

FORUM

レポートの紹介

【執行委員のアップデート】
価値ある研究成果をあなたの組合活動に活かす

Point

1

イベント内容の要約

筑波大学「働く人への心理支援開発研究センター」とj.union 株式会社は、「非専従執行役員における本務と組合活動の両立を通じた職業的発達プロセス」を企画し、ご賛同いただいた労働組合様のご協力のもと研究を進めて参りました。非専従執行役員のインタビューから得られたデータに基づいて分析し論文をまとめ、第25回日本産業カウンセリング学会にて発表いたしました。

「j.union フォーラム」では、研究結果を筑波大学の岡田昌毅教授と原恵子准教授より解説いただき、参加された組合役員様からのご質問にお答えしました。解説後、研究結果を基にしたご参加された約90名の組合役員様を20のグループにわけて意見交換も実施いたしました。また、j.union からも本研究結果を組合活動にどのように活かしていくのか、多くの労働組合が悩んでいる「組合役員のなり手不足の解消」「組合役員の人材育成」の観点で活動をご提案いたしました。

Point

2

今回のイベント企画の背景や目的は？

労働組合の役員経験と本務との両立が職業キャリアの発達にどのように寄与しているか、学術的なアプローチとして筑波大学と連名で論文をまとめてきました。執行委員を引き受け継続することは①本務へのパフォーマンス向上、②組合役員自身のモチベーションや管理能力の向上、③キャリアプランにおける選択肢の拡張、④社会人としての総合的・汎用的な意識や能力の拡大などにつながります。これら4つをキャリア自律意識（自ら主体的かつ自律的にキャリアを形成しようとする意識）として着目し、「本務へのパフォーマンス向上につながり、非専従執行委員が所属する組織（職場や会社）への貢献につながる」「組合役員経験で得られるメリットによって、執行委員を引き受ける確率が高まることが予想される」ことが分かりました。「個人としての成長意欲」と「組織への貢献意欲」の両面が本研究結果から見出されたことは「組合役員のなり手不足」「組合役員育成への限界」「惰性の活動を変革」等、多くの労働組合が抱える課題への解決のヒントやアイデアにつながります。本企画を通じて、どのような組合活動で展開していくのか皆さんとの議論を深めます。



Point

3

開催してみても参加者の反応や、意見、創発の内容

参加された組合役員に対して、j.union から研究結果を基にした3つのテーマをそれぞれ問いかけ、投票を行い意見交換を実施しました。「組合役員を受任した経緯」では「知識や経験を得られることへのメリット」「社内外の人脈の広がりへの期待」、正直に「周辺状況から断りきれなかった」という意見が上位を占めました。「組合役員経験を通じての苦労」は、個々の役員経験がさまざまではありますが「組合員の活動に関する無関心・無理解・非協力」、多様な人材で構成される組合ならではの意見として「組合員からの意見集約や合意形成」が上位にあがりました。一方意見交換の際には「組合活動のやりがい」も共有し「合意形成ができたとき」「職場をあえて歩きまわり、多くの組合員との接点を持てた」等現場での工夫も議論されていました。最後に研究結果から活動を行う上で重要な要素となる「上司や同僚、周囲から受けてありがたかった支援」を聞いたところ、多くの参加者が「職場の仲間や組合員からの理解・協力」を述べており、研究結果とも通ずる認識を持たれていることが分かりました。



Point

4

アップデートしていくためには どんなことが必要？

研究に携わった、j.union 株式会社 調査グループ 依藤より「執行委員の活動をアップデート」していくために必要な視点をお伝えいたしました。

一つ目に、組合員が労働組合にはじめて触れる「新入組合員説明会」や新任執行委員の上司にあたる管理職への挨拶時に本研究結果を用いて説明し、理解・共感をうながす材料に活用します。周囲の理解が進めば、組合役員のリクルートが進めやすくなるため様々な人材が執行部に集まり、新しい組合活動が展開しやすくなります。二つ目は、引き受けて頂いた執行委員の人材育成（役員マニュアル、新任役員研修等）へ活用する観点です。そして三つ目は、新常态の組合活動の設計や方針に活かすことです。世の中の変化から各企業も変革を迫られており、前年踏襲の組合活動のままでは組織の活性化は難しい状況です。会社側も組合からの経営提言を期待しており、積極的に参画していくこと求められています。優秀な人材を組合役員にも迎えて、現場の視点で把握し組合員の声を反映した提案・提言を進めていくことで組合活動の価値も高まります。