



3班に分かれてグループワーク

講師と受講生の距離が近いのも特徴

集まれ!

# 次世代の労働運動を担う組合リーダー

## Rengoユースター・カレッジ

今年1月に開校したRengoユースター・カレッジ。「労働運動を担う組合リーダー育成」を目的に、構成組織・地方連合会から参加した15名の1期生が全9回の多彩な講義に参加してきた。10月には2期生募集も始まるという。どういった経緯でRengoユースター・カレッジが設立されたのか、どんなカリキュラムが用意されているのか、1期生はそこで何を学んだのか。その全貌に迫ってみた。

### Rengoユースター・カレッジとは？ ― 連合の青年活動とユースター・カレッジ設立の経緯 ―

Rengoユースター・カレッジは、連合青年活動の柱であったユースフォーラム、ユースラリーを企画・運営していた青年活動委員会（ユースター委員会）を改編する形で設立された。まず、その経緯を振り返っておこう。

#### 「明日の連合をつくる青年活動の指針」で目的を明確化

連合は1989年の結成時、「青年活動の推進」を方針に掲げ、青年委員会を設置。しかし、1990年代半ば以降、経済・雇用情勢の悪化を背景に、多くの構成組織・地方連合会が「青年活動の担い手がない」「短期間で役員が交替して後継者が育たない」「活動に参加する組合員が固定化している」などの課題や悩みを抱えていた。そこで改めて青年活動を強化

しようと、2001年に「連合ユース・プロジェクト」を設置。そのプロジェクトが取りまとめた報告にもとづき、2003年に「明日の連合をつくる青年活動の指針」を策定し、①労働運動を担うリーダーの育成、②仲間同士の交流・ネットワークづくり、③青年が抱える特有な問題の把握と解決、④労働運動を通じて社会活動・国際連帯の4つの目的意識を明確にして青年活動を進めることとした。具体的には、「青年活動委員会（ユースター委員会）」を設置して、青年組合員の学習・討論・交流、仲間づくりなどを目的とした「ユースフォーラム（5年に1度は拡大版のユースラリー）」を毎年開催。一定の成果があったものの、十分に「指針」の内容を網羅するまでの取り組みになっていなかった。

#### 次世代の人財確保と育成が喫緊の課題に

連合は、結成30周年を迎えた2019年、新たに中長期の羅針盤としての「連合ビジョン」を確認し、運動方針において4つの改革パッケージ（①運動領域と重点化、②組織体制・運営、③人財の確保と育成、④財政）の推進を決定。特に連合運動の継承と発展を支える次世代の人財の確保と育成は喫緊の課題であるとの認識にもとづき、連合本部、構成組織、地方連合会のメンバーが参加する「ユースターPT」を設置した。PTは、2020年8月・12月にかけて連合青年活動のあり方について検討を重ねた。そして「ユースフォーラムは年1回の開催にとどまり、次世代の労働運動を担うリーダー育成プログラムの提供の場としては十分機能し得ていない」という現状認識にもとづき、「今後の青年活動の取り組みは、『労働運動を担



Rengoユースター・カレッジ 1期生

うリーダーの育成」（人財育成）を主軸にする」という方向性を提案。これを受けて、連合は、①連合本部の青年活動委員会（ユースター委員会）を「Rengoユースター・カレッジ」に改編し、人財育成の場とすること、②連合本部主催のユースフォーラム、ユースラリーは廃止し、地域における「交流・ネットワークづくり」を促すように見直すこととし、2022年1月に「Rengoユースター・カレッジ」がスタートした。

意図するところは、「求められる次世代のリーダー像」を自ら考え、必要な知識を身につけ、これらを活かして実践につなげることができる人財の育成。さて、15名の1期生は何を学んだのか。

NEXT

### Rengoユースター・カレッジは何を学べるのか？

第1期Rengoユースター・カレッジのカリキュラムは全9回。事務局が予め設定するカリキュラムの他に、参加者が次世代リーダーとして成長していくために身につけたい知識などについて意見を出し合い、それらを反映したカリキュラムも組み込まれていることが大きな特徴だという。どんな講義が行われてきたのか。第8回「社会心理学からみる労働運動」（8月23日実施）の講義の様子をレポートする。

#### 参加関与型組織としての労働組合の再生

組合役職員は、組合活動への無関心やコミュニケーション、リーダーシップなどについて悩んでいる。組合員とのコミュニケーションを深め、活動を活性化させる方法を知りたいとの1期生のリクエストにこたえてセッティングされたのが、第8回「社会心理学からみる労働運動」だ。講師は、国際経済労働研究所の八木隆一郎統括研究員。同研究所が実施した「第30回組合員同意識調査」を軸に「参加関与型組織としての労働組合の再生」をめざす調査研究プロジェクト

クトを主宰、社会心理学の観点から「組合員はお客様ではなく、活動を担うメンバー」とするための労働組合組織のあり方を提言し、注目を集めている。

#### 「社会的現実性」を変える「コミュニケーション・ツール

最初は、「社会的現実性（social reality）」の理解から。「一定の概念を共有した人たちによって様々な行動が起き、その概念通りの現実がつくり出される」という現象で、やる気や組織風土、リーダーシップも典型的な社会的現実性。これを前提に現実を変えるためのコミュニケーションツールを発見しようとするのが、講義のテーマだ。

組合員は労働組合に無関心で「お客様」。関心を持ってもらいたいと意識調査を実施してもコミュニケーションギャップは広がるばかり…、という組織も多いのでは

八木先生が提案するのは、SRC（social reality control）。意識調査の結果を活用して組合員をオルグし、「運動」を起こしていく手法だ。

「みんながそう思っているのはなぜ？」意識調査で見えた結果を組合員に直接こう問いかけることで、組合員の関与（エンゲージメント）が生まれる。

講義の中では、模擬アンケートにもとづく演習も交えて、意識調査からのヒアリングの手法を実践。職場の具体的な現実をつかむ手ごたえを実感した。

## 八木隆一郎

やぎ・りゅういちろう

公益社団法人  
国際経済労働研究所  
専務理事・統括研究員

専門は社会心理学。研究分野は動機付け、人間関係、組合関与、働きがいなど多岐にわたる。全国の主要労働組合が参加した国際経済労働研究所第30回組合員同意識調査「ON-I-ON2（オニオンツ）」の取りまとめをはじめ、数々の研究グループを主催。研究の傍ら、大学でも教鞭を取る。

### Rengoユースター・カレッジ 第1期カリキュラム

|                   |                                                                                                         |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第1回<br>1月21日(Web) | ●オリエンテーション、芳野友子連合会長講演                                                                                   |
| 第2回<br>2月15日(Web) | ●行動特性検査【日本生産性本部】<br>●Z世代への意識調査結果からみえること★<br>【連合 運動企画局】                                                  |
| 第3回<br>4月8日(対面)   | ●ジェンダー平等・多様性推進<br>【連合 ジェンダー平等・多様性推進局】<br>●コミュニケーション（傾聴）★<br>【アプレ コミュニケーションズ】                            |
| 第4回<br>4月26日(Web) | ●フリーランスをはじめとする「曖昧な雇用」で働く<br>就業者の保護【連合 労働法制局】<br>●情報発信★【連合 運動企画局】                                        |
| 第5回<br>5月30日(対面)  | ●地域における連合の役割と活動<br>（政策実現のための政治活動含む）【連合神奈川】<br>●アンケート調査の基礎知識とその活用方法★<br>【労働調査協議会】                        |
| 第6回<br>6月9日(Web)  | ●社会保障【連合 生活福祉局】<br>●「行動特性検査」の振り返り                                                                       |
| 第7回<br>7月28日(対面)  | ●連合の政策策定から政策実現に向けた取り組み<br>【連合 労働法制局】<br>●ワークルールを実践する★【日本労働弁護団】                                          |
| 第8回<br>8月23日(対面)  | ●社会心理学からみる労働運動★<br>【国際経済労働研究所】                                                                          |
| 第9回<br>9月26日(対面)  | ●清水秀行連合事務局長講演、総括（振り返り）<br>●労働組合の国際連帯について考える<br>【連合 国際政策局】<br>●労働者自主福祉運動について【中央労協】<br>●フィールドワーク（フードバンク）★ |

※★はカレッジ生の意見から設定したテーマ。





かわみなお  
**川見名央**さん  
(自動車総連)

自動車総連労働政策局部長として、春闘や労働諸条件改善の産別方針策定、活動推進のフォロー等を担当。理想のリーダーは、就職して最初の上司。部下の面倒をよく見てくれて、上に対してものを言ってくれる。失敗した時も守ってくれるので安心して仕事できた。

単組（日野自動車労働組合）での活動経験がほとんどないまま産別にきたので、カレッジに参加して労働組合とは何かという基本や、具体的な組合活動について学ぶことができて良かった。印象に残っている講義は、「コミュニケーション（傾聴）」と、実際の相談事例をもとにした「ワークルールを実践する」のグループワーク。組合員の立場にたって考えることが労働運動の原点であり、活力になると気づかされた。現場の組合員と接する機会は多くないが、常に組合員が何を求めているのかを考えて、自分の業務に落とし込もうと意識するようになった。カリキュラムは、グループワークなどを織り交ぜて工夫されている。同世代の仲間もできる。2期生が募集されたら迷わず参加してほしい。



かね けんいち  
**金子賢一**さん  
(連合新潟)

連合新潟の職員として、政策・制度やメーデーなどの連帯活動を担当。理想とするのは、ユーモアのセンスがあるリーダー。自分ないものだから憧れる。

勉強になったのは、「ワークルールを実践する」講義。地方連合会でも、労働相談を受けるための研修に参加していたが、日本労働弁護団の弁護士による講義は、非常に高度で実践的な内容であり、自分の知識不足を痛感し、これまで以上に勉強しなければと思わせてくれた。また「情報発信」の講義では、具体的なアドバイスやヒントがたくさんあり、連合のSNSアカウントの「中の人」の話も聞けて参考になった。連合新潟のSNS投稿を担当しており、学んだことを日々実践している。カレッジは、一方通行で知識を入れる場ではなく、参加型・実践型の学びの場。日々の組合活動の中で、より良くできることに気づける機会になると思う。地方連合会からも、ぜひ積極的に参加してほしい。



こくざたくや  
**石澤拓也**さん  
(情報労連・通建連合)

単組（ミライト・ワン労働組合）の支部書記長（専従）になって3年。憧れるのは、決断力・判断力のあるリーダー。自分にはそれがまだないと思うから。

組合活動に無関心な組合員が多いことに悩んでいた。カレッジに参加した。「組合員をお客様ではなく、活動の担い手に」という第8回の講義は学ぶことが多く、単組でも共有していきたい。また、「Z世代への意識調査」の講義では、10代、20代の社会運動への参加意向が高く、その社会運動には動員型ではない多様なカタチが出てきていると知って面白かった。受講して変わったのは、組合員との向き合い方。以前は、組合員から相談を受けても「自分ならこうやるのに」と否定的に捉えがちだったが、コミュニケーションの講義で「傾聴」を学んでから、まず話を聴いて本人がどうしたいのかを一緒に考えるようになった。カレッジは、参加しやすい日程で負担も少ない。もっと多くの人が学べるよう機会を増やしてほしい。



かとう みき  
**加藤美樹**さん  
(JAM)

大学卒業後、JAMに入局して2年目の書記局員。女性協議会の事務局と、2019年に結成したJAMゼネラルユニオンの労働相談業務を担当。尊敬するリーダーは、JAM出身の芳野友子連合会長。そのリーダーとしての熱量が女性協議会のメンバーにも受け継がれている。

受講して変わったのは、連合運動への理解が深まり、自分もその一員として積極的に関わろうと思うようになったこと。講義を通して、連合が社会保障政策や政治、ジェンダー平等など様々な課題に取り組んでいること、その背景や経緯を知り、また実際に携わっている方の熱意に触れることができて、連合が身近な存在になった。情報発信の講義後は、連合のTwitterを見ると、その「中の人」の顔が浮かんで励まされた。「Z世代の意識調査」に関する講義では、連合がいかに若者に寄り添って運動を進めようとしているかがすごく伝わってきて、7月29日の「若者とともに進める参加型運動」のキックオフイベントにも参加した。カレッジは、双方向の参加型であり、常に自分はどうか考えるかを問われることで鍛えられた。ぜひ多くの人に体験してほしい。



さかい かずき  
**酒井一樹**さん  
(電力総連)

電力総連組織局部長。四国電力労働組合から電力総連に派遣され2年目。広報、社会貢献活動、青年委員会などを担当。リーダーに求められるのは、人の話をしっかり聴けること。それは労働組合の原点でもあり、自分でも実践していきたい。

序盤に「行動特性検査」として自分の長所と短所を把握するプログラムがあり、それを踏まえて以後の講義に臨んだ。中間で振り返りがあり、成長した部分とまだ未だの部分を確認できたことが印象に残っている。私は専従役員歴8年で、自分の「正論」にこだわってしまうところがあったが、講義を通じて、組合役員は人の意見を聴いて一緒に考えることが大事だと気づかされた。凝り固まった組合的思考が浄化され、コミュニケーションの意味を再認識でき、モチベーションが上がった。受講をきっかけに、多くの人がステップアップしていけたら良いと思う。次世代への検証に向け、カレッジの本当の成果が見えるのは、5年先、10年先だと思う。長期的な視点を持って継続していったほしい。



すざい みお  
**須齋弥緒**さん  
(損保労連)

損保労連労働法制局長。損保ジャパン労組で専従役員を2期務め、損保労連に派遣され1期目。連合の労働法制委員会にも参加。理想のリーダーは、元大津市長の越直美弁護士。先日講演を聞く機会があり、女性のために社会のあり方を変えていこうという姿勢に心を打たれた。

労働法制を担当し、その学びを深めたいとリクエストして参加した。講義の中で「ワークルールを実践する」のケーススタディは本当に勉強になった。産別では、どうしても自身の産別の組合員に関連する労働法制ばかりに目が行きがちだが、講義では様々なケースが取り上げられ、今、労働現場で何が起きているのかを知ることができた。担当領域以外の講義もあり、得るところは大きかった。普段自分の業務にとらわれすぎていることに気づかされるきっかけとなり、また、同期のメンバーと知り合えて世界が広がった。カレッジは、受講生の希望を聞いてカリキュラムを編成してくれるので、学びたいことを積極的にリクエストすれば、返ってくるものは大きい。そうでない講義でも、受けてみると視野が広がる。ぜひ受講してほしい。



**山本昌弘**  
連合総合組織局長

カレッジのカリキュラム作成や運営にあたって、連合は何を重視してきたのか。コースター・P.T.における議論から関わってきた山本昌弘連合総合組織局長に聞いた。

——講義内容や運営で重視したのは？

構成組織や単組でも様々な人材育成プログラムが行われているが、Rengoコースター・カレッジは、

「連合ならではの」の内容にしたいという強い思いがあった。

カリキュラムは、事務局が予め決めたテーマと、カレッジ生の意見を聞いて設定したテーマを組み合わせた。日々の活動の中での実践（アウトプット）を具体的にイメージして、そのために身に付けることが必要な内容（インプット）を組み込んでいったことが特徴だ。日程配置についても、でき

る限りカレッジ生全員が受講できるように調整し、オンラインも活用した。各回午前または午後の半日とし、これによって出席率は9割以上。コロナ禍でも工夫して交流を深めている。

——カレッジの位置づけは？

連合の人財育成の場としては、すでに教育文化協会が主催する「Rengoアカデミー・マスターコース」や法政大学に開設した「連合大学院（連帯社会インスティテュート）」があり、実績を挙げている。ただ、若手の役員にはややレベルが高い。そこで、Rengoコースター・カレッジを、一連の人財育成プログラムのスタートと位置づけた。若手の役員が身構えることなく、参加しやすく、また関心のあるテーマを

学べる。さらには構成組織の枠を越え、全国の仲間とのつながりが持てるという連合本部ならではの取り組みとなるよう工夫した。

——カレッジ生に期待することは？

1期生には、学んだことを、それぞれの活動の場でアウトプットしてほしい。また、切磋琢磨できる仲間とのつながりも、今後の財産として活かしてほしい。そして次のステップとして「Rengoアカデミー」や「連合大学院」にもぜひチャレンジしてほしい。

10月には2期生の募集を始めるが、来期は、参加者それぞれが学びの意欲をもっと高められるように実践（アウトプット）をより具体的にイメージできる工夫もしていきたい。



**2期生お待ちしております！**

**亀井彰** 連合組織企画局部長  
(Rengoコースター・カレッジ事務局)