

電機産業職業アカデミーの取り組みと今後の課題について

岡本 昌史

(電機連合 書記次長 (総合産業社会政策部門長))

1. はじめに

電機連合は2003年7月開催の第51回定期大会において、電機産業職業アカデミー（以下、職業アカデミー）創設について議案提起し、同年10月にその取り組みをスタートさせた。グローバル化経済の進展や産業構造の変化による企業の生き残りをかけた事業再編の加速や成果主義的人事処遇制度への移行など、1990年代後半から私たち電機産業で働く者の環境が大きく変化してきたことが取り組みの背景にある。

職業アカデミーは組合員のキャリア開発を支援する取り組みとして、①加盟組合が組合員向けのキャリアデザイン（気づき）研修を実施するためのキャリア開発推進者（研修インストラクター）の養成、②キャリア相談支援、③大手企業研修講座の受講実現、④ホームページでの採用情報の提供などを柱として活動を行ってきた。

活動を開始して7年強が経過したが、キャリア開発推進者養成研修の受講者は累計約800人となり、14組織（単組または単組支部）のキャリア開発推進者がインストラクターとして組合員対象のキャリアデザインセミナーを開催した。また電機連合の5つの地域協議会ではキャリア開発推進者による推進者養成研修を労組役員・労組職場委員向けに実施するなど、取り組みを通じて一定の成果が上がっている。しかしながら、取り組みは十分に広まったとは言えず、最近ではキャリア開発推進者によるキャリアデザインセミナーの新規実施件数は少なく、キャリア相談・大手企業研修講座の受講実績も少なくなってきた。

こうした状況を踏まえ、電機連合では加盟労組に対する調査の実施も視野に、職業アカデ

ミーの今後のあり方について、再検討することを予定している。

以下、今後の方向性も含めて現状について報告する。

2. 取り組みの背景

1980年代後半から90年代前半にかけての冷戦構造の終焉は、一気に世界を単一市場として形成した。加えて、IT社会の進展は人・物・金・情報の流れをスピーディーに、そしてダイナミックに変革させ、日本の電機産業は真のグローバル化への対応が大きな課題となった。さらに地球環境保護や循環型社会への要請の高まりなども、私たちの課題に付け加えなければならなくなった。これらの環境変化は海外生産へのシフトを加速させたばかりでなく、電機産業の付加価値構造やビジネスモデルを大きく変化させると同時に、私たちの働き方も変革していかなければならない時代を迎えたことを意味している。

このような環境変化の中で、私たちは「働く」ことそのものを深く考えていく必要が生じた。私たちは今日まで賃金や一時金、労働時間、福祉といった労働条件の改善に努めてきており、これからも当然この活動は労働組合の大きな柱のひとつであることはいうまでもない。しかし、これらの働くための環境整備と併せて働くことそのものの本質にどう労働組合が関わっていくのかということが労働組合に問われていると考えた。働く私たち自身が社会や企業から何かを与えられて生きるのではなく、自分の手で自分らしい生涯を創り出していくために、労働組合がどうサポートしていくのか、すなわち組合員個々人のキャリアデザインやライフデザインに

どう関わっていくのかがこれからの労働組合の大きな役割のひとつと考えたのである。

日本社会では、これまでキャリア支援は、一企業だけを念頭に置いて行われてきた。電機産業においても、右肩上がりの成長の中で、組合員も特定の企業に入れば、その中でキャリア形成がなされてきた。しかし、好むと好まざるとに拘わらず、若年層の高失業率、転職・専門職志向、長期雇用だけに収斂されない女性のライフサイクルと就労パターン、生涯一社のみで就労することが現実的でない高齢者の増加、そして産業構造と就業構造の転換などを考えれば、自らのキャリア形成が自動的に図られる時代から、自分自身のキャリアデザインに対して主体的にコミットメントしていかなければならない時代を迎えた。時代が変われば、求められる職業も職種も必要とされる労働能力も変化していくことはもう既に私たち自身が経験していることでもある。今一度、「働く」ことをじっくりと見つめることが、働きがい・生きがいの労働観を形成していくことにもつながる。このような背景により職業アカデミーをスタートさせたのである。

3. 機能の見直し

当初、「職業アカデミー」構想がねらいとした機能は、①内部人材の再活性化、②雇用延長を視野に入れた適職開発や教育訓練、③中小企業に対する教育機会の提供、④資格の社会化（業界横断的に通用する資格評価制度の整備）であった。その後、専門委員会や労使研究会で検討を進め、共通の課題として「社員教育の重要性・再認識が高まってきているが日常業務が忙しく十分な取り組みが出来ていない」「構造改革における職種転換教育の難しさ」、そして「従業員一人ひとりの意識改革の重要性」が浮き彫りになった。そうしたことから、この構想の実現は組合員の意識改革のための動機が「鍵」になると判断し、組合員の気づきを支援することを大きなねらいとし、機能を再整理した。

4. 具体的取り組み

職業アカデミーの具体的な取り組みは、加盟組合への支援および加盟組合員個人支援を2本柱とする。

(1) 加盟組合への支援

加盟組合に対する支援としてはキャリア開

発推進者の養成を行っている。職業アカデミーは組合員の職業能力開発を支援することが大きな目的のひとつである。教育研修を受講して個人の能力に磨きをかけることはキャリア形成のひとつの手段であるが、その前に各人がキャリア形成に関わる意識改革、つまり「気づき」を通じて、目的をしっかりと持つことが重要であることから、そうした「気づき」に対する支援（キャリアデザイン研修が有効な柱）を行うこととした。そして、①電機連合がこうした研修会を加盟組合の組合員を集めて直接行うと費用がかさむこと、②研修を外部の専門家に委託したままだと労働組合にノウハウが残らないこと、③逆に加盟組合がその役割を担うことによりノウハウが蓄積され、職場の実態にあった仕組みも整備できる、ということから電機連合の加盟組合の中に「キャリア開発推進者」という人材を育成し、彼等が組合員の職業能力開発やキャリア開発に関わる「気づき」を支援していく役割を担うこととした。

1) キャリア開発推進者の役割

キャリア開発推進者の役割は、①自分の単組・支部で組合員の職業能力開発やキャリア形成に関わる研修プログラムの企画・運営、②組合員からのキャリアデザインの（入口のところの）相談支援、③自社の教育研修制度の整備・充実に向けた働きかけ（労使協議推進）、④組織内スタッフを自前で育成（キャリア開発推進者へ育成、活動の継続をねらう）することである。

2) 養成研修カリキュラム

企業のキャリア開発研修は一般的に「何がしたいか・何ができるか」「これからどこに行くのか・どうしていくのか」という視点にウエートが置かれて行われているが、キャリア開発推進者養成研修のカリキュラムは、その前提となるキャリア開発に取り組む際に重要な「自己理解」を深めることにウエートを置いているところが特徴点である。

(2) 加盟組合の組合員を支援

組合員一人ひとりに対する支援としては「職業能力開発の相談」「専門能力を高めるための他企業の研修制度受講」「企業の採用情報の提供」などを行っている。

1) 職業能力開発の相談

電機連合が外部の専門家と契約・連携し、本部に「キャリアデザインセンター」を設置し、専門家による組合員の職業能力開発やキャリア開発に関わる相談に対応する。

2) 各企業の職業能力開発研修の受講

現在12社（電機連合加盟労組企業）から協力いただき、加盟組合の組合員ならだれでも各社の教育研修講座が受講できるスキームである。内容はものづくり、熟練技術、生産技術、品質管理、SE、IT技術、デジタル技術、ネットワーク技術、営業、経営・マネジメント、経理、法律、特許、ISOなど電機産業における教育研修をほぼカバーした内容で、約2,500ものコースが受講可能となっている。電機連合のHPから各企業（教育研修制度提供会社）のHPにリンクしており、①加盟組合の組合員が（一般のHPから）直接申し込むコースと、②加盟組合経由で（You・Iネットから）申し込むコースがある。

3) 企業の採用情報を収集・提供

電機産業における人材の再活性化、さらには事業構造改革への対応とそれに伴う雇用維持・確保を睨み、電機連合のHPから加盟組合企業のHPにある採用情報のページにリンクを貼り、迅速な閲覧を可能としている。

5. 取り組み実績

(1) キャリア開発推進者の養成実績

所期育成目標（3年間で600人）を達成し、累計養成者数（2003年10月～2010年9月）は約800人となっている。

(2) キャリアデザインセミナー独自開催

14組織（単組または単組支部）においてキャリア開発推進者がインストラクターとなって、組合員を対象にキャリアデザインセミナーを開催している。

また、5地域協議会（電機連合の県またはブロック単位での地域協議会）において地域協議会内のキャリア開発推進者がインストラクターになって労組役員・労組職場委員を対象にキャリアデザインセミナーを開催している。

(3) キャリア相談支援

組合員はキャリアデザインセンター（電機連合本部内設置）において、毎週水曜日の17時から20時まで、直接専門家とフリーダイアルで相談することができる。

6. 加盟組合独自の取り組み

電機連合が組合員の職業能力開発に関する取り組みとして職業アカデミーをスタートさせたのは2003年からであるが、加盟組合はそれ以前にも独自の取り組みを行っている。例えば、電機連合加盟のA労組は人生設計研修として働きがい・生きがい・家族・老後など広く人生についての気づきの研修を労組独自で30年前から続けている（約10年前からは労使共催となり、40歳・50歳など年代ごとにほぼ全員の社員・組合員を対象に実施。加えて労組単独で30歳も実施）。A労組ではテキストの改廃からインストラクター研修の実施まですべて労組役員により実施され、ノウハウの蓄積と実施意義の共有継承が行われている。

7. 今後の課題

電機連合としてこれまで多くのキャリア開発推進者の養成を行ってきたが、その半数以上が役員退任となり、新たな役員と交代している。このことは個人主導のキャリア開発を支援する理解者が企業あるいは他所に増えることを意味しており、その役割は大きいと言えるが、キャリア開発推進者が退任後の組合内の認識共有に少なからず影響を与えることとなっている。つまり、キャリアデザインセミナーの実践までに至らないことや一度実施したが継続できていないなどの課題が明らかとなっている。また、加盟労組別に状況をみると、大手についてはキャリアデザインセミナー、あるいは近い内容を労組または労使で行っているものの、中堅中小労組では実施している組織が少ない。

電機連合では今後加盟労組への調査などを通じて、実施意義の周知や、今後の中堅中小労組への支援体制のあり方などを検討することとしている。キャリア相談や企業の研修講座の利・活用も少ない状況であり、こちらも要因を明らかにして、今後のあり方を検討する予定である。

折しも、連合総研において職業訓練再構築に向けた議論がなされている。職業訓練再構築については電機連合、労働組合として、社会的役割の観点で何を行うべきかは重要なテーマである。

これまでの職業アカデミーの取り組みは対象を組合員個人とし、「気づき」に重点をおいて推進してきたが、今後の方向性の検討にあたっては労働組合の社会的役割を踏まえ、しっかりと検証したい。