

なぜ取り組む？ どう続ける？

.....

労働組合の 社会貢献活動



連合総研

「労働組合と地域社会」研究報告書

2026.9.30発行

地域社会と労働組合

人口減少が進むわが国では、さまざまな仕組みが機能不全を起こし、社会課題が山積している。

しかも、課題解決に取り組むNPOの数は減少に転じている。

はたして誰がこうした問題に取り組んでいくのか。

いまなお1000万人近い組合員が参加する労働組合は、
個人と国家の間に位置する「中間集団」として、地域社会の要となりうるのではないか。

この報告書は、こうした思いでスタートした所内研究プロジェクトのまとめである。

私たちは伝えたい。

誰かの手が必要な貧困や福祉、環境の問題、災害からの復旧・復興……。

支え合いや助け合いを旨とする労働組合だからこそ、
地域に根差した労働組合だからこそ、発揮できるチカラがある——。

contents

- 01 社会課題解決の担い手としての労働組合
- 02 企業別労働組合の取り組み
- 03 産業別労働組合の取り組み
- 04 地方組織の取り組み
- 05 連合の取り組み
- 06 推進上の課題と対処法
- 07 社会を支える労働組合へ



01

社会課題解決の担い手 としての労働組合





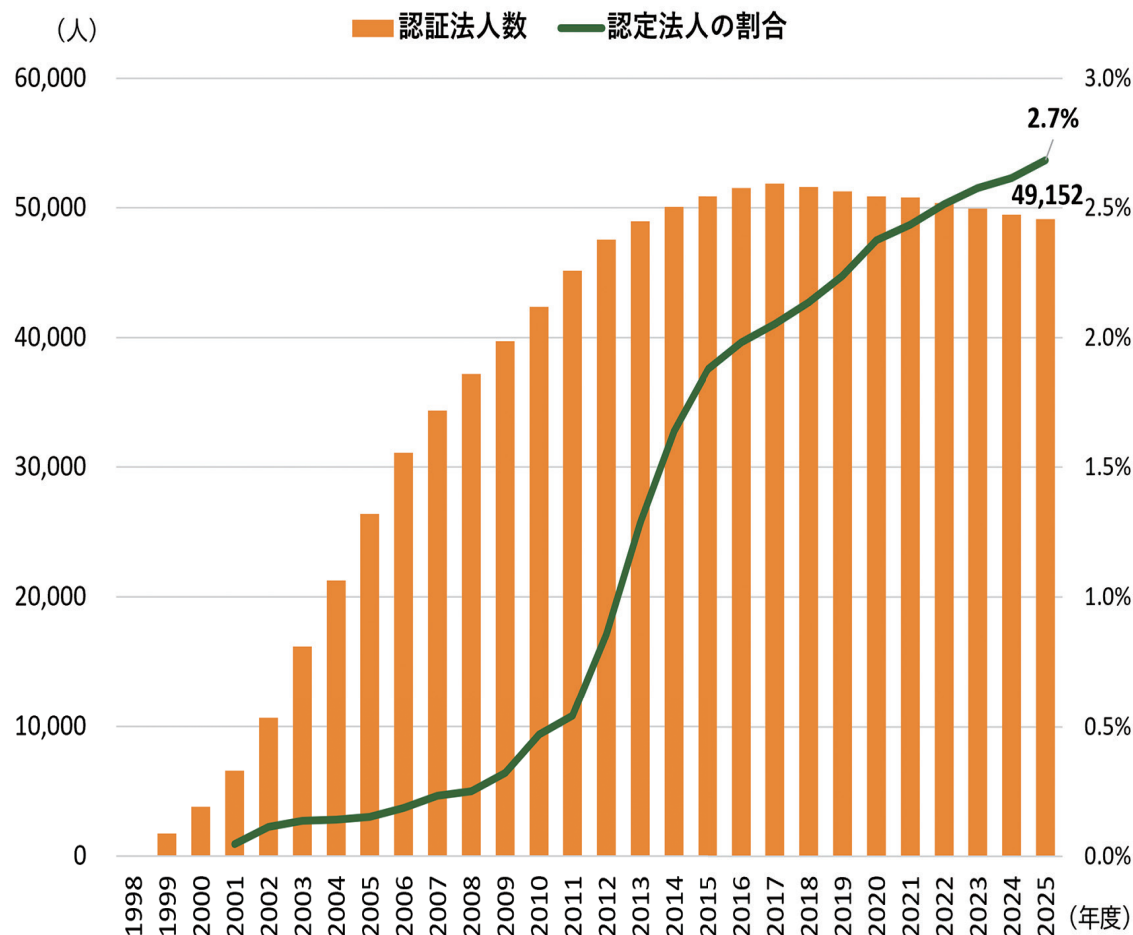
山積する社会課題への対応

- 少子高齢化と人口減少が進むわが国では、社会課題解決の担い手が一層求められるようになっている。
- 自治体は税収の減少や人的リソースの不足に直面し、自治会の加入率も低下し、地域の持続可能性が低下している。
- 社会課題解決の担い手であるNPOは、1998年に特定非営利活動促進法が整備されて以降、右肩上がりが増えてきたが、高齢化の影響などにより、2017年度をピークに減少に転じている（右図）。
- OECD（2024）によれば、日本は他国に比べて、何らかの組織を介してボランティア活動に参加する割合が顕著に高い。



労働組合や企業による、個人の社会貢献活動への橋渡しが期待される。

■ NPOの認証法人数と認定法人割合の推移



出所：内閣府NPOホームページ「認証・認定数の推移」



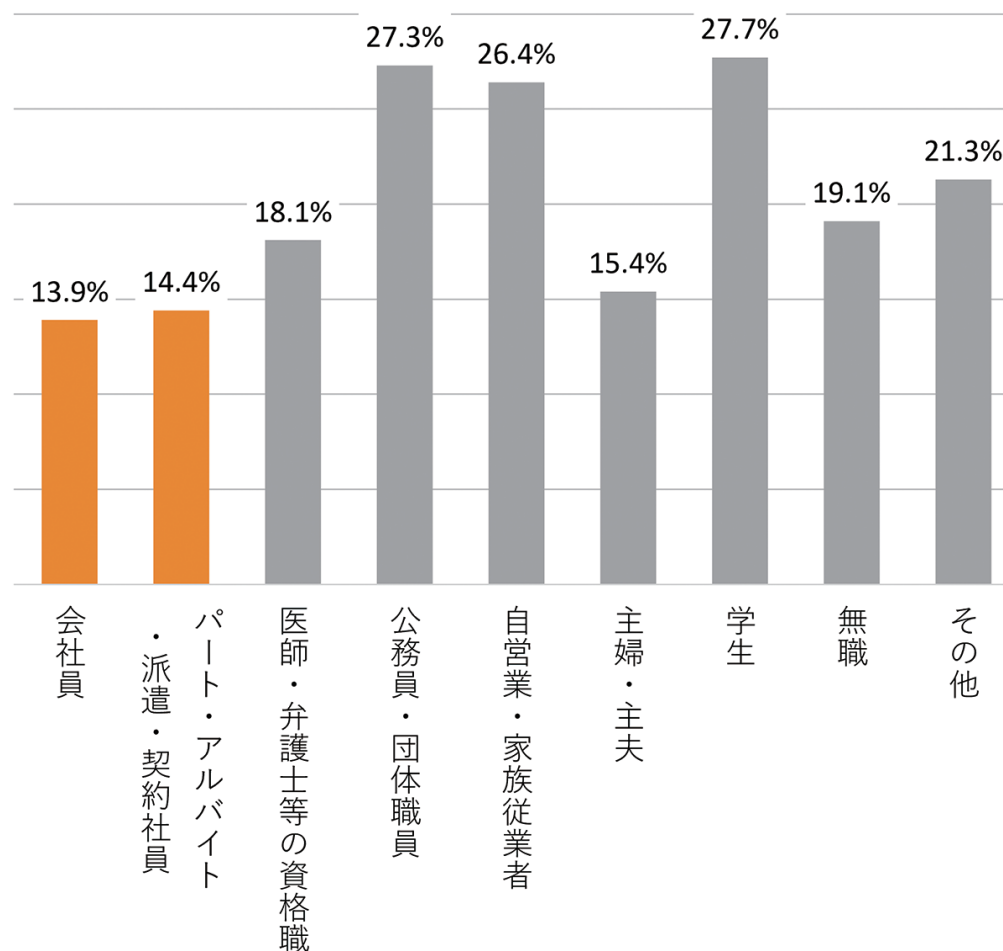
労働者には社会貢献活動への潜在ニーズがある

- ボランティアに関心のある人は6割を超えているにもかかわらず、経験者は2割強にとどまる（内閣府 2015）。
- 1990年代に比べて、20代や30代の社会貢献意識が上昇している（厚生労働省 2020）。
- 2021年の高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業確保措置に「社会貢献事業」が含まれたが、ほとんど利用されていない（厚生労働省2025）。
- さまざまな属性のなかで、企業で働く人々のボランティア活動率が最も低い（右図）。



社会貢献活動に関心や意欲がある人々が、希望すれば活動できる環境の整備が求められる。

■ ボランティア活動の経験率（職業別）



出所：内閣府「2022年度（令和4年度）市民の社会貢献に関する実態調査 報告書」

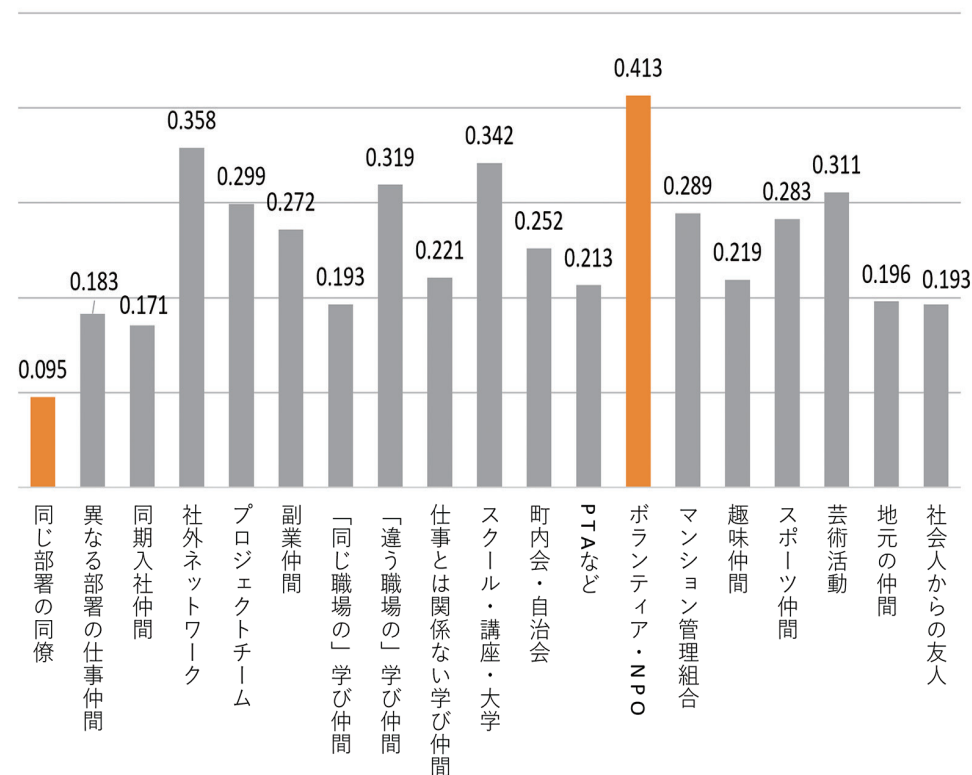
社外活動への積極関与は個人のキャリアにもプラス

- VUCA (変動・不確実・複雑・曖昧) な環境下で、労働者はキャリアを形成していく必要がある。
- ボランティアなどを行っている労働者は、そうでない人よりも、環境変化の中で前向きにキャリアを切り拓いていけると感じている割合が高い (右図)。
- 逆に、同じ部署の同僚としか付き合っていない「会社人間」は、キャリア展望が最も低い。
- 海外に比べ、日本の労働者はコミュニティが狭く、家族と職場以外の「つながり」が希薄な傾向がある (リクルートワークス研究所 2020)。
- 社外活動に積極的な管理職は、その活動が本業に活けると考える割合がそうでない管理職より約2割高い (リクルートマネジメントソリューションズ 2018)。



社会課題に取り組むことは個人のキャリア形成にとってもプラス。

■ 所属するコミュニティとキャリア展望



※「キャリア展望」とは、これからのキャリアや人生について「自分で切り開いていける」「前向きに取り組んでいける」「明るいと思う」を合成して作成した変数。
出所：リクルートワークス研究所(2018)「人生100年時代のライフキャリア」



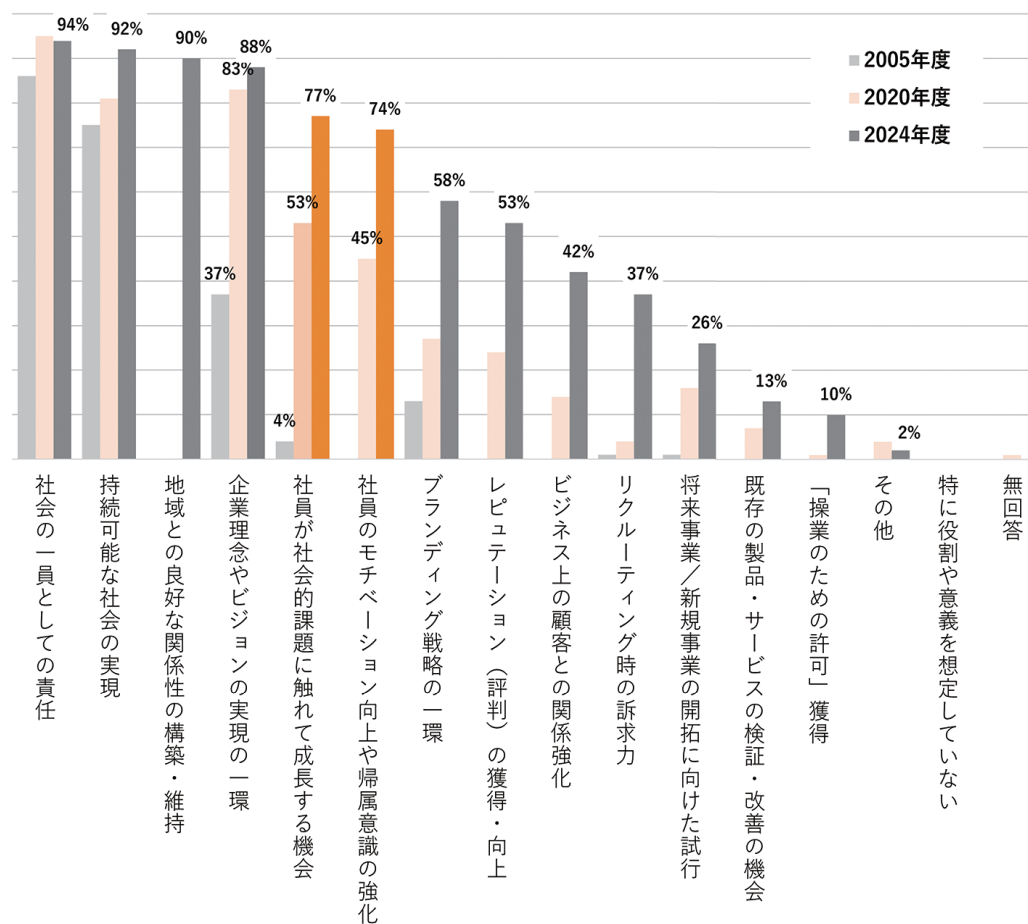
企業は社員の社会貢献活動を戦略的に位置づけ

- SDGsに積極的に取り組む企業の割合は、2020年は24%だったが、2026年には53%に増加（帝国データバンク 2026）。
- 経団連の企業行動・SDGs委員会委員企業への調査では、回答企業153社の9割が経営理念と社会貢献活動の方針を関連づけている（経団連 2024）。
- 企業が社会貢献活動を行う理由には、「社会的責任」や「地域との共生」だけでなく、「社員が社会的課題に触れて成長する機会」77%、「社員のモチベーション向上や帰属意識の強化」74%と、人事施策としての狙いもある（右図）。



企業の経営側は社員の社会課題への取り組みを戦略的に推進するようになっている。

■ 企業が社会貢献活動を行う理由



出所：経団連（2024）「社会貢献活動に関するアンケート調査」

「社会課題解決に労使対立はない！」 経団連に聞く労働組合の強みと可能性



私は企業人ボランティアと一緒に七尾市のボランティアセンターで活動のお手伝いをしたことがあります。その時にやはり、企業人の経験は災害支援の現場で役に立つと思いました。

例えば、ボランティア活動では被災者の自宅を訪問することもありますので、訪問先の住所や依頼者のお名前など、個人に関わる情報に接することになります。災害時にその扱いについて細かい契約書を結ぶといった余裕はありませんが、当然、秘密保持は必須です。企業人はそうした情報の取扱いのセンシティブさをわかっていますし、実際、身元がはっきりしていることで信頼できると度々評価されました。

また、災害時に、連合がボランティアバスを手配してボランティアを定期的に派遣するのも、良い取り組みだと思いました。長期間安定して、身元や活動の質が担保された方が交代で活動してくれることは、現場で受け入れる側のボランティアセンターの方からすると、とてもありがたいことだろうと思います。熊本地震でも、労働組合の皆さんはボランティアの派遣にあたってしっかりとボランティアの宿泊施設や食事場所を確保されたと聞いています。災害ボランティアの現地入りでは車、宿、食事の確保が実は非常に重要で、それをしっかり整えられる人のつながりが、労働組合にはあると感じます。

経団連ソーシャル・コミュニケーション本部
萬屋 隆太郎さん

能登半島地震で個人としてボランティアに行った際、輪島市の社会福祉協議会の運営を手伝っていたのは労働組合の方でした。労働組合の方は行動が早く、機動力があるし、現場を知っていて、手足を動かせるのがさすがだと思いました。

それに労働組合は、弱い人に寄り添い、インクルージョンする力が強い。例えば、ボランティアの参加者にもいろいろな人がいて、障がいや何らかの事情をもっている方もいます。労働組合の人

たちはそういう方たちと一緒にうまく活動しています。

(中略)

社会課題を解決するという目的のもとでは、労使で対立する要素がないんですよ。同じ社会課題を解決しなければいけないので、それぞれの得意なところを活かして、一緒にやったらいいと思います。

経団連ソーシャル・コミュニケーション本部長
正木 義久さん

※組織名や役職、情報は取材時点（2025年8月）



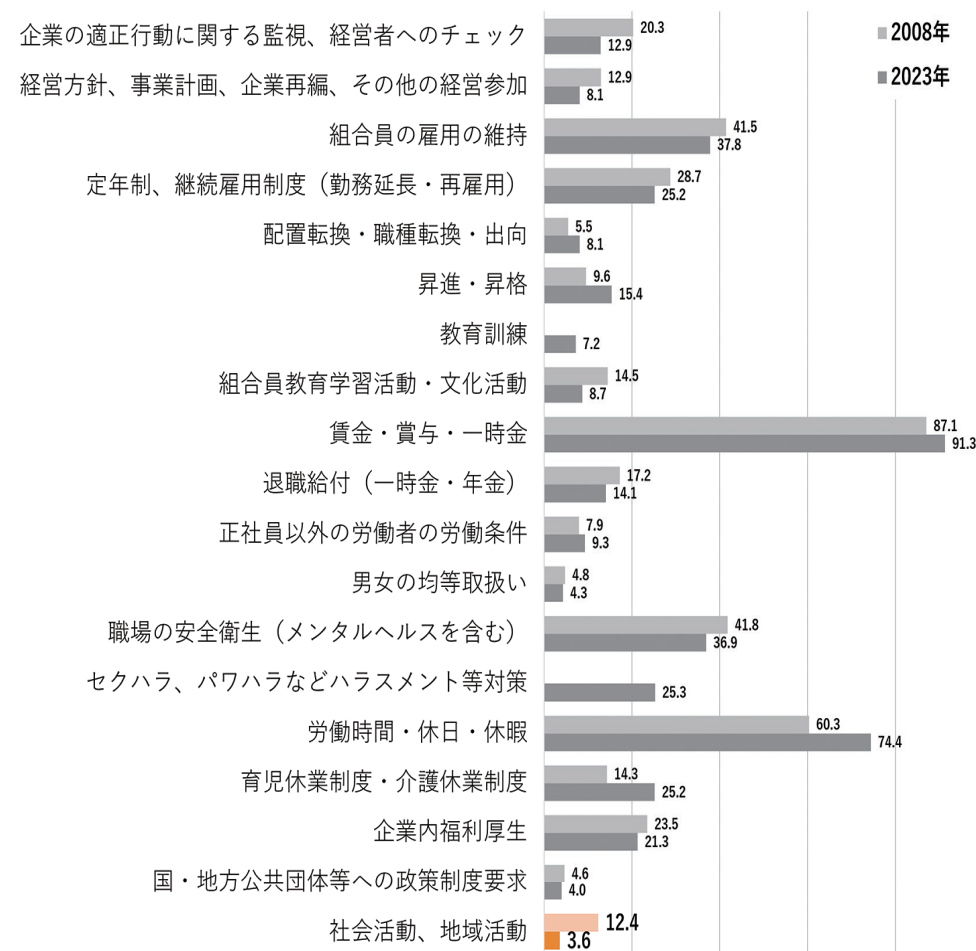
ところが、社会活動に取り組む労働組合は3.6%まで激減

- 経団連（2024）によれば、調査回答企業の51%で、労働組合が社会貢献活動を行っている。
- 2024年の能登半島地震の被災者・被災地支援では、「労働組合が独自支援」17%、「労働組合が企業本体の支援活動に共催・協力」14%。社会貢献活動の中でも募金は労使協力が多い（経団連 2024）。
- 反面、厚生労働省の調査では、重点活動に「社会活動、地域活動」をあげる労働組合の割合は2008年は12.4%だったが2023年には3.6%まで激減（右図）。
- 背景には、労働組合の専従役員の減少や、本業の多忙化や人事制度改革への対応によるリソース不足、組合の守備範囲の拡大などにより、優先度・重要度の低い活動の縮小や廃止がある。



社会貢献活動に積極的に取り組む大規模労組と縮小・廃止する労組に二極化。

■ 労働組合の重点活動 (%)



出所：厚生労働省「平成20年労働組合実態調査」「令和5年労働組合活動等に関する実態調査」



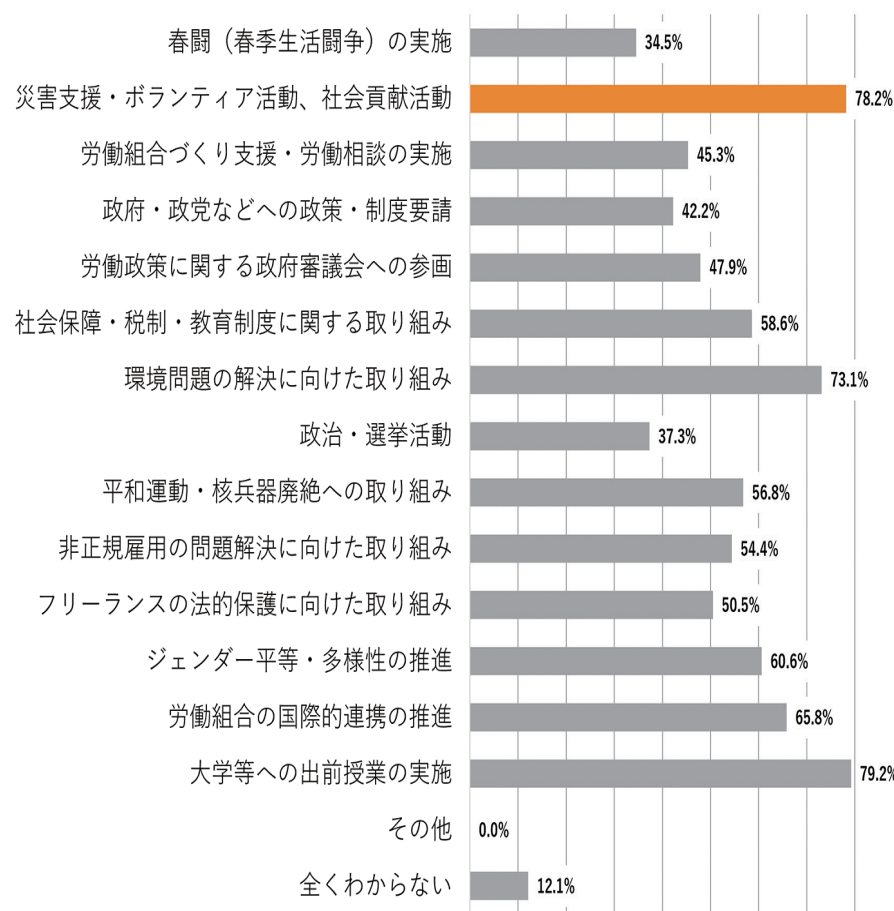
社会貢献活動は労働組合への親近感を高める

- 労働組合に「ボランティアなど社会貢献活動を行う」というイメージをもっている人は少ない（連合総研 2022）。
- しかし、連合が「災害支援・ボランティア活動、社会貢献活動」に取り組んでいることを知っている人が連合を身近な存在だと思う割合は78%と全16項目中2番目の高さ（右図）。
- 連合を身近だと思う割合は、「春闘」を知っている場合35%、「政治・選挙活動」37%、「非正規雇用の問題解決に向けた取り組み」54%であり、社会貢献活動の方が明らかに高い。
- 労働組合に対する理解・共感は長期的に低下しており（梅崎 2024; 中村他 2025）、社会貢献活動の活性化は労働組合に対する親近感や参加を高める可能性がある。



社会貢献活動に取り組む労働組合が減少しているなかで、どうすれば労働組合が社会貢献活動を実施・継続できるのか探索する必要がある。

■ 連合は自身にとって身近な存在だと思うか （知っている連合の取り組み別）



出所：連合（2025）「連合と労働組合のイメージ調査」

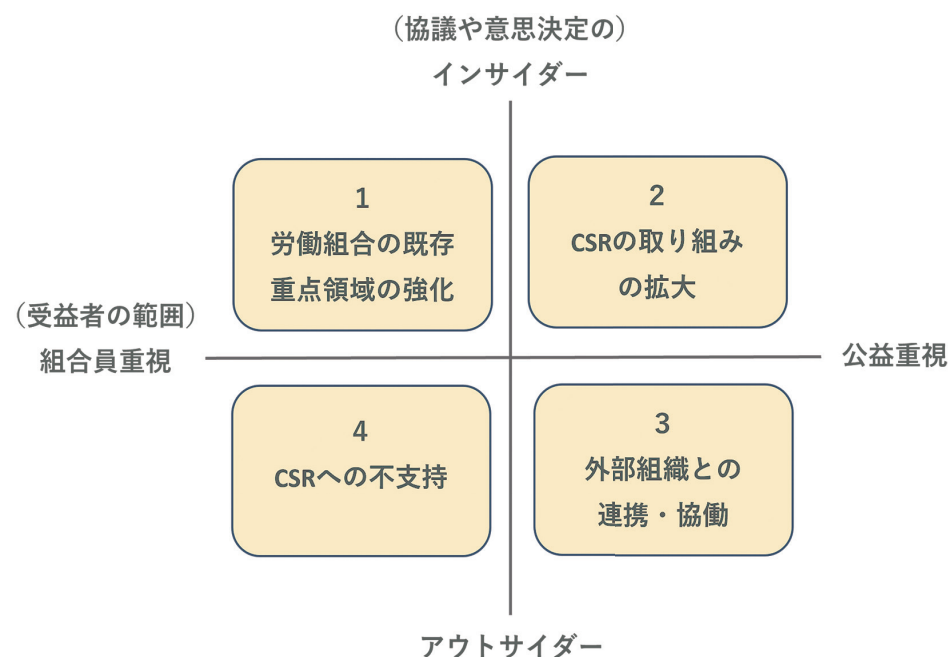
労働組合の社会貢献活動には「促進要因」が存在する

- 労働組合の組合員は非組合員に比べ、寄付やボランティアを行う割合が高い (Zullo 2011)。
- 労働組合はソーシャル・キャピタルの一種であり、ソーシャル・キャピタルによって個人の慈善行為は促進される (Kisliuk and Weißmüller 2022)。
- 労働組合の存在は企業のCSR (Corporate Social Responsibility) を促進する (Song et al. 2020)。
- 労働組合によるCSRの推進は、労働組合の公益志向が高いかによって異なる (Gold et al. 2020)。
- 社会貢献活動は、すべての組織や個人が満遍なく行っているわけではなく、経済的な余裕のある組織や個人が積極的に行う傾向がある (Macchia and Whillans 2021)。
- 労働組合による社会的責任の追求をUSR (Union Social Responsibility) という (Dawkins 2010)。



すべての労働組合が無条件で推進するわけではないが、労働組合は社会貢献活動への関与余地が高い。

■ 市民社会組織としての労働組合のタイプ —企業のCSRへの関与の形態—



出所: Gold et al. (2020)を元に作成



社会課題解決の担い手としての労働組合

- 社会課題が山積しているわが国において、労働組合による社会貢献活動の推進は、社会や地域、個人、労働組合、企業の「四方良し」となる。
- しかし、社会貢献活動に積極的に取り組む企業が急増する一方、社会課題に重点的に取り組む労働組合は激減している。それは社会にとっても労働組合にとっても損失である。
- 学術研究から、労働組合による社会貢献活動は、労働組合の公共志向など「促進要因」が存在すると考えられる。そこで労働組合による好事例を紹介する。



02

企業別労働組合の 取り組み



USRを掲げ、労使共同で基金を運営、事業は大きく3つ



高島屋労働組合・全高島屋労働組合連合会 (組合員数 約7000人)

- 全高島屋労働組合連合会（全高連）では、2010年に社会の一員になるとの考えのもと「社会貢献活動基本方針」を策定し、中核となる高島屋労働組合をはじめ全組織をあげて取り組む。その根幹には、**労働組合も社会的責任（USR: Union Social Responsibility）を果たすべきとの考え方**がある。
- 高島屋労働組合は2005年に設立した「一粒のぶどう基金」にて、社会貢献活動の基金を労使共同で運営。お客さまとの心あたたまるやり取りがルーツ。
- 「一粒のぶどう基金」の事業は大きく、①中央事務局が企画・運営する中央事業、②各支局単位で地域との関係の中で運営する支局事業（右図）、③会員が独自で社会貢献活動をする時に申請に基づき拠出する会員提案事業。
- **事業選定にあたっては、自己実現や生きがいの形成につながるよう、組合員を含めた当該基金会員の労務提供をともなう活動を基本とする。**
- 基金事業の財源は福利厚生団体から譲渡を受けた自社株式の配当金で、それをどう活用するかとなった時に、社会貢献のために使うことになった。
- USRの理念をグループの全組合員が共有できているかは課題が残る。高島屋労働組合だけにとどめず、グループ全体の取り組みに発展・拡張したい。

大阪支局	河内長野市・NPO団体森林ボランティアトモロスと連携した金剛山麓における森林の保護活動（下草刈り、間伐材の伐採）の実施に加え、階段等作業道の整備を実施した。
大宮支局	社会福祉法人埼玉福祉事業協会にて、当法人で収穫された栗の皮むきと「栗の渋皮煮」「栗のパウンドケーキ」の製作を通じて、作業の手伝いと会員の方々との交流を図った。その後、大宮店での「TSUNAGU ACTION」の取り組みとして、協会の方々と試食・販売会を実施した。
岡山支局	笹ヶ瀬川河川敷清掃を行っている地域のNPO団体と連携し、笹ヶ瀬川河川敷清掃を実施した。
柏支局	地元・柏市の「まちづくり支援」及び「環境保全」を目的とし、柏店の中心商圏である流山市に端を発し柏市を流れ手賀沼に流れ込む大堀川周辺の河川清掃活動を実施した。
京都支局	地元リーグ京都サンガF.C.の試合運営サポートとして、試合前のスタンドの清掃（プレス席の清掃）・入場口での配布物の配布等を実施した。 会社施策であるフードドライブ活動について、受付ボランティアを行った。
E・C・クロスメディア支局	公益社団法人シャンティ国際ボランティア会の実施する、子どもの本が足りない地域に、日本の絵本に訳文シールを貼って送る活動「絵本を届ける運動」に参画した。
新宿支局	児童養護施設若草寮を支援する「若草寮を支える会」が主催するチャリティバザー会場での出店準備・商品販売・会場撤去に伴う人的支援を行なった。 社会福祉法人福田会が毎年行っている餅つき大会にボランティアとして今年度初めて参加した。 タカシマヤタイムズスクエア周辺の清掃活動、新宿東口商店街振興組合の一員として新宿駅東口の清掃活動（環境浄化合同パトロール）に参加した。
高崎支局	高崎市の近隣施設とのまちづくりの一環として街の美化に努めるべく清掃を通じた地域貢献活動を実施した。
玉川支局	地域ボランティア団体と連携した二子玉川駅周辺の清掃活動を実施した。
東京支局	障害児者福祉施設「江東ウィズ」主催の江東区「ふれあいまつり」への人的・物的支援を実施した。
法人支局	皇居周辺の環境保全に向けた清掃活動を実施した。
横浜支局	茅ヶ崎市児童養護施設「子どもの園」の子ども達との昼食会、園内施設を利用した、レクリエーション（ミニ運動会）の人的・物的支援を実施した。 横浜店に隣接している横浜駅西口の清掃および花壇への植栽を実施した。 横浜市「金沢子ども食堂すくすく」にて寄付商材の仕分け・袋詰めおよび子ども達への絵本読み聞かせ、豆まき等のボランティアを実施した。

※組織名や役職、情報は取材時点（2025年9月）

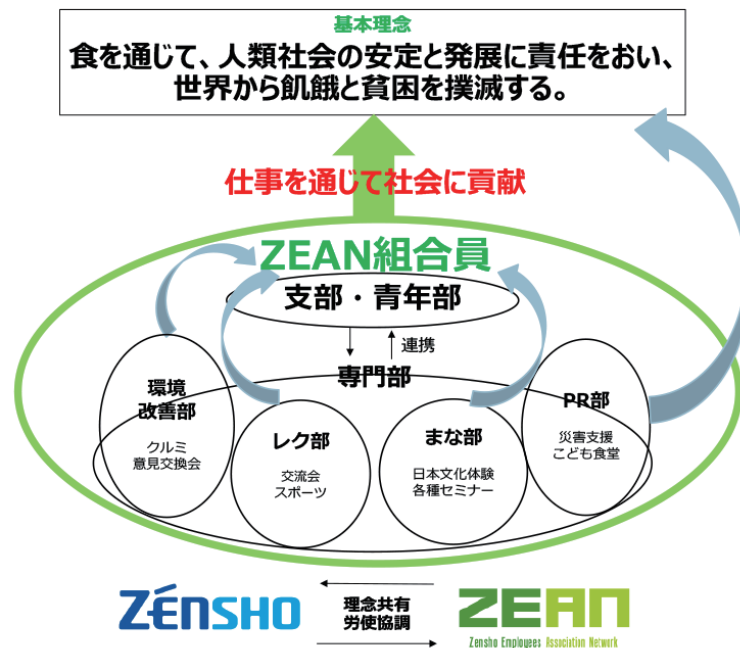
「地域との共生」を重視し、独自財源を確保

ゼンショー従業員組合会(ZEAN)・ゼンショーグループ労働組合連合会(組合員数 約16万人)



- ゼンショー従業員組合会(ZEAN)は、2011年に会社と同じ理念「食を通じて人類社会の安定と発展に責任をおり、世界から飢餓と貧困を撲滅する」を掲げて組織化。労働組合の組織構成も、4組織の1つが地域との共生を推進する「パブリック・リレーション部(PR部)」となっている。
- 労働組合の結成当初から海外の難民支援等に取り組み、次第に国内の取り組みを強化。近年では災害ボランティアや子ども食堂、食育イベントなどを実施。能登半島大地震の被災地支援では、グループ労連のなかで各単組の役員が連携し、それぞれの強みを活かし、支援活動を迅速に立ち上げ。
- 会社と交渉し、事業所や工場、物流センターに設置する自動販売機の販売手数料を、労働組合の社会貢献活動の財源として確保。組合員にも自動販売機の利用を促し、年間数百万円の予算をもつ。
- 組合設立からしばらくは理念先行で、労働条件・労働環境の改善が後手に回り、組合員の不満や離職も多かった。そのため、労働組合としての基礎的活動を強化し、2021年には労使間で10年連続のベースアップを合意。今では賃金水準は業界上位。
- 労使ともに公共志向が強く、社会課題への対応は「会社が掲げるから労働組合は掲げない」といった話にせず、理念を実践につなぐことを重視。組合員数が多いため、社会課題に対する活動規模には拡大余地があると考えている。

■ゼンショー従業員組合会の組織体制



※組織名や役職、情報は取材時点(2025年7月)

社会課題を自分事に変える企業内大学 「カワレルAction College」

デンソー労働組合(組合員数 約39000人)



- デンソー労働組合は、2021年に策定したビジョン「自らの生きる、働くを、2m前に進められる組合員の集団に」を出発点に、企業内大学「カワレルAction College (KAC)」を設立。「体験する・出会う・共創する」学びの場を通じて、組合員が「自ら考え生きる力」を育む。
- ロードマップを描き段階的に展開。「カワレル1.0」は6コマ漫画で社会課題を発信、3年間で延べ約5万人がLINEをクリック。「カワレル2.0」で企業内大学を開校、体験学習と有識者講義でリベラルアーツ(幅広い教養)を学び人間力を醸成する。
- 浜名湖のアマモ養殖、生理痛VR体験、避難所生活体験(1泊2日)、田植え・稲刈りなど多彩なプログラムを実施。育てた米100kgをフードバンクを通じ子ども食堂へ寄贈。大きな社会課題を、身近な体験として「自分事」に変える。
- 参加者は関連企業の労組にも募り、遠方からの参加も。80名の枠に約300名が応募するなど、組合員からも好評。未受講者へ活動を広める「エバンジェリスト(伝道師)」を配置し、現場の声を起点に企画する。
- 活動の立ち上げにはスタートアップで培ったマーケティングやブランディングの手法を投入。会社は「社会課題解決」と「人の幸せ・成長」を掲げ、さまざまな活動で連携が進む。
- 今後は受動的なリアクティブから、自ら課題を見出すプロアクティブへ転換し、組合員と支援者をつなぐマッチング・プラットフォームへ進化させる構想。



※組織名や役職、情報は取材時点(2025年8月)

03

産業別労働組合の 取り組み



ひとりの組合員の声から生まれた、 50年続く障がい福祉



電機連合（1953年設立、加盟組合数 222、組合員数 約58万人）

- 1992年に電機連合の「基本理念」『美しい地球・幸せな暮らし』と「基本目標」を制定。同年、「地球・愛の基金」も設立し、組合員1人15円を目標にカンパを集める。これらをもとに地域コミュニティの充実に関わる事業を行う。基金化により単年度会計ではうまく回らない活動を実施できるようにしている。
- 加盟単組や地方協議会による福祉活動や緑化事業、震災復興のためのボランティア活動などを推進。東日本大震災の被災地支援では、苗床整備や植林地保全などを中心に、2014～2023年まで毎年、概ね数十名のボランティア団を派遣。
- 小規模な単組では単独実施が難しくても、産業別労働組合の活動に参加することで門戸を広げることができる。
- 電機連合の神奈川地方協議会は、1972年から障がい福祉活動を継続。きっかけは組合員からの「障がいをもつ自分の子どもに労働組合は何をしてくれるのか」という相談。1996年に社会福祉法人電機神奈川福祉センターを設立し、障がい者の就労訓練、就労支援、職場定着援助を行う。毎年、障がいをもつ組合員の家族や関わりのある福祉施設の方を対象とした「ふれ愛の旅」を開催。
- 地域コミュニティへの関わりでは、組織内議員や協力議員による政治的解決も重視。
- 機関誌などで毎年、活動を報告しているが、十分に伝わっているとはいえない。組合員や社会に取り組みをもっと知ってほしい。



※組織名や役職、情報は取材時点（2025年9月）

毎年、47都道府県で数千名の環境保全活動を展開

情報労連(1991年設立、加盟組合数 237、組合員数 約19万人)



- 2006年に暮らしやすい社会の創造を目指し「情報労連21世紀デザイン」を策定(2018年に第2版)。「労働組合および組合員が、地域やコミュニティの一員として参画・行動することで、それらの活動の幅を広げ、労働組合が社会に欠かせない存在として期待され共感される運動の展開を図ります」とうたう。
- 2009年に「明日Earth」というキャッチフレーズをつくり、以降6領域、①平和運動、②被災地ボランティア、③愛の基金(カンパ)、④環境保全、⑤プルタブ回収運動、⑥明日知恵塾(キャリア支援)に取り組む。
- 環境保全活動は、毎年、47都道府県で実施。内容は地域ごとに決定(学習会、イベント、NPOとの協働など)。2024年の参加者は約4500名。
- 平和運動は全電通の活動を引き継ぎ、毎年、数百名を集め、沖縄・広島・長崎・根室で実施。「平和なくして労働運動なし」という思い。
- 震災復興支援は、1995年の阪神・淡路大震災で約4億円のカンパを集め、のべ1184人がボランティア活動に従事。2024年の能登半島地震では連合の被災地救援ボランティアに参加した後、さらに情報労連として単独で毎週約10名、計5回の団を出す。加盟組合に参加を募ったところ定員の2倍の希望者が集まる。
- 労働組合の強みは組織力。個人では難しい参加を実現し、全国展開できる規模と、活動を継続できる。一方で新たな社会的要請への対応や对外発信は伸びしろがある。

■ 情報労連21世紀デザイン第2版(抜粋)

社会との価値の共有化に向けて

労働組合、組合員自らの行動/活動ベースの拡大

「行動」の基本

「情報労連 21 世紀デザイン」の確立以降、情報労連のスケールメリットや労働者団体という特性を踏まえつつ、NPO・市民団体・教育機関等とも連携し、さまざまな取り組みを行ってきました。それらの活動は現在も情報労連の社会貢献活動の中心的な取り組みとなっています。

また、東日本大震災における復旧・復興支援をはじめ、企業や労働組合、市民団体を軸とした、集団単位のボランティア参画も広がっており、組合員が個人や組織の一員として社会貢献活動に参加する機会も徐々に増えてきました。

情報労連は、引き続き、労働組合および組合員が、地域やコミュニティの一員として参画・行動することで、それらの活動の幅を広げ、労働組合が社会に欠かせない存在として期待され共感される運動の展開を図ります。

- 1 これまでの労働組合の「企業内社会中心の活動」にとどまることなく、地域社会等に新たな価値を創造し、社会と価値を共有できる活動を展開します。
- 2 活動の展開にあたっては、地域やコミュニティなどで組合員・その家族が地域住民・NPO・企業などと連携し、「暮らしやすい社会」の実現に向けた積極的な活動が行えるよう、環境を整備します。
- 3 具体的な活動は、労働組合・組合員とその家族による「自らの行動」を基本とします。

※組織名や役職、情報は取材時点(2025年9月)

ひとり200円の小さな善意が支える、 50年の社会貢献活動



自動車総連 (1972年設立、加盟組合数 1030、組合員数 約78万4千人)

- 自動車総連は、結成当初の1972年から福祉を重要な活動と位置づけ、1976年より「コーヒー1杯・タバコ1箱分を、障がい等のある人々へ」との考えで、ひとり200円のカンパを続けており、累計で77億円を超えるカンパ金を拠出。
- カンパは各グループ労連に委ね、毎年「組合員数×200円」を集める。この資金で車両・物品の寄贈、PHD協会や連合・愛のカンパへの資金支援、参加型の福祉活動「ナイスハートふれあいのスポーツ広場」の開催に取り組む。
- 車両寄贈 (1985年～) は送迎などに使う福祉車両を、物品寄贈 (1976年～) は車椅子や電動ベッド等を、資金面などで困窮している小規模福祉施設に届ける。
- 寄贈先は「本当に支援を必要とする施設」を優先し、全国の地方協議会が地域のつながりを活かして選定。寄贈先に初めて連絡すると「どんな組織か」と訝しがられることもあるが、労組の説明をすると信頼し、喜んでいただける。
- 1992年からはナイスハート基金と「ふれあいのスポーツ広場」を開催し、累計820会場でのべ24万人が参加。組合員が運営ボランティアとして障がいのある方々と交流し、寄付では得られない学びを生む。
- 自動車総連や地方協議会の幹事構成メンバーに入っていない単組における活動浸透が課題。

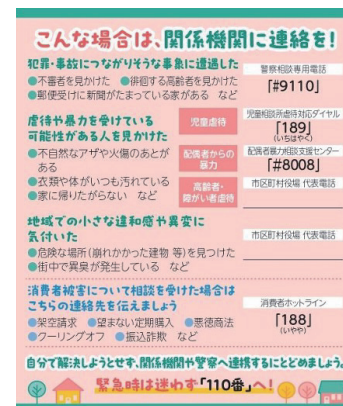
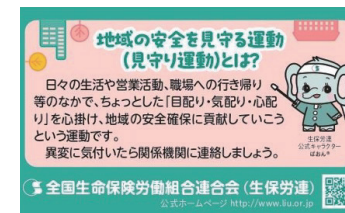


※組織名や役職、情報は取材時点 (2026年1月)

地域密着の強みをいかし、 子どもや高齢者らの安全を見守る 生保労連（1969年設立、加盟組合数 19、組合員数 約25万人）



- 生命保険事業はフェイス・トゥ・フェイスの営業活動を通じて地域住民と接する機会が多く、安心・安全に関わる課題を発見する場面も少なくない。こうした産業の特性を踏まえ、生保労連では1995年から社会貢献活動を拡充し、現在は2012年に再構築した「地域の安全を見守る運動」を中心に取り組んでいる。
- 「見守り運動」では、組合員に対して「日頃から目配り・気配り・心配りを行い、地域の安全・安心を守っていこう、貢献していこう」と伝え、何か問題を発見した際は関係機関に連絡できるような仕組みを整えている。
- 「見守り運動」を推進するためのポイントは、①各単組と生保労連との連携強化、②組合員の理解促進、③労使の協力体制の構築、④組織内外への広報活動の強化である。特に、上記②では組合員が財布やカバンなどに入れて携行できる「見守りカード」を作成し、25万人の全組合員に配布。
- 上記③と関連して、2024年1月には生保労連と生命保険協会（業界団体）で「社会的使命達成に向けた生保産業労使共同宣言」を採択し、今後、生保産業全体として社会的使命の達成に向けた労使連携を一層強化していくことを確認。
- 労働組合にとって最も重要な使命は、組合員の処遇を守り、改善すること。その基盤をしっかりと築いたうえで、社会課題にも目を向け、組合員の理解も得ながら社会貢献活動に取り組んでいくことが重要であると考えている。



※組織名や役職、情報は取材時点（2025年8月）

04

地方組織の 取り組み

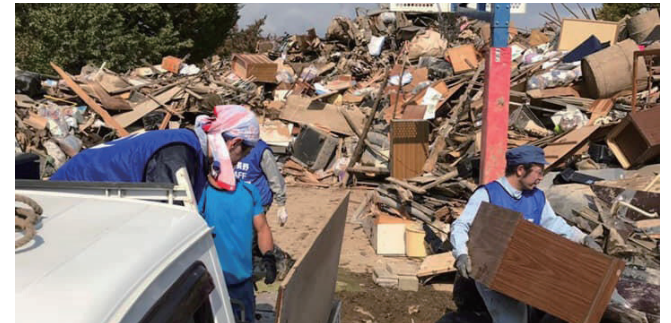


「困った」を放っておかない。 災害・就労支援で信州を支える

連合長野（1990年設立、加盟組合数 698、組合員数 約11万人）



- 連合長野 は11万人を超える労働者が加盟する長野県内最大の労働団体。地域貢献の活動は自分たちだけでは完結できないため、国や県、他の組織から信頼され、「何かあれば声がかかる存在」を目指している。
- 2011年の東日本大震災の後に「長野県災害時支援ネットワーク」を発足。以降、平時から行政や経済団体、多様なNPO・市民セクターなどとの関係を築き、有事には迅速に連携し、それぞれの強みを活かした取り組みができるようにしている。
- 長野県に甚大な被害をもたらした2019年の台風19号災害では、県から人手が足りないという相談を受けて、連合長野の各構成組織に呼びかけ。自らも被災したり、仕事が忙しいなどの事情を抱えながらも、多くの組合員が参集。また、日頃から連携している東海ブロックの労働組合組織からも多数のボランティアが集まる。
- 2025年、社会福祉協議会、経営者協議会と連携し、プチバイト推進協議会を立ち上げ、生活困窮者やいわゆるひきこもりの方が自分で働いてお金を稼げる、自立できるように応援する取り組みを進める。
- 組合員・働く仲間には家族があり、暮らしがあり地域や社会とのつながりがある。「組合員のためだけ」という内向きの論理は、結果的に組合員のためにならない。
- 労働組合の強みは、困っている人がいれば何とかしようという力と熱。他の労働組合の取り組みから「まねぶ＝学び・まねる」を大事にしている。



※組織名や役職、情報は取材時点（2025年9月）

子どもの貧困率が全国ワースト1位 未来に向け組織を超えて団結



連合沖縄（1989年設立、構成組織数26+特別参加5、組合員数 約3万8千人）

- 連合沖縄、沖縄ろうきん、こくみん共済 coop、沖縄県労福協の4団体が協働で「働く仲間のゆめ・みらい基金」を運営。子どもの貧困率が全国ワースト1位の沖縄で、子どもを育てる親の就労・生活や受験費用等を支援する。
- 発端は沖縄ろうきんの創立50周年事業。子どもの貧困という社会課題に、連合の枠を超えて取り組もう、みんなで連携していこうという社会的労働運動の視点から、連合未加盟の全港湾や高教組にも声をかけた。
- 継続の鍵は、寄付を「運動」として設計したこと。沖縄ろうきんの普通預金口座一口50円の寄付やこくみん共済 coop車検1台ごとの寄付（当初100円→現在200円）を日常の取引に組み込み、安定財源を築いた。
- 単なる寄付事業ではなく、事務局の沖縄県労福協が行政から生活困窮者自立支援制度等を受託し、自立に向けた個別・継続的な伴走支援を行う点が特徴。
- 他に、沖縄県労福協が主催する年末食料配布会「お福分け隊」に、連合沖縄青年委員会や4団体の各事務局が積極的に参加する。また、連合沖縄青年委員会は、食料支援や児童が放課後に集まる居場所への本の寄贈、海岸や街の清掃活動なども行っている。
- 平和運動も重要な柱。慰霊の日を起点に広島・長崎、根室へ「ピースフラッグ」を届ける「平和4行動」を継続。翌日のフィールドワークでは連合沖縄青年委員会が現地ガイドを務める。

～子どもは私たちの、ゆめ・みらい～
働く仲間のゆめ・みらい基金
ろうきん こくみん共済 連合沖縄 沖縄県労福協

養育する子がいる世帯の親などへの
就学・就労支援および生活支援等
⇒親(世帯)の収入の安定化へ

資格取得等にチャレンジする就学生(職業
高校等の高校生)への支援
⇒資格を持つことによる
希望職種(夢)への就職支援

若者への自立支援
⇒社会に羽ばたく際の公的支援が
及ばない部分のサポートなど

※組織名や役職、情報は取材時点（2025年8月）

05

連合の取り組み



連合「ゆにふあん」



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/unifan/>

「ゆにふあん」は、連合（日本労働組合総連合会）が中心となり、労働組合や志を同じくするNPO・NGOなどの団体が行う「支え合い・助け合い」の活動をWEBサイト「ゆにふあんマップ」へ掲載することで、活動を紹介・サポート。

2025年、最新投稿が上位表示されるSNSのようなインターフェースに改修。2026年8月17日時点の掲載件数は1,058件。

社会貢献活動の分野

働く人を応援



貧困から守る



教育・子育てを応援



障がい・介護を支える



自然を守る



フードバンク・子ども食堂



地域を元気に



被災地を応援



動物を守る



その他





連合の主な被災地支援

	主な取り組み	ボランティア活動	カンパ(寄付金)	
1995年	阪神・淡路大震災	政府・政党への要請、ボランティア(入浴活動・給水活動・避難所支援、救援物資仕分)	のべ49,120人 約3か月間(1/23~4/30)	—
2011年	東日本大震災	政府・政党・関係団体要請、ボランティア(家財の運び出し・側溝の泥出し・草刈り作業・がれき撤去)	のべ34,549人 約6か月間(3/31~9/24)	約8億3,586万円
2016年	九州地震 (熊本県他)	ボランティア(畳・家具・家財の運び出し、ボランティアニーズの掘り起こし、集積場における分別作業)	のべ1,615人 約2か月間(5/4~6/30)	約1億848万円
2018年	西日本豪雨災害	ボランティア(土砂の撤去・床下泥かき・家財撤去)	のべ3,600人 約2か月間(7/13~9/13)	約1億5,692万円
2019年	台風19号災害 (東日本他)	政党要請、ボランティア(家財の搬出、床下泥かき・仕上げ)	のべ879人 約1か月間(10/30~11/30)	約1億1,090万円
2020年	豪雨災害 (九州地方他)	被災県義援金寄附	(ボランティア派遣なし)	約7,056万円
2024年	能登半島地震	政府要請、被災県義援金寄附、女性・子ども支援、ボランティア(家財やがれきの撤去・運搬、ニーズ掘り起こし)	のべ2,741人 約4か月間(3/24~7/29)	約1億9,271万円
	能登半島豪雨	ボランティア(側溝の泥出し、家財の運び出し、家屋床下の泥出し、家屋周辺の土砂の撤去、屋内の泥出し・清掃、物品清掃)	のべ526人 20日間(10/13~11/1)	約1,000万円

※連合が主導した取り組みから抜粋。地方組織、産別労組、グループ労連、単組などが個別に実施した支援活動は含まない。

連合は3つの『ファン』を大切に！ 労組の支え合い・助け合いの輪を拡大



「ゆにふぁん」という名前には3つの思いを込めています。労働組合がファンディング、つまりお金を循環させ、新しい社会活動を切り拓く。また、地域での活動を見える化してファンを増やす。そして、労働組合を介して「つながり」の楽しさを実感する場にする。つまり、「ゆにふぁん」は、「ファンド (fund) がファン (fan) をつくって、ファン (fun) 、楽しい」と思える活動を広げるための取り組みなんです。

労働組合のなかには、お金や物の寄付だけでなく、実際に自分たちが出かけて現場を見て手足を動かす活動を重視しているところが結構あります。

自分自身が「参加」することで、「理解」や「共感」が高まるという流れもあるんです。僕自身の経験でも、目の前に困っている方がいて、助けようとしている時って、気持ちが昂るんです。そういう時の、正義感というのか、モチベーションというのか、その思いは、実際に活動するからこそわかるものです。

労働組合は物事を動かす際にリスクに敏感で、細部にこだわり、さらに全員参加の意思決定を重視する傾向があります。しかし、これは自分たちのなかから新しい運動を起こす局面では相性が悪いことがあります。説明や説得力はもちろん大切ですが、よいものを生み出すには、それらのうえに、発想力やトライ・アンド・エラーを認める度量が必要です。

困っている人や助けを必要とする人たちへの活動は、それに取り組むことが最重要で、誰かにアピールするために行うものではありません。それでも、いろいろな地域で話を聞くと、「支援の輪を広げるためにも、もっと多くの人に知って、関わってほしい」と思います。

「連合および労働組合に関するイメージ調査」では、連合が「災害支援・ボランティア活動、社会貢献活動」に取り組んでいることを知っている人は1割もいませんでした。一方で、こうした取り組みを知っている人たちが、連合を身近だと感じる割合は78%と非常に高いんです。そのため、労働組合による支え合いや助け合いの活動によって、労働組合への共感が高まり、参加につながればと考えています。とくに今の若い世代へのアプローチとして重要だと考えています。



連合総合運動推進局総局長
春田雄一さん

06

推進上の課題と対処法



「活動のマンネリ化」を乗り越えるには？

Q 労働組合の悩み

- 昔から社会貢献活動が続けてきたが、内容がマンネリ化し、参加者が固定化している
- 組合員が参加したくなる内容に変えたいが、どうすればいいかわからない
- 活動を見直したいが、執行部や担当者に知見がない

A

地域課題や社会課題に取り組む団体は多く、NPOや会社と連携する労働組合も増えている。自分たちだけでゼロからすべてをどうにかしようとせず、好事例や先進事例について調べたり、話を聞いて、ノウハウを取り入れよう！



連合「ゆにふあん」は、労働組合や関連団体の地域活動を多数紹介！



JP労組は全国の支部で年間300件以上の福祉型労働運動を実施。事例集にはヒント満載。



企業での経験・知識を活かす「プロボノ」NPOサービスグラントには労組からの相談も。



日本財団ボランティアセンターが運営するプラットフォーム「ぼ活！」。

JP労組 JP smileプロジェクトに学ぶ「福祉型労働運動の進め方」

JP労組は全国の支部で福祉型労働運動を行い、
好事例や推進のポイントをほぼ毎年取りまとめ



■ 推進の手順

Step1 取り組み内容を考える

- 福祉型労働運動の理念や方向性を確認する
- 地域の実情を知る、地域の課題を抽出する
- 取り組み内容を考えるための情報を集める
- 企画会議を開く、取り組み内容を具体化する

Step2 行動計画を立案する

- 行動計画を作成する、素材を集める
- 行動計画をわかりやすくまとめる
- 行動計画をメンバー全員で共有する

Step3 組合員へ広報する

- 1対1（対面）での情報発信
- 職場集会等の集まりを介した情報発信
- メディアを活用した情報発信
- 地域の人にも情報を発信する

Step4 運動を地域に広げ、 地域と協働する

- 協働の可能性を持つ機関・組織を探す
- 連携・協働するためのスキルを向上する

Step5 活動するときのポイント

- 行動マニュアルを作成する
- PDCAで運動の進化&深化を図る

出所：JP労組 福祉型労働運動 / JP smileプロジェクト『実践マニュアル&事例集（2017年度）』をもとに作成
※非公開資料についてはJP労組にお問い合わせください。

人やお金のリソースが足りない場合は？

Q 労働組合の悩み

- 組合執行部に余力がなく、社会貢献活動まで手が回らない
- 積極的に取り組みたいが、労働組合の規模が小さく、参加者が集まらない
- 被災地へのボランティア派遣など、活動にかかる費用を捻出できない



A

すべての活動を単独で実施しようとせず、他の労働組合と一緒に取り組んだり、上部団体の活動に参加したりすれば、活動規模が大きくなり、組合費以外の財源を確保するといった工夫もしやすくなる。

グループ企業の他の労組と一緒に取り組む



全高島屋
労働組合連合会



ゼンショーグループ
労働組合連合会

デンソー労働組合

デンソー労働組合

加盟単組の積極参加を期待する産業別労働組合



電機連合



情報労連



自動車総連



全国生命保険労働組合連合会

National Federation of Life Insurance Worker's Unions (LIU)

財源確保の工夫

- ・労使交渉により、自動販売機の手数料を労組の社会貢献活動の財源に（ゼンショーグループ労働組合連合会）
- ・労使共同で社会貢献活動の基金を運営。財源は自社株の運用益（高島屋労働組合）
- ・複数年におよぶ事業運営を円滑にするために基金化（電機連合、情報労連、自動車総連、日本生命労働組合）

出所：連合総研Web「労働組合の未来」『社会課題への挑戦』シリーズ

社会貢献活動は誰にも知られずに行うべき？

Q 労働組合の悩み

- 昔から地域活動や福祉・奉仕活動が続けているが、ほとんど知られていない
- 組合員に対しても広報誌などで活動報告を行っているが、伝わっているという手応えがない
- 企業のCSR活動はさまざま知られているのに、労働組合のUSR活動はまったく注目されていない

A

福祉や災害復興など、困っている人々の力になるための活動は、労働組合をPRするためのものではない。けれども、労働組合の活動を知ってもらうことで、問題が広く認識され、社会の支援の輪が広がる！組合員がそうした活動に積極的に関わるきっかけにもなる。

■ 支援の輪を広げる



出所：連合総研「労働組合と地域社会」研究プロジェクト作成

自発的な参加者を集められている？

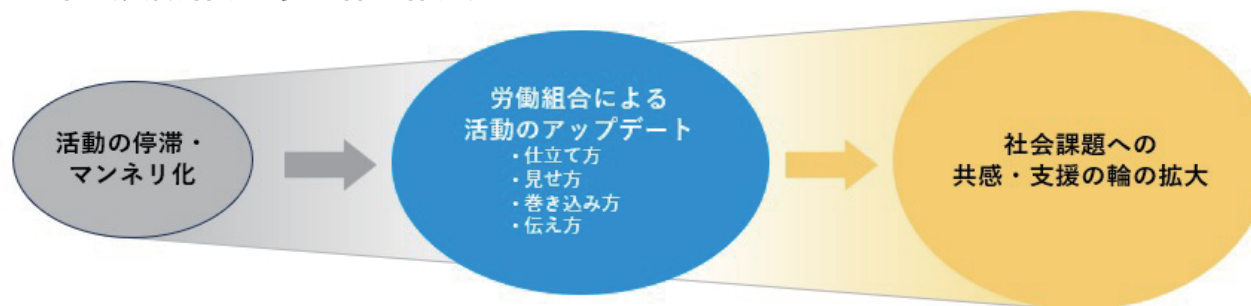
Q 労働組合の悩み

- 毎回の活動で参加者が集まらず、実質的に強制度の高い動員になっている
- 上部団体などから参加者集めを依頼されると、執行部に近い人に個別に声をかけている
- 組合員数が多く、全体で希望者を募ると、定員を大幅に上回ってしまう

A

社会貢献活動のような個人の善意にもとづく活動は、
「希望者が参加できる」ように設計・運用していくことが基本。
組合執行部が把握していない組合員のなかにも参加意欲のある人がいる！

■ 社会貢献活動の参加者を増やすフロー



- ※ 同じ活動内容でも「仕立て方」「見せ方」「巻き込み方」「伝え方」によって参加希望者が増える
- ※ 社会貢献活動の「巻き込み方」は広く参加を募るのが基本（希望者数が定員を上回った場合の対応については別途検討）
- ※ 未経験者などは、知人に誘われることが参加のきっかけになるため、声かけも大切

出所：連合総研「労働組合と地域社会」研究プロジェクト作成

07

社会を支える
労働組合へ





労働組合の社会貢献活動は「四方良し」

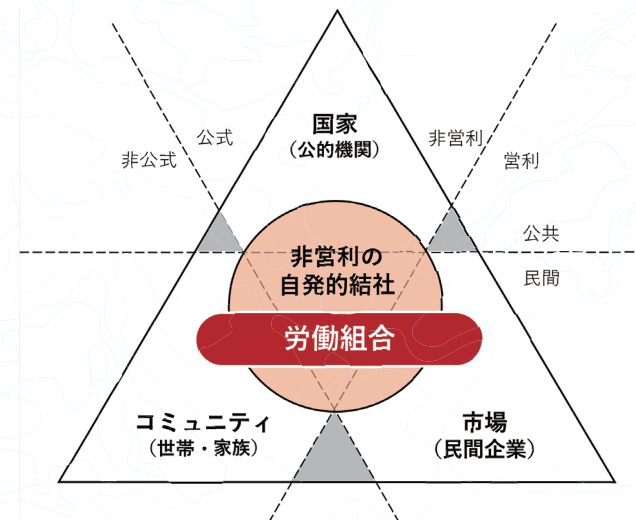
- 社会課題が山積しているわが国において、労働組合による社会貢献活動は、社会や地域、個人、労働組合、企業の「四方良し」。継続性や包摂性など、労働組合の強みが活きる活動でもある。
- しかし、組合リソースに限られるなかで、これまで続けていた社会貢献活動をやめる労働組合も出てきている。
- 活動を継続している労働組合は、①社会貢献活動に取り組むことを運動方針で明確化、②グループ企業の労組にも参加を募るなど「規模」を活かす、③財源についても工夫する、といった共通点がある。
- 小規模な労働組合であっても、他の労働組合との連携や会社側との協働、上部団体の活動への参加などによって、活動余地は広がる。すべて自前でどうにかしようとしなくていいことが大切。
- 組合員の共感を集めるには活動内容（仕立て方、見せ方含む）が大事。連合「ゆにふぁん」やJP労組「事例集」には好事例が満載。他の団体の取り組みを学び、まねるのが、活動アップデートの近道。
- 伝統的な組合活動への関心は薄くても、社会課題への取り組みには関心をもつ組合員もいる。社会貢献活動に対する組合員のニーズに応えることは労働組合の求心力につながる。
- 支援の輪を社会に広げていくためにも、労働組合から外側への積極的な情報発信が重要。連合や地方組織、産別労組にとどまらず、グループ労連や単組からの情報発信にも期待したい。

労働組合のチカラ

労働組合は、支え合い・助け合いの連帯として
発達してきた。

だからこそ、社会の真ん中で、
職場でつちかった経験や組織力を活かして、
ときには他団体や公的機関と連携し、
地域のコミュニティのために活動する。

労働組合のチカラは
これからの社会を支えるチカラになる。



出所: Pestoff (2014) を一部加工して作成

参考文献

- ・梅崎修 (2024) 「批判されるより怖いこと―「勤労者短観」の20年の比較―」連合編『労働組合の「未来」を創る―理解・共感・参加を広げる16のアプローチ―』57-68.
- ・経団連 (2025) 「社会貢献活動に関するアンケート」.
- ・厚生労働省 (2008) 「平成20年労働組合実態調査」.
- ・厚生労働省 (2020) 『令和2年版厚生労働白書―令和時代の社会保障と働き方を考える―』.
- ・厚生労働省 (2025) 「令和7年高齢者雇用状況等報告」.
- ・帝国データバンク (2026) 「SDGsに関する企業の意識調査」.
- ・内閣府 (2015) 「平成27年度特定非営利法人及び市民の社会貢献に関する実態調査」.
- ・内閣府 (2022) 『2022年度（令和4年度）市民の社会貢献に関する実態調査報告書』.
- ・中村天江・桑原進・神林龍・Bryson, Alex・Wels, Jacques (2025) 「なぜ労働組合の組織率は政府統計では減少し、個人調査では上昇しているのか？」『フィナンシャル・レビュー』161, 98-132.
- ・リクルートマネジメントソリューションズ (2018) 「管理職の社外活動に関する実態調査」.
- ・リクルートワークス研究所 (2018) 『人生100年時代のライフキャリア』.
- ・リクルートワークス研究所 (2020) 『マルチリレーション社会―多様なつながりを尊重し、関係性の質を重視する社会―』.
- ・連合 (2025) 「連合と労働組合のイメージ調査」.
- ・連合総研 (2022) 「第44回勤労者短観調査」.
- ・Dawkins, Cedric (2010) “Beyond Wages and Working Conditions: A Conceptualization of Labor Union Social Responsibility.” *Journal of Business Ethics*, 95(1), pp. 129-143.
- ・Gold, Michael, Lutz Preuss, and Chris Rees (2020) “Moving out of the Comfort Zone? Trade Union Revitalisation and Corporate Social Responsibility.” *Journal of Industrial Relations*, 62(1), pp. 132-155.
- ・Kisliuk, Sarah, and Kristina S. Weißmüller (2023) “Social Capital as a Resource for Prosocial Donation Behavior? Quantitative Evidence on the Dark Side of Strategic Networking.” *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), Article 100573.
- ・Macchia, Lucia, and Ashley V. Whillans (2022) “The Link between Income, Income Inequality, and Prosocial Behavior around the World.” *Social Psychology*, 52(6), pp. 375-386.
- ・OECD (2024) *Unleashing the Potential of Volunteering for Local Development*.
- ・Pestoff, Victor (2014) “Hybridity, Coproduction, and Third Sector Social Services in Europe.” *American Behavioral Scientist*, 58(11), pp. 1412-1424.
- ・Song, Hakjoon, et al. (2020) “Organized Labor and Corporate Philanthropy: Evidence from Korea.” *Business Ethics: A European Review*, 29(4), pp. 780-795.
- ・Zullo, Roland (2011) “Labor Unions and Charity.” *ILR Review*, 64(4), pp. 699-711.

連合総研「労働組合と地域社会」研究体制 (2025年4月～2026年9月)

平川 則男 (専 務 理 事) ※2025年12月まで
村上 陽子 (専 務 理 事) ※2026年1月から
伊藤 彰久 (副 所 長) ※2025年12月まで
山脇 義光 (副 所 長) ※2026年1月から
石黒 生子 (主幹研究員) ※2025年9月まで
主担当 中村 天江 (主幹研究員)
堀江 則子 (主任研究員)
新井 康弘 (主任研究員)
柏田 達範 (主任研究員) ※2025年10月から

「労働組合と地域社会」研究報告書

公益財団法人 連合総合生活開発研究所 (連合総研)
〒102-0074 東京都千代田区九段南2-3-14 靖国九段ビル5階
<https://www.rengo-soken.or.jp/>
03-5210-0851

編 集 ― 連合総合生活開発研究所
デザイン ― アブレコミュニケーションズ
印 刷 ― コンポーズ・ユニ
発 行 ― 2026年9月30日

※本報告書を引用・転載する場合は出典表記をお願いします。

連合総研

