



論文「キャリア形成のサポート」組織文化論文「産業別労働組合の可能性」労働組合別労働組合のなかでは、労働組合が「再就職支援」や「スキル開発の中継点」となり、組合員一人ひとりのキャリア形成を支える存在になる未来が示唆されています。

ここでは「キャリア」は単なる職業選択だけでなく、その生き方そのもの」と位置づけられており、組合がそうした人々の生ける伴走者となるためには、個別に援手スキルの強化と信頼構築が不可欠であると指摘されています。

私達は、そのメッセージを約20年の時を超えて表裏しめています。ここに注目するべきは、組合スタッフ自身がキャリア

と、「そこで強断したいのは、労働組合の未来像において決して相対するものではないという点です。むしろ、働く人々の将来にとって心と成長への期待を支えることができてこそ本堂の意味での「まもる」が成り立ちます。

労働条件の改訂は前提ですが、それに加えて働く意欲やビジョンの明確化、安心して成長できる環境づくりは、組合員の意欲やエンゲージメント向上め、結果的に労働条件のさらなる改訂にもつながっていくのです。この「まもる」と「さだめる」の連環は、これからの労働組合が目すべき理想の姿ではあるまいでしょうか。

フォー・ユ・キャリアが描き出した未来像は、働く人がキャリアの不安や悩みを一人で抱えず、信頼できる組織とともに歩める社会です。そこでは、労働

「石原 崇弘（いしはら たかひこ）さんプロフィール」

近畿、北陸、岐阜を中心に「エース」を擁する、3業種の飲食チェーンを展開する「フタバフーズ」に勤める。現在、フタバフーズと労働組合で委員長として活躍中。飲食業界で約20年にわたり店長を経験した後、2024年（国家資格である「キャリアオファサルタント」）を取得。現場で培った「個人の成長」と「チームの成功」を軸に、「成長を支える」「守る」だけでなく、「成長を支える」ためのキャリア支援の充実にまい進している。

連携し、キリア支援とタッグを組んでつづいた、人を育てる支援型ユニオンを推進し、働きの尊厳と社会正義を守る新たな運動を提言します。

（完）

という共通のテーマを介せば、対立しがちな組織同士も、異なる組織化を持つ事業所間にも「学び合い」の接点を生み出せるのです。

実際、近隣の別会社に勤める同業の店長岡田氏が、ショップ・カートの使用や面談の工夫を情報交換し合う場面がありました。こうした場合は単なる横つながりではなく、「労働者同士が互いに自律性を高め合う協働の場」へと進化し得るものでした。

さらに、フォー・ユー・キャリアの仕組みは、サービス業界にとどまらず、介護や小売など、同じく人材流動性が高く、心理的安全性が課題になりやすい現場にも応用可能です。これらの要素でも「組合がキャリアを支援する」というアプローチは、とくに新人や中堅層、定着に大きく寄与する可能性が重要です。

地域社会の連携も必要です。滋賀県の「キャリアアカデミー・リスクリグ支援センター」との協力が突破口となりましたが、今後は地元企業やNPO、自治体とも連携し、「職業を起る点々」に挑戦して「地域ぐるみの育ち方づくり」に挑戦していく構想も生まれています。

企業や職場（という枠を超え、キャリア支援を共通言語として地域への「働く人」を支えるネットワークをつくる）。これには単なる「組合活動の拡張」ではなく、人

援」といふ新しい社会モデルの胎動なのかも知れない。

こうした点には、差別ナショナルセンターの役割も極めて重要だ。例えば、差別組織による「キャリア支援スーパーバイザー」の養成、複組組合による研修専の取り組みを強力にバックアップしするものになります。

連合としては、このような種の根の成長事例を集約、横展開すること、組合活動が「生活成長を支える支援組合」へと進化している姿を、広く社会に提示するのではないだろうか。そこには、単なる「防壁」ではない、労働組合の希望の「プラットフォーム」として見えてくるはずだ。

第5章：組合の「自己肯定感」と新しい信頼の形

こうした活動は、単に一つの組織の取り組みに止まりません。私塾「フー・ユ・キャリア」は、サジェ工業という現場から生まれたチャレアップでありながら、すべての産業、すべての労働組合に共通する課題に当たるモデルとなります。変化の激しい時代において、「会社社

「自己肯定感」ではなく、第三のキャ

ことが求められているのです。実際、最近では企業側からも「組合ともっと連携して若手のキャリア支援をしたい」「エンゲージメントを高めた」といった声が聞かれるようになってきました。

フォー・ユ・キャリアの実践は、まさにその可能性を具体的に示した事例で、特筆すべきは、この取り組みが「厚生労働省ジョブ・カード活用事例集」に労働組合として初めて掲載され、公的にその意義が認められたことです。

はなにかを「する」だけでなく、「またやる」と「さる」と、未来をつくる「こと」もできる」という「自己肯定感」、組合自身が再発見する機会ともなり感。

また、参加し組合員からは「組合がこれまで自分達成長に寄り添ってくれた」とは思わなかった」と「誇りに感じたい」という声が相次ぎ、これまでは「異なった新しい信頼の形が築かれました」。

ユ・キャリアがもたらしたのは、単なるキャリア支援ではなく、職場全体に「きまぐれ循環」を生み出す起爆剤だったのである。

フォー・ユ・キャリアが示したキャリア支援型ユニオンの姿勢は、過去にAゼンセの二本幸副書記長（労働組合代表者）執筆時同様、現在は代表者中央執行員（）が提言した「産業別労働組合がキ

アコンサルタント資格を取得し、内部に就いて専任を備えた団体です。これにより、労働組合と交渉団体ではなく、「労働組合キヤリアの相談窓口」という新たなイメージが組合内外で生み出されました。

また、キヤリア支援に取り組むという自体が組合の組織力を高めるという副次的効果も生まれています。実際、フォー・ユー・キヤリアの実施をうけて、組合役員・職場委員のなかには、「仲間入生に寄り添った経験が、自分のキヤリア観にも影響を与えた」と語る者も現れました。支援する側にも目覚めをもちたき双方向的な学びの場になっているのです。

このように、キヤリア形成支援に取り組む組合は、みずからの「人間資本」をも強化するここができます。専門性を持つ相談員、若手へ寄り添えるメンター、メンタル面の援がでるリーダーの存在は、単に組合活動の強にのみならず、会社全体にも好影響を与えます。労使間の関係性も、交渉の場だけでなく、「成長支援をつじた協働のパートナー」へと深化していく可能性を秘めているのです。

終章：労働組合の未来像 — 「対外」と「対内」の好循環

組合が単なる交渉の場ではなく、キャリア支援の伴走者、ライフキャリアのコンパスとしての存在として機能します。とくに人生100年時代においては、定年までの働きに加え、第一・第三のキャリア形成がとりどころになっていきます。こうした変化に対応するため、従来の労働組合活動を超えた柔軟な発想と、実践にもつなげた支援が不可欠です。その意味では、フォー・ユ・キャリアの取り組みは、他産業や他業種の労働組合にも大きなヒントを与えるものであり、また差別・ナショナルセクターである仲間ごとにも未来をなぞる運動への進歩を後押しする材料になるでしょう。

最後に、こうしたキャリア支援をつづけた新たな労働組合像を広く共有し、産業別・地域別に関わりを展開していくことが、真の意味で働くことに軸とする安心社会への実現につながるべきです。

そのなにも、現場発の取り組みを積み上げ、信頼をベースに仲間を惹き、未来を共に創出する「キャリア支援型ユニオン」の輪を広げていきたいと考えます。

フォー・ユ・キャリアが芽生えたこの現場から、日本の労働組合の新たなステージが始まると信じています。いま、備えた「だけ」ではなく、与えられた力を備えた労働組合へと、共に進んでいくことを

向けて連合・労働組合がいま取り組むべき課題」において、平和堂グループ労働組合が「LEO 30周年記念 組合特別序章・サービスマスの現場から生まれた新たな挑戦」

「労働組合の存在意義が問われている。組合員比率が働く人の5人に1人程度まで低下し、労働組合が身近にない存在になりつつあるなか、真上孝彦さん（以下、孝彦）と組合員の期待がしばしば聞かれます。」

しかし一方で、正社員とパートの垣根が低くなるに職も当たりに前にならず働く方は多様化し、若者の就職難やメンタル不調者の増加など新たな問題も噴出してきます。

こうした変化のなか、労働組合は単に労働条件を守る（まもる）だけでなく働く一人ひとりのキャリアや成長を育てる（そだてる）支援と役割を広げるべきではないか。私はその問いに挑みました。

第一章…守るから「育てる」へーキャリア支援の必要性

流動性が高く離職も起りやすい飲食

きこと」をテーマにした第22回「私の
アフタース」労働組合の石原弘弘委員
を受賞しました。全文を紹介してい
ます。

業界で働く仲間のため、現場は店長ク
ラスの警備が長時間労働と責任の重圧
に追われ、将来のキャリアを諦め、余給も
なく孤立してました。

実際、日々の業務に追われ月給のキ
ャリアを考る時間が待てず、一人で不
安を抱え込んでいた」といふ声が店長達
から上がっていました。そんな状況を目
の当たりにした組合は、そんな状況は安
心して将来考えられる環境に現場を整
えられるかと、模索を始めたのです。

飲食業の店長達は、長時間労働や人
手不足のなか、責任を一身に担い、キ
ャリアを諦め、余給すら持たない現状にあ
ります。その孤立は雇用の定着率低下や、
職場の心理的安全性の低下を招き、さら
なる離職・退職層を生んでいます。

そうした課題に対し、「守る」から「育
てる」への意識をはかり、独自のキャ
リア支援制度「フォー・ユーキャリア」を
立ち上げました。キャリアアカソララン
ト資格を持つ組合役員が中心となり、厚
待遇勤務の「ジョブ・カド」を活用し
たセーフのキャリアアップを導入。キャ
リア形成・リスキング支援センターと
連携し、定期的な研修・面談体制を整備

さらに、組合をうけて経営側、現場の課題が伝わり、人材育成制度の促進しも進みました。部ととのキャリア面談の時間が十分に取れていない、管理職側の教育が不足しているといった点は、これまで埋もれていた現場リアルで、これが組合が信頼できる窓口として機能したことで、経営、現場の接点が増え、具体的な制度改善につながったのです。

フォー・ユ キャリアは、若手従業員向けのキャリアワークショップや、パートいわゆる非正規社員への研修機会を提供して福野を非正規化しています。サービス業ではアルバイト、パート、タイマーなど、いわゆる非正規、働く人も多く、そうした仲間にもキャリア形成の支援を続けることに、組合は大きな課題です。

労働組合には本来、正社員だけでなく、いわゆる非正規労働者を含めて幅広い組合員を支援する責務があります。

ＵＡセシエンを含む産業別組織には、パート社員の組合加入を推進し、待遇改善、キャリアアップ支援に力を入れています。「人材の流動化が進めば、企業に依存しない自立的なキャリア形成が重要」であるという考え方は、企業だけでなく組合にも求められる視点になっています。経営側も、従業員のキャリア支援については、労働組合との連携強化を

これは、組織・社会学分野で言われている「心理的健全性」の観点から非常に重要で、

心理的安全性が高い職場では、従業員は自分の意見や悩みを安心して共有でき、結果的にチームの生産性・創造性が向上すると分かっている。将来が若手のメンバーにも寄る添い、相互成長を一緒に考えることで、職場全体の雰囲気が変わり、組織の抑制にもなるという効果が期待されている。

メンタル不調を絶えず抱える組員の支援も欠かせず、メンタルヘルスマネジメント検定の団体受検支援を行い、多くの店長・従業員が資格取得に挑戦できた。この取り組みは、メンタル不調の早期発見や対応処法に関する知識を広く浸透させ、現場のリーダー自身が相談対応力を高める狙いがあった。

実際に「一部」のように以前より気を配るようになった「傾聴の姿勢を学ぶ」、相談を受け止める「自信がいた」といった声が参加者から多く寄せられていた。研修だけでなく、日常の職場にお

第4章…現場発の取り組みが社会を変える

このように、労働組合がキャリア形成支援やメンタル面でも多様な仲間へ支援することは、個々の安心感を高めるだけでなく、職場の安定や企業の持続的成長にもつながっていきます。実際、キャリア支援を受けたい従業員は、将来にわたって希望を持ちやすくなり、会社に通産に依存せずとも主体的に自分のキャリアを切り拓こうとする傾向が見られます。

それは、労働市場の変化が激しい現代において、失業者も本意な転職・転職・スキルアップの機会を持ち、失業者も失業者の転職やスキルのミニマムの改善といった社会的意義を持ち、組合がキャリアとメンタルの両面から働き手を支えるハブとなることで、真に「働くこと」を軸とする安心社会に近づいていくのことで、雇主の取り組みは二つの産業単体で完結する話ではありません。むしろ、このような「両輪からのキャリア支援」が産業別組織の地域連携により波及できる場合、今後の礎を握ります。


例えば、私は現在、他産業の労働組合との交流や、地域ネットワークとの連携も模索し始めています。キャリア支援

第22回「私の提言」

― I・E・C 30周年記念・組合特別賞論文 ―

募集
テーマ

働くことを軸とする安心社会
― まもる／つなぐ／創り出す ― の実現へ向けて
連合・労働組合がいま取り組むべきこと



まもる／から／そだてる／へ

フォー・ユー・キャリアが描く
キャリア支援型ユニオンの未来

平和堂グループ労働
ファイトスター労働組合

石原 崇弘

委員長

連合・教育文化協会（I・E・C）共催「私の提言」は、連合の初代事務局長である故・山田精民（旧センセ）同盟副会長の連を受けて創設された山

しました。

第2章.. キャリア支援が職場にもたらす好循環

研修では、参加者がみずからの経験や振りの振り返り、5年後・10年後のキャリアビジョンを言語化、「新店舗の立ち上げに聞きたい」「専門資格に挑戦したい」といった前向きな目標が次々と生まれました。

組合主導だからと置れば本来、行動へつながりました。

この取り組みにより、店舗内には「キャリアを語る会」が誕生し、文化が生まれ、店長同士の横のつながりも強化、「孤立していたが、他の店長も同じ悩みを持っている」と知り安心して声を上げられました。研修でのグループワークをきっかけに、店長同士がLINE

意識し始めており、「組合の力に借りて若手の定着率を上げたい」との声も聞かれるようになってきた。

第3章.. 若手の伴走者、メンタルケアの担い手へ

また、組合は新人や若手への「伴走者」としての役割を果たし始めています。社外人に適切な役割を担ってもらうのは、自分の強みや適性を客観視するのは容易ではありませんが、そんなとき、組合先輩メンバーがキャリア支援担当として寄り添い、メンタルのように相談に答へる仕組みが求められます。

上司には言にくいけれど、組合の先輩だからと本音で話せたというケースは少なからずあります。例えば、「本心では他部署で働きたい事に挑戦してみたい」という伝えたいことが分からない

深い谷」が変化してきたことは、心理的安全性の向上という意味でも大きな前進でした。

加えて、今後は組合窓口に産業カウンセラーやメンタルヘルスの専門スタッフを配置し、気軽に相談できる体制づくりも検討していきます。企業内の健康管理室や産業医（は）は独立したセカンドオピニオンの相談先を利用することで、「会社」に知られた不安を抱えることも、安心して相談できるような環境を目指しています。

これは本来のケアにとどまらず、結果として休職の退職といった深刻な状況をも未然に防ぐ質もあります。つまり、組合によるこうした取り組みは、メンタルヘルス不調の問題と向き付けられるのではなく、「職場の文化や、手段と心感ある風土」を再構築する一手段として

UAゼンセンカメラ集団 結成40周年
記念作品展を開催 11月21~28日
ところ：東京・新宿 京王プラザホテル ロビーギャラリー
働く仲間がつむぎ出す文化

UAゼンセンには組合員・OBでラザホテル労組のご協力、京王プ
つくる三つの文化集団があり、長い
ラザホテル「ロビーギャラリー」で
活動の歴史を刻んでいます。その一
開催します。同時に、UAゼンセン
つ、カメラ集団が結成40周年を迎
機関誌『Yuai』表紙写真展も開
えることから、記念の作品展を開
催。ぜひ、お立ち寄りください。

展示会場 京王プラザホテル
本館3階ロビーギャラリー
東京都新宿区西新宿2-2-1
開催期間 11月21日(金)～28日(金)
午前10時～午後5時
※最終日は午後3時まで。

カマタを友としてきたA・センセンカマタ
 集団のメンバー40名の作品を展示。また、
 機関誌Yuaの表紙に真藤も同時開催

2026年度版
UAゼンセン手帳

申し込み受付中.....

1. サイズ=タテ165[±]u × ココ90[±]u
2. カラー=紺色
3. 内容=ダイアリー……2025年9月~2027年2月（2ページ1カ月）、便箋（縦線、運動の基本、U.A.ゼンセン組織図、共済制度、見舞金制度、U.A.ゼンセン機関会議日程、U.A.ゼンセン本部教育開催日程など）
4. 定価 = 1冊520円（税・送料込）
5. 申込方法 = 申込用紙（7月に全組合に送付済。またメンバーズの「発信文書」に掲載）に記入してFAXでお申し込みください。申込内容を確認後、請求書を添えて順次発送。
6. 申込先 = U.A.ゼンセン広報局

FAX 03-3288-7836 (☎03-3288-3566)

介護

参加費無料!

セミナーのご案内

介護にいまから
備えよう!
ささえん

U Aゼンセン共済事業局は、仕事と介護の両立を旨として、「介護セミナー」を下記のとおり会場・Web併用で開催します。ぜひ積極的にご参加ください。

日時

2025年11月14日(金) 14:00~16:40

お申し込み方法

会場参加 10名
Web参加 100名

先着順

参加登録 ▶ URLのご案内 ▶ 資料のお届け

登録は右記QRコードから

第1部 約120分

「介護がはじまったら仕事はできるのか?」
～老親介護にかかるお金と時間の疑似体験～

生活経済研究所長野 CFP認定者 塚原 哲氏

第2部 約30分

「介護共済の保障内容について」


UAゼンセン共済事業局 山本芳樹部長・関雅之部長

お問い合わせ セミナー会場

UAゼンセン共済事業局
東京都千代田区九段南 4-8-19 CRCLES+ 市ヶ谷駅前 2階
TEL 03-3288-3533 (平日 10:00〜16:00)

UAゼンセンマンガ集団同人

わたしの **社会** **戯** **評**



「民主国家の言論弾圧！」
どうなる米国

UAゼンセンOB 鈴木 博文



UAゼンセン大阪府支部からは総勢22名が参加（写真上）。ポッチャの競技に力を合わせてのぞみ、UAゼンセンのロゴが入ったおそろいのユニフォームで仲間意識がさらに深まった



会場内外の「のぼり」や、大会スタッフのTシャツには特別協賛団体である「UAゼンセン」のロゴが入れられ、UAゼンセンという組織や活動を社会に認知してもらおうきっかけにもなった

6年ぶりの開催が実現

「スポーツの秋」のスタートを切って、10月11日土曜日、「ザ・コーポレートゲームズジャパン in 東大阪」が約2000名の参加者を集めて開催されました。東大阪市では、翌日の「マスタートズ花園」、翌々日の「市民スポーツの祭典」と合わせて「東大阪エンジョイ・スポーツ3Days」として、スポーツによるまちづくりを大々的にPRしていました。

UAゼンセンスポーツ産業政策推進プロジェクトでは、大会の



石川氏

ほぼ東大阪市内で開催された大会の様子を、スポーツ産業政策推進プロジェクトのリーダー・石川要一氏（ミズノ労働組合連合会前会長）がレポートします。

UAゼンセンには、スポーツ関連産業で働く仲間の労働組合が多数加盟しています。そこで、「スポーツ産業政策」を策定し、「スポーツ産業の発展」や「組合員の健康促進」に取り組んでいます。そのなかで、スポーツによる職場のコミュニケーション強化のツールとして、国際的なスポーツイベントである「ザ・コーポレートゲームズ」に注目してきました。この

「UAゼンセン」を社会にアピールする機会に

当日は、UAゼンセン大阪府支部をはじめ加盟組合から多くの仲間が参加して、盛況のうちに開催することができました。

きずなを深めた参加者

「ザ・コーポレートゲームズジャパン in 東大阪」は、花園中央公園や東大阪アリーナなどを会場として、11競技が行われました。

UAゼンセン大阪府支部は、東大阪の地域協議会のメンバーを中心に22名の精鋭を送り込み、「ポッチャ」に4チームでエントリー。

白熱した戦いを展開しましたが、最終結果は6位、7位と2チームは予選落ちに。優勝はできませんでしたが、初めての体験に皆さん大いに盛り上がっていました。

参加したダスキン労働組合の泰中沙織さんは、「とても楽しかったです!。誘ってもらって良かったです」と第一声。ポッチャは組



メイン会場の花園中央公園では、リレーマラソンや大縄跳び、綱引きなどが行われ、企業単位で盛り上がっていた。同僚や家族の応援など、競技参加者以外も大いに楽しんでいた

合でも取り組んでいたため興味があつたそうで、「本格的な審判がジャッジしてくれたのが良い経験になった」とのこと。「目ごろ

着用することで、仲間意識も高まりました」と話してくれました。また、相手チームから「UAゼンセンってなんの組織?」などと聞かれることもあり、コーポレートゲームズ（企業の、集团的な）という意味合いが少し分かったような気がしたと言います。最後に、「おばさんになっても（ご本人の言葉をそのまま使用しています）、こんなに真剣にスポーツができたことに、ちょっと感動してしまいました。来年は単組でチームをつくり、ぜひ参加したいです!」と語ってくれました。

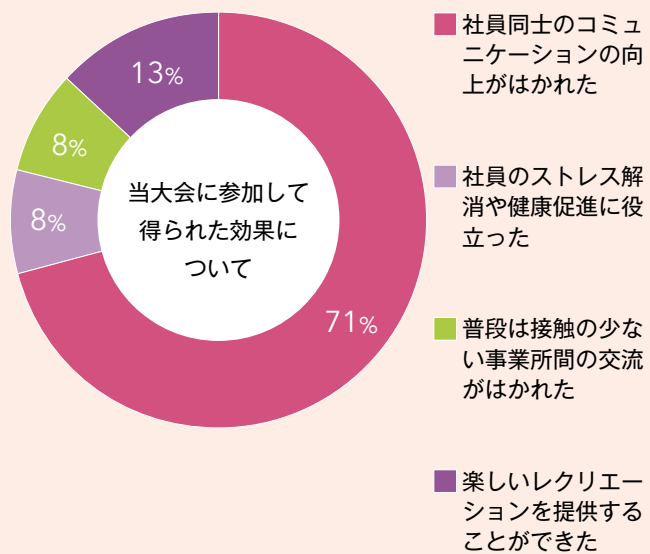
大会の参加者は老若男女を問わず、野球などは各企業の本気チームのガチな闘いが見られました。スポーツの力を実感

【ザ・コーポレートゲームズとは】

1980年代にイギリスで生まれ、世界37カ国85都市以上で開催されているスポーツの祭典。これまでに日本国内でも、東京、大阪、沖縄で開催され、2025年日本大会は東大阪市が主催し、11種目で競技が行われた。

◆ザ・コーポレートゲームズの効用◆

テレビ番組『ガイアの夜明け』でも紹介され、昨今希薄になった社内コミュニケーションの強化にスポットが当てられた。2018年の参加者調査では、71%が「社員同士のコミュニケーションの向上がはかれた」と回答している。



会議で顔を合わせていたメンバーのなかには、今回初めて話すことができた人もいて、距離が一気に縮まりました。UAゼンセンのロゴの入ったユニフォームを一緒に

年以降の大会出場について労使協議会で自社のインテ