

これからのニューノーマル時代における 組合の情宣活動について

わたなべ
渡邊

のぶひこ
信彦

●日立製作所労働組合 中央執行委員

1. はじめに

世界中で新型コロナウイルス感染症が猛威を振るい出して、早一年以上が経過しようとしている。日本においてもこの一年の間に二度の緊急事態宣言が発出され、首都圏においては再延長も行われた状況である。ワクチン接種についても、徐々にではあるが進展してきていることは、一つの明るい材料ではあるが、変異種の拡大の懸念も出てきており、まだしばらくは感染予防対策と経済活動の両立が求められていくだろう。

また新型コロナウイルスが終息していても、以前と同じ日常生活には戻らないだろうと言われている。私たちの生活様式、働き方はこの一年で大きく変化した。この一年、緊急避難的に行われたテレワークや在宅勤務といったワークスタイルが、今後も、スタンダードな働き方の一つとなっていくことが想定される。そのため、組合活動においてもこれまでのスタイルからの変化を余儀な

くされている。これまで組合執行部内での会議や職場組合員とのコミュニケーションにおいて、Face to Faceでの活動が基本だったスタイルを、リモートなども活用したスタイルに変えていくことが必要となりつつある。

以下、本文では昨年からの新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響をきっかけに、大きく変化していった職場環境を踏まえ、日立労組の情宣活動をどのように変化させ、この一年間対応してきたか、またこれからのニューノーマル時代にどのように対応していこうとしているのか、今後の展望について簡単にご紹介していきたいと思う。

2. 現状、情宣活動で用いている媒体・ツールのご紹介

まず、日頃、日立労組が情宣活動で主に活用している媒体・ツールを簡単にご紹介する。おそらく、他労組でも多かれ少なかれ似たような媒体・ツールを活用して、組合活動などの情報を職場組合員へ発信されているのではないかと思う。

機関紙 (HITACHI UNION NOW)

(紙・電子ファイル)



毎月一回の定期発刊＋必要時に発刊している機関紙。労組本部での活動内容や各種組合行事などの報告・案内などを発信。

機関誌 (HUNT)

(紙・電子ファイル)



表紙



目次

4ヵ月毎に定期発行されるカラー刷機関誌。全国の支部・事業所紹介やご当地の名所やグルメ情報、組織内議員の活動情報、各種コラムなどを掲載、組合員およびご家族でも楽しめる情報誌。

組合員向けホームページ

上記機関紙類の電子ファイルの掲載や、執行委員長メッセージ、新入組合員向けテキスト、組合独自の福利厚生サービスの案内、組織内議員の活動紹介、春闘情報など各種組合活動に関する情報などを掲載

※現状、社内イントラ環境からのみ閲覧可

支部執行部向けホームページ

本部から各支部の執行部に向けた伝達事項や各種会議開催の案内、研修等の案内、取組み依頼などの発信に利用

前述したものは日立労組本部が主に活用しているものであり、これらの他に、支部においても支部独自の活動や行事などの情報発信に独自機関紙やホームページ等を運営しながら、職場組合員に対して日頃の活動や取組み情報を発信している。

3. コロナ禍で浮かび上がってきた情宣活動における課題

これらの情宣媒体・ツールを中心に活動を行っていたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、他労組でも似たような状況と思われるが、日立労組においても、下記のような課題等が発生した。

○職場の組合員および組合執行部が在宅勤務体制となっていたことで、本部→支部、支部→職場に対して、機関紙（紙媒体）のタイムリーな配布・受取りができなくなった。そのため、支部の組合室に大量の紙媒体が山積み状態となってしまう時期が発生。

○組合の各種福利サービスの申請やアンケート、抽選（投票）などについて、これまでは原則、紙（+押印）で運用していたため、入社したタイミングでしか申請ができず、手続きのり

ードタイムが増え、期限までに回収ができなかったり、回収率が下がる等の事象が発生した。

○各種イベント・集会などが、コロナ禍により中止やリモート形式に切替わったことで、機関紙等に掲載する写真撮影や取材ができなくなったため、従来基調の機関紙制作ができなくなった。

4. コロナ禍において変えていったこと、新しく試みた事

前述で記載した課題等が発生したことで、様々な対応に迫られることとなったが、できる限りこれまでのやり方の変更や、新たなことを試みたことで、情宣活動の継続に努めた。当初は臨時的、緊急避難的な対応が中心であり、主に現状、所有しているITツール等を活用することで対応を行っていたが、新たな仕組みについても検討し、簡易的に取り入れることで、どうか一定の品質を維持した形での情宣活動を継続していくことができた。

機関紙などの紙媒体配布物の見直し

配布部数調査を改めて実施し、職場の実態に

照らし合わせて、配布調整を行った。また、職場によっては配布物を電子ファイルに切替えたことにより、例年と比較し印刷部数が約半分に減った。

臨時（期間限定）サイトの制作

職場組合員からの各種アンケート回答、応募抽選（投票）などについては、適宜、簡易的な臨時（期間限定）サイトを制作し、組合員がリモート環境下でも直接、PC、スマホ、タブレットから入力、登録ができる環境を構築した。

機関誌内容の工夫

取材や写真撮影のための出張や移動ができなくなったため、リモートで取材を行い、写真も支部の役員による撮影や、過去に支部で撮影した写真などを活用して対応し、制作を行った。また、コンテンツについても、コロナ禍で多くの組合員が在宅勤務をしている状況が続いたことから、オンラインで楽しめるコンテンツ情報（習い事、エクササイズや趣味に関すること等）の紹介や、在宅勤務環境における環境整備についての情報、健康保険組合と連携し、メンタルヘルス対策に関する情報や、簡単な身体の動かし方などを紹介したコンテンツを増やすなどの工夫を行なった。

5. これからの新常態（ニューノーマル）時代に向けた今後の展望

ここまでコロナ禍における日立労組としての情宣活動に関する取組みについて紹介してきた。これらの対応について、昨年前半頃までは、新型コロナウイルス感染拡大もいつか終息して、これまで通りの対応に戻るだろうとの思いから、ある程度、

臨時、緊急的な対応としてきたが、徐々に世の中や職場が新常態（ニューノーマル）に向けた働き方に大きくシフトしていく流れになっていくことが見えてきた段階で、これらの対応を標準的な活動としていかななくてはならないとの考えに変化していった。

そのため、臨時、緊急的に対応していたことを、これからはさらに整備していくことで、通常業務として対応できるようにしていくための活動に切替え、以下のことなどを中心に各種対応、アップデートを行っていく検討を進めている。

デジタルを活かしたコンテンツ内容の見直し

例えば、これまでの紙媒体を単純に電子ファイル化するだけでなく、Webに適したコンテンツ形式に見直すことで、見易さ、読み易さを改善する。

またURLリンクやQRコードを活用することで、Webサイトや申込みメールフォームの起動などのアクセスを簡便にする工夫を検討、電子ファイルもPDFファイルだけではなく、e-book等の活用なども今後、検討をしていく予定。

デジタルコンテンツへのアクセス手段の改善

現状、社内イントラネット、社内PCからでしかアクセスできない組合ホームページを見直し、インターネット経由で個人デバイス（スマホ、タブレット、PCなど）からもアクセスできるようにすることで情報取得のし易さの改善を検討。

また、併せてホームページ全体のデザインについてもリニューアルを検討中。

新たなITツールの活用

各種アンケートや抽選（投票）などについて、

新たな電子投票（・アンケート）システムを活用し、PCやスマホからリモート環境からも投票、応募ができるようにすることで、引き続き多くの組合員の方に参加頂ける環境を構築、また、データ化されることで、配布～回答～集計までの作業を効率化していくことを検討中。

デジタルセキュリティの強化

インターネットを経由しての個人所有のスマホ、タブレット、PCなどからのアクセスができるようになり、情報の取得が容易になるため、例えば認証の仕組みやアクセス権付与の設定等、情報セキュリティに関する対応も併せて行っていくことも必要。

以上の取組みは、これまでの情宣活動を、どのように上手くデジタル化し、これまでと同等、もしくはこれまで以上に職場へ情報をタイムリーに発信、浸透させていくことができるかを念頭に検討しており、情宣活動の基本的な目的やコンセプトが変わるものではない。

但し、ITを活用してのコンテンツの制作～配信といった一連の作業を業務としてみた場合、基本的にはこれまで対応してきたことに α の労力とコストが増えていくことになっていくと感じている。例えば、新たにSNSを使って、職場組合員に対して情報を配信していくというを行った場合、同じコンテンツ（情報）でも、各ツールに合わせたデータを作成、保管、管理する必要があるため、業務量は少なからず増えることになる。そういったことを踏まえると、組合活動として、基本的に限られたリソースとコストをどのように配分して、最大限に効果を得られる活動を行っていくかということが求められることとなり、今回の新型コロナウイルス感染症を契機に、改めて情

宣活動という業務自体についても、棚卸や取捨選択なども含めた「働き方改革」を行ってみるのも良いのではないかと考える。

6. 最後に

ここまで、今回のコロナ禍における日立労組の情宣活動の取組みについて簡単にご紹介してきた。

新型コロナウイルス感染症の脅威は、まだ当面の間は続くことが想定され、ワクチンの普及など、明るい見通しも少しずつだが見えてきている状況ではある。また、いつの日か普段の日常が取り戻せたとしても、私たちの働き方は、もうおそらく、これまでのような出社を前提とした働き方には完全に戻らないとも言われている。

今回のコロナ禍という経験から、多くの企業がより柔軟で多様な働き方を取り入れようとしており、職場組合員の働き方も大きく変化していくことで、組合活動においても、今回の経験を糧にさらに進化した活動に変化させていかなければならないだろう。そのためにも今回のコロナ禍の状況で、緊急避難的に行った対応や、IT活用も上手く標準の業務として取り込んでいくことで、これからの新常态（ニューノーマル）時代に対応できる情宣活動として構築していきたいと考える。そして、これまで組合活動のベースとしてきたFace to Faceでの活動とも上手く融合させていけるようにしていきたいと考える。

引き続き、各労組のおかれている状況はそれぞれ異なるかと思うが、日立労組としてもこれからも様々な取組みを行い、トライ&エラーを繰り返しながら得た経験を共有させて頂くことで、お互いにとってより良い活動に繋げていきたいと考える。