

「第5回 次代のユニオンリーダー調査」

— 調査結果の概要 —

労働調査協議会

【調査実施の概要】

本調査は、5～10年先の組合活動を中心的に担うと想定される単組・支部の執行委員以上の組合役員、職場委員や青年・女性委員などを調査対象とし、2021年9月から2022年3月にかけて実施した。1995年度、2001年度、2007年度、2014年度に続き、第5回目にあたる。

なお、調査は、従来通り自記入式のアンケート調査票による配票調査を基本としつつ、参加組織の事情やニーズを鑑み、Webアンケートシステムによるオンライン調査を併用する方式で行った。

参加組織は、電機連合、自治労、基幹労連、JP労組、NTT労組、日教組、全国ガス、東京電力労組、ENEOS労組、UAゼンセンの10組織である。共同調査用データは、年齢を44歳以下、企業連（グループ労連）および単組所属の役員・委員に限定し、各参加組織の組織人員に応じてサンプリングを行い、最終的に1,816件を共同調査用データとした。

【調査回答者のプロフィール】

- 性別構成は、「男性」が82.0%、「女性」が17.7%、平均年齢は34.0歳（男性：34.4歳、女性：32.3歳）である。
- 学歴構成は、＜大卒・大学院修了＞が64.7%と多数を占め、「事務系」（24.2%）や「技術系」（22.0%）、「営業・販売・サービス系」（33.4%）といったホワイトカラー系職種の組合役員・委員が79.6%に及んでいる。
- 配偶者（パートナー・事実婚を含む）「あり」は、男性が63.0%を占めるのに対して、女性は34.6%である。また、子ども「あり」は、男性が48.9%、女性は14.6%である。

	人数	女性比率	平均年齢	専従比率	平均通算役員経験年数
三役	382人 (21.0%)	9.9%	36.8歳	38.0%	7.9年
執行委員	980人 (54.0%)	18.2%	34.3歳	19.8%	5.2年
三役・執行委員以外*	451人 (24.8%)	23.1%	31.1歳		3.3年

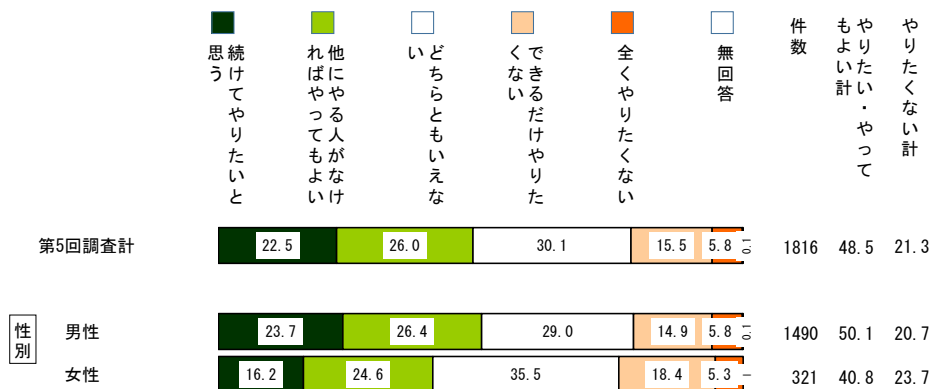
*三役・執行委員以外は、青年・女性委員や職場委員・分会役員など

【組合役員としてのキャリア】

- ・組合活動に充実感を<感じている>は5割強、組合役員を「続けてやりたいと思う」積極層は2割強にとどまる
- ・39歳以下の支部執行委員以上の役員では、[支部・単組の執行部へのなり手がいない]を「よく経験する」が4割強、前回調査に比べて増加

- ① 組合役員を引き受けた主な理由（13項目中3つ以内選択）では、「つきあいや接する情報の範囲が広がり、視野が開ける」（64.0%）が最も多く、組合役員としての経験を自身の成長の機会として捉えている組合役員が多い。以下、「ことわる理由がない」（33.5%）、「交渉力や折衝力、管理能力など職場では身につけにくい能力の取得に役立つ」（23.9%）、「出身職場や事業所の声を反映したい」（17.8%）、「なんとなく面白そう」（17.4%）、「賃金や労働条件を改善したい」（16.5%）などがあげられている。
- ② 組合活動に充実感を感じているかどうかでは、<感じている>が54.4%と半数を上回る一方、「どちらともいえない」が31.0%、<感じていない>は14.5%を占める。
- ③ 組合関係の役職の継続については、「続けてやりたいと思う」という積極層は22.5%にすぎず、「他にやる人がいなければやってもよい」が26.0%を占める。なお、<やりたくない>とする役職の継続に否定的な層も21.3%と少なくない。<やりたくない>は男女で大差はないが、「続けてやりたいと思う」は女性が男性を8ポイント下回る。

組合関係の役職の継続について



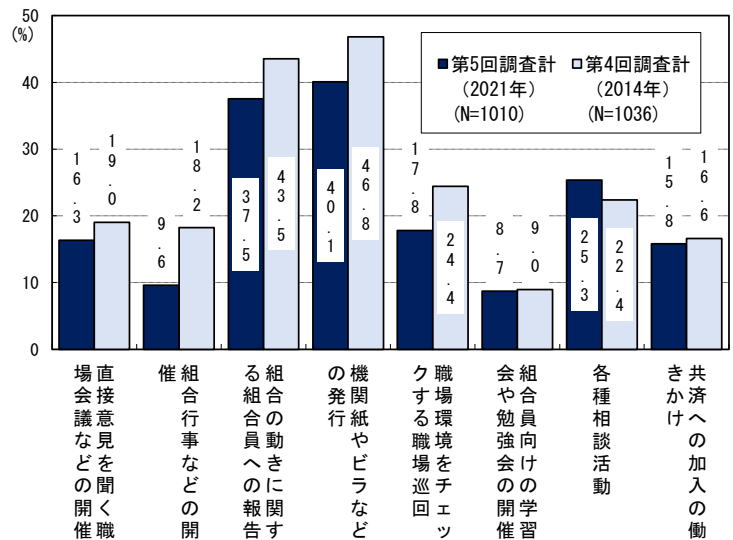
- ④ 39歳以下の支部執行委員以上を対象とした時系列データから組合役員の選出・育成にかかわる経験をみると、[支部・単組の執行部へのなり手がいない]を「よく経験する」は43.0%と、第4回調査(36.1%)から7ポイント上昇しており、組合役員のなり手不足の問題が懸念される。また、[組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている]や、[憧れや目標となる先輩役員がいない]などでも<経験する>が増加している。
- ⑤ 上記と同様に、時系列データから[女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない]については、<経験する>が30.3%と第4回調査(40.2%)から10ポイント減少しており、女性参画の取り組みは一定の成果が見受けられる。
- ⑥ 組合役員の選出に対する考え方では、<a:組合役員は多くの人が経験できるように短期間で交代した方がいい>が41.9%を占め、<b:組合役員は特定の人に長く経験してもらった方がいい>(26.0%)を上回る。また、育成については<a:組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ>が61.7%を占め、<b:組合役員は個々の専門性を高めるために、業務を限定して育成するべきだ>(13.5%)を大きく上回っており、組合役員の育成にとって幅広い経験が重要であるとする組合役員が多数に及ぶ。

【コロナ禍での組合活動】

- ・コロナ禍で [機関紙やビラなどの発行]、[組合の動きに関する組合員への報告]、[組合行事などの開催]、[職場環境をチェックする職場巡回] など、日常的な組合活動にも変化
- ・組合活動で感じる悩みや不満は、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」など、組合活動と仕事、生活の時間的バランスの不均衡

① 時系列データから、職場における日頃の組合活動の中で「日常的に行っている」に着目すると、[機関紙やビラなどの発行] (40.1%)、[組合の動きに関する組合員への報告] (37.5%) が多くなっているが、第4回調査に比べて「日常的に行っている」はともに減少している。これら以外にも、[組合行事などの開催]、[職場環境をチェックする職場巡回] で「日常的に行っている」の減少がみられ、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う組合活動の変化がうかがわれる。

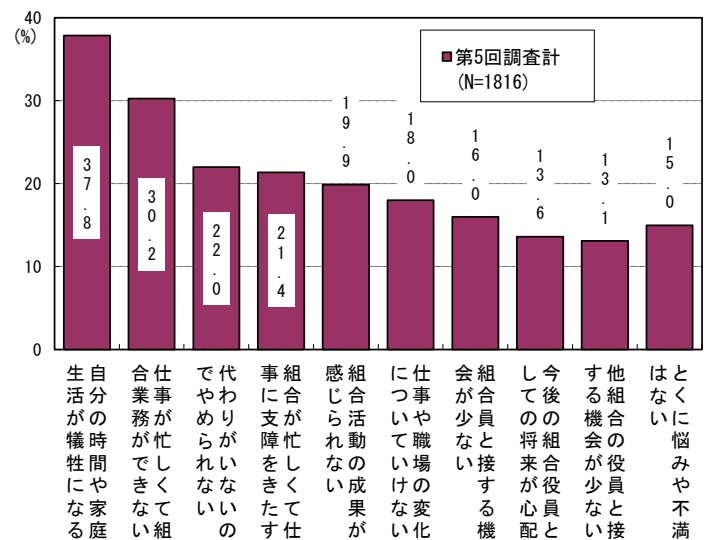
職場での取り組み状況（「日常的に行っている」の比率）



② さらに、時系列データから非専従役員の組合活動時間をみると、[通常の週] が平均 4.0 時間、[最も長い週] は 10.6 時間となっており、第4回調査との対比では、[通常の週] が 1.0 時間、[最も長い週] は 5.1 時間短くなっている。

③ このようにコロナ禍では、組合役員の時間的な負担は軽減していることが推察されるが、組合活動を続ける中で感じる悩みや不安（18項目中複数選択）では、依然として「組合業務のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」が 37.8% と最も多くあげられている。この結果は、役職によっても違いがあり、三役層では 47.1% と半数近くに及んでいる。上記以外では、「仕事が忙しくて組合業務ができない」(30.2%)、「代わり的人がいなので役員・委員をやめられない」(22.0%)、「組合業務が忙しくて仕事に支障をきたす」(21.4%) などが続いており、組合活動、仕事、生活の時間的バランスの不均衡が課題になっていることがわかる。

組合活動で感じる悩みや不満（複数選択、上位10項目）



【オンラインツールの活用による組合活動】

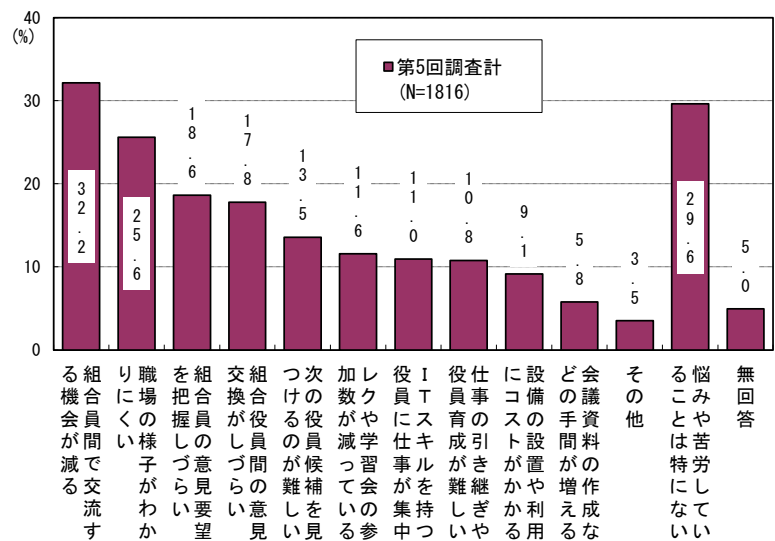
- ・組合活動で“オンライン会議システムを活用している”と回答した組合役員は8割強
- ・オンラインツール活用のメリットは、「時間を有効に使えるようになった」、「参加困難な組合員が参加してくれる」、「役員間の会議等がやりやすくなった」
- ・一方、オンラインツール活用による悩みや苦勞では、「組合員間で交流する機会が減る」、「職場の様子がわかりにくい」が上位に並ぶ
- ・<a：組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ> (56.3%) が半数を上回る (<b：組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ>：14.3%)

① 大会や中央委員会、執行委員会などを除いた組合活動におけるオンライン会議システムの活用状況（9項目中複数選択）については、「活用していない」（18.8%）は2割弱にとどまり、8割を超える組合役員が組合活動でオンライン会議システムを活用していることが明らかとなった。具体的な活動としては、「組合役員間の会議・打ち合わせ」が56.8%で最も多く、以下「職場集会・対話会」（47.9%）、「学習会や勉強会」（44.1%）などの順にあげられている。

② オンラインツール活用によるメリット（12項目中複数選択）では、「時間を有効に使えるようになった」が45.3%で最も多く、これに「これまで参加が難しかった組合員が参加してくれるようになった」（36.9%）、「役員間の会議や打ち合わせなどがやりやすくなった」（31.7%）などが続いている。

③ 一方、オンラインツールの活用による悩みや苦勞（12項目中複数選択）については、「悩みや苦勞していることはとくにない」が29.6%を占めるものの、上位には「組合員間で話したり、交流したりする機会が減っていること」（32.2%）、「職場の様子がわかりにくくなっていること」（25.6%）、「組合員の意見や要望を把握しづらくなっていること」（18.6%）、「組合役員間の意見交換がしづらくなっていること」（17.8%）などがあげられている。

オンラインツールの活用による悩みや苦勞（複数選択）



④ オンラインツールの活用が進む中、今後の組合活動のあり方についてたずねた結果では、<a：組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ>が56.3%と半数を超え、<b：組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ>（14.3%）を大きく上回っている。

第 5 回 次代のユニオンリーダー調査

労働調査協議会

【おねがい】

本調査は、労働調査協議会が労働組合に呼びかけ、5～10 年先の組合活動を中心的に担うと期待される組合役員を対象に、継続的に実施しているものです。第 5 回目にあたる今回調査では、組合役員像ならびに組合役員の組合活動に対する意識の現状と過去調査からの変化を明らかにするとともに、“ウィズコロナ”、“アフターコロナ”を見据えた組合活動のあり方、さらには次代のユニオンリーダーたちが目指す労働組合運動の方向性を探ることを目的としています。

調査結果は全体をまとめて集計しますので、個人的な事柄が外部に知られることはありません。日頃思っていること、考えていることなど、ありのままを記入して下さい。

【記入上の注意】

①回答は、とくにことわりのない限り、各設問にある□の中に該当する番号や数字を記入して下さい。また、設問によっては、該当する番号を○で囲んでいただく形式もありますので、注意してご回答下さい。

②記入済の調査票は、調査票用封筒に入れ、担当者に渡して下さい。

F 1 雇用区分

1. 正規社員・職員 98.5% 2. 非正規社員・職員 1.4% NA 0.1%

F 2 性別

1. 男性 82.0% 2. 女性 17.7% 3. どちらでもない 0.2% NA 0.1%

F 3 年齢

1. 24 歳以下 4.2% 3. 30～34 歳 30.5% 5. 40 歳以上 14.3%
2. 25～29 歳 21.1% 4. 35～39 歳 29.8% NA --- 平均年齢 34.0 歳

F 4 現在の勤務先での勤続年数

1. 2 年以下 8.6% 4. 10～14 年 26.8% 7. 25 年以上 0.3%
2. 3～4 年 12.1% 5. 15～19 年 15.0% NA 0.8%
3. 5～9 年 31.4% 6. 20～24 年 4.8% 平均勤続年数 10.1 年

F 5 学歴

1. 中卒 0.3% 3. 高専・専門学校卒 7.4% 5. 大卒 53.1%
2. 高卒 25.7% 4. 短大卒 1.8% 6. 大学院修了 11.6%
NA 0.1%

F 6 職種（専従役員の方は専従になる直前の職種）

1. 技能系 12.1% 3. 技術系 22.0% 5. その他 7.5%
2. 事務系 24.2% 4. 営業・販売・サービス系 33.4% NA 0.8%

F 7 配偶者（パートナー・事実婚を含む）の有無

1. あり 57.9% 2. なし 42.0% NA 0.1%

F 8 子どもの有無

1. あり 42.9% 2. なし 56.9% NA 0.2%

F 9 所属

1. 産別レベル・産業別組合・中央本部 --- 5. 単組レベル・企業別組合・地方組織 3.6%
2. 産別レベル・産業別組合・地方組織 --- 6. 単組レベル・企業別組合・支部 40.8%
3. 企業連・グループ労連（労協・連合など） 8.6% 7. 単組レベル・企業別組合・分会（部会） 12.2%
4. 単組レベル・企業別組合・中央本部 34.8% 8. その他 ---
NA ---

F 10 組合の役職（F 9 で回答した所属の役職をお答え下さい）

1. 委員長・副委員長・書記長（事務局長など）の三役 21.0% 4. 職場委員・分会役員など 10.1%
2. 執行委員・役員 54.0% 5. その他 3.5%
3. 青年・女性委員（部員） 11.3% NA 0.2%

F 11 現在の身分

1. 専従	22.1%	2. 非専従	76.7%	N A	1.2%
-------	-------	--------	-------	-----	------

F 12 役員経験年数（A、Bそれぞれ通算の経験年数を記入して下さい）

A：職場委員・分会役員、青年・女性委員などの経験

1. 2年未満	48.1%	3. 4年以上	13.9%	5. 8年以上	6.8%	平均 2.5年
2. 2年以上	24.2%	4. 6年以上	6.0%	N A	0.9%	

B：支部執行委員・役員以上の経験

1. 2年未満	46.1%	3. 4年以上	13.6%	5. 8年以上	8.6%	平均 2.8年
2. 2年以上	22.9%	4. 6年以上	7.8%	N A	0.9%	

F 13 組合活動に振り向けている1週間あたりの時間数（A：通常の週、B：最も長い週）

A：通常の週

1. 0時間	10.2%	5. 20～30時間未満	1.0%	9. 60～70時間未満	0.4%
2. 5時間未満	55.5%	6. 30～40時間未満	2.2%	10. 70時間以上	0.4%
3. 5～10時間未満	8.2%	7. 40～50時間未満	11.0%	N A	4.1%
4. 10～20時間未満	4.2%	8. 50～60時間未満	2.8%		平均 9.7時間

B：最も長い週

1. 0時間	2.5%	6. 30～40時間未満	2.9%	11. 80～90時間未満	0.8%
2. 5時間未満	31.9%	7. 40～50時間未満	6.2%	12. 90～100時間未満	0.2%
3. 5～10時間未満	19.1%	8. 50～60時間未満	4.5%	13. 100時間以上	0.4%
4. 10～20時間未満	17.5%	9. 60～70時間未満	3.6%	N A	3.4%
5. 20～30時間未満	5.8%	10. 70～80時間未満	1.3%		平均 15.9時間

F 14 1週間あたりの時間外労働時間数（A：通常の週、B：最も長い週）

A：通常の週

1. 0時間	16.8%	5. 20～30時間未満	2.3%	9. 60～70時間未満	0.1%
2. 5時間未満	31.7%	6. 30～40時間未満	0.7%	10. 70時間以上	0.1%
3. 5～10時間未満	27.3%	7. 40～50時間未満	1.9%	N A	2.4%
4. 10～20時間未満	16.5%	8. 50～60時間未満	0.4%		平均 6.1時間

B：最も長い週

1. 0時間	6.3%	5. 20～30時間未満	15.0%	9. 60～70時間未満	0.7%
2. 5時間未満	16.3%	6. 30～40時間未満	3.6%	10. 70時間以上	1.0%
3. 5～10時間未満	15.1%	7. 40～50時間未満	2.8%	N A	2.6%
4. 10～20時間未満	35.5%	8. 50～60時間未満	1.2%		平均 13.2時間

F 15 現在所属する、あるいは所属していた職場（工場・事業所・営業所）の従業員規模

1. 30人未満	14.2%	4. 300～499人	9.6%	7. 3,000～4,999人	4.1%
2. 30～99人	15.4%	5. 500～999人	11.9%	8. 5,000～9,999人	3.2%
3. 100～299人	20.6%	6. 1,000～2,999人	14.2%	9. 10,000人以上	5.8%
				N A	0.9%
					平均 1,613人

Q 1 あなたは、一般組合員の時、組合活動にどの程度参加していましたか。

1. 積極的に参加していた	9.9%	3. あまり参加していなかった	36.3%		
2. できる限り参加していた	44.2%	4. まったく参加していなかった	9.4%	N A	0.3%

Q 2 あなたが、青年・女性委員（部員）や職場委員、分会役員など、A：初めて組合の業務に携わることになったきっかけ、また、B：執行委員・役員になったきっかけ（執行委員・役員以上の方）はどのようなものでしたか。以下の中から、AとBそれぞれについて、あてはまる番号を記入してください。なお、F 10 で3または4の方は、Aのみ回答して下さい。

A：初めて組合の業務に携わることになったきっかけ

1. 自ら率先して	3.7%	5. 順番で	21.1%
2. 上司に勧められて	13.6%	6. その他	3.3%
3. 職場の同僚に勧められて	15.7%	7. あてはまらない	3.0%
4. 組合役員に勧められて	38.9%	N A	0.6%

B：執行委員・役員になったきっかけ

1. 自ら率先して	4.0%	5. 順番で	7.8%
2. 上司に勧められて	10.1%	6. その他	3.3%
3. 職場の同僚に勧められて	4.0%	7. あてはまらない	5.3%
4. 組合役員に勧められて	56.0%	N A	9.4%

Q 3 あなたが、組合役員・委員（部員）を引き受けた主な理由はどのようなものでしたか。以下の中から、あてはまるものを3つ以内で選んで下さい。

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| 1. つきあいや接する情報の範囲が広がり、視野が開ける | 64.0% |
| 2. 交渉力や折衝力、管理能力など職場では身につけにくい能力の取得に役立つ | 23.9% |
| 3. これからの昇進や昇格にとって有利になる | 7.7% |
| 4. 賃金や労働条件を改善したい | 16.5% |
| 5. 仕事や処遇面の差別、人事の不公平などを撤廃したい | 13.1% |
| 6. 出身職場や事業所の声を反映したい | 17.8% |
| 7. 健全な労使関係を構築したい | 8.3% |
| 8. 社会や政治の変革につくしたい | 1.4% |
| 9. なんとなく面白そう | 17.4% |
| 10. 世話役活動が好き | 6.2% |
| 11. 職場での仕事にもの足りなさを感じる | 4.7% |
| 12. ことわる理由がない | 33.5% |
| 13. その他 | 11.5% |
| N A | 0.7% |

Q 4 A あなたは、これまでにどのような組合業務を経験してきましたか。以下の中から、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

- | | | | | | |
|------------|-------|----------|-------|-----------|-------|
| 1. 賃金・労働条件 | 44.8% | 6. 青年 | 31.9% | 11. 国際 | 3.0% |
| 2. 産業・経営対策 | 19.4% | 7. 男女平等 | 15.5% | 12. 企画 | 19.8% |
| 3. 組織対策 | 31.1% | 8. 広報・教育 | 31.8% | 13. 総務・財政 | 13.3% |
| 4. 安全衛生 | 33.8% | 9. 政治 | 30.7% | 14. その他 | 3.5% |
| 5. 共済 | 30.5% | 10. 社会貢献 | 22.2% | 15. わからない | 11.4% |
| | | | | N A | 1.2% |

Q 4 B また、上記で○をつけた業務の中で、最も長く経験した業務はどれですか。

1つだけ選んで、番号を記入して下さい。

- | | | | | | |
|------------|-------|----------|-------|-----------|------|
| 1. 賃金・労働条件 | 19.2% | 6. 青年 | 18.0% | 11. 国際 | 0.1% |
| 2. 産業・経営対策 | 4.0% | 7. 男女平等 | 1.7% | 12. 企画 | 4.6% |
| 3. 組織対策 | 8.6% | 8. 広報・教育 | 9.3% | 13. 総務・財政 | 2.6% |
| 4. 安全衛生 | 6.1% | 9. 政治 | 2.4% | 14. その他 | 3.5% |
| 5. 共済 | 5.3% | 10. 社会貢献 | 1.7% | 15. わからない | 8.9% |
| | | | | N A | 4.2% |

Q 5 あなたの職場では、以下のような取り組みを、日頃どの程度行っていますか。以下の a～h それぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	いる	日常的に行っている	いるときどき行っている	ない	あまり行っていない	まったく行っていない	よくわからない	N A
a 組合員から直接意見や要望を聞く職場会議（対話会）などの開催	14.3%	50.1%	24.1%	7.5%	3.9%	0.2%		
b 組合行事（レクリエーション）などの開催	8.3%	49.0%	27.5%	12.2%	2.9%	0.2%		
c 組合の動きなどに関する組合員への報告や伝達	32.9%	50.2%	12.0%	2.6%	2.0%	0.3%		
d 機関紙やビラなどの発行	35.5%	35.8%	14.2%	10.7%	3.4%	0.4%		
e 職場環境や安全衛生などのチェックを行うための職場巡回	15.4%	35.1%	28.0%	15.2%	6.0%	0.4%		
f 組合員向けの学習会や勉強会の開催	7.2%	43.2%	29.8%	14.9%	4.6%	0.3%		
g 各種相談活動	21.1%	36.7%	26.4%	9.0%	6.3%	0.4%		
h 共済への加入の働きかけ	14.6%	46.5%	23.8%	9.8%	4.8%	0.4%		

Q6 あなたは日頃、労働組合やその活動について、どのように感じていますか。以下のa～kそれぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	そう思う	う思う ある程度そ	思わない あまりそう	い そう思わな	N A
a 組合員が気軽に参加できる活動が少ない	14.8%	46.9%	33.4%	4.3%	0.7%
b 組合員である以上、組合からの協力要請に応えるのは当然だ	12.6%	51.9%	28.1%	6.9%	0.4%
c 組合活動の情報は、組合員に正確に提供され、共有されている	14.0%	60.1%	22.9%	2.7%	0.3%
d 執行部は会社の情報を、組合員に正確に伝達している	21.5%	63.7%	13.0%	1.3%	0.5%
e 職場問題の改善にあたっては、組合の果たす役割が大きい	32.5%	53.5%	11.9%	1.7%	0.4%
f 生活の改善にあたっては、組合の果たす役割が大きい	23.1%	51.7%	22.5%	2.4%	0.4%
g 職場集会などでは、組合員からよく意見が出ている	7.0%	40.1%	42.7%	9.5%	0.6%
h 執行部は経営に対して、組合員の立場から発言している	29.4%	57.7%	10.6%	1.7%	0.7%
i 組合の方向性と自分の考え方には温度差がある	6.3%	22.8%	56.5%	13.6%	0.8%
j 組合費に見合った組合活動が行われている	11.9%	56.4%	24.8%	6.3%	0.6%
k 組合員は労働組合運動に何も期待していない	6.3%	33.9%	49.2%	10.0%	0.6%

Q7 あなたは、組合役員・委員として育成されているという実感がありますか。

1. 大いにある	16.2%	4. あまりない	9.9%
2. ある程度はある	48.6%	5. まったくない	3.2%
3. どちらともいえない	21.9%	N A	0.1%

Q8 あなたは、組合活動に充実感を感じていますか、いませんか。

1. 感じている	13.7%	4. どちらかといえば感じていない	9.7%
2. どちらかといえば感じている	40.7%	5. 感じていない	4.7%
3. どちらともいえない	31.0%	N A	0.2%

Q9 あなたが、組合活動を続ける中で感じる悩みや不満などについて、以下の中から、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

1. 組合役員・委員を続けると、仕事や職場の変化についていけなくなる	18.0%
2. 今後の仕事上の昇進・昇格が心配である	12.4%
3. 組合業務が忙しくて仕事に支障をきたす	21.4%
4. 組合業務のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている	37.8%
5. 仕事が忙しくて組合業務ができない	30.2%
6. 組合活動の成果が感じられない	19.9%
7. 組合の方針や姿勢に疑問を感じる	10.5%
8. 組合役員・委員としての悩みを相談する相手がいない	6.5%
9. 組合内の人間関係がよくない	3.5%
10. 組合活動の中で能力を発揮できない	3.3%
11. 自分の考えや提案が取り入れられない	2.5%
12. 他組合の役員・委員と接する機会が少ない	13.1%
13. 今後の組合役員・委員としての将来が心配である	13.6%
14. 組合員とのコミュニケーションの機会が少ない	16.0%
15. 代わりの人がいないので役員・委員をやめられない	22.0%
16. 自分は役員・委員に向いていない	12.9%
17. その他	3.4%
18. とくに悩みや不満はない	15.0%
N A	0.9%

Q10 あなたは、組合活動が続ける中で、次のような経験が最近どの程度ありますか。以下のa～nそれぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	よく経験する	するときどき経験する	ない	あまり経験しない	そのような経験はない	N A
a 支部・単組の執行部へのなり手がいない	36.8%	34.3%	17.1%	11.3%	0.4%	
b 組合役員と組合員との間で、組合についての考え方の違いを感じる	14.6%	41.5%	34.0%	9.3%	0.7%	
c 組合の意思決定が三役主導で行われ、他の役員の意見があまり反映されない	3.9%	20.6%	52.6%	22.5%	0.4%	
d 職種間で組合員の利害調整が難しくなっている	5.9%	27.9%	45.9%	19.7%	0.6%	
e 組合活動に理解のない上司が増えている	8.1%	28.7%	43.8%	19.1%	0.4%	
f 組合財政悪化のもとで、組合の取り組みが縮小している	5.1%	18.7%	46.1%	29.5%	0.7%	
g 組合役員がすぐが変わってしまい、経験が蓄積・継承されていない	7.3%	26.8%	44.7%	20.7%	0.6%	
h 産別や連合の地方組織の活動への参加・協力が負担になっている	11.5%	33.9%	37.8%	16.2%	0.6%	
i 女性が組合活動に積極的に参画できるような配慮が十分ではない	6.1%	22.7%	44.9%	25.8%	0.5%	
j 組合役員間で、組合についての考え方の違いが大きい	4.6%	22.9%	51.0%	20.9%	0.7%	
k 組合の職場会議（対話会）や集会への参加状況が悪い	16.8%	37.1%	32.7%	12.7%	0.7%	
l 決められた行事や会議、活動にしか取り組んでいない	10.0%	42.2%	36.4%	10.9%	0.4%	
m 憧れや目標となる先輩役員がいない	11.0%	29.2%	39.3%	19.9%	0.5%	
n 組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている	28.5%	35.2%	24.3%	11.4%	0.6%	

Q11 あなたは、組合関係の役職の継続についてどのように考えていますか。

- | | |
|----------------------|-------|
| 1. 続けてやりたいと思う | 22.5% |
| 2. 他にやる人がいなければやってもよい | 26.0% |
| 3. どちらともいえない | 30.1% |
| 4. できるだけやりたくない | 15.5% |
| 5. 全くやりたくない | 5.8% |
| N A | 0.1% |

Q12 あなたがやりたい、やってもよい役職はどこまでですか。

- | | |
|---------------------|-------|
| 1. 執行委員・役員になる以前のレベル | 24.2% |
| 2. 支部執行委員レベル | 22.7% |
| 3. 支部三役レベル | 13.5% |
| 4. 単組執行委員レベル | 16.5% |
| 5. 単組三役レベル | 15.8% |
| 6. 産別役員レベル（含む地方組織） | 2.3% |
| 7. 連合役員レベル（含む地方組織） | 3.5% |
| N A | 1.5% |

Q13 あなたは、後輩などに組合役員・委員になることを勧めますか。

- | | |
|-------------|-------|
| 1. 積極的に勧める | 16.6% |
| 2. ある程度は勧める | 61.5% |
| 3. あまり勧めない | 17.4% |
| 4. まったく勧めない | 4.2% |
| N A | 0.3% |

Q14 あなたは、組合役員の最も有効な人材育成方法は何だと思えますか。以下の中から、有効だと考えるものを3つ以内で選んで下さい。

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| 1. 三役や先輩役員との意見交換や議論 | 45.8% |
| 2. 上部組織の役員との意見交換や議論 | 19.7% |
| 3. 一般組合員との定期的な対話 | 38.3% |
| 4. 他の企業の組合役員との交流や意見交換 | 30.9% |
| 5. 組合の方針や政策立案作業への参画 | 15.5% |
| 6. レクリエーションや学習会などへの企画や運営 | 30.7% |
| 7. 労使協議・交渉への出席や発言 | 31.1% |
| 8. 先輩役員による助言やサポート（lonl や個別ミーティングなど） | 16.3% |
| 9. 上部組織や外部機関が実施する研修やセミナーへの参加 | 19.4% |
| 10. 自己啓発 | 8.5% |
| 11. その他 | 1.7% |
| NA | 1.2% |

Q15 あなたは、組合員にとって労働組合は頼りになる組織になっていると思えますか、思いませんか。

- | | | | |
|------------------|-------|------------------|------|
| 1. 頼りになっている | 18.8% | 4. どちらかといえば頼りにない | 6.2% |
| 2. どちらかといえば頼りにない | 50.4% | 5. 頼りにない | 2.4% |
| 3. どちらともいえない | 22.0% | NA | 0.1% |

Q16 次にあげる組合の取り組み課題に対して、労働組合の影響力はどの程度あると思えますか。以下の a～m それぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	力 大 が 有 る	が や あ や る 影 る 響 力	力 あ は ま り 影 響	響 ま 力 た は く な い 影	NA
a 賃金・一時金・退職金の水準維持・引き上げ	43.7%	42.6%	11.3%	2.1%	0.2%
b 労働時間管理の適正化	34.1%	47.7%	15.0%	2.8%	0.3%
c 定年制度、継続雇用制度の設計・運用	24.8%	53.8%	18.8%	2.4%	0.2%
d 雇用の維持・確保	30.8%	48.2%	17.7%	3.1%	0.3%
e 要員（人員）配置の適正化	10.7%	37.5%	41.7%	9.7%	0.4%
f 教育訓練や能力開発など、人材育成の取り組み	9.3%	39.5%	43.7%	7.3%	0.2%
g 安全衛生やメンタルヘルス対策	20.3%	55.6%	20.8%	3.1%	0.2%
h 職場における男女平等の実現	15.7%	49.6%	29.5%	4.8%	0.3%
i 育児や介護との両立支援に向けた取り組み	25.1%	53.9%	18.1%	2.6%	0.3%
j 直接雇用する非正規労働者の処遇改善	17.2%	43.7%	31.6%	7.3%	0.3%
k 企業行動や経営に対するチェック	18.4%	47.2%	29.5%	4.6%	0.3%
l 国の政策決定などに対する政治活動	13.2%	45.9%	34.3%	6.4%	0.2%
m ボランティアなどの社会貢献活動	17.1%	51.3%	27.0%	4.4%	0.2%

Q17 あなたの組合では、大会や中央委員会、執行委員会などの決議・執行機関を除く下記のような組合活動において、オンライン会議システム（Zoom、Teams等）を活用していますか。活用している活動について、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. 職場集会・対話会 | 47.9% |
| 2. レクリエーション | 30.0% |
| 3. 学習会や勉強会 | 44.1% |
| 4. 相談活動 | 15.1% |
| 5. 職場のチェック（残業や安全衛生など） | 9.6% |
| 6. 組合役員間の会議・打ち合わせ | 56.8% |
| 7. 組合役員間の交流・懇親 | 27.5% |
| 8. その他 | 1.5% |
| 9. オンライン会議システムは活用していない | 18.8% |
| NA | 2.4% |

Q18 組合活動において、オンラインツールの活用によるメリットはありましたか。以下の中から、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

1. 組合員からの意見や要望が多くあがるようになった	9.9%
2. これまで参加が難しかった組合員が参加してくれるようになった	36.9%
3. 個別の相談を受けやすくなった	6.7%
4. 労働組合のホームページやSNS等へのアクセスが増えた	5.0%
5. 機関紙や会議資料などのペーパーレス化が進んだ	21.6%
6. 取り組みの幅が広がった	19.8%
7. 組合役員間の会議や打ち合わせなどがやりやすくなった	31.7%
8. 時間を有効に使えるようになった	45.3%
9. 組合活動と、仕事や家庭生活との両立がしやすくなった	19.3%
10. その他	1.7%
11. とくにメリットを感じることはない	8.5%
12. オンラインツールは活用していない	17.8%
NA	2.2%

Q19 組合活動におけるオンラインツールの活用で、何か悩んでいることや苦勞している点がありますか。以下の中から、あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけて下さい。

1. 職場の様子がわかりにくくなっていること	25.6%
2. 組合員の意見や要望を把握しづらくなっていること	18.6%
3. レクリエーションや学習会などへの参加数が減っていること	11.6%
4. 組合員間で話したり、交流したりする機会が減っていること	32.2%
5. 組合役員間の意見交換がしづらくなっていること	17.8%
6. 会議資料の作成などの手間が増えていること	5.8%
7. ITスキルを持つ特定の役員に仕事が集中してしまうこと	11.0%
8. オンライン設備の設置や利用にコストがかかること	9.1%
9. 仕事の引き継ぎや組合役員の育成が難しくなっていること	10.8%
10. 次の役員候補を見つけるのが難しくなっていること	13.5%
11. その他	3.5%
12. 悩みや苦勞していることはとくにない	29.6%
NA	5.0%

Q20A あなたは、どの政党を支持していますか。

1. 自民党	14.4%	4. 共産党	0.6%	7. 社民党	0.4%
2. 立憲民主党	14.0%	5. 日本維新の会	4.2%	8. その他の政党	0.7%
3. 公明党	1.6%	6. 国民民主党	30.7%	9. 支持する政党はない	32.9%
				NA	0.6%

Q20B (Q20Aで「9」に回答した方) 支持する政党がない理由は何ですか。以下の中から、あてはまるものを2つ以内で選んで下さい。

1. 信頼できる政党がないから	30.3%
2. 政党の主張がよくわからないから	13.2%
3. その時々で自分の考えに近い政党を支持するから	45.2%
4. 特定の政党を支持しても政治は変わりそうにないから	11.7%
5. そもそも既成政党には期待していないから	9.0%
6. 政党政治そのものに意味がないから	4.3%
7. 支持する政治家がいないから	11.9%
8. 政治には関心がないから	13.4%
9. なんとなく	7.4%
NA	0.3%

Q21 組合役員の育成や労働組合のあり方として、あなたの考え方に近いのはどれですか。(1)～(6)それぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	aの考え	aに賛成	え ば a に 賛 成	ど ち ら か と い え な い	ど ち ら と も い え ば b に 賛 成	ど ち ら か と い	bに賛成	N A	bの考え
(1)	組合役員は多くの人が経験できるように短期間で交代した方がいい	15.0%	26.9%	31.9%	21.0%	5.0%	0.2%	0.2%	組合役員は特定の人に長く経験してもらった方がいい
(2)	組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ	21.2%	40.5%	24.7%	10.7%	2.8%	0.2%	0.2%	組合役員は個々の専門性を高めるために、業務を限定して育成するべきだ
(3)	組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ	23.5%	32.9%	29.2%	8.6%	5.7%	0.2%	0.2%	組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ
(4)	女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ	12.1%	17.5%	21.5%	23.9%	24.8%	0.2%	0.2%	女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材に育てることを優先すべきだ
(5)	政策制度の実現のためには、特定の政党との支持・協力関係を維持するべきだ	8.0%	16.9%	31.5%	22.5%	20.9%	0.3%	0.3%	特定の政党にこだわらず、政策の中身に応じて、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ
(6)	企業別組合の枠を超えた横のつながりや連帯を重視すべきだ	22.6%	37.1%	29.3%	7.2%	3.6%	0.2%	0.2%	企業別組合の枠内での活動に専念すべきだ

Q22 あなたは、次のような考え方に賛成ですか、反対ですか。以下のa～eそれぞれについて、あてはまる番号に○をつけて下さい。

	賛成	い え ば 賛 成	ど ち ら か と い え な い	ど ち ら と も い え ば 反 対	ど ち ら か と 反 対	反対	N A
a 雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ	16.4%	22.4%	32.0%	19.8%	9.1%	0.3%	0.3%
b 所得の再分配を通じて、格差をより小さくすることが重要だ	13.9%	31.4%	34.3%	14.3%	5.7%	0.4%	0.4%
c 税などの個人負担を増やしても社会保障を充実すべきだ	7.5%	20.2%	38.1%	24.1%	9.8%	0.4%	0.4%
d 正規労働者は自らの雇用や処遇を見直しても、非正規労働者の雇用確保や処遇改善に取り組むべきだ	4.6%	16.6%	42.1%	23.8%	12.4%	0.6%	0.6%
e 労働力不足への対応のため、外国人労働者をもっと増やすべきだ	6.8%	23.1%	40.8%	17.7%	11.2%	0.4%	0.4%

○労働組合の現状をみて、どのような点に問題があると思いますか。

－ご協力ありがとうございました－