

### <研究ノート>労働組合によるキャリア教育の 実践(2) : 情報労連による「明日知恵塾」の 取り組み

GOTO, Kayo / UENISHI, Mitsuko / 上西, 充子 / 後藤, 嘉代

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

14

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

49

(終了ページ / End Page)

57

(発行年 / Year)

2017-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013912>

# 労働組合によるキャリア教育の実践 (2)

## —情報労連による「明日知恵塾」の取り組み—

法政大学キャリアデザイン学部教授 上西 充子  
労働調査協議会主任調査研究員 後藤 嘉代

### 1 はじめに

本稿は、労働組合によるキャリア教育の実践事例を紹介する調査シリーズの第2回である。JAM（ものづくり産業労働組合）について紹介した第1回の梅崎・南雲（2016）が記しているように、本調査シリーズにおいてはキャリア教育を「職業教育やワークルール教育・労働教育を含んだ教育実践」として定義し、そのようなキャリア教育における労働組合の実践を考察する。

今回我々が取り上げたのは、情報労連が大学生を対象に実施している「明日知恵塾」の取り組みである。情報労連の組合員が学生に対して、「働くこと」についてのリアルな情報を伝え、学生と自由に意見を交わす取り組みであり、2006年に始まり、現在は年4回実施されている。直近の2017年2月開催は第45回にあたる。

ヒアリング調査は2回に分けて実施した。2016年12月7日には情報労連本部を訪問し、同事業の事務局を担当する高梨真貴子氏（情報労連本部・中央執行委員）と対馬洋平氏（情報労連本部・活動推進局長）にお話を伺った。2016年12月22日には「明日知恵塾」の立ち上げからその企画を主導してきた法政大学専門職大学院イノベーション・マネジメント研究科の藤村博之教授にお話を伺った。

以下では、第2節で「明日知恵塾」の実施主体である情報労連の概要を紹介する。第3節では「明

日知恵塾」の開始の経緯とねらいを紹介する。第4節では「明日知恵塾」の取り組み体制と実際のプログラムを紹介する。第5節では「明日知恵塾」の意義を複数の視点から検討する。第6節でまとめを行う。

### 2 情報労連の概要<sup>1)</sup>と「情報労連21世紀デザイン」

情報労連（情報産業労働組合連合会）は情報通信・情報サービス・通信建設などの業種の全国273組合（2017年3月2日現在）・組合員20万8000人（2016年6月現在）で組織された組合である。

加盟組合にはNTT労組などのように単一の労働組合として全国各地に支部や分会組織を持つ「全国組合」と、情報労連の地方組織として全国47都道府県に設置した協議会にそれぞれ加盟する「県協議会加盟組合」がある。情報労連は、連合（日本労働組合総連合会）に加盟しており、また各国のサービス・情報通信等の労働者で構成している国際労働組合「UNI（ユニオン・ネットワーク・インターナショナル）」に加盟している。また機関誌『REPORT』を毎月発行し、ネットでその記事を公開している。

情報労連は2006年7月の第45回定期全国大会で「情報労連21世紀デザイン」を決定し、「新たな行動」を政策として掲げた。ここでは「これま

での企業内社会中心の活動を見直し、社会に期待され共感される運動に向けて、労働組合・組合員自らの行動を通じて、市民・NPO等と連携しながら地域社会などに新しい価値を創造することが重要」だと指摘された（永井、2008）。

この「新たな行動」は現在、平和運動や社会貢献活動などの領域で展開されている。本稿で取り上げる「明日知恵塾」は、社会貢献活動の一環であり、試行的には2006年6月より開始された。これは上述の「新たな行動」の先行的な取り組みであり、背景には、法政大学藤村教授の呼びかけがあった。

### 3 「明日知恵塾」開始の経緯とねらい

藤村教授が「明日知恵塾」の構想を考え始めたのは2005年前後であったという（情報労連、2013）。当時は若者の早期離職が問題視されていた。

藤村教授に伺ったところによれば、当時、学生が職場の実態を知らずにイメージだけで会社を選択し、イメージと現実が違うことから早期離職に至るケースが多かったため、「働き始めたかどうか」ということになるのかを学生にちゃんと伝えなければいけないと思うようになったという。

実際に働くようになると、理不尽な顧客も存在し、問題のある上司もいる、意地の悪い先輩もいる、けれどもそういう人たちとうまくやりながら働いていくと、そのうちに働く喜びも分かってくる——そういうことは企業側からは学生には伝えられない情報であるという。

そこで藤村教授が目に向けたのが労働組合であった。藤村教授が全国労組生産性会議の研究集会で、学生が「働くこと」に関する情報を持っていないことを課題としてあげ、「学生の職業観育成のために労働組合が一肌脱いで欲しい」と呼びかけたところ、それに積極的に応えたのが情報労連の役員であったという<sup>2)</sup>。

藤村教授に伺ったところによれば、当時、様々な産業別労働組合に声をかけたが、他の産業別労働

組合の反応はよくなかったという。産業別労働組合に声をかけたのは、単組だと企業の色が強くてしまうため、それを避けたかったためだが、声をかけた産業別労働組合の多くからは、組合員ではない人（学生）に対する取り組みであることから、そこに労力をかけて取り組むということには理解を得ることが難しかったという。その中で情報労連だけが「良い取り組みなのでやりましょう」と反応してくれたという。

当時の情報労連の受け入れ側は、政策局長の杉山豊治氏（現在は連合総研の主任研究員）。杉山氏は情報労連の機関誌『REPORT』2006年7月号の中で、「新たな行動」について、「社会から共感され期待されるために、まず自らが動くということ」だと語っている（情報労連、2006）。

学生がリアルな形で「働くこと」を感じることができる機会をつくるために労働組合に協力を求めた藤村教授の期待に、「新たな行動」を始めようとしていた情報労連の動きが呼応して始まったのが、「明日知恵塾」だったと言えるだろう。

2006年6月の第1回の交流会には社会人側として情報労連の各構成組織から若手の組合員が25人参加。学生側は法政大学・藤村教授のゼミ生を中心に18人が参加。「働くってホントに楽しいの!？」をテーマに、6グループに分かれてのグループディスカッションが行われた。「分からないことがあっても周りに聞きづらい雰囲気の職場」「遅くまでつづく残業」など、企業説明会では出てきそうにないリアルな現場の話も語られ、仕事の苦しさや楽しさが「生の現場」の声として学生に伝えられた。最後には藤村教授がまとめを行い、仕事をする上で大切なものとして「仲間」と「成長」をあげ、仲間の助けをもらいながら難しいと思える仕事を乗り越えていく、その積み重ねが力になると語ったという（情報労連、2006）。

## 4 「明日知恵塾」の取り組み体制と実際のプログラム

本節では情報労連の担当者へのヒアリングに基づき、現在の「明日知恵塾」の取り組み体制と実際のプログラムを紹介する。

現在の「明日知恵塾」は年4回の開催を年度ごとに計画して行われている。情報労連関係者5名と、大学教員5名からなる「社会貢献活動共同プロジェクト」(代表：藤村教授、副代表：情報労連本部・書記長 柴田謙司氏)という運営委員会が年に1回会議を行い、教員側からの要望を聞きながらプログラムの内容を企画している。

「明日知恵塾」開催の目的は、学生と社会人との意見交換を通じて、「働くことの真の姿」を伝え、働くことに対する学生の意識啓発を図ること、と整理されている。

土曜日午後の13:30から17:00を基本として実施されており、その後に懇親会の時間も設けられている。2016年10月の第43回までの延べ参加者数は、学生916名、社会人583名に上る。各回の内容は「明日Earth」ホームページ上に「過去レポート」としてまとめられている。

1回あたりの参加者はグループワーク形式の場合、学生20~30名程度に対し社会人12~16名程度の規模が予定されており、学生が4人、社会人が2人ほどで1つのグループを組む。複数の社会人がグループに参加することにより、複数の業界・業種の話が聞けるメリットがあるという。

各回のプログラムは継続参加を前提とはしておらず、単発での参加もできる。参加は事前予約制で、運営委員の大学教員からの声掛けによってゼミ生が参加するケースが多い。情報労連加盟組合の機関紙やメールマガジン等による周知も行われており、組合員の家族が参加することもある。情報労連のフェイスブック等を通じた一般の参加者も少数ながらみられる。

参加者は大学2、3年生が中心だという。参加した学生に対するアンケート結果からは、参加目的としては「社会勉強のため」と「社会人との交

流」の回答が多い。なお、参加する学生の中には情報通信業に関心がない学生もいるが、参加を通して就職先として情報通信業を考えるようになる場合もあるという。

社会人については情報労連傘下の単組から参加を呼びかけてもらっている。専従ではなく仕事をしながら組合の役員を担っている20代から30代の組合員が単発で参加することが多いという。

現在のプログラムは職場見学を伴わない通常形式の場合、最初に社会人によるプレゼンテーションが10~15分ほど行われる。「社会人がどのように一日を過ごしているかを聞きたい」という学生の希望に応じて始まったものだが、現在は藤村教授の要望により、業界の仕組みを説明することに主眼が置かれており、「インターネットはなぜつながる?」「通信建設業界って?」などのテーマで実施されている。後述の通り、普段利用しているサービスの裏側にある「労働の連鎖」を認識させたいというねらいがあるという。

続いて、テーマを設定して社会人と学生によるグループディスカッションが2時間半ほど行われる。グループディスカッションのテーマは「社会人に必要なコミュニケーション能力は?」「仕事でワクワク、ドキドキするときは?」「仕事で失敗したらどうするの?」「仕事と生活のバランスはどうしているの?」などである。「働くことの真の姿」を伝えるというねらいから、毎年のテーマは大きくは変わっていない。

事務局から社会人の参加者には、あらかじめ各回のテーマを伝える程度であり、あとは自分の体験を率直に話してもらうことにしているという。

2時間半のグループディスカッションはいくつかのサブテーマに区切られ、20分程度のディスカッション後に各グループの代表がグループディスカッションの内容を発表して全体共有を図ることが繰り返される。最後は、ファシリテーターの教員からのコメントでプログラムが締めくくられる。

ファシリテーターは藤村教授もしくは、運営委員の戎野淑子教授(立正大学経済学部)が務めて

おり、最後のコメントだけでなくテーマ設定から当日のプログラム全体のファシリテーションまでを担っている。

職場見学が組み込まれる場合もあり、その場合は平日に行われることもある。第41回の「明日知恵塾」は2016年2月10日（水）に実施され、NTT 霞が関ビルの「とう道」（配線や配管のためのトンネルや地下構造物）見学が実施され、その後「職場の人間関係はどうなっている？」をテーマとしたグループディスカッションが行われた。

2016年10月5日（水）の第43回には特別企画として国会見学ツアーが実施され、学生63名、社会人15名と多数が参加した。国会見学後には参議院議員の石橋みちひろ氏と吉川さおり氏からのレクチャーがあり、さらに「私たちの暮らしと政治 雇用の将来について」のグループディスカッションも実施された。

プログラム終了後の懇親会の場では、グループディスカッションよりもさらにざっくばらんな会話が行われ、就職活動についてアドバイスを求める学生の姿も見られるという。また懇親会は、参加した学生同士の交流の場ともなっている。

## 5 「明日知恵塾」の意義

以下では主に情報労連事務局と藤村教授へのヒアリング結果にもとづき、補足的に情報労連の機関誌『REPORT』の掲載情報も参照しながら、「明日知恵塾」の意義を5つの側面に分けて検討していきたい。

### (1) 「働くこと」をテーマに据えることの意義

毎回の「明日知恵塾」は、前述の通りグループディスカッションを中心に置いて、時間をかけて開催されている。全体テーマは「働くこと」であり、それが「社会人に必要なコミュニケーション能力」「仕事と生活のバランス」など毎回のテーマに落とし込まれている。

今回ヒアリングに向かいだした我々は、このテ

マは現在の視点からは広すぎるのではないかという問題意識を抱いていた。「働くこと」を考える機会は、藤村教授がこの企画を構想したという2005年当時にはあまりなかったかもしれないが、今日では多くの大学がカリキュラムの中にキャリア教育科目を取り入れており、仕事のやりがいや必要とされるコミュニケーション能力、ワーク・ライフ・バランスなどを考える機会もあると考えられるからだ。卒業生の若手社会人や企業の人事担当者が大学に出向いて学生に語る機会も今日では多く存在している。

しかし藤村教授は、今日でもこのような機会は意義があるという認識であった。働くことについて具体的にイメージできないという学生が抱える課題は、今も変わっていないというのが藤村教授の認識である。

藤村教授によれば、グループワークで社会人と接することにより、「社会人も悩みながら働いているんだ」と知ることができるという。また、第一志望ではない会社で働く中で、仕事の面白さを見出したりしていることも知ることができるという。

仕事をしていく中では、いいこともあれば悪いこともある、それをすべて学生には伝えてほしいというのが藤村教授の願いであり、企業側ではなく労働組合に協力を依頼している最大の理由はそこにあるという。たとえばグループディスカッションの中で残業が話題になることもあるが、「残業してでもやりとげべき仕事がある」という現実が社会人から語られることによって、残業に対する見方が変わる学生もいるという。

藤村教授は毎回のプログラムの冒頭に次のような話を学生にするという。

「もし本当に仕事が面白いんだったら、みんなお金を払って仕事をするはずだ。でも仕事をするとお金がもらえる。他の人がやりたくないと思っていることや、できないことをやる、だからこそお金がもらえる。しかし仕事が面白くないかというとなんかそんなことはなくて、やっているうちにだんだん面白さが分かってくる。ただしそれには時間

がかかる。3年は辛抱しろよと言われていることはそういうことなんだよ」と。

情報労連の担当者へのヒアリングからも、組合員だからこそ「働くこと」の現実を率直に語れるとの言及があった。会社を代表して来ている立場だと会社を良く見せようとする力が働くが、組合員という立場であると、良いところも悪いところも話せるため、仕事上の失敗の話なども含め、実体験を包み隠さず話すことができるという。そのため「失敗したらすべて終わってしまうんじゃないか」といった漠然とした不安を抱きがちな学生にとって、社会人の実際の体験や日々の日常に即した話を聞くことができるというメリットがこのプログラムにはあり、それは「働くこと」についてのイメージと現実のギャップをなくすという本プログラムの元々のねらいに貢献している、という認識が示された。

若者を使い捨てる「ブラック企業」への警戒心が学生の間に高まってきていることは、「明日知恵塾」の運営者側にも感じ取られている。しかしそのような問題を直接にとりあげることよりは、組合員から働くことの実感をざっくばらんに何うことを通して、ネガティブな情報に振り回されることなく「働くこと」を現実的に考えられるようになることが、期待されているようだった。

また、前述の運営委員会に参加している大学教員らの要望も、現在のようなテーマで、というものであるという。

なお、学生は就職活動に向けたアドバイスを求めがちであるが、藤村教授の意向もあり、あえてそこにフォーカスすることは避けているという。

## (2) つながりと仲間を意識することの意義

上記とも関連するが、「明日知恵塾」では働く人同士の「つながり」や「仲間」を意識できることが重視されている。

プログラムの前半の社会人によるプレゼンテーションでは、情報通信の事業などにかかわる様々な仕事が語られる。システムトラブルに対応するSEの仕事、お客様対応を行うコールセンターの

仕事、ユーザーの自宅内の施工工事の仕事などが、写真とともに、また場合によっては光ファイバーなど現物を持参して、紹介される。

必ずしもそれらの仕事そのものへの理解を深めることが目的ではない。仕事を語ってもらう一番の理由は、「私たちが便利な生活ができているのは、そういう人たちが働いてくれているからだ」ということがわかる社会人になってほしいからだという。そのため、普段目にしないような仕事をしている人に積極的に語ってもらっているという。

「私たちの社会が労働の連鎖で保たれていることを学生に伝えたい」というのは、藤村教授の当初からの思いであったという。その「労働の連鎖」のどの部分を自分は担っていくのかを学生には考えてもらいたいと、藤村教授は語った。

また、仕事上の失敗などをグループディスカッションのテーマにすることは、人事部からは聞けない仕事の現実を聞ける機会であるとともに、仕事で困った時に、「どう助けてもらえるか」を知る機会でもある。自分が苦しい状態になった時に「自分を支えてくれる仲間がいる」と思えるようになること、それは労働組合というものが大切にしている価値観であり、学生に実感してもらいたいものであろう。

## (3) 小規模で継続的な取り組みであることの意義

上述の通り、「明日知恵塾」への学生の参加は、主に運営委員の大学教員を通した声かけによるものが多い。「明日知恵塾」のホームページにも募集は掲載されており、担当者としては幅広く参加者を募ろうという意思はあるが、実際の参加は人的ネットワークを通じた参加が主となっているという。

理由としては、学生は様子がわからないプログラムに一人では参加しづらいのが現状であること、広く一般に参加を呼びかけても実際の参加につながっていないことが挙げられた。これまでに、大学のキャリアセンターにチラシを置いてもらう

などの試みも行ったが、効果はなかったという。一般の学生からすると「明日知恵塾」の取り組みは通常のセミナーとの違いが見えにくいいため、今のところはプログラムの良さを分かっているゼミの先生や参加経験のあるゼミ生などを通じた口コミが一番効果的であるという。

このように「明日知恵塾」が比較的狭い対象に向けて実施されていることは、この取り組みの意義が一部の学生にしか広がらないという限界を意味するようにも思える。しかし藤村教授からは、よい取り組みであるという参加した学生からの評価に基づいて認知が広がっていくことがもっともよい広がり方だという見解が示された。

また、同じ学生が何度か継続して参加することを通じてこそ、参加した学生がじわじわと学び取っていくものがあることを考えれば、このような小規模かつ継続的な取り組みであることに積極的な意義を見出すこともできよう。

情報労連の機関誌『REPORT』には、「明日知恵塾」に5回参加したという2人の女性の声が紹介されている。

そのうちの1人、大学4年生の増田さんは、「明日知恵塾で社会人の方と接してみると、働く自分はいくまでも今の自分の延長なんだとわかります」「仕事の大変さを思い知らされることもあります、全然知らなかった世界の実態がわかるだけ不安も軽くなります」と語っている（情報労連、2010）。働くことに過度な不安も非現実的な期待も持たずに、今の自分の延長上に「働くこと」をとらえられるということ。それはやはり、何度か継続的に参加する中で徐々に得られた実感であるだろう。

もう一人の田淵さんも、「一流企業に勤めて、たくさんお給料をもらえるような仕事に就きたいと考えていた」が、「明日知恵塾」を通して社会人と触れ合って実際に現場で働いている“人間”を感じ取ることができたことによって、仕事の裏にある生活や家族、企業の社会的責任に目が向くようになったという（情報労連、2009）。

藤村教授のいう「働くこと」とは、社会人が熱

く語ることによって学生に伝わるものではなく、社会人と語り、社会人の仕事を知る中で学生自身が徐々に見出していくものなのだろう。そのような効果をもたらすためには、継続的な参加も可能な安定的な母集団があることには意味があるだろう。

とはいえ、参加者を安定的に集めることが課題であることも運営側には認識されている。現在は運営委員の先生のゼミ生を中心に声かけをしていることから、日程によっては他の予定と重なって参加者が集まらず、開催が中止となった回もある。今後は参加学生のすそ野を広げることに努めていきたいということであった。その際には教員とのつながりを作っていくことがポイントだと担当者は語った。

#### (4) 労働組合が行う取り組みであることの意義

労働組合が行う取り組みであることから、労働組合の役割を中心テーマとする回があったり、労働問題に対する組合の取り組みを語る場もあったりしてもよいのではないかと伺ってみた。しかし、労働組合の役割を前面に出して「明日知恵塾」が行われたことはなく、グループディスカッションの中で組合のことを語ってほしいという要望も担当者からは特に出していないという。

なぜか。そのようなねらいがなかったということでもあるのだが、学生は労働組合をあまり理解していないのが実情であるため、テーマに掲げても関心を集めることは難しいようだ。参加者に対するアンケートでも、今後希望するテーマとして労働組合をあげる者は少ない。また、なるほどと思えたのは、「参加する組合員にとっては、労働組合があることがある意味では当たり前である」という、情報労連の担当者の指摘である。労働組合があることが当たり前の環境にいる組合員が、労働組合の独自の役割を語ることは、案外困難なことであるのかもしれない。

もっとも毎回のプログラムの中では、「労働組合があるから守られている」というメッセージは

伝わるようにはなっていると情報労連の担当者は語った。

参加している学生も、労働組合がテーマの中心に据えられることはなくとも、参加する中で自然と労働組合というものへの理解を深めていると考えられる。藤村教授は「明日知恵塾」を、「労働組合の応援団を作る活動だと考えている」と語っている（情報労連、2013）が、それはそのような長い目で見た効果を指しての言葉であろう。

なおヒアリングの中では藤村教授より、参加した学生は就職後に労働組合の役員になることを勧められたときにそれを引き受けてくれるかもしれない、また労働組合のない企業に就職しても、労働組合を知っていることによって、労働組合があることの良さを伝えてもらえるかもしれないという期待もあわせて語られた。

#### (5) 若手組合員にとっての参加の意義

社会人という立場で参加する若手組合員には、スーツではなく私服で参加してもらうようにしているという。会社を代表する立場であれば、会社のことを良く語らなければいけないという力が働くが、組合員という立場で参加すると、良いことも悪いことも含め、実体験を包み隠さず話すことができる。情報労連の担当者はみている。仕事の上での失敗談なども、この場だからこそ具体的に話すことが可能になっているという。

藤村教授が語ったところによれば、若手組合員にとって「明日知恵塾」に参加することは、自らの体験や働き方を振り返る良い機会になっているようだという。働き始めたころにどんな思いで働いていたか、純粋だったころの思いを思い出し、もう一度仕事に対する自らの姿勢を考えるきっかけになった、といった感想が多数寄せられているという。

また情報労連の担当者から伺ったところによれば、たとえばワーク・ライフ・バランスについて問われて答えていく中で、「組合があるからこそこういう働き方ができているんだな」と感じるなど、組合員自身が組合のありがたみに気づきき

かけにもなっているだろうとのことであった。さらに、他社の社会人との交流の貴重な機会となるという意見や、学生と接する機会が少ないので、若い人の考えを知ることができてよかったという意見も聞かれるという。

毎回の開催は東京で行われているため、「明日知恵塾」の活動に対する理解は東京近郊の情報労連の組合員には浸透していると思うと情報労連の担当者は語った。

現在は情報労連に加え、損保労連からも毎回2、3名が「明日知恵塾」の取り組みに参加している。損保労連の側からも、社会貢献活動として学生と接点を持ちたいという要望があったという。

なお、藤村教授はこの「明日知恵塾」と同様の取り組みを、同じころから別の場で単組と組んで展開している。2010年にはNPO 人財育成ネットワーク推進機構を設立し、30社以上の企業の労働組合を賛助会員として組織化した。若手の組合員と学生が働くことの実際についてフリーディスカッションを中心とした学生支援セミナーを、毎月1回開催している。

## 6 おわりに

情報労連にとって「明日知恵塾」は、社会貢献活動であり、これから社会人になる若者たちと接することは、将来の労働組合の理解者を増やす取り組みだと認識されている。

学生が「働くこと」を企業の指揮命令に従うことと考えるのか、社会の中での「労働の連鎖」の一端を担うことと考えるのかは、働く意欲を高める上で大きな違いをもたらすだろう。労働組合を前面に出さない取り組みであるが、「明日知恵塾」は、労働組合ならではの意義をもつ取り組みであると言える。

謝辞：本調査は公益社団法人 教育文化協会による調査研究事業費の助成金を活用して実施したものである。謝してここに記す。



- 1) 情報労連ホームページとヒアリングによる
- 2) NPO人材育成ネットワーク推進機構ホームページの「設立までのあゆみ」による

#### 参考文献

- 梅崎修・南雲智映（2016）「労働組合によるキャリア教育の実践（1）—JAM（ものづくり産業労働組合）による「熟練技能継承事業」への取り組み—」『法政大学キャリアデザイン学会紀要 生涯学習とキャリアデザイン』Vol.14-No.1、2016年10月、pp.185-191.
- 情報労連（2006）「情報労連と法政大学が『新たな行動』で交流 『働く』って何！？ 飾らない言葉で『現場の声』を伝える」『REPORT』2006年7月号、pp.10-15.

- 情報労連（2009）「『明日知恵塾は“人間”を感じることができる場です』田渕朋子さん」『REPORT』2009年7月号、p.34.
- 情報労連（2010）「社会人は想像よりも身近でした 明日知恵塾に参加する大学生 増田成美さん」『REPORT』2010年4月号、pp.12-13.
- 情報労連（2011）「『働く自分も今の私の延長線』社会人のリアルトークで就業人生をイメージ 明日知恵塾」『REPORT』2011年4月号、pp.18-19.
- 情報労連（2013）「『働く』を大学生に伝える！」（インタビュー・藤村博之）『REPORT』2013年12月号、pp.14-15.
- 永井浩（2008）「学生たちに『働く最前線』を伝える『明日知恵塾』」『労働調査』2008年11・12月合併号、pp.22-25.

## **Career education practice implemented by unions (2): Group discussion programs of ICTJ**

UENISHI Mitsuko  
GOTO Kayo

---

ICTJ (The Federation of Information and Communication Technology Service Workers of Japan) has implemented group discussion programs for college students since 2006. Union members of ICTJ have joined the programs and given honest descriptions of their jobs. The programs are intended for students to understand the structure of mutual

dependence of workers, have real career perspectives, and avoid early retirement that primarily stems from “reality shock.” The programs not only serve as social action of ICTJ but also present young union members with the opportunity to take inventories of their career.