

UNIONSALON 動画概要一覧

コース	項目	動画名	動画時間	概要
組合役員コース				
	基本講座			
	1. 労働組合の意義と機能（パート1）	46:16	労働組合の活動が企業の存続・発展になくてはならないものであることを学びます。 組織内コミュニケーションや組合員の働きがい向上、現場情報に基づいたコンプライアンスや企業内活動に組合がどのように役立っているのかを確認していきます。	
	1. 労働組合の意義と機能（パート2）	42:25	また、組合活動にかかわることで、役員自身の能力開発・人材育成にどのように結びついていくのかを理解する講座です。	
	2. 組合役員の立場と役割	52:00	組合員が組合活動を評価し満足度を高めるためには、組合役員がどのような時、どのような立場で、どのように発言・行動すればよいか、マネジメントの手法から解き明かします。	
	3. コミュニケーション力（パート1）	28:21	組合活動を進めていくにあたって、組合役員に一番求められる能力、それはコミュニケーション能力です。 どのように組合員や役員間とのコミュニケーションをとれば、相手の理解や満足を得られるのか、また、そのコミュニケーションによって問題の解決にまでいたるのか、役員必須のテクニックを実践的に学ぶ講座です。	
	3. コミュニケーション力（パート2）	26:05		
	4. 職場討議・集会の進め方（パート1）	52:57	組合員が働いている職場には、日々たくさん問題が発生します。 その最大の課題解決者は、実は職場の組合員自身であることがとても多いのです。 その課題解決の場として職場集会・職場討議があります。	
	4. 職場討議・集会の進め方（パート2）	34:42	組合員を集めて、みんなで話し合い、みんなで決定して、みんなで実行するには進行役の関わり方がとても重要になってきます。 今回は、1対多数の話し合い時のコミュニケーションスキル（とマインド）を学びます。	
	5. 労使交渉・協議の進め方 ～労使Win-Winに導く交渉の考え方・進め方～	46:35	労使関係は力関係ではありません。 当然ですが労使交渉・協議によって相手から成果を得るには、相手との関係をWin－Winに持っていく交渉術が求められます。 労使関係を顧客関係ととらえて、相手の満足を通して自分たちの利益に結びつける交渉術の全テクニックを体系的に解説いたします。	
	6. 労働組合に求められる経営対策活動	41:24	雇用と賃金を守るためにも、今日の労働組合に必須となっている活動、それが経営対策活動です。 しかし、その活動は組合員にはわかりづらく、理解を得にくいものとなっています。	
	7. 「目標管理・人事考課」傾向と対策（パート1）	11:59	多くの企業で成果主義がうまくいかないのは何故なのか、どうすればうまく機能させることができるのか、明確にします。	
	7. 「目標管理・人事考課」傾向と対策（パート2）	12:53	また、組合員の側が成果主義の根幹として導入されている目標管理と人事考課制度をどのようにとらえ、どのように逆活用していくかを具体的に指し示します。	
	7. 「目標管理・人事考課」傾向と対策（パート3）	08:28		
	7. 「目標管理・人事考課」傾向と対策（パート4）	08:52		
	7. 「目標管理・人事考課」傾向と対策（パート5）	09:54		
	7. 「目標管理・人事考課」傾向と対策（パート6）	13:47		
	7. 「目標管理・人事考課」傾向と対策（パート7）	11:37		
	8. 知っておくべき労働法 労働組合と法律編	30:17	現場で起きる問題を法律で考えるとグレーな部分が多々あり、白黒とははっきりできないこともあります。 法律や条文をそのまま覚えるではなく、ユニオンリーダーとして組合活動を進める上で、「現場で働く組合員がいかに働きやすい環境にしていけるか」、さらには「コンプライアンスの観点から自分達の会社や組織を自分達で守る」ことをポイントに法律からの視点から、現場で活かせる考え方を学べます。	
	8. 知っておくべき労働法 ワークルール編	29:46		
	8. 知っておくべき労働法 労働時間管理編	34:25		
	【改】労働組合の意義と機能（前半）	04:03	労働組合の意義と機能の前半です。現代の労働組合が何を目指していくべきなのか、従来の組合活動とどのように違うのか、労使の対立関係の捉え方を学びます。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。	
	【改】労働組合の意義と機能（後半）	05:15	労働組合の意義と機能の後半です。前半を受けて、現代の労働組合が会社の中で果たしているコミュニケーション機能をはじめとした3つの機能について紹介します。視聴いただき、活動の必要性をご理解いただければとありがたいです。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。	
	【改】組合役員の立場と役割（前半）	04:36	組合役員の立場と役割の動画、前半です。組合役員個人として、どのような役割を担っているのか、職場でトラブルが発生したときにどのように対応すればいいのか、ケーススタディをもとに理解していただきます。視聴いただき、個人の対応の仕方についてご理解いただければとありがたいです。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。	
	【改】組合役員の立場と役割（後半）	02:18	組合役員の立場と役割の動画、後半です。組合役員個人として、組合活動を推進するための3つの役割について解説いたします。特に日常、組合活動として何をすべきかわからないというかたにおススメの講座です。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。	

コース	項目	動画名	動画 時間	概要
		【改】 職場討議・集会の進め方（前半）	06:43	職場討議・集会の進め方の動画、前半です。職場集会は、職場の声を吸い上げる貴重な機会です。準備や基本的な進行方法について解説していますので、こちらをモデルにいただき、ぜひ職場集会の場で活用していただきたいです。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。
		【改】 職場討議・集会の進め方（後半）	03:36	職場討議・集会の進め方の動画、後半です。後半の動画では、職場集会で意見を発散させるための手法や、まとめるための手法について解説しています。事前準備が必要になりますが、参加してよかったと思ってもらえる場づくりのためにぜひ活用ください。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。
		【改】 労使交渉・協議の進め方	05:23	労使交渉・協議の進め方の動画です。労使交渉や協議の機会は、会社の経営側との話し合いの貴重な場です。組合からの要求を伝えることも大切ですが、労使で感じている組織内の問題点を共有し、解決に結びつけることが大切です。ぜひ労使の話し合いに役立ててください。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。
		【改】 労働組合の経営対策活動	04:54	労働組合の経営対策活動の動画です。経営対策活動は、自分たちの会社・組織が「より良くなる」ための活動全般のことを指します。会社側の申し入れに対する受動的な対応と組合側から積極的に働きかける能動的な対応の２つの系統があります。能動的対応の考え方を紹介していますので、活動の中に取り入れていただきたいと思います。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。
		【改】 コミュニケーション力開発	03:14	組合役員のコミュニケーション力についての動画です。組合役員になると組合員とコミュニケーションをとる機会が多くなります。組合員と意思の疎通を図るために、気を付けるべきことや手順について解説しています。視聴いただき、コミュニケーションについて理解を深めていただければと思います。従来の動画よりも、見やすくコンパクトにまとめています。
	労使コミュニケーション			
		経営分析の基礎	36:38	経営分析の基本的な見方と会社の決算状況の知り方をお伝えします。 会社と業績について具体的な話をし、会社の状況を組合員にわかりやすく伝えられるようにしましょう。
		模擬労使交渉～導入編～	03:34	労使関係をより良くし、未来につながる交渉・協議を目指して、模擬演習を組織内で実施していくためのポイントをお伝えしています。
		模擬労使交渉～実践編～	11:09	
	一般的な労働組合基礎講座			
		運動方針策定について学ぼう	04:56	運動方針の定義や考え方、策定手続きの流れについて学ぶことができます。
		労働組合の組織運営	04:26	労働組合の組織を運営していくにあたっての考え方について学ぶことができます。
		経営対策 全般について学ぼう	06:08	経営対策の定義や考え方、取り組みの方向性について学ぶことができます。
		労働政策 全般について学ぼう	04:55	労働政策の考え方や、時代とともに移り変わってきた変遷について学ぶことができます。
		組織政策 人材育成(教育体系整備)	03:34	組織力の考え方や、後継者育成について学ぶことができます。
書記局 労働組合会計実務の基礎知識		30:00	組合では会計処理と定期大会での会計報告が義務付けられており、不正防止かつ正確な会計処理が求められています。	
会社の制度改正提案への対応		03:37	会社からの厳しい提案があったときに組合としてどのように対応するべきかを解説しています。	
労働組合の歴史を知っておこう その1		27:11	今日までの労働組合の歴史を振り返る動画です。	
労働組合の歴史を知っておこう その2		29:58		
労働組合の歴史を知っておこう その3		31:42		
労働組合の歴史を知っておこう その4		30:57		
労働組合の歴史を知っておこう その5		30:57		
労働組合の歴史を知っておこう その6		32:22		
BFM News				
	労働組合の定期大会オンライン開催	04:36	オンライン化が進み、労働組合もインターネットを使ったコミュニケーションが増えてきました。 定期大会のオンライン開催をテーマにお話します。	
	ユニオン・ショップ協定を 締結していても	04:57	ユニオンショップ協定を締結していても社員は組合を脱退できるのか？尻抜けユニオンと言われる問題に対して、法律・判例解釈をもとに解説しております。	
	団体交渉と労使協議の違い	06:49	知っているようで知らない労使交渉と労使協議の違いについて解説します。	
	労働組合が非正規労働者の組織化を 進める	08:46	非正規労働者を組織化するための秘訣と、取り組み手順を解説しています。 これまでの組織化のサポート経験を整理してみました。	

コース	項目	動画名	動画時間	概要
		手当の見直しと不利益変更について	06:09	手当の見直しは不利益変更に該当する場合と該当しない場合があります。 不利益変更の内容による判例を交えて、手当の見直しがどのような場合が合理的で、非合理的であるかをお伝えします。
		賃金の支払いの原則を確認しよう	05:45	賃金の支払いをデジタル通貨で行うことが議論として挙がっています。 何が問題であるのか？そもそも賃金の支払いにどのような取り決めがあるのかをお伝えします。 今後の動向に注視していきましょう。
		目標管理制度の運用の重要性を確認しよう	07:43	目標管理制度について、「組合員の納得度が上がらない」、「制度を前向きにとらえることができない」という声をよくお聞きします。
		労使協定の役割について おさらいしましょう	06:19	最近の多様な働き方を実現するためには、労使協定の締結が対策の一つです。 代表的なものが36協定ですが、改めて、労使協定の役割と注意点などを確認していきましょう。
		裁量労働制導入についての基礎知識	07:00	2種類の裁量労働制について解説しています。 多様な働き方が広がる中で、今後、導入を検討することも考えられますので、事前に概要とメリット、デメリットを把握しておきましょう。 改めて、労使協定の役割と注意点などを確認していきましょう。
		令和4年労働法関連の法改正について	06:25	令和4年の法改正についてご案内しています。 特に育児・介護休業法の改正が中心になります。
		安全配慮義務の問題と範囲	06:24	安全配慮義務とは従業員が安全かつ健康的に働けるようにするために、会社が負う義務のことです。 会社側の責任は当然ですが、労働組合としての関りや取り組みも確認していきましょう。
		高年齢者雇用安定法の改正と 労働組合の対応	06:26	法改正からまもなく1年が経ちます。 会社は70歳までの就業機会確保措置にと取り組むことが、努力義務として追加された改正でした。 改めてどのような内容が求められているのか労働組合としての関りを再点検して、今後に備えておきましょう。
		退職金制度の種類と見直しの留意点	08:01	退職金制度は個社ごとに違い、複数の退職金制度を併用されていることが多いです。 「給付額」があらかじめ約束されている「確定給付型企業年金」と労働者が運用の責任を負い、運用結果によって給付額（年金資産）が変動する「確定拠出型年金」などがあります。 退職金制度のねらいとポイントおさらいして、自社の制度を確認してみましょう。
		これだけは知っておきたい 給与明細の見方 その1	05:02	給与明細の見方は知っているようで、意外と教えてもらっていないよくわかっていない組合員も多いのではないのでしょうか。 労働組合は春闘で賃上げを一生懸命行っても、給与明細の見方がわからないと、取り組みの価値が伝わらないと思います。 あらためて、給与明細の見方を確認して説明できるようにしましょう。
		これだけは知っておきたい 給与明細の見方 その2	04:34	"その1"の内容は組合の幹部の方は当たり前の内容ではあったと思います。 "その2"も含めて、若手の職場委員や組合員の方にも視聴してもらい、自分の給与について理解を深められるといいですね。
		労働組合の会計監査の基本	06:03	組合の会計監査については労働組合法で定められています。 最低限のルールを把握した上で組合会計を行うことが必要です。 会計監査の傾向と内部で行う会計監査のポイントについてお伝えします。
		組合費の考え方と使い方	05:19	今回は調査結果をもとに、組合費の徴収方式や平均額、 組合費の内訳などについて、一般的な使い方と解説しています。 自組織の組合費について、一度確認してみてください。
		闘争積立金の目的について	05:55	いざという時に積み立てている闘争資金についての動画です。 闘争資金を積み立てている目的と、内訳について解説しています。 また、平均積立総額や平均賃金補償日数についても触れています。 当たり前になっている闘争積立金について考えてみましょう。
		2022年10月の育児休業法の 改正ポイント	05:54	2022年の4月にも育児介護休業法の改正がありました。 さらに、今回は『産後パパ育休』と『育児休業の分割取得』について解説をしています。 既に労使で話し合っていることだとは思いますが、改めて確認してみてください。
		組合規約の見直しポイント	08:03	労働組合はこれから期末を迎え、次の大会に合わせて、組合規約を見直すタイミングではないでしょうか。 j.unionも「組合規約のチェック・提言」をするお仕事が増えています。 内容として、労働組合法に則り直接無記名投票が必要な決議事項や、 オンライン定期大会を民主的に開催する方法などが、見直しのポイントとしてよくあがります。 組合規約は組合の自主性と労働者の権利を守り、組織として効率的運営をするための規範ですので、 大会前までに一緒に確認をしていきませんか。
		年次有給休暇の基本的なルール	06:13	年次有給休暇の取得要件から、労働者側の権利と権利の例外など、 ルールの基本を解説しています。 今回の動画は執行委員や職場委員などにも視聴していただき、 取得率の向上に向けた取り組みの一環としてご利用ください。
		決議を行う上での委任状とは	04:43	委任状の目的とねらい、種類と活用の仕方を紹介しています。 また、メリット・デメリットや委任状を活用できないケースについても解説しています。
		健康経営の考え方と労働組合	05:42	健康経営に関する取り組みの必要性、基本的な考え方、 経営が取り組む観点と労働組合としての関与の仕方について解説しています。
		労働時間管理の基本	05:36	労働時間管理の基本的なルール確認になります。 所定労働時間、法定内、法定外など用語の確認から時間外労働の考え方や手続きも確認します。 新任の組合役員は必見です。

コース	項目	動画名	動画時間	概要
		安全衛生委員会とメンタルヘルス	06:19	労働安全衛生法で義務化されている、メンタルヘルスチェックについての概要と基本的な取り組み方を解説しています。 また、労働組合の関り方についても確認してみてください。
		ハラスメントの基礎知識	06:20	各種ハラスメントの定義から種類についての解説及びハラスメントに該当する場合と非該当の場合について解説しています。 働く人が知っておくべき知識をお伝えしています。
		法律用語のおさらい	04：22	条文を読んでも言葉の意味を正しく理解できていないと、間違えた解釈をします。 今回は、労働法を読み解く時に注意したい用語の解説をしています。 ポイントを押さえて、法の理解を深めていきましょう。
		手当に関する不利益変更について	05：09	手当の基本的な役割と種類の解説から始まります。 見直しの際に不利益変更に対する基礎知識と、組合としての取り組み方の基本を学ぶことが出来ます。
		懲戒処分の手続きと注意点	05：39	社会組織としてのルールを逸脱した場合に行われるのが懲戒処分です。 口頭による厳重注意「戒告」から重いものは労働者を一方的に解雇する「懲戒解雇」まで種類も様々です。 ポイントを押さえて、適切な運用を心がけましょう。
		36協定締結に向けての確認	05：12	36協定の基本から上限規制のルールの確認から、特別条項付きの36協定の締結についての、取り組みを解説しています。
		副業・兼業のルールと取り組み	04：28	副業・兼業についての基本的なねらいと、考え方をお伝えします。 また、運用に関するポイントを解説しています。
		勤務間インターバルの基本と今後の取り組み方	05：40	制度の概要と考え方を解説しています。 また、具体的に導入する場合のパターンについても説明していますので、今後に向けて参考にしてください。
		退職金の種類と構成	07:46	制度の目的から退職金・退職年金の各種紹介と特徴を解説しています。 今回は基本的な内容ですが、自社の制度と比較して、制度理解を深めていきましょう。
		確定拠出年金の特徴と定期点検	07:10	少し専門的な部分もありますが、ご興味のある方、自分でiDeCoを利用していた方はご存知の内容かもしれません。
		通勤災害の概要と注意点	06:32	みなさんは適切なルートで通勤はしていますよね？ルートを逸脱するとし、通勤上でケガをしても補償給付がもらえないかも・・・ 4月から新入社員も入り、仕事上での移動も多くなると思いますので、改めて注意をしていきましょう。
		専従者の立場と処遇のあり方	05:01	専従役員制度を設ける場合に労使で合意すべきポイントから組合内部での取り組み方や注意点を解説しています。 自分たちの組織を再点検してみてください。
		通勤手当の基本	05:14	通勤手当の考え方や、組合員・会社・課税の観点から注意点などを解説しています。 新入社員などにも説明できるように理解しておきましょう。
		時間単位の年次有給休暇の活用	07:22	制度の目的からメリット、デメリット、実際の運用について解説をしています。 今後に向けた導入検討のための学習、導入されている組織では制度の理解確認をしましょう。
		賃金のデジタル通貨払いのポイント	05:20	賃金は労基法第24条に賃金支払い5原則があり、実は銀行振り込みは例外として認められています。 (5原則：直接本人に、通貨で、全額、1ヶ月に一回以上、一定期日今回は通貨払いの原則の例外になります。 導入までにはまだまだ、ハードルありますが、参考にしてください。
		判例を読もう ～労働時間と賃金未払いの関係～	04:42	判例？って聞いて難しそうだと思いませんか。 身近な課題にも実は判例があったりします。 残業に関する判断を判例から学んでみましょう。
		男女の賃金の差異公表義務	05:05	301人以上の企業には公表する義務があります。 義務化の背景や考え方から、取り組み方を紹介しています。 労働組合としても、企業の動向に注視し労使で議論していきましょう。
		労働組合の法人登記	05:36	法人登記している、していない、にかかわらず、一度視聴をしてください。 登記のメリット・デメリットから、登記変更のポイントも解説しています。
		判例を読もう② ～就業規則の不利益変更・前編～	06:09	今回は判例を読もうシリーズ。不利益変更はグレーな部分が多く、労働法の条文だけでなく、判例から考え方を理解していく内容。
		判例を読もう③ ～就業規則の不利益変更・後編～	06:08	前回に引き続き判例から考え方を理解していく内容です。 不利益変更の合理性を判断する際、労働組合の関与について解説しています。 基本を押さえておきましょう。
		裁量労働制とフレックスタイム制の違い	05:43	どちらの制度も社員が柔軟的に働ける制度であることは変わりませんが、内容は大きく違います。 違いを捉えて制度の目的、運用ポイントを理解しましょう。
		課税？非課税？単身赴任者の帰省旅費	2：58	家族と離れて働く単身赴任労働者へ支払われる、帰省旅費。 この帰省旅費が、課税対象か、非課税対象かすぐに答えられるでしょうか？ 今回は、単身赴任者への帰省旅費が課税対象か、非課税対象か。また、その根拠を、解説します。
		企業の組織再編に伴う労働組合の統廃合	6：02	経営課題の解決や、企業規模の拡大を目的に行われる企業の組織再編。 しかし、組合員が受ける影響は大きく、労働組合としても様々な対応に追われることとなります。 今回は、組織改編が行われた際の、労働組合の対応について解説していきます。

コース	項目	動画名	動画時間	概要
		組合員への私傷病支援制度	6：00	労災と異なり、業務を起因としないけがや病気により働けなくなった労働者を支える、私傷病支援制度。 法的に定められたものではありませんが、労働者が安心して長く働けるという観点から、制度を導入する企業も増えています。 今回は、実際の導入事例を紹介しながら、私傷病支援制度導入のポイントを解説します。
		苦情処理委員会の必要性和役割	4：53	日常業務で生じる問題を、すべて、迅速に労働組合で対応することは困難です。 そのため、苦情処理委員会の活用が推奨されています。 今回は、苦情処理委員会の運用や、必要性について解説します。
		組合役員手当の考え方	4：37	本業の傍ら、組合運営の役割を担う功労として組合役員に支払われる、役員手当。 しかし、手当として組合費を使うことにためらいがある、手当の相場が分からないといった悩みを抱える組合は少なくありません。 今回は、組合役員手当について、解説していきます。
		福利厚生の見直し	6：02	近年、求められる福利厚生は変化しています。 会社が見直しを行う場合に備え、福利厚生について理解を深めるとともに、見直し時のポイントなどを確認しましょう。
		ストライキ権と団体交渉_前編	6：46	ストライキについての考え方や実際に行う場合の手順などを解説しています。
		ストライキ権と団体交渉_後編	4：49	ストライキについての考え方や実際に行う場合の手順などを解説しています。
		出向と転籍の違い	5：57	知っているようで知らない人が多いです。 労働契約、条件の違いからポイントを解説しています。 今後の実施から見直し、廃止などに備えて学んでください。
		組合員の範囲	7：27	組合員の範囲は、これまで検討するテーマではなかったかもしれません。 今後は再雇用者、非正規雇用者の組織化を進めていくこともあります。 改めて、自組織の組合員の範囲の決め方と今後に向けて参考にしてください。
		裁量労働制の見直し	7：54	2024年4月から裁量労働制の一部が変更されます。 裁量労働制の基本から改正内容をまとめています。 組合の役割が重要になる改正のため、確認しておきましょう。
		休憩時間の取り扱い	5：23	休憩時間の不要に関する基本ルールから 再度職場で点検するポイントを解説しています。
		不払い残業への対応	5：16	一般的にはサービス残業と言われています。 不払い残業の問題点から、対策などについて多くの方に理解できるように解説しています。
		判例から学ぶパワーハラスメント	5：50	実際にハラスメントに該当しな事案を紹介。 ハラスメントの判断には判例が参考になります。 該当しないケースも学んでおきましょう。
		雇用保険の基本（教育訓練給付編）	5：33	公的に支援を受けられる教育訓練給付について、 制度の概要から給付条件や支給額まで解説しています。 組合員への案内を準備していきましょう。
		組合分裂と財産分与	5：57	実際の裁判で争われたケースをもとに解説。 今ではレアケースだが、組合分割時も同様な解釈ができるため、参考にしてみてください。
		労働契約法の改正	5：27	法改正のねらい、改正の概要とを解説しています。 まずは内容を理解して現状の点検をしてみましょう。
		労働者の過半数代表者とは	4：49	そもそもの定義、必要性、専任の仕方などを開設しています。 自組織が要件を満たしているかを確認してみてください。
		「メンバーシップ型雇用」と「ジョブ型雇用」との違い	6：05	「メンバーシップ型雇用」と「ジョブ型雇用」との特性と、違いを確認していきましょう。
		労働委員会の役割	4：55	あまり馴染みのない「労働委員会」だと思いますが、労働組合にとって必要な組織です。組織の役割などにつての基本的な理解をしていきましょう。
		労働協約の基本	5：36	労働協約の役割から重要性、内容の構成を理解してください。そして自組織での労働協約の内容点検に活かしていきましょう。
		労働契約の締結の注意点	4：42	労働契約の目的、ルールを理解してください。また、法改正された部分も含めて、自組織の制度を点検してみてください。
		安全衛生委員会の役割	5：59	安全衛生委員会の役割から構成員、審議内などを解説しています。自組織で運用が適切に行われているかなどを確認していきましょう。
		振替休日と代休の違い	5：12	振替休日と代休は同じようで違います。一般的な解釈を解説しますので、基本的な内容を理解し自組織の運用を確認してみましょう。
		雇用保険の基本（雇用継続給付編）	4：46	雇用保険の基本（雇用継続給付編）の中でも「育児、介護に関する給付」について解説しています。基本的な制度理解をしていきましょう。
		雇用保険の基本（教育訓練給付編）	5：33	雇用保険の基本（教育訓練給付編）の中でも「教育訓練」に関する給付について解説しています。基本的な制度理解をしていきましょう。
		更衣時間は労働時間に含まれるか	6：13	更衣時間の扱いについての原則的な考え方と、最近の傾向をについて確認をしています。
あの人に聴く				

コース	項目	動画名	動画時間	概要
		1-2.鈴木勝利氏 温故知新_この人に聴く労使関係	23：23	東芝労働組合小向支部委員長時代のエピソードや、組合時代に行った組合機関誌の日報化、当時の座右の銘についてお話しいただきました。 本動画は、時代が変わっても色褪せない”組合道（ユニオンリーダーのあり方）”を現代の、そしてこれからの組合役員へ伝え残すことを目的としています。
		2.鈴木勝利氏 温故知新_この人に聴く労使関係	27：42	東芝労働本部宣伝部時代の”読みたくなる機関誌”づくりや、運動方針を1/5にする取り組み、書記長に就任後、新社長との対話時の新たな気付きと変化についてお話しいただきました。 本動画は、時代が変わっても色褪せない”組合道（ユニオンリーダーのあり方）”を現代の、そしてこれからの組合役員へ伝え残すことを目的としています。
		3.鈴木勝利氏 温故知新_この人に聴く労使関係	43：51	東芝労働本部書記長から、電機連合本部書記長へ隣られた時のエピソードや、電機連合時代の組織の”多様化”と”統一化”についてお話しいただきました。 本動画は、時代が変わっても色褪せない”組合道（ユニオンリーダーのあり方）”を現代の、そしてこれからの組合役員へ伝え残すことを目的としています。
		4.鈴木勝利氏 温故知新_この人に聴く労使関係	33：00	ハートフルセンター設立時の背景や、経営分析ソフト「The危ない会社」の開発秘話、組合リーダーの皆さんへのメッセージをお話しいただきました。 本動画は、時代が変わっても色褪せない”組合道（ユニオンリーダーのあり方）”を現代の、そしてこれからの組合役員へ伝え残すことを目的としています。
	What's Union			
		0. オープニングガイダンス	02:22	職場リーダーコースのガイダンスです。 講座受講の流れを紹介していますので必ず視聴するようにしてください。 また、動画の下部にある「視聴確認クイズ」への回答をお願いします。 各動画を閲覧したことをクイズとアンケートに回答することで視聴確認としますので、ガイダンス動画を見終わったあとに体験してみましょう。
		1. 労働組合ってなに？（前編）	04:15	「労働組合って何のためにあるの?」「何の役割を果たしているの?」という疑問について解説しています。
		2. 労働組合ってなに？（後編）	05:26	前編に引き続き、良い会社の実現のため、組合員のみなさんにとって切実な、身近な問題や課題をどのように解決するのかについて解説しています。
		3. もし会社に労働組合がなかったら?	05:19	「もし会社に労働組合がなかったら?」という視点で、解説いたします。 組織の大小にかかわらず突然の経営危機・M&A・経営者交代などが発生しうる今日、困難な時に従業員を守ってく
		4. 良い会社職場づくりとは	05:34	「良い会社」や「良い職場」を実現するためには、どのような働きかけをしていけばよいかを解説していきます。 自分自身という「個人」と、職場を構成する「組合員の皆さん」とでどのような働きかけができるか、という視点で考えてみてください。
		5. 会社と組合は対立しているのか?	06:00	労働組合は会社と対立する存在では?という疑問について解説します。 以前の講座で学んだように経営者や上司にとって労働組合は重要な役割を果たす存在です。 組合役員をやって大丈夫だろうか?という不安解消にもつながります。 会社（組織）と労働組合の共通目的は何か?という視点で考えてみてください。
		6. 組合役員(職場委員)を担うメリット	05:42	「組合役員（職場委員）」を引き受けることで、あなたにどのような利益がもたらされるか、ということを解説します。 新たな挑戦を引き受けたこの機会をどう生かしていくか、という視点でご覧ください。
		7. 現場の意見を吸い上げる意味	05:00	組合員の声に耳を傾け、意見を集約する意味について解説します。 組合員を代表する立場として、また会社と組合員との間に立つ立場としての両方の視点から考えてみてください。
		8. イベントレク活動は何のためにやるの?	05:10	なぜ労働組合でイベントやレク活動を行う必要があるのか、ということについて解説します。 活動を通して得られるものは何か?という視点から、考えてみてください。
		9. 労働組合と企業の活動領域の違い	05:28	労働組合と会社（組織）との活動領域が違うことによって生まれる、「労使間の意見の対立」について解説します。 「戦略一致・戦術対立」の視点から、どの部分で互いの意見が一致し、どこで対立していくのかに注目して考えてみてください。
		10. これからの賃金・労働条件の引き上げへの取り組み	05:15	賃金・労働条件の引き上げについて、賃上げ交渉の前段階として労働組合が組合員にどう働きかけるべきか、解説しています。
	労使コミュニケーション			
		春闘の捉え方と展開方法 1.そもそも労使関係とは	20:47	労使関係とは何なのか、労使は何を目指しているのか、経営が耳を傾ける情報とは何か、など春闘に臨む前に知っていただきたいことをお伝えしております。
		春闘の捉え方と展開方法 2.具体的な春闘の展開について	10:46	春闘の具体的な進め方「春闘スケジュールの考え方」「春闘方針の考え方」「賃金改善の考え方」をお伝えします。
		春闘の捉え方と展開方法 3.何を要求の根拠として春闘を行う	23:34	「要求根拠の考え方」についてお伝えします。
		春闘の捉え方と展開方法 4.より良い労使関係構築に向けて	15:48	よりよい労使関係を築くためのポイントのついて事例を交えながらお伝えします。
		模擬労使交渉～導入編～	03:34	労使関係をより良くし、未来につながる交渉・協議を目指して、模擬演習を組織内で実施していくためのポイントをお伝えしています。
		模擬労使交渉～実践編～	11:00	
	職場リーダーへの役割期待			

コース	項目	動画名	動画 時間	概要	
		11. 職場リーダーの役割	03:46	実際に職場リーダーに期待される役割について解説します。 「本来の職場リーダーの役割、なすべきこととは何なのか」という視点から、新しい職場リーダー像を構築していきましょう。	
		12. 仲間づくりはあいさつから	03:52	職場リーダーとしての役割を果たすための第一歩として「仲間づくり」のためのステップを解説します。 あいさつの効果を活かし、どのように活発な職場をつくっていくか、という視点で考えてみてください。	
		13. 組合員への積極的な声かけ	04:25	「あいさつ」の次のステップ、「声かけ」について解説します。 職場でひと息ついたタイミングや、ランチタイムのコミュニケーションで、本音を話し合う前段階として信頼関係を少しずつ構築していきましょう。	
		14. 話題づくり	04:54	「積極的な声かけ」から発展し、より会話を弾ませ、続かせるための話題づくりについて解説します。 日頃から相手が話す内容を気にかけ、相手に関心を寄せること、そして質問のしかたを工夫することで、相手の本音も引き出しやすくなります。	
		15. 対話の重要性	05:31	信頼関係を築くための会話の続かせ方に続き、「対話の重要性」について解説します。 これまで学習してきたことがこの講座で学ぶ「対話」のための土台として活かされていく、という視点で考えてみてください。	
		16. 相談されるリーダーになろう	04:52	「対話」を通して信頼関係を構築したのちに、相手から相談されるようになるためにはどのような働きかけをする とよいか解説します。 相手と自分の立場の違いを考えながら、「相手が相談しやすくなる状況」とはどういったものか、という視点で考 えてみてください。	
		17. 積極的コミュニケーションとは？	04:30	これまで学習した方法を使い、自分から積極的に相手に働きかけたうえで相手の話を聴きだす「積極的コミュニ ケーション」について解説します。 自分がどう話したいかではなく、相手の話をどう聴きたいか、という視点で考えてみてください。	
		18. 傾聴のスキル	05:24	「積極的傾聴」を含む、「傾聴」のスキルについて解説します。 これまではただなんとなく耳を傾けてきたような「会話」が、この方法を知ることで、相手との信頼関係を深めるた めの「対話」に深化させることができます。	
		19. 組合員への情報伝達(1)	04:37	職場リーダーの重要な役割である、組合員への情報伝達の方法について解説します。 労働組合は組合員の声を集約して会社と交渉する立場です。自分たちが預けた声が「どのように扱われるのか」を組 合員に理解・納得してもらうためにどのように伝えるのか、考えてみましょう。	
		20. 組合員への情報伝達(2)	04:29	職場リーダーの重要な役割である、組合員への情報伝達の方法について解説します。 「情報の抽象化と具体化」というスキルを使用した分かりやすい情報伝達について学んでみましょう。	
		21. 職場での合意形成	05:10	多くの組合員にとって納得感の高い合意形成をするための方法について解説します。 これまで学んできたスキルで培った信頼関係を軸に、組合員との意思疎通を図っていくことを意識してみてくだ さい。	
		22. 組合員への協力の求め方	05:51	組合員に協力をもとめることはできていますか？申し訳なく思ったり、面倒をかけてしまう……などと思い悩むこ とはありませんか？	
		23. 組合員への報告・連絡・相談	05:50	組合員との双方向的なやり取り上の質疑で発生する個別の報告・連絡・相談への対応について解説します。 場合によりプライベートな情報に関わることもあるので、きちんと応答できるかどうかが大切になってきます。	
		24. 執行委員との関わり方	04:30	労働組合の執行役員との関わり方について解説します。 組合活動を円滑に進めていくうえで、どのような協力体制が必要となるか、という視点で考えてみてください。	
		25. 信頼されるリーダーとは	04:32	「信頼されるリーダーとは」ということについて解説します。 これまで学んできたことを振り返りながら、「自分ならどんなリーダーが信頼できると感じるか」という視点で考え てみてください。	
	労働法基礎と職場ルール				
		26. 労働法ってなに	05:59	組合活動に取り組むうえで、労働法の知識は欠かせません。 始めて労働法を学ぶ人が「労働法」を正しく理解するために重要なポイントをわかりやすく解説します。	
		27. 労働組合は守られている	05:23	「労働組合法」を中心に、組合活動がどのような法律で保障されているかを解説します。	
		28. 知っているようで知らない就業規則	05:04	就業規則は労働条件など基本的な会社のルールを定め、労働者とのトラブルを未然に防ぐという意味でも重要なも のです。	
		29. 労働協約と労使協定の違い	04:59	「労働協約」と「労使協定」は、どのような目的で締結されるのでしょうか。 また、締結が有効となる条件とは何でしょうか。 「労働協約」と「労使協定」の定義と締結の要件、両者の相違点と類似点について解説していきます。	
		30. チェックオフ協定は組合の生命線	05:03	会社が組合との間で結んだ労使協定に基づき、労働者の給与から組合費を控除して集め、組合に納入する制度を 「チェックオフ」といいます。 チェックオフは多くの労働組合で行われています。 チェックオフと賃金全額払いの原則の概要などについて解説していきます。	
		31. そもそも労働時間とは？	05:46	労働時間管理は、「待ったなし」の労使にとっての喫緊の課題です。 その背景には過重労働により精神障害の労災認定件数が増加している実態などがあります。 一般的な労働基準法上の労働時間の定義やルール、上限について解説しています。	
		32. どこからが労働時間なの？	05:46	働き方改革関連法の施行以来、労働時間について労働者の関心も高くなっています。 組合役員としても労働時間に関する知識を正しく理解しておく必要があります。	
		33. 36協定って説明できる？	06:05	「36協定」という言葉はよく聞きますが、どのような内容なのか詳しくわからないという方も多いのではないで しょうか。 36協定は残業に関する協定であり、残業を行う場合は必ずこの協定を締結しなければいけません。 36協定の基礎知識を解説します。	

コース	項目	動画名	動画 時間	概要
		34. 振替休日と代休の違い	05:38	振替休日と代休は「休日出勤した代わりに別の日を休みにする」という意味で混同して使っているケースがありますが、この2つの意味は違います。 「振替休日」と「代休」の違いを理解しておきましょう。
		35. 年次有給休暇は買い取りできない	05:29	会社は一定の条件を満たしている労働者に対し有給休暇を与える義務があります。 2019年4月の働き方改革関連法施行に伴い、「年間有給休暇5日取得」が義務付けられました。 有給休暇にまつわる基礎知識について解説していきます。
	スキルアップ			
		36. プレゼンテーションスキル	12:49	労働組合は、主に会議体を通じて情報が伝達・共有され、議論・合意のうえ民主的に活動が進んでいきます。会議での情報発信において「伝えたい情報や思いが、いかに相手に伝わっているか」が活動の肝と言えるでしょう。プレゼンテーション前の準備、実践するときの内容・構成・表現についてわかりやすく解説しています。それぞれのポイントを参考に、まずは身近な人を相手に練習のうえ、職場集会や労使の話し合いで実践してみましょう。
		37. アサーションスキル ～上手な自己主張～	10:21	アサーションとは、相手のことを尊重しつつ自分の思いを伝える方法のこと。職場リーダーとして組合活動を進めていく中で、組合員にお願いをしたり、意見の一致点を見つけていく必要が出てくるはず。 アサーションスキルで抑えてきたい3つのポイントを解説しています。上手な自己主張をマスターすれば、さまざまな場面で合意形成ができるようになるでしょう。 職場でのリーダーシップ発揮に向けて要チェックです。
		38. リスニングスキル ～上手な聴き方～	08:35	職場リーダーは組合員の相談役・世話役の役割を担っています。自職場の組合員から悩み事や不満を打ち明けられたら、あなたはどんな風に接しているでしょうか。 「上手な聴き方」のための考え方や心構え、望ましくない対応方法についてご紹介しています。 聴き上手になることで、職場の仲間からたくさん話しかけられ、職場集会でも意見が集まるようになるかもしれません。特に「自分ばかりしゃべり過ぎる」傾向のある方は必見です。
		39. ファシリテーションスキル① 導入編	09:12	あなたの職場の会議は「良い会議」でしょうか。ダラダラと時間だけ浪費する会議になっていないでしょうか。会議は、多くの人の時間を同時に使う賢沢なコミュニケーションの場だからこそ、目的に合った生産性が求められます。 「会議」に起こりがちな問題点を確認したうえで、進行・議論を促すファシリテーションスキルの重要性を解説しています。 生産性の高い議論に導くために、ファシリテーターに必要なことを学んでいきましょう。
		40. ファシリテーションスキル② 事前準備・場づくり	10:49	ファシリテーションのプロセスの第1フェーズ【事前準備】、第2フェーズ【場づくり】について解説しています。 会議の進行役になったら、「会議の場になったら何とかなる」と出たとこ勝負で臨むのではなく、生産性の高める準備が必要です。会議当日までに考えておくこと、準備しておくもの、会議冒頭で行う工夫など、今後ファシリテーターとして抑えておくべきポイントを確認しましょう。
		41. ファシリテーションスキル③ アイデアの抽出・整理	12:14	ファシリテーションのプロセスの第3フェーズ【アイデアの抽出】、第4フェーズ【議論の整理】について解説しています。 アイデア出しや意見収集を目的とした会議で「参加者からなかなか意見が出ない」という悩みをよく耳にします。参加者が意見を言いやすい質問のしかたや聞き方を学び、できるだけ多くの発言を生み出せるファシリテーターを目指しましょう。
		42. ファシリテーションスキル④ 合意形成・結論	10:35	ファシリテーションのプロセスの第5フェーズ【合意形成】、第6フェーズ【結論】について解説しています。 議論が散発・拡散する一方では、結論にたどり着けず、活動にも結び付きません。 会議をまとめていくにあたり、議論統合の考え方、さらにWin-Winの結論を導くためのポイントをお伝えします。 受講後、ファシリテーションスキル①～④で学んだ知識・スキルを活かし、早め実践の機会を持ちましょう。
		43. 機関紙・組合ニュースのポイント① 〈基礎知識編〉	10:35	あなたの労働組合では、組合員にどのような機関紙・組合ニュースを配布しているでしょうか。 広報物・情宣物は、組合活動を知り、理解し、共感してもらうために、スピーディーかつタイムリーに発信できる強力なツールです。 基礎知識編として、広報物・情宣物の種類・目的・内容について解説しています。 執行部が作成して配りっぱなしではなく、職場リーダーも“発信者”として内容を把握しておきましょう。
		44. 機関紙・組合ニュースのポイント② 〈配布準備編〉	09:21	あなたの職場で機関紙や組合ニュースが配布されるとき、職場リーダーに求められることは何でしょうか。 配布準備編として、配られる機関紙や組合ニュースのチェック、配布前・配布後の対応、記事作成を頼まれたときの対応について、それぞれのポイントをお伝えしています。 広報物・情宣物の配布は、組合員との対話や意見収集ができる絶好の機会です。 職場のつながり強化、意見交換の活性化に積極的に活用していきましょう。
		45. 文章の書き方 ～組合活動を円滑に進めるために～	11:41	会議資料、議事録、メールなど、組合活動では「報告」「告知」「説明」の文章を書く機会が訪れます。 1対1でのメッセージは気軽に書いても、多人数に向けて簡潔な文章を書くことを苦手になっている方も多いようです。 組合活動で求められる文章の構造やまとめ方のポイント、読みやすく小ネタについて解説しています。 情報伝達の基本である文章スキルを高め、ぜひ組合活動促進および業務効率化にも活用してください。
		46. 調査活動のポイント 〈前編〉	12:34	組合活動の計画や振り返りを行う上で、数値化・定量化されたデータの活用が有効です。 労働組合がさまざまなアンケート調査活動を実施するとき、職場リーダーはどう関わっていけばよいでしょうか。 調査票を配って集めるとき、調査結果を確認するときのポイントをわかりやすく解説しています。 また、受講後にはテキストを使い、実施した調査結果を確認して自職場の特徴について考えてみましょう。

コース	項目	動画名	動画時間	概要
		47. 調査活動のポイント　〈後編〉	10:15	労働組合で実施したアンケート調査の結果が出たら、職場リーダーとして自職場の結果に着目する必要があります。 現時点での強みや弱みを、職場の仲間と共に考えながら、続けること、改善すべきこと、新たに必要ことを整理していきましょう。 職場の仲間と調査結果を共有するときのポイント、さらに職場の「これから」を考えるときの物の見方・考え方のポイントを解説しています。 数字から「良い職場像」を描いてみませんか？
		48. イベント・レク　企画・運営のポイント	12:11	労働組合のイベントやレクは、職場や部門間、そして家族との交流・コミュニケーションを目的としています。 職場リーダーとしてイベントやレクを企画する場合、どんなことに気を付けたら良いのでしょうか。 実際にあった組合活動の事例から、企画・運営のポイントを紹介していきます。 活動目的がぶれないよう、「なぜ」「誰に」「どのように」の視点が持てる企画・運営者になりましょう。
		49. 会社との交渉　～職場労使交渉～	08:18	あなたの職場では、職場リーダーとして職場の上司（管理職）と労使協議や交渉ができていますでしょうか。 職場起点の課題解決活動＝「良い職場づくり」を進めるうえで、上司（管理職）との話し合いがキーとなります。 職場労使で話し合う意味や重要性、抑えておくべきポイントを解説しています。 学んだ内容を「自分たちの職場は、自分たちで良くする」活動の第一歩として、ぜひ自職場での実践につなげてください。
		50. 目標達成と活動管理の基本	07:37	職場での組合活動を、言われたままに漫然と進めていないでしょうか。 指示を受けてタスクをこなすだけでは、「やらされ感」や「徒労感」につながりかねません。 職場リーダーとしての「目標設定」と「行動計画」のポイント、さらに目標達成に向けた活動プロセスや成果の見える化について解説しています。 職場リーダーとして活動の方向性を見失わないように、停滞させないように、そして次期につながるような動きをしていきましょう。
	職場づくり活動			
		職場自治活動の意義と目的	06:11	この動画では、なぜ労働組合が「職場づくり＝職場自治」を目指す活動をするべきなのかを学びます。 多様化する組合員の価値観や、働きがいの持ち方に対して、一様一律の制度を整えることだけでは対応できなくなっ
		職場自治活動の進め方	03:20	労働組合が取り組む「職場づくり＝職場自治」活動について、この動画で全体像と大枠の流れをつかみましょう。
		組合役員としての意識	05:20	「職場づくり＝職場自治」活動を実際に進めていくうえで、組合役員として意識すべき3つのポイントを学びます。
		なぜ組合員と対話をするのか	02:52	「職場づくり＝職場自治」活動では、自分の職場のことをよく知っている必要があります。 そのため、日常の中での行動（≒組合活動）が、とても重要です。
		活用できる声の集め方とは	03:53	「組合員の声」を職場の課題解決に活かすためには、組合員との対話の中で、どのような問いかけをするかが大事なポイントです。
		目指す職場をつくろう	05:08	「職場づくり＝職場自治」活動を行うには、周囲のメンバーを巻き込んでいく必要があります。 リーダーとして「ありがたい姿」を策定する重要性和、その手法、そしてメンバーとの共有の仕方を学びましょう。
		現状とのギャップを把握しよう	03:13	リーダーとして、どのように職場の課題を確認し、その共通認識を作っていくかを学びます。 様々な状況や背景を持った周囲のメンバーと、課題について共通認識を形成しましょう。
		重点課題の解決策を精査しよう	03:11	職場の課題抽出だけで終わってしまっは、その先の解決行動につながらないかもしれません。 抽出した課題を、さらに会社側の課題と自分たちの課題とに仕分け、会社の協力を得るための協議の場（階層）も意
		階層別労使関係の必要性	03:25	職場の課題解決の要となる、健全な職場労使関係の必要性を学びます。 職場を起点として、各階層ごとの労使関係の構築は、組織全体の健全な経営を実現します。
		職場労使で良い職場をつくる	05:33	職場での労使協議を行う際のポイントを解説します。 「良い職場」は、職場にいる全員の共通目標です。
		活動の自己診断をしてみよう	03:06	これまでのあなたの活動を振り返って自己診断をしてみましょう。 活動のためのポイントを再度理解して上でのリフレクション（内省化）は、次の成功の第一歩です。
		まとめ（継続するために）	03:48	「職場づくり＝職場自治」は、終わりがあるものではありません。風土や文化として、当たり前前に活動を継続していくことが大事です。
	J.unionちゃんねる			
		1. 組合役員を引き受けてほしいとき	04:57	
		2. 組合役員の意欲を向上させたいとき	04:48	
		3. 在宅勤務中の組合活動	03:36	
		4. 上司が怖くて組合活動がやりづらいとき	05:03	
		5. オンラインでの職場集会	04:24	
		6. あの活動なんだっけ？	05:17	
		7. 教えてタマエさん！パワハラ防止法	04:10	

コース	項目	動画名	動画 時間	概要
		8. そもそも定期大会って何？	04:06	
		9. そもそもオルグって何？	03:47	
		10. 職場集会に人が参加してくれないとき	03:39	
		11. 教えてタマエさん！同一労働同一賃金	05:04	
		12. どうする？職場労使懇談会	04:23	
		13. 引継ぎどうする？	04:28	
		14. 傾聴ってどうするの？	04:50	
		15. あの情宣物ってなんだっけ？	04:31	
		16. 組合OBに話を聴いてみよう	08:54	
		17. 組合OBに話を聴いてみよう2	07:58	
		18. 中間面談ってアリですか？	04:22	
		19. オンラインで研修企画するとき	04:44	
		20. なぜ戦後は労働組合を 結成してもいいの？	03:00	
		21. オープンショップとユニオンショップ	05:07	
		22. 親が反対してまして・・・	03:29	
		23. ビジョンとリーダーシップ	04:13	
		24. 年次有給休暇って どうしたら取れるのかな？	04:00	
		25. ゲームを通じてお互いを知ろう(前編)	05:40	
		26. ゲームを通じてお互いを知ろう(後編)	05:49	
		27. どうすればわかりやすく伝わるの？	04:42	
		28. どうすればアンケートの回収率 は	05:05	
		29. 職場の声を吸い上げてみたけれど	04:21	
		30. オンラインでのレク企画どうしよう	04:57	
		31. 定昇とベアってなんですか？	03:17	
		32. モチベーションの維持って どうするの？	04:35	
		33. 組合員が無関心なんです・・・	04:12	
		34. 「高年齢者雇用安定法」の改正 を	04:51	
		35. 組合やって何かメリットあるんですか？	03:15	
		36. 経営側と職場のギャップを埋めるには	04:24	
		37. そもそもチェック・オフってなに	02:37	
		38. 後任の育成って難しいですね(前編)	03:43	

コース	項目	動画名	動画時間	概要
		39. 後任の育成って難しいですね(後編)	03:08	
		40. 組合活動で困ったことになったら	03:29	
		41. 「手伝ってほしい」と言われたら	03:24	
		42. 「承認」されるとうれしいね	03:53	
		43. 産業別の労働組合って何をしているの？	03:48	
		44. 気候変動が大変です(前編)	10:18	
		45. 気候変動が大変です(後編)	09:18	
		46. いっちーの職場集会	04:02	
		47. 組合のホームページをつくろうと思ったら	04:59	
		48. 政治の取り組みってやらないといけないの？	04:43	
		49. 育児・介護休業法の改正を教えて	03:30	
		50. 組合の皆さんへのメッセージ	04:48	

組合員コース

「目標管理人事考課」

1. そもそも目標管理って何なの？	08:45	目標管理とノルマ管理とは本来違うもの。目標管理制度の狙いを知って、正しくつきあっていくための基礎を学びます。
2. 人事考課の目的って何？	08:50	人事考課（上司の評価）でみなさんの昇給・昇格が影響を受ける。やっかいなんだけど、無視できない…。
3. 人事制度へのスタンスと期首面接事前準備①	09:20	「目標管理制度と人事評価制度の目的はわかったけど、現実はどうなっていないよ」と感じている方はいらっしゃいます。
4. 人事制度へのスタンスと期首面接事前準備②	07:23	組織において理想なのは、自分だけが目標達成しているのではなく、職場全体で目標が達成している状態です。期首面接事前準備①から引き続き、具体的な方法をお伝えします。
5. 期首面接への臨み方	08:55	面接の場面で上司からよく質問されることをお伝えし、部下側からはどのようなことを伝えるのが望ましいのか、上司と確認しておくべきことは何かを解説します。
6. 中間面接への臨み方	10:15	制度として中間面接を設けていない会社もあると思います。制度上はなくても、期末での評価の納得性を高めるためには期の途中からの定期的な情報交換が欠かせません。
7. 期末面接（評価面談）への臨み方	07:54	目標を達成している方は自信満々に上司にアピールできることでしょう。一方で、残念ながら達成ができなかった方。

スキル編

スゴイ人間関係の築き方1 導入&チェック	07:48	人間関係において「どうしてこういう態度をとるのだろうか？」「良かれと思ったことが裏目に出てしまった」などを感じた経験はありませんか？
スゴイ人間関係の築き方2 気質解説編（人格気質）	08:59	導入&チェック編で解説している6つの気質のうちの「ヒロイン・ヒーロータイプ」「親分肌タイプ」「マイペースタイプ」の3つの気質の特徴を詳しく解説します。
スゴイ人間関係の築き方3 気質解説編（ストレス気質）	08:01	導入&チェック編で解説している6つの気質のうちの「キッチリタイプ」「心配性タイプ」「行動派タイプ」の3つの気質の特徴を詳しく解説します。
仕事や人間関係に役立つ自己表現アップ術	08:48	日常生活では、さまざまな意見を調整、交渉し、建設的な提案をしていく場面の連続です。しかし、自分の意見をうまく伝えられなくてストレスをためたり、ついうっかり強く言い過ぎて相手にストレスを与
ライフデザイン若手向け① 人生の三大資金	02:25	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
ライフデザイン若手向け② 先取り貯蓄	02:52	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
ライフデザイン若手向け③ 財形貯蓄	03:06	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
ライフデザイン若手向け④ ローン・リボ払い	03:13	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
ライフデザイン若手向け⑤ 資産運用・確定拠出年金	03:19	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。

コース	項目	動画名	動画時間	概要
		ライフデザイン中高年向け① 家計の見直し	03:30	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
		ライフデザイン中高年向け② 教育資金	02:26	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
		ライフデザイン中高年向け③ 資産運用・NISA	02:24	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
		ライフデザイン中高年向け④ 親の介護・エンディングノート	02:57	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
		ライフデザイン中高年向け⑤ セカンドライフ	02:49	これからの人生、生きていくために私たちはお金と向き合って生活していかなければいけません。どのように考えて、何を準備していく必要があるのでしょうか。
	みんなで組合活動に参加しよう！			
		春闘ってなんで行っているの？	02:50	過去の春闘では、どのような成果があったか知っていますか？ 以前は大きな成果を上げ、組合員も労働組合への期待が大きかった時代から、
		「これからの春闘のあり方と可能性」	02:51	春闘と聞いて、会社と闘争することをイメージする人もいるのではないのでしょうか。 組合は過去に闘争をした歴史もあります。
		みんなの力で大きく変わる 今後の春闘	02:52	春闘は執行部が中心に行うものだと思いませんか？ 毎年、組合は行っているが、私たちの関わり方がいまいちわからないとの意見を聞きます。
	政治活動って？			
		組合の「政治活動」は何のため？①	02:50	私たちが政治に関わることの意味と、労働組合が政治活動に取り組む必要性をお伝えします。 政治に関わらなくても生活は出来るし、困ることはなさそうですが、本当に無関係でいいのでしょうか？
		組合の「政治活動」は何のため？②	02:51	労働組合がなぜ政治活動に取り組むのかについてお伝えします。 労働組合は自分たちの賃金や労働条件の維持、改善を目指す組織であるにもかかわらず、政治活動に関わる意味がわ
		組合の「政治活動」は何のため？③	02:52	政治活動のねらいや必要性はシリーズ1回目、2回目でご理解できましたか？ そこで、私は政治活動に何から取り組みればいいのか？どんなスタンスで関わるべきかイメージ持っていますか？