

The background of the entire page is decorated with numerous overlapping circles in various colors including pink, blue, yellow, and green, creating a soft, artistic watercolor effect.

今日^{から}使える 男女平等参画推進 副読本

連合東京 第4次男女平等参画推進計画の ポイントと解説

2014.10～2020.9

社会全般の男女平等参画を進める総合計画

第4次計画は、労働組合の女性役員を増やすことに限らず、社会全般の男女平等参画を進めるための計画です。連合東京結成から四半世紀を経て、時代の変化に対応しつつも、組合活動の原点である「Face to Faceの活動」を重視しながら進めることが重要です。

Point

1

トップのリーダーシップと組合員の参画

男女平等参画を組織全体の運動として推し進めるにはトップの強いリーダーシップが必要であり、これまでも「組織トップの男女平等参画宣言」を行い、達成する目標を明らかにして取り組みの強化をはかってきました。当然、それを支える組合員一人ひとりが自分のこととして考え、参画し、課題解決していくことが計画を推進するカギとなります。

Point

2

3つの目標と数値目標の設置

第4次計画では、3つの目標と数値目標を設定しています。連合東京・ブロック地協・構成組織・単組すべての組織が行うことを以下の通り定めています。

3つの目標

- 目標1** 働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍推進
- 目標2** 仕事と生活の調和
- 目標3** 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

数値目標

- (1) 運動方針に男女平等参画推進と3つの目標の取り組みを明記する（2015年までに達成）
- (2) 女性役員ゼロ組織をなくす（2017年までに達成）
- (3) 大会等の機関会議への女性参画率を30%にする（2020年までに達成）

なぜ30%
なの？

根拠となる「クリティカル・マス」は、量的変化が質的变化に転じる境目のこと。ある数値を超えると急速に変化が生じると考えられ、議会や政策に一定の変化をもたらすために必要な女性議員の割合は概ね3割程度とされています。女性の組織登用への意義は組織文化の変革にあり、いわゆる多様化をはかることが「組織の活性化」につながると期待されています。

Point

3

進捗管理をチェックし、取り組みの見直しも

計画を策定しただけでは、具体的達成は見込めません。通年的に行う男女平等参画調査の他、男女平等参画推進委員会を中心に計画の評価を行い、また必要に応じて取り組みや計画そのものを見直すことも必要です。

Point

4

はじめに



連合東京
男女平等参画推進委員会
委員長 門脇 匠

連合東京は、連合本部方針のもと、1998年より「男女平等参画推進委員会」を設置し、労働組合への女性の積極的参画をはかるため「男女平等参画推進計画」を策定し、取り組んでまいりました。現在計画は第4次まで進み、具体的な目標を立てて、取り組んでいます。

今や男女平等参画は世界の流れとなっているものの、男女平等の度合いを表すジェンダーギャップ指数は、144か国中111位（2016年）と、日本は国際的に見ても男女平等参画が大きく遅れをとっています。

では、労働組合はどうでしょうか？ 連合東京における女性組合員は約3割で、女性の参画率、女性役員数ともに増えているものの、大幅な前進は見られません。単に女性組合員比率に応じた女性参

画を呼びかけるだけではなく、クオータ制の導入など具体的な方策が必要と感じています。

こうした状況を受け、各構成組織においても、男女平等参画実現に向けた取り組みが進められています。しかし、取り組み状況は各構成組織によって濃淡があり、男女がともに活躍できる職場・労働組合環境が整っていない現状も明らかとなっています。

そこで、連合東京では、各構成組織や加盟組合が取り組むうえでのヒントとなるよう『今日から使える男女平等参画推進副読本』を策定しました。

これまでも「女性が少ない」、「女性役員のなり手がいない」といった要因から女性参画が進まないと言われてきましたが、取材を通して見えてきたのは、どん

な働く現場にも元気に活躍している女性たちの姿があることでした。女性が少ないと思われる職種にどんどん進出し、皆さん誇りを持って仕事をされています。だからこそ、そこで働く人たちの職場環境を改善したい、少しでも会社を良くしたいという強い思いが伝わってきます。常に組合員目線に立ち、女性が参加しやすい組合活動を実践されています。

この副読本を参考に、連合東京第4次男女平等参画推進計画の着実な実行をはかるとともに、連合がめざす男女平等参画社会実現に向け、構成組織・ブロック地協・加盟組合が丸となって取り組み、一歩でも前進するよう期待します。

2017年10月

目次

はじめに……………2
連合東京男女平等参画推進委員会
委員長 門脇 匠

連合東京
第4次男女平等参画推進計画の
ポイントと解説……………3

特別座談会
トップが語る男女平等参画の
歩みと展望……………4
連合東京
岡田会長×斉藤副会長×滝沢副会長

注目! 女性役員活躍現場 ……8
魚力労働組合 (UAゼンセン)
委員長 半澤あゆみさん ……8
東洋交通労働組合 (全自交)
委員長 菊池るみさん ……10

頑張る組合の
実践現場レポート……………12
太陽日酸労働組合 (JEC連合) ……12
ドリコ労働組合 (JAM) ……13
社会保険診療報酬支払基金労働組合
(政労連) ……14
日鉄住金鋼管労働組合 (基幹労連) ……15

連合東京
男女平等参画委員会の活動紹介 &
『2017男女平等セミナー』
ダイジェスト……………16

連合本部からのメッセージ……………18
連合 副会長 芳野友子さん
連合 総合男女平等局 総合局長
井上久美枝さん

資料……………20
連合東京の加盟組合の
男女平等参画推進データ ……20
連合と連合東京
男女平等参画推進の取り組み ……22

連合東京では、発足時から男女平等参画を重点課題に置き、目標達成に向けた取り組みを、組織の総力を挙げて進めてきた。そこで、連合東京のトップである会長、副会長が一堂に会し、男女平等参画の「これまでの歩み」と「これからの展望」を語り合った。

適正な役職と

責任を与え

自分で判断する力を養成

真島 連合東京では男女平等参画推進計画に基づいて、組織のトップの発言力が重要であるという認識に立ち、取り組みを進めてきました。本日は組織の代表者の立場から、労働組合の男女平等参画をさらに推し進めるためのご意見などをいただければと思います。まずは斉藤副会長、電機連合東京地方協議会の議長に就任した経緯や、感想などをお聞かせください。

斉藤 電機東京の議長に就任するとは夢にも思っていなかったため、青天の霹靂、というのが率直な感想です。正直、荷が重かったのですが、「私が断ったら、次の女性が続かない」という思い

もあり、引き受けさせていただきました。

日々、責任の重さを実感していますが、なかでもプレッシャーに感じるのは、自分が最終的に決断を下さなければならないこと。今までは思うままに好き勝手な発言が許されていましたが、議長に就いてからは、周りの意見に耳を傾け、それを集約し、方向性を示さなければなりません。議長としての経験不足を補うために、その時々で、キーマンになる方のアドバイスをいただきながら進めている状況です。それでも判断に迷ったときは、原点に戻るよう心がけています。自分に嘘をつかず、素直に考えることを判断基準の軸に置いています。

真島 岡田会長は百貨店の出身で、職場には多くの女性が在籍し、早い段階で単組での女性の委員

長も誕生しました。当時を振り返ると、労働組合における女性の活動状況はどのようなものだったのでしょうか。

岡田 1980年に労働組合の執行部に加わったのですが、その当時の労働運動は男性中心という印象でした。女性は女性委員会やイベントの運営などに携わるのが一般的で、賃金や労働条件など、労働運動の主軸となる担当には就いていない現状がありました。女性に活動の機会が十分に与えられず、男女間の役割に差があることが当たり前の風潮だったのです。

私が執行委員長に就任し、初めに着手したのが女性委員会を廃止すること。女性の問題を、女性だけで話し合うのではなく、男性も加わることで、男女で同じ問題意識を持てるようにしたかったのです。「女性委員会」から「世話

役委員会」へと名称を改め、日常の世話役活動を中心に、男女が一緒にになって取り組むようにしました。

世話役委員会で集約した女性の声を見てみると、働き方自体にも問題があることがわかってきました。当時、就職してから3、4年で退職する女性が多く、その主な要因になっていたのが、「仕事に変化がない」ことでした。当時の女性は人事異動がなかったため、所属や売場が固定され、同じ業務をやり続けるしかなかったのです。そこで労使協議の際、「他の仕事をしてみたい」という女性の声を経営側に伝え、人事異動ができるように申し入れたのです。すると経営陣は、「人事異動を設けたら、女性はみんな辞めてしまうでしょ」という反応。そのぐらい女性の働き方に対する感覚は遅れていたのです。

女性の働き方に対する世間の見方が変わり始めたのは、男女雇用機会均等法が施行された1986年ごろから。採用や昇給などで職場における男女の差別が禁止されたのです。それに伴い、成果をあげた女性は正当に評価さ

れるようになり、管理職に登用される女性が増えていきました。

また、労働組合においても男女平等参画を掲げ、女性の積極的な参加をあらゆる分野で進めていきました。女性が責任のある役職に就き、賃金や人事諸制度などの労働問題と正面から向き合うようになりました。取り組みに対する評価が得られれば、ワンステッ プ上の役職を与え、その次は三役へ登用しました。その結果、私の単組では、早い時期に女性委員長が誕生したのです。女性を育成する土壌があったことは事実ですが、彼女たちが自らの力で、自分のポジションを獲得していったと思っています。

労働組合で人材を育成する際に重視してきたのは、自分で考えられる人を育てること。女性だから「男性だから」という視点ではなく、「組合員にとってどうなのか」と、大局的に考えられることが大切です。そのためには、人材に見合った適正な職務を与え、「自分ならどう判断するのか」と自問する習慣をつくることが重要で

イベントへの参加を通して労働組合に関心をもつ糸口

真島 滝沢副会長が所属する私鉄は、女性が少ない職場ですが、女性の参画を呼びかけるうえで、苦勞されていることはありますか。

滝沢 私が所属する私鉄は、他業界と比べて女性の進出が遅かったため、女性が活躍するイメージが持ちづらい状況にありました。近年、駅や運転士、車掌などの現場にも女性が進出してきてはいるものの、絶対数が少ないこともあり、組合活動に女性が参画する意識を醸成しづらいのが悩みの種です。女性委員会などの取り組みに女性を招集する際にも、鉄道は5つの業務（本社、駅、乗務、技術、車両）に分かれ、勤務形態や就労時間等が異なるため、時間を合わせて集まるのが難しい実態があります。

とは言え、何もせずに待っているだけでは、女性参画は進みません。まずは、誰もが気楽に参加できるレジャーイベントを企画し、労働組合を身近に感じてもらう

—特別座談会— トップが語る 男女平等参画の歩みと展望

●コーディネーター
真島 明美 さん

日本労働組合総連合会
東京都連合会
男女平等局長



滝沢 武宏 さん

日本労働組合総連合会
東京都連合会 副会長
日本私鉄労働組合
関東地方連合会 執行委員長



岡田 啓 さん

日本労働組合総連合会
東京都連合会 会長



斉藤 千秋 さん

日本労働組合総連合会
東京都連合会 副会長
全日本電機・電子・
情報関連産業労働組合連合会
(電機連合)
東京地方協議会 議長





自分で判断できる人材を 育成し続けることが重要

ことから始めました。イベントでは、組合役員が女性たちの輪に入り、悩みや問題点を聞いて回っていきます。そうすると、男性では気付かなかったことに對して、女性の視点で指摘を受けることがあります。そのような指摘に対して、一つひとつ、できる限り丁寧に対応することで、労働組合に関心をもつ糸口へとつなげていきます。

真島 現在、働き方改革が叫ばれていますが、多様な勤務形態をもつ私鉄ではどのような捉え方がされているのでしょうか？

滝沢 働き方改革は、私鉄においても、会社の実態に応じて各社で取り組んでいます。長時間労働の

真島 女性の働き方も変化を遂げ、現在の社会の流れとして、女性の活躍に注目が集まっています。斉藤副会長は、これまでの組合活動を通して、女性を取り巻く社会の変化をどのように捉えていますか。

斉藤 男女雇用機会均等法の施行以降、先輩方が尽力され、出産や育児に関する社内制度は整備されていきました。女性が働き続けられる環境が整ったことで、ライフステージに応じた長期的なビジョンが立てやすくなりました。一昔前と比較すれば、女性が自身のキャリアを描きながら働ける時代になったと思います。

一方、社内制度が整い、働き続けることが当たり前の風潮になったことで、それが逆にプレッシャーになっていいる女性もいるように感じます。出産を機に一旦退社して、子育てに従事することも、女性としての一つの生き方です。けれども、現在は人手不足が深刻な状況のため、会社は簡単に辞めさせてくれません。「社内制度が整っているのだから、働き続けるのでしょ」という圧力を、優

秀な人材ほど感じることにあります。そこで、「働き続けよう」と思っても、育児に関する社会的なインフラは十分に整備されていないため、保育所に入れない、といった事態が発生します。社内制度と社会インフラの狭間に立ち、苦悩する女性に対するフォローも必要な時代だと感じています。

数と質の両面から 男女平等参画を推進

真島 連合東京は第4次男女平等参画推進計画を策定し、具体的な数値目標として、2020年ま

労組間の横のつながりを生かし、 男女平等参画を推進



でに大会等の機関会議への女性の参画率を30%にするという目標を掲げています。その目標を達成するために、どのような取り組みが必要になると考えていますか。

滝沢 女性の比率が低い私鉄において、男女平等参画を押し進めるためには、女性だけに目を向けるのではなく、男性の意識改革も重要になります。男性の意識を変えるためには、単組の範囲内で問題を捉えるのではなく、他の労組にも視野を広げて情報を収集し、その内容を根気強く発信し続け

「一緒にやろう」と背中を押せば、 一歩前に踏み出す女性が多い



ることが大切です。私自身も連合東京の男女参画委員会に携わり、さまざまな話を聞くことによつて、意識も変わってきました。

そして、集めた情報は単組内で精査し、「できること」と「できないこと」のすみ分けをして、まずは実現可能な取り組みからチャレンジしてみることが重要だと思っています。同じ私鉄で似たような悩みを抱えている単組があれば、共通の委員会などを立ち上げ、情報を共有することで、次の展開へ取り組みやすくなると考えます。

斉藤 私自身の仕事のスタンスとしては、「業務に対する男女の

やろうよ」と、背中を押されれば、一歩前に踏み出す女性が多いと思います。経験のある女性を差し置いて、経験のない男性に役職を与えるような組織では、女性のモチベーションは保てなくなっていくきます。

岡田 男女平等参画を押し進めるためには、数と質の両面からのアプローチが必要になってきます。人数においては、数値目標を明確に定め、ある程度の強制力をもつて、その数値に向かっていくべきです。国際会議であれば、女性比率40%ということを明確に

定めています。その意味では、クオータ制を設けて、単組でも、構成組織でも、何%は女性という設定をし、具体的なアクションを起こす必要があります。

質においては、女性に遠慮しすぎずに、責任のある仕事を任せていくことが必要でしょう。外面の体裁だけを気にして、男女平等参画の「お飾り」のような女性を育成しても意味がありません。自らの経験と知識、そして行動力で道を切り開いていける女性を育てなければ、後進が続いていきません。そのためには、人を支える環境を組織の仕組みとして成り立

男女平等参画を押し進めるためには トップの強いリーダーシップが 求められる



真島 会長、副会長の貴重な意見を参考にして、力を合わせながら男女平等参画を推進したいと思っています。本日はありがとうございます。





1. 外部活動を通して重要度と優先順位が見えるように
2. 母の介護を通して周りからのサポートを実感
3. 連合三多摩の女性委員は、業種・年齢・役職もさまざま
4. 魚力を支える職場の仲間
5. コミュニケーションが職場活性化のカギ

加し、外部の意見を参考にすることにした。女性委員会のメンバーは、業種も、年齢も、役職もさまざまなので、「同じことで悩んでいるんだ」と共感したり、「こんな問題を抱えているんだ」と発見したりと連綿。組合に対する見識が深まり、視野を広く持つてくるようになりました。

組合、仕事、介護の両立は周りの支えがあるからこそ

「さらに働きやすい職場にしたい」との思いから委員長に就き、2017年で8年目を迎えました。就任当初は、すべてを自分でこなそうとしたため、仕事も、組合活動も精いっぱい状態。気が負いが前面に出て、空回りした場面もありました。

人を頼ることを覚えたのは、母親の介護がきっかけでした。介護、仕事、組合の3つを一人で行おうとすると、時間がどれだけあっても足りません。そこで、やらなければならないことを決断し、他の人に役割を振るようにしたのです。すると、肩の力が抜け、周りもやりがいをもつて取り組むようになり、好循環が生まれました。介護や育児

「自立したい」との思いから非正規から正規社員へと転換

「やらなきゃゼロ」

この言葉を胸に、仕事も、組合活動も、「一歩踏み出そう」と前だけを向いて取り組んできました。魚力に入社したのは1998年。パートからスタートし、パツク詰めなどのバックヤードの仕事とお造りを担当しました。魚力の業務は、魚をさばく力仕事が多いため、正社員の男女比は約男9：女1と男社会。女性の割合はかなり低い状況でしたが、「自立した働き方をしたい」との思い

から正社員への登用を希望し、「正社員にしてくれたら、絶対に後悔させない」と上司に断言したのを覚えています。無鉄砲というか、若気の至りというか……。今では自らが厨房に立ち、魚をさばき、寿司を握り、接客する、と何役もの業務をこなしています。実のところ、人前に出るのは苦手な性格だったんですけどね。

外部活動に足を運び組合活動の見聞を広める

労働組合の執行委員になったのは、三役からの依頼を受けたのが

きっかけ。「私にできることなら協力します」と、軽い気持ちで承諾しました。そのため、組合のことは、右も左もわからない状態からのスタート。疑問点があるたびに、「なんですか?」とどうしてですか?と、委員長や副委員長に質問を繰り返していました。

組合の外部活動に興味を持ったのも、「疑問を解決したい」との思いから。「職場を変えたい」と思っても、自社の問題だけに目を向けていると、重要度や優先順位が見えづらくなるのです。そこで、連合三多摩の女性委員会などに参

“やらなきゃゼロ” 組合も、仕事も、介護も、 すべてを諦めずに**一歩前へ**

—— 魚力労働組合(UAゼンセン)委員長 半澤 あゆみ さん

鮮魚と寿司の小売事業を軸に、関東近郊で78店舗を展開する魚力。約9割が男性組合員の中で、初の女性委員長を務めるのが、半澤あゆみさんだ。委員長就任8年を迎えた半澤委員長に、組合と仕事、介護との向き合い方などを聞いた。

取材協力：blooming bloomyららぽーと立川立飛店

仲間にきてみました 半澤委員長は どんな人

田中 綾乃さん

半澤委員長の尊敬できる点は、何に対しても妥協しないところ。一度決めたら、諦めずにやり抜くところが“すごい”と思っています。そのパワーがあるので、組合、仕事、介護と、一人で何役も抱えても、一歩ずつ前へと進めていけるのでしょう。

半澤委員長が職場にいと、アットホームな雰囲気になる点も働きやすいところ。 “こうやりたい”という相談が気軽にでき、的確なアドバイスを与えてくれます。半澤委員長からは、仲間を大切にすることが伝わってくるので、その思いに応え続けたいと考えています。

点在する職場で働く 組合員の心をひとつに

委員長になって嬉しかったのは、育児の短時間勤務を小学校入学まで伸ばせたこと。労使交渉で何年も言い続けてきたため、「半澤委員長がそこまで言うのなら」と会社側も受け入れてくれました。育児や介護をしながら、女

性がキャリアを積んでいける職場にすることが、今後の目標です。

組合活動には、子ども連れで参加しやすいようにしています。レク活動はもちろん、執行委員会でも子連れOKです。「子どもがいると迷惑」ではなく「その人がいてくれる」ことの意味の方が大切です。その人が必要な議題になった時は、私も含めて他の誰かが抜けて子どもの面倒をみていますよ。女性が参加できる活動にしていかなければ、組合の取り組みは活性化していきません。

女性組合員に伝えたいのは、組合活動をもっと簡単に捉えてほしいということ。大変そう、時間がないと、必要以上に身構えないでほしい。やらなきゃゼロと前へ向かって一歩踏み出せば、組合活動は自分自身で成長を与え、成果を残してくれます。



1. 新年会で登壇した時の一コマ
2. 組合イベントで記念の一枚
3. 親睦を深め、チームワークを醸成
4. 目に見える活動をめざして一致団結
5. 執行委員で取り組み内容を議論

**目に見える改善を通し
組合員からの信頼を獲得**

会社に対する抗議行動が、委員長としての転機になりました。本社機能が移管されるのに伴い、

約4年前、前委員長が亡くなり、その役が副委員長だった私に回ってきたのです。予期せぬ事態のため、委員長になるという覚悟を決め、前委員長が推し進めてきた運動を途切れさせてはならないという思いに突き動かされ、試行錯誤を重ねました。けれども、タクシー業界で女性の委員長は珍しく、思い通りに進まない場面があり、歯がゆい思いも経験しました。

**少しでも役に立ちたい
その思いを抱き組合活動へ**

組合の執行委員になったのは、当時の書記長に勧められてのこと。「こんなにまじめにタクシー業界を良くしようと考えているんだ」というのが、組合に対する漠然とした感想でした。少しでもお手伝いしたいという思いを抱き、組合活動の知識は何一つ持たない状態でのスタートでした。

組合の委員長に就任したのは、約4年前。前委員長が亡くなり、その役が副委員長だった私に回ってきたのです。予期せぬ事態のため、委員長になるという覚悟を決め、前委員長が推し進めてきた運動を途切れさせてはならないという思いに突き動かされ、試行錯誤を重ねました。けれども、タクシー業界で女性の委員長は珍しく、思い通りに進まない場面があり、歯がゆい思いも経験しました。

**女性だからと甘えない
タクシー業界全体を向上**

昔も今も、タクシー業界は男性乗務員が圧倒的に多い世界です。私が入社した約20年前の女性の割合は2%程度。そんな男性中心のタクシー業界の中で東洋交通を選択したのは、更衣室や休憩室などの女性用の施設が整っていたから。女性にとって働きやすい環境が整備されてい

たのです。環境面では優遇されていたが、ハンドルを握れば、男も女も関係ありません。女性だからという甘えは許されず、プロのドライバーとしてお客様から認められなければなりません。けれども、お客様からは「女性だから」という目線で見られることがあります。「女性なのに、なんでこんな仕事」に就

いているの」と聞かれることが頻繁にありました。「こんな仕事」とタクシー業界全体を低く見られるのが、嫌でたまりませんでした。タクシーの仕事は、誰にでもできる簡単な業務ではありません。「タクシー業界の社会的地位を向上させたい」という、この時の思いが根底にあるからこそ、労働組合の仕事も続けてこられたのだと思います。

“頑張り”が報われる職場へ 誇りある働き方を実現し タクシー業界の社会的地位を向上

東洋交通労働組合(全自交) 委員長 菊池 るみ さん

東京都を中心にタクシー運送事業を展開する東洋交通。
男性従業員が圧倒的に多いタクシー業界の中で、委員長を務めるのが菊池るみさんだ。
委員長として、どのような思いを抱きながら、組合活動を推進してきたのだろうか。

思っています。

**労働者目線を根底に置き
胸が張れる組合活動を**

これから組合のリーダーをめざす人に伝えたいのは、労働者目線で活動してほしいということです。常に労働者に寄り添い、自分の行動に胸が張れる取り組みを行ってもらいたい。私自身も「乗務員が誇りを持って働ける環境をつくりたい」という思いが原点になり、組合活動に取り組んできました。頑張った乗務員が、頑張った分だけ報われる職場にしなければ、タクシー業界は発展しません。まずは自社の職場を改善し、そこから業界全体へと波及させることで、こんな仕事からこんな良い仕事へとタクシー業界を変えていければ最高ですね。

仲間にきてみました 菊池委員長はどんな人

東洋交通株式会社 取締役
仲 進 さん



菊池委員長は責任感が強く、芯が一本通っていて、労使交渉の際にも「ダメなものダメ」とはっきりと主張してきます。それでいて、人情味に溢れているので、組合員からの信頼が厚いのだと思います。労使で立場は異なりますが、個人的には、「お姉さん」のように慕っています。

東洋交通株式会社 運輸事業部
統括運行管理者 課長
徳山 正敏 さん



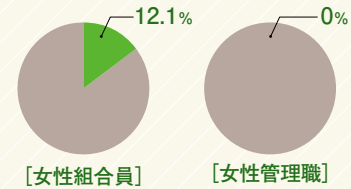
菊池委員長からは、「会社をもっと良くしたい」という真摯な思いが伝わってくるので、学ばせてもらう場面が多いのが現状です。「労働組合も頑張るから、経営もしっかりしてね」と言われているようで、気が引き締まる思いです。

労組DATA

設立 2012年3月
(会社設立1950年1月)

企業事業内容 さくせい 鑿井・地熱開発・温泉設備・上下水道施設・中水再利用施設などの建設及び環境薬剤の製造

組合員数 124名
(男性109名、女性15名)



(左から)
執行委員(女性部長) 阿部 映子さん
執行委員長 寺嶋 理さん
執行委員(教宣担当) 石井 悠里さん

Q 組合活動に取り組むようになって変わったことは？

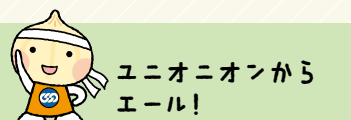
【石井さん】仕事とプライベートそして労組をあえて分けて考えることで、さまざまな視点から物事を考えられるようになりました。生活のなかで会社に提案するアイデアを思いついたときにはメモを取り、それを女性部会議で発言しています。思ったことはため込まず伝えるようになりましたね。

Q 寺嶋委員長の熱い思いはどうか？

【阿部さん】思いが強すぎることもありすが(笑)でも、その熱意が女性部の原動力になっています。例えば、コーヒーマシンの掃除やお茶出しなどはこれまで女性だけの担当でしたが、委員長から「お茶くみをするためにドリコに入ったわけではないだろう!」と言われ、委員長と総務人事グループ長の男性2名も当番に加わってくれました! 行動が伴うと、思いもきちんと伝わってきますね。

Q これから女性部に期待することは？

【寺嶋さん】連合やJAMセミナーに参加し、横のつながりを作ることで、もっと見聞を広め、さらに自分自身を高めていってほしい。私はその仕掛けを提供したいです。



ユニオニオンから
エール!

女性のエンパワメントを促進し、組合活動に女性の意見を反映させるためには、女性部の機能は欠かせません。目に見える結果を得たことで、意識が変わり始めているようです。頑張れ! 女性部!

「女性たちにもっと活躍の場を!」 委員長の奮闘とそれに応えた女性組合員たち

JAM ドリコ労働組合

Action 1

ドリコ初の「女性部」立ち上げ



女性社員の能力の高さをもっと生かしたい

組合活動に対して、強いリーダーシップを発揮する三代目委員長の寺嶋さん。取り組み目標が多岐に及ぶなかで、「女性活躍の場を増やす」ことは就任前から推進したいと考えていた肝いり案件だ。「技術職から本社部門への異動にともない、女性社員と机を並べて仕事をすることが多い。同時に、その能力をこの会社は活かしてきているのだろうかという疑問を持ちました。資質があるにもかかわらず一般職というだけで総合職の自分と比べて所定内賃金に差がつきすぎているのです。これでいいのだろうか、是正が必要なのは、と考えるようになりました(寺嶋さん、以下同)。

「一般職」として働く女性が多く、業務範囲が限定されていることも影響し、新たな分野にチャレンジすることに消極的な人が多い状況だった。そんな空気を「労働組合から変えていこう」と寺嶋さんは動いた。

委員長の姿勢と 成功体験で変わる意識



石井さんがこれまで制作してきた機関紙やロゴマークなど

「委員長に就任してすぐに着手したが、「女性部」の立ち上げです。幸いにして3名の女性組合員から賛同が得られ、現在は4名体制で女性部が動いています」女性部が最初に手がけたのは一般職と総合職の給与格差を明示すること。初めは寺嶋さんが助け舟を出し、リードする面があったものの、次第に女性メンバーが活動をけん引していくことになる。阿部さん、石井さんらは資料作成を担当し、執行委員会や会社に対して論点を整理したデータなどを提供する。寺嶋さんはその仕事ぶりに「組合経験は私より浅いのに、学ぶところが多い」と実感する。その能力の高さを認められ、石井さんは現在、教宣を担当している。石井さんは

当時を振り返り、「初めは寺嶋委員長の熱い思いに伝えられるだけの自信がありませんでした。悩みを一人で抱えがちな私に対して「かつては自分もそうだった」と励ましてくれました。力を合わせれば実現できることがあるとわかり、仕事だけでなく労組の活動にも取り組んでみようと思いました」と語る。

女性部長を務める阿部さんは、女性部の意見が制度に結びついたことに対して、やりがいを感じたと言った。「2時間単位で有休が取得できる制度を女性部から要望し、その意見が会社を動かしたときは、とても嬉しかったです。子どもが理由で出社が遅れるときに利用できる制度のため、育児のサポートにつながります。有休で取得理由が限定されないのも、多様な働き方を実現するため活用できる制度になりました」

一歩前へと踏み出し、目に見える結果を得たことで、彼女たちの意識は変わり始めている。



執行委員会・セミナー受講すべてが自分磨きに繋がる

Pick Up

JAM女性協議会「with」を通じた対外交流 会社を飛び出し、広い世界に目を向ける

上部団体JAMの女性協議会「with」の活動を目指しドリコ労組女性部も動く。一般職の給与水準向上のための方策検討や、ダイバーシティの考え方を根付かせるために、「ドリコ以外はどうなっているのか」を知ろうとJAMを通じて外部との交流を行っている。今年は、芳野友子連合副会長(JAM・JUKI労組出身)を講師に招いて女性セミナーを開催予定だ。



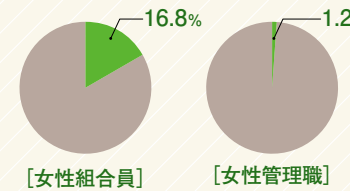
女性部役員・女性組合員とJAM東京千葉の小山部長(左から2番目)

労組DATA

設立 1948年4月
(会社設立1918年7月)

企業事業内容 酸素、窒素、アルゴンなどの産業ガスおよび関連機器等の製造・販売

組合員数 1,078名
(男性898名、女性180名)



Pick Up

両立支援メンター会

育児・介護経験者が 初心者をサポート

両立支援プロジェクトの一環として、「両立支援メンター会」を実施。育児や介護についての情報共有を目的に、悩みを抱えている人と経験者がペアになって、意見交換をできる場を設けている。子ども連れも認めるなど、参加しやすい運営形態を工夫している。



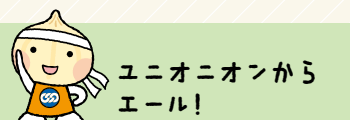
書記長のことを
教えてください!

書記長 甲斐 彩子さん

Q 組合のやりがいは何?

組合活動では、企画立案から運営まで一貫通費で携わることができるため、問題解決のプロセスなどが学べる点に面白さを感じます。組合員の生活を左右する責任の重い仕事のため、プレッシャーに感じる場面も多いですがとてもやりがいがあると思います。

疲れが蓄積したときは、ふらりと旅に出て英気を養っています。「青春18きっぷ」を握りしめ、目的地を決めずに電車で飛び乗ることもありますよ!



ユニオニオンから
エール!

女性交流会を通じて情報発信続けた甲斐さん、両立支援プロジェクトなど周囲を巻き込んで、女性支援風土が高まったようです。これからも後進を育成し次のステップに期待します。

One Actionを積み重ね 女性が働き続けられる環境を構築

JEC連合 大陽日酸労働組合

Action 1

女性ランチ交流会

情報発信を通して、
女性支援の風土を醸成

大陽日酸では、結婚や出産を機に退職する女性総合職が少なくなく、「女性の就業継続」が課題のつだった。そのため、甲斐さんが2012年に中央執行委員に就任する際に決意したのは、女性が働き続けられる環境をつくること。「女性は早期に退職するから支援しても仕方がない」という意識が会社や組合の組織内部にあるように感じており、そういった負のサイクルを止めたかったのです」と、甲斐さんは就任当時を振り返る。

だが、女性を支援する風土は「朝夕に醸成されるものではない。意識のない人に対して、なぜやるのかという動機づけをし、時間をかけて組織内の土壌を固め、そこから一歩ずつステップを踏むしかないからだ。」「組合活動の中に女性支援をいきなり組み込むと、なんで女性だけ特別扱いするんだ」というアレルギー反応が出ると思いましたが、そのため、第一歩として外部活動と連携することから始めました(甲斐さん、以下同)。



合同女性ランチ交流会で悩みなどを共有し意見を集約

甲斐さんはまず、他の女性中執とともに、上部団体のJEC連合が企画する女性交流会に参加。そこで得た情報を報告書にまとめ、中央執行委員に対して発信を続けた。次にこれを応用して社内での交流会を企画し、女性が抱える悩みを話し合った。そのアンケート結果も組織内で共有し、開催の意義を訴えた。情報発信を繰り返した結果、少しずつではあるが女性支援に対する風向きが変わり始めたのだという。

Action 2

多様化への対応&両立支援プロジェクト

大会議案や活動方針に「多様化への対応」を明記

情報発信により土台を築き、次のステップとして実施したのが、大会議案や活動方針への「多様化への対応」の明記だ。無意味な軋轢を生まないために、女性を前面に押し出すのは避けたという。

「女性という言葉を用いると、そこに限定することは是非について議論が巻き起こり、取り組みが停滞する恐れがあると考えました。そのため、女性に限定せずに、多様化への対応、を運動の柱に据え、「両立支援プロジェクト」を推進することにした」と

両立支援プロジェクトでは、「①コミュニケーション機会の提供」「②休業後復帰支援」「③情報発信・風土醸成」「④ニーズ調査」「⑤カウンセリング機能の5点に活動を分類し実施。地域(エリア)事務・技術職制度やジョブリターン制度なども整備した。組合の考え方や会社との協議状況、会社制度の概要などを、機関誌「WAVE」などを通して、繰り返し発信。会社側とも協議を重ね、「両立支援ハンドブック」を労使共同で制作した。きめ



▲団体交渉を重ね、「多様化への対応」を推進

▶「両立支援ハンドブック」や機関誌「WAVE」で情報発信

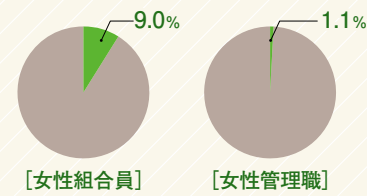


細かな情報発信を行うことで、両立支援や女性支援に対する意識が高まり、議論の場も自然に増えていったのだという。

「制度を構築しても、それを活用できなければ机上の空論で終わってしまいます。制度を自分ごとにしていくためには、組合員一人ひとりが主体的に考え、行動できる組織にしていかなければなりません」

就任当初に甲斐さんが心に決めた「女性が働き続けられる環境をつくる。」「取り組みは、スタートラインに立ち、走り始めたところ。後進を育成し、周囲を巻き込んでいくことで、次なるステップへと進んでいく考えだ。

労組DATA	
設 立	2014年2月 (会社設立2013年3月)
企業事業内容	鉄板を溶接した鋼管(鉄パイプ)の製造。車・住宅杭などに使われる
組合員数	731名 (男性665名、女性66名)



東京支部書記長
今村 香苗さん

東京支部長
上野 文子さん

Q 組合事務室に工夫はありますか？

【上野さん】労使関係なく自由に借りられる図書コーナーです。社長が本を寄付してくれることもあります。なかなか評判がよくて、部屋に入るきっかけにもなっているようです。



Q 労使協議の様子は？

【今村さん】経営層も男性が多いため、とくに「働くお母さん」視点が足りないと感じます。労使協議に私たち女性が参加することで彼らにも意識変化が起こることを期待します。



Q 後継者探しも始められているとか

【今村さん】まだ地盤づくりの段階です。私には小学生と保育園の子どもがいますが、そんな私が執行委員をやることで「子どもがいてもできるのかな」と思ってもらえたらいいですね。



ユニオニオンから
エール！

全国の女性組合員を訪問し、Face to Faceの活動を実践している上野さんと今村さん。女性が少なく声が挙げづらいからこそ切実な悩みを聞き、要求・交渉につなげていく。今後も女性組合員の代弁者として頑張ってください。

組合に意識改革をもたらす 女性役員の活躍

基幹労連 日鉄住金鋼管労働組合

Action 1

入学祝い金支払い対象の見直し



東京支部の二代目書記長を務める
今村さん

子どもを持つ組合員を把握するには？
日鉄住金鋼管労働組合には、組合員の子どもが小・中学校に入学する際に「祝い金」を支給する制度がある。女性の本部執行委員第一号になった上野さんは、執行委員会に出席し、その支払い方法の男性目線に驚いたのだという。祝い金の支払い対象が、会社側に問い合わせて、扶養家族の有無だけで決められていたからだ。

「当社で働く女性の子どもが父親側の扶養に入っているケースもあります。すると子どもがいても祝い金がもらえない組合員が出てきてしまします。当時の執行部は男性しかいなかったため、その状況に気づいていなかったのです。それを指摘すると、目からうろこだという反応でした」（上野さん）



本部執行委員と東京支部長を兼任する上野さん

Action 2

役員と組合員、女性同士の意見交換会

その後、上野さんと今村さんが中心となって着手したのが意見交換活動だ。地方の男性の多い職場では、女性が声を出しにくい状況にあった。二人で全国の女性組合員を訪問し、食事をつくりながら女性の悩みなどを聞いて回った。女性同士の和やかな雰囲気にしたことで、「時短勤務の取得年数を延長してほしい」「育児休業の規定は、なぜ3歳までなのか」などの現場目線の意見に触れることになる。彼女たちの切実な声は、春闘要求策定・交渉を進めるうえで、大いに役立ったそう。

意見交換会を通して、女性の声の大切さが理解されたことで、男性役員の意識にも変化があらわれる。女性組合員とも接点を多く持つようになり、組合が発行する広報物を手渡しして、丁寧な説明する機会が増えたのだという。「今までは女性との接点の持ち方がわからなかったのですね。女性の執行委員が増えることは、男性にとってもプラスになるんです」と、上野さんは力を込めた。

Pick Up

労使協働の研究会・セミナー 同内容で複数開催

組合執行部と会社の総務担当役員・部長・管理職が参加し、課題解決策を検討する研究会やセミナーを開催している。各20名ほどのチームに分かれ、目下取り組むテーマは育児と介護。中でもセミナーは、同じ内容で4回開催、TV会議システムで地方受講も可能にするなどできるだけ多くの人が参加できるよう工夫している（メンバーでなくても受講可能）。

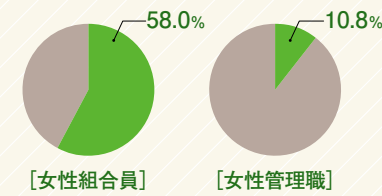
※女性組合員の声や研究会の成果も相まって、2017年10月より時短勤務の対象が小学校3年生までに延長された。



外部講師を招いた
仕事と介護の両立支援セミナー

労組DATA

設 立	1964年5月 (会社設立：1948年9月)
企業事業内容	保険医療機関から請求された医療費の審査・支払い
組合員数	3,697名(2017年5月末) (男性1,551名、女性2,146名)



副委員長のことを
教えてください！

中央副執行委員長
三島 久美さん

Q 機関紙部長時の成果は？

機関紙に毎月掲載する支部紹介を三役だけでなく、「執行部全員」を対象にして、女性の役員を紹介できるようにしました。全国に仲間がいることを伝えられたんです。

Q ワーク・ライフ・バランスの 取り組みがあるそうですね

教育広報部長時代にはじめた「スマイルキャンペーン」ですね。仕事の時間、自分の時間を見つめなおす分析シートを当時つくりました。毎年7・8月は強化月間としており、グッズを使った啓発もしています。



三島さんのアイデアで
中央執行部も活性化になった

Q 女性初の書記長！ 専従役員を決意したのは？

非専従経験が7年にもなると、次は専従……という気持ちは芽生えました。それから単身赴任になることも含んだうえで家族が「もうここまできたら最後までやりなよ。それぞれの場所でもみんな頑張ろう」と背中を押してくれたのも大きかったですね。



ユニオニオンから
エール！

女性自身が考え行動するために、生まれ変わった「女性活躍委員会」。効率は重視せず、丁寧に対応することで、やらされ感から達成感に変わっていく。さまざまな経験をいかして未来の女性役員へとつなげて欲しいですね。

過去に捕らわれずクオータ制を 具体化し、労組全体に新しい「風」

政労連 社会保険診療報酬支払基金 労働組合（基金労組）

Action 1

「女性委員会」の復活!! “スマイル☺なでしこ”

基金労組は、1964年の設立当初から女性の比率が高い組織だった。そのため、女性の活動にも力を入れ、「全国婦人の集い」が早い時期に立ち上がる。その後、時代の流れに合わせて女性委員会へと移行。そして7年間の活動を経て、男女の活動の壁を取り払う観点から、発展的に解散することになる。

解散と同時に、女性登用推進を目的に「女性中央執行委員」の枠を設けた。しかしながら、2年間の任期を負担に感じる女性が多く、初年度は空席。次年度に白羽の矢が立ったのが、当時、愛知支部で書記長を務めていた三島さんだ。次につなげたいの思いから、三島さんが初代女性中央執行委員に就任する。

「男性の場合は、先輩に声をかけられれば、二つ返事で役員を引き受けるケースが多い。けれども、女性は家庭と組合をどうしても天秤にかけてしまったため、役員になるのを躊躇してしまう現状がありました」（三島さん、以下同）

非専従から専従へとステップアップしていく三島さんの活躍とは裏腹に、会社の

人員削減の影響もあり、支部にも女性役員がいないう状況が続いていく。そんな状況を打破するため、三島さんは、再び女性委員会の立ち上げに向けて動き出す。

だが、女性委員会の「発展的解散」の経緯を知る人からは、反発の声も挙がる。そのため、組織全体の意識調査から着手し、組合員全体の声を把握した。その結果、「女性委員会が必要」との回答が3割から得られ、調査から2年後、「女性活躍委員会」の発足へとつながっていく。

「地連によっては、女性がスムーズに出されただけではありませんでした。理解を得るために地連ごとに話し合いを行い、試行錯誤を重ねました」

丁寧な議論の結果、7地連のすべてから委員が選出され、活動がはじまった。

右端に見守り役の地連議長たち。
彼らが同席し続けることも女性活躍委員自身の決断

未来の役員になってほしいから 効率は重視しない

年4回の女性活躍委員会で心がけたことは、「彼女たちのスピードに合わせる」こと。委員会には経験豊富な地連議長も同席しており、効率よく進めるノウハウもあった。しかし不安になったり、置いて

Pick Up

「女性だけ」のリーダー研修会

「女性ならではの意見」が男性にも気づきを与える

初対面で緊張していても、ワールドカフェなどを行ううちに打ち解ける。そのうえ討議結果の発表に寸劇やキャッチフレーズを入れるなど、これまでの研修にはない風景に執行部も驚いたそう。彼女たちが「わからない」と言ったことで「伝えたつもりだったが、伝わってなかった」「当たり前だと思っていたことがそうではなかった」という男性執行委員の気づきもあったという。



「初対面でもわかるようにおそろいのワッペンが欲しい!」これまでになかったアイデアが飛び出す

分科会

第1分科会



〈テーマ〉
「トッパン・フォームズ(株)の
女性管理職研修の取り組み」

報告者:寺上 美智子さん
トッパン・フォームズ(株)執行役員 総務本部長
兼 ダイバーシティ推進部長

育成プログラムを通して女性のフォロー体制を構築

女性活躍推進を実現するためには、「女性の意識」「環境づくり」「マネジメント」の3つに関するアプローチが必要になる。その取り組みの一環として、女性管理職育成プログラムを開発。各種研修を通して、管理職をめざす女性、管理職に就任した女性などに対して、フォローできる体制を構築している。

第2分科会



〈テーマ〉
「西東京市職労のワーク・ライフ・バランス
の取り組み～男性育児休業を通じて～」

報告者:後藤 紀行さん
西東京市職労委員長

女性の活躍推進には男性の意識改革が不可欠

女性活躍が叫ばれるなか、男性の働き方を見直すことも求められている。西東京市では、2010年に「ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言」を締結し、労使一体となった取り組みを実現。ワーク・ライフ・バランスの実現に力を入れ、男性が育児休業を取得しやすい環境などをつくり出している。

第3分科会



〈テーマ〉
「所定労働時間の短縮で働きやすい
職場へ～味の素流働き方改革～」

報告者:古川 留美さん
味の素労働組合中央執行委員
働き方改革担当

労働組合が主体となって“味の素流働き方改革”を実現

味の素労働組合では、2008年に「働き方改革」に向けた取り組みをスタート。生産性向上をめざし、どこでもオフィスや始終業時間の前倒しなど、労働時間の短縮に向けたアプローチを労働組合が主体となって行ってきた。労働組合自らがワーク・ライフ・バランスを実践し、“味の素流働き方改革”を推進している。

参加者の声

佐藤 一樹さん
コクヨ労働組合



職場全体の意識改革を通して 育休を取得しやすい環境へ

第2分科会に参加しました。男性の育休を推進するためには、職場の風土づくりが重要であることがわかりました。風土づくりの難しさは、自分自身も実感していたため、「ライフで得た知見を、ワークに返していく」という考え方が参考になりました。管理職を含め、職場全体の意識を変えていくことで、育休が取得しやすい環境を整えていきたいと思っています。

河本 貴子さん
ANA労働組合



働き方改革の推進のために 労使で課題認識を一致

第3分科会に出席し、味の素労働組合さんの職場に根付いた「働き方改革」の取り組みに感銘を受けました。ANA労働組合でも、働き方改革は課題の一つになっていて、“ありがたい姿”と“職場の実態”とのギャップを埋める活動を、試行錯誤を重ねながら行っている状況です。今回の話を聞いて、労使で課題認識を一致させることの重要性を改めて実感させられました。

図表1 イクボス10カ条

- 1 理解**
現代の子育て事情を知り、部下がライフ(子育て・介護等)に時間を割くことに、理解を示していること。
- 2 ダイバーシティ**
ライフ(子育て・介護等)に時間を割いている部下を差別(冷遇)せず、ダイバーシティな経営をしていること。
- 3 知識**
ライフ(子育て・介護等)のための社内制度(育休制度など)や法律(労基法など)を知っていること。
- 4 組織浸透**
管轄している組織(例えば部長なら部全体)に、ライフ(子育て・介護等)を軽視せず積極的にワーク・ライフ・バランスを推奨し広めていること。
- 5 配慮**
転勤(単身赴任など)、部下のライフ(子育て・介護等)に「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。
- 6 業務改善**
育休・介護取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など可能な手段を講じていること。
- 7 時間捻出**
部下がライフ(子育て・介護等)の時間を取りやすいよう、会議の効率運営、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。
- 8 提言**
役員・経営者や人事部などに対し、部下のライフ(子育て・介護等)を重視した経営をするよう、提言していること。
- 9 有言実行**
「イクボスのいる組織や企業は業績も向上する」ということを実証し、社会に広める努力をしていること。
- 10 隗より始めよ**
ボス自らワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)を重視し、人生を楽しんでいること。

図表2 イクボスのマネジメントの実現ポイント

- ☒ 定時帰宅等の見通しのある働き方が実現できる残業削減の活動を行っているか
- ☒ 上司やチームメンバー同士が各メンバーの能力を適切に把握しているか
- ☒ 上司やチームメンバーが発生した業務レベル(難易度・適材者)を適切に判断できているか
- ☒ そもそも定時直前の業務を事前に把握・予防できないか
- ☒ チームメンバー間で、ある程度のライフ情報を把握しているか
- ☒ チームメンバーのライフ情報をどのように共有できるか
- ☒ ライフ情報を開示する信頼関係があるか

連合東京

『2017男女平等セミナー』

～働きやすい職場づくりのために労働組合としてできること～

2017年7月11日、連合東京では、男女平等参画推進委員会・女性委員会共催の『2017男女平等セミナー』を開催し、約110名が参加しました。基調講演と分科会の内容をダイジェストで紹介します。

ダイジェスト

基調講演

〈テーマ〉
「働きやすい職場づくりのために
……イクボスのすすめ」

講師:塚越 学さん NPO法人ファザリングジャパン理事

職場全体の協力を得ることでイクボス式マネジメントを実現
従来の働き方は、時間制約のないグループで構成されたヒラミッド型が一般的でした。現在は、多様な雇用形態を内包したフラット型の働き方に変わってきています。フラット型は一括管理のマネジメントが難しく、多様な人材を活かす「ダイバーシティ・マネジメント」とシフトしなければなりません。ダイバーシティ・マネジメントでは、「マネジメントのあり方の改革」「働き方の改革」「人材育成のあり方の改革」「評価のあり方の改革」の4つの要素を回し続けることが重要です。この4つのサイクルを回すことで、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能になっていきます。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、キーマンになるのが「イクボス」。イクボスとは、「職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の結果を出しつつ、自らの仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと」を言います。イクボスになるための「イクボス10カ条」(図表1)を示したので、当てはまる項目があるかを確かめてください。ここで重要なのは、自分がイクボスと思っていない、部下が認めなければ、イクボスではないということ。自他ともに認めるイクボスになってもらえればと思います。



決意を固めてイクボス宣言

状態を確認してみてください。
イクボス式マネジメントは、イクボス一人で奮闘しても実現できるものではありません。働き方のデータ等を分析し、自社の最も適した方法を見つけ出し、周囲巻き込むことで実現が可能になっていきます。

事例報告

〈テーマ〉「トッパン・フォームズ(株)の
ダイバーシティ推進の取り組み」

推進チームが核となってダイバーシティを深化

トッパン・フォームズ(株)では、ダイバーシティの推進を会社方針に掲げ、「個人の意識」「環境づくり」「マネジメント」の3つを柱に、多様な人材が活躍できる職場の実現をめざしてきた。その旗振り役になっているのが、ダイバーシティ推進部、人事部、労政部、総務部が中心となって構成される「ダイバーシティ推進チーム」。具体的な推進項目として、「女性の活躍推進」「中高年社員の活躍支援」「障がい者雇用促進」「グローバル人材の育成」などを掲げている。

報告者:寺上 美智子さん
トッパン・フォームズ(株)
執行役員 総務本部長
兼 ダイバーシティ推進部長

連合東京 男女平等参画推進委員会の 活動紹介

Q そもそも「連合東京男女平等参画推進委員会」とは?

A 連合東京執行委員会のもとで、副会長を委員長(門脇副会長・基幹労連東京)とし、構成組織男女平等担当者・女性委員会・青年委員会・ブロック地協で構成する委員会。メンバーは現在45名です。

Q 何をしているの?

A 第4次男女平等参画推進計画策定後の進捗管理や評価分析を行い、改善に努めています。また、構成組織の男女平等参画推進の取り組みを報告し、情報共有しています。中でも男女平等参画に資する「男女平等セミナー」は女性委員会と共催で開催し、それぞれ役割を持ちながら全員参加で運営に努めています。

「男女平等参画」へ 一緒にラストスパート！

連合 総合男女平等局総局長
井上 久美枝 さん



いろんな場面で支えてくれる マイサポーターをつくろう！

連合 副会長
芳野 友子 さん



『今日から使える男女平等参画推進副読本』の発行にあたり、連合本部を代表するとともに、連合東京女性委員会幹事・事務局長として関わらせていただいた卒業生として、メッセージを贈らせていただきます。

私が連合東京女性委員会の活動に関わったのは、「連合第1次男女平等参画推進計画」が始まった1991年からまもなくの頃だったと思います。

当時は非専従として仕事と組合の両立をしていたため、地方連合会の活動の優先順位がどうしても低くなってしまっていたのですが、女性委員会幹事会に出席し、さまざまな構成組織の方たちと接する中で、単組では経験できない交流の場に参加できました。

また、幹事会ではさまざまな取り組みのアイデアが出されて話が盛りあがっても、「実際に執行委員会にはどうやって提

案していくか」、「構成組織を動かすにはどうしたらいいか」など、たくさんハードルを越えるため、幹事会の度に作戦会議を重ねました。そのことが、のちの単組での取り組みや現在の活動にもつながっていると思っています。女性委員会で蓄積された経験が今の活動を支えているといっても過言ではありません。

しかし「アンケートの回収率が上がらない」、「トップリーダー宣言を提出しない構成組織がある」など、取り組みがなかなか進まないという悩みは尽きず、歴代の事務局の皆様には常にご苦勞をおかけしながらの幹事会でした。現在では男女平等推進委員会の活動も軌道に乗り、このたびの副読本発行につながったことに、改めて関係者の皆さまへの敬意を表したいと思います。

2013年10月からスタートした「連合第4次男女平等参画推進計画」も残すところ

あと3年。連合東京も同じゴールをめざして、お互いラストスパートの時期となってきました。

しかし、働く女性の現状といえば、女性労働者数が増えたとはいえ、その過半数が低賃金の非正規雇用であり、勤続年数や賃金水準の男女間格差も解消されていません。また、男性の長時間労働は是正されず、家事・育児・介護は相変わらず女性に偏り、第1子出産後の約5割の女性が退職を余儀なくされています。

さらに、超少子高齢化と労働力人口の減少は、女性の社会・経済への参画がなければ、日本社会の持続可能性をも揺るがしかねない状況となっています。今こそ、男女がともに仕事と生活の調和をはかりながら、その能力や個性を発揮できる「男女平等参画社会」の実現が必要です。この副読本では、まさに、女性役員の皆さんが個々の持ち場でイキイキと活躍していることを紹介していただきました。

さまざまな業種・業態により、それぞれの組織事情が違っても、連合がめざす「男女平等参画社会」の実現は待たなしです。

この副読本の発行を機に、連合東京のすべての構成組織が、2020年のゴールに向けてラストスパートをかけることを祈念しています。

「この人はあと〇年、あの人はあと〇年……」会議のとき、男性役員の顔を見ながら定年退職までの期間を何度計算したことか(怖)。悔しいと思つたとき、そんなことを考えながら乗り越えてきた時代があった。

組合活動をはじめから30年弱。そんな悔しい思いをしていた時代は、常に一番年下で先輩たちを見上げていたが、気が付けば今は、年下の男性役員の方が多いかもしれない。もしかしたら、あのとき自分が思っていたことが、逆に自分にも起きているのかもしれない。

学習会に呼ばれ、男女平等参画の必要性や女性役員の増員を訴えるとき、お世辞にも「芳野さんのような人がうちの単組(産別)にいてくれたら〜」と言われたことがある。「私のようなうるさい女性は扱いづらいでしょ!」と言うと、限りなく100%黙りこむ。これが本音?

しかし、数少ない女性役員である以上、その責任は重く、重要で、組合の原点である弱い人、少数派の声を代弁できなければ存在価値はなくなってしまう、ただるだけの役員になる。

厳しいことを言われ、現実を叩きつけら

れ、見下されたこともあったが「悔しい!!」この思いがなければ、今の自分はない。そう考えるとき、あの頃の男性役員の方が男女平等参画に真正面から向き合い、対等な役員として向き合っていたのかも知れないと思う。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法等、女性を取り巻く環境は大きく変化し、人口減少社会からくる労働力人口不足もあつて、労働組合における女性参画は前向きな議論になっている。

数は力でもあるが、これから求められるのは役員としての「質」である。決して甘やかされてはいけないと思う。『もし、自分が男性役員なら』と、相手の言動をチェックして客観的に振り返ってほしい。そして、ジェンダーの視点を活動に活かしてほしい。

年齢や経験年数を重ねてくると、教育的指導がなくなってくる。また、気付かない間に自分の立場によって、組合員との距離感も生まれてくる。思い込みや誤解で判断を誤ることがあるかもしれない。そんなとき、マイサポーターの存在は大きい。



● **教えてくれる人**：助言、指導してくれる人、良い悪いを言ってくれる人

● **話を聴いてくれる人**：話すことで自分の考えが整理できる、気付きになる

● **紹介してくれる人**：誰に相談したらいいのか、誰に聞いたらいいのか紹介してくれる

● **一緒にいると楽しい人**：ストレス発散になり、気持ちをわかってくれると心強い

ぜひ、マイサポーターをつくってほしい。そんな私も関わったすべての仲間のサポーターでいたい。誘われたら断りませんよ(笑)

連合東京の 加盟組合の男女平等参画推進データ

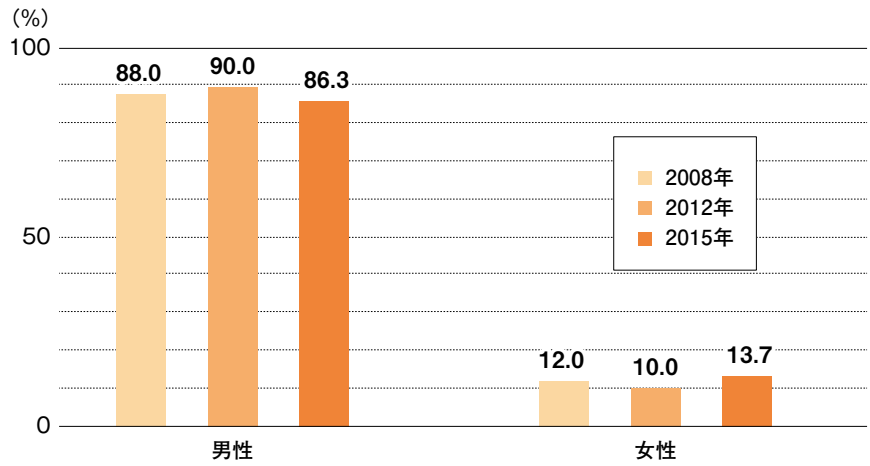
出典「連合東京第4次男女平等参画推進計画に基づく単組実態調査（2016年8月発行）より調査は2008年・2012年・2015年に実施。



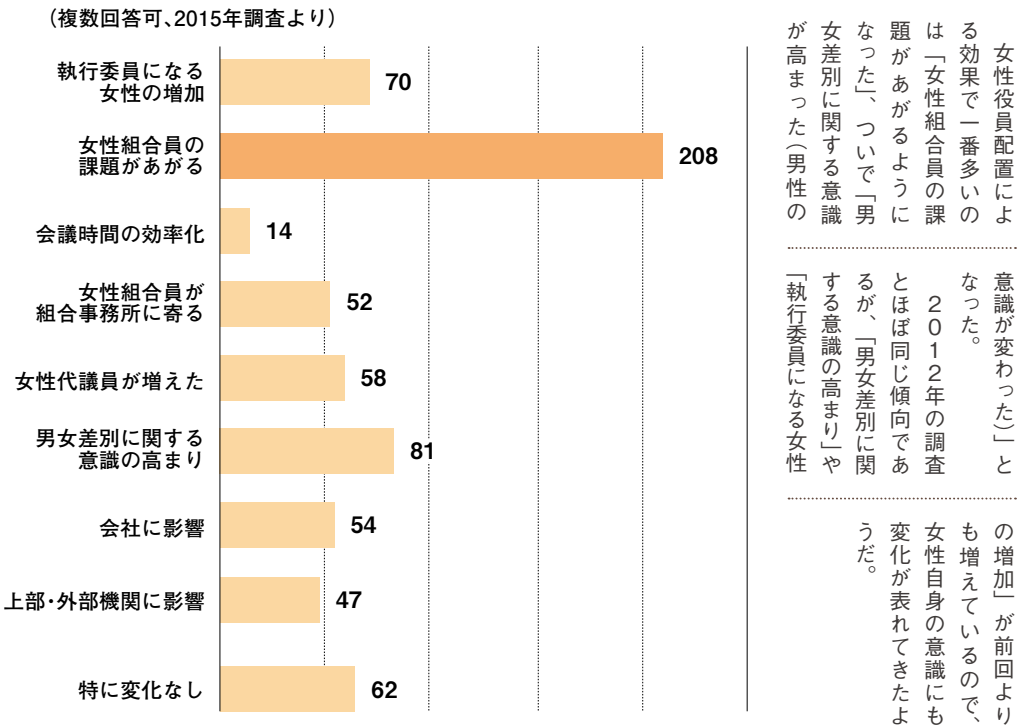
執行委員会における女性役員比率は、2008年からの調査と比較してみても

ほぼ変化は見られず、微増にとどまっている。

執行委員会における男女比推移



女性役員配置の効果



その他の回答

- 女性目線の意見が聞ける。
- 男性目線にはない意見が多く出てくるようになった（組織活性）。
- 支部運営や資料などに対して、女性ならではのきめ細やかな意見提起をしてもらえることは大いに助かる。
- 男性役員の「男性だけのトーク」が減り、まじめになった。
- 定期大会に女性の参加が増えた。ハラスメント対策に大きな効果があった。
- 組合内の雰囲気が変わった。
- 大会等での議長に女性代議員が選出された。
- 成果…女性の運動が活発であったため、女性の権利は充実している。課題…男は仕事、女は組合という雰囲気があり、男性がなかなか執行部に出てこれない。男女平等参画に向けて、当単組では男性参画を進めることが重要と認識している。
- 組織内において、影響はそれほどなかったように思うが、連合からの各種要請が増え、女性が少ないために集中してしまい、負荷がかかっているように思う。
- 支部大会の意見に女性の活用や課題についての意見があるようになった。

「連合東京第4次男女平等参画推進計画」の認知、参画計画の有無、議論の場

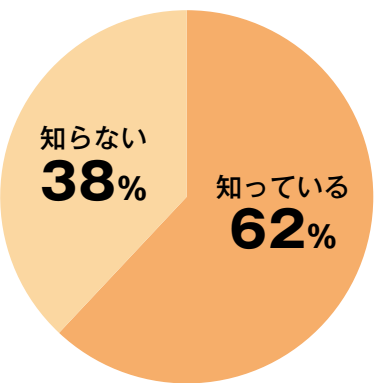
第4次男女平等参画推進計画の内容について、「知っている」が62%となり、2012年に行った第3次男女平等参画推進計画の認知の57%から微増するものの、いまだ6割の認知度となっている（図表A）。

また、男女平等課題・参画推進を議論する場は、70%が「ない」と回答している。これは2008年、2012年と比較しても大差がなく、まだまだ参画推進についての会議体の設置が進んでいないことが明らかになった（図表C）。一方、参画計画やアクションプランについて、「ある」と回答したのは59%と、6割近くの単組が取り組んでいる（図表B）。

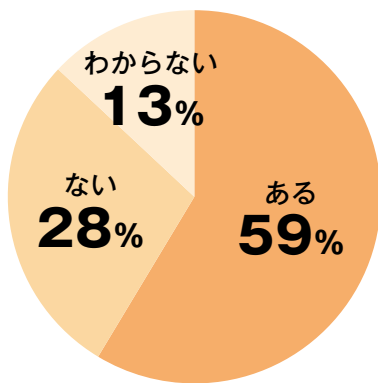
以上のことから、連合が男女平等参画推進について進めていることは理解し、各組合でも参画計画やアクションプランの必要性は理解できるものの、一方で、男女平等参画推進委員会などの会議体設置の意味や必要性については、十分な理解が得られていないと推測される。

また図表Dのように、アクションプランがあり、会議体があるというものは望ましいが、実現しているのは87組合と全体の14%にしか満たず、アクションプランも会議体もない組合は、146組合であった。会議体があることとアクションプランの有無については、やはり連動するので、男女平等参画推進委員会の位置づけや会議体の意義を、連合が発信し、連合・構成組織・単組が一体となり、進めていく必要がある。

◆ 図表A：第4次推進計画の認知



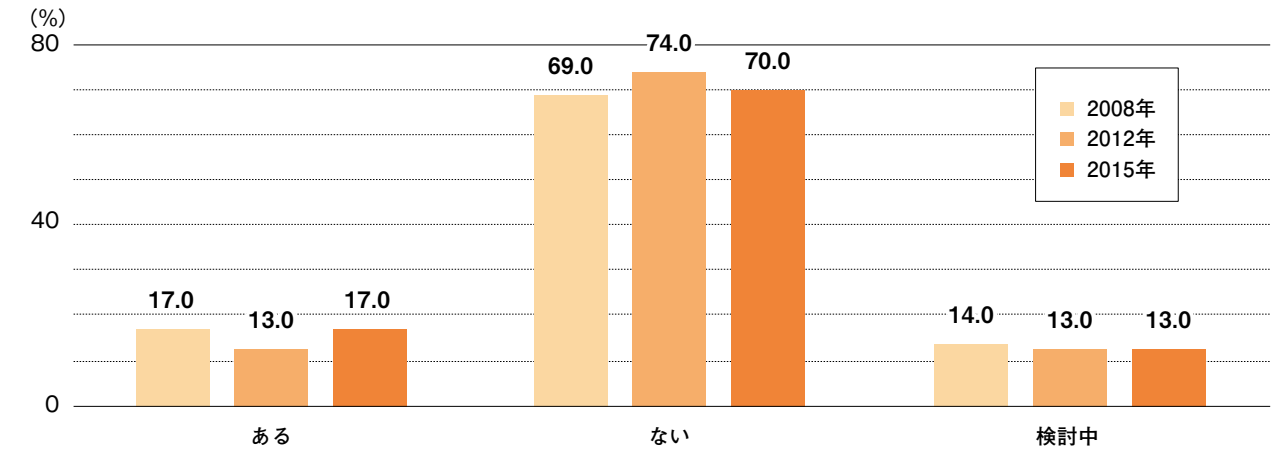
◆ 図表B：参画計画やアクションプランの有無



参画推進についての会議体は必要だね



◆ 図表C：参画推進について議論する会議体の設置（推移）



◆ 図表D：図表B・図表C（2015年）の相関

単位：組合

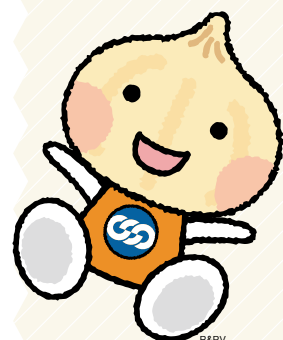
図表B \ 図表C	会議体がある	会議体がない	わからない	合計
計画やアクションプランがある	87	179	63	329
計画やアクションプランがない	4	146	10	160
わからない	9	54	10	73
空白	4	50	-	54
合計	104	429	83	616

この調査を行う意義

連合東京では、男女平等参画推進計画を策定するにあたり、男女平等参画に関する実態調査を実施。連合東京加盟組合を対象に、2008年、2012年そして2015年と継続的に調査を行っている。

定期的に調査を実施し、その結果を数字で見ることによって現状を把握できるため、男女平等参画に対する意識の醸成につながり、推進の効果が目に見える。また時系列に調査結果を追うことで現状の把握と今後の課題が明らかとなり、より男女平等参画を進めていくことができる。

連合と連合東京 男女平等参画推進の取り組み



連合

連合東京

連合結成

第2回連合大会「労働組合の意思決定機関への女性の参加促進をめざす2000年に向けての連合行動計画」決定

第7回中央執行委員会「行動計画・取り組み指針（その1）／92・93」決定



▲1995年
連合女性参加
推進行動計画

女性執行委員
比率

4.6%

目標

2000年までに
15%目標
1993年10月までに
6%

第16回中央委員会「行動計画・取り組み指針（その2）／94・95」決定

第8回中央執行委員会「行動計画・取り組み指針（その3）／96・97」決定

目標
1995年10月までに
7%目標
1997年10月までに
8%

第8回中央執行委員会 改称「男女平等推進計画・取り組み指針（その4）／98・2000」決定

目標
15%

第33回中央委員会「第2次男女平等参画推進計画」決定
「それぞれの組織の女性組合員比率の女性参画率の達成」を目標とした。



▲2001年～2003年
アクションプラン

国際自由労連・CFTU世界大会 in 宮崎
連合代議員の半数が女性に（規約により初めて実現）

第48回中央委員会「第3次男女平等参画推進計画」決定
統一目標（運動方針に男女平等参画を明記、女性組合員比率の女性役員配置、女性役員ゼロ組織をなくす）を掲げる



▲2006年
第3次男女平等参画
推進計画

第14回中央執行委員会「第3次男女平等参画推進計画・残り2年間の取り組みの展開について」決定



▲2010年
第3次男女平等推進計画・
残り2年の取り組み

第7回中央執行委員会「第3次男女平等参画推進計画以降の取り組みについて」決定

第65回中央委員会
「第4次男女平等参画推進計画」決定

第14回中央執行委員会
第4次計画に基づく、モデル組織を確認



▲2013年
第4次男女平等推進計画

連合東京結成

第9回執行委員会「連合東京女性行動計画」策定のための検討委員会の設置および、連合東京組織検討委員会を設置

第18回執行委員会「連合東京女性行動計画 WOMAN'S PLAN 21st」決定

女性委員会枠の執行委員の選出と地方委員会における女性特別地方委員20名枠を実現



▲1993年
WOMAN's PLAN 21st



▲1996年
セクハラに関する
アンケート調査
報告書

第5回定期大会「男女平等参画推進委員会」を設置



▲1998年
母性保護強化周知ポスター

第16回地方委員会
「男女平等参画推進行動計画」決定



▲1997年・1999年
労働組合のための
セクハラ防止マニュアル



▲1999年
意識啓発シール

第7回定期大会 副会長・大会議長への女性登用など前進



▲2007年
第10回定期大会

第26回地方委員会、連合第3次男女平等参画推進計画に基づく「男女平等参画推進委員会」を設置

第10回定期大会
連合東京「第3次男女平等参画推進計画」答申
2007年10月～2013年9月の計画策定



▲2008年 構成組織訪問

第3次計画に基づく単組実態調査（第1回）を実施
男女平等参画委員会が構成組織訪問

第19回執行委員会「第3次男女平等参画推進計画」残り2年間の取り組みを確認。組織トップの「男女平等参画宣言」を発行

第3次計画に基づく単組実態調査（第2回）を実施



▲2012年 トップ宣言

第30回地方委員会「第4次男女平等参画推進計画」答申
第4次計画に基づく単組実態調査（第3回）を実施

「組織トップ宣言」改訂版の作成。HPなどで展開



▲2017年 トップ宣言