

2013 年女性交流集会報告

－ 金属産業で女性がいきいきと働き続けるために －



金属労協（JCM）は、2013年4月13日（土）午前10時から午後4時半まで、都内港区にある電機連合会館会議室で、2013年度女性交流集会を「金属産業で女性がいきいきと働き続けるために」をテーマに開催した。4回目となる女性交流集会には加盟産別・単組から約48名の女性リーダーが参加、「職場におけるポジティブ・アクション」、「ワーク・ライフ・バランス」、「組合活動への女性参画」の3つの先進事例についてパネル討論方式で紹介を受けた後、8グループに分かれ、事例報告の3つのテーマについて議論しあった。

■本部挨拶（西原議長）

- 連合では、女性組合員比率に見合った女性役員の選出目標を掲げているが、現状は大きく下回っている。女性参画が不十分であることは、社会的運動体としての労働組合にとって致命的な問題であり、金属労協としても重点的に取り組むべき活動分野である。
- 金属労協は、2010年6月に『女性参画中期目標・行動計画』を策定し、一步一步前進させている。本年度の常任幹事は13名中3名が女性であり、政策を立案する専門委員会には、必ず女性が委員として参加する体制を取った。産別本部の女性役員比率の平均は8.0%、単組・支部の女性役員比率は6.2%であり、さらなる改善が必要となっている。
- 昨年6月に誕生した新GUF「インダストリアル」は、執行委員や大会代議員の3割



を女性とするとともに、世界レベル、アジア太平洋の地域レベルでの定期的な女性の会議の開催を決定した。これに金属労協として対応していくためにも、金属労協全体の女性参画の底上げを図らなくてはならない。

■事例報告



①職場におけるポジティブ・アクション(女性の活躍推進)

講師：久野須賀子 パナソニック労連中央執行委員

- 1983年に労組に婦人問題研究委員会を設置して、女性に関する取り組みをスタート。その後、女性政策の取りまとめ、会社への提言等を行ってきた。
- 1999年の改正均等法を機に、会社がポジティブ・アクションの取り組みをスタート。トップのコミットメントも得て、多様性推進体制を確立。人事部門の女性社員3カ年育成計画と合わせ、多様性推進本部がロールモデルを紹介して男女双方の女性のキャリアに対する意識向上、風土づくりに取り組み、育成計画を着実に達成・加速させた。職場の上司・管理職の意識啓発のために、女性社員育成パンフレットを作成し、「理解度確認テスト」を実施。事業・経営に対する女性の視野・識見の拡大と意欲の向上のため、セミナー、交流会を実施。育児や介護との両立支援プログラムを実施し、事業場内保育施設の設置や全社3万人を対象とした在宅勤務を導入した。女性幹部社員が2000年24人から2012年323人に拡大、係長クラス以上は726人から2,446人に拡大するなど、女性管理職は増えたがまだまだ少なく、部署の偏りや環境・風土の課題もある。
- 企業・組織での女性活躍社会をめざすには、まずは自分のマインドづくりが大切。①さめることのない熱意と直感的論理思考、②組織への貢献と味方づくり、③目標と感謝、④蔭になったり日向になったり、⑤本当の優しさと配慮、⑥犠牲を恐れない・勇気を持つ。



②職場におけるポジティブ・アクション(女性の活躍推進)

講師：芳賀剛志 本田技研労働組合副書記長

- 「主体性の尊重の原則」「公平の原則」「相互信頼の原則」という3つの原則に基づき、多様な働き方や制度の充実を図っている。
- 妊娠から小学校就学まで、介護の開始から終了まで各種制度を用意している。**再入社チャレンジ登録制度**は、配偶者の海外転勤、介護による退職の場合に登録できる。**育児のための短時間勤務制度**は、製造ラインでは選択肢が4時間のみだが、その他は7時間から4時間の範囲で、1時間単位で選択できる。子の看護休暇は5日までは有給としている。祝日稼働日には、事業所の近くに臨時の一時保育施設を設けている。20年以上前から年休カットゼロを達成している。年休完全取得を前提とした人員配置をしており、**休むのが当たり前の風土**がある。それが製造現場に短時間勤務を導入することを可能とした。
- 製造業が生き残りをかけて構造改革を進めている中、本質的な課題を把握し、限られた原資を必要とところに適正に配分することが重要。



③組合活動への女性参画

講師：秋元みゆき クボタ労連東京本社労働組合執行委員長

- クボタ労連は、2001年の運動方針で男女共同参画を課題に上げ、男女共同参画委員会と女性委員会を設立した。現在女性委員会は、男性を含む12名構成。
- 女性委員会の設立のきっかけは、JAMの会議で初めてクボタ労連の他の女性組合員と会ったこと。女性同士の交流の場が必要と感じ、その時に会った複数の事業所の複数の女性から同時に声を上げた。クボタ労連のトップに女性参画についての十分な理解があり、女性委員会の設置ができた。**女性委員会の設立によって、直接女性の意見を執行部に上げられるようになり、工場系2単組でも女性執行委員が誕生した。**組合活動における役割意識も変化した。**女性委員会は女性役員の育成に不可欠な組織**となっている。
- 女性参画のために今できることは、組合参画のメリットをイメージする、自分の経験をきちんと伝える、女性同士が交流できる場を用意する、外圧を用意すること。人材育成時期が女性の出産適齢期にあたるなど女性のハンディキャップは今もある。リスクを取りに行く勇気を持ってほしい。



■グループ・ワーク、グループワーク報告

- グループワークでは、①職場におけるポジティブ・アクション、②ワーク・ライフ・バランス、③組合活動への女性参画、の3つの課題について、参加者が日頃感じていることなどを各自報告し、相互に意見交換を行った上で、「女性がいきいきと働き続けるために解消すべき課題」と「そのために何をすべきか」を議論した。
- グループワーク報告では、「女性管理職、組合役員は、独身か子どもがいない人が多い」「身近にロールモデルがない」「制度が充実しても、使いにくい雰囲気がある」等の問

題指摘があり、課題と解決策として、「職場の風土が大切」「男女ともに意識改革が必要」「強制的に女性割合を決めることを検討すべき」「男性、管理職の長時間労働を是正して、男女ともにワーク・ライフ・バランスを進める」「自らがロールモデルになる」「組合活動に参加することで組合活動を変えていく」「まずは仲間づくりから」等の意見が出された。



■グループワークへのコメント（西原議長）

- 今日いただいた意見をしっかり受け止めることを約束する。女性連絡会議で整理し、金属労協の活動に落とし込んでいく。男性の働き方、職場の荒廃した状況が女性の働き方に打撃を与えている。男女ともに働き方を見直さなければならない。労働組合自身も変えるべきことは変えなければ、持続性が断ち切られることを実感した。もう一度反省しながら次の時代のサポートをしたい。切り拓く役割、リスクは女性だけでなく男性も負わなければならない。心構えと認識を共有したい。

■閉会挨拶（若松事務局長）

- 働き続けることに悩む人もいれば、働き甲斐に悩む人もいる。集まって話し合うことが大切である。組合事務所は、明るくし、女性がいることで足を踏み入れてもらえるようにしなければならない。超少子高齢化社会であり、労働力としても、イノベーションのためにも、女性の活躍、多様性を推進しなければならない。インダストリアルは、女性参画目標を3割としている。自らが先駆者となる努力をしてほしい。多くの役員がそれぞれの活動にかかわることが大切である。



以上