

2011年度IMF-JC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られるために」
をテーマに3つの事例報告と活発なグループワーク行う

金属労協は、2011年7月2日、2011年度IMF-JC女性交流集会を開催した。集会では、金属労協加盟組合の女性リーダー約50名が一堂に会し、「金属産業で女性がいきいきと働き続けるために」をテーマに活発な意見交換を行った。

冒頭、西原浩一郎議長が挨拶に立ち、「IMF-JCの女性組合員比率は12・6%だが、諸活動への女性参加率は、これを下回っている。この状況を改善するため、2010年に『女性参画中期目標・行動計画』を策定し

た。この目標を踏まえ、2010年

9月の定期大会では、IMF-JCで初となる女性常任幹事を2名選出した。また、すべての専門委員会に女性委員を2名ずつ登録し、政策立案に参加するようになった。「今回で2回目となるこの女性交流集会の目的は2つある。一つは金属産業の組合女性リーダーの交流を通じて、経験交流や情報交換の場にした。金属産業という共通項の中で、他労組の制度や取り組み事例を共有化し、皆さんの今後の活動に生かしてほしい。二つには、この女性交流集会を通じて浮き彫りになった課題を金属労協の活動に反映していきたい。本日は先進的な取り組みを行っている3つの組合から事例紹介をしていただき、それを受けて、グループワークの中でもさまざまな情報交換をしていただきたいと考えている。皆さんの積極的な参加をお願いしたい」等と参加者を激励した。

議長挨拶に引き続いて、「働く女性と労働組合の取り組み」をテーマに事例報告を行った。

まず、林典子不二サッシユニオン中央執行委員長より、「労働組合への女性参画」を促進する取り組みについて報告を受けた。報告では、小人数の営業所に副職場委員を置くことで女性の組合活動への参加を促進した。ことや、春闘研修会の日程(日月↓金土)や会場(熱海↓横浜)を見直すことよって女性を含めた全体の参加率を向上させたことなど、具体的な事例を盛り込みながら、参加しやすい環境を調えることによって、すべての組合員に組合活動への興味を持ってもらい、組合活動への参加を拡大してきた取り組みを紹介した。

次に、富田珠代日産労連中央執行委員・政策企画局長より、「職場におけるポジティブ・アクション(女性の活躍推進)」について報告を受けた。



グループワーク

報告では、ルノー社との資本提携を機に成果主義型人事制度やダイバーシティの考え方が導入され、女性の能力活用が促進されたことという背景や、女性のキャリア開発支援やワーク・ライフ・バランスの推進、生産ラインでのエルゴノミクス(人間にとっての使いやすさ)の向上など、具体的な女性



挨拶する西原議長



女性交流集会終了後に全員で記念撮影

活躍推進の施策を紹介した。

最後に、福坂明子東芝グループ連合東芝労働組合執行委員より、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について報告を受けた。報告では、「一人ひとりの充実した人生が企業の利益ある持続的成長の再発進につながる」というワーク・ライフ・イノベーションの考え方や、両立支援制度の狙いを「うまく休むのではなく、いきいき働き続けるための制度」としていること、育児・介護・看護の支援策や時間単位年休などの両立



グループワーク



グループワーク報告

支援制度や、「きらめき塾」などのキャリア形成支援策等、制度の狙いや具体的な制度内容を紹介した。

続いて、3つの事例報告を踏まえ、西野ゆかり女性連絡会委員から課題提起を行なった。

続いて、グループごとに昼食を取りながら自己紹介を行った後、グループワークを行った。グループワークでは、事例報告を踏まえ、①組合活動への女性参画、②職場におけるポジティブ・アクション、③ワーク・ライフ・バランス、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つ

づけるために解消すべき課題」と「そのため何をするべきか」を議論した。

グループワーク報告では、①ロール・モデルが必要。各自がロール・モデルになり、次の世代に繋いでいくことが大切。②企業・労働組合のトップ

の意識改革、女性自身の意識改革が必要。この集会のような場に男性も参加してほしい。③女性が参加しやすい組合活動にするには、組合役員の働き方をワーク・ライフ・バランスのとれるものに変革を。等の意見が共通して出された。参加者からは「発言しやすい雰囲気活発な議論ができた」「他労組の目標とする施策や取り組み、様々な意見を聞き、参考に



総括コメントする富高女性連絡会委員

なった」「取り組み課題や悩みなどを共有できた」など、有意義な意見交換ができたとの声が多くあげられた。グループワーク報告を受けて、富高裕子女性連絡会委員が全体総括を行なった。

最後に閉会挨拶を若松英幸事務局長が行い、2回目となる女性交流集会を通じてお互いに有意義な情報交換・意見交換の場とするとともに、女性リーダーのネットワークづくりの一助ともすることができたと評価した。

集会の参加者からは、①率直な意見交換ができた。②他業種の人と交流できて良かった。③他労組の事例を聞き、今後の取り組みの参考になった。④先輩方のすばらしいスピーチを聞き刺激を受けた。⑤立派な女性、見が多く寄せられた。

◆ 事例報告 1 不二サツシユニオン

不二サツシユニオンにおける女性参画事例

JAM / 不二サツシユニオン中央執行委員長 林 典子

私は不二サツシユニオンという単組の委員長の立場で、私どもの組織における女性参画の事例を発表させていただきます。また、各組織毎に、状況等も違いますので、私どもの取り組みがすべての皆さんに該当するも

のではないという点を、予めご理解いただき、あくまでも一つの事例ということでお聴き頂ければ幸いです。

自己紹介

まず、簡単に自己紹介からさせていただきます。私は、1982年に不二サツシ(株)に入社し、企画部コンピュータ室に配属となりました。なお、この部署は今では情報システム部に名前が変わっています。以来2008年に組合の専従になるまで、ずっとこの情報システム部でコンピュータの仕事をしてきました。入社してから5年目の1987年に、バレーボール部に所属。これは、本格的な部活ではなく、同好会のようなものです。そのバレー部の部員たちが、青年婦人協議会(現・青年協議会)に入るとい話があり、個人的には組合活動に関して

はほとんど興味がなかったのですが、「仲間が入るなら」という軽い気持ちで私も入りました。その後、1990年に青年婦人協議会において、組合初の女性体育部長になりました。女性協がないため、男女一緒に青年婦人協議会で活動をしていたのですが、体育部長は主に行事を企画する立場にあり、1泊のスキー集会や夏の旅行などを企画するわけです。それまでは、ずっと慣例的に男性が体育部長を務めていました。女性が体育部長になったことは、不二サツシユニオンという組織にとって、非常に大きな出来事だということ、当時の機関紙にも大きく取り上げられました。そのとき、組合役員のある方に、「女性が、宿泊を伴うような行事を企画する立場になると、下見などの事前活動の際に部屋がもう一部屋いるね」と言われ、

不二サツシの企業紹介

次に、弊社の企業紹介をさせていただきます。不二サツシ(株)は、1930年の創業以来、サツシの製造事業を中心に事業活動をしています。アルミサツシの分野においては、1958

事例報告する林典子不二サツシユニオン委員長



年に国内で初めての製造販売を開始しました。サッシ業界の老舗ともいええます。現在の事業の割合としては、ビル用建材が75%、住宅が17%、その他環境事業に8%となっています。

不二サッシユニオンの紹介

では、ここからは私が所属しています不二サッシユニオンについてお話しします。正式名称は「日本労働組合総連合会(ジェイ・エイ・エム 不二サッシユニオン)で、産別としてはJAMに加盟しています。したがって、JAM 37万人の組織のなかの1つの単組という位置づけになります。

私が不二サッシ(株)に籍を置いているので不二サッシ(株)の話をしました。実は不二サッシユニオンの組織は、1社ではなく、不二サッシ(株)と不二ライトメタル(株)、(株)不二サッシ東北、(株)不二サッシ九州、これら4社をまとめて1つの不二サッシユニオンという扱いにしております。この中に、本社支部、千葉支部、九州支部の3支部があり、私は本社支部で書記長や委員長をしておりました。

不二サッシ(株)の本社は新川崎にあります。千葉工場も当初は不二サッシ(株)だったのですが、企業再編の中で、千葉工場は不二サッシ(株)千葉工場と不二ライトメタル(株)東

日本事業部の2つに分けられました。さらに、九州の子会社、九州不二サッシも、不二ライトメタル(株)本社と(株)不二サッシ九州の製造部の2つに分けられました。本来、不二サッシの九州支店だったところが(株)不二サッシ九州の本社になり、東北支店だったところが(株)不二サッシ東北の本社となりました。こうした企業再編の流れを受けて、元々は同じ会社であったものを分社し、統合した事もあり、各社で組合を分けるより、全部をまとめて1つの組合にしたほうが、組合員にとっても安心であるうし、会社との交渉もしやすいといううことで、組合を分けずに、1つの組合として活動する道を選択しました。なお、千葉にある工場内に勤務している組合員を千葉支部、九州の工場内で勤務している組合員を九州支部という扱いにしており、私が委員長を兼務している本社支部は、それ以外の組合員の方、つまり全国にある小さな支店や営業、本部の人事や総務や情報システムといったスタッフ部門、こうした人たちが本社支部のメンバーということになります。

組合員における女性比率は18.6%

組合員における男女の比率について

てですが、私ども不二サッシユニオンの女性比率は18.6%で、この数字はJAMの中では高い数字であるといえます。これを支部別に見ると、営業、支店、スタッフ部門が多い本社支部における女性の比率は27.4%と圧倒的に数字が高くなっています。

まず、本社支部における組合員の女性比率が女性27.4%というなかで、組合役員女性の比率は本社支部において57.8%と、非常に高い数字となっています。ただ、千葉支部においては工場であることもあり、女性の組合員が25人しかいません。そのなかで、役員は1人です。九州支部は96人の女性組合員に対して女性役員が8人です。女性組合員の比率が17%、そのうち女性役員の比率は12%ですので、かなり努力しているほうだと思われれます。全体で見ると本社支部における数字がかなり高いこともあり、3支部の合計を見ましても、全組合員における女性の比率が18.6%であるのに対し、女性役員は全体の25.5%です。

本社支部の各役員数

ここからは、本社支部に着目して

図表 1 支部別組合役員比率

	27.4%						合計
	三役	執行委員	中央委員	職場委員	副職場委員	本部役員	
女性	1	2	1	8	26	4	42
男性	2	6	3	7	12	6	36
合計	3	8	4	15	38	10	78
女性比率	33.3%	25.0%	25.0%	53.3%	68.4%	40.0%	53.8%

機関決定会議に出席

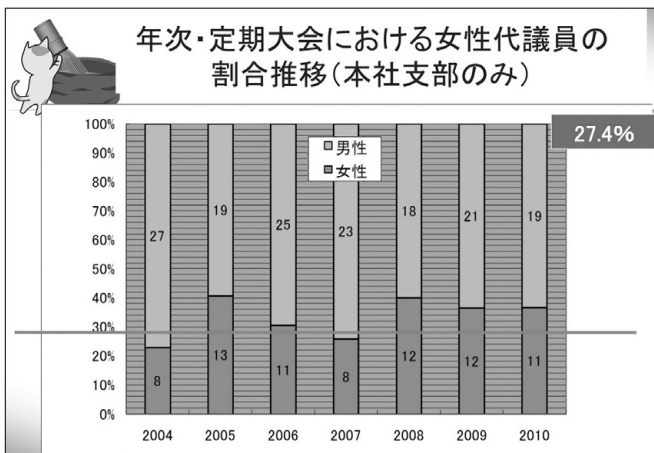
全ての職場に役員を!

話を進めます。これは(図表1)本社支部の各役員別の人数です。執行委員、中央委員が機関決定会議に出席する立場で執行役員は選挙で選ばれます。中央委員は、各職場の代表の中から適任者をピックアップして、「あなたお願いね」という選び方をしていますが、ともに女性の比率は25%となっています。ここで注目して頂きたいのは、副職場委員においては、68.4%が女性であることです。ここが実は、本社支部の女性比率を大きく引き上げている1つの要因になっています。

これは「すべての職場に組合役員

を！」という取り組みによって果たせた状況です。私が書記長になったときには本部スタッフ部門（情報システム、経理、人事など）には、各部署に必ず職場委員がいました。40～50人いるような職場については、補佐的な役割をする副職場委員をつけていました。支店では20～50人になるので、そこにも必ず職場委員を置いていましたが、大きな支店には執行委員も置いていました。ここでもやはり人数が多ければ副職場委員を補佐としてつけました。一方で、営業所になると、組合員が1人というところもあります。組合員ではない営業所長と男性次長、そこに組合員の女性が1人というところもあり、そうしたところに組合員の役員を置く必要は無いという考えから、当初は、営業所には組合の役員を置いていませんでした。

図表2 年次・定期大会における女性代議員の割合推移



そうした位置づけをつくりました。ちなみに、副職場委員には月5000円の手当てが付きまます。ですから5000円×(当時は)50営業所ということ、年間で見てもさほどの金額ではないという理由もあり、事務局長からも了解を得て、こうした形にしました。この結果、女性の役員が一気に増え、副職場委員の女性比率が68.4%になりました。

大会に毎年女性比率27.4%をクリア

本社支部では、各級組合会議への女性の参加率を、本社支部における女性比率である27.4%を目標に設定してまいりました。営業所の方々には配布物やアンケート調査の窓口だったときには、定期大会や年次大会の出席対象にはなっていないかもしれませんが、副職場委員になっていただければ、こうした会議にも出席するよう呼び掛ける事が出来るようになりました。ただし、代議員定数があるので、希望者全員に来て頂けるわけではありません。原則としては職場委員が優先で、職場委員の都合がつかないときには副職場委員さんに来て頂きたいと話をしたところ、積極的に出席して下さる役員も多く、

目標であった27.4%を、毎年クリアできるようなようになってきました。(図表2参照)

春季研修会に女性参加者数が増加

支部として実施している大きな会議の一つに春季研修会があり、これは春闘の時期に全国の職場委員を集めて、春闘方針および、要求案の内容を説明します。これは組合としては非常に大きな取り組みの一つで、本社支部は、以前から1泊で実施しています。これに



女性交流集会で事例報告を行う林氏

も出席していただくよう、副職場委員にも声がけを始めたところ、女性の比率が増え始め、27.4%という数字が2008年くらいからクリアできるようになりました。2010年に関しては、女性24人对男性21人ということ、女性の出席者数が上回る結果となりました。女性の出席者数が増加したことにより、全体の出席者数も増えていきます。

女性参加者数増加への工夫

こうした結果は、いくつかの工夫をした結果でもあります。1つ目は、先ほどから申し上げて来ましたが通り、職場委員だけではなく副職場委

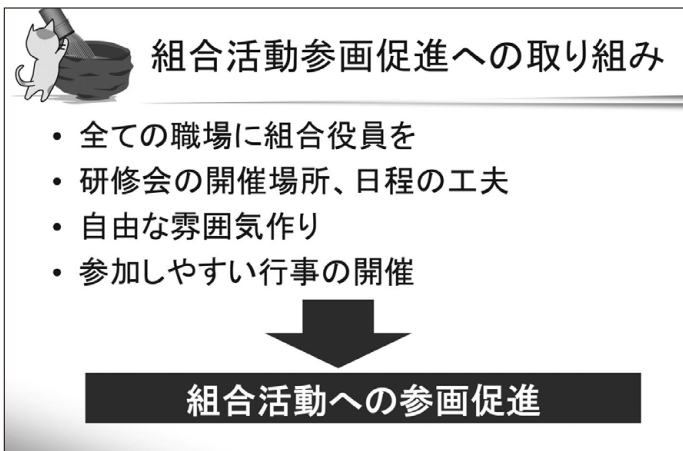
国会議事堂中の会議室での研修会



員にも案内を出した。2つ目は、開催地をこれまでの熱海から、横浜に変えたこと。研修ではありますが、1年間ご苦労頂いた職場委員さんへの慰労や、普段顔を合わせる機会が少ない役員同士の交流を図るという意味もあり、夕食時には浴衣を着て、座敷で寛ぎながら懇親を深めて頂けるようにと、1泊2日の研修にしてみました。その開催地を熱海から横浜に場所を変え、宿泊場所には、みなとみらいの万葉倶楽部を選びました。首都圏では唯一、浴衣で食事できて、宿泊もできる場所だと思えます。熱海から横浜ということ

で、ちょっとお洒落なイメージになったと思います。また、1日目に研修を実施し、1泊して翌朝に解散というスケジュールにしてあるため、宿泊せずに帰りたい役員さんにとっては、横浜のほうが便利です。帰られる方は熱海からでも新幹線で帰られていたので、そうした方からすると、より気軽に参加できるようになつたと思われまます。また、全国から人が集まりますので、全体的に交通費の削減にもなりました。熱海の場合は、東京から行く人もそれなりの交通費が掛かっていましたので、その分の交通費が抑えられるようになりまました。3つ目は日曜〜月曜に開催していたものを、金曜〜土曜にしたことで、月曜の朝解散すると、会社に行かなくてはならないという気持ちから、ゆっくりできないうちががりました。それを土曜の朝に解散としたことで、個人的にもう1泊して観光する事も可能になりました。こうしたことで、男女共に参加率がアップし、こうした工夫は、概して、女性には大好評です。

図表3 組合活動参画促進への取り組み



事堂中の会議室を借りて開催するなど、会議の形にも工夫を凝らしました。写真はそのときの様子です。

組合活動への参画促進にこだわった活動の展開

このように、すべての職場に組合役員を増やしたり、研修会の開催場所や日程を少し工夫したり、自由な雰囲気づくりをしたり、参加しやすい行事を開催したりと、そうしたことで、組合活動への全体的な参画促進にこだわって活動をしてきました。これは決して、女性だけを増や

そうという目的からではなく、組合活動そのものに対して、いかに多くの皆さんから興味を持ってもらうか、それを考えて実行した結果のことです。ですから、誰もが興味を持てる組合活動を考えれば、自動的に女性も参加しやすい組合活動になり、自然と女性の参画率がアップするということになります。つまり、女性の参画率アップを目標としていたというよりは、男女共に参画しやすい環境を整えていくうちに、自然と女性が増えてきたというのが正直なところです。(図表3、4参照)

行事の企画づくりは、多様な行事を複数選ぶことが大切

行事の企画も組合員の組合活動への理解を深める重要なポイントだと思っています。

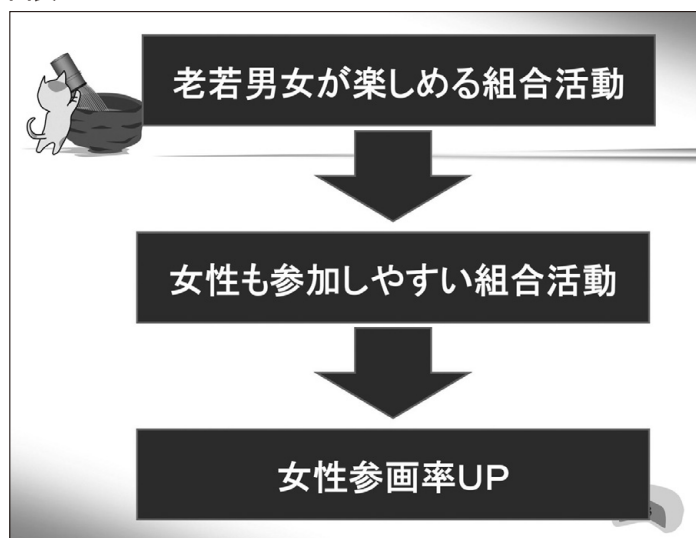
参加しやすい行事の企画づくりについては、多様な行事を複数選ぶことが大切です。それによって、より多くの組合員の方に参加していただき、「親しみ易い組合活動」を多くの組合員の皆さんに知っていただけるからです。こうした考えから、私たちは会社の厚友会と協賛という形で様々な行事を企画しています。関東地区限定ではありますが、毎年デイズニールランドのショーベースを借り



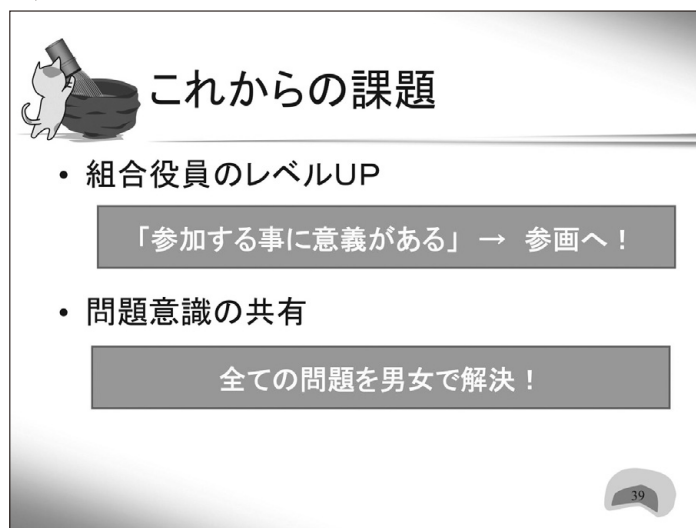
て、こうした慰労会をやっています。東京見学を企画したときは、圧倒的に女性が多いのがお分かりいただけるかと思いますが（写真）。ほかにもスキーツアー、やサマー集会等も企画、夕食懇親会もご家族連れにも楽しんで頂けるような色々と工夫しています。

こうした企画づくりには、男性が組合役員をやる上で、奥様の理解が得やすいというメリットもあります。

図表4 女性参画率アップへ



図表5 これからの課題



す。「あんなに楽しい組合活動なら、どんどんやりなさいよ」と奥さんに背中を押されて、ご主人が組合役員になったケースも実際にあります。また、子供向けのゲームを仕込んだりもしています。スポーツ大会、ボート大会もあります。

**これからの課題は
組合役員のレベルアップ**

これからの課題は、組合役員のレベルアップです。「参加することに意義がある」という時代から、「参画へ」

ということ、ここをどうステップアップさせていくかが課題です（図表5参照）。すでに、多くの皆さんに興味を持っていただき、組合活動にも参加して頂くという一つのステップはクリア出来たと思います。次はそこさらに一歩踏み込んで、職場の意見集約や職場集会の開催等を通して職場でリーダーシップを発揮して頂く事や、大会や研修会、委員会等での発言の機会を増やしていく等、本当の意味で組合活動に参画していただけるように、組合役員のレベルアップのための研修等を企画していくことも重要だと思います。また、問題意識の共有も大切です。「この問題は女性の問題」とか「これは男性に任せよう」という意識の持ち方ではなく、すべての問題を男女で解決できるような雰囲気作りをしていくことです。せっかく意識を持って組合活動に協力して下さっている女性組合員や組合役員を、放さない努力をこれからも続けていきたいと考えています。

（文責・編集 金属労協組織総務局）

◆ 事例報告2 日産労連

日産自動車(株)における ダイバーシティの推進と労組の対応

日産労連政策企画局長 富田 珠代

みなさんは、「ダイバーシティ」という言葉を聞かれたことがありますか？ 今日、「ダイバーシティ(多様性)」という考え方を中心に組織が大きく変化していった事例を紹介したいと思います。

日産労連の紹介

日産労連は1955年に結成され、2011年7月現在、組織人員は約14万6000名で、380労組が加盟しています。組織形態は、企業別労組が直接日産労連に加盟する直加盟と、主に日産車を販売する販売会社社の労組で作る全日産販売労働組合、主に車両の部品を製造する労組で作る部品関連労働組合があります。日産労連の特徴の一つに、日産自動車とは直接取引や資本関係がない組合が多数加盟している事があげられます。例えば、パン屋さんや、デイズニ

ーランドで販売しているクッキーを入れる缶、公衆電話ボックスを作っている会社などの企業労組にも加盟をいただいています。そのため、日産労連の正式名称は「全日産・一般業種労働組合連合会」としています。

福祉活動に力を入れている 日産労連

日産労連の活動の中で、特に力を入れている活動の一つに社会福祉活動があります。約14万6000名の組合員が、組合費とは別に毎月1人100円を拠出し、それを原資にさまざまな福祉活動を行なっています。その一つがクリスマスチャリティー公演です。今年で35年目となる活動ですが、劇団四季の皆さんにご協力いただき、障がいを抱えていらっしゃる方をミュージカルに招待し、生の舞台を見て感動を味わって頂くも

のです。これまでに、全国865ヶ所、招待者は114万人を超えています。

日産自動車の紹介

それでは、「ダイバーシティ」についてお話する前に、日産自動車の概要を説明させていただきます。日産自動車は車を作っている会社ですが、実は小型船舶も造っています。日産が

エンジンを製造し、数は少ないですが、日産マリンボートとして販売しています。

日産自動車の従業員数は3万名弱、グループ全体ですと約15万人です。拠点は国内外にあり、グローバル販売数は約418万5千台、うち、日本では約60万台の車両販売を行なっています。

日産自動車がダイバーシティに積極的に取り組んだ背景

それでは、なぜ日産自動車がダイバーシティに積極的に取り組むことになったのか、その背景からお話します。日産自動車は、自動車産業に関連する様々な事業を多角的に行なっていましたが、バブルの崩壊と株の暴落で、資金繰りが苦しくなり、会社の存続が危ぶまれる状況に陥りました。そこで資金提供可能なパー



事例報告する 富田珠代日産労連政策企画局長

トナーを模索した結果、1999年にフランスのルノー社とパートナーシップを結びました。このときにルノーから来られたのがカルロス・ゴーン社長です。ゴーン社長が行った改革の一つが「目標意識の改革」で、コミット、ターゲットという文化が導入されました。コミットとは必ず達成すべき目標、ターゲットとはコミットの先を目指す目標です。目標の達成度合いが個人の評価につながるため、「それまでの既成概念や既存の手法は全部捨てて、一から構築し、目的達成のためには何をすべきなのか、みんなでブレイクスルーして考えなさい」という指示のもと、徹底した論議と結果の振り返りが行なわれるようになりました。

成果主義型人事制度の導入の狙い

この考え方に合わせて導入されたのが、「成果主義型人事制度」です。これまでの制度は年功要素の強い制度でしたが、新しい評価制度は、個人が企業に貢献する価値をベースに、会社と個人がお互いのニーズを尊重しあう関係を作っていく制度になっています。この制度を導入する際、評価の過程や評価の基準が明確

になったとポジティブに受け取られる声がある一方で、目標の設定の高さや難易度によって、評価の基準にバラつきが出るのではないかという声もありました。つまり、達成しやすい目標が設けられた部署とそうでない部署、そもそも目標を数値化するのが難しい部署などです。これは今でも課題の一つとなっています。

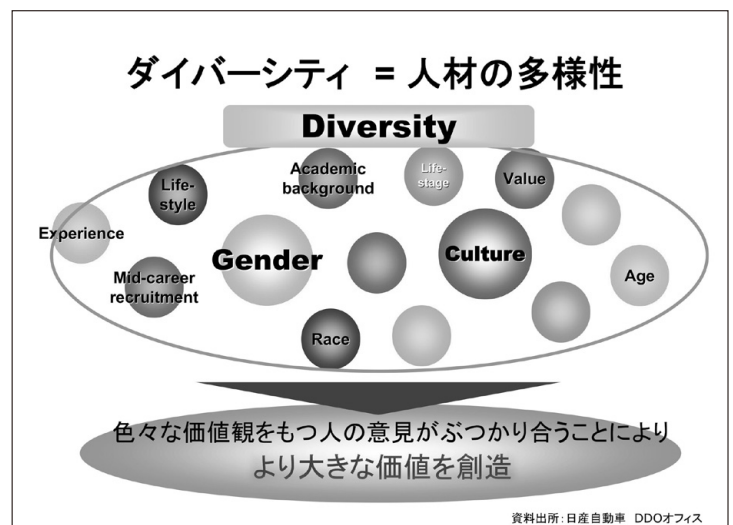
ダイバーシティ・マインドの導入

もう一つ大きな改革となったのが、「ダイバーシティ・マインド」の導入です。自動車産業は他産業と比べ、男性従業員が圧倒的に多く、日産自動車も同様で、男女比率をみると男性が約95%、女性は約5%となつています。したがって、ダイバーシティの考え方が入ってくるまでは、どちらかというとなり男性至上主義、学歴・学閥偏重という、非常に官僚的な会社でした。しかし、ルノーとの人材交流がスタートしたことで、

私たちは大きなカルチャーショックを受けることになりました。たとえば、ルノーには多くの女性の役員がいますが、当時の日産に女性の役員はいませんでした。また、管理職も、ルノーは女性が30%強もいるのに対して、日産の場合は0.7%という状

況でした。また、会議の際、日本人は根回しをしたり、あうんの呼吸があったり、周囲の反応を気にしながら発言したりしますが、フランス人との会議においては、そうした手法は一切通じませんでした。とにかく自分の意見を主張して、議論を聞かせないと会議にならない、そんな状況となりました。こうしたことから、「学歴、性別など、いろいろと障壁になっているものを取り払って、多様性を認め合い、これからの会社の発展につなげていこう」という、「ダイバーシティ」の考え方が導入されることになりました(図表1)。

図表1 ダイバーシティ



ダイバーシティを辞書で引くと「多様性」とでてきますが、日産自動車では、ダイバーシティを「性別や文化、学歴、ライフスタイルなどを差別することなく受け入れて、より大きな価値を創造していく」ことを目標としています。つまり、差別を

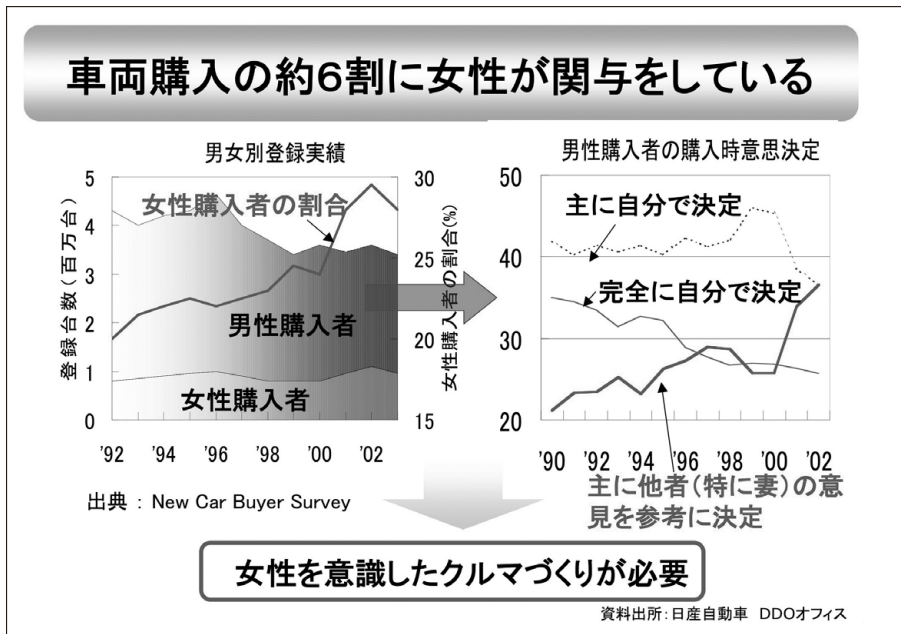
なくし、機会を均等にすると、違いを受容できるようになり、個人個人の個性が発揮され、それが成果につながり、大きなシナジー効果(相乗効果)となり、より大きな成果を伸ばしていけるという考えです。

女性の能力開発の推進に 取り組む理由①

―お客様ニーズ

そこで、最初に取り組むことになったのが、女性の能力開発を推進していくことでした。なぜ、これが最

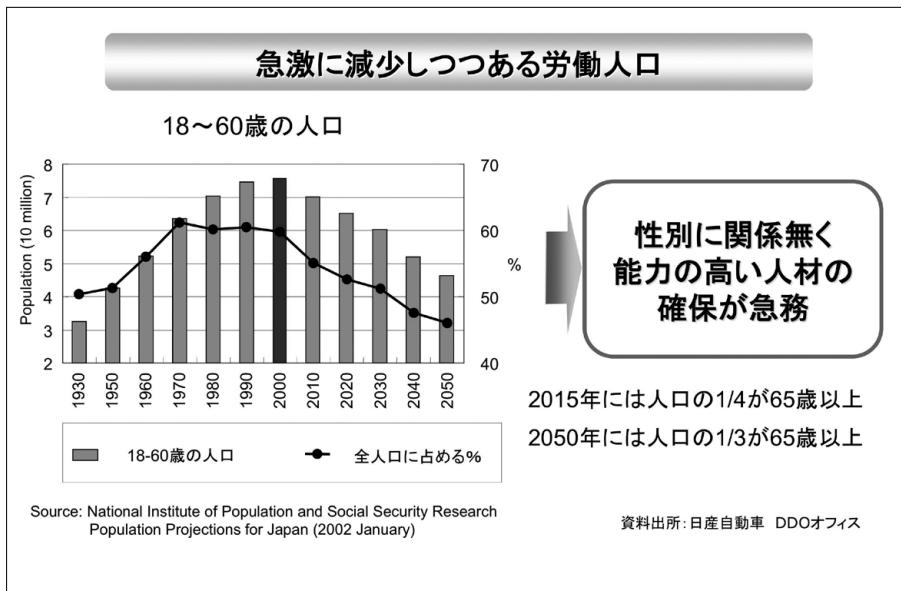
図表2 女性が関与しているお客様ニーズ



初の課題になったのかというと、お客様のニーズに答えることが大切であると考えられます。様々な調査結果から、車両の購入の際、約60%の割合で女性が関与している事が分かっています。女性を意識した車作りが非常に重要であると考えました。その結果生まれたのが、現在の「マーチ」です。マーチの開発には、

多くの女性ユーザーや女性の技術者の意見を取り入れられています。例えば、マーチには、「タイヤアンダールインジケーター」が装備されています。車庫入れの際、ハンドルを回しているとき、タイヤの向きが分からなくなる場合があります。それを、インジケーターで教えてくれるのです。これはまさに女性の視

図表3 日本における労働市場の変化



点から生まれたものです。ほかにも色々ありますが、時間の関係もありませんので、ぜひ一度カタログをご覧ください。女性の能力開発の推進に
② 企業の労働力の確保
二つ目の理由が、企業としての労

働力の確保でした。これは(図表3)日本における労働市場の変化を示しています。日本の総人口が減っている中で、少子高齢化はますます進む一方です。男女にこだわっている場合ではなく、能力の高い人材を確保するためには、機会を平等にしていく必要があります。そこで、取り組み課題を大きく3つ取り上げました。1つ目が女性のキャリア開発支援。2つ目がワークライフバランスの推進。3つ目がダイバーシティ・マインドの定着です。

具体的な取り組み① 女性のキャリア開発支援

本日は、この中から女性のキャリア開発支援とワークライフバランスの推進をご紹介します。先ほども申しあげたように、日産自動車の従業員は、男性がほとんどでしたので、女性が意思決定に加わるということがありませんでした。女性従業員のほうも、自分がそういう立場に立つとは全く思っていなかったため、女性の意識改革を促す意味も含めて、キャリアアドバイザーとの面談を取り入れました。また、女性を管理職として受け入れることに抵抗のある男性も多かったので、

女性従業員向けのキャリアイベントには、必ず男性にも参加していただき、女性登用を促進する事への理解を深めていきました。そのほかにも、先駆的な立場を担っている女性従業員をロールモデルとして社内イントラネットで紹介し、女性が管理職につくことを具体的にイメージできるようにしました。

独自のPDCAサイクルの導入

キャリア開発には、独自のPDCAサイクルを導入しています。上司や部門長の推薦を受けた女性従業員は、1年から2年をかけて、管理職までの登用のサイクルを経るようになっていきます。2011年4月の段階で管理職の候補および総括層の候補は、それぞれに30名弱の方が選ばれており、本プログラムに沿った教育を受けています。

具体的な取り組み2 ワークライフバランスの推進

女性のキャリア開発支援において、次に取り組んだものがワークライフバランスの推進です。女性は出産、育児、介護など、家庭的な責任と仕事との両立を求められる事が多く、この部分をどのようにサポート

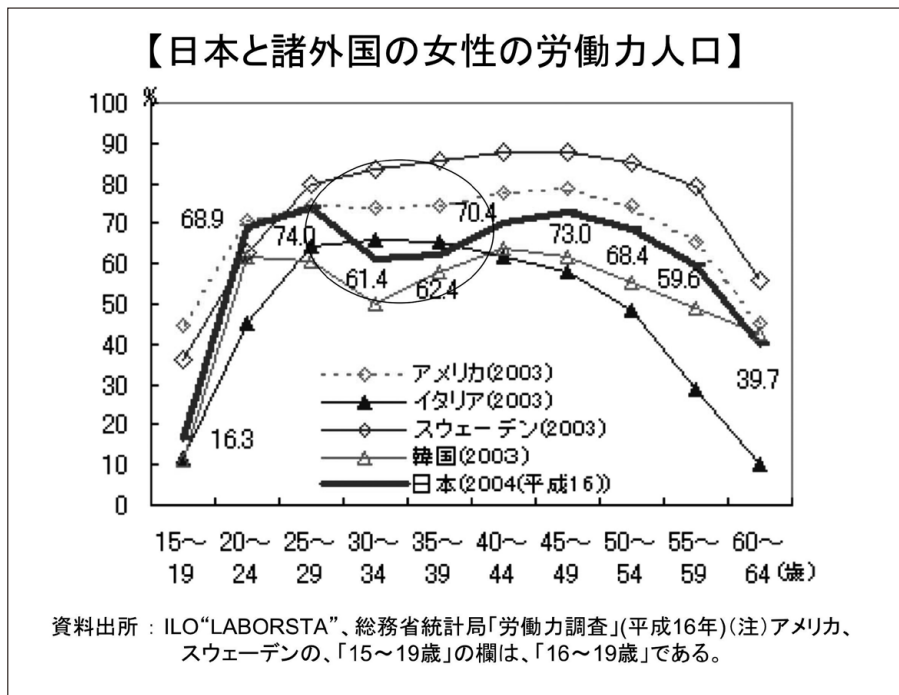
していくのが課題でした。では、なぜ会社がワークライフバランスに取り組むのでしょうか。それは、従業員と会社の目的がWin-Winの関係になるように築いていけば、社員一人ひとりが付加価値の高い仕事をするようになりますし、結果的にそれは会社の利益にもつながると考えているためです。では、労働組合としてはどうでしょう。組合の声をしっかりと聞いて、生活の安心・安定を築いていくことはまさに労働組合の責務ですから、私にとつては労働組合の仕事そのものが、ワークライフバランスの推進につながると思っています。こうして安心して働ける環境を整え、自らが希望する生活と仕事のバランスを保つていってもらえれば、それは結果として雇用されつづける能力につながるという視点からも、私たちはワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

ワークライフバランスの導入までの足跡

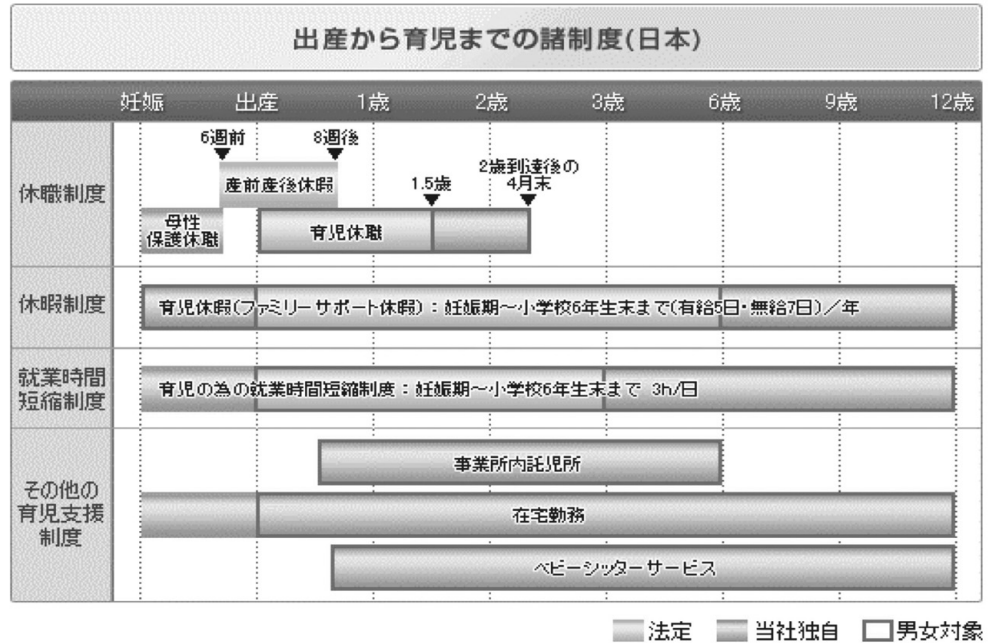
では、ワークライフバランスの推進にどのように取り組んできたのでしょうか。まず、どこから何をすべきかを考えました。こちらは(図表4)世界の女性の労働人口の図です。日本の働く女性は、M字型人口と呼ばれるとおり、働き盛りで退職する

傾向にあります。当時の日産自動車の従業員は年齢の分布図もまた同じようにM字を描いていました。したがって、まずは、ワークライフバランスを取り入れるうえで、この離職率の高い部分に対して何をすべきかが一つの課題となりました。そこで、2003年、2004年に退職された女性従業員の方を対象に追跡調査を行い、退職理由を尋ねたところ、結婚を機に辞めた方もいらっしゃるりましたが、半分以上は出産と育児を機に退職していることが分かりました。それで、出産・育児に対する支援を充実させていくべく、諸々の取り組みを行った結果、こちらのよう

図表4 日本と諸外国の女性の労働力人口



図表5 ワークライフバランスの推進 — 出産から育児まで



年生を終えるまで使えるようになっていきます。法的な育児休暇は最長で1歳6カ月までになっていますが、日産の場合は、最大で3歳になる直前まで育児休暇が取れるような仕組みになっており、多くの女性に利用されています。

**在宅勤務制度などの
両立支援制度**

もう一つ具体例となるのが、「マザーランド」という事業所内託児所です。この他にも在宅勤務制度とウェブサイトによる両立支援もあり

ます。この在宅勤務制度を導入する際、労働組合が特に強く主張したことは、本制度が女性のためだけのものではないということです。実際に、現在、90人くらいの従業員が在宅勤務制度を利用していますが、その内36名は男性従業員で、育児あるいは介護を理由に利用されています。

こうした施策を続けた結果、退職理由に変化がでてきました。制度導入後3年目の2005年には、育児を理由に退職された方は1人もいらっしゃいませんでした。これは制度を有効に活用して頂いていることの意味ではないかと考えています。

女性の登用の前進

また、2004年には1・6%だった女性の管理職比率が、現在では6%までに増えました。日本の製造業の平均が2・3%、自動車の平均が0・6%ですから、かなり女性登用が進んだといえます。

さらに、事務や技術職だけではなく、生産ラインや販売会社における女性の登用も積極的に進めています。特に生産現場のキャリア開発には力を入れており、2004年当時、生産ラインで働かれている女性の比率は0・5%でしたが、2010年には2%に増えました。さらに今、生産

現場において4名の女性の指導員が誕生しております。販売会社の従業員の女性比率も2004年は4%だったものが、2010年には6%に増えています。女性の車両購入者が増えているのであれば、当然、その視点に沿った販売ができる女性のカーライフアドバイザーが必要だということになります。

誰もが安心して働けるための職場づくり

最後になりますが、働きやすさの視点から、人間にとつての使いやすさ(エルゴノミクス)にも、取り組んでいる事例をご紹介します。生産現場での話になりますが、女性と男性では平均身長が違うため、女性が男性の治具を使って作業をしようとすると、重いものを背伸びして取ることになります。これは転倒の危険性もありますから、背伸びをしなくてもいいように、治具の横幅を広くして、積載量はそのままだけに、少し高さを下げるといいう工夫をしています。生産ラインでは高齢化も進んでいるので、体力が落ちたとしても、誰もが安心して働けるための活動も併せて行っております。

(文責・編集) 金属労協組織総務局