

【座談会】今こそ本気で女性参画

金属労協は、第4次男女共同参画推進中期目標・行動計画に基づいて女性参画に取り組んでいるが、今や世界の流れは「203050」。国際会議ではほぼ男女同数が達成されており、日本の取り組みの遅れが指摘される状況にある。今こそ、本気で女性参画を進めるために何が必要なのか。産別の担当者語り合った。

〈参加者〉

渡部 修

自動車総連常任執行委員・
組織局部長

小菅 梨絵

JAM組織グループ次長

梅田 利也

金属労協事務局長「司会」

左から渡部自動車総連常任執行委員、梅田金属労協事務局長、
小菅JAM組織グループ次長



女性参画の

これまで・いま・これから

梅田（司会）ご参加ありがとうございます。本日は「これまで、いま、これから」という3つの視点から、女性参画推進の取り組みや課題についてお話を伺いたいと思います。まず、「これまで」ということで、ご自身が入社された当時の、女性の採用や配置、働き方などは、現在と比べてどのような状況でしたか？

渡部（自動車総連）今年で入社28年、組合役員歴は14年です。自動車は、全体として女性従業員比率が低い産業ですが、そういう中でも、私が最初に配属されたシステム部門は、女性比率が高く、男女半々くらい。私の教育係も女性で、職場のルールも仕事の進め方もしっかり教えていただきました。男女が対等な関係で働いている職場だったと思います。

小菅（JAM）JAM共済を経て、JAM組織グループに配属されて12年になります。単組での活動経験はなく、JAMのプロパーとして組合活動を学んできました。現在、女性協議会と男女共同参画を担当しています。

私が女性協議会の担当になったのは2013年頃ですが、その当時は、単組の女性たちから寄せられた実情を紹介したいと思います。例えば、お茶くみ、ゴミ捨て、コピー取りなどの補助業務は女性社員の仕事になっている。また、現場では女性用のトイレ・更衣室も整備されていないとか、作業服の規定も男女で異なっているという例もありました。さらには、職場結婚すると女性の方が異動になるとか、夫の評価を上回らないよう「配慮される」といった話も聞きました。



梅田金属労協事務局長

女性協議会が 組合活動に携わるきっかけに

梅田 労働組合の役員はどんな感じでしたか？

渡部 単組では、職場委員長と評議員が運営会議に出ていて、会議で決まったことを組合員に伝えたり、文書の配布や回収などを行うのは、職



渡部 修

わたべ・おさむ

自動車総連常任執行委員・
組織局部長

1995年アイシン・エイ・ダブリュ(株)
(現:(株)アイシン)に入社。職場では
非専従職場役員を5年経て、2014年
9月~5年間単組専従役員、その後
2019年9月~全トヨタ労連を通じて
自動車総連に派遣。2022年9月~
エンター担当となり現在に至る。

場委員の仕事でした。女性も職場委員は嫌がらずに引き受けてくれて、若手が引き継ぐ形で組合活動に関わっていました。そういう中で、専従役員へとステップアップした「女性役員第1号」が誕生しました。当時、専従役員13名のうち女性は1名(8%)。第1号の女性は非常に活躍され、注目を集めました。その後、企業合併もあり、現在は専従役員26名、うち女性は4名(15%)。女性比率は確実に上がってきています。しかも、その女性役員のみなさんが、労使交渉や労使懇談会でも積極的に発言されていて、強い責任感持って組合活動に取り組んでくれています。

JAMは、女性参画目標30%を掲げていて、本部の女性役員比率は、25%ほどになっていますが、大会や中央委員会などの機関会議の女性参画率は10%台に留まっているのが現状です。

JAMの女性協議会は、女性組合員が組合活動に携わるきっかけとなる入口機能となっており、女性組合員のための組織です。中央協議会の幹事会は地方JAMや単組から選出された女性組合員で構成し、女性の課題の共有化により解決に向けた活動を推進しています。参加者の顔ぶれを見ますと、以前は少なかったのですが、最近は単組の執行委員や三役を務める女性が増えてきました。とはいえ、これは中央女性協議会のこと、地方の女性協議会ですと、まだまだそういう方は少ないのが現状です。

好事例を共有して 裾野を拡げたい

梅田 金属労協は2010年に最初の男女共同参画推進中期目標・行動計画を策定し、各種行事への参加をはじめ、金属労協役員への女性参画を進めるための取り組みを行ってきました。これによって、女性の常任幹事も増え、大会・協議委員会の女性参画率も30%を超えるようになりました。また、男女共同参画推進研修会や交流集会も毎年開催しています。

こうした成果の背景には、産別の取り組みがあると思います。自動車総連では、大会や中央委員会への女性参画率の設定、各種委員会の女性委員数の設定、大会議長への女性選出など行っています。

渡部 自動車総連では2021年9月に「ジェンダー共同・多様性推進



小菅 梨絵

こすげ・りえ

JAM組織グループ次長

2011年2月1日

JAM入局/共済グループ配属

2013年10月1日

組織グループへ異動/男女平等参画、

JAM女性協議会担当

現在に至る

計画」として6年間の推進計画を確
認しました。

まず、各労連で女性参画推進委員
をおいて、それぞれのジェンダー共
同・多様性推進計画を策定して取り
組みを進め、女性委員会も設置して
セミナーなどを開催しています。各
労連の好事例を共有して裾野を拡げ
ていきたいと考えています。

梅田 JAMでは、アクションプラン
の策定や女性協議会を設置して活
動をすすめています。

小菅 組織強化委員会を中心に「男
女平等参画アクションプラン」を策
定し、2021年の定期大会で確認
しました。組織強化委員会のもとに
地方JAM男女共同参画委員会を設
置し、年2回、会議を開催してアク
シヨンプランの進捗状況の確認や本
部からの要請を共有しています。コ
ロナ禍でウェブ環境が整備されたこ

ともあり、個別にヒアリングを行い、本音の意見を集めました。それもプランに反映されています。

梅田 どんな好事例が出ていますか？

渡部 単組の取り組みにおいては、クオータ制を意識し、10名の執行委員（非専従）のうち、必ず3名は女性を登用しています。もちろん女性執行委員がステップアップできる仕組みづくりにも力を入れています。ジェンダー共同・多様性推進計画に基づき、職場と中央の、両方向から参画を進めていくという動きになっています。職場の最先端の地道な取り組みこそが、自動車総連本部の女性役員数の増加につながっていくと考えています。

小菅 ある地方JAMでは、計画に基づき、毎年、「男女が共に働きやすい環境づくりに関する要請文書」を加盟組合・企業に送っています。その地方では、着実に女性役員の人数が増えています。

また、女性協議会のメンバーと地方JAMの委員長との意見交換会を開催しているところもあります。単組の活動では、どうしても男女平等参画課題の優先順位は低くなりがちですが、意見交換会に参加した単組では優先順位が上がったという報告も受けています。



男性の役員が、女性協議会に参加し、「少数」の体験をすると、女性参画への理解が進むという話もよく聞きます。

目標達成に向けた環境整備を

梅田 国連女性機関は2030年までに指導的地位にある女性の割合を50%にという目標（2030SDG）を掲げています。インダストリアルも現在の目標である女性参画比率40%からさらに高い目標をめざして

いくことが予想され、金属労協としても、2026年までに金属労協の

定期大会・協議委員会で40%を目標としています。私は電機連合から金属労協に来て、国際会議に出席する機会が増えましたが、その景色は、壇上も会場も、日本とはまったく違うことに衝撃を受けました。6月に開催されるインダストリアルの中問政策会議では、日本の参加者の女性比率は40%を達成できています。が、目標を達成していくための課題とは？

小菅 JAMでは、女性協議会があることで、男女平等参画は女性が取り組む課題だという意識が根強くあります。結果として、女性役員に多くの負担がかかってしまう。女性役員比率30%に向けて進んできているのですが、負担の偏りをどう解消するかという課題も抱えています。

金属労協の第4次計画策定にあたっては、各産別にヒアリングを行っていただきました。その際に上部団体である金属労協には高い目標を掲げてほしいとリクエストしました。やはり上部団体が高い目標を示すことで、産別や地方組織、単組の目標も積極的に設定されていきます。その数値目標に向かっている意識も高まっています。そういう意味で高

い目標を掲げていただきたいと思います。

渡部 「40%をめざす」は非常に高い目標だと認識しています。そこで自動車総連として「その数字の達成にとらわれることなく」と一文を加えていただく事で、高い数値目標を目指す上で、環境整備などの具体的な課題を検討し、方向性を見出していきたいという思いを込めました。

梅田 よくわかります。女性参画が重要だということにも、目標設定にも異論はない。ただ、環境整備や人材育成を含めて、「どのように」という具体的な「HOW」を示していくことが必要だと思います。

職場にいくと女性管理職が増えたと実感しますが、女性参画とはたんに女性役員を増やすということではない。そのためには、それぞれの職場で、ワーク・ライフ・バランスや男性の働き方改革といった問題をもっと加速して進めていかないとけないと思います。

小菅 JAMでは、加盟組合に対して「女性の職域拡大」に継続的に取り組むことを求めています。女性の職域が限定的だと、労働組合の入口となる職場委員になる女性も限定的になる。なかなか難しいのですが、女性の職域拡大を進め、まず女性の職

仲間がいれば 自信をもって活動できる 私も皆さんのサポーター

日本労働組合総連合会

会長 芳野 友子



金属労協の皆さんのジェンダー平等社会の実現に向けた取り組みに深く敬意を表し、心からエールをおくりします。

さて、振り返ってみますと、1986年男女雇用機会均等法が施行されてから、単組では、研究・開発、営業、海外駐在等それまで女性のいなかった職種への登用が積極的に行われました。しかし、多くの女性組合員は結婚／妊娠・出産によって退職し、優秀な女性が多いのに会社にとって損失だと思っていました。

私が単組中央執行委員になって初めて執行委員会で提案したのが育児・介護休業制度。働き続けていくための選択肢を増やしたいとの思いからでしたが、「必要ない」と一喝され、説得どころか言い返すことさえできず、悔しい思いをしました。なぜ、必要なか言えなかった自分が腹立たしかった。

そんな時、女性組合員たちから制服の「リボンとベルト」を貸与してほしいという話があり、規定を確認したところ、貸与の項目にはなかった。そこでリボンとベルトの貸与を提案したところ、要求項目に入れることができ、会社から組合要求通りの回答を得られました。多くの女性組合員から「こんなことも組合でやってくれるんだ」との声があり、組合に対する期待を感じたのです。

翌89年に育児・介護休業制度導入に再チャレンジ。紆余曲折あったものの法制化される前に組合の要求通り制度を導入することができました。「辞める理由がなかった」育児休業取得者第一号となった女性組合員の言葉が今でも印象深く残っています。

その後、女性委員会を結成し、学習会を開催して法律や時々の社会課題について勉強しました。また、賃金制度をはじめ社内規定も点検し、女性が働き続けるためには何が必要なか、不利益はないか、配慮なのか排除なのか、徹底的に議論しました。女性組合員対象の懇談会、育児・介護当事者からのヒヤリング等も行いました。各種専門委員会にも必ず女性を複数入れ、視点や議論が偏らないようにしました。

「悔しい」経験をしたからこそ、女性組合員と課題を共有し、知恵を絞って次の戦略を立てることができ、仲間が増えるほど力になりました。女性役員は短期で交代するケースが多く、複数いないことから活動も人間関係も「点」になってしまう。これを「線」にし「面」へと広げていく。男性が作り上げてきた社会を変えていくには、発信力と行動力が必要です。そのためには、女性のリーダーは女性が選び、皆でリーダーを支える体制を整えることです。

だからこそ、マイ・サポーターが必要。「教えてくれる人」「話を聴いてくれる人」「アドバイスしてくれる人」「紹介してくれる人」「一緒にいると楽しい人」こんな仲間がいて、自信を持って活動することができる。人と人との関わりが多いほど、女性組合員の利益代表として信頼を得ることができます。

日常会話からも課題が見える。多くの仲間とともに、勉強し、知識を身に付け、感性豊かに課題を捉え、解決に向けて着実に前進していきましょう。私も皆さんのサポーターです。

場委員を増やしてきたと思っています。

梅田そこは重要ですね。

渡部自動車総連では、大会と中央委員会という主要な機関会議において、代議員・傍聴者ともに女性参画率20%を目指し、12労連に要請して取り組んでいます。加えて、積極的に取り組んでいる単組や労連の事例を共有しながら、積み上げていければと思っています。

梅田連合は、男女平等参画から前進して「ジェンダー平等・多様性推進」の方針を掲げており、男女平等にとどまらず、LGBTQなど多様性という側面も重要になってきています。金属労協としてもこれから議論を進めていかなければと考えています。

本日はお二人から、それぞれの産別あるいは単組での女性参画に関する状況や、具体的な取り組みについてお話しいただきました。こうした取り組みによって、過去に比べると女性参画が着実に進んでいることが感じられましたし、他の産別や単組の皆さんにとってもとても参考になるお話だったと思います。金属労協としても思いを新たに、さらに活動を推進していきたいと思えます。ありがとうございます。