

変わるぞ、基幹労連！ 女性が当たり前前にいる景色をめざして

基幹労連 中央執行委員 杉原 明日美

基幹労連の現在地

基幹労連は、「誰もがその個性と能力を発揮し役割と責任を果たすことと、職場・家庭・地域において活き活きと生活できる社会づくり」をめぐり、2008年以降、男女共同参画に取り組んできた。この間の社会の潮流もあり、歩みは着実に前進しているものの、道半ばというのが実態だ。

男女共同参画に対し「なぜ取り組むのか」「何がもたらされるのか」「壁となっているものは何か」、これらの十分な理解が伴わなければ真の推進にはつながらず、数値を追うだけの活動になりかねない。私たちは、「第4次男女共同参画推進計画」に基づき、理解浸透・意識づくり・風土づくりに動き出している。

「第4次男女共同参画推進計画」と、込めた思い

推進期間は2021年9月から6年間とした。これまでは4～5年間であったが、意識・風土づくり、女性の育成・組合役員・職場の委員への登用、そして女性の視点を会社制度や組合活動に反映させるまでの一連の流れに腰を据えてじっくり取り組みたい思いがあったからだ。

数値目標は、前回の第3次推進計画にて未達となった全加盟組合による「運動方針への明記」「トップリーダーからの呼びかけ」「推進計画の策定」と、「基幹労連の大会における女性代議員比率10%」を引き続き掲げた。加えて、新たに「組合役員・職場の委員に占める女性比率10%以上」を掲げた。これは、組合役員3・4%・職場の委員6・7%に留まる現在の女性比率を、基幹労連の女性

組合員比率12%と同等にまで引き上げたい考えによる。

また、今次計画では基幹労連の大会における女性特別代議員制度を新設した。2022年9月の大会より運用を開始し、これまで出席者の6%程度だった女性が11%に増えたことと、明らかに会場の景色が変わったと感じた方は私を含めて多かった。

正直、自分のこれまでを振り返れば、「女性だから」という理由で機会が与えられていると感じた場面は少なくない。それでもこの制度を導入したことには強い思いがある。女性の感覚や視点を会社制度や組合活動に取り入れるべく執行委員や職場の委員への女性登用が求められている一方、男性と同等の教育や経験を積んでいない（積む機会が与えられていない）現実がある。例えば「アンコンシヤス・バイアス（無意識の

偏見）」によって、女性が組合活動を知る・学ぶ機会は男性と比較して少ない（例えば「女性にお願いするのは申し訳ない」など、悪意なく女性の機会は奪われている）。それが招く女性の理解不足や経験不足は、女性登用における男女双方の慎重さ・尻込みにつながっている可能性がある。よって、まずは「知ってもらう」ことを目的に女性特別代議員制度を設けた。加盟組合には本制度も活用して人材育成に努めていただき、結果として、今次計画で掲げた数値目標の達成とともに労働組合への女性参画を進めていきたい。

具体的な活動の紹介

主には、隔年で開催している「地域単位の女性集会」「アクティブ・トゥギャザー・ラリー（全国女性集会）」がある。

基幹労連全体での女性組合員比率

「地域単位の女性集会（東海地区）」に参加の皆さん。マスクの下は笑顔です。



は12%だが、4割以上の加盟組合においては10%未満という状況だ。女性組合員からは、組合の活動や役員登用、会社生活に対して「知識・経験不足を痛感している」「悩みを共有できない」「ロールモデルがいなくて不安」「他組織の事例を知りたい」などの声が多く寄せられている。

前述の集会上では男女共同参画とは何か？の学習はもちろん、ネットワークづくりや意見交換も重要な目的としており、参加者の皆さんが抱える不安や悩み等を解決するヒントを得られる場となっている。

「地域単位の女性集会」はその名の通り、地域でのつながりを作るべく40名程度の規模で開催している。近隣地域での半日開催という参加のしやすさは魅力のひとつだ。一方で、「アクティブ・トゥギャザー・ラリー（全国女性集会）」は全国から参加者を集めた1泊開催。約150名が一堂に会し、グループワークや懇親会を通じて意見交換を行う。近年のコロナ禍で前回はWEB開催となり意見交換ができない状況にあったが、今年度は4年ぶりの対面開催を予定している。

いずれの集会においても、参加者の感想は非常にポジティブでエネルギーがたつぶり。産別のスケールメリットを活かした機会だからこそ知り合えた人とのつながりを糧に、組織や自職場において「うねり」を起こす当事者になっていくって欲しい。

これまでの取り組みがもたらした影響や変化

昨今の労使共通の課題である「優

秀な人材の確保」において、例えば女性の採用増や職域拡大は避けて通れない。こうした背景も手伝って「アクションを起こさなくては！」と自分ゴトとして捉える組織が年々増えている。アクションの形は研修会や女性懇談会など様々だが、多くの組織が動き出していることは産別への講師要請件数からしても明らかだ。また、「職場のLGBTの方へどういった更衣室を用意すべきか」といった相談も先日いただいた。女性のみならず、様々な方に寄り添うことが求められる今、ライフスタイルの多様化とも相まって、各組織の関心度は高まっている。

ハード面と同時にソフト面の変革も必要となる男女共同参画において、基幹労連内で起きている変化は嬉しく、さらなる加速を狙いたい。

女性が当たり前にいる景色をめざして

性別に関係なく、自身の望む生き方や働き方が選択でき、その選択を尊重する風土があって欲しい。と、私は考えている。これは、職場だけではなく家庭内においても同様だ。私は、家族の理解・応援もあって「妻が単身赴任」という道を選んだ。まだまだ少数派なこの選択には「逆身」といった声もあるが、いずれは性別や年齢、障がいの有無や国籍などに関係なく、誰もが望んだ活躍できる社会になって欲しいし、その第一歩が「男女共同参画」だと思う。

何かを決める場に女性が当たり前にいる景色は、その組織が多様な視点を持つことにつながり、必ず強みとなる。ともすれば数値ばかりにとらわれがちになる男女共同参画だが、誰もがより笑顔で生きていくための手段に過ぎないことを、今後も発信し続けていきたい。



杉原 明日美

すぎはら あすみ

基幹労連 中央執行委員

2001年 三菱重工業株式会社 入社

2017年 三菱重工グループ労働組合
連合会名誘地区本部
(現名古屋地区本部名誘支部)
執行委員

2019年 基幹労連 中央執行委員