

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）、「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2013年女性交流集会を開催しました。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し、「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を行いました。



議長挨拶

女性参画の促進は、重点的に取り組むべき活動分野

冒頭、西原議長が金属労協本部を代表して挨拶に立ち、「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す。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、金属労協全体の女性組合員比率12・6%に応じた女性参画に取り組んできました。2012年6月に誕生した新GUF『インダ



西原金属労協議長

ストリオール』は、執行委員や大会代議員の3割を女性とするともに、定期的な女性の会議の開催を決定しました。これに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りません。」と述べました。

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）

久野須賀子 パナソニック労連中央執行委員

パナソニック版
ポジティブ・アクション

1986年4月の男女雇用機会均等法施行を機に、パナソニックの労使それぞれが、女性が働き続けられる環境づくりの研究を開始しました。1999年には、会社としてポジティブ・アクションの取り組みを

スタートし、「多様性推進本部」が経営戦略としてのダイバーシティの推進に取り組んでいます。パナソニック版ポジティブ・アクションでは、4つの施策に取り組みました。第1に、意欲ある女性を積極的



久野須賀子氏

に登用するため、数値目標の設定や女性社員育成計画の策定を行いました。人事部門が女性社員3カ年育成計画に取り組むと同時に、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むとい

うサイクルを作っています。

2つめは、職場の上司・管理職の意識啓発です。管理職向けに女性社員育成に向けたパンフレットと妊娠・育児中の部下育成ガイドブックを配布しています。加えて、全管理職を対象にイコールパートナーシップ研修を行い、理解度確認テストを実施しています。

3つめの施策は、事業・経営に対する視野・識見の拡大と意欲の向上です。本部レベルでは、若手・中堅・経営幹部、それぞれの立場の女性を対象に研修会の実施など、事業所レベルでは、技術職や製造職の女性の交流会、ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催など、それぞれに多様な取り組みを行っています。

4つめとして、能力を発揮しやすい環境を整備するため、ワーク&ライフ・サポート・プログラムを実施しています。育児・介護休業制度、休業復帰後の柔軟な勤務制度、不妊治療のための休暇制度、育児・介護のための多目的休暇などの休業・勤務制度を充実させ、併せて、情報提供や上司とのコミュニケーションのサポート、事業場内保育施設の設置や育児施設利用補助などに取り組んでいます。また、全社3万人を対象

に在宅勤務を導入しています。

女性の活躍状況

こうした取り組みによって、女性幹部社員が2000年24人から2012年323人に拡大し、係長クラス以上が726人から2446人に拡大するなど、女性管理職は大幅に増えましたが、まだまだ少ないといえます。また、女性管理職は、間接部門に多いことや、技術部門では開発でなく研究に多いことなど、部署に偏りが見られます。環境・風土の課題も根強くあります。

女性が活躍する社会をめざすには

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です。冷めることのない熱意と直感的論理思考、組織への貢献と味方づくり、目標と感謝、蔭になつたり日向になつたり、本当の優しさと配慮、犠牲を恐れない・勇気を持つこと、の6つが重要であると思います。私自身、自分が切り拓かねばという使命感を持ってやってきました。自分に負けない気持ちとともに、周囲の協力をいただけたことが続ける力になりました。

事例報告 2

職場におけるポジティブアクション（女性の活躍推進）

芳賀剛志 本田技研労働組合副書記長

人事制度の3つの原則

本田の人事制度は、「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ます。共働き世帯の増加や高齢社会の進展に伴い、出産や育児・介護を担いながら仕事に取り組む従業員も増えています。

出産・育児・介護のサポート制度

出産・育児に対するサポート制度では、育児休業と育児のための短時間勤務は、3歳直後の4月末までの間、時間外勤務などの免除・制限、



芳賀剛志氏

子の看護休暇は、小学校就学前まで利用できます。育児のための短時間勤務は、製造ラインでは選択肢が4時間のみですが、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ます。子の看護休暇は、1日単位または時間単位での申請が可能であり、子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日が限度となります。また、年5日までは有給としていますが、祝日が稼働日となる場合は、事業所の近くに臨時の一時保育施設を設けています。

介護のサポート制度は、介護の開始から終了までの間、時間外勤務などの制限、介護休暇の制度があります。また、短時間勤務、介護休業は、最長2年間利用できます。介護と配偶者の海外転勤による退職の場合は、再入社チャレンジ登録制度を活用できます。

年休カットゼロの達成

年休カットゼロを全社で達成して、25年経ちます。完全週休2日制

導入時に、所定労働時間を短縮すると年次有給休暇が取得し難くなるのではないかと声があつたことをきっかけに取り組みはじめ、現在に至るまで継続しています。年次有給休暇を20日取得すれば、8%が休むこととなります。それを前提とした工程管理、人員配置をしており、休むのが当たり前の風土ができています。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のではないかと思います。

労働時間管理の徹底

労働時間管理は、数字で目立った成果は出ていませんが、労使折衝、協議、通知などの場で、職場ごとに勤怠管理をしっかりやっています。残業時間がオーバーするときは、理由や必要性について、課長としっかり話し合っていますし、それが業務効率を引き上げることになっていません。遅くまでいる人が偉いということではなく、早く帰ることが違和感なくできていると思います。



事例報告 3

組合活動への女性参画

秋元みゆき クボタ労連東京本社労働組合執行委員長

女性委員会の設立

クボタ労連は、11単組で構成されており、事業所・工場ごとに独立した労働組合になっています。単組の執行委員長が労連の中央執行委員を兼ねており、単組の副執行委員長が中央委員になります。つまり、組織構造的に女性が中央委員会や中央労使委員会などの決議機関や労使協議の場に出ることが非常に難しい状況にあります。

クボタ労連では、2001年の運動方針で、初めて男女共同参画を取り上げました。男女共同参画委員会を発足させ、諮問機関としての組織づくりを行うと同時に、女性委員会を設立し、意思決定機関に女性の意見を反映できる体制づくりを行いました。女性委員会は、各事業所を代表する女性で構成されていますが、男性の参加も認められています。

女性委員会の活動

設立当初、女性委員会では、セク

ハラ・パワハラ防止のためのアンケート調査の実施や、事業所のローカル・ルールをチェックし、女性に関する労働協約のQ&A集を作成するなどの活動を行いました。現在は、加えて、会社のダイバーシティ推進室との意見交流や、次世代育成支援行動計画への提言などに取り組んでいます。また、女性委員会の設立によって、中央労使課題に関して、女性の意見を直接執行部に上げられるようになりました。

女性委員会が 女性役員育成の場に

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ます。クボタ労連では、少しずつ女性参画が前進していますが、大会の代議員や中央委員に女性が少ないなどの課題も抱えています。女性委員会は、その活動を通じて見識を深めるきっかけになっていると同時に、同じ経験を分かち合える仲間が身近にいることが執行委員になることの心理的なハ



秋元みゆき氏

ードルを下げることに繋がっていません。これまで工場系労組では、作業長クラスが職場委員、職長クラスを執行委員に選出することが一般的でしたが、女性委員会での経験が単組でも認められ、工場系の2単組で女性執行委員が誕生しました。

女性参画のために、 今できること

女性参画のために今できることをいくつか挙げます。私は、以前いた会社に労働組合がなかったことから、組合に参加することのメリットを実感できています。そうしたイメージを持つことが大事だと思います。また、産別の女性組織でリーダー的役割を担った経験は、貴重で楽しいものでした。こうした経験を周囲に伝えておけば良かったと最近感じています。女性が働き続ける上で感じている不安や疑問を率直に話し



上・中：8グループに分かれ活発に意見交換したグループワーク
下：グループワーク報告



終了後、参加者全員で記念撮影

合うことのできる場をつくることも重要であり、また、産別方針、自治体の認定制度、組織トップのメッセージなどの外圧を用意することも有効だと思います。

女性が男性と同じ時間軸で働くことは不可能です。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もあります。こうした課題から逃げていると労働組合の存在意義が薄れると感じます。単組の委員長というリスクから逃げるのが許されない立場になったからこそ、色々なことに気付くことができたと思います。皆さんには、リスクを取りに行く勇気を持ってほしいと思います。

グループワーク

グループワークでは、「女性がいきいきと働き続けるために解消すべき課題」として、「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」などの指摘がありました。

また、課題の解決策として、「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



若松事務局長

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」などの意見が出されました。

グループワークに対しては、西原議長より、「今日いただいた意見をしっかりと受け止めることを約束します。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ました。」とのコメントを受けました。

集会の最後は、若松金属労協事務局長から「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りません。自らが先駆者となっていただくことを期待しています。」との挨拶で締めくくりました。