



金属労協政策レポート

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協／IMF-JC）
 〒103-0027 東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4階
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
 編集兼発行人 若松 英幸

No.39 2012.8.31

金属労協の「女性参画中期目標・行動計画」

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、金属労協諸活動への参画を、女性組合員比率（12.6%）まで高めることとしました。この計画に基づき、2011～12年度は、初の女性常任幹事を選出するとともに、全専門委員会に女性が参加するなど、決議機関・政策立案機関への女性参画を前進させてきました。

さらに、2年間の取り組みの成果や、2012年6月に結成したインダストリアルールの新たな目標である「大会代議員女性3割以上」を踏まえ、2012年7月24日、第24回常任幹事会において、「女性参画中期目標・行動計画」の見直しを確認しました。

1. 女性参画目標

(1) 計画期間

計画期間 2012年9月～2014年8月

(2) 当面の目標（各年に達成を目指す目標）

	＜女性参画目標＞
①インダストリアルール主催の機関会議	金属労協全体で3割
②定期大会、協議委員会	金属労協全体で2割以上を目指す。各産別においては、それぞれの女性組合員比率以上の参画を必達目標とする。
③常任幹事	金属労協全体で2名以上
④専門委員会、担当者会議	女性ゼロの委員会、担当者会議をなくした上で、金属労協全体の女性組合員比率に見合った参画
⑤各種シンポジウム・セミナー等	各産別の女性組合員比率に見合った参画
⑥労働リーダーシップコース、国際労働研修プログラム	金属労協全体で2名以上の参画

* 定期大会、協議委員会の代議員は、2014年度までは上記目標、2015年度からは2割必達、2016年度からは3割とする。

(3) 最終目標（最終的にめざす姿）

インダストリアルールの女性参画基準3割や、政府の「第3次男女共同参画基本計画」の「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を踏まえ、金属労協の諸活動への女性参画比率を3割とすることをめざす。

2. 女性参画行動計画（略）

2012年度IMF-JC女性交流集会 ～ 金属産業で女性がいきいきと働き続けるために ～

金属労協は、2012年4月21日、電機連合会館において、「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、2012年度IMF-JC女性交流集会を開催しました。本政策レポートでは、先進事例紹介のパネルディスカッションとグループワークで出された主な意見を紹介します。



先進事例の紹介

ダイキン工業におけるポジティブ・アクション

ダイキン工業株式会社人事本部課長
池田久美子氏

ダイキン工業のポジティブ・アクションについて発表いたします。まずは、当社における女性の現状について簡単にご紹介いたします。ダイキン工業単体では、従業員数が7,700人おります。その中で女性は982人、12.6%です。管理職の数は、およそ950人、このうち女性は現時点で21人です。部長が1人、後は全て課長です。女性は、半分弱が結婚しており、その中の半分に子どもがいます。

総合職・一般職制度の導入と廃止

1986年、男女雇用機会均等法の施行に合わせ

て、総合職・一般職制度を導入し、女性総合職の採用を開始しました。1992年には、育児・介護休業法の施行に伴い、育児休暇、育児勤務制度を導入しています。出産後1年間の休暇にとどまらず、妊娠してから子どもが小学校に入るまで、一気通貫に働き続けることが出来るように、多様な勤務形態を準備しました。就学前までの短時間勤務の導入を含めて、当時としてはかなり先進的な内容であり、これが今の働きやすさにつながっていると思います。

2001年に、人事・処遇制度の抜本的改革を行いました。賃金から評価制度、役職制度、勤務形態、福利厚生に至るまで26年ぶりの大きな改革です。この第一の柱の1つに女性及び高齢者の活躍の場の拡大を掲げ、本格的に取り組みました。

まずは、総合職・一般職区分の廃止を行いました。その理由の1つは総合職・一般職の区分の意

味合いが曖昧になってきたということです。当初、女性のほとんどが事業部の企画部門や一般管理部門にいましたが、これらの部門では一般職の優秀な方は総合職と同じ仕事をしており、その逆もありました。また、転勤の有無についても、総合職でも必ずしも転勤がなく、区分の意味合いが曖昧になっていました。

理由の2つ目は、当時業績が厳しく、採用を抑制し自然減で1000人削減するという方針が出ていました。すると、今会社にいる人たちの力を最大限発揮してもらわなければ高い目標を達成することはできません。ところが一般職の方に優秀な方がいても、「私は一般職だからここまででいいのだ」と線を引いてしまう。今いる人たちの力を最大限発揮してもらうには、総合職・一般職区分が阻害要因になっていると判断しました。

区分を廃止して、給料も引き上げました。それだけでは意味がないので、旧一般職の仕事の中身を変えるため、3年間の経過措置を設けて、人事部門あげて「旧一般職の仕事の転換運動」を展開しました。従来的一般職の仕事に何か1つ企画をする仕事をプラスするとか、隣の男性の仕事で女性に任せられる仕事はないかなど、いくつかの視点を部門に提示し、各部門で一人ひとりに対して、能力と適性に合わせた仕事の中身の見直しをやってもらうという運動です。

ダイバーシティの下での ポジティブ・アクション

同時にポジティブ・アクションも策定しました。推進に当たって、数値目標を2つ掲げました。1点目は採用数の拡大による女性比率の拡大。2001年当時の女性比率は8.6%でしたが、2005年度末10%、2009年度末12%という目標を立てました。2点目は、女性管理職の計画的育成による管理職に占める女性比率の拡大です。2001年当時はわずか2人でしたので、当時の世の中の平均である1%を越えることを目標に、2004年度末までに管理職10人、1.1%、管理職になれる資格である9級以上を40~50人という目標を立てました。さらに2007年度末までの目標も管理職19人以上、2.0%と掲げています。

女性管理職の数値目標で注意しているのは、数

値自体が目的となってしまっただけでは本質を見誤ることです。数値目標は、女性活躍推進が進んだかどうかをみるための指標のひとつにすぎません。実力がないのに下駄を履かせて女性管理職を作るとは絶対にしない。意識的に育てて、男性と同じ基準で登用したいと思ってやってきました。

女性の職域、活躍の場の拡大と 人材確保に重点

具体的施策は4つ掲げました。1点目の「機会均等」は、一般職の仕事の見直しや女性の積極採用によって、女性の職域、活躍の場を増やすこと。特に留意したのは、女性が少ない営業と技術の部門で女性を増やすことです。主に新卒でふさわしい人を採用し、配置、育成しています。女性管理職の計画的育成については、将来にわたる候補者を100名程度リストアップし、毎年昇格昇給評価の時期に個別育成計画を策定しています。

2点目は「人材確保」です。トップダウンで、女性の採用を大幅に拡大しました。2001年から2011年までの定期採用者に占める女性比率は、技術系を含めた全体で見ると3~4割ですが、事務系に限ると6~7割が女性です。

3点目の「意識改革・風土づくり」は、実は一番取り組みが弱かったところで、今後の課題です。女性従業員対象のフォーラムや管理職対象の研修等を行ってきました。

育児支援ではなく、 仕事との両立、キャリアアップ支援

4点目は「両立支援」です。両立支援の制度を作る時にこだわってきたことは、子育ての支援ではなく、あくまでも仕事との両立、キャリアアップのための支援を行うということ。したがって、長期にわたる育児休暇や短時間勤務の延長には慎重です。長い休暇や長期間の短時間勤務が本人のキャリアや成長に本当にプラスに働かかとうと、難しいのが現実だと思います。

以上のように展開した結果、女性比率は、目標年次より先に達成しましたが、女性管理職の育成が難しく、第1ステップの2004年度10人は2カ月遅れで達成できたものの、第2ステップである管理職の2.0%、19人以上とする目標は、4年後

の2011年の11月によりやく達成しました。このように、2001年から11年間取り組んできたものの、思ったような風土改革が進まないというのが正直なところでした。

管理職の無意識の先入観と女性自身の意識

2011年1月の年始式典で、会長の井上から、「当社は女性の活躍推進が遅れている、改めて取り組みを始める」という決意表明があり、これを受けて、プロジェクトを発足しました。

プロジェクトにて改めて社内ヒアリングを行い、女性活躍が進まない問題点の1つは管理職のマネージメントに関する課題であり、もう1つは女性自身の意識に関する課題であることがわかりました。

管理職のマネージメントに関する課題で一番大きいのは、管理職の中に女性に対する無意識の先入観があることです。女性は結婚して出産したら辞めてしまうとか、専門的仕事が向いているとか、管理職になりたがらないとか、雑用は女性の仕事である、などです。また、叱ったら泣かれるから叱りにくいという苦手意識もあります。このため、女性に対して長期の目線で期待する、育成していくという思考が弱いのではないかと考えました。

女性自身に関する課題も提起しました。女性は、人生の選択肢が多いので、短期思考になりがちであるということ。自責ではなく、他責の傾向にある方も見受けられること。ロールモデルがないために、キャリア形成、仕事と家庭の両立などについて、不安や迷いが大きいこと。女性の管理職が少ないために、自分自身は管理職になれないと思ひ込み、チャレンジに消極的であること。配偶者の転勤や海外勤務により退職に追い込まれるケースが増えており、何らかの手立てが必要であることです。

「女性活躍推進元年」を表明

こういう問題意識のもとで、6つの施策を掲げました。まずは、「女性活躍推進元年」として、社として本気で取り組むということを経理・社長から全従業員の前で表明してもらい、そのあと人事部門にて全事業場を回り、取り組みについての

説明を行いました。また、管理職対象には、「ダイバーシティ時代に求められるマネジメント」の講演会を実施し、今後、マネジメント力強化のための研修を実施する予定です。女性対象の取り組みとしては、長期の目線で自らのキャリアを考えてもらうための全女性対象の講演会や研修を企画・実行しています。さらに、両立支援策の充実や、女性制服の廃止も実施しました。

いずれにしても、男女関係なく能力を発揮できる風土作りは時間がかかるものであり、一気に良くなるとは考えていませんが、継続して少しずつ前に進んで実績を積み重ねていきたいと思っています。

三菱重工労組におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み

三菱重工労働組合中央執行委員
灰塚欣生氏

三菱重工社で導入されている制度とその利用実績という観点でご説明し、さらに今後の課題についても取り上げていきます。

まずは、制度の概要、取得実績です。5点に分けて紹介します。1点目は、年次有給休暇を積み立てる積立休暇制度です。本人、家族の傷病、育児休業等に利用できますが、2011年11月に積立可能上限日数を年6日、最大60日へ引き上げると同時に、不妊治療と臓器・骨髄等の提供にも使えるように制度を拡充しました。

2点目は、キャリアリターン制度です。特定の事情で退職する方のうち、将来的に再入社を希望する場合、退職時に登録手続きをしておく、会社が社員として再雇用することがある、というものです。登録は5年間有効ですが、結婚・出産・育児・介護で退職した場合、配偶者の転勤で本人が会社を辞めた場合、これらに準じる事情がある場合にのみ登録できます。2007年に導入されましたが、登録者数は、2010年度で累計136人、内男性8人となっています。しかし、実際に採用された方は9人にとどまっています。

時間単位年休制度の導入

3点目は、時間単位年休制度です。製造現場を

有している企業で時間単位年休を導入した事例はまだ少ないと思います。制度の施行は2012年4月からで、始まったばかりです。この制度では、1年度につき16時間を限度に、1時間単位で有給休暇を分割して取得することができますが、1日1回、最長2時間、所定の始終業時刻に接続して取得することとしています。つまり、8時半始業の職場であれば、8時半から9時半、もしくは8時半から10時半。17時が終業時刻なら、15時から17時、もしくは16時から17時という形で取得できます。法定有給休暇付与日数を上回っている分を時間単位年休に充当しているため、取得事由を限定することもでき、今のところ子の育児、家族の介護・看護、妊娠、慢性疾患等による通院、となっています。

事由を限定した理由は、時間単位年休の取得にあたって、職場に混乱を招くのではないかとのが、労働組合内でも多かったためです。そこで、事由を限定してしばらく様子を見ることにしました。

一方で、1時間の時間単位年休を取得するのであれば、フレックスタイム制を活用すれば良いのではないかという意見も、労働組合執行委員をはじめ多数から寄せられました。しかし、時間単位年休の要望が多かったのは、育児や介護をされている方々です。そういう方々は、1時間遅く来て1時間遅く帰るというフレックスタイムを活用した勤務ができません。子どもの送り迎えや介護などの時間的制約のため、所定の始業時間を守るのがやっと、さらには終業時間には絶対帰らなければならないというケースが多いため、そういった方は、例えば朝1時間遅く来る事態になった際に、やむなく午前の半日休暇をとっていました。以上の実情を踏まえ、この制度を導入しました。

育児支援制度は利用も定着

4点目の、その他の育児支援については、各種休業や育児勤務の取得可能期間が法の定めよりも長めになっています。育児休業制度は最長で子どもが満3歳まで、育児勤務は子どもが小学校を卒業するまで利用できます。子の看護のための不就業については、年10日以内です。無給ですが、有給休暇が足りない場合などにこの制度を使っ

ている方が結構います。

続いて次世代育成支援金です。子どもの出生時は、出生祝い金として子1人につき3万円支給されていますが、3人目以降は次世代育成支援金として、これに10万円が加算されることになっています。また、仕事と育児の両立支援策として、保育園に通う子どもがいる場合、月5,000円支給されます。これらは、両親ともに社員の場合にはそれぞれに支払われます。

さらに企業内保育園として、長崎造船所に「キラキッズ保育園」を開設し、育児支援を行っています。

制度の取得・利用実績をみると、育児休業、育児勤務ともコンスタントに使われており、制度として定着しつつあります。男性の利用者も徐々にですが、増えてきています。

5点目は、チャイルド・プラン休業です。電機連合加盟単組で導入されている制度を参考に2011年11月から導入しました。不妊治療をしている方は身体的、時間的な負担があるということで、まとまった期間、例えば1週間とか1カ月休む方にも対応できるような制度としています。

男性の利用が多い介護支援

介護関係では、まず介護休業、介護勤務の両制度があります。介護休業は最長1年間です。介護勤務も原則最長1年ですが、延長できます。介護のための不就業は、子の看護の場合と同様無給で年10日以内です。

元々は介護勤務と介護休業を合わせて1年間取得可という制度でした。しかし実際には、最初は介護勤務で業務と介護を両立しようとするものの、そのうちどうしようもなくなって介護休業に切り替えたという方が結構多いのです。そうすると、介護勤務でがんばった分だけ介護休業取得可能期間が短くなってしまいう問題がありました。このため、介護勤務とは別枠で介護休業を1年間取得できるようにしました。

介護の実績ですが、男性の取得者が多くなっています。2003年は11人のうち男性が10人、2010年は13人のうち10人とほとんど男性です。介護勤務制度利用者も比較的男性が多く、介護のための不就業は過半数が男性です。男性が介護する機

会が増えていると認識しているところです。

課題は意識改革と制度の拡充

今後の課題は2つあります。1つは意識改革です。制度を逐次整備してきていますが、キャリアリターン制度は有効に活用されているとは言えませんし、増えてきたといってもまだまだ低調な男性の育児休業取得実績などを見ても、職場の環境、風土、あるいは意識のさらなる改革が必要だと強く感じています。極端な話ですが、話がわかる上司がいるかどうかでも制度の利用状況が変わります。よって、会社と提携して、例えば課長昇格時の研修で制度や考え方についての意識改革に役立つ研修プログラムを入れてもらうといった取り組みを行っています。また、各種媒体を通じたPRを行うなど、組合からも各職場に情報を提供して意識の改革を図る活動を、地道に行っているところです。

2つ目は、制度のさらなる拡充です。両立支援制度面では、他産別の企業と比べると遅れている点が多々あります。電機連合さんなど、他社さんの事例を参考にして、さらなるワーク・ライフ・バランスの推進に寄与する制度を導入できないか検討を継続していくことを、課題として掲げています。

日立労組における組合活動への女性参画 日立製作所労働組合中央執行委員 半沢美幸氏

日立労組の女性参画ということでご紹介させていただきます。また、私自身の家庭と仕事の両立についても、お話をさせていただきたいと思えます。

日立製作所労働組合には約2万6,000人の組合員がいます。女性の比率はそれぞれの支部組織によってばらつきがありますが、全体としては15%から20%くらいの間で推移しています。

私は1990年に入社しまして、ソフトウェア事業部、コンピュータのソフトウェア関係に配属されました。キャリア指向という気持ちもなく、これから結婚して子どもを産んでというハードルを自分自身越えていけるのか、そんな不安を持っ

ていたことを思い出します。

その後、組合の活動に参加しました。ソフト支部に女性専門委員会という組織があり、そんな不安を抱えていた私は先輩に声を掛けられて、そこに参加しました。参加をする中で、育児休職などの制度がどのように決まるのか、ということがだんだんと理解できるようになってきて、またその場においては制度についての意見・要望ができるということが分かってきました。しかしその他の会議に行きますと、周りは男性ばかり。例えば育児休職についても「うーん、1年間でいいのかな」という感じであり、当時の私から見ると「こりゃ、あかん」と思いました。私たちの人生に関わることは、人任せでなく自分たちで話し合って決めていかなくてはならないのではないかという問題意識を持ちまして、組合活動に参加するようになっていきました。

組合活動と家庭の両立のための工夫

1998年から支部の執行委員、2000年から支部の書記長、2004年から中央執行委員となりました。私には息子が1人おりまして、4月に小学生になりました。つまり、中央執行委員になってから子どもを産んだということです。

日立労組は、定時後に事務所で長く残業することはありません。定時になると人とのふれあいといえますか(笑) 簡単にいういろいろな会に出席することが多くあります。組合員として、また役員として様々な情報交換は必要ですのでそういった時間も大切です。ですから、主人と協力をしながら、自分として、基本的には週に2回と決めてやりくりしています。ただし実際は、やむをえず週に3回になったり、週に2回泊まったりということもあります。

出張も多く、事務所での仕事の時間が限られます。そのため、セキュリティPC、シンククライアントを組合で1人1台貸与いただいて、事務所外でも、組合のファイルサーバーにアクセスできるようにしています。家からでもアクセスできるので、書類仕事はこちらを活用しています。

また、スケジューラーは、パソコン上で役員のスケジュールが、書記も含めてみんなで見られるようになっていますので、活用して時間の組立て

をしています。

どこの組合でもそうかもしれませんが、遠隔での仕事を含めて書記の方の力を借りてやっております。日立労組も、組合員数減少にともなって役員任期のサイクルが短いところが増えたり、スキルが十分でなかったりということが起こってきています。このため、書記のみなさんの活躍を労組としてさらに進めていこうとしています。この4月から、新職員を採用したこともあり、日立労組の書記の処遇制度を見直しました。実際、力のある書記のみなさんに助けていただくことがなければ、私も育児の期間を乗り越えることは難しかったと感じており、さらにスキルアップして活躍していただきたいと思っております。私の日常ということになりましたが、こんな形で活動をしています。

日立労組の女性参画の取り組み

日立労組は日立グループ連合として電機連合に加盟しています。女性参画を進めるにあたっての、電機連合の取り組みについても少し紹介します。電機連合では、男女平等政策委員会で「男女平等政策」を策定し、その政策をベースとして、みなさんが活動しやすくするためのフローやチェックリスト等、段階を踏んで活動をしていくための「活動の手引き」をまとめています。私も委員としてその議論に参加しましたが、日立労組としても、これらをベースに女性参画を進めていこうとしております。

具体的には、日立労組の支部それぞれに、男女平等や男女共同参画に携わる女性専門委員会を作って活動をしています。また、毎年5～6月の2カ月間をパートナーシップ月間として、男女平等や職場のワーク・ライフ・バランス、両立支援を推進する活動をしています。この月間は20年来の取り組みですが、この時にリーダーを育成する機会として、各支部各地域で研修会や懇談会を開催し、職場のみなさんのお話を聞くということも行っています。

ポジティブ・アクションの数値目標的なものを日立労組も決意を持って作りました。抵抗もありましたが、電機連合の男女平等政策を参考にしながら、女性政策委員会で運動方針にきちんと載せ

て、さらに参画を進めていこうというものです。私たちは少しずつ地道に取り組みを進めています。みなさんも同じような悩みをお持ちではないかと思っています。

組合活動への女性参画の課題

組合活動において、何が女性の活躍を阻むのか。私は結婚しておりますが、よく回りの男性に「半沢さんの旦那さんは立派だね」と言われます。私でなく「旦那さんが」立派なようです。(笑)。実際、主人も組合で支部の役員をした経験があるため、労働組合の活動を大体わかってくれるので、その説明に手間が省けるのありがたいところ。これが普通の会社で働いているご主人をお持ちの場合、説明をする、理解を得るだけで大変な労力だろうと案じるところです。

もう一つは、組合幹部、権限のある方々の意識です。非常に前向きなことを言われますが、多くの課題がある中で、優先順位が下がりがちというのが実情ではないでしょうか。ポジティブ・アクションを作ることによって意識にのぼらせることはできますが、不文律のようなものが活動の中にあります。例えばこの地域から2年間女性役員を出したら、次はこっちの地域から2年間出すなどです。それはそれで合理的ではありますが、せっかく優秀な女性の役員が出たときに、この不文律によって継続する機会がなくなることもあります。

私がどうして続けられたのかと振り返って考えてみますと、今の中央執行委員長であります仲谷さんという方が支部の執行委員長として、私が執行委員になった時からずっと上司でいます。この方が、適宜、結構無理な(笑)いえ育成を見据えた遣り甲斐のある仕事をさせてくださったというのが理由としてあると思います。それから女性の仲間の存在です。例えば、中央執行委員の斉藤さんと私は1998年に一緒に組合役員になりました。2人で愚痴もこぼしながら、また電機連合の男女平等政策委員のみなさんとも交流を深めながらやって来られたのが大きかったと思います。また、活動の中でも、その時々において、相談のできる先輩たちがいたので、続けてこられたのだと思っています。

私の反省としては、女性の役員がなかなか増えていない現状にあることについて、これまで申し上げたような自分の経験を、語ってこなかったのかなという思いがあります。そのため、そういうことを語り、目に見える形を作りながら、さらに活動を進めていかなければいけないと思っています。

質疑応答

モデレーター：

金属労協常任幹事 富高裕子

管理職・女性に対する研修のポイント

富高 ダイキン工業のポジティブ・アクションの具体的な施策として、管理職対象のマネージメントを考えるための講習会や女性の研修の実施をあげています。具体的な内容をご紹介下さい。

池田 ダイキン工業は、全社共通の研修の機会が少ない会社であり、管理職に対するマネージメントの研修は新任管理職研修のみでした。しかし、OJTの中で、女性の能力を引き出すためには、管理職のマネージメントが鍵になるため、男性女性を問わず自分の部下をどのように育成し組織を強くするかというマネージメント強化研修を実施し、その中に女性部下育成セッションを盛り込むことにしました。メインの目的は、マネージメントに関する課題である、無意識の先入観とか苦手意識を払拭してもらうことです。組織の中で今まで女性が直面してきた壁や課題について、ケーススタディを取り入れ議論してもらい、併せて自分の職場における女性活躍の課題は何でどう解決していけばよいかを考えてもらいます。

女性の意識改革策としては、会社から女性に伝えたいことは大きく4つあると定義し、この4つの持ち帰りを研修で伝えたいと思っています。持ち帰りの一つ目は、「自立して働き続ける重要性」、2つ目は「短期思考から長期思考への転換」、3点目は、「他責から自責への転換」、4つ目は「結婚・出産などのライフイベントは工夫次第で乗り越えられるという確信」です。キャリアデザイン研修ということで、上司と事前に対話してもらっ

た後で、当日はロールモデルの方にお話いただき、それを受けて同じ立場の人とディスカッションしながら、自分の5年後10年後のありたい姿とアクションプランを描いてもらう研修を行います。

労働組合役員の意識改革には、組合活動への女性参画が必要

富高 三菱重工労組の今後の課題として、制度を使う意識を改革していく必要があるということでした。特に男性に対する意識改革ということがあればお伺いしたいと思います。

灰塚 時間単位年休に関して、労働組合の執行委員ですら実態を踏まえられていなかったのは、率直に言えば執行委員の中に女性が少ないためです。三菱重工労組の執行委員は全部で90人くらいいますが、女性執行委員は3人です。基幹労連では男女共同参画の活動を行っており、三菱重工労組もそれに合わせて鋭意活動を進め、女性の組合活動への参画に取り組んでいるところです。

男性、ひいては会社全体の意識改革に対して効果があるのは、労働組合が組合員の声を会社との会議の場などで発言し、それをPRすることです。男性の声、女性の声ということで、男性執行委員、女性執行委員から発言すれば、説得力がさらに生まれ、会社やPR先にもしっかり伝わると考えています。ここでもやはり女性の組合活動への参画が必要だと考えています。

一方で、ダイキン工業さんのように、社長クラスからトップダウンで意識改革を図るのも有効だと思います。組合としても会社の社長と話のできる機会がありますので、できれば社長の一言を引き出したいと考えています

定期大会議案書に女性参画推進を記載

富高 日立労組のポジティブ・アクションについて、具体的な取り組みを教えてください。

半沢 日立労組は、各支部、分会全て、自分たちで議案書を書いて自分たちで定期大会をやるという仕組みになっています。まずは、次の定期大会の時に議案書にきちっと書くことから始めていきたいと思っています。そうなれば、議案書に従って活動をすすめることができます。

それから、1人目の女性執行委員がいると次に続くので、それぞれ1人作っていただけるように個別にお願いをするという地道なことをやっていく必要があると思っています。

無意識の先入観、苦手意識の払拭

灰塚 ダイキン工業さんのお話の中で、管理職が女性に対して持つ意識について、遠慮・苦手意識・絶対数が少ないことから来る特別扱い、というものが、それが問題であるとの説明がありました。確かにそうだなと思いました。一方、当方から管理職に聞いてみると、言い過ぎるとセクハラになるから女性にモノが言えないということが結構あるようです。こういう管理職の方にはどのように対応すべきと指導されていますか。

池田 信頼関係があるかがキーなのではないでしょうか。セクハラと思われるリスクがあるから話しかけないじゃなくて、本当に自分の部下を育てたいと考え、こういうふうに育てほしい、こういう課題をクリアしてほしいという気持ちがあれば、それを伝えようと思うはず。そういう懸念もオープンにした上で、対話をすれば通じると思います。

半沢 研修の場で組合員のみなさんとディスカッションをする機会があるのですが、例えば育児休業が必要だとか、早く帰らなくてはならなくなったとか、各人のいろいろな立場について、組合員側の方から言うことも必要だという意見が多くありました。また会社の方からも、実は上司がどうしたら良いか戸惑っているの、自分から説明していただけるととてもありがたいです、という話がありました。つまり、こちらからのアプローチということも必要かと思いません。

両立支援制度の充実とキャリア形成

池田 三菱重工労組さんは、両立支援制度が手厚いですね。長く休む、長く短時間勤務をするということが、会社の中で少しずつでも成長してほしいということに対してマイナスになるのではないかという懸念を感じて、期間を延長することに慎重になっています。長く短時間勤務した後での会社の中での役割とか期待値が固定化し

てしまうという懸念もあります。制度を最大限利用して、楽に長く働きたいという方がいらっしゃるのも事実です。労働組合として、組合員に対してこういう利用の仕方をしてほしいと言っていることなどがありますか。

灰塚 育児休業を満3歳までとしたのは、満1歳ではまだ子どもから手が離れない、保育園も3歳くらいからであれば空きがあるけれど今はない、という理由で会社を辞める方がいたからです。育児勤務は、小学校3年生だとまだひとりで長時間家に残すのは不安だという声を受けて、中学校入学までに延長しています。実際の取得状況ですが、育児休業については、保育園が確保できていれば1歳になる時には職場に戻る方が多く、半年で戻る方も結構います。育児勤務のほうも、小学校に入ったら終わりという方が多数います。

楽に長く働きたいという人がいるために育児休業や育児勤務の期間を短くする、または早めに職場復帰を促すような取り組みは、三菱重工労組としては行っていません。せっかく入った会社なので退職せずに、頑張っただけで両立させて仕事を続けて下さいと申し上げています。まず制度面の充実に努めて、意欲や能力のある人が会社を辞める事態に陥ることを極力防いだ上で、各自がどうキャリアアップしていくかを考えるための各種情報を提供し、必要に応じてそれぞれの考え方を伝えていくべきだと思います。

半沢 制度で可能性を制限する必要はないと思っています。働き続けるために、フレキシブルに使えるように、制度自体はできるだけ柔軟にしたいと思っています。その上で、各人のキャリア形成については、別にきちんと考えていく必要があると思います。

女性採用の工夫、労働組合との連携

参加者 私の会社は、男性でもこんなに汚れる仕事だとは思わなかったという理由でやめていられる若い方がいらっしゃいます。このため、女性を採用するのは大変難しいのですが、ダイキン工業では、女性に対する就職前の会社の紹介で、詳しい仕事の内容や、女性も働きやすい職場であることなどの呼びかけをされていますか。

池田 まず採用ですが、ほとんどが大卒以上の総

合職なので、働く環境的には、いわゆる現場サイドにあるような働きにくさはないと思います。職場の若手の先輩が採用のセミナーに出て、自分自身の仕事の紹介をするなどの取り組みは他社と同じようにやっています。製造現場にも、非常に少ないのですが女性がいます。夜勤もあり、とても厳しいので、事前に丁寧に説明していると思います。

参加者 ポジティブ・アクションについては、組合と連携をとった活動をされていますか。

池田 組合とは日常の中で絶えず情報交換をしています。組合が主催する女性のフォーラムに私が行って話をすることもあります。正直言ってもう少し組合から提案がほしいなと思います。女性活躍推進をやる目的は会社も組合も一緒なので連携していきたいという気持ちがあります。

女性が活躍し難い分野の女性参画

参加者 弊社は女性の管理職がだいぶ増えてきましたが、仕事相手がゼネコンや施工関係であるために、営業職の女性というのは職種自体ありません。男性が朝早く現場に行ったり、夜中まで書類を作っているのを見ると、私たちは到底無理、ああいう仕事は嫌という感覚で、最初から望む女性がいないのが現状です。男性のそういう働き方を変えないと、女性が入りづらいという思いが、建設業には特にあります。ダイキン工業では同様の問題はなかったのか、あったとすればどうやって解決されてきたのか教えてください。

池田 まさにおっしゃる通りです。女性管理職は21人しかいませんが、営業部門は1人です。技術部門はいません。女性活躍推進を進めていく時に最大の課題は長時間労働にあると思っています。

男性だけではなく、職場全体の働き方を変えていく、仕事の仕方を変えていく、ここを本気でやらないと、多分女性活躍は実を結ばない。長時間労働の是正は2003年当時から取り組んでいますが、良くなつては元に戻るという繰り返しです。今回、女性活躍推進のために、女性に説明した時のアンケートを集計しても、一番の問題意識はここにありました。もう一度女性活躍とは違う次元で、全社の大きな課題として展開していくことが必要であると思っています。

空調業界はゼネコンの男性社会ですので、そこには、なかなか女性の営業が入り込めません。弊社の場合、化学事業で女性の営業を育成して成果を上げています。化学事業は相手が商社ですが、営業という行為は一緒です。化学事業の営業のロールモデルと空調の営業部隊とをつなぎ、営業という職種の中でも工夫次第で課題を乗り越えていくことが出来るんだという、いろいろなヒントを渡していく場を設けたいと思います。

女性が組合活動を続けるために

参加者 労働組合に一旦入ってきた女性がなかなか定着しないというお話がありました。その原因はどこにあるとお考えですか。

半沢 この人と思った方が組合役員をおやめになるのを見ますと、下りられた後にすぐ結婚されるとか、出産されるということがあります。管理職の問題も一緒だと思いますが、組合活動の中で、そういったものを乗り越えていけるのかという逡巡があると思います。それに私たちがどう応えていけるのかが問われていると感じます。

グループワークで出された主な意見

職場におけるポジティブ・アクション

- 女性従業員が増えれば、発言力も説得力も強まる。女性を継続して採用することが大切。
- 男女で仕事の与え方が異なる。女性を辞める人として扱い、サポート的な仕事が回ってくる。このため、最初にあったモチベーションが下がって辞めていく女性が多い。
- 男性の仕事と決めつけず、その人自身を見て、適材適所の配置をすべき。
- 女性は同じ仕事に根を張りやすい。ローテーション、スキルアップする機会を設ける必要がある。
- 女性の登用は、数値目標の設定と継続的に登用する仕組みの構築が必要。
- 管理職、男性の働き方を改善すべき。管理職の長時間労働を改善しなければ、仕事と家庭を両立しながら働き続けることはできない。
- 長時間働いている人を評価するのではなく、どう成果を出しているかを評価すべき。
- 女性に働きやすい職場にすることで、男性にも働きやすい職場になる。
- 総合職と一般職で意識が違うなど、女性の中で二極化している。キャリアアップしたい人へのサポートを強化すべき。
- 正社員と派遣、パートなど、置かれている立場が複雑で、職場で協力関係を築くのが難しい。
- 意識改革は、管理職、女性だけでなく、一緒に働く男性も必要。
- 一緒ががんばれる存在（同僚、先輩）、悩み・思いを共有できる存在が大切。
- 身近なロールモデルがほしい。一方、自分たちも後輩から見ればロールモデルになり得る。

ワーク・ライフ・バランス

- ワーク・ライフ・バランスは、男女ともに、既婚者、独身者ともに、全ての労働者にとって、人間として生き生きと働き、安心して生活するために不可欠なこと。
- 長時間労働は、会社にとっても、組合員にとっても良くないことであると徹底する必要がある。
- 育児休業、短時間勤務、半日休暇等、両立支援制度が整備されたことで、働き続けることができるようになった。
- 育児休業等の制度の認知度が低く、知らないままに退職する人もいる。情報発信や勉強会による制度の周知、管理者教育によって上司から呼びかけることも必要。
- 制度が充実しても、職場の理解がなければ活用しづらい。キャリアアップできない、印象が悪くなる等の思いもある。制度を活用しやすい職場環境・意識・風土を構築することが大切。
- フレックス、短時間勤務と仕事量の釣り合いが問題。仕事量が変わらず、時間が足りない。
- 妊娠等を機に、現場から仕事が変わると、現場に戻らないことが多い。
- 将来、介護が原因で仕事を続けられなくなるのではないかと不安がある。
- 仕事と家庭を両立しながら働くためには、上司・同僚など職場の信頼関係や、協力し合える人間関係が大切。また、家族や地域の協力も不可欠。
- 女性同士の情報共有、問題共有の場を作ることによって、職場を辞める女性が少なくなった。
- 組合は、制度を取得した人の意見を聞き、会社との交渉に臨むことが必要。

組合活動への女性参画

- 組合離れは、男女共通の課題。組合活動を伝える工夫が必要。
- 労働組合に魅力がないと役員をやろうという人が増えない。組合役員をやった良かったことを次の世代にメッセージとして伝えることが必要。
- 組合活動の中で役員を成長させ、職場に戻った時にプラスになる形を作り、組合役員のイメージを上げることが組合役員の登用に繋がる。
- 女性だから無理と決めつけずに、門戸を広げて挑戦させるべき。
- 会社のポジティブ・アクションが進んでも、組合のポジティブ・アクションが進まない。
- 女性は広報などと固定化せず、組合役員を経験して自分が成長できる、達成感が得られるような仕事の与え方をすべき。
- 自分が長く組合活動を続けていると、後輩がとても同じようにできなと感じてしまう。
- 組合活動をする女性のキャラというのを皆が固定観念として持っている。自分もそうした振る舞いをしてしまう。
- 女性が働きやすい職場環境作りのために、女性役員を増やさなければならない。
- 女性役員を複数配置することで、悩みを共有もできる。任期をずらせば、継ぎ目もできない。
- ロールモデルを知る場として、女性協議会など女性が集まる場が必要。
- 女性が組合活動に参画するには、かなりの覚悟が必要。効率的な会議運営、コミュニケーションの方法を工夫するなど、組合活動のワーク・ライフ・バランスを変えなければならない。
- 組合活動と職場の両立、家庭の両立をあきらめるのではなく、解決するために全体で考えるべき。
- 組合活動を変えたいなら、自ら参加しなければならない。女性が組合活動に参画することで、組合の意識・風土を変えていくことができる。
- 人として楽しく生きるという目線を組合活動に入れる。
- 組合活動に参加して、自分たちが守られていることを実感した。それを他の組合員に伝えていかなければならない。

