男性も女性も考えてほしい

だれもが参加しやすい組合にするために

職場討議用

組合活動に女性の視点を

自治労連の組合員の55.2%は女性なのにどうして組合役員には女性が少ないの？

地方組織や単組における大会の女性参加率30%以上が

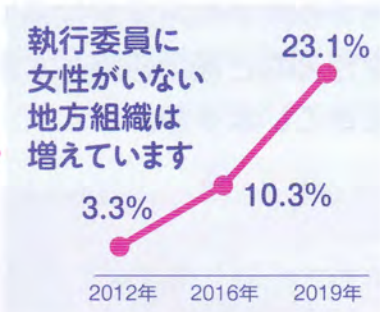
地方組織 76.0%
単組 78.6%

（2019年調査、組合員に占める女性比率30～70%の単組を対象）

2016年52.2%から著しく増加

なのに

執行委員に女性がいない地方組織は増えています



女性をとりまく環境

ジェンダーギャップ指数

149ヵ国中 110位

公務員の男性職員の育児休業

取得率 3.6%

2019年成果目標13%に届かない

女性の睡眠時間（有職者）

世界ワースト 1位

（男性より女性の睡眠が短いのは日本、メキシコ、韓国のみ）

6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事育児関連時間

（1日当たり・国際比較）

このうえ組合はとても…

だからこそ組合活動に女性が参加して要求にいかさないと！

自治労連
日本自治体労働組合総連合
〒112-0012
東京都文京区大塚4-10-7 自治労連会館
TEL 03-5978-3580 Fax 03-5978-3588
Email info@jichiroren.jp URL https://www.jichiroren.jp/

2019.10

ジェンダー平等の職場・地域・社会のために女性の組合への参加がカギです。

だれもが参加しやすい会議になっていますか?

会議などの点検を

- □会議の目的をお知らせしていますか。
- □参加者全員が発言できていますか。
- □会議は時間どおり終了していますか。
- □会議の報告書を作成して、欠席者にお渡ししていますか。
- □女性の要求を女性部任せになっていませんか。
- □女性部など補助組織と本体は情報の共有ができていますか。

自治労連 アクションプログラム(案)

1. 組合活動に全員参加のとりくみ
2. 安心して働き続けることができる職場づくりに向けて
3. ジェンダー平等社会に向けて

討論をすすめましょう

1.女性の参加・参画を計画的にすすめましょう

- 地方組織・単組で組織拡大強化方針に女性の参画を位置づけ、「女性の参画を検討する委員会(ジェンダー平等推進委員会など)を設ける」、「女性が役員になることを後押しする」、「女性役員が入った執行体制を確立する」など、目標をもち、計画的にすすめましょう。

2.職場のジェンダー平等をすすめましょう

- 特定事業主行動計画を実効性あるものとするために、推進会議等に労働組合代表が入り計画の推進と拡充を図りましょう。
- 雇用・性別による格差を是正させ、均等待遇を求めてとりくみをすすめましょう。
- 職場等でのハラスメントをなくすために、実効性のある防止指針策定や被害者の相談窓口や第三者機関設置など、早急にとりくみをすすめましょう。
- LGBTについて理解を深める学習をすすめましょう。

3.女性や子育て中の人などだれもが参加しやすい労働組合活動にとりくみましょう

- 機関会議の開催方法(参加しやすい曜日・時間帯の設定)、役割分担など、組織に応じた活動のあり方を見直しましょう。
- さまざまな階層・雇用形態の組合員が役員に入ることを重視しましょう。
- 職場のすべての労働者について仕事と育児など両立支援の制度(育児休業、子の看護休暇、部分休業、介護休暇など)の拡充・周知にとりくみましょう。

4.継続的に議論・具体化をすすめましょう

- 職場討議用リーフレットなどを使って議論をすすめ、女性参画の必要性などの職場世論を広げましょう。

地方組織・単組・支部などの状況に応じた具体的なとりくみをすすめよう

職場討議用リーフを活用しましょう

パターンA　組合活動に女性の参加が少ない

女性たちが集まってしゃべる、しゃべり場や職場懇談会、アンケートなどで、女性たちの要求（両立支援など）を把握し、具体化させるとりくみを行います。
職場討議用リーフを活用し、女性の参加・参画について議論しましょう。

パターンB　女性の役員がいない

機関会議の開催方法（曜日・時間帯）や、役割分担など、組織に応じた活動のあり方を見直します。女性枠を設ける、女性の専従者を追求するなどポジティブ・アクションにとりくみましょう。

パターンC　女性の役員が少ない

ジェンダー平等推進委員会などを設ける、女性が役員になることを後押しするような役員育成とサポート体制をつくります。女性が役員をして良かった意見や女性が参加・参画していることで活性化しているとりくみを経験交流します。

元気がもらえ、学びもできる「女性執行委員のつどい」

横浜市従業員労働組合

横浜市従では、1997年男女平等社会の実現をめざして、男女平等推進委員会が設置されました。さまざまな課題や要求の実現をめざし、学習会や懇談会、などにとりくんでいます。

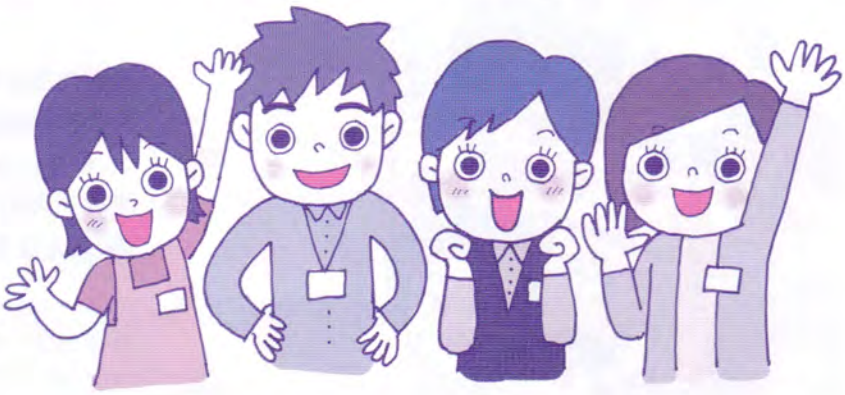
2019年7月には、「女性執行委員のつどい」を実施。お弁当を食べながらそれぞれの支部の状況や悩み、支部・婦人部活動の魅力などが語られ、交流が深まります。「私たちの願いは自分らしい仕事をすることと、労働組合の活動もすること。仕事は忙しいけれど、できることから始めたい」との思いが語られる、グループ交流では、「支部ニュースの内容について」アドバイスが求められる場面や、「執行委員を引き受けたけれど、執行委員会に半分ほどしか出席できない」という葛藤も話され、頷いたり驚いたり、共感したり。婦人部担当執行委員から、「職場だけでは気づきにくいことも、横のつながりで見えてくることが共通しているのではないかと感じた」とあいさつ。「参加すると元気がもらえるだけでなく、学びがある」との感想も聞かれました。

要求実現のためにも 意思決定への女性参画が求められています

1.職場の人員削減などにより、メンタルヘルス不調による長期休業者が増加し、ハラスメントの問題も深刻となり、安心して働き続けられる職場づくりが焦眉の課題となっています。

2.育児は男女がともに担うべきものという認識が広まっていることや、親を介護する男性の増加などにより、家庭と仕事の両立支援が男女共通の要求となってきています。

3.女性が多くを占める自治体非正規・公務公共関係労働者が低賃金と劣悪な労働条件に置かれていることは、形を変えた間接差別であり、均等待遇が重要な課題となっています。



女性が執行委員長もいいかも

茨城・坂東市職員組合　秋元 久美子

坂東市職員組合の場合、今年4月、人事異動で執行委員長が欠員となり、残された執行委員たちが無我夢中で8年ぶりに定期大会を行い、副委員長だった私が委員長になりました。このような状況にならなければ、女性の執行委員長は誕生しなかったのではないかと思います。女性が執行委員長？　期待されていないと思うからこそ、特に思いを込めて組合活動をすすめていこうと思います。まずは一人ひとりの声を大切にするために、念願の職場懇談会を再開しました。また、活動を知ってもらうために、組合ニュースを頻繁に発行しました。そして、執行委員長を卒業した時に「何か組合、変わったかも。女性委員長もいいかも」と思ってもらえれば本望です。

女性の声 いろいろ

○参加しやすく、「組合用語」をわかりやすく説明しながら議論をしてほしい。

○男女共同参画をテーマにした会議や集会を企画してほしい。

○ポジティブ・アクションは大切。意思決定の場に女性がいることは重要だと思う。

○仕事、家庭、組合のバランスが大きなポイント。

○男女共同参画の課題を“女性部まかせ”にせず、全体でとりくむことが重要。

○要求や方針を決定する場に、性別やさまざまな雇用形態で働いている人たちが“参画”しているか、参加しやすい労働組合活動のあり方が問われている。

○担い手としての女性役員育成が課題。

○男性と女性で考え方やとらえ方には違いがあることを認め、持ち味をいかした組合活動を。

○執行委員になってよかったことは、論理的なものの考え方や合理的な会議の進め方が学べたこと。

○組合活動の中で、自分が成長できる。楽しいと頑張る非正規の仲間も増えている。

知っておきたいKeyword

ジェンダー
その国、地域、時代によって社会的、文化的につくられた性差のことをジェンダー（Gender）といい、生物学的な性別であるセックス（Sex）と区別している。

ポジティブ・アクション
積極的差別是正措置。現在ある男女間の格差を是正し、実質的な男女平等を実現するために、男女のいずれか一方に対し暫定的に行う特別な措置。

特定事業主行動計画
2015年8月に成立した女性活躍推進法により、各地方自治体に女性職員の登用や仕事と育児の両立に関する定量的目標やとりくみについて行動計画の策定が義務付けられた。

バックラッシュ
「積極的差別是正措置」を「逆差別」ととらえて批判し、逆に「伝統的」な男女の図式を強化、あるいは保守する思想・運動。