



ENJOY♪ LIFE



連合福岡

「第2回男女平等参画推進アンケート調査」結果

本年度のアンケートは、2014年に『連合福岡 第4次 男女平等参画推進計画』を制定（2014年3月）し、同年5月に行った第1回目の調査から3年経過したことから、3つの目標について構成組織の進捗状況を把握することを目的に行いました。



『連合福岡 第4次 男女平等参画推進計画』の3つの目標

- 目標1 「男女平等参画の必要性を、組織全体・組合員一人ひとりに浸透」
- 目標2 「男女がともに仕事と生活の調和が図れるよう、職場風土と環境改革を支援」
- 目標3 「男女がともに参画することによる労働運動の充実・強化」

連合福岡は、この3つの目標を2020年までに達成できるようにサポートしています。

<調査の対象と方法>

- 構成組織については、2014年以降2回目のアンケートとなります。2014年のアンケート調査票をもとにお答えいただく方法で実施しました。
新たに「女性参画率向上に向けての理解活動」の項目を加えました。
- 本年度は、加盟組織（単組）の状況を把握するためのアンケートも実施しました。

<アンケート回収状況>

	2017年
構成組織	26/41 (63.4%)
加盟組織	133/604 (22.0%)

- 構成組織の回収率は2014年より6.4ポイントアップし6割を超えました。ご協力に感謝します。
- 加盟組織数「604」については、「加盟組合員数調査」の単組・支部・分会数をもとにしています。

※ アンケートの結果は次ページをご参照ください。

<アンケート調査結果について>

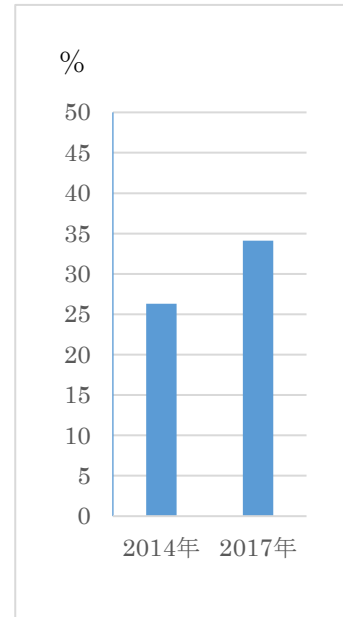
1. 構成組織の男女平等参画推進の取り組み

(1) 目標1 「男女平等参画の必要性を、組織全体・組合員一人ひとりに浸透」

①男女平等参画推進委員会等の組織の設置状況	2014年	26.3%
	2017年	34.1%

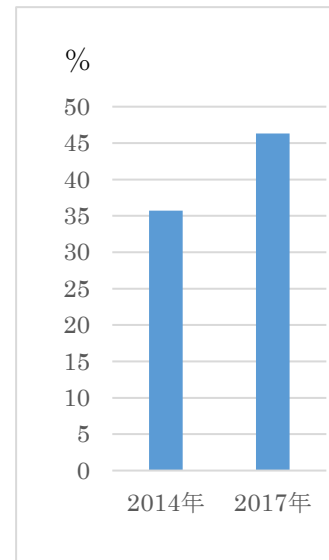
2014年と比較して、7.8ポイントアップした。

「女性組合員が少ない中、構成組織主導で進めるものの加盟組織の理解や計画実行への展開が課題である」という意見が出された。今後、女性役員を増やしていくためには必要な委員会であると取り組んでいる組織もあった。



②運動方針への男女平等参画推進計画の明記	2014年	35.7%
	2017年	46.3%

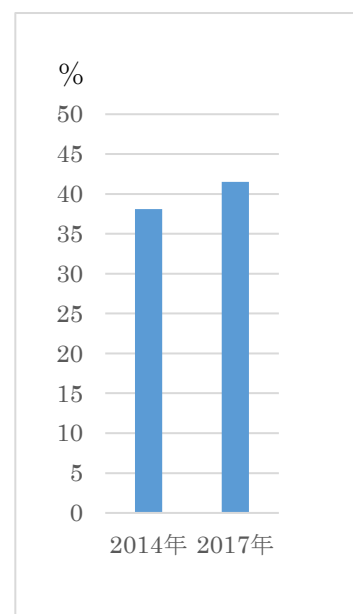
2014年と比較して、10.6ポイントアップし、提出組織内では5割弱の組織が達成できていることが把握できた。



③男女平等参画推進計画の有無	2014年	38.1%
	2017年	41.5%

2014年と比較して、3.4ポイントアップした。

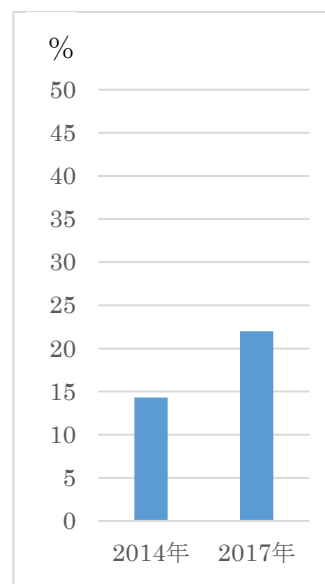
「推進のためのネットワークづくりを行った」という報告がある一方「加盟組織への理解や計画実行の展開が課題である」と答えた組織があり、取り組みの差が明確になった。



(2) 目標2 「男女がともに仕事と生活の調和が図れるよう、職場風土と環境改革を支援」

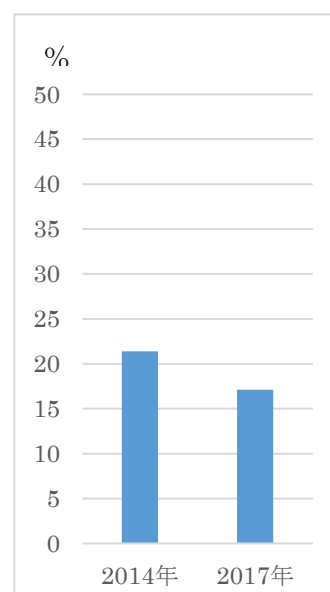
①男女平等参画課題について「労使話し合いの場」の設置	2014年	14.3%
	2017年	22.0%

7.7 ポイントアップしたがこの設問の中では一番低い数値となっている。男女平等参画推進を進めるにあたっては、労使の話し合いの場の設置は欠かせないことから「労使の話し合いの場の設置状況」を尋ねた。2014年よりアップしたものの、回答した構成組織は6/26組織であり設置状況は芳しくない。組織によっては、申し入れなどが行われている。



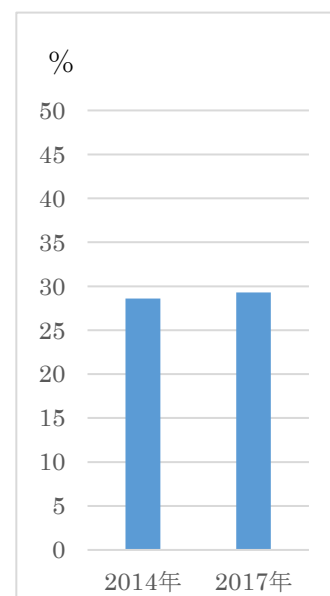
②女性部、女性委員会等女性だけの組織の設置状況	2014年	21.4%
	2017年	17.1%

この項目のみが2014年よりダウンしており、その背景としては「組織を設置しても使いづらいという声が出ている。労働時間が不規則なため、個々のニーズに合わせるのが難しい」「女性組合員率が1%未満で取り組む事が難しい」という意見が出されている。



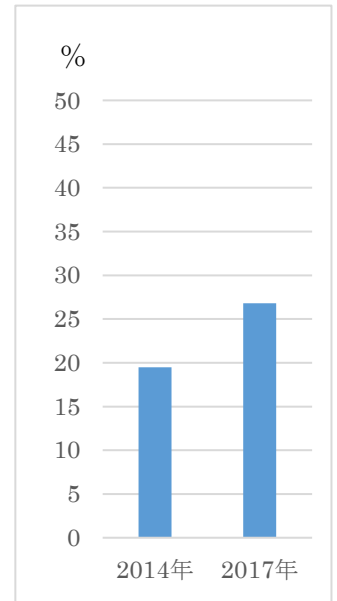
③青年・女性部等の組織設置状況	2014年	28.6%
	2017年	29.3%

組織の設置状況は2014年とほとんど変化が見られない。
青年部については活発に取り組まれている組織もあるが女性参画率が低い組織では女性部の組織設置は難しいという意見が出された。



(3) 目標3 「男女がともに参画することによる労働運動の充実・強化」

①女性役員、リーダーなどの育成計画 の有無	2014年	19.5%
	2017年	26.8%



2014年より10ポイント近くアップしたものの、「本人の意識と家庭状況から役員・執行委員になる女性が少ない」という意見も出されており、女性の意識改革も含めて、家庭や職場の状況から女性リーダーの育成を進めることの難しさが窺える。

②女性参画率向上に向けての理解活動	2017年	29.3%
-------------------	-------	-------

今回、新たな質問事項であったが、30%近い組織が何らかの取り組みを行っていることが把握できた。学習会等の実施状況としては、2～3回/年の学習会を企画・実践している組織も窺えた。

<構成組織 男女平等参画推進アンケートについて>

アンケート結果は、提出された組織については男女平等参画推進について意識的に進めようとしていることが把握できた。目標3は、今後取り組みを進めていく項目となっているが、3割近い組織が取り組みについては、2016年4月に施行された「女性活躍推進法」の具体策として取り組んでいると回答した組織もあった。一方、「女性部や女性委員会等、女性だけの組織設置」に関しての取り組みが減少したことは、組合員そのものの女性比率が低く女性だけで組織することの難しさが表れている。また、構成組織によっては、「アンケートの設問がなじまない」といった意見もいただいた。

本年度のアンケートは、連合福岡 NEO やメール、電話での再要請を行い、集約率の向上を図ったが、2014年度提出組織より6.4%上回ったものの、2回とも未提出の組織から提出がなかったことを受け、アンケート調査の対象組織などについても検討が必要である。

連合福岡は、連合本部が示している数値を目標には記載していないが、連合本部の目標に準じて取り組みの強化をすることとしていた。しかし、その数値(2015年までに運動方針に男女平等参画推進を明記している組織100%)には達成できていない。構成組織によっては地方での取り組みの差があることから、数値にとらわれずに今後も構成組織を支援する取り組みを進めていく。

2. 加盟組織（単組）の男女平等参画推進の取り組み

集約できた組織数は133組織（17構成組織）／604組織である回収率は22.0%だった。少ないながらも組織状況はつかむことができると考える。

目標1 「男女平等参画の必要性を、組織全体・組合員一人ひとりに浸透」

- 各組織の運動方針に「男女平等参画推進計画を明記している」と答えたのは50組織(37.6%)だった。また、「男女平等参画推進委員会を設置している」と答えたのは27組織(20.3%)だった。
- 男女平等参画推進計画策定を予定していない組織も多くみられた。理由としては、「女性組合員が少なく組織を立ち上げるのが難しい」などが挙げられた。

目標2 男女がともに仕事と生活の調和が図れるよう、職場風土と環境改革を支援

・労使話し合いの場を設定している…80組織

・協議内容

①女性活躍推進法に基づく協議…57組織

②男女雇用機会均等法に基づく協議…35組織

③ハラスメント防止措置について…39組織

④その他…9組織

・ベビーシッター等の費用の一部補助

・その場の課題に応じた意見交換

・時間外労働削減・休暇取得推進など職場環境の改善

・当社育児・介護制度見直しに伴い、休業条件や職場復帰についての協議

・労働条件に対する件

・出産・育児期における制度の充実など

・福利厚生など

・男性の子育てに関わる権利取得を増やすことについて

- 労使話し合いの場を設定し協議をしている加盟組織については、協議内容も充実しており参考になるものが多く含まれていることが分かるが、女性組合員比率が1%も満たない組織にとっては「職場風土と環境改革を支援することは難しい」という意見もあった。

目標3 男女がともに参画することによる労働運動の充実・強化

・女性参画率向上に向けての理解活動に努めている…87組織 努めていない…35組織

- 運動目標3については、女性ネットワーク交流会やリーダー研修、セミナー開催など女性参画率向上を意識した取り組みが行われていることが把握できた。さらに、執行委員会や大会などへの女性枠を設け、参画率を上げる取り組みを行っている組織も見られる。しかし、「男女平等参画推進については上部組織に任せている」とする報告もあり、加盟組織までに男女平等参画推進計画を浸透させるには時間がかかる。

<加盟組織 男女平等参画推進アンケートについて>

加盟組織までに男女平等参画推進計画を浸透させることは、構成組織との連携や女性の意識向上など具体的な取り組みが必要であることが分かった。

しかし、その中でも「女性参画率向上に向けての理解活動」に取り組んでいるという加盟組織が、男女平等参画推進委員会設置や運動方針への明記を行っており、連合福岡全体として男女平等参画推進計画を達成させるための学習や啓発を続けていくことが重要であると考えます。

男女平等参画推進の現状を探る（その2）

連合福岡が2014年に作成した「第4次男女平等参画推進計画」（巻末ページ参照）の連合福岡推進計画の基本理念は、「構成組織の支援」です。構成組織アンケート調査をもとに、特徴的な取り組みをしている構成組織と意見交換を行うこととしています。

本年度は、女性組合員の意見を取り入れながらさまざまな活動を行っているJR連合をご紹介します。

【JR連合】

正式名は「日本鉄道労働組合連合会」

全国のJRの各グループ企業で働く労働者で構成され、現在92単組、約8万人の組合員で組織されています。

JR連合は、第3次男女平等参画（2014～2020年）の行動目標と数値目標を作成し取り組んでいます。

「第3次男女平等参画 行動目標－2014～2020－」

POINT 1 働きがいのあるディーセントワークの実現

- 雇用平等の実現と就業支援の充実
- 働きやすい職場コミュニティづくりの推進

POINT 2 ワーク・ライフ・バランスの実現

- 育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法、仕事と生活の調和、就業促進に関する施策の拡充
- 両立支援制度の定着と利用しやすい環境づくり、労働時間短縮などの働き方の見直し

POINT 3 男女平等参画を通じた労働運動の活性化

- 女性リーダーの育成
- 男女が参画しやすい組合活動のあり方や環境整備
- 男女平等参画推進委員会の強化

「第3次男女平等参画 数値目標 －2014～2020－」

POINT 4 女性執行委員ゼロ組織をなくす

- 各級機関において、女性執行委員を選出

POINT 5 各種会議（大会、中央委員会、研修会等）への女性参画率を女性組合員比率まで向上させる

- 各種会議の女性参画率を組織比率以上にする

これをもとに、JR連合福岡県協議会は「男女平等参画推進」の取り組みを行っています。

○具体的な取り組み

<青年・女性委員会>

2か月に1回、テーマを決めて勉強会を行っている。男女平等参画についての内容は、「分会に青年・女性委員会の設置について」や「職場の労働条件」など。青年・女性委員会未設定の分会に設置していこうという運動が起こっている。

<男女平等参画を推進するうえでの課題に対する取り組み>

交渉等で制度は作ってきたが、育児や介護など「使いづらい制度」になっているという意見を受け、個々のニーズをアンケートなどで集約した。勤務形態や家庭環境の違いに対応できるように、深夜勤務免除対象者の拡大や事業所内保育所の設置を求めている。

<労働条件などの取り組み>

女性従業員増加によって宿泊所の新設などが行われ、古い施設を使っていた男性従業員にもプラスの取り組みとなっている。

JR連合の加盟組織である九州労組では、男女平等参画推進委員会が機関紙「On Nada（おん・なだ）」を年に数回発行し、その時々々の制度改革などを通知しています。また、女性組合員が少ない中、女性との意見交換会を開催し女性のニーズを労働条件などに活かした取り組みを行っています。

加盟組織では、「リーダー研修」「女性フォーラム」などの開催し、諸会議等参加者の女性比率向上をめざしています。今後、加盟組織の取り組みが重要になってきますね。

