

女性組合役員数の拡大と、より多くの女性が組合活動に参画できる環境整備を完遂

——自動車総連が2027年までの「ジェンダー共同・多様性推進計画」を策定

出するよう努め、労連では各労連の女性組合員比率に応じた役員数の拡大に努めるようにした。

**女性組合役員数は
5年間で約1,500人増加**

自動車総連(金子晃浩会長)は2021年9月に開催した定期大会で、男女共同参画を推進するための新たな計画「ジェンダー共同・多様性推進計画」を特別報告した。「女性組合役員数の拡大」と「より多くの女性が組合活動に参画できる環境整備」の完遂に向け、より一層力強く取り組みを行うとしており、計画が終了する2027年の時点で、各自動車グループの単組でつくる労連において、女性組合員比率に準じた女性組合役員比率を目指すことなどを達成すべき目標に掲げる。

1999年のアクションプログラムから 女性拡大に取り組む

自動車総連では、1999年3月から、女性組合員の組合活動への積極的な参画を推進するため「アクションプログラム」を策定。2016年9月までは、同プログラムに基づいて4次にわたって女性組合員の拡大に向けた取り組みを行ってきた。

2016年9月からは、「自動車総連男女共同参画推進計画」を策定し、同計画に基づいて2021年8月まで、5年間にわたり「新・第一次アクションプログラム」に取り組んだ。

第1次プログラムでは女性役員拡大を柱に設定

「新・第一次アクションプログラム」では、取り組みの柱を3つ設定。1つめの柱は「女性組合員の組合活動への参画促進に向けた環境整備」とし、2つめは「女性組合役員数の拡大に向けた基盤の再整備」を掲げた。3つめの柱には「国際産別組織などの各プログラムへの確実な対応」をあげた。

このうち「女性組合役員数の拡大に向けた基盤の再整備」では、具体的に、単組や労連(完成車メーカーグループごとに組織がある)における女性組合役員の拡大や、本部の女性組合役員の選出、機関決定会議への女性参画の推進に取り組むと掲げた。

単組・労連の取り組みでは、単組では各単組の組合員に対する女性組合員比率に応じた女性組合役員を選

こうした取り組みの結果、2021年の状況を見ると、女性組合員数は10万8,934人となり、2016年から約2万人増加。女性組合員比率は13.3%となり、5年間で1.8ポイント増加した。

女性組合役員数は5,585人(女性比率9.6%)となり、2016年から約1,500人増加したが、女性組合員比率(13.3%)に応じた女性組合役員比率は達成することができなかった。

男女双方の意識改革などが課題として残る

今回、新たに策定した「ジェンダー共同・多様性推進計画」はまず、こうした「新・第一次アクションプログラム」の成果を総括。

1つめの柱である「女性組合員の組合活動への参画促進に向けた環境整備」については、本部では、男女共同参画推進委員会などの委員会や研修会へ男女双方の委員が積極的に参画し、議論を行うことで、「女性組合員が組合活動に参加しやすい環境の整備に向けた具体的施策や課題を整理することができた」と評価する一方、男女双方の意識改革や各労連や単組における定期的な現状把握に課題が残ると指摘した。労連レベルでは、単組での具体的な取り組みにつなげることに課題が残るとした。

単組での組合役員拡大については評価

「女性組合役員数の拡大に向けた基盤の再整備」については、本部レベルでは、「各単組の女性組合役員は徐々に拡大しており、一定の成果をあげることができた」と評価する一方、各単組の組合員に対する女性組合員比率に応じた女性組合役員を選出することができなかったことについて「各労連が抱える個別の課題を解決するためのフォロー活動に課題が残った」と言及した。本部での女性組合役員の選出については、目標を達成できたと報告した。

一方、労連・単組の取り組みに対しては、単組での女性役員数の拡大について、「各単組の女性組合役員は

徐々に拡大しており、一定の成果を得ることができた」とし、女性組合員在籍単組数1,038組織のうち、女性組合員在籍単組数が783組織（75.4%）まで増加したことも評価。ただ、特に女性組合員の少ない単組では女性組合役員を選出することができなかった点を課題にあげた。

労連での女性役員拡大については、「各単組で女性役員を選出し、労連へ派遣する環境の整備ができず、各単組の女性組合役員拡大に向けた意識改革への労連からのフォロー活動に課題が残った」とした。

性別のみならず真の多様性を目指す

「ジェンダー共同・多様性推進計画」は、こうした前期の取り組みの総括を踏まえ、今後の取り組みの方向性として、「多様な立場の声を吸い上げるために、まず『女性組合役員数の拡大』と『より多くの女性が組合活動に参画できる環境整備』の完遂に向け、より一層力強く取り組みを行う」と強調。ただ、取り組みを行うにあたっては、「数値目標達成のみを求める活動ではなく、性別のみならず誰もが真の多様性を認め、互いに支え合うことのできる職場と社会の実現を目指すべく、活動の質的向上に取り組む」とし、そのために、活動にかかわる全ての人への幅広い訴求や本質的な意識改革を進める活動に取り組むなどと宣言した。

新たな計画期間は2027年8月まで

「ジェンダー共同・多様性推進計画」の実行期間は2021年9月～2027年8月までの6年間。活動の柱は、①職場における女性活躍推進に向けた環境整備②組合活動における女性活躍推進に向けた基盤整備③国際産別組織等の各プログラムへの確実な対応——の3本としている。

自動車総連、労連ごとに具体的な取り組みの内容をみていくと、まず、自動車総連では、ジェンダー共同・多様性推進に向けて取り組むことを運動方針に記載。ジェンダー共同・多様性推進担当部署(者)を設置する。

「職場における女性活躍推進に向けた環境整備」では、環境整備の過程を明確化し、各労連へ周知。各労連や単組の現状を把握し、フォローを行うなどとした。また、総連の各局と連携・情報共有を行い、各労連による職場の意識改革や企業内の制度構築に向け、環境整備の取り組みを加速できるよう、具体的提案を検討す

るとしている。

総連が労連の女性役員拡大達成のためにフォロー

「組合活動における女性活躍推進に向けた基盤整備」では、意識改革の推進や女性リーダーの育成などを目的として研修会を開催するほか、各労連が女性組合員比率に応じた労連役員の拡大を達成できるようフォローすること、総連での女性組合員比率に応じた女性組合役員の選出を目指すことなどを盛り込んだ。

「国際産別組織等の各プログラムへの確実な対応」では、インダストリアルなど国際上部団体が掲げる会議体への女性参画目標を踏まえ、確実な対応を図るとしている。

総連本部としては、過程にこだわった質の高い活動を展開するとし、2027年8月の時点で、①自動車総連大会・中央委員会に参加する代議員、傍聴者それぞれに占める女性割合について20%達成を目指す②各労連において女性組合員比率に準じた女性組合役員比率を目指す——という2つの目標を実現させるとしている。

労連は単組と連携を強化

一方、労連の具体的な取り組みをみると、「職場における女性活躍推進に向けた環境整備」では、①労連と単組の連携を強化し、現状把握に努める②環境整備に向けた過程を明確に示し、各単組へ周知する③女性の社会進出を阻む構造的な問題解消、企業風土や職場風土の改善、働きやすい職場づくりに向け労使会議で訴求するため、各単組をフォローする——としている。

単組の女性役員選出状況を把握

「組合活動における女性活躍推進に向けた基盤整備」では、総連の開催する研修会に積極的に参加し、その内容を労連・単組に展開するほか、単組における女性組合役員の選出状況を把握し、女性組合員比率に応じた女性組合役員選出に向けた取り組みのフォローを行う。また、労連での女性組合役員の拡大に向け、各単組での女性組合役員拡大の取り組みに対する理解活動に努める。自動車総連大会や中央委員会への代議員や中央委員としての参画の拡大なども目指すとしている。

労連でも、先にあげた2027年8月の時点での2つの目標達成を目指す。