

新たな男女平等参画推進に向けた 5年間の振り返り

平成21年2月

J R 東海ユニオン
中央本部

はじめに

J R東海ユニオンは、平成 14 年度に男女平等参画推進委員会の設置を行い、J R東海ユニオンが今後進める男女平等参画について議論を行い、課題の抽出および目標を設定して平成 15 年 7 月に冊子「男女平等参画に向けた今後の取り組み」を策定しました。そして、策定後 5 年間はこの内容に基づき推進を行い、課題実現の最終年度となる今年度までに、多くの成果を生み出すことができました。また、更なる男女平等参画推進のために、青年女性委員会における資格要件を男女同じく「30 歳以下の全ての組合員」とするとともに、名称を「青年委員会」と変更しました。即ち、今までユース組織に属していた 31 歳以上の女性組合員は資格要件の見直しによりユース組織を離れることとなりますが、基本組織への積極的な参画により、男性組合員同様、後進の育成やユニオン運動を担っていただくことが大切であり、その状況を今後も引き続き見守っていく必要があります。

さて、平成 20 年度から J R東海ユニオンの新たな中長期目標である「ユニオントライ」がスタートしました。「ユニオントライ」の理念は、ユース、ミドル、シニアそして男性、女性組合員ともユニオン運動に参加することで組織強化を図り、様々な課題を克服する「みんなのユニオン運動」を実践することにあります。そして「ユニオントライ」の運動領域の 1 つの柱として「働きがい・生きがいの追求」を据えましたが、働きがい、生きがいを感じながら生活を行うためには、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフバランス）実現が不可欠です。私たちは会社を発展させるために力を発揮することはもちろんですが、何より自分自身、そして家族の幸せを追求することも大切です。会社で自分の力を発揮することと同時に、家族や生活ときちんと向き合い、役割を果たすことができるライフスタイルを男女ともに築けることが大切です。そうした「組合員にやさしい会社」＝ハートフル・カンパニーを築いていくことが「ユニオントライ」の目標なのです。

J R東海ユニオンは責任組合として、組合員と家族の幸せ実現、そして、ワーク・ライフバランス実現に向けて積極的な行動が求められます。とりわけ男女平等参画推進の取り組みは極めて重要です。従って、今後の取り組みを果敢に展開していくためにも、今一度、これまでの 5 年間に亘る男女平等参画推進活動を振り返り、私たちに残された課題は何か、今後どのような取り組みを展開していけばよいかを明確化します。そして、明確化された課題をクリアすべく、今後皆さんとともに新たに「男女平等参画推進に向けた今後の課題」の策定を行うこととします。

。「男女平等参画推進に向けた今後の取り組み」について

平成 15 年 7 月に示された「男女平等参画推進に向けた今後の取り組み」の具体的な記載内容は以下の通り。

1 検討課題について

この間の議論経過等を踏まえ、男女平等参画推進に向けて次の課題について一定の考え方を示すこととする。

男女平等参画に向けた当面の課題

課題 1 ユニオン運動への男女平等参画に向けた目標設定

課題 2 女性も参画しやすい組合組織づくり

課題 3 リーダーシップを発揮する女性組合員の育成、女性組合員の意識啓発

課題 4 誰もが働きやすく、仕事と家庭を両立しやすい環境づくり

2 ユニオン運動への男女平等参画に向けた目標設定【課題 1】

(1) 基本的な考え方

目標を設ける項目

連合「第 2 次男女平等参画推進計画」を参考に次のように参画目標を設定する。なお参画目標は基本的にステップ目標とする。

執行機関への女性の参画目標

大会等決議機関への女性の参画目標

その他の参画目標

対象機関

目標達成に向け取り組む対象機関は、以下のとおりとする。

地本・総支部

女性組合員の多い分会・支部



「女性組合員の多い分会」とは、女性組合員が5 名程度以上の分会とする。

「女性組合員の多い支部」とは、組合員のうち女性比率が5 %程度以上の支部とする。

目標達成時期

目標達成の最終年度は、女性組合員の構成、人数等を考慮し、平成 2 0 年度とする。

(2) 執行機関への女性の参画目標

「執行体制への女性参画」に向けて、次のとおり取り組む。

< S t e p > 女性執行委員がゼロの場合 1 名選出

< S t e p > 女性執行委員が 1 名の場合 複数選出

< S t e p > 女性執行委員が女性組合員比率に達しない場合 女性組合員比率まで

(3) 大会等決議機関への女性の参画目標

「大会および委員会への女性参画」に向けて、次のとおり取り組む。

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| < Step > 大会代議員および委員会委員がゼロの場合 | 1名選出 |
| < Step > 女性代議員および委員が女性組合員比率に達しない場合 | 女性組合員比率まで |
| < Step > 女性組合員比率まで達した場合 | 議長や大会・委員会役員に女性を選出 |

(4) その他の参画目標

傍聴への積極的参加：大会および委員会の傍聴についても、女性組合員比率を考慮し積極的に参加する。
組合行事、集会への参加促進：組合行事および集会などについても、参加促進に取り組む。
海外研修などへの派遣：海外研修など派遣団についても、女性組合員が1名以上参加するよう取り組む。

(5) その他留意点

執行委員として選出する女性役員については、原則として、青年・女性委員会役員との兼務はしないこととする。

青年・女性委員会における参画目標については、必要に応じ青年・女性委員会として検討することとする。また、青年・女性委員会においても男女平等参画の趣旨に基づく女性組合員の積極的な参画を促すこと。

3 女性も参画しやすい組合組織づくり【課題2】

(1) 男女平等参画の推進体制

男女平等参画推進委員会（仮称）の設置

男女平等参画推進組織として、「男女平等参画推進委員会（仮称）」を設置する。

男女平等参画推進委員会（仮称）

[主な課題]

仕事と家庭の両立ができる職場づくり

- ・女性の職域拡大、仕事と家庭の両立支援に向けた制度の整備・充実 ・職場の理解促進
- 組合活動への女性の積極的な参画推進に向けた取り組み
- ・参画目標の達成に向けたトレース ・女性組合員が参画しやすい組織運営のあり方 等
- ・女性リーダー育成・男女組合員を対象とした男女共生意識の啓発・向上計画

[構成メンバー]

- ・中央本部 担当三役、担当執行委員（数名）、青年女性委員会議長
青年女性委員会中央常任委員（レディースミーティング担当）
- ・地方 担当三役、担当執行委員

[開催頻度]

約3か月に1回程度

担当者の指定

各地本・総支部において、執行委員から「男女平等参画担当」を指定する。

(2) 地方の女性リーダー育成と女性固有の意見集約に向けて

女性担当者会議（仮称）の設置

女性特有の問題に関する意見集約および課題解決に向けた議論を行うとともに、地本・総支部をリードする女性執行委員（特別執行委員含む）としての力量を高める等のリーダー育成などを主な目的に「女性担当者会議（仮称）」を設置する。

女性担当者会議（仮称）

[主な課題]

- ・女性特有の課題解決に向けた検討
- ・女性アンケートの実施と分析
- ・地本・総支部をリードする女性リーダーの力量を高めるなど育成に努めフォローアップを行うなど

[構成メンバー]

- ・中央本部 担当三役、担当執行委員（数名）、青年女性委員会議長
青年女性委員会中央常任委員（レディースミーティング担当）
- ・地方 女性担当執行委員（女性。執行委員不在の場合は、特別執行委員）

[開催頻度]

必要に応じ開催（約3ヶ月に1回程度）

女性委員会、女性部会など女性活動組織の設置については、連合、JR連合の動向を注視しつつ、引き続き検討する。

(3) 青年・女性委員会における女性組合員の年齢制限

年齢制限措置は男性と同様、30才以下（3月31日現在）とする。

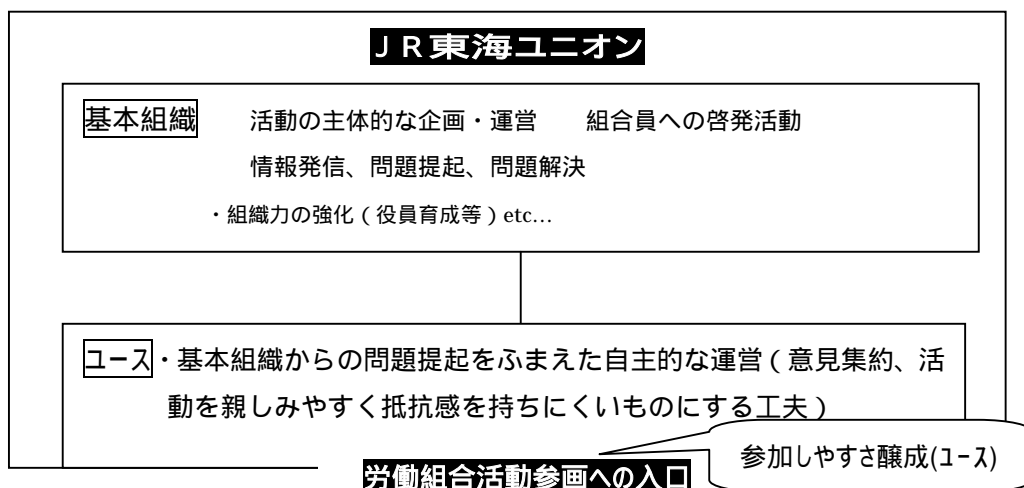
実施時期は、女性組合員の年齢構成等をみながら、今後決定する。

年齢制限実施に伴い31才以上の女性組合員の参画促進ならびに意見集約の方法についても引き続き検討する。

(4) 基本組織と青年・女性委員会における役割のすみわけ、連携のあり方

基本組織と青年・女性委員会の役割を改めて明確にする。

基本組織は、活動を主体的に企画、運営する立場、情報発信や啓発活動をする立場とし、青年・女性委員会はそれを吸収し、問題提起をふまえた自主的運営（意見の集約や組合活動参加の抵抗感を減らすための工夫等）という役割を前提とする。



青年・女性委員会が実施するレディース・ミーティングについては、若手女性組合員にとって、組合活動への参加しやすいきっかけづくりとして、また発言のしやすさなどから意義が高いため、引き続き実施する。

(5) その他

今後、育児等に携わりながら組合活動に参画する女性組合員の増加が見込まれる。本部・地本での大会、委員会での託児サービスなどを状況に応じて検討する。(平成15年度以降速やかに)

4 リーダーシップのある女性組合員の育成、意識ある女性組合員の育成【課題3】

(1) 女性組合員対象のリーダー研修について

ポジティブアクションの推進を図るため、ユニオンスクールに「レディースコース」等を設置し、女性役員を育成する。(平成15年度から実施)

レディースコース

【受講対象】 女性役員(地方・支部・分会の基本組織役員を主な対象とする)

【実施目的】 女性リーダーの育成、意識啓発・向上

【内容(案)】 男女平等参画と女性役員の役割/仕事と家庭の両立について/意見交換/その他

(2) レディースミーティングワーキングについて

従来、ユース中央本部で実施してきた、レディースミーティングワーキングについては、「女性役員の育成(役割の認識、仕事の進め方等)」「仕事と家庭の両立等、意識啓発」の2面について教育する場として機能してきている。将来的には基本組織で担当することが好ましいが、女性組織のあり方議論と合わせて引き続き検討することとし、それまでの間は、現行どおり青年・女性委員会で担当する。

5 誰もが働きやすく、仕事と家庭を両立しやすい環境づくり【課題4】

(1) 連合の議論経過、法制度の整備状況等からみつつ、引き続き環境作りに向け取り組む。

(2) 制度整備のみならず、そうした制度の活用や働き方の多様性、ライフプランのあり方などに皆が理解を示し働きやすい職場の雰囲気づくりなどについても引き続き検討する。

(3) 女性組合員対象のアンケートを引き続き実施する方向で検討する。

(4) 意識啓発の取り組みについて

「仕事と家庭の両立等、意識啓発」については、女性のみならず、男性にも必要なプログラム。男女平等参画や、仕事と家庭の両立の必要性に気づかせることについても「男女平等参画推進委員会(仮称)」で所管し、地方と連携し取り組む。

この5年間の男女平等参画推進の取り組みに関する振り返り

「男女平等参画推進に向けた今後の取り組み」に基づいた、平成16年度から平成20年度までの男女平等参画に向けた当面の課題（前述）それぞれに対する5年間の振り返りを行うこととする。（各機関におけるこれまでの男女平等参画に関する取り組み状況 巻末参考資料）

1 【課題1】ユニオン運動への男女平等参画に向けた目標設定について

(1) 執行機関への女性の参画目標

執行機関への女性の参画目標に対する取り組み 振り返り

中央本部については執行体制への女性参画目標についてステップ まで達成することができた。

地本・総支部について、女性組合員が5名程度以上の地本・総支部では、ステップ は達成できた。そして、ステップ とステップ については、女性比率の多い病院総支部を除いて達成できている。なお、病院総支部については女性組合員の組織率が8割を占める中での執行体制のため、現状でも問題ないと考えが、今後は参画目標を示す必要があると考える。三重地本については、女性組合員数が5名以下のため参画目標対象とはならないが、女性組合員が少ないにもかかわらず、本部男女平等参画推進委員会への女性組合員の出席を図るなど、積極的な取り組みが行われた。なお、地本・総支部において女性の特別執行委員の指定やユース役員からの段階的な移行など、執行体制への参加機会を増やす取り組みが行われたことが、ステップ までの達成に繋がったと考える。

次に支部・分会の執行機関への参画について、女性組合員が増加する中で女性の意見集約の必要性を認識して、女性執行委員の育成を意識した取り組みを行ってきた機関が多く、参画目標が達成できている支部・分会があるが、一方で全くできていない機関もある。特に支部については分会を経験した役員の次のステップであり、なかなか女性役員がそこまで到達していないという現状もあって、目標に到達していないケースが散見される。今後、更なる取り組みの深度化が求められるとともに、新たな目標を設定する際に加味する必要がある。いずれにせよ、支部・分会において男女平等参画推進目標について意識して取り組んだ機関は少なく、今後は参画目標についても浸透を図ることで、なお一層の男女平等参画推進が進むと考える。

また、各地本・総支部とも執行機関への参画目標を達成できても、役員の育成に関しては不足感を持っているため、今後の重要な課題である。

(2) 大会等決議機関への女性の参画目標

大会等決議機関への女性の参画目標に対する取り組み 振り返り

本部定期大会では地本・総支部の女性代議員の参加が見られるが、安定的に参画目標を達成している状況ではない。その理由としては、大きな大会であるため分会長や、それなりの役職の組合員が代表として代議員になる傾向が色濃く残っていることが考えられる。ただ今後は、発言機会を均等に与える意味でも、参画目標に則り女性組合員の参画機会を設けることも必要だと考える。静岡、関西地方本部については、ステップ までコンスタントに達成できている。なお、中央委員については定期大会の代議員から選出するため、女性の委員会委員としての出席はかなり減少することになる。参画数を確保するためには、定期大会への参加数の確保が不可欠であり、中央委員会についても更に参画目標を意識して、女性中央委員の数値目標を確認する必要がある。なお、ステップ については、本部定期大会においてコンスタントに女性代議員から議長を選出することができた。また、中央委員会議長団についても女性代議員の登壇が果たせたことは評価できると考える。

次に・総支部の定期大会については、一部の地本を除いてステップ まで達成できている。支部・分会の大会についても参画実績を確認しなかったため、目標達成について判断はできていないが、女性組合員数が増加するにつれて大会への参加者も増加していることは確認できている。

結果として、本部定期大会で女性代議員の参画目標等達成できている地本は、地本の機関大会でもそれなりに女性組合員の参加者が多い。すなわち参画目標を意識して本部定期大会において女性組合員に対して参画機会を与えることで、地本、支部、分会機関大会への波及効果があると考えられる。

なお、本部男女平等参画推進委員会では「数値目標を上げるのではなく、継続して参画目標の達成が果たせるよう、活動内容の充実に結びつけられる目標が大切である」という意見が多くあがっている。そうした意見及び現状の実態を加味しながら今後の目標を策定していくこととする。

(3) その他の参画目標

その他の参画目標に対する取り組み 振り返り
<p>傍聴への積極的参加について</p> <p>中央本部定期大会代議員については目標が明確に数値化されており、各機関で意識的に参加させる取り組みを進めたため、それに合わせて女性傍聴の割合が増加した感があるが、傍聴者については安定的な状況ではなく地方本部によっても温度差はある。地本・総支部においても声掛け等、懇懇活動について取り組みを進めてきたため傍聴者は増加しているが、傍聴者が同じメンバーという状況もあり、まだまだ、取り組みは道半ばであると認識せざるを得ない。引き続き女性組合員がユニオン運動に対する参画意識を高めるよう取り組みを深度化させ、参加者層を拡大していくことが必要である。</p>
<p>組合行事、集会への参加促進について</p> <p>組合行事、集会については支部・分会において男性、女性に関わらず、参加懇懇を実施しているが、女性の参加が無い行事もある、例えば総対話行動等において女性組合員の参加も見られるが、自然に発言ができる女性組合員は少ない状況である。</p> <p>また、女性組合員から、参画目標を意識するあまり、行事出席で一部女性組合役員が繰り返し出席することになり負担であるという意見も聞かれた。</p> <p>なお、各行事への参加懇懇については、引き続き男女の意識無く、組合員への声掛けが大切である。しかし、現実として各種取り組みの中で、女性が参画しにくいものも含まれているのも事実である。例えば、サークル競技等についてはサークル協議会を設置した頃から競技が変更されていない。そのため明らかに女性が選手として参加しづらいものもあり、その点については改善が必要である。</p> <p>また、定期大会や集会への女性組合員の参加が増えつつあるが、今後は発言および対話しやすい環境の構築を進めるとともに、発言や対話での参画を推進していくことが必要である。なお、組合行事への参加状況についての支部・分会における把握は今後「みんなのユニオン」を実践する上で重要となる。</p>
<p>海外研修などへの派遣について</p> <p>海外研修、国際交流については必ず女性組合員を参加させることができた。</p>

(4) その他留意点

その他留意点について<振り返り>
<p>ユースとの兼務不可</p> <p>男女平等参画推進の取り組みを始めた頃は、女性組合役員が親組織の活動にも参加を求められ負担感を感じるとの声も多かったが、ユース組織とも連携をとり、兼務が発生しないよう注意したため、解消が図れたと考える。</p>
<p>ユース組織における参画目標づくり</p> <p>ユース組織において、様々な行事で参画目標を着実に推進してきた。</p>

この間の男女平等参画推進の取り組みについては、ユース組織が果たした役割は大きい。今後も引き続きユース組織と連携をとり推進活動を行うことが必要である。とりわけ、各機関において状況を把握し負担無く運動が進められるよう見守る必要があると考える。

2 【課題2】女性も参画しやすい組合組織づくり

(1) 男女平等参画の推進体制

男女平等参画推進体制について<振り返り>

男女平等参画推進委員会の設置（中央本部）

計画通り、平成15年度から中央本部が主催し、基本として3ヶ月に一回の頻度で男女平等参画推進委員会を開催した。開始に伴い、各地本・総支部に「男女平等参画推進の担当者」が指定されている。

推進委員会において、仕事と家庭の両立ができる職場づくりを進める上での課題の抽出を行うために、男女平等参画アンケートを実施した。また、アンケート結果については、総対話行動等集会の意見と合わせて会社へ要求申し入れを行い、「基本協約」改訂交渉等、会社との協議において活用し女性の職域拡大、仕事と家庭の両立支援に向けた制度の整備・充実について議論を行い、多くの成果を実現した。また、男女平等参画ハンドブックを作成し地方本部において勉強会の開催を要請して講師を派遣、また、「仕事と家庭の両立を実践する組合員に対して「ユニオンニュース」の男女平等参画をテーマとした記事の投稿を依頼し、掲載することにより職場における男女平等参画意識の高揚と理解促進に努めた。

なお、参画目標の達成に向けて、組合活動への女性の積極的な参画に向けた取り組みを進めるため、女性組合員が参画しやすい組織運営のあり方、女性リーダーの育成について検討を行い、レディースコースやレディース・ミーティングでその醸成と発掘に努めた。また、セクシャルハラスメント防止についてはセクシャルハラスメント相談窓口体制を整備して、女性組合員が在籍する分会には補助相談窓口の設置を指導して、セクハラ窓口勉強会の開催を要請し、あわせて男女共生意識の啓発も行った。

地本・総支部における男女平等参画推進の現状

全ての地本・総支部で男女平等参画推進委員の指定はできている。さらに、一部の地本においては、「男女平等参画推進体制」を立上げているが、残念ながら会議の開催までには至っていない。また「女性担当者会議」については、ほとんどの地本・総支部において開催ができているが、男女平等に関する勉強会やセクハラ防止の勉強会開催等、支部・分会の役員を中心とした男性組合員も含めて「男女平等参画」の意識高揚を進める取り組みについては、全地本・総支部までは展開できていない。

なお、地方本部においては女性組合員のニーズに合わせて育児休職中の女性組合員対象の子供同伴集会や男女共に理解を深めるパパ・ママミーティング等地方本部独自の集会の開催、そして女性組合員に労働運動の理解を求めることを目的とした機関紙の定例発行など、この5年間で着実に男女平等参画推進の土台づくりを進めているところもあるが、温度差が

あり、これらの取組みを水平展開していくことが今後の課題である。

男女平等参画推進会議の課題

平成 20 年度から新たな中長期目標「ユニオントライ」がスタートして「みんなのユニオン」運動の推進が掲げられるようになった。これまで中央本部でのみ開催していた「男女平等参画会議」を各世代・地域に広めていく必要がある。各地本・総支部で「男女平等参画推進会議」を開催し、男女平等で「働きやすい会社」「活動しやすい組織」について『男女協力して』推進していく。

(2) 地方の女性リーダー育成と女性固有の意見集約に向けて

地方の女性リーダー育成と女性固有の意見集約に向けて<振り返り>

女性担当者会議の設置(中央本部)

男女平等参画推進委員会と同等に、ほぼ計画通りに女性担当者会議を設置することができた。また、各地本・総支部の役員として活動を行う中で発生した問題点について、意見交換を行い、また、別組織の実施状況から学ぶ等、各自の成長と組織の活性化のために有効であった。

女性担当者会議の課題

女性特有の問題に関する意見集約及び課題解決に向けた議論を続ける中で、課題の解決に向けては、新たな制度の制定のみでなく環境作りが重要であり、女性のみで解決できる範囲については限定されるという意見が多く出た。意見の集約の場としては有効であり、対象を限定しての小集会是必要に応じて適宜実施となるが、中央本部としては、女性のみ活動組織を設置するのではなく、『男女協力して』問題解決を目指す。そのため現在の参画目標に則り、更に男女平等参画を推進するため今年度は女性担当者会議を男女平等参画推進委員会への集約を進めているが、地本・総支部の状況を確認しながら、運動が衰退しないよう取組みを行う。

なお、地本・総支部においては女性担当者会議の中で勉強会等を開催して、女性役員としてレベルアップを図ってきたところもあり、意見集約や人前で発言を行うことに慣れるなど、女性組合員の組合活動への入り口や女性リーダーを育成する上で有効な役割を果たしてきたことも事実である。そのため男女平等参画推進委員会への集約については時期尚早であるとの意見も聞かれており、それぞれの状況を見ながらの発展的解消が望まれる。引き続き意見集約や交流の場の提供等対応しながらの取組みが必要であり、今後も推進委員会における検討が必要である。

女性活動組織の設置議論

女性のみ活動組織の必要性については、女性担当者会議で検討を重ねてきた。意見集約においては非常に有効であるが、「ユニオントライ」の精神に則り、「女性のみ活動組織」の設置はせず、男女共に各世代協力をして「ワーク・ライフバランス」に向けての問題解決に取り組んでいく。

(3) 青年・女性委員会における女性組合員の年齢制限

青年・女性委員会における女性組合員の年齢制限について 振り返り

平成 20 年 7 月 8 日の第 17 回定期大会において、青年・女性委員会の資格要件を変更した。要件の見直しについては平成 15 年 7 月に策定した男女平等参画推進目標の中にも課題として上げられており、この間も男女平等参画推進委員会、女性担当者会議等でも議論を行ってきた。平成 20 年度に参画目標の達成年度を迎えるにあたり、平成 19 年度に資格要件変更の理解を求める女性集会等を各地本・総支部で鋭意開催し規約の改正に向け、万全の体制がとれるよう取り組みを進めた。

J R 東海ユニオン発足以降、青年・女性委員会は J R 東海ユニオンの組合活動の入り口として、多くの若手組合員を導く重要な位置づけを担ってきた。これまでの青年・女性委員会組織の資格要件は「満 30 歳以下の男性組合員と全ての女性組合員」によって構成されてきたが、近年、女性組合員が年々増えていく状況の中で業務における女性リーダーも増えてきた。そうした女性リーダーが基本組織においてユニオン運動に参画を促し、「男女平等参画」の一層の推進を図ることを目的として、「青年・女性委員会」の資格要件を見直し、女性組合員にも年齢制限を設け、男性と同じ満 30 歳以下に変更した。これにより、ユースは男女ともに満 30 歳以下の組合員により構成され、名称も「青年・女性委員会」から「青年委員会」へと変更し、新たな一步を踏み出した。

今回の資格要件の変更に伴い、ユース組織を離れた 31 才以上の女性組合員については引き続き、基本組織へ参画できる環境を整えなくてはならない。こうした組合員がユースを離れたことにより卒業感を感じて、ユニオンとの関係が疎遠となることが決してないよう、「ユニオントライ」に基づき本来の目的である男女平等参画推進を更に進めることにより組織強化が図れるよう。活動への定着に向け見守っていく必要がある。今後も引き続き検討を行い、地本・総支部と連携して取り組みを進める。

(4) 基本組織と青年・女性委員会における役割のすみわけ、連携のあり方

基本組織と青年・女性委員会における役割のすみわけ、連携のあり方について<振り返り>

基本組織と青年・女性委員会における役割のすみわけ、連携のあり方

ユース発足当時は、基本組織の動員にユース世代の組合員が定例的に要請される事象が聞かれるなど課題があったが、基本組織もユースも組織として自主的に運営責任を持った活動ができるようになった今、役割分担のすみわけは概ねできていると考える。また、基本組織にすべて頼らずに若手女性組合員が育っていることから、ユースが独自で運営ができていると言える。しかしながら、一部にはユース世代へ動員等を押し付けるといった状況も散見されることから、今後も双方の連絡をより一層密に図り、お互いの活動をフォローしながら、ユースが自立した活動を継続できるように役員の育成に力を注ぐことが大切である。

女性役員の育成については、基本組織が女性役員の更なる強化を、ユースは若手女性組合員の発掘・育成を中心に活動を展開している。地本・総支部においてはユース担当執行委員を指定するなど、青年委員会のフォロー体制を整えているところもある。しかしながら、年齢構成上中堅層が少ない現状から、基本組織の役員をユース世代がやらざるを得な

いところもあり、今後も組織動向を見ながら丁寧に対応を行うことが大切である。

レディース・ミーティングについて

レディース・ミーティングについては、開催する各地区の特色を活かして、体験イベントや勉強会、ディスカッションなど、充実したカリキュラムを実施することで、女性組合員同士の横のつながりをもつことが出来た。また2007年度からは男女平等参画の主旨に則り、男性役員を中心とした男性組合員にも参加してもらい、女性特有の問題を男女が共に考えていく事もできた。

また2008年度より、名称を従来のレディース・ミーティングから「フレンドリーミーティング」へと改め、女性組合員だけでなく男性組合員（主として男性役員）にも積極的に参加してもらおう事で、職場における女性特有の問題を男性組合員にも理解してもらい、共に働く仲間として話し合い改善していく事を目指している。今後はフレンドリーミーティングを各級機関が開催し、参加してくれた組合員の横のつながりの強化、並びに女性特有の問題を男女が共に考えていく事で、より一層男女平等参画活動が活性化するよう、取り組んでいかねばならない。

また、現業・非現業を問わず、まだまだ女性配属の少ない系統の女性組合員の横のつながりをつくと共に、働く環境等の課題点について意見や「声なき声」を集約する為、「工務・車両系統レディース・ミーティング」を本部青年委員会が開催（当面の間）し、各地本・総支部とも連携し、問題点の解決に努めていかねばならない。

(5) その他

その他について<振り返り>

本部・地本での大会、委員会での託児サービス

指示文書において、「託児サービスの必要」な組合員がいた場合に連絡をするよう呼びかけてきた。実際に利用実績はないが、今後も必要な組合員がいる場合には、「託児サービス」を実施する手配をすべきだと考える。

3 【課題3】リーダーシップのある女性組合員の育成、意識ある女性組合員の育成

(1) 女性組合員対象のリーダー研修について

女性組合員対象のリーダー研修について<振り返り>

レディースコースについては、女性組合員数を確認しながら隔年で開催を計画し、計画どおりに平成15年・17年・19年に実施した。特に女性組合員に対して、業務及び組合活動における意識の向上と各組織内で組合員の意見を集約し伝達できるようにコミュニケーション能力を向上させる教育を実施し、アンケート結果からも好評であった。

これまでは、女性組合員の人数も少なく、「女性が組合活動へ参加する」ための敷居を低くするという目的を含んでいたため、「レディースコース」という名称とし、意識的に「女性のため」という印象を強くしていた。しかし、青年委員会における女性組合員の年齢制限設置の実施を考慮すると、本来目的である「男女平等参画を推進の意識向上」を重要視する必要があると考える。そこで、当面は女性組合役員育成に力点を置きながらも「次世代の男女平等参画を推進するメンバーへの教育」を展開していくことが必要であり、その実施に向け検討が必要である。

(2) レディースミーティングワーキングについて

レディースミーティングワーキングについて(振り返り)

ユースを担う女性リーダーの育成を目的に、各地本・総支部青年・女性委員会での取組みを共有するとともに、レディース・ミーティング(現フレンドリーミーティング)を企画・運営する際の準備やスケジュール、女性に関する制度や女性組合員の年齢制限等の知識・情報を伝える場として2回/年の割合で開催した。またワーキングにおいては、振り返り資料を各々が作成したり、今後の男女平等参画活動について話し合ったりと地区を越え役員同士の意見交換を図る事ができた。

青年・女性委員会における女性組合員の資格要件の変更に伴い、青年委員会が発足したことを受け、今後は青年委員会においても男女平等参画の一層の推進を図る観点から、名称を「フレンドリーミーティングワーキング」に変更し、内容の精査が必要である。

青年委員会においては、「各地本・総支部の男女平等参画活動に取り組む役員の意見交換」に重点を置き、今後の男女平等参画活動について中央本部と各地本・総支部とが互いに話し合う場とし、継続開催している。

しかし、将来的にはこれらフレンドリーミーティングやフレンドリーミーティングワーキングが発展的に他の活動に移行し、男女を区別することなく共に活動していけるような活動・あり方を検討し、多くの組合員が参加し議論ができる取り組みになるよう、青年委員会と連携して取り組んでいく。

4 【課題4】誰もが働きやすく、仕事と家庭を両立しやすい環境づくり

振り返り

誰もが働きやすい環境づくりのためには、社会の動きを踏まえた上で、組合員の様々な意見を集約し、会社に主張する活動が大切である。JR東海ユニオンでは、この間、法制度の整備状況等や、連合の議論経過を見据える他、平成19年度JR連合の男女平等参画推進計画策定に向け議論を行う中で、JR東海ユニオンの方向性を模索してきた。

意見集約においては、各大会や総対話集会以外に、14年度からは2年に1度女性組合員アンケートを実施してきたが、18年度からは一部の男性組合員にも同時にアンケートを実施することで、男女ともに働きやすい(ワーク・ライフバランスのとれた)会社のあり方を検討し、協約改訂交渉を初めとした様々な機会に、会社に対して主張してきた。その結果、育児休職を3年に延伸や、時間外労働の特例措置を小学校入学までに延伸等、法制をうわまわる多くの成果を上げることができた。また、JR東海は平成18年度にファミリー・フレンドリー企業として、厚生労働大臣努力賞を受賞している。しかし、組合員が活用しやすい制度運用の実現や働き方の多様性などについてはまだ多くの課題が残っている。今後の課題として、妊娠してからの就労の仕方や育休後の働き方の検討が必要である。段階的に制度の改善は進んだが、女性組合員からは子供が小学校入学以降における就労制限を望む声や研修期間の就労に対する問題について多く聞かれ、鉄道業という特殊な労働環境の中で女性が出産・育児をこなしながら仕事と家庭の両立を実現することは現行では課題も多い。結婚や出産=退職という意識がまだ多い中で今後どのようにワーク・ライフバランスについて考え、女性組合員が定年まで働き続けることができる職場環境を検討していくことが重要である。引き続き、アンケートを継続的に実施する他、様々な場を設けて組合員の声を集約し、働きやすい環境づくりに取り組んでいきたい。

男女平等参画や、仕事と家庭の両立についての男女の意識啓発について、男女平等参画推進委員会において議論を進めるほか、平成16年度には基礎的な知識を集約した【男女平等参画ハンドブック】を作成し配布してきた。平成19年度には制度の内容等を更新し、全女性組合員および各地本、総支部、分会役員にも配布を行ったほか、制度や交渉に関するDVを作成し、各地本、総支部における勉強会に活用してもらうとともに、講師派遣を行った。また、ユニオンニュースにおいては『パパ・ママ両方大事です』記事を連載し、組合員の育児中の模様を紹介するなど、組合員全体の意識啓発を進めてきた。しかし、仕事と家庭の両立支援策については、地域・職場によって求められる姿は同一でなく、そのため組合員に身近な存在である分会が、一人ひとりの組合員と、より強固な体制を築き、きめ細やかな意見集約を行うことで、多くの人々が希求する支援策を挙げていくことが大切である。なお、地本・総支部においては女性だけでなく、男性も男女平等参画意識の醸成を行うことが重要であるという認識の下、最近では男女が同じ会議体の中で、ワーク・ライフバランス実現や出産育児について議論し理解を深めることができる会合を開催する等の取り組みが見られる。また、男女が共生する意識の高揚と環境づくりに向けて、平成17年度にはセクシュアルハラスメント窓口として各分会長と担当者を指定し、各地本、総支部においても分会長を対象とした説明会を開催するなど、セクシュアルハラスメント防止に努

めてきたが、残念ながらまだ多くの被害を訴える声が残っている。引き続き、アンケート調査をもとに会社に対しセクシュアルハラスメント撲滅を主張するだけでなく、JR東海ユニオンとしても定期的な説明会開催の推進を継続し、意識高揚に努めていきたい。

新たな男女平等参画推進目標の策定に向けて

6年前に男女平等参画推進委員会を上げ、参画目標の設定に向けて1年間議論を進め、連合の第二次参画目標等を参考に目標設定を行い、「これからの男女平等参画に向けて」を策定してきた。その中で男女平等参画推進委員会の会議のあり方や、女性リーダーの育成に向けてユニオンスクールやレディース・ミーティングの活用方について、女性担当者会議等で議論を展開し様々な取り組みを検証しながら進めてきた。その中で多くの成果、実績も残すことができたと言える。また、男女平等参画アンケート、総対話行動やレディース・ミーティング等で集約した意見を基に基本協約・改訂交渉等、労使協議の中で会社と議論を行い、女性が出産、育児を迎える中で働き続けることができる制度の改善が行われた。

さて、そうした取り組みを深度化させるにつれ、新たな課題も明らかになってきた。女性が定年まで不安なく働き続ける制度を実現するためには、まだ課題は多く解決に向けて、意見集約、政策調査および提言等、様々な切り口で取り組みを進める必要がある。また、各職場における男女共生意識の高揚を図り、男性、女性とも仕事に対して生きがい、やりがいを感じて、働き続けることができるよう、仕事と家庭の両立実現（ワーク・ライフバランス）について、組合員そして職場が理解を深めていくことが求められる。

今回の振り返りでは、平成15年7月に定めた達成目標実現に向けて定めた4つの課題について、各地本・総支部で取りまとめを行い、それをベースにして男女平等参画推進委員会の中で議論を行い、JR東海ユニオン全体の振り返りに包含した。次はこの振り返りに基づき、「男女平等参画をより一層推進するために、今後取り組まなければならない課題は何か」を徹底して議論し、課題の抽出を行う必要がある。そこで、今年度下期の取り組みとして、振り返りをベースとしながら、課題・問題点を明確化し、それを踏まえて新たな目標作りに地本・総支部としっかりと議論を展開しながら進めることとする。

< 参項資料 > 各機関におけるこれまでの男女平等参画取り組み状況

執行機関、大会等決議機関への女性の参画状況表（平成 16 年度～平成 20 年度）

地本・総支部

平成 16 年度の状況（地本・総支部単位）

機関名	組合員全体における女性比率 (人数、%)			H16 年度 執行委員会 特執含む	第 14 回 定期大会 代議員	(参考) 第 13 回 定期大会 代議員	第 19 回 定期中央 委員会 中央委員
	組合員全体	女性組合員	比率				
新幹線地本	4,513	191	4.2%	12.5%	6.8%	4.5%	4.5%
静岡地本	2,353	91	3.9%	10.0%	9.0%	8.7%	8.3%
名古屋地本	5,037	199	4.0%	13.3%	2.0%	4.0%	4.0%
三重地本	704	2	0.3%	0%	0%	0%	0%
関西地本	1,801	137	7.6%	11.8%	17.6%	16.7%	11.1%
東京総支部	631	50	7.9%	14.3%	0%	0%	0%
名古屋総支部	1,158	79	6.8%	4.5%	0%	0%	0%
病院総支部	176	136	77.3%	37.5%	50.0%	100%	100%
合 計	16,373	885	5.4%	12.5%	6.5%	6.4%	5.1%

平成 17 年度の状況（地本・総支部単位）

機関名	組合員全体における女性比率 (人数、%)			H17 年度執 行委員会 特執含む	第 15 回 定期大会 代議員	(参考) 第 14 回 定期大会 代議員	第 20 回 定期中央 委員会 中央委員
	組合員全体	女性組合員	比率				
新幹線地本	4,603	212	4.6%	11.1%	4.5%	6.8%	13.6%
静岡地本	2,262	98	4.3%	13.3%	9.0%	9.0%	9.1%
名古屋地本	4,983	173	3.5%	12.5%	0%	2.0%	0%
三重地本	653	2	0.3%	0%	0%	0%	0%
関西地本	1,812	153	8.4%	11.8%	11.8%	17.6%	11.1%
東京総支部	660	75	11.4%	10.5%	0%	0%	0%
名古屋総支部	935	88	9.4%	6.7%	12.5%	0%	0%
病院総支部	225	173	76.9%	57.9%	50.0%	50.0%	100%
合 計	16,133	1,011	6.3%	18.5%	5.3%	6.5%	7.9%

平成 18 年度の状況（地本・総支部単位）

機関名	組合員全体における女性比率 (人数、%)			執行委員会 特執含む	第 16 回 定期大会 代議員	【参考】 第 15 回	第 21 回 定期中央 委員会 中央委員
	組合員全体	女性組合員	比率				
新幹線地本	4,570	241	5.3%	11.1%	6.5%	4.5%	4.5%
静岡地本	2,212	97	4.4%	13.3%	9.0%	9.0%	9.0%
名古屋地本	4,784	227	4.7%	12.5%	4.3%	0%	0%
三重地本	653	4	0.6%	0%	0%	0%	0%
関西地本	1,824	152	8.3%	11.8%	16.7%	11.8%	11.0%
東京総支部	560	87	15.5%	10.5%	0%	0%	0%
名古屋総支部	834	118	14.1%	6.7%	0%	12.5%	0%
病院総支部	257	206	80.2%	57.9%	50.0%	50.0%	100%
合 計	15,694	1,132	7.2%	18.5%	7.1%	5.3%	3.9%

平成 19 年度女性組合員の参画状況（地本・総支部単位）

機関名	組合員全体における女性比率 (人数、%)			執行委員会 特執含む	第 17 回 定期大会 代議員	【参考】 第 16 回 定期大会 代議員	第 22 回 定期中央 委員会 中央委員
	組合員全体	女性組合 員	比率				
新幹線地本	4,741	279	5.8%	10.0%	0%	6.5%	4.3%
静岡地本	2,201	107	4.8%	14.2%	9.0%	9.0%	9.0%
名古屋地本	4,832	266	5.5%	15.3%	6.3%	4.3%	4.1%
三重地本	641	4	0.6%	0%	0%	0%	0%
関西地本	1,873	177	9.4%	13.3%	38.9%	16.7%	0%
東京総支部	725	103	14.2%	17.6%	16.6%	0%	0%
名古屋総支部	963	134	13.9%	6.6%	0%	0%	0%
病院総支部	242	214	88.4%	70.0%	66.0%	50.0%	100%
合 計	16,218	1,287	7.9%	18.5%	9.4%	7.1%	5.1%

（組合員数は平成 20 年 4 月 1 日現在）

平成 20 年度女性組合員の参画状況（地本・総支部単位）

機関名	組合員全体における女性比率 (人数、%)			執行委員会 特執含む	第 23 回 定期中央 委員会 中央委員	【参考】 第 17 回 定期大会 代議員
	組合員全体	女性組合 員	比率			
新幹線地本	4,741	279	5.8%	13.3%	0%	0%
静岡地本	2,201	107	4.8%	10.0%	9.0%	9.0%
名古屋地本	4,832	266	5.5%	11.1%	4.1%	6.3%
三重地本	641	4	0.6%	0%	0%	0%
関西地本	1,873	177	9.4%	12.5%	11.0%	38.9%
東京総支部	725	103	14.2%	12.0%	0%	16.6%
名古屋総支部	963	134	13.9%	15.7%	0%	0%
病院総支部	242	214	88.4%	65.0%	100%	66.0%
合 計	16,218	1,287	7.9%	17.6%	3.8%	9.4%

（組合員数は平成 20 年 4 月 1 日現在）

2. 各支部・分会における執行機関への女性組合員参画状況

(平成20年11月1日現在 女性組合員配属機関)

新幹線地方本部

機関名 支部・分会	組合員全体における女性比率(人数、%)			執行委員会 (執行委員数に占める 女性役員の割合)
	組合員全体	女性組合員	比率	
東京支部	1376	172	12.5	20% (4/20)
幹鉄支部	807	73	9.0	33.3% (5/15)
神奈川支部	406	43	10.5	12.5% (2/16)
静岡支部	396	1	0.2	0% (0/12)
名古屋支部	634	26	3.4	15.3% (2/13)
支部合計	3,619	315	8.7	13.1% (10/76)
東京駅	221	44	19.9	34.2% (13/38)
品川駅	98	22	22.4	0% (分会) 50%(ユース)
新横浜駅	146	32	21.9	8.3% (1/12)
小田原駅	50	10	20.0	0% (0/7)
岐阜羽島駅	30	4	13.3	14.3% (1/7)
東京運輸所	644	100	15.5	8% (2/25)
名古屋運輸所	216	16	7.4	10% (2/20)
東京電力	61	2	3.2	12.5% (1/8)
東京信号通信	53	4	7.5	12.5% (1/8)
新横浜施設	25	1	4.0	8.3% (1/12)
静岡施設	64	1	1.8	0% (0/9)
豊橋電気	54	1	1.8	0% (0/8)
名古屋電気	95	5	5.2	15.3% (2/13)
管理部	140	25	17.8	37.5% (3/8)
運輸営業部	179	23	12.8	16.6% (2/12)
車両部	121	6	4.9	7.7% (1/13)
施設部	147	7	4.7	15.4% (2/13)
電気部	220	12	5.4	10% (1/10)
分会合計	2,564	315	12.3	14.8% (33/223)

静岡地方本部

機関名 支部・分会	組合員全体における女性比率(人数、%)			執行委員会 (執行委員数に占める 女性役員の割合)
	組合員全体	女性組合員	比率	
沼津支部	336	15	4.5%	0%(0/10)
支社支部	306	23	7.5%	20.0%(2/10)
静岡支部	527	43	8.2%	23.1%(3/13)
浜松支部	450	36	8.0%	15.4%(2/13)
支部合計	1619	117	7.2%	15.2%(7/46)
三島分会	70	9	12.9%	19.1%(1/11)
南遠分会	73	4	5.5%	0%(0/8)
静岡分会	100	16	16.0%	13.3(2/15)
浜松分会	103	12	11.7%	6.3%(1/16)
沼津運輸区分会	142	6	4.2%	0%(0/15)
静岡運輸区分会	194	24	12.4%	11.5%(3/26)
浜松運輸区分会	188	20	10.6%	10.0%(2/20)
静岡施設分会	55	1	1.8%	0%(0/14)
静岡信号通信区分会	29	2	6.9%	0%(0/9)
管理部分会	51	13	25.5%	12.5%(1/8)
運輸営業部分会	122	8	6.6%	18.2%(2/11)
工務部分会	133	2	1.5%	0%(0/7)
分会合計	1260	117	9.3%	7.5%(12/160)

名古屋地方本部

機関名 支部・分会	組合員全体における女性比率(人数、%)			執行委員会
	組合員全体	女性組合員	比率	
分会				
三河支部	508	34	6.6%	15.4%(2/13)
中央支部	525	39	7.4%	10.0%(1/10)
名古屋支部	975	149	15.2%	18.2%(2/11)
岐阜支部	515	55	10.6%	25.0%(3/12)
中央線支部	723	15	2.0%	0%(0/10)
支部合計	3246	292	9.0%	14.3%(8/56)
豊橋地区	102	10	9.8%	13.3%(2/15)
豊橋運輸区	234	18	7.7%	12%(3/25)
岡崎地区	39	6	15.4%	0%(0/8)
管理部	68	18	26.5%	14.2%(1/7)
運輸営業部	225	13	5.8%	0%(0/10)
車両部	35	3	8.6%	22.2%(2/9)
工務部	192	5	2.6%	7.1%(1/14)
名古屋駅	360	65	18.0%	20%(4/20)
名古屋運輸区	365	73	20.0%	20%(4/20)
尾張一宮地区	21	7	33.3%	25%(2/8)
名古屋保線区	74	2	2.7%	0%(0/12)
名古屋電信区	82	2	2.4%	0%(0/13)
岐阜地区	49	6	12.2%	9.0%(1/11)
大垣地区	63	5	7.9%	10%(1/10)
大垣運輸区	273	44	16.1%	13.6%(3/22)
東濃地区	48	5	10.4%	10%(1/10)
神領運輸区	221	10	4.5%	8%(2/25)
分会合計	2451	292	11.9%	11.3%(27/239)

三重地方本部

機関名 支部・分会	組合員全体における女性比率(人数、%)			執行委員会 (執行委員数に占める 女性役員の割合)
	組合員全体	女性組合員	比率	
三重支店分会	25	4	16%	0
合計	25	4	16%	0

関西地方本部

機関名 支部・分会	組合員全体における女性比率(人数、%)			執行委員会 (執行委員数に占める 女性役員の割合)
	組合員全体	女性組合員	比率	
京都駅	171	39	23%	25.0%(4/16)
新大阪駅	218	47	22%	12.5%(2/16)
大阪第一運輸所	275	30	12%	16.6%(5/30)
大阪第二運輸所	282	45	16%	15.8%(3/19)
大阪地区保線所	43	1	2%	0%(0/13)
関西支社	177	38	21%	8.3%(1/12)
分会合計	1165	200	17.1%	14.1%(15/106)

東京総支部

機関名 支部・分会	組合員全体における女性比率(人数、%)			執行委員会 (執行委員数に占める 女性役員の割合)
	組合員全体	女性組合員	比率	
人事部分会	126	41	32.5%	0%(0/6)
営業本部分会	126	41	32.5%	22.2%(2/9)
総技分会	166	12	7.2%	14.3%(1/7)
建工部分会	220	14	6.4%	6.7%(1/15)
三島研七分会	39	3	7.7%	16.7%(1/6)
分会合計	677	111	16.4%	11.6%(5/43)

名古屋総支部

機関名 支部・分会	組合員全体における女性比率(人数、%)			執行委員会 (執行委員数に占める 女性役員の割合)
	組合員全体	女性組合員	比率	
総企・事推本分会	321	28	8.7%	0
総務・財務部分会	242	65	26.9%	23.5%(4/17)
建設工事部分会	317	22	6.9%	7.7%(1/13)
研修セツ-分会	34	6	17.6%	50%(3/6)
技術開発部分会	76	8	10.5%	0
分会合計	990	129	13.0%	22.2%(8/36)

病院総支部

機関名 支部・分会	組合員全体における女性比率(人数、%)			執行委員会 (執行委員数に占める 女性役員の割合)
	組合員全体	女性組合員	比率	
病院総支部	279	229	82.1%	58.8%(10/17)
静岡健康管理 セツ-分会	16	13	81.2%	50%(2/4)
分会合計	295	242	82	57.1%(12/21)