



# 第4次 男女平等参画行動目標

まずは自分の組織の女性参画率を確認してみよう！



役員の男女比率は偏っていませんか？  
もし偏っているなら、原因を分析してみましょう。

## ポイント解説

**行動目標：** 上部組織である「連合」の目標でもあります。1は雇用における男女平等の実現や女性の参画を阻む構造的問題の解消、2は仕事と生活の両立支援制度の拡充や定着、3は男女が参加・活躍できる活動づくりなどを目標としています。



**1 具体的な目標：** 働く女性がいる組織であれば、組合活動にも女性がしっかり参画していく責任があります。自分たちの要望を届けるためにも、まずはしっかり執行委員を選出しましょう。女性の組合員比率に応じた役員数を目指しましょう。



**2 具体的な目標：** 会議やイベントに参加するだけでなく、ルールや決定権を持つ大会や委員会に参加しなければ、本当の意味で声を反映させることはできません。これも、まず目指すのは女性の組合員比率に応じた代議員や委員の選出です。



**3 具体的な目標：** 育児・介護、通院、出向、単身赴任など組合員の生活スタイルは様々です。「あの人は〇〇だから組合活動に参加ができない」ということのないよう、皆が参加できる活動スタイルを作り上げましょう。



【参考】単組ごとの女性役員比率(中央本部、地本・支部)と大会・委員会の女性参画率

	JR連合 ※グループ含む			北労組			イーストユニオン			東海ユニオン			西労組			四国労組			九州労組			貨物鉄産労		
	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合
組合員数	85,120	14,128	16.6%	487	4	0.8%	162	0	0.0%	17,462	2,305	13.2%	26,554	4,225	15.9%	2,424	259	10.7%	6,304	1,124	17.8%	215	3	1.4%
執行委員総数	15	0	0.0%	8	0	0.0%	9	0	0.0%	12	1	8.3%	16	3	18.8%	17	0	0.0%	14	2	14.3%	7	0	0.0%
うち専従	6	0	0.0%	0	0	—	0	0	—	10	0	0.0%	11	2	18.2%	5	0	0.0%	8	1	12.5%	0	0	—
定期大会代議員	58	8	13.8%	35	0	0.0%	26	0	0.0%	188	15	8.0%	141	9	6.4%	42	2	4.8%	90	8	8.9%	10	0	0.0%
中央委員	35	5	14.3%	20	0	0.0%	15	0	0.0%	94	9	9.6%	52	2	3.8%	21	1	4.8%	28	2	7.1%	8	0	0.0%
地本・支部執行委員	1,150	117	10.2%	38	0	0.0%	32	0	0.0%	138	27	19.6%	723	73	10.1%	76	3	3.9%	105	14	13.3%	38	0	0.0%

## 行動目標

1. ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現と女性活躍の推進
2. ワーク・ライフ・バランスの実現
3. 多様な仲間の結集と男女平等参画を通じた労働運動の活性化

## 具体的な目標

### 1 執行機関(執行委員会など)における女性役員比率についての目標

- ステップ①：2024年9月末までに女性執行委員ゼロ組織をなくす
- ステップ②：執行機関へのそれぞれの組織における組合員比率に応じた女性役員を選出する
- チャレンジ：執行機関の女性役員比率を30%以上にする

### 2 各種議決機関(大会や委員会など)への女性参画率についての目標

- ステップ①：2024年9月末までに、女性のいない議決機関をなくす
- ステップ②：議決機関へのそれぞれの組織における組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する
- チャレンジ：決定権を持つ女性組合員比率を30%以上にする

### 3 男女平等参画(ジェンダー平等)推進に関する取り組み目標 ※組織内に女性組合員がない場合でも積極的に取り組む目標

- 取り組み①：多様な仲間が多様な形態で参加できるよう活動スタイルを点検し、見直す(例：WEBを活用する、時間帯を見直す、など)
- 取り組み②：各級機関で展開される啓発活動に参画する(例：パンフレット配布、上部団体主催の勉強会に参加など)
- 取り組み③：すべての執行機関で会議や勉強会を開催する

## これまでの経緯

連合	JR連合
～2006年 第3次男女平等参画推進計画 ：	～2008年 男女平等参画推進計画 男女平等参画行動計画 ：
2013年 第4次男女平等参画推進計画 2021年 ジェンダー平等推進計画 ・労働組合における男女平等参画 ・職場・社会におけるジェンダー平等の推進	2015年 第3次男女平等参画行動目標 2022年 第4次男女平等参画行動目標 ・グループ労組も取り組む ・すべての構成組織で女性が参画
2030年 国連が提唱する「203050」(*)の実現をめざす <small>※2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること</small>	

5 ジェンダー平等 JRグループが将来にわたり発展を続けるためには、性別に関係なくすべての人材が相互に理解して認め合い、生き生きと働き続けられる環境が必要です。連合のめざすジェンダー平等社会の目標達成のために、私たちJR連合と各単組は全力で取り組みます。 JR連合会長 荻山市朗



## Q & A



### Q どうして労働組合に女性が参加する必要があるのですか？

A 職場における女性ならではの問題や課題を解決するためには、女性も労働組合活動に参加して、声をあげることが必要です。

### Q どうして女性役員が必要なのですか？

A 女性組合員の声をきちんと労働組合の運動や要求に反映するためには、意思決定の場においても女性が発言し、参画することが重要です。

### Q どうして女性役員比率 30%を目指すのですか？

A 圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画しても個性や能力を存分に発揮することは難しく、変革可能な境界線(クリティカル・マス)は30%とされています。まずはそれを目指しましょう。

### Q うちの職場の女性社員は育児中の方が多く、役員を頼みづらいです。

A 当事者の声は非常に重要です。開催時間の工夫やオンラインの活用など、皆が参加しやすい環境を整えてみてください。

### Q 女性が職場にほとんどいないので、役員のなり手がいません。

A 職場に女性が少ないからこそ、女性役員が必要であると伝えてみてください。

### Q 組合役員に女性枠を作った方がいいのですか？逆差別ではないですか？

A JR職場はまだまだ圧倒的に男性が多く、少ない女性の悩みや要望などは共感されにくい傾向があります。少数派の人たちの声を拾うことも、大切な組合運動です。クォータ制などを活用して、女性枠を作ることも一つの方法です。

### Q 女性が活躍すると、何かいいことがあるのですか？

A 職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が、必要な制度等を使いながら安心して働き続けられる職場は、結果、誰でも働きやすい職場となります。また、多様性(ダイバーシティ)が謳われる今日、男女がともに活躍できない会社に、投資家は投資しないと言われています。魅力あるJR産業を創るためにも、女性の活躍は必要不可欠です。

## 組合員の声

～実際に女性役員等を選出して得られた効果～



- J R 東海ユニオン**
- ◆女性役員が声をかけるので、イベントに女性の参加が増えた
  - ◆幅広い年齢層や、性別に関わらず楽しめるレクが増えた
  - ◆体調が悪いときに、女性役員のほうが欠席連絡をしやすい

- J R 西 労 組**
- ◆同性の友達が役員をしていると、制度の疑問を質問しやすい
  - ◆女性役員が会議に子連れだと、自分も子連れで参加しやすい
  - ◆女性役員を選出することが当然の風土が形成されてきた

- J R 四 国 労 組**
- ◆J R 連合女性役員意見交換会に参加して、活動のヒントがもたらえた

- J R 九 州 労 組**
- ◆組合員にお願いするアンケート等の要請や回収がしやすくなった
  - ◆本部に女性役員がいると、地本や支部も女性役員を出す空気になる

## 2022年に各単組が勝ち取った主な制度



### 在宅勤務制度の変更(JR東海)

※2022秋(基本協約改訂交渉)

非現業で育児を行う社員は、小学校6年生までの子を養育する場合、在宅勤務を行うことができるようになりました。介護を行う社員も同様です。

### 短日数勤務制度が延長(JR西日本)

※2022秋(総合労働協約改訂交渉)

小学校6年生までの子を養育する場合、ひと月の労働日数を2日または4日減らすことができるようになりました。

### カムバック制度の適用範囲が拡大(JR四国)

※2022秋(総合労働協約改訂交渉)

勤続5年以上で、やむを得ない理由により退職した社員が、退職後5年以内に再雇用する制度に「配偶者の転勤に同行する社員」が加えられました。

### 育児休職に係る昇進等の取扱いの見直し(JR九州)

※2022秋(労働協約改訂交渉)

資格試験の受験資格及び昇進資格について、育児休職が在級年数に通算されることになりました。介護休職も同様です。

## 男女平等参画に関わる取り組み



連合主催で毎年開催されている「連合中央女性集会」と「3.8国際女性デー中央集会」に各単組の女性役員が参加しています。



連合推薦の女性議員と定期的に意見交換会を実施しています。2021年度は国会議事堂の見学もあわせて行いました。



男女平等参画推進委員会を開催しています。過去には会議メンバーで単組の会社設備の見学等を行いました。



年に2回、女性役員意見交換会を実施しています。対面で開催することのできないときはWEBを活用して開催しています。



JR東海ユニオンでは、育児休職中の組合員を対象に「パパ・ママミーティング」を開催し、制度利用に関する生の声を改善につなげるべく取り組んでいます。



JR西労組では、女性役員の地本・支部・分会を超えたネットワーク作りの一環として、「女性に関する生の声を改善につなげるべく取り組んでいます。(200名参加)」を開催しています。



JR四国労組では、毎年レディースミーティングを開催しています。ここで出た意見を春闘の要求に取り入れることも多くあります。



JR九州労組では、毎年女性役員セミナーと一般組合員の意見交換会を開催しています。2021年度は乳がんセミナーを開催しました。

## どんな活動をしようか迷ったら...



**セミナー**  
組合員のために  
なるセミナーを  
開催する

**アンケート**  
組合員がどう  
思っているか  
調査してみる

**意見交換会**  
組合員が日頃  
の悩みを話せる  
場をつくる

**他組織の見学**  
他組織を見学  
したり合同意  
見交換をする

**女性組合員が  
楽しめるレク**  
屋内のレク  
やゲームなども  
検討してみる

**家族と一緒に  
楽しめるレク**  
子どもも一緒  
に参加できる  
レクをする

**HPやSNS  
の活用**  
HPやSNSで  
活動報告や告  
知を発信する

**メールマガジンや  
情報紙作成**  
定期的に女性  
に係る情報を  
発信する