

連合徳島ユースターNEWS

(2023年度 第2号)



長かった猛暑の夏も終わり、10月に入ったあたりから急に気温が下がり、すっかり秋の気配を感じる今日この頃。周囲を見渡すと、夏の疲れも手伝ってか、体調を崩す方も多く見受けられるようですが、仕事も組合活動も心身の健康が第一です。いま一度、自身と周囲のワークライフバランスを確認して、チームワークよく、元気に季節の変わり目を乗り切っていきましょう！

前回のNEWS発行から少し期間が空いてしまいましたが、この2023年度は、幹事会一同の頑張りで、充実した活動を展開できていると思っています。

以下、前回報告（3月18日開催の「春季学習研修会」まで）以降、春の終わりから秋頃にかけての内容となりますが、簡単にご報告いたします。

その中でも今回のユースターNEWSでのトピックスとして、2023年9月9日に開催の「青年委員会・女性委員会 学習交流会」の研修レポートと、特別版として、2023年6月30日に連合本部主催で開催されました「男女平等講座」の研修レポートを掲載しました。

【経過報告】

①「第94回 徳島中央メーデー」(5月1日)

新町川公園（御成婚広場）で開催された当該行事に幹事3名が参加し、デモ行進のシュプレヒコール先導等の任務を担当しました。

②「第27回、第28回 とくしままちなか花ロードproject」(5月20日、9月16日)

NPO法人「新町川を守る会」が主催する徳島市内中心部における花植え活動に参加しました。第27回は幹事1名が参加し、第28回は参加者の減により、組織としての参加を見送りました。

③「青年委員会 第3回～第6回 幹事会」(5月23日、7月18日、8月23日、9月26日)

上記4回の幹事会を開催し、幹事間の近況報告等による情報交換および交流を図りつつ、青年委員会で主催する研修の企画立案、地方連合会主催の諸行事への対応確認等を中心に、活発な協議を行いました。

④「第23期 連合徳島ボランティアサポートチーム養成講座」(5月27日、6月24日、8月26日)

第1講座「普通救命講習」、第2講座「障がい者との連携(車椅子と白杖体験)」に幹事1名が参加しました。[※第3講座「災害時を想定した実技研修①」については幹事の参加なし]

⑤「第17回 男女平等講座 (2023年6月30日・連合本部主催の研修への参加)

全電通労働会館にて対面開催された本部主催の同研修（全国各地から約50名が参加）に、幹事1名が参加しました。（内容等詳細については研修レポートをご参照ください）

⑥「2023連合徳島・3地協合同 秋の大運動会 運営委員会」(9月4日)

幹事1名が参加し、青年委員会としての任務分担の確認等を実施しました。

⑦「青年委員会・女性委員会 学習交流会」(9月9日)

NPO法人「クレエール」にて18名(事務局含む)の参加により、女性委員会と合同で開催され、連合本部より講師をお招きして「男女平等参画、ジェンダー平等・多様性の推進」をテーマとした講演、また食事を取りながらの交流および意見交換会を実施しました。（詳細については山本幹事の研修レポートおよびFacebookの投稿をご参照ください）

【「青年委員会・女性委員会 学習交流会」ダイジェスト】

連合徳島青年・女性委員会合同での学習交流会を特定非営利活動法人「クレール」で行いました！
【ジェンダー平等】他に関するテーマで、連合本部 総合政策推進局（ジェンダー平等・多様性推進局）滝沢次長からの基調講演の後、ざっくばらんな雰囲気の中で、意見交換の場を設けていただきました。その中で、私自身の日常にも何気なくジェンダー問題が潜んでいるんだなと感じました。例えば、いま急速に進んでいる男性の育児休暇に関しても、滝沢次長との対話の中で、育休の取得率といった「量」だけに目を向けるのではなく、それぞれの家庭環境や取得期間などの「質」にも目を向けて欲しいなど、私自身もハッとさせられる内容がありました。

ジェンダー問題というのは、根深いものですぐに解決！という訳にはいかないものだと思います。ただ、こういった学ぶ機会を設けることで常に意識を持つことが大事だと改めて感じられた、良い学習交流会となりました。

（基調講演・質疑応答の第1部の後には、参加者・講師・事務局がいろいろな話をしながら一緒に食事を取り、和やかな雰囲気での交流会となりました。コミュニケーションを深める良い機会になったと思います！）

【画像は第1部の講演および第2部の交流会の様子です】（Facebook記事より抜粋）

研修のカリキュラム

「連合徳島 青年委員会・女性委員会 学習交流会」次第

と き： 2023年9月9日（土） 16：00～
と ころ： 特定非営利活動法人「クレール」
徳島市万代町5丁目71-4

15：30～ 受付

16：00～ 開 会

開会挨拶 小畑 文人 （青年委員長）

16：05～ 講 演 滝沢 弘 次長（連合本部ジェンダー平等多様性推進局）
「男女平等参画、ジェンダー平等・多様性の推進」について

17：00～ 質疑応答・意見交換 （時間の都合上、食事をとりながら）
「連合徳島における現状報告や課題認識等について」
「男女間のコミュニケーション活性化の施策等について」

19：00～ まとめ・閉会挨拶（予定）
藤田 晶子 （女性委員長）

男女平等参画の理念の元、青年・女性がより一丸となって活動していくために、研修・交流を通じて、現状認識および課題等を把握・共有することで、コミュニケーションの活性化を図る。

第2部の交流会(テラスでBBQ)の様子



会場の様子



本部よりご参加いただいた滝沢次長



小畑委員長

長岡事務局長



連合徳島 青年委員会・女性委員会 学習交流会 参加レポート
(報告者：連合徳島青年委員会 幹事 山本 圭介)

2023年9月9日、NPO法人「クレエール」にて、連合徳島青年・女性委員会 学習交流会を開催しました。

今回の学習会では、連合本部 総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局の滝沢次長をお招きし、男女平等参画、ジェンダー平等・多様性の推進をテーマとして講話をいただきました。滝沢次長からの講話の中で印象に残ったことなどを以下に記載していきます。

日本は、ジェンダーギャップ指数 [各国の男女間格差] が4分野 (政治・経済・教育・健康) 総合で146カ国中125位、特に政治と経済の分野で遅れをとっており、我々の職場・労働組合においても、まだまだ男性比率が未だ高いのが現状です。

正しく問題の本質を理解し、解決の糸口を探っていくためには、「当事者」の目線・感覚が欠かせません。

真の男女平等参画、ジェンダー平等・多様性の推進のためには、性別・世代等の別なく、みんなが「当事者意識」を持って、意見を出し合い、一体となって取り組んでいくことが重要です。

改善のステップとして、各組織や会議体等の様々な場面において、現状のいびつな男女比率を是正していくこと、かつ、その当事者である女性が、ただの参加者ではなく「決定権を持つ、影響力を及ぼすことができる」立場として、積極的に取り組みに携わっていくことが不可欠ですが、そのハードルはたくさんあります。

未だ日本に強く根付いている、アンコンシャスバイアス (無意識の偏見) に基づく、例えば、男性は仕事、女性は家事育児といった固定的性別役割分担、残した成果や生産性ではなく、長時間労働を厭わない人が評価される慣行なども、改善の兆しはあるものの、まだまだ多く見受けられる現状です。

その概念を前提にした人員配置や担当業務等の割り振りなどにより、十分な教育、スキルアップ等の機会を得られない (得られなかった) 人材が多くいるのは事実であり、本人の能力・適性を伸ばし、その力を発揮する機会や役割および評価を得られないことから、意欲のある人材の早期のドロップアウトにつながるケース、逆に特定の人に業務等が集中してしまうに伴うバーンアウトにつながるケースなども顕在化しつつあります。これは、組織等にとっても、各個人にとっても大きな損失であり、早期に是正されるべき課題です。

育児・介護といった家庭でのタスクも、職場での様々なタスクも、属人化するのではなく、チーム (例えば家族、職場のユニットなど) のそれぞれが「自分ごと」と捉え、状況によって柔軟にメンバーの役割自体や負荷を調整しながら、しっかりスクラムを組んで解決していく、というスタイルへの変革が求められていると思います。

現状は、家庭、職場、様々な組織等においても、そういったロールモデルが少なく、産みの苦しみの段階だと思いますが、激変する環境に対応していくために、必ず成し遂げなければならない、喫緊の課題です。

【様々な問題は、決して他人事ではなく、ある日突然、いつ自分自身や関係する組織に降りかかっても不思議はありません】

また、各組織等において、マイノリティーが積極的な発言や関与がしにくく、マジョリティーの雰囲気に合わせて、その意見に流されがちになる、などの傾向が顕著になり、多様性が発揮されず、必要な変化が起こりにくいという問題もあります。この解決のヒントとして、クリティカル・マス（決定的多数）の考え方は参考になると思いました。

同じ属性のメンバーの比率が一定数を超えると、急速に変化が生じるとされる境目で、その値は概ね30%とされております。

政治・経済の意思決定の場においても勿論のこと、我々の属する連合や組合執行部においても、女性比率を30%以上に引き上げることで、女性の立場・視点からの積極的な意見・提案等が期待されること、また、青年の立場においても同様であり、30%という比率は、今後の明確な活動指標になると感じました。

（逆に、それ未満だと、各々の立場からの積極的な意見・提案はなされにくいということ）

世界の潮流としては、2030年までに女性指導者の割合を50%程度まで高めようとしています。現在、日本において当面の目標とされている、意見反映の分岐点となる30%程度の目標に留まることなく、さらに推進していくべきだと思います。

ただ、数字だけを目標としては、本質を見失うこととなります。裾野の広い、質の高い活動を成し遂げるには、メンバー個々の能力開発等にもしっかりと注力すると共に、多様なメンバーが参画できるよう、従来の慣行を見直し、ワークライフバランスにも配慮した環境整備も重要な課題となります。

講演後の質疑応答の中では、組織活動における女性比率を上げていくための具体的な取り組みに関する質疑であったり、男女間のコミュニケーションスキルを向上されるための手法として、脳科学的な見地からの男女の思考のプロセス・傾向、行動特性等の理解等に視点を置いた、従来とは違う切り口からのアプローチも有効ではないか、といった意見も出ていました。

内容の濃かった滝沢次長の講話の後には、交流会として、クレール様に場所や設備をお貸しいただき、BBQをしながら、ざっくばらんな雰囲気の中で親交を深めました。何気ない会話の中で、男性の育休について、取得しやすくなっているが、1か月以上の取得は職場の人員的にも雰囲気的にもまだ厳しいという仲間も何人かいて、まだまだジェンダー平等の取り組みが職場に浸透していないところも多いのだなと感じました。（自身も含む）

最後に、まとめとなりますが、今回のお話をいただいてから、青年委員として、改めてジェンダー平等について見つめ直すことが出来ました。

経済的な視点としては、女性役員比率が高い企業は、弾力性があり、パフォーマンスも優秀で、財務体質も安定しており、市場からの評価も高いといった特性が見られ、投資判断として有効な指標として考えられているそうです。

もちろん、その視点も重要ですが、そこに携わる人材にもフォーカスし、女性が活躍し・男女ともに働きやすい職場をつくることが課題となります。まずは、これまでのスタイルを見直し、女性役員の人数を積極的に増やそうとすることが重要だと感じました。

変革には個人の意識だけではなく、組織の文化や慣行の変革も求められ、決して簡単なことではありませんが、これまで、男女平等参画・ジェンダー平等の取り組みを推進する中で、歩みのスピードは十分ではないものの、例えば、産後パパ育休やパパ・ママ育休プラスの創設等、少しずつ環境改善も前進していっているとも感じます。

自分たち次第で、もっと職場を良くしていける。滝沢次長のお話しは、そういった希望に満ちているものだと私は思いました。

私たちの働く職場や労働組合においても、執行部の男女比均等を目指して組織の活性化を図り、当事者がお互いを尊重しながら、建設的な議論を心がけ、女性だけではなく、男性も一緒になって考え、行動していくことにより、誰もが安心して働けるジェンダーハラスメントのない社会の実現に向けて、積極的に活動していきましょう！

2023. 6. 30 「第 17 回 男女平等講座」(男性リーダー対象) 研修レポート

(報告者：連合徳島青年委員会 委員長 小畑 文人)

全電通労働会館にて、連合本部主催の題記研修が、対面形式で行われ、以下のカリキュラムにて開催されました。受講での意見・感想・要望等について、報告いたします。

- 講義「労働組合とジェンダー平等」
- 提起「連合 ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組みについて」
- 講義「男女とも働きやすい職場づくりのためにイクボスと心理的安全性確保でチームづくり」

この度は、貴重な学びの機会を与えていただき、ありがとうございました。様々な知見や視点を提示していただき、また、日本の各地で、頑張っている仲間と出会うことで、良い刺激も受けることができました。

この度の研修で得た学びを、しっかりと持ち帰って、展開し、徳島の地でも活かしていきたいと思っております。まずは厚く御礼申し上げます。

以下は、私個人の感覚や思いとして、特に今回のテーマに関連して、先行きの不安や懸念を感じる点につき、率直にお伝えさせていただきます。稚拙な内容で、誤った解釈等も含まれているかと思われるかもしれませんが、ご容赦いただけましたら幸いです。

国連は第2次大戦の戦勝国側が中心となって制定され、中国・ロシアといった政治体制に問題のある国家が拒否権など大きな権限を有し、憲章の中で(日本も含まれると解釈される)旧敵国条項も撤廃されていない状況です。

国連およびその関連機関も含めて、その決定や提起する事項等には、権限を有する側に有利となる恣意的な一定のバイアスがかかっていると考えることが自然だと思います。

行動の指針を定めるうえでの一定のエクスキューズにはなるのですが、そこを真に受けて、いたずらに国連(および関係機関)が言っていることだから正しく、その基準に合致しないから日本は遅れている、といったミスリードにより、日本および日本国民の誇りを失わせ、不要な混乱や分断を引き起こす要因となることのないよう、また、そういった動きをしっかりと監視し、牽制・抑止する防波堤となっただけですよう、杞憂とは思いますが、今一度、お願いしておきたいと思えます。

ジェンダー平等や多様性というテーマについて、当事者が相互に理解を深めるという観点で取り組むことについては賛同しますが、あくまでも双方向で、お互いの立場を尊重し合いながら、建設的な話し合いで進めるという大前提の中で議論は進められるべきと思料します。

マスメディアはほぼ報じませんが、安直なジェンダー平等や移民政策に起因する諸外国での暴動や犯罪の増加等の惨状は目を覆うばかりです。そして、その被害者は、騒ぎ立てたノイジーマイノリティーや犯罪者ではなく、規律を守って真面目に生活している国民および国内在住者であり、力の弱い女性や子供はその最たるものです。一体、誰のための政治であり、政策なのでしょう。

(SDGsの名の元における環境部門の施策や社会の動きなどにも同質のものを感ずる)

日本国内においても、特定の意図や思想を持った首長や地方議員などが、疑問符の付く条例制定等を行うことで、不要な社会の混乱や分断を招く事例も増えてきていると感じます。

そういった点からも、十分な議論が尽くされない状況での、安直な法制化については、当事者の利益とならず、また、特定の勢力の活動に法的根拠や資金(我々の租税公課や社会保険料等)を与えてしまうことにも繋がり、明確に反対です。あくまでも、丁寧に、慎重に議論は進められるべきだと思っております。

いろいろと申し上げましたが、組合活動の根幹は、俗に言う「現実とかけ離れた、お花畑のきれいごと・空論・言葉遊び」とは、全てにおいて対極を成すものだと考えております。生活者・働く者の目線を持ち、その安全・安心を第一義として、国民の先頭に立って戦ってくれている連合の活動には大きな期待を寄せておりますし、その一員として、微力ではありますが、力を尽くしていく所存です。

今回の講座を受け、連合徳島での活動においても「心理的安全性」の高いチーム作りの概念を周囲に広げ、活発な議論が増えるように心がけ、「本質的な」多様性が担保され、誰もが活躍できる可能性を持った組織づくりのために、自分らしさを活かして、取り組んでいきたいと思っております。

【研修時の様子および集合写真】

