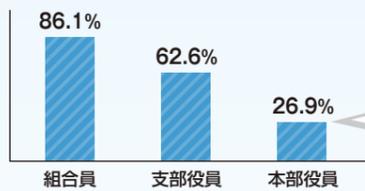


# 男女がともに活躍できる職場・社会の実現に向けて Let's Take Action! 労働組合みずからも体制整備を!

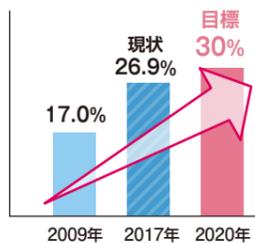
- 労働組合が男女共同参画を進めていくためには、みずからも女性の声を積極的に取り入れていく必要があります。
- 生保労連は、こうした考えの下、2010年から中期方針を策定し、連合の取組みとも歩調を合わせ、労働組合における男女共同参画を積極的に推進しています。



## 各組合における女性の割合 — 生保労連全体 (2017年) —



▲中期方針では、加盟組合の本部役員に占める女性の割合について、2020年までに生保労連全体で「30%到達」をめざしています。



▲生保労連では、女性組合員交流会「いきいきCafe」を例年開催し、女性自身のエンパワーメント向上、女性組合員同士のネットワークづくりを推進しています。

### 働きやすい環境づくりに向け 男女ともにオープンな コミュニケーションを

情報労連 中央執行委員  
齋藤 久子さん



生保労連の皆さん、こんにちは！  
私が初めて組合役員になったのは、入社2年目のころ、職場の先輩からの誘いがきっかけでした。それから、さまざまな立場の組合員と意見を交わす機会が増え、女性組合員から育児と仕事の両立やキャリア形成の悩みを伺うことも多々ありました。率直な生の声と多様な価値観に触れた経験は、「理想的な職場」という唯一無二の正解があるわけではないことを気づかせてくれましたし、さまざまな意見をすり合わせてよりよい職場環境をつくっていく労働組合の活動に面白さとやりがいを感じたことを覚えています。

職場も労働組合も、多様性を柔軟に受け入れていく土壌をいかに育てていけるか、ということが問われています。そのためには、男性だけでなく、女性の意見も必要です。オープンで率直なコミュニケーションが重要になってくると思います。そのことが、女性のみならず、職場で働くすべての方の働きやすい環境づくりにつながっていくと信じています。ともにがんばりましょう！

### 思い込みをなくし 多様な価値観や働き方を 認め合う職場・社会に

生保労連 中央副執行委員長  
高橋 桂子



たまに言われることがあります…「高橋さんはバリキャリア\*なんですね」と。生保労連の中央副執行委員長という肩書が、そう見せているのかもしれませんが、実は「くらげ」のように漂いながら仕事をしてきたタイプです。入社以降、「この仕事を担当して欲しい」と言われれば素直にチャレンジし、後進のために成功させなければと奮起してきましたが、それはチャンスを得たからこそだと思っています。向上心をもって人が意欲的に仕事をするのももちろんですが、男女の役割分担といった無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）を取り払って、「チャンス」というキッカケを与えられた時、成長する人は多いのではないのでしょうか。

新たな職務にチャレンジし自信をもつ女性がいれば、育児の喜びを感じこれまでより短時間で生産性をあげる男性がいる、そうした多様な価値観や働き方を認め合う職場・社会をつくっていくことが大切だと思っています。

\*バリキャリア…バリバリのキャリアウーマン

### 「キャリアと生活の両立」の 実現こそ 真のワーク・ライフ・バランス

日本経済新聞社 編集委員  
石塚 由紀夫さん



2007年12月に政労使の代表者らは「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定しました。戦後の高度成長期に「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担が定着し、その後も「仕事か生活か」の二者択一を迫る状況が続く中、憲章はその是正をゴールに定めました。これをきっかけに企業は両立支援の拡充に努め、ここ10年で育児休業利用者（育児給付金受給者）が倍増するなど、一定の成果も出ています。

ただ正念場はこの先です。就業継続できても、やりがいを感じられない仕事に従事できなければ職業人生の魅力は半減します。「子どもがいるから…」とワーキングマザーの意思とは無関係に軽い仕事しか任せない「マミートラック」問題も浮上しています。これでは本人の働く意欲を削ぐうえ、同僚の負担は増し、職場全体に利益がありません。子育てや介護などをしながらも、一人ひとりの能力とやる気に応じてキャリアアップも果たせる——こんな「キャリアと生活の両立」が実現してこそ、真のワーク・ライフ・バランス社会といえるでしょう。

## 加盟組合一覧

- アクサ生命営業社員労働組合
- アクサ内勤社員労働組合
- 朝日生命労働組合
- ジラルタ生命労働組合
- 住友生命労働組合
- 生命保険協会従業員組合
- 第一生命労働組合
- 大同生命内務従業員組合
- 大同生命労働組合
- 太陽生命内務員組合
- T&Dフィナンシャル生命労働組合
- 日本生命労働組合
- 富国生命内務職員組合
- プルデンシャル ジラルタ ファイナンシャル生命労働組合
- プルデンシャル生命内勤社員組合
- マニユライフ生命労働組合
- 三井生命労働組合
- 明治安田生命労働組合
- 富国生命全国外野倶楽部（オブザーバー加盟）

# 男女共同参画で All Together Now! 輝く未来をつくらう

生保労連の  
提言

## 男女がともに活躍できる職場・社会をめざして



- 男女共同参画とは、「男女がお互いを尊重し、一人ひとりが尊厳をもって生きること」「責任の分かち合いを通じて、性別に関わりなく、個性と能力を発揮すること」です。産業・企業が持続的に発展していくためには、男女がともに活躍できる職場・社会の実現が不可欠です。
- しかしながら、男女共同参画をめぐるのは、「今後の仕事やキャリアにやりがいや展望を持たない」「長時間労働が女性の社会進出や男性の育児・家事参加を阻害している」といった声が増えるなど、多くの課題があるのが現状です。
- そこで、わたしたち生保労連は、男女がともに活躍する姿とはどういうもので、それによって何をめざすのか、また、その実現に向けて何をすべきなのかを、働く者の視点から取りまとめました。
- わたしたちは、今回描いた「めざす姿」の実現に向けた取組みを通じて、男女がともに活躍できる職場・社会の実現に粘り強く取り組んでいきたいと考えています。ぜひ一緒に、男女共同参画で輝く未来をつくっていきましょう。

# 男女がともに活躍できる職場・社会を実現するために

## 生保労連の基本的な考え方

● わたしたちは、男女が責任を分かち合い、個性や能力を一層発揮することを通じて、「男女がともに活躍できる職場・社会の実現」をめざしています。この場合の「責任」とは、仕事に対する責任はもとより、家庭や地域での責任も当然含まれると考えています。

● 特に女性に関しては、「すべての働く女性が活躍できる環境の整備」をはかることに留意が必要です。女性の活躍は、とすると、役員や管理職をめざす一部の女性だけに焦点が当たりがちです。女性の活躍を推進するにあたっては、役員・管理職任用に偏ることなく、すべての働く女性の能力向上・意識改革を進めていくことが重要です。

● このような考えから、わたしたちは、以下の「めざす姿」を描き、男女がともに活躍できる職場・社会の実現に向け、「職場における男女共同参画」や「ワーク・ライフ・バランスの実現」など各種の取組みを推進しています。

## 「職場における男女共同参画推進」の取組み ～労使協議の視点～

- **働き方・キャリアビジョンの明確化と周囲との共有**  
男女を問わず、働き方・キャリアビジョンをみずから描き、上司等と共有のうえ納得して働くため、面談等の充実を求める。
- **働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進**  
男女を問わず、就労ニーズや能力・適性に基づき働き方を柔軟に選択できる人事制度・キャリアルートとなるよう、制度の改善と適正な運営を求める。
- **能力開発・キャリア形成支援策の充実**  
男女を問わず、すべての従業員の能力向上・意識改革につなげるため、キャリアに応じた教育・研修制度等の充実を求める。
- **女性が活躍できる環境の整備**  
チャレンジする女性を支援するため、女性が活躍できる場の拡大、役員・管理職への任用に向けた環境整備を求める。任用にあたっては、公正な評価にもとづく運営に留意する。
- **推進体制の強化**  
男女共同参画に関する全社的な理解をはかるため、経営計画における男女共同参画の明確化、経営トップによるメッセージ発信等を求める。



## — わたしたちが描く「めざす姿」 —

めざす姿＝男女がともに活躍できる職場



● 性別ではなく就労ニーズや能力・適性にもとづき働き方を柔軟に選択でき、男女ともに高い意欲をもって能力を発揮している

● ワーク・ライフ・バランスが確保され、男女が責任を分かち合いながら、安心と働きがいをもって仕事に従事している

## 「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた取組み ～労使協議の視点～

- **総労働時間の短縮、休暇取得促進**  
総労働時間の短縮等は、健康確保や生活との両立に加え、男女共同参画の観点からも重要性を増している。そのため、実態の精緻な把握に努めつつ、業務削減・効率化も含め、制度・施策の拡充と運営改善を求める。
- **両立支援制度の充実と活用促進**  
男性も含めた活用促進、育児とキャリア形成の両立等をはかるため、各種制度の周知、職場のフォロー・サポート体制の整備、安心して制度を利用できる評価制度の整備、早期復職も含め安心して職場に復帰できる支援体制の強化等を求める。
- **各種ハラスメントの解消と不利益取扱いの禁止**  
男女がともに安心して働くため、セクハラ・パワハラ、マタハラ・パタハラ等の解消や、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止に向けた環境整備を求める。
- **理解促進・相互理解の醸成**  
ワーク・ライフ・バランスの重要性に対する理解促進、職場の相互理解の醸成をはかるため、管理職および従業員の意識改革・理解促進に向けた各種取組みの充実・徹底を求める。



## 「男女がともに活躍する姿」のイメージ

