

労働組合での女性の さらなる活躍に向けて



今回は新春企画として、4名の女性の皆さんにお集りいただきました。ジェンダー平等推進、とりわけ労働組合における女性活躍を中心に、女性同士で和気あいあいとお話いただいた座談会の様子をお届けします！



(聞き手 企画広報担当)

座談会参加者

第一生命労働組合	中央執行委員	早川さん (生保労連 中央執行委員)
大樹生命労働組合	中央執行委員	遠藤さん (同上 同上)
大同生命労働組合	組織部長	伊勢さん (同上 中央副執行委員長)
明治安田生命労働組合	本社地区副執行委員長	高橋さん

すべての組合員の声を届けたい

～各労働組合における課題についてお聞かせください～

伊勢 私たちの労働組合（以下「組合」）は営業職員の組合であり、組合員の約9割が女性です。組合本部役員も一昨年から女性が半数を超え、現在は6割を占めています。しかし、大会等では男性の出席者も多く、女性の参画率をさらに高める必要があるとの課題認識を持っています。



▲大同労組 伊勢さん

遠藤 私たちの組合の支部では、一定数の女性が活躍しており、支部役員も男女の割合等を気にすることなく引き受けてもらえる環境が整っています。また、本社支部以外では多くの営業職員が在籍しているため、営業職員関係の意見が多く集まりますが、内勤職員にも積極的に声を上げてもらいたいです。

早川 私たちの組合の支部組織では、昨年度より営業職支部と内勤職支部が統合され、様々な職掌から支部役員が選出される体制になりました。支部役員の女性比率は高いのですが、組合本部役員の女性比率は支部と比べると低いのが現状です。私は今年から組合本部に入局しましたが、支部オールドでは、「組合本部役員で女性はめずらしいですね」と言われることもあり、組合員の中でもそのような認識があるのだと感じています。

高橋 私たちの組合では、営業職員や営業経験がある多くの女性が組合本部役員として活躍する文化が根付いて機能しています。一方で、女性が多い内勤職員の地域型の事務系職種比率はまだ少ないと感じています。私自身、本社地区で地区副執行委員長を務めていますので、地域型の事務職員等の意見をもっと組合本部に届けたいと考えています。

「業務内容の見える化」や「声かけ」が後押しになる

～女性の参画を促すには、どのような工夫が必要でしょうか～

遠藤 私は内勤職員として組合本部に入り、今年で2年目になります。常々、どうしたらもっと多くの人に「組合本部で活動してみたい」と思ってもらえるかを考えています。その中で、組合本部の業務内容を知る機会がないことが、手を挙げづらい理由の一つになっていると感じ、同期入局した仲間とともに、組合本部の内勤職員が行う業務内容を公開する取組みを進めています。

また、今年度、内勤職員を対象に組合活動への興味や関心度についてアンケートを取りました。その結果、女性でも組合活動に興味を持っている方が一定程度いること、さらに興味があっても口に出しづらいということもわかりました。このことから、声をかけられることで行動しやすくなる面もあると感じたので、女性の参画を促すためには「声かけ」がとても重要だと思いました。



▲大樹労組 遠藤さん

高橋 遠藤さんのお話にはとても共感します。私は組合活動には全く関わっていませんでしたが、職場の先輩から声をかけてもらい、「せっかく声をかけていただき、力を必要としてもらっているのであれば」と思ったのがきっかけで組合活動に携わるようになりました。私も自ら「やります」とは言えなかったと思うので、「声かけ」が後押しになったと身をもって実感しています。

労使とともに女性活躍を推進し、人材の多様性にも取り組む

～女性参画率向上にはどのような取組みが必要でしょうか～

伊勢 生保労連と生保協会の労使協議会でも、私が出席しているこの1年3か月では、相手側に女性は座っていません。同様に会社との労使協議でも、組合側は半数以上が女性なのに対し、会社側には一人も座ったことはありません。それをなんとかすべきではないかと会社には伝えています。

会社側も女性比率30%超を目指すとやっているのでも、早々に女性にも座ってほしいですし、さらには決裁権がある中枢にも入る必要があると考えています。組合だけでなく、会社側にもさらなる女性活躍推進を求め続けていきたいと思えます。

早川 私たちの組合では、機関長経験者だけでなく、出向から戻った直後の方や本社業務経験が豊富な方等、組合本部の人材の多様性が着実に進んできていると思います。今後、多様性がさらに見える形になれば、「機関長や支社経験がないと組合本部役員になれない」といったイメージも払拭でき、女性もより積極的に手を挙げやすくなると思います。



▲第一労組 早川さん

また、組合員の声をしっかり受けとめることは、組合本部役員にとって重要な役割の1つであり、入社以来携わってきたお客さまサービス業務の経験が非常に役立っていると思っています。このように、今までの経験を前向きに活かせるイメージがつけば、「チャレンジしてみよう」と思う女性も増えるのではないのでしょうか。そう思えるような環境づくりも、女性参画率を向上するために必要だと感じます。

女性の活躍は生保産業をさらに発展させる

～最後に、今後の抱負や生保労連への期待等をお聞かせください～

遠藤 「女性活躍」は組合活動と職場の双方で非常に重要なテーマであり、今後も積極的に推進する必要があります。そのために、自分自身がこれまで取り組んできたことを振り返り、「見える化」をすることで、さらなる女性活躍推進に向けた具体的な対応策を考えていきたいと思えます。

また、最近では「生保産業の魅力が伝わりづらく採用が難しい」との声も聞きます。今までのスタイルを見直し、新たな価値を創出するためにも、生保産業全体でも「見える化」が必要ではないでしょうか。生保労連では、昨年末に完成した「生保の役割チラシ」や再構築を進めている「見守り運動」の展開を通じて、生保産業や組合の役割を積極的にアピールしてまいります。これらの取組みが、生保産業の魅力向上や組合員の意識改革につながることを願っています。

早川 女性はライフステージの変化に伴いキャリアが中断することもあり、今でもキャリアアップに対する壁を感じる場面があると思います。私自身、「これまで学んできた知識や実際に肌で感じてきたことを組合活動で活かし、さらなる女性活躍やジェンダー平等推進に向けて、組合員の声を会社に届けていきたい」との想いをもって入局した経緯があります。現在は生保労連のジェンダー平等推進委員会メンバーとして、他組合の皆さんと情報交換を行いながら知識を深めています。これからも会議等で積極的に発言し、女性活躍を一層推進できるよう努めていきたいです。

伊勢 本当の意味で女性活躍を実現するためには、女性の三役登用が必要だと思います。日頃のオールド等を通じて、候補者となる女性を見出して育成するとともに、周囲の理解も醸成していく必要があると考えています。私たちの組合でも最善のタイミングでガラスの天井を破ってもらえるよう、支えとなりながら、その道と一緒に模索する旅を続けていきたいと思えます。私はこの取組みが、女性活躍のさらなる推進につながると信じています。

高橋 他産業に遅れをとらずにガラスの天井を破ることができれば、生保産業で働く仲間も増えるのではないかと期待しています。そのために、組合員の立場から生保労連に対し、生保産業全体における女性のキャリアアップに向けた一層の「後押し」をお願いしたいと思います。

私自身、現在は会社で採用業務を担当していますが、生保産業は幅広い年齢の女性が最も活躍している産業の一つだと自負しています。また、生命保険の営業は、形がない商品を扱う難しさがあるものの、その経験を通じて様々なスキルが身に付き、大きなやりがいがある仕事だと考えています。これからも生保産業が選ばれる産業であり続けるために、この魅力を伝え続けたいと思えます。



▲明治安田労組 高橋さん

生保労連ではこれからも女性のさらなる活躍に向けて取り組んでいきます！