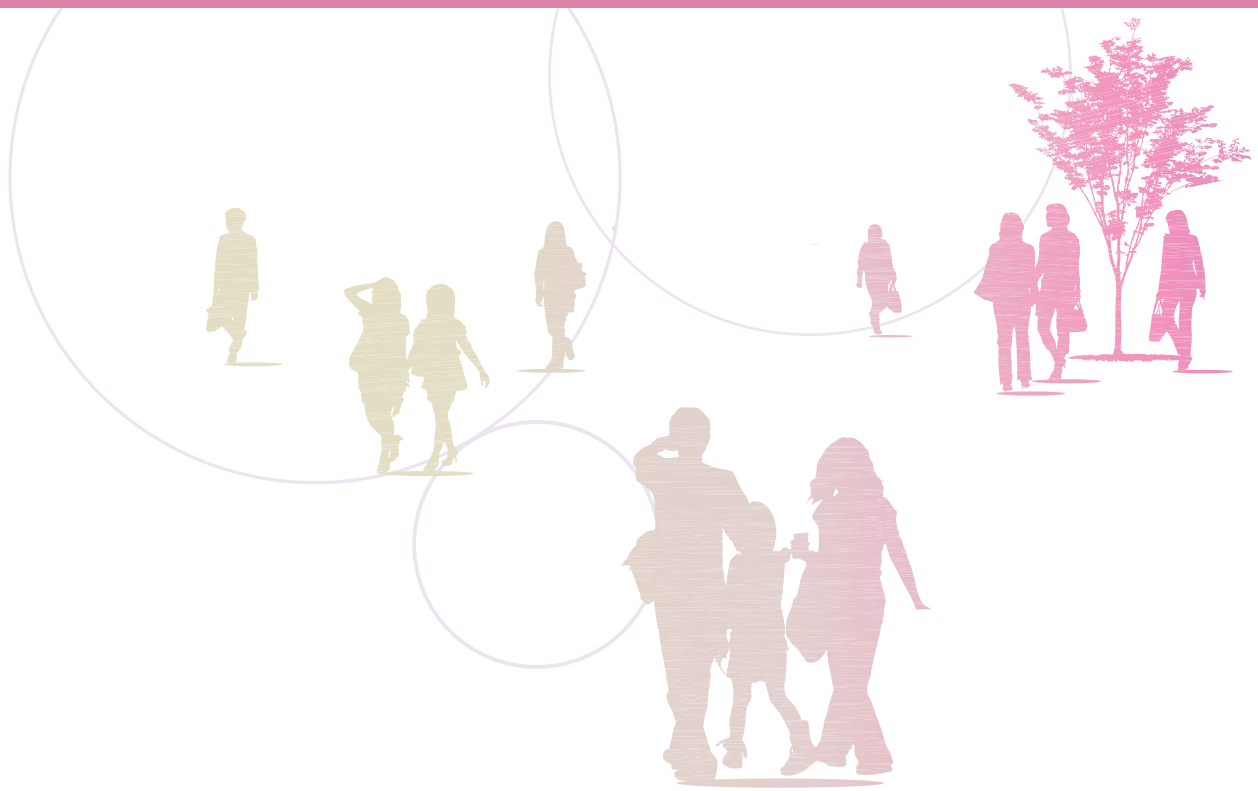
男女共同参画促進に関する今後の方向性と課題



2016年6月

日本生活協同組合連合会

目　次

Ⅰ　男女共同参画促進に関する今後の方向性と課題（要約）――1

Ⅱ　職員組織分野――5

1．男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題（職員組織分野）の振り返りと今後の方向性――5

2．参考資料

❶男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題（職員組織分野）――24

❷女性活躍推進を図る指標（KPI）について――25

❸図表――26

3．男女共同参画（職員組織分野）検討委員会委員名簿――36

4．男女共同参画（職員組織分野）検討委員会の検討経緯――37

Ⅲ　組合員活動分野――38

1．男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題（組合員活動分野）の振り返りと今後の方向性――38

2．参考資料――45

❶男女共同参画（組合員活動分野）アンケート結果一覧――45

❷各地連における学習会・懇談会で出された意見――49

3．2015年度全国組合員活動委員会委員名簿――55

4．組合員活動分野の検討経緯――56

Ⅰ 男女共同参画促進に関する今後の方向性と課題（要約）

日本生協連では2015年度、男女共同参画に関する取り組みの振り返りと今後の方向性を検討しました。今回は初めて「職員組織分野」と「組合員活動分野」でそれぞれ検討を進めました。「職員組織分野」では「男女共同参画（職員組織分野）検討委員会」を立ち上げ、全５回の議論を行い、報告書をまとめました。「組合員活動分野」では、地連ごとに組合員理事懇談会において議論を行い、全国組合員活動委員会において報告書をまとめました。

この「男女共同参画促進に関する今後の方向性と課題」は、２つの報告書を要約してとりまとめたものです。詳しくは、各報告書をご覧ください。

今後の方向性と課題

● 職員組織分野

日本の雇用をめぐる情勢は大きく変化をしています。まずは、生協の役職員がこの変化とそこから求められている課題についての認識を共有化していくための学習の場づくりを行うことが求められます。学習を踏まえて計画づくりを行い、推進にあたっては、トップが先頭に立ち、職員全体での理解と共感を大切に進めることが求められます。

1. ワーク・ライフ・バランスの視点

ワーク・ライフ・バランスは、男女共同参画の取り組みの基盤をなすものであり常に推進を意識する必要があります。

(1) 長時間労働の解消に向けた取り組み

業務の仕組みそのものを変える、個々の職員の状況と業務を合理的に組み合わせていくマネジメントを行うといった取り組みを通じ、長時間労働の削減と生産性の向上に取り組む必要があります。

(2) 職場のコミュニケーション推進の取り組み

組織として意識的にコミュニケーションを図る取り組みが求められます。職員同士のコミュニケーション強化の取り組み（感謝を伝えるカードなど）や、IT ツールの活用、実際に顔を合わせて話をする場の設定・支援も必要です。

(3) 職員のくらしと地域活動の参加に向けた取り組み

生協で働く職員が、自ら住む地域の生活者の一人として、より良い地域づくりのために地域活動に参加していくことが大切です。生協では、職員が組合員活動に加え地域活動にも目を向け、参加できるようにする意識的な取り組みが求められます。

2. 女性活躍推進の視点

男女共同参画を進めていくにあたって、女性活躍推進は、現在もっとも重要な課題です。一方で、生協による違いも大きく、それぞれの到達点を踏まえつつ、目標に向けて継続的改善を図る必要があります。

また、日本の生協全体としては、2020年度までに「正規職員における女性比率」を25%、「管理職における女性比率」を15%とすることをめざします。日本の生協全体としての数値目標を持つことで、生協全体の底上げを図ります。各生協においては、生協全体としての目標も意識しつつ、実情に合わせた採用・育成計画の策定を呼びかけます。

(1) 女性職員の定着に向けた取り組み

職員の採用については、各生協の事業計画とも勘案しつつ、引き続き男女比を意識した採用を行う必要があります。また、女性は男性よりもライフステージの変化などにより辞めやすいと指摘されており、定着に向けては、一人ひとりの職員が自身の将来のキャリア形成を意識でき、組織として支援する取り組みが必要です。

(2) 女性職員の管理職登用に向けた取り組み

管理職における女性職員の比率は生協によって差が大きくなっています。女性職員の管理職登用に向けて、教育プログラム・メンタリングプログラムの実施が大切です。また、管理職の働き方改革を進める必要があります。

(3) 非正規職員の力を引き出す仕組みとマネジメント

非正規職員から正規職員への転換・登用制度は引き続き拡充をする必要があります。加えて、正規職員への転換を希望する非正規職員を支援する仕組みや積極的な登用が求められます。

3. さまざまな違いを持った多様な職員が共に働き続けられる（＝ダイバーシティ）の視点

ダイバーシティとは、多様な人材の力を生かすことにより、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応することができ、組織の力が高まるとする考え方です。社会情勢が急速に変化している昨今、ダイバーシティは、重要な視点となっています。

(1) 仕事と介護の両立に向けた取り組み

仕事と介護の両立については、自生協での実態を把握したうえ、より利用しやすい制度へ見直すことや、職員が専門家に相談できる窓口の設置・案内が必要です。

(2) 仕事と育児の両立に向けた取り組み

育児と介護の両立については、特に男性職員の育児参加に向け、組織としても後押しが求められます。

(3) 多様性を生かすダイバーシティの取り組み

今後、生協においても、さまざまな違いを持った職員が同じ組織の一員として働くことが予想されます。

多様な職員が活躍できる組織づくりに向けて、多様な職員を受け入れるための職員教育や、それを通じた風土改革、職場環境の整備が求められます。また、管理職のマネジメントスキルを向上させる取り組みも重要です。

● 組合員活動分野

4. 多様な人々が参加できる組織

今後、「多様な人々が参加できる組織」を考えていく上では、共働きの組合員やアクティブシニア、男性など、多様な層に向けた取り組みが必要であり、男女共同参画の視点からは、男性の参加をいかに広げるかということが課題です。

また、「地域社会で役割発揮ができる組合員組織」をめざしていく上では、組合員活動の担い手やリーダーの主体的な力を高める取り組みが重要になってきています。

(1) 若い世代、子育て世代に向けた取り組み

特に男性(父親)の参加を意識して取り組む必要があり、親子や家族で参加しやすいように開催日時・集合場所などを工夫することが求められます。また、子どもや若い世代に向けて、楽しみながら、くらしに関わる主体的な力(料理、家事、育児など)を身に着けていくようにすることも大切です。

(2) シニア世代の男性の参加に向けた取り組み

男性が興味を持ちやすいと思われるテーマ(歴史、工場見学など)での企画や、男性の生活力を高める企画(料理教室など)を検討することが必要です。また、地域の助け合い活動を広く地域に案内し、シニア世代の男性の参加を促進していくことも求められています。

(3) 組合員が組合員活動や地域で活躍していくために主体的な力を高める取り組み

組合員理事、組合員リーダー向けの学びの場(学習会など)は重要です。また、任期中から退任後どうありたいかについて考えてもらう機会を持つことや、任期を終えた役員やリーダーの地域での活躍の場づくりを、組織として検討することも求められています。

日本生協連の課題

1. 全国の生協の男女共同参画の取り組みの交流と推進

- 全国の生協における女性活躍推進の進捗を見える化します。
- 全国の生協における女性活躍推進に関する取り組みの交流や学習の場の提供を行い、その時々の課題と、全国の生協が共通してできる取り組みについて検討し、具体化していきます。
- 日本生協連が主催する幹部職員や専門職育成などを目的とする研修会やセミナーについて、女性の参加を促す取り組みを進めます。
- 各生協におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する取り組みを、生協の内外に発信していきます。
- 組合員活動分野における男女共同参画推進の取り組みについて、交流や学習の場を設けます。

2. 日本生協連自身の課題と目標

- 女性幹部職員の育成と任用拡大を進めます。2020年度末までに幹部職員に占める女性比率20%以上をめざし取り組みを強めます。
- 新卒採用において、引き続き半数程度が女性となるよう採用を進めます。非正規職員に向けては、育成・正規登用を広げ、教育研修制度を充実させます。
- 仕事や家庭を両立しながらキャリア形成を進めていくための研修を実施します。

以上

Ⅱ 職員組織分野

1. 男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題（職員組織分野）の振り返りと今後の方向性

目　次

はじめに …… 7

第1章　情勢の変化 …… 8

1. 日本の労働環境の変化 …… 8

(1) 労働力人口の減少と雇用環境の変化 …… 8

(2) 超高齢社会と「仕事と介護の両立」 …… 8

(3) 非正規労働者の増加 …… 9

(4) 共働き世帯の増加と男性の育児休業の状況 …… 9

(5) 労働者の意識の変化 …… 9

2. 女性の雇用に関する情勢 …… 9

(1) 女性労働者の増加と「M 字カーブ」の改善 …… 9

(2) 女性管理職の割合が上昇 …… 9

(3) 女性活躍の国際比較(ジェンダーギャップ指数) …… 9

3. 国や企業における新たな取り組み …… 10

(1) 女性活躍推進法の成立 …… 10

(2) 企業における新たな取り組み …… 11

(3) 非正規労働者をめぐる状況 …… 12

第２章　第４次中期的行動課題の振り返り …… 13

1. 働きつづけられるための人事政策 …… 13

(1) 女性職員の計画的な採用は前進、定着に課題 …… 13

(2) 女性管理職の登用は進んでいるが、生協による差が大きい …… 14

(3) 非正規職員の人材育成やモチベーションアップによる職場定着が課題 …… 14

2. 多様な働き方が選択できる支援制度の強化と利用しやすい環境づくり …… 14
(1) 仕事と介護の両立制度は広がっているが、活用に課題 …… 14
(2) 仕事と育児の両立制度の活用は広がっているが、男性の取得は少ない …… 14
(3) 雇用形態が移行できる制度の整備は進んでいるが、広がりに課題 …… 14

3. 職場風土づくりとマネジメント …… 15
(1) 総労働時間は増加、有給休暇取得日数は横ばい …… 15
(2) コミュニケーションの活性化が重要であり、意識的な取り組みが必要 …… 15
(3) セクシュアルハラスメント対策も引き続き重要な課題 …… 15
(4) 欠員が増加、採用難易度も悪化するなどきびしい状況に …… 15

第３章　今後の方向性 …… 16
< 総論 > 女性も男性も、誰もが元気に働ける生協づくりのために
～「日本の生協の2020年ビジョン」と男女共同参画を進める３つの視点～ …… 16
1. 男女共同参画を３つの視点から推進する …… 16
2. 情勢の共有化のための学習活動と計画づくり …… 17

< 各論 >
1. 仕事と生活の調和のとれた生き方ができる生協づくり（ワーク・ライフ・バランスの視点） …… 18
(1) 長時間労働の解消に向けた取り組み …… 18
(2) 職場のコミュニケーション推進の取り組み …… 18
(3) 職員のくらしと地域活動の参加のための取り組み …… 19

2. 働くすべての女性が活躍できる生協づくり（女性活躍推進の視点） …… 19
(1) 女性職員の定着に向けた取り組み …… 20
(2) 女性職員の管理職登用に向けた取り組み …… 20
(3) 非正規職員の力を引き出す仕組みとマネジメント …… 20

3. さまざまな違いを持った多様な職員が共に働き続けられる生協づくり（ダイバーシティの視点） …… 21
(1) 仕事と介護の両立に向けた取り組み …… 21
(2) 仕事と育児の両立、男性の育児参加に向けた取り組み …… 22
(3) 多様性を生かすダイバーシティの取り組み …… 22

< 日本生協連の課題 > …… 23

おわりに …… 23

はじめに

2011年、日本生協連は「男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題」において、今後５年間で、職員組織として、また、組合員活動として、男女共同参画を推進するためにはどのような取り組みが必要かをとりまとめました。その中で、2015年度には有識者を交えた振り返りを行い、その結果を踏まえて、その後の取り組みをあらためて検討するとしています。

それを受けて、2015年、日本生協連では職員組織分野の振り返りの場として「男女共同参画（職員組織分野）検討委員会」を立ち上げ、振り返りやこれまでの課題、今後の方向性について学習と議論を重ねてきました。

学習や議論において、この数年で、労働者、特に女性労働者や非正規労働者をとりまく情勢が大きく変わり、情勢の変化を踏まえた対応が求められていることや、職員一人ひとりが抱える事情や意識も多様化していることを学びました。また、今後、高齢化や共働き世帯の増加により、これまで以上に、仕事と介護、仕事と育児の両立が課題となることが指摘されました。

これからは、労働者が働き方を選ぶ時代になるといわれています。生協においても、多様な働き方が選択でき、互いにそのことを認め合える組織にしていく必要があります。以上を踏まえ、この報告書では、職員組織分野において男女共同参画を進めるにあたって重要な視点として「ワーク・ライフ・バランス」、「女性活躍推進」、「ダイバーシティ」を挙げ、各生協の実情に応じた推進が必要である、としました。さらに、有識者委員としてご参加いただいた渥美先生より、「生協は地域（コミュニティ）に密着した組織です。生協で働く職員は、地域の一員として地域を見つめることで、新たな情報や視野を広げることができるという視点から『ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス』を志向することを期待しています」とご提案いただきましたので、その趣旨を盛り込ませていただきました。

各生協が、男性も女性も誰もが元気に働くことができる組織づくりを進めるにあたって、これらの視点を大切にしながら、さまざまな取り組みを進めていくことを期待したいと思います。

最後になりましたが、ご多忙の中ご協力をいただきました皆さま方に、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

男女共同参画（職員組織分野）検討委員会
委員長　新井　ちとせ

第1章　情勢の変化

1. 日本の労働環境の変化

(1) 生産年齢人口の減少と雇用環境の変化

日本の生産年齢人口（15～64歳人口）は、1990年代をピークに減少を続けており、2015年の生産年齢人口は7,682万人で、2010年から421万人減少しました。これが2020年には、さらに341万人減少して7,341万人になるといわれています。また、人口における構成比も2010年の63%から2020年には59%に低下する見込みです(図1)。

2015年11月、厚生労働省の「雇用政策研究会」は、経済成長と労働参加が進まない場合、2030年には就業者が約790万人減少するという推計を公表しました。業種別でみた場合、卸売・小売業については、就業者が1,100万人(2014年）から847万人(2030年推計）と、253万人の減少が見込まれています。また、都道府県別では秋田や青森、高知など8県で、2030年には現在よりも就業者数が20%以上減少すると推計されています。

このように、女性や高齢者などの労働参加が広がらなければ、産業を支える人口は大きく減少せざるを得ず、現在進んでいる人手不足が、さらに深刻化することが予想されます。

(2) 超高齢社会と「仕事と介護の両立」

日本の人口は1億2,711万人（2015年10月1日現在）で、長期の人口減少過程に入っています。一方で、65歳以上の高齢者人口は過去最高の3,372万人となり、総人口に占める高齢者の割合(高齢化率）は過去最高の26.6%となりました。さらに、2020年に高齢者人口は3,612万人、高齢化率も29%にまで高まり、2025年には30%を超えて、国民の約10人に3人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されています（図2)。

高齢者人口の増加に合わせ、高齢者の要介護者数も増加を続けています。介護保険制度における要介護者または要支援者と認定された人は、2012年度末で561.1万人となっており、2001年度末から262.8万人増加しています。そのうち、65歳以上の人の数が2012年度末で545.7万人、2001年度末から258.0万人増加しており、要介護者のほとんどが65歳以上の高齢者となっています(図3)。

要介護者などからみた主な介護者の続柄は、6割以上が同居している人となっています。性別については、男性が30.6%、女性が69.4%と女性が多くなっています(図4)。

家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は2011年10月から2012年9月の1年間で10万1,100人とされています。とりわけ女性の離職・転職数は、8万1,200人で、全体の80.3%を占めています(図5)。

年齢別にみると、男女ともに50代･60代の離職･転職がそれぞれ約7割を占めています。今後さらに、高齢者の親などを抱える50代・60代の世代の多くが、家族の介護や看護の問題に直面することになります。労働者にとって、また事業者にとっても、「仕事と介護の両立」が、極めて大きな課題となっています。

(3) 非正規労働者の増加

正規労働者が減少傾向にある一方で、非正規労働者は増加を続けています。2014年度は、正規労働者が16万人の減少となった一方、非正規労働者は、56万人の増加となっています（図6）。2014年の非正規労働者の割合は37%を超えており、このまま推移すれば、4割を超えるといわれています。また、非正規労働者のうち、男性は32.1%、女性は67.9%で、女性の割合が多くなっています。

(4) 共働き世帯の増加と男性の育児休業の状況

世帯構成では、1980年以降、夫婦ともに雇用者の共働き世帯が増加し、1997年以降は共働き世帯が男性雇用者と無業の妻からなる世帯を上回っています（図7）。共働きの増加により、若年層の夫婦で家事や育児を分担する流れが加速することが予想されます。

しかし、2013年度の出産者に占める育児休業の取得者は、女性が83.0%に対して、配偶者の出産により育児休業を取得した男性は2.0%にとどまっています（図8）。

(5) 労働者の意識の変化

個人のライフスタイルや価値観が多様化し、自己啓発や趣味、健康維持、地域のボランティア活動などに時間をかけたい、積極的に関わりたいと思う人が増えています。「仕事にも余暇にも同じくらい力を入れる」「仕事だけでなく、余暇の中にも生きがいを見つける」と回答している人が増えています（図9）。

2. 女性の雇用に関する情勢

(1) 女性労働者の増加と「M字カーブ」の改善

女性の有業率は25～69歳の各年齢層で上昇するなど、全体的に上昇し、いわゆる「M字カーブ」は緩やかになっています（図10）。2005年からの女性就業率の月別推移をみると、特に2012年度からの上昇が大きいことが分かります。女性の就業率も高まっており、2015年6月には65.4%になっています（図11）。

(2) 女性管理職の割合が上昇

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成26年）で，常に労働者100人以上を雇用する企業における役職者を階級別に見ると、部長級6.0%、課長級9.2%、係長級16.2%となりました（図12）。管理職（課長級以上）における女性の割合は上昇傾向にあります。とりわけ、政府の「2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度に増やす」という政策目標が強く意識されるようになり、ここ数年、女性管理職比率を高める取り組みが広がっています。

(3) 女性活躍の国際比較（ジェンダーギャップ指数）

各国における女性の活躍度合いを測る国際的な指標として、「ジェンダーギャップ指数」があります。「ジェンダーギャップ指数」とは、世界経済フォーラム(World Economic Forum)が毎年公表する、各国における男女格差を測る指標で、経済分野、教育分野、政治分野お

よび保健分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。

2015年11月に発表された結果では、日本は145カ国中101位(2014年度は142カ国中104位) でした。健康分野は42位(スコア0.979)、教育分野は84位(0.988)ですが、政治分野が104位(0.103)、経済分野が106位(0.611) となっており、政治・経済分野での順位が低くなっています。経済分野では、就労率、賃金、所得、地位などの男女格差が指標とされており、これらの点で日本は極めて男女格差が大きい国となっています。

3. 国や企業における新たな取り組み

(1) 女性活躍推進法の成立

政府は2014年6月に「日本再興戦略」を改定し、取り組みの一つとして「女性のさらなる活躍推進」を掲げました。「子育て中の女性が働ける環境整備」、「女性の登用を促進するための環境整備」、「女性の働き方に中立的な税・社会保障制度等への見直し」の3つが柱となっています。

2015年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が可決・成立しました。この法律では、民間事業主に対して「女性の活躍に関する状況の把握」[1]や「改善すべき事情についての分析」「『事業主行動計画』の策定と届出・公表」などが義務付けられています。

2015年9月には、この法律に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」が閣議決定されており、そこでは「事業主の取組に必要な視点と行政の役割」として、以下の5点が示されています。

- トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。
- 女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。
- 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。
- 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。
- 育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

また、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができるようになります。認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マーク[2]を商品や広告などに付すことができます。このマークを付すことによって、女性活躍推進事業主であることをアピールすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることが期待できます。

加えて、政府は企業における管理職への女性の登用状況などをまとめた「女性の活躍推進企業データベース」を開設しました。また、有価証券報告書において役員の女性比率の記載が義務付けがはじまるなど、どれだけ女性の活躍が進んでいるかを外部に対して公表することが社会的に求められるようになっています。

また、女性の活躍推進に関する数値指標を組み合わせ、全体と比較して自社において女性活躍推進が進んでいるか、見える化する取り組みも始まっています(参考2)。

---

1 ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率が必須把握項目となっており、それ以外に 25 項目が任意把握項目としてあげられている。

2 「女性活躍推進法認定マークのデザインを決定しました (2015 年 12 月 25 日厚生労働省プレスリリース) http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107533.html

(2) 企業における新たな取り組み

社会の大きな変化を受けて、さまざまな業界・企業で、ダイバーシティ経営の視点から女性の活躍の推進を位置付けて取り組む企業が増えています。

ダイバーシティとは、直訳すると「多様性」のことをさしますが、広義の意味においては、多様な人々が共存・共生できる社会を創造するという理念をさしています。旧日経連(現在の日本経団連)が、2002年にまとめた「ダイバーシティ・ワークルール研究会」報告書において、ダイバーシティを次のように定義しています。

> 異なる属性(性別、年齢、国籍など)や従来から企業内や日本社会において主流をなしてきたものと異なる発想や価値を認め、それらを活かすことで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し利益の拡大につなげようとする経営戦略。また、そのために、異なる属性、異なる発想や価値の活用をはかる人事システムの構築に向けて連続的かつ積極的に企業が取り組むこと。

流通業界では、セブン&アイグループが、ダイバーシティ推進活動の目的を、
①企業の競争力を強化し、企業価値を高める、
②持続可能な競争力をもつ企業にするとして、
2016年2月までに

1. 女性管理職比率　課長級以上:20%達成、係長級以上:30%達成
2. 男性の育児参加推進
3. 従業員満足度の向上
4. 社会的評価の向上

を目標・成果として掲げ、強いトップマネジメントの下、ダイバーシティ推進プロジェクトを毎週開催し、取り組みを進めています。

イオングループも、2013年に「日本一女性が働きやすく、活躍できる会社、日本一女性が働きたい会社」をめざして、女性管理職比率を、2016年までに20%、2020年までに50%にするという目標を掲げ、グループCEO直轄組織としてダイバーシティ推進室を設置し、グループをあげてダイバーシティ経営を強力に推進しています。

また、女性の退職率の高さが課題であったある運送企業では、女性ドライバーの退職率の根本原因を探ったうえで、ドライバーの多様な働き方を支援するため、育児・介護支援制度やサポート制度の拡充を行いました。さらに、休業者や短時間勤務者の業務をカバーする「リリーフドライバー」の制度を設けています。

業界団体のトップが集まり、業界をあげた取り組みもでてきています。銀行業界では、全国の地方銀行64行の頭取が「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」を発足させました。発足と同時に採択した「行動宣言」では、女性活躍に関する自主目標の設定、組織の意識変革、男女の働き方の変革や地域社会への働きかけなどを進めることを表明しています。全国の地方銀行が協力し、配偶者の転勤に伴い退職する行員(特に女性)が、希望する場合に別の地方銀行で再就職できるようにする仕組みづくりが進められ、運用が始まっています。

コラム

「ダイバーシティ」の歴史

ダイバーシティ（diversity）とは、直訳すると「多様性」となります。

もともとは、1960年代のアメリカで公民権運動がおこり、64年には公民権法が成立し、人種差別の撤廃が法的に義務付けられました。企業は法令順守や訴訟リスクを回避するため、女性や有色人種（アフリカ系アメリカ人など）といった、それまでは少数派とされた人々の企業への採用・登用を始めました。

80年代や90年代に入ると、企業の社会的責任の一環として捉えられるようになり、ダイバーシティを推進していることが企業イメージの向上につながると考えられました。

90年代後半になると、消費者の生活の多様化･個別化や、社会構造の変化に対応するためには、多様な人材がアイデアを持ち寄りそれぞれ活躍することが必要であるという認識が広がり、経営戦略としてダイバーシティが捉えられるようになりました。

(3) 非正規労働者をめぐる状況

正規雇用と比較し、不安定で賃金が低いとされる非正規労働者の待遇改善や正規雇用への転換を促すための取り組みが行われています。

2012年の「年金機能強化法」の改正により、2016年10月から、従業員501人以上の企業に対し、「週20時間以上」労働し、「年収106万円以上」、かつ「勤務年数は1年以上となることが見込まれている」労働者を社会保険に加入させることが義務付けられました。厚生労働省によると、この改正により、約25万人が新たに社会保険に加入すると試算されています。

また、最低賃金の引き上げも毎年のように行われており、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」でも「最低賃金1,000円」が目標として明記されました。

正規雇用への転換を促す取り組みとして、国では「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置しました。また、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」として正社員登用に取り組む事業主などへの支援、派遣労働者の直接雇用・正社員化促進、働きに見合った処遇改善の推進、いきいきと働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めるとしています。また、あわせて経済界への要請も行われています。

企業においても、非正規労働者を正規雇用に転換する取り組みが進んでいます。勤務地や職種、勤務時間などを限定するが正規雇用といった「限定正社員」制度を採用する企業が広がっており、非正規労働者の正規雇用への転換の受け皿となっています。

第2章　第4次中期的行動課題の振り返り

第４次中期的行動課題においては、職員組織分野における男女共同参画に関して、以下３つのテーマで課題を掲げました。

・働きつづけられるための人事政策
・職場風土づくりとマネジメント
・多様な働き方が選択できる支援制度の強化と制度を利用しやすい環境づくり

本章では、生協賃金労働条件調査[3](2012年～2015年)の結果をもとに、職員組織分野における男女共同参画に関する現状をまとめました。

1. 働きつづけられるための人事政策

(1) 女性職員の計画的な採用は前進、定着に課題

2015年度の賃金労働条件調査によると、全国生協の正規職員(総合・限定合計)[4]における女性比率は21.0%となり、この４年間で4.8ポイント上昇しました(表1)。ただし、生協ごとにみると5%台から30%以上の生協までさまざまです(表2)。

2011年、日本生協連では、全国の生協全体で正規職員の女性比率を20%とする目標を掲げましたが、前倒しで達成することができました。

正規職員の新卒採用では、多くの生協で男女比を意識した採用を行っており、成果があがっています。また、中途採用や登用では、限定型正規職員として女性の採用が進んでおり、正規職員における女性比率向上に大きく寄与しています(表3)。

定着についてみると、男性の平均勤続年数と女性の平均勤続年数には差があり、ほとんどの生協で女性の方が短い傾向にあります(表4)。一般的に、男性よりも女性の方が結婚・出産・介護といったライフステージの変化によって退職していることに加え、ここ数年、多くの企業が女性の採用・登用を積極的に進めており、生協でも同様の傾向がみられます。女性職員の少ない生協が、ここ数年で女性正規職員(限定型正規職員を含む)の採用を促進した結果、勤続年数が短い女性が増加したことも加味して現状を分析する必要があります。

新人職員の定着については、男女問わず、入協直後の研修から定期的な集合研修を実施して、育成と定着支援に取り組んでいます。具体的には、フォローアップ研修、メンター制度の導入、面接、内定時から入協前後のギャップを少なくするため仕事内容の説明を丁寧に行う、といった取り組みが行われています。

3　全国の主要な地域購買生協および事業連合に対し、職員数や賃金、福利厚生の状況などを調査したもの。年度によって対象生協や設問が異なるため、項目によって参照する年度が異なる。2015年調査は、対象が57生協・10事業連合・コープ共済連・日本生協連の計69単位。昨年対比で＋1事業連合。調査時期は2015年5月～7月。

4　正規職員総合型は、異動範囲・職種・時間に制限がない正規職員、限定型は、異動範囲・職種・時間に制限がある正規職員。本稿では特別の断りが無い限り「正規職員」と記載した場合は総合型と限定型の合計。

(2) 女性管理職の登用は進んでいるが、生協による差が大きい

2015年度の賃金労働条件調査によると、正規職員における管理職（課長級以上）の女性比率は、すべての職位で上昇し、全体では8.8%となりました（表5）。

ただし、女性管理職がゼロという生協から24%を超える生協もあり、差が大きくなっています（表6）。

また、管理職はプレイングマネジャーとして業務過多になる傾向があるため、家事や育児を担っている女性が管理職へのチャレンジに消極的になってしまうといわれています。

(3) 非正規職員の人材育成やモチベーションアップによる職場定着が課題

2015年度賃金労働条件調査によると、調査した生協全体における非正規職員の割合（平均）は75% を占めています（表7）。

2015年度賃金労働条件調査によると、正規職員の人材育成として、多くの生協が「自己申告制度」や「自己啓発支援制度」「管理職向けマネジメントスキル教育制度」「公的・民間資格支援制度」を設けています。

パート型（非正規）職員に対しては、「自己啓発支援制度」が過半数の生協で導入されています（表8）。

2．多様な働き方が選択できる支援制度の強化と利用しやすい環境づくり

(1) 仕事と介護の両立制度は広がっているが、活用に課題

介護休業制度を導入しているのは65生協で、介護休業を取得した職員は28生協148人です。介護時短制度を導入しているのは50生協で、介護時短を取得した職員は4生協7人でした。特に介護休業については、導入生協数や取得者数は前年よりも増加し、制度の整備が広がっており、いくつかの生協で法定を上回る基準で介護に関する休業・時短制度が整備されているものの、制度を活用している職員の絶対数は少なく、制度を周知し、活用しやすくする条件整備が課題となっています。

(2) 仕事と育児の両立制度の活用は広がっているが、男性の取得は少ない

育児休業の制度が整備され、女性の取得は進んでいますが、2015年度賃金労働条件調査では、育児休業を取得した男性職員は14生協29人でした。

(3) 雇用形態が移行できる制度の整備は進んでいるが、広がりに課題

非正規職員から正規職員への転換・登用制度があるのは、2010年の26生協から2015年度には49生協に拡大しました。実際の登用者も、2010年度男女合計21生協108人（女性比率27.1％）から、2015年度男女合計33生協1,444人（女性比率58.2%）へと広がっています。特に、勤務地や業種などを限定した「限定型正規職員」へは1,286人が登用されており、うち女性が全体の63.8%を占めています。正規職員における女性比率の増加に大きく寄与していると言えます（表9）。

正規職員から非正規職員への移行制度を設けているのは23生協ありますが、一度非正規職員に移行した後に再度正規職員に戻ることができる仕組みを設けているのは13生協にとどまっています。

3．職場風土づくりとマネジメント

(1) 総労働時間は増加、有給休暇取得日数は横ばい

社会の変化と組合員のニーズに対応するために、生協の業務は年々広範かつ複雑になってきています。また、最近では景気回復による採用難や欠員問題もあいまって総労働時間は延びています。

平均残業時間が延びる傾向にあり、年間有休取得日数は横ばいが続いています。年間有休取得日数は、生協や業態によっても取得状況が異なります((表10)～(表13))。

(2) コミュニケーションの活性化が重要であり、意識的な取り組みが必要

同じ職場で働く職員でも、雇用形態の多様化・就業時間の多層化・業務量の増加・就業時間後の速やかな退勤を促しているなどのさまざまな要因により、「職員同士のコミュニケーションが弱まっているのではないか」という声が出ており、職員同士のコミュニケーションを強める取り組みが始まっています。

具体的には、行動指針に沿った職員の行動に対してメッセージを添えてカードを贈る取り組みや、職員同士の感謝の気持ちを記入して相手に渡すカードの活用、広報誌や WEB 媒体誌で特徴的な取り組みを紹介するという取り組みが行われています。

効果について定量的な把握はできていませんが、上記のようなツールを活用することでコミュニケーションを取りやすい風土がつくられていると思われます。

(3) セクシュアルハラスメント対策も引き続き重要な課題

セクシュアルハラスメントに関する学習教育を行っている生協は50生協(72%)で、セクシュアルハラスメントの発生件数(2014年度)は17件となっています。最近では、社会的にマタニティハラスメント[5](妊娠や出産期の女性に対して行われる嫌がらせ)も問題になっています。引き続き、ハラスメントに関する学習教育や対策の強化が重要な課題となっています。

(4) 欠員は増加、採用難易度も悪化するなどきびしい状況に

全国の生協で、人材不足が広がっています。2015年度賃金労働条件調査によると、正規職員の採用に関して昨年よりも「採用しにくくなった」とする生協は32生協となり、昨年よりも割合が増加しました。また、非正規職員に関しては、昨年よりも「欠員が拡大」したとする生協が店舗事業で32生協、宅配事業で30生協ありました。また、採用が「しにくくなった」とする生協が店舗事業で39生協、宅配事業で45生協となっているほか、福祉事業でも22生協、その他事業・本部でも29生協と、いっそうきびしい状況になっています((表14)、(表15))。

5 ①働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、②妊娠・出産・育児などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の教養で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けること。

第3章　今後の方向性

総論

女性も男性も、誰もが元気に働ける生協づくりのために
～「日本の生協の2020年ビジョン」と男女共同参画を進める3つの視点～

2011年、日本生協連は「日本の生協の2020年ビジョン」において2020年に全国の生協がありたい姿として「私たちは人と人とがつながり、笑顔があふれ、信頼が広がる新しい社会の実現をめざします」を掲げました。その実現に向けた土台として（アクションプラン4）において「元気な組織と健全な経営づくり」が必要としました。

その中で、男女共同参画に関連して、以下のように述べています。

多様な人びとが働きつづけられる組織風土

男女共同参画により女性職員の活躍の場を増やすことは、多様化する組合員の潜在的なニーズを探る力を強化し、くらしに求められる商品やサービスの提供、事業への貢献につながります。ワーク・ライフ・バランスの推進により、男性中心の働き方を変え、女性も男性も元気に働きつづけられる組織風土づくりが必要です。ポジティブアクション（積極的改善措置）を策定し、目標を持って男女共同参画の取り組みを推進します。さらに、人種や性別、ハンディの有無など多様な人びとが一緒に働くことを職員同士が認め合い、助け合える職場風土をめざします。

1. 男女共同参画を3つの視点から推進する

男女共同参画を推進するにあたっては、

(1) ワーク・ライフ・バランスの視点
(2) 女性活躍推進の視点
(3) さまざまな違いを持った多様な職員が共に働き続けられる（＝ダイバーシティ）の視点

の3つの視点から進めていくことが重要です。

ワーク・ライフ・バランスは、男女共同参画の取り組みの基盤をなすものであり、常に推進を意識する必要があります。誰もが働き続けられる職場をつくるためには、これまでの男性中心の長時間労働を前提とした働き方を改革していくことは不可欠であり、このことは女性だけでなく、男性を含むすべての生協職員が、仕事を続けながら、自らの家庭や地域社会においての役割をしっかり果たしていく上でも重要です。

また、男女共同参画を進めていくにあたって、女性活躍推進は、現在もっとも重要な課題です。生協で働くすべての女性職員が元気に働き続けられる職場を実現することで、女性の定着率を

高め、その中から女性管理職比率も高めていきながら、明るく元気な職場にしていくことが求められています。男性中心の職場から、女性も共に働く職場に転換していくことで、組合員のくらしや商品に関わるニーズへの対応力が高まり、生協の事業経営の強化にもつながります。

ダイバーシティとは、これまで職場で少数者であった女性をはじめとして、高齢者や障がい者など、多様な人材の力を生かすことにより、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応することができ、組織の力が高まるとする考え方です。社会情勢が急速に変化している昨今、ダイバーシティは、重要な視点となっています。最近では「ダイバーシティ＆インクルージョン（多様性と包摂）」ともいわれていますが、多様性を排除するのではなく、多様性を持ったさまざまな職員を組織の中に包摂して、その多様性を組織の活力に生かすということが、今後の事業経営のあり方として社会的に強調されはじめています。とりわけ、これまで生協の仕事の中心を担ってきた50代・60代の職員の多くが、親の介護に直面し、「仕事と介護の両立」を迫られるという点では、職員それぞれの状況に応じた多様な働き方を認めない限り、大切な人材を維持できない状況になりかねません。職員が、自らのくらしの変化に合わせて働き方を選び、働き続けられる組織となることが求められています。

ここ数年のさまざまな情勢変化により、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進、そしてダイバーシティの視点が求められるようになっています。これらに取り組むことで、「離職や退職の減少」や「職員の健康やメンタルヘルスの向上」、「働く場としてのブランド力の向上」につながると期待されています。生協の未来を担う人材の確保と育成を図るためにも、こうした視点での取り組みがいま求められます。

2．情勢の共有化のための学習活動と計画づくり

日本の雇用をめぐる情勢は大きく変化をしており、生協の役職員がこの変化とそこから求められている課題についての認識を共有化していくための学習の場づくりを行うことが求められます。

まず、常勤役員、管理職が中心となって、情勢と課題を十分に理解し、共感して促進ができるようにするために、管理職以上を対象とした会議の場などで、学習の場を持つことが、その第1歩となります。

あらためて、経営層や管理職が人事労務課題全体の中で男女共同参画に取り組む意義を理解するとともに、ワーク・ライフ・バランスについても、自らが率先して業務の整理と実務負荷の削減を行って、部下の育成や職場のコミュニケーション強化にあたること、また、介護や育児をめぐる状況や自らの生協の制度についても、自らの問題として認識できるようにする必要があります。

こうした学習活動を踏まえ、自生協におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する実態を把握し、それぞれの到達点に応じた計画づくりが必要です。計画で定めた目標をめざした取り組みの推進にあたっては、トップが先頭に立ち、職員全体での理解と共感を大切に進めることが求められます。

各論

1．仕事と生活の調和のとれた生き方ができる生協づくり（ワーク・ライフ・バランスの視点）

男女共同参画を進めるためには、すべての職員の個々の価値観やライフスタイルの違いを尊重し、一人ひとりが自らのワーク・ライフ・バランスを推進していくことが前提としてあります。

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、「仕組みの見直しや業務の効率化による長時間労働の解消に向けた取り組み」や「職場のコミュニケーション推進」、「職員のくらしと地域活動の充実」が必要です。

(1) 長時間労働の解消に向けた取り組み

生協における総労働時間は長くなる傾向にあります。また、サービス残業が発生しているとすれば重大な問題です。

労働力人口の減少により一人当たりの業務量の増加が見込まれる中、長時間労働の削減と生産性の向上に早急に取り組む必要があります。そのためにも、仕組みの見直しや業務の効率化、職場のコミュニケーション改善が必要です。

現場で起きている問題を全体の仕組みの問題として考える必要があります。店舗事業や宅配事業は全国の生協事業を支える根幹である一方、労働集約型の事業であり、一定の人時を投入しなければ成り立ちません。その中で労働時間の削減を図るためには、業務の仕組みそのものを変えていく必要があります。福祉事業は、多くの女性職員によって支えられていますが、365日・24時間対応が求められる中、個々の職員の置かれた条件と業務全体を合理的に組み合わせていくマネジメントが必要になっています。

業務の効率化と生産性の向上が不可欠であり、業務の見直しを定期的に行い、生産性を向上させるための継続的改善が必要です。また、あわせて業務そのものの省力化と、多様な働き方を選択できる職場環境の整備を統合して取り組む必要があります。

有給休暇取得促進の取り組みは、業務の標準化と複数でお互いの業務をカバーできる体制づくりを図りながら、気兼ねなく休める職場の雰囲気づくりを進め、「記念日休暇」や「計画年休」などの制度的な取り組みも含めて進めることが求められます。

(2) 職場のコミュニケーション推進の取り組み

さまざまな状況の人々が働き続けられる職場の推進には、お互いが抱える状況を理解するためにも、コミュニケーションの活性化が必要です。

雇用形態や就労時間の多様化などさまざまな要因により、職員同士の中のコミュニケーションが弱まっているといわれており、組織として意識的にコミュニケーションを図る取り組みが求められます。同じ職場内のコミュニケーションのみならず、職場を越えた部門間のコミュニケーションが不足していることが、大きな問題として指摘されています。

今後ますます組合員の目線から生協の総合力の発揮が求められており、部門間の連携が重要になっています。

感謝の気持ちを伝えるカードの取り組みなど、職員同士のコミュニケーション強化の取り組み、掲示板や職員SNSといったITツールの活用などともに、特に職場を越えたコミュニケーショ

ンのためには、実際に顔をあわせて話をすることが重要との指摘もあります。同期入協者の交流会などをはじめとして、職場を越えて交流する場の設定や支援も必要と考えられます。

また、生協の職場からセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどをなくしていくために、すべての生協で方針の明確化と学習教育の徹底、相談窓口の設置と迅速かつ適切な対応などを図ります。

(3) 職員のくらしと地域活動の参加に向けた取り組み

生協は地域(コミュニティ)に密着した組織です。生協で働く職員が、自ら住む地域の生活者の一人として、より良い地域づくりのために地域活動に参加していくことが大切です。職員は、地域の一員として地域を見つめることで、新たな情報を得たり、視野を広げることができます。

組織として、職員が仕事とくらしにおける責任を果たしつつ、地域活動にも参画できるようにすることが大切です。

生協では、職員が組合員活動に加え地域活動にも目を向け、参加できるようにする意識的な取り組みが求められます。すでに地域活動に参加している職員の取り組みを紹介することなどを通じて、職員が地域で活躍していくことを後押ししていくことが大切です。

2. 働くすべての女性が活躍できる生協づくり(女性活躍推進の視点)

生協は組合員の多くが女性であり、草創期から理事や組合員リーダーとして、生協の活動を担ってきました。社会全体で女性の活躍が期待される今日、生協は働く場としてもこれまで以上に、女性が元気に働き能力発揮ができる職場であることが求められます。そのためには、「女性職員の定着に向けた取り組み」「女性職員の管理職登用に向けた取り組み」「非正規職員の力を引き出す仕組みとマネジメント」の3点が重要です。

女性活躍推進法により、労働者[6]が301人以上の事業主は、2016年3月31日までに、①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率などについて、自らの生協の状況を把握し、改善すべき事項についての分析を行い、それらを踏まえて、定量的目標や取り組み内容などをまとめた「事業主行動計画」の策定が求められました。策定した「行動計画」については、都道府県の労働局に届け出るとともに、公表することが義務付けられました(労働者が300人以下の事業主は努力義務)。また、都道府県の労働局に申請し、一定の条件をクリアした上で優れた取り組みを行う事業主は、女性活躍推進に積極的な企業であると認定を受けられることになりました。それぞれの生協が、その到達点を踏まえつつ、この法の趣旨にそって「行動計画」を定め、目標に向けて継続的改善を図り、その進捗状況について情報の公表を行っていく必要があります。

日本の生協全体としては、2020年度までに「正規職員における女性比率」を25%、「管理職における女性比率」を15%[7]とすることをめざします。日本の生協全体としての数値目標を持つことで、生協全体の底上げを図ります。各生協においては、生協全体としての目標も意識しつつ、実情に合わせた採用・育成計画の策定を呼びかけます。

6 この法律でいう「労働者」には、パートや契約社員などであっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。
7 国の「第4次男女共同参画基本計画」では、民間企業における課長相当職に占める女性の割合を15%としています。

(1) 女性職員の定着に向けた取り組み

女性職員の採用については、各生協の事業計画とも勘案しつつ、引き続き男女比を意識した採用を行う必要があります。

一方で、多くの生協において、正規職員では女性の定着率（女性職員の継続雇用割合）が男性よりも低いといわれています。その原因として、女性は男性よりも、組織で将来の展望が見えないと辞めてしまう傾向にあり、とりわけ、生協で仕事をはじめて３年前後で退職する女性の職員が多いといわれています。また、結婚・出産・介護といったライフステージの変化によって、男性よりも仕事を辞めてしまう機会が多いことも指摘されています。

女性が働き続けられる職場をつくるためには、意欲を持って生協に入った職員が、３年前後の壁を越えてしっかりと働き続けられるようにすることが必要です。若手職員をはじめとして、男女限らず一人ひとりの職員が自身の将来のキャリア形成を意識でき、組織として支援する取り組みも必要です。また、仕事と育児・介護など仕事と生活の両立を促進することが、女性の定着率を高めるのみならず、男性も含めて職員全体の離職率を下げ、働く意欲を向上する上で、重要となっています。

(2) 女性職員の管理職登用に向けた取り組み

生協全体では管理職における女性の割合は8.8%を超えましたが、女性管理職がゼロという生協から24%を超える生協までさまざまです。

それぞれの生協の実情に合わせ、女性職員の管理職登用に向けた取り組みが必要です。とりわけ、女性職員が管理職になるにあたっての教育プログラムとともに、メンタリング[8]プログラムも大切です。メンタリングプログラムは、女性のキャリア形成支援を目的とした公的な人材育成の方策として定着してきています。こうした女性管理職の育成支援の整備とセットに女性管理職の積極的な登用を図っていくことが求められます。

また、特に女性の場合は「組織内にロールモデルがいないため、自分のキャリアが想像できない」という声も多いことが指摘されています。一部の企業や自治体では、近隣に所在する企業同士が合同で女性社員との懇談会を設けている事例もあるなど、組織外からロールモデルを紹介する・見つけてもらう取り組みも行われています。

また、現在の管理職の働き方に対して、女性職員だけでなく、男性職員の中でも、同じような働き方はできないし、したくないと敬遠する傾向が指摘されています。管理職の働き方改革を進める必要があります。

加えて、労働時間や勤務地に制限がある職員でも管理職を務めることができる仕組みを構築するなど、管理職であっても多様な働き方ができる環境を検討することも必要です。

(3) 非正規職員の力を引き出す仕組みとマネジメント

2015年度賃金労働条件調査によると、非正規職員から正規職員への転換・登用制度が49生協に広がり、登用された職員も1,444人となっています。その中の多くが勤務地や職

8 メンタリングとは、メンター（指導・助言などを行う人。多くの場合、経験豊かな成熟した年長者）がメンティ（メンターのアドバイスを受ける人）と基本的に１対１で、継続的かつ定期的に面談し、適切なロール（役割）モデルの提示と信頼関係の構築を通じてメンティの成長を支援する行為をいいます。

種などを限定した「限定型正規職員」です。正規職員と非正規職員の垣根を低くし、相互に行き来ができる仕組み、働き方の多様化と職員が働き方を選択できる仕組み（複線化）づくりが求められています。

生協で働く職員の75%以上は非正規職員です。今後の生協事業の継続と発展を考えるにあたって、生協事業を支える非正規職員の育成は重要な経営課題の一つとなっています。また、非正規職員のうち83%は女性が占めています。非正規職員に対する取り組みを進めることは、女性職員が元気に働き能力発揮ができる職場をつくること、ひいてはすべての職員が元気に働くことができる職場をつくることにつながるといえます。

非正規職員から正規職員への転換・登用制度は引き続き拡充をする必要があります。加えて、正規職員への転換を希望する非正規職員を支援する仕組みや積極的な登用が求められます。やる気や意欲を引き出すためには、非正規職員に対する人材育成支援策の充実を図る必要があります。また、明るく元気に働ける職場づくりが重要であり、そのための職場のマネジメントとコミュニケーションが大切になっています。

3．さまざまな違いを持った多様な職員が共に働き続けられる生協づくり（ダイバーシティの視点）

(1) 仕事と介護の両立に向けた取り組み

これからは、50代・60代を中心に親の介護や看護をしながら働く時代になり、仕事と介護の両立が極めて重要な課題となっています。とりわけ、マネジメントの中核を担う管理職層が急に親の介護に直面する状況も想定しなければなりません。さらに、団塊ジュニア世代（1970年～74年生まれ）以降の世代は、高齢者の増加に加え、非婚化や少子化により一人あたりの介護負担が増える可能性や、晩婚化により介護と育児を同時に行わなければならない状況（ダブルケア）になる可能性も指摘されています。親や親類の介護負担が大きくなることが予想され、このままでは介護離職が増加すると考えられます。重要な人材の離職を防ぐという視点だけでなく、生協で働く上で、介護の経験が今後の業務にもつながるという前向きな視点も持ちながら、両立に向けて組織的な支援を図る必要があります。

介護に関する制度について、法定以上に整備しているとする生協もありますが、それらを利用している職員は少ないといわれています。

まず、生協で職員に対するアンケートなどを行い、実態を把握する必要があります。その上で、制度を周知させるため、部内報などで定期的に周知を行うといった取り組みが必要です。

また、介護に関わる制度が利用されていない理由としては、単に知られていないだけでなく、利用しづらいなどの問題点がある可能性もあります。介護をめぐる状況は個々人によって多様であり、それぞれの状況にあったきめの細かな対応が必要となってきます。仕事と介護の両立を図っていくために、介護に直面した当事者の声を聴きながら、より利用しやすい制度への見直しも検討する必要があります。

さらに、介護をしていることは職場で言いづらく、個人で抱え込みやすいという指摘もあります。専門家に相談できる窓口の設置や案内が必要です。福祉事業を行っている生協では福祉事業を行っている部門、地域で介護事業に取り組んでいる医療福祉生協などの関係づくりなども検討していく必要があります。

(2) 仕事と育児の両立、男性の育児参加に向けた取り組み

2015年度賃金労働条件調査によると、女性の育児休業など取得者に対しては交流会を開催するなど一定の取り組みが行われていますが、男性の育児休業取得については課題とする生協が多くなっています。

男性も子育てに参加することで生活者感覚を知ることができ、生協であればその経験を業務に生かすことができます。また、本人や周囲のマネジメント能力の向上にもつながることが指摘されており、生協としても積極的に後押しすることが必要です。

男性の育児休業取得を進めるためにも、配偶者が妊娠したことを届け出た男性職員に対し、配偶者の出産に関し取得できる休暇の説明を行う男性向けの育児手帳（内閣府の「さんきゅうパパ準備 BOOK」[9]や、自治体によって独自に作成しているところもあります）を紹介するといった取り組みが考えられます。職員に対し、組織として男性の育児参画にも積極的であることを示すことができると同時に、男性職員にとっても、子どもが生まれたあとの働き方や生活について意識するきっかけになると考えられます。

(3) 多様性を生かすダイバーシティの取り組み

ダイバーシティの視点は、男女共同参画のみならず、高齢者雇用、障がい者雇用、中間的就労[10]、性的少数者、外国人などの就労を考える上で、重要な視点となっています。今後、生協においても、さまざまな違いを持った職員が同じ組織の一員として働くことが予想されます。

多様な職員が活躍できる組織づくりに向けて、多様な職員を受け入れるための職員教育や、それを通じた風土改革、職場環境の整備が求められます。また、これから、さまざまな違いを持った多様な職員が働く職場をマネジメントしていくことが求められます。組織として、こうした多様性を生かす仕組みと管理職のマネジメントスキルを向上させる取り組みも重要です。

9「さんきゅうパパ準備 BOOK」（内閣府）http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/etc/project/book.html

10 厚生労働省の「生活困窮者自立支援法に基づく就労訓練事業のモデル事業実施に関するガイドライン」では、一般就労といわゆる福祉的就労との間に位置する就労の形態として位置づけられ、生活困窮者自立促進支援モデル事業において「就労訓練事業」として実施するものとしている。

日本生協連の課題

1．全国の生協の男女共同参画の取り組みの交流と推進

- 賃金労働条件調査において全国の生協における女性活躍推進に関する指標を調査・分析し、全国の生協における女性活躍推進の進捗を見える化します。
- 人事労務政策委員会の下に設置されている小委員会を中心に、全国の生協における女性活躍推進に関する取り組みの交流や学習の場の提供を行い、その時々の課題と、全国の生協が共通してできる取り組みについて検討し、具体化していきます。
- 日本生協連が主催する幹部職員や専門職育成などを目的とする研修会やセミナーについて、女性の参加を呼びかける、女性の参加枠を設けるなど、女性の参加を促す取り組みを進めます。
- 各生協におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する取り組みを、生協の内外に発信していきます。対外的には、これまで独自サイトとして「男女共同参画」ホームページを運用してきましたが、先進的な取り組みを独自サイトではなくコーポレートサイトの中で積極的に紹介していきます。

2．日本生協連自身の課題と目標

- 女性幹部職員の育成と任用拡大を進めます。2020年度末までに幹部職員に占める女性比率20%以上をめざし取り組みを強めます。メンター制度や女性職員を対象としたキャリア形成研修を新規に実施します。女性の配置を拡大するための配置政策を策定し、対策・配置を進めます。
- 多様な人びとが働き続けるための環境づくりを行います。職場および組織横断での業務効率化の取り組みを推進します。新卒採用において、引き続き半数程度が女性となるよう採用を進めます。中途採用においても、女性の積極的採用を進めます。
- 仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進めていくための研修を実施します。チャレンジ意欲の喚起、育成視点でのマネジメント力向上、目標管理制度の運用改善に関する学習会や管理者研修を実施します。非正規職員については、育成・正規登用を広げ、教育研修制度を充実させます。

おわりに

多様な個人が元気に働き続けられる生協をつくっていくことが、生協の事業継続・発展の基盤になります。生協が「元気な職場」であれば、働く場としての価値が向上し、ひいては生協ブランドの価値向上にもつながります。

「職員一人ひとりがさまざまな違いや制約を受け入れた上で、元気に働きながら目標を持って能力発揮ができる職場」が大切であり、全国の生協がそれぞれの状況・到達点を踏まえた上で取り組みを進めていきましょう。

以上

2. 参考資料

❶男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題（職員組織分野）

日本生協連では、2011年５月に「男女共同参画促進に関わる第４次中期的行動課題」（以下、「第４次中期的行動課題」といいます。）をとりまとめ、職員活動分野について男女共同参画を進めるための課題として、以下を設定しました。

1. 職場作りとマネジメント

○トップが組織の人材活用の必要性を認識し、中長期的な組織の方向性を見据えて実効性のある取り組みを始める

○ワーク・ライフ・バランスを推進して長時間労働を是正し、上司のマネジメントを含めて短時間で効率的な働き方への見直しを進める

○性別役割分業にとらわれない多様な価値観を認め合い、組合員のくらしを実感できる生協職員をめざす

○職員同士のコミュニケーションで風通しの良い職場風土をめざし、ダイバーシティ（多様性）を認め合う

○職場内でのハラスメントの撲滅をめざして、相談窓口の周知と定期的な学習を実施する

2. 働き続けられるための人事政策

○職員がキャリアアップしていくための中長期的な人材育成計画を持ち、教育やキャリアプランなどのバックアップ体制を充実させる

○女性職員を計画的に採用し、採用後定着させるためのフォローアップを行う

○業態や部署によって適正な男女の割合を検討しながら、女性職員の配置を拡大していく

○女性職員の幹部や責任者候補を育成し、計画を持って登用をすすめる

○非正規職員の待遇改善や教育の体系化を実施し、正規職員への登用制度を整備する

3. 多様な働き方が選択できる支援制度の強化と制度を利用しやすい環境づくり

○育児や介護・看護の休業制度の整備・拡充をすすめる

○柔軟な働き方ができるよう時短制度の充実など、取得しやすい制度になるよう工夫する

○男性も女性も必要な時に制度を取得しやすい環境作りをすすめ、復帰サポートも充実させる

○正規・パートなど雇用形態間の移行制度や再雇用制度について研究し、導入を推奨する

❷ 女性活躍推進を図る指標（KPI）について

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」(※)に公表された、各企業における女性活躍推進に関する指標を用い、その企業がどれほど女性の活躍が進んでいるか、絶対値ではなく偏差値を試算し比較する取り組みが行われています。

指標(例)

- 管理職における女性比率
- 女性社員に占める女性管理職比率
- 役員における女性比率
- 男性社員における育児休業取得比率（推計）
- 女性社員に占める産休取得者比率

（PRESIDENT WOMAN（2016年1月号、プレジデント社）113～124ページから）

※女性の活躍推進企業データベース
（http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/）

厚生労働省が開設した、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベース。2016年2月29日開設。4,251社が情報を登録している（2016年4月15日現在）。

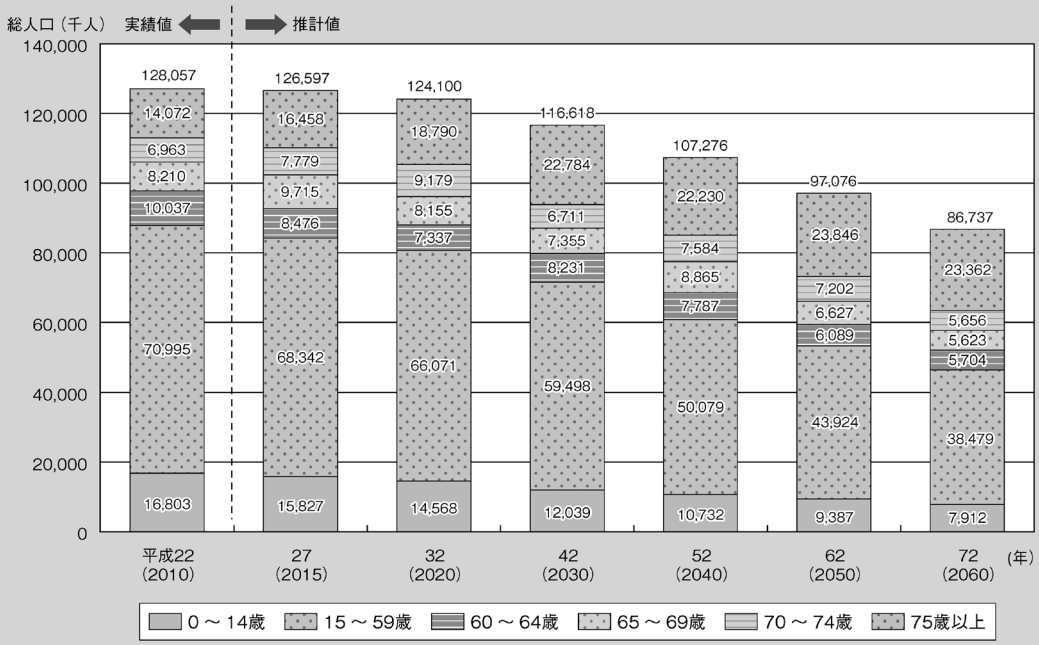
「女性の活躍推進企業データベース」とは?

企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースです。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」における「女性の活躍の状況に関する情報公表」及び「行動計画の外部への公表」の掲載先としてご活用ください。
本サイトでは、以下の項目について、自社の状況を公表、または他社の状況を閲覧することが可能です。

掲載項目	
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑦ 年次有給休暇取得率
② 採用における男女別の競争倍率　又は 競争倍率の男女比	⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
③ 労働者に占める女性労働者の割合	⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
④ 男女の平均継続勤務年数の差異　又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑩ 役員に占める女性の割合
⑤ 男女別の育児休業取得率	⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間	⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
	⑬ 企業認定の有無

❸ 図表

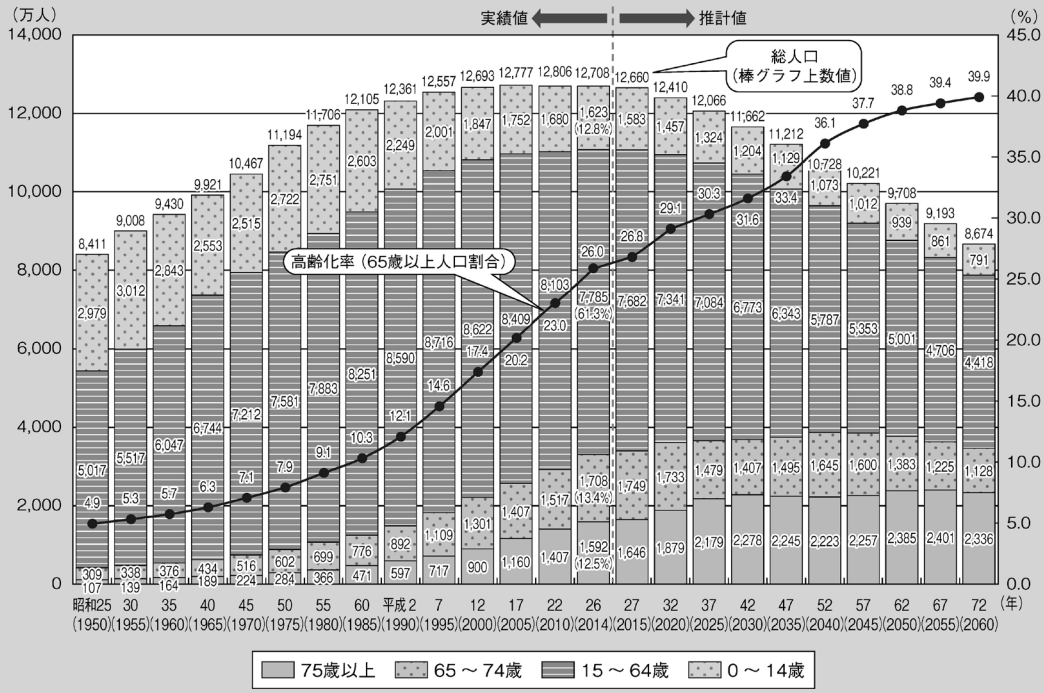
（図1）年齢区分別将来人口推計



資料：2010年は総務省「国勢調査」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
（注）2010年の総数は年齢不詳を含む。

出典：平成 27 年版高齢社会白書（内閣府）

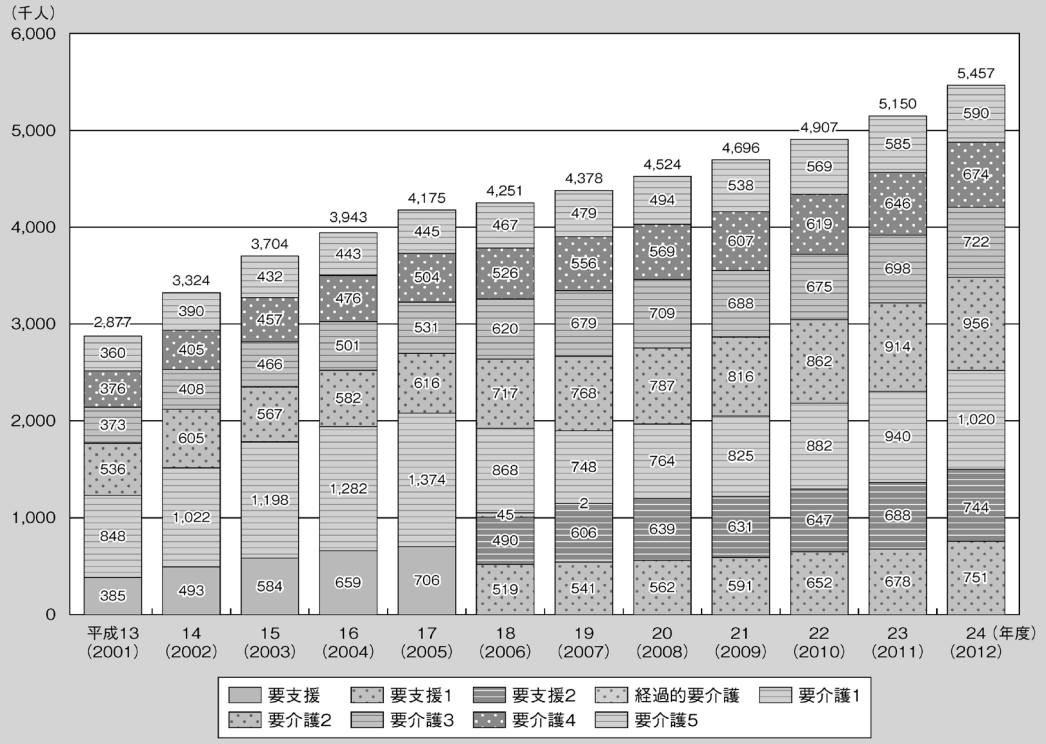
（図2）高齢化の推移と将来推計



資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2014年は総務省「人口推計」（平成26年10月1日現在）、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
（注）1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

出典：平成 27 年版高齢社会白書（内閣府）

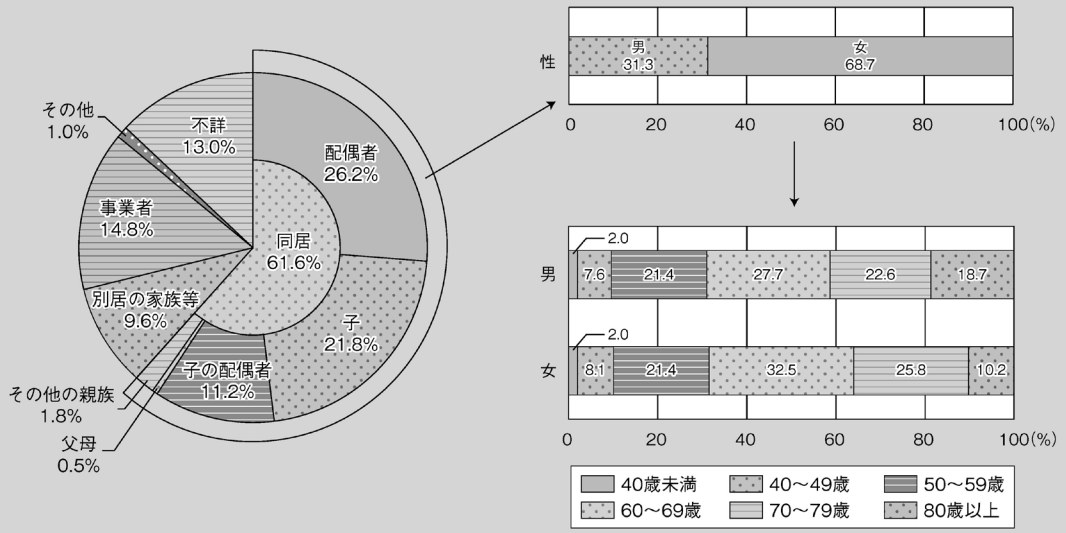
（図3）第1号被保険者（65歳以上）の要介護度別認定者数の推移



資料：厚生労働省「介護保険事業状況報告（年報）」
（注1）平成18年4月より介護保険法の改正に伴い、要介護度の区分が変更されている。
（注2）東日本大震災の影響により、報告が困難であった福島県の5町1村（広野町、楢葉町、富岡町、川内村、双葉町、新地町）を除いて集計した値

出典：平成 27 年版高齢社会白書（内閣府）

（図4）要介護者等から見た介護者の続柄

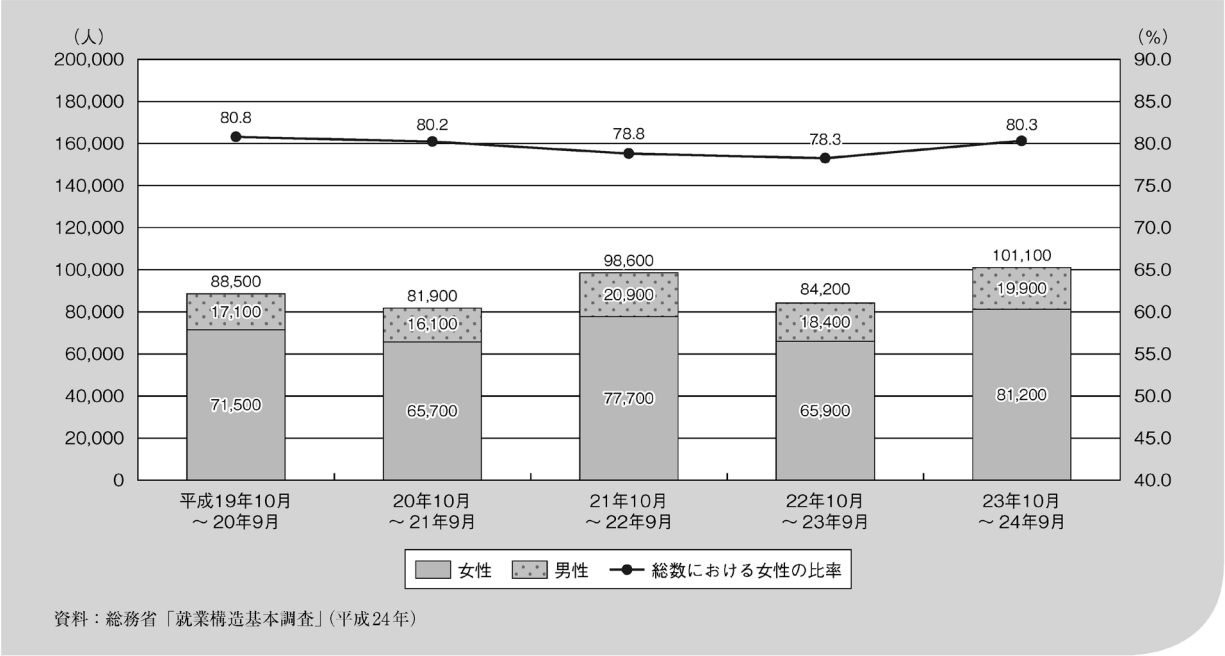


資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成25年）

（注）主な介護者の年齢不詳の者を含まない。

出典：平成 27 年版高齢社会白書（内閣府）

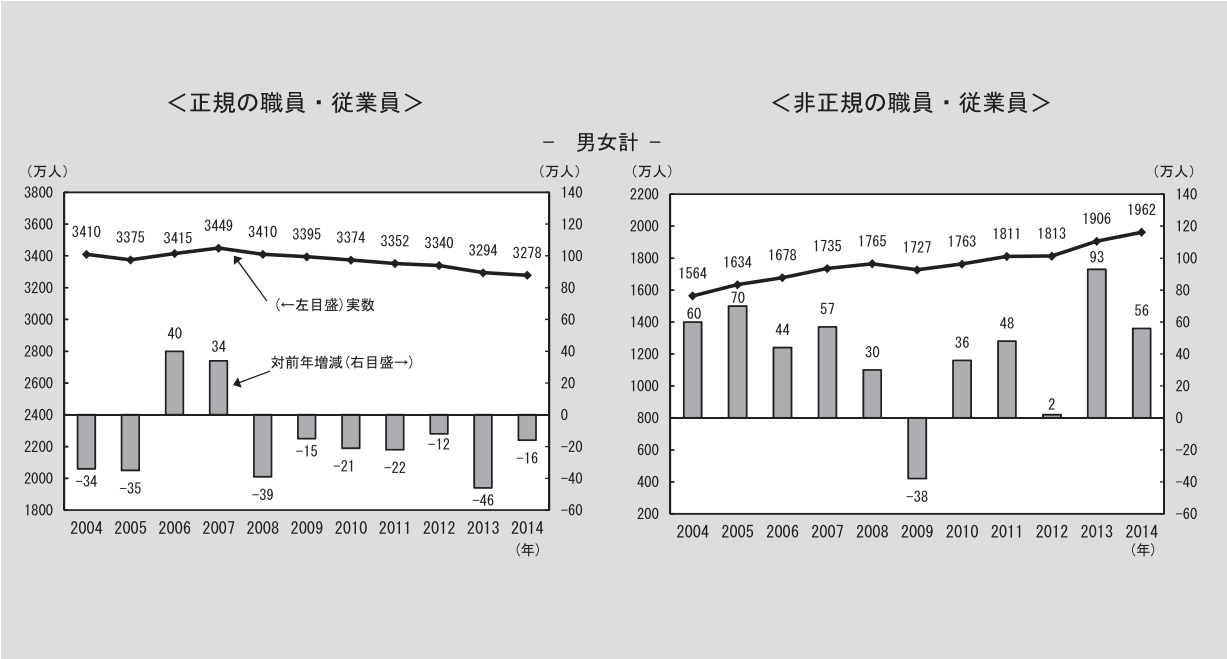
（図5）介護・看護を理由に離職・転職した数



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

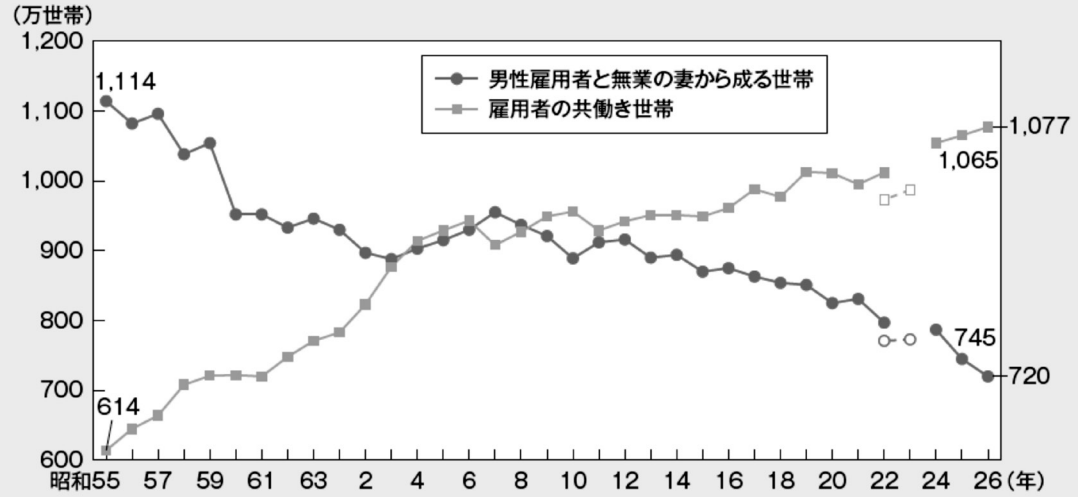
出典：平成 27 年版高齢社会白書（内閣府）

（図6）正規、非正規の職員・従業員の推移



出典：労働力調査（詳細集計）平成 26 年（2014 年）平均（速報）（総務省）

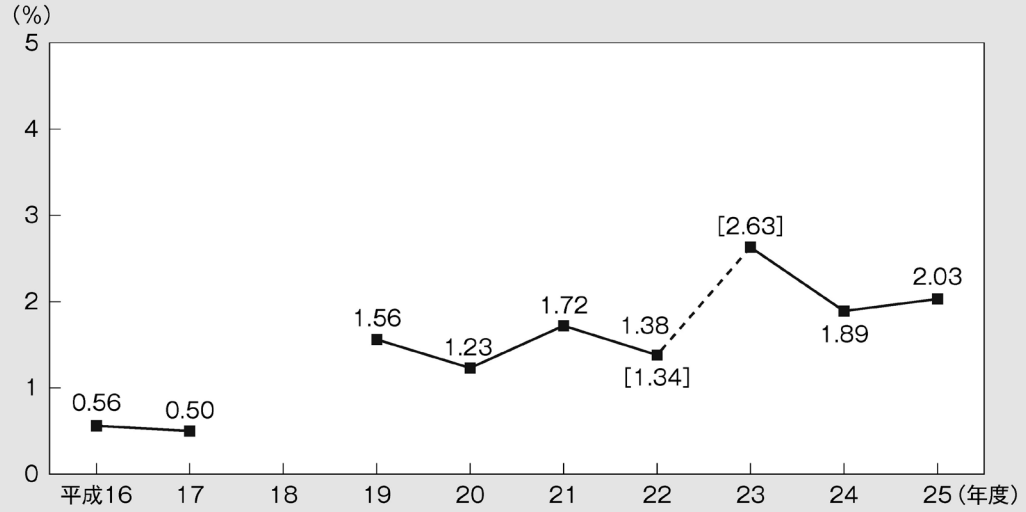
（図７）共働き等世帯数の推移



（備考）１．昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月。ただし，昭和55年から57年は各年３月），平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは，調査方法，調査月等が相違することから，時系列比較には注意を要する。
２．「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは，夫が非農林業雇用者で，妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
３．「雇用者の共働き世帯」とは，夫婦共に非農林業雇用者の世帯。
４．平成22年及び23年の数値（白抜き表示）は，岩手県，宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典：平成 27 年版男女共同参画白書（内閣府）

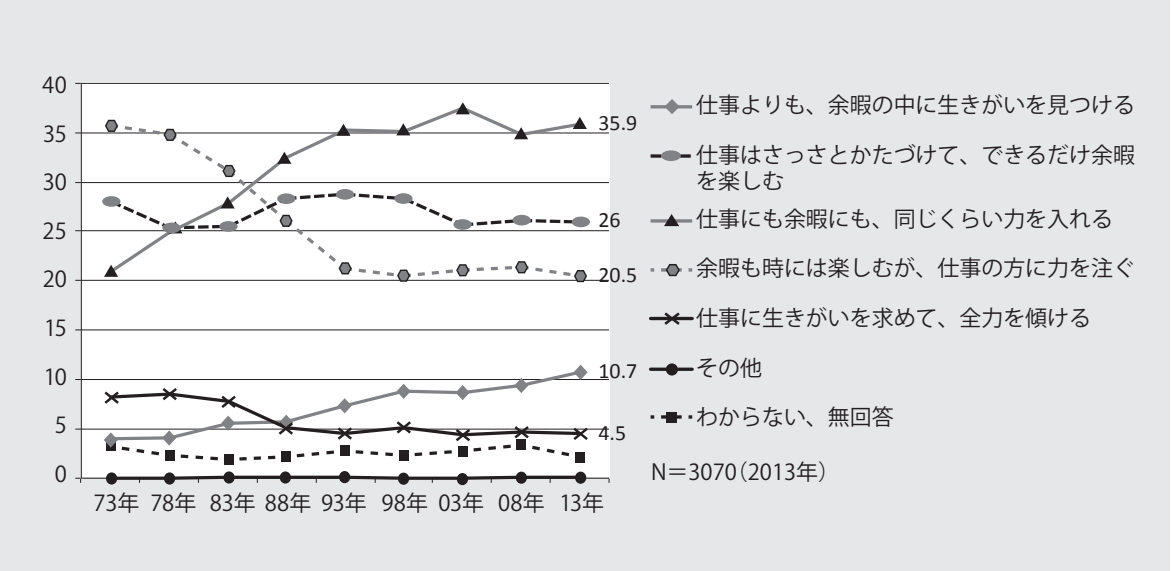
（図８）男性の育児休業取得率の推移



（備考）１．厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成（調査対象「常用労働者５人以上を雇用している民営事業所」）。ただし，平成18年は，調査対象が異なる（「常用労働者30人以上を雇用している企業」）ため計上していない。19年以降は，厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
２．調査年の前年度１年間（平成25年度調査においては，23年10月１日から24年９月30日）に配偶者が出産した者のうち，調査年10月1日までに育児休業を開始（申出）した者の割合。
３．［　］内の割合は，東日本大震災のため，岩手県，宮城県及び福島県を除く全国の結果。

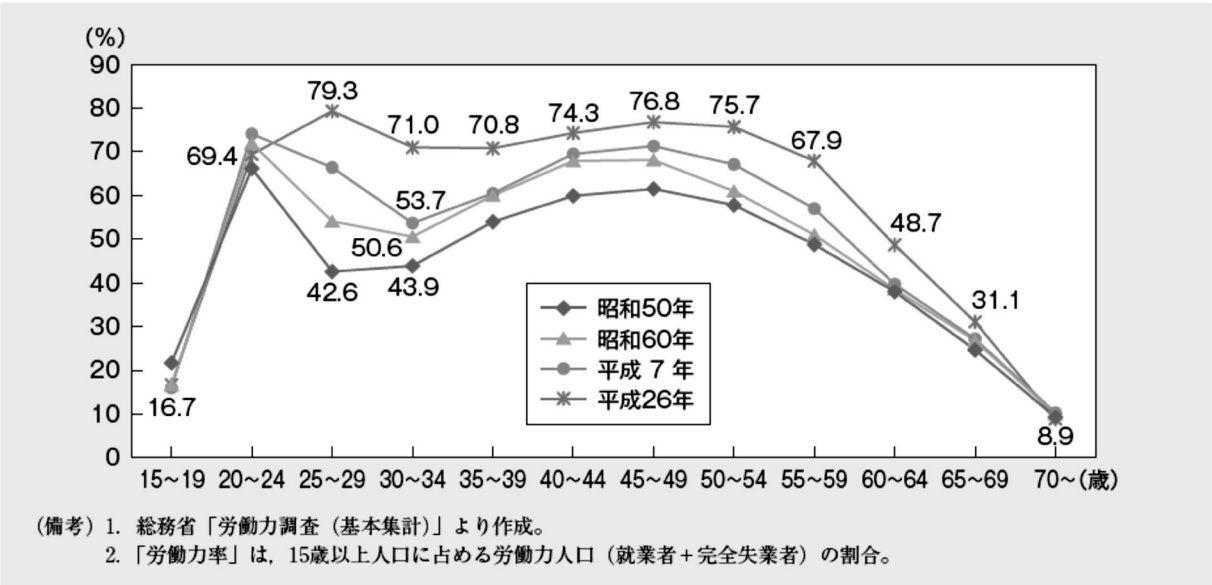
出典：平成 27 年版男女共同参画白書（内閣府）

（図9）仕事と余暇（単位：%）



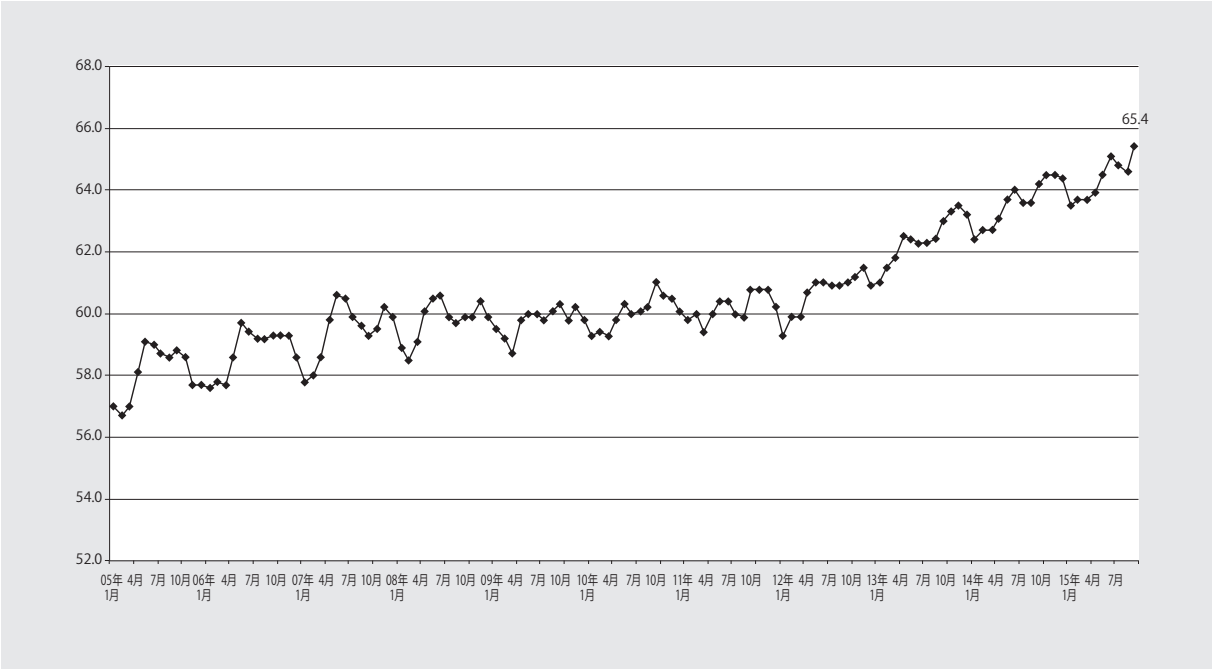
出典：第９回「日本人の意識」調査（2013）（NHK 放送文化研究所）

（図10）女性の年齢階級別労働力率の推移



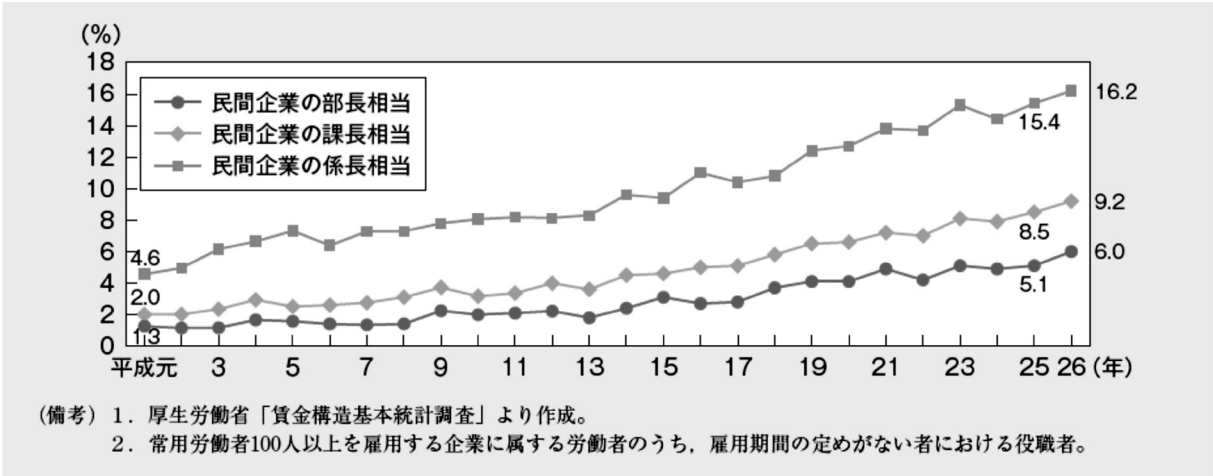
出典：平成 27 年版男女共同参画白書（内閣府）

（図11）女性（16～64歳）の就業率（単位：%）



※労働力調査（総務省統計局）より作成

（図12）階級役職者に占める女性割合の推移



（備考）1．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2．常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち，雇用期間の定めがない者における役職者。

出典：平成 27 年版男女共同参画白書（内閣府）

（表1）正規職員における女性比率の年次推移

（年度）	2012	2013	2014	2015	2013 卸売小売
女性職員比率（%）	16.2%	18.2%	18.9%	21.0%	25.7%

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成。各年度期首の割合。
※「2013 卸売小売」は、厚生労働省「賃金構造統計調査」（2014）より。

（表2）正規職員における女性比率分布

正規職員における女性比率	生協数
30%以上	10
25 ～ 30%未満	8
20 ～ 25%未満	8
15 ～ 20%未満	10
10 ～ 15%未満	16
10%未満	17
合計	69

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成

（表3）正規職員の男女別採用・登用人数の年次推移

	2013 年度				2014 年度			
	男性		女性		男性		女性	
新卒採用	270 人	57%	207人	43%	323 人	56%	250 人	44%
中途採用	404 人	80%	99 人	20%	725 人	57%	552 人	43%
登用	203 人	44%	261 人	56%	603 人	42%	841 人	58%
合計	877人	61%	567人	39%	1651 人	50%	1643 人	50%

※ 2015 年度賃金労働条件調査より。各年度期首

（表4）男女の平均勤続年数差の分布

（男性の平均勤続年数）－ （女性の平均勤続年数）の差	生協数
10 年以上	6
7.5年～10年未満	15
5年～7.5年未満	13
2.5年～5年未満	18
0年～2.5年未満	13
0年未満（女性の方が長い）	4
合計	69

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成

（表5）管理職（課長級以上）における女性比率の年次推移

(年度)	2012	2013	2014	2015	2013 卸売小売
女性管理職比率（%）	6.9%	6.8%	7.5%	8.8%	6.7%

※各年度期首において課長職以上の占める割合

（表6）管理職（課長級以上）における女性比率の分布

女性管理職比率	生協数
20%以上	3
15 ～ 20%未満	4
10 ～ 15%未満	9
5 ～ 10%未満	16
0 ～ 5%未満	28
0%	9
合計	69

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成

（表7）雇用形態別在席状況　比率

	正規職員			非正規職員				
	総合	限定	正規計	嘱託	パート	アルバイト	その他	非正規計
平均	21.7%	3.1%	24.8%	3.4%	51.8%	19.3%	0.7%	75.2%

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成

（表8）調査生協における人材育成支援施策の実施率の推移（単位：%）

(年)	2013		2014		2015	
	正規	パート	正規	パート	正規	パート
自己申告制度	75	11	73	9	78	16
ジョブローテーション	61	9	70	12	70	11
自己啓発支援制度	80	64	74	55	81	66
キャリア形成支援教育制度	44	13	35	15	36	17
公募制度・希望部署へのチャレンジ制度	38	17	44	20	48	27
管理職向けマネジメントスキル教育制度	69	20	74	17	75	19
経営幹部育成のための選抜教育	55	3	48	5	56	6
人材開発のための委員会	25	14	30	11	41	17
公的・民間資格支援制度	50	39	53	39	61	42
国内外留学制度	8	2	12	3	17	5

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成

（表9）非正規職員から正規職員への登用・転換制度の状況

	2015 年度			2010 年度
	正規登用合計	正規総合型	正規限定型	非正規からの転換
男　　性	27 生協　603 人	22 生協 137人	9 生協　466 人	21 生協　85 人
女　　性	22 生協　841 人	13 生協　21 人	14 生協　820 人	14 生協　23 人
合　　計	33 生協 1444 人	25 生協 158 人	14 生協 1286 人	21 生協 108 人
女性比率	58.2%	13.3%	63.8%	27.1%

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成

（表10）（男女計）正規職員（総合型）1人当たり平均労働時間・平均残業時間などの年次推移

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2013 卸売小売	2013 運輸郵便
年間総労働時間（h）	2,146	2,162	2,168	2,173	–	–
年間所定労働時間（h）	1,953	1,958	1,957	1,962	2,016	2,028
年間平均残業時間（h）	193	204	211	211	132	348
年間有休取得日数（日）	6.3	6.4	6.1	6.4	–	–

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成
※「卸売小売」「運輸郵便」は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2013）より

（表11）所定外労働時間（正規職員（総合型）、各生協平均）の分布

所定外時間	生協数
300時間以上	10
250～300時間未満	9
200～250時間未満	15
150～200時間未満	14
100～150時間未満	7
100時間未満	8
合計	63

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成。無回答 6 生協を除く

（表12）年間有給休暇　平均取得日数（正規職員（総合型））

業　　態	店舗	宅配	福祉	その他 （本部など）
日　　数	4.8 日	4.9 日	6.1 日	7.5 日
（参考：業界平均）	6.5 日	9.2 日	6.6 日	8.2 日

※2015年度賃金労働条件調査より作成。業界平均は「平成26年度　就労条件総合調査結果」（厚生労働省）より。店舗は「卸売小売業」、宅配は「運輸業、郵便業」、福祉は「医療、福祉」、その他は「サービス業(他に分類されないもの)」を比較対象とした。

（表13）年間有給休暇　取得日数の分布
（正規職員（総合型））

取得日数	生協数
10 日以上	10
7.5 日～ 10 日未満	9
5 日～ 7.5 日未満	14
2.5 日～ 5 日未満	20
2.5 日以下	4
合計	57

※2015年度賃金労働条件調査より作成。無回答の12生協を除く

（表14）事業別の職員充足状況

	正規職員	パート型（非正規）職員			
		店舗	宅配	福祉	その他事業・本部
欠員数が拡大	14	32	30	14	8
特に変化なし	42	12	17	14	41
欠員数が縮小	6	1	3	0	4
わからない	1	1	3	2	2

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成。

（表15）事業別の職員採用難易度変化

	正規職員	パート型（非正規）職員			
		店舗	宅配	福祉	その他事業・本部
採用しやすくなった	1	1	1	0	1
特に変化なし	29	6	6	7	25
採用しにくくなった	32	39	45	22	29
わからない	1	1	3	3	4

※ 2015 年度賃金労働条件調査より作成。

3. 男女共同参画（職員組織分野）検討委員会委員名簿

（敬称略・組織名称、肩書は当時）

◎新井ちとせ	コープみらい　理事長（日本生協連副会長）
梶浦　孝弘	コープ九州事業連合　理事長（日本生協連理事）
白波瀬佐和子	東京大学人文社会系研究科教授（日本生協連学識理事）
渥美　由喜	少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会　座長代理 （民間シンクタンク　研究部長）
斎藤　友章	コープ東北事業連合　総務部　総務担当部長
大山　克己	コープネット事業連合　人事教育執行役員
鈴木　　満	ユーコープ　執行役員
定免　大輔	大阪いずみ市民生協　執行役員　人事総務部長
箕浦　明海	コープあいち　常勤理事
内麻　良恵	福井県民生協　管理部　部長

（◎委員長）

4. 男女共同参画（職員組織分野）検討委員会の検討経緯

（敬称略、肩書きは当時）

2015年9月4日

●学習会：「事業経営における男女共同参画、ワークライフバランスの必要性について」
　　渥美 由喜　委員

●事例報告：
　①「ワーク・ライフ・バランス実現への取り組みについて」
　　菊地 剛　パルシステム東京 人事部長
　②「非正規職員から正規職員への登用について」
　　島崎 安史　エフコープ常勤理事　管理本部長

2015年10月15日

●学習会：「イトーヨーカ堂におけるダイバーシティ推進の取り組み」
　　吉田 真祐　イトーヨーカ堂　人事部 人事・採用担当マネジャー

●報　告：2015年度賃金労働条件調査結果報告と論点整理に向けた提案（事務局）

2015年12月19日

●学習会：「運送業におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み」
　　江原 美江　ヤマト運輸株式会社　育成戦略部 課長

●「男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題振り返りと今後の方向性」の素案について議論と検討

2016年2月18日

●各生協での「女性活躍推進法 一般事業主行動計画」策定の進捗状況の交流

●「男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題振り返りと今後の方向性」の案について議論と検討

2016年4月14日

●報　告：全国生協の女性活躍行動計画の状況について（事務局）

●学習会：「他社の女性活躍行動計画の傾向と、そこから生協に期待されること」
　　渥美 由喜 委員

●「男女共同参画に関する振り返りと今後の方向性（最終案）」について論議と確定

Ⅲ 組合員活動分野

1. 男女共同参画促進に関する第４次中期的行動課題（組合員活動分野）の振り返りと今後の方向性

目　次

第1章　第４次中期的行動課題の振り返り …… 39

1．各課題の振り返り …… 39

（1）多様な人々の参加に向けて、さまざまな工夫が行われている …… 39
（2）地域活動へ主体的に参画できる人材育成と経済活動への参加支援に向けて …… 40
（3）組合員理事への支援として、研修や通信教育、産地見学など多様な取り組みが行われている …… 41
（4）子育て支援は引き続き強化されており、親子・家族参加企画なども開催されている …… 41
（5）女性に対する暴力に関する取り組みとして、情報提供などが行われている …… 42

2．全体の振り返り …… 42

第2章　今後の方向性 …… 43

1．若い世代、子育て世代に向けた取り組み …… 43

2．シニア世代の男性の参加に向けた取り組み …… 44

3．組合員が組合員活動や地域で活躍していくために主体的な力を高める取り組み …… 44

おわりに …… 44

第1章　第4次中期的行動課題の振り返り

日本生協連では、2011年5月に「男女共同参画促進に関わる第４次中期的行動課題」（以下、「第４次中期的行動課題」といいます。）をとりまとめ、組合員活動分野についても男女共同参画を進めるためには、「地域の多様な人々が参加できる組織へ」と「次世代育成と女性のエンパワメント」の視点が必要であるとし、組合員組織として取り組む課題として以下を設定しました。

○男性や子どもを対象に、くらしに関わる主体的な力を高める活動や男女共同参画の学習を広める

○専業主婦や子育て中の女性の社会参画を促し、地域活動へ主体的に参画できる人材育成と経済活動への参加を支援する

○ガバナンスに関わる組合員理事への学習支援や、行政審議会等の場で消費者としての意見を主張できるよう学習と支援をおこなう

○次世代育成の取り組みとして、仕事と家庭の両立支援活動や親子で楽しめる活動など、子育て支援を引き続き強化する

○女性に対する暴力に関する取り組みとして、どんなことが DV になるのかを学習し、相談窓口の紹介などを行う

本稿では、以下の結果をもとに、組合員活動分野における男女共同参画に関する現状をまとめました。

- 「男女共同参画に関する組合員活動としての取り組みについてのアンケート」[11]（以下、「アンケート」といいます。）
- 2015年度全国組合員活動実態調査[12]（以下、「実態調査」といいます。）
- 各地連において実施した、男女共同参画（組合員活動分野）に関する学習会や懇談会（以下、「学習会・懇談会」といいます。）

1. 各課題の振り返り

(1) 多様な人々の参加に向けて、さまざまな工夫が行われている

多くの生協で、組合員活動を土日や夜間に開催することで、これまで組合員活動に参加していなかった人々（男性や若年層など）が参加しやすくなるような取り組みが行われています。また、組合員本人だけでなく、親子や家族で参加できる企画を行っている生協もあります。

11 「第1回全国組合員活動委員会」（2015年7月）に出席した生協・連合会の組合員活動担当者に対して協力を依頼し、16生協から回答があった。
12 全国的な組合員組織の状況と活動実態の把握のため、地域購買生協を対象に３年ごとに実施している調査。基礎調査として53生協、詳細調査（ヒアリング調査）は19生協で実施。調査期間は2015年６月～８月。

多様な人々の参加に向けた企画のテーマとしては、料理教室や産地交流体験が多くみられました。特に、参加者を限定させることで、これまであまり組合員活動に参加してこなかった層の参加を促しています（例：男性のみ、20～30代の独身男女、など）。

学習会・懇談会でも、土日や夜間に開催することで参加者が多様化したとの意見がありました。また、活動の担い手や組合員リーダーを公募し、組合員活動の企画・運営に多様な人材を採り入れようとする取り組みが広がっています。

さらに、助け合い活動（「おたがいさま」の活動など）の中での男性参加など、生協の活動全体において、少しずつ男性の参加の場が広がっています。

一方で、学習会・懇談会では、「男性が組合員活動の担い手となると、どのように接すれば良いか難しい」といった声も聞かれました。

多様な人々の参加に向けた工夫（例）

＜現地集合にする＞

- 『土日開催』『現地集合』の条件で収穫体験を実施した際、『平日開催』『マイクロバス移動』では想定できなかった、ファミリーでの参加（組合員、その伴侶、子どもさん）が多数あった（実態調査）

＜参加者を限定する＞

- 若い（20～30代）独身男女を対象に食の大切さと出会いの場を提供する「ハート・クッキング」を実施（アンケート）

＜広報媒体を増やす＞

- 市教育委員会発行の情報誌（小中学校生徒に配布）に『食育』テーマのイベントを掲載したところ、これまで参加したことのなかった組合員が多く参加した（実態調査）

＜サポーター登録制度＞

- 組合員活動におけるサポーターの登録制度を実施（センターが主催する「つどい」などでスタッフとなる「センター地域行事サポーター」、産地で開催する「産直交流」行事のお手伝いをする「産直サポーター」など）。男性の登録もあり、センターのコミュニティ連絡会議、企画の講師などで活躍している（アンケート）

（2）地域活動へ主体的に参画できる人材育成と経済活動への参加支援に向けて

地域活動へ主体的に参画できる人材育成に向けた取り組みが、いくつかの生協で行われています。

地域活動へ参画できる人材育成と経済活動への参加支援（例）

- NPO法人を設立し、女性の起業支援を行っている（アンケート）
- ライフプラン講座として「女性の働き方」や「税金」に関する講座を開催し、働いている人、これから働く人の支援をしている（アンケート）
- 『女性にいかに力をつけてもらえるか』を問題意識として、女性が中心となり地域で活動する団体を表彰する『女性いきいき大賞』を開催。受賞を機に自信をつけ、自ら活動を発信し始めた女性や団体もある。企画の立ち上げやお金の工面などにアクティブになるなど、地域での人材育成に寄与できていると考えている（学習会・懇談会）

(3) 組合員理事への支援として、研修や通信教育、産地見学など多様な取り組みが行われている

多くの生協で、組合員理事に対する支援が行われています。具体的には、「外部講師を招いた理事学習会」や「通信教育」、「産地などの見学会」、「理事会での意思決定をスムーズにするための会議」などが挙げられました。

組合員理事に対する支援(例)

- 理事会での意思決定をスムーズにするため、理事会までに2つの会議を実施している。①共有会議(日常的なエリアからの意見を共有し、論議する)②理事会議(当月議決する議案の内容を生協から説明し、論議を深める)→本番の理事会に臨む(実態調査)
- 他生協の理事を招いての学習や、理事活動を深める研修(体験した研修などの紹介など通じて)を、「理事懇談会」という場で月1回開催している。「理事懇談会」は組合員理事が企画・運営を行っている。くらしや生協を取り巻く社会情勢、自生協が取り組んでいる課題に関わる専門的な知識・情報について知見を広め、認識の一致がはかれるような学習を重視している(実態調査)

また、行政審議会に委員として出席する組合員理事に対する支援としては、「会議日程調整」や「審議会への随行」、「必要な知識・情報提供」、「資料作成」などを行っています。また、「機関会議において審議会・委員会の参加報告、必要に応じて内容について協議、他のメンバーから助言などを行う」とした生協もあります。一方で、特に支援を行っていないという生協もありました。

(4) 子育て支援は引き続き強化されており、親子・家族参加企画なども開催されている

子育て支援の一環として、「子育てひろば」の取り組みがいっそう広がっています。2014年度は473カ所、15万2千組以上の親子が参加しました。また、親子がそろって参加できる企画として、多くの生協で「親子料理教室」や「(家族で参加できる)産地見学会」などが行われました。

子育て支援活動(例)

- 子育て中のパパが料理をつくり、自分の子どもをあやしながら待っている奥さんと子どもに料理をふるまう「イクメン料理教室」(アンケート)
- 生協が指定管理者となっている施設の企画として、施設利用者が近隣の中学校に出向き、乳幼児と中学生の交流企画を実施している(アンケート)

(5) 女性に対する暴力に関する取り組みとして、情報提供などが行われている

ホームページで、地域の男女共同参画センターなどで開催される家庭内暴力に関する学習会などを案内している生協があります。また、「DV に関するポスターの掲示や、女子トイレに相談窓口案内のカードを設置するといった取り組みを行っている」という意見もありました。

しかし、多くの生協では、女性に対する暴力に関する取り組みは行われていないのが現状です。

女性に対する暴力に関する取り組み(例)

- 生協が設立した公益財団の助成事業として、DV(ドメスティック・バイオレンス。家庭内暴力)被害者サポートに取り組むグループを支援(アンケート)
- 事業所向けの取り組みであるが、県からの協力要請により、2010 年から県より配布される DV に関するポスターや相談窓口ステッカーを掲示・配布。総代会でも報告をしている(学習会・懇談会)
- 県の該当部署から講師派遣制度を利用し、人権学習としてハラスメント全般と児童虐待、ドメスティックバイオレンスについての学習会を開催(学習会・懇談会)

2. 全体の振り返り

アンケートや学習会・懇談会においては、「男女共同参画委員会を内部で設け、男女共同参画担当部署の行政訪問も行っている」とした生協がある一方で、「特別に『男女共同参画』をテーマとした取り組みを意識的には行ってこなかった」、「(組合員活動における)男女共同参画の切り口がわからない」という声も聞かれ、総じて組合員活動において男女共同参画の視点はあまり意識されてこなかったと言えます。

しかしこの間、今後の組合員活動の担い手・リーダーづくりの観点や、地域における生協の役割を発揮する観点から「多様な人々が参加できる組織」「地域社会で役割発揮ができる組織」に向けた取り組みが進められてきました。

生協が地域の人々や組織とネットワークをつくり、安心してくらせる地域社会づくりを進めていくことが期待されているなか、地域の多様な人々が参加できる組織となる重要性はますます高まっていると考えられます。また、各生協においても、地域社会の一員として地域づくりに貢献するということが方針の中に位置づけられています。実態として、第4次中期的行動課題で「組合員組織としての(男女共同参画を推進する)取り組み」として掲げた、組合員活動の参加者や参加の場を広げる取り組みが行われてきたということができます。

第2章　今後の方向性

2011年に日本生協連が策定した「日本の生協の2020年ビジョン」では、ビジョン（10年後のありたい姿）として「私たちは、人と人とがつながり、笑顔があふれ、信頼が広がる新しい社会の実現をめざします」を定めました。また、そのビジョンを実現するための行動課題（アクションプラン）として「地域社会づくりへの参加」や「元気な組織と健全な経営づくり」を掲げました。組合員活動や組織については、「組合員の誰もが参加しやすい元気な組合員組織」、「地域社会で役割発揮ができる組合員組織」をめざすとしています。

これまでの地域生協の組合員活動は、女性を対象とした取り組みが中心でしたが、今後、「多様な人々が参加できる組織」を考えていく上では、共働きの組合員やアクティブシニア、男性など、多様な層に向けた取り組みが必要であり、男女共同参画の視点からは、男性の参加をいかに広げるかということが課題です。

また、「地域社会で役割発揮ができる組合員組織」をめざしていく上では、組合員活動の担い手やリーダーの主体的な力を高める取り組みが重要になってきています。

こうしたことから、今後の組合員活動分野における男女共同参画の方向性としては、以下の3つの取り組みを、男女共同参画の視点をもって進めることを提案します。

①若い世代、子育て世代に向けた取り組み
②シニア世代の男性の参加に向けた取り組み
③組合員が組合員活動や地域で活躍していくために主体的な力を高める取り組み

1．若い世代、子育て世代に向けた取り組み

若い世代、子育て世代へのアプローチとしては、親子や家族で参加できる食育や子育て支援などの取り組みが重要です。

子育て世代は、組合員活動に親子や家族で参加することも多いことから、男性（父親）の参加を意識して取り組む必要があります。親子や家族で参加しやすいように、開催を土日・夜間にする、現地集合にする、といったさまざまな工夫が求められます。

食育の取り組みなどを通じて、子どもや若い世代に向けて、楽しみながら、くらしに関わる主体的な力（料理、家事、育児など）を身に着けていくことも大切です。こうした取り組みを通じて、くらしの中での男女共同参画が進んでいくことになります。

２．シニア世代の男性の参加に向けた取り組み

元気な高齢者が増えています。シニア世代へは、女性のみならず男性にも参加を広げるために、男性が興味を持ちやすいと思われるテーマでの企画（歴史を学ぶ、工場見学を行うなど）や、男性の生活力を高める企画（料理教室など）などを検討することが必要です。また、地域の助け合い活動（「おたがいさま」「サポーター登録制度」など）などの広がりの中で、男性の参加が増えています。こうした取り組みを広く地域に案内し、シニア世代の男性の参加を促進していくことも求められています。

３．組合員が組合員活動や地域で活躍していくために主体的な力を高める取り組み

生協として、組合員が自主性をもって活動を実施するための環境を整備することや情報を提供することが、組合員が生協内や地域で活躍する上で大切になっています。

組合員理事、組合員リーダー向けの学びの場（学習会など）は重要です。また、組合員活動の中で、主体的な力が高まるような仕組みづくりも検討していく必要があります。さらに、地方自治体の審議会などに消費者代表として組合員理事が参加することがありますが、審議会の場において積極的に発言し、役割が果たせるようにサポートしていくことも必要です。

近年は役職に任期制を設ける生協も増えていますが、任期中から退任後どうありたいかについて考えてもらう機会を持つこと（退任後に地域の NPO などで活躍している理事経験者の話を聞く会など）や、任期を終えた役員やリーダーの地域での活躍の場づくりを、組織として検討することも求められています。

おわりに

日本生協連では、男女共同参画の視点から、組合員活動において、子育て世代、シニア世代を含め、より多様な層が参加できる活動のあり方、活動の中で人が育つようなしくみづくり、任期を終えた役員やリーダーの活躍の場づくりなど、組合員活動のあり方全体についての交流や検討を進めます。

以上

2. 参考資料

❶ 男女共同参画（組合員活動分野）アンケート結果一覧

Q	1. 貴生協では、組合員活動として「男女共同参画」に関連しどのような取り組みを行っていますか。（おおよそ過去５年間の中で取り組まれたことについて）	2. 組合員活動において、今後、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス の推進に向け、どのような取り組みが必要／できると思いますか。また、組合員活動において取り組む場合に何が問題だと思いますか。自由にご記入ください。
1	組合員活動では、特別に「男女共同参画」をテーマとした取り組みを意識的には行っていません。 そのため明確な記録はなく、担当職員への聞き取りの範囲の報告であることをご了承ください。 ・「親父の居場所作り」をテーマに「親子企画でうどん作り」企画、地場生産者の援農企画を実施した。 ・多様な組合員の参加を促すため、土日企画の実験を展開中。（男女共同参画には至っていない） ・若い世代向けの夜間の時間帯の料理講習会の開催	男女共同参画やワークライフバランスは、組合員活動のテーマになりづらい社会的課題と思います。 高齢化社会においては、男女共同参画が地域課題の解決に大きく寄与していくと考えますが、男女だけでなく、世代にとらわれない、多世代の参画が合わせて大切になると思います。
2	子育て応援行事「イクメンの星と遊ぼう」を企画し、お父さんと子どもが遊び、別室ではお母さん同士が交流する内容の企画を開催。 ・子育て中の父親を対象に「男の料理教室」を開催 ・たべる・たいせつキッズクラブの親子料理教室を夏休みの土曜日に開催し、お父さんの参加もあった。 ・助け合い活動の応援者募集広報で、男性参加も呼びかけた	世代や性別を超えた交流企画や特定世代に呼びかけてつながりをつくる企画などの開催 ・高齢者や子育ての父親などが地域の活動に参加できるネットワークづくり ・子育て中の女性が社会参加できるための助け合い支援 ・男性や高齢者を対象にした取り組みを40歳前後の女性組合員が企画するが、わたし発とならず継続開催ができない。
3	・多様な組合員が参加できる産地交流企画を土日で行っています。 ・当組合が設立した NPO 法人では、女性の起業支援などを行っています。	・職員が組合員活動の理解をすることで、本人が仕事外（休日や子育て休暇中）で地域に入った時に、地域活動にどのように関わっていけるか不安を解消できるよう生協が何ができるか？ ・男性の育児休暇取得について全体の理解促進するための学習会が必要です。できることならば経験者による体験談やつらかったことや良かったことを話していただければ身近に感じると思います。 ・組合員活動は“女性”中心でありますが、今後は男性も入った取り組みをおこなうなど、工夫することが大切です。「お父さんの日曜大工講座」など。
4	・イクメン料理教室の開催 （子育て中のパパが料理をつくり、自分の子どもをあやしながら待っている奥さんと子どもに料理をふるまった） ・総代懇談会など土曜日の開催 男性だけではありませんが、参加の日程を地域によっては土曜日も追加するなど工夫	＜取り組むために＞ ・生活に役立つ学習や活動テーマの設定 ・集まりやすい場、時間、集まる場での保育などの環境づくり ・くらしサポートを中心とした互助事業の取り組みでの活動者登録 （男にしかできないことは男）
5	①お父さんや仕事をしている母親・女性の参加も可能なように、土曜・日曜の企画を実施。 ・親子向けの企画（セミナー）の土曜日開催 ・産地交流体験（田植え・生き物調査・稲刈り体験）を日曜日に実施 ・わが家の味噌作り体験（大豆の植え付けから収穫、収穫した大豆でみそづくりまで）は、年間をとおして土日に設定し、家族で参加できるようにしています。	1. 女性がほとんどで運営している委員会などへ、男性参加を呼びかけるつもりはありません。女性が女性だけでいきいきと活動できている場はそのままとして、男性には別の参加の場（助け合いの会、専門委員会、各種企画・学習会等）を用意し、参加をはかっていく。生協のあらゆる場面に男性参加を勧める必要性はないと考えます。そうでなくても、生協経営幹部層は男性が主なのですから。

5	②夏休みの期間に親子参加企画を実施 •産地体験・交流 •「生協の植林地と水辺の体験」など ③男性向け企画の実施 •仮設住宅集会所での「男の料理教室」 •買い物から調理までを体験する「男の料理教室」 •「大人のお魚教室」（旬の魚のさばき方から調理まで）を年間４回開催	２．働く女性が増加している中で、日常的な組合員活動への参加組織が難しくなっている。働いている方でも参加している事実を分析し、組合員活動のこれからをどうするかが課題だ。
6	組合員委員会の企画ではないが、男性の生協参加の場づくりとして ① 子育て支援事業の企画において、 「お父さんと遊ぼうファミリー運動会・ファミリー遠足」など実施（毎月1回・土曜日） 14年度　のべ53回、865人の参加。 ② 産地交流バスツアーへの夫婦での参加（2012年より） 県内・近県の産地メーカーへの見学交流による商品学習に、シニア世代の夫婦の参加がある。（年間のべ1400人中、約40人程度の男性参加） ③ 関係団体主催で「男の料理」 セカンドライフ世代の男性の食の自立をめざして開催。14年度26回、156人の参加。 ④ 関係団体主催で「ハートクッキング」の実施 若い（20～30代）独身男女を対象に食の大切さと出会いの場の提供。 14年度3回、男性37人参加。	まだ委員会活動への参加はほぼ１００％が女性であり、委員会の企画としては、男性を対象とした企画や委員会への参加がない。 委員会やコープの会(自主活動組織）に、リタイア後のアクティブシニア層の男性参加による、多様な活動分野の広がりが求められる。
7	多様な組合員が参加できるよう、組合員広報誌や店頭ポスターなど幅広いお知らせを実施しています。 結果、学習会や産地見学への男性の参加が徐々に増加しています。	地域の組合員が楽しく気軽に参加し、出会いから交流へ広がる「ふれあいサロン」で、健康増進などに関わるプログラムを実施することが必要と感じます。 また、活動においての取り組みとしては土・日の企画を広げていくことが課題であると感じています。
8	• ブロックでの「男の料理教室」「そばうち体験」などの開催で男性が興味を持った参加しやすい企画 • 50歳以上を対象としたコープカレッジの開催（男性にも興味をもつ講座） • 食育の企画、農産物・農業体験を家族で参加してもらう企画 • 環境　森のひろばで、野外活動で男性も参加しやすい企画・ボランティアの募集 • 行政から受託している子育てひろばでの父親参加企画。 • パパの椅子作り(各館でよく企画しています。木工が得意な年配の男性が講師） • 運動会(毎年企画。近くの緑地帯が会場。パパが多く参加） • 乳幼児と中学生のふれあい体験（元気な広場で毎年企画。近隣の中学校に広場利用者が出向き中学生と交流。中学生にとって子育ての大変さや大切さ、父親も子育てに参加することの必要性の気づきがたくさんあります） • ブロック委員への男性の就任 • ひろばへの男性の参加 • 生涯学習講座への男性の参加 • カルチャー講座などでの「男の料理」講座 • 秩父の森づくりへの応援団 • 田んぼのがっこう、畑のがっこうへの家族参加企画 • フェスタやプラザまつりへの家族参加企画 • 放課後食育講座、小学生向け消費者教育プログラムの実施	• 課題：生協のカタログに同封しているため、男性向けの企画の広報を見る機会がない。また、女性の組合員が男性向けの講座を企画しているが、実際のニーズとマッチしていない。 • 性別に関係しない企画や参加の広がりを大切にしていくことで、参加の層の広がりを作りたい。組合員活動を推進する担い手であるブロック委員については、世代や性別に偏りがない多様な構成にしていくことも検討する必要がある。 • 男女共同参画やライフワークバランスについての学習の機会を作っていきたい。

<table>
<tr>
<td>9</td>
<td>•組合員参加の場であるつどいで、男性も参加できる「父子料理教室」「父子手打ちうどん」「父子おやつクッキング」「男の料理教室」などを開催しています。
• ライフプラン講座で「女性の働き方と税金講座」を開催し、働いている人、これから働く人の支援をしています。
• サポーター登録制度では、男性の登録もあり、センターのコミュニティ連絡会議、企画の講師などで活躍しています。</td>
<td>• 男女ともに働き、育児をする時代なため、共働きの家庭に役立つ企画、取り組みを検討していきたい。
• ワーク・ライフ・バランスがテーマでの活動は難しいが、「ライフ」の部分を充実させるための企画取り組みは組合員活動で支援できると考えます。
• 組合員活動は主婦の女性が中心になりがち。平日に働く女性や働き盛りの男性の参加はなかなか難しいのが現状。例えば休日開催で魅力ある内容でなければ難しいと思います。退職後、時間に余裕がある方が参加し始めているため、この世代での取り組み検討ができるかもしれません。</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>①組合員向け講演会
<table>
<tr><td></td><td></td><td>敬称略</td><td>対象</td><td>開催</td><td>参加人数</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2010年度</td><td>今だから聞ける～誰もが通る道～男性介護者</td><td>津止正敏</td><td>組合員</td><td>2010.8.3(火)</td><td>41名</td></tr>
<tr><td>いい夫婦関係づくりのヒントをやさしく学ぼう～あきらめてしまう、その前に～</td><td>津村薫</td><td>組合員</td><td>2011.5.17(火)</td><td>48名</td></tr>
<tr><td>2011年度</td><td>ご近所づきあいどうしてはりますか？」ー「つながりの力」自分力を引き出すー</td><td>金香百合</td><td>組合員</td><td>2012.4.21(土)</td><td>37名</td></tr>
<tr><td>2012年度</td><td>パパとママで笑顔いっぱいの子育てを</td><td>ﾌｧｻﾞｰﾘﾝｸﾞｼﾞｬﾊﾟﾝ・荒巻　仁</td><td>組合員</td><td>2013.3.9(土)</td><td>62名</td></tr>
<tr><td>2013年度</td><td>笑顔の夫婦から笑顔の親子へ！</td><td>ﾌｧｻﾞｰﾘﾝｸﾞｼﾞｬﾊﾟﾝ・徳倉　康之</td><td>組合員</td><td>2014.4.12(土)</td><td>49名</td></tr>
<tr><td>2014年度</td><td>イクメンの匠が伝授する『我が家のコミュニケーション　ビフォー＆アフター』</td><td>ﾌｧｻﾞｰﾘﾝｸﾞｼﾞｬﾊﾟﾝ・桜井一宇</td><td>組合員</td><td>2015.3.14(土)</td><td>50名</td></tr>
</table>
②広報
•「ホットメール（総代、コープ委員など対象の組合員活動部発行の情報誌、1000部）」に、男女共同参画委員会開催報告・行政訪問報告を毎月連載。</td>
<td>①当生協では、男女共同参画委員会の目的を(1)「社会のさまざまな場面で性別に縛られず、対等に参画しまた責任を享受できる男女共同参画社会」を、主体的・自発的に捉えることができるよう、学習会や「気づき」の場の企画、ツールを提供すること。(2) 組合員、職員それぞれの分野における政策の具体化と推進のために、国や地方行政など社会的な動き、ＮＰＯ・他生協などの情報やとりくみを収集し、職員や組合員に知らせていくこと、としています。
②社会情勢や個々のくらしの変化は大きく、男女の意識や社会の意識も変化しています。「イクメン」から始まり、現在は「イクジイ」や「イクボス」は日常的に耳にするようになりました。一方、世界で見ると、毎年「世界経済フォーラム」が発表する「ジェンダーギャップ指数」では、「世界１４２カ国のうち日本は１０４位。前年から一つ順位を上げたものの依然として低水準で、主要７カ国（Ｇ７）中最下位。（2014版）」という水準でした。まだまだ、制度や実態は低い水準にあるということです。
③各市町村では、数年前に比べると、男性も巻き込んださまざまなとりくみがされています。2012年から始めた男女共同参画担当部署の行政訪問も今年で全エリアを回る予定です。情報交換や交流もすすみました。「ホットメール」に訪問記録を掲載することで、コープ委員や総代を中心に、居住する市町村のとりくみの情報提供になっています。
④組合員活動では、性別の区別による問題としてとらえるのではなく、男女がともにくらしにかかわるさまざまなことにとりくむことの大切さや、ちょっとした知恵、アドバイスを実感として感じることができるようなとりくみができればと考えます。対象は、若い世代から高齢者まで幅広いので、対象を絞ったテーマを設定したり、パパやママ、おじいちゃん、おばあちゃんも一緒に考えられるようなテーマを設定したり、多様なとりくみが必要かと考えます。</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>男性のエリアコーディネーターの起用
•「どきどき　男性主役の料理教室」～めざせ！ 料理男子・料理キッズ ～を開催しお父さんと子どもの参加がある。
•多様な組合員が参加できるよう、土日にも企画を開催している。
•他団体と共同で計画した、女性に関心の高いテーマ・子育て・教育・平和・医療などの分野の取り組みを定期的に組合員へご案内している。</td>
<td>夫婦・親子・祖母と孫などのそれぞれの対象が家族で気軽に参加できる体験型の企画を意識的にする。例えば普段できないような農作業体験や料理・子育てテーマの企画・イクメンなど
• 組合員活動の情報提供の際に男女共同参画の視点を忘れないよう心掛ける。

子育てや家事の話題にも積極的にパパを取り込むなど。
• 自主的な活動として裾野を広げるためには、働き方や、日常生活の過ごし方、賢い生活などの分野は、コープが単独で情報提供できることは少なく、行政や他団体を巻き込んだ情報提供や場づくりが課題となる。
• 収穫体験など、家族で共同して取り組める企画の立案・実施。</td>
</tr>
</table>

12	1. 父親の子育て参画推進を大きな目標に掲げ、料理会や学習会などのイベント開催をすべての地区で集中的に取り組んだ。 2. 男女共同参画に関する外部委員を務める組合員理事から、組合員理事の出席する定例会議で情報提供を受けて協議したり、評判のよかった講師を招いて独自に学習会を開催するなどしている。 3. 男性の地域での活動経験者や学識者に総代就任を促している。 4. コープ委員会、コープサークルなどにリタイアした男性を勧誘・定着できるよう、コーディネートスキルを磨いている。 5. 振興財団の助成事業として、DV被害者サポートに取り組むグループを支援。また、地域の生活文化・福祉向上に努めた個人・団体を表彰する「虹の賞」でもこのような活動を奨励してきた。	1. 子育て中の女性に対し、就労支援につながる情報提供ができれば歓迎されると思う。 2. また、単親家庭をめぐる問題が顕在化しているので、地域で支える活動を通して女性と就労の問題などを考えていければ、と思う。 3. セクシャルマイノリティの問題を、多様性を包摂できる地域社会づくりの視点で学習。 しかし、これらのテーマが、現在の活動の担い手にとって切迫した問題ではないため、しっかり地に足の着いた活動に育てるのは時間がかかると思う。
13	・男性の参加を特に意識した企画などは行ってきませんでした。 ・「つどい」は、働いている方の割合、忙しい方が増えていることから土曜日や夜の開催もするようにしています。 ・子育て支援として、乳幼児を持つママ対象の企画を14年度からスタート。	現在、組合員活動において「男女共同参画」という言葉、内容自体が知られていませんし、そのことを取り上げたこともありません。学習すれば必要性があると感じると思いますが、今はそのほかの課題が優先しています。組合員活動では、主に女性がいきいきと、自発的にやりがいを持って活動しています。活動含め生協全体のことをもっと男性にも理解してもらうことは大事だと思いますが、当面女性（主婦層）中心の活動にならざるを得ないと思います。
14	「男性にも簡単にできる夏野菜料理教室」「亭主力の時代」など、男性でも参加しやすい企画を開催しました。 ・土曜日開催など、家族での参加がしやすい企画を行いました。	【できると思われること】 ・行政と連携した広報活動（学習会企画への参加者募集、意識高揚など） 【組合員活動においてとりくむ場合の問題点】 ・推進体制の確立
15	コープ親子スクールで田植えから、稲刈りまでの5回の講座を行っています。 田植え、稲刈りの交流会は家族単位の申し込みを受け付けています。 長崎平和の旅では家族単位の申し込みを受け付けています。 男性向けの料理教室を開催しました。 福祉助け合いの会でグランドゴルフ大会を開催しています。	男性が組合員活動に参加する可能性について考えてみます。 ○現役世代の参加のあり方 ・土、日、祝日の企画が参加の可能性が高い。 ・子どもと一緒に参加できる企画。（工場見学や農業体験、夏休みの工作、親子料理教室など） ○リタイア世代の参加のあり方 ・生協の組合員活動は誰でも参加できることを広報する。 ・夫婦で企画に参加できる。 ・有償のボランティア活動で参加を作れないか(今まで培ってきたキャリアを活用する)
16	(1)「家族参加」を狙って土日に実施する取り組みを全ブロックで企画しています。産地訪問(田植え、稲刈り、みかん狩りなど)、学習会(子育て講演会では日曜日に設定した時に父親の参加も目立った)、親子クッキングなど。 (2) コープクラブ(メンバー固定型活動) やテーマコミュニティ(参加呼びかけ型活動) で男性の料理教室を応援しています。 お父さんの料理クラブ（コープクラブ／月1回活動）、メンズクッククラブ(テーマコミュニティ／長年固定メンバーで活動していたコープクラブが、今年度地域へ参加を広く呼びかけるテーマ・コミュニティの活動にステップアップしました) (3) キッズクラブ(小学生までの親子を対象にしたメール会員の組織。約130家族が登録) の活動で、収穫体験、親子クッキング、食品表示学習会など。（特に「現地集合企画」は父親参加が多数）	残念ながら現在は「男女共同参画」の視点からの取り組みというレベルではなく、結果的に男性の参加につながっているという状況です。その視点で活動するためには、方針で男女共同参画を位置づけること、その前提として職員組織でも男女共同参画が方針として掲げられ、実質的な取り組みが進められていることが必要だと思います。

❷ 各地連における学習会・懇談会で出された意見

1．各地連における学習会・理事懇談会

（1）開催概要

地連名	日付	場所	参加人数	形式
北海道・東北地連	2015/10/29	仙台ガーデンパレス 3 階コンベンションルーム	18 人	学習会（北海道・東北地連男女共同参画学習会の場を借りて開催）
中央地連	2015/11/ 2	コーププラザ	13 人	懇談会
関西地連	2015/12/10	新大阪丸ビル別館 2 階会議室	32 人	学習会（関西地連男女共同参画委員会 公開学習会 分科会の場を借りて開催）
中四国地連	2015/12/ 8	オルガホール 5 階会議室オレンジ	5 人	懇談会
九州地連	2015/12/ 9	TKP ガーデンシティ博多アネックス	5 人	懇談会

（2）形式と参加者について

北海道・東北地連および関西地連では、地連が設置する男女共同参画委員会の公開学習会の場を借りて実施し、ご意見をいただきました。それ以外の地連では、地連運営委員会に委員として出席されている組合員理事に参加を呼びかけ、懇談会として開催し、ご意見をいただきました。

2. 各地連で出された意見のまとめ

北海道・東北地連

今やっていること

- 企画に父親や家族も一緒に参加できるもの（産地見学など）
- 企画するポジションに「公募制」を採用
- リーダー会での託児
- 前理事が子育てNPOを設立し、会員になっているので時々参加している

今後やりたいこと

- 男女ともにであるが、元気なシニアの活躍の場を作りたい。
- 男性のコープ委員を増やす。
- 専門委員会などで男女共同参画の目線で企画したい。
- 土日の活動の中で、若い層の父親にもファミリーで参加してもらい、生協の活動を知ってもらえるようにしていきたい。
- 員外の方にもお知らせを広げれば、生協の取り組みを知ってもらえるのでは。

意見など（午前中の『男女共同参画委員会』で出された意見も含む）

- 生協の組合員活動は、やはり「どう男性を巻き込むか」が重要ではないか。
- 生活の場では実践できるかもしれないが、生協の組合員活動は難しい。
- 「男性限定」や「親子企画」など限定したものは来やすい。
- 元気なシニアの活躍の場をつくることが必要。
- 土日開催も良いが、子どもが大きくなると部活などで来なくなるということもあるのではないか。
- 「なぜ家をほってまで生協の活動に参加するの」という家族の疑問をなくしたい。
- まずは初歩として、男女共同参画の考えを浸透させていく努力をすることが必要では。認識を共有して出していかないと広がっていかない。
- 意識していなくても、気付いたら「男女共同参画でした」ということが多い。
- 担当職員も検討の場に出ることが必要だったのでは。
- 男性の組合員活動の参画、理事の担い手不足に対する危機感、理事の関わり方の調査が必要では。
- 任期制もそうだし、任期終了後の活動の場が必要。
- 若い子育て層の参加を多くすることは、今後重要になってくるのでは？
- 活動推進者の意識改革はぜひお願いしたい。
- 「担ってもらいたい人」をどう活動の担い手やリーダーにしていくかが重要。
- 空いている時間のボランティアや掛け持ちでは、推進力のあるリーダーを育てるのは難しいと思う。

中央地連

今やっていること

- 私の所属生協では、小学校の児童に向けた食育など、これまでの「組合員を集める」というやり方から視点を変えて「出向く」／地域社会に入っていくというやり方が始まっている。地域に対して提案していくことが生協らしいのではないか。
- 「くらしの相談窓口」を設けている。

今後やりたいこと

- 理事にとっても家族がそろう土日は貴重だが、働く組合員が増加する中、組合員活動の裾野を広げるのであれば土日の組合員活動も必要。くらしを大切にしながら土日の活用をどうするか、ということも考えていきたい。
- 職員組織でも「家族参観」が広がっていると聞く。組合員理事も家族に「活動を参観してもらう」取り組みができないか。
- 参加者限定企画は参加しやすい。男性だけの料理教室や家事（洗濯の仕方）教室、リタイア組だけの企画など。このような活動から、男性の意識改革を促しては。
- 生協活動ではもっと「お互いを認め合うことが必要」だと伝えることが必要。
- 組合員活動は専業主婦中心、機関運営は男性中心となっているが、「もっとさまざまな人たちに目を向けないと」という意識づけや学習が必要だと思う。

意見など

- 組合員理事なども、生協で学んだことを地域に還元する必要があるのではないか。
- 夫からは、「金にならないことをなぜやるのか」といわれる。組合員活動がもっと社会の中で認知されていけば良いのではないか。そのためには可視化が必要。
- 子育て層の男性参加は増加したが、介護を抱える人たちは今後増える。生協の活動がやすらぎの時間となれば良い。
- 生協は私にとって「社会とつながる場」だった。リタイア後の人にとっても同じものになりえるのではないか。
- 生協よりも、地域社会の方が男女共同参画の視点を持って活動を進めていることも多いのではないか。生協がそこに学ばせていただく方が良いのではないか。
- 生協から地域に送り出すの視点が必要では。
- 生協としては、家事能力や生協活動における必要な能力・経験を「キャリア」と捉えてはどうか。
- 「アンペイドワーク」に対する理解が足らないなと感じている。
- まずは家庭の中の意識改革が必要ではないか。
- 男女共同参画～といいながら、なぜ今回も女性理事ばかりを集めているのか。
- DVの問題は、近年女性が加害者側になっている例も増加している。

関西地連

今やっていること

- 婚活サポート
- 「たすけあいの会」や「ささえあいサポーター」に男性、学生～シニアが参加
- 男の料理教室（男子高校生が参加）
- 土日開催
- 他団体に協力していただきパパと子どもの料理教室
- 男性介護者の語り合いの会
- コープカレッジ

今後やりたいこと

- リタイアされた方の生きがいの場、子育てパパの交流の場（誰でも居場所の提供）
- 夜の総代会や学習会
- 気軽に相談できる窓口
- まず私たちの意識を変える（家族のコミュニケーション大事）
- 参加者を決めつけない（ダイバーシティ）
- いろんな人を対象にした企画
- 退職した元気な男性の地域参加の場を広げる
- 他団体との交流
- ファミリー参加から、お父さんにも生協の活動をいってもらう
- （これまでの男性は～女性は～という）考え方をちょっとずつ変える
- 女性役員の育成、男性組合員づくりのための環境整備
- 多様な人たち（性別、年齢、状況）の参加に向けた取り組み

意見など

- 組合員の多様化とあるが、実感が湧かない。
- 親子企画にファミリーで参加する若い世代が増えてきた。
- お父さん参加してもらおうと土日開催にしても参加が少ない。
- 「男女共同参画」は言葉が固い。
- 男女共同参画を意識して（スポットをあてて）の行事が少ない。
- 「男女共同参画」ということを意識したことはなかったが、洗い出しをしたら、自然にやっていたのだと思った。
- 最初「男女参画の視点からみた組合員活動のありたい姿」をどうとらえていいのか分かりませんでしたが、多様化という視点でみたら、考えやすくなった。
- 組合員活動に関してはやはり女性より男性参加が少ないため、そちらにばかり目線がいってしまったが、どの場面でもとにかくいろんな年代層の方に参加してもらうことの大切さを感じた。

中四国地連

今やっていること

- 「女性にいかに力をつけてもらえるか?」を問題意識として、女性が中心となり地域で活動する団体を表彰する「女性いきいき大賞」を開催。受賞することで、自ら発信し始めた女性や団体もある。企画の立ち上げやお金の工面などにアクティブになったことに寄与できたと考えている。
- 自治体の防災・避難マニュアル作成に関わっている。検討チームは男性・女性・障がいをお持ちの方･性的少数者の方も。「男女共同参画」の枠を越えており、それも必要なのかなと思っている。
- 婚活の取り組みをされている組合員さんもいる。
- 子どもやメンズクッキング教室。
- 孫に関係する企画を行うと、高齢者夫婦が集まる。
- 健康企画では男性の参加も見られる。

今後やりたいこと

- 徐々に、社会の流れとして「男女共同参画社会」に移行しているのではないか。特に、リタイア後の高齢者層と若年層。その中間層は「男は外、女は内」の意識になっていると思う。無理にこじ開けて学習、と言うよりは、意識付けをする必要があるのではないか。そんな取り組みができないか。
- 男性と女性の生理学的・理学的な違いの学習をしてみてはどうか。医療福祉生協と協力してできないか。

意見など

- 「男女共同参画」が聞きなれない。生協の活動を行うようになって初めて聞いた。
- 生協の活動はいろいろな活動が「男女共同参画に資する」ものだと言えそう。
- 男女共同参画の切り口はよくわからない。
- 「学んだ後に活躍する場」を提案することも大切ではないか。
- 「男女共同参画」といっているうちは変わらないのでは。
- トップの意識が変わることが大切。世間に先駆け、生協がリーダーシップをとってほしい。「女性が」とあるのが、まだまだ男性目線なのではないかと感じた。
- 父子家庭や女性から男性への DV もあるので、「女性に対する暴力」といったように分けないほうが良いのではないか。
- 子ども関係の企画は若い夫婦で訪れる例が多い。
- 男女共同参画推進のために行っているわけではないが、結果として男性の参加につながっている企画もあり（健康企画など）一つ一つの積み重ねが必要だと思う。
- 組合員活動分野はむしろ女性の意識改革が必要。
- 男性が単独で組合員活動に参加・参画することは難しいのでは。
- 「女性の」とうたっているが、そこがひっかかる。

九州地連

今やっていること

- 行政が作成したDVに関するポスターを掲示したり、女子トイレに案内カードを置いたりといった取り組みを行っている。
- 県の該当部署から講師派遣制度を利用し、人権学習としてハラスメント全般と児童虐待、ドメスティックバイオレンスについての学習会を開催。

今後やりたいこと

- 地域では（男女共同参画に関し）さまざまな取り組みが行われている。連携が必要。
- 意識付けは大切というのはそのとおりだと思うが、どうすれば良いか。学習では大変だと思う。ちょこちょこと、日常生活の中で…が大切なのではないか。
- 男性が自然と入ってくるような生協になりたい。生協の取り組みを知ってもらうことも必要。

意見など

- 組合員活動分野においては、すでにさまざまなスキルをお持ちの方を組合員理事／担い手／リーダーとして活動していただくことも必要（「育成」だけでなく「確保」の視点も必要）。とはいえ、限られたパイを奪い合うということではない。
- 男女共同参画という言葉自体が、「男女は不平等なものである」という意識から出ている言葉だと思う。
- 「参画」になると、一気に男性が入るハードルが高くなる。
- 無理に「総代の男性を増やそう」ということにする必要はない。
- 若い人は夫婦で参加しているが、私たち世代はそのような形で参加してきてない。
- 農業体験や工場見学は、高齢の方がご夫婦で参加しているように思える。
- 無理やり引っ張り出すのは違うのではないか。私の連れ合いは仕事とは別に地域活動を継続して行っており、皆を生協の組合員活動に引っ張りだすのは難しい。
- 生協で活動することは、地域活動に主体的に参画することと同義だと思う。これは生協の強みではないか。
- 地域での取り組みは地域差もありそう。
- 第４次課題にある「経済活動～」のくだりは、今の時代にフィットしない。
- そもそも、「男女共同参画」という言い方が好きではない。
- そもそも、男女共同参画の切り口で組合員活動について考えたことがない。
- 生協で活動されてきた方は地域でもリーダーシップを担っていると感じる。仕組みづくりや運営方法など上手な方が多い。
- 多様な参画を求める場合、これまであまり参加されてこなかった方々との関係性づくり、コミュニケーションを図ることも必要になる。支援する側（すでに組合員活動に参加している人たち）は、その視点が必要。

3. 2015 年度　全国組合員活動委員会委員名簿

（敬称略・組織名称、肩書は当時）

佐藤　清治	コープさっぽろ　組合員活動部長
川村　公美	いわて生協　組合員活動チーム　チームリーダー
小澤　義春	みやぎ生協　生活文化部兼くらしの安心サポート部部長
星野　綾子	コープみらい　理事
白川　恵子	パルシステム連合会　副理事長、パルシステム山梨　理事長
安藤　弥生	ユーコープ　常務執行役員　参加と連携推進本部長
大坪　光樹	コープぎふ　常勤理事
久島　雅夫	福井県民生協　組織ネットワーク支援部統括部長
鯰江　賢光	京都生協　常務理事
野村　泰史	大阪いずみ市民生協　組合員活動部部長
中川　寿子	コープこうべ　執行役員
上甲　啓一	おかやまコープ　執行役員　組織本部長
重津　光彦	生協ひろしま　総合企画部統括部長
髙山　昭彦	エフコープ　常勤理事
中山　仁志	コープかごしま 組織運営本部機関運営・組合員活動課長
畑　　忠男	京都生協　理事長
浦郷　由季	ユーコープ　理事

4. 組合員活動分野の検討経緯

2015年7月9日　<第1回全国組合員活動委員会>

- 生協の男女共同参画（組合員活動分野）の取り組みの振り返りと今後のあり方に関する検討の進め方の提案
- アンケート調査ご協力のお願い

2015年10月9日　<第2回全国組合員活動委員会>

- 第4次中期的行動課題（組合員組織分野）のアンケート結果と振り返り（案）の報告・提案
- 振り返り（案）と今後の方向性（骨子案）について意見交換

2015年10月後半～12月

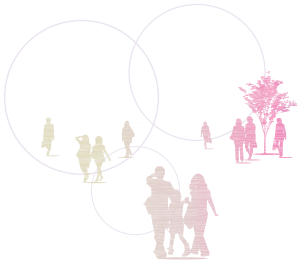
- 各地連において組合員理事懇談会などを開催し、振り返り（案）と今後の方向性（骨子案）について意見集約

2016年1月20日　<第3回全国組合員活動委員会>

- 「男女共同参画促進に関わる第4次中期的行動課題（組合員活動分野）振り返りと今後の方向性（案）」の提案、論議と確認

男女共同参画促進に関する今後の方向性と課題
2016年6月発行

日本生活協同組合連合会　政策企画部
〒150-8913　東京都渋谷区渋谷3－29－8
TEL：03－5778－8119　FAX：03－5778－8104



男女共同参画促進に関する
今後の方向性と課題