

発行日：2020年9月15日

★2020年度「産別交流会」開催★

みなさんこんにちは、連合鳥取女性委員会委員長の澤田です。

新型コロナ拡大防止のため、3月8日の「国際女性デー」学習会が中止となり、聞くことのできなかつた連合本部 鈴木るり 局長の講演を、半年ぶりにリモートで実施することができました。女性活躍推進のためにも、ハラスメントのない職場で安心して働き続けられるように、「女性の声」を発信していきましょう。



9月5日（土）、倉吉交流プラザにて連合鳥取女性委員会『産別交流会』を開催しました。

まず初めに、「ジェンダーギャップと連合の取り組み」と題し、連合ジェンダー平等・多様性推進局長 鈴木るり さんの講演がありました。コロナの影響によりリモートにて行われましたが、大きな通信障害もなく順調に進みました。内容としては、日本はジェンダーギャップ指数（各国内の男女間格差を数値化しランク付けしたもの）が世界153か国中121位（分野別：経済115位、教育91位、政治144位、健康40位）であり、G7の中では最低であることや、男女平等の推進をめざし、連合が取り組んでいることが紹介されました。



また、組織が女性執行委員を選出したことによる変化が紹介され、女性組合員の相談や活動への参加が増えたり、ハラスメント対策等の課題が前進したりと、プラスになったことが多く意見として挙がっていたことに興味を持ちました。女性もどんどん活動に参加していくべきだなと感じました。

その後、「免疫力アップ！アロマセラピーで体と心の健康作り」ということで、講師の細田和美さん（生活の木ハーブギャラリー米子店）に、アロマセラピーの基礎知識を教わった後、アロマオイルを使ったルームスプレーづくりを体験しました。オイルの調合具合によって香りが変わるので、皆さん楽しそうに自分なりのスプレーを作っておられました。マスクスプレーとしても使えます。

講義はアロマセラピーを知るうえでとてもためになり、アロマオイル体験では自分だけの香りができることがとても楽しく、参加者の皆さんもとても楽しそうでした。（小田川幹事）



連合鳥取女性委員会では、会の向上ため行事ごとに参加者アンケートをお願いしています。

今回いただいた意見・感想は、「コロナ禍のなかで、不安もあったがリモートで顔の見える講演が聞けてよかった」「男女平等の取り組み、ジェンダーギャップ指数の日本の低さ、女性が働きにくい社会の現状と、連合の取り組みなど知る事ができた」など、また、要望としては、「産別に分かれて話したかった」などがありました。アロマオイル体験では、「癒された」「自分オリジナルオイルが作れて楽しかった」などがあり、今後の女性委員会の企画・運営の参考にさせていただきます。

（中山事務局長）



講演内容への質問もいただきありがとうございます。
裏面に講師からのコメントを掲載していますのでご覧ください。

★ご意見などは連合鳥取まで
[TEL: 0857-26-6605](tel:0857-26-6605)
Mail: tottori@tottori.jtuc-rengo.jp

リモートによる講演と会議時間短縮のため、参加者には講演への意見や質疑を「アンケート」用紙に記載いただきました。質問について講師から回答がありましたので、ご覧ください。

連合鳥取女性委員会「産別交流会」アンケートへの回答

<教育のジェンダーギャップ指数について>

ジェンダーギャップについて、日本の教育は高水準と信じていたので、教育分野が低位の理由は…と考えたのですが、高等教育部分なのでしょうか？

ご指摘の通り、高等教育での男女差が影響しています。大学進学率は女子 50.7%、男子 56.6%。学部卒業後の大学院進学率は女子 5.5%、男子 14.3%。（ともに 2019 年度）

複数の医科大学で、女性受験生の点数をめぐる操作が行われていたニュースは記憶に新しいかと思います。

学術分野の女性研究者の数も少なく、なかでも理学 15.0%、工学 6.5%と大変低い割合になっています。STEM（科学・技術・工学・数学）と言われる理工系に進む女子学生を増やすための取り組みが行われています（中高生の頃からの進路指導、教師、保護者の意識改革など）。



<ポジティブ・アクションについて>

女性ばかり優遇するのは不平等では？という世論もあったりするが…。

資料に掲載しなかったので、補足します。

社会的・構造的な差別で不利益を被っている者（ここでは女性）に対して、実質的な機会均等を実現することを目的に講じる暫定的な措置を言い、次のような種類があります。

- ①クオータ制 女性に一定の人数や比率を割り当てる手法
- ②プラスファクター方式 男女の候補者が同点であり、その地位の女性比率が 4 割以下など低い場合に、女性を優先的に採用すること。
- ③ゴール・アンド・タイム方式 指導的地位につく女性の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間を定めて、その実現を目指すこと。「2020 年までに指導的地位につく女性割合を 30%にする」がその例です。
- ④基盤整理 研修の機会の充実やワーク・ライフ・バランスの取り組みなど、女性参画拡大を図るために基盤整備をすること。

<連合第 4 次男女平等参画推進計画の 3 つの数値目標>

第 4 次男女平等参画推進計画 3 つの目標を実現するために推進局が提案した具体策はありますか？

3 つの目標は各 2 年間という期間を設定していますが、この 3 つは平行して進めていくのがベターではないでしょうか？

4 次計画策定にあたって、3 つの数値目標を設定しましたが、これらは計画実施当初から取り組んできました。2 年ごとにばらばらに取り組んだわけではありません。「2015 年までに運動方針明記 100%」「2017 年までに女性役員選出組織 100%」「2020 年までに役員 30%」は、まさにタイム・アンド・ゴール方式にあたります。

目標達成に向けて、各種集会や学習会、男女平等月間での取り組み、トップリーダー訪問など行いました。また、モデル組織を選定して当該組織の取り組み支援を行いました。男女平等参画推進 PT での取り組み状況のモニタリングのほか、毎年「男女平等参画調査」を行って構成組織と地方連合会の現状を確認しながら、取り組みを進めました。

以上