

広教組第三次女性参画推進行動計画の総括（案）

広教組女性参画推進委員会

I. 経過

憲法で男女平等を謳っている日本は、1985年に「女性差別撤廃条約」を批准した後、「男女雇用機会均等法（1986年）」、「男女共同参画社会基本法（1999年）」、「女性活躍推進法（2015年）」等、男女が対等で、利益や責任を平等に分かち合える社会の実現をめざして様々な法律を制定してきた。

しかし、日本のジェンダーギャップ指数（GGI）は148か国中118位（2025年度）であり、依然として女性参画は進んでいない。

広教組は1997年、「広教組女性参画推進行動計画」を策定し、2000年度までに女性参画率30%以上をめざすことを、2007年には「第二次女性参画推進行動計画」を策定し、2015年度までに女性参画率50%以上をめざすことを、2016年には「第三次女性参画推進行動計画」を策定し、継続して2025年度までに女性参画率50%以上をめざすことを、それぞれ確認し、とりくんできた。

II. 具体的なとりくみの総括

1. 組織拡大・強化をはかる。

組織拡大・強化をはかるため、本部方針に基づき全分会長会議や分会会議の定例化にとりくんできた。2016年～2015年を通じ、分会長会議への出席状況は35%前後、分会会議の開催状況は50%前後でそれぞれ推移し、大きな変化は見られなかった。

組織人員の減少により、運動を共有したり分担したりすることができにくく、一部の組合員・役員に運動が集中する傾向が年々顕著になった。このような実態が女性の役員への参画を阻む要因の1つになっていると思われることから、今後も広教組全体の課題としてとりくんでいく必要がある。

2. 女性参画やジェンダー平等に関する学習をすすめる。

- (1) 学校教育の場において、合理性のない性別による区別をしないとりくみをすすめる。
- (2) 女性参画やジェンダー平等をテーマとした学習会を年間1回以上開催する。
- (3) 青年層への学習を強化する。
- (4) 教育時報等を活用し、広報活動に努める。

広教組女性参画学習会等を通して、性別に関わらず、すべての組合員を対象にした学習の場を持ち、組合活動における女性参画の意義について確認することができた。今後も広教組全体の課題として学習を重ねることが必要である。

3. 本部・支区執行体制および意思決定機関等への女性参画を進める。

- (1) 専従役員における女性の複数配置をめざしてとりくむ。
- (2) 支区四役への女性参画率50%以上をめざしてとりくむ。
- (3) 大会代議員・中央委員の女性参画率50%以上をめざしてとりくむ。
- (4) 議長、議事運営委員等にクォータ制を導入する。
- (5) 大会・中央委員会等で女性参画率を報告する。

大会代議員

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 38.7% | 46.6% | 52.9% | 47.7% | 41.2% | 45.8% | 57.1% | 60.0% | 52.0% | 56.3% |

中央委員 ※年間の中央委員会の平均

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 44.2% | 45.6% | 46.5% | 41.1% | 58.6% | 62.1% | 58.6% | 44.0% | 52.0% | 51.9% |

分会長

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 51.6% | 48.1% | 54.5% | 60.2% | 54.2% | 57.6% | 51.3% | 58.3% | 53.9% | 52.6% |

支区役員（四役）

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 25.6% | 22.6% | 23.2% | 22.8% | 25.7% | 33.3% | 32.8% | 36.5% | 36.2% | 32.7% |

専従執行委員

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 14.3% | 28.6% | 33.3% | 33.3% | 33.3% | 25.0% | 25.0% | 25.0% | 33.3% | 33.3% |
| 1/7 | 2/7 | 2/6 | 2/6 | 2/6 | 1/4 | 1/4 | 1/4 | 1/3 | 1/3 |

非専従執行委員

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| — | — | — | — | — | 0% | 0% | 0% | 20.0% | 20.0% |
| | | | | | 0/4 | 0/4 | 0/4 | 1/5 | 1/5 |

広教組の大会や中央委員会では毎回女性参画率を報告し、点検も行ってきた。この間のとりくみにより女性参画を意識した大会代議員や中央委員の選出がされ、後期では大会代議員や中央委員の女性参画率50%以上が概ね達成できた。また、議長の役割については、クォータ制を導入して半数を女性とすることを徹底してきており、概ね達成できた。支区定期大会等における女性参画については、女性参画推進委員会としてとりくみ提起ができておらず、意識づけができなかった。

家事や育児において依然として女性の負担が大きいこと等が、役員から女性を遠ざけている要因となっている。分会長における女性参画率は、広教組組合員における女性の割合にほぼ比例し、概ね50%以上を達成できたが、支区役員（四役）の女性参画率は30%強にとどまった。ただ、2007年の参画率が20%強であった状況から考えれば、女性参画を意識した選出のとりくみによる成果は徐々に出てきたといえる。意思決定機関（広教組定期大会等）への参画とともに、市町教委交渉への参画という面からも支区役員、とりわけ四役への位置づけは重要である。

本部執行体制の見直しにより、専従執行委員を7人（2016・2017）→6人（2018～2020）→4人（2021～2023）→3人（2024～）と段階的に減らしたのに合わせ、2021年度から4人の非専従執行委員を置き、4人（2021～2023）→5人（2024～）と増やした。専従執行委員については、女性枠を設定して複数配置にとりくんできたが、2021年度以降は1人の状況が続いた。また、非専従執行委員については、2023年度までは0人であったが、2024年度からは1人となった。

4. 仕事と生活の両立をはかる。

- (1) 両立支援制度の新設・改善にとりくむ。
- (2) 業務改善と時間外勤務の縮減にとりくむ。

社会に根強く残る固定的性別役割分担意識によって、介護や育児の負担が女性に重く偏り、権利を行使できない状況、仕事と生活の両立が難しい状況が続いている。

毎年の県当局との確定交渉において、両立支援制度の拡充や改善を要求し、「先読み加配（産・育休代替教職員確保支援加配）」、「家族看護等休暇の要件拡大」等、様々な権利を勝ち取ることができた。しかし、制度や獲得した権利の周知が十分でないため行使できていない実態があった。広教組全体のとりくみとして、権利学習会等を行う必要がある。

業務改善と時間外勤務の縮減については、期間中に実効ある具体策の実現に至らず、最重要課題として継続してとりくむ必要がある。

5. 女性のエンパワーメントを高める。

- (1) 確定交渉等への女性参画を推進する。
- (2) 中央行動や全国集会等への女性参画を働きかける。

女性部を中心に、女性のエンパワーメントを高める学習を行ってきた。「母と女性教職員の会」等を自分たちの手で作りあげていく活動は、自身のパワーを実感できるとりくみであった。

広教組における権利獲得の歴史は、女性の労働条件改善のあゆみに直結しており、それを学ぶことで女性が声を出していく必要性を確信することができる。

確定交渉等への女性参画率については、県当局との交渉では概ね 40%弱であり、専門部を除き、支区からの参加者だけで見れば、30%弱となった。

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 34.3% | 36.2% | 39.7% | 38.5% | 30.0% | 40.4% | 51.8% | 38.0% | 34.0% | 41.7% |

確定交渉等への女性参画率は、支区役員（四役）の女性参画と関係が深いため、セットでのとりくみが必要である。

中央行動や全国集会等への参加については、参加者の確保が容易ではなく、要請数が複数の場合でも、1人は女性の参加になるように意識したとりくみができなかった。

6. 女性参画のための環境整備を行う。

- (1) 会議等の開始・終了時刻を明示して厳守する。
- (2) 学習会等における託児室の設置に努める。

女性参画のための環境整備として、案内等に開催時刻・終了時刻を明記し、それを確実に守るよう呼びかけを行った。かなり定着してきており、「参加しやすくなった」との声も聞かれた。

託児室は「母と女性教職員の会（新型コロナウイルス禍以降設置していない）」、「県教研」、「女性参画学習会」において設置することを周知した。当初は「育児をする女性が参加しやすくする」ことが設置目的として位置づけられたが、育児は女性だけの役割でなく男女両性で行うものという考えに立って、子育て中のすべての組合員のために設置しているという認識を持つことが必要である。

また、託児室を設置していない学習会等でも、子どもづれの参加を歓迎するメッセージを入れた案内チラシを作成・配布する等、気軽に子どもをつれて参加できる雰囲気づくりにとりくんだ。

7. 女性参画推進委員会を開催する。

年間3回以上開催し、現状分析を行うとともに、執行委員会に対して提言を行う。

広教組運動全体を女性参画の視点で点検し、広教組執行委員会への提言・チェック・分析・総括等を行う専門機関として活動した。

委員会は、各地区から2人ずつ選出される推進委員（2021年度より1人は男性を選出することを規定）で構成し、年間3回開催した。その中で、広教組における女性参画状況を確認し、課題に対してとりくみの提起を行った。

Ⅲ. まとめ

社会的にも、男性も育児に参加することが「当たり前」という認識が広がる中で、男性の育児休暇取得率が向上してきてはいるが、育児の負担が女性に偏っている状況は根本的には変わっていない。

広教組では、厳しい組織実態の中でも、推進行動計画の策定とその具体化のとりくみにより、女性参画が意識され、少しずつ前進している。男女同一賃金、育休代替確保、宿日直廃止など、女性の権利獲得は広教組運動の大きな原動力となってきた。広教組組合員の半数以上は女性であり、組合運動への女性参画推進は、多様性の確保だけでなく、持続可能な組合運動、ひいては運動のさらなる広がりや前進にもつながる。

仕事と生活の調和はすべての教職員にとって共通の課題であり、男女がともに家事・育児・介護に携わりながら組合運動をつくっていくことは、組織の拡大・強化にとって重要である。広教組の女性役員比率は、支区役員（四役）が25.6%（2016）→32.7%（2025）に、専従執行委員が14.3%（2016）→33.3%（2025）にそれぞれ上昇したことは成果だが、女性組合員比率63.9%（2025）との差が大きいことは課題である。

これらの課題を解決していくためには、社会に根強くある固定的性別役割分担意識の解消のとりくみを進めていきつつ、長時間労働を前提とする働き方をはじめ、会議等の持ち方など組合活動のあり方を見直す必要がある。

また、広島県の学校現場における「性別で分けない名簿」の使用率は、全国的に使用拡大している流れと逆行し、2004年以降は減少する状況が続いていた。しかし、教育委員会や所属長への要請、議員との連携等のとりくみによって、「性別で分けない名簿」を使用する市町が再び増えてきている。学校はすべての子どもにとって安心して存在できる場所になることが大切である。そのための第一歩が「性別で分けない名簿」である。

名簿だけでなく、生活の中に多くある男女別となっている事柄が、「隠れたカリキュラム」として無意識に性別役割分担意識や差別意識を子どもに刷り込むことにつながっている。すべての人が性別に関係なく個人として尊重され、その人らしさを発揮できる、だれもが生きやすい社会の実現のためには、まず私たちが自分や自分の身の周りにあるジェンダーバイアスに気づき、解消していくための学びと行動を継続して積み重ねなければならない。

広教組は第四次推進行動計画を策定し、本部・支区・分会・組合員それぞれの段階での具体的な行動を提起し、今後も引き続き女性参画にとりくんでいく必要がある。