

2022年安心づくり  
キャンペーン

6月1日から  
6月30日まで



## スキルアップ研修会の開催について！

通建連合は、役員育成の観点からスキルアップ研修会を2022年1月～5月にかけて開催をし、延べ481名の参加のもと実施してきました。

第3回役員研修会は、情報労連から「ダイバーシティ推進」についてレクチャーを受けるとともに、通建連合のダイバーシティ推進に関する計画の検証について女性役員を中心にディスカッションを行っていました。また、第4回のスキルアップ研修は、模擬団交の演習と組織拡大に向けた知見を広げるために開催し、各々集合形式にて研修会を実施してきた。なお、第1回と第2回についてはネクスト34号にて開催状況の報告していることから、今回は第3回および第4回の開催状況等について報を告する。

### 研修会の研修内容

第3回（4月15～16日）

- ・情報労連「ダイバーシティ推進について」
- ・ダイバーシティ推進のディスカッション
- ・プレゼンテーション研修

第4回（5月20～21日）

- ・賃金制度の基礎知識と模擬団交
- ・組織拡大の取り組み



<第3回スキルアップ研修会>

<第4回スキルアップ研修会>



## 第3回スキルアップ研修会の開催状況

第3回スキルアップ研修会では、書記長会議で議論してきた「ダイバーシティ推進計画」を提起し、その内容をもとに「女性役員の選出および定着」「職場において進めるべき環境整備等の内容」についてディスカッションをし、チーム毎に発表を行ってきた。以下に発表された内容の概要について報告をする。

### <女性役員の選出および定着>

課題等について
会社の制度見直しおよびライフバントに応じて組合の柔軟な対応の必要性
組合役員の活動が不明瞭、理解されていない
そもそも女性社員の比率が少ない
女性役員が求められているかの認識がない
組織規模が小さいと難しい
女性従業員が自分を過小評価する傾向にある
男性に比べて家事や育児と仕事以外に使う時間が多い

提案等について
参加機会の創設（イベントにて関係性の構築）参加のきっかけを作る
あえて定着化を行わず多くの組合員に役員経験の機会を与える
組合活動の見える化（情報発信＜SNS、ブログ、機関紙での活動紹介＞）
役員のメリットやインセンティブの検討（役員手当の開示・・・要検討）
会議の開催時間に対する工夫（コアタイム）やライフスタイルに合わせた役員活動
ロールモデルを示して積極的にあの女性の採用と女性活躍推進をして行く
入社後の半年から1年を目安にした組合説明会の実施によるフォローアップ
オルグやランチミーティングとでの女性組合員との関係性構築
職場に理解してもらえるようにポジティブアクションを説明し、女性役員選出の必要性をわかってもらう
女性役員同士の意見交換の場（ネットワーク）

### <職場において進めるべき環境整備等の内容>

課題等について
現場のトイレとかですかね。まあ基本は男性専用が多いとか。まあ男女兼用が多い
女性にあるサイズのヘルメットがない
女性用の作業着がない（雨に濡れると透ける。サイズがない）
生理休暇の申請に抵抗がある。
子供の看護に対して、男女に関係なく対応できる職場環境
女性の時間制約に対する解決
人事異動等における平等性の担保
賃金格差（制度上に格差はないが実態として格差がある）

提案等について
積立年休制度の使用用途の緩和
時短勤務の拡大と柔軟な対応
オフィシャルでの休憩時間
オルグに参加した人へのインセンティブ（手当等）
作業着やヘルメットの改善
生理休暇の名称変更（ライフサポート休暇）
新入社員や若手社員を集めた意見交換の場の創設
仕事と育児の両立に向けた環境づくり（職場における保育所の設置）
男女とかの関係でなく身体に障害を抱えた方への環境整備
病気や治療が病気の治療や不妊治療のための休暇を作る



## 第4回スキルアップ研修会の開催状況

第4回スキルアップ研修会は、1日目に賃金に関するレクチャーと賃金改善をテーマにした模擬団体交渉を行い、2日目は組織拡大に関する講演を開催し、知見を深めてきた。

### <模擬団交について>

模擬団交では、参加者に会社側と組合側に分かれ、賃金要求の確立から締結まで3回の交渉を行い締結に向けた演習を実施してきた。



<模擬団交の様子>

### <会社側の作戦会議の様様>



<組合側の作戦会議の様様>

### <模擬団交の進め方イメージ>



### <組織拡大の取り組みについて>

講師に江口実氏を迎え、組織拡大の取り組みについて、①日本が直面する4つの経営課題、ポストコロナ、②建設産業の健全化、③建設産業の健全化、④日本の労働運動の歴史と組織防衛をテーマに講演を頂いた。

講演後には参加者から、①過半数に至っていない労働組合における組織拡大について、②中途加入者の取り組みにおけるポイント、③ユニオンシップについて一等の質問があり丁寧な回答を頂き無事にセッションを終了してきた。



### 講師プロフィール

名前：江口 実  
役職：連合神奈川、  
自動車総連：組織拡大アドバイザー

#### 【主な経歴】

- 1957年7月4日生（出身：長崎県 対馬）横浜在住
- 1978年 国立佐世保高専 卒業
- 1985年～91年 組合専従 現在、組合専従36年
- 1992年～97年 労組 執行委員長  
(日産系部品メーカー：池田物産)
- 2008年 日産労連 組織政治局 局長
- 2010年 日産労連 副会長（三役）  
組織拡大・組織防衛 担当三役
- 2013年 連合本部へ派遣  
(自動車総連 特別中央執行委員)
- 1000万連合 組織化専任チーム 局長
- 2020年 連合 中央アドバイザー

# 通建連合「政治学習会」の開催について ～政治参画の意識向上に向けて～

通建連合は、組合役員および組合員の政治参画の意識醸成を図る観点から、5月25日と5月30日にWeb形式で政治学習会を開催し、320名近い参加者となり、政治参画への意識向上につながったと認識する。

なお、政治学習会では「今後の情報通信産業の動向等について」および「国会論議における生活に関する法改正の動向等について」をテーマに「石橋みちひろ」参議院議員を講師に招き、講演を頂いた。

## <サポートカードについて>

情報労連、「石橋みちひろ」の名前の浸透に向けサポートカードを作成したことから通建連合においても各職場に配布し、名前の浸透に向けてのこととする。



## 石橋議員のプロフィール

1965年7月1日、島根県安来市生まれ。

### <学歴>

1988年 中央大学 法学部法律学科卒業。  
1991年 米国・アラバマ大学大学院修了(政治学修士号取得)

### <職歴>

1992年 全電通 中央本部入職(国際部職員)。  
1994年 国際自由労連・アジア太平洋地域事務所 (ICFTU-APRO、在シンガポール)へ出向。情報局長、青年部長  
1998年 全電通中央本部国際担当部長。CI日本加盟組織協議会事務局長  
2001年 国際労働機関(ILO)国際研修センター(ITC) 労働者教育プログラム アジア太平洋地域担当官  
2006年 ILO東南アジア太平洋諸島地域担当サブ地域事務所 労働者活動担当上級専門官(在フィリピン・マニラ)  
2009年 NTT労組 特別中央執行委員/情報労連中央本部 特別執行委員  
2010年 民主党参議院比例第63総支部 総支部長。  
2010年 第22回参議院議員選挙において初当選(比例区)。  
2016年 第24回参議院議員選挙で再選 現在に至る。

### <役職等>

党役職 : 幹事長代理、島根県連代表代行  
所属委員会: 経済産業委員会(委員長)、行政監視委員会  
議員連盟 : 難民問題議員懇談会(会長)、日本プログレッシブ議員連盟(幹事長)、ILO活動推進議員連盟(事務局長)、国際連帯税議連(事務局長)、教育における情報通信利活用促進議連(事務局長)、非正規雇用対策議連(事務局長)、沖縄等米軍基地問題議員懇談会(事務局長)、ミャンマー民主化支援議連(事務局長)、ミャンマー民主化支援議連(事務局長)、日本語教育推進議連(事務局次長)、過労死防止対策議連(事務局次長)、インクルーシブ雇用促進議連(事務局次長)、等



## 《参議院議員選挙の投票方法について》

参院選では「選挙区選挙」と「比例代表選挙」が行われますので、有権者1人につき2回投票します。選挙区選挙は「選挙区の候補者名」を書いて投票し、比例代表選挙では「政党名」または「比例代表の候補者名」のいずれかを書いて投票します。

「石橋みちひろ」参議院議員が立候補予定である比例代表選挙は、まず政党の得票総数(政党名+名簿掲載の個人名)に基づいて各政党の当選人数が決まります。そして、特定枠、個人名による得票数の多い候補者から順に当選人が決まっていきます。

## 選挙区選挙



## 比例代表選挙

