

Always 「K2P2エッセイ」～クミジョとクミダンのるつぽ～

【第1回】 連載のはじめに

本田 一成 ●武庫川女子大学教授 K2P2 共同代表

「クミジョ・クミダン問題」*の研究を始めて約5年が経った。アンケート調査、インタビュー、講演、意見交換会などを重ねてきて、まだ腑に落ちないことばかりだが、分かったことも多い。きっかけは、労働界はクミジョを増やそうと何十年も取り組んできたのになかなか増えないのはどうしてなのか、を知りたかったのである。

ところが、この問題に首を突っ込んでいるうちに、クミジョとクミダンがスレ違っていたり、大きな話にすり替えて煙に巻かれたり、部外者は黙っとけと言われたり、悪意はないが誠意がない人がいたり、信じられないような体験もした。この問題に触れて欲しくないとか、避けたい人が多いのに驚いた時、「パンドラの箱」を開けてしまったのか、と思ったものである。

同時に、人間社会なのでそこは何かできるのではないかと、クミジョとクミダンの正真正銘のパートナーシップを築くことができれば、労働界もずいぶん景色が変わるのではないかと、思った。2024年からj.union株式会社と産学協同事業K2P2（クミジョ・クミダン パートナーシップ プロジェクト）をスタートさせたのはそのためである（2025年6月、男女平等月間に向けて「K2P2 提言2024」を発信した）。

クミジョ・クミダン問題を考えない日はなくなった。K2P2のミーティングの議題をこなしたり、クミジョやクミダンと面談したり、メールやラインでやりとりしたり、講演やセミナーに呼ばれて質疑応答に臨んだり、新聞記者から取材を受けたり、こうして執筆している時など、いつでもどこでも考えている。

この連載は、クミジョ・クミダン問題のことを毎日考える経営学者が何を見聞きし、何を考えているかを綴るエッセイである。労働界には、この問題を重く受け止めて真剣に考える人がいれば、そんなのフェイクだとあっさりと捨て去る人もいる。労働組合の研究者も、昭和風の旧態依然たる議論や座談会や提言をしている人がいれば、出禁にならないよう寸止めルールよろしくチクリと刺す人がいる。不思議なものだ。

ポジショナリティ**がぶつか中、労組も組織なのだから、人と人との関係も大切だと思える人にとって、リアルな現実を考えるための材料になってくれれば、と思っている。よく誤解されるからあらかじめ記すが、筆者はクミダンを非難したいのではない。クミジョとクミダンが仲良くなってもらいたいだけである。その方が組合員や労働者にとって実りある活動ができるはずだから。（続く）

* クミジョとは労働界でがんばる女性で、筆者の造語である（商標登録第6787599号）。女性役員、職員、組織内議員、研究者など広く総称するが、女性役員を指すことが多い。対する労働界の男性はクミダン。

** 集団内の利害などの関係性がもたらす、個人の位置づけのこと。

クミジヨとクミダンのパートナーシップ形成の実現に向けた提言書

《K2P2 提言 2024》

1. 現在の情勢に対する認識

労働界では、日本の社会や企業、職場におけるジェンダー不平等の解消に向けて、さまざまな取り組みが進められており、一定の成果も見られます。しかしながら、そうした取り組みを担う労働組合の中にも、組織内におけるジェンダーの不平等が存在している状況があります。

ジェンダー平等を推進する立場にある労働組合自身が、内在的な不平等を抱えていることは、組合の取組みや成果に対する信頼を損なうだけでなく、組織の活力を低下させる一因にもなり得ます。そのため、労働組合は常に組織内の状況を見直しながら、日本の働く人々の幸福を実現するための取組みを続けていくことが重要です。

このような背景のもと、2024 年から本格的にスタートした「クミジヨ・クミダン パートナーシップ プロジェクト (K2P2)」では、労働界における女性 (クミジヨ) と男性 (クミダン) のジェンダー平等の実現を目指し、真の意味でのパートナーシップ構築に向けた活動を行ってまいりました。

本提言書は、K2P2 の 2024 年度に実施した活動を通じて得られた知見や対話をもとにまとめたものです。クミジヨとクミダンが協力し合い、より良い関係性を築いていくための一助となることを願い、ここに提言いたします。

2. 2024年度の K2P2 活動について

K2P2 は、発足にあたり、以下の「K2P2 ビジョン」と「K2P2 行動宣言」を定めて活動をスタートさせました。

《K2P2 ビジョン》

K2P2 は、ジェンダー平等に視点から労働組合の活動や運営を見直し、誰もが個性と能力を発揮できる組織を目指し、組合の魅力と価値を高め、すべての働く人の豊かさに貢献します。

《K2P2 行動宣言》

(1) リーダーシップによるジェンダー平等の推進と人権尊重の明確化
組織のトップがジェンダー平等と人権尊重への明確な姿勢を示し、組織全体で実効性ある取り組みを推進します。

(2) 多様性を活かした組織づくりと交渉力の強化

多様な人材が安心して力を発揮できる環境を整備し、組合員のニーズを的確に把握したうえで、ジェンダー平等の視点を取り入れた施策を展開し、組織の交渉力や求心力を高めます。

(3) クミジヨ参画の推進と組織の多様性強化

持続可能な組合運営のためにクミジヨの参画を重要な要素と位置づけ、他組織との情報共有や学び合いの場を通じてクミジヨのエンパワーメントを促します。



K2P2(クミジヨ・クミダン パートナーシップ プロジェクト)

2025年6月

(4) クミジョとクミダンの双方が協働する人材育成の強化

双方が互いの視点を理解し合い、補充し合える関係性の構築を目指して、育成プログラムを見直し、実効性のある人材育成を進めます。

(5) ハラスメント防止と安全な組織環境の整備

ハラスメントの調査・対策・ルール整備を徹底し、すべての組合員が安心して参加できる安全な環境づくりを推進します。

(6) 柔軟で効率的な組織運営への転換

現代の働き方や多様なライフスタイルに対応できるよう、効率的かつ柔軟な組織運営を追求し、誰もが参加しやすい活動の仕組みを整えます。

(7) 学び合いと未来志向の組合づくり

他組織の先進事例から学び、組合員とともに未来に向けた活動の在り方を考える機会を創出します。

K2P2 の 2024 年度の主な活動は、キックオフセミナー、組合役員との語り場の開催をはじめ、各種講演・セミナー・K2P2 アンケートの実施、座談会や意見交換会の開催などを重ねてきました。これらの取組みの成果を集約し「K2P2 白書 2024」(2025 年 3 月)として発行し、プレスリリースと電子ブックの公開を行いました。
(<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000006.000143103.html>)

3. K2P2 提言 2024

以上のような K2P2 ビジョンと K2P2 行動宣言に基づいて、K2P2 は、2024 年度の活動を通じて得られた多様な声や気づきを総合し、労働組合の皆さまとともにクミジョとクミダンのパートナーシップを実現していくための提言を、以下の3つの柱として取りまとめました。

(1) ジェンダー平等の現状を正しく理解し、行動につなげる

- ・組織の内外を問わず、ジェンダー平等の実現に向けた課題は依然として存在しています。まず現状を正しく認識し、その上で偏見や固定観念を手放す姿勢が必要です。
- ・組合の中で起きている不平等を、個人の課題として捉えるのではなく、組織全体の課題として受け止め、真摯に向き合うことが求められています。
- ・言葉や表現を忌避せず、実態を把握するための対話と観察を重ねていくことが、取り組みの第一歩となります。

(2) パートナーシップの実現に向けた組織づくりを推進すること

- ・クミジョが少数派である現状を踏まえ、安心して意見を交わせる場やネットワークづくりを進めることが大切です。必要に応じてクミジョのみの場も設けるなど、柔軟な対応が求められます。

- ・クミジョとクミダンの双方が互いの考えを理解し合える機会を増やすため、研修や学びの場を工夫し、組合活動の中にジェンダー平等の視点を組み込んでいくことが重要です。

- ・女性の人權と安全を守るために、ハラスメント防止の体制や通報制度の整備・運用を確実に行う必要があります。

(3) 活動のあり方を見直し、持続可能な取り組みへとつなげる

- ・労働組合の活動を効率的に運営しながら、ジェンダー平等に取り組むための時間や人材、予算の確保に取り組むことが求められます。
- ・組織の実情に応じて、クミジョとクミダんが協力して取り組み方針を話し合い、合意形成を行うことが、実効性ある取り組みにつながります。
- ・他の組織との情報共有や交流を促進しながら、クミジョ・オルガナイザーの配置や調査・発信活動など、次世代を担う人材の育成にも力を入れていくことが必要です。

4. K2P2 メンバー

- ・本田 一成(武庫川女子大学 経営学部教授、K2P2 共同代表)
- ・浅野 淳(j.union 専務取締役、K2P2 共同代表)
- ・加藤 隆(j.union 活動活性化事業本部)
- ・網島 寛太郎(j.union 活動活性化事業本部)
- ・藤栄麻理子(j.union 共創事業本部)
- ・西尾 力(j.union 創業者、名誉会長)

5. 照会先

《K2P2事務局》

K2P2@j-union.com 浅野 淳、藤栄麻理子、加藤 隆