

Always 「K2P2エッセイ」～クミジョとクミダンのるつぽ～

【第6回】 あなたの組織のクミジョプロデューサーは？

本田 一成 ●武庫川女子大学教授 K2P2共同代表

筆者は、2025年から「クミジョプロデューサー」を名乗っている。JP労組クミジョ応援係長、NTT労組兵庫分会クミジョ応援課長、K2P2共同代表などに就任し、コンセプトの広がりがある。使い分けてもよいけれど、わかりやすい方がよいと思い立ったからである。

僭越ながら、クミジョプロデューサーの役割そのものは、オルグ（オルガナイザー）とほぼ同じだと思っている。オルグは、組織の強化を狙って、様々な仕掛けを考えタスクを実現していく。労組の結成であれ、組織拡大や強化であれ、すべて他ならぬ労組と組合員に還元され、雇用社会貢献につなげる。

はて？ とそこで気づくのである。クミジョの増強を任務とするオルグっていたっけ？ 残念ながら見たことがない。クミジョの増強は、その組織の推進計画に沿って進められる。そこから、男女平等参画やジェンダー平等推進の専任者をつくってお任せになり、多くはクミジョが担う。

だが、クミジョ候補者の発掘、選任、育成などは、みんなでやろう、とピンポイントで散逸的になってうまく行かない。しかも失敗体験も色あせていく。全体進行のお任せ傾向とは逆説的であるが、なんだかチグハグだ。

女性役員への就任の打診には候補者だけがターゲットではない。労組の現場リーダーや、時には会社の上司も関与してくる。拒絶されたり抵抗されたりする。その対応を成り行き任せにしたり、候補者当人に委ねるのは「クミジョの壁」（就任の決断や実現のハードル）を高めるとともに、組織にとっても、3M（ムダ、ムリ、ムラ）を増やして、クミジョ増強が困難になる事例を重ねることになる。

そこでオルグの出番である。現場リーダーにも働きかけ承認を得ておく、上司とも話す、などを進めながら、無理に成立させなくてもよいが、ハードルを下げた状態を保つのである。候補者の発掘や接触と両にらみで、現場リーダーのクミダンとの接触や意見交換が増えれば、他の現場の状況やジェンダー平等の現状が理解される機会が増える。クミジョが誕生する土壌が豊かになっていく。労組はなぜクミジョを増やす過程で組織強化を狙うクミジョ増強オルグを任命しないのだろうか。

クミジョ増強オルグは、クミダンもオルグしながらクミジョに寄り添っている。どうみても、クミジョプロデューサーである。その任務の有効性に気づいて取り掛かっている労組もあるが、局所的で実験の域を出ていない。クミダンのトップが、女性が少ないのは自然な形ではない、早く普通の組織にしたい、と発信を続ける組織もある。こういうトップだと、話が早い。クミジョプロデューサーは、その語感から外にいるように思えるかもしれないが、日本全国、各組織の中にも不思議ではないのである。

（続く）