

## 兵教組第二次男女共同参画推進計画

テーマ（めざす全体像）

誰もが自分らしく、個性や能力を発揮でき、  
ともに未来をつくるための男女共同参画をめざして

### I 女性参画をめぐる状況

年	国の動向	連合・日教組のとりくみ
1985	「女性差別撤廃条約」批准 「男女雇用機会均等法」制定	
1991		連合「男女平等参画推進計画」策定
1996		日教組「女性の参画推進をめざす日教組行動計画」
1999	「男女共同参画社会基本法」制定	
2000	「男女共同参画基本計画」策定	
2006		日教組「第二次女性参画推進行動計画」
2011	「第3次男女共同参画基本計画」（民主党政権時）	
2013		連合「第4次男女平等参画推進計画」 連合兵庫「第3次男女平等参画推進計画」
2015	「女性活躍推進法」成立 「第4次男女共同参画基本計画」	日教組「第三次女性参画推進行動計画」
2020	「第5次男女共同参画基本計画」	
2021		連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1
2024		連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2
2025	「女性活躍推進法」改正	
2026	「第6次男女共同参画基本計画」策定予定	

### II 兵教組女性参画の状況と課題

#### 1. とりくみのふりかえり

◎：組織として十分にとりくんでいる。ほとんどの職場・組合員に広がっている。

○：組織としてとりくんでいる。多くの職場・組合員に広がっている。

△：組織としてとりくんでいるが不十分である。

多くの職場・組合員に広がっていない（執行部等役員のみ参加や、女性部のとりくみのみである）。

×：組織としてとりくんでいない。ほとんどの職場・組合員に広がっていない。

		兵教組のとりくみ	
(1) 組織改革	①	「兵教組男女共同参画推進委員会」を設置し、とりくみを推進する。	○
	②	学校運営や組合活動への女性参画がすすまない要因を明らかにし、参画しやすい条件整備をすすめる。	△
	③	あらゆる活動計画の基本にジェンダーの視点をすえ、女性参画率の向上をめざす。	○
(2) 意識改革	①	学習の機会を提供し、諸課題について学習を深め、女性自身のエンパワーメントをはかり、女性役員を育成・支援するとともに、男性の意識改革にとりくむ。	△
	②	日教組・連合等の開催する学習会に参加し、他府県・他労組との連携・交流をはかる。	○
(3) 職場改革	①	雇用における男女平等をめざし、労働者としての権利行使や勤務時間の適正化により、男女がともに仕事と生活を両立でき、多様な働き方ができる協力・協働の職場づくりにとりくむ。	△
	②	連合や日教組等が実施する各種調査結果を把握・分析し対策にとりくむ。	◎
	③	県教委に対して、休暇制度の拡充など、男女がともに働き続けられる労働条件に関する申し入れをおこなう。	◎
	④	県教委に対して、女性管理職 30%実現にむけての具体策をもとめる。	○

		地域組合のとりくみ	◎○選択地域組合/29
(1) 組織改革	①	定期大会等の議案に男女共同参画にむけたとりくみを明記している。	22/29
	②	女性参画にむけた環境整備をすすめている。 (例) 会議の内容を精選している。 (例) 会議終了時刻を明示している。 (例) 子どもを連れて参加しやすいようにとりくんでいる。	22/29
(2) 意識改革	①	兵教組主催の学習会等に参加し、諸課題について学習を深め、女性自身がエンパワーメントをはかっている。	15/29
		地域組合での学習会等を企画・開催し、女性リーダー・女性役員の育成や支援にとりくんでいる。	18/29
	②	女性組合員自らが意思決定の場への参加の意義について自覚し、参画している。	20/29
(3) 職場改革	①	子育てや介護などのライフステージに応じた多様な働き方ができるよう、「権利の学習会」等を開催し、休暇制度等を周知し、行使しやすい職場づくりにとりくんでいる。	23/29
	②	学校運営が固定的性別役割分業観を前提におこなわれることがないよう留意し、校務分掌などをジェンダーの視点から見直している。	15/29
	③	男女別更衣室・休憩室等の設置等を地教委にもとめている。	21/29

## 2. 女性参画率の状況

### 女性参画率目標値（25年度末までに）

- ①兵教組主催の各種集会・学習会等 … 50%      ②地域組合執行委員 … 50%  
 ③地域組合三役 … 30%                                      ④兵教組大会代議員 … 30%  
 ⑤兵教組・地区専従役員 … 30%                              ⑥日教組大会代議員 … 50%

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
①	地区開催	29.7%	24.6%	24.0%	26.4%
②	37.9%	38.8%	36.4%	36.1%	42.9%
③	24.0%	27.6%	26.3%	22.1%	24.2%
④	16.8%	8.2%	23.0%	19.5%	29.5%
⑤	15.0%	15.0%	14.6%	15.0%	20.0%
⑥	30.8%・23.1%	40.0%・ <b>60.0%</b>	<b>50.0%</b> ・41.7%	40.0%・40.0%	41.7%・41.7%

※①：8月三役合同会議、④：6月定期大会および中央委員会

※21年度①④⑥：感染症対応のため、開催方法や代議員数の変更がおこなわれた

## 3. 総括と課題

「兵教組男女共同参画推進計画」における女性参画率目標値については、⑥日教組大会代議員において達成したことがあるものの、多くが未達となりました。兵教組・地区専従役員や、地域組合三役および執行委員への女性登用を増やし、意思決定機関における女性参画率を高めるため、引き続きとりくむ必要があります。

兵教組においては、男女共同参画推進委員会の設置・開催、日教組や連合兵庫等の学習会への参加、女性部サマワークショップ等での学習機会の確保等にとりくんでいます。しかし、女性部でのとりくみがほとんどであり、組織として、特に男性に対して十分にとりくむことができていません。

地域組合においては、「会議時間の短縮や終了時刻の厳守」、「会議・学習会における託児所（子どもスペース）の設置や子ども同伴を可とする」等の“組織”改革としてのとりくみはすすんできています。しかし、女性を含む役員・組合員の“意識”改革はあまりすすんでおらず、「リーダー育成を主たる目的としておらず、支援している状態である」、「女性部の活動に男性も参加できると呼びかけているが、参加者数は少ない」といった課題が残っています。

これらの課題については、兵教組・各地域組合だけでのとりくみで解決できるものではなく、学校園での働き方や家庭・生活に関わる課題は、社会的なテーマとなっています。引き続き**“組織”改革と“意識”改革を一体にすすめるために、組合員や学校園に対して発信していく**必要があります。

これまで以上に、女性が分会・地域組合での役員経験をふまえ、地域組合三役に女性自らも参画していくことが、兵教組全体の女性参画推進運動をすすめるために重要です。そのためには、女性役員やその候補者、または地域組合三役を対象に、リーダー育成講座等を開催することが必要です。また、分会・地域組合・兵教組が女性参画推進行動にむけてそれぞれ提起し、**継続的にとりくむことが、誰もが意思決定に平等に参画する兵教組運動の推進に必要**です。

これまでの推進計画は10年という長い期間でしたが、今後は35年度末までの10年を見通しつつ、30年度末までの5年間での中間評価を設定します。具体的な実行計画を策定し、進捗状況をかめながら確実に目標が達成できるよう、計画を策定する必要があります。

### Ⅲ 基本的な考え方（基本理念）

兵教組は、『兵教組第6次提言』をふまえ、すべての教職員・組合員が性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる組織（学校園・兵教組）の実現をめざします。そのため、本計画において、10年後（35年度末）の兵教組における男女共同参画推進状況の姿を描き、方針やとりくみを示します。

男女共同参画は、教育現場における多様性と公正性を高め、子どもにとってもより良い学びと育ちの場を提供するために不可欠な視点です。性別による固定的な役割分担や無意識の偏見を乗り越え、互いの違いを尊重し合いながら協働できる組織づくりをすすめます。

### Ⅳ 4つの目標と具体的なとりくみ

本計画では、以下の目標にむけとりくむことで、男女共同参画の実現を着実にすすめていきます。

#### ○意識改革と学習機会の提供・充実

課題：男女共同参画や男性の育児休暇取得に対する理解や関心に個人差があり、固定的な性別役割意識が根強く残っている。

推進方針：ジェンダー平等に関する研修・学習会を実施。

地域組合単位での小規模な学習会やワークショップを推奨。

教育現場での実践事例を共有し、学びを現場に生かすしくみを構築。

とりくみ：「男女共同参画学習会」を開催（オンライン併用。既存の会を活用し、すべての組合員が参加可能とする）。

地域組合で「ジェンダー平等ミニ学習会」を実施（兵教組より必要に応じて、資料提供・講師派遣）。

地域組合・学校園等での実践事例を集めた「男女共同参画事例集」を作成・配布。

教育ひょうごやHP・SNSで、「ジェンダーコラム（用語解説等）」を連載。

#### ○組合による仕事と生活の両立推進

課題：教職員の長時間労働や家庭・生活との両立の困難さが、組合活動における男女共同参画の障壁となっている。

推進方針：会議や学習会の時間帯を見直し、育児・介護等との両立が可能な運営を徹底。

託児支援の導入・拡充をすすめ、地域組合単位での実施を促進。

柔軟な働き方に関する情報提供と制度活用支援の実施。

生活との両立がめざせる書記局業務のあり方検討・実施。

とりくみ：会議・委員会の時間帯の見直しや開始予定時刻の厳守、および原則「平日19時前終了」ルール（実情にあわせて）を導入。

託児支援（託児所・子どもスペースの設置や、会議に子ども同伴可とする等）の導入・拡充。

書記局業務の見える化、地区専従役員・地域組合二役に偏らない業務分担の好事例周知と実施。

#### ○意思決定機関への女性参画の促進

課題：組合の意思決定機関における女性の参画が依然として少ない。

推進方針：兵教組・地区専従役員、地域組合四役における女性役員比率30%以上の達成を目標とする。

女性が役員に就きやすい環境づくり（支援制度の整備）の推進。

若手女性教職員（組合員）のリーダー育成を目的とした学習会を実施。

とりくみ：若手女性教職員（組合員）のリーダー育成を目的とした「リーダーシップ育成セミナー」を開催（既存の会も活用）。

兵教組・地区専従役員、地域組合四役等、多様なロールモデルの提示。

地域組合（分会）における女性役員の比率を毎年点検。

女性参画を促す、各種代議員・委員（兵教組大会代議員や専門委員）等の選出方法の検討・実施。

### ○数値目標の設定と進捗管理

課題：強力な推進体制と、計画を継続的に評価・改善するしくみが不可欠である。

推進方針：各とりくみの進捗状況の確認と課題の共有。

兵教組・各地区・地域組合からの意見収集と計画へのフィードバックの実施。

とりくみ：【年次評価】兵教組男女共同参画推進委員会を年3回（学期に1回）以上開催し、年度ごとのとりくみと数値目標の進捗を確認・評価する。

【中間評価】29～30年度に包括的な中間評価を実施し、計画全体の軌道修正や35年度末までの目標の再設定をおこなう。

## V 女性参画率目標値

### 1. 目標値設定の考え方

#### (1) 目標設定の背景と課題感

兵庫県内の教職員構成と比較すると、組合運営の意思決定機関（役員や代議員）においては、依然として男性中心の構造が残っています。

- ・「意思決定の偏り」への危機感：執行委員や四役に女性が少ないことは、多様な働き方や育児・介護との両立といった「現場のリアルな声」が反映されにくい状況を生んでいます。
- ・固定的な性別役割分担意識：「役員は男性が担うもの」という無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が、女性の参画意欲を阻害している実態があります。

#### (2) 数値目標の裏付けとねらい

##### ① 「50%」目標

- ・構成比への適合：組織の基盤となる部分では、教職員の男女比の実態に合わせることを原則とします。
- ・次世代育成のパイプライン：学習会や地域組合執行委員として参画する機会を等しく確保することで、将来のリーダー候補となる女性層を厚くします。

##### ② 「30%」目標

- ・「クリティカル・マス」の突破：組織論において、少数派が意思決定に実質的な影響を及ぼし始める閾値は30%とされています。まずは、このラインを突破することで、組織文化そのものを変革します。
- ・段階的な登用：現状の負担感や環境を考慮しつつも、確実に「女性ゼロ」や「形だけの参画」を脱却するための、実効性ある数値とします。

2. 女性参画率目標値（中間評価【30年度末】までに）

①兵教組主催の各種集会・学習会等 … 50%

②兵教組大会代議員 … 30%

③地域組合執行委員 … 50%

④地域組合四役 … 30%

⑤兵教組・地区専従役員 … 30%

⑥日教組大会代議員 … 50%

※①および②については、開会時に報告する。