

開催報告

With 2026 年全国女性活動担当者会議

開催日時	2026年2月13日(金) 13:00~14日(土)12:00
開催場所	神奈川・株式会社総合車両製作所 横浜事業所 TKP新横浜カンファレンスセンター5階
参加者数	41名
内容	・(株)総合車両製作所横浜事業所 工場見学 ・グループワーク「誰もが働きやすい職場づくり」 (社内制度や取り組みについて情報共有)

働きやすい職場づくりへ

通勤電車車両の製作工程を見学

Withは全国の女性活動担当者と地方活動の強化を図るため、工場見学と働きやすい環境づくりをテーマとしたグループワークなどを行った「全国女性活動担当者会議」を14地方39単組41人の参加で、2月13日-14日、神奈川県で開催した。

「誰もが働きやすい職場づくり」をテーマとして、ダイバーシティ推進に取り組んでいる株式会社総合車両製作所横浜事業所を組合名J-TREC労働組合横浜支部(JAM神奈川・横浜横須賀地協)の協力により訪問した。

ステンレス製通勤電車車両の製造工程を見学し、巨大な車両が並ぶ工場内の迫力や完成間近の車両を目の当たりにし、「利用者として製造過程を知ることができ感慨深い」との声があがった。溶接や検査工程の丁寧さ、暑熱対策や職場環境整備などの具体的な取り組みを学び、「自社に持ち帰りたい」「非常に参考になった」との声が寄せられた。

グループワークで、職場で活かせるヒントを得た

二日目は、「誰もが働きやすい職場づくり」をテーマにグループワークを実施した。事前レポートをもとに各職場の制度や取り組み、課題感を共有し、制度の活用状況や職場の雰囲気や踏まえながら、組合として政策・制度要求につながる観点で議論を深めた。他社の制度や労組の取り組みを知ることによって「自職場で活かせるヒントが得られた」との声や、「春闘や労使協議に向けて参考になった」との意見も出された。

人手不足や制服の問題など共通課題も確認され、「働きやすさ」は特定の人のためではなく、職場全体の持続可能性に関わる重要なテーマであることを改めて認識する機会となった。

参加者からは、「全国の仲間と交流でき心強かった」「初参加だったが安心して話せた」「時間が足りないほど議論が盛り上がった」「多様な立場の女性と意見交換ができ刺激になった」といった声が寄せられた。

グループ発表では、今回の会議で得た学びを、それぞれの単組での取り組みにつなげていくことを確認し閉会した。

◆会議の実施にあたり、参加者の皆さま、派遣して頂いた各単組・地方、工場見学を受け入れてくださったJ-TREC労働組合の皆さま、そしてJAM神奈川の皆さまに、心から感謝申し上げます。



【グループワーク】誰もが働きやすい職場づくり

印象に残った事例

- ・**ライフサポート休暇**は、有休と組み合わせて子どもの行事や看病に使われており、子育て世代やシングルマザーの支えになっている。不妊治療や介護でも利用されている。
- ・製造現場でも、子育て中(小学校3年生)の従業員が上長や人事へ相談をしてフレックス制度を活用して、子育てと仕事の両立ができています。
- ・**資格取得支援**(資格手当、お祝い金)が、仕事へのモチベーション向上につながっている。
- ・夏は毎日、**暑熱対策**として飲み物 2 本とアイスの支給があり、冬は**防寒対策**としてカイロ支給やお茶・スープなどを 60 円で購入可能(約半額が補助されている)。
- ・育児時短勤務でも給与がカットされない制度や、**査定には影響しない無給の有休**が整備されている。

制度の運用・活用について

- ・**時間単位有休制度**があっても「使いにくい」場合がある。
- ・**生理休暇制度**があっても、「生理休暇の時間休は取得できない」「上司に申告しにくい」場合がある。
- ・部署や職種によって、制度の使いやすさや教育、暑熱作業や業務負荷に差があり、不公平感がある。
- ・要求を出しても会社に響かず、受け入れられないことで、働く側の気持ちが萎えてしまう状況がある。

職場環境や設備について

- ・**トイレ**の数が少ない。トイレが男女共用。男女間の壁が薄く音が気になる。
- ・**作業服のズボン**の色が**白色**に近いベージュ色である。ズボンを紺色に変更した事例もある。
- ・**マタニティ用の制服**がほしい。
- ・自職場が窓のない地下階にある。**職場配置**により、他部署との交流が少なく、孤立感が生じている。

職場の雰囲気について

- ・**退職者**が多く、残った人に業務が集中することで、さらに休みが取りづらくなる悪循環が生じている。
- ・制度があっても、管理職や上司の理解不足により活用しにくい場合がある。
- ・**善意や我慢に頼る職場**では、一部の人に負担が集中しやすい状況である。
- ・制度の有無だけでなく、運用や職場の雰囲気が働きやすさに大きく影響している

制度要求につなげる

- ・制度の新設だけでなく、実際の運用や使われ方の改善に目を向けることが重要である。
- ・制度の利用状況などをデータ・数値として可視化し、経営陣に伝える工夫が必要である。
- ・生理休暇や妊娠等について、勉強会や体験などの取り組みを通じて管理職や男性社員の理解を得られるのではないかと。
- ・他企業の好事例を知るための工場見学や事例共有の機会を検討したい。
- ・育休中でも会社情報にアクセスできる仕組みづくり(QR コード等)を検討したい。
- ・段階的な時短勤務拡充を検討したい。