

開催報告

With 2026 年女性リーダーセミナー

開催日時	2026年5月15日(金) 13:00~16日(土)12:30
開催場所	東京・友愛会館
参加者数	48名
内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・講演「女性活動の意義とこれまでの取り組み」 講師: 富樫洋子 With 初代議長 ・グループワーク①(振り返り)「私が活動する意義はなにか」 ・グループワーク②(事例共有) ・グループワーク③(事例・課題整理) ・郡山りょう組織内参議院議員 国政報告 ・1分間スピーチ「私がこれから取り組むこと」

女性リーダーとして、活動の“これまで”と“これから”を考える

— 事例から学び、今後の取り組みをつくる —

Withは全国から女性組合員 39 人を集め、「女性リーダーとして、活動の“これまで”と“これから”を考える —事例から学び、今後の取り組みをつくる—」をテーマに、5月 15 日(金)から 16 日(土)の2日間、東京・友愛会館で女性リーダーセミナーを開催した。

女性活動の意義を学ぶ

セミナーでは、With初代議長の富樫洋子氏を講師に迎え、「女性活動の意義とこれまでの取り組み」と題した講演を実施した。With結成当初から女性活動をけん引してきた経験をもとに、女性活動の必要性や活動を続けてきた思い、女性リーダーに求められる役割などについて学んだ。参加者からは、自身の活動を振り返るきっかけになったとの声が聞かれた。

活動事例の共有と意見交換

講演後のグループワークでは、「私が活動する意義はなにか」をテーマに意見交換を行った。講演で印象に残った言葉や経験を共有しながら、女性活動の必要性や自身が活動する意味について議論を深めた。また、地方Withや単組で取り組まれている活動事例について共有し、成功事例や工夫している点、活動を進めるうえでの課題などについてグループで深堀した。

組織内議員・JAM女性副会長との交流

郡山りょう組織内議員からは、ものづくり産業や働く仲間を取り巻く課題など国政報告がされた。

セミナー後の全体意見交換会では、村田きょうこ JAM準組織内議員とセミナーにも参加したJAM女性副会長とともに女性活動の意義、組合活動と政治活動のつながりや政策実現活動への理解を深めた。

女性活動の輪をひろげ、

地方・単組での活動につなげる

二日目は、前日に共有した事例や課題を整理し、女性活動を進めるうえでの共通課題や成功要因について議論した。女性組合員が活動に参画しにくい要因についても意見が出され、「同じ悩みを抱えている仲間がいることが分かり心強かった」「自職場での活動のヒントを得ることができた」といった声が寄せられた。

セミナーの最後には、「私がこれから取り組むこと」をテーマに、一人ひとりが一分間スピーチを行った。参加者それぞれが、単組や地方等に持ち帰る取り組みを宣言し、女性リーダーとして一步を踏み出す決意を共有した。Withとしても、これまで活動されてきた女性役員の方々の想いを引き継ぎながら、女性活動の輪をさらに広げ、各地方・単組での活動につなげていく。



— Aグループ —

★ 成功事例

新入社員を集めて
シンギカン
パーティー! ⑧
→ 横のつながりが
ぐんと増えた!

女性だけを集めて
意見交流会開催
→ 男性の前では言えない
ことも...

以前...
昔同僚から女性社員
の意見が聞けず!
→

青年協と合同で
ボランティア活動を実施
参加者が増えた

★ これからの課題

課題 今後必要か
(ミッドエオン 敬愛部)
女性⇄女性の意見交流
の場を気軽に! 増やせ!

休日をどんな休暇
(セキ休むこと)
があるか分からないと
使側(会社)に言う



業務規則を
給与アプリで見れる
ようになった。

やりがい
あることを伝えたい

★ 職場で小さく始められること

web会議で
出席率が上がる
(地方with幹輪会)

セミナーで女性の
興味を引くイベントを
入れる



B7il-70

〈今後に向けての“1歩”〉

参加する人が限定



参加に対する人+ilが低い
行事から誘う・興味あるものを
リサーチして企画 (諦めないこと)



参加人数が増加、活動意義も
理解してもらう



意見多数になり活動の改善に
つながる (学働環境改善)

① 理解向上

<課題>

組合活動の意味を分かっていない人が多い。
(教育しきれてない)

時間内の活動に
対して理解がある
単組が少ない。

女性活動についての
認知度が低い

女性活動については、
知識がなければ作りが必要
モチベーションを上げるために
何が出来るか?

<現状>

若年層に向けた組合に
ついての勉強会を開いた
→組合についての意識付け

With解同の単組報告を
展開したところ女性の意見
交換の時間を設ける
ことになった!!

ディスカッションを改善
→事例化→共有の
サイクルを築いた

女性生活会の事例や
他社改善例を
まとめた
→ソキュウカに

各単組の女性活動を
幹事会で報告して
企画の参考に

<これからやること>

毎年に1回
規定の説明

継続的な
勉強会を各年齢層
に分けておこなう

ダイバーシティ研修
研修の種類を増やす

女性役員におき
発信相対

組合員に連絡する
ツールや資金集めの方法

コミュニケーションと
活動参加のハードル
を下げる

育前から
関与を増やす

女性役員が
企画する

② 活動への積極参加

<課題>

他の人が
やってくれると思ってる

後進育成

活動参加に消極的な
人が多い。

<現状>

3つ以内の
イベント企画

たぐいの用意、
定時内の活動力によって
女性も参加しやすい活動
⇒ 家庭理解向上会(毎月)
ダイバーシティ委員会(10女性職員)
では1人1人でも参加できる
ようなイベントを企画する方向
にしている

<これからやること>

系統系して女性自発のイベント企画や
女性も参加しやすい活動を行うと共に
企画者として参加してもらうために
コミュニケーションもとりハードルを下げる。

③ 男女平等

<課題>

男女での仕事内容の差
をなくしたい。
キャリアも変わってくる。

誰かが考
え方を変え
(会議)

<現状>

青年協と女性協の
交流機会を持ち意見
交換も伝達機会をもた

<これからやること>

女性の意見を
集約・挙げる場を
もつ

職種別
データ化し
現状は

現状の男女差を
協議(発信)

CGI-70

E グループ

<講演の振り返り>

共感

課題

経験

「結果は必ず伝える」
共感
どんな小道具でも相談
これら単に経歴報告・
回答をし、信頼関係を築く
執行役員長&三役の理解
と協力は必須
↓
確かにお伺いしてご協力いただける女性執行役員(人材)が重要!!

「自分の考えを届に出す」
女性の組合委員が少なく
共感が得られたいと決めた
うけ声に出せたい。
次世代に引き継ぎが
できていない
(声をかけたつもりと言われた)

自分と事 労働協議会に
参加する事で今更にはかた
「会社の仕組み 経営状況」
と知ることが出来る!!

印象

「誰もしないなら、私もいいわ、
勇気ある発言は
労働運動で不可欠

社服が「森英恵」デザイン
うちの会社の社服は(10番)
英恵のデザインが「森英恵」デザイン
で身体にフィットデザインでいい(女)
水泳行はいいですか?

組合活動を
楽しいと思ふことバ
ス切!

<なぜ"女性活動が"必要か>

女性活動は必要

育児休暇のない時代
経験 (大変だった)

女性社員の労働条件
の改善のために
女性役員は必要

男女格差問題
賃金・昇格など

女性の課題は
女性まかせ
(誰が動くべき?)

<課題の抽出>

女性役員が
少ないと業務が
増える(負担が大きい)

選挙時期の時間外
活動は負担が大きい
(子育て、家のこと)

組合を身近に
感じさせる。
イベント企画、選挙

女性は他社
を知る機会が
少ない。

単組役員(三役は)
じゃないと、外部に
出づらい

女性が決定権ある
会議に参加しないと
何も決まらないう
(組合も会社も)

<今後の取り組み>

組合活動の
"男女間"有り方
(活動を行う時間
など)

子供を預けて
参加出来る環境
を作る

JAMの活動は平日の所内
Withは土曜(休)時外
↓
同じ振(理解)が必要

合同労働使懇談会
で"組合の有り方"
について使側に理解
してもらう。

組合の活動
を同知させる。

他の組合の活動事例を
共有する。(時間内に活動
会社には記録簿
がある)

青年協 女性協との
共同活動を活動にする
(若い世代から互いの理解
共感を深める)

<良い事例>

職場委員は
順番で
楽しいと思える
場所にする。

女性"ジ"のツアー
親ばかを深める。

外堀から
攻める(役員を引
き出すと得
たい結果)

組合規約
(役員定数)を変
えた。(女性)

幹事会で特典の
(ランチ、お菓子)

地方Withで
2年に1回交流会
(泊利、工場見学)

参加・参画

機会

活動内容の見直し

- ・子どもと一緒に参加しやすいイベント作り
- ・ベビーシッターやWEBを活用

参加できなかった方へのフォロー

- ・カープふりかけの配布

環境

男女間の格差

- ・生理休暇の取りにくさ
- ・給与・仕事内容
- ・昇給・昇格
- ・女性の家事・育児の負担が大きい

男性の意識改革

- ・男性向けのセミナーを開催
- ・アンケートを実施

女性のキャリアアップの難しさ

- ・キャリアアップの機会がない
- ・キャリアアップの方法が分からない
- ・女性だから任せてもらえない

条件を明確にする

- ・評価基準をきちんと設ける

「あなたならできる」と声をかける

方法

活動内容の周知

- ・産休・育休中の方へのフォロー
- ・HPや機関紙の活用
- ・参加者からの口コミ

口コミの拡散

- ・参加者からのアンケート内容を掲示

人材

人材育成の難しさ

- ・育成方法が分からない
- ・管理職の理解が足りない
- ・女性管理職の少なさ

JAM(マニュアル)の活用

イベントに参加してもらえない