

組合役員をサポートする実用情報誌

DENKI JOURNAL

電機ジャーナル

2022
autumn

vol.265

「特集1」

本部役員

ON & OFF

2022・2023年度
電機連合役員紹介

「特集2」

- ・労働組合活動におけるジェンダー平等
- ・障がい者支援ガイドライン

知っておきたいkeyword
リスクリング

大使館だより from INDIA

在インド日本国大使館 一等書記官 赤石賢生

データ提供

Worksheet

ワークシート

電機連合の
「ジェンダー平等の木」
詳しくはリーフレット
中面をご覧ください。



どうやって推進する？

労働組合活動におけるジェンダー平等

日本のジェンダーギャップ指数は146 カ国中116位と先進国の中で最低レベル。日本の男女間格差は大きな課題です。電機連合ではこれまでも労働組合活動における女性参画の推進に取り組んできましたが、今回SOGIの尊重やジェンダー・バイアスの課題、職場の実態などをふまえて、5つの大きな目標を掲げた「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」を策定しました。ここでは、計画周知のためのリーフレットとその計画に基づいて自分たちの組織ではどのように推進していくかを検討いただくワークシートをご紹介します！

トップの意識を
変えるんだ
**ジェンダー
レッド**
生粋のリーダー。
おでこに付けた
コンパスで組織を
導く

労働組合活動における
ジェンダー平等推進計画

電機連合
推進計画
本冊

冊子 & データ提供

Leaflet
リーフレット

見える景色が
変わるわよ

**ジェンダー
グリーン**

2030年に女性役員
30%をめざす穏やかな
色とは裏腹な
情熱家

できない
なんて誰が
決めた！

**ジェンダー
オレンジ**

ムードメーカー。
多様かつきめ細やかな
視点で、機会の
平等をめざす

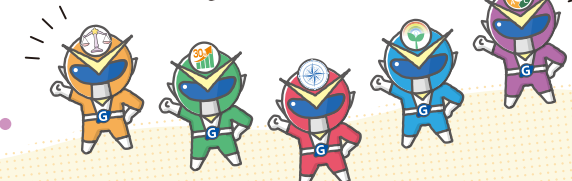
**ジェンダー
ブルー**

特技は育成。
人材も植物も上手に
育てる柔軟な発想の
持ち主

固定観念を
取り払え！

表紙を飾るのは、
推進をサポートしてくれる
ジェンダー平等推進隊
「ジェンダー5」

労働組合活動で
ジェンダー平等を
推進しよう



活用ポイント

印刷する場合はA3
以上がオススメ！
葉の部分に付せんを
活用するのも◎

葉の部分に自分たちで考えた
具体的な行動を書き込みます

組織名が入られます

リーフレットでは、5つの目標を「花」、目標を達成するための取り組み項目を「枝」、取り組み項目を実現するための具体的な行動を「葉」とし、推進計画を「ジェンダー平等の木」と表現しています。加盟組合・地協のみなさんは、ワークシートを使って、「葉」の部分の具体的な行動について、自分たちの組織ではどのようなことに取り組めば「花」を咲かせることができるか、検討をお願いします。ダウンロードしたワークシートはデータのままだでも、印刷しても活用できます。ぜひ、自分たちだけの「ジェンダー平等の木」を完成させて、周知、推進をしていきましょう！

回せ、回せ！
PDCA！
**ジェンダー
パープル**
特技は側転。PDCAを
回し、計画を効果的に
推進することに
全力投球



達成時期と達成目標はここを check！

Leaflet

リーフレットを作成しました

POINT 2

ふりがな、フォントの工夫

読みやすいリーフレットとなるよう、本文の一部にふりがなを振り、文字の大きさや書体、行間に配慮しました。

POINT 3

色の見え方に工夫

色覚シミュレーションを行い、色の組み合わせにも配慮しました。色覚に特性のある人の見え方は「色のシミュレータ」というアプリで確認できます。

色覚に特性のある人にとって、赤や緑の色が区別しにくくなります。

【一般型色覚】

赤



緑



【P型色覚】

赤



緑



障がい者支援シンポジウムを開催します

日時 2022年11月14日(月) 午後

会場 電機連合会館とオンラインの併催



POINT 1

音声コードに対応

スマートフォンアプリ「^{ユニ}ユニ^{ボイス}」でコードを読み取ると、記録されている情報を音声で聞くことができます。半円の切り込みを入れ、視覚障がいの人がコードの位置を触覚で把握できるようにしています。

なくそう障壁 つくろう共生社会

障がい者支援ガイドライン

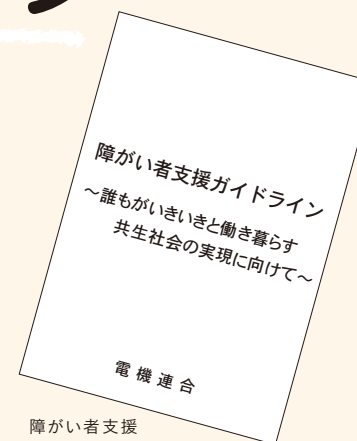
共生社会の実現に向けて

電機連合は2022年7月に「障がい者支援ガイドライン」を策定しました。

障がいのある人にとって、一般的な施設・整備、制度、慣行や観念が就労する上での障壁となり、平等な機会を得られない場合も少なくありません。その人が職場で直面している障壁を、一人ひとりの状況に応じて取り除いていく取り組みは、職場を熟知している労働組合だからこそできることです。そのことは誰もが働きやすい職場づくりにつながります。

障がいへの理解を深め、職場における障がい者雇用、および障がい児・者をもつ家族への両立支援の取り組みをより一層進めるために、ぜひガイドラインをご活用ください。

そして職場に限らず、社会、あるいは私たちの意識の中にある障壁を取り除き、誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現をめざしましょう。



障がい者支援
ガイドライン本冊

注目ポイント



Guideline

ガイドラインの構成

労働組合取り組みガイドライン

労使で話し合う場の設置

職場の理解促進

合理的配慮の提供

情報アクセシビリティ確保への対応

支援体制の整備

外部機関との連携

苦情処理・紛争解決の援助

障がい児・者をもつ家族への両立支援

政策・制度要求実現に向けた取り組み

実践編 障がい種別ごとの支援

ここをチェック!労使で話し合う事項

- 障がい者雇用の状況（雇用率や採用計画など）
- 職場の理解促進に取り組んでいるか
- 合理的配慮を実施しているか
- 支援体制を整備しているか
- 苦情処理の体制と利用・対応の状況

支援体制の整備 中途障がい者の復職支援の流れ

休職期間中



職場復帰を支援する体制について情報提供しましょう。

復職時



環境整備のほか、職場の理解を深め、受け入れる準備をします。

復職後



復職後のフォローも重要です。

支援の方法は、障がいの状態や程度、職場の状況に応じて異なります。労働組合でも、障がい者のニーズを把握し、本人の希望をふまえて適切な配慮がなされているか確認しましょう。