

**連合鳥取第21回定期大会
(2013.11.22)《別冊議案書より》**

第3号議案

連合鳥取

第3次男女平等参画推進計画

- ・参考資料1 推進計画策定資料 連合鳥取の計画比較
- ・参考資料2 「女性委員会役員体制」に対する考察
—連合鳥取2005年度第9回執行委員会(2005.9.20)確認—
- ・参考資料3 連合「第4次男女平等参画推進計画」
—第10回連合鳥取男女平等参画学習会／2013.10.19資料より抜粋—



連 合 鳥 取

(日本労働組合総連合会鳥取県連合会)

連合鳥取「第3次男女平等参画推進計画」

《2013年11月～2020年10月》

連合鳥取

はじめに

連合鳥取は、男女平等参画とワーク・ライフ・バランスの実現に向け、男女平等参画推進のための推進計画を2次にわたって策定し、各種の取り組みを進めてきました。

近年、少子高齢化と労働力人口の減少が急激に進み、社会の持続可能性をも揺るがそらとしています。また、賃金の切り下げや非正規雇用への置き換えが進められ、消費の低迷と経済の縮小といった悪循環を招いてきました。産業構造の変化等を背景に、女性雇用者の割合は一貫して増加していますが、その過半数は不安定で低賃金の非正規雇用であり、社会変化の弊害は女性により深刻に集中しているといえます。

賃金水準の男女間格差や、いまだ数多くの女性が妊娠・出産を機に退職を余儀なくされているなど、従来からの諸課題の改善も不十分なままにとどまっています。男女がともに仕事と生活の調和をはかりながら、能力や個性が発揮できる環境や、公正な労働条件のもと、生活状況に応じて柔軟に就業継続できる多様な働き方を整備する必要性もいつそう高まっています。

一方、労働組合には固定的な性別役割分業意識が根強く残っていることなどもあり、男女平等参画の取り組みも不十分な面もあります。労働組合自らも男女平等参画を進め、性別や年齢、雇用形態に関わらず多様な仲間が集う、魅力と活力あふれる組織づくりと運動をつくらなければなりません。

連合鳥取は、「連合鳥取第2次男女平等参画推進計画（2006年11月～2012年10月）」の期間満了にあたり、これまでの取り組みの成果と課題を踏まえ、社会の変化や新たな課題にも対応すべく第3次計画を策定・実施し、組織の総力をあげ、さらなる男女平等参画の推進をはかっていきます。

I. 「連合鳥取第2次男女平等参画推進計画（2006年11月～2012年10月）」のまとめ

1. 取り組みの進捗状況

（1）目標に対する進捗状況

《第2次推進計画における目標》

目標1：「運動方針に男女平等参画を明記し活動計画を作成する」

目標2：「女性役員配置の共通目標として、女性役員ゼロ組織をなくす」

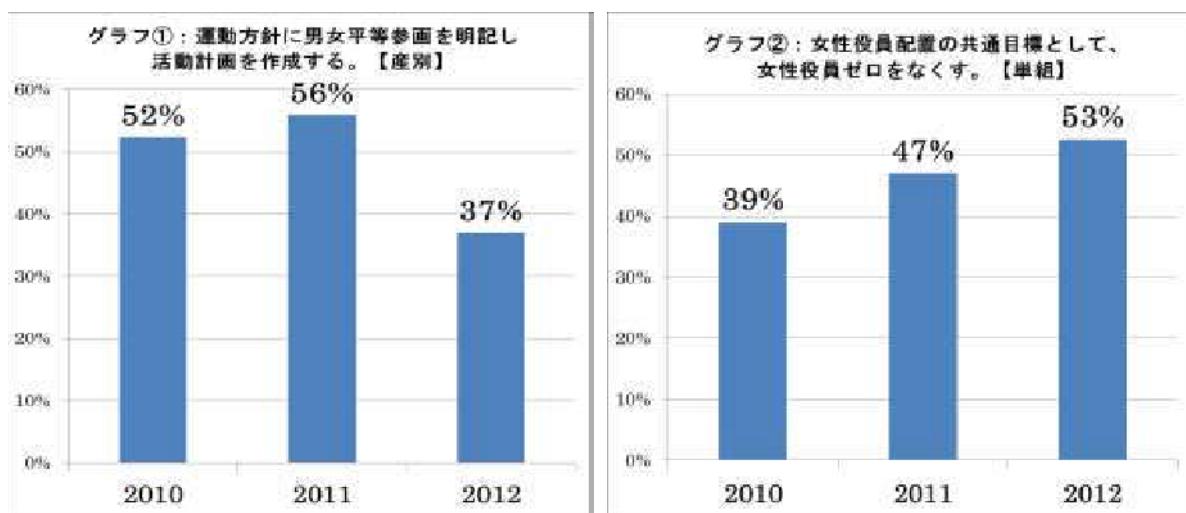
構成組織の進捗状況を把握するために実態調査を毎年実施し、結果を運動に反映させました。2010年からは調査項目のトレンド管理を行い、結果をグラフ化して組合員に情報提供し、各産別・単組との連携を図っていました。なお、「目標1」については、『産別』を対象に、「目標2」については、『単組』を対象に調査を行いました。

1) 「目標1」の進捗状況について

回答の得られた産別数にバラツキはありますが、グラフ①に示す通り、2010年度は52%（11産別／21産別）、2011年度は56%（14産別／25産別）と半数以上の産別が男女平等参画の取り組みを明記しています。しかし、2012年度は37%（10産別／27産別）という結果になっています。労働組合としての社会的責任を果たす意味において、改めて男女平等参画の取り組みの意義について理解を深めるとともに、組織内への浸透が課題といえます。

2) 「目標2」の進捗について

回答の得られた単組数にバラツキはありますが、グラフ②に示す通り、2010年度は39%（67単組／172単組）、2011年度は47%（70単組／149単組）、2012年度においては53%（82単組／156単組）と、女性役員を配置する単組は年々増えてきています。引き続き取り組みの強化が求められます。



(2) 連合鳥取の取り組み

- ① 男女平等局会議を定期的に開催し、男女平等参画の障害となっている原因の調査・分析、進捗状況ならびに各構成組織の女性組合員数・比率・女性参画率等の調査を行ってきました。
- ② 執行業務や活動推進にあたって、各種集会への女性組合員の参加要請やアピール文の提起などを行ってきました。また、女性委員会代表者の執行委員会への参画を継続してきました。
- ③ 女性の意見を反映するため、男女平等局をはじめ3つの専門局（国民運動局・男女平等局・労働政策局）に女性メンバーが参画してきました。
- ④ 定期大会への女性代議員の選出を各構成組織に働きかけるとともに、大会議長等の役員に女性を積極的に登用してきました。
- ⑤ 鳥取県行政関係や各種審議会等に女性委員を推薦し、派遣してきました。
- ⑥ 仕事と家庭の両立支援に向け、男女平等参画推進計画を策定するために、各構成組織に対して「男女平等参画推進委員会」の設置を働きかけました。
- ⑦ 男女平等参画を推進するために、連合本部主催の各種集会や意見交換会等に積極的に参加してきました。
- ⑧ 男女平等参画社会の実現を目指す環境づくりとして、男女平等参画等をテーマとした学習会を開催しました。集会・フォーラムの開催はできませんでした。

⑨ 女性委員会・青年委員会との連携強化を図る中で、合同行事の開催等を推進してきました。なお、「女性委員会役員体制に対する考察」にある論点整理や改善案を参考にしたネットワーク作りについては、具体的な前進が図れず、課題として残りました。

⑩ 各地域協議会の運動方針に男女平等参画に向けた取り組みを明記し、その達成に向け取り組みを推進しました。

(3) 構成組織の取り組み

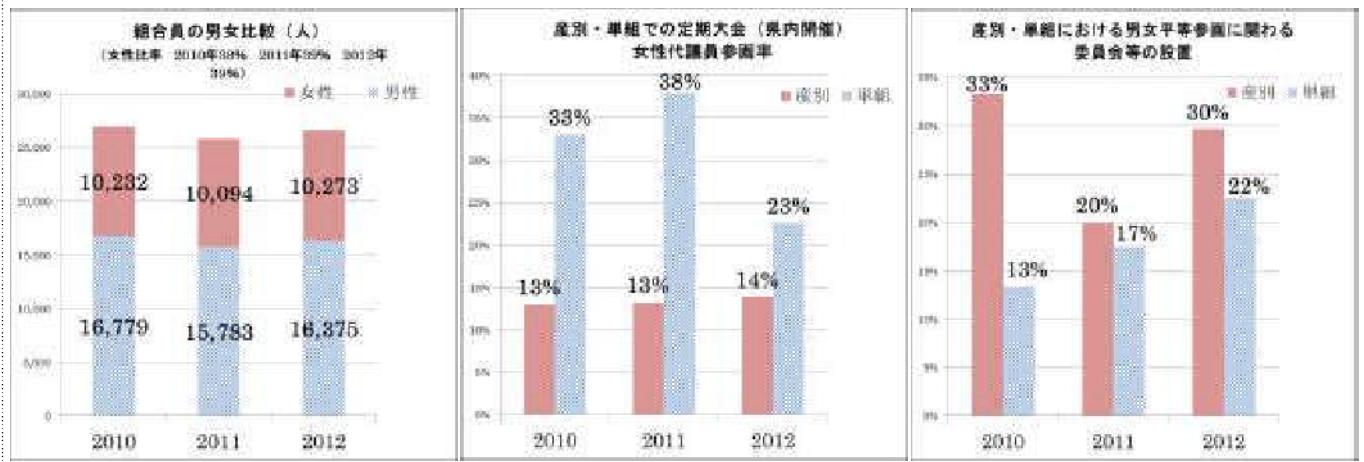
- ① 構成組織によってバラツキはあるものの、執行委員会における女性執行委員の参画に努めてきました。
- ② 仕事と家庭の両立支援に向け、男女平等参画に関わる委員会等の設置に努め、働きやすい環境づくりの推進を図ってきましたが、企業に対する次世代育成支援対策行動計画策定の要請は不十分でした。
- ③ 連合鳥取の定期大会、構成組織の機関会議の場に女性代議員を選出してきました。
- ④ 各種活動・諸行事に対して、積極的な参加を促すとともに、家族連れての参加や、開催日時・場所の配慮を行うなど、女性組合員が参加しやすい環境づくりに努めてきました。
- ⑤ 連合鳥取の推薦する各審議会等への女性役員の派遣や、諸活動に対して最大限保障してきました。
- ⑥ 各種教育・研修会に積極的な参加を行い、女性リーダーの育成に努めてきました。

2. 課題等のまとめ

第2次男女平等参画推進計画の前進に向け、男女平等局会議において年間計画の検討・協議、そして進捗や各構成組織の取り組みのチェックと点検を行い、男女平等参画の前進を図る取り組みを展開してきました。しかしながら、推進計画で設定した目標を調査した結果、全体としては2006年から大きな前進が図られていない状況にあります。

今後の運動においては、私たちがめざす男女平等参画の理念とそれに取り組む意義を総ての運動の根底に位置づけ、各構成組織のリーダーをはじめ組合員一人ひとりが共通理解と推進に向けての認識を共有していくかなければなりません。引き続き、各構成組織は勿論のこと、地協・女性委員会・青年委員会との連携強化をはかり、運動の具体的な進展を図っていく必要があります。

【参考】男女平等参画実態調査結果（2010年～2012年）



II. 連合鳥取「第3次男女平等参画推進計画」（案）について

1. 連合鳥取のめざす男女平等参画社会の理念と意義

連合鳥取は、労働組合のみならず社会全体で男女平等参画を推進することを基本的な理念として、男女が対等・平等で人権が尊重された社会の実現をめざして、様々な分野への女性参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う、だれもがくらしやすい「男女平等参画社会」の実現に向けた取り組みを展開します。そのためには、女性や若者、非正規労働者など多様な属性、経験や価値観をもつ人々が結集して個性と能力を発揮する、多様性と活力のある組織となり社会的影響力を高めていかなければなりません。組織と運動を強靭で活力あるものとする男女平等参画推進運動を各構成組織トップのリーダーシップのもと、総力をあげて取り組みます。

2. 計画期間と目標

（1）計画期間

計画の期間を、2013年11月～2020年10月の7年とします。

なお、計画の進捗状況を随時点検して必要があれば計画を見直すこととします。

（2）運動の目標

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、連合のめざす3つの目標の達成に向け、連合鳥取も下記の目標を掲げそれぞれの分野の課題に取り組みます。

《目標1》 働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍の促進

性別や年齢、雇用形態などを問わず、だれもが働きがいのある人間らしい仕事と公正な労働条件で、多様な働き方を通じて社会に参画し、つながることができるようとする。とりわけ、働くことを希望しながら、それが実現していない多くの女性の就労を支援することは、女性の貧困リスクを防ぎ、自立を促すだけでなく、社会・経済に活力をもたらす。

《目標2》 仕事と生活の調和

男女双方が仕事と生活の調和をはかれるようとする。とくに、妊娠・出産、育児や介護にかかる女性の就労継続や男性の家庭・地域への参画の拡大のための環境整備、労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しを進める。

《目標3》 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

性別、年齢、雇用形態を問わず、多様な人々が結集し、すべての働く者のために個性と能力を発揮する、活力に満ちた労働組合にする。

女性の積極的かつ自発的な参画と、男女平等参画を組織全体の取り組みとするリーダーの指導力の発揮が必要。

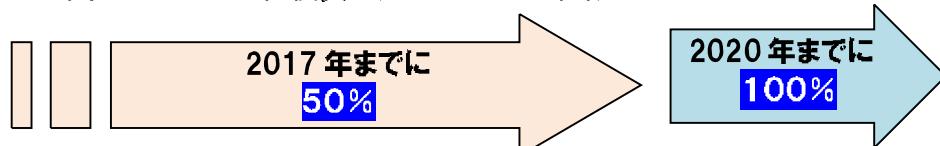
(3) 数値目標

連合の方針をもとに、連合鳥取としては以下の数値目標の達成をめざして取り組みを進めます。

①産別・単組の運動方針に、男女平等参画の推進と連合鳥取の「3つの目標について」の取り組みを明記している組織



②産別・単組において女性役員を選出している組織



③連合鳥取執行委員および機関会議（大会・地方委員会・執行委員会）の女性参画率



3. 計画に基づく運動の展開（具体的な取り組み内容）

先に掲げた3つの目標の達成をめざし、以下の男女平等参画推進計画を策定し具体的な取り組みを推進します。

(1) 連合鳥取の取り組み

①男女平等参画の推進とフォローアップの強化

連合鳥取、構成組織のトップのリーダーシップのもと、推進計画に対する取り組みとフォローアップ体制を強化する。

進捗状況を把握するために構成組織に対するアンケート調査（トレンド調査）を実施し、結果を組合員に還元するとともに、状況に応じては計画と運動の見直しを行い、推進体制を強化する。

取り組みが遅滞している組織に対しては、先進的な取り組み事例を紹介するなど、組合員が課題を共有し、取り組みが推進されやすい環境づくりの支援を行う。

②クオータ制の導入とポジティブ・アクションの強化

各種機関会議（大会・地方委員会・執行委員会）の代議員や委員、集会、学習会などの参加者にクオータ制（*）を導入し、女性参画率の向上を図る。そのために必要な仕組みづくりを検討する。

- 大会代議員・地方委員：2人以上の代議員・委員を有する構成組織について、30%以上を女性が占めるものとし、2020年までに達成する。
- 執行委員：女性が30%以上を占めるよう、選出基準や執行委員会への参加体制を見直し、2020年までに達成する。
- 各種会議：局会議など各種会議において、参加者の30%以上を女性が占めるものとし、2020年までに達成する。
- 集会・学習会：2人以上の参加要請を行う構成組織に対して、参加者の30%以上を

女性が占めるよう要請し、2020年までに達成する。

(*) 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することを「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」という。クオータ制はその手法のひとつで、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度（*女性参加率の割当制）のこと。

③組織・労働・政策課題と男女平等参画の一体的な取り組み

春季生活闘争や政策・制度要求など、あらゆる運動と一体的に取り組みを進める。外郭団体への女性委員の推薦を積極的に行い、3つの目標の達成と「働くことを軸とする安心社会」の実現を図る。

④人材育成の充実

構成組織の役員を対象に、リーダー養成や男女平等についての研修とフォローアップを行うなど、人材育成に取り組む。また、男女平等参画をテーマとした集会・学習会・フォーラム等を年1回程度開催し、男女平等参画社会の実現をめざす環境づくりを行う。

⑤女性委員会の組織強化

女性のエンパワーメント（*）を促進し、女性の課題やニーズについての意見の集約と議論、知識の蓄積や経験交流、人材育成、ネットワークづくりなどを行い、組織の支援・強化を図る。【2005年9月20日の第9回執行委員会確認事項「『女性委員会役員体制』に対する考察」（参考資料1参照）】

(*) エンパワーメントとは、力をつけること。また、女性が力をつけ、連帯して行動することで自分たちの置かれた不利な状況を変えていくこうとする考え方。

⑥構成組織の取り組みへの支援

連合鳥取と構成組織間で、男女平等参画推進の取り組みの共有化・全体化を図る。また、構成組織の推進計画策定や具体的な取り組みの支援のために、情報提供などを適宜行う。

⑦地域協議会の取り組み

地域協議会は上記内容に準じ、取り組みを強化・推進する。幹事についても女性参画率30%以上を2020年までに達成する。

（2）構成組織の取り組み

①男女平等参画推進方針の決定

連合鳥取の3つの目標の実現に向けた男女平等参画推進の取り組みを運動方針に明記する。また、各組織のリーダーは勿論、全組合員へ方針と具体的な取り組み内容について周知徹底を図る。

②男女平等推進委員会の設置と推進計画の策定・実行

男女平等推進委員会を設置し、男女平等参画の理念と推進方針、連合鳥取のめざす数値目標や具体的な取り組みなどを明記した男女平等参画推進計画を策定し推進する。そのための啓発活動、人材育成、組合・職場内での環境整備、フォローアップなどを行う。

③男女平等推進担当部署の設置

男女平等を推進する担当部署を設置して担当者を配置する。担当者は構成組織内単組の取り組みへの支援や進捗状況を適宜把握するなど、計画の推進を強化する。

④女性の意見が反映される組織づくり

女性のエンパワーメントを促進し、労働運動に女性の意見が反映される仕組みを組織的に位置づける。