

連合鳥取「第3次男女平等参画推進計画」^{プラスワン}+1

〈2020年11月～2021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計画を3次にわたって策定してきました。

第3次男女平等参画推進計画（以下、「第3次計画」）期間は2013年11月～2020年10月の7年で、期間満了を迎えるにあたり、第3次計画で進めてきた各種の取り組みを総括し、次期計画を示す必要があります。

2020年は、男女雇用機会均等法成立・女性差別撤廃条約批准（1985年）から35年、第4回世界女性会議（1995年）で北京宣言と行動綱領が採択されてから25年と、男女平等参画に関する節目の年ですが、2003年（民主党政権）に政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標を設定した「202030（ニイマル ニイマル サンマル）」は、自公政権で事実上「先送り」されました。

第3次計画期間中の男女平等参画に関する社会情勢を振り返ると、2016年に女性活躍推進法が完全施行され、女性の労働力人口も、総労働力人口に占める割合も増加傾向にはあります。しかし、女性の50%以上がいわゆる非正規労働者であり、管理職に占める割合は10%台、平均勤続年数も男性より短く、これらを主要因として、男性の賃金を100%とした場合の女性の賃金は70%台にとどまっています。そのような中で発生した、新型コロナウイルス感染症により、2020年4月の女性就業者数は前年比で約8年ぶりに減少し、いわゆる非正規労働者の減少分の70%を女性が占めています。さらに、女性が医療・福祉、宿泊、飲食等の業種業態に就いているケースが多く、感染リスクも含めて影響は女性の側に大きく出ています。

また、労働者の賃金は1997年をピークに低下し、依然、当時の水準を回復できていません。時を同じくして共稼ぎ世帯数が専業主婦世帯数を上回りましたが、現実は一人の稼ぎでは家計が回らず、家計補助のために家庭の外でも働き出した女性が多かったと言われています。

仕事と生活の調和がより一層重要な課題になる中、主に主婦や親族等が担っていた育児・介護等を社会全体で支える仕組みの構築は遅々として進んでおらず、男女平等参画の大きな阻害要因となっています。

加えて、固定的性別役割分担意識が根強く、育児休業取得率は女性が80%台で推移する一方、男性は7%台にとどまり、共稼ぎが増えても多くの女性が短時間・有期雇用に就かざるを得ない上に、約50%が出産・育児により退職を余儀なくされています。ただでさえ家族的責任が女性に偏る中、コロナ禍の休校要請への対応など、女性に一層の負担を強いています。

政府、政党のみならず、地方自治体、企業・団体等、官民を問わず意思決定の場を変わず男性が占める中、コロナ禍で打ち出された政策・施策は、世帯主基準の給付金や戸を対象としたマスクの配布などその多くが男性目線の旧態依然のまま、女性の人権が後回しにされている社会の現実が改めて浮き彫りになりました。これ以上、課題の先送りは許されません。

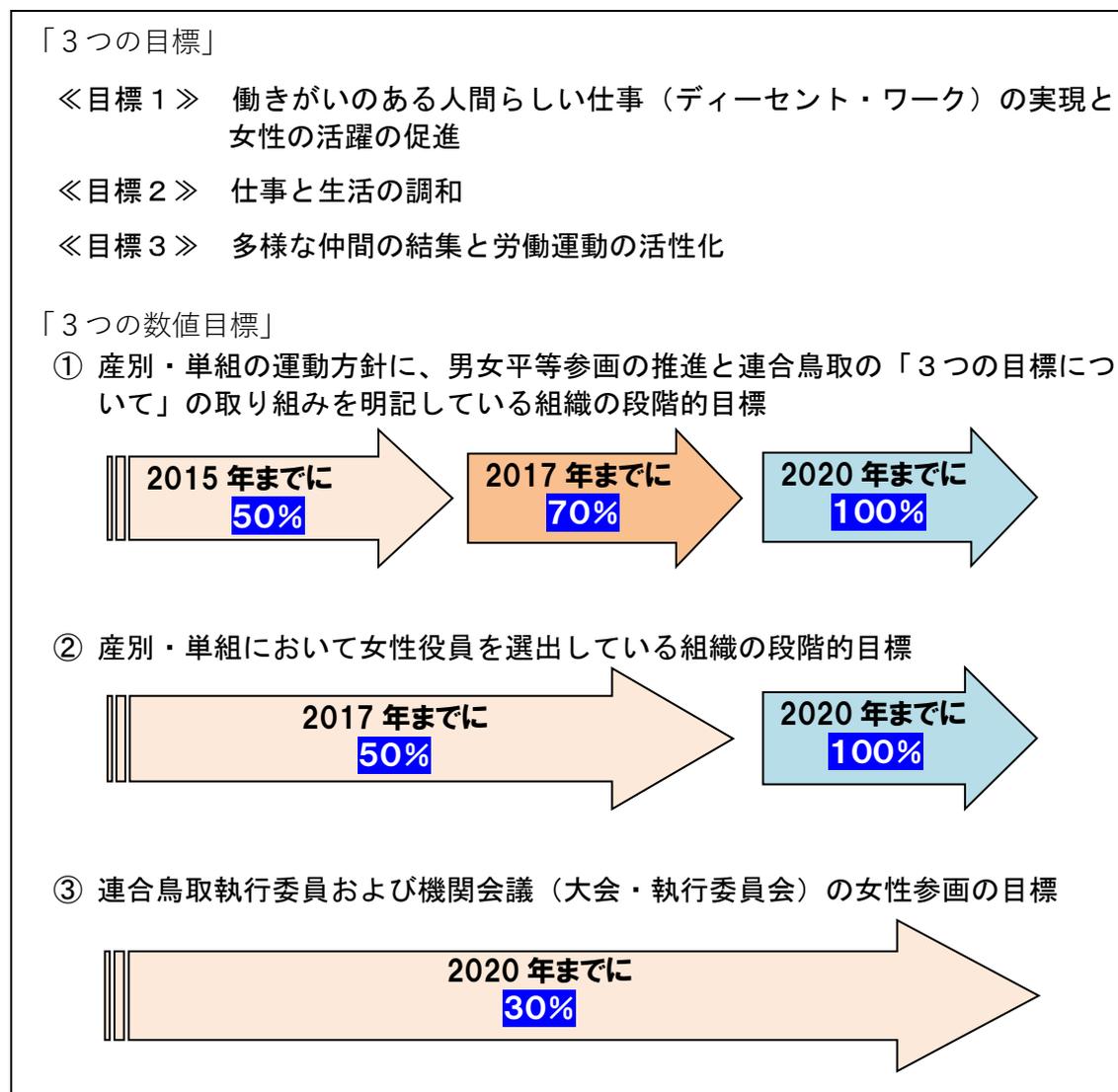
連合鳥取では、これまでの取り組みの成果と課題を踏まえた歩みを止めず、更に社会の変化や新たな課題にも対応するため、「連合鳥取第3次男女平等参画推進計画」を2021年10月まで1年延長する「連合鳥取第3次男女平等参画推進計画+1（プラスワン）」を策定し、男女平等参画推進を組織の総力をあげ、一步でも前進させる「+1（プラスワン）」に取り組みます。

I. 「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)」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3次推進計画における「3つの目標」と「3つの数値目標」》



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てきました。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きました。

○産別からの回答状況(毎年6月30日現在の状況を回答)

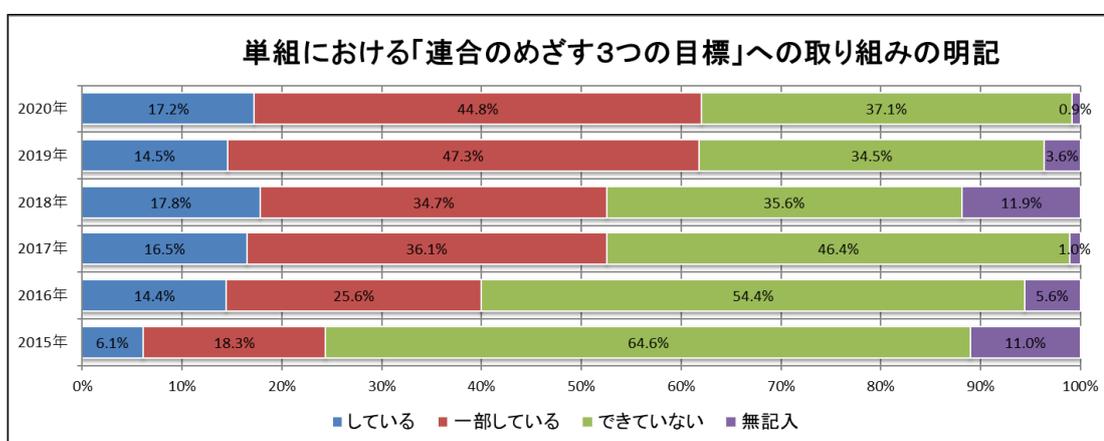
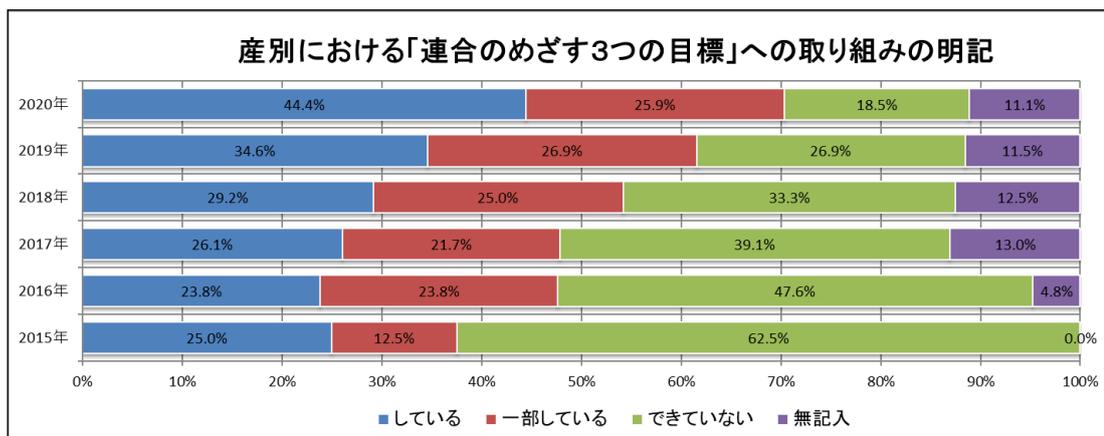
| | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| 回答率 (産別数) | 59% (16/27産別) | 78% (21/27産別) | 85% (23/27産別) | 89% (24/27産別) | 96% (26/27産別) | 100% (27/27産別) |

第3次計画がスタートした2014年度の実績となる2015年度から2020年度の調査における「3つの数値目標」達成の推移をまとめました。

なお、「数値目標1及び2」については、『産別・単組』を対象に、「数値目標3」については、連合鳥取を対象にしています。

1) 「数値目標1」の進捗状況

グラフ①



回答が得られた産別は年々増加しており、単純比較はできませんが、グラフ①に示す通り、「している」「一部している」を合わせると計画最終年度となる2020年度は、約70%（19/27）の産別が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ます。単組においても62%（「している」「一部している」の計）となっており、増加傾向にあります。

2020年度100%は未達成ですが、運動は着実に進んでいると考えられ、引き続き、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への理解を深めるとともに、組織内への浸透が求められます。

2) 「数値目標2」の進捗

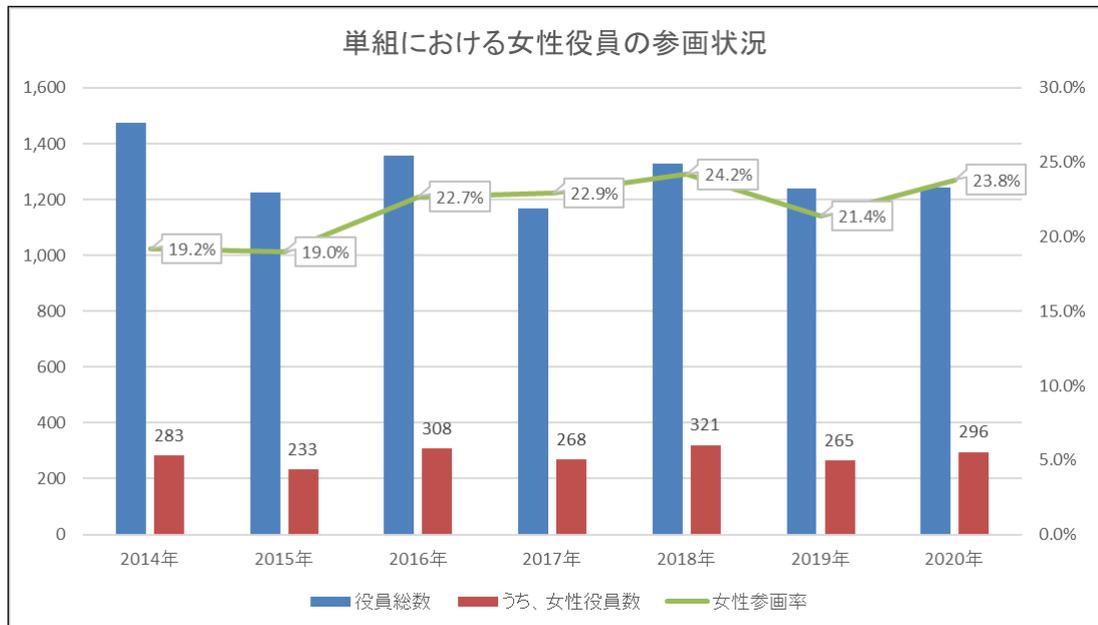
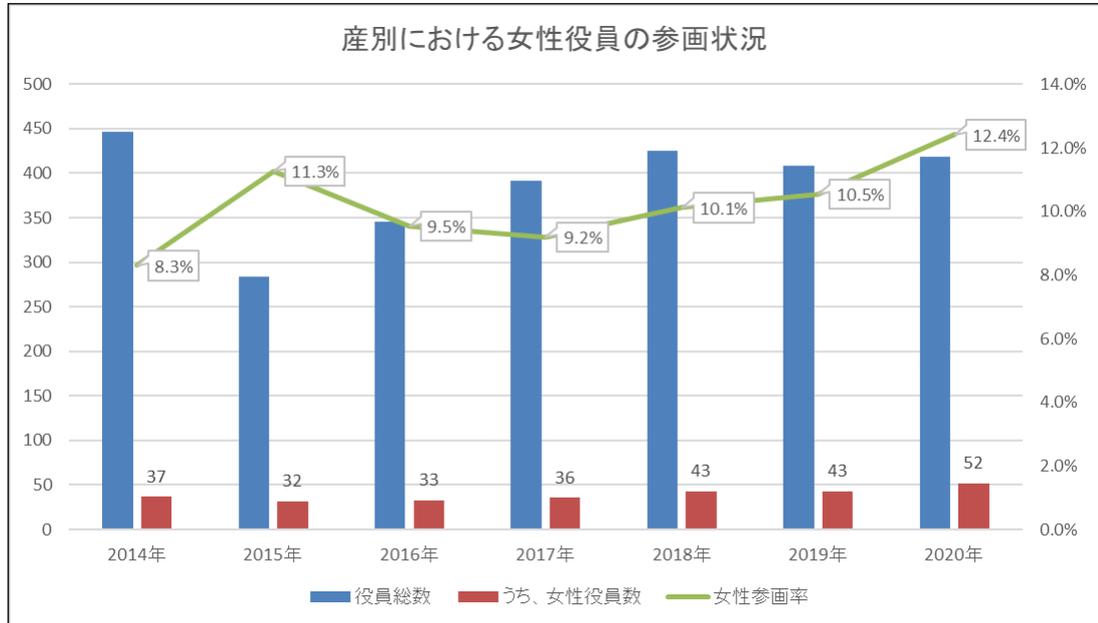
○女性役員を選出している産別・単組の状況

| | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 産別 | 69% | 67% | 57% | 71% | 69% | 63% |
| 集計割 | (11/16) | (14/21) | (13/23) | (17/24) | (18/26) | (17/27) |
| 全体割 | 41% | 52% | 48% | 63% | 67% | |
| | (11/27) | (14/27) | (13/27) | (17/27) | (18/27) | |
| 単組 | 67% | 73% | 73% | 64% | 66% | 68% |
| 集計割 | (55/82) | (66/90) | (71/97) | (76/118) | (72/110) | (79/116) |
| 登録割 | 31% | 39% | 41% | 39% | 41% | 46% |
| | (55/178) | (66/171) | (71/172) | (76/174) | (72/174) | (79/171) |

回答が得られた産別・単組数の増加による変動にあわせ、全体数27産別と登録単

組数による全体割合も考慮すると、女性役員を選出できている産別は 40%台から 60%台に、単組は 30%台から 40%台に年々増えてきていますが、2020 年度 100%は未達成です。

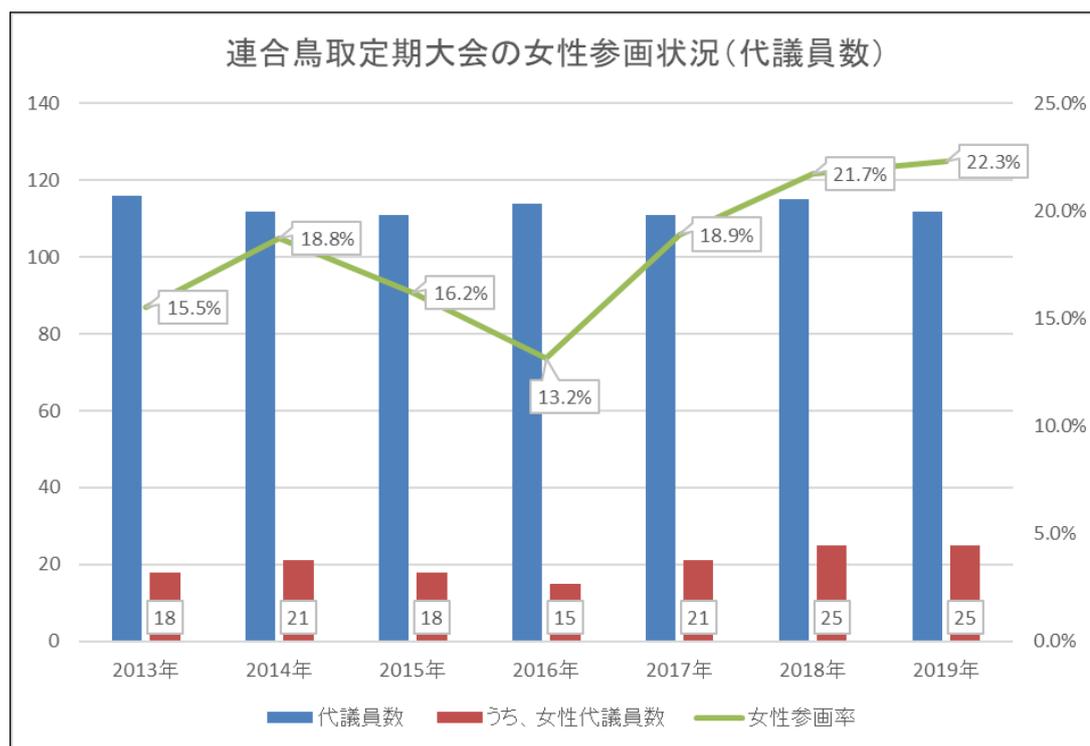
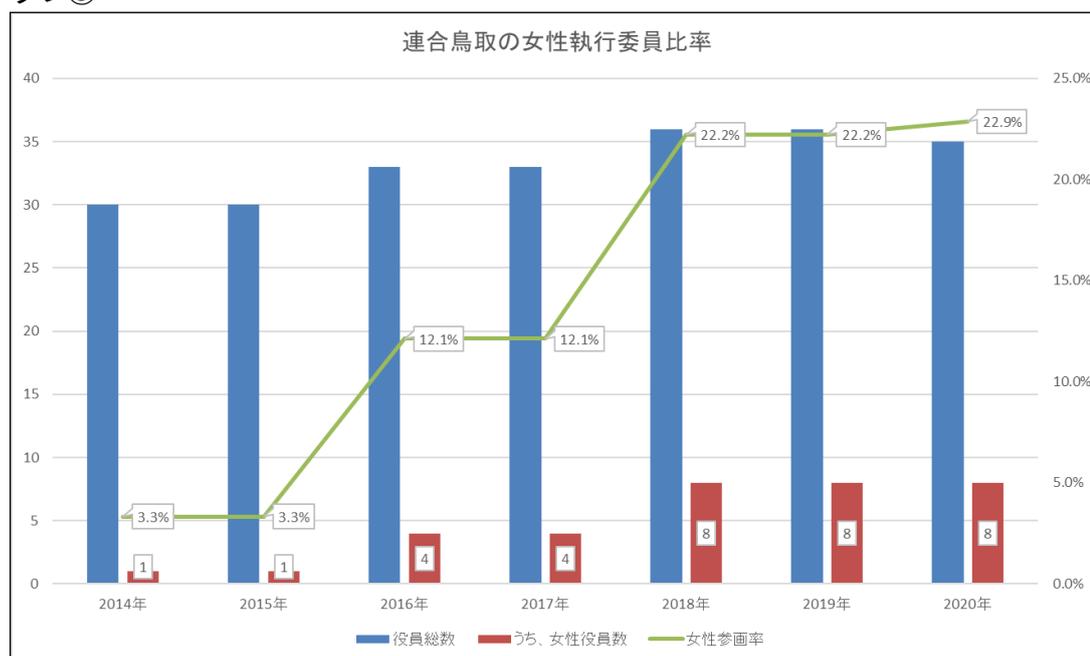
グラフ②



数値目標としての設定ではありませんが、女性役員割合はグラフ②に示す通り、産別においては 10%台に届き、単組は 20%台を推移しています。急激な伸びではありませんが、徐々に運動が前進しており、引き続き取り組みの強化が求められます。

3) 「数値目標3」の進捗

グラフ③



グラフ③に示す通り、連合鳥取女性執行委員比率は2018年度から20%台となっていますが、女性執行委員枠を拡げたことが前進につながったと考えられます。また、定期大会女性代議員比率も、20%に届きましたが、2020年度30%は未達成で、引き続きの取り組み強化が求められます。

(2) 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

- ・男女平等局会議を定期的で開催しました。男女平等参画の障害となっている原因の調査・分析、進捗状況把握のため、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してきました。

- ・新たに「ハラスメントに関する調査」を計画しましたが、実施に至らず課題となりました。

② **クオータ制の導入とポジティブ・アクションの強化**

- ・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。
- ・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、大会議長等の大会役員に女性を積極的に登用してきました。

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**

- ・女性の意見を反映するため、男女平等局をはじめ全ての専門局（組織局、中小労働局、国民運動局、広報・教育局、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。
- ・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。

④ **人材育成の充実**

- ・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。
- ・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。

⑤ **女性委員会の組織強化**

- ・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が、毎年の開催には至っていません。

⑥ **構成組織の取り組みへの支援**

- ・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。
- ・産別オルグを実施し、構成組織との課題共有を図りましたが、一部の実施となり全構成組織との共有には至っていません。

⑦ **地域協議会の取り組み**

- ・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 **男女平等参画推進方針の決定**

- ・執行委員会における女性執行委員の参画を図りました。
- ・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 **男女平等推進委員会の設置と推進計画の策定・実行**

- ・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りました。

③ **男女平等推進担当部署の設置**

- ・各種活動・諸行事に対して、積極的な参加を促すとともに、家族連れでの参加や、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。

④ **女性の意見が反映される組織づくり**

- ・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。

- ・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。

2. 課題等のまとめと次期計画について

第3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を調査し、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が、数値目標は未達成となりました。

しかし、この間の取り組みは少しずつですが着実に前進しており、この流れを止めることなく、また構成組織・単組・連合鳥取が達成にかけてきた思いや努力が持続するような工夫が必要です。

一方、「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」との意識や「男女平等参画それ自体が目的化」するなど、組織全体で取り組むべき主流・主軸となっていない。との懸念もあり、今一度、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改めて共有し、一歩でも前進させる取り組みが必要です。

更に、性的指向・性自認に関し「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向けた取り組みも必要であるため、新たな計画ではなく、第3次計画を2021年10月まで1年間延長し、一歩でも前進させる「+1（プラスワン）」に取り組めます。

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を強化し、運動の具体的な進展を図り、2021年11月からの次期計画を確立します。

II. 連合鳥取「第3次男女平等参画推進計画」^{プラスワン}+1（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」の実現を、一歩でも前進させる+1（プラスワン）に取り組めます。

そのためには、第3次計画期間の単純な1年延長ではなく、改めて必要性和意義を明確にし、共有を図る必要があります。

① だれにとっても働きやすい職場づくり

- ・職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が安心して必要な権利を行使しながら働き続けられる職場は、結果、だれにとっても働きやすい職場となり得ます。

② 社会・経済の活力や持続性の維持・向上

- ・男女平等参画の推進により、とりわけ女性の低賃金・不安定雇用が解消され、性別にかかわらずだれもが安心・納得して多様な個性や能力を發揮しながら働くことができる機会と生き方の選択肢が保障され、ひいては社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながり得ます。

③ 人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現

- ・男女不平等は、人権の尊重、個人の尊厳にかかわる問題であり、取り組みを進めることで、それらを基底に置いた社会を実現しなければなりません。

④ ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の払拭

- ・「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」といった固定的性別役割分担意識は、個性や能力よりも性別に重点を置くものであり、と

りわけ女性にとって多様な働き方・生き方を制約する要因となっています。

- ・「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」が典型的な固定的性別役割分担意識、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」が典型的なジェンダー・バイアスであり、ともに労働組合に強く当てはまります。

⑤ クリティカル・マスの理解浸透、形成

- ・圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わりません。必要なのは、一気に一定割合にすることであり、その変革の境界線を物理学の用語で「クリティカル・マス」と言います。影響力を行使し得るようになる具体的な数字は、女性の政治参画では30%とされています。
- ・意思決定の場を男性が占めていることで、賃金格差をはじめとする男女間不平等やハラスメントの問題が中心議題になりにくく、組合民主主義の観点からもこのような状況は大きく変えていかなければなりません。

⑥ ポジティブ・アクションの理解浸透、推進

- ・ポジティブ・アクションとは、「固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組み」（厚生労働省）を言います。
- ・「クリティカル・マス」、「ポジティブ・アクション」とともに、根拠や必要性を含め、改めて理解浸透を図ることが重要です。

⑦ 多様性の尊重

- ・連合がめざす社会は、働くことに最も重要な価値を置き、だれもが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会、すなわち「働くことを軸とする安心社会」です。
- ・加えて、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、だれ一人取り残されることのない社会です。
- ・総じて職場の現状は、ハラスメントや差別、未だに解消されない男女間賃金格差など、男女平等をはじめとする多様性を積極的に受容できるような状況にはなく、多様な労働者が安心・納得して能力や個性を発揮しながら働くことができる環境とは言いがたく、男女間における公平・公正なワークルールの確立はもちろんのこと、結婚、妊娠、出産、育児や介護を行いながら、雇用形態にかかわらず男女がともに働き続けることができる環境整備を、今まで以上に着実に進めていくことが必要です。

⑧ 新しい労働運動の模索

- ・コロナ禍で集合形式での集会等の開催が困難となる反面、ウェブ形式による会議や打ち合わせが増えたり、懇親会等の拘束時間が短くなったりしたことで、女性からは「活動に参加しやすくなった」という前向きな声も聞かれます。
- ・女性に限らず、多様な人たちが多様な形態で参加できるようにすることで、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていきます。新型コロナウイルス感染症の発生を契機に、改めて男女平等参画に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められています。

2. 計画期間と目標

(1) 計画期間

計画の期間の 2013 年 11 月～2020 年 10 月の 7 年の年限を 2021 年 10 月の 8 年に読み替えます。

(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 つの目標の達成するため、連合鳥取も引き続き下記の目標を基本的に堅持し、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にする。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にする。とくに、妊娠・出産、育児や介護にかかわ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。

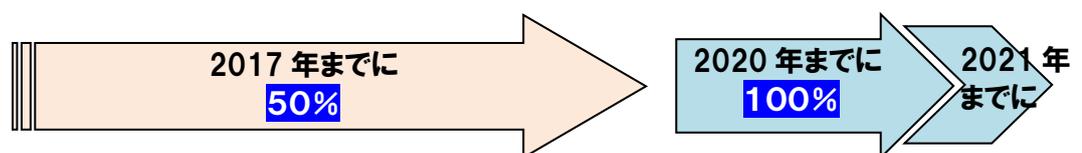
(3) 数値目標

連合の方針をもとに、連合鳥取としては以下の数値目標を基本的に堅持し、年限を全て 2021 年に読み替えて達成をめざして取り組みを進めます。

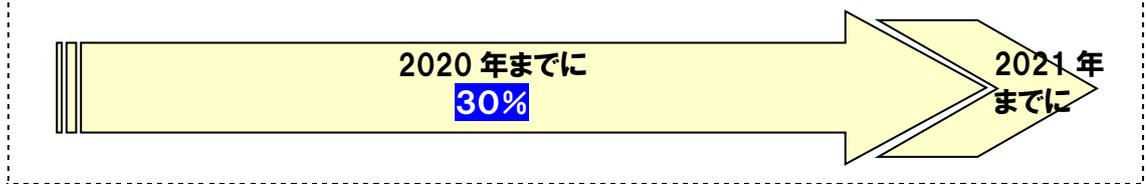
①産別・単組の運動方針に、男女平等参画の推進と連合鳥取の「3つの目標について」の取り組みを明記している組織



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・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 クォ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ォータ制^(*)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。

a) 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。

b) 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。

c) 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。

d) 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。クォ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。

(*) エンパワメントとは、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。