

第3号議案
連合鳥取

「第3次男女平等参画推進計画 **プラスワン** + 1」
について

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」期間中 (2013.11～2020.10)の情勢

- 2016年に女性活躍推進法が完全施行。女性の労働力人口、割合とも増加傾向。しかし、女性の50%以上が有期契約、短時間、派遣労働者。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、男性の賃金を100%とした場合の女性の賃金は70%台。新型コロナウイルス感染症により、4月の女性就業者数は前年比で約8年ぶりに減少。有期契約、短時間、派遣労働者の減少分の70%を女性が占め、医療・福祉、宿泊、飲食等の業種に就いているケースが多く、感染リスクなど影響は女性の側に大きく出ている。
- 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が進んでおらず、男女平等参画の大きな阻害要因。
- 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。男性は7%台にとどまる。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おり、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る。
- 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で、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った。

連合鳥取

第3次男女平等参画推進計画のまとめ

《2013年11月～2020年10月》

1. 第3次推進計画における「3つの目標」

《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

《目標2》

仕事と生活の調和

《目標3》

多様な仲間の結集と労働運動の活性化

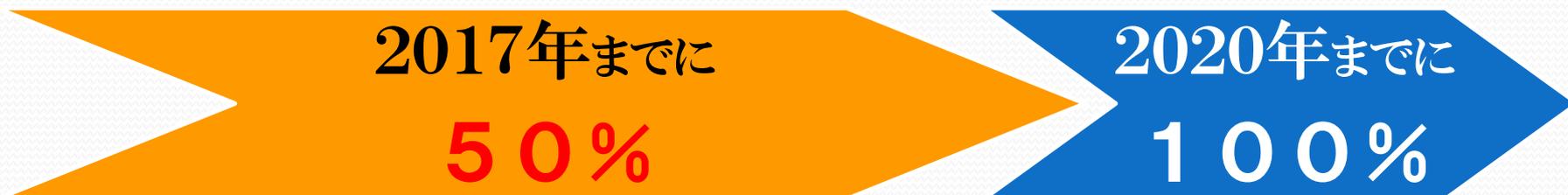


2. 3つの目標の達成度をはかるための「数値目標」

- ① **運動方針**に男女平等参画推進と3つの目標の取り組みを明記している組織



- ② 産別・単組における**女性役員**を選出している組織



- ③ 連合鳥取の**執行委員・機関会議の女性参画率**

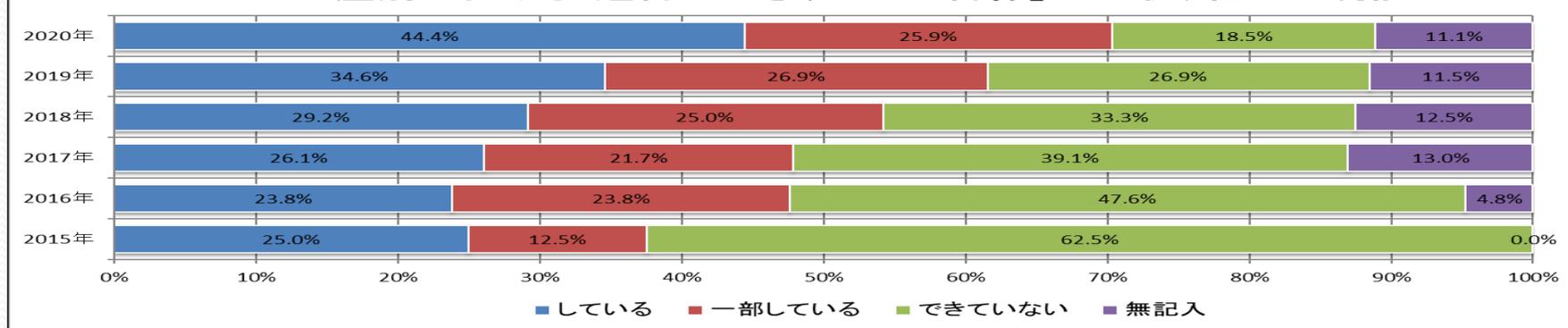


3. 数値目標に対する進捗状況

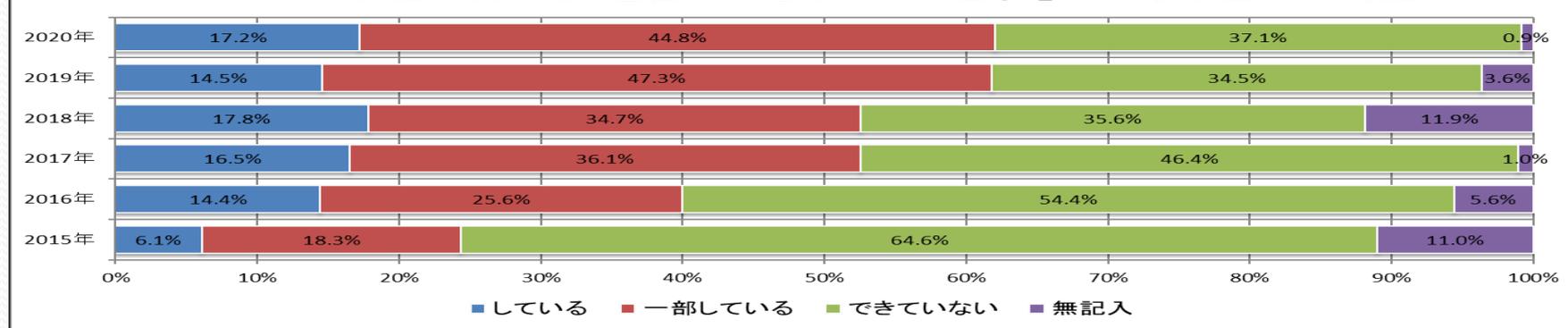
① **運動方針**に男女平等参画推進と3つの目標の取り組みを明記している組織



産別における「連合のめざす3つの目標」への取り組みの明記



単組における「連合のめざす3つの目標」への取り組みの明記



② 産別・単組における女性役員を選出している組織

2017年までに

50%

2020年までに

100%

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

○ 産別・単組の執行委員の女性参画率

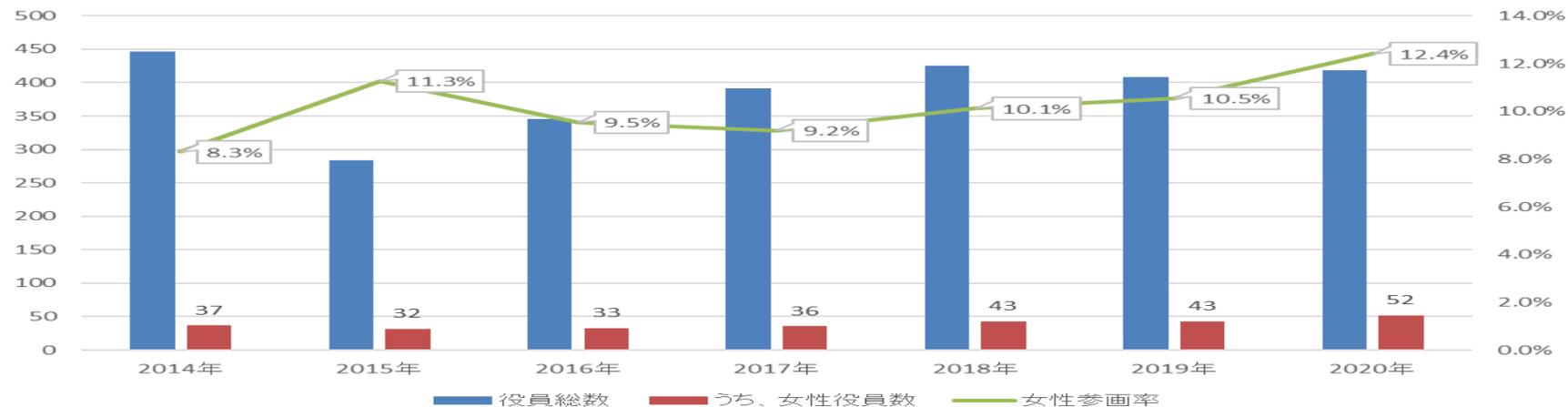
2020男女平等参画実態調査(2020年6月30日現在)P3より

組合員総数:25,451人

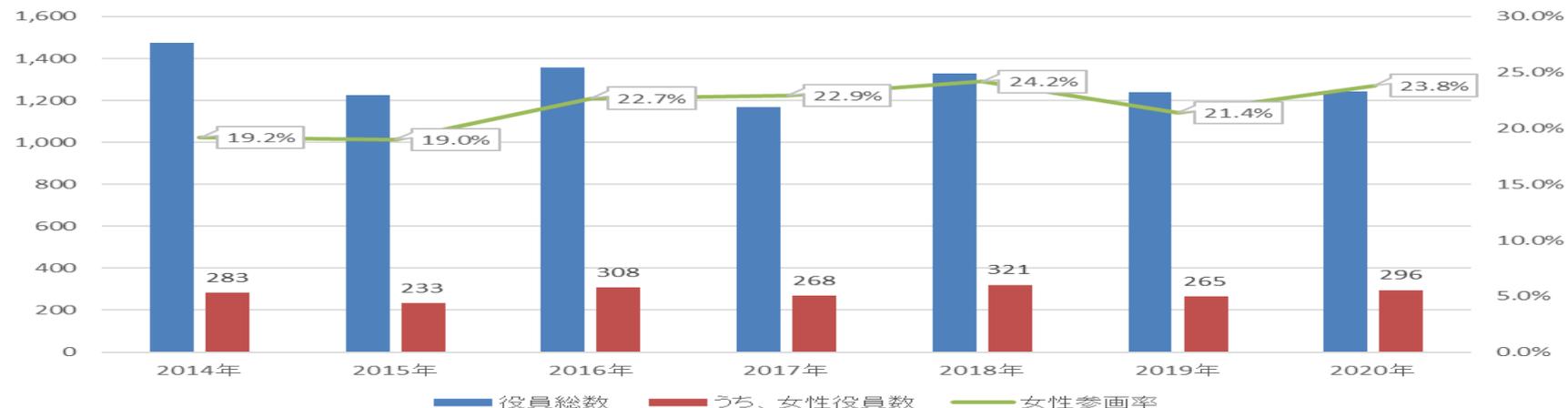
内、女性組合員数:8,520人

女性比率:33%

産別における女性役員の参画状況



単組における女性役員の参画状況

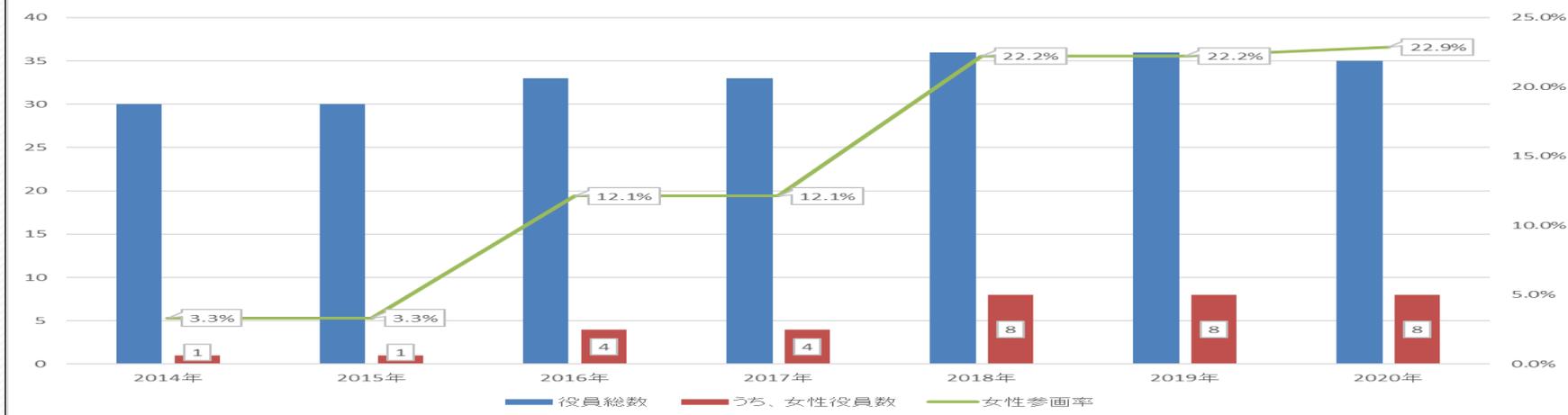


③ 連合鳥取の執行委員・機関会議の女性参画率

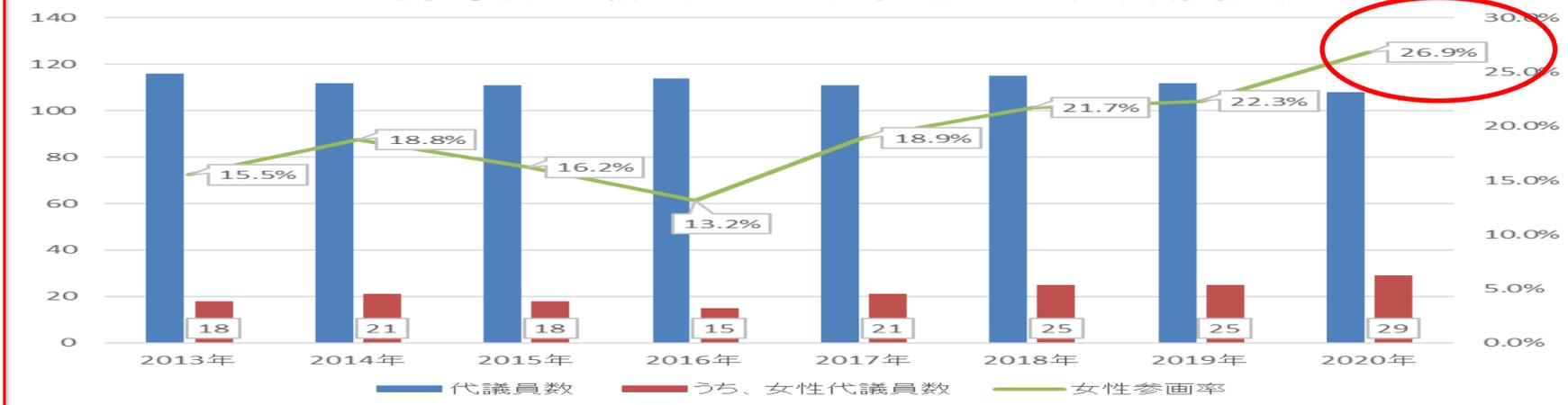
2020年までに

30%

連合鳥取の女性執行委員比率



連合鳥取定期大会の女性参画状況(代議員数)



4. 連合鳥取の取り組み

	取 組 項 目
①	男女平等参画の推進とフォローアップの強化
②	クオータ制の導入とポジティブ・アクションの強化
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
④	人材育成の充実
⑤	女性委員会の組織強化
⑥	構成組織の取り組みへの支援
⑦	地域協議会の取り組み

5. 構成組織の取り組み

	取 組 項 目
①	男女平等参画推進方針の決定
②	男女平等推進委員会の設置と推進計画の策定・実行
③	男女平等推進担当部署の設置
④	女性の意見が反映される組織づくり

6. 課題等のまとめ

- 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。しかしながら、数値目標は未達成の状況。
- この間の取り組みは少しずつ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。
- 「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。今一度、男女平等参画の理念とそれに取り組む意義を共有し、一歩でも前進させる取り組みが必要。
- 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。

連合鳥取

プラスワン

第3次男女平等参画推進計画+1

～「もう一步」「もう一つ」「もう一年」 プラスワン
ン～

《計画期間：～2021年10月》

連合鳥取のめざす男女平等参画社会の理念と意義

- 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、一步でも前進させる+1(プラスワン)に取り組みます。
- 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発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も、個性や能力を必要とする場面を男性が占めていること、賃金格差をはじめとする意思決定の平等観からこのような状況は大きく変えていかねばなりません。
- 圧個性や能力を必要とする場面を男性が占めていること、賃金格差をはじめとする意思決定の平等観からこのような状況は大きく変えていかねばなりません。

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

- 社会は、働く人多くこのように働き、最も重要な価値を置き、だれもが社自
- 労働条件の自立できる社会、すなわち「働くことを軸とする安心社会」です。合
- 公正・現実参加型社会、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の認
- 加えて、障がいのある人取り残されることのない社会です。互いに認
- 違いを認め、支え合っている職場の現状は、ハラスメントや差別、未だに解消されな
- 総じて賃金格差など、男女平等を多様な働き方と労働環境の確保はもたらさ
- 個性を伸ばす公・公正なワークルールの確立は雇用形態にかま
- 婚、妊娠、出産、育児や介護を行うことができる環境整備を、今
- 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

- コロナ禍で集形式での集等の開催が困難となる反面、ウェブ形式による前向きな声も聞かれます。女性からは「活動に参加しやすくなった」という声も聞かれます。
- 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、さらには組織を動かすために、課題を洗い出し、男女平等を求めること、新しい取り組みを模索しています。



◇ 運動の「3つの目標」

◀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

年齢や性別、雇用形態を問わず、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加し、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。

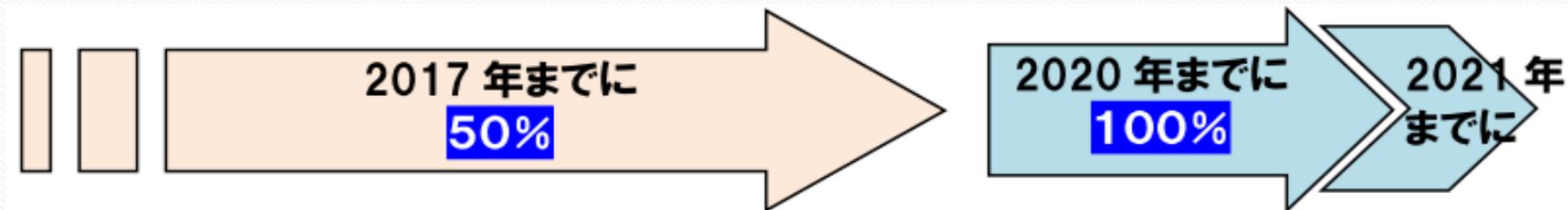


◇ 3つの目標の達成度をはかるための「数値目標」

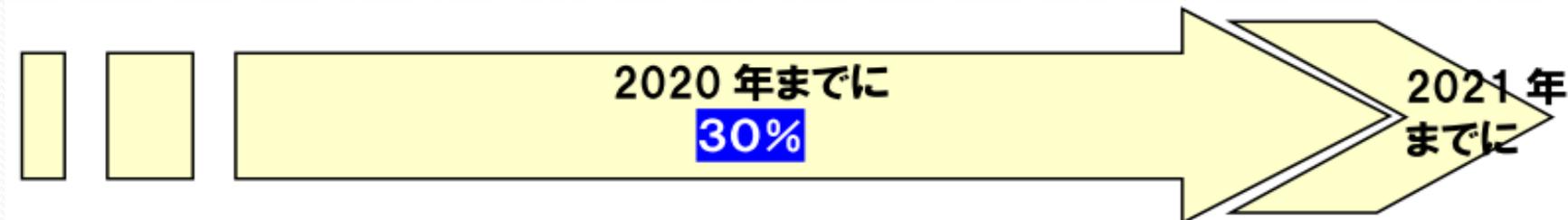
- ① **運動方針**に男女平等参画推進と3つの目標の取り組みを明記している組織



- ② 産別・単組における**女性役員**を選出している組織

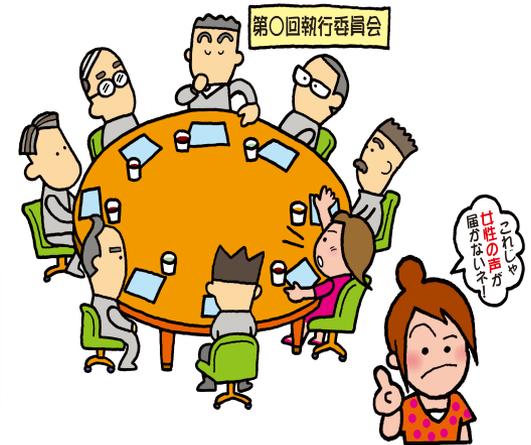


- ③ 連合鳥取の執行委員・機関会議の**女性参画率**



◇ 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
- ② クォータ制の導入とポジティブ・アクションの強化
- 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
- ④ 人材育成の充実
- ⑤ 女性委員会の組織強化
- ⑥ 構成組織の取り組みの支援
- ⑦ 地域協議会の取り組み



◇ 構成組織の取り組み

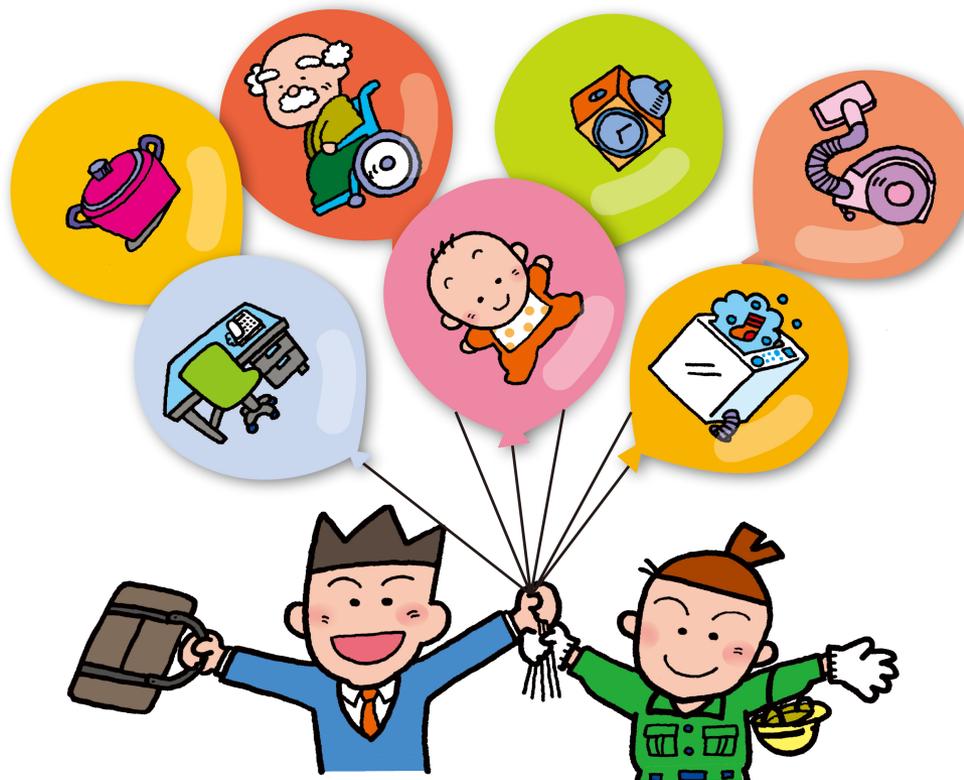
- ① 男女平等参画推進方針の決定
- ② 男女平等推進委員会の設置と推進計画の策定・実行
- ③ 男女平等推進担当部署の設置
- ④ 女性の意見が反映される組織づくり

各構成組織のトップのリーダーシップのもと、総力をあげて
取り組む

多様な生き方が実現できる平等な社会へ

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、

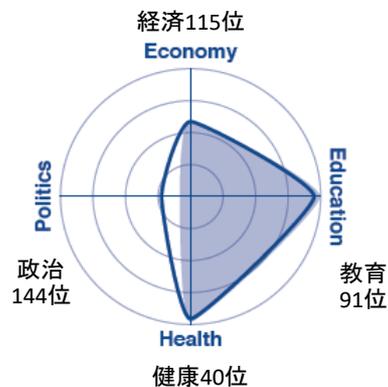
「もう一步」「もう一つ」「もう一年」
+ 1（プラスワン）の前進を!!



日本は153カ国中121位(2019年12月6日発表)とG7で最低。

○4分野のうち、管理職割合や賃金などの経済分野と議員割合などの政治分野が特に低い。

男女平等の実現は、このままでは、全体で99.5年、地域別では東アジア・太平洋諸国は最下位で163年かかる。



世界ジェンダーギャップ指数

