

連合鳥取「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」

〈2021年11月～2024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。それぞれの目標は以下の通りです。

○2002年7月～2006年10月「連合鳥取男女平等参画推進計画」

男女平等参画社会の実現をめざし、意思決定機関への女性参画率を連合鳥取・各構成組織・各加盟単組それぞれの女性組合員比率を目標として、同等のレベルまで引き上げる。

○2006年11月～2012年10月「連合鳥取第2次男女平等参画推進計画」

- ・運動方針に男女平等参画を明記し活動計画を作成する。
- ・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。

○2013年11月～2020年10月「連合鳥取第3次男女平等参画推進計画」

○2020年11月～2021年10月「連合鳥取第3次男女平等参画推進計画+1〈プラスワン〉」

「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

〈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

1985年男女雇用機会均等法成立・女性差別撤廃条約批准、1995年第4回世界女性会議での北京宣言と行動綱領採択、1999年6月男女共同参画社会基本法施行、2003年(民主党政権)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)など国内・国際を問わず「男女共同参画」が社会の奔流となる中で、この間の男女平等推進計画により女性の参画割合は確実に前進してきました。

第3次計画(+1〈プラスワン〉を含む)期間中の男女平等参画に関する社会情勢を振り返ると、世界的には、持続可能性の観点から男女格差や不平等、貧困の問題が改めてクローズアップされ、多様性や包摂性がキーワードとされる中、2015年9月の国連サミットでは、「誰一人取り残さない」社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標である「持続可能な開発目標(SDGs)」が設定されました。一方「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」の2021総合指数ランキングで日本は156カ国中120位と低迷が続き、先進国最下位に位置する現状が改めて浮き彫りになっています。

国内では、政府が2020年12月25日に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」において「男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、『男女』にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認(性同一性)に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものである」と掲げられ、「性的指向・性自認(性同一性)に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認(性同一性)についての理解を促進する」と示されました。しかし、これまでの「202030」の目標達成は十分な議論もなく断念され、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるようめざして取組を進める」と曖昧な記載にとどまっています。

更に、世の中全体が包摂のある社会へと一気に生まれ変わろうとしていた矢先に新型コロ

新型コロナウイルス感染症が発生し、様々な問題が噴出、顕在化しました。感染者やその家族への差別や誹謗中傷、働く人たちへのハラスメントの問題が深刻化しています。また、全国一斉休校に始まり外出自粛と日常生活が制約を受ける状況が続いており、改めて「人権とは何か」が問われています。解雇・雇止め、育児・家事等負担の増大やDV(ドメスティック・バイオレンス)など、雇用と生活の影響は女性の側に大きく出ており、加えて、若者、障がい者、外国人、有期・短時間・契約・派遣等労働者やフリーランスといった、多様性の文脈で挙げられるような人たちが必要な情報も十分な支援も受けられていません。元々複合的な困難を抱えているケースも多く、コロナ禍でさらに苦境に立たされています。あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進することが求められており、これ以上の課題の先送りは許されません。

世界の潮流は、「2030年までに意思決定の場が男女とも50%」であり、引き続き男女平等参画を進め、ジェンダー平等社会を実現するため、連合は2021年10月から「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」をスタートさせました。連合鳥取も第3次男女平等参画推進計画(+1<プラスワン>を含む)の期間満了(2021年10月)にあたり、これまでの取り組みの成果と課題を踏まえ、さらに生物学的な性別のみならず社会的・文化的につくられる性差である「ジェンダー」にもとづく偏見や差別の解消に向けた社会の変化や新たな課題にも対応するため、新たな計画「連合鳥取ジェンダー平等推進計画フェーズ1」を策定し、更なる運動の前進をはかっていきます。

I. 「連合鳥取第3次男女平等参画推進計画^{プラスワン}(+1含む)<2013年11月~2021年10月>」のまとめ

1. 取り組みの進捗状況

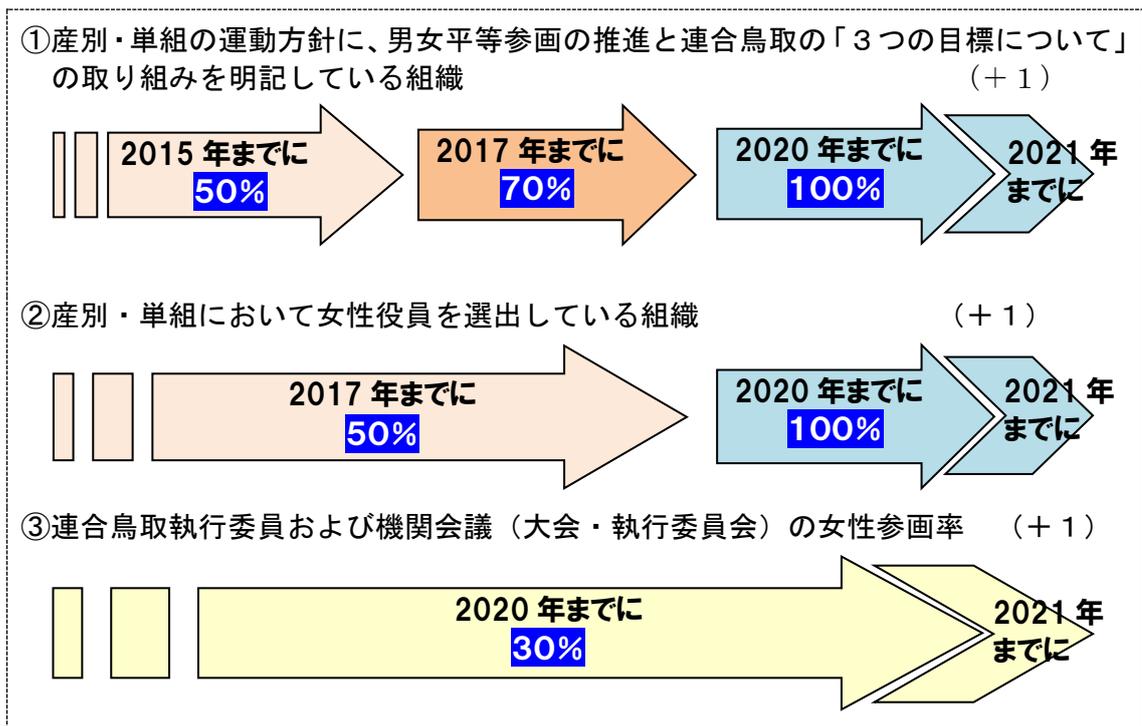
(1) 目標に対する進捗状況

《第3次推進計画における「3つの運動目標」と「3つの数値目標」》

「3つの運動目標」

<p>《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</p> <p>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。</p>
<p>《目標2》 仕事と生活の調和</p> <p>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。</p>
<p>《目標3》 多様な仲間の結集と労働運動の活性化</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

「3つの数値目標」



構成組織の進捗状況を把握するために「男女平等参画実態調査」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・単組との連携をはかってきました。

○産別からの回答状況(毎年6月30日現在の状況を回答)

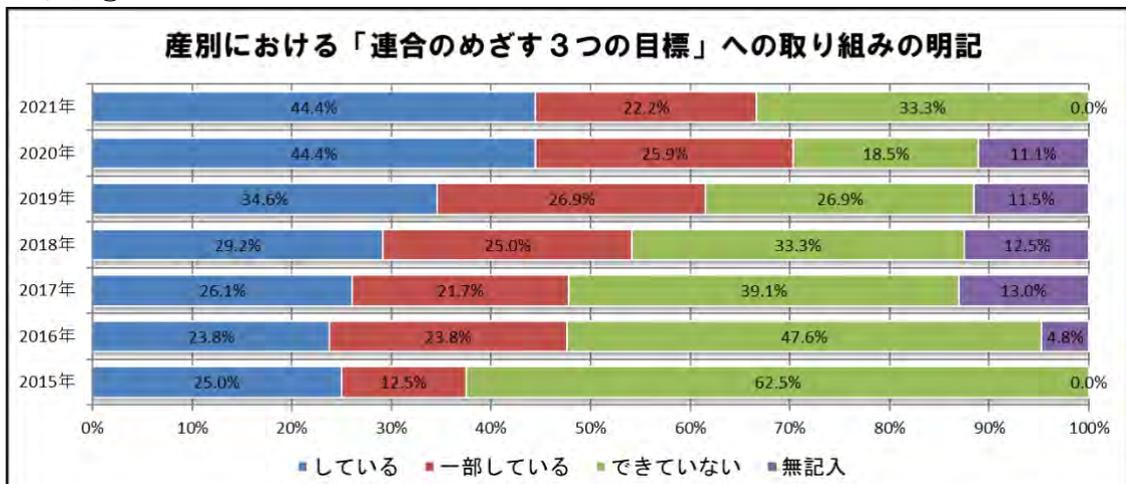
年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
回答率 (産別数)	59% (16/27 産別)	78% (21/27 産別)	85% (23/27 産別)	89% (24/27 産別)	96% (26/27 産別)	100% (27/27 産別)	100% (27/27 産別)

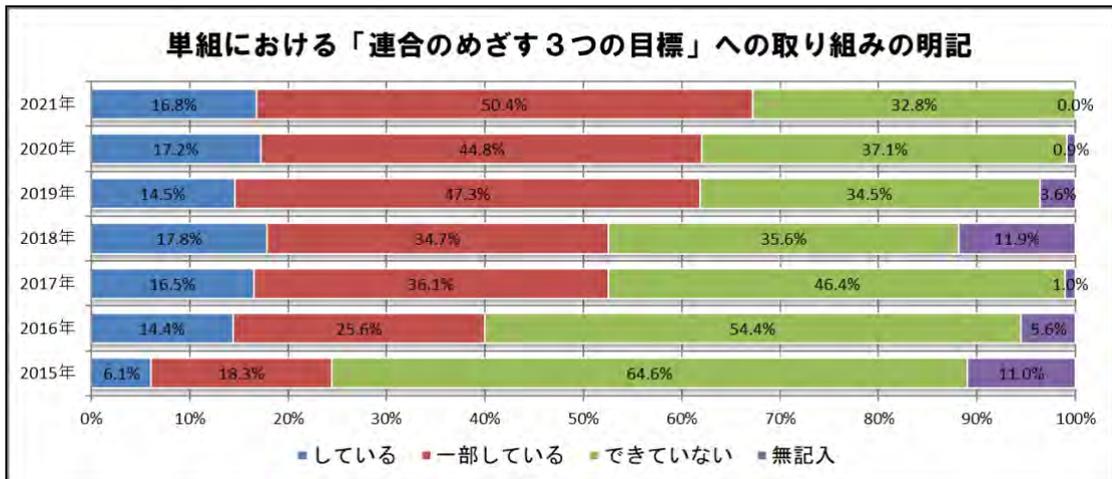
第3次計画がスタートした2014年度の実績となる2015年度から2021年度の調査における「3つの数値目標」達成の推移をまとめました。

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、2年連続で27産別から回答を得たグラフ①に示す通り、連合の「3つの目標について」の取り組みを明記「している」「一部している」を合わせると産別では2020年度の約70%（19/27）まで増え、2021年度は約67%（18/27）となりました。単組では2021年度67%まで増加傾向にあり取り組みは前進していますが、今後は数値内容の検証も必要となります。

2021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、労働組合における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

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
産別 (回答分)	69% (11/16)	67% (14/21)	57% (13/23)	71% (17/24)	69% (18/26)	63% (17/27)	70% (19/27)
単組 (回答分)	67% (55/82)	73% (66/90)	73% (71/97)	64% (76/118)	66% (72/110)	68% (79/116)	68% (85/125)

回答が得られた産別・単組数の増加により単純な比較はできませんが、女性役員を選出できている産別は70%前後を推移し、単組は60～70%台を推移し、2021年度100%は未達成です。

グラフ②

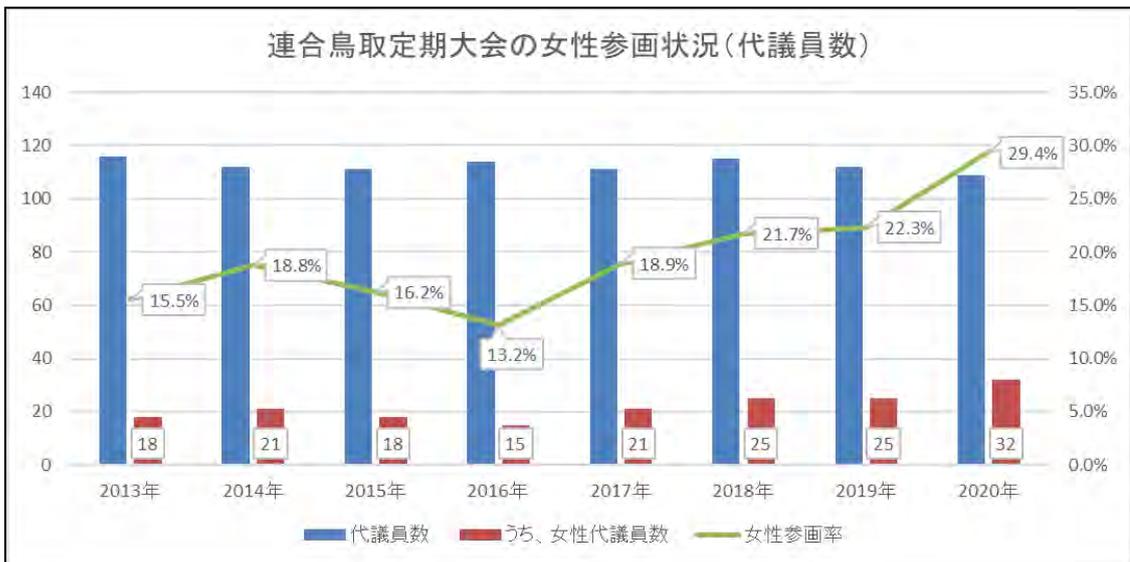




数値目標としての設定ではありませんが、女性役員割合はグラフ②に示す通り、産別においては10%台に届き、単組は20%台を推移しています。急激な伸びではありませんが、徐々に運動が前進しており、引き続き取り組みの強化が求められます。

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、2021 年度 30%にあと一歩で、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）「男女平等参画失態調査」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実態調査 2021」を実施しました。

② クォ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めざ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はかる中で、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。
- ・産別オルグにより、構成組織との課題共有をはかってきましたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、産別オルグが実施できない状況となりました。

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はかりました。
- ・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はかりました。

③ 男女平等推進担当部署の設置

- ・各種活動・諸行事への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・場所の配慮など、組合員が参加しやすい環境づくりに努めてきましたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止による制約がある中での対応となりました。

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および+1(プラスワン)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、男女平等参画の取り組みを展開してきました。取り組みは少しずつですが着実に前進しており、数値目標は未達成であるものの、この間の構成組織・単組・連合鳥取が達成にかけてきた思いや努力を持続できる計画が引き続き必要です。

一方、“数値目標達成ありき”との懸念や“男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの”との意識の払拭等の課題もあり、取り組み自体が普遍かつ中心的な課題になり切れていません。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認識を共有し、さらに前進させる取り組みが必要です。

2021年11月以降も男女平等は変わらず重要なテーマであり、そのうえで+1(プラスワン)で取り組んだ“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”に向けたジェンダー平等や多様性の尊重という新たな視点での、さらなる取り組みが求められており、誰もが尊重され、認め合い、共生していける社会をめざして、新たな推進計画の策定が必要です。

そのため引き続き、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ため、連合鳥取「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1に取り組めます。

II. 連合鳥取「ジェンダー平等推進計画」(案)について

1. 男女平等参画を進め、ジェンダー平等社会の実現に取り組む必要性と意義

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」の実現に取り組んできました。

2002年7月から19年間、3次にわたり“男女平等参画”と銘打って取り組みを進めてきたからこそ、労働組合における女性の参画が進み、意思決定の場への参画も増えることで、男女平等課題が組織全体で共有され、前進がはかられてきました。

このことは大きな成果ですが、第3次計画および+1(プラスワン)で掲げた目標は2021年調査でも完全達成とはなっていません。それ以前に、男女平等参画の取り組みがまだまだ普遍かつ中心的な課題になりきれていないのが実態です。第3次計画+1で確認した以下の「必要性と意義」を改めて共有しながら、引き続き男女平等参画を進め、ジェンダー平等社会の実現に向け、行動することが強く求められています。

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ます。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由々しき問題であり、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 固定的性別役割分担意識やジェンダー・バイアスの見直し、払拭

「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。労働組合こそが、自ら変革しつつ、先頭に立って世の中に蔓延するこれらの意識・バイアスの払拭に力を尽くさなければなりません。

※固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス：「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や、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」といったジェンダー・バイアスは、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。ともに労働組合に強く当てはまるのではないのでしょうか。それらの払拭に努めることが重要です。なお、仮に職場に女性が一人もいなかったとしても、このような意識が、パートナーや友人等の人生に影響を与えている可能性があることにも留意が必要です。

⑤ クリティカル・マスの理解浸透、形成

とりわけ労働組合の場合は、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やすく、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。女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍かつ中心的な課題となっていくます。

※クリティカル・マス：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。

⑥ ポジティブ・アクションの理解浸透、推進

そもそも男女不平等だからポジティブ・アクションが必要なわけで、その取り組みが逆差別ではなく、法に違反しないことは女性差別撤廃条約や男女雇用機会均等法第8条で明確にされています。「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、改めて理解浸透をはかることが重要です。

※ポジティブ・アクションとクォータ制：ポジティブ・アクションとは、厚生労働省によると、「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」とされています。
労働組合の場合、例えば、執行部に女性がほとんどいない、四役は男性が大半を占めている場合等が当てはまります。
そのような状態を解消するために、ポジティブ・アクションの手法としてクォータ制(割当制)があります。例えば、女性組合員比率が30%の場合に、執行委員会への女性の参画割合がそれを満たすように女性枠を設けることなどがあります。

⑦ 多様性の尊重

「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をめざします。

⑧ 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようになれば、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄せ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。新しい労働運動を模索していくことが求められています。

なお、“男女平等”と“ジェンダー平等”の用語については、第3次計画+1(プラスワン)で性自認の尊重として一定整理してきました。今後も男女間賃金格差など“男女”の不平等の解消と、そのための男女平等参画は変わらず重要な課題です。そのうえで、男女二元論にとどまらない性のあり方の多様性や、性以外も含めた多様性の尊重が重視される中で、性的指向・性自認(SOGI)の尊重については、より明確にし“ジェンダー”に関する課題として差別やハラスメントの撲滅に取り組まなければなりません。

※性の多様性(SOGIとLGBT)：「性的指向」とは、恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念です。恋愛・性的関心が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、異性・同性両方に向かう両性愛などがあります。また、「性自認」とは、自分の性別をどのように認識しているかを示す概念です。「SOGI」とは、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)それぞれの頭文字をとった言葉で、「人の属性を表す略称」です。
一方、LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがあります。
異性愛の人なども含めすべての人が持つ属性としての「SOGI」を前面に押し出すことで、特定の人びとにのみ配慮が必要な課題としてではなく、すべての人の対等・平等、人権の尊重に根ざした課題として捉えることが重要です。

2. 計画期間と目標

(1) 計画期間

計画の期間を2021年11月～2030年10月の9年とし、フェーズ(段階)を区切ります。

フェーズ1：2021年11月～2024年10月（3年）
フェーズ2：2024年11月～2030年10月（6年）
※フェーズ2は、状況によっては数年刻みとする場合もあり得ます。

(2) 運動目標

スローガン 「労働組合における男女平等参画」

「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、上記スローガンのもと連合のめざす3つの具体的な目標の達成するため、連合鳥取もこれまでの男女平等推進計画から続く、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。

具体的な目標	主要な課題
1 働きがいのある 人間らしい仕事 <small>(ディーセント・ワーク)</small> の実現と女性の活躍の促進	①雇用における男女平等の実現 ②女性の参画を阻む構造的問題の解消 ③働きやすく、働き続けられる職場づくり ④性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立
2 仕事と生活の調和	①仕事と生活の両立支援制度などの拡充 ②職場における両立支援制度の定着 ③働き方の見直しと多様な働き方の整備 ④地域・家庭における役割・責任の分担
3 多様な仲間の結集と 労働運動の活性化	①組織拡大の取り組み強化 ②男女が参加・活躍できる活動づくり ③女性が意思決定に参画できるしくみの整備 ④委員会の設置・強化 ⑤組合活動と仕事や生活の調和

3. 計画に基づく運動の展開(具体的な目標を達成するための達成目標と推進目標)

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくことが「男女平等参画」です。そして、社会的・文化的につくられた性差(ジェンダー)にもとづく偏見や差別を解消し、性的志向・性自認(SOGI)を尊重し、多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」です。労働組合における男女が平等に参画した体制のもと、様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

その推進ため、以下のジェンダー平等推進計画を策定し、先に掲げた3つの具体的な目標の達成に向けて取り組みます。

(1) 連合鳥取の取り組み

労働組合における男女平等参画のため

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)「男女平等参画実態調査」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。

「男女平等参画実態調査」の主要なトレンド調査項目

- ①組合員の人数と男女比率
- ②役員の人数と男女比率
- ③定期大会代議員の総数と男女比率、大会議長団・各種委員会委員の女性登用数

- ④運動方針に「男女平等参画『連合のめざす3つの目標』」への取り組み明記
- ⑤男女平等参画推進委員会等の設置状況
- ⑥男女平等に関する担当部署・担当者設置状況
- ⑦女性の意見が反映される組織（女性委員会、女性部、女性フォーラム等）設置状況

そのうえで、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

連合鳥取構成組合員の男女比率(男性 59.12%・女性 40.88%)に応じた参画機会の確保とクリティカル・マスの実現に向け、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はかるために必要な仕組みをつくる。

- 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40%を女性が占めるものとし、2024年までに達成する。
- b) 執行委員：女性が30%以上40%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、2024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40%を女性が占めるものとし、2024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40%を女性が占めるよう要請し、2024年までに達成する。

意思決定の場に入る女性の割合

目標設定にあたっての視点と考え方

意思決定の場への女性参画をさらに進めるために、めざすべき目標と考え方

今、めざす目標

クリティカル・マス **女性参画率 30%**

STEP 1

クリティカル・マスの「30%」を目標に取り組み進めることが重要です。

フェーズ1 (2024年) 中に

男女比率に応じて **女性参画率 40%**

STEP 2

組合員の男女比率に応じた意思決定の場への参画率確保は、組合民主主義の観点からも重要です。

※組合員の男女比が30%未満の場合は、STEP1とSTEP2の順序が入れ替わることがあります。

最終的な目標は

「203050」に向けて **女性参画率 50%**

STEP 3

2015年に国連(女性の地位委員会)が「2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること」を提唱しました。この「203050」を最終的な目標として、取り組みことが重要です。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

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」の実現をはかる。

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、男女平等参画とジェンダー平等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・強化に加え、性的志向・性自認（SOGI）の尊重をはかる。

※エンパワーメント：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・全体化をはかる。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 2024 年までに達成する。

(2) 構成組織の取り組み

労働組合における男女平等参画のため

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。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

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。