

連合鳥取第29回定期大会
ハワイアロハホール

第3号議案
連合鳥取

「ジェンダー平等推進計画フェーズ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」および「+1（プラスワン）」期間中（2013.11～2021.10）の情勢

- 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なり、「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SDGsが設定された。2021ジェンダー・ギャップ指数ランキングで日本は156カ国中120位と低迷し、先進国最下位。
- 国内では、政府が2020年12月に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」では、「202030（2020年までに意思決定の場に女性が30%入ること）」の目標達成を十分な議論なく断念。「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り組みを進める」と曖昧な記載にとどまる。
- 新型コロナウイルス感染症が発生、改めて「人権とは何か」が問われている。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、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る。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いる。
- 世界の潮流は、「203050（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」をスタートさせた。連合鳥取も、これまでの取り組みの成果と課題を踏まえ、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対応するための、連合鳥取ジェンダー平等推進計画フェーズ1を策定し、運動の前進をはかる。

連合鳥取

第3次男女平等参画推進計画および

+1(プラスワン)のまとめ

《2013年11月～2021年10月》

1. 第3次推進計画および+1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》

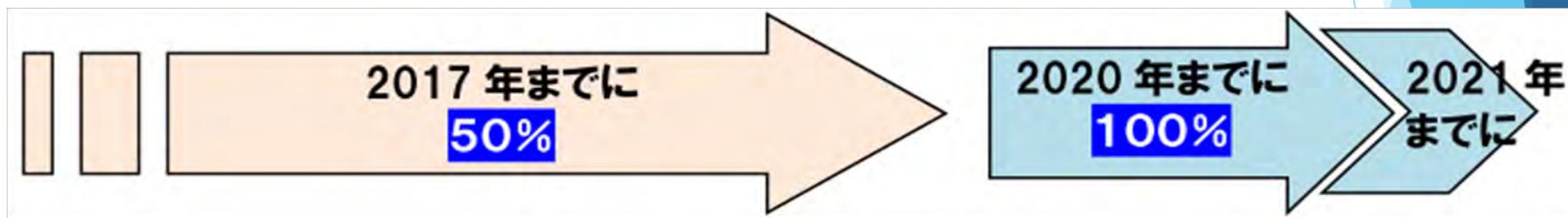
多様な仲間の結集と労働運動の活性化

2. 3つの目標の達成度をはかるための「数値目標」

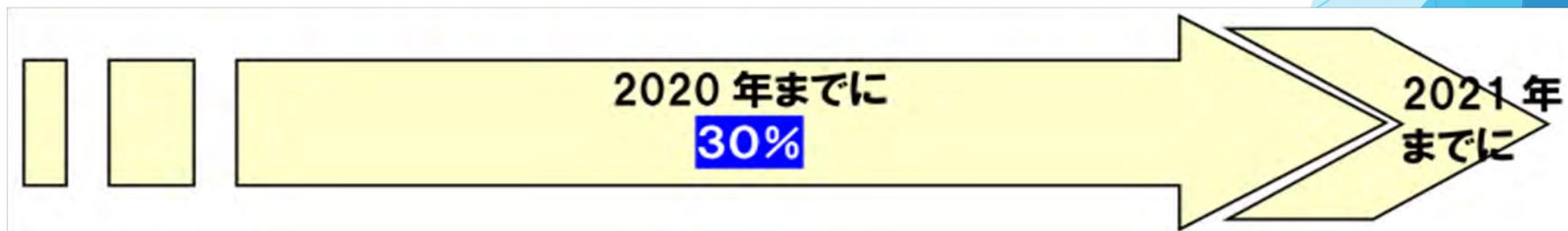
- ① **運動方針**に男女平等参画推進と3つの目標の取り組みを明記している組織



- ② 産別・単組における**女性役員**を選出している組織

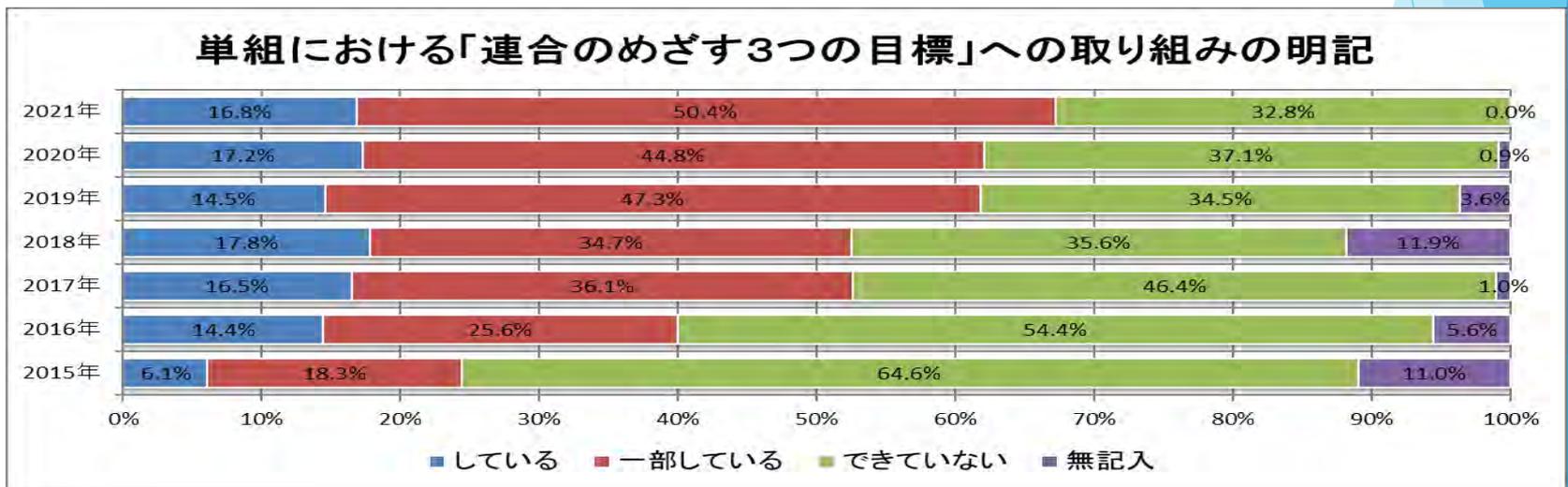
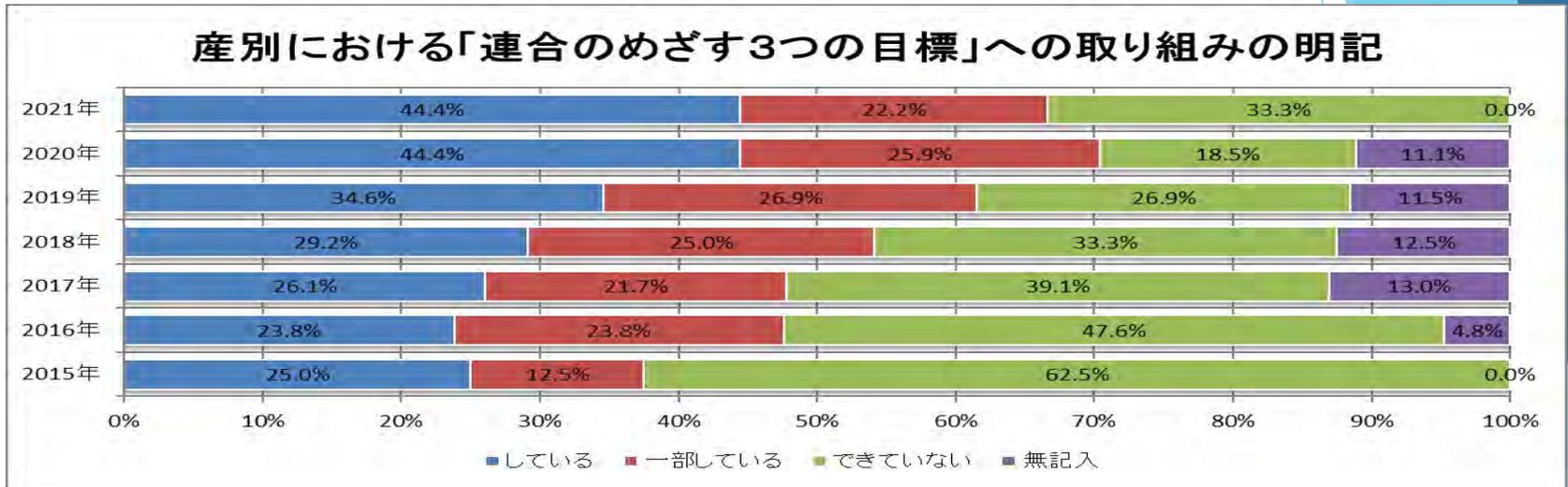


- ③ 連合鳥取の執行委員・機関会議の**女性参画率**



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



② 産別・単組における女性役員を選出している組織

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 <+ 1>
産別	69% (11/16)	67% (14/21)	57% (13/23)	71% (17/24)	69% (18/26)	63% (17/27)	70% (19/27)
単組	67% (55/82)	73% (66/90)	73% (71/97)	64% (76/118)	66% (72/110)	68% (79/116)	68% (85/125)

○ 産別・単組の執行委員の女性参画率

2021男女平等参画実態調査（2021年6月30日現在）本冊P147より

組合員総数：25,154人

内、女性組合員数：10,289人

女性比率：41%

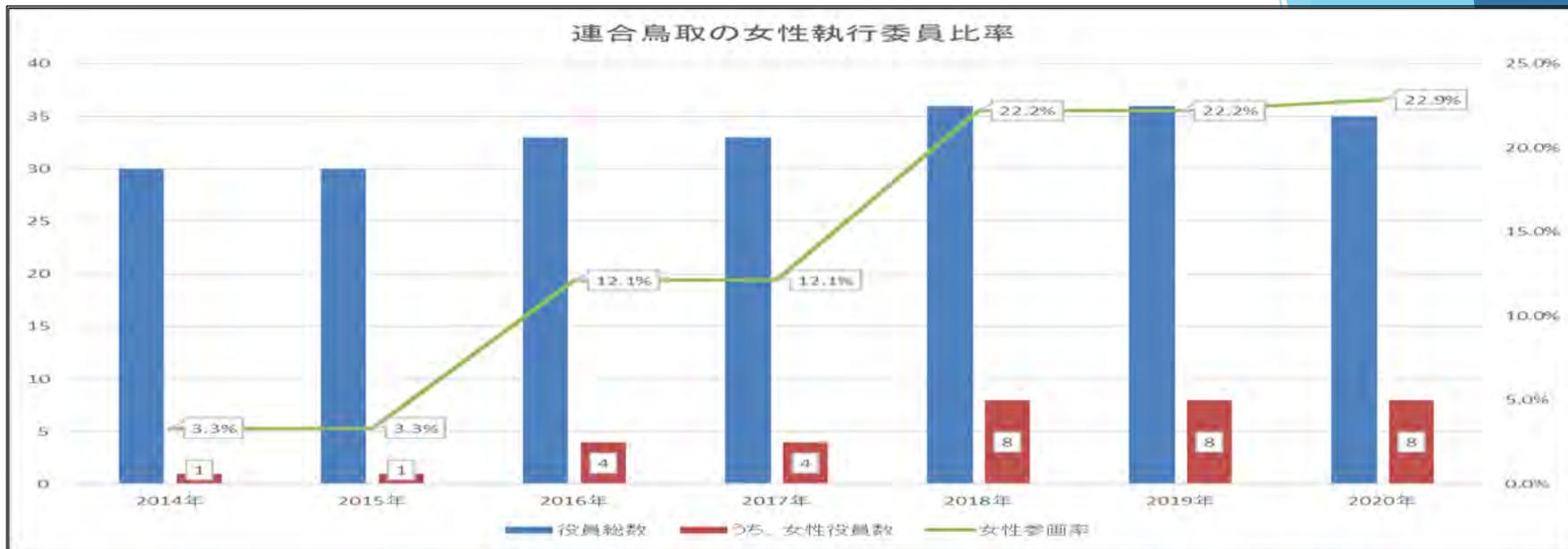
産別における女性役員の参画状況



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



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 ※「ハラスメント実態調査」
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. 課題等のまとめと次期計画

- 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。少しずつ着実に前進しており、数値目標は未達成であるものの、構成組織・単組・連合鳥取の思いや努力を持続できる計画が引き続き必要。
- “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。取り組み自体が普遍かつ中心的な課題になり切れていない。男女平等参画の理念と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。
- 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“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。

連合鳥取

ジェンダー平等推進計画フェーズ1

～世界の潮流は、「203050」～

(2030年までに意思決定の場が男女とも50%)

《計画期間：2021年11月～2030年10月》

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。

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」実現に取り組み、2002年7月から19年間、3次にわたり“男女平等参画”と銘打ったからこそ、労働組合における女性の参画が進み、前進がはかられてきました。
- 計画で掲げた目標は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普遍かつ中心的な課題になりきれていません。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。

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。

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。

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。

- “男女平等”と“ジェンダー平等”の用語については、+1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根絶に取り組まなければなりません。



用語解説

Central Mass

クリティカル・マス (くりていかる・ます)

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十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、女性の政治参画の文脈では30%とされています。

労働組合においても、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になっていきます。

性の多様性 (SOGI と LGBT) 【せいのみたようせい (そじとえるレーヴーていー)】

「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・性愛の関心が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女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) ・性自認 (Gender Identity) それぞれの英訳のアルファベット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。



Gender Bias

固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス

【にていてきせいべつやくわりぶんたんいしきとじんでー・ばいあす】

「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。

ポジティブ・アクションとクオータ制

【ほじていふあくしよんとくおーたせい】

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組」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オータ制、すなわち割当制があります。

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。

◇ 運動目標 <スローガンと具体的な目標>



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つの具体的な目標を達成するため、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>(ダイバーシティ・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

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

◇ 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

「男女平等参画実態調査」による主要7項目のトレンド調査

② クォータ制の導入と ポジティブ・アクションの強化

- 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

STEP 1 30%

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

男女比率に即して

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、STEP 1とSTEP 2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、取り組みることが重要です。

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
- 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

◇ 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
- ② 男女平等推進委員会の設置と推進計画の策定・実行

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
- 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

だれもが尊重され、認め合い、 共生していける社会をめざして

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み、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進のため、

連合鳥取ジェンダー平等推進計画フェーズ1を前進させよう！！

