

連合鳥取「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 2

〈2024 年 11 月～2030 年 10 月〉

連 合 鳥 取

I. はじめに

連合鳥取は 2002 年からの 19 年間、4 次（+1 を含む）にわたり「男女平等参画推進計画」を策定し、男女が対等・平等で人権が尊重される社会の実現をめざし、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、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化を目標として取り組みを進めてきました。

- 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〉」

さらに 2021 年 11 月には、職場のみならず社会におけるジェンダー平等推進のため、連合鳥取「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 1 を策定し、女性が働くうえでの格差や不条理を是正するための「男女平等参画」の取り組みを堅持しつつ、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するとともに、性的指向・性自認（SOGI）を尊重し、多様性を認め合う「ジェンダー平等」の取り組みを進めてきました。

- 2021 年 11 月～2024 年 10 月「連合鳥取ジェンダー平等推進計画」フェーズ 1

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」

- 〈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）の実現と女性活躍の推進
- 〈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

この間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。そして今や世界の潮流は、「203050 (2030 年までに意思決定の場が男女とも 50%)」が標準となっています。

一方、国内では「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」の 2024 総合指数ランキングで日本は 146 ヲ国中 118 位と低迷が続いています。中でも政治分野が 118 位、経済分野が 120 位の 2 分野が総合指数低下の主因（残りの 2 分野は、健康分野 58 位、教育分野 72 位）であり、「ジェンダー公正の達成まで 134 年かかる」と指摘されるほどに、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。

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。しかしその取り組みは弱く、これまで掲げてきた「202030」の達成目標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り組みを進める」と曖昧な記載にとどまっています。

連合は、1989年の結成時の基本文書「連合の進路」で「労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現をはかる」と掲げ、以降男女平等参画に向けた取り組みを実施してきました。さらに2021年には、引き続き労働組合における男女平等参画を進め、2030年までにジェンダー平等社会を実現するとの決意のもと、2024年9月30日までの3年間を「フェーズ1」、残りの2030年9月30日までの6年間を「フェーズ2」とする「ジェンダー平等推進計画」を策定し、2024年10月から「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2をスタートさせました。

連合鳥取も「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1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、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、「連合鳥取ジェンダー平等推進計画」フェーズ2を策定し、更なる運動の前進をはかっていきます。

Ⅱ. 「ジェンダー平等推進計画フェーズ1〈2021年11月～2024年10月〉」のまとめ

1. 計画期間と目標

(1) 計画期間

計画の期間を2021年11月～2024年10月の3年と設定しました。

(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、連合鳥取は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をめざし、これまでの男女平等・ジェンダー平等推進計画を基に、それぞれの分野の課題に取り組むこととしました。

- 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
- 2 仕事と生活の調和
- 3 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

2. 計画に基づく運動の展開と取り組みの進捗状況

ジェンダー平等推進のため、先に掲げた3つの具体的な目標の達成に向け以下のジェンダー平等推進計画を策定し取り組みました。

(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

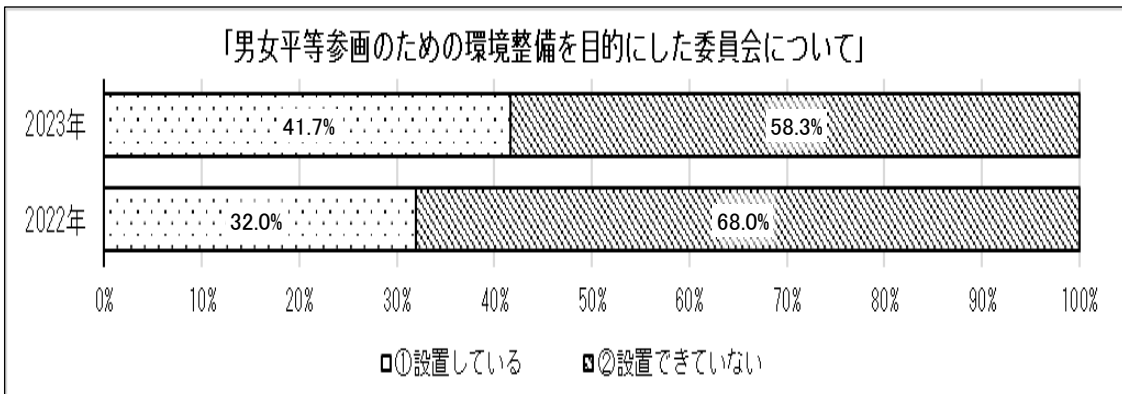
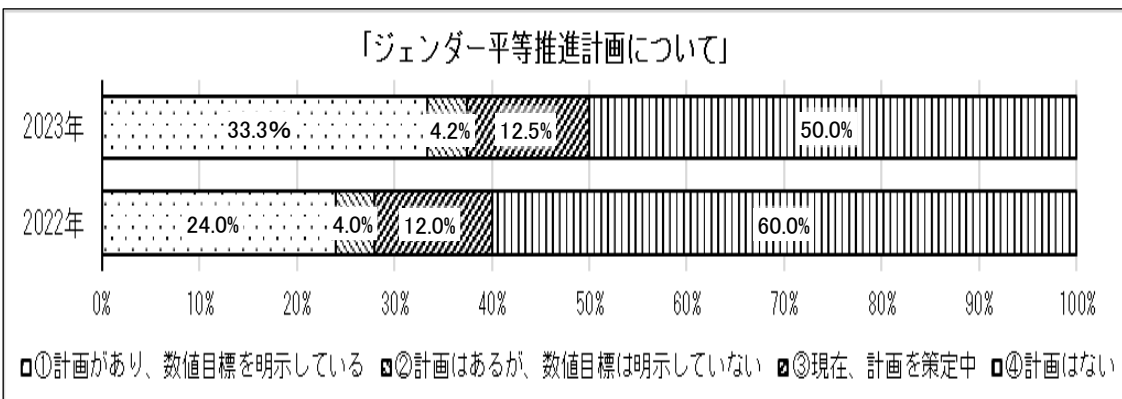
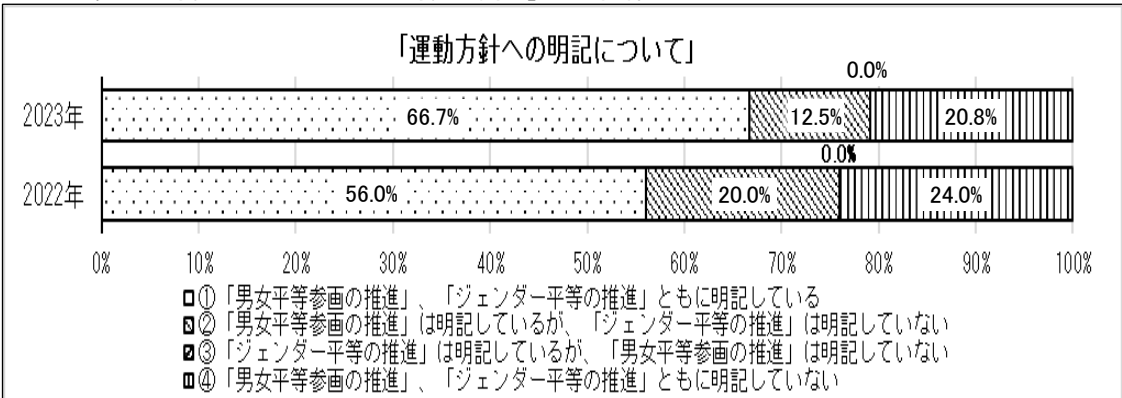
- ① 男女平等参画の推進とフォローアップの強化

1. 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「男女平等参画・ジェンダー平等実態調査」を通じて主要な項目のトレンド調査を実施しました。（2022年、2023年）

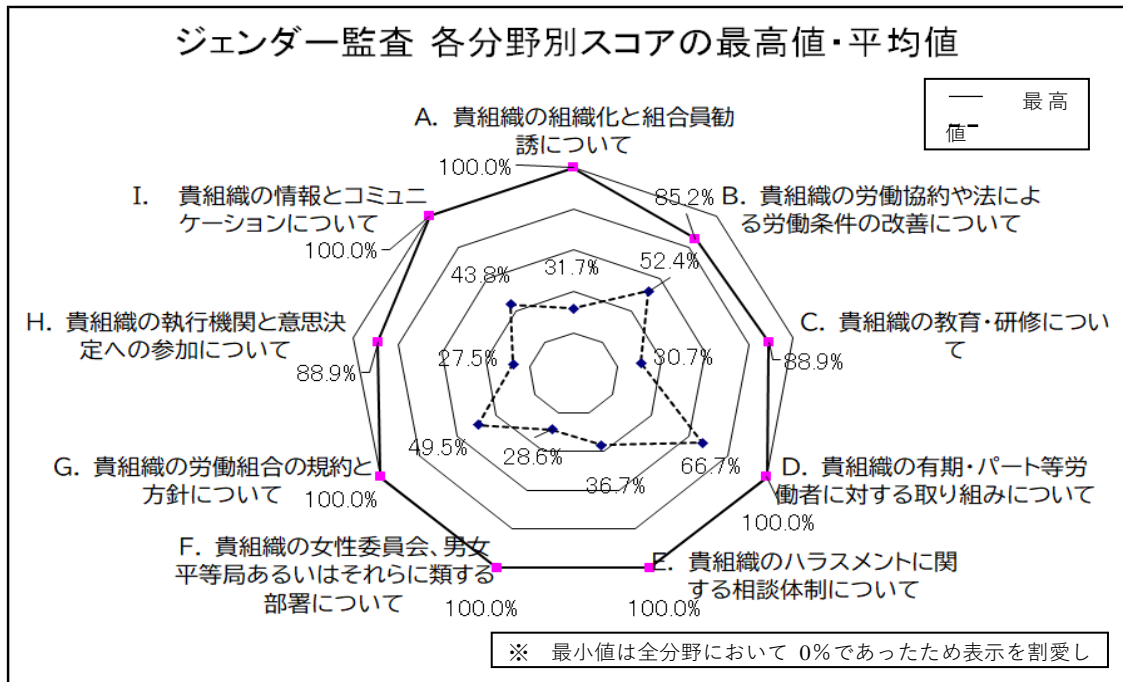
（調査項目）

- 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

「2023 男女平等参画・ジェンダー平等実態調査」より抜粋



2. 男女共同参画推進へのより具体的な取り組みの道筋を示すため「ジェンダー監査」を実施しました。（2024年）



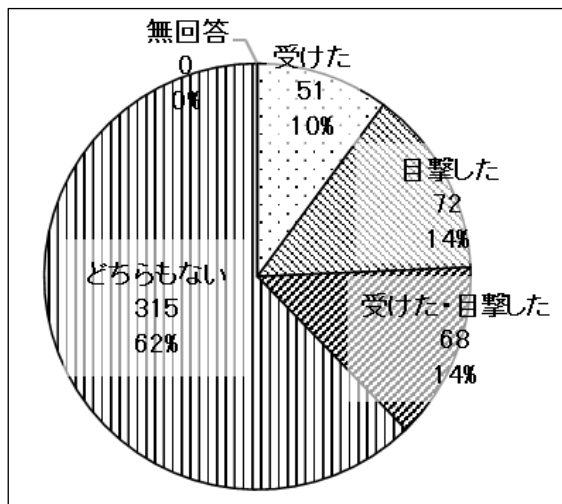
3. 2021年に続き、2023 ハラスメント実態調査を実施しました。
 (調査項目：「職場のいじめ・嫌がらせ」の行為類型（8種類）)

- ①暴行・傷害などの身体的な攻撃
- ②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃
- ③隔離・仲間外し・無視などの人間関係からの切り離し
- ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことなどの過小な要求
- ⑥私的なことに過度に立ち入ることなどの個の侵害
- ⑦セクシュアル・ハラスメント
- ⑧その他ハラスメント（その他のいじめ・嫌がらせに該当する行為）

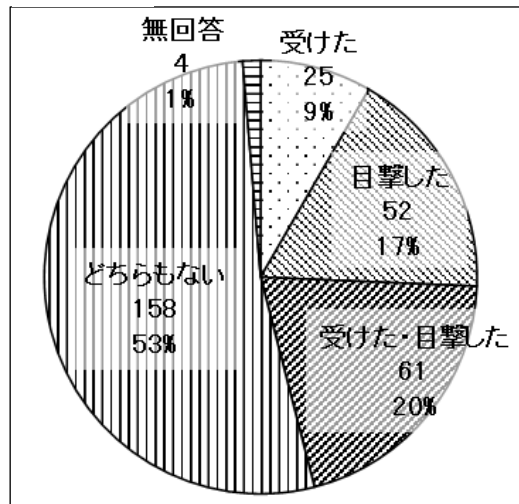
「2023 ハラスメント実態調査」より抜粋

「Q：職場でハラスメントを受けた・目撃した」

男性の回答



女性の回答



② クォ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、女性参画率の向上をはかるための仕組み作りに取り組みました。

1. 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
 - ◆連合鳥取第31回定期大会（2023.11.16）：25.0%
2. 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
 - ◆2024年度執行委員会実績：12.17～25.00%
3. 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
 - ◆2024年度各局会議開催実績：8.33～42.85%
4. 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
 - ◆2024年度各学習会・集会開催実績：12.17～58.42%

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

1. 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。
2. 鳥取県行政関係や各種審議会等に参画しました。
 - ◆行政審議会への参画
 - ・鳥取県男女共同参画推進企業認定委員会
 - ・鳥取県男女共同参画審議会
 - ・多様な性を認め合う社会づくり研究会
3. 男女平等月間（6月）の取り組みに合わせ、労働局および、自治体への要請行動を行いました。
 - ◆労働局および、自治体への要請行動（男女平等月間＜6月＞の取り組み）
 - 実施期間：2024年6月～7月
 - 実施内容：雇用と生活における男女平等に関する要請
 - 実施対象：鳥取県、鳥取労働局、鳥取市、境港市、米子市、倉吉市
 - ◆「全国一斉集中労働相談ホットライン」（男女平等月間＜6月＞の取り組み）
 - 実施期間：2024年6月

④ 人材育成の充実

1. 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。
 - ◆第1回男女平等推進委員会委員長連絡会、第1回構成組織・地方連合会女性代表者会議（Web）〔1月24日（水）〕
 - ◆ジェンダー監査活用方法説明会（Web）〔4月26日（金）〕
 - ◆第2回全国男女平等推進委員会委員長連絡会、第2回構成組織・地方連合会女性代表者連絡会 合同連絡会（Web）〔8月21日（水）〕
2. 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。

◆第20回男女平等参画学習会〔6月8日（土）〕

- ・講演「女性が輝き活躍するために～全労金の取り組み～」
- ・パネルディスカッション「女性が活躍しやすい職場・社会づくりと労働組合」

⑤ 女性委員会の組織強化

1. 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。

- ◆女性委員会との連携（「3.8 国際女性デー」学習会等への青年委員会役員の参加）

⑥ 構成組織の取り組みへの支援

1. 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。

2. 学習会や単組オルグを通じて、構成組織との課題共有をはかってきました。

（参考）※実態調査結果より抜粋（2023年度：24産別／27産別）

(①) 男女平等参画推進方針の決定

「Q6.(1)運動方針への明記について」	2023年	2022年
①「男女平等参画の推進」、「ジェンダー平等の推進」ともに明記している	16	14
②「男女平等参画の推進」は明記しているが、「ジェンダー平等の推進」は明記していない	3	5
③「ジェンダー平等の推進」は明記しているが、「男女平等参画の推進」は明記していない	0	0
④「男女平等参画の推進」、「ジェンダー平等の推進」ともに明記していない	5	6

(②) 男女平等推進委員会の設置と推進計画の策定・実行

「Q6.(2)ジェンダー平等推進計画について」	2023年	2022年
①計画があり、数値目標を明示している	8	6
②計画はあるが、数値目標は明示していない	1	1
③現在、計画を策定中	3	3
④計画はない	12	15

(③) 男女平等推進担当部署の設置

「Q6.(3)男女平等参画のための環境整備を目的とした委員会について」	2023年	2022年
①設置している	10	8
②設置できていない	14	17

(④) 女性の意見が反映される組織づくり

「Q6.(4)女性のネットワークづくりを目的とした委員会について」	2023年	2022年
①設置している	13	12
②設置できていない	11	13

⑦ 地域協議会の取り組み

1. 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。

- ◆東部地協役員構成比率：女性 3.7%（1/27人）、男性 96.3%（26人）
- ◆中部地協 " : " 20.0%（3/15人）、" 80.0%（12人）
- ◆西部地協 " : " 7.4%（2/27人）、" 92.6%（25人）

(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

1. 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。
2. 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

1. 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。

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

1. 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。

④ 女性の意見が反映される組織づくり

1. 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。
2. 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。

3. 課題等のまとめ

「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1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、各構成組織の進捗状況や取り組みの調査、課題の見える化を狙った「ジェンダー監査」など男女平等参画・ジェンダー平等推進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きましたが、数値目標の完全達成は果たせませんでした。

人権尊重社会を実現するうえで、今後も男女平等参画・ジェンダー平等推進は変わらず重要なテーマです。フェーズ1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視点での取り組みは不可欠であり、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、引き続きこの間の構成組織・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すべ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。

そのため、各構成組織・単組は勿論のこと、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はかるため、連合鳥取「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2を策定し、取り組むこととします。

Ⅲ. 2025 以降の連合本部の目標と取り組み

(1) 目標設定の視点

職場や社会の持続可能性を高めるには、ジェンダー平等を推進し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、組織の中に多様な視点を取り入れることが不可欠となります。労働組合としても、男女が平等に参画した体制のもと、様々な課題解決に向け取り組むことが、職場・社会におけるジェンダー平等の推進につながっていきます。

フェーズ1においては、組合民主主義の観点から、それぞれの組織における女性組合員比率に応じた女性の意思決定の場への参画機会の確保を追求し、取り組みを進めてきました。一方、連合鳥取の女性組合員比率が約41%であるのに対し、日本の労働力人口に占める女性の割合は約45%、人口全体に占める割合は約51%です。加えて、世界の潮流は2030年までの完全なジェンダー平等の実現（いわゆる203050）です。

職場・社会に影響を与え得る労働組合として、法改正を含む様々な課題解決に向けて取り組むにあたっては、この50%も意識することが重要です。例えば、男性が圧倒的多数を占める組織において、わずかに女性が参画したとしてもその個性や能力を発揮することは難しく、男性優位の文化は変わりにくい状況が維持されることとなります。だからこそ、女性組合員比率が低い組織であっても、あえてクリティカル・マス（30%）をめざし男女平等参画の取り組みを進めることが必要となるのです。

目標設定にあたっては、フェーズ1での取り組み目標を踏襲し、12項目の目標を設定します。さらにその各目標を、必ず達成しなければならない9つの「Change（チェンジ）！達成目標」（目標番号1～9）と、推進すべき3つの「Challenge（チャレンジ）！推進目標」（目標番号10～12）に分けて設定し、6段階のステップに整理します。

ステップ1とステップ2は「基盤」の位置づけとし、目標1～6の達成を目指します。

そのうえで、目標7～9のステップ4「執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画」達成を目指します。達成後は、クリティカル・マスの30%、完全なジェンダー平等の50%を目指し、2030年までにステップ6の目標10～12達成を目指します。

(2) 具体的な目標と取り組みにあたってのポイント

◆「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の12目標

< Change（チェンジ）！達成目標（必ず達成しなければならない目標） >	
1	トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信
2	運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記
3	組合員の男女比率を毎年調査、把握
4	「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などの会議体を設置
5	組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫
6	女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施
7	女性役員（会計監査を除く）を選出
8	執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画
(9)	(女性を常時上三役（会長・会長代行・事務局長）に登用し得る環境整備) ※本部目標
< Challenge（チャレンジ）！推進目標（推進すべき目標） >	
10	女性を三役に登用
11	執行機関への女性の参画率50%
12	大会や中央委員会などの決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画

※目標1～6は、目標7～12達成のためのベースを作る目標

◆取り組みのポイント

目標 1 : トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信

- トップリーダー自らのメッセージを機関紙やホームページなどへ掲載したり、機関会議などでの日常的な発言を行うなど、継続的に発信しましょう。

目標 2 : 運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記

- トップリーダー自らの発信や運動方針への明記により、組織内で目標を共有することが男女平等参画・ジェンダー平等推進の第一歩です。
- 「性的指向・性自認 (SOG I) にかかわらず、すべての人の人権が尊重され、能力が発揮できる社会をめざす」ことを明確にしましょう。

目標 3 : 組合員の男女比率を毎年調査、把握

- 組合民主主義の観点から、組織ごとに組合員の男女比率を把握することが基本です。地方連絡会の取り組みに協力をお願いします。

目標 4 : 「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などの会議体を設置

- 「ジェンダー平等の推進」を目的とする会議は、男女平等参画や「性的指向・性自認 (SOG I) の多様性の尊重」を議論する場です。
- 女性の意見集約や議論、人的ネットワークづくりなどによるエンパワーメント促進を目的とする「女性委員会」を設置し、「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などと両輪で取り組むことが重要です。

目標 5 : 組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法を工夫

- オンライン併用をはじめ、会議や研修などの開催時間・場所・方法を工夫し、多様な人たちが多様な形態で組合活動に参加できる環境を整えましょう。

目標 6 : 女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施

- 女性役員・役員候補者を対象に各種研修会や他組織との意見交換会などを開催し、組合活動に必要な知識の習得、人的ネットワークづくりを支援しましょう。
- これまで女性役員が担当することが多かった「男女平等・ジェンダー平等」「広報・教育」「総務・財政」だけでなく、幅広い経験を積めるよう配慮することが必要です。また、審議会委員を担う場合があることも考慮した育成・サポート・フォローを実施しましょう。
- 三役への登用も見据え、経験年数に応じたサポートやステップアップに向けたフォローを実施することも大切です。

目標 7 : 女性役員 (会計監査を除く) を選出

目標 8 : 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画

(目標 9 : 女性を常時上三役 (会長・会長代行・事務局長) に登用し得る環境整備)

※連合本部としての目標

目標 10 : 女性を三役に登用

目標 11 : 執行機関への女性の参画率 50%

- 積極的にクォータ制を導入しましょう。
- 「役員」「執行機関への参画」はいずれも執行権を有する役員が対象です。
- 組合員比率が 30% を超える組織は、まずは「クリティカル・マス」の 30% を、最終的には 50% を目標に取り組みを進めましょう。
- 役員推せん委員会に女性委員を選出することや、役員推せん委員会が役員

を推せんする際に女性役員や女性委員会委員などへのヒアリングを実施することなど、女性役員登用を進めるための方法についても検討しましょう。

目標 12：大会や中央委員会などの決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画

- 積極的にクォータ制を導入しましょう。
- 意思決定の場への女性の参画が重要であるため、議決権を有さない特別枠はあくまでもステップです。

IV. 連合鳥取「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2（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

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」は、その前文に「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性のエンパワーメントを達成することをめざす」、また本文に「ジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットの進展に極めて重要な貢献をするものである」とあるようにジェンダー平等は重要な位置づけとなっており、あらゆる政策のすべてのプロセスにジェンダーの視点を取り込む「ジェンダー主流化」の推進が求められています。

日本は、2024年のジェンダー・ギャップ指数が146カ国中118位と先進国最下位に位置し低迷し続けています。特に、政治分野は世界最低クラス、女性管理職比率などの経済分野は世界的に見ても下位に属しており、諸外国と比べ、日本の意思決定過程への女性の参画は著しく遅れています。

2024年1月に発生した能登半島地震においても、避難所運営が男性中心で、多様なニーズが十分汲み取られず、支援が不十分な状態が長期間続きました。ジェンダー平等推進の遅れは、災害リスクを広げるとの指摘もあり、女性をはじめ多様な意見を反映できる体制の構築が必要不可欠となっています。

これまで、連合鳥取は、労働組合だけでなく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、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」の実現に向けて取り組んできました。その甲斐もあって、着実に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、男女平等・ジェンダー平等の課題が組織全体で共有され、前進がはかられてきました。

しかし、「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の目標は未だ完全には達成されておらず、男女平等参画の取り組みは普遍かつ中心的な課題として確立されていません。ジェンダー平等の「必要性と意義」を改めて共有し、持続可能な社会を築くために、男女平等参画・ジェンダー平等社会の実現に向けて引き続き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きます。

※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・性愛の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2024年11月～2030年10月の6年とします。

（但し、期間中も適宜進捗状況の調査・点検を行い、必要に応じて取り組み内容の見直しを行います）

（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）

(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」

連合鳥取としては、「運動目標（スローガン）」や「取り組む必要性と意義」など、基本的な考え方は継承しつつ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、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. 連合鳥取の取り組み

(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します。

進捗状況を把握するために構成組織に対するトレンド調査「ジェンダー監査」を継続実施し、結果を組合員に還元するとともに、状況に応じて計画と運動の見直しを行い、推進体制を強化します。

「ジェンダー監査」の主要なトレンド調査項目

- a) 組織化と組合員勧誘について
- b) 労働協約や法による労働条件の改善について
- c) 教育・研修について
- d) 有期・パート等労働者に対する取り組みについて
- e) ハラスメントに関する相談体制について
- f) 女性委員会、男女平等局あるいはそれらに類する部署について
- g) 労働組合の規約と方針について
- h) 執行機関と意思決定への参加について
- i) 情報とコミュニケーションについて

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います。

② クォ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が女性 41.29% (男性 58.71%) であることと、クリティカル・マスの基準が 30% であることから、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割合の目標を「40% (30%以上)」と設定し、クォータ制を導入するなど、参画機会の確保とクリティカル・マスの実現に向け、女性参画率の向上をはかります。

参加率向上をはかる具体的な項目

- 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、40%（30%以上）を女性が占めるものとし、2030年までに達成する。
- b) 執行委員：女性が40%（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、2030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40%（30%以上）を女性が占めるものとし、2030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40%（30%以上）を女性が占めるよう要請し、2030年までに達成する。

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ます。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」の実現をはかります。

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、人材育成に取り組みます。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・ジェンダー平等社会の実現をめざす環境づくりを行います。

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）の尊重をはかります。

※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・全体化をはかります。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います。

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・推進します。役員構成についても女性参画率30%以上を2030年までに達成をはかります。

(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はかる。

② 男女平等推進を目的とした組織の設置と推進計画の策定・実行

男女平等推進を目的とした委員会等の組織を設置し、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とともに、執行機関への女性参画率をひきあげる。