

連合群馬
第4次男女平等参画推進計画
プラス



2021年1月

日本労働組合総連合会・群馬県連合会

はじめに

連合は、年齢や性別、^{ソジ}SOGI（※1）、国籍、障がいの有無等に関わらず、すべての人の人権が尊重され、個性と能力が発揮される社会を目指しています。また、連合本部は、「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、男女平等な社会の実現をはかる」ことを基本文書「連合の進路」に掲げています。その時々に合わせて補強を行い、具体化するため、男女平等参画推進計画を策定し、取り組みを進め、この間、地方連合会では女性会長の就任等、その取り組みは着実に拡がっています。

そして連合はこの流れを強力に推し進めるため、また誰もが仕事と生活の調和をはかり、その能力や個性を発揮できる「男女平等参画社会」の実現に向け3つの目標および3つの数値目標を定めた「第4次男女平等参画推進計画（2013.10～2020.9）」を策定しました。

しかし、3つの数値目標は期限までにすべて未達となる見通しから、連合は構成組織・単組・地方連合が取り組むべき最低到達目標と、数値目標の期限を延長する「第4次男女平等参画推進計画プラス」を策定しました。

連合群馬においては、連合本部が示した最低到達目標、行動計画や将来的にも継続した活動が行える体制構築等を踏まえ「連合群馬第4次男女平等参画推進計画プラス」を策定しました。これは、「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推進」、「仕事と生活の調和」、「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」を基本に労働組合への女性参画に向けて、積極的に取り組む計画です。連合群馬に集うすべての組織は、これらの内容や組織の状況を踏まえ、この計画を実施し、「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向けた具体的なアクションをさらに推し進めていきます。

2021年1月

日本労働組合総連合会・群馬県連合会

連合群馬 第4次男女平等参画推進計画プラス

1 理念：「働くことを軸とする安心社会」を目指す

連合は、「働くことを軸とする安心社会づくり」の一環として、社会全体及び労働組合自身の男女平等参画の推進に取り組みます。この運動が目指すのは、年齢や性別、SOGI、国籍、障がいの有無等に関わらず、誰もが対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う、暮らしやすい「男女平等参画社会」の実現です。

2 意義

(1) 連合の社会的責任を果たすため

連合は、社会正義を追及し、自由、平等、公正で平和な社会をつくることを掲げています。男女平等を実現し、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会をつくることは、連合の社会的責任でもあります。

(2) 多様な人々が結集する多様性と活力ある組織となるため

連合は、男女平等参画の理念と政策を打ち出し、実現する力をさらに強化していく必要があります。そのためには、女性や若者、非正規労働者など多様な属性、経験や価値観を持つ人々が結集して個性と能力を発揮する、多様性と活力のある組織となって、社会的影響力を高めていきます。

(3) 地域社会の活性化のため

連合は生活者の組織でもあり、誰もが家庭や地域で責任を分かち合うことを推進する取り組みによって、地域社会は活性化します。それは、「地域で顔の見える労働運動」でもあり、地域における連合の存在感を高めていきます。

3 3つの計画目標と主要課題

連合には、あらゆる産業・職種で働く多くの仲間が集っています。組織毎に人数や男性と女性の比率も様々です。取り組みの進捗具合や課題・解決策も異なります。

それらを解決していくためには、それぞれの組織の実態に即した内容や方法で計画を立て、運動を進めていくことが大切となります。連合群馬加盟組織全体で同じ目標を見据えながら取り組みを進めるための課題を掲げます。

※ゴシックは第4次計画から“プラス”で加えたもの

(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推進

① 女性の参画を阻む構造的問題の解消

・ ポジティブ・アクション(※2)の推進

(大会代議員選出等におけるクオータ(割り当て)制導入等)

<目標>

- ・ 連合群馬における女性参加率について、本部方針に基づき、30%にすることを目標とする。
- ・ 当面、これまでの進捗状況を踏まえ、以下の目標とする。

女性比率（選出）目標

- ・ 連合群馬 県連合四役 : 1名以上
- 執行委員会 : 3名以上
- 定期大会代議員数 : 15%以上
(複数の代議員枠がある産別 : 最低1名以上を選出)
- 各専門委員会 : 1名以上
- 各種行事参加率 : 15%以上
(複数の参加要請がある産別 : 産別比率を基本に最低1名以上)

<具体的な取り組み>

- ・ 各委員会（男女平等参画推進委員会、組織財政検討委員会、女性委員会）の中で、現状と目標達成に向けた課題を整理し、達成に向けた具体的な活動につなげる。
- ・ 連合群馬の方針や考え方を各産別の女性組合役員に理解してもらうことを目的に、各産別に対して、大会での女性組合役員の積極的な傍聴を要請する。
- ・ 上記に基づき、産別要請を行うとともにそれぞれの課題を抽出する。

(2) 仕事と生活の調和

① 職場における両立支援制度の定着

- ・ 職場における仕事と生活の両立支援制度の点検・整備・周知

<具体的な取り組み>

- ・ 執行委員会等で男女平等の課題を共有、論議し、対応をはかる。（法律の周知や好事例の共有の他、取り組みの進捗具合や進まない理由を抽出し、解決を図る 等）
- ・ 産別・地協は、**運動方針を点検し、連合本部「3つの目標」の文言^{※別記}が明記されていることを確認する。**
- ・ **また、運動方針に明記されておらずかつ2021年9月までに新たな運動方針の策定する予定がない場合は、個別の方針で明確化をはかる。**

(3) 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

① 参加・活躍しやすい活動

- ・ 参加しやすい活動や環境づくり

<具体的な取り組み>

- ・ 女性委員会を中心に女性組合員が興味、関心の持てる行事の企画に努める。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進や組合活動の見直しなどを通じて、組合活動に参加しやすい環境づくりを目指す。
- ・ 集会等の開催時もしくは閉会時に参加者数（比率）を報告するなど、女性参画の意識付けになるような報告を行い、**独自目標のクリアをめざす。**
- ・ **6月の「男女平等月間」で、ジェンダーバイアス^(※3)の周知・集会を企画する。**

- ・担い手の育成（女性リーダーの育成と選出、複数の女性役員の選出）

＜目標＞

- ・産別執行委員会における女性役員ゼロ組織をなくす。

＜具体的な取り組み＞

- ・女性リーダー育成のためのセミナー等の実施、研修会等への参加要請を行う。
- ・女性委員会委員の未登録産別に登録促進をはかる。
- ・産別代表者によるトップ宣言の発信等を要請し、県連合は取り組み状況の確認や支援を行う。
- ・地協での女性役員選出については、数値目標の達成具合や産別での選出状況等、課題抽出を行ったうえで対応をはかる。
- ・県連合執行部の女性比率拡大に向け、産別の三役を担う人材の選出・育成等を要請し、県連合は取り組みの支援を行う。
- ・**現実的に女性が執行委員に就任できない場合でも、女性組合員の意見を聴取し、活動に反映できる場の設定などを行う。**

② 誰もが意思決定に参画できる仕組みの整備

- ・産別での男女平等参画推進計画の策定と男女平等参画推進委員会、女性委員会の設置により、男女平等の推進をはかる。

＜目標＞

- ・男女平等参画推進計画（産別）の策定 : 25産別中25産別
- ・男女平等参画推進委員会（産別）の設置 : 25産別中17産別
- ・女性委員会（産別）の設置 : 25産別中17産別

＜具体的な取り組み＞

- ・連合群馬第4次男女平等参画推進計画**プラス**を全産別に周知し、環境整備や課題解決に向けた支援を行う。
- ・男女平等参画推進計画策定について、以下の取り組みを行う。
 - ・策定済（産別）…定期的に進捗状況の確認を行う。
 - ・未策定（産別）…策定に向け、課題整理等の支援を行い、策定を要請する。
- ・男女平等参画推進委員会、女性委員会設置について、以下の取り組みを行う。
 - ・設置済（産別）…活動の充実に向け、情報提供や産別の枠を超えた交流の場等の支援を行う。
 - ・未設置（産別）…設置に向け、課題整理等の支援を行い、設置を要請する
- ・**構成組織調査をもとに、産別に男女平等推進委員会等の設置の有無をヒアリングし、設置の過程などの情報共有を行う。**

4 計画期間：2018年11月～2020年10月（2年間）
 ～2021年 9月（1年延長）

【別表】連合本部 「3つの目標」と記載例

・【目標1】と【目標3】については、〔A群〕と〔B群〕とで、内容的に重複する部分はあるものの、原則、両方を意識した記載を求める。

【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

〔A群〕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

→働きやすい職場づくり、やりがいのある職場づくり、安心して働ける職場環境の整備、公正な労働条件の確保、同一価値労働・同一賃金の実現、均等・均衡待遇の確保、最低賃金の引上げ、ワークルールの確立、キャリア形成のための平等な機会の確保、ハラスメントや差別のない職場づくり

〔B群〕女性の活躍の促進

→男女平等、男女共同、男女の賃金・労働条件の向上（男女間賃金格差の是正）、ポジティブ・アクションの推進、男女で異なる雇用形態・採用区分・配置の是正、女性の職域や雇用・採用の拡大、性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

【目標2】仕事と生活の調和

→ワーク・ライフ・バランス、妊娠・出産、育児・介護、不妊治療等との両立、次世代育成支援、子ども・子育て支援、就業継続、長時間労働の是正、短時間勤務制度等の整備、制度利用に伴う不利益取り扱いの禁止、男性の育児休業の取得促進

【目標3】多様な仲間の結集と労働運動の活性化

〔A群〕多様な仲間の結集

→同じ職場で働くすべての労働者の取り組み、パート・有期・派遣契約などで働く仲間の組織化や賃金・労働条件の向上、ポジティブ・アクションの推進、女性役員の育成・選出、性的指向・性自認に関する取り組み、

〔B群〕労働運動の活性化

→組織強化、組織拡大、労働相談の実施、男女平等推進委員会・女性委員会の設置、労働組合活動の効率化・見直し、女性役員の任務分担の見直し

【沿革】

年 月 日	事 柄
2002年 4月	第1次男女平等参画推進計画策定
2006年10月10日	第2次男女平等参画推進計画策定
2013年 2月12日	第3次男女平等参画推進計画策定
2018年11月 1日	第4次男女平等参画推進計画策定
2021年 1月14日	第4次男女平等参画推進計画プラス策定

★1 参考：目標達成の目安

	当面の目標	最終の目標	備考（現状等）
県連合四役	1名以上（9%）	4名（36%）	1 / 11名
執行委員会	3名以上（5.2%）	12名（31.5%）	3 / 36名
定期大会 代議員数	15%以上 ・複数の代議員枠がある産別:最低1名以上を選出	32名（30.4%） ※2017年の大会代議員定数105人で固定し、算出した場合	<ul style="list-style-type: none"> ・2017年大会時 5 / 105名（4.7%） ・2019年大会時 13 / 102名（12.7%） ・2020年年次大会時 19 / 105名（18.0%） ※地協代議員を除く数 <ul style="list-style-type: none"> ・複数の代議員枠がある産別から最低1名以上を選出… ・16名（15%）で当面の目標達成！ ・32名（30.4%）で最終の目標達成！
各専門委員会	1名以上		<ul style="list-style-type: none"> ・政策委員会0/9名 ・政治センター常任委員会1/11名 ・役員推薦委員会0/7名 ・組織拡大委員会0/11名 ・雇用労働委員会0/11名 ・社会貢献活動委員会2/10名 ・男女平等参画推進委員会8/11名 ・組織・財政検討委員会2/11名 ※2021年度
各種行事 参加率	15%以上 ・複数の参加要請がある産別:産別比率を基本に最低1名以上		<ul style="list-style-type: none"> ・連合群馬女性比率24.2%以上となるよう努める

用語説明

※1 SOGI

性的指向（好きになる性：SexualOrientation）、性自認（心の性：GenderIdentity）、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った「人の属性を表す略称」です。異性愛の人等も含め、全ての人のもっている属性のこと。

これに対してLGBTは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障がい含む、心と出生時の性別が一致しない人）のそれぞれのアルファベットの頭文字を取った言葉で人そのものを表す言葉。

※2 ポジティブ・アクション

社会的・構造的な差別に由来する格差がある場合、一定の範囲で特別の格差是正の機会を提供すること等によって、実質的な平等を実現するために講じる暫定的な改善措置。クオータ制はその手法の一つ。人種や性別等の格差是正を目指し、一定の人数や比率を割り当てること。

※3 ジェンダーバイアス

男女の役割について固定的な観念や偏見を持つこと