

連合群馬
ジェンダー平等推進計画
フェーズ 1
(2023年9月補強)



2022年4月

日本労働組合総連合会群馬県連合会

連合群馬ジェンダー平等推進計画・フェーズ1の取り組み一覧

連合群馬ジェンダー 平等推進計画・フェーズ1	連合群馬・地協の取り組み	構成組織・単組の取り組み
1.達成目標 (Change!) 1- 組合員の男女比率を、毎年調査する	・連合「構成組織基本調査」の項目で調査し、組合員比率などを把握	・連合「構成組織基本調査」への協力と、自組織の組合員比率の把握
1- 目標人数、参加割合を下記の通り設定する 【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 各種委員会：全委員会で1名以上 ただし、15%以上は、最終目標(クリティカルマスの30%)への通過目標である	・構成組織へ、女性組合員への参画を依頼 ・女性が参画できるような仕組みの構築に向け、ジェンダー平等推進委員会（以下、委員会）で議論し、執行委員会に提案 <重要> ただし、クリティカル・マス（P2 参照）の観点から、 女性参画は30%以上をめざす	・女性組合員比率も考慮し、目標割合に基づいて参画に向け取り組む
1- 行事参加人数目標は、参加人数の15%以上とする ただし、15%以上は、最終目標(クリティカルマスの30%)への通過目標である	・執行委員会で行事提案時には、女性組合員に積極的に参加を促す加筆をする ・地協行事への女性組合員参画を積極的に促す	・女性組合員比率も考慮し、女性組合員に積極的に参加を促す
1- ジェンダー平等について、共有認識を持つ	・「ジェンダー（P.2 参照）」の共有認識を持つため、委員会で議論し結果を執行委員会等で周知 ・本部、有識者を講師とした学習会を行い、知識を深め共有する(追記)	・「ジェンダー」の共有認識周知を行う
2.推進目標 (Challenge!) 2- 女性組合役員の選出を続ける	・構成組織へ、女性組合員の執行委員・地協役員就任を依頼 ・女性組合員向けのリーダー養成学習会等を企画・呼びかけ	・女性の意見を組織運営の活性化につなげるため、選出に向け取り組む ・学習会等への参加募集
2- 組合活動等に直接参加できない女性組合員の意見反映を行う	・意見募集、意見反映の方法等を委員会で議論し、執行委員会等で周知 ・フィードバックをもとに、意見募集、反映方法をブラッシュアップ	・「女性組合員意見交換会」等を実施する。 ・連合群馬「男女平等参画推進・女性活躍推進関係事業支援金助成」を活用する。 ・結果・評価を連合群馬へフィードバック
2- 「男女平等推進計画」や「ジェンダー平等」の会議体の設置を求める	・委員会設置済みの構成組織・単組の情報収集と情報共有 ・「女性組合員意見交換会」等の結果や、会議体設置の情報などを周知	・「女性組合員の意見交換会」の意見等をもとに、ボトムアップをはかり、設置に向け取り組む ・構成組織執行委員会等で、計画案やジェンダーの課題などを議論
2- できる限り「Web 併用」の方法を続ける	・Web でも参加可能な会議、学習会を企画運営する ・Web 環境が整わない等の場合等、連合群馬での参画を可能とする	・Web 参加を検討する ・Web 環境が整わない等の場合は、連合群馬での参画を可能とするなど、参加拡大をめざす

取り組み期間:2022年4月～2024年9月

はじめに

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、1991年10月以降、4次にわたって男女平等参画推進計画を策定してきました。連合群馬も、その方針のもと、2002年4月に第1次男女平等参画推進計画策定し、改訂を進め取り組んできました。

さらに連合は、第4次計画で男女平等が人権や個人の尊厳に関わる課題のみならず、性自認を含む多様性の尊重等を明確にしました。連合群馬も第4次計画の前文に、「年齢や性別、SOGI(ソジ)、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す」としました。

このような経緯を引き継ぎ、男女平等参画推進をさらに前進させ、ジェンダー平等の観点を加味しこれらを実現するため、新たな計画を策定します。

ジェンダーとは(総論:内閣府資料より抜粋)

今の社会では男性の役割・女性の役割など、個人ではなく「性別」によって生き方や働き方が決められてしまうことがあります。そこで世界中で法律や制度を変えたり、教育やメディアを通じて意識を高める活動を行うことで、社会的・文化的に作られた性別(ジェンダー)を問い直し、全ての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりのための取り組みが行われています。

また「女性だから」という理由で直面する壁を取り除き、自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につける取組(エンパワメント)も行われています。「ジェンダーの平等と女性のエンパワメント」は、SDGsの重要なテーマで、また日本では「男女共同参画社会基本法」で21世紀の最重要課題となっています。

数値目標・目標設定の視点について

連合本部は、すでに女性参画目標値の30%は浸透したとし、これを継続、さらに国際的な目標の203050(2030年には女性参画を50%)をめざすとしています。一方、連合群馬の女性参画目標は、**2023年度も**目標値を達成していないこと等から、現在の目標値達成をめざします。

ただし、クリティカル・マスの観点から、すべての目標値は30%をめざすことを全構成組織で共有認識する必要があります。(下線・フォント変更し、強調)

また、女性参画目標の確実な達成に向け、ジェンダー平等委員会(以下、委員会)でクォータ制導入の可否、男性メインの組織運営の変革に必要な事柄(アンコンシャスバイアスの払拭、周囲の協力など)の考察を行い、研修等による意識改革をはかります。また、行事などには参加しやすい環境も追求します。

クリティカル・マスとは(連合本部ジェンダー平等推進計画より抜粋)

圧倒的な男性社会において、わずかな女性が参加しても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用語でクリティカル・マスと言い、影響力を行使の具体的な数字は30%とされています。

取り組み期間

2022年4月～2024年9月 中間総括、計画内容補強については委員会で決定します。

具体的取り組みについて

1. 達成目標(Change!)

連合群馬は、毎年の組織基本調査項目を活用し、組合員男女比率の調査を継続します。

- ・ 調査結果から構成組織の女性組合員数・比率を明らかにし、明示します。
- ・ 女性組合員比率は、「組合員比率に応じた女性参画の機会確保」につながる具体的計画を提示する資料として活用します。

連合群馬は、目標人数・割合を定め、それに向かって取り組みます。

- ・ 女性参画は、「女性が議論に参加し、連合運動の豊富化を叶えること」です。執行権を持つ女性役員の必要性を全構成組織で共有します。
- ・ 構成組織は、組織内において広くこの計画を周知し理解するよう求めます。
- ・ クリティカル・マスを意識し、女性の複数人選出をめざします。

【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

各種委員会 : 全委員会で1名以上

【重要事項】

ただし、15%以上は、最終目標(クリティカルマスの30%)への通過目標である(新たに追記)

連合群馬の女性の行事参画率目標は、15%以上とします。

- ・ 連合本部は達成目標を「組合員比率に応じた女性参画の機会確保」としてしています。連合群馬全体の女性組合員比率は25.1%です。
- ・ 連合群馬の構成組織女性割合は、1~65%と幅があります。2023年度も目標値が達成できなかったこと、第4次計画総括アンケート時に数値目標が高いとした構成組織もあることから、目標値は引き上げず、同じ数値目標とします。

ただし、クリティカル・マスの観点から、参加目標値は30%をめざすことを全構成組織で共有します。(「数値目標・目標設定の視点」、【重要事項】を参照)

- ・ 構成組織は動員・参加が必要な行事に、必ず女性に声をかけ、参加を促します。
- ・ 連合群馬は発文・議案等に当面の間、女性参画について記載し喚起します。

連合群馬は、全構成組織へ「ジェンダー平等」についての理解促進と共有認識を持つため、分かりやすく解説します。

- ・ 連合本部は達成目標に「ジェンダー平等推進を運動方針に明記」としてしています。
- ・ 連合群馬は、構成組織と「ジェンダー」や「ジェンダー平等」の理解促進をはかるとともに、同じ意味を持つ文言の例示を行います。
- ・ 「組織基本調査」等を用い、構成組織の方針に「ジェンダー平等」あるいは同じ意味の文言明記の有無を確認します。
- ・ 有識者・本部局長を講師とした学習会を「男女平等推進月間」等に開催し、知識を深めます。(追記)

2. 推進目標(Challenge!)

女性組合役員は、引き続き組合員比率等も考慮し、選出・増員を続けます。

- ・ 連合群馬の女性組合員比率は、**25.1%**です。女性組合役員については、着実に増加していますが、さらなる高見をめざします。

連合群馬は、組合活動等に直接参加できない女性組合員の声を反映させる取り組みを展開します。

- ・ 労働組合にとっての少数派、女性意見を幅広く募ります。意見反映(要求書に盛り込む等)の取り組みや、女性の組合活動参画のきっかけを作ります。
- ・ 構成組織は「連合群馬男女平等参画推進・女性活躍推進関係事業支援金助成」を趣旨に沿って活用します。**活用例は、執行委員会等で周知・共有をはかります。**
- ・ 連合群馬は、女性意見の吸い上げや、組合活動への反映を具体的に示します。
- ・ 構成組織は、女性意見の反映の場を、男女平等推進委員会や女性委員会を立ち上げる準備段階として位置付けます。
- ・ 委員会では、クオータ制について議論を開始します。
連合群馬は引き続き、「男女平等推進計画」や「ジェンダー平等」について議論する会議体の設置を求めます。
- ・ 構成組織には、引き続き「男女平等推進計画」の策定を求めます。
- ・ 構成組織には、引き続き会議体設置を求めますが、少なくとも「2- (女性組合員の意見を反映させる取り組み)」を行い、構成組織の要求書に反映させるなど、組合員の目に見える取り組みを行います。
- ・ 計画は、ジェンダー平等の理念に基づき、「性的指向・性自認(SOGI)」に配慮します。
連合群馬は、今後もできる限り「Web 併用」の方法を続けることとします。
- ・ Web 併用の各種行事開催、会議・委員会は、ワーク・ライフ・バランスや、物理的要因(連合群馬まで行けない等)がなくなり、参加拡大につながったことから、今後も積極的に活用します。

結語に代えて

この計画は、男女問わず、すべての組合員の幸せのために策定しました。

女性も働きやすい環境を整えることは、すべての人々の働きやすさやジェンダー平等につながります。1970年代、女性は「良妻賢母」が理想とされ、家庭に入ることを求められました。男性はモーレツ社員などと言われ、長時間労働が当たり前でした。現在でもそんなジェンダーバイアスを引きずっていないでしょうか。

連合会長の芳野友子氏は就任あいさつの中で、「すべての活動にジェンダーの視点を盛り込むことが重要」とし、**本部方針には明確に「ジェンダー主流化」が謳われています。**今まで組合活動の参画が少なかった女性の声や**多様性に配慮した考え**を取り入れ、新しい視点や議論を豊富化すれば、より生きやすい社会となります。

この達成目標・推進目標への取り組みは、自分のみならず、日本の将来のために必要不可欠なことです。すべての構成組織の理解のもと、ジェンダー平等の社会づくりに取り組んでいきましょう。すべての働く仲間の笑顔のために！

【参考】連合本部 ジェンダー平等推進計画 フェーズ1

運動目標（スローガン） 性自認の尊重を含意
「労働組合における男女平等参画」と「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」

<Change(チェンジ)！達成目標(必ず達成しなければならない目標)>

労働組合における男女平等参画のため、

1. 連合本部・構成組織・単組・地方連合会は、2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査し、把握する。
連合本部が引き続き「参画調査」を実施

【主な留意点】

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あること。
一部地方連合会は把握できておらず、構成組織の本部と地方組織の協力が必要であること。

2. 構成組織・単組は、2024年9月末までに、女性役員（会計監査を除く）を選出する。

【主な留意点】

連合会組織ではクォータ制を積極的に導入すべきであること。
意思決定の場への参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はステップであること。

3. 連合本部・地方連合会は、2024年9月末までに、執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。前述のとおり「執行権」を有することが重要

【主な留意点】

連合本部とすべての地方連合会では女性役員が選出されているが、地域の実情も踏まえつつ、組織内外にさらなる範を示す必要があること。

4. 連合本部は、連合全体の女性組合員比率が36.4%であることに鑑み、2024年9月末までに、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に、より主体的に取り組んでいく。

【主な留意点】

「登用し得る環境整備」に向けては、立候補者に女性を含めることや、役員のうち少なくとも1名は女性にすることなど、ジェンダー・バランスを考慮し、意思決定への参画の場を確保する仕組みを構築すること。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため、

5. 連合本部・構成組織・単組・地方連合会は、2021年10月以降に策定する運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記する。

【主な留意点】

「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を明確にすること（連合本部は引き続き差別禁止やハラスメント防止等の取り組みの情報発信を行う）
内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくてもよいこと。

<Challenge(チャレンジ)！推進目標(推進すべき目標)>

労働組合における男女平等参画のため、

6. 連合本部・構成組織・単組・地方連合会は、大会や中央委員会等の議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。

【主な留意点】

職場等のバランスにも留意が必要であること。
連合会組織ではクォータ制を積極的に導入すべきであること。
意思決定の場への参画が重要であり、議決権を有さない特別枠はステップであること。

7. 構成組織・単組は、執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。

【主な留意点】

連合会組織ではクォータ制を積極的に導入すべきであること。
意思決定の場への参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はステップであること。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため、

8. 連合本部・構成組織・単組・地方連合会は、「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置する。

【主な留意点】

連合本部としては、これまで「男女平等推進委員会」の目的は男女平等参画のための環境整備等、一方、「女性委員会」の目的は女性のネットワークづくりやエンパワーメント等と整理してきたが、従来の活動に加えて「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を明確にすること。

構成組織等によっては「男女共同」などの名で二つの目的を一体的に、また、すでに性的指向・性自認（SOGI）の尊重を含めて取り組んでいるケースもあること。

内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくてもよいこと。

9. 連合本部・構成組織・単組・地方連合会は、多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、従来の活動スタイルを点検し、必要な見直しを行う。

【主な留意点】

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くこと。

例えば、非正規雇用に就いているケースが多く、総じて家庭の責任が偏る中で時間的制約が大きい女性はもちろん、障がい者や外国人といった人たちが、Web等を駆使することで意思表示できるようにすること。

労働組合としても、改めて男女平等参画とジェンダー平等に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められていること。

本部のものも修正される予定あり。群馬版も適宜修正予定です。

【沿革】

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策定
2022年 4月 1日	連合群馬ジェンダー平等推進計画フェーズ1策定（第5次）
2023年 8月29日	連合群馬ジェンダー平等推進計画フェーズ1 改訂