

ジェンダー平等推進計画

2021年11月～2024年10月

知って
ますか?ジェンダー平等
推進活動に
関連する用語

ジェンダー (Gender)

生物学的な特徴をいう「オス」「メス」ではなく、「社会的・文化的に作られた性差」のことを表す言葉。社会や文化の影響を受けるため、国や時代によってもその概念は変わります。例えば、①子どもの衣類を選ぶ時、男の子には青色、女の子にはピンク色などを選んでいたり、②大学進学の際、男子学生は理系、女子学生は文系を選ぶことが多くなったり、③職場では、来客にお茶を出すのは女性の仕事と決まっているなど、ジェンダーに関する事象は、社会のあらゆる場面で見られます。

ソジ
SOGI (Sexual Orientation & Gender Identity)

「性的指向と性自認」を表す言葉。「性的指向」は「自分自身がどのような性別の人を好きになるか」、「性自認」は「自分が自分のことをどのような性だと認識しているか」ということであり、性的少数者(LGBTQなどのセクシュアルマイノリティ)だけでなく異性愛の人なども含む「すべての人が持っている属性」のことを表す略称です。

近年は、「SOGI」に関するハラスメントなどの実態も明らかになりつつあり、職場などでのSOGIハラを含むハラスメント対策が求められています。

アンコンシャス・バイアス (Unconscious Bias)

「無意識の偏見」のことであり、自分自身が「無意識のうちに偏ったものの見方」をしてしまうことや「思い込み」のことを言います。例えば、年齢・性別・学歴などの属性だけで人を判断したり、上下関係を意識してしまうことはありませんか?血液型で人の性格を予測したり、「男らしさ」「女らしさ」を自分自身や他者に求めることはありませんか?

アンコンシャス・バイアスは、新しい発想や発見の芽をつんでしまったり、相手を傷つけることにつながるなどネガティブな影響を与えることもあるため、注意しなければなりません。社会の多様性を確保していくためにも、だれもが知っておいたほうが良いと思われる概念として、近年注目されています。

だれもが
活躍できる
職場づくりを

連 合大阪は、結成当初から「男女平等参画社会の実現」をめざし、1995年に「労働組合への女性参画促進行動計画」を策定しました。以降、2021年10月までを計画期間とする「第5次行動計画」まで、女性参画を進める活動を行ってきました。

2015年には国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」が設定され、「ジェンダー平等」もその17の国際目標の一つとされました。このように今、社会のさまざまな場面でのジェンダー平等が求められています。

しかし、日本社会では固定的性別役割分担意識が根強く残り、「ジェンダー(社会的

な性差)」に関する「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」があります。

社会のあらゆる分野で女性の参画を進めることが、雇用・労働の場でも、だれもが働きやすく・能力を発揮できる職場を形作ります。そして働き方・生き方の幅が広がり、多様性が確保された共生社会の実現につながっていきます。

ジェンダー平等実現に向けた現状の課題を踏まえ、多様な仲間が結集できる労働組合、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現に向け、みんなで取り組みを進めよう!



連合大阪

2021年12月発行 4000部

労働政策・ジェンダー平等・非正規対策グループ

〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-7 大阪赤十字会館5階

Tel:06-6949-1105 Fax:06-6944-0055 info@rengo-osaka.gr.jp

連合大阪 ジェンダー平等推進計画の目標

計画期間:2021年11月～2024年10月

数値目標

● 連合大阪

- ① 執行機関への女性参画率30%以上を確保する。
- ② 定期大会・地方委員会では、大会代議員および地方委員会委員の総数に占める女性参画比率を30%以上とする。
- ③ 大会役員(議長団・資格審査委員会・大会運営委員会・選挙管理委員会)に占める女性参画率を30%以上とする。
- ④ 都道府県レベルの審議会等委員の女性参画率を30%以上とする。
また、その他の公的委員に占める女性比率の増加をめざす。
- ⑤ 連合大阪が主催する各種集会で、女性組合員比率に見合う女性の参加をめざす。

● 構成組織(地方産別)

- ① 執行機関では、組織の女性組合員比率に応じた女性役員を選出する。
- ② 大会では、女性組合員比率に応じた女性代議員を選出する。
- ③ 大会役員には女性委員を複数選出する。

* 構成組織で「ジェンダー平等推進」に関する行動計画や目標などを策定している場合は、自組織の行動計画や目標、取り組み課題などを優先して実践していく。

● 地域・地区協議会

- ① 幹事会において、女性幹事が0の組織は、女性幹事を1人選出する。
女性幹事が1人の組織は、女性幹事を複数選出する。
女性幹事がすでに複数選出されている場合は、女性比率増の取り組みを行う。
- ② 定期総会・地域地区委員会での総会代議員・地域地区委員会委員の女性比率の向上をめざす。

連合大阪での女性参画は少しずつ前進しています。新しい労働組合活動の構築と意識改革を進め、連合大阪運動でのジェンダー主流化をめざします！



行動目標

● 連合大阪

- ① 加盟構成組織の組合員の男女比率などの情報を毎年調査・把握する。
- ② ジェンダー平等を進めるための各種セミナーを実施する。
- ③ ジェンダー平等・女性参画促進の先進的・積極的な活動を行った組織を表彰する。
- ④ 男女平等推進トップリーダー宣言のフォローアップを行う。
- ⑤ SOGI(性的指向・性自認)についての認識を深め、各職場での取り組みにつなげるための学習の機会を設定する。
- ⑥ 多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、連合大阪運動の活動スタイルを点検、見直しする。

● 構成組織(地方産別)

- ① 構成組織(地方組織)での組合員の男女比率などの現状を把握する

* 把握がもとめられる項目例
・組合員の人数・男女比率(雇用形態別)
・組合役員の人数・男女比率(役職別)
・組合員専従役員の人数・男女比率
・組合員の各種会議の代議員・参加者の男女比率など

- ② 各組織での実情や数値目標に合わせた、ジェンダー平等・女性参画推進活動を行う。
- ③ 各組織でジェンダー平等をテーマとする委員会活動や行事を設定し、女性の声を労働組合活動に反映させる活動を行う。
- ④ SOGI(性的指向・性自認)についての認識を深める学習会などを行い、職場・労働組合で差別的取り扱いが行われないよう啓発に取り組む。

● 地域・地区協議会

- ① 女性組合員が意見交換や情報共有ができる場を設置する。
- ② 女性幹事の選出につなげるための人材育成セミナーなどを実施する。

各組織での男女比などの実態を知るとはとても大切!組織の実情に合わせて、女性の参加を阻んでいる要因を見つけ、それを取り除くための対策を考えよう。

規約やルールの改正も含めた活動を視野に、女性の声が反映された地域・地区活動を実現していこう!

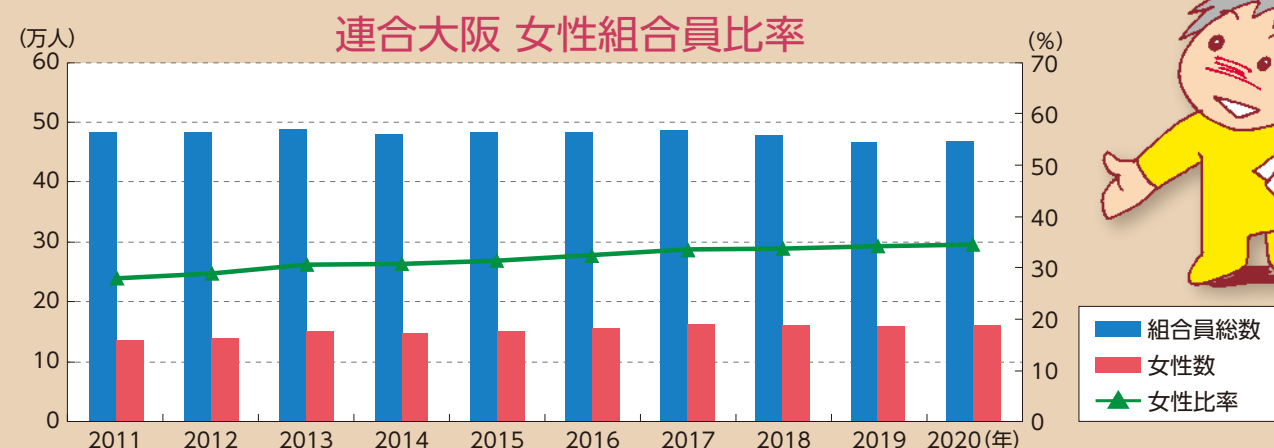
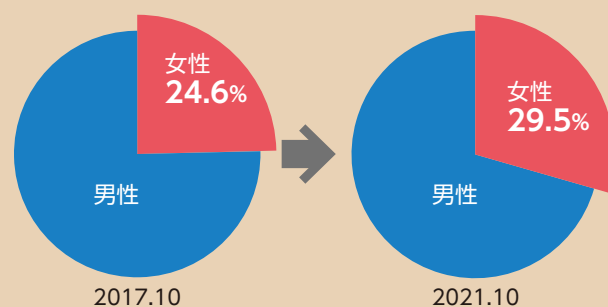


連合大阪の役員と機関会議の女性参画率を30%以上に

連合大阪執行委員会

	連合大阪 執行委員	連合大阪 女性執行委員	比率
2017年10月	69人	17人	24.6%
2021年10月	71人	21人	29.5%

(会計監査含まず。特別執行委員まで)



	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
組合員総数	485,532	485,266	491,582	481,675	485,805	484,954	488,926	479,957	469,463	470,106
女性数	135,503	139,822	150,332	147,855	152,397	156,824	163,563	161,893	160,360	162,315
女性比率	27.91%	28.81%	30.58%	30.70%	31.37%	32.34%	33.45%	33.73%	34.16%	34.53%

大阪府労働組合基礎調査より