

Change, Challenge, Movement!

連 合

ジェンダー平等推進計画

フェーズ1 2021.10 ~ 2024.9



第1次女性参加推進計画
1991.10 ~ 2000.10
.....
第2次男女平等参画推進計画
2000.11 ~ 2006.10
.....
第3次男女平等参画推進計画
2006.11 ~ 2012.10
※第4次計画確定まで延長
.....
第4次男女平等参画推進計画
2013.10 ~ 2020.9

2020.10
~ 2021.9

「第4次
男女平等
参画推進計画」
プラス

2021.10
~ 2024.9

ジェンダー平等推進計画
フェーズ1

2024.10
~ 2030.9

フェーズ2

2030
(世界の潮流は「203050」)

ジェンダー
平等社会
を実現!

具体的な目標と取り組みにあたっての留意点



目標を設定
(Building)
しましょう!

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

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にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・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」。男女が平等に参画した体制のもと、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

※すでに連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスで性自認を含む多様性の尊重を明確化してきました。

運動目標達成のために

必ず達成しなければならない目標

Change! 達成目標

▶P4-5

推進すべき目標

Challenge! 推進目標

▶P6-7

Movementをつくりだす

第1次計画をスタートした1991年10月から第4次計画プラスの満了時期の2021年9月でちょうど30年。さらなる変革(Change・チェンジ)と挑戦(Challenge・チャレンジ)へと踏み出し、労働組合のみならず社会全体の大きなうねり(Movement・ムーヴメント)をつくりだす決意のもと、運動を展開します。

留意点

「クリティカル・マス」を意識しましょう

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。「クリティカル・マス」の30%を意識しましょう。 ▶P13参照

「性的指向・性自認(SOGI)」の尊重を明確にしましょう

性別情報の確認・取得にあたっては、原則として性自認を尊重します。回答を求める際の選択肢としては「女性」「男性」「どちらでもない」「無回答」を基本とします。確認・取得する際は、氏名・性別をどの範囲まで共有するかをあらかじめ明確にしましょう。また、「無回答」を選択肢に入れていないこと、取り扱いに注意を払いアウトティングを防止することに十分に留意しましょう。なお、男女平等参画の進捗や男女間格差の状況を把握する場合のみならず、社会保険や共済、安全衛生の観点などで性別情報が必要な際に、目的に応じて性自認以外の、「法律上の性別」や「身体の性別」、「雇用管理上の性別」を聞くことも考えられます。

定量的な目標(数値)だけでなく 定性的な目的(具体的な内容)も設定しましょう

“目標達成ありき”とならないように、男女間賃金格差の是正や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、労働運動の活性化など、各組織の実態に応じて定性的な目的を設定し、意識しながら取り組みを進めましょう。 ▶P12参照

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

Achievement



連合全体で Achievement (達成) をめざしましょう!

		連合本部	構成組織	単組	地方連合会
< 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	2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握 ※連合本部が引き続き「参画調査」を実施	○	○	○	○
2	2024年9月末までに女性役員（会計監査を除く）を選出	達成済	○	○	達成済
3	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	○	Challenge ! 推進目標で	Challenge ! 推進目標で	○
4	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	○	-	-	-
5	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	○	○	○	○
< Challenge (チャレンジ) ! 推進目標 (推進すべき目標) >					
6	大会や中央委員会等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	○	○	○	○
7	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	Change ! 達成目標で	○	○	Change ! 達成目標で
8	「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	○	○	○	○
9	多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	○	○	○	○

※1～4・6・7は「労働組合における男女平等参画」、5・8・9は「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」のための目標

1～5は、必ず達成しなければ
いけない「達成目標」です。

Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

1 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

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

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す。
- 一部の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す。



本来、労働組合は性別等にかかわらずだれでも加入でき、それによる差別も許さない組織ですが、女性にとって過少代表の状態で開催している中で課題の扱い方（軽重を含む）は適切なのか、そもそも組織自体が本当に民主的と言えるのか（組合民主主義に反しないと言えるのか）、改めて顧みる必要があります。

労働組合における男女平等参画のため

2 2024年9月末までに、**女性役員（会計監査を除く）
を選出**する。

対象 構成組織・単組

主な留意点

- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入しましょう。
- 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あくまでもステップです。



労働組合における男女平等参画のため

3 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。

対象 連合本部・地方連合会

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ますが、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ります。
- 単に参画するのではなく、「執行権」を有することが重要です。



(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

4 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。

*「連合『第4次男女平等参画推進計画』(プラスを含む)目標達成状況調査」にもとづく速報値

対象 連合本部

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しましょう。



構成組織・単組・地方連合会においても女性の三役への登用を積極的に進めましょう。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

5 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。

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を明確にしましょう(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います)。
- 内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくても構いません。



6～9は、推進すべき
「推進目標」です。

Challenge! 推進目標

6

労働組合における男女平等参画のため

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。

対 象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 職場等のバランスにも留意が必要です。
- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入しましょう。
- 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
枠はあくまでもステップです。



7

労働組合における男女平等参画のため

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。

対 象 構成組織・単組

主な留意点

- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入しましょう。
- 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あくまでも
ステップです。

(推進すべき目標)



職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

8

**「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。**

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

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、「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ましたが、従来の活動に加えて「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を明確にしましょう。
- 構成組織等によっては“男女共同”などの名で上記の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り、その場合に名称等をあえて見直す必要はありません。
- 内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくても構いません。

9

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

**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。**

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

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きます。
- 例えば、パートやアルバイト等のいわゆる非正規雇用で働いているケースが多く、総じて家庭的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しましょう。
- 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ます。



取り組みの経過と現状認識

連合が「第1次女性参加推進計画」をスタートしてから2021年でちょうど30年。しかし、まだまだ道半ばの状態です。私たちがめざすジェンダー平等社会を実現していくために、さらなる取り組みの強化が求められています。

連 合の男女平等参画の取り組み

女性執行委員は 着実に増加



連合は、1989年の結成時の基本文書「連合の進路」において「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」と明示し、1991年10月から男女平等参画のための計画をスタートしました。その第1次は「女性参加推進計画」という名称であったものの、第2次以降は「男女平等参画推進計画」とし、文字どおり“男女平等参画”を主軸に取り組みを進めてきました。

- ・第1次女性参加推進計画 (1991年10月～2000年10月)
- ・第2次男女平等参画推進計画 (2000年11月～2006年10月)
- ・第3次男女平等参画推進計画 (2006年11月～2012年10月※第4次計画確定まで延長)
- ・第4次男女平等参画推進計画 (2013年10月～2020年9月)
- ・第4次男女平等参画推進計画プラス (2020年10月～2021年9月)

この間、多くの構成組織・地方連合会、単組がたゆまぬ努力をもって取り組みを進め、その結果、各組織のトップの意識に変化が見られることや、女性執行委員が増加していることなどは、運動の成果と言えます。事実、2021年1～4月に実施した「連合『第4次男女平等参画推進計画』(プラスを含む)目標達成状況調査」(2021年調査)によると、連合全体の女性組合員比率36.4%に対して、女性執行委員比率は構成組織で16.4%、地方連合会で13.3%とともに20%程度の乖離があるものの、“人数”は第4次計画スタート直後の2014年と比較すると、構成組織で112人から188人(1.68倍)、地方連合会で145人から259人(1.79倍)と着実に増えています。この流れを停滞させることなく、さらに加速させていかなければなりません。

日本 の現状と課題

コロナ禍で様々な 問題が顕在化



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てきました。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。女性の役員・管理職登用等に着目したESG投資も活発化してきています。国内でも、東京オリンピック・パラリンピックに向けて、東京都は2018年10月に性的指向・性自認(SOGI)を理由とする不当な差別の解消等を謳った人権条例を、また、2019年12月には同条約にもとづく基本計画を策定しました。

このように、世の中全体が包摂のある社会へと一気に生まれ変わろうとしていた矢先に新型コロナウイルス感染症が発生し、様々な問題が噴出、顕在化しました。感染者やその家族、ワクチン未接種者への差別や誹謗中傷、働く人々へのハラスメントの問題が深刻化しています。また、全国一斉休校に始まり外出自粛と日常生活が制約を受ける状況が続いており、改めて「人権とは何か」が問われています。解雇・雇止め、育児・家事等負担の増大やドメスティック・バイオレンス(DV)など、雇用と生活の影響は女性の側に大きく出ており、加えて、若者、障がい者、外国人、非正規雇用で働く労働者やフリーランスといった人々が必要な情報も支援も十分に受けられていません。もともと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ます。

あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策等に反映していく「ジェンダー主流化*」を確立することが求められています。

※ジェンダー主流化

あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策等に反映していくこと。

求 められる取り組み

男女平等参画、ジェンダー平等を 普遍かつ中心的な課題に

“男女平等参画”と銘打って取り組みを進めてきたからこそ、労働組合活動全般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ることで、関連する法律の改正をはじめ男女平等課題が組織全体で共有され、前進がはかれてきました。しかし、第4次計画およびプラスで掲げた目標は2021年調査でも完全達成とはならず、それ以前に、男女平等参画の取り組みがまだまだ普遍かつ中心的な課題になり切れていないのが実態です。第4次計画プラスで確認した「必要性と意義」(P10-11)を改めて共有しながら、引き続き男女平等の実現に、声を上げ、行動することが強く求められています。

なお、“男女平等”という用語については、すでに第4次計画プラスで性自認の尊重を含意するものとして一定整理し、前述の「必要性と意義」も“ジェンダー平等”を意識した内容としてきました。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、時代の流れもあり、男女二元論にとどまらない性のあり方の多様性、また、性以外も含めた多様性の尊重が重視されるようになってきました。その中で、少なくとも性的指向・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の禁止やハラスメントの撲滅に取組まなければなりません。

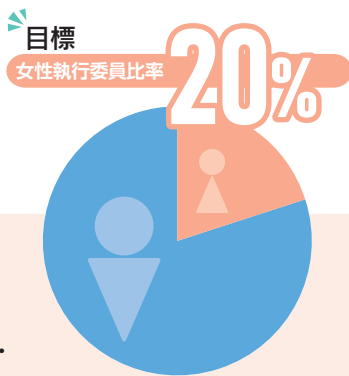
目標設定にあたっての視点と考え方

女性の意思決定の場への参画をさらに進めるために、めざすべき目標とその考え方を解説します。

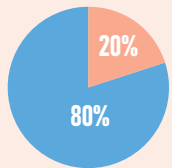
意思決定の場に入る女性の割合

STEP 1

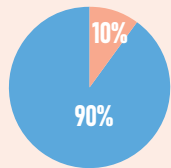
組合員比率に比べ
執行委員の女性の
割合が低い場合は…



現状 (例)



組合員の男女比



執行委員の男女比

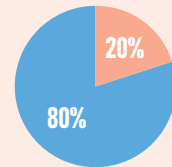
女性の組合員比率に応じた
執行委員比率をめざしましょう

それぞれの組織における組合員比率に応じた女性の参画機会を確保することが組合民主主義の観点からは重要です。

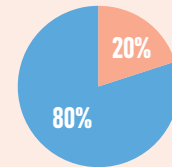
STEP 2

執行委員における
女性の割合が組合員比率を
満たしている場合でも…

現状 (例)



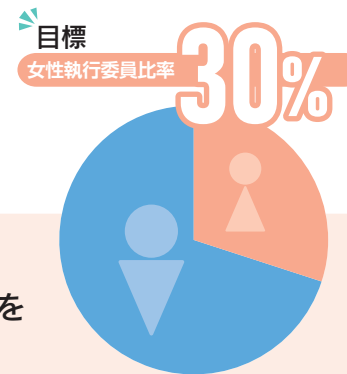
組合員の男女比



執行委員の男女比

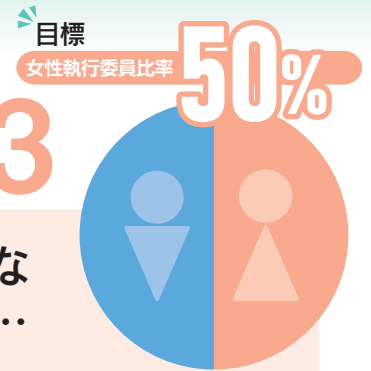
女性の執行委員比率30%
をめざしましょう

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。そのため、女性組合員比率自体が低い場合であっても、「クリティカル・マス」の30%をもう一つの目標に取り組みを進める必要があります。



STEP 3

最終的な
目標は…



世界の潮流は2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050」（2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること）であり、日本の人口の男女比もほぼ半分ずつであることから、社会に影響を与える法改正等の政策・制度課題に取り組むにあたっては50%を意識することも重要です。産業・業種等によって男女の偏りがある場合に女性の雇用および組合員を増やすことも大切な取り組みです。

例) 女性の組合員比率が70%の組織の場合は、まずは執行委員における女性の割合を30%にすることが一つの目標となり得ます。

連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義

連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより

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 ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、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、自らを変革しつつ、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。



連合が取り組む男女平等参画の必要性和意義を改めて明確にし、共有をはかります。



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にくく、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で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。



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。労働組合としても、改めて男女平等参画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ます。



定量的な目標(数値)だけでなく、定性的な目的(具体的な内容)も設定しましょう

連合「第4次男女平等参画推進計画」より

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

主要な課題

- 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

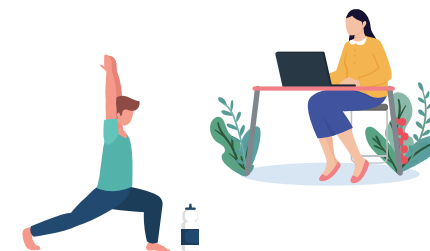


2

仕事と生活の調和

主要な課題

- 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

主要な課題

- 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





用語解説

クリティカル・マス 【くりていかる・ます】

Critical Mass

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 (そじとえるじーびーていー)】

「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。

固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス

Gender Bias

【こていてきせいべつやくわりぶんたんいしきとじえんだー・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

Positive Action & Quota System

【ほじていぶあくしょんとくおーたせい】

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。

連合「第4次男女平等参画推進計画」(プラスを含む) のまとめ

第4次計画 (2013.10.1~2020.9.30) / 第4次計画プラス (2020.10.1~2021.9.30)

「第4次男女平等参画推進計画」(プラスを含む) で掲げていた目標

3つの目標 (定性的な目標)

- 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

3つの数値目標 (定量的な目標)

- ①運動方針に、男女平等参画の推進と連合の3つの目標についての取り組みを明記している組織(構成組織・単組・地方連合会)を、遅くとも2015年までに100%とする。
- ②女性役員を選出している組織を、遅くとも2017年までに100%とする。
- ③連合の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とする。
 - ①について、第4次計画プラスでは、類する内容であれば明記しているものとみなすこととし、記載例も提示。
 - ①~③について、第4次計画プラスでは、年限をすべて「2021年9月」に読み替え。また、取り組みを一步でも前進させるため、これらを堅持しつつ、「重点目標」と「最低到達目標」を設定。

「3つの数値目標」の達成状況 ★: 重点目標 ☆: 最低到達目標

3つの数値目標	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
①-1「男女平等参画の推進」の明記☆	—	42 組織○	民間 60.0%○ 公務 65.7%○	○
①-2「3つの目標」の明記☆	—	43 組織○	民間 37.9%○ 公務 55.1%○	○
②女性役員の選出★	—	33 組織○	民間 58.8%○ 公務 94.9%○	○
③役員・機関会議の女性参画率 30% ☆(中央委員会に関して)	中執 30.4%○ 中央委員会 36.6%(傍聴者も含む)○ 他の機関会議×	—	—	—

※数値は「連合『第4次男女平等参画推進計画』(プラスを含む) 目標達成状況調査」にもとづく速報値。

まとめと次期計画に向けた課題

「第4次男女平等参画推進計画」（プラスを含む）を振り返り、課題を共有しましょう。

1 「参画調査」から見えること

- トップの意識の変化や女性執行委員の増加などは運動の成果です。さらに加速させていかなければなりません。
- 「運動方針への明記」を一部構成組織が未達です。一丸となって取り組めませんでした。
- 男女平等参画が女性を中心とした担当者任せになっているケースが散見されます。労働組合における固定的性別役割分担意識も払拭が必要です。女性の意思決定の場への参画の重要性の継続的な周知や徹底、役員登用の促進のための仕組みの検討が重要です。

「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査（2020年実施）」によると、構成組織の8割近くで女性執行委員が「男女平等・女性活動」を担当していますが、責任者になっているのは4割程度、また、地方連合会は9割で女性執行委員が「男女平等・女性活動」を担当していますが、責任者のケースは半数。男女平等参画が主に女性執行委員の担当とされている一方で、責任者は男性という実態が多いことが明らかです。

2 第4次計画プラスの取り組みから学んだこと

- 第84回中央委員会（2020.12.1）の女性参画率は28.2%で30%にはわずかに及びませんでした。第85回中央委員会（2021.6.1）で36.6%と達成しました。地道な働きかけで確実に前進することの一つの証左です。

3 個別課題

- 今後は個人のライフスタイルの選択に中立な税・社会保障制度の見直しなどについてもさらに踏み込んだ議論が必要です。その他、活動の工夫・見直しも必要です。

4 次期計画につなぐために

- 今後は意識の変化にとどめることなく行動の変化へとつなげていくことがカギとなります。
- “目標達成ありき”の面があったことは否めず、取り組みが普遍かつ中心的な課題になり切れていません。組織の外も男女平等参画社会の実現にはほど遠い現状です。
- 2021年10月以降も男女平等は変わらず重要なテーマです。そのうえで、ジェンダー平等や多様性の尊重といった新たな視点でのさらなるチェンジとチャレンジが展望されます。だれもが尊重され、認め合い、共生していける社会へ新たな推進計画の策定が必須です。



連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1

発行者：日本労働組合総連合会（連合）
総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
TEL：03-5295-0515

連合ホームページ「ジェンダー平等・多様性推進」
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>



2021.9 発行