

連合福岡 第4次 男女平等参画推進計画

1. 取り巻く環境とこれまでの取り組み

(1) 社会・経済の変化と働く女性

日本では、少子高齢化と労働力人口の減少が急激に進み、社会の持続可能性をも揺るがそうとしている。企業は内需の鈍化をコスト削減で乗り切ろうと、賃金の切り下げや非正規雇用への置き換えを進め、消費の低迷と経済の縮小を招くという悪循環を続けてきた。産業構造の変化などを背景に、雇用者の女性割合は一貫して増加しているが、女性雇用者の過半数は不安定で低賃金の非正規雇用であり、社会変化の弊害は、女性により深刻に集中しているといえる。

また、女性の管理職比率は雇用者の女性割合には遠く及ばず低水準で推移し、男性と女性の勤続年数にも格差があり、賃金水準の男女間格差も依然として残っている。加えて、家事、育児や介護などの家庭責任が女性に偏り、子育て期の男性の長時間労働の是正も進んでいないことなどから、いまだ数多くの女性が妊娠・出産を機に退職を余儀なくされているなど、従来からの男女平等諸課題の改善も不十分なままにとどまっている。

(2) ますま高まる男女平等参画の必要性

いま、男女がともに仕事と生活を両立できる環境や、公正な労働条件のもと、生活状況に応じて柔軟に就業継続できる多様な働き方を整備する必要性はいっそう高まっている。また、女性をはじめ多様な人材の就労と能力発揮の機会を保障し、社会・経済の活力と持続可能性を維持していくことは、最重要かつ喫緊の課題となっている。

それは労働組合においてもまた同様である。連合は、めざす社会を実現するために、女性や若者、非正規労働者など多様な仲間が結集し、力を発揮する組織になる必要がある。労働組合における男女平等参画は、その成否を決する課題である。

(3) 連合本部のこれまでの取り組み

連合は、1989年の結成時に「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」ことを掲げた基本文書「連合の進路」を決定した。これを具体化するため、1991年から2012年にかけて「男女平等参画（参加）推進計画」を3次にわたって策定するとともに、各地方連合会に女性委員会を設置するなどして取り組みを進めてきた。

しかしながら、各組織の女性役員比率を2000年までに15%とすることをめざした第1次計画、連合諸機関の女性参画率を2006年までに当該組織の女性組合員比率とすることをめざした第2次計画、各組織で2012年までに女性組合員比率の女性役員を選出することなどをめざした第3次計画は、いずれも目標を達成できなかった。

連合は、第3次計画について、連合全体で理念と問題意識を共有化できず、取り組みを徹底できなかったことや、計画的な運動展開と点検が不十分であったことなどを課題として整理した上で、連合全体で実効性ある手法を取り入れつつ、いっそうの徹底をはかる必要があるとの総括を行った。

(4) 連合福岡のこれまでの取り組み

連合福岡では、これまで連合「第3次男女平等参画推進計画」に基づき、男女平等参画調査の実施、構成組織トップによる男女平等参画推進宣言の実施、行動計画及び進捗状況の把握、取り組み事例の紹介、各種学習会の開催等の取り組みを構成組織の協力の下、女性委員会と連携を図りながら活動を実施してきた。

しかしながら、構成組織の組合役員の意識は高まりつつあるものの、職場実態や社会環境の整備不十分等から活動が停滞している組織もあり、構成組織に対する理解活動を含め連合福岡としての活動強化が望まれる。

2. 連合本部のめざす男女平等参画社会の理念

(1) 連合本部のめざす男女平等参画社会の理念

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、社会全体および労働組合自身の男女平等参画の推進に取り組む。この運動がめざすのは、男女が対等・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、だれもがくらしやすい「男女平等参画社会」の実現である。

(2) 連合本部が男女平等参画に取り組む意義

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る。そのためには、女性や若者、非正規労働者など多様な属性、経験や価値観をも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かなければならない。

連合は生活者の組織でもある。男女がともに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、地域社会は活性化する。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ることもできる。

男女平等参画推進運動は、連合の組織と運動を強靱で活力あるものとする。さらには、その将来をも左右する重要な取り組みであることから、連合は、トップのリーダーシップのもと、組織の総力をあげて取り組みを進める。

3. 連合福岡の取り組み

連合福岡は、連合のめざす男女平等参画社会の理念を踏まえ、連合本部並びに各構成組織が示す運動目標及び数値目標の達成に向けた支援として、連合福岡としてやるべき目標や主要課題、取り組みを掲げ活動を展開する。

なお、活動の展開にあたっては、男女平等参画推進委員会が中心となり行なうこととし、学習会等については、女性委員会並びに青年委員会と連携しながら実施する。

4. 連合福岡の3つの運動目標

1. 男女平等参画の必要性を、組織全体・組合員一人ひとりに浸透

2. 男女がともに仕事と生活の調和が図れるよう、職場風土と環境改革を支援

3. 男女がともに参加することによる労働運動の充実・強化

5. 目標達成に向けた取り組み

連合福岡は、3つの運動目標の達成に向けて、それぞれの分野の課題に取り組む。なお、活動の展開にあたっては、男女平等参画推進委員会が中心となり行なうこととし、学習会等については、女性委員会並びに青年委員会と連携しながら実施する。

<運動目標1>

男女平等参画の必要性を、組織全体・組合員一人ひとりに浸透

【課題と視点】

- ★ 役員自らが、男女平等参画推進の必要性について理解する。
- ★ 男女組合員一人ひとりが「男女が互いを尊重しつつ役割と責任を分かち合う」意識を持つ。
- ★ 意思決定の場に積極的に参加できる環境を作る。
⇒ 男女がともにジェンダー（社会的・文化的な性差）に敏感な視点を持ち、社会慣習やしきたり等、性別による固定的な役割分担意識を払拭する。
- ★ 男女がともに公正な労働環境で、多様な働き方を通じて社会に参画し繋がる事が出来るようにする。

【主な取り組み】

<構成組織>

- すべての構成組織・単組が、運動方針に男女平等参画推進に取り組む意志を明記する。

<連合福岡>

- 構成組織毎の女性比率、男女平等参画推進の取り組み把握のため、男女平等参画調査（前回、2011年実施）を実施する。なお、構成組織へのサポートが必要な場合は、目標達成に向けた組織支援オルグ活動や構成組織の要請に基づく学習会の開催、講師派遣等を行う。
⇒男女平等参画アンケート【別紙1】
- 連合本部が主催する学習会・会議等に積極的に参加・参画する。
- 機関紙等を活用し、組合員に男女平等参画の取り組みを広報する。

「男女平等参画社会」実現の
取り組みは、連合がめざす
「働くことを軸とする安心社会」
づくりの一環でもあります



<運動目標2>

男女がともに仕事と生活の調和が図れるよう、職場風土と環境改革を支援

【課題と視点】

- ★ 仕事と生活の調和は、仕事にゆとりをもたらし、雇用の質を高め、働きがいや生産性を高めることを浸透させる。
- ★ 仕事と生活の役割と責任を男女が平等に分ち合い、男女がともに仕事と生活の調和を図れるような環境にする。
 - ⇒ 仕事と生活の調和に向けた取り組み強化
 - ・長時間労働の是正
 - ・子ども子育て支援対策の推進
 - ・妊娠・出産や育児・介護と仕事との両立を支援する環境整備
 - ・男性の育児参加支援 等
- ★ 男女がともに地域や家庭に関わる活動の強化

【主な取り組み】

<構成組織>

- 「仕事と生活の両立支援制度などの拡充」「職場における両立支援制度の定着」「働き方の見直しと多様な働き方の整備」等の男女平等参画課題について、「労使話し合いの場」設置に向けて取り組みを行う。なお、労使間で議論する内容は構成組織・単組に委ねる。

<連合福岡>

- 仕事と生活の調和実現に向けて、春季生活闘争、政策・制度要求などを通じて、経営者団体および行政機関に対してさまざまな要請を行う。
- 雇用労働に限らず、働き、つながることの一部をなす家事労働、地域活動、文化活動などの男女平等参画についても、あらゆる場面を通じて、意識面への働きかけを行う。

多様な仲間が結集し、
力を発揮する組織づくりが
求められています



男女格差の解消、
女性の就業支援策が
不可欠です



国際的にみて
日本の男女平等参画は
大きく遅れています



<運動目標3>

男女がともに参加することによる労働組合運動の充実・強化

【課題と視点】

- ★ 組合役員について男性に偏りがある中、女性や若手組合員の組合活動への参加・参画を促進し、労働運動の充実・活性化を図る。
 - ⇒ 女性や若手組合員も労働組合の活動に関心・魅力を持って行動できる環境の整備
 - ⇒ 女性役員の人材育成
 - ⇒ 女性役員の登用促進
 - ⇒ 女性役員の継続支援
- ★ 女性の意見を集約し、課題を明確にして運動に反映する体制の確立。
- ★ 非正規雇用の組合員も含めて、男女が参加しやすい組合活動のあり方を考える。

【主な取り組み】

<構成組織>

- 男女がともに参加する運動の推進に向け、女性役員比率および機関会議への女性参画率向上に向けて理解活動に努める。

<連合福岡>

- 男女平等参画に関する学習会、リーダー研修およびワーク・ライフ・バランス研修等を実施する。なお、実施にあたっては、女性委員会および青年委員会と連携して、そこで出された意見等を活動に反映し、運動に活かす。
- 女性委員会および青年委員会が企画・運営している活動について、積極的に支援する。とりわけ、女性役員がさらに活躍出来る場とするために、女性委員会との連携を強化する。
- 男女平等参画に関する課題や問題等について、連合本部・九州ブロック・構成組織との相互効果を発揮し、今後の活動に反映する。
- 6月は「男女平等月間」として、連合本部、女性委員会、青年委員会と連携を図りながら、周知・啓発活動に取り組む。

男女がともに
働きやすく暮らしやすい社会へ



6. 計画期間 2014年4月から2021年3月（7年間）

7. 進捗管理とフォローアップの強化

男女平等参画推進委員会は、各構成組織の目標の進捗・達成状況を毎年調査する。その上で取り組みの評価と改善の必要性等を検討し、取り組みの見直しや次年度活動に反映させるサイクルを構築する。

なお、男女平等参画推進委員会を定例的に開催し、活動内容や学習会テーマ等について、具体的内容の検討を行い活動の推進・充実に努める。

また、一連の内容は、大会、執行委員会等に報告し、連合福岡構成組織全体で底上げを図る。

8. 連合福岡の取り組みスケジュール【別紙2】

9. 連合本部が掲げる数値目標

(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。

連合の女性参画率を2020年に30%とするために、連合本部・構成組織・単組・地方連合会は2020年までに女性組合員比率の女性参画率の達成をはかる。連合組合員の女性比率は約30%である。連合本部およびすべての構成組織・単組・地方連合会が、当該組織の女性組合員比率の女性参画率を達成することで、連合の女性参画率を30%にする。

さらに、女性組合員比率が30%未満の組織も「2020年30%」を目標として取り組みを進める。これは、女性組合員比率が低い組織でも女性の意見反映を保障し、実質的な男女平等を実現するために必要であり、女性の職域や雇用・採用の拡大、組織化、人材育成などとあわせて取り組むことが重要である。

以上

<参考資料>

1. 各構成組織・単組の男女平等参画推進目標策定に向けた取り組み事例【参考資料1】
2. 連合本部「第4次男女平等参画推進計画」【参考資料2】

各構成組織・単組の男女平等参画推進目標策定に向けた取り組み事例

各構成組織・単組において、目標策定の際の「参考」としてご活用ください。

<構成組織>

- ① 男女がともに担う委員会を設置して定期的を開催し、単組の指導と計画の推進を図る。
- ② 女性執行委員比率の達成に向けて、選出区分や単組への呼びかけを工夫するなど計画的に取り組む。
- ③ 単組の女性役員が交流する場を設けるなど、活動を支援する。
- ④ 各種闘争委員会を設置する際には、一定割合以上の女性の参画に努める。
- ⑤ 運動方針の中に、男女平等参画や男女がともに担う運動を掲げる。
- ⑥ 男女平等参画の意識の醸成を図るため、学習会の開催や機関誌での啓発を行う。
- ⑦ 男女がともに組合活動に関する知識や力量を向上させるための学習会を開く。
- ⑧ 執行委員会や大会、各種会議について、日程設定や託児など環境整備の面から、男女がともに参画しやすい状況になっているか検証する。
- ⑨ 男女がともに担う委員会で賃金・労働条件実態調査を分析して各種闘争での要求につなげ、働きやすい労働条件の獲得をめざす。
- ⑩ 基本組織と青年・女性委員会との連携を強化し、必要な支援を行う。
- ⑪ 男女平等参画推進に向けた労使話し合いの場を設置する。

<単組>

- ① 男女がともに担う委員会を設置する。もしくは執行委員会で男女がともに担う組織づくりに向けて議論する体制をつくる。
- ② 女性執行委員比率の達成に向けて、選出区分や育成方法を検討するなど計画的に取り組む。
- ③ 運動方針の中に、男女平等参画や男女がともに担う運動を掲げる。
- ④ 男女平等参画の意識の醸成をはかるため、学習会の開催や機関誌での啓発を行う。
- ⑤ 男女がともに組合活動に関する知識や力量を向上させるための学習会を開く。
- ⑥ 執行委員会や大会、各種会議について、日程設定や託児など環境整備の面から、男女がともに参画しやすい状況になっているか検証する。
- ⑦ あらゆる闘争の基本に男女平等参画をおき、男女ともに働きやすい労働条件の獲得をめざす。
- ⑧ 基本組織と青年・女性委員会との連携を強化し、必要な支援を行う。
- ⑨ 女性委員会がある単組は、基本組織と女性委員会との連携を強化し、必要な支援を行う。
- ⑩ 県本部における執行委員会等の女性委員比率の達成に向けて、女性役員の選出のための環境整備や人材育成に努めるとともに、選出後は必要な支援を行う。
- ⑪ 男女平等参画推進に向けた労使話し合いの場を設置する。

以上