

連合茨城第3次男女平等参画推進計画

1. はじめに

(1) 男女平等参画をめぐる状況

- 政府は、2015年12月に「第4次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、2020年を見据えた成果目標を掲げ、取り組みを進めている。また、2016年5月には「女性のための重点方針2016」や「ニッポン一億総活躍プラン」などを閣議決定し、様々な女性活躍推進施策を打ち出している。しかし、政府の方針にも関わらず、世界経済フォーラムが2016年10月に発表したG G G I（グローバル・ジェンダー・ギャップ指数）において、日本は144カ国中111位と前年よりさらに順位を落とした。政治分野への女性参画率の低さ、雇用における女性の地位の低さが主な要因である。
- 雇用における男女間格差を解消するため、2016年4月には、事業主にポジティブアクションを義務づけた女性活躍推進法が施行された。2017年3月時点において、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を届け出ている企業は、301人以上企業では99%を超える。一方、届出が義務付けられていない300人以下企業の届出数は2788件あまりと少なく、中小企業へ裾野を広げたポジティブアクション等、男女間格差解消に関する取り組みの徹底が求められる。
- 改正育児・介護休業法が2017年1月より施行され、有期契約労働者の育児休業取得要件緩和をはじめ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによる嫌がらせ等を防止するための措置が事業主に義務付けられた。国立社会保障・人口問題研究所の「第15回出生動向基本調査」によれば、出産後も就業を継続する女性の割合が53.1%と初めて5割を超えたが、依然として5割の女性は第1子出産を機に仕事を辞めている。また、「就業構造基本調査」（2012年）によると、介護・看護を理由に離職した人の総数は年間10万人を超える。仕事と妊娠・出産・育児・介護を両立できる職場環境の整備に向けて更なる取り組みの徹底が必要である。
- また、連合の「LGBTに関する職場の意識調査」（2016年8月）によれば、職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は2割強にのぼる。一方で人事院は、2016年12月に国家公務員におけるセクシュアル・ハラスメントに、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」を含むよう人事院規則を一部改正した。誰もが安心して働き続けられる職場環境に向けて、改正育児・介護休業法の周知・浸透をはかるとともに、ジェンダー・ハラスメントを含めた総合的なハラスメント防止対策の取り組みを進めなければならない。

(2) 連合茨城のこれまでの取り組み

連合本部は、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。更に、これまでの運動の成果と反省を踏まえ2013年10月

から2020年9月を計画期間とする「第4次男女平等参画推進計画」を策定し取り組みを進めてきた。

連合茨城は、1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行された社会的背景や連合本部の第2次男女平等参画推進計画の決定を踏まえ、第10回定期大会(2002年10月)で「連合茨城男女平等参画推進計画」を策定し、さらに、第11回定期大会(2003年10月)では、「推進計画」を具体的に推進する体制の確立と「行動計画」を決定した。以降、2002年から2012年にかけて「連合茨城第2次男女平等参画推進計画」として更新し、具体的数値目標の進捗状況を点検しながら運動を進めてきた。

しかしながら、統一目標の「①運動方針に男女平等参画を明記」「②女性組合員比率の女性役員を配置する」ことなどをめざした第2次計画は進展していない。

連合茨城は、第2次計画について、具体的な取り組み、問題意識を共有化できず、また、計画的な進捗管理・点検についても職場実態が区々であり課題も広範であることなどを課題として整理した上で、各組織の進捗状況を集約し、必要に応じて改善を働きかけるなどの機能の強化が必要であり、各組織においても、組織のトップのリーダーシップのもと、全組織的な課題として進捗管理を行い、具体的な進展をはかっていくことが必要であるとの総括を行った。

2. 連合茨城の理念

連合茨城は、男女が対等・平等で人権が尊重され、ともに働きやすく暮らしやすい「男女平等参画社会」をめざすとともに、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みます。

※ 連合のめざす男女平等参画社会の理念

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社会。

それは、男性も女性も、だれもが働きやすく、暮らしやすい社会です。

3. 運動目標

(目標1) ディーセントワークの実現と女性の活躍の促進

(具体的課題)

- ① 均等・均衡待遇の実現
- ② 働きやすい職場コミュニティづくり
- ③ 女性の活躍促進

(目標2) 仕事と生活の調和

(具体的課題)

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進
- ② 意識改革
- ③ 両立支援と家事・育児の分担

④ 休みのとれる職場の雰囲気づくり
(目標3) 多様な仲間の結集と労働運動の活性化
(具体的課題)

- ① 組織拡大
- ② だれもが参加しやすい環境づくり
- ③ 女性の参画向上
- ④ 人材育成

4. 数値目標 (統一目標)

(1) 2020年までにめざす3つの目標

- ① 運動方針に「男女平等参画推進」を明記している。または、運動の中で男女平等参画を意識して取り組んでいる組織を100%とする。
- ② 「女性役員を選出する」組織を100%とする。
- ③ 連合茨城の役員および機関会議(公的審議会)への女性参画率を30%とする。

(2) 数値目標を目指した取り組み

➤ 男女平等参画行動目標

- ① 男女平等参画推進と3つの目標を運動方針に明記し、取り組みを計画的に進める。
- ② 男女平等参画推進計画を策定し、目標を目指した取り組みを計画的に進める。
- ③ 男女平等参画の実態の把握・課題を抽出し、取り組みに反映させる。
- ④ セミナーの実施
 - ・トップリーダーセミナー、男性・女性リーダー養成講座、男女平等参画フォーラム等定期的に実施する。

➤ 女性参画推進目標

① 連合茨城

<執行機関>

- ア) 三役、執行委員への更なる女性役員の配置
- イ) 女性の専従役員の配置
- ウ) 女性組合員比率の大会女性代議員等

<大会>

エ) 2020年までに大会女性代議員比率30%を目標とする。

(2018年・2019年)

- ・代議員10人以上⇒女性2人以上
- ・代議員5人～9人⇒女性1人以上
- ・代議員1人～4人⇒女性代議員選出を検討
- ・女性特別代議員

※女性組合員を有する組織は、女性特別代議員(1名)を選出する。

(2020年)

- ・女性組合員比率40%以上⇒女性代議員（代議員数×0.4）
 - ・女性組合員比率40%未満⇒女性代議員（代議員数×0.2）
- わ) 大会役員の30%を女性にする。

<審議会>

- か) 審議会への女性委員参画30%をめざす。

<各種集会>

- き) 女性組合員比率に見合う参加を要請する。

5. 計画期間

- 2017年11月から2020年10月の3年とする。
 （連合本部の第4次推進計画「2013年10月から2020年9月」に合わせる）

6. 計画に基づく運動の展開

(1) 連合茨城の取り組み

- ① 第3次男女平等参画推進計画の達成
 - ア) 男女平等参画推進委員会の運営
 - イ) 達成状況（進捗）把握・管理と実態に応じた補強案の作成
- ② 構成組織、加盟組織（単組）の男女平等参画実現に向けた連携の強化
 - ア) 第3次男女平等参画推進計画のアピール（説明会・フォーラムの開催）
 - イ) 男女平等参画推進状況調査（アンケート）の実施
 （達成状況（進捗）把握・管理と実態）
 - ウ) トップのリーダーシップのもと、推進計画の進捗管理とフォローアップ体制の
 取り組みを強化
 - エ) 男女平等参画推進委員会議の開催、取り組みの共有化・全体化をはかる
 （各組織の推進計画（策定）への支援、各種情報提供）
 - オ) 構成組織のトップリーダーによる男女平等参画推進宣言
 （各組織代表者からの推進宣言を取り纏めHP上でアピールする）
 - カ) 組織訪問の実施（意見交換）による連携強化
- ③ 女性リーダーの育成やエンパワーメント促進に向けた体制づくり
 - ア) セミナー（教育、研修など経験交流の場）の開催
- ④ 地域協議会との連携
 - ア) 各地域協議会への情報提供、共有化

(2) 構成組織、加盟組織（単組）の取り組み

- ① 構成組織、加盟組織（単組）の取り組み
 - ア) 構成組織の方針に基づき、男女平等（共同）参画実現に向けた取り組みを推進
- ② 連合茨城の示す具体的取り組み事項
 - ア) 男女平等参画推進方針および推進計画の策定
 - ・「男女平等参画（または平等参画）の推進」と「数値目標（統一目標）」の実

現に取り組むことを運動方針に明記する。また、男女平等参画社会の理念や意義、数値目標などについて明記することが望ましい。

- イ) 男女平等参画推進状況調査（アンケート）等への協力
- ウ) 男女平等参画を実現するための活動の場の設定や機能強化（委員会等）
 - ・組合や職場の環境整備や意識啓発（男女問わず仕事と生活の調和を図れる環境づくり）
- エ) 女性役員育成のための体制づくり
 - ・構成組織については、連合茨城女性委員会への派遣（女性リーダー育成）をしていく。
 - ・フォーラム等へ積極的に参加していく。

以上