

重点分野－３：

ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合う、公正な職場・社会の実現をめざす。その実現のため、男女平等参画¹を推進するとともに、ジェンダー平等²や「真の多様性³」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを展開していく。また、「フェアワーク」の実現に向けて、働くうえでの困難さが多様化しており、非正規労働問題をはじめとする多様な働く仲間の課題解決に向けて取り組みを進める。

1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現

- (1) あらゆるハラスメントの根絶に向けて、厚生労働省と業所管省庁との連携による各事業分野の特性を踏まえた対策や「労働者」以外の者へのハラスメント対策を求める。加えて、就活生をはじめとする求職者等へのあらゆるハラスメント対策の法制化や、ハラスメントそのものを禁止する規定の創設など、国内法のさらなる整備をはかり、ILO第190号条約の批准に向けて取り組む。
- (2) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促す取り組みを推進するとともに、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭、働く現場のみならず、家族間や社会における慣習や慣行の見直しに向けて取り組む。また、性的指向・性自認（SOGI）の多様性を尊重し、差別を禁止する法律の制定、多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。
- (3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応しい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や同性パートナーの権利の確保など、民法をはじめとする法整備を推進する。加えて、改正民法（家族法）の運用が、子の福祉の確保に資するものとなるように周知・啓発を促すとともに、法施行後は適正な運用を求める。
- (4) 日本で働く外国人労働者・留学生が抱える仕事や暮らし、人権などの諸課題に向き合い、互いに認め合う「共生」に向けた環境整備を推進する。
- (5) 外国にルーツを持つ子供たちの教育・就職に向けた環境整備を進める。

2. 男女平等参画、ジェンダー平等の推進、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組み

- (1) 労働組合、政治、経済など、あらゆる分野で女性の指導的地位に占める割合を国際的水準も意識しながら引き上げるため、クオータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクション強化に向けた取り組みを推進する。
- (2) あらゆる法律・政策の立案・実施・評価などすべての段階において、男女それぞれに及ぼす影響を考慮するプロセスである「ジェンダー主流化」を推進する。
- (3) 2030年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の

¹ 男女平等参画：女性が働くうえでの格差や不条理を是正し、職場における平等・公正を実現するため、労働組合における女性参画を進めていくこと。

² ジェンダー平等：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）の多様性が尊重され、誰もが平等で公正に扱われること。

³ 真の多様性：すべての人の人権を尊重し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが平等・対等で、多様性を認め合うこと。（第16期運動方針）

目標達成に向け、進捗を迅速に把握・共有し、構成組織・地方連合会の取り組みを支援する。

- (4) 雇用の分野における実効性ある性差別の禁止に向けて、男女雇用平等法の実現に取り組む。また、正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者間の不合理な待遇差是正および間接差別の解消に取り組む。あわせて、すべての企業で女性活躍の推進がはかれるよう、「男女間賃金差異」「女性管理職比率」をはじめとする積極的な情報公表と格差の要因分析・是正に向けた取り組みを推進する。
- (5) 育児や介護の両立支援制度の周知に取り組むとともに、長時間労働を前提とした働き方を見直し、雇用形態や性別、家庭環境にかかわらず、だれもが仕事と生活を両立できる職場環境の実現に向けて取り組む。
- (6) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（2024年4月1日施行）にもとづいた都道府県（市区町村）基本計画の策定・公表および着実な実行、民間団体との連携を通じた実効性ある多様な支援を包括的に提供する体制の整備を求める。
- (7) 連合島根「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の推進と達成に向けた取組を展開する。ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて、継続した研究・研修・推進を図っていく。

3. 「フェアワーク」推進の取り組み

- (1) 非正規労働問題をはじめとする多様な働く仲間の課題解決に向け、WebやSNSなどを積極的に活用するなど社会的発信力を強化し「職場からはじめよう運動」の一層の推進をはかる。
- (2) 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など多様な働く仲間とのつながりの拡大、および労働組合づくりや労働条件の改善、政策への反映や社会的波及力の強化に向けた取り組みを進める。

4. 連合労働相談対応の強化に向けた取り組み

- (1) 多様化する労働相談への対応力の維持・向上に向けて、労働相談センターの機能強化（相談員の確保・スキルアップなど）とともに、地方連合会に対する情報共有や研修などの機会提供や各種器材の充実をはかる。
- (2) 労働相談からの労働組合づくりの強化に向けて、連合労働相談センター、中央・ブロック・地方連合会オルガナイザーなどとの連携強化をはかる。
- (3) 労働相談報告システム改修の検討を行うとともに、労働相談・各種データベースの活用により、連合の政策実現の取り組みを強化する。
- (4) AIチャットボット「ゆにぼ」の安定的運用をはかり、多言語機能の特性を活かし外国人労働者をはじめ各方面への活用・周知をはかる。