

重点分野－３：

男女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、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざす。その実現に向けて、男女平等参画をはじめとして、「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを推進していく。

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いる現状の対応として、すべての働く者の拠り所となるべく体制を整備する。

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、やりがいをも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、禁止規定を含めたさらなる国内法を整備するとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みや、職場におけるハラスメントの根絶を推進する。連合島根においても女性委員会での取り組みを成果を活かしハラスメント講座を開催する。
- (2) 多様性が尊重される社会の実現に向けて、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や、固定的性別役割分担意識を払拭するため、周知・啓発のためのガイドラインを策定し、社会全体への波及や職場環境の改善をはかる。
- (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、相応しい制度改正に向けて、選択的夫婦別氏制度や、同性パートナーの権利の確保など、民法改正の整備を推進し、職場環境の改善に取り組む。
- (4) 日本で働く外国人労働者について、互いに認め尊重し合いながら、働くことのできる「共生」に向けた環境整備を推進する。

2. 男女平等の実現、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、経済分野など、女性の指導的地位に占める割合を国際的水準に引き上げるため、クオータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションの強化で、女性の活躍を促進する。
- (2) 2020年9月までを目標とした「連合第4次男女平等参画推進計画」の達成に向け、連合本部・構成組織・地方連合会を挙げて取り組むとともに、この間の成果と残された課題を共有し、2020年10月以降の取り組みにつなげていく。
- (3) 「連合島根第3次男女平等参画推進計画」（～2020年10月）を推進する。あわせて、目標達成にむけた実態把握（参画調査）や行動目標の進捗状況をフォローアップしながら進める。
- (4) 連合島根主催の集会および会議等の開催にあたっては託児所の設置など、家庭責任を負った組合員の参加しやすい環境整備に努める。
- (5) 連合島根執行部をはじめ各種専門委員会ならびに行政の設置する審議会等への女性参画の促進を図ることとし、「連合島根第4次男女平等参画推進計画(仮称)」の策定にあわせ具体的方策を講じる。
- (6) 雇用の分野における性差別の禁止、男女雇用機会均等法の改正に向けた雇用

- 管理区分間の格差の実態把握を行い、男女間賃金格差の是正に取り組む。
- (7) すべての労働者の仕事と生活の調和に向けて、男性の育児休業促進、育児や介護などの両立支援制度の拡充と、職場環境を改善する。

3. 多様な相談への対応力向上を含む、「フェアワーク」推進の取り組み

- (1) 「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向けて、「フェアワーク推進センター」を設置する。
- (2) 「フェアワーク推進センター」を通じて、「真の多様性」の実現にむけた「フェアワーク」の必要性・重要性を組織内外に広く発信していく。また、多様な相談への対応力向上に向けて集約化・多言語対応・データベースの活用・ライフサポートセンターとの連携など、労働相談体制のあり方を検討する。
- (3) 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など、多様な働く仲間の課題解決や社会的波及力の強化に向けて、行政・NGO・NPOなど各種関係団体と連携した取り組みを推進するとともに、労働相談・各種データなどを連合の政策・運動に活かす取り組みを強化する。
- (4) 連合島根による県内高校における講義（「ワークルール講座」）の拡大を図る。
- (5) 「連合島根何でも労働相談ダイヤル」の体制整備とPR活動に引き続き取り組むとともに、「連合島根非正規労働支援センター」の活動を通じて、県内に働く非正規労働者の支援活動をおこなう。