

連合

第4次

男女平等参画 推進計画



start 第4次計画



連合

第4次 男女平等参画 推進計画



contents

はじめに

I	男女平等参画の情勢と必要性	2
---	---------------	---

	第4次男女平等参画推進計画のポイント	4
--	--------------------	---

II	連合のめざす「男女平等参画社会」の理念	6
----	---------------------	---

	連合のめざす「男女平等参画社会」の理念	6
	連合が男女平等参画に取り組む意義	7

III	運動の目標と主要課題＋数値目標	8
-----	-----------------	---

	(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	8
	(目標2)仕事と生活の調和	9
	(目標3)多様な仲間の結集と労働運動の活性化	10
	数値目標	11

IV	計画に基づく運動の展開	12
----	-------------	----

	連合本部の取り組み	12
	構成組織・単組・地方連合会の取り組み	14
	もっと詳しく！「男女平等参画推進計画」策定の手引き	16

	男女平等参画 連合の取り組みと国内外の動き	20
--	-----------------------	----

	資料	22
--	----	----

	連合「第4次男女平等参画推進計画」(全文) 第65回中央委員会(2013年5月31日)確認	22
	「男女平等参画推進計画」策定指針 ー連合「第4次男女平等参画推進計画」の実践のためにー 2013年8月作成	28

はじめに

日本労働組合総連合会

会長 古賀 伸明



連合は、結成にあたって、「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」ことを基本文書「連合の進路」に掲げました。そしてこれを具体化するため、1991年から2012年にかけて「男女平等参画推進計画」を3次にわたって策定し、取り組みを進めてきました。

いまや世界では、女性が社会のあらゆる分野に参画し、活躍するのが当たり前の姿になっています。EU諸国では、男女同数(多様性も考慮)内閣が成立し、法律で企業の経営陣への女性参画率40%をめざすクオータ制の導入など、ダイナミックな動きが成果を上げつつあります。

ITUC(国際労働組合総連合)も、「大会代議員について、2人以上の代議員を有する組織は半数を女性にすること」「最低目標を30%とすること」などを規約に定めています。

連合においても、20年にわたる取り組みによって運動は着実に拡がり、労働組合の役員に女性がいる風景が当たり前になってきました。ゆっくりではありますが、着実に変化してきているのです。この変化を更に日常のものとし、積極的に参画を進めるために、引き続き確信を持って取り組んでいきましょう。

いま、働く現場では、働く女性の半数が不安定で低賃金の非正規雇用です。長時間労働にも歯止めがかかっておらず、仕事と生活の両立も困難を極めています。さらに、少子高齢化と労働力人口の減少は、女性の社会・経済への参画がなければ社会の持続可能性をも揺るがしかねない状況となっています。

いまこそ、男女がともに仕事と生活の調和をはかりながら、その能力や個性を発揮できる「男女平等参画社会」の実現が必要です。そのためには、労働組合も男女平等参画を進め、性別や年齢、雇用形態にかかわらず、多様な仲間が集う、魅力と活力ある組織と運動をつくり、その推進役になることが重要です。

連合は、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月の7年間を期間とする「第4次男女平等参画推進計画」をまとめました。策定に向けた議論においては、「連合全体で理念と問題意識を共有できなかったこと」「計画的な運動展開と点検が不十分であったこと」などを従来の運動の課題として整理しました。

第4次計画に基づき、連合がめざす「男女平等参画社会」の理念と目標をあらためて共有し、リーダーと組合員一人ひとりが力を合わせて取り組みを進め、クオータ制などの実効性ある手法を取り入れながら、社会運動として組織の総力をあげて取り組みを進めていきましょう。

2013年8月

なぜ、いま 男女平等参画なの？

Ⅰ 男女平等参画の情勢と必要性

第4次計画をとりまく情勢

1 社会・経済の変化と働く女性

働く男女の格差は根強く残る

少子高齢化と労働力人口の減少が急激に進むなか、企業は内需の鈍化をコスト削減で乗り切ろうと、賃金切り下げや非正規雇用への置き換えを進め、消費低迷と経済の縮小を招いてきました。

働く女性は増えていますが、その過半数は不安定で低賃金の非正規労働者です。女性の管理職比率は低いままで、勤続年数や賃金水準の男女間格差も残っています。さらに家事、育児、介護などが女性に偏り、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、多くの女性が妊娠・出産を機に退職を余儀なくされています。

男女格差の解消、
女性の就業支援策が
不可欠です



2 国内外の動向

男女平等参画は世界の流れ

世界各国は、国連「女性差別撤廃条約」などにに基づき、男女平等の実現に取り組んでいます。現在では多くの国が、政治、行政、雇用、教育などの分野でポジティブ・アクション*を導入しています。ITUCも、大会代議員にクオータ制を導入しており、男女平等参画は世界の流れです。

日本政府は、1999年に男女共同参画社会基本法を制定し、「社会のあらゆる分野で、指導的地位に女性が占める割合を2020年までに30%程度にする」ことなどをめざしています。経営者団体も同様の目標を掲げています。しかし、国際的にみると、日本の男女間格差は大きく、労働組合の男女平等参画は特に遅れています。

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



ポジティブ・
アクションとは

社会的・構造的な差別に由来する格差がある場合、一定の範囲で特別の格差是正の機会を提供することなどによって、実質的な平等を実現するために講じる暫定的な改善措置のこと。クオータ制はその手法のひとつで、人種や性別などの格差是正をめざし、一定の人数や比率を割り当てること。

男女平等参画の重要性はますます高まっています！

連合が、男女平等参画の取り組みをスタートしてから20年余が経過しました。

いま、労働運動を活性化し、私たちがめざす社会を実現していくために、さらなる取り組み強化が求められています。

3 労働組合における男女平等参画

女性役員は1割未満

連合組合員の約3割は女性ですが、女性役員は1割にも届きません。多くの労働組合は男性正社員中心の運営になっているのが現状です。それは、非正規労働者への対応の遅れや組織率の低下とも無関係ではありません。男女が仕事と生活を両立できる環境を整えて、多くの人々が活躍できる持続可能な社会をつくることは、労働組合の最重要課題です。

そして、めざす社会を実現するために、労働組合も、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り、社会的影響力を高めていく必要があります。男女平等参画は、その成否を左右する課題なのです。

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



start 第4次計画

経済・社会の変化と新たな課題 に対応し、 広く社会運動として取り組みます！

連合は、これまでの運動の成果と反省を踏まえ、社会の変化や新たな課題にも対応して第4次計画を策定しました。労働組合にとどまらず、広く社会全般の男女平等参画の推進にむけて、企業などへの働きかけも含めた社会運動としての取り組みを強化していきます。その意義と重要性を共有し、実効性を高めるためクオータ制などのポジティブ・アクションも取り入れながら、総力をあげて男女平等参画の推進をはかっていきます。

第4次

男女平等参画推進計画のポイント

Point 1

「男女平等参画社会」の
理念を共有して
スタート！

理念

連合がめざす
「男女平等参画社会」とは

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
分かち合う社会



Point 3

男女平等参画の
「3つの目標」を
掲げました！

3つの目標



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

主要課題

- 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

Point 2

連合が男女平等参画に
取り組む意義を
明確にしました！

意義

連合が男女平等参画に
取り組む意義とは

- ◆ 連合の社会的責任を果たすために
- ◆ 多様な人々が結集する、多様性
と活力ある組織となるために
- ◆ 地域社会の活性化のために



目標 2

仕事と生活の調和

主要課題

- 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

目標 3

多様な仲間の結集と
労働運動の活性化

主要課題

- 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 男女平等推進委員会と女性委員会の設置・強化
- ⑤ 組合活動と仕事や生活の調和



【計画期間】2013年10月～2020年9月

Point 4

「3つの目標」の
達成度をはかる
数値目標を
設定しました！

数値目標



2015年
までに
100%

運動方針に男女平等
参画推進と「3つの
目標」の取り組みを
明記している組織



2017年
までに
100%

女性役員を選出して
いる組織



2020年
までに
30%

連合の役員・機関会
議の女性参画率

Point 5

クオータ制を導入！
取り組み支援も強化
します！



連合本部

- ①組織・労働・政策課題と男女平等参画の
一体的取り組み
- ②クオータ制の導入とポジティブ・アク
ションの強化
- ③構成組織・単組・地方連合会の取り組み
の支援
 - 取り組みの共有と情報提供
 - 進捗管理とフォローアップの強化
 - 「モデル組織」の設定
 - 人材育成の充実

Point 6

すべての組織で
計画を策定
します！



構成組織・単組・地方連合会

- ①男女平等参画推進方針の決定
- ②男女平等担当部署の設置
- ③男女平等推進委員会の設置・強化
- ④女性委員会の設置・強化
- ⑤計画の策定・実行と進捗管理の徹底



男女がともに

Ⅱ 連合のめざす「男女平等参画社会」の理念

働きやすく暮らしやすい社会へ

理念

連合のめざす「男女平等参画社会」の理念

連合がめざす「男女平等参画社会」とは

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社会です。
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。



「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



「働くことを軸とする安心社会」とは、働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)が保障され、病気、失業、子育て、介護など、人生のすべての段階におけるあらゆるリスクやニーズに対応できる制度が確立され、積極的に生きていこうとする人々への支援が提供され、人と人との良好な絆が培われている社会。男女平等参画はその実現のためにも欠かせない課題なのです。

男女の人権が尊重され、ともに役割と責任を分かち合う社会を実現します

従来の計画では、労働組合の女性役員を増やす数値目標の達成だけが目的化し、何のための男女平等参画なのかが見失われがちになっていました。そこで第4次計画では、取り組みの第一歩として、連合がめざす「男女平等参画社会」の理念と取り組む意義を明確にし、広く共有します。

意義

連合が男女平等参画に取り組む意義

◆連合の社会的責任を果たすために

連合は、社会正義を追求し、自由、平等、公正で平和な社会をつくることを掲げています。男女平等を実現し、男女ともに働きやすく、暮らしやすい社会をつくることは連合の社会的責任です。

◆多様な人々が結集する、多様性と活力ある組織となるために

連合は、働く者・生活者の権利を守り、その理念と政策を実現していくために、社会的影響力を高めていく必要があります。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る必要があります。

◆地域社会の活性化のために

連合は生活者の組織でもあります。家庭や地域でも、男女がともに責任を分かち合う男女平等参画に取り組むことで、地域社会は活性化します。それは連合のめざす「地域で顔の見える労働運動」でもあり、あらゆる分野で男女平等参画を進めることは、地域社会における連合の存在感を高めることにもつながります。



男女平等参画は、
組織と運動を活性化し、
「働くことを軸とする安心社会」
実現の原動力となります



start 第4次計画

男女平等参画は、連合の将来を左右する重要な取り組み！

連合の組織と運動を強く活力あるものとし、連合がめざす「男女平等参画社会」を実現するために、トップのリーダーシップと組合員の参画のもと、組織の総力をあげて取り組みを進めていきます。

3つ

III 運動の目標と主要課題+数値目標

の目標達成へ

主要課題への取り組みを

3つの目標

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

性別や年齢、雇用形態などを問わず、だれもが働きがいのある人間らしい仕事と公正な労働条件で社会に参画し、つながることができるようにします。

とりわけ、働くことを希望しながらそれが実現していない多くの女性の就労を支援することは、女性の貧困を防ぎ、自立を促すだけでなく、社会・経済に活力をもたらすことにもなります。



主要課題

1 雇用における男女平等の実現

- ◆同一価値労働・同一賃金や均等・均衡待遇の実現
- ◆法律や労働協約による最低賃金の引き上げ



2 女性の参画を阻む構造的問題の解消

- ◆雇用形態・採用区分・配置の男女格差の是正
- ◆女性の職域や雇用・採用の拡大
- ◆ポジティブ・アクションの推進



3 働きやすく、働き続けられる職場づくり

- ◆ワークルールの確立
- ◆キャリア形成の機会の平等の確保
- ◆ハラスメントや差別への対策



4 性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

- ◆年金の第3号被保険者の縮小
- ◆遺族厚生年金の支給要件の男女格差解消
- ◆配偶者控除の扶養税額控除への整理・統合



多様な仲間が結集し、人間らしい仕事と暮らしの実現をめざします

運動によって何を達成していくのか。第4次計画は、その目標を明確に掲げました。連合本部・構成組織・単組・地方連合会が、目標達成のための具体的課題に取り組むことを通じて、「3つの目標」を達成していきます。

目標 2

仕事と生活の調和

男女が仕事と生活の役割と責任を平等に分ち合い、ともに仕事と生活の調和をはかれるようにします。とくに女性の就労・就業継続のための環境整備や、働き方の見直しを進めます。

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にもつながります。男女がともに地域や家庭に関わることは、暮らしをより豊かで幸せなものにします。



主要課題

1 仕事と生活の両立支援制度などの拡充

- ◆育児・介護休業法の改正
- ◆次世代育成支援対策推進法の延長・拡充
- ◆職業訓練などの就業継続・再就業の支援の拡充



2 職場における両立支援制度の定着

- ◆職場における仕事と生活の両立支援制度の点検・整備・周知
- ◆制度が利用しやすく、利用者が不利益を受けない環境づくり



3 働き方の見直しと多様な働き方の整備

- ◆労働時間の短縮
- ◆労働条件が公正な、多様な働き方の整備(短時間正社員など)



4 地域・家庭における役割・責任の分担

- ◆家事労働における役割と責任の分かち合い
- ◆地域活動、文化活動などにおける男女平等参画の推進



目標 3

多様な仲間の結集と労働運動の活性化

性別や年齢、雇用形態などを問わず、多様な働く仲間が結集して、すべての働く者のために個性と能力を発揮する、活力に満ちた労働組合をつくります。

女性や若者、非正規労働者も労働運動の主体的な担い手となり、すべての働く者のための魅力ある労働運動を展開してこそ、組織は強くなり、連合の社会的影響力も高まります。



主要課題

1 組織拡大の取り組み強化

- ◆非正規労働者の組織化
- ◆女性の労働相談アドバイザーやオルガナイザーの育成



2 男女が参加・活躍できる活動づくり

- ◆だれもが参加しやすい活動や環境づくり
- ◆女性リーダーの育成・選出
- ◆複数の女性役員の選出
- ◆任務分担の男女平等への配慮



3 女性が意思決定に参画できるしくみの整備

- ◆女性の意見を集約し、課題を明確化して、運動に反映する体制の確立
- ◆ポジティブ・アクションの推進(役員や代議員選出へのクォータ制導入など)

4 男女平等推進委員会と女性委員会の設置・強化

- ◆男女平等参画の環境整備などを担う男女平等推進委員会と、女性のエンパワーメント*などを担う女性委員会の設置・強化



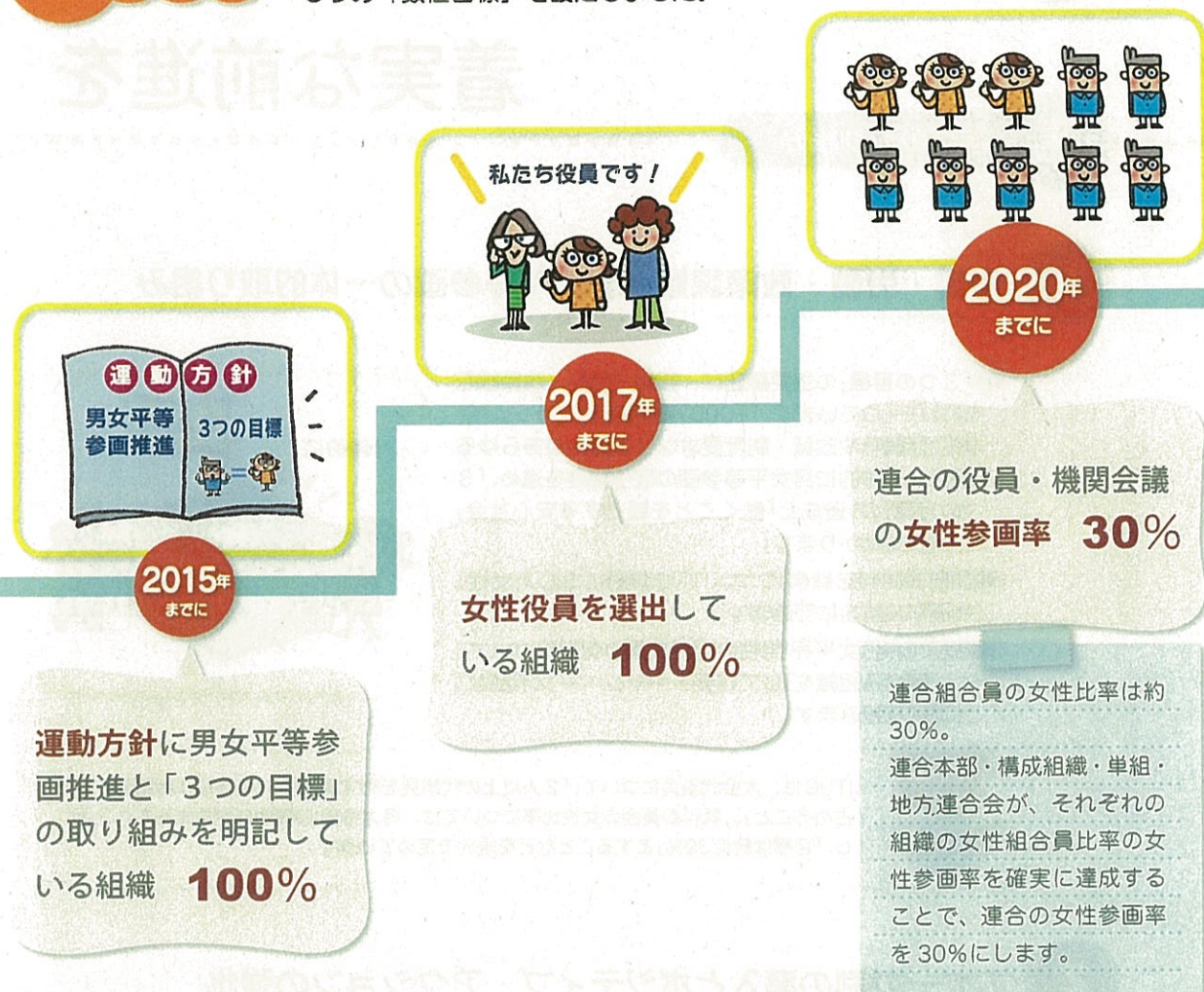
5 組合活動と仕事や生活の調和

- ◆労働組合活動の効率化
- ◆日時設定等の見直し



数値目標

第4次計画では、「3つの目標」の達成度をはかるために
3つの「数値目標」を設定しました。



challenge



女性組合員比率 30%未満の組織も

女性参画率 30%を目標に取り組もう

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、少なくともそれぞれの組織の女性組合員比率の女性参画率の達成をはかります。

ここで重要なのは、女性組合員比率が30%未満の組織も女性参画率「2020年30%」を目標に取り組みを進めること。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は、「30%」の女性参画が必要です。また女性組合員比率自体を引き上げるために、女性の職域や雇用・採用の拡大、組織化、人材育成などに取り組むことも重要です。





クオータ制を導入し、

IV 計画に基づく運動の展開

着実な前進を

連 合本部の取り組み

1 組織・労働・政策課題と男女平等参画の一体的取り組み

- 「3つの目標」の主要課題は、組織・労働・政策課題をカバーしています。「1000万連合実現プラン」、春季生活闘争や政策・制度要求など、連合のあらゆる運動と一体的に男女平等参画の取り組みを進め、「3つの目標」の達成と「働くことを軸とする安心社会」の実現をはかります。
- 国際的動向を踏まえつつ、ITUC規約に準じた女性参画率の達成に努めます。
- 家庭での男女平等や男性の地域参画の促進についても、連合各組織を通じて啓発・キャンペーン活動などに取り組みます。



ITUCは、大会代議員について、「2人以上の代議員を有する組織は代議員の半数を女性が占めること」、執行委員会の女性比率については、各大会前に段階的目標を定めることとし、「目標は最低30%」とすることなどを規約で定めています。

2 クオータ制の導入とポジティブ・アクションの強化

- クオータ制を導入し、「連合本部は役員の30%以上を女性にすること」「大会代議員が複数いる構成組織は30%以上を女性にすること」「構成組織、地方連合会は大会傍聴者の30%以上を女性にすること」を定め、2020年までに達成をはかります。
- 連合の各種委員会の女性委員を増やすことや、集会・学習会の参加者が複数いる場合は30%以上を女性にすることを構成組織・地方連合会に要請します。
- 中央委員会の中央委員についても、2020年までに女性参画率を30%以上とするよう選出方法を引き続き検討します。

2020年
までに
30%

連合本部役員、大会代議員・傍聴



クオータ制導入!

各種委員会、集会・学習会



ポジティブ・アクション強化!

連合本部役員・大会代議員・傍聴にクォータ制を導入します

連合が取り組むあらゆる領域の運動と連携して「3つの目標」を達成していきます。

連合本部では、女性参画率の向上のためクォータ制を導入します。また、取り組みの進捗管理を徹底するなど、構成組織・単組・地方連合会の取り組みの支援を強化していきます。

3 構成組織・単組・地方連合会の取り組みの支援

取り組みの共有と情報提供



- 男女平等推進委員会などを開催し、取り組みの共有化・全体化をはかります。
- 各組織の計画策定のための指針などの情報提供を行います。
- 構成組織・地方連合会女性代表者会議を開催し、女性委員会の支援や連携強化、女性リーダーの育成やエンパワメント、経験交流などに取り組みます。

進捗管理とフォローアップの強化



- 連合本部・構成組織・単組・地方連合会の取り組み状況と結果を定期的に集約し、達成度を評価します。男女平等推進委員会のもとにプロジェクトチームを設置し、課題分析を深めます。これらを踏まえて運動を改善し、「取り組みと見直し」のサイクルを確実に進めます。

「モデル組織」の設定



- 取り組みが遅れている組織の底上げと、先進的な取り組み事例の共有のために、構成組織・単組・地方連合会のなかから「モデル組織」を設定、取り組みを全面的に支援し、協働して運動を進めます。

人材育成の充実



- 構成組織・単組・地方連合会の男女役員などを対象にリーダー養成や男女平等の研修とフォローアップを行います。

すべての組織で 計画の策定・実施を

構成組織・単組・地方連合会の取り組み

1 男女平等参画推進方針の決定

- 男女平等参画の推進と連合の「3つの目標」の実現に取り組むことを運動方針に明記します。男女平等参画の理念や数値目標についても明記することが望ましいでしょう。



2 男女平等担当部署の設置

- 男女平等の担当部署を設置し、担当者を配置します。体制上、設置が困難な場合は、少なくとも男女平等担当者を明確化します。取り組みは、担当部署・担当者のみにとどめず、組織横断的に担い、展開することが望ましいでしょう。



3 男女平等推進委員会の設置・強化

- 男女平等参画を労働組合と職場の重要課題とし、家庭、地域をも視野に入れた取り組みを進めるため、男女平等推進委員会の設置と機能強化をはかります。

▶役割

男女平等参画推進計画の策定・実施・管理・改善、労働組合・職場での環境整備と障害除去、人材育成と意識啓発などを行います。



4 女性委員会の設置・強化

- 女性のエンパワーメントを促進し、労働運動に女性の意見を反映させるため、女性委員会の設置と機能強化をはかります。女性委員会の意見が運動に反映されるしるきを組織的に確立することも重要です。

▶役割

女性の課題やニーズについての意見の集約と議論、知識の蓄積や経験交流、人材育成、ネットワークづくりなどを行います。

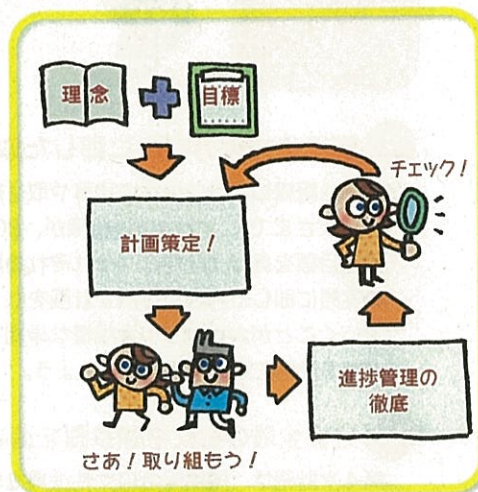


方針の決定や体制の強化を行い、計画を着実に進めます

すべての構成組織・単組・地方連合会は、男女平等参画の取り組みを方針に明記し、男女平等担当部署、男女平等推進委員会と女性委員会を設置します。計画は、組織全体で策定・実施し、達成度の評価と取り組みの見直しを徹底することで、着実な前進をはかります。

5 計画の策定・実行と進捗管理の徹底

- 男女平等参画の理念と目標、具体的な取り組みの内容と方法を明記した男女平等参画推進計画を策定し、実施します。
計画を全組織的な取り組みとするには、部署横断的な計画策定委員会を設置することが有効です。また、計画策定には女性の参画が必須です。
- 進捗状況の管理を徹底し、達成度の評価と課題の分析を行い、取り組みの見直しや次の計画づくりに反映させるサイクルを確実に進めます。
- 計画内容と数値目標は、大会議案書(運動方針)に掲げ、全組合員に周知します。



column

男女平等推進委員会と女性委員会の役割と関係とは?

男女平等 推進 委員会

- ・計画の策定・進捗管理・評価・分析・改善
- ・職場・組合の環境整備と障害除去
- ・人材育成と意識啓発 など



計画策定!



フォローアップ!

女性 委員会

- ・女性の課題やニーズの意見集約と議論
- ・知識の蓄積や経験交流
- ・人材育成
- ・ネットワークづくり など



ネットワークづくり!

両委員会とも男女平等の実現のために重要です。必ずどちらも設置しましょう。
機能・役割が備わっていれば、両委員会とも柔軟な名称、運営が可能です。
女性委員会などの意見が組織決定に反映されるしくみを確立するとともに、両委員会の取り組みの一部を共有するなど、連携を強化しましょう。また、両委員会の活動や運営にあたっては、構成組織と単組、地方連合会と地協との間で連携をはかりましょう。

もつと詳しく！

「男女平等参画推進計画」策定の手引き

構成組織・単組・地方連合会の取り組み

策定のポイント



1 職場や組合の実態に即した取り組み

職場や組織によって男女の比率や取り組みの進み具合はさまざまです。すべての組織が、2020年に向けて同じ目標を見すえながら、それぞれの職場や労働組合の実態に即した内容や方法で計画を立てて運動を進めていくことが大切です。大規模な単組では、支部や分会でも計画を策定・実施しましょう。

2 社会全般の男女平等参画を進める総合計画

第4次計画は、労働組合の女性役員を増やすことだけに限らず、社会全般の男女平等参画を進めることを打ち出しています。計画には、男女平等に関わる運動課題をすべて盛り込み、組織全体で共有して一体的に進めましょう。また、企業や経済団体、政党・政治家、政府・自治体などに幅広く働きかけながら、男女平等参画を社会運動として進めていきましょう。

3 トップのリーダーシップと組合員の参画

組織全体で取り組むには、トップが趣旨と必要性を理解してリーダーシップを発揮し、そのもとでそれぞれの運動の担い手が協力することが必要です。また、組合員一人ひとりが、自分のこととして考え、取り組むことも大切です。ともに学び、考え、話し合い、交流と相互理解を深めながら、課題を改善していくことが、働きやすく暮らしやすい社会をつくる大きな力となります。それは運動の担い手を育てることにもつながります。

4 実施状況の点検・評価と取り組みの見直し

第4次計画は、実施状況の点検や達成度の評価を定期的に行い、必要に応じて取り組みや計画そのものを見直すという過程を繰り返し、着実に目標を達成することを重視しています。それをどのように行うのか、必ず計画に明記しましょう。

策定の手順

ステップ1 準備

1

計画策定のための体制をつくる

①組織全体で取り組む体制

労働、政策、組織など、男女平等に関わる課題がある分野との整合性と連携をはかり、組織全体で取り組む体制を整えます。組織のトップと各分野の担当者などで構成するプロジェクトチームを設置することも有効です。

ステップ2 計画策定

1

職場・労働組合の特性や現状を把握する

すべての組織は、「3つの目標」と数値目標の達成に取り組みます。そのために、職場・労働組合の特性や現状、組合員の問題意識を把握します。賃金・労働条件のデータや資料の収集、組合員の懇談会、アンケートやヒアリング、女性委員会を通じたニーズや意見の集約を行い、計画に反映させましょう。

Point!

組合員が考え、話し合うことは、参加意識の向上や問題解決の促進のためにも大切です。

トップのリーダーシップと組合員の積極的な参画で！

男女平等参画を組織全体の運動として推し進めるトップのリーダーシップと組合員の積極的な参画で、それぞれの組織にふさわしい計画を策定し、男女ともに動きやすく暮らしやすい「男女平等参画社会」実現の取り組みを進めていきましょう。

2

計画策定から実施までのスケジュールを決める

ステップ1、2の手順を踏まえた委員会や調査などに必要な期間や時期を検討し、スケジュールを決めます。

Point!

既定の計画がある場合、その計画で、連合の「3つの目標」と数値目標が達成可能か点検しましょう。

3

計画について周知して合意形成をはかる

計画について広く組合員に周知し、参画を促します。会議での周知、広報紙への掲載、ニュースの発行などのほか、男女平等推進委員会や女性委員会が、役員や組合員を対象に学習会を行うことも効果的です。

Point!

構成組織と地方連合会は、加盟組織のトップの研修を行うなど、取り組みを徹底しましょう。

②男女平等推進委員会

関連分野の運動と一体的な取り組みが行えるよう、各分野の担当者や女性委員会のメンバーが参加するなど、委員構成や意思決定のあり方を工夫します。

③女性委員会

計画の取り組みや組織運営に、女性委員会の意見を反映させるしくみをつくることが大事です。



2

参考例 連合の「3つの目標」、数値目標を踏まえた特性・現状把握の具体的な項目

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

- 募集応募者の採用区分別の男女比
- 採用者の男女比
- 従業員・組合員の職種・雇用形態別の男女比
- コース別雇用管理を行っている場合のコース別の男女比
- 教育訓練対象者の男女比
- 管理職の男女比
- 賃金の男女格差(全組合員の賃金を把握し、賃金を縦軸、年齢を横軸とした表にすべて書き入れ、男女の分布の格差を明確にすることが理想的)
- その他、雇用管理における男女格差に関する事項
- セクハラ対策に関して事業主が講じている措置の内容
- 妊娠中・出産後の健康管理に関して事業主が講じている措置の内容

目標2

仕事と生活の調和

- 総実労働時間(組合員の男女別・雇用形態別)
- 勤続年数(組合員の男女別・雇用形態別)
- 育児休業・介護休業取得率、取得日数(組合員の男女別・雇用形態別)
- 妊娠・出産した女性組合員の就業継続率

目標3

多様な仲間の結集と
労働運動の活性化

- 組合員の人数・男女比率(雇用形態別)
- 組合役員的人数・男女比率(役職別)
- 組合専従役員的人数・男女比率
- 組合の各種会議の代議員・参加者の男女比率
- 組合の各種研修参加者の男女比
- 労働相談アドバイザー、オルガナイザーの人数と男女比

特性や現状を分析して課題を明らかにする

把握した特性や現状と、それらについての取り組み状況を整理・分析し、「3つの目標」の主要課題を参考にしながら、組織ごとに実態に即して、取り組む課題を明らかにします。



もつと詳しく！

IV 計画に基づく運動の展開

「男女平等参画推進計画」策定の手引き

構成組織・単組・地方連合会の取り組み

ステップ2

計画策定

3

目標を設定する

課題を踏まえて、計画期間とあらゆる分野の男女平等参画の目標を設定します。第4次計画はすべての組織に、連合の「3つの目標」と数値目標に取り組むことを求めています。かならずしも連合と同じ言葉で目標を掲げる必要はありません。それぞれの組織で、達成度を客観的に判断できるように具体的に目標を設定しましょう。

4

数値目標を設定する

連合の数値目標について、組織の実情に応じて数値目標を設定します。各組織で独自に設定した目標も、できるだけ数値目標と達成時期を明らかにしましょう。

Point!

構成組織、地方連合会の目標・数値目標の設定は、加盟組織の目標・数値目標の設定にも関わるので、計画策定の段階から連携をはかりましょう。



5

目標達成の方法を明らかにする

目標や課題ごとに「だれが(どの組織・委員会が)、何を、いつまでに、どうするのか」を決めます。できる限り具体的に内容や数値を示すことが重要です。女性参画率向上の最も有効な手段の1つであるクオータ制の導入も検討しましょう。

Point!

男女平等推進委員会と女性委員会の役割と活動内容も明らかにしましょう。



ステップ4

進捗管理

1

実施状況を把握して評価と課題分析を行う

調査やヒアリングで実施状況を把握し、達成度を評価した上で、課題の分析を行います。その内容は、機関会議で報告し、組合員に周知します。

Point!

毎年点検を行い、翌年の取り組みに反映させましょう。

2

取り組みや計画内容を見直す

実施状況の把握と課題の分析を踏まえ、必要に応じて取り組みや計画の見直しを行います。計画期間を2020年までとしながら、大会ごとに見直しを検討することも考えられます。



さあ！具体的なACTIONへ

まず、体制を整えよう！

1



6

点検・評価・分析・ 見直しの方法を決める

実施状況を定期的に点検して達成度を評価し、はかどっていない場合は、課題を分析して、取り組みの方法や計画そのものを見直していくことが大切です。点検・評価・分析・見直しについて、体制とスケジュール、実施状況の点検方法、達成度評価の項目・尺度、組合員への公表方法、見直しの方法を決めます。



7

計画を策定して 周知する

これまでの内容を計画の形にまとめます。組合員に広く周知し、意見を求めた上で、機関決定します。決定した計画は、広報紙、ホームページ、パンフレットなどで周知します。

Point!

組合員一人ひとりが取り組みの担い手。わかりやすくまとめて周知することで、理解と共感を広げ、参画を促しましょう。



ステップ3 計画実施

1

計画を実施する

計画に関わる担当者や委員会だけにとどまらず、リーダーや組合員一人ひとりが積極的に役割を担い、協力し、関係組織とも連携しながら取り組みを進めます。

Point!

構成組織・地方連合会は加盟組織の円滑な取り組みや問題解決を支援できるよう体制を整えましょう。



GO!



現状をよく見よう!

2

分析して、
課題をはっきりと!

3

目標達成に向けて
取り組もう!

4

進捗管理も
しっかりしよう!

5



年表 男女平等参画 連合の取り組みと国内外の動き

連合の取り組み

'89

連合結成

基本文書
「連合の進路」決定
「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」ことを掲げる。



'91

第2回連合大会

「労働組合の意思決定機関への女性の参加促進をめざす2000年に向けての連合行動計画」決定
「連合の進路」を具体化するための「行動計画」を策定し、その段階で4.6%であった構成組織の女性執行委員比率について「2000年までに15%」に引き上げていくことを目標に掲げる。



'92

第7回中央執行委員会

「行動計画・取り組み指針(その1) / 92-93」決定
2000年まで段階的に目標を設定。目標は「93年10月までに女性執行委員比率6%」。



'94

第16回中央委員会

「行動計画・取り組み指針(その2) / 94-95」決定
目標は「95年10月までに女性執行委員比率7%」。

'96

第8回中央執行委員会

「行動計画・取り組み指針(その3) / 96-97」決定
目標は「97年10月までに女性執行委員比率8%」。

'98

第8回中央執行委員会

「男女平等参画推進計画・取り組み指針(その4) / 98-2000」決定
「女性参加推進行動計画」の名称を「男女平等参画推進計画」に改称。
「女性執行委員比率15%」の実現にむけた取り組み強化を決定。

「第1次男女平等参画推進計画」(女性参加推進行動計画)1991.11~2000.10

国内外の動き

ILO夜業条約(第171号)採択

'90

「育児休業法」制定
(92年施行)

「パートタイム労働法」制定
国連世界人権会議「ウィーン宣言及び行動計画」採択

'91

連合結成以前の動き

- '85 国連「女性差別撤廃条約」批准
「国際ナイロビ将来戦略」採択
- '85 「男女雇用機会均等法」制定(86年施行)
- '88 ICFTU(国際自由労連)「国際自由労連の労働組合組織への女性の全面的な参画のための活動プログラム」決定

総理府「男女共同参画室」を「男女共同参画推進本部」に改称

国際人口・開発会議「カイロ宣言及び行動計画」採択

ILOパートタイム労働条約(第175号)採択

国内
国外

「育児休業法」改正→育児・介護休業法
第4回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」採択

ILO家族的責任条約(第156号)批准

「男女共同参画2000年プラン」策定

法制審議会「夫婦別姓も選択できる民法改正」答申(2月)

ILO在宅労働条約(第177号)採択

「労働基準法」改正(女子保護規定の撤廃)

「男女雇用機会均等法」改正

ILO民間職業紹介条約(第178号)採択

「労働基準法」改正(労働時間)

「男女共同参画社会基本法」制定

「第1次男女共同参画基本計画」策定

「労働者派遣法」改正(原則自由化)

「労働基準法」改正

2000

第33回中央委員会

「第2次男女平等参画推進計画」決定
「それぞれの組織の女性組合員比率の女性参画率の達成」を目標として新しいスタートをきる。



'06

第48回中央委員会

「第3次男女平等参画推進計画」決定
統一目標（運動方針に男女平等参画を明記、女性組合員比率の女性役員を配置、女性役員ゼロ組織をなくす）を掲げる。



'13

第65回中央委員会

「第4次男女平等参画推進計画」決定

2013年10月～2020年9月



'10

第14回中央執行委員会

「第3次男女平等参画推進計画・残り2年間の取り組みの展開について」決定
'11、'12年開催の構成組織・単組・地方連合会の大会に焦点をあてて取り組み、2011年11月から1年間は、方針の明記と女性役員「ゼロ」組織をなくすことに重点化することを決定。

'12

第7回中央執行委員会

「第3次男女平等参画推進計画以降の取り組みについて」決定
「第3次男女平等参画推進計画」以降の取り組みの検討とその決定までの第3次計画延長を決定。

「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



2000

'01

'02

'03

'04

'05

'06

'07

'08

'09

'10

'11

'12

'13

「配偶者暴力防止法」制定
「育児・介護休業法」改正

「育児・介護休業法」改正
2004年度税制改正
（配偶者特別控除の廃止等）
「配偶者暴力防止法」改正

「男女雇用機会均等法」改正
（07年施行）
「労働者派遣法」改正
（派遣受入期間の延長等）

「第3次男女共同参画基本計画」策定
第54回国連女性の地位委員会・「北京+15」記念会合

「労働者派遣法」改正
「労働契約法」改正
（不合理な労働条件の禁止）

「次世代育成支援対策推進法」制定
「少子化対策基本法」制定
「労働基準法」改正
（有期雇用）
「労働者派遣法」改正
（製造業務の派遣解禁、紹介予定派遣の導入等）

ICFTU世界大会
in宮崎
（規約により、初めて連合代議員の半数を女性が占める）

「パートタイム労働法」改正
（08年施行）
「配偶者暴力防止法」改正
（08年施行）

「育児・介護休業法」改正
（一部を除き10年施行）
「次世代育成支援対策推進法」改正
第1回ITUC世界女性大会

「配偶者暴力防止法」改正
第2回ITUC世界女性大会

国連女性特別総会
ILO母性保護条約
（第183号）採択

「第2次男女共同参画基本計画」策定



目次

1. 男女平等参画の情勢と必要性

- (1) 社会・経済の変化と働く女性
- (2) 男女平等参画をめぐる国内外の動向
- (3) 連合のこれまでの取り組み
- (4) ますます高まる男女平等参画の必要性

2. 連合のめざす男女平等参画社会の理念

- (1) 連合のめざす男女平等参画社会の理念
- (2) 連合が男女平等参画に取り組む意義

3. 運動の目標と主要課題

- (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

4. 数値目標

5. 計画期間

6. 計画に基づく運動の展開

(1) 連合本部の取り組み

- ①組織・労働・政策課題と男女平等参画の一体的取り組み
- ②クォータ制の導入とポジティブ・アクションの強化
- ③取り組みの支援
- ④進捗管理とフォローアップの強化
- ⑤「モデル組織」の設定
- ⑥人材育成の充実

(2) 構成組織・単組・地方連合会共通の取り組み

- ①男女平等参画推進方針の決定
- ②男女平等担当部署の設置
- ③男女平等推進委員会などの設置・強化
- ④女性委員会(女性部、女性フォーラム)などの設置・強化
- ⑤男女平等参画推進計画の策定・実行と進捗管理の徹底
 - 計画に盛り込むべき事項
 - a) 男女平等参画の理念
 - b) 数値を明示した目標の設定
 - c) 目標達成の戦略と手段
 - d) 進捗管理・フォローアップ
 - e) 関連領域の運動との連携・一体的取り組み

1. 男女平等参画の情勢と必要性

(1) 社会・経済の変化と働く女性

日本では近年、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) 男女平等参画をめぐる国内外の動向

世界各国は「女性差別撤廃条約」などに基づき、女性への差別の撤廃と男女平等の実現に取り組んでいる。現在では多くの国が、政治・経済などの分野で、議員や会社役員などの一定割合を女性に割り当てるクォータ制(*)を導入している。国際労働組合総連合(ITUC)や国際産業別労働組合組織(GUFs)も大会代議員にクォータ制を導入するなど、男女平等参画の推進は世界的な潮流である。

日本政府は1985年に「女性差別撤廃条約」を批准した。現在は、男女共同参画社会基本法に基づいて策定した第3次男女共同参画基本計画のもと、「社会のあらゆる分野で、指導的地位に女性が占める割合を2020年までに30%程度にする」ことなどの実現をめざしている。経営者団体もまた、同様の目標を掲げて取り組みを進めている。しかし、国際的に見れば、日本はいまだ男女間格差が際だって大きい。その中でも労働組合はとくに遅れをとっているのが現状である。

連合はこれまで、非正規労働者の増加などへの対応が遅れ、組織率と社会的影響力の低下に歯止めをかけられなかった。また、労働組合には固定的性別役割分業意識が根強く残っていることなどもあり、男女平等参画の取り組みも不十分で、いまだ多くの組織は男性正社員が中心であるといわざるをえない。連合組合員の女性割合は約3割で、雇用者の女性割合には届かず、組合役員の女性割合は1割にも満たない。

(*) 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することを「積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」という。クォータ制はその手法のひとつで、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

(3) 連合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) ますます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。



連合は、第3次男女平等参画推進計画の期間満了にあたり、これまでの取り組みの成果と、20年以上にわたる目標が未達成に終わった運動の反省の上に立ち、社会の変化や新たな課題にも対応して本計画を策定・実施し、さらなる男女平等参画の推進をはかっていく。実効性のある運動を進めるために、クォータ制などを含めたポジティブ・アクションも取り入れながら、広く社会全般の男女平等参画の推進を見すえて、企業などへの働きかけも含めた社会運動として、組織の総力をあげて取り組みを進める。

2. 連合のめざす男女平等参画社会の理念

(1) 連合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」をめざす。それは、働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)が保障され、病気、失業、子育て、介護など、人生の全ての段階におけるあらゆるリスクやニーズに対応できる制度が確立され、積極的に生きていこうとする人々への支援が提供され、人と人との良好な絆が培われている社会である。

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) 連合が男女平等参画に取り組む意義

連合は、社会正義を追求し、自由、平等、公正で平和な社会をつくることをかかっている。男女平等を実現し、男女ともに働きやすく、くらしやすい社会をつくることは連合の社会的責任である。

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. 運動の目標と主要課題

連合の男女平等参画推進運動は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、下記の3つの目標（以下、「連合の3つの目標」という）の達成をめざし、それぞれの分野の課題に取り組む。

【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

性別や年齢、雇用形態などを問わず、だれもが働きがいのある人間らしい仕事と公正な労働条件で、多様な働き方を通じて社会に参画し、つながることができるようにする。

それによって、社会的・経済的な自立と自己実現への挑戦が可能となる。働くことを通じた能力の発揮と向上は、社会への貢献と豊かな人間関係の礎ともなる。とりわけ、働くことを希望しながらそれが実現していない多くの女性の就労を支援することは、女性の貧困リスクを防ぎ、自立を促すだけでなく、社会・経済に活力をもたらすことにもなる。

●主要課題

- ①同一価値労働・同一賃金や処遇全般にわたる均等・均衡待遇の実現、法律や労働協約による最低賃金の引き上げをはかり、雇用平等の実現をめざすとともに、就業支援の充実にも取り組む。
- ②女性の参画を阻む構造的な問題を解消するため、ポジティブ・アクションも推進しつつ、実質的に男女で異なる雇用形態・採用区分・配置の是正、女性の職域や雇用・採用の拡大をはかる。
- ③ワークルールが確立し、キャリア形成の機会が平等に得られ、ハラスメントや差別などで能力の発揮を妨げられることのない、働きやすい職場コミュニティづくりと働き続けられる環境の整備に取り組む。
- ④就労を抑制したり、特定の働き方に有利になったりせず、自己実現の挑戦を支えられるものとなるような、性やライフスタイルに中立的な税・社会保障制度を確立する。

【目標2】仕事と生活の調和

仕事と生活の役割と責任を男女が平等に分かち合い、男女双方が仕事と生活の調和をはかれるようにする。とくに、妊娠・出産、育児や介護にかかわる女性の就労・就業継続や男性の家庭・地域への参画の拡大のための環境整備、労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しを進める。

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にもつながる。また、仕事の分かち合いや、社会サービスの拡充によって、より多くの人の就労も可能となる。さらに、男女がともに地域や家庭に関わることは、暮らしをより豊かで

幸せなものとする。

●主要課題

- ①育児・介護休業法の改正や次世代育成支援対策推進法の延長・拡充をはじめ、子育て・医療・介護などの仕事と生活の調和に関わる施策や、職業訓練などの就業継続・再就業の支援に関わる施策の拡充に取り組む。
- ②仕事と生活の両立支援制度の職場での点検・整備・周知と利用しやすい環境づくり、制度利用者が不利益を受けずに働き続けられる環境の整備に取り組む。
- ③労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しや、公正な労働条件での多様な働き方の整備に取り組む。
- ④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、意識面への働きかけに取り組む。

【目標3】多様な仲間の結集と労働運動の活性化

性別や年齢、雇用形態などを問わず、多様な働く仲間が結集して、すべての働く者のために個性と能力を発揮する、活力に満ちた労働組合にする。

女性役員比率の数値目標の達成のみが運動の目的ではない。女性や若者、非正規労働者も労働運動の主體的な担い手となるとともに、すべての働く者が自ら参加したいと思う魅力ある労働運動を展開してこそ、組織は強固となり、社会的影響力も高まる。女性は労働運動の活性化を担う重要な存在である。女性の積極的かつ自発的な参画と、男女平等参画を組織全体の取り組みとするリーダーの指導力の発揮が必要となる。

●主要課題

- ①組織拡大、とりわけ非正規労働者にまで行き届いた取り組みをいっそう強化する。女性の労働相談アドバイザーやオルガナイザーの育成にも取り組む。
 - ②妊娠中や育児・介護中、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や環境づくり、運動の担い手の育成、とりわけ女性リーダーの育成と選出に取り組む。また、複数の女性役員の選出をめざすとともに、活動の任務分担の男女平等にも配慮する。
 - ③女性の意見を集約し、課題を明確化して、運動に反映する体制を確立するとともに、役員や代議員の選出にクオータ制を導入するなど、女性が組織の意思決定に参画しうるしくみづくりに取り組む。
 - ④男女平等参画のための環境整備などを担う男女平等推進委員会などと、知識の蓄積や経験交流などを通じた女性のエンパワメント^(*)を担う女性委員会（女性部、女性フォーラム）などを、ともに強化する。
 - ⑤労働組合活動の効率化、日時設定等の見直しを行い、仕事や生活と調和したものとする。
- (*) エンパワメントとは、力をつけること。また、女性が力をつけ、連帯して行動することで自分たちの置かれた不利な状況を変えていこうとする考え方。

4. 数値目標

連合は、以下の数値目標の達成をめざして取り組みを進める。

- 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。



5. 計画期間

2013年10月から2020年9月の7年とする。

6. 計画に基づく運動の展開

各組織は、先に掲げた連合の3つの目標の達成をめざし、男女平等参画推進計画を策定し、具体的な取り組みを進める。

（1）連合本部の取り組み

①組織・労働・政策課題と男女平等参画の一体的取り組み

「1000万連合実現プラン」、春季生活闘争や政策・制度要求など、連合のあらゆる運動と一体的に男女平等参画の取り組みを進め、政府・政党や経営者団体などへの働きかけも行いながら、連合の3つの目標の達成と「働くことを軸とする安心社会」の実現をはかる。

また、男女平等参画をめぐる国際的な動向、とりわけ「女

性差別撤廃条約」や国連の動向ならびにITUCの取り組みを踏まえつつ、各組織・機関との連携と協力のもとに取り組みを進め、ITUC規約に準じた男女平等参画率^(*)の達成に努める。

さらに、家庭での男女平等や男性の地域参画の促進についても、連合各組織を通じた啓発・キャンペーン活動に取り組む。

(*) ITUC規約では、大会代議員については、2人以上の代議員を有する組織は代議員の半数を女性が占めること、組合員が5万人またはそれ以下であって、女性が組合員50%以上を占める組織は、1人以上の女性を代議員として指名すること、執行委員会の女性比率については、各大会前に段階的目標を定めることとし、目標は最低30%とすることなどを定めている。

②クォータ制の導入とポジティブ・アクションの強化

連合本部の女性参画率の向上のため、役員選出および大会代議員・傍聴にクォータ制を導入する。各種委員会や集会・学習会などについても、女性の参加を要請する。

a) 本部役員

連合本部は、連合本部役員の30%以上を女性が占めるものとするよう定め、2020年に達成する。

b) 大会代議員・傍聴

連合本部は、2人以上の代議員を有する構成組織の代議員と、構成組織・地方連合会の傍聴者について、30%以上を女性が占めるものとするよう定め、2020年に達成する。

c) 各種委員会

連合本部は、構成組織に対して、各種委員会に参画する女性委員を増やすよう要請する。

d) 集会・学習会

連合本部は、主催する集会・学習会などにおいて、2名以上の参加要請を行う構成組織・地方連合会に対して、参加者の30%以上を女性が占めるよう要請する。

e) 中央委員会中央委員

連合本部は、中央委員会の女性参画率についても、2020年までに30%以上とするよう、特別中央委員制度の見直しやクォータ制の導入も含めて、選出方法を引き続き検討する。

③取り組みの支援

男女平等推進委員会と構成組織・地方連合会男女平等推進委員会委員長会議を開催し、男女平等参画推進の取り組みの共有化・全体化をはかる。また、各組織の男女平等参画推進計画策定の支援のための指針やその他の情報提供などについて検討し、適宜対応する。

従来の男女平等推進担当者会議は男女平等推進委員会に統合し、必要に応じて、男女平等推進委員会のもとに、テーマごとに作業委員会を設置する。

構成組織・地方連合会女性代表者会議を開催し、各組織の女性委員会などの支援や連携強化をはかるとともに、女性リーダーの育成やエンパワメント、経験交流などに取り組む。

④進捗管理とフォローアップの強化

連合本部、構成組織、地方連合会のトップのリーダーシップのもと、連合本部、構成組織、地方連合会の計画の進捗管理とフォローアップについて、体制と取り組みを強化する。これにより、計画を立て、取り組みを行い、取り組みを評価し、改善の必要性を検討し、計画と運動の見直しに反映させるサイクルを確実に進める。

具体的には、男女平等推進委員会および構成組織・地方連合会男女平等推進委員会委員長会議を開催し、定期的に各組織の取り組み状況と結果を集約し、達成度や成果の評価と課題の分析を行う。また、男女平等推進委員会のもとにプロジェクトチームを設置し、課題などについて分析を深める。

進捗管理の項目は、数値目標および3つの目標の主要課題に対する取り組みを中心に設定する。主要課題の取り組みについては、組織内の現状把握や改善の取り組みの有無などを点検することとし、男女平等推進委員会において具体的な内容・手法を検討する。

連合本部は必要に応じて各組織に取り組みの改善・強化を要請する。

一連の内容は、定期的に連合の大会、中央委員会、中央執行委員会に報告する。

⑤「モデル組織」の設定

取り組みが遅滞している組織の底上げをはかることと、先進的な取り組み事例を各組織の参考に供し、同様の取り組みを促すことを目的として、構成組織、単組、地方連合会のなかから「モデル組織」を設定する。当該組織の男女平等参画推進計画の策定とそれに基づく取り組みを全面的に支援し、協働して運動を進める。単組の場合は、構成組織・地方連合会とも連携をはかる。

モデル組織の取り組み内容については、男女平等推進委員会や各種会議・集会において報告し、共有化する。

⑥人材育成の充実

構成組織、単組、地方連合会の男女役員などを対象

に、リーダー養成や男女平等についての研修とフォローアップを行うなど、人材育成に取り組む。

(2) 構成組織・単組・地方連合会共通の取り組み

すべての構成組織・単組・地方連合会は、組織のトップのリーダーシップと組合員の積極的な参画のもと、以下の取り組みを行う。

①男女平等参画推進方針の決定

男女平等参画の推進と連合の3つの目標の実現に取り組むことを運動方針に明記する。男女平等参画の理念や数値目標についても明記することが望ましい。

②男女平等担当部署の設置

男女平等の担当部署を設置し、担当者を配置する。体制上、設置が困難な場合は、少なくとも男女平等担当者を明確化する。取り組みは、担当部署・担当者のみにとどめず、組織横断的に担い、展開することが望ましい。

③男女平等推進委員会などの設置・強化

男女平等参画を労働組合と職場の重要課題とし、家庭、地域をも視野に入れた取り組みを進めるため、実態を踏まえつつ、男女平等推進委員会などの設置と機能強化をはかる。

男女平等推進委員会は、男女平等参画推進計画の策定と実施、そのための労働組合・職場での環境整備と障害除去、計画の進捗管理とフォローアップ、人材育成と意識啓発などを行う。

④女性委員会（女性部、女性フォーラム）などの設置・強化

女性のエンパワメントを促進し、労働運動に女性の意見を反映させるため、組織の実態を踏まえつつ、女性委員会などの設置と機能強化をはかる。女性委員会の意見が運動に反映されるしるきを組織的に確立することも必要である。



女性委員会は、女性のエンパワーメントを目的とする組織として、女性の課題やニーズについての意見の集約と議論、知識の蓄積や経験交流、人材育成、ネットワークづくりなどを行う。

女性委員会や男女平等推進委員会の活動や運営にあたっては、構成組織と単組、地方連合会と地協との間で連携をはかる。

両委員会とも男女平等の実現をめざすものであり、取り組みの一部を共有するなど連携の強化をはかることも必要である。

⑤男女平等参画推進計画の策定・実行と進捗管理の徹底

男女平等参画の理念と目標、具体的な取り組みの内容および方法を明記した男女平等参画推進計画を策定し、着実に推進する。さらに、進捗状況の管理を徹底し、取り組みの評価と改善の必要性の検討を行い、取り組みの見直しや次の計画づくりに反映させるサイクルを確実に進めていく。

計画内容と各組織が掲げた数値目標は、大会議案書（運動方針）に掲げ、全組合員に周知する。加盟組織のリーダーへの徹底と意識喚起も重点的に行う。

計画には下記の事項を盛り込むことが望ましい。計画の策定作業は、男女平等推進委員会が担うことが考えられるが、全組織的な取り組みとするために、部署横断的な計画策定委員会を設置することが有効である。計画の策定には女性の参画が必須である。取り組みを進めるための費用の確保についても十分な配慮がなされるべきである。

また、構成組織は、各単組の取り組みの円滑化をはかるため、計画の策定や実施のための指針や手引きを作成するなど、きめ細かな支援を行う。

なお、地方連合会の女性役員選出の取り組みにあつては、地方連合会から構成組織への働きかけと構成組織の積極的な協力が不可欠である。

●計画に盛り込むべき事項

a) 男女平等参画の理念

男女平等参画の理念を明記する。

b) 数値を明示した目標の設定

連合の3つの目標および数値目標と、それらについて連合本部男女平等推進委員会が示す進捗管理項目などを踏まえつつ、それぞれについて達成すべき目標を、組織状況に応じて、具体的かつ達成度を客観的に判断できる形で設定する。

目標のうち、数値化できるものは数値と達成時期を明示する。項目としては、会議・活動の頻度や参加者の男女比、女性役員の参画率、女性枠の設置、組織化目標などが考えられる。

c) 目標達成の戦略と手段

目標達成に向けた戦略と具体的な手段の全体像を明記する。項目としては、取り組みの体制・内容と期待する効果、達成度評価の尺度と手法、組織内での周知徹底や情報提供の方法などが考えら

れる。とくに、男女平等推進委員会、女性委員会などの役割や活動のあり方について明記しておくことが不可欠である。

そのためには、男女平等参画の状況、組合員の意識、賃金・労働条件の現状と男女間格差、仕事と家庭の両立支援制度の職場での定着状況などについて実態を把握し、課題を明確化しておくことが必要となる。

また、役員や代議員の女性参画率を向上させるため、一定割合を女性に割り当てるクォータ制を暫定的措置として導入することなども積極的に検討する。

d) 進捗管理・フォローアップ

連合の3つの目標および数値目標と、それらについて連合本部男女平等推進委員会が示す進捗管理項目などを踏まえつつ各組織が設定した目標を中心に、計画の進捗状況と結果を毎年点検することを明記する。その上で、達成度や成果と課題などについて評価・分析を行い、一定期間ごとに取り組みの改善をはかる。

進捗管理・フォローアップは、男女平等推進委員会などの既存組織が担うことも考えうるが、組織のトップのリーダーシップの下で取り組むべきであり、女性の参画は必須である。

点検結果と改善策については、組織内で公表するとともに、単組は構成組織に、構成組織と地方連合会は連合本部に報告する。

e) 関連領域の運動との連携・一体的取り組み

賃金・労働条件等の改善、組織拡大、政策・制度実現の取り組みなど、関連する運動領域における男女平等の推進についても、組織全体で整合性と連携をはかったうえで男女平等参画推進計画に位置づけ、これらの運動を通して男女平等の実現をはかることを明確にする。

男女平等参画をめぐる国際的な動向、とりわけ「女性差別撤廃条約」や国連の動向、ならびにITUCや国際産業別労働組合組織の取り組みを踏まえつつ、各組織・機関との連携と協力のもとに取り組みを進める。

労働組合の枠を越えた産業・企業の男女平等参画や男女平等課題の取り組みについても、構成組織が各単組を支援し、連携しつつ、経営者団体・企業への働きかけや労使の協議会の設置に取り組む。

さらに、家庭での男女平等や男性の地域参画の促進についても、連合本部の器材を活用した啓発・キャンペーン活動などに取り組む。

地方連合会は、自治体の審議会などについて、審議状況の把握と推薦委員の支援を行い、意見反映の取り組みを強化する。

以上

目次

1. はじめにーこの指針の位置づけー

2. 男女平等参画推進計画策定のポイント

- (1) 男女平等参画推進計画とは
- (2) 社会全般の男女平等参画を進める総合計画
- (3) トップのリーダーシップと組合員の参画
- (4) 実施状況の点検・評価と取り組みの見直し

3. 策定の手順

ステップ1 準備

- (1) 計画策定のための体制をつくります
- (2) スケジュールを決めます
- (3) 計画の理念や趣旨を組合員に周知し、計画策定に向けた合意形成を進めます

ステップ2 計画策定

- (1) 連合の目標を中心に、職場・労働組合の特性や現状を把握します
- (2) 特性や現状を分析して、計画で取り組む課題を明らかにします
- (3) 目標を設定します
- (4) 数値目標を設定します
- (5) 目標をどのように達成するのかを明らかにします
- (6) 実施状況の点検と達成度の評価、課題の分析と計画の見直しの方法を定めます
- (7) 計画を策定して公表します

ステップ3 計画実施

- (1) 計画を実施します

ステップ4 進捗管理

- (1) 定期的に実施状況を把握して、達成度の評価と課題の分析を行います
- (2) 取り組みや計画内容を見直します

1. はじめにーこの指針の位置づけー

連合は、「第4次男女平等参画推進計画」を第65回中央委員会（2013.5.31）で確認しました。この指針は、連合第4次男女平等参画推進計画を踏まえて、それぞれの組織で男女平等参画推進計画を策定する際のポイントと手順をまとめたものです。組合役員はもちろん、その過程に参画する組合員のみなさんの参考となるように作成しました。

第4次男女平等参画推進計画とこの指針は、既定の男女平等参画推進計画の見直し・補強などに活用してください。

男女平等参画を組織全体の運動として推し進めるトップのリーダーシップと組合員の積極的な参画によって、それぞれの組織にふさわしい男女平等参画推進計画を策定し、男女ともに働きやすく暮らしやすい「男女平等参画社会」実現の取り組みを進めていきましょう。

2. 男女平等参画推進計画策定のポイント

(1) 男女平等参画推進計画とは

男女平等参画推進計画とは、男女平等の理念のもと、「自らの職場、地域や家庭、労働組合、ひいては社会全体をどのようにしていきたいのか」「それぞれの領域で、どのような男女の不平等があるのか」「それを男女平等にするには、労働組合として、あるいはリーダーや組合員としてどうすればいいのか」を、一人ひとりが自らの問題として考え、話し合い、計画をつくり、実施し、振り返って見直していくというものです。

連合の第4次男女平等参画推進計画は、連合がめざす男女平等参画社会の理念、目標と主な課題、取り組みの進め方を示しています。連合に集うすべての組織は、これらの内容や組織の状況を踏まえながら、2020年までを期間とする計画を策定・実施していかなければなりません。単組レベルでも策定・実施が求められますが、大規模で広域にわたる組織の場合、その支部や分会などでも策定・実施するよう、実態に応じて効果的に取り組む必要があります。

連合には、あらゆる産業・職種で働く多くの仲間が集っています。職場や労働組合ごとに、人数や男性と女性の比率もさまざまです。また、各組織がこれまで進めてきた男女平等参画の取り組みの進み具合にも違いがあるため、課題と解決策も当然異なるものとなります。

したがって、連合全体で同じ目標を見すえながら、それぞれの職場・労働組合の実態に即した内容や方法で計画を立てて運動を進めていくことが大切です。構成組織には、状況が異なる単組が、連合と構成組織の目標のもと、産業や組織の特性を踏まえて円滑に取り組めるよう支援する役割も期待されます。

(2) 社会全般の男女平等参画を進める総合計画

連合第4次男女平等参画推進計画の大きな特色は、社会全般の男女平等参画を進めるための計画であるということです。今までの取り組みは、ともすれば労働組合の女性役員を増やすことだけに限られてしまいがちでした。

そこで、連合第4次男女平等参画推進計画は、連合がめざす男女平等参画社会の理念とその実現に向けた3つの目標を掲げました。それは、性別や年齢、雇用形態に縛られることなく、一人ひとりが平等でお互いに大切にされ、あらゆる分野で個性と能力を発揮できる社会と労働組合を、力をあわせてつくっていくということです。これは同時に、連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」を男女平等参画の側面から作っていくことでもあります。

男女平等参画の課題は、さまざまな問題が重なり複雑に絡み合いながら、男女の格差となって現れています。そのため、ひとつの分野の運動やひとつの制度の見直しだけでは解決できません。あらゆる分野における総合的な取り組みが必要です。

男女平等参画推進計画は、労働組合の運動で男女平等に関わるものをすべて盛り込み、組織全体で共有し、一体的に進めていくための計画です。これに基づいて、それぞれの組織が、企業や経済団体、政党・政治家、政府・自治体などにも幅広く働きかけながら、社会運動としての男女平等参画を進めていきます。

(3) トップのリーダーシップと組合員の参画

組織全体で男女平等参画推進計画に取り組むためには、組織のトップが趣旨と必要性を理解してリーダーシップを発揮し、そのもとで、それぞれの運動の担い手が共通の目標に向かって、連携と協力をはかることが必要です。

また、男女平等参画は女性だけではなく、すべての組合員の課題です。職場・地域・労働組合でどのような課題があり、どう改善していけばいいのかは、組合員一人ひとりが、リーダー任せにせずに自らのこととして考え、取り組んでいかなければなりません。働きやすく暮らしやすい社会をつくる取り組みは、ひとつひとつの職場・地域から生まれ、やがて大きな力になっていくのです。

組合員がともに学び、考え、話し合うことは、交流と相互理解を深めて、課題を改善していくきっかけになりますし、参画意識を高めて、運動の担い手を育てることにもなります。さらに、取り組みと成果が十分でなければ、組合員も計画の策定・実施の当事者として責任を負い、取り組みの見直しと徹底をはかることも求められます。これらは労働運動の原点であり、連合第4次男女平等参画推進計画が目標としている、多様な仲間の結集と労働運動の活性化の実践そのものです。

組織のトップは、少数のリーダーだけで形式的に計画

を策定すればいいと考えるのではなく、組合員の実質的な参画を促し、一人ひとりの思いを引き出しながら、運動を牽引していくことが必要です。

(4) 実施状況の点検・評価と取り組みの見直し

連合第4次男女平等参画推進計画は、実施状況の点検や達成度の評価を定期的に行い、必要に応じて取り組みや計画そのものを見直すという過程を繰り返し、着実に目標を達成することを重視しています。

組織をあげて男女平等参画推進計画の策定に取り組むこと、それ自体にも大きな意味があります。しかし、ゴールは計画を作ることではなく、計画の目標を達成することです。計画を策定しただけで終わりということにならないように、実施状況の点検・評価と取り組みの見直しをどのように行うのか、計画に明記しておかなければなりません。

3. 策定の手順

男女平等参画推進計画策定の標準的な手順は次の通りです（この章では、各組織で策定する男女平等参画推進計画を「計画」と略します）。

多くの組織はすでに計画策定とそれに基づく取り組みを進めているため、具体的には、それぞれの状況に応じた手順を組み立てて取り組みを進めます。

ステップ1 準備

(1) 計画策定のための体制をつくります

各組織は、次のような体制をつくる必要があります。その際も、男女が平等に参画し、意見反映できるようにすることが大事なのはいうまでもありません。計画策定過程全般を通じて、適宜、組合員に内容を周知し、意見を求めることも必要です。

構成組織・地方連合会は、加盟組織が体制整備や組合員への周知活動を円滑に行えるよう、説明会の開催や資料の作成・配布などの支援を行うことが望まれます。

① 組織全体で取り組む体制をつくります

計画は、賃金・労働条件の改善、政策・制度の実現、組織拡大など、あらゆる分野での男女平等の取り組みを全体的にカバーするものです。

そのため、労働、政策、組織など、男女平等に関わる課題がある分野の運動との整合性と連携をはかり、組織全体で取り組む体制を整えることが不可欠です。組織のトップと各分野の担当者などで構成し、計画策定や運動展開を統括する部署横断的なプロジェクトチームを設置することも有効です。

また、連合第4次男女平等参画推進計画では、男女平等担当部署の設置を求めています。構成組織や地方

連合会に限らず、単組でも体制がとれる場合は設置することが望ましく、少なくとも男女平等担当者は明確にしておく必要があります。

②男女平等推進委員会をつくります

男女平等推進委員会は、計画の策定や進捗管理をはじめ、計画の着実な実施のための取り組みや、男女平等参画についての教育・人材育成などを行います。その名称の通り、男女平等参画のあらゆる取り組みを中心的に担うものであり、すべての組織で設置します。

男女平等推進委員会の設置・運営は、連合第4次男女平等参画推進計画の記載内容を参考にします。求められる機能と役割が備わっていれば、名称や形態は、それぞれの組織の状況に応じて柔軟に設定することも可能です（この手引きでは、便宜上「男女平等推進委員会」という名称で統一します）。

名称や形態を問わず、関連分野の運動との連携や一体的な取り組みが行えるよう、各分野の担当者や女性委員会のメンバーが参加するなど、委員構成や意思決定のあり方を工夫する必要があります。

③女性委員会をつくります

女性委員会は、女性自身が学んだり交流したりして力をつけていくことや、女性に関わる課題の改善に取り組むことなどを目的とするもので、すべての組織で設置します。

男女平等推進委員会同様、女性委員会も、連合第4次男女平等参画推進計画の記載内容を参考に設置・運営を行います。機能と役割が備わっていれば、名称や形態の柔軟な設定も可能です（この手引きでは「女性委員会」という名称で統一します）。

女性委員会は、女性組合員の課題をとらえ、それに対する改善策を打ち出せる組織です。計画の取り組みや組織そのものの運営に、女性委員会の意見を反映させるしくみをつくるのが大事です。地方連合会によっては、女性委員会の委員長と事務局長を地方連合会の副会長と執行委員に選出するなど、積極的な登用・配置に取り組んでいます。

(2) スケジュールを決めます

ステップ1と2で示している手順を踏まえ、それぞれの段階で行う委員会や各種調査などに必要な期間や時期を検討し、計画策定から実施までのスケジュールを決めます。

連合第3次男女平等参画推進計画に基づいた計画を実施中の組織は、必ずしも直ちに計画を立て直す必要はありません。ただし、連合第4次男女平等参画推進計画が掲げる3つの目標についての取り組みと数値目標の達成は、すべての組織で求められます。とくに数値目標は、2015年、2017年、2020年の3段階で設定しています。計画を立て直さずに達成可能かどうかに注意する必要があります。

(3) 計画の理念や趣旨を組合員に周知し、計画策定に向けた合意形成を進めます

計画は、すべての組合員が参画して取り組みを進めていくものです。計画について、広く組合員に周知し、関心を喚起し、理解を得て、運動への参画を促すことが重要です。それはまた運動の担い手の育成にもつながります。

手法としては、会議での周知、広報紙への掲載やニュースの発行などを行うほか、男女平等推進委員会や女性委員会が、役員や組合員を対象とした学習会を開催することなどが考えられます。

また、計画の取り組みを徹底するためには、組織のトップのリーダーシップが不可欠です。構成組織と地方連合会は、加盟組織のトップを対象とした研修会を開催するなど、組織内での取り組みの推進に努める必要があります。

ステップ2 計画策定

(1) 連合の目標を中心に、職場・労働組合の特性や現状を把握します

連合第4次男女平等参画推進計画は、3つの目標を掲げ、数値目標を設定しています。すべての組織は、これらの達成に取り組むことが求められます。

そのためにも、連合の目標に関わる事項を中心に、男女平等参画の視点からみた職場・労働組合の特性や現状、組合員の問題意識を把握します。構成組織・地方連合会では、加盟組織とその組合員はもちろん、事務局・書記局本部および地方支部・地協とその役職員も計画の取り組みの範囲となり、とくに男女事務局員・書記の賃金・労働条件の平等な処遇と人材育成も課題となります。

手法としては、既存のデータや資料を集めることから始まります。賃金・労働条件に関するものは、企業などへの協力要請も必要になるでしょう。

組合員の懇談会、アンケート、ヒアリングなどを行い、意見やニーズを把握することも重要です。組合員が男女平等参画を自らのこととして考え、話し合うことは、相互理解を深め、不平等や差別、偏見を解消していくきっかけになりますし、取り組みへの参加意識を高める点でも大切です。

また、女性委員会が職場や労働組合での男女格差の実態や組合員の意見を集約し、計画に反映させていくことは不可欠です。

<参考1>

連合の3つの目標と数値目標を踏まえた 特性・現状把握の具体的な項目は？

.....

連合の3つの目標と数値目標を踏まえた特性・現状把握の項目としては、下記のものが考えられます。もちろん、あくまで一例であり、これらにとどまるものではありません。

連合男女平等推進委員会が項目を示す進捗管理（ステップ2（2）参照）も、これらについての男女格差の是正に取り組んでいるかどうかを中心に行うこととなります。

目標1に関して

- ・募集応募者の採用区分別の男女比
- ・採用者の男女比
- ・従業員・組合員の職種・雇用形態別の男女比
- ・コース別雇用管理を行っている場合のコース別の男女比
- ・教育訓練対象者の男女比
- ・管理職の男女比
- ・賃金の男女格差（全組合員の賃金を把握し、賃金を縦軸、年齢を横軸とした表にすべて書き入れ、男女の分布の格差を明確にすることが理想的）
- ・その他、雇用管理における男女格差に関する事項
- ・セクシュアル・ハラスメント対策のために事業主が講じている措置の内容
- ・妊娠中・出産後の健康管理に関して事業主が講じている措置の内容

目標2に関して

- ・総実労働時間
- ・勤続年数
- ・育児休業・介護休業取得率、取得日数（以上、いずれも組合員の男女別・雇用形態別）
- ・妊娠・出産した女性組合員の就業継続率

目標3に関して

- ・組合員の人数・男女比率（雇用形態別）
- ・組合役員の数・男女比率（役職別）
- ・組合専従役員の数・男女比率
- ・組合の各種会議の代議員・参加者の男女比率
- ・組合の各種研修参加者の男女比
- ・労働相談アドバイザー、オルガナイザーの人数と男女比

（2）特性や現状を分析して、取り組む課題を明らかにします

把握した職場・地域・労働組合の特性や現状と、それらについての取り組み状況を整理、分析します。その結果をもとに、連合第4次男女平等参画推進計画の理念とそれぞれの特性や現状を踏まえて、どのような社会や、どのような職場・地域・労働組合をめざすのかを確認し、その実現のために計画で取り組む課題を明らかにします。

連合第4次男女平等参画推進計画では、連合が掲げた目標を達成するために、3つの目標それぞれについて、各組織が取り組む主要課題を示しています。連合本部から各単組にいたるまで、連合のすべての組織で取り組む課題を網羅していますので、それらを参考にしながら、どんな課題に取り組んでいくのかを、組織ごとに実態に即して検討します。

（3）目標を設定します

理念と課題を踏まえて、計画期間とその期間内で達成をめざす目標を設定します。

連合第4次男女平等参画推進計画がすべての組織に求めている必須事項は、「連合の3つの目標と数値目標の達成に取り組む」ということです。また、連合男女平等推

進委員会は、数値目標と主要課題を中心に、すべての組織で取り組む項目を設定して発信し、それぞれの組織で実際に取り組みを行っているかどうかを点検することとしています。それらの事項に取り組むことも必須です。

以上に基づいて、それぞれの組織で、労働、政策、組織など、あらゆる運動分野での男女平等参画の目標を設定します。かならずしも連合同じ言葉で目標掲げる必要はありません。目標は、連合第4次男女平等参画推進計画の趣旨に沿って、組合員の議論と合意を経て、組織ごとに決めることが基本です。連合第4次男女平等参画推進計画に記載している主要課題を参考にして、さらに細かく具体的な目標を設定することが望まれます。

達成度を数値ではかれるものは、次の項目を参考に数値目標を設定しますが、数値ではかれない目標でも、達成度を客観的に判断できるように、できるだけ具体的に設定しておくことが大切です（一例として「〇〇をつくる」「□□をなくす」など）。

（4）数値目標を設定します

連合の数値目標の項目について、組織の実情に応じて数値目標を設定します。また、それぞれの組織で独自に設定した目標についても、達成度を数値ではかれるものは数値目標を設定することが望まれます。その際、到達目標だけでなく、いつまでに達成するのかも明らかにしておく必要があります。達成時期と目標値を細かく設定して、段階的に達成をめざすことも有効です。

構成組織や地方連合会の目標（数値目標）の設定は、加盟組織の目標（数値目標）の設定にも関わります。たとえば、役員の女性比率の目標値を設定した場合、役員を送り出す側の加盟組織もそれに見合った数値目標を設定することが求められます。こうした点での整合性の確保や連携が欠かせません。

（5）目標をどのように達成するのかを明らかにします

目標を掲げたら、それをどう達成するのかを明らかにします。基本は、目標や取り組み課題ごとに、現状と問題、それをどのようにするのかという方向性を整理し、その上で「だれが（どの組織・委員会が）、何を、いつまでに、どうするのか」を決めることです。これらの事項は、計画と運動の骨格になるため、できる限り具体的に内容や数値を示すことが重要です。

組織は組織担当、労働は労働担当といった、分野ごとの縦割りの運動ではなく、それぞれの運動の担い手が連携をはかり、組織内外の資源を活用して、最大限の成果をあげることが求められます。とくに、男女平等推進委員会と女性委員会は計画に基づく取り組みを進めるうえで中心的な存在となります。それぞれの役割と活動内容を計画に明記する必要があります。

また、連合第4次男女平等参画推進計画では、労働組合の役員や会議の女性参画率を向上させるために、それらの一定割合を女性に割り当てる制度（クォータ制といいます）を取り入れることを、それぞれの組織で検討するよう求めています。丁寧な合意形成が必要ですが、最も効果的な手段のひとつです。

<参考2>

「目標達成の方法を明らかにする」 具体的な進め方は？

「目標達成の方法を明らかにする」とは、どういうことでしょうか。

たとえば、ある構成組織が「2020年までに、女性の労働相談アドバイザーを各単組で1人育成する」という数値目標を設定したと仮定して考えてみましょう。

○まず、現状については「労働相談アドバイザーの配置状況や男女比」「アドバイザー育成の内容」「育成のターゲットになる女性の状況」などを把握すべきと考えられます。

○現状から、「女性アドバイザーが少なく、研修にも参加者がいない」などの問題が浮かび上がれば、その要因を多角的に分析する必要があります。

○問題の分析を受け、今後の方向性として、「女性アドバイザー育成策の強化」「労働問題についての組合員教育の充実」などを打ち出すことになれば、「育成カリキュラムやマニュアルの作成」「育成を担う構成組織担当者の養成」「女性の研修会・学習会の開催」などに取り組むことになるでしょう。

○これを踏まえて、「だれが、何を、いつまでに、どうするのか」を考えます。「組織担当は、女性対象の養成講座を、年間どれほどの頻度で、どのような内容で開催する」「労働担当は、いつまでに、労働相談マニュアルを、どのような内容で何部作成する」などです。それによってどのような効果を期待するのかも明らかにしておくことが大切です。

○当然、取り組みは相互の連携に配慮する必要があります。学習会などは女性委員会との連携が不可欠ですし、カリキュラムやマニュアルの作成などもまた同様でしょう。

これはあくまで手順の概要の一例です。

それぞれの目標や取り組み課題について、より詳細に戦略を練り、計画に明記することが、実効性のある運動を進めるためには必要です。

(6) 実施状況の点検と達成度の評価、課題の分析と計画の見直しの方法を定めます

取り組みの成果を着実に上げていくためには、実施状況を定期的に点検して達成度を評価し、はかどっていない場合は、課題を分析し、必要に応じて取り組みの方法や計画そのものを見直していくことが大事です。

そのため、下記の「ステップ4」で示している、点検・評価・分析・見直しについて、それらを担う体制とスケジュール、実施状況の点検方法、達成度評価の項目・尺度、組合員へ

の公表方法をあらかじめ計画に明記する必要があります。

体制としては、基本的に男女平等推進委員会が継続して、点検・評価・分析・見直しを行うことが望ましいでしょう。組織のトップを委員長とする計画管理・評価委員会を設置することや、部署横断的なプロジェクトチームを設置した場合は、そのチームが担うことも可能です。

また、計画の取り組み全体を通じて組合員が参画し、担っていくことがこの運動の特色です。「ステップ4」の過程にも、組合員が積極的に関わられるようにする必要があります。

(7) 計画を策定して公表します

これまでの内容を計画の形にまとめます。すべての組合員にわかりやすいようにまとめることが大切です。組合員に広く周知し、意見を求めた上で、機関会議で最終決定します。

連合第4次男女平等参画推進計画で、計画に盛り込むことを求めているのは、「男女平等参画の理念」「数値を示した目標の設定」「目標達成の戦略と手段」「進捗管理・フォローアップ」「関連領域の運動との連携・一体的取り組み」です。

男女平等参画の理念については、策定過程の議論を踏まえて、どのような社会、職場・地域・労働組合をめざすのかを明記することが不可欠です。

男女平等参画は、すべての組合員に関わることであり、一人ひとりが取り組みの担い手になります。計画としてまとめたら、内容を広報紙やホームページに掲載したり、概要パンフレットを作成・配布するなどして、組合員の理解と共感を広げ、積極的な参画が得られるようにすることが必要です。

ステップ3 計画実施

(1) 計画を実施します

計画に関わる分野の担当者や委員会だけにとどまらず、リーダーや組合員一人ひとりが積極的に役割を担い、協力し、関係組織とも連携しながら目標達成に向けて取り組みを進めます。

構成組織・地方連合会は、加盟組織の円滑な取り組みを支援し、問題が発生した場合には解決を支援できるようにしておくことも必要です。

ステップ4 進捗管理

(1) 定期的の実施状況を把握して、達成度の評価と課題の分析を行います

実施状況を把握し、達成度を評価した上で、課題の分析を行います。これらの内容は、機関会議で報告し、組合員に周知します。

実施状況の点検方法には、調査やヒアリングなどがあります。調査や評価・分析は、男女平等推進委員会の下に部会を設けて実施する方法もあります。実施状況は基本的に毎年点検し、翌年の取り組みに反映することが望まれます。

(2) 取り組みや計画内容を見直します

実施状況の把握と課題の分析を踏まえ、取り組みや計画の見直しを行うことが重要です。計画については、期間を2020年までとしながら、大会ごとに見直しを検討することなども考えられます。

「男女平等参画推進計画」策定・実施・進捗管理サイクルの手順

手順の要点	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
ステップ1 準備	○組織全体での運動展開の確認と体制の整備 ○スケジュールの決定	○組織横断的な運動展開を確認し、計画策定主体をはじめとする取り組み体制・方法を決定 ○男女平等担当部署を設置(少なくとも担当者配置) ○男女平等推進委員会を設置 ○女性委員会を設置 ○計画策定から実施までのスケジュールを決定		
	○理念と計画の趣旨の徹底 ○リーダーの意識啓発や取り組みの担い手の育成	○理念、計画の趣旨と必要性を加盟組織に周知し、合意形成 ○加盟組織の計画策定を支援する資料を作成、配布 ○加盟組織リーダー、男女平等参画や女性活動の担い手の研修・学習会を開催	○理念、計画の趣旨と必要性を組合員に周知し、合意形成 ○男女平等参画や女性活動の担い手の研修・学習会を開催	○理念、計画の趣旨と必要性を加盟組織に周知し、合意形成 ○加盟組織リーダー、男女平等参画や女性活動の担い手の研修・学習会を開催
ステップ2 計画策定	○連合の目標事項について職場・労働組合の特性・実態の把握	○各組織が取り組み、進捗管理を行う項目と手法を男女平等推進委員会で検討し周知	○実態把握について、組合員の主体的な参加や企業への協力要請も視野に入れて内容・方法を検討し、実施 ○実態把握への組合員の参加・協力を促し、現状と課題を認識して自ら改善に取り組む意識を醸成 ○構成組織に実態を報告	○地方連合会事務局および加盟組織の実態把握について、内容・方法を検討し、実施
	○実態把握の結果の分析と、計画で取り組む課題の明確化	○各組織の円滑な計画策定を支援する資料を作成、配布	○実態把握の結果を分析し、問題の所在や計画で改善すべき課題を明確化	○実態把握の結果を分析し、問題の所在や計画で改善すべき課題を明確化
	○目標(数値目標)の設定		○連合の目標、組織の課題や問題点を踏まえ、組織ごとに目標を設定 ○目標や取り組み項目のうち数値化できるものは、目標値と達成時期を設定	
	○目標達成の戦略・手段の明確化		○関連各領域の運動との一体的展開や連携に留意しつつ、個々の取り組みの内容、取り組みの主体・体制・任務分担、活動のあり方と期待する成果、活動期間と達成時期などを明確化	
	○進捗管理の体制・方法の明確化		○進捗管理を行う主体と体制、達成度の評価手法、結果の公表方法、評価を踏まえた計画見直しのあり方などを明確化	
ステップ3 実施	○計画策定と公表	○検討してきた内容を計画書の形式で作成し、組織討議を経て、機関会議で決定 ○決定した計画の内容を周知		
	○男女平等参画推進計画の実施	○計画を実施 ○加盟組織の円滑な計画実施と問題解決を支援	○組合員に計画を周知し、活動意欲の喚起と積極的参加を促しつつ、計画を実施	○計画を実施 ○加盟組織の円滑な計画実施と問題解決を支援
	○取り組み結果の集約	○男女平等推進委員会で構成組織・地方連合会の取り組み結果を集約	○構成組織本部および加盟組織の取り組み結果を集約し、連合本部に報告(地方組織は地方連合会にも報告)	○組合員や企業等の参加・協力を得て取り組み結果を集約し、構成組織に報告
	○達成度の評価と課題の分析 ○取り組みの改善と計画の見直し	○取り組みの結果を機関会議で公表 ○取り組みのあり方や計画自体について成果と課題を検証し、必要に応じて見直し ○加盟組織に取り組みの改善・強化を要請	○取り組みの結果を機関会議で公表 ○組合員に結果を周知し、さらなる取り組みを促進 ○取り組みのあり方や計画自体について成果と課題を検証し、必要に応じて見直し	○地方連合会事務局および加盟組織の取り組み結果を集約し、連合本部に報告 ○取り組みの結果を機関会議で公表 ○取り組みのあり方や計画自体について、成果と課題を検証し必要に応じて見直し ○加盟組織に取り組みの改善・強化を要請
ステップ4 進捗管理				

連合「第4次男女平等参画推進計画」

◆発行日／2013年8月20日

◆発行／日本労働組合総連合会 総合男女平等局

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11

TEL 03-5295-0515 FAX 03-5295-0549

