

**【重点分野－3】連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1
世界の潮流は「203050」！**

Change（チェンジ）・Challenge（チャレンジ）・Movement（ムーヴメント）！

【結論】

- 連合は、1989年の結成時の基本文書「連合の進路」で「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、男女平等の社会の実現をはかる」と掲げ、1991年10月以降、4次にわたって男女平等参画推進計画を策定してきた。
- 第4次計画を2021年9月30日まで1年間延長した第4次計画プラスでは、男女平等が人権や個人の尊厳に関わる課題であることのほか、性自認を含む多様性の尊重等を明確にした。
- このような経緯を引き継ぎ、今後も労働組合における男女平等参画を進め、そのもとで運動を展開していく中でジェンダー平等社会を実現するため、新たな計画を策定する。
- 新たな計画の名称は「ジェンダー平等推進計画」とする。
- 世界の潮流は「203050」であり、引き続き男女平等参画を進め、2030年までにジェンダー平等社会を実現するとの決意のもと、計画期間は2021年10月1日～2030年9月30日の9年間とする。
- ただし、2020～2021年度運動方針にもとづく改革パッケージの検証時期を見据え、2024年9月30日までの3年間は「フェーズ1」、残りの2030年9月30日までの6年間は「フェーズ2」とし、今回は「フェーズ1」を提起する（「フェーズ2」は別途策定・提起する。数年刻みとする場合もあり得る）。
 - ・連合「ジェンダー平等推進計画」のポイントは別紙1（本文は別紙3）
 - ・連合「第4次計画」（プラスを含む）のまとめのポイントは別紙2（本文は別紙4）

【背景】

- 第85回中央委員会（2021.6.1）で「案」を提起することを確認してきている。
- 2021年の調査では、連合全体の女性組合員比率は36.4%となっている。【P】
- この間、男女平等に加え、性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組みを進めてきた中、2020～2021年度運動方針では「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」と掲げると同時に、機構等の名称も“ジェンダー平等”とし、運動のウィングを広げてきた。

【今後のスケジュール】

- 第19回中央執行委員会（2021.4.15）以降、「案」をもとに@RENGOで5月10日を期限に意見募集。また、第4回構成組織・女性代表者連絡会（2021.4.21）等で意見交換。それらで寄せられた意見を踏まえて一部補強・修正した「案」を第20回中央執行委員会（2021.5.20）に提起。
- 本日の第85回中央委員会（2021.6.1）で最終確認の予定。

以上

資料中の【P】は現在集計中の「連合『第4次男女平等参画推進計画』（プラスを含む）目標達成状況調査」にもとづく速報値。構成組織は48組織中44組織が回答。

連合「ジェンダー平等推進計画」のポイント

連合の進路（1989年） 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

- | | | |
|-------|------------------|-----------------------|
| 1991年 | 第1次女性参加推進計画 | (～2000年) |
| 2000年 | 第2次男女平等参画推進計画 | (～2006年) |
| 2006年 | 第3次男女平等参画推進計画 | (～2012年→1年間延長して2013年) |
| 2013年 | 第4次男女平等参画推進計画 | (～2020年) |
| 2020年 | 第4次男女平等参画推進計画プラス | (～2021年) ※ |

※男女平等が人権や個人の尊厳に関わる課題であることのほか、性自認を含む多様性の尊重等を明確化。

引き続き男女平等参画を進め、2030年までにジェンダー平等社会を実現！

連合「ジェンダー平等推進計画」

世界の潮流は「203050」！

Change（チェンジ）・Challenge（チャレンジ）・Movement（ムーヴメント）！

<計画期間>

2021年10月1日～2030年9月30日

〔フェーズ1：2021年10月1日～2024年9月30日〕

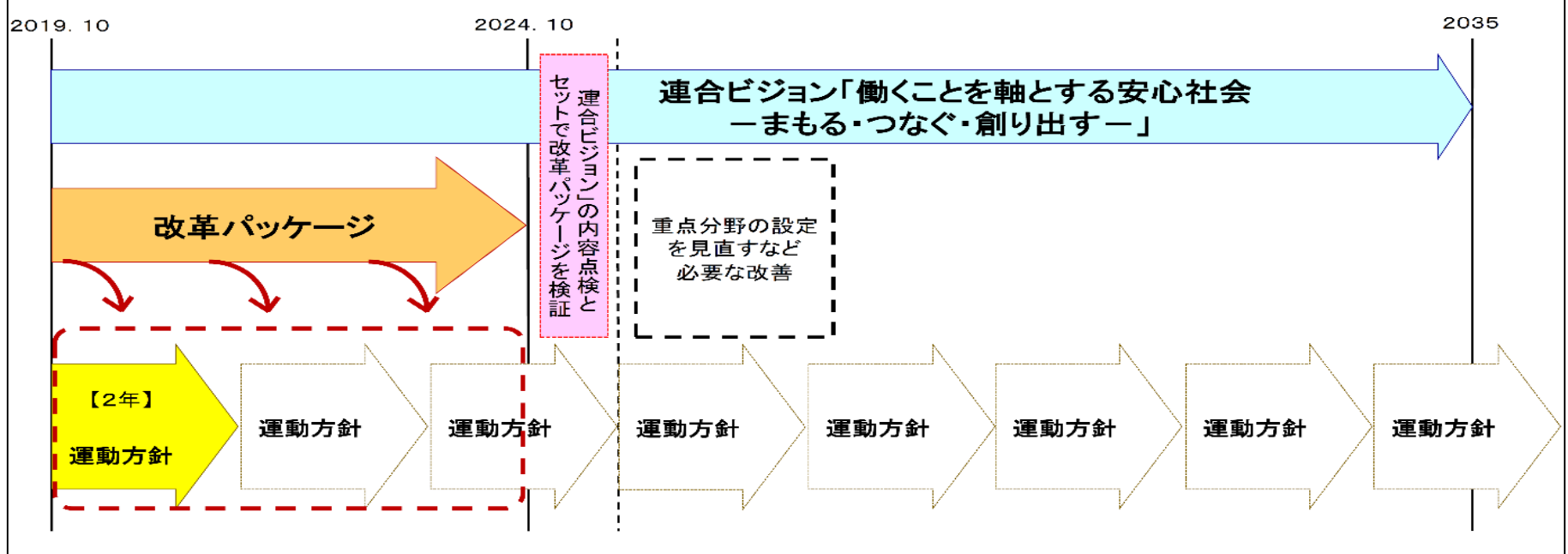
〔フェーズ2：2024年10月1日～2030年9月30日〕

※「フェーズ2」は状況によっては数年刻みとする場合もあり得る。

今回提案
するもの

「男女平等参画推進計画」から「ジェンダー平等推進計画」へ 今後の長期スケジュール（イメージ改）

「連合ビジョン」「改革パッケージ」「運動方針」との関係図



§ 20 ・ 9	§ 21 ・ 9	§ 24 ・ 9	§ 30 ・ 9	2030年 50%
第4次	第4次+	ジェンダー平等推進計画		※以降は未定。
		フェーズ1	フェーズ2 ※数年刻みとする場合もあり	

2021.6 第4次（プラスを含む）のまとめと次期計画（「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1）の確認

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

≪運動目標（スローガン）≫

「労働組合における男女平等参画」と、「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」

		連合本部	構成組織	単組	地方連合会
<Change（チェンジ）！達成目標（必ず達成しなければならない目標）>					
1	2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握 ※連合本部が引き続き「参画調査」を実施	○	○	○	○
2	2024年9月末までに女性役員（会計監査を除く）を選出	達成済	○	○	達成済
3	2024年9月末までに執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	Challenge！ 推進目標で	Challenge！ 推進目標で	○
4	2024年9月末までに女性を常時上三役（会長・会長代行・事務局長）に登用し得る環境整備	○	-	-	-
5	2021年10月以降に策定する運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記	○	○	○	○
<Challenge（チャレンジ）！推進目標（推進すべき目標）>					
6	大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	○	○	○
7	執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	Change！ 達成目標で	○	○	Change！ 達成目標で
8	「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置	○	○	○	○
9	多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	○	○	○	○

※1～4・6・7は「労働組合における男女平等参画」、5・8・9は「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」のための目標

連合「第4次男女平等参画推進計画」(プラスを含む)のまとめ

第4次計画(2013.10.1~2020.9.30) / 第4次計画プラス(2020.10.1~2021.9.30)

3つの目標(定性的な目標)

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

3つの数値目標(定量的な目標)

- 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。

※ ①について、第4次計画プラスでは、類する内容であれば明記しているものとみなすこととし、記載例も提示。

※ ①~③について、第4次計画プラスでは、年限をすべて「2021年9月」に読み替え。また、取り組みを一步でも前進させるため、これらを堅持しつつ、「重点目標」と「最低到達目標」を設定。

3つの数値目標	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
①-1「男女平等参画の推進」の明記	—	42組織○	民間60.0%○ 公務65.7%○	○
①-2「3つの目標」の明記	—	43組織○	民間37.9%○ 公務55.1%○	○
②女性役員を選出	—	33組織○	民間58.8%○ 公務94.9%○	○
③役員・機関会議の女性参画率30%	中執30.4%○ 他の機関会議×	—	—	—

※ 数値は、現在集計中の「連合『第4次男女平等参画推進計画』(プラスを含む)目標達成状況調査」にもとづく速報値。構成組織は48組織中44組織が回答。

まとめと次期計画に向けた課題

1. 「参画調査」から見えること

- ◆ トップの意識の変化や女性執行委員の増加などは運動の成果。さらなる加速を。
- ◆ 「運動方針への明記」を一部構成組織が未達。一丸となって取り組めなかった。
- ◆ 男女平等参画が女性を中心とした担当者任せになっているケースが散見、労働組合における固定的性別役割分担意識も払拭が必要。女性の意思決定の場への参画の重要性の継続的な周知・徹底、役員登用の促進のための仕組みの検討が重要。

2. 第4次計画プラスの取り組みから学んだこと

- ◆ 前回第84回中央委員会（2020.12.1）の女性参画率は28.2%で30%にはわずかに及ばず。しかし、回を追うごとに数字は上昇。地道な働きかけで確実に前進。

3. 個別課題

- ◆ 今後は個人のライフスタイルの選択に中立な税・社会保障制度の見直しなどについてさらに踏み込んだ議論が必要。その他、活動の工夫・見直しも必要。

4. 次期計画につなぐために

- ◆ 今後は意識の変化にとどめることなく行動の変化へとつなげていくことがカギ。
- ◆ “目標達成ありき”の面があったことは否めず、取り組みが普遍かつ中心的な課題になり切れていない。組織の外も男女平等参画社会の実現にはほど遠い現状。
- ◆ 2021年10月以降も男女平等は変わらず重要なテーマ。そのうえで、ジェンダー平等や多様性の尊重といった新たな視点でのさらなるチェンジとチャレンジが展望。誰もが尊重され、認め合い、共生していける社会へ新たな推進計画が必須。

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 1

世界の潮流は「203050」！

Change（チェンジ）・Challenge（チャレンジ）・Movement（ムーヴメント）！

<計画期間>

2021年10月1日～2030年9月30日

[フェーズ1：2021年10月1日～2024年9月30日]

[フェーズ2：2024年10月1日～2030年9月30日]

※「フェーズ2」は状況によっては数年刻みとする場合もあり得る。

I. はじめに（経過と現状認識）

連合は、1989年の結成時の基本文書「連合の進路」において「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」と明示し、1991年10月から計画をスタートした。その第1次は「女性参加推進計画」という名称であったものの、第2次以降は「男女平等参画推進計画」とし、文字どおり“男女平等参画”を主軸に取り組みを進めてきた。

1991年時点で連合全体の女性組合員比率は27.4%、構成組織全体の女性役員比率は5.0%であったが、2021年1～4月に実施した「連合『第4次男女平等参画推進計画』（プラスを含む）目標達成状況調査」（以降、「2021年調査」）によると、前者は36.4%、後者は16.4%【P】と、確かな前進が見られる。

一方、世界的には、持続可能性の観点から男女格差や不平等、貧困の問題が改めてクローズアップされてきた。多様性や包摂性がキーワードとされる中、2015年9月の国連サミットでは、「誰一人取り残さない」社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標である「持続可能な開発目標（SDGs）」が設定された。女性の役員・管理職登用等に着目したESG投資も活発化してきている。

国内でも、東京オリンピック・パラリンピックに向けて、東京都は性的指向・性自認（SOGI）を理由とする不当な差別の解消等を謳った人権条例を2018年10月に、また、同条例にもとづく基本計画を2019年12月に策定した。

その後、政府が2020年12月25日に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」では、「男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、『男女』にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものである」と掲げられた。また、「性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進する」とも示された。

実際に、この間、企業では生産性の向上や新たな付加価値の創造といった観点で「多様性と包摂性（ダイバーシティ&インクルージョン：D&I）」の取り組みが加速してきた。経団連は2021年1月19日に公表した「2021年版 経営労働政策特別委員会報告」でもその重要性を謳っている。

このように、性別や国籍など幅広く多様性の尊重が叫ばれてきた中、連合も、2016年に性的指向・性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた対応方針を確

認した。その後、「連合ビジョン」の策定を経て、2020～2021年度運動方針では「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」と掲げると同時に、機構等の名称も“ジェンダー平等”とし、運動のウイングを広げてきた。

しかし、世の中全体が包摂のある社会へと一気に生まれ変わろうとしていた矢先に新型コロナウイルス感染症が発生し、様々な問題が噴出、顕在化した。感染者やその家族への差別や誹謗中傷、働く人たちへのハラスメントの問題が深刻化している。また、全国一斉休校に始まり外出自粛と日常生活が制約を受ける状況が続いており、改めて「人権とは何か」が問われている。解雇・雇止め、育児・家事等負担の増大やドメスティック・バイオレンス（DV）など、雇用と生活の影響は女性の側に大きく出ており、加えて、若者、障がい者、外国人、非正規雇用労働者やフリーランスといった、多様性の文脈で挙げられるような人たちが必要な情報も十分な支援も受けられていない。もともと複合的な困難を抱えているケースも多く、コロナ禍でさらに苦境に立たされている。あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策等に反映していく「ジェンダーメインストリーミング」を確立することが求められている。

そのような中で、政府の「第5次男女共同参画基本計画」では、これまでのいわゆる「202030」の目標達成は十分な議論もなく断念され、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」と曖昧な記載にとどめられた。また、2021年2月には東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会の森喜朗会長（当時）の差別発言が国内外で大きく波紋を広げた。「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」の総合指数ランキングで120位と引き続き低迷し、先進国最下位に位置する日本の現状が改めて浮き彫りになっている。

II. 男女平等参画を進め、ジェンダー平等社会の実現に取り組む必要性と意義

“男女平等参画”と銘打って取組を進めてきたからこそ、労働組合活動全般における女性の参画が進み、意思決定の場への参画も増えることで、関連法の改正をはじめ男女平等課題が組織全体で共有され、前進がはかれてきた。このことは大きな成果である。しかし、第4次計画およびプラスで掲げた目標は2021年調査でも完全達成とはならない見通しであり、それ以前に、男女平等参画の取組みがまだまだ普遍かつ中心的な課題になり切れていないのが実態である。第4次計画プラスで確認した以下の「必要性と意義」を改めて共有しながら、引き続き男女平等の実現に、声を上げ、行動することが強く求められている。

1. だれにとっても働きやすい職場づくり
2. 社会・経済の活力や持続性の維持・向上
3. 人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現
4. ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭
5. クリティカル・マスの理解浸透、形成
6. ポジティブ・アクションの理解浸透、推進
7. 多様性の尊重
8. 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

なお、“男女平等”という用語については、すでに第4次計画プラスで性自認の尊重を含意するものとして一定整理し、これらの「必要性と意義」も“ジェンダー平等”を意識した内容としてきた（特に4. は社会的・文化的につくられた性差に

もとづく、まさしくジェンダー課題)。今後も男女間賃金格差など“男女”の不平等の解消と、そのための男女平等参画は変わらず重要な課題である。そのうえで、前述のとおり時代の流れもあり、男女二元論にとどまらない性のあり方の多様性、また、性以外も含めた多様性の尊重が重視されるようになってきた。その中で、少なくとも性的指向・性自認（SOGI）の尊重については、より明確にし、ジェンダーに関する課題として差別やハラスメントの撲滅に取り組まなければならない。

そのような意識から、連合本部としては、2019年10月より従来の男女平等推進委員会を改めジェンダー平等・多様性推進委員会に、男女平等局（雇用平等局）をジェンダー平等・多様性推進局としてきた。偶然にも第1次計画をスタートした1991年10月から第4次計画プラスが満了を迎える2021年9月でちょうど30年となる。さらなる変革（Change・チェンジ）と挑戦（Challenge・チャレンジ）へと踏み出し、労働組合のみならず社会全体の大きなうねり（Movement・ムーブメント）をつくりだす決意のもと、運動を展開する。

Ⅲ. 目標と取り組み

1. 目標設定にあたっての視点と考え方

第4次計画策定時の連合全体の女性組合員比率が約30%であったことから、同計画の数値目標の一つで「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」と掲げたこと、また、それ以前に政府がいわゆる「202030」目標を掲げていたことから、「30%」という数字が連合本部のみならず、構成組織・単組・地方連合会にまでかなり浸透している。

そのことを評価したうえで、重要なのは組合民主主義の観点から、連合本部・構成組織・単組・地方連合会それぞれの組織における女性組合員比率に応じた“意思決定の場”への参画機会を確保すること（「執行権」「議決権」を有すること）であり、このことを改めて周知し、追求する。その点で、2021年調査によると、連合全体の女性組合員比率は36.4%であり【P】、連合本部の目標については従来の30%を見直す必要がある。

一方、世界の潮流は2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050」（2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること）であり、日本の人口の男女比もほぼ半分ずつであることから、社会に影響を与える法改正等の政策・制度課題に取り組むにあたっては50%を意識することも重要である。また、産業・業種等によって男女の偏りがある場合に女性の雇用および組合員を増やすことも大切な取り組みである。加えて、より民主制を担保するためには、女性に限らず、多様な人たちが多様な形態で参加できるようにすることが重要であり、そのための目標が必要である。

なお、過去の「参画調査」によると、男女平等参画は主に女性執行委員の担当とされている一方で、責任者は男性という実態が多いことが明らかである。加えて、女性の場合は専従者が少なく、また、意思決定の地位ではないというケースが多く、性別にかかわらず組織全体で取り組むべき課題になり切れない要因の一つであると考えられる。男女平等参画はもちろん、様々な課題で女性も責任者となり、その立場で活動に参画し専念できるよう、職場の理解を含めて支える体制等が重要である。

具体的な目標設定にあたっては、それぞれの組織の実情を踏まえ、位置づけを変えたり、課す対象組織を分けたりするなど工夫を行う。少なくとも、連合とし

て責任のある計画を策定する必要がある、特に「単組」の場合は全単組が目標を達成したかを検証することは困難である。そのため、実際に目標を課し、「参画調査」により達成状況を検証する対象範囲は、民間は原則的に主要・登録組合とし、公務は構成組織の判断に委ねる（その他の単組には各構成組織の判断で取り組みを促す）。

2. 具体的な目標と取り組みにあたっての留意点

スローガンとしての「運動目標」を掲げたうえで、必ず達成しなければならない「Change（チェンジ）！達成目標」と推進すべき「Challenge（チャレンジ）！推進目標」を設定する。

なお、前述のとおり、それぞれの組織における組合員比率に応じた女性の参画機会を確保することが組合民主主義の観点からは重要である。ただし、圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わらない。そのため、女性組合員比率自体が低い場合であっても、「クリティカル・マス」の30%をもう一つの目標に取り組みを進めることが必要である。これは、第4次計画に記載の以下の内容を継承しつつ、より明確化したものである。

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。

また、「目標達成ありき」とならないように、男女間賃金格差の是正や仕事と生活の調和の実現、労働運動の活性化など、各組織の実態に応じて定性的な目的を設定し、意識しながら取り組みを進めることが重要である。

性別情報の確認・取得にあたっては、性自認を尊重する。回答を求める際の選択肢としては「女性」「男性」「どちらでもない」「無回答」を基本とする。確認・取得する際は、氏名・性別をどの範囲まで共有するかをあらかじめ明確にする。また、「無回答」を選択肢に入れているように、性別情報の回答およびカミングアウトを強制しないこと、取り扱いに注意を払いアウティングを防止することに十分に留意する。

以下、具体的な目標と、各組織が取り組むにあたっての主な留意点を記載する。

＜運動目標（スローガン）＞

※性自認の尊重を含意

「労働組合における男女平等参画※」と「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」

＜Change（チェンジ）！達成目標（必ず達成しなければならない目標）＞

労働組合における男女平等参画のため、

1. 連合本部・構成組織・単組・地方連合会は、2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査し、把握する。※連合本部が引き続き「参画調査」を実施

【主な留意点】

- 組合民主主義の観点から、組織ごとに組合員の男女比率を把握することが基本であること。
- 一部地方連合会は把握できておらず、構成組織の本部と地方組織の協力が必要であること。

2. **構成組織・単組**は、2024年9月末までに、女性役員（会計監査を除く）を選出する。

【主な留意点】

- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入すべきであること。
- 意思決定の場への参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はステップであること。

3. **連合本部・地方連合会**は、2024年9月末までに、執行機関※への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。※前述のとおり「執行権」を有することが重要

【主な留意点】

- 連合本部とすべての地方連合会では女性役員が選出されているが、地域の実情も踏まえつつ、組織内外にさらなる範を示す必要があること。

4. **連合本部**は、連合全体の女性組合員比率が 36.4%【P】であることに鑑み、2024年9月末までに、女性を常時上三役（会長・会長代行・事務局長）に登用し得る環境整備に、より主体的に取り組んでいく。

【主な留意点】

- 「登用し得る環境整備」に向けては、立候補者に女性を含めることや、役員のうち少なくとも1名は女性にすることなど、ジェンダー・バランスを考慮し、意思決定への参画の場を確保する仕組みを構築すること。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため、

5. **連合本部・構成組織・単組・地方連合会**は、2021年10月以降に策定する運動方針に『ジェンダー平等』の推進」と明記する。

【主な留意点】

- 「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を明確にすること（連合本部は引き続き差別禁止やハラスメント防止等の取り組みの情報発信を行う）。
- 内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくてもよいこと。

<Challenge（チャレンジ）！推進目標（推進すべき目標）>

労働組合における男女平等参画のため、

6. **連合本部・構成組織・単組・地方連合会**は、大会や中央委員会等の議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。

【主な留意点】

- 職場等のバランスにも留意が必要であること。
- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入すべきであること。
- 意思決定の場への参画が重要であり、議決権を有さない特別枠はステップであること。

7. **構成組織・単組**は、執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。

【主な留意点】

- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入すべきであること。
- 意思決定の場への参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はステップであること。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため、

8. **連合本部・構成組織・単組・地方連合会**は、「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置する。

【主な留意点】

- 連合本部としては、これまで「男女平等推進委員会」の目的は男女平等参画のための環境整備等、一方、「女性委員会」の目的は女性のネットワークづくりやエンパワーメント等と整理してきたが、従来の活動に加えて「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を明確にすること。
- 構成組織等によっては“男女共同”などの名で二つの目的を一体的に、また、すでに性的指向・性自認（SOGI）の尊重を含めて取り組んでいるケースもあること。
- 内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくてもよいこと。

9. **連合本部・構成組織・単組・地方連合会**は、多様な人たちが多様な形態で参加できるように、従来の活動スタイルを点検し、必要な見直しを行う。

【主な留意点】

- 活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようになれば、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていくこと。
- 例えば、非正規雇用に就いているケースが多く、総じて家庭的責任が偏る中で時間的制約が大きい女性はもちろん、障がい者や外国人といった人たちが、Web等を駆使することで意思表示できるようにすること。
- 労働組合としても、改めて男女平等参画とジェンダー平等に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められていること。

V. その他

1. 多様性ガイドラインとの関係について

2020～2021年度運動方針では「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」とした。ジェンダー平等・多様性推進委員会で数回の意見交換を行い、登録構成組織を対象に「『多様性(diversity)』と『包摂(inclusion)』についての取り組みアンケート」も実施したが、方向性は見出せていない。本計画との関係も含めて、今後検討することが必要である。

2. フェーズ2（2024年10月1日～2030年9月30日）について

引き続き「参画調査」を実施して「フェーズ1」の進捗状況を点検しつつ、改革パッケージに合わせて2024年9月30日までに検証を行う。また、その内容を踏まえて、別途「フェーズ2」を策定・提起する（「フェーズ2」は状況によっては数年刻みとする場合もあり得る）。

以上

連合「第4次男女平等参画推進計画」（プラスを含む）のまとめ

I. これまでの経過

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」ことなどを掲げた基本文書「連合の進路」を決定した。これを具体化するため、1991年から2020年にかけて「男女平等参画推進計画」（第1次は「女性参加推進計画」）を4次にわたって策定し、取り組みを進めてきた。

第4次の計画策定にあたっては、当時の男女平等推進委員会の下にプロジェクトチーム（PT）を設けて議論を行い、組織討議案を示した。その後、各組織からの意見集約を経て、第65回中央委員会（2013.5.31）において、2013年10月～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」（以下、「第4次計画」）を策定した。なお、第4次計画で掲げた「3つの目標」および「3つの数値目標」が未達の見通しの中、引き続き設置したPTならびにジェンダー平等・多様性推進委員会等での議論を経て、第12回中央執行委員会（2020.9.17）において、同計画を1年間延長する第4次計画プラスを確認した。

II. 第4次計画の「3つの目標」および「3つの数値目標」と取り組みの概要

1. 第4次計画の目標

第4次計画では、男女平等参画のための「3つの目標」を掲げるとともに、「3つの目標」の達成度をはかるための「3つの数値目標」を設定した。それぞれの内容は以下のとおりである。

(1) 3つの目標（定性的な目標）

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

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
- (2) 3つの数値目標（定量的な目標）
- 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。

※ ①について、第4次計画プラスでは、類する内容であれば明記しているものとみなすこととし、記載例も提示。

※ ①～③について、第4次計画プラスでは、年限をすべて「2021年9月」に読み替え。また、取り組みを一步でも前進させるため、これらを堅持しつつ、「重点目標」と「最低到達目標」を設定。

2. 取り組みの内容

(1) 「参画調査」の実施

進捗状況の把握と課題の抽出を行い、取り組みに反映することを目的に、2013年以降、毎年構成組織と地方連合会を対象に、また、隔年で約1,000の単組（民間は原則的に主要・登録組合とし、公務は構成組織の判断に委ねた）を対象に、「参画調査」を実施した。

構成組織・地方連合会対象の調査（構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査）は、組合員総数および女性組合員数（比率）、役員総数および女性役員数（比率）、代議員総数および女性代議員数（比率）、第4次計画にもとづく取り組み、関連法に関わる取り組み等を主な項目とし、結果を取りまとめて独自の報告書を発行した。

一方、単組対象の調査（女性の労働組合活動への参画に関する調査）は、単組本部における女性執行委員の選出、大会における女性参画、支部における女性執行委員の選出、単組における女性参画の取り組み、男女平等参画推進の取り組み、関連法に関わる取り組み等を主な項目とし、こちらの報告書は政策資料として発行した。

(2) 広報・アピール活動の実施

構成組織・地方連合会の「トップリーダー推進宣言」の集約を行い、連合ホームページで発信した。定期大会等でのトップ交代後は逐次更新を行った。

また、各組織の取り組みを紹介する「男女平等参画推進 NEWS」を発行し、@RENGOで発信した。

(3) 女性リーダー養成講座等の開催

構成組織・地方連合会、単組の女性役員または若手女性組合員を対象とした女性リーダー養成講座を、基本的に毎年東西2ヵ所で開催してきた。プログラムは、女性をめぐる労働関係法に関する講義やグループワークなどで構成し、多くの参加を得てきた。

また、構成組織・地方連合会、単組の若手男性リーダー（30～40歳代）を対象とした男女平等講座も基本的に毎年開催してきた。

(4) 6月「男女平等月間」での取り組みの徹底

職場・地域でキャンペーンを行うこととしている毎年6月の「男女平等月間」において、取り組みの周知・徹底をはかってきた。

(5) モデル組織の設定

第4次計画の目標達成に向けて連合全体の取り組みの活性化と底上げをはかるため、構成組織・地方連合会の中からモデル組織を設定し、当該組織の支援をはかってきた。2014～2017年の第1期は全国ユニオンと連合大阪、2018～2020年の第2期はサービス連合と連合沖縄とし、学習会や調査活動、規約改正等に取り組んだ。女性比率のみならず、セクシュアルマイノリティーの参画や両立支援の取り組みなど、今後のチャレンジも掘り起こす結果となった。

(6) 男女平等推進委員会、女性委員会の設置

計画の策定・進捗管理・評価等を担う男女平等推進委員会と、女性のエンパワメントやネットワークづくり等を担う女性委員会の設置、および両委員会の連携を構成組織・地方連合会、単組に促してきた。連合本部は、基礎資料として構成組織・地方連合会の両委員会の名簿を集約し、設置状況の把握に努めてきた。

3. 「3つの数値目標」に対する取り組みの結果

※ 数値は、現在集計中の「連合『第4次男女平等参画推進計画』（プラスを含む）目標達成状況調査」にもとづく速報値。構成組織は48組織中44組織が回答。

(1) 運動方針への明記【構成組織・単組・地方連合会】

① 「男女平等参画の推進」の明記

2021年調査の結果では、構成組織は、48組織のうち、42組織（87.5%）は「明記している」と回答し、2組織が「明記していない」と回答している。

また、地方連合会は、2010年調査までは「明記していない」組織があったものの、2011年調査以降、全組織が「明記している」と回答している。

一方、単組は、2021年調査の結果で、民間は60.0%、公務は65.7%が「明記している」と回答している。

② 「3つの目標」の明記

2021年調査の結果では、構成組織は、48組織のうち、43組織（89.6%）がすべてを「明記している」と回答している。

なお、地方連合会は全組織がすべてを明記している。

一方、単組は、2021年調査の結果では、民間は37.9%、公務は55.1%がすべてを「明記している」と回答している。

(2) 女性役員（※執行委員）の選出【構成組織・単組・地方連合会】

2021年調査の結果では、構成組織は、女性執行委員を選出しているのは33組織・68.8%で、11組織が選出できていない。

なお、地方連合会は全組織が選出しており、連合奈良と連合宮崎では会長、連合東京では事務局長に就いている。

一方、単組は、2021年調査の結果では、民間は58.8%、公務は94.9%が少なくとも1人以上は選出している。

(3) 連合の役員および機関会議の女性参画率30%【連合本部】

連合（本部）中央執行委員会では、告示に「女性代表」と明示する形でクォータ制を導入している。第16期（2020～2021年度）では、女性は、副会長1人、副事務局長1人、中央執行委員12人、常任中央執行委員3人で、執行部56人中17人（30.4%）である。なお、参考までに会計監査4人中、女性は2人で、含めた役員全体では31.7%となっている。

一方、機関会議についても、定期大会・中央委員会ともに女性特別枠を設け

ている。第16回定期大会(2019.10.10~11)は、代議員482人中、女性117人で参画率(出席率)は24.3%であった。また、中央委員会は、前回第84回(2020.12.1)は、中央委員76人中、女性12人、特別中央委員65人中、女性14人で参画率(同)は18.4%となった。なお、第4次計画プラスで含むことにした傍聴者79人(うち女性36人)も加えた出席者総数では220人中、女性は62人で、参画率は28.2%と30%にわずかに及ばなかった。

Ⅲ. まとめと次期計画に向けた課題

1. 「参画調査」から見えること

冒頭に記載のとおり、連合は、結成当初から「男女平等な社会の実現」という目標を掲げ、男女平等参画の推進に取り組んできた。第4次計画においても、多くの構成組織・地方連合会、単組がたゆまぬ努力をもって取り組みを進め、その結果、各組織のトップの意識に変化が見られることや、女性執行委員が増加していることなどは、運動の成果と言える。事実、2021年調査の結果によると、連合全体の女性組合員比率36.4%に対して、女性執行委員比率は構成組織で16.4%、地方連合会で13.3%とともに20%程度の乖離があるものの、“人数”はスタート当初の2014年と比較すると、構成組織で112人から188人(1.68倍)、地方連合会で145人から259人(1.79倍)と着実に増えている。この流れを停滞させることなく、さらに加速させていかなければならない。

今期の連合の運動方針において、「男女平等」から「ジェンダー平等」へ領域を拡げ、重点分野の柱の一つとして取り組んできたが、「運動方針への明記」について達成できていない構成組織が残っていることは、連合に集うすべての組織が一丸となって取り組むことができなかったことを表している。

また、男女平等参画がトップのリーダーシップのもと組織全体で取り組まれるべき課題であるにもかかわらず、女性を中心とした担当者任せになっているケースが散見され、労働組合における固定的性別役割分担意識も払拭しなければならない。男女平等参画、とりわけ女性の意思決定の場への参画の重要性について、すべての組織が認識を共有できるよう継続的に周知・徹底をはかるとともに、役員登用を促進するための仕組みを検討することが重要である。

2. 第4次計画プラスの取り組みから学んだこと

このような状況において、第4次計画プラスでは、改めて連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義を明確にするとともに、クォータ制や性の多様性に関する考え方を明記しながら、2021年9月まで取り組みを継続することとした。

そのうえで、第4次計画プラスでは、すべての構成組織・単組、地方連合会が取り組むべき「重点目標」として「女性役員(会計監査を除く)選出100%」を、また、すべての構成組織・地方連合会が達成すべき「最低到達目標」として「運動方針への明記」を掲げた。加えて、連合本部自身には、傍聴者も含めた「中央委員会の女性参画率30%」という目標を課した。

その結果、前述のとおり、前回第84回中央委員会(2020.12.1)における女性の参画率は28.2%となり、30%にはわずかに及ばなかったものの、第4次計画プラスを策定以降、回を追うごとに数字の上昇が見られた。丁寧な議論のうえに目標を設定・共有し、地道に働きかけを行うことで確実に前進することの一つの証左である。

3. 個別課題

第4次計画およびプラスの「3つの目標」それぞれに掲げた主要課題については、定性的な内容であり、必ずしも数値として測ることはできないが、春季生活闘争を中心に様々な場面で男女平等、ジェンダー平等課題として提起し続けてきた。そのような中で、新型コロナウイルス感染症の発生により女性をめぐる多くの問題が顕在化している。とりわけ不安定な雇用と所得は、年金をはじめ将来の社会保障に大きく影響する。今後は両立支援や働き方の見直しなどにとどまらず、個人のライフスタイルの選択に中立な税・社会保障制度の見直しなどについても、さらに踏み込んだ議論が必要である。

また、取り組みを進めるうえでの活動の工夫・見直しも必要である。例えば、女性リーダー養成講座の受講後に各組織でリーダーとして活躍しているケースは多く、構成組織等の協力を仰いで状況を調査し、好事例やロールモデルとして情報公表することは有効であると考ええる。さらに、性別にかかわらず「組合離れ」が課題となっている中、男性リーダーを対象とした男女平等講座についても、より広く青年層が参加できるよう、対象年齢の見直しの検討も必要であると考ええる。

加えて、第4次計画期間中に設定したモデル組織の活動を参考にした取り組みを行っている組織もあり、さらなる活性化を促すために、今後は組織数を増やすなどの工夫も必要であると考ええる。

4. 次期計画につなぐために

この間、定期大会や中央委員会のみならず、各種集会等では、参加者数の発表に際して、女性の参加者数と参画率をアナウンスし、連合が男女平等参画を推進していることを繰り返しアピールしてきた。そのことによる意識の変化は大きかったと考えるが、今後は意識の変化にとどめることなく行動の変化へとつなげていくことがカギとなる。

なお、過去の推進計画では、「目標を達成することで最後の計画とする」という意識のもと、取り組みを進めてきた。その結果、第4次計画およびプラスの取り組みを通じて一定の成果を得たことは評価する。しかし、“目標達成ありき”の面があったことは否めず、取り組み自体が普遍かつ中心的な課題になり切れていない。また、組織の外に目を転じれば、公的組織のトップによる差別発言があったように、ともに仕事と生活を担う男女平等参画社会の実現にはほど遠い現状にある。

そのため、2021年10月以降も男女平等は変わらず重要なテーマであり、そのうえで、今後は、ジェンダー平等や多様性の尊重といった新たな視点での、さらなるチェンジとチャレンジが展望される。誰もが尊重され、認め合い、共生していける社会をめざして、新たな推進計画の策定が必須であると考ええる。

以 上