

今日からはじめる

ジェンダー平等参画推進ブック



～ジェンダー平等参画を推進する連合愛知構成組織・加盟組合の皆様へ～

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月から男女平等参画のための計画をスタートしました。

私は就任以来、すべての労働運動においてジェンダー平等の視点を取り入れることの重要性を訴えてきました。意思決定過程への女性参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映していく「ジェンダー主流化」の確立が求められています。すべての取り組みに、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)を尊重して多様性を認め合う、ジェンダー平等の視点を取り入れることが重要です。

組織別の女性執行委員数を見てみると、全ての地方連合会において女性執行委員が誕生しています。一方、構成組織においては、13の組織で1人も選出されておらず、より一層の取り組みが必要です。能力があり候補者となりえる女性は多くいます。どうせ無理だと諦めないで本気で一緒に活動をしたいという強い思いで女性役員選出のために声をかけていますか。組合活動、仕事、家庭の両立が難しい職場環境になっていないでしょうか。構成組織、加盟組合の三役の方には活動方法および機会の与え方に男女差を付ける「配慮」を見直し、積極的に女性の背中を押し、女性役員や三役への登用を進めていただくことを強く期待しています。

連合では、女性組合員比率に応じた“意思決定の場”への参画機会の確保に重点をおいた、連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1を2021年からスタートさせました。この取り組みにより、女性執行委員数、女性三役選出組織数ともに増えてきていることに加え、多くの労働組合において、ジェンダー平等の取り組みが推進し、意識が変化してきていることを実感しています。この流れを停滞させることなくさらに加速させていきましょう！



連合会長 芳野友子

連合愛知では、2002年度より男女平等参画推進計画を策定し、労働組合への女性の参画推進を目的に、具体的な目標を掲げて取り組んできました。その成果として、労働組合の意思決定機関への女性参画が着実に進んできています。

各構成組織・加盟組合において「女性参画の必要性」の認識の高まりや「プラスワン行動」の実施により構成組織では7割、加盟組合では6割が「1人以上の女性役員を選出」することができました。しかし、目標に掲げた「すべての組織において1人以上女性役員を選出する」ことは達成できていません。

男女平等参画を推進するには、固定的役割分担意識やジェンダー・バイアスなどを払拭する必要があります。一人ひとりが対等・平等で人権の尊重に根ざした職場・社会の実現に向けて取り組みを進めなければなりません。

こうした状況を受け、「男女平等参画」に加え、SOGIを尊重し多様性を認め合う「ジェンダー平等」の視点を取り入れた『ジェンダー平等参画推進計画』を策定し、この計画を推進していくためのヒントとなる『今日からはじめるジェンダー平等参画推進ブック』を発行しました。

まずは、加盟組合の女性役員を選出する事が重要です。そのためには、各組織のリーダーの決意と実行が不可欠です。私たちがめざす姿を実現すべく、構成組織・地域協議会が一丸となり推進して参りましょう。



連合愛知会長 可知 洋二

INDEX

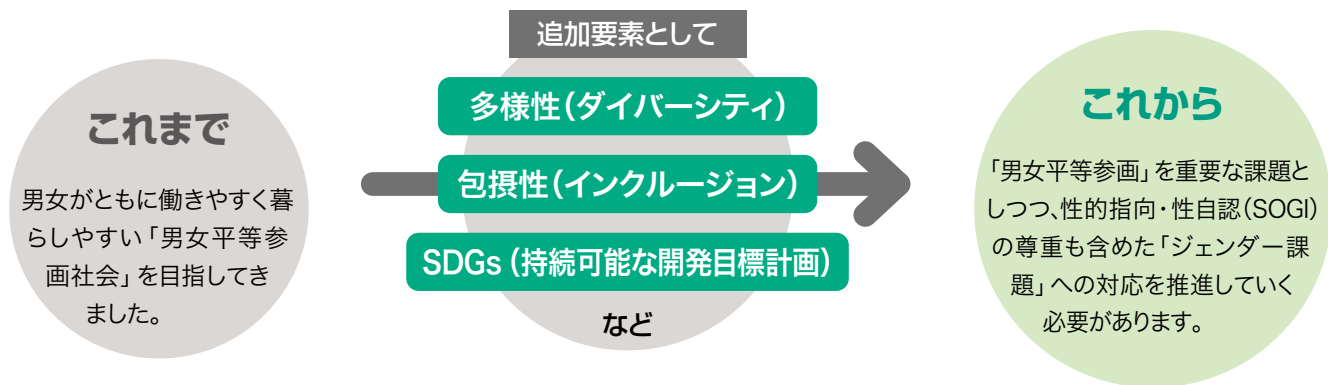
Top Message	2	注目！女性役員が活躍する労組紹介	8
「ジェンダー平等」・「男女平等」にまつわる問題を知るう	3	注目！三役として活躍する女性役員紹介 ①	9
労働組合における男女平等参画をすすめよう！	5	注目！三役として活躍する女性役員紹介 ②	10
女性役員を増やす取り組みは「継続は力なり」	6	ACTION PLAN AICHI - IV の概要	11

「ジェンダー平等」・「男女平等」に まつわる問題を知ろう

ジェンダーとは

「ジェンダー」とは、生物学的な性別に対して、社会的・文化的につくられる性別を指します。

「男女平等参画」から「ジェンダー平等」へ



知っておきたいジェンダー用語

アンコンシャス・バイアス

人が無意識に持っている、偏見や思い込みのこと。知らず知らずのうちに形成されるため、自分では気づきにくい。

クリティカル・マス

集団の中でたとえ多数ではなくても、存在を無視できない分岐点を越えたグループのこと。

ジェンダー主流化

政策決定過程やあらゆるレベルの政策およびシステムをジェンダー平等にするための政策理念。

LGBTQ

(エルジービーティーキュー)

Lesbian(女性同性愛者)、Gay(男性同性愛者)、Bisexual(両性愛者)、Transgender(性同一性障害を含む、身体の性に違和感をもつ人)、Questioning(自らの性のあり方について、特定の枠に属さない人)の頭文字を合わせた単語。

データで見る日本の現状

世界の男女格差を数値化した「ジェンダーギャップ指数」で見ると、日本は、教育・健康面は世界トップクラスのスコア。しかし、経済参画、政治参画については順位が低い状況です。

ジェンダーギャップ指数

日本
125位 / 146カ国

G7では
日本は**最低ランク**

出典:「The Global Gender Gap Report 2023」

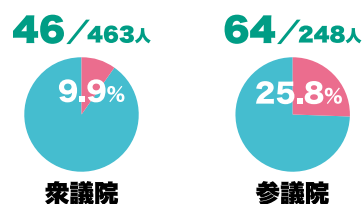
男女間賃金格差



男性を100とした場合
女性は**75.7**

出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査(2022年)」

日本の国会議員の女性比率



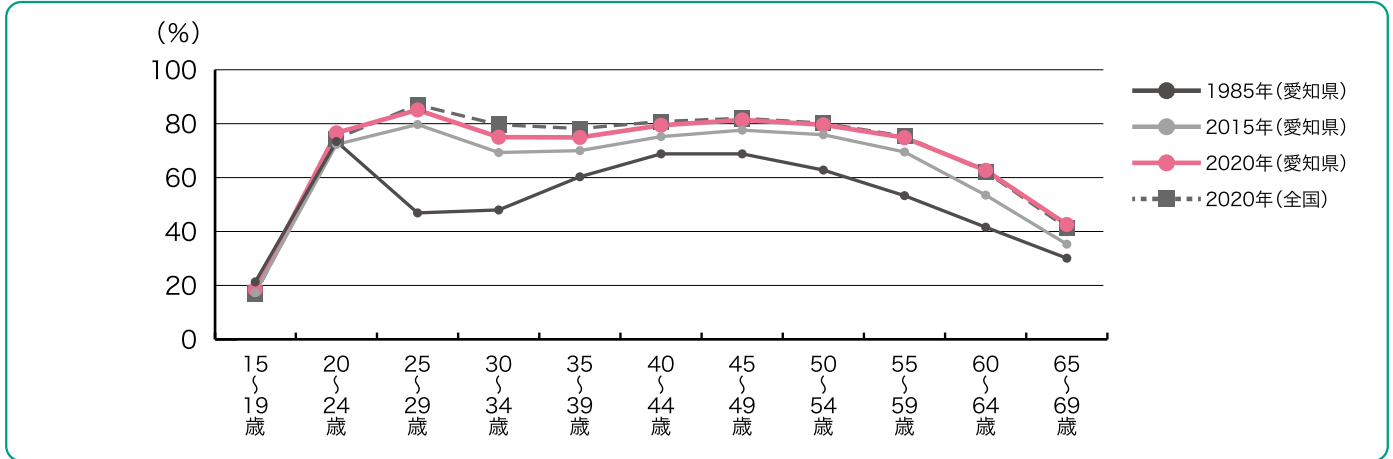
(2022年9月時点)

(2022年9月時点)

出典:内閣府男女共同参画「女性議員の比率」

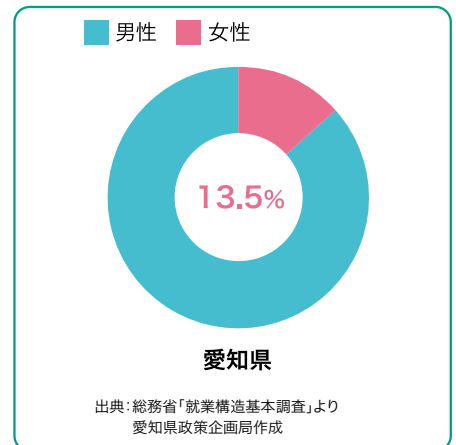
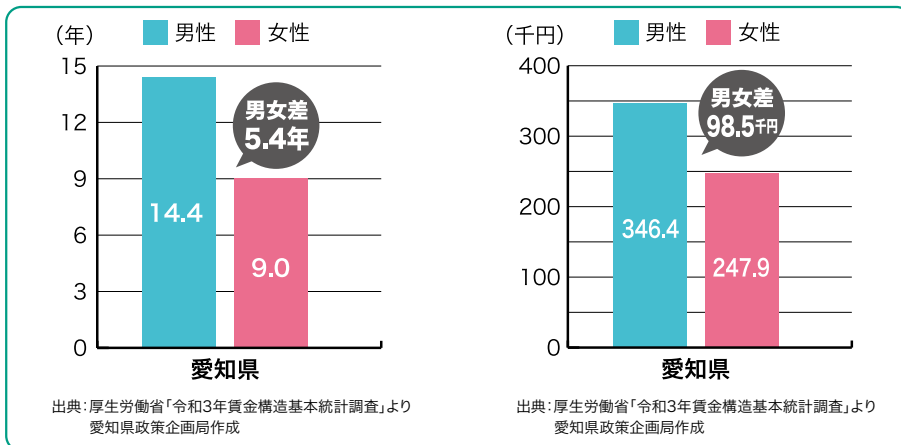
データで見る愛知の状況

女性の労働力人口比率（M字カーブ）はゆるやかになってきたものの全国平均を下回る。

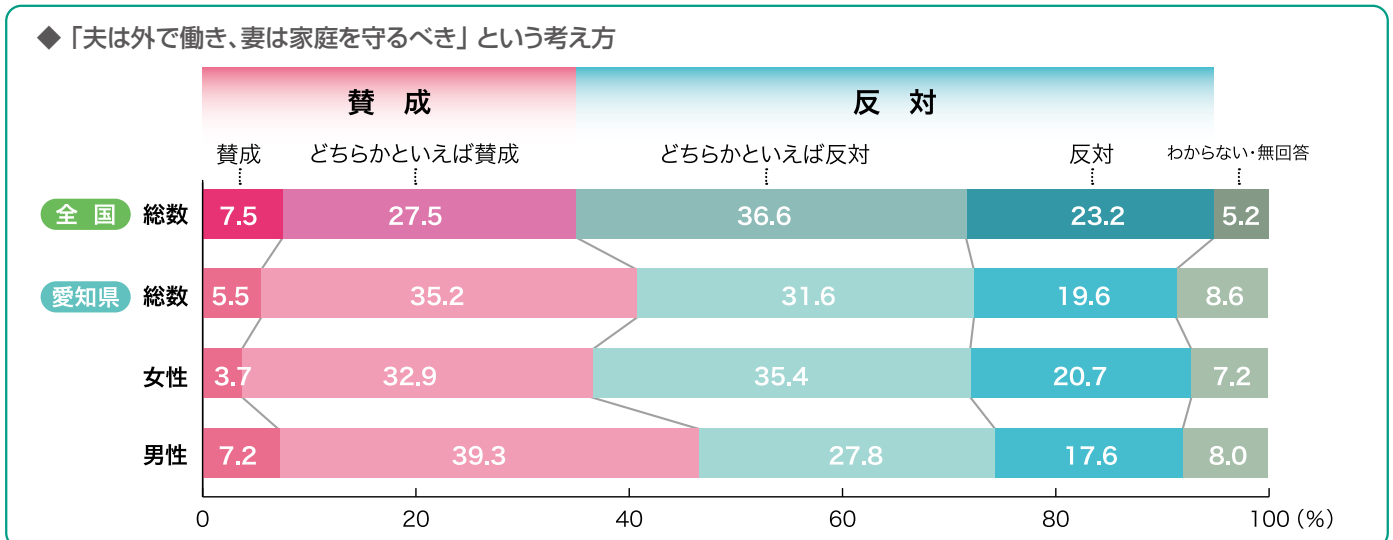


平均勤続年数、平均賃金ともに男女間の差が大きい

女性の管理的職業従事者は13.5%



固定的役割分担は、「反対」が「賛成」を上回っているが、全国と比べると「反対」の割合は低く、全国に比べ固定的な役割分担意識が根強く残っている。



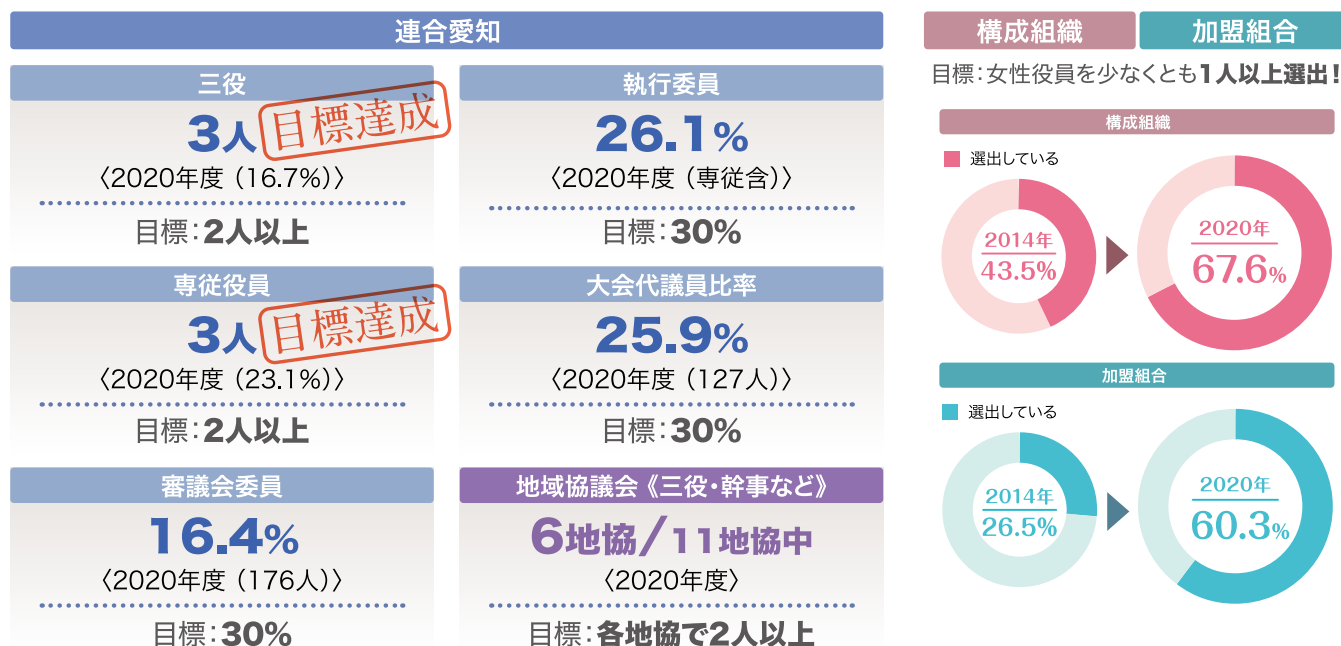
愛知においても、職場・社会におけるジェンダー平等を強力に推進することが求められている

労働組合における男女平等参画を すすめよう！



男女間の不平等の解消、誰もが活躍する社会・職場を実現するためには、
私たち労働組合においても男女平等参画をすすめる必要があります。

連合愛知の女性役員選出状況

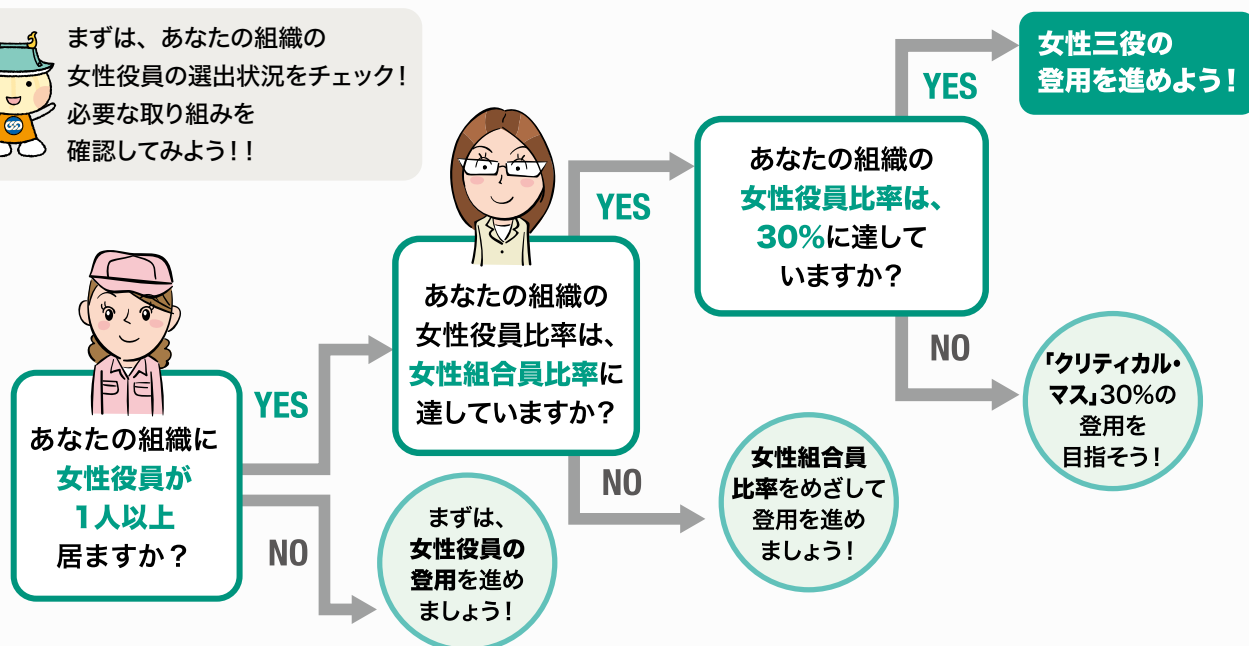


これまでの取り組みにより着実に前進中

自組織の現状チェック



まずは、あなたの組織の
女性役員の選出状況をチェック!
必要な取り組みを
確認してみよう!!



女性役員の選出・意思決定の場への参画機会の確保を

女性役員を増やす取り組みは「継続は力なり」

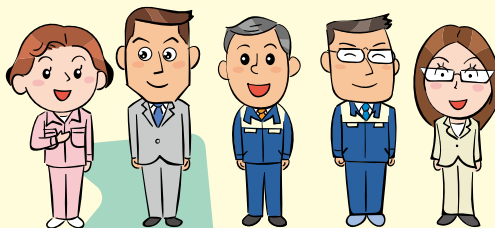


各組織の実態に即した進め方で、現状からできることをひとつでも取り組み、今よりも前進させる「プラスワン行動」を継続して実施しましょう。

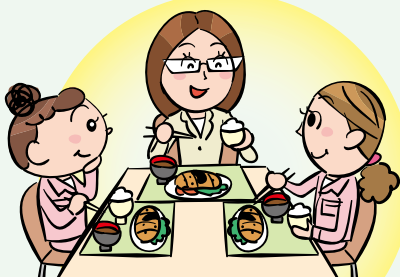
女性役員数を増やすためのプラスワン行動

After!

女性役員が増えることで、より多角的な視点からの考え方で、組合活動を進められることが期待できる。



プラスワン行動の例



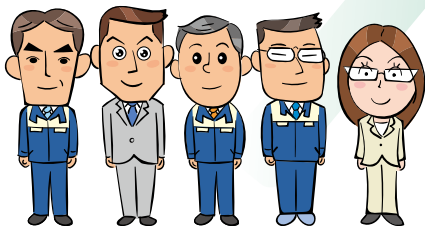
ランチミーティングを開催

会議時間帯の工夫や、より話しやすい雰囲気をつくる。



女性セミナーを開催

仲間づくりや女性組合員が参加しやすい女性向けの組合員イベントを実施。



Before...

組合役員における男女比のアンバランスさは、組合活動に「アンコンシャス・バイアス」(p.3参照)を生じさせる懸念がある。

女性役員を選出したことによる変化

職場環境の改善

- ハラスメント対策、両立支援、男女平等に関する課題解決が前進した
- 職場環境や特別休暇など男性では気づかない部分に視点がいくようになった
- 労使協議会で、女性の声を女性が直接会社に伝えることができるようになった
- 子育て期の女性の働きやすい環境を整えるために取り組みが増えた
- 非正規の女性を役員に登用したことで、非正規の女性がかかえる課題を認識することができた

女性組合員の意見集約

- 育児中の女性の声が直接届くようになった
- 情宣紙に女性役員・組合員の登場が増えた
- 女性組合員が参加しやすい企画の意見を反映させるようになった
- 女性組合員の相談や活動への参加が増えた

女性三役を 登用するための プラスワン行動



「サポートするから一緒にやろう」と
背中を押すことで一歩を踏み出す
女性は多い!!

プラス
ワン!

サポート体制の構築

女性三役への登用にあたっては、組織トップの発言力(=意欲)や、組織全体の意識改革(=風土)、さらには私が断ったら次の女性が続かない(=環境)など組織全体の環境や風土を変えていく必要があります、それぞれの組織にあった「ポジティブ・アクション」が求められます。

組織全体の 「男女平等参画」 意識の醸成へ

プラス
ワン!



積極的な登用

確かな評価が得られれば、ワンステップ上の役職を与え、さらには三役へ!!

プラス
ワン!



人材の育成

組合活動の根幹にある「自主性」に基づいた自分で考え行動できる人材の育成が必要!!

出展: 連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」(2017年)

組合活動の変化

- 女性組合員の活動への協力が得られるようになった
- 各種会議や行事等に男女の関係なく参加する体制ができてきた
- 執行委員会では女性も発言することが当たり前になっている
- 若手女性組合員へのフォローなど女性役員育成の期待感がもてるようになった
- 女性活躍など学習会の企画・立案を任せるところ会議の質が向上した

活動スタイルの見直し

- 執行委員会の開催時間を工夫(日中開催)するようになった
- 支部委員会の終了時間を早めたところ、女性の参画が増えた
- 交流会に子連れでも参加できるようにした
- 飲み会の時間が短縮した(1次会での解散)

発想の実現がやりがいに

女性執行委員が男性中心の発想を
転換するきっかけになる

自動車総連 愛三工業労働組合
執行委員 小川 友世さん



組合知識ゼロからの執行委員

委員長から打診されて執行部に入りました。当時は専従と非専従の違いも分からず、専従の執行委員がどんな仕事をするのかも全く知りませんでした。職場委員の経験はありましたが、組合のことをあまり意識することなく働いていました。

専従の執行委員になって、労働組合の大切さがよく分かった気がします。職場委員の時は気づきませんでした。自分の職場をよくする為の会社との対話の場は貴重だったんだと改めて感じました。

女性で初めての専従執行委員になったことは意識していません。執行部のみなさんから特別扱いされることはありません、女性だからやりづらいということも今のところありません。

仕事面では、自分で考えた企画を実現させてもらえる点にやりがいを感じています。やりたいことが自分のペースでできる楽しさと、出した意見に対して否定されることがないのもとても良いと思います。

広がった視野とつながり

執行委員になって良かったのは、なんと言っても視野が広がったことです。執行部のみんなとのつながりもできますし、同じ自動車業界の他労組の話や聞くことで、自分の労組以外の様子が分かったりします。連合愛知などの上部団体を通じて、異業種の方々と関わる機会もできました。

経営側と話す機会があることも、視点の変化に大きく寄与しています。こうした経験ができる機会はなかなかありませんから、執行委員になったことは、自分にとってとてもプラスだったと思います。



上司の視点

自動車総連
愛三工業労働組合
執行委員長
福永 みつるさん

男性役員の常識は世の中の常識ではない

組合本部は男性ばかりで「男性にとっては当たり前でも、実は当たり前ではないこと」に気づけない面がありました。女性の働きやすさに何が必要かが男性には分からない部分があり、ぜひ専従の女性執行委員を誕生させたいと思って小川さんをスカウトしました。

組合活動に何が必要かを考えたり、今ないものを作り出したりするには、自由な発想が必要で、そのためには話しや

すい環境と共に、女性を迎えることで男性役員の常識を変えるきっかけになればと考えました。実際、小川さんを迎えたことで、たくさんの「きっかけ」を生み出してもらっています。これは当初の期待を上回る成果でした。

目指すは「誰もがなれる組合役員」

専従女性執行委員と共に、執行部の下部組織である職場委員長に女性を指名しています。工場内の職場で課題を抱えていても改善しにくい立場にいる女性に、直接会議で声を聞いてもらうように考えたからです。

私の目標に「誰もがなれる組合役員」があります。組合員は、「組合は土日関係なく活動している」と思っているようで、これでは役員を打診しても断られやすくなります。そこで組合役員もできる限り土日を確保することとしました。また会議も日中に開催できるように会社と交渉し、夕方6時くらいまでには終わるようになっています。「それなら私にもできる」と多くの組合員が思えるような形をどんどん進めていきたいと考えています。

経験が人をつくる

戸惑いと不安の日々でも
共に活動した人の成長は喜びだった

UAゼンセン 全ユニー労働組合
中央執行副委員長 **安藤 知子**さん



自然な流れで副委員長に

私が全ユニー労組の常任中央執行委員になってから、会社合併などにより激動の日々が続いていました。一段落したころ、委員長と副委員長が「役割を終えた」として退任。残った役員の中で私の組合在籍期間が新たな委員長の次に長かったことから、自然な流れで打診をされ、副委員長を受けることになりました。

出会いと体験が考えや言動を培ってくれる

過去にも女性が三役に入ったことがあり、組織内で「女性の三役」が特別視されることはありませんでした。

とはいえ、副委員長になってからは戸惑いの連続でした。執行委員時代は現場で行動する立場でしたが、三役になると勝手が違います。現場で仕事にあたる人にはそれぞれ個性があり、指示や指導をするだけでは物事が進まないとしばらくして理解するようになり、仕事に集中して考えてもらえるように要所要所で声を掛けたり、中に入ってフォローを積極的にするように変えていきました。

共に活動してきた人が成長し、できなかったことができるよ

うになると、とてもうれしいものです。これは三役ならではの喜びかもしれません。

私は「経験が人をつくる」と思っています。試行錯誤を繰り返すうちに、進むべき道が開けてきます。現在は連合愛知の副会長の任にもあり、いろいろな場に出て話をしていますが、そんな私もさまざまな経験を通して、考えや言動が培われてきたのだなと思います。

世界を広げてくれた三役就任

労働組合では「組合専従者にも家庭がある」という当たり前のことを顧みない働き方をしてしまう例をよく目にします。これでは執行部は忙しすぎる所だと見られ、女性で子供を持ちたいと思っている方は尻込みするでしょうし、男性でも同様でしょう。これでは後に続かないので、組合専従の働き方も変えていかなければならないと、強く思っています。

そんな課題はあるものの、組合三役になると自分の世界が大きく広がります。私の場合、地方労働審議会や地方最低賃金審議会の委員などの任にも就け、さらに世界が広がりました。難しく考えずに、女性の方にもぜひ一度、三役などの立場に立って広い世界を体感していただければと思います。

上司の一言

彼女は既成概念に捉われない発想力があり、組織内でもその存在感を示しています。三役に加わったことで誰もが発言しやすい環境となりました。ただし、女性だから三役に登用したわけではなく、能力等に応じた人選です。

弊組においても男性に合わせた働き方ではなく誰もが働きやすい環境を整え、男女関係なく三役へ登用していくべきであると考えています。

UAゼンセン 全ユニー労働組合 中央執行委員長 **竹本 明広**さん



作りたいのは 意見を出しやすい環境

みんなの意見を元に
会社と交渉するのが委員長の仕事

電機連合 パナソニック スイッチギアシステムズ労働組合
執行委員長 西田 里美さん

初めて女性が副委員長・書記長・委員長に就任

三役になったきっかけは、「男女問わず働きやすい環境を作りたい!」との思いからです。そのためには、会社の状況・情報をしっかり受け止める必要を感じ、副委員長をやらせてほしいと進言しました。当時の委員長は大変悩まれたのですが、最終的に「僕も支えるから一緒にやっぺいこう」と言ってくださり、初めての女性三役になりました。

副委員長を6年務めて退任し、組合活動から外れたのですが、2年後、委員長から書記長にと打診がありました。委員長も視野に入れた打診だったため、私にできるだろうかと悩みましたがが受けることにし、初めての女性書記長に。その2年後、こちらも初めての女性委員長となりました。

出産後に職場復帰しやすい手厚い制度をつくる

そもそも私が組合活動に携わるようになったのは、産休・育休をとったとき、非常に苦労したからです。当時、休めた期間は1年間。保育園は1歳の4月1日以降しか受け入れてくれず、育休明けからかなりの期間、職場に復帰できない現実がありました。

私の場合、夫の姉の協力でなんとか過ごせましたが、全ての人が家族の協力を得られるとは限りません。こんな状況ではダメだと思い、執行委員になって意見を述べ続け、制度を変えることができました。3歳の3月31日まで育休が取れるようになったのです。

最近、入社した若い女性に当社を選んだ理由を聞いたところ、



出産後も手厚い福利厚生制度があるからと言われ、自分が続けてきたことが成果につながった思いがしてとてもうれしかったです。

意見多出の執行部

現在の執行部は、とにかく意見が多出します。それらを取り入れながら、最終的には私が事を決定します。

私が組合活動の中で最も実現したいのは、みなさんから意見が出やすく、言いやすい環境を作ることです。委員長は組合員の意見を集約して会社側と交渉する存在です。だからみなさんが活躍できて意見を出せる場はとても重要だと考えます。

なお、当労働組合は、委員長以下の役員すべてが非専従ですが、活動に支障があると感じたことはありません。私が組合の仕事で出かける際も、会社側は快く送り出してくれます。会社に理解があることが、組合活動をする上で、とてもプラスになっていると思います。

上司の一言

西田さんが組合役員に就任された当時は、女性の役員比率が低く、さまざまな場面で居場所に不安を感じたこともあったと思います。そのような経験も伺いながら、女性役員登用・比率については、こだわりをもって取り組みを推進してきました。

組合役員として培った知識・経験と人脈を活かし、ともに働く仲間の幸せを第一に考えた労働運動と意志を将来へつないでくれる人財であると信じ、期待しています。



電機連合 パナソニック スイッチギアシステムズ労働組合 前執行委員長 伊藤 英之さん



ACTION PLAN AICHI - IV 「ジェンダー平等参画推進計画」

連合愛知では、「ジェンダー平等参画」に向けて、ACTION PLAN AICHI - IV 「ジェンダー平等参画推進計画」を策定し、進めています。

ACTION PLAN AICHI - IV フェーズ1 運動目標

考え方

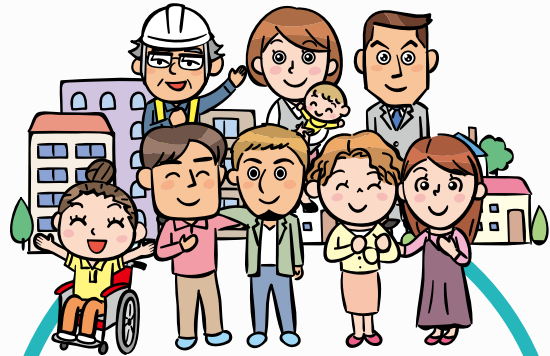
- 連合および連合愛知が掲げてきた「男女平等参画推進計画」の目標は完全達成に至っていません。さらに、世界の潮流*を受け、引き続き活動を推進する必要があります。 *203050（2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること）
- 連合愛知は、フェーズ1の2024年までに「女性参画率30%」の達成に向け活動を推進していきます。ともに取り組みましょう。



I スローガン

労働組合における 男女平等参画

女性役員の選出・執行機関や議決機関等への女性の参画をめざす。



II スローガン

職場・社会における ジェンダー平等の推進

ジェンダー平等と多様な仲間が参加しやすい組合活動の推進。

運動目標達成に向けて

2つの運動目標スローガンを掲げた上で、それぞれの目標を設定しよう。

必ず達成しなければならない目標
change! 達成目標

推進すべき目標
challenge! 推進目標

計画期間 2021年11月～2030年10月

中間点検



フェーズ1の具体的な目標は次のページに!

フェーズ1			フェーズ2					
2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
3年間			6年間					

ACTION PLAN AICHI - IV フェーズ1 の具体的目標

スローガン **I** 労働組合における男女平等参画

■ : ACTION PLAN AICHI III の目標と比較し、より高い目標となるもの
 ■ : 新規目標となるもの

		必ず達成しなければならない目標 change! 達成目標 (2024年10月までに必ず達成しなければならない目標)	挑戦すべき目標 challenge! 推進目標
連合愛知	三役	女性三役を4人以上選出	—
	専従役員	女性専従役員を3人以上選出	—
	執行委員会	執行委員会の女性役員を16人以上選出	—
	大会代議員	→	定期大会の女性代議員を女性組合員比率に応じて選出
	各種委員会	→	女性委員を一人以上選出
地域協議会	女性役員	女性役員を2人以上選出	女性役員を女性組合員比率に応じて選出
	女性三役	→	女性役員を一人以上選出
	大会代議員	→	定期大会の女性代議員を女性組合員比率*に応じて選出
組織構成	女性役員	→	地方組織の執行機関に女性役員を1人以上選出
	加盟組合	女性役員 女性役員(執行権の有無は問わない)を1人以上選出	執行権を有する女性役員を女性組合員比率*に応じて選出
	大会代議員	→	定期大会の女性代議員を女性組合員比率*に応じて選出
地協・構成組合加盟組合		各組織の実態に即した進め方で、現状からできることを1つでも取り組み、今よりも前進させる取り組み「プラスワン行動」を継続して実施する。	

*女性組合員比率を満たしている場合でも、「クリティカル・マス」の30%を更なる目標とし、取り組みを進める

スローガン **II** 職場・社会におけるジェンダー平等の推進

		必ず達成しなければならない目標 change! 達成目標 (2024年10月までに必ず達成しなければならない目標)	挑戦すべき目標 challenge! 推進目標
連合愛知	方針	運動方針に「ジェンダー平等参画推進」を明記	—
	委員会	→	ジェンダー平等の推進を目的とする委員会の設置
	活動スタイル	→	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の点検・見直し
地域協議会	方針	運動方針に「ジェンダー平等参画推進」を明記	—
	委員会	→	ジェンダー平等の推進を目的とする委員会の設置
	活動スタイル	→	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の点検・見直し
組織構成	理解促進	ジェンダー平等について理解を深め、推進する	—
	活動スタイル	→	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の点検・見直し

ジェンダー平等参画推進計画のPDCA

Plan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Act(改善)で確実に実行しよう!!

- 男女の比率を毎年調査する
- 構成組織・加盟組合の現状を把握し、課題を明確化する
- 行動目標・数値目標を策定し、計画を策定する
- 計画を周知して、目標に向けて取り組む
- 実施状況を把握、評価と分析を行い、取り組みや計画内容を見直す



連合愛知の考える「多様な仲間が参加しやすい組合活動」を進めよう!

- 会議、セミナーの開催方法
 - ・参加対象者を踏まえながら、開催の時間・場所・方法などを見直し、Web併用での開催も含め、効率的な運営に努める
- 懇親会・意見交換会など
 - ・懇親会は終了時間を明確にする
 - ・参加対象者を踏まえながら、昼食会・カフェ会など、短時間で実施する意見交換会を行っていく
 - ・懇親会やセミナー会場は禁煙・分煙とする
- 組合役員の働き方の見直し
 - ・組合のトップリーダーが率先して業務の効率化・改善に取り組み、組合役員の働き方の見直しを推進していく