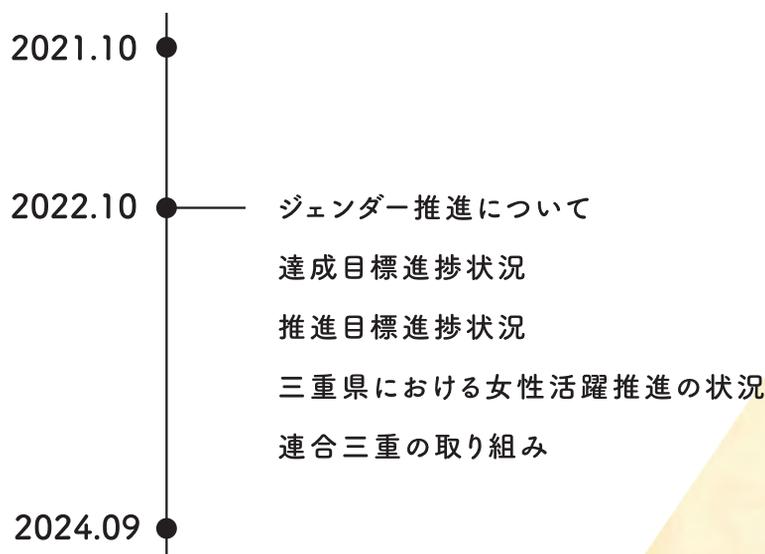


Change, Challenge, Movement!



ジェンダー平等推進計画

フェーズ1 2021.10～2024.09



運動目標スローガン

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

ジェンダー平等推進計画について



連合三重「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1って？

2021年、これまでの4次にわたる「男女平等参画推進計画」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、運動を展開する中でジェンダー平等社会を実現するために、新たな計画を策定しました。2030年までにあらゆる意思決定過程における女性参画率を50パーセントに引き上げる、「203050(にいまるさんまるごーまる)」実現に向け、計画期間は9年間とし、そのうち2024年9月30日までの3年間を「フェーズ1」としています。

ジェンダー主流化とは？

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などに反映していくこと。1995年に中国・北京で開かれた国連第4回世界女性会議以降、広く用いられるようになりました。連合は、2021年の定期大会で決定した運動方針の中で、連合のあらゆる取り組みにジェンダーの視点を取り入れ、ジェンダー主流化をはかっていくこととしています。

男女平等参画、ジェンダー平等の推進

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくのが「男女平等参画」、社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見・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ことが「ジェンダー平等」。



男女平等参画の必要性と意義

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

Change!

必ず達成しなければならない目標

< 2022年10月現在進捗状況 >

◆労働組合における男女平等参画のため

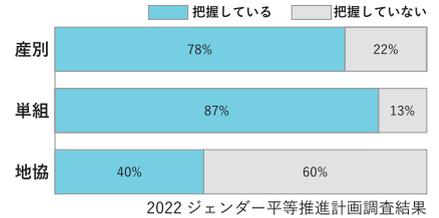
01 組合員の男女比率を毎年調査し把握

連合三重・産別・単組・地協

2022,05
連合三重
達成

【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



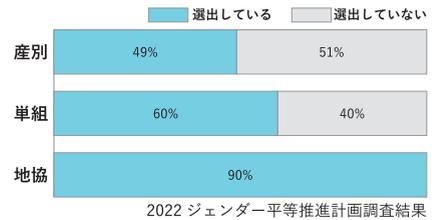
02 2024年9月末までに女性役員(執行部・幹事)を選出

産別・単組・地協

2021,11
地協達成

【主な留意点】

- ・クオ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。
- ・会計監査を複数名選出の組織においては女性を積極的に選出する。



03 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

連合三重・地協

【主な留意点】

- ・連合三重・地協は組織内外にさらなる範を示す必要があるため、組合員比率に応じた役員構成にする必要があること。

04 女性組合員比率が36.3% (2020年組織実態調査結果)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(会長代理)・事務局長)に登用し得る環境整備により主体的に取り組み前進する

連合三重

【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「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。

2021,11
連合三重
達成

◆職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

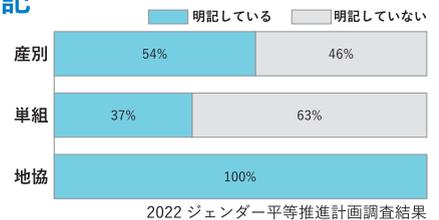
05 2021年10月以降に策定する運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記

連合三重・産別・単組・地協

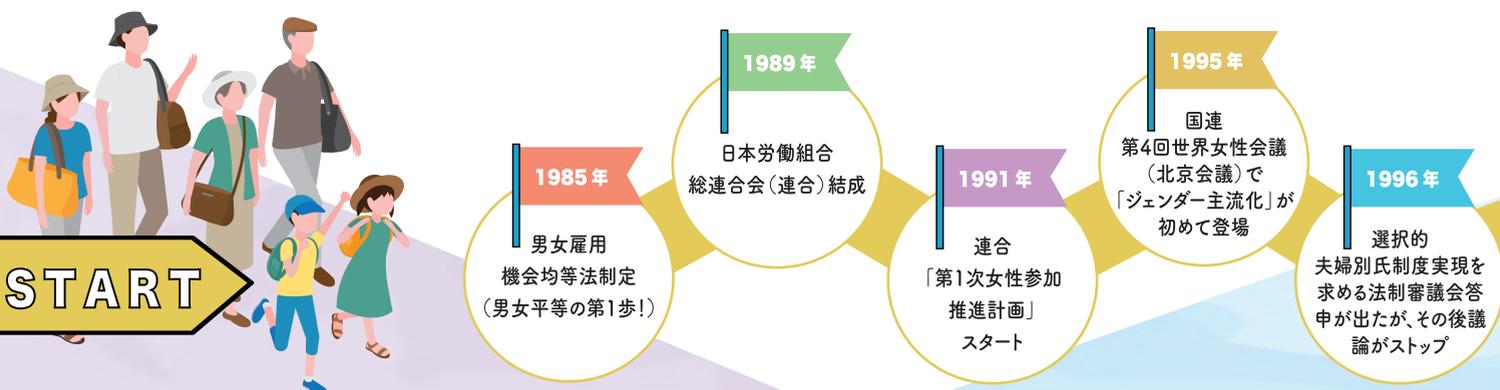
【主な留意点】

- ・「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を明確にすること(連合三重は引き続き差別禁止やハラスメント防止など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。

2022,11
連合三重,地協
達成



START



Challenge!

推進すべき目標

< 2022年10月現在進捗状況 >

◆労働組合における男女平等参画のため

06 大会など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

連合三重・産別・単組・地協

【主な留意点】

- ・職場など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。

07 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

産別・単組

【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

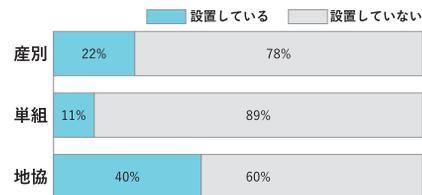
08 「ジェンダー平等と多様性の推進」を目的とする委員会などの会議体を設置する

連合三重・産別・単組・地協

【主な留意点】

- ・女性のエンパワーメントやネットワークづくりなどを担うリーダー育成を行うこと。
- ・“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むケースもあること。
- ・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。
- ・ジェンダー平等と多様性の推進を目的とした「ジェンダー平等推進委員会」(仮称)と女性のネットワークづくりやエンパワーメントなどを目的とした「女性委員会」(仮称)を設置すること。

2021,11
連合三重
達成



2022 ジェンダー平等推進計画調査結果

09 多様な人たちが多様な形態で参加できるよう従来の活動スタイルを点検し、必要な見直しを行う

連合三重・産別・単組・地協

【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せ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、非正規雇用にいるケースが多く、総じて家庭の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など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。



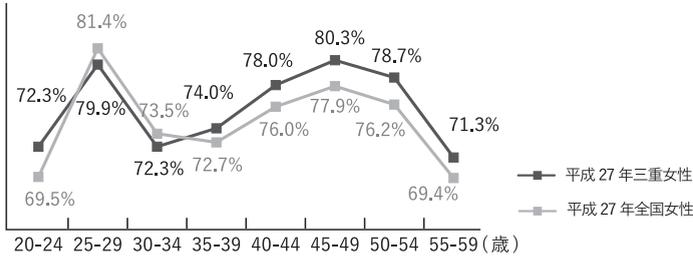
2022ジェンダー平等推進計画
調査結果の詳細はこちら▶



データで見る三重の女性活躍の状況

女性の活躍状況

三重県の女性の労働力率は50.2%（全国50.0%）とほぼ全国平均であるものの、25歳～34歳においては全国平均をやや下回り、35歳以上においては全国平均を上回っています。



勤務年数

	男性	女性	男女差
全国平均	13.7年	9.7年	4.0年
三重県	14.3年 (全国8位)	10.0年 (全国24位)	4.3年 (全国38位)

出所：令和3年度賃金構造基本統計調査より

非正規率

三重県の非正規率は男性が21.8%、女性は59.9%となっている。女性の非正規率の全国平均は56.6%で、3.3%高くなっており、全国で11位と高くなっている。/ 出所：就業構造基本統計調査より

賃金水準

男性の所得内給与を100としたときの女性の賃金は71.1と全国平均(75.2)を下回り、男女間賃金格差は全国最大(全国47位)となっている。

	2019年	2020年	2021年
男性	324.4千円 (13位)	327.4千円 (11位)	329.2千円 (8位)
女性	236.0千円 (18位)	231.4千円 (27位)	233.9千円 (24位)
男女間賃金格差	72.7% (46位)	70.7% (47位)	71.1% (47位)

出所：賃金構造基本統計調査より抜粋

都道府県版ジェンダーギャップ指数

男性の所得内給与を100としたときの女性の賃金は71.1と全国平均(75.2)を下回り、男女間賃金格差は全国最大(全国47位)となっている。

	フルタイムの仕事に従事する割合の男女比	企業や法人の役員・管理職の男女比	共働きの家事・育児等に使用する時間の男女差	社長数の男女比
全国平均	0.6459	0.1851	0.1515	0.1488
三重県	0.5698	0.1911	0.1429	0.1454
三重県順位	全国42位	全国22位	全国32位	全国22位

出所：上智大学三浦まり教授等 R4.3 公表より抜粋

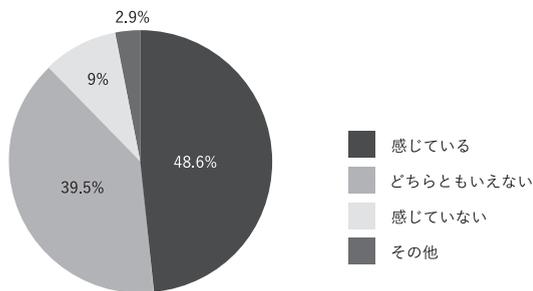
育児休業取得者の割合

	2015年	2017年	2019年
女性	94.50%	95.70%	99.00%
男性	3.90%	4.40%	9.40%

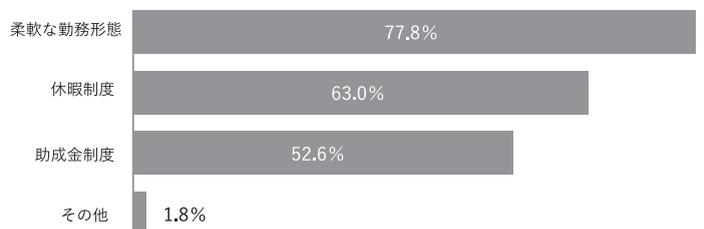
出所：「三重県事業所労働条件等実態調査」より抜粋

仕事と不妊治療の両立支援

あなたは、職場は治療について理解があると感じていますか



職場においてどのようなサポート制度が必要だと思いますか



2021年

東京
オリパラ組織委員会
会長が女性蔑視発言

2021年

連合
第85回中央委員会で、
女性参画率が初の30パーセント
超えを達成

2021年

連合
「ジェンダー平等推進計画」
フェース1スタート

2021年

連合
第17回定期大会で初の
女性会長が誕生

GOAL!

「2030年までに意思決定の場への女性参画率を50パーセントに」
世界の潮流
「2030年までに意思決定の場への女性参画率を50パーセントに」

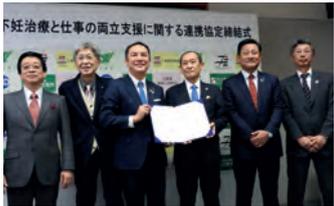


連合三重の取り組み

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、
労働組合における女性参画を推進し、一人ひとりが輝く社会をめざしましょう。

要請・懇談・政策実現

啓発活動



集会・学習会

発行元：連合三重

日本労働組合総連合会三重県連合会（連合三重）

〒514-0004

三重県津市栄町1-891 三重県勤労者福祉会館内2F

TEL:059-224-6152/FAX:059-223-3633 <http://rengo-mie.jp>

発行日：2022年10月

