



連合富山

ジェンダー平等推進計画

フェーズ1 2022.10~2025.9

フェーズ2 2025.10~2030.9

労働組合における男女平等
職場・社会におけるジェンダー平等の推進



Gender Equality Promotion Plan PHASE 2

Promoting Gender Equality in Labor Unions and Workplace and Society

日本労働組合総連合会富山県連合会（連合富山）



連合富山がめざす未来像

あらゆる差別と格差を根絶し、多様性を認め合い
だれもが活躍できる社会の実現

連合富山が「ジェンダー平等推進」に取り組む必要性

◆だれにとっても働きやすい職場

職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が安心して働き続けられる職場は、だれにとっても働きやすい職場になります。

◆社会・経済の活力や持続性の維持・向上

男女平等参画の推進により、性別にかかわらずだれもが、多様な個性や能力を発揮しながら働くことができる機会と生き方の選択肢が保障されます。ひいては社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながります。

◆人権の尊重、個人の尊厳をもって生きられる社会の実現

男女の不平等は人権の尊重、個人の尊厳にかかわる問題であり、すべての人が等しく尊重される社会の実現をめざします。

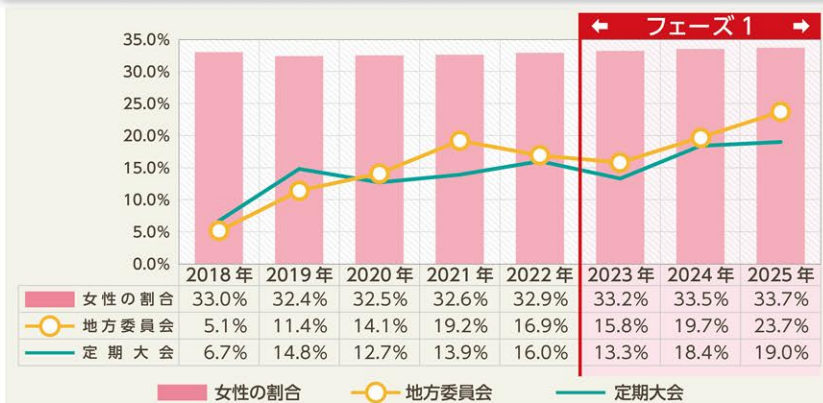
◆ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の払拭

労働組合こそが自らを変革しつつ、先頭に立って世の中に蔓延する固定的性別役割分担意識やジェンダー・バイアスの払拭に力を尽くします。

◆多様な性を認め合い、だれもが自分らしく生きられる社会の構築

「男性か女性か」という二分法に縛られず、多様な性を認め合いだれもが自分らしく生きられる社会をめざし環境の整備やハラスメントの防止に取り組みます。

連合富山地方委員会・定期大会・女性登録率の推移



連合富山会議・集会等女性の出席人数・割合調査より

2013.10～2020.9 連合富山第4次男女平等参画推進計画

2020.10～2022.9 連合富山第4次男女平等参画推進計画(推進強化期間)

2022.10～2025.9 連合富山ジェンダー平等推進計画(フェーズ1)

連合富山 ジェンダー平等推進計画

連合富山 ジェンダー平等推進計画 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(フェーズ1)2022年10月～2025年9月 3年
(フェーズ2)2025年10月～2030年9月 5年

連合富山「ジェンダー平等推進計画」は あらたなフェーズへ

連合富山は、2013年10月～2020年9月の7年間において、「第4次男女平等参画推進計画」を策定、さらに2020年10月～2022年9月は推進強化期間として2年間延長し、合計9年間にわたり、計画目標の達成に向けて取り組みを進めてきました。そして2022年10月には「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1を策定し2025年9月までの期間を終了しました。

結果として、第4次計画からは連合富山の機関会議への女性の参画率は向上したものの、ジェンダー平等推進計画制定以降の3年間では、どの目標でも前進が見られず到達には遠く及んでいません。

多様な人々が参画し、当事者性の高い組織として様々な課題に対応できる連合富山に生まれ変わるためにも「連合富山ジェンダー平等推進計画」フェーズ2をあらたな視点で策定、その達成に向けて、構成組織、加盟組織とともに、全力で取り組んでいくこととします。



⇒ 連合富山「ジェンダー平等推進計画」(フェーズ1)の結果

達成目標 (必ず達成しなければならない目標)

- ① 2022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
- ② 2025年9月までに女性役員(会計監査を除く)を1人以上選出する

2つの達成目標(必ず達成しなければならない目標)

- ① 直近の調査結果では達成できた組合は20%~30%
- ② 女性の役員は増加傾向にあるが全体の30%~40%の組合に留まっている



未達成

推進目標 (推進すべき目標)

- ① 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
- ② 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
- ③ 「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
- ④ 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

4つの推進目標(推進すべき目標)

- ① 単組における直近の定期大会の女性の代議員数は2023年から2025年の3年間で通じて10%から30%に多い傾向 → 単組の女性組合員比率に依拠しているか?
- ② 約30%から40%程度の組合で執行機関に女性を参画 → 単組の女性組合員比率に依拠しているか?
- ③ 会議体を設置している組合は全体の10%未満 → 目標設定は適切か?
- ④ 過半数を超える組合が、開催時間・web環境の設定等を行い多様な人が参加しやすい環境を構築 → 一定の水準で定着しつつある



⇒ (フェーズ1)の結果を(フェーズ2)の取り組みへ

- ・未達成であった「運動方針への明記」「女性役員の選出」はジェンダー平等推進への第1歩として今後も取り組みを継続します。併せて女性役員のフォロー体制や次世代候補となるための研修も必要です。
- ・女性役員の選出には単組により状況が違い、すでに執行委員を選出している単組も多くあります。次のステップとして「三役に登用」を推進目標として設定します。
- ・単組のトップリーダー自らが男女平等参画・ジェンダー平等推進について強くメッセージを発信していくことが重要です。
- ・数値目標だけに拘らず、ジェンダー平等推進の実態や取り組みについて話し合う場(議論の機会)をつくるのが前進につながります。

運動方針
明記

役員選出
三役登用

議論の
機会創出

女性比率に
応じた
参画促進

メッセ-ジ
発信

フォロー-研修

参加しやすい
環境

連合富山 ジェンダー平等推進計画

フェーズ2 2025.10～2030.9

構成組織(産別)は全ての加盟組織(単組)において目標が達成できるよう推進しましょう

達成目標(必ず達成しなければならない目標)

1

トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進について
メッセージを発信する

目標に向けたポイント

- ・組織内で目標を共有することは男女平等参画・ジェンダー平等推進の第1歩です。トップリーダーのメッセージを機関誌やホームページへの掲載や機関会議での日常的な発言など継続的に発信していきましょう。

2

2025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」を明記する

目標に向けたポイント

- ・内容には従来の「ジェンダー平等の推進」に加えて「性の多様性の尊重」を包含し明記しましょう。

※一言一句同じでなくても構いません。

運動方針 記載例

「女性の参画を促進しジェンダーバランスの整った環境をめざします」
「性的指向・性自認(SOGI)にかかわらず、すべての人の人権が尊重
され能力が発揮できる組織をつくります」

3

2030年9月末までに、女性役員(会計監査を除く)を1人以上選出する

目標に向けたポイント

- ・執行部における女性参画は、意思決定の場で女性の意見を反映するため必要です。1名も選出できていない組織においては、まずは1名の選出をめざしましょう。

※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あくまでもステップです。

4

「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会または会議で議論する
場を創出する

目標に向けたポイント

- ・「男女平等参画」「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を組織全体で推進するため、中心的役割を果たす会議体を設置しましょう。
- ・会議体が設置できない場合は、担当役員を決め、ジェンダー平等の課題について定期的に話し合う機会をつくりましょう。

推進目標(推進すべき目標)

1

女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施

目標に向けたポイント

- ・女性役員・役員候補者を対象に各種研修会や意見交換会などを開催し、組合活動に必要な知識の習得を支援しましょう。



2

組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫

目標に向けたポイント

- ・オンライン併用をはじめ、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫し、多様な人たちが多様な形態で組合活動に参加できるようにしましょう。

3

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

目標に向けたポイント

- ・執行権を有する役員を対象とします。女性組合員比率が低い組織であってもクリティカル・マス(30%)をめざして取り組みをすすめましょう。

4

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

目標に向けたポイント

- ・職場等のバランスにも留意しましょう。
- ・必要に応じて、規約・規定の改正を行い、参画機会を確保しましょう。

※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あくまでもステップです。

5

女性を三役に登用

目標に向けたポイント

- ・次のステップとして中枢を担う役員に女性を登用できる環境を整備しましょう。
- ・女性役員のヒアリングを実施するなど、女性三役登用を進めるための方法についても検討しましょう。

定量的な目標(数値)だけでなく 定性的な目的(具体的な内容)も設定しましょう

運動推進に向けた基本概念(第4次男女平等参画推進計画より)

I

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



II

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



III

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 委員会の設置・強化
- ⑤ 組合活動と仕事や生活の調和

連合富山の取り組み

- 1 ジェンダー平等推進計画(フェーズ2)の進捗に関する実態調査は内容や方法を見直した上で実施し、調査結果を公表するとともに検証し改善につなげていきます。
- 2 連合富山女性役員の増員に向けて、構成組織に働きかけていきます。
- 3 引き続き、クォータ制などのポジティブアクションを設定し、定期大会・地方委員会への組合員比率に応じた女性の参加を要請して定着をはかります。加えて、集会やセミナーへの女性の参画も継続的に要請し、その結果を改善につなげていきます。
- 4 労働政策、組織政策、社会貢献活動、連帯活動、政策・制度実現の取り組みなど連合富山の全ての運動領域について、ジェンダー平等の実現を図ります。
- 5 女性の意見が連合富山の運動に反映しやすい組織づくりを行います。
- 6 連合富山会長、各構成組織のトップによる「ジェンダー平等推進トップリーダー宣言」を発信します。





／ 私たちも宣言します!／ トップリーダー宣言

組織の役員改選により代表者が変わっている場合もあります



連合富山
会長

宮崎 敏裕



連合富山
ジェンダー平等推進委員長

能澤 英樹

連合富山の女性の参画率は上昇傾向にあるものの、役員比率は未だに低く少数派です。女性も個性や能力を充分に発揮できるようにクォータ制や女性枠などのポジティブアクションを取り入れ、多くの女性が参画しやすい環境をつくっています。それが連合富山が考える「多様性を尊重する組織」への第1歩です。



2025年、世界経済フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数において、日本は118位(148か国中)、G7先進7か国では最下位となりました。男性ばかりが前面に出る日本の環境において、私たちは様々な成長機会を失っています。ジェンダーギャップ指数の上位を占める北欧の国々は、労働生産性が高く、人々の幸福度も高い傾向にあることからそれは明らかです。誰もが安心して暮らせる社会の実現のために、ジェンダー平等・多様性の推進に粘り強くとりこんでいきましょう。

JAMは、ジェンダー平等が持続可能な社会の基盤であることを強く認識し、全ての人が平等に機会を享受できる環境を整えてまいります。多様な価値観を尊重し、職場、家庭、地域社会で性別による偏見がないよう取り組みます。労働組合の取り組みの一歩としてジェンダー平等の運動方針を定め、組合員と共有することが大切です。共通認識に基づき、必要な取り組みを皆で話し合い、活動を推進することが重要です。男女がともに豊かに安心して暮らせる社会の実現に向けて、共に未来を切り拓きましょう。



JAM
JAM北陸男女共同参画委員会
委員長 織田 拓己

自治労は、職場・労働組合における男女平等参画の推進を図るべく、「男女がともに担う自治労アクションプラン」を策定し、誰もが働きやすい職場作りを進めています。連合の掲げる「ジェンダー平等推進計画フェーズ2」が数値目標達成ありきで終わらぬよう、議論し試行錯誤を重ねています。今後の課題として、「女性役員育成」「女性役員が活動しやすい環境整備」等が挙げられます。女性が活動しやすい環境は、男女ともに活動しやすい環境でもあるはずです。男女共同参画の更なる前進に向けて、皆さん共に頑張りますよ!



自治労富山県本部
執行委員長 柴田 俊樹

組合員の過半数を女性が占めるUAゼンセンでは、今年新たに「新中期ビジョン」を策定し、「誰もが能力を発揮できる環境をつくる」ことを目指して運動を展開しています。①労働組合役員の女性比率を組合員比率同等にする。②多様な属性の組合員が参画できる運動の推進。③育児・介護・治療と仕事の両立支援復職支援を推進。の3つを重要課題とし、様々な属性や課題を持つ組合員の参画、課題解決を強化していきます。



UA ゼンセン
支部長 増田 明朗

JEC 連合は、「誰もが尊重され、誰もが選
択でき、誰もが活躍できる職場環境をめ
ざし」2022年7月～2025年6月の期間
JEC 連合ジェンダー平等推進計画を取り組
んでまいりました。現在、これまでの取り
組みの進捗をまとめ、今後目指す姿に向
いた弱部分把握し、次のフェーズで取り
組むべきことを作り上げている状況です。
次のフェーズを進めるため、ポジティブア
クションを取り入れながらより一層ジェン
ダー平等を進め、私たちが目指す「誰もが
いきいきと働くことが出来る職場」を実現
する取組を進めます。



JEC 連合富山地方連絡会
議長 海老 征二

富山県電力総連では、電力総連で策定され
た「電力総連男女平等推進計画（フェーズ
1）」の評価・課題を踏まえ、引き続き「組
合活動視点」と「職場視点」の2つの方策
および3つのアクションである「男女が共に
主体的に参画する魅力ある労働組合の構築」
「ディセント・ワークの実現と女性の活
躍推進」「仕事と私生活の調和」を軸に、
「電力総連 Next ジェンダー平等推進計画
（フェーズ2）」に基づいた取り組みを推進
し、ジェンダー平等社会の実現を目指して
いきます。



電力総連
会長 貴場 宏治

自動車総連では2021年9月に策定した
ジェンダー共同・多様性推進計画「新・第
2次アクションプログラム」の取り組みを推
進しています。富山地方協議会においても、
その方針に基づき、「職場における女性活
躍推進に向けた環境整備」「組合活動にお
ける女性活躍推進に向けた基盤整備」をも
とに、各加盟組合が一丸となり様のつな
がりを強く連携し取り組みを進め、男女が対
等・公平な社会の実現を目指していきます。



自動車総連 富山地方協議会
議長 牧野 秀昭

電機連合は、男女がともに仕事と生活の
調和を図り、多様性を包摂しながら、性別
や年齢、雇用形態にかかわらず一人ひとり
の持つ能力や個性が発揮できる環境づくり
のため、ジェンダー平等の取り組みを「労
働組合活動におけるジェンダー平等推進計
画」に基づき推進します。
引き続き、各組織が総力を挙げてジェン
ダー平等の推進に取組み、電機連合の政
策実現やすべての労働者がゆとり豊かさを
実感できる生活の実現を目指します。



電機連合
議長 浦島 成友

男女平等は日教組結成以来、80年近く
にわたる大きな課題です。富山県教組では現
在「第3次女性参画推進行動計画」にもと
づき、女性参画推進のとりくみをすすめて
います。今年度は、学校に潜む「アンコン
シャパバイアス（無意識の偏見）」を各分会
で考え、そこでの気づきを機関紙で共有す
るとりくみをおこなっています。多様性を
認める考え方が広がることで、学校が子
どもたちにとっても教職員にとっても居心地
のよい場所になることをめざしています。



日教組（富山県教組）
執行委員長 能澤 英樹

ジェンダー平等推進は、行政、企業、労働
組合としてまだまだ取り組むべき課題が山
積しています。まず私たちがやるべきこと
は、積極的に女性に参画してもらうこと
です。そのためにはビジョンを明確にし、参
画しやすい環境づくりを計画的に進めてい
かなければなりません。運輸労連富山県連
では運動方針に「ジェンダー平等の推進」
を明記し、産別、加盟組織がそれぞれの立
場で目標を設定し、誰もが働きやすい環境を
めざし取り組みます。



運輸労連富山県連合会
執行委員長 金作 大輔

JP 労組は、組合員一人ひとりの声に耳を傾
け、多様な視点を活かした組合活動を展開
することで、真の平等社会の実現を目指し
ます。育児や介護といったライフイベント
を大切にすると組合員も、キャリア形成に意
欲的な組合員も、それぞれの価値観が尊重
される職場環境づくりを進めてまいります。
偏見や固定概念を取り除き、多様な働き方
と生き方を認め合い、すべての組合員が自
らく輝ける職場の実現に向けて取り組
んでいきます。



JP 労組富山連絡協議会
議長 向井 一浩

基幹労連の第4次男女共同参画活動にもと
づき、性別にかかわらずすべての人が活躍
できる社会の実現をめざしていく。具体的
な取り組みとして「各組織の運動方針の明
記」「トップリーダーからの呼びかけ」など
を行っているが、100%に達しておらず引
き続き進めていきます。一方で基幹労連富
山県本部内の女性組合員数が全体の10%
程度であり、そういった現状の中で「役員
」の登用」「大会参加」などに女性参画が
出来るのか？引き続き議論を重ねていきま
す。



基幹労連富山県本部
委員長 古谷 直樹

富山県農協では2024年度に女性労組員
（次期役員候補者）の意見交換を初めて開
催し、2025年度は女性が委員長・書記長
を担う組織が13支部中4支部となり、県
の中央執行委員会は5人の女性が担い、少
しずつですが女性が意見の言いやすい、女
性の意見が反映される態勢が確に就きました。
ジェンダーや様々な違いを認め合い、農協
で働く全ての労働者の労働条件の向上た
め、年齢や性別に関係なく誰でも活躍で
きる組織創りに注力します。



全国農団
富山県農協同組合労働組合
中央執行委員長 篠島 良幸

社会構造に固定化された価値観というもの
がようやく変化はじめられたが、特にその
傾向が根深くあった私鉄においては、深刻
な抱け手不足にある産業課題の過因となっ
たとも言えます。
またジェンダーの問題は女性への問題とイ
コールとされがちですが、そうあるべきで
はなく、性別を理由にせず平等に能力や可
能性を発揮できる社会と職場を目指し、必
要な取り組みを積極的にすすめます。



私鉄総連
富山県私鉄バス連絡協議会
議長 金山 剛

情報労連富山県協議会では、2025年の定
期全国大会での「情報労連・第2次ジェ
ンダー平等推進計画（2025～2029年度）」
の決定に基づく具体的な運動目標を掲げ、
ジェンダー平等社会の実現と労働組合への
女性の参加・参画の向上、性的指向・性
自認（SOGI）の尊重など、多様な人材が参
画できる組合活動と、誰もが平等に尊重
され安心して働くことのできる職場環境の
実現に向けて中央本部と連携し取り組みを
進めています。



情報労連富山県協議会
議長 中野 時夫

紙パ連合は、2024年度からスタートさせ
た「中期ビジョン」において、5年後の達
成に向けたターゲットを設定し、その内
の1つに「ジェンダー平等（男女平等参画）」
を掲げています。紙パ連合富山としては男
女がともに働きやすい産業・企業の構築
には、男女平等参画の実現が必須である
との認識のもと、まだ少ない女性組合員
の声を把握しながら取り組みを進めてい
きます。



紙パ連合 富山
代表 地蔵 哲也

JR 連合では毎年の総合労働協約改定交渉にて、キャリアを継続して働き続けられる環境の構築、男女を問わず育児をしながら働く組合員が JR 西日本で最大限に能力を発揮し、将来にわたり活躍できる環境の構築を目指しています。



JR 連合 富山県協議会
事務局長 山崎 雄也

ゴム連合では、ジェンダー平等・多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止にとりくんでいます。すべての人たちがいきいきと働けるような職場環境づくり、ジェンダー平等・多様性の周知および推進、さらに法を上回るとりくみ実施に向け、積極的に活動を進めています。



ゴム連合富山
執行委員長 嶋先 孝次

産業別の全国のタクシー運転者証交付数のうち、令和 6 年 3 月末の女性乗務員数は 11,213 人で前年比 1,540 人、13.7%増加しました。運転者総数に占める構成比は 4.8%です。

一方、富山県の女性タクシー運転者数は 106 人で、構成比は 12.5%で全国トップとなっています。このような背景の中、全自交組合員でも女性乗務員が職場で活躍しています。ジェンダー平等推進計画フェーズ 2 に向けて、フェーズ 1 の未達成計画を引き継ぎ、増加する女性組合員のためにも到達目標として継続して取り組みます。



全自交富山地方連合会
執行委員長 石橋 剛

誰もが活躍できる持続可能な社会や企業、組織をつくるための多様性の第一歩に向けて広い視野で取り組むのが「ジェンダー平等」であり「男女平等参画」の取り組みは、その入り口となります。ジェンダー主流化という潮流を捉えながら長期ビジョンを掲げめざす「多様性を認め合う包摂的な社会に向けた産業や地域との支えあい」の実現に向けてサービス連合が一体となり運動を着実に前進させるべく取り組みます。



サービス連合
代表 高木 電一

北陸労働金庫労働組合では 2025 年 10 月より「第 2 次ジェンダー平等推進計画」として、労働組合で働くすべての仲間が、職場生活、日常生活、労働組合活動における様々な分野への参画の機会が保障され、対等・平等に、互いを尊重し合う組織風土と社会の実現を目指し、取り組みを進めます。「第 2 次計画」では、「第 1 次計画」に引き継ぎ、男性中心の運営を改め、多様な価値観や視点に運動に反映していくことを目的に、労働組合の「ジェンダー主流化」に取り組みます。



全労金
(北陸労働金庫労働組合富山支部)
支部執行委員長 南 拓

政労連は、政府関係法人の労働組合が加盟する連合体です。先日開催された大会では、ジェンダー平等・多様性推進の実現に向けた運動方針として「連合ジェンダー平等推進計画フェーズ 2」に則り、政労連運動における女性の参画を拡大する方針を決定しました。女性組合員のニーズを把握し、参画の障害を特定した上で、活動方針に反映させていくことを通じて、連合富山とともに計画達成を目指します。ともに頑張ってくださいましょ!



政労連 富山地方連絡協議会
議長 秋間 紳樹

組織は多様な人材の集合体であり、多様な価値観や経験を共有することで組織力の向上が図られます。国公総連では、あらゆる場面でジェンダー平等を意識し、ともに学び合い、ともに話し合い、ともに行動するとともに、労働組合活動におけるジェンダー平等を実践し、多様な人たちが意思決定の場に参加することをはじめ、組合員主体の全員参加型の運動をすすめます。以上を宣言します。



国公総連富山県支部
支部長 堀田 裕幸

労済労連では、女性特別執行委員の選出やジェンダー平等推進委員会の開催を通して各段階においてジェンダー平等の取り組みを進めております。今後においても引き続き職場や労働組合活動への女性参画が進む中で固定的性別役割分担意識、ジェンダー・バイアスの払拭に努め、男女が共に働きやすい職場の実現と多様性を認め合う暮らしやすい社会の実現に向けて取り組みを進めていくことを宣言いたします。



労済労連
(全労済労働組合中部支部富山分会)
分会長 太田 直希



用語解説

クリティカル・マス

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りません。

必要なのは、一気に一定割合にすることであり、その変革の境界線を物理学の用語で「クリティカル・マス」と言います。影響力を行使し得るようになる具体的な数字は、女性の政治参画の文脈では30%とされています。労働組合においても、女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍かつ中心的な課題になっていきます。

性の多様性(SOGIとLGBT)

「性的指向」とは、恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念です。恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などがあります。また、「性自認」とは、自分の性別をどのように認識しているかを示す概念です。「SOGI」とは、性的指向(Sexual Orientation)・性自認(Gender Identity)それぞれの英訳のアルファベットの頭文字をとった言葉で、「人の属性を表す略称」です。一方、LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがあります。

異性愛の人なども含めすべての人が持つ属性としての「SOGI」を前面に押し出すことで、特定の人びとにのみ配慮が必要な課題としてではなく、すべての人の対等・平等、人権の尊重に根ざした課題として捉えることが重要です。

固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス

「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」といった固定的性別役割分担意識や、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」といったジェンダー・バイアスは、個性や能力よりも性別に重点を置くものであり、とりわけ女性にとって多様な働き方・生き方を制約する要因となっています。

ともに労働組合に強く当てはまるのではないのでしょうか。それらの払拭に努めることが重要です。

なお、仮に職場に女性が一人もいなかったとしても、このような意識が、パートナーや友人等の人生に影響を与えている可能性があることにも留意が必要です。

ポジティブ・アクションとクォータ制

ポジティブ・アクションとは、厚生労働省によると、「固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組」とされています。

労働組合の場合、例えば、執行部に女性がほとんどいない、四役は男性が大半を占めている場合等が当てはまります。

そのような状態を解消するために、ポジティブ・アクションの手法としてクォータ制、すなわち割当制があります。例えば、女性組合員比率が30%の場合に、執行委員会への女性の参画割合がそれを満たすように女性枠を設けることなどがあります。





連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2

2025年10月

発行者：日本労働組合総連合会富山県連合会（連合富山）
ジェンダー平等推進委員会

〒930-0857 富山市奥田新町8-1

TEL：076-431-2525 Mail：info@toyama.jtuc-rengo.jp