



# ジェンダー平等推進計画

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

フェーズ1 2022.10~2025.9



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

## 連合富山がめざす「ジェンダー平等・多様性の尊重」の理念

### ◆連合富山がめざす「ジェンダー平等」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証され、役割と責任を分かち合う社会です。また、性的指向・性自認（SOGI）を含めた、性の多様性を尊重し、だれもが働きやすく、暮らしやすい社会をめざします。

### ◆連合富山がめざす「多様性の尊重」とは

年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、だれ一人取り残されることのない社会をめざします。

## なぜ、労働組合において男女平等参画をすすめるのか

### ◆組合活動に女性が参画するメリット

女性が組合活動に参画し、新たな着眼点で意見を出すことで、職場の課題解決の領域が広がります。また、見落としていた課題が明るみになることで、女性はもちろんのこと、男性も働きやすい職場になります。意思決定の場が男性ばかりの組織では、職場で起こっている多様な問題を汲み取り損ねるリスクが大きくなります。

### ◆女性の役員登用は労働組合が変革するチャンス

活動のあり方を再検討し、女性役員が組合活動に参加しやすい環境を整えることは、全ての人が参加しやすい環境整備にも繋がります。仕事・組合活動・家庭との時間的な均衡が保たれる組合活動は、次世代へのバトンが引き継がれやすくなります。

## 連合富山「第4次男女平等参画推進計画」から「ジェンダー平等推進計画」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。

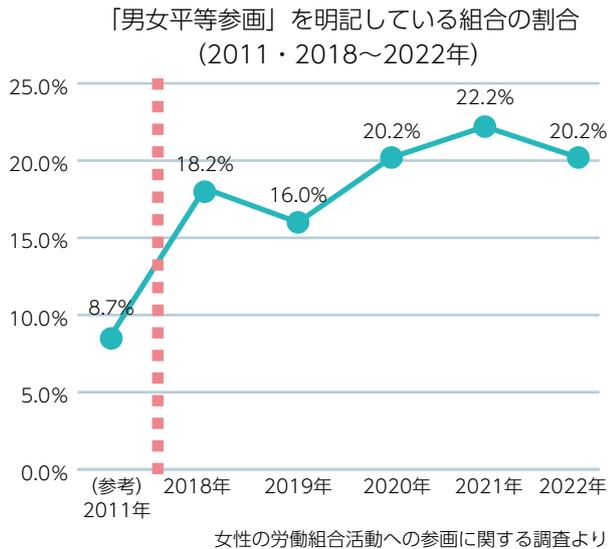
結果として、一部では女性の参画率が向上したものの、「男女平等参画」の理念が見失われがちとなり、計画の達成には至りませんでした。

また、男女二元論にとどまらない、性のあり方の多様性や性以外も含めた多様性の尊重が重視される時代の流れの中で、連合富山としても性的指向・性自認（SOGI）の尊重についてより明確にし、暮らしやすい社会をつくるという社会的責任を果たすために、ジェンダーに関する課題として差別の禁止やハラスメントの撲滅にも合わせて取り組んでいかなければなりません。

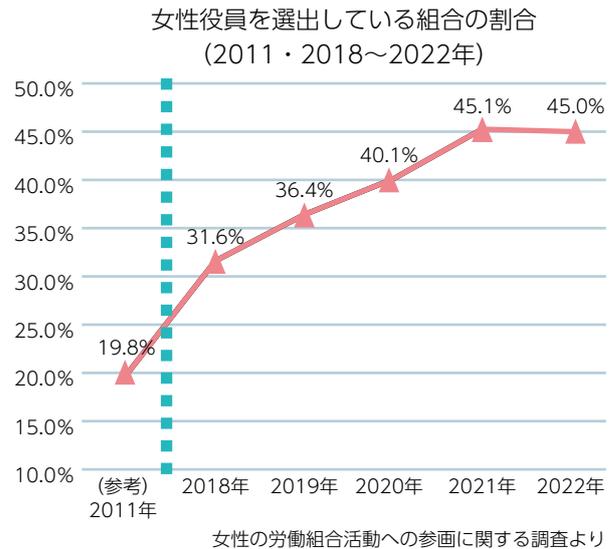
今後は、連合「ジェンダー平等推進計画」を基本としつつ、性の多様性を認め合い、誰もが平等に労働組合に参画できる機会を広げる「連合富山ジェンダー平等推進計画」を策定、その達成に向けて、構成組織、加盟組織とともに、取り組んでいくこととします。

# 連合富山第4次男女平等参画推進計画（プラス含む） 「3つの数値目標」の達成状況

## ① 「男女平等参画」の明記（目標100%）

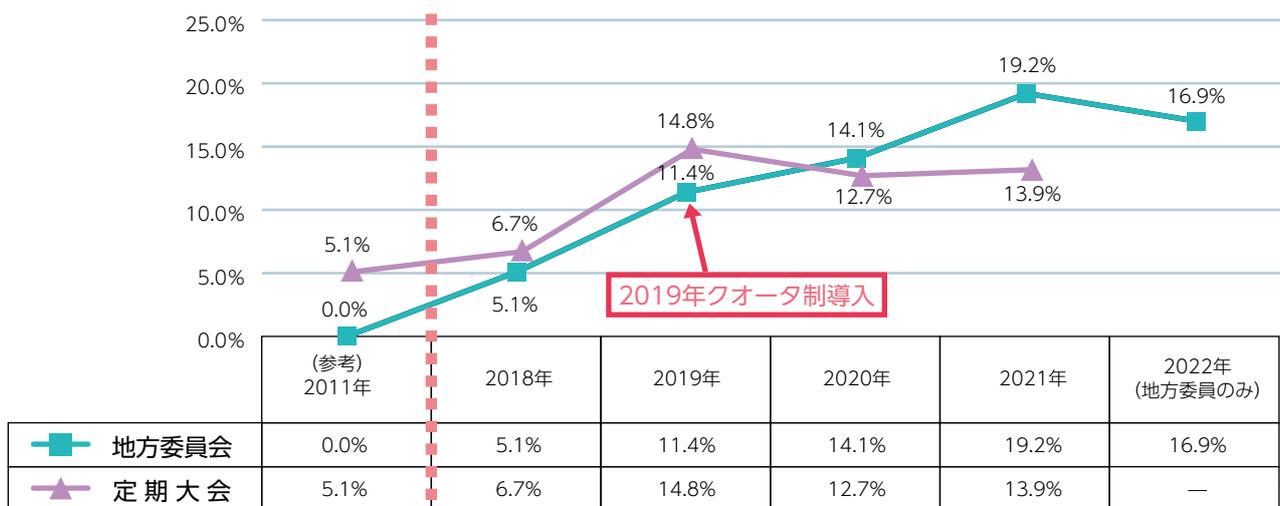


## ② 女性組合役員の選出（目標100%）



## ③ 機関会議の女性参加率（目標30%）

連合富山地方委員・定期大会代議員登録女性比率の推移  
(2011・2018～2022年)



連合富山会議・集会等女性の出席人数・割合調査より

# 連合富山 ジェンダー平等推進計画

## 1. 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

#### ◆男女平等参画とは

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こと。

#### ◆ジェンダー平等とは

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、多様性を認めあうこと。

男女が平等に参画した体制のもと、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

## 2. 連合富山ジェンダー平等推進計画 期間

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



## 3. 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からの継続）

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



## 4. 加盟組織（単組）の達成目標と推進目標

運動目標の着実な達成のために…

- ◎必ず達成しなければならない目標 → 達成目標（2項目）を設定！
- 推進すべき目標 → 推進目標（4項目）を設定！



### 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

##### 目標に向けたポイント

- ・内容には従来の「男女平等の推進」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。



#### 2 2025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。
- ・女性役員登用にあたり、職場・労働組合のフォロー体制の確立をはかりましょう。

※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。



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

## 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

#### 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。



### 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

#### 目標に向けたポイント

- ・女性役員登用にあたり、職場・労働組合のフォロー体制の確立をはかりましょう。
- ※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。



### 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

#### 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。
- ・ジェンダー平等を推進する人材育成と啓発活動を行いましょう。



### 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

#### 目標に向けたポイント

- ・Web等を駆使し、育児中・介護中の仲間も参加しやすい活動スタイル（時間・場所・参加方法等）をつくりましょう。
- ※労働組合としても、あらた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ます。



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

# 連合富山の取り組み

1

ジェンダー平等推進計画の進捗に関する実態調査を毎年行い、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、環境整備に取り組んでいきます。

3

引き続き、クォータ制を設定し、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

構成組織・加盟組織の課題解消に向けた取り組みとして、定期的な情報交換の機会を設け、課題の解決を促進します。

5

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・見直します。

6

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はかります。

7

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宣言」を発信します。





私たちも  
宣言します！

# トッパー宣言

労働組合の運動を創りあげていくのは、「人」であり、多様な人材が参画し、意見を出しあうことが組織の強化につながると考えます。そのためには、男女がバランスのとれた比率で意思決定の場に参加し、労働組合に意見を反映することが必要です。連合富山では、新たに策定する「ジェンダー平等推進計画」にもとづき、女性参画・女性活躍促進に向けた取り組みを強化させることを宣言します。



連合富山  
会長 浜守 秀樹

自治労富山県本部では、男女平等参画社会の形成を促進し、労働組合への女性のさらなる参画や社会における活躍推進をはかるため、「県本部男女がともに担う自治労アクションプラン」を策定し、大会の代議員について30%以上を女性とすることや、毎年6月に男女平等の課題について考える学習会を開催するなど、計画的に取り組みを行っています。今後もアクションプランに基づいた取り組みを推進していき、ジェンダー平等社会の実現をめざしていきます。



自治労富山県本部  
執行委員長 鴨野 浩一

JAMIは、誰もが働きやすく、暮らしやすい社会の実現をめざしています。近年、製造現場でも女性の活躍がすすんでいますが、男女が性別に関わりなく、その個性と能力を発揮することができる環境を作り上げることが大切であり、そのために職場におけるあらゆる偏見を払拭し、意識改革を行うことでジェンダー平等の運動を推進していきます。



JAM北陸  
執行委員長 宮崎 敏裕

組合員の過半数を女性が占めるUAゼンセンでは、全ての加盟組合が「男女共同参画アクションプラン」を策定し、掲げた目標の達成に向けて活動を展開しています。ジェンダー平等の実現に向けて、労働組合の女性役員を増やすことや、諸活動への女性参加を増やすことはとても重要です。性別を意識せずに自然に活動できる環境を創って行きましょう。富山県支部では、決議機関への女性参画率25%、女性役員比率30%の達成をめざします。



UAゼンセン  
富山県支部長 奈良 靖

JEC連合富山地連は化学、医薬化粧品部会加盟組合で構成されており、女性組合員の比率は24.2%です。2023年度以降は、新たに策定した「JEC連合ジェンダー平等推進計画」を進めて行くことにより、多様性を認め合い性別も関わりなく働く意欲があるすべての人たちが、いきいきと働くことができる社会の実現に向けて、引き続きJEC連合富山地連構成組合と共に取り組んでいきます。



JEC連合富山地方連絡会  
議長 海老 征二

自動車総連では、今期より新たに確認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」に基づき各加盟労組は、取り組みを推進しています。富山地方協議会においては、取り組みの柱である「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」に重点を置き活動を進め、真の「男女が対等・公平な社会の実現」に向けての取り組みを強化することを宣言します。



自動車総連富山地方協議会  
議長 石垣 敦浩

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」に基づき取り組みを進めています。「組合活動視点」と「職場視点」の2つの方策および3つのポジティブ・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」「ディーセント・ワークの実現と女性の活躍推進」「仕事と私生活の調和」をもとに、加盟単組・富山県電力総連が丸となり取り組みを進めていきます。加えて、人権を尊重し、多様性を認めあう社会の実現をめざしていきます。



富山県電力総連  
会長 萩原 亮一

労働組合は、各種活動に多様な経験や価値観を取り組むことで、組合員にとって身近な存在とならなければなりません。引き続き、各組織が総力をあげてジェンダー平等の推進に取り組み、電機連合の政策実現に向け、更なる前進をはかる必要があります。電機連合は、性別や年齢、育児・介護の家族的な責任などの事情にかかわらず、一人ひとりが持つ能力や個性を発揮できる職場環境づくりを行うとともに、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めざしていきます。



電機連合富山地方協議会  
議長 浦島 成友

私たちはジェンダー平等の理念を子どもたちなどに伝え、多様性を認め合う社会の実現をめざしています。そのために、教職員自らがジェンダー平等について深く学び、現在も残る男性優位の構造を変えようとする必要があります。そこで、まず「女性参画推進行動計画」を策定し、女性が組合の意思決定機関に参画できるよう推進します。また、ジェンダー平等に関わる情報を組合員に伝え、意識を向上させることをめざします。



日教組（富山県教組）  
執行委員長 相澤 誠

トラック・物流の現場では、持続可能で安定した輸送力を確保するため、人材や働き方の多様化を積極的に推進することが重要テーマとなっています。また、昨今では、女性の活躍場面が広がっており、これからの運動に欠かせない視点となっています。私たち運輸労連富山県連は、2022年度運動方針に「ジェンダー平等の推進」を追記（補強）しました。連合富山に集う仲間皆さんとともに活発な運動展開に励みます！



運輸労連富山県連  
執行委員長 石田 康博

私たち労働組合は組合員の声を活動の源泉としています。そのことを踏まえると組合活動への男女共同参画は必要不可欠です。ただ単に女性の参加・参加率のアップにとらわれることなく、女性の意見が活動に反映されてこそ真の参画と言えます。そのため、性別や年齢、雇用形態に関わらず、一人ひとりが持つ能力や個性が発揮できる職場環境づくりを進めていく必要があります。ジェンダー平等および多様性を広く認識し、誰もがいきいきと働き、安定して暮らしていけるよう、積極的に取り組んでいきます。



JP労組北陸地方本部  
執行委員長 黒崎 寿

基幹労連における男女共同参画活動は、2008年以降に取り組みを進め、現在は第4次に至っている。推進計画として「性別にかかわらず、すべての人が活躍できる社会」をめざし、引き続きの取り組みを推進していく。富山県本部として女性組合員数が全体の10%を満たしておらず、そういった現状の中、どうしたら「役員登用」「大会参加」等に女性参画が出来るのか？引き続き議論を重ね進めていく。



基幹労連富山県本部  
委員長 白山 幸憲

富山県農協の男女労組員比率は徐々に女性労組員が増えていましたが、2022年に初めて女性労組員の数が男性労組員の数を上回りました。労働組合の目的のひとつである労働条件の向上を達成するためには、労組員の声が必要であり、半数以上を占める女性の声が必要不可欠であることは言うまでもありません。今後も農協で働く全ての労働者の労働条件の改善をめざし、女性の声を要求に反映する仕組みを構築します。



全国農団労  
富山県農協中央執行委員長  
篠島 良幸

私鉄総連富山県私鉄バス連絡協議会では、54年の歴史を持つ青年女性協議会を設置し、業務上や生活の中にある性差を含めた課題に対し活動しています。多種・多様な現業職場への女性進出などを踏まえ、全ての労働条件は基より、育児や介護等への向き合い方も職場単位で話し合うべき問題であることから、そのリーダー的役割もジェンダーによるギャップが生じてはなりません。我々はこれまでの日本の歴史的文化は否定せず、そのために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

情報労連は、性別や年齢の違い、障害の有無、貧富の差にかかわらず、「ケイパビリティ」が誰でも平等に保障される社会の実現をめざしています。富山県協議会は、すべての個人の多様性を尊重し違いを個性として認め合い、誰もが個性を活かし能力を発揮し頑張れば報われる社会をめざし、性別・雇用形態・年齢にかかわらず結集し参加・参画できる環境づくりに努め組織の活性化につなげ、産別としての役割の発揮に向けて取り組みます。



情報労連富山県協議会  
議長 江上 哲司

紙パ連合においては、「みんなが安心して必要な権利を行使しながら働き続けられる職場環境」をめざしています。男性（90%）女性（10%）の男女比率ですが、女性役員は増加傾向にあります。しかし、まだ少数なのが実態です。みんなが仕事と生活の両立をはかるためには、意見を出し合うことが重要であり、「多様性を認め合い、だれもが活躍できる社会」を実行するためにも、ジェンダー平等の周知と取り組みを推進していきます。



紙パ連合富山  
代表 地蔵 哲也

JR連合では2020年の定期大会にて、男女平等参画推進委員会や女性役員意見交換会において議論してきた内容をもとに「第4次男女平等参画行動綱」が承認され、推進してきました。男女を問わず育児をしながら働く組合員が、キャリアを継続しながら、最大限に力を発揮し、将来に渡り活躍できる環境の構築と新たな行動計画の目標達成に向けて、引き続き、男女平等参画推進委員会などを通じて取り組みの検証と提言を行っていきます。



JR連合  
富山県協議会  
議長 中澤 一哉

全国ガスでは働く仲間のうち女性の比率が低い傾向にあります。男女共同参画の意義・必要性の理解浸透をはじめ、多様な人材の参画による組合組織・活動の活性化を推進していきます。また、誰もが働きやすく、能力を十分に発揮できる環境整備に向けた取り組みを全国ガス全体で推進し、男女共同参画社会の実現をめざしていきます。



全国ガス富山  
執行委員長 坂井 進哉

ゴム連合加盟単組の労働条件および福祉の向上とゴム産業の健全な発展をめざすとともに、ディーセントワークや男女平等参画社会の実現など、様々な社会的な課題に対して常に意識を持ってとりくみを推進します。中でも組合の女性参画が進まない中で、女性の働きやすい環境や女性の声を企業に届けるためには、女性の参画は必須だと考えます。ゴム産業内でも女性の参画が進む中で女性執行委員比率を20%以上を目標に掲げ女性の参画推進を進めていきます。



ゴム連合富山  
委員長 本田 寛征

これまでの男女平等参画推進計画から、ジェンダー平等推進計画策定へとステップアップして、より具体化した目標を計画して到達出来るよう組織内での協議を加速します。組織的には女性組合員比率が少ないものの、今後はタクシー職場への女性参入が不可欠であり、企業は当然のことながら労働組合が先行して中心的に、この運動についての意識改革が求められており、早期に職場内に浸透させながら運動を推進していきます。



全自交富山地方連合会  
執行委員長 石橋 剛

フード連合富山地区協議会は2単組での活動であり、大きな組織ではありません。また、食品会社はコロナ禍で規制が厳しく、顔を合わせた活動が制限されています。しかしながら、このような状況下だからこそ連帯が必要です。本部やブロック局長と連携し、フード連合が掲げているジェンダー平等・多様性推進活動である「築こう！food社会！2nd!」の実現に向けて、Webを活用しながら女性の組合員が参加しやすい取り組みを行っていくことで、トップリーダー宣言とします。



フード連合富山地区協議会  
議長 堀田 純矢

サービス連合は、2011年に「サービス連合・男女平等参画推進計画」を策定し、男女平等や仕事と家庭の両立、女性組合活動への参画に焦点をあて運動を展開してきました。また女性の参画は一定程度進んできたことから、2017年には「推進する」から「実現する」という認識のもと「サービス連合男女平等参画計画」と名称を新たに改定しました。2030年までに長期ビジョンを掲げめざす姿である「多様性を認め合う包摂的な社会」の実現に向けて歩みを着実に進めていきます。



サービス連合中部地連  
執行委員 高木 竜一

政労連（政府関係法人労働組合連合）は、特殊法人、独立行政法人、特殊法人から民間法人化された法人、財団法人、社団法人など、政府関係法人の労働組合が加盟する労働組合の連合体です。政労連富山地連は、政労連の富山地方連絡協議会であり、富山県内の高齢・障害・求職者雇用支援機構、社会保険診療報酬支払基金および森林研究・整備機構の労働組合で構成されております。政労連富山地連では、連合や国公連合のジェンダー平等推進計画に則り、計画の趣旨に沿った施策を推進します。



政労連富山地方連絡協議会  
議長 増川 一郎

北陸労働金庫労働組合では、2022年10月より「第一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、互いを尊重しあう組織風土と社会の実現をめざし、取り組みを進めます。これまでの課題であった男性中心の運営を改め、多様な価値観や視点を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  
高倉 祥樹

鉄道は国鉄時代からの男性中心職場であり性別を意識することが少ない環境にありました。JR移行後は女性社員も増え多くの職場、職種で活躍をしています。産休や育休後に短時間就労を含め復帰しやすい環境づくりや男性の積極的な育休取得を推進しています。社会を構成、創造するパートナーとして、全ての人が働きやすい職場をめざし私達も提言、交渉を行っています。



JR総連富山県協議会  
議長 近郷 和貴

国公総連富山県支部は、ジェンダー平等・多様性を尊重するにあたって、以下の取り組みを進めます。

- ①男性・女性を分け隔てせず、多様な意見を尊重します。
- ②明るく、働きやすく、働きがいのある職場となるよう努めます。
- ③女性が活躍できる環境を推進します。
- ④ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、取り組みを強化します。



国公総連富山県支部  
支部長 堀 一博

男女平等参画の推進により、労働組合活動全般における女性参画が進み、意思決定の場への参画が増えることはもとより、幅広い観点で議論構築が行われることにより労働組合の組織強化に繋がることに意義があると考えております。労済労連として、各段階において男女平等・ジェンダー平等の実現に向け、積極的な取り組みを行うことを宣言します。



労済労連中部支部富山分会  
分会長 村田 篤





# 用語解説

## クリティカル・マス

【くりていかる・ます】

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)

【せいのたようせい (そじとえるじーびーていー)】

「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。

## ディーセント・ワーク

【でいーせんと・わーく】

日本語では、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されます。国際労働期間 (ILO) のファン・ソマビア元事務局長が1999年に、ILOの理念・活動目標として示し、ILOの活動の主目標と位置づけられました。連合も

- 「権利が保障される仕事」のために
- 「十分な収入を生み出す仕事」のために
- 「適切な社会的保護があたえられる仕事」のために
- 「十分な仕事があること」のために

全力で取り組んでいます。

## 固定的性別役割分担意識とジェンダーバイアス

【こていてきせいべつやくわりぶんたんいしきとじえんだー・ばいあす】

「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・アクションとクオータ制

【ほじていぶあくしょんとくおーたせい】

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オータ制、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1

制定：2022年10月19日 連合富山第36回定期大会

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・多様性推進委員会

〒930-0857 富山市奥田新町8-1

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