「連合長崎第２次男女平等参画推進計画」

Ⅰ．基本理念

連合は、1989 年の結成時に「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すすめ、男女平等な社会の実現をはかる」ことを目標に掲げた。その具体化として、1991 年から 2012 年にかけて「男女平等参画推進計画」を 3 次にわたって策定し、男女平等参画推進の取り組みを進めてきた。

そして、これまでの取り組みの成果と課題を踏まえ、今後の日本社会を左右する男女平等参画社会の実現に向け、新たに 2013 年 10 月から 2020 年 9 月の 7 年を期間とする「連合第 4 次男女平等参画推進計画」を第 65 回中央委員会（2013. 5. 31）において確認した。

連合長崎においても、連合の男女平等参画推進計画に基づき 2006 年に「連合長崎男女平等参画推進計画」を策定し今日まで取り組みを行なってきたが、十分な成果は得るには至らなかった。連合長崎は、これまでの取り組みを検証するとともに、「連合第４次男女平等参画推進計画」の内容を踏まえ、「連合長崎第２次男女平等参画推進計画」を策定した。男女平等参画の実現は、連合の組織と運動を強靭で活力あるものにする重要な取り組みであることから、各組織トップのリーダーシップのもと、以下に掲げる「連合のめざす男女平等参画社会の理念」にもとづき、組織の総力をあげて本計画の取り組みを進める。

【連合のめざす男女平等参画社会の理念（「連合第４次男女平等参画推進計画」より抜粋）】

連合は「働くことを軸とする安心社会」をめざす。それは、働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）が保障され、病気、失業、子育て、介護など、人生の全ての段階におけるあらゆるリスクやニーズに対応できる制度が確立され、積極的に生きていこうとする人々への支援が提供され、人と人との良好な絆が培われている社会である。

連合は、「働くことを軸とする安心社会」づくりの一環として、社会全体および労働組合自身の男女平等参画の推進に取り組む。この運動がめざすのは、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障され、役割と責任を分かち合う、だれもがくらしやすい「男女平等参画社会」の実現である。

Ⅱ．計画の基本的な考え方

①連合「第４次男女平等参画推進計画」を、計画の基本とする。

②連合長崎女性組合員比率（約 25％：2012 年 12 月現在）を考慮する。

Ⅲ．計画期間

１．目標達成の期間

目標達成に向けた取り組み期間を２０１４年度～２０２０年度とする。

２．計画の点検・見直し

１年ごとに男女平等参画推進委員会で進捗状況を検証し、必要に応じて見直しを行う。

Ⅳ．運動の目標

連合長崎は、連合が掲げる以下の３つの目標の達成を目指し、それぞれの分野の課題に取り組む。

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）の実現と女性の活躍の促進

性別や年齢、雇用形態などを問わず、だれもが働きがいのある人間らしい仕事と公正な労働条件で、多様な働き方を通じて社会に参画し、つながることができるようにする。

それによって、社会的・経済的な自立と自己実現への挑戦が可能となる。働くことを通

じた能力の発揮と向上は、社会への貢献と豊かな人間関係の礎ともなる。とりわけ、働くことを希望しながらそれが実現していない多くの女性の就労を支援することは、女性の貧困リスクを防ぎ、自立を促すだけでなく、社会・経済に活力をもたらすことにもなる。

目標２仕事と生活の調和

仕事と生活の役割と責任を男女が平等に分かち合い、男女双方が仕事と生活の調和をはかれるようにする。とくに、妊娠・出産、育児や介護にかかわる女性の就労・就業継続や男性の家庭・地域への参画の拡大のための環境整備、労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しを進める。

仕事と生活の調和は、仕事にゆとりをもたらし、雇用の質を高め、働きがいや生産性を高めることにもつながる。また、仕事の分かち合いや、社会サービスの拡充によって、より多くの人の就労も可能となる。さらに、男女がともに地域や家庭に関わることは、暮らしをより豊かで幸せなものとする。

目標３多様な仲間の結集と労働運動の活性化

性別や年齢、雇用形態などを問わず、多様な働く仲間が結集して、すべての働く者のために個性と能力を発揮する、活力に満ちた労働組合にする。

女性役員比率の数値目標の達成のみが運動の目的ではない。女性や若者、非正規労働者も労働運動の主体的な担い手となるとともに、すべての働く者が自ら参加したいと思う魅力ある労働運動を展開してこそ、組織は強固となり、社会的影響力も高まる。女性は労働運動の活性化を担う重要な存在である。女性の積極的かつ自発的な参画と、男女平等参画を組織全体の取り組みとするリーダーの指導力の発揮が必要となる。

Ｖ．数値目標

【連合が掲げる数値目標（「連合第４次男女平等参画推進計画」より抜粋）】

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連合の役員及び機関会議の女性参画率を 2020 年までに 30%とする。

連合の女性参画率を 2020 年に 30%とするために、連合本部・構成組織・単組・地方連合会は 2020 年までに女性組合員比率の女性参画率の達成をはかる。連合組合員の女性比率は約 30%である。連合本部およびすべての構成組織・単組・地方連合会が、当該組織の女性組合員比率の女性参画率を達成することで、連合の女性参画率を 30%にする。

さらに、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。

１．連合長崎の目標

１）役員の選出

①執行委員会へは、引き続き女性を２名以上選出する。

②四役・専従役員への選出についても努力する。

２）定期大会・地方委員会への代議員・地方委員の選出

①大会代議員・地方委員における女性の比率

ⅰ．2015 年「連合長崎第 25 回定期大会」において、10%を目標とする。

ⅱ．2017 年「連合長崎第 26 回定期大会」において、17%を目標とする。

ⅲ．2020 年までに 25%を目標とする。
②地方委員会においても、女性特別地方委員枠を設けることを検討する。

３）長崎県、長崎労働局等の審議会への女性の選出

①審議会委員の女性参画目標は、2020 年までに 25%をめざす。
②連合長崎より複数名選出している審議会については、次回改選時に１名以上女性を選出することを努力する。
③委員の選出ついては、一部のメンバーに負担が偏らないよう、構成組織・単組からの選出を目指すとともに、選出委員へのフォローを行う。

２．地域協議会の目標

１）役員の選出

①地協幹事会役員へ、2017 年までに女性を１名を選出する。
②１名選出している地協は、複数名の選出を目標とする。

２）地協総会代議員の選出

①地域協議会総会における女性代議員の比率
ⅰ．2017 年までに地協の女性組合員比率の半分を目標とする。
ⅱ．2020 年までに地協の女性組合員比率を目標とする。
②代議員としての選出が困難な場合、女性特別代議員制度を導入を検討するなど、女性の参画をはかる取り組みを行う。

３．構成組織・単組の目標

【基本的な考え方】

①基本的な運動の展開については、各組織が掲げる「男女平等（共同）参画推進計画」に基づくこととするが、同時に以下に掲げる目標の達成を目指した取り組みを行う。
②各組織の運動方針・計画がない場合は、「連合長崎第２次男女平等参画推進計画」に基づき、以下の目標の達成に向けた取り組みを行う。

１）役員の選出

①女性執行委員を選出していない組織は、2017 年までに１名を選出する。
選出が困難な組織は、女性特別執行委員の枠について検討する。
②女性執行委員を選出している組織は、各組織の女性組合員比率に応じた女性役員の選出を目指す。

２）大会等への代議員の選出

①連合長崎が主催する定期大会・地方委員会については、「１．連合長崎の目標」に基づき、各組織の女性組合員比率に応じた女性代議員・地方委員を選出する。
②連合長崎定期大会においては、女性特別代議員枠（各構成組織１名）を積極的に活用し、大会への参画を図る。
③各組織の大会においても、女性組合委員比率に応じた女性代議員の選出を目指す。

Ⅵ．目標達成に向けた具体的な取り組み

各組織は、連合が掲げる３つの目標の達成を目指し、具体的な取り組みを進める。

１．連合長崎の取り組み

１）男女平等参画推進委員会・女性委員会の強化

①男女平等参画推進委員会は、男女平等参画の実現に向けた取り組みの検討、男女平等参画推進計画の策定、進捗状況の点検・フォローを行う。
②女性委員会は、構成組織女性代表者・担当者会議などを開催し、女性組合員のネットワーク作り、各職場での課題共有など、働く女性の意見を運動に反映できる取り組みを展開する。

２）学習会の開催

①男女平等月間（６月）に、学習会を開催する。

②学習会のテーマについては、男女平等に関する社会情勢や時事の法改正等を踏まえ、男女平等参画推進委員会、女性委員会で検討する。

３）男女平等に関する政策・制度の実現に向けた取り組み

①男女平等参画に関する政策・制度の実現に向け、政策委員会で審議し、長崎県に対し要求を行う。

②要求事項の審議過程では、女性の意見を広く取り入れられるよう、女性委員会等で課題の共有・検討を行う。

４）計画の進捗管理・フォローアップ

①１年ごとに、各組織の進捗状況を検証・フォローを行う。また、必要に応じて計画の見直しについて審議する。

２．地域協議会の取り組み

１）女性参画推進の取り組み

①各地協で開催する行事・会議等においては、女性の参画推進を意識した取り組みを行う。

②各地協より参加する諸活動（例：平和行動など）についても、男女のバランスを意識し、参加者を選出する。

２）男女平等に関する政策・制度の実現に向けた取り組み

①各地協から自治体に対する「政策・制度要求」については、審議過程で女性の意見が十分反映できる取り組みを行う。

３．構成組織・単組の取り組み

１）運動の展開について

①基本的には、各組織が掲げる「男女平等（共同）参画推進計画」に基づき運動を展開する。

②組織としての運動方針・計画がない場合は、「連合長崎第２次男女平等参画推進計画」に基づき、組織の事情を鑑みた運動方針・計画を策定する。

２）運動方針への明記

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組みを明記する。

３）男女平等参画推進委員会・女性委員会（女性部）などの設置・強化

①男女平等参画の実現を目指す「男女平等参画推進委員会」と、女性のエンパワーメント（自らが行動し、働きかける）を促進する「女性委員会（女性部）」を設置していない組織については、組織状況を考慮した上で、委員会の設置について検討（又は、上部組織への働きかけ）を行う。

②両委員会（もしくは一方）を設置している組織については、委員会の機能が十分に果たせているか点検を行い、運動の強化を図る。

４）職場における男女平等の実現に向けた取り組み

①各職場において、男女労働者間に事実上生じている格差を点検し、同一価値労働・同一賃金や処遇全般にわたる均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みを行う。

②「改正育児・介護休業法」や「次世代育成支援対策推進法」の周知・点検を行うとともに、男女が共に「仕事と生活の調和」を実現できる環境の整備を進める。

以上