

連合大分「ジェンダー平等計画」フェーズ2（2024.11～2030.10）

○計画期間が長期にわたることから、2年ごとに振り返りを行う。
また、その際には時点修正など必要な見直しを行いながら取り組みを進める。

Change！（達成目標）

1～10は、必ず達成しなければならない「達成目標」

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のメッセージを発信する

- ①トップリーダー自らのメッセージは、機関紙やホームページなどへの掲載や、機関会議などでの日常的な発言など、継続的に発信する。

2. 運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記する

- ①運動方針へ「『ジェンダー平等』の推進」と明記することにより、すべての構成組織と目標を共有する。
- ②「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、能力が発揮できる社会をめざす」ことを運動方針に明記する。
- ③定期大会および地方委員会において、連合大分「ジェンダー平等計画」フェーズ2の進捗状況を報告し、数値目標や達成状況について情報共有をはかる。

3. 組合員の男女比率を毎年調査し、把握する

- ①毎年ジェンダー平等推進調査を実施し、組合員の男女比率を把握する。

4. 「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

- ①男女平等参画や「性的指向・性自認（SOGI）の多様性の尊重」を議論する場として、引き続き「ジェンダー平等・多様性推進委員会」を設置する。
- ②ジェンダー平等推進調査を通じ、各構成組織における「ジェンダー平等の推進」や「男女平等参画の推進」を目的とする委員会等の会議体の設置状況の確認や設置の促しを行う。
- ③ジェンダー平等・多様性推進委員会は、ジェンダー平等推進計画の策定と実施、そのための労働組合・職場での環境整備と障害除去、計画の進捗管理とフォローアップ、人材育成と意識啓発などを行う。
- ④女性の意見がジェンダー平等・多様性推進運動に反映されるしくみとして、現在の女性比率40%を引き続き維持するとともに、構成組織と連携し、選出委員のサポート・フォローを行う。

5. 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・方法などを工夫する

- ①労働組合としても、ジェンダー平等や男女平等参画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ることから、活動スタイルの見直しをさらに進め、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対応をはかる。

まずは、ジェンダー平等・多様性推進フォーラムの開催形態の見直しを含め、連合大分ジェンダー平等・多様性推進委員会で協議、検討する。

【参考】

パートやアルバイト等のいわゆる非正規雇用で働いているケースが多く、総じて家庭的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等を活用することで意思表示できるようにする。

6. 女性委員会の強化および女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施する

- ①女性委員会は、女性のエンパワーメントを目的とする組織として、女性の課題やニーズについての意見の集約と議論、知識の蓄積や経験交流、人材育成、ネットワークづくりなどを行うとともに、「ジェンダー平等・多様性推進委員会」と連携しジェンダー平等の推進に努める。
- ②仕事や生活と調和したものとするため、委員会、幹事会の効率化、日時設定、webの活用等の検討を行う。
- ③本部、九プロ主催の会議・学習会等へは複数で参加する体制とする。
- ④引き続き「女性フォーラム」を開催し、女性役員・役員候補者等を対象とした研修や学習、他組織との意見交換などを実施することで、組合活動に必要な知識の習得、人的ネットワークづくりを支援する。
- ⑤女性委員会の活動や運営にあたって、構成組織と連携をはかり、サポート・フォローを行う。

7. 女性役員の選出および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

- ①ジェンダー平等推進調査において情報収集を行い、構成組織の取り組み事例の共有などを行いながら、構成組織および女性委員会と連携し、執行委員会へ女性役員を選出する。
- ②役員改選期にあたっては、執行権を有する女性の参画機会を確保するため、フェーズ2終了時である2030年11月における役員の女性比率30%（クリティカル・マス）をめざすこととし、第19期の体制において10%、第20期において20%となるよう、女性選出方法を検討する。

- ・連合大分第19期（2025年11月～2027年10月）までに 10% とする（18期で未達成のため延長して取り組む）
- ・連合大分第20期（2028年11月～2030年10月）までに 20% とする
- ・連合大分第21期（2030年11月～2032年10月）までに 30% とする

8. ポジティブ・アクションの強化

◇大分県、大分労働局等が主催する審議会への参画

- ①複数名選出している審議会については、1名以上女性を選出することを努力する。
- ②女性選出については、女性委員会をはじめ、構成組織からの選出をめざすとともに選出委員の支援、フォローを行う。

◇集会・学習会

- ①主催する集会・学習会などにおいて、構成組織・地域協議会に対して、可能な限り女性組合員比率に応じた参加を要請する。

9. 男女平等月間の取り組み

- ①雇用における男女間格差の是正と男女平等の実現に向けた取り組みを推進するめ、6月を男女平等月間と位置づけ、連合本部と連携し取り組みを行う。
- ②ジェンダー平等や男女平等参画をめぐる情勢変化に対応するとともに、「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の気づきや、男女平等を含むジェンダー平等・多様性推進に関する意識面の働きかけを行うことを目的とした「ジェンダー平等・多様性推進フォーラム」を開催する。

10. 組織・労働・政策課題と男女平等参画の一体的取り組み

- ①「春季生活闘争に関わる政策・制度要求」や「当初予算編成に関わる政策・制度要求」において、経営者団体や行政機関などへの働きかけを行うなど、連合のあらゆる運動と一体的にジェンダー平等・多様性推進の取り組みを進め、「働くことを軸とする安心社会」の実現をはかる。

Challenge！（推進目標）

11～14は、推進すべき「推進目標」

11. 女性委員会の強化

- ①女性委員会の体制強化のため、フェーズ2終了時である2030年の女性委員会改選期において、全構成組織から女性の委員の選出をめざす。当面の間は、男性の委員選出も含めた全構成組織からの委員の選出を求めるとともに、構成組織は、女性委員の選出に努力する。

- ・女性委員の選出状況を執行委員会において報告し共有をはかる
- ・中間年である2027年の女性委員会改選期までに性別を問わず全組織から委員を選出
- ・最終年である2030年の女性委員会改選期までに全組織から女性の委員を選出（女性組合員のいない組織を除く）

1 2. 女性を三役に登用する

- ①構成組織と連携し、執行委員会三役へ女性を選出する。
- ②役員推せん委員会に女性委員を選出することや、役員推せん委員会が女性役員や女性委員会委員などへヒアリングを実施するなど、女性役員登用を進めるための方法について、ジェンダー平等・多様性推進委員会で検討を行う。

1 3. 執行機関への女性の参画率 50%をめざす

- ①執行委員会における役員の女性比率30%（クリティカル・マス）を達成した後は、最終的な目標として50%をめざす。
- ②執行委員会におけるクオータ制の導入を検討する。

1 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

- ①執行権を有する女性の参画機会を確保するため、2人以上の代議員・委員を有する組織へ1名以上の女性選出を要請する。
- ②構成組織および地域協議会は、各組織の女性組合員比率に応じた女性選出に努力する。
- ③計画の中間年となる2027年「連合大分第20回定期大会」までに、女性傍聴者および特別代議員を含めて30%の達成をめざす。女性傍聴者および特別代議員を含めて30%を達成した後は、女性傍聴者および特別代議員のあり方を検討する。
- ④計画の最終年となる2030年「第41回地方委員会」までに定期大会代議員、地方委員会委員の女性比率を30%とする。