

# ジェンダー平等の実現にむけて

## 男女がともに担う自治労委員会

自治労は、男女平等参画の取り組みをさらに進め、LGBTQ+に関わる取り組みを包含したジェンダー平等社会の実現にむけた運動を構築するため、「男女がともに担う自治労計画」から「自治労ジェンダー平等推進計画」に変更し、第97回定期大会（函館市）で確認することとしています。多様性を認め合い「すべての人がその人らしく、働きやすく暮らしやすい」職場や社会を形成することをめざします。

## 1. 経過と現状

自治労は1990年白浜大会において「代議員の2割を女性に割り当てることをめざし、組織合意を図る」ことを確認しました。その後、「男女がともに担う自治労計画」「男女がともに担う自治労アクションプラン」を策定。男女平等実現にむけた運動を進め、30年余りが経過しました。

### （1）本部の現状

自治労本部は定期大会、中央委員会の女性参画率30%以上を目標に掲げ、各県本部に具体的な人数要請と参加者数の報告などを行ってきましたが、目標である30%以上を達成していません。また、本部女性執行委員について2022年度、四役5人のうち副委員長と書記次長の2人が女性で、全体では27人のうち10人と37%が女性となり、初めて目標である30%を超えました。

### （2）県本部の現状

県本部における女性の参画の状況に関する実態調査によると、各県本部の執行委員数の合計は1,237人で

あり、そのうち189人が女性（15.3%）です。女性の県本部執行委員（非専従）は46県137人を選出、県本部五役で女性を選出しているのは30県本部33人で、選出人数は若干増加も専従者は減少しています。

また、「男女がともに担う自治労委員会」を設置しているのは40県本部です。県本部の「男女がともに担う自治労計画」などの策定は、24県本部となっています。また、県本部執行委員への女性参画を促進するために、30県本部が「女性特別枠を設ける」「女性選出割合30%以上」などの目標を定めていると回答しています。

### （3）単組の現状

自治労組合員数のうち、女性組合員数は46.2%を占めています。各単組の執行委員のうち女性執行委員数は32.5%と、30%以上を達成しています。その内訳をみると、自治体単組における女性執行委員の割合は28.1%にとどまっていますが、女性組合員の多い臨時・非常勤等単組92.0%、社協単組56.6%が引き上げられています。

## 2. 「自治労ジェンダー平等推進計画」

### （1）自治労がめざす組織の姿（基本的考え方）

「自治労運動のあらゆる分野において、男女が参画する機会を平等に確保し、ともに責任を担うとともに、性的指向・性自認を尊重し、多様な人が集う組織となる」

自治労組合員の男女比率はほぼ半々であるにもかかわらず、多くの場面で活動の中心を男性が担い、会議の参加者をも今なおその多くが男性です。自治労が持続可能であるために、多様な人が集う組織であることが求められ、若年層や女性組合員が積極的に活動に参加できる組合への「変革」を避けては通れない状況にあります。

運動のあらゆる場面で、さまざまな視点や立場、考え方を尊重する自治労として、LGBTQ+に関わる取り組みを進め、多様な人が集う組織となることが今求められています。

## (2) ジェンダー平等社会の実現に取り組む意義

これまであたり前とされていた組合運営や活動は、実は男性のスタイルや行動に基づくものが多く、「組合活動のあらゆる分野（企画・立案・決定・実践・評価等）において男女が参画する機会が平等に確保され、かつ、ともに責任を担う組織となることを目的とし、生き生きとした男女がともに担う組織をめざす」とした「男女がともに担う自治労運動」の理念を継承し、改めて男女平等の実現を追求することが重要となります。

また、職場にはLGBTQ+の当事者がいることを認識し、誰もが働きやすい職場環境を実現するためにも、LGBTQ+当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みの強化が必要です。これまでも展開してきた社会的性差である「ジェンダー」差別をなくす運動を継続・発展させ、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかりながら多様性を認めあうことの大切さを共有することが求められます。組合活動のさまざまな場面においてジェンダー平等を意識

して取り組むべく、新たに「自治労ジェンダー平等推進計画」を策定し、運動を推進します。

## (3) 固定的性別役割分担意識の払拭とアンコンシャス・バイアスに基づく行動様式からの脱却

日本で男女平等参画の取り組みの進展がまだまだ十分でない要因の一つに、性別役割分担意識があげられます。また、アンコンシャス・バイアスは「無意識の思い込み」と訳され、無意識のうちに決めつけたり、押しつけたりしてしまい、相手を傷つけることにつながります。「頭ごなしに決めつけない」「相手の反応に敏感になる」「自分に都合の良い解釈になっていないか」などを自分自身に問いかけ、気づくことが多様性を認め合う社会の実現の第一歩です。

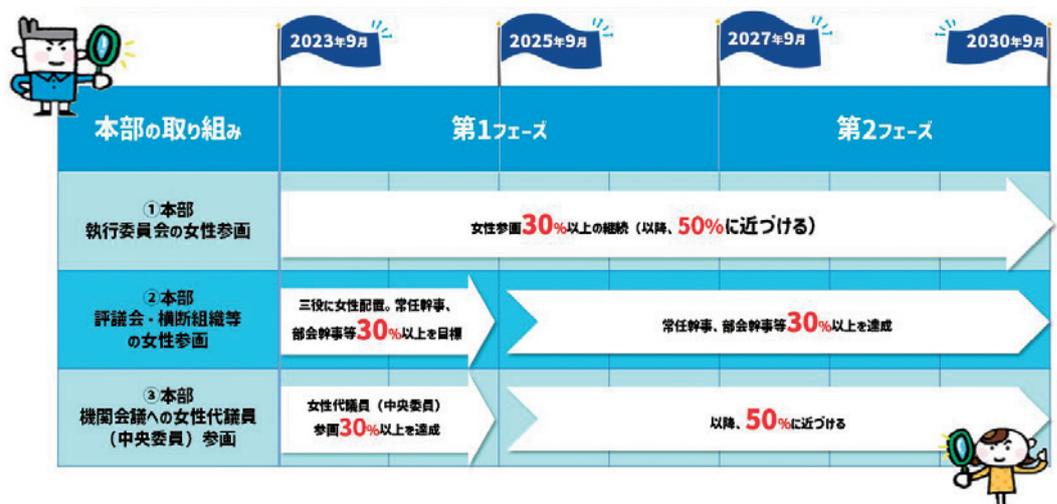
## (4) 男女平等参画にむけて達成すべき目標

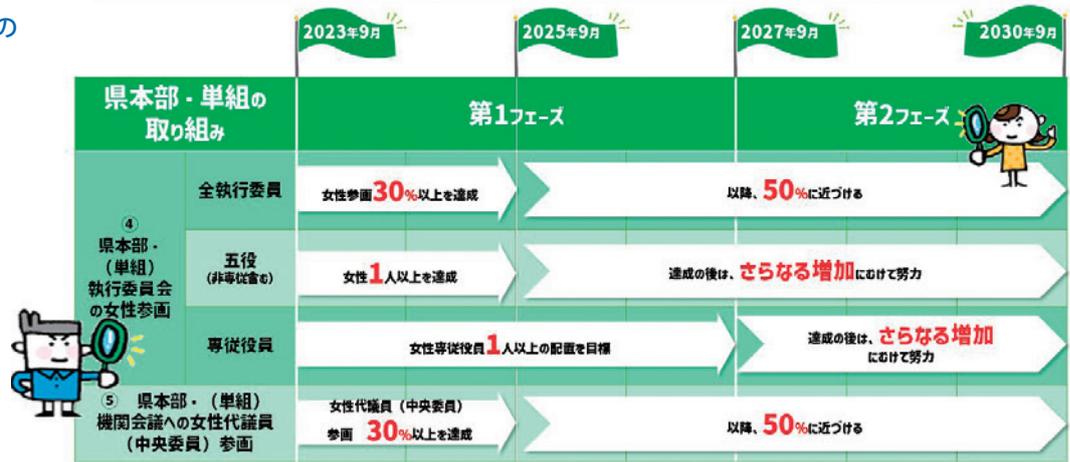
組合執行部の構成や会議出席率などの組合参画における男女の絶対的な数の違いは、ジェンダー平等実現のために乗り越えるべき壁です。そのため、自治労におけるジェンダー平等実現のためには、組織に変化をもたらすといわれる30%以上の参画（クリティカル・マス）を意識した運動を展開することが求められます。執行委員会における女性参画、機関会議への女性参画が基本となることから、本部、県本部（単組）ごとの目標を設定することとします。

これまでの「数値目標」から「達成すべき目標」として、30%以上の参画を強く打ち出すこととしますが、数値目標の達成を目的とするのではなく、役割などを丁寧に説明し、理解を得て、活動に参加してもらうことが必要です。

ジェンダー平等推進計画の達成に係る工程表①

Copyright © JICHIRO  
All Right Reserved.



ジェンダー平等推進計画の  
達成に係る工程表②Copyright © JICHIRO  
All Right Reserved.

## (5) 計画の期間

計画の期間については、2023年9月から2030年8月までの7年間とします。「第1フェーズ」を2023年9月から2027年8月まで、「第2フェーズ」を2027年9月から2030年8月までとし、第1フェーズの最終年(2026年9月～2027年8月)を「中間総括の年」に位置づけた上で、同年までの状況把握・分析などから目標などの見直しを検討します。

## (6) 女性参画を進めるための環境整備

職場における男女平等の実現と労働組合活動への女性参画を促進するためには、男女の固定的性別役割分担の意識転換にあわせて、労働時間の短縮をはじめとするワーク・ライフ・バランスの実現やライフスタイルの見直しをはかる必要があります。例えば、一人の役員に任務が集中しないよう任務分担を行うなどのフォロー体制の構築や、役員が活動しやすいよう職場の理解を醸成することも重要です。

## (7) LGBTQ+に関する差別解消にむけた取り組み

日本の連合、民間団体の調査では、LGBTQ+は人口の10%前後、人数では10人から13人に1人ともいわれています。自治労が2021年に行った調査では、非LGBTQ+の男女それぞれ以上に、LGBTQ+の当事者がセクシュアルハラスメントなどの被害を受けていることも明らかとなりました。LGBTQ+の当事者は「周りにいない」のではなく、多くの職場において「本人が言えない・言わない」「見えていない」だけかもしれません。性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることです。

LGBTQ+の課題が、アウトティング(暴露)や無意識の発言によって働き続けることが困難になる深刻な

問題であることを認識し対応するとともに、「性的指向・性自認(SOGI)」の尊重を明確にし、ジェンダーに関わる課題として差別やハラスメントの撲滅などに取り組みます。

## (8) 次代の担い手(女性)となる人材の育成および研修

「自治労ジェンダー平等推進計画」の目標達成にむけて、組合運動への女性参画の推進のための教育研修・人材育成を実践します。

### ①女性組合員への積極的な働きかけ

- ア) ジェンダー平等に関わる計画を組合員に周知し、組合運動に女性の参画が必要であることを共有します。
- イ) 機関会議や集会への参加が有意義なものとなるよう、参加者に事前にその目的や内容を説明するなど、理解をした上での参加となるよう、丁寧な対応を心がけます。
- ウ) ハラスメントやアンコンシャス・バイアスなど、女性が学びたいテーマについての学習会、セミナーを開催します。

### ②女性役員等の育成

- ア) 単組を担う女性役員として必要な知識、技能を習得できる内容の女性リーダーセミナーを開催します。
- イ) 労働学校などの教育研修を女性や若年層が参加しやすいよう、運営等工夫します。

### ③LGBTQ+に関する研修・周知啓発などによる理解の増進

- ア) 性的指向や性自認についての基本的な知識を共有するために、研修やセミナーを開催します。その中で、ハラスメントやアウトティングについての理解を深めます。