

2024 ジェンダー平等推進の取り組み（案）

I はじめに

男女平等参画の取り組みを進める中で社会的性差である「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合うことの大切さを共有することが求められています。ジェンダー平等社会の実現にむけた運動を進めるため、「男女平等推進の取り組み」から「ジェンダー平等推進の取り組み」とし、これを自治労運動のすべてに関わる課題として位置付け、すべての人がその人らしく、働きやすく、くらしやすい職場や社会をつくるため年間を通じて全単組でこれに取り組まします。

春闘期を年間の運動サイクルのスタートとし、①「労働組合のジェンダー平等参画」、②「職場のジェンダー平等の実現」、③「ジェンダー平等の法制度・社会環境の整備」の実現をめざします。6月は、政府の男女共同参画週間、連合の「男女平等月間」が取り組まれることも踏まえて、自治労としても「ジェンダー平等推進集中月間」として後述の推進闘争に取り組まします。

II ジェンダー平等をめぐる情勢

1. 日本の男女平等の状況

2023年6月21日に世界経済フォーラム(WEF)が発表した「ジェンダーギャップ指数2023」(国別に男女格差を数値化)によると、日本は調査対象となった世界146カ国中の125位(2022年116位、2021年120位)で過去最低の順位であるとともに、依然として先進国G7の中で最下位という不名誉な記録を更新しています。国会議員の男女比や閣僚の男女比他を表す「政治分野」と、労働参加率や賃金の男女格差、管理職の男女比を示す「経済分野」が昨年の139位に続き極めて低位にあることが要因です(政治は138位、経済は123位)。

2020年12月に政府が閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」では、日本における取組の進展が未だ十分でない要因として、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が存在していること等が考えられるとされています。

また、2015年に国連(女性の地位委員会)が提唱した「203050」、2030年までに意思決定