

第4号議案

「自治労ジェンダー平等推進計画」

1. はじめに

自治労の組合員数をみると1994年の組織基本調査では女性組合員は39.4%、2021年調査では46%と女性の比率は大きく高まっています。また、ともに働いている、会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の大部分は女性であり、職場の中においてはさらに女性が増えている状況にあります。職場や労働組合の中を点検し、改めて男女格差や不平等の課題に積極的に取り組んでいく必要があります。労働組合においては、組織に変革をもたらすとされる30%以上の女性参画にむけて取り組んできましたが、いまだ目標達成に至っていないことを重く受け止める必要があります。

一方、世界の潮流は2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050」であり、2030年までに意思決定の場に女性が50%入ることとしています。日本は「第5次男女共同参画基本計画」の中で「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるようめざして取組を進める」との表現にとどめられています。また、2023年の「ジェンダーギャップ指数」では政治分野で138位、経済的分野で123位となっており、総合的順位は146カ国中125位と昨年よりさらに順位を落として先進国の中で最下位となっています。これは、他国のジェンダー平等の取り組みと比較し、国内での取り組みが遅々として進んでいないことを表しています。

また、基本計画では「性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進する」とも示されました。性別や国籍など幅広く多様性の尊重の機運が広がる中、自治労も2018－2019運動方針以降、LGBTQ+（性的マイノリティ）に対するハラスメント対策など、性自認を含む多様性の尊重を明確にし、取り組みを進めてきたところです。2023年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）が成立しました。私たちが求めた差別禁止法どころか「すべての国民が安心して生活することができることとなるよう留意するものとする」と性的マイノリティ当事者の尊厳を踏みにじるような条文が追加され、政府が具体的指針を策定すると定めています。これにより自治体の先進的な取り組みが後退することのないよう、働きかけを強める必要があります。私たちは、人権が守られ、平等で差別やハラスメントのない、誰もが安心して働くことができる職場や組織づくりをさらに進める必要があります。

2. 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」

自治労が直面している課題のひとつに、組合員の減少に歯止めがかからず、組織率が年々低下しているという深刻な状況があります。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、会議の参加者をみても今なおその多くが男性です。自治労が持続可能な組織であるために、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。

自治労運動のあらゆる場面でジェンダー平等を達成し、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。

男女が置かれている環境やその背景等を学習し対話することで意識の変革をはかり、男女それぞれが見ていた組織の姿はあたり前のものではないことに気づく必要があります。そのためには、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合うことの大切さを共有することが求められます。自治労は、男女平等参画の取り組みをさらに進め、その取り組みを進める中でジェンダー平等社会の実現にむけた運動を構築すべく、「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、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」職場や社会を形成していくことをめざします。

3. 男女平等参画を進め、ジェンダー平等社会の実現に取り組む意義

自治労の女性組合員の活動への参画は緩やかに進展しているものの、組合活動の意思決定の中心は男性が担っている実態にあります。そのため、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、女性が組合活動への参加のしづらさを感じる要因の一つとの指摘もあります。男女平等、ジェンダー平等の考え方のベースには人権があり、女性に平等に与えられているはずの権利が保障されていない状況をそのままにしておくことはできません。「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、生き活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、あらゆる差別を許さず人権の尊重を掲げる自治労として、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。ジェンダー平等はすべての人がむき合うべきテーマであり、多くの人が参画しやすいよう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ことが重要です。

4. 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（無意識の思い込み）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十分でない要因のひとつに、固定的性別役割分担意識があげられます。そのため多くの働く女性に、家事・育児・介護などの家庭的責任や負担が重くのしかかっているケースも少なくありません。家族の姿の変化に伴い、働き方や意識を変えていくことが求められています。

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、誰かと話すときや接するときにこれまでの自分の経験や見聞きしたことに照らし合わせて「自分なりに解釈する」ことです。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。アンコンシャス・バイアスが減少しない原因に「好意的差別」があります。相手のための言動と思い込んでいるがゆえに差別やハラスメントだと気づかないことが多いといわれています。アンコンシャス・バイアスは誰にでもあるものですが、「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。

5. 計画の期間

計画の期間については、世界の潮流である「203050」を意識し、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、分析等から目標等の見直しを検討します。

6. 組合における男女平等参画にむけて達成すべき目標

(1) 組合運動に30%以上の女性参画を意識する

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。

クオータ制の導入については、数の割り当ては可能であるものの、確実にクリアする仕組みを導入することは現時点では困難なことから、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。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。

現在、県本部（単組）ごとに女性参画の状況に違いがありますが、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。その上で、いつまでに、どの取り組みを行うかを明確にすべく第1、第2フェーズにおける達成目標を掲げます（「ジェンダー平等推進計画の達成に係る工程表」）。達成目標としては掲げていませんが、機関会議の運営（議長、資格審査・議事運営委員等）はもちろんのこと、各種集会やセミナーの参加者についても、女性の30%以上の参画・参加をめざします。

(2) 本部における達成すべき目標

① 執行委員会の女性参画

第1フェーズ（2023年9月～2027年8月）、第2フェーズ（2027年9月～2030年8月）を通じて女性参画の30%以上を継続し、割合を50%に近づけます。

② 評議会・横断組織等における三役等への女性参画

評議会・横断組織等においても女性参画を意識した取り組みを進め、第1フェーズの中間点（2025年8月）までに、三役に女性役員を配置します。常任幹事、部会幹事等については女性参画30%以上を目標とし、第2フェーズ終了までに30%以上を達成します。

③ 機関会議への女性代議員の参画

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性代議員の参画30%以上を達成します。達成後は割合を50%に近づけます。

(3) 県本部・（単組）における達成すべき目標

① 執行委員会の女性参画

ア 執行委員会

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性参画30%以上を達成します。達成後は割合を50%に近づけます。

イ 五役（非専従含む）

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性1人以上を達成します。達成後は、さらなる増加にむけて努力します。

ウ 県本部専従役員

第1フェーズの終了（2027年8月）までに女性専従役員1人以上の配置を目標とします。

達成後は、さらなる増加にむけて努力します。

② 機関会議の代議員・中央委員

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性の参画30%以上を達成します。

達成後は割合を50%に近づけます。

(4) 目標達成に至らなかった場合

本部は、なぜ達成できなかったのかについて検証を進め、今後の取り組みについて具体的な方策を示します。県本部（単組）についても、検証を進めるとともに、本部は県本部ヒアリングを行い、ともにさらなる推進をはかります。

7. 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。そのため、労働組合として、男女がともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な支援制度や環境の整備を求めていくとともに、女性をはじめ多くの人が多様な形態で組合活動に参加できるよう活動スタイルを見直す必要があります。

例えば、執行委員会等の会議の終了時間を明確にして時間短縮に努めるなど、会議運営の検証と見直しを行ったり、子育てや介護を担っている場合でも参加ができるようウェブ等を活用することも有効です。また、一人の役員に任務が集中しないよう任務分担を行い、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。

さらに、若年世代から機関会議や会議等に参加するなど組合運動に触れることのほか、女性役員を複数配置する、県本部等の役員選出にあたり女性専従枠を設けるなど、男女平等を意識した組織強化の取り組みを通じて女性役員比率を高めていくことが求められます。セクシュアルハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントを根絶し、働きやすい職場・組織としていくことはいまでもありません。

8. 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。13人に1人というのは、全人口における「佐藤」「鈴木」「高橋」「田中」さん（約5%、20人に1人）よりも多い割合です。

自治労が2021年に行った、「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」では、LGBTQ+に該当する人は、6.6%という結果でした。また、調査では非LGBTQ+の男女それぞれよりも、LGBTQ+の当事者がセクシュアルハラスメント等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。

また、性別記載について、これまでの男女の二択のみでは、多様な性に対応することはできません。性自認と異なる性を選択することへの抵抗感や、戸籍上の性と外見上の性が異なるなど、ハラスメントや差別に通じる困難に直面する仲間がいることを認識しなければなりません。平等を後押しするジェンダー統計が、新たな差別を生むことのないよう取り組むことも必要です。アンコンシャス・バイアスに基づき性自認や性的指向等について面白がって話すようなことをしない、性別を決めつけない等、性のあり方が多様であることを基本に、下記の取り組みを進めます。

- ① LGBTQ+の課題が、アウティング（個人の性的指向や性自認の暴露）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、対応します。
- ② 「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に取り組みます。
- ③ LGBTQ+の組合員が制度上受けている不利益、例えば結婚休暇などの休暇制度、扶養手当などの賃金制度から同性パートナー関係が排除されている実態について、労働組合として権利保障の立場から取り組みます。
- ④ LGBTQ+に関する研修等で見識を深めた上で、統計上、性別を尋ねる必要がある場合には目的、何の性別（※）で記入するのかなどを明確に示すことが望ましいです。アンケートについては、自認の性等でも回答できるように、「男性」「女性」「どちらでもない」「答えたくない」等の選択肢を設けます。結果公表等については、個人が特定されてアウティングとならないよう注意します。

※性別……○法律上の性別、○雇用管理上の性別、○働いている性別（職場での性別）、
○生活している性別、○自認の性

<注 釈>

- ①法律上の性別：戸籍や住民票上の性別
- ②雇用管理上の性別：職場の人事・労務担当者が管理・把握している性別
- ③働いている性別（職場での性別）：組合や職場で認知している性別。当面、
機関会議で性別を登録する際などに用
いる

④生活している性別：日常生活の多くの場面で使用する性別

⑤自認の性（性自認）：自分が認識する性別

9. 「自治労ジェンダー平等推進委員会」等の設置と運動の推進

「ジェンダー平等推進委員会」等、計画を推進する委員会を全県本部に設置し、可能な限り単組にも設置します。委員の構成にあたっては、男女同数を基本とし、委員会の委員長、もしくは事務局長のうちどちらかに女性を選出することとします。また、例えば委員会の定例開催、学習会の実施などを盛り込んだ「自治労ジェンダー平等推進計画」等に基づいて年間計画を策定し、委員会の活性化をはかります。

委員会は、ジェンダー平等に関わる学習会やセミナーの開催、女性役員の発掘、育成などを積極的に行います。また、県本部で掲げた執行委員会、機関会議等の女性参画に関わる達成すべき目標が進捗していない場合、その妨げとなっている要因が何かを探り、どのような方策をとるべきかを検討するなど、現状把握と分析を行った上で、課題については執行委員会へ報告し討議します。単組の女性参画に関する状況についても確認を行います。

10. 「男女平等推進闘争」から「ジェンダー平等推進闘争」へ

引き続き、男女平等参画を自治労運動のすべてに関わる課題として位置づけ、全単組で闘争に取り組むこととします。春闘期を年間の運動サイクルのスタートとして6月の男女平等月間、確定闘争期と、年間を通して組合・職場・社会の分野での男女平等参画をめざします。これまでの「男女平等統一闘争」を「ジェンダー平等推進闘争」に変更し、LGBTQ+の差別解消に積極的に取り組むこととします。また、6月の闘争のあり方について必要な見直しを行います。

11. 次代の担い手（女性）となる人材の育成および研修

(1) アンケートから見えるもの

2022年に実施した「第5回次代のユニオンリーダー調査」で、「組合活動での充実感」の有無について、女性は男性と比較して「充足感を感じている」が少なく、30代後半では男性が30.4%に対して20.5%であり、10ポイントも低いことがわかりました。「やりたい・やってもよい役職」では、「単組五役レベル以上」は男性が19.7%であるのに対し、女性は9.3%で男性の半分となり、男女の差は顕著です。一方、「組合役員の最も有効な人材育成方法」の問いに対しては、「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」（39.8%）「五役や先輩役員との意見交換や議論」（38.5%）「一般組合員との定期的な

対話」(34.5%)があげられ、単組内での意見交換、対話が有効と考えられています。

組合運動への参画の必要性周知や人材育成は、日常の組合活動の中で培われるのが基本です。その上で「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。

(2) 女性組合員への積極的な働きかけ

- ① 「自治労ジェンダー平等推進計画」等、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。
- ② 女性にとって働きやすい職場づくりなどをテーマに、女性部や職場ごとに意見交換の場を設け、要求書に盛り込むなど、組合の役割の見える化をはかります。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 県本部や単組への案内文には女性の参加を必ず明記することとします。

(3) 女性役員等の育成

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 本部、県本部の「ジェンダー平等推進委員会」が中心となって、女性役員の発掘や次代の担い手育成をはかります。
- ④ 女性役員の情報交換の場を設定し、より多くの仲間との出会いを実現すべく女性ネットワークを構築します。
- ⑤ 女性部の機能強化をはかり、女性部運動を経験した役員が、県本部の次代の担い手として活動できるよう連携をはかります。

(4) LGBTQ+に関する研修・周知啓発などによる理解の増進

- ① 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ティング、カミングアウトについての理解を深めます。
- ② LGBTQ+の当事者が相談したいという場合があります。単に知っておいてほしいということもあれば、職場で性的指向や性自認に関する差別や嫌がらせを受けた、アウティングが発生した、配置転換などで配慮を求めたい、休暇や福利厚生制度などで困りごとがあるといった場合など、組合が最初の窓口として対応できることが求められています。

相談を受ける側が適切な知識を有していないと、相談の中で二次被害やアウティングが生ずるおそれがあるので、守秘義務やアウティングへの配慮があることを認識した上で、組合役員が理解を深めることが必要です。

- ③ 職場内にLGBTQ+当事者のことを理解し、支援することを表明する人たち（アライ「ally」と呼ばれる）がいることで、当事者が安心して働ける職場となります。自発的にアライを表明する組合員を増やし、職場のネットワークをつくっていきます。

以 上

用語解説

• ジェンダー

ジェンダー (gender) とは、生物学的な性別 (sex) に対して、社会的・文化的につくられる性別のことである。日本語では「社会的性差」ともいわれる。身体的な性別に対して、社会の中で「男性らしい」あるいは「女性らしい」とされている役割や行動、考え方や見た目などがあることを、社会的性別＝ジェンダーという。

• アンコンシャス・バイアス

アンコンシャス・バイアス (unconscious bias) は、「無意識の偏ったモノの見方」のこと。日本語で、「無意識の思い込み」「無意識バイアス」等と表現されることもある。血液型で相手の性格を決めつけたり、男性から育児や介護休暇の申請があると「妻は？」とってしまうなど、日常や職場にあふれている。アンコンシャス・バイアスに気づかずにいると、そこから生まれた言動が、相手を傷つけることにつながる。

• クリティカル・マス

集団において、女性比率30%は多様性が尊重される環境をつくる基準となる数値。この目標値は「クリティカル・マス」と呼ばれ、1990年の「国連ナイロビ将来戦略勧告」によって世界的に妥当なものだと確認された。女性の役員、管理職等が存分に力を発揮して活躍できる職場を作り出すには「クリティカル・マス」の考え方を導入することが重要。

• クォータ制

社会的少数者差別の解消をめざすポジティブ・アクションの一つで、一定の人数や比率を割り当てる手法。議員や役員などの女性の割合を、予め一定数に定めて積極的に起用する制度のこと。女性の社会進出を後押しするだけではなく、男女ともに働きやすい社会をつくるきっかけにもなっている。数値目標だけを先走らせることなく、男女問わず、優秀な人材が安心して働き続けることができる環境整備が必要とされている。

• LGBTQ+ <エルジービーティーキュープラス>

L (レズビアン：性自認が女性で性的指向が女性の人)、G (ゲイ：性自認が男性で性的指向が男性の人)、B (バイセクシュアル：性自認に関わりなく性的指向が男女の両性の人) という性的指向における性的少数派と、T (トランスジェンダー：(出生時に割り当てられた) 法律上の性別と性自認が一致しないと感じる人) をアルファベットの頭文字を取った言葉で、「性的少数者の総称」として用いられている。この区分のほかに自治労では、「Q+」を加えている。Qは「クエスチョニング」(性自認、性的指向のいずれか又は両方について探している、迷い、揺れ動いている人) と「クイア」(規範的とされる性のあり方以外を包括的に表す言葉)、+は「LGBTQに含まれないXジェンダー」

(性自認が男か女かのどちらかにも当てはまらない人) や「アセクシャル」(誰に対しても性的魅力を感じない人)、「パンセクシャル」(相手の性別に関わらず性的魅力を感じる人) などいずれにも当てはまらないセクシャリティの人という意味で使用している。

- SOGI <ソジ>

SOGIとは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字のことで、性的指向(好きになる性) / 性自認(性別に関する認識)のことをいう。SOGIは「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人が持っているもので、「性的指向と性自認」を包括して表す概念。なお、性表現(Gender Expression)の頭文字Eを加えて、SOGIE<ソジー>とすることもある。

- SOGIハラ(ハラスメント)

SOGIハラは、性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うことをいう。

- アウティング

アウティングとは、人のSOGI(性自認、性的指向)を、本人の許可なくほかの人に伝えたり、SNSなどに書き込み暴露することをいう。「カミングアウト」は当事者が自分で選んだ相手に性的指向や性自認を打ち明けるものであることに対し、「アウティング」は本人の了解を得ずに第三者に話してしまうこと、という点に決定的な違いがある。性的指向や性自認は非常に機微な個人情報であり、これを本人の了承を得ないまま他者が漏らすことはプライバシー侵害にあたる。

- 性の4要素

- (1) 法律上の性別

医師等から発行された出生証明書により出生時に割り当てられた性別をもとに、戸籍や住民票に記載された性別

- (2) 性自認(Gender Identity)

自己の認識する性。自らがどの性別に属しているか、あるいは属していないかという認識のこと。



(3) 性的指向 (Sexual Orientation) ……好きになる性

恋愛感情や性的な魅力をどのような性別の相手に対して感じるか、あるいは感じないかという概念。性的嗜好とは全く異なるものであることに注意が必要。



(4) 性表現 (Gender Expression) ……表現する性

服装や髪型、しぐさ、言葉づかい等自分の性をどう表現するかは人によってそれぞれである。



【総括】

I 男女がともに担う自治労計画とアクションプランの到達点

1. 計画策定の経過

1995年に自治労が「男女がともに担う自治労計画」を策定してから、28年が経過しました。計画はこの間3回の見直しを経て、2011年には「男女がともに担う自治労第4次計画」を策定し、「自治労運動を男女がともに担う運動とするために、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、数値目標を取り入れた具体的目標を示すとともに、それを保障する組織運営上の環境の整備と人材育成を行うこととして、取り組んできました。

しかし、重点項目として掲げた「機関会議における男女平等参画の数値目標」に対して、未達成のものが多く、2017年～2023年については、県本部・単組が組織実態に応じて年次的に取り組むための「男女がともに担うアクションプラン」を策定し、労働組合における女性の参画30%を掲げて取り組みを推進してきました。女性役員、次代の担い手育成など労働組合における女性の参画への目標達成と前進にむけて、自治労全体で具体的な取り組みを進めることとしました。

「第5次組織強化・拡大のための推進計画」においても、「男女がともに意識改革を進め、組合の女性参画に取り組む」と掲げており、2024年以降についても、職場、組合、社会における男女平等参画の取り組みをさらに進めていくことが重要となります。

2. 自治労本部の現状と課題

(1) 定期大会における女性の参画

自治労本部は、定期大会の女性参画率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。女性特別枠を設定し積極的に女性の参画を促すなど具体的に取り組んでいる県本部もありますが、目標である30%以上を達成していません。2020年以降は、コロナ禍であり、代議員を専従に限定、また出席上限を3割に抑制したことから、より女性の参画率が低くなっています。県本部は、代議員を決定するにあたり、30%以上の女性を選出する仕組みをつくるなどの取り組みが必要です。

具体的数値目標	達成状況
大会代議員の30%以上の女性参画	24.7% (第96回定期大会・2022年8月) 24.9% (第95回定期大会・2021年8月) 24.7% (第94回臨時大会・2020年10月) — (第93回定期大会⇒書面審議) 26.6% (第92回定期大会・2019年8月) 26.2% (第91回定期大会・2018年8月)

(2) 中央委員会における女性の参画

中央委員会における女性参画率は、定期大会よりも若干低くなっています。この理由は、大会よりも各県の中央委員の割当数が少なく、県本部四役や専従の女性の人数が少ないため、女性の参画が困難となっているといえます。

具体的数値目標	達成状況
中央委員の30%以上の女性参画	26.0% (第163回中央委員会・2023年1月) 23.0% (第162回中央委員会・2022年5月) 24.7% (第161回中央委員会・2022年1月) 26.9% (第160回中央委員会・2021年5月) 23.2% (第159回中央委員会・2021年1月) 22.9% (第158回中央委員会・2020年1月) 22.8% (第157回中央委員会・2019年5月) 26.0% (第156回中央委員会・2019年1月)

(3) 県本部代表者会議や拡大闘争委員会における女性参画

また、機関会議に準ずる県本部代表者会議や拡大闘争委員会における女性参加者数は、2～3人であり、これは、県本部の委員長には女性1人、書記長に3人と圧倒的に女性が少ないことを反映しています。これまでも、積極的に県本部四役に女性役員が配置されるよう、女性役員・活動家の発掘・育成を進めてきましたが、さらに実効性のある取り組みが求められます。

(4) 本部女性執行委員

2022年度、本部の女性執行委員が大きく増加しました。四役5人のうち副委員長と書記次長の2人が女性で、率にすると40%、全体では27人のうち10人と37%が女性となり、はじめて目標である30%を超えました。青年部長が女性(2022年8月まで)、地連枠選出9人のうち3人が女性となったことがこの結果につながっています。

女性を選出するためには、選考に携わる役員の意識も重要な要素であり、自治労運動に女性が必要であるとの理解を深めていくことが必要です。また、評議会選出の執行委員についても、評議会の役員に女性を増やして経験を積む中で、女性の執行委員を選出していくことも求められています。

具体的数値目標	達成状況
中央執行委員の30%以上の女性選出	<p>【2022－2023年度】27人中10人（37.0%） ※ うち部評は2人（2023年度は27人中9人 33.3%）</p> <p>※ うち四役は5人中2人</p> <p>【2020－2021年度】28人中6人（21.4%）</p> <p>※ うち四役は5人中1人</p> <p>【2018－2019年度】30人中6人（20.0%）</p> <p>※ うち四役は6人中1人</p>

3. 県本部の現状と課題

(1) 県本部「男女がともに担う自治労委員会」の設置状況

「男女がともに担う自治労『アクションプラン』『2021県本部実態調査』」（2021年1月実施 以下、「実態調査」）では、「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。また、多くの県本部が委員会を設置していても、会議の開催回数は、年1～2回と回答しており、通年での取り組みとしては不十分であるといわざるを得ません。男女がともに担う運動を推進していくためには、男女が参画する委員会等の体制を整備した上で議論を積み上げ、取り組みを進めていくことが重要です。

(2) 県本部「男女がともに担う自治労計画」および「アクションプラン」の策定状況

県本部の「男女がともに担う自治労計画」などの策定は、実態調査によれば「策定済み」が24県本部、また「男女がともに担う自治労アクションプラン」を策定しているのは8県本部となっています。なお、全県本部が大会・中央委員会等の議案や方針で「男女平等社会の実現」を掲げていますが、取り組みには濃淡が見られます。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) 県本部における女性の参画の状況

実態調査によると各県本部の五役（四役）含めた執行委員数の合計は1,237人であり、その内189人が女性（15.3%）です。46県で県本部執行委員に女性を選出しています。県本部五役に女性を選出しているのは30県本部33人で、選出人数は前年から若干増えたものの専従者は減少しています。執行委員（非専従）に女性を選出しているのは46県本部137人で、選出人数は減少しています。

役職	専従・非専従	2017年調査	2020年調査	2021年調査
五役（四役）	専従	17県本部 18人	10県本部 12人	10県本部 10人
	非専従	15県本部 20人	14県本部 19人	20県本部 23人
執行委員	専従	19県本部 27人	11県本部 15人	11県本部 14人
	非専従	45県本部 118人	47県本部 140人	46県本部 137人

4. 単組の現状と課題（第15回自治労組織基本調査（2021年実施）より）

自治労の組合員数747,021人の中で、女性組合員数は、345,403人で46.2%を占めています。各単組の執行委員の総数は、31,230人ですが、この内女性の執行委員数は、10,146人（32.5%）と30%を達成しています。その内訳を見て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%、社協単組で56.6%が引き上げています。

また、単組における休職・離籍専従役員数は490人ですが、その中に占める女性役員数は45人（9.2%）です。さらに、委員長を務めている人の女性割合は16.0%、書記長を務めている人の女性割合は18.2%です。自治体単組における女性委員長の割合は6.3%、女性書記長7.4%ですが、臨時・非常勤等単組では委員長83.1%、書記長87.7%、社協単組では委員長35.1%、書記長44.1%と女性組合員が多い単組が割合を引き上げています。

女性の組合員数	345,403人（46.2%）
女性の執行委員数	10,146人（32.5%）

役 職	全 体	自治体単組	臨時・非常勤等単組	社協単組
委員長	16.0%	6.3%	83.1%	35.1%
書記長	18.2%	7.4%	87.7%	44.1%
執行委員	32.5%	28.1%	92.0%	56.6%

5. 男女平等推進闘争について

自治労は2002年から「職場・地域・組合における三位一体の男女平等参画実現にむけ、自治労組織をあげて運動の前進をはかります」と「男女平等産別統一闘争」を提起し、取り組みを進めてきました。

2014年からは、名称を「男女平等推進闘争」に変更し、自治労の重要課題であることから通年課題として全単組での取り組みを推進することとしました。春闘期では、「雇用主要求による男女平等の実現」、「地方・国への政策要求による男女平等の法制度・社会環境の整備」、「労働組合の男女平等参画」という三本の柱の実現をめざし、男女平等課題に関する要求書を提出して運動をスタートさせ、引き続く6月期の「男女平等推進月間」には「男女平等推進闘争」を統一闘争として、組織をあげた取り組みと位置づけました。あわせて、市長会、町村会に対しての申し入れや男女平等に関わる学習会、セミナーを開催している県本部もあります。

近年では、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の進捗状況の把握・分析や男性の育児休業の促進・不妊治療休暇の取得や職場環境の整備、セクハラをはじめとするハラスメントの対策などを獲得目標として掲げ、取り組みを進めてき

ました。

しかし、6月にヤマ場を設定しているものの、春闘期、確定期にあわせて要求書を提出する県本部もあり、取り組む単組は300単組程度にとどまり、統一闘争となっていないのが現状です。

6. 自治労の男女平等に関わる教育研修の取り組みと課題

(1) 本部の取り組みと課題

本部（教育センター）主催の中央労働学校等の講座では、男女平等や人権をテーマとする講義を必須として組み込むなど、受講者が男女平等について考察する機会を設けています。男女平等に関する知識習得は、組合に女性が参加しやすい体制をつくるためには欠かせないものであり、県本部主催の学習会においても、本部として引き続き男女平等に関する講座の設置を求めることや、必要に応じて講師派遣を行っていくことが重要です。

また、中央労働学校への女性の参加を促進するため、2017年より各県本部男女1人について本部旅費負担を行っていることもあり女性の参加が増加傾向にあります。しかし、男性に比べればまだまだ女性は少ないことから、引き続き女性が参加しやすい環境整備をはかるとともに、女性の参加要請を継続して行っていくことが求められます。また、女性部を担う人材育成のための「女性労働学校」は、年2回（前期・後期）開催し、年間約80人が受講しています。

男女平等運動の推進のため毎年開催している男女がともに担う自治労県本部代表者会議において、直近では2022年に連合「ジェンダー平等推進計画」について連合総合政策推進局長の井上久美枝さんから解説をいただき、2023年はジャーナリストで元朝日新聞記者の浜田敬子さんを招き、「男性中心社会の終焉」と題した講演をいただき男女平等の実現にむけた学びの機会を通して理解を深めました。また、自治労も加盟するPSI-JC（国際公務労連加盟組合日本協議会）は、ジェンダーの課題に積極的に取り組んでいます。同組織が主催のジェンダー平等セミナーにも自治労から積極的に参加し、男女平等の課題について理解を深めるとともに、各加盟組合の活動に反映させる取り組みを行っています。さらに連合が主催する女性リーダー養成講座（働く女性と労働法についての総合的な学習などを行う）や男女平等講座（男性リーダー対象：男女平等参画社会の実現にむけ男性リーダーとしての役割を認識し、具体的な行動につなげる）にも毎年、参加しています。

男女平等実現にむけた教育研修は、継続的に実施していくことが重要ですが組合活動における実践にどうつなげていくかが肝要であり、自治労全体で常にそれを念頭に取り組むことが必要となります。

(2) 県本部の学習会の状況

「第9回県本部教育研修に関する実態調査」（2019年11月～2020年10月）によると、労働学校とは別に青年部と女性部が主体となり、将来の役員となる人材育成を念頭に労働組

合に関する基本的な知識の習得や自治労運動への理解を深めるため、合同学習会を開催している県本部もあります。また、女性参加者の確保に関しては、参加しやすい日程設定（金曜日の1日開催）や、講師は内部のみならず外部も含めた陣容とし学習意欲を喚起する内容設定を行うなどの工夫を凝らす県本部もありました。2020年1月に実施した男女がともに担う自治労県本部実態調査では、単組女性役員の育成を目的とした県本部主催によるセミナーや学習会を20県本部が開催し、女性役員の育成が継続するという効果も生まれてきていましたが、コロナ禍で男女平等をテーマにした学習会等も含め、実施は少なくなりました。

教育研修の成果として最も多い回答は、「組織強化・運動強化」と「交流・情報交換」が33県本部で最も多く、続いて「担い手・県本部・単組の役員確保」（31県本部）、「仲間づくり・団結・連帯感」（30県本部）となっています。知識の習得に加えて、人的ネットワークを形成する貴重な場となっており、教育研修の機会が将来的に県本部・単組の運動を担う役員の育成・確保につながるよう取り組まれていることがわかります。

教育研修活動の問題点・課題として、「参加単組が固定化している」が35県本部と最も多く、「女性の参加が少ない」との回答が24県本部となっています。「参加単組の固定化」、「参加者（特に女性）の確保が困難」という回答の多さは、この間の調査結果で継続しており、引き続き多くの県本部での課題であることが明らかとなっています。

7. 次代のユニオンリーダー調査結果

2022年1～2月に5～10年先の組合活動を中心的に担うと想定される若手役員（39歳以下）を対象に実施した「第5回次代のユニオンリーダー調査」（以下、「調査」）があります。「組合活動で感じる悩みや不満」を訊いたところ、男女とも「組合活動のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」が1位で時間をめぐる悩み・不安があげられ、男性の2位である「仕事が忙しくて組合活動ができない」は女性では3位でしたが、女性の2位は「自分は役員に向いていない」でした。

役員として組合活動に参画した後の、「組合役員として育成されている実感」の有無に関しても調査では問うており、男性（36.8%）に比べて女性（29.4%）は育成実感が乏しいという結果が出ました。多くの若手役員とりわけ女性は、組合内により「育てられている」意図を感じることができず、組合における自らのキャリアを描きにくい状況にあるといえます。

8. 女性役員を対象とした実態調査結果

自治労運動に女性の参画や役員を増やす取り組みの参考とするため、本部・県本部の女性専従役員を対象に2023年3月に実態調査を実施しました。17人から回答をもらい、女性役員の多くが困難を抱えながら組合運動に取り組む姿が浮き彫りとなりました。

＜県本部の専従役員になって困難に思うこと＞

多くあげられていたのは「男性ばかりの組織」という回答で、「組合は男の世界だと感じる。何の会議に参加しても、男性目線で討議が進んでいる」「いままで経験したことのない男性社会に戸惑っている」「男子校の部活のような雰囲気があり疎外感がある」などでした。また、「自分の専門分野以外は、一からの勉強・対応になり、難しい場面が多い」「経験・知識がない中で専従役員を務めることは、県本部にも県内各単組にも申し訳ない気持ちがあった」など県本部の専従役員を担う上での知見習得に関する課題が出されました。「自分の時間が無くなった」「休みも少なく、同期とも遊べず気分転換もできず辛い」「土日に急に仕事が入る可能性があるので、旅行や遊びの計画も立てられない」という「時間」にかかる困難さもあげられています。

＜県本部の専従役員を務める上でどんな支援が必要か＞

家庭、職場、単組、県本部、本部の各ステージにおける必要な支援を訊きました。家庭では「家族の理解・協力・サポート」を求める意見が多くありました。職場に求めることとして、「休職時の人的保障があれば、職場理解も得やすい」「専従を出せるような雰囲気づくり。組合活動が職場に根付いていること」などがありました。単組には「（県本部専従にあたり単組による）理解があること。好きで出る人ばかりではないので、自己責任で片付けられたら辛い」「県本部専従になるにあたっては、自分の単組がしっかり運動をしていることが支えになる」などの意見が見られました。

県本部に対しては、「県本部役員としての必要な知識や心構えについて、レクチャーは必要」「会議などで女性の参加率を求められるが、女性専従は一人だとすべて女性が必要な会議に出席する必要がある」「女性というだけで、その関連の任務が集中しないようにする配慮。女性専従が複数いることが望ましい」などの回答があり、専従役員に女性が複数いることを必要とする声が多くありました。本部には「普通のロールモデルを多岐にわたり示していく」「自分も出来そうと思わせる」という役員像に加え、「専従になった後に意見交換ができる場（女性専従だけの交流の場）を作ると相談ができてよい」などの声がありました。

＜どうすれば県本部で女性専従役員を増やすことができるか＞

「組合運営の見直し」の記述が多くありました。「時間にけじめをつけて活動する体制づくりが必要」「専従役員の働き方を変えること。組合活動の仕方を変える」「家庭は女性が守り、組合活動に集中し、平日夜間、土日、祝日あたり前の現状では、女性だけでなく男性も難しい」「社会全体として固定的性別役割分業意識が払しょくしきれていない。家庭環境を考えると専従となれる世代・条件に限られる。幅広い世代の方に担ってもらうことで女性役員を増やすのであれば、働き方の見直しは必要」「女性に多くの負担がかかる家庭的責任の解消。同時に、男性の仕事づけ状態からの解放」「各県本部1人は必ず女性専従を配置する等のルールを設けるなどし、配置するからには妊娠・出産・育児・介護等のサポートも行い、安心して専従役員として活動できる環境整備が必要」など具体的な

意見、提起が多くありました。

そのほか、「まずは単組で女性の執行委員を増やすことが必要」「複数の女性専従役員がいた方がいい。一人だと心折れて続けるのは困難」「組合への接点を増やすこと」「誰かがやっているのではなく、自分のために、自分が動くことで変えられる（かもしれない）ということ、広めていく」「本人にとって組合だけではなく、職場にも生かせる経験になることをわかってもらえるような取り組みが必要」「女性が自らモノを言っていかなければならないと学習することが土台として必要」などの意見がありました。

9. まとめ

自治労が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」と決定して以降、「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」と労働組合における男女平等参画を軸に運動を進め、30年余りが経過しました。

重点目標や、数値目標を具体的に示し取り組みを進めた結果、本部の機関会議における議長や議事運営委員等では、女性の大会役員を選出することが定着しています。しかし、代議員数、中央委員数では、いまだ30%を達成することができていません。その中で、2022年度にはじめて、本部の女性執行委員が30%を超えました。緩やかですが、確実に女性の参画は増えています。次の計画では早期の目標達成にむけて、県本部の協力を得ながら男女平等参画の運動を進めていく必要があります。

一方で、各県本部における男女平等の取り組みには濃淡が見られます。これには、「さまざまな運動課題がある中で男女平等の運動が後回しにされている」「女性役員がいないから運動が進まない」といった声があります。

また、現状においては、家事・育児などの家庭的責任の多くを女性が担っている中で、さらに組合活動も担うことに負担を感じている女性は少なくありません。自治労運動のあらゆる場面で男女平等参画を進めるためには、男女双方の意識の変革をはかり、男性の家事・育児参画を進め、組合活動の運営方法なども見直すことが必要です。

女性が参画しやすい組合活動は、男性にとっても参加しやすい活動であり、それが「男女がともに担う自治労運動」への一歩です。男女平等参画が進んでいない原因を分析し、計画的に取り組みを進めていくことが重要です。

II LGBTQ+の課題

1. 自治労の運動方針

「2018－2019運動方針」には「人権尊重や性別による固定観念をなくすため、LGBTなど性的指向および性自認に関する理解を深め、必要に応じた職場環境改善を進めます」

とあり、「2022－2023運動方針」では男女間格差の解消と男女平等参画の推進にむけ、「今後も労働組合における男女平等参画を進め、その取り組みを進める中でジェンダー平等社会の実現にむけた運動を構築していくことが必要です」としています。自治労は、これまでも男女平等運動の中で、社会的につくられた性差「ジェンダー」差別をなくす運動を展開してきました。近年では「ジェンダー」という言葉も定着していることから、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかり、多様な組合員が自治労に結集して持続可能な組織となるためにも、これまでの運動の中で到達していない男女平等課題についてももしっかり取り組んでいく必要があります。

2. 自治研作業委員会のアンケート調査結果

2021年4～6月にかけて「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」を実施しました。19,029人から有効回答があり、LGBTQ+に該当する人は6.6%という結果でした。

(1) セクハラ・SOGIハラについて

LGBTQ+の組合員は、非LGBTQ+の組合員よりも高い割合でセクハラ・SOGIハラに遭っています。セクハラについては、「性的なことについていわれた」が回答者全体の4.7%（うちLGBTQ+の組合員では10.4%、非LGBTQ+では4.3%）と最も多く、「意に反して身体に触られた」が回答者全体の3.7%（うちLGBTQ+の組合員では9.8%、非LGBTQ+では3.3%）、続いて「交際相手などを暴露された」が回答者全体の2.6%（うちLGBTQ+の組合員では4.6%、非LGBTQ+では2.5%）となっています。

SOGIハラについては、経験があると回答した人（236人）に限ってみると、「おかま・レズなどといわれた」が45.1%と半数近くおり、「同性愛は自然に反する等と言われた」が3割強、「性的マイノリティであることを暴露された」（アウティング）が1割強となっています。SOGIハラを受けた実人数では、非LGBTQ+がLGBTQ+を上回っており、性的マイノリティかどうかを問わずこの課題への対応が必要であるといえます。

すぐに、職場からこれらのハラスメントをなくす取り組みが必要です。加えて、SOGIハラメントについては、「男性だから」「女性だから」といったアンコンシャス・バイアスが背景にあることから、アンコンシャス・バイアスをなくす取り組みが有効であり、また重要であるといえます。

(2) LGBTについての研修の有無

ハラスメントやLGBTについての研修の有無については、地域によって実施率に傾向があることと、自治体規模によっても同様に傾向があることがアンケートからわかってい

ます。また、ハラスメント研修などの実施状況やLGBTといった単語の理解について、「わからない」とした回答者に、LGBTQ+への親和性やLGBTQ+に対する政策の必要性について、「反対」する傾向が出ています（反対は賛成の2倍前後）。

- ・ハラスメント防止研修あり 最大39.6%（近畿） 最小23.9%（北海道）
- ・LGBT研修あり 最大22.8%（東海） 最小 5.7%（北信）
- ・ハラスメント防止研修あり 最大40.6%（政令市） 最小24.6%（町村）
- ・LGBT研修あり 最大25.7%（政令市） 最小 9.1%（町村）

ハラスメント防止には、繰り返し研修を行うことが有効だといえます。公共サービス労働者、あるいは労働組合の仲間として、研修を受けることは必要です。また、人権に関わる課題であることから、地域や自治体規模によって差が容認されるものではありません。単組は組合の中はもとより、当局にも働きかけ、性的指向や性自認についての研修やハラスメントの防止、差別禁止などの方針の策定、周知や福利厚生における取り組みなど前進をはかるとともに、自治労として地方3団体や総務省への対応も強化していくべき課題であるといえます。

以 上