

重点分野－３：

ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざします。その実現のため、男女平等参画を推進するとともに、ジェンダー平等や「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを展開していきます。また「フェアワーク」の実現に向けて、働くうえでの困難さが多様化している現状の対応として、すべての働く仲間の拠り所となるべく体制を整備します。

1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいをもって働くことのできる職場・社会の実現

- (1) カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメントの根絶に向けて、本部方針に基づく取り組みを進めます。
- (2) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促したうえで、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭、また、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別がなく多様性を認め合う社会の醸成に向けて取り組みます。
- (3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、制度の構築に向けて、選択的夫婦別姓制度の導入や親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、本部方針に基づく取り組みを推進します。
- (4) 日本で働く外国人労働者・留学生が抱える仕事や暮らし、人権などの諸課題に向き合い、互いに認め合う「共生」に向けた環境整備に努めます。

2. 男女平等参画、ジェンダー平等の推進、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組み

- (1) あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、政策等に反映していく「ジェンダー主流化」の推進に向けて本部方針に基づき取り組みます。
- (2) 2024年9月までを計画期間とする「連合ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け、各種集会の女性の参加率の把握を行っていきます。
- (3) 女性委員会の登録者数が増加しない理由、要因について調査するとともに、対話活動等を通じて理解促進をはかります。
- (4) 連合「男女平等月間」（6月）の期間にあわせ、女性活躍推進、育児・介護休業法、ハラスメントの防止対策など、誰もが安心して働き続けられる職場環境の整備に向けて、取り組みを検討していきます。
- (5) 「3・8国際女性デー」「パートナーシップフォーラム」など、さまざまな機会をとらえ、男女平等参画社会の実現に向けた連合の取り組みについて周知、世論喚起をはかります。
- (6) 連合運動への参画と次世代を担う女性リーダーの育成の観点で「かがやきセミナー」を開催し、女性委員会の活動強化、活性化等に取り組みます。
- (7) 女性委員会活動を周知するとともに、男女平等参画意識を醸成する一環として、広報活動について議論を進めていきます。

3. 「フェアワーク」推進の取り組み

- (1) 「職場からはじめよう運動」を促進し、非正規労働問題、多様な働く仲間の課題について組織内における着実な取り組みを進めるとともに「フェアワーク推進センター」を通じて、社会的発信力を高め「真の多様性」の実現に向けた運動を組織内外で広く展開します。
- (2) 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など、多様な働く仲間とつながり、組織化や労働条件の改善、政策への反映などの課題解決や社会的波及力の強化に向けて、連合本部やNPOなど各種関係団体と連携した取り組みを推進します。

4. 労働相談対応の強化に向けた取り組み

- (1) 労働相談体制が見直されたことから、運用状況を注視しつつ、適切な労働相談対応となるよう課題や改善事項等について議論をすすめ、必要に応じて連合本部と連携します。
- (2) 2月・6月・12月に実施される全国一斉集中労働相談ホットラインについては、連合運動を広く発信するとともに、構成組織・地域協議会等の積極的な参加を要請し相談対応の充実をはかります。
- (3) 労働相談対応の状況を注視するとともに、PR方法等について必要な対応をはかります。