

2023スローガン決定

誰もが自分らしくチャレンジできる社会へ! 尊重しよう「あなたらしさ」「わたしらしさ」



職場点検チェックリスト

- 男女間賃金格差の実態・要因を把握し点検をする
- ハラスメントについて職場での話し合いを行う
- ハラスメントを禁止する職場のルールを確認する
- 性的指向・性自認について職場や労使で理解を深める取り組みを行う
- ハラスメントや性暴力について、プライバシーに配慮した相談体制を確立する
- 育児・介護について、仕事と両立できる休暇や支援する仕組みの点検と利用を検討する者に情報提供を行う
- 男性の育児休業取得を促進する

時代は
ジェンダー
平等だよ

男女平等参画推進委員会からのご挨拶



男女平等参画推進委員会
委員長
萩原 光典

連合は1991年から今日まで、4次にわたって取り組んだ男女平等参画推進計画を引き継いで「ジェンダー平等推進計画」を策定し、2021年10月～2024年9月を「フェーズ1」としてChange(達成目標)、Challenge(推進目標)へと踏み出し、Movement(ムーブメント)として大きなうねりを創り出す運動を展開しています。

この計画では、2030年までにあらゆる意思決定過程における女性の参画率を50%に引き上げることを軸とし、組合員の女性比率の調査・把握や女性役員を選出、組合員比率に応じた執行機関への女性

の参画機会を確保するなどの数値目標を設定しています。

これら活動を通じ、各種ハラスメントの解消、ワーク・ライフ・バランスの実現、男女間賃金格差などの是正を目指しています。

産別の業種や地域の特性など組織事情は様々ですが、連合北海道に結集する産別・地域協議会のリーダーが先頭に立ってこの活動をけん引し、「誰もが生き(働き)やすい社会」「誰一人取り残さない」社会の実現に向けた活動を進めていきましょう。

2023年度男女平等参画推進委員会メンバー

委員長	萩原 光典	連合北海道副会長	幹事	齋藤 教一	国公連合北海道書記長
副委員長	金子 ユリ	女性委員会・情報労連	〃	齋藤 航太郎	国公連合北海道書記次長
事務局長	和田 英浩	連合北海道副事務局長	〃	福田 麻依子	UAセンセン常任
事務局次長	河原崎 育子	女性委員会・自治労北海道	〃	長能 朋広	自治労北海道副委員長
〃	田中 紀恵	女性委員会・北教組	〃	大滝 英人	電力総連事務局長
〃	横内 智子	女性委員会・国公連合	〃	小玉 朋廣	JP労組執行委員
〃	山田 新吾	連合北海道・組織労働局長	〃	原田 鉄也	全労金書記長
〃	永田 重	連合北海道・組織対策局長	〃	畑 正利	JR総連・JR北海道労組中央執行委員
〃	佐藤 剛	青年委員会・自治労北海道	〃	光崎 聡	札幌地区連合副事務局長
〃	勝又 真由美	連合北海道・組織労働局兼ジェンダー平等局次長	〃		

男女平等参画トッパーリーダー宣言



連合は、2021年10月1日から30年9月30日まで“労働組合における男女平等参画を進め、そのもとで運動を展開していく中でジェンダー平等社会を実現する”ため、新たな計画名称を「ジェンダー平等推進計画」とし、現在、24年9月30日までの3年間で「フェーズ1」として取り組んでいます。

2022年の世界における日本のジェンダー・ギャップ指数の総合順位は、146か国中116位(前回は156か国中120位)と、前回と比べほぼ横ばいと残念な結果であります。ジェンダー

は、社会的性差と言われますが、ジェンダー平等が進めば、女性活躍はもとより、固定的性別役割分業から解放され、男性の生きづらさの解消にも寄与するものと考えます。そのためにも、男女が政策決定などあらゆる場に平等に参画し、ともに尊重し合え・働きがい実感できる職場環境や風土づくりの実現——等々、に向けた取り組みが必要です。是非、各組織は、トッパー宣言を活用し達成目標と推進目標の設定をおこない「フェーズ1」達成への取り組みに期待します。



連合北海道
会長 杉山 元

自治労

執行委員長
千葉 利裕



自治労北海道本部は、「男女がともに担う自治労北海道基本計画」に基づき、①男女平等参画の推進、②男女平等推進闘争の強化、③推進体制の確立の三点を到達目標の柱として、生活者の立場で社会をとらえなおす意識改革から、男女がともに安心して働き続けられる職場づくりに取り組みます。また、春闘期における「男女平等社会および職場における男女平等の実現に関する統一要求」や6月に取り組む「男女平等推進月間」をつうじて、組合員だれもが参加できる丁寧な運動をめざします。

北海道教職員組合

中央執行委員長
木下 真一



「子どもの貧困」女性の貧困など社会問題の解決には教育の力が重要です。北海道教職員組合は女性が活躍できる組織をめざした意識改革に全組合員一丸となって取り組み、「男女平等参画」をすすめていきます。第一に子どもたちの「ゆたかな教育」をめざす運動によって性別にとらわれないことな自ら選択によって明るい未来を切り開ける「ジェンダー平等教育」を推進します。第二に性別を意識することなく組合運動に参画できる体制を作り、意志決定機関に女性がこれまで以上に積極的に参画できる組織をめざします。

UAゼンセン

支部長
砂長 勉



UAゼンセンは、女性組合員が6割以上を占める産別の特性を改めて認識し、時間外労働の削減、有給休暇取得の促進、働き方に関する意識改革教育等、男女問わずワークライフバランスを実現しやすい職場環境を目指し、男女共同参画への取り組みを着実に進めます。

JP労組

執行委員長
須間 等



JP労組は「ジェンダー平等推進計画」を策定し、多様性と包摂性に満ちた組織づくりを目指して活動を行います。また、「ジェンダーバイアス」等への理解浸透に努めるとともに、女性役員配置率及び各機関大会の女性代議員参加率を共に30%をめざします。

情報労連

議長
萩原 光典



近年、ジェンダー、ダイバーシティ、LGBT、SOGIなどの言葉と概念が浸透してきました。情報労連は、ここからさらに踏み込んで多様性を認め合い、あらゆるハラスメントを無くし、いきいきと働き続けられる職場・社会を実現するための活動を進めていきます。

自動車総連

議長
貝沼 奨吾



自動車総連では2021年9月に策定した「ジェンダー共同・多様性推進計画」の「新・第2次アクションプログラム」に基づき、職場や組合活動における女性活躍推進に向け、基盤整備や環境整備等、男女が対等・公平な社会の実現を目指して取り組みます。

電力総連

会長
山下 則和



電力総連では、「男女平等推進計画」を策定し取り組みを進めています。国内外のあらゆる分野において女性の意思決定プロセスへの参画が重要視される中、女性参画を重要な課題ととらえ、労働運動をはじめ様々な分野への積極的な女性参画を進めていきます。

JR総連

議長
中川 憲一



格差と貧困がクローズアップされるなか、「真の多様性」ある社会の実現をめざしてきました。また、広がる分断に対しては連帯と共闘を求め、「労働運動の活性化」の取り組みに努めてきました。JR総連北海道地方協議会は、「真の多様性」にもとづく、一人一人を尊重する公平・公正な社会を実現するために、職場から奮闘してまいります。

運輸労連

執行委員長
森下 和彦



運輸産業ではドライバー不足の問題が深刻化となる中、女性ドライバーが占める割合は2.3%と圧倒的に少なく、未だ男性中心の産業です。組織の活性化を図るため執行部に女性役員を取り入れ、組合活動に積極的に参画できる体制を構築し、職場における環境整備など女性目線の率直な提言を受けながら、経営者や行政など関係機関に対し職場環境整備にむけた要請を行い、女性の働きやすい職場環境を整えるとともに、男女平等社会の実現を目指します。併せて、LGBTや性的指向・性自認(SOGI)など多様性を尊重し、誰もが働きやすい職場環境の整備にも取り組んでまいります。

国公連合

執行委員長
高久保 陽一



国公連合は第21回定期大会において「国公連合ジェンダー平等計画」を策定しました。この計画の運動目標として「労働組合における男女平等参画」と「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」をスローガンに掲げ、具体的な取組を進めていきます。

森林労連

執行委員長
兼子 公博



森林労連は、森林・林業に働く者で組織している労働組合です。昨年、10月に北海道が公表した林業労働力実態調査では北海道の林業従事者数は4,208人であり、概ね横ばいで推移しています。北海道の過疎地域が143団体にもなる中で「概ね横ばいで推移」はある意味画期的なもので関係者の地味な努力が結実したものです。一方で労働力不足は変わらず、必要な森林整備が必ずしも十分に実施されているものではありません。北海道の広大な自然に連れ、新規就業者は増加していますが一方で過疎地における教育・医療などの問題から離職せざるを得ない仲間もいます。森林労連は、性別を問わず働きやすい職場環境を北海道に作り上げることを目標に今後も活動を邁進していきます。

紙パ連合

執行委員長
藤山 如昭



紙パ連合北海道地方本部は、人材不足が深刻な産業であります。男女平等、ジェンダー平等を積極的に取り組むことで、安定的な雇用確保に繋げ、産業として選ばれる様、働きやすさを追求して参ります。

フード連合

議長
入江 健太郎



私たちフード連合は、ひとりひとりが性別にかかわらず「責任」「権利」「機会」を平等に分かち合い、多様性を認め合いながら誰もがいきいきと活躍できる「ジェンダーフリー社会」を目指していきます。

交通労連

執行委員長
兎玉 成治



交通労連は、交通運輸産業に従事する労働者によって主に構成されております。人流・物流を支える「エッセンシャルワーカー」としての位置づけをされているにもかかわらず、慢性的な労働力の減少に悩まされている原因のひとつは、職種に根付いている「閉鎖的な考え方」や「偏り」だと考えております。「安全」「安心」「快適」を提供する公共交通機関としての責任を担う人材を育成するためにも「多様性」を尊重し、誰もが安心して働ける職場環境の整備に取り組んでまいります。

基幹労連

委員長
荒川 孝志



基幹労連は、第4次男女共同参画推進計画のもと、男女共同参画への理解浸透、意識づくり・風土づくりを推し進め、性別にかかわらず、すべての人が活躍できる社会をめざし引き続き取り組んで行きます。北海道本部としては、青年女性研修会・交流会等の継続した取り組みを通じ、更なる男女共同参画の理解・浸透を図り推進します。

電機連合

議長
谷口 幸一



電機連合北海道地方協議会は、性別や年齢、育児・介護の家族的な責任などの事情にかかわらず、一人ひとりが持つ能力や個性を發揮できる職場環境づくりを行うとともに、すべての労働者がゆとりと豊かさを実感できる生活の実現をめざして行きます。

私鉄総連

執行委員長
加藤 裕幸



国は第二次交通政策基本計画で、女性労働者の倍増を目標に上げて取り組んでおりますが、女性運転手は少数であり、バス職場の長時間労働・不規則勤務の職場実態により、女性の新規採用が進まない状況にあります。私鉄総連は、より女性が働きやすい職場をめざし労働環境の是正を求めていくとともに、組合活動へ女性が参画しやすい環境整備に努めていきます。

JAM北海道

執行委員長
猪狩 裕一



JAM北海道は、アクションプランを策定し、男性・女性問わず多様性や個性を認め合い、さまざまな分野において個性や能力を發揮できる職場環境づくりを目指し、仕事と生活が調和できる社会の実現に向け、男女平等参画推進を組織一体となって取り組んでいきます。

JR連合

議長
昆 弘美



JR連合は、「第4次男女平等参画行動目標」に基づき、「女性役員意見交換会」を開催し、女性役員同士のネットワーク構築や情報共有、育成を図る取り組みを展開しています。今後も仕事と育児・介護の両立支援に資する諸制度の拡充・前進を図るとともに、「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」目標に向け、男女がともに生き生きと働き続けられる職場環境に向けて、連合や産別と連携して取り組んでいきます。

全自交

委員長
鈴木 久雄



全自交はタクシー産業の労働組合で組織されています。運転者不足が続いており、業界全体で女性が働きやすい勤務ダイヤを取り入れ、ドライバー募集に力を入れています。運転が好きで女性へ、男女の格差がゼロの職場です。まだまだ、女性の比率が低い産業ですが、労働組合も女性活躍推進に向け取り組んでいます。

全国ガス

執行委員長
普本 寿



全国ガスでは、「男女共同参画推進計画」を策定以降、積極的に取り組みを進めています。男女共同参画の意義・必要性の理解浸透とともに、ダイバーシティをはじめとする人権を尊重し、誰もが生き生きと働くことのできる職場の環境づくりを、これからも推進して行きます。

全労金

執行委員長
鶴見 雅司



全労金は、ジェンダー平等推進計画に基づき、誰もが等しく参画できる社会の実現とあわせて、労働組合活動への参画が進むよう、活動と生活の調和が図られる環境の整備に向け、取り組みを進めます。さらに、職場からあらゆるハラスメントが根絶されるよう、組織風土改革に取り組めます。

北海道私教協

委員長
石井 翼



性の多様性に対する知識を深め、広げ、尊重し、様々な立場にある教職員一人ひとりが、活躍できる職場環境構築に一層尽力します。そして、これからの未来を担う子どもたちに、正しい知識と多様性を認め合う心を持ってもらえるよう、伝えていきます。

労済労組

全労済北海道・東北支部
北海道分会 執行委員長
小島 純一



全労済労組北海道分会においては、単組や上部組織の方針に結集し、『女性特別支部執行委員』の選出を行い、男女平等参画の取り組みをすすめております。今年度につきましても、各種活動に積極的に参加をし、男女平等参画の推進をすすめてまいります。



連合北海道 [地域協議会]

男女平等参画 トップリーター宣言



連合北海道 石狩地域協議会

札幌地区連合女性委員会

委員長 **中野渡 文子**



女でも男でもそれ以外でも誰でも、過去の慣習しがらみに囚われず、結婚・出産・華麗に加齢?してもしなくても、健康で安心して自分の強みを活かして働き続けられる職場や平和な社会を育てられるブリーダーにみんなで成り上がったら良いでないかい!

連合北海道 渡島地域協議会

函館地区青年委員会

委員長 **古川 成由**



ジェンダー平等社会の実現には、男女平等参画社会の実現はさることながら、ワークライフバランスの実現に、性別や年齢をはじめとした様々な個性を持つすべての人が働きやすい社会を実現する必要があります。既存の概念にとらわれずに取り組みを進めます。

連合北海道 檜山地域協議会

自治労江差町役場職員労働組合

執行委員長 **布施 順司**



男女の枠を超え、ジェンダー平等を推進するためには、私たちが視野を広く持ち、お互いを思いやる気持ちを大切にしなければなりません。これは労働組合の根柢にある考え方と同じです。新型コロナ禍の中、人と人との繋がりが希薄になりがちですが、多様性を認め合い、心の底から打ち解け合える職場づくりを目指します。

連合北海道 後志地域協議会

会長 **佐々木 克夫**



男女平等参画社会の実現には、私たちの意識の中に刷り込まれている固定的な性別役割分担に対する意識改革が必要です。ジェンダーに敏感な視点を定着させ、意識の醸成を図るための啓発活動を地域の女性委員会と連携し、積極的に推進します。

連合北海道 空知地域協議会

会長 **八木巻 俊**



コロナ禍による社会・経済活動の制約が長引き、世界情勢不安や物価高など、多くの人が打撃を受けており、これまでも異なる局面での運動が求められています。空知地協は、雇用と生活のセーフティネットの構築、ジェンダー平等・多様性の推進などの取り組みを強化して行きます。

連合北海道 上川地域協議会

会長 **三村 勉**



私たちの未来を、次の世代に続く持続可能な社会、「誰一人取り残さない」包摂的な社会に変えていく。多様性を尊重し、誰もが平等で差別されることのない社会の構築をめざして、Change! Challenge! Movement! 上川地協・23地区連合会が地域の先頭にたって運動を推進してまいります。

連合北海道 留萌地域協議会

会長 **高橋 基文**



働きがいのある人間らしい仕事ができる職場や社会を目指していくためには、私たち自身、性の多様性に対する認識を広げ、意識を男女平等参画からジェンダー平等につなげていかなければなりません。多様な仲間の結集により運動の活性化を目指していきます。

連合北海道 宗谷地域協議会

会長 **田中 剛**



宗谷地協での女性組合員の参加は、目標に程遠い状況で、女性が参加しやすい体制づくりなどの対応が必要です。性別・年齢・国籍・障がいの有無、就労形態などにかかわらず、多様性を認め、支えあうことのできる社会を目指し、取り組みを進めます。

連合北海道 網走地域協議会

北海道教職員組合網走支部

支部長 **萩野谷 剛**



北教組網走支部の女性組合員比率は、約51%となっています。役員に占める女性の割合は、例年30%前後となっております。大きな課題と言えます。性別、年齢などにかかわらず、誰もが参画できる体制をつくるのが急務です。多忙化を解消することはもちろん、互いに安心して働ける職場環境をつくっていくために今後も積極的などりくみをすすめていきます。

連合北海道 胆振地域協議会

事務局長 **松田 潤**



ジェンダー平等については、一人ひとりが現状をしっかりと認識し、偏見や差別問題の解消に向けて考えていかなければなりません。胆振地協では、構成産別や地区連合と連携し、誰もが安心して平等に個性と能力を発揮できる組織づくりや多様性のある社会を目指してまいります。

連合北海道 日高地域協議会

会長 **田口 俊郁**



日高地域協議会は、労働組合活動への女性参加率の向上をめざし、2023年度の役員体制も産別・単組、地区連合会の協力を得て、女性副会長2名および女性執行委員1名を実現しています。引き続き、構成産別・単組、地区連合会に対して、女性が活躍できる場としての各種集会・会議などへの参画および参加を働き掛けていきます。

連合北海道 十勝地域協議会

会長 **佐竹 良将**



「男女平等参画」を進めるためにはLGBTQの理解を呼びかけ、個人の尊厳が尊重される社会をつくっていく必要があります。こういった思いを次世代につなぐためにも、人権・人種的な問題と合わせてしっかりと教育を積み上げていくことも大切だと考えています。十勝地協では「男女平等参画推進運動」のとりくみとして、これまで同様「青年・女性委員会」の活動を支援していきます。また、十勝執行部への女性役員拡大を各産別に呼びかけるなど、組織全体としてとりくみを進めていきます。

連合北海道 釧根地域協議会

会長 **浅野 康敏**



男女が共に担う運動は、女性への視点を中心になりがちですが、その本質は組織の強化にあるといえます。労働運動に参画することによって、問題が共有され、課題が明確になり具体的な実践から働きやすい職場環境の実現など、運動の前進につながると確信します。