

「職場におけるジェンダー平等」と「ワーク・ライフ・バランス」に取り組み、誰もが安心と働きがい・生きがいをもてる職場を実現しよう！

前月号に引き続き、新たな中期取組み方針の具体的な内容をお伝えします。今月号では、「『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取組み方針」のポイントを紹介します。

「職場におけるジェンダー平等」と「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて

今回の方針策定にあたっては、「職場におけるジェンダー平等」と「ワーク・ライフ・バランス」の両課題が密接不可分の関係にあることから、両者を統合した方針を策定しました。また、生保労連・各組合がめざすべき方向感を共有するため、「誰もが安心と働きがい・生きがいをもてる職場の実現」を共通の「めざす姿」として掲げました。各組合と「めざす姿」を共有し、残された職場の課題解決や新たな環境変化への対応に取り組んでいくことが、本中期取組み方針の大きなねらいです。



「職場におけるジェンダー平等」の主な取組み

◆ポイント

- 「取組みの柱」は、「性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境整備」「ポジティブ・アクションの推進」「性別を問わず安心して働ける環境の整備 (LGBTに関する取組みの充実)」「ハラスメント対策の強化」の4点
- 各組合は、職場におけるジェンダー平等もしくはその趣旨を踏まえた取組みを運動方針に明記し、組合員への理解浸透とさらなる課題解決に向けて取り組む

「ワーク・ライフ・バランス」の主な取組み

◆ポイント

- 「バランス」から「ワークとライフ双方の充実」へと考え方のさらなる強化をはかる
- 「取組みの柱」は、「総労働時間の短縮と生活時間の充実」「両立支援制度の拡充・活用促進」「健康増進・職場環境の改善」「ハラスメント対策の強化」の4点

共通の取組み

◆ポイント

- 上記の「職場におけるジェンダー平等」と「ワーク・ライフ・バランス」の取組みを推進する上で土台となる基本的な考え方を示す「取組みの基盤づくり」を設定する
- 取組みの基盤づくりは、「働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進」「推進体制の強化」「意識改革の推進」の3点

◆各組合の取組み

- 中期取組み方針の考え方や、生保労連が「取組みの柱」「取組みの基盤づくり」に沿って設定する総合生活改善闘争の「取組みメニュー」を参考に取組み
- 数値目標である「到達ガイドライン」*の達成に向けて取り組むとともに、「チェック・フォロー指標」*を通じて取組みの進捗状況を定期的に確認する

◆生保労連の取組み

- 営業職員委員会・内勤職員委員会、ジェンダー平等推進委員会を中心に、各組合の実態や取組み状況等に関するフォロー・情報交換を行う
- 「到達ガイドライン」「チェック・フォロー指標」に関するフォロー調査を実施し、各組合における進捗状況の定期的な把握に努める
- ホームページやポスター（現在作成中）を通じて各組合・組合員への取組みの周知に努める

※「到達ガイドライン」と「チェック・フォロー指標」

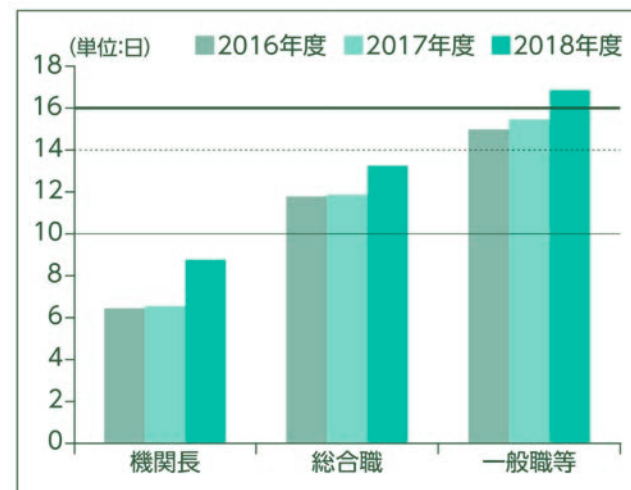
◎「めざす姿」の実現に向けた進捗状況等を把握する目安として「到達ガイドライン」と「チェック・フォロー指標」を設定し、定期的にフォローします。

◎数値目標である「到達ガイドライン」は以下の2点を設定し、取組み期間終了(2025年)までの達成をめざして取り組んでいきます。

到達ガイドライン	内容
1. 年次有給休暇取得日数(特別休暇を含む)の増加	① すべての職種・職場で10日未満の組合員をなくすことをめざす ② 組合員平均で「14日以上」をめざすとともに、「14日以上」を達成している組合は「16日以上」をめざす
2. 男性の育児休業取得状況の改善	① 「取得率100%」をめざす ② 「取得率100%」を達成している組合は、職種・職場の状況に配慮しつつ、平均取得日数を増やすとともに、「取得日数1ヵ月以上」の組合員を増やす ※取得推進に向けては、法改正の動向も踏まえつつ、男性育児取得のメリットに関する認識の共有を労使ではかるとともに、分割取得を可能とする制度の創設等についても検討する

チェック・フォロー指標	内容
取組みの柱関係	① 年間総労働時間の状況 ② 両立支援制度の活用状況 ③ 第1子出産前後の女性の継続就業率 ④ 管理職に占める女性の割合 ⑤ メンタルヘルスに関する相談状況 ⑥ ハラスメントに関する相談状況
取組みの基盤づくり関係	① コース別雇用管理制度等のキャリア形成に関する制度の運営状況 ② 働く時間・場所等を柔軟に選択できる制度の活用状況

◆ 職種ごとの年次有給休暇取得状況(生保労連平均)



※2019年度は新型コロナウイルス感染症の影響により未実施