

構成組織代表者各位

男女共同参画推進委員会

委員長 石部 卓

「2018 年 男女共同参画状況調査」集約結果 ご報告

男女共同参画推進委員会は、2018 年 6 月～12 月にかけて実施した「2018 年 男女共同参画状況調査」について、下記のとおり集約結果を報告させていただきます。

調査にあたり構成組織および加盟単組においては、多大なるご協力を賜り、大変ありがとうございました。

記

| 産別コード | 構成組織・労連 | 配布数 | 回収率 | 回収数 | 回収率 | 2017年 | 2015年 | 備考 |
|------------|---------|-----|-------------|-----|-------|------------|------------|----|
| | | | 算出対象 組織数 | 単組 | (%) | 回収率 (%) | 回収率 (%) | |
| 1. 自動車総連 | 日産労連 | 44 | 38 | 30 | 78.9 | 85.7 | 31.0 | |
| | トヨタ労連 | 22 | 19 | 15 | 78.9 | 75.0 | 45.0 | |
| | スズキ労連 | 26 | 11 | 11 | 100.0 | 100.0 | 31.3 | ★ |
| | ヤマハ労連 | 15 | 6 | 6 | 100.0 | 85.7 | 100.0 | ★ |
| | 全本田労連 | 11 | 11 | 11 | 100.0 | 100.0 | 61.5 | ★ |
| | 三菱労連 | 3 | 3 | 0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | |
| | マツダ労連 | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | ★ |
| | いすゞ労連 | 1 | 1 | 0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | |
| | ダイハツ労連 | 2 | 2 | 2 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | ★ |
| | 部品労連 | 2 | 2 | 2 | 100.0 | 50.0 | 0.0 | ★ |
| 2. JAM静岡 | J A M静岡 | 99 | 93 | 82 | 88.2 | 81.7 | 65.6 | |
| 3. UAゼンセン | U Aゼンセン | 86 | 82 | 27 | 32.9 | 10.5 | 27.9 | |
| 4. 自治労 | 自治労 | 42 | 42 | 35 | 83.3 | 71.8 | 37.0 | |
| 5. 電機連合 | 電機連合 | 42 | 37 | 36 | 97.3 | 88.9 | 65.8 | |
| 6. 県教組 | 県教組 | 15 | 14 | 14 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | ★ |
| 7. 電力総連 | 電力総連 | 64 | 23 | 22 | 95.7 | 94.9 | 47.2 | |
| 8. JP労組 | J P労組 | 12 | 9 | 9 | 100.0 | 100.0 | 75.0 | ★ |
| 9. JR連合 | J R連合 | 13 | 13 | 13 | 100.0 | 92.3 | 40.0 | ★ |
| 10. 運輸労連 | 運輸労連 | 34 | 25 | 12 | 48.0 | 64.0 | 53.1 | |
| 11. 紙八連合 | 紙八連合 | 17 | 17 | 11 | 64.7 | 68.4 | 47.6 | |
| 12. 県私鉄 | 県私鉄 | 55 | 27 | 22 | 81.5 | 86.0 | 91.1 | |
| 13. 全国ガス | 全国ガス | 5 | 5 | 4 | 80.0 | 80.0 | 60.0 | |
| 14. 情報労連 | 情報労連 | 17 | 16 | 12 | 75.0 | 61.5 | 61.1 | |
| 15. フード連合 | フード連合 | 27 | 20 | 13 | 65.0 | 39.1 | 37.9 | |
| 16. JEC連合 | J E C連合 | 12 | 12 | 10 | 83.3 | 50.0 | 41.7 | |
| 17. ゴム連合 | ゴム連合 | 4 | 4 | 3 | 75.0 | 75.0 | 50.0 | |
| 18. 全労金 | 全労金 | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | ★ |
| 19. 基幹労連 | 基幹労連 | 4 | 4 | 4 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | ★ |
| 20. 海員組合 | 海員組合 | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | ★ |
| 21. 全印刷 | 全印刷 | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | ★ |
| 22. 印刷労連 | 印刷労連 | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | ★ |
| 23. 全自交労連 | 全自交労連 | 4 | 4 | 4 | 100.0 | 80.0 | 66.7 | ★ |
| 24. 国公総連 | 国公総連 | 6 | 6 | 5 | 83.3 | 100.0 | 0.0 | |
| 25. 政労連 | 政労連 | 9 | 9 | 9 | 100.0 | 44.4 | 50.0 | ★ |
| 26. JR総連 | J R総連 | 7 | 3 | 1 | 33.3 | 75.0 | 0.0 | |
| 27. 交通労連 | 交通労連 | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | ★ |
| 28. 全電線 | 全電線 | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | ★ |
| 29. NHK労連 | N H K労連 | 1 | 1 | 0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | |
| 30. 労済労連 | 労済労連 | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | ★ |
| 31. 森林労連 | 森林労連 | 3 | 3 | 2 | 66.7 | 0.0 | 100.0 | |
| 32. 高校ユニオン | 高校ユニオン | 1 | 1 | 1 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | ★ |
| 33. サービス連合 | サービス連合 | 3 | 3 | 0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | |
| | | 716 | 574 | 436 | 75.96 | 70.95 | 50.15 | % |

2018年 男女共同参画状況調査 報告書

- 実施期間 2018年6月～2018年12月
- 調査対象組織数 574組織
- 調査書回収組織 436組織（回収率75.96%）

2018年12月31日現在

2018年12月末

連合静岡 男女共同参画推進委員会

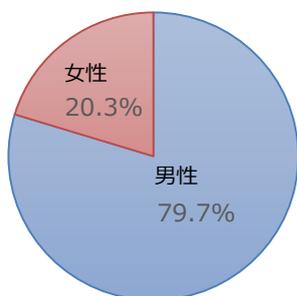
※本件に関する問い合わせ先

男女共同参画局 内山(西部事務所)TEL:053-465-1115

連合静岡 加盟組織 女性組合員の組合参画状況

回答いただいた加盟組織の組合員の女性比率および女性の組合役員比率は以下のとおりです。この傾向は2017年度調査と大きく変わりませんでした。

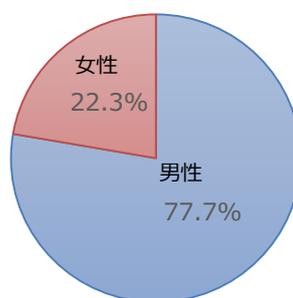
●連合静岡 組合員男女比率



(正規社員のみ)

※参考 2017年度
女性比率 20.0%

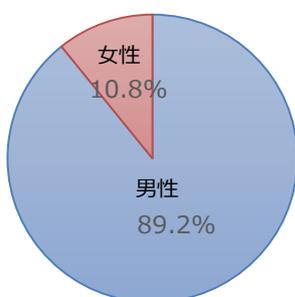
●連合静岡 組合員男女比率



(非正規社員含む)

※参考 2017年度
女性比率 21.6%

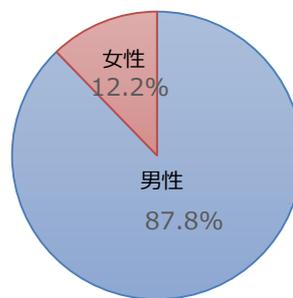
●加盟組織 組合役員の男女比率



(会計監査除く)

※参考 2017年度
女性比率 10.3%

●加盟組織 組合役員の男女比率



(会計監査含む)

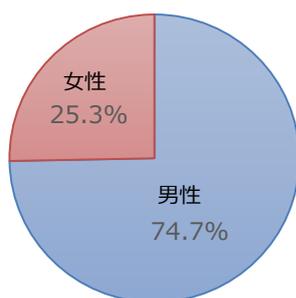
※参考 2017年度
女性比率 11.6%

| 組合役員の内訳 | 男性 | 女性 | 女性比率 (今年度) | ※参考 女性比率 (2017年度) | (2015年度) |
|------------|-------|-----|---------------|----------------------|----------|
| 委員長・会長 | 410 | 6 | 1.4% | 1.4% | 0.7% |
| 副会長・副委員長 | 578 | 48 | 7.7% | 5.5% | 6.4% |
| 書記長・事務局長 | 382 | 23 | 5.7% | 4.1% | 5.2% |
| 副事務局長・書記次長 | 186 | 20 | 9.7% | 10.7% | 7.2% |
| 上記以外の執行委員 | 2,429 | 417 | 14.7% | 13.4% | 12.5% |
| 特別執行委員 | 132 | 27 | 1.7% | 15.5% | 20.0% |
| 計 | 4,117 | 541 | ※注 11.6% | 10.3% | 9.5% |

※注
調査表への回答において合計のみ記載の組織や内訳の記載漏れ等を含むため、役員女性比率は一致していない。

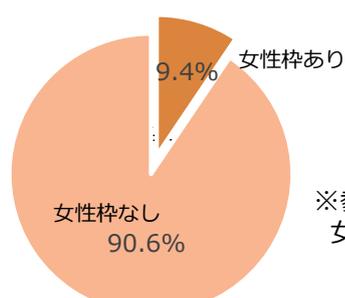
機関会議における女性代議員比率は組合員比率を超えますが、組合員の男女比率および組合役員比率と同様、この傾向は2017年度調査と大きく変わりませんでした。

●加盟組織における 大会代議員の男女比率



※参考
2015年度
女性比率 17.4%
2017年度
女性比率 26.5%

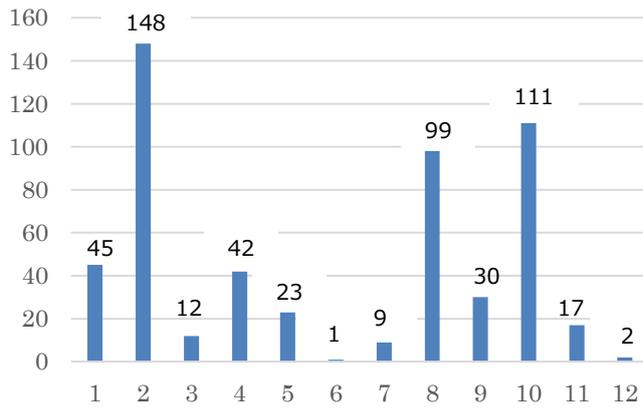
●加盟組織における 大会代議員女性枠の設置有無



※参考 2017年度
女性枠設置比率
13.1%

※女性枠がなかった場合、女性代議員は277人減ることとなり、大会代議員女性比率は24.4%に低下する。一方で、代議員特別枠は女性とは限らないため、特別枠の有無は女性代議員比率に影響しない。

4. (1) 女性の組合参画促進のための取組み



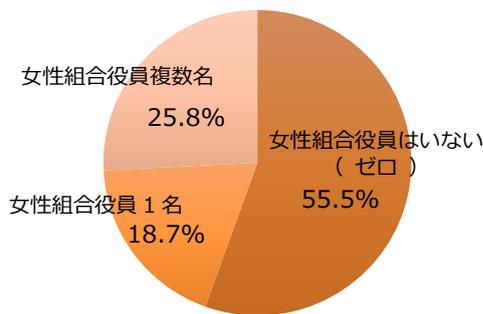
1. 女性参画推進のため数値目標を設定している
2. 役員選出の際、会議等で女性選出を議題にする
3. 女性執行委員選出のため規約改定を議論する
4. 執行委員における女性枠を設定する
5. 女性の専従執行委員を選出する
6. 女性執行委員選出のためクォーター制を導入
7. 執行委員会への女性のオブザーバー参加を進める
8. 専門委員や会計監査に女性を選出する
9. 加盟組合に対して女性執行委員選出を要請する
10. 女性組合員を対象に研修会などを実施
11. その他
12. 特に取り組んでいない

【その他の内容】

- ・ 連合や構成組織など上部団体の取組みを展開し、参加してもらう。
- ・ 女性委員会を設置し、月1回程度の頻度で女性の意見を吸い上げている。
- ・ 青年・女性部として活動している。
- ・ 女性がいない。
- ・ もともと男女の区別をしていない。

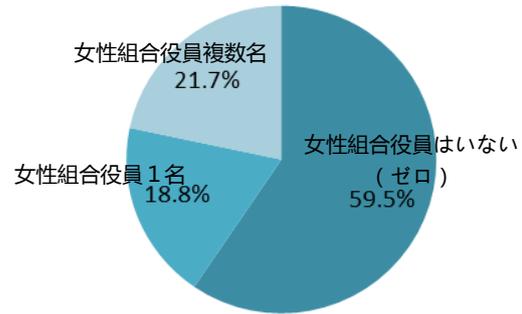
4. (2) 女性役員が複数いる組織の取組み

● 加盟組織における女性組合役員割合



1. 女性組合役員はいない(ゼロ)
2. 女性組合役員が1名いる
3. 女性組合役員が複数名いる

【2017年度】



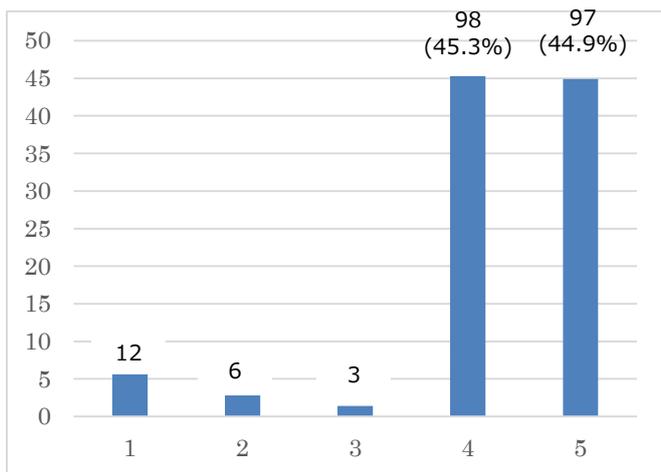
女性組合員ゼロの組織が減少し、複数名擁立組織の比率が上昇した。全体的に見れば、女性の組合役員の実用性を理解した組織が積極的に役員擁立に努めているのではないかと見られる。一方で女性組合員ゼロ組織は全体の5.7%（25組織）。

【複数選出で工夫していること】

- ・ 女性支部委員に女性執行委員の重要性を説明して執行委員に勧誘している。
- ・ 製造直接・間接部門より各1名ずつ選出できるように、現女性執行委員と相談し、交渉している。
- ・ 女性枠は設けていないが、女性役員の実用性は理解しているため意識しながら役員選出を行っている。
- ・ 改選時に目標人員を選定してアプローチしている。
- ・ 2012年より女性が働きやすい職場環境の構築を目的に委員会を設置。（委員には男性・女性が同数で参加）特に女性メンバーについては、将来の執行委員候補として組合活動に関わりを持たせる取り組みをしている。
- ・ 組合主催の研修、大会に女性組合員の参加を促している。
- ・ まずは職場委員に女性を選出、その中から次世代の女性執行委員を選出している。
- ・ ユースネットワーク（35歳以下の男女）の役員選出の際に女性を選出するようにし、まずは組合運動への理解や興味を持ってもらうようにしている。（女性枠は決めていない）
- ・ 執行委員の仕事内容など丁寧に説明を行い、きちんと納得をしてもらっている。
- ・ 上部団体の「女性の集い」等の活動に積極的に参加してもらう。労金・連合などの活動にも参加してもらっている。
- ・ 一人では参画しにくいとの意見から、2名に個別お願いをしている。
- ・ 執行委員を選出する際、日頃から組合員に対して情報発信（活動報告・勉強会）を行ない、組合活動に参画しやすい風土をつくる。コミュニケーションをとる。

※女性執行委員を選出していない組織に聞きました。

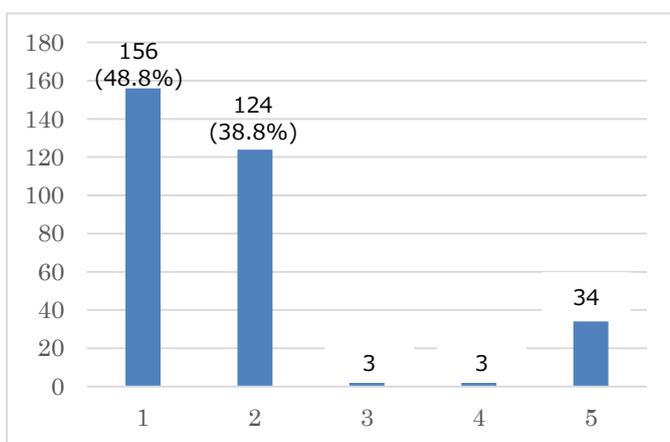
4. (3) A いつまでに女性執行委員を選出する計画ですか？



昨年度調査では「選出したいが現在ところ未定」と回答した組織は 108 件 (39.1%)、「選出の目的が立っていない」と回答した組織は 139 件 (50.4%) にもなった。今年度、若干その比率が下がったのは、女性役員選出にあたり、徐々にその見通しが立ったり、実際に選出が進んだ結果ともいえる。

- 1.2018 年
- 2.2019 年
- 3.2020 年
- 4.選出したいと思っているが現在のところ未定
- 5.選出の目的が立っていない

4. (3) B 女性執行委員を選出できない理由は？



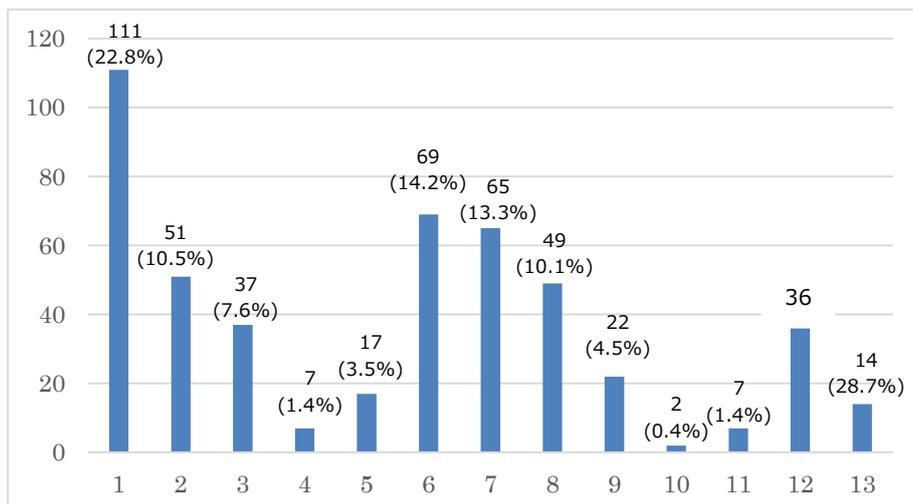
昨年度調査では「女性組合員が少ないから」と回答した組織は 197 件 (50.8%) と半数を超えたが、今年度は若干の減少。女性組合員が 3 割いても「女性が少ない」と回答する組織がある一方で、数%でも女性役員を選出している組織もあり、その判断基準がさまざまであることがわかった。上部団体は「選出方法がわからない」単組への関わりが必要。

- 1.女性組合員が少ないから
- 2.役員になる女性がないから
- 3.組織の理解が得られないから
- 4.女性執行委員の選出の仕方がわからない
- 5.その他

【その他の内容】

- ・時間外活動が多く、家族の理解が得られない。子育てとの両立が難しい。
- ・年代的に子育て層が多く、家庭・仕事の両立で手一杯であり、組合どころではない。
- ・女性自身が組合役員になることを望んでいない。役員を依頼しても断られる。
- ・職場問題に対する対処や組合員の苦情処理に充分対応できるか不安がある。
- ・女性組合員がない。
- ・会社側の理解が得られない。

5. A 女性の執行委員が担当している業務分野



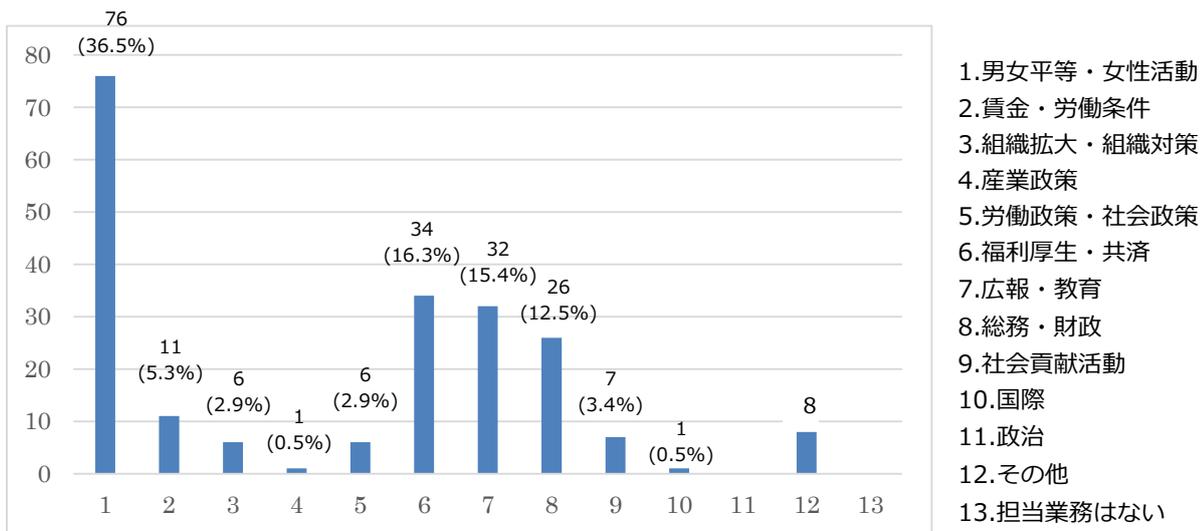
- 1.男女平等・女性活動
- 2.賃金・労働条件
- 3.組織拡大・組織対策
- 4.産業政策
- 5.労働政策・社会政策
- 6.福利厚生・共済
- 7.広報・教育
- 8.総務・財政
- 9.社会貢献活動
- 10.国際
- 11.政治
- 12.その他
- 13.担当業務はない

【その他】

- ・安全衛生、レクリエーション、書記、会計、調査、経営対策。
- ・青年・女性対策や組織対策。
- ・議事録作成、送付業務。
- ・共済活動（ろうきん等）。

昨年度同様、女性役員は「男女平等・女性活動」（昨年度 24.1%）に携わっている割合が最も高く、次いで「福利厚生・共済」、「広報・教育」を担当している割合が高かった。一方「産業政策」（昨年度 1.1%→今年度 1.4%）、「政治」（昨年度 2.1%→今年度 1.4%）など、担当していない分野の傾向も昨年度とそれほど変わらず、女性役員の“職域”拡大が進んでいない（担当分野の固定化）状況が確認できた。また「担当業務がない」役員も 3 割程度存在し、女性役員の活用が停滞している組織も一定程度存在した。

5. B Aのうち女性の執行委員が責任者となっている担当業務

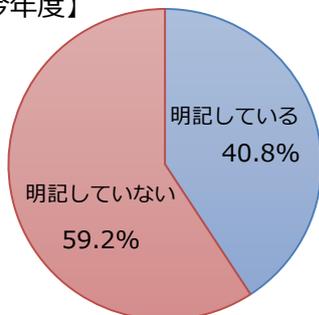


昨年度同様、女性役員は「男女平等・女性活動」（昨年度 37.7%）の責任者になっているケースが飛び抜けて高い。「政治」担当の責任者は昨年度に引き続き なし。「その他」を選択した単組において、その内容については記載がなかった。

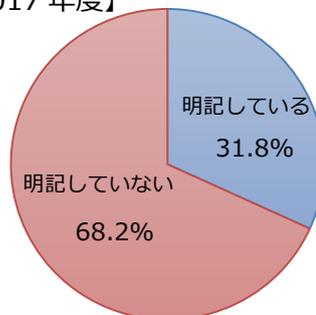
6. 男女共同参画の取り組み状況

(1) 運動方針に「男女共同参画の推進」に取り組むことを明記している

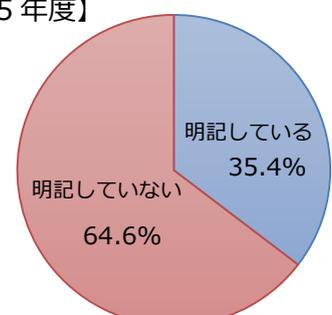
【今年度】



【2017年度】



【2015年度】



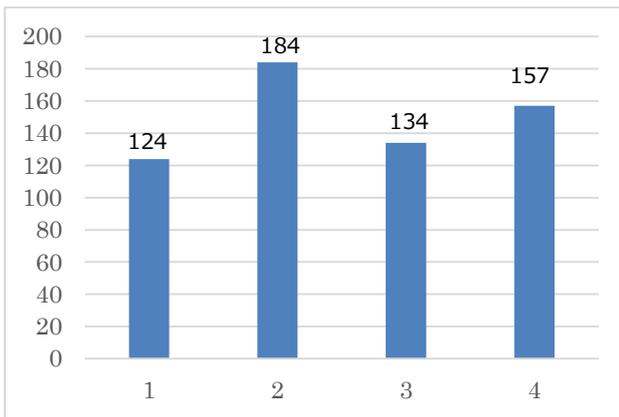
今年度は昨年度を上回り、4割を超える単組（支部等）で「男女共同参画」が運動方針に掲げられた。しかし連合本部の調査によれば、『明記している』産別の比率は 85.7%（42/49）。今回の調査において、地方産別（静岡）では 4割強（40.8%）にとどまっていることから、産別本部との乖離がみられることがわかった。

「アクションプラン静岡」では 2015 年までにすべての組織で「運動方針への明記」を目標としている。

(2) 運動方針に3つの目標が明記されていますか？

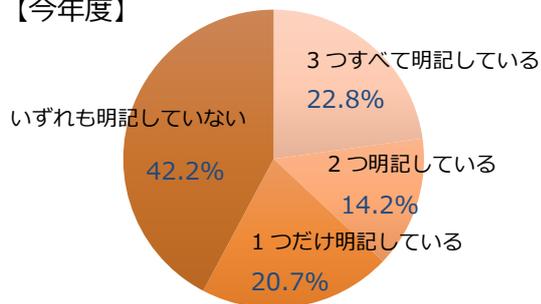
●明記している目標

※重複あり

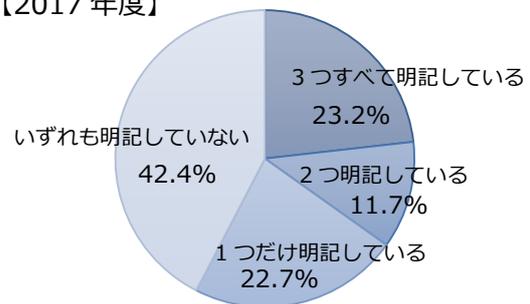


- 1.目標 1
働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍推進
- 2.目標 2
仕事と生活の調和
- 3.目標 3
多様な仲間の結集と労働運動の活性化
- 4.いずれも明記なし

【今年度】

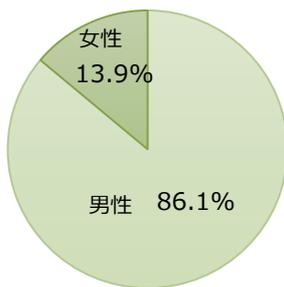


【2017年度】

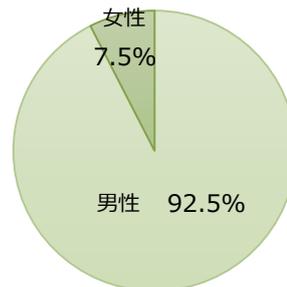


最も多く掲げられているのが「目標2 仕事と生活の調和」。今年度も昨年度と同様の結果となった。3つの目標すべてを記載している組織は全体の2割強だが、1つでも明記している組織の合計は全体の半数を超える。一方でいずれも明記していないゼロ組織は4割強にのぼる。一方でいずれも「明記していない」という回答も多くあり、残念ながら運動の広がりには限界を感じる。

●3つの目標すべてを明記している組織の組合役員男女比率



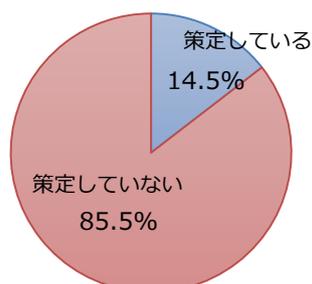
●3つの目標いずれも明記していない組織の組合役員男女比率



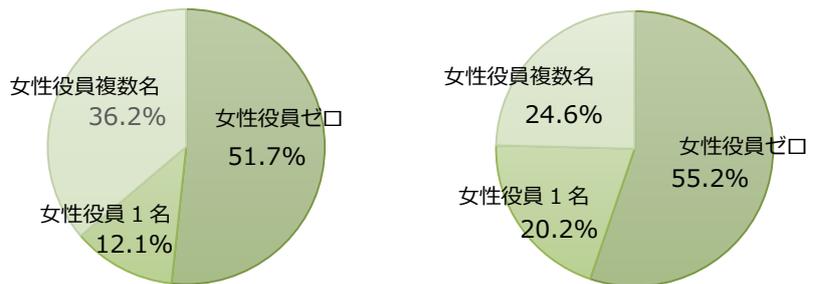
3つの目標すべてを記載している組織は、いずれも明記していない（明記ゼロ）組織に比べて女性組合役員数が2倍程度となっている。

(3) 連合第4次男女平等参画推進計画をもとに計画を策定していますか？

●計画を策定している

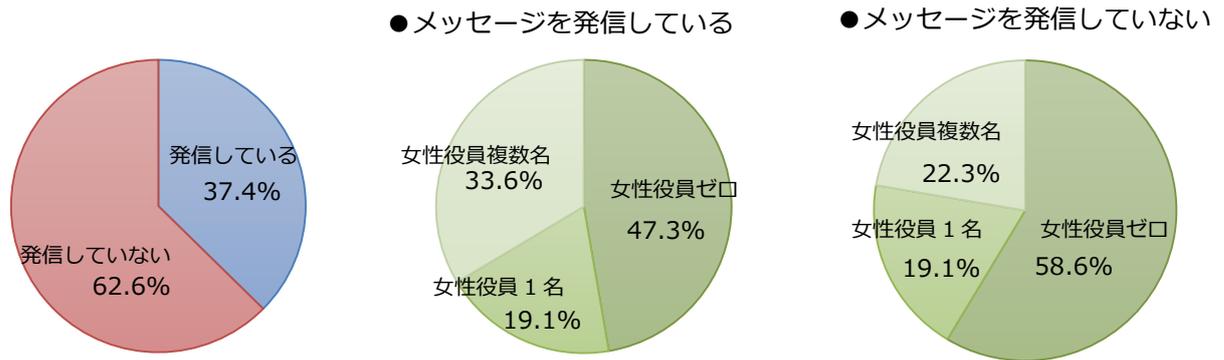


●計画を策定していない



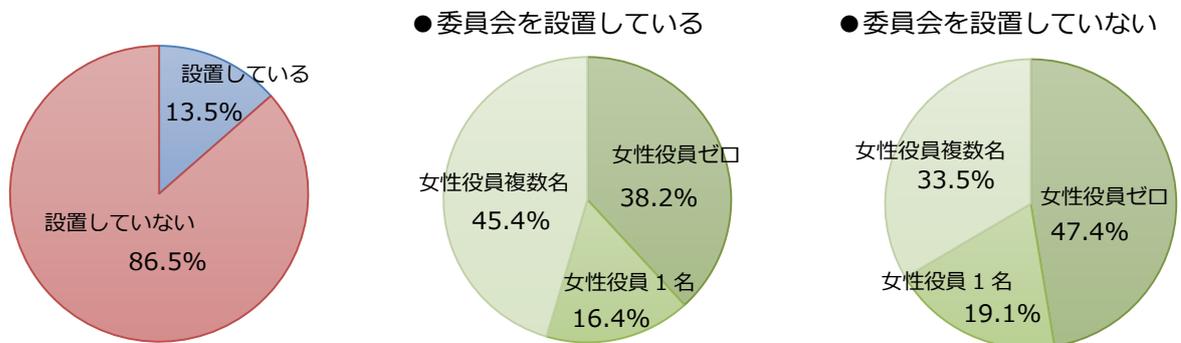
計画を策定している組織は昨年度（10.4%）より若干増加。計画が策定されていれば女性役員ゼロの比率は下がり、しかも複数名選出されている割合が格段に増加している。

(4) 組織のトップリーダー自らが組合員に対して男女共同参画についてメッセージを発信していますか？



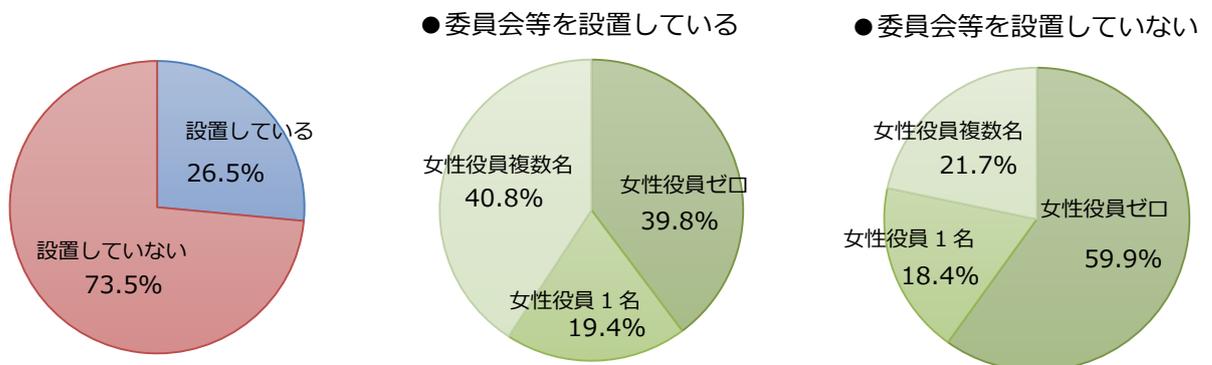
トップリーダー自らが男女共同参画の必要性を発信している組織は全体の4割弱（昨年度は32.5%）だが、リーダーがメッセージを発信していれば女性役員を擁する比率は半数を超える。一方でトップのメッセージが発信されていない組織は女性役員ゼロの割合が半数を超え6割に迫る結果となった。

(5) 男女共同参画推進委員会を設置していますか？



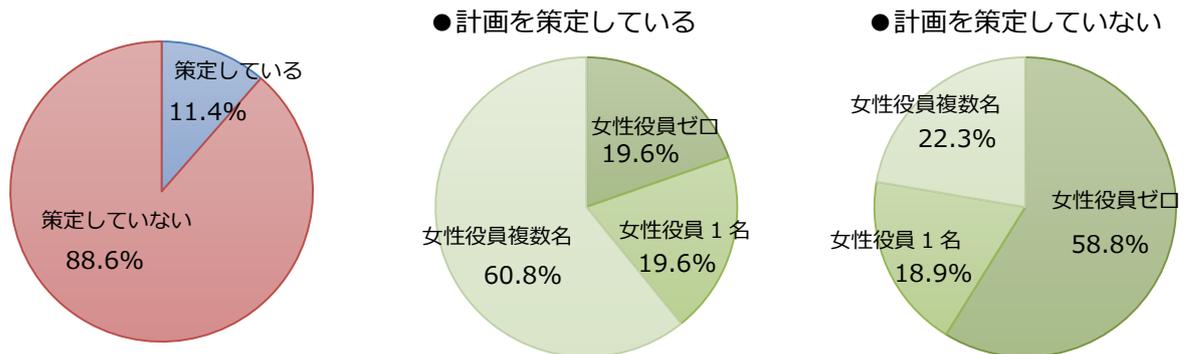
男女共同参画推進委員会を設置している組織は1割を超え（昨年度は8.7%）、女性役員ゼロ組織も減少したことから、委員会を女性役員の選出や女性組合員の労働組合活動参画に活かしていることが伺える。委員会設置済の組織では女性組合役員を選出している組織は6割超となり、委員会が設置できていない組織との間で1割程度の差ができた。

(6) 女性委員会（女性部、女性フォーラム等）を設置していますか？



女性委員会等を設置している組織は昨年同様3割に満たなかったが（昨年度26.9%）、設置済の組織で女性組合役員を選出している組織は6割を超えた。委員会等を設置している組織では、女性役員を複数名選出している組織は4割を超え（昨年度は34.5%）、女性役員ゼロの組織は4割を切った。（昨年度は42.8%）一方、委員会等が設置できていない組織でも全体的にみれば女性役員は増加の傾向にあるが（昨年比5%増）、1つの組織で複数名選出している組織比率は大きな開きがある。

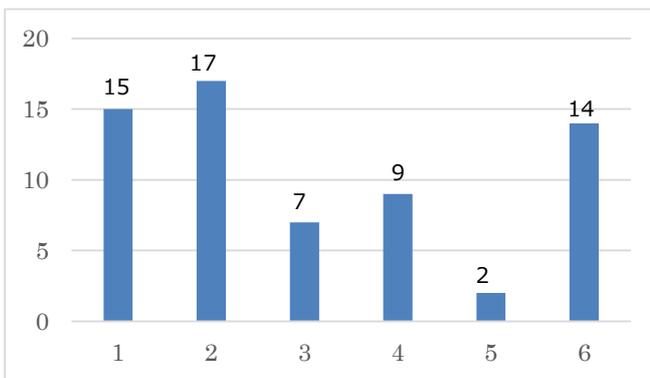
(7) 数値目標を明示した「男女共同参画推進計画」等を策定していますか？



具体的な数値目標を明示した推進計画を設定している組織は1割強と微増。(昨年度9.5%)しかし数値目標を明示した計画があれば、女性役員を1名以上選出している組織は8割を超え、計画を策定していない組織(女性役員を1名以上選出している組織比率は41.1%)との差は大きい。このことから、具体的な数値目標を掲げた推進計画が女性役員の選出に大きな影響を及ぼしていることがわかる。

※計画を策定している組織に聞きました。

(7) - 1 計画を策定している組織では、以下の取組みを行なっていますか？



1. 計画内容をHPや機関紙などに掲載
2. 計画に沿った進捗管理やフォローアップを実施
3. 組織内に数値目標を明示した計画策定を要請する
4. 計画達成のための指針やガイドライン(手引き)を策定
5. その他
6. 特に取り組んでいない

【その他の内容】

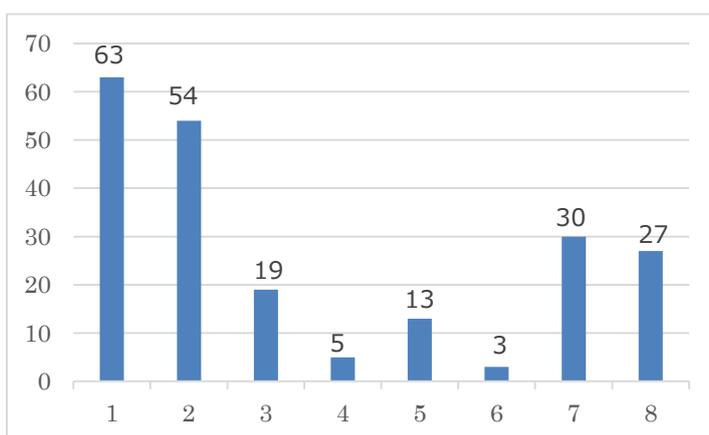
- ・女性組合員が少ない。
- ・現在策定を検討中。

推進計画を策定している組織で最も多い取組みとしては「計画の進捗管理とフォローアップ」。計画内容についてHPや機関紙などで広く紹介している組織もある一方で、計画の必要性を感じていながらも「女性組合員が少なく計画を立てられない」、「人員不足で計画を立てられない」という意見も複数あった。

計画を策定していながら「特に詳細な取組みをしていない」という組織も多かったが、両方で女性組合員の割合に大きな差はなかった。(何らかの取組みをしている 75%、特に取り組んでいない 67%)

※推進計画を策定していない組織に聞きました。

(7) - 2 計画を策定していない理由は何ですか？



1. 女性が少ない・いない
2. 他に優先したいことやすべきことがある
3. 上部団体に準ずるため
4. 数値目標を掲げて策定する必要性がわからない
5. 男女ともに女性が参画するという意識が少ない
6. そもそも計画の作り方がわからない
7. その他
8. 計画はないが既に取り組んでいるまたは検討中

【その他の理由】

- ・男女共同参画からダイバーシティにシフトしている
- ・計画がなくても女性役員が増えている。

【コメント】

最も多かった回答は「女性が少ない・いない」。また組合専従役員が減少し、支部だった組織が分会に再編されるなど、自組織に独自の計画を策定する裁量のない組織も増加している印象。加えて「他に優先して取り組む活動がある」など、少ない執行部メンバーにより様々な労働運動に対しマンパワー不足にある状況も伺えた。しかしあらゆる運動を進める上で女性役員の存在は欠かせないという意識も忘れてはならない。一方で「計画のつくり方がわからない」といった意見もあり、策定できない理由として、消極的な意識が潜在化していることがわかった。昨年と比較して「男女共同参画からダイバーシティに移行している」（7.その他に含む）という意見が複数あったことが特徴的だった。

(8) 女性リーダー育成を目的とした研修について

【研修内容】

- 就業規則の周知（休暇・休業制度の申請方法や仕事と育児の両立支援制度）、働き方・休み方改革
- 他組織交流（企業訪問、工場見学、労組役員との意見交流や取組事例紹介など）
- 男女共同参画の基礎知識、働きやすい職場づくりや女性の活躍の場創設に向けたグループディスカッション
- 女性のネットワーク構築のためのディスカッション、女性リーダー育成と発掘、男性リーダー対象の男女共同参画セミナー
- 上部団体（構成組織・労連本部や連合静岡等）のセミナーへ積極的に参加

【対象】

一般の女性組合員向けに実施する組織が最も多く、組合役員（執行委員）を含め、女性のみを対象としている組織は全体の6割を占めた。他に男女共同参画推進委員や青年委員など男性も含めて実施している組織は1割程度。その他全組合員や若手組合員等、対象の幅を広げている組織が1割あった。また研修の内容により、育児休業を取得している方（男女問わず）を対象に実施している組織もあった。

【研修開催にあたり工夫している点】

●開催日程、場所の工夫

- ・ノー残業デーに設定して参加しやすくしている。
- ・平日開催と休日開催を毎年交互に実施している。
- ・毎年開催地（地域）を変えている。
- ・地域ごとに同じ内容で開催。
- ・開始、終了時刻を明記して参加しやすくしている。

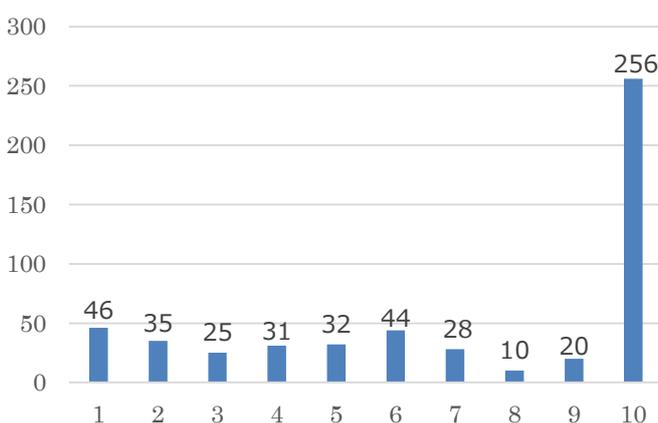
●出席してもらおうための工夫

- ・対象の女性一人ひとりに案内をだしている。
- ・参加者アンケートの結果を反映している。
- ・これまで参加したことのない女性に声かけしている。

●内容の工夫

- ・開催趣旨と目的を明確に設定し伝えている。
- ・飽きないように毎年テーマを変えている。
- ・昼食を兼ねて実施している。
- ・女性のネットワークづくりができるようにしている。
- ・研修と交流会をセットにしている。
- ・気軽に参加できる雰囲気づくり。
- ・参加者の声（課題）を会社への提案につなげていることを説明している。

(9) 男女共同参画を推進するために取り組んでいることについて



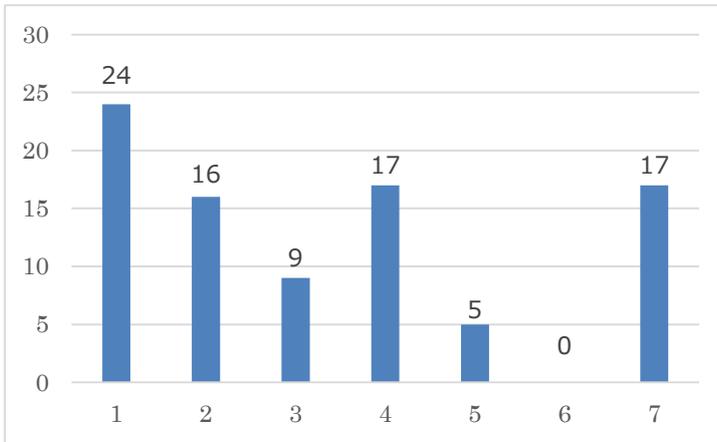
1. 組織内で男女共同参画の実態調査をしている
2. 実態調査の結果をもとに見直しや改善策を検討
3. 計画に基づきアクションプランを策定
4. 機関会議等で定期的に進捗状況を確認
5. 機関会議や研修会等の男女別参画状況を確認
6. 男女共同参画をテーマとした研修会等の実施
7. 機関紙等で男女共同参画を取り上げている
8. 男女共同参画についてリーフやポスターを作成
9. その他
10. 特に取り組んでいない

【その他の内容】

- ・積極的に上部団体主催の研修に参加させている
- ・個別にアプローチしている。

男女共同参画推進のための具体的な取組みとしては、回答に用意したような取組み自体はできていない組織が多い。比率でおよそ5割弱（48.7%）の組織が「特に取り組んでいない」と回答した。（ただし昨年度は57.1%）その他の具体的な取組み比率は昨年度とほぼ同様だった。

（9）-自由意見欄より抜粋 ～ 男女共同参画を進めるうえでの課題 ～



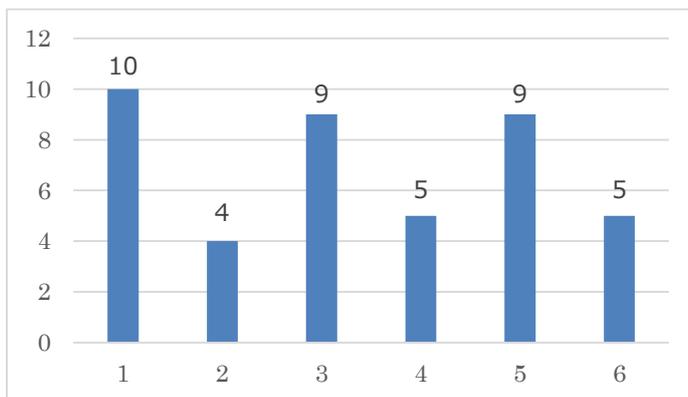
- 1.そもそも女性が少ない・いない
- 2.家庭の事情（家事・育児）等外部要因
- 3.男女共同参画の必要性が理解されていない
- 4.女性側の意識の問題
- 5.男性（現役員）の意識の問題
- 6.女性を育成できない（まだその段階ではない）
- 7.その他

【その他の内容】

- ・進め方がわからない。
- ・女性は組合員になっていない。
- ・協力者が偏る。（いつも同じ人になる）

役員となる対象の「女性が少ない・いない」と回答が大半を占めたのは昨年同様。「家庭の事情（家事・育児）」、「女性側の意識の問題」を理由に掲げる組織が多数あったことから、日頃の家事・育児が女性に偏っている状況が透けて見える。一方で「男性の意識の問題」と回答する組織も複数あり、中には「役員選出の際、男性側が勝手に女性側に配慮してしまう」、「女性だからきっと役員を引き受けてもらえないだろうと判断してしまっている」など具体的な実態を回答いただいた組織があった。昨年度調査では「女性を育成できない（まだその段階ではない）」と回答した組織が少なからずあったが、今年度はゼロだった。

（9）-自由意見欄より抜粋 ～ 男女共同参画を進めるうえで成果のあった活動 ～



- 1.各種イベントの開催
- 2.制度構築や会議時間の短縮など環境整備
- 3.女性のみの意見交換や女性対象のアンケート実施
- 4.上部団体の会議に参加をさせ、意識啓発をはかる
- 5.女性役員の選出（職場委員含む）
- 6.その他

【その他の内容】

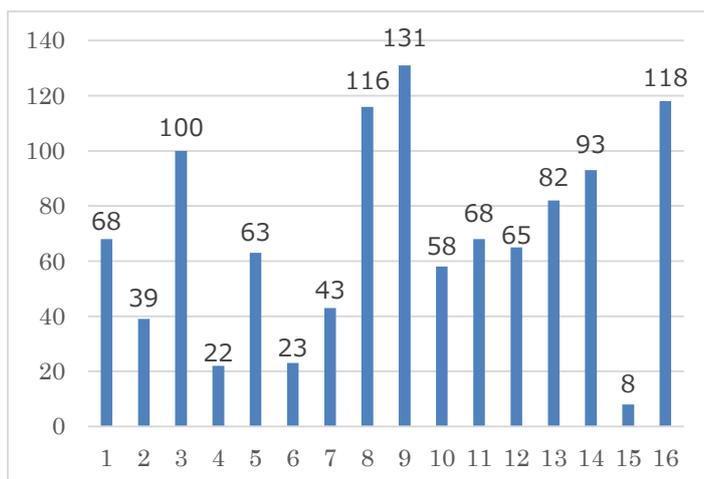
- ・専門委員会を設置した。
- ・意識が変化し、「女性役員がいたら労働組合も変わるかもしれない」と思えてきた。

より多くの女性に組合活動に参画もらうため、レクリエーションなど各種イベントを開催している組織が最も多い。ただ昨年度と異なるのは、イベント内容が“お楽しみもの”に留まらず、育休取得者交流会やダイバーシティ研修会など内容に幅が広がった印象。また女性だけでなく、男女双方を対象にしたことで男性にもその必要性が伝わるなど成果を感じた組織もあった。

女性が忌憚なく意見を言えるようにと女性のみの意見交換会やアンケート調査で女性の声を吸い上げたという組織も多かったが、昨年度と比較し今回特徴的だったのは「女性役員の選出（職場委員を含む）」の増加で全体の2割を超えた。（昨年度は7.9%）実際に女性を役員に選出した「結果＝成果」と捉えている組織が複数あったことは、後に続く組織にとって後押しになるのではないかと。

7. 男女平等関連の法律に関する取組みについて

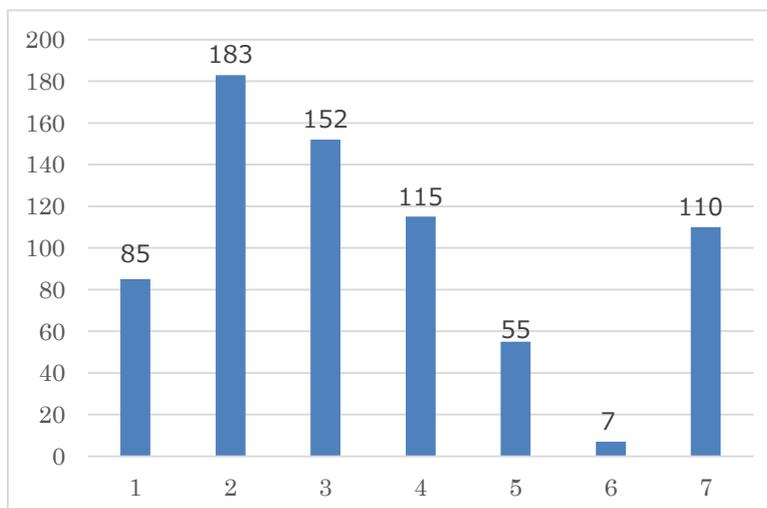
(1) 雇用管理上の男女差別解消のために取り組んでいる項目



1. 女性活躍推進法や均等法など法律の周知の取組み
2. 男女間賃金格差是正の取組みを方針に掲げている
3. 調査を実施し男女間賃金格差の実態を把握
4. 生活関連手当の支給などにおける世帯主要件廃止の取組み
5. 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の作成状況把握
6. 自組織の行動計画を策定し公表している
7. 定期的に募集・採用実績における男女格差を把握している
8. 企業における女性管理職比率（数）を把握している
9. 男女別勤続年数を把握している
10. 男女別月ごとの労働時間の把握をしている
11. 男女別の年休取得率の把握をしている
12. 非正規労働者の男女別人数を把握している
13. 妊娠・出産を機に退職した女性の状況把握をしている
14. セクハラ防止措置の点検をしている
15. その他
16. 特に取り組んでいない

前提として『雇用管理上の男女差別』の有無については聞いていないこともあり、そもそも男女差別はないとして「特に取り組んでいない」との回答が多数。それ以外に多かった回答は「男女別勤続年数の把握」、「男女別賃金格差の実態」、「企業における女性管理職比率（数）」だった。「男女別の労働時間」や「男女別年休取得の状況」については実態把握している組織が多いと予想されたが、回答数として少ないのは『男女差別の解消』が目的の実態把握ではなく、日常の労働組合活動の中で実施していることかもしれない。そのことの裏付けとして「その他」の項目では「特に女性だからと性別を分けて分析していない」や「男女差別はないため、取り組んでいることはない」といった回答が複数あった。

(2) 仕事と育児・介護の両立のために取り組んでいる項目



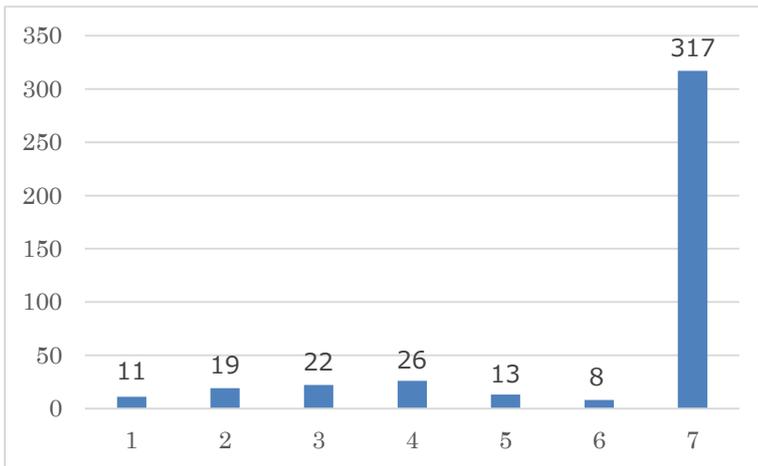
1. 法を上回る内容の労働協約改定を方針に掲げる
2. 育児・介護休業法の改正内容周知
3. 男女別の育児休業取得状況を把握
4. 男女別の介護休業取得状況を把握
5. マタハラ・パタハラ防止措置の点検
6. その他
7. 特に取り組んでいない

【その他の内容】

- ・初めて育休取得者が出たので、まずは状況の把握に努めている。
- ・春闘にて会社と継続協議をしている。
- ・まずは法に合わせて就業規則を改定した。

「育児・介護休業法の改正内容周知」の取り組みが最も多かったが、そのうち育児・介護休業法に基づく休業取得の状況について、男女別で把握できている組織は、周知している組織 183 件のうち 42 件（23%）という結果だった。一方で改正内容の周知は行っていないものの、いずれかの休業取得状況の把握を実施している組織は 46 件あった。2017 年の改正では、取得期間が最大 2 歳まで再延長可能になるなど、取得側が知らなければ不利益につながる可能性のある内容も含まれているため、単組には組織の実態把握とあわせて法改正の内容周知をお願いしたい。また 2017 年 1 月よりマタハラ、パタハラ防止措置が企業に義務付けられたが、「マタハラ・パタハラ防止措置の点検」は昨年度と同程度だった。（昨年度は 59 件）防止措置は“義務”であることから、企業への働きかけや点検等、労働組合にも積極的な対応が求められる。

(3) LGBT (性的指向、性自認) に関する取り組みについて



1. LGBT に関する指針の策定
2. LGBT に関する学習会開催
3. LGBT 関連のハラスメントに対する周知
4. LGBT 関連のハラスメント相談窓口設置
5. LGBT 関連のハラスメント防止対策策定
6. その他
7. 特に取り組んでいない

【その他の内容】

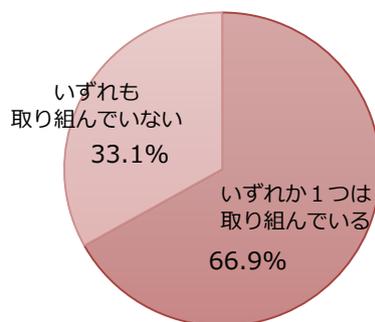
- ・相談があった場合は個別に対応する。
- ・ダイバーシティ委員会にて今後検討予定。
- ・インフォーマルな労使懇談会で議論した。
- ・上部団体との連携。

LGBT (性的指向、性自認) に関する取り組みについては、その大半 (全体の 76.2%) が「特に取り組んでいない」と回答した。「その他」にあるとおり今の時点では「相談があった場合は個別に対応すること」に留まる組織が多いと思われる。

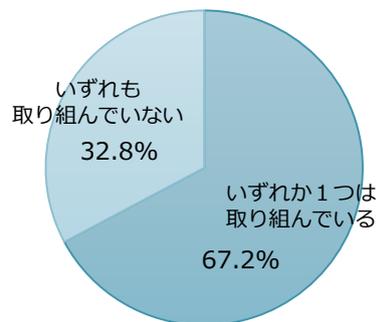
ここでは LGBT に対する認知度を確認していないが 2016 年 8 月に実施した連合の調査でも『LGBT を知らない』と答えた人の割合は 52.9% であり、一般的に認知度はそれほど高くない。ただ同調査では職場における『LGBT に対する差別はなくすべき』との回答は 81.0% にもなり、社会的にも意識が高まっていることから、今後 労使双方の積極的な対応が求められる。

8. 働き方見直し (働き方改革) に関する取り組みについて

●取り組みの有無



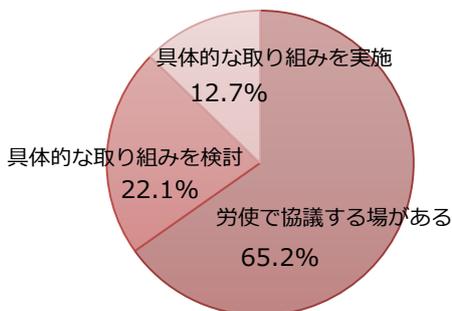
【2017年度】



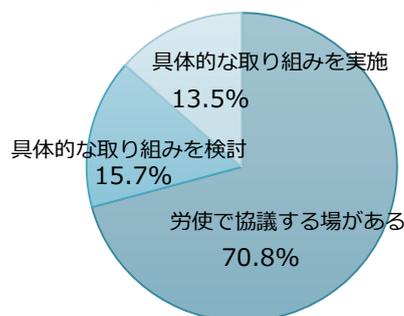
1. 働き方見直し (働き方改革) について 労使で協議する場がある
2. 働き方見直し (働き方改革) について 具体的な取り組みについて検討している
3. 働き方見直し (働き方改革) について 具体的な取り組みを行なっている

項目のうちいずれか1つでも取り組んでいると回答した組織の割合は7割弱だった。昨年度より微減だが労働組合として働き方見直し (働き方改革) に取り組む組織は過半数を超え、昨年度に引き続き継続した取り組みを展開している組織は多かった印象。

●取り組み内容 (重複あり)



【2017年度】



最も多かった取り組みは「労使で働き方見直しについて協議をする場がある」だが、昨年度に比べると微減。ただ「具体的な取り組みを検討」と回答したことが2割を超えたことで、「協議」から具体的な検討に移行した組織が増加したとも見て取れる。「具体的な取り組みを実施している」組織は減少に転じた。

●具体的に実施している取り組みの内容

- ・職制とともに残業時間の削減
- ・一斉退社時間の設定
- ・業務改善運動
- ・インターバル制度導入
- ・裁量労働制や在宅勤務制度の導入
- ・職制とともに人事制度の見直し検討や中長期の人材育成方針や働き方改革を立案する
- ・月に1回の労使会議にて働き方推進委員会を開催し、労働時間、休憩時間、過重労働等進捗状況を確認している。
- ・業務内容の見直しを行ない「やらなければならないもの」や「やった方がよいもの」「やらなくてもよいもの」の3つに区分けし「やった方がよいもの」の中でも削減できるものを洗い出している。
- ・職場毎に委員会を設置し、課題については労使での協議機関にて解決に向けた協議をしている。
- ・働き方委員会（社長を委員長）を設置し、性別・年齢問わず様々な考えを持つ社員による課題抽出、議論を行っている
- ・職制とともに消滅可能業務洗い出し
- ・計画有休取得による年休取得促進
- ・リモートワーク、テレワークの導入
- ・各種システムの利便性向上
- ・ワークスタイル変革プロジェクトと題し、検討中

●具体的に検討している取り組みの内容

- ・「働き方改善委員会」の設置を企業に要求
- ・間接部門を対象とした業務時間分析調査を実施し、結果をもとに具体的な改善策を検討。
- ・36協定の見直しについて労使で協議をスタートした。
- ・早実労働時間削減を目標に、労使で社内レクリエーション行事の検討をスタート。
- ・テレワーク制度の導入について労使で協議。
- ・サテライトオフィスの試行。
- ・定時退社について、管理職が呼びかけを行なう。
- ・学校現場における勤務時間外の留守番電話対応
- ・セカンドオフィス、スーパーフレックス等
- ・コアタイムのないフレックスタイム制についての労使での議論
- ・数値に現れない課題の抽出と解決に向けた労使での議論
- ・休憩時間（勤務間インターバル）の設定

9. 自由記述（原文のまま）

- ・特に女性組合役員の選出に対し、製造現場には女性組合員がいなく、選出できない。女性がいない職場は偏りがあり、組合員全体の声を女性の声との内容に乖離がある。（製造現場は男性が多く、現場の相談がメインになるが、女性からの声は事務職目線が多く、内容が相反する事例もある）
- ・価値感を変えることが難しい。（会社も労働者も）
- ・長く働くこと、休まないことが美德とされていては、進まない。（評価基準も同様に見直していくことが重要）
- ・労組の変更の過渡期のため、正確に回答できない部分があります。
- ・現状「時間外手当」に依存してしまっている賃金体系となっているので、そのような形が「安定した生活」へ繋がるのかしっかり吟味して項目ごとに活動していく必要があると感じています。
- ・女性社員を積極的に採用してもらわないと継続が難しい。女性が働きやすい環境、考え方を労使間で協議して理解してもらおうこと。
- ・あまり「男女共同参画」と言ってさまざまな活動に対して女性〇〇名など要件に入れるのは、逆に差別にならないか懸念している。男女意識しない自然な取り組みが必要だと感じる。
- ・男性が育休を取りやすくするためにはどのように企業風土を変えていけばいいのでしょうか。定例業務をメインで行っていた年配の女性社員に活躍してもらおうためには、どのように進めていけばいいのでしょうか。
- ・女性社員からは、会社の本気度が伝わってこないとの声がある。職制への登用や働き方改革で何をしていくのか、もっと社員の声を吸い上げる会議体などを開いてから進めていってほしいと思います。
- ・女性が組合活動に参画を推進するには数値目標も一つに手段と考えるが、現実的には難しい。

- ・仕事と家庭に組合活動をプラスして積極的に活動に参加してもいいと考える女性は少ない。組合活動を就業時間後や休日に行うことが大きなネックと考える。これを正していかなければ女性の参画は拡大していかないと思う。数値目標を掲げて女性にお願いをして役員になってもらっても結局のところ活動に参加する参加率が低ければ同じこと。
 - ・とにかく男社会の為、女性にも男性と同じ業務（重量物、働く時間、作業効率）を押し付けてくる。独身の人が多く役職についているため、家庭のある人への理解がない。
 - ・次世代育成支援に関する制度の周知が充分でなく、内容を知らない従業員が多い。介護・育児に関する職場の理解に不安がある。制度を積極的に利用する人が少ない。
 - ・休みが多く、出勤率が良くて残業ができる社員がその分を負担することが多い。役職者の残業削減への意識が薄い。役職者が少ない。30代手前での退職が多い。
 - ・定時に終わらないと、子供の迎えや家事などが忙しく中々時間を作れない。
- 家庭との両立を考えると、各種活動は就業時間内で行うべきだが、その場合、金銭的な問題、各自の職務とのバランス問題が生じる。やればできるはずだが、組合員からの反対も考えられる。他労組ではどうなのか？
- ・女性の執行委員は少ないが、女性代表委員（職場委員）は多くいる。格差がまったくないわけではないが、女性組合員もいろいろと活躍してもらっている。（組合役員として）
 - ・女性が少ないため、組合活動への協力、参加がなかなか進まない。そのためいろいろな計画を策定しても実行に移せない。
 - ・会社の経営陣はすべて男性。組合執行委員もすべて男性。この会社にいる以上、女性は我慢しかありません。
 - ・長時間労働、休日の取得のしにくさから、女性が役職になりたいと思える環境ではありません。風土を変えるためにどのように活動をすすめていく必要があるのか課題として取り組んでいます。
 - ・人員確保の困難化による人手不足により、1人当たりの作業負担が増加。
 - ・現執行部においても半数は女性の選出であり、特に性別の意識はしていない。
 - ・女性参画・活躍といわれる中、上位職を望んでいない、本人が希望しない女性の管理職登用があるとの声を聞く。男性女性に限らず、本来力のある人が昇進していくべきと考える。
 - ・顧客からの要求が増える中、我々がやるべき事、やらなくてもいいことのスクラップをしている時間がなく、本来臨時的・緊急のみに行うべき時間外勤務が常態化している。
 - ・働き方改革において、本来の目的よりも時間外の削減や手段（テレワーク）ばかりが職場で推進されており、そこで改革は止まってしまっている。
 - ・新卒の女性採用が10年以上ない。女性の積極的な参加を促す手段は何かないか・・・。
 - ・単組で女性役員をいれると上部団体が狙いすぎる。それこそ不平等。もっと女性の意識改革が必要。あと10年もすれば自然に男女平等になると思う。（若者を見ていればわかる）。もっと組織全体で構えるべきではないか？我々は組織全体でいく予定。
 - ・女性執行委員の選出は、今後検討していきたい。
 - ・業務量が多い為、時間に余裕が無い。かと言って、減らせる仕事もない。人員が少ない為、人的配置の充実が求められる。
 - ・女性の参画を進めようとした時に、「家庭は女性」の意識が根強く、条件整備をしていく上での障害となっている。
 - ・男女共同参画推進において、女性自身の参画意識の高まりをさらに促進していきたい。
 - ・社会からの要請を受け、仕事の幅、量、責任が増大しているため、業務改善と言ってもなかなか進まない。人的な措置・加配を求めるにも、法や予算の問題があり壁が高い。
 - ・業種の特性上、期待されることが多く替えのきかない職種のため、自分達の力だけではなかなか改善に向けた取組みが進められないこと。
 - ・女性管理職が増えないのは・・・ワークライフバランスの点で無理と考えるから→なりたいのになれない。女性自身が管理職になれるとしても、なりたくないと考えるから。管理職に魅力を感じないから。等の理由なのかな？と考えてしまうことがあります。
 - ・女性の権利、働き方の改善はされつつあるが、男性にとっては家庭状況もあるが権利（育児休業等）を行使する雰囲気作りづらい。ワークライフバランスが取れていないのが事実である。

- ・連合では、男女共同参画という旗がないと女性を登用できないのですか？いい加減、男女の区別をつけるのはやめた方がいいのでは？
- ・当労組の本部では、積極的に活動を行っているので、それを各班にまで落とし込んでいくことが、今後の課題であると感じた。
- ・女性の多くがあまり騒ぎたてないで欲しいと考えていることや、自身の現状に満足して一部の意識が高い女性に限られた男女共同参画や女性活躍推進のように感じる。働きたくないけど賃金を上げて欲しいと感じていたり、忙しくなるので管理職になりたくない、家事や育児があるので転勤や異動はしたくないなど、女性特有のわがままに会社や男性は振り回されていて、さわらぬ神にたたりなしで、見て見ない振りをしている管理職が多く、一向に働き方などは改善されない。
- ・人手不足の為、休日が増日すると作業する最低人数を確保できない。臨時社員の休日を増やすとその分給料が減る。
- ・働き方改革を推進していくうえでは、一人ひとりの意識改革を進めていかないといけないが、なかなか難しい！！
- ・運転手が入社してこない（女性も）ので、取り組みできない。給与面からも未だに労働時間＝所得なので給与が減ってしまうのでは生活できない人もでてきて、結果、会社（運転手）を辞めていくことになりかねない。
- ・ノー残業デーを推し進めると反動で年休取得率が減ったりする。
- ・労使協議はできるが、上記（WLBや働き方見直し）のことについて、どのように話を出せば良いかわからない。
- ・単組しか活動していないと他労組での好事例に触れることなく新しい取り組みのアイデアが出てこないで「好事例集」があれば、そこから学びや気づきを得たい。（特に同じような状況の労組に興味がある）
- ・勤務間インターバル制度を春闘にて要求提出（2017年度～）
- ・弊社は遅れているかとは思いますが、今年4月からタイムカード制の導入が決定しました。まだ、会社と具体的な内容について議論ができていませんが、持ち帰り残業等の事例が出てはいないでしょうか。また、その対処方法として何を行っているか知りたい。
- ・女性活躍推進において来期は労組でも目標を掲げていくと思うが、目指す事例が少ない。どう魅力ある組織であるか、さらなる周知が必要。
- ・現況では組合役員の選出については選挙制を導入している中で女性が役員になることがない。（年齢層も高いため）働き方を見直すという中では、給料が歩合制なので思い切った時間短縮もできない。
- ・男女共同参画を進めるにあたって、地域の理解を得たい。特に転勤で移動を控えている方々から、こどもの学校への編入に苦労されていることを聞きます。こどもや家族を地域で受け入れられる仕組みを築いてほしいです。

以上