

# 男女共同参画状況調査報告書

2020 年実施

連合静岡 男女共同参画推進委員会

# 目 次

調査実施の概要.....	1
第1章 執行委員会における女性参画.....	2
1. 女性組合員比率.....	2
2. 執行委員会における女性参画.....	3
3. 執行委員会における女性枠.....	5
第2章 大会における女性参画.....	6
1. 大会代議員の選出.....	6
2. 大会代議員における女性枠.....	7
第3章 女性執行委員選出の取り組み.....	8
1. 女性執行委員選出の取り組み.....	8
2. 女性執行委員選出組織の取り組み.....	10
3. 複数選出するための取り組み（自由記入意見）.....	12
4. 女性執行委員ゼロ組織の今後の取り組み.....	13
第4章 男女共同参画推進の取り組み.....	14
1. 運動方針への明記.....	14
2. 連合第4次計画をもとにした計画の策定.....	16
3. リーダーによるメッセージの発信.....	18
4. 委員会の設置.....	19
5. 男女共同参画推進の取り組み.....	21
6. 女性リーダー育成を目的とした研修について.....	23
第5章 男女共同参画を進めるうえでの課題と成果（自由記入意見）.....	25
1. 男女共同参画を進めるうえでの課題.....	25
2. 成果のあった活動.....	26
第6章 男女平等関連法に関する取り組み.....	28
1. 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み.....	28
2. 仕事と育児・介護との両立のための取り組み.....	30
3. 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）に関する取り組み.....	31
第7章 働き方の見直しに関する取り組み.....	32
1. 働き方の見直しの取り組み.....	32
2. 具体的な取り組み内容（自由記入意見）.....	32
第8章 取り組みを進めるうえでの悩みや課題（自由記入意見）.....	33

# 調査実施の概要

## 1. 調査の目的

○「アクションプラン静岡」の達成に向け、現状と経年変化を把握する。

- ① 加盟組織における取組みを通じ、連合静岡全体の男女共同参画推進につなげること。
- ② 加盟組織における男女共同参画の状況を把握し、目標達成に向けた施策を検討するためのデータベースとすること。
- ③ 個別の課題あるいは好事例の掘り起こしにより構成組織と情報共有することで男女共同参画に関わる運動の底上げにつなげること。

## 2. 調査の対象

連合静岡加盟単組

## 3. 調査の実施時期

2020年6月～11月

## 4. 調査の実施方法

自記入式のアンケート票により実施。

## 5. 調査の配布・回収状況

### (1) 配布

構成組織を通じ、excelシートにて504組織へ配布。\*一部、紙面調査票で対応した。

### (2) 回収

407組織（回答率80.75%、昨年度78.55%）

構成組織別の回答数は以下のとおりである。

自動車総連	78	県私鉄	8	印刷労連	1
JAM静岡	89	全国ガス	5	国公総連	5
UAゼンセン	27	情報労連	8	サービス連合	1
電機連合	31	フード連合	10	政労連	4
自治労	26	JEC連合	7	JR総連	1
県教組	14	ゴム連合	4	交通労連	2
電力総連	21	全労金	1	全電線	1
JP労組	9	基幹労連	3	NHK労連	0
JR連合	13	海員組合	1	労済労連	1
運輸労連	15	全印刷	1	森林労連	1
紙パ連合	14	全自交労連	4	高校ユニオン	1

## 6. 調査の実施および分析について

連合本部が実施した2020年男女平等参画調査<構成組織>をもとに、連合静岡と労働調査協議会が共同で調査票の設計および企画を行った。配布・回収は連合静岡、集計は労働調査協議会が担当した。本報告の分析については、連合静岡との協議のもと、労働調査協議会が行った。

# 第1章 執行委員会における女性参画

## 1. 女性組合員比率

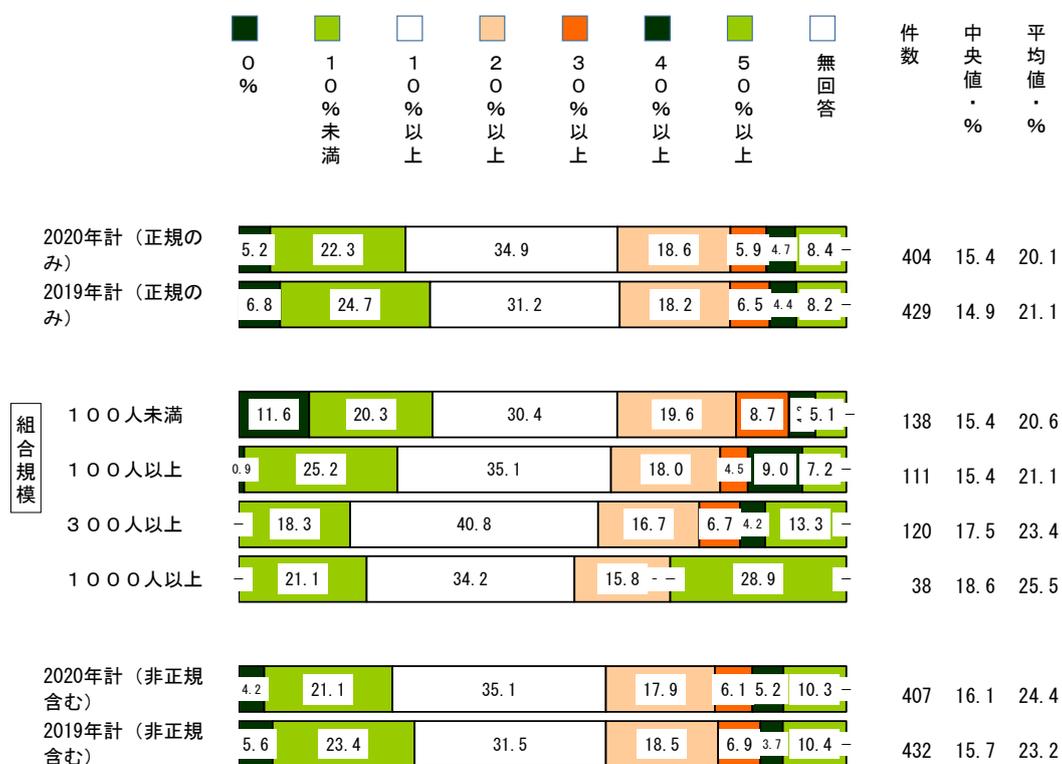
—女性組合員比率は20.1%—

2020年の正規組合員の女性組合員比率をみると、「10%未満」から「20%以上(30%未満)」を中心に分布しており、連合静岡全体では20.1%となった。前回(21.1%)と比べて目立った変化はない(第1-1図)。

組合員数の規模別にみると、100人未満では女性組合員「0%」が1割を占め、女性組合員比率は20.6%である。女性組合員比率は組合規模が大きくなるにつれてやや上昇し、1000人以上では25.5%となっている。

なお、非正規も含めた女性組合員比率は24.4%で、これも前回(23.2%)とほぼ同水準である。

第1-1図 女性組合員比率(加重平均)



## 2. 執行委員会における女性参画

### (1) 女性執行委員比率

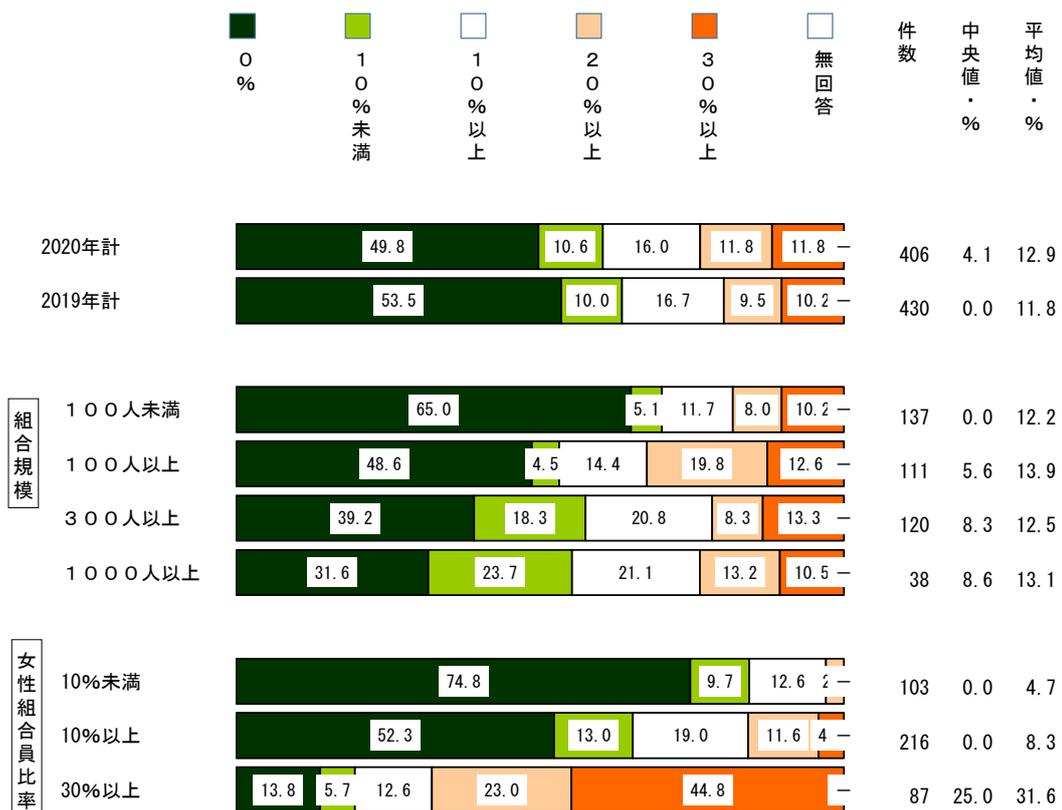
—女性執行委員「ゼロ」がやや減少、女性執行委員比率は12.9%—

次に、女性執行委員比率をみると、「0%」が49.8%とほぼ半数を占めるものの、前回（53.5%）と比べて4ポイント減少した。女性執行委員が選出されている組織では、「10%未満」が10.6%、「10%以上（20%未満）」が16.0%、「20%以上（30%未満）」と「30%以上」がともに11.8%で、女性執行委員比率は12.9%と前回（11.8%）から1ポイント上昇した（第1-2図）。

組合規模別にみると、規模が小さいほど「0%」が多く100人未満では約3分の2を占めるが、1000人以上でも3割強の組織で女性執行委員が選出されていない。

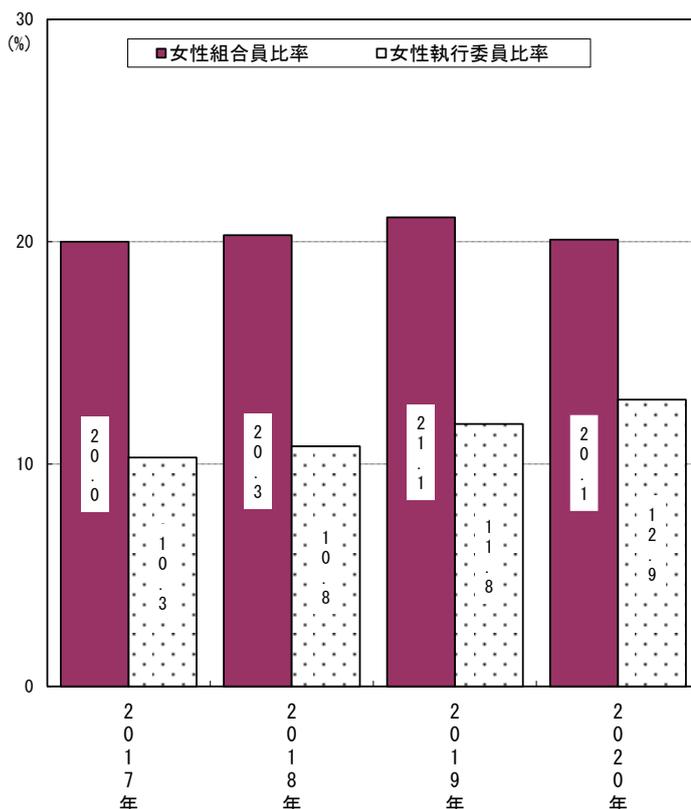
さらに、女性組合員比率別にみると、女性組合員が10%未満の組織では「0%」が74.8%と7割以上に達し、女性執行委員比率は4.7%にとどまる。一方、女性組合員比率が30%以上の組織では、女性執行委員が「30%以上」（44.8%）が4割台半ばを占め、女性執行委員比率は31.6%と3割を超える。ただし、女性組合員比率が30%以上の組織においても、女性執行委員が「0%」が1割強を占める。

第1-2図 女性執行委員比率（加重平均）



第1-3図から2017年以降の女性組合員比率(正規のみ)と女性執行委員比率の推移をみると、依然として女性組合員比率との差は大きいものの、女性執行委員比率は微増が続いている。

第1-3図 女性組合員比率と女性執行委員比率



## (2) 役職別にみた女性比率

—女性三役比率は5.4%—

役職別の女性比率をみると、委員長・会長が2.2%、副委員長・副会長が6.3%、書記長・事務局長が7.2%である。これらを合計した三役的女性比率は5.4%で、前回(5.2%)とほとんど変わらない(第1-1表)。

その他の役職の女性比率は、書記次長・副事務局長が12.0%、四役以外の執行委員が16.1%、特別執行委員(特別執行委員を選出している組織)が20.1%となっている。

会計監査の女性比率は23.8%である。

わずかではあるが、前回と比べてほとんどの役職で比率の上昇がみられる。

第1-1表 三役総数

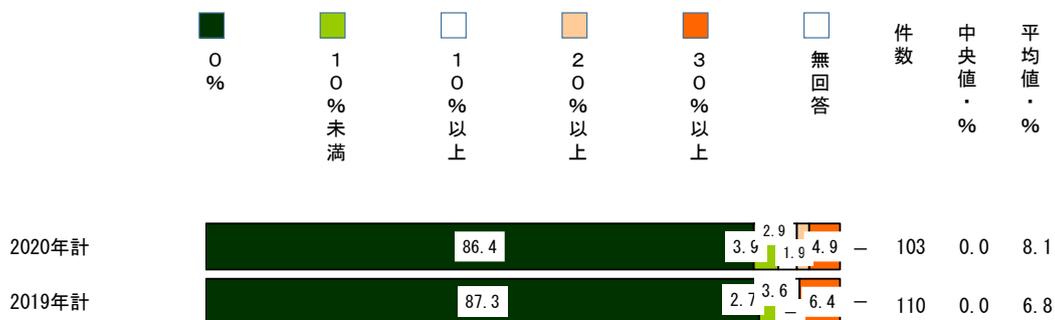
	男女計総数	うち女性	件数	女性比率	年女性比率・19	年女性比率・18
執行委員計	4475	577	406	12.9	11.8	11.6
三役計	1380	74	406	5.4	5.2	5.6
委員長・会長	405	9	406	2.2	1.8	1.4
副委員長・副会長	586	37	406	6.3	7.0	7.7
書記長・事務局長	389	28	406	7.2	6.2	5.7
書記次長・副事務局長	209	25	406	12.0	11.1	9.7
上記以外の執行委員	2956	475	406	16.1	14.6	14.7
特別執行委員	139	28	62	20.1	16.4	20.5
会計監査	650	155	357	23.8	23.1	

### (3) 専従執行委員の女性比率

—女性専従執行委員比率は 6.8%—

専従の執行委員を選出している 103 組織のうち、女性専従執行委員「0%」は 86.4%に及んでおり、女性専従執行委員比率は 8.1%である。前回と目立った変化はない（第 1-4 図）。

第 1-4 図 女性専従役員比率（加重平均）



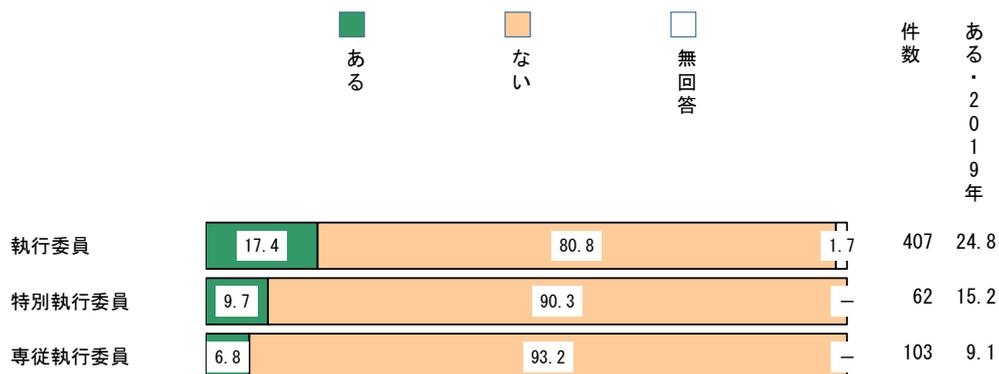
### 3. 執行委員会における女性枠

—女性枠が「ある」は執行委員 17.4%、特別執行委員 9.7%、専従執行委員 6.8%—

女性枠が「ある」割合をみると、執行委員は 17.4%、特別執行委員は 9.7%、専従執行委員は 6.8%である。前回と比べるといずれも「ある」は減少している（第 1-5 図）。

なお、執行委員に女性枠がある組織（71 組織）の女性執行委員比率は 16.2%と、女性枠のない組織（329 組織、12.0%）を上回っており、女性枠によって女性執行委員の選出が促進されている組織があることが確認できる（図表省略）。

第 1-5 図 女性枠の有無



## 第2章 大会における女性参画

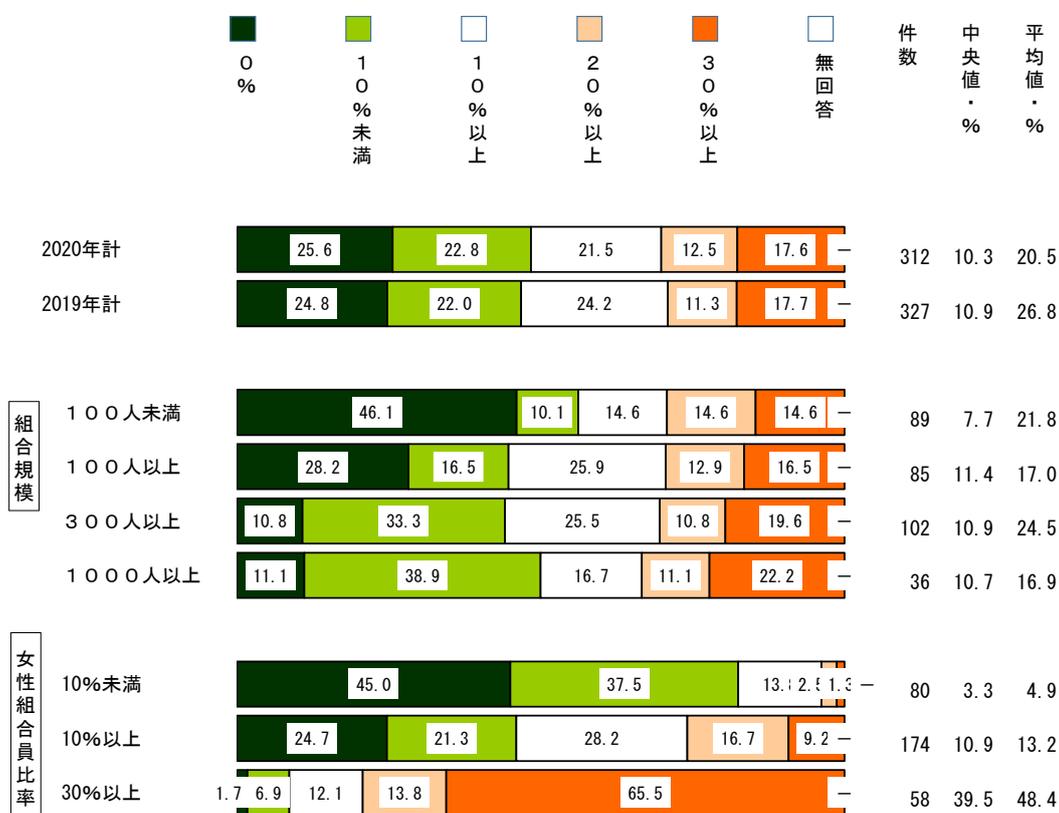
### 1. 大会代議員の選出

—女性大会代議員比率は20.5%—

大会代議員数に回答のあった312組織を対象に女性大会代議員の選出状況をみると、「0%」から「30%以上」まで幅広く分布しており、女性大会代議員比率は20.5%で前回（26.8%）に比べて6ポイント減少した。こうした減少の背景には、2020年はコロナウィルス感染拡大防止のため、大会の開催方式を変更したり、参加人数を縮小したりするなどの対応をとった組織があったことなどが考えられる（第2-1図）。

組合規模100人未満、女性組合員比率が10%未満の組織では「0%」が5割近くを占める。一方、女性組合員30%以上の組織では女性大会代議員比率は48.4%と高い。

第2-1図 女性大会代議員比率（加重平均）



## 2. 大会代議員における女性枠

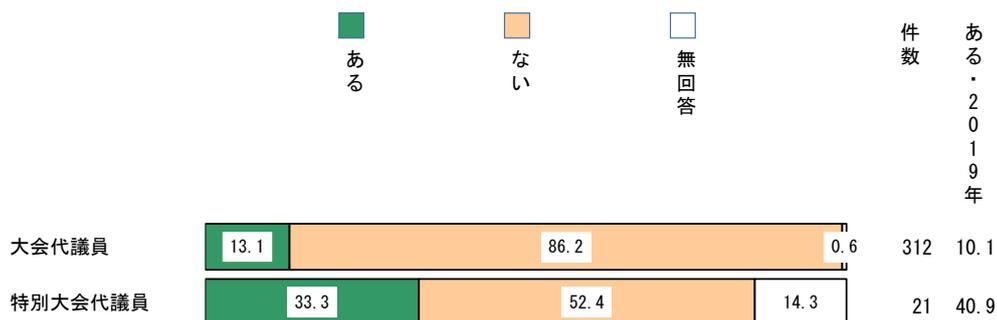
—女性枠が「ある」は大会代議員 13.1%、特別大会代議員 33.3%—

女性枠が「ある」割合は大会代議員で 13.1%、特別大会代議員で 33.3%である（第 2-2 図）。

前回と比べて、大会代議員の「ある」は 3 ポイント増加している。

特別代議員制度がある組織は 21 組織に過ぎないが、これらの組織から選出されている女性特別代議員は 60 人（男女合計の特別代議員は 151 人）で、そのうち女性枠によって選出されている人数は 44 人を占める。

第 2-2 図 大会代議員における女性枠の有無



### 第3章 女性執行委員選出の取り組み

#### 1. 女性執行委員選出の取り組み

—「特に取り組んでいない」は4割近く、前回同様「役員選出時に女性選出の議題化」がトップ—  
—運動方針明記、リーダーがメッセージを発信している組織で

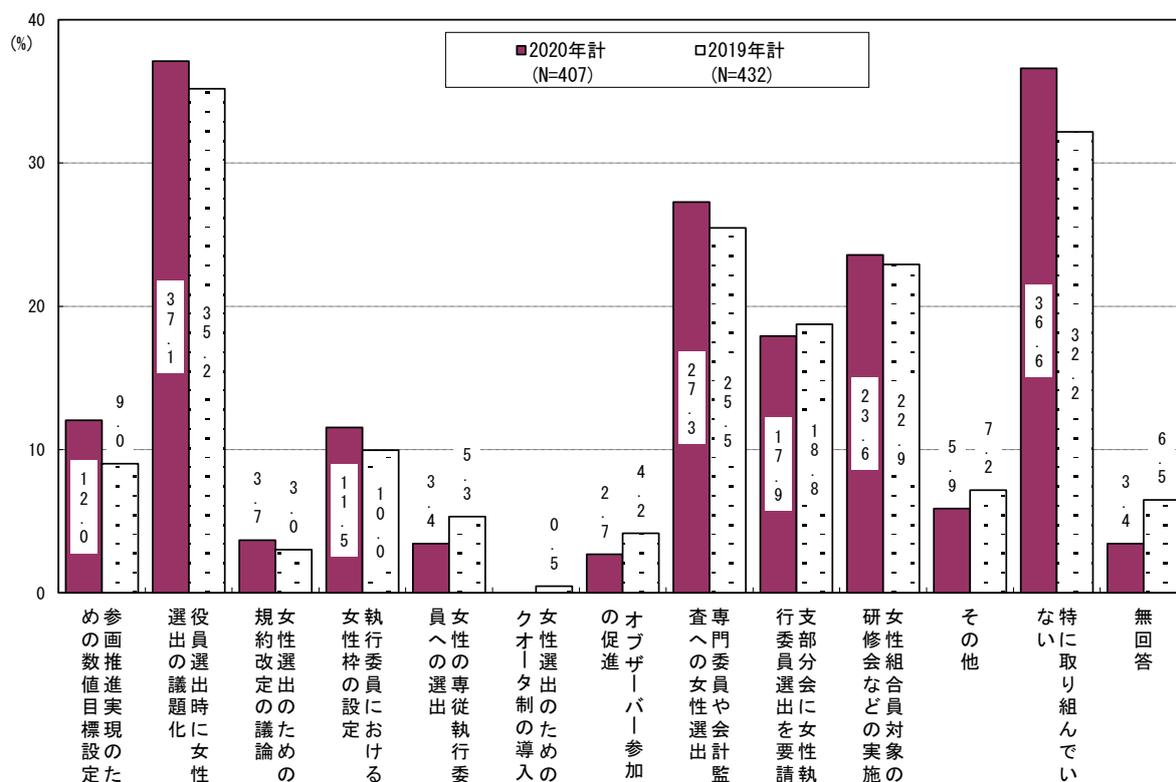
「役員選出時に女性選出の議題化」、「女性組合員対象の研修会実施」等が多い—

女性執行委員選出の取り組みについてみると（複数選択）、「特に取り組んでいない」が36.6%と4割近くを占め、これに無回答を合わせると、取り組みを行っている組織は6割程度である。

比率の高い取り組みをみると、「役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする」（37.1%）が4割近くと最も多い。以下、「専門委員会の委員や会計監査に女性を選出する」（27.3%）、「女性組合員を対象に研修会などを実施している」（23.6%）、「支部、分会等に対して、女性執行委員を選出するように要請する」（17.9%）が2～3割で続いている。一方、「女性執行委員選出のため、クオータ制を導入している」組織はなく、「執行委員会への女性のオブザーバー参加をすすめる」（2.7%）、「女性の専従執行委員を選出する」（3.4%）、「女性執行委員選出のため、規約の改定を議論する」（3.7%）についても取り組みを行っている組織はごくわずかにとどまる（第3-1図）。

「役員選出時に女性選出の議題化」がトップにあげられるなど、前回と比べて概ね結果は共通している。

第3-1図 女性の執行委員選出の取り組み（複数選択）





## 2. 女性執行委員選出組織の取り組み

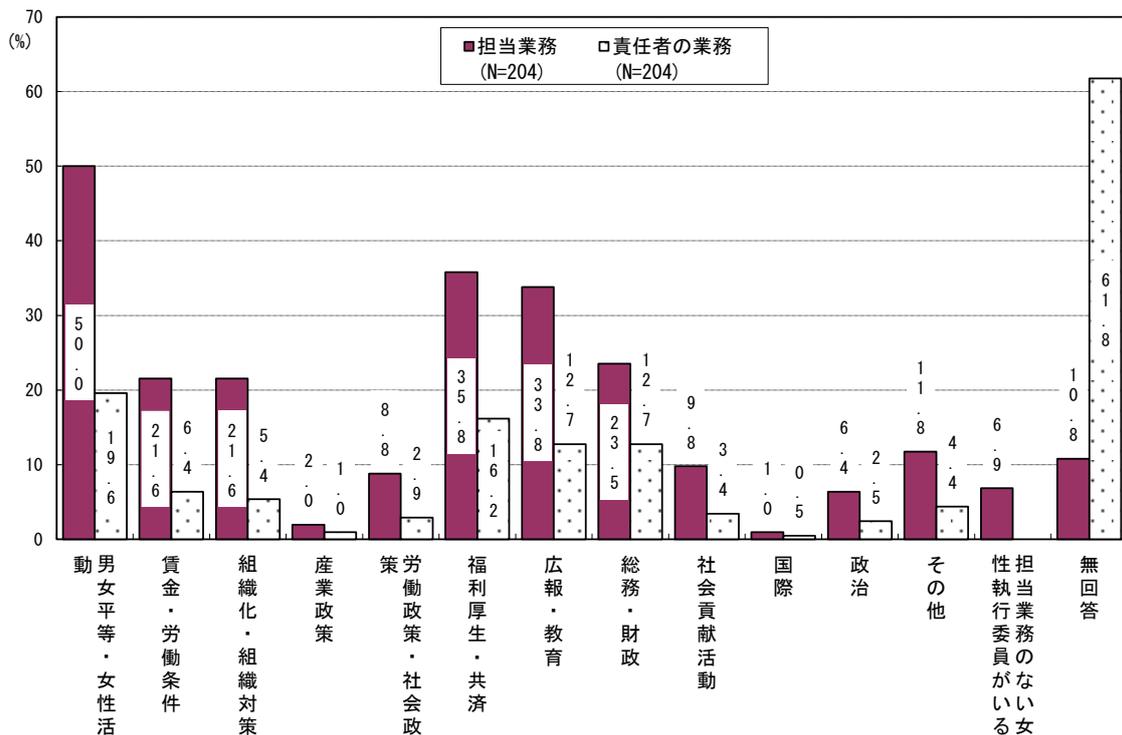
### (1) 女性執行委員の担当業務

- 「男女平等・女性活動」が50.0%でトップ、これに「福利厚生・共済」「広報・教育」が続く—
- 責任者の割合は「男女平等・女性活動」でも2割にとどまる—
- 1人選出組織よりも、複数選出組織で、女性執行委員の担当業務が拡大—

女性執行委員を選出している組織を対象に、女性執行委員の担当業務をたずねたところ、「男女平等・女性活動」が50.0%と最も多く、これに「福利厚生・共済」(35.8%)、「広報・教育」(33.8%)が3割台半ば、「総務・財政」(23.5%)、「賃金・労働条件」(21.6%)、「組織化・組織対策」(同)が2割強で続いている(第3-2図)。

また、女性執行委員が責任者になっている業務についてみると、無回答が6割強を占める。これらの回答のなかには、女性執行委員で責任者になっている人がいない組織が相当数含まれていることが想定される。責任者の割合で最も多いのは、担当業務同様、「男女平等・女性活動」となっており、その割合は19.6%にとどまっている。つまり、「男女平等・女性活動」においても、男性執行委員が責任者になっている組織が多数を占めることがうかがわれる。そのほか、「福利厚生・共済」(16.2%)、「広報・教育」(12.7%)、「総務・財政」(同)が1割台で続いている。

第3-2図 女性執行委員の担当業務(女性執行委員選出組織・複数選択)



女性執行委員の担当業務について、前回と比べると、ともに「男女平等・女性活動」が最も多く、また上位にあげられた業務は共通している（第3-2表）。

組合規模別にみると、規模が大きくなるにつれて担当している割合が多くなる業務が多い。100人未満の規模では、「担当業務のない女性執行委員がいる」が2割弱を占め、「男女平等・女性活動」も3割弱にとどまる。他方、同規模の組織では、「総務・財政」が4割を占め、100人以上の組織を大きく上回る。

女性組合員比率別にみると、「男女平等・女性活動」については、いずれも5割前後を占めるが、その他の業務については、女性組合員比率が高い組織で担当している割合が多くなる。女性組合員30%以上では、「福利厚生・共済」、「広報・教育」が5割弱、「総務・財政」、「組織化・組織対策」、「賃金・労働条件」が3割前後を占め、女性組合員30%未満の組織を上回っている。

女性執行委員数別にみると、1人選出よりも複数選出の組織で担当している比率が高い業務が多く、「男女平等・女性活動」が6割弱、「広報・教育」では4割台半ばを占める。

また、『男女共同参画』を運動方針に明記している組織やリーダーがメッセージを発信している組織では、「男女平等・女性活動」が7割強と際立って高い比率となっている。また、これらの組織では、「組織化・組織対策」が3割強を占め、方針を明記していない、リーダーがメッセージを発信していない組織を大きく上回っている。

第3-2表 女性執行委員の担当業務（女性執行委員選出組織・複数選択）

		動 男 女 平 等 ・ 女 性 活 動	賃 金 ・ 労 働 条 件	組 織 化 ・ 組 織 対 策	産 業 政 策	策 労 働 政 策 ・ 社 会 政	福 利 厚 生 ・ 共 済	広 報 ・ 教 育	総 務 ・ 財 政	社 会 貢 献 活 動	国 際	政 治	そ の 他	性 担 当 業 務 の な い 女 性 組 合 員 が い る	無 回 答	件 数
2020年計		50.0 ①	21.6 ⑤	21.6 ⑤	2.0	8.8	35.8 ②	33.8 ③	23.5 ④	9.8	1.0	6.4	11.8	6.9	10.8	204
2019年計		45.5 ①	18.0 ⑥	19.0 ⑤	2.0	6.5	31.0 ②	29.5 ③	21.0 ④	6.5	3.0	4.5	12.0	3.5	15.5	200
組 合 規 模	100人未満	27.1 ③	12.5 ⑥	10.4 ⑤	...	4.2	33.3 ②	20.8 ④	39.6 ①	10.4	...	4.2	6.3	18.8 ⑤	18.8	48
	100人以上	45.6 ①	22.8 ⑤	24.6 ④	1.8	7.0	40.4 ②	26.3 ③	21.1 ⑥	8.8	1.8	8.8	14.0	5.3	8.8	57
	300人以上	57.5 ①	20.5 ⑤	21.9 ④	1.4	6.8	28.8 ③	39.7 ②	15.1 ⑥	8.2	1.4	4.1	11.0	1.4	9.6	73
	1000人以上	80.8	38.5	34.6	7.7	26.9	50.0	57.7	23.1	15.4	...	11.5	19.2	3.8	3.8	26
比 女 性 組 合 員	10%未満	46.2	19.2	3.8	3.8	7.7	23.1	19.2	7.7	3.8	...	...	7.7	7.7	23.1	26
	10%以上	52.4 ①	17.5 ⑥	20.4 ⑤	1.0	7.8	31.1 ②	29.1 ③	21.4 ④	8.7	...	6.8	6.8	5.8	8.7	103
	30%以上	48.0 ①	28.0 ⑥	29.3 ⑤	2.7	10.7	46.7 ②	45.3 ③	32.0 ④	13.3	2.7	8.0	20.0	8.0	9.3	75
委 女 性 執 行	1人選出	37.6 ①	11.8 ⑤	10.6 ⑥	...	4.7	31.8 ②	18.8 ③	15.3 ④	5.9	...	2.4	4.7	8.2	16.5	85
	複数選出	58.8 ①	28.6 ⑥	29.4 ④	3.4	11.8	38.7 ③	44.5 ②	29.4 ④	12.6	1.7	9.2	16.8	5.9	6.7	119
記 方 針 明	明記している	72.7 ①	20.5 ⑤	33.0 ④	3.4	10.2	35.2 ②	35.2 ②	15.9 ⑥	11.4	1.1	9.1	13.6	3.4	4.5	88
	明記していない	34.2 ②	23.4 ⑤	13.5 ⑥	0.9	8.1	36.9 ①	34.2 ②	30.6 ④	9.0	0.9	4.5	10.8	9.9	12.6	111
発 信 リ ー ダ ー	発信している	71.9 ①	22.5 ⑤	32.6 ③	3.4	10.1	36.0 ②	32.6 ③	21.3 ⑥	9.0	1.1	6.7	11.2	5.6	2.2	89
	発信していない	34.3 ③	21.3 ⑤	13.0 ⑥	0.9	8.3	37.0 ①	36.1 ②	26.9 ④	11.1	0.9	6.5	13.0 ⑥	8.3	13.9	108

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第6位まで表示）

### 3. 複数選出するための取り組み（自由記入意見）

女性執行委員を複数選出している組織に対して、「複数選出をするために行っている取り組み」について、自由記入の形でたずねたところ、77 組織からの回答が得られた。以下、抜粋して掲載する。

なかには、「女性が多い職場なので問題なく選出できている」や「男性執行委員を選出するのと同様に選出している」といった単組もあるが、多くの組織では、女性の複数選出に意識的に取り組んでいる様子がうかがわれる。具体的な取り組みとしては、女性執行委員経験者からの声掛けや、職場委員や青年女性部役員の選出の時点から、女性執行委員の選出を見据えた取り組みを行っている単組もある。また、家庭生活との両立を図るため、活動時間の設定や活動の仕方の見直しに取り組んでいる単組も複数みられた。そのほか、女性執行委員選出を日常的な取り組みのなかで実践している単組や、女性比率の高いパート社員をターゲットに女性執行委員の選出を図っている単組もあった。

#### （声かけ）

- ・ 女性執行委員割合の目標を 30% に設定し、声掛け等をおこなっている。
- ・ 女性同士の年齢が近い方を選出するなど執行委員の中でやりやすくなるようにしている。
- ・ 女性執行委員から候補者へ声掛けし、理解を得る。（執行委員の役割や活動の内容、拘束時間等具体的に説明するなど）
- ・ 前任者（女性）および支部役員から後任者選出の際、声掛けをする。更に、役員研修会等で女性参画の必要性を講義する。

#### （育成）

- ・ 組合主催の研修会等への参加を通じ、組合活動に触れる機会を増やし労働組合への理解を深める。
- ・ 毎年職場委員に女性を選出し、職場委員経験者を増やしていく。選出には可能な限り複数名となるように依頼。
- ・ 青年女性部役員（互選）の半数以上に女性が選出されるように取り組んでいる。

#### （家庭生活との両立、活動のしやすさの工夫）

- ・ 効率化・活動の見極めによる活動時間の短縮を意識している。
- ・ 役員選出の候補に女性を含めている。執行委員会、専門部会への Web 参加を可能としている。
- ・ 定例会は会社の定時間内に行い、女性に限らず、仕事や家庭の都合に応じて、執行委員で協力して活動するようにしている。
- ・ 選出する前に家庭、仕事の状況を良くヒヤリングし、出来るだけ負担を掛けないように業務分担をしている。

#### （日常的な取り組み）

- ・ 日常の支部活動や、労組の各種集会等で広く参加組合員の情報収集に努めることを基本にしている。
- ・ 文体レクリエーションや単組独自の広報誌などを通じて、組合活動の理解に努め、選出につなげている。

#### （その他）

- ・ 女性の声を反映するために、女性比率の高いパート社員の執行委員拡大を進めている。

#### 4. 女性執行委員ゼロ組織の今後の取り組み

##### (1) 女性執行委員選出の計画時期

—過半数が「現在のところは未定」、  
前回よりも9ポイント増—

女性執行委員がゼロの組織に対して、女性執行委員選出の時期をたずねたところ、「2020年」(3.0%)や「2021年」(1.5%)といった具体的な時期を回答した組織はごくわずかにとどまり、「選出したいが現在のところ未定」が55.0%、「選出の目途がたっていない」が37.1%を占める(第3-3図)。

「選出したいが現在のところ未定」は前回の46.5%から9ポイント増加しており、女性執行委員ゼロ組織における女性執行委員の選出には、今後も注視していく必要がある。

##### (2) 選出できない理由

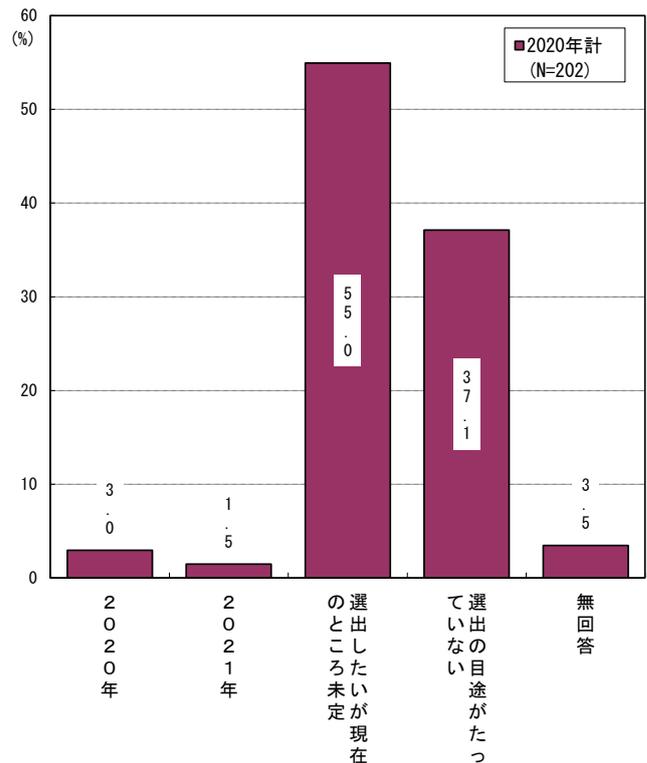
—「女性組合員が少ない」が7割、前回に比べてやや増加—

女性執行委員を選出できない理由については(複数選択)、「女性組合員が少ない」(69.3%)が7割と最も多く、「役員になる女性がない」(55.4%)も5割台半ばを占める。また、ごくわずかながら「女性選出の仕方がわからない」と回答する組織もあり、引き続き上部団体からの支援が求められる。前回と比較すると、「女性組合員が少ない」が6ポイント上昇している(第3-3表)。

女性組合員比率別にみると、女性組合員が多くなるにつれて「女性組合員が少ない」は少なくなるが、女性組合員が10%以上の組織では、「役員になる女性がない」が6割台を占める。

「その他」に回答した内容をみると、「育児、家事などもあり、選出が難しい」など家庭生活との両立の難しさを背景とした回答が複数みられた一方、「まずは職場委員や代議員に選出することから始めなければならない」など、女性執行委員選出の前段階での取り組みを実行している組織や、「女性に限らず役員になりたがらない」など、男性も含めた執行委員の成り手不足を指摘する記入もあった。他方、「これはと思う人材は会社の女性活躍に駆り出されて、本人の負担が大きくなる」や「上長の理解を得ることが困難」など、会社との関係性による選出の課題に言及する回答もあった。

第3-3図 女性執行委員選出の計画時期(女性執行委員ゼロ組織)



第3-3表 女性執行委員を選出できない理由(女性執行委員ゼロ組織・複数選択)

	女性組合員が少ない	役員になる女性がない	得られにくい	加われない	女性選出の仕方がわからない	その他	無回答	件数
2020年計	69.3	55.4	1.0	2.5	14.9	5.0	202	
2019年計	63.5	52.6	0.9	3.5	16.5	9.6	230	
組合規模								
100人未満	70.8	49.4	...	3.4	20.2	4.5	89	
100人以上	85.2	61.1	...	3.7	5.6	...	54	
300人以上	55.3	59.6	2.1	...	14.9	10.6	47	
1000人以上	41.7	58.3	8.3	...	16.7	8.3	12	
女性比率								
10%未満	74.0	42.9	...	...	18.2	3.9	77	
10%以上	70.8	62.8	1.8	4.4	12.4	5.3	113	
30%以上	25.0	66.7	...	...	16.7	8.3	12	
明方針								
明記している	66.7	59.6	...	...	14.0	5.3	57	
明記していない	70.9	53.9	1.4	3.5	15.6	3.5	141	
発信								
発信している	66.1	55.4	...	...	17.9	5.4	56	
発信していない	70.4	55.6	0.7	3.5	14.1	4.9	142	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

## 第4章 男女共同参画推進の取り組み

### 1. 運動方針への明記

#### (1) 男女共同参画の推進

—明記しているは35.6%、組合規模により差—

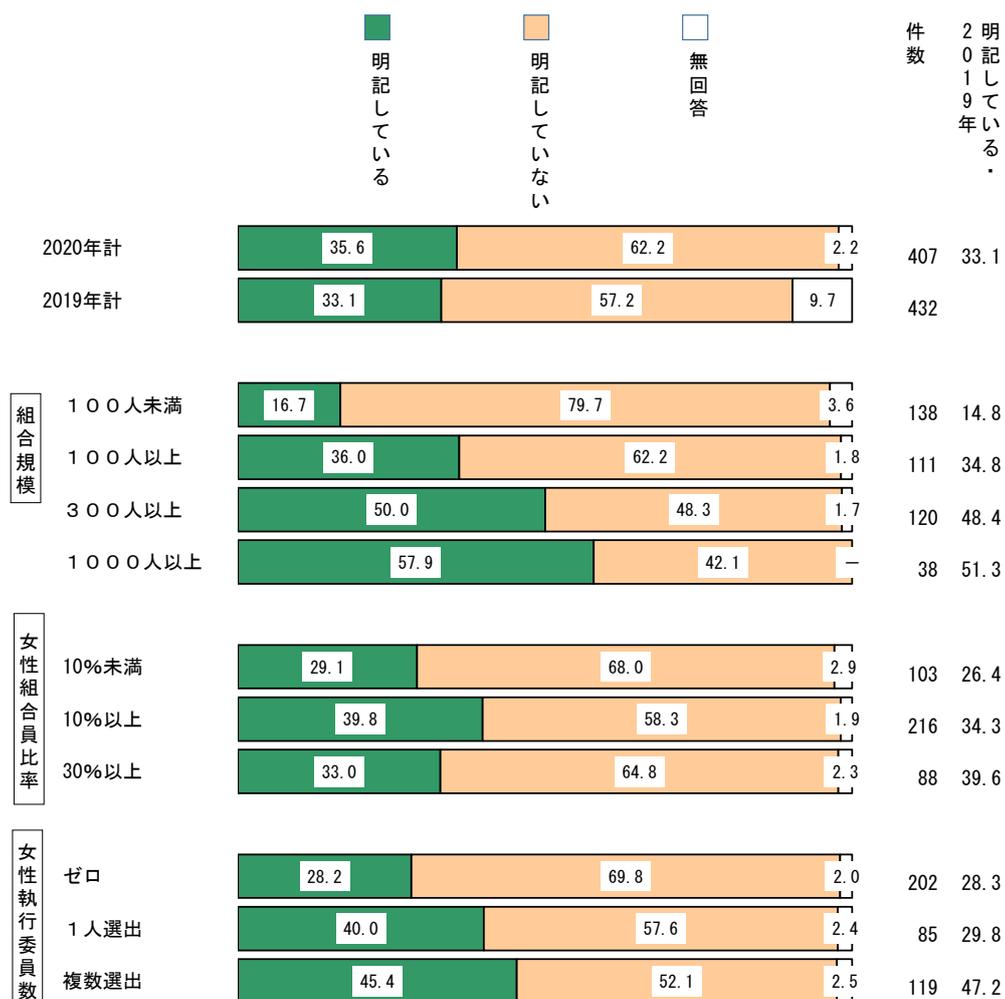
運動方針への『男女共同参画』の明記についてみると、「明記している」(35.6%)は3割台半ばにとどまり、「明記していない」(62.2%)が6割強を占める。前回と比べると「明記している」がわずかに増加している(第4-1図)。なお、連合構成組織を対象に実施した調査では、「明記している」は91.5%に及んでおり、単組の「明記している」割合は産別を大きく下回る。

組合規模別にみると、規模が大きくなるほど「明記している」が多くなり300人以上の組織では5~6割を占める。一方で、100人未満の規模では同割合は1割台半ばにとどまる。

女性組合員比率別にみると、「明記している」は女性組合員が10%以上(30%未満)で39.8%と最も多く、10%未満や30%以上を上回る。

また、女性執行委員数が多くなるほど「明記している」が多くなり、複数選出組織では5割近くを占める。一方、女性執行委員ゼロ組織では「明記していない」が7割に及んでいる。

第4-1図 運動方針への「男女平等参画」の明記の有無



(2) 3つの目標の明記

—4割が「いずれも明記されていない」、一方で「仕事と生活の調和」を明記している組織が増加—

連合「第4次男女平等参画推進計画」では、「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」、「目標2 仕事と生活の調和」、「目標3 多様な仲間の結集と労働運動の活性化」の3つの目標の方針への明記の達成を掲げている。

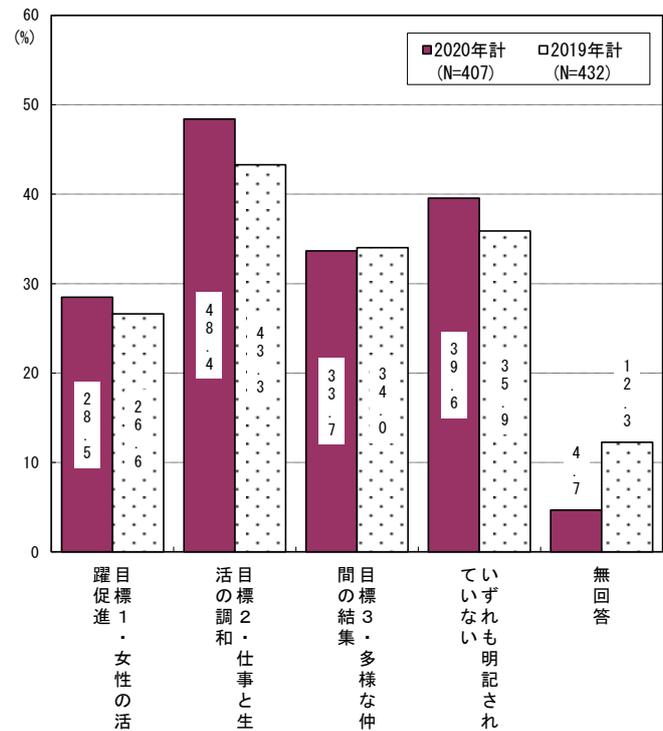
3つの目標の明記についてみると（複数選択）、「いずれも明記されていない」が39.6%と4割を占める。目標のなかで最も明記している比率が高いのは「目標2 仕事と生活の調和」で、その割合は48.4%と前回よりも5ポイント増加している。そのほか、「目標3 多様な仲間の結集」が33.7%、「目標1 女性の活躍推進」は28.5%である（第4-2図）。これら3つの目標すべてを明記している組織は407組織中79組織（19.4%）で、前年（19.7%）とほとんど変化はなかった。なお、連合構成組織の調査では、93.6%の組織で3つの目標のすべてが明記されている。

規模別にみると、100人未満では「いずれも明記されていない」が6割と多いが、同割合は規模が大きくなるほど少なくなり、1000人以上では1割強となっている。また、各目標を明記している比率は規模が大きいほど多く、1000人以上では8割が「目標2 仕事と生活の調和」を明記している（第4-1表）。

女性組合員比率別にみても、女性組合員が多い組織ほど各目標を明記している割合は多いが、女性組合員30%以上の組織でも、「目標1 女性の活躍促進」や「目標3 多様な仲間の結集」について明記している割合は3~4割と少ない。

女性執行委員数別にみると、女性執行委員ゼロ組織では、「いずれも明記されていない」が5割を占め、それぞれの目標を明記している割合は相対的に少ない。他方で、一人選出組織と複数選出組織ではあまり差はみられず、「いずれも明記されていない」がともに3割、最も比率の高い「目標2 仕事と生活の調和」が6割を占める。

第4-2図 運動方針に明記している内容（複数選択）



第4-1表 運動方針に明記している内容（複数選択）

		目標1 女性の活躍促進	目標2 仕事と生活の調和	目標3 多様な仲間の結集	いずれも明記されていない	無回答	件数
2020年計		28.5	48.4	33.7	39.6	4.7	407
組合規模	100人未満	14.5	26.8	15.9	60.1	6.5	138
	100人以上	23.4	51.4	33.3	37.8	5.4	111
	300人以上	40.8	60.0	45.8	25.8	3.3	120
	1000人以上	55.3	81.6	60.5	13.2	...	38
女性比率組合	10%未満	20.4	43.7	26.2	42.7	4.9	103
	10%以上	30.6	47.2	33.8	40.3	4.6	216
	30%以上	33.0	56.8	42.0	34.1	4.5	88
女性執行委員数	ゼロ	20.3	36.6	25.7	49.0	5.0	202
	1人選出	35.3	60.0	42.4	29.4	4.7	85
	複数選出	37.8	60.5	41.2	30.3	4.2	119

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

## 2. 連合第4次計画をもとにした計画の策定

### (1) 計画の有無

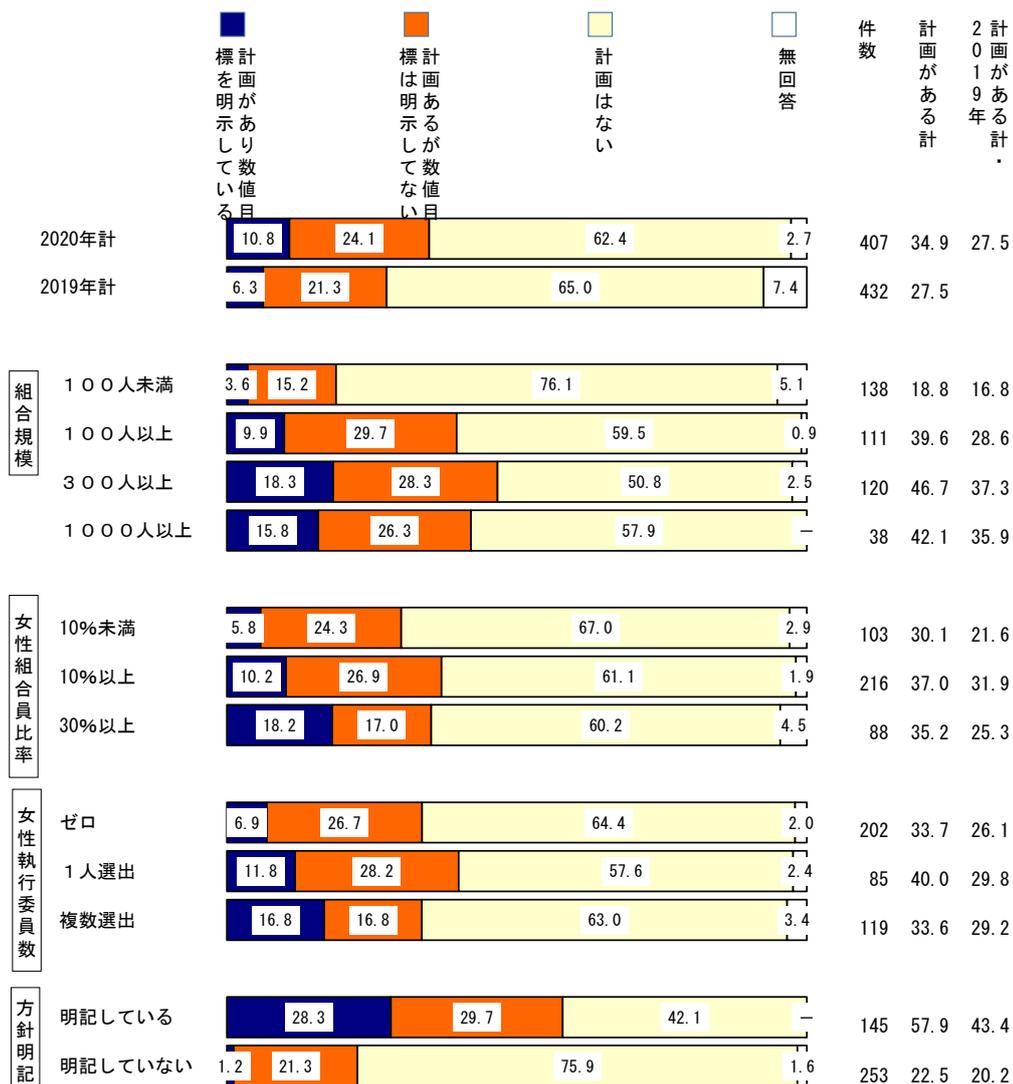
- <計画がある>が34.9%、前回に比べて7ポイント増加—
- 『男女共同参画』を運動方針に明記している組織の6割近くが<計画がある>—

連合の「第4次男女平等参画推進計画」をもとにした計画の有無については、「計画はない」(62.4%)が6割強に及ぶ。一方で、「計画があり、数値目標を明示している」(10.8%)と「計画はあるが、数値目標は明示していない」(24.1%)を合わせた<計画がある>割合は34.9%を占め、前回は7ポイント上回っている(第4-3図)。なお、連合構成組織においては、<計画がある>が6割強を占める。

組合規模別にみると、100人未満で<計画がある>が2割弱と少ない。<計画がある>が最も多いのは、300人以上(1000人未満)で5割近くを占める。女性組合員比率、女性執行委員数別では、<計画がある>割合に大差はないが、女性組合員が30%以上や、女性執行委員を複数選出している組織で「計画があり数値目標を明示している」が2割近くを占め、やや多くなっている。

また、『男女共同参画』を運動方針に明記している組織では<計画がある>割合も6割近くに達しており、『男女共同参画』の運動方針への明記により計画策定が進むことが確認できる。

第4-3図 連合の「第4次男女平等参画推進計画」をもとにした計画の有無



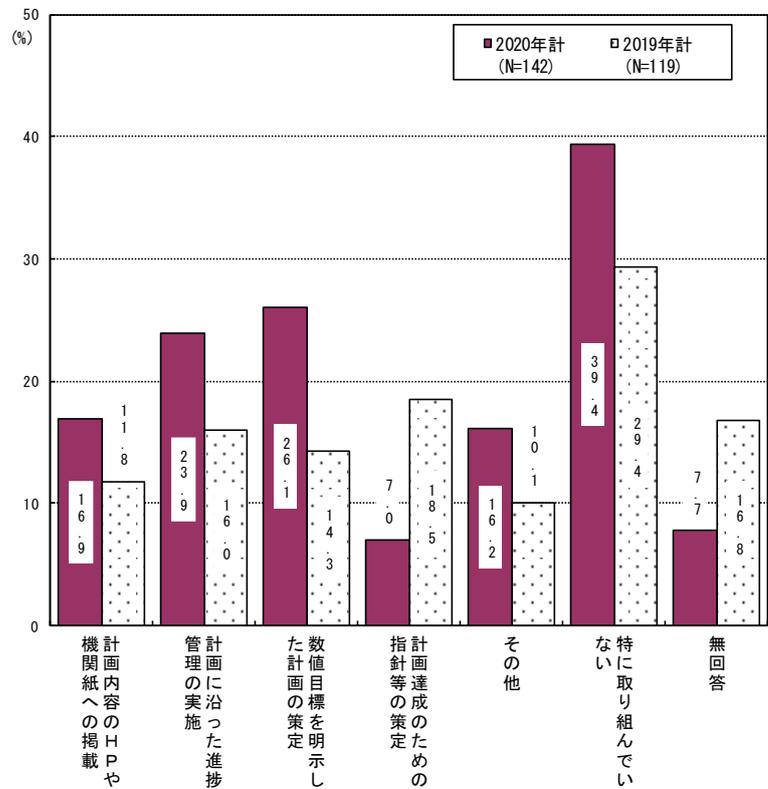
## (2) 推進計画の取り組み

—「特に取り組んでいない」が4割、一方、「数値目標を明示した計画策定」、「進捗管理」等が増加—

男女平等参画推進計画があると回答した組織に、計画を実行するうえでの取り組みについてたずねたところ（複数選択）、「特に取り組んでいない」（39.4%）が4割を占め、前回は10ポイント上回るが、前回は無回答が多いため、概ね共通した結果といえる。

具体的な取り組み内容としては、「数値目標を明示した計画を策定している」（26.1%）や「計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている」（23.9%）、「計画の内容をホームページや機関紙（誌）に掲載している」（16.9%）が上位を占め、これらはいずれも前回の割合を上回っている（第4-4図）。

第4-4図 男女平等参画推進計画の取り組み（男女平等参画推進計画がある組織・複数選択）



## (3) 計画を策定していない理由（自由記入意見）

計画を策定していない組織を対象に、その理由を自由記入形式でたずねたところ 157 組織からの回答があった。以下、主な理由を抜粋して掲載する。

- ・ 組織人員に対する女性比率が低く、積極的に議題に上げることができていない。
- ・ 単組（支部）独自の計画はなく、上部団体の活動方針に準じた取り組みを行っている。
- ・ 推進計画を立案する検討段階のため。
- ・ 具体的にどのように推進していけばいいかわからないため。
- ・ 現在は必要性を感じていない。
- ・ 専従者がいないため。時間も労力も割けない。
- ・ 賃金を中心とした労働条件の改善に向けた取り組みで手一杯の状況で、手をつけられていない。
- ・ 趣旨に沿った活動はしていると思っているが、男女平等に特化せず、多様化（育児や介護をする方とか、雇用形態が違う方とか、様々な違い）として扱っているから。
- ・ 女性組合員についても積極的に組合活動を行っており、計画を策定する必要がないため。
- ・ 具体的な計画や数値目標を立てなくても今まで取り組みを進めてきた結果として、女性役員の選出を実行できている。目標を具体化する事が「男女平等ではない」という見方もある。

### 3. リーダーによるメッセージの発信

—「発信している」は35.6%、『男女共同参画』を方針に明記している組織では7割に及ぶ—

トップリーダーが組合員に対して男女共同参画の実現についてメッセージを発信しているかについてみると、「発信している」は35.6%と3割台半ばにとどまり、「発信していない」(61.7%)を大きく下回る(第4-5図)。なお、連合構成組織では、「発信している」が78.7%を占める。

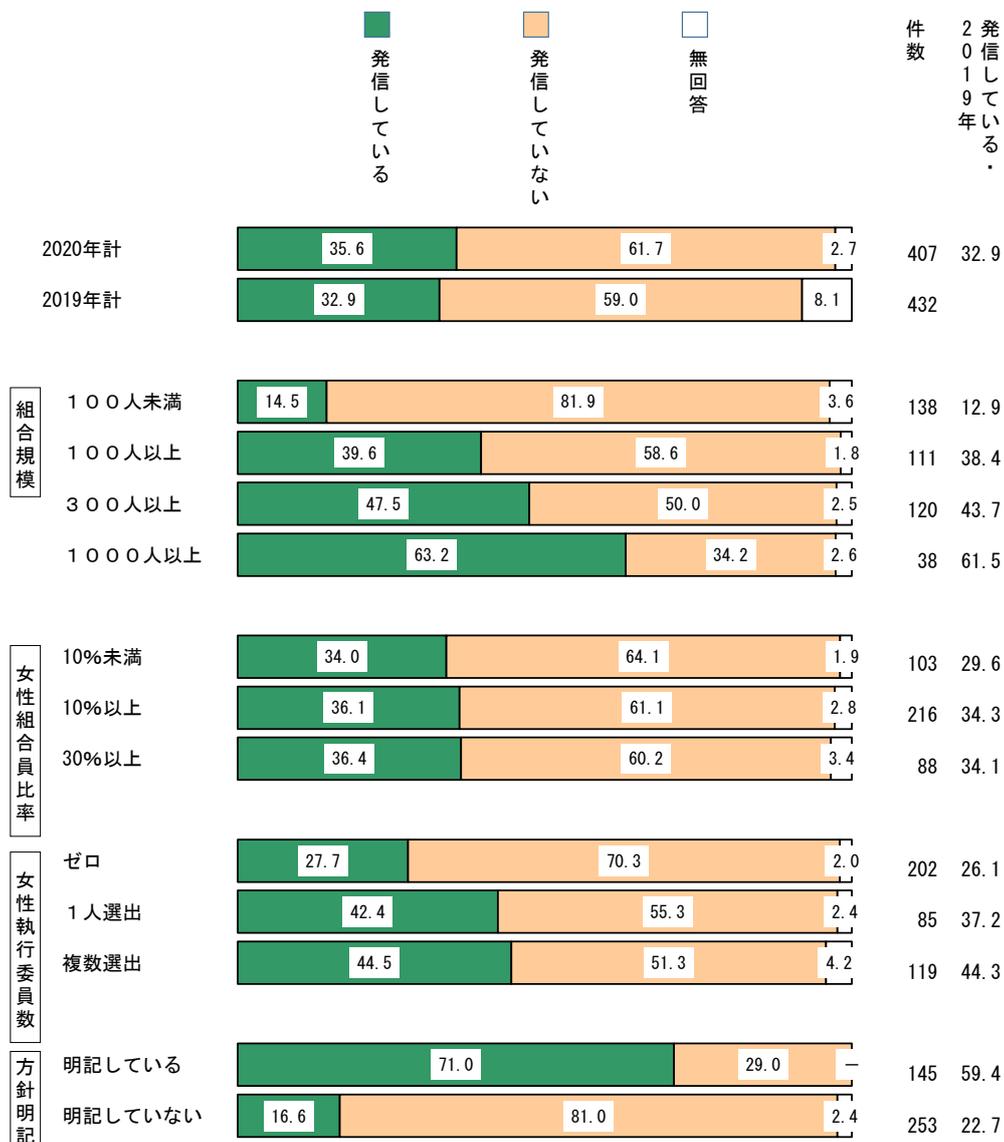
「発信している」は100人未満の規模では1割台半ばにとどまるが、組合規模が大きくなるほど多くなり1000人以上では6割強を占める。

女性組合員比率別では、いずれも「発信している」が3割台半ばと差はみられない。

女性執行委員数別にみると、「発信している」はゼロ組織では3割弱となっているが、1人選出、複数選出組織では4割強を占める。

また、『男女共同参画』を運動方針に明記している組織では、「発信している」が71.0%と際立って高い比率となっており、方針への明記がトップリーダーの発信の後押しになっていることがうかがわれる。

第4-5図 リーダーによる男女平等参画の実現についてのメッセージ発信の有無



## 4. 委員会の設置

### (1) 男女共同参画推進委員会

— 「設置している」は13.3%、

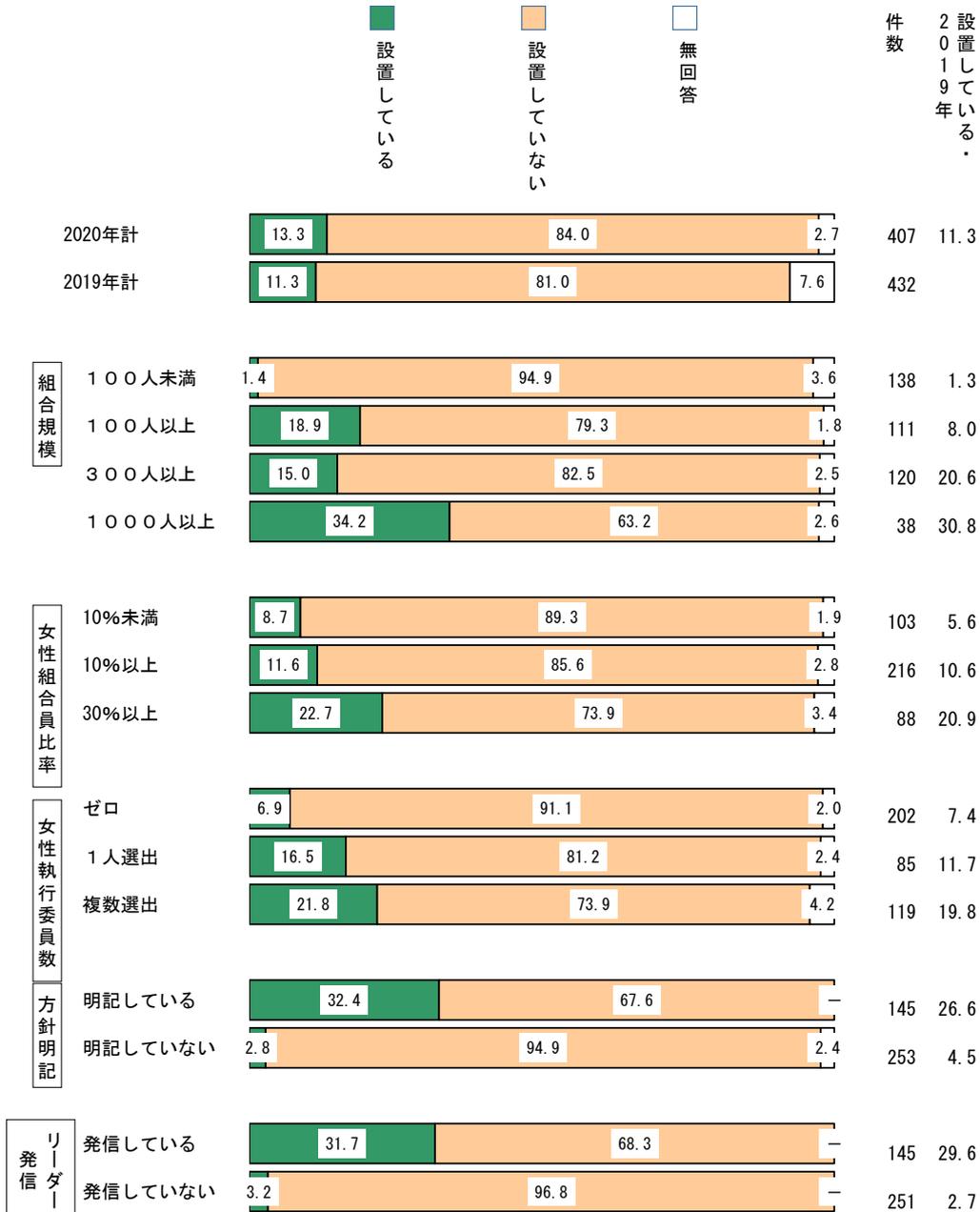
『男女共同参画』を方針に明記、リーダーが発信している組織では3割近くが設置—

男女共同参画推進委員会を「設置している」組織は13.3%で、「設置していない」(84.0%)が多数を占める(第4-6図)。

組合規模別にみると、規模が大きくなるほど「設置している」が多くなり1000人以上規模では3割台半ばを占める。また、女性組合員比率が30%以上の組織、女性執行委員を複数選出している組織でも「設置している」は2割を占める。

『男女共同参画』を運動方針に明記している、または、リーダーがメッセージを発信している組織で「設置している」が3割強を占め、それ以外の組織の設置比率を大きく上回っている。

第4-6図 男女共同参画推進委員会設置の有無



## (2) 女性委員会

— 「設置している」は22.4%、方針明記、リーダー発信組織で設置比率が高い—

女性委員会（女性部、女性フォーラム等）の設置状況は、「設置している」が22.4%と前回（25.9%）をわずかに下回る。前掲の男女共同参画推進委員会の設置割合（13.3%）に比べて多い（第4-7図）。

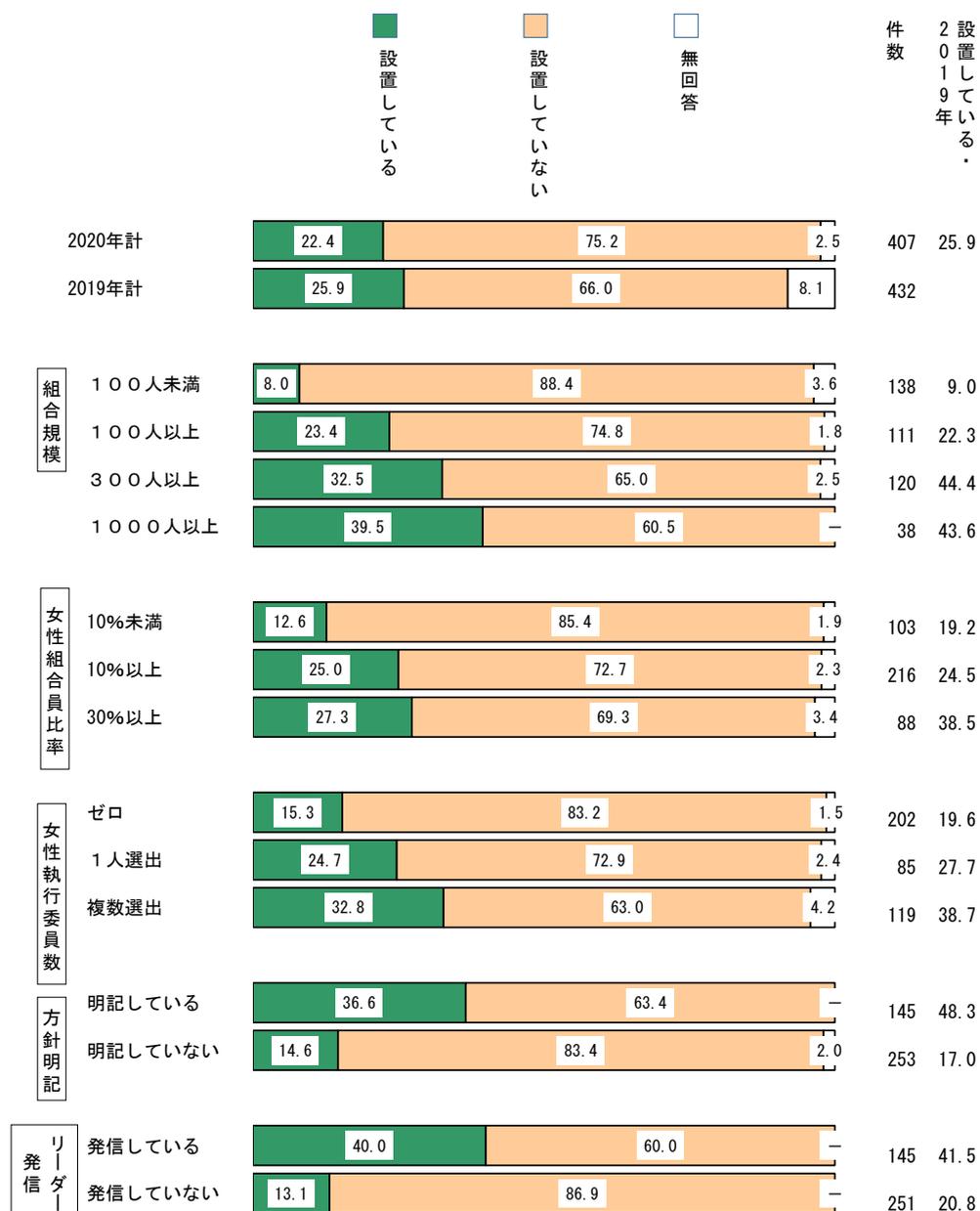
組合規模別に「設置している」をみると、100人未満では1割に満たないが、規模が大きくなるほど多くなり、300人以上（1000人未満）で3割強、1000人以上では4割を占める。

女性組合員比率別では、女性組合員が10%未満では、「設置している」は1割強となっているが、10%以上の組織では3割近くを占める。

女性執行委員数別では、「設置している」割合はゼロ→1人選出→複数選出の順で多くなり、複数選出組織では3割強を占める。

また、『男女共同参画』を運動方針に明記している組織、リーダーがメッセージを発信している組織で設置割合が4割前後と多くなっている。

第4-7図 女性委員会（女性部、女性フォーラム等）設置の有無



## 5. 男女共同参画推進の取り組み

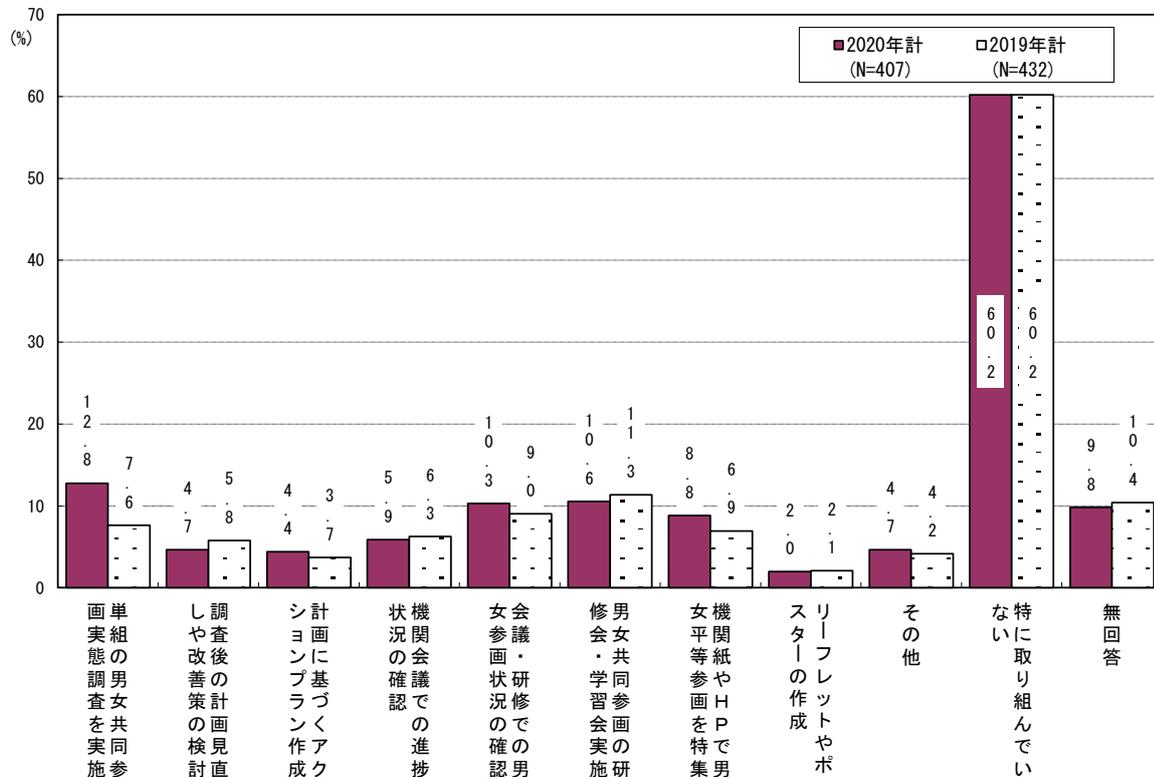
—前回同様、「特に取り組んでいない」が6割、

方針明記、リーダー発信組織で「参画実態調査の実施」など取り組みが活発—

男女共同参画を推進するための取り組みをみると（複数選択）、「特に取り組んでいない」が60.2%を占め、これに無回答を合わせると取り組みを行っている割合は3割程度にとどまる。「特に取り組んでいない」は前回と同様の比率である。

具体的な取り組み内容をみると、「単組の男女共同参画に関する実態調査を行っている」（12.8%）が最も多く、これに「男女共同参画をテーマにした研修会・学習会を実施している」（10.6%）、「機関会議や研修会等における男女別の参画状況を確認している」（10.3%）、「機関紙・誌やホームページで、男女共同参画を取り上げている」（8.8%）が1割前後で続いている。前回と比べると「単組の男女共同参画実態調査を実施」が5ポイント増加している（第4-8図）。

第4-8図 男女平等参画推進の取り組み（複数選択）



なお、連合構成組織を対象とした調査では、「特に取り組んでいない」は2割弱で多くの組織で取り組みが行われており、なかでも「会議・研修での男女参画状況の確認」、「男女平等参画の研修会・学習会実施」、「機関誌やHPで男女平等参画を特集」、「加盟組合対象に参画実態調査を実施」などの取り組みが多く行われている。



## 6. 女性リーダー育成を目的とした研修について

女性リーダーの育成を目的として実施している研修については、51 組織からの回答が得られた。これらの研修は、女性組合員、女性執行委員などを対象に行われているものが多いが、職場委員や青年女性委員など、これからの女性執行委員候補とされる層を対象としているものもある。また、今年は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、研修会の中止やオンラインによる開催を行った、といった報告も複数みられた。以下では、(1) 研修の内容、(2) 工夫している点を抜粋して掲載する。

### (1) 研修の内容

#### ①働き方

- ・ ワーク・ライフ・バランスについての講演とグループディスカッション
- ・ 仕事と生活の調和を目指すために出てくる問題・課題の意見集約、提言
- ・ 時短勤務やフレックス勤務、休暇など、制度について
- ・ 介護・育児制度の充実に向けた意見交換
- ・ メンタルヘルスケアに関する講義
- ・ ダイバーシティなどをテーマにした勉強会
- ・ LGBT、障害者支援などの必要性を学び、今後の働き方についてグループディスカッションを実施

#### ②男女共同参画、女性活躍

- ・ 男女共同参画の基礎に関する講演とディスカッション
- ・ 日本における女性社会進出への課題
- ・ 女性に求められる役割・期待について考える
- ・ 女性が働きやすい職場について
- ・ 単組の男女共同参画推進計画について

#### ③組合活動

- ・ 労働組合の活動紹介、およびグループディスカッション
- ・ 女性部の組織確立及び運動方針の確認
- ・ 他労組の女性幹部役員の講演

#### ④スキルアップ

- ・ プレゼンテーション研修、コミュニケーション研修

#### ⑤その他

- ・ ものづくり、健康をテーマにしたイベント
- ・ テーブルマナー等

## (2) 工夫している点

### ①開催日時、開催場所の工夫

- ・ 平日及び休日を毎年交互に実施している。
- ・ 営業所など全国に職場があるため参加しやすいように開催場所を考えている。
- ・ 毎年、開催場所を変更しながら行っている。
- ・ 開催会場を2か所設置し、参加しやすいようにしている。
- ・ 女性が参加しやすい様、カフェでの開催や子ども連れでの参加等柔軟に対応している。
- ・ 保育施設を併設した会議室を選定するようにしている。

### ②コミュニケーション

- ・ 1泊2日の研修で女性同士のコミュニケーションの場も設ける。
- ・ 他組織の役員との合同研修を実施している。
- ・ 交流会も用意し、参加しやすくする。
- ・ 支部間交流を行っている。
- ・ オンラインで他組織の役員との合同研修を実施したが、コミュニケーションがとれるようにチャットの活用や進行、画面の見せ方の工夫を行なった。

### ③テーマの設定

- ・ 組合支援団体の講師を招いて毎年行っている。
- ・ 委員会のメンバーに勉強したいテーマを出してもらっている。
- ・ 多くの女性組合員に参加してもらえよう、参加者にアンケートをとり、次回セミナーの企画立案に役立てている。

### ④企画上の工夫

- ・ 女性役員自らがテーマを選定し、計画立案・実行まで一連の活動を行うことで、組織内の一体感を醸成している。
- ・ 講演後に会議を併催することにより議論の活性化にも役立てている。
- ・ 意見交換等ができる時間を多くとるようにしている。
- ・ セミナー開催後は、セミナーの様子の写真を入れたビラを組合掲示板に掲示し紹介している。参加者の口コミでセミナーの良かった点を発信してもらおう。

## 第5章 男女共同参画を進めるうえでの課題と成果（自由記入意見）

### 1. 男女共同参画を進めるうえでの課題

男女共同参画を進めるうえでの課題については、86組織からの回答があった。以下、テーマごとに抜粋して掲載する。女性組合員の参画や女性執行委員の選出に関する課題が多くあげられており、その背景として、女性組合員の少なさとともに、仕事と家庭生活との両立に加えて、組合活動を担うことの難しさに関する指摘が多い。また、男性も含めた意識改革や労使で取り組むことの必要性をあげる組織も複数みられた。

#### （女性組合員の参画）

- ・ 女性組合員の少なさと、女性組合員の所属部署の偏りにより、女性の組合活動への参加を推進することが難しい部分がある。
- ・ 女性組合員の数が限られ、特定の人に活動が集中しやすい。子育て世代の女性は活動に制限が出てしまう。
- ・ 組合活動への女性の参加率が低い（イベント以外）、参加者が固定してしまっている。
- ・ 日勤勤務者は子育て世代が多く、定時後に残ることがほとんどできない。交代勤務者は2～3名程度しかおらず、女性主導の話し合いができない。
- ・ 支部では女性部に女性が割り当てられるところもあり、執行部や代議員への選出ができない。女性部の役割がイベント中心になっており、女性組合員の意見の吸い上げとしての機能がうすい。
- ・ 以前は、女性委員会が設けられていたが、女性から負担が大きいという意見があり、無くなってしまった。年数回でも女性だけで集まる場を設けていきたいが、現状は厳しい。
- ・ 毎年女性委員会を開催していて情報交換など一定の成果はあるが「なぜ女性だけ集められるのか」や「あまり声が反映されない」などの声は年々大きくなっている。
- ・ 男女に限らず活動に興味が無い人が多い。

#### （女性執行委員の選出）

- ・ 女性組合員が少なく、子育て世代であるため、役員への起用が困難。
- ・ 女性執行委員の選出については取り組みを行っているものの、引き受けていただける方がいない。
- ・ 女性は、業務、組合、子育ての3重で縛られる。2つまでなら何とか両立できるが、3つを成立させることは非常に高い責任感とモチベーションが無いと難しい。子育てが終わった世代にも声掛けしているが、執行部になるまでのモチベーションがないと断られている。
- ・ 女性役員の選出について、女性自身が、職場と家庭の両立で忙しく、本当に困っている方が、組合活動まで取り組めていない現状がある。
- ・ 男性役員が多い中で、女性役員一人だけでの登用が難しい。
- ・ 勤続年数が短い女性が多く、組合の役員としてはまだ早いという理由で断られる。勤続年数が長い女性は、家庭の事情などで依頼を断られることが多い。
- ・ 女性が役員や職場委員の活動を行う際、就業時間外（時間外）の活動になることから家庭や子育てとの両立において、男性より負担が多くなることが懸念される。特に女性選出には会社だけでなく、家族の同意を得ながらの展開が必要になる。
- ・ 女性に特化したことではなく、若年層組合員の「組合離れ」があり、なかなか役員を育成することが困難な状況。

#### (男性役員の意識改革、組合活動の見直し)

- ・ 女性参画の重要性をまず執行部が理解する。
- ・ 古き偏見からの脱却、女性へのリスペクト不足。
- ・ 従来からの勤務時間外・夜遅くまでの活動や、そうした風土の払拭が必要。

#### (労使での取り組みの必要性)

- ・ 会社の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」について、組合員の理解を深めていくことが課題。
- ・ 女性だけを取り上げた活動では効果は期待できないので、経営側には職場での上司の理解を深める為の施策を検討するように呼びかけている。女性だけに活躍を求めると、女性の負担が増加して逆効果になる恐れがあるので、男性の職長へのダイバーシティ教育は必須と考える。
- ・ 会社自体も特に乗り気ではない。形式上は整えているが、女性自身にやる気は見られないので、社員全体がそういう感じにある。その中で、組合だけが女性活躍を訴えても、男性女性ともにその必要性を感じていない人が依然として多い。

#### (地域性)

- ・ 男女共同参画の趣旨は理解しているが、やはり、田舎ではなかなか理解されない部分がある。特に高齢の方の場合、男女関係なく、女性の活躍推進を嫌がる傾向があり、それが家庭内や職場内に波及することもある。

## 2. 成果のあった活動

成果のあった活動については、44 組織からの回答があった。以下、テーマごとに抜粋して掲載する。

労働組合における男女共同参画の取り組みにより、女性組合員からの意見聴取やコミュニケーションが増え、労働組合の女性参画が促進されている効果が報告されている。また、女性の参画を念頭においた活動の工夫や委員会の設置など体制の強化を実現している組織もある。さらに、労働組合における男女共同参画の取り組みは、賃金や育児との両立支援など労働条件や職場環境の改善にも好影響を及ぼしている。

#### (女性組合員からの意見聴取、コミュニケーション)

- ・ 女性組合員との定期的な意見交換による声の吸上げができた。
- ・ 女性組合員を対象にしたアンケートにより、女性の働き方等についての意見を広く聴取できた。
- ・ 全組合員を対象とした、働き方やハラスメント等に関するアンケート調査を実施した。
- ・ 本部で「女性委員会」を開催した。その後、同様の内容にて各支部でも「女性委員会」を開催したことにより、職場を超えた連携を図ることができ、悩みの相談や異なる立場の相互理解につながった。

#### (女性組合員の育成、執行委員の選出)

- ・ 今年度女性の役員が初めて入ったが、男性にはない視点で今までの運動を捉えたり、改善策を発言したりすることがあった。運動を展開する上で、視野が広がることがよい。
- ・ ようやく女性から執行委員への立候補がみられ、本人の意思での活動ができ始めている。職場委員、執行委員を選出する時点でも、動きがみられ、女性を含めて次期役員選出が行われるようになった。

女性委員会においても、入替を推奨することで、新しく参加する人が増え、考え方も変わってきている。

- ・ 職場委員改選で9名中2名の女性に立候補していただき、協約改定や組合運営について女性目線の意見収集を行った。
- ・ 単組の女性委員が、産別地本での女性委員会に参加したことにより、同業他社の女性組合員との交流がとても刺激になり、単組の活動にも興味を持っていただいた。

#### (活動の工夫)

- ・ 執行委員会のリモート参加（Web 会議）などを取り入れて、女性でも家庭との両立ができるよう、参加しやすい環境づくりの取り組みをしている。
- ・ 出産・育児と仕事との両立支援制度、介護と仕事との両立支援制度について、A3用紙1枚に図解で整理して組合員全員に配布したところ、資料を見た組合員から、相談や問い合わせをいただいた。

#### (体制の見直し、強化)

- ・ ダイバーシティ推進委員会を設置した。旧来は女性委員会として、女性のみをフォーカスを当てていたが、男性組合員も加入し、男女共同参画だけでなく、SOGI、LGBT等、多様性を認め合うためにどのような活動が求められているのかに焦点を当てて活動をスタートした。
- ・ 単組本部にて「女性活躍推進委員会」が設置されたので、2020年度以降は徐々に活動ができると考えている。

#### (労働条件、職場環境の改善)

- ・ 以前は、産休育休に入り1年ほど経つと職場復帰せずに退職してしまうことがほとんどだったが、産休育休に入る前に本人と面談を実施し、企業側と調整の上、職場にも時短勤務制度の周知徹底を図ったところ、2019年度は2名の女性組合員が育児休暇から復帰した。
- ・ 工場単位では、トイレの問題（音姫などの設置等）を会社と協議し、実現している。

## 第6章 男女平等関連法に関する取り組み

### 1. 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み

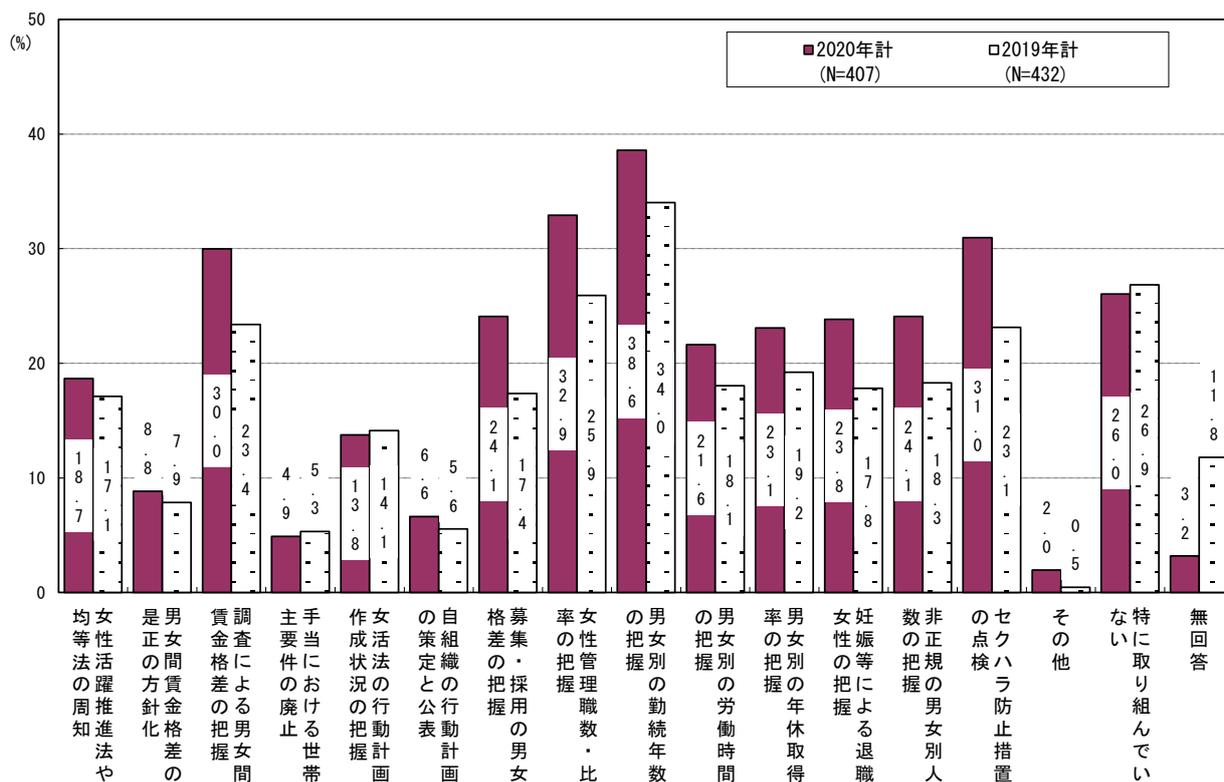
—「特に取り組んでいない」が26.0%、

「女性管理職の把握」「セクハラ防止措置点検」「男女賃金格差の把握」等で前回は上回る—  
—複数選出、運動方針明記、リーダーがメッセージを発信している組織で活発な取り組み—

雇用管理上の性別による差別解消のための取り組み状況についてみると（複数選択）、「男女別の勤続年数を把握している」が38.6%と最も多く、これに「企業における女性管理職数（比率）を把握している」（32.9%）、「セクシュアル・ハラスメントの防止措置を点検している」（31.0%）、「賃金実態調査等を実施して、男女間賃金格差の実態把握を行っている」（30.0%）が3割台で続いている。一方、「生活関連手当の支給などにおける『世帯主』要件の廃止に取り組んでいる」（4.9%）や「自組織の行動計画を策定し、公表している」（6.6%）に取り組む組織は少ない。

前回と比べて、上位にあげられている「女性管理職数・比率の把握」や「セクハラ防止措置の点検」、「調査による男女間賃金格差の把握」などで取り組み比率に上昇がみられる（第6-1図）。

第6-1図 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み（複数選択）



組合規模別にみると、100人未満の組織では、「特に取り組んでいない」が4割強を占め、その分、各取り組みの比率は100人以上に比べて低くなっている。一方、組合規模が大きくなるほど、各項目に取り組む比率は高くなり、1000人以上規模では、「男女別の勤続年数の把握」や「調査による男女間賃金格差の把握」、「女性管理職数・比率の把握」、「男女別の年休取得率の把握」が4~5割を占める（第6-1表）。

女性組合員比率別にみると、10%以上（30%未満）では「男女別の勤続年数の把握」が5割近くと最も多くなっているが、300人以上では、「セクハラ防止措置の点検」が最多となっている。

女性執行委員数別にみると、女性執行委員ゼロ組織では「特に取り組んでいない」が3割強を占めるが、女性執行委員が選出されている組織では2割弱と差がみられる。

さらに、男女共同参画の取り組み状況別にみると、『男女共同参画』を運動方針に明記している、またはリーダーがメッセージを発信している組織で、「男女別の勤続年数の把握」や「女性管理職数・比率の把握」などを中心に、各取り組みの比率が高くなっている。なかでも、「女性活躍推進法や均等法の周知」については、それ以外の組織を大きく上回っている。このように、女性執行委員の選出を含め、労働組合の『男女共同参画』の取り組みが、職場における男女平等の実現にも効果をもたらしていることが確認できる。

第6-1表 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み（複数選択）

	均等性の周知	女性活躍推進法	男女間の賃金差の把握	調査による格差の把握	主要な問題の把握	手当の廃止	女性の活躍状況の把握	組織の公表	格差の把握	募集の把握	女性の管理職数の把握	男女別の勤続年数の把握	男女別の労働時間の把握	女性の妊娠・出産の把握	非正規の男女別の把握	セクハラ防止措置の点検	その他	特に取り組んでいない	無回答	件数
2020年計	18.7	8.8	30.0 <sup>④</sup>	4.9	13.8	6.6	24.1 <sup>⑥</sup>	32.9 <sup>②</sup>	38.6 <sup>①</sup>	21.6	23.1	23.8	24.1 <sup>⑥</sup>	31.0 <sup>③</sup>	2.0	26.0 <sup>⑤</sup>	3.2	407		
2019年計	17.1	7.9	23.4 <sup>④</sup>	5.3	14.1	5.6	17.4 <sup>⑥</sup>	25.9 <sup>③</sup>	34.0 <sup>①</sup>	18.1	19.2 <sup>⑥</sup>	17.8	18.3 <sup>⑦</sup>	23.1 <sup>⑤</sup>	0.5	26.9 <sup>②</sup>	11.8	432		
組合規模	100人未満	11.6 <sup>④</sup>	5.8	20.3 <sup>④</sup>	2.2	7.2	2.9	11.6 <sup>⑥</sup>	15.9 <sup>⑥</sup>	33.3 <sup>②</sup>	14.5 <sup>⑦</sup>	17.4 <sup>⑤</sup>	13.8	14.5 <sup>⑦</sup>	26.1 <sup>③</sup>	...	44.2 <sup>①</sup>	3.6	138	
	100人以上	19.8	9.0	32.4 <sup>③</sup>	4.5	12.6	9.0	27.9 <sup>⑥</sup>	38.7 <sup>①</sup>	36.9 <sup>②</sup>	22.5	24.3 <sup>⑦</sup>	20.7	30.6 <sup>④</sup>	29.7 <sup>⑤</sup>	...	23.4	2.7	111	
	300人以上	25.8	10.8	34.2 <sup>④</sup>	9.2	18.3	9.2	31.7 <sup>⑥</sup>	43.3 <sup>①</sup>	41.7 <sup>②</sup>	25.0	23.3	34.2 <sup>④</sup>	30.0 <sup>⑦</sup>	36.7 <sup>③</sup>	5.8	13.3	3.3	120	
	1000人以上	18.4	13.2	44.7 <sup>②</sup>	2.6	26.3	5.3	34.2 <sup>⑥</sup>	44.7 <sup>②</sup>	52.6 <sup>①</sup>	34.2 <sup>⑥</sup>	39.5 <sup>④</sup>	36.8 <sup>⑤</sup>	21.1	34.2 <sup>⑥</sup>	2.6	7.9	2.6	38	
比率	10%未満	19.4 <sup>⑦</sup>	8.7	30.1 <sup>④</sup>	7.8	14.6	6.8	21.4 <sup>⑥</sup>	22.3 <sup>⑤</sup>	32.0 <sup>②</sup>	16.5 <sup>⑦</sup>	18.4	18.4	18.4	31.1 <sup>③</sup>	2.9	33.0 <sup>①</sup>	1.9	103	
	10%以上	16.2	9.7	37.0 <sup>③</sup>	4.2	15.7	4.2	26.9 <sup>⑥</sup>	38.0 <sup>②</sup>	45.4 <sup>①</sup>	26.4	27.8 <sup>⑦</sup>	24.1	24.1	29.6 <sup>④</sup>	1.9	22.7	2.3	216	
	30%以上	23.9 <sup>⑦</sup>	6.8	12.5 <sup>③</sup>	3.4	8.0	12.5	20.5	33.0 <sup>②</sup>	29.5 <sup>④</sup>	15.9	17.0	29.5 <sup>④</sup>	30.7 <sup>③</sup>	34.1 <sup>①</sup>	1.1	26.1 <sup>⑥</sup>	6.8	88	
員女性執行委	ゼロ	16.3	8.4	29.2 <sup>③</sup>	6.9	10.4	4.0	23.3 <sup>⑥</sup>	29.2 <sup>③</sup>	38.1 <sup>①</sup>	21.3	22.3 <sup>⑦</sup>	18.8	20.8	27.7 <sup>⑤</sup>	0.5	33.7 <sup>②</sup>	1.0	202	
	1人選出	22.4	12.9	30.6 <sup>④</sup>	3.5	14.1	12.9	24.7	37.6 <sup>②</sup>	37.6 <sup>②</sup>	24.7	25.9 <sup>⑦</sup>	30.6 <sup>④</sup>	27.1 <sup>⑥</sup>	42.4 <sup>①</sup>	5.9	17.6	4.7	85	
	複数選出	20.2	6.7	31.1 <sup>③</sup>	2.5	19.3	6.7	25.2 <sup>⑦</sup>	36.1 <sup>②</sup>	40.3 <sup>①</sup>	20.2	22.7	27.7 <sup>⑤</sup>	27.7 <sup>⑤</sup>	28.6 <sup>④</sup>	1.7	18.5	5.9	119	
方針明記	明記している	33.8 <sup>⑥</sup>	10.3	40.7 <sup>③</sup>	8.3	26.9	14.5	34.5 <sup>⑤</sup>	44.8 <sup>②</sup>	45.5 <sup>①</sup>	27.6	29.7	30.3 <sup>⑦</sup>	30.3 <sup>⑦</sup>	40.0 <sup>④</sup>	4.8	9.0 <sup>①</sup>	1.4	145	
	明記していない	10.7	8.3	24.9 <sup>⑤</sup>	3.2	6.7	2.4	19.0 <sup>③</sup>	26.9 <sup>③</sup>	35.6 <sup>②</sup>	18.6	19.8	20.9 <sup>⑥</sup>	20.9 <sup>⑥</sup>	26.9 <sup>③</sup>	0.4	36.0 <sup>①</sup>	2.0	253	
発信リーダー	発信している	33.8	12.4	42.8 <sup>③</sup>	6.9	26.2	15.9	35.2 <sup>⑦</sup>	46.2 <sup>②</sup>	50.3 <sup>①</sup>	35.2 <sup>⑦</sup>	37.2 <sup>⑥</sup>	37.9 <sup>⑤</sup>	31.7 <sup>④</sup>	42.1 <sup>④</sup>	2.1	9.0 <sup>①</sup>	1.4	145	
	発信していない	10.8	7.2	23.9 <sup>⑤</sup>	4.0	7.2	1.6	18.7 <sup>⑦</sup>	26.7 <sup>③</sup>	33.5 <sup>②</sup>	14.7	15.9	16.7 <sup>⑥</sup>	20.7 <sup>⑥</sup>	25.9 <sup>④</sup>	2.0	35.9 <sup>①</sup>	1.2	251	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第7位まで表示）

## 2. 仕事と育児・介護との両立のための取り組み

— 「特に取り組んでいない」は3割を占めるものの、各取り組みで取り組み比率が上昇—

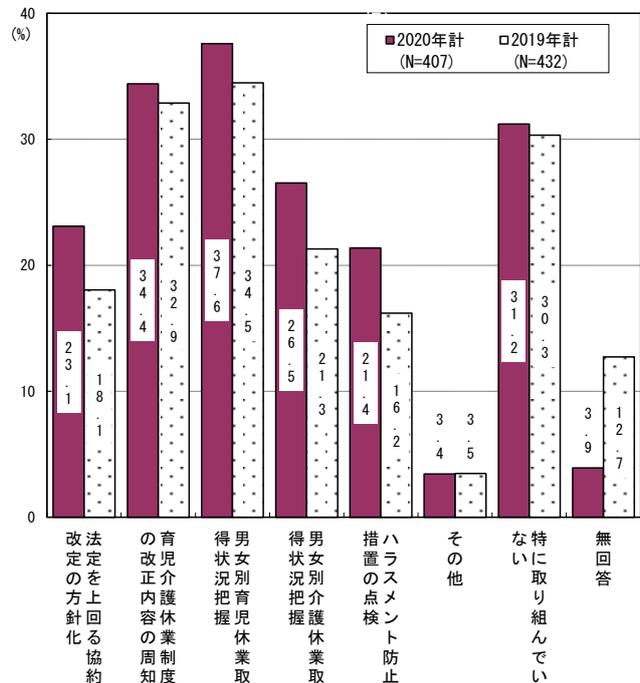
仕事と育児・介護との両立の取り組みについては(複数選択)、「男女別の育児休業の取得状況を把握している」が37.6%と最も多く、「育児・介護休業法の改正内容の周知に取り組んでいる」(34.4%)とともに3割台半ばを占める。前回調査と比べると、いずれの取組みも比率に上昇がみられる(第6-2図)。

組合規模別にみると、100人未満の小規模の組織では「特に取り組んでいない」が5割強を占めるが、組合規模が大きい組織ほど各取り組み比率が高くなる傾向がみられる。100人以上の規模では、「男女別育児休業取得状況の把握」や「育児介護休業制度の改正内容の周知」、300人以上の規模では、「法定を上回る協約改定の方針化」、「男女別介護休業取得状況の把握」がそれぞれ多い(第6-2表)。

女性執行委員数別にみても、ゼロ組織に比べ、1人選出、複数選出の組織で取り組み比率が高くなっている。

また、運動方針に『男女共同参画』を明記している組織やリーダーがメッセージを発信している組織でより多くの取り組みが行われており、これらの組織では5割前後の組織が「男女別の育児休業の取得状況の把握」や「育児介護休業制度の改正内容の周知」に取り組んでいる。

第6-2図 仕事と育児・介護との両立についての取り組み(複数選択)



第6-2表 仕事と育児・介護との両立についての取り組み(複数選択)

	法定を上回る協約改定の方針化	育児介護休業法の改正内容の周知	男女別育児休業取得状況の把握	男女別介護休業取得状況の把握	措置の点検防止	その他	特に取り組んでいない	無回答	件数
2020年計	23.1	34.4	37.6	26.5	21.4	3.4	31.2	3.9	407
組合規模									
100人未満	14.5	23.2	22.5	14.5	10.9	0.7	53.6	3.6	138
100人以上	18.9	41.4	44.1	28.8	24.3	1.8	27.9	2.7	111
300人以上	31.7	39.2	45.0	33.3	30.0	6.7	15.0	6.7	120
1000人以上	39.5	39.5	50.0	42.1	23.7	7.9	10.5	...	38
女性比率									
10%未満	22.3	31.1	29.1	24.3	17.5	4.9	42.7	1.9	103
10%以上	25.0	38.4	40.3	25.9	21.8	3.2	24.5	3.7	216
30%以上	19.3	28.4	40.9	30.7	25.0	2.3	34.1	6.8	88
女性執行委員数									
ゼロ	17.3	32.7	34.7	21.8	15.8	3.0	38.1	2.0	202
1人選出	28.2	41.2	40.0	31.8	29.4	5.9	21.2	3.5	85
複数選出	29.4	32.8	41.2	31.1	25.2	2.5	26.1	7.6	119
方針明記									
明記している	33.8	47.6	47.6	36.6	32.4	6.9	14.5	2.1	145
明記していない	17.8	28.1	32.8	21.3	15.8	1.6	41.1	2.8	253
発信									
発信している	38.6	54.5	55.2	42.1	34.5	4.1	8.3	1.4	145
発信していない	14.7	24.3	29.1	18.7	14.7	3.2	45.0	2.4	251

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

### 3. 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）に関する取り組み

— 「特に取り組んでいない」が過半数を占めるものの、

「相談窓口設置」や「ハラスメントの周知」に取り組む組織が増加—

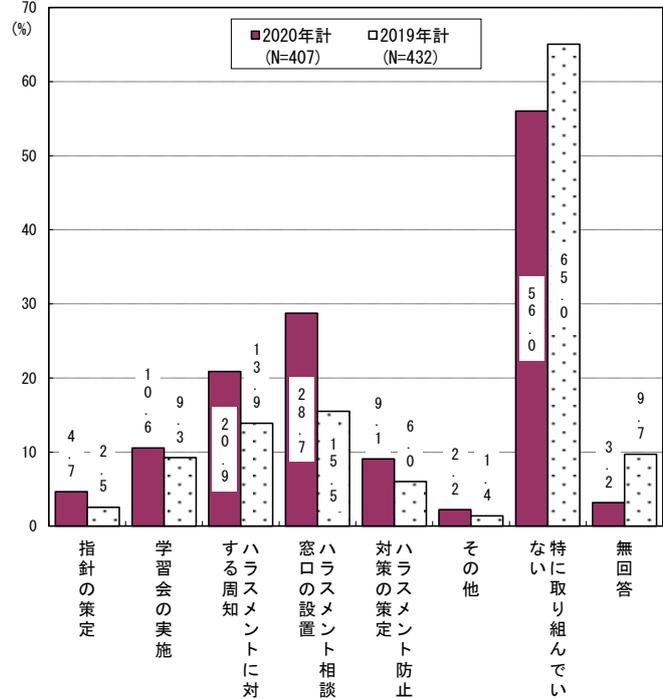
性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）に関する取り組みについてみると（複数選択）、「ハラスメント相談窓口を設置している」が（28.7%）と最も多く、「ハラスメントに対する周知をはかっている」（20.9%）が2割、「学習会を実施している」（10.6%）、「ハラスメント防止対策を策定している」（9.1%）が1割を占める。前回に比べて、「ハラスメント相談窓口の設置」や「ハラスメントに対する周知」を中心に取り組み比率は上昇している（第6-3図）。

組合規模別にみると、「特に取り組んでいない」は100人未満では7割を占めるが100人以上では4~5割台となっている。100人以上の規模では「ハラスメント相談窓口の設置」が3~4割を占める。また、300人以上では「学習会の実施」が2割近くを占め、300人未満に比べて多い（第6-3表）。

女性執行委員数別にみると、女性執行委員ゼロ組織に比べて女性執行委員選出組織で「特に取り組んでいない」が少なく、「ハラスメント相談窓口の設置」や「ハラスメントに対する周知」を中心に各項目の取り組み比率が高い。

さらに『男女共同参画』を方針に明記している組織、リーダーがメッセージを発信している組織でより取り組みが行われていることが確認できる。リーダーがメッセージを発信している組織では、「ハラスメントに対する周知」と「ハラスメント相談窓口の設置」が4割、「学習会の実施」に取り組む組織も2割を占める。

第6-3図 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）についての取り組み（複数選択）



第6-3表 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）についての取り組み（複数選択）

	指針の策定	学習会の実施	ハラスメントに対する周知	相談窓口の設置	ハラスメント防止対策の策定	その他	特に取り組んでいない	無回答	件数
2020年計	4.7	10.6	20.9	28.7	9.1	2.2	56.0	3.2	407
組合規模	100人未満	2.2	2.2	11.6	16.7	5.8	71.0	4.3	138
	100人以上	5.4	10.8	24.3	34.2	9.9	55.9	1.8	111
	300人以上	5.8	17.5	27.5	34.2	10.8	41.7	4.2	120
	1000人以上	7.9	18.4	23.7	39.5	13.2	2.6	47.4	38
比女性組合員	10%未満	4.9	7.8	21.4	24.3	9.7	2.9	61.2	103
	10%以上	5.6	10.6	20.4	33.8	8.8	2.3	51.9	216
	30%以上	2.3	13.6	21.6	21.6	9.1	1.1	60.2	88
員女性執行委員	ゼロ	3.5	8.4	15.3	23.3	5.9	64.4	2.0	202
	1人選出	3.5	11.8	25.9	36.5	11.8	4.7	50.6	85
	複数選出	7.6	13.4	26.9	32.8	12.6	4.2	45.4	119
方針明記	明記している	7.6	17.9	35.2	42.1	12.4	4.8	33.1	145
	明記していない	3.2	6.7	13.4	22.1	7.5	0.8	70.0	253
発行リーダー	発信している	9.7	20.7	39.3	42.1	14.5	2.1	34.5	145
	発信していない	2.0	5.2	11.2	22.3	6.4	2.4	69.7	251

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

## 第7章 働き方の見直しに関する取り組み

### 1. 働き方の見直しの取り組み

— 「労使で協議する場がある」は8割近く、4分の1の職場で「具体的な取り組みを実施」—

働き方の見直し（働き方改革）の取り組みについてみると（複数選択）、「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」が78.1%と8割近くに達している。そのほか、「職場において、働き方見直し（働き方改革）の具体的な取組みを実施している」が25.8%、「職場において、働き方見直し（働き方改革）の具体的な取組みを検討している」が17.0%となっている。なお、無回答が16.7%を占めるが、これらのなかには働き方の見直しの取り組みが行われていない組織が含まれていると考えられる。前回と比較して「労使で協議する場がある」がわずかに上昇しているが、目立った変化はみられない（第7-1表）。

組合規模別にみると、「労使で協議する場がある」は100人以上（300人未満）と1000人以上で9割近くに及んでいる。また、1000人以上では、5割が「職場で具体的な取り組みを実施」と回答しており、1000人未満を大きく上回る。一方、100人未満については無回答が3割を占めているものの、「労使で協議する場がある」は67.4%と7割近くを占める。

第7-1表 働き方の見直しについて（複数選択）

		が労使 あ る 場 場	組 み 場 場 場 場	職 場 場 場 場	無 回 答	件 数
2020年計		78.1	25.8	17.0	16.7	407
2019年計		74.5	28.7	14.8	19.0	432
組 合 規 模	100人未満	67.4	13.0	12.3	25.4	138
	100人以上	89.2	26.1	20.7	8.1	111
	300人以上	77.5	32.5	15.8	18.3	120
	1000人以上	86.8	50.0	26.3	5.3	38

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

### 2. 具体的な取り組み内容（自由記入意見）

110組織からの記入があり、労働時間や有給休暇、在宅勤務などに関する記載が多くみられた。以下、その内容を整理して掲載する。前回と比べると、新型コロナウイルス感染拡大防止により、在宅勤務や時差出勤などの記載が多かった。

	件数		記入内容（抜粋）
	2020	2019	
労働時間関連	42	38	実働10H超残業の申請化。原則2日連続での実施の禁止。 顔認証による出退勤管理など客観的勤務時間の把握。 時間外労働時間(36協定)の特別条項使用者の人数と時間の確認。等
有給休暇取得	30	50	有休取得促進、有休奨励日の設定。有給休暇の計画付与。 年次有給休暇の時間単位付与。等
在宅勤務、テレワーク	23	9	在宅勤務の制度化。在宅勤務の拡大、Web会議の促進。 テレワーク勤務（在宅勤務・サテライトオフィス）の導入。 リモートワーク導入に向けたアンケート実施。等
柔軟な労働時間制度	14	10	フレックス、時差出勤などの適用者の拡大を検討。時差出勤の導入。 短時間勤務者のフレックス適用の制度化。等
インターバル	5	8	インターバル休息制度。勤務間インターバル制度の導入。等
労使協議等	17	14	労働時間の削減目標を決めて毎月の労使協議会で確認、対策に取り組む。 支部労使委員会を開催し、勤務状況を確認、協議。 月二回の定時退場日に労使によるパトロールの実施。等

## 第8章 取り組みを進めるうえでの悩みや課題（自由記入意見）

男女共同参画や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス、働き方の見直しなど、取り組みを進めるうえでの悩みごとや相談ごと、課題などについて、自由記入意見の形でたずねたところ 51 組織からの回答がえられた。以下、その内容をすべて掲載する。

- ・ 以前に比べれば、労働時間短縮への意識は高くなったと感じているが、業種柄すべての仕事を時間内に終えることは現実的に厳しい。職場からの意見をもとに、労働条件の向上に努めたい。
- ・ 女性の離職率が高く、また、育児等で時間が取れない事が課題である。
- ・ 各項目について、興味・関心を持って頂くため、周知徹底をどの様に図っていくべきか。
- ・ LGBT、SOGI などについての正しい知識を身に付けることが今後の課題。それらに関するセミナーがあれば、積極的に参加したい。
- ・ 男女共同参画推進に向けて執行委員中心に教育の場を設けて職場内から理解を深める取り組みを行っていきます。
- ・ 自支部においては女性にだけフォーカスを当てて議論をしていくことが必要なのかを女性組合員から問われることが多く、今後の進め方への分岐点にきている。女性を特別視しすぎてしまえばそれこそが差別になってしまう。
- ・ 女性の執行委員が1名、会計監査1名、代議員4名と年々と女性の役員を増やしています。組合員の女性の声をもっと吸い上げてより良い職場環境を作っていければと考えています。ただ…女性の役員になりたい方がいないのが現状です。
- ・ 女性の長時間労働はないが、男性の直接部門での残業休出が多く、また、管理職の時間外も多く、女性から見て魅力のある環境ではないと思える。
- ・ 社内の女性管理職の登用が相変わらず進まない。そのためか、組合役員の女性登用を検討し声を掛けても、なぜ女性がやらなくてはならないのかという議論になってしまう。まずは男からという認識が多いため、積極的に参加している方が手を上げてくれない。労使で色々な勉強会を開催し、女性組合員に考えて頂く場面が必要と感じている。まずは、労使のトップがもっと真剣に考え取り組む必要があると感じているが、なかなか前に進まない。支部任せの感が強いので、今後に向けて支部内で勉強会等を検討したいと考えています。勉強会等の実施に関して、今後連合にお願いする場合もあるかと思しますので、ご協力をお願いします。
- ・ 女性に対しての会社の理解が不足している。働き方に対しての職場体制の遅れが目立つ。職場間の仕事の濃淡があり特定の人への負担が大きく、ワークライフバランスが崩れている。
- ・ 現状としては引き続き、共感できる組合員の輪を広げていく。特に女性採用の段階から検討していく必要がある。及び、当然だが『男女』で分けることなく各個人としての力量を把握した上で、業務の割り振りを行い、プロセスと出力によってしっかりと評価していくことが必要となる。
- ・ 次世代育成支援に関する制度の周知が十分でなく、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。今後も積極的に制度を周知することや、さらに使いやすい制度となるよう内容の改善も必要である。
- ・ 青年女性部という組織があるため女性は全年齢でそこに所属しています。活動については、イベント時（納涼祭）以外、ほぼ活動していない。女性執行委員の選出が難しい。声掛けをしても結婚していると家族の世話等で断られてしまう。結婚していなくても人前に出たくないなどの理由で断られてしまう。
- ・ 30代手前での退職が多い。出勤率や残業時間に偏りがありすぎる。
- ・ コロナ禍対策が優先されてしまい、男女共同参画まで手が回らない状況。
- ・ （直近）組合員より、育児休暇期間での一時金控除分がマイナスになり、会社側より請求について相談

あり。他社勤務の家族においては一時金最低保障により、生活費としても助かっている。育児・介護休業の取得に対し、金銭面での課題があり一時金最低保障（半期、1 ヶ月分）の要求を継続しておりますが、実現できていない状況にある。

- ・ 人員削減で忙しく、なかなか考えている余裕がないというのが本音ではあるが、それではいつまでたっても前に進まない。取り組みの方法がわからないというのも本音である。会社は聞く耳をもっていないわけではないのであとは提案力。
- ・ 定期大会において、初の女性役員を選出致します。
- ・ 女性組合員の比率が少ないので役員の女性枠をつくることも難しい。小規模な組織で役員も数年固定されがちなので男女問わず未経験者の中から1人でも多く役員を経験する人が出るとよいと思う。
- ・ 実情として、組合員の総数が少なく、女性男性問わず執行委員・組合役員の選出自体が難しい状況であり、また女性組合員数はさらに小規模であることから、女性執行委員の選出は望みではあるものの実現はできていない状況です。
- ・ 意識改革が必要であると感じる。
- ・ 40代以上の女性総合職が極端に少なく、若手女性のロールモデルとなるような女性社員が社内になかなか見つからないため、若手女性組合員が相談できる相手がおらず、いろいろなことを手探りで進めなければならないことが多い。
- ・ 働き方改革において時間外の抑制に取り組んでいますが、間接部門の負荷削減が課題となっています。作業改善や平準化も行っておりますが、突発業務、短納期業務が入った時に時間外が増加しており、事前の対応が困難になっています。
- ・ 女性だけにターゲットを絞った活動を考えると、組合員構成や、対象の女性組合員の減少（高齢化）により限界がある。特に、支部組合員の全体が高齢化（平均：45歳前後）していく中で、主に組合活動を担っている若手組合員と、退職を目前に控えたベテラン組合員との間に年齢というギャップが生まれており、活動そのものの在り方や方向性を模索している最中である。（中々、ベテラン組合員を巻き込んでの活動や、組合役員としての活躍の場が見いだせていない）
- ・ 女性比率が6割を超えており、女性の活躍推進は当然のこととして捉えています。男女の区別なく、育児・時短勤務、介護との両立など、すべての人が働きやすく、活躍できる職場づくりを目指します。
- ・ 働き方に個人差があり、組合としてどのように対応したらよいか困っている。
- ・ 基本的に弊社は三六協定を遵守しており、休暇においても年次休暇のほか夏休暇、リフレッシュ休暇といった各種休暇もあるため、福利厚生面では充実しているという認識でいます。ただ女性職員と男性職員の間で若干業務の違いがあり、昇進等にも多少差がある印象もあるため、今後当局側との話し合いが必要ではありますが、女性職員にも男性同様現場等の仕事に従事させ、評価や待遇も同等に扱い、能力のある女性職員を管理職に上げていく仕組みづくりを構築する必要性はあると感じています。
- ・ 男性の育休がほとんど取得されていない。
- ・ 育児短時間勤務等の諸権利を行使したくても、代替の職員が見つからず行使できない。
- ・ 誰もが働きやすい職場環境になるようとりくみはすすんでいるが、不妊治療休暇の導入や妊娠障害休暇の延長、育児短時間勤務の取得など、とりくむべき課題があるため、引き続き改善にとりくむ必要がある。
- ・ 地域柄、女性自身が大きな仕事を任されることや、重役に就くことを嫌がる傾向が強い。女性の役員の擁立を推し進めていくことで、実際に組織離反につながっている。そのようなことを経験する中で、男女共同参画について、女性の活動推進を受け入れ、不当に邪魔や拒否しないという枠組みができていくことが大切であり、必ずしもそこに女性が存在しなければならないということではないのではないかと考えている。女性の参画率の数値目標を掲げられたり、現状を公表されたりすることで、男女共同参加ではなく女性強制参画だと思えてくることもある。

- ・ 昨年度のことも踏まえ、今年度も評価を行い、反省や課題を改めて見直す必要がある。各職場では、すでに様々な工夫を行っており、職場独自でこれ以上業務削減を行っていくのは難しい現状がある。実感の伴う長時間労働の解消に向けた環境の整備が必要である。
- ・ コロナ禍における現在、国や県からも、様々な策が講じられているが、働き方改革とはほど遠い状況にある現場もあるのが現状。働き方の見直しが必要不可欠になるが、なかなか難しい状況にもある。
- ・ 他の労組がどのような取組をしているか、知りたいです。よろしくお願いします。
- ・ 人選を行うときに、女性に活躍していただきたいと思うが、子どもが小さかったり、家庭の事情でお願いできない場合がある。また、本人から断られてしまったときに、強く依頼できないことがあるので、ご本人に納得していただくように仕事を依頼することが難しいと感じる。
- ・ 女性役員の擁立に苦勞をしている。
- ・ 女性組合員が以前はいたが、現状0名なので組合に入ってもらうように活動しています。
- ・ 確実に仕事が減少しているため組合の縮小が進んでいること。
- ・ 組合員の女性役員の増加、副業制度、定年延長をにらんだ働き方改革をどう進めていくか。また、職場内で女性がいかに働きやすい環境を作るか。
- ・ 今後、テレワークの普及で育児にかかわっている女性の在宅勤務が増えると予想しています。家庭と仕事の調和が今後さらに良くなることを願います。当労働組合でも女性の執行委員を選出していきたいと思います。
- ・ 1本部複数支部体制ということもあり、取り組みの統一が困難である事。
- ・ 支部は、本部が代行して労使協議を実施している。組織運営についても上部組織がすべて実施している。
- ・ 女性間での人間関係。
- ・ コロナ禍で研修会や会議等、開催が難しくコミュニケーションを取る機会が減っている。
- ・ まだまだ職場においては、休むことに対して不快な感覚を覚える上司などがおり、妨げになっている現状もある。また、昨今事業の縮小などから、職場人数が少数精鋭となる中で、個人負荷も増加傾向にあり、休むと次の日に影響が出るとの思いから、休みづらい状況もある。根本的に業務の見直しなども課題として取り組んでいかなければならない。
- ・ 女性組合員が1名しかおらず、数年前に一度執行委員をやってもらったため、この先もずっと務めてもらうわけにはいかない事情がある。女性社員の採用が進まない限り状況は変わらないため、執行部としても悩ましい実態がある。
- ・ 働き方見直しについては有給休暇取得の推進と残業時間の短縮について労使で協議している。
- ・ 経営より、女性活躍の為にチーム（女性管理職・女性一般社員）が社長からの業務命令で活動しており、職場環境・昇進改善について定期的に話し合われている。内容は定期的にシェアされており、会社として率先的に活動しているため、労組としてフォローアップはしているが、主導推進はしていない。
- ・ 「男性と女性」との2項による考え方から、「ジェンダー平等・多様性推進」へと考え方を広げている点を前向きに捉え、目的を見失うことなく、「男女共同参画」を推進していくことが全体の共通認識として必要と考える。
- ・ 女性の意見を反映できる環境は、ある程度確立していると考えますが、女性代表として新たな執行委員枠を設けるのも良いと考えます。今後議論を進めてみたい。
- ・ 近年女性の組合員も増加していることから、まずは組合役員への勧誘を呼びかけます。