

男女共同参画状況調査報告書

2019 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	2
3. 執行委員会における女性枠.....	4
第2章 大会における女性参画.....	5
1. 大会代議員の選出	5
2. 大会代議員における女性枠.....	5
第3章 女性執行委員選出の取り組み	6
1. 女性執行委員選出の取り組み	6
2. 女性執行委員選出組織の取り組み.....	8
3. 複数選出するための取り組み（自由記入意見）	10
4. 女性執行委員ゼロ組織の今後の取り組み	11
第4章 男女共同参画推進の取り組み	12
1. 運動方針への明記	12
2. 連合第4次計画をもとにした計画の策定.....	14
3. リーダーによるメッセージの発信.....	16
4. 委員会の設置.....	17
5. 男女共同参画推進の取り組み	19
6. 女性リーダー育成を目的とした研修について.....	21
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）	22
1. 男女共同参画を進めるうえでの課題	22
2. 成果のあった活動	23
第6章 男女平等関連法に関する取り組み.....	25
1. 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み.....	25
2. 仕事と育児・介護との両立のための取り組み.....	27
3. 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）に関する取り組み.....	28
第7章 働き方の見直しに関する取り組み.....	29
1. 働き方の見直しの取り組み.....	29
2. 具体的な取り組み内容（自由記入意見）	29
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）	30

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

2019年6月～12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、紙面調査票および excel シートにて 550 組織へ配布。

(2) 回収

432 組織（回答率 78.55%、昨年度 75.96%）

構成組織別の回答数は以下のとおりである。

自動車総連	83	県私鉄	25	印刷労連	1
JAM静岡	86	全国ガス	5	国公総連	6
UAゼンセン	27	情報労連	9	サービス連合	1
電機連合	34	フード連合	6	政労連	3
自治労	35	JEC連合	2	JR総連	6
県教組	14	ゴム連合	3	交通労連	1
電力総連	20	全労金	1	全電線	1
JP労組	9	基幹労連	4	NHK労連	1
JR連合	13	海員組合	1	労済労連	1
運輸労連	14	全印刷	1	森林労連	1
紙パ連合	13	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 2019 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

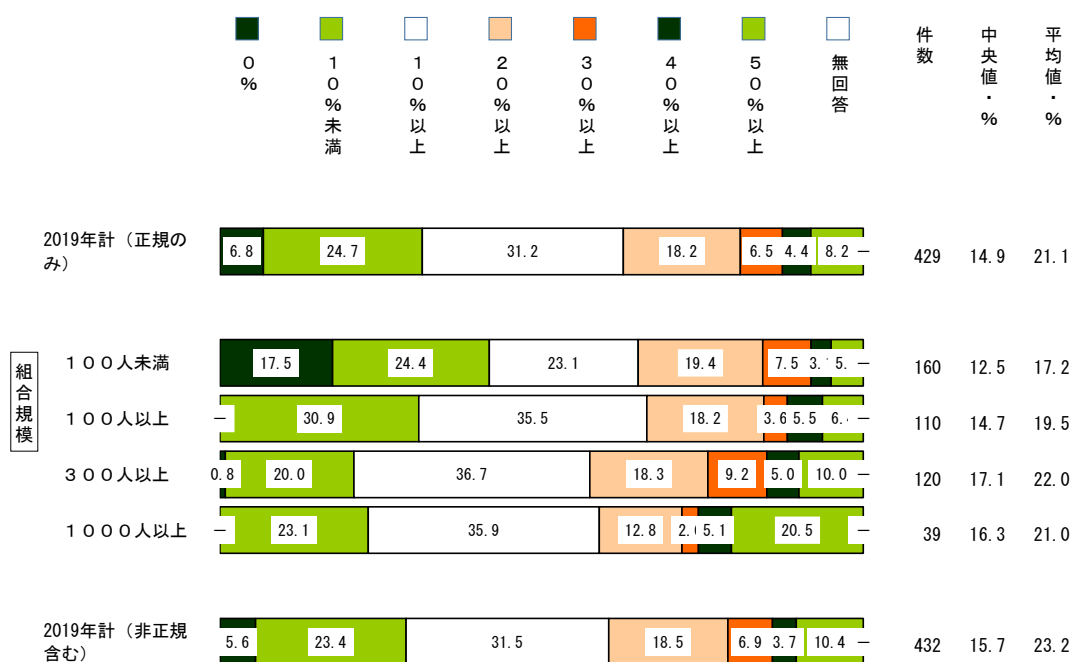
—女性組合員比率は 21.1%—

2019 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 21.1%で、前回（20.3%）とほぼ同水準である（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 17.5% 占め、女性組合員比率は 17.2%とやや低い。一方、300 人以上の規模の組織では同比率が 2 割を超えている。

なお、非正規も含めた女性組合員比率は 23.2%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

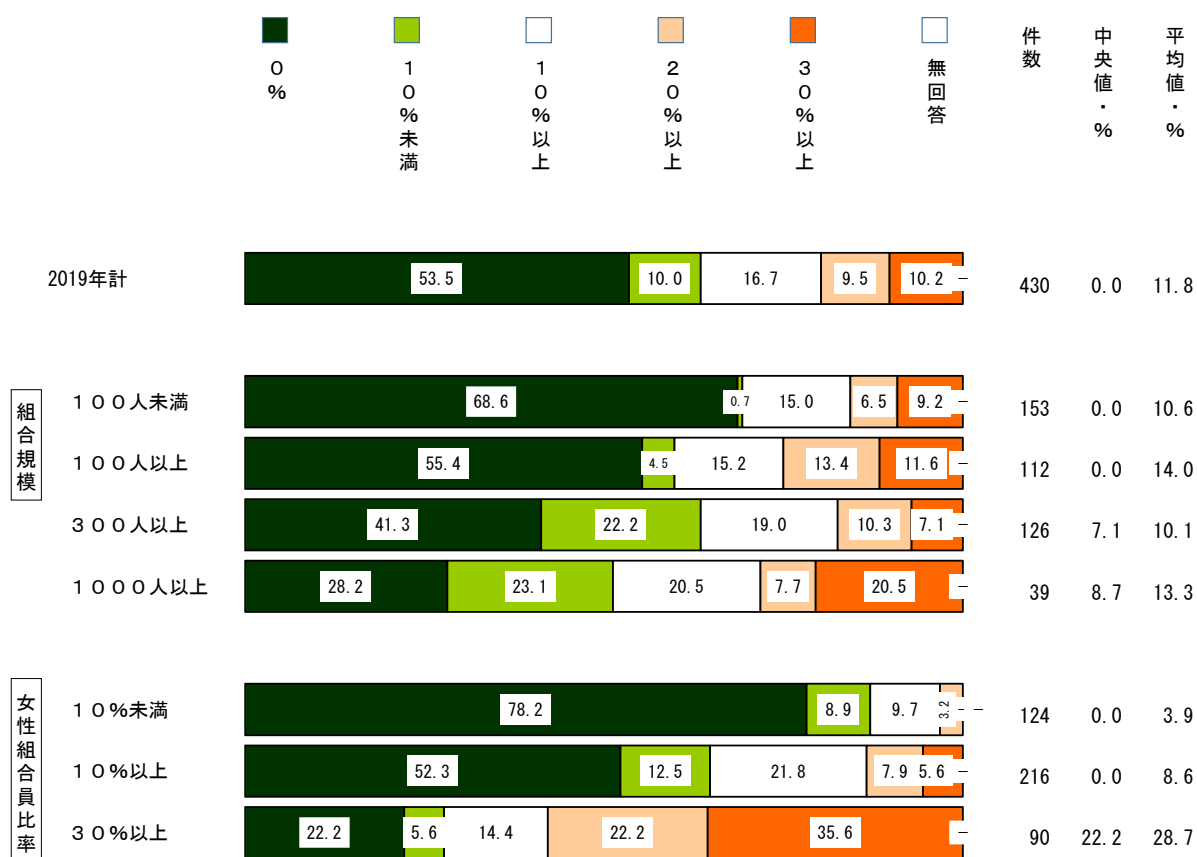
—過半数の組織が女性執行委員「ゼロ」、女性執行委員比率は 11.8%—

次に、女性執行委員比率をみると、「0%」が 53.5%を占め、回答組織の過半数で女性執行委員が選出されていないことがわかる。女性執行委員が選出されている組織では、「10%未満」が 10.0%、「10%以上（20%未満）」が 16.7%、「20%以上（30%未満）」が 9.5%、「30%以上」が 10.2%で、女性執行委員比率は 11.8%で、前回（10.8%）と比べて 1 ポイント上昇した（第 1-2 図、第 1-3 図）。

組合員規模別にみると、規模が小さいほど「0%」が多く 100 人未満では 68.6%と 7 割近くを占めるが、1000 人以上でも 28.2%の組織で女性執行委員が選出されていない。

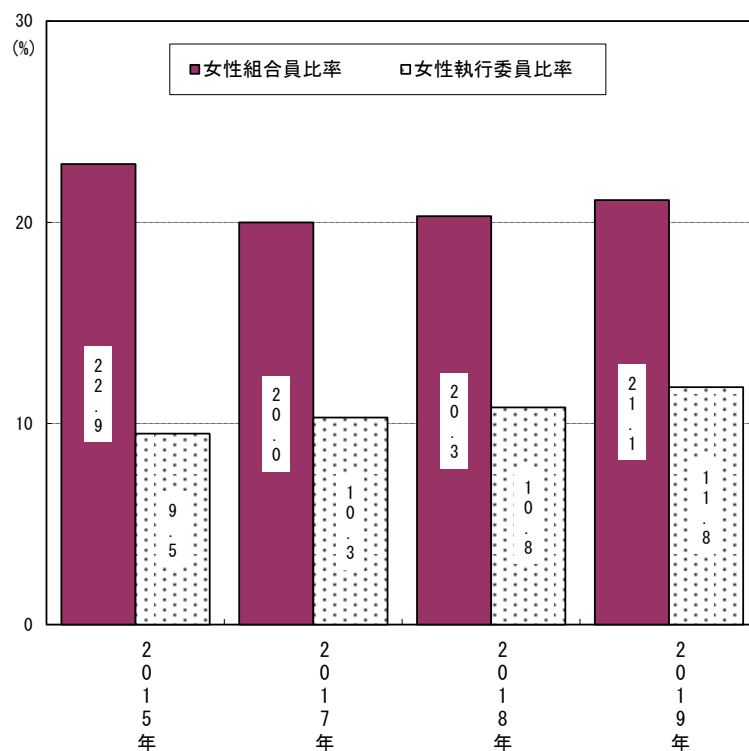
さらに、女性組合員比率別にみると、女性組合員が 10%未満の組織では「0%」が 78.2%と 8 割近くに及び、女性執行委員比率は 3.9%とわずかにとどまる。一方、女性組合員比率が 30%以上の組織では、女性執行委員が「30%以上」が 35.6%と 4 割近くを占め、女性執行委員比率は 28.7%と相対的に高い。ただし、女性組合員比率が 30%以上の組織においても、女性執行委員が「0%」が 2 割強を占めている。

第1-2図 女性執行委員比率（加重平均）



2015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、女性執行委員比率は2015年に比べて2ポイント増と微増しているが、女性組合員比率との差は依然として大きい。

第1-3図 女性組合員比率（正規のみ）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 5.2%—

次に、役職別の女性比率をみると、委員長・会長が 1.8%、副委員長・副会長が 7.0%、書記長・事務局長が 6.2%となっている。これらを合計した三役の女性比率は 5.2%とである。三役の女性比率は前回 (5.6%) と変わらない (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 11.1%、四役以外の執行委員が 14.6%、特別執行委員 (特別執行委員を選出している組織) が 16.4%となっている。

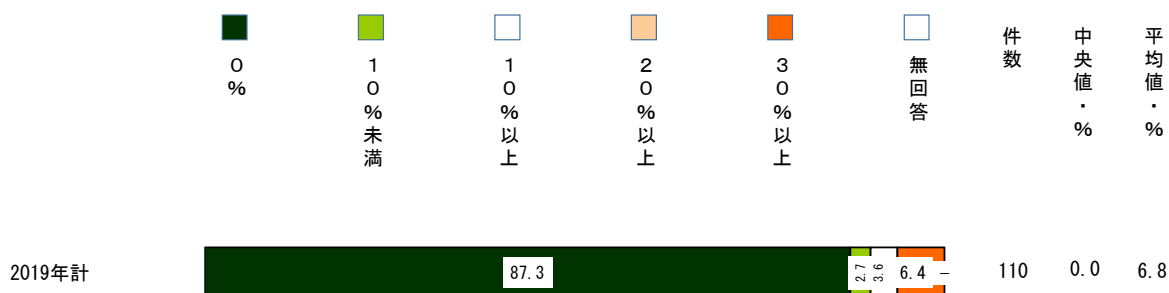
会計監査の女性比率は 23.1%である。

(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 110 組織のうち、女性専従執行委員「0%」が 87.3%と 9 割近くに及び、女性専従執行委員比率は 6.8%である (第 1-4 図)。

第 1-4 図 女性専従執行委員比率 (加重平均)



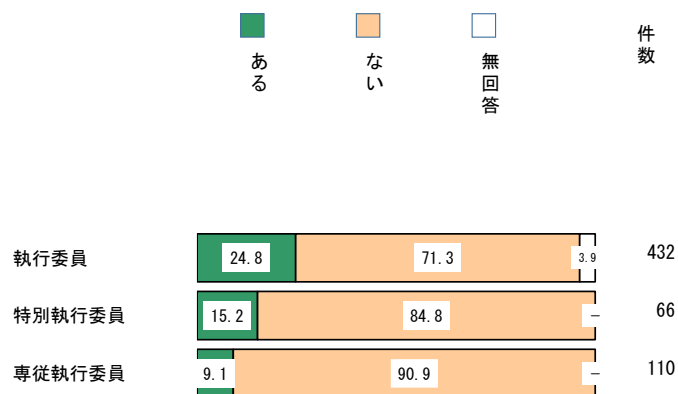
3. 執行委員会における女性枠

—女性枠が「ある」は執行委員 24.8%、特別執行委員 15.2%、専従執行委員 9.1%—

女性枠が「ある」割合をみると、執行委員は 24.8%、特別執行委員は 15.2%、専従執行委員は 9.1%である (第 1-5 図)。

なお、執行委員に女性枠がある組織 (107 組織) の女性執行委員比率は 15.8%と、女性枠のない組織 (307 組織、10.1%) 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26.8%—

大会代議員数に回答のあった327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26.8%（前回は25.3%）である。組合規模100人未満、女性組合員比率が10%未満の組織で「0%」が4割強を占めている。女性組合員30%以上の組織では女性大会代議員比率は50.6%と高いが、「0%」の組織も1割強を占める（第2-1図）。

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

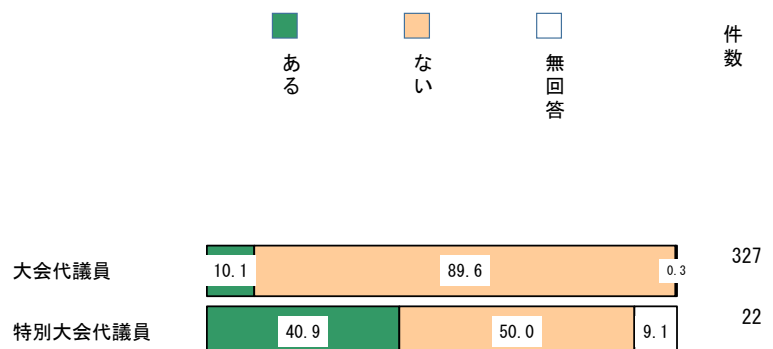
—女性枠が「ある」は大会代議員10.1%、特別大会代議員40.9%—

女性枠が「ある」割合は大会代議員で10.1%、特別大会代議員で40.9%である（第2-2図）。

特別代議員制度がある組織は22組

組織に過ぎないが、特別大会代議員の総数88人のうち女性が45人であり、女性特別代議員の8割近くが女性枠により選出されている。なお、前掲のように、執行委員の女性枠については、女性執行委員比率の上昇が確認できたが、大会代議員の女性枠についてはそうした傾向はみられなかった。

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3割強、

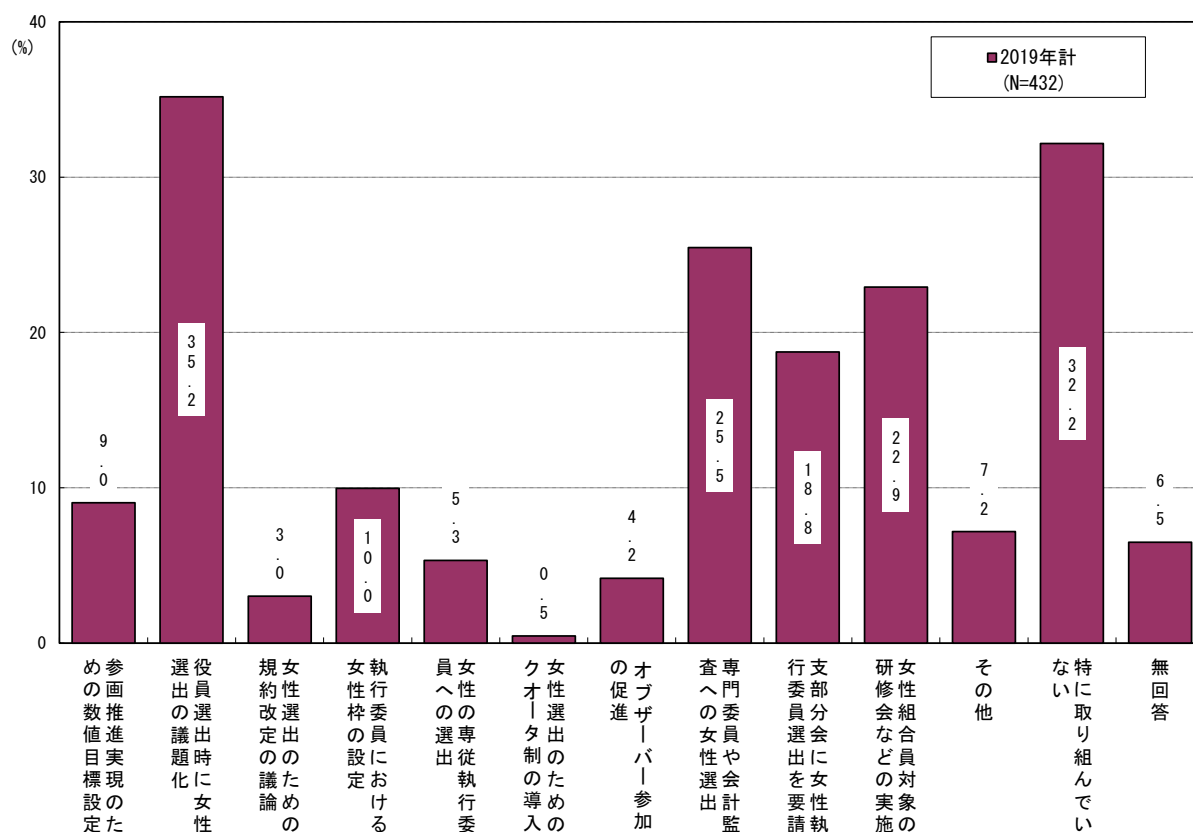
「役員選出時に女性選出の議題化」、「専門委員や会計監査への女性選出」が上位―
運動方針明記、リーダーがメッセージを発信している組織で

「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」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32.2%と3割強を占め、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割程度となっている。

取り組みとしてもっとも多いのは、「役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする」（35.2%）で4割近くを占める。以下、「専門委員会の委員や会計監査に女性を選出する」（25.5%）、「女性組合員を対象に研修会などを実施している」（22.9%）、「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」（18.8%）が2～3割で続いている。一方、「女性執行委員選出のため、クォータ制を導入している」（0.5%）、「女性執行委員選出のため、規約の改定を議論する」（3.0%）、「執行委員会への女性のオブザーバー参加をすすめる」（4.2%）に取り組む組織はごくわずかにとどまる（第3-1図）。

第3-1図 女性の執行委員選出の取り組み（複数選択）



加えて、運動方針に「男女共同参画」を明記している、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が行われている。「役員選出時に女性選出を議題化」が5～6割、「専門委員や会計監査への女性の選出」、「女性組合員対象の研修会などの実施」がそれぞれ4割前後を占め、運動方針に明記していない、または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。

※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5位まで表示)

2. 女性執行委員選出組織の取り組み

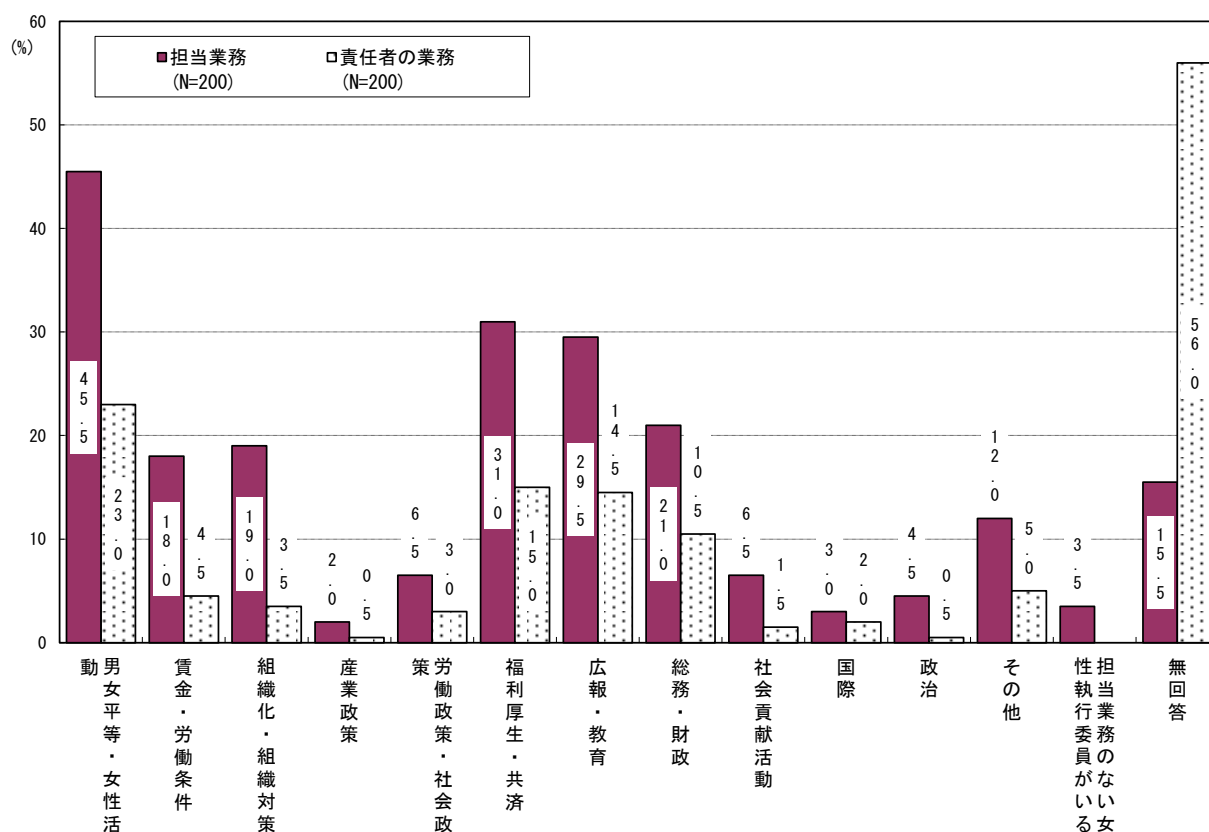
(1) 女性執行委員の担当業務

- 「男女平等・女性活動」が45.5%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割強—
- 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45.5%と最も多く、これに「福利厚生・共済」(31.0%)、「広報・教育」(29.5%)が3割前後、「総務・財政」(21.0%)、「組織化・組織対策」(19.0%)、「賃金・労働条件」(18.0%)が2割前後で続いている(第3-2図)。

また、責任者の業務についてみると、無回答が56.0%と過半数を占める。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、「男女平等・女性活動」であるが、その割合は23.0%にとどまり、「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確認できる。そのほか、「福利厚生・共済」(15.0%)、「広報・教育」(14.5%)、「総務・財政」(10.5%)が1割台となっている。

第3-2図 女性執行委員の担当・責任者の業務（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、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が、「総務・財政」については300人未満の組織で3割近くを占め、300人以上の組織を上回っている（第3-2表）。

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4割台半ばを占めるが、「福利厚生・共済」、「総務・財政」、「組織化・組織対策」などでは、女性組合員が30%以上の組織が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い。

また、『男女共同参画』を運動方針に明記している組織では、「男女平等・女性活動」が7割近くと際立って多いほか、「広報・教育」、「組織化・組織対策」、「賃金・労働条件」についても明記していない組織を上回っている。また、リーダーがメッセージを発信している組織でも、「男女平等・女性活動」と「広報・教育」でメッセージを発信していない組織に比べて担当している割合が多くなっている。

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）

		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	労働政策・社会政策	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	執行委員がいない女性	無回答	件数
	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	18.8 ②	4.2 ⑥	8.3 ⑤	...	...	16.7 ③	12.5 ④	29.2 ①	...	...	2.1	8.3 ⑤	6.3	29.2	48
	100人以上	46.0 ①	16.0 ⑥	18.0 ⑤	2.0	2.0	34.0 ②	26.0 ④	28.0 ③	10.0	...	4.0	12.0	6.0	16.0	50
	300人以上	52.7 ①	23.0 ④	18.9 ⑤	1.4	5.4	31.1 ③	37.8 ②	10.8 ④	4.1	2.7	1.4	13.5 ⑥	1.4	9.5	74
	1000人以上	71.4	32.1	39.3	7.1	28.6	50.0	42.9	21.4	17.9	14.3	17.9	14.3	...	7.1	28
率女性組合員比	10%未満	44.4	11.1	14.8	3.7	11.1	22.2	25.9	18.5	7.4	...	3.7	7.4	7.4	18.5	27
	10%以上	45.6 ①	16.5 ⑤	16.5 ⑤	1.0	5.8	28.2 ③	29.1 ②	17.5 ④	5.8	1.9	4.9	12.6	1.9	11.7	103
	30%以上	45.7 ①	22.9 ⑥	24.3 ⑤	2.9	5.7	38.6 ②	31.4 ③	27.1 ④	7.1	5.7	4.3	12.9	4.3	20.0	70
委員女性数執行	1人選出	33.0 ①	8.5 ⑥	11.7 ⑤	1.1	4.3	24.5 ②	21.3 ③	13.8 ④	4.3	2.1	5.3	7.4	5.3	21.3	94
	複数選出	56.6 ①	26.4 ⑤	25.5 ⑥	2.8	8.5	36.8 ②	36.8 ②	27.4 ④	8.5	3.8	3.8	16.0	1.9	10.4	106
方針明記	明記している	66.7 ①	24.4 ⑤	28.2 ④	1.3	7.7	29.5 ③	38.5 ②	15.4 ⑥	9.0	3.8	6.4	11.5	2.6	10.3	78
	明記していない	35.5 ①	15.9 ⑤	15.0 ⑥	2.8	6.5	34.6 ②	26.2 ④	27.1 ③	5.6	2.8	3.7	13.1	4.7	11.2	107
リーダー発信	発信している	56.1 ①	14.6 ⑥	18.3 ⑤	1.2	6.1	32.9 ③	37.8 ②	22.0 ④	6.1	3.7	4.9	12.2	4.9	9.8	82
	発信していない	41.0 ①	21.9 ⑤	21.0 ⑥	2.9	7.6	32.4 ②	25.7 ③	22.9 ④	7.6	2.9	4.8	13.3	2.9	11.4	105

※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)

※件数30以下なら網掛等非表示

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、67 組織からの回答がえられた。以下、抜粋して掲載する。

女性が多い職場に選出を要請する組織がある一方、女性が少ない職場においても、女性執行委員選出の意義を説明し、声かけを行っている組織もある。また、執行委員の前段として、職場委員の選出に取り組む組織や、女性枠を設定していない場合でも、女性の選出を意識的に行っているといった記載もみられた。さらに、女性組合員の組合に対する理解を深める活動や、すでに選出されている女性執行委員のサポートを行う組織もある。

（声かけの実施）

- ・ 執行委員経験者(女性)から候補者へ声掛けし、理解を得る。
- ・ 女性組合員が多い分会に声掛けをしてもらい、三役と意見交換をする場を設ける。
- ・ 各職場の女性組合員に女性の役員の重要性を伝え役員になって貰うことを了承してもらう活動を実施。
- ・ 男性の多い職場であり女性の意見は非常に重要と捉え、役員選出時に個別に依頼。

（職場単位での選出）

- ・ 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。
- ・ 職場委員の人選から積極的に女性の選出を各職場に要請。

（女性枠、目標の設定）

- ・ 組合員数の多い支部（事業所）を選定し、対象支部に対し女性執行委員の選出を要請。
- ・ 定期的に開催している執行委員会で女性の選出を議題としている。
- ・ 単組女性部長（1 名）は必ず、執行委員としている。
- ・ 副委員長と執行委員には女性が立候補するように調整している。
- ・ 組合結成時から執行部に女性 2 名を選出し続けており、女性役員が交代となった場合、交代となる女性役員には、後任に女性を選出してくれるように依頼。

（女性組合員を対象とした取り組み）

- ・ 昨年から女性組合員を対象とした女子会イベントを実施。組合が身近なモノであり、会社に見え・想いを伝えるうえで大切であるということを伝え続けている。
- ・ 35 歳以下で結成しているユースネットワークにおいて女性幹事枠を設け、ユース活動を通して組合活動に携わる機会を増やしている。
- ・ 男女共同参画推進委員に選出し、活動に携わることで執行委員会へのステップとなることを意識している。

（女性執行委員への配慮）

- ・ 女性 1 名を選出するのではなく、複数名女性を選出して女性執行委員が活動しやすい環境を作る。
- ・ 女性執行委員については家庭にできるだけ負担を掛けないように配慮している。女性は組合業務、仕事、家庭の分担が上手くやれるのか、不安を感じる人が多いので、こまめに面談しフォローするようにしている。

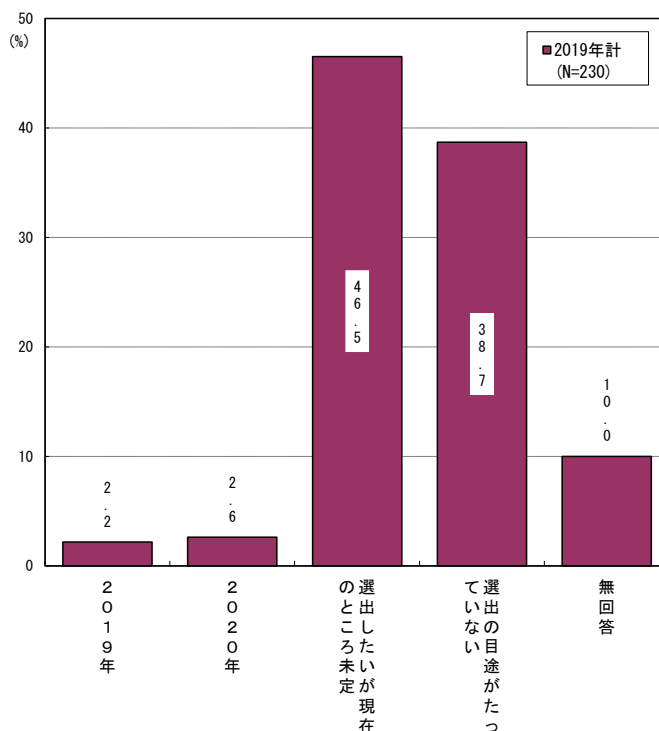
4. 女性執行委員ゼロ組織の今後の取り組み

(1) 女性執行委員選出の計画時期

—「現在のところ未定」や「選出の目途が立っていない」が多数—

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、「2019年」(2.2%)や「2020年」(2.6%)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、大半が「選出したいが現在のところ未定」(46.5%)や「選出の目途が立っていない」(38.7%)と回答している(第3-3図)。

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)



(2) 選出できない理由

—「女性組合員が少ない」や「役員になる女性がない」が上位—

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」が63.5%と最も多く、「役員になる女性がない」(52.6%)も5割強を占める。一方、「女性選出の仕方がわからない」はごくわずかにとどまる(第3-3表)。

「その他」に回答した内容をみると、「本人の理解が得られない」や「引き受けてくれる人がいない」など、選出に向けた取り組みを行っているはあるものの、実際には選出に結びついていないケースや、「子育て世代が多く、無理を言えない」、「男女問わず執行委員になる人がいない」、「選出時点で男性側が過度に付度し、女性を除外する」といった記入もみられた。

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	加え単一の理解が得られない	女性選出の仕方がわからない	その他	無回答	件数
2019年計		63.5	52.6	0.9	3.5	16.5	9.6	230
組合規模	100人未満	66.7	45.7	...	2.9	15.2	13.3	105
	100人以上	67.7	53.2	3.2	3.2	9.7	9.7	62
	300人以上	57.7	65.4	...	3.8	25.0	1.9	52
	1000人以上	36.4	54.5	...	9.1	27.3	9.1	11
員女性比率組合	10%未満	66.0	41.2	1.0	...	12.4	14.4	97
	10%以上	69.0	61.1	0.9	6.2	18.6	5.3	113
	30%以上	20.0	60.0	...	5.0	25.0	10.0	20
明方記針	明記している	64.6	56.9	...	...	23.1	4.6	65
	明記していない	67.6	54.7	1.4	5.8	15.1	4.3	139
発行ダイ	発信している	70.0	56.7	...	...	25.0	3.3	60
	発信していない	67.1	56.4	1.3	5.4	15.4	2.7	149

※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

※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 33.1%、女性執行委員複数選出組織では 5 割近く—

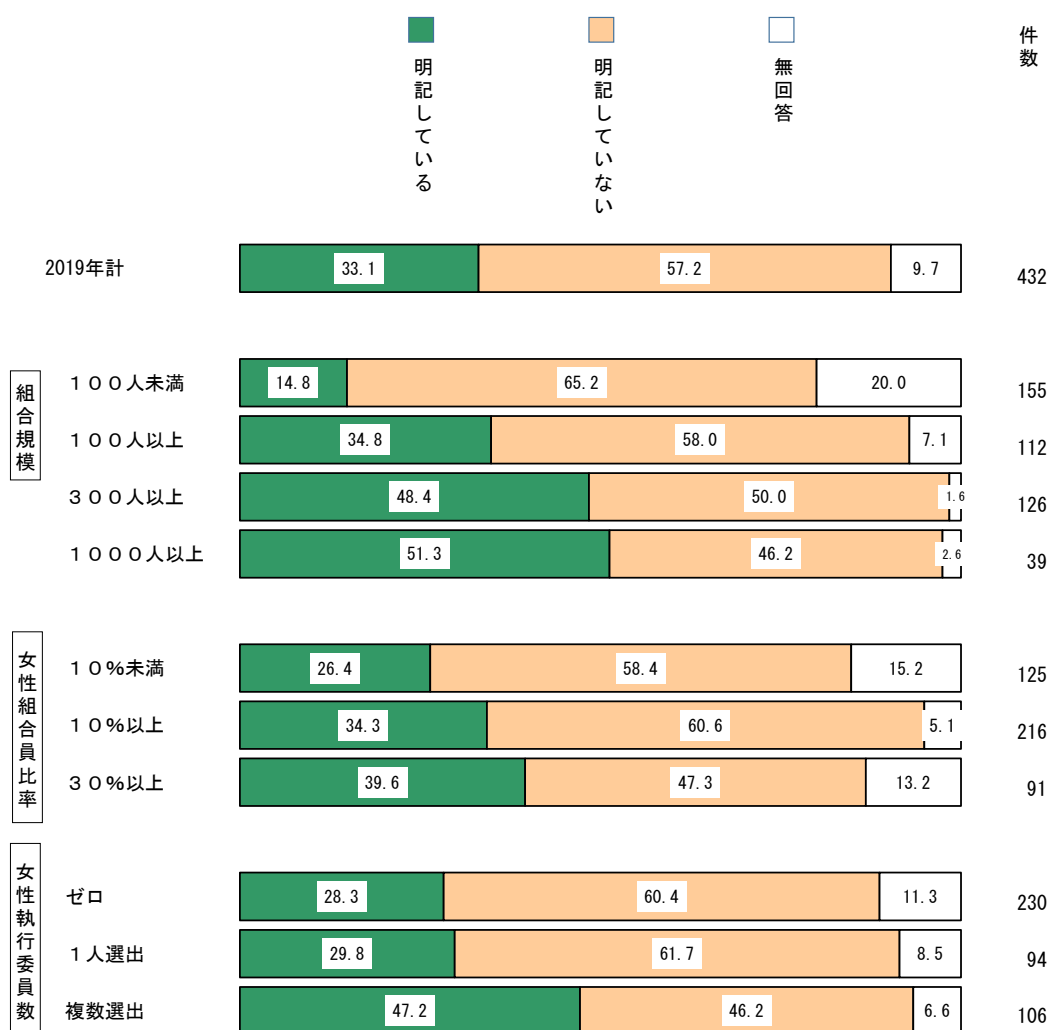
運動方針への『男女共同参画』の明記についてみると、「明記している」が 33.1%と 3 分の 1 にとどまり、「明記していない」が過半数を占める（第 4-1 図）。なお、連合構成組織を対象に実施した調査では、「明記している」は 91.5%に及んでおり、産別と単組の間では「明記している」割合に大きな乖離がある。

組合規模別にみると、300 人以上の組織では、「明記している」が 5 割前後を占めるが、100 人未満の規模では 14.8%に過ぎない。

女性組合員比率別にみると、「明記している」は女性組合員比率が高くなるほど多くなる傾向がみられるが、女性組合員 30%以上の組織でも 4 割程度となっている。

女性執行委員数がゼロ、または 1 人の組織では、「明記している」は 3 割程度となっているが、複数選出組織では 47.2%と 5 割近くを占める。

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

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。

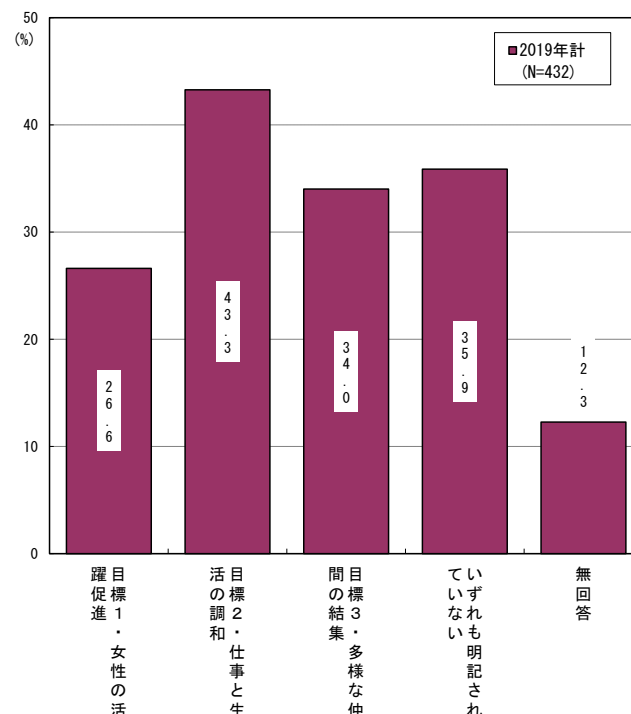
3つの目標の明記についてみると(複数選択)、「いずれも明記されていない」が35.9%と4割近くを占める。目標のなかで最も明記している比率が高いのは「目標2 仕事と生活の調和」で43.3%を占める。そのほか、「目標3 多様な仲間の結集」が34.0%、「目標1 女性の活躍推進」は26.6%となっている。なお、3つの目標すべてを明記している組織は432組織中85組織(19.7%)である(第4-2図)。なお、連合構成組織の調査では、91.5%の組織で3つの目標のすべてが明記されている。

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5割近くを占めるが、規模が大きくなるほどその割合は小さくなり、1000人以上では15.4%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なる(第4-1表)。

また、女性組合員比率別にみても、女性組合員が多い組織ほど目標を明記している割合が多いが、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」については5割に満たない。

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4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。一方、複数選出組織では、「目標2 仕事と生活の調和」が5割強、「目標1 女性の活躍促進」と「目標3 多様な仲間の結集」とともに4割強ずつを占め、特に「目標1 女性の活躍促進」は他の組織に比べて際立って比率が高い。ただし、複数選出組織においても、「いずれも明記されていない」は3割近くと少なくない。

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
2019年計		26.6	43.3	34.0	35.9	12.3	432
組合規模	100人未満	11.0	25.8	16.8	47.1	21.3	155
	100人以上	25.9	44.6	37.5	32.1	13.4	112
	300人以上	36.5	55.6	44.4	31.7	2.4	126
	1000人以上	59.0	69.2	59.0	15.4	5.1	39
女性比率組合	10%未満	20.8	34.4	24.8	40.8	19.2	125
	10%以上	27.3	43.5	35.6	38.9	8.3	216
	30%以上	33.0	54.9	42.9	22.0	12.1	91
女性執行委員数	ゼロ	20.9	36.1	29.6	40.9	14.8	230
	1人選出	22.3	48.9	36.2	35.1	9.6	94
	複数選出	43.4	53.8	42.5	26.4	8.5	106

※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

—「計画はない」が65.0%、『男女共同参画』を方針に明記している組織で計画策定が進む—

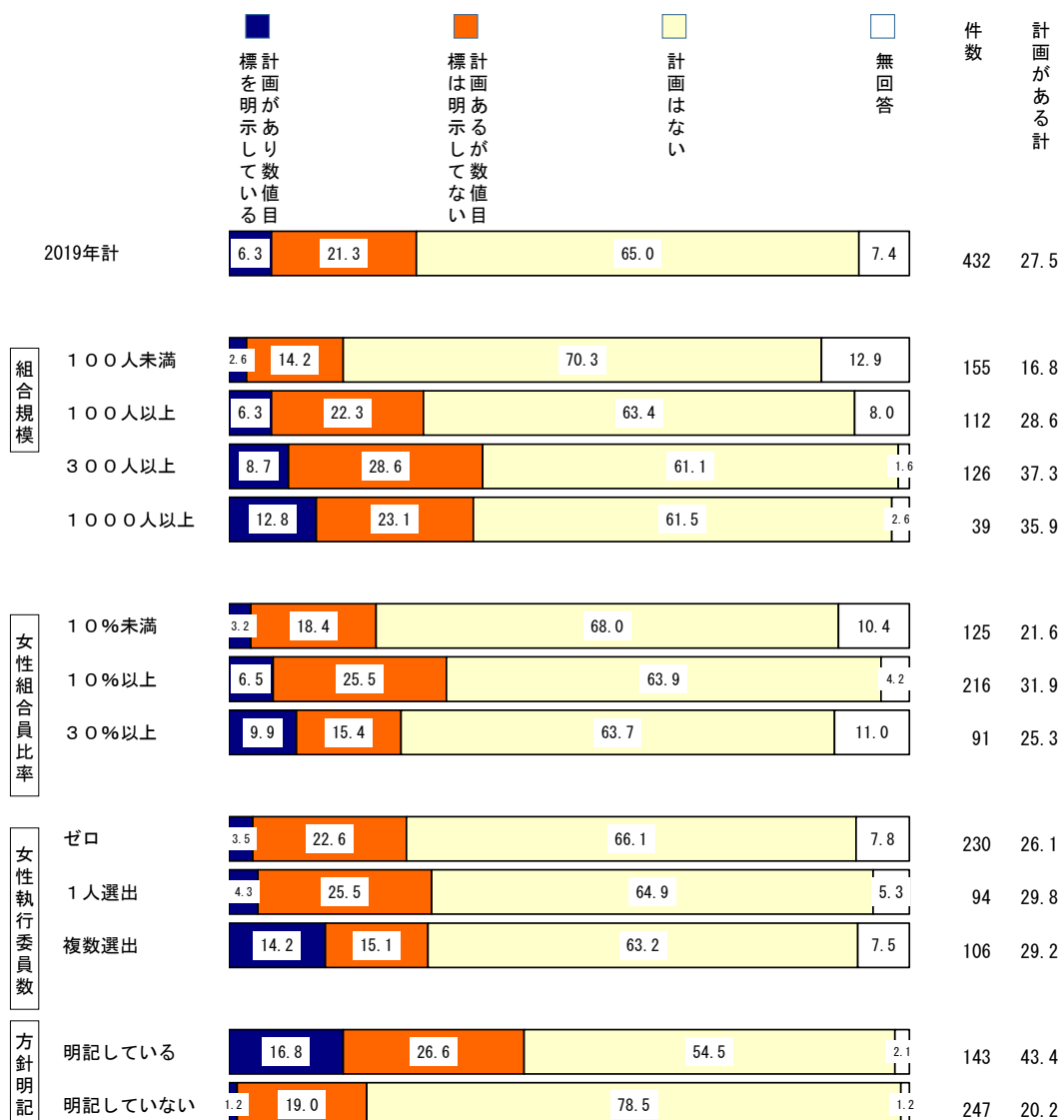
連合の「第4次男女平等参画推進計画」をもとにした計画の有無については、「計画があり、数値目標を明示している」は6.3%にとどまり、「計画はあるが、数値目標は明示していない」(21.3%)を合わせても、＜計画がある＞割合は3割弱に過ぎない。一方の「計画はない」は65.0%と全体の3分の2に達している(第4-3図)。なお、連合構成組織においては、＜計画がある＞が6割を占める。

組合規模別にみると、300人未満に比べて300人以上で＜計画がある＞が多いが、300人以上でも3割台半ばと、「計画がない」組織の方が多数を占める。

女性執行委員数別にみると＜計画がある＞割合に大差はないが、複数選出組織では「計画があり数値目標を明示している」が14.2%とゼロ組織や1人選出組織を10ポイント程度上回っている。

また、『男女共同参画』を運動方針に明記している組織では、「計画があり数値目標を明示している」が16.8%と2割近くを占め、＜計画がある＞割合も43.4%と相対的に多くなっており、『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うかがわれる。

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

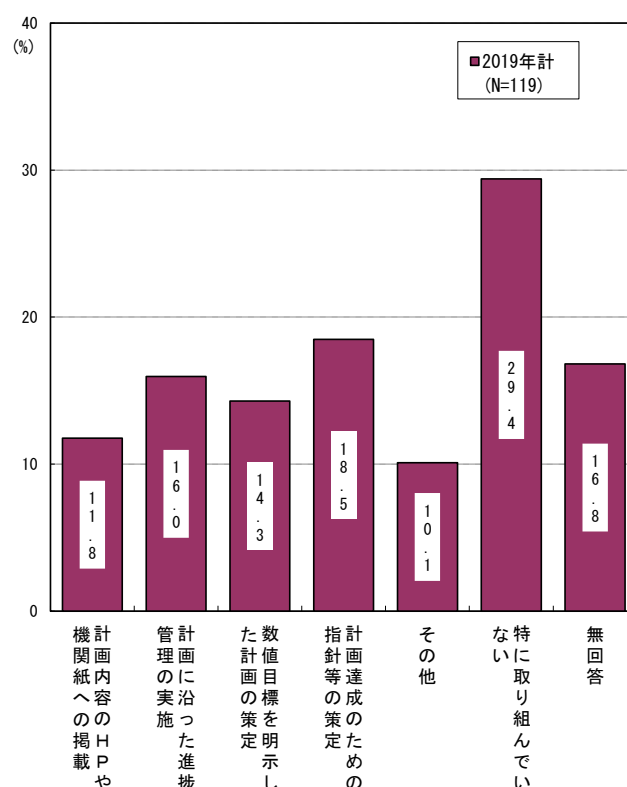


（２）推進計画の取り組み

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」が29.4%と3割を占める。

具体的な取り組み内容としては、「計画達成のための『指針』や『ガイドライン』（計画の手引き）を策定している」（18.5%）、「計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている」（16.0%）、「数値目標を明示した計画の策定をしている」（14.3%）などの順になっている（第4-4図）。

第4-4図 男女平等参画推進計画の取り組み



（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、その理由をたずねたところ 33 組織からの回答があった。以下では、抜粋してその内容を掲載する。

- ・ 連合方針に準じた産別方針があり、それを引用しているため。
- ・ 本部組織の計画に沿う形で進めていく方向。
- ・ 本部では行えているが、支部、班にまでは落としこめていない。
- ・ 各職場の状況によって、女性の組合役員を選出することができない場合があるから。
- ・ 女性からの積極的な参加を待っている。そのための施策として、まずは組合員の世話役をする職場委員の女性割合が少しでも多くなるように働きかけている。明確な数字を現状は持っていないが、今後の中では示していくことが必要と感じている。
- ・ 女性執行委員の選定を重視するため。
- ・ 数値以前に女性の受け入れができる組織体制づくりに着手すべき。
- ・ まずは女性が参画しやすい組織づくりを進めたいため。
- ・ 全員非専従であり、組合活動に専念出来る環境ではない。男女共同参画も重要な事案ではあるが、組合活動内容を精査しターゲットを絞ると他の案件でマンパワーが掛かっているため計画策定が難しい。
- ・ 当分会は小規模であり、男女の区別なく全員が同じように取り組む必要がある。
- ・ 女性の比率が少ないため。
- ・ 男女を区別する意識がないため必要としない。

3. リーダーによるメッセージの発信

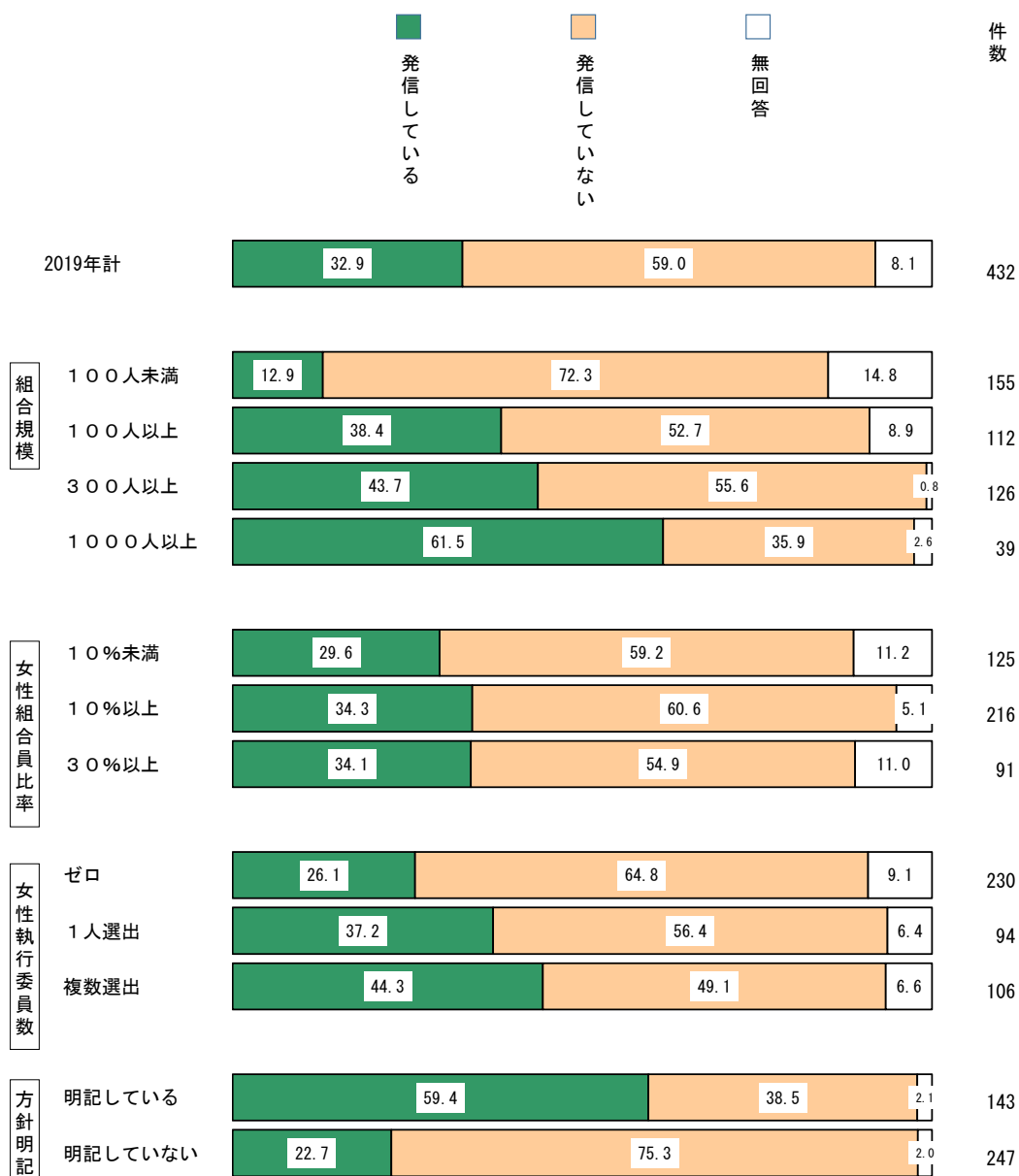
—「発信している」は3割強、『男女共同参画』を方針に明記している組織では6割を占める—

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32.9%と3割強にとどまり、「発信していない」(59.0%)が6割を占める(第4-5図)。なお、連合構成組織では、「発信している」が76.6%を占めている。

「発信している」は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。一方、100人未満の規模では、同割合は1割程度と少ない。

女性執行委員数別にみると、「発信している」はゼロ→1人選出→複数選出の順に多くなる。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59.4%と、明記していない組織に比べて際立って比率が高い。

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11.3%、

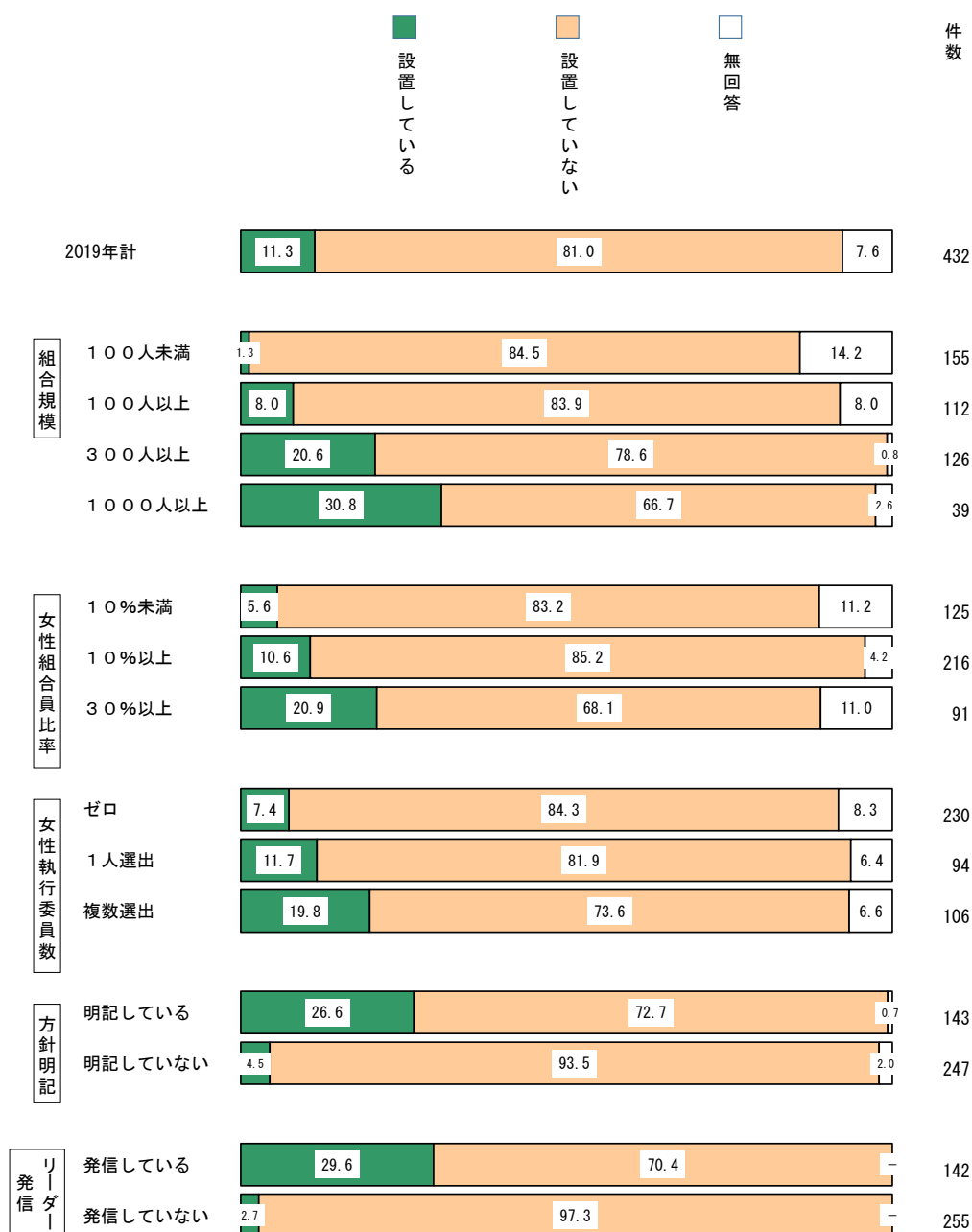
『男女共同参画』を方針に明記、リーダーが発信している組織では3割近く—

男女共同参画推進委員会を「設置している」組織は11.3%と少ない（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。

男女共同参画の取り組みとの関係では、『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割近くを占め、その他の組織に比べて多くなっている。

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

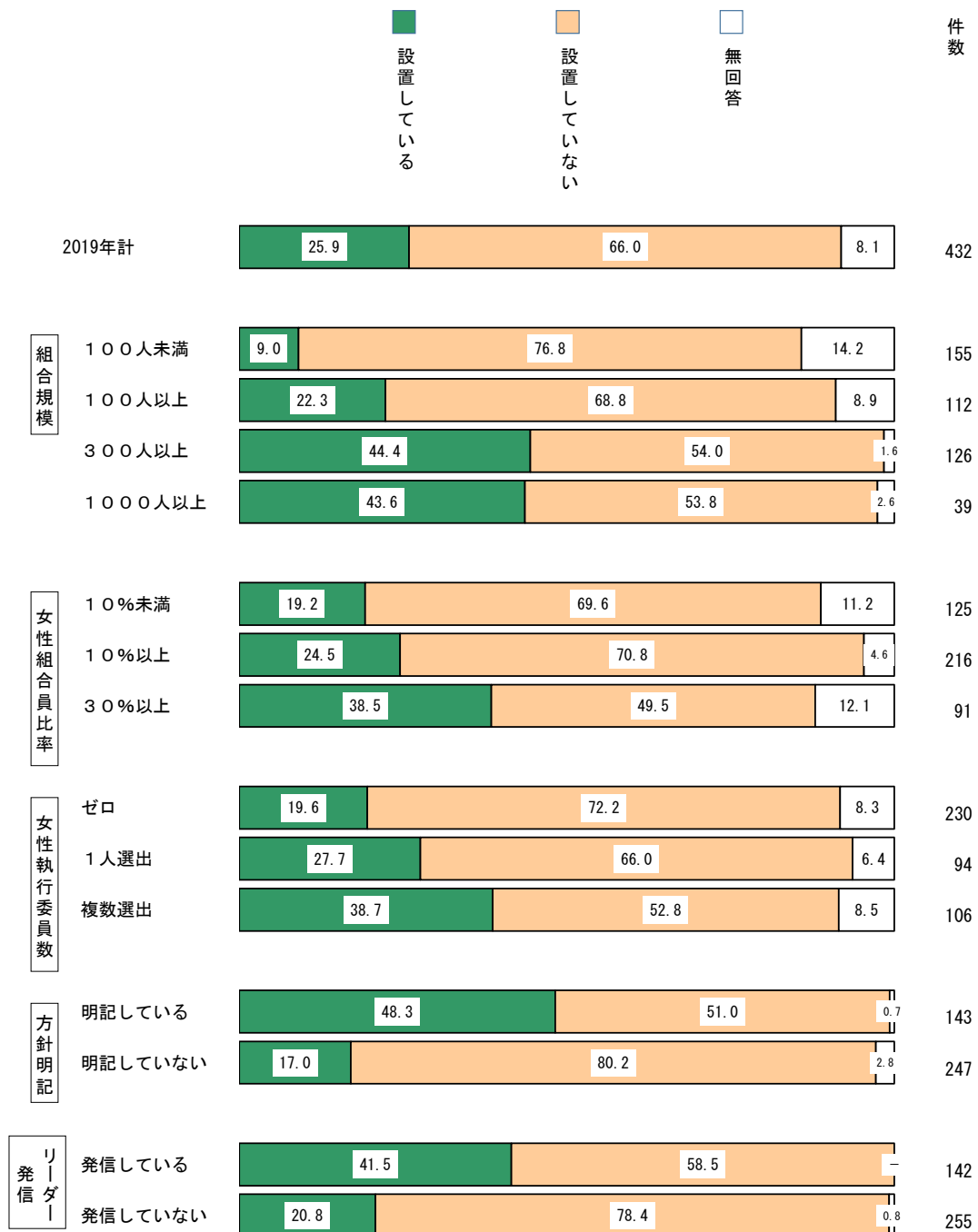
—「設置している」は25.9%、複数選出、方針明記、リーダー発信組織で設置比率が高い—

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25.9%を占め、前掲の男女共同参画推進委員会の設置割合を上回っている（第4-7図）。

組合規模別にみると、300人以上の組織では4割強が「設置している」が、300人未満の組織では「設置していない」が多数を占める。また、女性組合員比率が高いほど設置割合が多くなるが、女性組合員が10%未満の組織でも2割が女性委員会を設置している。

また、女性執行委員を複数選出している組織、『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比率が高い。

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

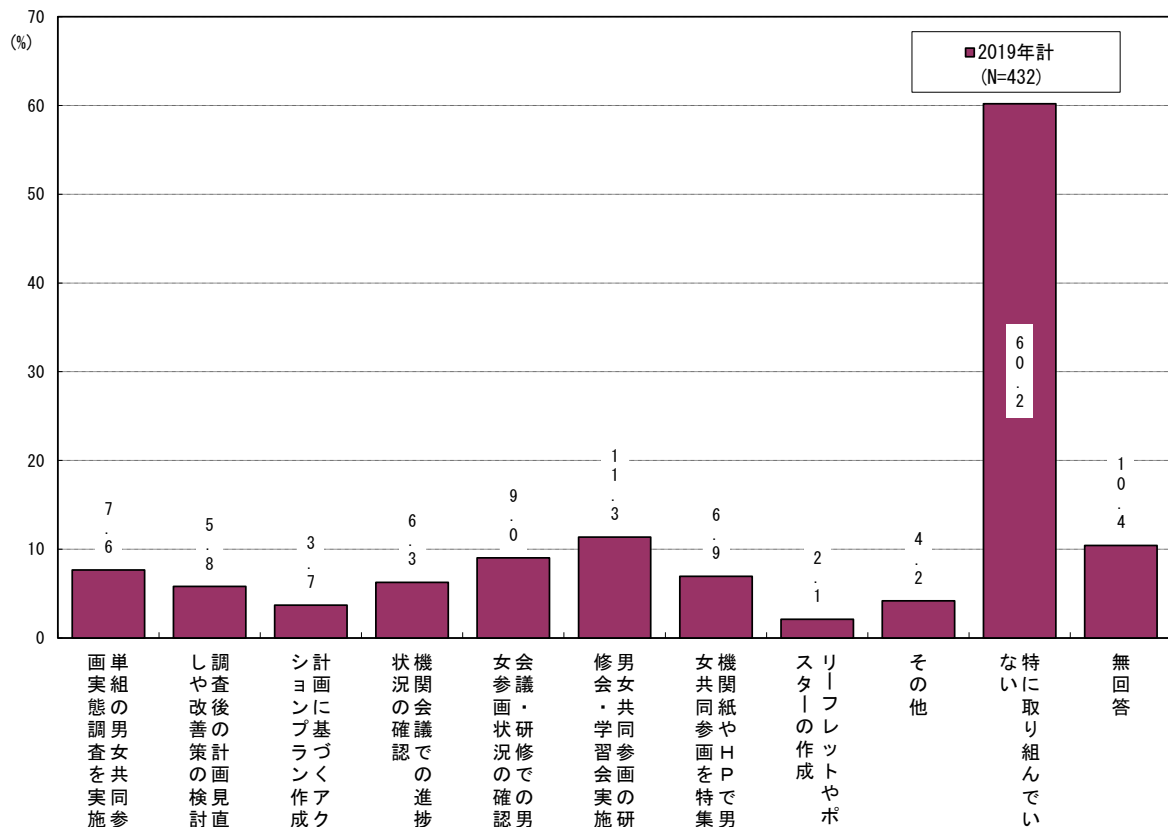
—「特に取り組んでいない」が6割、方針明記、リーダー発信組織で取り組みが活発—

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%と過半数を占め、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割程度と少ない。

具体的な取り組み内容をみると、「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」が11.3%と最も多く、これに「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」（9.0%）、「単組の男女共同参画に関する実態調査を行っている」（7.6%）、「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」（6.9%）が続いている（第4-8図）。

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1割程度でほとんどの組織で取り組みが行われており、なかでも「男女平等参画の研修会・学習会実施」や「会議・研修での男女参画状況の確認」、「機関誌やHPで男女平等参画を特集」などが多く行われている。

第4-8図 男女共同参画推進の取り組み（複数選択）



組合規模別にみると、規模が大きいほど取り組みの幅が広がり、300人以上では、「単組の男女共同参画実態調査を実施」や「会議・研修での男女参画状況の確認」などに取り組む組織も1～2割を占める（第4-2表）。

また、女性組合員比率30%以上や女性執行委員が複数選出されている組織では、2割強が「男女共同参画の研修会・学習会の実施」に取り組んでいる。

さらに、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は、それ以外の組織に比べて、「男女共同参画の研修会・学習会の実施」や「会議・研修での男女参画状況の確認」、「単組の男女共同参画実態調査を実施」など多くの取り組みが行われている。一方で、方針に『男女共同参画』を明記していない組織やリーダーがメッセージを発信していない組織では「特に取り組んでいない」が8割前後と多数に及んでいる。

第4-2表 男女共同参画推進の取り組み（複数選択）

		実態調査を実施	単組の男女共同参画	調査後の計画見直し	計画に基づく作成	シヨンプラン作成	状況の確認	機関の会議での進捗状況	参画状況の確認	会議・研修での男女	男女共同参画の実施	共同参画を特集	機関紙やHPで男女	タリフの作成	その他	特に取り組んでいない	無回答	件数
2019年計		7.6 ④	5.8	3.7	6.3	9.0 ③	11.3 ②	6.9 ⑤	2.1	4.2	60.2 ①	10.4	432					
組合規模	100人未満	2.6 ④	1.9	1.9	2.6 ④	1.9 ③	4.5 ②	3.9 ③	0.6	1.3	72.3 ①	15.5	155					
	100人以上	6.3 ⑤	8.0 ④	4.5	5.4	9.8 ③	10.7 ②	3.6	2.7	5.4	59.8 ①	12.5	112					
	300人以上	13.5 ③	7.1	4.8	11.1 ⑤	14.3 ②	13.5 ③	9.5	1.6	7.9	51.6 ①	4.0	126					
	1000人以上	12.8 ⑤	10.3	5.1	7.7	17.9 ④	33.3 ②	20.5 ③	7.7	...	41.0 ①	5.1	39					
率女性組合員比	10%未満	4.0 ⑤	4.8 ⑤	2.4	3.2	5.6 ③	5.6 ③	3.2	0.8	7.2 ②	62.4 ①	13.6	125					
	10%以上	8.3 ④	4.6	1.9	6.5 ⑤	9.3 ③	9.7 ②	6.5 ⑤	0.9	4.2	61.6 ①	7.4	216					
	30%以上	11.0 ⑤	9.9	9.9	9.9	13.2 ③	23.1 ②	13.2 ③	6.6	...	53.8 ①	13.2	91					
数女性執行委員	ゼロ	3.9 ⑤	4.3 ⑤	1.7	2.6	4.3 ⑤	9.1 ②	4.8 ④	0.9	5.2 ③	65.7 ①	10.9	230					
	1人選出	11.7 ③	4.3	3.2	9.6 ④	12.8 ②	6.4 ⑤	6.4 ⑤	2.1	4.3	57.4 ①	8.5	94					
	複数選出	12.3 ④	10.4	8.5	11.3 ④	16.0 ③	20.8 ②	12.3 ④	4.7	1.9	50.9 ①	10.4	106					
方針明記	明記している	17.5 ④	12.6	7.7	11.2	18.9 ③	23.1 ②	16.8 ⑤	3.5	9.1	37.8 ①	4.2	143					
	明記していない	3.2 ⑤	2.8	2.0	4.5 ④	4.9 ③	6.5 ②	2.4	1.6	2.0	76.1 ①	6.1	247					
発信リーダー	発信している	18.3 ④	15.5	8.5	17.6 ⑤	23.2 ③	25.4 ②	17.6 ⑤	4.9	7.0	30.3 ①	6.3	142					
	発信していない	2.4 ④	1.2	1.2	0.8 ⑤	2.0 ⑤	4.7 ②	1.6	0.8	2.7 ③	83.1 ①	3.5	255					

※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5位まで表示）

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、47 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。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、ダイバーシティ・マネジメントについてのグループディスカッション。
- ・ コミュニケーション研修、働き方変革についてのグループワーク。
- ・ 介護・育児制度の充実に向けた意見交換。
- ・ 復職時における仕事と子育ての両立。
- ・ 契約社員に対するルール周知。LGBT、障害者支援の必要性についての学習会。

②男女共同参画、女性活躍

- ・ 外部講師による男女共同参画の基礎についての講演とディスカッション。
- ・ 女性活躍推進についての講演とグループディスカッション。
- ・ 女性活躍の視点による外部講師講演、女性管理職からの実体験をまじえた講演。
- ・ 母性保障などの権利獲得の歴史や実態についての学習、男女共同参画に関わる学習。

③組合活動

- ・ 各種制度、人事・賃金制度、春季生活闘争などについての周知、職場実態に関する分散会。
- ・ 女性役員としての役割、役員間の情報共有。
- ・ 産別の取り組み、男女平等参画推進計画の説明。
- ・ 女性部の組織確立及び運動方針の確認、今後の取り組みについて。講演やグループ討論。
- ・ 外部女性役員の講演。

④その他

- ・ 花の寄せ植え体験
- ・ 美容や健康、趣味など参加・体験型のセミナー。

(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。
- ・ 仕事終わりに短時間での開催とし、気軽に参加してもらえるようにした。
- ・ 日帰りでの参加を可能とした。
- ・ 会合の終了時刻が遅くならないように開始時刻を他の会合より早くしている。
- ・ 年に2回実施している。
- ・ 毎年実施、開催場所を変更しながら行っている。
- ・ 子どもの預かり場所を設置し、子連れ参加も可能としている。
- ・ 全国の各支部をweb会議でつなぎ4回開催。

②コミュニケーションの機会を増やす

- ・ ランチ込みで実施。
- ・ 女性が会話しやすいように、夕食会場を設け懇親会を実施。
- ・ 他部署の女性との関係づくりができるようにしている。
- ・ 他組織の役員との合同研修。

③テーマの工夫

- ・ 委員会のメンバーに勉強したいと思うセミナーの内容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るよう、参加者にアンケートを取り次回セミナーの企画立案に役立てている。セミナー開催後は、セミナーの様子を写真入りのビラや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う。
- ・ 研修の前に、女性自身が主体的に議論するための勉強会を開催している。
- ・ 主体的に労組活動に携わるようニーズ応える内容にてテーマを構成。

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、85 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、組合活動との鼎立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の必要性を課題としてあげる組織も複数みられた。

（女性組合員の活動への参画）

- ・ 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。
- ・ 子育てや家事を抱えている人が多く、時間外での組合活動が困難である。
- ・ 女性組合員数が少ないため、活動を強化すると負担感が増してしまい、組合離れが発生してしまう。
- ・ 女性組合員が少ないため、意見集約時に優先順位をつけづらい。
- ・ 支部ごとに女性の参画割合が異なる。
- ・ 定期大会、セミナー、レクリエーション等に参加する組合員が固定化されてきている。新規に参加してくれる組合員を開拓することが課題。
- ・ 女性組合員が会社の内部情報に近い総務、経理部に所属しているため、組合に参画することができない。

（女性執行委員の選出・育成）

- ・ 執行部や代議員を女性にお願いしても、家庭や子どもの関係で簡単には承諾してもらえない。出来る限り、休日や時間外の活動は避けているが、それも限界があり、すぐに対応はできそうもない。
- ・ 女性の多い職場（本社部門等）で積極的に執行委員を選出しているが、職場＋家庭の両立に更に組合活動も、となるとハードルが高い。
- ・ 女性組合員が少なく、執行委員をまかせられる人材を教育していくのに時間がかかってしまう。30代の女性組合員がとても少ないこともあり、少し時間が必要。
- ・ 特別枠の女性執行委員選出に取り組んだが、成果につながらなかった。女性役員の必要性を組合員に十分認知してもらえていない。

（女性委員会）

- ・ 女性委員会を設置しているが、結婚・出産を契機に退会され、更に新しい女性組合員も増えていない（入社しない）ことから、対象者が限定されてしまっている。委員自身が組合役員や重責を担う気持ちが低く、声掛けにも反応してもらえない。
- ・ 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。

（男性も含めた意識の改革）

- ・ 男性中心で保守的。新しい価値観の醸成に時間がかかる。
- ・ 会社自体も特に乗り気ではない。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。

- ・ 女性だけの研修ではなく、上司の男性に対するダイバーシティ教育の必要性を感じている。また、女性参加を強制的にしてしまうことによる女性への負担を感じる場面が見受けられた。
- ・ 女性のみでの話し合いでは解決に至らないことから、男性も含めた会議体を今年度設置した。多くの女性が先導的な働き方を求めている実態があり、現状を「良し」として議論の発展が難しい場合がある。女性が働きやすい労働環境⇒男性も働きやすい労働環境という発想を念頭に、女性ならではの視点をより拾っていく目的で会議体を設けている。

2. 成果のあった活動

成果のあった活動については、45 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、女性組合員の育成機会が広がり、女性執行委員選出による効果が報告されており、労働組合の活動スタイルの見直しに取り組む組織も少なくない。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効果をもたらしている。

(女性組合員の育成)

- ・ 初めての女性委員会を開催し、男女共同参画の基礎を学び、また、抱える問題の共有が図られた。セミナー、レクリエーションにおいて、男性より女性組合員の参加者の方が多いことがあり、参画への積極性が増している。
- ・ 女性向けの研修会を開催後、同じ内容を男性にも研修したことで理解が深められた。
- ・ 女性組合員対象のセミナーを人員、場所を拡大して取り組んだ結果として、女性の職場委員や定期大会女性代議員が増えてきている。

(女性執行委員の選出による効果)

- ・ 執行委員に女性を擁立することで、女性組合員の声を聞く場面が増え、少しずつではあるが、変化がみられてきていると感じている。
- ・ 各支部に、男女関係なく、役員を選出するようにと指示したこともあり、本部役員として女性 1 名が支部より選出された。
- ・ 計画の進捗を議論する男女共同参画推進委員会において委員として参加した 2 名の女性について、1 名は嘱託等組合員、もう 1 名は 2 人の子どもを子育て中という立場でありながら現体制において執行部入りした点は大きな前進と考えている。

(意見聴取、コミュニケーション)

- ・ アンケートを無記名で実施することにより、生の声が届く。厳しい意見もあるが、重要なデータとして活用している。
- ・ 単組内でのレク等の活動において、女性の意見を取り入れたことで、組合員の満足度向上につながった。
- ・ 女性部のイベント活動によって、他職場の社員と横のつながりを持つことができた。

(活動の工夫)

- ・ 会議と懇親会を合わせた日程の会合において、懇親会を早い時間帯に終了するようにしたため、参加しやすくなった。

- ・ 女性委員会に子どもを連れてきてても良いこととした。会議の出席率も上がり、子育ての悩みを共有するなど充実した時間となった。また、子ども同士が仲良くなり、組合活動にも家族含め参加してもらえるようになった。

(労働条件、職場環境の改善)

- ・ 男女の賃金格差が執行部内で共通認識になっており、労使協議会などに取り上げている。
- ・ 子ども看護休暇の制度の理解が進み、取得率が上がった。
- ・ 育休復職者の交流会を支部ごとに行い、実感のある組合員の生の声を聴くことが出来た。より働きやすい職場環境の改善につながる意見が得られた。
- ・ 育児・時短勤務者を対象としたヒアリングを実施し、制度改定につながった。

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

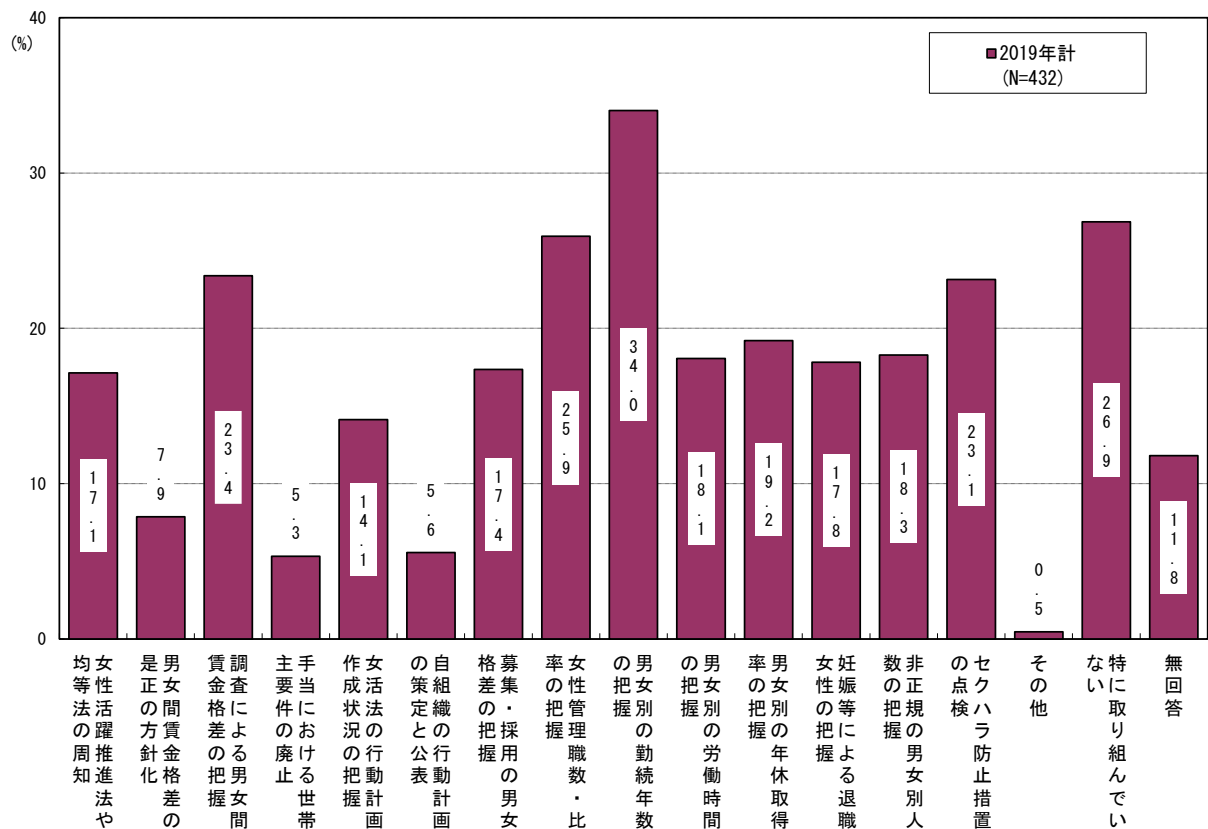
—「特に取り組んでいない」が26.9%、

具体的取り組みとしては「男女別の勤続年数の把握」がトップ—

—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）、「特に取り組んでいない」が26.9%を占め、無回答と合わせると4割近くの組織で取り組みが行われていない。具体的な取り組み内容をみると、「男女別の勤続年数を把握している」が34.0%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」（25.9%）、「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」（23.4%）、「セクシュアル・ハラスメントの防止措置を点検している」（23.1%）が2割強で続いている。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」（5.3%）や「自組織の行動計画を策定し、公表している」（5.6%）に取り組む組織は少ない（第6-1図）。

第6-1図 雇用管理上の男女差別解消（複数選択）



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、各取り組みの比率が高くなっており、女性執行委員の複数選出を含め、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。

※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、「育休取得状況の把握」、「改正内容の周知」が中心—

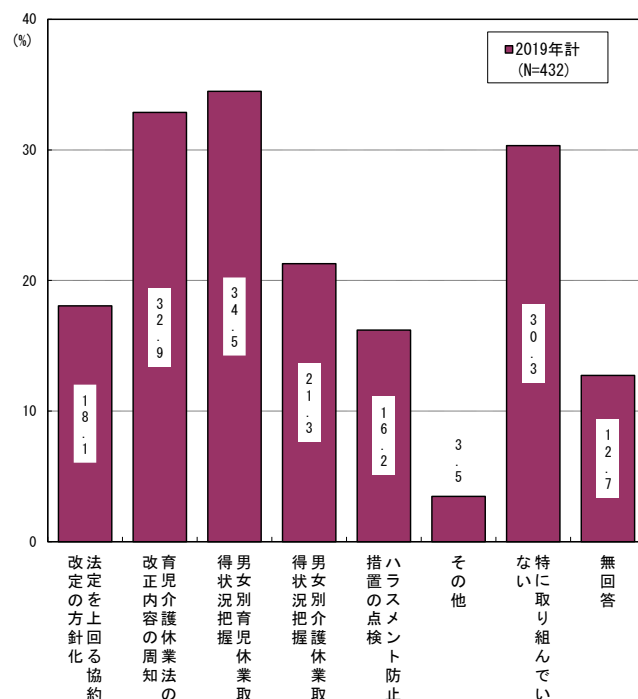
仕事と育児・介護との両立の取り組みについては(複数選択)、「特に取り組んでいない」が30.3%と3割を占める。比率の高い取り組みについてみると、「男女別の育児休業の取得状況を把握している」(34.5%)と「育児・介護休業法の改正内容の周知に取り組んでいる」(32.9%)がともに3割強を占める(第6-2図)。

雇用管理上の男女差別解消の取り組みと同様に、組合規模が大きい組織ほど取り組み比率が高くなる傾向がみられ、100人未満の小規模の組織では「特に取り組んでいない」が47.7%と5割近くを占める。一方で、300人以上の組織では、「男女別育児休業の取得状況の把握」や「育児介護休業法の改正内容の周知」以外にも、「男女別の育児休業の取得状況の把握」や「法定を上回る協約改定の方針化」などに取り組む組織が多い(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割強が「男女別の育児休業の取得状況の把握」に取り組んでいる。

第6-2図 仕事と育児・介護との両立(複数選択)



第6-2表 仕事と育児・介護との両立(複数選択)

		法定の上 回る協約 改定の方針 化	正育内 容の周知	状況把握	男女別育 児休業取 得	男女別介 護休業取 得	置ハラス メント防 止措	その他	い特 に取 り組 んで い な	無 回 答	件 数
2019年計		18.1	32.9	34.5	21.3	16.2	3.5	30.3	12.7		432
組合 規模	1 0 0 人未満	12.3	18.7	20.0	10.3	8.4	0.6	47.7	18.7		155
	1 0 0 人以上	13.4	33.0	36.6	25.0	17.9	2.7	26.8	14.3		112
	3 0 0 人以上	24.6	46.8	46.0	27.8	23.0	7.1	17.5	5.6		126
	1 0 0 0 人以上	33.3	43.6	48.7	33.3	20.5	5.1	12.8	7.7		39
率 女 性 組 合 員 比	1 0 %未満	17.6	27.2	25.6	18.4	16.0	5.6	37.6	16.0		125
	1 0 %以上	17.6	37.0	38.0	21.8	15.7	3.2	26.9	9.3		216
	3 0 %以上	19.8	30.8	38.5	24.2	17.6	1.1	28.6	16.5		91
数 女 性 執 行 委 員	ゼロ	16.5	30.9	27.4	17.0	13.5	3.5	35.2	15.2		230
	1 人選出	16.0	30.9	42.6	28.7	18.1	3.2	28.7	9.6		94
	複数選出	23.6	39.6	43.4	24.5	20.8	3.8	20.8	9.4		106
方 針 明 記	明記している	25.2	44.8	52.4	29.4	16.8	4.2	12.6	10.5		143
	明記していない	16.6	30.4	28.7	19.4	18.6	3.6	42.1	4.9		247
発 信 ダ ー ト	発信している	29.6	47.2	52.8	35.9	26.8	4.2	12.7	6.3		142
	発信していない	14.1	28.2	28.6	15.7	11.4	3.5	43.1	7.1		255

※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3分の2を占めるが、

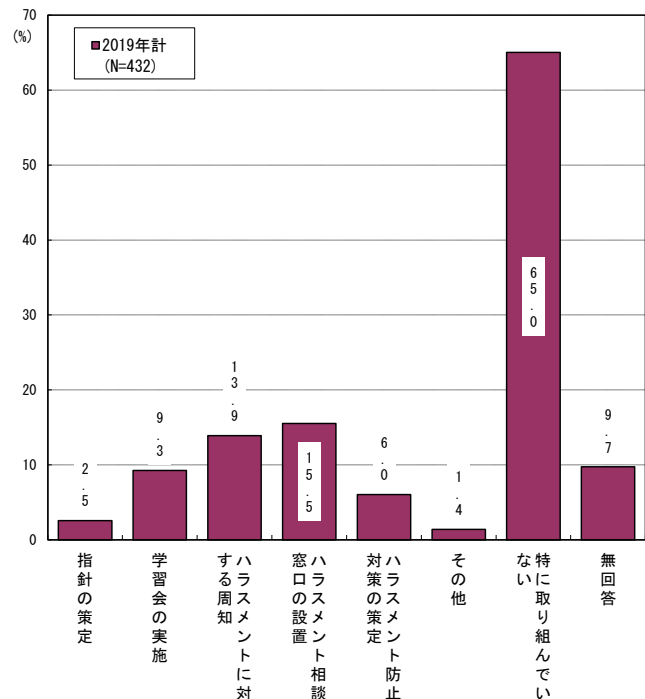
ハラスメント「周知」や「相談窓口設置」している組織も一

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）、「特に取り組んでいない」が65.0%と全体の3分の2を占める。具体的な取り組みについては、「ハラスメント相談窓口を設置している」（15.5%）、「ハラスメントに対する周知をはかっている」（13.9%）がともに1割台半ばを占める。その他の「学習会を実施している」（9.3%）、「ハラスメント防止対策を策定している」（6.0%）、「指針を策定している」（2.5%）はいずれも1割に満たない（第6-3図）。

組合規模別にみると、「特に取り組んでいない」は規模が大きくなるほど少なくなり1000人以上では5割程度となっている。同規模では「学習会の実施」、「ハラスメント相談窓口の設置」がいずれも2割強を占める（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や1人選出組織に比べて複数選出組織で「特に取り組んでいない」が少なく、各項目の取り組み比率が高くなる。全体では取り組み比率の低い「ハラスメント防止対策の策定」についても1割強の組織がこれに取り組んでいる。また、『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2割台半ばとやや多く、「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）



第6-3表 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）

	指針の策定	学習会の実施	ハラスメントに対する周知	ハラスメント相談窓口の設置	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
2019年計	2.5	9.3	13.9	15.5	6.0	1.4	65.0	9.7	432
組合規模									
100人未満	...	3.2	6.5	7.7	3.2	...	73.5	14.2	155
100人以上	2.7	9.8	22.3	18.8	9.8	...	61.6	10.7	112
300人以上	4.8	11.9	15.9	20.6	7.9	3.2	62.7	4.8	126
1000人以上	5.1	23.1	12.8	20.5	...	5.1	48.7	5.1	39
女性組合員比率									
10%未満	3.2	5.6	11.2	13.6	4.8	1.6	64.8	12.8	125
10%以上	2.3	8.3	14.4	17.6	6.0	1.9	67.1	6.0	216
30%以上	2.2	16.5	16.5	13.2	7.7	...	60.4	14.3	91
女性執行委員数									
ゼロ	2.2	5.2	10.9	13.5	4.8	0.9	69.6	10.0	230
1人選出	2.1	10.6	10.6	13.8	2.1	2.1	64.9	9.6	94
複数選出	3.8	17.0	23.6	21.7	12.3	1.9	55.7	8.5	106
方針明記									
明記している	3.5	16.1	22.4	20.3	7.0	1.4	60.1	2.8	143
明記していない	2.4	6.9	10.9	15.4	6.5	1.6	72.5	5.3	247
リーダー発信									
発信している	4.9	20.4	26.1	24.6	9.2	0.7	53.5	2.8	142
発信していない	1.2	3.9	7.5	11.4	4.3	2.0	78.0	5.1	255

※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

※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

—74.5%が「労使で協議する場がある」、「具体的な取り組みを実施」は28.7%—

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74.5%と多数に及んでいる。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28.7%、「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14.8%となっている。なお、無回答が19.0%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を行っていない組織が含まれていると考えられる（第7-1表）。

組合規模別にみると、いずれの項目についても規模が大きいほど取り組み比率は高くなり、1000人以上規模では9割が「労使で協議する場がある」、5割近くが「職場で具体的な取り組みを実施」と回答している。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62.6%と6割強に及んでいる。

第7-1表 働き方の見直しについて（複数選択）

	あ ら う 使 で 協 議 す る 場 が	み を 実 で 施 具 体 的 な 取 組	み 職 場 を 検 討 具 体 的 な 取 組	無 回 答	件 数
2019年計	74.5	28.7	14.8	19.0	432
組 合 規 模					
100人未満	62.6	18.7	11.0	29.0	155
100人以上	79.5	29.5	17.9	15.2	112
300人以上	80.2	34.9	15.1	14.3	126
1000人以上	89.7	46.2	20.5	5.1	39

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※二重下線数字(太字)は「総計」より15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）

128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。

	件数	記入内容（抜粋）
労働時間関連	50	長時間労働是正に向けたタイムテーブルの見直し。 ノー残業デーの実施。全部門の時間外労働の実績を毎月配信。 36協定よりも厳しい時間外の制限基準を設定。
有給休暇取得	50	有給休暇取得の促進。年休取得率80%以上を目指し進捗確認。 有給取得年間5日以上を確実に達成するため、予め5日間をどこに持ってくるのかを部署毎に管理。
柔軟な労働時間制度	10	フレックス、時差出勤などの適用者の拡大を検討。 短時間勤務者のフレックス適用の制度化。
在宅勤務等	9	在宅勤務制度の導入。 在宅勤務のトライアル、テレワークなど。 サテライトオフィスの試行・実施にあたり労使協議を実施。
インターバル規制	8	勤務間インターバル11時間原則確保。
労使協議等	14	有休取得、残業削減について毎月労使協議会で確認、協議。 毎月、年休・36協定について労使協議会での情報交換。 支部労使委員会を開催。

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 47 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。

- ・ 法改正により各活動を進めるが、人の受けとめ方によりハラスメントにつながりかねず、やり方に苦慮している。
- ・ 本アンケートについて、労組として取り組むというよりは、会社が推進していることに対する対応となるので、答えた内容と実際の活動のイメージにギャップが出た。
- ・ 組合側と会社側の双方が同じ方向を向いて活動する必要があると考える。すでに同じ方向を向いている場合には、組合独自の活動にこだわる必要はない。
- ・ 事務スタッフのマージンなどが営業、エンジニアと比べるとまだまだ低く、どうにかしてほしいと意見が出ているが、今のところいい案がでず会社側に言えてない状態です。その意見が今のところ多くの事務スタッフから出ている意見なので早めに対処したいと思っています。
- ・ 本部オルグ担当者とは不定期ではあるが、会話をしている。全組合員に対する女性比率から組合役員への人数目標を設定している。特に改選期など改選に向けた組織体制づくりの中で、本部と情報共有している執行委員長が中心になって女性役員への会話を必ずしている。現時点では3名の目標に対し3名を達成している。今後は女性執行委員へのステップアップなどを考え組織運営を進めていく。
- ・ 法規制と職種間の現場状況・環境面で内容にかなりの“ギャップ”を感じます。どういう状態が『組合員の幸せ』なのか自単組として精査し、今後取り組んでいく必要があると感じています。
- ・ 男女共同参画と女性活躍推進との違いが不明確。
- ・ 男性が育休を取りやすくするための方法、年配の女性社員の活躍方法。
- ・ 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。
- ・ 会社での女性の管理職の登用が進まないせいか、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。積極的な参加を促すためには、労使で色々な勉強会を開き女性に参加してもらい、考えて頂く場面が必要と考えています。これには、会社と労働組合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、なかなか前に進みません。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うので、ご協力をお願いします。
- ・ 連合も含め全体的に何も変わっていないと感じます。男女共同参画という言葉は発していても数値の目標だけ掲げているようにしか見えない。（単組事情に関係なく目標数値だけが押し付け感）組合役員特に女性の組合役員が働きやすくなったとの意見は聞きません。労働組合役員の働き方改革が先決と思われます。組合役員の働き方が良くならなければ、役員をやってくれる人もいなくなり、実質的に男女共同参画等が進むはずがないと思っています。自単組においては、今期は「組合の働き方改革」を進めたいと思っています。
- ・ 女性に対しての会社の理解が足りない。
- ・ 時間有休制度の導入と半休取得回数制限の撤廃を検討中。
- ・ 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。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。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。部署によってはここ数年にわたり繁忙感が継続している。時間外労働の上限規制を意識した働き方をするよう会社に要請しているが、技術研究や開発部門では客先納期に追われ個々の業務負荷が高い状況にある。業務の割り振りや優先順位を付けて負荷平準化に取り組んでいるが、なかなか業務負荷が下らない。

- ・ 青年女性部があるが、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のタイミング（年齢）が難しい。男性執行委員はほぼ 40～45 歳。
- ・ 役職者が少ない。30 代手前での退職が多い。
- ・ 男女共同参画について、労組として女性執行委員は常に 1 名は選出するようにしているが、それ以外となると苦勞している。前述したが女性組合員が組合員数の 1 割でそのほとんどが家庭を持っておられ、さらに小学生以下の方ばかりであり、中々、職場委員のなり手も厳しい。会社では、女性管理職や女性の働き方に関して、女性役員からのセミナー等を実施している。
- ・ 女性が少ない会社なので、女性の悩みや苦勞している事が分かりづらい。もっと女性の声がしっかり聞ける環境を整備する事が今後の課題。
- ・ 女性総合職のモデルケース、見本となる先輩方が少ない。困ったとき、悩んだ時の相談相手が職場にいない。
- ・ 会社、組合共に女性に限らず、昇進、昇格に対するモチベーションが低い社員（特に若年層を中心に）が散見される⇒WLB の考えがある意味変わってきた証拠でもあるが、自分に興味（メリット）が無い事はしたくないと言う白黒ハッキリした社員への各種取組推進に苦勞する機会も多い。
- ・ 終業後のサイクルから脱して活動に携わることへの不安を取り除くところが出発点と思うが、生産現場従事者が主体であるため限られた委員構成となっており、時間外就業も多く、委員として継続して深く関わってくれるかは疑問です。
- ・ 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捉えています。男女をこえて育児・時短勤務者、介護との両立者などすべての人が働きやすい、活躍できる職場作りを目指します。
- ・ 女性採用者の比率がここ数年 4 割前後に増加。職員数全体の女性比率も 3 割程度。数年後、育休取得者の増加が予想され、専門職の代替職員確保に苦勞している。育児中の女性とそうでない女性との意見の違い。女性職員の不足。
- ・ 各労務管理者は罰則だけに目がいってしまい、現状の働き方を改革しようとしなくて新法制による労務管理を行う。その方法論の改善に向けたオルグ活動が困難。（セクション数が多い。）役員（四役以外）の知識不足。
- ・ 女性管理職を増やすために、出産育児期の離職率を改善する必要があるが、働く環境の改善の他に男女共に性別役割分業の意識改善、管理職になりたいと思う女性を増やす取り組みが必要。
- ・ 性別の違いによる賃金格差等がないため男女共同参画について特段取り組んでいない。また、代議員や役員についても女性の人数を規定していない。他組織では性別による格差がある事実を知っておくことは重要。
- ・ 臨時職員として雇用されているにもかかわらず、労働条件（期末手当、有給付与日数等）にかなりの差がある。働き方改革の一環で来年 4 月より新制度が導入される。少しでも向上させるように現在交渉を進めています。
- ・ 行動すべき組合活動、取り組むべき事を分かっているものの、役員不足、組合員の組合に対しての理解がなかなか得られない中、最低限の事をやっていく事しか出来ない現状です。
- ・ 女性の活躍推進のため、執行委員に女性を入れたいが希望者がいない、引き受けてくれる方もいない。支部の働き方を改革し、誰もが参加しやすい環境をつくっていききたい。
- ・ 自組織の運動は多岐にわたり、役員の負担が大きく、組織内の指示、連絡も大量にある。そのような中

で働き方の見直しを訴えることは、これまでの運動を削減することや運動の規模を縮小することにつながる。組合運動を盛り上げることと働き方見直しを矛盾しない形で行なうことは難しいと感じている。

- ・ 男性だから女性だからと区別は付けられないような取り組みを実施しています。
- ・ 組合の女性役員の増加、副業制度、60才以上の働き方をこれからどう考えていくかが課題である。
- ・ 女性活躍社会で女性だから持ち上げられる場面がある。
- ・ 専従かそれに近い人を設置しないと活動を行っていくのは難しい
- ・ 女性ドライバーでも活躍出来る業務内容の見直し（リフトでの積み降ろし等）、パートタイムなどの仕事時間の自由化。
- ・ 女性の活躍推進においては、向上心が高く現状に不安を抱く女性と現状維持型の女性と大きく分かれ、推進にあたっては多くの女性の意見が反映されるような根拠だてが難しい状況もある。（一方の意見のみで進めることができない等）
- ・ 正直、ここまで手がまわらないのが現状です。少しずつ、改善ができる様にしていきたいと思っております。
- ・ 働き方見直しは、もっと大きくやってほしい。早急にやっていかなければならないが「難しい」「段階的に」「徐々に」という言葉が邪魔をする・・・。
- ・ 弊組では、男女共同参画や女性活躍推進に向けた取り組みがようやくスタート地点にたったという認識ですが、外部の女性参画の機会が増加していることで、世間とのギャップを感じます。自組織でのそうした教育・研修の場がまだまだ少ないとの課題認識です。
- ・ 男女共同参画については理解しているつもりですが、まだまだ女性が少なく、年齢層も高い中、労組役員の登用は非常に厳しいのが現状です。過去にも女性役員は数名おり、女性役員の枠も設けていますが、実際はなり手がいないのが現状です。多少女性社員も増えましたので、今後は、組合としても女性の活躍推進を図っていきたいと思います。
- ・ 性差による不利益があってはならないことは周知されていると思われる。万が一、そのような事態が生じた場合は、組合も積極的に関与すべき。