

# 男女共同参画状況調査報告書

2021 年実施

連合静岡 ジェンダー平等・多様性推進委員会

# 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.....	14
第4章 男女共同参画推進の取り組み.....	16
1. 運動方針への明記.....	16
2. 連合第4次計画をもとにした計画の策定.....	19
3. リーダーによるメッセージの発信.....	22
4. 委員会の設置.....	23
5. 男女共同参画推進の取り組み.....	25
6. 女性リーダー育成を目的とした研修について.....	26
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）.....	29
1. 男女共同参画を進めるうえでの課題.....	29
2. 成果のあった活動.....	30
第6章 男女平等関連法に関する取り組み.....	32
1. 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み.....	32
2. 仕事と育児・介護との両立のための取り組み.....	34
3. 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）に関する取り組み.....	36
第7章 働き方の見直しに関する取り組み.....	38
1. 働き方の見直しの取り組み.....	38
2. 具体的な取り組み内容（自由記入意見）.....	39
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）.....	40

## 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

2021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、excelシートにて523組織へ配布。\*一部、紙面調査票で対応した。

#### (2) 回収

414組織（回答率79.16%、昨年度80.75%）、有効回答数は408組織である。

構成組織別の回答数は以下のとおりである。

自動車総連	80	県私鉄	25	印刷労連	1
JAM静岡	92	全国ガス	5	国公総連	6
UAゼンセン	23	情報労連	4	サービス連合	1
電機連合	31	フード連合	5	政労連	5
自治労	34	JEC連合	2	JR総連	0
県教組	15	ゴム連合	4	交通労連	1
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	10	全印刷	1	森林労連	0
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2021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

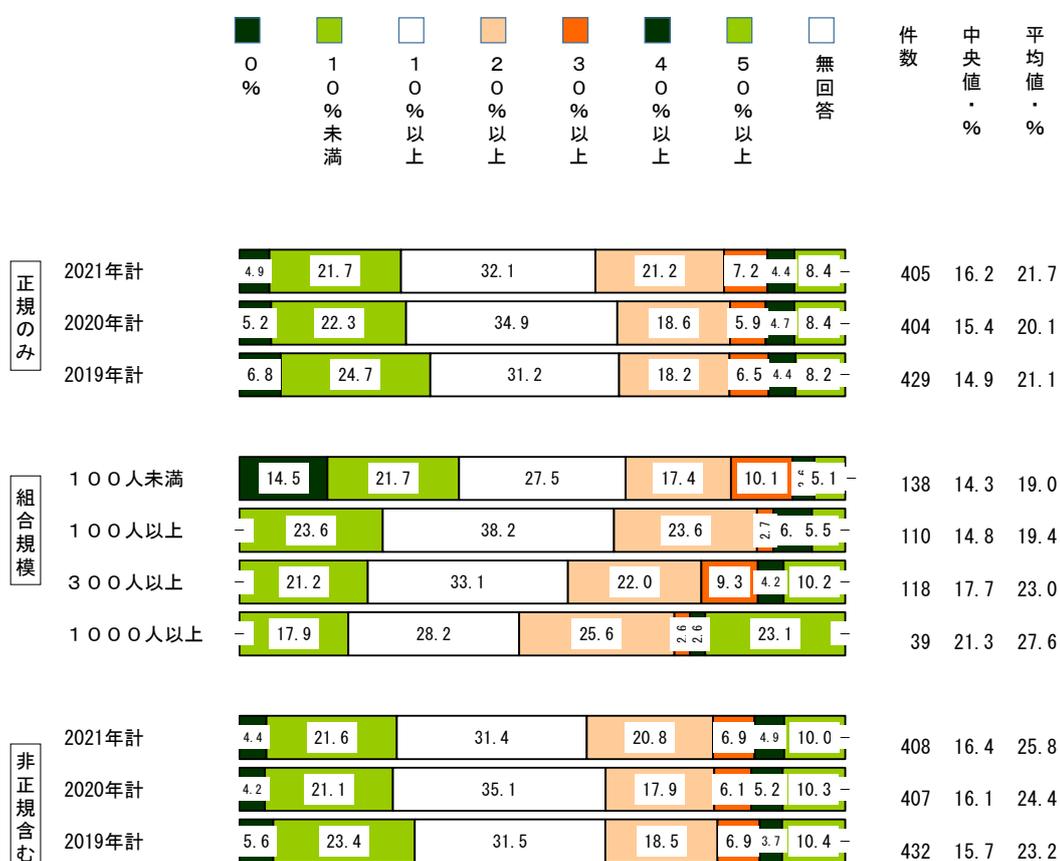
—女性組合員比率は21.7%—

2021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21.7%である。前回(20.1%)と比べて大きな変化はない(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割台半ばを占め、女性組合員比率は19.0%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27.6%と3割近くを占める。

なお、非正規も含めた女性組合員比率は25.8%で、この割合はわずかながら上昇傾向にある。

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

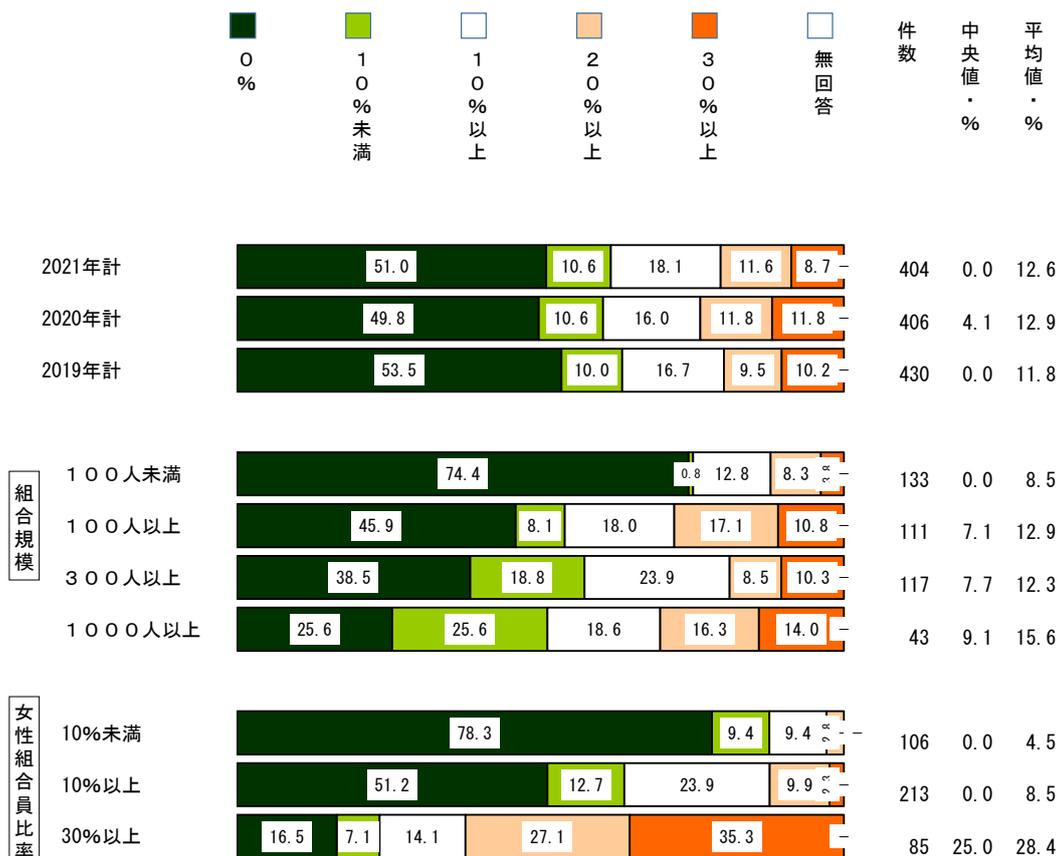
—半数強が女性執行委員「ゼロ」、女性執行委員比率は12.6%—

次に、女性執行委員比率をみると、「0%」が51.0%と半数強を占める。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18.1%、「20%以上（30%未満）」が11.6%、「30%以上」が8.7%で、女性執行委員比率は12.6%である。「0%」の割合、そして、女性執行委員比率は、2020年調査と比べてほとんど変化はない（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4分の3を占めるが、1000人以上でも4分の1の組織で女性執行委員が選出されていない。

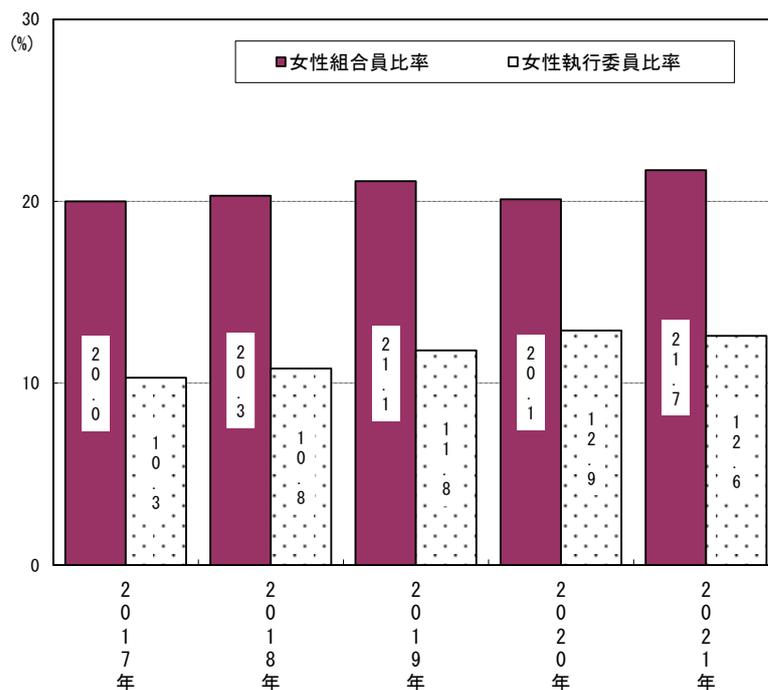
さらに、女性組合員比率別にみると、女性組合員が10%未満の組織では「0%」が78.3%と8割近くに及び、女性執行委員比率は4.5%にとどまる。一方、女性組合員比率が30%以上の組織では、女性執行委員が「30%以上」（35.3%）が3割台半ばを占め、女性執行委員比率は28.4%と30%未満の組織を大きく上回る。ただし、女性組合員比率が30%以上の組織においても、女性執行委員が「0%」が2割近くを占める。

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、女性執行委員比率はわずかに増加傾向がみられるものの、女性執行委員の割合はおよそ半分にとどまる。

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5.6%—

役職別の女性比率をみると、委員長・会長が3.9%、副委員長・副会長が6.7%、書記長・事務局長が5.5%である。これらを合計した三役の女性比率は5.6%で、前回(5.4%)と同程度である(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12.3%、四役以外の執行委員が15.9%、特別執行委員(特別執行委員を選出している組織)が15.3%となっている。

会計監査の女性比率は24.7%である。

時系列でみると、2018年調査以降、委員長・会長の女性比率はわずかながら上昇が続いている。

第1-1表 三役総数

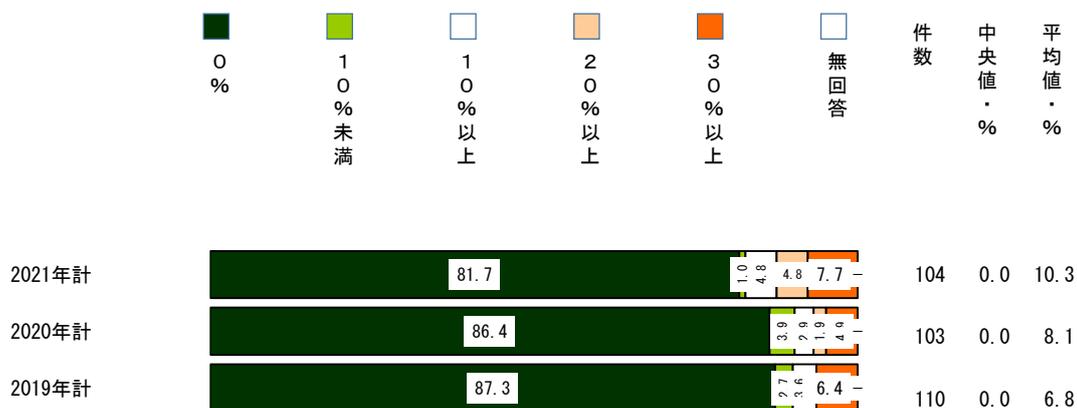
	男女計 総数	うち 女性	件 数	女 性 比 率	女 性 比 率 ・ 2 0 年	女 性 比 率 ・ 1 9 年	女 性 比 率 ・ 1 8 年
執行委員計	4371	550	404	12.6	12.9	11.8	11.6
三役計	1321	74	406	5.6	5.4	5.2	5.6
委員長・会長	382	15	406	3.9	2.2	1.8	1.4
副委員長・副会長	578	39	406	6.7	6.3	7.0	7.7
書記長・事務局長	361	20	406	5.5	7.2	6.2	5.7
書記次長・副事務局長	236	29	406	12.3	12.0	11.1	9.7
上記以外の執行委員	2611	416	406	15.9	16.1	14.6	14.7
特別執行委員	203	31	63	15.3	20.1	16.4	20.5
会計監査	648	160	361	24.7	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 10.3%—

専従の執行委員を選出している 104 組織のうち、女性専従執行委員「0%」は 81.7%と多数を占め、女性専従執行委員比率は 10.3%である。2020 年調査と比べて「0%」の割合は 5 ポイント減少しており、女性専従執行委員比率は上昇傾向がみられる（第 1-4 図）。

第 1-4 図 女性専従役員比率（加重平均）

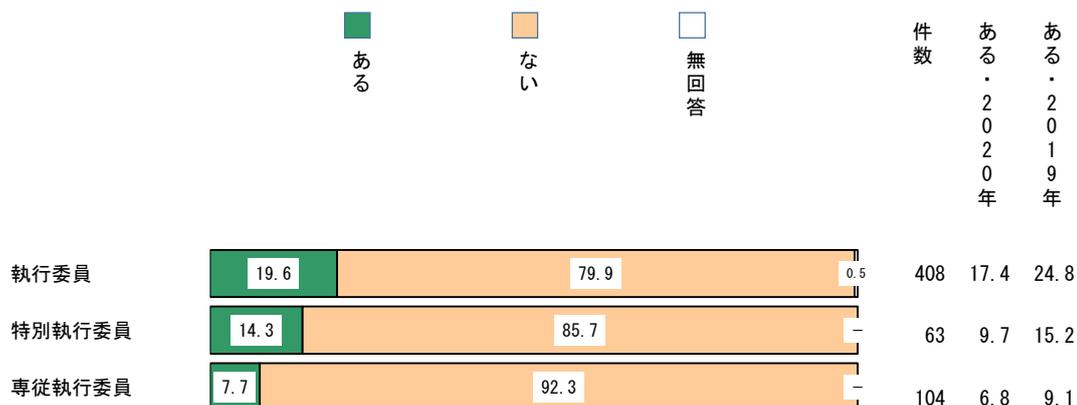


### 3. 執行委員会における女性枠

—女性枠が「ある」は執行委員 19.6%、特別執行委員 14.3%、専従執行委員 7.7%—

女性枠が「ある」割合をみると、執行委員は 19.6%、特別執行委員は 14.3%、専従執行委員は 7.7%である。いずれも前回の「ある」割合に比べて多くなっている（第 1-5 図）。

第 1-5 図 執行委員会における女性枠の有無



なお、執行委員に女性枠がある組織（79 組織）の女性執行委員比率は 14.4%と、女性枠のない組織（324 組織、11.9%）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

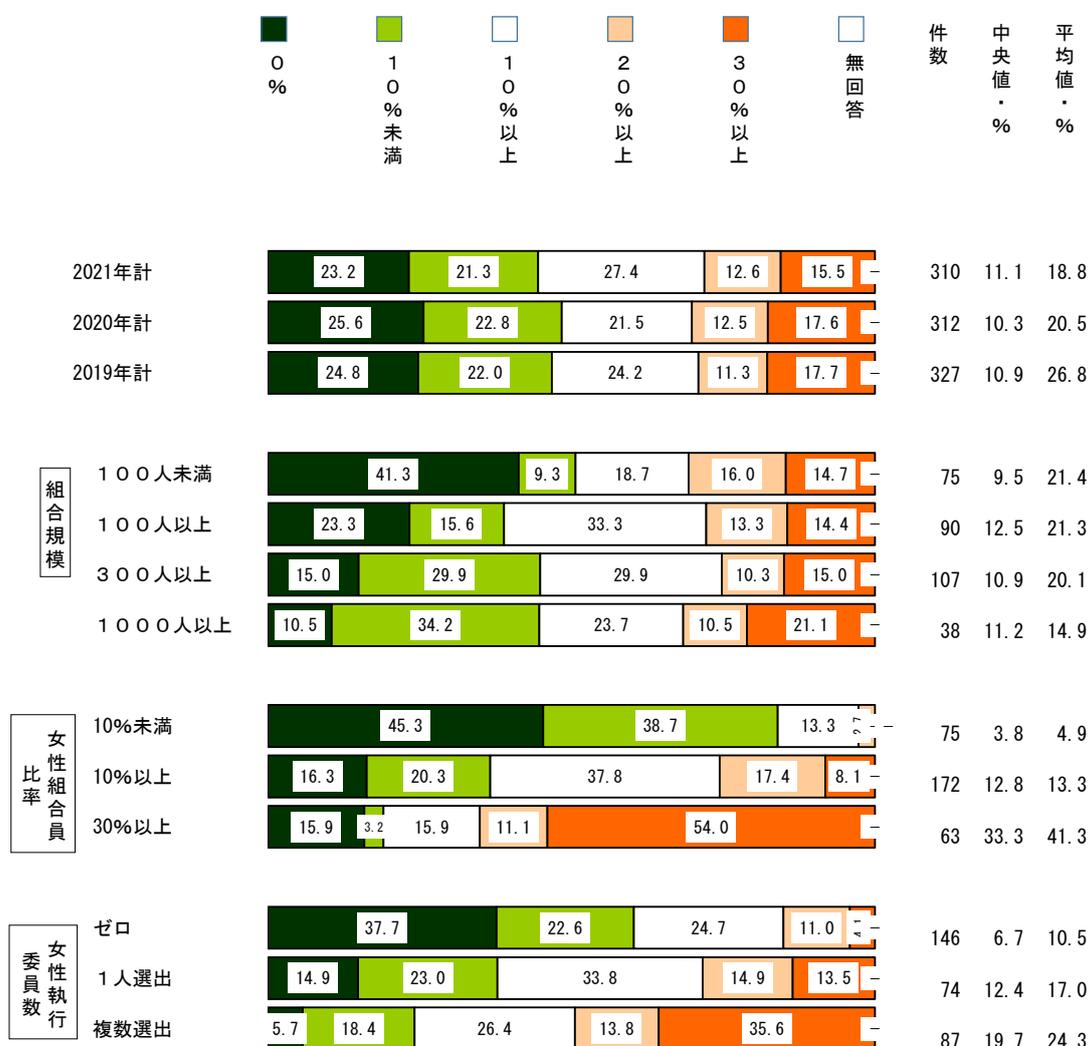
—女性大会代議員比率は18.8%—

大会代議員数に回答のあった310組織を対象に女性大会代議員の選出状況を見ると、「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18.8%となった。同比率は前回（20.5%）に比べて2ポイント程度減少した（第2-1図）。なお、昨年度に引き続き、コロナ禍において大会規模を縮小して開催する組織もあり、女性大会議員比率も少なからず影響を受けていることがうかがえる。

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4~5割を占める。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41.3%と高い。

また、女性執行委員数別にみると、複数選出組織では、「0%」は5.7%にとどまり、女性大会代議員比率は、ゼロ組織→1人選出→複数選出の順に高くなっている。

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

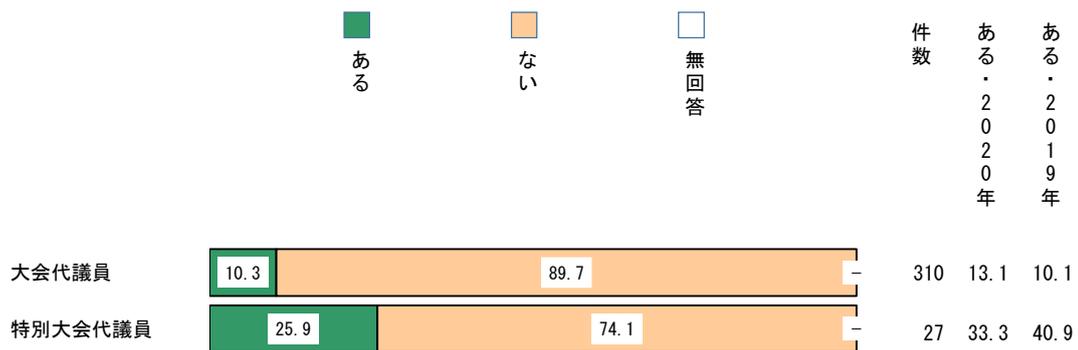
—女性枠が「ある」は大会代議員 10.3%、特別大会代議員 25.9%—

女性枠が「ある」割合は大会代議員で 10.3%、特別大会代議員で 25.9%である（第 2-2 図）。

前回と比べて、大会代議員の「ある」は 3 ポイント減少した。女性枠の有無についても、コロナ禍における大会規模縮小の影響がみられる。

特別代議員制度がある組織（27 組織）から選出出されている女性特別代議員は 71 人（男女合計の特別代議員は 217 人）で、そのうち女性枠によって選出されている人数は 35 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

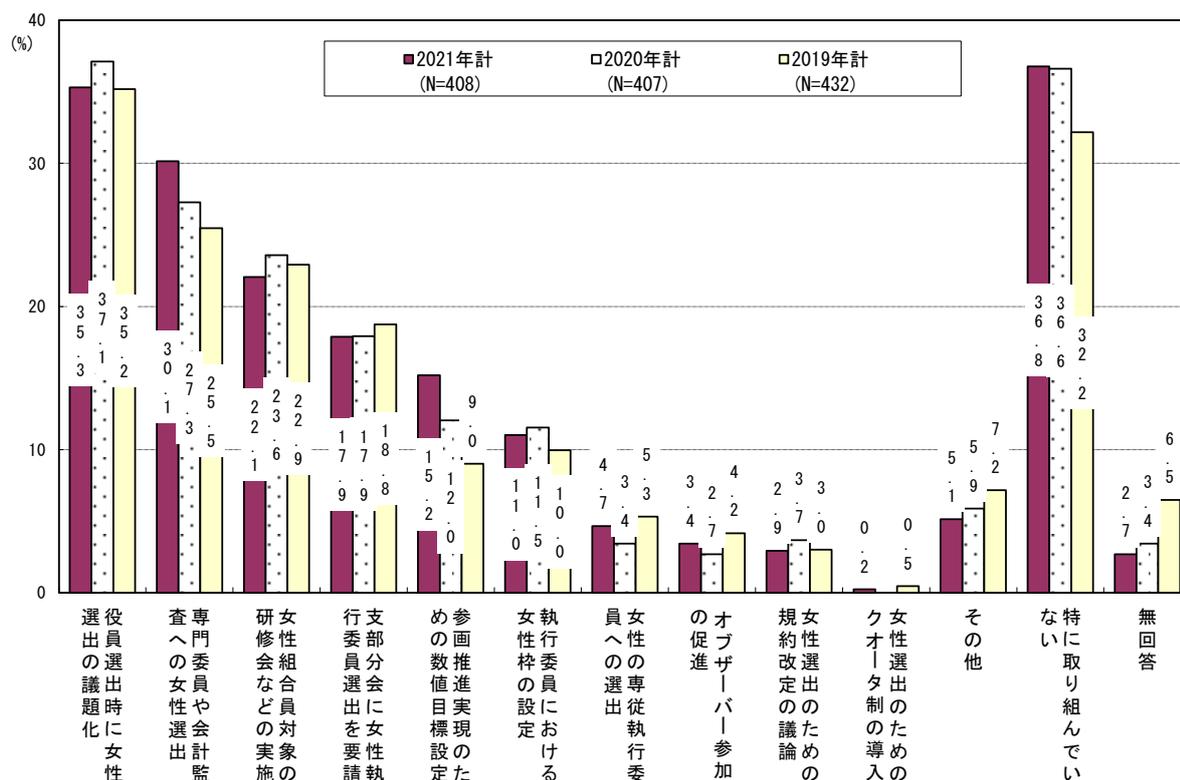
- 「特に取り組んでいない」は4割近く、前回同様「役員選出時に女性選出の議題化」がトップ
- 「専門委員、会計監査への女性選出」、「数値目標の設定」は増加傾向
- 運動方針明記、計画あり、リーダーがメッセージを発信している組織で

「女性選出の議題化」、「研修会実施」、「数値目標設定」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）、取り組みを行っている組織は6割程度で、「特に取り組んでいない」が36.8%と4割近くを占める。

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」が35.3%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」（30.1%）、「女性組合員を対象に研修会などを実施している」（22.1%）、「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、クォータ制を導入している」（0.2%）、「女性執行委員選出のため、規約の改定を議論する」（2.9%）、「執行委員会への女性のオブザーバー参加をすすめる」（3.4%）、「女性の専従執行委員を選出する」（4.7%）に取り組む組織は少ない（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）



「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、前回と概ね結果は共通しているが、「専門委員や会計監査への女性選出」と「参画推進実現のための数値目標設定」は2019年調査以降、増加傾向がみられる。

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64.0%と3分の2近くを占めるが、規模が大きくなるほど、同割合は少なくなる。各取り組みの比率をみると、100人以上（300人未満）や300人以上（1000人未満）では「役員選出時に女性選出の議題化」が最も比率が高いのに対



## 2. 女性執行委員選出組織の取り組み

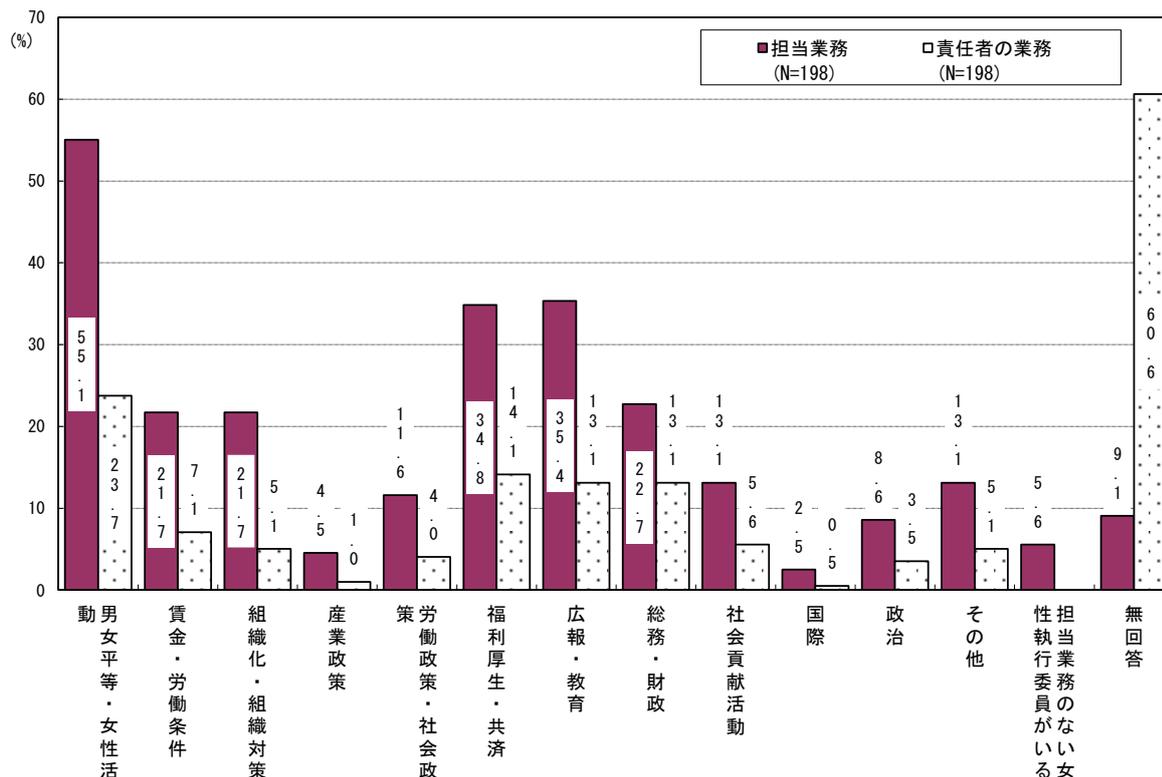
### (1) 女性執行委員の担当業務

- 「男女平等・女性活動」が55.1%でトップ、これに「広報・教育」、「福利厚生・共済」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55.1%と際立って多く、これに「広報・教育」(35.4%)と「福利厚生・共済」(34.8%)が3割台半ば、「総務・財政」(22.7%)、「賃金・労働条件」(21.7%)、「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考えられる。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」であるが、その割合は23.7%にとどまる。つまり、担当者の割合が最も多い「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ていることが確認できる。そのほか、「福利厚生・共済」(14.1%)、「広報・教育」(13.1%)、「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・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、時系列でみると、「男女平等・女性活動」が最も多い点は変わらず、その比率は上昇傾向がみられる。また、上位にあげられた業務も概ね共通している(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、無回答が1割台半ばを占めるが、「男女平等・女性活動」に次いで「総務・財政」が多く、3割を占める。

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割台を占めるが、その他の業務については、女性組合員比率30%以上の組織で担当している割合が多い。なかでも「総務・財政」、「広報・教育」、「組織化・組織対策」などで30%未満の組織を大きく上回っている。

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7割近く、「福利厚生・共済」と「広報・教育」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、計画がある、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6~7割と多数に及んでいる。また、運動方針に明記している、リーダーがメッセージを発信している組織では、「組織化・組織対策」が3割近くを占め、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上回る。

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	
2021年計	55.1 ①	21.7 ⑤	21.7 ⑤	4.5	11.6	34.8 ③	35.4 ②	22.7 ④	13.1	2.5	8.6	13.1	5.6	9.1	198	
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	38.2 ①	17.6 ⑤	17.6 ⑤	...	5.9 ③	26.5 ④	23.5 ②	29.4	14.7	2.9	5.9	8.8	2.9	14.7	34
	100人以上	43.3 ①	11.7 ⑥	13.3 ⑤	3.3	6.7	38.3 ②	30.0 ③	25.0 ④	11.7 ⑥	1.7	11.7 ⑥	8.3	8.3	11.7	60
	300人以上	66.7 ①	26.4 ⑤	27.8 ③	4.2	11.1	27.8 ③	33.3 ②	15.3 ④	9.7	2.8	6.9	18.1 ⑥	5.6	6.9	72
	1000人以上	68.8 ①	34.4 ④	28.1 ⑤	12.5	28.1 ⑤	53.1 ③	62.5 ②	28.1 ⑤	21.9	3.1	9.4	15.6	3.1	3.1	32
率女性組合員比	10%未満	52.2 ①	21.7 ④	13.0 ⑤	4.3	13.0 ⑤	34.8 ②	26.1 ③	13.0 ⑤	13.0 ⑤	...	4.3	4.3	4.3	17.4	23
	10%以上	52.9 ①	19.2 ④	18.3 ⑤	...	5.8 ③	28.8 ②	32.7 ③	11.5 ⑥	8.7	...	7.7	7.7	4.8	8.7	104
	30%以上	59.2 ①	25.4 ⑥	29.6 ⑤	11.3	19.7	43.7 ②	42.3 ③	42.3 ③	19.7	7.0	11.3	23.9	7.0	7.0	71
員女性執行委	1人選出	38.4 ①	16.3 ④	10.5 ⑥	...	4.7 ③	23.3 ③	24.4 ②	14.0 ⑤	2.3	...	1.2	4.7	2.3	16.3	86
	複数選出	67.9 ①	25.9 ⑥	30.4 ④	8.0	17.0	43.8 ②	43.8 ②	29.5 ⑤	21.4	4.5	14.3	19.6	8.0	3.6	112
運動方針	明記している	71.6 ①	22.5 ⑤	29.4 ④	6.9	13.7	36.3 ②	36.3 ②	21.6 ⑥	16.7	3.9	11.8	13.7	4.9	6.9	102
	明記していない	38.7 ①	21.5 ⑤	14.0 ⑥	2.2	9.7	34.4 ③	35.5 ②	24.7 ④	9.7	1.1	5.4	12.9	6.5	8.6	93
計画	計画がある	65.0 ①	20.0 ⑤	25.0 ④	7.5	11.3	31.3 ③	32.5 ②	20.0 ⑤	15.0	3.8	5.0	8.8	6.3	7.5	80
	計画はない	49.1 ①	22.8 ⑤	20.2 ⑥	2.6	12.3	38.6 ②	38.6 ②	25.4 ④	12.3	1.8	11.4	16.7	5.3	7.9	114
信りーダー発	発信している	63.3 ①	22.4 ⑥	27.6 ④	6.1	14.3	35.7 ②	31.6 ③	26.5 ⑤	14.3	4.1	11.2	10.2	5.1	7.1	98
	発信していない	47.9 ①	21.3 ④	17.0 ⑥	3.2	9.6	36.2 ③	41.5 ②	20.2 ⑤	12.8	1.1	6.4	17.0 ⑥	6.4	7.4	94

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」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、79 組織からの回答があった。以下、回答の内容を抜粋して掲載する。

規約の改訂や計画の策定を行う組織もあるが、女性の比率の多い職場からの選出や、職場委員や女性部など専門部活動を通じた育成、選出など、各組織の特徴に合わせた選出の工夫が報告されている。また、女性執行委員からの声かけによって複数選出に至っている組織からの報告も複数みられた。

そのほか、執行委員会等への Web 参加を認めるなど、仕事や家庭生活との両立を図りやすくするための取り組みなども行われている。

#### （規約改訂、計画の策定）

- ・ 女性組合役員比率を女性組合員比率以上とすることを組合格約に規定した。
- ・ 男女共同参画推進行動計画を策定し、「組織づくり」の視点として、組織や機関会議への女性参画を積極的にすすめるよう明記している。（本部役員の女性参画率 30%以上をめざす）

#### （選出時の工夫）

- ・ 女性役員が増やせるよう、役員推薦委員会と情報共有を図っている。また、職場委員会でも女性役員を増やせるようお願いをしている。
- ・ 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。
- ・ 組織人員が多い事業場や女性が多い職場の執行部には、極力、女性を登用するよう支部へ働きかけている。
- ・ 女性比率の高い職場で積極的に選出をしている。

#### （専門部を通じた選出）

- ・ 女性委員会を設置し、女性組合員の組合への参画を推進した。
- ・ 男女共同参画推進委員会が主導し各地域で女性委員会を開催しており、女性委員会出席者から執行委員候補者を選出している。
- ・ 青年部活動を通じて女性参画を働きかけ、その活動の中で執行部への登用を働きかけている。
- ・ 専門部活動など、執行部の下部組織のメンバーに積極的に女性組合員に参画してもらい、組合を身近な存在と感じて貰うことで声掛け時のハードルを下げていくようにしている。

#### （声かけ）

- ・ 現役の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、拘束時間等を具体的に説明するなど）
- ・ 組合として、女性からの意見を重要視していることを、女性執行委員から噛み砕いて説明してもらい“気軽な気持ち”で参加してもらええる雰囲気作りをしている。
- ・ 女性役員が交代となった場合、交代となる女性役員には、後任にはなるべく女性を選出してほしいと依頼をする。引き受けてもらえそうな女性組合員に声をかけて、頼み込んでやってもらっている。

(育成)

- ・ 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。選出の際には可能な限り複数名となるように依頼する。
- ・ 上部団体の女性委員会へ単組より複数名の選出・登録を行っている。女性委員登録者は、上部団体の主催する研修会等の参加に優先的に声掛けをしている。

(家庭生活との両立、活動のしやすさの工夫)

- ・ 家庭の事情を考慮し、休日の動員については都合がつく場合のみ依頼する。また、勤務前・終了後の組合活動など本人の都合を優先している。
- ・ 執行委員会、専門部会へのWeb参加を可能としている。

#### 4. 女性執行委員ゼロ組織の今後の取り組み

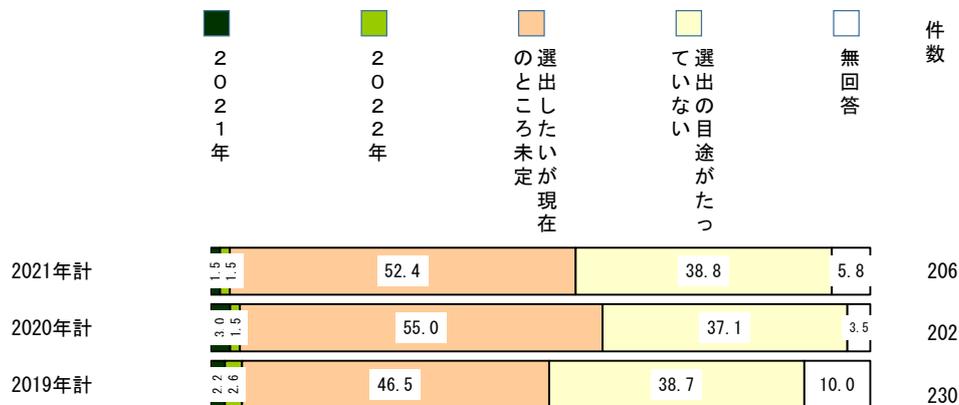
##### (1) 女性執行委員選出の計画時期

—5割強が「現在のところは未定」、「選出の目途がたっていない」も4割近く—

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、「2021年」(1.5%)や「2022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」(52.4%)が5割強、「選出の目途がたっていない」(38.8%)も4割近くを占める(第3-3図)。

時系列でみると、「選出したいが現在のところ未定」は前回よりもわずかに減少しているが、具体的な選出時期を回答している組織がごくわずかにとどまる点に変化はみられない。

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)



※選択肢の「2021年」は2020年調査では「2020年」、2019年調査では「2019年」、選択肢の「2022年」は2020年調査では「2021年」、2019年調査では「2020年」

(2) 選出できない理由

— 「女性組合員が少ない」が7割強、「役員になる女性がない」が6割強、ともに増加傾向—

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」(73.3%)が7割強と最も多く、「役員になる女性がない」(61.2%)も6割強を占める。また、わずかながら「女性選出の仕方がわからない」(2.4%)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。時系列でみると、「女性組合員が少ない」「役員になる女性がない」とともに増加している(第3-3表)。

女性組合員比率別では、女性組合員30%未満の組織では「女性組合員が少ない」が8割近くと多数に及んでいる。また、女性組合員が10%以上(30%未満)の組織では、「役員になる女性がない」が7割近くを占め、10%未満の組織に比べて多い。

「その他」に回答した内容をみると、「子育て世代が多く、(執行委員を)お願いしづらい」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、「数値目標は掲げているが、積極的な参加がない」など、執行委員選出以前に女性組合員の参画が少ないことをあげる組織もあった。また、「男性・女性ともに役員をしたがらない」、「男女問わず役員になるのを拒まれる」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)

	い女性組合員が少ない	い役員になる女性がない	得加わわ女そ無件	回答	数			
	い女性組合員が少ない	い役員になる女性がない	得加わわ女そ無件	回答	数			
2021年計	73.3 ①	61.2 ②	...	2.4 ③	13.6 ③	4.9	206	
2020年計	69.3 ①	55.4 ②	1.0	2.5	14.9 ③	5.0	202	
2019年計	63.5 ①	52.6 ②	0.9	3.5	16.5 ③	9.6	230	
組合規模	100人未満	74.7 ①	56.6 ②	...	2.0	14.1 ③	4.0	99
	100人以上	82.4 ①	56.9 ②	...	5.9	11.8 ③	3.9	51
	300人以上	64.4 ②	73.3 ①	...	...	15.6 ③	8.9	45
	1000人以上	54.5	72.7	...	...	9.1	...	11
比女性組合員	10%未満	79.5 ①	50.6 ②	...	...	14.5 ③	6.0	83
	10%以上	76.1 ①	67.0 ②	...	4.6	11.9 ③	4.6	109
	30%以上	14.3	78.6	...	...	21.4	...	14
針運動方	明記している	75.5 ①	59.2 ②	...	...	12.2 ③	6.1	49
	明記していない	72.5 ①	61.1 ②	...	3.4	14.8 ③	3.4	149
計画	計画がある	67.7 ①	63.1 ②	...	...	10.8 ③	9.2	65
	計画はない	76.4 ①	60.7 ②	...	3.6	15.0 ③	2.1	140
発行デー	発信している	78.3 ①	68.3 ②	...	...	13.3 ③	5.0	60
	発信していない	72.7 ①	58.7 ②	...	3.5	14.0 ③	3.5	143

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」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)  
 ※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37.0%、わずかながら増加傾向—

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」(37.0%)は4割弱にとどまり、「明記していない」(60.3%)が6割を占める。時系列でみると、「明記している」がわずかながら増加傾向にある(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93.6%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。

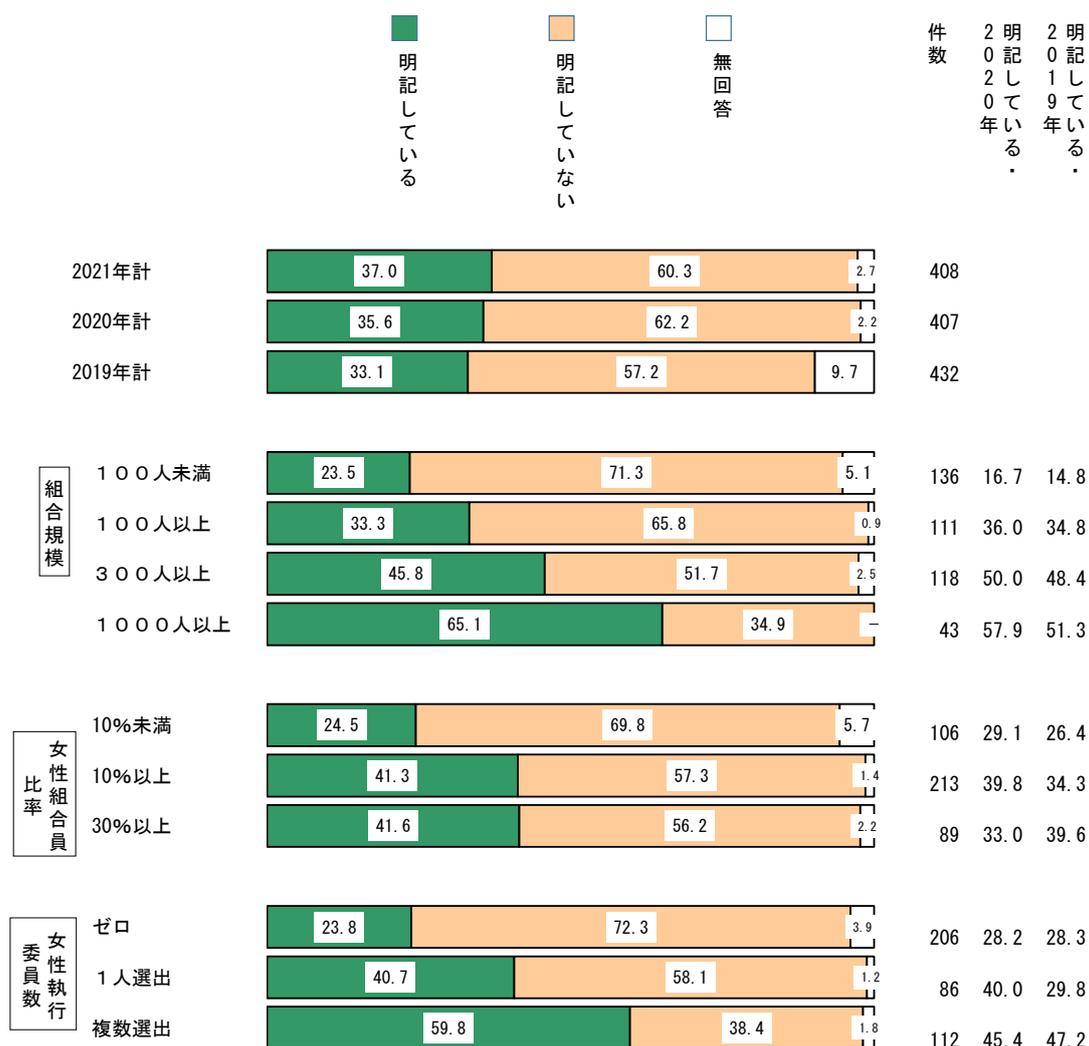
組合規模別にみると、「明記している」は100人未満では2割強にとどまるが、規模が大きくなるほど「明記している」が多くなり、1000人以上では7割近くに及んでいる。

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%未満の組織では2割台半ばであるのに対し、10%以上では4割強を占める。

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6割を占める。一方、女性執行委員ゼロ組織では「明記していない」が7割強と多数に及んでいる。

時系列でみると、「明記している」が増加している区分が多い。

第4-1図 運動方針への「男女共同参画」の明記の有無



## (2) 3つの目標の明記

—「いずれも明記されていない」が35.5%、一方、半数の組織で「仕事と生活の調和」を明記—  
—運動方針に『男女共同参画』を明記している組織の多くが、3つの目標も明記—

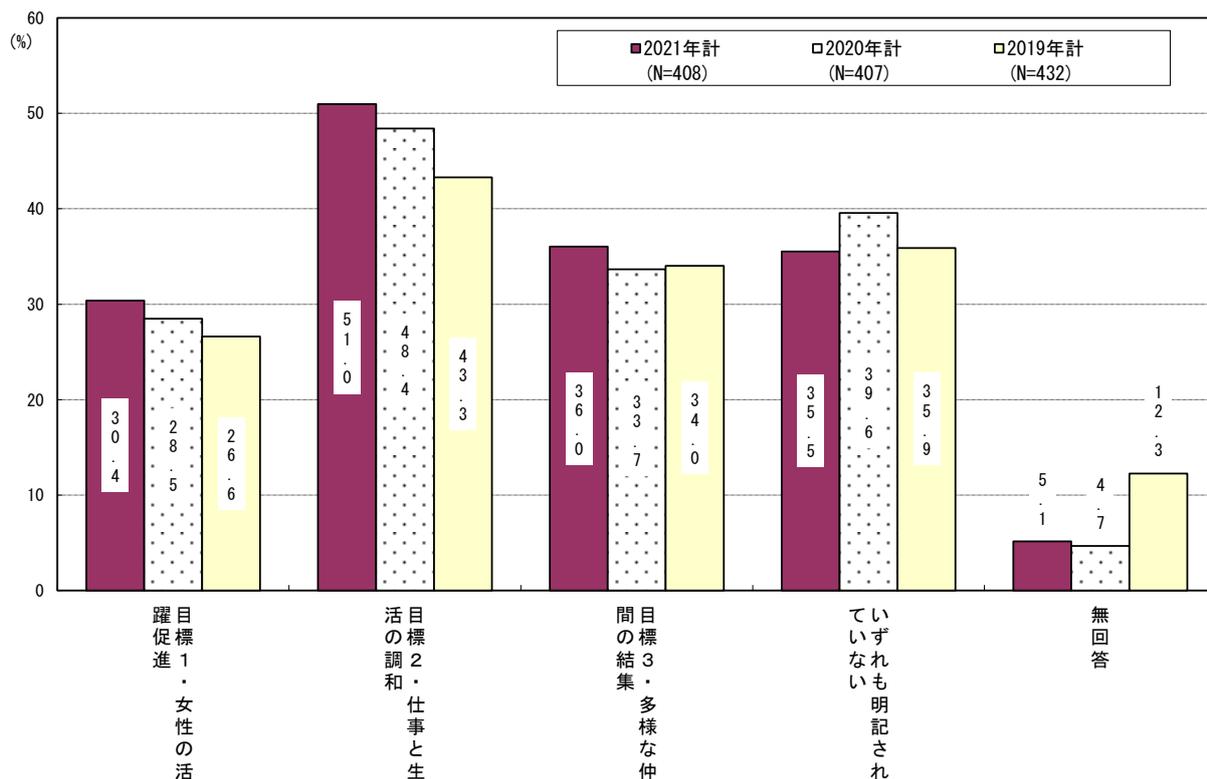
連合「第4次男女平等参画推進計画」では、「目標1 働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍推進」、「目標2 仕事と生活の調和」、「目標3 多様な仲間の結集と労働運動の活性化」の3つの目標の方針への明記の達成を掲げていた。

第4-2図から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35.5%と3割台半ばを占める。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」(51.0%)で全体の半数を占める。そのほか「目標3 多様な仲間の結集」が36.0%、「目標1 女性の活躍推進」は30.4%である。

時系列でみると、「いずれも明記されていない」は2020年調査よりもわずかに減少した。2019年調査以降、「目標2 仕事と生活の調和」と「目標1 女性の活躍推進」は増加傾向がみられる。

これら3つの目標すべてを明記している組織は408組織中89組織(21.8%)で、前年(19.4%)と比べてわずかに上昇した。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おり、地方組織との乖離がみられた。

第4-2図 運動方針に明記している内容(複数選択)



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割程度となっている。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「目標2 仕事と生活の調和」が8割近く、「目標3 多様な仲間の結集」が6割、「目標1 女性の活躍促進」が5割強を占める（第4-1表）。

女性組合員比率別にみると、「いずれも明記されていない」は10%以上（30%未満）で4割を占め、最も多くなっている。女性組合員30%以上の組織では、「目標2 仕事と生活の調和」が6割弱と30%未満の組織に比べて多いが、「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割台となっている。

女性執行委員数別にみると、女性執行委員ゼロ組織では、「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。他方で、複数選出組織でも「いずれも明記されていない」は3割を占める。

さらに、運動方針への『男女共同参画』の明記の有無別にみると、明記していない組織では「いずれも明記されていない」が5割を占めるのに対し、『男女共同参画』を明記している組織では、「目標2 仕事と生活の調和」が7割、「目標1 女性の活躍促進」と「目標3 多様な仲間の結集」が5割台半ばと際立って多く、「いずれも明記していない」は1割強にとどまっている。つまり、運動方針に『男女共同参画』を明記している組織の多くが、3つの目標についても明記していることが確認できる。

第4-1表 運動方針に明記している内容（複数選択）

	躍目 進1 ・女 性の 活	活 調 ・和 ・仕 事と 生	目 標 2 ・結 集 ・多 様な 仲	目 標 3 ・い ず れ も 明 記 さ れ ない も	無 回 答	件 数	
2021年計	30.4	51.0	36.0	35.5	5.1	408	
組 合 規 模	100人未満	<u>22.1</u>	<u>36.0</u>	<u>18.4</u>	<u>50.0</u>	8.8	136
	100人以上	<u>23.4</u>	<u>43.2</u>	36.0	<u>43.2</u>	3.6	111
	300人以上	<u>38.1</u>	<u>66.1</u>	<u>47.5</u>	<u>21.2</u>	4.2	118
	1000人以上	<u>53.5</u>	<u>76.7</u>	<u>60.5</u>	<u>9.3</u>	...	43
員 女 比 率 組 合	10%未満	<u>23.6</u>	50.9	35.8	32.1	6.6	106
	10%以上	32.4	47.9	36.2	39.9	4.7	213
	30%以上	33.7	<u>58.4</u>	36.0	<u>29.2</u>	4.5	89
委 女 員 数 執 行	ゼロ	<u>23.8</u>	<u>45.1</u>	31.6	40.3	5.8	206
	1人選出	29.1	53.5	33.7	32.6	5.8	86
	複数選出	<u>43.8</u>	<u>58.9</u>	<u>46.4</u>	<u>29.5</u>	3.6	112
方 運 針 動	明記している	<u>56.3</u>	<u>70.9</u>	<u>55.0</u>	<u>13.2</u>	3.3	151
	明記していない	<u>15.4</u>	<u>41.1</u>	<u>26.0</u>	<u>50.8</u>	2.4	246

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」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35.5%—

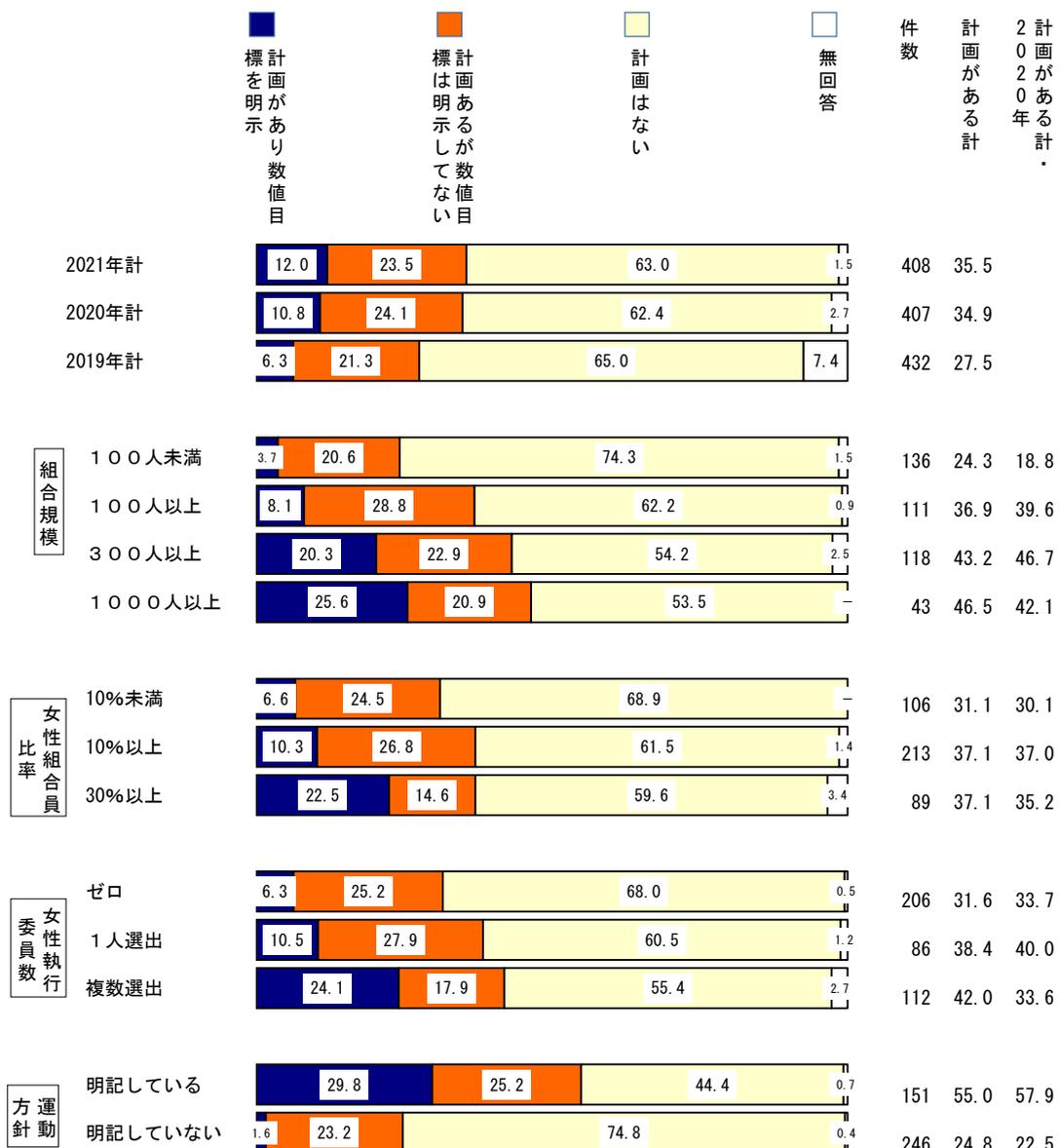
— 『男女共同参画』を運動方針に明記している組織では

「計画があり数値目標を明示」が3割を占め、<計画がある>は6割近く—

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」が63.0%と6割強を占める。一方、「計画があり、数値目標を明示している」(12.0%)と「計画はあるが、数値目標は明示していない」(23.5%)を合わせた<計画がある>割合は35.5%である。2020年調査では、<計画がある>が7ポイント上昇したが、今回は変化がみられなかった(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、100人未満で<計画がある>が2割強と少ないが、2020年に比べると6ポイント増加している。<計画がある>は規模が大きくなるほど多くなり、1000人以上では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%

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



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」が2割強を占める。なお、複数選出組織については、2020年に比べて「計画がある」が8ポイント増加している。

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」が3割を占め、6割近くが「計画がある」と回答しており、『男女共同参画』を明記していない組織を大きく上回っている。こうした結果から、『男女共同参画』の運動方針への明記によって、計画の策定が進むことが示唆される。

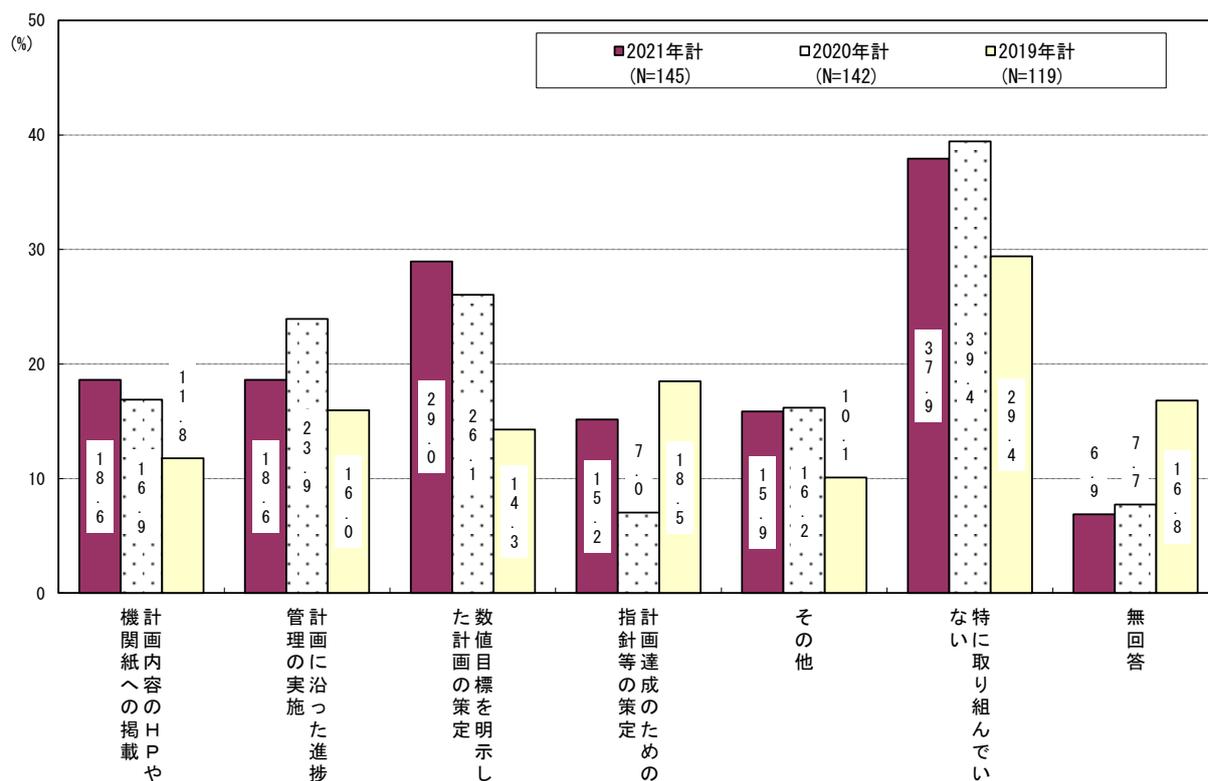
## (2) 推進計画の取り組み

— 「特に取り組んでいない」が4割弱、「数値目標を明示した計画策定」は前年に続き増加—

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」（37.9%）が4割近くを占める。

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」（29.0%）が最も多く、同割合は、2020年調査に続き、増加している。以下、「計画の内容をホームページや機関紙（誌）に掲載している」（18.6%）、「計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている」（同）が2割弱で続いている（第4-4図）。

第4-4図 男女平等参画推進計画の取り組み（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 163 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。

- ・ 連合の第4次男女共同参画推進計画を知らなかった。
- ・ 「計画」についての認識が低く、執行委員会で討議されていない。
- ・ 直接的に連合の方針を取り入れることはしていない。上部団体や自労組での課題に対する方針を掲げている。
- ・ 女性組合員が少ないため計画を立てにくい。
- ・ 女性の正社員比率が低いため。
- ・ 組織としての活動がそれほど活発ではなく、積極的に男女平等参画推進に取り組める環境になっていないため。
- ・ 男女共同参画の取り組みの具体化については、これから議論を重ねていくため。組合員からの意見を求めている段階である。
- ・ 具体的にどのように推進していけばいいか分からないため。
- ・ 出来るところからやっていくしかない。数値目標を達成するために、女性組合員に何かを強いるのでは、本末転倒。それこそ平等ではない。
- ・ 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。
- ・ 数値目標は明確にはしていないが、女性組合員の意見は男性と隔てなく吸い上げる活動をしている。
- ・ 女性組合員が過半数ということもあり、すべて男女平等を意識した取り組みを当たり前に行っているため。
- ・ 女性が働きやすい環境整備を行っていく中で女性に参画してもらおう。その先に役員登用があると考える。
- ・ 男女平等参画の考えから多様性（ダイバーシティ）に応じた考えに方針を変更している。
- ・ 多様な人材が活躍することを目的とした活動に、女性役員の選出が絶対とは考えておらず、職場との距離感を確認しながら全体が働きやすい環境作りを行う活動に取り組んでいるため。
- ・ 男女というより、あらゆる人が仕事と生活の調和がとれた生活をしていくことが目標のため。

### 3. リーダーによるメッセージの発信

—「発信している」は38.7%、『男女共同参画』を方針に明記している組織では7割—

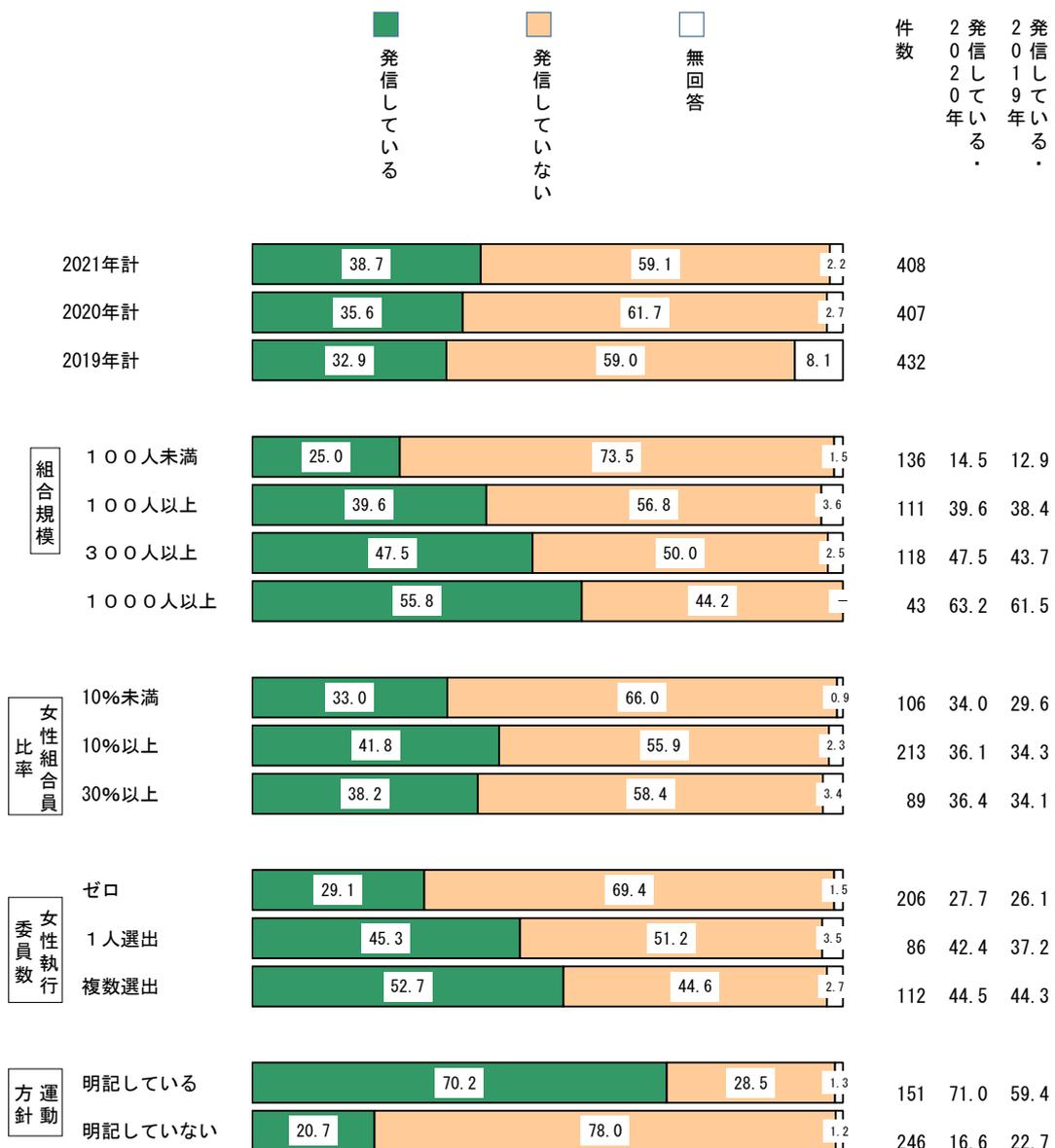
トップリーダーが組合員に対して男女共同参画の実現についてメッセージを発信しているかについてみると、「発信している」は38.7%にとどまり、「発信していない」(59.1%)を大きく下回る。時系列でみると、「発信している」は2019年調査以降、徐々に増加がみられる(第4-5図)。なお、連合構成組織では、「発信している」が76.6%を占める。

「発信している」は100人未満の規模では2割台半ばにとどまるが、2020年調査を11ポイント上回っている。「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5割台半ばを占める。女性組合員比率別では、いずれも「発信している」が3~4割と目立った違いはみられない。

女性執行委員数別では、「発信している」はゼロ組織では3割となっているが、1人選出、複数選出組織では4~5割を占める。

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70.2%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わかる。

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11.3%、

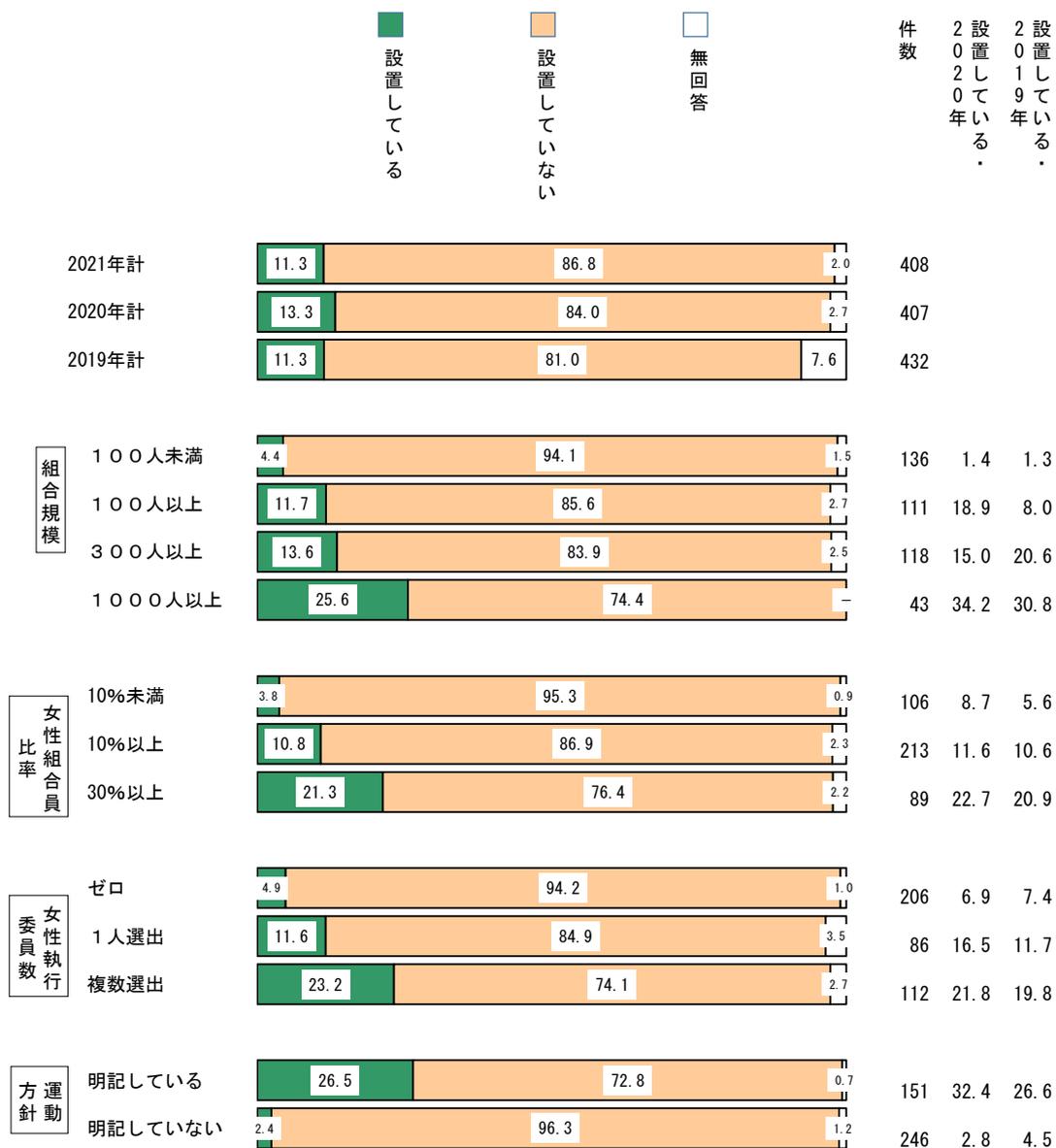
女性30%以上、複数選出、『男女共同参画』を方針に明記している組織で設置率が高い—

男女共同参画推進委員会を「設置している」組織は11.3%で、「設置していない」(86.8%)が多数を占める。「設置していない」が多数を占める点は、2019年調査以降変化はない(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」がやや多くなり、1000人以上規模では2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割強を占める。

『男女共同参画』を運動方針に明記している組織では「設置している」が26.5%と3割近くを占める一方、明記していない組織については2.4%とごくわずかにとどまっている。

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23.0%、男女共同参画推進委員会の設置割合を上回る—

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23.0%を占め、前掲の男女共同参画推進委員会（11.3%）に比べて設置比率が高い。一方、「設置していない」は75.5%を占める。2019年調査以降、目立った変化はみられない（第4-7図）。

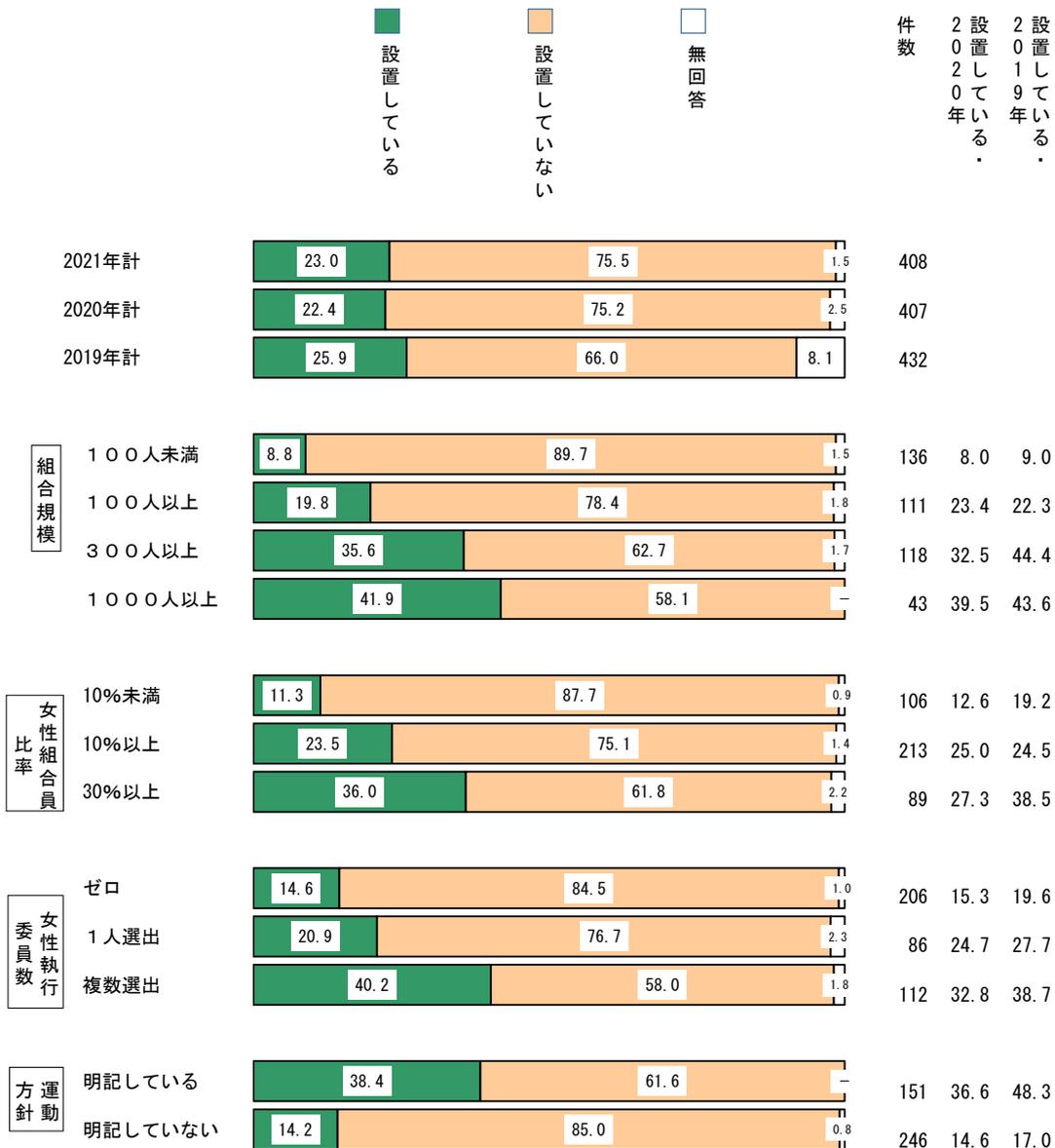
組合規模別にみると、「設置している」は100人未満では1割に満たないが、規模が大きくなるほど多くなり、300人以上（1000人未満）で3割台半ば、1000人以上では4割強を占める。

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（30%未満）では2割強、30%以上では4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4割を占める。

また、『男女共同参画』を運動方針に明記している組織でも、「設置している」が4割近くを占め、明記していない組織を大きく上回っている。

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

—「特に取り組んでいない」が4割台半ば、取り組みを行っている組織は2割程度

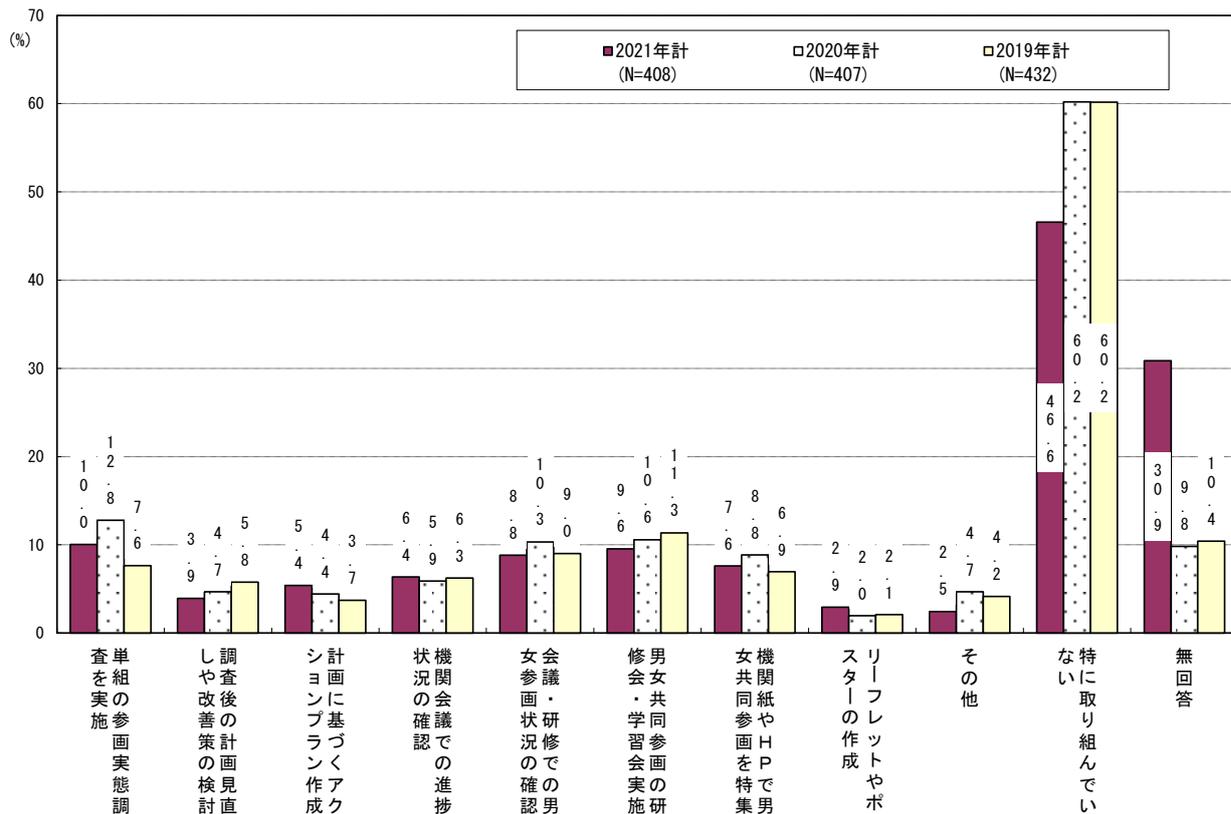
方針明記、計画策定、リーダー発信組織で「参画実態調査の実施」など取り組みが活発—

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46.6%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2割程度にとどまる。「特に取り組んでいない」は前回よりも減少しているが、今回は無回答の比率が上昇している。

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」（10.0%）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」（9.6%）、「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」（8.8%）、「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」（7.6%）が1割弱で続いている。前回と比べて目立った変化はない（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割強にとどまり、多く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」、「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」、「加盟組合対象に参画実態調査を実施」などに取り組む組織が多い。

第4-8図 男女平等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、1000人以上の規模では「男女共同参画の研修会・学習会実施」が3割強、「機関紙やHPで男女平等参画を特集」が2割強を占め、1000人未満に比べて際立って多い。また、300人以上では、「単組の参画実態調査を実施」が2割前後を占め、300人未満の組織を上回っている（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、「男女共同参画の研

修会・学習会の実施」や「単組の参画実態調査を実施」に取り組む組織が2割前後を占める。

さらに、運動方針に『男女共同参画』を明記している組織や計画を策定している組織、リーダーがメッセージを発信している組織では、「単組の参画実態調査を実施」や「男女共同参画の研修会・学習会の実施」、「会議・研修での男女参画状況の確認」などを中心に取り組みが行われている。

第4-2表 男女平等参画推進の取り組み（複数選択）

	を単組 実施の 参画実 態調査	や調査 改善の 計画見 直し	シヨ ンに基 づくア ク	計 画の確 認での 進捗状 況	機 関の確 認での 進捗状 況	参 画状 況の確 認	会 議・学 習会実 施の研 修	男 女共 同参 画の研 修	共 同参 画の特 集	機 関紙や HPで 男女	タ ー ゲ ッ ト や ポ ス ト	そ の 他	い 特 に 取 り 組 ん で い な い	無 回 答	件 数
2021年計	10.0 ②	3.9	5.4	6.4	8.8 ④	9.6 ③	7.6 ⑤	2.9	1.5	2.9 ⑤	50.7 ①	34.6	30.9	408	
組合 規模	100人未満	2.2 ②	0.7	5.1 ②	2.9 ⑤	4.4 ③	3.7 ④	2.9 ⑤	1.5	2.9 ⑤	50.7 ①	34.6	136		
	100人以上	9.0 ②	3.6	3.6	6.3 ⑤	8.1 ④	9.0 ②	6.3 ⑤	2.7	0.9	48.6 ①	29.7	111		
	300人以上	15.3 ②	4.2	3.4	5.9	11.9 ③	8.5 ④	8.5 ④	2.5	2.5	43.2 ①	31.4	118		
	1000人以上	23.3 ③	14.0	16.3	18.6 ⑤	16.3 ⑤	32.6 ②	23.3 ③	9.3	4.7	37.2 ①	20.9	43		
率女 性 組 合 員 比	10%未満	8.5 ②	0.9	2.8	2.8	5.7 ③	5.7 ③	4.7 ⑤	3.8	2.8	52.8 ①	29.2	106		
	10%以上	8.0 ②	2.3	3.8	6.6 ⑤	8.0 ②	6.1	7.0 ④	0.5	1.9	43.2 ①	34.7	213		
	30%以上	16.9 ③	11.2	12.4 ⑤	10.1	14.6 ④	22.5 ②	12.4 ⑤	7.9	3.4	47.2 ①	23.6	89		
数女 性 執 行 委 員	ゼロ	5.8 ②	1.5	2.4	2.9 ⑤	5.3 ③	3.9 ④	2.9 ⑤	0.5	1.9	50.5 ①	35.4	206		
	1人選出	4.7 ②	1.2	4.7	5.8 ⑤	7.0 ④	9.3 ②	9.3 ②	2.3	1.2	43.0 ①	37.2	86		
	複数選出	22.3 ②	10.7	11.6	13.4	17.0 ④	20.5 ③	15.2 ⑤	8.0	4.5	42.0 ①	17.0	112		
運 動 方 針	明記している	23.8 ②	8.6	11.9 ⑤	15.2 ⑤	19.2 ④	22.5 ③	15.2 ⑤	7.3	4.6	26.5 ①	27.8	151		
	明記していない	2.0 ④	1.2	1.6	1.2	2.8 ③	2.0 ④	3.3 ②	0.4	1.2	58.9 ①	31.7	246		
計 画	計画がある	20.7 ②	9.0	13.1 ⑤	13.1 ⑤	17.9 ④	20.7 ②	12.4	7.6	5.5	29.0 ①	30.3	145		
	計画はない	4.3 ③	1.2	1.2	2.7	3.9 ④	3.5 ⑤	5.1 ②	0.4	0.8	57.6 ①	29.6	257		
発 信 リ ー ダ ー	発信している	20.9 ③	8.2	12.0	13.3	17.1 ⑤	22.2 ②	17.7 ④	7.6	4.4	25.3 ①	30.4	158		
	発信していない	3.3 ③	1.2	1.2	2.1 ④	3.7 ②	1.7 ⑤	1.2	...	1.2	61.4 ①	29.5	241		

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」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、54 組織から回答を得た。女性組合員、女性執行委員などを対象に行われている研修が多いが、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・バランスについての講演
- ・ 「福利厚生制度」(女性に関わりの深い社内制度) の紹介

#### ②男女共同参画、女性活躍

- ・ 「男女がともに担う社会とは」について書面での勉強会
- ・ 女性の権利獲得の歴史について学ぶ、これからの女性の働き方について考える
- ・ 女性特有の問題の課題、働き方について
- ・ 女性に求められる役割について考える
- ・ 女性が働きやすい職場環境実現のためのとりくみ推進、権利行使及び拡大、男女共同参画推進
- ・ 次世代法および女性活躍推進法の行動計画について

#### ③組合活動

- ・ 組合の歴史、政治活動、役員の役割など
- ・ 労働組合の活動紹介およびグループディスカッション
- ・ 役員選出への課題点などの意見交換
- ・ 単組男女共同参画推進計画について
- ・ 会社、組合の現状についてのグループディスカッション
- ・ 働く人の声を政策にいかす国会議員の活動への理解促進

#### ④スキルアップ

- ・ コミュニケーション力の強化

#### ⑤意見交換・ネットワーク

- ・ 女性ならではの悩みの共有、ネットワークづくり、グループディスカッション
- ・ 困りごとや悩みごとの意見交換

## (2) 工夫している点

### ①開催日時、開催場所の工夫

- ・ 毎年、東京会場・静岡会場で開催している。全国版も4年に一度開催している。全国の女性組合員が参加しやすいようにしている。
- ・ 毎年実施、開催場所を変更しながら行っている。
- ・ 過去にランチセミナー形式で開催。今期はオンラインセミナー形式で開催。
- ・ 年2回定例開催している。
- ・ 昼休みを活用し、短時間の開催に努めている。

### ②テーマの設定

- ・ 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。
- ・ 毎年、勉強会を行っていたが、今回の研修ではアロマセラピーを取り入れて、女性が参加しやすい環境とした。まずは、入り口を広げ組合活動へ興味を持ってもらうことを目的とした。
- ・ 講演者の選定について、幅広い候補者から選定し、受講者のニーズに応えるべく検討している。また、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。

### ③企画上の工夫

- ・ 積極的な情宣活動。
- ・ 女性が参加しやすいようにイベントとともに開催している。
- ・ 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、セミナーの様子を掲載した写真入りの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う。
- ・ 他組織の役員との合同研修。
- ・ 女性組合員が参加しやすいように計画の段階から女性組合員へ意見聴取を行っている。

### ④オンラインでの工夫

- ・ オンラインでもコミュニケーションがとれるように、ブレイクアウト機能を活用してグループセッションを行なった。

### ⑤交流の機会

- ・ 経験豊かな退職教員と現役の教職員が交流する機会を設定している。
- ・ 年に1回の場のため、懇親会を必ず設置している。
- ・ 交流会も用意し、参加しやすくしている。

## 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、82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、仕事や家庭生活と両立しながら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“組合離れ”を指摘する声も少なくなく、男女問わず組合人材を育成する必要性が示唆される。

#### （女性組合員の参画）

- ・ 女性が意見を述べやすい雰囲気作り、少数意見をどのように反映していくか。
- ・ 組合活動への女性の参加率が低く（イベント以外）、参加者が固定してしまっている。
- ・ 組合員の女性は子育てをしている方が多いため、組合活動に参加してもらうことが難しい。
- ・ 女性が積極的に組合活動に参加していないので、色々な活動を進める中で女性の協力が得られていない。
- ・ 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。

#### （女性執行委員の選出）

- ・ 女性の人数が少ない工場部門から女性役員を選出できておらず、その解消に向けて本気で議論できていない。
- ・ どちらかという女性役員の在籍が長続きしない。専任しても執行委員で止まってしまうことがある。理由は結婚や出産。組合として結婚・出産しても働き続けられる環境作りが大きなテーマ。
- ・ 女性組合員が少ない中で、複数名を登用することが難しい。
- ・ 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。
- ・ 女性の新規採用が少なく、早期退職者も多いため、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てしまう。
- ・ 専門部以外の女性役員の登用を推進しようとしているが候補があがらない。役員の女性枠を設定すると逆に反発が生じてしまう。
- ・ 執行委員や休日の組合活動について、子育て世代以外への負担が多くなる。

#### （組合活動の見直し）

- ・ 業務時間外の活動になることで家庭をもった方は特に活動の理解が得にくい。
- ・ 組合の活動する時間帯が定時後となっており、敬遠されがちである。平等参画という考えから活動時間の整理・見直しは必要との認識はあるが対応にまで至っていない。
- ・ 女性部が中心となり男女共同参画をすすめているため、どうしても女性中心の活動になってしまう。そのため、男性への理解がなかなか広がりやすく、実践などにおいても女性中心になってしまう。
- ・ 十分にとりくみを進める時間的・人的余裕がない。

#### (男性も含めた組合員の組合離れ)

- ・ 男女に問わず活動に興味が無い人が多い。
- ・ 最近では男性にも役員を断られ、組合活動の存続が難しくなっている。組合員を増やせないか会社側をお願いしている。
- ・ 女性比率が高い職場なので、特に女性をターゲットにした活動ができていない。逆に男性組合員の参画意識が低い。
- ・ いわゆる「労働組合離れ（活動参画意識の低下）」が蔓延している。青年委員会（30歳以下の男女組合員で構成する組織）での活動を終わると「卒業感」に浸り、その後の本組織での役員になりたがらない。

#### (コロナ禍の影響)

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大の懸念から、人を集めての研修会等行事が開けない。そのため、一般組合員に対する男女共同参画に関する広報が停滞している。

#### (労使での取り組みの必要性)

- ・ 会社自体も特に乗り気ではない。形式上は女性活躍推進に向けた環境整備を行っているが、会社全体で当事者意識が薄い傾向がみられる。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。
- ・ 組合員の意識は変わりつつあるものの、学校の慣行が変わっていない現状がある。

#### (地域や家庭からの理解)

- ・ 男女共同参画の趣旨や意義は理解しているので推進していきたいが、地域や家庭からの理解や協力が得られないことが多い。男女の別なく、女性の活躍推進を敬遠する雰囲気があるが、男性よりも女性からそのような言動が強く出てくる。また、年配者ほど、その傾向が顕著になる。

## 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、取り組みが活性化したという報告も複数みられる。また、コロナ禍への対応として組合活動のオンライン化による効果や男女平等にとどまらず、“ダイバーシティ”を意識した取り組みにシフトしている組織もあった。また、労働組合における男女共同参画の取り組みは、男性も含めた育児との両立支援など労働条件や職場環境の改善にも結び付いていることがうかがわれる。

#### (女性組合員からの意見聴取、コミュニケーション)

- ・ 各支部にて女性組合員を対象とした意見交換会を行い、職場の実態が把握できた。支部で女性支部役員や女性青年部の加入が進み、個々の得意分野で活躍している。
- ・ 女性委員会の企画で時短制度利用者の座談会を実施した。様々な年齢層を集めた結果、先輩組合員から若手組合員に対して経験談をまじえたアドバイスなどがあり、若手組合員からは不安が解消されたという声があがった。
- ・ 産別（県レベル）で開催するレディースフォーラムや当労組の女性研修会の参加者から、「他の会社の方や、同じ職場で働く仲間と現状について話し合う機会があり、また参加したい」と言われた。

#### (執行委員の選出および育成)

- ・ 女性組合員比率以上の女性組合役員比率を達成し、一定の組合への女性参画を得られた。
- ・ 支部書記長は女性が担当することが多い。彼女らを特別執行委員とし、組合活動への参画をはかっている。
- ・ 女性書記長が第1種衛生管理者を取得し、安全衛生委員会の副担当として業務を担っている(執行委員長も同資格を取得)。

#### (活動の工夫)

- ・ 人員の少ない職場では、職場委員レベルはスキルがあれば「男女関係なくみんな順番で回す」という考えが出来ているところもある。
- ・ 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、改定された制度が一目で分かりやすくなり、制度改定の周知につながった。

#### (活動のオンライン化)

- ・ 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ための取り組みをしている。
- ・ コロナによって外部セミナーがオンライン化され、より多くの方がセミナーに参加することができて、外部から多くの知識や考え方をとり入れることができた。
- ・ これまで各種会議や大会は集合して開催しており、出張や遅い時間の移動、宿泊が必要なことが多くあったが、コロナの影響によりどれもオンライン開催が前提に変わってきたため、育児中の方や時間の都合がつけにくい職種の方(店舗勤務など)でも、参加しやすい形態へと変えることができています。そのため、執行部からもいろいろな方へ役員の依頼がしやすくなり、多様なライフスタイルの方の役員選出に繋がっている。

#### (ダイバーシティへの対応)

- ・ 組合の選挙やアンケートにおける「性別、年齢」などに関する項目に対し、ダイバーシティを考慮した取り組みができるようになった。
- ・ ダイバーシティの必要性に関する勉強会や手話セミナーの開催により、障がい者への意識が変化し、障がい者雇用への理解が深まった。
- ・ 男性委員が加入し、ダイバーシティ推進委員会の活動が活性化した。

#### (職場における男女平等、職場環境の改善)

- ・ 女性社員だけでなく、男性社員(管理職、管理職候補、担当者)への社内育児制度についての説明会を実施。制度説明会で内容を聴講した方が、活用できる制度があることを知り実際に制度申請し、使用することができた。
- ・ 要請行動等を通して、産休、育児休業、生理休暇や妊娠障害休暇等、権利が拡充された。学習会等を通して、組合員の意識が変わりつつある。
- ・ 各種休暇の日数増加や取得要件の見直し等を交渉し、協定化している。工場単位では、トイレの問題(音姫の設置等)などを会社と協議し、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

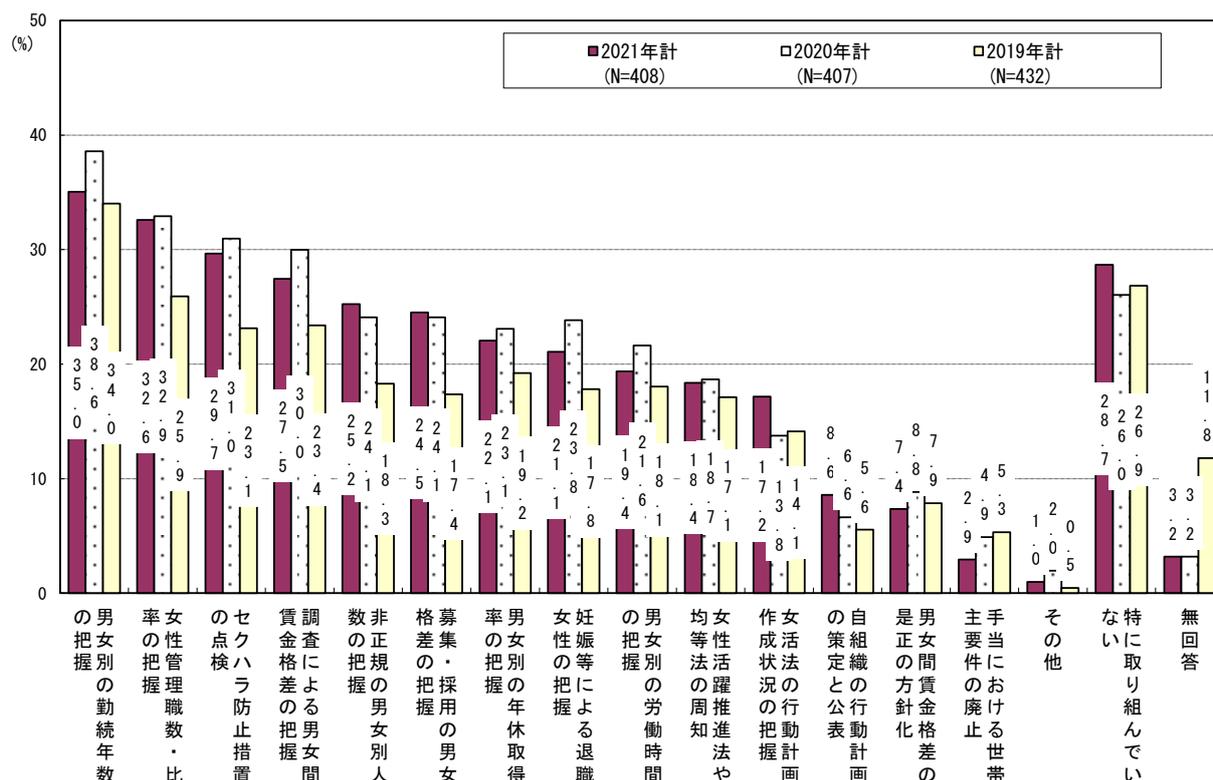
— 「特に取り組んでいない」が28.7%、

取り組みの上位は「男女別の勤続年数把握」、「女性管理職の把握」「セクハラ防止措置点検」——  
 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28.7%と3割近くを占める。取り組みが行われている内容をみると、「男女別の勤続年数を把握している」が35.0%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」（32.6%）、「セクシュアル・ハラスメントの防止措置を点検している」（29.7%）、「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」（27.5%）が3割前後で続いている。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」（2.9%）や「男女間賃金格差の是正に取り組むことを方針に掲げている」（7.4%）、「自組織の行動計画を策定し、公表している」（8.6%）に取り組む組織はそれほど多くない（第6-1図）。

2020年調査と比べて、上位にあげられている項目は概ね共通している。

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5割近くを占め、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、「女性管理職数・比率の把握」や「男女別の勤続年数の把握」、「調査による男女間賃金格差の把握」、「募集・採用の男女格差の把握」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」と「女性管理職数・比率の把握」が4割前後、「調査による男女間賃金格差の把握」と「男女別の年休取得率の把握」が3割前後と10%未満や30%以上に比べて多く、「特に取り組んでいない」がやや少ない。

女性執行委員数別にみると、女性執行委員ゼロ組織では「特に取り組んでいない」が3割台半ばを占め、女性執行委員を選出している組織に比べて多い。女性執行委員1人選出組織では「男女別の勤続年数の把握」や「男女別の年休取得率の把握」などが多いのに対し、複数選出組織では「女性管理職数・比率の把握」や「調査による男女間賃金格差の把握」などが多いなど、選出状況により取り組み内容に違いがみられる。

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、計画を策定している、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、いずれも「特に取り組んでいない」は1割前後にとどまる。また、運動方針に明記している組織では、「女活法の行動計画作成状況の把握」、リーダーがメッセージを発信している組織では、「女性活躍推進法や均等法の周知」で際立って比率が高い。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、職場における女性活躍、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）

	均女性法の周知	是正の推進	賃金格差の把握	調査による男女間賃金格差の把握	主要な項目の把握	手当の状況の把握	女性の活躍の促進	自活の促進	募集の把握	女性の活躍の把握	男女別の勤続年数の把握	男女別の年休取得率の把握	男女別の退職率の把握	妊娠・出産の把握	数々の把握	非正規の把握	セクハラ防止措置	その他	なにと	特に	無回答	件数
2021年計	18.4	7.4	27.5	2.9	17.2	8.6	24.5	32.6	35.0	19.4	22.1	21.1	25.2	29.7	1.0	28.7	3.2	408				
組合規模	100人未満	9.6	2.2	18.4	0.7	5.9	3.7	19.1	20.6	24.3	12.5	14.0	8.8	22.8	22.1	0.7	46.3	1.5	136			
	100人以上	20.7	10.8	26.1	2.7	15.3	9.0	25.2	36.0	38.7	19.8	29.7	23.4	29.7	31.5	0.9	26.1	3.6	111			
	300人以上	24.6	10.2	34.7	5.1	25.4	11.9	24.6	37.3	39.8	26.3	23.7	30.5	23.7	36.4	0.8	16.9	4.2	118			
	1000人以上	23.3	7.0	39.5	4.7	34.9	14.0	39.5	48.8	46.5	20.9	23.3	27.9	25.6	30.2	2.3	11.6	4.7	43			
比率	10%未満	15.1	4.7	22.6	2.8	15.1	8.5	23.6	24.5	25.5	16.0	17.9	15.1	25.5	32.1	1.9	33.0	2.8	106			
	10%以上	19.2	9.4	34.3	1.9	20.7	5.6	27.2	39.4	43.2	22.5	27.7	22.5	24.4	30.5	0.5	24.9	2.8	213			
	30%以上	20.2	5.6	16.9	5.6	11.2	15.7	19.1	25.8	27.0	15.7	13.5	24.7	27.0	24.7	1.1	32.6	4.5	89			
員数	ゼロ	13.1	5.8	24.3	2.9	11.7	4.9	22.8	29.6	33.0	18.0	18.0	17.0	26.2	27.7	0.5	35.9	2.9	206			
	1人選出	17.4	8.1	24.4	3.5	16.3	14.0	25.6	33.7	40.7	26.7	34.9	25.6	24.4	31.4	2.3	23.3	4.7	86			
	複数選出	28.6	9.8	36.6	2.7	28.6	11.6	26.8	38.4	34.8	16.1	19.6	25.9	24.1	33.0	0.9	17.9	2.7	112			
針運動方	明記している	32.5	11.9	39.7	2.6	34.4	17.9	31.8	45.7	40.4	23.2	27.2	27.8	27.2	37.7	...	11.9	2.0	151			
	明記していない	10.6	4.9	21.1	3.3	7.3	3.3	21.1	26.0	33.3	17.9	19.9	17.9	25.2	26.0	1.6	37.8	2.0	246			
計画	計画がある	26.2	9.0	29.7	2.8	24.8	19.3	23.4	35.2	44.1	22.8	26.9	27.6	26.9	42.1	0.7	13.1	2.1	145			
	計画はない	14.0	6.2	26.5	3.1	12.8	2.7	25.7	31.5	30.7	17.9	19.8	17.9	24.9	23.0	1.2	37.7	2.3	257			
発信	発信している	34.2	12.0	36.7	4.4	29.7	18.4	36.1	44.3	41.1	27.8	31.0	31.0	33.5	43.7	1.3	7.6	3.8	158			
	発信していない	7.5	3.7	21.6	2.1	8.3	2.5	17.4	24.9	32.0	14.5	17.0	14.5	20.3	20.7	0.8	43.6	0.4	241			

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」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）

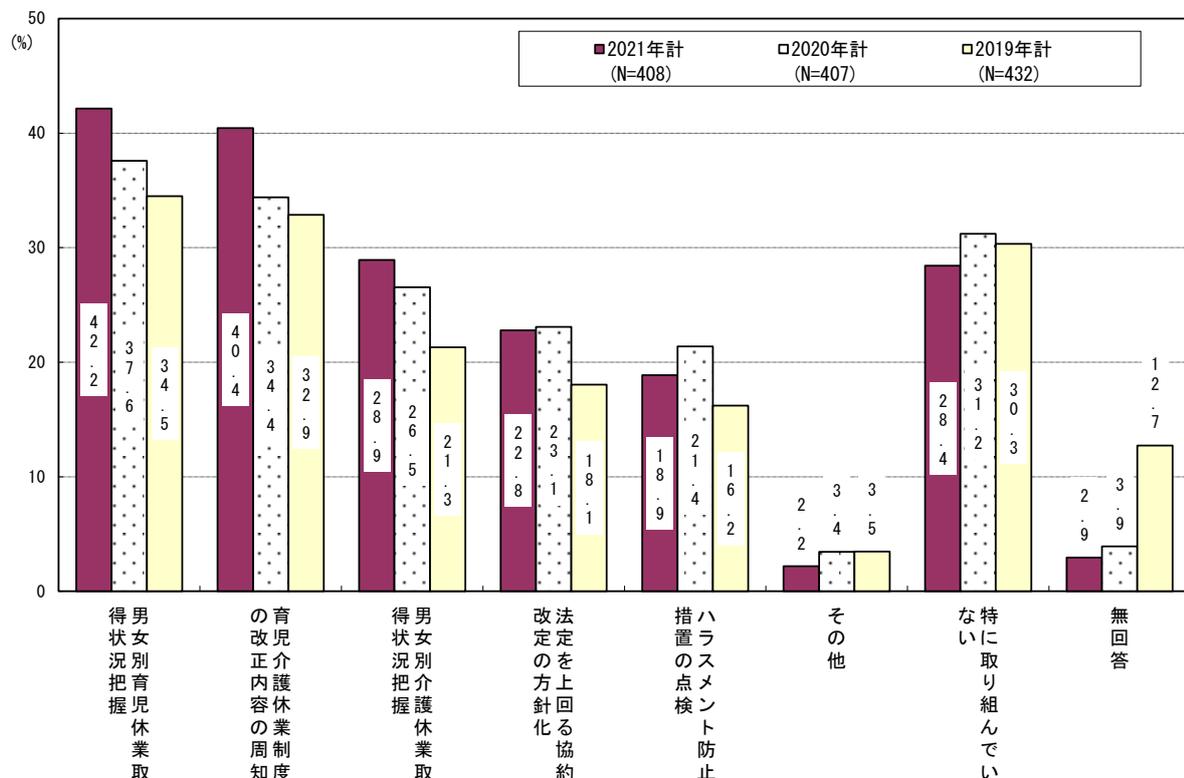
## 2. 仕事と育児・介護との両立のための取り組み

—「育児介護休業制度の改正内容の周知」など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」（42.2%）と「育児・介護休業法の改正内容の周知に取り組んでいる」（40.4%）がともに4割と上位にあげられており、これに、「男女別の介護休業の取得状況を把握している」（28.9%）が3割弱、「育児・介護休業法を上回る内容の労働協約の改定を方針に掲げている」（22.8%）と「マタニティ／パタニティ・ハラスメントの防止措置を点検している」（18.9%）が2割前後で続いている（第6-2図）。

2020年調査と比べると、「育児・介護休業制度の改正内容の周知」で6ポイント上昇するなど、育児介護休業関連で取り組み比率がやや上昇している。

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）



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。なお、「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」では、100人以上（300人未満）でも4~5割の組織で取り組みが行われている。また、「法定を上回る協約改定の方針化」については、300人以上で3割台を占め、300人未満を上回る（第6-2表）。

女性執行委員数別では、ゼロ組織→1人選出→複数選出の順で比率が高くなる取り組みが多い。複数選出組織では、相対的に取り組み比率の低い「ハラスメント防止措置の点検」や「法定を上回る協約改定の方針化」にほぼ3割の組織が取り組んでおり、ゼロ組織や1人選出組織を上回っている。

また、運動方針に『男女共同参画』を明記している組織や計画を策定している組織、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）

		改定の 方を 針 化 協 約	の 正 容 の 周 知 度	育 児 内 容 の 休 業 制 度	得 男 状 況 把 握 取 組 み	得 男 状 況 把 握 取 組 み	措 置 の 点 検 ト 防 止	ハ ラ メ ン ト 防 止	そ の 他	な い に 取 り 組 ん で い ない	無 回 答	件 数
	2021年計	22.8	40.4 <sub>②</sub>	42.2 <sub>①</sub>	28.9 <sub>③</sub>	18.9	2.2	28.4	2.9			408
組合 規模	100人未満	12.5 <sub>②</sub>	30.1 <sub>②</sub>	26.5 <sub>③</sub>	20.6 <sub>③</sub>	4.4	0.7	49.3 <sub>①</sub>	3.7			136
	100人以上	18.0 <sub>②</sub>	42.3 <sub>②</sub>	50.5 <sub>①</sub>	33.3 <sub>③</sub>	20.7	3.6	21.6 <sub>②</sub>	3.6			111
	300人以上	34.7 <sub>③</sub>	50.8 <sub>①</sub>	47.5 <sub>②</sub>	30.5 <sub>②</sub>	32.2 <sub>②</sub>	1.7	16.9 <sub>②</sub>	1.7			118
	1000人以上	34.9 <sub>②</sub>	39.5 <sub>②</sub>	55.8 <sub>①</sub>	39.5 <sub>②</sub>	23.3	4.7	11.6 <sub>②</sub>	2.3			43
比 率 性 組 合 員	10%未満	16.0 <sub>①</sub>	42.5 <sub>①</sub>	33.0 <sub>③</sub>	28.3 <sub>③</sub>	12.3 <sub>②</sub>	4.7	35.8 <sub>②</sub>	3.8			106
	10%以上	28.6 <sub>③</sub>	46.0 <sub>②</sub>	46.5 <sub>①</sub>	28.6 <sub>③</sub>	20.7	1.9	21.6 <sub>②</sub>	2.3			213
	30%以上	16.9 <sub>③</sub>	24.7 <sub>②</sub>	42.7 <sub>①</sub>	30.3 <sub>③</sub>	22.5	...	36.0 <sub>②</sub>	3.4			89
員 女 性 執 行 委 員	ゼロ	19.4 <sub>①</sub>	40.3 <sub>①</sub>	37.4 <sub>②</sub>	27.2 <sub>②</sub>	12.1 <sub>②</sub>	1.9	35.9 <sub>③</sub>	2.9			206
	1人選出	23.3 <sub>②</sub>	38.4 <sub>②</sub>	46.5 <sub>①</sub>	33.7 <sub>③</sub>	22.1	1.2	22.1 <sub>②</sub>	3.5			86
	複数選出	28.6 <sub>②</sub>	42.9 <sub>②</sub>	48.2 <sub>①</sub>	29.5 <sub>③</sub>	29.5 <sub>③</sub>	3.6	18.8 <sub>②</sub>	2.7			112
針 運 動 方 針	明記している	31.8 <sub>①</sub>	52.3 <sub>②</sub>	51.7 <sub>②</sub>	35.8 <sub>③</sub>	26.5 <sub>②</sub>	2.0	14.6 <sub>②</sub>	0.7			151
	明記していない	18.3 <sub>③</sub>	35.0 <sub>③</sub>	37.8 <sub>①</sub>	25.6 <sub>①</sub>	15.0	2.4	36.2 <sub>②</sub>	2.4			246
計 画	計画がある	33.8 <sub>①</sub>	51.7 <sub>②</sub>	47.6 <sub>②</sub>	35.9 <sub>③</sub>	26.9 <sub>②</sub>	2.1	11.7 <sub>②</sub>	0.7			145
	計画はない	17.1 <sub>③</sub>	34.6 <sub>③</sub>	39.7 <sub>①</sub>	25.7 <sub>①</sub>	14.4	2.3	38.1 <sub>②</sub>	2.7			257
言 ダ リ 発 信	発信している	35.4 <sub>①</sub>	59.5 <sub>①</sub>	57.6 <sub>②</sub>	43.0 <sub>③</sub>	31.0 <sub>②</sub>	2.5	7.0 <sub>②</sub>	1.3			158
	発信していない	14.9 <sub>③</sub>	28.2 <sub>③</sub>	32.4 <sub>②</sub>	19.9 <sub>②</sub>	11.2 <sub>①</sub>	2.1	43.6 <sub>①</sub>	1.7			241

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」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）

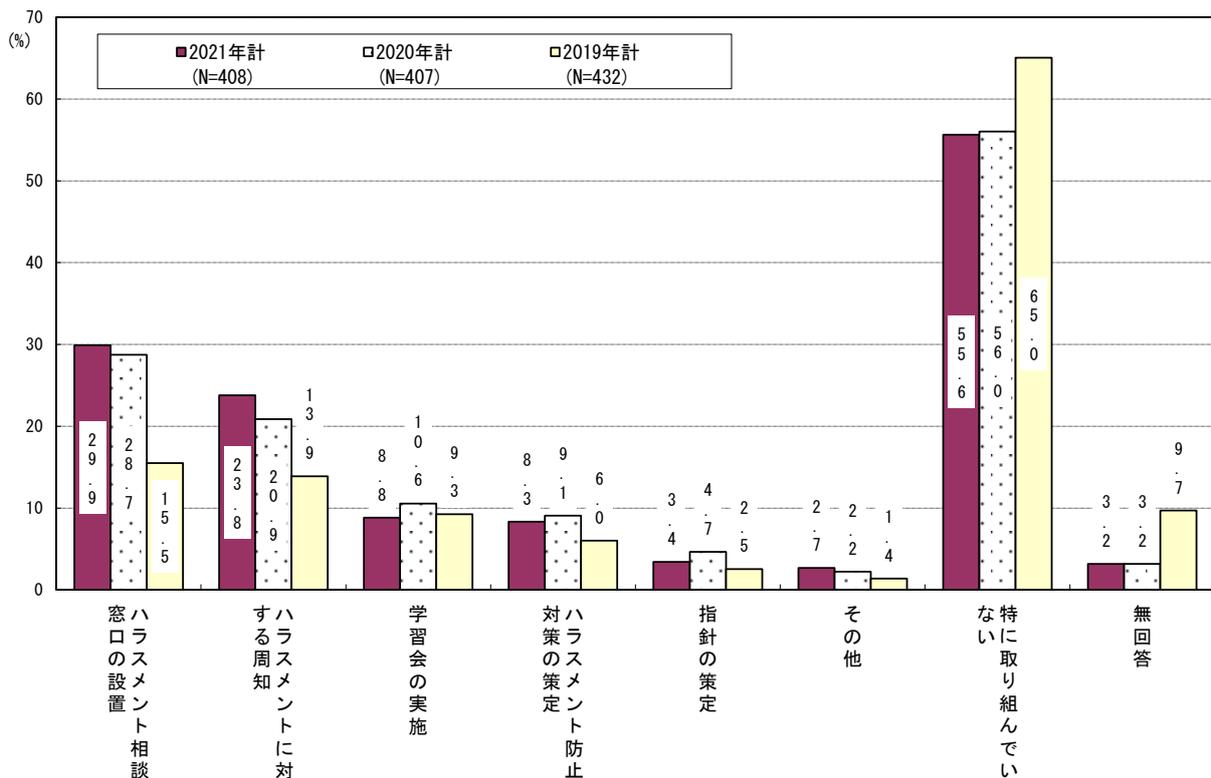
### 3. 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）に関する取り組み

—「相談窓口設置」や「ハラスメントの周知」が上位、

2020年調査に引き続き、「特に取り組んでいない」は過半数を占める—

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55.6%と過半数を占める。「ハラスメント相談窓口を設置している」が  
29.9%と最も多く、「ハラスメントに対する周知をはかっている」(23.8%)が2割強、「学習会を実施し  
ている」(8.8%)、「ハラスメント防止対策を策定している」(8.3%)が1割弱を占める（第6-3図）。  
2020年調査と結果は概ね共通している。

第6-3図 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）に関する取り組み（複数選択）



組合規模別にみると、100人未満では「特に取り組んでいない」が7割近くを占めるが、規模が大きくなるにつれ、同割合は少なくなり、300人以上では4~5割となっている。取り組み比率が最も高い「ハラスメント相談窓口の設置」は規模が大きいくほど比率が高く300人以上（1000人未満）では4割近く、1000人以上では5割近くを占める。また、1000人以上では「学習会の実施」や「ハラスメント防止対策の策定」が2割前後を占め、1000人未満を上回っている。他方、「ハラスメントに対する周知」は100人以上の規模で3割前後を占めており、規模の違いによる差はあまりみられない（第6-3表）。

女性執行委員数別にみると、複数選出組織で「特に取り組んでいない」が相対的に少なく、ゼロ組織→1人選出→複数選出組織の順で比率が高くなる取り組みが多い。ただし、「相談窓口の設置」についてはいずれも3割前後を占める。

さらに『男女共同参画』を方針に明記している、計画を策定している、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。特に、リーダーがメッセージを発信している組織では、「ハラスメント相談窓口の設置」が5割近く、「ハラスメントに対する周知」が4割強と際立って多く、取り組みが進んでいることが確認できる。

第6-3表 性的指向・性自認（いわゆるLGBTやSOGI等）に関する取り組み（複数選択）

		指 針 の 策 定	学 習 会 の 実 施	る ハ ラ ス メ ン ト に 対 す	ロ の 設 置	ハ ラ ス メ ン ト 相 談 窓	策 の 策 定	ハ ラ ス メ ン ト 防 止 対	そ の 他	い 特 に 取 り 組 ん で い な	無 回 答	件 数
2021年計		3.4	8.8	23.8 ③	29.9 ②	8.3	2.7	55.6 ①	3.2	408		
組 合 規 模	100人未満	2.2	<u>2.2</u>	<u>14.7</u> ③	<u>19.9</u> ②	5.1	1.5	<u>66.2</u> ①	2.9	136		
	100人以上	2.7	7.2	26.1 ②	26.1 ②	9.0	0.9	57.7 ①	3.6	111		
	300人以上	5.1	13.6	<u>30.5</u> ③	<u>38.1</u> ②	8.5	5.1	<u>47.5</u> ①	4.2	118		
	1000人以上	4.7	<u>20.9</u>	27.9 ③	<u>48.8</u> ①	<u>16.3</u>	4.7	<u>39.5</u> ②	...	43		
率 女 性 組 合 員 比	10%未満	1.9	4.7	19.8 ③	28.3 ②	4.7	0.9	<u>61.3</u> ①	1.9	106		
	10%以上	3.8	8.9	26.3 ③	33.8 ②	10.3	2.8	50.7 ①	3.8	213		
	30%以上	4.5	13.5	22.5 ②	<u>22.5</u> ②	7.9	4.5	<u>60.7</u> ①	3.4	89		
数 女 性 執 行 委 員	ゼロ	1.5	5.8	19.9 ③	27.7 ②	6.3	0.5	60.2 ①	3.4	206		
	1人選出	5.8	11.6	23.3 ③	31.4 ②	9.3	1.2	57.0 ①	3.5	86		
	複数選出	5.4	12.5	<u>31.3</u> ③	33.0 ②	11.6	7.1	<u>45.5</u> ①	2.7	112		
運 動 方 針	明記している	5.3	<u>15.2</u>	<u>37.1</u> ③	<u>41.1</u> ①	10.6	4.6	<u>39.7</u> ②	0.7	151		
	明記していない	2.4	5.3	<u>16.7</u> ③	<u>24.4</u> ②	7.3	1.6	<u>65.9</u> ①	2.4	246		
計 画	計画がある	4.8	11.0	<u>31.0</u> ③	<u>39.3</u> ②	9.7	1.4	<u>46.2</u> ①	1.4	145		
	計画はない	2.7	7.8	19.8 ③	24.9 ②	7.8	3.1	<u>61.9</u> ①	2.7	257		
発 信 タ ー ゲ ット	発信している	5.1	<u>15.8</u>	<u>41.8</u> ②	<u>48.1</u> ①	8.9	3.8	<u>32.3</u> ③	1.3	158		
	発信していない	2.1	4.1	<u>12.0</u> ③	<u>17.8</u> ②	7.9	1.7	<u>73.0</u> ①	2.1	241		

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」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、「職場で具体的な取り組みを実施」も3割—

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）、8割近くの組織が「働き方の見直し（働き方改革）について、労使で協議する場がある」（77.5%）と回答している。そのほか、「職場において、働き方の見直し（働き方改革）の具体的な取り組みを実施している」（30.1%）が3割、「職場において、働き方の見直し（働き方改革）の具体的な取り組みを検討している」（14.2%）が1割台半ばを占める。なお、無回答が15.4%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ことが考えられる。2020年調査と比べると、「職場で具体的な取り組みを実施」がやや増加した（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300人以上（1000人未満）で8割前後、1000人以上では9割超に達している。また、1000人以上では、「職場で具体的な取り組みを実施」が5割強、「職場で具体的な取り組みを検討」が3割強を占め、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2割を占めてはいるが、「労使で協議する場がある」は66.9%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 あ使 るで 協 議 す る 場	組 み を 実 施 す る 場	職 場 を 具 体 的 な 取 組 み を 検 討 し て い る	無 回 答	件 数
2021年計		77.5	30.1	14.2	15.4	408
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	66.9	24.3	8.1	20.6	136
	100人以上	82.9	24.3	16.2	12.6	111
	300人以上	78.0	34.7	12.7	16.9	118
	1000人以上	95.3	51.2	32.6	2.3	43

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」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）

働き方の見直しの具体的な取り組み内容について自由記入の形でたずねたところ、112 組織からの回答があり、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。前回に続き、在宅勤務やテレワークに関する記載が多く、これらは制度の導入から一歩進んだ制度拡充の動きもみられる。

	件数			記入内容（抜粋）
	2021	2020	2019	
労働時間関連	40	42	38	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業時間一括管理・タイムカード導入で時間意識を強化し、超勤時間を削減。</li> <li>・ 出退勤を顔認証やパソコンで管理、客観的に勤務時間を把握。</li> <li>・ 36 協定の特別条項で定めていた月の時間外労働の上限短縮。</li> <li>・ 時間外労働を減らすために毎週シフト会議にて次週の人員の割り振りを実施。</li> <li>・ ノー残業の設定。</li> </ul>
有給休暇取得	36	30	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有休取得状況を労使で確認し、4月から12月末まで間に全員5日以上有休を取得することを目標にしている。</li> <li>・ 年次有給休暇14日の取得推進。</li> <li>・ 年次有給休暇の取得数を四半期ごとに報告。</li> <li>・ 休暇取得予定カレンダーを掲示し、休暇取得状況を確認。</li> </ul>
在宅勤務、テレワーク	23	23	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 在宅勤務に関する就業規則の改訂。</li> <li>・ 在宅勤務利用頻度の上限撤廃。</li> <li>・ 1回/週を目標としたテレワークの実施。</li> <li>・ テレワーク環境の整備や業務面での改革、社内サテライトオフィスの設置や社外オフィスの活用。</li> </ul>
柔軟な労働時間制度	16	14	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フレックス勤務制度のコアタイム廃止。</li> <li>・ フレックス、時差出勤などの適用者の拡大の検討。</li> <li>・ 子の看護休暇および介護休暇の時間単位取得。</li> <li>・ 育児短時間勤務の子の対象年齢の拡充。</li> </ul>
インターバル	4	5	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勤務間インターバル制度の設定。</li> <li>・ インターバル規制について、現在勤務間の時間を10時間と定めているが、今後は11時間の適用に向け協議を進める予定。</li> </ul>
労使協議等	18	17	14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労使協議における長時間労働等が行われている部署への改善要求。</li> <li>・ 毎月労使委員会にて働き方に対しての情報交換を実施。</li> <li>・ 部門別労使協議会を計画し、職場環境(働き方を含め)の改善協議に来期より取り組む予定。</li> <li>・ 支部・事業所間において「経営政策に対する組合の考え方」を労使で締結し、36協定とは別のガイドラインを策定。</li> <li>・ 労使で事務折衝や課別折衝、適正時間管理委員会を実施。</li> </ul>

### 3. 新型コロナウイルスへの対応

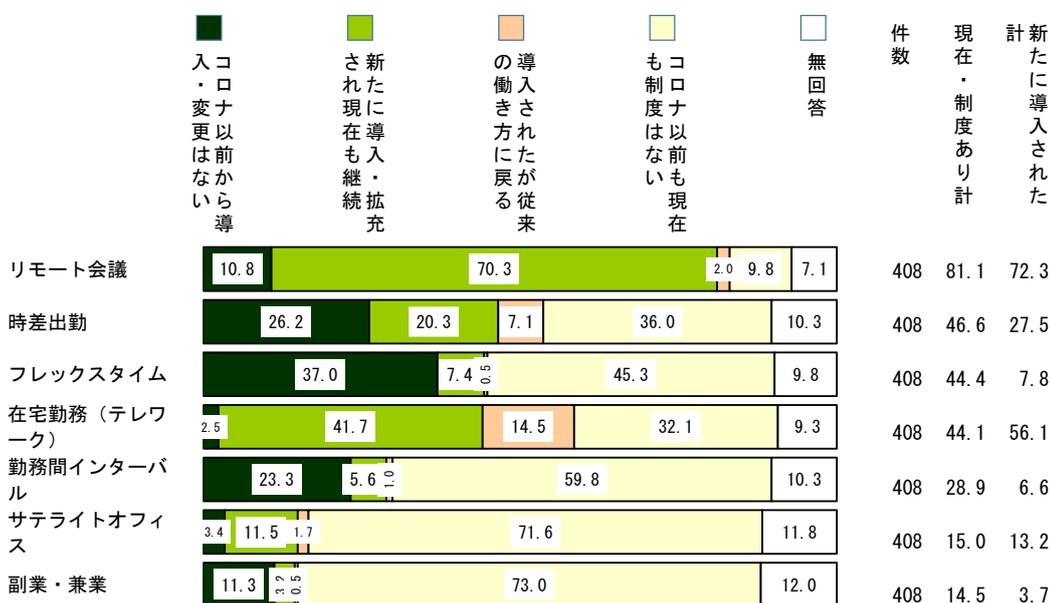
#### (1) 制度の導入状況

- ー <新たに導入>は [リモート会議] 72.3%、[在宅勤務 (テレワーク)] 56.1%ー
- ー [リモート会議] は継続割合が多いが、[在宅勤務] や [時差出勤] は一部で従来の形に戻るー

第7-1図は、[リモート会議]、[時差出勤]、[フレックスタイム]、[在宅勤務 (テレワーク)]、[勤務間インターバル]、[サテライトオフィス]、[副業・兼業] の7つの働き方についての制度の導入状況を示している。まず、「コロナ以前から導入されており、変更はなかった」と「新たに導入または拡充され、現在も継続している」を合わせた<現在・制度あり>の割合をみると、[リモート会議] が 81.8%に及び、以下、比率は大きく下がるが、[時差出勤]、[フレックスタイム]、[在宅勤務] が4割台半ば、[勤務間インターバル] が3割弱、[サテライトオフィス]、[副業・兼業] が1割台半ばを占める。

また、新型コロナウイルスへの対応として<新たに導入された>比率（「新たに導入または拡充され、現在も継続している」と「新たに導入または拡充されたが、現在は従来の働き方に戻っている」の合計）をみると、[リモート会議] が 72.3%と最も多く、また、[在宅勤務 (テレワーク)] (56.1%) も6割近くを占める。そのほか、[時差出勤] (27.5%) が3割弱、[サテライトオフィス] (13.2%) が1割強を占める。さらに、導入後の変化をみると、<新たに導入された>比率が最も高い [リモート会議] はほとんどが現在も継続しているが、[在宅勤務 (テレワーク)] や [時差出勤] については「導入されたが従来の働き方に戻る」が1割前後を占める。

第7-1図 新型コロナウイルスへの対応 (2021年計)



組合規模別に、<現在・制度あり>の割合をみると、[リモート会議] は 100 人未満の規模でも 7 割を占めるが、その他の制度については、規模が大きいほど比率が高く 300 人以上の組織では、[フレックスタイム] と [時差出勤] で 6 割前後、[勤務間インターバル] が 4 割前後と 300 人未満を上回っている。また、[在宅勤務] や [サテライトオフィス] でも同様の傾向がみられ、1000 人以上では [在宅勤務] が 7 割強、[サテライトオフィス] は 3 割強を占める (第7-2表)。

第7-2表 新型コロナウイルスへの対応<現在・制度あり>

	時差出勤	在宅勤務（テレワーク）	リモート会議	サテライトオフィス	フレックスタイトム	勤務間インターバル	副業・兼業	件数
2021年計	46.6	44.1	81.1	15.0	44.4	28.9	14.5	408
組合規模	100人未満	<u>36.0</u>	<u>27.9</u>	<u>69.9</u>	<u>5.9</u>	<u>27.2</u>	<u>21.3</u>	136
	100人以上	43.2	39.6	82.0	10.8	41.4	25.2	111
	300人以上	<b>55.9</b>	<b>56.8</b>	<b>89.8</b>	<b>22.0</b>	<b>60.2</b>	<b>36.4</b>	118
	1000人以上	<b>62.8</b>	<b>72.1</b>	<b>90.7</b>	<b>34.9</b>	<b>62.8</b>	<b>41.9</b>	43

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

次に、新型コロナウイルスへの対応として<新たに導入された>割合を組合規模別にみると、300人未満に比べて300人以上で比率の高い制度が多い。特に、[在宅勤務]と[リモート会議]は8~9割と多数を占める。そのほか、300人以上では[時差出勤]が3~4割、[サテライトオフィス]も2割台を占め、新型コロナウイルスへの対応として導入が進んだことが確認できる(第7-3表)。

さらに、「導入されたが従来の働き方に戻る」割合は、いずれもそれほど比率は高くはないが、300人以上(1000人未満)では[在宅勤務]で22.9%、[時差出勤]で14.4%を占め、いずれも1000人以上に比べて多くなっている。つまり、300人以上(1000人未満)の規模では、1000人以上規模とともに新たな制度導入が進んだものの、1000人以上と比べて従来の働き方に戻った割合が多い(第7-4表)。

第7-3表 新型コロナウイルスへの対応<新たに導入された>

	時差出勤	在宅勤務（テレワーク）	リモート会議	サテライトオフィス	フレックスタイトム	勤務間インターバル	副業・兼業	件数	
2021年計	27.5	56.1	72.3	13.2	7.8	6.6	3.7	408	
組合規模	100人未満	<u>18.4</u>	<u>39.0</u>	<u>61.0</u>	<u>3.7</u>	6.6	2.9	136	
	100人以上	<u>20.7</u>	<u>45.9</u>	73.9	9.9	7.2	3.6	111	
	300人以上	<b>42.4</b>	<b>78.0</b>	<b>78.0</b>	<b>22.9</b>	6.8	11.0	5.9	118
	1000人以上	<b>32.6</b>	<b>76.7</b>	<b>88.4</b>	<b>25.6</b>	<b>16.3</b>	7.0	...	43

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

第7-4表 新型コロナウイルスへの対応「導入されたが従来の働き方に戻る」

	時差出勤	在宅勤務（テレワーク）	リモート会議	サテライトオフィス	フレックスタイトム	勤務間インターバル	副業・兼業	件数	
2021年計	7.1	14.5	2.0	1.7	0.5	1.0	0.5	408	
組合規模	100人未満	3.7	13.2	1.5	...	0.7	1.5	...	136
	100人以上	4.5	9.9	2.7	1.8	...	0.9	...	111
	300人以上	<b>14.4</b>	<b>22.9</b>	0.8	4.2	0.8	0.8	1.7	118
	1000人以上	4.7	<u>7.0</u>	4.7	...	...	...	...	43

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す

## (2) 新しい働き方が継続されなかった理由

「新たに導入または拡充されたが、現在は従来の働き方に戻っている」と回答した組織に新しい働き方が継続されなかった理由をたずねたところ、70件の回答があった。以下、その内容を抜粋して掲載する。

### (非常時における対応)

- ・ 新型コロナウイルスの警戒レベルが引き下げられたため。
- ・ 緊急事態宣言が出るなど非常時の対応としており、現在はそこまでの状況ではないため。
- ・ 緊急事態宣言（愛知県、静岡県）が発令した期間のみ導入されるため。
- ・ 一人当たりの仕事量が十分で、副業の必要性がなくなった。
- ・ 副業制度が導入されたが、副業可能日は休業日のみに限定しており、現在は休業日がないため。

### (業務の特性)

- ・ 多くの業務内容が在宅勤務（テレワーク）に向かないため。
- ・ 製造業のため基本的には出勤しなければ仕事ができないため。
- ・ 工場勤務でそもそもテレワークに向かないため。
- ・ 休校期間中はテレワークが実施できたが、現在は状況が異なるため。

### (効率性)

- ・ 間接部門でも製造現場とのやり取りを含む働き方がほとんどであり、効率的ではないため。
- ・ 営業職についてはテレワークを実施したが効率が悪いとの判断で現在は元通りになっている。
- ・ 第一波の際に試行的に運用をしたが、コロナ減衰に伴い実施をとりやめた。回覧物等の遅滞、保守管理業務の妨げとなるため、取りやめた。

### (公平性)

- ・ 在宅できる部署とできない部署間での不公平を無くすため。

### (制度の不備)

- ・ 在宅か通常勤務か二択になっているため、使い勝手が良くない。
- ・ 会社のサーバー内にある資料やデータが多く、個人のパソコンとサーバーを繋ぐシステムも無い現状では出勤できないと作業能率が低くなる。
- ・ 在宅業務におけるインフラ整備（当社イントラやデータベースへのアクセス制御等）が不十分でパフォーマンスが上がらないため。

### (その他)

- ・ フレックスタイム制度で補完できているため。
- ・ 仕事の連絡は職場でしか開けないネットワークを使用しているため、テレワークができない。また、自宅にパソコンがないため、テレワークをするための持ち帰り仕事の準備をすることを考えると、時差出勤やフレックスタイムをすすめたほうが良いと考えた。

### (3) その他の新しい働き方

また、上記制度以外の新しい働き方（自由記入意見）については、以下のような回答があった。

- ・ 長期リモートワークの導入の検討
- ・ 在宅勤務対象部門拡大、フレックス拡充
- ・ フレックスタイム制度のコア無し運用
- ・ 直出直帰の条件緩和、休日指定勤務の条件緩和、業務シフトによる特別休暇取得
- ・ ショールームのオープン時間の短縮、営業スタッフの休憩時間の見直し
- ・ 営業時間を1時間短縮
- ・ 事務業務は会議室などに分散し執務を行う
- ・ 感染対策として自宅から通勤しやすい別の事業所へ出社を可能とする
- ・ 休み時間や昼休みを、交替制とする
- ・ 作業服通勤

## 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 45 組織からの回答が得られた。以下、その内容をすべて掲載する。

- ・ コロナ禍で組織そのものやルールについて教育・理解する場や機会が奪われています。特にここ2年で入社した勤続年数の浅い方たちに対してはコミュニケーションの機会の場が作れずにいます。リモート会議やセミナーの仕組みも出てきましたが、やはり会場参加型でないと緊張感がなく身になりません。一刻も早くワクチンが全国民にいきわたり、コロナ禍以前のような社会環境に戻ることを願うばかりです。
- ・ 単組として、「独自研修」ができていない。生活残業、生活休出となっている実態があり、働き方改革の内容が伴っていない。基準内賃金を上げないと実現できないため、中小企業では実質困難な状況。
- ・ 未だ労働者側や使用者側において、男性と女性で働き方や家事・育児についての意識の差があると思う。（女性だからこの仕事をさせるとか、女性が家事・育児をになうべき、男性が育休をとりづらい環境など）
- ・ 専従者が居ませんので組合執行部全員、会社業務と組合業務の二足のわらじで対応しています。やはり『大変そう！忙しそう！』のイメージが女性にはあるみたいです。引き続き、少しでも組合執行部が身近に感じてもらえる様なイベント、研修会等を企画していきたいと思っています。
- ・ 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。
- ・ 女性役員の登用については、前回から大きく変わっていません。こちらから動いても、何もかえってきませんし、待っていても状況は変わらない。特別枠などを作り、押し進める必要を感じますが、押し付けにならないか不安な部分もある。本来はやりたい方がやれる環境の整備が望ましい。
- ・ 女性の活躍が多様性の切り口として取り組みやすいし、実際に新しい考え方も出してもらえる。世代間ギャップや、情報端末の普及による個の考えの重視など、従来から大きく環境が変わっている。推進する側も受け入れる側も、なぜそれが必要なかをもっと知る必要があると考える。
- ・ 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。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充分でなく、内容を知らない従業員が多い。職場の雰囲気として、介護・育児に関する理解が十分でない。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現行制度の拡充や見直しも必要である。
- ・ 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が、活動については、イベント時（納涼祭）以外、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。あまり強く言うことも出来ず、無理矢理参加させることも出来ない。また、組合活動は男性が行うもの、という認識が男女ともにある。
- ・ 女性の資格取得が推進されにくいいため、スキルアップができない。
- ・ 執行委員は選挙制のため、なかなか女性組合員が当選しない。女性枠を作ってしまうと、負担になる女性組合員が大多数。

- ・ 女性は家事等があり、定時以降の活動にほとんど参加してもらえない。
- ・ 組合員の平均年齢が30代半ばであり、組合員同士の夫婦共働きの方も多いため、子育て世代が働きやすい環境に整備することは急務であります。他単組の良い取り組みがあったら、是非教えていただきたいです。
- ・ 新入組合員が入らないため、平均年齢が上がる一方である。シニア組合員が増加すると考える。複合事業所となり外国人労働者が増加したが、掲示物が変わっていない。
- ・ 当労組では、年間平均総労働時間2000時間未満、有休取得20日以上と目標を定めているが、特に有休取得率が伸び悩んでいる。新たな対策を検討していきたい。
- ・ 女性の活躍推進は、制度の周知、改定も必要だが、職場上長、周囲の理解も同時に進めていかなければならないと感じる。労使で課題点を共有し具体的な数値目標も掲げていくことがアクションに繋がっていくと考える。
- ・ 共働き世帯が年々増加しています。共働きにおける夫婦での家事育児の理想的な配分は50:50と考えますが、日本の平成28年における6歳未満の子供を持つ夫婦の家事育児関連時間を見ると、女性が1日あたり7時間34分に対し、男性が1時間23分となっております。これは長らく専業主婦が一般的だった日本の男性の意識の問題が大きいとは思いますが、男性が家事育児の時間を取れる風土が社会に浸透していないことも要因ではないかと考えております。一般的な9時～17時勤務の男性が家事育児をする場合、残業や定時後の組合活動をする余地は本来ないのではないかと考えています。しかし、残業せざるを得ないような職場では個人や会社だけでの対応は難しいことも多いです。派遣社員を入れるほどではない時間になるため、結局個人(夫婦)で調整するしかできず、結果男性の育児家事時間が取れないのではないかと思います。男女共同参画や女性の活躍推進をしていく場合、子供がいる家庭では男性が家事育児の時間をより多くとれる環境が必要ですが、そこに焦点が当たっていないのが課題と思います。
- ・ 会社としても女性活躍推進を掲げているが、特に支部(生産拠点)ではそれに見合った人員構成になっていない(女性=50代の直接作業員中心で開発系の中堅層が手薄)。新入社員の登用においても、性差は設けていないが、実際にエントリーする比率で言えば直接作業員は男性のみという状況が毎年続いている(なり手がいない)。男女問わず、弊組における組合活動の中心が30代～40代前半に集中している一方、組合員の比率が50代に偏っているというアンバランスな状況から、そもそもの活動軸のウエイトをどこにおくべきか悩ましい。
- ・ 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。
- ・ 働き方に関する制度は整備されているが、活用についてはバラツキが見られる。職制毎の課題を抽出・解決していくことを今後の取り組みとしている。
- ・ 仕事や取組みをともに行うことで、信頼関係が生まれ、専従者と非専従の組合役員がより協力し合える関係性にできれば良いと考えています。そこで、女性に深く関わる制度や取組みに触れられれば、理解も得られると思います。
- ・ 各労務管理者は罰則だけに目がいき、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。
- ・ 「女性の」と組織が括ることにより、性別違和を感じる者を暗に苦しめることにもつながる。男女共同参画や女性の活躍推進というよりもジェンダー平等の視点での取り組みが必要だと考える。
- ・ 現状の課題を知り、要求書を提出するが、何年も継続要求してもなかなか改善には至っていないこと。
- ・ ワーク・ライフ・バランス、働き方改革など、制度が利用できる職場とそうでない職場があるので相談に対応することが難しく思う。さらに、職場内でも利用できる部署とそうでない部署があり対応に苦慮することがある。良い制度ではあるが、一歩間違えると職場内でも不和が生じる危険性もはらんでいる

と感じる。

- ・ 男女共同参画の視点から、女性の参画率の意識を高めるため、動員要請の際、女性の人数を指定されることがある。意識をしていくために、敢えて女性の数を指定することも分かりますが、あまり女性女性という指定がされると、かえって男女共同参画ではないと受け取られる心配があります。本来ならば、男性女性関係なく、誰が参加しても大丈夫、という状態の中に、当たり前のように女性がいることが理想だと思うのですが、女性の指定がないと、女性の参画率が低いままになっている現状をどう変えていけばいいか悩んでいます。女性の指定をすればするほど、女性からは「なぜ女性ばかり指定されるのか？」という声も出てくるし、決まった人に依頼が集中してしまうという現状があるのも事実です。
- ・ 他の労組がどのような取組をしているのか知りたいです。
- ・ 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、育児や介護などの家庭の事情でお願いできなかつたり、断られたりする場合がある。また、周囲や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労している。
- ・ 年齢構成が二極化し、若手が増えてきているため、産育休に入る女性も増えてきている。特に二十代後半～三十代の仕事にも慣れ、力を発揮できるようになる人材が、ちょうど産育休とも重なることが多く、役職を担ってもらおうにも現場から離れてしまっているケースが多々ある。育休3年は、組合としても行使してほしい権利の一つだが、そのあたりのジレンマが難しいと感じてしまう。
- ・ 地域柄、大きな仕事を任されることや、重役に就くことを女性自身が嫌がる傾向が強い。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。男女共同参画について、女性の活躍や活躍したい気持ちを男女の別なく受け入れ、女性だからという理由で不当に邪魔や拒否をしないという枠組みや仕組みができていないことが大切なのではないかと考えている。現在は男女共同を推進するために、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、男女共同参画ではなく女性強制参画になっている。女性の活躍の場を拡げ、重役に女性がいることが普通になるようにそのような目標を掲げていることは分かるが、やる意思のない人間を無理矢理その場に引き込むことは、組織の中核としての機能の維持や継続にも関わってくる問題だと感じるし、中核にいる人以外にも決して良い影響を与えないと思う。
- ・ 昨年度は、小学校低学年に向けた授業づくりを行い、各校で実践した。しかし、既に子どもたちはジェンダーギャップを感じていることが分かった。幼少期に家庭での教育が、いかに重要かが浮き彫りとなった。「組織づくり」や「学びづくり」、「職場づくり」に加え、「家庭づくり」も必要なのではと感じている。
- ・ 十分にとりくみを進めるだけの時間的・人的余裕がない現状にある。
- ・ 昨年度のことも踏まえ、毎年職場評価を行い、反省や課題を改めて見直す必要がある。多岐にわたる業務による現場の疲弊は大きな問題である。また、専門的な人材を補充する制度はあるものの、十分に活用しきれていない。人的配置の拡充を求め、職場において、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。
- ・ 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、職場において女性がいかに働きやすい環境を作るか。
- ・ 私たちの支部では、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。
- ・ コロナ禍で研修会や会議等、リモートでの対応など、産別での講習を活かし対応しているが、社内部署間でのコミュニケーションを取る機会が減っている。ワクチン接種が進みつつあり、対面でのコミュニケーションを取る機会が増えることを期待したい。
- ・ 会社側の考え方が変わらないと何も変化がない。

- ・ 男女共同参画や女性活躍の推進などは遅れていると考えます。各執行委員を中心に教育の機会を設け、職場内からの理解や協力を深める取り組みを継続的に行ってまいります。
- ・ 全社的には在宅ワークなどの推進が行われ、働き方の見直しが行われているが、工場系の支部では業務内容の都合上、なかなか進められない現状にある。
- ・ 上記設問内容で男女別で把握しているのではなく、全体としての比率・実態等で管理しています。
- ・ 「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、「性差の解消」という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。
- ・ 家事、介護等を優先せざるを得ないため、機関会議等に出席できる女性組合員が減少している。