

ジェンダー平等・多様性推進状況調査  
報告書

2022 年実施

# 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 .....	6
第2章 機関会議における女性参画 .....	7
1. 大会代議員の選出 .....	7
2. 中央委員の選出 .....	9
第3章 女性執行委員選出の取り組み .....	10
1. 女性の執行委員選出の取り組み .....	10
2. 複数選出するための取り組み（自由記入意見） .....	12
3. クォータ制の導入 .....	14
4. 女性執行委員の担当業務 .....	15
第4章 男女共同参画推進の取り組み .....	17
1. 運動方針への明記 .....	17
2. 男女共同参画またはジェンダー平等・多様性を実現するための推進計画の策定 .....	18
3. リーダーによるメッセージの発信 .....	21
4. 委員会の設置 .....	22
5. 男女共同参画、ジェンダー平等推進の取り組み .....	25
6. 女性リーダー育成を目的とした研修について .....	27
第5章 男女平等関連法に関する取り組み .....	29
1. 雇用管理上の男女差別解消、仕事と育児・介護との両立のための取り組み .....	29
2. LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み .....	31
3. 雇用管理上の男女差別の確認のための取り組み .....	33
4. 仕事と育児・介護との両立のための取り組み .....	35
参考資料 .....	37
1. 運動方針に明記している内容 .....	37
2. 男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題と成果（自由記入意見） .....	48

## 調査実施の概要

### 1. 調査の目的

- 「アクションプラン静岡II」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およびジェンダー平等と多様性の推進につなげること。
- ② 加盟組織におけるジェンダー平等と多様性の推進状況を把握し、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連合静岡全体で情報共有を行うことでジェンダー平等・多様性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

2022年6月～2023年1月

### 4. 調査の実施方法

Web調査により実施。

### 5. 回答状況

回答組織は、375組織（回答率73.96%、昨年度79.16%）、有効回答数は375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	79	県私鉄	8	印刷労連	1
UAゼンセン	19	全国ガス	1	サービス連合	1
JAM静岡	95	情報労連	3	国公総連	6
電機連合	31	フード連合	6	政労連	3
自治労	29	JEC連合	5	JR総連	1
県教組	14	ゴム連合	3	交通労連	1
JP労組	10	全労金	1	森林労連	0
電力総連	18	基幹労連	2	NHK労連	1
JR連合	13	海員組合	1	労済労連	1
紙パ連合	13	全印刷	1	高校ユニオン	0
運輸労連	5	全自交労連	3		

### 6. 調査の実施および分析について

連合本部が実施した2022年女性の労働組合への参画に関する調査〈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。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

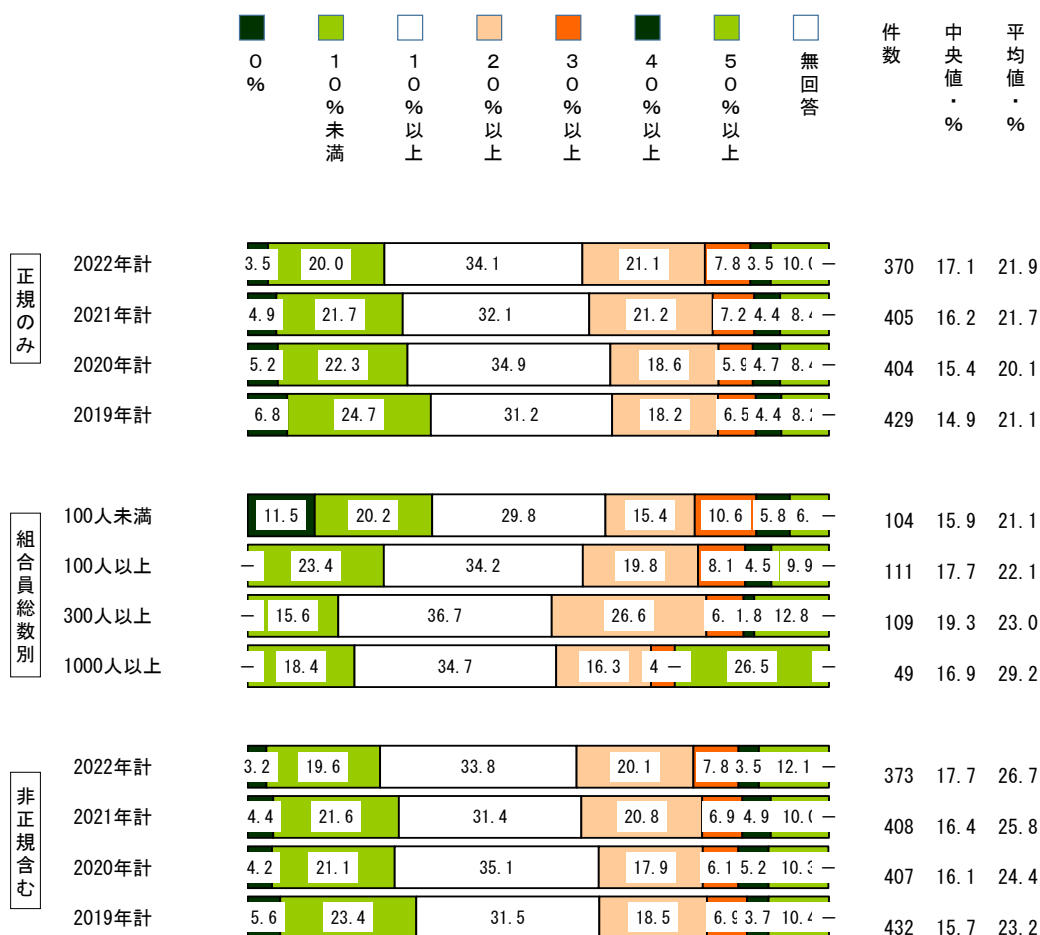
—女性組合員比率は21.9%—

2022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21.9%である。前回(21.7%)と同水準であるが、女性組合員10%未満の割合は徐々に減少傾向がみられる(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1割強を占めるが、女性組合員比率は21.1%と目立って低くはない。女性組合員比率は組合員規模が大きくなるにつれてやや上昇し、1000人以上では29.2%と3割を占める。

なお、非正規も含めた女性組合員比率は26.7%である。時系列でみると、わずかながら上昇傾向が続いており、2019年調査を4ポイント上回る。

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

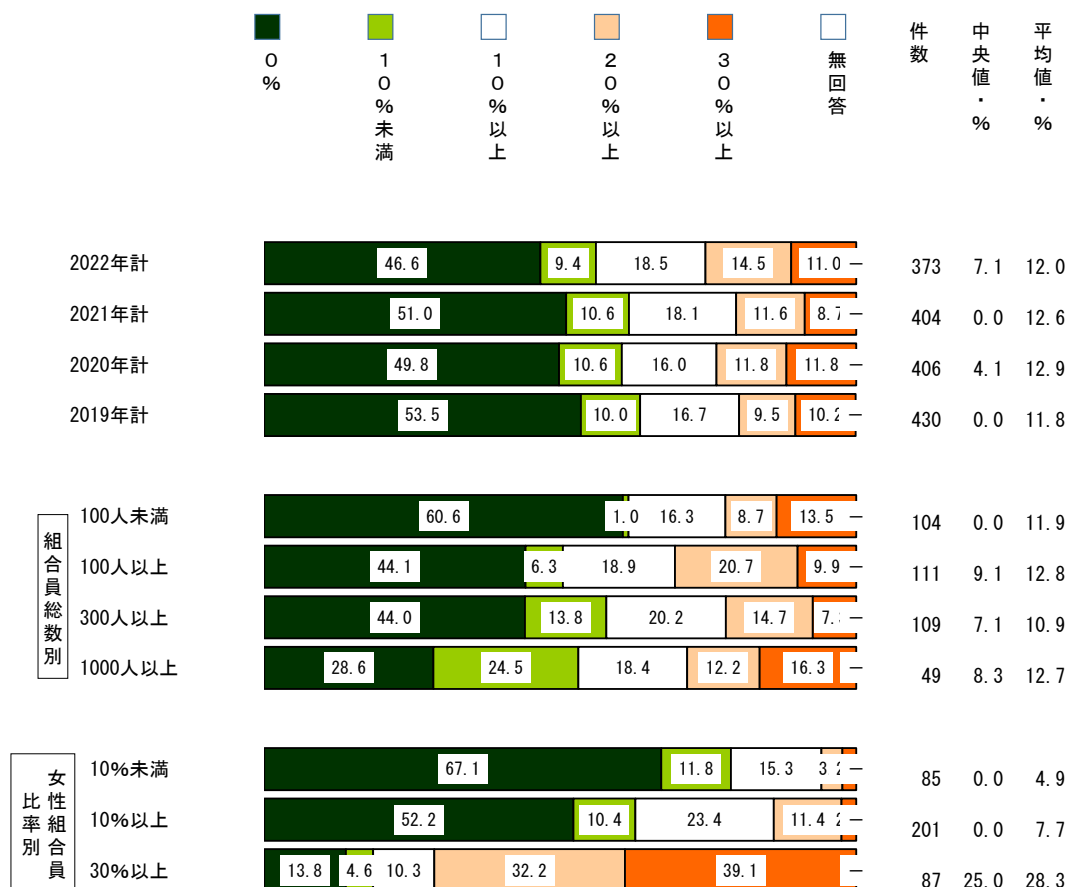
—女性執行委員「ゼロ」が46.6%、2021年調査から4ポイント減、女性執行委員比率は12.0%—

次に、女性執行委員比率をみると、女性執行委員ゼロ組織（「0%」）は46.6%で、女性執行委員を選出している組織は過半数を占める。この割合は、2021年調査に比べて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9.4%、「10%以上（20%未満）」が18.5%、「20%以上（30%未満）」が14.5%、「30%以上」が11.0%で、女性執行委員比率は12.0%である。女性執行委員比率は2021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%」が多い。100人未満では「0%」が6割を占めるが、1000人以上でも3割近くの組織で女性執行委員が選出されていない。

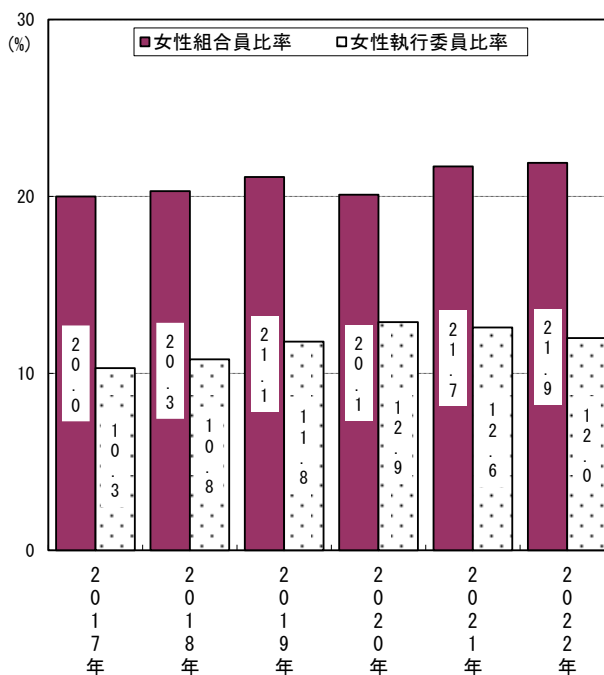
さらに、女性組合員比率別にみると、女性組合員が10%未満の組織では女性執行委員比率は4.9%にとどまり、「0%」が67.1%と7割近くを占める。しかし、この割合は2021年調査（78.3%）から11ポイント減少しており、ゼロ組織は減少している。一方、女性組合員比率が30%以上の組織では、女性執行委員が「30%以上」（39.1%）がほぼ4割を占め、女性執行委員比率は28.3%と30%未満の組織を大きく上回る。ただし、女性組合員比率が30%以上の組織においても、女性執行委員が「0%」が1割強を占める。

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、女性組合員比率、女性執行委員比率ともに上昇傾向がみられるが、女性執行委員比率は2020年以降、ほとんど変化はない。

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6.4%、2019年以降、上昇続く—

役職別の女性比率をみると、委員長・会長が2.8%、副委員長・副会長が8.8%、書記長・事務局長が6.6%である。これらを合計した三役の女性比率は6.4%で、2019年調査以降、上昇傾向が続いている（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13.2%、四役以外の執行委員が14.3%、特別執行委員（特別執行委員を選出している組織）が12.5%となっている。

会計監査の女性比率は26.2%である。

第1-1表 三役総数

	男女計 総数	うち 女性	件 数	女性比率				
				2011年	2010年	2009年	2008年	2007年
執行委員計	4569	549	373	12.0	12.6	12.9	11.8	11.6
三役計	1272	82	373	6.4	5.6	5.4	5.2	5.6
委員長・会長	358	10	373	2.8	3.9	2.2	1.8	1.4
会長代行	9	0	373	0.0				
副委員長・副会長	558	49	373	8.8	6.7	6.3	7.0	7.7
書記長・事務局長	347	23	373	6.6	5.5	7.2	6.2	5.7
書記次長・副事務局長	212	28	373	13.2	12.3	12.0	11.1	9.7
上記以外の執行委員	2917	418	373	14.3	15.9	16.1	14.6	14.7
特別執行委員	168	21	55	12.5	15.3	20.1	16.4	20.5
会計監査	684	179	329	26.2	24.7	23.8	23.1	

### (3) 特別執行委員制度

—女性の選出を目的とした特別執行委員制度がある割合は2.1%—

特別執行委員制度については、「特別執行委員制度はない」(73.2%)が多数を占め、「女性の選出を目的とした制度がある」は2.1%にとどまる。そのほか、「左記以外(女性の選出以外)の目的のための制度がある」は17.4%と2割近くを占める(第1-2表)。

第1-2表 特別執行委員制度(複数選択)

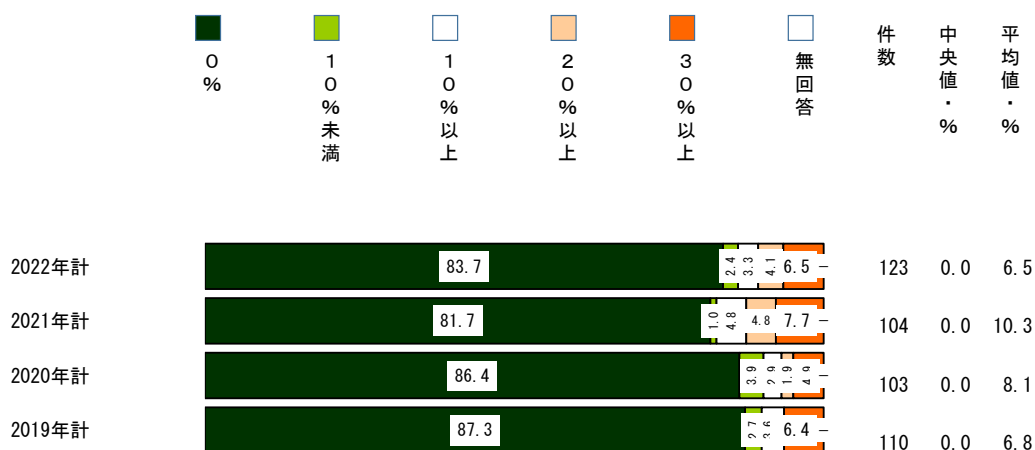
	と女性 したの 制度が ある目的	た女性 の選出 を目的 とする	左記以 外の目 的のため	は特別 ない執 行委員 制度	無回 答	件 数
2022年計	2.1	17.4	73.2	8.0	373	

### (4) 専従執行委員の女性比率

—女性専従執行委員比率は6.5%—

専従の執行委員を選出している123組織のうち、女性専従執行委員「0%」は83.7%と多数に及ぶ。女性専従執行委員比率は6.5%である。2021年調査と比べて、「0%」が2ポイント上昇し、女性専従執行委員比率は4ポイント低下した(第1-4図)。

第1-4図 女性専従役員比率(加重平均)



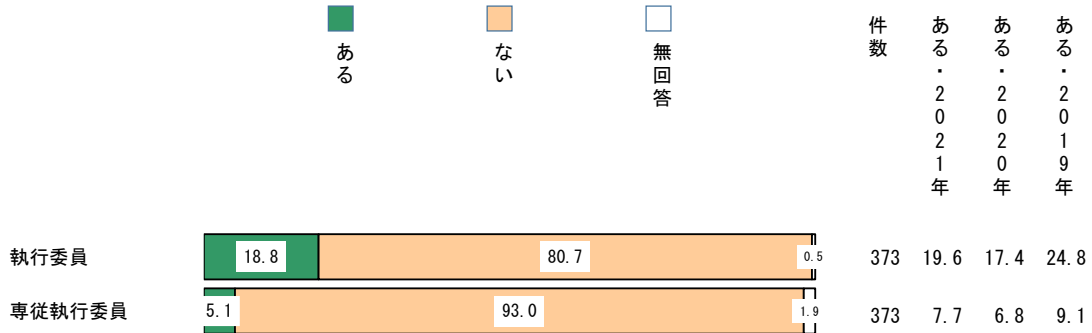
### 3. 執行委員会における女性枠

—女性枠が「ある」は執行委員 18.8%、専従執行委員 5.1%—

女性枠が「ある」割合をみると、執行委員は 18.8%、専従執行委員は 5.1%である（第 1-5 図）。

なお、執行委員に女性枠がある組織（70 組織）の女性執行委員比率は 15.0%と、女性枠のない組織（301 組織、11.1%）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組織があることが確認できる（図表省略）。

第 1-5 図 執行委員会における女性枠の有無



執行委員会における女性枠について、取り組み状況別にみると、運動方針に『ジェンダー平等の推進』を明記している、男女共同参画またはジェンダー平等・多様性を実現するための推進計画がある・策定中と回答した組織では、女性枠が「ある」は 2 割台半ばを占め、他の組織に比べてやや多い（第 1-3 表）。

第 1-3 表 執行委員会における女性枠の有無

		ある	ない	無回答	件数
2022年計		18.8	80.7	0.5	373
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	25.4	74.6	...	59
	男女共同参画の推進を明記	21.4	78.6	...	84
	ともに明記していない	16.1	83.0	0.9	230
策計定画	計画あり・策定中	24.5	75.5	...	192
	計画はない	13.1	86.4	0.6	176

※下線数字は「2022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「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す



## 第2章 機関会議における女性参画

### 1. 大会代議員の選出

#### (1) 大会代議員比率

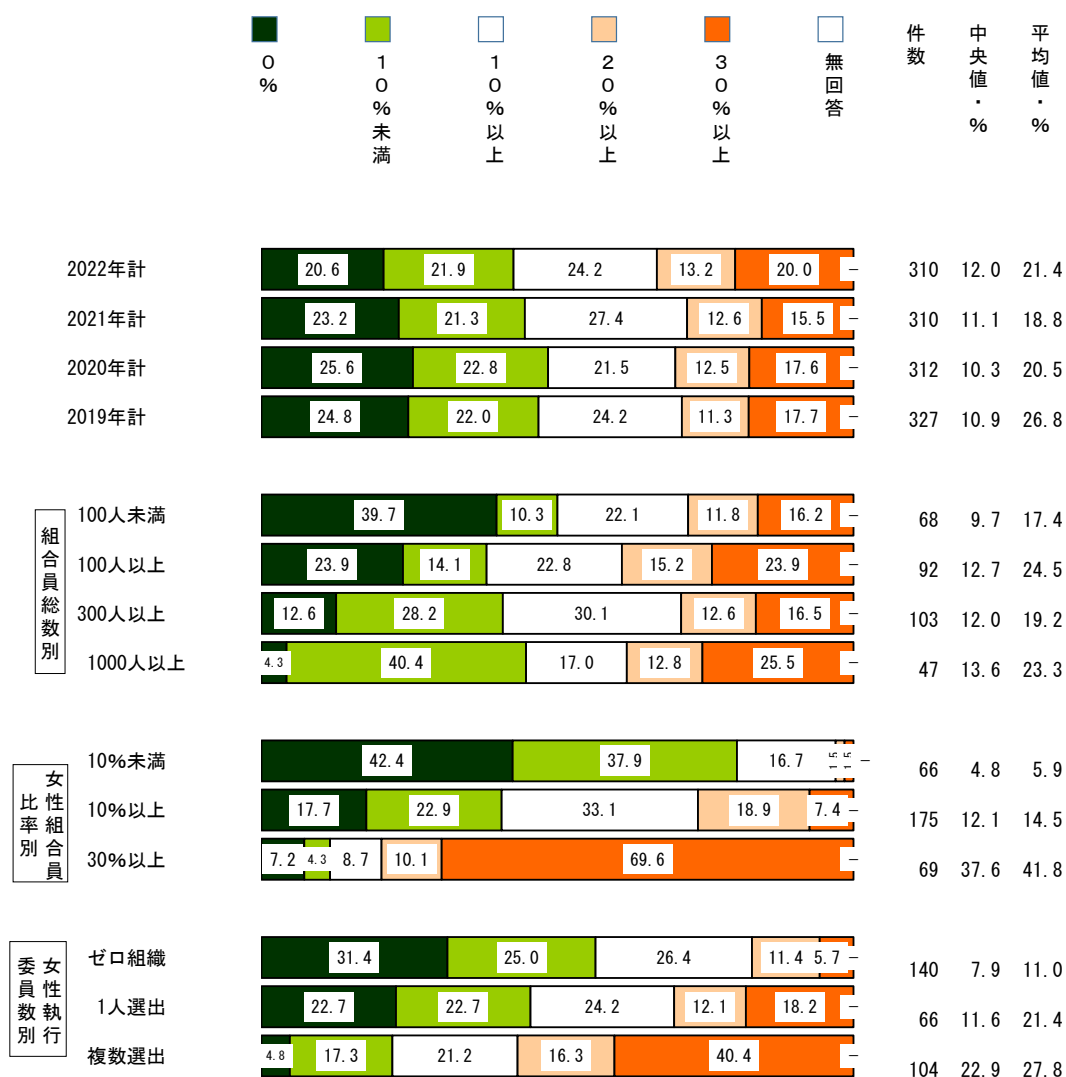
—女性大会代議員比率は21.4%、女性大会代議員比率「0%」は低下傾向—

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21.4%となった。同比率は2021年調査(18.8%)に比べて3ポイント程度上昇した(第2-1図)。2020年調査以降、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、女性大会代議員比率に低下がみられていたが、今回はわずかに改善した。他方、女性大会代議員「0%」の割合は、2020年調査以降、減少傾向がみられ、2020年調査との比較では、5ポイント低下している。

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割前後を占める。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41.8%と高い。

また、女性執行委員数別にみると、女性大会代議員比率は、ゼロ組織(11.0%)→1人選出(21.4%)→複数選出(27.8%)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)



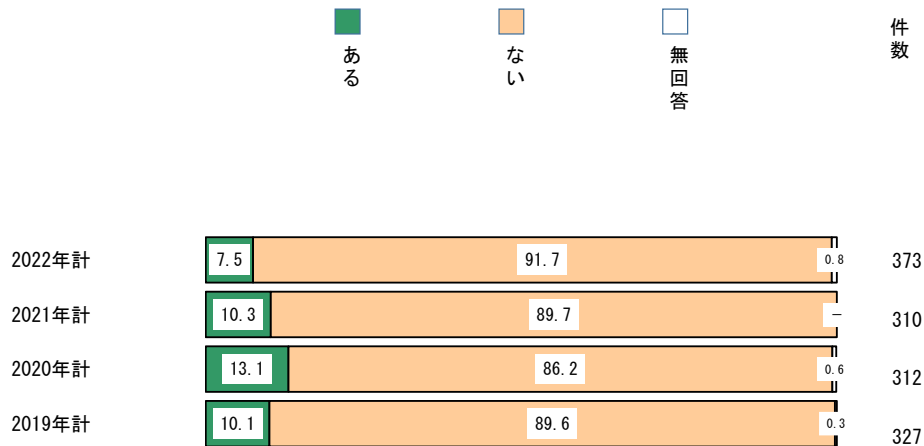
## (2) 大会代議員における女性枠

—女性枠が「ある」は7.5%—

大会代議員に女性枠が「ある」割合は7.5%で、2021年調査に比べて3ポイント減少した(第2-2図)。女性枠についても、コロナ禍以降の大会規模の縮小などが影響していることが考えられる。

大会代議員に女性枠がある組織(28組織)の女性枠数は平均9.0人となっている(図表省略)。

第2-2図 大会代議員における女性枠の有無



## (3) 特別代議員制度

—女性の選出を目的とした特別代議員制度がある割合は2.1%—

特別代議員制度についてみると、「特別代議員制度はない」が88.7%と大多数を占め、「女性の選出を目的とした制度がある」は2.1%にとどまった。そのほか、「左記以外(女性の選出以外)の目的のための制度がある」は5.6%である(第2-1表)。

第2-1表 特別代議員制度(複数選択)

	と女性制	たし性の	左記以外	ない目的	特別代議員	無回答	件数
2022年計	2.1	5.6	88.7	3.8			373

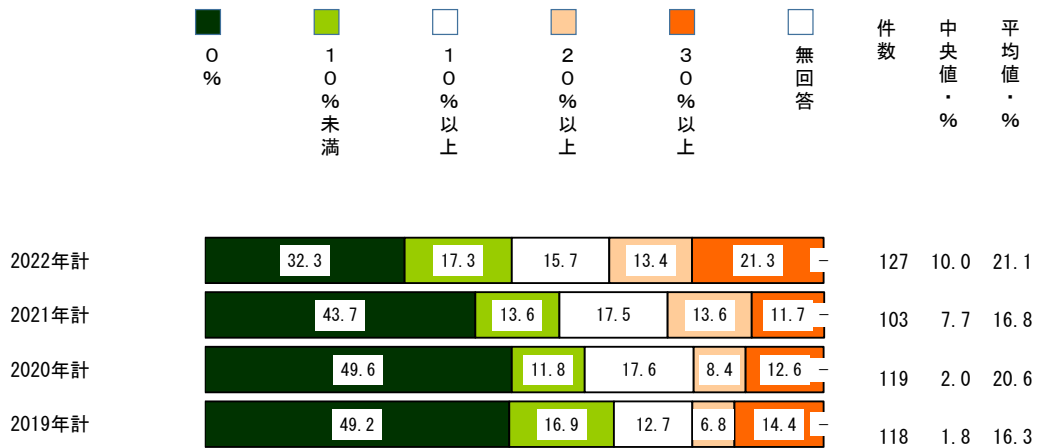
## 2. 中央委員の選出

—女性中央委員比率は 21.1%—

中央委員会を設置している（全体の 35.9%、127 組織）の女性中央委員比率は、21.1%である（第 2-3 図）。大会代議員同様、女性中央委員「0%」が減少しており、女性中央委員を 1 人以上選出している組織が増加していることが確認できる。

なお、中央委員における女性枠が「ある」割合は 6.7%、女性枠数は平均 3.4 人となっている（図表省略）。

第 2-3 図 女性中央委員比率（加重平均）（中央委員会を設置している組織）



### 第3章 女性執行委員選出の取り組み

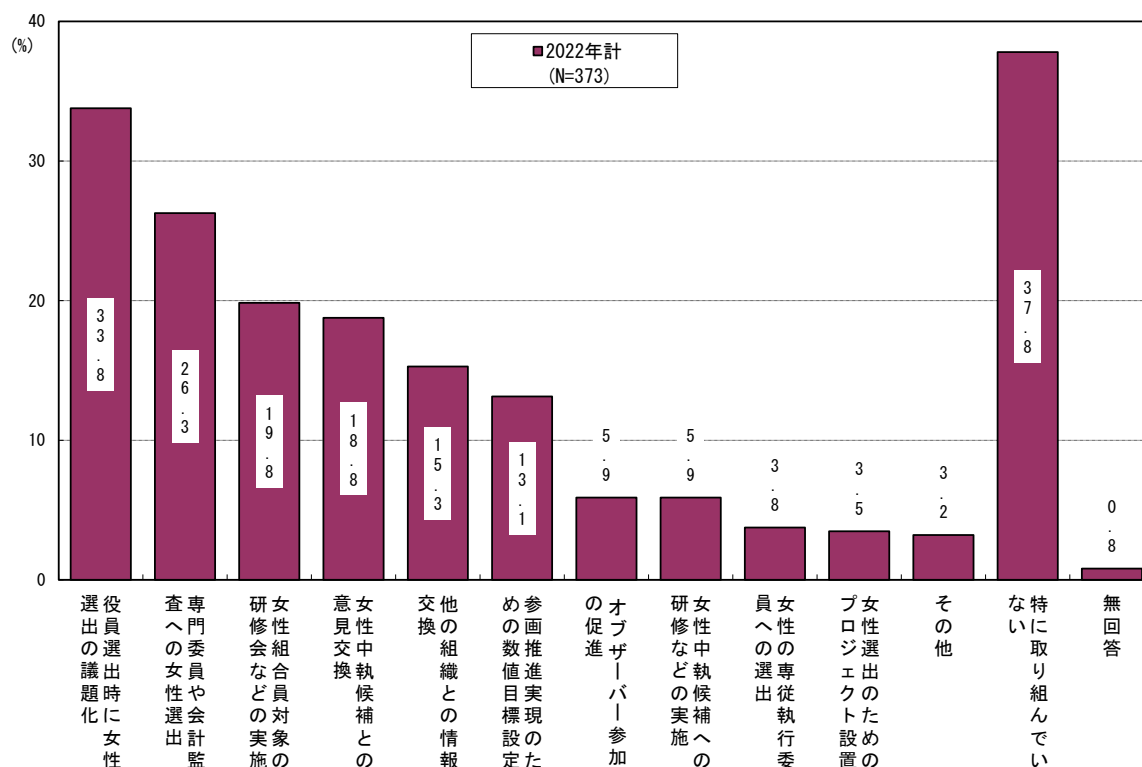
#### 1. 女性の執行委員選出の取り組み

— 「役員選出時に女性選出の議題化」がトップ、一方で「特に取り組んでいない」も4割近く—  
— 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（複数選択）についてみると、「役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする」が33.8%と最も多く、以下、「専門委員会の委員や会計監査に女性を選出する」（26.3%）、「女性組合員を対象に研修会などを実施している」（19.8%）、「女性執行委員候補と意見交換を行っている」（18.9%）、「女性執行委員の選出について他の組織（単組等）との情報交換を行っている」（15.3%）が2～3割で続いている。一方、「女性執行委員を選出するためのプロジェクトを設置している」（3.5%）、「女性の専従執行委員を選出する」（3.8%）に取り組む組織は少ない。なお、「特に取り組んでいない」は37.8%と4割近くを占める（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）



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57.7%と過半数を占めるが、300人以上では2～3割となっている。各取り組みの比率をみると100人以上の規模では、いずれも「役員選出時に女性選出の議題化」が最も多いが、なかでも300人以上（1000人未満）では5割と多い。また、300人以上では、「女性組合員対象の研修会などの実施」や「参画推進実現のための数値目標の設



## 2. 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。

自由記入の内容をみると、執行委員選出時に、意識的に女性の選出に取り組む組織の回答も多く、また、女性執行委員候補者と事前にコンタクトをとっているケースもみられた。また、女性執行委員候補のキャリアやライフイベントを念頭においた選出を行っている組織もある。また、執行委員選出の前段階として、職場委員のときから、女性の選出を心掛けている組織や、研修会等により女性組合員の育成に取り組む組織もある。さらに、組合活動における業務の効率化や仕事や生活との両立を図り、女性執行委員選出に取り組んでいるという報告もあった。

### （計画の策定）

- ・ 単組においてジェンダー平等の関わる推進計画を策定し、計画の目標数値として、役員半数を女性とすることを定めている。

### （選出時の工夫）

- ・ 女性執行委員候補との面談・活動内容の説明、女性執行委員候補が所属する職場との調整。
- ・ 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）。
- ・ 面識の有る女性同士を同時に執行部へ勧誘し、女性 1 人で不安を感じない環境作りをする。女性役員が執行部を抜ける際には、残る女性役員と親しい女性社員に声掛けをして、執行部への不安を減らす配慮をする。
- ・ 女性枠として規定は無いが、人数の多い支部については可能な限り女性を入れるように選出の際は声掛けを行っている。
- ・ 改選期に二名交代のタイミングだった為、まずは女性候補者 2 名同時に声掛けを行い、組合同期になるように配慮した。
- ・ 女性部から必ず執行委員を選出する。
- ・ 女性の支部役員経験者と何度も意見交換を重ね、自身のキャリア形成における 1 つのステップとして本部役員経験を積むことの意義を伝えた。
- ・ 入社後、数年のうちに声掛けをする。年を重ねると結婚・出産等の人生のイベントが多く、負担が少ないうちに経験してもらう。

### （職場委員からの育成）

- ・ 各支部一人以上女性職場委員を選出して、組合活動に関与してもらう、労連の女性委員にも登録をして、さらに理解を深めその中から執行委員ができそうな人をピックアップしていく。
- ・ 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。
- ・ 職場委員の選出の際、女性組合員を視野に入れている。女性執行委員に女性職場委員と意見交換をしてもらうようにしている。
- ・ 執行委員につなげるため、職場委員も複数名女性を選出している。

(女性組合員の育成)

- ・ 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。
- ・ 上部団体が主催する女性委員研修会へ参加してもらうことで女性参画への重要性を教育している。
- ・ 女性限定のセミナーを開催し、組合制度に理解を深める。その後、女性の中から人柄を重視して候補を選出して勧誘を実施。
- ・ 女性委員会を開催し、組合との交流を図り、執行委員への興味を持ってもらう活動を年2回実施している。
- ・ 女性執行委員候補者と意見交換の場を持ち、女性参画の重要性を理解していただく機会を設ける。

(日頃の活動の見直し)

- ・ 女性でも執行委員を引き受けやすくなるよう、業務の効率化を図っている。
- ・ 書記局の働き方改革をすすめ、両立しやすいようにしている。

### 3. クォータ制の導入

—<導入+検討中>は2.1%—

女性執行委員選出のためのクォータ制導入についてみると、「特に検討は行っていない」が92.0%と大多数を占める。「すでにクォータ制を導入している」は0.8%とごくわずかにとどまり、「現在クォータ制の導入について検討」(1.3%)を合わせても2.1%である。また、「検討したが、導入は考えていない」は3.8%である(第3-2表)。

なお、単組におけるクォータ制の導入については、労働組合法第5条2項3「均等取扱いを受ける権利」に抵触するのではないかと、という議論があり、連合「ジェンダー平等推進計画」(フェーズ1)では連合会組織における導入が求められている。

組合属性、取り組み状況別にみても「特に検討は行っていない」が大多数を占める点は共通している。他方、1000人以上の組織、女性組合員比率が10%未満の組織、また、運動方針に『ジェンダー平等の推進』を明記している組織では、「検討したが導入は考えていない」が1割近くを占め、他の組織に比べて多くなっている。

第3-2表 女性執行委員選出のためクォータ制導入についての検討の有無

	をす導現考検い特 導で入在え討な 入にクにつオいた しクつオい なが てオい てタい導 るタ検制の入は 制討	0.8	1.3	3.8	92.0	2.1	件 数	導 入 + 検 討 中
2022年計		0.8	1.3	3.8	92.0	2.1	373	2.1
別組 合員 総数	100人未満	...	1.9	1.9	91.3	4.8	104	1.9
	100人以上	0.9	1.8	3.6	92.8	0.9	111	2.7
	300人以上	0.9	...	3.7	95.4	...	109	0.9
	1000人以上	2.0	2.0	8.2	<u>83.7</u>	4.1	49	4.1
員女 比性 率組 別合	10%未満	...	1.2	<b>9.4</b>	<u>85.9</u>	3.5	85	1.2
	10%以上	0.5	1.0	2.5	95.0	1.0	201	1.5
	30%以上	2.3	2.3	1.1	90.8	3.4	87	4.6
委女 員性 数執 別行	ゼロ組織	0.6	...	4.6	92.5	2.3	174	0.6
	1人選出	...	1.4	2.7	94.6	1.4	74	1.4
	複数選出	1.6	3.2	3.2	89.6	2.4	125	4.8
方針 明記	ジェンダー平等の推進を明記	...	1.7	8.5	88.1	1.7	59	1.7
	男女共同参画の推進を明記	3.6	2.4	3.6	89.3	1.2	84	6.0
	ともに明記していない	...	0.9	2.6	93.9	2.6	230	0.9
策計 定画	計画あり・策定中	1.6	2.1	5.7	89.1	1.6	192	3.6
	計画はない	...	0.6	1.7	95.5	2.3	176	0.6
ダリ 	発信している	2.4	1.6	5.6	88.8	1.6	125	4.0
	発信していない	...	1.3	2.5	94.2	2.1	240	1.3

※下線数字は「2022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「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す



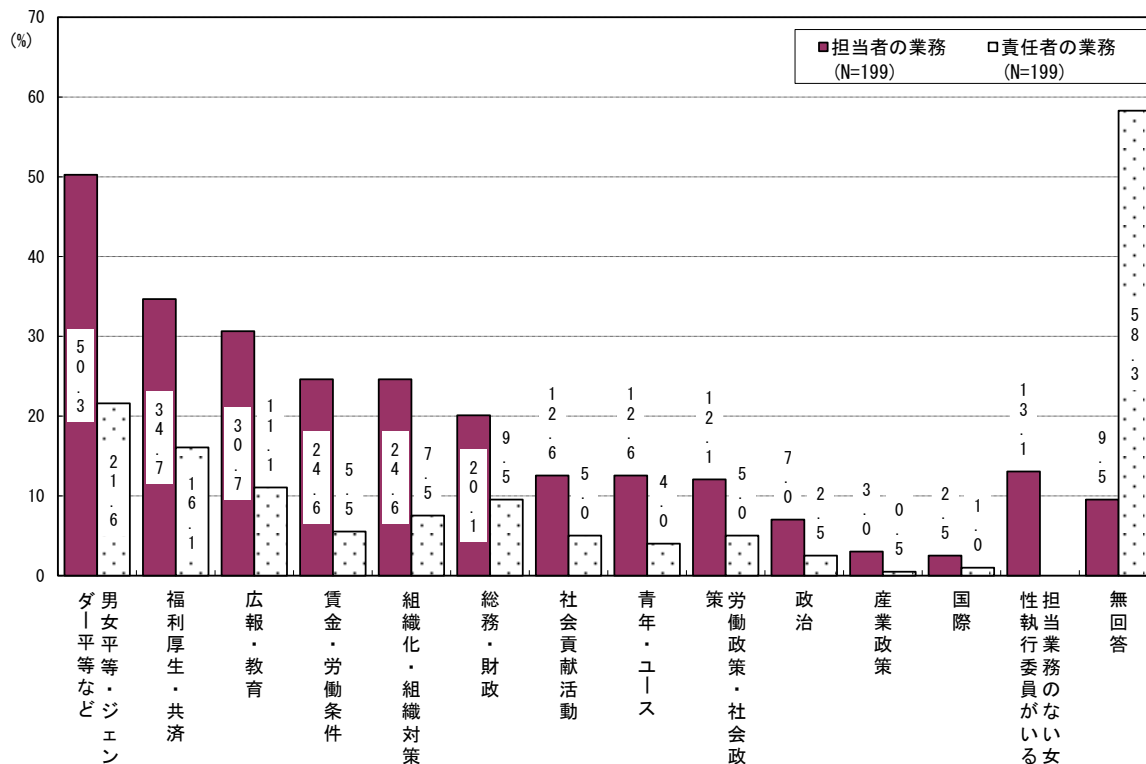
#### 4. 女性執行委員の担当業務

- 「男女平等・ジェンダー平等」が最多、これに「福利厚生・共済」と「広報・教育」が続く—
- 責任者の割合は「男女平等・ジェンダー平等」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・ジェンダー平等など」が50.3%と最も多く、これに「福利厚生・共済」(34.7%)と「広報・教育」(30.7%)が3割台、「賃金・労働条件」(24.6%)、「組織化・組織対策」(同)、「総務・財政」(20.1%)が2割台で続いている。なお、「担当業務のない女性執行委員がいる」(13.1%)も1割強を占める(第3-2図)。

女性執行委員が責任者になっている業務については、無回答が58.3%と過半数に及んでいる。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担当業務は、担当者同様、「男女平等・ジェンダー平等」であるが、その割合は21.6%にとどまり、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わかる。そのほか、「福利厚生・共済」(16.1%)、「広報・教育」(11.1%)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）



調査項目の変更や追加があったため、厳密な比較はできないが、第3-3表から女性執行委員の担当業務の時系列の変化をみておきたい。「男女平等・ジェンダー平等」が最も多い点は変わらないが、「賃金・労働条件」、「組織化・組織対策」については、徐々に担当している割合が増加していることが確認できる。

2022年調査について、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く、300人以上では、「男女平等・ジェンダー平等」が6割台、「組織化・組織対策」が3割強と、ともに300人未満に比べて多い。一方、100人未満では、「総務・財政」が3割台半ばを占め、最も多くなっている。

女性組合員比率別にみても、「男女平等・ジェンダー平等」が最も多い点は共通しているが、女性組合員比率30%以上の組織で女性が担当している業務の割合が多い。一方、回答数は少ないが、女性組合員が10%未満の組織では、「労働政策・社会政策」、「青年・ユース」、「社会貢献活動」で比率が高いといった特徴もみられる。

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。「男女平等・ジェンダー平等」とともに、「福利厚生・共済」や「組織化・組織対策」でも、複数選出組織が1人選出組織を大きく上回っている。

取り組み状況別にみると、『ジェンダー平等』または、『男女共同参画の推進』を運動方針に明記している、計画がある・策定中、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・ジェンダー平等」が6~7割と多数を占める。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割前後を占め、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3-3表 女性執行委員の担当業務（女性執行委員選出組織・複数選出）

	男女平等・ジェンダー平等など	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	青年・ユース	国際	政治	性執行委員のない女性	無回答	件数	
2022年計	50.3 ①	24.6 ④	24.6 ④	3.0	12.1	34.7 ②	30.7 ③	20.1 ⑥	12.6	12.6	2.5	7.0	13.1	9.5	199	
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	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	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	3.5	15.5	200	
組合員総数別	100人未満	29.3 ②	22.0 ④	17.1 ⑥	2.4	2.4	29.3 ②	14.6	36.6 ①	9.8	2.4	7.3	19.5	14.6 ⑤	41	
	100人以上	43.5 ①	21.0 ④	17.7 ⑤	4.8	16.1	40.3 ②	35.5 ③	14.5	17.7 ⑤	8.1	11.3	16.1	6.5	62	
	300人以上	65.6 ①	26.2 ⑤	31.1 ②	3.3	11.5	27.9 ④	31.1 ②	14.8	8.2	21.3 ⑥	3.3	3.3	1.6	11.5	61
	1000人以上	60.0 ①	31.4 ⑤	34.3 ④	...	17.1	42.9 ②	40.0 ③	20.0	14.3	17.1	2.9	5.7	20.0 ⑥	5.7	35
率女性組合員比	10%未満	46.4 ①	21.4 ⑤	25.0 ③	7.1	21.4 ⑤	28.6 ②	25.0 ③	14.3	17.9	21.4 ⑤	...	7.1	17.9	7.1	28
	10%以上	54.2 ①	20.8 ④	17.7 ⑤	2.1	7.3	32.3 ②	28.1 ③	17.7 ⑤	9.4	11.5	2.1	5.2	10.4	9.4	96
	30%以上	46.7 ①	30.7 ⑤	33.3 ④	2.7	14.7	40.0 ②	36.0 ③	25.3 ⑥	14.7	10.7	4.0	9.3	14.7	10.7	75
委員女性数別	1人選出	36.5 ①	17.6 ④	10.8	2.7	8.1	24.3 ②	23.0 ③	14.9 ⑥	6.8	6.8	...	6.8	16.2 ⑤	10.8	74
	複数選出	58.4 ①	28.8 ⑤	32.8 ④	3.2	14.4	40.8 ②	35.2 ③	23.2 ⑥	16.0	16.0	4.0	7.2	11.2	8.8	125
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	73.2 ①	26.8 ⑤	29.3 ④	4.9	24.4 ⑥	39.0 ②	39.0	19.5	22.0	9.8	2.4	7.3	4.9	4.9	41
	男女共同参画の推進を明記	72.3 ①	21.3 ⑤	31.9 ③	2.1	8.5	23.4 ④	34.0 ②	14.9 ⑥	14.9 ⑥	14.9 ⑥	6.4	12.8	12.8	2.1	47
	ともに明記していない	32.4 ②	25.2 ④	19.8 ⑥	2.7	9.0	37.8 ①	26.1 ③	22.5 ⑤	8.1	12.6	0.9	4.5	16.2	14.4	111
計画策定	計画あり・策定中	62.7 ①	27.3 ⑤	29.1 ④	4.5	12.7	31.8 ②	31.8 ②	16.4 ⑥	15.5	11.8	4.5	11.8	11.8	5.5	110
	計画はない	34.5 ②	20.7 ⑤	19.5 ⑥	1.1	11.5	39.1 ①	28.7 ③	24.1 ④	9.2	13.8	...	1.1	14.9	14.9	87
発信リーダー	発信している	67.9 ①	28.6 ⑤	32.1 ④	6.0	15.5	36.9 ②	34.5 ③	21.4 ⑥	19.0	13.1	6.0	13.1	8.3	3.6	84
	発信していない	36.6 ①	22.3 ④	19.6 ⑤	0.9	8.9	33.0 ②	26.8 ③	18.8 ⑥	8.0	12.5	...	2.7	17.0	14.3	112

※下線数字は「2022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「2022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「2022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）

## 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) 運動方針への明記

—38.3%が『ジェンダー平等推進』または『男女共同参画推進』を明記—

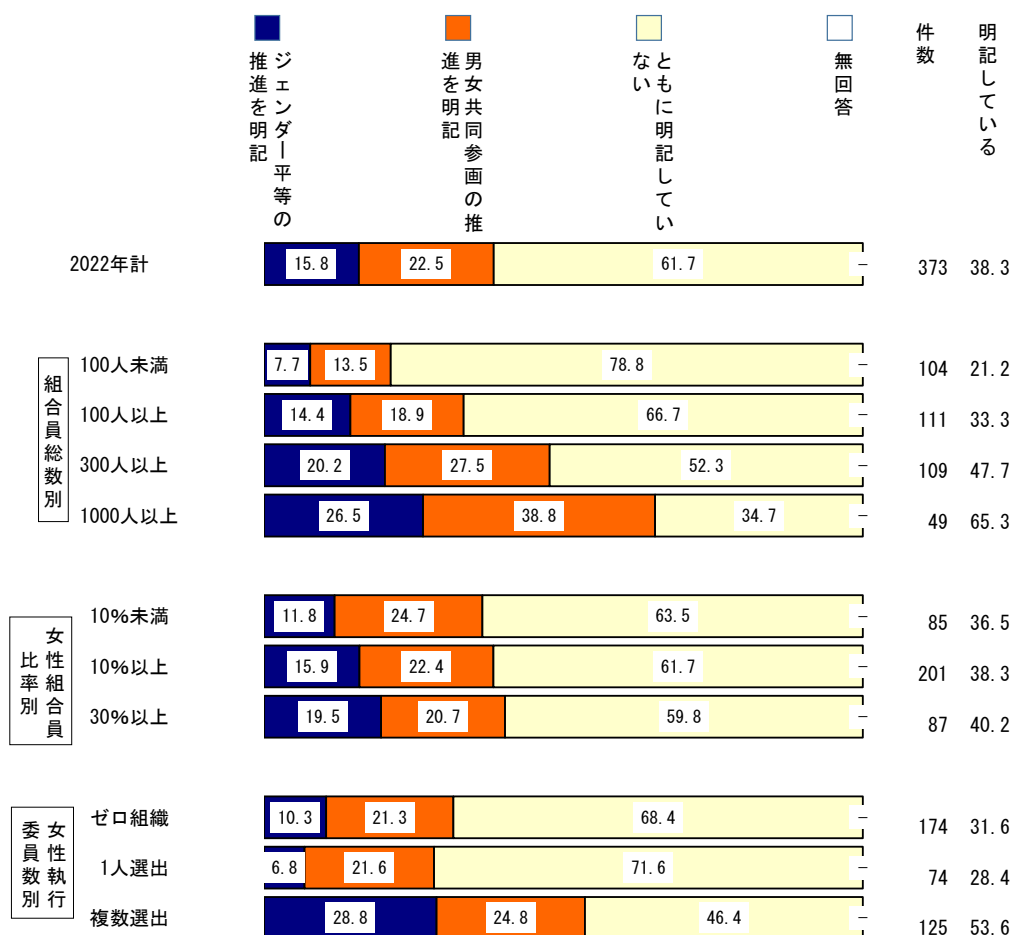
運動方針への明記についてみると、「『ジェンダー平等の推進』を明記している」が15.8%、「『ジェンダー平等の推進』は明記していないが、『男女共同参画の推進』は明記している」が22.5%で、これらを合わせた＜明記している＞は38.3%である（第4-1図）。調査内容が変更したため参考値にすぎないが、2021年調査の男女共同参画の推進を「明記している」割合は37.0%で目立った変化はない。なお、連合構成組織を対象に実施した調査では、「『ジェンダー平等の推進』を明記している」は63.0%を占めており、連合静岡の回答組織の同割合を大きく上回る。

組合規模別にみると、＜明記している＞、「ジェンダー平等の推進を明記」とともに規模が大きくなるほど比率が高くなる。女性組合員比率別においても、＜明記している＞、「ジェンダー平等の推進を明記」とともに女性組合員が多いほど多くなる傾向はみられるが、組合規模に比べるとその差は小さい。

女性執行委員数別では、複数選出組織で「ジェンダー平等の推進を明記」が3割近くを占め、＜明記している＞が過半数を占める。他方、ゼロ組織についても「ジェンダー平等の推進を明記」が1割、＜明記している＞も3割強を占めるが、方針に明記されていても、女性執行委員を選出に至っていない状況が示されている。

なお、運動方針に明記した内容（自由記入）については、巻末の「参考資料」を参照されたい。

第4-1図 運動方針への「男女共同参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無



## 2. 男女共同参画またはジェンダー平等・多様性を実現するための推進計画の策定

### (1) 計画の有無

— <計画がある+策定中>が 51.5%—

— 『ジェンダー平等』または『男女共同参画』を運動方針に明記している組織の

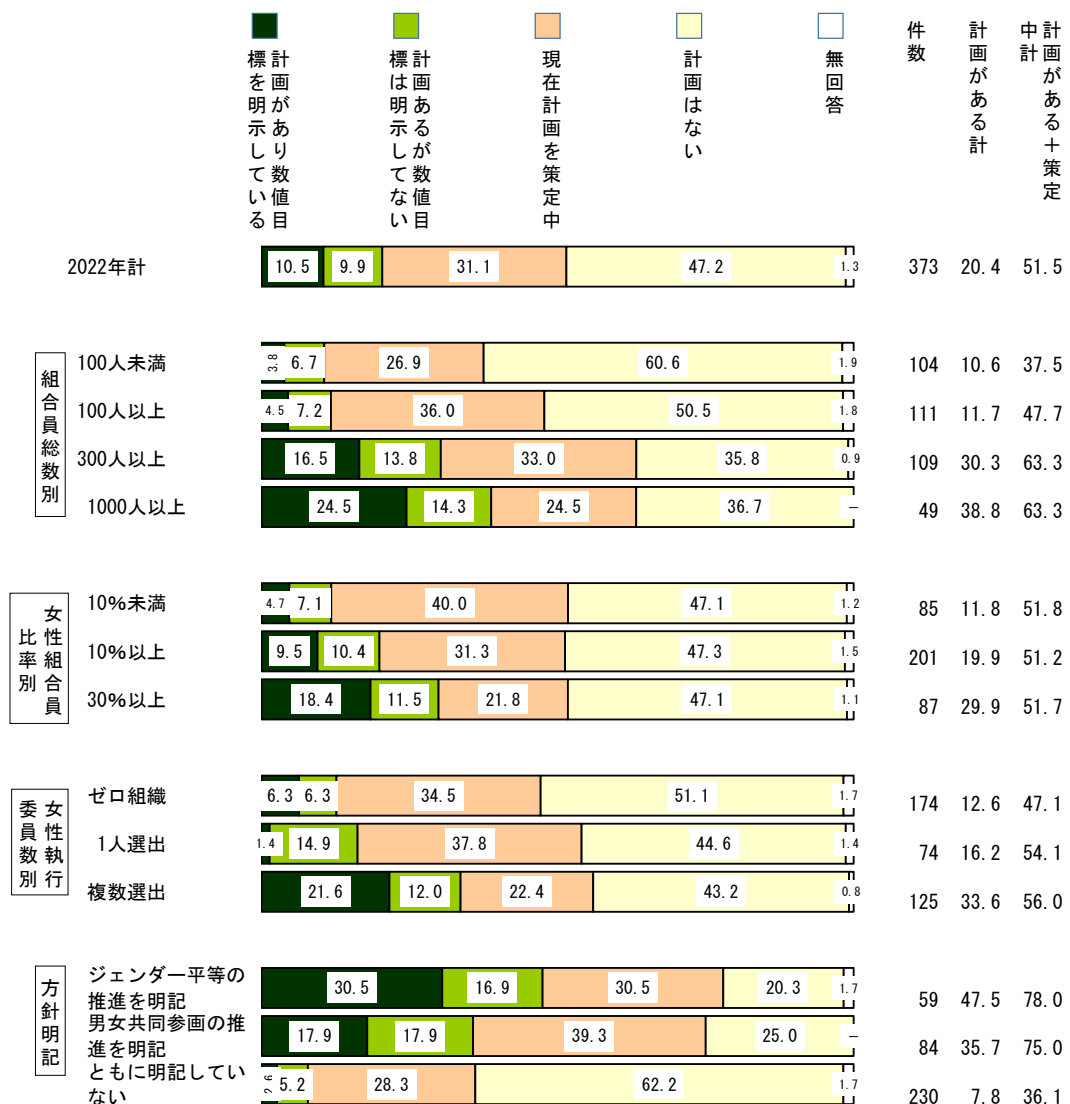
8割近くが<計画がある+策定中>—

男女共同参画またはジェンダー平等・多様性を実現するための推進計画の策定状況については、「計画があり、数値目標を明示している」は 10.5%、これに「計画はあるが、数値目標は明示していない」(9.9%)を合わせた<計画がある>は 20.4%、さらに「現在計画を策定中」を合わせた<計画がある+策定中>は 51.5%と半数を占める。(第 4-2 図)。なお、連合構成組織においては、<計画がある>が 41.3%、<計画がある+策定中>は 67.4%と全体の 3分の 2 を占める。

組合規模別に<計画がある+策定中>をみると、100人未満では 4割弱にとどまるが、規模が大きくなるほど多くなり、300人以上では 6割強を占める。

女性組合員比率別では、<計画がある+策定中>はいずれも 5割強と差はないが、<計画がある>割合は女性組合員が多いほど多くなり、30%以上の組合で 3割を占める。また、女性執行委員数別でみて

第 4-2 図 男女共同参画またはジェンダー平等・多様性を実現するための推進計画の有無



も、女性執行委員を複数選出している組織で<計画がある>比率が高い。

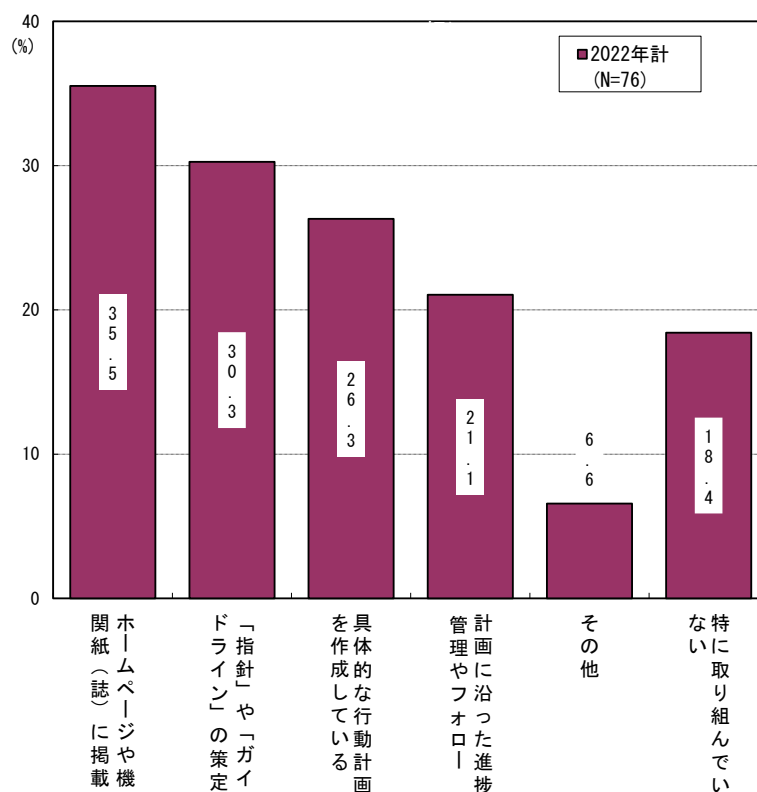
また、運動方針の明記でみると、『ジェンダー平等の推進』を明記している組織で「計画があり数値目標を明示」している組織が3割と際立って多く、『男女共同参画の推進』を明記している組織でも同割合は2割近くを占める。『ジェンダー平等』または『男女共同参画』を明記している組織では、<計画がある+策定中>は8割近くを占め、明記していない組織を大きく上回っている。

## (2) 推進計画の取り組み

—「ホームページや機関紙（誌）に掲載、『指針』や『ガイドライン』の充実」が上位—

男女共同参画またはジェンダー平等・多様性を実現するための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（複数選択）についてたずねた。その結果をみると、「計画の内容をホームページや機関紙（誌）に掲載している」が35.5%と最も多く、これに「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」（30.3%）、「計画にもとづき、具体的な行動計画を作成している」（26.3%）が3割前後、「計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている」（21.1%）が2割強で続いている。なお、「特に取り組んでいない」（18.4%）も2割近くを占める（第4-3図）。

第4-3図 推進計画の取り組み（推進計画が<ある>組合・複数選択）



### (3) 計画がない理由（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 103 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。

- ・ 男女共同参画に対する意識が特段強くない。
- ・ そもそも女性が少なく、誰も組合役員をやりたがらない。
- ・ 女性社員比率が低く、年齢層も偏っている状況であり、積極的な議論が行われていない。
- ・ 女性組合員の人数自体が少なく、人数を増やさずに多様性を推進しようとする特定の女性組合員に負担が集中する。
- ・ 女性組合員が存在しないため。女性組合員が加入して以降に検討する。
- ・ そもそも男女平等、性別を意識した役割は考えていない。ただ、人選する際には年齢、性別、職種などのバランスには配慮している。
- ・ ダイバーシティに取り組んでいるため、女性だけに特定していない。
- ・ 労務構成上、性別に関係のない組合組織活動が不可欠・前提であるため、特段の記載はしていない。
- ・ 男女共同参画、ジェンダー平等・多様性として特別扱いするものでなく、基本的に平等の扱いをすることを推進するのが当然であるため。
- ・ 組合活動を行う中で男女共同参画・ジェンダー平等・多様性以上に優先すべき諸課題が山積しており、優先度が低い。
- ・ 男性役員の確保もままならない状況で、手が回っていない。
- ・ 組合活動のメンバー全体の参画率の底上げを実施したいため。
- ・ 女性委員会の活動を通じたネットワークづくり等の強化を当面の主な取組みと考えているため。
- ・ 男女共同参画として従来女性のみで開催していた会議に男性も加えている。ジェンダー平等、多様性については推進する必要があると考えるが、数値目標設定が難しい。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ どのようなものから始めていいかわからない。他労組の活動（実績事例）を参考にしたい。
- ・ 数値目標ありきの計画や指針には意味がないと考える。そもそも組合として取り組むには、過程が曖昧で指針化しづらい。
- ・ 社内で両立支援に関しては、制度もしっかりと活用されているため、危機感がないのが現状。ただ、女性活躍の面については課題が山積みのため、今後取組みが必要。
- ・ 現状課題感がなく、ジェンダーを意識せず組織形成ができていると考えているため。
- ・ 目標や計画を設定するのではなく、自然に男女共同参画が実現できることが理想であり、実際に女性役員を選出をきっかけに推進出来ている。

### 3. リーダーによるメッセージの発信

—「発信している」は33.5%、前回調査より5ポイント減

『ジェンダー平等推進』を方針に明記している組織では7割近く—

トップリーダーが組合員に対して男女共同参画、ジェンダー平等推進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33.5%と3分の1程度にとどまり、「発信していない」(64.3%)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たが、今回調査では、2021年調査に比べて5ポイント減少した(第4-1表)。

「発信している」は100人未満の規模では2割弱にとどまるが、組合規模が大きくなるほど多くなり1000人以上では5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3~4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2割程度となっているが、1人選出、複数選出組織では、4割前後を占める。

また、『ジェンダー平等の推進』を運動方針に明記している組織では、「発信している」が67.8%と際立って多く、『男女共同参画の推進』を明記している組織でも過半数を占める。一方で、運動方針に明記していない組織では、同割合は2割以下と少なく、方針への明記がトップリーダーの発信の後押しとなっていることがわかる。

第4-1表 リーダーによる男女共同参画、ジェンダー平等推進の実現についてのメッセージ発信の有無

	発信している	発信していない	無回答	件数
2022年計	33.5	64.3	2.1	373
2021年計	38.7	59.1	2.2	408
2020年計	35.6	61.7	2.7	407
2019年計	32.9	59.0	8.1	432
別組合員総数				
100人未満	17.3	79.8	2.9	104
100人以上	31.5	64.0	4.5	111
300人以上	42.2	57.8	...	109
1000人以上	53.1	46.9	...	49
員女性比率組合別				
10%未満	29.4	67.1	3.5	85
10%以上	33.3	65.2	1.5	201
30%以上	37.9	59.8	2.3	87
委女性執行委員数別				
ゼロ組織	23.6	73.6	2.9	174
1人選出	37.8	62.2	...	74
複数選出	44.8	52.8	2.4	125
方針明記				
ジェンダー平等の推進を明記	67.8	28.8	3.4	59
男女共同参画の推進を明記	52.4	44.0	3.6	84
ともに明記していない	17.8	80.9	1.3	230

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す



#### 4. 委員会の設置

##### (1) 男女共同参画のための環境整備等を目的に設置された委員会組織

—設置率は20.9%、

女性執行委員の複数選出、『ジェンダー平等推進』を方針に明記している組織で設置率が高い—

男女共同参画のための環境整備等を目的とした委員会組織（例：男女平等推進委員会、男女共同参画委員会、ユースフォーラム等）が「ある」は20.9%で、「ない」（78.0%）が多数を占める。（第4-2表）。

なお、連合構成組織では、「ある」が60.9%に及ぶ。

組合規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」が多くなる傾向がみられ、300人以上の規模では3割前後を占める。

女性組合員比率が30%以上の組織では3割弱を占め、30%未満の組織に比べて多い。

また、女性執行委員を複数選出している組織、運動方針に『ジェンダー平等の推進』、または、『男女共同参画の推進』を明記している組織では、「ある」が多く、とりわけ『ジェンダー平等の推進』を明記している組織では「ある」が42.4%と際立って多い。

第4-2表 男女共同参画のための環境整備等を目的に設置された委員会組織

		あ る	な い	無 回 答	件 数
2022年計		20.9	78.0	1.1	373
別組 合員 総 数	100人未満	<u>5.8</u> <b>93.3</b>	1.0	1.0	104
	100人以上	18.9	80.2	0.9	111
	300人以上	<b>33.9</b> <u>64.2</u>	1.8	1.09	109
	1000人以上	<b>28.6</b> <u>71.4</u>	...	49	
員女 比性 率組 別合	10%未満	16.5	82.4	1.2	85
	10%以上	19.4	79.6	1.0	201
	30%以上	<b>28.7</b> <u>70.1</u>	1.1	87	
委女 員性 数執 別行	ゼロ組織	<u>10.3</u> <b>87.9</b>	1.7	174	
	1人選出	20.3	79.7	...	74
	複数選出	<b>36.0</b> <u>63.2</u>	0.8	125	
方 針 明 記	ジェンダー平等の推進を明記	<b>42.4</b> <u>57.6</u>	...	59	
	男女共同参画の推進を明記	<b>35.7</b> <u>63.1</u>	1.2	84	
	ともに明記していない	<u>10.0</u> <b>88.7</b>	1.3	230	

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す



(2) 女性のネットワークづくり等を目的に設置された委員会組織

—設置率は26.0%、『ジェンダー平等推進』を運動方針に明記している組織では5割近く—

女性のネットワークづくり等を目的に設置された委員会組織（例：女性委員会、女性部、女性フォーラム等）が「ある」は26.0%である。一方、「ない」は72.4%と多数を占める（第4-3表）。なお、連合構成組織では、「ある」が52.2%である。

組合規模別にみると、「ある」は300人以上の規模では4割強を占め、300人未満を大きく上回る。

女性組合員比率別では、女性組合員比率が高いほど、「ある」が多くなる傾向がみられ、女性組合員30%以上では4割近くを占める。

女性執行委員数別では、「ある」割合はゼロ組織と1人選出組織で2割前後となっているのに対し、複数選出組織では4割を占める。

また、運動方針に『ジェンダー平等の推進』を明記している組織では、「ある」（45.8%）が5割近くと多く、『男女共同参画の推進』を明記している組織でも4割を占める。一方、明記していない組織では1割台半ばと少ない。

第4-3表 女性のネットワークづくり等を目的に設置された委員会組織

		あ る	な い	無 回 答	件 数
2022年計		26.0	72.4	1.6	373
別組合員総数	100人未満	10.6	86.5	2.9	104
	100人以上	17.1	81.1	1.8	111
	300人以上	43.1	56.9	...	109
	1000人以上	40.8	57.1	2.0	49
員女性比率組合	10%未満	20.0	76.5	3.5	85
	10%以上	23.4	75.6	1.0	201
	30%以上	37.9	60.9	1.1	87
委女性執行委員数別	ゼロ組織	17.2	81.0	1.7	174
	1人選出	21.6	77.0	1.4	74
	複数選出	40.8	57.6	1.6	125
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	45.8	52.5	1.7	59
	男女共同参画の推進を明記	40.5	57.1	2.4	84
	ともに明記していない	15.7	83.0	1.3	230

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

(3) 「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織  
 —設置率は6.2%、『ジェンダー平等推進』を明記している組織では22.0%—

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織（例：ジェンダー平等委員会等）が「ある」は6.2%で「ない」（92.0%）が大多数を占める（第4-4表）。前掲の男女平等参画のための環境整備等を目的とした委員会、女性のネットワークづくり等を目的に設置された委員会に比べて設置率は低い。なお、連合構成組織では、「ある」が28.3%を占める。

組合規模別にみると、300人以上の規模で「ある」が1割前後を占め、300人未満に比べてやや多い。

女性組合員比率、女性執行委員の選出状況別にみても、「ない」が多数を占める点は変わらない。

他方、運動方針に『ジェンダー平等の推進』を明記している組織では、「ある」が22.0%と際立って比率が高い。

第4-4表 男女平等だけでなく「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織

		あ る	な い	無 回 答	件 数
2022年計		6.2	92.0	1.9	373
別組合員総数	100人未満	...	98.1	1.9	104
	100人以上	2.7	95.5	1.8	111
	300人以上	14.7	83.5	1.8	109
	1000人以上	8.2	89.8	2.0	49
員女性比率別合	10%未満	2.4	95.3	2.4	85
	10%以上	8.0	90.5	1.5	201
	30%以上	5.7	92.0	2.3	87
委女性執行	ゼロ組織	5.7	92.5	1.7	174
	1人選出	5.4	93.2	1.4	74
	複数選出	7.2	90.4	2.4	125
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	22.0	76.3	1.7	59
	男女共同参画の推進を明記	3.6	92.9	3.6	84
	ともに明記していない	3.0	95.7	1.3	230

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

## 5. 男女共同参画、ジェンダー平等推進の取り組み

—「会議や研修等の場所・時間の工夫」、「他組織との意見交換の実施」が上位、

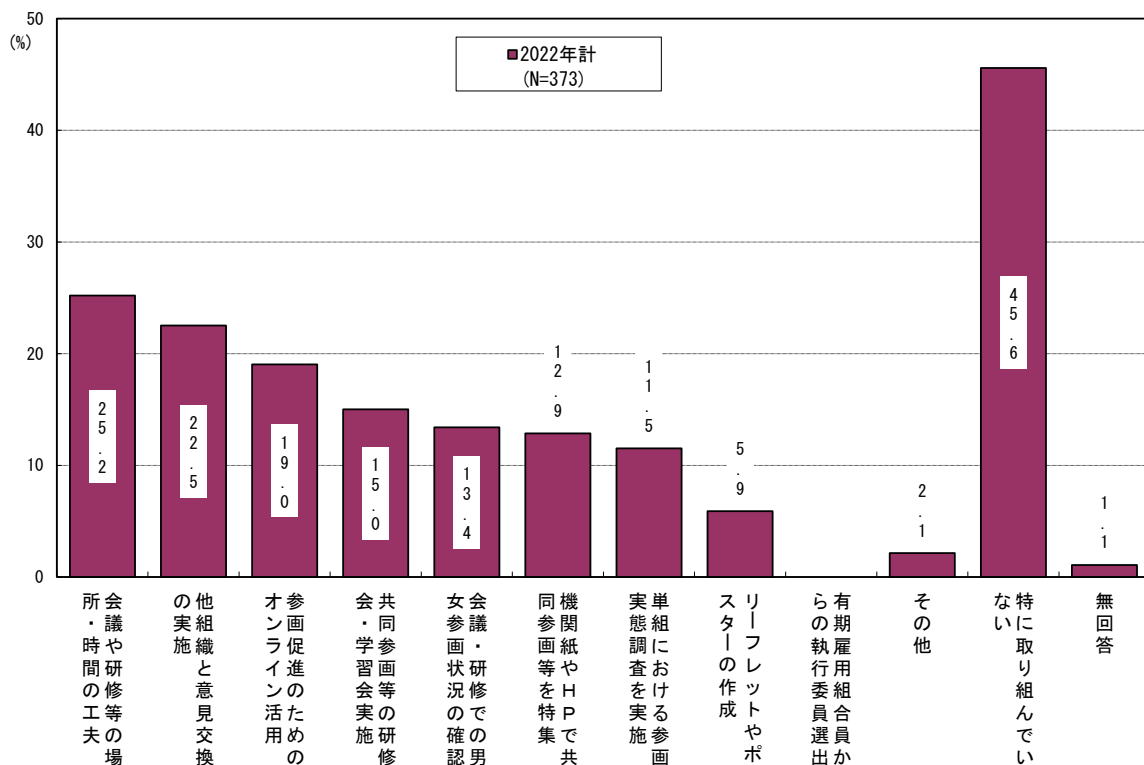
『ジェンダー平等の推進』の明記、リーダー発信組織で取り組みが活発—

男女共同参画、ジェンダー平等を推進するための取り組み（複数選択）をみると、「特に取り組んでいない」が45.6%を占め、取り組みを行っている割合は半数程度となっている。

具体的な取り組み内容をみると、「組合活動への参画を促進するため、会議や研修等の開催時間や場所を工夫している」（25.2%）、「他組織との意見交換の実施」（22.5%）、「組合活動への参画を促進するため、オンラインを活用している」（19.0%）が2～3割と上位を占める。これに「男女共同参画、ジェンダー平等推進をテーマにした研修会・学習会を実施している」（15.0%）、「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」（13.4%）、「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」（12.9%）、「単組の男女共同参画に関する実態調査を行っている」（11.5%）が1割台で続いている（第4-4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割弱にとどまり、「参画促進のためのオンライン活用」は7割強、「平等参画等の研修会・学習会の実施」が6割弱と上位にあげられている。

第4-4図 男女共同参画、ジェンダー平等推進の取り組み（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っている。1000人以上の規模では「参画促進のためのオンラインの活用」、「会議や研修等の場所・時間の工夫」が4割強を占め、活動スタイルの点検、見直しにかかわる取り組みが進んでいることがわかる。また、300人以上の組織では、「他組織との意見交換の実施」や「共同参画等の研修会・学習会の実施」、「機関紙やHPで共同参画等の特集」などで300人未満を上回っている。一方、100人未満の組織では「特に取り組んでいない」が7割近く、100人以上（300人未満）でも5割と多い（第4-5表）。

女性組合員比率別にみると、女性組合員が30%以上の組織では、「共同参画等の研修会・学習会実施」や「機関紙やHPで共同参画等の特集」、「単組における参画実態調査を実施」で30%未満の組織を上回るが、「特に取り組んでいない」も半数を占め、活動を行っている組織とそうでない組織とに二分されていることが確認できる。

また、女性執行委員を複数選出している組織、『ジェンダー平等』や『男女共同参画』の推進を運動方針に明記している組織、計画がある・策定中の組織、リーダーが発信している組織で、取り組みが活発である。特に、『ジェンダー平等の推進』を明記している、リーダーが発信している組織では、「会議や研修等の場所・時間の工夫」、「共同参画等の研修会・学習会の実施」、「機関紙やHPで共同参画を特集」で際立って取り組み比率が高い。

第4-5表 男女共同参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）

		実態調査を実施	女性参画状況を確認	会・学・実修の確	共同参画の実施	機関紙やHPの特集	スリープレット作成	ら有期の執行委員選出	の他組織と意見交換	所・議や工夫の場	会・議や研等活用の	オ参画促進の活用	その他	な取り組んでいない	無回答	件数
2022年計		11.5	13.4	15.0	12.9	5.9	...	22.5	25.2	19.0	2.1	45.6	1.1	373		
組合員総数別	100人未満	7.7 <sup>④</sup>	8.7 <sup>③</sup>	6.7	7.7 <sup>④</sup>	2.9	...	7.7 <sup>④</sup>	12.5 <sup>②</sup>	7.7 <sup>④</sup>	1.9	68.3 <sup>①</sup>	1.9	104		
	100人以上	9.9	12.6 <sup>⑤</sup>	8.1	4.5	4.5	...	21.6	22.5	16.2	1.8	51.4 <sup>①</sup>	1.8	111		
	300人以上	12.8	14.7	22.0 <sup>④</sup>	19.3 <sup>⑤</sup>	10.1	...	32.1 <sup>②</sup>	33.0 <sup>①</sup>	22.0	3.7	31.2 <sup>③</sup>	...	109		
	1000人以上	20.4	22.4	32.7 <sup>④</sup>	28.6 <sup>⑤</sup>	6.1	...	34.7 <sup>③</sup>	40.8 <sup>②</sup>	42.9 <sup>①</sup>	...	16.3	...	49		
比率性別組合員	10%未満	10.6 <sup>⑤</sup>	7.1	12.9 <sup>④</sup>	9.4	2.4	...	17.6 <sup>③</sup>	20.0 <sup>②</sup>	10.6 <sup>⑤</sup>	1.2	48.2 <sup>①</sup>	2.4	85		
	10%以上	9.0	14.4 <sup>⑤</sup>	10.0	10.9	5.5	...	26.9 <sup>②</sup>	25.9 <sup>③</sup>	21.4 <sup>④</sup>	3.0	41.8 <sup>①</sup>	1.0	201		
	30%以上	18.4	17.2	28.7 <sup>②</sup>	20.7 <sup>⑤</sup>	10.3	...	17.2	28.7	21.8	1.1	51.7 <sup>①</sup>	...	87		
員女性別執行委	ゼロ組織	5.7	8.0 <sup>⑤</sup>	7.5	5.2	4.0	...	19.5 <sup>②</sup>	14.9 <sup>③</sup>	9.2 <sup>④</sup>	2.3	56.3 <sup>①</sup>	1.7	174		
	1人選出	10.8	12.2 <sup>⑤</sup>	8.1	8.1	2.7	...	17.6 <sup>④</sup>	23.0 <sup>②</sup>	18.9 <sup>③</sup>	2.7	44.6 <sup>①</sup>	...	74		
	複数選出	20.0	21.6	29.6 <sup>④</sup>	26.4 <sup>⑤</sup>	10.4	...	29.6 <sup>④</sup>	40.8 <sup>①</sup>	32.8 <sup>②</sup>	1.6	31.2 <sup>③</sup>	0.8	125		
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	18.6	25.4	45.8 <sup>①</sup>	32.2 <sup>③</sup>	20.3	...	30.5 <sup>④</sup>	45.8 <sup>①</sup>	30.5	3.4	13.6	...	59		
	男女共同参画の推進を明記	25.0 <sup>④</sup>	22.6 <sup>⑤</sup>	22.6 <sup>⑤</sup>	14.3	7.1	...	35.7 <sup>②</sup>	38.1 <sup>①</sup>	27.4 <sup>③</sup>	2.4	19.0	...	84		
	ともに明記していない	4.8	7.0	4.3	7.4 <sup>⑤</sup>	1.7	...	15.7 <sup>②</sup>	15.2 <sup>③</sup>	13.0 <sup>④</sup>	1.7	63.5 <sup>①</sup>	1.7	230		
定計画策	計画あり・策定中	19.3	20.3	25.0 <sup>④</sup>	17.7	10.9	...	33.3 <sup>②</sup>	36.5 <sup>①</sup>	26.0 <sup>③</sup>	1.6	24.0 <sup>⑤</sup>	...	192		
	計画はない	3.4	6.3	4.5	8.0 <sup>⑤</sup>	0.6	...	11.4 <sup>④</sup>	13.6 <sup>②</sup>	11.9 <sup>③</sup>	2.3	69.3 <sup>①</sup>	1.1	176		
発信リーダー	発信している	20.8	24.8	35.2 <sup>③</sup>	28.0 <sup>⑤</sup>	15.2	...	36.8 <sup>②</sup>	44.0 <sup>①</sup>	29.6 <sup>④</sup>	3.2	12.0	...	125		
	発信していない	7.1 <sup>⑤</sup>	7.1 <sup>⑤</sup>	4.6	5.0	1.3	...	15.4 <sup>③</sup>	16.3 <sup>②</sup>	14.2 <sup>④</sup>	1.7	63.3 <sup>①</sup>	0.8	240		

※下線数字は「2022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「2022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「2022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、33 組織から回答を得た。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

#### (男女共同参画)

- ・ 外部講師による男女共同参画等に関するセミナー。
- ・ 連合・産別のジェンダー平等推進計画と、取り組みの進め方の共有。
- ・ 女性部のとりくみについての説明や協議、資質を高めるための学習会。
- ・ 「男女共同参画がなぜ必要なのか」の理解、委員会を通じた横の繋がりの構築。
- ・ 女性役員の選出に向けた検討。

#### (組合活動)

- ・ 共済セミナー。
- ・ 両立支援制度の周知徹底。
- ・ 仕事と生活の調和。
- ・ ボランティア活動・施設への寄附寄贈・ふれあいカンパ。
- ・ 役員の責任・知識レベル向上を目指した研修。

#### (女性のキャリア)

- ・ 女性のキャリアアップを考える上での情報、女性同士の交流による悩みや課題を共有、今後のキャリアプランの検討。
- ・ 女性のリーダーシップやアンコンシャスバイアス。

#### (コミュニケーションスキル)

- ・ 気質とアサーションスキルからどんな人とも上手に付き合える”コツ”を学ぶ。
- ・ 対人関係セミナー。
- ・ パーソナルカラーを学びオンラインの時代に合わせた、ネット画面に映る自分のイメージをより良くする。

## (2) 工夫している点

### (研修に参画しやすい工夫)

- ・ グループワーク等を実施し、孤立する人がいないように班分けを実施。
- ・ 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。
- ・ 大きな負担とならないように、輪番制にしたりリモートを活用したりしている。
- ・ できるだけ参加者のニーズやその時の現状に合った学習会を毎年設定している。
- ・ 女性好みの茶菓子や手土産を用意し参加を促進し、敷居の低い話やすい環境作り。
- ・ 食事をしながら参加しやすいようにしている。

### (活動時間、場所の工夫)

- ・ 集合にこだわらず Web 参加にも対応し、参加者の拘束時間負担にも配慮。
- ・ 昼間の開催（短時間勤務者等への配慮）。
- ・ 集まりやすい日や時間を選択してもらう。

### (男女の参加)

- ・ 男女ともに声がきけるよう全支部から男女推進委員を選出。
- ・ 女性部が中心となって運営。男性にも声をかけている。

### (組合活動への理解向上)

- ・ ワークショップやグループワークを通じて組合活動への理解度向上と情報交換の場として開催している。

### (仕事や生活にも活かせる内容)

- ・ 女性職員が職務に必要な考え方やスキルを学び、意見交換、情報交換する場所を提供する。
- ・ カラーコーディネーターの資格を持つプロから学び、普段の生活にも活かせる研修。

## 第5章 男女平等関連法に関する取り組み

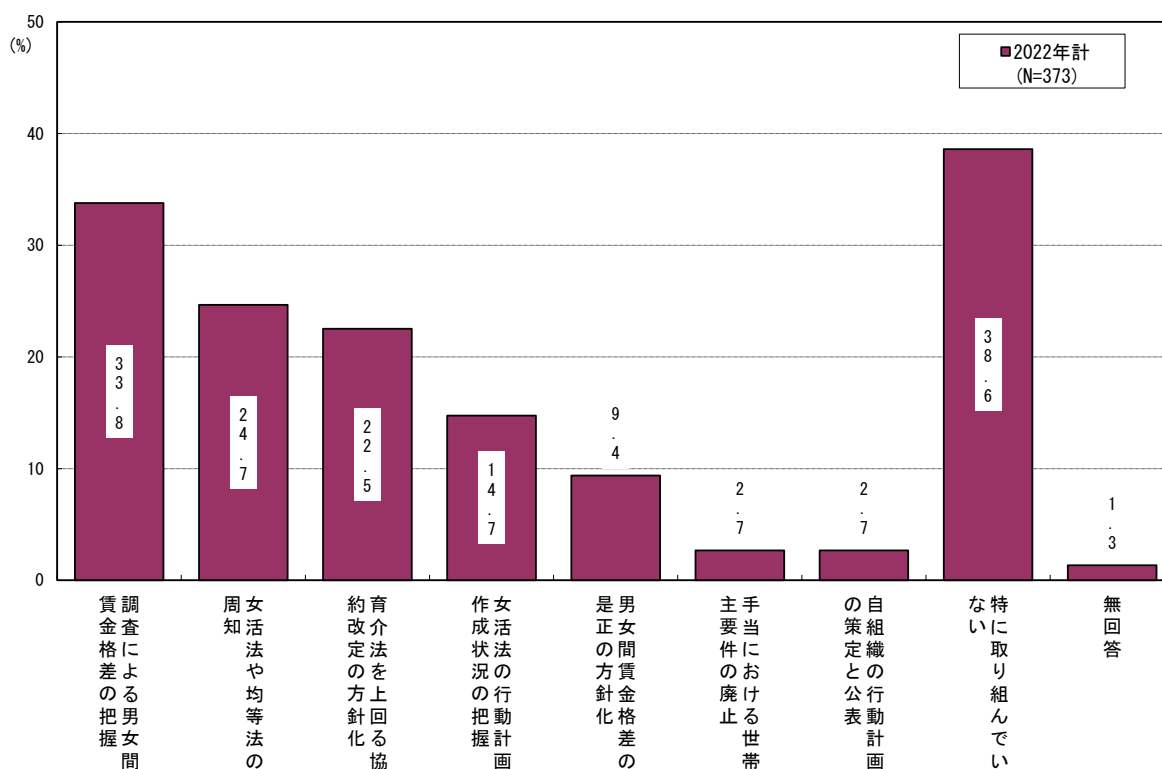
### 1. 雇用管理上の男女差別解消、仕事と育児・介護との両立のための取り組み

—「調査による男女間賃金格差の把握」(33.8%) がトップ、

— 運動方針に『ジェンダー平等推進』を明記している組織では半数が実施—

単組(本部・支部)の雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み(複数選択)をみると、「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」が33.8%と最も多く、これに、「女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の周知に取り組んでいる」(24.7%)、「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」(22.5%)が2割台、「企業における女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の作成状況を把握している」(14.7%)、「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」(9.4%)が1割前後で続き、「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」(2.7%)、「自組織の事業主行動計画を策定し、公表している」(同)組織はほとんどない。なお、「特に取り組んでいない」と回答した組織も38.6%を占める(第5-1図)。

第5-1図 雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み(複数選択)



組合規模別にみると、規模が大きくなるほど「特に取り組んでいない」が少なくなり、1000人以上の組織では、「調査による男女間賃金格差の把握」、「女活法や均等法の周知」のほか「女活法の行動計画作成状況の把握」でも3割を占め、1000人未満の規模を大きく上回っている(第5-1表)。

女性組合員比率別では、30%以上の組織で、「男女間賃金格差の是正の方針化」が1割台半ばと30%未満の組織を上回るが、「特に取り組んでいない」も半数近くを占め、10%以上(30%未満)に比べて多くなっている。

女性執行委員数別では、「特に取り組んでいない」割合に違いはないが、複数選出組織で「女活法の行

動計画作成状況の把握」と「男女間賃金格差の是正の方針化」が多いといった特徴がみられる。

運動方針の明記では、『ジェンダー平等』、『男女共同参画』の推進を明記している組織で、「調査による男女間賃金格差の把握」や「女活法や均等法の周知」が多く、また、『ジェンダー平等の推進』を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」も3割を占め、他の組織を上回る。一方、明記していない組織では「特に取り組んでいない」が半数近くに及んでいる。

また、計画がある・策定中、リーダーが発信している組織でも取り組みが活発に行われていることが確認できる。

第5-1表 雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）

	周知活法や均等法の把握の	是正賃金格差の把握の	賃金格差の把握の	調査による男女間の	主要な廃止世帯	手当状況の把握	女性活躍状況の把握	女性の活躍状況の把握	自らの行動計画	組織の行動計画	約改定の方針	育介法の方針	な特に取り組んでいない	無回答	件数
2022年計	24.7 ③	9.4	33.8 ②	2.7	14.7	2.7	22.5 ④	38.6 ①	1.3	373					
組合員総数別	100人未満	18.3 ③	10.6	27.9 ②	2.9	6.7	1.0	17.3 ④	52.9 ①	1.9	104				
	100人以上	24.3 ③	9.9	33.3 ②	1.8	10.8	1.8	22.5 ④	41.4 ①	2.7	111				
	300人以上	25.7 ③	6.4	35.8 ①	2.8	19.3	3.7	25.7 ③	28.4 ②	...	109				
	1000人以上	36.7 ②	12.2	42.9 ①	4.1	30.6 ③	6.1	26.5 ④	24.5	...	49				
率女性組合員比	10%未満	23.5 ④	5.9	28.2 ②	2.4	9.4	2.4	25.9 ③	43.5 ①	2.4	85				
	10%以上	24.4 ③	8.5	37.3 ①	3.0	17.4	1.5	22.9 ④	33.3 ②	1.0	201				
	30%以上	26.4 ③	14.9	31.0 ②	2.3	13.8	5.7	18.4 ④	46.0 ①	1.1	87				
数女性執行委員	ゼロ組織	22.4 ③	6.3	31.0 ②	3.4	12.1	1.7	21.3 ④	39.1 ①	2.3	174				
	1人選出	23.0 ③	5.4	33.8 ②	1.4	6.8	1.4	21.6 ④	39.2 ①	...	74				
	複数選出	28.8 ③	16.0	37.6 ①	2.4	23.2	4.8	24.8 ④	37.6 ①	0.8	125				
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	33.9 ②	13.6	49.2 ①	3.4	30.5 ③	5.1	16.9 ④	30.5 ③	...	59				
	男女共同参画の推進を明記	38.1 ②	14.3	40.5 ①	1.2	14.3	4.8	34.5 ③	19.0 ④	1.2	84				
	ともに明記していない	17.4 ④	6.5	27.4 ②	3.0	10.9	1.3	19.6 ③	47.8 ①	1.7	230				
計画策定	計画あり・策定中	34.4 ②	14.1	39.6 ①	4.2	16.1	2.6	31.3 ③	25.5 ④	0.5	192				
	計画はない	14.2 ③	4.5	27.3 ②	1.1	13.1	2.8	13.6 ④	53.4 ①	1.1	176				
発信リーダー	発信している	37.6 ②	18.4	45.6 ①	3.2	22.4	6.4	32.0 ③	24.0 ④	...	125				
	発信していない	17.5 ④	5.0	27.5 ②	2.5	10.8	0.8	17.9 ③	46.7 ①	1.3	240				

※下線数字は「2022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「2022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「2022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4位まで表示)



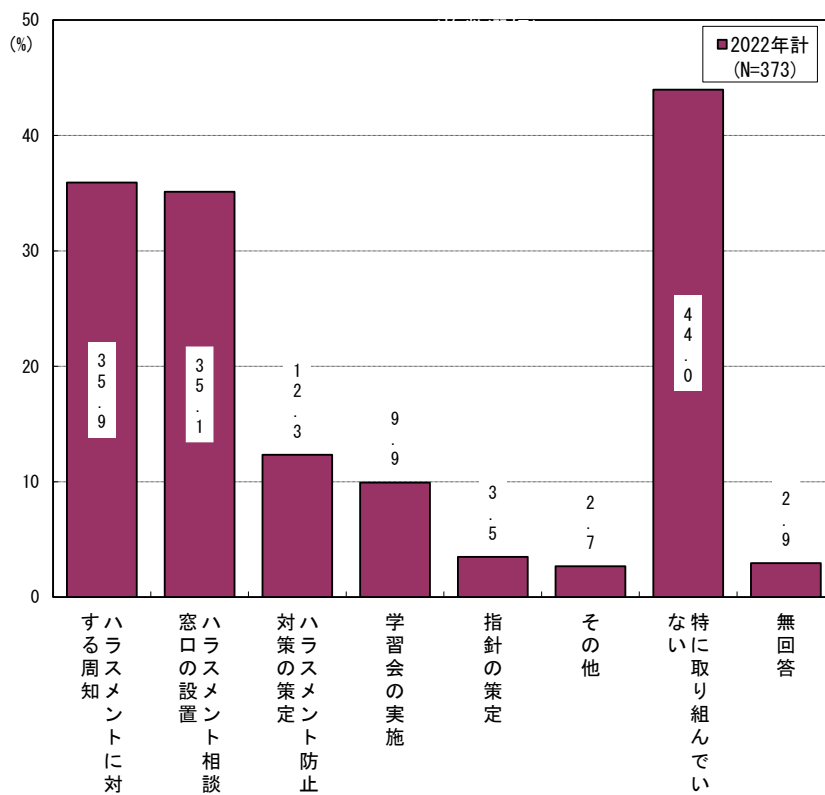
## 2. L G B Tや性的指向・性自認（S O G I）に関する取り組み

ーハラスメントに対する「周知」「相談窓口」の取り組みが中心、

リーダー発信、『ジェンダー平等の推進』明記、計画がある組織で「周知」の取り組みが進むー

第5-2図よりLGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み（複数選択）をみると、「ハラスメントに対する周知をはかっている」（35.9%）と「ハラスメント相談窓口を設置している」（35.1%）がともに3割台半ばを占め、上位にあげられている。以下、「ハラスメント防止対策を策定している」（12.3%）と「学習会を実施している」（9.9%）が1割前後で続いており、「指針を策定している」（3.5%）はわずかにとどまっている。一方で、「特に取り組んでいない」（44.0%）も4割強を占めるが、2021年調査では同割合は55.6%と過半数を占めており、取り組みを行う組織が増えたことが確認できる。

第5-2図 L G B Tや性的指向・性自認（S O G I）に関する取り組み（複数選択）



「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」を中心に、組合規模が大きくなるほど取り組みが活発になっており、1000人以上規模では、半数の組織がハラスメントの「周知」と「相談窓口の設置」に取り組んでいる（第5-2表）。

女性組合員比率別にみると、10%以上（30%未満）では「ハラスメント相談窓口の設置」が4割強と他の組織に比べて多くなっている。また、女性組合員30%以上の組織では、「学習会の実施」が2割近くを占め、相対的に多い。また、女性執行委員数別にみると、「ハラスメントに対する周知」は女性執行委員数が多いほど、比率が高くなる傾向がみられ、複数選出組織では4割台半ばを占める。

男女共同参画、ジェンダー平等の取り組み状況別にみると、『ジェンダー平等の推進』を運動方針に明記している、計画がある・策定中、リーダーが発信している組織で、取り組みが活発に行われている。これらの組織では、「ハラスメントに対する周知」に取り組む割合は過半数に及んでいる。

第5-2表 LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み（複数選択）

	指 針 の 策 定	学 習 会 の 実 施	ハ ラ ス メ ン ト に 対	ハ ラ ス メ ン ト の 設 置	ハ ラ ス メ ン ト の 相 談	対 策 の 策 定	ハ ラ ス メ ン ト 防 止	そ の 他	な に 取 り 組 ん で い	無 回 答	件 数
2022年計	3.5	9.9	35.9 ②	35.1 ③	12.3	2.7	44.0 ①	2.9	373		
組合員総数別	100人未満	2.9	4.8	24.0 ③	29.8 ②	6.7	1.0	54.8 ①	1.9	104	
	100人以上	2.7	9.0	26.1 ③	27.9 ②	12.6	1.8	52.3 ①	5.4	111	
	300人以上	2.8	12.8	50.5 ①	40.4 ②	12.8	1.8	33.0 ③	1.8	109	
	1000人以上	8.2	16.3	51.0 ①	51.0 ①	22.4	10.2	26.5 ③	2.0	49	
率女性組合員比	10%未満	2.4	9.4	28.2 ②	28.2 ②	12.9	1.2	49.4 ①	5.9	85	
	10%以上	3.0	7.0	37.8 ③	41.3 ①	12.4	3.0	40.3 ②	2.0	201	
	30%以上	5.7	17.2	39.1 ②	27.6 ③	11.5	3.4	47.1 ①	2.3	87	
数女性執行委員	ゼロ組織	1.1	7.5	29.3 ③	31.0 ②	11.5	1.7	47.7 ①	2.9	174	
	1人選出	2.7	10.8	36.5 ③	41.9 ②	12.2	1.4	44.6 ①	2.7	74	
	複数選出	7.2	12.8	44.8 ①	36.8 ③	13.6	4.8	38.4 ②	3.2	125	
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	10.2	15.3	52.5 ①	44.1 ②	11.9	1.7	23.7 ③	1.7	59	
	男女共同参画の推進を明記	3.6	14.3	35.7 ②	34.5 ③	13.1	6.0	42.9 ①	1.2	84	
	ともに明記していない	1.7	7.0	31.7 ③	33.0 ②	12.2	1.7	49.6 ①	3.9	230	
計画策定	計画あり・策定中	4.7	12.0	51.6 ①	45.8 ②	18.2	2.1	29.2 ③	2.1	192	
	計画はない	2.3	8.0	19.9 ③	23.9 ②	6.3	3.4	60.8 ①	2.3	176	
発信リーダー	発信している	6.4	18.4	61.6 ①	49.6 ②	21.6	0.8	24.0 ③	1.6	125	
	発信していない	2.1	4.6	23.8 ③	28.8 ②	7.9	3.8	54.6 ①	2.9	240	

※下線数字は「2022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「2022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「2022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）

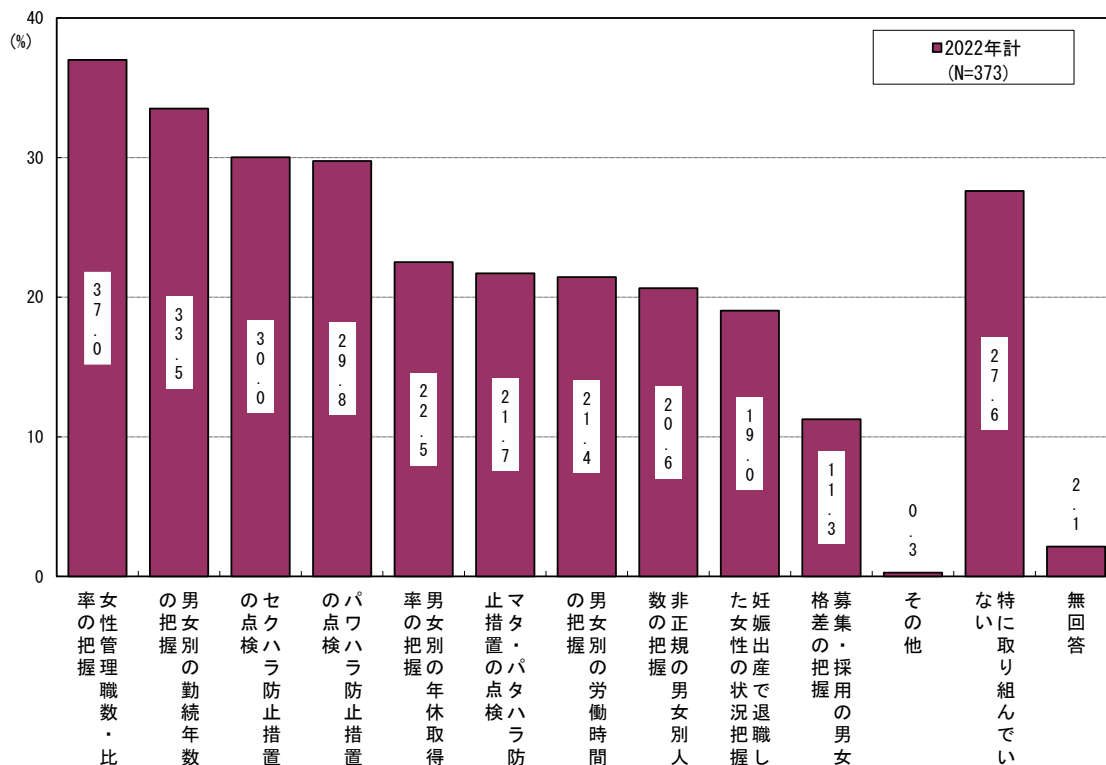
### 3. 雇用管理上の男女差別の確認のための取り組み

— 「女性管理職数・比率の把握」、「男女別の勤続年数の把握」が上位

リーダーが発信している組織で進むハラスメント防止措置の点検—

雇用管理上の男女差別の確認のための取り組み（複数選択）をみると、「企業における女性管理職数（比率）を把握している」が37.0%と最も多く、これに「男女別の勤続年数を把握している」（33.5%）、「セクシュアル・ハラスメントの防止措置の点検をしている」（30.0%）、「パワー・ハラスメントの防止措置の点検をしている」（29.8%）が3割前後で続いている。以下、「男女別の年次有給休暇の取得率を把握している」（22.5%）、「マタニティ／パタニティ・ハラスメントの防止措置の点検をしている」（21.7%）、「男女別の月ごとの労働時間の状況を把握している」（21.4%）、「非正規雇用の労働者の男女別の人数を把握している」（20.6%）、「妊娠・出産を機に退職した女性の状況を把握している」（19.0%）が2割前後で続いている。なお、「特に取り組んでいない」（27.6%）も3割近くを占める（第5-3図）。

第5-3図 雇用管理上の男女差別の確認のための取り組み（複数選択）



組合規模別にみると、100人未満では「特に取り組んでいない」が46.2%と5割近くを占めるが、規模が大きくなるほど取り組んでいる組織が多くなる傾向がみられる。1000人以上の規模では、「女性管理職数・比率の把握」が63.3%と際立って多い（第5-3表）。

女性組合員比率別では、10%以上（30%未満）で取り組みを行っている組織が多い。なかでも「男女別の勤続年数の把握」は4割強を占め、他の組織を上回る。女性執行委員数別では、「特に取り組んでいない」の比率に差はみられないが、1人選出組織では、「男女別の勤続年数の把握」や「男女別の労働時間の把握」が他の組織に比べて多いのに対し、複数選出組織では、「女性管理職数・比率の把握」や「マタ・パタハラ防止措置の点検」でゼロ組織や1人選出組織を上回っている。

男女共同参画、ジェンダー平等の取り組み状況別にみると、運動方針に『ジェンダー平等の推進』を



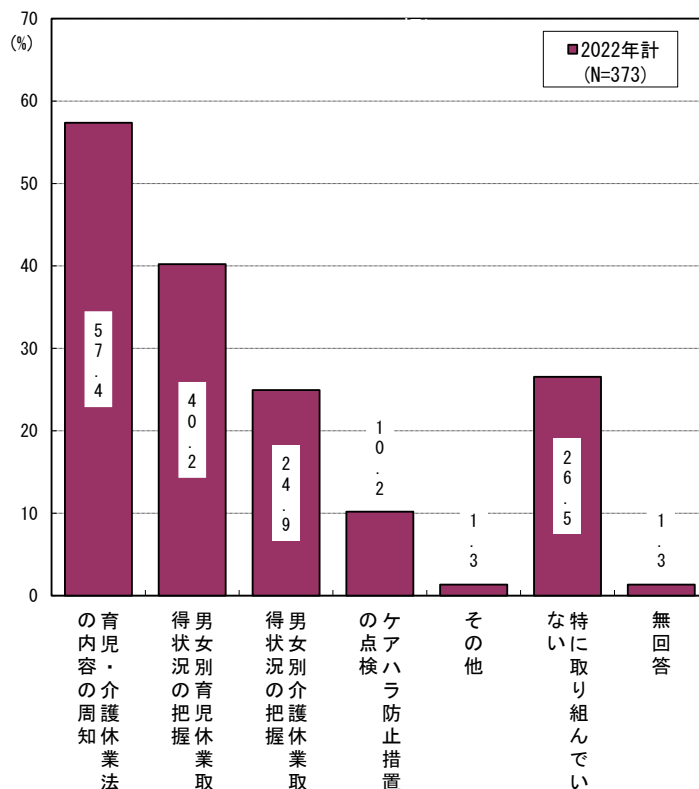
#### 4. 仕事と育児・介護との両立のための取り組み

—「育児・介護休業法の内容の周知」が57.4%とトップ、

計画がある・策定中、リーダーが発信している組織で取り組み比率が高い—

仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）をみると、「育児・介護休業法の内容の周知に取り組んでいる」が57.4%と最も多く、以下、「男女別の育児休業の取得状況を把握している」（40.2%）、「男女別の介護休業の取得状況を把握している」（24.9%）、「ケア・ハラスメントの防止措置の点検をしている」（10.2%）の順となっている。なお、「特に取り組んでいない」も26.5%を占める（第5-4図）。

第5-4図 仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）



組合規模別にみると、他の取り組み同様、組合員規模が大きい組織で取り組み比率が高く、1000人以上の規模では、「育児・介護休業法の内容の周知」とともに「男女別育児休業取得状況の把握」も7割近くを占める（第5-4表）。

女性組合員比率別では、10%以上（30%未満）の組織で取り組みを行っている組織が多く、6割強の組織が「育児・介護休業法の内容の周知」に取り組んでいる。

女性執行委員数別では、目立った違いはみられないが、「男女別育児休業取得状況の把握」はゼロ組織に比べ1人選出、複数選出組織で取り組みが進んでいる。

運動方針の明記の有無別にみると、「育児・介護休業法の内容の周知」は『ジェンダー平等』または『男女共同参画』の推進を明記している組織とともに7割強占める。他方、「男女別育児休業取得状況の把握」と「男女別介護休業取得状況の把握」は『男女共同参画の推進』を明記している組織で、取り組み比率が高い。

また、計画がある・策定中、リーダーが発信している組織では、いずれの取り組みも取り組み比率が高くなっており、「育児・介護休業法の内容の周知」は7割強に及んでいる。加えて、リーダーが発信している組織では、「男女別育児休業取得状況の把握」も6割近くと多い。

第5-4表 仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）

		の育 内 容 の 介 護 休 業 法	得 男 状 況 の 把 握 取 組	得 男 状 況 の 把 握 取 組	のケ 点 ア ラ 防 止 措 置	そ の 他	な い に 取 組 ん で い	無 回 答	件 数
2022年計		57.4 ①	40.2 ②	24.9	10.2	1.3	26.5 ③	1.3	373
組合員 総数別	100人未満	<u>44.2</u> ①	<u>24.0</u> ③	<u>15.4</u>	6.7	...	<b>43.3</b> ②	1.9	104
	100人以上	<u>50.5</u> ①	41.4 ②	26.1	10.8	0.9	29.7 ③	2.7	111
	300人以上	<b>70.6</b> ①	42.2 ②	23.9 ③	7.3	0.9	<u>12.8</u>	...	109
	1000人以上	<b>71.4</b> ①	<b>67.3</b> ②	<b>44.9</b> ③	<b>22.4</b>	6.1	<u>14.3</u>	...	49
率女性 組合員比	10%未満	<u>49.4</u> ①	40.0 ②	24.7	9.4	1.2	<b>31.8</b> ③	2.4	85
	10%以上	<b>64.7</b> ①	40.3 ②	24.4 ③	10.9	0.5	<u>20.4</u>	1.0	201
	30%以上	<u>48.3</u> ①	40.2 ②	26.4	9.2	3.4	<b>35.6</b> ③	1.1	87
数女性 執行委員	ゼロ組織	56.9 ①	<u>33.9</u> ②	21.8	7.5	...	28.7 ③	2.3	174
	1人選出	54.1 ①	<b>47.3</b> ②	27.0 ③	10.8	1.4	25.7	...	74
	複数選出	60.0 ①	44.8 ②	28.0 ③	13.6	3.2	24.0	0.8	125
方針 明記	ジェンダー平等の 推進を明記	<b>72.9</b> ①	39.0 ②	28.8 ③	<b>15.3</b>	1.7	<u>10.2</u>	...	59
	男女共同参画の推 進を明記	<b>70.2</b> ①	<b>60.7</b> ②	<b>39.3</b> ③	11.9	4.8	<u>9.5</u>	1.2	84
	ともに明記してい ない	<u>48.7</u> ①	<u>33.0</u> ③	<u>18.7</u>	8.3	...	<b>37.0</b> ②	1.7	230
計 画 策 定	計画あり・策定中	<b>72.9</b> ①	<b>48.4</b> ②	<b>31.3</b> ③	13.5	1.0	<u>10.9</u>	0.5	192
	計画はない	<u>40.3</u> ②	<u>32.4</u> ③	<u>18.8</u>	6.8	1.7	<b>44.3</b> ①	1.1	176
発 信 ダ ー	発信している	<b>73.6</b> ①	<b>56.8</b> ②	<b>37.6</b> ③	<b>16.8</b>	0.8	<u>9.6</u>	...	125
	発信していない	<u>49.2</u> ①	<u>32.1</u> ③	<u>18.3</u>	7.1	1.7	<b>35.4</b> ②	1.3	240

※下線数字は「2022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「2022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「2022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）

## 参考資料

### 1. 運動方針に明記している内容

運動方針に「ジェンダー平等の推進」または「男女共同参画の推進」を明記している組織に対し、方針に記載している内容を転記してもらったところ、130 組織からの回答があった。以下、その内容を掲載する。

運動方針に明記している内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種諸会議に積極的に参加し意識高揚に繋げる・女性組合役員拡大の継続展開</li> </ul>
<p>ジェンダー共同多様性推進の活動を踏まえて、幅広く職場で働く女性組合員の組合活動への参加を促していく。労使懇談会に女性委員の参加も促し、女性の意見を吸い上げていく。</p>
<p>女性の「就業継続、職場における男女平等の推進、仕事と育児・介護の両立支援の拡充など、男女平等参画社会の実現に向けての取り組みやワークライフバランスの実現。</p>
<p>(4) 仲間を増やす活動</p> <p>① ジェンダー共有・多様性推進計画に基づく活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダーに関わらず、誰もが多様性を認め、すべての働く仲間が対等に思いやり、互いに支え合うことの出来る社会、職場づくりを目指し、推進計画に基づく取り組みを行います。</li> <li>・ジェンダー共有・多様性推進委員会を開催し、具体的な活動の企画・立案を進めます。</li> <li>・計画に基づき多様な立場の声を活発に反映していくためにも、組合活動における男女共同参画に継続して取り組みます。</li> </ul> <p>③ 多様な仲間の結集と労働運動の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労連女性委員への参加により、労連内でつながりを作ります。</li> <li>・男女共同参画推進の取り組みとして、女性組合員研修の開催を企画・運営し、男女ともに問題点の解決を図ります。</li> </ul>
<p>女性組合員の組合へ参加する意識を高める取り組みを推進するとともに、女性役員比率向上を図る。</p>
<p>女性組合員の組合への参加する意識を高めるとともに、女性役員比率向上を図る。</p>
<p>①女性委員会・研修会への参加、②男女共同参加推進委員会の開催、③上外部組織活動への参加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上部団体の「ジェンダー共同・多様性推進計画」に基づき、組織体制について検討、議論を進めます。</li> <li>・当組合が幅広い活動を通じて社会的役割を果たしていくためにも、ジェンダーに関わらず、だれもが多様性を認め、すべての働く仲間が対等に思いやり、互いに支えあうことのできる社会、職場づくりを目指し、男女共同参画をはじめ、上外部組織、団体、友誼労働組合との連携、相互扶助活動における労働者福祉団体との連携を推進し、組織の充実強化を図っていきます。</li> <li>・第 55 期以降の組織体制については、産別、労連の「ジェンダー共同・多様性推進計画」に基づき、検討・論議を進めます。</li> <li>・ジェンダーに関わらず、だれもが多様性を認め、すべての働く仲間が対等に思いやり、互いに支えあうことのできる社会、職場づくりを目指し、推進計画に基づく取り組みを行います。</li> <li>・上部団体が開催するジェンダー共同・多様性推進委員会に参画します。</li> <li>・計画に基づき、多様な立場の声を活動に反映していくためにも、組合活動における男女共同参画に継続して取り組みます。</li> <li>・男女共同参画の取り組みとして、女性委員会に女性組合員を登録し、女性委員会、研修会に参加し、女性組合員が組合活動へ参加する機会を高める取り組みを推進します。</li> </ul>

運動方針に明記している内容
「男女共同参画推進方針」に基づき、男女比率に応じた役員構成の達成に向け、継続して女性組合役員の拡大を推進します。また、上部団体の「ジェンダー共同・多様性推進計画書」の取り組みを策定し進めていきます。
ジェンダーに捉われず、誰もが労働組合活動の様々な立場にいられる環境を構築し、組合活動への多様性向上に努めます。 ・上部団体への女性委員登録数を増やしていきます。 ・上部団体が主催する研修会にジェンダーに関わらず参加していけるよう取り組みます。
多様な人材の活躍
人材の多様化：多様な一人ひとりがいきいきと働くためには、それぞれが多様性を受け入れ、安心して活躍できる職場づくりが必要。
ジェンダーに関わらず、誰もが多様性を認め、すべての働く仲間が思いやることのできる社会、職場づくりを目指します。
労連の男女共同参画推進計画に基づいた各種活動への女性の参画、女性役員拡大などの取り組みを推進していく。また、労連の男女共同参画推進委員会への参画し、情報・意見交換を行い取り組みの充実を図っていく。また、執行部の男女比率は、組合員全体の男女比率に基づいたものとなるように努めていく。
ダイバーシティ&インクルージョンの風土づくり
女性役員の拡充
教育・情宣活動の充実が運動方針に明記あり、その中の活動計画として男女共同参画推進委員会への参加と記載
女性組合員のより良い職場環境を図る為の男女共同参画事業について、女性委員を中心とし、参加を推し進めます。
労連が開催する女性委員会、女性員研修会へ参加します。女性委員を中心に上部団体の男女共同参画運動に参加します。
産別の指針をそのまま引用させていただいております。
<p>連合はこれまで4次にわたる「男女平等参画推進計画」を引き継ぎ、今後も労働組合における男女平等参画を進め、運動を展開する中でジェンダー平等社会を実現するために新たな計画を策定した。</p> <p>女性が働く上での格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくのが「男女平等参画」、社会的・文化的に作られた性差に基づく偏見・差別を解消し、性的指向・性自認（SOGI）を尊重して多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」と定義。</p> <p>【目標の抜粋】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●女性役員（会計監査を除く）を選出</li> <li>●執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保</li> <li>●多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場においてもアンコンシャスバイアスを取り除きジェンダーレス社会を目指していくことが、男女が共に働きやすい職場への一歩であることから、上部団体の取り組みと連動して進めていく。</li> <li>・女性役員の登用を増やすために、次世代の役員候補である職場長・ユースクラブ役員を育てていく。</li> <li>・今年度も上部団体が主催する女性懇談会には積極的に参加していく。</li> </ul>
SOGIに関する理解促進と職場環境の整備
女性役員の登用



運動方針に明記している内容
2.2.4 女性参画の推進 女性執行委員を置き、女性の意見が反映される組合活動にしていく努力を致します。
男女平等推進委員会への参加
組織向上のため多様な人材を登用する。
職場におけるジェンダー平等の実現、組合活動における男女共同参画の実現
単組役員が主導役となって女性組合員を集め、女性を中心とした親睦・交流を通じて話し合いができる場をつくることを検討する。
男女平等参画の推進計画を推進するとともに、ジェンダー平等や「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などに取り組む展開を進めています。
(1)組織の強化 2)女性役員の育成・登用に向けた取り組み 男女共同参画や、女性が役員として活動しやすい環境づくりに向け、女性委員会での論議や、女性役員の声などを踏まえながら、女性役員の登用・育成に取り組んでいきます。
(2)女性委員会
3)女性組合員の労働組合への積極的な参画に向け、取り組んでいきます。
男女が共同で社会貢献するためには、女性が活躍できるよう「ジョブローテーション」などを活用したあらたな教育が必要になります。労働組合が取り組むべき課題のひとつとして、男女が平等に働き評価される「働き方改革」に継続して取り組みます
一人ひとりが生きいきと暮らすためには、性別・年齢にとらわれず個人の個性と能力が十分発揮できる多様性を重視し、「男女平等（共同）参画社会の実現」を目指す必要があります。 私たち労働組合は「男女共同参画」に向け、組合員が安心して働くことができる労働条件・労働環境の改善を進めるとともに、誰もが組合活動に参加・参画しやすい環境を整えます。
この世の中の動向を注視し、将来の企業の姿として性別を超えてすべての従業員が活躍できる企業風土の創造に向けた協議を進める必要がある。
男女共同参画についての意識向上
男女共同参画委員会の運営強化
男女共同参画方針に関する取り組み いま、私たちの身の回りの環境は急速に多様化し変化しています。変化に対応し、一人ひとりがいきいきと暮らすためには、性別・年齢等にとらわれず個人の個性と能力が十分発揮できる多様性を重視し、「男女平等（共同）参画社会の実現」を目指す必要があります。「男女共同参画」に向け、以下の目標を掲げ、組合員が安心して働くことができる労働条件・労働環境の改善を進めるとともに、誰もが組合活動に参加・参画しやすい環境を整えます。
1. 男女共同参画についての意識向上 ①機関会議、単組代表者会議、各種研修会等での事例紹介 2. 女性組合員の意見反映の取り組み ①執行委員会への女性組合員のオブ参加 3. 女性執行委員の選出 ①更なる女性執行委員の選出をすすめる 4. 女性協議会の拡大 ①三役を中心に幹事選出の拡大をすすめる
・機関会議、各種研修会での意見交換の事例紹介・女性を対象とした職場集会の実施・女性委員会を中心とした各種行事・研修会への参加促進

運動方針に明記している内容
<p>1. 男女共同参画についての意識向上</p> <p>①職場会議、各種研修会等や日常での意見交換</p> <p>2. 女性組合員の意見反映の取り組み</p> <p>①代議員会や執行委員会への女性組合員のオブ参加 ②女性だけの職場会議の実施検討</p> <p>3. 女性執行委員の選出</p> <p>①女性代議員や執行委員の選出を目指す</p>
<p>連合静岡が掲げている男女共同参画の推進の内容を定期大会の議案書に記載</p> <p>・仕事と家庭の両立、賃金、労働条件を含めた働き方や職場づくりに向け、上部組織等と連携しながら、具体的な諸活動について検討を進めていきます。</p> <p>・女性役員、委員等の拡充を視野に取り組んでいきます。また、連合・産別などの外部活動へ女性役員、委員等を派遣し他団体との情報の共有化を図っていきます。</p>
<p>1. 男女共同参画についての意識向上</p> <p>①機関会議、各種研修会等での意見交換や事例紹介、②人権尊重、ジェンダー、アンコンシャスバイアスなど</p> <p>2. 女性執行委員の選出</p> <p>①女性執行委員の選出をめざす、②執行委員、代議員、職場委員の選出においても女性の選出を進める</p> <p>3. 産別女性組織との連携</p> <p>①産別女性組織の三役会・幹事会拡大への参画、②各種行事への相互参加をすすめる</p> <p>4. ワークレディースクラブとの連携</p> <p>①女性組合員の組合活動への参画拡大、②女性組合員の意見反映への取り組み推進</p>
<p>男女共同参画についての意識向上、女性組合員の意見反映の取り組み、単組における女性執行委員の選出</p>
<p>男女共同参画を推進することも重要な取り組みとして挙げられています。赤阪鉄工所労働組合においても職場の声やアンケート等で女性から多くの意見が挙げられています。その意見は秋闘交渉や日頃の協議会における議題となっており、組合活動における重要な意見として活用しています。「女性だけの問題」ではなく「組織全体の課題」であることの共通認識を持ち、引き続き取り組んでいきます。</p>
<p>女性のみならず、ダイバーシティ委員会（主に女性役員）で問題・課題をまとめ提言する</p> <p>・「仕事と生活の調和」を目指すために出てくる「問題・課題」などの生の声を聴く機会の創出やそれらの「問題・課題」などの生の声を聴く機会の創出やそれらの「問題・課題」をまとめて提言する。</p> <p>・女性のみならず、今後は多様性（ダイバーシティ）に応じた働く環境の整備に向けての「問題・課題」をまとめて提言する。</p>
<p>「仕事と調和」を目指すために出てくる「問題・課題」などの生の声を聴く機会の創出やそれらの「問題・課題」をまとめて提言をすること。女性のみならず、今後は多様性(ダイバーシティ)に応じた働く環境の整備に向けての「問題・課題」をまとめて提言すること。</p>
<p>・『性別役割分業意識』からの脱却をし組合が公平で健全な組織とするために女性役員登用を全支部目指すため学習交流会実施</p> <p>・各支部で男女平等参画を実現するための現状課題を整理</p>
<p>女性の少ない職場が多い環境において女性の意見を反映していくには、女性委員の選出や年齢、既婚、未婚など多様性に応じた組織体制が必要となる。また、性別や年齢にかかわらずすべての人が働きやすい環境づくりのため、男女双方の意見が反映できる体制の準備も進めていく。</p>

運動方針に明記している内容
女性が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりが今後も社会全体の取り組みとして求められています。産別や連合静岡にて開催される男女共同参画についての会議や研修にコロナ禍ではありますがweb等を活用して参加し知識を深め、組合、会社における労働条件・労働環境の改善につなげていきます。
女性活躍推進法が施行され女性の職業生活と家庭生活の両立支援をはじめ、女性が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりを社会全体の取り組みとして求められています。女性の立場から考え、提案・改善をしていける環境を作るため、「男女共同参画推進」に向けた取り組みをしていきます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・産別の男女共同参画委員会に役員を派遣し、有益な情報をホトニクスに生かしていきます。</li> <li>・女性視点の意見を反映させるため、春闘研修会にも支部単位から参加を推進していきます。</li> <li>・女性委員会委員に、産別の地区協を始めとした、上部団体会議にオブ参加を推進していきます。</li> <li>・女性の執行委員を始めとした、労組の各役員選出を男女の人数割合を目標に目指します。</li> <li>・また、今後に向けた大きな取り組みとして、現在の社会情勢に合わせ、女性だけといった垣根を外した、老若男女だけでなく多様性に対応できる組織作りについて考えていきます。</li> </ul>
家庭や地域、職場などあらゆる分野に平等の立場で男女が共に参画し、それぞれの個性や能力を発揮することができる環境の実現に向けて会社と協力して取り組みを進めます。
委員会への参画
静岡地協の男女参画委員会の会議に引き続き参加し、ワーク・ライフ・バランスの浸透、啓蒙宣伝活動と合わせて、男女共同参画の推進を行います。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女平等参画社会の実現に向けた取り組み</li> </ul>
従来の専門部「男女共同参画推進委員会」を「ジェンダー平等・多様性推進委員会」に改称し、従来の男女共同参画の推進はもとより、職場や社会における真のジェンダー平等（※）社会の実現に向けて、各支部の具体的な取り組みへつなげるための活動を行う。
男女共同参画社会の実現に向けて、専門部である「男女共同参画推進委員会」にて、組合の男女共同参画推進の具体的な取り組みへつなげるための活動を行う。女性活躍や障がい者、LGBT等、ダイバーシティの取り組みについて、労使で情報共有すると共に、実態把握や課題抽出、フォロー活動を行っていく。
多様な人材がそれぞれの個性を尊重し、認め合える職場風土醸成。
男女が共に働きやすく、仕事と生活の調和を取れるように職場の実態把握を行うとともに改善を求めています。
7.男女共同参画による組合活動の活性化 男女共同参画による行事企画、実行を検討していきます。また、女性の組合リーダーの育成や専門委員会への女性参画および女性が参加しやすいセミナーの開催を検討していきます。
男女共に労働者が仕事と家庭を両立できる働きやすい環境を目指し、他労組の取り組みや、国がサポートしている支援等の調査を今後も継続します。情報収集した内容については、組合員への情報提供や会社側への提案など、積極的な取り組みを目指します。
男女平等参画推進に取り組みます。
男女共同参画社会の実現に向けた意識の啓発、社会のあらゆる分野における男女共同参画の促進、男女が共に能力を発揮するための職業・家庭環境づくり、男女が共に安心して生活できる環境づくり

運動方針に明記している内容
昇任差別解消、常勤職員の後補充制度確立などによる育児休業取得促進などについて、県職全体で取り組みます。また、ふじのくにワークライフバランス推進計画の中で新たに盛り込まれた男性職員の育児休業の取得推進状況について、検証を当局側に求めるとともに、短時間勤務制度や介護休暇制度の改善などに取り組み、仕事と生活の調和実現を目指します。
子育て・介護をしながらも働き続けられるよう、次世代育成支援対策並びにワークライフバランスの観点で取組みを強化していく。特に小学校入学に関する「小1の壁」に関しては引き続き機構本部との制度設計について協議を行っていく。また、それと並行して、近い将来、介護を抱えての労働者が増えることが予想される観点から、この点に関しても2025年までには病院独自の指針を作成していくよう求めている。育児・介護をしている状況下であっても働きやすい職場風土となる様、国、県の政策を改めて主張し、育児・介護が原因での離職防止について取組む。
・正規職員と会計年度任用職員、学歴、性別、新卒と中途、キャリア枠導入前後の職員間で、賃金格差が生じないように改善を図ることを要求します。 ・学歴、性別、年代などで昇格昇給の不均衡が生じないようにすることを要求します。
男女共同参画社会の実現、ワーク・ライフ・バランスの推進
男女共同参画社会の実現に向けた取り組みをすすめる。男女共同参画社会の実現に向け、課題を把握し発信する。
「誰もがその個性や能力を發揮できる社会の実現をめざして、男女共同参画を積極的にすすめよう」第6次男女共同参画推進行動計画(2021-2025)を基に、誰もがその個性や能力を發揮できる社会の実現をめざして、男女共同参画のとりくみを積極的にすすめていきます。男女共同参画の視点を持ち、自分たちで改善し続ける職場づくりの推進をはじめ、授業実践等の学びづくりや組織作りを通して教職員の意識や学校の慣行を見直し、性別による固定的役割分担意識をなくすとりくみを県、単組・支部、分会一体となつてとりくみます。
(三) 教職員が心身ともに豊かであるための労働条件を実現します。 (五) 男女がともに個性や能力を發揮できる職場環境を実現します。
男女共同参画社会の実現に向け、男女共に生き生きと働く環境づくりに努めます。
3 誰もが個性や能力を發揮できる男女共同参画社会の実現 (1) 第6次男女共同参画推進行動計画の具体化を図るため、男女共同参画推進委員会を組織し、推進体制を確立します。また、各専門部と連携します。 (2) 男女共同参画に関わる情報の発信・共有に努め、ジェンダーの視点に立った授業実践につなげます。 (3) 男女共同参画について学習を深め、支部・分会での具体的な活動推進につなげます。 (4) 女共同参画の視点に立った職場づくりに向けた意識啓発に努めます。
・男女共同参画推進委員会の継続設置と行動計画に基づいたとりくみ ・第6次男女共同参画推進行動計画(2021～2025)の具体化に向けたとりくみ
誰もが個性や能力を發揮できる男女共同参画者会の実現

運動方針に明記している内容
<p>男女共同参画推進委員会と連携し、女性の権利獲得の歴史やキャリア形成の仕方、ジェンダーの視点に立った教育等について学習します。</p> <p>あ ① 職場の状況や働き方をジェンダーの視点で見直すことにより意識改革を図ります。</p> <p>ア 育児・介護と仕事の両立については、女性部と男女共同参画推進委員会が連携してとりくみます。</p> <p>イ 活用できる制度・権利の内容理解やジェンダーの視点に立った教育についての学習、女性のキャリア形成に関する情報共有等を通して、組合員自身が課題解決に向けて意識向上できることをめざします。</p> <p>② 男女共同参画に向けての課題を把握し、発信します。</p> <p>ア 県教研、「母と女性教職員の会」へ積極的に参加し、両性の自立と平等をめざす教育について学習します。</p> <p>イ 男女共同参画に向けての課題を把握し、発信します。</p> <p>ウ 学校現場でジェンダーの意識を高めるようとりくみをすすめます。</p> <p>エ 女性の意思決定機関への参画に向けたとりくみをすすめます。</p>
<p>誰もが個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現</p> <p>方針 ①誰もが個性や能力を発揮できる社会の実現をめざして、男女共同参画を推進します。</p> <p>②第6次男女共同参画推進行動計画の具体化を図ります。</p> <p>③連合静岡や県男女共同参画課と連携したとりくみをすすめます。</p> <p>2022年度重点</p> <p>①ジェンダーの視点に立った授業実践を推進します。</p> <p>②リーフレットを活用し、男女共同参画の視点に立った職場づくりに向けた意識啓発に努めます。</p> <p>③男女共同参画に関わる情報の発信・共有に努めます。</p> <p>④意思決定機関への女性参画推進のとりくみをすすめます。</p>
<p>男女が共に働きやすい職場環境の実現</p>
<p>誰もが個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現をめざして</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・誰もが働きやすい職場環境の実現</li> <li>・誰もが個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現</li> </ul>
<p>男女共同参画のとりくみを組織的にすすめ意識改革を図ります。</p>
<p>「ジェンダー平等」の視点を運動に加え、「男女共同参画推進計画」を「ジェンダー平等推進計画」と改称したうえで、労組運動に参画しやすい環境づくりや男女共同参画推進にとどまらず、「誰一人取り残されない」、多様性と包摂性に満ちた組織づくりを支部として目指し取り組む。</p>
<p>男女平等参画の推進</p>
<p>男女共同参画委員会や女性委員会を反映した活動の展開</p>
<p>男女が平等にいきいきと働くことが出来る職場や社会環境づくりへ向け。教宣活動を行います。</p>
<p>組織の健全な維持・発展を果たしていくためにも、次代を担う人材の育成が必要不可欠であります。そのためには、女性の労働組合活動への参画推進について電力総連を含め各級機関との連携を図りながら取り組みを進めていく。</p>
<p>企業内、組合内に存在するジェンダーの不平等を抽出し、誰もが平等にいきいきと働くことが出来る、制度改定・風土改革に取り組む</p>
<p>ジェンダー平等社会実現に向けた取り組み</p> <p>常備労組においては女性組合員の比率が多く組合内における不平等は存在しないと考えますが、日本社会における女性の地位の向上、真にジェンダー平等社会につながる環境整備など、次世代の発展に向け、意識改革をも含めた取り組みを電力総連方針に則り進めてまいります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が参画しやすい活動を目指す</li> </ul>

運動方針に明記している内容
<p>男女平等参画の推進</p> <p>男女平等参画社会が重要視されている現代において組織を維持強化していくべく、男女平等参画の推進を図る。</p> <p>女性組合員の執行活動への参加、女性委員会行事への積極参加</p>
<p>地本の「男女平等参画担当」を「ダイバーシティ推進担当」と改めたことから、性別のみならず、様々な事情・背景を抱えた人が長く働き続けることができ、且つディーセントワークを実現していくために改善が必要な事項に取り組んでいくべく、「ダイバーシティ推進委員会」を2回開催しました。</p>
<p>男性・女性に関係なく組合活動に参画し課題を本音で話をすることが、一層の組織強化につながると考えます。このためにも支部は、地本および各分会と女性組合員が安心して暮らせる環境課題や女性役員の育成について議論しました。</p> <p>支部の女性組合員は近年増加しています。支部執行委員へも女性組合員を積極的に人選し、将来的に仕事と家庭の両立が復帰後の環境変化に負担となることがないよう課題の共有・情報発信力を強め安心して働ける環境確保に取り組んで参りました。</p>
<p>ダイバーシティ推進の取組み</p> <p>性別や年齢、採用種別、職種等の差異に関係なく、すべての組合員が生き活きと働き続けることを可能とするための制度や環境を整えるべく、意見や要望を把握しユニオン運動へ反映します。また「第四次男女平等参画行動計画（2018-2022）」に基づき、男女平等参画に関わる取組みを推進するとともに、次なる行動計画を策定します。</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現と女性活躍の推進</li> <li>2. ワーク・ライフ・バランスの実現</li> <li>3. 多様な仲間の結集と男女平等参画を通じた労働運動の活性化</li> </ol>
<p>男女平等参画を推進します</p> <p>就労人口の減少をはじめとする今後の社会情勢を鑑みれば、女性活躍の支援体制を、より一層強化する必要があります。労働組合においても、それぞれのライフステージにおいて個々の能力を最大限に発揮できる環境整備は喫緊の課題です。働く女性の気持ちに寄り添うこと、多くのジレンマに労働組合として向き合うことも重要な取り組みです。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 連合の提唱する「男女平等参画推進計画」をもとに、女性の積極的な参画に取り組みます。</li> <li>(2) 大会、研修会、諸会議の参加など、女性の積極的な参加を要請します。</li> <li>(3) 女性組合員からの意見集約の場を設けます。</li> </ol>
<p>1 1. 各専門部、各執行委員の取り組み</p> <p>④青年女性対 策部（青年女性対策部長）</p> <p>青女部活動は、人材育成の面で欠くことのできない重要な役割を担っており、組合全体の活性化にもつながります。活動については「学び育てる組合活動」を基本に、青女部の自主性を尊重し、執行部として積極的に支援していきます。</p> <p>職場委員会との合同委員会職場委員会との合同委員会開催開催等、執行部と青年女性部の繋がりの実質化を図ります。</p> <p>組合員の輪を広げ、ニューリーダー育成とコロナ禍での可能な範囲で交流を重視した活動を基本に考えていきます。</p> <p>昨年同様男女共同参画社会への推進にも強く取り組んでいきます。若手組合員減少の中での運営について今後議論していきます。</p>

運動方針に明記している内容
<p>男女平等参画：格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進める。</p> <p>ジェンダー平等：社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向、性自認を尊重し多様性を認め合う。男女が平等に参画した体制で法改正を含めて課題に取り組む。</p>
<p>男女平等参画の取組みについては、産別方針、自組織における方針に基づき取組んでいくこととします。</p> <p>なお、富士支部においては、これまでの間、連合静岡や産別地本における取組みにおいて「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍推進」「仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の実施」「多様な仲間との結集と労働運動の活性化」を目標とし、労組役員への女性の擁立をはじめ、労働組合活動への男女平等参画は労働運動に欠かせない取組みの一つと捉え取組んできた経緯にあります。今年度も女性の地位向上をめざし、女性執行委員を中心にその他の女性組合員にもすそのを拡げ、上部・外部団体行事への参画をはじめ支部内においても女性組合員独自の活動について検討しながら、男女所平等参画の取組みを推進していきます。</p>
<p>現代社会において、社会的・文化的に形成された性別にとらわれることなく、一人ひとりの人間が平等に責任や権利を分かち合える社会構築が求められています。</p> <p>ジェンダー平等社会の実現を目指し、上部団体や地域で取り組んでいるセミナーや各種会議には積極的に組合役員を派遣していきます。また、女性の社会進出を積極的に推進させるべく、女性組合役員の育成を図っていきます。</p>
<p>男女共同参画を推進</p>
<p>次年度も、これまでの取組みを意識し、女性の参加・参画をはじめダイバーシティの推進に取り組めます。</p>
<p>ダイバーシティ推進</p>
<p>「ジェンダー平等・多様性推進の取組み」</p> <p>多様性が尊重される現代において、性別をはじめ、年齢、国籍、障害の有無、雇用形態、経験、価値観など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、仕事と生活を両立させ、活躍できる環境を整えることは労働組合が取り組むべき重要な課題です。また多様性と包摂性を組織で実現することは労働組合の社会的影響力を高めることにもつながります。</p> <p>多様な働き方の実現・働き方の選択肢の拡大に向けた取組みを推進するとともに、ジェンダー平等・多様性推進社会の実現のために取組みを進めていきます。</p>
<p>男女共同参画を推進します。</p>
<p>2) 多様性が確保された会社に向けて</p> <p>日本のジェンダーギャップ指数は依然として低く、特に政治・経済分野の男女間の賃金格差、管理職比率の差などが問題視されています。6月に政府が公表した「経済財政運営と改革の基本方針」では女性活躍の推進を企図し、男女間賃金格差の開示義務付けを掲げています。</p> <p>男女平等は多様性確保の一丁目一番地であり、必ず実現しなければなりません。現在、意思決定機関では少数派である女性の意見が反映されるためには30%の割合（クリティカル・マス）が必要とされています。しかし、労組の執行委員における女性の割合は5%と全く届いていません。ダイバーシティを実現するためには女性の力が必要であり、女性活躍推進及び女性役員増に向けてD&amp;Iプロジェクトとの連携等を図っていきます。</p>

## 運動方針に明記している内容

【大項目】 ジェンダー平等の推進により、誰もが安心して働き続けられる環境づくりを実現します

### 【小項目】

- ・誰もが参画できる労働組合活動の実現を目指します  
(具体的内容) ジェンダー平等の推進を進める計画やジェンダー平等の推進を進める専門委員会の設置について明記
- ・性別にかかわらず、誰もが役割を発揮できる職場環境をめざします  
(具体的内容) 男性の育休取得や男女平等月間の実施について明記
- ・仕事と家庭を両立できる職場環境づくりを進めます  
(具体的内容) ジェンダー平等推進に関わる教宣活動について明記

第2次男女共同参画推進計画に基づきセミナー等への派遣，大会代議員の選出，支部委員会への選出等

### 男女共同参画の取り組み

上部団体では、男女共同参画社会のさらなる推進を図るため「男女共同参画推進計画」を策定しています。上部団体の方針に則り、男女共同参画推進計画を策定し取り組みを行っていくこととします。

#### 「男女共同参画推進計画」

##### 1. はじめに

性別や年齢、障がいの有無や国籍などに関係なく、仕事・家庭・地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、夢や希望を実現する、そのための一つが「男女共同参画」です。日本の労働環境においては、労働人口の減少を補うためにも女性の活躍に期待は高まっていますが、働き続けたいと思っている女性の多くが結婚や出産、子育てや介護等を理由に離職を余儀なくされるケースが未だ多く存在しています。このことが、男女の勤続年数や管理職比率の差、ひいては賃金格差を生んでいます。一方で、男性においても職場風土や慢性的に続く長時間労働等が要因となり、家事や育児などの家庭的責任を十分に果たせない状況となっており、これらの課題を解決すべく、労働組合としても課題改善に向けて積極的に取り組みを推進していく必要があります。

##### 2. 目的

企業の永続的発展、組合員とその家族の幸せ追求、そして男女が共に生き活きと働くことのできる職場づくりの実現に向け、本計画にもとづき着実な取り組みを推進します。

##### 3. 推進期間 6年間(2021年9月～2027年8月)

##### 4. 推進目標

###### (1) 良質な雇用の実現と女性の活躍推進

年齢や性別、雇用形態などにかかわらず、誰もが安全に生き活きと働ける職場づくりを目指します。とりわけ、働くことを希望する女性の支援は、女性の自己表現を促すだけでなく、職場・企業・産業、労働組合ひいては日本の社会・経済に活力をもたらすものと認識し、積極的に取り組みます。

###### (2) 仕事と生活の調和

男女が仕事と生活における役割と責任を分かち合い、ともにその調和をはかれるよう取り組みます。仕事と生活の調和により、効率的で質の高い雇用、働きがいや生産性を高めるとともに、地域や家庭に関わることで豊かさを実感できる暮らしの実現をめざします。そのことが新たな活力の創造につながり、高付加価値労働を求められる「ものづくり産業」の企業競争力強化という好循環を生み出します。

###### (3) 労働運動の活性化

性別や年齢、雇用形態などを問わず、多様な働く仲間の参画でさらに活力に満ちた労働組合を目指します。中でも女性は労働運動の活性化における重要な存在として、その参画を促進すべく取り組みます。



運動方針に明記している内容
<p>(前ページからの続き)</p> <p>5. 推進目標を達成するための具体的活動と数値目標</p> <p>※目標値達成後は、年度ごとに目標値を見直します。</p> <p>1) 本部役員（会計監査含む）の女性役員比率 10%以上</p> <p>2) 本部定期大会代議員・オブザーバーにおける女性比率 10%以上</p> <p>3) 本部主催各行事における執行委員長からの「男女共同参画活動推進」の呼びかけ及び女性参加比率 5%以上</p> <p>4) 男女共同参画をテーマとした行事の企画</p> <p>5) 上部団体主催の諸行事への女性参加率の向上</p> <p>6. 進捗管理</p> <p>適宜、取り組み状況の把握を行い、各種会議体において情報の共有化を図るとともに、1年に一度（毎年7月頃）、活動の振り返りを行い、必要な対策を実施することにより、取り組みの前進を図ることとします。</p>
<p>ジェンダー平等・多様性推進 運動方針（案）</p> <p>運動の主力を担う役員の高齢化が進む中、職場において、一人ひとりが尊重されジェンダー平等と多様性を認め合う職場をめざします。労働運動を進めるうえで「ジェンダー平等・多様性推進」の視点を意識し、働き方改革や組合員のワークライフバランスの実現に向けて取り組みます。</p> <p>とりわけ女性や若手組合員の組合活動参画促進につながる取組みについては、上部団体の各種イベントに参加し、他産別・他組織の参加者と交流を図りながら次代リーダーの育成を行ってまいります。</p>
<p>女性にとって働きやすい差別のない環境整備を目指し、中央執行委員はもちろん女性委員にも各種集会、セミナーの出席に派遣し、女性が活躍できる環境づくりや女性リーダー育成に努めていく。</p>
<p>男女平等参画社会の実現に向けて、職場に密着した独自の取り組みを追及していくこととします。</p>
<p>男女平等参画推進に向けて、連合の「ジェンダー平等推進計画」を踏まえ、「ジェンダー平等推進計画」（仮称）を策定します。</p>
<p>男女平等参画推進に向けて「ジェンダー平等推進計画」（仮称）を推進します。</p>

## 2. 男女共同参画、ジェンダー平等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、ジェンダー平等を進めるうえでの課題

男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題については、103 組織からの回答があった。以下、全回答を掲載する。

男女共同参画を進めるうえでの課題
評議員や代議員、その他のメンバーは男女比率を反映した人数が集まりますが、執行部は専従でないこともあり、集まりづらい側面がある点。結果として執行部の人数は平等でないが、男女問わず意見の吸い上げは実施できていることと声を積極的に届けてくれる女性メンバーもいるので、現状は大きい問題があるとの認識はありません。
役員を担うことを避けられるため、次の活動への意見交換ができない。
組合員の女性は子育て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。 執行委員や休日の組合活動についても、子育て世代以外への負担が多くなる。 女性の活躍という両立支援についての取り組みが目立つが、実際に組合活動に関わる機会が多い女性にも関係する事項があると、より男女共同参画への意識も高まると思う。
人数設定や数値目標を行い、強制参加にしまうと女性への負担が増してしまう恐れがある。女性議長の選出には家庭の理解が必要不可欠であり、女性が自由に時間が使える社会の実現に何が必要か女性向け研修では問いかけを行っている。女性だけでなく、男性に対しても意識改革の教育が必要不可欠である。
男女共同参画を進めるためにどのような活動の場（役割）をしてもらうか検討しています。
一部の決まった組合員しか会議体に出席しないため、より多くの組合員に参加してもらい、潜在的な組合員の声を取集し、活動に活かしていくことが課題。参加率を上げていく工夫が課題。
・ 休日を含め時間外の活動、宿泊出張など、家庭を持っている女性の活動参画の難しさ。 ・ 出産、育児を踏まえた中での継続した女性役員の選出。
間違った制度理解や、過去からの慣習に縛られてしまう風土。
男女問わず、組合執行部や組合活動全般への理解が乏しいため、組合員へ声掛けしても良い反応が得られ難い。
組織ではあるが、考え方は個人個人で違うため、変化に対して必ず不満はでてくる。その点に対し可能な限り真摯な説明・対応ができるかどうかは重要だと考える。不満を感じている、その人その人にあったやり方で対応できるような準備をするのが課題。また、組織運営という点では、個々の能力は大事な部分だと思う。男女共同参画、ジェンダー平等を理由に、急な人員変更はデメリットの方が多いと思う。取り組みを進めるに当たり、自他共に可能な限り納得ができる様な評価・対応のできる委員会の作成が必要。先ずはそういった委員会に選出できる人員の教育が課題。
男女・ジェンダー関係なく活動などを進めているなかで、男女共同やジェンダー平等の取り組みとなると、特化した内容になることから、本人や周りから特別視しているように感じることから、理解を得るのが難しい。
昔からの名残で、女性・・・みたいな差別がなくなる限り、ジェンダー平等は進まないと思う。
子育て世代の参画が難しいと感じるので（特に女性）そのような環境にあっても参画できるような活動を考えられないかと思う。
女性が男性同等に活躍できる状況が組合に限らず整っていない。組合活動等で活躍してくれそうな人材は30代が多いと思われるが、子供を持つ母親の率が高く時短勤務や育休等のタイミングになるため組合活動は出来ない状態が多い。家庭を持つとどうしても女性が育児・家事が多いこともあるが、男性同等に働きたいという方が少数派ということもある。地域性や男性が多い業界等という面もあると思われる。

男女共同参画を進めるうえでの課題
当社の女性従業員の比率が1割にも満たしておらず、女性役員を選出するのが困難な状況である。
執行委員についてはそもそも男性組合員側もやりたいとは言っていない。動機のレベルは男女でそれほど差異はないと思われる。「断る理由」の強い武器を女性側が持っているだけなので、本人に執行委員をやる意思があればいつでも受け入れられる。 専従が置ける労組は事務所で事務員を設置する程度の感覚かもしれないが、こちらにとっては旋盤切削加工の現場に女性を送り込むことに等しい。
男女の組合員比率が均等にならない点、女性の管理者、監督者を増やすこと。
女性は帰宅してからも家事をやるのが前提という考えが、男女ともに抜けていないと思います。本人のやる気+家族の理解が必要になってきたりもするので、会社以外の人間関係も含めた男性の理解を得ることが大切ではないかと考えます。
組合活動が負担となるケースが多い。
女性が籍職場には偏りがあり、役員選出人数が限られてしまうという問題がある。 まずはこのような解決すべき事柄を浮き彫りにしたうえで、どのようにすれば女性役員比率の向上につながるのか、具体策を挙げて検討していきたい。
理解度の推進など。
元々の女性比率が少ないため、いろいろな活動に対して、女性側の負荷があがってしまう。
・理解、認識、知識不足。 ・自単組として、明確な活動ができていない。
女性専従者本人は問題ないが、結婚後に夫からの苦情が支部にあり、継続が難しいと判断したことがあった。
女性参画率を意識するがあまり、男性の参加機会を喪失させるようなことがあれば本末転倒だと考えます。
絶対数が少なく無理。
男性が多い職場では、女性の労働組合への参加が難しい。
非専従での組合活動ゆえに、活動時間の確保が難しい状況。若いターゲット層への声掛けに躊躇するところがある。
女性と男性で実施可能な業務内容が異なること。
今後検討していく。
女性が少ないので、活動への参画が厳しい。
女性リーダーの育成、女性のキャリアプラン醸成と、それに資する研修・会議体の実施。 男女とも、正しいジェンダー平等・男女共同参画の知識・理解の浸透。 コロナ禍における研修会・懇談会・懇親会の活性化。
女性組合員が少ない。
結婚等による働き方の変化に対する整備と企業努力。
そもそも男性が多い会社なので、女性がなかなか積極的になれない部分はあると考えます。
はき違えた平等。男女の割合を数字で決めれば平等という愚かな考え。
男女共に特に困っていないと言う意見が多い。「課題」認識が無く、現状で満足しているように見える。
女性組合員が中間層にいない。
女性の執行委員が少なく、特別執行委員で補っているので、執行委員を増やし活動の活性につなげることが課題である。
執行委員の選出について女性候補者はあがっているが、落選している。

男女共同参画を進めるうえでの課題
女性組合員の人数が少ないため、男女区別しない方式にしないと負担が集中してしまう。
LGBTやSOGIなどのマイノリティ、ジェンダーを理由とする男女間の不平等、アンコンシャス・バイアスなどへの知識不足。執行委員だけが理解しているのではなく、職場委員さらには組合員一人ひとりへの浸透。
社内のトイレ、更衣室など、LGBT、SOGI等のマイノリティの方の利用をどの様に進めて良いのかがわからない。
職種によって女性側が自ら参加を否定することもあると思われるので、その壁をどう会社や社会が取り除いていくかが課題だと思われる。
女性委員会の開催を画策しているのですが、テーマについて悩んでいます。何か良い議論のテーマはありますか。
従業員の男女比。製造業では厳しい所もあると思う。3割を目標にしても母数が少ない所は厳しい。日頃のコミュニケーションが重要となる。
男性役員が中心となっている組織で次の世代を育てる対象に女性を入れていない。アンコンシャス・バイアスや自分たちのやりやすさを追及している面が見受けられる。
女性は家庭を持つと早く帰らないといけない方が多く、組合役員を引き受けてくれる方は少ない。
女性執行委員、職場委員が所属するダイバーシティ委員会がありますが、女性が参加しやすい活動の取り組みが主となり、男女共同参画やジェンダー平等を進める取り組みまで中々出来ていないのが現実です。
自組織の男女比率で考えると、女性役員の選出が課題となるが、難しい状況。若い世代から積極的に活動に加わってもらう取り組みが必要と感じる。
ダイバーシティの活動を進めているが、なかなか組合員の理解が進まないのが現状。組合員や役職者がアンコンシャス・バイアスの呪縛から離れられないのが1つの課題と考えられる。
女性の勤める業務が事務もしくはライン作業であり、仕事でも組合活動でも表に出て活動をするような女性は少ない。これに対して女性にも役割を与えて男女の垣根をなくしていくべきなのか悩んでいる。女性組合員の能力や適正を見極めながら執行部などへの女性の登用を行なっているが、そもそも事務や作業員として応募してきているので、そういった役割を望んでいないのではないかと悩むことがある。
各役員の意識改革や研修会等の実施。
学童保育のお迎え等で、終業（17：30）後のお迎えが困難な意見があり、時間有給を2時間単位から1時間単位で取得できるように変更。時間有給の取得日数を最大3日から5日に変更した。
役員の負担から、育児などの両立が難しいイメージが拭えないため、ハードルが高くなってしまっている
男女より小さい子供が居る居ないの方が、活動などに与える影響が大きい。
活動を進めるための役員登用についてになるが、少ない組合員、執行委員に適した人材、本人のやる気の三つの条件をクリアするのが非常に難しい。また、上記に該当しても、既婚、子育て中など、更に条件が重なると途端にハードルが上がってしまう。
女性組合員は家庭の事情等により時間外の活動が難しい方が多く、活動内容が制限されてしまう。
女性組合員比率が高い（60%）のため、あえて「男女」というキーワードを掲出することに抵抗感を感じる組合員も多くいること。女性比率が高いため、必然的に女性も各種活動へ関与せざるを得ない状況のため、役員数や枠を設けて女性を意識的に登用することは考えていません。すべての組合業務、役割を男女問わず、意欲や人間性を判断し任せています。
実態としてはなかなか活動ができていない状況。女性の執行委員がいれば、推進を進められると思う。

男女共同参画を進めるうえでの課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性役員の選出については、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。</li> <li>・組合役員選挙の直前だけではなく、年間を通じて女性役員の選出を意識するような取り組みが必要。そもそも弊組は男女比での女性人数が少ないため、意識的に女性を選出するようにしないとイケない。</li> </ul>
「組合役員という立場に立つてまで『重荷』を背負うという考えが圧倒的多数」な中で、どうすれば中に引き込むことができるか試行中です。役員の中に特別枠もありえるとは思いますが、手を挙げてまで意思表示してくる者はいません。
女性執行委員の支部執行部活動への参画が限定的なのが実情。
特に女性組合員は短時間勤務者など定時間外に時間がとることができないことで、研修や会議に参加を募ることが難しい。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・イベントは休日企画のものは参加率が低い。</li> <li>・執行部の女性役員は子育て世代の人には厳しく、新規女性役員の成り手を探すのが難しい。</li> </ul>
女性の組合員が少ないことに加え、高齢化になっており女性層の参画が難しい。
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。
現場での制度や機会の整備は進んでいるが、個人の考え方や家庭の協力など、一人一人の参画意識が全く上がってこないのが課題とを感じる。
社会一般に根付いている無意識の思い込みや偏見。
役員欠員状態が続き、男女共同参画、ジェンダー平等以前の問題になってしまっている。
<p>(1)組織づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・数値目標を全分会に伝えてあるが、分会組織を決定していくため、女性30%の目標を達成するための手立てを講じるのが難しい。</li> <li>・具体的に推進する場となると、支部でも分会でも女性部が中心になることが多い。女性部長だけでなく、副分会長が分会における男女共同参画推進を担うことになっているので、女性部以外の組織との具体的な連携がさらに必要である。</li> </ul> <p>(2)学びづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性部長が単独で職場実践や作品づくりにとりくむ分会がまだ多い。</li> </ul> <p>(3)職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各分会が男女共同参画の視点で職場の実態を振り返った中で、見えてきた課題や目指す職場のイメージを共有するとりくみを、支部でも把握し、発信していきたい。</li> </ul>
現状、管理職で女性が少ない。女性のリーダーを育成していく必要がある。
「今まではこうであったから」という慣例を超えていく難しさがあると思う。
まだまだ執行委員や管理職等に、性別による偏りが見られる。
無意識の方に意識させることが難しい。管理職にこの視点がないと、組合員がいくら意見反映を行っても受け入れてもらえない。また、仕事と家事・育児、介護の両立支援のための制度は整ってきているが、活用するための人材が足りない。周囲へ迷惑をかけたくないという思いから制度の活用がすすまず、結果仕事を辞める人がいる。その大半は女性である。
組合員の中に必要感が薄く、とりくみ推進が難しい。

男女共同参画を進めるうえでの課題
大半の方の意識が変わっても、一部、固定的な意識をもつ方がおり、そこを変えることはなかなか難しいと感じる。
女性の執行委員数を増やしたいが、人数が少なく選択することができない。
特段困っていることはない。強いて言うならば、女性枠のように女性何人と参加を強制させられることに強く拒否反応を示す。
女性組合員がほとんどなので単組的には問題ございませんが、日本社会における女性地位の向上の為にジェンダー平等社会実現に向けた取り組みを行ってまいります。
女性組合員の数が少ない。
労働組合が行っている男女共同参画・ジェンダー平等というものは、実際当事者からしたら「お節介、触れてほしくない」というものもある。特にジェンダー平等に関しては私生活と職場を同一に括られたくない人もいるので、そこを連合・労組が関与するのはお門違いであり、職場内で問題が生じないように、ミニマムな対応を行えば十分であると感じる。
部外講師として育休コンサルタント®の山口 理栄 氏を招聘して育児と仕事の両立についてご講義いただきました。ダイバーシティ推進委員以外の参画を促すため、育休中の組合員約80名に郵送にて案内を送りましたが、育休者からは2名のみ参加となり、改めて育休中組合員との意思疎通の難しさを痛感しました。次年度は、対象者や講義内容、実施時期を再検討して取り組みを継続します。
新たに役員を引く受けてくれる人がいません。
ライブイベントにおいて、女性は継続することが難しい。
女性比率が社員総数の1割にも満たない状況で、女性役員を発掘するのは非常に困難です。
女性組合員の総数が少なく、役員登用は困難。
女性組合員総数が少ない。
女性従業員増の取り組みが必要。
女性が少ないことにより意見を言いづらい環境や、家庭のことなどの問題がある。
組合員数が増加しないなかで女性比率も低すぎる、ジェンダー平等推進は当然で不当な扱いは許さないが、逆に固執しすぎて特別扱いにならないようにしなければならない。当人がどのような扱いをしてほしいかは人それぞれであり、個別に対応するのは当然だが限界があり、大多数の活動へ支障がでる程のものはすべての人が望まない形となるため、バランスをどのように取りながら活動していくか、推進することで表だった活動が逆に当人達に敬遠されるのではないかとといった心配。声をひろえても雇用主側との意識のずれ、改善につながらない場合の責任。
組合の執行部に継続的に女性を登用したいが、組合員の女性の割合が少なく、成り手が少ないと感じている。
共同参画は良いことだが、女性組合員が少ない支部においては、枠を設けるとその人が必ずやらなければならないような形にもなりかねない。本人の意思と相違するような形式上の枠などを設定することには疑問がある。
無理やり女性の管理職を増やしたり、組合に入れても何もいいことは無いと考えます。大事なのは男女問わず自分の能力を客観的に捉えてそれを活かせるようにすること。会社としてもその人材と能力を認める環境を整備することが重要です。
女性比率が少ない環境のため、男女共同参画意識の向上が難しい。トップリーダー自らが男女共同参画やジェンダー平等推進実現についてのメッセージや方針を強く明確には掲げていない。行動計画を策定・公表しているが、成果をあげるための取組みとなっていない。

### 男女共同参画を進めるうえでの課題

支部役員における単組の女性比率は徐々に改善されているものの、支部三役という立場においては、女性役員の選出が叶っていない。取組の中心は三役で議論することも多く、組織の中心に女性がいないことは女性の意見反映という面において、課題があると考えます。家庭的責任、固定的性別役割分担意識、負担感等、様々な課題が要因にあると認識している。

女性従業員自体の比率が少なく、子育て世代の女性については、育児や家庭との両立を考えた場合、組合活動への積極的な参画に躊躇してしまう。

労働組合の役員をやるには、職場との兼ね合いや私生活との調整など様々な課題がある。女性に関しては、まだまだ家庭のことをする割合が高い部分もあると感じている。労働組合のあり方なども現代の働き方に合わせ女性が労働組合業務に参加しやすい環境づくりが必要だと考えているが、当事者がいなければ気づかない問題点もあり、様々な人に執行委員をやってもらいたい。しかし、なかなかそれが難しい。

運動方針には明記していますが、まだまだ入り口の段階ですので、今後、相談をしながら推進していきたいと思います。その際はよろしく願いいたします。

女性の意識改革を進めてるが、家庭的なことを出され、なかなか進まない。男性の中にも役員をやらない人がいるため、女性だけに役員登用の話しをしてもうまく進まない。

仕事が忙しく組合活動を積極的に行うほどの余裕がない状態です。そのため男性だからとか女性だからと言ったことで、待遇に差をつけるほどの余裕もないといったところです。管理職になれば給与も上がりますが、その分仕事も大変になるため男性・女性ともに消極的です。

ジェンダー平等や多様性推進の前にワークライフバランスを改善する必要があるように思います。

女性執行委員は増加してるが、三役を担ってくれる女性は増加していないこと。

分会での活動となるため、本部や支部への確認をしながらの活動となるため、分会独自で活動が難しい。

## (2) 成果のあった活動

成果のあった活動については、47 組織からの回答があった。以下、全回答を掲載する。

成果のあった活動
執行委員や代議員の女性選出については、継続的に参加数を維持できている。女性組合員向けの普段の生活にも生かせるセミナー（アロママッサージ・パーソナルカラー）についても毎回好評である。組合活動については女性が協力的に参加できる環境づくりを進めている。「研修や執行委員会のオンライン参加・オルグ活動での声掛け・組合相談窓口」等。
組合役員体制に各支部で女性執行委員を選出した。
・女性組合員が抱える働きやすい職場づくりに向けた問題点・課題感について把握し、労使会議で会社と共有し、改善を進めている。
・工場部門（女性の人数少ない職場）から、女性専従役員の選出が課題であったが、今期達成できた。
育休をテーマに全職場で労使懇談会を開催し、その議論結果を全職場へニュースとして共有。固定観念や間違った制度理解などが浮き彫りになり、正しい理解促進と風土改革への一助となった。
現在成果が出ているといえる活動はないが、以前は好奇の目でみられていた女性執行委員が最近では当たり前になってきたように感じます。
現状、社内には職場委員しか女性委員は居ないが、小さい範囲でも責任を持たせることで、委員同士のコミュニケーションが発生し、そこでは男女問わずの活動ができていると思う。 その中で発言意欲を持ったり、自主的な動きを見せる人が僅かながらに見えてきているので、その人を女性コミュニティの軸にして意見集めの取っ掛かりにしようとしている。
上部団体の研修・講習への参加、関連労組との意見交換。
過去に2名の女性を専従者とし活動を推進してきました。
性別に関係なく、組合員に対して教育や働きかけをすることが重要だと考えます。
育児・介護に関する諸制度の拡充（本部活動）を教育・宣伝する機会の定例化。生産現場の女性交替勤務者の実現とそれに対応した職場環境の整備。
組合執行部の女性委員採用。
青年女性部の活動で女性組合員と若手男性組合員との交流会を実施できたこと。
女性でも働きやすい職場作りへ向けて”女性目線”での現場改善（例：重量物改善、やりにくい作業など）。
女性の業務内容に応じて昇進者も男性社員と同様になりつつある。
情報・知識不足、女性組合員が少ない(子育て、家庭優先)。
男女共同参画委員会の設置期間はまだ短いですが、女性を中心にした意見交換などのイベントを開催することにより、関心は高まってきている。
支部執行委員にも職場委員にも女性が常に入っている。
学習会ではなく、チャリティイベントに参加するなどの方が参加しやすい。
入り口を男性に限定しないことで、男女平等を維持している。
組織（支部）として初めて女性執行委員が誕生したことで、女性組合員だけでなく、老若男女問わず広く組合員の声が執行部に届くようになった。
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。



成果のあった活動
<p>支部の女性部長を経験した者（育児時短中）が、他組織との交流における会話などが影響してか、自身の経験や周囲で起こっている事象を支部まで報告してくれています。</p> <p>未だ一人ですが、こういった人物が増えていくように仕向けていきたいと思います。（…がコロナで外部の研修会に派遣できていない）</p>
<p>他労組の取り組みやイベントなど情報交換することで自労組に反映できることが多く参考になった。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期大会の代議員や職場委員には女性参画をしていただくように執行部より声かけを行っている。女性が多く働いている部署から参加が増えてきた。一人だと不安ということもあり複数人で参加していただいている。</li> <li>・女性が参加しやすいイベント（お菓子販売会等）を実施し、多くの女性が参加してくれた（昼休みということで参加しやすい）</li> </ul>
<p>男女がともに担う委員会で男女共同参画担当職員による研修会を実施し、男女共同参画に対する意識が高まった。</p>
<p>県本部より組合員が書き込んだり話し合ったりする内容のリーフレットが配布されそれを全分会で実施した。（2年継続）分会会議で取り扱うことで、資料を読んだり話を聞いたりするだけよりも、一人一人が考える機会を持つことができ、効果があったと感じている。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性部で行っていた「子どもの未来を考える会」にも男性の参加者が増えてきた。本年度は男性が提案者として参加することも決まっている。</li> </ul>
<p>(1)組織づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支部の推進体制として、第1回の支部機関会議で承認を得ることにより、少しずつ男女共同参画推進委員会の存在が周知されてきている。今後も、他組織と連携して構成することで、「女性部の組織」ではなく、「支部の組織」という意識を広めていきたい。</li> </ul>
<p>(2)学びづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場実践では、両性での実践や全体での実践など、女性部長1人だけでなく、みんなでとりくもうとする分会がある。</li> <li>・男女共同参画の視点を取り入れた職業講話など、行政との連携を生かした授業を実践している分会がある。</li> </ul>
<p>(3)職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第6次男女共同参画推進行動計画や啓発リーフレットを活用し、分会内で働きやすい職場についての考えを共有し、意識啓発に努めた。</li> </ul>
<p>本部で作成していただいたリーフレットをもとに、各分会で、組合員同士の話し合いの時間を設けた。</p>
<p>各分会において、男女共同参画に関して話し合う機会を設ける。</p>
<p>執行委員選出について、女性を擁立することができた。</p>
<p>男女共同参画推進委員会においてパネルディスカッションを行い、男性の育児休業取得や仕事と育児の両立支援の制度等について学習した。その内容を情宣紙に掲載することで、意識改革がすすんだ。実際に休暇取得者も増えた。</p> <p>リーフレットを活用して誰もが働きやすい職場づくりに向けて各職場内で話し合いを行った。それにより、男女共同参画の視点で職場を見直すことができ、休暇取得等につながった。</p>
<p>職場の当たり前を男女共同参画、ジェンダー平等から見直す学習会を行った。</p>
<p>組合員の意識が変わることで、教えている子どもたちの意識が少しずつ変化してきていること。男女共同参画、ジェンダー平等の精神が少しずつ根付いてきているように感じる。</p>
<p>対面での意見交換（女性委員会や職場オルグ等）。</p>

成果のあった活動
上部団体が「男女平等参画担当」を「ダイバーシティ推進担当」と改めたことから、性別のみならず、様々な事情・背景を抱えた人が長く働き続けることができ、且つディーセントワークを実現していくために改善が必要な事項に取り組んでいくべく、「ダイバーシティ推進委員会」を2回開催しました。
時短者が多いため、昼休みを活用した対話集会を開催した。
育児のため時短制度を利用している組合員に対して、ランチ時間を活用した意見収集のための集会を開催しました。
女性連絡会を開催し意見交換会などを行うがなかなか成果に結びつかない。
男性育休についてセミナーを実施。管理職にも参加してもらって男性が育休を取りやすくなるように意識を高めた。
ジェンダー平等推進に関わる計画を策定し、単組役員や支部役員の女性選出における具体的な数値目標を設定している。組合員全体で目的を共有することで、計画策定以降は、特に支部役員の選出において、女性役員や嘱託等組合員の支部役員選出が徐々に定着している。
委員会への参加をお願いする声かけ。
女性執行委員数の目標割合を定めた結果、各支部で数値目標を達成している。
男女一緒に若い組合員が参加できるイベント開催を検討しています。
嘱託職員および嘱託職員から地域限定の正規職員になった方のうち声掛けにより6名の組合員加入があった。「仲間づくり」という位置づけでの加入活動にて成果を上げることができた。