

ジェンダー平等・多様性推進状況調査 報告書

2024 年実施

目 次

調査実施の概要.....	1
第1章 意思決定機関における女性参画	4
1. 女性組合員比率.....	4
2. 執行委員会における女性参画.....	6
3. 女性執行委員選出による変化（自由記入）	9
4. 大会における女性参画.....	10
第2章 女性執行委員選出の取り組み	12
1. 執行機関への女性参画促進の取り組み	12
2. 女性執行委員選出の取り組み	14
3. 女性執行委員選出の課題	16
4. 組合規約等における女性の人数や比率の設定.....	18
5. 女性執行委員の担当業務	19
6. 労使機関への参画	22
7. 性別による組合役員の経験年数の違い	23
第3章 男女共同参画推進の取り組み	24
1. 運動方針への明記	24
2. 数値目標を明記した男女共同参画、ジェンダー平等推進のための行動計画の策定	25
3. リーダーによるメッセージの発信.....	27
4. 男女共同参画、ジェンダー平等推進の取り組み.....	28
5. LGBT や性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み	30
第4章 男女平等関連法に関する取り組み.....	33
1. 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と実行のための取り組み.....	33
2. 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み.....	36
3. 育児・介護休業法に関する取り組み（民間組合のみ）	38
参考資料.....	40
1. 男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題（自由記入意見）	40
2. 成果のあった活動（自由記入意見）	44

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

2024年6月～2025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 360 組織（回答率 76.4%、昨年度 80.0%）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	83	県私鉄	10	印刷労連	1
U A ゼンセン	34	全国ガス	4	サービス連合	0
J A M 静岡	87	フード連合	6	J R 総連	0
電機連合	30	J E C 連合	5	国公総連	5
自治労	25	情報労連	2	交通労連	0
県教組	1	ゴム連合	2	政労連	1
J P 労組	5	全労金	1	労済労連	0
電力総連	16	基幹労連	1	N H K 労連	1
J R 連合	12	海員組合	1	森林労連	0
運輸労連	8	全印刷	1	高校ユニオン	1
紙パ連合	17	全自交労連	0	無回答	0

6. 調査の実施および分析について

連合本部が 2023 年に実施した「女性の労働組合への参画に関する調査」（単組調査、隔年実施）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。

7. 回答組織の属性

(1) 業種構成

回答組織の業種構成は、「製造業・金属」が39.1%と最も多く、「交通・運輸」(12.5%)、「製造業・化学」(10.5%)、「製造業・その他」(10.2%)、「公務・公営」(8.9%)が1割前後で続いている(第1表)。

2023年調査から目立った変化はないが、連合単組調査(2023年)と比べると、「製造業・金属」が多く、「公務・公営」が少ない構成である。

第1表 業種

		製造業・金属	製造業・化学	製造業・その他	資源・エネルギー	交通・運輸	情報・出版	商業・流通	サービス・一般	金融・保険・不動産	建設・資材・林産	その他非製造業	公務・公営	無回答	件数
	2024年計	39.1 ①	10.5 ③	10.2 ④	3.6	12.5 ②	1.4	7.8	3.0	0.3	1.1	1.7	8.9 ⑤	...	361
	2023年計	39.5 ①	11.3 ②	9.3 ⑤	2.9	11.0 ③	1.5	6.6	5.4	1.2	1.0	0.5	9.8 ④	...	408
組合員総数別	100人未満	40.6 ①	7.9 ⑤	11.9 ③	5.0	15.8 ②	1.0	1.0	4.0	...	...	1.0	11.9 ③	...	101
	100人以上	42.7 ①	18.0 ②	6.7 ④	1.1	2.2	2.2	13.5 ③	3.4	...	2.2	1.1	6.7 ④	...	89
	300人以上	36.3 ①	9.7 ④	12.4 ③	3.5	15.0 ②	1.8	8.0 ⑤	3.5	0.9	0.9	0.9	7.1	...	113
	1000人以上	44.4 ①	4.4 ⑤	6.7 ⑤	4.4	11.1 ④	...	13.3 ②	...	...	...	2.2	13.3 ②	...	45
比率性別組合員	10%未満	38.6 ①	17.1 ③	2.9 ④	1.4	27.1 ②	1.4	1.4	2.9 ④	...	2.9 ④	1.4	2.9 ④	...	70
	10%以上	51.5 ①	10.2 ③	12.8 ②	4.6	8.2 ④	1.0	5.6 ⑤	1.5	...	0.5	0.5	3.6 ①	...	196
	30%以上	14.6 ③	6.1	9.8 ④	2.4	6.1	2.4	19.5 ②	7.3 ⑤	1.2	...	2.4	28.0 ①	...	82
	23連合単組調査計	17.7 ①	8.4 ⑤	4.7 ④	8.9 ④	15.7 ③	5.4	4.8	6.3	3.8	5.7	2.0	16.7 ②	...	920

※下線数字は「2024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「2024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「2024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)

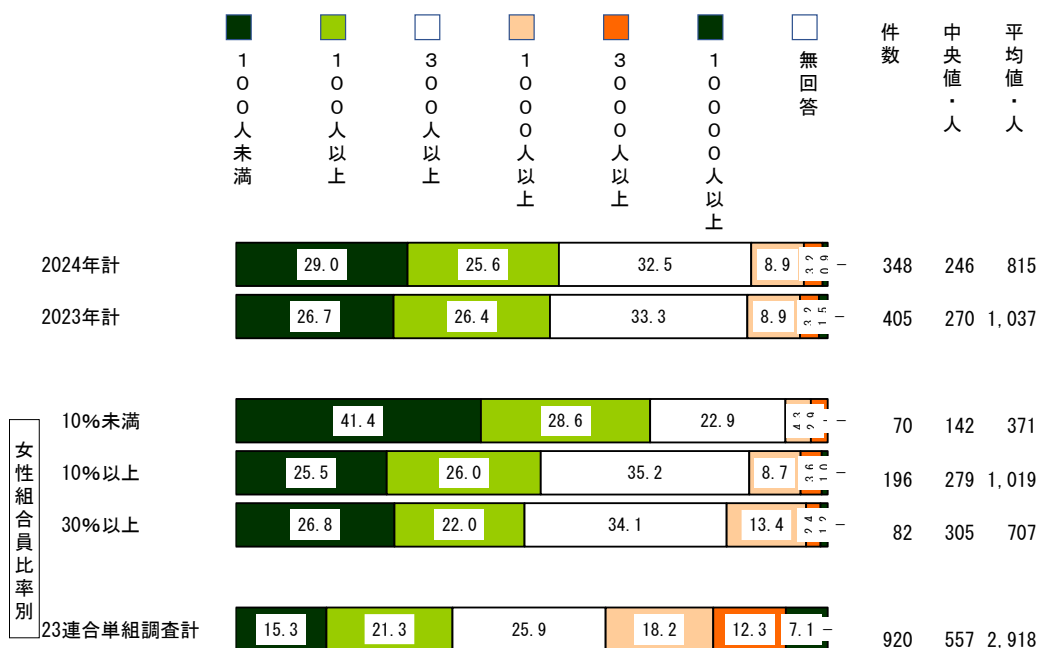
（２）組合員規模

組合員規模については、「100 人未満」（29.0％）と「100 人以上（300 人未満）」（25.6％）を合わせた＜300 人未満＞が過半数を占める。一方、＜1000 人以上＞は 1 割強である（第 1 図）。

2023 年の連合単組調査では、＜1000 人以上＞が 4 割近くを占め、連合静岡の方が規模の小さい組織が多い。

以下、連合単組調査との比較をみる際には、業種および規模の構成の違いに留意する必要がある。

第 1 図 組合員総数



第 1 章 意思決定機関における女性参画

1. 女性組合員比率

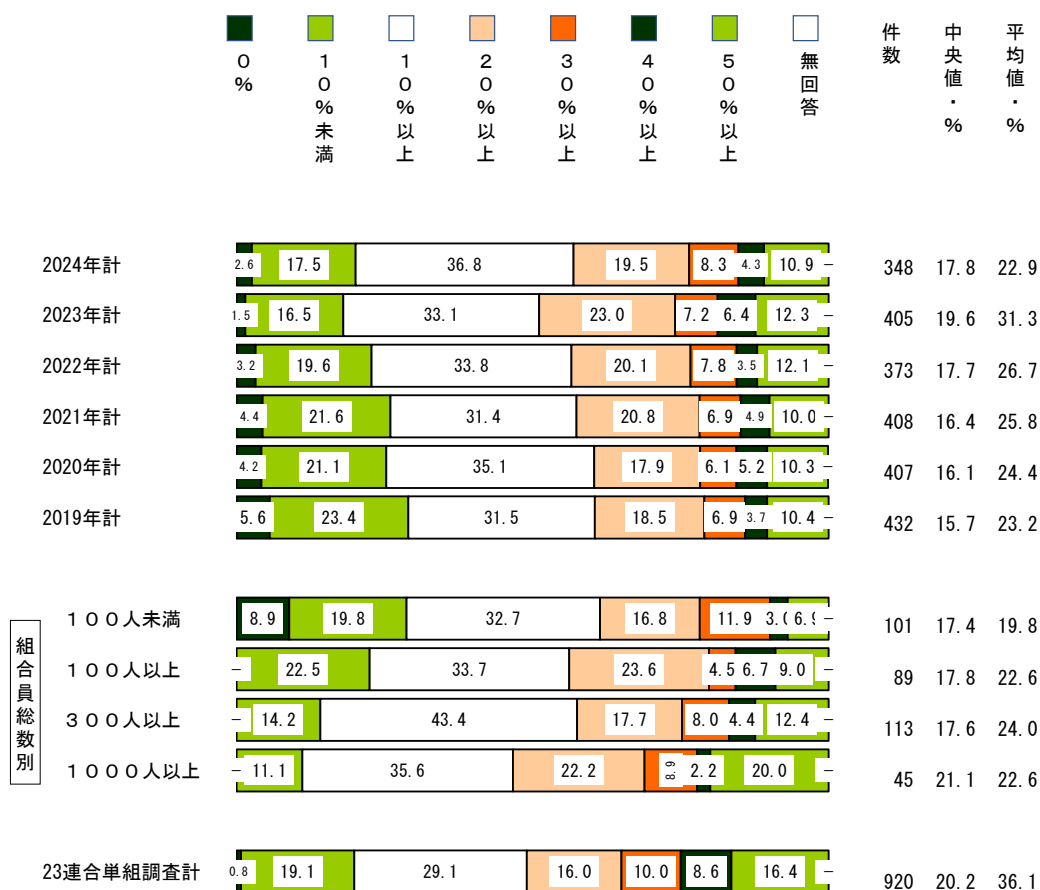
—女性組合員比率は 22.9%、正規組合員では 21.0%—

2024 年の女性組合員比率をみると、「10%以上（20%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 22.9%である。前回（31.3%）から大きく低下しているが、これは女性比率が低い産業の組織からの回答が増えたことが影響している（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%」（8.9%）が 1 割近くを占める。女性組合員比率は 100 人未満で 19.8%とやや低い、100 人以上の規模では、22~24%台と目立った差はない。

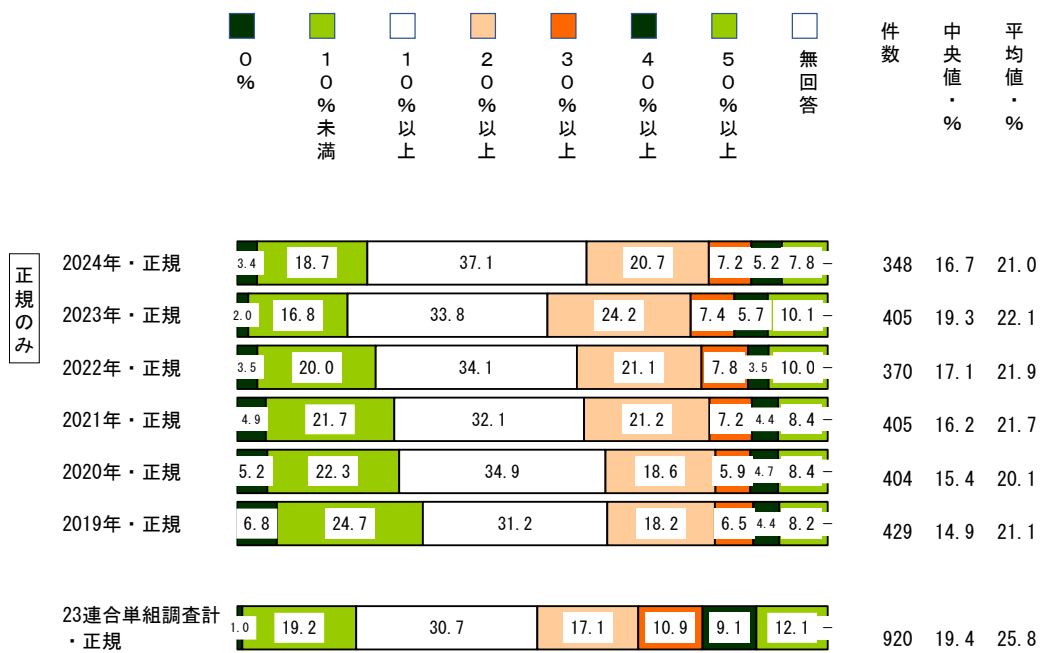
2023 年単組調査の女性組合員比率は、36.1%と連合静岡を上回る。

第 1-1 図 女性組合員比率（加重平均）



正規の女性組合員比率は 21.0%で、2019 年以降、20～22%台を推移している（第 1－2 図）。

第 1－2 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41.4%、女性執行委員比率は14.6%—

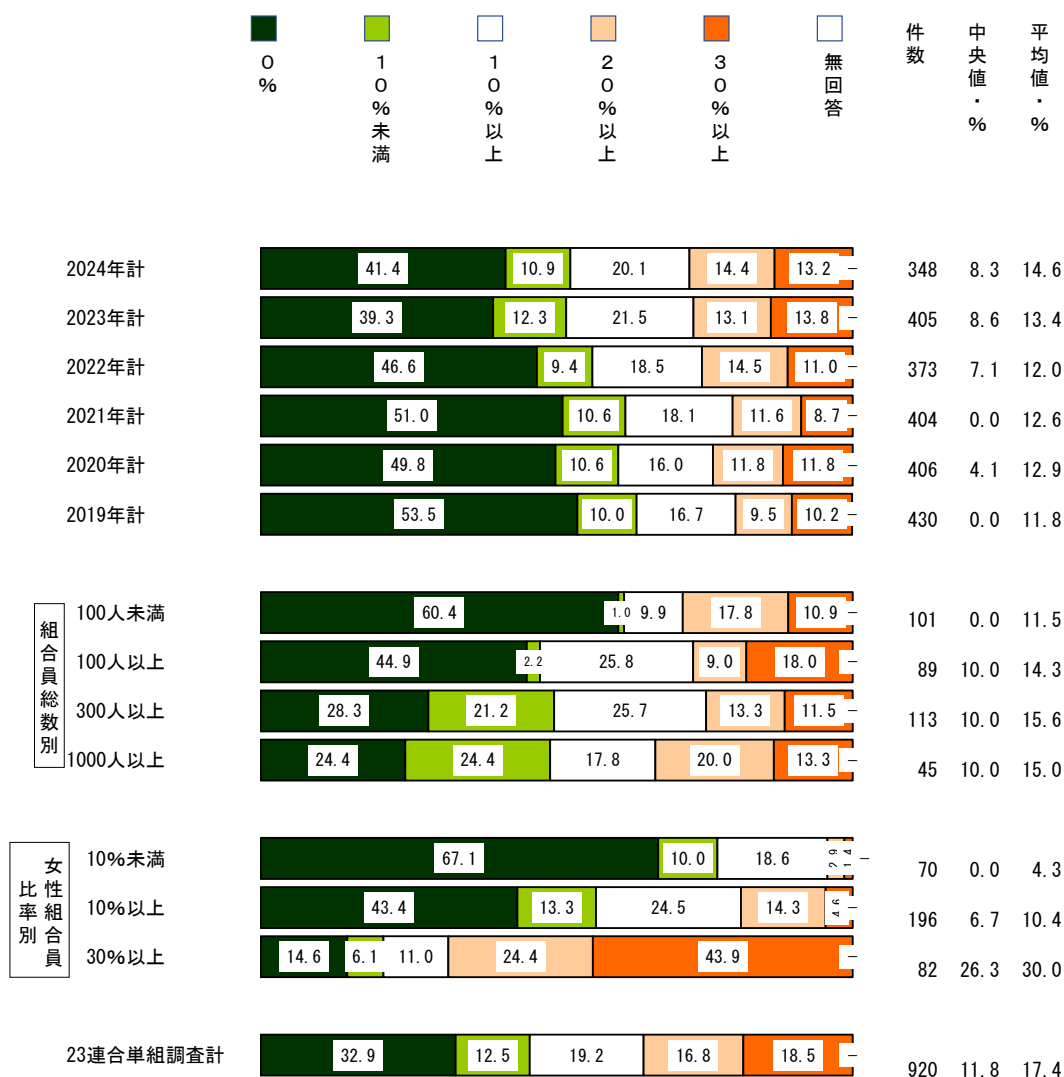
女性執行委員ゼロ組織（「0%」）は41.4%で、ほぼ6割が女性執行委員を選出している。ゼロ組織の割合は、2023年調査に比べて2ポイント増加したが、女性執行委員比率は14.6%と2023年調査(13.4%)をわずかに上回った。女性執行委員比率は2019年調査以降、はじめて14%台となった（第1-3図）。

組合員総数別にみると、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2割強の組織で女性執行委員が選出されていない。女性執行委員比率は、100人未満でやや低い、100人以上ではほとんど差はない。

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4.3%にとどまり、「0%」が7割近くを占める。一方、女性組合員比率が30%以上の組織では、女性執行委員が「30%以上」が4割強を占め、女性執行委員比率は30.0%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割台半ばを占める。

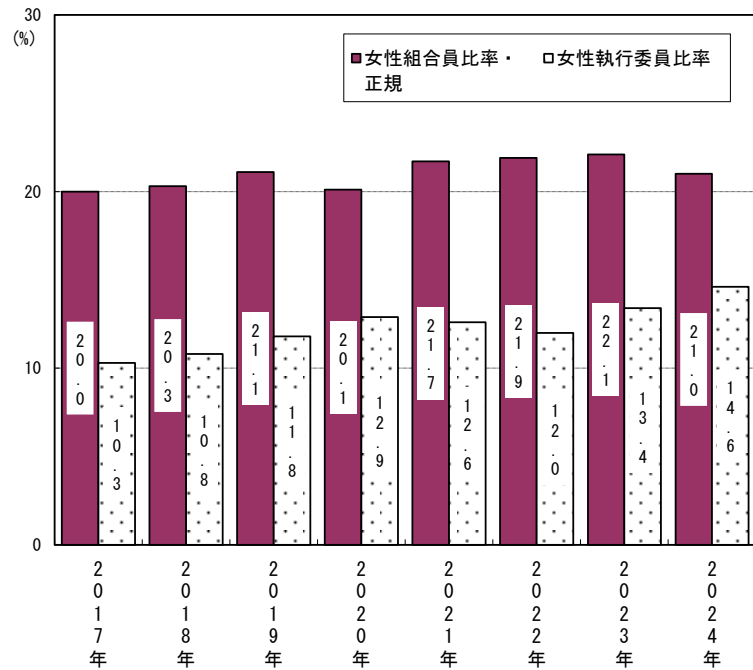
2023年連合単組調査では、「0%」は3割強と連合静岡よりも少なく、女性執行委員比率は17.4%となっている。

第1-3図 女性執行委員比率（加重平均）



第1-4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にあり、その差は縮まっていない。

第1-4図 女性組合員比率と女性執行委員比率



(2) 三役における女性の選出

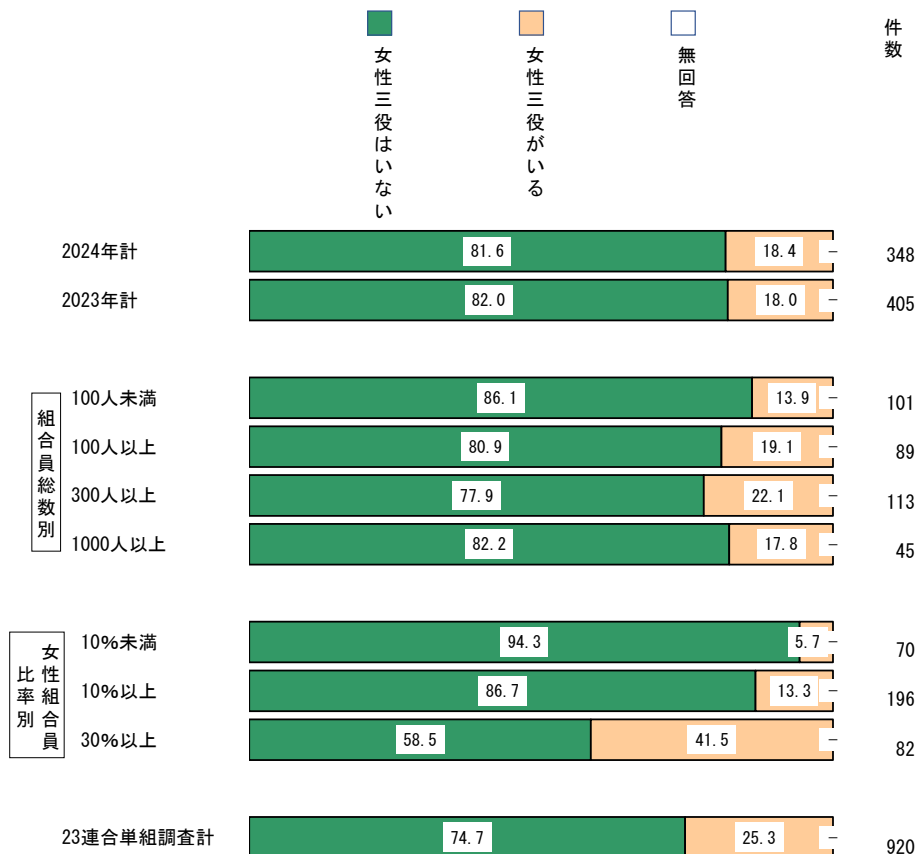
—女性三役選出組織は18.4%、女性三役比率は7.2%で2019年以降、上昇続く—

「女性三役がない」(81.6%)が多数に及び、女性三役選出組織は18.4%である(第1-5図)。

「女性三役がいる」は女性組合員比率30%以上の組織で4割強と多い。

「女性三役がいる」は2023年連合単組調査(25.3%)と比べると7ポイント少ない。

第1-5図 女性三役の有無



役職別の女性比率をみると、委員長が3.2%、副委員長が9.8%、書記長が7.5%である。これらを合計した三役の女性比率は7.2%で、2019年調査以降、上昇が続いている（第1-1表）。

2023年の連合単組調査計の女性三役比率は9.0%で連合静岡を2ポイント程度上回っている。

第1-1表 女性三役

	女性三役比率	女性委員長	女性副委員長	女性書記長	件数
2024年計	7.2	3.2	9.8	7.5	348
2023年計	6.8	3.2	7.6	9.1	405
2022年計	6.4	2.8	8.8	6.6	373
2021年計	5.6	3.9	6.7	5.5	404
2020年計	5.4	2.2	6.3	7.2	406
2019年計	5.2	1.8	7.0	6.2	430
別組合員総数					
100人未満	6.3	2.0	11.9	5.9	101
100人以上	8.0	2.2	12.3	7.9	89
300人以上	8.0	4.4	9.9	8.0	113
1000人以上	5.6	4.4	4.4	8.9	45
員女性比率組別					
10%未満	1.8	1.4	3.4	...	70
10%以上	4.6	1.0	6.7	5.1	196
30%以上	17.9	9.8	21.5	19.5	82
23連合単組調査計	9.0	3.7	13.4	6.5	920

※下線数字は「2024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「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す

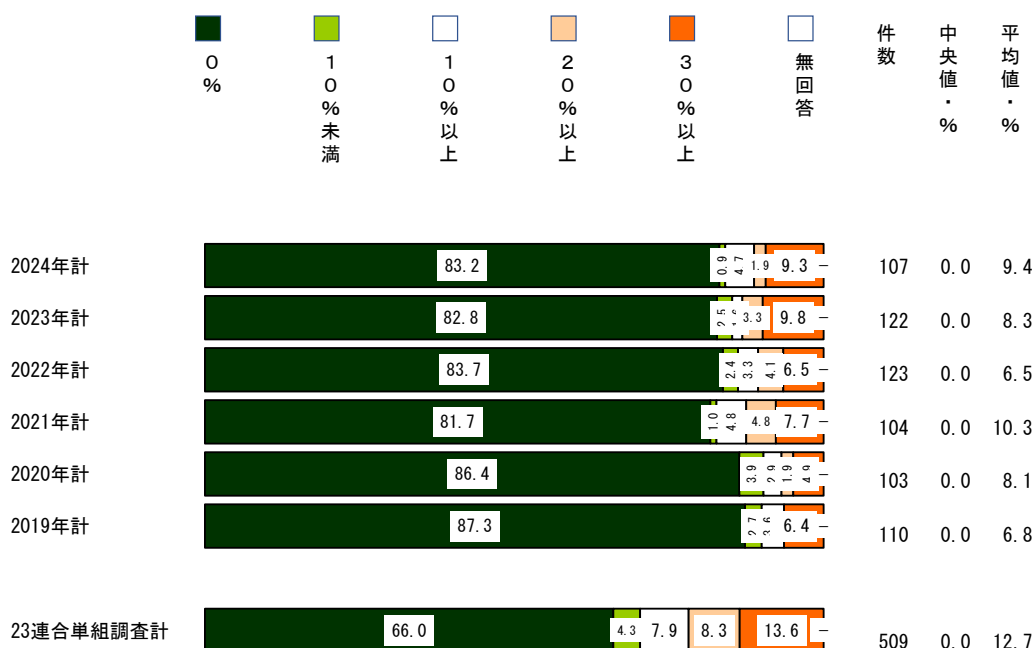
（3）専従執行委員の女性比率

—女性専従執行委員比率は9.4%—

専従の執行委員を選出している107組織のうち、女性専従執行委員「0%」は、83.2%と多数に及ぶ。女性専従執行委員比率は9.4%である。女性専従執行委員比率は2023年調査に続き上昇した（第1-6図）。

2023年の連合単組調査と比べて「0%」が多く、女性専従執行委員比率も3ポイント程度低い。

第1-6図 専従役員に占める女性比率（加重平均）



(4) 特別執行委員制度

—「女性執行委員選出目的の制度がある」は 2.3%—

特別執行委員制度（複数選択）については、「女性執行委員選出目的の制度がある」は 2.3%にとどまり、「特別執行委員制度はない」(74.4%) が多数を占める。連合単組調査と比べて、「左記以外の目的のための制度がある」が少なく、「特別執行委員制度はない」が多い（第 1-2 表）。

第 1-2 表 特別執行委員制度の有無（複数選択）

	女性 的 制 度 が あ る 出 る	た め の 以 外 の 目 的 の 制 度 が あ る の	左 記 の 以 外 の 目 的 の 制 度 が あ る の	特 別 な 執 行 委 員 制 度 が あ る の	無 回 答	件 数
2024年計	2.3	23.9	74.4	...	348	
2023年計	2.7	21.2	76.8	...	405	
2022年計	2.1	17.4	73.2	8.0	373	
23連合単組調査計	4.5	39.5	57.5	0.3	920	

※下線数字は「2024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「2024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「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

3. 女性執行委員選出による変化（自由記入）

女性執行委員の選出による組合活動の内容や取組みにおける変化について自由記入形式で確認したところ、82 組織から回答があった。以下、抜粋してその内容を掲載する。

女性組合員の参加促進、意見聴取	- 女性を対象とした勉強会への参加が増えた。 - 文体活動等の行事において、女性組合員の参加人数が男性組合員を上回る参画となった。 - 中央執行委員会や労使協議会で、目線の広がった意見が集約できている。定期大会の代議員出席者や、レク活動に、女性組合員の参加が増加した。 - 女性トーク等、現場の女性の困り事を吸い上げる活動が活性化。（男性が聞くより、女性だけでトークを行った方が、本音の声が拾える） - 女性中心の会議や集会が開催出来るようになった。若年層の会議や集会への女性参加率が向上した。
女性役員、女性三役の選出	- 役員候補への声掛け時に、既に活動している女性役員がモデルケースとなり立候補に至るケースが徐々に増えている。一方で三役への登用が実現していないことが課題と認識している。 - 三役(書記長)に女性を配置することになり、今後も継続することにより、女性職員の要望を取り入れやすくしようとしている。
活動スタイルの見直し	- 会議時間（執行委員会等）が短縮された。 - 執行委員会の開催時間や日程変更して休日開催を減らす。
職場環境の改善	- 女性の労働環境改善にも繋がり、結婚や出産で離職する人が減った。 - 育児環境の把握、育児・生理休暇など女性に関わる職場での実態把握と改善。

4. 大会における女性参画

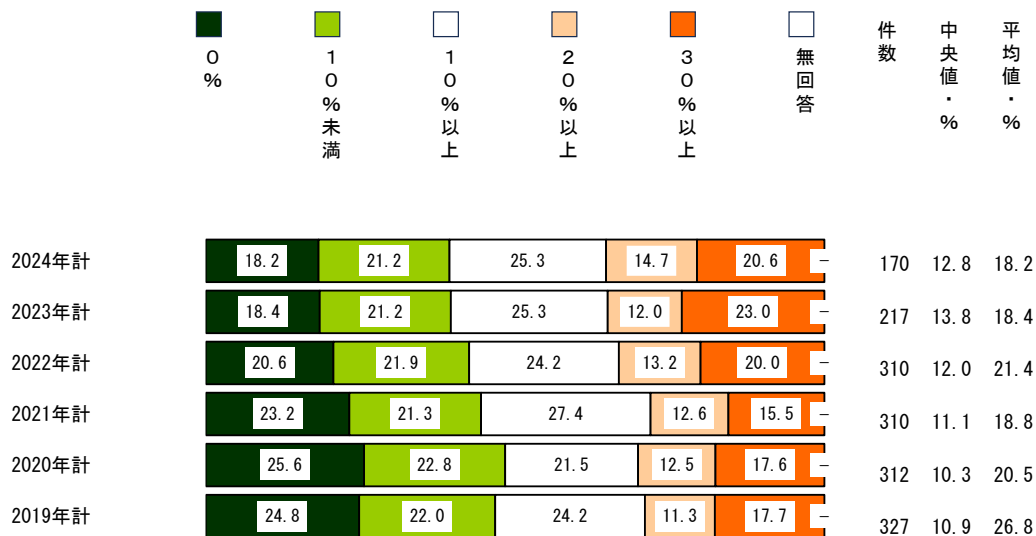
(1) 大会代議員比率

—女性大会代議員比率は 18.2%、女性大会代議員比率「0%」は減少傾向—

代議員制で、かつ、大会代議員数に回答のあった 170 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 18.2%である。同比率は 2023 年調査 (18.4%) からほとんど変化はない (第 1-7 図)。

女性大会代議員「0%」(18.2%) の割合は、2020 年調査以降、減少傾向がみられる。

第 1-7 図 女性代議員比率 (加重平均)



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 割と多い。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 39.4%と際立って高くなっている (第 1-3 表)。

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 (9.0%) → 1 人選出 (12.0%) → 複数選出 (24.0%) の順で高くなっている。

2023 年の連合単組調査の女性代議員比率は 20.1%、連合静岡を 2 ポイント上回る程度だが、「0%」の割合は連合静岡で多い。

第 1-3 表 女性代議員比率 (加重平均)

	0%	10%未満	10%以上	20%以上	30%以上	無回答	件数	中央値・%	平均値・%
2024年計	18.2	21.2	25.3	14.7	20.6	...	170	12.8	18.2
別組合員総数									
100人未満	47.6	...	23.8	9.5	19.0	...	21	11.1	14.9
100人以上	19.6	19.6	21.7	21.7	17.4	...	46	12.5	13.9
300人以上	14.3	22.9	28.6	11.4	22.9	...	70	14.2	19.4
1000人以上	6.1	33.3	24.2	15.2	21.2	...	33	14.0	18.3
員女性比率別									
10%未満	38.9	38.9	19.4	2.8	...	...	36	4.5	6.4
10%以上	13.7	21.1	35.8	21.1	8.4	...	95	13.2	13.1
30%以上	10.3	5.1	5.1	10.3	69.2	...	39	33.3	39.4
委員女性数別									
ゼロ組織	30.2	27.0	22.2	14.3	6.3	...	63	7.8	9.0
1人選出	23.9	19.6	30.4	13.0	13.0	...	46	12.5	12.0
複数選出	1.6	16.4	24.6	16.4	41.0	...	61	23.8	24.0
23連合単組調査計	8.8	28.7	26.0	13.9	22.6	...	603	14.3	20.1

※下線数字は「2024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「2024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「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

（２）議長の選出

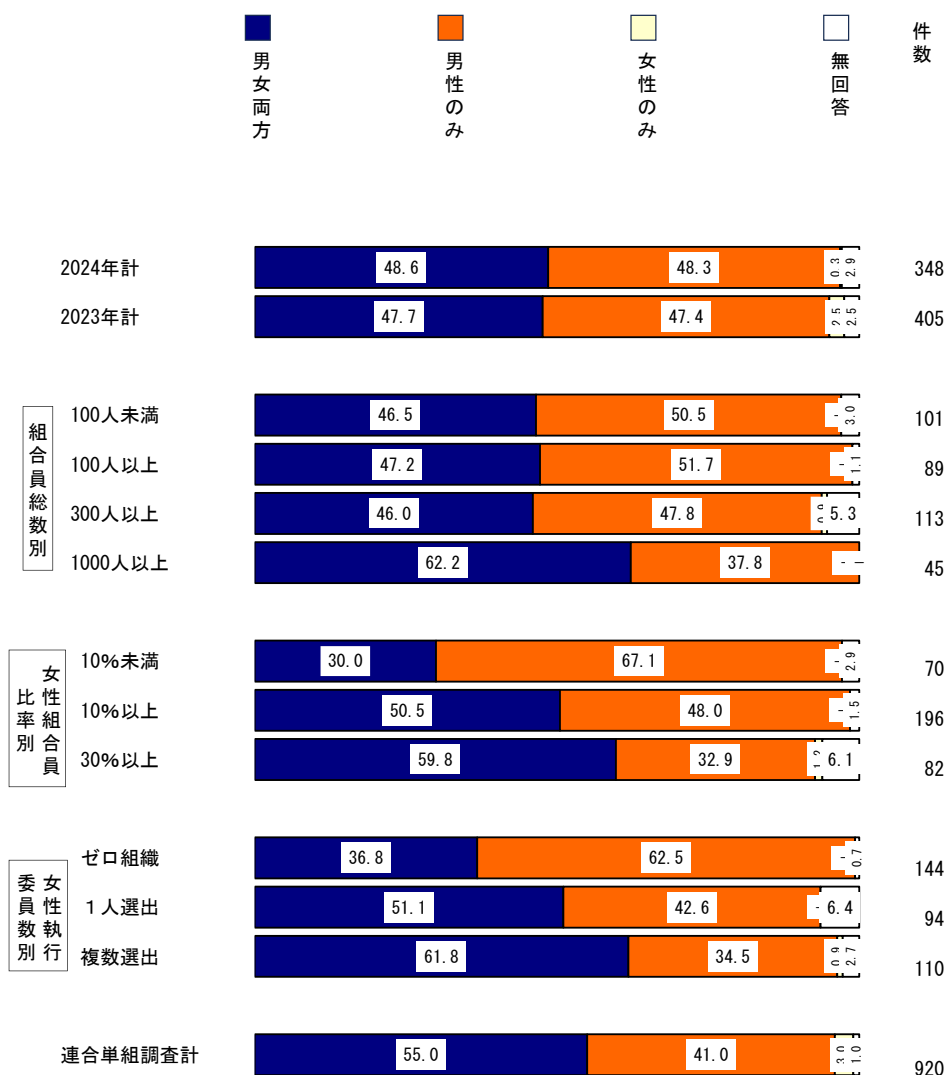
—「男女両方」は48.6%、女性執行委員選出により「男女両方」が多くなる—

大会の議長の男女の構成は、「男女両方」が48.6%、「男性のみ」が48.3%と二分されている（第1－8図）。

女性組合員比率が高い組織ほど「男女両方」の比率が高くなる。また、女性執行委員数別にみると、「男女両方」はゼロ組織（36.8%）→1人選出（51.1%）→複数選出（61.8%）の順で多くなる。

2023年の連合単組調査では、「男女両方」が55.0%を占め、連合静岡に比べて多い。

第1－8図 議長の選出



第2章 女性執行委員選出の取り組み

1. 執行機関への女性参画促進の取り組み

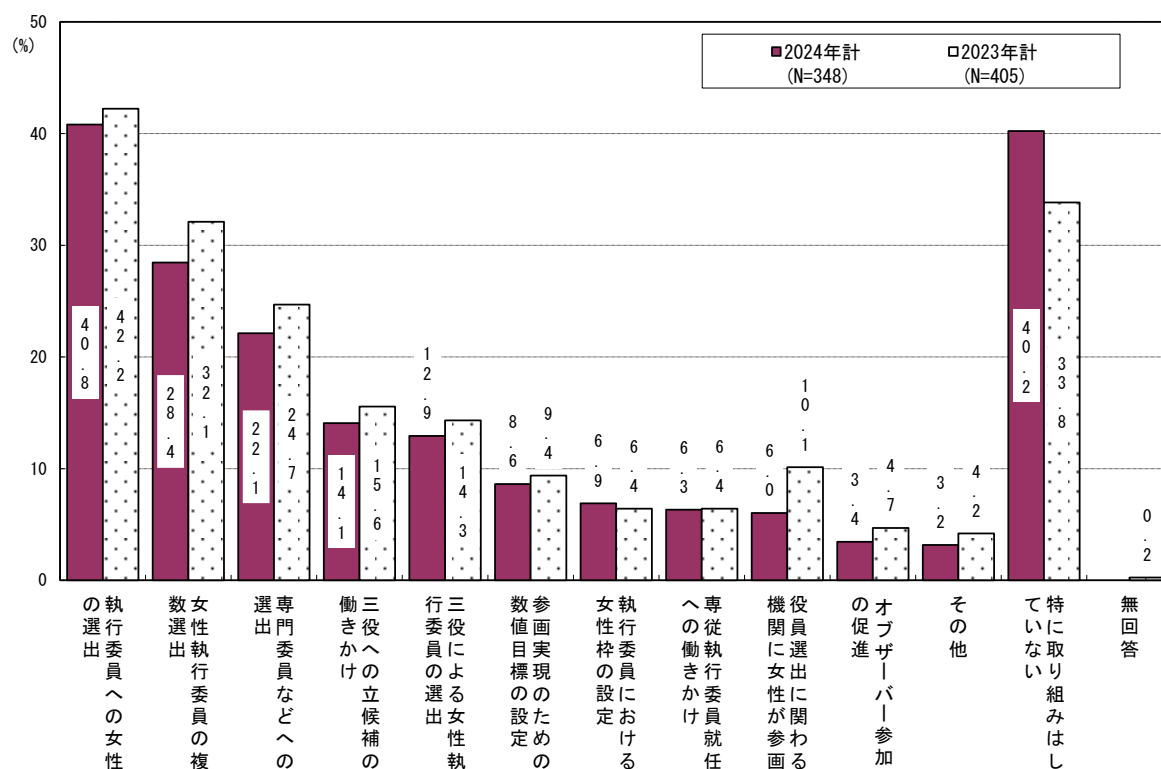
―「執行委員への女性の選出」がトップ、

「特に取り組みはしていない」が4割を占め、2023年調査から6ポイント増加―

執行機関への女性参画促進の取り組みについて複数選択で確認したところ、4割の組織が「特に取り組みはしていない」(40.2%)と回答している。残りの6割の組織については、「執行委員への女性の選出」が40.8%と最も多く、以下、「女性執行委員の複数選出」(28.4%)、「専門委員などへの選出」(22.1%)が2割台、「三役への立候補の働きかけ」(14.1%)、「三役による女性執行委員の選出」(12.9%)が1割台で続いている(第2-1図)。

2023年調査と比べると、「特に取り組みはしていない」が6ポイント増加している。上位にあげられる取り組みに変化はないものの、各取り組みの比率は全般的に減少している。

第2-1図 執行機関への女性参画促進の取り組み(複数選択)



組合員総数が100人未満では、「特に取り組みはしていない」が7割近くと多数を占めるが、組合員総数が多くなるほど、「特に取り組みはしていない」は減少し、「執行委員への女性の選出」、「女性執行委員の複数選出」などを中心に比率が高くなる取り組みが多い（第2-1表）。

女性組合員比率別では、10%以上（30%未満）の組織で「特に取り組みはしていない」が少なく、「女性執行委員の複数選出」や「専門委員などへの選出」で10%未満や30%以上の組織を上回っている。

女性執行委員数別では、ゼロ組織で「特に取り組みはしていない」が62.5%と際立って多い一方で、女性執行委員を選出している組織では、「執行委員への女性の選出」が6～7割と多数を占める。また、複数選出している組織では、「女性執行委員の複数選出」のほか、「専門委員などへの選出」、「三役への立候補の働きかけ」も3割近くを占め、ゼロ組織や1人選出組織を上回っている。

また、数値目標を明記した男女共同参画、ジェンダー平等推進のための「行動計画がある」組織では、「女性執行委員の複数選出」や「専門委員などへの選出」などに取り組む組織が際立って多く、さらに、全体では取り組んでいる組織が少ない「役員選出に関わる機関に女性が参画」が2割近くを占める。

一方、方針にジェンダー平等、男女共同参画の推進を明記していない組織、リーダーが発信をしていない組織では「特に取り組みはしていない」が5割強に及んでいる。

第2-1表 執行機関への女性参画促進の取り組み（複数選択）

		数値目標の設定	参画の実現のため	機関に女性が参画	役員選出に関わる	執行委員への女性	女性執行委員における働きかけ	専従執行委員の複数選出	女性執行委員の立候補の働きかけ	三役への立候補の促進	オプザーバー参加	選出専門委員などへの働きかけ	三役による女性執行委員の選出	その他	特に取組まない	無回答	件数
2024年計		8.6	6.0	40.8 _①	6.9	6.3	28.4 _③	14.1 _⑤	3.4	22.1 _④	12.9	3.2	40.2 _②	...			348
組合員総数別	100人未満	4.0	3.0	18.8 _②	1.0	1.0	9.9 _③	5.0 _⑤	2.0	8.9 _④	1.0	2.0	67.3 _①	...			101
	100人以上	6.7	3.4	40.4 _②	9.0	2.2	22.5 _③	14.6 _⑤	3.4	22.5 _③	12.4	3.4	42.7 _①	...			89
	300人以上	9.7	5.3	51.3 _①	8.8	5.3	35.4 _②	16.8 _⑤	3.5	25.7 _③	15.9	2.7	25.7 _③	...			113
	1000人以上	20.0	20.0	64.4 _①	11.1	28.9 _⑤	64.4 _①	26.7 _①	6.7	42.2 _③	33.3 _④	6.7	11.1	...			45
比率別組合員	10%未満	5.7	2.9	27.1 _②	4.3	2.9	15.7 _③	8.6 _⑤	2.9	15.7 _③	8.6 _⑤	2.9	57.1 _①	...			70
	10%以上	8.2	5.6	44.4 _①	8.2	8.2	33.7 _②	13.8 _⑤	3.6	26.5 _④	15.3 _⑤	4.1	32.1 _③	...			196
	30%以上	12.2	9.8	43.9 _②	6.1	4.9	26.8 _③	19.5 _④	3.7	17.1 _⑤	11.0	1.2	45.1 _①	...			82
女性執行委員	ゼロ組織	4.9	4.9	7.6 _④	2.8	2.1	11.1 _③	4.2 _⑤	...	18.1 _②	6.3 _⑤	4.2	62.5 _①	...			144
	1人選出	8.5	3.2	60.6 _①	9.6	4.3	28.7 _②	14.9 _⑤	8.5 _④	22.3 _④	17.0 _⑤	2.1	26.6 _③	...			94
	複数選出	13.6	10.0	67.3 _①	10.0	13.6 _②	50.9 _②	26.4 _④	3.6	27.3 _③	18.2 _③	2.7	22.7 _⑤	...			110
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	18.9	8.9	50.0 _①	6.7	11.1	40.0 _②	16.7 _⑤	10.0	30.0 _③	23.3 _④	4.4	22.2 _⑤	...			90
	男女共同参画の推進を明記	8.0	10.3	44.8 _①	10.3	9.2	27.6 _③	12.6 _⑤	2.3	27.6 _③	12.6 _⑤	2.3	33.3 _②	...			87
	ともに明記していない	3.5	2.3	33.9 _②	5.3	2.3	22.8 _③	13.5 _⑤	0.6	15.2 _④	7.6 _⑤	2.9	53.2 _①	...			171
定計画策	ある	40.4 _③	19.1 _①	53.2 _①	12.8	14.9	53.2 _①	23.4 _⑤	2.1	38.3 _④	21.3 _④	2.1	23.4 _⑤	...			47
	ない	3.7	4.0	38.9 _②	6.0	5.0	24.6 _③	12.6 _⑤	3.7	19.6 _④	11.6	3.3	42.9 _①	...			301
発信	発信している	14.5	9.7	55.2 _①	9.7	12.4	42.8 _②	22.1 _⑤	4.8	32.4 _③	23.4 _④	2.8	20.7 _①	...			145
	発信していない	4.4	3.4	30.5 _②	4.9	2.0	18.2 _③	8.4 _⑤	2.5	14.8 _④	5.4 _⑤	3.4	54.2 _①	...			203
23連合単組調査計		16.8	10.3	52.7 _①	9.6	15.8	39.9 _②	19.8 _⑤	4.9	36.3 _③	16.8	3.2	22.7 _④	0.3			920

※下線数字は「2024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「2024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「2024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）

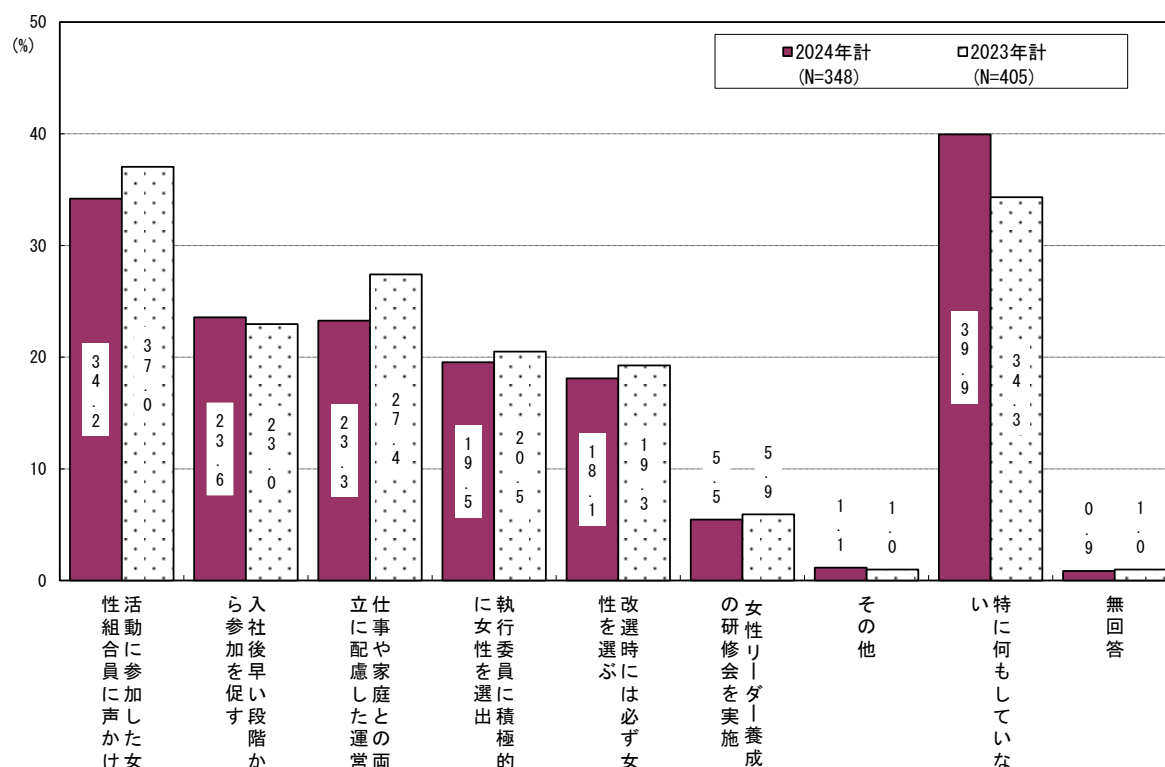
2. 女性執行委員選出の取り組み

—「参加した女性組合員に声かけ」がトップ、一方、「特に取り組みはしていない」も4割—

女性執行委員選出の取り組み（複数選択）は、「活動に参加した女性組合員に声かけ」が34.2%と最も多く、これに「入社後早い段階から参加を促す」（23.6%）、「仕事や家庭との両立に配慮した運営」（23.3%）、「執行委員に積極的に女性を選出」（19.5%）、「改選時には必ず女性を選ぶ」（18.1%）が2割前後で続いている。一方、「特に何もしていない」（39.9%）も4割と少なくない（第2-2図）。

2023年調査と比べると、「特に何もしていない」が6ポイント増加している。上位にあげられた取り組みに目立った変化はないが、「活動に参加した女性組合員に声かけ」、「仕事や家庭との両立に配慮した運営」は、2023年調査に比べてやや減少している。

第2-2図 女性執行委員選出の取り組み（複数選択）



組合員総数別では、100 人未満で「特に何もしていない」が 7 割を占める。組合員規模が多くなるほど比率が高くなる取り組みが多く、1000 人以上規模では、6 割の組織が「活動に参加した女性組合員に声かけ」を行っている（第 2-2 表）。

女性組合員比率別では、女性組合員比率が高くなるにつれて「改選時には必ず女性を選ぶ」が多くなり、女性組合員比率 30%以上の組織では 4 分の 1 の組織がこれに取り組んでいる。他方で、10%以上（30%未満）では、「活動に参加した女性組合員に声かけ」と「入社後早い段階から参加を促す」が多いといった特徴がみられる。

また、女性執行委員がゼロの組織や、運動方針にジェンダー平等、男女共同参画の推進を明記していない、リーダーが発信していない組織で「特に何もしていない」が半数以上と多い。なお、女性執行委員複数選出組織では、「改選時には女性を選ぶ」と「執行委員に積極的に女性を選出」が 4 割近くと際立って多く、こうした取り組みによって複数選出が実現できていることがうかがわれる。

また、数値目標を明記した行動計画がある組織、リーダーが発信している組織で、活発な取り組みが行われている。とりわけ行動計画がある組織では、「活動に参加した女性組合員に声かけ」が 6 割強に達しているほか、「改選時には必ず女性を選ぶ」と「仕事や家庭の両立に配慮した運営」でも 4 割近くを占める。

第 2-2 表 女性執行委員選出の取り組み（複数選択）

		ら入性活の女性能改に執立仕そい特無件	参社組動研性改に執立仕そい特無件	加後合動研性改に執立仕そい特無件	を員会修り選女行に事や他に何もしてな回答数	促す段声し実養成は必ず出積たとの連の営	かかけ女施成は必ず出積たとの連の営	かかけ女施成は必ず出積たとの連の営	かかけ女施成は必ず出積たとの連の営	かかけ女施成は必ず出積たとの連の営	件数
2024年計		23.6	34.2	5.5	18.1	19.5	23.3	1.1	39.9	0.9	348
組合員総数別	100人未満	11.9	13.9	3.0	5.9	7.9	8.9	...	69.3	1.0	101
	100人以上	20.2	30.3	2.2	23.6	19.1	24.7	1.1	43.8	1.1	89
	300人以上	31.0	45.1	4.4	20.4	23.0	27.4	1.8	20.4	0.9	113
	1000人以上	37.8	60.0	20.0	28.9	37.8	42.2	2.2	15.6	...	45
比率別組合員	10%未満	17.1	27.1	4.3	10.0	8.6	12.9	1.4	54.3	...	70
	10%以上	27.6	37.8	6.1	17.9	21.9	26.0	1.0	33.7	0.5	196
	30%以上	19.5	31.7	4.9	25.6	23.2	25.6	1.2	42.7	2.4	82
員女性別執行委	ゼロ組織	17.4	20.1	0.7	3.5	2.1	12.5	1.4	62.5	0.7	144
	1人選出	31.9	40.4	6.4	17.0	25.5	27.7	1.1	27.7	1.1	94
	複数選出	24.5	47.3	10.9	38.2	37.3	33.6	0.9	20.9	0.9	110
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	35.6	43.3	8.9	25.6	28.9	28.9	1.1	18.9	1.1	90
	男女共同参画の推進を明記	23.0	40.2	9.2	18.4	14.9	31.0	2.3	33.3	...	87
	ともに明記していない	17.5	26.3	1.8	14.0	17.0	16.4	0.6	54.4	1.2	171
定計画策	ある	36.2	63.8	10.6	38.3	34.0	38.3	2.1	12.8	...	47
	ない	21.6	29.6	4.7	15.0	17.3	20.9	1.0	44.2	1.0	301
発信リーダー	発信している	36.6	51.7	11.0	26.9	31.0	41.4	2.1	13.1	0.7	145
	発信していない	14.3	21.7	1.5	11.8	11.3	10.3	0.5	59.1	1.0	203
23連合単組調査計		33.4	45.9	7.2	21.7	24.1	28.0	2.1	23.9	0.9	920

※下線数字は「2024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「2024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「2024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）

3. 女性執行委員選出の課題

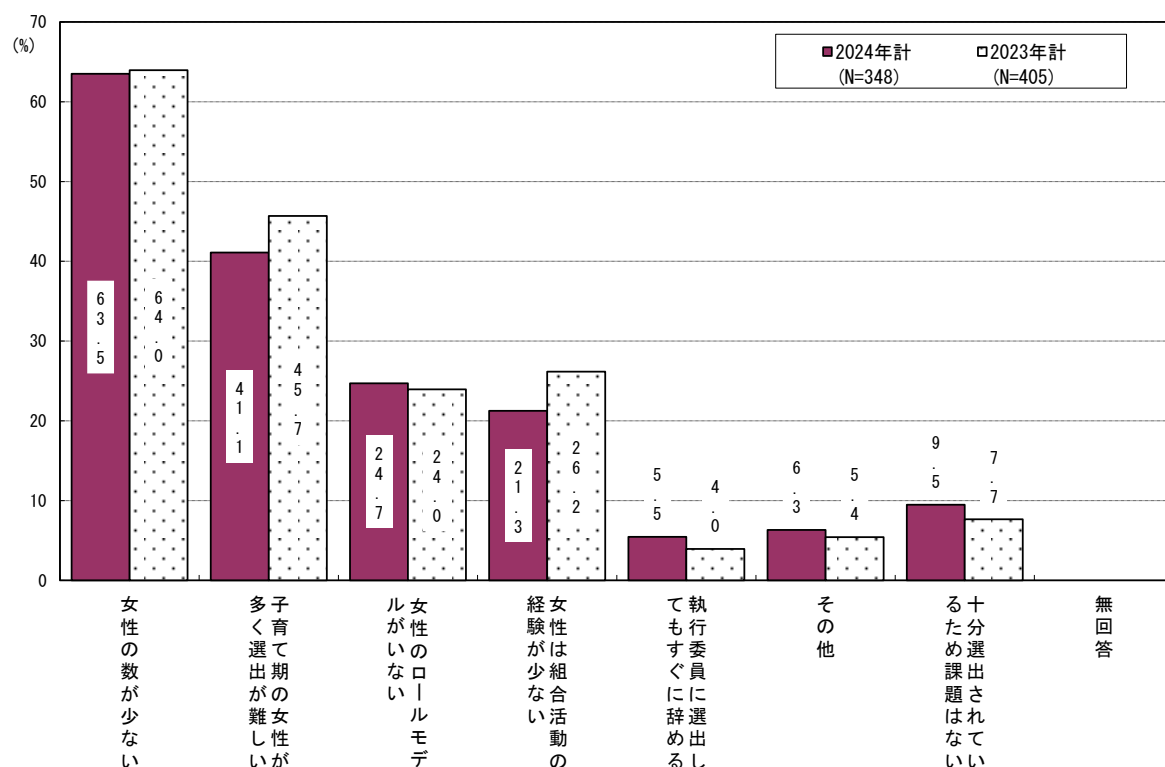
—「女性の数が少ない」が6割強でトップ、

これに「子育て期の女性が多く選出が難しい」が4割強で続く—

女性執行委員選出の課題（複数選択）をみると、「女性の数が少ない」が63.5%を占め、3分の2近くの組織がこれをあげている。以下、「子育て期の女性が多く選出が難しい」（41.1%）が4割強、「女性のロールモデルがない」（24.7%）、「女性は組合活動の経験が少ない」（21.3%）が2割台で続いている。一方、「十分選出されているため課題はない」（9.5%）は1割にとどまる（第2-3図）。

2023年調査との比較では、目立った変化はないが、「子育て期の女性が多く選出が難しい」と、「女性は組合活動の経験が少ない」でやや比率が低下している。

第2-3図 女性執行委員選出の課題（複数選択）



組合員総数別にみると、「女性の数が少ない」は100人未満、100人以上（300人未満）で7割と多いが、1000人以上の組織でも5割弱を占め、規模にかかわらず共通した課題といえる。また、300人以上（1000人未満）では「子育て期の女性が多く難しい」が6割と際立って多いほか「女性のロールモデルがない」が3割強を占める。また、1000人以上では、「女性は組合活動の経験が少ない」が3割台半ばと多い点が特徴といえる（第2-3表）。

女性組合員比率別にみると、「女性の数が少ない」は女性組合員が10%未満の組織で9割近くに達している。一方、30%以上の組織では、2割強にとどまっており、「十分選出されているため課題はない」が2割台半ばと相対的に多い。

女性執行委員別数では、ゼロ組織と1人選出組織で「女性の数が少ない」が7割台と多数に及ぶ。また、「女性のロールモデルがない」は複数選出→1人選出→ゼロ組織の順に多くなり、ゼロ組織の3割がこれをあげている。

また、数値目標を明記した行動計画がある組織、リーダーが発信している組織では、「子育て期の女性が多く選出が難しい」が5～6割と多い。また、行動計画がある組織は、「女性のロールモデルがない」と「女性は組合活動の経験が少ない」で行動計画のない組織を大きく上回っている。

第2-3表 女性執行委員選出の課題（複数選択）

		女性 の 数 が 少 な い	多 子 く 育 て 期 の 女 性 が 多 く 難 し い	執 行 委 員 に 選 出 さ れ て い る	経 験 が 少 な い	女 性 が い な い ロ ー ル モ デ ル	そ の 他	十 分 選 出 さ れ て い る	無 回 答	件 数
2024年計		63.5 ①	41.1 ②	5.5	21.3	24.7 ③	6.3	9.5	...	348
組合員 総数別	100人未満	71.3 ①	13.9 ②	3.0	19.8 ②	15.8 ③	7.9	10.9	...	101
	100人以上	69.7 ①	46.1 ②	2.2	18.0	25.8 ③	4.5	6.7	...	89
	300人以上	57.5 ②	60.2 ①	8.0	19.5	32.7 ③	6.2	8.0	...	113
	1000人以上	48.9 ①	44.4 ②	11.1	35.6 ③	22.2	6.7	15.6	...	45
比率 別組合員	10%未満	85.7 ①	27.1 ②	...	15.7 ③	21.4	10.0	2.9	...	70
	10%以上	72.4 ①	50.5 ②	5.1	19.9	27.0 ③	5.1	5.1	...	196
	30%以上	23.2 ①	30.5 ②	11.0	29.3 ③	22.0	6.1	25.6 ③	...	82
員数 別執行委	ゼロ組織	75.0 ①	38.9 ②	3.5	22.2	30.6 ③	10.4	0.7	...	144
	1人選出	71.3 ①	43.6 ②	6.4	19.1	25.5 ③	3.2	8.5	...	94
	複数選出	41.8 ①	41.8 ①	7.3	21.8 ③	16.4	3.6	21.8 ③	...	110
方針 明記	ジェンダー平等の 推進を明記	61.1 ①	52.2 ②	7.8	22.2	30.0 ③	3.3	7.8	...	90
	男女共同参画の推 進を明記	70.1 ①	48.3 ②	5.7	28.7 ③	21.8	5.7	4.6	...	87
	ともに明記してい ない	61.4 ①	31.6 ②	4.1	17.0	23.4 ③	8.2	12.9	...	171
定計 画策	ある	53.2 ②	59.6 ①	4.3	29.8	38.3 ③	6.4	6.4	...	47
	ない	65.1 ①	38.2 ②	5.6	19.9	22.6 ③	6.3	10.0	...	301
発 信 レ ー ダ ー	発信している	62.1 ①	52.4 ②	7.6	22.1	29.0 ③	4.1	7.6	...	145
	発信していない	64.5 ①	33.0 ②	3.9	20.7	21.7 ③	7.9	10.8	...	203
23連合単組調査計		59.0 ①	38.6 ②	5.1	27.6 ③	29.3	9.3	8.8	...	920

※下線数字は「2024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「2024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「2024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）

4. 組合同規約等における女性の人数や比率の設定

—「設定している」は執行委員 6.0%、大会代議員 4.3%、各種委員 2.6%—

組合同規約等における女性の人数や比率を「設定している」比率は、執行委員会における女性執行委員で 6.0%、大会における女性代議員で 4.3%、各種委員会における女性委員で 2.6%である（第 2－4 表）。

数値目標を明記した行動計画がある組織では、いずれも「設定している」が多く、執行委員会における女性執行委員については 2 割近くを占める。

第 2－4 表 組合同規約等における女性の人数や比率の設定「設定している」比率

	る執行 女性委員 執行会 員にお け	代大会 議員に おける 女性	る各種 女性委員 委員会 におけ	件 数
2024年計	6.0	4.3	2.6	348
2023年計	4.4	4.9	3.2	405
別組合員総数				
100人未満	4.0	3.0	1.0	101
100人以上	9.0	4.5	4.5	89
300人以上	5.3	4.4	1.8	113
1000人以上	6.7	6.7	4.4	45
員女性比率組合別				
10%未満	4.3	4.3	4.3	70
10%以上	7.7	4.1	3.1	196
30%以上	3.7	4.9	...	82
委女性員数執行別				
ゼロ組織	2.1	2.1	1.4	144
1人選出	7.4	7.4	5.3	94
複数選出	10.0	4.5	1.8	110
方針明記				
ジェンダー平等の推進を明記	10.0	4.4	2.2	90
男女共同参画の推進を明記	3.4	4.6	1.1	87
ともに明記していない	5.3	4.1	3.5	171
策計定画				
ある	17.0	10.6	6.4	47
ない	4.3	3.3	2.0	301
信ダリ ー 発				
発信している	7.6	6.9	2.8	145
発信していない	4.9	2.5	2.5	203
23連合単組調査計	6.2	6.3	3.4	920

※下線数字は「2024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「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す

5. 女性執行委員の担当業務

(1) 女性執行委員が担当する業務

—「男女平等・女性活動」「福利厚生・共済」「安全衛生・職場環境」「広報・教育」が上位—

女性執行委員を選出している単組を対象に、各組合業務の男女の構成を確認した。女性執行委員が担当している業務（「女性のみ」または「男女両方が担当している」比率）をみると、「男女平等・女性活動」が50.5%と最も多く、これに「福利厚生・共済」（49.0%）、「安全衛生・職場環境」（47.1%）、「広報・教育」（46.1%）、「賃金・労働条件」（45.1%）などが4割台で続いている（第2-5表）。

女性執行委員数別にみると、ほとんどの業務で複数選出組織が1人選出組織を上回っている。

第2-5表 女性執行委員が担当している業務（女性執行委員選出組織）

		男女 平等 ・ 女性 活	賃 金 ・ 労 働 条 件	組 織 対 策	経 営 対 策	境 安 全 衛 生 ・ 職 場 環 境	福 利 厚 生 ・ 共 済	広 報 ・ 教 育	総 務 ・ 財 政	社 会 貢 献 活 動	国 際	青 年 ・ ユ ー ス	政 治	件 数
	2024年計	50.5 ①	45.1 ⑤	37.3	28.9	47.1 ③	49.0 ②	46.1 ④	39.2	41.2	9.8	30.4	26.0	204
	2023年計	54.1 ②	41.9	41.9	28.0	51.2 ④	57.7 ①	52.0 ③	37.8	42.7 ⑤	13.0	37.4	24.0	246
女性執行委員数別	1人選出	44.7 ②	35.1 ⑤	30.9	28.7	40.4 ④	45.7 ①	42.6 ③	35.1 ⑤	35.1 ⑤	7.4	28.7	25.5	94
	複数選出	55.5 ①	53.6 ②	42.7	29.1	52.7 ③	51.8 ④	49.1 ⑤	42.7	46.4	11.8	31.8	26.4	110
方針 明 記	ジェンダー平等の 推進を明記	59.0 ①	47.5 ④	41.0	32.8	54.1 ②	49.2 ③	44.3 ⑤	44.3 ⑤	44.3 ⑤	9.8	37.7	32.8	61
	男女共同参画の推 進を明記	59.2 ①	46.9 ⑤	34.7	28.6	53.1 ③	53.1 ③	55.1 ②	40.8	44.9	14.3	36.7	22.4	49
	ともに明記してい ない	40.4 ④	42.6 ②	36.2	26.6	39.4 ⑤	46.8 ①	42.6 ②	35.1	37.2	7.4	22.3	23.4	94
定計 画 策	ある	86.7	53.3	50.0	30.0	53.3	53.3	50.0	40.0	36.7	10.0	53.3	26.7	30
	ない	44.3 ④	43.7 ⑤	35.1	28.7	46.0 ②	48.3 ①	45.4 ③	39.1	42.0	9.8	26.4	25.9	174
発 信 ダ ー	発信している	68.3 ①	53.5	48.5	37.6	62.4 ②	56.4 ③	54.5 ⑤	44.6	56.4 ③	15.8	45.5	36.6	101
	発信していない	33.0 ⑤	36.9 ③	26.2	20.4	32.0	41.7 ①	37.9 ②	34.0 ④	26.2	3.9	15.5	15.5	103
	23連合単組調査計	65.0 ①	55.6 ⑤	54.1	40.8	61.3 ③	64.7 ②	61.1 ④	49.3	48.6	19.9	46.8	36.8	617

※下線数字は「2024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「2024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「2024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）

※件数30以下なら網掛等非表示

(2) 担当業務の男女の構成

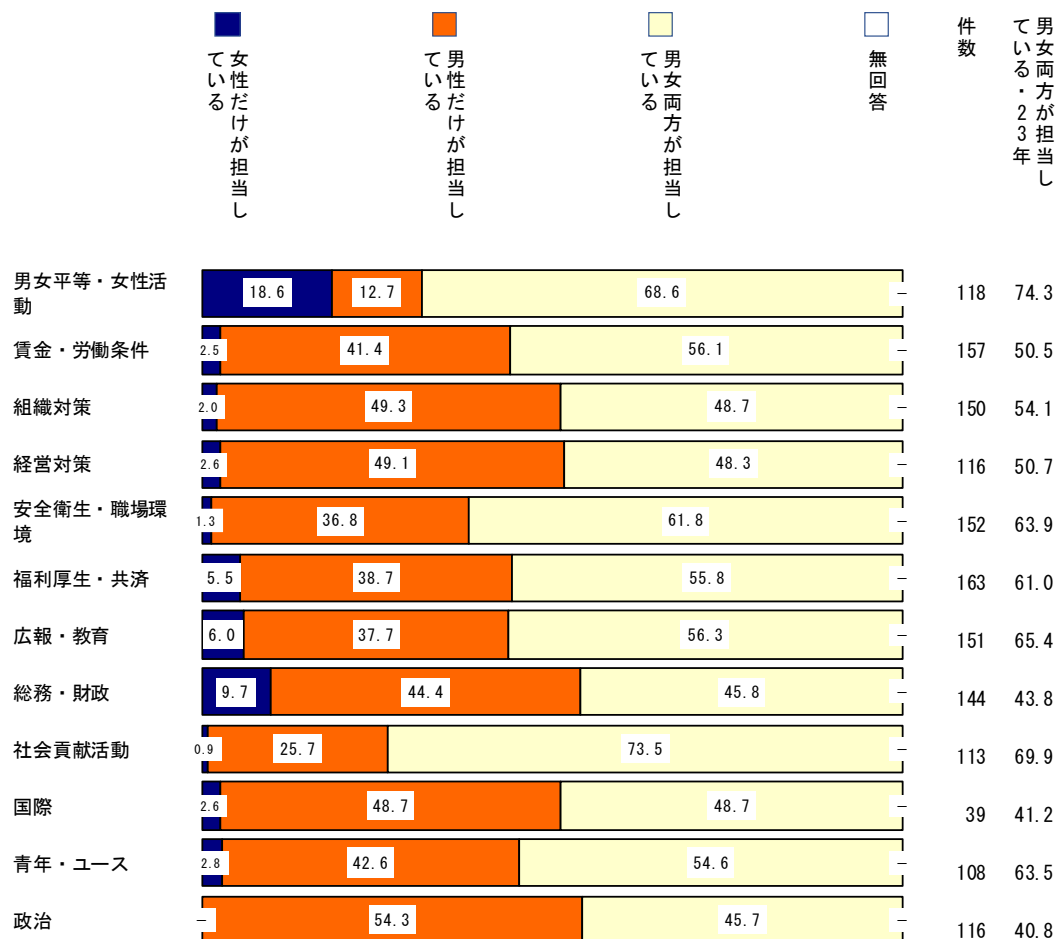
— 「政治」、「組織対策」、「経営対策」は半数が「男性だけが担当」 —

第2-4図は、各業務について担当者がいる組織に限定して、男女の構成を見たものである。これによると、「男女両方が担当している」が多いのは、「社会貢献活動」(73.5%)、「男女平等・女性活動」(68.6%)、「安全衛生・職場環境」(61.8%) などである。

一方、「男性だけが担当している」に注目すると、「政治」で54.3%と最も多く、「組織対策」(49.3%)、「経営対策」(49.1%)でも半数を占める。一方、「女性だけが担当している」は、「男女平等・女性活動」(18.6%)で2割近く、「総務・財政」(9.7%)で1割を占める。

2023年調査と比べると、「賃金・労働条件」や「政治」で「男女両方が担当」が5～6ポイント増加した。

第2-4図 担当業務の性別構成（女性執行委員選出組織、2024年計）



(3) 女性が責任者の業務

—「男女平等・女性活動」が45.8%でトップ—

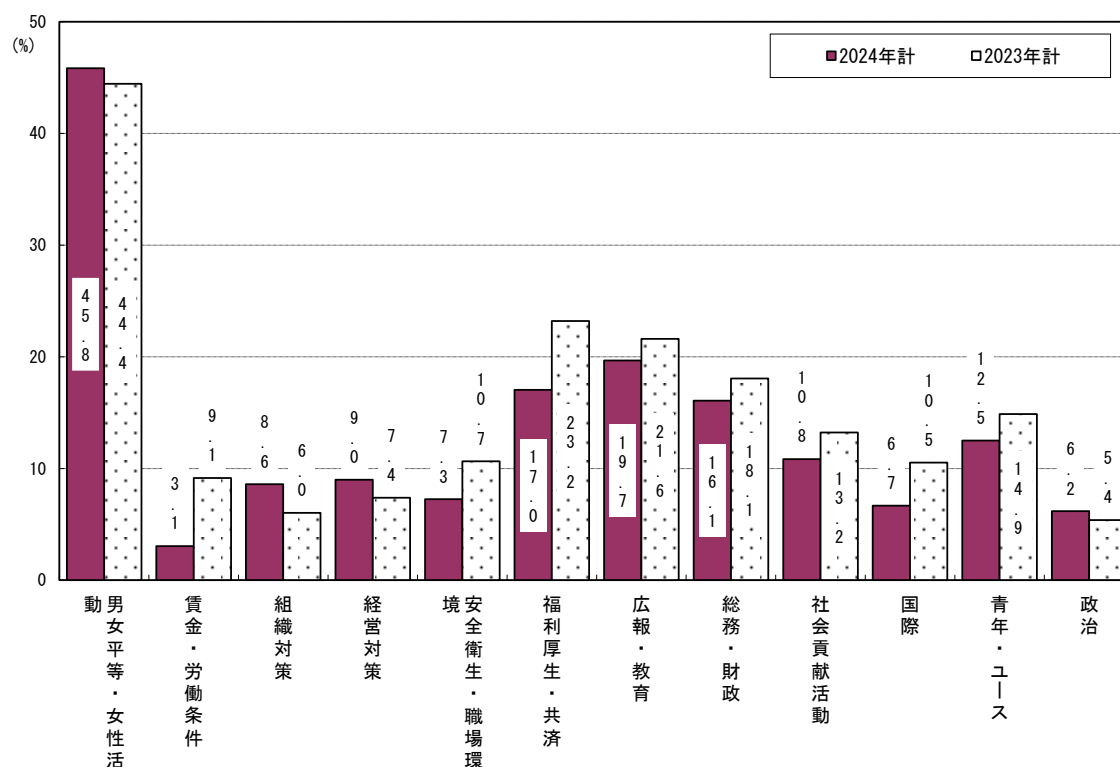
—「賃金・労働条件」、「政治」、「安全衛生・職場環境」、「組織対策」、「経営対策」等は

女性が責任者の組織割合は1割未満—

各業務について責任者がいる組織に限定して、女性が責任者をしている割合をみると、「男女平等・女性活動」が45.8%と際立って多く、以下、比率が大きく下がり、「広報・教育」(19.7%)、「福利厚生・共済」(17.0%)、「総務・財政」(16.1%)が2割弱で続いている。一方、「賃金・労働条件」、「安全衛生・職場環境」、「政治」、「組織対策」、「経営対策」等については女性が責任者になっている組織割合は1割に満たない(第2-5図)。

2023年調査と比べて、比率が下がった業務が多いが、「男女平等・女性活動」が際立って多い点に変化はない。

第2-5図 女性が責任者の業務(女性執行委員選出組織)

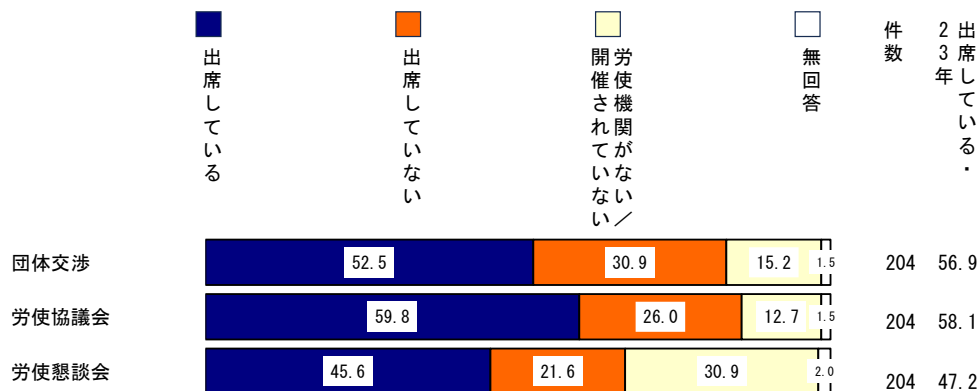


6. 労使機関への参画

—「出席している」は団体交渉 52.5%、労使協議会 59.8%、労使懇談会 45.6%—

労使機関に女性執行委員が「出席している」比率は団体交渉で 52.5%、労使協議会で 59.8%、労使懇談会で 45.6%を占める。2023 年調査から目立った変化はないが、団体交渉で「出席している」割合がやや減少している（第 2-6 図）。

第 2-6 図 労使機関への女性執行委員の出席状況（2024 年計、女性執行委員選出組織）



組合員総数別にみると、団体交渉は、1000 人以上と 100 人未満で「出席している」割合が多い。また、労使協議会と労使懇談会については、規模が大きくなるほど「出席している」が多くなっている（第 2-6 表）。

女性執行委員が複数選出されている組織では団体交渉に「出席している」が 6 割を占め、1 人選出組織を大きく上回っている。

2023 年の連合単組調査では、「出席している」比率は、団体交渉が 73.7%、労使協議会 64.5%、労使協議会が 54.6%を占めており、いずれも連合静岡を上回る。特に団体交渉については 20 ポイント強の差がある。

第 2-6 表 労使機関への女性執行委員の出席状況「出席している」比率（女性執行委員選出組織）

		団体交渉	労使協議会	労使懇談会	件数
2024 年計					
組合員総数別	100 人未満	57.5	40.0	35.0	40
	100 人以上	34.7	53.1	36.7	49
	300 人以上	54.3	67.9	49.4	81
	1000 人以上	67.6	73.5	61.8	34
率女性組合員比	10% 未満	43.5	56.5	56.5	23
	10% 以上	49.5	64.9	51.4	111
	30% 以上	60.0	52.9	32.9	70
委員女性数執行	1 人選出	44.7	58.5	40.4	94
	複数選出	59.1	60.9	50.0	110
23 連合単組調査計		73.7	64.5	54.6	204

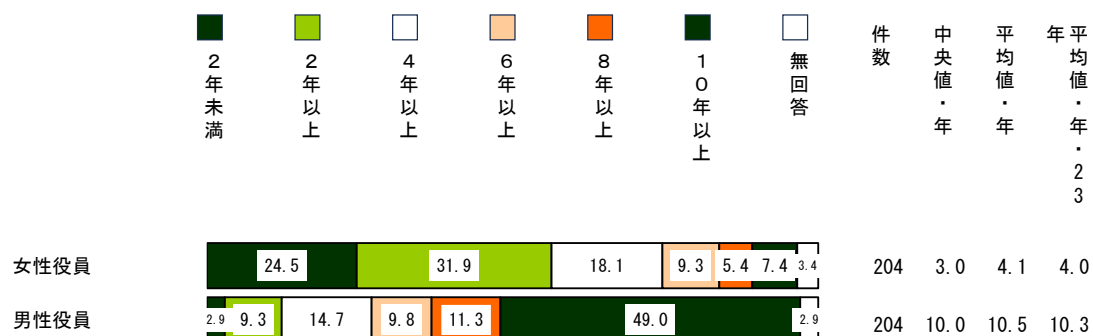
※下線数字は「2024 年計」より 5 ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2024 年計」より 5 ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2024 年計」より 15 ポイント以上多いことを示す

7. 性別による組合役員の経験年数の違い

—最も経験年数の長い執行委員の平均通算経験年数は女性 4.1 年、男性 10.5 年—

女性執行委員を選出している組織を対象に、女性、男性それぞれ最も経験年数の長い執行委員の通算の経験年数を確認した。女性執行委員については、「2 年未満」(24.5%)や「2 年以上(4 年未満)」(31.9%)が過半数を占め、平均の通算経験年数は 4.1 年である。一方、男性については、「10 年以上」(49.0%)がほぼ半数を占め、平均 10.5 年と女性を約 6 年上回る（第 2－7 図）。

第 2－7 図 最も執行委員の経験年数が長い執行委員の通算経験年数（女性執行委員選出組織）



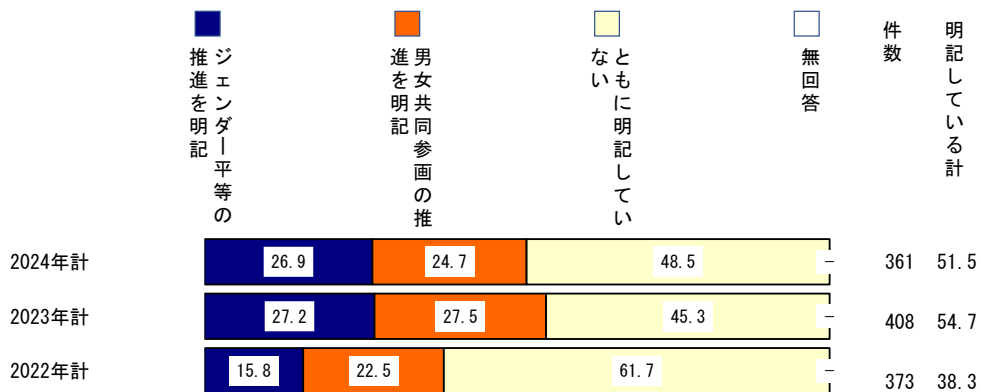
第3章 男女共同参画推進の取り組み

1. 運動方針への明記

—「ジェンダー平等の推進を明記」が26.9%、「男女共同参画の推進を明記」は24.7%—

運動方針に「『ジェンダー平等の推進』を明記している」が26.9%、「『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24.7%で、これらを合わせた＜明記している＞は51.5%と半数を占める。一方、「ともに明記していない」は48.5%である。2023年調査と比べると＜明記している＞はわずかに減少した（第3-1図）。

第3-1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



組合員総数別にみると、＜明記している＞は規模が大きくなるほど比率が高くなるが、女性組合員比率別では、30%以上で＜明記している＞が最も少ない（第3-1表）。

女性執行委員数別では、ゼロ組織で「ジェンダー平等の推進を明記」が2割と女性執行委員を選出している組織に比べて少なくなっている。

2023年の連合単組調査との比較では＜明記している＞は連合静岡の方が少ないものの、「ジェンダー平等の推進を明記」はほぼ変わらない。

第3-1表 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

	ジェンダー平等の推進を明記 (%)	男女共同参画の推進を明記 (%)	ともに明記していない (%)	無回答 (%)	件数	明記している計 (%)
2024年計	26.9	24.7	48.5	...	361	51.5
別組合員総数						
100人未満	13.9	25.7	60.4	...	101	39.6
100人以上	20.2	20.2	59.6	...	89	40.4
300人以上	36.3	24.8	38.9	...	113	61.1
1000人以上	37.8	33.3	28.9	...	45	71.1
員女性比率組合別						
10%未満	22.9	30.0	47.1	...	70	52.9
10%以上	28.1	24.5	47.4	...	196	52.6
30%以上	23.2	22.0	54.9	...	82	45.1
委女性数執行別						
ゼロ組織	20.1	26.4	53.5	...	144	46.5
1人選出	27.7	25.5	46.8	...	94	53.2
複数選出	31.8	22.7	45.5	...	110	54.5
23連合単組調査計	28.4	33.3	38.2	0.2	920	61.6

※下線数字は「2024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「2024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「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

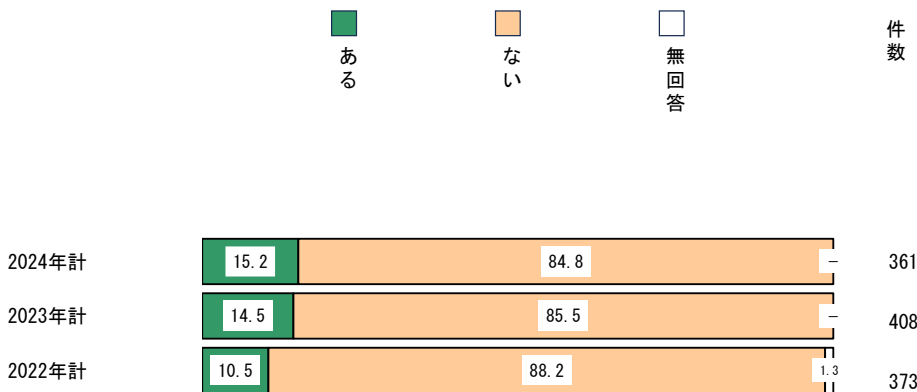
2. 数値目標を明記した男女共同参画、ジェンダー平等推進のための行動計画の策定

(1) 行動計画の有無

—行動計画が「ある」は 15.2%、
組合員数 1000 人以上、ジェンダー平等推進を方針に明記している組織では 3 割強—

数値目標を明記した男女共同参画、ジェンダー平等推進のための行動計画の有無についてみると、計画が「ある」は 15.2%で、「ない」(84.8%) が多数である。2022 年調査と 2023 年調査以降は、設問形式が異なるため、厳密な比較はできないが、「ある」は増加にある (第 3-2 図)。

第 3-2 図 数値目標を明記した男女共同参画、ジェンダー平等推進のための行動計画の有無



組合員総数別にみると、規模が大きい組織で「ある」が多くなり、1000 人以上では 3 割強を占める (第 3-2 表)。

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も「ある」が 3 割を占め、男女共同参画の推進を明記している組織や、明記していない組織を上回っている。

2023 年の連合単組調査では、「ある」が 19.9% を占めており、連合静岡を 5 ポイント程度上回っている。

第 3-2 表 数値目標を明記した男女共同参画、ジェンダー平等推進のための行動計画の有無

	ある	ない	無回答	件数
2024年計	15.2	84.8	...	361
別組合員総数				
100人未満	6.9	93.1	...	101
100人以上	6.7	93.3	...	89
300人以上	17.7	82.3	...	113
1000人以上	31.1	68.9	...	45
員女性比率組合				
10%未満	11.4	88.6	...	70
10%以上	12.8	87.2	...	196
30%以上	17.1	82.9	...	82
委員会女性数別行				
ゼロ組織	11.8	88.2	...	144
1人選出	8.5	91.5	...	94
複数選出	20.0	80.0	...	110
方針明記				
ジェンダー平等の推進を明記	34.0	66.0	...	97
男女共同参画の推進を明記	19.1	80.9	...	89
ともに明記していない	2.9	97.1	...	175
23連合単組調査計	19.9	80.0	0.1	920

※下線数字は「2024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「2024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「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

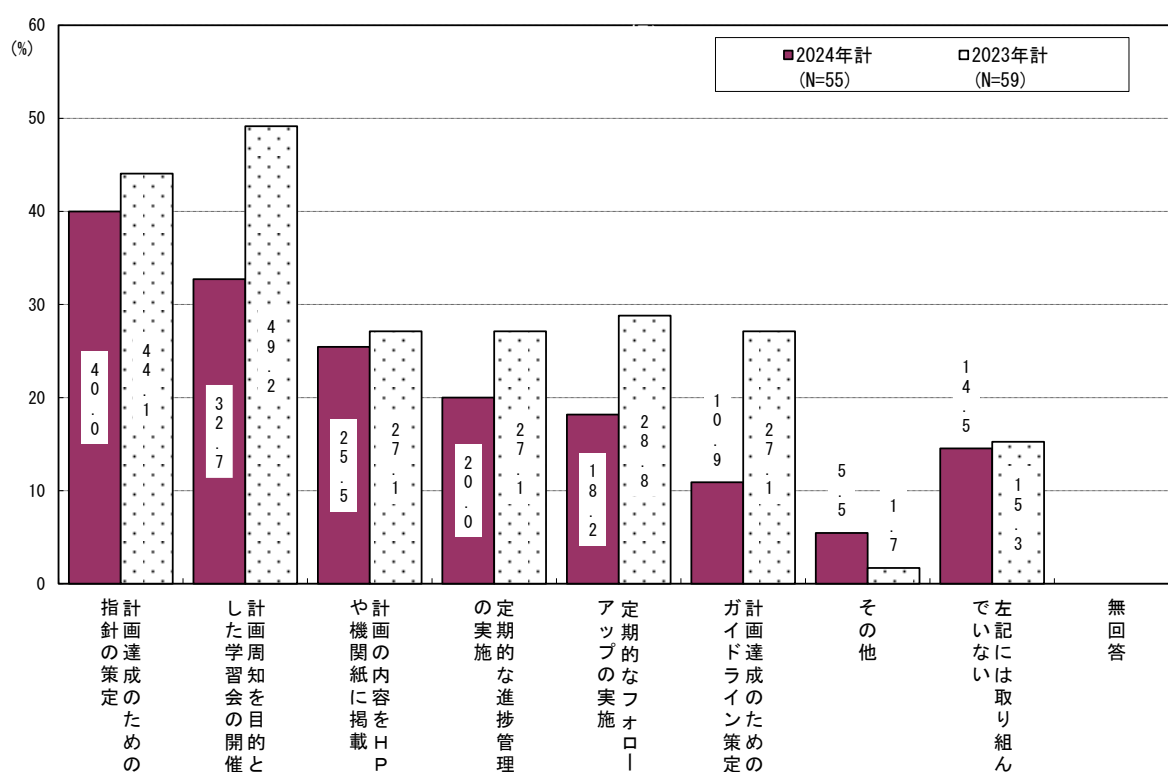
(2) 推進計画の取り組み

―「指針の策定」、「学習会の開催」が上位―

数値目標を明記した行動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）について確認した。その結果をみると、「取り組んでいない」は 14.5%で、大半の組織で取り組みが行われている。取り組み内容をみると、「計画達成のための指針の策定」（40.0%）が 4 割、「計画周知を目的とした学習会の開催」（32.7%）が 3 割強を占め、上位にあげられており、以下、「計画の内容をホームページや機関誌に掲載」（25.5%）、「定期的な進捗管理の実施」（20.0%）が 2 割台で続いている（第 3-3 図）。

2023 年調査と比べると、「取り組んでいない」比率はほとんど変わらないが、「計画周知を目的とした学習会」や「定期的なフォローアップの実施」、「計画達成のためのガイドライン策定」などで比率の低下がみられる。

第 3-3 図 男女共同参画推進のための取り組み内容（数値目標を明記した行動計画がある組合・複数選択）



3. リーダーによるメッセージの発信

— 日常的な活動を中心に＜発信している＞は 42.4%、2023 調査に比べて 8 ポイント減 —

委員長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メッセージの発信についてみると、「特に発信していない」は 57.6%を占め、＜発信している＞は 42.4%である。＜発信している＞は 2023 年調査から 8 ポイント減少した。＜発信している＞場面（複数選択）をみると、「日常的な活動の中で組合員に伝える」が 26.9%と最も多く、「機関会議等で発言に盛り込んでいる」が 16.9%、「機関紙やホームページで取り組みの実行を宣言している」は 8.3%である（第 3-3 表）。

組合員総数別にみると、100 人未満では「特に発信していない」が 4 分の 3 に及んでいるが、規模が大きくなるほど＜発信している＞比率が高くなり、300 人以上では 5 割、1000 人以上では 7 割近くを占める。

女性執行委員数別にみると、ゼロ組織では、「特に発信はしていない」が 7 割と多い。一方、複数選出組織では、＜発信している＞が 5 割強を占め、3 分の 1 の組織で「日常的な活動の中で組合員に伝える」ことが行われている。

また、ジェンダー平等や男女共同参画推進を方針に明記している組織で＜発信している＞が多い。数値目標を明記した行動計画がある組織でも＜発信している＞は 7 割と際立って多く、いずれの取り組みも行動計画のない組織を大幅に上回っている。

第 3-3 表 委員長による男女共同参画、ジェンダー平等推進実現についてのメッセージ発信の有無（複数選択）

	発信している計	機関紙や HP を宣言する	機関会議等で盛り込んでいる	で日常的な活動の中で組合員に伝える	特に発信はしていない	無回答	件数
2024年計	42.4	8.3	16.9	26.9	57.6	...	361
2023年計	50.0	9.1	20.8	34.8	50.0	...	408
別組合員総数							
100人未満	23.8	4.0	6.9	13.9	76.2	...	101
100人以上	38.2	5.6	10.1	27.0	61.8	...	89
300人以上	49.6	10.6	18.6	31.9	50.4	...	113
1000人以上	68.9	15.6	40.0	37.8	31.1	...	45
員女性比率別							
10%未満	38.6	8.6	12.9	21.4	61.4	...	70
10%以上	42.9	8.2	16.3	28.6	57.1	...	196
30%以上	41.5	7.3	17.1	24.4	58.5	...	82
委女性執行委員数別							
ゼロ組織	30.6	4.9	12.5	18.1	69.4	...	144
1人選出	45.7	7.4	16.0	27.7	54.3	...	94
複数選出	52.7	12.7	20.0	35.5	47.3	...	110
方針明記							
ジェンダー平等の推進を明記	58.8	16.5	29.9	33.0	41.2	...	97
男女共同参画の推進を明記	58.4	13.5	24.7	32.6	41.6	...	89
ともに明記していない	25.1	1.1	5.7	20.6	74.9	...	175
策計画							
ある	70.9	18.2	45.5	40.0	29.1	...	55
ない	37.3	6.5	11.8	24.5	62.7	...	306
23連合単組調査計	61.4	13.7	26.3	40.7	38.6	0.1	920

※下線数字は「2024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「2024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「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

4. 男女共同参画、ジェンダー平等推進の取り組み

―「会議時間等の工夫」「女性組合員の交流会」「女性役員の学習会」が上位、

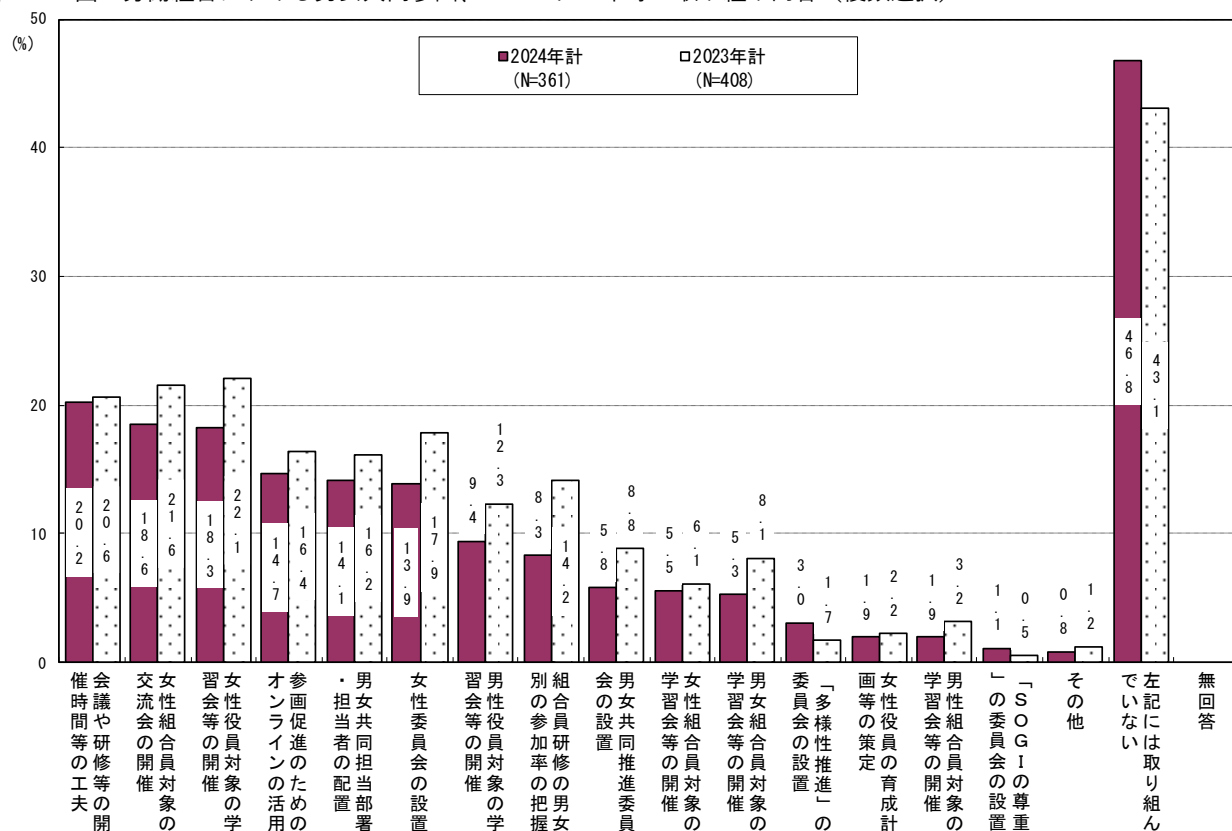
数値目標を明記した行動計画がある組織で取り組みが活発―

労働組合における男女共同参画、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 46.8%と半数近くを占め、取り組みを行っている割合は半数程度である。

具体的な取り組み内容をみると、「組合活動への参画促進のための会議や研修等の開催時間や場所の工夫」（20.2%）、「女性組合員を対象とした交流会の開催」（18.6%）、「女性役員を対象とした学習会等の開催、上部団体が開催する学習会等への派遣」（18.3%）がいずれも 2 割前後を占め、上位にあげられている。これに「組合活動への参画促進のための、オンラインの活用」（14.7%）、「男女共同参画に関する担当部署、担当者の配置」（14.1%）、「女性委員会（女性部、女性フォーラム等）の設置」（13.9%）が 1 割台で続いている（第 3-4 図）。

2023 年調査と比べると、「特に取り組んでいない」がやや増加し、比率が低下した取り組みが多く、「組合員研修の男女別の参加率の把握」は 6 ポイント減少した。

第 3-4 図 労働組合における男女共同参画、ジェンダー平等の取り組み内容（複数選択）



組合員総数別にみると、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「女性役員対象の学習会等の開催」とともに、「会議や研修等の場所・時間の工夫」、「参画促進のためのオンラインの活用」が4割を占め、1000 人未満を大きく上回っている（第3-4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、「会議や研修等の開催時間等の工夫」が2割台半ばとやや多くなっている。他方、「特に取り組んでいない」は女性組合員比率10%以上（30%未満）で最も低い。また、女性執行委員ゼロ組織では、全般的に取り組む比率が低く、女性執行委員の選出によって、男女共同参画やジェンダー平等の取り組みが進むことがうかがわれる。

数値目標を明記した行動計画を策定している組織では、「特に取り組んでいない」は1割程度にとどまる。「女性組合員対象の交流会の開催」、「男女共同担当部署・担当者の配置」、「女性役員対象の学習会の開催」、「女性委員会の設置」がそれぞれ3~4割を占め、行動計画がない組織を大きく上回っている。

また、ジェンダー平等や男女共同参画推進を運動方針に明記している組織や、リーダーが発信している組織では、取り組み比率が高い項目が多い。一方で、ジェンダー平等、男女共同参画を運動方針に明記していない組織やリーダーが発信をしていない組織では、「特に取り組んでいない」が7割近くと多数に及んでいる。

第3-4表 労働組合における男女共同参画、ジェンダー平等の取り組み内容（複数選択）

		当者の配置	男女共同推進委員会の設置	女性委員会の設置	委員会「SOGIの尊重」の設置	「多様性推進」の委員	女性役員の育成計画等の策定	女性役員の学習会等の開催	女性組合員対象の学習会等の開催	女性組合員対象の交流	男性役員対象の学習会等の開催	男性組合員対象の学習会等の開催	男性組合員対象の学習会等の開催	参加者の把握	組合員の研修の開催時	会議や研修等の開催時	参画促進のためのオンラインの活用	その他	左記には取り組んでいない	無回答	件数
2024年計		14.1 ⑥	5.8	13.9 ⑦	1.1	3.0	1.9	18.3 ④	5.5	18.6 ③	9.4	1.9	5.3	8.3	20.2 ②	14.7 ⑤	0.8	46.8 ①	...	361	
組合員総数別	100人未満	6.9 ④	2.0	5.9 ⑤	2.0	...	2.0	5.0 ⑥	1.0	7.9 ③	4.0	...	4.0	3.0	11.9 ②	5.0 ⑥	1.0	75.2 ①	...	101	
	100人以上	10.1 ⑥	3.4	9.0 ⑦	...	1.1	1.1	11.2 ④	5.6	13.5 ③	4.5	1.1	2.2	6.7	21.3 ②	11.2 ④	...	53.9 ①	...	89	
	300人以上	16.8 ⑥	5.3	18.6 ④	...	3.5	2.7	26.5 ②	1.8	20.4 ③	12.4	2.7	2.7	11.5	18.6 ④	15.0 ⑦	0.9	32.7 ①	...	113	
	1000人以上	28.9 ⑤	17.8	28.9 ⑤	2.2	11.1	2.2	40.0 ①	20.0	37.8 ④	26.7 ⑦	6.7	20.0	13.3	40.0 ①	40.0 ①	2.2	11.1	...	45	
率別	女性組合員比																				
	10%未満	8.6 ⑥	4.3	14.3 ③	...	...	1.4	14.3 ③	2.9	18.6 ②	4.3	1.4	2.9	2.9	11.4 ⑤	7.1 ⑦	...	62.9 ①	...	70	
	10%以上	16.3 ⑤	6.1	13.3 ⑦	1.5	3.6	2.0	20.4 ③	5.1	17.3 ④	11.7	1.5	4.6	9.7	20.9 ②	16.3 ⑤	0.5	40.8 ①	...	196	
	30%以上	12.2 ⑦	4.9	14.6 ⑥	...	3.7	2.4	15.9 ③	6.1	15.9 ③	9.8	3.7	8.5	8.5	25.6 ②	15.9 ③	2.4	51.2 ①	...	82	
数別	女性執行委員																				
	ゼロ組織	9.0 ②	3.5	4.9 ④	1.4	1.4	0.7	5.6 ⑦	0.7	6.9 ⑤	8.3 ④	2.8	2.1	3.5	9.0 ②	6.9 ⑤	...	66.0 ①	...	144	
	1人選出	14.9 ⑥	5.3	21.3 ④	...	1.1	3.2	26.6 ②	7.4	20.2 ⑤	5.3	1.1	4.3	7.4	26.6 ②	14.9 ⑥	1.1	36.2 ①	...	94	
	複数選出	19.1 ⑥	8.2	19.1 ⑥	0.9	6.4	2.7	27.3 ④	8.2	28.2 ③	15.5 ⑦	1.8	10.0	14.5	29.1 ②	23.6 ⑤	1.8	33.6 ①	...	110	
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	19.6 ④	13.4	19.6 ④	3.1	4.1	4.1	28.9 ①	9.3	27.8 ②	11.3	5.2	8.2	15.5 ⑦	19.6 ④	15.5 ⑦	1.0	25.8 ③	...	97	
	男女共同参画の推進を明記	20.2 ⑥	5.6	24.7 ③	...	2.2	3.4	24.7 ③	6.7	25.8 ②	13.5	1.1	6.7	7.9	24.7 ③	18.0 ⑦	1.1	31.5 ①	...	89	
	ともに明記していない	8.0 ⑥	1.7	5.1 ⑦	0.6	2.9	...	9.1 ⑤	2.9	9.7 ④	6.3 ⑦	0.6	2.9	4.6	18.3 ②	12.6 ③	0.6	66.3 ①	...	175	
計画策定	ある	40.0 ②	20.0	32.7 ④	3.6	3.6	1.8	36.4 ③	16.4	43.6 ①	16.4	3.6	10.9	21.8 ⑦	30.9 ⑤	23.6 ⑥	...	12.7 ⑤	...	55	
	ない	9.5 ⑦	3.3	10.5 ⑥	0.7	2.9	2.0	15.0 ③	3.6	14.1 ④	8.2	1.6	4.2	5.9	18.3 ②	13.1 ⑤	1.0	52.9 ①	...	306	
発信リーダー	発信している	24.2 ⑥	13.1	26.1 ④	2.0	5.9	3.3	29.4 ③	11.1	33.3 ②	17.6 ⑦	4.6	9.8	15.7 ①	36.6 ③	24.8 ⑤	0.7	16.3 ①	...	153	
	発信していない	6.7 ⑥	0.5	4.8 ⑦	0.5	1.0	1.0	10.1 ②	1.4	7.7 ④	3.4 ⑦	...	1.9	2.9	8.2 ③	7.2 ⑤	1.0	69.2 ①	...	208	
23連合単組調査計		24.8 ⑥	12.6	18.4 ⑦	2.2	3.9	2.9	33.2 ①	6.3	28.3 ④	18.2	2.3	16.2	16.2	31.6 ②	29.7 ③	1.5	25.4 ⑤	0.1	920	

※下線数字は「2024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「2024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「2024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）

5. LGBT や性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み

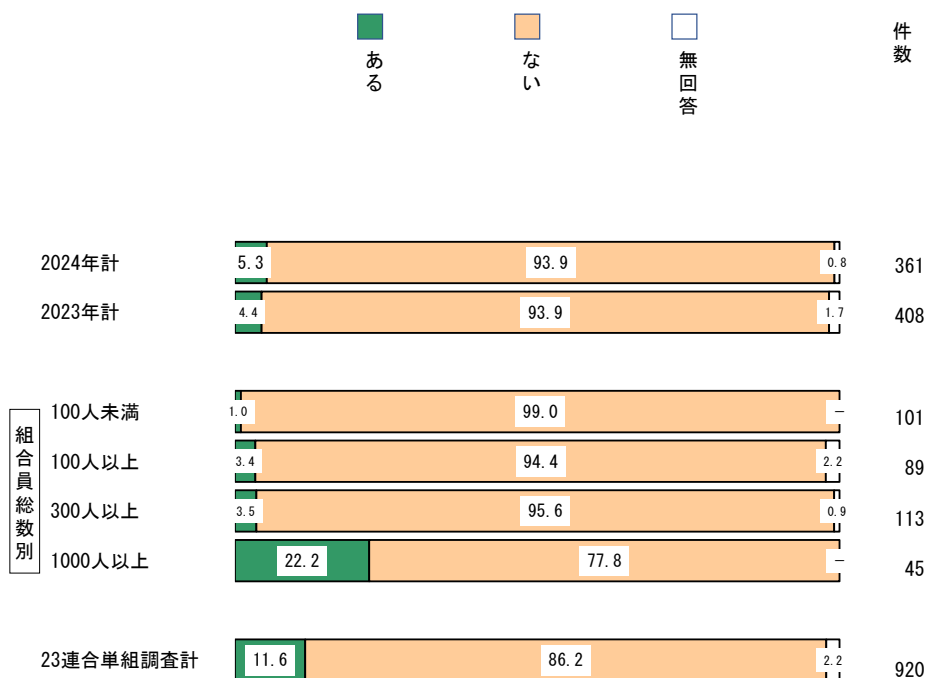
（1）組合員からの相談

— 日常相談を受けたことが「ある」は 5.3%、1000 人以上では 22.2% —

組合員から LGBT や性的指向・性自認（SOGI）に関する相談を受けたことが「ある」は 5.3%である。この比率は組合員規模が大きくなるほど多くなり、1000 人以上では 22.2%を占める（第 3－5 図）。

2023 年の連合単組調査で相談を受けたことが「ある」は 11.6%と連合静岡よりも多いが、連合単組調査の方が大規模の組合が多いことが反映されている。

第 3－5 図 組合員から L G B T や性的指向・性自認（ S O G I ）に関する相談を受けたことの有無



（２）LGBT や性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み

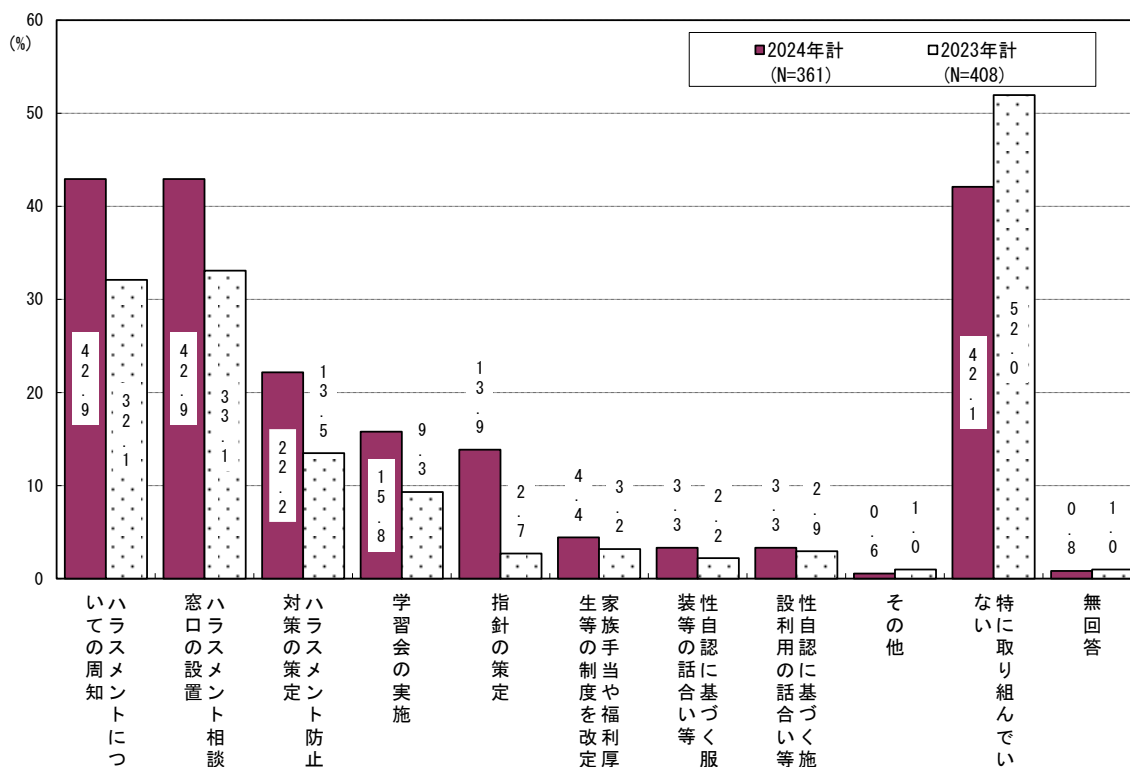
—「ハラスメントについての周知」、「ハラスメント相談窓口の設置」を中心に、

2023 年調査に比べて取り組みを実施している組織が増加—

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、「特に取り組んでいない」（42.1％）は 4 割強で、過半数の組織が取り組みを行っている。取り組みの内容は、「ハラスメントについての周知」（42.9％）と「ハラスメント相談窓口の設置」（同）が中心でいずれも 4 割強を占める。これに「ハラスメント防止対策の策定」（22.2％）が 2 割強、「学習会の実施」（15.8％）と「指針の策定」（13.9％）が 1 割台で続いている（第 3－6 図）。

2023 年調査と比べて「特に取り組んでいない」が 10 ポイント減少し、各取り組み比率が上昇している。「ハラスメントについての周知」、「ハラスメント相談窓口の設置」だけでなく、「指針の策定」でも比率の上昇がみられる。

第 3－6 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）



組合員総数別にみると、300 人未満の組織では「特に取り組んでいない」が 5～6 割と多い一方、300 人以上の組織では「ハラスメント相談窓口の設置」や「ハラスメントについての周知」などに取り組む組織が多くなる。また、1000 人以上では、全体では取り組み比率の低い「家族手当や福利厚生等の制度を改定」に取り組む組織が 2 割を占め、1000 人未満に比べて多い（第 3－5 表）。

また、LGBT や性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組みについても、女性執行委員を複数選出している組織や運動方針にジェンダー平等の推進を明記している組織、数値目標を明記した行動計画がある組織、リーダーが発信をしている組織で取り組みが進んでいる。

第 3－5 表 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）

		指針の策定	学習会の実施	いたるの周知	窓口の設置	ハラスメント相談	対策の策定	ハラスメント防止	性自認に基づく服装等の話し合い等	性自認に基づく施設利用の基づく等	家族手当や福利厚生等の制度を改定	その他	特に取り組んでいない	無回答	件数
2024年計		13.9	15.8 _⑤	42.9 _①	42.9 _①	22.2 _④	3.3	3.3	4.4	0.6	42.1 _③	0.8	361		
組合員総数別	100人未満	10.9 _⑤	6.9 _⑤	28.7 _②	26.7 _③	13.9 _④	...	1.0	1.0	...	58.4 _①	1.0	101		
	100人以上	6.7 _⑤	11.2 _⑤	43.8 _③	46.1 _②	22.5 _④	3.4	1.1	3.4	1.1	47.2 _①	...	89		
	300人以上	14.2 _⑤	20.4 _⑤	50.4 _①	48.7 _②	24.8 _④	1.8	2.7	1.8	0.9	31.9 _③	1.8	113		
	1000人以上	31.1 _⑤	33.3 _③	55.6 _②	60.0 _①	33.3 _③	13.3	15.6	20.0	...	22.2 _③	...	45		
比率性別組合員	10%未満	11.4 _⑤	10.0 _②	40.0 _②	40.0 _②	20.0 _④	...	1.4	4.3	1.4	48.6 _①	...	70		
	10%以上	15.3 _⑤	17.9 _⑤	45.4 _②	46.9 _①	24.0 _④	4.1	3.6	4.6	...	37.2 _③	1.5	196		
	30%以上	11.0 _⑤	15.9 _⑤	40.2 _②	36.6 _③	19.5 _④	3.7	4.9	3.7	1.2	48.8 _①	...	82		
員女性別執行委	ゼロ組織	11.8 _⑤	10.4 _②	37.5 _②	32.6 _③	16.7 _④	2.1	...	2.1	...	54.2 _①	0.7	144		
	1人選出	11.7 _⑤	14.9 _⑤	41.5 _②	44.7 _①	24.5 _④	...	4.3	3.2	1.1	37.2 _③	2.1	94		
	複数選出	17.3 _⑤	23.6 _②	51.8 _①	55.5 _②	27.3 _④	7.3	7.3	8.2	0.9	30.9 _③	...	110		
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	24.7 _⑤	21.6 _⑤	51.5 _①	51.5 _①	25.8 _④	6.2	5.2	4.1	1.0	27.8 _③	2.1	97		
	男女共同参画の推進を明記	10.1 _⑤	18.0 _⑤	43.8 _②	47.2 _①	22.5 _④	2.2	4.5	6.7	1.1	37.1 _③	1.1	89		
	ともに明記していない	9.7 _⑤	11.4 _⑤	37.7 _②	36.0 _③	20.0 _④	2.3	1.7	3.4	...	52.6 _①	...	175		
定計画策	ある	25.5 _⑤	29.1 _③	49.1 _②	56.4 _①	25.5 _⑤	5.5	5.5	9.1	...	29.1 _③	1.8	55		
	ない	11.8 _⑤	13.4 _⑤	41.8 _②	40.5 _③	21.6 _④	2.9	2.9	3.6	0.7	44.4 _①	0.7	306		
発信リーダー	発信している	20.9 _⑤	25.5 _④	59.5 _①	58.2 _②	33.3 _③	5.9	6.5	8.5	...	20.9 _⑤	2.0	153		
	発信していない	8.7 _⑤	8.7 _⑤	30.8 _③	31.7 _②	13.9 _④	1.4	1.0	1.4	1.0	57.7 _①	...	208		
23連合単組調査計		5.4 _④	14.7 _⑤	34.8 _②	33.4 _③	13.7 _⑤	5.0	5.1	7.8	1.4	44.6 _①	2.3	920		

※下線数字は「2024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「2024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「2024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）

第4章 男女平等関連法に関する取り組み

1. 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と実行のための取り組み

(1) 行動計画の策定

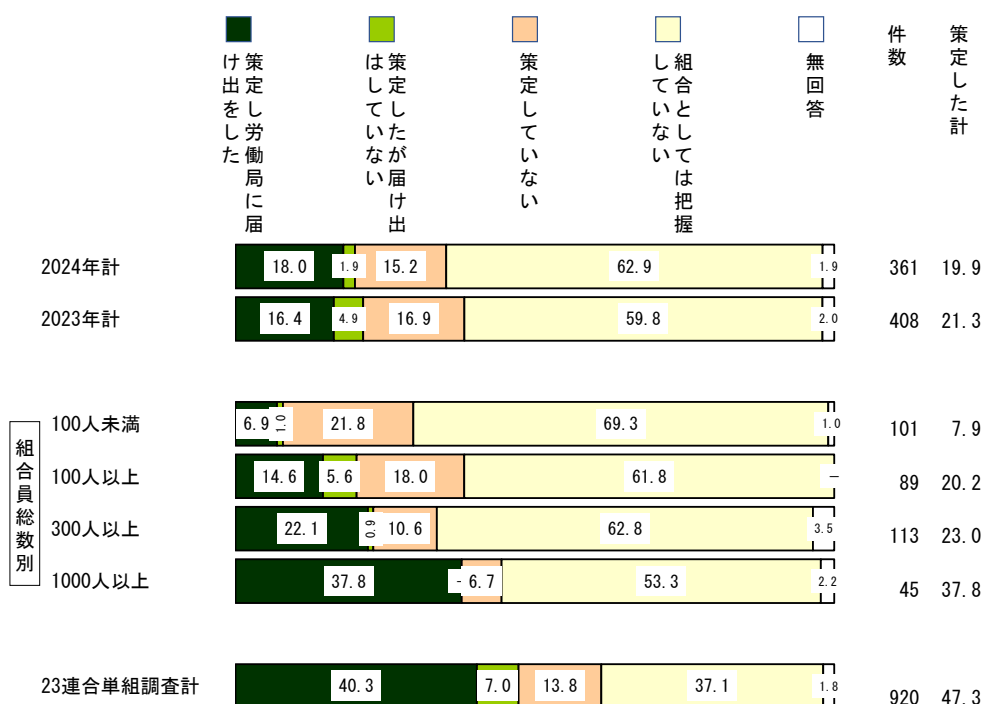
—「策定し労働局に届け出をした」は18.0%、6割強が「組合としては把握していない」—

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況は、「策定し労働局に届け出をした」が18.0%で、「これに「策定したが届け出はしていない」(1.9%)を合わせた<策定した>は19.9%である。そのほか、「策定していない」が15.2%で、残りの6割強が「組合としては把握していない」(62.9%)と回答している。<策定した>比率は、2023年調査と大きく変わっていない(第4-1図)。

組合員総数別にみると、「策定し労働局に届け出をした」は300人以上(1000人未満)で22.1%、1000人以上では37.8%を占めるが、1000人以上でも5割強が「組合としては把握していない」と回答している。

2023年の連合単組調査では、「策定し労働局に届け出をした」は40.3%と連合静岡を大きく上回るが、これは連合単組調査の方が大規模の単組の割合が多いことが影響している。

第4-1図 女性活躍推進法に基づく行動計画策定の有無



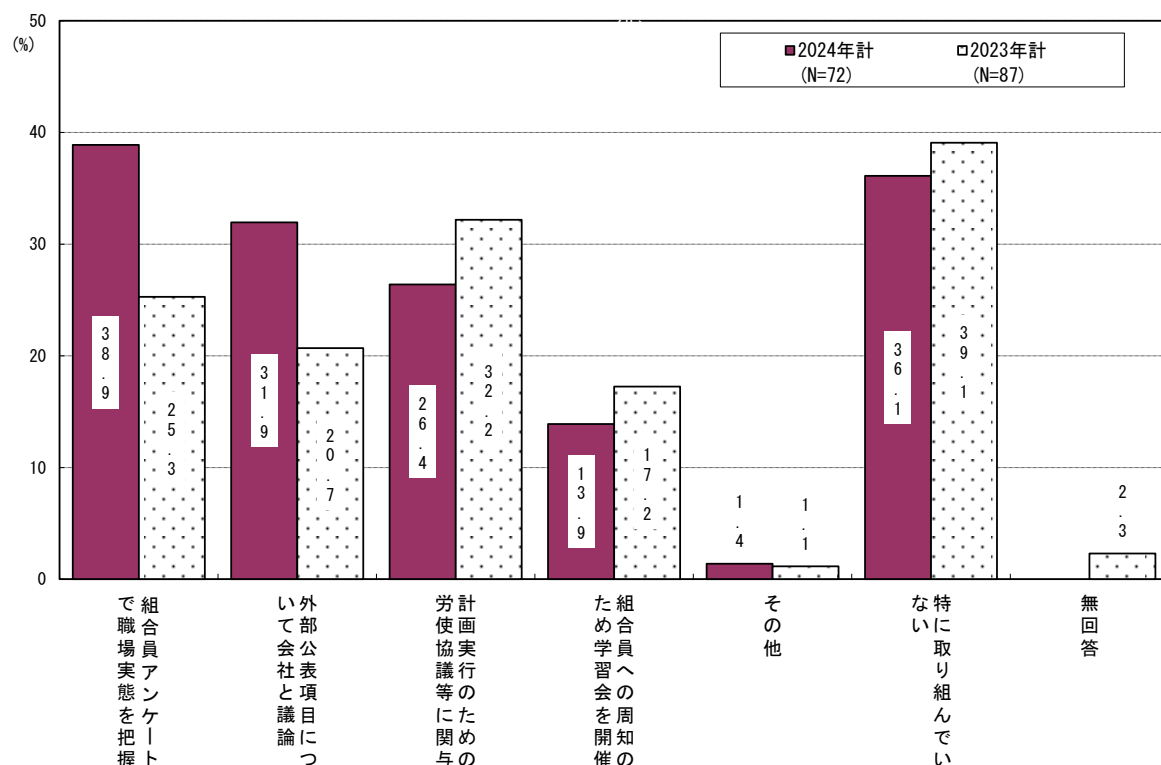
（２）行動計画の実行のための取り組み

－「組合員アンケートで職場実態を把握」がトップ、一方、「特に取り組んでいない」も４割近く－

行動計画を策定していると回答した 72 組織を対象に、女性活躍推進法にもとづく行動計画と実行のための取り組み（複数選択）をみると、「特に取り組んでいない」（36.1％）が４割近くを占め、取り組みを行っているのは６割程度である。取り組みの中身は「組合員にアンケートやヒアリングをして職場の実態を把握」が38.9％と最も多く、これに、「外部に公表する項目について会社・団体と議論」（31.9％）、「労使協議や計画策定、実行のための労使プロジェクトに関与」（26.4％）が続いている（第４－２図）。

2023 年調査と比べると、「組合員アンケートで職場実態を把握」と「外部公表項目について会社と議論」が増加している一方で、「計画実行のための労使協議等に関与」はやや減少した。

第４－２図 女性活躍推進法にもとづく行動計画と実行のための取り組み（行動計画を策定している組織）



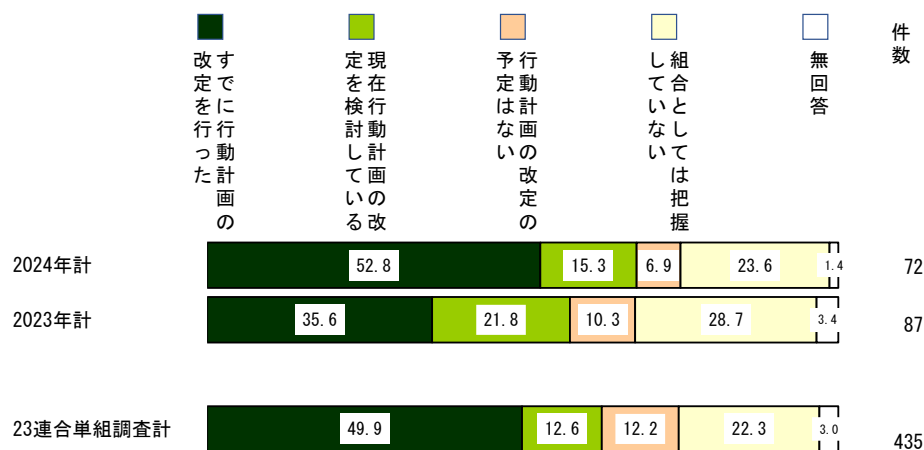
(3) 行動計画改定の有無

—「すでに行動計画の改定を行った」は 52.8%、一方、2 割強が「把握していない」—

行動計画を策定している組織の行動計画の改定の有無をみると、「すでに行動計画の改定を行った」が 52.8%と過半数を占め、「現在行動計画の改定を検討している」が 15.3%、「行動計画の改訂の予定はない」は 6.9%である。なお、「組合としては把握していない」(23.6%) も 2 割強と少なくない(第 4-3 図)。

2023 年調査と比べると、「すでに行動計画の改訂を行った」が 17 ポイント増加した。

第 4-3 図 女性活躍推進法にもとづく行動計画改定の有無（行動計画を策定している組合）



2. 雇用管理上の男女差別解消のための取り組み

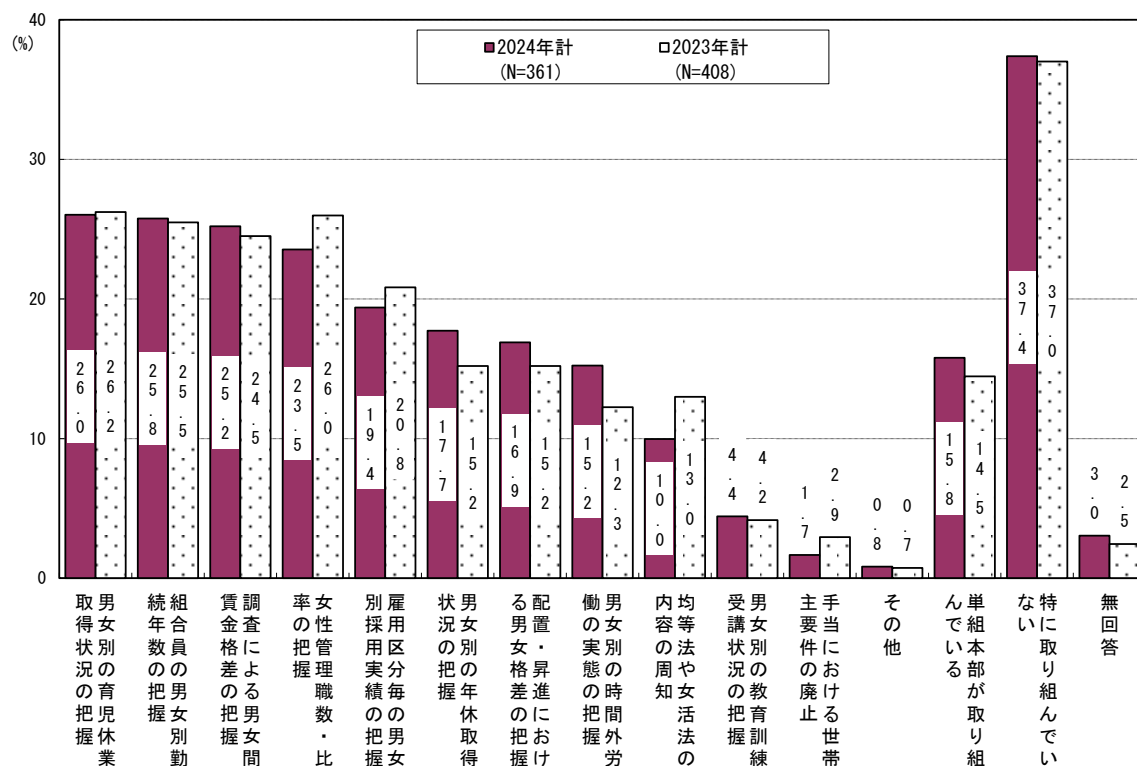
―「男女別育休取得状況」「男女別勤続年数」「男女間賃金格差」「女性管理職」の把握が上位

―一方、4割近くが「特に取り組んでいない」―

雇用管理上の男女差別解消のための取り組み（複数選択）をみると、「男女別の育児休業取得状況の把握」（26.0%）、「組合員の男女別勤続年数の把握」（25.8%）、「賃金実態調査等を実施し、男女間賃金格差の実態を把握」（25.2%）、「女性管理職数（比率）の把握」（23.5%）がいずれも2割台を占め、上位にあげられている。以下、「正社員、契約社員など雇用管理区分ごとの男女別の採用実績の把握」（19.4%）、「男女別の年次有給休暇の取得状況の把握」（17.7%）、「配置・昇進における男女格差の把握」（16.9%）、「男女別の時間外労働の実態の把握」（15.2%）などが続いている。なお、「特に取り組んでいない」（37.4%）が4割近く、「単組本部が取り組んでいる」（15.8%）が1割台半ばを占める（第4-4図）。

2023年調査と目立った変化はないが、「女性管理職数・比率の把握」や「男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の内容の周知」などでやや比率の低下がみられる。

第4-4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）



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、数値目標を明記している行動計画がある、リーダーが発信している組織で取り組みが活発である。とりわけ、数値目標を明記している行動計画がある組織では、「雇用区分ごとの男女別採用実績の把握」に取り組む組織が 4 割を占め、際立って高い比率となっている。

		別雇用 採用区分 実績の把握	配置・昇 格差の把握	女性管理 職数・比率の把握	続合員の 年数の把握	組合員の 男女別勤	賃金格差 による把握	調査上の 把握間	手当にお ける世帯	働の実態 の把握外	男別の把 握時間労	男別の把 握年休取	受講状況 の把握訓	男女別の 教育休業	取得状況 の把握業	内容の周知 や活法の	均等法や 女活法の	その他	んている 単組本部 が取り組	ないに取 り組んでい	無回答	件数
	2024年計	19.4 ₍₆₎	16.9 ₍₅₎	23.5 ₍₅₎	25.8 ₍₃₎	25.2 ₍₄₎	1.7	15.2	17.7	4.4	26.0 ₍₂₎	10.0	0.8	15.8	37.4 ₍₁₎	3.0	361					
組合員総数別	100人未満	11.9 ₍₆₎	9.9 ₍₅₎	11.9 ₍₅₎	18.8 ₍₂₎	13.9 ₍₅₎	...	13.9 ₍₅₎	15.8 ₍₃₎	7.9	15.8 ₍₃₎	5.0	...	8.9 ₍₆₎	56.4 ₍₁₎	2.0	101					
	100人以上	14.6 ₍₆₎	11.2 ₍₅₎	18.0 ₍₅₎	23.6 ₍₂₎	20.2 ₍₄₎	1.1	11.2	15.7	1.1	22.5 ₍₃₎	9.0	1.1	16.9 ₍₆₎	42.7 ₍₁₎	1.1	89					
	300人以上	23.9 ₍₆₎	22.1 ₍₆₎	29.2 ₍₄₎	31.0 ₍₃₎	34.5 ₍₁₎	1.8	15.9	19.5	3.5	32.7 ₍₂₎	9.7	0.9	16.8 ₍₆₎	26.5 ₍₅₎	4.4	113					
	1000人以上	33.3 ₍₅₎	31.1 ₍₆₎	48.9 ₍₁₎	35.6 ₍₄₎	37.8 ₍₃₎	6.7	26.7	24.4	6.7	42.2 ₍₂₎	22.2	...	20.0	15.6 ₍₅₎	4.4	45					
比率性別組合員	10%未満	12.9 ₍₆₎	11.4 ₍₅₎	14.3 ₍₆₎	22.9 ₍₂₎	18.6 ₍₃₎	...	10.0	11.4	2.9	15.7 ₍₅₎	10.0	...	17.1 ₍₄₎	47.1 ₍₁₎	1.4	70					
	10%以上	21.9 ₍₆₎	17.9 ₍₅₎	25.0 ₍₃₎	29.1 ₍₃₎	28.6 ₍₄₎	2.0	18.9	24.0 ₍₆₎	6.6	31.6 ₍₂₎	10.2	0.5	16.3 ₍₆₎	33.2 ₍₁₎	2.6	196					
	30%以上	18.3 ₍₆₎	19.5 ₍₆₎	29.3 ₍₂₎	22.0 ₍₅₎	23.2 ₍₃₎	2.4	12.2	9.8 ₍₆₎	1.2	23.2 ₍₃₎	8.5	1.2	9.8 ₍₆₎	41.5 ₍₁₎	4.9	82					
員女性別執行委	ゼロ組織	17.4 ₍₆₎	13.9 ₍₆₎	16.0 ₍₅₎	20.8 ₍₂₎	18.8 ₍₄₎	1.4	16.0	20.1 ₍₃₎	3.5	18.1 ₍₅₎	4.9	0.7	16.0 ₍₆₎	48.6 ₍₁₎	2.1	144					
	1人選出	19.1 ₍₆₎	21.3 ₍₆₎	25.5 ₍₅₎	26.6 ₍₄₎	28.7 ₍₃₎	1.1	16.0	18.1	7.4	30.9 ₍₂₎	11.7	...	10.6 ₍₆₎	33.0 ₍₁₎	5.3	94					
	複数選出	21.8 ₍₆₎	17.3 ₍₆₎	32.7 ₍₂₎	32.7 ₍₂₎	30.9 ₍₄₎	2.7	14.5	15.5	3.6	33.6 ₍₁₎	14.5	0.9	17.3 ₍₆₎	28.2 ₍₅₎	1.8	110					
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	25.8 ₍₃₎	25.8 ₍₃₎	25.8 ₍₃₎	29.9 ₍₂₎	37.1 ₍₁₎	2.1	17.5	19.6	5.2	25.8 ₍₃₎	12.4	...	22.7 ₍₆₎	21.6 ₍₄₎	4.1	97					
	男女共同参画の推進を明記	24.7 ₍₅₎	20.2 ₍₅₎	34.8 ₍₁₎	34.8 ₍₁₎	30.3 ₍₄₎	3.4	21.3 ₍₆₎	23.6 ₍₆₎	9.0	34.8 ₍₁₎	15.7	...	16.9 ₍₆₎	22.5 ₍₄₎	6.7	89					
	ともに明記していない	13.1 ₍₅₎	10.3 ₍₅₎	16.6 ₍₄₎	18.9 ₍₃₎	16.0 ₍₅₎	0.6	10.9	13.7 ₍₆₎	1.7	21.7 ₍₂₎	5.7	1.7	11.4 ₍₆₎	53.7 ₍₁₎	0.6	175					
定計画策	ある	40.0 ₍₁₎	29.1 ₍₃₎	34.5 ₍₅₎	32.7 ₍₅₎	40.0 ₍₁₎	...	18.2	20.0	5.5	34.5 ₍₃₎	18.2	...	32.7 ₍₅₎	10.9 ₍₄₎	3.6	55					
	ない	15.7 ₍₅₎	14.7 ₍₅₎	21.6 ₍₅₎	24.5 ₍₂₎	22.5 ₍₄₎	2.0	14.7	17.3 ₍₆₎	4.2	24.5 ₍₂₎	8.5	1.0	12.7 ₍₆₎	42.2 ₍₁₎	2.9	306					
発信リーダー	発信している	27.5 ₍₅₎	23.5 ₍₆₎	33.3 ₍₆₎	36.6 ₍₃₎	37.3 ₍₂₎	3.3	20.9 ₍₆₎	23.5 ₍₆₎	5.9	39.9 ₍₁₎	19.6	0.7	22.9 ₍₆₎	13.7 ₍₅₎	4.6	153					
	発信していない	13.5 ₍₆₎	12.0 ₍₆₎	16.3 ₍₃₎	17.8 ₍₂₎	16.3 ₍₃₎	0.5	11.1	13.5 ₍₆₎	3.4	15.9 ₍₅₎	2.9	1.0	10.6 ₍₆₎	54.8 ₍₁₎	1.9	208					
	23連合単組調査計	30.4 ₍₅₎	23.6 ₍₂₎	41.7 ₍₂₎	38.7 ₍₃₎	31.6<																

- 37 -

—「男性の育児休業取得の促進」がトップ、

民間組合を対象に、育児・介護休業法に関する取り組み（複数選択）をみると、「男性の育児休業取得促進についての取り組み」が 38.6%と最も多く、以下、「あらゆるハラスメントの相談を一体的に受けられる体制の整備」（28.6%）が3割弱、「法定を上回る育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度締結の取り組み」（19.5%）、「法定を上回る育児休業（期間）の制度締結の取り組み」（18.8%）、「組合による制度の周知や研修の実施」（18.2%）、「法定を上回る介護休業（期間や分割回数）の制度締結の取り組み」（17.3%）、「法定を上回る子の看護休暇（取得単位の柔軟化）の制度締結の取り組み」（16.4%）、「企業に対する制度を利用しやすい環境整備（制度周知や研修の実施など）の要請」（16.1%）が2割弱で続いている。なお、「特に取り組んでいない」が29.2%、「単組本部が取り組んでいる」が16.7%を占める（第4-5図）。

[illegible]

組合員総数別にみると、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、7割近くが「男性の育児休業取得の促進」、5割強が「ハラスメントの相談体制」に取り組んでいる（第4-2表）。

女性組合員比率別では、「特に取り組んでいない」は10%以上（30%未満）の組織で比率が低い。また、「法定以上の介護休業制度の締結」、「法定以上の育児休業制度の締結」、「企業に利用しやすい環境整備の要請」は女性組合員比率が高くなるほど比率が高くなる傾向がみられる。

女性執行委員を複数選出している組織、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組織、数値目標を明記した行動計画がある組織では、リーダーが発信している組織で取り組みが多い。なかでも、数値目標を明記した行動計画がある組織、リーダーが発信している組織では、「男性の育児休業取得促進」が5割台半ばと際立って取り組み比率が高くなっている。

第4-2表 育児・介護休業法に関する取り組み（民間組合・複数選択）

		業 法 制 度 以 上 の 締 結	業 法 制 度 以 上 の 締 結	法 定 時 間 制 度 の 締 結	法 定 時 間 制 度 の 締 結	業 法 所 定 得 以 上 の 締 結	業 法 制 度 以 上 の 締 結	護 法 定 以 上 の 締 結	短 法 定 間 制 度 の 締 結	法 定 時 間 制 度 の 締 結	得 男 性 の 促 進	業 法 所 定 得 以 上 の 締 結	休 有 期 取 得 約 束	態 ハ ラ ス メ ン ト の 実	談 ハ ラ ス メ ン ト の 相	企 業 に 対 し て の 実	周 知 に よ る 実	組 合 に 対 し て の 実	取 得 率 に 対 し て の 実	企 業 に 対 し て の 実	そ の 他	単 独 で 本 部 が 取 り 組 み て い る	な か ら 取 り 組 み て い る	無 回 答	件 数
2024年計		17.3 (7)	15.2	13.4	6.4	18.8 (5)	16.4	19.5 (4)	38.6 (1)	4.6	3.6	12.5	28.6 (3)	16.1	18.2 (6)	8.8	0.9	16.7	29.2 (2)	1.2	329				
組合員 総数別	100人未満	7.9 (5)	6.7	6.7	3.4	7.9 (5)	4.5	5.6 (4)	23.6 (2)	2.2	1.1	7.9 (5)	20.2 (3)	6.7	9.0 (4)	5.6	1.1	6.7	53.9 (1)	1.1	89				
	100人以上	13.3	14.5	9.6	3.6	19.3 (5)	18.1 (7)	20.5 (4)	41.0 (1)	1.2	2.4	9.6	24.1 (3)	13.3	13.3	8.4	...	19.3 (5)	30.1 (2)	...	83				
	300人以上	19.0 (6)	16.2	13.3	5.7	22.9 (3)	19.0 (6)	21.9 (4)	38.1 (1)	3.8	3.8	16.2	29.5 (2)	16.2	21.9 (4)	9.5	1.0	19.0 (6)	19.0 (6)	1.9	105				
	1000人以上	41.0 (3)	30.8	30.8	15.4	30.8	33.3 (7)	41.0 (3)	66.7 (1)	12.8	5.1	17.9	51.3 (2)	38.5 (5)	35.9 (6)	15.4	...	20.5	5.1	2.6	39				
比率 性別 組合員	10%未満	8.8	11.8	10.3	8.8	16.2 (5)	16.2 (5)	14.7 (7)	35.3 (2)	2.9	2.9	8.8	32.4 (3)	10.3	10.3	7.4	...	17.6 (4)	38.2 (1)	...	68				
	10%以上	18.0 (7)	15.9	14.3	4.8	19.0 (6)	16.9 (5)	21.2 (5)	39.7 (1)	4.2	2.6	12.7	25.4 (3)	16.4	21.7 (4)	9.0	...	16.9 (5)	25.9 (2)	2.1	189				
	30%以上	23.7 (4)	15.3	10.2	5.1	20.3 (5)	15.3 (6)	18.6 (6)	37.3 (1)	3.4	3.4	15.3	32.2 (3)	18.6 (6)	13.6	10.2	3.4	10.2	33.9 (2)	...	59				
員女性 別執行 委	ゼロ組織	12.0	8.5	9.2	3.5	14.8 (5)	9.9	14.1 (6)	32.4 (2)	2.1	2.1	10.6	23.2 (3)	11.3	14.1 (6)	8.5	...	15.5 (4)	35.9 (1)	1.4	142				
	1人選出	18.9 (5)	17.8 (7)	14.4	6.7	17.8 (7)	18.9 (5)	20.0 (4)	37.8 (1)	2.2	3.3	13.3	27.8 (3)	11.1	14.4	5.6	1.1	14.4	31.1 (2)	2.2	90				
	複数選出	23.8	22.6	16.7	8.3	26.2 (6)	25.0 (7)	27.4 (3)	48.8 (1)	8.3	3.6	14.3	36.9 (2)	27.4 (3)	27.4 (3)	13.1	1.2	17.9	19.0 (1)	...	84				
方針 明記	ジェンダー平等の 推進を明記	21.6 (6)	17.0	19.3	8.0	23.9 (4)	19.3	21.6 (6)	48.9 (1)	8.0	5.7	13.6	29.5 (2)	23.9 (4)	27.3 (3)	10.2	...	21.6 (6)	15.9 (1)	1.1	88				
	男女共同参画の推 進を明記	23.5 (4)	18.5	14.8	7.4	21.0 (5)	21.0 (5)	27.2 (3)	49.4 (1)	3.7	6.2	18.5	37.0 (2)	17.3	19.8 (7)	9.9	...	12.3	18.5 (1)	2.5	81				
	ともに明記してい ない	11.9	12.5 (7)	9.4	5.0	15.0 (5)	12.5 (7)	14.4 (6)	27.5 (2)	3.1	1.3	8.8	23.8 (3)	11.3	12.5 (7)	7.5	1.9	16.3 (4)	41.9 (1)	0.6	160				
定計 画策	ある	22.4	18.4	18.4	10.2	24.5 (7)	14.3	26.5 (4)	55.1 (1)	10.2	10.2	14.3	36.7 (2)	26.5 (4)	30.6 (3)	16.3	...	26.5 (4)	10.2 (1)	2.0	49				
	ない	16.4 (7)	14.6	12.5	5.7	17.9 (5)	16.8 (6)	18.2 (4)	35.7 (1)	3.6	2.5	12.1	27.1 (3)	14.3	16.1	7.5	1.1	15.0	32.5 (2)	1.1	280				
発信 リーダー	発信している	24.3 (5)	19.9	16.2	7.4	23.5 (7)	21.3	24.3 (5)	56.6 (1)	7.4	5.1	19.9	39.7 (2)	25.7 (4)	33.1 (3)	14.7	0.7	21.3	9.6 (1)	1.5	136				
	発信していない	12.4	11.9	11.4	5.7	15.5 (5)	13.0 (7)	16.1 (4)	25.9 (2)	2.6	2.6	7.3 (3)	20.7 (3)	9.3	7.8	4.7	1.0	13.5 (6)	43.0 (1)	1.0	193				
23連合単組調査計		33.4 (7)	29.8	25.2	12.5	39.8 (3)	32.1	35.6 (5)	59.9 (1)	12.7	10.8	21.5	44.1 (2)	38.3 (4)	35.4 (6)	14.1	0.4	...	14.0 (1)	2.2	766				

※下線数字は「2024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「2024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「2024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）

参考資料

1. 男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題（自由記入意見）

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、99 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、ジェンダー平等を進めるうえでの課題
・支部3役や単組執行委員への女性登用は徐々に改善されているものの、単組執行委員会の3役への登用には課題がある。
ジェンダーの取り組みが女性役員選出がメインになりがちである。このため、女性組合員から女性だから役員をやるのではなく、ジェンダーの目的に沿った対応への見直しを求められている。
女性組合員への組合活動に対するヒアリングを行ったが、男女の差や女性の意見が反映されていないと感じることはなく執行部に女性の参画は必要ないという意見が大勢のため、参画を促す理由付けができない。
男女共同参画、ジェンダー平等に関する方針を支部の運動方針に展開していない（本部は記述あり）。
人数が少ない。組合役員をやりたがらない。
参画はできていると思うが、ジェンダーについては会社の設備等の理由で統一的にできていない。
男女共同参画、ジェンダー平等を進めていく事自体には賛成であり、ジェンダー平等集会等に参加し報告をあげる事でまずは活動を知ってもらう事が最優先であるとかんじている。ただしそもそも女性組合員が少なく、業務多忙により組合活動への参加、理解浸透にすら苦労しているなかで、男女共同参画、ジェンダー平等を訴える組合員は男女ともに現れないし、特に当事者である女性から求められていないのに組合組織・執行部だけで強く進めるのは理解されにくいし成果をもとめる理由が分からない。
女性が少なく、組合活動に興味を示してもらえない、積極性がない。
組合活動におけるイメージが先行。休日、定時後の活動が多い。人前で話さなければならない。などなど。
男女共同参画、ジェンダー平等を理解している人が少ない。
まず、組合活動に否定的。
当組合は、分散して勤務しており、且つ不規則24h交代制の為、1事業所における女性の比率が非常に低くなっています。よって、男女共同参画当の活動を実施する場合、どうしても女性個人への負担が大きく、活動できていないのが現状です。
子育ての問題(面倒を見ってくれる人がいない)。
男女合同の学習会では、女性の参加率が著しく低下する。
組合員の女性比率が少なすぎる。
女性組合員の割合が低い為、役員擁立が困難。
本人のプライベートな世界のもので、非常にデリケートな問題だと考える。例えば女性役員目標数があれば、どちらでもない人の役員目標を立てる必要があると思うが本人が開示意思がある人ばかりではない。
・女性組合人数（全体の2割程度）。・子育て世代の組合役員への参画（両立が難しいと断られる）。
女性の組合活動への参画意識の低さ。
会社組織の男女比率が女性が少なく、組合ではそれ以上の女性比率での組合組織の構築を目指す。

男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題
執行委員の選出において、女性組合員が少なく家庭を持っている方が多いため、選出をすることが難しく、今後、執行委員会への参加方法や開催時間、役員の任期の変更など検討している。
会社の男女比と同程度の職場委員は選定していますが、執行委員となると、ある程度仕事をコントロールできる、何かしらの役職がある人を選定しています。当社の女性の役職者が居ないため、選定できないというのが実情です。
女性のために組合費を活用すること。費用対効果やその他の属性への対応など、さまざまな受け止め方ができる点。事業所内のマイノリティーと組織全体のマイノリティー、社会的なマイノリティーなど、組織単位ごとの切り口があり、本部が推進していく柱を定めきれずにいるため、活動が安定していない。
女性どころか執行委員選出に苦労していて、そこまで手が回らない。
これらの推進の必要性は認識するものの、自分の言葉でそれを語れるようになっていないこと。
土日の研修会参加や動員は、家庭の事業で難しいケースがある。
非専従のため、主だった活動はできていない。
就業後や休日における子育てをしている女性組合の組合活動への参加。
総従業員数に対して女性が少なく、若手が少ないな子供が小さく理解が得れない。
女性委員会を設置し時間をかけて、組合活動に参加させている。ゆくゆくは、女性執行委員を選出したい。
組合大会の議案書に掲載、周知。
もともと女性の比率が少ない為、女性の執行委員の成り手が難しい。
・男性と女性の温度差をどう埋めていくか。 ・男性と女性で感じる課題のズレ。
社内に女性がいないため、なり手が少なく、負担が集中する。
教育計画が必要。
男女共同参画とジェンダー平等について、女性組合員がどのような意識を持っているか。男女関係なく、役員のなり手がなく、選出に苦労している。
企業そのものが考え方が古い為、男女平等とはいかない。女性の人数が少ないこともあるので取り組みとしてはなかなかスタートラインに立てない。
労働組合の活動をする上で、組合活動、仕事、家庭生活（育児・家事）の両立が難しい（機関誌の配布、終業時間外の活動）。
製造現場の監督者（工長・職長）が執行委員を担っているが、監督者に女性が少なく、結果執行委員も女性がいない。
組合活動への参加率向上。
家庭の事情で組合関係の活動への参加が少ない。
女性組合員が少ない。子育て、家事に追われて参加できない。
メンバーの組合活動への理解度、女性メンバーは懇談会への出席にも課題。
子育て世代の女性の場合、就業時間外の活動が制限されることが多い。
女性組合員が少なく参加率が少ない。
女性の組合員数が少ない。
就業時間後または休日の活動になることが多く、参加者だけでなく家族の理解・協力が必要である。
問題点の抽出ができていない。

男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題
今までに執行委員は一人いたが、なかなか組合活動に参加するような会社の雰囲気になっていない。話をしたりしても断られることが多い。
参画する組合員に偏りがある。新規に参画する組合員を募っていくことが課題。
・そもそも男女比が 8:2 のため、組合役員比率 30%を目指すのが困難。 ・工場支部ではラインを離れることができる職長や工長以上でないと執行委員になれない風潮があり、そのような職位に女性はほばいないため執行委員の女性比率が上がらない原因となっている。 ・営業系の支部では執行委員になってほしい女性に声を掛けるも子育て中でそれどころではない状況。
家庭やプライベートを犠牲にして行うのが労働運動という風潮が払拭出来ず、組織への帰属意識を持ってもらう事が難しい。
男性に比べ、女性のほうが組合活動への忌避感が強い。
参加者を募っても集まらない。
各種取り組みでの女性参画向上の課題。
推進者が当事者意識をもって進めてくれるようになった。
男性中心社会の職場風土が変えられず、育児や生理等による突発での年休や遅刻/早退を言い出しにくい風土が残っている。
女性の働きやすい就労環境の整備が難しい。時短勤務はあるが給料が下がる。
そもそも女性組合員が少ない
先ず、執行部に女性を起用したいが、誰がどの程度、組合活動に対する思いが有るか分からないので、声を掛ける事ができない。
「男女共同参画」「ジェンダー平等」って言っちゃってる時点で NG だと思います。男女共同参画は当たり前、ジェンダー平等も当たり前。性別云々よりも個人の意志・意欲が重んじられるべきだと思います。従って、「大会へは女性代議員の選出〇〇%以上」って謳うのには違和感しかありません。そもそも産業・企業として男女比 8:2 くらいなのに、少ない中から女性選出とか、マジで職場から反感しか買わないです。
組合単独で推進しても難しいところもあり、会社と協調していくことが課題と捉えている。
女性に役を押し付けるのは問題になる。そもそも女性の登用は考えていない。
組合員の女性比率が少ないこと、組合活動への積極的な参画への理解が少ないこと。
周囲の理解が必要。
女性社員が 3 人しかいない（全員の年齢が 50 歳超）ため共同参画を行う場合、人数比を 1：1 にできない。
家族の同意も含めた理解活動。組合活動の根本からの見直し。（朝早く夜遅い。平日も休日も無い。）
男女・ジェンダーに特化した取り組みに対して、特別扱いをしているとならないような組合員との共通認識。
参加自体に消極的。
女性の組合員が少ない。
組合役員になれる年齢は、大体子育て世代で時短であつたり、組合活動が難しい。
男女共同参画のための、知識不足と、工数が足りずに委員会等の設置が難しい。
男女共同参画、ジェンダー平等について理解する為、講習会等に参加しているところです。
会社側と協議を進めたいと考えてはおりますが、そもそもの女性従業員が少ない為、課題として上がりにくい現状があります。

男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題
女性組合員が少ない（5%以下）。
執行委員に女性を選出したくても承諾をえられない。参画の機会を設けたいと考えているがなかなか女性が集まれる時間がなく、女性の意見を聞き取りにくい。
誰もが働きやすい職場をもとめた「職場づくり」を重点としてとりこんでおり、現在4年目である。
まだまだ理解度がたりてないと思います。
現時点での男女共同参画、ジェンダー平等は十分当組合では活動・浸透しており問題点はないが、雇用人員の男女差の改善（90%男性）、ジェンダー申請は現時点ではない事が課題。
主たる業務が現場作業であり、女性が作業する上での現場環境がなかなか整わない。
会社としても女性活躍推進を行なっているが、思うほど積極的に取り組む人材が少ない。
なるべく女性の執行部への参加を促したいが、職員の女性の絶対値が少ない為、選出できない時もある。
男女比率が圧倒的に女性がすくなく、年齢層も高いため、選出が課題。
女性の組合員がいません。
女性に参加してもらいやすい取り組みを企画しているが、時間外や休日、宿泊を伴う他県での研修会となるとやはり家庭の都合により参加できない女性が多い。
女性組合員が男性組合員に比べ圧倒的に少ない。前期はそれでも1名女性の方が執行委員をやられていたが毎年女性の組合員を確保するのは難しい。
組合の範囲の拡大。
交流会開催の設定にあたり、複数の勤務体系があることから、スケジュールを合わせる事が困難。
組合役員（執行部、中央委員）が全て男性であること。
全組合員のジェンダー平等に対する理解。
女性社員（ドライバー）の増員、総合職での女性社員の採用。
女性社員は時短勤務者が多い。
女性がいないので困っています。
生理休暇取があるが、上司に言いづらかったりして取得が進んでいない。
女性従業員が少ないため、それ以外の内容に時間を割いているため、これ以上に活動を増やすと組合役員をやりたい人が減ってしまいそうで心配。
女性のキャリアアップをどのレベルでとらえるか？勧めても望んでいない可能性もあるため、女性の働きがいに關して把握する必要があると感じている。
上部団体の開催する学習会などへの派遣が精一杯である組織活動状態です。
男女問わず、男女共同参画やジェンダー平等に関する認識や必要性についての意見が情報交換が深まらないことが課題。

2. 成果のあった活動（自由記入意見）

成果のあった活動については、42 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
ジェンダー平等計画内に支部 3 役への女性組合員及び嘱託等組合員の登用について目標を設定し、改善が図られた。
女性参画へは一定程度の理解を得られ、今まで女性役員は 1 名であったが、現在 2 名の女性役員を選出できている。
労働協約には明記している。
DEI 委員会の開催。多くの女性が参加いただきざっくばらんな会話から働き方に関する意見などを出し合った。ファシリテーターに女性執行委員になってもらう事でイメージの払しょくが少しは出来てきた。
女性執行委員・女性代議員の選出。
レディースセミナー。
女性組合員を対象としたセミナー・オンライン学習会の開催。
女性組合員を対象とした学習会では、普段接することのない組合員との交流を図る中で、日頃の業務上の悩み等を共有し改善・解消され有意義な活動となった。
・時代に即した専門部体制の見直し。 旧：女性委員会（女性組合員のみで構成）⇒新：ダイバーシティ推進委員会（男女組合員で構成） ・各種専門部員からも女性執行委員登用（生え抜き）。 ・女性組合員が組合活動に参画し易いイベントの開催（マナー講座、健康セミナー、外部女性役員との懇談会など）。
副評議員、組織専門委員会の女性比率が徐々に高まってきている。
副委員長が女性になったことで、女性の意見を吸い上げやすくなった。
女性組合員セミナーを年 2 回地方開催し、一般組合員を中心に組合活動や制度の学習の他、リーダーや自身の働き方を考えるセミナーを受講し参加者交流を実施。その後複数の参加者が場所での組合役員に登用した。
D&I、ジェンダー平等に関する講話を組合員対象で開催。参加者にとっては自分の言葉でその必要性や重要性を語れるようになったこと。
大会の役員を女性にも拡大したこと。女性委員会の企画（文化活動等）。
活動時間や組合活動を理解してもらえる様懇談を実施し、職場の理解も得て、25 年度執行部体制に女性 1 人が加入します。
・女性委員会の活動を充実させたこと。女性委員の意識向上につながり、執行委員への登用が続いている。 ・女性交流会の定期的開催により、参加者に積極的な声掛けをし、組合活動のハードルを下げるようにしたこと。
若いうちから男女問わず組合活動に巻き込む。
一方で青年部活動は、女性が牽引し、活気ある活動がされている。
活動ができていない。
先ず執行委員よりも代議員に女性になってもらうよう声掛け実施。（女性代議員 先期 2 名⇒今期 5 名）
日程調整で希望する日程の優先、欠席者のフォローを確実にし懇談会に出席する義務を再認識させたことで、出席率が向上した。
女性役員研修会の中で他労組との交流会を実施し、参加者から参加してよかったという声が寄せられた。
職場長に女性に登用することができた。若い組合員の段階からユース実行委員として組合活動に参加してもらうことができた。

成果のあった活動
年に1回定期的に男女問わない一般組合員を対象としたセミナーを開催。
クォータ制：無理矢理にでもまずは三役や執行委員に女性を登用すると、次も女性が続きやすい。組織としても健全で元気があるように見えるためその後女性を勧誘しやすい。
女性のみ参加のミーティングを開催し、参加率がどの活動よりも高い参加率であった。
若年層や女性が主体となった企画を行った事。
例年と比して、集まったメンバーで充実した議論ができた。
女性フォーラムにおいて、交流会等の実施により女性参加者が増加。
男性育休100%を目指す、といったトップの発信や、取得率の推移を職場に公開。取得率が全社的に増えていることを見せることで、男性育休に対する組合員の考え方が変わっていったように感じる。
時短勤務はできるようになった。
ジェンダー平等のための活動は当組合分会では積極的に行っていない。 理由：ジェンダー平等及びLGBTQについては会社側より教育や企画への参加募集が行われているため、当組織分会の組合員についてはジェンダー平等についての理解がある。
とにかく一緒に楽しむ。どれだけ楽しめるか・楽しい活動にできるかで年輪の様に徐々に輪が広がると考えています。
男女共同参画については明記はしていないが、代議員を一人選出するようにしている。
女性研修会。
アンコンシャスバイアス等について話題にし、啓発リーフレットを発行するなど、それぞれの職場で利用を促し、好評であった。
弊社は労働組合創立50周年を迎え、女性委員会も同時期として活動しているため、男女共同参画は根付き組合活動（オルグ）として協議・改善されています。ジェンダー平等は申告なし（今後あれば協議になるのでは？）。
労使協議会。
企画の立案が増えた。
必ず女性が参加をするため成果というものは存在しない。
保健師さんに協力してもらい、生理についての学習会を管理職と実施した。職場での生理についての理解が深まり、取得しやすい雰囲気に変化したと思う。
日頃からのコミュニケーション。