

# ジェンダー平等・多様性推進状況調査 報告書

2025 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 .....	3
1. 女性組合員比率 .....	3
2. 執行委員会における女性参画 .....	5
3. 女性執行委員選出による変化 .....	8
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 .....	21
第3章 男女共同参画推進の取り組み .....	22
1. 運動方針への明記 .....	22
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 .....	23
3. リーダーによるメッセージの発信 .....	25
4. 男女共同参画、ジェンダー平等推進の取り組み .....	26
第4章 多様性推進に関わる取り組み .....	28
1. LGBT や性的指向・性自認 (SOGI) に関する取り組み .....	28
2. 高齢層 (60 歳以上) に対する取り組み .....	31
3. 障がい者に対する取り組み .....	35
4. 外国人労働者に対する取り組み .....	38
参考資料 .....	41
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) .....	41
2. 成果のあった活動 (自由記入意見) .....	46

## 調査実施の概要

### 1. 調査の目的

- 「アクションプラン静岡II」フェーズ2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

2025年11月～2026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397組織（回答率81.7%、昨年度76.4%）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	9	印刷労連	1
U Aゼンセン	35	全国ガス	4	サービス連合	0
J A M静岡	88	フード連合	5	J R総連	1
電機連合	31	J E C連合	7	国公総連	5
自治労	26	情報労連	6	交通労連	0
県教組	15	ゴム連合	2	政労連	5
J P労組	9	全労金	1	労済労連	1
電力総連	20	基幹労連	3	N H K労連	0
J R連合	12	海員組合	0	森林労連	2
紙パ連合	17	全自交労連	2	高校ユニオン	1
運輸労連	9	全印刷	1	合計	397

### 6. 調査の実施および分析について

調査内容は、連合本部が2025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）と、連合静岡独自の設問で構成されている。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い、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

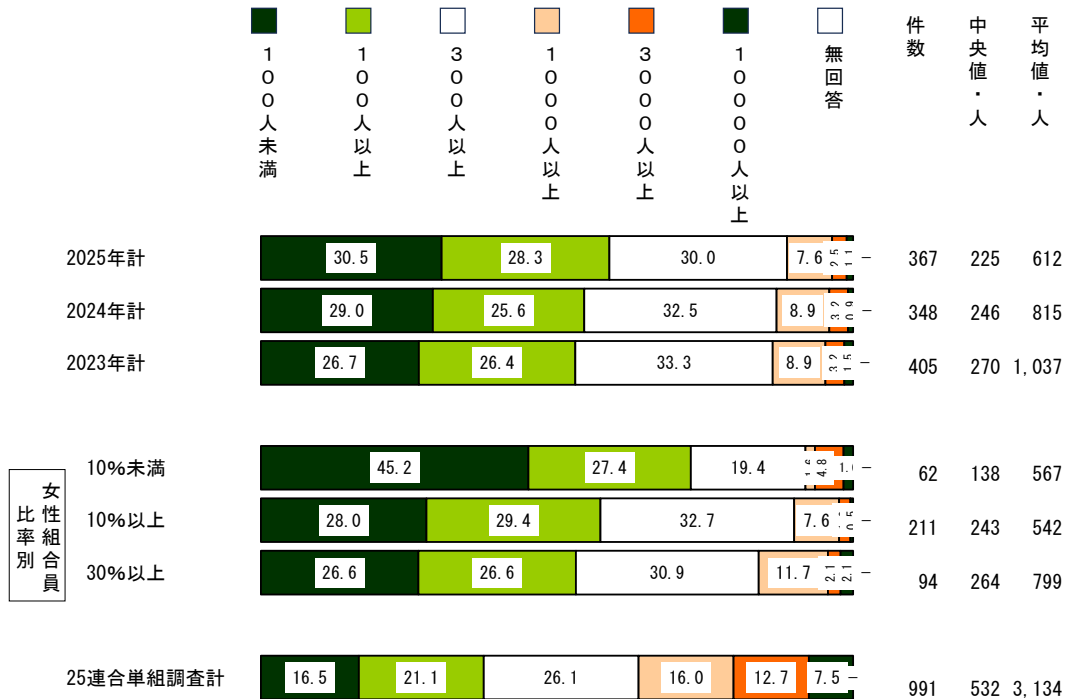
### (1) 組合員規模

組合員規模については、「100人未満」(30.5%)と「100人以上(300人未満)」(28.3%)を合わせた<300人未満>が6割近くを占める。一方、<1000人以上>は1割程度である(第1図)。

2025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、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

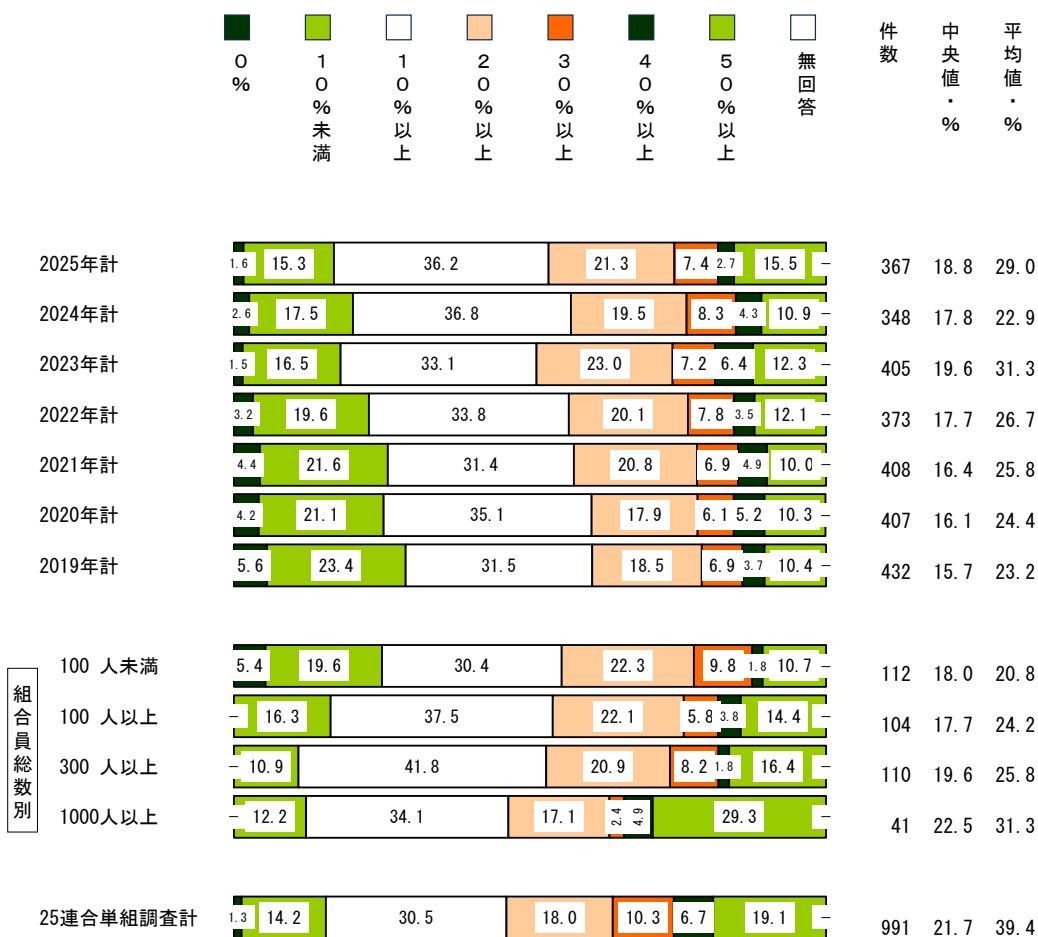
—女性組合員比率は29.0%、正規組合員では25.1%—

2025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29.0%である。同割合は前回調査で大きく低下したが、2023年調査と同水準となった（第1-1図）。

組合員数の規模別にみると、100人未満では約4分の1が女性組合員「0%」（5.4%）や「10%未満」（19.6%）である。女性組合員比率は100人未満で20.8%、100人以上と300人以上で24~25%台、1000人以上では31.3%と規模が大きくなるにつれて比率が高くなる傾向がみられる。

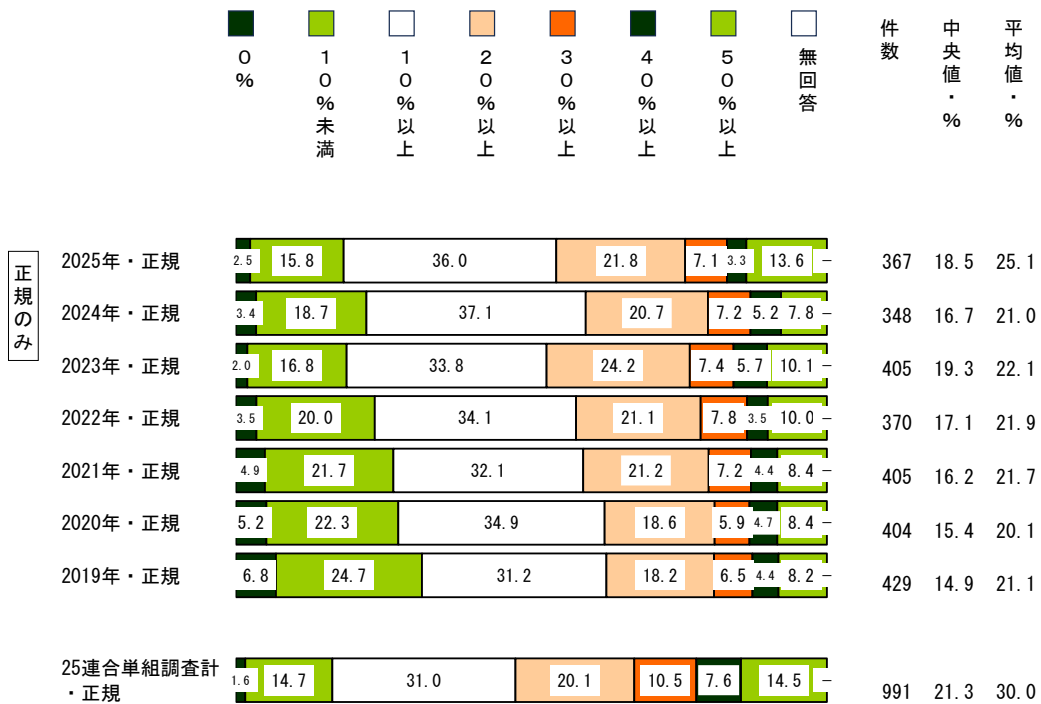
2025年の連合単組調査の女性組合員比率は39.4%と連合静岡を上回る。

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25.1%で、2019年以降、20~22%台を推移してきたが、2024年調査よりも4ポイント上昇した（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

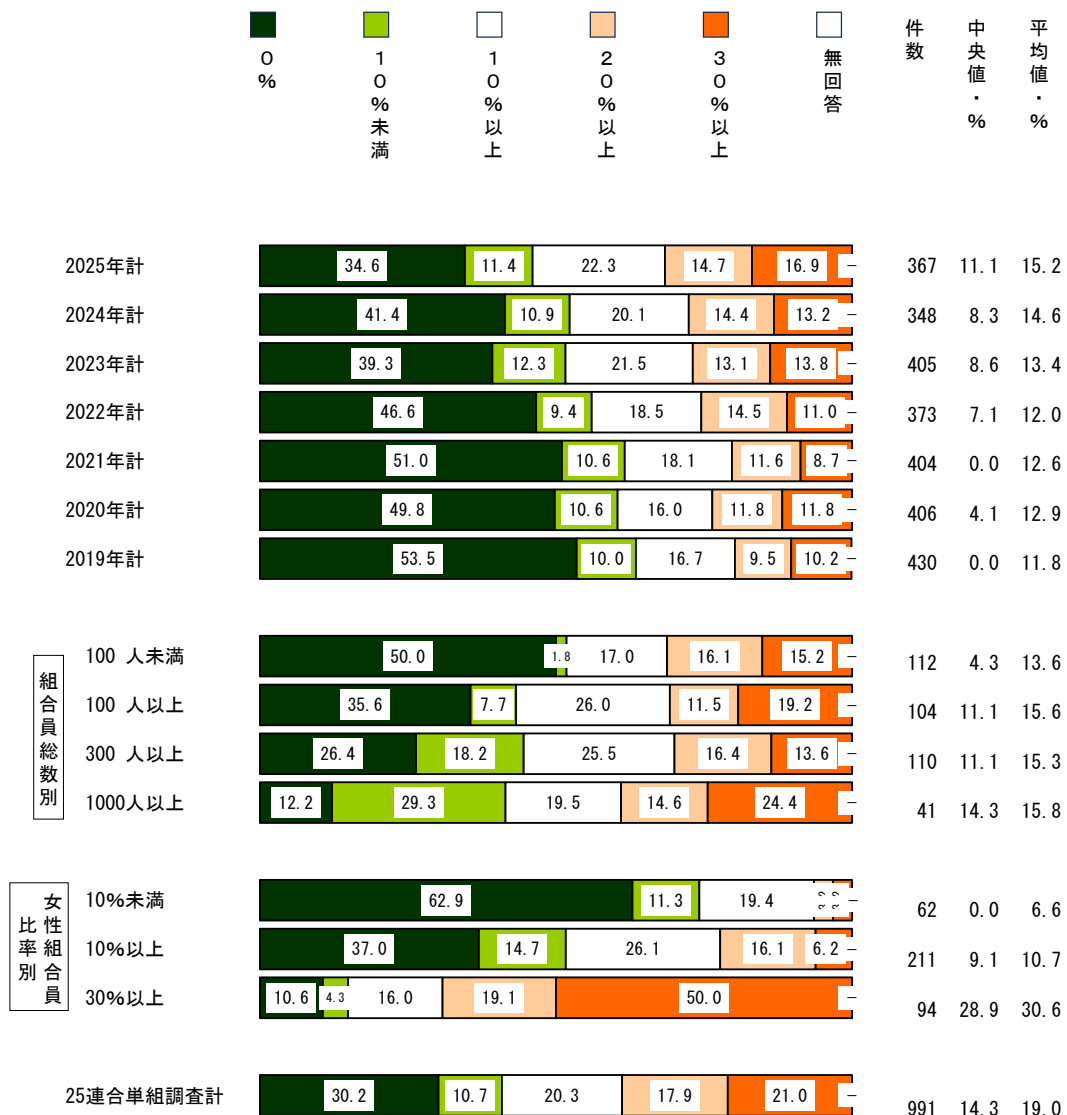
- 女性執行委員「ゼロ」が34.6%、2024年よりも7ポイント減—
- 女性執行委員比率は15.2%—

女性執行委員ゼロ組織（「0%」）は34.6%で、それ以外の約3分の2の組織で女性執行委員を選出している。ゼロ組織の割合は、2024年調査に比べて7ポイント減少した。女性執行委員比率は15.2%と2024年調査（14.6%）をわずかに上回り、2019年調査以降、はじめて15%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%」が多く、100人未満では「0%」が半数を占めるが、1000人以上でも1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人未満でやや低いのが、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6.6%にとどまり、「0%」が6割強を占める。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5割を占め、女性執行委員比率は30.6%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割を占める。

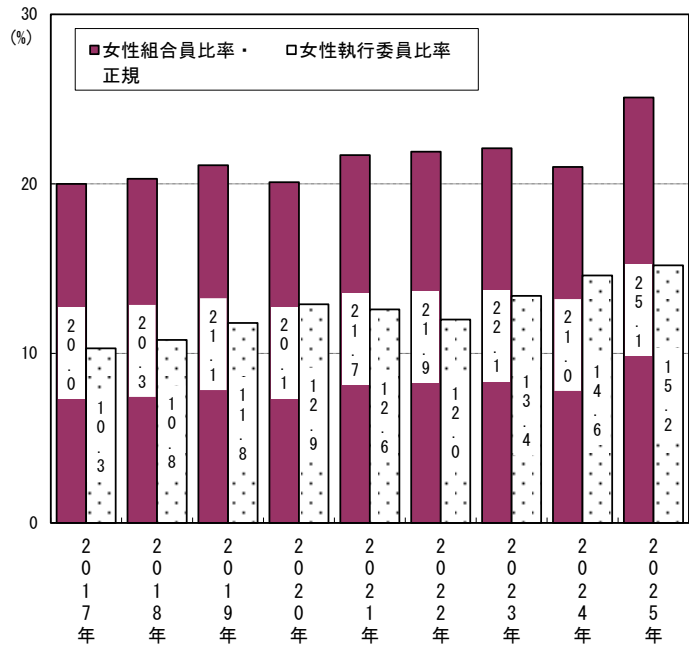
第1-3図 女性執行委員比率（加重平均）



2025年連合単組調査では、「0%」は3割と連合静岡よりもやや少なく、女性執行委員比率は19.0%となっている。

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（正規のみ）



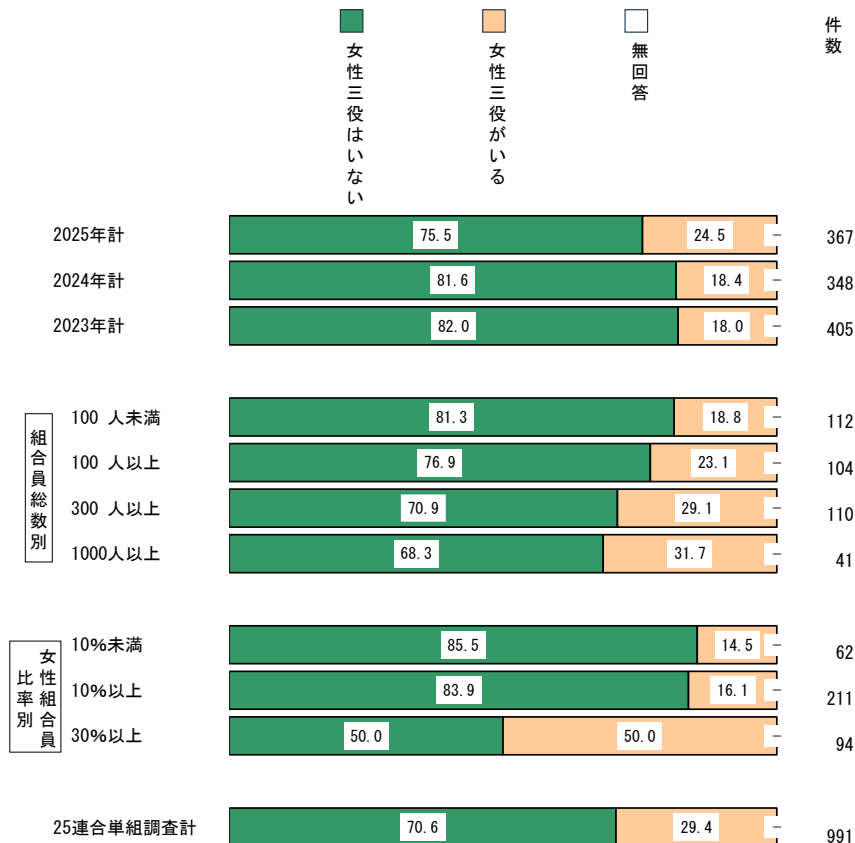
(2) 三役における女性の選出

—女性三役選出組織は24.5%、女性三役比率は9.0%で2019年以降上昇続く—

「女性三役がない」(75.5%)が全体の4分の3を占め、多数に及び、女性三役選出組織は24.5%である。女性組合員比率30%以上の組織の半数が「女性三役がいる」と回答している(第1-5図)。

「女性三役がいる」は2025年の連合単組調査(29.4%)と比べると5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4.1%、副委員長が11.2%、書記長が10.4%である。これらを合計した三役の女性比率は9.0%で、2019年調査以降、上昇が続いている。2024年調査と比べると女性書記長比率の伸びが最も大きい（第1-1表）。

2025年の連合単組調査計の女性三役比率は10.3%で連合静岡をわずかに上回る。

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
2025年計	9.0	4.1	11.2	10.4	367
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	8.1	5.4	8.5	9.8	112
100人以上	9.0	4.8	8.7	13.5	104
300人以上	9.2	1.8	12.2	10.9	110
1000人以上	10.2	4.9	15.8	2.4	41
員女性比率別					
10%未満	4.1	3.2	4.1	4.8	62
10%以上	5.5	1.4	6.8	7.6	211
30%以上	19.7	10.6	24.8	20.2	94
25連合単組調査計	10.3	4.6	14.8	8.3	991

※下線数字は「2025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「2025年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

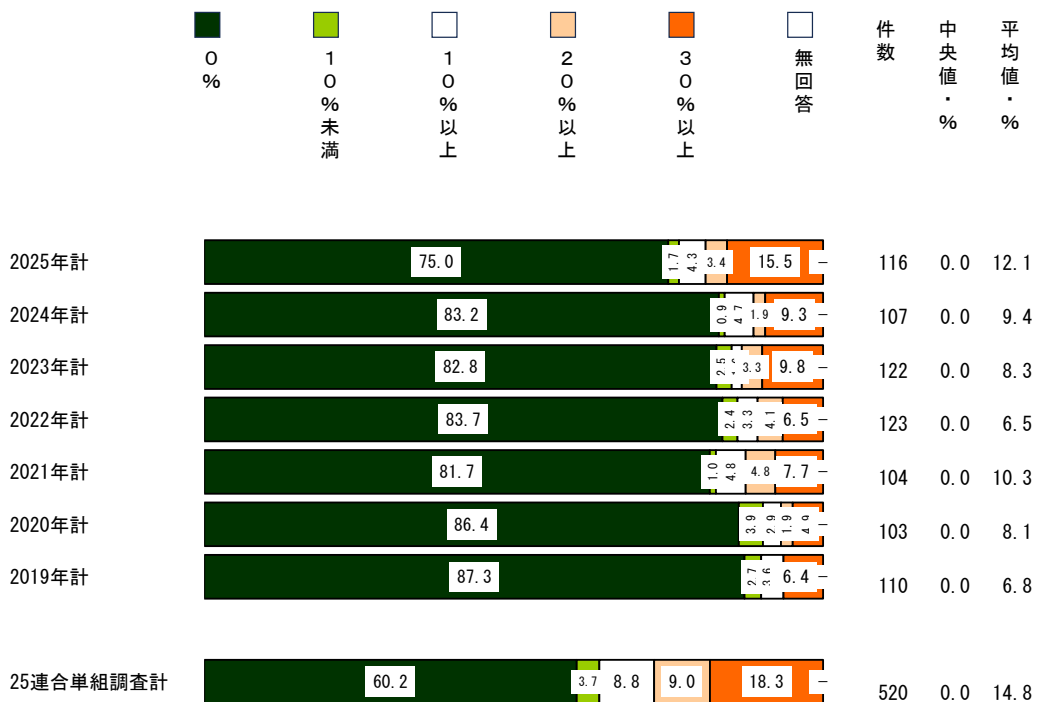
(3) 専従執行委員の女性比率

—女性専従執行委員比率は12.1%—

専従の執行委員を選出している116組織のうち、女性専従執行委員「0%」は75.0%を占める。女性専従執行委員比率は12.1%で、はじめて10%を上回った（第1-6図）。

2025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、専従執行委員がいる組織）



#### (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2.7%—

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2.7%にとどまり、「特別執行委員制度はない」（75.5%）が全体の4分の3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）

	目女性 的執行 委員 が選 出さ れる	た左 記以 外 の目 的の た め の 制 度 が あ る	は特 別 執 行 委 員 制 度 は な い	無 回 答	件 数
2025年計	2.7	22.3	75.5	...	367
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
25連合単組調査計	5.7	39.7	56.5	...	991

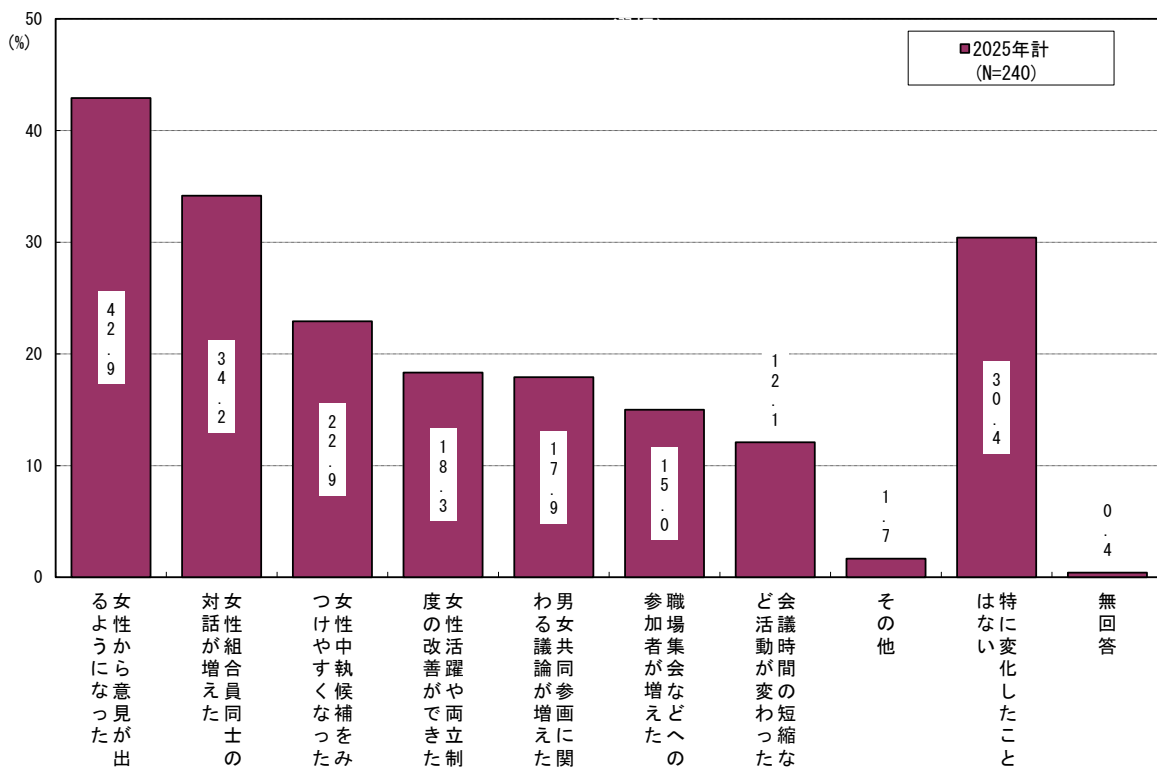
※下線数字は「2025年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2025年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2025年計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

### 3. 女性執行委員選出による変化

— 「女性から意見が出るようになった」、「女性組合員同士の対話が増えた」が上位—

女性執行委員を選出している組織を対象に、女性執行委員選出による変化をたずねたところ、「特に変化したことはない」（30.4%）は3割で、残りの7割近くの組織で変化があったことが確認できる。変化の内容をみると、「女性から意見が出るようになった」（42.9%）が4割強、「女性組合員同士の対話が増えた」（34.2%）が3割強で上位にあげられている。以下、「女性執行委員候補をみつけやすくなった」（22.9%）、「女性活躍や両立支援制度の改善ができた」（18.3%）、「男女共同参画に関わる議論が増えた」（17.9%）が2割前後で続いている（第1-7図）

第1-7図 女性執行委員の選出による、組合活動の内容や取り組みの変化（女性執行委員選出組織・複数選択）



組合員総数別に見ると、100人未満では「特に変化したことはない」が5割強を占め、具体的な変化の比率は全般的に少ない。一方、300人以上の規模では「特に変化したことはない」は2割以下にとどまり、300人以上（1000人未満）では、「女性から意見が出るようになった」、「女性組合員同士の対話が増えた」、「女性中執候補がみつけやすくなった」、1000人以上では「男女共同参画にかかわる議論が増えた」、「会議時間の短縮など活動が変わった」、「女性活躍や両立制度の改善ができた」がそれぞれ多くなっている（第1-3表）。

女性組合員比率別では、目立った違いはないが、女性組合員比率30%以上では「女性中執候補を見つけやすくなった」が3割強と多い。また、30%未満では「女性組合員同士の対話が増えた」が4割近くを占め、30%以上を上回る。

女性執行委員数別では、1人選出組織では「職場集会などへの参加者が増えた」、複数選出組織では、「女性組合員同士の対話が増えた」、「女性中執候補をみつけやすくなった」が相対的に多い。

第1-3表 女性執行委員の選出による、組合活動の内容や取り組みの変化（女性執行委員選出組織・複数選択）

		る女 よ性 うか にら な意 つ見 たが 出	対女 話性 が組 増合 え員 た同 士	つ女 け性 や中 す執 く候 な補 つを たみ	わ男 る女 議共 論が 増画 えに た関	ど会 活議 動時 が間 変の わ短 つ縮 たな	参職 加場 者集 が増 えど たの	度性 の改 活善 躍が や両 立き た制	そ の 他	は特 な い 変 化 し た こ と	無 回 答	件 数
2025年計		42.9 ①	34.2 ②	22.9 ④	17.9	12.1	15.0	18.3	1.7	30.4 ③	0.4	240
組 合 員 総 数 別	100人未満	26.8 ②	21.4 ③	10.7 ④	7.1	7.1	7.1	8.9	...	53.6 ①	...	56
	100人以上	38.8 ①	32.8 ②	20.9 ④	16.4	10.4	17.9	14.9	3.0	31.3 ③	...	67
	300人以上	55.6 ①	45.7 ②	30.9 ③	19.8	12.3	16.0	22.2 ④	2.5	19.8	1.2	81
	1000人以上	47.2 ①	30.6 ③	27.8	33.3 ②	22.2	19.4	30.6 ③	...	16.7	...	36
比女 率性 別組 合員	10%未満	43.5	39.1	13.0	21.7	17.4	4.3	17.4	...	39.1	...	23
	10%以上	45.9 ①	36.8 ②	18.0	18.8 ④	12.8	17.3	18.0	...	26.3 ③	0.8	133
	30%以上	38.1 ①	28.6 ④	33.3 ③	15.5	9.5	14.3	19.0	4.8	34.5 ②	...	84
委女 員性 数執 別行	1人選出	41.3 ①	27.9 ③	9.6	18.3	12.5	22.1 ④	14.4	1.9	31.7 ②	...	104
	複数選出	44.1 ①	39.0 ②	33.1 ③	17.6	11.8	9.6	21.3	1.5	29.4 ④	0.7	136

※下線数字は「2025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「2025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「2025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)  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

#### 4. 大会における女性参画

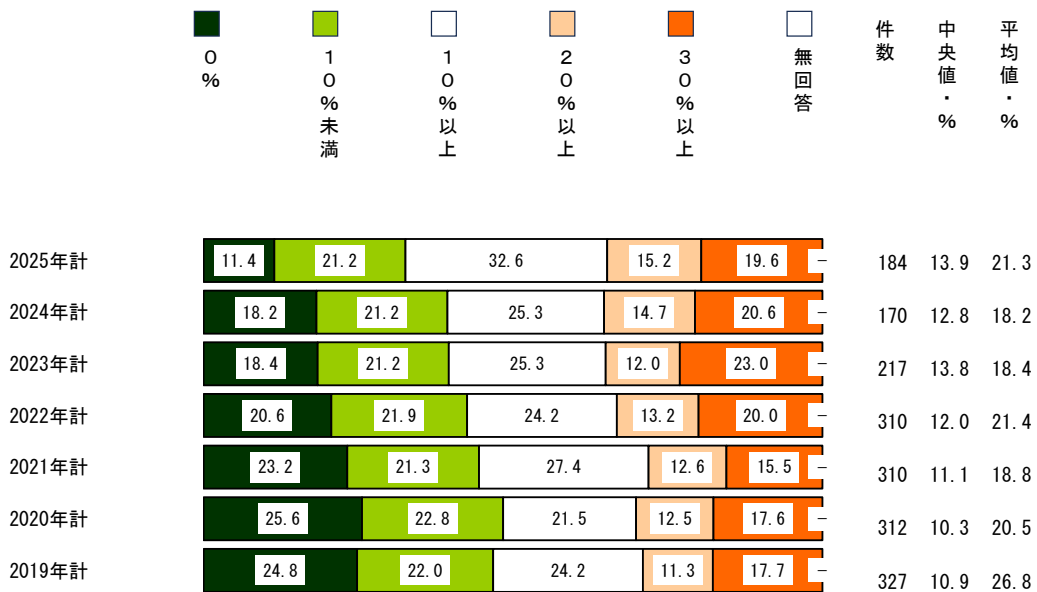
##### (1) 大会代議員比率

—女性大会代議員比率は 21.3%、女性大会代議員比率「0%」は 7 ポイント減—

代議員制で、かつ、大会代議員数に回答のあった 184 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 21.3%である。同比率は 2024 年調査 (18.2%) から約 3 ポイント上昇した (第 1-8 図)。

女性大会代議員「0%」(11.4%) の割合は、2024 年調査に比べて 7 ポイント減少し、これまでの減少幅に比べて大きい。

第 1-8 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 3 割台半ばと多い。一方、女性組合員 30%以上の組織では「30%以上」が 6 割を占め、女性代議員比率は平均で 42.0%と際立って高い (第 1-4 表)。

女性執行委員数別にみると、女性大会代議員比率は、ゼロ組織と 1 人選出は 13%台だが、複数選出では 29.5%を占める。

第 1-4 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・%	
2025年計	11.4	21.2	32.6	15.2	19.6	...	184	13.9	21.3	
別組合員総数	100人未満	<b>35.5</b>	<b>3.2</b>	<b>38.7</b>	<b>9.7</b>	<b>12.9</b>	...	31	12.0	19.1
	100人以上	14.3	16.3	34.7	<b>20.4</b>	<b>14.3</b>	...	49	13.9	16.2
	300人以上	<b>4.0</b>	<b>30.7</b>	33.3	12.0	20.0	...	75	13.0	18.8
	1000人以上	...	24.1	<b>20.7</b>	<b>20.7</b>	<b>34.5</b>	...	29	20.0	26.3
員女性比率組別合	10%未満	<b>35.5</b>	<b>29.0</b>	29.0	<b>6.5</b>	...	...	31	4.2	9.0
	10%以上	8.7	25.2	<b>40.0</b>	14.8	<b>11.3</b>	...	115	13.3	14.0
	30%以上	...	<b>2.6</b>	<b>13.2</b>	<b>23.7</b>	<b>60.5</b>	...	38	37.8	42.0
委女性数執行別行	ゼロ組織	<b>19.4</b>	22.6	<b>40.3</b>	16.1	<b>1.6</b>	...	62	11.3	13.3
	1人選出	11.1	<b>29.6</b>	31.5	<b>20.4</b>	<b>7.4</b>	...	54	12.3	13.4
	複数選出	<b>4.4</b>	<b>13.2</b>	<b>26.5</b>	10.3	<b>45.6</b>	...	68	23.0	29.5

※下線数字は「2025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「2025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「2025年計」より15ポイント以上多いことを示す

(2) 議長の選出

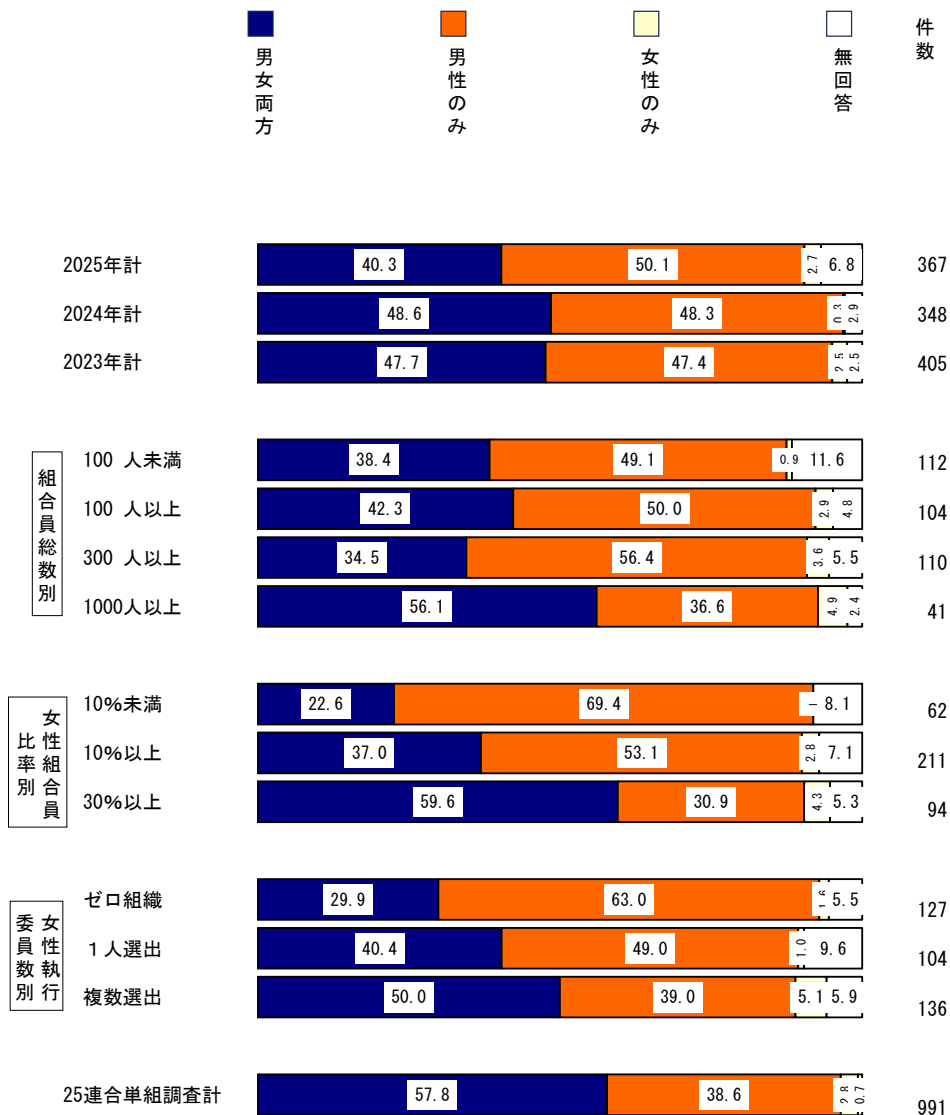
— 「男女両方」は40.3%、2024年に比べて8ポイント減—

大会の議長の男女の構成は、「男女両方」が40.3%で、「男性のみ」(50.1%)が10ポイント上回る。2024年調査と比べて「男女両方」が8ポイント減少した(第1-9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(29.9%)→1人選出(40.4%)→複数選出(50.0%)の順で多くなるが、複数選出組織でも5割である。

2025年の連合単組調査では、「男女両方」が57.8%を占め、連合静岡を大きく上回っている。

第1-9図 議長の選出



## 第2章 女性執行委員選出の取り組み

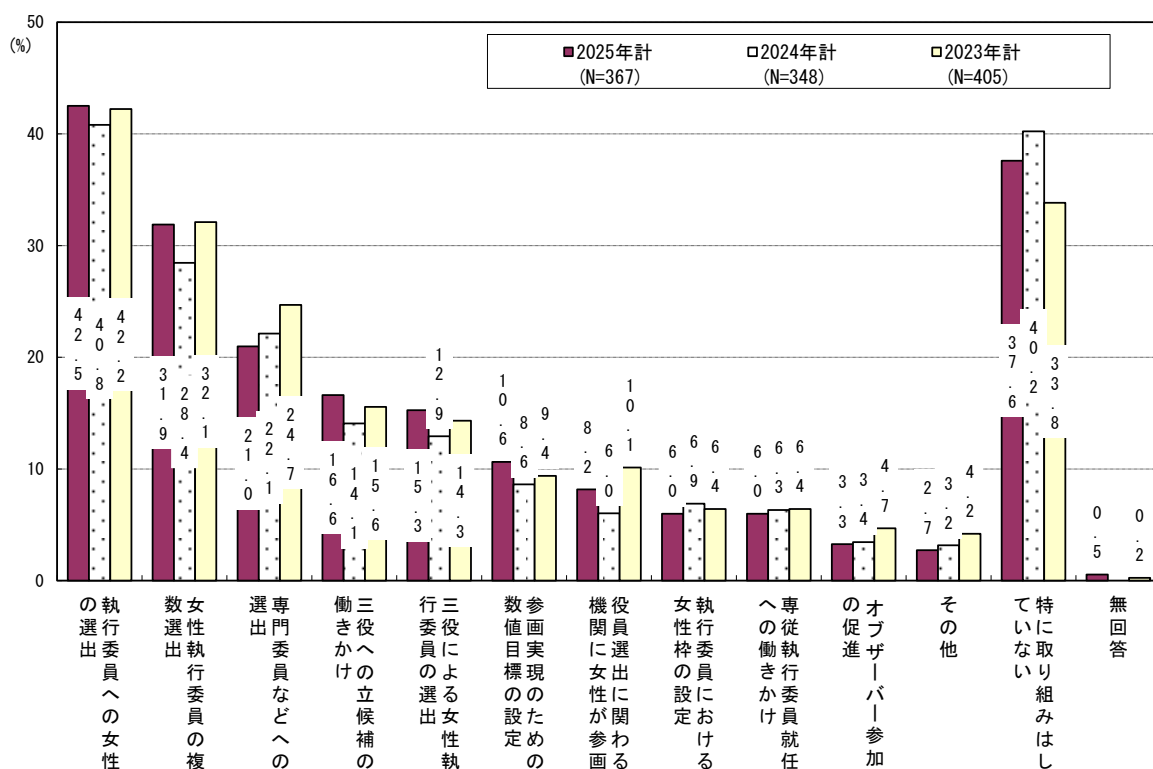
### 1. 執行機関への女性参画促進の取り組み

— 「執行委員への女性の選出」(42.5%)が最多、一方、「特に取り組みはしていない」も4割近く—

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割近くの組織が「特に取り組みはしていない」(37.6%)と回答している。残りの約6割の組織については、「執行委員への女性の選出」が42.5%と最も多く、以下、「女性執行委員の複数選出」(31.9%)が3割台、「専門委員などへの選出」(21.0%)、「三役への立候補の働きかけ」(16.6%)、「三役による女性執行委員の選出」(15.3%)が2割前後で続いている(第2-1図)。

時系列でみると、2023年調査以降、目立った変化はみられない。

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6割近くを占めるが、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%未満の組織で「特に取り組みはしていない」が5割強と多い一方、30%以上の組織では、「執行委員への女性の選出」が5割強、また、「参画実現のための数値目標の設定」が2割近くを占め、30%未満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6割を占めるが、女性執行委員を複数選出している組織では、「執行委員への女性の選出」のほか「女性執行委員の複数選出」も5割を占め、ゼロ組織や1人選出組織を上回る。

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」が7割強、「女性執行委員の複数選出」と「参画実現のための数値目標の設定」が5割台と際立って多く、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」や「三役への立候補の働きかけ」、「三役による女性執行委員の選出」も3～4割を占める。

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割強と多い。

2025年の連合単組調査と比べて、上位にあげられている項目は概ね共通しているが、「特に取り組みはしていない」は連合静岡で多い。

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）

	数値目標の定め	参画に女性に関わる	役員選出の女性	執行委員への女性	女性執行委員の選出	専従執行委員の選出	女性執行委員の複数	働きかけの立候補の複	三役への立候補の複	の促進	選出の促進	専門委員などへの選出	三役による女性執行委員の選出	その他	特に取り組みはしない	無回答	件数
2025年計	10.6	8.2	42.5 ①	6.0	6.0	31.9 ③	16.6 ⑤	3.3	21.0 ④	15.3	2.7	37.6 ②	0.5	367			
組合員総数別	100人未満	5.4	5.4	23.2 ②	4.5	1.8	14.3 ③	8.9 ⑤	5.4	13.4 ④	2.7	36.9 ①	...	112			
	100人以上	4.8	6.7	40.4 ①	3.8	1.9	21.2 ③	18.3 ④	1.0	17.3 ⑤	15.4	2.9	39.4 ②	1.0	104		
	300人以上	19.1	8.2	59.1 ①	7.3	5.5	52.7 ②	20.0	1.8	30.9 ③	23.6 ④	2.7	20.9 ⑤	0.9	110		
	1000人以上	17.1	19.5	56.1 ①	12.2	29.3 ③	51.2 ②	24.4 ⑤	7.3	24.4 ⑤	26.8 ④	...	19.5 ⑤	...	41		
比率別組合員	10%未満	4.8	3.2	27.4 ②	3.2	6.5	17.7 ③	12.9 ⑤	4.8	16.1 ④	8.1	4.8	54.8 ①	...	62		
	10%以上	9.5	8.1	43.1 ①	5.7	5.2	35.5 ②	15.6	2.4	22.3 ④	19.9 ⑤	2.4	33.6 ③	0.5	211		
	30%以上	17.0	11.7	51.1 ①	8.5	7.4	33.0 ③	21.3 ④	4.3	21.3 ④	9.6	2.1	35.1 ②	1.1	94		
員女性別執行委	ゼロ組織	4.7	4.7	7.1 ⑤	0.8	2.4	11.8 ③	5.5	4.7	16.5 ②	7.9 ④	6.3	59.8 ①	...	127		
	1人選出	10.6	6.7	56.7 ①	8.7	3.8	31.7 ②	16.3 ⑤	1.9	22.1 ④	16.3 ⑤	1.0	30.8 ③	...	104		
	複数選出	16.2	12.5	64.7 ①	8.8	11.0	50.7 ②	27.2 ③	2.9	24.3 ④	21.3	0.7	22.1 ⑤	1.5	136		
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	25.0 ⑤	12.0	51.9 ①	8.3	7.4	46.3 ②	26.9 ④	5.6	27.8 ③	21.3	3.7	21.3 ③	...	108		
	男女共同参画の推進を明記	12.5	9.7	45.8 ①	11.1	9.7	37.5 ②	15.3	4.2	23.6 ④	23.6 ④	...	33.3 ③	2.8	72		
	ともに明記していない	0.9	5.7	30.2 ②	0.9	3.8	17.0 ③	11.3 ⑤	...	17.0 ③	6.6	1.9	54.7 ①	...	106		
	本部方針に則り取り組んでいる	2.5	4.9	43.2 ①	4.9	3.7	27.2 ③	11.1 ⑤	3.7	14.8 ④	11.1 ⑤	4.9	40.7 ②	...	81		
定計画策	ある	54.0 ③	30.0	72.0 ①	16.0	16.0	56.0 ②	40.0 ④	10.0	34.0 ⑤	32.0	2.0	6.0 ⑥	...	50		
	ない	3.8	4.7	37.9 ②	4.4	4.4	28.1 ③	12.9 ⑤	2.2	18.9 ④	12.6	2.8	42.6 ①	0.6	317		
リーダー	発信している	20.9	12.4	58.8 ①	9.2	11.1	47.1 ②	25.5 ④	5.9	30.7 ③	23.5 ⑤	3.3	18.3 ⑤	1.3	153		
	発信していない	3.3	5.1	30.8 ②	3.7	2.3	21.0 ③	10.3 ⑤	1.4	14.0 ④	9.3	2.3	51.4 ①	...	214		
25連合単組調査計	17.4	10.3	54.0 ①	8.1	16.4	44.1 ②	21.7 ⑤	4.0	36.7 ③	20.9	4.2	23.5 ④	0.6	991			

※下線数字は「2025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「2025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「2025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）

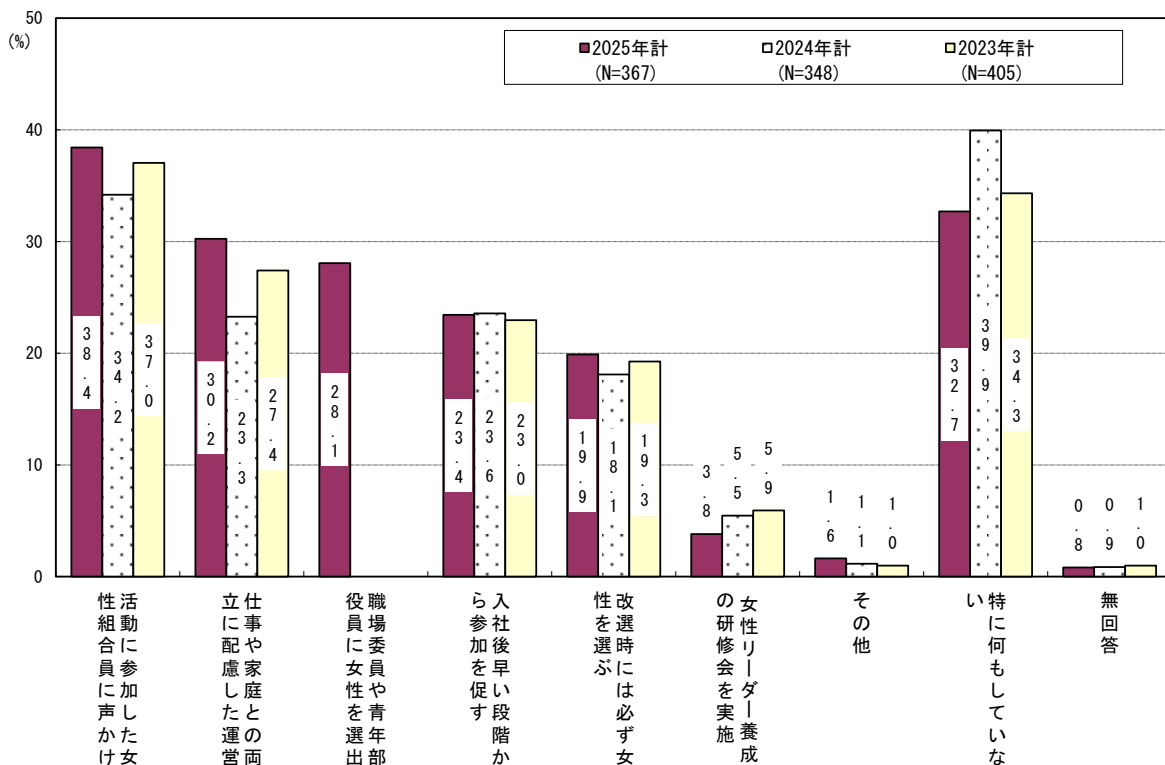
## 2. 女性執行委員選出の取り組み

—「参加した女性組合員に声かけ」がトップ、2024年に比べて「WLBに配慮した運営」が増加—

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38.4%と最も多く、これに「仕事や家庭との両立に配慮した運営」（30.2%）、「職場委員や青年部役員に女性を選出」（28.1%、今回調査から選択肢を追加）が3割前後、「入社後早い段階から参加を促す」（23.4%）、「改選時には必ず女性を選ぶ」（19.9%）が2割前後で続いている。一方、「特に何もしていない」（32.7%）も3割強と少なくない（第2-2図）。

2024年調査と比べると、「特に何もしていない」が7ポイント減少し、「仕事や家庭との両立に配慮した運営」に取り組む組織が増加した。

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6割近くを占める。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、300人以上では、5割前後が「活動に参加した女性組合員に声かけ」、4割強が「職場委員や青年部役員に女性を選出」に取り組んでいる（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」が多くなる。また、10%以上（30%未満）では、「活動に参加した女性組合員に声かけ」が多い。

また、リーダーが発信していない組織で「特に何もしていない」が半数近くと際立って多いが、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組織でも同様である。一方、リーダーが発信している組織では、「活動に参加した女性組合員に声かけ」が6割、「入社後早い段階から参加を促す」や「職場委員や青年部役員に女性を選出」が4割前後と多い点の特徴といえる。

加えて、数値目標を明記した行動計画がある組織でも、活発な取り組みが行われている。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」や「仕事や家庭の両立に配慮した運営」、「職場委員や青年部役員に女性を選出」が6割前後、「改選時には必ず女性を選ぶ」が4割強と際立って高い比率となっている。

2025年連合単組調査と比べて、連合静岡の方が「特に何もしていない」が多く、「活動に参加した女性組合員に声かけ」や「入社後早い段階から参加を促す」が少ない。

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	性組動の女	性研性改	性選を	役員に	職場に	立事に	仕事や	その他	い特	無回	件
	参加後	組合に	研究会	を選	員に	場に	事に	家庭		に何	回答	数
	早促	参加	会を	は必	に女	に女	や家	と		もし		
	す段	加し	実施	ず	性	性	運	運		てい		
	階	た	成	女	を	を	営	営		な		
	か	女			女	女						
2025年計	23.4	38.4	3.8	19.9	28.1	30.2	1.6	32.7	0.8			367
		①			④	③		②				
組合員総数別	100人未満	15.2	21.4	3.6	10.7	14.3	1.8	56.3	...			112
		③	②			④		①				
	100人以上	20.2	38.5	4.8	19.2	22.1	1.0	31.7	...			104
			①			④		③				
300人以上	36.4	51.8	2.7	26.4	42.7	40.0	1.8	16.4	1.8		110	
	④	①			②	③						
1000人以上	19.5	48.8	4.9	29.3	41.5	34.1	2.4	14.6	2.4		41	
	①			④	②	③						
比率性別組合員	10%未満	17.7	27.4	4.8	8.1	27.4	4.8	41.9	...			62
			②			②		①				
	10%以上	26.1	45.0	4.7	20.9	26.5	1.4	28.9	0.9			211
		①			④	②		③				
30%以上	21.3	30.9	1.1	25.5	31.9	34.0	...	35.1	1.1		94	
		④			③	②		①				
員女性別執行委	ゼロ組織	20.5	28.3	3.1	2.4	22.0	2.4	46.5	1.6			127
		④	②			③		①				
	1人選出	24.0	45.2	1.9	22.1	32.7	34.6	1.9	28.8	...		104
		①			③	②		④				
複数選出	25.7	42.6	5.9	34.6	30.1	38.2	0.7	22.8	0.7		136	
		①		③	④	②						
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	30.6	50.9	7.4	25.0	39.8	0.9	21.3	...			108
		④	①			③	②					
	男女共同参画の推進を明記	23.6	45.8	5.6	26.4	33.3	36.1	2.8	22.2	1.4		72
			①		④	③	②					
ともに明記していない	17.9	23.6	0.9	15.1	18.9	20.8	0.9	44.3	1.9		106	
		②			④	③		①				
本部方針に則り取り組んでいる	21.0	34.6	1.2	13.6	19.8	23.5	2.5	42.0	...		81	
	④	②			③	③		①				
定計画策	ある	34.0	62.0	12.0	42.0	56.0	60.0	...	4.0	...		50
			①		④	③	②					
ない	21.8	34.7	2.5	16.4	23.7	25.6	1.9	37.2	0.9		317	
		②			④	③		①				
リーダー	発信している	39.2	60.8	7.2	24.8	43.8	42.5	0.7	9.8	0.7		153
		④	①			②	③					
発信していない	12.1	22.4	1.4	16.4	16.8	21.5	2.3	49.1	0.9		214	
		②			④	③		①				
25連合単組調査計	36.9	48.7	7.3	22.6		32.0	1.9	21.4	1.4		991	
	②	①		④		③						

※下線数字は「2025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「2025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「2025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

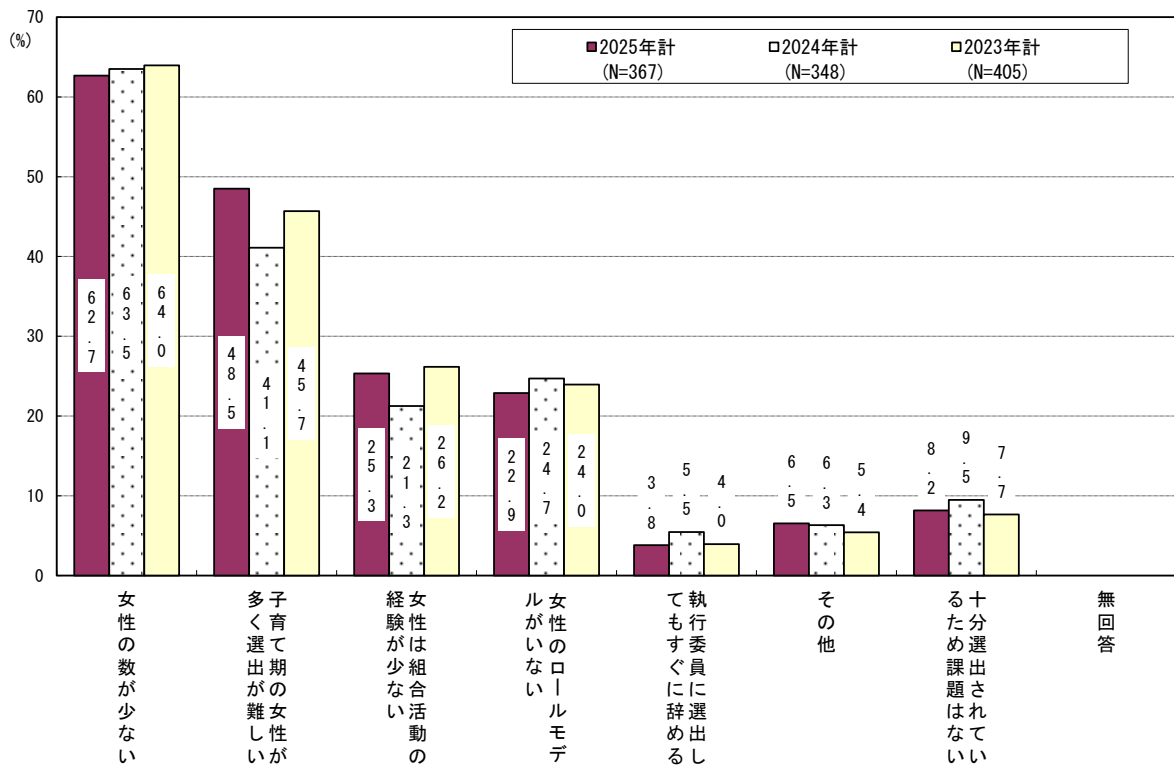
— 「女性の数が少ない」が6割強でトップ、

これに「子育て期の女性が多く選出が難しい」が5割近くで続く—

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」（62.7%）が6割強と最も多い。以下、「子育て期の女性が多く選出が難しい」（48.5%）が5割近く、「女性は組合活動の経験が少ない」（25.3%）、「女性のロールモデルがない」（22.9%）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」（8.2%）は1割にとどまる（第2-3図）。

2024年調査と比べると、「子育て期の女性が多く選出が難しい」が7ポイント上昇した。

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300人未満で7割前後と多いが、1000人以上の組織でも5割弱を占める。また、300人以上では「子育て期の女性が多く難しい」が6割を占め、300人未満を上回る。「女性のロールモデルがない」は、100人以上1000人未満で3割前後と多くなっている（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割強と30%未満に比べて多い。

女性執行委員別数では、ゼロ組織で「女性の数が少ない」が8割近くに及ぶ。「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4割近く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6割前後と多い。

2025年の連合単組調査と比べて、連合静岡では「女性の数が少ない」、「子育て期の女性が多く選出が難しい」が多くなっている。

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	多く育てず期が難しい	執行委員に女性が多い	経験が豊富な女性が少ない	女性がいない	その他	十分選出されていない	無回答	件数	
2025年計	62.7 ①	48.5 ②	3.8	25.3 ③	22.9	6.5	8.2	...	367	
組合員総数別	100人未満	73.2 ①	34.8 ②	...	19.6 ③	13.4	6.3	9.8	...	112
	100人以上	65.4 ①	46.2 ②	4.8	30.8 ③	28.8	4.8	11.5	...	104
	300人以上	54.5 ②	60.0 ①	7.3	27.3 ③	30.0	7.3	5.5	...	110
	1000人以上	48.8 ②	61.0 ①	2.4	22.0 ③	14.6	9.8	2.4	...	41
比率別組合員	10%未満	85.5 ①	22.6 ③	1.6	17.7 ②	32.3	6.5	1.6	...	62
	10%以上	73.5 ①	52.1 ②	4.7	29.4 ③	24.2	6.2	3.8	...	211
	30%以上	23.4 ②	57.4 ①	3.2	21.3 ③	13.8	7.4	22.3 ③	...	94
女性執行委員別	ゼロ組織	76.4 ①	42.5 ②	2.4	26.0 ③	36.2	9.4	2.4	...	127
	1人選出	67.3 ①	49.0 ②	5.8	26.9 ③	16.3	4.8	2.9	...	104
	複数選出	46.3 ②	53.7 ①	3.7	23.5 ③	15.4	5.1	17.6	...	136
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	58.3 ①	53.7 ②	4.6	31.5 ③	25.9	5.6	8.3	...	108
	男女共同参画の推進を明記	62.5 ①	55.6 ②	2.8	31.9 ③	29.2	5.6	4.2	...	72
	ともに明記していない	64.2 ①	38.7 ②	4.7	20.8 ③	17.9	9.4	8.5	...	106
	本部方針に則り取り組んでいる	66.7 ①	48.1 ②	2.5	17.3 ③	19.8	4.9	11.1	...	81
計画策定	ある	48.0 ②	64.0 ①	2.0	28.0 ③	26.0	8.0	4.0	...	50
	ない	65.0 ①	46.1 ②	4.1	24.9 ③	22.4	6.3	8.8	...	317
リーダー	発信している	62.7 ①	55.6 ②	4.6	25.5 ③	25.5 ③	5.2	4.6	...	153
	発信していない	62.6 ①	43.5 ②	3.3	25.2 ③	21.0	7.5	10.7	...	214
25連合単組調査計	57.1 ①	40.2 ②	7.5	26.2 ③	27.1	10.3	9.3	...	991	

※下線数字は「2025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「2025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「2025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 5.2%、大会代議員 5.7%、各種委員 2.7%—

組合同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5.2%、大会における女性代議員で5.7%、各種委員会における女性委員で2.7%である(第2-4表)。

2023年以降、目立った変化はない。

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割強を占める。

第2-4表 組合同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

	る執行委員 女性執行委員 執行委員にお け	代大会 議員にお ける女 性	る各 種委 員会 にお け	件 数
2025年計	5.2	5.7	2.7	367
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	5.4	4.5	1.8	112
100人以上	3.8	3.8	2.9	104
300人以上	5.5	7.3	3.6	110
1000人以上	7.3	9.8	2.4	41
員女性比率別				
10%未満	1.6	3.2	3.2	62
10%以上	5.7	7.1	2.4	211
30%以上	6.4	4.3	3.2	94
委員女性数別				
ゼロ組織	0.8	6.3	1.6	127
1人選出	7.7	5.8	3.8	104
複数選出	7.4	5.1	2.9	136
方針明記				
ジェンダー平等の推進を明記	9.3	9.3	5.6	108
男女共同参画の推進を明記	8.3	5.6	4.2	72
ともに明記していない	1.9	4.7	0.9	106
本部方針に則り取り組んでいる	1.2	2.5	...	81
策計定画				
ある	22.0	18.0	10.0	50
ない	2.5	3.8	1.6	317
ダリ				
発信している	9.8	8.5	5.2	153
発信していない	1.9	3.7	0.9	214
25連合単組調査計	7.9	7.3	3.4	991

※下線数字は「2025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「2025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「2025年計」より15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

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

女性執行委員を選出している組織を対象に、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、「安全衛生・職場環境」が55.0%と最も多く、「福利厚生・共済」（53.3%）も5割台を占める。これに「男女平等・女性活動」（45.8%）、「広報・教育」（43.8%）、「社会貢献活動」（41.3%）などが続いている（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）

		動 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
2025年計		45.8 ③	39.2	39.2	26.7	55.0 ①	53.3 ②	43.8 ④	40.4	41.3 ⑤	39.6	11.7	25.4	240
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
組合員 総数 別	100人未満	28.6 ③	30.4 ⑤	33.9 ④	23.2	41.1 ①	39.3 ③	30.4 ⑤	41.1 ①	21.4	21.4	10.7	17.9	56
	100人以上	37.3	31.3	43.3 ④	26.9	52.2 ①	52.2 ①	47.8 ③	43.3 ④	37.3	28.4	10.4	17.9	67
	300人以上	59.3 ②	46.9	38.3	25.9	60.5 ①	56.8 ③	42.0	38.3	50.6 ⑤	51.9 ④	9.9	35.8	81
	1000人以上	58.3 ⑤	50.0	41.7	33.3	69.4 ①	61.1 ①	61.1 ③	38.9	58.3 ⑤	61.1 ③	19.4	27.8	36
比率性 別組合員	10%未満	47.8	26.1	34.8	30.4	56.5	52.2	43.5	30.4	47.8	52.2	13.0	21.7	23
	10%以上	47.4 ③	40.6	34.6	24.8	54.9 ①	48.9 ②	39.8	36.1	41.4 ⑤	42.1 ④	11.3	25.6	133
	30%以上	42.9	40.5	47.6 ⑤	28.6	54.8 ②	60.7 ①	50.0 ③	50.0 ③	39.3	32.1	11.9	26.2	84
女性執行 委員数	1人選出	45.2 ③	34.6	32.7	23.1	51.0 ①	46.2 ②	37.5 ④	32.7	35.6 ⑤	35.6 ⑤	7.7	22.1	104
	複数選出	46.3 ④	42.6	44.1	29.4	58.1 ②	58.8 ①	48.5 ③	46.3 ④	45.6	42.6	14.7	27.9	136
方針 明記	ジェンダー平等の 推進を明記	65.8 ①	39.2	40.5	29.1	62.0 ②	59.5 ③	48.1 ⑤	40.5	45.6	50.6 ④	11.4	31.6	79
	男女共同参画の推 進を明記	53.2 ③	44.7	38.3	21.3	72.3 ①	61.7 ②	44.7 ⑤	46.8 ⑤	46.8 ⑤	51.1 ④	14.9	29.8	47
	ともに明記してい ない	32.3	40.3	40.3	29.0	43.5 ②	51.6 ①	41.9 ③	37.1	38.7	27.4	8.1	21.0	62
	本部方針に則り取 り組んでいる	25.0	32.7	36.5 ⑤	25.0	42.3 ①	38.5 ②	38.5 ②	38.5 ②	32.7 ②	26.9	13.5	17.3	52
定計 画策	ある	75.0 ①	40.0	37.5	22.5	65.0 ②	62.5 ③	50.0	45.0	52.5 ⑤	62.5 ③	15.0	35.0	40
	ない	40.0 ④	39.0	39.5 ⑤	27.5	53.0 ①	51.5 ②	42.5 ③	39.5 ⑤	39.0	35.0	11.0	23.5	200
ダ リ ー	発信している	60.9 ②	42.7	46.4	32.7	63.6 ①	60.0 ③	49.1 ⑤	48.2	51.8 ④	49.1 ⑤	16.4	34.5	110
	発信していない	33.1 ④	36.2	33.1	21.5	47.7 ①	47.7 ①	39.2 ③	33.8 ⑤	32.3	31.5	7.7	17.7	130
25連合単組調査計		63.6 ②	56.9 ⑤	56.1	43.5	63.4 ③	64.2 ①	62.3 ④	52.0	50.9	43.8	20.8	37.6	692

※下線数字は「2025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「2025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「2025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

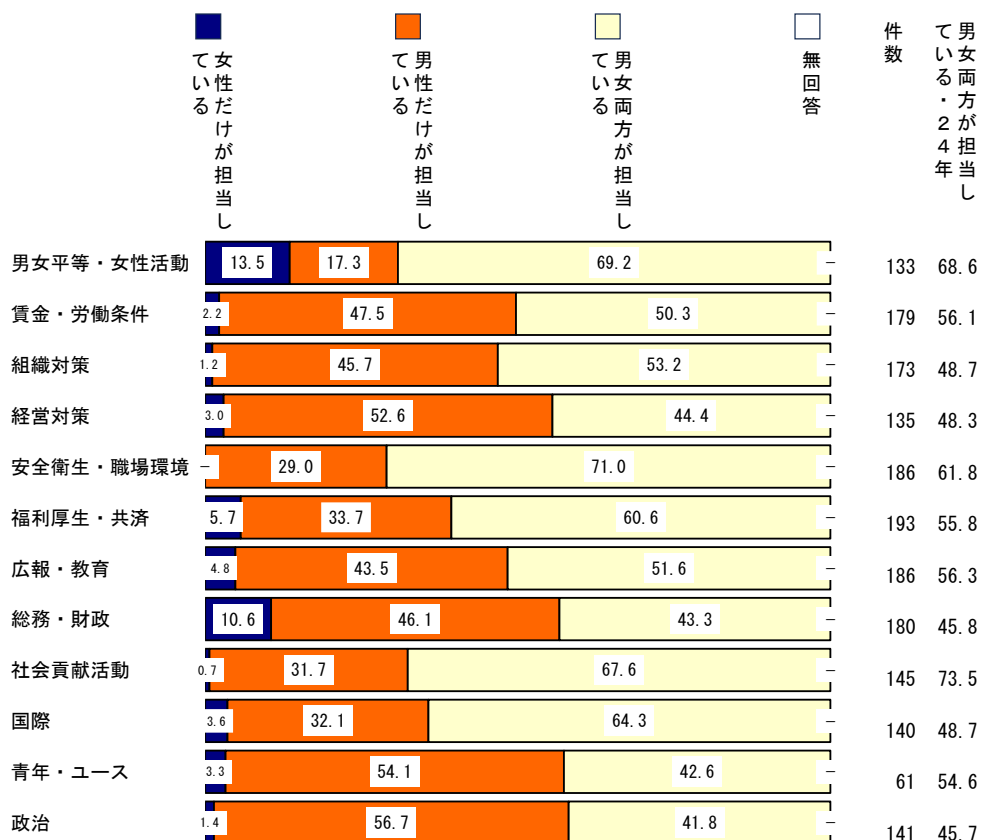
— 「経営対策」「青年・ユース」「政治」は過半数が「男性だけが担当」—

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、「安全衛生・職場環境」(71.0%)、「男女平等・女性活動」(69.2%)、「社会貢献活動」(67.6%) 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56.7%と最も多く、「青年・ユース」(54.1%)、「経営対策」(52.6%)でも過半数を占める。一方、「女性だけが担当している」は、「男女平等・女性活動」(13.5%)と「総務・財政」(10.6%)で1割強を占める。

2024年調査と比べると、「安全衛生・職場環境」や「国際」で「男女両方が担当」が大きく増加している。

第2-4図 組合業務について、担当している執行委員の性別（2025年計、女性執行委員選出組織）

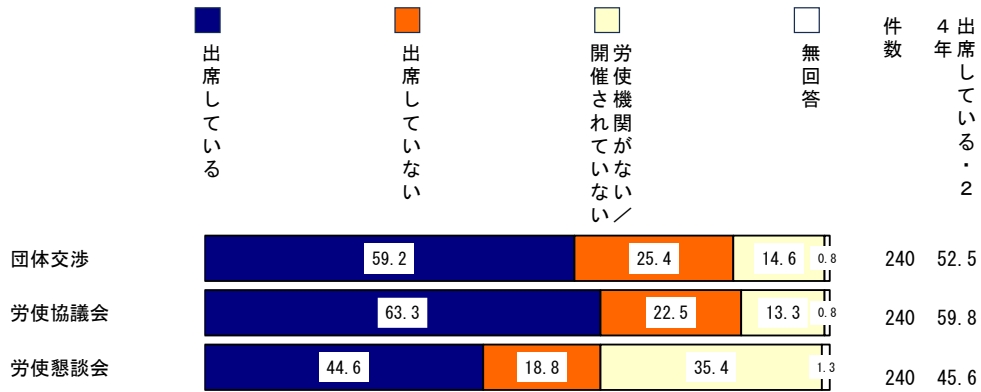


## 6. 労使機関への参画

—「出席している」は団体交渉 59.2%、労使協議会 63.3%、労使懇談会 44.6%—

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 59.2%、労使協議会で 63.3%、労使懇談会で 44.6%を占める。2024 年調査と比べて、団体交渉で「出席している」が 7 ポイント増加している（第 2-5 図）。

第 2-5 図 労使機関への女性執行委員の出席状況（2025 年計、女性執行委員選出組織）



組合員総数別にみると、いずれの労使機関についても規模が大きいほど「出席している」が多くなる傾向がみられる。1000 人以上では、団体交渉に「出席している」が 75.0%と 1000 人未満に比べて際立って多い（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 割強を占め、1 人選出組織を 9 ポイント上回っている。

2025 年の連合単組調査では、「出席している」比率は、団体交渉が 75.0%、労使協議会 70.4%、労使協議会が 62.1%を占めており、いずれも連合静岡を上回る。

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
2025年計		59.2	63.3	44.6	240
組合員総数別	100人未満	44.6	44.6	30.4	56
	100人以上	59.7	61.2	37.3	67
	300人以上	61.7	72.8	56.8	81
	1000人以上	75.0	75.0	52.8	36
比率別組合員	10%未満	56.5	65.2	43.5	23
	10%以上	55.6	68.4	51.1	133
	30%以上	65.5	54.8	34.5	84
委員女性数執行	1人選出	53.8	60.6	45.2	104
	複数選出	63.2	65.4	44.1	136
25連合単組調査計		75.0	70.4	62.1	692

※下線数字は「2025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「2025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「2025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

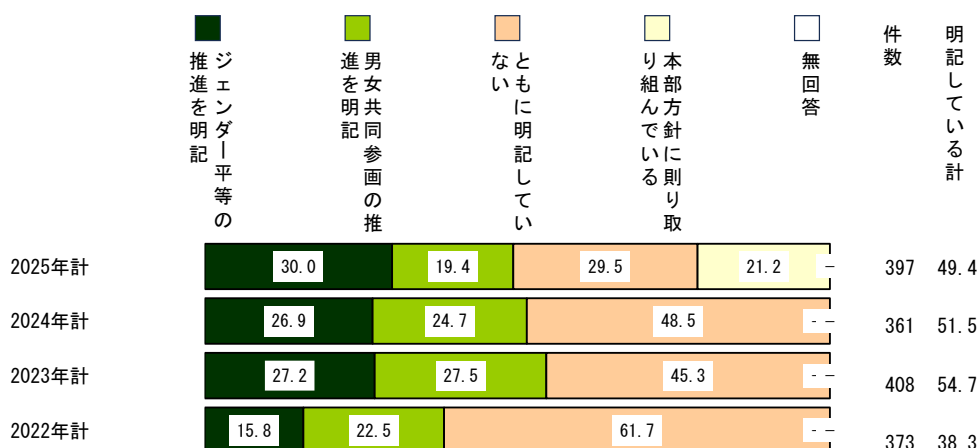
### 第3章 男女共同参画推進の取り組み

#### 1. 運動方針への明記

—「ジェンダー平等の推進を明記」が30.0%、「男女共同参画の推進を明記」は19.4%—

運動方針に「『ジェンダー平等の推進』を明記している」(30.0%)が3割、「『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」(19.4%)が2割で、これらを合わせた<明記している>は49.4%とほぼ半数を占める。一方、「ともに明記していない」は29.5%、「本部方針に則り取り組んでいる」は21.2%である。選択肢が追加されたことに留意が必要であるが、<明記している>は2024年調査とほぼ同等である(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、女性組合員比率が高くなるほど多くなる(第3-1表)。

女性執行委員数別では、ゼロ組織で「ともに明記していない」が3割強を占め、女性執行委員を選出している組織に比べて多い。また、女性執行委員を複数選出している組織では「ジェンダー平等の推進を明記」が3割台半ばとゼロ組織や1人選出組織に比べて多くなっている。

2025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。

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	本部方針に則り取り組んでいる	無回答	件数	明記している計
2025年計	30.0	19.4	29.5	21.2	...	397	49.4
別組合員総数							
100人未満	<u>22.3</u>	17.0	28.6	32.1	...	112	<u>39.3</u>
100人以上	26.0	18.3	<b>37.5</b>	18.3	...	104	<u>44.2</u>
300人以上	<b>39.1</b>	19.1	24.5	17.3	...	110	<b>58.2</b>
1000人以上	31.7	<b>31.7</b>	<u>19.5</u>	17.1	...	41	<b>63.4</b>
員女性比率別							
10%未満	27.4	14.5	29.0	<b>29.0</b>	...	62	<u>41.9</u>
10%以上	30.8	18.5	30.8	19.9	...	211	49.3
30%以上	27.7	<b>25.5</b>	<u>24.5</u>	22.3	...	94	53.2
委員数別							
ゼロ組織	<u>22.8</u>	19.7	<b>34.6</b>	22.8	...	127	<u>42.5</u>
1人選出	29.8	22.1	26.0	22.1	...	104	51.9
複数選出	<b>35.3</b>	17.6	25.7	21.3	...	136	52.9
25連合単組調査計	<u>37.1</u>	<u>25.2</u>	<b>37.6</b>	...	...	991	<u>62.4</u>

※下線数字は「2025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「2025年計」より5ポイント以上多いことを示す

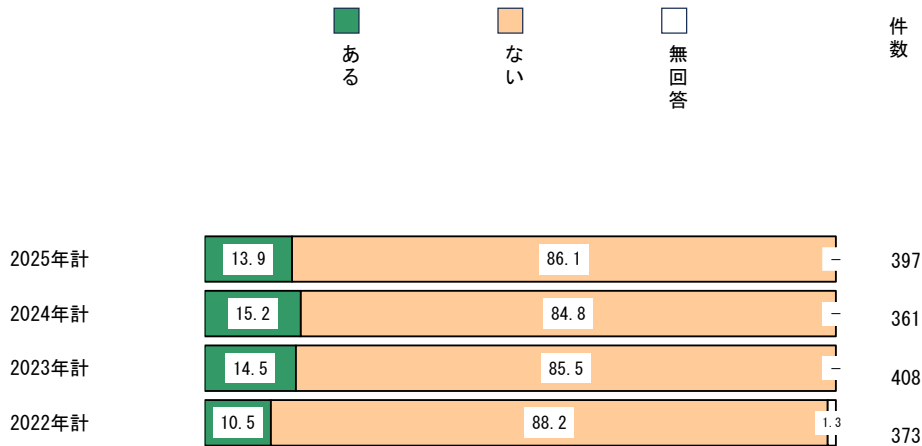
## 2. 数値目標を明記した男女共同参画、ジェンダー平等推進のための行動計画の策定

### (1) 行動計画の有無

一行動計画が「ある」は13.9%、ジェンダー平等推進を方針に明記している組織では3割強一

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13.9%で、「ない」(86.1%)が多数を占める。この間目立った変化はない(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割近くを占める(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割強を占め、男女共同参画の推進を明記している組織を上回る。

2025年の連合単組調査では、「ある」が20.8%を占めており、連合静岡を7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
2025年計	13.9	86.1	...	397
別組合員総数				
100人未満	6.3	93.8	...	112
100人以上	7.7	92.3	...	104
300人以上	21.8	78.2	...	110
1000人以上	26.8	73.2	...	41
員女性比率組合別				
10%未満	16.1	83.9	...	62
10%以上	10.9	89.1	...	211
30%以上	18.1	81.9	...	94
委女性数執行別				
ゼロ組織	7.9	92.1	...	127
1人選出	13.5	86.5	...	104
複数選出	19.1	80.9	...	136
方針明記				
ジェンダー平等の推進を明記	31.1	68.9	...	119
男女共同参画の推進を明記	22.1	77.9	...	77
ともに明記していない	...	100.0	...	117
本部方針に則り取り組んでいる	1.2	98.8	...	84
25連合単組調査計	20.8	79.2	...	991

※下線数字は「2025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「2025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「2025年計」より15ポイント以上多いことを示す

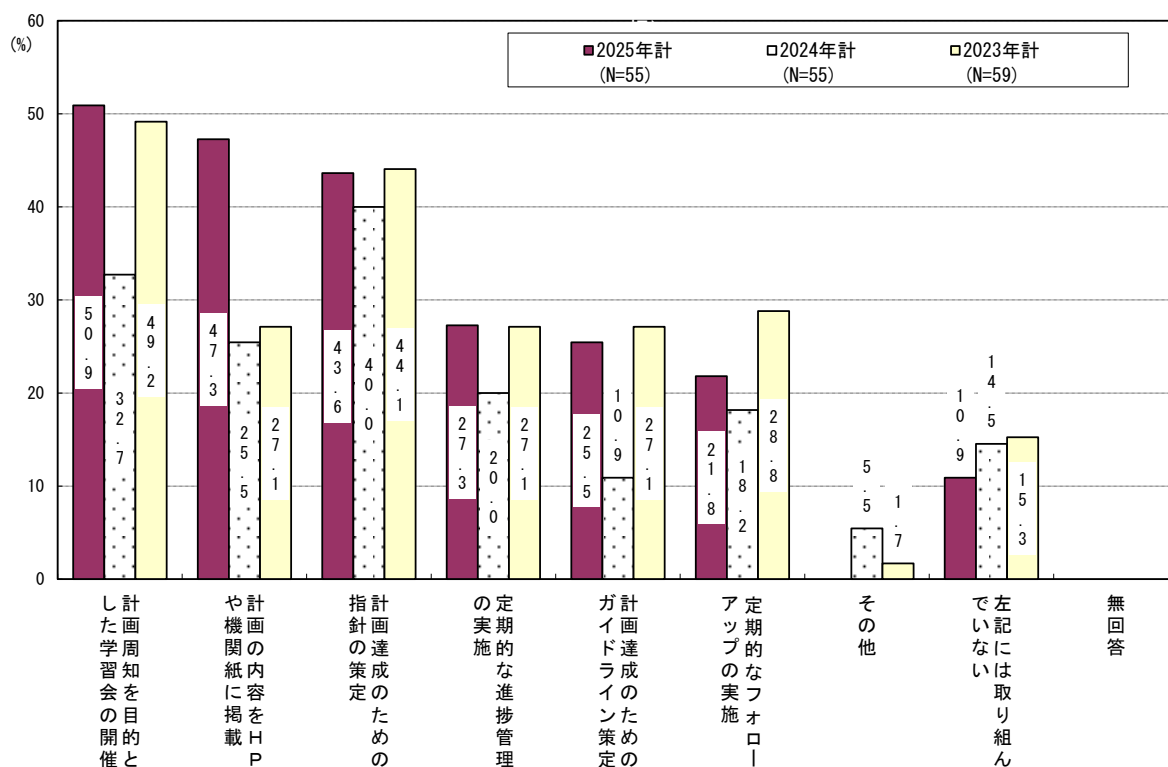
## (2) 推進計画の取り組み

—「学習会の開催」と「ホームページや機関紙に掲載」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 10.9%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、「計画周知を目的とした学習会の開催」（50.9%）と「計画の内容をホームページや機関誌に掲載」（47.3%）が 5 割前後と上位を占め、「計画達成のための指針の策定」（43.6%）が 4 割強、「定期的な進捗管理の実施」（27.3%）、「計画達成のためのガイドライン策定」（25.5%）が 3 割近くで続いている（第 3-3 図）。

時系列でみると、「取り組んでいない」は減少傾向にある。2024 年調査に比べると、「計画周知を目的とした学習会」と「計画の内容をホームページや機関誌に掲載」が大きく増加した。

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41.8%、

<発信している>はジェンダー平等推進を方針に明記している組織、計画がある組織で多数—

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」(58.2%)と6割近くを占め、<発信している>は41.8%である。<発信している>は2024年調査とほぼ変わらない。<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28.0%と最も多く、「機関会議等で発言に盛り込んでいる」が16.4%、「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10.1%である(第3-3表)。

組合員総数別にみると、300人未満では「特に発信していない」が6~7割に及んでいるが、300人以上では過半数が<発信している>と回答している。

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割近くと多い。

また、ジェンダー平等を運動方針に明記している組織で<発信している>が65.5%と際立って多い。また、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8割に達しており、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。

2025年の連合単組調査では、<発信している>が61.5%を占めており、連合静岡を20ポイント上回る。

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	り機組 組 み 紙 実 行 を 宣 言 取	に機盛 盛 り 会 議 に 等 の 発 言	で日 日 常 的 な 活 動 の 中	い特 特 に 発 信 は し て い な	無 回 答	件 数
2025年計	41.8	10.1	16.4	28.0	58.2	...	397
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	31.3	8.0	11.6	21.4	68.8	...	112
100人以上	35.6	7.7	13.5	27.9	64.4	...	104
300人以上	54.5	14.5	19.1	33.6	45.5	...	110
1000人以上	51.2	7.3	26.8	31.7	48.8	...	41
員女性比率別							
10%未満	43.5	14.5	17.7	27.4	56.5	...	62
10%以上	38.4	9.5	15.6	24.2	61.6	...	211
30%以上	47.9	7.4	16.0	37.2	52.1	...	94
委女性執行委員数別							
ゼロ組織	33.9	5.5	11.8	26.0	66.1	...	127
1人選出	48.1	11.5	17.3	31.7	51.9	...	104
複数選出	44.1	12.5	19.1	27.2	55.9	...	136
方針明記							
ジェンダー平等の推進を明記	65.5	22.7	31.9	42.9	34.5	...	119
男女共同参画の推進を明記	53.2	11.7	23.4	27.3	46.8	...	77
ともに明記していない	13.7	0.9	2.6	12.0	86.3	...	117
本部方針に則り取り組んでいる	36.9	3.6	7.1	29.8	63.1	...	84
策計定画							
ある	80.0	34.5	38.2	47.3	20.0	...	55
ない	35.7	6.1	12.9	24.9	64.3	...	342
25連合単組調査計	61.5	15.4	27.5	38.1	38.5	2.4	991

※下線数字は「2025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「2025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「2025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

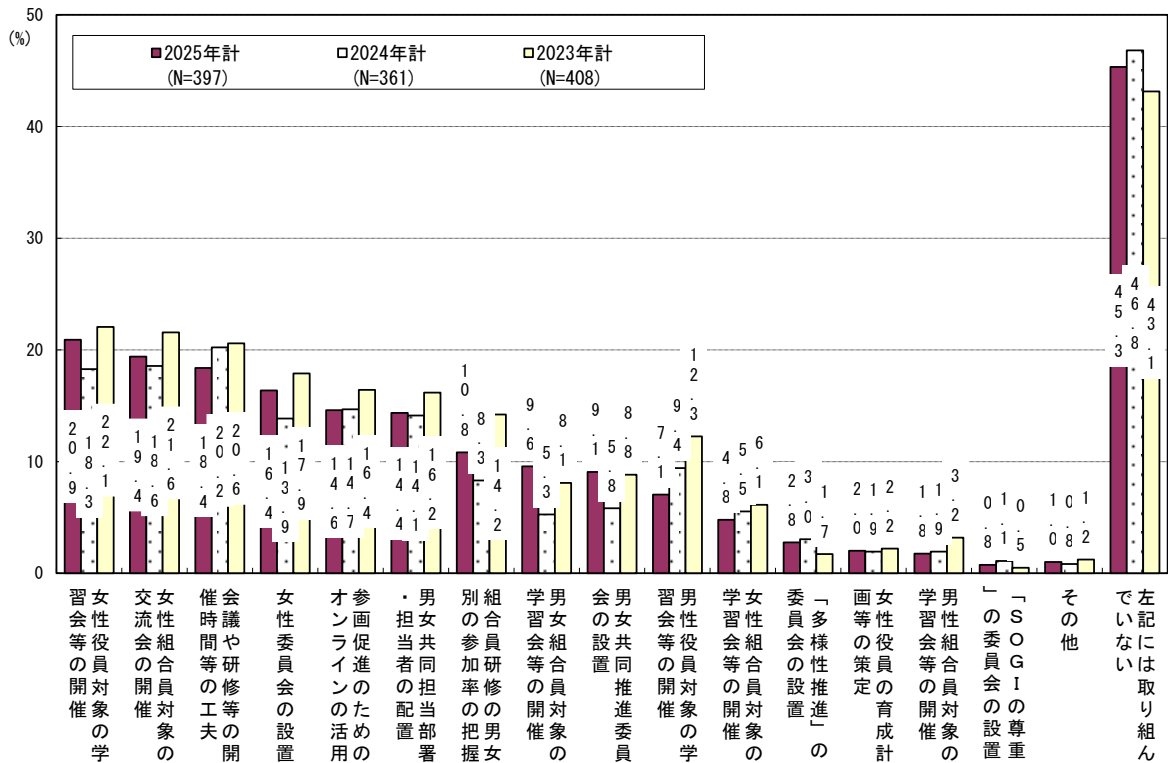
—「女性役員の学習会」「女性組合員の交流会」「会議時間等の工夫」が上位、

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45.3%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見ると、「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」（20.9%）、「女性組合員を対象とした交流会の開催」（19.4%）、「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」（18.4%）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「女性委員会（女性部、女性フォーラム等）の設置」（16.4%）、「組合活動への参画促進のための、オンラインの活用」（14.6%）、「男女共同参画に関する担当部署、担当者の配置」（14.4%）などが1割台で続いている（第3-4図）。

時系列でみると、「特に取り組んでいない」の割合や上位にあげられている項目は概ね共通しているが、2023年調査以降、「男性役員対象の学習会等の開催」は減少している。

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「女性委員会の設置」や「参画促進のためのオンラインの活用」が3割台を占め、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割台半ばとやや多い。

また、女性執行委員ゼロ組織では、「特に取り組んでいない」が6割近くを占め、全般的に取り組み比率が低くなっており、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



## 第4章 多様性推進に関わる取り組み

### 1. LGBT や性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み

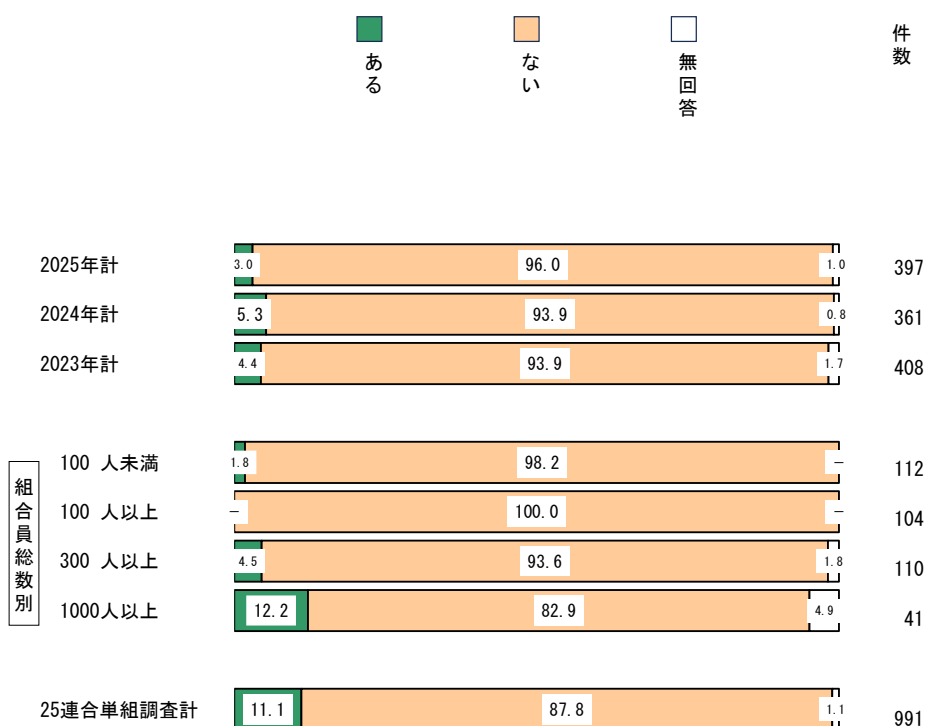
#### （1）組合員からの相談

—日常相談を受けたことが「ある」は3.0%、1000人以上では1割強—

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3.0%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1割強を占める（第4-1図）。

2025年の連合単組調査で相談を受けたことが「ある」は11.1%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4-1図 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

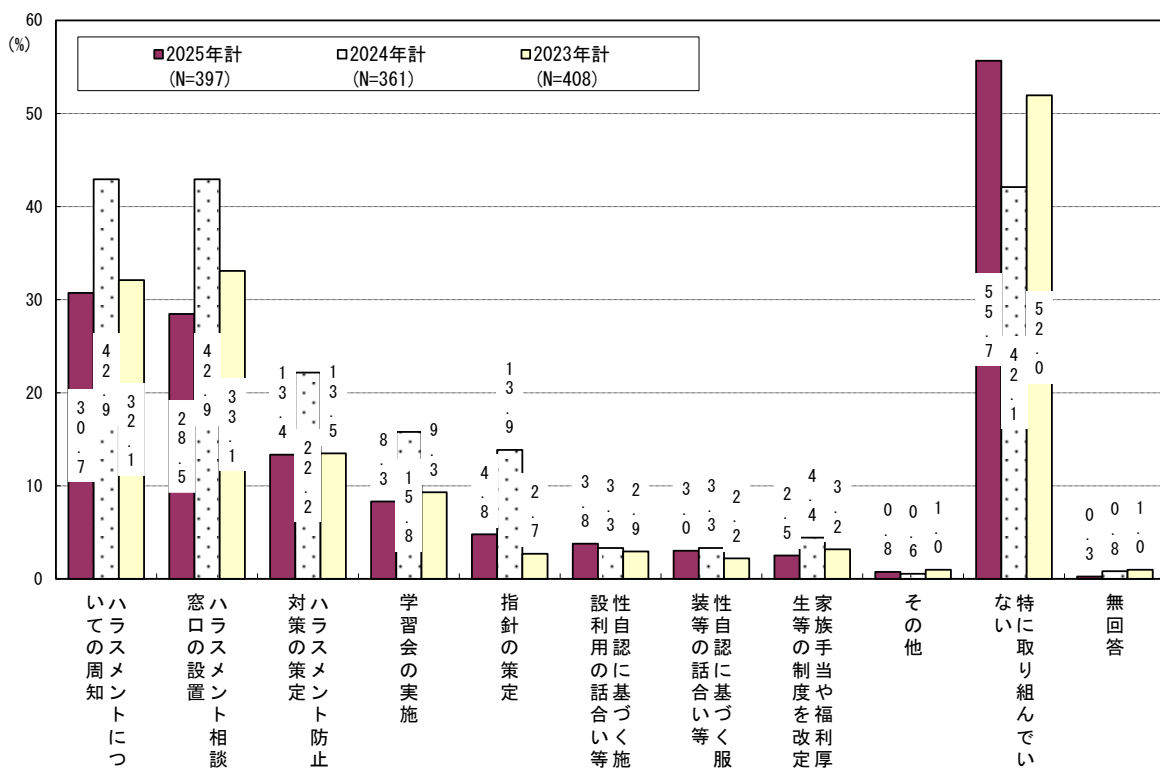
— 「ハラスメントについての周知」「ハラスメント相談窓口の設置」を中心に、

2024 年調査に比べて取り組みを実施している組織が減少—

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」(55.7%) は 6 割近くを占め、取り組みを行っている割合は 4 割強である。取り組みの内容は、「ハラスメントについての周知」(30.7%) と「ハラスメント相談窓口の設置」(28.5%) が中心でいずれも 3 割前後を占める。これに「ハラスメント防止対策の策定」(13.4%) と「学習会の実施」(8.3%) が 1 割前後で続いている (第 4-2 図)。

2024 年調査と比べて「特に取り組んでいない」が 14 ポイント増加しし、各取り組み比率が低下しているが、上位にあげられた取り組みは概ね共通している。

第 4-2 図 LGBT や性的指向・性自認 (SOGI) 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6割台と多い。300人以上（1000人未満）では「ハラスメントについての周知」や「ハラスメントの相談窓口の設置」が4割強を占め、他の規模に比べて比率が高い（第4-1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。

2025年の連合単組調査と比べると、「特に取り組んでいない」は連合静岡がやや多い程度である。また、「家族手当や福利厚生等の制度を改定」は2025年の連合単組調査では1割近くを占めるが、連合静岡ではごくわずかにとどまる。

第4-1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	い は ら ス メ ン ト の 周 知 に つ	窓 口 の 設 置 に つ	ハ ラ ス メ ン ト の 防 止	対 策 の 策 定	ハ ラ ス メ ン ト の 防 止	装 束 の 認 定	性 自 認 の 話 に 基 づく 等 施	性 自 認 の 話 に 基 づく 等 施	生 活 の 手 当 や 福 利 厚 生 等 の 制 度 を 改 定	家 族 手 当 や 福 利 厚 生 等 の 制 度 を 改 定	そ の 他	な に 取 り 組 ん で い な い	無 回 答	件 数
2025年計	4.8	8.3 ⑤	30.7 ②	28.5 ③	13.4 ④	3.0	3.8	2.5	0.8	55.7 ①	0.3	397				
組合員総数別	100人未満	1.8	8.0 ⑤	25.0 ②	22.3 ③	9.8	1.8	0.9	0.9	...	66.1 ①	...	112			
	100人以上	1.9	6.7 ⑤	26.9 ②	22.1 ③	8.7	...	1.0	...	1.0	63.5 ①	...	104			
	300人以上	8.2	8.2 ⑤	43.6 ①	41.8 ②	20.0 ④	4.5	7.3	3.6	...	40.9 ③	0.9	110			
	1000人以上	12.2 ④	9.8 ⑤	29.3 ②	24.4 ③	12.2 ④	9.8	4.9	9.8	...	46.3 ①	...	41			
女性組合員比	10%未満	6.5 ⑤	6.5 ⑤	38.7 ②	35.5 ③	16.1 ④	3.2	4.8	3.2	...	50.0 ①	...	62			
	10%以上	5.7 ⑤	6.6 ⑤	32.2 ②	29.9 ③	11.8 ④	3.3	3.8	2.4	0.5	54.5 ①	0.5	211			
	30%以上	2.1 ⑤	11.7 ⑤	25.5 ②	20.2 ③	12.8 ④	2.1	1.1	2.1	...	61.7 ①	...	94			
女性執行委員	ゼロ組織	5.5 ⑤	7.9 ⑤	31.5 ②	23.6 ③	9.4 ④	2.4	1.6	1.6	0.8	56.7 ①	...	127			
	1人選出	4.8 ⑤	6.7 ⑤	30.8 ③	38.5 ②	15.4 ④	2.9	4.8	1.9	...	55.8 ①	...	104			
	複数選出	4.4 ⑤	8.8 ⑤	32.4 ②	25.0 ③	14.0 ④	3.7	3.7	3.7	...	54.4 ①	0.7	136			
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	12.6 ⑤	13.4 ⑤	40.3 ②	37.0 ③	21.8 ④	3.4	5.9	3.4	1.7	43.7 ①	...	119			
	男女共同参画の推進を明記	3.9 ⑤	10.4 ⑤	31.2 ②	27.3 ③	11.7 ④	7.8	6.5	2.6	1.3	49.4 ①	1.3	77			
	ともに明記していない	...	2.6 ⑤	19.7 ②	17.9 ③	5.1 ④	1.7	0.9	...	...	70.1 ①	...	117			
	本部方針に則り取り組んでいる	1.2 ⑤	7.1 ⑤	32.1 ②	32.1 ②	14.3 ④	...	2.4	4.8	...	58.3 ①	...	84			
計画策定	ある	18.2 ⑤	21.8 ⑤	43.6 ②	45.5 ①	32.7 ③	7.3	10.9	5.5	1.8	32.7 ③	...	55			
	ない	2.6 ⑤	6.1 ⑤	28.7 ②	25.7 ③	10.2 ④	2.3	2.6	2.0	0.6	59.4 ①	0.3	342			
リーダー	発信している	9.0 ⑤	15.1 ⑤	49.4 ①	44.0 ②	24.1 ④	6.0	8.4	5.4	1.2	31.9 ③	0.6	166			
	発信していない	1.7 ⑤	3.5 ⑤	17.3 ②	17.3 ②	5.6 ④	0.9	0.4	0.4	0.4	72.7 ①	...	231			
25連合単組調査計	5.0 ④	12.0 ⑤	30.7 ②	29.5 ③	10.4 ⑤	4.3	4.3	8.5	1.9	50.1 ①	1.4	991				

※下線数字は「2025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「2025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「2025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）

### (3) LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する課題

—6割近くが「当事者の組合員がいるかどうか分からない」ことが課題—

LGBTや性的指向・性自認（SOGI）の課題（複数選択）をみると、「特に課題はない」（9.8%）は1割にとどまるが、「わからない」（25.9%）も4分の1を占める。具体的な課題の内容は「当事者の組合員がいるかどうか分からない」（56.2%）が6割近くと際立って多く、これに「相談を受けてもどのように対応したらよいか分からない」（22.4%）、「トイレなどを施設の整備、性自認にもとづいた施設利用の調整が難しい」（21.4%）が2割強で続いている。また、「会社・当局の理解が不足している」（12.3%）よりも「組合員の理解が不足している」（18.4%）の方が多（第4-2表）。

組合員総数別にみると、規模が小さくなるほど「わからない」が多い一方、規模が大きくなるにつれて各課題の割合は多くなる。特に1000人以上では、「施設整備・施設利用の調整が難しい」がほぼ4割を占め、際立って多くなっている。

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各課題の比率が高い一方で、ともに明記していない組織では「わからない」が多くなっている。また、数値目標を明記した行動計画がある組織では、「当事者の組合員がいるかどうか分からない」が7割強、「施設整備・施設利用の調整が難しい」が4割強と際立って多い。こうした結果から、ジェンダー平等の取り組みに積極的な組織の方が、課題認識が進んでいることがうかがえる。

第4-2表 LGBTや性的指向・性自認（SOGI）の課題（複数選択）

	い 事 わ か ら な い	方 法 の わ か ら な い	相 談 が あ ら ず	用 意 が あ ら ず	足 り な い	組 合 員 の 理 解 が あ ら ず	会 社 ・ 当 局 の 理 解 が あ ら ず	そ の 他	特 に 課 題 は な い	わ か ら な い	無 回 答	件 数
2025年計	56.2 ①	22.4 ③	21.4 ④	18.4 ④	12.3 ④	0.3 ④	9.8 ④	25.9 ②	0.8 ④	397		
組合員総数別	100人未満	45.5 ①	23.2 ③	16.1 ④	14.3 ④	9.8 ④	0.9 ④	10.7 ④	37.5 ②	112		
	100人以上	55.8 ①	21.2 ③	16.3 ④	12.5 ④	8.7 ④	...	10.6 ④	29.8 ②	104		
	300人以上	67.3 ①	22.7 ④	28.2 ②	23.6 ③	16.4 ④	...	10.0 ④	11.8 ②	110		
	1000人以上	65.9 ①	29.3 ④	39.0 ②	31.7 ③	22.0 ④	...	7.3 ④	9.8 ②	41		
比率性別組合員	10%未満	56.5 ①	22.6 ④	22.6 ④	24.2 ②	19.4 ②	...	9.7 ④	24.2 ②	62		
	10%以上	59.7 ①	25.1 ②	23.7 ③	19.9 ③	11.8 ④	0.5 ④	8.1 ④	23.2 ④	211		
	30%以上	52.1 ①	19.1 ③	19.1 ③	11.7 ③	10.6 ④	...	14.9 ②	27.7 ②	94		
員女性別執行委	ゼロ組織	54.3 ①	22.8 ③	18.1 ④	16.5 ④	11.0 ④	...	10.2 ④	29.9 ②	127		
	1人選出	56.7 ①	22.1 ③	25.0 ②	19.2 ②	16.3 ④	...	10.6 ④	22.1 ③	104		
	複数選出	60.3 ①	24.3 ②	24.3 ②	19.9 ②	11.8 ④	0.7 ④	9.6 ④	21.3 ④	136		
方針明記	ジェンダー平等の推進を明記	65.5 ①	27.7 ③	28.6 ②	20.2 ④	9.2 ④	0.8 ④	7.6 ④	16.8 ②	119		
	男女共同参画の推進を明記	62.3 ①	18.2 ③	24.7 ②	14.3 ④	13.0 ④	...	10.4 ④	16.9 ④	77		
	ともに明記していない	46.2 ①	17.9 ③	12.0 ④	15.4 ④	12.8 ④	...	10.3 ④	39.3 ②	117		
	本部方針に則り取り組んでいる	51.2 ①	25.0 ③	21.4 ④	23.8 ②	15.5 ④	...	11.9 ④	28.6 ②	84		
定計画策	ある	72.7 ①	23.6 ③	41.8 ②	23.6 ③	10.9 ④	...	10.9 ④	3.6 ④	55		
	ない	53.5 ①	22.2 ③	18.1 ④	17.5 ④	12.6 ④	0.3 ④	9.6 ④	29.5 ②	342		
リ ー ダ ー	発信している	69.9 ①	25.9 ③	30.1 ②	24.1 ④	13.3 ④	0.6 ④	7.8 ④	8.4 ②	166		
	発信していない	46.3 ①	19.9 ③	15.2 ④	14.3 ④	11.7 ④	...	11.3 ④	38.5 ②	231		

※下線数字は「2025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「2025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「2025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)

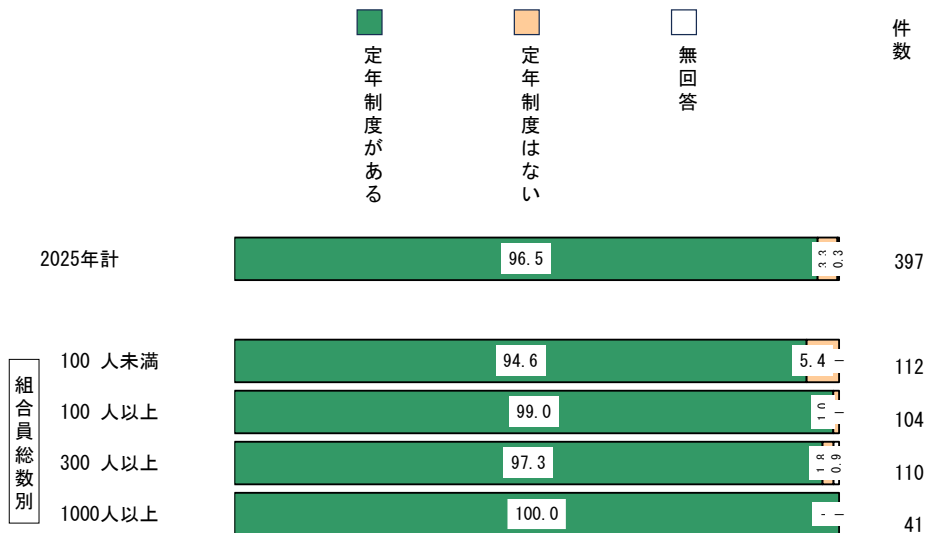
## 2. 高齢層（60歳以上）に対する取り組み

### （1）定年制度の有無

— 「定年制度がある」は96.5%—

定年制度の有無については「定年制度がある」が96.5%と圧倒的多数に及ぶ。組合員総数別にみると、100人未満で「定年制度はない」が5%程度あるが、大多数の組織の会社には「定年制度がある」ことが確認できる（第4-3図）。

第4-3図 定年制度の有無

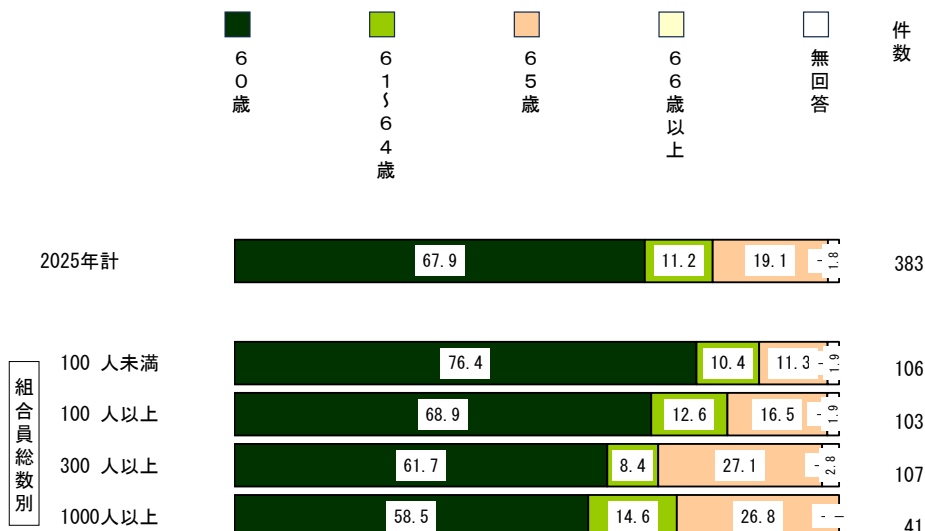


### （2）定年年齢

—60歳定年は67.9%、規模が大きくなるにつれて「60歳定年」は減少—

「定年制度がある」組織の定年年齢は、「60歳」(67.9%)が7割近くと多い。そのほか「65歳」(19.1%)が2割、「61~64歳」(11.2%)が1割強を占める。組合員総数が大きくなるにつれて「60歳」定年は少なくなる。300人以上では「65歳」が3割近くを占め、300人未満に比べて多い（第4-4図）。

第4-4図 定年年齢（「定年制度がある」組合）

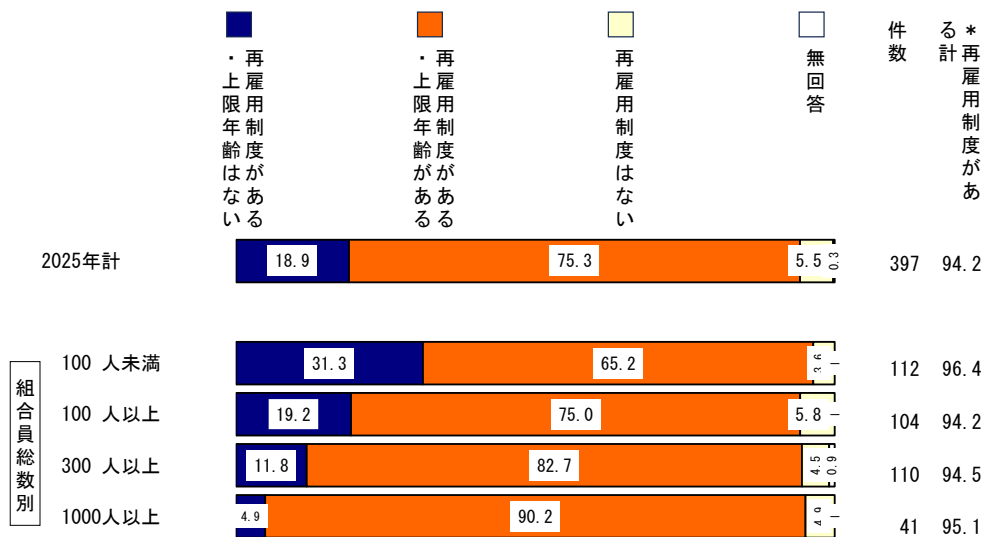


(3) 再雇用制度

- 大多数の組織で「再雇用制度がある」が、その多くに上限年齢がある —
- 上限年齢は「65歳」が8割、＜66歳以上＞は17.4% —

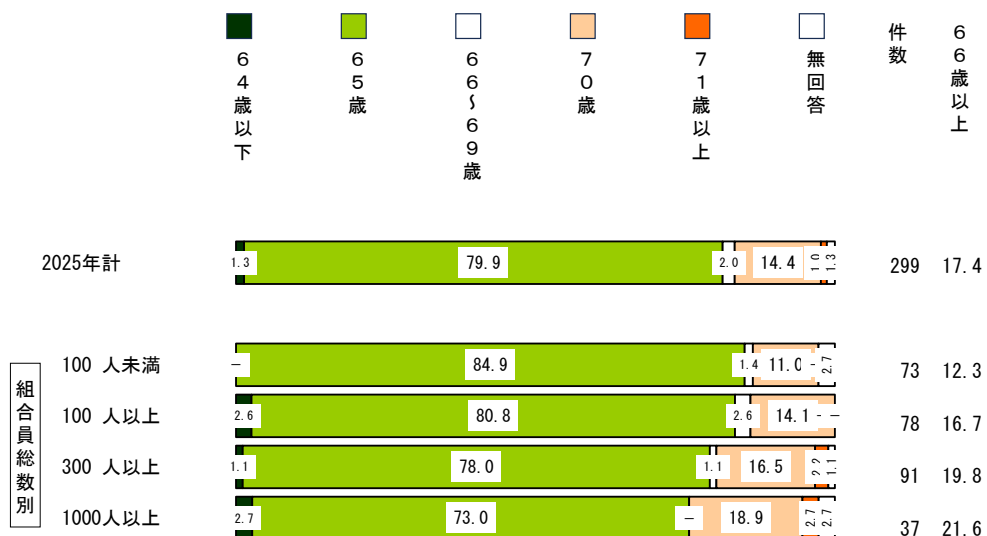
再雇用制度の有無をみると、「再雇用制度がある・上限年齢はない」(18.9%)と「再雇用制度がある・上限年齢がある」(75.3%)を合わせた「再雇用制度がある」は94.2%と9割超に及ぶが、その多くは上限年齢がある。組合員総数別にみると、100人未満では「再雇用制度がある・上限年齢がない」が3割強を占めるが、同割合は規模が大きくなるほど少なくなり、1000人以上ではごくわずかにとどまる(第4-5図)。

第4-5図 再雇用制度の有無



「再雇用制度がある・上限年齢がある」と回答した組織に上限年齢をたずねたところ、「65歳以上」が79.9%と8割を占める。また、上限年齢が＜66歳以上＞の割合は17.4%で、同割合は規模が大きくなるほど多くなる傾向がみられる(第4-6図)。

第4-6図 再雇用制度の上限年齢(「再雇用制度がある・上限年齢がある」組合)

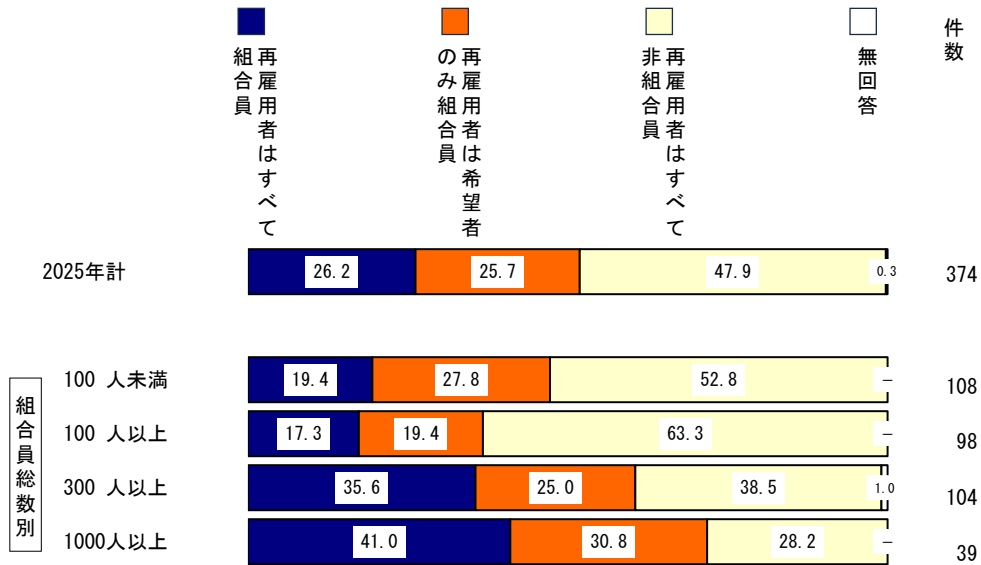


(4) 再雇用者の組合員化

— 「すべて組合員」は26.2%、5割近くが「すべて非組合員」 —

<再雇用制度がある>組織に対し、再雇用者の組合員化をたずねたところ、「再雇用者はすべて組合員」(26.2%)は2割台半ばにとどまる。そのほか、「再雇用者は希望者のみ組合員」が25.7%で、半数近くが「再雇用者はすべて非組合員」(47.9%)である。組合員総数別にみると、「再雇用者はすべて組合員」は300人以上で4割前後を占め300人未満を大きく上回る。300人未満については「再雇用者はすべて非組合員」が5~6割を占める(第4-7図)。

第4-7図 再雇用者の組合員化 (<再雇用制度がある>組合)



(5) 高齢層の従業員や組合員に関する課題

— 6割が「賃金等処遇への不満が大きい」 —

高齢層の従業員や組合員に関する課題(複数選択)をみると、「特に課題はない」(13.9%)や「わからない」(15.9%)は3割程度で、約7割の組織が課題を感じている。課題として最も多いのは、「賃金等処遇への不満が大きい」(59.7%)

で6割を占める。以下、比率は大きく下がり、「高齢層から意見を聞く機会がない」(14.9%)と「現役とコミュニケーションが取れない」(13.6%)が1割強ずつを占める。「賃金等処遇への不満が大きい」は組合員総数が多くなるほど比率が高くなり、300人以上(1000人未満)では7割強、1000人以上では8割に達している(第4-3表)。

第4-3表 高齢層の従業員や組合員に関する課題(複数選択)

	賃金等処遇への不満	労災事故が増えた	見直しが必要	治療の両立制度	介護が多理由に離職	く機会がな	高齢層から意見	シヨんと取れない	現役とコミュニケーション	その他	特に課題はない	わからない	無回答	件数
2025年計	59.7 ①	1.8	2.5	5.0	14.9 ③	13.6	3.8	13.9 ④	15.9 ②	0.5	397			
組合員総数別														
100人未満	47.3 ①	0.9	1.8	1.8	10.7 ④	5.4	1.8	19.6 ③	24.1 ②	0.9	112			
100人以上	51.9 ①	1.0	1.0	1.9	21.2 ②	17.3 ④	2.9	15.4 ③	18.3 ③	...	104			
300人以上	72.7 ①	2.7	4.5	9.1	15.5 ③	17.3 ②	5.5	10.9 ④	8.2 ④	0.9	110			
1000人以上	80.5 ①	...	4.9	14.6 ③	12.2 ④	17.1 ②	4.9	4.9 ②	4.9 ②	...	41			

※下線数字は「2025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「2025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「2025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)

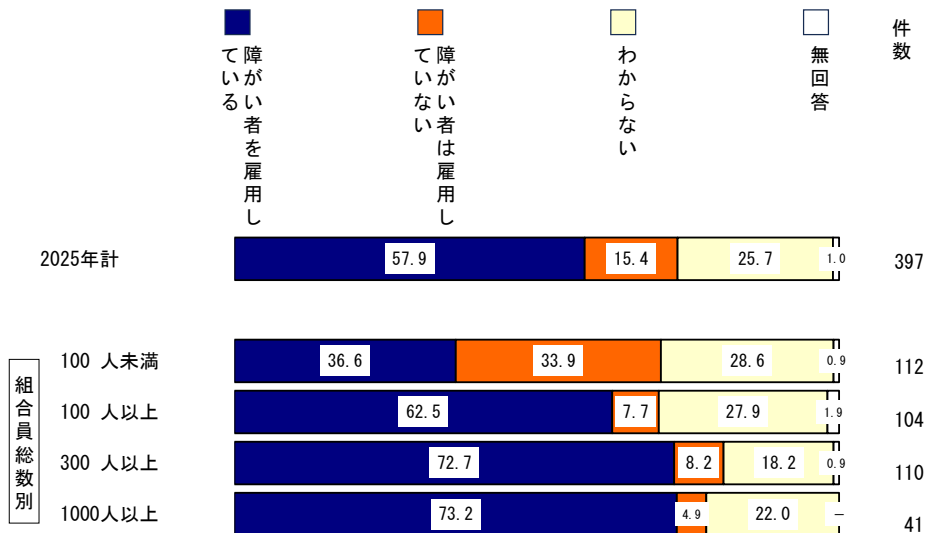
### 3. 障がい者に対する取り組み

#### (1) 事業所における障がい者雇用の有無

－「障がい者を雇用している」は57.9%、障がい者雇用数は平均14.6人－

事業所における障がい者雇用の有無をみると、「障がい者を雇用している」が57.9%と6割近くを占め、「障がい者は雇用していない」が15.4%、「わからない」も25.7%を占める。組合員総数別にみると、300人以上では「障がい者を雇用している」が7割強と多くなっている（第4-8図）。

第4-8図 事業所における障がい者雇用の有無



「障がい者を雇用している」と回答した組織の雇用数をみると、平均14.6人（中央値4.0人）である。組合員総数が多くなるにつれて平均雇用者数も多くなり、1000人以上では66.3人（中央値：42.0人）である（第4-4表）。

第4-4表 障がい者雇用数（「障がい者を雇用している」組合）

	4人以下	5人以上	10人以上	30人以上	50人以上	100人以上	無回答	件数	中央値・人	平均値・人
	2025年計	43.0	11.3	18.7	3.5	2.6	3.0			
組合員総数別	100人未満	<b>87.8</b>	<u>2.4</u>	...	...	...	<b>9.8</b>	41	1.0	1.5
	100人以上	<b>60.0</b>	<b>23.1</b>	<u>1.5</u>	...	...	15.4	65	3.0	3.5
	300人以上	<u>23.8</u>	7.5	<b>45.0</b>	5.0	...	2.5	16.3	10.0	15.5
	1000人以上	<u>3.3</u>	<u>3.3</u>	<b>13.3</b>	<b>13.3</b>	<b>20.0</b>	<b>13.3</b>	<b>33.3</b>	30	42.0

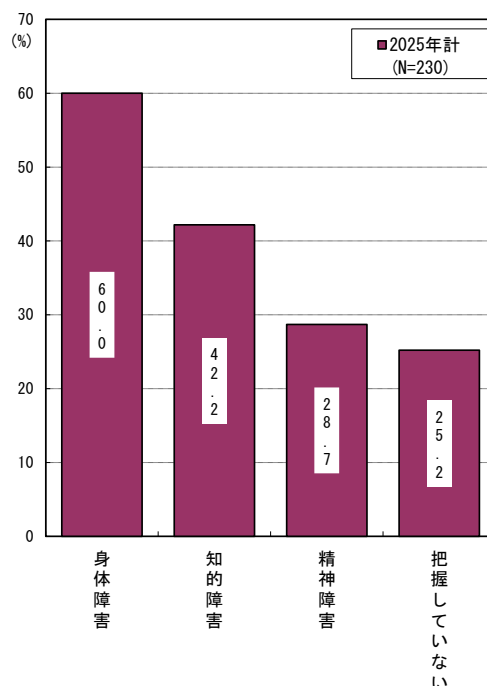
※下線数字は「2025年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2025年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2025年計」より15ポイント以上多いことを示す

(2) 障がい者の種類の把握

— 「身体障害」が60.0%、「知的障害」が42.2%、「精神障害」が28.7%—

雇用している障がい者の障害の種類(複数選択)をみると、「身体障害」が60.0%、「知的障害」が42.2%、「精神障害」が28.7%である。なお、「把握していない」(25.2%)も4分の1を占める(第4-9図)。

第4-9図 雇用している障がい者の障害の種類  
(「障がい者を雇用している」組合・複数選択)

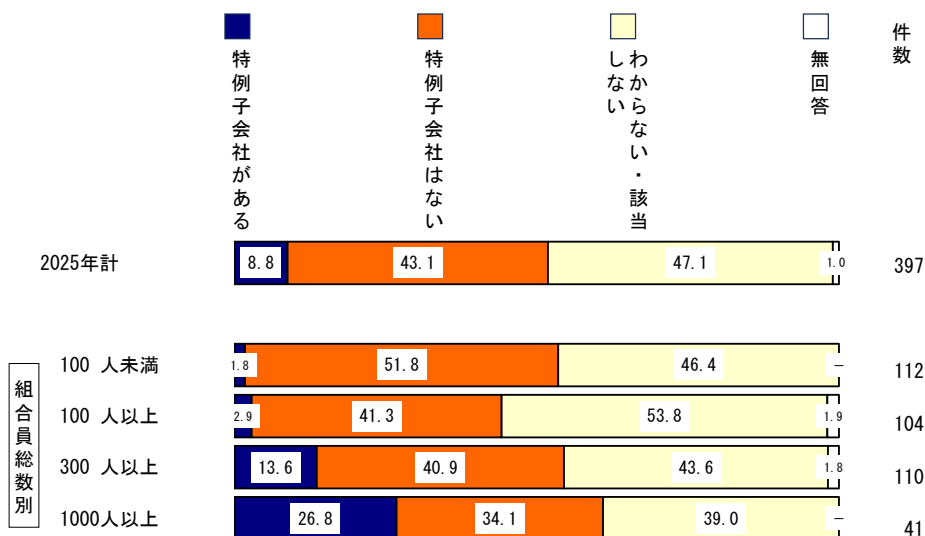


(3) グループ内の特例子会社の有無

— 「特例子会社がある」は8.8%—

グループ内に「特例子会社がある」は8.8%である。それ以外は、「特例子会社はない」が43.1%、「わからない・該当しない」が47.1%である。組合員総数別にみると、「特例子会社がある」は規模が大きい組織で比率が高くなり、300人以上(1000人未満)では1割強、1000人以上では3割近くを占める(第4-10図)。

第4-10図 グループ内の特例子会社の有無

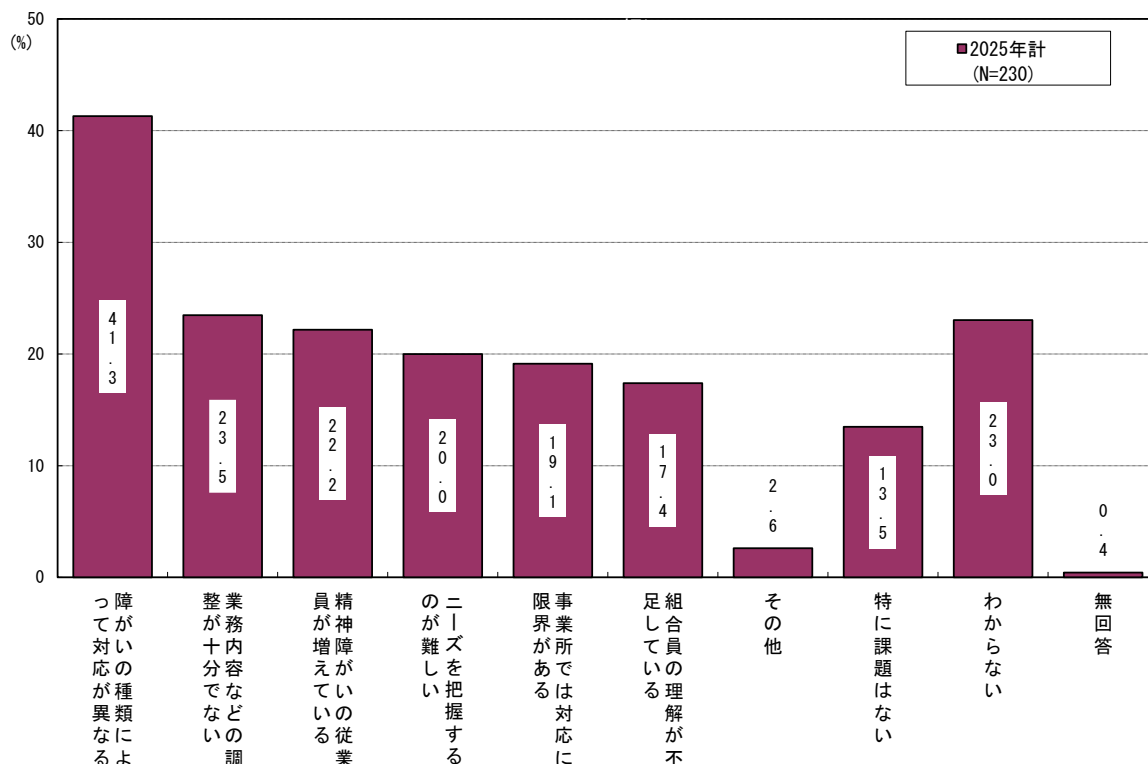


(4) 障がいを持った従業員や組合員に関する課題

— 「障がいの種類によって対応が異なる」が4割強で最多—

「障がい者を雇用している」と回答した組織を対象に障がいを持った従業員や組合員に関する課題（複数選択）をみると、「障がいの種類によって対応が異なる」（41.3%）が4割強で最も多く、以下比率が下がり、「業務内容などの調整が十分でない」（23.5%）、「精神障がいの従業員が増えている」（22.2%）、「ニーズを把握するのが難しい」（20.0%）、「事業所では対応に限界がある」（19.1%）などが2割前後で続いている。なお、「特に課題はない」（13.5%）は1割強、「わからない」（23.0%）も2割強を占める（第4-11図）。

第4-11図 障がいを持った従業員や組合員に関する課題（「障がい者を雇用している」組合・複数選択）



組合員総数別にみると、300人以上（1000人未満）で各課題の比率が高くなっている（第4-5表）。

第4-5表 障がいを持った従業員や組合員に関する課題（「障がい者を雇用している」組合・複数選択）

	障がいの種類によって対応が異なる	業務内容などの調整が十分でない	精神障がいの従業員が増えている	ニーズを把握するのが難しい	事業所では対応に限界がある	組合員の理解が不足している	その他	特に課題はない	わからない	無回答	件数
2025年計	41.3 ①	23.5 ②	22.2 ④	20.0	19.1	17.4	2.6	13.5	23.0 ③	0.4	230
組合員総数別											
100人未満	36.6 ①	7.3 ④	14.6 ④	12.2	9.8	9.8	4.9	19.5 ②	19.5 ②	...	41
100人以上	30.8 ①	13.8	12.3	13.8	15.4 ④	12.3	1.5	16.9 ③	30.8 ①	...	65
300人以上	50.0 ①	42.5 ②	27.5 ④	26.3	28.8 ③	23.8	2.5	7.5 ③	18.8	...	80
1000人以上	46.7	23.3	16.7	26.7	33.3	20.0	3.3	10.0	30.0	...	30

※下線数字は「2025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「2025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「2025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)  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

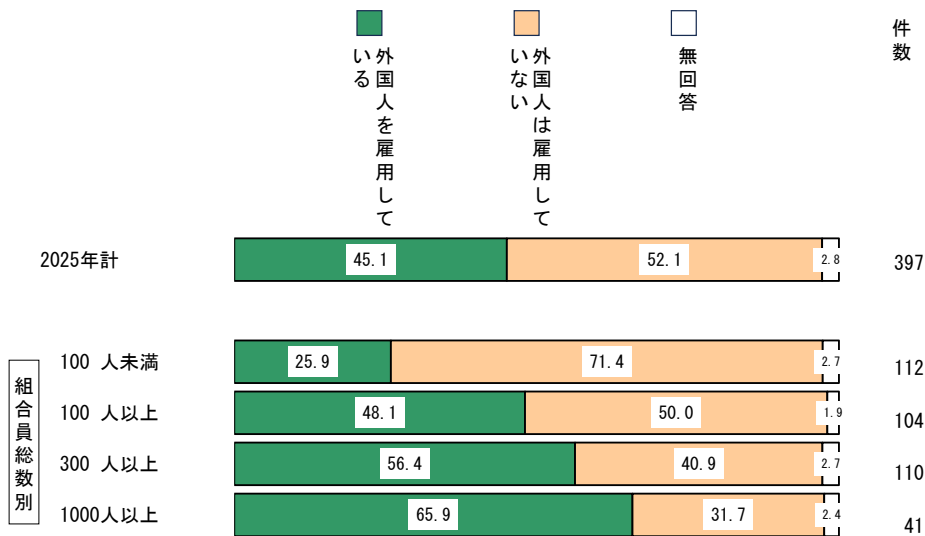
#### 4. 外国人労働者に対する取り組み

##### (1) 事業所における外国人雇用の有無

— 「外国人を雇用している」は45.1%、規模が大きくなるほど多い—

事業所における外国人雇用の有無をみると、「外国人は雇用していない」(52.1%)が過半数を占めるが、「外国人を雇用している」(45.1%)と二分されている。組合員総数別にみると、「外国人を雇用している」は規模が大きくなるほど多くなり、300人以上(1000人未満)では5割台半ば、1000人以上になると6割台半ばを占める(第4-12図)。

第4-12図 事業所における外国人雇用の有無



「外国人を雇用している」と回答した組織の雇用数をみると、平均27.1人(中央値8.0人)である(第4-6表)。

第4-6表 外国人雇用者数(「外国人を雇用している」組合)

	4人以下	5人以上	10人以上	30人以上	50人以上	100人以上	無回答	件数	中央値・人	平均値・人
2025年計	27.9	16.2	19.6	3.4	7.8	4.5	20.7	179	8.0	27.1
組合員総数別										
100人未満	44.8	24.1	3.4	...	13.8	...	13.8	29	3.0	14.5
100人以上	30.0	16.0	22.0	4.0	6.0	8.0	14.0	50	9.0	22.5
300人以上	21.0	16.1	27.4	1.6	8.1	1.6	24.2	62	10.0	20.0
1000人以上	18.5	7.4	14.8	7.4	7.4	11.1	33.3	27	13.0	82.3

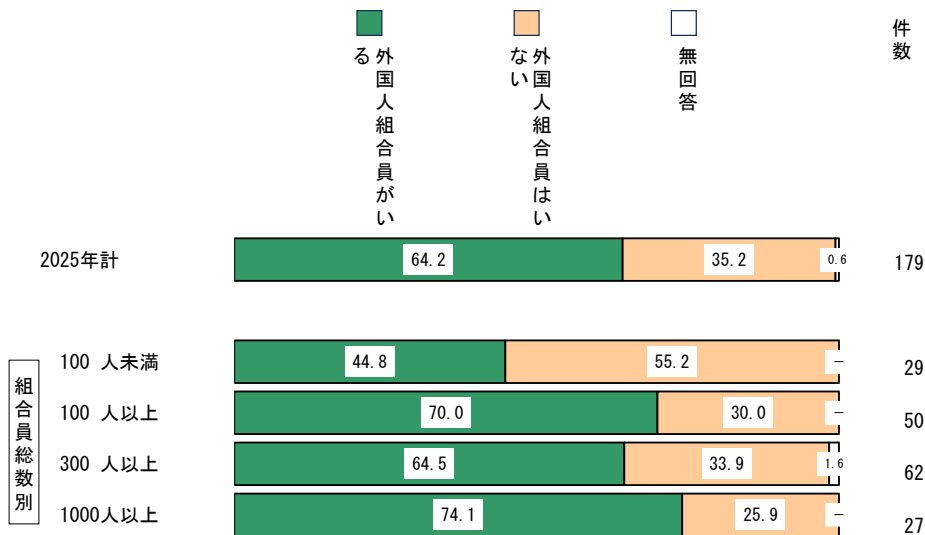
※下線数字は「2025年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2025年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2025年計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(2) 外国人組合員の有無

— 「外国人組合員がいる」は 64.2%—

外国人を雇用している組織のなかで、「外国人組合員がいる」は 64.2%と約 3 分の 2 を占める。一方の「外国人組合員はいない」は 35.2%である。組合員総数別にみると、「外国人組合員がいる」は 100 人未満では 4 割台と少ないが、100 人以上の規模では 6~7 割を占める（第 4-13 図）。

第 4-13 図 組合・支部における外国人組合員の有無（「外国人を雇用している」組合）



外国人組合員がいる組織の外国人組合員数は平均で 12.7 人（中央値：4.0 人）である（第 4-7 表）。

第 4-7 表 外国人組合員数（「外国人組合員がいる」組合）

	4人以下	5人以上	10人以上	30人以上	50人以上	100人以上	無回答	件数	中央値・人	平均値・人	
	2025年計	46.1	21.7	11.3	2.6	1.7	1.7				14.8
組合員総数別	100人未満	84.6	7.7	...	...	...	7.7	13	1.0	1.9	
	100人以上	54.3	20.0	14.3	2.9	...	8.6	35	4.0	5.8	
	300人以上	40.0	30.0	10.0	2.5	2.5	...	15.0	40	5.0	7.4
	1000人以上	30.0	10.0	15.0	5.0	5.0	10.0	25.0	20	9.0	48.7

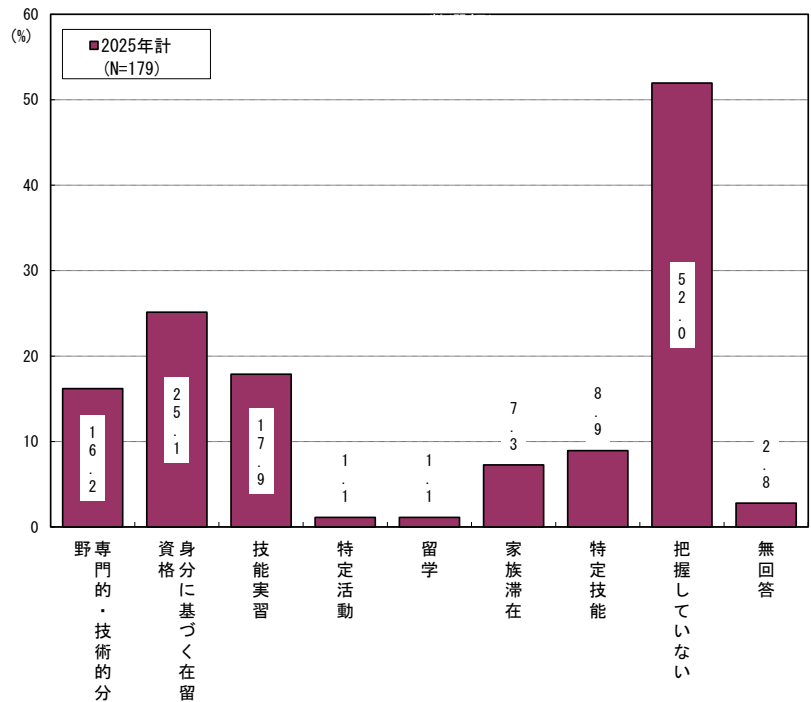
※下線数字は「2025年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2025年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2025年計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(3) 雇用している外国人の在留資格

— 「把握していない」が過半数、在留資格として多いのは「身分に基づく在留資格」—

雇用している外国人の在留資格をみると、「把握していない」が52.0%と過半数を占める。把握していると回答した組織の会社で雇用している外国人の在留資格は、「身分に基づく在留資格」が25.1%と最も多く、これに「技能実習」(17.9%)と「専門的・技術的分野」(16.2%)が2割弱ずつを占める(第4-14図)。

第4-14図 雇用している外国人の在留資格(「外国人を雇用している」組合・複数選択)



(4) 外国人の従業員や組合員に関する課題

— 「言葉のコミュニケーションが難しい」が最多—

外国人を雇用している組織の外国人の従業員や組合員に関する課題をみると、「言葉のコミュニケーションが難しい」が40.2%と最も多く、これに比率が大きく下がり、「組合・組合活動が認知されていない」(20.1%)、「マニュアルの多言語化に対応できていない」(19.6%)、「ニーズを把握するのが難しい」(16.8%)が2割前後で続いている。なお、「特に課題はない」(19.0%)が2割、「わからない」(24.0%)も2割強を占める(第4-8表)。

第4-8表 外国人の従業員や組合員に関する課題(「外国人を雇用している」組合・複数選択)

	言葉のコミュニケーションが難しい	マニュアルの多言語化に対応できていない	ニーズを把握するのが難しい	生活リズムを把握するの	知れれば相対的な対応が	組合・組合活動が認知されていない	組合員との関係が深い	組合員への理解を得	役員の外国籍に不足	その他	特に課題はない	わからない	無回答	件数
2025年計	40.2 ①	19.6 ④	16.8	6.7	20.1 ③	6.1	4.5	12.8	1.7	19.0 ⑤	24.0 ②	3.9	179	
組合員総数別														
100人未満	44.8	24.1	6.9	6.9	13.8	3.4	6.9	10.3	...	13.8	24.1	10.3	29	
100人以上	40.0 ①	24.0 ③	10.0 ②	8.0	16.0 ④	6.0	2.0	12.0	...	14.0 ⑤	30.0 ②	2.0	50	
300人以上	43.5 ①	19.4 ⑤	27.4 ②	6.5	21.0 ④	4.8	4.8	12.9	3.2	22.6 ③	19.4 ⑤	1.6	62	
1000人以上	33.3	7.4	14.8	7.4	33.3	11.1	3.7	18.5	3.7	14.8	29.6	3.7	27	

※下線数字は「2025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「2025年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)  
 ※件数30以下なら網掛等非表示

## 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、128 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
労働組合への参画意識。
女性執行委員を三役へ選出の打診を過去行ったが、業務外の時間制約(子供の学校、部活等の送迎、運営参加)の為、難しいと断られてしまう。
全体数が少なく、年齢構成も偏ってしまっている。また、組合役員としてのなり手も少なく魅力を感じてもらえていない。
組合員の女性比率が少ないため、役員登用の検討の際、苦勞する。
女性で既婚者であると組合活動（会議・セミナー）などへの参加を呼びかけにくい（家庭・子供の用事）
全体的に女性が少ないうえに、組合活動に積極的ではない方が多い為、理解促進を進めていく必要がある。
会社側の理解。
女性の数が少ない。
子育て世代が多く、女性役員の成り手がいない。
男性、女性問わず、組合員全体に対する取り組みの周知展開。
労組活動時間の確保の難しさを理由に、男女問わず家庭的責任のある組合員が役員の担い手に積極的に立候補する環境にない。機関会議の平日開催を行っているが、学習会や各種委員会を全てを平日開催することは財政面や業務調整の関係で困難である。誰もが参画し易い労働組合活動と運動の質の担保のバランスに課題を感じる。
前例がなく声をかけてもなかなか参加してもらえない。
そもそも女性組合員がとてつもなく少ないうえ、育休や産休の積極的な取得を促している。またお子さんが小さい組合員も比較的多いので、組合活動に参加してもらう機会も少ない。大会やイベントで女性の出席率を上げたいがために出席してもらうこともあるが、人数が少ないので「また私ですか？」状態になり、組合にネガティブな感情を抱く方もいる。LGBTQ の方々は把握できていないので状況が不明です。
組織が高年齢化しているため、昔ながらの体制や考え方が抜け切れていない。
女性役員輩出職場の理解が進んでいない（ミクロ視点）。
女性が1名しかいない。女性の社員がはいらない。
女性に組合活動をすすめるのが、気が引ける（会議等の時間が終業後20時や21時近くで開催となるため申し訳ない）。
女性組合員の人数が少ないです。子育て世代の女性組合員が多いです。組合役員に女性組合員をどのように参加させればいいのか、わかりません。
家庭内での本人の立ち位置（育児や介護などの役割がある、夫の理解を得られないなどを理由に断られる）

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。
女性が少ない。平等を望んでいない方、今のままで良いと考える方もいる。
活動に後ろ向きで参加してもらうのが難しい。
情勢人数が少なく、半数以上が5年以内に定年をむかえ組合員ではなくなる。
女性の組合委員が少ない。
女性率が低い為活動参加依頼が偏ってしまいます。
一般組合員までダイバーシティやジェンダー平等の理解が足りていない。
職場女性の人数が少ないことで意見を抽出できない
女性社員の比率が低く、組合に入っている人が少ない。
男女の組合員数に差があるため（220：30）役員選出が難しい。女性の母数が少ないので会議体の人数の3割目標などは困難。役員になった女性はやる気があり、活動に前向きになる。
執行委員については数名が女性ですが、その先の三役以上となるとハードルが高くなってしまい、立候補を提案しても私生活とのバランスを考えられて断られてしまう。
なにをどのように取り組むべきか執行部での知識不足。スピード感を持った組合活動が行えていない。
女性が少ない。
そもそも女性自体が少なく、現在の組合活動のやり方ではできる人が限られてしまう。 組合活動に興味を持つ人が少ない。
子育て世代への対応。
女性の組合員が少ない。
女性組合員比率が低い。
男女問わず(休職者を含む)、支部活動の情報展開。
女性の比率が少なく積極的な参画が難しい。
単組に青年女性部があるが、主に青年部としての活動にとどまっている。また、女性で青年女性部活動に参加するメンバーが固定化されている。上部組織の青年女性活動にも参画しているが、単組から派遣している女性はほぼいない。過去、女性を派遣している時期もあったが、特定のメンバーに限定されていた。
女性比率が20%程度であり、絶対数として女性が少ない。その中で、参加意欲を持ってもらえるような働きかけをする必要がある。
組合活動の長時間化、役員適正年齢の女性組合員が不足している。（若手か、50代が多い）
女性組合員の数が少なすぎます。
以前はダイバーシティ委員会のメンバーはすべて女性で行っていた為、女性の考え方みの進め方になっていた。（女性に特化した内容や全体を見た中での議論でなく、一部一方的な女性目線のみ方向に進んでしまう）
家庭事情を考慮して、なるべく出席率が高くなるような人選をすること。
意識付けのための情報提供方法について。
家庭を優先するが故に職場推進、組合活動参画へ踏みとどまっていると感じます。家庭の負担を軽くすることが必要だと考えます。 労働組合活動は就業時間後、土日がほとんどなので参画のハードルがあると考えます。
男性女性関係なく、土日と時間外での制約がある方がいる。

男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題
青年部に女性参画をはかり、別枠で女性委員も設置しているが、思うように活動ができていない。今年度に入り、上部団体への派遣や女性委員を増やす活動をしている。
女性従業員が少ない。
女性人数の少なさ。
男女共に30～40代の中堅を担う人材が少ない。 女性も近年は入っているが、組合に対しどのようにアプローチしていけばいいのか。
女性組合員の人数が少ない。組合活動への理解が少ない人が多い。
構成人数が少ないため、女性の活動を活発化すると負荷分散ができなく、女性組合員に対する負担が大きくなることで不満がたまり、より活動が難しくなってしまう側面がある。
家庭との両立が困難である。
女性組合員の人数が少なく、活動に意欲的に参加してくれる方も少ない。
組合員減少により女性組合員自体が少なく、活動によっては少数の女性組合員に負担が集中しかねない。 ※女性抜きで進めるのであれば対応できるが、本末転倒になりかねない。と懸念。
女性役員の候補者が少ない（執行委員は、基本的には一般社員ではなく、ある程度の役職がある方を対象としているが、対象の役職に女性が少ない）。
現在整理中。
女性活動が活発になり充実してくると、男性から「女性ばかり・・・」といった批判めいた声上がること。 「現状なぜ女性活動が必要か」という部分の男性(役員・一般組合員ともに)の理解を深めるための教育が必要。
女性に必要な付帯要求等がわからない。
女性組合員数が少ない。 業務が多忙であるため、女性に限らず組合活動に時間を掛ける事が困難である。
女性の意見吸い出しが上手く進められなかった。
組合員の理解は進んでいる。一方、家庭の事情等で現実問題、女性の参画率等はなかなか上がらないのが現状である。」
男女共同参画推進委員会における学習会の内容の広まりが浅いように感じる。
当事者が平等を希望していないケースがある。
女性役員のなり手がいない。
参加者がなかなか見つからない。
1部のみで全体に広まらない。
職種柄女性が少ないので、最低限のマナーや配慮をする以上のアクションをあえて起こす事が無い。
女性組合員が少ない。候補者となる中堅社員の女性組合員がライフイベント（結婚、出産等）と重なり、声掛けに応じにくい。
育休の取りにくさは、職員の配置の少なさに起因していて、男性職員は育休を取りづらい現状があります。
女性の権利・活躍機会の拡大等をめざし、女性部を組織して活動を推進していますが、「ジェンダー平等が叫ばれる今、『女性部』という名称自体が古い」「女性だけで組織するため、役員擁立が困難である」という指摘を頻繁にいただきます。

男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題
組合組織の他支部が、あらゆる事に対し、建設的な話し合いができないメンバーで構成されている。
人数も少なく組合にかかわってくれない。
女性社員が最近、組合員に加入したため、課題はこれからだと思います。
女性の数が少ないため、相対的な難しさがある。
女性社員の絶対数の不足。
目的意識、意義についてあまり浸透していない。
工場主体の支部のため、過去から組合役員（執行委員以上）は製造現場監督者が担う風土があり、女性組合役員の候補者がいない&分母が少ない。
女性組合員数が少ないので役員・職場委員に任命されにくい。
女性組合員の組合活動(特に職場委員会)への参加が少ない。
女性参加率向上。
女性の組合員数が少なく、役員を引き受けてくれる女性もまた少ない。
任期を終えると下番してしまい、継続しない。
会社との連携。
組合役員選出に関しては、女性役員のロールモデルがないこと、育児休業後の時短勤務者が多く対象者が少ないことが課題。
組合員の中で産休や育休で長期休む組合員が多く、対象者が限られてくる。
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。
執行委員に女性選出をしたいが、なかなか請け負っていただける方がいない。
女性比率が少なく年齢構成も偏っているため、役員を選出が困難な状況となっている。
男女問わず職場や家庭の理解が必要だが、女性は男性以上に家庭の理解が難しいと感じている。
時短勤務者の割合が高く活動への参加ハードルがある。
女性だからと特別視するのは違うため、平等とはなにかが難しい。本人がやりたい活動であればいいが、家庭等の生活を犠牲にさせるのもまた違うと感じ、バランスが難しい。
代議員会組織での女性代議員は増加している。(6名/45人)しかしながら、支部執行委員や中央執行委員(専従等)となると家庭生活、仕事との両立が難しく子育て世代以降の女性組合員をターゲットとして勧誘しているが厳しい状況が続いている。
ジェンダー平等の資料掲載。
問題点の抽出ができていない。
・より力強く推進していくためには、執行部役員への女性役員選出が最も効果的であると考えているが、少ない組合員の中から擁立することが難しい。
女性組合員はそこまで組合活動に積極的ではない。
そもそも、組合員数が少ない中で、男女共に、長期間組合役員をやりたがる人が少ない。
そんな中でも、女性組合員数が少ないため、継続的に女性役員を取り組むことが難しい。
女性の人数が少ないことで、女性の意見を集めることや、活動の担い手を確保することが難しい状況にあります。また、課題の共有や意識の醸成が進みにくいという面もあります。
性別による役割分担の意識が根強い。

男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題
職場委員・執行委員に女性を推薦しても、辞退してしまうことがあった。
単組内での女性割合が少ない。仕事と家庭で時間が取れない人が多い。
女性社員比率が少ない。また、既婚者であったり育児等で組合活動に費やす時間が捻出できない。
女性組合員の積極的な活動への参加が少ない。
そもそもの男女比が8:2であること。 組合自体の求心力が低下していること。 可処分時間が短くなってきている中で使い方が多様化し、「業務時間外活動である組合活動」に魅力と意義を感じる層が少ないこと。
トイレなどの対応など人には直接かかわらないものは会社に要求し進められるものの、賃金格差や家事・育児・介護負担の偏在、偏見など目に見えない歴史的なしがらみが課題となっている。
7年前の工場移転に伴い、生活圏と業務圏が離れたため通勤時間が長くなり定時後の活動がやりにくくなった。
そもそも女性がほぼいない。
役員選出方法の見直し。
女性であることを前提とした問題提起が出てこない。
女性だからといった声を掛けられたと思われてしまうことが多く、目的や経緯など丁寧な説明が必要。
組合活動を参加しても次に繋がらない、続かない。一回で終わってしまう。
女性組合員が少なく参加率が低い。
女性組合員の意見を聞く際男性ではなかなか話にくい雰囲気があった。
組合活動の一環としての各会合への参加が、どうしても男性が多くなってしまう。子育て世代の女性の夕方以降の会合参加はまだ難しいと考えている方が多くいるように見受けられる。
男女あまり関係ないが、次期組合役員となれるように、経験をさせても、退職してしまう。（理由は各々）
労働組合としての拘束時間。
男女の視点に限定せず、ジェンダーの考え方を「誰もが」という認識に変えることが必要であるという考えのもと、認識を広げるための方法を模索中である。
組合活動への理解が深まらない。
女性役員が少ない。
女性役員会を開催したが何をテーマにしたらいいのかわからない。
女性が働きやすい環境づくりが必要。入社しやすい風土づくりが重要。
女性の意見を聞きたいが、女性の組合員が少ない。家庭の事情で組合活動に参加するのが難しいという意見が多い。
スケジュール調整などが大変。
女性組合員へ積極的に声掛けを実施。以前の執行部から勧誘が酷く、組合の評判が非常に悪い。活動に非協力的な方が多い。
女性は忙しくて組合に参加できない。
女性組合員が少ない。
子育て世代の女性割合が多く、執行委員へ参画を断られる。

男女共同参画、ジェンダー平等を進めるうえでの課題
工場であるため女性の人数が少ない。スタッフ部署で女性採用が増えているため、今後に期待している。
育児などをしながら組合活動に参加するのにハードルがある。
組合活動は主に業務時間後の夜になってしまうため、女性(特に家庭を持っている方)の出席が難しく、役員に推薦しても了承を得られない場合が多い。そのためこれまでも女性役員がなかなか入らず人数が増えないという現状がある。

## 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、70 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
レクリエーションの参加などから組合関与を高めた。
労組イベントの運営に携わって頂き、労組活動の周知が女性組合員に以前よりは展開されやすくなった。
組合の若手組織で構成する青年婦人部の役員に積極的に女性を登用し組合活動に理解を示してもらおう。
労組の思惑として、女性をメインターゲットにしたイベントの開催（アフタヌーンティー懇談会）
職場集会への参加など、育児が落ち着いた女性組合員の参画が少しずつ進み始めている
ジェンダー平等推進計画を設定し、バロメーターとして、各支部の代表者の男女比率の目標を設定した。目標設定時は 27 支部中 4 名程度の女性支部長選出であったが、計画の浸透により今年度は 12 名の女性支部長が選出された。
会社として女性役員輩出に対する理解が進んだ（マクロ視点）。
女性枠での定期大会参加、外部団体女性委員会への参加などで、女性の組合理解進展。
女性組合員のためのミーティング。女性組合員同士の繋がりや意見交換が出来た。
本部主催の女性組合員研修会。
上部団体での女性の会参加により、組合活動への意識向上が図れた。
女性分会長が誕生しています。
女性主体の委員会の設定により意見の上げやすさ、声の数など以前よりわかりやすく伝わりやすくなった。
女性役員がいる事で、組合活動内容の拡大や職場での意見集約などしやすくなった。 女性特有の悩み、問題など挙げる機会が増えた。
会議体をオンライン併用とする事で子育て世代でも少し出やすくなった。
イベントの実行委員に女性を入れることで、女性に参加しやすい環境を整えた。
まだ、具体的な成果は無いが女性イキイキ活動を継続する事で成果をだしたい
「当社における仕事と育児・介護の両立に関する制度」をテーマに組合員向けセミナーを開催したところ、女性組合員から参加や内容の問い合わせがあった。普段あまりない動きなので、今後の活動につなげていきたい。
定期大会の議長は女性にお願いした。
今期より男性組合員をメンバーに入れ男性としての考え方や全体目線で議論が進むように組織メンバーを変更した。

成果のあった活動
各個人の状況を知っている女性執行員からの選定・声掛け。
意識アンケートを複数回行なったが、回数を重ねるごとに意識が高まったと感じられたこと（回答数、認識率が上がったと感じられた）。
特に男性女性は意識せずに参加頻度を確認しながら直接声を掛けることで活動に参画してもらっている。
少しずつではあるが、女性委員が増えてきている。
交流会の意見交換。
声掛けにより連合静岡定期大会へ男性1名、女性1名で参加。
執行委員や職場委員等の選出において、男女平等に性別を加味せず選出するようにすることで女性の参画率が自然と向上している。
単組内女性委員会の活性化。上部団体の女性協議会や青年協議会への役員および参加者の派遣。
執行部に入ってもらうことで色々な意見が出て付帯要求も順調に進んでいる
・労働組合から職場への働きかけにより、継続して女性役員を選出出来ている。
男女共同参画推進委員会における学習会によって、参加者の意識が高まった。
女性の現場担当が以前はいなかったが配属されるようになってきた。
参加して勉強になる。
コンプライアンスは厳しく取り締まっているので、各ハラスメントの相談は積極的に呼びかけ受け付けている。
女性執行委員選出の際に二名同時に声掛けをし、男女比の偏りを意識した。
ジェンダー平等についての目標を一人一人が立てる活動。
ジェンダー平等に関する学習会を開催し、組合員の意識向上につながった。
各単組を訪問し、「職場づくり」をテーマとして学習会を実施しました。その中で「男女共同参画の視点」をもっていただくことを軸としたため、男女共同参画に対する組合員の理解が深まったと感じました。
執行委員とは別にレディース組織があり、組合にかかわるきっかけを作った。
女性執行役員が役員の過半数を占めている。
過去の事例に囚われず、製造現場以外の職場から女性執行委員を選出した。
・組織専門委員会メンバーに女性を入れた（女性目線での意見が増えた・女性役員登用に向けての理解が深まった）
女性委員会で組合活動を経験してから執行部に入っていた。
女性の組合役員を選出するにあたり、女性割合の多い拠点から人数を決めて役員を選出。
機関誌に DE&I 推進室の取り組みを掲載。
職場集会等で組合活動を周知することにより、興味を持ってもらうことには一定の成果があったと感じている。
地本の「女性の会」では他労組との交流や意見交換を行う中で、組合活動に対する興味や理解が深まっている。
単組間での女性組合員同士のコミュニケーションが出来ている。
各支部委員長が集まる委員長会議で女性役員増の取組について計画や実施したことを共有する場を設けた。

成果のあった活動
成果までは出ていないが、全社で女性活躍推進の活動が 2025 年より始まった。
青年部では、部長を女性が担っている。年齢の若い世代では、女性がリーダーになることも当然の意識でいる。
十分な成果が得られる活動にいたっていない。
単組内でのイベント開催ケーキバイキングは女性の参加が多かった。女性率 35%
支部レクリエーションを BBQ 開催とし、女性組合員とその子供も何組か参加してもらえた。
支部三役の女性比率を 50%にしたこと。組合活動の見える化の推進。
女性委員会の開催により女性のみで行っていたゴミの回収当番を男女関係なく当番制へ変更。
女性部設置 '22～。
女性役員選出を目的としたチームを編成し活動したことで、女性役員の増員に繋がった。
本部副執行委員長が女性でありランチミーティングを実施することで女性も参画しやすい雰囲気を作った。
今年度、「女性部」と「副分会長」を統合して、「男女共同参画推進委員」とした。「女性部には女性が参加しなければならない」という意識をもっていた人も少なくはなかったので、名称を変更し統合したことにより、男女関係なく参加できるという意識が広まった。。
執行委員会等での女性執行役員の発言が多くなった。
ソフドリ飲み会、職場ふれあい活動。
子育てに関わった方々を募集し、懇談会を行った。互いの経験を語り合い、育休中の方が職場復帰をする際の一助になった。また、男性の方にも参加してもらうことで、育休中の女性にできる手助けについて考え、意見を語り合うことができた。後に、この会の様子を広報誌で伝え、組合員の意識の向上を促した。
意見交換会など食事を踏まえた交流会に多数参加してもらえた。
会社が、性別に関わらず働きやすい職場を作ること、ライフイベントによる働き方への影響が大きい女性従業員を支援することを目的に専門組織 (Women's Empowerment PJ) をおいて積極的に取り組んでおり組合も参加している。現在の会社の傘下となり女性の昇格者、役職者の数が激増。HR、payroll (旧総務系) は管理職、担当がほぼ女性になった。また、直近ではオフサイクルで女性技術者を幹部候補採用として 2 名採用。
女性役員会を開催して女性通しのコミュニケーションが図れた。
平等の意見を集約したイベントは、男女共に評価が良い。
外部活動や組合活動に参加してくれる女性組合員が増えた。執行部に入ることも前向きに検討頂けている。
組合役員からの積極的な呼びかけにより女性新入社員への組理解・行事参加などが促進できた。
地区協議会への女性役員の参加。