

ジェンダー平等推進計画

パンフレットはこちら→



合言葉は
Change!
Challenge!
Movement!

2030年までにあらゆる意思決定過程における女性参画率を50%に引き上げる世界基準「203050」を見据え、労働組合は執行委員の女性割合をまずは30%にすることを目標としています。

2020.10
～2021.9

「第4次男女平等
参画推進計画」
プラス

2021.10
～2024.9

ジェンダー平等推進計画

フェーズ1

2024.10
～2030.9

フェーズ2

2030

世界の潮流は
「203050」

ジェンダー
平等社会の
実現!

フェーズ1

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

Change! 達成目標 必ず達成

	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
2021年10月以降 ●組合員の男女比率を毎年調査、把握 ※連合本部が引き続き「参画調査」を実施	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2024年9月末まで ●女性役員(会計監査を除く)を選出 ●執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保 ●女性を常時上三役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備	達成済	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	達成済
2021年10月以降 ●策定する運動方針に「ジェンダー平等」の推進」と明記	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-

Challenge! 推進目標

	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
●大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
●執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	Challenge! 達成目標で	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Challenge! 達成目標で
●「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
●多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ジェンダー監査ができたみたいだよ!
男女平等参画、ジェンダー平等にむけた
取り組みを改めて確認し、取り組めるこ
ころから積極的に取り組みましょう。

連合版ジェンダー監査は
こちら→



Action 2024 春季生活闘争

～みんなで賃上げ。ステージを変えよう～

ジェンダー平等への道

職場点検チェック

- 連合「ジェンダー平等推進計画」を改めて確認しよう
- ハラスメントを禁止する職場のルールを確認しよう
- 育児・介護休業法で定められている両立支援制度の内容を確認しよう
- 男女の賃金実態を把握しよう
- 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に関わるう

Action 2024 春季生活闘争

発行者 日本労働組合総連合会(連合)
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11
発行 2024年1月



職場におけるハラスメントをなくそう

雇用管理上講ずべき措置が定められています。事業主がきちんと措置を果たしているか確認するとともに、ハラスメントを禁止行為として労働協約や就業規則に盛り込むよう取り組みましょう。



知っていますか? 「LGBT」「SOGI」



制作 (株) アプレコミュニケーションズ

最近よく聞く「LGBT」、この言葉の意味を正確に知っていますか? いわゆる「LGBT」について正しく認識するためには、「SOGI (性的指向・性自認)」について理解することが欠かせません。

同性パートナーにも等しく福利厚生を求めよう!



ハラスメント禁止に向けた取り組み

法律を上回る内容を協約に盛り込めるのが労働組合の強み!



ハラスメント防止措置の内容

(労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

ハワハラ マタハラ ケアハラ セクハラ

ハラスメントの内容と、それを行ってはならない旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○	○
行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する	○	○	○
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する	○	○	○
相談担当者は、被害者が相談の際に萎縮する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や受け止めなどその認識に配慮しながら、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする	○	○	○
その他のハラスメントと一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じる体制を整備する	△	△	△
事実関係を迅速かつ正確に確認する	○	○	○
速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる	○	○	○
業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる	-	○	-
労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する	-	△	-
コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取り組みを行う	△	-	-
適正な業務目標の設定等、職場環境改善のための取り組みを行う	△	-	-
当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する	○	○	○
相談、協力等を理由に不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する	○	○	○

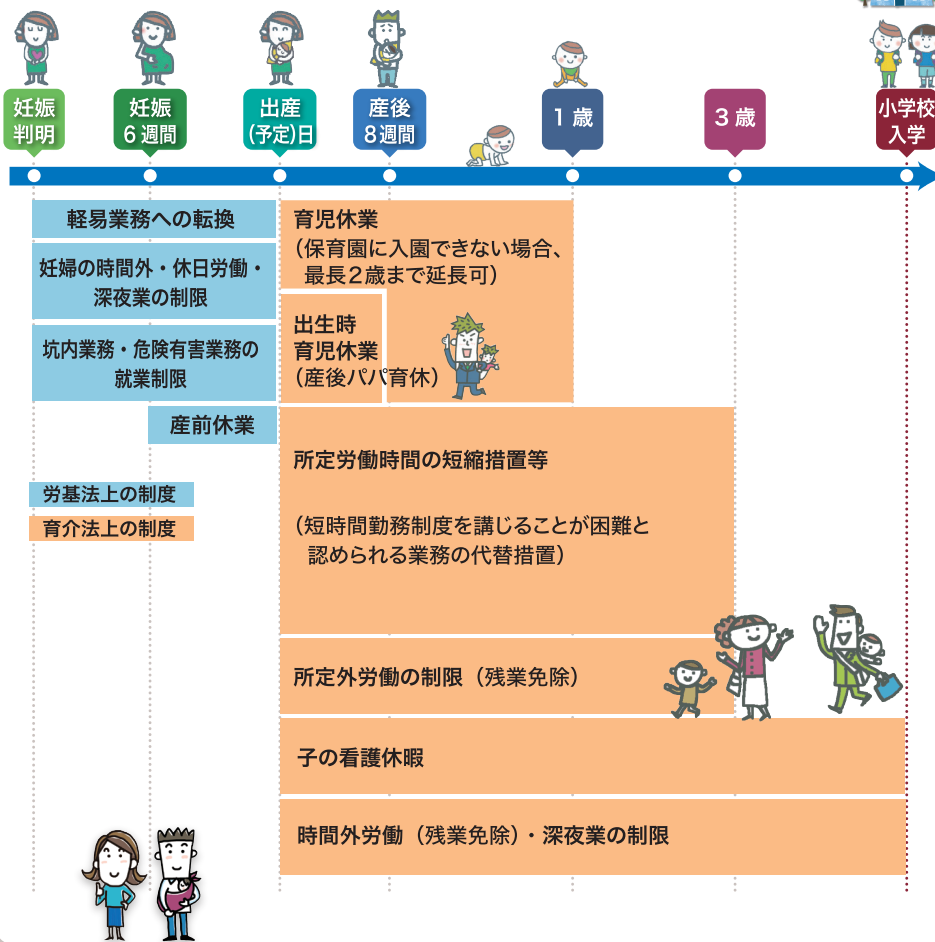
○ 必ず講じる △ 講じることが望ましい - 特に規定なし

ワーク・ライフ・バランス



すべての働く人が安心して働き続けられる職場をつくりましょう。
労働組合としても制度を積極的に周知しましょう。

育児に関する主な制度



介護に関する主な制度



介護休業	対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能
介護休暇	介護終了まで年間5日間(対象家族が2人以上の場合は10日間)、1日単位でも時間単位でも取得可能
所定外労働の制限(残業免除)	介護終了まで何回でも可能(1回の単位は1か月以上1年未満)
時間外労働の制限・深夜業の制限	介護終了まで何回でも可能
選択的措置義務	短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、費用助成のいずれか(利用開始から3年以上の期間内で2回以上利用可能)

対象家族は孫までだよ



育児と介護を両立できる職場環境づくり 労働組合の取り組みチェック

- 雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が行われているか点検
- 育児や介護に関する制度を点検する(充実した両立支援が受けられるようにするためには、法を上回る内容を労働協約に盛り込むことが重要です)
- 有期契約労働者の取得要件を点検する
- 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、労働者に不利益が生じないように徹底する
- 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検する
- 男性の育児休業取得促進に取り組む
- 仕事と育児の両立を支援するための相談窓口を設置するように会社に求める
- 「ぐるみんプラス認定」の取得をめざす



「ぐるみんプラス」は「子育てサポート企業」として認定された証だよ



女性活躍推進法

女性が活躍できる職場に
なっているか確認しよう

すべての働く人が安心して働き続けられる
職場をつくりましょう。労働組合としても
制度を積極的に周知しましょう。

事業主行動計画の流れ

女性の活躍に関する
状況の把握、課題分析



Plan

STEP 1

P (計画) D (実行)
C (評価) A (改善)
サイクルに
積極的に関わろう!

取り組みの実施、効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の
状況を点検・評価し、ステップ1
に戻ります。

STEP 2



行動計画を
策定した旨の届出

行動計画を策定した旨を都
道府県労働局の雇用環境・
均等部(室)に届け出ます。

STEP 3



Check

行動計画の策定、
社内周知、公表



Action

STEP 4

行動計画の策定について労働組合の立場から 積極的にはたらきかけよう

- 企業規模にかかわらず、労働組合も積極的にかかわって、事業主行動計画の策定に取り組みましょう。
- 把握する項目の「男女の賃金格差の差異」に注目しましょう。公表義務がなくても、企業規模にかかわらず取り組むことが大切です。
- 積極的に情報公表を行い、働きやすく人材が集まりやすい職場をめざしましょう。
- 男女の賃金の差異を公表するときは「説明欄」を使って、差異の分析を行い、労使で改善をはかりましょう。

行動計画は
公表するから、
就職活動をしている
学生さんが参考に
することもあるよ!

職場の状況を把握するための
「状況把握項目」とそれを公表する
「情報公表項目」があるよ。
詳しくは
こちらのURLから確認してみよう



男女間賃金格差

賃金格差 職場でこんな傾向がありませんか？

勤続年数の違い

- 結婚や出産を機に退職する女性が少なくない
- 有期・短時間労働者の割合が高い

管理職比率

- 管理職は男性が中心

女性管理職 12.7%



厚生労働省調査 2023年

固定的性別役割分担意識

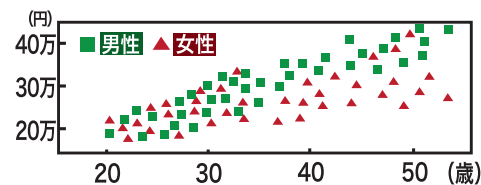
- 「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」という偏見や思い込み (ジェンダー・バイアス)

固定的性別役割分担意識や慣行などによって仕事の配置や配分、研修などの育成計画に男女の偏りなどがいないか確認しましょう。

組合員の賃金実態の把握が必要

男女間の偏りが見つかったらその原因を分析しましょう。
両立支援制度利用者への評価方法や運用を見直しましょう。

▼賃金プロット図の例



男女別・年齢ごとの
賃金分布を把握して
「見える化」してみよう!