

構成組織、地方連合会における
女性の労働組合への参画に関する
調査報告書

2021年実施

目 次

はじめに.....	1
調査実施の概要.....	2
第4次計画（プラスを含む）数値目標の達成状況.....	3
1. 構成組織調査.....	3
2. 地方連合会調査.....	12
第1章 構成組織.....	17
1. 女性組合員比率.....	17
2. 執行委員会における女性参画.....	17
3. 大会における女性参画.....	24
4. 中央委員会における女性参画.....	26
5. 構成組織における女性執行委員選出の取り組み.....	28
6. 構成組織の女性執行委員の担当（構成組織本部に女性執行委員がいる組織）.....	30
7. 男女平等参画の取り組み状況.....	33
第2章 地方連合会.....	43
1. 執行委員会における女性参画.....	43
2. 大会における女性参画.....	47
3. 地方委員会における女性参画.....	48
4. 地方連合会における女性執行委員選出の取り組み.....	50
5. 地方連合会の女性執行委員の担当.....	52
6. 男女平等参画の取り組み状況.....	55

参考資料

1. 2021年構成組織調査 運動方針に明記している内容（男女平等参画の推進）
2. 2021年構成組織調査 自由記入意見欄
3. 2021年地方連合会調査 自由記入意見欄
4. 調査票

はじめに

連合では、労働組合における男女平等参画の進捗状況および課題を把握し、今後の取り組みに反映することを目的に、毎年構成組織・地方連合会を対象に女性の労働組合への参画に関する調査を実施しています。

2013年10月から2020年9月までを計画期間とする連合「第4次男女平等参画推進計画」（以下「第4次計画」）は、当初の計画期間を「第4次男女平等参画推進計画」プラスとして1年間延長し、2021年9月まで、計画にもとづく取り組みを展開してきました。

今回の調査における、構成組織全体の女性執行委員数の累計は192人であり、112人であった2014年に比べて80人、1.71倍に増加しました。地方連合会でも2017年以降、47都道府県すべてで女性執行委員が選出され、女性執行委員数は過去最多の13.3%、259人まで増加しました。女性組合員比率には満たないものの、構成組織・地方連合会の地道な取り組みによって、労働組合における男女平等参画は着実に進展しています。

連合は、第17回定期大会（2021年10月）において、結成以来、初めて女性会長を選出しました。これは、労働組合における女性参画を前進させる大きな一歩です。また、大会で決定した運動方針には、意思決定過程への女性参画を促進し、その影響評価を行いながら、政策などに反映していく「ジェンダー主流化」を明記し、連合のすべての取り組みにジェンダーの視点を取り入れていくことを掲げています。

連合は、労働組合における男女平等参画を進める運動の展開を通じて、ジェンダー平等社会を実現すべく、新たに「ジェンダー平等推進計画」（以下「推進計画」）を策定しました。計画期間を2021年10月1日～2030年9月30日の9年間としつつ、2024年9月30日までの3年間は「フェーズ1」、残りの2030年9月30日までの6年間は「フェーズ2」として、10月から「フェーズ1」がスタートしています。

推進計画では、5つの「Change! 達成目標(必ず達成しなければならない目標)」と4つの「Challenge! 推進目標(推進すべき目標)」を定め、さらなる変革(Change・チェンジ)と挑戦(Challenge・チャレンジ)へと踏み出すことで、労働組合のみならず社会全体の大きなうねり(Movement・ムーブメント)をつくりだす決意のもと、運動を展開していくこととしています。

男女平等参画に対する社会の関心は、これまでにない高まりを見せています。今こそ、すべての人が平等で差別されることのない多様な社会の実現に向けて、まず労働組合自らが変革をはかっていかなければなりません。これまでの取り組みをさらに発展させ、男女平等参画、ジェンダー平等を大きく前に進めるために、総力をあげて取り組んでいきましょう！

最後に、本調査へのご協力をいただきました構成組織・地方連合会の皆様に心より感謝申し上げます。

2021年10月
日本労働組合総連合会
総合政策推進局長 井上 久美枝

調査実施の概要

(1) 調査の目的

本調査は、連合「第4次男女平等参画推進計画」およびプラス（計画期間：2013年10月～2021年9月、以下「第4次計画」）で掲げた「3つの目標」（働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍の促進、仕事と生活の調和、多様な仲間の結集と労働運動の活性化）および「3つの数値目標」の達成に向けた取り組み状況等を把握することを目的に実施した。

(2) 調査の対象

連合の構成組織（友好参加組織含む）と、地方連合会を対象に実施した。

(3) 調査の実施時期

2021年1～4月

(4) 調査の実施方法

自記入式のアンケート票（エクセル版）によって実施した。

(5) 調査票の配布・回収状況

構成組織：48組織中47組織 ※港運同盟が未提出

地方連合会：47組織

(6) 調査実施にあたっての作業分担

調査票の企画・設計は連合ジェンダー平等・多様性推進局と労働調査協議会が共同で行い、配布・回収は連合ジェンダー平等・多様性推進局が、集計は労働調査協議会が担当した。また、報告書の作成は連合ジェンダー平等・多様性推進局との協議のもと、労働調査協議会が行った。

(7) 分析上の留意点

本報告書で使用する比率は、主に「加重平均値」を用いる。加重平均値とは、例えば、組合員に占める女性比率の場合、全回答組織の合計組合員に対する合計女性数の比率を算出したものである。

第4次計画（プラスを含む）数値目標の達成状況

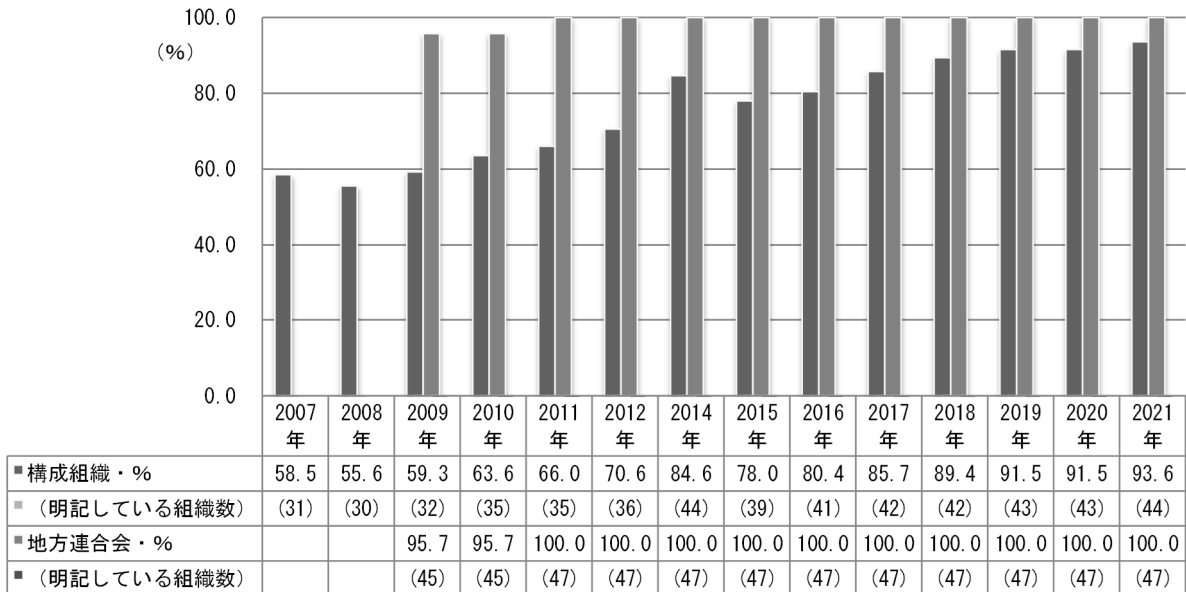
1. 構成組織調査

(1) 2015年までの目標（年限は第4次計画プラスで「2021年9月」に読み替え）

①運動方針に「男女平等参画の推進」を明記—100%

達成割合：93.6%（44組織）

第1図 「男女平等参画」の運動方針への明記



②運動方針に「3つの目標」を明記—100%

達成割合：93.6%（44組織）

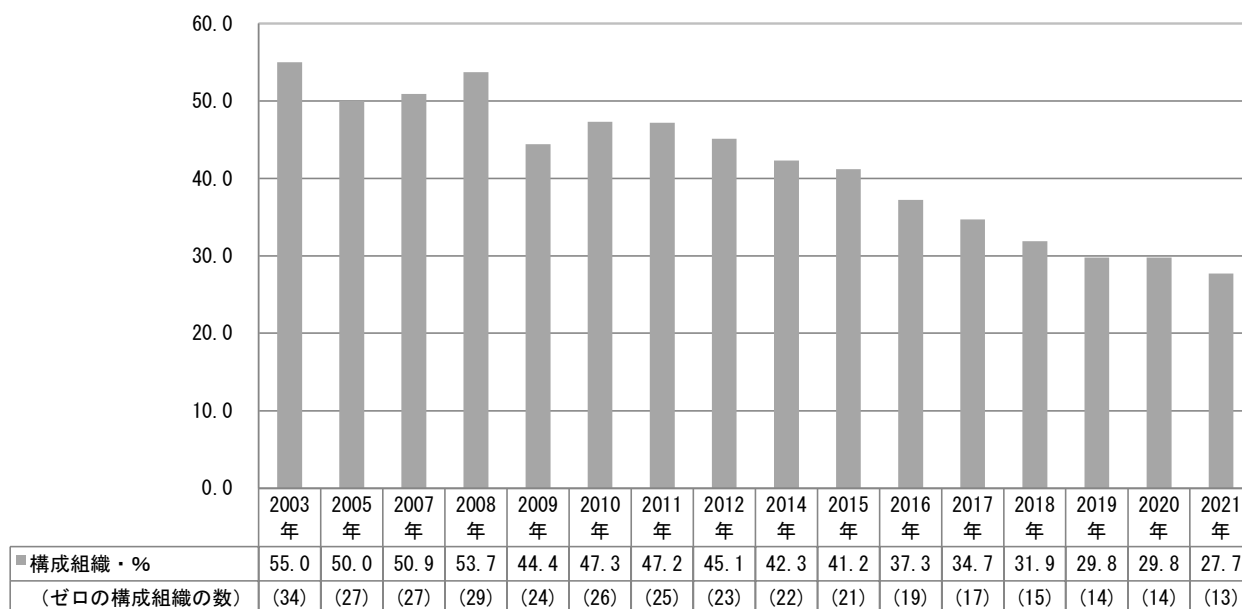
第2図 3つの目標の運動方針への明記



(2) 2017年までの目標：女性役員を選出している組織—100%（年限は第4次計画プラスで「2021年9月」に読み替え）

達成割合：72.3%

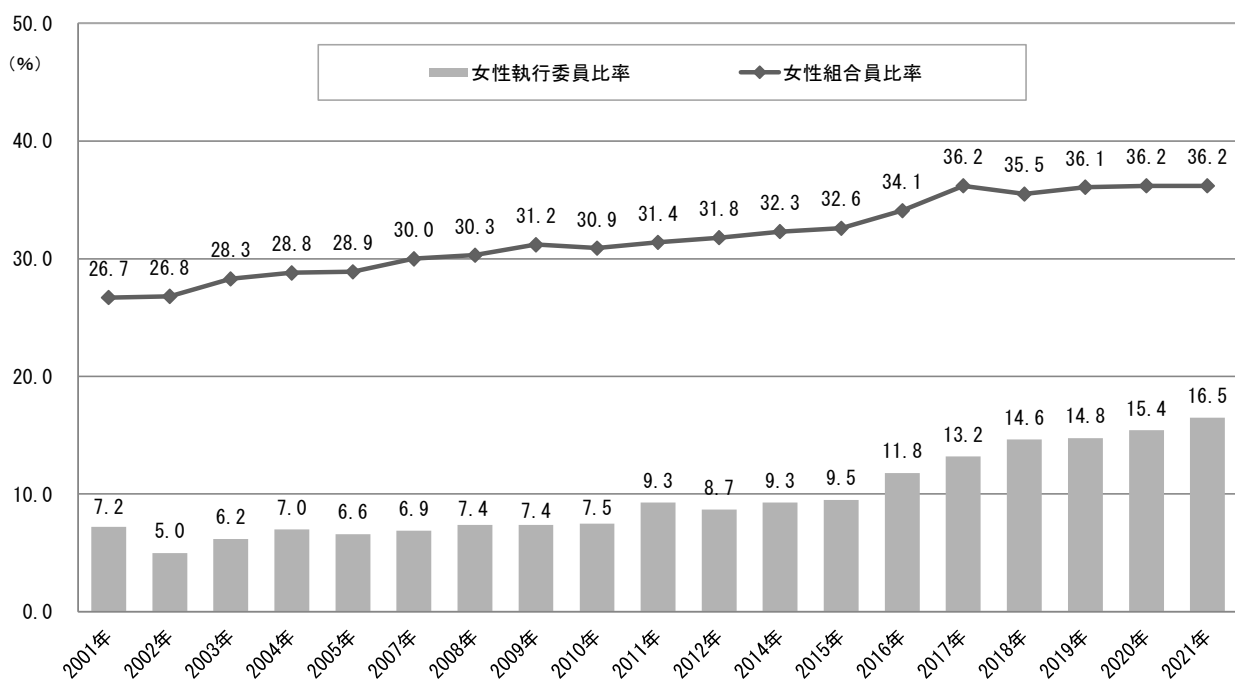
第3図 女性執行委員「ゼロ」組織の割合と「ゼロ」組織数



(参考) 女性執行委員の選出状況

女性執行委員比率（加重平均値）：16.5% ※女性組合員比率は36.2%

第4図 女性組合員比率と女性執行委員比率



☆女性執行委員選出に積極的な構成組織

①女性執行委員比率が女性組合員比率を上回る組織

	女性執行委員比率	女性組合員比率
J A M	22.0	14.8
J E C 連合	34.8	18.8
フード連合	31.7	24.8
ゴム連合	13.3	12.7
全自交労連	3.4	2.8
全印刷	25.0	24.3

②女性執行委員比率が 30% を上回る組織

	女性執行委員比率	女性組合員比率
U A ゼンセン	32.3	62.1
日教組	37.5	48.5
J E C 連合	34.8	18.8
フード連合	31.7	24.8
全労金	33.3	58.3
全国ユニオン	33.3	39.9

☆構成組織全体の女性執行委員数の変化（2014 年との比較）

	2014 年	➔	2021 年
女性執行委員数累計	112 人		192 人（80 人増、1.71 倍）
男女計の執行委員数累計	1,209 人		1,165 人（44 人減）

構成組織別取り組み状況

1. 運動方針に「男女平等参画の推進」と「3つの目標」を明記する。

女性役員を選出する。

	明記 「男女 の平等 参画の 推進」	「3つの目標」の運動方針への 明記				女性 役員 の選 出
		女性 の活 躍の 促進 と	ワー ク のセ ン ト ・ 女	デ ィ ク の 実 現 と 生 活 の 調 和	多 様 な 仲 間 の 結 集	
U Aゼンセン	☺	☺	☺	☺	☺	
自動車総連	☺	☺	☺	☺	☺	
自治労	☺	☺	☺	☺	☺	
電機連合	☺	☺	☺	☺	☺	
J A M	☺	☺	☺	☺	☺	
基幹労連	☺	☺	☺	☺	☺	
J P労組	☺	☺	☺	☺	☺	
生保労連	☺	☺	☺	☺	☺	
日教組	☺	☺	☺	☺	☺	
電力総連	☺	☺	☺	☺	☺	
情報労連	☺	☺	☺	☺	☺	
運輸労連	☺	☺	☺	☺	☺	
J E C連合	☺	☺	☺	☺	☺	
私鉄総連	☺	☺	☺	☺	☹	
フード連合	☺	☺	☺	☺	☺	
損保労連	☺	☺	☺	☺	☺	
J R連合	☺	☺	☺	☺	☺	
国公連合	☺	☺	☺	☺	☺	
サービス連合	☺	☺	☺	☺	☺	
海員組合	☺	☺	☺	☺	☹	
交通労連	☺	☺	☺	☺	☺	
航空連合	☺	☺	☺	☺	☺	
ゴム連合	☺	☺	☺	☺	☺	
紙パ連合	☺	☺	☺	☺	☺	

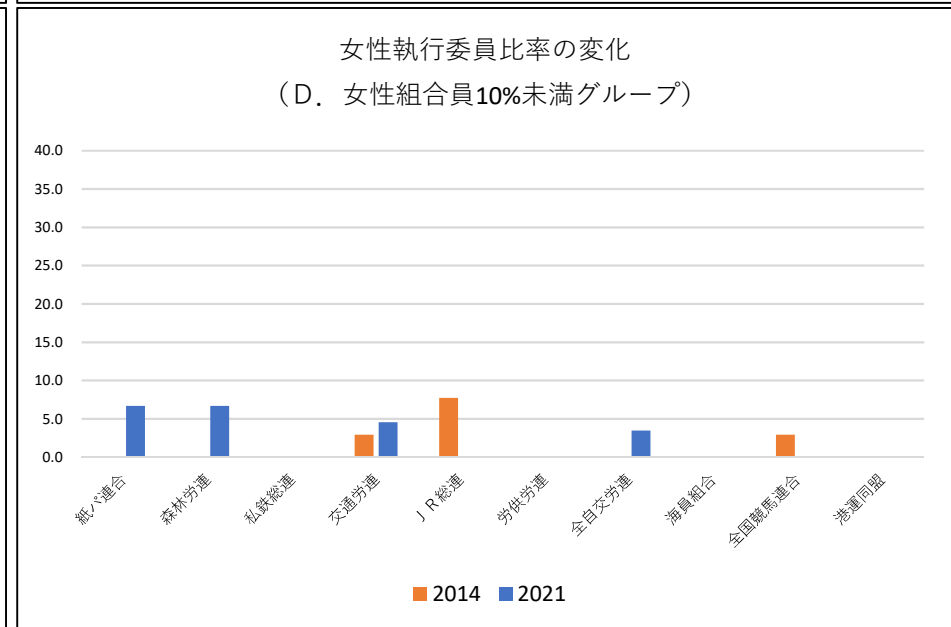
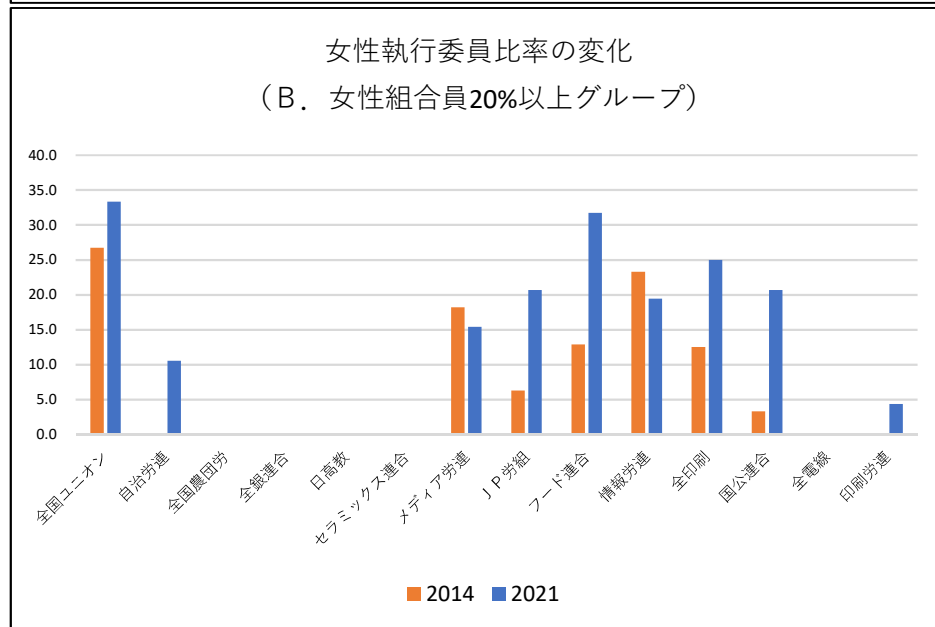
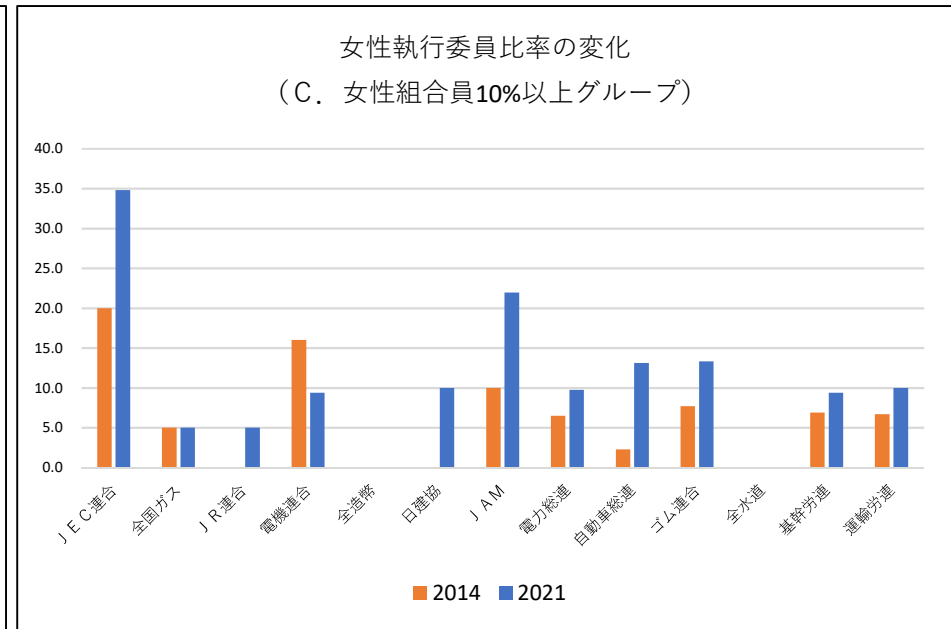
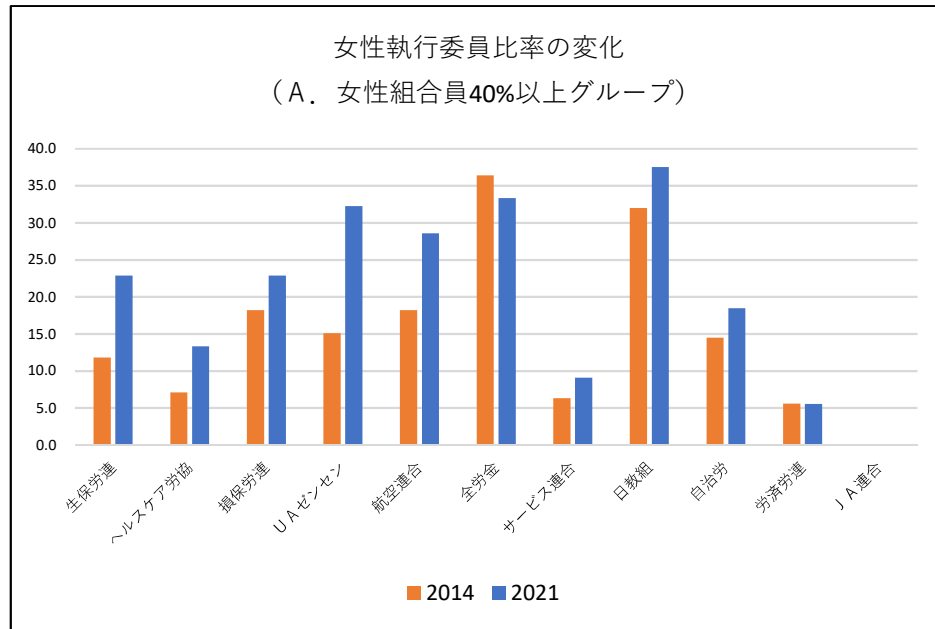
	明記 「男女 の平等 参画の 推進」	「3つの目標」の運動方針への 明記				女性 役員 の選 出
		女性 の活 躍の 促進 と	ワー ク のセ ン ト ・ 女	デ ィ ク の 実 現 と 生 活 の 調 和	多 様 な 仲 間 の 結 集	
全電線	☺	☺	☺	☺	☹	
全国ガス	☺	☺	☺	☺	☺	
印刷労連	☺	☺	☺	☺	☺	
セラミックス連合	☺	☺	☺	☺	☹	
J R総連	☺	☺	☺	☺	☹	
全水道	☺	☺	☹	☺	☹	
全国農団労	☺	☺	☺	☺	☹	
全銀連合	☺	☺	☺	☺	☹	
メディア労連	☺	☺	☺	☺	☺	
全自交労連	☺	☺	☺	☺	☺	
全労金	☺	☺	☺	☺	☺	
ヘルスケア労協	☺	☺	☺	☺	☺	
森林労連	☺	☺	☺	☺	☺	
労供労連	☹	☺	☺	☺	☹	
労済労連	☺	☺	☺	☺	☺	
全印刷	☺	☺	☺	☺	☺	
自治労連	☺	☺	☺	☺	☺	
全国ユニオン	☺	☺	☺	☺	☺	
全国競馬連合	☹	☹	☹	☹	☹	
J A連合	☺	☺	☺	☺	☹	
港運同盟	△	△	△	△	△	
全造幣	☹	☺	☹	☹	☹	
日建協	☺	☺	☺	☺	☺	
日高教	☺	☺	☺	☺	☹	

2. 女性執行委員、女性大会代議員、女性中央委員の選出状況

☆女性組合員比率別に見た参画状況（女性組合員比率順）

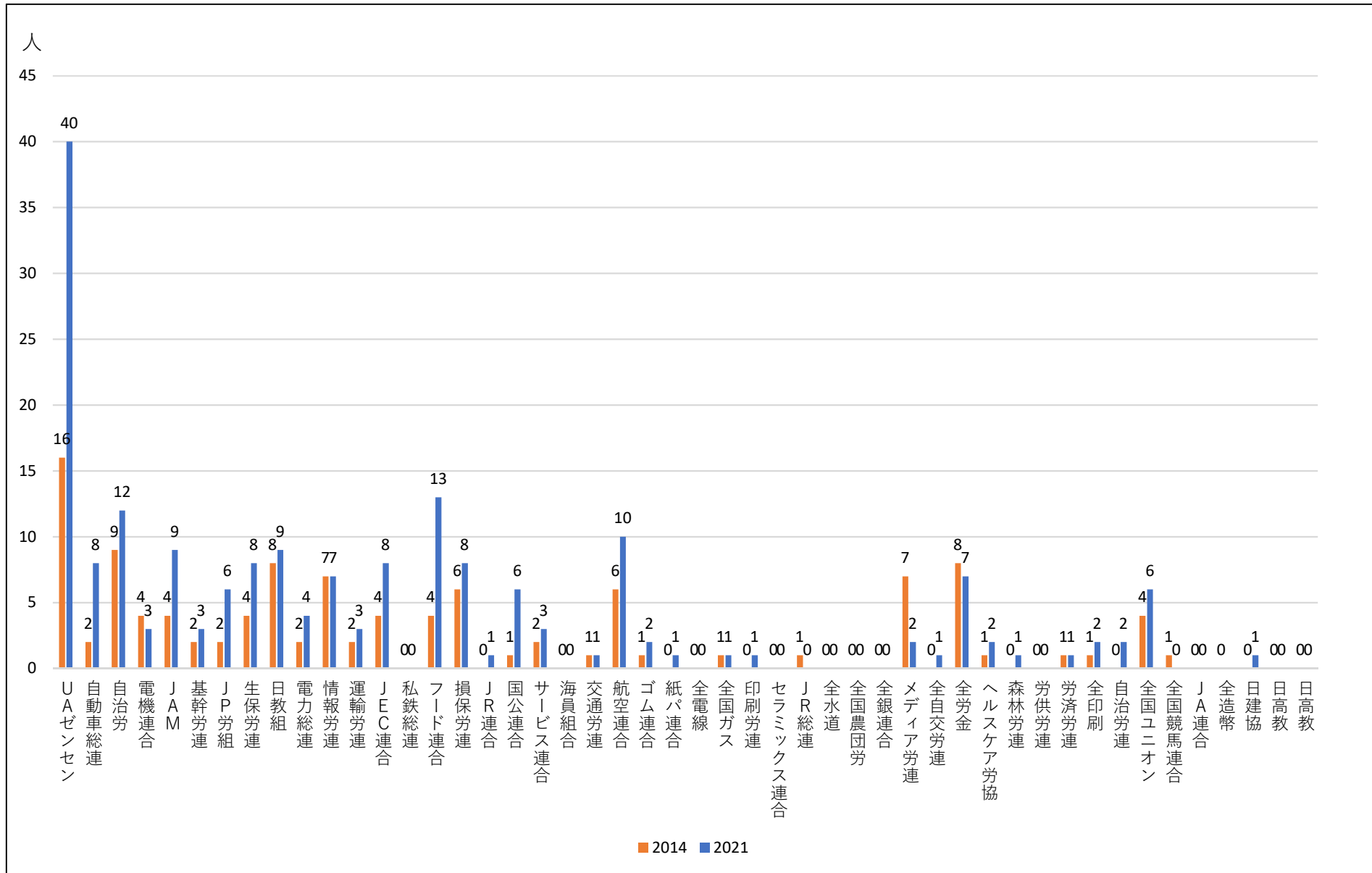
	女性 組 合 員 比 率	女 性 執 行 委 員 比 率	女 性 大 会 代 議 員 比 率	女 性 中 央 委 員 比 率		女 性 組 合 員 比 率	女 性 執 行 委 員 比 率	女 性 大 会 代 議 員 比 率	女 性 中 央 委 員 比 率
生保労連	88.4	22.9	12.5	31.0	印刷労連	20.8	4.3	9.7	2.4
ヘルスケア労協	76.6	13.3	21.7	13.3	J E C 連合	18.8	34.8	3.6	3.0
損保労連	62.5	22.9	30.7	21.9	全国ガス	18.7	5.0	4.2	4.0
U A ゼンセン	62.1	32.3	25.9	19.6	J R 連合	17.0	5.0	10.2	13.9
航空連合	59.3	28.6	29.0	32.7	電機連合	16.6	9.4	4.8	4.8
全労金	58.3	33.3	41.1	50.0	全造幣	16.3	0.0	10.5	16.7
サービス連合	54.0	9.1	15.0	24.1	日建協	15.5	10.0	3.2	---
日教組	48.5	37.5	57.8	29.4	J A M	14.8	22.0	6.5	4.6
自治労	45.9	18.5	26.7	22.9	電力総連	14.1	9.8	10.6	6.7
労済労連	44.2	5.6	32.8	50.0	自動車総連	13.3	13.1	6.5	16.8
J A 連合	41.8	0.0	22.5	20.0	ゴム連合	12.7	13.3	0.0	5.6
全国ユニオン	39.9	33.3	31.0	35.3	全水道	12.1	0.0	0.0	0.0
自治労連	39.1	10.5	3.3	10.5	基幹労連	11.8	9.4	3.6	1.5
全国農団労	38.7	0.0	7.7	3.2	運輸労連	11.7	10.0	3.1	2.0
全銀連合	37.7	0.0	0.0	0.0	紙パ連合	9.9	6.7	2.5	2.3
日高教	35.0	0.0	0.0	0.0	森林労連	9.3	6.7	2.1	0.0
セラミックス連合	33.5	0.0	10.2	8.5	私鉄総連	7.5	0.0	0.0	0.0
メディア労連	29.0	15.4	20.0	---	交通労連	6.9	4.5	0.8	0.0
J P 労組	28.7	20.7	26.1	13.3	J R 総連	6.5	0.0	0.0	0.0
フード連合	24.8	31.7	3.4	3.1	労供労連	3.0	0.0	0.0	0.0
情報労連	24.3	19.4	26.0	20.4	全自交労連	2.8	3.4	3.9	3.8
全印刷	24.3	25.0	17.2	0.0	海員組合	1.9	0.0	1.6	0.0
国公連合	23.8	20.7	14.1	4.3	全国競馬連合	0.6	0.0	---	0.0
全電線	21.0	0.0	2.8	2.1	港運同盟				

3. 女性執行委員比率の変化（女性組合員比率別）



* 2014年のメディア労連は、旧NHK労連と旧全映演の合計から計算。

4. 女性執行委員数の変化（2014年と2021年の比較）



* 2014年のメディア労連は、旧NHK労連と旧全映演の合計から計算。

5. 2021年構成組織調査一覧

	組合員数			執行委員数							三役数					
	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率	女性枠	専従者			総数	女性	A 委員長、 会長	B 副委員長、 副会長	C 書記長、 事務局 長	女性比率
								総数	女性	女性比率						
U Aゼンセン	1,789,695	1,111,719	62.1	124	40	32.3	○	28	8	28.6	7	1	0	1	0	14.3
自動車総連	798,122	106,225	13.3	61	8	13.1	-	29	6	20.7	7	0	0	0	0	0.0
自治労	771,492	354,296	45.9	65	12	18.5	○	28	6	21.4	4	1	0	1	0	25.0
電機連合	563,333	93,676	16.6	32	3	9.4	-	18	2	11.1	3	0	0	0	0	0.0
J A M	390,211	57,693	14.8	41	9	22.0	○	4	0	0.0	8	1	0	1	0	12.5
基幹労連	275,415	32,455	11.8	32	3	9.4	○	25	2	8.0	5	0	0	0	0	0.0
J P 労組	243,027	69,820	28.7	29	6	20.7	-	29	6	20.7	4	0	0	0	0	0.0
生保労連	239,291	211,634	88.4	35	8	22.9	○	8	2	25.0	14	3	0	3	0	21.4
日教組	218,999	106,143	48.5	24	9	37.5	-	24	9	37.5	3	1	0	1	0	33.3
電力総連	202,463	28,509	14.1	41	4	9.8	○	21	2	9.5	16	0	0	0	0	0.0
情報労連	192,946	46,974	24.3	36	7	19.4	-	12	4	33.3	5	0	0	0	0	0.0
運輸労連	161,928	18,913	11.7	30	3	10.0	○	9	1	11.1	9	0	0	0	0	0.0
J E C 連合	116,794	21,935	18.8	23	8	34.8	○	5	2	40.0	6	1	0	1	0	16.7
私鉄総連	104,213	7,785	7.5	10	0	0.0	-	8	0	0.0	3	0	0	0	0	0.0
フード連合	113,937	28,244	24.8	41	13	31.7	○	11	0	0.0	5	0	0	0	0	0.0
損保労連	91,256	57,058	62.5	35	8	22.9	○	8	2	25.0	4	0	0	0	0	0.0
J R 連合	83,234	14,128	17.0	20	1	5.0	○	6	0	0.0	9	0	0	0	0	0.0
国公連合	70,104	16,685	23.8	29	6	20.7	-	1	0	0.0	11	0	0	0	0	0.0
サービス連合	46,283	24,992	54.0	33	3	9.1	-	8	1	12.5	10	0	0	0	0	0.0
海員組合	45,000	852	1.9	11	0	0.0	-	8	0	0.0	3	0	0	0	0	0.0
交通労連	43,700	3,000	6.9	22	1	4.5	○	1	0	0.0	6	0	0	0	0	0.0
航空連合	46,861	27,811	59.3	35	10	28.6	○	6	1	16.7	8	0	0	0	0	0.0
ゴム連合	46,061	5,871	12.7	15	2	13.3	○	5	0	0.0	4	0	0	0	0	0.0
紙パ連合	25,849	2,547	9.9	15	1	6.7	-	4	0	0.0	7	0	0	0	0	0.0
全電線	24,514	5,138	21.0	7	0	0.0	-	7	0	0.0	2	0	0	0	0	0.0
全国ガス	23,270	4,348	18.7	20	1	5.0	-	11	0	0.0	8	0	0	0	0	0.0
印刷労連	20,210	4,209	20.8	23	1	4.3	-	2	1	50.0	6	0	0	0	0	0.0
セラミックス連合	20,562	6,882	33.5	13	0	0.0	-	2	0	0.0	5	0	0	0	0	0.0
J R 総連	18,623	1,212	6.5	9	0	0.0	-	6	0	0.0	3	0	0	0	0	0.0
全水道	17,387	2,101	12.1	5	0	0.0	-	0	0	---	3	0	0	0	0	0.0
全国農団労	12,501	4,835	38.7	11	0	0.0	-	0	0	---	5	0	0	0	0	0.0
全銀連合	12,273	4,622	37.7	19	0	0.0	-	0	0	---	4	0	0	0	0	0.0
メディア労連	9,969	2,887	29.0	13	2	15.4	-	0	0	---	4	0	0	0	0	0.0
全自交労連	10,829	300	2.8	29	1	3.4	-	0	0	---	6	0	0	0	0	0.0
全労金	8,995	5,248	58.3	21	7	33.3	-	7	1	14.3	4	0	0	0	0	0.0
ヘルスケア労協	7,700	5,900	76.6	15	2	13.3	-	5	0	0.0	5	0	0	0	0	0.0
森林労連	4,659	431	9.3	15	1	6.7	-	6	0	0.0	4	0	0	0	0	0.0
労供労連	4,318	128	3.0	15	0	0.0	-	0	0	---	5	0	0	0	0	0.0
労済労連	4,431	1,960	44.2	18	1	5.6	-	4	0	0.0	5	0	0	0	0	0.0
全印刷	3,851	936	24.3	8	2	25.0	-	8	2	25.0	2	0	0	0	0	0.0
自治労連	2,849	1,114	39.1	19	2	10.5	-	0	0	---	6	0	0	0	0	0.0
全国ユニオン	2,380	950	39.9	18	6	33.3	○	0	0	---	4	0	0	0	0	0.0
全国競馬連合	2,576	15	0.6	8	0	0.0	---	2	0	0.0	4	0	0	0	0	0.0
J A 連合	1,280	535	41.8	12	0	0.0	-	2	0	0.0	3	0	0	0	0	0.0
港運同盟	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
全造幣	726	118	16.3	11	0	0.0	-	0	0	---	5	0	0	0	0	0.0
日建協	37,436	5,797	15.5	10	1	10.0	-	10	1	10.0	4	0	0	0	0	0.0
日高教	5,982	2,092	35.0	7	0	0.0	-	2	0	0.0	4	0	0	0	0	0.0

	副書記長、副事務局長、書記次長数			特別執行委員数		大会への参画状況				中央委員会への参画状況				男女平等参画の取り組み状況	
	総数	女性	女性比率	総数	女性	大会代議員				中央委員				計 画 の 策 定 ※	ジ リ ダ ー に よ る メ ッ セ ー
						総数	女性	女性比率	女性率	総数	女性	女性比率	女性率		
U Aゼンセン	4	0	0.0	2	2	1967	510	25.9	○	953	187	19.6	○	◎	○
自動車総連	4	0	0.0	7	2	620	40	6.5	○	197	33	16.8	○	◎	○
自治労	1	0	0.0	37	6	764	204	26.7	-	301	69	22.9	-	◎	○
電機連合	4	1	25.0	14	1	517	25	4.8	-	312	15	4.8	-	◎	○
J A M	2	0	0.0	1	1	201	13	6.5	-	109	5	4.6	-	◎	○
基幹労連	5	0	0.0	7	1	584	21	3.6	-	400	6	1.5	-	◎	○
J P労組	1	1	100.0	3	1	482	126	26.1	-	120	16	13.3	-	◎	○
生保労連	1	0	0.0	2	1	112	14	12.5	-	58	18	31.0	-	×	○
日教組	3	0	0.0	5	2	223	129	57.8	-	126	37	29.4	-	×	○
電力総連	0	0	---	8	2	331	35	10.6	-	75	5	6.7	-	◎	○
情報労連	1	0	0.0	9	3	177	46	26.0	-	103	21	20.4	-	◎	○
運輸労連	6	1	16.7	1	0	260	8	3.1	-	148	3	2.0	-	○	○
J E C連合	1	0	0.0	1	1	252	9	3.6	-	169	5	3.0	-	◎	○
私鉄総連	0	0	---	2	0	345	0	0.0	-	98	0	0.0	-	×	○
フード連合	0	0	---	1	0	326	11	3.4	-	325	10	3.1	-	◎	○
損保労連	5	2	40.0	2	0	114	35	30.7	-	73	16	21.9	-	◎	○
J R連合	0	0	---	5	1	59	6	10.2	-	36	5	13.9	-	◎	○
国公連合	2	0	0.0	4	3	64	9	14.1	-	46	2	4.3	-	◎	○
サービス連合	3	1	33.3	6	0	140	21	15.0	○	58	14	24.1	○	◎	○
海員組合	0	0	---	3	0	385	6	1.6	-	41	0	0.0	-	×	×
交通労連	0	0	---	0	0	129	1	0.8	-	62	0	0.0	-	×	○
航空連合	4	1	25.0	1	0	231	67	29.0	○	113	37	32.7	○	◎	○
ゴム連合	0	0	---	2	2	66	0	0.0	-	54	3	5.6	○	◎	---
紙パ連合	1	0	0.0	0	0	120	3	2.5	○	43	1	2.3	○	×	×
全電線	1	0	0.0	0	0	72	2	2.8	-	48	1	2.1	-	×	○
全国ガス	1	0	0.0	2	1	166	7	4.2	-	100	4	4.0	-	○	○
印刷労連	1	1	100.0	0	0	93	9	9.7	-	41	1	2.4	-	×	×
セミツカ連合	1	0	0.0	0	0	88	9	10.2	-	47	4	8.5	-	◎	○
J R総連	0	0	---	0	0	42	0	0.0	-	34	0	0.0	-	×	×
全水道	2	0	0.0	0	0	170	0	0.0	-	91	0	0.0	-	○	○
全国農団労	2	0	0.0	0	0	52	4	7.7	-	31	1	3.2	-	×	×
全銀連合	1	0	0.0	4	0	24	0	0.0	-	15	0	0.0	-	◎	×
メディア労連	1	1	100.0	0	0	10	2	20.0	-	---	---	---	---	◎	○
全自交労連	1	0	0.0	0	0	76	3	3.9	-	52	2	3.8	-	×	×
全労金	2	1	50.0	1	0	56	23	41.1	-	34	17	50.0	-	◎	○
ヘルスクア労協	3	0	0.0	0	0	23	5	21.7	-	15	2	13.3	-	×	×
森林労連	2	0	0.0	2	0	47	1	2.1	-	17	0	0.0	-	×	○
労供労連	1	0	0.0	0	0	25	0	0.0	-	14	0	0.0	-	×	○
労済労連	3	0	0.0	1	0	64	21	32.8	-	8	4	50.0	-	◎	○
全印刷	1	0	0.0	1	1	58	10	17.2	-	21	0	0.0	-	×	○
自治労連	3	2	66.7	0	0	30	1	3.3	-	19	2	10.5	-	×	○
全国ユニオン	1	0	0.0	0	0	29	9	31.0	-	17	6	35.3	○	◎	○
全国競馬連合	2	0	0.0	0	0	---	---	---	---	30	0	0.0	-	-	×
J A連合	1	0	0.0	0	0	80	18	22.5	○	50	10	20.0	○	○	○
港運同盟	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
全造幣	4	0	0.0	0	0	19	2	10.5	-	6	1	16.7	-	×	×
日建協	0	0	---	0	0	62	2	3.2	-	---	---	---	---	×	○
日高教	1	0	0.0	0	0	27	0	0.0	-	8	0	0.0	-	○	○

2. 地方連合会調査

(1) 2015年までの目標（年限は第4次計画プラスで「2021年9月」に読み替え）

①運動方針に「男女平等参画の推進」を明記—100%

達成割合：100.0%

②運動方針に「3つの目標」を明記—100%

達成割合：100.0%

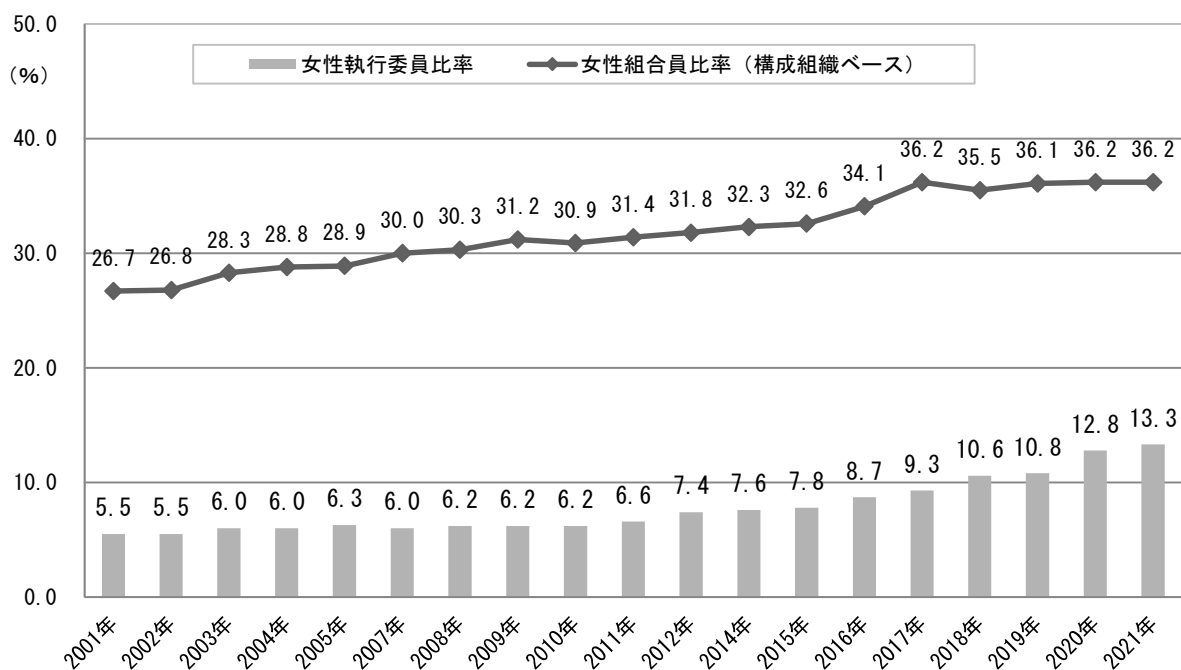
(2) 2017年までの目標：女性役員を選出している組織—100%（年限は第4次計画プラスで「2021年9月」に読み替え）

達成割合：100.0%

(参考) 女性執行委員の選出状況

女性執行委員比率（加重平均値）：13.3%

第0-1図 女性組合員比率と女性執行委員比率



☆地方連合会全体の女性執行委員数の変化（2014年との比較）

	2014年	➡	2021年
女性執行委員数累計	145人		259人 (114人増、1.79倍)
男女計の執行委員数累計	1,915人		1,944人 (29人増)

地方連合会別取り組み状況

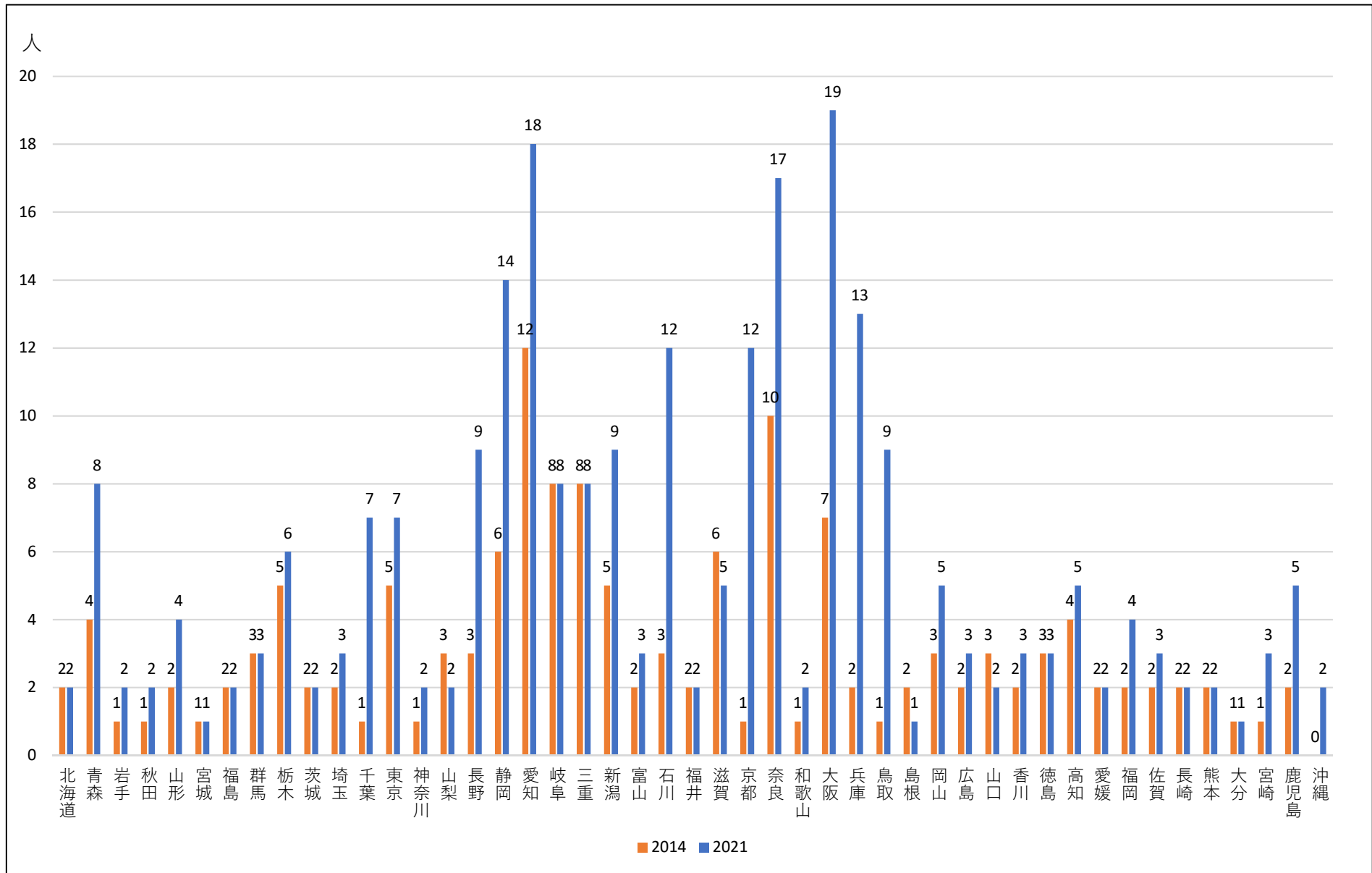
1. 運動方針に「男女平等参画の推進」と「3つの目標」を明記する。

女性役員を選出する。

	明記 「男女 の平等 参画の 推進」	「3つの目標」の運動方針への 明記				女性 役員 の選 出
		女性 の活 躍の 促進 と	ワーク ライフ のセ ン ト	仕事 と生 活の 調 和	多様な 労働 仲 間の 結 集	
北海道	☺	☺	☺	☺	☺	
青森	☺	☺	☺	☺	☺	
岩手	☺	☺	☺	☺	☺	
秋田	☺	☺	☺	☺	☺	
山形	☺	☺	☺	☺	☺	
宮城	☺	☺	☺	☺	☺	
福島	☺	☺	☺	☺	☺	
群馬	☺	☺	☺	☺	☺	
栃木	☺	☺	☺	☺	☺	
茨城	☺	☺	☺	☺	☺	
埼玉	☺	☺	☺	☺	☺	
千葉	☺	☺	☺	☺	☺	
東京	☺	☺	☺	☺	☺	
神奈川	☺	☺	☺	☺	☺	
山梨	☺	☺	☺	☺	☺	
長野	☺	☺	☺	☺	☺	
静岡	☺	☺	☺	☺	☺	
愛知	☺	☺	☺	☺	☺	
岐阜	☺	☺	☺	☺	☺	
三重	☺	☺	☺	☺	☺	
新潟	☺	☺	☺	☺	☺	
富山	☺	☺	☺	☺	☺	
石川	☺	☺	☺	☺	☺	
福井	☺	☺	☺	☺	☺	

	明記 「男女 の平等 参画の 推進」	「3つの目標」の運動方針への 明記				女性 役員 の選 出
		女性 の活 躍の 促進 と	ワーク ライフ のセ ン ト	仕事 と生 活の 調 和	多様な 労働 仲 間の 結 集	
滋賀	☺	☺	☺	☺	☺	
京都	☺	☺	☺	☺	☺	
奈良	☺	☺	☺	☺	☺	
和歌山	☺	☺	☺	☺	☺	
大阪	☺	☺	☺	☺	☺	
兵庫	☺	☺	☺	☺	☺	
鳥取	☺	☺	☺	☺	☺	
島根	☺	☺	☺	☺	☺	
岡山	☺	☺	☺	☺	☺	
広島	☺	☺	☺	☺	☺	
山口	☺	☺	☺	☺	☺	
香川	☺	☺	☺	☺	☺	
徳島	☺	☺	☺	☺	☺	
高知	☺	☺	☺	☺	☺	
愛媛	☺	☺	☺	☺	☺	
福岡	☺	☺	☺	☺	☺	
佐賀	☺	☺	☺	☺	☺	
長崎	☺	☺	☺	☺	☺	
熊本	☺	☺	☺	☺	☺	
大分	☺	☺	☺	☺	☺	
宮崎	☺	☺	☺	☺	☺	
鹿児島	☺	☺	☺	☺	☺	
沖縄	☺	☺	☺	☺	☺	

2. 女性執行委員数の変化（2014年と2021年の比較）



3. 2021年地方連合会調査一覧

	組合員数			執行委員数							三役数					
	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率	女性枠	専従者			総数	女性	A 会長	B 副会長	C 事務局長	女性比率
								総数	女性	女性比率						
北海道	237,489	93,285	39.3	20	2	10.0	○	8	0	0.0	11	0	0	0	0	0.0
青森	38,453	14,277	37.1	41	8	19.5	○	6	1	16.7	11	0	0	0	0	0.0
岩手	47,676	17,347	36.4	31	2	6.5	○	4	1	25.0	12	0	0	0	0	0.0
秋田	48,315	16,261	33.7	40	2	5.0	○	8	0	0.0	13	1	0	1	0	7.7
山形	42,051	14,760	35.1	37	4	10.8	○	2	0	0.0	12	0	0	0	0	0.0
宮城	75,952	---	---	45	1	2.2	○	11	0	0.0	8	0	0	0	0	0.0
福島	79,557	23,978	30.1	40	2	5.0	○	6	0	0.0	12	0	0	0	0	0.0
群馬	97,950	25,242	25.8	36	3	8.3	○	5	1	20.0	7	0	0	0	0	0.0
栃木	88,385	18,000	20.4	35	6	17.1	○	6	1	16.7	13	1	0	1	0	7.7
茨城	136,236	41,683	30.6	35	2	5.7	○	5	0	0.0	14	1	0	1	0	7.1
埼玉	170,968	38,211	22.3	37	3	8.1	-	5	0	0.0	10	0	0	0	0	0.0
千葉	151,772	54,186	35.7	49	7	14.3	○	6	0	0.0	14	0	0	0	0	0.0
東京	1,209,238	512,139	42.4	77	7	9.1	○	12	3	25.0	15	1	0	0	1	6.7
神奈川	339,074	60,066	17.7	60	2	3.3	○	6	0	0.0	14	0	0	0	0	0.0
山梨	29,024	10,748	37.0	30	2	6.7	-	4	0	0.0	10	0	0	0	0	0.0
長野	78,792	23,845	30.3	35	9	25.7	○	4	1	25.0	10	2	0	2	0	20.0
静岡	201,259	47,065	23.4	56	14	25.0	○	11	2	18.2	12	2	0	2	0	16.7
愛知	570,393	114,079	20.0	69	18	26.1	○	13	3	23.1	16	2	0	2	0	12.5
岐阜	83,154	23,824	28.7	42	8	19.0	-	7	3	42.9	12	0	0	0	0	0.0
三重	122,877	30,695	25.0	39	8	20.5	○	4	2	50.0	15	1	0	1	0	6.7
新潟	104,889	39,857	38.0	37	9	24.3	○	12	1	8.3	13	2	0	2	0	15.4
富山	59,358	19,521	32.9	42	3	7.1	○	8	1	12.5	11	0	0	0	0	0.0
石川	46,000	---	---	46	12	26.1	○	9	1	11.1	12	0	0	0	0	0.0
福井	43,116	---	---	31	2	6.5	○	3	0	0.0	10	0	0	0	0	0.0
滋賀	66,984	16,699	24.9	41	5	12.2	○	8	0	0.0	11	0	0	0	0	0.0
京都	83,835	25,928	30.9	48	12	25.0	○	4	1	25.0	13	0	0	0	0	0.0
奈良	32,808	9,741	29.7	69	17	24.6	○	4	1	25.0	12	3	1	2	0	25.0
和歌山	31,196	5,868	18.8	27	2	7.4	○	4	0	0.0	9	0	0	0	0	0.0
大阪	470,106	162,315	34.5	72	19	26.4	○	9	2	22.2	16	1	0	1	0	6.3
兵庫	252,511	89,371	35.4	70	13	18.6	○	7	1	14.3	14	0	0	0	0	0.0
鳥取	25,534	10,336	40.5	36	9	25.0	○	6	0	0.0	6	1	0	1	0	16.7
島根	31,454	10,116	32.2	24	1	4.2	○	6	0	0.0	8	0	0	0	0	0.0
岡山	83,463	---	---	60	5	8.3	○	8	1	12.5	12	0	0	0	0	0.0
広島	145,159	27,402	18.9	59	3	5.1	-	6	0	0.0	14	2	0	2	0	14.3
山口	57,488	4,974	8.7	42	2	4.8	-	8	1	12.5	12	0	0	0	0	0.0
香川	36,437	12,000	32.9	27	3	11.1	○	4	0	0.0	12	0	0	0	0	0.0
徳島	30,922	7,780	25.2	26	3	11.5	○	4	0	0.0	13	2	0	2	0	15.4
高知	18,766	4,962	26.4	29	5	17.2	○	3	0	0.0	13	2	0	2	0	15.4
愛媛	38,430	---	---	34	2	5.9	○	4	0	0.0	11	0	0	0	0	0.0
福岡	166,527	27,611	16.6	41	4	9.8	○	10	2	20.0	15	1	0	1	0	6.7
佐賀	35,306	11,928	33.8	25	3	12.0	○	3	0	0.0	9	0	0	0	0	0.0
長崎	45,060	---	---	34	2	5.9	○	10	0	0.0	8	0	0	0	0	0.0
熊本	49,921	16,161	32.4	25	2	8.0	○	6	0	0.0	12	1	0	1	0	8.3
大分	46,158	14,232	30.8	33	1	3.0	○	4	0	0.0	13	1	0	1	0	7.7
宮崎	35,954	9,019	25.1	36	3	8.3	-	5	1	20.0	10	2	1	1	0	20.0
鹿児島	38,664	---	---	39	5	12.8	○	4	0	0.0	11	1	0	1	0	9.1
沖縄	38,362	14,236	37.1	37	2	5.4	-	4	1	25.0	10	0	0	0	0	0.0

	副事務局長数			特別執行委員数		大会への参画状況				地方委員会への参画状況				男女平等参画の取り組み状況	
	総数	女性	女性比率	総数	女性	大会代議員				地方委員				計第4次計画を もとにした	ジ ン ダ ー に よ る メ ッ セ ー
						総数	女性	女性比率	女性枠	総数	女性	女性比率	女性枠		
北海道	2	0	0.0	0	0	164	18	11.0	-	93	2	2.2	-	◎	○
青森	7	1	14.3	4	2	103	32	31.1	○	41	1	2.4	-	○	○
岩手	2	1	50.0	7	0	95	20	21.1	○	40	3	7.5	○	○	○
秋田	3	0	0.0	2	0	130	7	5.4	○	37	1	2.7	-	○	○
山形	2	0	0.0	0	0	70	25	35.7	-	---	---	---	---	◎	○
宮城	3	0	0.0	0	0	164	16	9.8	-	74	5	6.8	-	○	○
福島	4	0	0.0	0	0	144	4	2.8	○	---	---	---	---	◎	○
群馬	4	1	25.0	0	0	124	21	16.9	-	124	21	16.9	-	◎	○
栃木	4	1	25.0	0	0	94	21	22.3	-	---	---	---	---	◎	○
茨城	3	0	0.0	0	0	173	9	5.2	-	---	---	---	---	◎	○
埼玉	4	0	0.0	1	1	155	10	6.5	○	66	3	4.5	-	○	○
千葉	4	0	0.0	0	0	131	13	9.9	○	62	4	6.5	○	◎	○
東京	7	1	14.3	0	0	202	30	14.9	○	125	20	16.0	○	◎	○
神奈川	4	0	0.0	10	0	49	11	22.4	○	51	8	15.7	○	◎	○
山梨	3	0	0.0	2	2	93	9	9.7	-	---	---	---	---	◎	○
長野	2	1	50.0	0	0	119	18	15.1	-	35	1	2.9	-	◎	○
静岡	3	1	33.3	0	0	171	47	27.5	-	---	---	---	---	◎	○
愛知	2	1	50.0	0	0	491	127	25.9	-	---	---	---	---	◎	○
岐阜	2	1	50.0	1	0	136	16	11.8	-	56	5	8.9	-	◎	○
三重	1	1	100.0	10	0	117	32	27.4	○	61	6	9.8	○	◎	○
新潟	3	1	33.3	0	0	102	25	24.5	○	102	25	24.5	○	◎	○
富山	3	0	0.0	4	0	150	19	12.7	○	78	11	14.1	○	◎	○
石川	3	1	33.3	7	7	111	10	9.0	-	---	---	---	---	×	○
福井	1	0	0.0	0	0	190	55	28.9	○	95	32	33.7	○	◎	○
滋賀	7	1	14.3	0	0	115	21	18.3	○	---	---	---	---	◎	○
京都	2	1	50.0	0	0	133	31	23.3	○	68	20	29.4	○	◎	×
奈良	13	2	15.4	0	0	79	4	5.1	-	59	5	8.5	-	◎	○
和歌山	2	0	0.0	0	0	78	3	3.8	-	35	0	0.0	-	◎	○
大阪	3	0	0.0	1	0	247	56	22.7	○	63	13	20.6	○	◎	○
兵庫	5	1	20.0	7	0	244	34	13.9	-	130	11	8.5	-	◎	○
鳥取	4	0	0.0	0	0	109	32	29.4	-	---	---	---	---	◎	○
島根	4	0	0.0	0	0	65	6	9.2	-	25	1	4.0	-	◎	○
岡山	6	1	16.7	25	2	137	24	17.5	○	---	---	---	---	○	○
広島	8	0	0.0	15	1	268	46	17.2	-	---	---	---	---	◎	×
山口	6	1	16.7	0	0	93	19	20.4	-	---	---	---	---	◎	○
香川	2	0	0.0	0	0	108	28	25.9	-	54	5	9.3	-	◎	○
徳島	2	0	0.0	0	0	66	8	12.1	-	43	6	14.0	-	◎	○
高知	1	0	0.0	0	0	87	7	8.0	-	28	7	25.0	-	◎	○
愛媛	2	0	0.0	0	0	115	12	10.4	-	55	2	3.6	-	×	○
福岡	5	0	0.0	10	1	96	36	37.5	○	---	---	---	---	○	○
佐賀	1	0	0.0	0	0	99	7	7.1	-	56	0	0.0	-	◎	○
長崎	4	0	0.0	0	0	173	19	11.0	○	63	6	9.5	-	◎	○
熊本	4	0	0.0	0	0	95	7	7.4	-	51	1	2.0	-	◎	○
大分	2	0	0.0	0	0	206	12	5.8	-	73	0	0.0	-	◎	○
宮崎	3	0	0.0	4	0	105	9	8.6	-	47	0	0.0	-	×	×
鹿児島	2	0	0.0	0	0	102	40	39.2	○	45	7	15.6	○	◎	○
沖縄	2	1	50.0	5	1	49	7	14.3	-	---	---	---	---	×	○

第1章 構成組織

1. 女性組合員比率

—女性組合員比率は36.2%、調査回答47組織中7組織が女性比率50%以上—

女性組合員比率は、構成組織全体（調査に回答した47組織）で36.2%である（第1-1表）。

女性組合員比率が50%以上の組織は、U Aゼンセン、生保労連、損保労連、サービス連合、航空連合、全労金、ヘルスケア労協の7組織である。

一方、女性組合員比率が10%未満の組織も9組織あり、女性組合員比率は組織によってばらつきが大きい。

第1-1表 女性組合員比率（加重平均）

	0 %	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上	2 0 % 以 上	3 0 % 以 上	4 0 % 以 上	5 0 % 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %
構成組織計	0	9	13	8	6	4	7	0	47	21.0	36.2
	...	19.1	27.7	17.0	12.8	8.5	14.9	...	100.0		

2. 執行委員会における女性参画

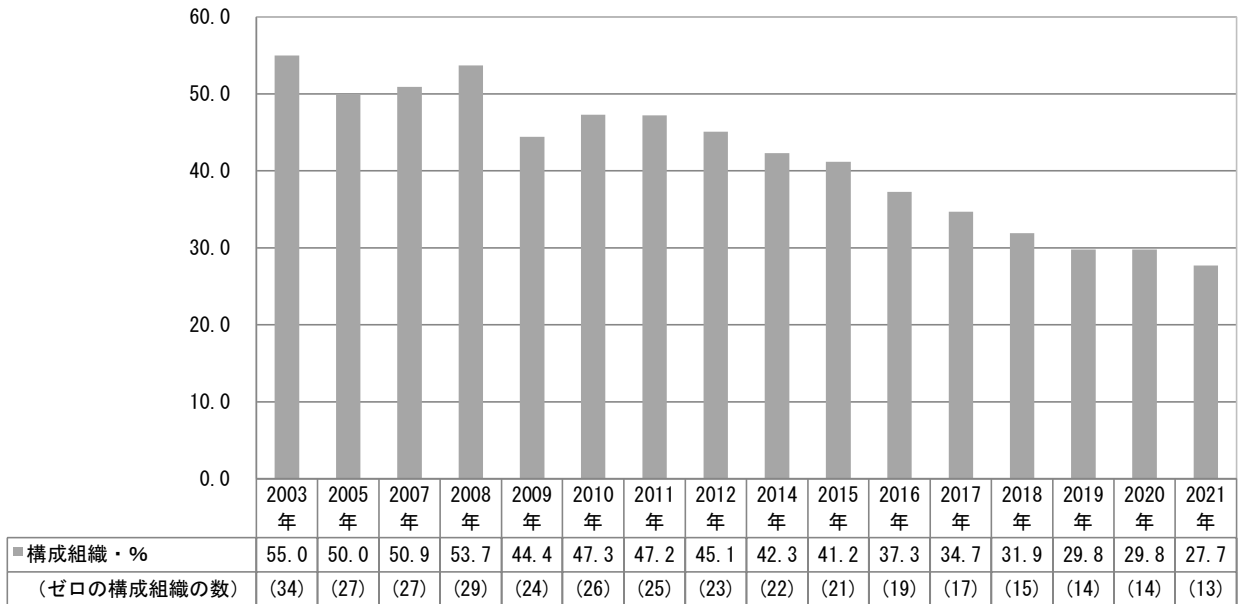
(1) 女性執行委員の選出

—女性執行委員「ゼロ」は47組織中13組織（27.7%）、2020年から1組織減—

①女性執行委員の有無

第4次計画では、「3つの数値目標」の1つとして、“女性役員を選出している組織100%”を掲げているが、女性執行委員を1人も選出していないゼロ組織は、私鉄総連、海員組合、全電線、セラミックス連合、JR総連、全水道、全国農団労、全銀連合、労供労連、全国競馬連合、JA連合、全造幣、日高教の13組織で、2020年調査から1組織（紙パ連合）減少した。ゼロ組織は、調査回答組織（47組織）の27.7%を占める。2010年代以降、減少傾向にあるが、依然として達成できていない（第1-1図）。

第1-1図 女性執行委員「ゼロ」組織の割合と「ゼロ」組織数



②女性執行委員の数

女性執行委員を選出している34組織の女性執行委員数を見ると、「1人」が9組織、「2人」が5組織、「3人」が4組織、「4人」が1組織、「5人以上」が15組織となっている。2人以上選出している複数選出組織は25組織（53.2%）で、全構成組織の半数強を占める。複数選出組織数は、2020年調査から2組織増加しており、構成組織の3割が5人以上の女性執行委員を選出している（第1-2表）。

第1-2表 女性執行委員の選出人数

	0人	1人	複数選出組織	2人	3人	4人	5人以上	無回答	組織数	中央値・人	平均値・人	
				人	人	人	人					
構成組織計	13	9	25	5	4	1	15	0	47	2.0	4.1	
(2020年)	27.7	19.1	53.2	10.6	8.5	2.1	31.9	...	100.0	1.0	3.9	
(2019年)	14	10	23	2	4	1	16	0	47	1.0	3.9	
	29.8	21.3	48.9	4.3	8.5	2.1	34.0	...	100.0	1.0	3.6	
	14	10	23	4	2	3	14	0	47	1.0	3.6	
	29.8	21.3	48.9	8.5	4.3	6.4	29.8	...	100.0			
女性組合員比率別	10%未満	5	4	0	0	0	0	0	9	0.0	0.4	
		55.6	44.4	100.0			
	10%以上	3	4	14	3	3	1	7	0	21	3.0	3.8
		14.3	19.0	66.7	14.3	14.3	4.8	33.3	...	100.0		
	30%以上	5	1	4	1	0	0	3	0	10	0.5	3.0
	50.0	10.0	40.0	10.0	30.0	...	100.0			
	0	0	7	1	1	0	5	0	7	8.0	11.1	
	100.0	14.3	14.3	...	71.4	...	100.0			

女性執行委員を複数選出している 25 組織の女性執行委員の数を見ると、U A センセンが 40 人と際立って多い。そのほか、女性執行委員を多く選出しているのは、フード連合（13 人）、自治労（12 人）、航空連合（10 人）、J A M（9 人）、日教組（9 人）、自動車総連（8 人）、生保労連（8 人）、J E C 連合（8 人）、損保労連（8 人）である。

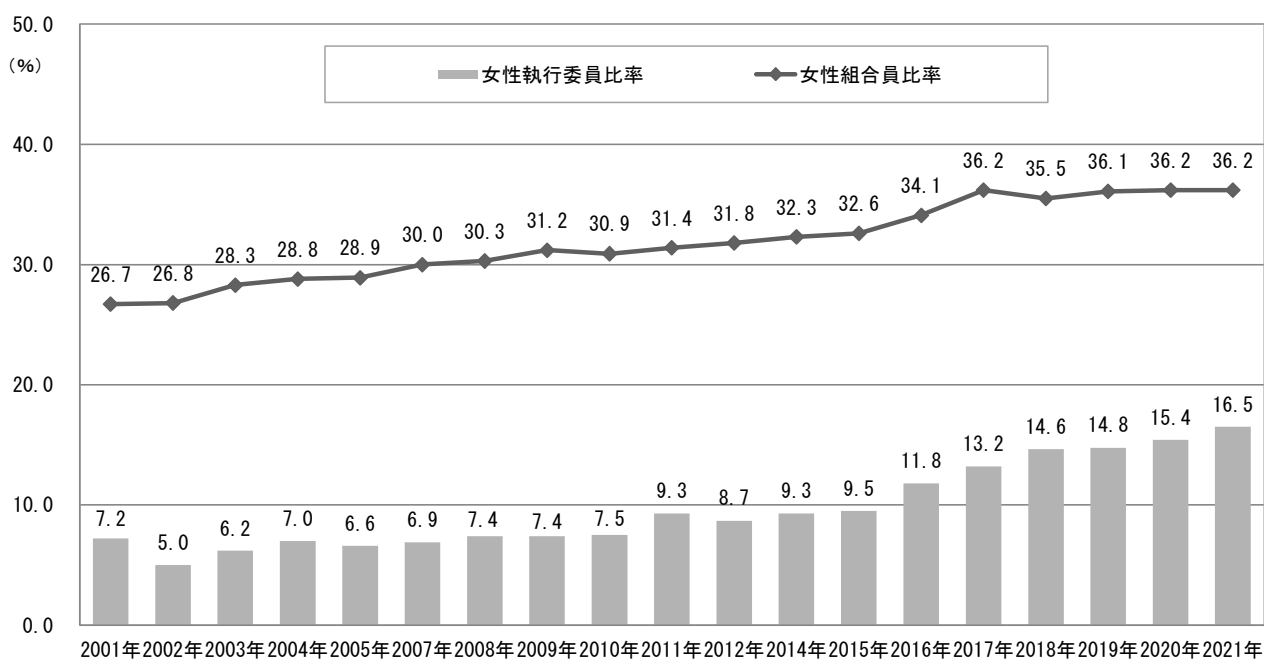
女性組合員比率別に見ると、女性組合員が 50%以上を占める 7 組織のうち、5 組織が女性執行委員を 5 人以上選出している。他方、女性組合員比率 10%未満のうち、複数選出組織はゼロとなっているが、交通労連、紙パ連合、全自交労連、森林労連で女性執行委員が 1 人ずつ選出されており、女性組合員が少なくても、女性執行委員を選出している組織は複数ある。

（２）女性執行委員比率

—女性執行委員比率は 16.5%、2016 年調査以降、増加傾向が続く—

特別執行委員を含む女性執行委員の数は、構成組織全体で 192 人、男女計の執行委員（1,165 人）の 16.5%を占める。女性執行委員比率は 10%を超えた 2016 年調査以降、上昇傾向は続いているが、女性組合員比率との差はまだ大きい（第 1-2 図）¹。

第 1-2 図 女性組合員比率と女性執行委員比率



¹女性組合員比率と女性執行委員比率は、調査項目や調査参加組織に変動があるため、厳密な時系列比較はできない。

女性執行委員数が多くなるほど、女性執行委員比率は高くなり、女性執行委員2～4人では10.9%、5人以上では25.4%を占める。ただし、女性執行委員が5人以上選出されている組織においても、女性組合員比率（43.6%）との差は大きくなっている（第1-3表）。

第1-3表 女性執行委員選出状況別にみた女性執行委員比率

		女性執行委員比率	女性組合員比率	組織数
構成組織計		16.5	36.2	47
女性執行委員数	ゼロ組織	0.0	13.5	13
	1人	5.2	14.5	9
	2～4人	10.9	16.3	10
	5人以上	25.4	43.6	15

また、女性組合員比率別に見ても、女性組合員が多いほど女性執行委員比率は高くなるが、女性組合員比率50%以上の組織でも同比率は26.2%である（第1-4表）。

第1-4表 女性執行委員比率（加重平均）

		0%	1%未満	1%以上	2%以上	3%以上	無回答	組織数	中央値・%	平均値・%
構成組織計		13	12	9	7	6	0	47	9.4	16.5
女性組合員比率別	10%未満	5	4	0	0	0	0	9	0.0	3.0
		55.6	44.4	100.0		
	10%以上	3	6	6	4	2	0	21	10.0	15.2
		14.3	28.6	28.6	19.0	9.5	...	100.0		
	30%以上	5	1	2	0	2	0	10	2.8	14.6
	50.0	10.0	20.0	...	20.0	...	100.0			
50%以上	0	1	1	3	2	0	7	22.9	26.2	
	...	14.3	14.3	42.9	28.6	...	100.0			

女性執行委員比率が30%以上を超える組織は、UAゼンセン、日教組、JEC連合、フード連合、全労金、全国ユニオンの6組織で、このうち、JEC連合とフード連合は女性組合員比率が30%未満である。

(3) 役職別に見た参画状況

—女性三役比率は 3.1%、女性三役を選出している組織は 6 組織、

女性副書記長等選出組織が 2 組織増加—

女性執行委員数は構成組織計で 192 人選出されており、2020 年調査を 11 人上回った。以下では、役職別に女性執行委員の人数と比率を見ることにする（第 1-5 表、第 1-3 図）。

①三役

女性三役数は構成組織合計 8 人で、2020 年調査と同数である。男女計の三役総数（262 人）のうち、女性三役の占める割合は 3.1%である。なお、女性執行委員総数に占める女性三役の割合は 4.2%である。

女性三役を選出している組織は 6 組織で、2020 年調査から 1 組織（自治労連）減少した。女性三役がいるのは、U A ゼンセン、自治労、J A M、生保労連、日教組、J E C 連合で、生保労連については、女性三役が 3 人選出されている。

なお、女性委員長・会長、女性書記長・事務局長を選出している組織はなく、女性三役を選出している組織のすべてが女性三役を副委員長として選出している。

第 1-5 表 役職別に見た役員数と女性比率

構成組織	累計数・人	うち女性数・人	(2020年)	(2019年)	女性比率	組織数
					加重平均値・%	
執行委員総数	1,165	192	181	171	16.5	47
三役計	262	8	8	7	3.1	47
委員長・会長	47	0	0	0	0.0	47
副委員長・副会長	169	8	8	7	4.7	47
書記長・事務局長	46	0	0	0	0.0	47
副書記長・副事務局長・書記次長	83	12	8	6	14.5	47
四役以外の執行委員	686	141	138	134	20.6	47
特別執行委員	134	31	27	24	23.1	28

②副書記長・副事務局長・書記次長

女性副書記長・副事務局長・書記次長を選出している組織は電機連合、J P 労組、運輸労連、損保労連、サービス連合、航空連合、印刷労連、メディア労連、全労金、自治労連の 10 組織で、2020 年調査から 2 組織増加した。女性副書記長・副事務局長・書記次長数は計 12 人で、損保労連と自治労連では、2 人ずつ選出されている。男女計の副書記長・副事務局長・書記次長総数（83 人）に占める比率は 14.5%である。

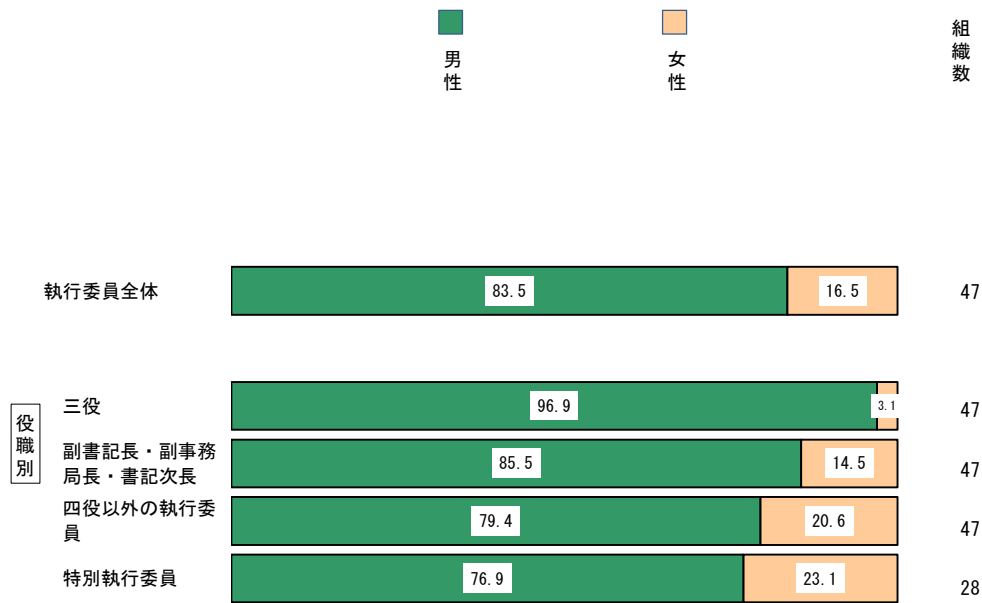
③四役以外の執行委員

三役と副書記長・副事務局長・書記次長を除く四役以外の女性執行委員（特別執行委員を除く）は構成組織合計 141 人で、男女計の四役を除く執行委員総数（特別執行委員を除く、686 人）のうち 20.6%を占める。

④特別執行委員

女性特別執行委員は、構成組織合計で 31 人である。男女計の特別執行委員（134 人）の 23.1%を占める。また、女性特別執行委員を選出している 17 組織の中で議決権のある女性特別執行委員がいるのは 3 組織のみである。

第1-3図 役職別女性比率



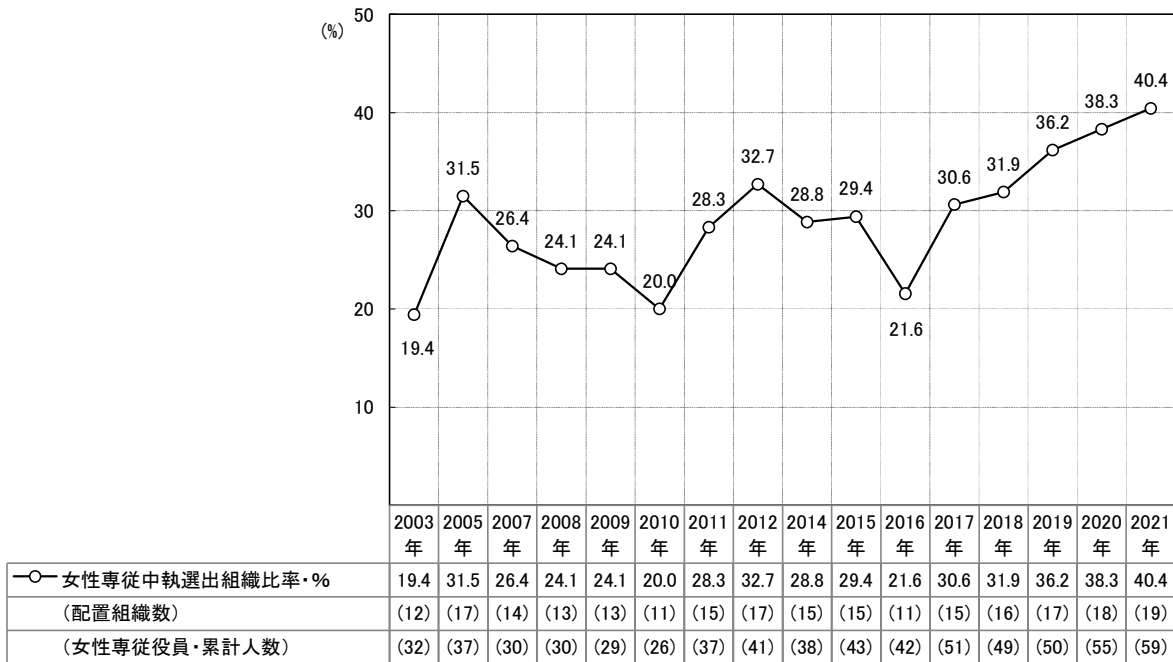
(4) 構成組織における女性専従執行委員の選出状況

—女性専従執行委員選出組織は47組織中19組織(40.4%)で2020年より1組織増加、
構成組織全体で4人増—

構成組織の専従として女性を選出している組織は、UAゼンセン、自動車総連、自治労、電機連合、基幹労連、JP労組、生保労連、日教組、電力総連、情報労連、運輸労連、JEC連合、損保労連、サービス連合、航空連合、印刷労連、全労金、全印刷、日建協の19組織(40.4%)で、2020年調査に続き、1組織増加した。女性専従執行委員を選出している組織の割合は2017年調査以降増加が続いている(第1-4図)。

また、構成組織全体の女性専従執行委員の数は累計59人である。2020年調査と比べて4人増加した。女性専従がいる19組織のうち13組織で女性専従の複数配置が行われている。女性専従が多い組織を見ると、日教組が9人、UAゼンセンが8人、自動車総連、自治労、JP労組が6人ずつとなっている。なお、JP労組、日教組、印刷労連、全印刷、日建協の5組織については、すべての女性執行委員が構成組織の専従になっている。

第1-4図 女性専従役員を配置している組織の推移

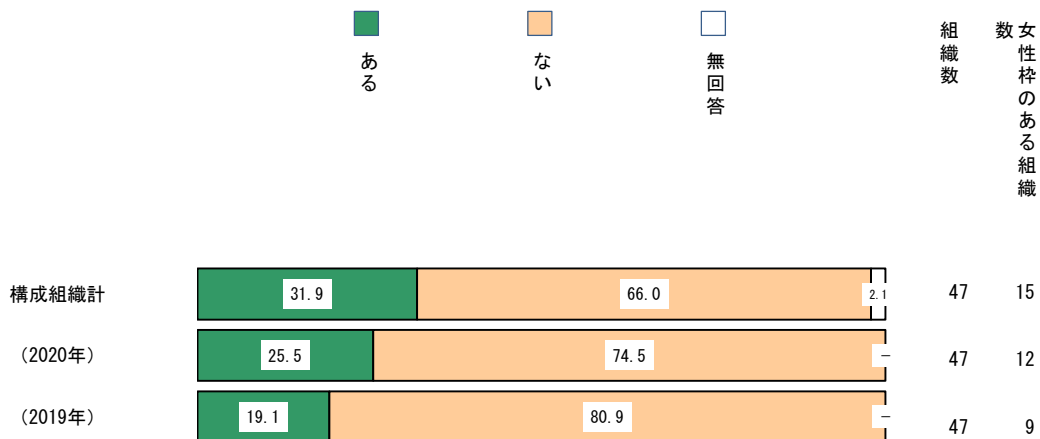


(5) 執行委員における女性枠の有無

—15組織で執行委員に女性枠を設定、2020年調査から3組織増加—

執行委員における女性枠を設定しているのは、UAゼンセン、自治労、JAM、基幹労連、生保労連、電力総連、運輸労連、JEC連合、フード連合、損保労連、JR連合、交通労連、航空連合、ゴム連合、全国ユニオンの15組織(31.9%)で、2020年調査から3組織増加した(第1-5図)。

第1-5図 執行委員における女性枠の有無



3. 大会における女性参画

—女性大会代議員比率は 14.0%—

—大会代議員に女性枠を設定しているのは 6 組織—

まず、女性大会代議員の有無を見ると、女性大会代議員が 1 人もいない女性大会代議員ゼロ組織は 11 組織 (23.4%) である。2020 年調査と比較するとゼロ組織は 5 組織増加したが、直近の大会はコロナ禍での開催であり、各組織の大会の開催方法が変更したことも影響していると思われる。ゼロ組織(「0%」)の内訳を見ると、女性組合員比率 10%未満で 5 組織、10%以上 30%未満で 4 組織、30%以上 50%未満で 2 組織となっている。女性組合員比率が 50%以上では、すべての組織で女性大会代議員が選出されている (第 1-6 表)。

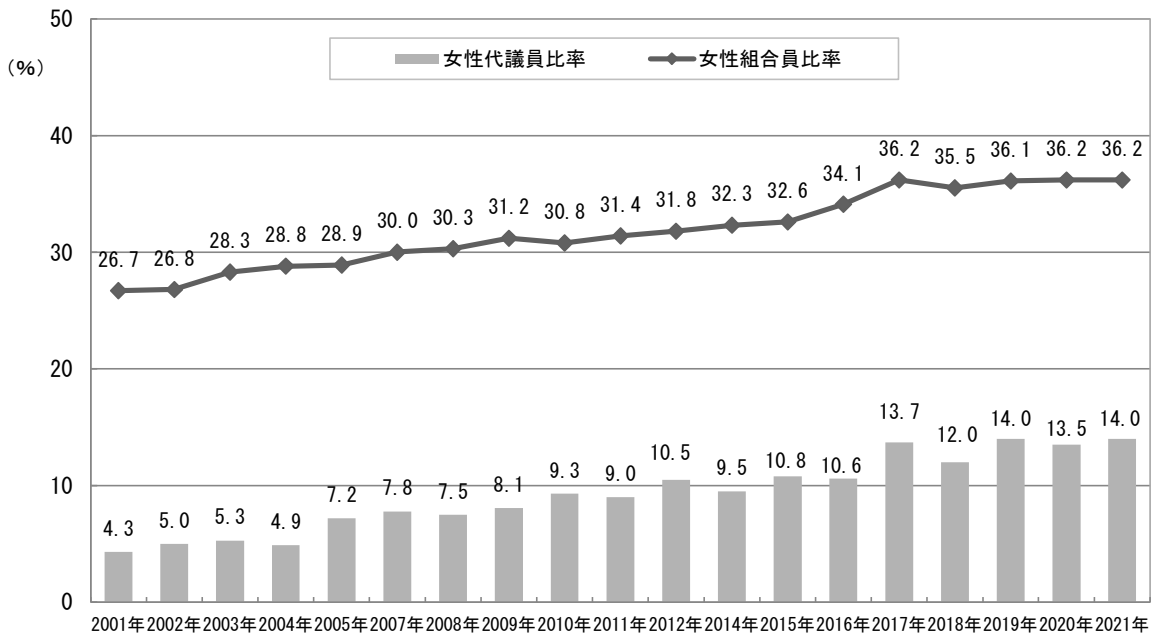
そのほか、女性大会代議員比率が「10%未満」が 17 組織 (36.2%) と多く、「10%以上 20%未満」と「20%以上 30%未満」が 7 組織 (14.9%) ずつ、「30%以上」が 5 組織 (10.6%) となっている。

第 1-6 表 女性大会代議員比率 (加重平均)

		0 %	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上	2 0 % 以 上	3 0 % 以 上	組 織 数	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %
構成組織計		11	17	7	7	5	47	6.4	14.0
(2020年)		23.4	36.2	14.9	14.9	10.6	100.0	8.0	13.5
(2019年)		6	21	8	7	5	47	8.0	13.5
		12.8	44.7	17.0	14.9	10.6	100.0	6.4	14.0
		11	17	7	7	5	47	6.4	14.0
		23.4	36.2	14.9	14.9	10.6	100.0		
女性 組 合 員 比 率 別	10%未満	5	3	0	0	0	8	0.0	1.4
		62.5	37.5	100.0		
	10%以上	4	12	4	2	0	22	5.2	8.9
		18.2	54.5	18.2	9.1	...	100.0		
	30%以上	2	2	1	2	3	10	19.6	26.1
	20.0	20.0	10.0	20.0	30.0	100.0			
	50%以上	0	0	2	3	2	7	25.0	23.0
		28.6	42.9	28.6	100.0		

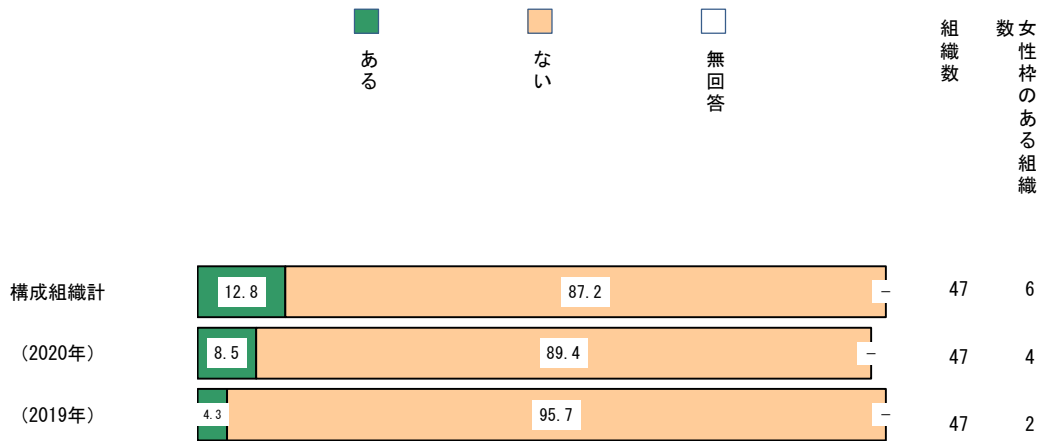
女性大会代議員比率は加重平均で 14.0% であり、前掲の女性執行委員比率同様、女性組合員比率を大幅に下回っている。時系列で見ると、2017 年調査以降、目立った変化は見られない (第 1-6 図)。

第1-6図 女性代議員比率



大会代議員における女性枠の設定状況を見ると、女性枠が「ある」と回答したのはU Aゼンセン、自動車総連、サービス連合、航空連合、紙パ連合、J A連合の6組織（12.8%）である。女性枠がある組織数は、2020年調査以降、2組織ずつ増加している（第1-7図）。

第1-7図 大会代議員における女性枠の有無



4. 中央委員会における女性参画

—女性中央委員比率は 11.2%—

—中央委員に女性枠を設定しているのは 45 組織中 8 組織—

大会に次ぐ議決機関である中央委員会は 47 組織中 45 組織 (95.7%) で設置されている (第 1-7 表)。

中央委員会を設置している 45 組織のうち、女性中央委員がいない女性中央委員ゼロ組織は 11 組織 (24.4%) である。また、女性中央委員比率「10%未満」が 16 組織 (35.6%) と多く、「10%以上 20%未満」が 7 組織 (15.6%)、「20%以上 30%未満」が 6 組織 (13.3%)、「30%以上」が 5 組織 (11.1%) となっている。女性中央委員比率 (加重平均) は 11.2% である。

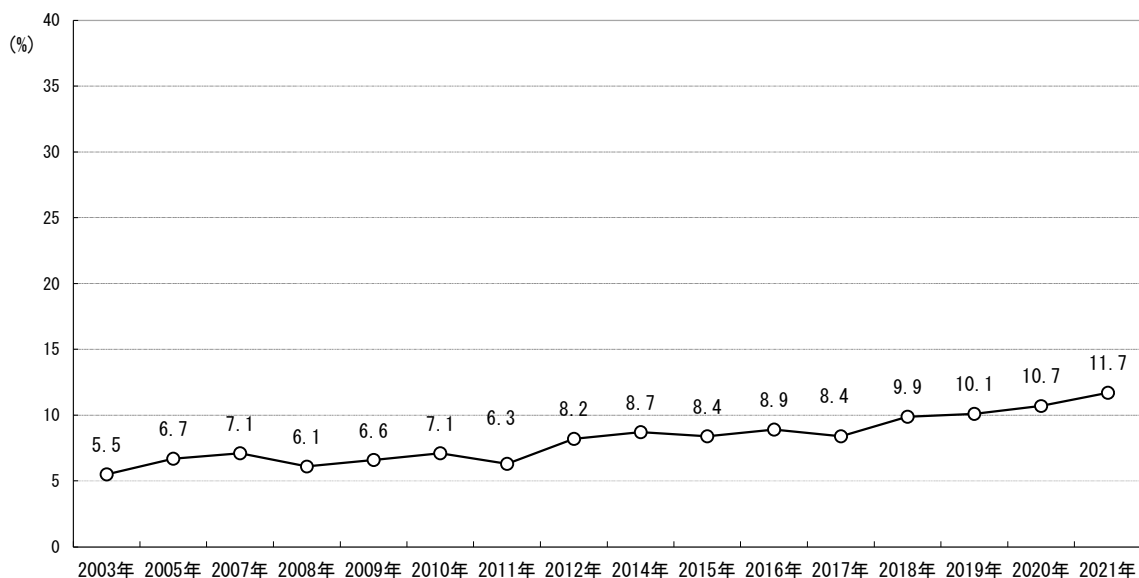
女性組合員比率別に見ると、女性組合員比率が 10%未満では 9 組織中 7 組織が「0%」である。一方、女性組合員が 50%以上を占める 7 組織については、「10%以上 20%未満」と「20%以上 30%未満」が 2 組織、「30%以上」が 3 組織となっている。

第 1-7 表 女性中央委員比率 (加重平均)

	設置していない	設置している	女性中央委員比率					組織数	平均値・%	
			0 %	1 0 % 未満	1 0 % 以上	2 0 % 以上	3 0 % 以上			
構成組織計	2 4.3	45 95.7	11 24.4	16 35.6	7 15.6	6 13.3	5 11.1	5	11.2	
女性組合員比率別	10%未満	0 ...	9 100.0	7 77.8	2 22.2	0 ...	0 ...	0	0.7	
	10%以上	2 9.5	19 90.5	2 10.5	12 63.2	4 21.1	1 5.3	4	6.6	
	30%以上	0 ...	10 100.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	3 30.0	2 20.0	15	18.0
	50%以上	0 ...	7 100.0	0 ...	0 ...	2 28.6	2 28.6	3 42.9	24	27.5

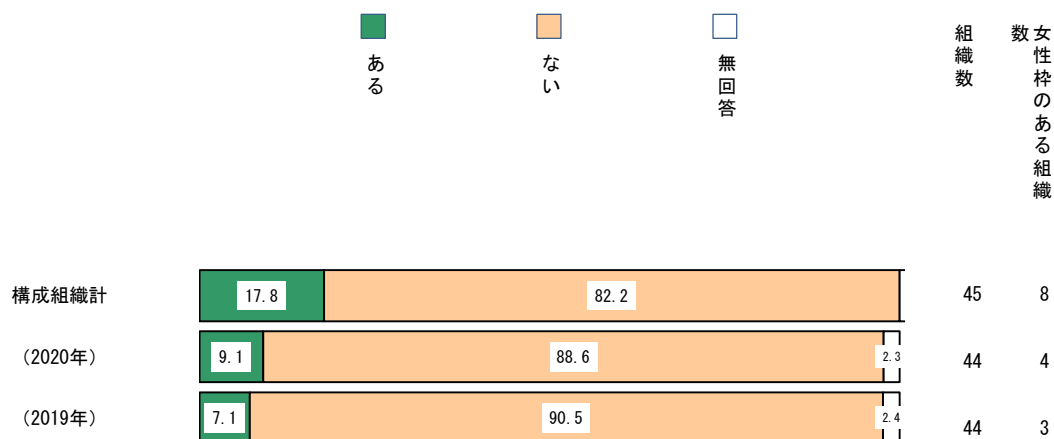
第 1-8 図は、女性中央委員比率を時系列の推移を示している。女性中央委員比率は 2018 年調査以降、わずかながら上昇が続いている。

第 1-8 図 中央委員に占める女性比率 (%)



中央委員における女性枠の有無を見ると、中央委員会を設置している 45 組織のうち女性枠が「ある」と回答したのは 8 組織 (17.8%) である。女性枠がある組織数は、2020 年調査から 4 組織増加した (第 1-9 図)。

第 1-9 図 中央委員における女性枠の有無

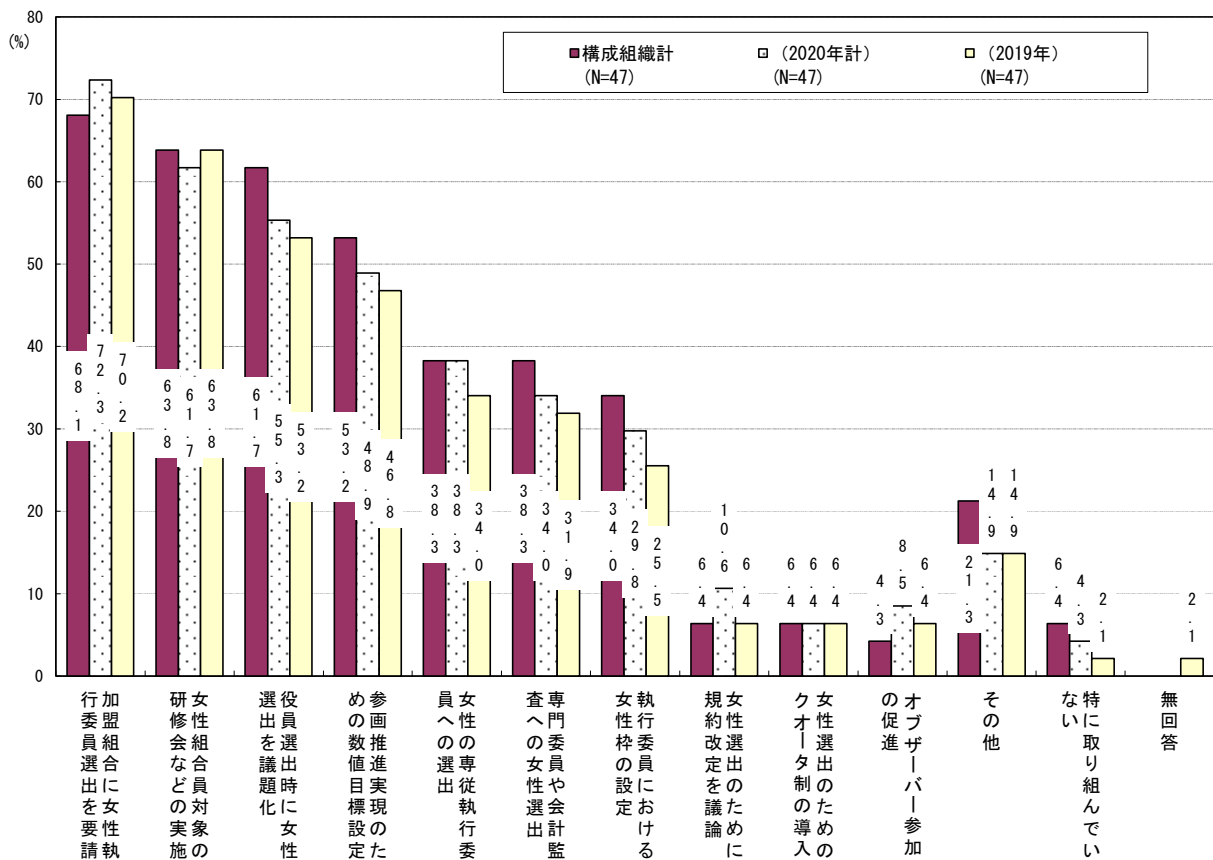


5. 構成組織における女性執行委員選出の取り組み

- 「加盟組合に女性執行委員の選出を要請」がトップ、
- 「女性組合員対象の研修会などの実施」や「役員選出時に女性選出を議題化」がこれに続く
- 「役員選出時に女性選出を議題化」などととも「執行委員における女性枠の設定」も増加

執行機関への女性参画の促進の取り組みについて、「特に取り組んでいない」を含めて12の選択肢を挙げ、あてはまるものすべてを選んでもらった。その結果を見ると、「特に取り組んでいない」は3組織(6.4%)のみで、大半の構成組織で女性執行委員選出の取り組みが行われている(第1-10図)。

第1-10図 女性の執行委員選出の取り組み(複数選択)



具体的な取り組み内容について見ると、「加盟組合に対して女性執行委員を選出するように要請する」(32組織、68.1%)が最も多く、以下、「女性組合員を対象に研修会などを実施している」(30組織、63.8%)と「役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする」(29組織、61.7%)、「女性参画推進を実現するための数値目標を設定している」(25組織、53.2%)が5~6割を占め、上位に挙げられている。以下、「女性の専従執行委員を選出する」(18組織、38.3%)、「専門委員会の委員や会計監査に女性を選出する」(同)、「執行委員会における女性枠の設定」(16組織、34.0%)が3割台で続いている。一方で、「執行委員会への女性のオブザーバー参加をすすめる」は2組織(4.3%)、「女性執行委員選出のため、クオータ制を導入している」は3組織(6.4%)といずれも少数にとどまる。

2020年調査と比較すると、わずかずつではあるが、多くの取り組みで増加が見られる。また、2019年調査以降の変化を見ると、「役員選出時に女性選出を議題化」、「参画推進実現のための数値目標の設定」などととも、「執行委員会における女性枠(特別執行委員を含む)の設定」で比率の伸びが大きい。

女性組合員比率別に見ると、女性組合員比率50%以上の組織では、全般的に多くの取り組みが行われており、「参画推進実現のための数値目標設定」や「女性の専従執行委員への選出」、「加盟組合に女性執行委員の選出を要請」、「女性組合員対象の研修会などの実施」は9割近くの組織が取り組んでいる。これに対し、女性組合員が少ない組織では、取り組んでいる割合はいずれも相対的に少ないが、女性組合員比率10%未満の組織でも、「加盟組合に女性執行委員の選出を要請」は4割強の組織で取り組みが行われている。他方、女性組合員比率が10%以上（30%未満）では8割の組織が「役員選出時に女性選出を議題化」に取り組んでいる（第1-8表）。

女性執行委員の人数別に見ると、女性執行委員ゼロ組織においても、「加盟組合に女性執行委員の選出を要請」が5割弱、「役員選出時に女性選出を議題化」が4割近くを占め、女性執行委員の選出の取り組みが行われている。また、女性執行委員数が多くなるほど、幅広い取り組みが行われるようになり、女性執行委員を5人以上選出している組織では、「参画推進実現のための数値目標の設定」、「加盟組合に女性執行委員の選出を要請」が9割に及んでおり、こうした取り組みが女性執行委員の複数選出に結びついていることがわかる。

女性専従がいる組織や、女性三役がいる組織ではより多くの取り組みが行われており、女性専従、女性三役の選出が男女平等参画推進の取り組みを加速化させることがうかがわれる。なお、女性専従がいる組織では、「女性の専従執行委員への選出」に19組織中17組織（89.5%）が取り組んでおり、女性専従の選出が意識的に行われていることが確認できる。

第1-8表 女性の執行委員選出の取り組み（複数選択）

	め の 数 値 目 標 設 定	参 画 推 進 実 現 の た め の 数 値 目 標 設 定	選 出 議 題 化	役 員 選 出 時 に 女 性 選 出 を 議 題 化	規 約 改 定 を 論 議	女 性 の 専 従 執 行 委 員 の 選 出	女 性 の 専 従 執 行 委 員 の 選 出	ク オ ー タ 制 の た め の 導 入	女 性 の 専 従 執 行 委 員 の 選 出	オ ブ ジ ク ト イ テ ム の 参 加	専 門 的 な 選 出 計 画	加 盟 組 合 に 女 性 執 行 委 員 の 選 出 を 要 請	研 修 会 な ど の 実 施	女 性 組 合 員 の 対 象	そ の 他	特 に 取 り 組 ん で い る	無 回 答	組 織 数
構成組織計	25	29	3	16	18	3	2	18	32	30	10	3	0	47				
	53.2	61.7	6.4	34.0	38.3	6.4	4.3	38.3	68.1	63.8	21.3	6.4	...	100.0				
女性組合員比率別	10%未満	0	3	0	0	1	0	1	1	4	3	1	3	9				
	...	33.3	11.1	...	11.1	11.1	44.4	33.3	11.1	33.3	...	100.0				
	10%以上	14	17	1	9	9	2	1	10	15	15	4	0	21				
	66.7	81.0	4.8	42.9	42.9	9.5	4.8	47.6	71.4	71.4	19.0	100.0				
30%以上	5	4	0	4	2	0	0	3	7	6	4	0	10					
50.0	40.0	...	40.0	20.0	30.0	70.0	60.0	40.0	100.0					
50%以上	6	5	2	3	6	1	0	4	6	6	1	0	7					
85.7	71.4	28.6	42.9	85.7	14.3	...	57.1	85.7	85.7	14.3	100.0					
女性執行委員	ゼロ組織	2	5	0	1	1	0	0	0	6	5	2	3	13				
	15.4	38.5	...	7.7	7.7	46.2	38.5	15.4	23.1	...	100.0				
	1人	2	4	0	3	1	0	1	4	6	6	2	0	9				
	22.2	44.4	...	33.3	11.1	...	11.1	44.4	66.7	66.7	22.2	100.0				
	2~4人	7	8	0	4	6	0	1	6	7	7	3	0	10				
70.0	80.0	...	40.0	60.0	...	10.0	60.0	70.0	70.0	30.0	100.0					
5人以上	14	12	3	8	10	3	0	8	13	12	3	0	15					
93.3	80.0	20.0	53.3	66.7	20.0	...	53.3	86.7	80.0	20.0	100.0					
女性専従	女性専従はいない	9	14	1	7	1	2	2	8	17	14	7	3	28				
	32.1	50.0	3.6	25.0	3.6	7.1	7.1	28.6	60.7	50.0	25.0	10.7	...	100.0				
女性専従がいる	16	15	2	9	17	1	0	10	15	16	3	0	19					
84.2	78.9	10.5	47.4	89.5	5.3	...	52.6	78.9	84.2	15.8	100.0					
女性三役	女性三役はいない	19	24	2	11	14	2	2	14	26	25	9	3	41				
	46.3	58.5	4.9	26.8	34.1	4.9	4.9	34.1	63.4	61.0	22.0	7.3	...	100.0				
女性三役がいる	6	5	1	5	4	1	0	4	6	5	1	0	6					
100.0	83.3	16.7	83.3	66.7	16.7	...	66.7	100.0	83.3	16.7	100.0					

6. 構成組織の女性執行委員の担当（構成組織本部に女性執行委員がいる組織）

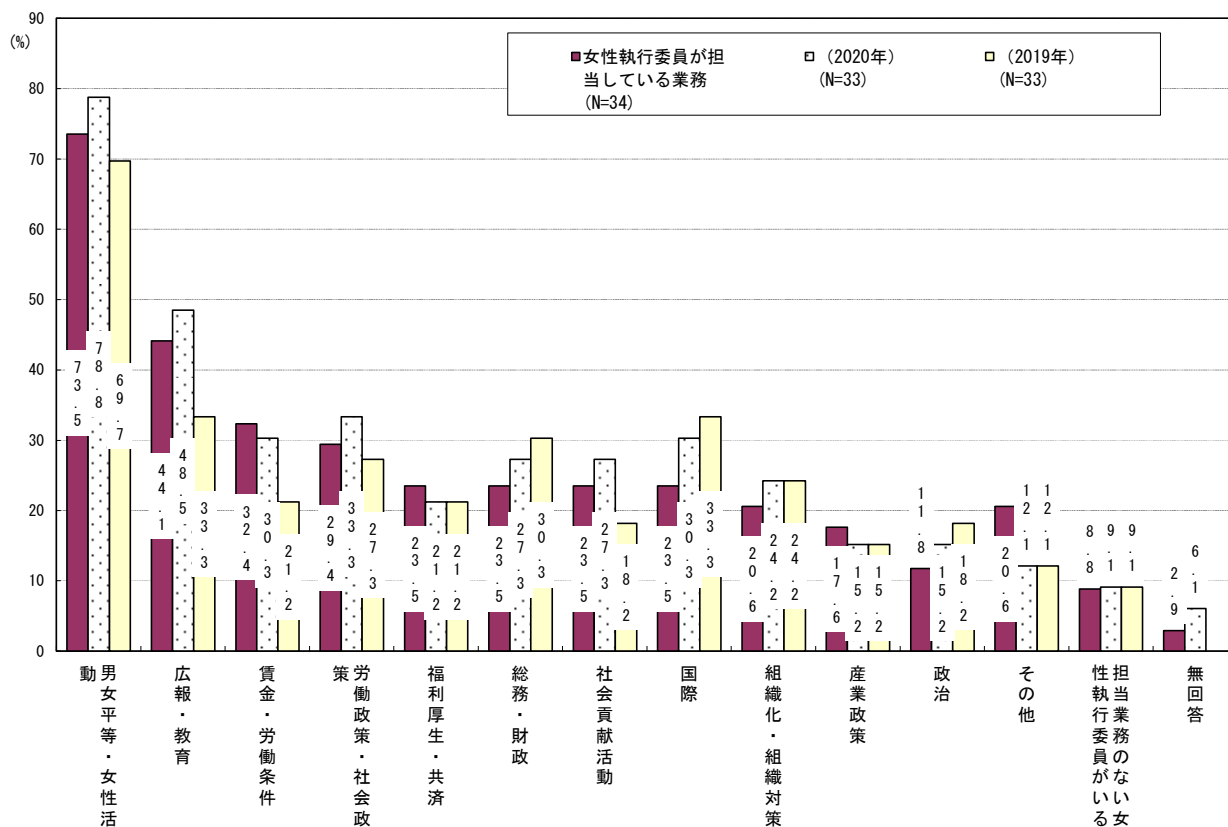
- 「男女平等・女性活動」が7割強でトップ、これに「広報・教育」が4割強で続く—
- 女性が責任者の割合は「男女平等・女性活動」が多いが、「賃金・労働条件」で増加—

女性執行委員を選出している34組織について、女性執行委員が担当している業務と女性執行委員が責任者になっている業務について複数選択でたずねた。

担当している業務については、「男女平等・女性活動」が25組織（73.5%）と際立って多い。これに、「広報・教育」（15組織、44.1%）が4割強、「賃金・労働条件」（11組織、32.4%）、「労働政策・社会政策」（10組織、29.4%）が3割前後で続き、その他の業務の多くが2割前後ずつと回答は分散している。一方、「担当業務のない女性執行委員がいる」も3組織（8.8%）ある（第1-11図）。

2020年調査と比べて「男女平等・女性活動」の比率はやや下がっているものの、引き続き「男女平等・女性活動」の比率の高さが際立っており、「男女平等・女性活動」は女性執行委員の主要な担当業務であることがわかる。また、2019年以降、「総務・財政」や「国際」などが減少している一方、「賃金・労働条件」は増加傾向にある。

第1-11図 女性執行委員の担当業務（女性執行委員選出組織・複数選択）



第1-9表は、女性組合員比率、女性執行委員数、女性専従および女性三役の有無別に見たものである。

女性執行委員数別に見ると、女性執行委員を1人選出している組織では、「男女平等・女性活動」がやや多いものの、担当している業務は様々である。一方、女性執行委員を5人以上選出している組織では、いずれも担当している割合が多く、「男女平等・女性活動」に次いで「賃金・労働条件」が6割、「広報・教育」、「労働政策・社会政策」や「総務・財政」も5割前後を占める。

また、「男女平等・女性活動」を担当している割合は、女性専従がいない、または女性三役がいない組織においても7割前後と多数を占めるが、その他の業務については、女性専従、または女性三役がいる組織で担当している割合が多い。「賃金・労働条件」については、女性専従がいる組織で5割強、女性三役がいる組織では7割弱を占める。

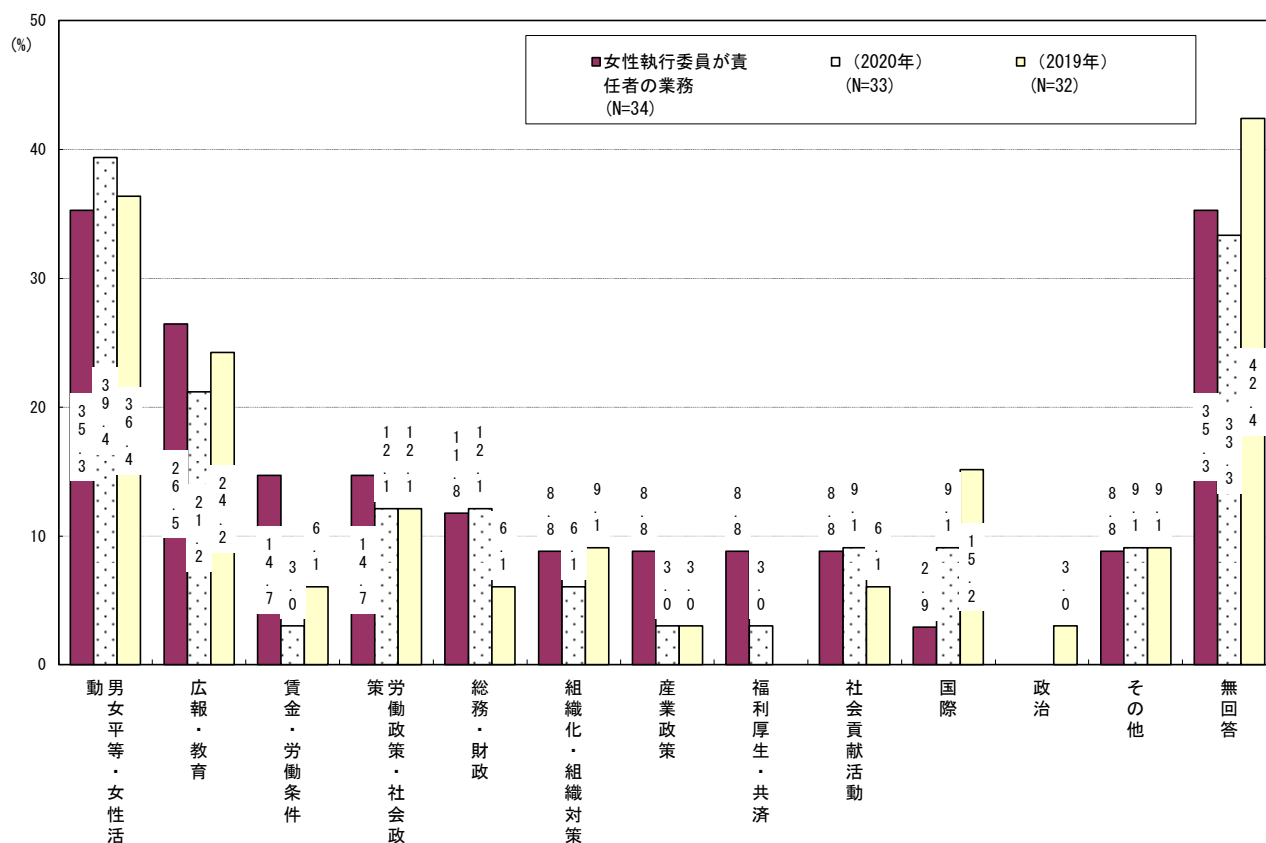
第1-9表 女性執行委員の担当業務（女性執行委員選出組織・複数選択）

		男女平等・女性活動	賃金・労働条件	組織化・組織対策	産業政策	労働政策・社会政策	福利厚生・共済	広報・教育	総務・財政	社会貢献活動	国際	政治	その他	性担当業務のない女性	無回答	組織数
構成組織計		25 73.5	11 32.4	7 20.6	6 17.6	10 29.4	8 23.5	15 44.1	8 23.5	8 23.5	8 23.5	4 11.8	7 20.6	3 8.8	1 2.9	34 100.0
女性組合員比率別	10%未満	1 25.0	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	2 50.0	0 ...	1 25.0	4 100.0
	10%以上	15 83.3	5 27.8	2 11.1	6 33.3	6 33.3	6 33.3	10 55.6	5 27.8	5 27.8	7 38.9	2 11.1	2 11.1	1 5.6	0 ...	18 100.0
	30%以上	4 80.0	1 20.0	3 60.0	0 ...	1 20.0	0 ...	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 ...	1 20.0	0 ...	1 20.0	0 ...	5 100.0
	50%以上	5 71.4	5 71.4	2 28.6	0 ...	3 42.9	2 28.6	3 42.9	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	3 42.9	1 14.3	0 ...	7 100.0
女性執行委員	1人	4 44.4	0 ...	0 ...	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	0 ...	1 11.1	1 11.1	0 ...	2 22.2	1 11.1	1 11.1	9 100.0
	2~4人	7 70.0	2 20.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	6 60.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	0 ...	3 30.0	0 ...	0 ...	10 100.0
	5人以上	14 93.3	9 60.0	6 40.0	3 20.0	7 46.7	5 33.3	8 53.3	7 46.7	6 40.0	5 33.3	4 26.7	2 13.3	2 13.3	0 ...	15 100.0
女性専従	女性専従はいない	10 66.7	1 6.7	2 13.3	1 6.7	1 6.7	2 13.3	3 20.0	2 13.3	1 6.7	2 13.3	1 6.7	3 20.0	2 13.3	1 6.7	15 100.0
	女性専従がいる	15 78.9	10 52.6	5 26.3	5 26.3	9 47.4	6 31.6	12 63.2	6 31.6	7 36.8	6 31.6	3 15.8	4 21.1	1 5.3	0 ...	19 100.0
女性三役	女性三役はいない	20 71.4	7 25.0	3 10.7	5 17.9	6 21.4	7 25.0	12 42.9	6 21.4	5 17.9	7 25.0	2 7.1	6 21.4	2 7.1	1 3.6	28 100.0
	女性三役がいる	5 83.3	4 66.7	4 66.7	1 16.7	4 66.7	1 16.7	3 50.0	2 33.3	3 50.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	0 ...	6 100.0

次に、女性執行委員が責任者になっている業務について見ると、「男女平等・女性活動」が 12 組織 (35.3%) と最も多く、これに「広報・教育」(9 組織、26.5%)、「賃金・労働条件」(5 組織、14.7%)、「労働政策・社会政策」(同)、「総務・財政」(4 組織、11.8%) などが続いている。2020 年調査と比べると、「賃金・労働条件」、「産業政策」、「福利厚生」などで増加が見られる。

しかし、担当している業務で 7 割強を占めた「男女平等・女性活動」においても責任者の割合は 4 割にとどまっており、これらの業務においても男性が責任者となっている組織が多いことが想定される。その他の業務についても、いずれの業務も責任者になっている割合が担当している割合を大きく下回っている。なお、無回答が 12 組織と 3 分の 1 を占めており、これらの組織では、女性が責任者となっている業務がないことがうかがわれる (第 1-12 図)。

第 1-12 図 女性執行委員が責任者の業務 (女性執行委員選出組織・複数選択)



7. 男女平等参画の取り組み状況

以下では、男女平等参画の取り組み状況として、「男女平等参画の推進」の運動方針への明記、「3つの目標」の運動方針への明記、第4次計画等への対応、トップリーダーの発信などについて見ることにする。

(1) 「男女平等参画の推進」の運動方針への明記

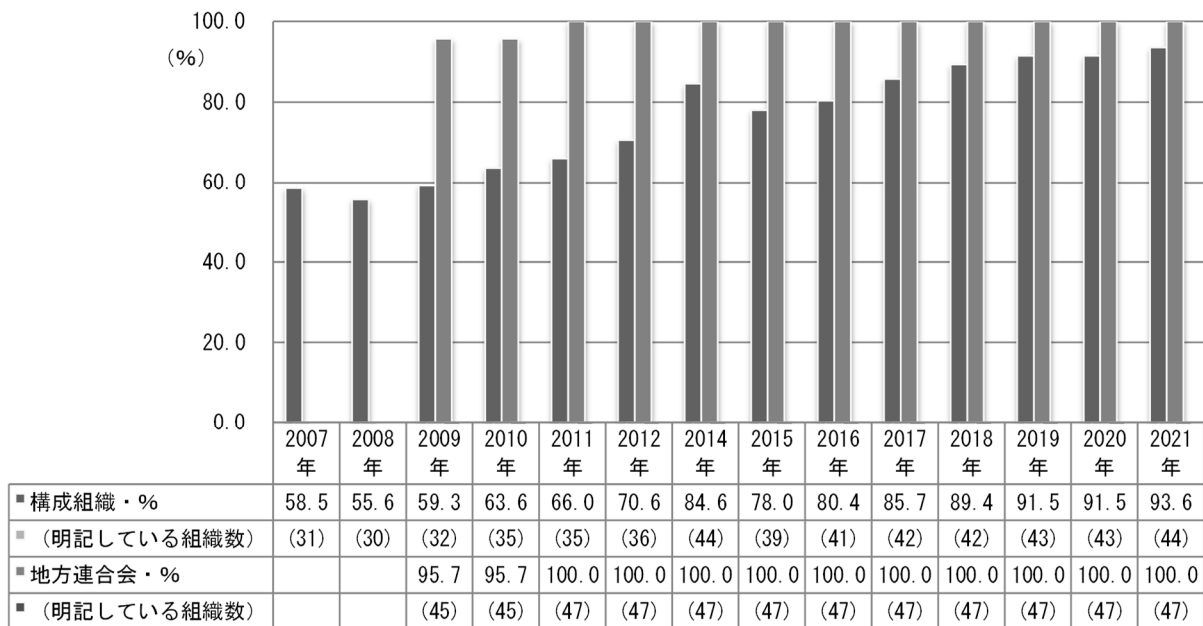
—運動方針に「男女平等参画の推進」を「明記していない」は3組織、

1組織減少するものの、目標を達成できず—

第4次計画の「3つの数値目標」の1つとして、“運動方針に『男女平等参画の推進』と『3つの目標』の取り組みを明記している組織を100%達成する”という目標を掲げている。しかし、「男女平等参画の推進」を運動方針に明記している構成組織の数は47組織中44組織（93.6%）で2020年調査から1組織増加したが、目標は達成できなかった。

運動方針に「男女平等参画の推進」を「明記していない」のは労供労連、全国競馬連合、全造幣の3組織であり、2020年から1組織（全自交労連）減少した（第1-13図）。

第1-13図 「男女平等参画の推進」の運動方針への明記



(2) 「3つの目標」の運動方針への明記

—運動方針に「3つの目標」をすべて明記しているのは47組織中44組織(93.6%)、

2020年調査から変化なし—

連合「第4次計画」では、下記の「3つの目標」を掲げている。

1. 働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍の促進
2. 仕事と生活の調和
3. 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

<「3つの目標」と記載例>

【目標1】と【目標3】については、〔A群〕と〔B群〕とで内容的に重複する部分はあるものの、原則、両方を意識した記載を求める。

【目標1】働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍の促進

〔A群〕働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現

→働きやすい職場づくり、やりがいのある職場づくり、安心して働ける職場環境の整備、公正な労働条件の確保、同一価値労働・同一賃金の実現、均等・均衡待遇の確保、最低賃金の引上げ、ワークルールの確立、キャリア形成のための平等な機会の確保、ハラスメントや差別のない職場づくり

〔B群〕女性の活躍の促進

→男女平等、男女共同、男女の賃金・労働条件の向上(男女間賃金格差の是正)、ポジティブ・アクションの推進、男女で異なる雇用形態・採用区分・配置の是正、女性の職域や雇用・採用の拡大、性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

【目標2】仕事と生活の調和

→ワーク・ライフ・バランス、妊娠・出産・育児・介護・不妊治療等との両立、次世代育成支援、子ども・子育て支援、就業継続、長時間労働の是正、短時間勤務制度等の整備、制度利用に伴う不利益取り扱いの禁止

【目標3】多様な仲間の結集と労働運動の活性化

〔A群〕多様な仲間の結集

→同じ職場で働くすべての労働者の取り組み、パート・有期・派遣契約などで働く仲間の組織化や賃金・労働条件の向上、ポジティブ・アクションの推進、女性役員の育成・選出、性的指向・性自認に関する取り組み、男性の育児休業の取得促進

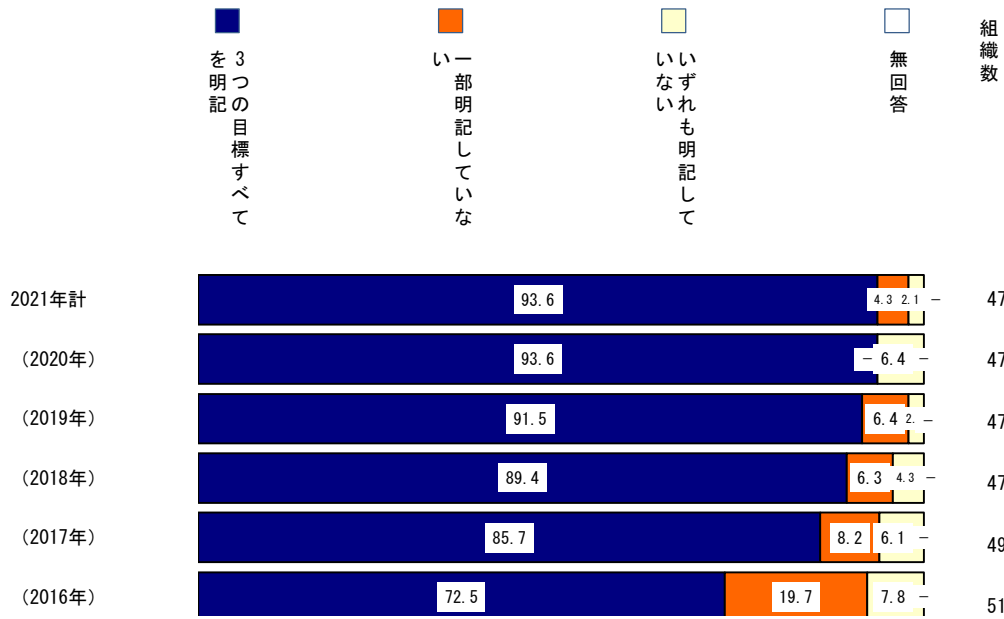
〔B群〕労働運動の活性化

→組織強化、組織拡大、労働相談の実施、男女平等推進委員会・女性委員会の設置、労働組合活動の効率化・見直し、女性役員の任務分担の見直し

上記の「3つの目標」の明記の状況を見ると、1~3の目標すべてを運動方針に明記している構成組織は、構成組織47組織中44組織(93.6%)で、2020年調査と同数になった。運動方針に「3つの目標」を明記していないのは、全水道、全国競馬連合、全造幣の3組織である。なお、「いずれも明記していない」組織は2020年では3組織あったが、今回は2組織減少し、1組織となった(第1-14図)。

「男女平等参画の推進」の運動方針への明記同様、目標は達成できなかった。

第1-14図 3つの目標の運動方針への明記



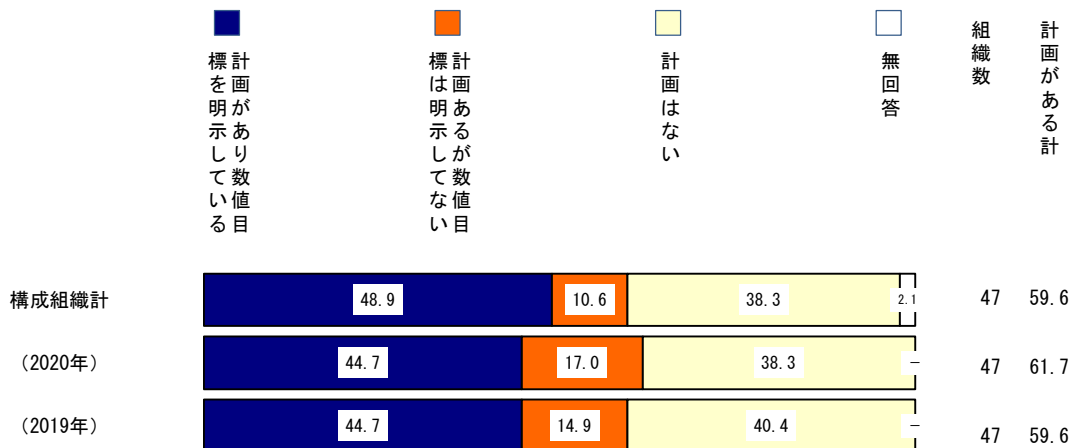
(3) 第4次計画をもとにした計画の策定

— <計画がある>は6割で推移、「数値目標を明示した」計画がある組織は2組織増加、女性執行委員の複数選出、専従選出組織で数値目標を明示した計画の策定が進む—

第4次計画をもとにした計画の策定状況を見ると、「計画があり数値目標を明示している」が23組織(48.9%)と最も多く、これに「計画はあるが数値目標は明示していない」は5組織(10.6%)をあわせた<計画がある>割合は59.6%を占める。一方、「計画はない」は18組織(38.3%)である(第1-15図)。

2019年調査以降、<計画がある>は6割程度で推移しているが、「計画があり数値目標を明示している」は2020年調査に比べて2組織増加した。

第1-15図 連合の「第4次男女平等参画推進計画」をもとにした計画の有無



女性組合員比率別に見ると、10%未満の組織では9組織中8組織(88.9%)が「計画はない」と回答しており、<計画がある>組織はない。一方で、女性組合員比率が10%以上になると、「計画があり数値目標を明示している」は半数以上を占め、女性組合員比率50%以上の組織では、7組織中5組織(71.4%)を占める(第1-10表)。

女性執行委員数別に見ると、ゼロ組織や1人選出組織では「計画はない」が5~6割を占めるのに対し、複数選出組織のうち、2~4人選出組織では10組織中6組織(60.0%)、5人以上選出組織では15組織中13組織(86.7%)が「計画があり数値目標を明示している」と回答している。

女性執行委員比率別に見ると、「計画があり数値目標を明示している」は女性執行委員比率が高くなるにつれて多くなり、10%以上20%未満では5割強、20%以上では8割近くを占める。

また、女性専従の有無別に見ても、女性専従がない組織では「計画はない」が5割近くを占めるが、女性専従がいる組織の7割近くが、「計画があり数値目標を明示している」と回答している。

第1-10表 連合の「第4次男女平等参画推進計画」をもとにした計画の策定の有無

	標 計 を 画 が 明 示 あ り し て 数 値 目 標 を 明 示 し て い る	標 計 は 画 明 示 あ る が し て 数 値 目 標 を 明 示 し て い ない	計 画 は な い	無 回 答	組 織 数	
構成組織計	23 48.9	5 10.6	18 38.3	1 2.1	47 100.0	
女性組合員比率別	10%未満	0 ...	0 ...	8 88.9	1 11.1	9 100.0
	10%以上	13 61.9	3 14.3	5 23.8	0 ...	21 100.0
	30%以上	5 50.0	2 20.0	3 30.0	0 ...	10 100.0
	50%以上	5 71.4	0 ...	2 28.6	0 ...	7 100.0
	女性執行委員	2 15.4	3 23.1	7 53.8	1 7.7	13 100.0
女性執行委員比率	ゼロ組織	2 22.2	3 11.1	7 66.7	1 ...	13 100.0
	1人	2 22.2	1 11.1	6 66.7	0 ...	9 100.0
	2~4人	6 60.0	1 10.0	3 30.0	0 ...	10 100.0
	5人以上	13 86.7	0 ...	2 13.3	0 ...	15 100.0
女性専従	0%	2 15.4	3 23.1	7 53.8	1 7.7	13 100.0
	10%未満	6 50.0	1 8.3	5 41.7	0 ...	12 100.0
	10%以上	5 55.6	1 11.1	3 33.3	0 ...	9 100.0
	20%以上	10 76.9	0 ...	3 23.1	0 ...	13 100.0
女性専従	女性専従はいない	10 35.7	4 14.3	13 46.4	1 3.6	28 100.0
	女性専従がいる	13 68.4	1 5.3	5 26.3	0 ...	19 100.0

(4) リーダーによるメッセージの発信

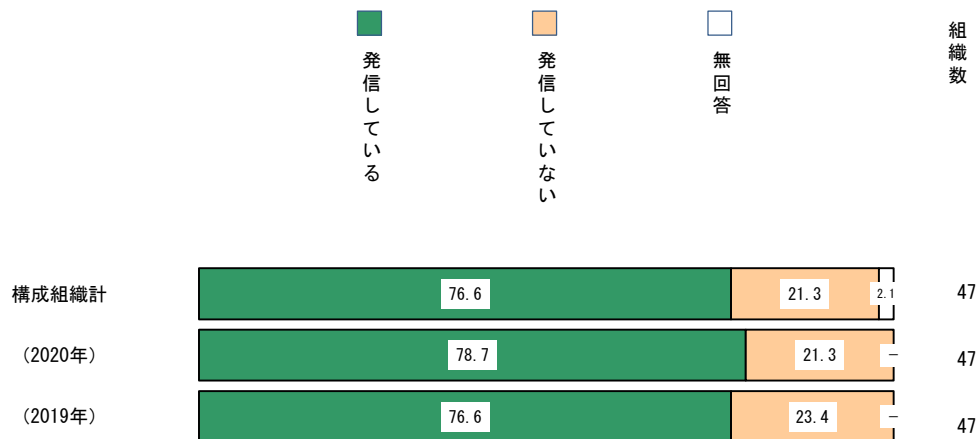
—依然として2割強の構成組織のリーダーがメッセージを「発信していない」—

—女性執行委員比率20%以上、女性三役選出組織では、

すべての組織のリーダーがメッセージを発信—

リーダーによる男女平等参画の実現に関するメッセージの発信の有無を見ると、「発信している」が47組織中36組織(76.6%)と8割近くを占めるが、残りの「発信していない」も10組織(21.3%)ある。時系列で見ても、2019年調査以降、2割強の組織のリーダーがメッセージを「発信していない」状況が続いている(第1-16図)。

第1-16図 リーダーによる男女平等参画の実現に関するメッセージ発信の有無



女性組合員比率別に見ると、10%未満の組織では「発信していない」が過半数を占めるが、10%以上の組織ではいずれも「発信している」が8割以上と多数を占める（第1-11表）。

女性執行委員数別では、女性執行委員ゼロ組織でも過半数が「発信している」と回答している。また、女性執行委員数が多くなるほど、「発信している」が多くなり、女性執行委員数を5人以上選出している組織ではすべての組織で「発信している」と回答している。また、女性執行委員比率別に見ると、女性執行委員比率が高いほど「発信している」が多くなり、女性執行委員比率20%以上の組織では、すべての組織でリーダーによるメッセージの発信が行われている。

また、女性専従や女性三役がいる組織においては、「発信している」割合が多い。女性三役がいる組織では、すべての組織のリーダーがメッセージを発信している。

第1-11表 リーダーによる男女平等参画の実現に関するメッセージ発信の有無

		発信している	発信していない	無回答	組織数
構成組織計		36 76.6	10 21.3	1 2.1	47 100.0
女性組合員比率別	10%未満	4 44.4	5 55.6	0 ...	9 100.0
	10%以上	18 85.7	2 9.5	1 4.8	21 100.0
	30%以上	8 80.0	2 20.0	0 ...	10 100.0
	50%以上	6 85.7	1 14.3	0 ...	7 100.0
	女性執行委員	7 53.8	6 46.2	0 ...	13 100.0
女性執行委員	ゼロ組織	7 53.8	6 46.2	0 ...	13 100.0
	1人	6 66.7	3 33.3	0 ...	9 100.0
	2～4人	8 80.0	1 10.0	1 10.0	10 100.0
	5人以上	15 100.0	0 ...	0 ...	15 100.0
女性執行委員比率	0%	7 53.8	6 46.2	0 ...	13 100.0
	10%未満	9 75.0	3 25.0	0 ...	12 100.0
	10%以上	7 77.8	1 11.1	1 11.1	9 100.0
	20%以上	13 100.0	0 ...	0 ...	13 100.0
	女性専従	女性専従はいない	18 64.3	9 32.1	1 3.6
女性専従がいる		18 94.7	1 5.3	0 ...	19 100.0
女性三役	女性三役はいない	30 73.2	10 24.4	1 2.4	41 100.0
	女性三役がいる	6 100.0	0 ...	0 ...	6 100.0

(5) 男女平等推進委員会の設置

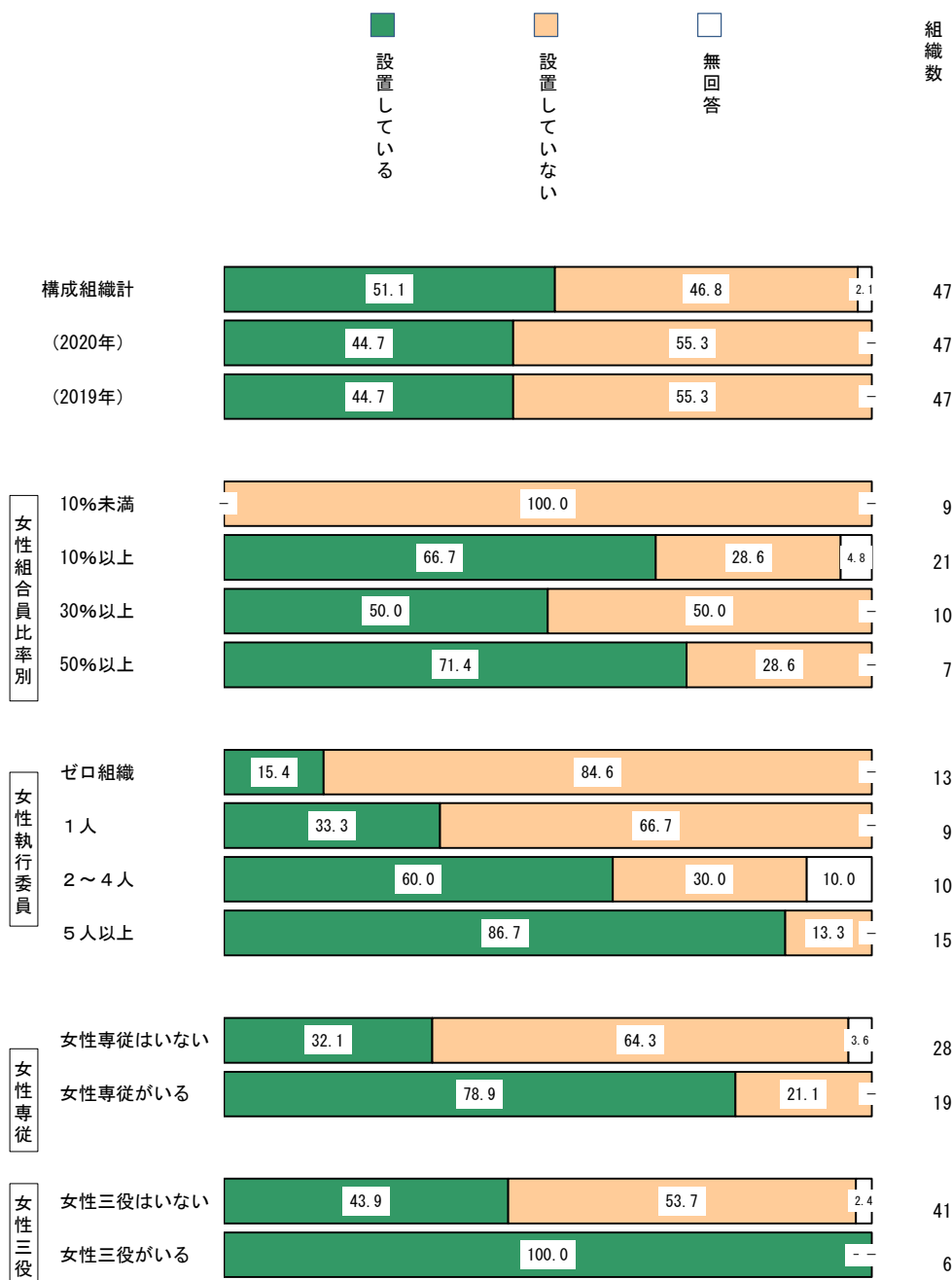
— 「設置している」が51%、2020年調査から3組織増、

女性執行委員の複数選出、専従・三役選出組織で高い設置比率—

男女平等推進委員会の設置状況を見ると、「設置している」は47組織中24組織（51.1%）と5割強を占め、設置組織数は2020年調査から3組織増加した（第1-17図）。

「設置している」割合は、女性執行委員を複数選出している組織、また、女性専従や女性三役を選出している組織が多い。

第1-17図 男女平等参画推進委員会の設置の有無



(6) 女性委員会（女性部、女性フォーラム等）の設置

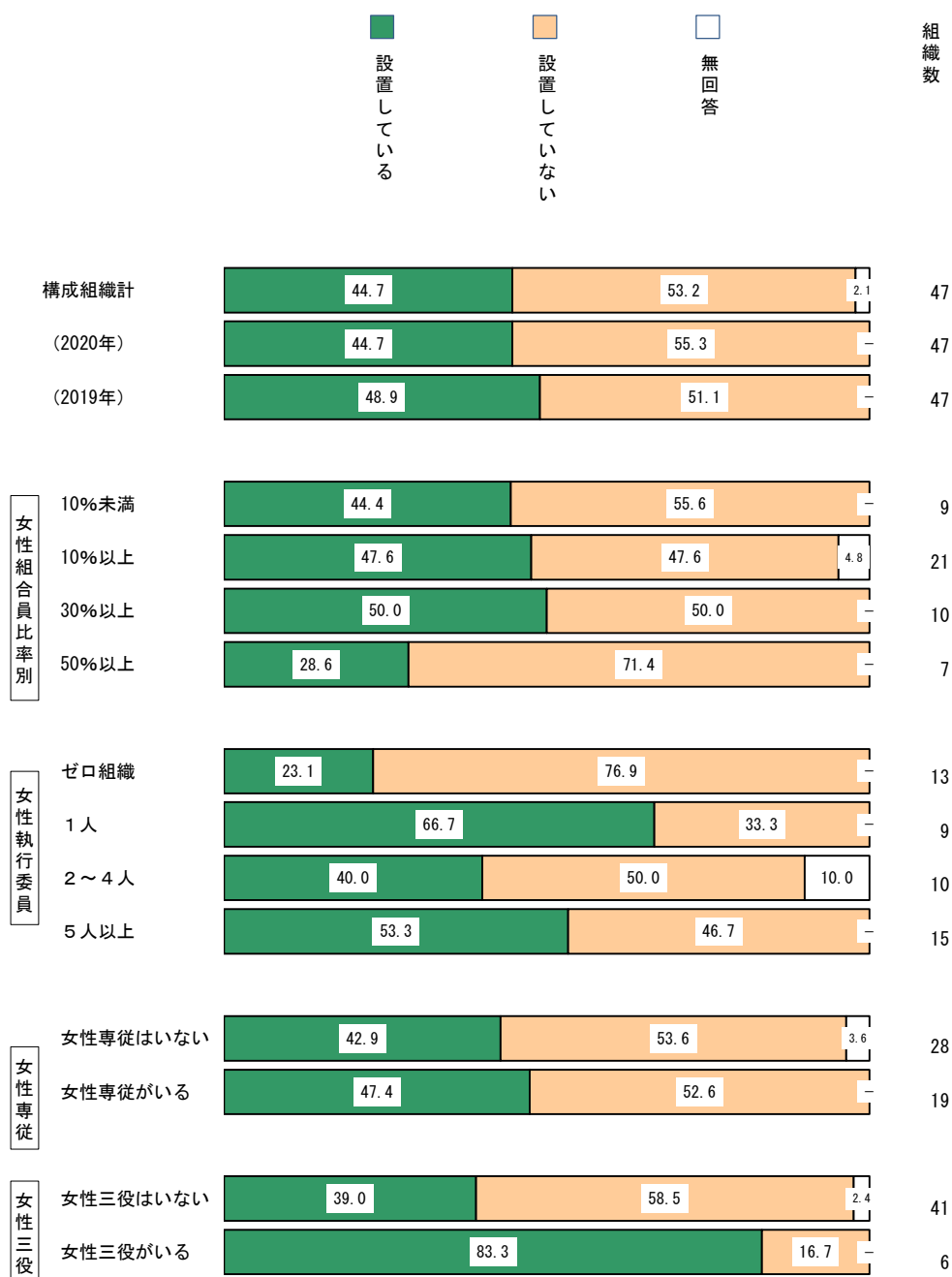
－「設置している」は4割強、2020年調査と同数、女性三役選出組織では8割強が設置－

女性委員会（女性部、女性フォーラム等）を「設置している」組織は47組織中21組織（44.7%）と4割強を占める。2020年調査と同数で、前掲の男女平等推進委員会の設置組織数に比べて3組織少ない（第1-18図）。

女性委員会の設置状況は、男女平等推進委員会の設置状況とは異なる。女性組合員比率別に見ると、50%以上に比べて50%未満の組織の方が設置している割合が多い。また、女性執行委員を1人選出している組織で設置割合が多くなっている。

女性専従の有無別では、あまり違いは見られないが、女性三役が選出されている組織では、「設置している」が6組織中5組織（83.3%）と8割以上に及んでいる。

第1-18図 女性委員会（女性部、女性フォーラム等）の設置の有無



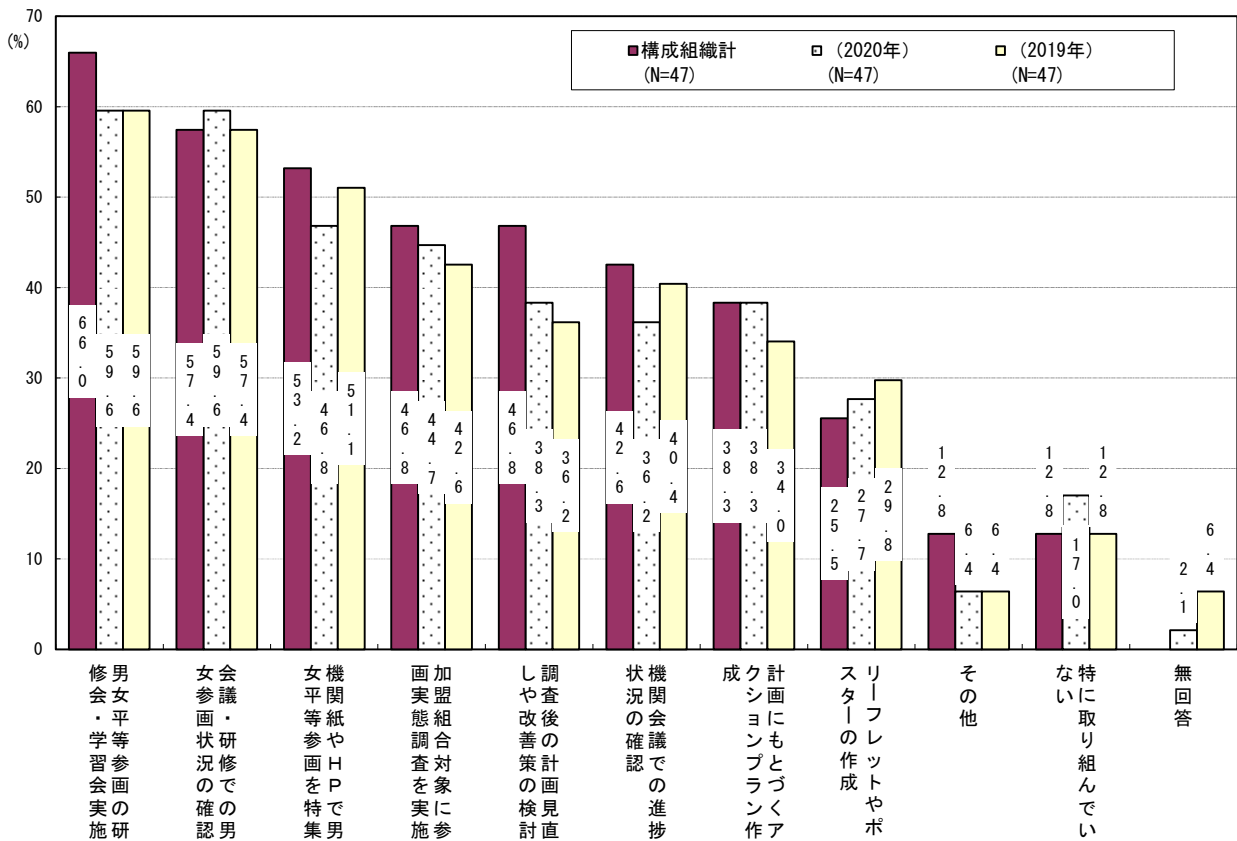
(7) 男女平等参画推進の取り組み

—「男女平等参画の研修会・学習会実施」がトップ、「計画見直しや改善策検討」などが増加—

男女平等参画を推進するための取り組みについて、「特に取り組んでいない」を含めて10項目を挙げ、あてはまるものすべてを選んでもらった。男女平等参画推進に「特に取り組んでいない」は47組織中6組織（12.8%）と1割強を占める。

具体的な取り組み内容を見ると、「男女平等参画をテーマにした研修会・学習会を実施している」（31組織、66.0%）が最も多く、約3分の2の組織がこれに取り組んでいる。以下、「機関会議や研修会等における男女別の参画状況を確認している」（27組織、57.4%）、「機関紙（誌）やホームページで、男女平等参画を取り上げている」（25組織、53.2%）が5割台、「加盟組合を対象に、単組の男女平等参画に関する実態調査を行っている」（22組織、46.8%）、「実態調査の結果をもとに、計画の見直しや改善策を検討している」（同）、「機関会議で定期的に進捗状況を確認している」（20組織、42.6%）が4割台で続いている（第1-19図）。

第1-19図 男女平等参画推進の取り組み（複数選択）



2020年調査と比較して、比率が高くなった項目が多い。中でも、「調査後の計画見直しや改善策の検討」に取り組む組織は4組織増加した。

女性組合員比率別に見ると、10%未満の組織では9組織中3組織が「特に取り組んでいない」と回答しており、「男女平等参画の研修会・学習会の実施」や「機関紙やHPで男女平等参画を特集」の取り組みが中心であることがわかる。一方、女性組合員比率が10%以上の組織では、一部を除いて取り組み状況に目立った差は見られない（第1-12表）。

女性執行委員数別に見ると、ゼロ組織では、13組織中3組織（23.1%）が「特に取り組んでいない」

と回答しているが、2～4人の複数選出組織でも、「特に取り組んでいない」は10組織中2組織(20.0%)を占める。各取り組み比率は、ゼロ組織→1人選出組織→複数選出組織で高くなる傾向が見られ、5人以上選出組織の多くが、多岐にわたる取り組みを実践していることがわかる。

また、女性専従の有無別に見ても、女性専従がいる組織は、9割超が「男女平等参画の研修会・学習会の実施」に取り組んでいるほか、全体的に女性専従がいない組織に比べて取り組み比率が高い。また、女性三役がいる組織については、いずれも取り組み比率が多数におよび、中でも「計画にもとづくアクションプランの作成」、「機関会議での進捗状況の確認」、「会議・研修での男女参画状況の確認」、「男女平等参画の研修会・学習会の実施」、「機関紙やHPで男女平等参画を特集」はすべての組織で取り組みが行われている。

第1-12表 男女平等参画推進の取り組み(複数選択)

	実加 態組 調合 査対 査実 施に 参 画	や調 改善 策の 計 画 検 討 見 直 し	シ計 ヨ ン と ン づ く ア ク	況 の 確 認	機 関 会 議 で の 進 捗 状 況	参 画 状 況 の 確 認	会 議 ・ 学 習 会 実 施 の 確 認	男 女 平 等 参 画 実 施 の 確 認	機 関 紙 や HP で 特 集	タ ー ゲ ッ ト や ポ ス ト	そ の 他	い 特 に 取 り 組 ん で い な い	無 回 答	組 織 数
構成組織計	22 46.8	22 46.8	18 38.3	20 42.6	27 57.4	31 66.0	25 53.2	12 25.5	6 12.8	6 12.8	6 12.8	0 ...	0 ...	47 100.0
女性 組 合 員 比 率 別	10%未満	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	3 33.3	2 22.2	0 ...	2 22.2	3 33.3	0 ...	0 ...	9 100.0
	10%以上	12 57.1	13 61.9	9 42.9	11 52.4	14 66.7	17 81.0	14 66.7	8 38.1	1 4.8	1 4.8	0 ...	0 ...	21 100.0
	30%以上	5 50.0	5 50.0	4 40.0	4 40.0	7 70.0	6 60.0	4 40.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	0 ...	0 ...	10 100.0
	50%以上	5 71.4	4 57.1	5 71.4	5 71.4	6 85.7	5 71.4	5 71.4	2 28.6	2 28.6	1 14.3	0 ...	0 ...	7 100.0
	ゼロ組織	2 15.4	2 15.4	2 15.4	2 15.4	5 38.5	5 38.5	2 15.4	1 7.7	1 7.7	3 23.1	0 ...	0 ...	13 100.0
女性 執 行 委 員	1人	4 44.4	4 44.4	1 11.1	2 22.2	3 33.3	6 66.7	4 44.4	1 11.1	2 22.2	1 11.1	0 ...	0 ...	9 100.0
	2～4人	5 50.0	3 30.0	3 30.0	3 30.0	5 50.0	7 70.0	6 60.0	2 20.0	1 10.0	2 20.0	0 ...	0 ...	10 100.0
	5人以上	11 73.3	13 86.7	12 80.0	13 86.7	14 93.3	13 86.7	13 86.7	8 53.3	2 13.3	0 ...	0 ...	0 ...	15 100.0
	女性 執 行 委 員 比 率	0%	2 15.4	2 15.4	2 15.4	2 15.4	5 38.5	5 38.5	2 15.4	1 7.7	1 7.7	3 23.1	0 ...	0 ...
10%未満	8 66.7	6 50.0	3 25.0	5 41.7	6 50.0	9 75.0	7 58.3	3 25.0	3 25.0	1 8.3	0 ...	0 ...	12 100.0	
10%以上	3 33.3	4 44.4	3 33.3	2 22.2	5 55.6	6 66.7	5 55.6	2 22.2	...	2 22.2	9 100.0	
20%以上	9 69.2	10 76.9	10 76.9	11 84.6	11 84.6	11 84.6	11 84.6	6 46.2	2 15.4	13 100.0	
女性 専 従	女性専従はいない	7 25.0	8 28.6	6 21.4	7 25.0	12 42.9	13 46.4	10 35.7	4 14.3	3 10.7	6 21.4	0 ...	0 ...	28 100.0
	女性専従がいる	15 78.9	14 73.7	12 63.2	13 68.4	15 78.9	18 94.7	15 78.9	8 42.1	3 15.8	19 100.0
女性 三 役	女性三役はいない	17 41.5	17 41.5	12 29.3	14 34.1	21 51.2	25 61.0	19 46.3	8 19.5	6 14.6	6 14.6	0 ...	0 ...	41 100.0
	女性三役がいる	5 83.3	5 83.3	6 100.0	6 100.0	6 100.0	6 100.0	6 100.0	4 66.7	0 ...	0 ...	0 ...	0 ...	6 100.0

第2章 地方連合会

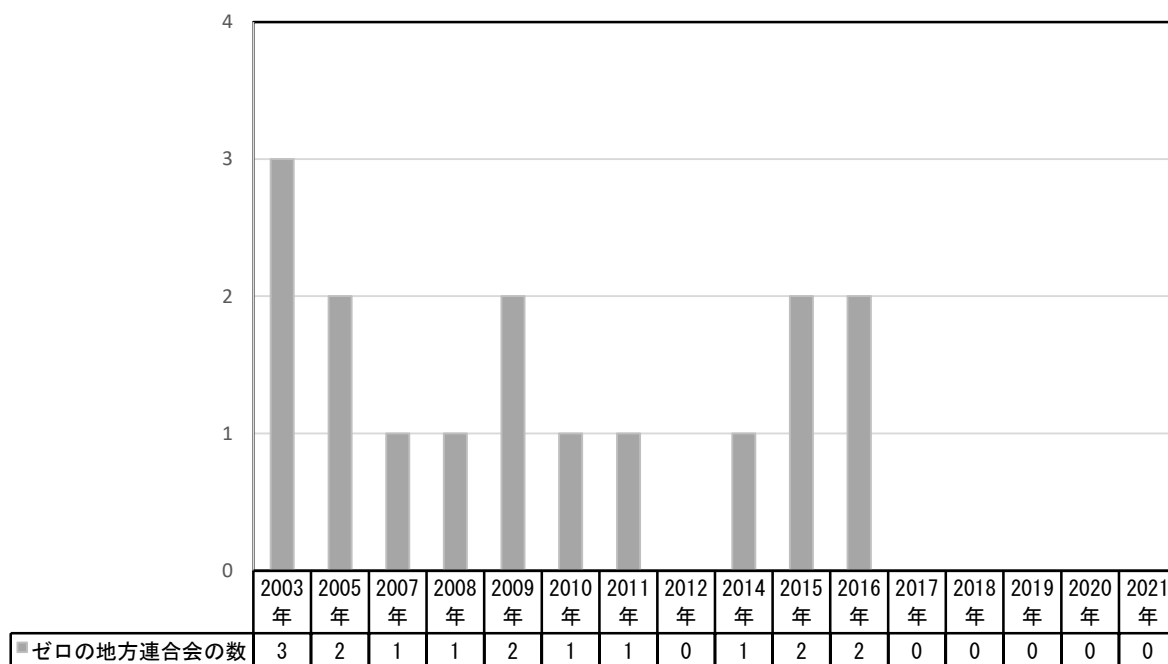
1. 執行委員会における女性参画

(1) 女性執行委員の選出

—全地方連合会で女性執行委員を選出、複数選出組織は 47 組織中 44 組織—

女性執行委員の有無について、2017 年以降、47 都道府県すべての地方連合会で女性執行委員が選出されている（第 2-1 図）。

第 2-1 図 女性執行委員「ゼロ」組織の数



女性執行委員の選出人数について、「1 人」のみ選出は 3 組織（6.4%）で、2～4 人選出が 24 組織（51.1%）、「5 人以上」選出が 20 組織（42.6%）を占める。複数選出の組織数は 2020 年調査と同数であるが、「5 人以上」選出している組織が 3 組織増加した（第 2-1 表）。

女性執行委員を 10 人以上選出している地方連合会は、大阪（19 人）、愛知（18 人）、奈良（17 人）、静岡（14 人）、兵庫（13 人）、石川（12 人）、京都（12 人）である。

第2-1表 女性執行委員の選出人数

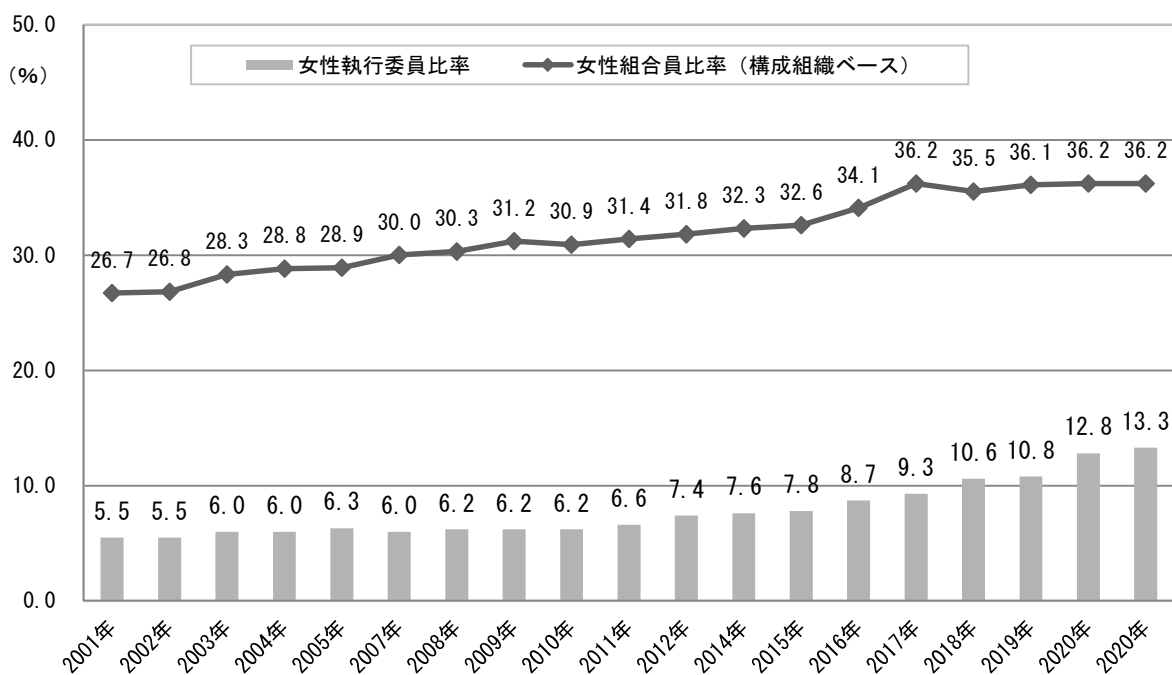
	0人	1人	複数選出組織	2人	3人	4人	5人以上	無回答	組織数
				人	人	人	人		
地方連合会計	0	3	44	14	8	2	20	0	47
(2020年)	...	6.4	93.6	29.8	17.0	4.3	42.6	...	100.0
(2019年)	0	3	44	14	10	3	17	0	47.0
	...	6.4	93.6	29.8	21.3	6.4	36.2	...	100.0
	0	8	39	12	7	4	16	0	47
	...	17.0	83.0	25.5	14.9	8.5	34.0	...	100.0

(2) 女性執行委員比率

—女性執行委員比率は13.3%、2020年調査と同水準—

特別執行委員を含む女性執行委員の数は、地方連合会全体で259人、男女計の執行委員(1,944人)の13.3%である。この女性執行委員比率は、女性組合員比率(36.2% ※構成組織調査を対象にもとにした比率)を大きく下回る。女性執行委員比率は、2012年以降、微増傾向が続いている(第2-2図)。

第2-2図 女性組合員比率と女性執行委員比率



(3) 役職別に見た参画状況

- 女性三役比率は 5.4%、20 組織で女性三役を選出—
- 女性副事務局長比率は 12.0%、選出組織は 19 組織—

女性執行委員数は地方連合会計で 259 人と 2020 年より 12 人増加している。以下では、役職別に女性執行委員の選出状況を見ることにする。

女性三役を選出しているのは、20 組織（秋田、栃木、茨城、東京、長野、静岡、愛知、三重、新潟、奈良、大阪、鳥取、広島、徳島、高知、福岡、熊本、大分、宮崎、鹿児島）で 2019 年調査以降、変わらない（第 2-2 表）。

20 組織のうち、長野、静岡、愛知、新潟、奈良、広島、徳島、高知、宮崎の 9 組織では女性三役を複数選出しており、奈良については女性三役が 3 名選出されている。地方連合会の女性三役総数は 30 人である。女性三役 30 人のうち、2 人が会長（奈良、宮崎）、27 人が副会長、1 人が事務局長（東京）である。なお、三役総数 551 人に占める女性三役の割合は 5.4%である。女性三役総数は、2020 年調査より 1 人増加している。

女性副事務局長を選出しているのは、青森、岩手、群馬、栃木、東京、長野、静岡、愛知、岐阜、三重、新潟、石川、滋賀、京都、奈良、兵庫、岡山、山口、沖縄の 19 組織で、2020 年調査と同数である。19 組織のうち、奈良では女性副事務局長を 2 人選出している。地方連合会全体で 20 人、副事務局長総数 166 人に占める割合は 12.0%である。三役と副事務局長（四役）以外の女性執行委員（特別執行委員を除く）は 192 人で、男女計の四役以外の執行委員（1,112 人）の 17.3%を占める。

特別執行委員（議決権のない特別執行委員を含む）を選出しているのは 17 組織で、このうち女性がいるのは 8 組織である。女性特別執行委員は 17 人で、特別執行委員総数（115 人）の 14.8%を占める。

第 2-2 表 役職別に見た役員数と女性比率

	累計数・人	うち女性数・人	(2020年)	(2019年)	女性比率	組織数
					加重平均値・%	
地方連合会	1,944	259	247	208	13.3	47
執行委員総数	551	30	29	25	5.4	47
三役計	46	2	2	2	4.3	47
会長	458	27	26	23	5.9	47
副会長	47	1	1	0	2.1	47
事務局長	166	20	20	21	12.0	47
副事務局長	1,112	192	182	150	17.3	47
四役以外の執行委員	115	17	16	12	14.8	17
特別執行委員						

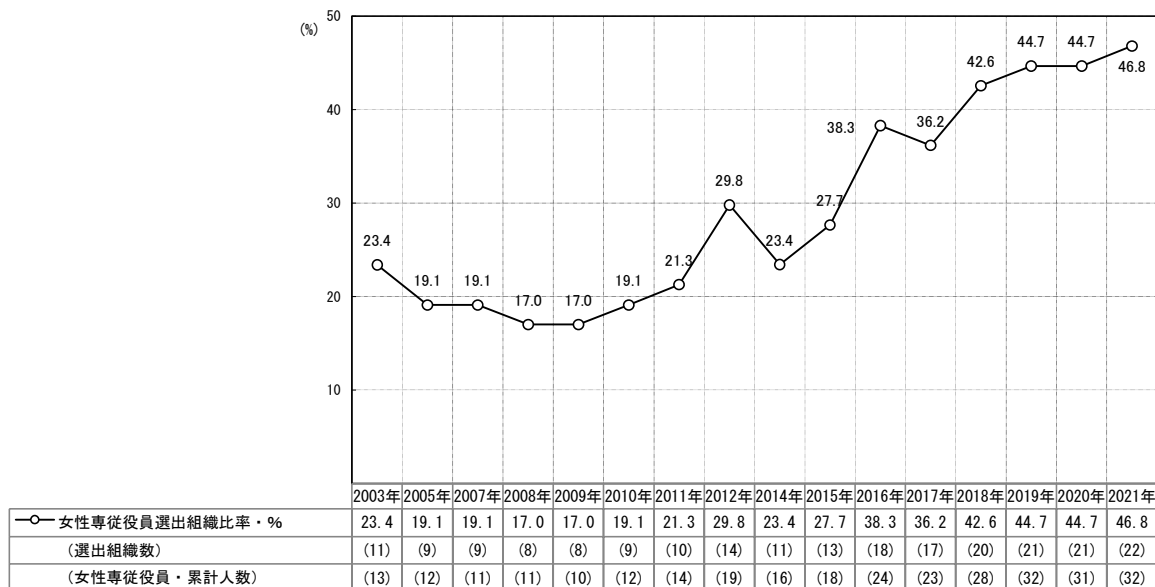
(4) 地方連合会における女性専従執行委員の選出状況

—女性専従を選出している組織は 22 組織で 2020 年から 1 組織増加、

女性専従者数は 32 人で 2020 年から 1 人増—

女性専従を選出している地方連合会は、青森、岩手、群馬、栃木、東京、長野、静岡、愛知、岐阜、三重、新潟、富山、石川、京都、奈良、大阪、兵庫、岡山、山口、福岡、宮崎、沖縄の 22 組織 (46.8%) で、東京、愛知、岐阜では各 3 人、静岡、三重、大阪、福岡では各 2 人選出されており、地方連合会全体の女性専従者数は 32 人である。2020 年調査と比べて、女性専従を選出している組織数が 1 組織、女性専従数が 1 人増加している (第 2-3 図)。

第 2-3 図 女性専従役員を選出している組織の推移

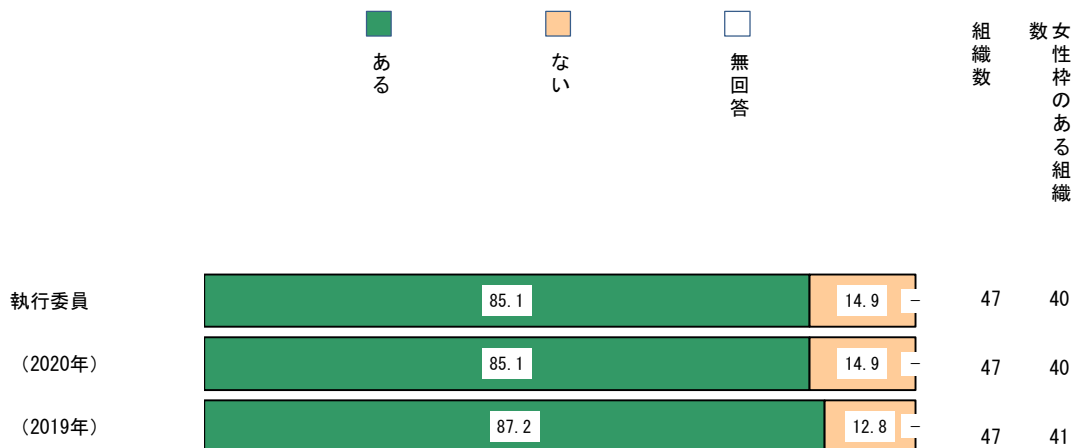


(5) 執行委員における女性枠の有無

—40 組織が執行委員における女性枠を設定—

執行委員における女性枠を設定しているのは 40 組織 (85.1%) で、2020 年調査と同数である (第 2-4 図)。

第 2-4 図 執行委員における女性枠の有無



2. 大会における女性参画

—女性大会代議員比率は 16.7%—

—大会代議員に女性枠を設定しているのは 19 組織、2020 年から 6 組織増—

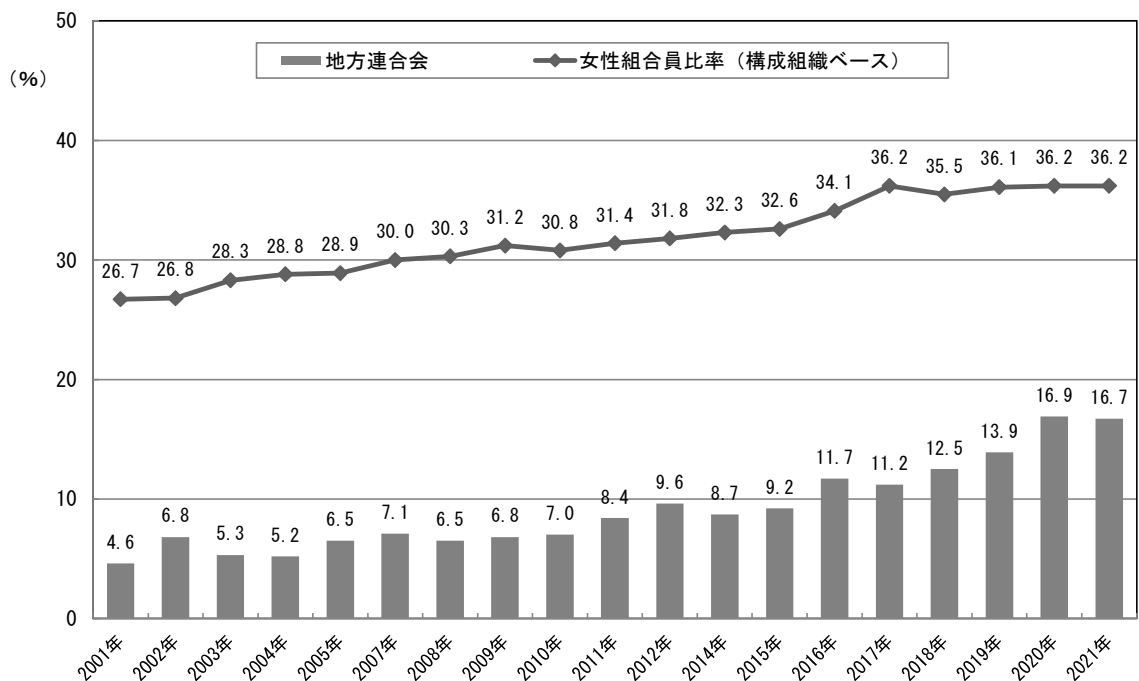
大会代議員に占める女性大会代議員比率について、1 人もいない女性大会代議員ゼロ組織はなく、すべての組織で女性大会代議員を選出している。「10%未満」が 16 組織 (34.0%)、「10%以上 20%未満」が 14 組織 (29.8%)、「20%以上 30%未満」が 13 組織 (27.7%) で、「30%以上」は 4 組織 (8.5%) とわずかである (第 2-3 表)。

第 2-3 表 女性大会代議員比率 (加重平均)

	0 %	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上	2 0 % 以 上	3 0 % 以 上	組 織 数	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %
地方連合会計	0	16	14	13	4	47	14.3	16.7
	...	34.0	29.8	27.7	8.5			

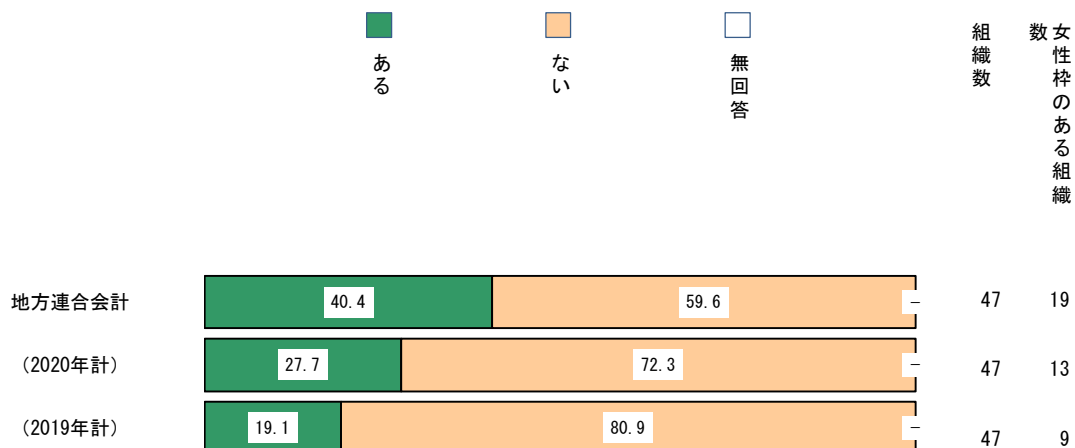
女性大会代議員比率 (加重平均) は 16.7% で 2020 年調査と同水準である (第 2-5 図)。

第 2-5 図 女性代議員比率



大会代議員における女性枠の設定状況を見ると、女性枠が「ある」と回答したのは19組織（40.4%）と全体の4割を占める。2020年調査と比べると6組織、2019年調査との比較では10組織増加している（第2-6図）。

第2-6図 大会代議員における女性枠の有無



3. 地方委員会における女性参画

—女性地方委員比率は11.4%—

—地方委員に女性枠を設定しているのは32組織中11組織—

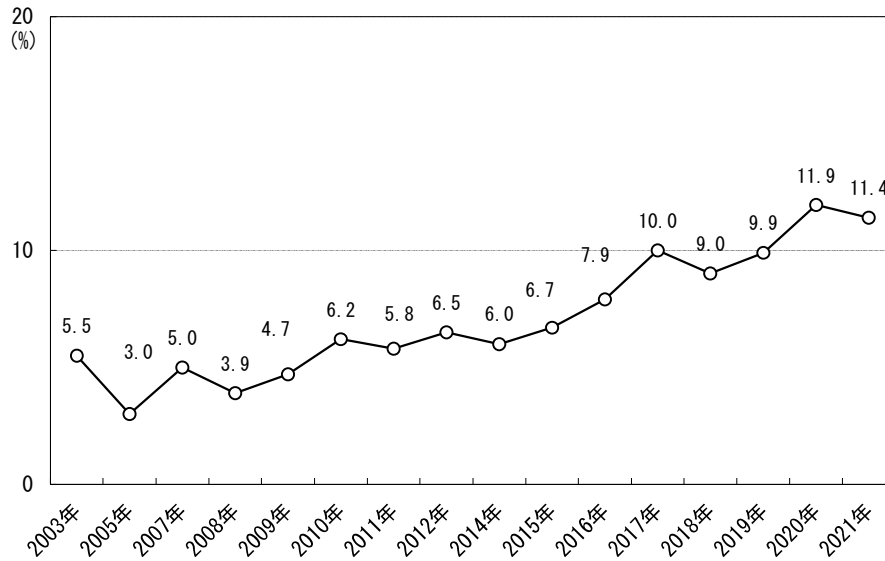
大会に次ぐ議決機関として、地方委員会を設置している地方連合会は32組織（68.1%）である。その32組織のうち女性地方委員比率が「0%」は4組織（12.5%）で、そのほか、「10%未満」が17組織（53.1%）、「10%以上20%未満」が6組織（18.8%）、「20%以上30%未満」が4組織（12.5%）、「30%以上」が1組織（3.1%）である（第2-4表）。

第2-4表 女性地方委員比率（加重平均）

	設置していない	設置している	女性地方委員比率						平均値・%
			0%	10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上	無回答	
地方連合会計	15	32	4	17	6	4	1	0	11.4
	31.9	68.1	12.5	53.1	18.8	12.5	3.1	...	

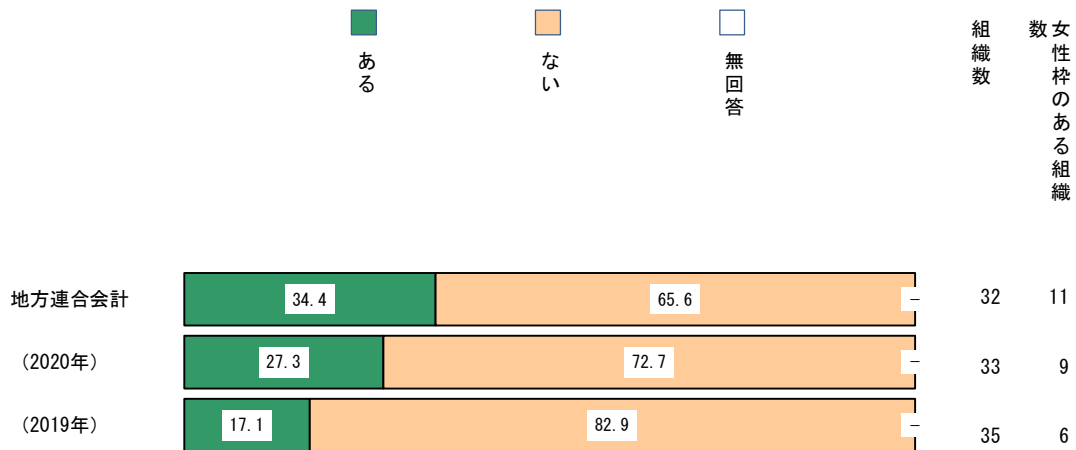
女性地方委員比率（加重平均）は11.4%で、2020年調査とほぼ同水準である（第2-7図）。

第2-7図 地方委員に占める女性比率（%）



地方委員会を設置している32組織のうち、地方委員の女性枠が「ある」地方連合会は11組織(34.4%)である。2020年調査と比べて2組織、2019年調査との比較では5組織増加した（第2-8図）。

第2-8図 地方委員における女性枠の有無



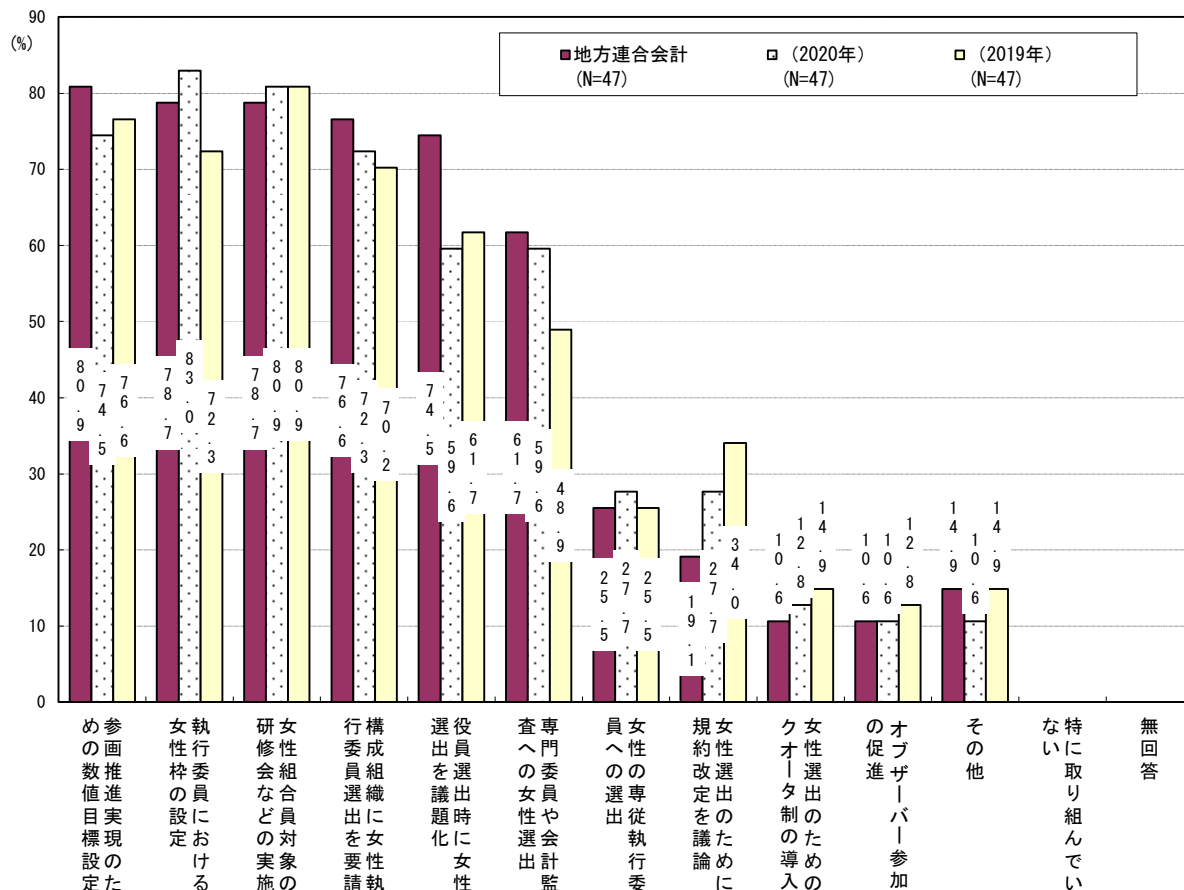
4. 地方連合会における女性執行委員選出の取り組み

— 多くが「数値目標設定」、「女性枠の設定」、「研修会」、「構成組織への女性選出要請」を実施 —
 — 「役員選出時に女性選出を議題化」が大きく増加 —

(1) 執行機関への女性参画の促進

執行機関への女性参画の促進の取り組みについて、「特に取り組んでいない」地方連合会はなく、すべての地方連合会において取り組みが行われている（第2-9図）。

第2-9図 女性の執行委員選出の取り組み（複数選択）



「その他」を含む11の取り組み内容について見ると、「女性参画推進を実現するための数値目標を設定している」(38組織、80.9%)が最も多いが、「執行委員における女性枠(特別執行委員を含む)を設定する」(37組織、78.7%)と「女性組合員を対象に研修会などを実施している」(同)、「構成組織に対して女性執行委員を選出するように要請する」(36組織、76.6%)、「役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする」(35組織、74.5%)が7~8割を占め、大半の組織がこれらの取り組みを行っている。一方、「執行委員会への女性のオブザーバー参加をすすめる」(5組織、10.6%)、「女性執行委員選出のため、クォータ制を導入している」(同)は1割程度にとどまり、相対的に実施する組織が少ない。

2020年調査と比べると、「役員選出時に女性選出を議題化」が大きく増加している。

女性執行委員の人数別に見ると、女性執行委員の選出が1人の組織(3組織)においても、「参画推進実現のための数値目標設定」、「役員選出時に女性選出を議題化」、「専門委員や会計監査への女性選出」、「構成組織に女性執行委員選出を要請」、「女性組合員対象の研修会などの実施」については、すべての

組織で取り組みが行われている。また、女性執行委員を複数選出している地方連合会のうち、5人以上選出している組織ではそれぞれの取り組みで比率が高く、幅広い取り組みが実施されている（第2-5表）。

女性専従の有無別に見ると、「参画推進実現のための数値目標設定」、「役員選出時に女性選出を議題化」、「執行委員における女性枠の設定」、「構成組織に女性執行委員選出を要請」、「女性組合員対象の研修会などの実施」については女性専従の有無にかかわらず7~8割の組織で取り組みが行われている。他方、「専門委員会や会計監査への女性の選出」と「女性選出のために規約改定を議論」については、女性専従がない組織の方が、女性専従がいる組織に比べて取り組み比率が高くなっている。

第2-5表 女性の執行委員選出の取り組み（複数選択）

		め の 数 値 目 標 設 定	参 画 推 進 実 現 の 議 題 化	選 出 議 論 に 関 する	役 員 選 出 時 に 女 性 に 関 する	規 約 改 定 の 議 論 に 関 する	女 性 枠 の 設 定 に 関 する	執 行 委 員 の 選 出 に 関 する	女 性 の 専 従 の 設 定 に 関 する	女 性 の 選 出 制 の 導 入 に 関 する	女 性 の オ ブ ザ ー バ ー の 参 加 に 関 する	専 門 委 員 会 や 計 算 機 部 門 の 設 立 に 関 する	行 務 委 員 選 出 に 関 する	構 成 組 織 に 関 する	研 修 会 な ど の 実 施 に 関 する	女 性 組 合 員 対 象 の 実 施 に 関 する	そ の 他	な い に 関 する	特 に 取 組 んで い る	無 回 答	組 織 数								
地方連合会計		38	35	9	37	12	5	5	29	36	37	7	0	0	47	80.9	74.5	19.1	78.7	25.5	10.6	10.6	61.7	76.6	78.7	14.9	100.0
女性 執行 委員	1人	3	3	0	1	0	0	1	3	3	3	0	0	0	3	100.0	100.0	...	33.3	33.3	100.0	100.0	100.0	100.0
	2~4人	17	17	4	18	3	1	1	12	15	18	5	0	0	24	70.8	70.8	16.7	75.0	12.5	4.2	4.2	50.0	62.5	75.0	20.8	100.0
	5人以上	18	15	5	18	9	4	3	14	18	16	2	0	0	20	90.0	75.0	25.0	90.0	45.0	20.0	15.0	70.0	90.0	80.0	10.0	100.0
女性 専 従	女性専従はいない	20	18	6	20	1	2	3	18	18	19	4	0	0	25	80.0	72.0	24.0	80.0	4.0	8.0	12.0	72.0	72.0	76.0	16.0	100.0
	女性専従がいる	18	17	3	17	11	3	2	11	18	18	3	0	0	22	81.8	77.3	13.6	77.3	50.0	13.6	9.1	50.0	81.8	81.8	13.6	100.0

5. 地方連合会の女性執行委員の担当

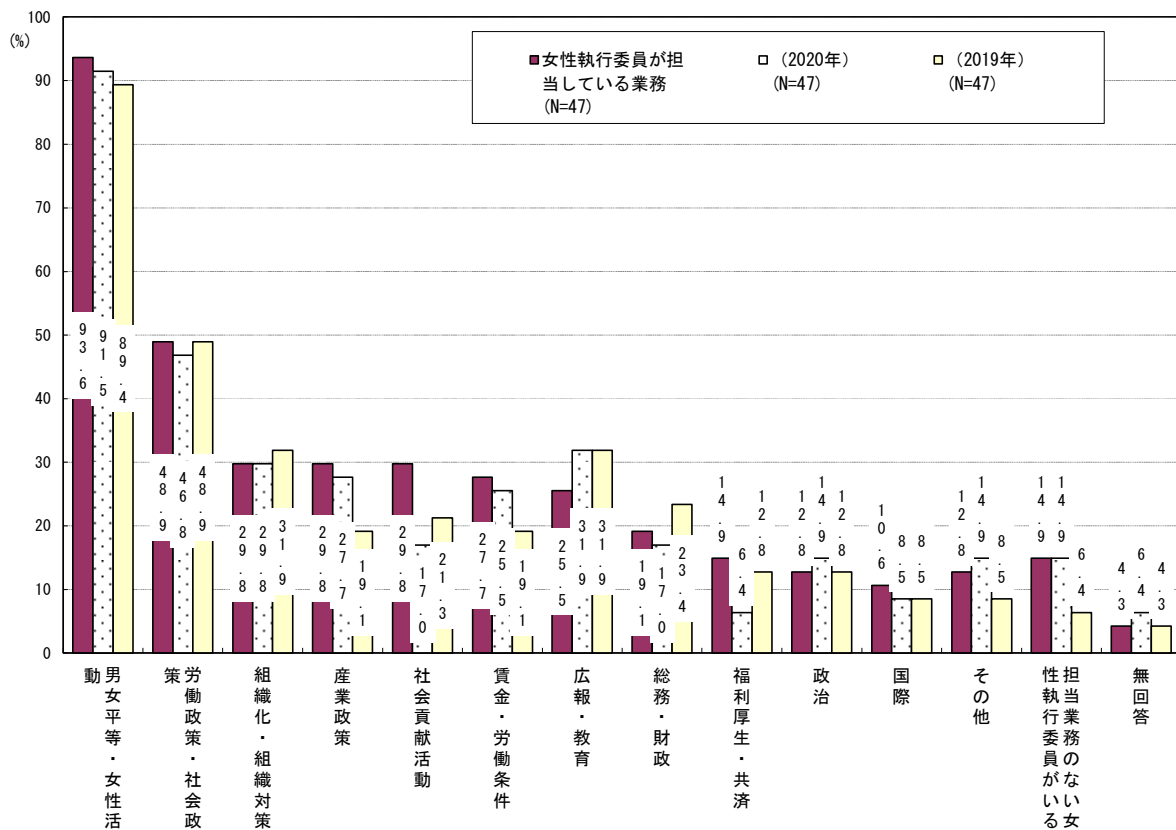
—9割超の組織で女性執行委員が「男女平等・女性活動」を担当、責任者は5割強—

以下では、地方連合会の担当業務について「その他」を含む12項目を挙げ、女性執行委員の担当と責任業務の状況を見る。

まず、女性執行委員の担当業務を見ると、「男女平等・女性活動」(44組織、93.6%)は9割強を占め、ほとんどの組織で女性が担当となっている。以下、大きく比率を下げて、「労働政策・社会政策」(23組織、48.9%)が5割弱、「組織化・組織対策」(14組織、29.8%)、「産業政策」(同)、「社会貢献活動」(同)、「賃金・労働条件」(13組織、27.7%)、「広報・教育」(12組織、25.5%)が3割弱で続いている。なお、「担当業務のない女性執行委員がいる」が14.9%(7組織)見られる(第2-10図)。

2020年調査と比べると「社会貢献活動」が6組織増加している。

第2-10図 女性執行委員の担当業務(女性執行委員選出組織・複数選択)



第2-6表は女性執行委員の人数別、女性専従の有無別に見ているが、「男女平等・女性活動」は女性執行委員数や女性専従の有無にかかわらず8割以上の組織で女性執行委員の担当業務となっている。

そのほかの業務について、女性執行委員数が多くなるほど担当業務の幅が広がる傾向が見られ、女性執行委員が5人以上の組織では、女性執行委員が「労働政策・社会政策」や「賃金・労働条件」、「産業政策」を担当している割合が5~6割を占める。ただし、女性執行委員を5人以上選出している組織でも、「担当業務のない女性執行委員がいる」が4分の1を占めている。

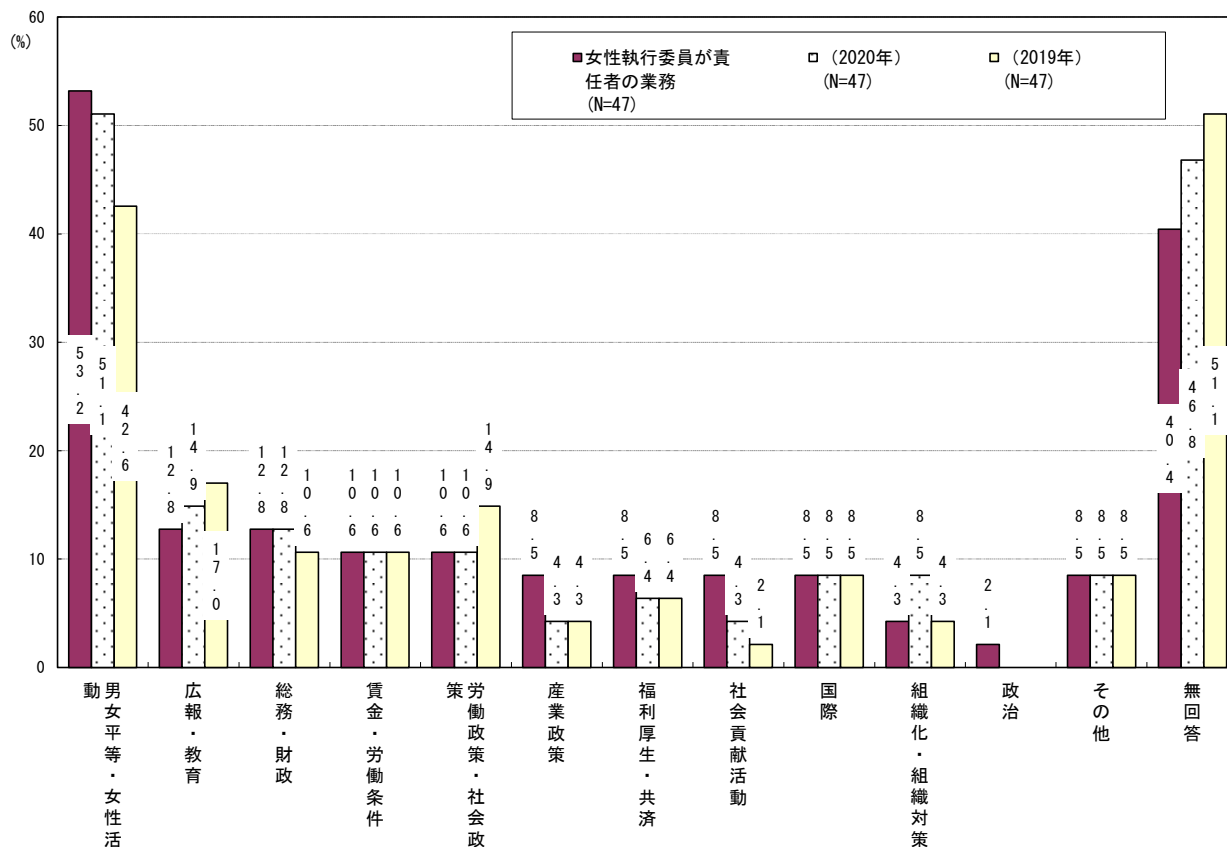
また、女性専従がいる組織は、「賃金・労働条件」や「広報・教育」、「総務・財政」など、女性専従がない組織を上回る業務が多い一方、「労働政策・社会政策」などでは女性専従がない組織の方がやや比率が高い。

第2-6表 女性執行委員の担当業務（女性執行委員選出組織・複数選択）

		男女平等・女性活動	賃金・労働条件	組織化・組織対策	産業政策	労働政策・社会政策	福利厚生・共済	広報・教育	総務・財政	社会貢献活動	国際	政治	その他	担当業務のない女性執行委員がいる	無回答	件数
地方連合会計		44	13	14	14	23	7	12	9	14	5	6	6	7	2	47
		93.6	27.7	29.8	29.8	48.9	14.9	25.5	19.1	29.8	10.6	12.8	12.8	14.9	4.3	100.0
女性執行委員	1人	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		100.0	100.0
	2~4人	21	4	7	5	10	2	5	2	6	1	2	2	2	2	24
		87.5	16.7	29.2	20.8	41.7	8.3	20.8	8.3	25.0	4.2	8.3	8.3	8.3	8.3	100.0
	20	9	7	9	13	5	7	7	8	4	4	4	5	0	20	
	100.0	45.0	35.0	45.0	65.0	25.0	35.0	35.0	40.0	20.0	20.0	20.0	25.0	...	100.0	
女性専従	女性専従はいない	24	3	8	7	13	1	3	0	6	0	3	2	4	1	25
		96.0	12.0	32.0	28.0	52.0	4.0	12.0	...	24.0	...	12.0	8.0	16.0	4.0	100.0
	女性専従がいる	20	10	6	7	10	6	9	9	8	5	3	4	3	1	22
		90.9	45.5	27.3	31.8	45.5	27.3	40.9	40.9	36.4	22.7	13.6	18.2	13.6	4.5	100.0

次に、女性執行委員が責任者になっている業務について見ると、「男女平等・女性活動」が53.2%（25組織）と半数を占めるが、これは担当業務の割合を大きく下回っている。以下、「広報・教育」（6組織、12.8%）、「総務・財政」（同）、「賃金・労働条件」（5組織、10.6%）、「労働政策・社会政策」（同）が1割台で続いている。責任者の業務については、無回答が40.4%（19組織）を占め、これらの組織は女性の責任者がいないことが推測されるが、同割合は2019年調査以降減少が続いている（第2-11図）。

第2-11図 女性執行委員が責任者の業務（女性執行委員選出組織・複数選択）



6. 男女平等参画の取り組み状況

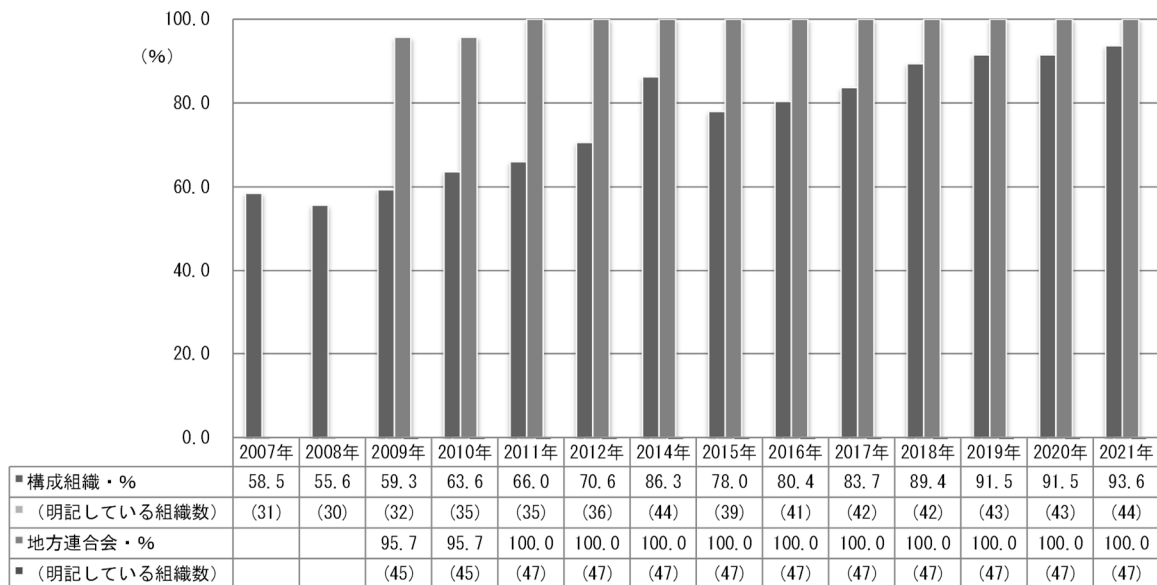
以下では、男女平等参画の取り組み状況として、「男女平等参画の推進」の運動方針への明記、「3つの目標」の運動方針への明記、第4次計画等への対応、トップリーダーの発信などについて見る。

(1) 「男女平等参画の推進」の運動方針への明記

—すべての地方連合会で「男女平等参画の推進」を運動方針に明記—

2011年以降、すべての地方連合会が「男女平等参画の推進」を運動方針に明記している（第2-12図）。

第2-12図 「男女平等参画」の運動方針への明記



(2) 「3つの目標」の運動方針への明記

—すべての地方連合会で「3つの目標」を明記—

2018年以降、すべての地方連合会が「3つの目標」すべてを運動方針に明記している（第2-13図）。

第2-13図 「3つの目標」の運動方針への明記



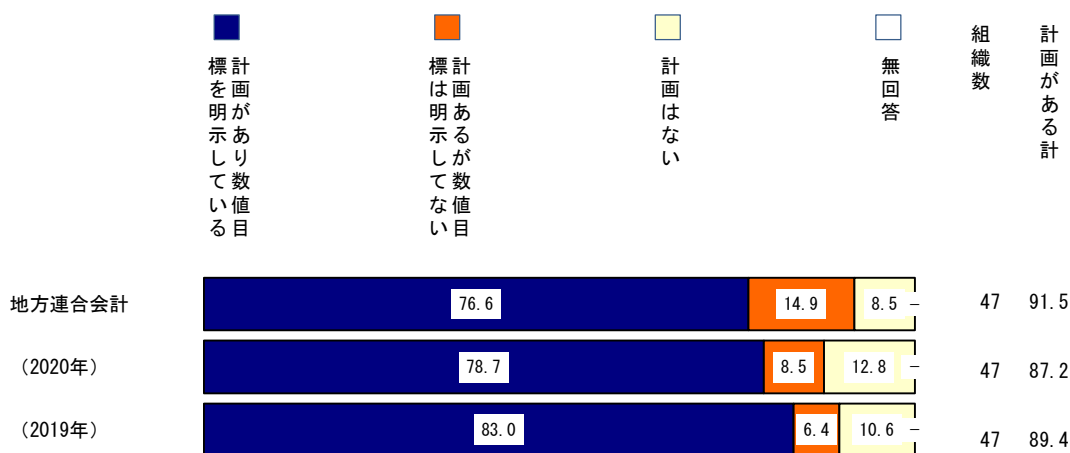
(3) 第4次計画をもとにした計画の策定

— 「計画はない」は4組織、2020年から2組織減少—

第4次計画をもとにした計画の策定状況について、「計画があり数値目標を明示している」は36組織(76.6%)で8割近くを占める。これに「計画はあるが数値目標は明示していない」(7組織、14.9%)をあわせると、9割の地方連合会で計画が策定されている。一方、「計画はない」組織も4組織(8.5%)ある(第2-14図)。

2020年調査と比べると、「計画があり数値目標を明示している」が1組織、「計画はない」組織が2組織減少し、「計画はあるが数値目標は明示していない」が3組織増加した。

第2-14図 連合の「第4次男女平等参画推進計画」をもとにした計画の有無



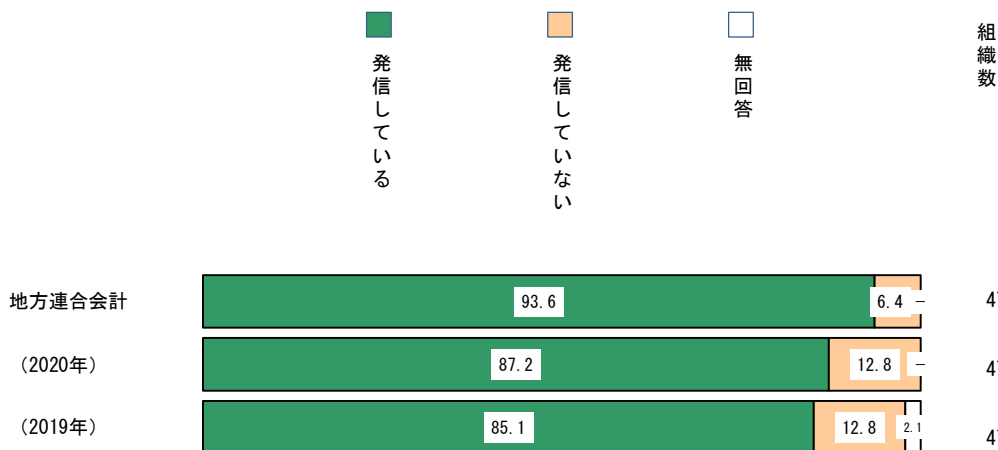
(4) リーダーによるメッセージの発信

— リーダーがメッセージを「発信していない」は3組織、2020年調査に比べて3組織減—

男女平等参画に関するリーダーによるメッセージの発信について、「発信している」組織が47組織中44組織(93.6%)と多数を占め、「発信していない」は3組織(6.4%)である(第2-15図)。

2020年調査と比べて「発信していない」組織が3組織減少した。

第2-15図 リーダーによる男女平等参画についてのメッセージの発信



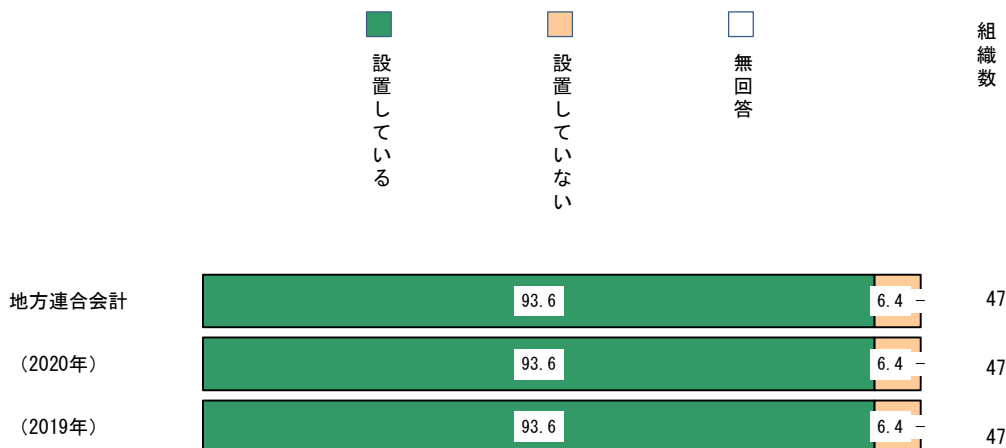
(5) 男女平等推進委員会の設置

— 「設置している」は44組織—

男女平等推進委員会を「設置している」地方連合会は44組織(93.6%)で、「設置していない」(6.4%)は3組織である(第2-16図)。

2019年調査から変化はない。

第2-16図 男女平等参画推進委員会設置の有無



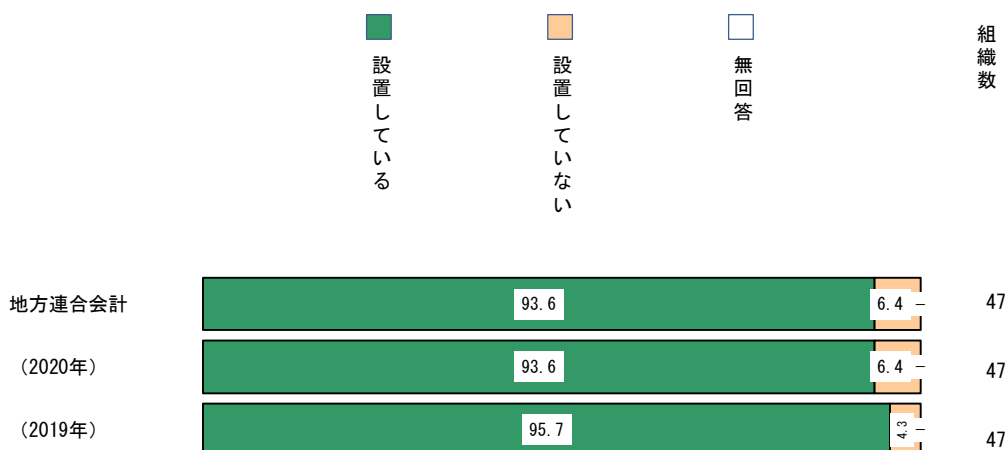
(6) 女性委員会（女性部、女性フォーラム等）の設置

— 「設置している」は44組織—

女性委員会等を「設置している」地方連合会は44組織(93.6%)で、「設置していない」(6.4%)は3組織である(第2-17図)。

2020年調査と同様の結果である。

第2-17図 女性委員会（女性部、女性フォーラム等）設置の有無



(7) 男女平等参画推進の取り組み

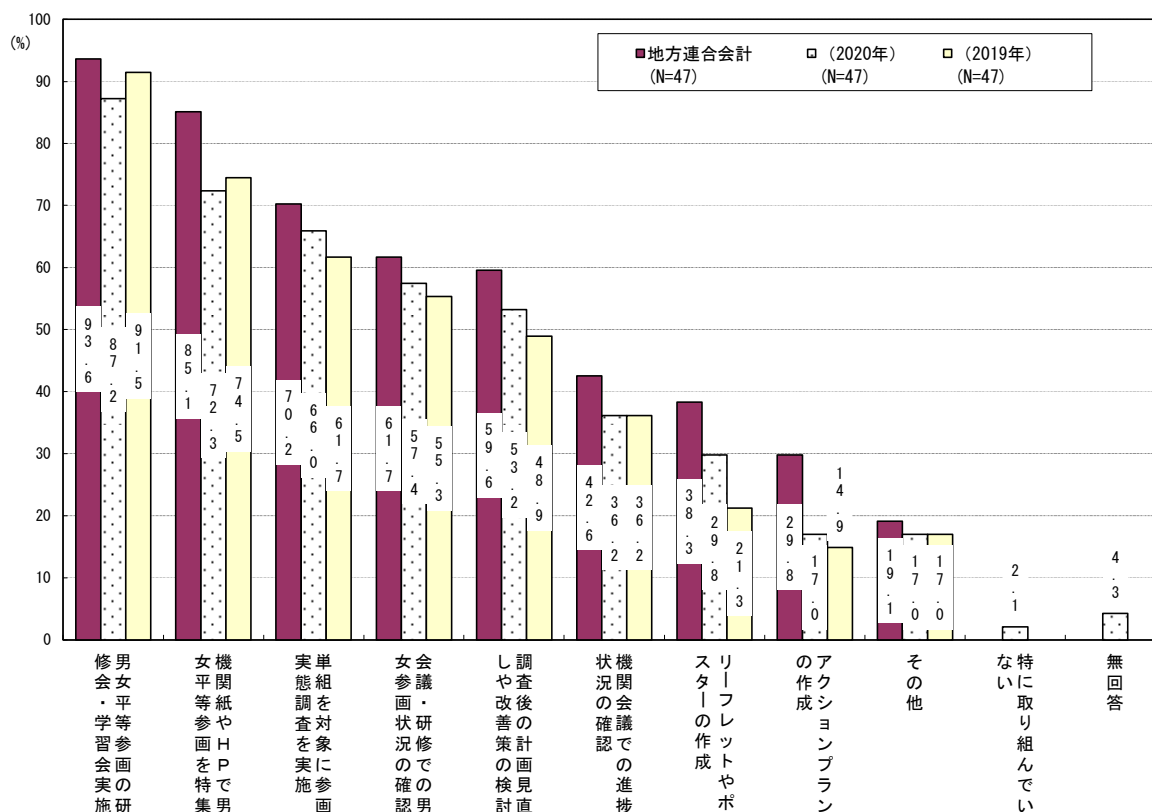
— 「男女平等参画の研修会・学習会実施」と「機関紙や HP で男女平等参画を特集」が上位、
2020 年に比べて「機関紙や HP で男女平等参画を特集」、「アクションプラン作成」が増加—

男女平等参画を推進するための取り組みについて見ると、「男女平等参画をテーマにした研修会・学習会を実施している」(44 組織、93.6%) と「機関紙(誌)やホームページで、男女平等を取り上げている」(40 組織、85.1%) が 9 割前後を占め、上位に挙げられている。以下、「単組の男女平等参画に関する実態調査を行っている」(33 組織、70.2%) が 7 割、「機関会議や研修会等における男女別の参画状況を確認している」(29 組織、61.7%)、「実態調査の結果をもとに、計画の見直しや改善策を検討している」(28 組織、59.6%) でも 6 割前後を占める。一方で、「計画にもとづき、アクションプランを作成している」(14 組織、29.8%) は 3 割程度と相対的に少ない(第 2-18 図)。

なお、「特に取り組んでいない」組織はない。

2019 年以降、いずれの取り組みも増加傾向が見られるが、2020 年との比較では、「機関紙や HP で男女平等参画を特集」とともに、取り組む組織は少ないものの「アクションプランの作成」でも増加が大きい。

第 2-18 図 男女平等参画推進の取り組み(複数選択)



1. 2021年構成組織調査 運動方針に明記している内容（男女平等参画の推進）

構成組織名	明記している内容
U Aゼンセン	<p>※第9回定期大会議案書より転記</p> <p>II. 2021～2022年度重点運動方針</p> <p>3. 4つの挑戦の継続</p> <p>(1) 挑戦1【よい働き方への挑戦】</p> <p>「一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を発揮し、十分な生活を営める雇用をつくる」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態や労働時間の違いなどによる不合理な格差を是正し、同一価値労働同一賃金をめざした均等・均衡処遇の実現に向けて、雇用法制、税制、人事処遇制度の確立に取り組む。 ・雇用における男女間の不合理な格差是正に取り組む。 ・働きながら安心して妊娠（不妊治療）、出産ができる環境を整備する。 ・子育て、介護、看護をしながら、働き続けることができる環境を整備する。 ・性的少数者（「LGBT」等）が安心して働くことができる環境を整備する。 ・ハラスメント・メンタルヘルス対策を含めた安全衛生活動の強化等、健康で安心して働ける職場づくりに取り組む。 <p>(3) 挑戦3【不安の解消、お互いさま・助け合い社会づくりへの挑戦】</p> <p>「一人ひとりが、心豊かに生きていくために安心を築く」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護離職者ゼロに向け、政策・制度要求と実現に向けた運動や地域包括ケアシステムの充実などに取り組む。 ・子育てしながら働き続けられるよう、休日保育の実現など子育て支援の充実に向けて取り組む。
自動車総連	<p>男女共同参画推進計画の実現＜重点項目＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各労連別「男女共同参画推進計画」の完遂に向け、労連・単組・自動車総連本部が連携し、取り組みを力強く推進する。 ・自動車総連本部主催の「女性役員研修会」を継続開催し、活動好事例の共有や参加者同士のネットワークを構築することで、自動車産業における女性組合役員の拡大と多様な人材活用へとつなげていく。 ・自動車総連「男女共同参画推進計画」に基づき、女性が参画しやすい環境を整備するとともに引き続き「新・第1次アクションプログラム」に取り組み、2021年9月に開催される大会から、20%を目標とした女性代議員選出を力強く推進する。 ・上部団体である連合、金属労協の取り組みに積極的に参画し、産別としての役割を果たす。 ・UNI及びIndustriALL等の国際産別組織の方針を踏まえ、環境を整えつつ国際会議への積極的な女性参画を推進する。 ・2021年8月をもって計画期間が満了する、自動車総連「男女共同参画推進計画」については、国際社会と日本国内の動向、及び自動車総連の現状を踏まえ、次期計画策定の検討を行う。

構成組織名	明記している内容
自治労	<p>2020-2021年度自治労運動方針</p> <p>自治労は、男女がともに担う自治労運動を通じて誰もが対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、さまざまな分野への参画の機会が尊重され、役割と責任を分かちあう「地域・社会」「職場」「労働組合」の形成をめざします。</p> <p>【重点課題】</p> <p>①女性の採用・登用・配置・昇任など職場実態の点検、職場における両立支援制度、セクハラ対策等の整備を通じて誰もが働きやすい職場の実現をめざします。</p> <p>②労働組合運動への女性の参画を拡大し、男女がともに担う自治労運動を推進します。</p>
電機連合	<p>(1) 労働組合活動における女性の参画促進</p> <p>労働組合活動における女性参画は、女性の意見を集約し課題を明確化して運動に反映する体制を確立していくうえで、必須の取り組みとなっています。さらに今、労働組合は、女性の存在を大きな原動力として、各種活動に多様な経験・価値観を活かし、これまで以上に組合員にとって身近な存在となっていかななくてはなりません。</p> <p>電機連合は、女性参画を促すため、「労働組合活動への女性参画推進計画」(2014年度改定版)に基づき、女性役員の登用および機関会議への女性参画を進めてきました。しかし、電機連合全体としての女性役員比率は、2020年度調査では12.1%、機関会議への女性参画は、2020年定期大会代議員で4.8%であり、目標とする女性組合員比率(16.6%)に見合った参画となっていません。各組織が積極的な女性の参画促進に取り組み、電機連合がめざす男女平等参画社会の実現に向けさらなる前進を図る必要があります。</p> <p>① 労働組合活動への女性の参画</p> <p>「労働組合活動への女性参画推進計画」(2014年度改定版)は、取り組み期間である2020年9月までに目標の達成が難しいため、2年間のフォローアップ期間(2020年9月～2022年8月)を設け、目標の達成に向けさらなる前進を図るべく、以下の取り組みを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働組合活動における女性参画の意義と「労働組合活動への女性参画推進計画」(2014年度改定版)の再周知 ○何が女性参画の妨げになっているのか、活動内容の検証 ○執行委員のワーク・ライフ・バランスに配慮した環境整備における活動事例の紹介 ○労働組合運動全体としての連携強化 ○2020年9月に実施する、「女性参画実態調査」を踏まえた、各組織の実情にあった対応の検討 <p>なお、フォローアップ期間終了後の新たな推進計画については、今後1年間の進捗状況や、電機連合中期運動方針(2021年7月策定)、連合第5次男女平等参画推進計画(2021年9月策定予定)を踏まえ、2022年9月からの実施に向け、改めて見直すこととします。</p>

構成組織名	明記している内容
J A M	<p>2020・2021年 運動方針</p> <p>(4) 男女平等参画の推進</p> <p>J A Mに加盟する単組は女性組合員の少ない職場が多いものの、単組における女性役員比率は少しずつ前進しています。しかし、依然として低い状況にあり女性役員の登用は急務となっています。</p> <p>女性参画は単に女性だけで取り組む問題ではなく、組織全体で取り組む課題であることは言うまでもありません。したがって、本部、地方を問わず男女共同参画委員会とW i t hとの連携強化が求められています。女性の意見を反映させるためには、女性組織の設置や意思決定機関への女性参画拡大に取り組むことが重要です。J A Mは男女平等参画アクションプランの中で女性役員の選出拡大や機関会議への参画拡大に向けた目標を掲げています。またW i t hが作成した「J A M女性活動ハンドブック」の中で、女性の労働組合活動への参加・参画を阻む要因を整理しました。各種会議への女性参画の促進のため、日程や開催時間、女性定数の割りあてなどにも配慮した環境の整備を行います。</p> <p>1)労働組合への女性参画の促進</p> <p>多様な人材が求められる中、J A Mのあらゆる活動に女性が参画していることが当然の姿であることから、地方J A M、大手労組会議や業種別部会へのあるべき姿に向けた女性参画を促していきます。また、W i t h未設置地方J A Mへの設置に向けた要請を引き続き行っていくとともに、地方J A M男女共同参画委員会とW i t hとの連携を強化し、多くの女性がJ A Mの活動に参画できるよう積極的に働きかけていきます。</p> <p>各種会議や行事等の開催日時の設定や活動の見直しなど、女性に限らず「誰もが組合活動に参加・参画しやすい環境」を整えていきます。</p> <p>2)男女平等参画アクションプランの達成にむけた具体的取り組み</p> <p>男女平等参画アクションプランの確実な実現に向けて、地方J A M・単組の実態と課題を把握し、具体的な取り組みへ反映するため「単組女性活動実態調査」を行います。調査結果による課題を踏まえ、地方J A Mへのヒアリング等を行い、次期アクションプラン策定に向けた補強を行います。</p> <p>また、地方J A M・単組へは、女性参画拡大の理解促進や女性の採用・職域拡大に向けた要請を行っていきます。</p> <p>3)女性リーダーの育成</p> <p>次世代を担う女性リーダーの育成に向けた、女性リーダーセミナーを開催します。また、「J A M女性活動ハンドブック」を積極的に活用し、組織強化を図ります。</p> <p>4)単組の女性活動組織の拡大およびW i t hの活動強化</p> <p>各単組での女性活動組織（女性委員会等）の設置を促進します。また、女性リーダーセミナーや連合・J C Mの女性集会等へ積極的な女性参画の機会を拡大します。</p>

構成組織名	明記している内容
基幹労連	<p>6. 男女共同参画活動のさらなる展開</p> <p>超少子高齢・人口減少社会において、誰もがその個性と能力を發揮し役割と責任を果たすことで、職場・家庭・地域において生き生きと生活ができる社会づくりをめざし、男女共同参画活動に取り組む。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <p>○ 第3次男女共同参画推進計画の取り組み期間である2021年8月までに、その内容に沿って確実に推進をはかるとともに、計画にある大会代議員における女性比率10%、加盟組合における運動方針明記と推進計画の策定100%の目標達成に向け、業種別部会等と連携し取り組む。</p> <p>○ 2021年8月で終了する第3次男女共同参画推進計画を総括し、第4次男女共同参画推進計画の策定に向けた検討を行う。</p>
J P 労組	<p>男女共同参画の推進</p> <p>ア 男女共同参画の推進に向けた取組み「J P 労組第2次男女共同参画推進計画」の取り組み状況の共有および検証を行うことを目的に、「男女共同参画推進担当者会議」を開催する。</p> <p>◆2020年10月8日（木）【Web】</p> <p>また、連合は2020年9月までとしていた「第4時男女平等参画推進計画」を1年間延長するとしたことから、J P 労組の「第2次男女共同参画推進計画」についても、現状をふまえ推進計画の延長等を検討する。</p> <p>イ ユースネットワーク、女性フォーラムとの連携と人材育成</p> <p>男女共同参画の推進に向けた具体的取り組みでは、人材育成を進めて行くためにも、ユースネットワークおよび女性フォーラムと連携・連動した取り組みをはかる。</p>
生保労連	<p>●職場におけるジェンダー平等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取組み方針」に沿った取組みを推進する。 <p>●組合活動における男女共同参画の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「『組織の強化・拡大』の着実な前進に向けた中期取組み方針」に沿った取組みを推進する。 ・単位組合書記長会議を中心に行動計画に沿った取組みのフォロー・情報交換・情報提供を行う。 ・女性のエンパワーメント向上、女性同士のネットワークづくり等をはかる行事を開催する。 ・男女共同参画関連の年間行事（生保労連主催のセミナーや連合主催の集会等）への女性参加者を年度始に登録し、年間を通じた参加勧奨を通じて組合活動への女性参画の積極的な推進、役員候補者育成につなげる。 ・「女性特別中央執行委員」制度を設置・運営する。 <p>●職場におけるジェンダー平等、組合活動における男女共同参画の推進共通</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等推進委員会を設置し、職場組合双方におけるジェンダー平等の推進に向けた取組みを推進する。 ・ジェンダー平等推進セミナーを開催し、ジェンダー平等推進に向けた課題の共有や意識醸成をはかる。

構成組織名	明記している内容
日教組	<p>「日教組第三次女性参画推進行動計画」をもとに組織討議を行い、あらゆる場面において女性参画をすすめる。25年定期大会代議員の女性参画率50%を実現するため、ポジティブアクションにとりくむ。</p>
電力総連	<p>●男女平等参画社会実現への取り組み</p> <p>電力総連男女平等参画推進計画の最終年となる2020年度は「男女で担う労働組合活動への参画推進計画」および「男女が平等にいきいきと働くことができる職場や社会環境づくりのための方策」の方針を軸に定着・促進させるために、男女平等参画推進委員会を中心に3つのポジティブ・アクション※を、電力総連・構成総連・加盟組合が一体となって展開するとともに、2020年度以降の取り組みについて論議を進めていきます。</p> <p>また、国際的にも女性の意思決定プロセスへの参画が重要視されるなか、電力総連として、各機関がポジティブ・アクションにおける役割を認識し、各組織において引き続き取り組みが深められるよう、男女平等参画推進担当者・女性機関役員のスキルアップなどに努めるとともに、女性委員会のあり方検討なども含め女性活動のさらなる前進に向けた論議を深めていきます。</p> <p>加えて、人権が尊重される社会の実現に向けた取り組みは、性的指向・性自認にかかわらず、連合が作成したガイドラインなどを活用し、差別禁止やハラスメント防止など職場環境の改善に向け、各機関と連携し展開します。</p>
情報労連	<p>【情報労連第2次男女平等推進計画における主な数値目標等（抜粋）】</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 運動方針への明記、自組織の男女平等参画推進計画の策定 ii. 労使で話し合う場の設置とポジティブ・アクションの推進 iii. あらゆる取り組みへの「女性参画率30%」 <p>【2020年度運動方針（抜粋）】</p> <p>3. ダイバーシティ推進の取り組み</p> <p>(1) 「第2次男女平等参画推進計画（2013～2019年度）」（以降、「第2次計画」）については、最終年度であることを強く意識し取り組みの底上げを図ってきたところですが、現時点において目標未達であることや「連合・第4次男女平等参画推進計画（2013年10月～2020年9月）」が1年間延長される見通しとなっていること等を踏まえ、「第2次計画」を1年間延長することとし、取り組みを強化します。</p> <p>(2) 2020年6月を「ダイバーシティ推進月間」に設定し、「第2次計画」達成に向け、各組織における主体的取り組みを促進するとともに、職場への『ハラスメント対策関連法』の周知・徹底を図るなど、意識啓発に取り組みます。</p>

構成組織名	明記している内容
運輸労連	<p>5. 男女平等参画の推進に向けた取り組み</p> <p>組織を活性化させ、社会を前進・発展させていくためには、女性の組合活動への参画が必要不可欠です。2019年5月、第198国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律※」（改正女性活躍推進法）が成立し、今後ますます女性の活躍推進が不可欠となっていきます。また、性的指向・性自認（SOGI）など、性別にかかわらず社会へと進んでおり、多様な仲間の働きやすい環境整備に取り組む必要があります。したがって、連合方針に基づき、男女平等参画の推進に向け、次のとおり取り組みを進めます。</p> <p>1. 男女平等参画推進の取り組み</p> <p>①平等参画を組織全体の重要課題とするため「男女平等推進委員会」の中で、計画実現のための環境整備などに取り組みます。また、多様性を尊重する観点から、「男女平等」という表記に対しての議論をしていきます。</p> <p>②女性の活躍推進に向け、各地連・都府県連および単組の女性役員を対象とした、女性委員会の設置について議論します。</p> <p>③組合活動への女性参加率を向上させるために、各種イベントなど女性参加者に配慮したインセンティブを設けます。加えて、女性が参加しやすい会議運営に努めます。</p> <p>④定期大会および中央委員会における女性特別枠の設定を引き続き議論します。</p> <p>⑤地連・都府県連および単組は、運動方針に「男女平等参画」を明記します。</p> <p>⑥地連・都府県連および単組は、女性の組合活動への参画を積極的に進めるため、女性役員の選出をめざすとともに執行委員会への女性役員の登用（クオータ制※の導入）をめざします。</p> <p>⑦男女平等、女性活躍推進、各種ハラスメントに関連する労働法改正への周知徹底を図ります。</p> <p>2. 男女間の賃金格差の実態把握と是正への取り組み</p> <p>中央本部は、賃金実態調査に基づき格差実態を把握し、地連・都府県連を通じて単組にフィードバックします。単組は、そのデータをもとに賃金格差の是正に向け、労使協議を行うとともに、ポジティブ・アクションの促進を対応企業に求めることとします。</p> <p>3. 人材育成と情報提供の促進</p> <p>経験交流、活動の担い手の育成、ネットワークづくり等を進めるために、女性セミナーや青年女性全国交流集会等の中で、女性活躍推進法の進捗状況およびチェック機能強化に向けた学習会を開催します。また、連合主催の諸行事へ積極的に参加するとともに、各種情報を提供することとします。</p>

構成組織名	明記している内容
J E C 連合	<p>いきいきと働く社会の実現に向けた取り組み ～Rebalance2020～</p> <p>私たちは、誰もが自らの意思による働き方の選択ができ、公平公正な社会や職場を作ることをめざし、この運動に取り組んでいます。</p> <p>こうしたことから「～Rebalance2020～」ワーク・ライフ・バランス推進計画ならびに男女共同参画推進計画（2017～2021年度の5ヵ年計画）の実現に向け、引き続き積極的な取り組みを実行します。</p> <p>Rebalance2020～男女共同参画推進計画～ならびに～WLB推進計画～が5か年計画の最終年度を迎える本年度は、取り組みの総括を行うと共に、次期計画を連合の取り組みとリンクさせながら策定します。また策定にあたっては、これまでの取り組み状況に鑑み、男女共同参画推進計画とWLB推進計画をより密接に関連付けられるよう体制を整備し取り組みます。</p> <p>男女共同参画推進計画～Rebalance2020～の実現に向けた取り組み</p> <p>中間年での推進計画の進捗は残念ながら低調となっており、残された期間において更なる運動の展開が必要です。こうしたことから男女共同参画推進室にてとりまとめた「～Rebalance2020～に取り組むにあたって」を加盟組合が自身の運動に照らし合わせ、1年後に描く姿に近づけるよう、推進体制を整備し取り組みます。また、Rebalance2020の総括及びその後の取り組みに着手します。</p>
私鉄総連	<p>・要員確保と人材育成などに向けた取り組み</p> <p>要員不足の解消と人材育成に向けては、引き続き人材開発支援助成金（旧：キャリア形成促進助成金）の拡充と申請手続きの簡素化を求めるとともに、女性の職場推進も必要であることから、女性の働きやすい職場環境の整備に向けた「両立支援等助成金・女性活躍加速化コース」による女性の拡充を求めています。</p>
フード連合	<p>結成以来、重点課題に位置付けている男女平等参画の理念を再確認し、2020年度末をゴールとした男女平等参画推進策「築こう！ f o o d 社会！」運動の目標達成に向け、向こう2年間の取り組みを明確にしながら取り組みます。</p> <p>取り組むにあたっては、設定した「加盟組合のミニマム目標」にこだわり、その達成に資する取り組みを効果的・効率的に設定すると共に、“多様性”“包摂性”を考え方の基底に置きながら取り組みます。</p> <p>また、「築こう！ f o o d 社会！」運動における成果・課題を振り返り、2021年度以降の取り組みの考え方を検討します。</p> <p><フード連合が目指す男女平等参画の理念></p> <p>男女が互いを尊重し、役割と責任を分かち合い、誰もがいきいきと活躍できる男女平等参画社会</p> <p><3つの運動目標></p> <p>①働きがいのある人間らしい仕事の実現</p> <p>②仕事と生活の調和</p> <p>③女性の活躍推進</p>

構成組織名	明記している内容
フード連合（続き）	<p>【この2年間で特に注力する運動の方向性】</p> <p>「加盟組合のミニマム目標」達成に資する具体的な取り組みに注力します。</p> <p>取り組むにあたっては、これまでの「情報収集」「啓発」「加盟組合への要請」を踏まえ、加盟組合（組合員）の具体的な行動に繋がることに資する取り組みに注力します。</p> <p>【運動目標：加盟組合のミニマム目標（最新調査による達成率：%）】</p> <p>①・運動方針に3つの運動目標に取り組むことを明記（28.1）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自組織の具体的な男女平等参画推進計画を策定（23.6） <p>②・男女平等参画について労使で話し合う場を設置（24.7）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使で数値目標を設定し長時間労働の是正に取り組む（67.4） <p>③・各種会議や集会等、構成男女比に沿った参加が定着（31.5）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成男女比に沿った執行機関体制（59.5） ・1名以上の女性役員を選出（89.8） <p>仕事と生活の調和を進めるにあたり、健康的な生活の確保と福祉の増進、「性的指向・性自認」を含むジェンダー平等と、ハラスメントや差別のない、働きやすい職場環境づくりに向けて取り組みます。</p> <p>「築こう！ food社会！」運動について、2021年度以降のあり方について再設計を検討します。検討にあたっては、男女平等委員会のシンクタンク機能を活かしながら、社会的な動向や情報を収集・研究を強化します。</p>
損保労連	<p>性別や年齢層、雇用形態などにかかわらず幅広い層の組合員が等しく参画できる組合活動の実現に向けて、「損保労連 男女平等参画推進アクションプラン」に則り組合活動における「男女平等参画」の推進に取り組むほか、産別内外の事例の共有などを通じて単組の取り組みを支援します。</p>
J R連合	<p>Ⅲ. 「J R連合ビジョン」の実践を通じた組織強化・拡大の取り組み</p> <p>1. 組織強化にむけた取り組み</p> <p>1-4.男女平等参画推進の取り組み</p> <p>(1) J R連合「第3次男女平等参画推進計画」に基づく取り組みについて</p> <p>J R連合は2008年、連合方針に基づき、女性組合員の労働運動への積極的な参画を目的とした「男女平等参画推進計画」、そして、J R各単組が達成すべきミニマム目標である「男女平等参画行動計画」を策定し、以降、累次の行動計画を経て、現在では2015年に策定した「第3次男女平等参画行動計画」に基づき、行動目標・数値目標の達成にむけた取り組みを展開しています。</p>

構成組織名	明記している内容
J R 連合（続き）	<p>第3次計画は2020年度を最終年度としていますが、基となる連合の第4次計画が1年間延長され、取り組みを補強してから第5次計画の策定に着手することとなったことに鑑み、J R 連合も新たな計画の策定にあたっては、各単組との丁寧な対話と数値の検証を行うこととし、具体的な取り組みは男女平等参画推進委員会で議論します。なお、これまで計画に基づき開催してきた「女性役員意見交換会」を通じてJ R 各単組の女性役員同士のネットワーク構築や情報共有、育成を図ることや、通年でJ R 連合およびJ R 各単組主催の各種会議における女性参加者数の把握に努め、女性参画率の向上を図る取り組みは継続します。</p> <p>< J R 連合第3次男女平等参画 行動目標 ></p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 働きがいのあるディーセントワークの実現 (2) ワーク・ライフ・バランスの実現 (3) 男女平等参画を通じた労働運動の活性化 <p>< J R 連合第3次男女平等参画 数値目標 ></p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 女性執行委員ゼロ組織をなくす。 (女性役員がいる組織は、プラス1人を選出する) (2) 各種会議（大会、中央委員会、研修会等）への女性参画率を女性組合員比率まで向上させる。 <p>(2) 女性活躍推進法「事業主行動計画」の進捗把握の取り組みについて</p> <p>2016年4月に施行された女性活躍推進法は2019年5月に改正され、「一般事業主行動計画」の策定が、従業員301人以上から従業員101人以上の事業主に拡大されました。また、従業員301人以上の事業主は、女性活躍に関する情報公表の強化も求められることになりました。</p> <p>グループ労組も含めた加盟各単組は、まずは「一般事業主行動計画」の策定を求めるとともに、策定されている企業においては計画で掲げた目標と取り組み内容の進捗把握を、労働協約改訂交渉や2021春季生活闘争において実施することとします。特に、グループ労組に対しては、各エリア連合と連携し、行動計画策定の有無の確認や学習会の開催等の働きかけを行っていきます。</p> <p>(3) 多様性のある職場環境の整備について</p> <p>2019年5月に改正された女性活躍推進法では、ハラスメント対策について、職場におけるパワーハラスメントの防止措置義務やハラスメント全般に関する国、事業主、労働者の責務の法制化などが盛り込まれました。また、同年6月に開催された国際労働機関（ILO）の総会において「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約が採択されました。</p> <p>J R 連合は、男女がともに生き生きと働き続けるためには、あらゆるハラスメントの根絶にむけた取り組みが重要との認識に立ち、国内外のハラスメントに関する動向に注視し続けます。また、長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを実現することも、J R 産業における女性労働力の確保、女性活躍の推進には必要不可欠であることから、これら課題の解決にむけて、引き続きJ R 各単組と連携し、取り組むこととします。</p>

構成組織名	明記している内容
<p>国公連合</p>	<p>6. 国公連合男女平等参画推進計画の目的と意義についての理解を深め、全ての働く人が働きがいを持てる職場を目指す。</p> <p>【考え方】</p> <p>①推進計画に明記した3つの目標、「ディーセントワークの実現と女性の活躍の促進」「仕事と生活の調和」「すべての働く仲間の結集と労働運動の活性化」について、国公連合で作成したパンフレットなどを活用し、組織内の周知に取り組む。</p> <p>②推進計画に掲げる「数値目標」と「スケジュール」については、単純に数値目標そのものにとらわれることなく、推進計画の意義と目的の意思統一を通じて、男女平等参画の実現に向けた「一歩」を踏み出す取組を進める。</p> <p>③男女ともに働きやすい職場に向けた課題を抽出し、人事院や内閣人事局との交渉・協議を通じた課題の解決・改善を図りながら、労働組合として女性が参画しやすい運動を展開する。</p> <p>【2020年度（2020年10月から2021年10月）の主要な取組】</p> <p>(1) 期間が2020年9月までの「国公連合男女平等参画推進計画」の検証を行い、次期計画を策定する。当面は、連合「第4次男女平等参画推進計画プラス」と連動し取り組む。</p> <p>(2) 男女平等参画推進委員会を設置して職場の課題等を抽出し、人事院との交渉・協議を通じて解決・改善を図る。</p> <p>(3) 国公連合の機関運営に女性組合員が積極的に参画できるよう、中央執行委員会に女性枠を設けるとともに、環境整備に努める。</p> <p>(4) ユース層を対象とした研修会「さんかくスクエア」を開催し、構成組織間の情報交換・交流を図る。また、研修会などの機会を通じ、LGBTやSOGIなど性的マイノリティに関する理解を深めることを進める。</p> <p>(5) 連合、PSIなどの取組に積極的に参加する。</p>
<p>サービス連合</p>	<p>あらゆる分野への女性参加の推進と両立支援・男女平等社会の実現を目指します。</p>
<p>海員組合</p>	<p>少子高齢化が進み後継者不足が深刻化するわが国において、経済・社会に活力をもたらす女性のさらなる社会進出は欠かせない。国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築が不可欠である。</p> <p>船員養成教育機関には毎年、船員を志す女子学生が一定数入学しているものの、海運・水産業界においては、女性船員の就業就労が進んでいるとはいえない。</p> <p>女性船員の増加には、事業者の採用促進に向けた積極的な取り組みが欠かせない。本組合は、あらゆる場を通じ、事業者に対して女性船員の採用促進を求めていく。</p> <p>また、国土交通省海事局は、2018年（平成30年）4月「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」において、女性船員の活躍促進に向け採用を促進するための情報発信や働き続けられる環境の構築など、提案をとりまとめた。今後、この提案の具現化に向け、国の積極的な取り組みを求めていく。</p>

構成組織名	明記している内容
交通労連	<ul style="list-style-type: none"> ・組織全体で若年組合員の育成や女性組合員の運動への参画を積極的に推進していく。 ・女性組合員の参画を推進するため、段階的に制度の整備を進めてきたが、労連本部の女性活動を安定的に継続し、さらには時代や職種に合わせて、活動内容の変更も行っていく。他産業に比べ女性の比率が低い状況ではあるが、企業では運転者不足対策から女性ドライバーの採用・育成が進んでおり、女性集会や青年女性研修会の場も活用して、女性事務職およびガイド職だけでなくドライバーの参加も一層促していく。 ・青年・女性委員が若年組合員や女性組合員を取り巻く課題やキャリア形成、労働法制等の知見を深め、それぞれの地域に展開していくことで、さらなる組織の活性化・強化に繋げていく。 (年次大会で補強) ・将来の活動を担う若手組合員や女性組合員の育成も重要な課題である。青年・女性活動の充実に向け、様々な機会や場面を通じ、ZoomなどWebアイテムも最大限活用しつつ、「新しい運動・活動様式」を創り上げていく。
航空連合	<p>航空連合は多様性を尊重し、男女がともに活躍できる組織運営に努めます。その上で、「航空連合 男女共同参画目標（2013.10～2020.9）」の達成をめざすとともに、第21期は加盟組合における目標の達成状況と課題を把握したうえで、第21期、第22期において2020年以降の目標についても検討をおこないます。</p>
ゴム連合	<p>◇産別機能の充実</p> <p>経済・労働環境や社会・産業構造の変化に的確に対応し、加盟単組からの意見・要望や上部・関係団体からの要請に応えられるよう、産別機能の充実に向けてとりくみます。とりわけ男女共同参画の実現が、産別機能を充実する上で重要な課題となっています。第15期に策定した「男女共同参画とりくみ方針」に基づき、産別における女性役員比率および産別活動への女性参加者比率15%以上を達成できるよう注力してとりくみます。</p> <p>連合「第4次男女平等参画推進計画」に基づき、下記項目についての具体的なとりくみを推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセントワーク）の実現と女性の活躍の促進を図る。 ②仕事と生活の調和を図る。 ③多様な仲間の結集と労働運動の活性化を図る。

構成組織名	明記している内容
紙パ連合	<p>連合は、2013年10月から2020年9月までを取り組み期間とする「連合・第4次男女平等参画推進計画」を策定し、「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍の促進」「仕事と生活の調和」「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」という3つの目標を掲げ取り組んでおり、紙パ連合も取り組み内容を共有しながら進めてきた。</p> <p>男女平等参画フォーラムについては、これまで青年女性委員会主催で開催してきたが、男女平等参画の取り組みは年々重要度が増してきているという観点から組織財政委員会で開催していくこととした。2019年度は、女性の参加者に限定した「女性フォーラム」を連合男女平等月間である6月の開催を目指して計画してきたものの、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から中止の判断を行った。</p> <p>紙パ連合では、女性役員が少しずつ増加傾向にあるものの、他産別と比較するとまだまだ少数なのが実態である。男女がともに働きやすい産業・企業の構築を目指していくためにも、引き続き、男女平等参画の取り組みを推進していく。</p> <p>これからの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「連合・第4次男女平等参画推進計画」および2020年10月以降の新たな計画についても内容を共有し、引き続き、連合方針に沿って取り組みを進めていく。 ●「女性フォーラム」の開催に向けて引き続き、組織財政委員会で検討を行っていく。また、参加者から出された意見も考慮しながら今後の取り組みにつなげていく。 ●男女平等参画社会の実現に向けて、理念・意義の認識を深めるための学習会開催などを検討していく。（以下、連合第4次男女平等参画推進計画を記載）
全電線	<p>男女共同参画の推進</p> <p>互いにその人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現をめざし、労働組合としても意識の高揚や具体的な環境整備を推進していきます。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①男女共同参画にかかわる政策・制度の実現に向け、「全電線 中期基本政策」を踏まえ、連合・JCMの諸会議において意見反映を行っていきます。 ②「改正男女雇用機会均等法」に沿い、各単組において性別を理由とした差別や、間接差別の禁止など、制度の点検・整備に取り組むこととします。 ③安全衛生や母性保護の観点から、時間外労働や深夜勤務などについては、協約遵守など法の趣旨に沿い取り組みを進めていきます。 ④各単組は、職場における男女平等の取り組みについて、より積極的かつ具体的な環境整備や女性参画の意識づくりに努力していくこととします。また、政策課題や具体的活動指針などの取り組み項目については、「全電線 中期基本政策」を踏まえ、諸会議において論議・検討を行っていきます。

構成組織名	明記している内容
全電線（続き）	<p>⑤連合の日程に合わせて、「強化月間」を設定し、各単組・各地協における男女共同参画に向けた諸活動について、資料の提供など支援をしていきます。</p> <p>⑥労働組合活動における女性の参画は、男女がともにいきいきと働く職場環境と社会をつくるために必要なことから、各単組においては、女性組合役員の選出に向け、女性が活動しやすい環境づくりやコミュニケーションを図るなど、組合活動の女性参画における諸課題を整理するなかで、女性が参画できる環境を整えることとします。加えて、上部団体である連合・JCMについては、諸会議等への女性参加比率30%達成させることや、インダストリアルにおいて40%達成をめざしていることから、連合・JCMの諸会議への女性参加比率の向上に向け、積極的な要請をしていきます。また、女性組合役員との懇談会を開催し、内容の充実を図るとともに、意見反映に向けた取り組みを行っていきます。</p> <p>⑦「改正 女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画策定については、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備する観点から、他産別の取り組みや各単組の事例を紹介するなど、取り組みを推進していきます。</p>
全国ガス	<p>5. 組織強化に向けた取り組み</p> <p>(3) 男女共同参画推進に向けた取り組み</p> <p>全国ガス版「男女共同参画推進計画」（2017年6月中央執行委員会確認）に基づき、誰もが働きやすく、能力を発揮できる環境づくりや、多様な人材の参画による労働組合活動の充実に資する取り組みを全国ガス全体で推進するとともに、2020年度は全国ガス版「男女共同参画推進計画」の実行最終年を迎えることから、これまでの振り返りおよび組織討議を行ったうえで、新たな計画を策定していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画委員会・女性委員会・Women'Z festa ♥ 2020（女性組合員イベント）の開催・充実 ・各種研修会等を通じた理解促進・意識啓発活動の実施 ・機関紙「GAS Road」等における男女共同参画や多様な人材の参画による組合組織の活性化等に関する情報発信 ・連合中央女性集会等への参加

構成組織名	明記している内容
印刷労連	<p>1. 雇用の安定と労働諸条件の維持向上 (4) 「働き方改革」に向けた職場環境の整備と「多様な働き方」の構築 ～以下抜粋：雇用形態や労働形態の多様化による個々のニーズに合った働き方や、女性活躍推進といった環境の中で、すべての働く者が共に公平で公正な処遇により、自己の能力が最大限発揮できるよう取り組みを進めていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスの観点から「男女平等の推進」、「ダイバシティ」、「S O G I」等への取り組み <p>3. 組織の充実・強化・拡大 ～以下抜粋：更には、女性活躍推進法のもと、男女が共に公平で公正な処遇により、自己の能力が最大限に発揮できる環境づくりも求められている。従って、本部・地方協議会・構成組織相互の連携のもと、組織の充実・強化・拡大を目指して取り組みを進める。</p> <p>(4) 女性活躍推進会議の開催 2016年4月に「女性活躍推進法」が施行され、女性の社会進出が進んでいる中で301人以上の企業における行動計画の公表が義務付けられている。このような環境の中で、男女が共に公平で公正な処遇により、自己の能力が最大限発揮できる環境整備に努めていく。また、本部・地方協議会・構成組織相互の連携のもと、「女性活躍推進会議」を継続開催し男女平等参画に向けて前進を図るべく取り組みを進める。なお、地方協議会における女性活躍推進への取り組みについても、本部との連携を強化していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性を対象とした情報共有機会の継続 ・女性役員登用にに向けた取り組み ・連合、UNI-LCJ、他産別との連携による情報共有
セラミックス連合	<p>【4】男女平等参画のとりくみ</p> <p>(1) 連合・第4次男女平等参画推進計画を踏まえ、「セラミックス連合男女平等参画推進計画」（第23年次定期大会第4号議案）に沿ったとりくみを展開していきます。 なお、現状、課題を把握したうえで、第26年次に「第二次セラミックス連合男女平等参画推進計画」を策定し、第27年次定期大会において提起することとします。</p> <p>(2) 各構成組織における女性特有の課題やニーズ、男女平等参画の促進に必要な施策を洗い出すため、各組合で女性が参加し意見を述べ合う場（各種会議、研修会等）の設定を啓蒙・促進します。</p> <p>(3) 併せて、女性も自らの働くことの価値と重要性を再認識し、企業・労働組合を含め、社会的な意思決定の場に積極的に参加する土壌醸成のためにも、産別・地方本部として、各単組のとりくみ支援に加え、知識の蓄積や経験交流、ネットワークづくりが行える機会・場の設定にとりくんでいくこととします。</p> <p>(4) 上記の活動を踏まえ、連合の男女平等推進活動に積極的に参加していくとともに、産別・地方本部における女性役員の選出について働きかけを行っていきます。</p>

構成組織名	明記している内容
セラミックス連合 (続き)	<p><セラミックス連合男女平等参画推進計画(抜粋)></p> <p>【理念】セラミックス連合は、男女が互いを尊重しつつ役割と責任を分かち合い性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮することが出来る男女平等参画社会・企業・職場の実現をめざします。</p> <p>【運動目標】(目標に対する数値設定)</p> <p>①男女平等参画の必要性を、各組合・組合員に浸透させることとします。</p> <p>(1)運動方針にとりくむ意思を明記する。</p> <p>(2)「男女平等参画推進計画」を策定している組合を100%とする。</p> <p>②仕事と生活が調和し、いきいきと働き続けられる風土と環境をつくり、企業・職場における女性の活躍を促進します。</p> <p>(1)労使で話し合う場を設置する。</p> <p>(2)労使でポジティブ・アクションのとりくみについて話し合う。</p> <p>③男女が共に参加し行動することで、労働組合運動を充実・発展させます。</p> <p>(1)女性特有の課題やニーズ、促進に必要な施策を洗い出すため女性が参加し意見を述べ合う場を設定する。</p> <p>(2)各種会議やイベント、研修会等、あらゆるとりくみへの「女性参画率10%」を目指す。(セラミックス連合全体：各種会議10%、研修会等30%目指す)</p> <p>(3)女性役員を選出する。第24年次末までにセラミックス連合構成組織全体100%目指す。</p> <p>(4)セラミックス連合役員の女性参画率10%を目指す。(セラミックス連合中執比率10%、地方本部執行委員比率10%を目指す)</p>
J R総連	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合における男女平等参画の推進をめざして、各種取り組みに参加します。特にハラスメントの撲滅に向けて連合と連携して取り組みます。 ・男女間格差是正の取り組みを継続します。併せて、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組みを強化します。 ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備に取り組みます。
全水道	<p>昨年の通常国会で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正案(女性活躍推進法)」が可決・成立し、政府は「女性活躍加速のための重点方針2019」を策定しました。一方、「女性活躍推進法公務部門に関する検討会」では「現状からもう一歩踏み込んだ実効性の高い行動計画の策定を推進する必要」が指摘されていることから、引き続き、①募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、②結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由とする不利益取り扱いの一掃、③男性の育児休業・介護休暇の取得促進など、職場と家庭、そして社会を基盤においた取り組みとして推進することとします。</p>

構成組織名	明記している内容
全国農団労	<p>⑩男女共同参画社会基本法、次世代育成支援対策推進法の趣旨と精神を踏まえ、男女がともに働き続けられる職場環境や、正当に評価されるルール作りを労使で追求する。</p> <p>⑪男女ともに働きやすい職場とするため、女性の労組参画を促す環境や、女性が労組執行部を担える条件について整備する。具体的には、「働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍の推進」「仕事と生活の調和」「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」を掲げる連合の第4次男女平等参画推進計画の到達点を踏まえ、取り組みを強化し女性の労組役員・機関会議の参画率30%をめざす。</p> <p>⑫女性活躍推進法に基づき、職場の状況把握と課題を分析した上で行動計画を策定するよう求める。既に行動計画を策定しているところでは、労働組合がその実施状況や数値目標の達成状況をチェックし、不十分な点や新たな課題があればその改善を求める。また、労働組合においてもポジティブ・アクション（女性活躍推進法の取り組み）の実現に向けて積極的に取り組む。その一環として全国農団労として男女平等参画に向けた研修会を企画する。</p> <p>⑬育児休業や介護休業、産前産後休暇、生理休暇の完全有給化を要求する。また、男性も育児休業や育児休暇を取得しやすい職場環境づくりをめざすため、代替要員の確保や短時間勤務制の充実を図る。</p>
全銀連合	<p>（1）魅力ある組織の構築</p> <p>全銀連合活動をより充実・発展させ、魅力的な組織としていくためには、組織基盤である全加盟単組が個別事情を乗り越え諸活動に積極的に参画すると同時に、連携の絆を一層深めた上で取り巻く環境の変化や加盟単組のニーズの多様化に対応していく必要があります。</p> <p>そうした中、時代や環境の変化を背景に加盟単組母体行においては様々な環境や立場にある従業員が増えつつあることから、従来以上に多様な仲間の結集と労働運動の活性化に向けた取り組みが求められています。とりわけ、就労感の変化や各種制度の拡充等により女性の就労継続が進展する中、加盟単組母体行における女性職員の比率が高まっていることから、男女平等参画の取り組みをさらに加速させる必要があるものと考えます。</p> <p>こうした背景を踏まえ、多様な環境や立場にある従業員にとって、より働きがいがあり且つ働きやすい職場環境の構築に向けた取り組みを進めると同時に、ディーセントワークの実現と女性活躍の促進に向けた取り組みを行っていきます。</p>
メディア労連	<p>連合は、2020年9月に計画期間が満了する連合「第4次男女平等参画推進計画」を2021年9月まで1年間延長し、連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスを策定しました。そこでは第4次計画で掲げた「3つの目標」と「3つの数値目標」を堅持することとしています。「3つの目標」は、①ディーセント・ワークの実現と女性の活躍の促進 ②仕事と生活の調和 ③多様な仲間の結集と労働運動の活性化、「3つの数値目標」は、「役員・機関会議の女性参画率30%」「女性役員を選出している組織100%」「運動方針に男女平等参画推進を明記100%」です。</p> <p>メディア労連の女性組合員比率(2020.6現在)は29.0%ですが、役員比率は14.3%(役員14名中女性2名)です。引き続きメディア労連全体で連合の3つの目標を実現するために積極的な女性参画を目指します。</p>
全自交労連	<p>連合：男女平等参画推進の取り組みを記載。</p>

構成組織名	明記している内容
全労金	<p>全労金は、2021年9月までを期間とする全労金「第3回男女平等参画推進計画」の達成に向けて、性別や雇用形態に捉われず、誰もが等しく参画できる社会とあわせて、全労金・単組における労働組合活動への参画が進むよう、活動と生活の調和が図られる環境の整備に向けて、具体的な取り組みを進めます。</p>
ヘルスケア労協	<p>女性委員会は年3回開催し、組合活動への女性の参加、連合およびP S I - J C等が開催する女性集会や委員会に積極的に参加し、女性役員を増やす努力を行う。</p> <p>あらゆる法や制度が徐々に男女平等に動いているが、まだILO基準には程遠い現状がある。女性の多い職場として更なる改善を求める取り組みを進める。</p>
森林労連	<p>運動方針に直接「男女平等参画の推進」とは記載していないが、下記のとおり対応している。</p> <p><運動方針>の記載内容（抜粋）</p> <p>1. 2020春季生活闘争について</p> <p>(1)2020春季生活闘争については、連合の「春季生活闘争方針」、公務労協、国公関係部会の「賃金・労働条件等に関する統一要求基準」等に基づき、「賃金を引き上げること」を中心とした「新賃金等に関する要求書」（以下、「要求書」という）を提出し、林野庁交渉等の取り組みを進めてきました。</p> <p><要求書（2021年2月）>の記載内容（抜粋）</p> <p>6. 男女平等の実現について</p> <p>公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、(1)募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、(2)結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由とする不利益取扱いの一掃、(3)男性の育児休業等の促進、等を図ること。</p>
労済労連	<p>IV.組織と運動の強化の取り組み</p> <p>1. 内部活動</p> <p>～略～</p> <p>(3) 男女平等参画の推進</p> <p>2021年度も引き続き各単組の女性執行部に中央執行委員会へのオブザーバー参加を募り、春季生活闘争方針や運動方針の立案段階で積極的に女性の声を反映するとともに、女性執行部の経験の蓄積等をめざします。</p> <p>また、連合第4次男女平等参画推進計画が2021年9月末まで1年間延長することが確認されたことを受けて、2020年度第9回（書面）中央執行委員会にて労済労連第2次男女平等参画推進計画についても1年間延長することなどを確認しています。連合における次期計画の策定などの動向もふまえつつ、労済労連及び各単組における男女平等参画がさらに前進するよう取り組みを検討します。</p> <p>なお、2020年10月に開催予定の「2020連合中央女性集会」と、2021年3月に開催予定の「国際女性デー全国統一行動・中央集会（仮称）」には、例年通り労済労連女性委員会あるいは各単組女性執行部を中心に参加する方向で調整を行います。</p>

構成組織名	明記している内容
全印刷	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7 男女平等参画 中央ユースネットワーク大会の代議員及び各種取り組みの参加者について、ジェンダーバランスを考慮し、選出してきました。引き続き、多様な仲間の意見を結集し、更なる活動の活性化を図るためにも取り組むこととします。 ・ 労使での検討会
自治労連	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の労働権確立の観点から、女性の採用・登用と職域拡大、メンター制度の実効性確保を求めています。 ・ 次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づく各府省「行動計画」「取組計画」等の着実な実施に向けた取組を進めます。
全国ユニオン	<p>④女性委員会をより広げ、男女平等参画推進の取り組みを進める</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な性に関する取り組みを進める ・ 連合の第4次男女平等参画推進計画に沿って、立ち上げた女性委員会の取り組みを引き続き展開する ・ 全国ユニオンのあらゆる組織で男女平等参画を推進する ・ 「ディーセント・ワーク」を実現し女性の活躍を促進する ・ 女性の就労・就業継続のための環境整備に取り組む ・ 多様な仲間を結集し、女性や若者、非正規労働者も主要な担い手となるよう取り組み、労働運動を活性化する ・ 連合フェアワーク推進センターとの共同の取り組みとして、日本労働弁護団と連携し、毎年東京・代々木公園で実施している国内最大と言われるセクシュアルマイノリティのイベント「レインボープライドTOKYO」で労働相談を実施してきた。今年はレインボープライドが中止になったが、来年以降も取り組みを継続する ・ 役員構成比にジェンダーバランスを反映させるため、特別枠等の仕組みについて規約改定等の検討を行う
JA連合	<p>男女平等参画を基軸として、ひとり一人が尊重され、「真の多様性」が根付く職場、社会の実現。</p>

構成組織名	明記している内容
日高教	<p>○サブスローガン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会を実現しよう <p>○運動の基本方針</p> <p>3. 公務員労働者の身分の確立と権利の拡大のため、国際労働基準に沿った労働基本権の完全回復を図る。当面、労働基本権制約の代償機関である人事院ならびに人事委員会の中立性を求める。また、「ディーセント・ワークの実現」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」とともに「男女共同参画社会の実現」を図る。</p> <p>○具体的な取り組み内容(主たる項目から抜粋)</p> <p>3. 男女共同参画社会の実現をめざす取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 女性教職員のもつ特有の権利を守り、健康で安心して働ける職場の実現を図る。 (2) 産前産後休暇の通算16週間以上の制度化を図る。 (3) 妊娠期間中の妊娠障害休暇等の拡充を図る。 (4) 配偶者の妊娠・出産等に伴う特別休暇制度の充実を図る。 (5) 育児休暇が取得しやすいよう条件整備を図る。 (6) 育児休業制度及び育児短時間勤務制度等が利用しやすい環境整備を図る。特に、代替教職員の完全確保を図る。 (7) セクシャルハラスメント等、各種ハラスメント防止の徹底を図る。 (8) 更衣室や休養室など、実用的な施設・設備の整備・充実を図る。 (9) 組合活動に参加しやすい環境づくりを推進する。

2. 2021年構成組織調査 自由記入意見欄

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
U Aゼンセン	<p>・U Aゼンセンの組織特性として、女性組合員比率が6割以上、構成員の約半数となる短時間組合員の8割が女性である。多くの組合員が生きがい、働きがいを享受できる効果的な取り組み・支援方法を継続して検討する必要がある。</p> <p>・産業特性や企業規模の大小から、加盟組合により活動の濃淡や温度差がある。また、2300組合が加盟する規模ゆえに全組合に取り組みを浸透しきれていない。全加盟組合の男女共同参画に関する取り組みの必要性について、更なる理解浸透を図る方法を継続して検討する必要がある。</p> <p>・女性の組合活動への参画は上昇しているものの、国際基準である女性役員比率（40%）等には達していない。産別組織として各種会議体への女性参画を促していくことや、研修会やセミナー等を通じて、加盟組合女性役員の発掘と育成につなげていく必要がある。</p>	<p>◆女性役員の参画については、加盟組合に部門・都道府県支部と連携し、男女共同参画の必要性を理解浸透させる中で、男女共同参画推進計画（第1次推進計画）策定時（2013年）から、確実に進捗している。決議機関への女性参画率（14.6%→26.8%）、本部女性役員比率（15.1%→32.2%）。また、2021年1月より、第1次推進計画を継承・強化した第2次推進計画をスタートさせ、加盟組合における「えるぼし」「くるみん」の取得や、男女共同参画に関する10年後の組織を見据えた挑戦項目を目標設定し、更なる推進を加速させている。</p> <p>◆上記推進計画を進める具体的方法として、男女共同参画を底上げするための行動計画（＝アクションプラン）を、全ての組合で策定・実践することを目指している。これまで、部門・都道府県支部と連携し、第1期（約800組合）、第2期（約1000組合）、第3期（約900組合）の策定を進めた。2021年1月よりスタートした第4期アクションプランでは、これまで未策定の組合の使用を想定した簡易版の作成や、Web入力による簡素化を行い、全組織で男女共同参画が浸透することを目指している。</p> <p>◆流通・サービス業を抱える特性に応じ、カスタマーハラスメント（顧客による迷惑行為）対策の強化を進めた。具体的には加盟組合員に対して迷惑行為に対する実態調査（2017年、2020年）を実施し、2020年12月には、組織内議員との連携により、衆参国会議員や報道関係者に対し、調査結果を報告するとともに、世論喚起や法整備の必要性を訴えた。こうした働きかけにより、厚生労働省の令和3年度概算要求において、カスタマーハラスメント対策項目が策定された。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
自動車総連	<p>○「女性組合役員の拡大」に向け継続して活躍できる環境整備をする目的で「新・第1次アクションプログラム」を設定し推進している。</p> <p>女性組合役員の拡大だけでなく、質的向上へつなげる取り組みとして、①女性組合員の組合活動への参画促進に向けた環境整備、②女性組合役員の拡大に向けた基盤の再整備、③国際産別組織などの各プログラムへの確実な対応の3つの柱をポジティブアクションとして取り組んでいる。</p> <p>【課題①】 各機関決定の女性役員参加状況について。2021年1月の中央委員会の女性比率（結果）16.8%と当面の目標である20%にはまだほど遠い。（2020年9月大会は、新型コロナウイルス感染拡大防止の為、規模を縮小し、Webでの分散開催に切り替えたため女性参画の選出目標は立てなかった。）</p> <p>女性参画率20%選出に向けた見通しについて、半数の労連が困難であるという結果となった。</p> <p>自動車総連機関決定会議への積極的な女性参画に向けたポジティブアクションを立案し、強い意志を持ち活動を推進する為の議論を行うこと。また労連オルグの定期的実施等の継続的なフォローをすることが今後の課題となった。</p> <p>【課題②】 女性役員在籍ゼロ単組撲滅に向けた取り組みを進めてきたが、2020年6月末現在 24.5%と改善傾向にあるものの、厳しい状況が続いている。女性組合員比率は自動車総連全体平均で 13.3% と他産別に</p>	<p>○男女共同参画推進研修会(2020年12月7日実施)</p> <p>前回までは、女性組合役員を対象に男女共同参画社会実現の課題解決に向けた理解を深めるため「女性役員研修会」を開催してきたが、女性だけではなく男性についてもこれまで以上に意識改革が必要であるため「男女共同参画推進研修会」に名称変更し開催した。</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労連・単組の事例紹介 ・グループ討議 <p>【テーマ】「組合活動への参画に向けた男女の意識改革について」</p> <p>参加者の各単組の状況や困りごとを共有し、テーマについての課題を深掘し、各自が実行するポジティブアクションに繋げるヒントを持ち帰る事ができるよう議論をした。</p> <p>参加者と一緒に男女共同参画社会の実現に向けた課題や問題点などを整理し、改善策を検討する良い機会となり、今後の男女共同参画活動に向けて一助となった。</p> <p>得られたアンケート結果からも、男女双方の意識改革がまだ進んでいない事や、女性役員が抱える悩みが共有されにくい等の課題も浮き彫りとなった。</p> <p>他産別/労連/単組の継続的な事例共有や、男女の意識改革に繋がる研修プログラム等、新しい活動の枠組みを男女で一緒に考え作っていけるよう、自動車総連として次の研修会をステップアップできる内容にするためのヒントを得ることが出来た。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
自動車総連 (続き)	<p>比べても低い状況であり、1割を切っている単組も少なくない。労連ごとの進捗確認や課題の共有など、各労連への定期的な取り組みのフォローに不足があり、課題が残った。</p> <p>【課題③】 女性参画比率向上だけではなく、真の意味で女性組合員が組合活動に参画しやすい環境作りの基盤となる男女双方の意識改革をどう実現するか、具体的な施策立案に課題が残った。</p>	
自治労	<p>1. 「男女がともに担う自治労アクションプラン」を決定し推進している。自治労本部としての重点達成目標の一つに、①機関会議における女性の参画率30%以上を掲げている。しかし、定期大会が26.2～28.1%前後で推移し、中央委員会は22.8%～26.0%で推移している。参加要請の文章で県本部に理解を求め、会議でも各県別に参加率を公表しているが30%に到達しない。本部からの要請を受けて、単組に要請してくれる県本部とそうでない県本部がある、②自治労本部の中央執行委員における女性の参画率を30%以上としている。しかし、現時点では28人中6人(四役5人中1人)であり、21.4%となっている。県本部、単組で経験を積んだ女性専従役員が少ないことも、この目標達成を難しくしている。</p> <p>2. 毎年6月を男女平等推進月間と位置付けて、①単組に対する取り組み提起、②行政に対する要請などを要請している。春闘期から取り組み計画を立て、推進している県本部がある一方で、何もしていない県本部もある。県本部には、「男女がともに担う委員会」を設置して、取り組みを推進することを要請している。40県本部が設置しているが、委員会の開催回数は年1～2回程度と少ない。小さな県本部では役職員も少なく通常の活動や運営に余裕がなく、男女平等は優先順位が低い取り組みとされている。</p>	<p>1. 県本部の女性書記長が4人になった(過去最多)。単組の女性委員長、書記長も増加傾向にある。</p> <p>2. 機関会議の運営役員の女性比率では目標を達成している。 2019年定期大会：議事運営委員18人中7人(38.9%)、資格審査委員9人中3人(33.3%) 2018年定期大会：議事運営委員18人中9人(50.0%)、資格審査委員9人中3人(33.3%)</p> <p>3. 男女平等推進闘争のスローガンを毎年募集しているが、今年は191人から256点の応募があった。</p> <p>4. コロナで会議にZOOMを使用するようになったが、地方の女性が会議に参加しやすくなっている。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
電機連合	<p>（「男女平等参画の推進」について、運動方針に明記している内容を参照）</p>	<p>○機関会議への実質的な女性参画を促すための積極的改善措置として、2020年までの期間限定で大会・中央委員会の評議員選出にあたり女性代表特別枠を設置した。これにより、機関会議の参加者に占める女性参画率は女性代表特別枠設置前の3%台から、2015年19.0%、2017年19.1%、2020年19.3%と徐々に増加してきている。</p> <p>○電機産業では、女性組合員比率の減少が続いている一方で、女性組合役員比率は増加傾向にあり、2020年度の女性役員比率は12.1%と、2014年調査以降10%台超えが続いている。また、三役に占める女性割合は、労連・単組・支部いずれも増加傾向にあり、とりわけ単組支部の女性三役比率は初めて2割を超えた。</p> <p>○2020年度に実施した「ポジティブ・アクション実態調査」の調査結果から加盟組合（企業）の女性管理職比率を見ると、主任・係長職（10.29%）、部長・課長職（4.9%）、役員（5.56%）と、年々増加している。</p>
JAM	<p>男女ともに意識改革が必要と感じている。</p> <p>徐々に女性役員を選出している単組は増えてきたが、選出が先行してしまい、女性役員に何をやってもらいたいかが曖昧になっているように見受けられる。</p>	<p>まだまだ優先順位は低いですが、すべての地方JAMに男女共同参画委員会が設置されたことで、男女平等参画に関する議論やセミナーの開催が増えてきた。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
基幹労連	<p>第3次男女共同参画推進計画を策定し取り組みを進めている。 (2016年9月～2021年8月)</p> <p>その中で、数値目標として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ○運動方針に「男女共同参画活動の推進」を明記（全加盟組合100%） ○男女共同参画推進計画策定（全加盟組合100%） <p>以上を掲げているが、推進計画の最終年度となったものの数値目標を達成できなかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○基幹労連大会における女性代議員比率10%以上 <p>直近の大会実績は3.6%と、前回実績を下回る結果になった。</p> <p>基幹労連「第3次男女共同参画推進計画」に掲げる中間目標（2018年大会で5%）はおおよそ達成できたが、最終年（2021年8月）の10%の達成には至らなかった。第4次計画に対応策を盛り込むことを検討している。</p>	<p>数値目標を掲げた以下について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ○運動方針に「男女共同参画活動の推進」を明記（全加盟組合100%） ○男女共同参画推進計画策定（全加盟組合100%） <p>100%の達成はできなかったものの、地道な取り組みを続けた結果、「運動方針への記載」は37.8%⇒53.4%と半数を超え、「推進計画の策定」は11.6%⇒24.9%と倍以上の達成率となった。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
生保労連	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の8割以上を女性が占めており、支部役員を中心に従前から単位組合では女性が多数活躍してきたが、本部役員に占める女性の割合が少ない状況にある。 ・「『男女共同参画』の着実な前進に向けた中期取組み方針＜2014.1-2020.8＞」に沿い、単位組合と連携し、継続的な取組みを推進してきたことにより、方針策定前に比べ単位組合・生保労連本部における女性役員の積極的登用が進むなど、着実に前進してきたものの、目標（30％）には到達していないなど、取組みは道半ばである。 ・新たに策定した「『組織強化・拡大』の着実な前進に向けた中期取組み方針＜2021年1月-2025年8月＞」「『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取組み方針＜2021年1月-2025年8月＞」に沿い、引き続き継続的な取組みを推進していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・中期取組み方針を策定し、各単位組合とともに継続的な取組みを推進してきたことで、取組みの前進をはかることができた。 ・具体的には、方針策定前に比べ、各組合本部役員・生保労連本部役員において女性の登用が進み、女性役員数の増加がはかられたり、女性役員が活躍できるための活動の見直しがはかれるなどの前進が見られた。

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
日教組	<p>日教組は半数以上を女性で構成している組織であるにもかかわらず、三役や専従役員等の女性参画がなかなかすすまない。また、依然として残っている固定的な性別役割分担意識などを背景に、役員になることに対する女性の意識や役員選出にかかわる立場にある現役員の意識の変革はいまだ十分とは言えない現状がある。</p>	<p>①女性参画推進担当者会議を開催した。女性参画の必要性と課題を認識し、意識を高めるとともに、しくみを整えることの大切さを共有することができた。</p> <p>《シンポジウム内容》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連合 井上久美枝総合政策推進局長から、女性参画に関わる社会女性と連合のとりくみとして、「・男女平等政策に関連する法制度について・男女間格差と女性活躍の課題（ジェンダーギャップ指数、男女間の働き方のちがいと賃金格差等）・連合のとりくみ（「ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン」、「第4次男女等参画推進計画」プラスの設定等）・国際的な動きと日本政府の対応」について ・日教組 清水秀行中央執行委員長から、「・ジェンダー平等と教育的課題・教育分野における女性参画の現状と課題・女性参画率30%の必要性と日教組の現状と課題」について ・連合 芳野友子副会長から「Unions for Women ; Women for Unions! ～女性のための労働組合；労働組合のための女性」と題して、「・女性リーダー育成講座（コミュニケーションスキル、プレゼンスキル等の向上の機会提供）・ITUC、ITUC-APのとりくみ」について <p>《パネルディスカッション》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・とりくみがすすまない背景（性別役割分業意識等） ・数値目標とポジティブアクションの意義等 <p>②「日教組第三次女性参画推進行動計画」中間総括をおこなった。女性参画推進の重要性と中間総括で明らかになった課題を再認識し、組織拡大・強化のとりくみと一体的に継続したとりくみをすすめることを確認することができた。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
電力総連	<p>各加盟組合において、組合員数が少数規模・女性比率が少数の組織では、女性役員選出に苦労しているとの声もあがっている。</p>	<p>電力総連として、女性役員連絡会を開催したが、各地域構成総連においても開催されるなど拡がりを見せている。</p>
情報労連	<ul style="list-style-type: none"> ・各単組においては、組織人員に占める女性比率の低さや家庭の事情、組合活動の時間設定等が課題として挙げられている。 ・また、組合活動の負担が限られた女性役員に偏っている、との課題も指摘されている。 ・積極的な呼びかけをはじめ、職場や組合での協力・相互理解の醸成等を通じた定着・活躍しやすい環境整備、人材育成等を含めた中長期的な取り組みが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の組合活動への参画率向上に向け、各組織において女性組合員を対象とした学習会やセミナー等の設定を行うとともに、参加しやすい環境（家族ぐるみ、休日での開催等）づくり等、職場実態を踏まえた創意工夫ある取り組みを実施している。 ・情報労連本部において積極的な講師派遣を行うなど、各組織に対する支援強化を図っているが、オンライン開催に伴い、より多くの役員に対しての働きかけを行うことができた。 ・議決機関への女性参画率向上について、会議の場や個別対応を通じ、各組織に対し地道な働きかけを行っており、女性の選出に一定寄与している。
運輸労連	<ul style="list-style-type: none"> ・女性中執枠について 制度はあるものの、現在の女性中執3名は、各単組の取組みにより選出されており、女性枠は活用されていない状況。 今後、女性枠を活用することで、女性中執をさらに増やすことができると考えるが、どのように女性枠を活用していくかが課題。 ・加盟単組の取組みについて 一部、女性参画に積極的に取り組んでいる組合もあるが、全体を見ると、ほとんどの組合は「女性の絶対数が少ない」などの理由から、非常に消極的。消極的な組合に対して、本部からどのようなサポートをするかが課題。 	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度より女性の専従役員が男女平等の責任者となり、大会・中央委員会の女性枠や女性参画率の数値目標の設定について協議が進む等、着実に男女平等が進んでいる。 ・コロナによって様々なことがWEB開催となり、今までより女性参画率の上がった集会等もあった。

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
フード連合	<p>(1) あらためて構成組織としてはもとより、業種別部会、さらには加盟組合が、“男女平等参画に取り組む意義”を認識するとともに、“自組織の現状（組合員・組合役員の男女比率）”を認識することが重要と考えています。</p> <p>(2) これまでの男女（生物学的な性差）平等ではなく、多様性が推進される今後については、ジェンダー（社会的・文化的な性差）平等の観点や一人ひとりが生まれながらにして持っている人権（性的指向・性自認など）を基底においた取り組みが重要と考えています。</p> <p>(3) 日本の構造的要因でもある少子高齢化（労働力人口の減少）が進展する中で、持続可能な社会を実現させていくためにも、今後はより一層、女性活躍はもとより、高齢者の方や外国人の方、障がいを抱えている方などが活躍できる環境整備に向けて、取り組みを進めていくことが重要と考えます。</p>	<p>(1) 女性中央執行委員が中心となって、まずは「女性組合役員の登用拡大に取り組む意義」について、他の組合役員に知ってもらう取り組みや、自分たちの経験談（感想）などから、自組織、会社、自分自身、さらには社会にとってもプラスであることを伝えていこうと取り組みを進めています。</p> <p>(2) 男女平等委員会の委員が中心となって、昨年はSOGI（性的指向・性自認）に関する周知・啓発活動に取り組み、今年度については、あらためて、「男女平等参画の推進」に取り組む重要性や、「多様性・包摂性の観点」の重要性について理解を深めてもらおうと取り組みを進めています。</p> <p>(3) 食品関連産業の現状や社会情勢等を踏まえ、今後、職場においても増えつつある、外国人の方々や、障がいを抱えている方々に対して、具体的にどんな取り組みができるのか検討を進めています。（現時点で具体策はないものの、連合の第5次推進計画の内容も踏まえながら、自組織としての取り組みを検討していきたいと考えています。）</p>
国公連合	<p>国家公務員は、身分保障や給与等も建前は男女平等なので、法律的に何をどうするという明確な目標が立てづらい。いままでは、産休・育休・介護等を主に担う「女性」の両立を求めてきて、制度上はかなり改善をされてきた。しかし、いくら法律が整ってきて権利を主張しても、住んでいる地域（地方）や勤務している職場（男女比率や仕事内容）での慣習や世間体などが、まだまだ女性を家庭にしばりつけていることもかなり見受けられる。</p>	<p>今年1年、新型コロナの影響で、集まったの会議やセミナーが持てなかったが、いろいろな女性参加のセミナー等（連合の女性集会やP S Iのセミナー等）がZ O O M等を使ったものになり、今までは旅費や開催時間などの関係で参加できなかった層（遠隔地や子育て・介護中）から視聴できてよかったという意見をいただくなど好評で、どんな活動をしているのか興味を持ってくれるようになった。これからも直接参加と懇親を深めるための集会・会議と挨拶や学習会など、リモートやアーカイブなどを活用し、もっと身近に感じてもらえるよう工夫していきたい。</p>
サービス連合	<p>男女平等参画の必要性が加盟組合まで浸透していない。</p>	<p>定期大会や中央委員会といった決議機関への女性の参画を都度要請しており、加盟組合に意識してもらえるようになった。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
交通労連	<p>新型コロナウイルス感染拡大防止対策の観点から、活動の柱である交流会・学習会をオンラインに切り替えて、費用・時間・移動面の制約が少ないメリットを強調して実施しているが、他産業よりもコロナ禍の影響が大きいということもあって、オンラインを活用した組合活動に取り組んでいる組合に限られ、想定よりも拡がりを欠いている。</p>	
航空連合	<p><女性の組合役員を増やすことに対する意義の浸透について></p> <p>産別でも、加盟組合においても、「多様性を広げる」ことに異論は唱えられないものの、いざ女性役員数の数値目標を掲げると「数値目標を追いかけることだけが目的になっているのではないか」という意見が度々挙げられる。女性の数が増えることで女性組合員にとってより身近な組織になったり、意見を収集しやすくなること、組織運営面でより多様な意見を反映させることができること、など、具体的な「メリット」や意義について、継続的に理解を促すことが必要であると認識している。</p> <p><男女共同参画を進めること自体の意義の浸透について></p> <p>女性の組合員数が多く、活躍している職場においては、取り組みの一つとして「男女共同参画」を掲げることに逆理解を得にくいケースがある。表面上、男性と女性で明らかに「差別」されることはほとんどなく、嫌な思いもしていない方がほとんどの職場においては、男女共同参画に組合が取り組むこと自体に強い必要性を感じていない。性別役割分業意識が無意識で刷り込まれていることもあるため、アンコンシャスバイアス診断なども活用して、取り組みの意義などについて共有していきたい。</p>	<p><男女共同委員会や、男女共同参画セミナーでの勉強会・講演></p> <p>加盟組合の職場で顕在化していないテーマであっても、新たな気づきにつながることを期待して勉強会や講演のテーマを設定している。たとえば「LGBTから考えるダイバーシティ」・「働く女性のライフステージと健康」・「ダイバーシティ推進を妨げるアンコンシャス・バイアスとは」・「男性学の視点から男性の働き方を見直す」など。これまでは強い問題認識を持っていなかったとしても、その後の加盟組合の取り組みにつながっている。</p> <p><女性の中央執行委員の意見交換会></p> <p>通常の執行委員会の場合だけではゆっくり意見交換をする時間がないため、女性の中央執行委員のみを集めたインフォーマルな意見交換会を定期的実施。まずは人となりを知ること、単組内での悩みを共有し双方でアドバイスをすること、また女性中執としての視点での組織運営に対する意見などを収集して改善につなげることを目的としている。</p>
ゴム連合	<p>ゴム産業では、女性の従業員が少ない中での役員選出に苦慮している。</p>	

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
紙パ連合	当組織を構成する組合の会社は交替職場が多いことから女性比率が低い。その中でどのように女性選出を行っていくかが課題である。併せて、女性比率を上げていくためにも女性が働きやすい職場環境の改善に向けた取り組みも課題となっている。	
全電線	女性役員の登用が進まない。	
全国ガス	規模の小さい加盟組合は、女性組合員の数も限られていることや、他の取り組みとの優先順位等により、女性組合役員の登用に向けた取り組みが進みづらい状況。	産別主催の会議・研修会等に女性組合員の積極的な参加を促進したことや男女共同参画の意義・必要性の理解促進等により、中核単組を中心に、女性組合役員が増加。
印刷労連	<p>・ここ数年における各地方協議会での女性イベント等の実績は増えているものの、依然として地域性により計画実施が難しいところもある。また、女性の組合活動について、印刷産業では元々女性組合役員比率が少ない状況下であり、業務外での組合活動への参加が難しい状況もある。その一方で、コロナ禍によりWeb開催が多くなったことで参加しやすくなった面もある。引き続き、全国各地方協議会にて情報共有をし、女性の参画については若年層から青年活動への参加要請や、様々なイベント・セミナーへの女性一般組合員の参加を積極的に呼び掛けていく。</p> <p>・2019年度については、各地方協議会の女性活躍推進計画の予定が3月～6月の実施計画されてたため、新型コロナウイルス感染拡大の影響ですべて中止または延期となっていたが、2020年度はWeb等も活用し、計画を進めている。事例等情報を共有し、展開していきたいが、規模によっては厳しい地協もあるのが現状である。</p>	<p>・女性活躍推進会議（4月開催予定で計画） 例年11月に実施してきたが、2020年度は2021年4月に、全国をWebでつなげ開催予定としている。 これまでの実績を踏まえ継続して開催していく。 今年度は連合の第4次男女平等参画推進計画プラスについて情報共有を行い、印刷労連の女性参画推進計画へとつなげていくこととしている。また、コロナ禍での女性の労働環境等の課題についても共有を図る。 コロナ禍においても、会議を継続して開催し、各地方協議会・単組の情報を共有し、それぞれの活動につなげる会議としたい。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
セラミックス連合	<ul style="list-style-type: none"> ・産別執行部に女性役員がない。 ・女性が意識を持って参加できる、とりくみ、しくみが必要。 ・加盟組合業種ごとに女性比率が違うことから、とりくみに濃淡がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性を対象とした、他の産別と連携を取り合う「情報交換会・ランチミーティング」に参加した。様々な産業で働く女性が自ら活躍し推進していく中で、悩みや疑問、それを解決するためのヒントなどを共有することができた。 ・産別のとりくみにおいて、女性が自ら参加して意見を出し合う場として、女性集会を開催（令和元年）、参加者16人（12単組・支部より）。 ・Webセミナーを導入した。今後女性参加者増を期待する。
全銀連合	<ul style="list-style-type: none"> ・単組における女性執行委員の増加。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性組合員セミナー <ul style="list-style-type: none"> →単組の組合員を対象としたセミナーを年1回実施中。 →執行委員へのリクルートに繋がる時期に開催し、単組における女性執行委員の増加へと繋げている。
メディア労連	<ul style="list-style-type: none"> ・女性だけを対象としたセミナーや交流会の開催には抵抗がある。 ・産別としては新しいので、さらなる意識醸成が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年執行委員会などにおいて、会長から女性の参画を要請し続けているので執行部の意識が高くなっている。 ・毎回の執行委員会には代議員やサポートメンバーも参加してもらっているが、代議員やサポートメンバーに女性が必ず入るようになった。 ・加盟組合の中でも、今まで役員に女性を参画させていなかったところでも、意識が徐々に高まっている。

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
全労金	<p>●産別では、産別の推進計画に基づき、毎年の方針で目標数値を掲げているが、役員選考上、当然に男女比率も変化しており、単年度のみ結果を評価することに課題が生じている（単組役員における女性比率は、近年約30%前後で増減を繰り返している）。</p> <p>●各単組は、全労金計画をもとに策定した単組版「男女平等参画推進計画」に基づき、決議機関・執行機関や会議・集会への参画等、各単組で工夫しながら、具体的な取り組みを進めてきているが、四役への女性役員選出や家族的責任を有する組合員の役員選出、女性役員を含む単組役員の育成に課題がある。具体的には、「複数年役員を担うことに強い抵抗がある」「結婚や育児を見据え役員を継続することに不安を抱いている」「職場の人員が減少しており、仕事の両立が不安」等の意見が挙げられている。したがって、労働組合と仕事、家庭生活の両立に向けて、具体的にどのような対応ができるか、議論していく必要がある。</p> <p>●また、男性の育児休職等の取得が進まないことや、時間外労働の実態を比較すると女性より男性が多い等、職場において両立支援制度を積極的に利用し、育児・介護に参画する男性のロールモデルが存在していないこと（固定的性別役割分担意識）に課題を感じている。</p> <p>●各職場・組合員に対して、学習会等を通じて、執行機関や集会・会議等において男女双方が参画する必要性や目的等についての意識醸成を図り、ワークライフバランスの実現や、育児等の諸制度が利用しやすい職場環境づくりに向けて、継続して取り組みを進めていく必要がある。</p>	<p>●全労金「男女平等参画推進方針」に基づき、全労金・全単組が「男女平等参画推進計画」を策定し、2021年9月までを、第1次～第3次までの3段階に分けて取り組み期間を設定し、具体的な活動を展開している。また、2018年7月からは全労金「労働組合の行動計画」に基づき、2022年9月までに、定期大会や中央委員会等の決議機関、産別・単組・中間組織・職場組織の役員体制を組合員の女性比率に応じた体制とすることを目標に掲げている。</p> <p>●そのような中、全労金の決議機関への参画では、男女平等参画の観点から踏まえた選出の呼びかけや、中央委員会では、2014年度に選出基準の見直しを行っている。今年度は、昨年を引き続き、中央委員の女性参画率が50.0%となっている。</p> <p>●また、昨年の定期大会代議員では女性参画率が41.1%（前回大会は35.7%）となり、年々増加傾向であることも取り組みの結果と考えている。</p> <p>●各単組の執行部体制において、会議時間の工夫や組合員への意識醸成等の取り組みを通じ、役員全体における女性役員比率は、近年概ね30%前後で推移しており、全単組で女性執行委員が選出されている。なお、単組四役の女性役員では、委員長を担っているのが1単組となっており、副委員長は全体で7名（前年比+1名）、書記次長は13名（同+1名）。また、10単組で12名の嘱託等組合員が単組役員を担っている。</p> <p>●2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で、各種会議が中止、または、WEB会議としていることを踏まえ、社会的労働運動を進める機会が失われないよう、単組・中間組織・青年組織役員等が参加するオンライン学習会を定期的に開催し、これまでに「コロナ禍における女性のDV被害」や「政治分野における男女平等参画」等をテーマに学習している。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
労供労連	<p>当組織は、運転業務のプロ集団として労働者供給事業に取り組んできた経過から男性中心の役員体制が続いてきています。統一労働協約書による同一労働同一賃金労働条件を確立しており、性差別がないために女性活躍という点では女性の役員の立候補者、とりわけ専従役員がいなかったというマイナスが現実となっています。ただ、これまで就労現場における女性にとっての働きやすい職場環境づくりに女性組合員を中心に取り組んできました。</p>	
労済労連	<p>労済労連において策定し取り組みをすすめた「労済労連第2次男女平等参画推進計画」について、記載します。</p> <p>①定期大会の運営および代議員選出ルールにおける課題について</p> <p>定期大会については、開催が平日の定時後となる場合、育児等を行う女性組合員には声をかけられないことが挙げられました。また、より多くの組合員に組合活動への参画を促す観点から、2年以上連続して同じ組合員が代議員にならないよう調整する選出ルールを設けている単組もあり、このことが逆に対象者を限定させてしまうことにつながっているという課題も挙げられているため、定期大会の開催方法や代議員選出方法の見直しも必要であると考えます。</p> <p>②目標に対する意識について</p> <p>これまで数値目標を達成していた単組において、結果的に目標値を超えていただけという単組もあり、目標に対する意識が希薄との回答もありました。このことは、現時点で目標達成ができていない単組においてもしっかりと認識しておくべきポイントであり、全単組において目標をより意識する必要がある、未達成の単組では目標達成のための具体的な取り組みを実行していく必要があると考えます。</p>	<p>労済労連において策定し取り組みをすすめた「労済労連第2次男女平等参画推進計画」について、記載します。</p> <p>①2020年度の「中央執行委員会構成人数の女性比率」について、各単組の合計値における2014年度時点との比較では、1.53ポイントのマイナスという結果となりましたが、9単組中4単組が「女性比率30%以上」という目標を達成しました。2014年度時点で、目標の女性比率30%以上を達成していたのは9単組中4単組であり、達成単組数に変動はないものの、目標達成単組の変動が見られます。目標の達成の有無に関わらず、比率の増減は大きい状況ですが、5単組において女性比率が上昇しました。</p> <p>②2020年度の「定期大会代議員・傍聴者の女性比率」について、各単組の合計値における2014年度時点との比較では、0.64ポイントのマイナスという結果となりましたが、9単組中6単組が「女性比率30%以上」という目標を達成しました。2014年度時点では、目標の女性比率30%以上を達成していたのは9単組中6単組であり、こちらは達成単組にも変動はない結果となりました。①と同様に目標の達成状況に関わらず、比率の増減は大きい状況ですが、①と同様の5単組で女性比率が上昇しています。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
労済労連（続き）	<p>③機関会議等における運営上の課題について</p> <p>機関会議等が2日間開催であったり、平日の定時後の開催であったりすることで、育児等を行う女性組合員にとっては、そもそもの参画が難しいこと、また、たとえ1期役員を務めたとしても、複数年に渡り継続して役員を担い続けることが難しいといった課題が挙げられました。</p> <p>④組合役員のなり手不足について</p> <p>女性比率の数値目標を達成できている単組も含めて、多くの単組に共通している課題が女性に限らず組合役員のなり手不足が挙げられています。具体的な取り組みとして若手組合員を巻き込んだ学習会や組合員との意見交換会等を行なっている単組もみられますが、いずれの単組においても執行部への参画や一定以上の役職への任用のハードルが高く苦慮している状況があると考えられます。そのような状況下においては、女性組合員が執行部に参画しても、時間等の物理的な課題から複数年継続することが難しい現状があると推測されます。前述したとおり、労済労連や各単組の中央執行委員を担うまでには、一定の人材育成の期間が必要であることから、これらの課題解決に向けて、活動スタイルの見直しを引き続き行っていくとともに、若手組合員だけでなく育児等のために一時執行部を離れていた女性組合員に執行部へ復帰してもらうといった取り組みの検討も必要であると考えます。</p> <p>⑤各段階における体系的な取り組みについて</p> <p>各単組からの回答では、支部・分会段階までの取り組みは一定の進捗が見られるといった回答がある一方で支部・分会段階での取り組みについて深く落とし込めなかったとの回答もありました。単組・支部・分会の各段階における取り組みをいかに連動させていけるかが、ポイントになるものと考えます。</p>	<p>③定期大会代議員の選出について、担当者に「労済労連第2次男女平等参画推進計画」の趣旨・目的および目標を説明したうえで、これを考慮した選出をするよう取り組みをすすめた単組が2単組あり、いずれも目標を達成しています。</p> <p>④活動における運営等の工夫として、女性組合員が参加しやすいよう、執行委員会をお昼休憩中に開催するなど、休日や平日の定時後に時間が取れない方でも、活動に参画してもらえるよう運営を見直した単組がありました。また、先輩女性執行委員による女性執行委員へのフォロー体制を構築している単組もあるなど、運営や体制において女性の参画しやすい工夫を実施しています。</p> <p>⑤短時間勤務者を対象に子育てと業務の両立をテーマとした意見交換会を実施し、この取り組みを通して組合活動へ理解や活動への参画意欲の向上がみられた単組がありました。</p> <p>⑥ポジティブアクションとして、2019年度から女性特別中央執行委員・女性特別支部執行委員体制を導入した単組があり、効果等については今後見極めていくこととなりますが、数値目標も意識した一歩踏み込んだ具体的な対策を実行している事例だと考えます。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
全国ユニオン	活動の資源上の制約から女性委員会が男女平等推進委員会の機能を担っていることから負担が大きく、組織内への働きかけが不十分になっている。	相談活動を主軸としていることもあり、法律や判例の学習会への関心が高く、各組織を見直すきっかけになった。
全国競馬連合	女性組合員が少ない。	
日高教	女性組合員の各種会議・研修会への参加が少なく、単組と連携するなか、参加者数増を目標としている。役員については構成単組からの選出となっているが、構成単組にも女性執行委員が少ない現状で難しい。継続して女性組合員が役員として参画できる取り組みが必要である。他組織の好事例を参考に取り組んでいきたい。	

3. 2021年地方連合会調査 自由記入意見欄

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
北海道	男女平等参画推進単組アンケートを実施している。	
岩手	<ul style="list-style-type: none"> ・構成組織の役員に女性が少なく、地方連合会・地協等の役員に女性を選出することが難しい。 ・国や県の各種審議会委員等に女性を要請されることが多いが、上記のような状況から、選出に苦慮している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国際女性デーへは、男性の参加も求めた結果、多くの参加が得られ、意識高揚の機会となった。
秋田	執行委員の大部分は構成組織の代表となっているため、構成組織代表の男女比率がそのまま男女比率となっている。	男女平等参画意識の高まりにより、女性委員会へ幹事を選出している構成組織が年々増加している。
山形	各構成組織において男女平等参画意識にバラツキがあり、女性委員会への参加組織が減少傾向にある。	今まで未達成だった、機関会議（大会）への女性参加率30%を目指して、女性参加要請数を達成できていない組織に対して「男女平等行動委員会」を通じて訪問要請を行った。取り組みの結果、あと一歩という所まで参加率が上昇していたが、コロナ禍になり代議員要請数を削減したことに伴い、女性参加数・参加率が減少した。
宮城	各種行事等への女性参加率を示しお願いしているが、目標には届いていないのが現状である。	コロナ禍で活動が制限される中、女性委員会幹事会を中心に、女性リーダー養成講座・ブロック女性会議・3.8国際女性デー（今年は街宣のみ）・労働相談学習会等へ積極的な参加をしている。
福島	単組段階の女性役員の割合が高まらないと、構成組織や連合福島や地区連合役員への女性役員登用が難しい。今後、単組の女性役員割合や機関会議等への女性参画割合の実態調査を行いながら、男女平等参画推進につなげていくため、把握のための調査・課題検証の上、推進に向けすすめている。	青年・女性層の参画を軸とした年間2回のフォーラムは、コロナ禍による開催の苦労は生じたが、講演テーマへの興味・関心の表れから意見交換の場でも積極的な発言があり、参加者全体への意識高揚につながったことは有意義であった。

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
群馬	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連合群馬四役や執行委員会への女性登用については、各単組、産別の大会等で役員交代となる時期を迎える前に候補者を選定する依頼が必要であるが難しい。 ・ 産別による男女平等参画推進計画の策定と男女平等参画推進委員会、女性委員会の設置では、計画や委員会の設置がされていなくても活動している産別もある一方で、職場（職種）により女性自体が少なく、役員発掘自体が難しいとする等の理由から殆ど取り組みに進展が見られない産別もあり、両極端である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年11月より女性活躍推進や男女平等にかかわる事業を行う産別へ助成金交付を実施し、2021年3月現在2産別が実施した。1産別については新規事業として構成組織役員を対象とした講演会を実施した。 ・ 年次大会の産別代議員で複数枠の場合は必ず1名以上を女性選出を依頼し女性代議員が増加した。
栃木	<p>栃木の第4次計画は、ほぼ本部第4次を地方に読み替えて策定したが、地方産別ごとに、男女構成比、女性組合員人数、地方産別の方針の有無など、大きな違いがある。県内すべての地方産別が、同じ目標に取り組むことのハードルの高さが伺えた。ただ、この間、地方産別をヒアリングすると、産別本部から男女平等参画について地方組織へ様々なオーダーが出ている組織が増えていると感じる。組織事情の違いから、取組への「温度差」があるのは否めないが、全体的な「熱量」は上がってきたと感じられる。</p> <p>栃木としても、毎年の大会招集時には、女性代議員の選出を、執拗に呼びかけてきた。女性枠の代議員制度は無いが、女性代議員比率は上がっている。選出の課題としては、大会代議員1名の組織が、女性代議員を選出しづらい事情（組織に女性役員がいないなど）があるため、複数代議員選出組織へ女性代議員選出を頼ってしまうことが多い。代議員選出基準について、見直しの議論を始めたい。</p>	
埼玉	<p>男性の育児参加の促進や介護に関する情報提供などワーク・ライフ・バランスの実現。</p>	<p>連合埼玉の加盟の構成組織トップの「トップリーダー推進宣言」を集約し、ポスターや連合埼玉HPにアップして、男女平等参画に関する意識高揚につなげた。</p>
千葉	<p>構成産別によっては、女性組合員の人数比率が低い組織があるため、役員選出が困難である。</p>	

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
東京	<p>コロナ禍で各種活動に制約があったことから、新しい労働組合運動と合わせて、男女平等参画の取り組みにも工夫が求められる。数値で成果を確認することも重要だが、労働組合として参画が進んでいるor進んでいない、いずれの切り口でも発信力が問われていると感じる。</p>	<p>2020年度については、コロナ禍での参画としてオンライン会議・セミナー等を活用したことで女性が参加しやすくなった面がある。しかしながら、これは女性に限らず、テレワークやオンラインに対応している組織に共通の成果とも言える。常に意識して女性の参画を呼び掛ける細やかな対応が必要。</p>
神奈川	<p>構成産別、単組・支部において、専従役員、女性役員が少ないという厳しい現状であるため、さらなる理解と協力が必要である。</p>	<p>大会・中央委員会の女性代議員数（クォータ制を導入）について、新型コロナウイルス感染防止のため、集合形式だが規模縮小・時間短縮での開催となり、30%を目標とする通常での開催とは異なるが、こちらで定めた要請数は達成した。</p>
山梨	<ul style="list-style-type: none"> ・製造分野では女性が少なく、流通分野では女性が多いが多くはパートである。 ・役員やグループのリーダーへの起用は、まずは正規社員から選出されるので、女性組合員の比率に左右される。 ・家庭内の役割分担では、男性に比べて女性のウエイトが多くを占めるので、帰宅後や休日の組合活動に対しては消極的となる。 ・特に子育て世代となると、家庭生活が忙しく、組合活動への参加をお願いしても断られてしまう。 ・ジェンダー・バイアス払拭に向けての取り組みと、若い年齢層を中心に徐々に参画・育成を推進して行く必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・3,8国際女性デーの街宣行動では、各構成組織に女性組合員の参加を呼び掛け、活動の理解と興味を持って頂いている。 ・男女共同参画セミナーや、女性委員会の研修会など、組合員に興味を持ってもらえる様な企画を検討し、まずは組合活動を知ってもらうことが必要。→そこから他の組合員にも広げていく。
長野	<p>加盟単組における女性執行委員が少ないため、産別段階での女性執行委員選出も厳しく、連合長野の女性執行委員や各種委員会への選出に苦慮している。加盟単組での女性組合役員育成の支援が必要であるため、リーダー育成講座等、女性役員同士の交流の場の設定、人材育成に重点をおいた取り組みを検討していきたい。</p> <p>地協においても同様の課題があり、地協幹事への選出に苦慮している。地協活動において、女性が参画できる場を設けるなど、選出に向けた取り組みを検討していく。</p>	<p>任期途中での役員交代があっても、後任に女性役員を選出いただくことができた。</p>

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
静岡	<ul style="list-style-type: none"> ・構成組織方針が地方構成組織に降りていない（運動方針への明記等）ことによる取組みの温度差。 ・そもそも女性組合員が少ない（またはゼロ）組織へのアドバイス方法（ともに働く仲間として非正規社員（非組合員）の女性はいても、組合役員にはなれない）。 ・アンコンシャスバイアスの存在。 ・女性代表で選出される女性執行委員に対する役割分担と構成組織の持つ育成意識のバラつき。 ・構成組織オルグおよび地協オルグが実施できなかったことで、昨年度と比較し、加盟組織の進捗状況が汲みにくかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・状況調査の回収率向上により、実態に近い状況把握が可能となった。 …状況調査の定着化。 （2015年調査50.15%→2017年調査70.95%→2018年調査75.96%→2019年調査78.55%→2020年調査80.75%） ・2030を意識した取組みや女性役員を擁立する意義や目的が加盟組織内に浸透した。（実態はともかく、理解が進んだ） ・前年度までの地協ヒアリングの成果が現れ始めた。 …地協議案書への方針明記が進み、定期大会における女性代議員比率が向上。 …地協における男女共同参画推進のための意識向上。
愛知	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の労働組合活動に関して、多くの女性が参加しづらいと感じている。 ・単組において、女性役員がいない。役員になりたがらない。 ・セミナー等への参加者が同じ顔ぶれになっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性参画向上につなげるため、女性委員会を中心に「多様な仲間が参加しやすい労働組合活動のあり方」について、各種会議、セミナーおよび懇親会の開催方法などの観点から意見をとりまとめ、執行委員会で提言し実践している。 ・女性役員の拡大に向け、構成組織7割、加盟組合8割を超える組織で様々な「プラスワン行動」に取り組んだ。アンケート調査の結果、「プラスワン行動」ができている組織は推進がはかられていることがわかった。 ・地域協議会においては、女性役員が1名増え22名になり、女性役員の拡大ができた。 ・女性役員の意見交換会を開催したところ、女性役員のモチベーションの向上とネットワークの拡大がはかられた。 ・会長が、全ての会議等の冒頭で必ず「組織拡大」と「男女平等における女性活躍の推進」について述べてきた効果が、各組織のトップの意識改革に表れてきたと感じられる。 ・コロナ禍のため活動を制限された一方、Zoomを活用した委員会の開催などは、仕事と家庭を両立する女性からは特に好評であった。

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
岐阜	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・家事など女性が担うことが多く、組合活動に割く時間が取れないとの理由でなかなか受けてもらえない。 ・単身者、時間が取りやすい等、特定の人に組合活動が集中してしまう。 ・非専従の多くは、業務時間内の会議に参加できない事から、会議時間帯の工夫が必要。 ・女性の専従役員をつくる、もしくは離籍のできる制度をつくる必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在第4次男女平等参画推進計画プラスを進めるためのプロジェクトチームを立ち上げた。 ・構成組織にオルグ活動を行い、意見交換と聞き取りを実施。 ・連合岐阜との懇談の中で、「気づき」と「男女平等の取り組みのヒント」が得られたとの意見があった。
三重	<p>各組織のトップリーダーの意識に差がある。</p>	<p>連合三重は「連合第4次男女平等参画推進計画」プラスの3つの目標の達成に向けて、あらゆる分野における男女平等参画の重要性の機運を高めるため、組織のトップリーダーと女性執行委員等の動画と声によるトップ宣言を制作しました。動画は大会や旗びらき・女性集会・HP等を活用するとともに、地協の学習会等でも活用し取り組みを進めています。</p>
富山	<ul style="list-style-type: none"> ・構成組織の役員は未だに男性が大多数であるため、地方委員会、定期大会、集会等に女性には声をかけにくい、かけても来てくれるわけがない、と判断されがちである。 ・女性枠で役員登用したとしても、知識や経験が追い付いていない為、本人が苦しむのではないかとの理由から、消極的意見が多い。 ・クオータ制についての必要性には理解を得にくく、女性枠で役員や外部委員に選出するのはかえって男女不平等との意見もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍において、会議やイベントの開催形式も、Webと併用することが主流となっている。 ⇒女性にとっては参加しやすくなり昨年の同じ活動と比較しても参加人数、参加率は向上している。 ⇒環境を変えれば、参加率が上がる事が示されたため、この流れに乗りA f t e rコロナが到来しても、参加しやすい環境作りを心掛けたい。

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
石川	<p>連合石川では2021年度、専門委員会の再構築を行い、男女平等参画推進委員会をジェンダー平等・多様性推進委員会に改めて、より細やかな運動を目標にしています。本年度は、コロナ禍で十分な活動ができない分、委員一人ひとりが男女平等・ジェンダー平等・第4次計画に対する知識や意識を高めてもらうため、委員会に学習要素を取り入れるようにしています。行事については、国際女性デーの街頭キャンペーンを実施し、現在6月の労働局・県への要請行動の準備を進めています。</p>	
福井		<p>各地協幹事選出の際にも積極的な女性登用を要請した結果、少しずつ女性幹事を選出する組合が増えてきた。その結果、選出された女性幹事も疎外感が無くなり、参加しやすくなっている。</p>
滋賀	<p>1. 女性役員、執行委員等の選出 ①連合滋賀の女性参画割合は、役員割合11%および機関会議16%と目標30%未達。 とりわけ、組合役員のみならず不足により、男性でも選出が難しい状況がみられる。 ②執行委員会に女性枠5名を設けているが、会議の出席率が50%を下回り、名ばかり執行委員になる懸念がある。 ③4地域協議会における女性役員割合は1桁と低調である。</p> <p>2. 男女平等参画計画の認知度が低い、3つの数値目標の停滞 ①男女平等参画を推進する意義が伝わっていない。 ②各種、組合活動がある中で、男女平等参画推進に関する優先度が不明。 ③上記の結果、いくら取り組みをPRしても活動が進まない。</p> <p>3. その他 ①ロールモデルとなる事例や、女性役員が周囲に殆どいない。</p>	<p>1. 男女平等に関する一般組合員の参加者、構成組織の確実な増加 ①男女平等クロスワードクイズ（女性委員会企画）：2019年開始 212件/14構成組織⇒2020年 348件/17構成組織⇒2021年 1,046件/21構成組織 ②標語・川柳（男女平等委員会企画）：2018年 109件/10構成組織⇒2019年 227件/10構成組織⇒2020年 473件/13構成組織⇒現在取り組み中</p> <p>2. 各種委員会における女性の意見反映 ①広報教育委員会の例：淡海リーダーセミナーについて、これまでの午後開催～夜懇親会⇒女性の声を反映し、一部、午前開催～昼懇親会に変更した。</p> <p>3. トップの意識改革 ①イクボス宣言：32構成組織中、20構成組織が取り組み完了。 ②トップリーダー宣言：32構成組織中、30構成組織が取り組み完了。</p>

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
京都	<p>執行委員（女性）が配置転換や転勤になった場合、次に続く人がいない（欠員になりがち）。今年度増員した9名の執行委員（女性）の内、2名が転勤となり、欠席が続いている状態。機関会議でも、大会代議員、地方委員に女性参画枠を設けているが、これまで女性枠として出席していた方が、執行委員になり、後に続いて代議員、地方委員として出席できる女性がいるか懸念される。女性の組合役員の分母を増やすことが課題。</p>	<p>2020年10月の第31回地方委員会で執行委員（女性）を増員した。執行委員会に参加するすべての構成組織からプラス1名を選出することとし、16組織の内、9組織から9名の執行委員が増員となり、執行委員会における女性参画率25%となった。執行委員会では、女性の執行委員から質問や意見が出るようになり、クリティカル・マスを実感している。また、今回執行委員（女性）を選出できなかった構成組織についても、「出せるように努力したい」等の声も多く、実際に連合本部主催の女性リーダー研修会にも、当該構成組織から初めての参加があった。</p>
和歌山	<p>・連合和歌山として、機会あるごとに加盟産別に対し、教育研修会活動を実施し、少しずつではあるが意識改革ができてきていると感じている。</p> <p>しかしながら、各産別単組での女性役員の選出が進んでいないのが現状であり、地方連合会における各産別単組への働きかけ、横での取り組みにも限界があり、産別本部から地方産別そして単組へと縦での強い取り組みが必要と感じている。</p> <p>また、地方連合会としては、引き続き、男女共に意識改革につながる学習会を実施するとともに各産別訪問を実施し、女性役員の選出に寄与できるよう取り組んでいく。</p> <p>・女性組合員にやる気があっても、会社もしくは組合上層部に理解が得られないことや、未だに家事・育児・介護は女性という考えの方が多く、実際多くの女性が家事・育児・介護を担っている。このような環境や状況の中、女性が組合役員になること大きな負担となる。</p> <p>・裾野を広げる為にも単組での女性役員登用に向けての取り組み強化が必要。</p>	<p>男女平等参画推進委員会に、女性委員会三役+幹事1名を構成員として加えたことにより、女性委員会と情報の共有化ができ、女性委員会の意見をダイレクトに執行委員に伝えることができた。</p>

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
大阪	<p>専従で労組活動を担っている女性組合員が相対的に減ってきているため、あらゆる場面で女性組合員に参画してもらうのが難しくなっている。女性委員会の委員総数も減少傾向にある。このため、女性委員会の三役や、執行委員会の女性枠など、人選が難しい。</p> <p>構成組織側も、女性組合員で労組活動を担う人が貴重なため、構成組織の取り組みには参画させていても、連合大阪の活動には選出してくれないということも結構ある。連合大阪から直接単組にアプローチすることも不可とされているため、難しさを感じる。</p> <p>女性委員会の活動に参画している構成組織でも、構成組織の中に「女性委員会」「男女平等推進委員会」などの取り組みがないと、連合大阪で得たものを構成組織に持ち帰って展開する場がないため、委員個人で活動がとまってしまいがち。</p>	<p>毎年6月の男女平等月間に実施している「川柳」募集は、コンスタントに600～800作品が集まるようになってきているため、応募してくれている構成組織や地域協議会の偏りはあるものの、年間を通じた男女平等推進の活動として定着していると思う。毎年同じことばかりするのもどうかと思う部分もあるが、継続することで成果が実感できることもある。</p> <p>単組などでの男女平等推進・女性参画促進の取り組みを表彰する「連合大阪 男女平等・女性参画推進大賞（略称：連合大阪男女でぴかっと大賞）」を実施した。応募組織数が少なかったことや審査方法など、反省点も多くあったが、単組での好事例を一定把握することができたり、受賞組織に連合大阪の取り組みに協力していただいたりなど、今後の運動に広げることもできている点は評価できる。</p> <p>第2回以降の取り組みも継続して実施していく予定。</p>
兵庫	<p>まだまだ男女平等参画を組織一体で取り組む風潮がなく、構成組織によっては、他人事と捉えているところもある。また、産別本部の方針にないとの理由で、取り組むこと自体を拒否する組織もある。今一度、連合本部を通じて、産別本部から構成組織地方本部への働きかけをお願いしたい。</p>	
岡山	<p>女性役員の登用率が上がらない。構成組織や単組での女性役員が増えてこない、地方連合会での女性役員の率は上がってこない。</p> <p>そこに対しては、お願いしかできない。これらに付随して、大会の代議員も各組織の代表者が多く、女性参加率が上がっていかない。</p> <p>それぞれの組織の、男女共同参画に対する取り組みの濃淡が大きい。</p>	<p>コロナの影響によりWEBを活用した集会や、会議を開催することによって参画率や、参加意識が上がった。</p> <p>結果はまだだが、2月の下旬に女性委員の選出にあたって、現在委員を選出していない三役構成組織等に会長と女性委員長が同行し、女性委員会の役員選出を中心に、今後の執行委員等の役員選出も視野に入れたオルグを行う。</p>

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
香川	<p>執行機関への女性の登用について、現状では「男性役員が女性役員に交代」する状況には無く、現在の役員（男性）にプラスして同じ組織から女性役員の選出をお願いしている（また、女性を選出できる組織の執行部への参画）。そのため、全体の役員数が増えることとなり、女性役員の人数が増えたとしても、割合が劇的に高まる状況にならない。</p>	<p>2年ごとに各単組を対象とした実態調査を行っており、多くの項目で女性の参画等が進んでいることが確認できた。調査結果を開示することにより、各単組でも現状認識や全体の動向を確認するのに有効な取り組みではないかと思う。</p>
高知	<ul style="list-style-type: none"> ・会議や学習会等、女性が参加しやすいような時間帯や開催方法の工夫 ・女性自身の意識改善 ・職場環境の改善、職場の理解 ・次世代を担う若年層の組合活動への参加 ・女性役員へのフォロー体制 ・各級役員の育成方法 ・トップリーダーの意識改革 	<p>昨年は、コロナ禍で主だった活動がほとんどできなかった中でも、男女平等参画推進委員会による産別訪問は実施。</p> <p>女性組合員の少ない構成組織を中心に3産別（自動車総連・運輸労連・印刷労連）を訪問し、各産別・単組の女性参画状況、男性の育児休暇の状況、青年女性の取り組みや課題などの様々な意見交換を行った。女性組合員が少ない現場での取り組みや、女性の参画に向けて生の声を聞くことができ、有意義な意見交換となった。</p>
福岡		<p>2年ほど女性委員会の委員長が不在であったが、女性委員会の中で声掛けを行い、就任いただいた。（2020年12月～）</p>
長崎	<ul style="list-style-type: none"> ・会議（機関会議）等への参加者（女性）の選出をお願いしているがなかなか数値的には実を結ばない。 ・地方委員女性代議員特別枠については発展的廃止を視野に現在、検討中。※議決権を持たない為。 	<p>・成果と言えるかわからないが、2月に開催した地方委員会では連合長崎としては初めて両議長（2名）を女性が務めた。</p>

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
熊本	<p>女性の社会参画と男性の家事参画は表裏一体の関係にあり、ワークライフバランスのとれた社会により男性の家事参加が実現して、男女共同参画社会は実現する。そして、女性の社会参画が進めば、更にワークライフバランスの加速化が期待できる。</p> <p>繰り返しとなるが、ワークライフバランスと男女共同参画はタマゴとニワトリの関係にあり、車の両輪として施策を進める必要がある。</p> <p>そのことから、女性の参画拡大を進めるためにも、ワークライフバランスの推進を、男女共同参画実現のための手段として最重要課題の1つとして位置付けて取り組みを進めるべき。</p> <p>併せて、指標設定についても女性参画率や男女差等だけでなく、総労働時間や年休取得率等のワークライフバランスの状況を表す指標についても、男女共同参画の中心的な指標として位置付けるべきと思います。</p>	

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
大分	<p>連合大分では、執行委員に女性を選出する（全体の10%）ことをめざしているが、現状は3%（1人／33人）である。</p> <p>このようななか、各構成組織の事情により女性の選出が困難であることから、まずは定期大会、地方委員会における女性代議員等の選出に向けて各構成組織に要請を行うこととしている。</p> <p>今後は、構成組織毎の現状課題の把握に努めていくこととする。</p> <p><男女平等参画を進めるうえでの課題（2020年度のヒアリング結果）></p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性組合員の減少でどうしても役員になってくれる人材がいない。 ○様々な業種があり、女性の組合員が一人もいない単組もあり、取り組みの濃淡がある。 ○専従者のいない単組では活動を進めることが困難な場合が多い。 ○今年度は新型コロナウイルスの影響が大きい。（※実施できなかった行事もあった） ○学習会への男性、若年層の参加を広げていくこと。 ○集会等での託児設置をするなど、より参加しやすい体制を整えること。 ○本部などでは数値目標の設定があり、各県に対しても目標を設定しているが、規模が小さく女性組合員数も少ない中、なかなか優先的に取り組むのは難しい状況。 	<p>①PWPY（プロジェクトウーマン・プロジェクトユース）の取り組み 連合女性委員会・青年委員会主催。参加対象は各産別より若年層を対象とした政治闘争などの学習会。</p> <p>②女性フォーラム 構成組織の女性組合員を対象とした講演会やレク。</p>
鹿児島	<p>男性役員の意識改革。</p>	<p>2020年7月4日、学習会(web配信)を開催 演題 「男女平等参画推進に向けた連合の取り組み」 講師 連合総合政策推進局長 井上 久美枝氏</p>
沖縄	<p>男女平等推進会議のメンバーで会議を定例開催する際の日程の調整が難しい。1～2回の開催なら可能だと思うが、十分な時間も取れずその中で何かを決めるのは難しいため独自の活動ではなく女性委員会の活動や地域協議会の活動などに合わせて男女参画を促している。</p>	<p>3.8国際女性デーの街宣活動の際に男女の別なく参画してもらった。統一行動の様子は各マスコミにも取り上げられたため例年以上に男女共同参画社会の実現にむけアピールができた。</p>

2021年男女平等参画調査＜構成組織＞ (連合「第4次男女平等参画推進計画」(プラスを含む) 目標達成状況調査)

構成組織名		※記入欄をクリックして、リストから選択してください。
記入者氏名		連絡先 TEL

＜回答にあたっての注意事項＞

- 白色の部分 に回答をお願いします。
- 2021年1月1日時点(直近)の状況をご回答ください。
- 人数等を回答する設問は、数値をそのまま入力してください。入力した値にエラーがある場合は、入力欄が赤くなりますので、修正をお願いします(女性の数が、男女総数を上回る場合など)。
- 選択肢を選ぶ設問については、記入欄をクリックすると、選択肢番号や「○」印が出てきます。
- 自由記入意見を記入いただく設問については、記入欄に直接入力をお願いします。

調査回答に関する問い合わせ先:連合ジェンダー平等・多様性推進局(小栗) TEL 03-5295-0515

1. 組合員数 ※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

※本調査では、「正規」とは正社員、正規職員の組合員をさし、「非正規」とは、パート、アルバイト、契約社員、期間従業員、および派遣社員、請負社員等の組合員をさします。

	男女合計数	
		うち女性
男女合計の組合員総数 (正規・非正規の合計)		
うち非正規の組合員数		

2. 役員構成

(1) 執行委員会における役職ごとの総数と、うち女性、および専従者総数と、うち女性

※該当者がいない役職については、必ず「0」を入力してください。
 ※委員長代行、会長代行がいる組織は、「B.副委員長、副会長」に加算してください。
 ※構成組織の専従者総数には、外部派遣者を含めないでください。

	執行委員総数	
		うち女性
A. 委員長、会長		
B. 副委員長、副会長		
C. 書記長、事務局長		
D. 副書記長、副事務局長、 書記次長		
E. 上記以外の執行委員		
F. 特別執行委員		
(うち議決権あり)		
総数(A～Fの合計)		

	構成組織の専従者総数	
		うち女性

(2) 執行委員会における女性枠

① 執行委員会における女性枠

	1. ある 2. ない
--	----------------

3. 機関会議への参画状況

※構成組織において開催された直近(前年度開催)の大会および中央委員会

A 定期大会

(1)大会代議員

①代議員の登録総数と、うち女性 ※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

	登録総数			うち女性	
大会代議員	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	

②大会代議員の女性枠の有無

<input type="text"/>	1. ある 2. ない
----------------------	----------------

B 中央委員会

中央委員会の設置状況

<input type="text"/>	1. 設置している 2. 設置していない
----------------------	-------------------------

(1)(中央委員会を「1. 設置している」組織は)中央委員

①中央委員の登録総数と、うち女性 ※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

	登録総数			うち女性	
中央委員	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	

②中央委員の女性枠の有無

<input type="text"/>	1. ある 2. ない
----------------------	----------------

4. 構成組織における女性参画推進のための取り組み

(1)現在、貴構成組織で執行機関への女性参画を推進するために、どのような取り組みを進めていますか。
取り組みの成果には関係なく、取り組んだものすべてに○をつけてください。

<input type="checkbox"/>	1.女性参画を実現するための数値目標を設定している
<input type="checkbox"/>	2.役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする
<input type="checkbox"/>	3.女性執行委員選出のため、規約の改正を議論する
<input type="checkbox"/>	4.執行委員会における女性枠(特別執行委員を含む)を設定する
<input type="checkbox"/>	5.女性の専従執行委員を選出する
<input type="checkbox"/>	6.女性執行委員選出のため、クォータ制を導入している
<input type="checkbox"/>	7.執行委員会への女性のオブザーバー参加を進める
<input type="checkbox"/>	8.専門委員会の委員や会計監査に女性を選出する
<input type="checkbox"/>	9.加盟組合に対して、女性執行委員を選出するように要請する
<input type="checkbox"/>	10.女性組合員を対象に研修会などを実施している
<input type="checkbox"/>	11.その他 <input style="width: 300px;" type="text"/>
<input type="checkbox"/>	12.特に取り組んでいない

5. 構成組織の女性執行委員の担当(専従・非専従を問わず女性執行委員を選出している構成組織が対象)

以下のA欄、B欄にあてはまるものすべてに○をつけてください。

A. 女性執行委員が担当しているもの

B. Aで選択した女性執行委員が担当しているもののうち、責任者となっているもの

A 担 当 者	B 責 任 者	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.男女平等、女性活動
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.賃金・労働条件
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.組織化(組織拡大)、組織対策
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.産業政策
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.労働政策、社会政策
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6.福利厚生・共済
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7.広報・教育
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8.総務・財政
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9.社会貢献活動
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10.国際
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11.政治
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12.その他
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13.担当業務のない女性執行委員がいる

6. 男女平等参画の取り組み状況

運動方針への明記についてお聞きます。

(1)貴構成組織では、運動方針に「男女平等参画の推進」と明記していますか(異なる文言であっても類する内容であれば明記しているものとみなします)。

- 1.明記している
 2.明記していない

※「1. 明記している」組織は、運動方針に記載している内容を下の欄に転記してください。

(2)連合「第4次男女平等参画推進計画」では、以下の「3つの目標」を掲げています。

<「3つの目標」の記載例>連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより

※以下の内容、およびこれらに類する内容に少しでも触れていたら明記しているものとみなします。具体的な判断は、貴構成組織に委ねます。

<「3つの目標」の記載例>

【目標1】と【目標3】については、〔A群〕と〔B群〕とで内容的に重複する部分はあるものの、原則、両方を意識した記載が必要です。

【目標1】	〔A群〕働きやすい職場づくり、やりがいのある職場づくり、安心して働ける職場環境の整備、公正な労働条件の確保、同一価値労働・同一賃金（同一労働・同一賃金）の実現、均等・均衡待遇の確保、最低賃金の引上げ、ワークルールの確立、キャリア形成のための平等な機会の確保、ハラスメントや差別のない職場づくり 〔B群〕男女平等、男女共同、男女の賃金・労働条件の向上（男女間賃金格差の是正）、ポジティブ・アクションの推進、男女で異なる雇用形態・採用区分・配置の是正、女性の職域や雇用・採用の拡大、性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立
【目標2】	ワーク・ライフ・バランス、妊娠・出産、育児・介護、不妊治療等との両立、次世代育成支援、子ども・子育て支援、就業継続、長時間労働の是正、短時間勤務制度等の整備、制度利用に伴う不利益取り扱いの禁止、男性の育児休業の取得促進
【目標3】	〔A群〕同じ職場で働くすべての労働者の取り組み、パート・有期・派遣 契約などで働く仲間の組織化や賃金・労働条件の向上、ポジティブ・アクションの推進、女性役員の育成・選出、性的指向・性自認に関する取り組み 〔B群〕組織強化、組織拡大、労働相談の実施、男女平等推進委員会・女性委員会の設置、労働組合活動の効率化・見直し、女性役員の任務分担の見直し

以上を踏まえ、貴構成組織の運動方針に明記しているものすべてに○をつけてください。

- 1.目標1:「働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍の促進」
 2.目標2:「仕事と生活の調和」
 3.目標3:「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」
 4.1～3のいずれも明記していない

貴構成組織の推進計画についてお聞きます。

(3) 貴構成組織では、連合「第4次男女平等参画推進計画」をもとにした計画はありますか。

1. 計画があり、数値目標を明示している
 2. 計画はあるが、数値目標は明示していない
 3. 計画はない

貴構成組織の男女平等参画の取り組みについてお聞きます。

(4) 貴構成組織では、トップリーダー自らが組合員に対して、男女平等参画の実現に向けたメッセージを発信していますか。

1. 発信している
 2. 発信していない

(5) 貴構成組織では、男女平等推進委員会を設置していますか。

1. 設置している ※「男女平等推進委員会」は、男女平等参画のための環境整備等を目的に設置された委員会組織をさします。
 2. 設置していない

(6) 貴構成組織では、女性委員会(女性部、女性フォーラム等)を設置していますか。

1. 設置している ※「女性委員会」は、女性のネットワークづくり等を目的に設置された委員会組織をさします。
 2. 設置していない

(7) 貴構成組織では、男女平等参画を推進するために、以下のような取り組みを実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 加盟組合を対象に、単組の男女平等参画に関する実態調査を行っている
 2. 実態調査の結果をもとに、計画の見直しや改善策を検討している
 3. 計画にもとづき、アクションプランを作成している
 4. 機関会議で定期的に進捗状況を確認している
 5. 機関会議や研修会等における男女別の参画状況を確認している
 6. 男女平等参画をテーマにした研修会・学習会を実施している
 7. 機関紙(誌)やホームページで、男女平等参画を取り上げている
 8. 男女平等参画についてのリーフレットやポスターを作成している
 9. その他
 10. 特に取り組んでいない

<自由記入意見欄>

男女平等参画を進めるうえでの課題や成果があった活動について、具体的に記入してください。

進めるうえでの課題

成果があった活動

ご協力ありがとうございました。

2021年男女平等参画調査〈地方連合会〉 (連合「第4次男女平等参画推進計画」(プラスを含む) 目標達成状況調査)

地方連合会名 ※記入欄をクリックして、リストから選択してください。

記入者氏名 連絡先 TEL

〈回答にあたっての注意事項〉

- 白色の部分 に回答をお願いします。
- 2021年1月1日時点(直近)の状況をご回答ください。
- 人数等を回答する設問は、数値をそのまま入力してください。入力した値にエラーがある場合は、入力欄が赤くなりますので、修正をお願いします(女性の数が、男女総数を上回る場合など)。
- 選択肢を選ぶ設問については、記入欄をクリックすると、選択肢番号や「○」印が出てきます。
- 自由記入意見を記入いただく設問については、記入欄に直接入力をお願いします。

調査回答に関する問い合わせ先:連合ジェンダー平等・多様性推進局(小栗) TEL 03-5295-0515

1. 組合員数 ※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

※本調査では、「正規」とは正社員、正規職員の組合員をさし、「非正規」とは、パート、アルバイト、契約社員、期間従業員、および派遣社員、請負社員等の組合員をさします。

	男女合計数		うち女性	
	人	人	人	人
男女合計の組合員総数 (正規・非正規の合計)	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人
うち非正規の組合員数	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人

2. 役員構成

(1) 執行委員会における役職ごとの総数と、うち女性、および専従者総数と、うち女性

※該当者がいない役職については、必ず「0」を入力してください。
 ※会長代行がいる組織は、「B.副会長」に加算してください。
 ※地方連合会の専従者総数には、外部派遣者を含めないでください。

	執行委員総数		うち女性	
	人	人	人	人
A. 会長	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人
B. 副会長	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人
C. 事務局長	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人
D. 副事務局長	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人
E. 上記以外の執行委員	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人
F. 特別執行委員	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人
(うち議決権あり)	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人
総数(A~Fの合計)	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人

	地方連合会の専従者総数		うち女性	
	人	人	人	人
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	人	

(2) 執行委員会における女性率

① 執行委員会における女性率

1. ある
2. ない

3. 機関会議への参画状況

※地方連合会において開催された直近(前年度開催)の大会および地方委員会

A 定期大会

(1)大会代議員

①代議員の登録総数と、うち女性 ※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

	登録総数		うち女性	
大会代議員	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人

②大会代議員の女性率の有無

<input type="text"/>	1. ある 2. ない
----------------------	----------------

B 地方委員会(地方連合会によって名称が異なる場合も含みます)

地方委員会の設置状況

<input type="text"/>	1. 設置している 2. 設置していない
----------------------	-------------------------

(1)(地方委員会を「1. 設置している」組織は)地方委員

①地方委員の登録総数と、うち女性 ※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

	登録総数		うち女性	
地方委員	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人

②地方委員の女性率の有無

<input type="text"/>	1. ある 2. ない
----------------------	----------------

4. 地方連合会における女性参画推進のための取り組み

(1)現在、貴地方連合会で執行機関への女性参画を推進するために、どのような取り組みを進めていますか。
取り組みの成果には関係なく、取り組んだものすべてに○をつけてください。

<input type="checkbox"/>	1.女性参画を実現するための数値目標を設定している
<input type="checkbox"/>	2.役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする
<input type="checkbox"/>	3.女性執行委員選出のため、規約の改正を議論する
<input type="checkbox"/>	4.執行委員会における女性率(特別執行委員を含む)を設定する
<input type="checkbox"/>	5.女性の専従執行委員を選出する
<input type="checkbox"/>	6.女性執行委員選出のため、クォータ制を導入している
<input type="checkbox"/>	7.執行委員会への女性のオブザーバー参加を進める
<input type="checkbox"/>	8.専門委員会の委員や会計監査に女性を選出する
<input type="checkbox"/>	9.構成組織に対して、女性執行委員を選出するように要請する
<input type="checkbox"/>	10.女性組合員を対象に研修会などを実施している
<input type="checkbox"/>	11.その他 <input style="width: 300px; height: 20px;" type="text"/>
<input type="checkbox"/>	12.特に取り組んでいない

5. 地方連合会の女性執行委員の担当(専従・非専従を問わず女性執行委員を選出している地方連合会が対象)

以下のA欄、B欄にあてはまるものすべてに○をつけてください。

A. 女性執行委員が担当しているもの

B. Aで選択した女性執行委員が担当しているもののうち、責任者となっているもの

A 担 当 者	B 責 任 者	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.男女平等、女性活動
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.賃金・労働条件
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.組織化(組織拡大)、組織対策
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.産業政策
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.労働政策、社会政策
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6.福利厚生・共済
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7.広報・教育
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8.総務・財政
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9.社会貢献活動
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10.国際
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11.政治
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12.その他
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13.担当業務のない女性執行委員がいる

6. 男女平等参画の取り組み状況

運動方針への明記についてお聞きします。

(1) 貴地方連合会では、運動方針に「男女平等参画の推進」と明記していますか(異なる文言であっても類する内容であれば明記しているものとみなします)。

1. 明記している
 2. 明記していない

(2) 連合「第4次男女平等参画推進計画」では、以下の「3つの目標」を掲げています。

<「3つの目標」の記載例> 連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより
 ※以下の内容、およびこれらに類する内容に少しでも触れていたら明記しているものとみなします。具体的な判断は、貴地方連合会に委ねます。

<「3つの目標」の記載例>
【目標1】と【目標3】については、[A群]と[B群]とで内容的に重複する部分はあるものの、原則、両方を意識した記載が必要です。

【目標1】	[A群] 働きやすい職場づくり、やりがいのある職場づくり、安心して働ける職場環境の整備、公正な労働条件の確保、同一価値労働・同一賃金(同一労働・同一賃金)の実現、均等・均衡待遇の確保、最低賃金の引上げ、ワークルールの確立、キャリア形成のための平等な機会の確保、ハラスメントや差別のない職場づくり
	[B群] 男女平等、男女共同、男女の賃金・労働条件の向上(男女間賃金格差の是正)、ポジティブ・アクションの推進、男女で異なる雇用形態・採用区分・配置の是正、女性の職域や雇用・採用の拡大、性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立
【目標2】	ワーク・ライフ・バランス、妊娠・出産、育児・介護、不妊治療等との両立、次世代育成支援、子ども・子育て支援、就業継続、長時間労働の是正、短時間勤務制度等の整備、制度利用に伴う不利益取り扱いの禁止、男性の育児休業の取得促進
【目標3】	[A群] 同じ職場で働くすべての労働者の取り組み、パート・有期・派遣 契約などで働く仲間の組織化や賃金・労働条件の向上、ポジティブ・アクションの推進、女性役員の育成・選出、性的指向・性自認に関する取り組み
	[B群] 組織強化、組織拡大、労働相談の実施、男女平等推進委員会・女性委員会の設置、労働組合活動の効率化・見直し、女性役員の任務分担の見直し

以上を踏まえ、貴地方連合会の運動方針に明記しているものすべてに○をつけてください。

1. 目標1:「働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍の促進」
 2. 目標2:「仕事と生活の調和」
 3. 目標3:「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」
 4. 1～3のいずれも明記していない

貴地方連合会の推進計画についてお聞きます。

(3) 貴地方連合会では、連合「第4次男女平等参画推進計画」をもとにした計画はありますか。

1. 計画があり、数値目標を明示している
 2. 計画はあるが、数値目標は明示していない
 3. 計画はない

貴地方連合会の男女平等参画の取り組みについてお聞きます。

(4) 貴地方連合会では、トップリーダー自らが組合員に対して、男女平等参画の実現に向けたメッセージを発信していますか。

1. 発信している
 2. 発信していない

(5) 貴地方連合会では、男女平等推進委員会を設置していますか。

1. 設置している
 2. 設置していない

※「男女平等推進委員会」は、男女平等参画のための環境整備等を目的に設置された委員会組織をさします。

(6) 貴地方連合会では、女性委員会(女性部、女性フォーラム等)を設置していますか。

1. 設置している
 2. 設置していない

※「女性委員会」は、女性のネットワークづくり等を目的に設置された委員会組織をさします。

(7) 貴地方連合会では、男女平等参画を推進するために、以下のような取り組みを実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 構成組織および加盟組合の男女平等参画に関する実態調査を行っている
 2. 実態調査の結果をもとに、計画の見直しや改善策を検討している
 3. 計画にもとづき、アクションプランを作成している
 4. 機関会議で定期的に進捗状況を確認している
 5. 機関会議や研修会等における男女別の参画状況を確認している
 6. 男女平等参画をテーマにした研修会・学習会を実施している
 7. 機関紙(誌)やホームページで、男女平等参画を取り上げている
 8. 男女平等参画についてのリーフレットやポスターを作成している
 9. その他
 10. 特に取り組んでいない

<自由記入意見欄>

男女平等参画を進めるうえでの課題や成果があった活動について、具体的に記入してください。

進めるうえでの課題

成果があった活動

ご協力ありがとうございました。