

2021連合中央女性集会／2021.10.22

～世界の潮流は「203050」～

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1

Change・Challenge・Movement！

日本労働組合総連合会（連合）
総合政策推進局長
（ジェンダー平等・多様性推進担当）
井上久美枝



戦前の女性たちはどんな立場に置かれていた？ ～旧民法の規定から読み解く～

【法律における戦前の女性労働の位置づけ】

- 戦前（1947年より以前）の民法はいわゆる「妻の民法上の無能力」を規定
- 雇傭契約など労務供給契約も「身体に羈絆（きはん）を受くべき契約」に含まれていた
- 「身体に羈絆（きはん）を受くべき契約」には「夫」の許可が必要

羈絆→（牛・馬をつなぐ意から）足手まといとなる身辺の出来事

◆ 旧民法における「妻の無能力」規定にはどんなことが当てはまる？

例えば…

「借財又は保証をなすこと」「訴訟行為をなすこと」

「身体に羈絆を受くべき契約」→雇傭契約などの労務供給契約が含まれる

◆ 上記の行為を行うには、「夫」の許可が必要

「妻」は「夫」の許可なくして労働を許されない

→ 場合によっては離婚の理由ともなり得る

→ 「夫」は一旦与えた許可を取り消したり、これを制限することもできた

※なお、未婚の女性や、「寡婦」は男性と法律上同じ行為能力を持っていた

世界の動きと日本における男女平等の歩み

国内	海外
<p>1880年 高知県で女性の参政権を認める町会規則が成立 ※4年後に政府が「区町村会法」を改訂、町村会議員選挙から再び女性は排除</p> <p>1924年 婦人参政権獲得期成同盟 (市川房枝ら)</p> <p>1925年 普通選挙法制定(25歳以上の男子)</p> <p>1945年 日本国憲法24条草案 衆議院議員選挙法改正 ・女性参政権 ・選挙権・被選挙権の年齢5歳引き下げ</p> <p>1946年 衆議院議員女性39名の誕生 (現在は女性47名、男性465名)</p>	<p>1789年 フランス革命(女性の人権は入らず) 1791年 オランプ・ド・グージュ 「女性および女性市民の権利宣言」</p> <p>1893年 ニュージーランドで女性参政権</p> <p>女性が国政で初めて 参政権を行使してから まだ70年余りなんだ!</p> 

男女平等に関する世界の動き

- ▶1946(S20)年 国際連合(国連)
 - ・人権委員会(当時) - 女性の地位小委員会
 - ・女性の地位委員会
- ▶1975(S50)年 国際婦人年世界会議(メキシコシティ)
「世界行動計画」
- ▶1976(S51)年~1985年 「国際婦人の10年」
- ▶1979(S54)年 「女性差別撤廃条約」採択
- ▶1980(S55)年 「女性差別撤廃条約」署名
- ▶1985(S60)年 国連婦人の10年 ナイロビ世界会議

国際女性デー
1975年3月8日
制定

日本が条約を批准するまで、どんな整備がされたか？

NEXT !

女性差別撤廃条約批准に向けた日本の動き

① 1984(S59)年 国籍法の改正(父系血族主義の撤廃)

父系血統主義(父が日本国民でないと日本国籍を取得不可)から
父母両系血統主義(父か母が日本国民なら日本国籍が取得可)に改正

② 家庭科共修の方向性の明示

- ▶ 学習指導要領改訂 1989(平成元)年
- ▶ 中学校 1993年度から
- ▶ 高等学校 1994年度から

批准まで
6年！！

③ 1985(S60)年 男女雇用機会均等法の制定

- ▶ 募集・採用、配置・昇進 → 女性を男性と均等に扱う努力義務
- ▶ 教育訓練、福利厚生 → 女性に対する差別的取り扱いの「一部禁止」
- ▶ 定年、解雇 → 女性に対する差別的取り扱いの「禁止」



1985年 女性差別撤廃条約批准

条約批准後の日本の取り組み

- ▶1991(H3)年 育児休業法制定
- ▶1997(H9)年 男女雇用機会均等法改正
 - ・努力義務規定の解消
 - ・事業主対するセクシュアル・ハラスメントの防止義務

▶1999(H11)年 男女共同参画社会基本法制定

- ▶2001(H13)年 ストーカー規制法、DV防止法制定
- ▶2003(H15)年 次世代育成支援対策推進法制定
- ▶2006(H18)年 男女雇用機会均等法改正
 - ・男女双方に対する差別の禁止
- ▶2015(H27)年 女性活躍推進法制定
- ▶2017(H29)年 刑法改正
- ▶2018(H30)年 政治分野における男女共同参画推進法制定

「候補者男女均等法」 ～政治分野における男女共同参画～

○2018年5月に成立。ただし、中身は理念法のため拘束力や罰則などは持たない。

○世界国会議員比率ランキングで、日本の衆議院の女性割合は、191カ国中166位！

(資料出所： IPU「Women in Parliaments」2021年1月時点)



【日本：女性は3名になったが…
平均年齢61.8歳（前内閣60.4歳）】



【スペイン：女性閣僚の割合は世界1位！】



【ニュージーランド：首相は女性、育休取得も】

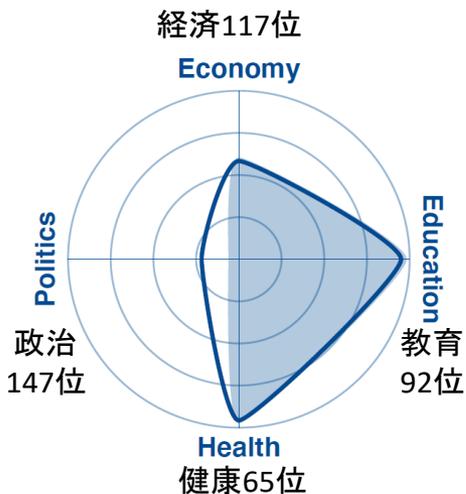


【ルワンダ：下院議員の女性割合は世界1位】

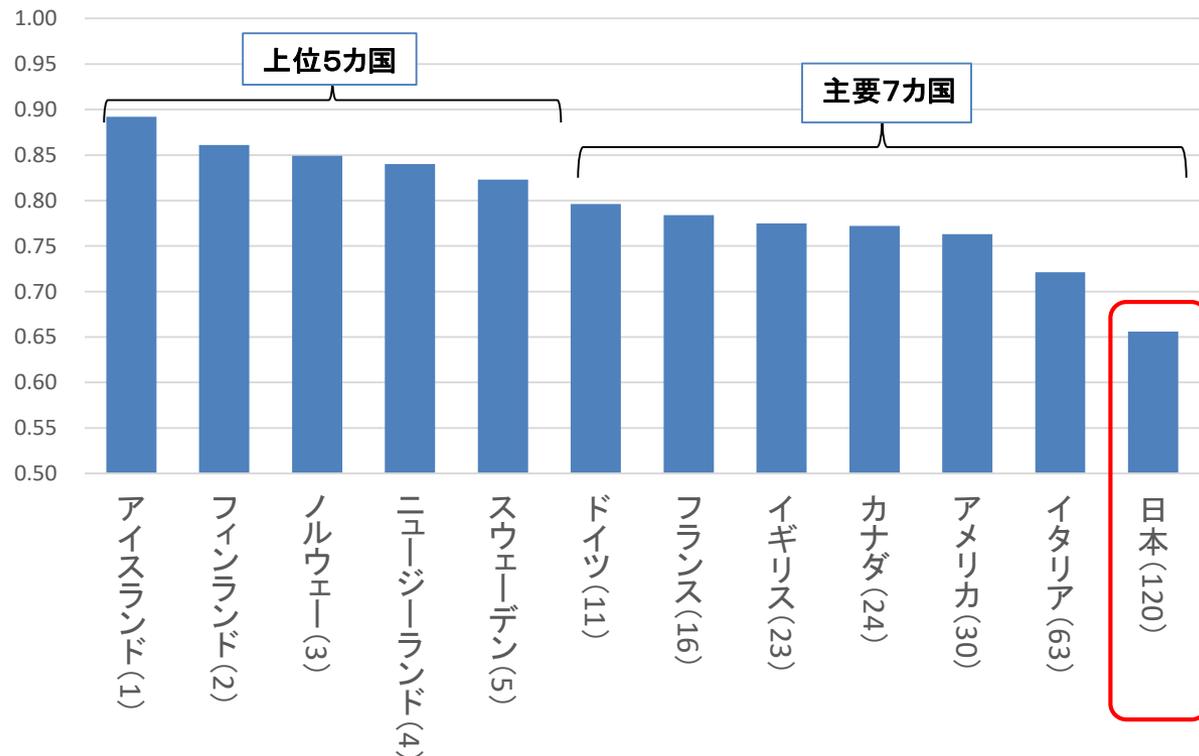
国際比較① ～男女間格差～

- 各国の男女間格差を数値化したジェンダーギャップ指数で、日本は**156カ国中120位**(2021年3月31日発表)とG7で最低。
- 4分野のうち、管理職割合や賃金などの経済分野と議員割合などの政治分野が特に低い。

男女平等の実現には、世界全体で135.6年かかる。新型コロナウイルス感染症の影響で前回報告の95年から大きく増加。

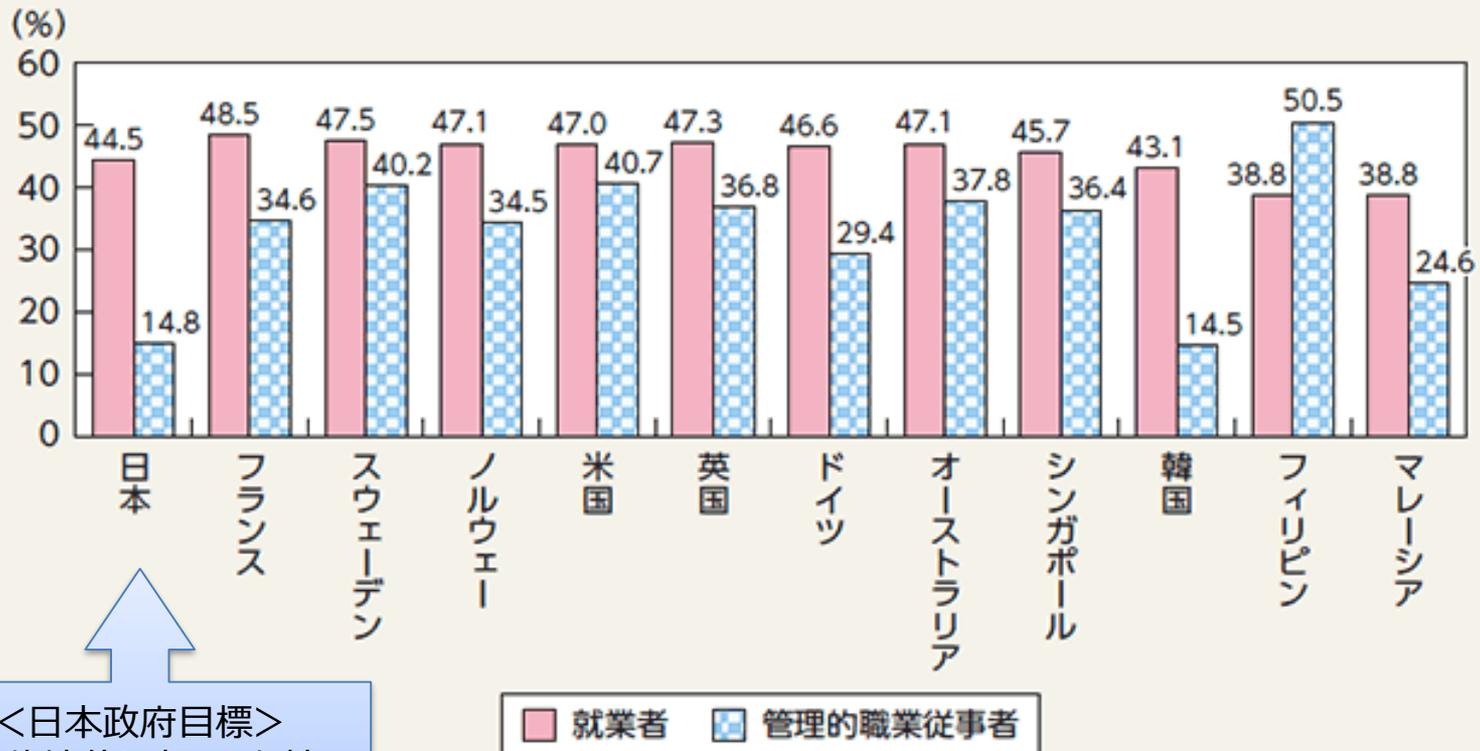


世界ジェンダーギャップ指数
(各国の男女間格差)



国際比較② ～管理職比率～

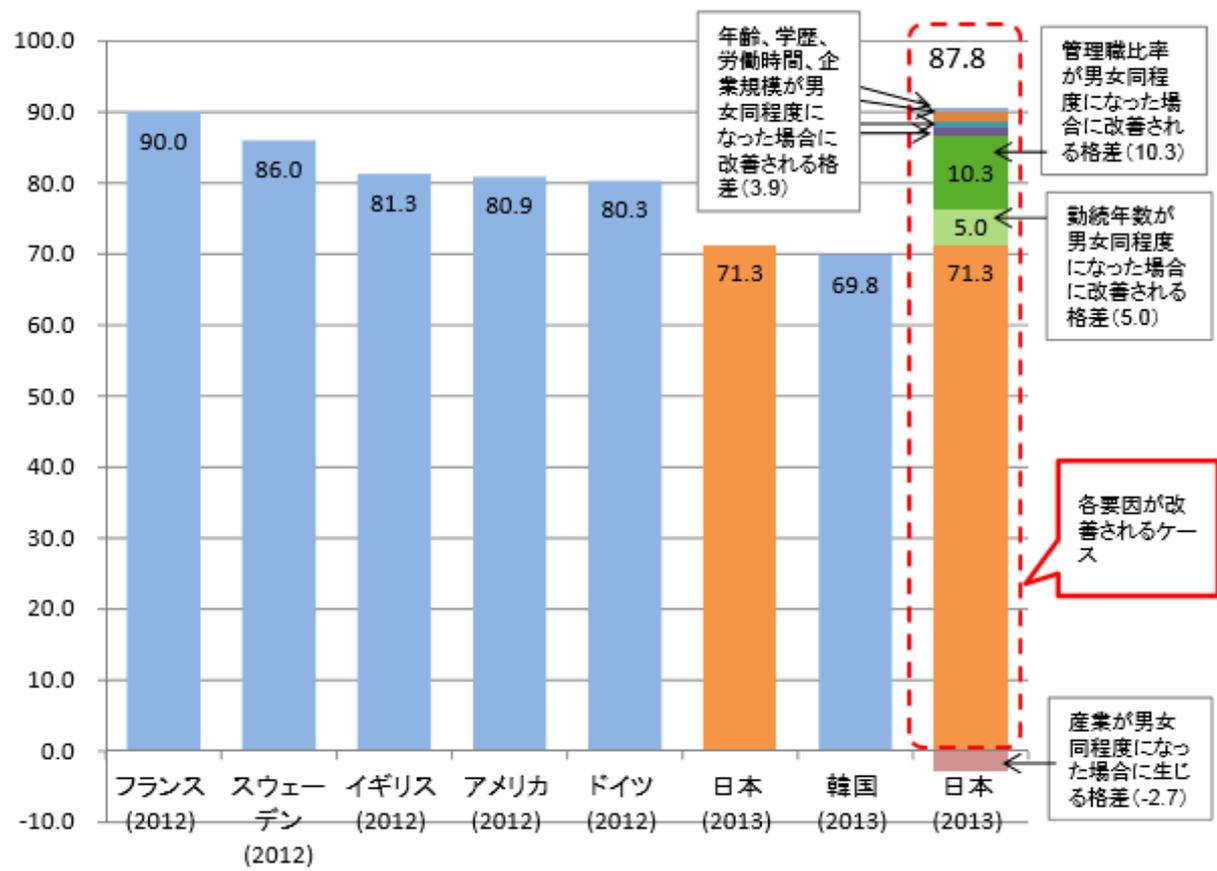
○日本の管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然として低く、アジア諸国と比べても低い水準にある。



出所：内閣府「男女共同参画白書令和2年版」

国際比較③～賃金格差～

○一般労働者の男女間賃金格差は、国際比較しても大きい。
仮に管理職や勤続年数が男女同程度になれば、格差は大幅に縮小する。



出所：第145回労働政策審議会
雇用均等分科会資料

◆2022-2023年度運動方針

安心社会へ 新たなチャレンジ

～すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在へ～

- ★リアルとオンラインそれぞれの特性を適切に融合した「緩やかなつながり合い」
- ★変化に対応した労働運動のスタイルを議論・確立
- ★職場にあっても地域にあっても、すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」となるべく、その位置づけをさらに高める

【重点分野一①】

すべての働く仲間をまもり、つなぐための集団的労使関係の追求と、社会に広がりのある運動の推進

【重点分野一②】

安心社会とディーセント・ワークをまもり、創り出す運動の推進

【重点分野一③】

ジェンダー平等・多様性推進をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

◇2022～2023年度運動方針（重点分野3）

◆性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざす。その実現のため男女平等参画を推進するとともに、ジェンダー平等や「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを展開していく。また「フェアワーク」の実現に向けて、働くうえでの困難さが多様化している現状の対応として、すべての働く仲間の拠り所となるべく体制を整備する。

1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいをもって働くことのできる職場・社会の実現

- (1) パワー・ハラスメントなど防止措置義務の対象のみならず、**カスタマー・ハラスメント**や**就活生などに対するハラスメント**を含むあらゆるハラスメントの根絶に向けて、禁止規定の創設をはじめ国内法のさらなる整備をはかるとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みを推進する。
- (2) **アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）**の自覚を促した上で、**ジェンダー・バイアス**、固定的性別役割分担意識の払拭、また、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別がなく、多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。
- (3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応しい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度や、親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法等の整備を推進する。
- (4) 日本で働く外国人労働者・**留学生**が抱える仕事や暮らし、**人権**などの諸課題に向き合い、互いに認め合う「共生」に向けた環境整備を推進する。

2. 男女平等参画、ジェンダー平等の推進、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組み



- (1) 労働組合、政治、経済など、あらゆる分野で女性の指導的地位に占める割合を国際的水準も意識しながら引き上げるため、クオータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションを強化する。
- (2) 女性の意思決定過程への参画を促進し、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**」を推進する。
- (3) 2024年9月までを計画とする「**ジェンダー平等推進計画**」**フェーズ1の達成**に向け、構成組織・地方連合会と連合本部が一体となって取り組む。
- (4) 雇用の分野における性差別の禁止、男女雇用機会均等法の改正に向けた雇用管理区分間の格差の実態把握を行い、男女間賃金格差の是正に取り組む。
- (5) **雇用・所得の不安定化やDVなどにより困窮する女性への支援を強化**するとともに、すべての労働者の仕事と生活の調和に向けて、育児・介護休業などの両立支援制度のさらなる拡充をはかる。

※ 真の多様性

「真の多様性」とは、すべての人の人権を尊重し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが平等・対等で、多様性を認め合うこと。

※ フェアワーク

「フェアワーク」とは、「真の多様性」を満たし、不合理な格差がなく、公正・公平な働き方のこと。

連合のこれまでの「男女平等参画」の歩み

●1989年 連合結成時の基本文書「連合の進路」

→労働運動をはじめ、あらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等な社会の実現をはかる

●1991年 第1次女性参加推進計画（～2000年）

→どこよりも先んじて、女性の参加促進を宣言し、取り組みをスタート

●2000年 第2次男女平等参画推進計画（～2006年）

→1次の反省を踏まえ、男女平等の重要性に加え、「ワーク・ライフ・バランス」や「労働組合自らの改革と組織拡大」を掲げる

●2006年 第3次男女平等参画推進計画（～2013年）

統一目標 行動目標「運動方針へ平等参画を明記」

数値目標「女性組合員比率の女性役員を選出」

「女性役員ゼロをなくす」

●2013年 第4次男女平等参画推進計画（～2020年）



●2020年 「第4次男女平等参画推進計画」プラス（～2021年）

Change, Challenge, Movement!

連 合

ジェンダー平等推進計画

フェーズ1 2021.10 ~ 2024.9



第1次女性参加推進計画

1991.10 ~ 2000.10

第2次男女平等参画推進計画

2000.11 ~ 2006.10

第3次男女平等参画推進計画

2006. 1 ~ 2012.10

※第4次計画確定まで延長

第4次男女平等参画推進計画

2013.10 ~ 2020.9

2020.10
~ 2021.9

「第4次
男女平等
参画推進計画」
プラス

2021.10
~ 2024.9

フェーズ1

ジェンダー平等推進計画

2024.10
~ 2030.9

フェーズ2

2030

(世界の潮流は「2030SD」)

ジェンダー
平等社会
を実現!

具体的な目標と取り組みにあたっての留意点



目標を設定
(Building)
しましょう!

運動目標 スローガン

労働組合における男女平等参画 職場・社会におけるジェンダー平等の推進

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくことが「男女平等参画」。社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認(SOGI)を尊重し、多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」。男女が平等に参画した体制のもと、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

※すでに連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスで性自認を含む多様性の尊重を明確化してきました。

運動目標達成のために

必ず達成しなければならない目標

Change! 達成目標

▶P4-5

推進すべき目標

Challenge! 推進目標

▶P6-7

Movementをつくりだす

第1次計画をスタートした1991年10月から第4次計画プラスの満了時期の2021年9月でちょうど30年。さらなる変革(Change・チェンジ)と挑戦(Challenge・チャレンジ)へと踏み出し、労働組合のみならず社会全体の大きなうねり(Movement・ムーヴメント)をつくりだす決意のもと、運動を展開します。

留意点

「クリティカル・マス」を意識しましょう

圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わりません。「クリティカル・マス」の30%を意識しましょう。 ▶P13参照

「性的指向・性自認(SOGI)」の尊重を明確にしましょう

性別情報の確認・取得にあたっては、原則として性自認を尊重します。回答を求める際の選択肢としては「女性」「男性」「どちらでもない」「無回答」を基本とします。確認・取得する際は、氏名・性別をどの範囲まで共有するかをあらかじめ明確にしましょう。また、「無回答」を選択肢に入れてるように、性別情報の回答およびカミングアウトを強制しないこと、取り扱いに注意を払いアウトティングを防止することに十分に留意しましょう。なお、男女平等参画の進捗や男女間格差の状況を把握する場合のみならず、社会保険や共済、安全衛生の観点などで性別情報が必要な際に、目的に応じて性自認以外の、「法律上の性別」や「身体の性別」、「雇用管理上の性別」を聞くことも考えられます。

定量的な目標(数値)だけでなく 定性的な目的(具体的な内容)も設定しましょう

「目標達成ありき」とならないように、男女間賃金格差の是正や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、労働運動の活性化など、各組織の実態に応じて定性的な目的を設定し、意識しながら取り組みを進めましょう。 ▶P12参照

1～5は、必ず達成しなければ
いけない「達成目標」です。

Change! 達成目標

1

労働組合における男女平等参画のため

2021年10月以降、**組合員の
男女比率を毎年調査し、把握**する。

※連合本部が引き続き「参画調査」を実施

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 組合民主主義の観点から、組織ごとに組合員の男女比率を把握することが基本です。
- 一部の地方連合会は把握できておらず、構成組織の本部と地方組織の協力がが必要です。



本来、労働組合は性別等にかかわらずだれでも加入でき、それによる差別も許さない組織ですが、女性にとって過少代表の状態で開催している中で課題の扱い方（軽重を含む）は適切なのか、そもそも組織自体が本当に民主的と言えるのか（組合民主主義に反しないと見えるのか）、改めて顧みる必要があります。

2

労働組合における男女平等参画のため

2024年9月末までに、**女性役員（会計監査を除く）
を選出**する。

対象 構成組織・単組

主な留意点

- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入しましょう。
- 意思決定の場への参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はあくまでもステップです。



3

労働組合における男女平等参画のため

2024年9月末までに、**執行機関への組合員比率
に応じた女性の参画機会
を確保**する。

対象 連合本部・地方連合会

主な留意点

- 連合本部とすべての地方連合会では女性役員が選出されていますが、地域の実情も踏まえつつ、組織内外にさらなる範を示す必要があります。
- 単に参画するのではなく、「執行権」を有することが重要です。



(必ず達成しなければならない目標)

労働組合における男女平等参画のため

4

連合全体の女性組合員比率が36.4%*であることに鑑み、2024年9月末までに、**女性を常時上三役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備**に、より主体的に取り組んでいく。

*「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」にもとづく速報値

対象 連合本部

主な留意点

- 「登用し得る環境整備」に向けては、立候補者に女性を含めることや、役員のうち少なくとも1名は女性にすることなど、ジェンダー・バランスを考慮し、意思決定への参画の場を確保する仕組みを構築しましょう。



構成組織・単組・地方連合会においても女性の三役への登用を積極的に進めましょう。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

5

2021年10月以降に策定する**運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記**する。

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を明確にしましょう(連合本部は引き続き差別禁止やハラスメント防止等の取り組みの情報発信を行います)。
- 内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくても構いません。



6～9は、推進すべき
「推進目標」です。

Challenge! 推進目標

労働組合における男女平等参画のため

6

大会や中央委員会等の
議決機関への組合員比率に
応じた女性の参画機会を確保する。

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 職場等のバランスにも留意が必要です。
- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入しましょう。
- 意思決定の場への参画が重要であり、議決権を有さない特別枠はあくまでもステップです。



労働組合における男女平等参画のため

7

執行機関への組合員比率に応じた
女性の参画機会を確保する。

対象 構成組織・単組

主な留意点

- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入しましょう。
- 意思決定の場への参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はあくまでもステップです。

(推進すべき目標)



職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

8

**「ジェンダー平等の推進」を
目的とする委員会等の会議体を
設置する。**

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 連合本部としては、これまで「男女平等推進委員会」の目的は男女平等参画のための環境整備等、「女性委員会」の目的は女性のネットワークづくりやエンパワーメント等と整理してきましたが、従来の活動に加えて「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を明確にしましょう。
- 構成組織等によっては“男女共同”などの名で上記の二つの目的を一体的に、また、すでに性的指向・性自認(SOGI)の尊重を含めて取り組んでいるケースもあり、その場合に名称等をあえて見直す必要はありません。
- 内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくても構いません。

9

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

多様な人たちが
多様な形態で参加できるよう、
**従来の活動スタイルを点検し、
必要な見直しを行う。**

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようになれば、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていきます。
- 例えば、パートやアルバイト等のいわゆる非正規雇用で働いているケースが多く、総じて家庭の責任が偏る中で時間的制約が大きい女性はもちろん、障がい者や外国人といった人たちが、Web等を駆使することで意思表示できるようにしましょう。
- 労働組合としても、改めて男女平等参画とジェンダー平等に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められています。



連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義

連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより

1 だれにとっても 働きやすい職場づくり

職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が安心して必要な権利を行使しながら働き続けられる職場は、結果、だれにとっても働きやすい職場となり得ます。



2 社会・経済の活力や 持続性の維持・向上

男女平等参画の推進により、とりわけ女性の低賃金・不安定雇用が解消され、性別にかかわらずだれもが安心・納得して多様な個性や能力を発揮しながら働くことができる機会と生き方の選択肢が保障されます。ひいては社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながり得ます。



3 人権の尊重、個人の尊厳を 基底に置いた社会の実現

男女不平等は、人権の尊重、個人の尊厳にかかわる由々しき問題であり、取り組みを進めることで、それらを基底に置いた社会を実現しなければなりません。



4 ジェンダー・バイアスや固定的 性別役割分担意識の見直し、払拭

「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」が典型的な固定的性別役割分担意識、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」が典型的なジェンダー・バイアスであり、ともに労働組合に強く当てはまります。労働組合こそが、自らを変革しつつ、先頭に立って世の中に蔓延するこれらの意識・バイアスの払拭に力を尽くさなければなりません。



連合が取り組む男女平等参画の必要性和意義を改めて明確にし、共有をはかります。

5 クリティカル・マスの理解浸透、形成

とりわけ労働組合の場合は、意思決定の場を男性が占めていることで、賃金格差をはじめとする男女間不平等やハラスメントの問題が中心議題になりにくく、組合民主主義の観点からもこのような状況は大きく変えていかなければなりません。女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍かつ中心的な課題になっていきます。



6 ポジティブ・アクションの理解浸透、推進

そもそも男女不平等だからポジティブ・アクションが必要なわけで、その取り組みが逆差別ではなく、法に違反しないことは女性差別撤廃条約や男女雇用機会均等法第8条で明確にされています。「クリティカル・マス」、「ポジティブ・アクション」とともに、根拠や必要性を含め、改めて理解浸透をはかることが重要です。



7 多様性の尊重

「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、だれ一人取り残されることのない社会をめざします。

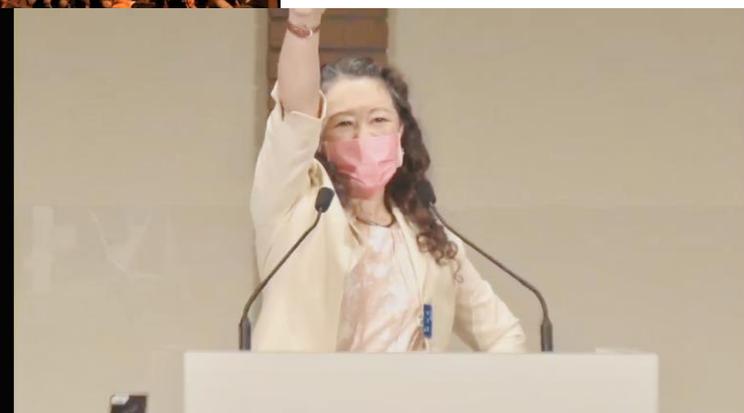


8 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようになれば、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていきます。労働組合としても、改めて男女平等参画に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められています。



【連合本部の女性参画率は？】



【第17期女性役員比率】 34.45%（執行部58人中女性20人） → **達成**

【機関会議の女性参画率】（目標30%）

第16回定期大会（2019.10.10～11） 24.3% →未達成

第84回中央委員会（2020.12.1） 18.4% →未達成

第85回中央委員会（2021.6.1） 36.6% → 目標達成！

第17回定期大会（2021.10.6） 25.5% →未達成

女性執行委員がいると・・・

	構成組織の取り組み						加盟単組に対する要請										その他	特に取り組んでいない	無回答	組織数			
	法の女性の周知	女性活躍推進法や均等	の活用	の女性間賃格差の是正	格差の把握	調査による男女間賃金	件当の廃止	手当の把握	状況の把握	女性の行動計画作成	定と公表	自組織の行動計画の策	の募集・採用の男女格差	把握の要請	女性の管理職・比率の把握	男女別の勤続年数の把握					男女別の労働時間の把握	男女別の年休取得率の把握	妊娠等による退職女性の把握の要請
構成組織計	32	16	24	8	18	11	8	8	13	9	9	6	17	23	21	21	3	2	2	47			
	68.1	34.0	51.1	17.0	38.3	23.4	17.0	17.0	27.7	19.1	19.1	12.8	36.2	48.9	44.7	44.7	6.4	4.3	4.3	100.0			
女性執行委員	ゼロ組織	8	2	6	0	4	0	0	1	3	1	2	1	2	6	5	4	1	2	0	14		
		57.1	14.3	42.9	...	28.6	7.1	21.4	7.1	14.3	7.1	14.3	42.9	35.7	28.6	7.1	14.3	...	100.0		
	1人	5	4	5	2	4	3	2	0	0	2	1	0	2	4	4	4	1	0	0	10		
		50.0	40.0	50.0	20.0	40.0	30.0	20.0	20.0	10.0	...	20.0	40.0	40.0	40.0	10.0	100.0		
	2～4人	5	1	5	1	2	2	1	1	2	2	2	0	4	2	2	2	0	0	1	7		
	71.4	14.3	71.4	14.3	28.6	28.6	14.3	14.3	28.6	28.6	28.6	...	57.1	28.6	28.6	28.6	14.3	100.0			
5人以上	14	9	8	5	8	6	5	6	8	4	4	5	9	11	10	11	1	0	1	16			
	87.5	56.3	50.0	31.3	50.0	37.5	31.3	37.5	50.0	25.0	25.0	31.3	56.3	68.8	62.5	68.8	6.3	...	6.3	100.0			

出所:「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」(2020年)

女性執行委員を選出したことによる変化

	具体的意見（一部抜粋）
職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメント対策、両立支援、男女平等に関する課題が前進した ● 職場環境や特別休暇など男性では気がつかない部分に視点がいくようになった ● 労使協議会で、女性の声を女性が直接会社に伝えることができるようになった ● 子育て期の女性の働きやすい環境を整えるための取り組みが増えた
女性組合員の 意見集約	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児中の女性の声が直接届くようになった ● 情宣紙に女性役員・組合員の登場が増えた ● 女性組合員が参加しやすい企画の意見を反映させるようになった ● 女性組合員の相談や活動への参加が増えた
組合活動の変化	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性組合員の活動への協力が得られるようになった ● 各種会議や行事等に男女の関係なく参加する体制ができてきている ● 執行委員会では発言する機会も増えて当たり前になっている ● 若手女性組合員へのフォローなど女性役員育成の期待感ももてるようになった ● 女性活躍など学習会の企画・立案を任せるところ会議の質が向上した
活動スタイルの 見直し	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行委員会の開催時間を工夫（日中開催）するようになった ● 支部委員会の終了時間を早め、女性が参画しやすくしたところ、女性の参画が増えた ● 交流会に子連れでも参加しやすいようにした ● 飲み会の時間が短縮した（1次会での解散）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 非正規の女性を役員に登用したことで、他の役員も非正規問題をより気にかけるようになった ● 女性執行委員が1期2年で変わるため、長期的に将来を見据えた取り組みができなくなった

目標5 ジェンダー平等を実現しよう

9つのターゲット



5.1

あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。

5.4

公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。

5.a

女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。

5.2

人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。

5.5

政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。

5.b

女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。

5.3

未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。

5.6

国際人口・開発会議(ICPD)の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。

5.c

ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

さらなる変革（Change）と
挑戦（Challenge）で
社会の大きなうねり（Movement）を
つくっていきましょう！

