

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

2022 年実施



連合総合政策推進局ジェンダー平等・多様性推進局

目 次

はじめに	1
調査の実施概要	2
調査結果のポイント	3
1. 構成組織調査	4
2. 地方連合会調査	8
取り組み状況	11
1. 構成組織調査	11
2. 地方連合会調査	17
第1章 構成組織調査	21
1. Change！達成目標	22
2. Challenge！推進目標	25
3. 女性役員選出のための取り組み	41
4. 職場におけるジェンダー平等の取り組み	55
第2章 地方連合会調査	63
1. Change！達成目標	64
2. Challenge！推進目標	69
3. 女性役員選出のための取り組み	80
4. 地域における女性参画	90
5. 職場におけるジェンダー平等の取り組み	94
参考資料	
1. 2022年構成組織調査 運動方針に明記している内容	105
2. 2022年構成組織調査 女性リーダーの育成を目的とした研修の実施状況	119
3. 2022年構成組織調査 自由記入意見欄	127
4. 2022年地方連合会調査 運動方針に明記している内容	139
5. 2022年地方連合会調査 女性リーダーの育成を目的とした研修の実施状況	155
6. 2022年地方連合会調査 自由記入意見欄	160
7. 調査票	168

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。

第17回定期大会（2021年10月）において、連合は1989年の結成以来、初めて女性会長を選出しました。そして、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」が初めて明記されました。

「ジェンダー主流化」を通じて、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るとともに、これまでの4次にわたる「男女平等参画推進計画」をさらに発展させた、「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1を策定し、その計画期間が2021年10月からスタートしています。

「ジェンダー平等推進計画」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、連合本部・構成組織・単組・地方連合会がそれぞれの立場から、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。

本調査における、構成組織全体の女性執行委員数の累計は196人であり、112人であった2014年に比べて84人、1.75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14.6%、283人まで増加したことに加え、女性三役を選出している地方連合会は昨年同様、22組織となっています。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。

今回の調査では、単に労働組合の男女平等参画、ジェンダー平等の現状を把握することだけにとどまらず、「ジェンダー平等推進計画」の着実な前進に向けて、課題の所在やその解消のためには何が必要なのか、その道筋を示すことができるよう、計画の内容に沿った新たな設問も盛り込みました。

今後、労働組合がいかに行動して男女平等参画やジェンダー平等を阻んでいる壁を打ち破り、「ジェンダー主流化」を達成するか、計画の実現に向けたプロセスを具体化していく必要があります。

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、本調査に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。

2022年11月
日本労働組合総連合会
総合政策推進局長 井上 久美枝

調査の実施概要

(1) 調査の目的

本調査は、「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1（計画期間：2021年10月～2024年9月）で掲げた5つの「Change！達成目標」と4つの「Challenge！推進目標」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

2022年5～6月

(4) 調査の実施方法

Web調査により実施した。

(5) 調査票の配布・回収状況

構成組織：47組織中46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。

本文および図表の比率は小数第2位以下を四捨五入している。そのため、個々の回答比率を足しあわせた数値と合計した比率は、必ずしも一致しない場合がある。

調査結果のポイント

<調査実施の概要>

- ・ 調査の対象：連合の構成組織（オブ加盟組織、友好参加組織含む）と地方連合会
- ・ 調査の実施時期：2022年5～6月
- ・ 回収状況：構成組織47組織中46組織、地方連合会47組織

※本文および図表の比率は小数第2位以下を四捨五入しています。個々の回答比率を足しあわせた数値と合計した比率は、必ずしも一致しない場合があります。

連合「ジェンダー平等推進計画」 フェーズ1 2021.10～2024.9

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

		連合本部	構成組織	単組	地方連合会
< Change (チェンジ) ! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標) >					
1	2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握（連合本部が引き続き「参画調査」を実施）	○	○	○	○
2	2024年9月末までに女性役員（会計監査を除く）を選出	達成済	○	○	達成済
3	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	○	Challenge ! 推進目標で	Challenge ! 推進目標で	○
4	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	○	-	-	-
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	○	○	○	○
< Challenge (チャレンジ) ! 推進目標 (推進すべき目標) >					
6	大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	○	○	○
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	Change ! 達成目標で	○	○	Change ! 達成目標で
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	○	○	○	○
9	多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	○	○	○	○

※1～4・6・7は「労働組合における男女平等参画」、5・8・9は「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」のための目標

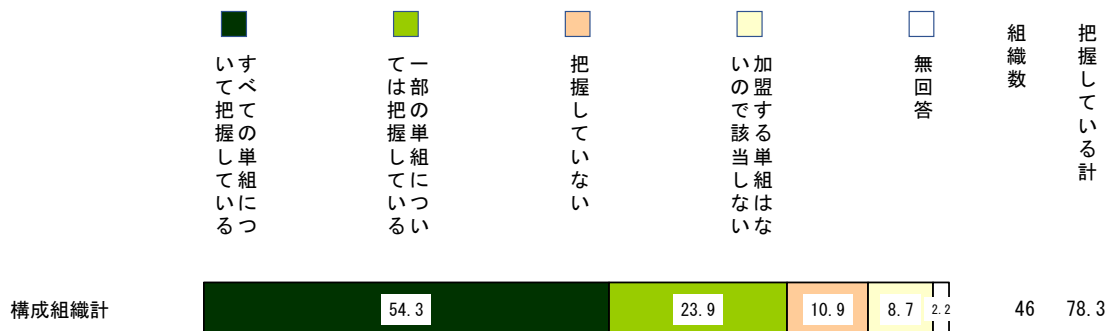
1. 構成組織調査

(1) Change! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標)

①組合員の男女比率の調査、把握

加盟単組の男女別組合員数について「すべての単組について把握している」が 46 組織中 25 組織 (54.3%) と 5 割強を占める。また、「一部の単組については把握している」は 11 組織 (23.9%) でこれらをあわせた<把握している>は 36 組織(78.3%)である。一方、「把握していない」が 5 組織(10.9%)ある (第 1 図)。

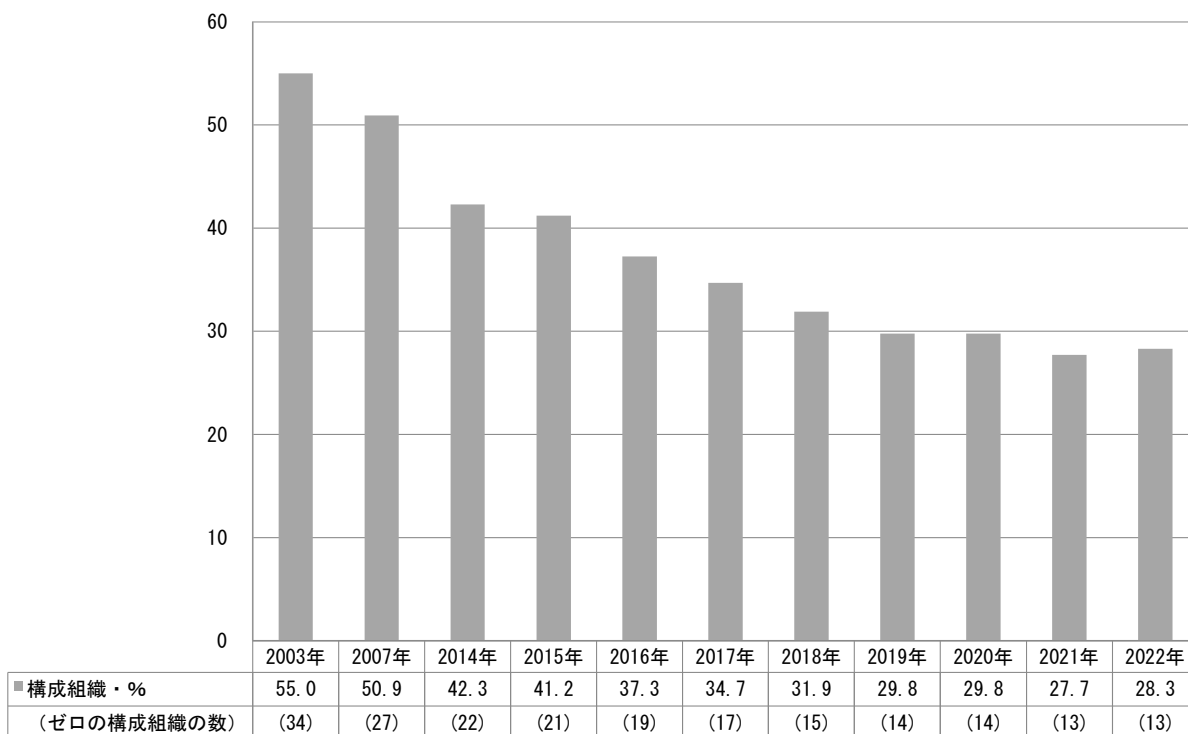
第 1 図 加盟単組の男女別組合員数、執行委員数の把握



②女性役員の選出

女性執行委員を選出していないゼロ組織は 13 組織で、全体の 28.3%を占める。連合「第 4 次男女平等参画推進計画」(第 4 次計画) 開始翌年 (2014 年調査) は、ゼロ組織が 4 割強を占めており、この間その割合は徐々に減少しているものの、ゼロ組織の数は 2021 年調査と変わらなかった (第 2 図)。

第 2 図 女性執行委員「ゼロ」組織の割合と「ゼロ」組織数



③運動方針への明記

運動方針への明記については、「ジェンダー平等の推進を明記」が29組織（63.0%）と最も多く、これに「男女平等参画の推進を明記」（11組織、23.9%）をあわせると、＜明記している＞組織数は40組織（87.0%）である。一方、6組織（13.0%）が「ともに明記していない」と回答している（第3図）。

第3図 運動方針への「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無



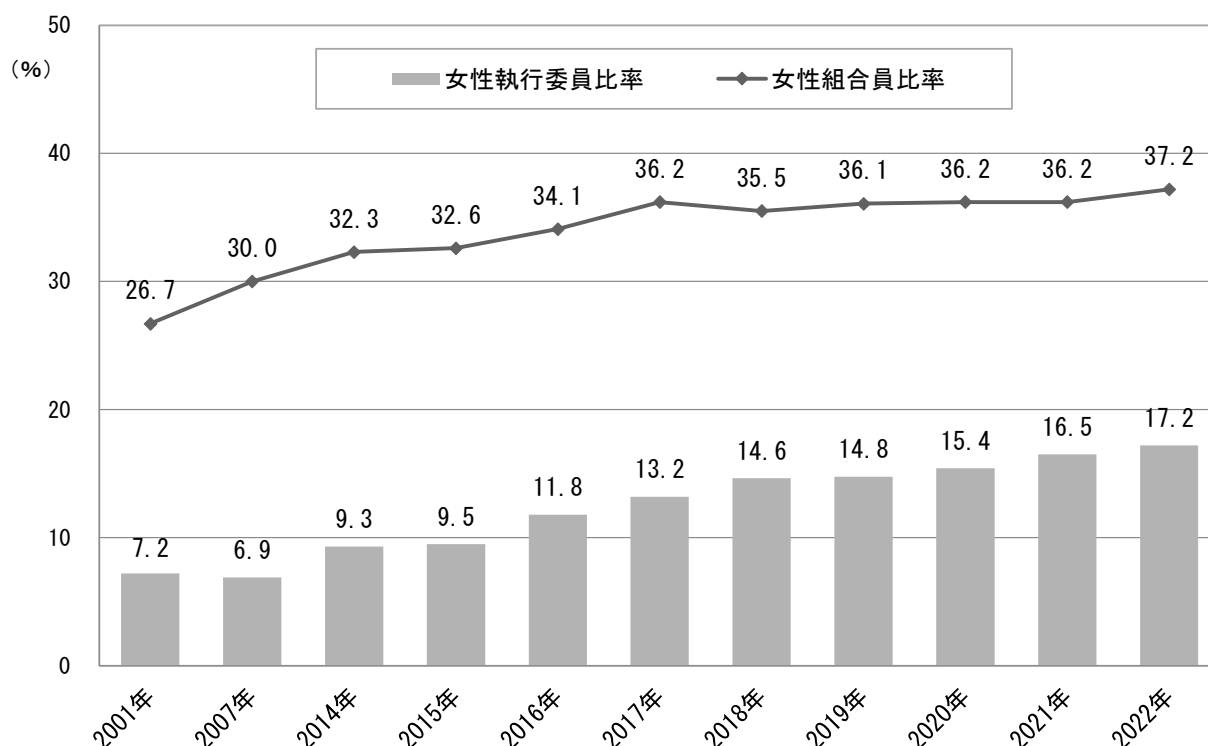
(2) Challenge！推進目標（推進すべき目標）

①執行機関への女性の参画機会の確保

女性執行委員比率は17.2%である。第4次計画開始翌年（2014年調査）と比べると、約8ポイント上昇した。ただし、この間、女性組合員比率も微増傾向にあり、女性組合員比率は37.2%を占める。依然として女性組合員比率と女性執行委員比率との乖離は大きい（第4図）。

なお、女性三役を選出している組織は（19.6%）、三役に占める女性三役比率は4.5%である。女性三役を選出している組織数は、2014年調査では52組織中5組織で第4次計画期間中に4組織増加した。

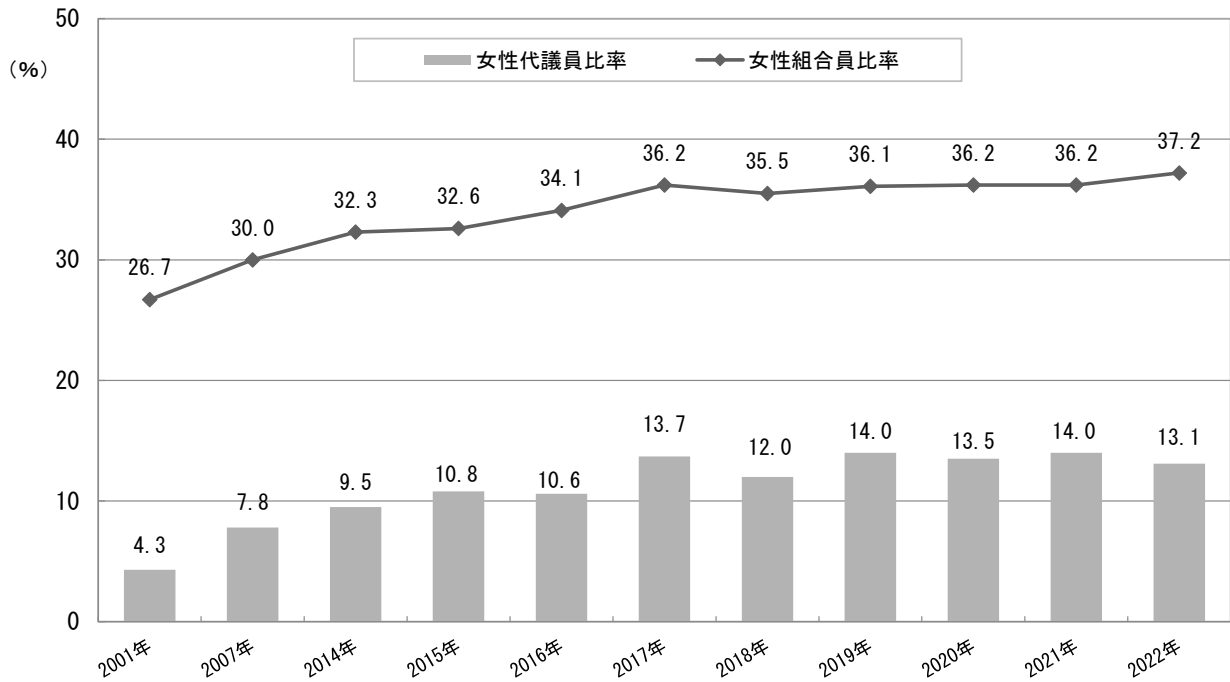
第4図 女性組合員比率と女性執行委員比率（加重平均）



②議決機関への女性の参画機会の確保（大会）

大会代議員に占める女性代議員の比率は13.1%である。第4次計画開始翌年（2014年調査）と比べると、約4ポイント上昇しているが、2017年調査以降、横ばいが続いている（第5図）。

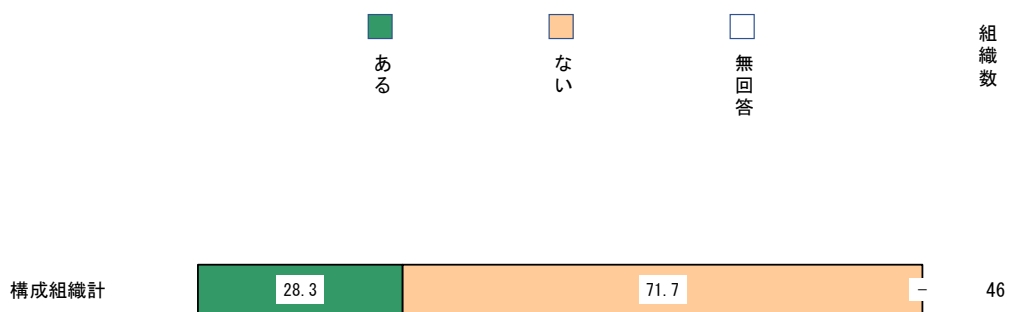
第5図 女性代議員比率（加重平均）



③ジェンダー平等推進を目的とする委員会組織の設置

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織が「ある」は46組織中13組織（28.3%）である（第6図）。

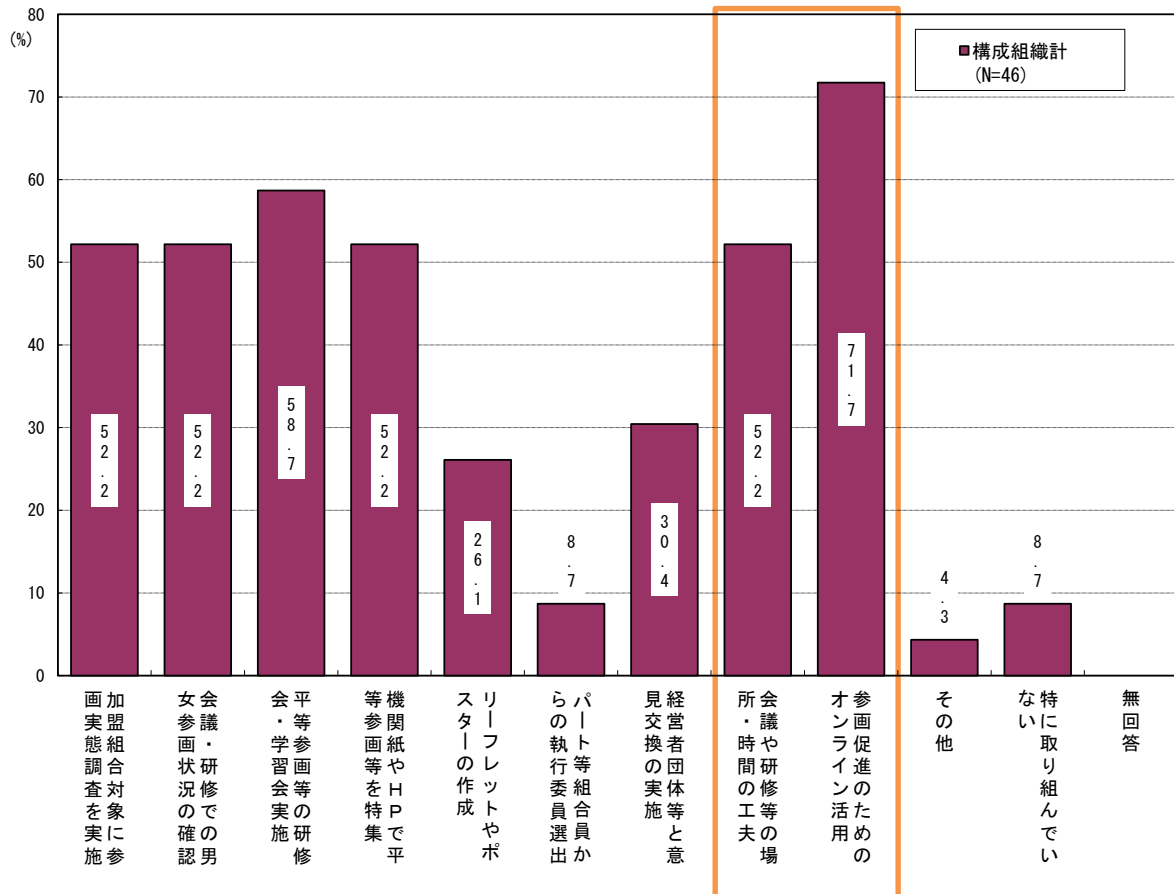
第6図 男女平等だけでなく「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織



④多様な人たちが参画できる活動スタイルの点検、見直し

男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み(複数選択)についてみると、「特に取り組んでいない」は4組織(8.7%)にとどまり、取り組みを行っている組織が大半を占める。なかでも、「参画促進のためのオンライン活用」は、33組織(71.7%)で取り組みが行われている。また、「平等参画等の研修会・学習会実施」(27組織、58.7%)や「加盟組合対象に参画実態調査を実施」(24組織、52.2%)、「会議・研修での男女参画状況の確認」(同)、「機関紙やHPで平等参画等の特集」(同)とともに、多様な人たちが参画できる活動のため、「会議や研修等の場所・時間の工夫」(同)に取り組む組織も過半数を占める(第7図)。

第7図 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み(複数選択)



2. 地方連合会調査

(1) Change! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標)

①組合員の男女比率の調査、把握

加盟組織の男女別組合員数の把握状況を見ると、「一部の組織については把握している」が 22 組織 (46.8%) と最も多く、「すべての組織について把握している」は 47 組織中 18 組織 (38.3%) にとどまる。一方、「把握していない」は 7 組織 (14.9%) である (第 8 図)。

第 8 図 加盟組織の男女別組合員数の把握の有無

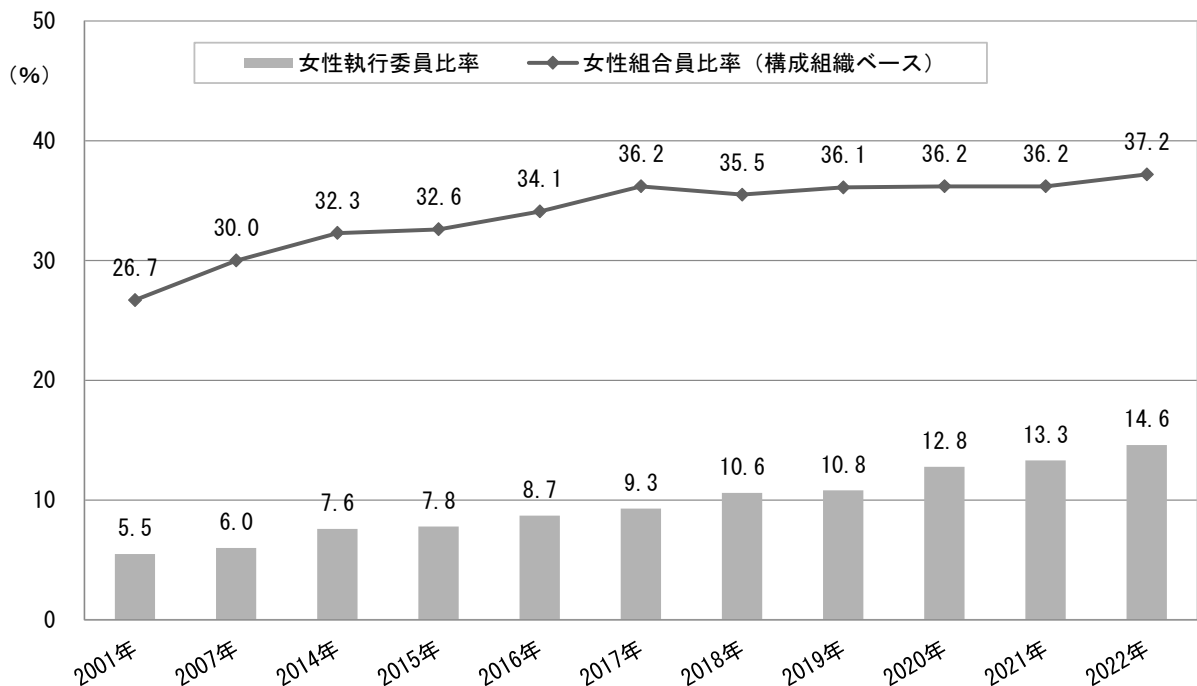


②執行機関への女性の参画機会の確保

女性執行委員比率は 14.6% である。第 4 次計画開始翌年 (2014 年調査) と比べて、7 ポイント上昇した (第 9 図)。

なお、女性三役を選出している組織は 22 組織 (46.8%)、三役に占める女性三役比率は 6.6% である。2014 年調査では、女性三役を選出していた地方連合会は 16 組織で、第 4 次計画期間中に女性三役を選出した組織数は 4 組織増加した。

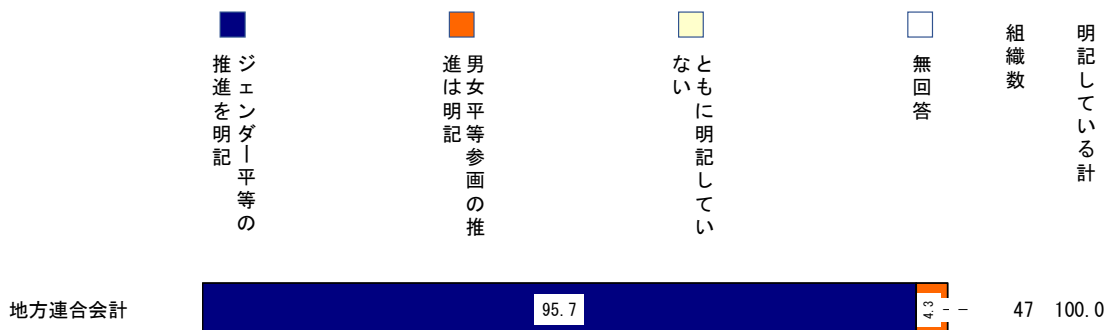
第 9 図 女性組合員比率と女性執行委員比率 (加重平均)



③運動方針への明記

運動方針への明記については、「ジェンダー平等の推進を明記」が 47 組織中 45 組織（95.7%）と大多数を占め、「男女平等参画の推進を明記」は 2 組織（4.3%）である（第 10 図）。

第 10 図 運動方針への「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無

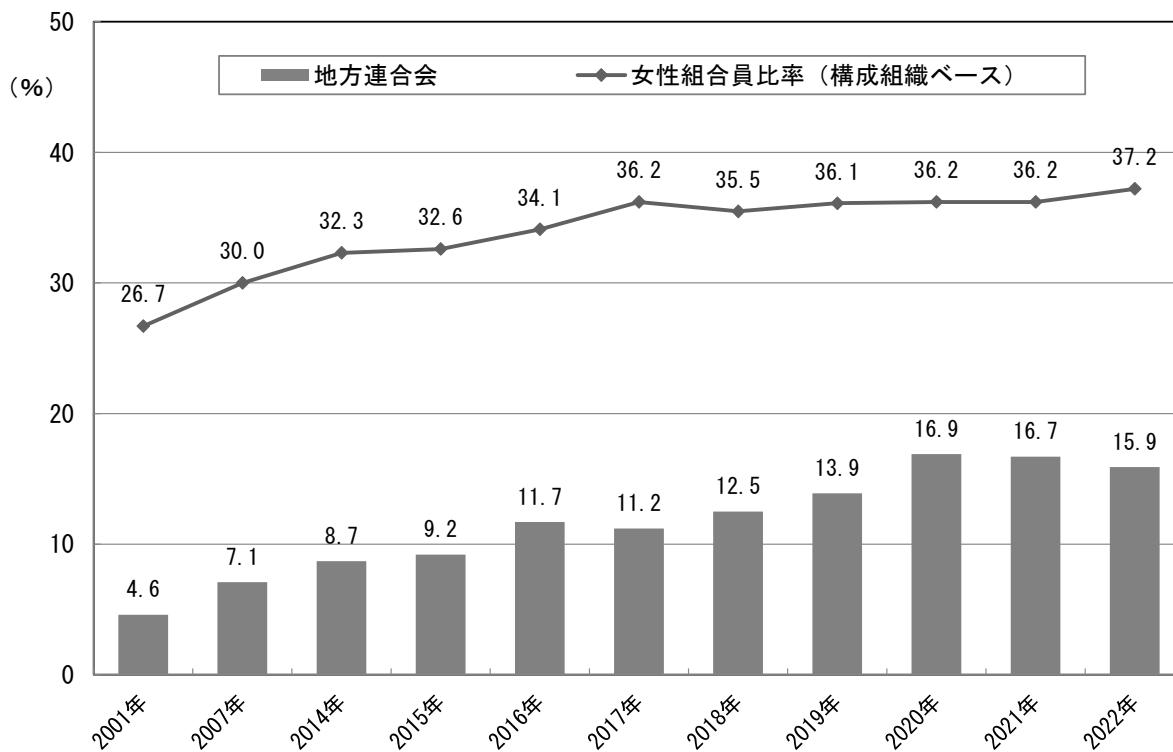


(2) Challenge！推進目標（推進すべき目標）

①議決機関への女性の参画機会の確保（大会）

大会代議員に占める女性代議員の比率は 15.9%である。第 4 次計画開始翌年（2014 年調査）と比べると、7 ポイント上昇しているが、2022 年調査ではわずかに低下がみられた（第 11 図）。

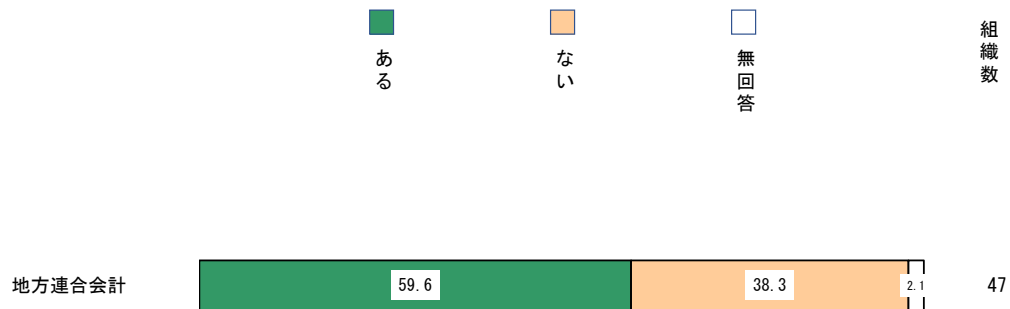
第 11 図 女性代議員比率（加重平均）



②ジェンダー平等推進を目的とする委員会組織の設置

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織が「ある」は28組織（59.6%）である（第12図）。

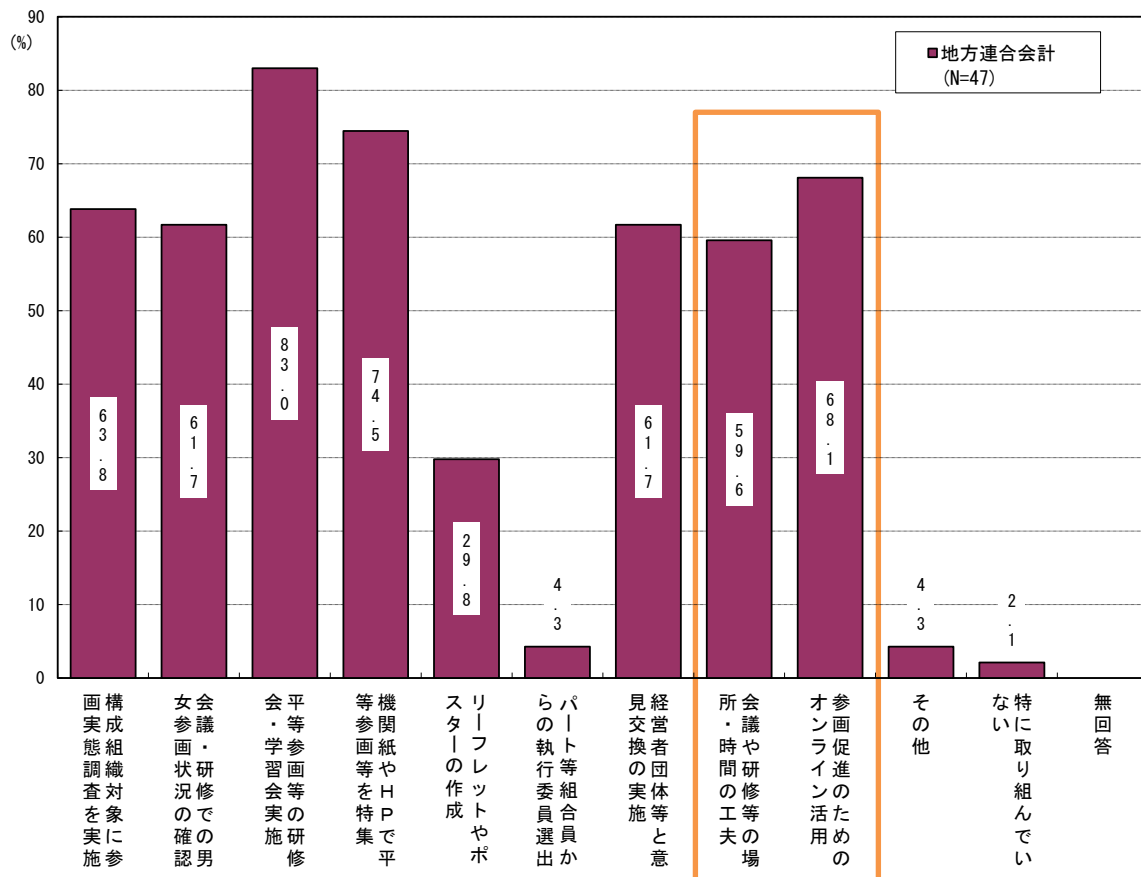
第12図 男女平等だけでなく「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した委員会組織



③多様な人たちが参画できる活動スタイルの点検、見直し

男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）についてみると、「特に取り組んでいない」は1組織（2.1%）で、大半の地方連合会で取り組みが行われている。具体的な取り組み内容をみると、多様な人たちが参画できる活動のための「会議や研修等の場所・時間の工夫」（28組織、59.6%）や「参画促進のためのオンライン活用」（32組織、68.1%）に取り組む組織は6～7割を占める。そのほか、「平等参画等の研修会・学習会実施」（39組織、83.0%）と「機関紙やHPで平等参画等の特集」（35組織、74.5%）が7～8割と多い（第13図）。

第13図 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）



構成組織別取り組み状況

1. Change ! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標)

～①組合員の男女比率の調査、把握 ②女性役員の選出 ③運動方針への明記～

Challenge ! 推進目標 (推進すべき目標)

～ジェンダー平等推進を目的とする会議体の設置～

	Change !			Challenge !		Change !			Challenge !
	の組 調合 査員 、の 把男 握女 ※比 1率	査女 を性 除役 く員)(の会 選計 出監	進エ運 ン動 のダ方 明!針 記平へ ※等 2の「 推ジ	議進ジ 体をエ の目ン 設的ダ 置と! す平 る等 会推		の組 調合 査員 、の 把男 握女 ※比 1率	査女 を性 除役 く員)(の会 選計 出監	進エ運 ン動 のダ方 明!針 記平へ ※等 2の「 推ジ	議進ジ 体をエ の目ン 設的ダ 置と! す平 る等 会推
U Aゼンセン	☺	☺	☺	☺	全電線	☺	☹	☺	☹
自動車総連	☺	☺	☺	☹	全国ガス	☺	☺	☺	☹
自治労	☺	☺	☺	☹	印刷労連	☺	☺	☺	☹
電機連合	☺	☺	☺	☺	セラミックス連合	☺	☹	☺	☺
J A M	☺	☺	☺	☹	J R総連	☺	☹	☺	☹
基幹労連	☺	☺	☺	☹	全水道	☺	☹	☺	☹
生保労連	☺	☺	☺	☺	全国農団労	☺	☹	☺	☹
J P労組	—	☺	☺	☺	全自交労連	☹	☺	☺	☹
日教組	☺	☺	☺	☹	メディア労連	☺	☹	☺	☹
電力総連	☺	☺	☺	☺	全労金	☺	☺	☺	☺
情報労連	☺	☺	☺	☺	ヘルスケア労協	☹	☺	☺	☹
運輸労連	☺	☺	☺	☺	森林労連	☹	☺	☹	☹
J E C連合	☺	☺	☺	☺	労供労連	☺	☹	☹	☹
私鉄総連	☺	☹	☺	☹	労済労連	☺	☺	☺	☹
フード連合	☺	☺	☺	☺	全印刷	—	☹	☹	☹
損保労連	☺	☺	☺	☹	全国ユニオン	☺	☺	☺	☹
J R連合	☺	☺	☺	☹	自治労連	☺	☺	☹	☹
国公連合	☺	☺	☺	☺	全国競馬連合	☹	☹	☹	☹
航空連合	☺	☺	☺	☺	J A連合	☺	☹	☺	☹
海員組合	—	☹	☹	☹	港運同盟	△	△	△	△
ゴム連合	☺	☺	☺	☹	全造幣	—	☹	☺	☹
交通労連	☺	☺	☺	☹	日建協	☺	☺	☺	☹
サービス連合	△	☺	☺	☹	日高教	☹	☺	☺	☹
紙パ連合	☺	☺	☺	☹					

※1 ☺=すべての単組について把握、☺=一部の単組について把握、☹=把握していない、—=該当しない

※2 ☺=1.「ジェンダー平等の推進」を明記、☺=1.「男女平等参画の推進」を明記、☹=明記していない

2. 2022年構成組織調査一覧

	組合員数			執行委員数								三役数					副書記長、副事務局長、書記次長数				
	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 会長代行 (代理)	C 副委員長、 副会長	D 書記長、 事務局長	女性比率	総数	女性	女性比率
								総数	女性	女性比率	女性枠										
U Aゼンセン	1,859,627	1,165,715	62.7	123	39	31.7	○	29	7	24.1	-	7	1	0	0	1	0	14.3	4	0	0.0
自動車総連	797,000	113,694	14.3	61	7	11.5	-	31	6	19.4	-	7	0	0	0	0	0	0.0	4	0	0.0
自治労	747,021	345,403	46.2	58	14	24.1	○	28	10	35.7	○	4	1	0	0	1	0	25.0	1	1	100.0
電機連合	563,333	93,676	16.6	32	3	9.4	-	21	2	9.5	-	3	0	0	0	0	0	0.0	4	1	25.0
J A M	389,929	58,798	15.1	42	11	26.2	○	4	0	0.0	-	8	2	0	0	2	0	25.0	2	0	0.0
基幹労連	272,302	32,322	11.9	31	2	6.5	-	26	2	7.7	-	5	0	0	0	0	0	0.0	5	0	0.0
生保労連	253,939	226,499	89.2	35	9	25.7	○	9	2	22.2	-	15	3	0	0	3	0	20.0	1	0	0.0
J P労組	232,796	67,921	29.2	30	6	20.0	-	30	6	20.0	-	3	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0
日教組	212,024	106,005	50.0	24	10	41.7	-	24	10	41.7	-	3	0	0	0	0	0	0.0	3	1	33.3
電力総連	198,905	27,137	13.6	42	4	9.5	○	22	2	9.1	○	16	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
情報労連	192,994	50,374	26.1	31	6	19.4	-	12	4	33.3	-	5	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0
運輸労連	164,409	21,410	13.0	30	3	10.0	○	9	1	11.1	-	10	0	0	0	0	0	0.0	5	1	20.0
J E C 連合	104,688	19,891	19.0	23	8	34.8	○	5	2	40.0	-	6	1	0	0	1	0	16.7	1	0	0.0
私鉄総連	105,038	7,783	7.4	10	0	0.0	-	8	0	0.0	-	3	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
フード連合	109,440	31,738	29.0	43	14	32.6	○	12	0	0.0	-	6	1	0	0	1	0	16.7	0	0	---
損保労連	89,778	56,619	63.1	36	7	19.4	○	8	1	12.5	-	4	0	0	0	0	0	0.0	5	1	20.0
J R 連合	82,500	17,170	20.8	20	1	5.0	-	6	0	0.0	-	9	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
国公連合	68,431	16,688	24.4	28	5	17.9	○	1	0	0.0	-	11	0	0	0	0	0	0.0	2	0	0.0
航空連合	47,317	28,765	60.8	33	12	36.4	○	7	2	28.6	-	8	1	0	0	1	0	12.5	4	1	25.0
海員組合	45,000	869	1.9	11	0	0.0	-	8	0	0.0	-	3	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
ゴム連合	45,024	5,768	12.8	15	2	13.3	-	5	0	0.0	-	4	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0
交通労連	43,700	4,200	9.6	21	1	4.8	○	1	0	0.0	-	6	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
サービス連合	46,475	23,702	51.0	37	3	8.1	-	13	1	7.7	-	11	1	0	0	1	0	9.1	1	0	0.0
紙バ連合	25,158	2,625	10.4	15	1	6.7	-	4	0	0.0	-	7	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0
全電線	25,163	5,138	20.4	7	0	0.0	-	7	0	0.0	-	2	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0
全国ガス	23,366	4,502	19.3	20	1	5.0	-	11	0	0.0	-	8	0	0	0	0	0	0.0	2	0	0.0
印刷労連	20,070	4,333	21.6	23	2	8.7	-	3	1	33.3	-	7	0	0	0	0	0	0.0	1	1	100.0
セラミックス連合	20,279	6,809	33.6	13	0	0.0	-	2	0	0.0	-	5	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0
J R 総連	22,114	1,892	8.6	9	0	0.0	-	9	0	0.0	-	3	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
全水道	15,344	1,841	12.0	5	0	0.0	-	0	0	---	-	3	0	0	0	0	0	0.0	2	0	0.0
全国農団労	11,391	4,332	38.0	13	0	0.0	-	2	0	0.0	-	4	0	0	0	0	0	0.0	2	0	0.0
全自交労連	10,470	300	2.9	37	1	2.7	-	3	0	0.0	-	9	0	0	0	0	0	0.0	2	0	0.0
メディア労連	10,169	3,011	29.6	10	0	0.0	-	0	0	---	-	3	0	0	0	0	0	0.0	2	0	0.0
全労金	9,008	5,347	59.4	23	9	39.1	-	6	0	0.0	-	5	1	0	0	1	0	20.0	3	1	33.3
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	0.0	3	0	0.0
森林労連	4,749	700	14.7	15	1	6.7	-	4	0	0.0	-	4	0	0	0	0	0	0.0	2	0	0.0
労供労連	4,371	198	4.5	12	0	0.0	-	0	0	---	-	4	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
労済労連	4,364	2,002	45.9	18	2	11.1	-	1	1	100.0	-	5	0	0	0	0	0	0.0	3	1	33.3
全印刷	3,845	976	25.4	8	0	0.0	-	8	0	0.0	-	2	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0
全国ユニオン	2,949	1,327	45.0	16	7	43.8	○	0	0	---	-	4	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
自治労連	3,623	1,390	38.4	19	2	10.5	-	0	0	---	-	6	0	0	0	0	0	0.0	3	2	66.7
全国競馬連合	2,579	0	0.0	11	0	0.0	-	1	0	0.0	-	2	0	0	0	0	0	0.0	2	0	0.0
J A 連合	1,240	725	58.5	14	0	0.0	-	2	0	0.0	-	5	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0
港運同盟	---	---	---	---	---	---	-	---	---	---	-	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
全造幣	726	131	18.0	12	0	0.0	-	0	0	---	-	5	0	0	0	0	0	0.0	5	0	0.0
日建協	38,614	6,501	16.8	10	1	10.0	-	10	1	10.0	-	4	0	0	0	0	0	0.0	0	0	---
日高教	7,556	3,500	46.3	7	1	14.3	-	6	1	16.7	-	4	0	0	0	0	0	0.0	1	0	0.0

	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							ジェンダー平等推進の取り組み状況	
	総数	女性	女性の選出を目的とする制度有無	大会代議員				特別大会代議員			中央委員				特別中央委員			計画の策定※	「ジェンダー平等」によるメッ
				総数	女性	女性比率	女性枠	女性の選出を目的とする制度有無	左記の制度により選出された女性数	議決権有無	総数	女性	女性比率	女性枠	女性の選出を目的とする制度有無	左記の制度により選出された女性数	議決権有無		
U Aゼンセン	2	2	-	884	170	19.2	○	○	68	-	550	102	18.5	○	○	47	-	◎	○
自動車総連	5	1	-	626	131	20.9	○	-	---	-	198	44	22.2	○	-	---	-	◎	○
自治労	30	4	-	742	184	24.8	-	-	---	-	287	69	24.0	-	-	---	-	△	○
電機連合	14	1	-	530	35	6.6	○	○	81	-	358	20	5.6	○	○	85	-	◎	○
J A M	2	1	-	386	33	8.5	-	-	---	-	112	3	2.7	-	-	---	-	◎	○
基幹労連	6	0	○	586	32	5.5	-	○	0	-	393	5	1.3	-	-	---	-	◎	○
生保労連	1	0	○	110	18	16.4	-	-	---	-	56	18	32.1	-	-	---	-	◎	○
J P労組	5	2	-	482	98	20.3	-	-	---	-	116	15	12.9	-	-	---	-	◎	○
日教組	6	2	-	215	69	32.1	-	-	---	-	126	37	29.4	-	-	---	-	◎	○
電力総連	9	2	-	337	33	9.8	-	-	---	-	62	7	11.3	-	-	---	-	△	○
情報労連	2	1	-	172	41	23.8	-	-	---	-	101	28	27.7	-	-	---	-	◎	○
運輸労連	1	0	○	258	6	2.3	-	-	---	-	149	2	1.3	-	○	9	-	×	○
J E C連合	2	1	-	288	11	3.8	-	-	---	-	212	8	3.8	-	-	---	-	△	○
私鉄総連	2	0	-	345	0	0.0	-	○	33	-	98	0	0.0	-	-	---	-	×	○
フード連合	1	0	-	174	9	5.2	-	-	---	-	168	15	8.9	-	-	---	-	◎	○
損保労連	2	0	○	115	39	33.9	-	-	---	-	73	19	26.0	-	-	---	-	◎	○
J R連合	5	1	○	60	7	11.7	-	-	---	-	36	4	11.1	-	-	---	-	△	○
国公連合	4	3	-	64	7	10.9	-	-	---	-	46	4	8.7	-	-	---	-	◎	○
航空連合	1	1	-	233	76	32.6	○	-	---	-	114	42	36.8	○	-	---	-	◎	○
海員組合	3	0	-	372	6	1.6	-	-	---	-	43	0	0.0	-	-	---	-	×	○
ゴム連合	2	2	○	66	1	1.5	-	-	---	-	58	0	0.0	-	○	6	-	◎	×
交通労連	0	0	-	126	0	0.0	-	○	0	-	62	0	0.0	-	-	---	-	×	○
サービス連合	6	0	-	128	19	14.8	-	○	10	-	96	9	9.4	-	○	6	-	◎	○
紙バ連合	0	0	-	123	3	2.4	-	○	1	-	42	0	0.0	-	○	3	-	△	×
全電線	0	0	-	74	0	0.0	-	-	---	-	48	0	0.0	-	-	---	-	△	○
全国ガス	2	1	○	157	7	4.5	-	-	---	-	83	3	3.6	-	-	---	-	×	○
印刷労連	0	0	-	91	8	8.8	-	-	---	-	40	1	2.5	-	-	---	-	△	×
セラミックス連合	0	0	-	90	8	8.9	-	○	6	-	47	5	10.6	-	○	1	-	◎	○
J R総連	0	0	-	42	1	2.4	-	-	---	-	30	1	3.3	-	-	---	-	×	○
全水道	0	0	-	169	6	3.6	-	-	---	-	91	1	1.1	-	-	---	-	△	×
全国農団労	0	0	-	47	3	6.4	-	-	---	-	30	0	0.0	-	-	---	-	○	○
全自交労連	0	0	-	66	1	1.5	-	-	---	-	48	1	2.1	-	-	---	-	×	○
メディア労連	0	0	-	10	2	20.0	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	◎	○
全労金	1	0	-	57	20	35.1	-	-	---	-	34	19	55.9	-	-	---	-	◎	○
ヘルスケア労協	0	0	-	23	5	21.7	-	-	---	-	15	2	13.3	-	-	---	-	×	○
森林労連	2	0	-	47	2	4.3	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	×	×
労供労連	0	0	-	25	0	0.0	-	-	---	-	14	0	0.0	-	-	---	-	×	×
労済労連	1	0	-	63	17	27.0	-	-	---	-	9	1	11.1	-	-	---	-	△	○
全印刷	1	0	-	44	6	13.6	-	-	---	-	21	2	9.5	-	-	---	-	△	○
全国ユニオン	4	4	○	30	5	16.7	-	-	---	-	18	3	16.7	-	○	4	-	×	○
自治労連	0	0	-	32	2	6.3	-	-	---	-	19	2	10.5	-	-	---	-	×	×
全国競馬連合	0	0	-	37	0	0.0	-	-	---	-	30	0	0.0	-	-	---	-	×	×
J A連合	0	0	-	62	18	29.0	-	-	---	-	51	10	19.6	-	-	---	-	△	○
港運同盟	---	---	-	---	---	---	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	-	-
全造幣	0	0	-	19	1	5.3	-	-	---	-	6	1	16.7	-	-	---	-	△	○
日建協	0	0	-	64	2	3.1	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	×	○
日高教	0	0	-	31	1	3.2	-	-	---	-	10	0	0.0	-	-	---	-	×	○

※ ◎=計画有・数値目標明示有、○=計画有・数値目標明示無、△=現在策定中、×=計画無

3. Challenge ! 推進目標（推進すべき目標）～執行機関・議決機関への女性の参画機会の確保～

☆女性組合員比率別に見た女性執行委員、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）

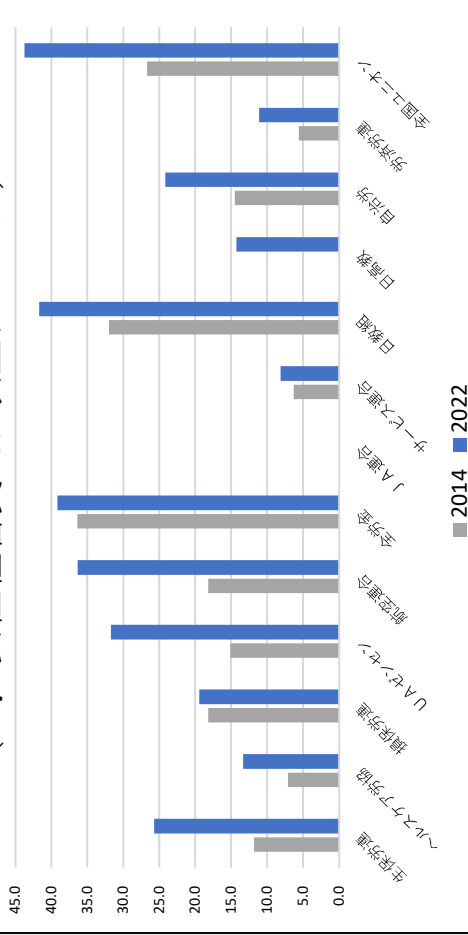
	女性 組 合 員 比 率	女 性 執 行 委 員 比 率	女 性 大 会 代 議 員 比 率	女 性 中 央 委 員 比 率 ※		女 性 組 合 員 比 率	女 性 執 行 委 員 比 率	女 性 大 会 代 議 員 比 率	女 性 中 央 委 員 比 率 ※
生保労連	89.2	25.7	16.4	32.1	全電線	20.4	0.0	0.0	0.0
ヘルスケア労協	76.6	13.3	21.7	13.3	全国ガス	19.3	5.0	4.5	3.6
損保労連	63.1	19.4	33.9	26.0	J E C 連合	19.0	34.8	3.8	3.8
U A ゼンセン	62.7	31.7	19.2	18.5	全造幣	18.0	0.0	5.3	16.7
航空連合	60.8	36.4	32.6	36.8	日建協	16.8	10.0	3.1	---
全労金	59.4	39.1	35.1	55.9	電機連合	16.6	9.4	6.6	5.6
J A 連合	58.5	0.0	29.0	19.6	J A M	15.1	26.2	8.5	2.7
サービス連合	51.0	8.1	14.8	9.4	森林労連	14.7	6.7	4.3	---
日教組	50.0	41.7	32.1	29.4	自動車総連	14.3	11.5	20.9	22.2
日高教	46.3	14.3	3.2	0.0	電力総連	13.6	9.5	9.8	11.3
自治労	46.2	24.1	24.8	24.0	運輸労連	13.0	10.0	2.3	1.3
労済労連	45.9	11.1	27.0	11.1	ゴム連合	12.8	13.3	1.5	0.0
全国ユニオン	45.0	43.8	16.7	16.7	全水道	12.0	0.0	3.6	1.1
自治労連	38.4	10.5	6.3	10.5	基幹労連	11.9	6.5	5.5	1.3
全国農団労	38.0	0.0	6.4	0.0	紙パ連合	10.4	6.7	2.4	0.0
セラミックス連合	33.6	0.0	8.9	10.6	交通労連	9.6	4.8	0.0	0.0
メディア労連	29.6	0.0	20.0	---	J R 総連	8.6	0.0	2.4	3.3
J P 労組	29.2	20.0	20.3	12.9	私鉄総連	7.4	0.0	0.0	0.0
フード連合	29.0	32.6	5.2	8.9	労供労連	4.5	0.0	0.0	0.0
情報労連	26.1	19.4	23.8	27.7	全自交労連	2.9	2.7	1.5	2.1
全印刷	25.4	0.0	13.6	9.5	海員組合	1.9	0.0	1.6	0.0
国公連合	24.4	17.9	10.9	8.7	全国競馬連合	0.0	0.0	0.0	0.0
印刷労連	21.6	8.7	8.8	2.5	港運同盟				
J R 連合	20.8	5.0	11.7	11.1					

※ 「---」は中央委員会を設置していない組織

4. 女性執行委員比率（特別執行委員を含む）の変化（女性組合員比率別） ～2014年（第4次計画開始翌年）と2022年の比較～

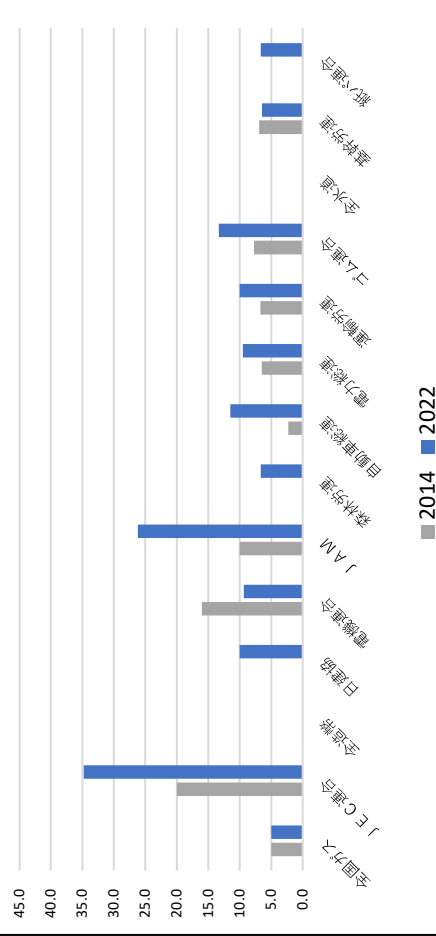
女性執行委員比率の変化

(A. 女性組合員40%以上グループ)



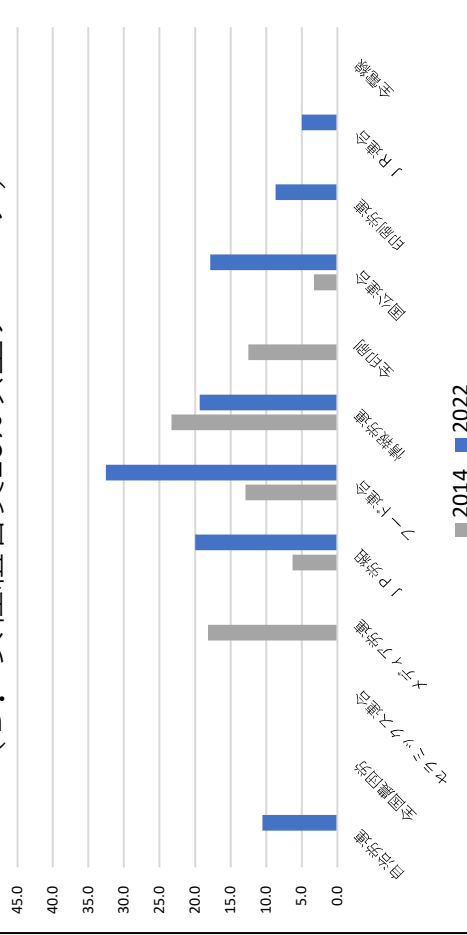
女性執行委員比率の変化

(C. 女性組合員10%以上グループ)



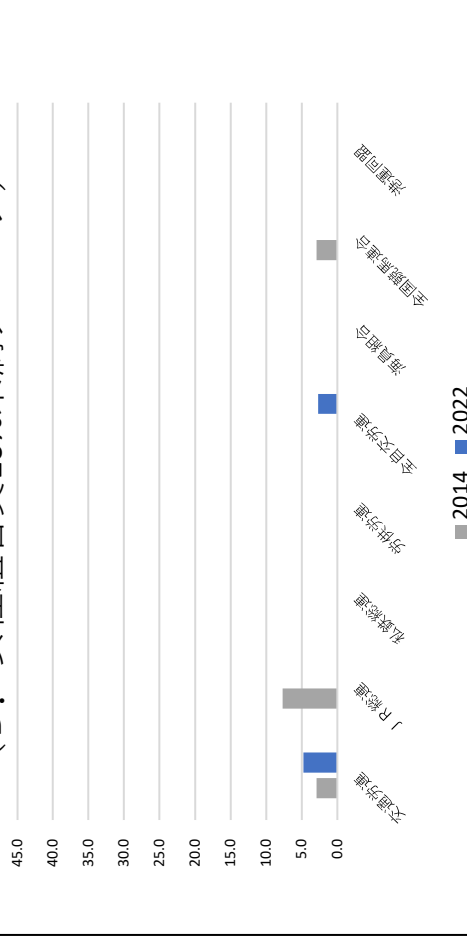
女性執行委員比率の変化

(B. 女性組合員20%以上グループ)



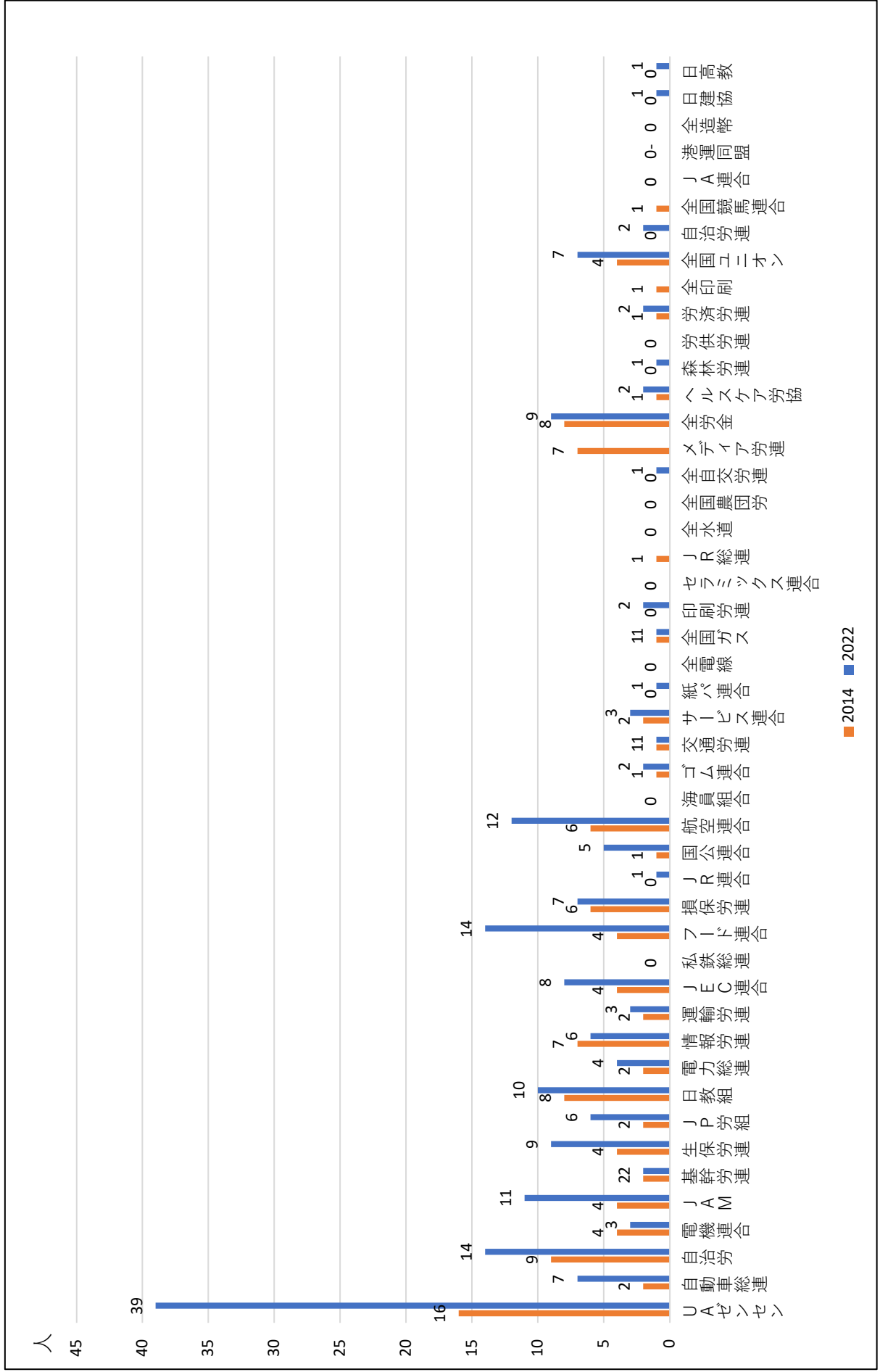
女性執行委員比率の変化

(D. 女性組合員10%未満グループ)



*2014年のメディアア労連は、旧NHK労連と旧全映演の合計から計算。

5. 女性執行委員数（特別執行委員を含む）の変化（第4次計画開始翌年）～2014年（第4次計画開始翌年）と2022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。

地方連合会別取り組み状況

1. Change! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標)

～①組合員の男女比率の調査、把握 ②女性役員の選出 ③運動方針への明記～

Challenge! 推進目標 (推進すべき目標)

～ジェンダー平等推進を目的とする会議体の設置～

	Change!			Challenge!		Change!			Challenge!
	の組 調合 査員 、の 把男 握女 ※比 1率	査女 を性 除役 く員) (の 会選 計出 監	進エ運 ン動 のダ 明!針 記平へ ※等 2の「 推ジ	議進ジ 体をエ の目ン 設的ダ 置と! す平 る等 会推		の組 調合 査員 、の 把男 握女 ※比 1率	査女 を性 除役 く員) (の 会選 計出 監	進エ運 ン動 のダ 明!針 記平へ ※等 2の「 推ジ	議進ジ 体をエ の目ン 設的ダ 置と! す平 る等 会推
北海道	☹	☺	☺	☹	滋賀	☺	☺	☺	☹
青森	☺	☺	☺	☹	京都	☺	☺	☺	☺
岩手	☺	☺	☺	☹	奈良	☺	☺	☺	☹
秋田	☺	☺	☺	☹	和歌山	☺	☺	☺	☺
山形	☺	☺	☺	☹	大阪	☺	☺	☺	☺
宮城	☹	☺	☺	☹	兵庫	☺	☺	☺	☺
福島	☺	☺	☺	△	鳥取	☺	☺	☺	☺
群馬	☺	☺	☺	☺	島根	☺	☺	☺	☺
栃木	☺	☺	☺	☹	岡山	☺	☺	☺	☺
茨城	☺	☺	☺	☹	広島	☺	☺	☺	☺
埼玉	☹	☺	☺	☺	山口	☺	☺	☺	☺
千葉	☺	☺	☺	☺	香川	☺	☺	☺	☺
東京	☺	☺	☺	☹	徳島	☺	☺	☺	☹
神奈川	☺	☺	☺	☺	高知	☺	☺	☺	☺
山梨	☺	☺	☺	☺	愛媛	☺	☺	☺	☹
長野	☹	☺	☺	☺	福岡	☺	☺	☺	☺
静岡	☺	☺	☺	☺	佐賀	☺	☺	☺	☺
愛知	☺	☺	☺	☺	長崎	☺	☺	☺	☹
岐阜	☺	☺	☺	☺	熊本	☺	☺	☺	☺
三重	☺	☺	☺	☺	大分	☺	☺	☺	☺
新潟	☺	☺	☺	☺	宮崎	☺	☺	☺	☹
富山	☺	☺	☺	☺	鹿児島	☹	☺	☺	☹
石川	☹	☺	☺	☺	沖縄	☺	☺	☺	☹
福井	☹	☺	☺	☹					

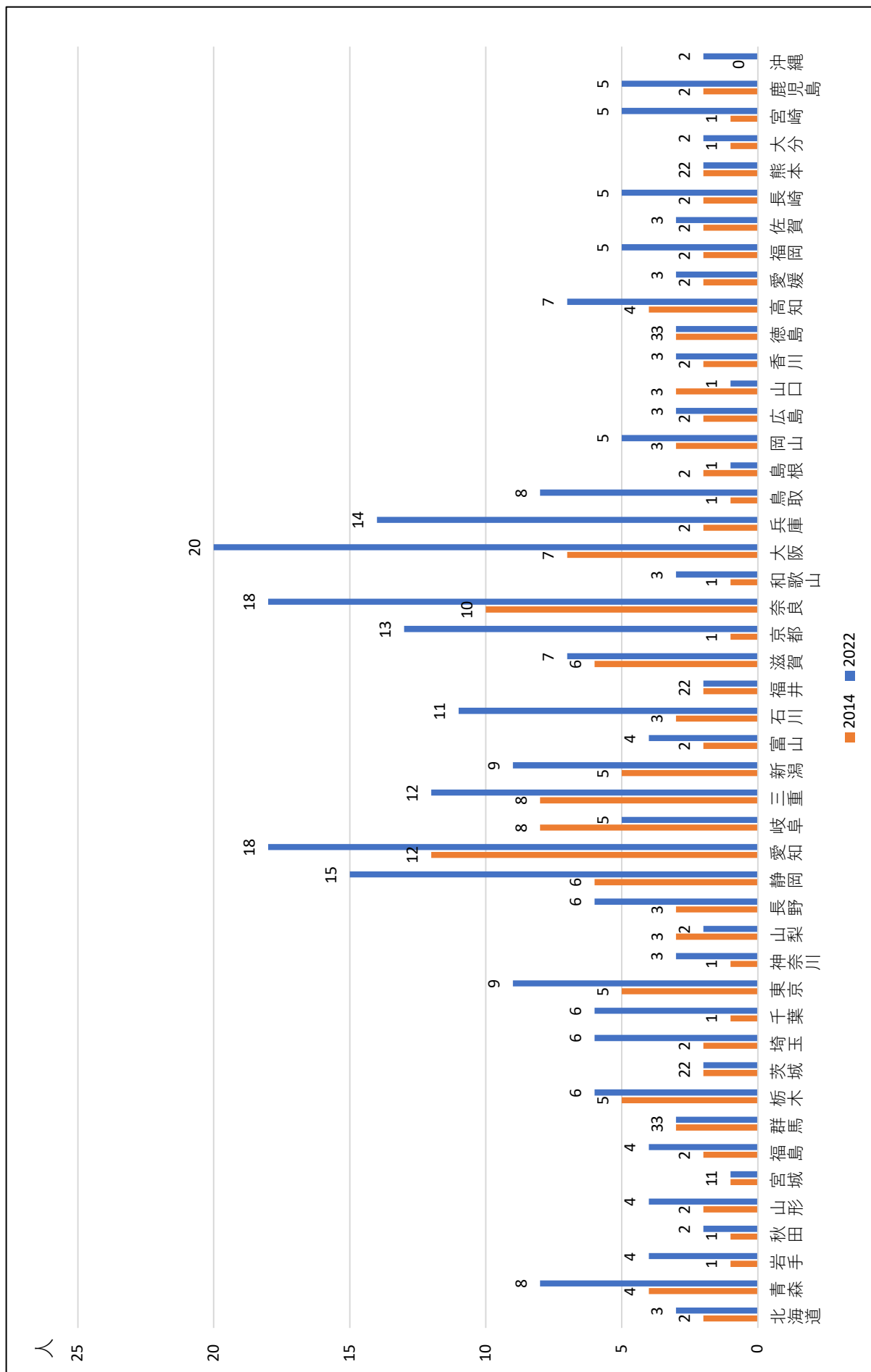
※1 ☺=すべての単組について把握、☺=一部の単組について把握、☹=把握していない

※2 ☺=1.「ジェンダー平等の推進」を明記、☺=1.「男女平等参画の推進」を明記、☹=明記していない

	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							ジェンダー平等推進の取り組み状況		
	総数	女性	女性の選出を目的とする制度有無	大会代議員				特別大会代議員			地方委員				特別地方委員			画の計画※	連合「ジェンダー」をもちいた計画	リーダーによるメッセージ
				総数	女性	女性比率	女性枠	女性の選出を目的とする制度有無	左記の制度により選出された女性数	議決権有無	総数	女性	女性比率	女性枠	女性の選出を目的とする制度有無	左記の制度により選出された女性数	議決権有無			
北海道	0	0	-	89	19	21.3	-	-	---	-	65	5	7.7	-	-	---	-	△	-	
青森	4	2	-	99	9	9.1	○	○	2	-	41	0	0.0	-	○	8	-	△	○	
岩手	8	1	-	118	25	21.2	○	○	5	-	54	1	1.9	-	○	3	-	○	○	
秋田	2	0	-	125	7	5.6	-	○	---	-	74	2	2.7	-	-	---	-	○	○	
山形	0	0	-	63	18	28.6	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	△	○	
宮城	0	0	-	169	0	0.0	-	○	36	-	76	0	0.0	-	-	---	-	△	○	
福島	0	0	○	130	12	9.2	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	△	○	
群馬	0	0	-	124	21	16.9	○	-	---	-	124	21	16.9	○	-	---	-	◎	○	
栃木	0	0	-	91	21	23.1	○	○	3	-	---	---	---	-	-	---	-	◎	×	
茨城	0	0	-	173	8	4.6	-	○	34	-	---	---	---	-	-	---	-	△	○	
埼玉	4	4	-	154	9	5.8	-	○	38	-	66	4	6.1	-	○	38	-	○	○	
千葉	2	0	-	144	18	12.5	-	○	2	-	70	6	8.6	-	○	1	-	◎	○	
東京	0	0	-	279	88	31.5	-	○	23	○	195	61	31.3	-	○	29	○	◎	○	
神奈川	10	0	-	56	11	19.6	○	-	---	-	52	8	15.4	○	-	---	-	◎	○	
山梨	2	2	○	86	8	9.3	○	○	1	○	---	---	---	-	-	---	-	◎	○	
長野	0	0	○	168	26	15.5	-	○	15	○	60	16	26.7	-	○	12	○	△	○	
静岡	0	0	-	179	52	29.1	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	◎	○	
愛知	0	0	-	127	47	37.0	○	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	◎	○	
岐阜	0	0	-	147	17	11.6	-	-	---	-	63	4	6.3	-	-	---	-	◎	○	
三重	11	0	-	122	27	22.1	○	○	33	-	66	9	13.6	○	○	33	-	◎	○	
新潟	0	0	-	162	23	14.2	-	-	---	-	82	21	25.6	-	-	---	-	△	○	
富山	4	0	-	151	19	12.6	-	-	---	-	77	13	16.9	-	-	---	-	△	○	
石川	6	6	○	109	0	0.0	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	△	○	
福井	0	0	-	190	36	18.9	○	-	---	-	99	32	32.3	○	-	---	-	○	○	
滋賀	0	0	○	115	19	16.5	○	○	32	-	---	---	---	-	-	---	-	○	○	
京都	0	0	-	119	32	26.9	-	○	---	-	54	20	37.0	-	○	---	-	◎	○	
奈良	0	0	○	76	4	5.3	-	○	27	-	62	6	9.7	-	-	---	-	◎	○	
和歌山	2	2	○	78	3	3.8	○	○	10	-	35	0	0.0	○	○	10	-	○	○	
大阪	1	0	-	244	65	26.6	○	○	4	-	63	13	20.6	-	○	6	-	◎	○	
兵庫	7	0	-	178	44	24.7	-	-	---	-	109	5	4.6	-	-	---	-	○	○	
鳥取	0	0	-	129	27	20.9	-	○	1	-	45	8	17.8	-	-	---	-	◎	○	
島根	0	0	-	65	13	20.0	-	○	9	-	25	1	4.0	-	○	9	-	◎	×	
岡山	26	2	-	122	25	20.5	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	◎	○	
広島	15	1	○	269	53	19.7	-	○	26	-	---	---	---	-	-	---	-	△	○	
山口	0	0	-	87	23	26.4	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	◎	○	
香川	0	0	-	104	29	27.9	-	○	13	-	46	7	15.2	-	-	---	-	◎	×	
徳島	0	0	-	66	8	12.1	-	○	3	-	43	2	4.7	-	○	0	-	×	×	
高知	0	0	-	79	11	13.9	-	○	9	-	28	5	17.9	-	-	---	-	◎	○	
愛媛	0	0	-	127	0	0.0	-	-	---	-	69	0	0.0	-	-	---	-	○	○	
福岡	10	2	○	52	16	30.8	○	○	33	-	---	---	---	-	-	---	-	○	○	
佐賀	0	0	○	111	9	8.1	-	○	1	○	65	2	3.1	-	○	1	○	△	○	
長崎	0	0	-	136	8	5.9	-	○	8	-	55	6	10.9	-	-	---	-	△	○	
熊本	0	0	-	106	8	7.5	-	-	---	-	60	2	3.3	-	-	---	-	×	○	
大分	0	0	-	201	11	5.5	-	○	15	-	67	2	3.0	-	○	11	-	◎	×	
宮崎	3	0	-	61	8	13.1	-	○	28	-	---	---	---	-	-	---	-	○	○	
鹿児島	0	0	-	121	3	2.5	○	-	---	-	54	1	1.9	○	-	---	-	○	○	
沖縄	4	0	-	49	6	12.2	-	-	---	-	---	---	---	-	-	---	-	△	×	

※ ◎=計画有・数値目標明示有、○=計画有・数値目標明示無、△=現在策定中、×=計画無

3. 女性執行委員数（特別執行委員を含む）の変化 ～2014年（第4次計画開始翌年）と2022年の比較～



構成組織調査

第1章 構成組織調査

1. Change! 達成目標

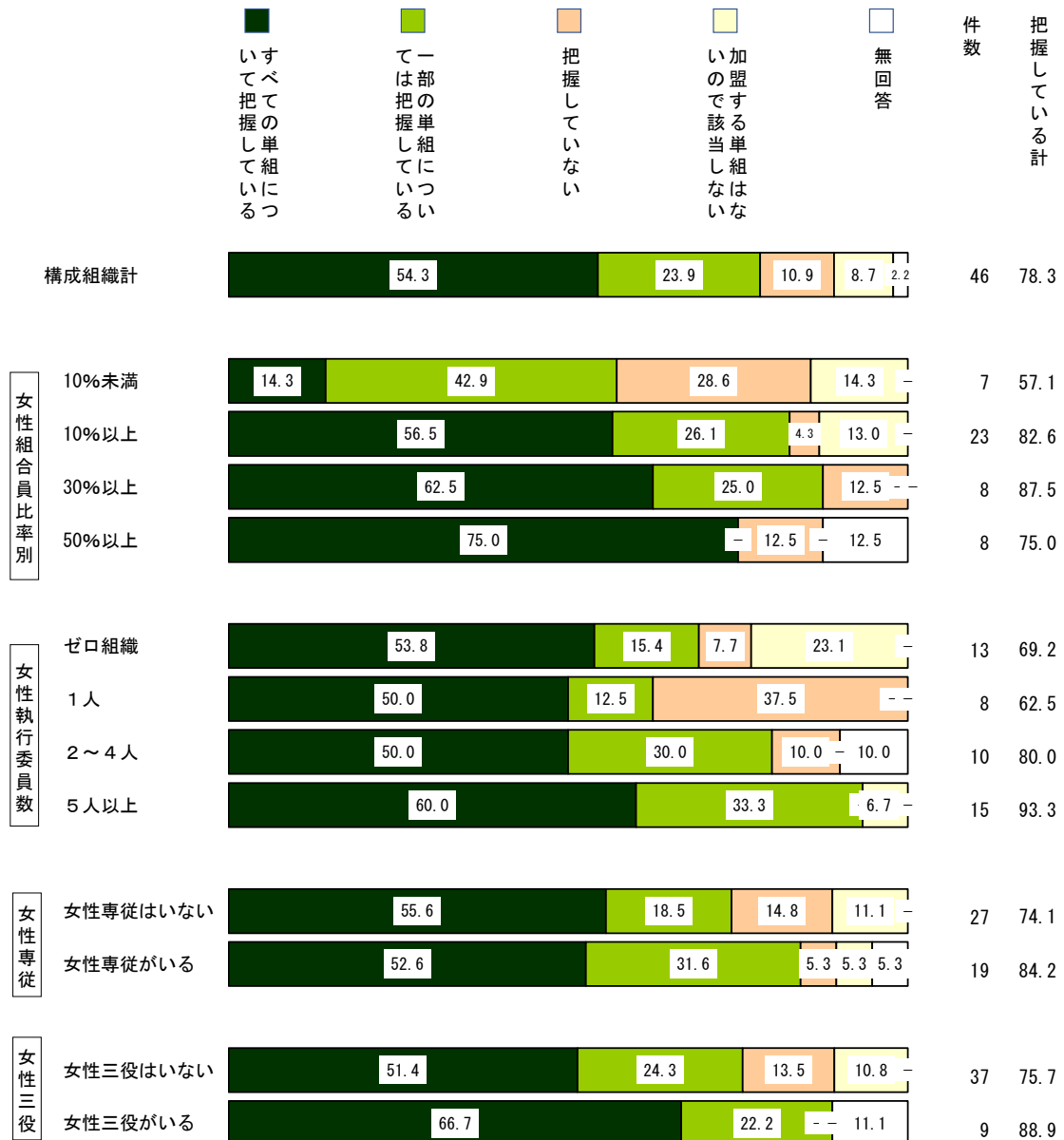
(1) 男女別の組合員比率の把握

— 「すべての単組について把握」は46組織中25組織(54.3%) —

加盟単組の男女別組合員数について「すべての単組について把握している」が46組織中25組織(54.3%)と5割強を占める。また、「一部の単組については把握している」は11組織(23.9%)でこれらをあわせた<把握している>は36組織(78.3%)である。一方、「把握していない」も5組織(10.9%)ある(第1-1図)。

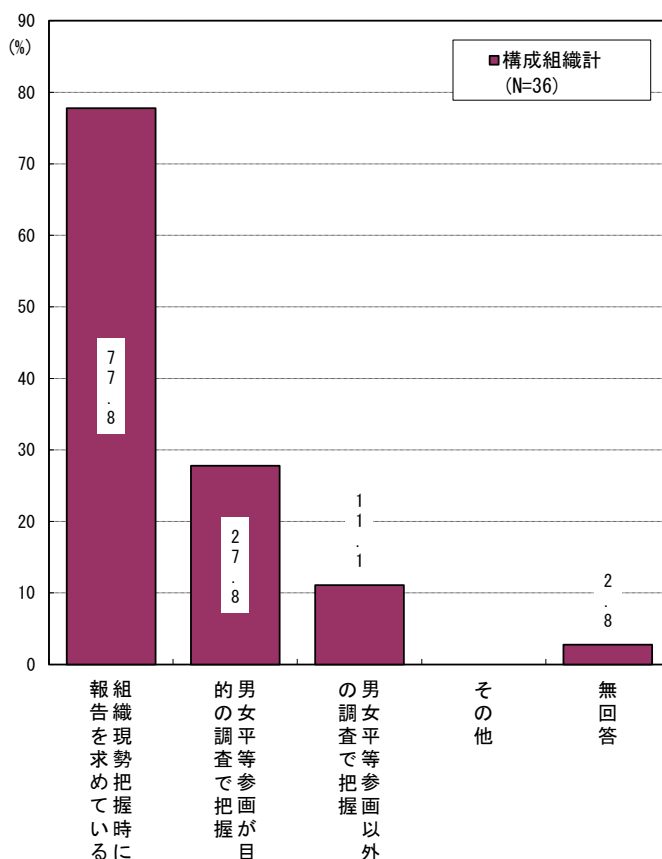
女性組合員比率別にみると、<把握している>は女性組合員が10%未満の組織では6割弱となっているが、10%以上では7~8割台を占める。なお、50%以上の組織では「すべての単組について把握している」が4分の3に及んでいる。また、<把握している>割合は、女性執行委員を複数選出している組織、女性専従や女性三役がいる組織で相対的に多い。

第1-1図 加盟単組の男女別の組合員数の把握の有無



加盟単組の男女別組合員数についてすべてまたは一部を把握している組織に、その把握方法を複数選択でたずねたところ、「組織現勢を把握する際に、男女別の組合員数の報告を求めている」が36組織中28組織（77.8%）と8割近くを占める。そのほか、「男女平等参画を目的とした調査を実施し、把握している」が10組織（27.8%）、「男女平等参画以外の調査で把握している」が4組織（11.1%）となっている（第1-2図）

第1-2図 加盟単組の男女別の組合員数の把握方法

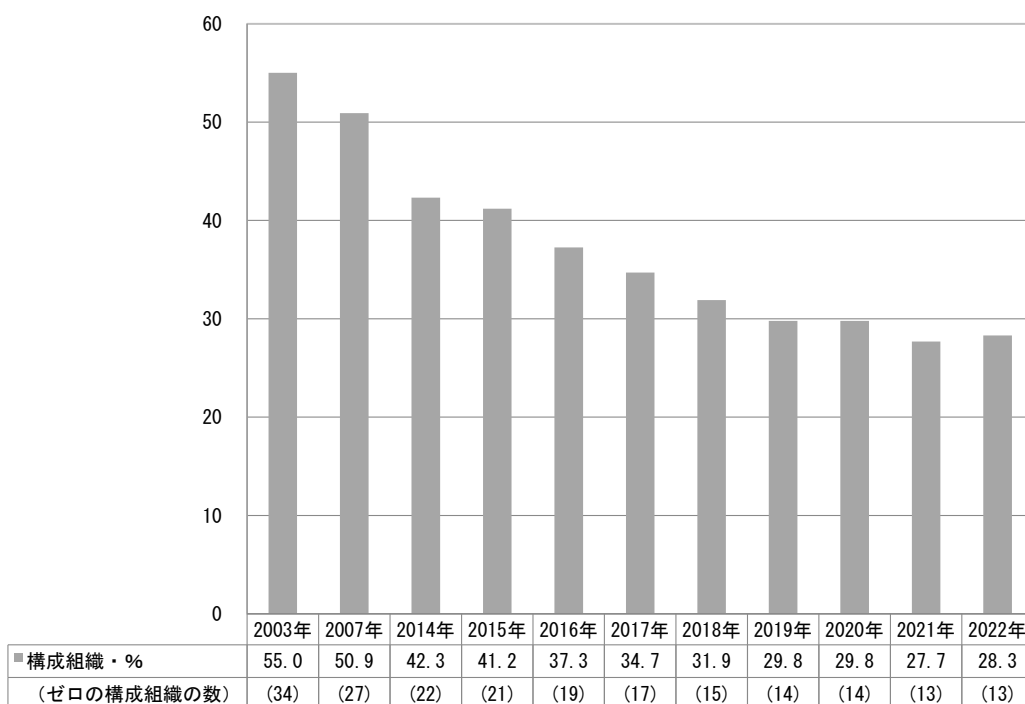


(2) 女性役員を選出

—3割近くが女性役員ゼロ組織—

女性執行委員を選出していないゼロ組織は13組織で、全体の28.3%を占める。連合「第4次男女平等参画推進計画」（第4次計画）開始翌年（2014年調査）は、ゼロ組織が4割強を占めており、この間その割合は徐々に減少しているものの、ゼロ組織の数は2021年調査と変わらなかった（第1-3図）。

第1-3図 女性執行委員「ゼロ」組織の割合と「ゼロ」組織数



(3) 運動方針へのジェンダー平等推進の明記

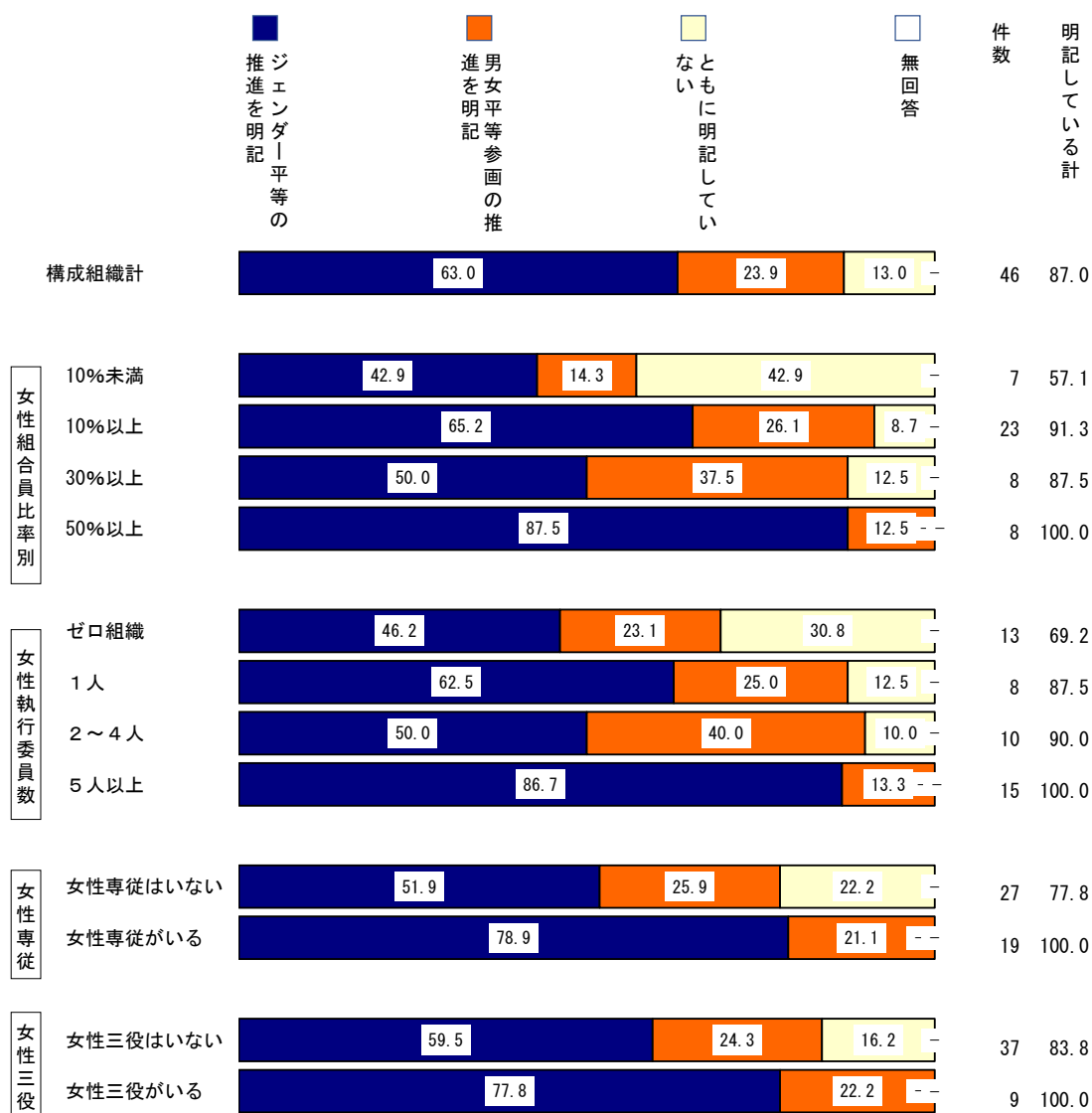
—46 組織中 29 組織 (63.0%) が「ジェンダー平等推進を明記」—

運動方針への明記については、「『ジェンダー平等の推進』を明記している」が 29 組織 (63.0%) と最も多く、これに「『ジェンダー平等の推進』は明記していないが『男女平等参画の推進』は明記している」(11 組織、23.9%) をあわせると、<明記している>組織数は 40 組織 (87.0%) である。一方、「ともに明記していない」が 6 組織 (13.0%) ある (第 1-4 図)。

女性組合員比率 10%未満や女性執行委員ゼロ組織で「ともに明記していない」が 3~4 割と多い。一方、「ジェンダー平等の推進を明記」は女性組合員 50%以上、女性執行委員 5 人以上の組織で 9 割近くに及んでいる。

また、女性専従がいる組織、女性三役がいる組織では、「ジェンダー平等の推進を明記」が 8 割近くとそれ以外の組織に比べて多くなっている。

第 1-4 図 運動方針への「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無



2. Challenge！推進目標

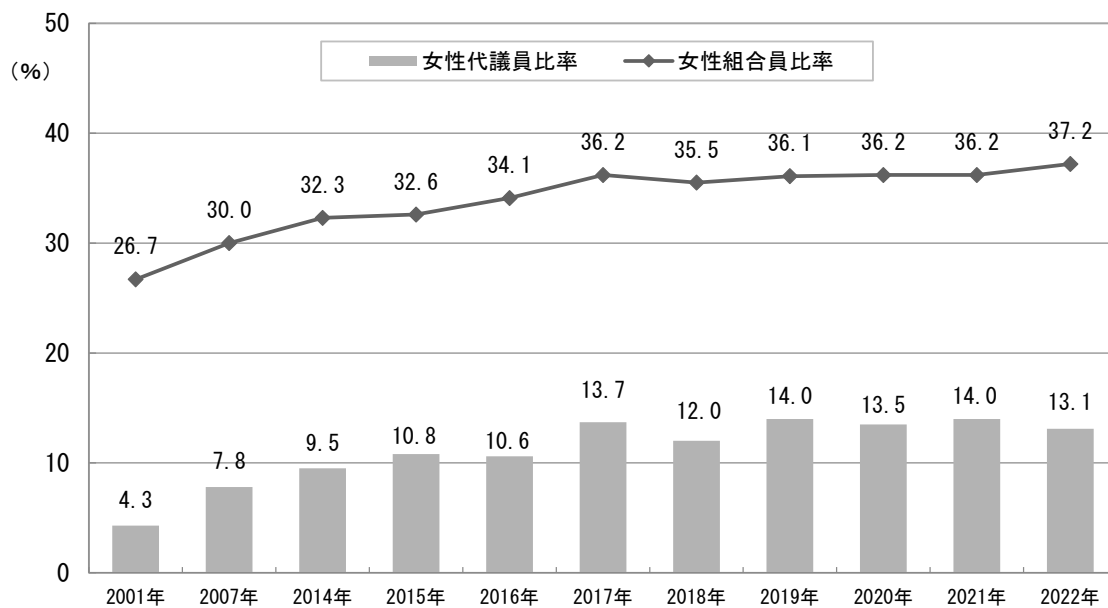
(1) 議決機関における女性の参画

—女性大会代議員比率は 13.1%、女性中央委員比率は 12.0%—

①女性大会代議員比率

大会代議員に占める女性比率は 13.1%である。第 4 次計画開始翌年（2014 年調査）と比べると、約 4 ポイント上昇しているが、2017 年調査以降、横ばいが続いている（第 1-5 図）。

第 1-5 図 女性代議員比率



女性代議員比率の分布をみると、「0%」が5組織（10.9%）、「10%未満」が22組織（47.8%）と6割近くが女性代議員比率10%未満となっている（第1-1表）。

女性組合員比率別にみると、女性組合員比率が10%未満では「0%」が6割弱と多い。女性組合員比率30%以上の組織では、「0%」は皆無だが、女性大会代議員比率は、女性組合員比率30%以上（50%未満）で23.1%、50%以上でも22.6%にとどまる。

女性執行委員の選出状況別にみると、女性執行委員数5人以上で19.9%と際立って比率が高い。また、女性専従、女性三役がいる組織では女性代議員比率が相対的に高いが、いずれも2割に満たない。

第1-1表 女性代議員比率

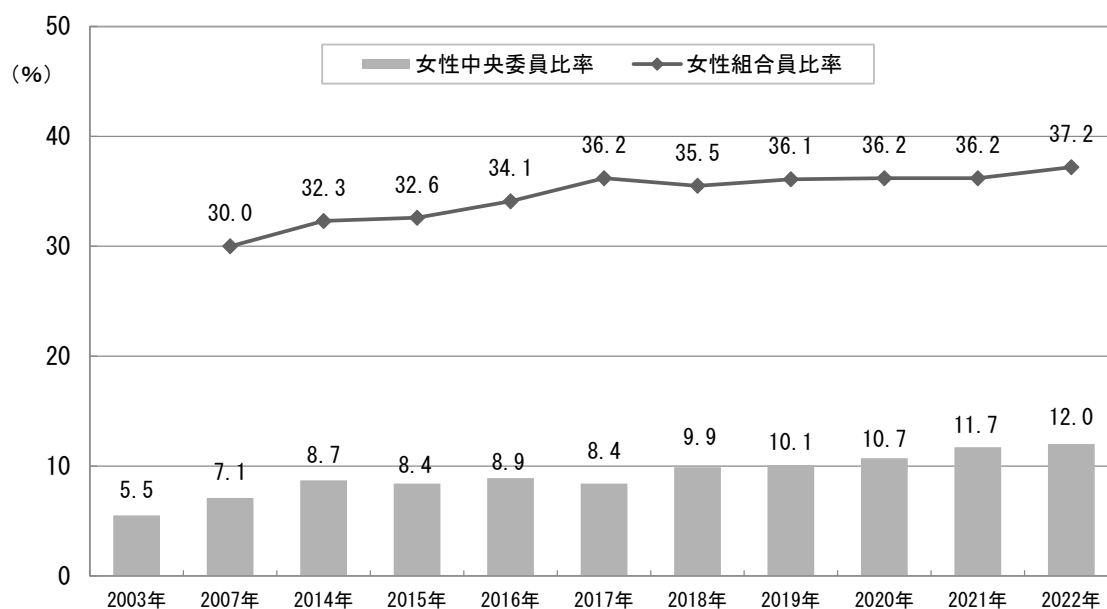
		0 %	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上	2 0 % 以 上	3 0 % 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %
構成組織計		5	22	7	8	4	0	46	7.6	13.1
		10.9	47.8	15.2	17.4	8.7	...	100.0		
女性 組 合 員 比 率	10%未満	4	3	0	0	0	0	7	0.0	0.8
		57.1	42.9	100.0		
	10%以上	1	15	3	4	0	0	23	5.5	10.0
		4.3	65.2	13.0	17.4	100.0		
	30%以上	0	4	1	2	1	0	8	12.8	23.1
		...	50.0	12.5	25.0	12.5	...	100.0		
	50%以上	0	0	3	2	3	0	8	25.4	22.6
		37.5	25.0	37.5	...	100.0		
女性 執 行 委 員	ゼロ組織	4	6	1	2	0	0	13	3.6	3.8
		30.8	46.2	7.7	15.4	100.0		
	1人	1	6	1	0	0	0	8	3.2	3.4
		12.5	75.0	12.5	100.0		
	2~4人	0	7	1	2	0	0	10	7.7	7.5
		...	70.0	10.0	20.0	100.0		
	5人以上	0	3	4	4	4	0	15	20.3	19.9
		...	20.0	26.7	26.7	26.7	...	100.0		
女性 専 従	女性専従はいない	5	14	4	3	1	0	27	5.2	5.6
		18.5	51.9	14.8	11.1	3.7	...	100.0		
	女性専従がいる	0	8	3	5	3	0	19	16.4	16.6
		...	42.1	15.8	26.3	15.8	...	100.0		
女性 三 役	女性三役はいない	5	19	4	7	2	0	37	6.3	10.6
		13.5	51.4	10.8	18.9	5.4	...	100.0		
	女性三役がいる	0	3	3	1	2	0	9	16.4	18.0
		...	33.3	33.3	11.1	22.2	...	100.0		

②女性中央委員比率

中央委員会を設置している構成組織は、46 組織中 43 組織（93.5%）である。

女性中央委員比率は 12.0% で 2021 年調査と同水準である。2014 年調査との比較では約 3 ポイント上昇している（第 1-6 図、第 1-2 表）。

第 1-6 図 女性中央委員比率



女性中央委員比率の分布をみると、「0%」が43組織中10組織、「10%未満」が14組織で、これらの組織が過半数を占める。

女性組合員比率別にみると、女性組合員比率が10%未満では「0%」が7組織中5組織と多数を占め、女性中央委員比率は0.6%とわずかである。女性中央委員比率は女性組合員比率が30%未満に比べ30%以上で高くなっているが、30%以上の組織でも2割台に過ぎない。

また、女性執行委員の選出状況別に女性中央委員比率をみると、女性執行委員数が5人以上の組織で19.3%と際立って高い。

女性専従、女性三役がいる組織では、いない組織に比べて女性中央委員比率は高くなっているが、それぞれ14.5%、21.4%と1~2割にとどまる。

第1-2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	0%	10%未満	10%以上	20%以上	30%以上	無回答	中央値・%	平均値・%
構成組織計	3	43	10	14	11	5	3	0	8.9	12.0
	6.5	93.5	23.3	32.6	25.6	11.6	7.0	...		
女性組合員比率	10%未満	0	7	5	2	0	0	0	0.0	0.6
		...	100.0	71.4	28.6		
	10%以上	3	20	3	11	4	2	0	4.7	7.0
		13.0	87.0	15.0	55.0	20.0	10.0	
	30%以上	0	8	2	0	4	2	0	10.9	21.4
	...	100.0	25.0	...	50.0	25.0		
	50%以上	0	8	0	1	3	1	3	22.8	22.3
	...	100.0	...	12.5	37.5	12.5	37.5	...		
女性執行委員	ゼロ組織	1	12	6	3	3	0	0	0.5	3.9
		7.7	92.3	50.0	25.0	25.0	
	1人	2	6	3	2	1	0	0	1.0	2.8
		25.0	75.0	50.0	33.3	16.7	
	2~4人	0	10	1	5	4	0	0	7.5	4.1
	...	100.0	10.0	50.0	40.0		
	5人以上	0	15	0	4	3	5	3	22.2	19.3
	...	100.0	...	26.7	20.0	33.3	20.0	...		
女性専従	女性専従はいない	2	25	9	8	7	0	1	3.3	6.1
		7.4	92.6	36.0	32.0	28.0	...	4.0	...	
	女性専従がいる	1	18	1	6	4	5	2	12.1	14.5
	...	5.3	94.7	5.6	33.3	22.2	27.8	11.1	...	
女性三役	女性三役はいない	3	34	10	10	10	4	0	4.6	8.2
		8.1	91.9	29.4	29.4	29.4	11.8	
	女性三役がいる	0	9	0	4	1	1	3	18.5	21.4
	100.0	...	44.4	11.1	11.1	33.3	...	

③女性枠の有無

第1-3表は、大会代議員と中央委員の女性枠の有無を示している。大会代議員に女性枠が「ある」組織は46組織中4組織(8.7%)である。女性組合員比率50%以上、女性執行委員5人以上、女性専従、女性三役がいる組織で、女性枠が「ある」が多いが、いずれも2割程度である。

中央委員についても、女性枠が「ある」組織は43組織中4組織(9.3%)とそれほど多くない。女性枠が「ある」組織は、大会代議員の女性枠が「ある」組織の特徴と共通している。

第1-3表 議決機関における女性枠の有無

	大会代議員				中央委員				
	ある	ない	無回答	件数	ある	ない	無回答	件数	
構成組織計	4	42	0	46	4	39	0	43	
	8.7	91.3	...	100.0	9.3	90.7	...	100.0	
女性組合員比率	10%未満	0	7	0	7	0	7	0	7
		...	100.0	...	100.0	...	100.0	...	100.0
	10%以上	2	21	0	23	2	18	0	20
		8.7	91.3	...	100.0	10.0	90.0	...	100.0
	30%以上	0	8	0	8	0	8	0	8
	...	100.0	...	100.0	...	100.0	...	100.0	
	50%以上	2	6	0	8	2	6	0	8
	25.0	75.0	...	100.0	25.0	75.0	...	100.0	
女性執行委員	ゼロ組織	0	13	0	13	0	12	0	12
		...	100.0	...	100.0	...	100.0	...	100.0
	1人	0	8	0	8	0	6	0	6
		...	100.0	...	100.0	...	100.0	...	100.0
	2~4人	1	9	0	10	1	9	0	10
	10.0	90.0	...	100.0	10.0	90.0	...	100.0	
	5人以上	3	12	0	15	3	12	0	15
	20.0	80.0	...	100.0	20.0	80.0	...	100.0	
女性専従	女性専従はいない	0	27	0	27	0	25	0	25
		...	100.0	...	100.0	...	100.0	...	100.0
	女性専従がいる	4	15	0	19	4	14	0	18
		21.1	78.9	...	100.0	22.2	77.8	...	100.0
女性三役	女性三役はいない	2	35	0	37	2	32	0	34
		5.4	94.6	...	100.0	5.9	94.1	...	100.0
	女性三役がいる	2	7	0	9	2	7	0	9
		22.2	77.8	...	100.0	22.2	77.8	...	100.0

④特別代議員、特別中央委員制度

第1-4表から、特別代議員制度（複数選択）についてみると、「特別代議員制度はない」（25組織、54.3%）が過半数を占めるため、「女性の代議員選出を目的とした特別代議員制度がある」が46組織中8組織（17.4%）となっている。同割合は、女性組合員比率が10%未満と50%以上の組織で3割近くとやや多い。女性執行委員の選出状況別にみると、女性執行委員が5人以上の組織では「女性の選出を目的とした制度がある」は15組織中1組織（6.7%）と少ない。

特別中央委員制度（複数選択）については、「女性の中央委員選出を目的とした特別中央委員制度がある」は43組織中8組織（18.6%）である。同割合は、女性執行委員数を2～4人選出している組織で多い。

第1-4表 特別代議員／中央委員制度（複数選択）

	特別代議員					特別中央委員					
	した女性の制度があるを目的と	め左記の制度外がある目的と	い特別代議員制度はない	無回答	件数	した女性の制度があるを目的と	め左記の制度外がある目的と	い特別中央委員制度はない	無回答	件数	
構成組織計	8	15	25	0	46	8	10	26	0	43	
	17.4	32.6	54.3	...	100.0	18.6	23.3	60.5	...	100.0	
女性組合員比率	10%未満	2	2	4	0	7	0	2	5	0	7
		28.6	28.6	57.1	...	100.0	...	28.6	71.4	...	100.0
	10%以上	3	8	12	0	23	4	4	12	0	20
		13.0	34.8	52.2	...	100.0	20.0	20.0	60.0	...	100.0
	30%以上	1	3	5	0	8	2	2	5	0	8
	12.5	37.5	62.5	...	100.0	25.0	25.0	62.5	...	100.0	
	50%以上	2	2	4	0	8	2	2	4	0	8
	25.0	25.0	50.0	...	100.0	25.0	25.0	50.0	...	100.0	
女性執行委員	ゼロ組織	2	4	8	0	13	1	2	10	0	12
		15.4	30.8	61.5	...	100.0	8.3	16.7	83.3	...	100.0
	1人	2	2	5	0	8	1	2	3	0	6
		25.0	25.0	62.5	...	100.0	16.7	33.3	50.0	...	100.0
	2～4人	3	3	4	0	10	4	1	5	0	10
	30.0	30.0	40.0	...	100.0	40.0	10.0	50.0	...	100.0	
	5人以上	1	6	8	0	15	2	5	8	0	15
	6.7	40.0	53.3	...	100.0	13.3	33.3	53.3	...	100.0	
女性専従	女性専従はいない	4	10	15	0	27	4	7	15	0	25
		14.8	37.0	55.6	...	100.0	16.0	28.0	60.0	...	100.0
	女性専従がいる	4	5	10	0	19	4	3	11	0	18
		21.1	26.3	52.6	...	100.0	22.2	16.7	61.1	...	100.0
女性三役	女性三役はいない	6	11	22	0	37	6	7	22	0	34
		16.2	29.7	59.5	...	100.0	17.6	20.6	64.7	...	100.0
	女性三役がいる	2	4	3	0	9	2	3	4	0	9
		22.2	44.4	33.3	...	100.0	22.2	33.3	44.4	...	100.0

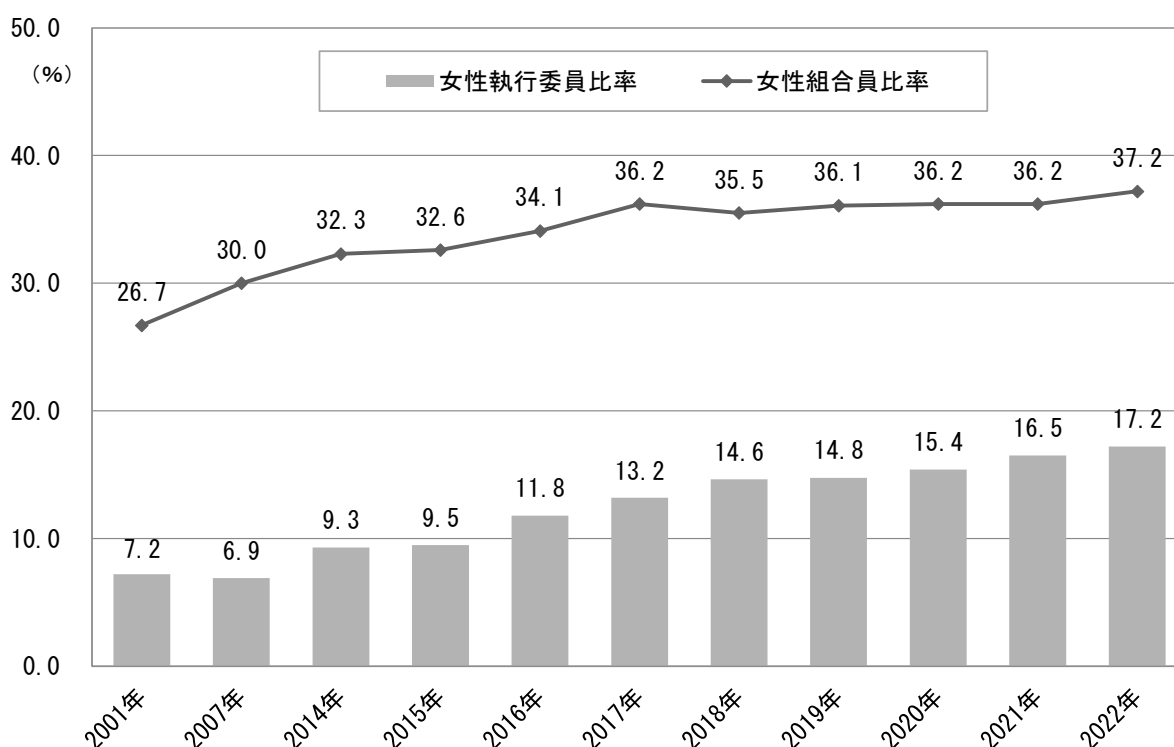
(2) 組合員比率に応じた女性役員の選出

—女性執行委員比率は17.2%、女性組合員比率(37.2%)を20ポイント下回る—

①女性執行委員の選出

第1-7図は、女性執行委員比率と女性組合員比率の推移を示したものである。2022年調査の女性執行委員比率は17.2%で、第4次計画開始翌年(2014年調査)と比べて、約8ポイント上昇した。ただし、この間、女性組合員比率も微増傾向にあり、女性組合員比率は37.2%を占め、女性執行委員比率は女性組合員比率を20ポイント下回っている。

第1-7図 女性組合員比率と女性執行委員比率(構成組織ベース)



女性執行委員の数を見ると、複数選出している組織が46組織中25組織(54.3%)と過半数を占める。また、「1人」選出組織は8組織(17.4%)である(第1-5表)。

女性組合員比率別にみると、女性組合員比率10%未満の組織では、7組織中5組織が「0人」で複数選出組織はない。一方、女性組合員比率50%以上の組織は複数選出組織が8組織中7組織を占めるが、1組織は「0人」である。同様に女性組合員比率30%以上(50%未満)でも「0人」が8組織中2組織ある。

次に、第1-6表から、女性組合員比率別に女性執行委員比率をみると、女性組合員比率が10%未満の組織では1.8%にとどまるが、10%以上(30%未満)では14.1%、30%以上(50%未満)では21.4%、50%以上では25.6%と女性組合員比率が高くなるにつれて、女性執行委員比率が高くなる。ただし、女性組合員比率が50%以上の組織でも、女性執行委員比率は2割台半ばにとどまっている。

第 1-5 表 女性執行委員数

	0 人	1 人	複 数 選 出 組 織	2	3	4	5	無 回 答	件 数	中 央 值 ・ 人	平 均 值 ・ 人
				人	人	人	人 以 上				
構成組織計	13	8	25	6	3	1	15	0	46	2.0	4.3
	28.3	17.4	54.3	13.0	6.5	2.2	32.6	...	100.0		
女性組合員比率	10%未満	5	2	0	0	0	0	0	7	0.0	0.3
		71.4	28.6	100.0		
	10%以上	5	5	13	3	2	1	7	23	2.0	3.4
		21.7	21.7	56.5	13.0	8.7	4.3	30.4	...	100.0	
30%以上	2	1	5	2	0	0	3	8	2.0	4.5	
	25.0	12.5	62.5	25.0	37.5	...	100.0		
50%以上	1	0	7	1	1	0	5	8	8.0	10.1	
	12.5	...	87.5	12.5	12.5	...	62.5	...	100.0		

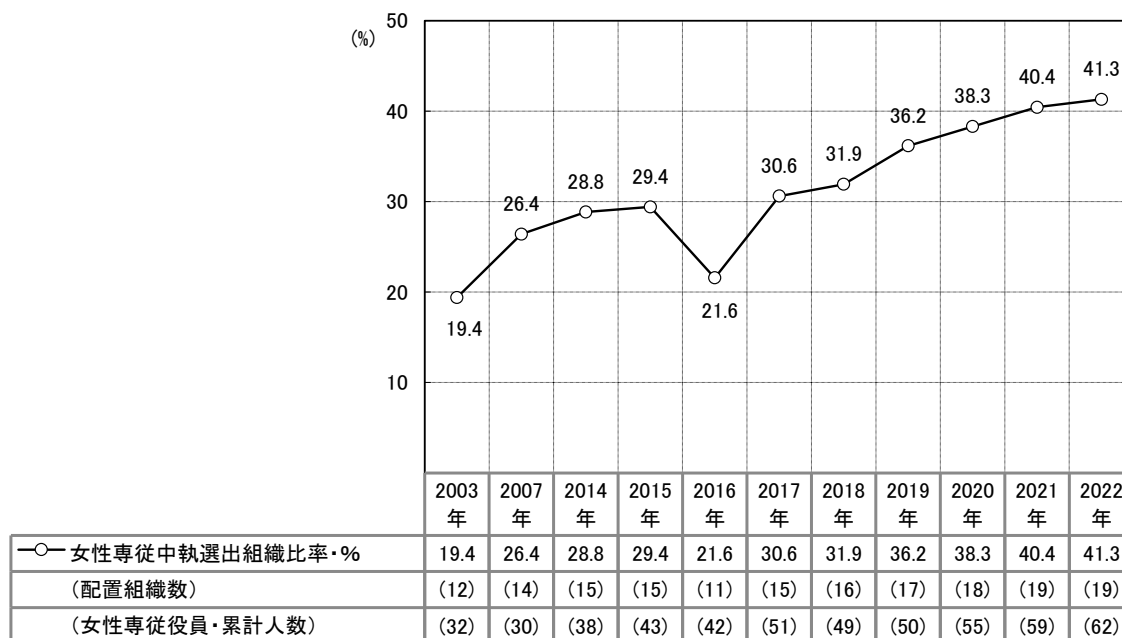
第 1-6 表 女性執行委員比率（加重平均）

	0	1	1	2	3	無	件	中 央 值 ・ %	平 均 值 ・ %
	%	0 % 未 滿	0 % 以 上	0 % 以 上	0 % 以 上	回 答	数		
構成組織計	13	11	11	4	7	0	46	9.4	17.2
	28.3	23.9	23.9	8.7	15.2	...	100.0		
女性組合員比率	10%未満	5	2	0	0	0	7	0.0	1.8
		71.4	28.6	100.0		
	10%以上	5	8	6	2	2	23	9.4	14.1
		21.7	34.8	26.1	8.7	8.7	...	100.0	
30%以上	2	0	3	1	2	0	8	12.7	21.4
	25.0	...	37.5	12.5	25.0	...	100.0		
50%以上	1	1	2	1	3	0	8	22.6	25.6
	12.5	12.5	25.0	12.5	37.5	...	100.0		

②女性専従の選出

女性専従執行委員を選出している組織は、46組織中19組織（41.3%）で4割強を占め、構成組織全体の女性専従執行委員数は62人である。第4次計画開始翌年（2014年調査）に比べると、女性専従執行委員がいる組織は4組織、構成組織全体の専従執行委員数は24人増加している（第1-8図）。

第1-8図 女性専従役員を配置している組織の推移



③役職別の女性役員の選出

次に、第1-7表から役職別の女性執行委員数をみていきたい。

女性三役を選出している組織は9組織（19.6%）、三役に占める女性比率は4.5%である。女性三役を選出している組織数は、2014年調査では52組織中5組織で第4次計画期間中に4組織増加した。

構成組織全体の女性三役数は12人（4.5%）で2021年から4人増加した。

ただし、女性三役のすべてが「副委員長・副会長」であり、「委員長・会長」、「会長代行」、「書記長・事務局長」で選出されている女性三役はいない。

三役以外の役職については、「女性副書記長・副事務局長・書記次長」が16人（15.5%）で、女性三役同様、2021年に比べて4人増加している。そのほか、「四役以外の執行委員」が139人（21.2%）、「特別執行委員」が29人（24.2%）である。

また、女性の会計監査は23人で女性比率は12.1%である。

第1-7表 役職別にみた役員数と女性比率

構成組織	累計数・人	うち女性数・人		女性比率	件数
			(2021年)	加重平均値・%	
執行委員総数	1,144	196	192	17.1	46
三役計	264	12	8	4.5	46
委員長・会長	46	0	0	0.0	46
会長代行	8	0	-	0.0	46
副委員長・副会長	165	12	8	7.3	46
書記長・事務局長	45	0	0	0.0	41
副書記長・副事務局長・書記次長	103	16	12	15.5	46
四役以外の執行委員	657	139	141	21.2	46
特別執行委員	120	29	31	24.2	27
会計監査	190	23	-	12.1	46

④特別執行委員制度

特別執行委員制度（複数選択）については、「女性の執行委員の選出を目的とした特別執行委員制度がある」組織は46組織中8組織（17.4%）、「左記（女性の選出）以外の目的のための特別執行委員制度がある」は19組織（41.3%）である。なお、「特別執行委員制度はない」が15組織（32.6%）ある。

女性組合員比率 10%未満や女性執行委員ゼロ組織では、「女性の選出を目的とした制度がある」組織はないが、それ以外は、女性執行委員の選出状況の違いにかかわらず、「女性の選出を目的とした制度がある」組織が1～3割を占める（第1-8表）。

第1-8表 特別執行委員制度（複数選択）

		し 女 性 の 選 出 を 目 的 と し た 制 度 が あ る	め の 制 度 が あ る 目 的 と し た 制 度 が あ る	左 記 以 外 の 目 的 の た め の 制 度 が あ る	な い 特 別 執 行 委 員 制 度 は な い	無 回 答	件 数
構成組織計		8 17.4	19 41.3	15 32.6	5 10.9		46 100.0
女性 組 合 員 比 率	10%未満	0 …	1 14.3	2 28.6	4 57.1		7 100.0
	10%以上	5 21.7	12 52.2	7 30.4	0 …		23 100.0
	30%以上	1 12.5	3 37.5	3 37.5	1 12.5		8 100.0
	50%以上	2 25.0	3 37.5	3 37.5	0 …		8 100.0
	ゼロ組織	0 …	3 23.1	6 46.2	4 30.8		13 100.0
女性 執 行 委 員	1人	2 25.0	2 25.0	4 50.0	1 12.5		8 100.0
	2～4人	3 30.0	3 30.0	4 40.0	0 …		10 100.0
	5人以上	3 20.0	11 73.3	1 6.7	0 …		15 100.0
	女性専従はいない	4 14.8	10 37.0	9 33.3	5 18.5		27 100.0
女性専従	4 21.1	9 47.4	6 31.6	0 …		19 100.0	
女性 三 役	女性三役はいない	7 18.9	12 32.4	14 37.8	5 13.5		37 100.0
	女性三役がいる	1 11.1	7 77.8	1 11.1	0 …		9 100.0

⑤女性枠の有無

女性枠についてみると、執行委員に女性枠が「ある」組織は46組織中13組織(28.3%)と3割程度である。「ある」割合は、女性組合員比率が高い、女性執行委員数が多い組織ほど多く、とりわけ女性執行委員を5人以上選出している組織では15組織中10組織と3分の2を占める。また、女性三役選出組織では、9組織中7組織(77.8%)で女性枠が「ある」と回答している。

専従執行委員に女性枠がある組織は2組織(4.3%)で大半の組織で専従執行委員の女性枠はない(第1-9表)。

第1-9表 執行委員会における女性枠の有無

	執行委員			専従執行委員			件数	
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答		
構成組織計	13	33	0	2	44	0	46	
	28.3	71.7	...	4.3	95.7	...	100.0	
女性組合員比率	10%未満	1	6	0	0	7	0	7
		14.3	85.7	100.0	...	100.0
	10%以上	6	17	0	1	22	0	23
		26.1	73.9	...	4.3	95.7	...	100.0
	30%以上	2	6	0	1	7	0	8
		25.0	75.0	...	12.5	87.5	...	100.0
	50%以上	4	4	0	0	8	0	8
		50.0	50.0	100.0	...	100.0
女性執行委員	ゼロ組織	0	13	0	0	13	0	13
		...	100.0	100.0	...	100.0
	1人	1	7	0	0	8	0	8
		12.5	87.5	100.0	...	100.0
	2~4人	2	8	0	1	9	0	10
		20.0	80.0	...	10.0	90.0	...	100.0
	5人以上	10	5	0	1	14	0	15
		66.7	33.3	...	6.7	93.3	...	100.0
女性専従	女性専従はいない	5	22	0	0	27	0	27
		18.5	81.5	100.0	...	100.0
	女性専従がいる	8	11	0	2	17	0	19
		42.1	57.9	...	10.5	89.5	...	100.0
女性三役	女性三役はいない	6	31	0	1	36	0	37
		16.2	83.8	...	2.7	97.3	...	100.0
	女性三役がいる	7	2	0	1	8	0	9
		77.8	22.2	...	11.1	88.9	...	100.0

(3) ジェンダー平等を目的とする委員会組織の設置

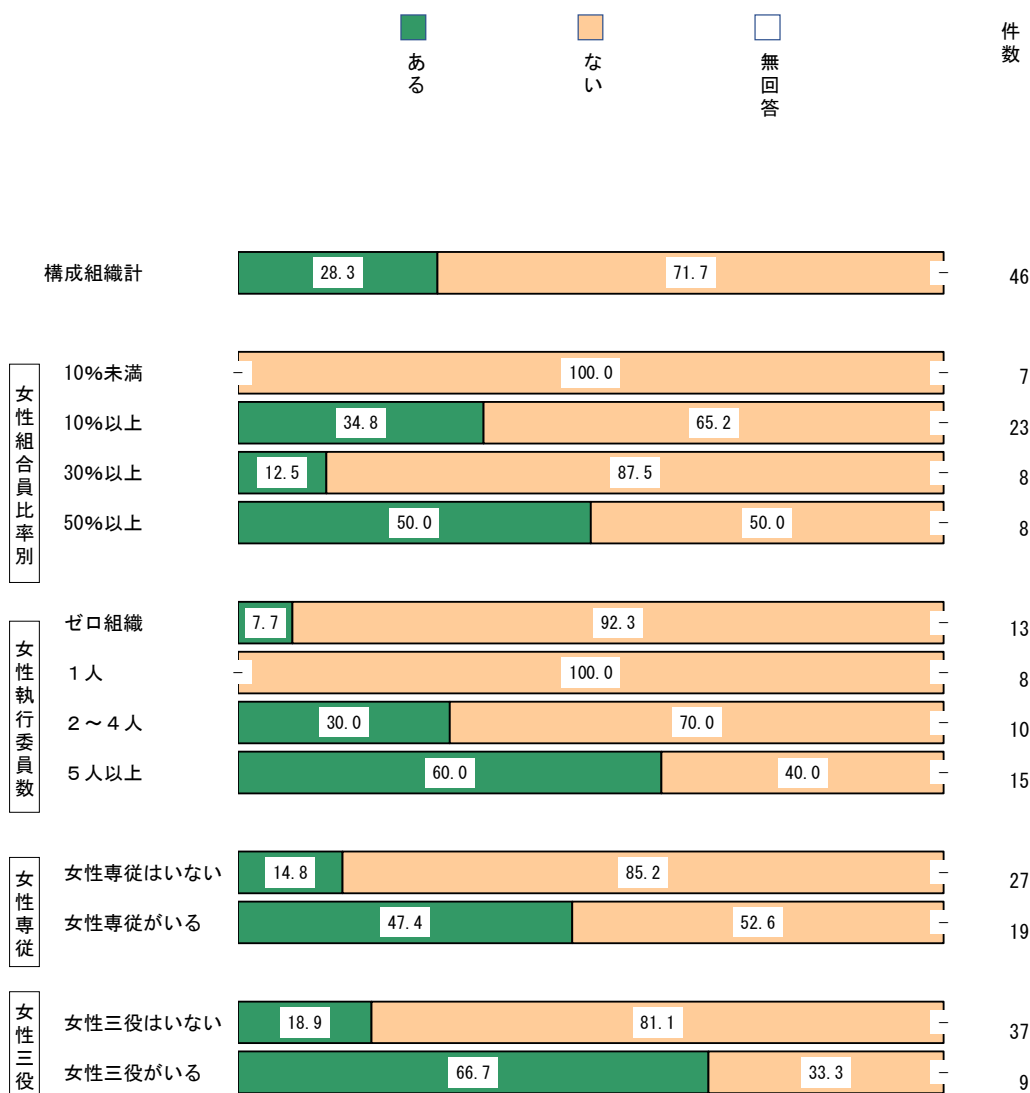
— 「ある」は46組織中13組織(28.3%)、女性三役選出組織の3分の2で設置—

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を目的に明示した委員会組織が「ある」は46組織中13組織(28.3%)である(第1-9図)。

女性組合員比率が50%以上の組織では「ある」が半数を占める。

女性執行委員の選出状況別にみると、5人以上の組織で「ある」が6割を占める。また、「ある」は女性専従がいる組織で5割弱、女性三役がいる組織では3分の2を占める。

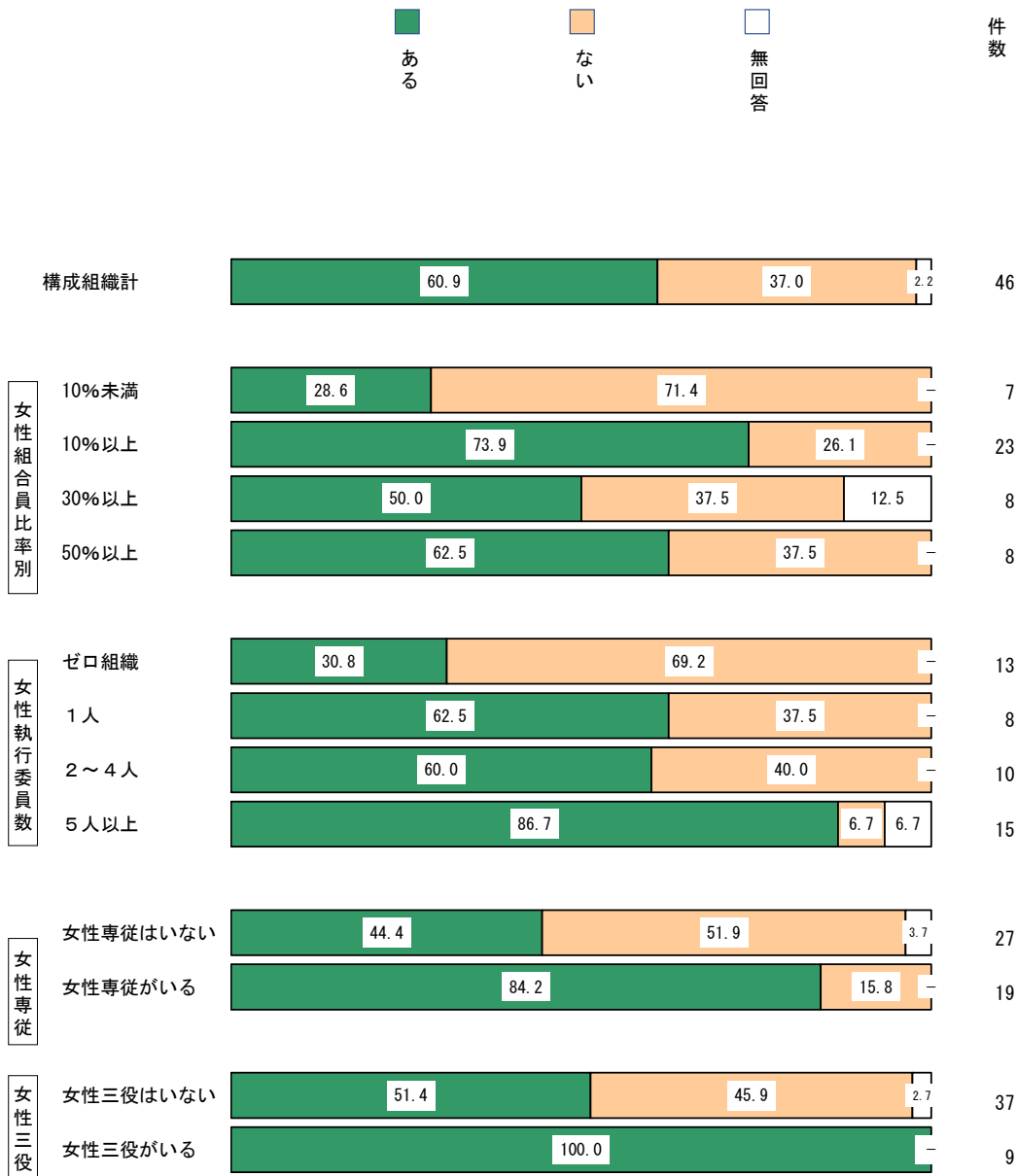
第1-9図 男女平等だけでなく「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を目的に明示した委員会組織



男女平等参画のための環境整備等を目的とした委員会組織については、「ある」が46組織中28組織(60.9%)と6割を占める(第1-10図)。

女性執行委員ゼロ組織では「ある」が3割と相対的に少ない。また、女性執行委員が5人以上、女性専従、女性三役がいる組織では「ある」が8割以上と多数に及ぶ。

第1-10図 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



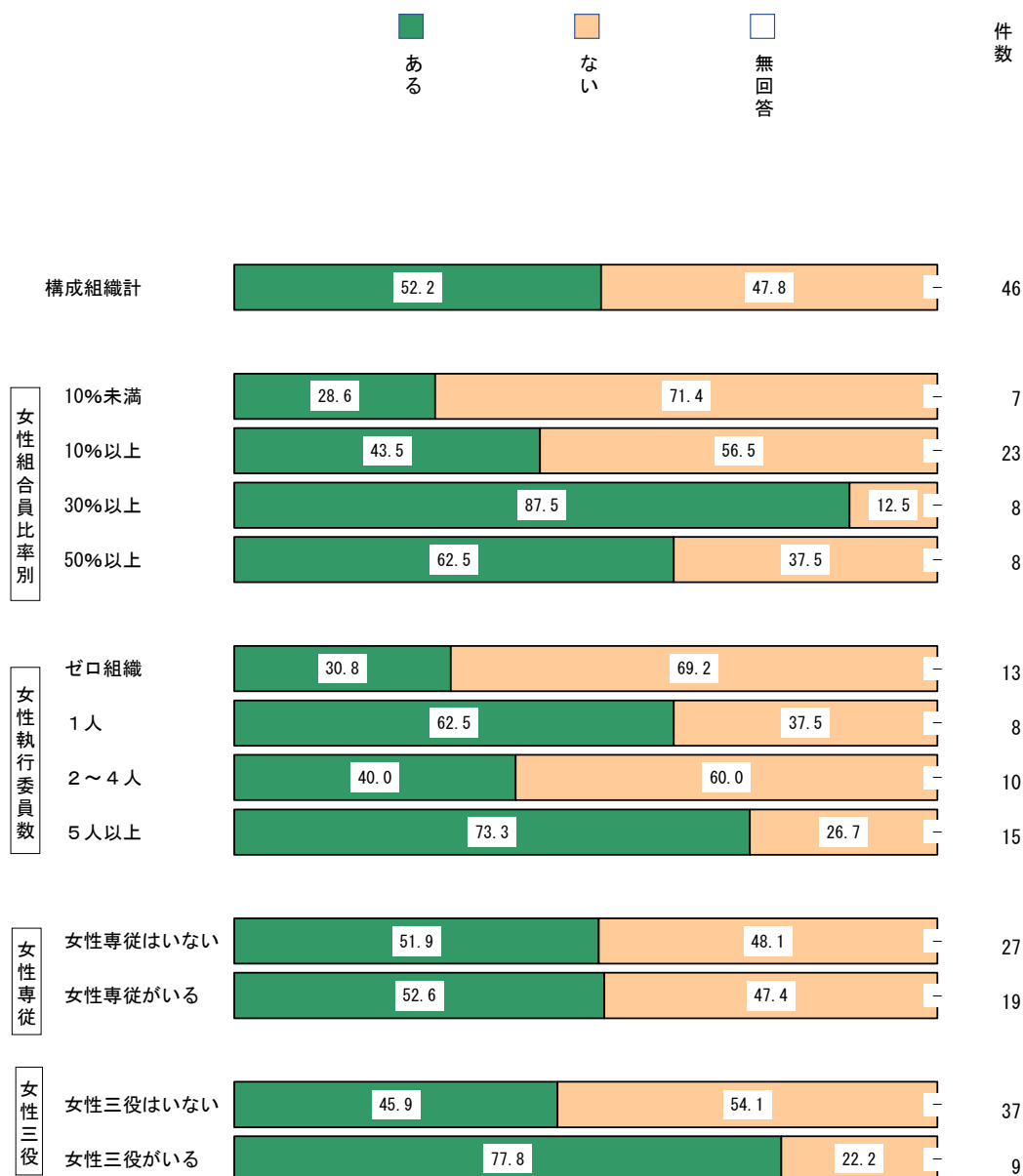
女性のネットワークづくり等を目的とした委員会組織については、「ある」は46組織中24組織(52.2%)で、「ある」と「ない」で二分されており、「ある」は前掲の男女平等参画のための環境整備等を目的として設置された委員会組織に比べてやや少ない(第1-11図)。

女性組合員比率別にみると、女性組合員が30%以上(50%未満)で「ある」が9割近くと多い。

女性執行委員数別にみると、5人以上とともに、1人選出組織でも「ある」が過半数を占める。

女性専従の有無による違いはないが、女性三役がいる組織では「ある」が8割近くに及び、女性三役がいない組織を大きく上回っている。

第1-11図 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

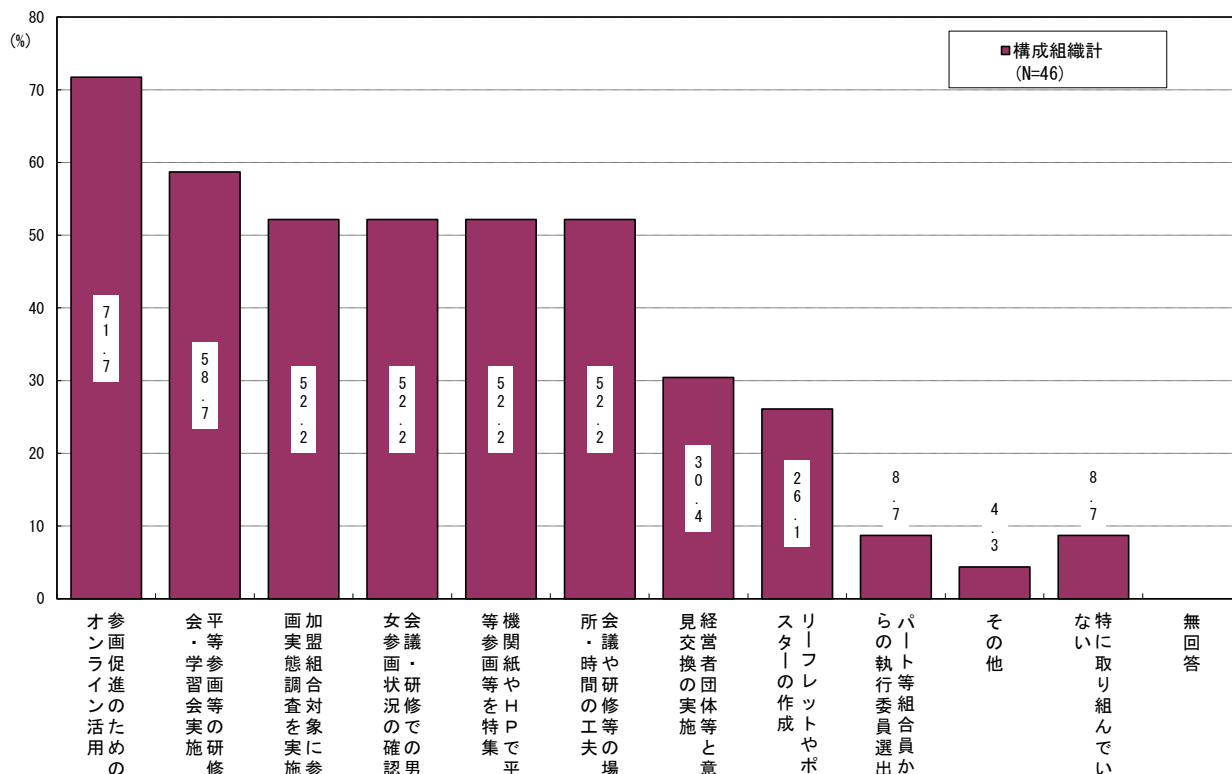


(4) 活動スタイルの点検、見直し

—7割強が「参画促進のためのオンライン活用」、「会議や研修等の場所・時間の工夫」は5割強—

男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み(複数選択)についてみると、「特に取り組んでいない」は4組織(8.7%)にとどまり、取り組みを行っている組織が大半を占める。なかでも、「組合活動への参画を促進するため、オンラインを活用している」は、33組織(71.7%)で取り組みが行われている。また、「男女平等参画、ジェンダー平等推進をテーマにした研修会・学習会を実施している」(27組織、58.7%)や「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」(24組織、52.2%)、「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」(同)、「機関紙(誌)やホームページで、男女平等参画、ジェンダー平等推進を取り上げている」(同)とともに、多様な人たちが参画できる活動のため、「組合活動への参画を促進するため、会議や研修等の開催時間や場所を工夫している」(同)に取り組む組織も過半数を占める(第1-12図)。

第1-12図 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み(複数選択)



女性組合員比率別にみると、10%未満では「特に取り組んでいない」が4割強を占め、比率の低い取り組みが多いが、10%以上の組織では目立った違いはみられない(第1-10表)。

女性執行委員数別にみると、女性執行委員数が多いほど、取り組み比率が高い項目が多く、5人以上の組織では、「平等参画等の研修会・学習会の実施」はすべての組織で取り組みが行われている。また、「機関誌やHPで平等参画を特集」とともに「参画促進のためのオンライン活用」、「会議や研修等の場所・時間の工夫」でも9割前後を占める。

女性専従がいる組織、女性三役がいる組織でも取り組み比率の高い項目が多く、「参画促進のためのオンライン活用」や「会議や研修等の場所・時間の工夫」といった活動スタイルの見直しに取り組む組織が多数を占める。

第1-10表 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）

		実加	参画	会議	平等	参機	タリ	のバ	交経	所会	ン参	そ	い特	無	件
		態盟	画状	議・	等参	関紙	ーの	バ	換の	議や	画促	他	に取	回	数
		調査	況の	学修	等画	紙や	フレ	行	者実	研の	進の		り組	答	
		対象	確認	会実	の特	やH	ット	等	団等	工夫	のため		んで		
		に参	男女	の研	集	Pで	やポ	から	と意	の場	の才		いな		
構成組織計		24	24	27	24	12	4	14	24	33	2	4	0	46	
		52.2	52.2	58.7	52.2	26.1	8.7	30.4	52.2	71.7	4.3	8.7	...	100.0	
女性組合員比率	10%未満	0	2	1	1	0	1	4	2	2	1	3	0	7	
		...	28.6	14.3	14.3	...	14.3	57.1	28.6	28.6	14.3	42.9	...	100.0	
	10%以上	15	13	15	13	7	1	3	13	19	0	0	0	23	
		65.2	56.5	65.2	56.5	30.4	4.3	13.0	56.5	82.6	100.0	
	30%以上	4	5	5	4	3	1	1	4	6	0	0	0	8	
	50.0	62.5	62.5	50.0	37.5	12.5	12.5	50.0	75.0	100.0		
	5	4	6	6	2	1	6	5	6	1	1	0	8		
	62.5	50.0	75.0	75.0	25.0	12.5	75.0	62.5	75.0	12.5	12.5	...	100.0		
女性執行委員	ゼロ組織	2	4	3	1	1	0	3	4	5	1	3	0	13	
		15.4	30.8	23.1	7.7	7.7	...	23.1	30.8	38.5	7.7	23.1	...	100.0	
	1人	3	3	4	3	1	1	2	3	6	0	0	0	8	
		37.5	37.5	50.0	37.5	12.5	12.5	25.0	37.5	75.0	100.0	
	2~4人	7	6	5	6	3	0	2	4	8	0	1	0	10	
	70.0	60.0	50.0	60.0	30.0	...	20.0	40.0	80.0	...	10.0	...	100.0		
	12	11	15	14	7	3	7	13	14	1	0	0	15		
	80.0	73.3	100.0	93.3	46.7	20.0	46.7	86.7	93.3	6.7	100.0		
女性専従	女性専従はいない	7	11	12	10	3	2	6	12	16	2	4	0	27	
		25.9	40.7	44.4	37.0	11.1	7.4	22.2	44.4	59.3	7.4	14.8	...	100.0	
	17	13	15	14	9	2	8	12	17	0	0	0	19		
	89.5	68.4	78.9	73.7	47.4	10.5	42.1	63.2	89.5	100.0		
女性三役	女性三役はいない	16	17	18	15	7	2	8	16	24	1	4	0	37	
		43.2	45.9	48.6	40.5	18.9	5.4	21.6	43.2	64.9	2.7	10.8	...	100.0	
	8	7	9	9	5	2	6	8	9	1	0	0	9		
	88.9	77.8	100.0	100.0	55.6	22.2	66.7	88.9	100.0	11.1	100.0		

3. 女性役員選出のための取り組み

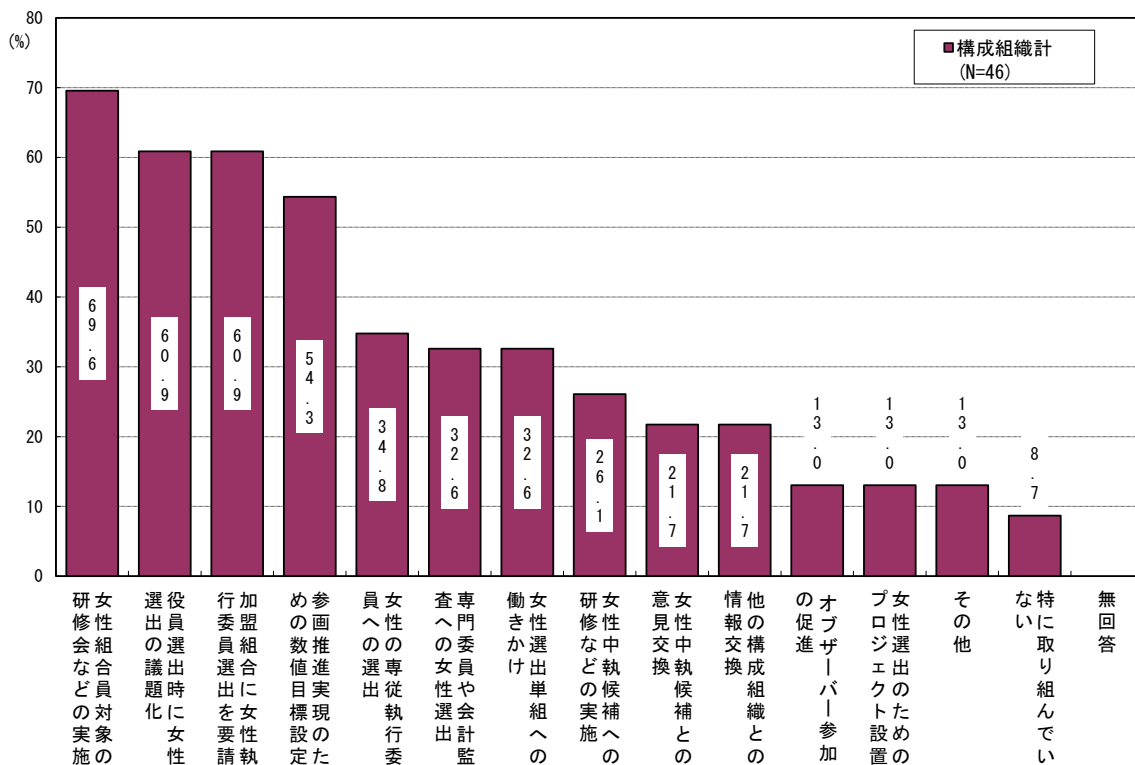
(1) 女性役員選出のための取り組み

ー「女性組合員対象の研修会の実施」がトップ、

「役員選出時に議題化」、「加盟組合に女性選出を要請」、「数値目標の設定」がこれに続くー

女性の執行委員選出の取り組みをみると、「女性組合員を対象に研修会などを実施している」（32 組織、69.6%）が7割と最も多く、これに「役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする」（28 組織、60.9%）、「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」（同）が6割、「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、54.3%）が5割強で続いている。一方で、「女性執行委員を選出するためのプロジェクトを設置している」（6 組織、13.0%）や「執行委員会への女性のオブザーバー参加をすすめる」（同）に取り組む組織は少ない。なお、「特に取り組んでいない」は4組織（8.7%）と1割近くを占める（第1-13図）。

第1-13図 女性の執行委員選出の取り組み（複数選択）



女性組合員比率別にみると、10%未満の組織では、「特に取り組んでいない」が4割強と多いが、「役員選出時に女性選出を議題化」や「女性組合員対象の研修会などの実施」については3割近くの組織で取り組みが行われている。一方、10%以上の組織をみると、「女性組合員対象の研修会などの実施」が7割以上を占めるなど、10%未満を大きく上回る取り組みが多い（第1-11表）。

女性執行委員選出状況別にみると、女性執行委員を複数選出している組織では「特に取り組んでいない」はなく、ゼロ組織や1人選出組織に比べて取り組み比率の高い項目が多い。

女性専従がいる組織、女性三役がいる組織でも取り組み比率が高い項目が多く、「女性組合員対象の研修会などの実施」、「参画推進実現のための数値目標設定」では8割以上を占める。また、女性三役が

いる組織では、構成組織計ではそれほど比率が高くない「女性中執候補への研修などの実施」や「女性中執候補との意見交換」に取り組む組織が3分の2を占め、女性中執候補に対する取り組みが積極的に行われていることがうかがわれる。

第1-11表 女性の執行委員選出の取り組み（複数選択）

		の参 数画 値推 進目 標実 現の ため	出 の議 議選 出時 に女 性選	役 員選 出の 専従 執行 委員	へ の選 出の 専従 執行 委員	促 進の 専従 執行 委員	オ ブザ ーパ ー参 加の	へ の女 性選 出の 専従 執行 委員	専 門委 員選 出の 要請 執行 委員	加 盟組 合に 女性 の研 究	修 女性 組合 などの 実施 の研 究	口 女 性選 出の ため のプ ロ ジェ クト 設置	女 性選 出の ため のプ ロ ジェ クト 設置	き かけ の研 究	女 性選 出の ため のプ ロ ジェ クト 設置	修 女性 組合 などの 実施 の研 究	見 交 換の 実施 の研 究	女 性中 執候 補の 意 見交 換の 実施 の研 究	報 告の 実施 の研 究	他 の構 成組 織と の情 報交 換の 実施 の研 究	そ の他	い た り 特 に 取 り 組 ん で い な い	無 回 答	件 数
構成組織計		25	28	16	6	15	28	32	6	15	12	10	10	6	4	0	46							
		54.3	60.9	34.8	13.0	32.6	60.9	69.6	13.0	32.6	26.1	21.7	21.7	13.0	8.7	...	100.0							
女性 組合 員比 率	10%未満	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	3	0	7							
		...	28.6	28.6	14.3	...	14.3	42.9	...	100.0							
	10%以上	15	16	9	3	8	18	17	3	9	7	4	6	3	1	0	23							
		65.2	69.6	39.1	13.0	34.8	78.3	73.9	13.0	39.1	30.4	17.4	26.1	13.0	4.3	...	100.0							
	30%以上	4	4	2	1	3	4	7	1	2	0	0	1	0	0	0	8							
	50.0	50.0	25.0	12.5	37.5	50.0	87.5	12.5	25.0	12.5	100.0								
50%以上	6	6	5	2	4	6	6	2	4	5	5	3	2	0	0	8								
	75.0	75.0	62.5	25.0	50.0	75.0	75.0	25.0	50.0	62.5	62.5	37.5	25.0	100.0								
女性 執行 委員	ゼロ組織	3	6	0	3	1	5	5	1	1	0	1	2	1	3	0	13							
		23.1	46.2	...	23.1	7.7	38.5	38.5	7.7	7.7	...	7.7	15.4	7.7	23.1	...	100.0							
	1人	1	4	0	1	1	4	6	1	0	0	1	1	0	1	0	8							
		12.5	50.0	...	12.5	12.5	50.0	75.0	12.5	12.5	12.5	...	12.5	...	100.0							
	2～4人	7	7	6	1	6	6	7	1	4	2	1	1	3	0	0	10							
	70.0	70.0	60.0	10.0	60.0	60.0	70.0	10.0	40.0	20.0	10.0	10.0	30.0	100.0								
5人以上	14	11	10	1	7	13	14	3	10	10	7	6	2	0	0	15								
	93.3	73.3	66.7	6.7	46.7	86.7	93.3	20.0	66.7	66.7	46.7	40.0	13.3	100.0								
女性 専従	女性専従はいない	9	14	1	4	6	13	15	2	4	2	4	4	4	4	0	27							
		33.3	51.9	3.7	14.8	22.2	48.1	55.6	7.4	14.8	7.4	14.8	14.8	14.8	14.8	...	100.0							
女性専従がいる	16	14	15	2	9	15	17	4	11	10	6	6	2	0	0	19								
	84.2	73.7	78.9	10.5	47.4	78.9	89.5	21.1	57.9	52.6	31.6	31.6	10.5	100.0								
女性 三役	女性三役はいない	16	20	10	5	7	20	23	4	8	6	4	7	4	4	0	37							
		43.2	54.1	27.0	13.5	18.9	54.1	62.2	10.8	21.6	16.2	10.8	18.9	10.8	10.8	...	100.0							
女性三役がいる	9	8	6	1	8	8	9	2	7	6	6	3	2	0	0	9								
	100.0	88.9	66.7	11.1	88.9	88.9	100.0	22.2	77.8	66.7	66.7	33.3	22.2	100.0								

(2) 複数選出の取り組み

女性執行委員を2人以上選出している組織に対して、女性執行委員を複数選出するために行っている取り組みについて、自由記入形式でたずねたところ、19組織からの回答があった。以下、その内容を掲載する。

構成組織名	女性執行委員を複数選出するための取り組み
U Aゼンセン	製造、流通、総合サービスの3部門に女性執行委員選出枠を割り当てている。 ブロック代表女性執行委員会枠を設けている。
自動車総連	自動車総連「ジェンダー共同・多様性推進計画書」に基づき、女性組合役員比率向上に努めている。 大会や中央委員会に女性枠を設けることで、自動車総連の活動の理解促進に努めている。
自治労	機関会議などの各種会議等で、その必要性を発信するように取り組んでいる。
電機連合	男女平等政策および女性参画推進計画において、目標に掲げ、取り組みを推進している。
J A M	複数人の女性枠を定めている。
生保労連	数値目標を設定し、各組合への働きかけや要請を実施。女性執行委員をはじめ男性役員も交えたメンバーで、ジェンダー平等推進に向けて検討を行う会議を実施。
J P 労組	男女共同参画推進計画を策定し、運動目標、数値目標を掲げて各機関が目標達成に向けて取り組んでいる。
電力総連	連合第3次男女平等参画推進計画を踏まえ、電力総連男女平等参画推進計画(H20:2008)を作成。女性執行委員の参画について、役員推薦委員会において論議し、執行委員定数の見直しを図ることとした。役員改選年を考慮し、2011年9月の大会から2名の女性執行委員を選出。現在、「組合員に占める女性比率を意識した水準」とするため、女性執行委員の登用促進について、委員会を設置し、論議を重ねている。
情報労連	選出にあたり、「人事委員会」等での確認(水面下対応も含む)に基づき、加盟組合(規模が大きい全国単組)に対して、女性執行委員の選出を依頼。
J E C 連合	J E C 連合構成の「6部会より1名ずつ女性執行委員を選出すること。」を機関決定し、女性中央執行委員選出のため、組織として継続的に取り組んでいる。
フード連合	男女平等参画の観点を踏まえ、中央執行委員に女性枠(13業種別部会より男女ともに1名ずつ)を設けている。
損保労連	中央執行委員に女性枠を設けて、女性の意見も取り入れられるよう単組へ選出を依頼している。
国公連合	当組織の役員は構成組織からの推薦に基づき選出されることから、構成組織に対し女性役員の積極的な選出を促している。
航空連合	中央執行委員選出にあたり、女性代表枠を設けている。
ゴム連合	部門別に人数枠を決め、選出して頂いている。
印刷労連	各構成組織に対し、選出の要請を働きかけている。

構成組織名	女性執行委員を複数選出するための取り組み
全労金	2018年7月に全労金「労働組合の行動計画」を確立し、2022年9月までに産別・単組・中間組織・青年委員会等の執行機関を組合員の男女比率に応じた体制とする取り組みを進めている。特に、2020年度以降は、産別の女性執行委員を増やすためには、単組・中間組織・職場組織の女性参画が重要であるとの認識のもと、単組の男性を中心とした組織運営や書記局運営、役員選考を解消するために「単組男女平等参画チェックシート」を策定し、これまでの労働組合活動を点検し、見直す取り組みを進めている。
全国ユニオン	それぞれの単組を代表して全国ユニオンの全国委員を選出する際、立候補者が男性の場合は性自認が男性以外の人をあと1人、女性の場合も性自認が男性以外の人をあと1人選出できる女性枠（議決権なし）を設けている。
自治労連	選出の際に出身単組に働きかけをしている。

また、女性執行委員を選出していない組織に対して、連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の「2024年9月末までに女性役員（会計監査を除く）を選出」という目標を達成するために、どのような取り組みが有効かをたずねたところ、6組織からの回答があった。以下、その内容を掲載する。

構成組織名	目標達成のために有効と思われる取り組み
海員組合	女性船員の比率は、約2%にとどまっており、女性の就労が進んでいない現状がある。また、乗船サイクルや船舶の設備に関する課題、さらに組合の場合は執行委員（役員）として就任する際には、会社を退職する必要があること等がハードルとしてあるが、女性選出に向けて門扉を閉ざしているわけではない。
全電線	各単組女性役員との意見交換などを実施し、女性役員が参画しやすい環境整備に努める。
J R総連	職場改善や労働条件の向上に取り組むことで組合の必要性を理解してもらう。
全水道	女性組合員の数を増やす。
労供労連	当組合の女性組合員の加盟目的は、労供事業の組合員として男女平等の賃金労働条件で就労することが主であり、労働と生活以外の役員としての組合活動に積極的な組合員が少なく、声掛けをしても難しい現実が続いています。 女性組合員の人数が少ないこともあり、いわゆるクォータ制といった割り当ても難しいのが現実で、これまで女性組合員独自の研修会などを開いてきてはいますが、成果をあげるころまでは行っていません。
J A連合	当組織においては、各単組とも業務の関係から、活動・会議等の時間的拘束が多い執行委員の選出は困難ではありますが、執行委員の下部役員として、運営委員の選出を積極的に取り組む方向で進んでおります。当組織においては、執行委員にこだわらず、大会参加の代議員、運営委員等への女性参加を増加させる取り組みを行う予定です。

(3) クォータ制導入についての検討

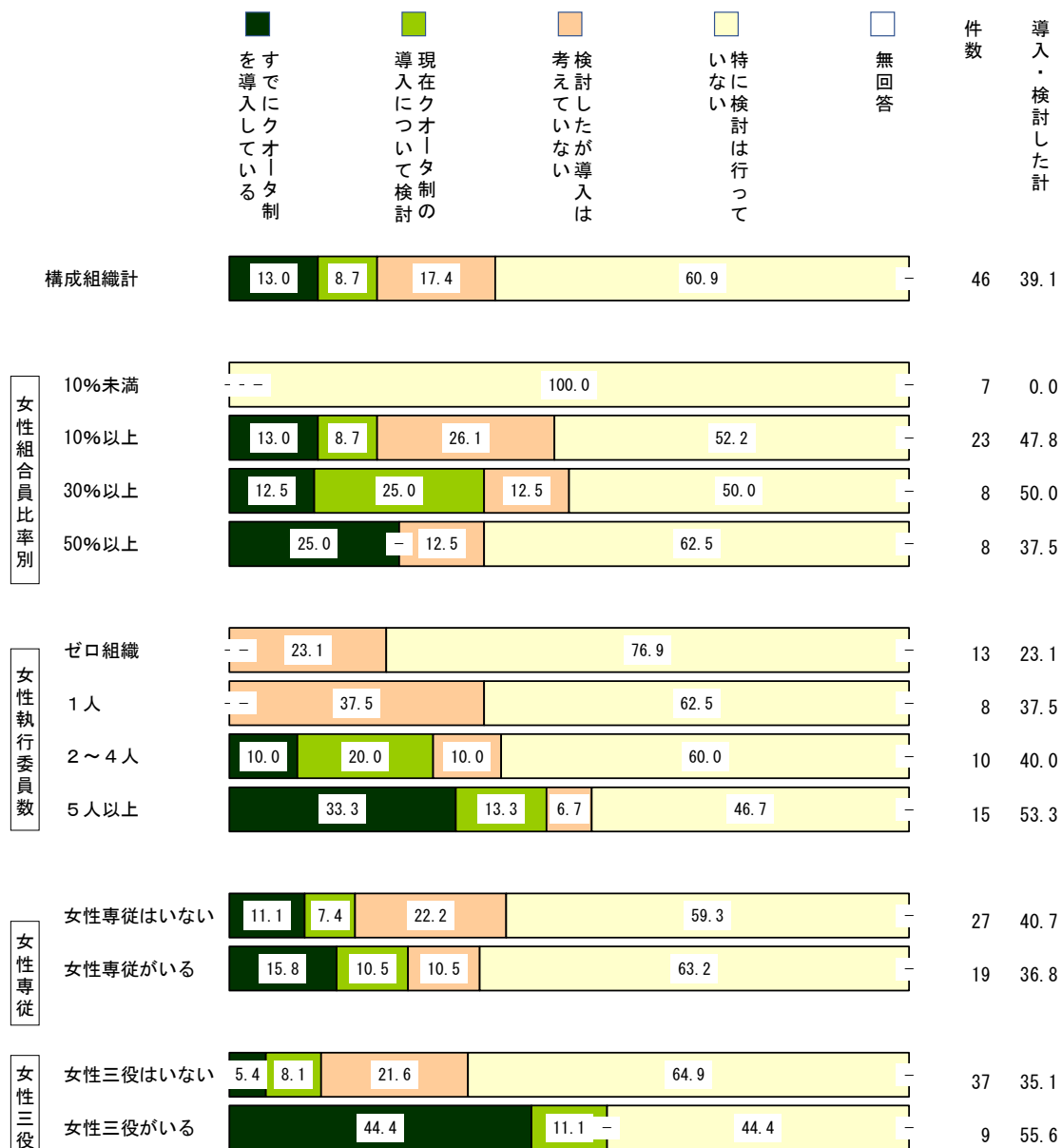
—「すでに導入している」は6組織（13.0%）、4割が＜導入・検討した＞—

女性執行委員選出のためのクォータ制導入の検討状況については、「特に検討は行っていない」が28組織（60.9%）で全体の6割を占める。一方、＜導入・検討した＞は4割を占めるが、この内訳をみると、「すでにクォータ制を導入している」は6組織（13.0%）にとどまり、「現在、クォータ制の導入について検討している」が4組織（8.7%）、「検討は行ったが、現時点ではクォータ制の導入は考えていない」が8組織（17.4%）となっている（第1-14図）。

女性組合員比率が10%未満の組織では、＜導入・検討した＞組織はないが、10%以上の組織では、4～5割を占める。

＜導入・検討した＞割合は、女性執行委員数が多いほど多くなる。5人以上の組織では5割強を占め、3分の1が「すでにクォータ制を導入している」と回答している。また、女性三役を選出している組織では、「すでにクォータ制を導入している」が4割強を占め、＜導入・検討した＞割合は5割台半ばと女性三役がない組織を大きく上回っている。

第1-14図 女性執行委員選出のためクォータ制導入についての検討の有無



(4) 加盟単組の男女別執行委員数の把握

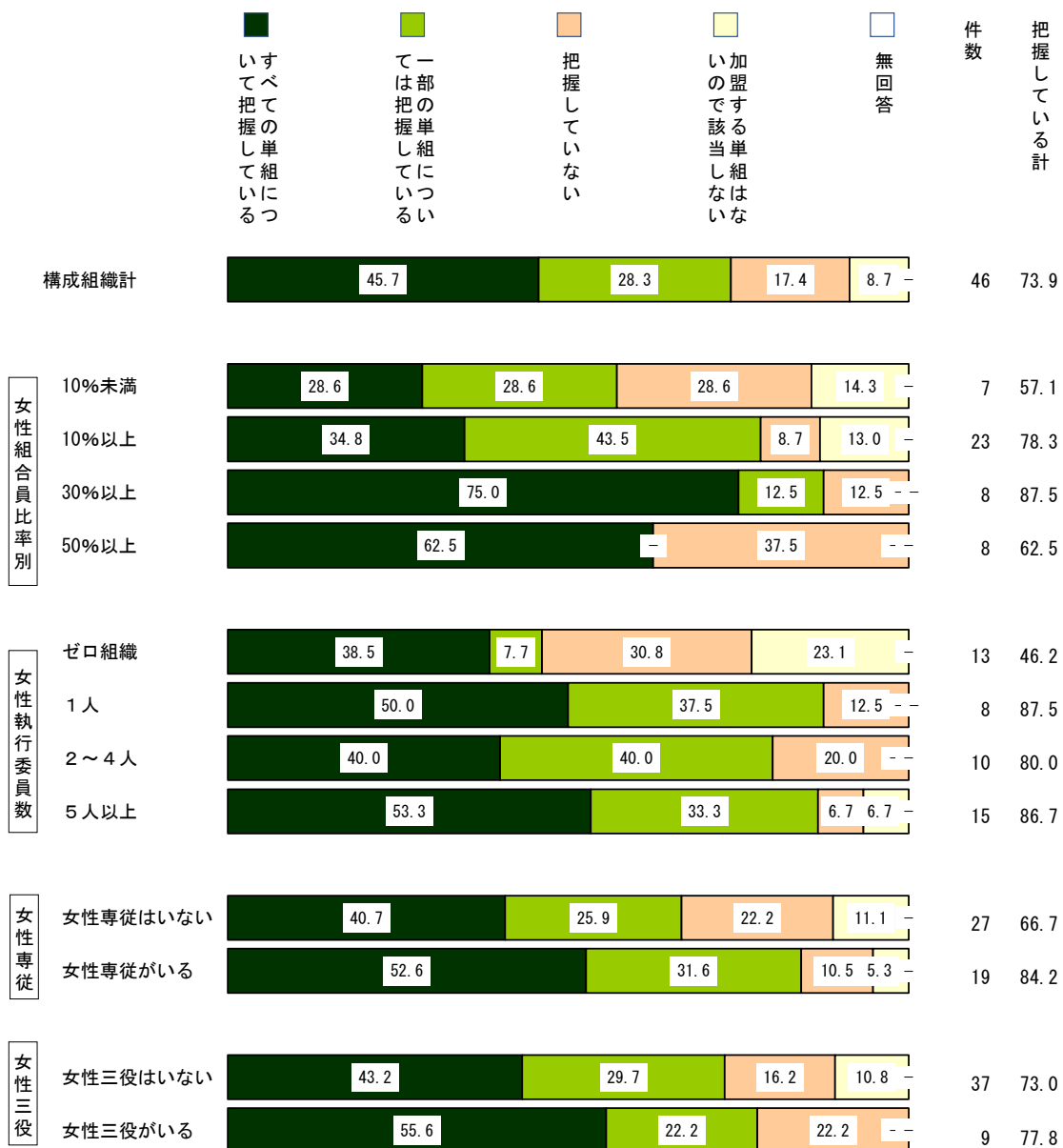
—5割近くが「すべての単組について把握」、＜把握している＞は7割強—

加盟単組の男女別の執行委員数の把握状況をみると、「すべての組織について把握している」は46組織中21組織(45.7%)と半数近くを占める。そのほか、「一部の組織については把握している」が13組織(28.3%)で、これらをあわせて＜把握している＞は7割強に及ぶ。一方、「把握していない」は8組織(17.4%)である(第1-15図)。

女性執行委員ゼロ組織は「加盟する単組はないので該当しない」が2割を占め、＜把握している＞は5割弱にとどまるが、それ以外の組織ではいずれも8割強に及んでいる。

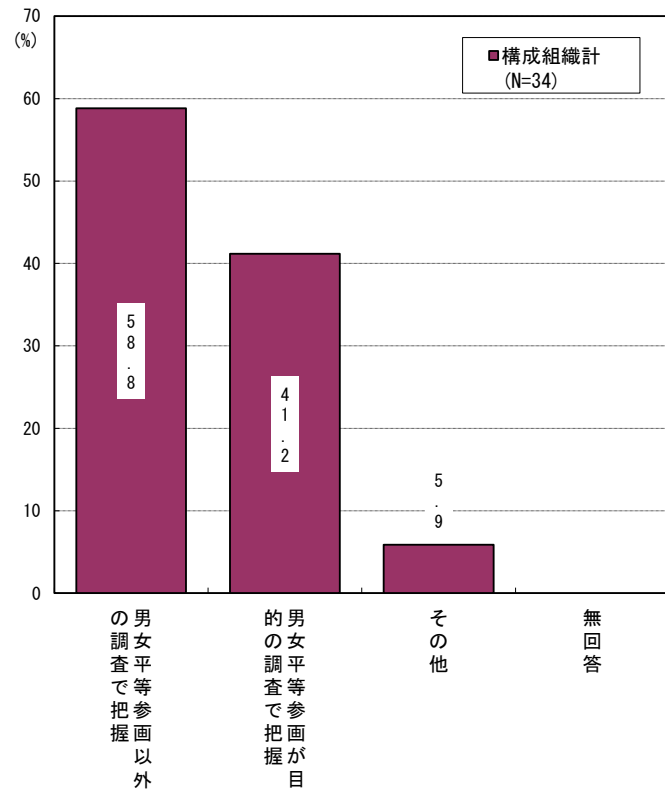
また、女性専従、女性三役がいる組織では、「すべての単組について把握している」が過半数、＜把握している＞が8割前後と多い。

第1-15図 加盟単組の男女別の執行委員数の把握の有無



加盟組織の男女別の執行委員数を把握していると回答した34組織に対し、把握している方法を複数選択でたずねたところ、「男女平等参画以外の調査で把握している」が20組織（58.8%）と6割近くを占め、「男女平等参画を目的とした調査を実施し、把握している」（14組織、41.2%）に比べて多い（第1-16図）。

第1-16図 加盟単組の男女別の執行委員数の把握（男女別執行委員数を把握している組織・複数選択）



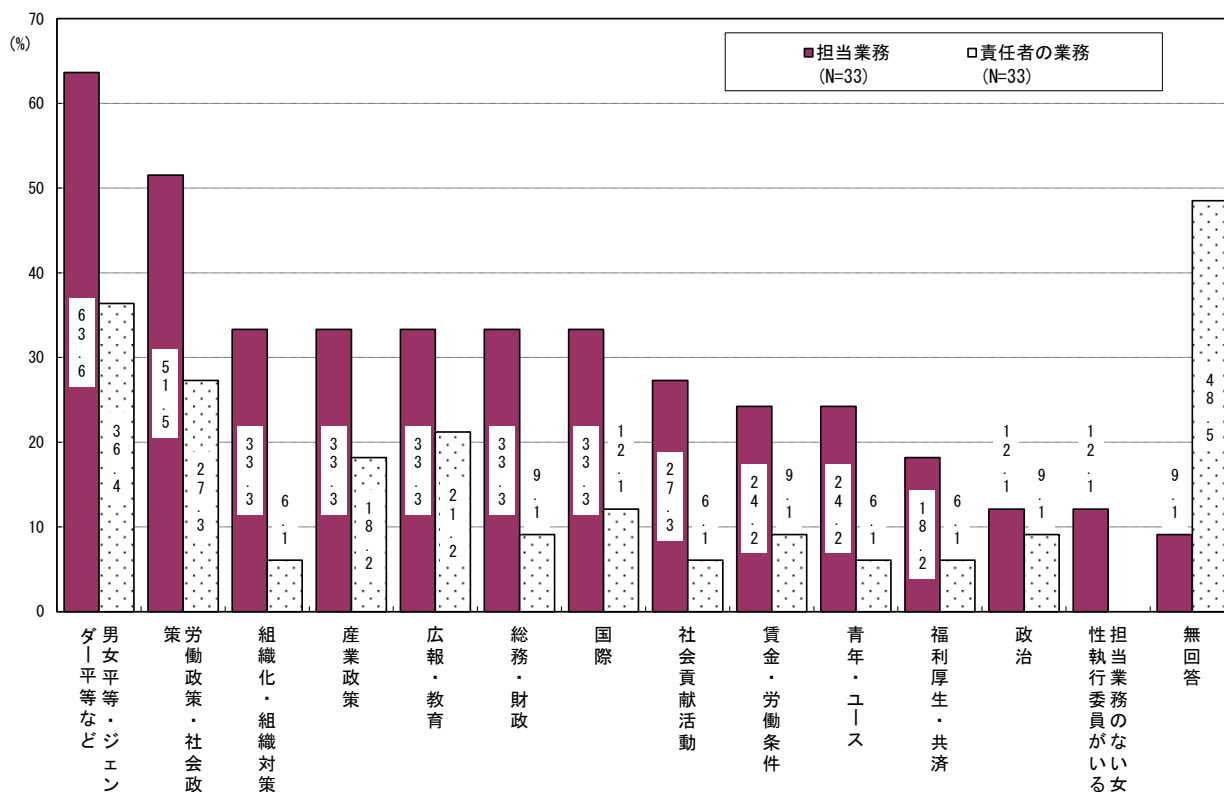
(5) 女性役員の担当業務

—「男女平等・ジェンダー平等」がトップ、これに「労働政策・社会政策」が続く—

第1-17図は、女性執行委員を選出している33組織を対象に、女性執行委員の担当業務と責任者の業務を複数選択でたずねた結果である。まず、担当業務をみると、「男女平等・ジェンダー平等など」が21組織（63.6%）と最も多く、これに「労働政策・社会政策」（17組織、51.5%）が5割強で続いている。以下、「組織化・組織対策」（11組織、33.3%）、「産業政策」（同）、「広報・教育」（同）、「総務・財政」（同）、「国際」（同）、「社会貢献活動」（9組織、27.3%）、「賃金・労働条件」（8組織、24.2%）、「青年・ユース」（同）などとなっている。なお、「担当業務のいない女性執行委員がいる」も4組織（12.1%）ある。

責任者の業務をみると、担当している業務同様、「男女平等・ジェンダー平等など」が12組織（36.4%）、「労働政策・社会政策」が9組織（27.3%）と多いが、いずれも担当している割合を大きく下回る。そのほかの業務については、いずれも1~2割かそれ以下になっている。また「無回答」の16組織（48.5%）は、女性が責任者を務める業務がない組織と考えられる。

第1-17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）



女性執行委員数別にみると、1人選出組織は担当している業務の種類が少ないが、女性執行委員の人数が多くなると、女性執行委員が担当している業務の幅が大きくなることからわかる。5人以上では、「労働政策・社会政策」が8割を占め、最も多い（第1-12表）。

女性専従の有無別にみると、「男女平等・ジェンダー平等など」の比率に差はないが、その他の業務については、女性専従がいる組織がいない組織を大きく上回る業務が多く、「労働政策・社会政策」や「産業政策」、「広報・教育」を担当している割合が過半数を占める。

また、女性三役がいる組織では、「男女平等・ジェンダー平等など」が9割近くに達し、女性三役がいない組織を大きく上回るほか、「労働政策・社会政策」や「組織化・組織対策」、「総務・財政」、「社会貢献活動」でも多数を占める。

第1-12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 など	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	青年・ユース	国際	政治	執行委員が いない女性	無回答	件数
構成組織計		21	8	11	11	17	6	11	11	9	8	11	4	4	3	33
		63.6	24.2	33.3	33.3	51.5	18.2	33.3	33.3	27.3	24.2	33.3	12.1	12.1	9.1	100.0
女性組合員比率	10%未満	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
		50.0	50.0	100.0
	10%以上	10	5	6	10	11	5	7	6	5	5	7	3	1	1	18
		55.6	27.8	33.3	55.6	61.1	27.8	38.9	33.3	27.8	27.8	38.9	16.7	5.6	5.6	100.0
30%以上		4	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	0	1	6
		66.7	33.3	50.0	16.7	33.3	16.7	33.3	33.3	16.7	33.3	33.3	16.7	...	16.7	100.0
50%以上		6	1	2	0	4	0	2	3	3	1	2	0	3	0	7
		85.7	14.3	28.6	...	57.1	...	28.6	42.9	42.9	14.3	28.6	...	42.9	...	100.0
女性執行委員	1人	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	8
		37.5	12.5	12.5	12.5	37.5	100.0
	2~4人	7	1	3	5	4	2	4	1	1	3	2	0	1	0	10
	70.0	10.0	30.0	50.0	40.0	20.0	40.0	10.0	10.0	30.0	20.0	...	10.0	...	100.0	
5人以上		11	7	8	5	12	4	7	10	8	5	9	4	2	0	15
		73.3	46.7	53.3	33.3	80.0	26.7	46.7	66.7	53.3	33.3	60.0	26.7	13.3	...	100.0
女性専従	女性専従はいない	9	1	4	1	3	1	1	3	2	3	2	1	2	2	14
		64.3	7.1	28.6	7.1	21.4	7.1	7.1	21.4	14.3	21.4	14.3	7.1	14.3	14.3	100.0
女性専従がいる		12	7	7	10	14	5	10	8	7	5	9	3	2	1	19
		63.2	36.8	36.8	52.6	73.7	26.3	52.6	42.1	36.8	26.3	47.4	15.8	10.5	5.3	100.0
女性三役	女性三役はいない	13	4	5	8	10	3	6	5	3	5	7	1	1	3	24
		54.2	16.7	20.8	33.3	41.7	12.5	25.0	20.8	12.5	20.8	29.2	4.2	4.2	12.5	100.0
女性三役がいる		8	4	6	3	7	3	5	6	6	3	4	3	3	0	9
		88.9	44.4	66.7	33.3	77.8	33.3	55.6	66.7	66.7	33.3	44.4	33.3	33.3	...	100.0

女性執行委員が責任者の業務では、女性執行委員数が多くなるにつれて、責任者の業務の割合が多くなる業務が多いが、女性執行委員が5人以上の組織でも無回答が3分の1を占める（第1-13表）。

また、女性専従がいる、女性三役がいる組織では、多くの業務で女性の責任者がいる割合が相対的に多くなっているが、いずれも無回答が3割台と少なくない。

第1-13表 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）

		男女平等など	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	青年・ユース	国際	政治	無回答	件数
構成組織計		12	3	2	6	9	2	7	3	2	2	4	3	16	33
		36.4	9.1	6.1	18.2	27.3	6.1	21.2	9.1	6.1	6.1	12.1	9.1	48.5	100.0
女性組合員比率	10%未満	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
		50.0	50.0	100.0
	10%以上	5	1	1	5	5	1	3	1	1	1	0	2	10	18
		27.8	5.6	5.6	27.8	27.8	5.6	16.7	5.6	5.6	5.6	...	11.1	55.6	100.0
30%以上		3	1	1	1	1	1	2	1	0	0	2	1	3	6
		50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	33.3	16.7	50.0	100.0
50%以上		3	1	0	0	3	0	2	1	1	1	2	0	2	7
		42.9	14.3	42.9	...	28.6	14.3	14.3	14.3	28.6	...	28.6	100.0
女性執行委員	1人	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	8
		12.5	12.5	12.5	75.0	100.0
	2～4人	2	0	0	2	1	0	2	0	0	1	0	0	5	10
	20.0	20.0	10.0	...	20.0	10.0	50.0	100.0	
5人以上		9	3	2	3	7	2	5	3	2	1	4	3	5	15
		60.0	20.0	13.3	20.0	46.7	13.3	33.3	20.0	13.3	6.7	26.7	20.0	33.3	100.0
女性専従	女性専従はいない	4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	9	14
		28.6	7.1	7.1	64.3	100.0
女性専従がいる		8	3	2	6	8	2	7	3	2	1	4	3	7	19
		42.1	15.8	10.5	31.6	42.1	10.5	36.8	15.8	10.5	5.3	21.1	15.8	36.8	100.0
女性三役	女性三役はいない	7	2	1	4	5	1	4	2	1	2	2	1	13	24
		29.2	8.3	4.2	16.7	20.8	4.2	16.7	8.3	4.2	8.3	8.3	4.2	54.2	100.0
女性三役がいる		5	1	1	2	4	1	3	1	1	0	2	2	3	9
		55.6	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1	33.3	11.1	11.1	...	22.2	22.2	33.3	100.0

(6) 計画の策定

— 「計画があり数値目標を明示している」は46組織中18組織（39.1%） —

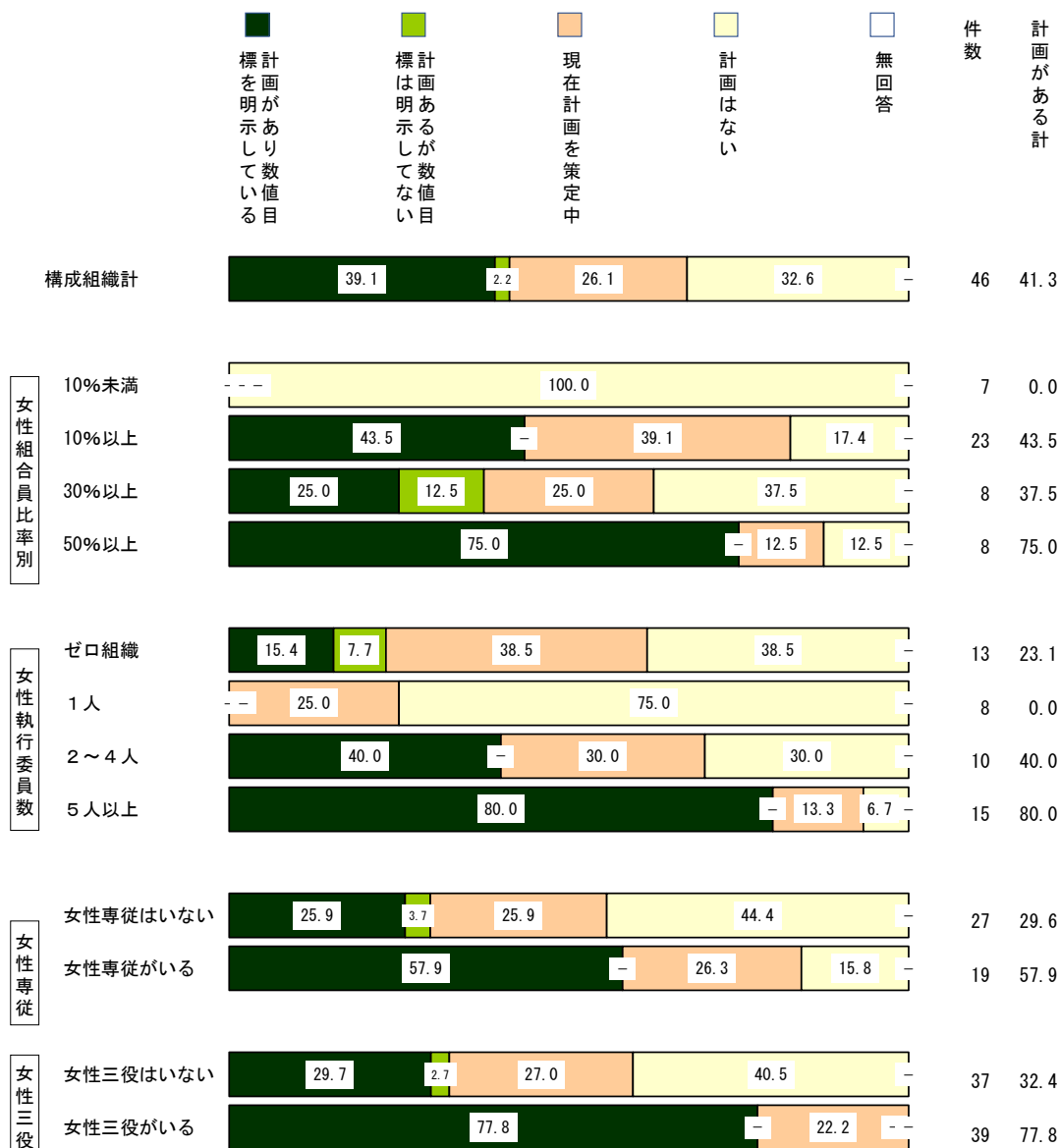
連合「ジェンダー平等推進計画」をもとにした自組織の計画策定についてみると、「計画があり数値目標を明示している」は46組織中18組織（39.1%）である。これに「計画はあるが数値目標は明示していない」（1組織、2.2%）をあわせた＜計画がある＞は、4割強である。そのほか、「現在計画を策定中」が12組織（26.1%）、「計画はない」が15組織（32.6%）である（第1-18図）。

女性組合員比率別にみると、10%未満ではすべての組織が「計画はない」が、10%以上（50%未満）では＜計画がある＞が4割前後、50%以上の組織では4分の3を占める。

女性執行委員の選出状況別にみると、ゼロ組織では、＜計画がある＞は2割強と少ないが、「現在、計画を策定中」が4割近くを占める。また、1人選出組織では、＜計画がある＞は皆無で、「計画はない」が多数を占めている。複数選出組織の＜計画がある＞は2～4人で4割、5人以上では8割と多い。

＜計画がある＞は女性専従、女性三役がいる組織で多く、特に女性三役がいる組織では、「計画があり数値目標を明示している」が8割近くに及んでいる。

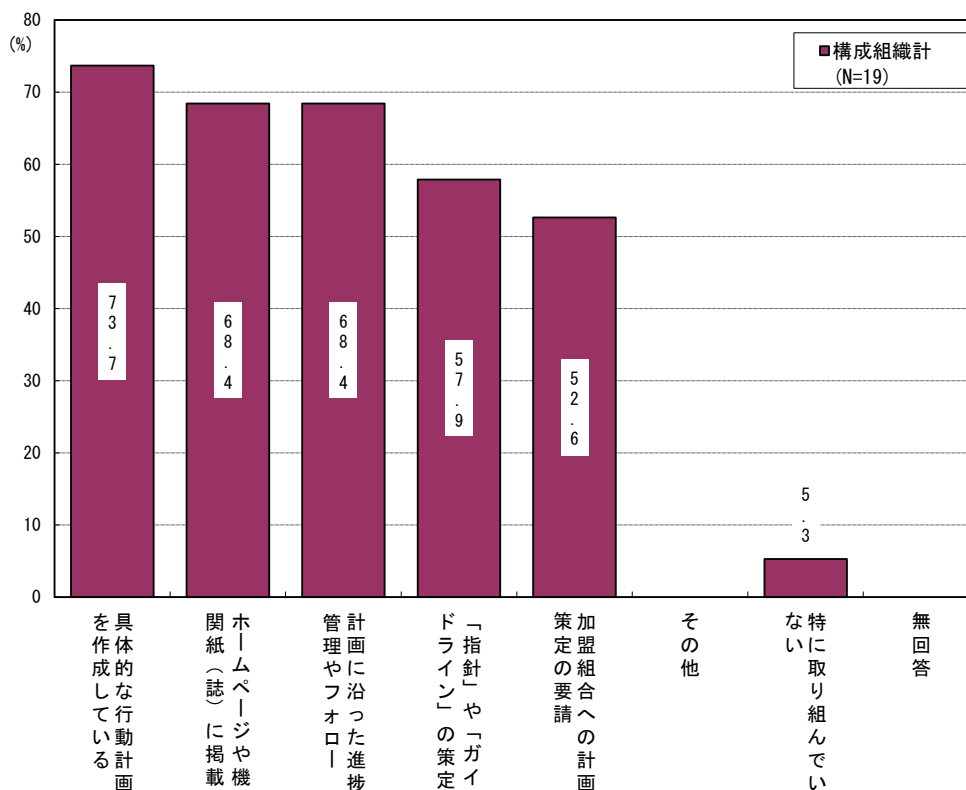
第1-18図 連合「ジェンダー平等推進計画」をもとにした計画の有無



連合「ジェンダー平等推進計画」をもとにした<計画がある>と回答した 19 組織に計画にもとづく取り組みの内容をたずねたところ、「特に取り組んでいない」は 1 組織（5.3%）にとどまり、ほとんどの組織で取り組みが行われている（第 1-19 図）。

具体的な取り組み内容を見ると、「計画にもとづき、具体的な行動計画を作成している」（14 組織、73.7%）、「計画の内容をホームページや機関紙（誌）に掲載している」（13 組織、68.4%）、「計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている」（同）が 7 割前後と多いが、「計画達成のための『指針』や『ガイドライン』（計画の手引き）を策定している」（11 組織、57.9%）や「加盟組合に対して、数値目標を明示した計画の策定を要請している」（10 組織、52.6%）も過半数を占める。

第 1-19 図 「ジェンダー平等推進計画」の取り組み（計画がある組織、複数選択）



なお、計画がない組織に対して、計画がない理由を自由記入形式でたずねたところ、15 組織から回答があった。以下、その内容を掲載する。

- ・ 2022 年度定期大会（2022 年 7 月開催）で、運動方針に「第 1 次男女（ジェンダー）平等推進計画」の策定に取り組む旨を記載。
- ・ いまだ男性社会で、女性が少なく。組合員の確保にも苦慮しているため。
- ・ 組合の協約含め、男女賃金格差などの待遇の差は存在しないため、計画していない。
- ・ 計画という形式は採っていないが、運動方針や春季生活闘争方針に盛り込んで進めている。
- ・ 連合「ジェンダー平等推進計画」の策定前より現計画がスタートしていたため。
- ・ 各加盟組合の取り組みを尊重している。
- ・ 今後、作成を検討。
- ・ 中央委員会で具体的な議論をしていないため。
- ・ 女性組合員の比率が少なく、問題意識は持ちつつも、具体的な対応には至っていない。
- ・ 主たる組合運動である賃金労働条件の向上については、同一労働同一賃金によって男女間格差がないことが一つ。社会運動としての組合活動については、男女間格差なく当組合全体で取り組んでいるため取り立ててジェンダー平等推進計画を立てる必要がない。また、女性組合員の主体的な計画提案がないこと。
- ・ いったん作成した計画が頓挫した。
- ・ 活動として女性を対象とした研修を実施することで補完している。
- ・ 女性の活動家が少ない。
- ・ ジェンダー平等というより、D & I 推進の一環として注力していく予定。
- ・ まだそこまで議論が進んでいない。

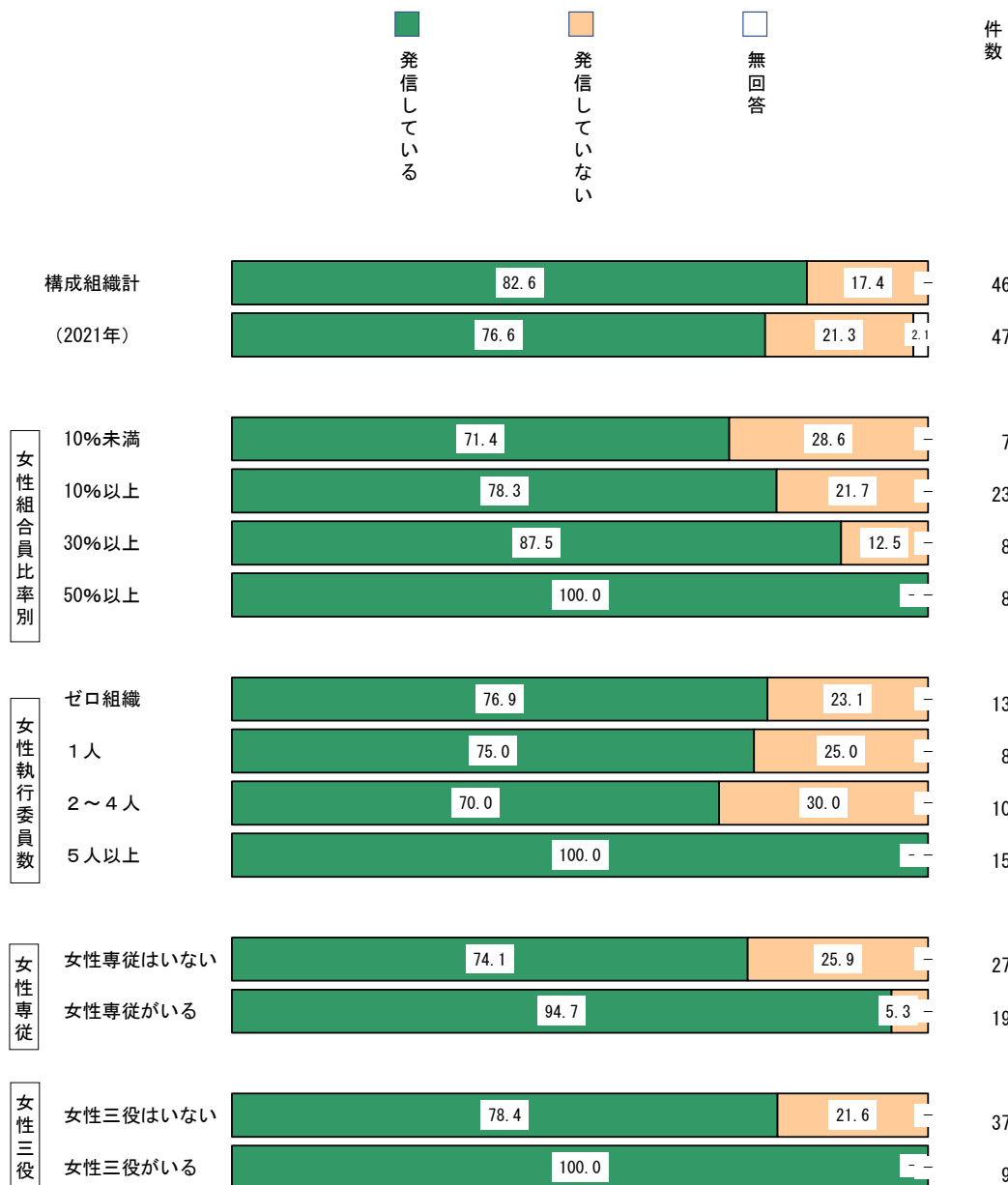
(7) トップリーダーの発信

—「発信している」は46組織中38組織(82.6%)—

リーダーによる男女平等参画、ジェンダー平等推進の実現についてのメッセージの発信については、「発信している」が46組織中38組織(82.6%)と多数を占めるが、残りの8組織(17.4%)は「発信していない」と回答している(第1-20図)。

「発信している」は女性組合員比率10%未満の組織でも7割強を占めるが、女性組合員比率が高いほど「発信している」割合は多くなる。また、女性執行委員が5人以上、女性専従がいる、女性三役がいる組織で「発信している」が9割超と多い。

第1-20図 リーダーによる男女平等参画、ジェンダー平等推進の実現についてのメッセージ発信の有無



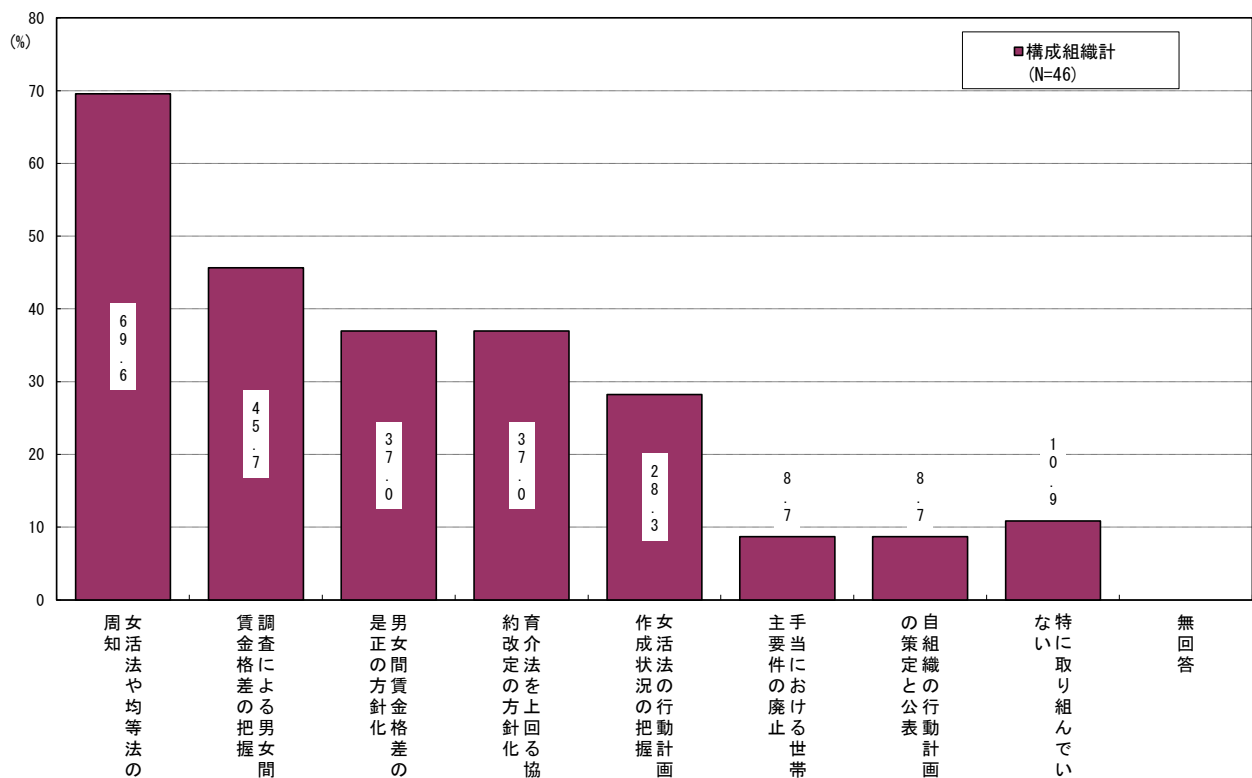
4. 職場におけるジェンダー平等の取り組み

(1) 男女差別解消、育児・介護との両立の取り組み

— 「女活法や均等法の周知」が7割でトップ、一方、「特に取り組んでいない」も1割—

構成組織の雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）をみると、「女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の周知に取り組んでいる」が32組織（69.6%）と最も多く、以下、「賃金実態調査等を実施して、男女間賃金格差の実態把握を行っている」（21組織、45.7%）が5割弱、「男女間賃金格差の是正に取り組むことを方針に掲げている」（17組織、37.0%）と「育児・介護休業法を上回る内容の労働協約の改定を方針に掲げている」（同）が4割弱、「加盟組合の企業における女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の作成状況を把握している」（13組織、28.3%）が3割弱で続いている。一方、「生活関連手当の支給などにおける『世帯主』要件の廃止に取り組んでいる」（4組織、8.7%）や「自組織の事業主行動計画を策定し、公表している」（同）に取り組む組織は相対的に少ない。なお、「特に取り組んでいない」が5組織（10.9%）である（第1-21図）。

第1-21図 雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）



女性組合員比率別にみると、10%未満の組織では「特に取り組んでいない」が3割弱を占めるが、「女活法や均等法の周知」や「調査による男女間賃金格差の把握」は半数以上が取り組んでいる。各取り組み比率は、女性組合員比率が高いほど多くなる傾向がみられ、50%以上の組織では「女活法や均等法の周知」が9割弱、「女活法の行動計画作成状況の把握」が6割強と女性活躍推進法にかかわる取り組みが進んでいる（第1-14表）。

女性専従がいる組織、女性三役がいる組織で、比率が高い取り組みが多く、なかでも「女活法や均等法の周知」は8~9割に及んでいる。

第1-14表 雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）

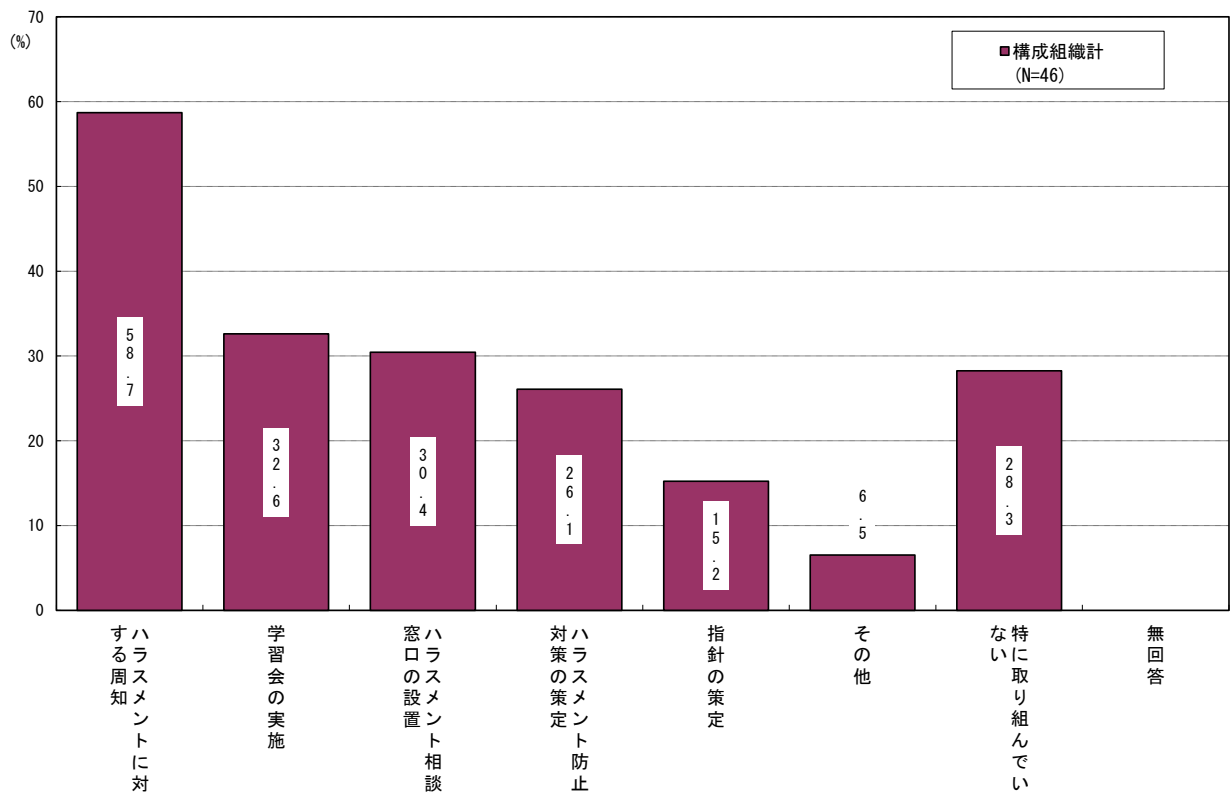
		知活法や均等法の周	正女の賃金格差の把握	金調査による男女間賃	要件の廃止	成女状況の把握	策自定組織の公表	改育介の方針を協	い特に取り組んで	無回答	件数
構成組織計		32	17	21	4	13	4	17	5	0	46
		69.6	37.0	45.7	8.7	28.3	8.7	37.0	10.9	...	100.0
女性組合員比率	10%未満	4	3	4	1	0	0	1	2	0	7
		57.1	42.9	57.1	14.3	14.3	28.6	...	100.0
	10%以上	16	7	10	1	8	3	9	1	0	23
		69.6	30.4	43.5	4.3	34.8	13.0	39.1	4.3	...	100.0
	30%以上	5	4	4	0	0	0	3	1	0	8
		62.5	50.0	50.0	37.5	12.5	...	100.0
	50%以上	7	3	3	2	5	1	4	1	0	8
		87.5	37.5	37.5	25.0	62.5	12.5	50.0	12.5	...	100.0
女性執行委員	ゼロ組織	9	3	4	0	4	0	4	2	0	13
		69.2	23.1	30.8	...	30.8	...	30.8	15.4	...	100.0
	1人	6	3	4	1	2	1	2	0	0	8
		75.0	37.5	50.0	12.5	25.0	12.5	25.0	100.0
	2~4人	4	3	6	0	2	1	4	3	0	10
		40.0	30.0	60.0	...	20.0	10.0	40.0	30.0	...	100.0
	5人以上	13	8	7	3	5	2	7	0	0	15
		86.7	53.3	46.7	20.0	33.3	13.3	46.7	100.0
女性専従	女性専従はいない	17	9	10	2	7	2	8	4	0	27
		63.0	33.3	37.0	7.4	25.9	7.4	29.6	14.8	...	100.0
	女性専従がいる	15	8	11	2	6	2	9	1	0	19
		78.9	42.1	57.9	10.5	31.6	10.5	47.4	5.3	...	100.0
女性三役	女性三役はいない	24	12	16	2	10	2	12	5	0	37
		64.9	32.4	43.2	5.4	27.0	5.4	32.4	13.5	...	100.0
	女性三役がいる	8	5	5	2	3	2	5	0	0	9
		88.9	55.6	55.6	22.2	33.3	22.2	55.6	100.0

(2) LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み

—「ハラスメントに対する周知」がトップ、「特に取り組んでいない」が3割近くを占める—

LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み（複数選択）をみると、具体的な取り組みについては、「ハラスメントに対する周知をはかっている」が27組織（58.7%）と最も多く、以下、比率が大きく下がり、「学習会を実施している」（15組織、32.8%）、「ハラスメント相談窓口を設置している」（14組織、30.4%）、「ハラスメント防止対策を策定している」（12組織、26.1%）が3割前後で続いている。なお、「特に取り組んでいない」が46組織中13組織（28.3%）と3割近くを占める（第1-22図）。

第1-22図 LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み（複数選択）



女性組合員比率が10%未満の組織では過半数が「特に取り組んでいない」が、「ハラスメントに対する周知」は4割強を占める。一方、50%以上の組織では、「ハラスメント相談窓口の設置」が6割強と最も多く、これに「ハラスメントに対する周知」と「ハラスメント防止対策の策定」、「学習会の実施」が5割で続いている（第1-15表）。

女性執行委員数別にみると、1人選出組織で「特に取り組んでいない」が6割強と多い。一方、5人以上の組織では、すべての組織で取り組みが行われており、「ハラスメントに対する周知」が9割近く、「学習会の開催」、「ハラスメント相談窓口の設置」も7割前後を占める。

また、女性専従がいる組織、女性三役がいる組織で各取り組み比率が高くなっている。

第1-15表 LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み（複数選択）

		指 針 の 策 定	学 習 会 の 実 施	る ハ ラ ス メ ン ト に 対 す	口 の 設 置 メ ン ト 相 談 窓	策 ハ ラ ス メ ン ト 防 止 対	そ の 他	い 特 に 取 り 組 ん で い な	無 回 答	件 数
構成組織計		7	15	27	14	12	3	13	0	46
		15.2	32.6	58.7	30.4	26.1	6.5	28.3	...	100.0
女性 組 合 員 比 率	10%未満	0	0	3	0	0	1	4	0	7
		42.9	14.3	57.1	...	100.0
	10%以上	3	7	16	6	5	0	5	0	23
		13.0	30.4	69.6	26.1	21.7	...	21.7	...	100.0
	30%以上	1	4	4	3	3	1	3	0	8
	12.5	50.0	50.0	37.5	37.5	12.5	37.5	...	100.0	
	50%以上	3	4	4	5	4	1	1	0	8
		37.5	50.0	50.0	62.5	50.0	12.5	12.5	...	100.0
女性 執 行 委 員	ゼロ組織	1	2	6	2	3	0	5	0	13
		7.7	15.4	46.2	15.4	23.1	...	38.5	...	100.0
	1人	0	0	3	0	0	1	5	0	8
		37.5	12.5	62.5	...	100.0
	2～4人	2	2	5	2	2	2	3	0	10
	20.0	20.0	50.0	20.0	20.0	20.0	30.0	...	100.0	
	5人以上	4	11	13	10	7	0	0	0	15
		26.7	73.3	86.7	66.7	46.7	100.0
女性 専 従	女性専従はいない	2	5	13	4	5	2	11	0	27
		7.4	18.5	48.1	14.8	18.5	7.4	40.7	...	100.0
	女性専従がいる	5	10	14	10	7	1	2	0	19
		26.3	52.6	73.7	52.6	36.8	5.3	10.5	...	100.0
女性 三 役	女性三役はいない	5	10	21	7	8	3	12	0	37
		13.5	27.0	56.8	18.9	21.6	8.1	32.4	...	100.0
	女性三役がいる	2	5	6	7	4	0	1	0	9
		22.2	55.6	66.7	77.8	44.4	...	11.1	...	100.0

(3) 加盟組合に対する要請

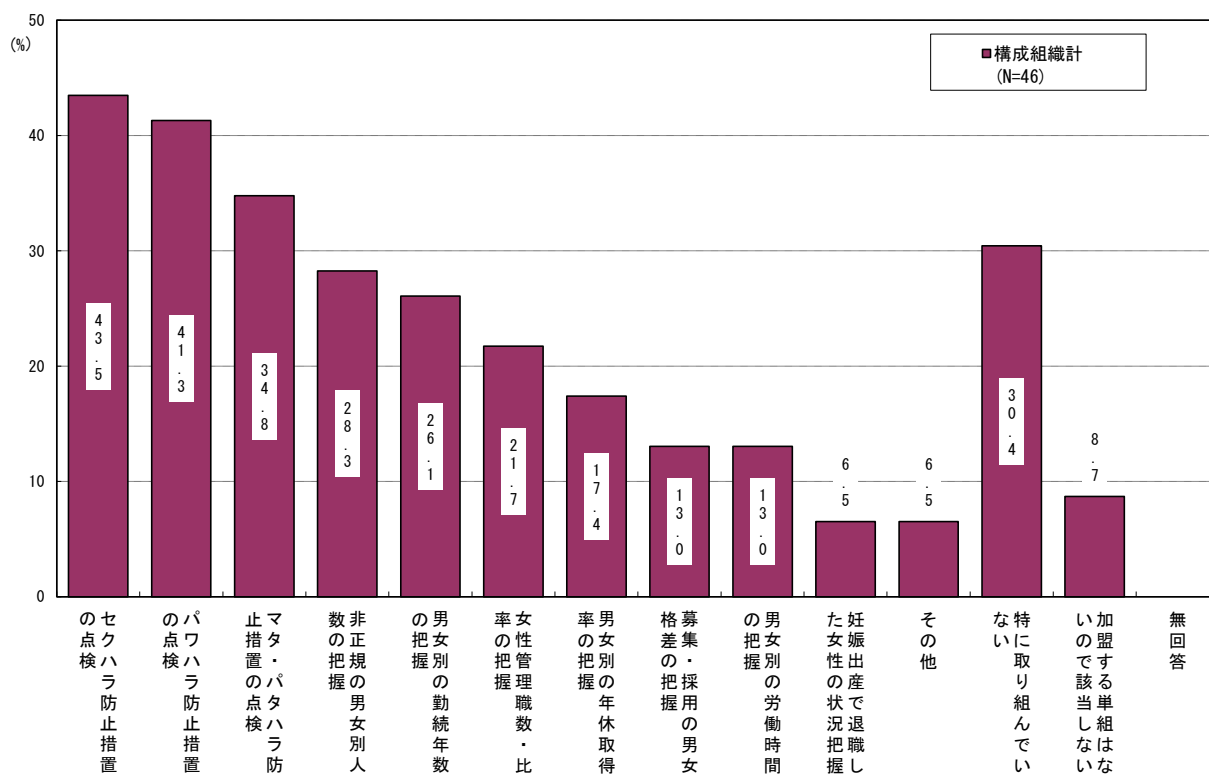
—雇用管理上の男女差別の是正の上位は「ハラスメント防止措置の点検」、

育児・介護との両立は「育介法の内容の周知」が中心—

①雇用上の男女差別解消

雇用管理上の男女差別の解消にかかわる加盟組合に対する要請をみると、「セクシュアル・ハラスメントの防止措置の点検を要請している」（20 組織、43.5%）と「パワー・ハラスメントの防止措置の点検を要請している」（19 組織、41.3%）が 4 割強、「マタニティ／パタニティ・ハラスメントの防止措置の点検を要請している」（16 組織、34.8%）が 3 割台半ばとハラスメントの防止措置の点検が上位を占める。以下、「非正規雇用の労働者の男女別の人数の把握を要請している」（13 組織、28.3%）、「男女別の勤続年数の把握を要請している」（12 組織、26.1%）、「企業における女性管理職数（比率）の把握を要請している」（10 組織、21.7%）が 2 割台で続いている。一方、「妊娠・出産を機に退職した女性の状況について把握を要請している」（3 組織、6.5%）組織は少ない。なお、「特に取り組んでいない」が 14 組織（30.4%）となっている（第 1-23 図）。

第 1-23 図 雇用管理上の男女差別の解消のために、加盟組合に対する要請（複数選択）



女性組合員比率別にみると、上位のハラスメントの防止措置の点検の要請は 50%以上の組織で最も比率は高いが、10%未満の組織でも取り組みが行われている（第1-16表）。

女性執行委員数別では、女性執行委員が多い組織ほど、ハラスメント防止措置の点検を含め、加盟組合に対して幅広い要請が行われている。

また、女性専従、女性三役がいる組織では「特に取り組んでいない」は少なく、各要請の比率は女性専従、女性三役がない組織を上回る。とりわけ、女性三役がいる組織では、「セクハラ防止措置の点検」と「パワハラ防止措置の点検」を要請している組織が8割近くと多くなっている。

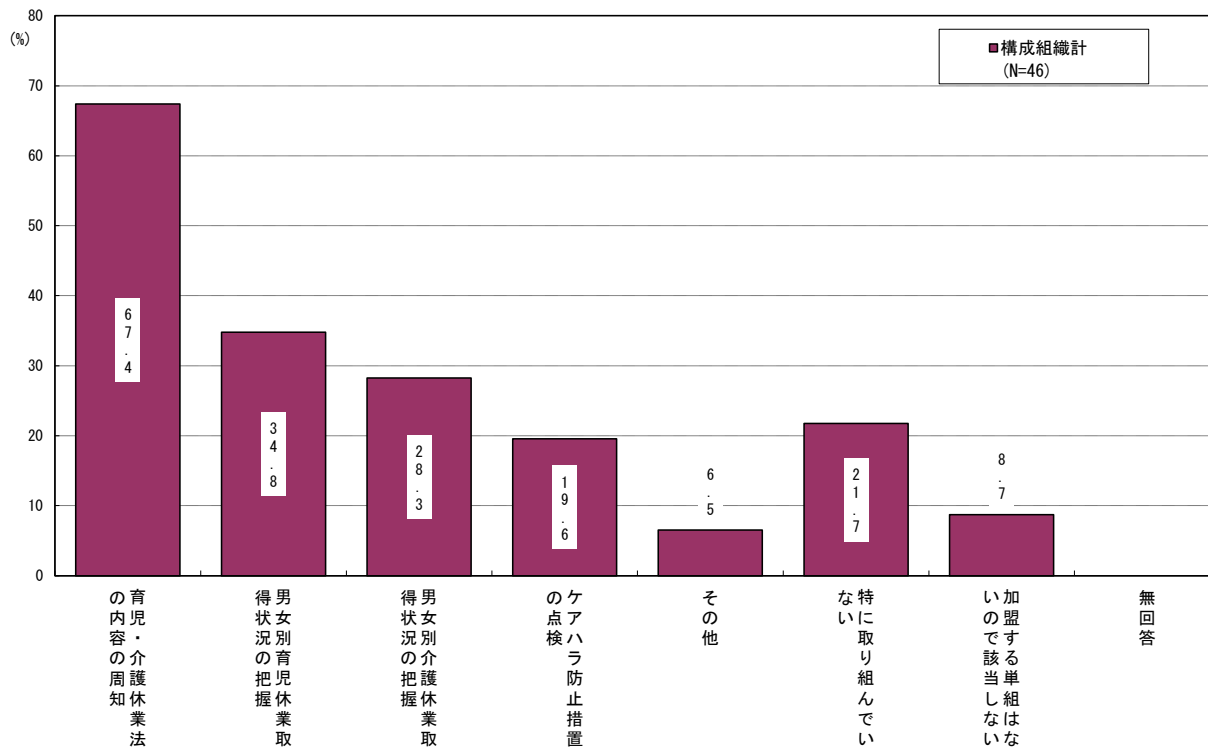
第1-16表 雇用管理上の男女差別の解消のために、加盟組合に対する要請（複数選択）

		差 集 の 把 握 採 用 の 男 女 格	女 性 把 握 管 理 職 数 ・ 比 率	男 性 把 握 別 の 勤 続 年 数 の	男 性 把 握 別 の 労 働 時 間 の	男 性 把 握 別 の 年 休 取 得 率	女 性 妊 娠 出 産 後 の 状 況 で 退 職 し た	非 正 規 の 男 女 別 人 数	点 検 ハ ラ 防 止 措 置 の	セ ク ス ハ ラ 防 止 措 置 の	パ ワ ハ ラ 防 止 措 置 の	マ タ ハ ラ 防 止 措 置 の	そ の 他	特 に 取 り 組 ん で い な い	加 盟 組 合 に 対 し て の 要 請 の 比 率	無 回 答	件 数
構成組織計		6	10	12	6	8	3	13	20	19	16	3	14	4	0	46	
		13.0	21.7	26.1	13.0	17.4	6.5	28.3	43.5	41.3	34.8	6.5	30.4	8.7	...	100.0	
女性組合員比率	10%未満	0	0	1	0	0	0	0	2	2	2	1	3	1	0	7	
		14.3	28.6	28.6	28.6	14.3	42.9	14.3	...	100.0	
	10%以上	4	5	7	4	4	1	7	10	9	7	2	6	3	0	23	
		17.4	21.7	30.4	17.4	17.4	4.3	30.4	43.5	39.1	30.4	8.7	26.1	13.0	...	100.0	
30%以上		0	2	1	0	1	0	4	3	3	3	0	3	0	0	8	
		...	25.0	12.5	...	12.5	...	50.0	37.5	37.5	37.5	...	37.5	100.0	
50%以上		2	3	3	2	3	2	2	5	5	4	0	2	0	0	8	
		25.0	37.5	37.5	25.0	37.5	25.0	25.0	62.5	62.5	50.0	...	25.0	100.0	
女性執行委員	ゼロ組織	1	1	2	0	1	1	2	3	3	2	1	5	3	0	13	
		7.7	7.7	15.4	...	7.7	7.7	15.4	23.1	23.1	15.4	7.7	38.5	23.1	...	100.0	
	1人	1	2	2	1	1	0	0	3	2	2	0	3	0	0	8	
		12.5	25.0	25.0	12.5	12.5	37.5	25.0	25.0	...	37.5	100.0	
	2~4人	2	2	2	2	1	1	3	5	5	4	2	4	0	0	10	
	20.0	20.0	20.0	20.0	10.0	10.0	30.0	50.0	50.0	40.0	20.0	40.0	100.0		
5人以上		2	5	6	3	5	1	8	9	9	8	0	2	1	0	15	
		13.3	33.3	40.0	20.0	33.3	6.7	53.3	60.0	60.0	53.3	...	13.3	6.7	...	100.0	
女性専従	女性専従はいない	4	4	5	3	4	2	6	9	8	6	1	12	3	0	27	
		14.8	14.8	18.5	11.1	14.8	7.4	22.2	33.3	29.6	22.2	3.7	44.4	11.1	...	100.0	
女性専従がいる		2	6	7	3	4	1	7	11	11	10	2	2	1	0	19	
		10.5	31.6	36.8	15.8	21.1	5.3	36.8	57.9	57.9	52.6	10.5	10.5	5.3	...	100.0	
女性三役	女性三役はいない	4	7	8	2	3	2	8	13	12	11	3	13	4	0	37	
		10.8	18.9	21.6	5.4	8.1	5.4	21.6	35.1	32.4	29.7	8.1	35.1	10.8	...	100.0	
女性三役がいる		2	3	4	4	5	1	5	7	7	5	0	1	0	0	9	
		22.2	33.3	44.4	44.4	55.6	11.1	55.6	77.8	77.8	55.6	...	11.1	100.0	

②育児・介護との両立

仕事と育児・介護との両立にかかわる加盟組合への要請（複数選択）をみると、要請を行っている割合が多いのは、「育児・介護休業法の内容の周知に取り組んでいる」で31組織（67.4%）を占める。以下、比率は大きく下がり、「男女別の育児休業の取得状況の把握を要請している」が16組織（34.8%）、「男女別の介護休業の取得状況の把握を要請している」が13組織（28.3%）、「ケア・ハラスメントの防止措置の点検を要請している」が9組織（19.6%）となっている。一方で、「特に取り組んでいない」は10組織（21.7%）である（第1-24図）。

第1-24図 仕事と育児・介護との両立のために、加盟組合に対する要請（複数選択）



「育児・介護休業法の内容の周知」は女性組合員比率が高いほど比率が高くなり、50%以上の組織では9割近くに及ぶ（第1-17表）。

女性執行委員数別では、ゼロ組織に比べ1人以上選出している組織で各取り組みを要請している比率が高く、「育児・介護休業法の内容の周知」では8割前後を占める。

女性専従がいる組織、女性三役がいる組織では、「特に取り組んでいない」は皆無である。各要請の比率は女性専従、女性三役がいない組織に比べて高く、「育児・介護休業法の内容の周知」を要請している割合は9割超に及んでいる。

第1-17表 仕事と育児・介護との両立のために、加盟組合に対する要請（複数選択）

		内 容 の 周 知	育 児 休 業 法 の 取 得	男 性 別 の 取 得	男 性 別 の 取 得	点 検 ハ ラ 防 止 措 置 の	ケ ア 防 止 措 置 の	そ の 他	い に 取 り 組 ん で い な い	特 に 取 り 組 ん で い な い	の 取 組 み に 関 連 な い	加 盟 組 合 に 関 連 な い	無 回 答	件 数					
	構成組織計	31	16	13	9	3	10	4	0	46	67.4	34.8	28.3	19.6	6.5	21.7	8.7	...	100.0
女性 組 合 員 比 率	10%未満	2	0	0	1	1	3	1	0	7	28.6	14.3	14.3	42.9	14.3	...	100.0
	10%以上	16	11	9	4	1	4	3	0	23	69.6	47.8	39.1	17.4	4.3	17.4	13.0	...	100.0
	30%以上	6	0	0	0	1	2	0	0	8	75.0	12.5	25.0	100.0
	50%以上	7	5	4	4	0	1	0	0	8	87.5	62.5	50.0	50.0	...	12.5	100.0
女性 執 行 委 員	ゼロ組織	5	2	0	1	1	4	3	0	13	38.5	15.4	...	7.7	7.7	30.8	23.1	...	100.0
	1人	6	3	3	1	0	2	0	0	8	75.0	37.5	37.5	12.5	...	25.0	100.0
	2~4人	8	4	4	2	2	2	0	0	10	80.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	100.0
	5人以上	12	7	6	5	0	2	1	0	15	80.0	46.7	40.0	33.3	...	13.3	6.7	...	100.0
女性 専 従	女性専従はいない	13	8	5	3	1	10	3	0	27	48.1	29.6	18.5	11.1	3.7	37.0	11.1	...	100.0
	女性専従がいる	18	8	8	6	2	0	1	0	19	94.7	42.1	42.1	31.6	10.5	...	5.3	...	100.0
女性 三 役	女性三役はいない	22	10	8	6	3	10	4	0	37	59.5	27.0	21.6	16.2	8.1	27.0	10.8	...	100.0
	女性三役がいる	9	6	5	3	0	0	0	0	9	100.0	66.7	55.6	33.3	100.0

地方連合会調査

地方連合会調査

第2章 地方連合会調査

1. Change! 達成目標

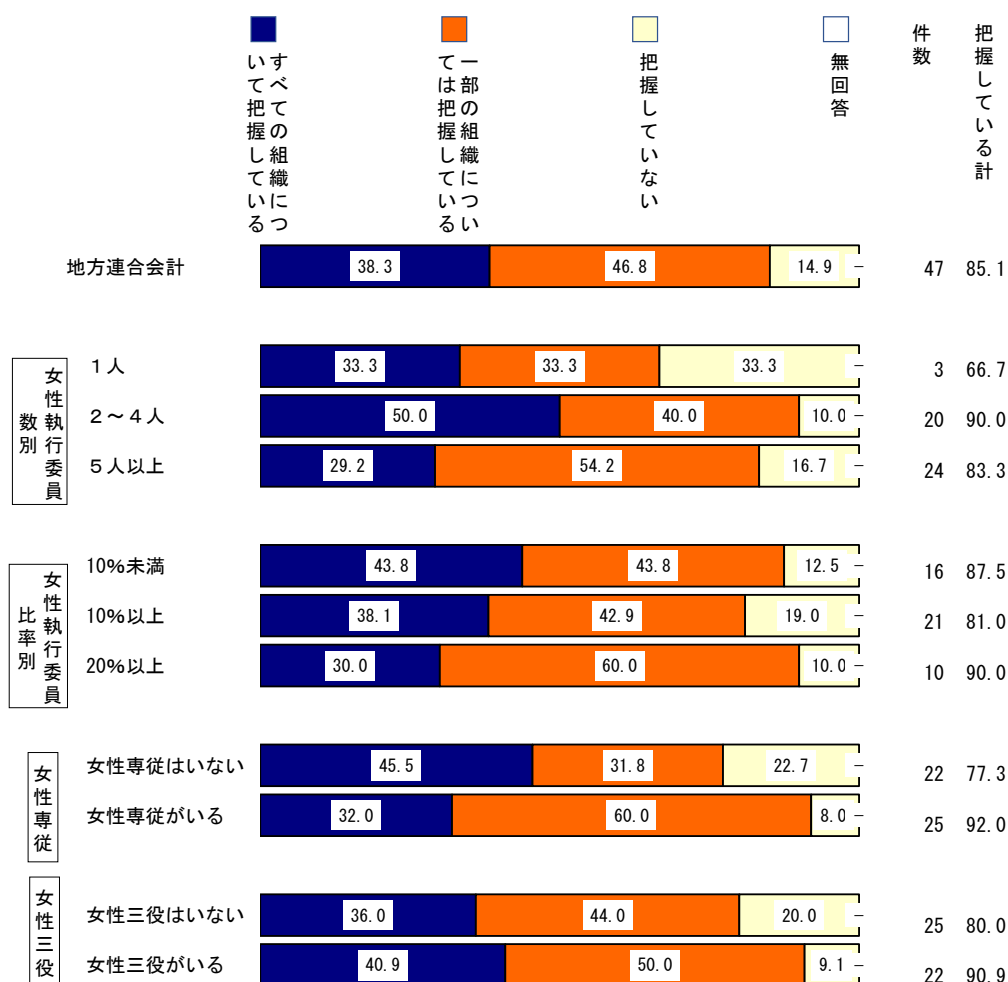
(1) 男女別の組合員比率の把握

— 「すべての組織について把握している」は47組織中18組織(38.3%) —

加盟組織の男女別組合員数の把握状況を見ると、「一部の組織については把握している」が22組織(46.8%)と最も多く、「すべての組織について把握している」は47組織中18組織(38.3%)にとどまる。一方、「把握していない」は7組織(14.9%)である(第2-1図)。

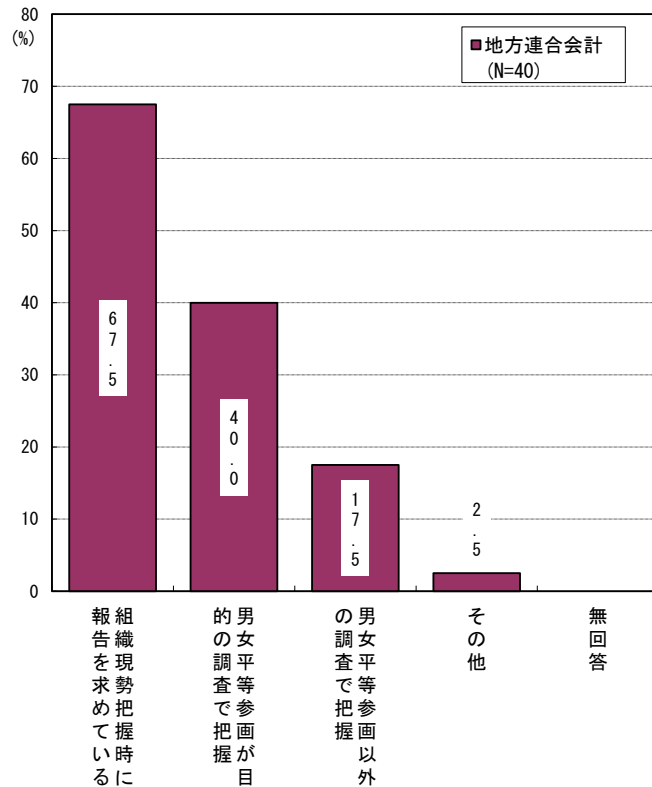
「すべての組織について把握している」は女性専従がない組織で4割強と多くなっているが、「一部」を含めた<把握している>割合は女性専従または女性三役がいる組織で9割に及び女性専従または女性三役がない組織を上回っている。

第2-1図 加盟組織の男女別の組合員数の把握の有無



男女別組合員数についてすべてまたは一部を把握している組織に、その把握方法を複数選択でたずねたところ、「組織現勢把握時に報告を求めている」が40組織中27組織（67.5%）と7割近くを占める。そのほか、「男女平等参画が目的の調査で把握」16組織（40.0%）、「男女平等参画以外の調査で把握」が7組織（17.5%）となっている（第2-2図）。

第2-2図 加盟組織の男女別の組合員数の把握方法（男女別組合員数を把握している組織、複数選択）



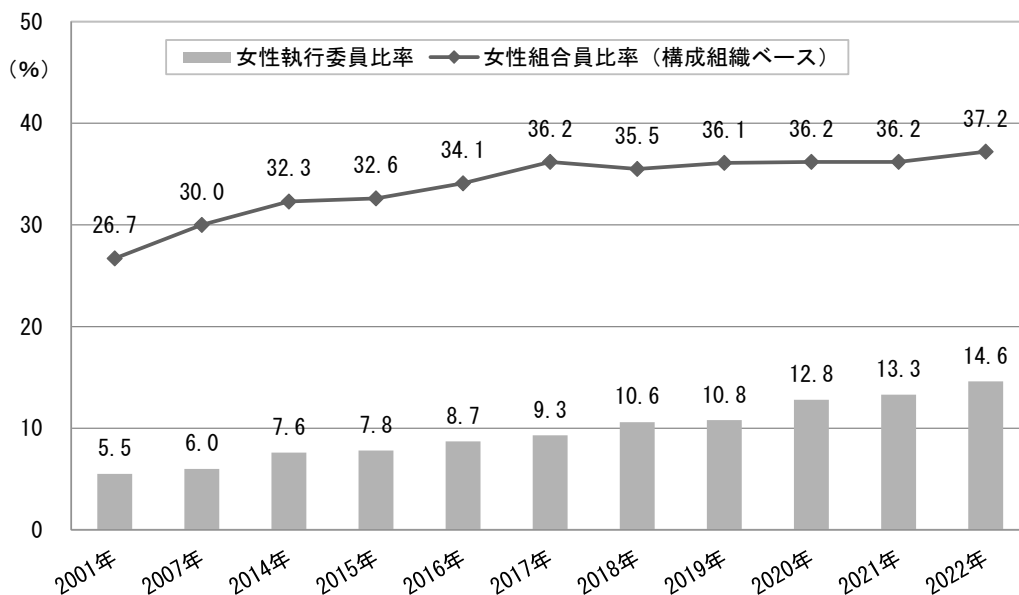
（2）組合員比率に応じた女性役員の選出

—女性執行委員比率 14.6%、女性三役比率は 6.6%—

①女性執行委員の選出

第2-3図は、女性執行委員比率の推移を示している。2022年調査の女性執行委員比率は14.6%で、第4次計画開始翌年（2014年調査）と比べて、7ポイント上昇した。

第2-3図 女性組合員比率と女性執行委員比率



女性執行委員数をみると、「5人以上」選出している組織が47組織中24組織（51.1%）と半数を占め、複数選出組織が44組織（93.6%）を占める。女性執行委員ゼロ組織は皆無であるが、3組織（6.4%）が「1人」選出である（第2-1表）。

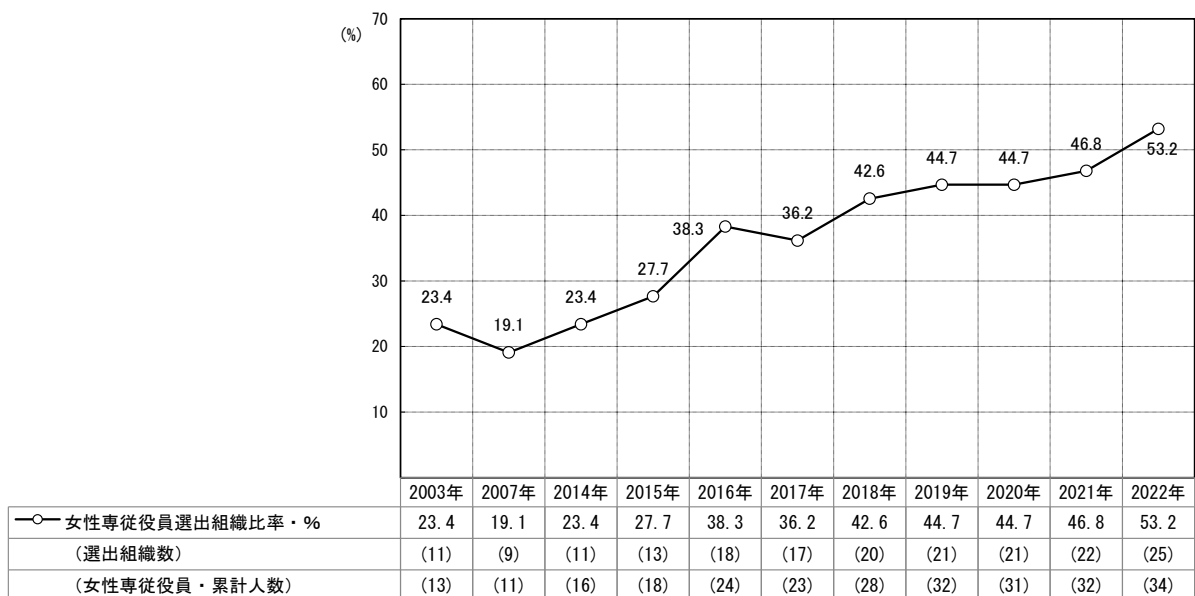
第2-1表 女性執行委員数

	0人	1人	複数選出組織	2人	3人	4人	5人以上	無回答	件数	中央値・人	平均値・人
				人	人	人	人				
地方連合会計	0	3	44	7	9	4	24	0	47	5.0	6.0
	...	6.4	93.6	14.9	19.1	8.5	51.1	...	100.0		

②女性専従の選出

女性専従を選出している組織は47組織中25組織（53.2%）と過半数を占める。地方連合会全体の女性専従者数は34人である。女性専従選出組織、地方連合会全体の女性専従者数は増加が続いており、2014年調査との比較では女性専従選出組織が14組織、女性専従者数は18人増加した（第2-4図）。

第2-4図 女性専従役員を選出している組織の推移



③役職別の女性役員の選出

地方連合会の女性執行委員数は、執行委員（1,937人）のうち283人で、2021年調査に比べて24人増加した（第2-2表）。

女性三役を選出している組織は22組織（46.8%）、三役に占める女性比率は6.6%である。2014年調査では、女性三役を選出していた地方連合会は16組織で、第4次計画期間中に女性三役を選出した組織数は6組織増加した。女性三役数は36人（6.6%）で、2021年調査よりも6人増加している。役職別にみると、「会長」が2人、「会長代行」が2人、「事務局長」が3人でそれ以外の29人が「副会長」である。

三役以外の女性執行委員の役職は、「副事務局長」が27人（16.3%）、「四役以外の執行委員」が198人（18.0%）、「特別執行委員」が22人（18.2%）である。

また、女性の「会計監査」は19人、女性比率は14.0%である。

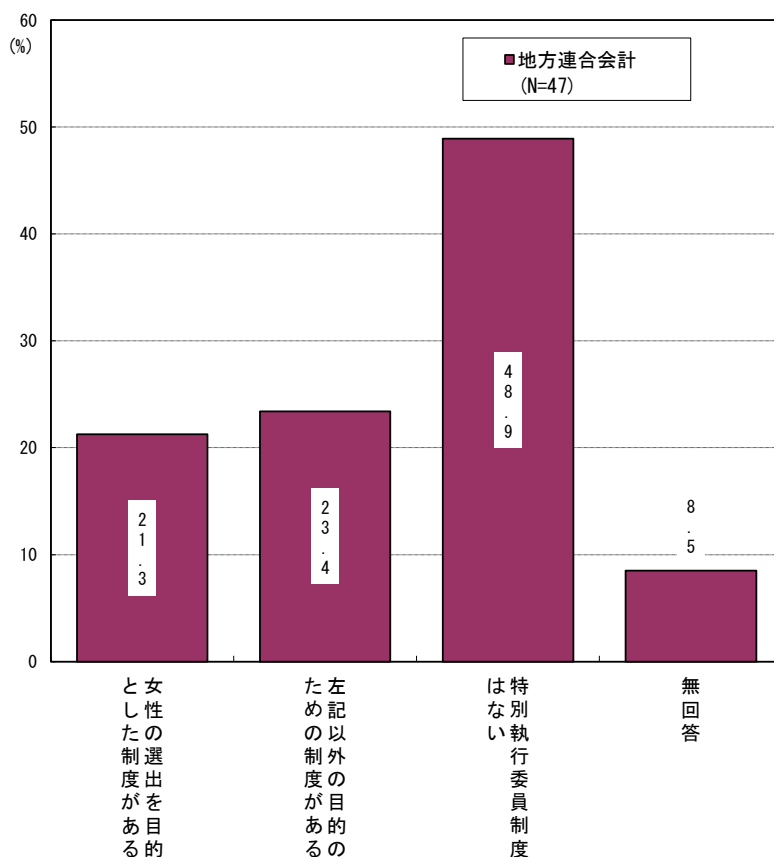
第2-2表 役職別にみた役員数と女性比率

	累計数・人	うち女性数・人		女性比率 加重 平均値・ %	組織数	
			(2021年)			
地方連合会	執行委員総数	1,937	283	259	14.6	47
	三役計	548	36	30	6.6	47
	会長	47	2	2	4.3	47
	会長代行	19	2	-	10.5	47
	副会長	435	29	27	6.7	47
	事務局長	47	3	1	6.4	47
	副事務局長	166	27	20	16.3	47
	四役以外の執行委員	1,102	198	192	18.0	47
	特別執行委員	121	22	17	18.2	21
	会計監査	136	19	-	14.0	47

④特別執行委員制度

特別執行委員制度（複数選択）については、「特別執行委員制度はない」が23組織（48.9%）を占め、「女性の選出を目的とした制度がある」組織は10組織（21.3%）である（第2-5図）。

第2-5図 特別執行委員制度（複数選択）



⑤女性枠の有無

女性枠についてみると、執行委員に女性枠が「ある」組織は 35 組織（74.5%）と多数を占める。女性枠が「ある」割合は女性執行委員を 5 人以上選出している組織で 8 割と多いが、1 人選出、2～4 人選出組織でも 7 割前後と多数を占める。また、女性執行委員比率が高い組織ほど女性枠が「ある」割合が多い（第 2-3 表）。

一方、専従執行委員に女性枠がある組織は 1 組織（2.1%）のみで大半の組織で専従執行委員の女性枠はない。

第 2-3 表 執行委員会における女性枠の有無

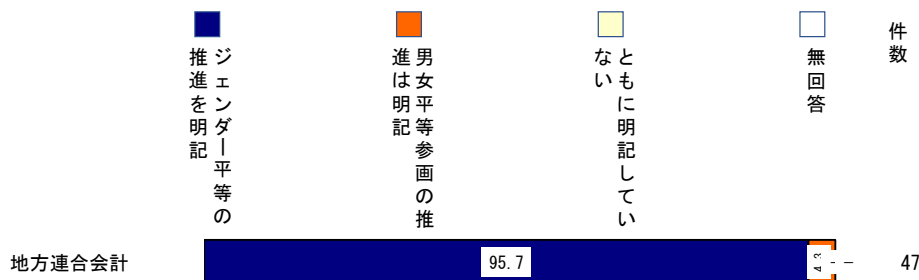
	執行委員			専従執行委員			件数
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	
地方連合会計	35	12	0	1	44	2	47
	74.5	25.5	...	2.1	93.6	4.3	100.0
女性執行委員	1人	2	1	0	0	3	3
		66.7	33.3	100.0	...
	2～4人	14	6	0	0	19	1
	70.0	30.0	95.0	5.0	100.0
5人以上	19	5	0	1	22	1	24
	79.2	20.8	...	4.2	91.7	4.2	100.0
女性執行委員比率	10%未満	9	7	0	0	16	0
		56.3	43.8	100.0	...
	10%以上	16	5	0	0	20	1
	76.2	23.8	95.2	4.8	100.0
20%以上	10	0	0	1	8	1	10
	100.0	10.0	80.0	10.0	100.0
女性専従	女性専従はいない	16	6	0	0	22	0
		72.7	27.3	100.0	...
女性専従がいる	19	6	0	1	22	2	25
	76.0	24.0	...	4.0	88.0	8.0	100.0
女性三役	女性三役はいない	18	7	0	1	23	1
		72.0	28.0	...	4.0	92.0	4.0
女性三役がいる	17	5	0	0	21	1	22
	77.3	22.7	95.5	4.5	100.0

(3) 運動方針へのジェンダー平等推進の明記

—47 組織中 45 組織が「ジェンダー平等の推進を明記」—

運動方針への明記については、「ジェンダー平等の推進を明記」が 47 組織中 45 組織（95.7%）と大多数を占め、「男女平等参画の推進を明記」は 2 組織（4.3%）である（第 2-6 図）。

第 2-6 図 運動方針への「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無



2. Challenge！推進目標

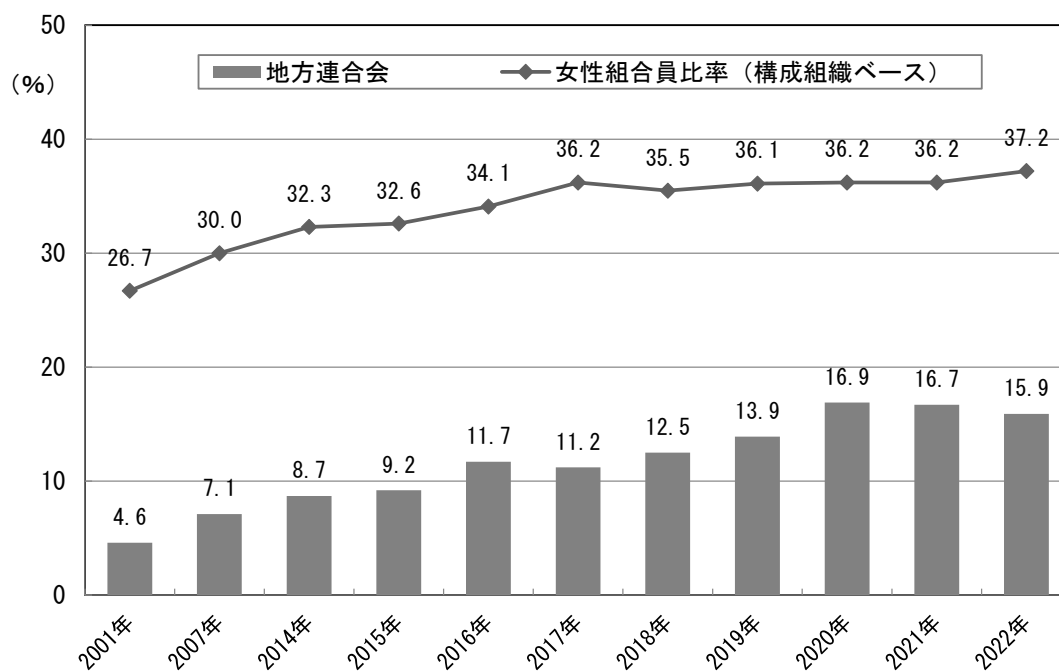
(1) 議決機関における女性の参画

—女性大会代議員比率は 15.9%、女性地方委員比率は 13.2%—

①女性大会代議員比率

大会代議員に占める女性比率は 15.9%である。第 4 次計画開始翌年（2014 年調査）と比べると、7 ポイント上昇しているが、2021 年調査と比べてわずかに低下がみられた（第 2-7 図）。

第 2-7 図 女性代議員比率



多くの組織が女性大会代議員比率 1～30%未満に分布しているが、女性大会代議員比率「0%」も 3 組織 (6.4%) ある (第 2-4 表)。

また、女性大会代議員比率は、女性執行委員数が多い、女性執行委員比率が高い組織ほど高くなる傾向がみられ、女性執行委員が 5 人以上、女性執行委員比率が 20%以上の組織では 2 割前後を占める。また、女性専従がいる組織、女性三役がいる組織で女性代議員比率がやや高い。

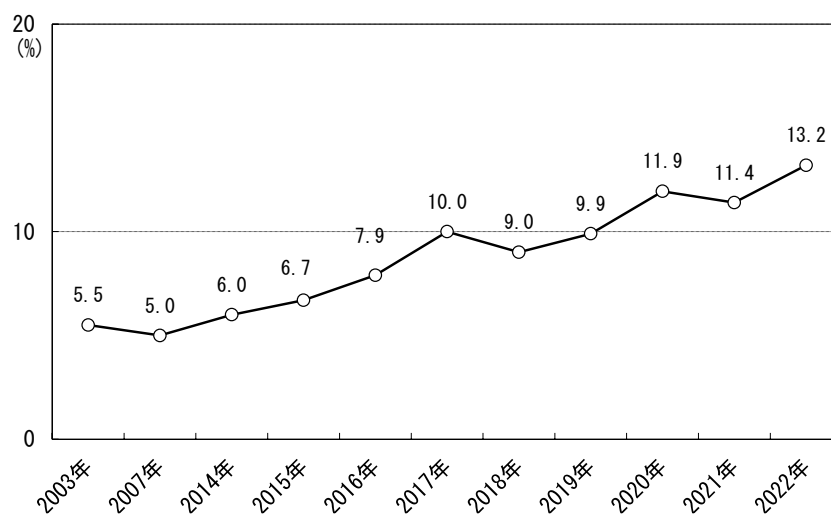
第 2-4 表 女性大会代議員比率 (加重平均)

		0 %	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上	2 0 % 以 上	3 0 % 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %
地方連合会計		3	13	14	14	3	0	47	14.2	15.9
		6.4	27.7	29.8	29.8	6.4	...	100.0		
女性 執行 委員	1人	1	0	0	2	0	0	3	20.0	11.2
		33.3	66.7	100.0		
	2～4人	1	8	7	4	0	0	20	12.2	12.9
		5.0	40.0	35.0	20.0	100.0		
	5人以上	1	5	7	8	3	0	24	16.0	18.6
		4.2	20.8	29.2	33.3	12.5	...	100.0		
女性 執行 委員 比率	10%未満	2	5	6	3	0	0	16	12.4	11.9
		12.5	31.3	37.5	18.8	100.0		
	10%以上	0	7	6	6	2	0	21	13.1	16.3
		...	33.3	28.6	28.6	9.5	...	100.0		
	20%以上	1	1	2	5	1	0	10	21.5	21.4
		10.0	10.0	20.0	50.0	10.0	...	100.0		
女性 専従	女性専従はいない	2	8	7	5	0	0	22	11.8	12.1
		9.1	36.4	31.8	22.7	100.0		
	女性専従がいる	1	5	7	9	3	0	25	19.6	19.6
		4.0	20.0	28.0	36.0	12.0	...	100.0		
女性 三役	女性三役はいない	3	5	7	10	0	0	25	16.9	14.7
		12.0	20.0	28.0	40.0	100.0		
	女性三役がいる	0	8	7	4	3	0	22	14.1	17.0
		...	36.4	31.8	18.2	13.6	...	100.0		

②女性地方委員比率

地方委員会を設置している地方連合会は、47 組織中 32 組織（68.1%）である。女性地方委員比率は 13.2%で 2021 年調査よりも 2 ポイント、2014 年調査との比較では 7 ポイント上昇している（第 2-8 図、第 2-5 表）。

第 2-8 図 地方委員に占める女性比率（%）



女性地方委員比率は「10%未満」が14組織(43.8%)と多く、女性地方委員「0%」も4組織(12.5%)ある。

女性地方委員比率は、女性大会代議員比率同様、女性執行委員数が多い、または、女性執行委員比率が高い組織ほど高くなる傾向がみられ、女性執行委員20%以上の組織では2割を占める。また、女性専従がいる組織、女性三役がいる組織で相対的に比率が高い。

第2-5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	設置している					中央値・%	平均値・%	
			0%	10%未満	10%以上	20%以上	30%以上			
地方連合会計	15	32	4	14	8	3	3	8.1	13.2	
	31.9	68.1	12.5	43.8	25.0	9.4	9.4			
女性執行委員	1人	1	2	1	1	0	0	0	2.0	1.0
		33.3	66.7	50.0	50.0		
	2~4人	6	14	2	7	4	0	1	4.0	10.4
	30.0	70.0	14.3	50.0	28.6	...	7.1			
	5人以上	8	16	1	6	4	3	2	12.3	16.6
	33.3	66.7	6.3	37.5	25.0	18.8	12.5			
女性執行委員比率	10%未満	6	10	2	4	3	0	1	3.7	11.2
		37.5	62.5	20.0	40.0	30.0	...	10.0		
	10%以上	6	15	2	9	2	1	1	6.1	11.8
	28.6	71.4	13.3	60.0	13.3	6.7	6.7			
	20%以上	3	7	0	1	3	2	1	17.9	20.5
	30.0	70.0	...	14.3	42.9	28.6	14.3			
女性専従	女性専従はいない	5	17	3	10	1	1	2	4.0	9.9
		22.7	77.3	17.6	58.8	5.9	5.9	11.8		
	女性専従がいる	10	15	1	4	7	2	1	15.4	16.2
	40.0	60.0	6.7	26.7	46.7	13.3	6.7			
女性三役	女性三役はいない	6	19	4	8	5	0	2	6.3	11.1
		24.0	76.0	21.1	42.1	26.3	...	10.5		
	女性三役がいる	9	13	0	6	3	3	1	10.9	16.1
	40.9	59.1	...	46.2	23.1	23.1	7.7			

③女性枠の有無

第2-6表は、大会代議員と地方委員の女性枠の有無を示している。まず、大会代議員について女性枠が「ある」組織は47組織中14組織(29.8%)である。女性執行委員1人選出組織では女性枠が「ある」は皆無であるが、それ以外では女性執行委員の選出状況による違いはみられない。

地方委員については、女性枠が「ある」組織は32組織中6組織(18.8%)にとどまる。

第2-6表 女性枠の有無

	大会代議員				地方委員				
	ある	ない	無回答	件数	ある	ない	無回答	件数	
地方連合会計	14	33	0	47	6	24	2	32	
	29.8	70.2	...	100.0	18.8	75.0	6.3	100.0	
女性執行委員	1人	0	3	0	3	0	2	0	2
		...	100.0	...	100.0	...	100.0	...	100.0
	2～4人	6	14	0	20	4	9	1	14
		30.0	70.0	...	100.0	28.6	64.3	7.1	100.0
5人以上	8	16	0	24	2	13	1	16	
	33.3	66.7	...	100.0	12.5	81.3	6.3	100.0	
女性執行委員比率	10%未満	4	12	0	16	3	6	1	10
		25.0	75.0	...	100.0	30.0	60.0	10.0	100.0
	10%以上	7	14	0	21	2	13	0	15
	33.3	66.7	...	100.0	13.3	86.7	...	100.0	
20%以上	3	7	0	10	1	5	1	7	
	30.0	70.0	...	100.0	14.3	71.4	14.3	100.0	
女性専従	女性専従はいない	6	16	0	22	3	13	1	17
		27.3	72.7	...	100.0	17.6	76.5	5.9	100.0
女性専従がいる	8	17	0	25	3	11	1	15	
	32.0	68.0	...	100.0	20.0	73.3	6.7	100.0	
女性三役	女性三役はいない	7	18	0	25	4	15	0	19
		28.0	72.0	...	100.0	21.1	78.9	...	100.0
	女性三役がいる	7	15	0	22	2	9	2	13
	31.8	68.2	...	100.0	15.4	69.2	15.4	100.0	

④特別代議員・特別地方委員制度

特別代議員制度(複数選択)についてみると、「女性の選出を目的とした制度がある」が28組織(59.6%)と6割を占める。同割合は、女性専従がない組織で7割強と女性専従がいる組織を上回るが、女性三役の有無別にみると、女性三役がいる組織で制度がある割合が多くなっている(第2-7表)。

特別地方委員制度(複数選択)については、「女性の選出を目的とした制度がある」は32組織中14組織(43.8%)である。同割合は、特別代議員制度同様、女性専従はない組織で相対的に多い。

第2-7表 特別代議員/地方委員制度(複数選択)

	特別代議員					特別地方委員						
	し た 性 制 度 が あ る 目 的 と	め の 制 度 外 が あ る 目 的 と	左 記 以 外 の 目 的 と	い 特 別 代 議 員 制 度 は な	無 回 答	件 数	し た 性 制 度 が あ る 目 的 と	め の 制 度 外 が あ る 目 的 と	左 記 以 外 の 目 的 と	な 特 別 地 方 委 員 制 度 は	無 回 答	件 数
地方連合会計	28	25	5	1	47	14	19	5	0	32		
	59.6	53.2	10.6	2.1	100.0	43.8	59.4	15.6	...	100.0		
女性 執行 委員	1人	2	2	0	0	3	1	2	0	0	2	
		66.7	66.7	100.0	50.0	100.0	100.0	
	2~4人	10	10	3	1	20	5	8	2	0	14	
		50.0	50.0	15.0	5.0	100.0	35.7	57.1	14.3	...	100.0	
5人以上	16	13	2	0	24	8	9	3	0	16		
	66.7	54.2	8.3	...	100.0	50.0	56.3	18.8	...	100.0		
女性 執行 委員 比率	10%未満	7	10	1	1	16	2	9	1	0	10	
		43.8	62.5	6.3	6.3	100.0	20.0	90.0	10.0	...	100.0	
	10%以上	15	9	3	0	21	9	5	3	0	15	
	71.4	42.9	14.3	...	100.0	60.0	33.3	20.0	...	100.0		
20%以上	6	6	1	0	10	3	5	1	0	7		
	60.0	60.0	10.0	...	100.0	42.9	71.4	14.3	...	100.0		
女性 専従	女性専従はいない	16	11	1	1	22	9	9	2	0	17	
		72.7	50.0	4.5	4.5	100.0	52.9	52.9	11.8	...	100.0	
	女性専従がいる	12	14	4	0	25	5	10	3	0	15	
		48.0	56.0	16.0	...	100.0	33.3	66.7	20.0	...	100.0	
女性 三役	女性三役はいない	12	16	2	0	25	8	12	1	0	19	
		48.0	64.0	8.0	...	100.0	42.1	63.2	5.3	...	100.0	
	女性三役がいる	16	9	3	1	22	6	7	4	0	13	
		72.7	40.9	13.6	4.5	100.0	46.2	53.8	30.8	...	100.0	

(2) ジェンダー平等を目的とする委員会組織の設置

—委員会組織が「ある」は47組織中28組織(59.6%)、

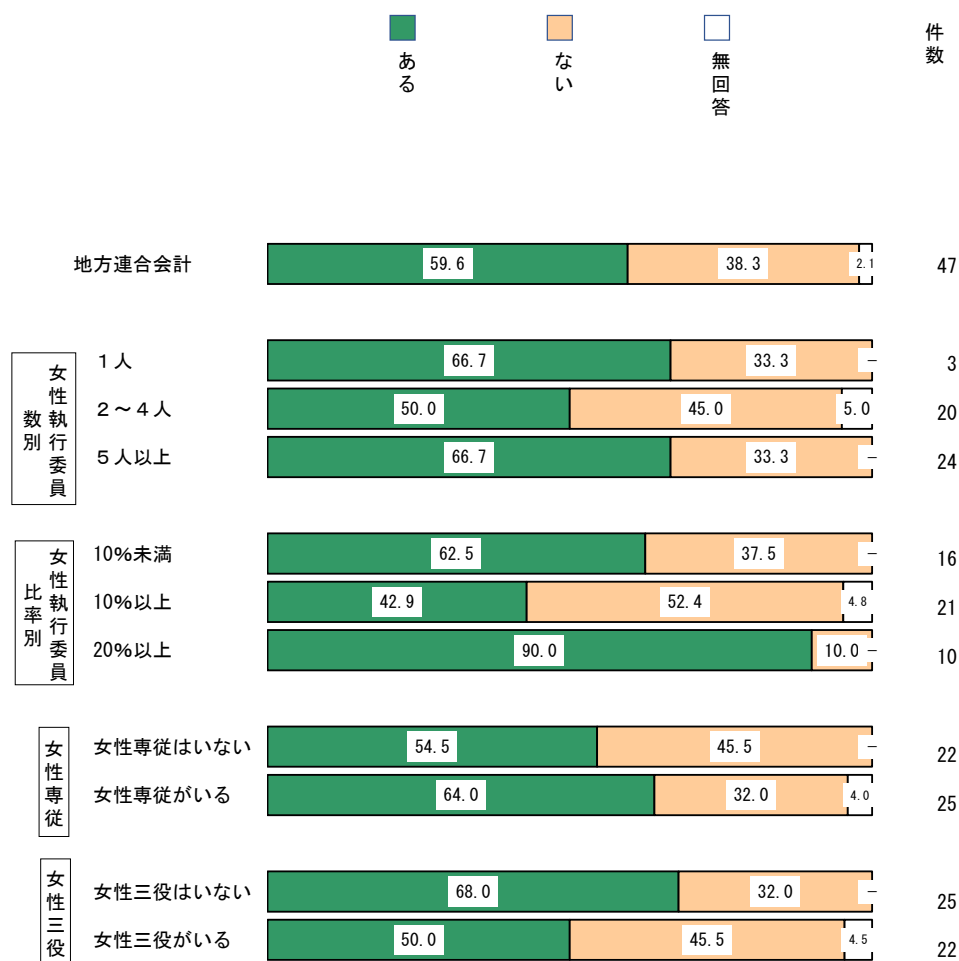
男女平等参画、女性のネットワークづくりのための委員会組織に比べ設置割合が少ない—

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を目的に明示した委員会組織が「ある」は28組織(59.6%)である(第2-9図)。

「ある」割合は、女性執行委員が20%以上いる組織で9割に及んでいる。

なお、後掲の男女平等参画のための環境整備等を目的とした委員会組織(42組織、89.4%)、女性のネットワークづくり等を目的とした委員会組織(43組織、91.5%)に比べると設置している組織が少ない。

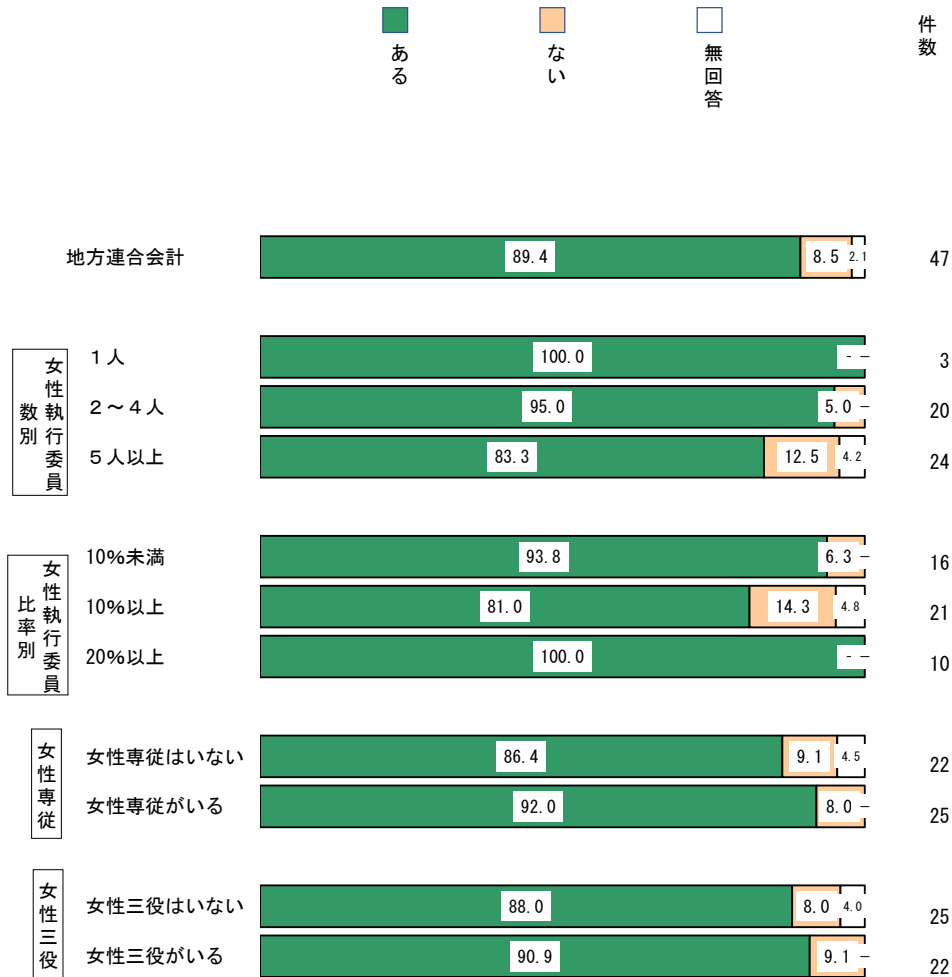
第2-9図 男女平等だけでなく「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を目的に明示した委員会組織



男女平等参画のための環境整備等を目的とした委員会組織については、「ある」が47組織中42組織(89.4%)と多数を占める(第2-10図)。

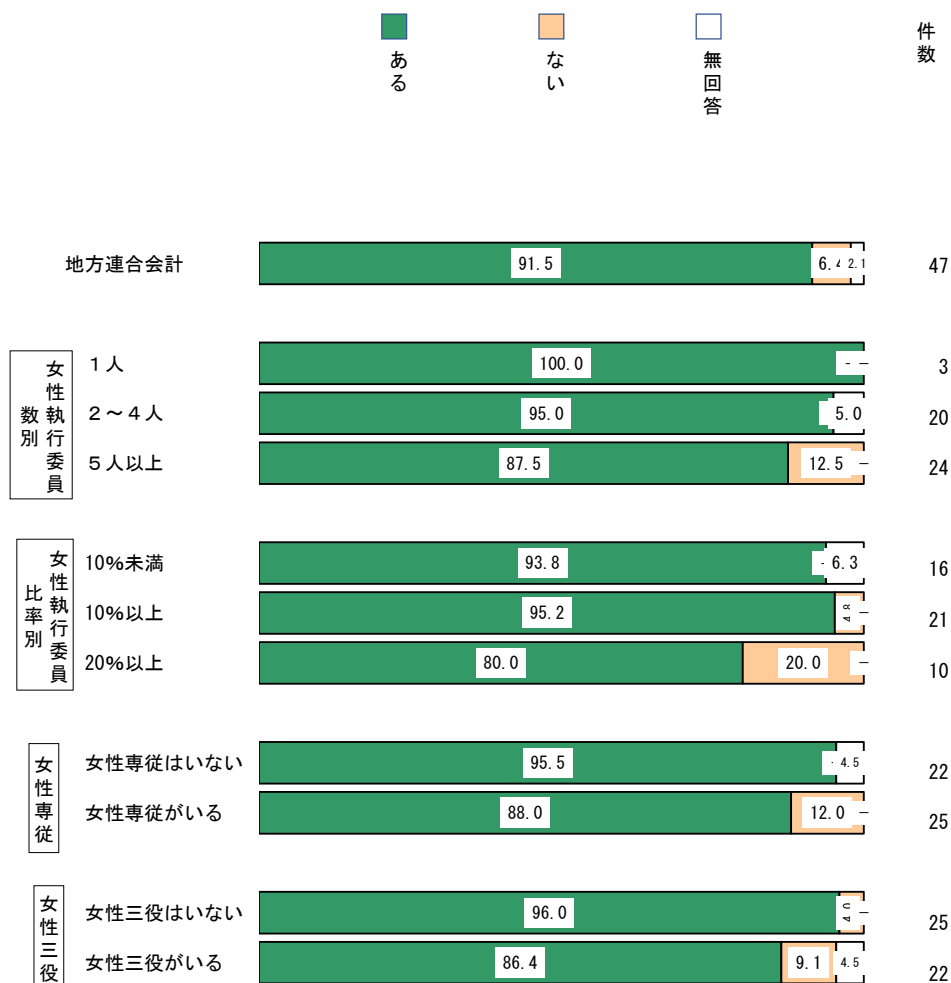
女性執行委員が5人以上の組織で、「ある」がやや少ない。

第2-10図 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



女性のネットワークづくり等を目的とした委員会組織については、「ある」が47組織中43組織(91.5%)と多数に及んでいる(第2-11図)。

第2-11図 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

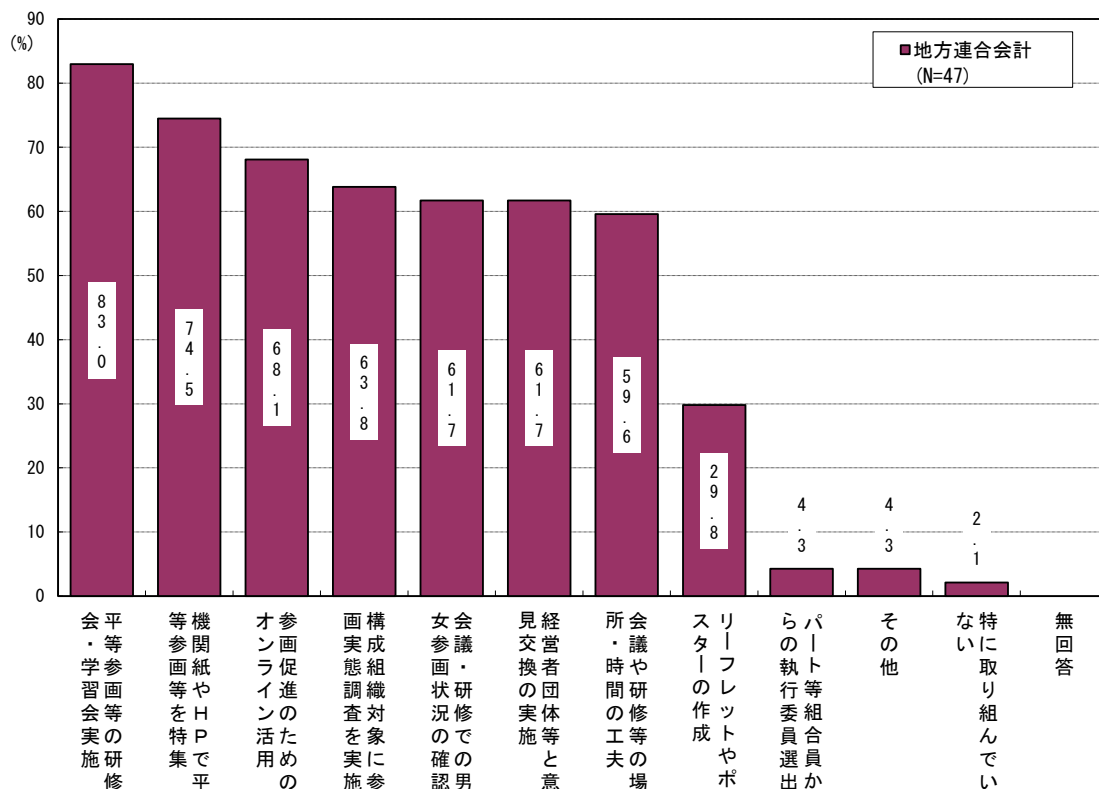


(3) 活動スタイルの点検、見直し

—「会議や研修等の場所・時間の工夫」、「参画促進のためのオンライン活用」が6～7割—

男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み(複数選択)についてみると、「特に取り組んでいない」は1組織(2.1%)で、大半の地方連合会で取り組みが行われている。具体的な取り組み内容をみると、多様な人たちが参画できる活動のための「会議や研修等の場所・時間の工夫」(28組織、59.6%)や「参画促進のためのオンライン活用」(32組織、68.1%)に取り組む組織は6～7割を占める。そのほか、「平等参画等の研修会・学習会実施」(39組織、83.0%)と「機関紙やHPで平等参画等の特集」(35組織、74.5%)が7～8割と多い(第2-12図)。

第2-12図 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み(複数選択)



女性執行委員の選出状況別にみると、女性執行委員数が多い、女性執行委員比率が高い組織で幅広い取り組みが行われている。「会議や研修等の場所・時間の工夫」については、複数選出組織で6割を占め、1人選出組織を上回る。また、「参画促進のためのオンライン活用」については女性執行委員5人以上選出組織で8割強が取り組んでいる（第2-8表）。

また、「会議や研修等の場所・時間の工夫」、「参画促進のためのオンライン活用」については、女性専従がいる組織、女性三役がいる組織で取り組み比率が高い。

第2-8表 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）

		画 実 成 組 調 査 対 象 に 施	女 参 画 状 況 を 確 認	会 議 ・ 学 習 会 の 実 施	平 等 参 画 等 を 特 集	機 関 紙 や HP で 平	ス タ ー の 作 成 や ポ	リ フ レ ッ ト や ボ	ら の 執 行 委 員 選 出	パ ー ト 等 組 合 員	見 交 換 の 実 施 と 意	所 会 議 ・ 時 間 研 究 等 の 場	オ ン ラ イ ン の 活 用 の 場	参 画 促 進 の た め の 活 用 の 場	そ の 他	な い に 取 り 組 ん で い	無 回 答	件 数
地方連合会計		30	29	39	35	14	2	29	28	32	2	1	0	47				
		63.8	61.7	83.0	74.5	29.8	4.3	61.7	59.6	68.1	4.3	2.1	...	100.0				
女性 執行 委員	1人	1	3	3	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3				
		33.3	100.0	100.0	66.7	33.3	100.0				
	2～4人	13	9	13	13	5	0	11	12	12	0	1	0	20				
	65.0	45.0	65.0	65.0	25.0	...	55.0	60.0	60.0	...	5.0	...	100.0					
	16	17	23	20	9	2	18	15	20	2	0	0	24					
	66.7	70.8	95.8	83.3	37.5	8.3	75.0	62.5	83.3	8.3	100.0					
女性 執行 委員 比率	10%未満	9	10	12	11	3	0	5	11	9	0	0	0	16				
		56.3	62.5	75.0	68.8	18.8	...	31.3	68.8	56.3	100.0				
	10%以上	14	10	17	16	5	0	16	8	14	0	1	0	21				
	66.7	47.6	81.0	76.2	23.8	...	76.2	38.1	66.7	...	4.8	...	100.0					
	7	9	10	8	6	2	8	9	9	2	0	0	10					
	70.0	90.0	100.0	80.0	60.0	20.0	80.0	90.0	90.0	20.0	100.0					
女性 専従	女性専従はいない	14	10	17	15	5	0	11	11	10	0	1	0	22				
		63.6	45.5	77.3	68.2	22.7	...	50.0	50.0	45.5	...	4.5	...	100.0				
	16	19	22	20	9	2	18	17	22	2	0	0	25					
	64.0	76.0	88.0	80.0	36.0	8.0	72.0	68.0	88.0	8.0	100.0					
女性 三役	女性三役はいない	15	14	20	18	6	0	14	11	13	0	1	0	25				
		60.0	56.0	80.0	72.0	24.0	...	56.0	44.0	52.0	...	4.0	...	100.0				
	15	15	19	17	8	2	15	17	19	2	0	0	22					
	68.2	68.2	86.4	77.3	36.4	9.1	68.2	77.3	86.4	9.1	100.0					

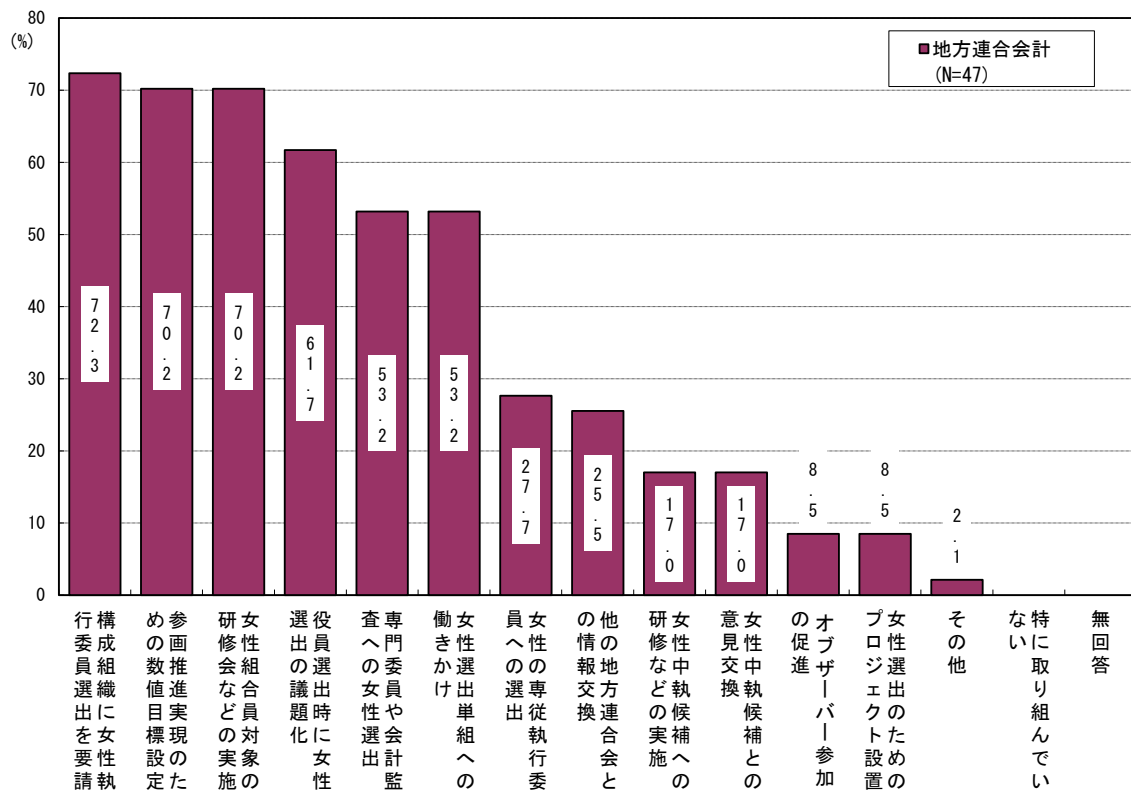
3. 女性役員選出のための取り組み

(1) 女性役員選出のための取り組み

—全組織で取り組みを実施、上位は「構成組織への要請」、「数値目標設定」、「研修会の実施」—

女性の執行委員選出の取り組みをみると、「特に取り組んでいない」は皆無で、すべての組織で取り組みが行われている。取り組み比率が高いのは、「構成組織に女性執行委員選出を要請」(34 組織、72.3%)、「参画推進実現のための数値目標の設定」(33 組織、70.2%)、「女性組合員対象の研修会などの実施」(同)が7割強を占め、上位にあげられている。また、「役員選出時に女性選出の議題化」(29 組織、61.7%)、「専門委員や会計監査への女性選出」(25 組織、53.2%)、「女性選出単組への働きかけ」(同)についても過半数の組織で取り組みが行われている。一方で、「女性選出のためのプロジェクトの設置」(4 組織、8.5%)や「オブザーバー参加の促進」(同)に取り組む組織は少ない(第2-13図)。

第2-13図 女性の執行委員選出の取り組み(複数選択)



(2) 複数選出の取り組み

女性執行委員を2人以上選出している組織に対して、女性執行委員を複数選出するために行っている取り組みについて、自由記入形式でたずねたところ、26組織からの回答があった。以下、その内容を掲載する。

地方連合会	女性執行委員を複数選出するための取り組み
北海道	昨日、今日育てられるものではない。時間をかけて若い時からの育成が最も大事なため、その努力をしている。
青森	女性枠の複数設置。
山形	女性委員会から2名、その他の構成組織から2名。
福島	特別執行委員制度（男女平等推進委員会枠）の設定。
群馬	女性委員会からの選出を依頼している。
栃木	女性委員会からの委員選出必須。例年女性の委員を選出している構成組織には引き続きの選出を要請。
東京	構成組織に働きかけて女性委員を選出してもらった。
長野	構成組織に対して要請している。
静岡	会長、事務局長が三役産別を中心に構成組織への働きかけを行っている。
愛知	「ACTION PLAN AICHI-IV」フェーズⅠの計画に基づき産別に要請している。
岐阜	構成組織への要請。
石川	構成組織に対して、女性執行委員を選出するよう働きかけている。
福井	執行委員会に三役構成組織の2組織から女性枠の執行委員の選出をお願いしている。
滋賀	女性の執行委員を増やすため、女性委員会から4名枠を設けている。 組織ヒアリングにより、相互理解に努めている。
京都	2020年に女性参画プロジェクトを設置し、執行委員会に参加するすべての構成組織からプラス1名を選出することの提言を行った。その結果、その年の10月の第31回地方委員会で執行委員（女性）を増員となった。2020年以降、微増ではあるものの執行委員組織15組織の内、11組織から11名と女性委員会からの選出2名の13名が執行委員となっており、執行委員会における女性参画率26.5%となった。また、女性の執行委員と専従三役との意見交換を行うなどそれぞれの取り組みに対する意見聴取等を行っている。
奈良	副会長の構成組織に対して執行委員+1名（女性）の登録を行っている。
和歌山	構成産別（執行委員組織）に特別枠（女性）の選出をお願いする。女性委員会幹事に呼びかける。
大阪	三役組織に対して、女性執行委員の選出を要請するとともに、選出できない三役組織には、担当を決めて働きかけを行っている。
兵庫	クォータ制を導入している。
岡山	女性委員会代表者を1名執行委員に任命している。
香川	構成組織への聞き取りや選出要請を行っている。
高知	役員推薦委員会への女性枠複数設置の要請。女性委員会への全構成組織からの幹事選出を要請。女性執行委員の重要性・必要性についての学習会等を実施。

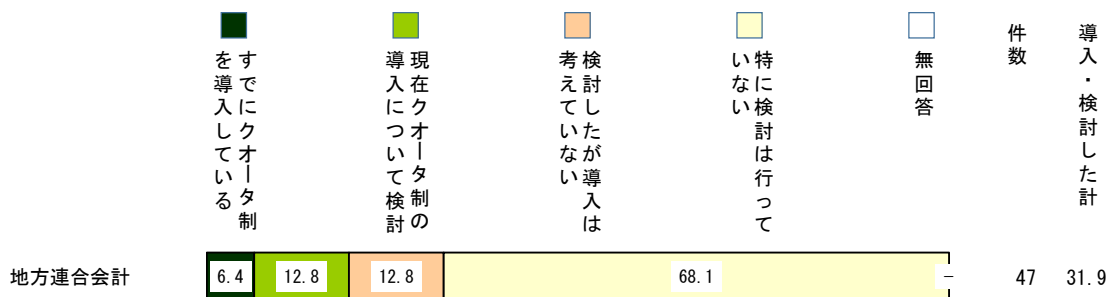
地方連合会	女性執行委員を複数選出するための取り組み
佐賀	女性委員会枠で2名選出。産別の女性選出にあたっては、要望は出すが各産別に任せている。
長崎	女性委員会より2名女性執行委員を選出している。 1名女性枠の執行委員を設置している。
熊本	副会長への女性枠の設置と女性委員会委員長を執行委員にしている。
鹿児島	男女平等参画推進委員会主催の学習会を毎年開催し、男性役員の意識改革等を行っている。

(3) クォータ制導入についての検討

—「すでに導入している」は3組織(6.4%)、7割近くが「検討は行っていない」—

女性執行委員選出のためのクォータ制導入についての検討状況についてみると、「特に検討は行っていない」が32組織(68.1%)と7割近くに及ぶ。「すでにクォータ制を導入している」は3組織(6.4%)にとどまり、「現在クォータ制の導入について検討」と「検討したが導入は考えていない」がそれぞれ6組織(12.8%)で、これらをあわせた<導入・検討した>は3割強を占める(第2-14図)。

第2-14図 女性執行委員選出のためクォータ制導入についての検討の有無



(4) 加盟組織の男女別執行委員数の把握

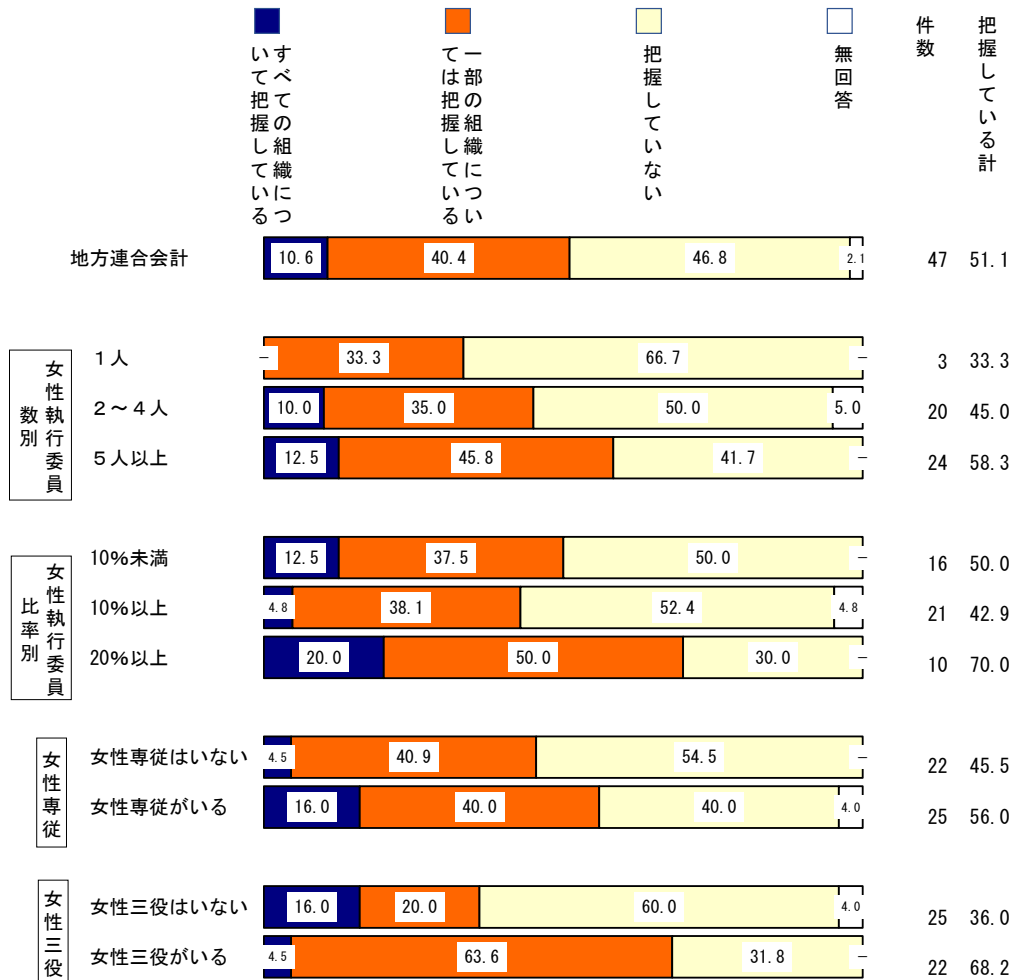
—「すべての組織について把握」は5組織(10.6%)のみ、半数近くが「把握していない」—

加盟組織の男女別の執行委員数の把握状況をみると、「すべての組織について把握している」は5組織(10.6%)にとどまり、「一部の組織については把握している」が19組織(40.4%)で、これらを合わせた<把握している>は5割強である。一方、「把握していない」は22組織(46.8%)を占める(第2-15図)。

<把握している>は女性執行委員数が多くなるほど比率が高く、5人以上選出している組織では、6割近くを占める。また、女性執行委員比率が20%以上の組織では「すべての組織について把握している」が2割と多い。

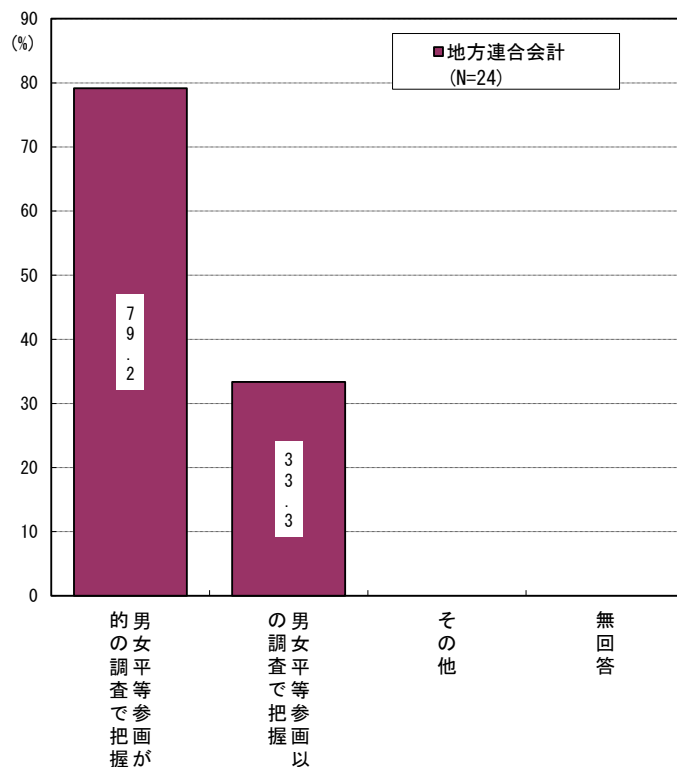
また、女性三役がいる組織では、「一部の組織については把握している」が中心ではあるものの<把握している>が7割近くを占める。

第2-15図 加盟組織の男女別の執行委員数の把握の有無



加盟組織の男女別の執行委員数を把握していると回答した24組織に対し、把握している方法を複数選択でたずねたところ、大半が「男女平等参画が目的の調査で把握」(19組織、79.2%)と回答している。また、「男女平等参画以外の調査で把握」も8組織(33.3%)ある(第2-16図)。

第2-16図 加盟組織の男女別の執行委員数の把握(男女別執行委員数を把握している組織、複数選択)



(5) 女性役員の担当業務

—「男女平等・ジェンダー平等」は 47 組織中 43 組織（91.5%）で女性が担当、

これに「労働政策・社会政策」、「組織化・組織対策」が続く—

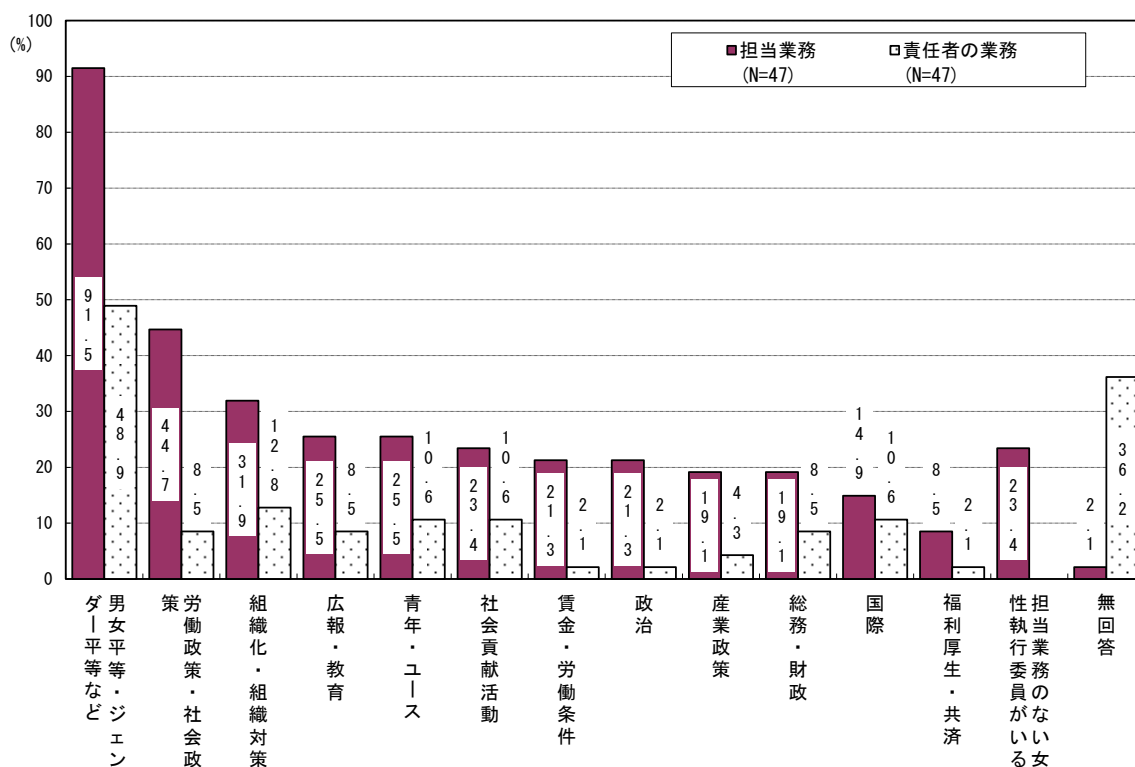
—責任者の業務は「男女平等・ジェンダー平等」でも半数程度—

第 2-17 図は、女性執行委員の担当業務と責任者の業務を複数選択でたずねた結果である。

まず、担当業務をみると、「男女平等・ジェンダー平等など」が 43 組織（91.5%）と最も多く、これに「労働政策・社会政策」（21 組織、44.7%）が 4 割強、「組織化・組織対策」（15 組織、31.9%）が 3 割強で続いている。以下、「広報・教育」（12 組織、25.5%）、「青年・ユース」（同）、「社会貢献活動」（11 組織、23.4%）、「賃金・労働条件」（10 組織、21.3%）、「政治」（同）などとなっている。なお、「担当業務のない女性執行委員がいる」も 11 組織（23.4%）ある。

女性が責任者の業務をみると、担当している業務同様、「男女平等・ジェンダー平等など」が 23 組織（48.9%）と最も多いが、その割合は 5 割弱にとどまり、男性が責任者である組織が半数を占めることが確認できる。そのほかの業務については、女性が責任者の割合はいずれも 1 割程度かそれ以下になっている。また「無回答」の 17 組織（36.2%）は、女性が責任者を務める業務がない組織といえる。

第 2-17 図 女性執行委員の担当業務（女性執行委員を選出している組織・複数選択）



担当している業務を女性執行委員の選出状況別にみると、女性執行委員数が多い、女性執行委員比率が高い組織で、担当している業務の幅が広いことが確認できる。女性執行委員が1人や10%未満の組織では、すべての組織で女性執行委員が「男女平等・ジェンダー平等など」を担当している。一方、女性執行委員が5人以上や女性執行委員が20%以上の組織では、女性執行委員が「労働政策・社会政策」を担当している割合が5～6割と多い。ただし、女性執行委員5人以上選出している組織では、「担当業務のない女性執行委員がいる」が4割近くを占め、4人以下の組織に比べて多くなっている（第2-10表）。

また、女性専従、女性三役がいる組織では、女性執行委員が「労働政策・社会政策」を担当している割合が5割を占めるほか、性別による担当業務の偏りが生じている組織が少ないことがうかがわれる。

第2-10表 女性執行委員の担当業務（女性執行委員を選出している組織・複数選択）

		男女平等・ジェン	賃金・労働条件	組織化・組織対策	産業政策	策労働政策・社会政	策労働政策・社会政	福利厚生・共済	広報・教育	総務・財政	社会貢献活動	青年・ユース	国際	政治	性担当業務のない女	無回答	件数
地方連合会計		43	10	15	9	21	4	12	9	11	12	7	10	11	1	47	
		91.5	21.3	31.9	19.1	44.7	8.5	25.5	19.1	23.4	25.5	14.9	21.3	23.4	2.1	100.0	
女性執行委員	1人	3	1	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0	0	3	
		100.0	33.3	33.3	...	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	100.0	
	2～4人	20	3	5	2	8	1	3	2	2	2	2	2	2	0	20	
		100.0	15.0	25.0	10.0	40.0	5.0	15.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	...	100.0	
5人以上	20	6	10	7	12	3	8	6	8	8	4	7	9	1	24		
	83.3	25.0	41.7	29.2	50.0	12.5	33.3	25.0	33.3	33.3	16.7	29.2	37.5	4.2	100.0		
女性執行委員比率	10%未満	16	1	3	1	5	0	3	2	3	3	3	3	2	0	16	
		100.0	6.3	18.8	6.3	31.3	...	18.8	12.5	18.8	18.8	18.8	18.8	12.5	...	100.0	
	10%以上	19	5	6	4	10	3	6	3	4	4	1	4	7	1	21	
		90.5	23.8	28.6	19.0	47.6	14.3	28.6	14.3	19.0	19.0	4.8	19.0	33.3	4.8	100.0	
20%以上	8	4	6	4	6	1	3	4	4	5	3	3	2	0	10		
	80.0	40.0	60.0	40.0	60.0	10.0	30.0	40.0	40.0	50.0	30.0	30.0	20.0	...	100.0		
女性専従	女性専従はいない	22	3	5	4	8	1	4	0	1	3	0	4	4	0	22	
		100.0	13.6	22.7	18.2	36.4	4.5	18.2	...	4.5	13.6	...	18.2	18.2	...	100.0	
女性三役	女性三役はいない	21	7	10	5	13	3	8	9	10	9	7	6	7	1	25	
		84.0	28.0	40.0	20.0	52.0	12.0	32.0	36.0	40.0	36.0	28.0	24.0	28.0	4.0	100.0	
女性三役	女性三役はいない	24	5	6	4	10	2	7	3	4	5	3	4	6	0	25	
		96.0	20.0	24.0	16.0	40.0	8.0	28.0	12.0	16.0	20.0	12.0	16.0	24.0	...	100.0	
女性三役	女性三役がいる	19	5	9	5	11	2	5	6	7	7	4	6	5	1	22	
		86.4	22.7	40.9	22.7	50.0	9.1	22.7	27.3	31.8	31.8	18.2	27.3	22.7	4.5	100.0	

(6) 計画の策定

— 「計画があり数値目標を明示」が 47 組織中 20 組織 (42.6%) —

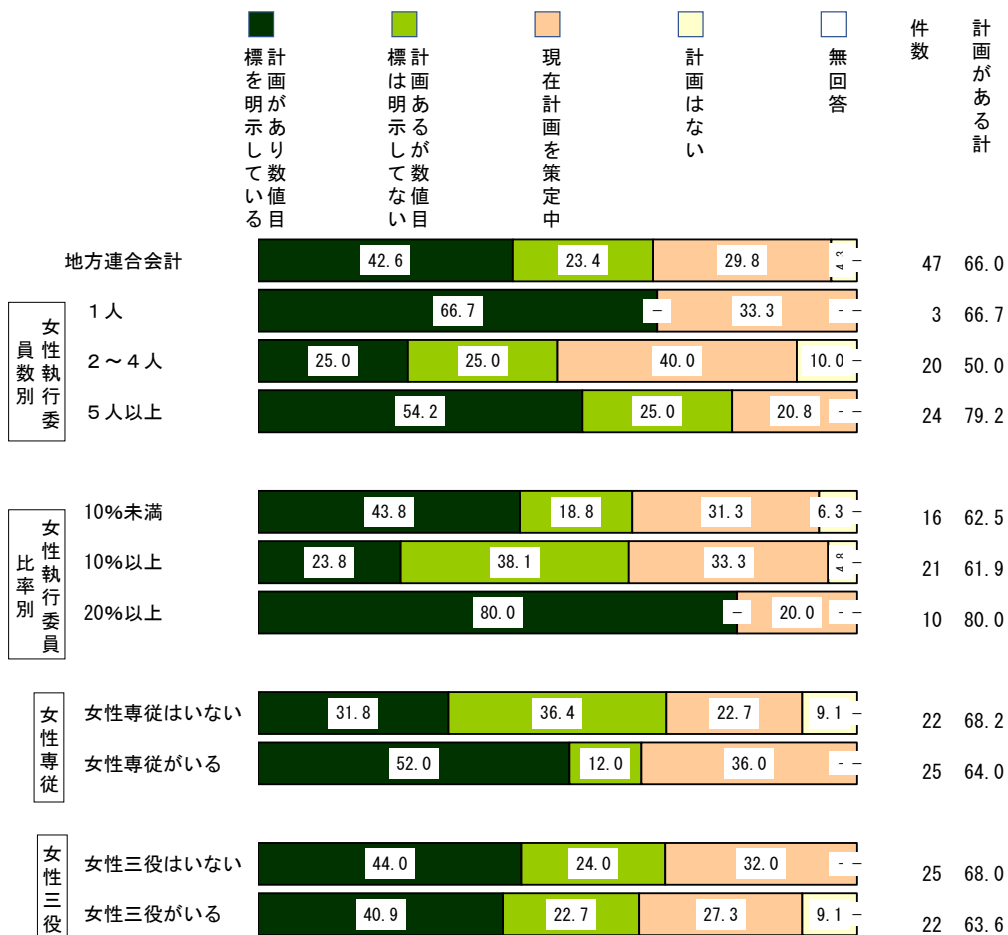
連合「ジェンダー平等推進計画」をもとにした自組織の計画策定についてみると、「計画があり数値目標を明示している」は 47 組織中 20 組織 (42.6%) である。これに「計画はあるが数値目標は明示していない」(11 組織、23.4%) をあわせた<計画がある>は、地方連合会全体の 3 分の 2 を占める。それ以外は、「現在計画を策定中」(14 組織、29.8%) が 3 割を占め、「計画はない」は 2 組織 (4.3%) となっている (第 2-18 図)。

女性執行委員の選出状況別にみると、女性執行委員数を 1 人選出している組織で「計画があり数値目標を明示している」が 7 割近くと多い。同割合は、5 人以上選出している組織でも過半数を占めるが、2~4 人選出組織では 2 割台半ばと少なく、<計画がある>も半数である。

女性執行委員比率別では、女性執行委員 20%以上の組織で「計画があり数値目標を明示している」が 8 割と際立って多い。20%未満の組織については<計画がある>は 6 割程度となっている。

<計画がある>は女性専従、女性三役の有無による目立った違いはみられないが、女性専従がいる組織では、「計画があり数値目標を明示している」は 5 割強を占める。

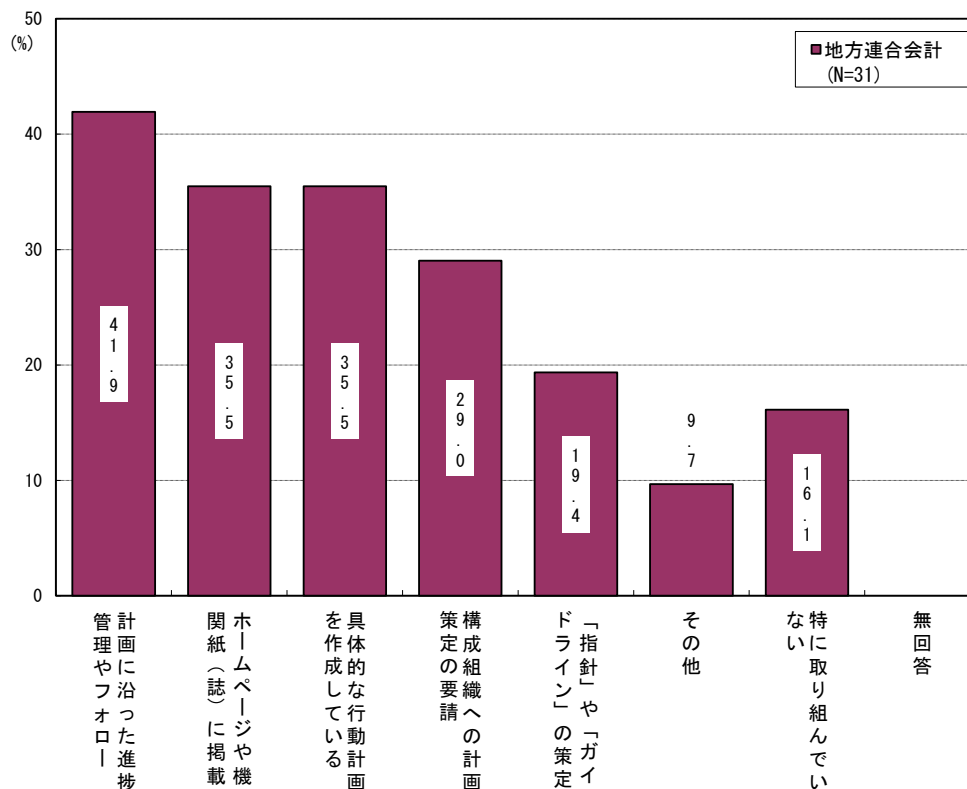
第 2-18 図 連合「ジェンダー平等推進計画」をもとにした計画の有無



第2-19図は、連合「ジェンダー平等推進計画」をもとにした＜計画がある＞と回答した31組織に計画にもとづく取り組みの内容をたずねた結果である。

これをみると、「計画に沿った進捗管理やフォロー」(13組織、41.9%)が4割と最も多く、以下、「ホームページや機関紙(誌)に掲載」(11組織、35.5%)や「具体的な行動計画を作成」(同)、「構成組織への計画策定の要請」(9組織、29.0%)、「『指針』や『ガイドライン』の策定」(6組織、19.4%)の順となっている。なお、「特に取り組んでいない」も5組織(16.1%)を占める。

第2-19図 「ジェンダー平等推進計画」の取り組み(計画がある組織、複数選択)



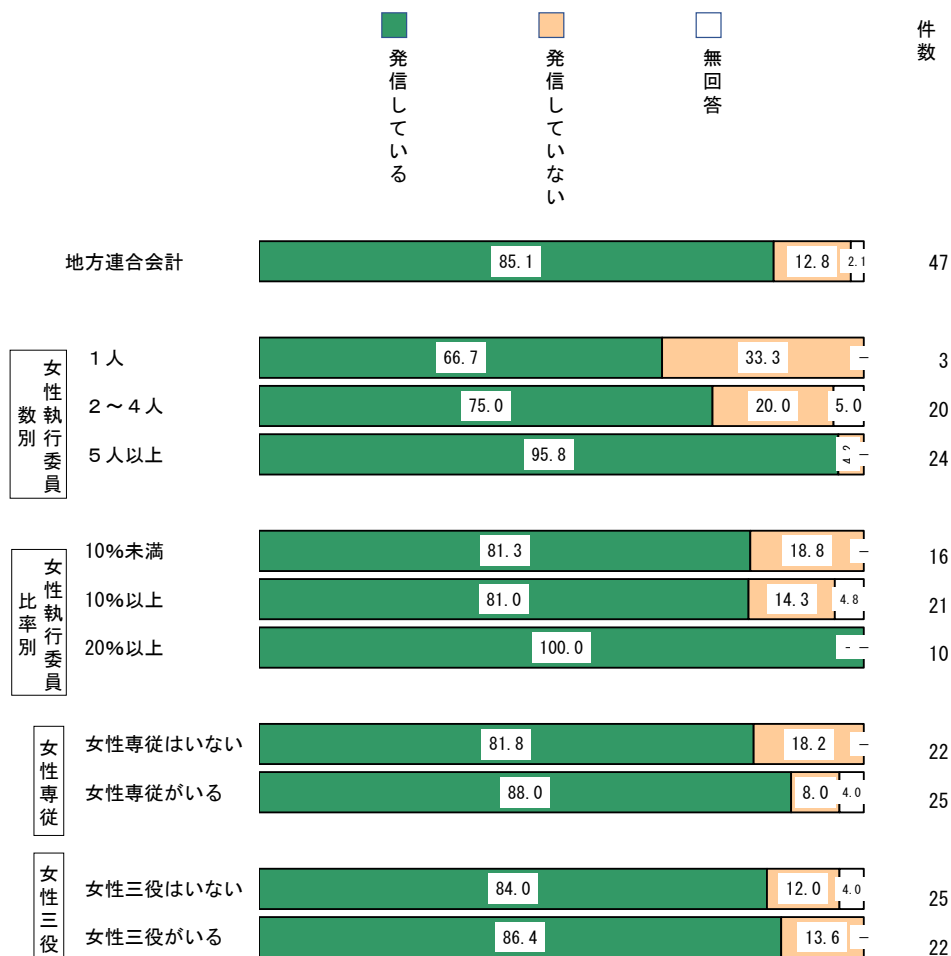
(7) トップリーダーの発信

— 「発信している」は47組織中40組織（85.1%） —

リーダーによる男女平等参画、ジェンダー平等推進の実現についてのメッセージの発信については、「発信している」が47組織中40組織（85.1%）と大多数を占めるが、残りの6組織（12.8%）は「発信していない」と回答している。

女性執行委員の数が多いほど「発信している」が多くなる傾向がみられ、女性執行委員5人以上では9割台半ば、女性執行委員比率20%以上ではすべての組織リーダーによる発信が行われている（第2-20図）。

第2-20図 リーダーによる男女平等参画、ジェンダー平等推進の実現についてのメッセージ発信の有無



4. 地域における女性参画

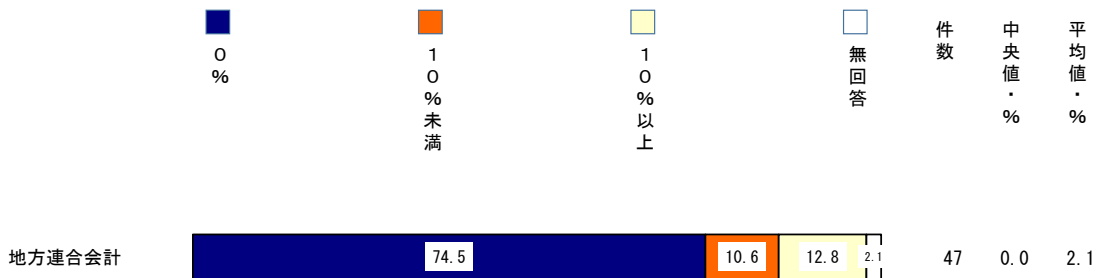
(1) 地協における女性役員の選出

— 4分の3の組織が女性の地協議長・事務局長がゼロ —

女性地協役員（議長、事務局長）の選出状況をみると、「0%」が47組織中35組織（74.5%）と4分の3を占める（第2-21図）。

女性地協役員を選出している11組織のうち10組織が1人、1組織が2選出しており、女性地協役員は合計12人であり、地協役員（581人）に占める女性地協役員比率は2.1%である。

第2-21図 女性地協役員比率（加重平均）



地協の女性役員を選出するための工夫（選出されていなくても、取り組みを行っている組織も回答）を自由記入の形でたずねたところ、19組織から回答があった。以下、回答の内容を掲載する。

地方連合会	地協の女性役員を選出するための工夫
北海道	歴史的な課題もあり、地方での選出や育成に苦労している。
青森	各地協において「女性枠」を設け役員を選出いただいている。 一部地協において、地協活動の活性化を目的に多様な人材の参加を促す取り組みを検討し、今期より実践、検証している。 今期よりフェーズ1の目標を踏まえて、全地協にジェンダー平等（男女平等）を協議する会議体を設置し、改善に向けた検討を行うこととしている。
宮城	構成組織への理解を求めている。
福島	集会やシンポジウム、フォーラムへの青年女性委員会の積極的な参画と、女性組合員の参加を求め、連合活動への理解と興味を持って頂く取り組みを行っている。
栃木	役員改選時期の選出通知で積極的な女性登用の要請をしている。
千葉	女性委員会など女性組合員が集う場を設置し、学習会・政治活動・レクリエーションなどを行い労働運動・連合運動に関する理解をはかっている。 地協活動への女性組合員の参加を呼びかけ。 地協役員に女性枠を設けている。
東京	地協女性委員会委員に、構成組織から複数選出し、参画機会を拡大する。地協女性委員会委員が地協幹事会にオブザーバー参加し、地協幹事会の雰囲気を知る。参画機会を増やすことで参画しやすい雰囲気をつくる。
長野	女性副会長枠を設けている。構成組織への呼びかけ。

地方連合会	地協の女性役員を選出するための工夫
静岡	ある地協では、幹事組合より持ち回りで単組の女性組合役員をオブザーバーとして幹事会に出席させている。
愛知	年に1～2回、地協女性役員意見交換会を開催し、役員になって良かったこと、大変なこと、困ったことなどを各地協間でも共有している。意見交換をしたことでいろんな方と知り合え、同じような悩みがあることがわかって良かったと好評を得ている。こういう場を作ることで女性も組合活動に入りやすい雰囲気を作り、たくさんの方に役員を引き受けてもらえるよう工夫している。
三重	男女平等月間（6月）に地協オルグを行っている。地協の大会（役員改選）に向けて女性役員の配置をしていただけるように促すとともに、課題解決の意見交換を行う。先進地協の取り組みの好事例を発信する。結果、全地協に女性役員の配置が出来た。
奈良	1名は必ず女性役員登用することを目標にし、男女平等推進計画の取り組みに理解を得つつ、積極的にヒアリングを実施した結果、事務局長（専従）に1名の女性役員登用にいった。しかし、役員経験歴などが少なく地域協議会運営のフォローが必要なこともある。
大阪	連合大阪「ジェンダー平等推進計画」において、女性幹事が0の組織は女性幹事を選出することを数値目標に掲げて取り組みを開始している。また、すでに1人選出している組織は複数をめざし、複数選出している組織は、女性比率増をめざした取り組みを目標として取り組んでいます。
島根	連合島根ジェンダー平等推進計画に基づいて、組織に理解を求めている。
岡山	女性組合員数の多い加盟組合へ個別にお願いしている。
香川	地協の幹事に定数が定められていないことから、女性の選出が可能な組織に幹事会への参画のお願いをしたり、役員交代時に可能な範囲で女性の選出をお願いしている。
佐賀	人選だけでも苦慮しており、女性役員選出までは至っていない。
宮崎	宮崎中央地域協議会は、役員24名中、女性役員2名。役員推薦委員会にて可能な限り女性役員選出依頼。
鹿児島	地方連合会への女性役員選出も含め、各地域協議会においても、各構成組織へ積極的な女性選出を要請している。

(2) 審議会等委員の選出

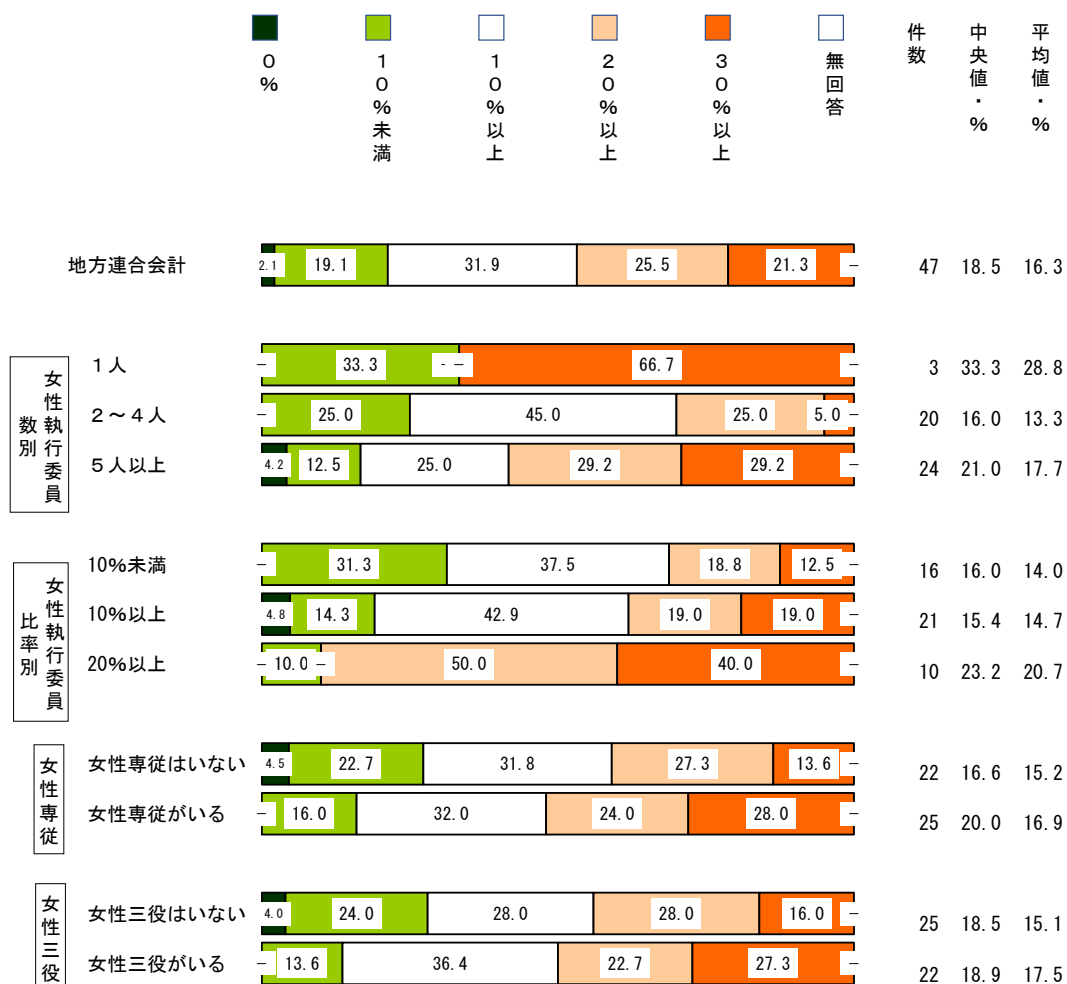
—女性審議会等委員比率は 16.3%—

都道府県に登録している審議会等委員の女性比率をみると、「0%」は1組織(2.1%)で、46地方連合会で女性審議会等委員が選出されている。女性審議会等委員比率は、「10%未満」が9組織(19.1%)、「10%以上(20%未満)」が15組織(31.9%)、「20%以上(30%未満)」が12組織(25.5%)、「30%以上」が10組織(21.3%)である(第2-22図)。

女性審議会等委員数は地方連合会全体で445人であり、審議会等委員数(2,729人)に占める女性審議会等委員比率は16.3%である。

女性執行委員数を1人選出している組織、女性執行委員比率が20%以上の組織で女性審議会等委員比率が高い。

第2-22図 女性審議会等委員比率(加重平均)



女性の審議会等委員に対する支援について、自由記入形式でたずねたところ、13 組織から回答があった。以下、回答の内容を掲載する。

地方連合会	女性の審議会等委員に対する支援
山形	各委員会の前に打ち合わせ・学習会を実施。
宮城	選出構成組織に対し、参加できる環境整備の要請（休暇取得の配慮・業務調整の配慮等）。
東京	地方連合会の事務局長、副事務局長が複数の委員会の委員になっており、延べ 11 名だが実質 4 名。そういう意味では支援をしていない。
神奈川	選出時に出身産別等に対して、当該役員が出席しやすいように、理解を求めるよう要請している。
愛知	県より女性の要請があった場合は、極力派遣するようにしている。
富山	必要に応じて、連合富山担当事務局と委員の事前打ち合わせを行っている。
福井	特別な支援は行っておりませんが、県から女性委員の選出を積極的にしてほしいとの要望があり、必要に応じて構成組織にお願いしています。
京都	可能な限りその会議についての連合方針の資料を提供している。
奈良	審議会資料を事前に入手し、女性審議会委員に対して連合奈良の立場を説明し、意見を述べるサポートをした。
岡山	構成組織や加盟組合の役員であることから、男女で区別していない（特に支援を行っていない）。
高知	女性委員会幹事会の中での情報共有。審議会への参加しやすい勤務取り扱いを当該労組に要請。
佐賀	審議会後の内容の共有化。
鹿児島	委員就任前に、スケジュール感や内容などを説明して委員になっていただいている。

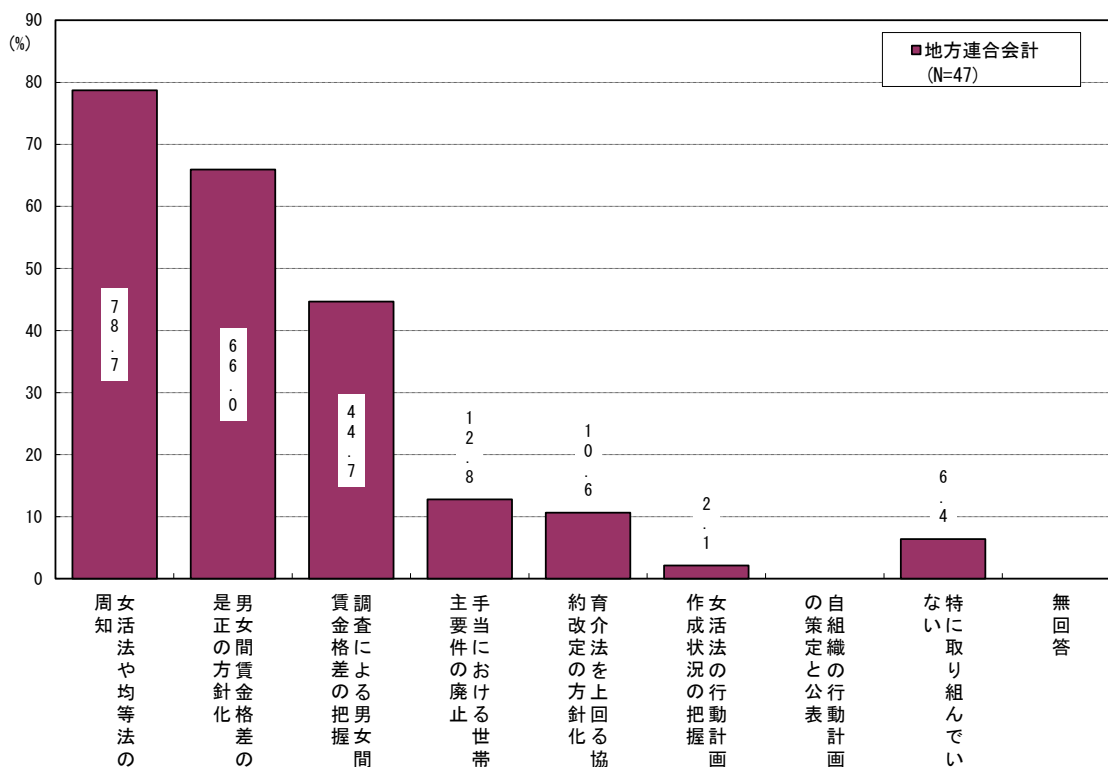
5. 職場におけるジェンダー平等の取り組み

(1) 男女差別解消、育児・介護との両立の取り組み

— 「女活法や均等法の周知」、「男女間賃金格差是正の方針化」が上位—

地方連合会の雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）をみると、「女活法や均等法の周知」が37組織（78.7%）、「男女間賃金格差の是正の方針化」が31組織（66.0%）と上位を占め、「調査による男女間賃金格差の把握」（21組織、44.7%）も4割強の地方連合会で取り組みが行われている。一方、「自組織の行動計画の策定と公表」に取り組む組織はなく、「女活法の行動計画作成状況の把握」に取り組む組織も1組織（2.1%）にとどまる。「特に取り組んでいない」は3組織（6.4%）で、残りの44組織で何らかの取り組みが行われている（第2-23図）。

第2-23図 雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）



女性執行委員の選出状況別にみると、いずれも「女活法や均等法の周知」や「男女間賃金格差の是正の方針化」が中心であるが、女性執行委員比率が10%以上の組織については、「男女間賃金格差の是正の方針化」に8割が取り組んでいる。また、女性執行委員が5人以上、女性執行委員比率が20%以上の組織では、「手当における世帯主要件の廃止」や「育介法を上回る協約改定の方針化」も2割程度を占める（第2-11表）。

女性専従、女性三役を選出している組織では、「女活法や均等法の周知」が8割台半ばと多いほか、女性専従がいる組織では、5割強が「調査による男女間賃金格差の把握」に取り組んでいる。

第2-11表 雇用管理上の男女差別の解消や仕事と育児・介護との両立のための取り組み（複数選択）

	周知法や均等法の	是正の賃金格差の	賃金格差の把握の	調査による男女性間の	主要件の廃止の世帯	手当の状況の把握	女性活躍状況の把握	の策定と公表の計画	自組定の行動計画	約改定の方針化の協	育介法を上回る	な特に取り組んでい	無回答	件数
地方連合会計	37	31	21	6	1	0	5	3	0	0	0	0	0	47
	78.7	66.0	44.7	12.8	2.1	...	10.6	6.4	100.0
女性執行委員	1人	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		100.0	66.7	66.7	100.0
	2～4人	15	9	6	2	0	0	0	0	0	3	0	0	20
	75.0	45.0	30.0	10.0	15.0	100.0	
	19	20	13	4	1	0	5	0	0	0	0	0	24	
	79.2	83.3	54.2	16.7	4.2	...	20.8	100.0	
女性執行委員比率	10%未満	13	6	8	1	0	0	1	2	0	0	0	0	16
		81.3	37.5	50.0	6.3	6.3	12.5	100.0
	10%以上	15	17	7	3	1	0	2	1	0	0	0	0	21
	71.4	81.0	33.3	14.3	4.8	...	9.5	4.8	100.0	
	9	8	6	2	0	0	2	0	0	0	0	0	10	
	90.0	80.0	60.0	20.0	20.0	100.0	
女性専従	女性専従はいない	16	13	8	3	1	0	2	3	0	0	0	0	22
		72.7	59.1	36.4	13.6	4.5	...	9.1	13.6	100.0
	21	18	13	3	0	0	3	0	0	0	0	0	25	
	84.0	72.0	52.0	12.0	12.0	100.0	
女性三役	女性三役はいない	18	15	12	3	1	0	2	2	0	0	0	0	25
		72.0	60.0	48.0	12.0	4.0	...	8.0	8.0	100.0
	19	16	9	3	0	0	3	1	0	0	0	0	22	
	86.4	72.7	40.9	13.6	13.6	4.5	100.0	

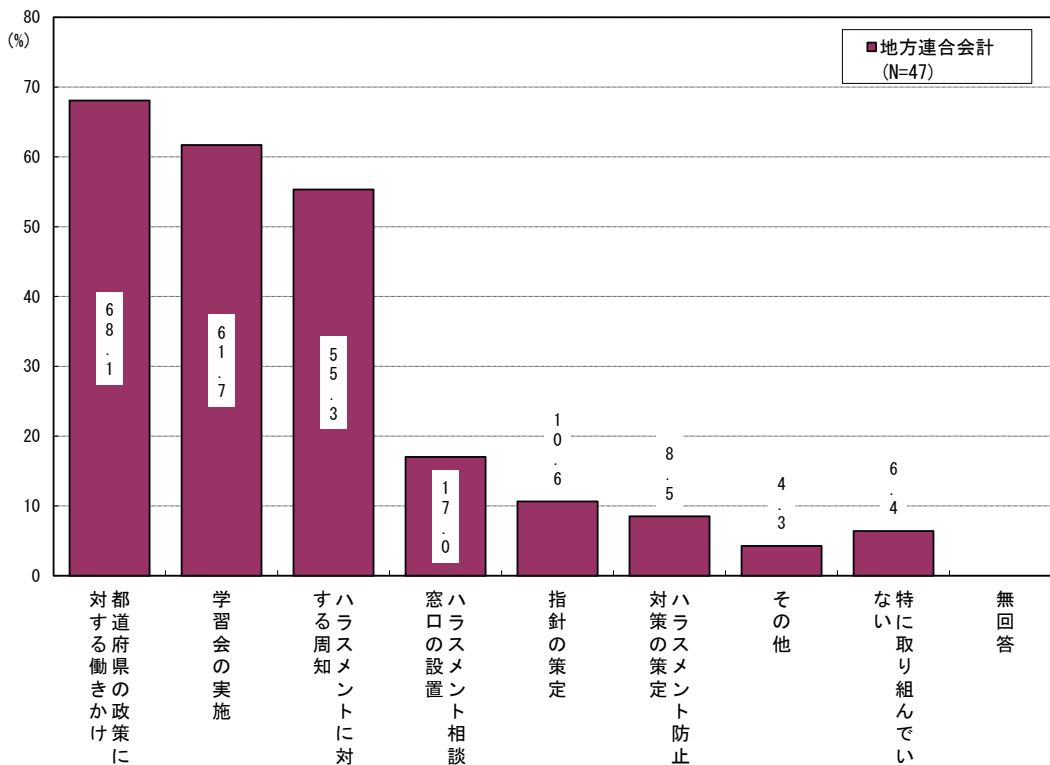
(2) LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み

—取り組みの中心は、「都道府県に対する働きかけ」、「学習会の実施」、「ハラスメントの周知」—

LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み（複数選択）をみると、「特に取り組んでいない」は3組織（6.4%）で、残りの44組織で取り組みが行われている（第2-24図）。

具体的な取り組み内容は、「都道府県の政策に対する働きかけ」が32組織（68.1%）と最も多く、「学習会の実施」（29組織、61.7%）や「ハラスメントに対する周知」（26組織、55.3%）に取り組む地方連合会も過半数を占める。一方で、「ハラスメント防止対策の策定」（4組織、8.5%）は1割に満たない。

第2-24図 LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み（複数選択）



女性執行委員の選出状況別にみると、いずれも「都道府県の政策に対する働きかけ」、「学習会の実施」、「ハラスメントに対する周知」が中心となっているが、女性執行委員数が多い、女性執行委員比率が高い組織ほど、取り組みの幅が広がっている（第2-12表）。

また、女性専従がいる組織、女性三役がいる組織では「都道府県の政策に対する働きかけ」が7割以上を占め、他の組織に比べて取り組み比率が高い。

第2-12表 LGBTや性的指向・性自認（SOGI）に関する取り組み（複数選択）

	指針の策定	学習会の実施	ハラスメントに対する周知	窓口の設置	ハラスメント相談	対策の策定	ハラスメント防止	都道府県の働きかけ策に	その他	特に取り組んでいる	無回答	件数
地方連合会計	5	29	26	8	4	32	2	3	0			47
	10.6	61.7	55.3	17.0	8.5	68.1	4.3	6.4	...			100.0
女性執行委員	1人	0	3	3	0	0	2	0	0	0	0	3
		...	100.0	100.0	66.7	100.0
	2～4人	1	10	8	5	2	13	0	2	0	0	20
		5.0	50.0	40.0	25.0	10.0	65.0	...	10.0	100.0
5人以上	4	16	15	3	2	17	2	1	0	0	24	
	16.7	66.7	62.5	12.5	8.3	70.8	8.3	4.2	100.0
女性執行委員比率	10%未満	1	8	7	3	0	11	0	1	0	0	16
		6.3	50.0	43.8	18.8	...	68.8	...	6.3	100.0
	10%以上	1	15	12	2	2	12	0	2	0	0	21
	4.8	71.4	57.1	9.5	9.5	57.1	...	9.5	100.0	
20%以上	3	6	7	3	2	9	2	0	0	0	10	
	30.0	60.0	70.0	30.0	20.0	90.0	20.0	100.0	
女性専従	女性専従はいない	1	13	12	3	2	14	0	2	0	0	22
		4.5	59.1	54.5	13.6	9.1	63.6	...	9.1	100.0
女性専従がいる	4	16	14	5	2	18	2	1	0	0	25	
	16.0	64.0	56.0	20.0	8.0	72.0	8.0	4.0	100.0
女性三役	女性三役はいない	3	16	14	5	1	15	0	2	0	0	25
		12.0	64.0	56.0	20.0	4.0	60.0	...	8.0	100.0
女性三役がいる	2	13	12	3	3	17	2	1	0	0	22	
	9.1	59.1	54.5	13.6	13.6	77.3	9.1	4.5	100.0

(3) 加盟組織に対する要請

—雇用上の男女差別については、過半数の組織で取り組みなし、

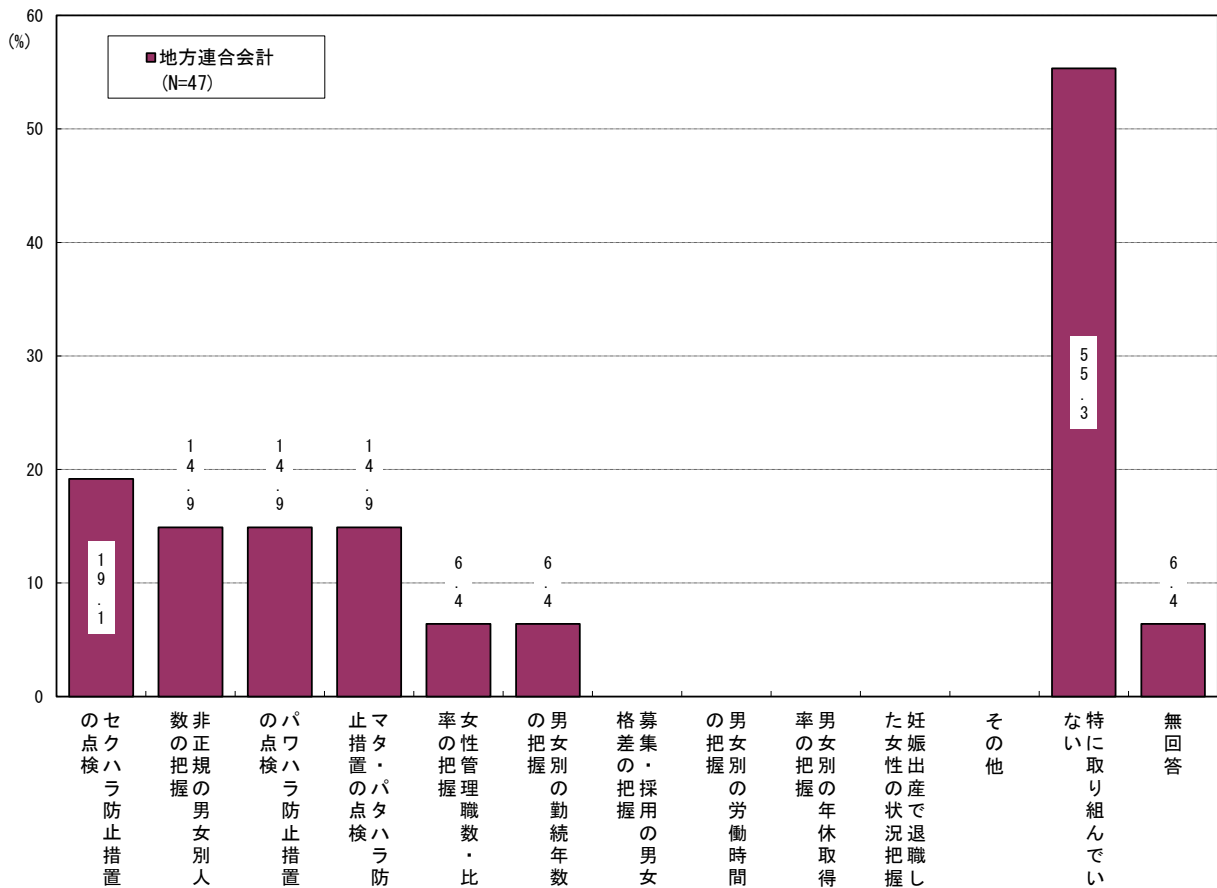
育児・介護との両立については6割近くが「育介法の内容の周知」の取り組みを実施—

①雇用上の男女差別解消

雇用管理上の男女差別の解消にかかわる加盟組織に対する要請をみると、「特に取り組んでいない」が47組織中26組織(55.3%)と過半数を占める(第2-25図)。

要請が行われているのは、「セクハラ防止措置の点検」(9組織、19.1%)が2割、「非正規の男女別人数の把握」、「パワハラ防止措置の点検」、「マタハラ／パタハラ防止措置の点検」がそれぞれ7組織(14.9%)、「女性管理職数・比率の把握」と「男女別の勤続年数の把握」が3組織(6.4%)ずつとなっている。その他の「募集・採用の男女格差の把握」、「男女別の労働時間の把握」、「男女別の年休取得率の把握」、「妊娠出産で退職した女性の状況把握」を要請している組織はない。

第2-25図 雇用管理上の男女差別の解消にかかわる加盟組織に対する要請(複数選択)



女性執行委員の選出状況別にみても、目立った特徴はみられない（第2-13表）。

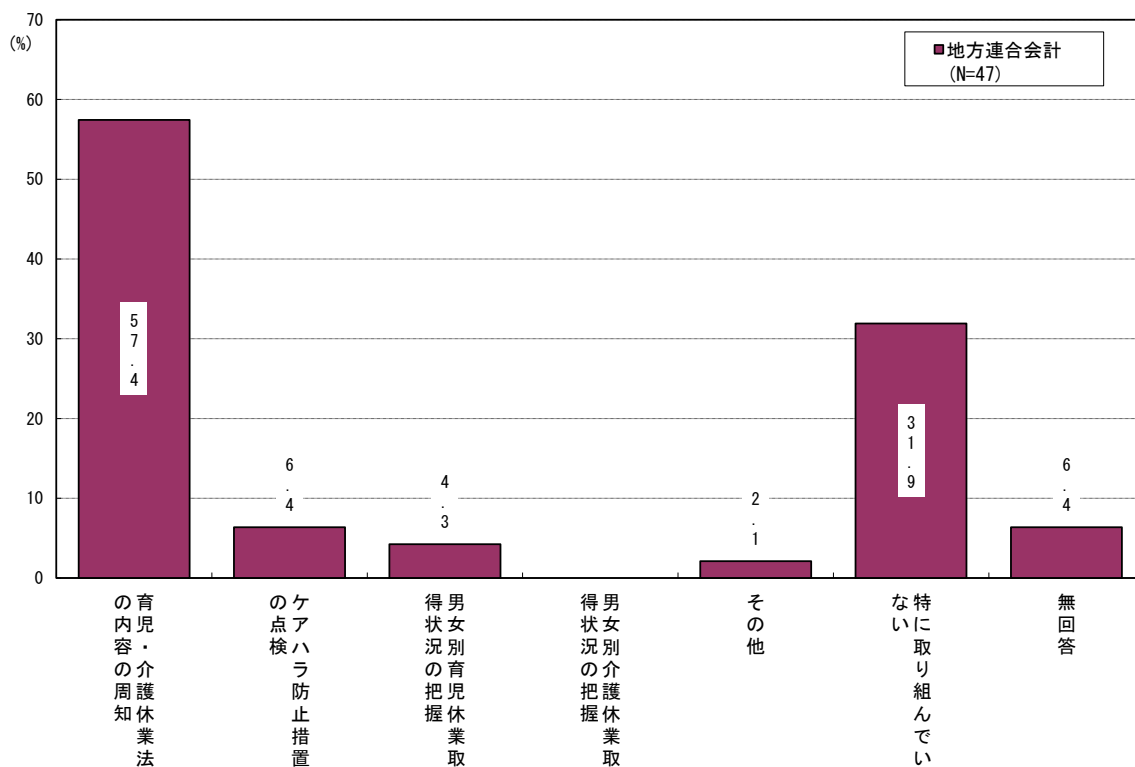
第2-13表 雇用管理上の男女差別の解消にかかわる構成組織に対する要請（複数選択）

	格差の把握	募集の把握	女性の管理職・比率	男性の把握	男性の労働時間	男性の取得	妊娠・出産の状況	非正規の男女別	セクハラ防止措置	パワハラ防止措置	マタハラ防止	その他	特に取り組んでいない	無回答	件数
地方連合会計	0	3	3	0	0	0	7	9	7	7	0	26	3	47	
	...	6.4	6.4	14.9	19.1	14.9	14.9	...	55.3	6.4	100.0	
女性執行委員	1人	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3
		...	33.3	33.3	33.3	33.3	100.0
	2～4人	0	2	2	0	0	0	3	4	3	4	0	11	0	20
	...	10.0	10.0	15.0	20.0	15.0	20.0	...	55.0	...	100.0	
	5人以上	0	0	0	0	0	0	4	5	4	3	0	14	2	24
	16.7	20.8	16.7	12.5	...	58.3	8.3	100.0	
女性執行委員比率	10%未満	0	1	3	0	0	0	2	3	3	2	0	8	1	16
		...	6.3	18.8	12.5	18.8	18.8	12.5	...	50.0	6.3	100.0
	10%以上	0	2	0	0	0	0	2	3	1	2	0	14	2	21
	...	9.5	9.5	14.3	4.8	9.5	...	66.7	9.5	100.0	
	20%以上	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	0	4	0	10
	30.0	30.0	30.0	30.0	...	40.0	...	100.0	
女性専従	女性専従はいない	0	1	3	0	0	0	0	5	4	4	0	12	2	22
		...	4.5	13.6	22.7	18.2	18.2	...	54.5	9.1	100.0
	女性専従がいる	0	2	0	0	0	0	7	4	3	3	0	14	1	25
	...	8.0	28.0	16.0	12.0	12.0	...	56.0	4.0	100.0	
女性三役	女性三役はいない	0	3	1	0	0	0	4	5	4	4	0	14	2	25
		...	12.0	4.0	16.0	20.0	16.0	16.0	...	56.0	8.0	100.0
	女性三役がいる	0	0	2	0	0	0	3	4	3	3	0	12	1	22
	9.1	13.6	18.2	13.6	13.6	...	54.5	4.5	100.0

②育児・介護との両立

仕事と育児・介護との両立にかかわる加盟組織への要請（複数選択）をみると、要請を行っている割合が多いのは、「育児・介護休業法の内容の周知」で27組織（57.4%）を占める。それ以外は、「ケアハラ防止措置の点検」が3組織（6.4%）、「男女別育児休業取得状況の把握」が2組織（4.3%）となっている。一方で、「特に取り組んでいない」は15組織（31.9%）を占める（第2-26図）。

第2-26図 仕事と育児・介護との両立にかかわる加盟組織に対する要請（複数選択）



女性執行委員の選出状況別にみると、「育児・介護休業法の内容の周知」は女性執行委員を1人選出している組織に比べて複数選出している組織で比率が高い。他方、女性執行委員比率別にみると、女性執行委員10%未満の組織で「特に取り組んでいない」が少なく、「育児・介護休業法の内容の周知」を要請している組織が多くなっている（第2-14表）。

第2-14表 仕事と育児・介護との両立にかかわる構成組織に対する要請（複数選択）

		の育 内児 容・介 護休 業法	得男 状女 況別 の育 把児 握休 業取	得男 状女 況別 の介 把護 握休 業取	のケ 点ア 検ハ ラ防 止措 置	そ の他	な に取 組ん でい	無 回 答	件 数
地方連合会計		27	2	0	3	1	15	3	47
		57.4	4.3	...	6.4	2.1	31.9	6.4	100.0
女性 執行 委員	1人	1	0	0	0	0	1	1	3
		33.3	33.3	33.3	100.0
	2～4人	12	2	0	1	0	7	0	20
		60.0	10.0	...	5.0	...	35.0	...	100.0
	5人以上	14	0	0	2	1	7	2	24
		58.3	8.3	4.2	29.2	8.3	100.0
女性 執行 委員 比率	10%未満	12	2	0	0	0	3	1	16
		75.0	12.5	18.8	6.3	100.0
	10%以上	9	0	0	1	0	9	2	21
	42.9	4.8	...	42.9	9.5	100.0	
	20%以上	6	0	0	2	1	3	0	10
		60.0	20.0	10.0	30.0	...	100.0
女性 専従	女性専従はいない	12	2	0	1	0	8	2	22
		54.5	9.1	...	4.5	...	36.4	9.1	100.0
	女性専従がいる	15	0	0	2	1	7	1	25
		60.0	8.0	4.0	28.0	4.0	100.0
女性 三役	女性三役はいない	14	1	0	2	0	8	2	25
		56.0	4.0	...	8.0	...	32.0	8.0	100.0
	女性三役がいる	13	1	0	1	1	7	1	22
		59.1	4.5	...	4.5	4.5	31.8	4.5	100.0

参 考 资 料

1. 2022年構成組織調査 運動方針に明記している内容（「ジェンダー平等の推進」または「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>※2021～2022年度運動方針より記載</p> <p>II. 2021～2022年度重点運動方針</p> <p>2. 組織の拡大と多様性を活かした総合力の発揮</p> <p>（2）第2次男女共同参画推進計画を策定し、さらなる男女共同参画社会実現に取り組む</p> <p>「中期ビジョン」で求められる「男女共同参画社会の実現を強力に推進する組織」の構築に向け、U A ゼンセン組合員の60%超が女性であり、また全体の6割を超える短時間組合員の80%超が女性という特性を踏まえ、男女共同参画局を政策グループに編入することで短時間組合員局との連携を強化し、男女共同参画の世界標準の理解・浸透および政策の進展をはかる。また、第1次男女共同参画推進計画（2020年9月まで）における成果と課題を抽出し、第2次男女共同参画推進計画を策定するとともに、計画の着実な実行に向けて本部・部門・都道府県支部が一体となり、加盟組合の取り組み推進につなげていく。</p> <p>3. 中期ビジョンの実現に向けて4つの挑戦を継続</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> <p>1) 同一価値労働同一賃金の実現をめざした均等・均衡処遇のさらなる前進</p> <p>3) 「職場における男女平等」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「労働組合活動における男女共同参画」の推進</p> <p>4) ワーク・ライフ・バランス実現に向けた労働時間短縮</p> <p>8) 出産・育児・介護などに際し、安心して働き続けられる環境整備</p> <p>10) 性的少数者（「L G B T」など）が安心して働ける環境整備</p> <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> <p>2) 子育て支援、介護支援の充実に向けた政策展開</p> <p>5) ハラスメントや過重労働などを防止する個別職場での労働環境整備と苦情処理能力向上</p>

構成組織名	明記している内容
自動車総連	<p>ジェンダー共同・多様性推進計画の実践（重点取り組み）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誰もが自分らしく働き続けられる職場・社会の実現に向けて自動車総連「ジェンダー共同・多様性（*）推進計画」に基づき、上外部団体と連携し、取り組みを推進する。 ・質の高い取り組みを展開し、確実に活動を積み上げることで「より多くの女性が組合活動に参画できる環境整備」と「女性組合役員の拡大」を目指す。 ・「職場における女性活躍推進に向けた環境整備」「組合活動における女性活躍推進に向けた基盤整備」「国際産別組織などの各プログラムへの確実な対応」を柱とした「新・第2次アクションプラン」に取り組み、ジェンダー共同・多様性推進社会の実現を目指す。 <p>*ジェンダー共同・多様性</p> <p>自動車総連が一体となり、同じ目的に向かって共に推進するため、「共同」という言葉に拘り、性別/年齢/国籍/障がいの有無/就労形態等に関わらず、誰もが多様性を認め、互いに支えあう「真の多様性」のこと</p>
自治労	<p>運動方針の【重点課題】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①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。 ②自治労産別の組織運営体制における「クオータ制」導入に関する議論を開始します。 ③採用・登用・配置・昇任における男女間格差など職場実態の点検、職場における両立支援制度、ハラスメント対策等の整備による誰もが働きやすい職場の実現をめざします。
電機連合	<p>（1）ジェンダー平等の実現に向けた取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 男女平等政策推進の取り組み <p>「第3次男女平等政策」（2016年）や「第3次男女平等政策推進のための活動の手引き」（2017年）に基づいた取り組みを推進します。2020年4月以降施行されている改正女性活躍推進法の遵守の徹底を図り、加えて、企業規模100人以下の加盟組合についても行動計画の策定支援など、ポジティブ・アクションにも継続して取り組むこととします。</p> <p>第3次男女平等政策の改定を見据えた論議を開始するとともに、男女平等政策委員会などの名称については、性の多様性の観点や職場の実態をふまえ、検討を行うこととします。</p> ② 性的指向や性自認（SOGI）に関する理解促進と職場環境整備の取り組み <p>「性的指向・性自認（SOGI）に関するハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みガイドライン」（2020年）を周知し、加盟組合を支援します。具体的には、秋季組織強化期間や各種セミナーなどを通じ、SOGIに関する理解促進に向けた取り組みを行うとともに、各種制度や職場環境整備の取り組みを推進します。</p> <p>5. 労働組合活動におけるジェンダー平等の実現に向けて取り組みます</p> <p>（1）ジェンダー平等の推進</p> <p>労働組合活動においてジェンダー平等の取り組みを推進することは、労働運動の裾野が広がり活動が活性化するとともに、職場におけるさまざまな課題の解決に向けた運動につながっていくうえで必須の取り組みです。働き方や生活に対する私たちの意識が大きく変容する中、労働組合は、各種活動に多様な経験や価値観を取り込むことで、組合員にとってもこれまで以上に身近な存在となっていくはなりません。トップのリーダーシップのもと、組織が総力をあげて組合活動におけるジェンダー平等の推進に取り</p>

構成組織名	明記している内容
電機連合（続き）	<p>組み、電機連合の政策がめざす社会の実現に向け、さらなる前進を図っていく必要があります。電機連合は、これまで第3次男女平等政策の取り組みの中で、「労働組合活動への女性参画推進計画」（2014年改定版）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、第69回定期大会代議員で6.6%であり、どちらも2022年までの達成を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 ジェンダー平等推進計画に基づく取り組み</p> <p>2014年の推進計画に基づいた取り組みを評価・検証したうえで課題を整理し、また、電機連合の「第3次男女平等政策」（2016年）、「労働組合活動への女性参画推進計画プラス」（2021年）、「2021～2030 中期運動方針」（2021年）や連合をはじめとする上部団体の方針をふまえ、「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」（2022年）を策定しました。本推進計画では、2026年までに女性組合員比率に見合った女性組合役員の配置を達成することとし、2030年までに女性役員比率30%をめざすこととしています。</p> <p>電機連合本部、加盟組合、地協は、本推進計画の5つの目標である「ジェンダー平等に関する組織方針の明確化」「女性が意思決定に関わる組織づくり」「意識改革も含めた人材育成」「組合活動に参加しやすい環境の整備」「女性参画実態の把握とフォローアップの仕組みづくり」の実現をめざし、それぞれの項目について達成すべき目標値・達成時期を意識した取り組みを行うこととします。電機連合は、秋季組織強化期間やセミナーでの周知、リーフレットの配布などを通じて取り組みを推進するとともに、推進計画の進捗状況の確認や検証を行います。</p> <p>② 電機連合機関会議への女性役員（各種委員含む）の参画</p> <p>定期大会、中央委員会などの機関会議への参加は、運動方針や各種活動に対する理解が深まることから、「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」（2022年）をふまえ、引き続き「電機連合の機関会議における女性参画の取り組み」（2020年）に基づいて取り組むとともに、参画実態の把握や検証を行い、必要に応じて取り組み内容の補強などを検討します。</p> <p>（2）地協におけるジェンダー平等の推進</p> <p>「労働組合活動におけるジェンダー平等推進計画」（2022年）については、地協と連携しながら推進するとともに、地域内における取り組みは、「地協における男女平等政策の実現のための活動指針（以降、活動指針）」（2010年）に沿った活動を行うこととします。なお、「活動指針」の取り組み内容については、電機連合の「第3次男女平等政策」（2016年）などに基づく活動の活性化や取り組みの実効性を高める観点から、見直しに向けた検討を行うこととします。</p>
J AM	<p>2022・2023年度運動方針</p> <p>[2] 組織に関する取り組み</p> <p>(3) 男女平等参画の推進</p> <p>連合は、持続可能な開発目標（SDGs）に設定されているジェンダー平等の取り組みに転換しましたが、J AMでは女性参画率目標30%の達成に至っていない現状から、男女平等参画の推進を継続します。</p>

構成組織名	明記している内容
J AM（続き）	<p>新男女平等参画アクションプランは、すべての組織が女性参画の現状と課題を共有し、女性参画率30%達成への行動目標を設定するとともに計画を実行する「総行動プラン」です。単組・地協・地方J AM・J AM本部が連携し、取り組みを加速させていくことが重要です。</p> <p>とりわけ、男女平等参画の推進は「女性だけの課題」ではなく、「組織全体の課題」であるとの共通認識を持たなければなりません。そのためにも、実効性のあるアクションプラン策定には、意思決定機関への女性参画拡大は急務となっています。</p> <p>1) 労働組合への女性参画の促進</p> <p>2020年度に実施した「単組女性活動実態調査」では、約7割の単組に「男女平等参画に関わる方針」の記述がありませんでした。運動方針において、男女平等参画の推進方針を明記するとともに、トップの強いリーダーシップで行動を展開する必要があります。</p> <p>また、すべての会議体において「女性がない会議を作らない」ことを念頭に置き、必要とされる環境づくりや体制づくりを推進していきます。</p> <p>2) 新男女平等参画アクションプランの達成に向けた取り組み</p> <p>新たな男女平等参画アクションプランにおいても、J AMの女性参画率30%の目標は変えません。これまでの活動を継続するとともに、実効性のある行動計画となるよう策定に努めました。女性参画率30%の達成年度を2025年度と設定し、それまでの短期目標を着実に前進させていきます。</p> <p>また、すべての単組に「男女平等参画アクションプランの策定」を設定していることから、各地方J AM男女共同参画推進委員会の積極的な取り組みを要請します。</p> <p>着実な目標達成に向けては、単組実態調査やプロジェクトなどを立ち上げ、進捗状況、課題抽出と検証、方針の補強や見直し等を必要に応じて実施します。</p> <p>3) 女性リーダーの育成</p> <p>女性リーダーのあるべき姿を明確にし、その育成に努めます。労働組合と女性参画、労働関連法などの知識と、女性リーダーとしての資質醸成に向けた「女性リーダーセミナー」の充実を図ります。</p> <p>引き続き、本部、地方問わず男女共同参画委員会とW i t hとの連携強化を求めています。</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>女性活躍推進法における「行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化」等の対象が、2022年4月1日から101人以上に拡大されます。女性の採用拡大が進めば女性活動組織の必要性も高まるため、引き続き女性活動組織の設置を促進します。</p> <p>中央・地方W i t hの役員には、地方J AMや単組の役員ではない場合も多く、自らが発信する手立てがありません。W i t hの活動強化に向けては、女性活動に携わる方々の役職設定に地方J AM執行部や男女共同参画委員会のサポートと、各単組の理解と協力が必要となります。</p>

構成組織名	明記している内容
基幹労連	<p>5. 男女共同参画活動の浸透と展開</p> <p>男女共同参画活動については、2008年以降、推進計画のもと取り組んでおり、この間の加盟組合における取り組みは着実に前進しているものの、目標に対しては道半ばの状況にある。すべての人が活躍できる社会をめざし、今次確認する「第4次男女共同参画推進計画」に示す各種取り組みの推進をはじめ、アクティブ・トゥギャザー・ラリー等の集会・研修を開催し、各種活動への理解浸透・意識づくり・風土づくりを推進する。</p>
生保労連	<p>①職場におけるジェンダー平等の推進</p> <p>性別を問わず誰もが力を発揮できる職場づくりを一層進めるため、「ジェンダー平等」の定義や取り組みの意義・重要性について各組合への理解浸透に努めつつ、「『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」に沿った取組みを推進する。取組みの推進にあたっては、総合生活改善闘争の中で積極的な取組みを行う。また、「ジェンダー平等推進委員会」を設置し、生保各社におけるジェンダー平等に関する現状および女性活躍推進法への対応状況、LGBTに関する取組み、各組合の課題意識等について情報交換を行うとともに、具体的な推進策の検討を行う。</p> <p>(2) 組合活動における男女共同参画の推進</p> <p>機関意思決定の場への女性参画を推進し、組合組織の一層の強化をはかるため、「『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>」に沿い、組合活動における男女共同参画を推進する。</p> <p>具体的には、単位組合書記長会議を中心に「『組織強化』に関する行動計画」に沿った各組合の取組みのフォロー・情報交換・情報提供を行うとともに、「ジェンダー平等推進委員会」を設置し、取組みの推進をはかる。</p> <p>また、「組合活動におけるワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、各組合の取組みに資するよう、単位組合書記長会議やジェンダー平等推進委員会における情報交換等を通じ、2017年度に確認した「組合本部における男女共同参画の推進に向けた検討の視点」の補強等を行い、その共有をはかる。</p> <p>加えて、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ため、女性組合員交流会「いきいきC a f e」を開催（年2回を予定）するとともに、「ジェンダー平等推進セミナー」を開催し、ジェンダー平等をめぐる情勢や取組み事例の共有等を通じ、ジェンダー平等に関する課題の共有・取組みの推進に向けた意識の醸成をはかる。</p> <p>さらに、組合活動への女性参画の積極的な推進をはかり、役員候補者育成につなげるため、生保労連および連合の男女共同参画関連の年間行事（諸会議・セミナー・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行う。あわせて、登録者・各組合に対し各種行事の開催内容や男女共同参画に関する情報等を発信し、取組みの推進につなげるため、「いきいきN e w s」を発行する。</p> <p>なお、中央執行委員会における審議および生保労連の活動全般に女性の視点を一層反映させるため、引き続き「女性特別中央執行委員」制度を設置・運営する。</p>

構成組織名	明記している内容
J P 労組	<p>J P 労組第 2 次男女共同参画推進計画の期間は2022年 8 月まで延長しており、それ以降の運動を策定する必要がある。これまでどおり、「男女共同参画」の推進は重要なテーマとして位置づけつつ、社会全体で多様性や包摂性といった考えが広がりを見せる中、ジェンダー平等の視点を取り入れた運動に取り組んでいく。</p> <p>今後は、これまでの男女共同参画推進計画を豊富化し「J P 労組ジェンダー平等推進計画（案）」を策定し、「働くことを軸とする安心社会の実現」につなげ、組合員を「誰一人取り残さない」職場をめざした取り組みを進めていく。</p>
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等への取り組み</p> <p>現行の「男女平等参画推進計画」の最終年度となる 2 0 2 1 年度は、引き続き構成総連男女平等推進担当者や女性機関役員のスキルアップに対する支援等に取り組むとともに、現行計画の総括を行ったうえで、次期計画の策定に着手することとし、その際は、連合方針を踏まえるとともに各構成総連・加盟組合との十分な連携や意思疎通をはかりながら進めます。</p> <p>また、国内外のあらゆる分野において女性の意思決定プロセスへの参画が重要視されるなか、電力総連の活動においても、女性の参画を重要な課題と捉え、一層の前進をはかるべく、今後の女性委員会の活動の方向性等についても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等を活用し、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>【2 0 2 1 ～ 2 0 2 2 年度中期運動方針】（2021.7.8第60回定期全国大会）</p> <p>「ダイバーシティ推進の取り組み」</p> <p>男女平等社会の実現と労働組合への女性の参加・参画の向上、さらには、どのような性自認・性的指向であっても、平等に人権が尊重され、安心して働ける職場環境の実現に向けて、本大会における「ジェンダー平等推進計画」（2 0 2 1 年度～ 2 0 2 4 年度）の決定を踏まえ、すべての組織における取り組みを促進します。</p>
運輸労連	<p>3. 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 通常国会において「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、LGBT や性的指向・性自認（SOGI）などの多様性を尊重し、だれもが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」に加え「ジェンダー平等の推進」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めます。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>

構成組織名	明記している内容
運輸労連（続き）	<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、中央執行委員会、各種会議等において、女性組合員比率に応じた参画を図ることとし、2025年度までに女性参画率10%をめざします（2020年10月末現在、実組合員数161,928名中、女性18,945名、11.7%）。また、2030年度までの目標として「クリティカル・マス※」の30%を掲げ取り組むこととします。</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します。（クォータ制※の導入）</p> <p>⑦ 地連・都府県連および単組は、定期大会および中央委員会、執行委員会、各種会議等において、女性組合員比率に応じた参画を図ることとし、2025年までの達成をめざします。</p> <p>⑧ 男女平等、女性活躍推進、各種ハラスメント等に関連する労働法改正への周知徹底や学習の機会を設け、多様な仲間の働きやすい環境整備に努めます。</p> <p>⑨ 女性社員を対象とした地域イベントの開催を検討します。</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>
J E C 連合	<p>■～Rebalance2020～から次期推進計画へ</p> <p>JEC連合は、誰もが自らの意思による働き方の選択ができ、公正公平な社会や職場を作ることをめざして、～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）に取り組んできました。2022年度は、1年延長した～Rebalance2020～の取り組みの中で、2021年度に取りまとめた5年間の総括をもとに、男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの取り組みを統合した次期推進計画の策定を通じて、働く現場である職場と私たちの労働組合活動の変革に取り組めます。</p> <p>次期推進計画の策定にあたっては、連合が2021年6月に策定した「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1に沿いつつ、業種の実態や特性を踏まえた実効性のある計画になるよう業種別部会での議論も踏まえた検討を進め、2023年度のスタートをめざします。</p> <p>1) 職場におけるジェンダー平等／ワーク・ライフ・バランスの取り組み</p> <p>誰もがいきいきと働くことの出来る職場づくりをめざし、働く現場である「職場」におけるジェンダー平等の実現に向けた次期推進計画の策定を進めます。策定にあたっては、次世代法や女性活躍推進法、ハラスメント対応など法対応を含めた多面的なものとなるよう取り組めます。</p>

構成組織名	明記している内容
J E C 連合（続き）	<p>2) 労働組合におけるジェンダー平等／ワーク・ライフ・バランスの取り組み 誰もがいきいきと働くことの出来る職場づくりには、男女を問わず多様な仲間による労働組合の活動が欠かせません。次期推進計画においては、労働組合の活動のあり方の視点も含め、ワーク・ライフ・ユニオン・バランスの実現にむけた検討を進め、より実効性のある推進計画策定に取り組みます。</p> <p>また、すべての加盟組合において、トップダウンとボトムアップ双方からの取り組みとなることをめざすと共に、未だ少数派である女性組合役員同士のネットワーク形成機会の創出のための研修等を開催します。</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 人材育成と定着に向けては、人材開発支援助成金（旧：キャリア形成促進助成金）の拡充、女性の職場進出や職場環境の改善に向けた「両立支援等助成金」の拡充を引き続き求めていきます。</p>
フード連合	<p>【内容一部抜粋】</p> <p>■ジェンダー平等をはじめとした多様性推進に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・この2年間で特に注力する運動の方向性 <p>刷新した「築こう！ f o o d 社会！ 2 n d ！」運動の目標達成に向けて、取り組む意義を理解した上で、加盟組合の具体的な取り組みに繋がります。取り組むにあたっては、新たに掲げる、①労働組合における男女平等参画、②職場・社会におけるジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み状況と数値目標のギャップについて、その要因を明確にした上で、加盟組合の具体的な取り組みのP D C Aを回すこと、加盟組合の好事例を積極的に周知することに注力します。</p>
損保労連	<p>組織活動活性化に向けた取り組み 性別や年齢、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 ジェンダー平等推進アクションプラン」に則り、組合活動における「ジェンダー平等」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活動を支援します。</p>
J R 連合	<p>（現在執筆中）</p>
国公連合	<p>ジェンダー平等の推進に向けて策定した計画の目的と意義に関する理解を深め、全ての働く人が働きがいを持てる職場を目指す。</p>
航空連合	<p>航空連合は多様性を尊重し、ジェンダーをはじめとする多様な仲間が活躍できる組織運営に努めます。特に、第22期に策定した「航空連合 ジェンダー平等推進計画（2021.10～2025.9）」の達成をめざすとともに、ジェンダー平等推進に関する活動に積極的に取り組みます。</p>
ゴム連合	<p>★産別機能の充実 多様な価値観や働き方を知り、理解し、認め合うことが重要だと考えており、顕在化している1つの課題として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15%の達成に向けて注力します。また、産別活動への女性参加者比率15%以上を合わせて達成できるようとりくみます。</p> <p>★社会性を意識したとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連合「ジェンダー平等推進計画」に基づき、各機関会議でのクォータ制（枠）の導入を推進し、期待すべき役割や議決権の取扱いについて定める。

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するためにも、第61回定期大会での女性中央執行委員の複数選出を目指す。 ・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、女性事務職及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・強化につなげていく。 ・連合の「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」も活用して、誰もが働きやすい職場の実現へ一層取り組んでいく。
サービス連合	<p>男女平等参画の必要性の理解浸透に努めます。また、加盟組合の好事例や法改正の情報共有をおこなうため、引き続き「男女平等参画NEWS」を発行し、加盟組合の取り組み推進の支援をおこないます。</p> <p>多様性を認め合う包摂的な社会に実現にむけて、2021年7月に策定した「サービス連合・男女平等参画計画」に基づき、男女平等参画の定着を目指し、取り組みます。取り組みにあたっては、地連とも連携し、加盟組合に対して計画の周知と男女平等参画の必要性の理解を深めるための支援をおこないます。サービス連合の男女平等参画には加盟組合の取り組みが欠かせないことから、加盟組合においては、「自組織振り返りチェックシート」ならびに「アクションシート」を活用し、自組織の実態を把握するとともに主体的に計画を策定して取り組みを進めます。加盟組合が把握した実態や策定した計画について、男女平等参画NEWS等を活用して共有し、相互に参考にできるようにします。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現は多様な働き方を可能とするうえでも重要なことから、コロナ禍における実態を把握し、課題について議論をおこないます。また、「サービス連合・男女平等参画計画」策定の過程で整理した課題の中から、政策につながるものについて議論を深めることとします。加えて、法改正などの動向を注視し、必要な議論をおこないます。</p>
紙パ連合	<ul style="list-style-type: none"> ●「連合・ジェンダー平等推進計画（フェーズ1）」の目的や目標を共有するとともに、連合の推進計画に沿った取り組みを検討していく。 ●「女性フォーラム」の開催に向けては、引き続き、組織財政委員会で検討を行っていく。また、終了後に点検を行い、今後の取り組みに生かしていく。 ●男女平等参画社会（ジェンダー平等推進）の実現に向けて、さらに認識を深めていくために学習会の開催などを検討していく。
全電線	<p>ジェンダー平等の推進に向け、各単組において性的指向・性自認（SOGI）の尊重を明確にし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。</p>

構成組織名	明記している内容
全国ガス	<p>男女共同参画推進に向けた取り組み</p> <p>全国ガス版 第2次「男女共同参画推進計画」（2021年6月中央執行委員会確認）に基づき、男女共同参画の意義・必要性の理解浸透をはじめ、多様な人材の参画による組合組織・活動の活性化や、誰もが働きやすく、能力を十分に発揮できる環境整備に向けた取り組みを全国ガス全体で推進し、男女共同参画社会の実現をめざしていきます。</p>
印刷労連	<p>1. 雇用の安定と労働諸条件の維持向上</p> <p>（3）すべての労働者の立場に立った働く環境の実現</p> <p>すべての労働者が安全で健康に働くことができ、働きがいをもって能力を最大限発揮できる職場環境をめざし、ウィズ、アフターコロナ社会を踏まえた働き方改革や職場環境の整備に取り組む。</p> <p>③誰もが活躍できる職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エイジフリー社会をめざした取り組み ・ハラスメント対策への取り組み ・仕事と育児・介護の両立支援に向けた取り組み ・仕事と治療の両立支援に向けた取り組み ・ジェンダー平等・多様性推進に向けた取り組み <p>3. 組織の充実・強化・拡大</p> <p>（4）ジェンダー平等・多様性推進会議の開催</p> <p>男女が共に公平で公正な環境や処遇により、誰もが自己の能力を最大限発揮し、活躍できる職場環境の整備をめざし、本部・地方協議会・構成組織相互の連携のもと、「ジェンダー平等・多様性推進会議」を開催します。男女平等参画に向けて前進を図り、推進計画策定も見据えた取り組みを進める。</p>
セラミックス連合	<p>○セラミックス連合の理念</p> <p>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かかわらずその個性と能力を十分に発揮することができる男女平等参画社会・企業・職場の実現と、男女のみならず、多様性に富んだ活力ある、誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現をめざします。</p> <p><統一達成目標> ●：産別 ◆：加盟組合</p> <p>目標① 【毎年】</p> <p>労働組合における男女平等参画のため、組合員の男女比率を毎年調査し、把握することとします。</p> <p>主なとりくみ</p> <p>●産別は、加盟組合に「調査」を実施し、課題を明確化する。</p> <p>目標② 【第30年次（2024年8月末）までに】</p> <p>女性役員（会計監査を除く）を選出することとします。</p> <p>主なとりくみ</p> <p>●産別は、男女比率調査を踏まえて、加盟組合に対し女性役員選出の促進を図る。</p> <p>◆加盟組合は、労働組合への女性の参画率、および役員比率の向上にとりくむ。</p> <p>◆加盟組合は、ポジティブ・アクション手法も活用し女性役員や代議員の選出を促進する。</p> <p>目標③ 【第30年次（2024年8月末）までに】</p> <p>男女平等参画の必要性および、ジェンダー平等の推進を各組合・組合員に浸透させる</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>こととします。</p> <p>主なとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆加盟組合は、労働組合としてとりくむ意思を、運動方針に明記する。 ◆加盟組合は、各組合が計画内容を大会議案書（運動方針）に掲げ全組合員に周知する。 ◆加盟組合は、勉強会等を開催し、組合員の意識啓発に努める。 ◆加盟組合は、機関紙等を活用し組合員にとりくみを広報する。 ◆加盟組合は、性的指向・性自認（SOGI）の尊重を周知する。 <p><重点達成目標> ●：産別 ◆：加盟組合</p> <p>目標④ 【第30年次（2024年8月末）までに】</p> <p>執行機関への女性組合員比率に応じた参画機会を確保し、女性役員選出をめざすこととします。</p> <p>主なとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ●産別は、産別の定期大会等へ、加盟組合の女性比率に応じた参画をめざす。 ●産別は、女性の参画機会を確保することから、クリティカル・マスの理解浸透を図る。 ●産別は、セラミックス連合役員の女性参画率10%をめざす。 (セラミックス連合中執比率10%、地方本部執行委員比率10%をめざす) ●産別は、クォータ制を必要に応じて検討する。 <p>目標⑤ 【第30年次（2024年8月末）までに】</p> <p>執行機関への女性組合員比率に応じた参画機会を確保することとします。</p> <p>主なとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆加盟組合は、単組の各種会議（大会、中央委員会等）への参画機会を確保する。 ◆加盟組合は、本部主催の研修会等、（役員研修会、青年女性研修会等）あらゆるとりくみへの参画機会を確保する。 <p>目標⑥ 【第30年次（2024年8月末）までに】</p> <p>「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こととします。</p> <p>主なとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆加盟組合は、労使で論議、話し合う場を設置する。 ◆加盟組合は、すべてのジェンダーに優しい環境づくり、制度の拡充を求める。 <p>目標⑦ 【第30年次（2024年8月末）までに】</p> <p>多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルの点検と、必要な見直しを行うこととします。</p> <p>主なとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆加盟組合は、性別、障害の有無、年齢、国籍に関係なく、多様な従業員が働きやすい環境整備と働きがいのある組織風土をめざす。 <p>目標⑧ 【第28年次（2022年8月末）までに】</p> <p>男女平等プロジェクトチームを立上げることとします。</p> <p>主なとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ●産別は、男女平等プロジェクトチームを立上げ、男女が参加し意見を述べ合う場を設置する。 ◆加盟組合は、男女平等プロジェクトチームへの役員選出をめざす。

構成組織名	明記している内容
J R総連	労働組合における「男女平等参画の推進」と、「ジェンダー平等の推進」をめざして、各種取り組みに参加します。ハラスメントの撲滅に向けても各単組、連合と連携して取り組みます。
全水道	すべての年代の女性の貧困の背景にもなっている非正規雇用の問題への対応「ジェンダー」平等の観点にたつて「世帯」ではなく「個人」単位で生きやすい社会の実現をめざし、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数2020で日本が過去最低の121位となる中で、とりわけ順位が低い「経済」「政治」分野での女性の社会的向上を進めることは喫緊の課題。「第5次男女共同参画基本計画」の着実な履行を求める。
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ジェンダー平等な職場環境づくりや、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」を掲げる連合のジェンダー平等参画推進計画（フェーズ1 2021年10月1日～2024年9月30日）を踏まえ、取り組みを強化し女性の労組役員・機関会議の参画率の向上をめざす。</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ジェンダー平等参画に向けた研修会を企画する。</p>
全自交労連	<p>運動方針には、連合の「ジェンダー平等推進計画に向けて」の文章を記載。</p> <p>また2022春闘方針より、賃金・労働条件の要求の章に、新たに「男女のワークライフバランスの実現」を独立した一項目として追加。今後の運動方針にも同様の内容を明記する予定。</p> <p>【以下、2022春闘方針より転記】</p> <p>（9）女性や若者が働きやすい職場に 男女のワークライフバランス実現</p> <p>「II ハイタク産業の動向」で見たように、ハイタクは賃金において男女格差の少ない仕事です。しかし圧倒的に男性が多い産業であり、女性が働きやすい環境の整備はまだまだ不十分。制度面でも施設面でも改善が必要です。また共働き世帯が増加する中、男性も家事や育児、介護などを分担し、男女のワークライフバランスを実現しなければなりません。都市部を中心に大学新卒乗務員の採用も増加しており、若者が希望をもって働ける職場を作っていく必要があります。こうした考えに基づき以下のことを要求します。</p> <p>①「育児・介護休業法」を遵守して、女性の出産休暇、男女の育児休暇・介護休暇などの申請・取得を後押しし、取得やその後の職場復帰に際して不利益な扱いを行わないこと</p> <p>②男女雇用機会均等法の趣旨を理解し、女性であることを理由に、昇進や昇格に差をつけないこと</p>

構成組織名	明記している内容
全自交労連（続き）	<p>③ハラスメント対策関連法に基づき、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、あらゆるハラスメント行為の防止に努めること</p> <p>④子どもや親の急病、学校行事、育児などの必要に応じ、勤務時間・休憩時間の柔軟な運用、所定外労働の免除、短時間勤務などに応じること</p> <p>⑤事業所内保育施設（認可施設）や、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を検討すること</p> <p>⑥生理休暇を申請・取得しやすい環境を整備すること</p> <p>⑦女性用の更衣室や仮眠室、衛生的なトイレなど、可能な限り女性が働きやすい職場環境を整備すること</p> <p>⑧土日に休める勤務シフトなど、若者の求める労働環境を整備すること</p>
メディア労連	<p>連合は、1991年10月から昨年9月までは「男女平等参画推進計画」を指針として男女平等参画に取り組み、この1年は「第4次男女平等参画推進計画」プラスを主軸として、これまでの男女平等に加え、性自認を含む多様性の尊重も明確に明示されています。そして2021年10月から2024年9月までを「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1と位置づけてジェンダー平等社会を実現するため、環境の検証・改善をめざすことを提起しています。メディア労連もこの連合の活動を指針として取り組んでいくこととします。なお、2021年8月現在のメディア労連の女性組合員比率は29.73%です。引き続きメディア労連全体で組合への積極的な女性参画を目指します。</p>
全労金	<p>全労金は、2021年9月までを期間とする全労金「男女平等参画推進方針」並びに「第3次男女平等参画推進計画」が終了することを踏まえ、組織内の男女平等参画を実現することとあわせて、現在の社会的な課題に対する運動を強化することも加味し、全労金「ジェンダー平等推進方針」を策定します。方針の策定を踏まえ、全労金・単組は、性別や雇用形態等に捉われず、誰もが等しく参画できる社会の実現に向けて、育児・介護に関わる課題はもとより、SOGIへの対応、DV被害やシングルマザー・シングルファーザー等の課題に取り組むとともに、全労金・単組における労働組合活動への参画が進むよう、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>
労済労連	<p>(3) 男女平等参画の推進</p> <p>2021年度労済労連女性委員会からの「労済労連におけるクオータ制の導入について」の答申をふまえ、中央執行委員会として対応を検討します。また、2022年度も引き続き各単組の女性執行部による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>なお、連合において2021年10月からの男女平等参画に関する新たな計画「ジェンダー平等推進計画」が確認されています。労済労連としてもこれを受けて2021年度労済労連女性委員会が素案策定した「『労済労連第2次男女平等参画推進計画』総括」をふまえつつ新たな計画策定に着手することとします。</p> <p>※連合ジェンダー平等推進計画から、連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標の表を記載</p>

構成組織名	明記している内容
全国ユニオン	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推進する。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。
J A 連合	ジェンダー平等をはじめ一人一人が尊重された「真の多様性」が根づく職場・社会の実現を目指す。
全造幣	連合は、「働くことを軸とする安心社会」づくりの一環として、社会全体および労働組合出身の男女平等参画の推進に取り組んでいます。この取り組みの目指すものは、男女が対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う、誰もが暮らしやすい「男女平等参画社会」の実現です。組合も連合の目指す「男女平等参画社会」の実現に向けて、活動に参画していくこととします。また、企業内においても「子育て」をはじめとして、女性組合員が抱えている様々な課題の改善に取り組んでいくこととします。
日建協	ダイバーシティ&インクルージョンの推進
日高教	<p>サブスローガン</p> <p>男女共同参画社会の実現をめざす取り組み</p> <p>(1) 男女の差別をなくし、一人ひとりが能力を発揮し、健康で安心して働ける職場の実現を図る。</p> <p>(2) 女性教職員にも配慮した施設・設備の整備・充実を図る。</p> <p>(3) 育児休暇が取得しやすい条件整備を図る。</p> <p>(4) 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。</p> <p>(5) 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。</p> <p>(6) 組合活動に参加しやすい環境づくりを推進する。</p>

2. 2022年構成組織調査 女性リーダーの育成を目的とした研修の実施状況

構成組織名	研修名称	対象者	内容	工夫している点
U Aゼンセン	女性リーダー研修会（年1回／岡山・中央教育センター友愛の丘／2泊3日）	加盟組合の女性役員・役員候補者、女性リーダー	U Aゼンセンにおける男女共同参加推進について、キャリア形成についてのマインドセット講座、ハラスメント相談対応、ファシリテーター養成講座、組合役員に必要な法律講座	女性リーダー、さらには女性トップリーダーとして活躍するための、総合的な知識・スキル習得に向けた内容を提供している。 各講座は、専門的な外部（プロ）講師を招いて行っている。
	女性リーダー研修会【基礎】（年2回／東京・大阪／1泊2日）	加盟組合の女性役員・役員候補者、職場リーダー	U Aゼンセンにおける男女共同参画推進について、コミュニケーションスキル習得講座、労働組合用語学習、男女共同参画に関する法律学習、グループワーク	今後の組合活動・職制での活躍を目指すための、基礎的な内容を提供している。
※上記の他、3部門・47都道府県支部において独自の研修会を実施している。				
自動車総連	ジェンダー共同・多様性推進研修会	各労連・単組の組合役員	今期は男性の育児休業取得促進を主テーマに、講演及び意見交換を実施	一方通行の研修とまらないよう、Web併催であるものの参加者が発言する機会を増やす取り組みを実施。
自治労	中央労働学校	県本部等役職員の次代の担い手育成の観点から、30歳代を中心に	①労働組合の意義について、②現状分析・課題の設定、③運動課題、④組合運営ほか	各県男女1人分の旅費について、産別本部が負担。
	女性労働学校（前期、後期）	女性部役員等	女性部運動の歴史、課題、労働者の状況等	初心者向けの説明を講師に依頼し、わかりやすくしている。分散会で職場の課題と結び付けている。
	はたらく女性の集会	女性部役員等 ※「女性労働学校」と同様	女性部運動の歴史、課題、労働者の状況等 ※「女性労働学校」と同様	初心者向けの説明を講師に依頼し、わかりやすくしている。分散会で職場の課題と結び付けている。※「女性労働学校」と同様

構成組織名	研修名称	対象者	内容	工夫している点
電機連合	女性役員情報交換会	単組・地協の女性代議員・女性評議員および職場委員	女性役員同士による情報交換と時宜に適した内容の講演（勉強会）の実施	会場開催の際は、定期大会・中央委員会の前段で開催し、参加しやすくした。 オンライン開催では、WEB背景をオリジナル名刺に設定してもらうことで、会話のきっかけづくりをしてもらう。
	男女平等セミナー	加盟組合・地協の男女平等担当者	男女平等政策のテーマに関わる講演、グループディスカッションなど	オンライン開催
JAM	With女性リーダーセミナー	JAM女性協議会役員、地方JAM女性執行委員、単組女性執行委員、単組女性活動組織役員等	労働組合のリーダーとしてのスキル習得	座学だけでなく参加者中心の体験学習方式
基幹労連	女性リーダーセミナー	加盟組合の女性組合役員、機関役員	基幹労連の推進計画の説明、時宜に即したテーマ（アンコンシャスバイアス、リーダーシップなど）など	あえて男性は入れない、グループワークで全員が話す機会を作るなど。
生保労連	ジェンダー平等推進セミナー	女性登録者、各組合のジェンダー平等（男女共同参画）推進担当者など	ジェンダー平等推進に向けた取組みに対する議論を深められるようなテーマで開催	講演を聞くだけではなく、実際に体験できる講義やグループでの意見交換を取り入れて実施。
J P 労組	女性役員セミナー	女性役員	講義やグループワーク等	みんなで動画づくりを行い参加者同士が継続してつながること
	全国女性フォーラム交流会	女性フォーラム役員	全国女性フォーラム役員の交流および政策立案	共同作業による仲間意識の醸成
	男女共同参画推進に向けた経営協議会分科会への参加	中央女性フォーラム役員	本部-本社における経営協議会分科会への陪席	終了後、職場の意見を本社へ上申する意見交換会を実施。
日教組	女性参画推進会議	女性参画推進委員	女性参画推進にむけた具体的なポジティブアクションについて	女性参画を女性だけの問題にせず、全組合員が共通認識するためにとりくみや環境整備について、議論を続ける。

構成組織名	研修名称	対象者	内容	工夫している点
電力総連	女性役員連絡会	女性執行委員または準ずる者1～2名程度 (専従・非専従は問わない)	(1)女性リーダーとしての活躍や女性参画を促進するための取り組み等の意見交換 (2)組織内議員との意見交換 (3)講師による講義 (2021年度 ロールモデルによる講演) (4)電力総連 女性委員会との意見交換 (5)男女平等参画推進計画(2015年度改訂版)の総括と次期計画の策定に向けた取り組みに関する情報提供 (6)その他	「女性組合役員の育成と継続支援」、「多様なネットワークづくりとニーズの引きだし(性別・年代別、職種別等)」に取り組み、組織活動への女性の参画意識を高め、男女が共に主体的に参画する魅力ある労働組合を構築していくカリキュラムを基本としている。開催日については、金曜日午後から土曜日午前中。2020年度からはオンラインとのハイブリッド開催を実施。
情報労連				
運輸労連	女性セミナー	女性組合員	講演、意見交換	女性同士の横のつながりを通して、組合活動の魅力を知ってもらえるよう、工夫している。
J E C 連合	エンパワーメントセミナー	女性の単組組合員・組合役員	パネルディスカッション&グループディスカッションによる女性間のネットワーク形成など	2、3月の計2回開催。土曜日の13:00～16:30とし、全面WEBとすることで、自宅からでも参加しやすい工夫を行った。
	ジェンダー平等フォーラム	組合員全般	連合芳野会長とJ E C連合酒向会長の講演&グループディスカッションによる情報や意見交換	ハイブリット形式で開催することにより、遠方やコロナ禍であっても、希望すれば参加できる工夫をおこなった。
私鉄総連				

構成組織名	研修名称	対象者	内容	工夫している点
フード連合	Women's Activation Seminar (女性 活躍推進セミ ナー)	単組女性役員 (既任・新任問 わず)	<p>以下、2021年度の内容</p> <p><目的> 組合役員としてのリー ダーシップをテーマと し、講義に加えてグルー プディスカッションも交 えながら、アンコンシャ スバイアス（無意識の思 い込みによる偏見）の考 え方や傾聴などを学び、 必要なスキルや自信を身 につけること</p> <p><開催形式> Web</p> <p><内容> 13:00～13:05 開会 13:00～13:05 主催者代 表挨拶 13:05～13:10 スケ ジュール等、事務連絡 13:10～13:40 【講話 ①】テーマ：「築こう！ food社会！2nd！」の取 り組み フード連合 武下 徳陽 社会政策局長（本 部） 13:40～14:00 【講話 ②】テーマ：「女性中執 の会」からの取り組み紹 介 フード連合 望月 真 実 中央執行委員（アサヒ ビール労組） 14:00～14:10 休憩 14:10～16:50 【研修】 テーマ：リーダーシップ を発揮しよう 講師：一 般財団法人 女性労働協会 柳生 幸枝 氏 (https://ninteikoushi.jp/koushi/141/) グループディスカッショ ン：リーダーシップや、</p>	<p>・企画検討において、 「リーダーは男性がやる ものだ」「女性は補助的 な業務で良い、リーダー なんて気が進まない」な どの先入観や潜在的な意 識が存在している可能性 を踏まえ、アンコンシャ スバイアスそのものを考 え、その払拭をめざしな がら、リーダースキルを 学べるような内容を試み た。</p> <p>・フード連合の女性中央 執行委員で組織されてい る「女性中執の会」とし ての取り組み周知はもと より、所属単組でどんな 取り組みを行っているか 等、展開することによ り、参加者への波及をね らった。</p> <p>・Web開催とすること で、距離等に関係なく、 全国から参加出来るよう 工夫した。</p>

構成組織名	研修名称	対象者	内容	工夫している点
フード連合 (続き)	Women's Activation Seminar (女性 活躍推進セミ ナー) (続き)		身の回りのアンコンシャ スバイアスに関する参加 者自身の体験等を共有し 合う中で、今後の行動へ 繋げる 16:50～17:00 アンケー ト ～17:00 閉会	
	女性組合員情報 交換会	女性組合員	以下、2021年度の内容 <目的> 「築こう！food社会！ 2nd！」の2つの運動目標 の観点を踏まえ、フード 連合の仲間である加盟単 組間での女性組合員同士 の交流をはじめとし、悩 みや課題などの共有や意 見交換を通じて、参加者 の今後の行動や取り組み に活かしていくこと。 <開催形式> 現地会場（2会場）と Web（Web併用） <内容> 14:00～ 開会 14:00～14:05 主催者代 表挨拶 14:05～14:10 事務連絡 14:10～15:00 講話Ⅰ： テーマ「ジェンダー平 等・多様性推進につい て」（仮） フード連合 武下 徳陽 社会政策局長 （本部） 15:00～15:15 休憩 15:15～15:45 講話Ⅱ： フード連合「女性中執の 会」からの取り組み紹介 ①京都会場 フード連合 岡 直子 中央執行委員 （全日本たばこ産業労 組）	・企画検討において、女 性組合員の日々の悩みや 課題をグループワークで 共有し合うことで、今後 の課題解決やその糸口に 繋がるような内容。 ・フード連合の女性中央 執行委員で組織されてい る「女性中執の会」とし ての取り組み周知はもと より、所属単組でどんな 取り組みを行っているか 等、展開することによ り、参加者への波及をね らった。 ・現場の組合員（非専 従）同士の直接のコミュ ニケーションがとれるこ とを最大限考慮し、地方 開催とした。 ・現地参加はもとより、 全国からも参加が叶うよ う、Web参加も可能とし た。

構成組織名	研修名称	対象者	内容	工夫している点
フード連合 (続き)	女性組合員情報 交換会 (続き)		②函館会場 フード連合 内木 聡子 中央執行委員 (TaKaRa労組) 15:45～16:00 休憩 16:00～17:20 グループ ディカッション ※参加 者が抱えている課題や悩 みについて意見交換 17:20～17:30 アンケー ト ～17:30 閉会	
損保労連	ユニオン・ミー ティング	加盟単組の組合 員	各地で開催しているユニ オン・ミーティングの ディスカッションテーマ の一つに、女性活躍推進 を設け、ジェンダー平等 の必要性を説明したうえ で、各職場での課題や取 り組みを共有のうえディ スカッションをして、職 場の女性活躍推進の取り 組みに生かしている。	過去は、女性版ユニオ ン・ミーティングにて開 催していたが、今期から 男女合同で実施すること で、男性にも女性活躍推 進の必要性の理解浸透に 努めている。
J R連合				
国公連合				
航空連合	Women's Interactive Networking Community (WINC)	加盟組合執行部 の女性役員、女 性職場委員（代 議員など）	加盟組合の女性役員が組 合活動や役員としての知 識を「楽しく」「仲間と ともに」学ぶためのも の。	年間3回のプログラムの うち1回は参加者に加 え、参加者の組織の二役 にも参加していただき、 組織でのジェンダー平等 に関する課題を認識して いただき、女性参画の更 なる促進を図っている。
海員組合				
ゴム連合	ジェンダー平等 研修会	男女共同参画推 進者	連合のジェンダー平等推 進計画の内容周知	Web併用開催とランチ ミーティング
交通労連	女性集会	男女組合員	全国の女性組合員の交流 をはかるほか、身近な課 題に関する講演、職場見 学など	男性も交えて話し合い女 性を取り巻くさまざまな 問題の改善につなげる。 他産別との連携で企画の 充実をはかる。

構成組織名	研修名称	対象者	内容	工夫している点
交通労連（続き）	青年女性研修会	若年組合員	青年・女性活動の意義、労働組合の機構や運営、リーダーとしての任務と役割など、実習も含めた総合的な学習。	地方開催を積極的に進め参加しやすくするとともに、開催地域の文化に触れる機会を充実させる。
サービス連合	エンパワーメント研修会	加盟組合において男女平等参画の推進担当者		
紙パ連合	女性フォーラム	女性組合員・女性執行委員	労働組合への参画	グループディスカッション
全電線				
全国ガス	Women'Z festa	女性組合員	女性組合員の交流や情報交換、意識啓発をはかることを目的に、体験イベントやセミナー、情報交換を実施。	企画・運営は主に女性委員会メンバーで行い、少しでも参加したいと思っていただけるイベントにしている。
印刷労連				
セラミックス連合	女性ミーティング	女性組合員	グループディスカッション形式による意見交換	テーマは設けるが、自由に情報交換が出来るようにすすめる。
J R総連				
全水道	女性委員会	青年女性部員	学習会	
全国農団労	ジェンダー平等に関するセミナー	労組員男女	ジェンダーに関する学習会	
全自交労連				
メディア労連				
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				
全国ユニオン				
自治労連	働く女性のステップアップセミナー	構成単組	女性としてのスキルアップ、ネットワークづくり	WEBも活用した参加しやすい環境づくり
全国競馬連合				
J A連合				
全造幣				

構成組織名	研修名称	対象者	内容	工夫している点
日建協	女性技術者会議	技術系女性組合員	女性が働きやすい、長く働き続けられる建設産業の実現にむけた方策等を討議している。	
日高教				

3. 2022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	<ul style="list-style-type: none"> ・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6割となる短時間組合員の8割が女性である。多くの組合員が暮らしがいい、働きがいを享受できてい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。 ・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、2270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っていない。全加盟組合の男女共同参画の取り組みの必要性について、更なる理解浸透を図る効果的な方法を検討する必要がある。 ・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女性役員の育成と発掘につなげていく必要がある。 	<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、第一次男女共同参画推進計画策定時（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%→25%）、本部女性役員比率（15.1%→31.7%）、都道府県支部における定期総会代議員女性比率（16.1%→20.1%）、都道府県支部における運営評議会女性比率（7.7%→11.9%）。</p> <p>◆男女共同参画推進計画に則った、加盟組合の行動計画（＝アクションプラン）の策定については、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、第1期（約800組合）・第2期（約1000組合）・第3期（約891組合）を集約した。第4期については、第3期の反省を踏まえ、簡易版アクションプランを新たに設定し、前期を超える策定に向け、取り組みを進めている。</p>
自動車総連	<p>数値目標のみが独り歩きしてしまい、ジェンダー平等を推進する目的から外れてしまっている（数字だけ達成すればよいという風潮になりやすい）。</p>	<p>研修会等により、同じ課題を持つ単組同士が意見交換することで、課題解決の糸口を見つけることができた。</p>
自治労	<p>組合活動における男女平等参画に関する課題として、「標準的」「当たり前」とされるこれまでの組合活動が、実は男性目線に基づいたものであることに男女双方が気づいていない可能性がある。性別役割分担意識による固定観念が根強く社会にも、組合員の男女双方の心理にも残っていることが要因となっている。しかし、組合が積極的に女性参画を求めることによって、職員採用や管理職登用、審議会への女性委員の配置などに、使用者側が意識的に取り組み好事例なども多く報告されている。そのため、政治的・政策的な要請事項としても、組織のあり様としても、男女平等参画の課題を捉えなおし、改めて取り組み課題の明確化をはかること、さらに組合活動のあり方を探ることが求められる。</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	<ul style="list-style-type: none"> ・トップメッセージを発信している組合が2割程度にとどまってい ること ・女性従業員の割合や定着率が低いこと ・組合役員としてのキャリアアップが明確になっていないこと ・女性役員の担当業務が固定化されている傾向があること ・仕事と組合活動の両立が難しいこと ・女性の活躍推進にもつながる男性の育児参画が進んでいないこと など	(加盟組合の事例から) <ul style="list-style-type: none"> ・組合員全員に配布の広報誌に中央執行委員長からのメッセージ発 信、男女がいきいきと働き続けられるための組合活動の紹介などの 情報発信。 ・職場委員の段階的な目標値を設定し、各加盟組合の状況に沿った 女性役員の登用に向けた取り組みの実施。 ・専従役員がいる支部は女性執行委員を1名以上選出し、機関会議 への女性参画につなげる。 ・女性役員の意見交換会を実施し、体験談や悩み、好事例などの情 報共有を通じ、経験年数の浅い女性役員の不安解消、今後の組合活 動への意欲につなげる。 ・気軽に参加できるランチミーティングの設定、会議の小規模・複 数開催、出入り自由のオンラインイベントの開催。 ・男性の育休取得促進、理解促進のため、男性に向けた育児関連の アンケートの実施、労使合同開催のイクボスセミナー、育児中の男 性社員を対象にしたインタビュー、座談会などの開催。
JAM		

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>男性（特にリーダー層）の意識をいかに変えられるかが課題で、基幹労連「第3次男女共同参画推進計画」で5年かけて100%達成に向けて取り組んできた以下3項目は、未だ達成できない。</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 ・トップリーダーから「男女共同参画活動の推進」の呼びかけ ・「男女共同参画推進計画」を策定 <p>男女共同参画の必要性や重要性の丁寧な理解浸透が課題と捉えている。</p> <p>また、基幹労連の大会における女性代議員比率10%を目指して取り組んできたが、女性組合役員の母数の少なさも要因となり、5%台を脱しない。人材育成と合わせ、なんらかの仕掛け作りによる環境整備が必要。</p>	<p>100%達成を目指して取り組んできた以下3項目のうち、以下2項目は着実に伸びている。</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（2019年：37.8%⇒2020年：53.4%⇒2021年：63.5%） ・トップリーダーから「男女共同参画活動の推進」の呼びかけ（2019年：36.1%⇒2020年：44.3%⇒2021年：48.1%） <p>ただし、男女共同参画推進計画策定に関しては数値が伸びなかった。</p> <p>基幹労連の大会における女性代議員比率10%達成に向けては、人材育成・環境整備の観点から「女性特別代議員枠」の設置を2021年9月の大会で確認した。</p> <p>実際にその枠での参加は2022年9月の大会からとなることから、今後、女性参画率をより一層注視していく。</p>
生保労連	<p>男女ともにアンコンシヤス・バイアスが根強いことや、女性自身の意識改革、女性を成長させてくれる上司や周りの環境が課題だと思えます。</p>	<p>各社の女性組合員・組合役員を集めてのざくばらん意見交換ができる場の設置や、数値目標を掲げての各組合への働きかけ。</p>
J P 労組	<p>女性の組織率が3割を切る状況下で「203030」を掲げて取り組みを進めているが、大きく減少も進展もしていない状況にある。クオータ制は単組として難しいこともあるが、組織内でも議論は二分していると考えられる。特に、職場に近いポジションでは女性の主要な役割に対してジェンダーバイアスの考え方が一方で根強くあり、ジェンダー主流化を意識した、各種会議等へのクリティカル・マスに取り組みむ必要がある。</p>	<p>これまでの形式的な会社との意見交換から脱皮し、具体的にどう前進させていくのかといった議論を継続的に行ってきたことで、特に、女性活躍推進（女性管理者の占有率を高める）を念頭に置いたプロジェクト会議を会社が立ち上げ、J P 労組もその場へ入って積極的な意見交換を行っている。</p> <p>また、年度2回の経営協議会分科会を開催し、一般事業主行動計画の検証および女性フォーラム役員を参加させた意見交換を実施させるなど、一歩前進させる取り組みをはかっている。</p>
日教組		

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	<ul style="list-style-type: none"> ・構成総連・加盟組合の継続した取り組みにより、確実に男女平等参画への意識の変化・浸透は図られてきた。しかしながら、「運動方針への明記」、「執行委員の女性参画」や「大会など決議機関への女性参画」など、いずれの目標も達成には至らなかった。 ・「運動方針への明記」については、加盟組合に対して、女性組合員比率に関わらず、対応を図ることの理解浸透が行き届かなかったと受け止めている。 ・「執行委員の女性参画」や「大会など決議機関への女性参画」については、担い手が限られていることや女性組合員が少ないがゆえに負担が偏る傾向にあり、参画を躊躇しているなどの声が寄せられている。また、組合活動全般への理解および参加率の向上などが課題として挙げられている。 ・組合規約・規定やこれまでの慣習についても見直しが必要な場合もあることから取り組みが進んでいない。 ・既存の執行体制に新たな枠を設定することや男女平等参画推進に関する新たなイベントを行うにあたっては、新たな活動費が生じることから対応に苦慮していると受け止めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各級機関の担当者のスキルアップなどを目的に、男女平等参画プログラムを開催してきた。本プログラムで行われた内容のもとに、構成総連においてもイクボスや男性学、アンコンシヤス・バイアス（無意識バイアス・無意識の偏見）など組合員の意識改革・意識高揚につながるプログラムなどが開催された。さらには、職場風土改善に向けて、労使でプログラムを開催するなど互いが制度を利用しやすく、より良い職場づくりがなされている。 ・労使交渉・協議を通じた制度の充実については、「男女平等いきいき職場づくり方策チェックリスト」を活用した取り組みや、毎年10月に「春季生活闘争 労働環境点検活動」を展開し、加盟組合が自らの労働環境や職場実態の把握を通じて内在する課題を明らかにし、春闘方針策定などに向けた取り組みがなされている。法定を上回る休暇制度（子の看護休暇、時間単位休暇）の条件整理や一部の加盟組合においては、育児短時間勤務の年齢引き上げやカムバック制度が新設されるなど制度の充実が図られている。 ・各級機関における女性役員のスキルアップとネットワークづくりを目的に、女性役員連絡会を開催し、女性役員同士の課題・好事例などの共有に加え、地域を超えたネットワークづくり、役員のスキルアップはもとよりロールモデルの紹介、メンタルケアにつながるなど、女性参画への一助となったと受け止めている。 ・電力総連総連女性委員会においては、女性参画に関する課題を整理し「電力総連男女平等参画推進計画のさらなる取り組みの推進に向けて女性役員が必要と感じる仕組み・考え方」について取り纏め、更なる推進に向けた「3つの視点（女性役員の”増員に向けた環境づくり”、”活動の継続と定着に向けた支援”、”スキルアップに向けた支援”）」や「女性役員育成のCDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）の作成」について、資料を作成し、各級機関への展開を図った。

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
情報労連	<p>加盟組合において、組織実態に違いがあり、情報労連全体の方針・計画を進める上で、違いを認め合う必要がある。</p> <p>特に、女性参画を促す場合、「女性の組合員がいない」「女性の役員がいない」といった場面がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・まだまだ男性中心の産業なので、男女（ジェンダー）平等参画に関する、加盟組合の知識や理解が不足している。 ・女性枠（執行委員や代議員・中央委員）の制度があっても、制度が活かされていない。 	<p>情報労連全体で、毎年6月期を中心に、「ダイバーシティ推進月間」を設け、その時々のテーマなどに応じて、対面学習（近年はオンライン対面）、動画による講演配信などを行い、各加盟組合の活動につなげている。</p> <p>WEB開催にしたところ、女性参画率が増えた。</p>
運輸労連	<p>J E C 連合全体の継続的な取り組みとして、一定の成果があるものの、部会間、単組間、組織人員数や地域間等により取り組みに濃淡、温度差があること。</p>	
J E C 連合	<p>■ 推進策である「築こう！ food社会！ 2nd！」にもとづき、加盟組合における具体的な取り組み項目について、進捗調査を実施。</p> <p>調査結果を踏まえた課題内容は、以下のとおり。</p> <p><課題></p> <p>i) 「労働組合における男女平等参画」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性役員の登用・人材育成のためのセミナー等を開催している ・育児・介護等に携わる役員が活躍できる組織運営とするための活動の棚卸し ・妊娠・出産に際しても本人の意志に基づいて役員が継続できる体制づくり <p>ii) 「職場・社会におけるジェンダー平等・多様性推進」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ジェンダー平等・多様性推進」を目的とする会議体、委員会等を設置している ・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の点検・必要な見直しを実施している ・「ジェンダー平等・多様性推進」に関する理解促進のためのセミ 	<p>同調査結果を踏まえた成果内容は、以下のとおり。</p> <p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に関わる、単組における女性執行役員数については、着実に成果が表れてきているものと思料。 ・今年度の調査結果では、組合執行役員における女性比率は19.4%（前年度18.7%）と、昨年より0.7%増加している状況であることや、2015年度当初（15.0%）からの過去6年間の推移でも、少しずつながらも着実に増加傾向にあることが窺える。
フード連合	<p>同調査結果を踏まえた成果内容は、以下のとおり。</p> <p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に関わる、単組における女性執行役員数については、着実に成果が表れてきているものと思料。 ・今年度の調査結果では、組合執行役員における女性比率は19.4%（前年度18.7%）と、昨年より0.7%増加している状況であることや、2015年度当初（15.0%）からの過去6年間の推移でも、少しずつながらも着実に増加傾向にあることが窺える。 	<p>同調査結果を踏まえた成果内容は、以下のとおり。</p> <p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に関わる、単組における女性執行役員数については、着実に成果が表れてきているものと思料。 ・今年度の調査結果では、組合執行役員における女性比率は19.4%（前年度18.7%）と、昨年より0.7%増加している状況であることや、2015年度当初（15.0%）からの過去6年間の推移でも、少しずつながらも着実に増加傾向にあることが窺える。

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
<p>フード連合 (続き)</p>	<p>ナー等を開催している、上記6項目に関してはミニマム目標との乖離が25%以上という結果となり、各取り組みを進めていく上での課題や悩みを抱えている組合が多く存在するものと想定。 <課題を踏まえた次年度(2022年度)の方向性> ・特に課題と想定される6項目を重点課題と捉え、その課題解決に向けた支援策を次年度検討することが必要。 ・具体的には該当の重点課題について、どのように取り組んでいけば良いのか、組合における理解促進の手法等も踏まえて検討する必要がある。 ・またその他実施率が低調な取り組み項目については、加盟組合における詳細課題を確認出来るような調査項目を次年度の同調査に設置することなど含めて、今後の対策材料として検討していくことも必要。 ・加えて、課題と想定される該当項目に応じた本部主催によるセミナー(Women's Activation Seminar、女性組合員情報交換会)の企画において、その課題解決に向けた支援を図るべく、その内容を反映するよう検討していくことが必要と考える。</p>	
<p>損保労連</p>	<p>職場での男女平等参画などは一定すすんでいると考えるが、労組専従の女性役員のスカウトや、分会活動における女性組合員の登用に課題がある。</p>	<p>中執で数値目標を共有したうえで、定期的には中執の場で共通する課題に対する取り組みを共有している。</p>
<p>J R 連合</p>	<p>国家公務員については、賃金や身分保障に関しては前提上男女平等とされており、格差是正に向けた具体の取組は行っていない。 一方、仕事と家庭の両立のための制度などが整備されてきたことや職場でのジェンダー平等に対する意識の醸成は徐々に図られているものの、まだまだ環境が十分整っておらず家庭生活を女性が担っている実情が多く見受けられる。</p>	<p>コロナ禍によって、各種会議や集会・研修会をオンラインで開催せざるを得ないこととなったが、これまで参加しづらかった方も参加しやすくなったとの意見も多い。 交流・懇親を深めるには対面がふさわしいが、オンラインも活用することで組合活動への参加意識を高めていきたい。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
航空連合	労働組合の女性参画比率をいかに向上するか。	女性リーダーの育成を目的とした研修を実施し、参加者からは「今まで学ぶ機会のなかったところを学べた」といった声が上がっており、女性役員同士の意見交換も活発になっている。
海員組合 ゴム連合	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員の割合が少ない ・特別中央委員の議決権について 	とりあえずは、女性枠を決めて大きな単組（執行委員クラスの単組）に対して選出を要請する。 また、各機関会議において、繰り返し女性役員の育成及び選出について要請する。
交通労連	<ul style="list-style-type: none"> ・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、想定よりも広がりを欠いている。 ・人手不足のなか離職者の補充もままならず、育児・介護に関する休業を奨励できる環境にない。一方、業務は細分化されており、復帰が前提の職場に新たな雇用で代替することや資格が必要な職種に派遣を活用することも難しい。休業期間の代替要員として研修目的の出向支援制度が求められる。 	

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
サービス連合	<p>賃金：家族手当等の世帯主要件が障壁となり、月例賃金で比較すると差が出てしまう。世帯主要件の廃止により、二重支給となってしまうことを恐れ、手当そのものを廃止してしまいかねない。</p> <p>女性参画：クオータ制について議論をおこなったことがあるが、男女で人数を決めてしまうことにより、男女とも真に参画したい人の活躍の場を奪うことになってしまいかねない懸念がある（パラドックス）。性別ごとの枠があるため、競争率に差が出てしまう。</p> <p>労働組合における女性参画：昔ながらの活動（会議終日、勤務終了後の会議、夜飲み会までのフルコースなど）、育児等をしている労働者にとっても勤務終了後の活動は負担でしかなく、参画率向上を阻害することになりかねない。</p>	
紙パ連合 全電線		
全国ガス	<p>小規模の加盟組合は、女性組合員の数が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に向けた取り組みが進みづらい状況。</p>	<p>産別主催の会議・研修会等に女性組合員の参加を促進したことや、男女共同参画の意義・必要性の理解浸透により、中核単組を中心に女性組合役員が増加。</p>

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
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一定程度得られているものの、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、コロナ禍の影響もありイベント開催等が厳しい地方協議会もある。また、印刷産業では依然として女性組合・女性役員比率が少ない状況もあるが、業務外での組合活動への参加は時間の制限もあり難しい状況もある一方で、コロナ禍によるWebの活用が進められ、一部では子育て中の女性などが参加しやすくなった。引き続き、全国各地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>・2020年度については、コロナの影響もあり、Webを活用し、計画、実施をしてきた地方協議会もあるが一部にとどまっている。2021年度も同じようにWeb等も活用しながら計画を進めており、事例等の情報を共有しながら、未実施の地方協議会にも展開していきたいが、規模（人員構成や女性比率）によっては未だ実施が難しいところもあるのが現状である。</p>	<p>・女性活躍推進会議</p> <p>・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でつなげて開催した。2021年度はWeb開催とし、更に運動方針をもとに、「ジェンダー平等・多様性推進会議」とし、6月の男女平等月間に合わせて開催する。（2022.6/11(土)開催予定）</p> <p>・現在、産業政策委員会において、連合のジェンダー平等推進計画をもとに、印刷労連における「ジェンダー平等推進計画」を策定中である。たたき台について、6/11(土)のジェンダー平等・多様性推進会議にて参加者との意見交換を実施し、意見をもとに素案を策定し、機関会議で確認していく予定としている。また、本部、各地方協議会の取り組み報告と情報共有し、さらなる活動の展開につなげたい。</p>
セラミックス連合	男女平等参画の意識は高まっていると思う、一方で、固定的な役割分担の意識はいまだにある。	各種会議やイベント、研修会等への女性参画率向上の目標を掲げ、女性の参画率が増加した。
J R 総連		
全水道		
全国農団労		

構成組織名	進めるうえでの課題	成果があった活動
全自交労連	<ul style="list-style-type: none"> ・全国の法人タクシ乗務員28万3193人中、女性乗務員は9723人、比率にして3.4%という産業全体の構造が、タクシの労働組合における女性組合員・役員少なさに直結しているのが現状。 ・タクシ産業は、男女の賃金格差がほとんどないという特徴があり、産業に対するイメージや、労働者の安全性、また管理職の意識や更衣室、トイレなどを含む職場環境を改善していくことで女性の就労を促していくことは、労使全体の課題。 ・労働時間に一定の自由があることも含め、子育て中の女性がタクシ乗務員として働くケースはままあるが、職場内での保育施設や託児施設がある例は極めて少数。東京などの大都市部に限っては、大学新卒の女性乗務員がタクシ会社に入社する事例も出ている。 ・労働組合としては、少数派である女性組合員や性的マイノリティの組合員の意見を組織の方針に反映させられる方法論を模索し、要求を通じて、女性を含めた全ての人が働きやすい職場環境・労働条件を実現していくことが課題ととらえている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年執行委員会において会長から女性への参画を要請しているため、執行部の意識が高くなってきている。 ・執行委員会に参加してもらっている代議員やサポートメンバーに女性が必要入るようになった。 ・加盟組合の中でも徐々に意識が高まっている。
メデイア労連	産別として新しいので、更なる意識醸成が必要。	<ul style="list-style-type: none"> ・2018年7月から取り組みを開始している全労金「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や、会議の平日開催等を目標に掲げている。 ・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を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。ここ数年は、中央委員の女性参画率
全労金	<ul style="list-style-type: none"> ・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、単年度のみの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）。 ・各単組は、全労金「労働組合の行動計画」に掲げた目標を達成するため、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、単組ごとに取り組みの濃淡が大きくなっている。特に、四役への女性役員選出 	<ul style="list-style-type: none"> ・2018年7月から取り組みを開始している全労金「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や、会議の平日開催等を目標に掲げている。 ・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を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。ここ数年は、中央委員の女性参画率

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（続き）	<p>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。この間の全国会議での議論や各単組への調査 では、「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、職場実態では、固定的性別役割分担意識に起因し、男性の 育児・介護等の取得が進んでいないことや、時間外労働の実態を比較 すると女性より男性が多い等、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少ないことに課題を感じ ている。</p> <p>・現在、各単組では、今年度確立した「ジェンダー平等推進方 針」、並びに、全労金「第1次ジェンダー平等推進計画」に基づ き、単組版「第1次ジェンダー平等推進計画」の策定議論を進めて いる。したがって、組合員との議論や学習会等を通じて、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、さらには、ジェンダー主流化 の視点を持つことや固定的性別役割分担意識の払拭に向けて、継続 的に取り組みを進めていく必要がある。</p>	<p>が50%以上となっている。</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、委員長は1単組、副委員 長は8単組10名、書記長は2単組、書記次長は6単組10名となっ ている。また、7単組13名の囑託等組合員が単組役員を担っている。</p> <p>・2021年度は、全労金「ジェンダー平等推進方針」、並びに、全労 金「第1次ジェンダー平等推進計画」を確立したことを踏まえ、各 単組において策定中の単組版「第1次ジェンダー平等推進計画」の議 論を通じて、労働役員や組合員に対する男女平等参画やジェンダー 平等に対する意識醸成を図っている。</p>
ヘルスケア労協		
森林労連		
労供労連	特にありません。	特にありません。
労済労連		
全印刷	女性自体が男性より少ないため難しいところがある。	

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	専従者の多忙により、継続的な取り組みに困難がある。	単組のなかには、役員の女性割合を数値目標として掲げるようになったところもある。労働組合におけるハラスメント調査を行い、「女性委員会だより」などで女性組合員の共同参画のためには、労働組合内でのハラスメントの防止が必要であることを啓発した。
自治労連		
全国競馬連合	特殊職業なので、女性の組合活動への求心力になれていない。	特になし。
J A 連合		
全造幣		
日建協	<ul style="list-style-type: none"> ・作業所の工期設定や業務の繁忙度などによっては、女性のライフイベントと仕事の両立がしづらい。 ・女性特有の悩みを相談できる相手が作業所（職場）にいない。 ・年齢差による上司との考え方のギャップが大きいの。 （前述の女性技術者会議にて、参加者からあがった意見より抜粋）	
日高教	<ul style="list-style-type: none"> ・単組を含め、女性執行委員の擁立に苦慮している ・お子さんをお持ちの女性組合員の、休日や宿泊をともなう組合活動の参加は少ない 	

4. 2022年地方連合会調査 運動方針に明記している内容（「ジェンダー平等の推進」または「男女平等参画の推進」）

地方連合会	明記している内容
北海道	<p>（「連合北海道第34回定期大会1号議案－その4」より抜粋）</p> <p>男女平等をはじめとして、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</p> <p>2. 男女平等・ジェンダー平等の実現、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と実効性ある積極的男女平等促進施策の実施が必須</p> <p>国は、あらゆる分野における女性の参画拡大について、政治、司法、行政、科学・学術、企業・団体といった多くの分野での取り組みを掲げますが、大きな進展はみられていません。「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」目標を多くの分野で達成出来ていません。男女格差を測る国際的な指標の一つであるジェンダーギャップ指数（2021年）では、日本は156か国中120位で、先進国の中で最低レベルです。改善を加速するには、女性の就労を阻害する税や社会保障などの制度・慣行が残る日本の社会構造そのものの変革が必要であると考えます。</p> <p>連合北海道は、女性参画の目標数値が未達です。今後は、構成組織の協力により、大会などの決議機関に女性の参加を増やすことや、役員体制の見直しなども検討していきます。</p> <p>（1）世界の潮流は、2030年にすべての分野で女性の割合50%を目指す「203050」です。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には、一定の人数や比率を割り当てるクォータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションを推進していきます。</p> <p>（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等に反映していく「ジェンダー主流化」を推進していきます。</p> <p>（3）2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け、構成組織と一体となって取り組んでいきます。</p>
青森	<p>重点分野－4：ジェンダー平等をはじめとして、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</p> <p>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合い、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」に向け職場環境の改善などの取り組みを展開していく。</p> <p>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。</p> <p>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、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現</p> <p>（1）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、連合本部と一体となり取組みを推進する。</p> <p>（2）アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促したうえで、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。</p> <p>（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</p>

地方連合会	明記している内容
青森（続き）	<p>構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法などの整備に向け連合本部と連携強化を図り推進する。</p> <p>（４）県内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。</p> <p>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</p> <p>（１）2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け、連合青森男女平等推進委員会にて新たな目標を設定し、構成組織と一体となって取り組む。</p> <p>（２）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。</p> <p>（３）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。</p> <p>3. 「フェアワーク」推進の取り組み</p> <p>（１）「職場からはじめよう運動」を促進し、非正規労働問題、多様な働く仲間の課題について組織内における着実な取り組みを進めるとともに、社会的発信力を高め、「真の多様性」の実現に向けた運動を組織内外で広く展開する。</p> <p>（２）非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など、多様な働く仲間とつながり、組織化や労働条件の改善、政策への反映などの課題解決や社会的波及力の強化に向けて、行政・NGO・NPOなど各種関係団体と連携した取り組みを推進する。</p> <p>4. 青年委員会・女性委員会との連携強化</p> <p>（１）連合青森の運動方針を青年委員会・女性委員会の活動に反映させるため、青年委員会・女性委員会の代表者を連合青森特別執行委員として参画させる。</p> <p>（２）女性活動家の養成や次代を担う青年・女性リーダーの育成に向け、連合本部の会議や講座等に参加するとともに、青年委員会・女性委員会主催の学習会を企画し、活動課題の共有と主体的行動の促進を図る。</p> <p>（３）青年委員会・女性委員会の役割の重要性を理解し、活動計画の策定と実施にあたっては、それぞれの委員会の自主性を尊重し、活動にともなう予算措置についても十分配慮する。</p> <p>（４）男女平等推進への機運を高めるため、6月の「男女平等月間」において組織内外に向けた活動に取り組む。</p> <p>5. 青森県退職者連合組織の充実と連携強化（青森独自）</p> <p>（１）青森県退職者連合（以下、県退連）との連携を一層強め、運動を支援していく。特に、政治活動や組織拡大の取り組みに対しては、県退連の協力が必要不可欠であることから、県退連役員との連携を強めるとともに、県退連の主催する集会等への協力と支援に努める。</p> <p>（２）社会保障制度と地域社会の持続可能性を確保する観点からも、県退連の組織強化に向け、退職者組織がない構成組織に対しOB会等の組織結成に向けた要請を行う。</p>

地方連合会	明記している内容
岩手	<p>《多様性の尊重、男女平等の実現》</p> <p>カスタマー・ハラスメントや就活生等に対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）、ジェンダー・バイアスをなくし、多様性が尊重される社会の実現、固定的性別役割分担意識の払拭に向け、各種学習会やキャンペーン活動を行うとともに、これらに関する労働相談には、関係機関と連携して適切に対応します。</p>
秋田	<p>(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、クオータ制導入をはじめとするポジティブ・アクションを強化する。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 連合「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・連合本部と連合秋田が一体となって取り組む。他</p>
山形	<p>III. ジェンダー平等をはじめとして、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</p> <p>1. 男女平等参画、均等待遇、ワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>(1) ダイバーシティ推進の取り組み</p> <p>① 2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1を踏まえ、構成組織・各地域協議会が一体となって取り組みます。</p> <p>② 2020年に最終年度を迎え1年延長となった「連合山形第4次男女平等アクションプラン・プラス」（以下、アクションプラン）で未達成となっている、大会等決議機関への女性代議員の参加率30%達成に向けて、引き続き取り組みを強化します。</p> <p>③ 2022年以降の取り組みについては、アクションプランの取り組み結果に対する総括を行なった上で、次の取り組みに反映していきます。</p> <p>④ ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの一環として、「2022トップリーダー男女平等参画推進宣言」を作成します。</p> <p>⑤ 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、性的指向・性自認（SOGI）の尊重など、誰もが多様性を認め合い、共に働き続けられる職場環境の改善に向け、「真の多様性」について意識の醸成をはかります。</p> <p>(2) 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</p> <p>雇用の分野における性差別や雇用・所得の不安定化、DVなどにより困窮する女性への支援強化に加え、育児・介護休業などの両立支援制度のさらなる拡充など、すべての労働者の仕事と生活の調和に向けて、6月の男女平等月間を通じて広く県民に訴え、世論喚起をはかります。また、世論喚起については、街頭での宣伝行動は極力避け、テープ街宣やラジオCMでの情報発信など、コロナ禍を意識した非接触での行動に努めます。</p>

地方連合会	明記している内容
宮城	<p>1. 男女平等の推進と「真の多様性」が根付く職場・社会の実現 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合い、支え合うことのできる職場・社会の実現をめざします。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」に向けた職場環境の改善「フェアワーク（働くことでやりがいや生きがいを感じられる）」の実現に向けた取り組みを展開します。</p> <p>2. 女性参画率向上に向けた取り組み 男女平等参画・女性の活躍推進社会をめざし、宮城労働局雇用環境・均等室への要請行動・意見交換に取り組みます。また、女性活動家の養成や女性リーダー育成に向け、連合本部・連合東北ブロックと連携し、女性リーダー養成講座や階層別研修の開催および女性の指導的地位に占める割合（30%）、各種集会への女性参画率（30%）向上に向けた取り組みを継続的に進めます。</p>
福島	<p>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</p> <p>（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、クォ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。</p> <p>（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等に反映していく「ジェンダー主流化」を推進する。</p> <p>（3）2021年9月までを目標とした「連合第4次男女平等参画推進計画プラス」の取り組みを検証し、2024年9月までの3年間を計画期間とする新たな連合「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、地域・地区連合と連携のもと推進する。</p> <p>（4）連合福島の「労働組合への女性参画」の実態を踏まえ、業種・業態等から見えてきた課題を整理し、連合福島全体で取り組む。</p> <p>（5）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連合方針を踏まえ、男女間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。</p> <p>（6）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に向け取り組む。</p> <p>（7）コロナ禍によりメンタル影響調査で明らかとなった女性の家事、育児等との仕事の両立に関して、女性視点での解決策の検討・協議を進め、男性の意識改革と協力の環境整備に取り組む。</p>

地方連合会	明記している内容
群馬	<p>重点分野－3 ジェンダー平等をはじめとして、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</p> <p>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。その実現に向けて、男女平等参画をはじめとして、ジェンダー平等や「真の多様性」に向けた世論喚起や職場環境の改善などの取り組みを推進していく。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相互理解の場をつくっていく。</p> <p>1. 男女平等の実現、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</p> <p>（1）女性の雇用と所得の安定に向けた取り組みを推進する。</p> <p>（2）すべての働く仲間の仕事と生活の調和と、育児や介護の両立支援制度のさらなる拡充に向けて、労働局雇用環境・均等室へ要請する。</p> <p>（3）連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1を基にした、連合群馬「第5次男女平等参画推進計画（仮称）」の達成に向けて取り組む。</p> <p>（4）ジェンダー平等推進委員会と女性委員会の役割を整理し、取り組みを明確化する。</p> <p>2. 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・社会の実現と「フェアワーク」推進の取り組み</p> <p>（1）アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭と、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。</p> <p>（2）「真の多様性」の実現に向けて、多様な仲間とつながりフェアワークの理解を深める。</p>
栃木	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合、政治などあらゆる分野で女性の指導的地位に占める割合を引き上げるためポジティブ・アクションを強化する。 ・労働組合における女性の意思決定過程への参画を促進するため2024年10月までを計画期間とする「連合栃木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と連合栃木が一体となって取り組む。 ・賃金をはじめとした待遇など職場での男女間格差や雇用形態間格差の実態把握を推進し理由なき格差の是正に取り組む。 ・アンコンシャス・バイアス、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭と性的指向・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。

地方連合会	明記している内容
茨城	<p>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合い、互いに支えあ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。</p> <p>○男女平等参画推進活動の取り組み推進・・・連合本部「ジェンダー平等推進計画」にもとづく新たな「連合茨城ジェンダー平等推進計画の作成と推進。</p> <p>○女性リーダーの育成・・・女性リーダー育成をめざした学習会の開催。</p> <p>○ジェンダー平等・多様性の推進・・・男女間格差実態把握。点検、改善。ハラスメント対策。育児、介護に関する両立支援制度の点検・改善。</p>
埼玉	男女平等をはじめとする「真の多様化」の実現
千葉	<p><第18回定期大会運動方針より関連部分を抜粋></p> <p>重点分野－3 『ジェンダー平等をはじめとして、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』</p> <p>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</p> <p>（1）男女平等参画に関する委員会の体制強化を図るとともに、研修会など諸活動への女性参画（「1+1＝女性の力」運動を推進等）を積極的に進める。</p> <p>（2）新たに策定する男女平等参画推進計画の目標達成に向けて、構成組織・地域協議会と連合千葉が一体となって取り組む。</p> <p>（3）6月の男女平等月間を基本とし、連合本部の方針にもとづき女性活躍推進や男女平等参画実現の周知行動、千葉労働局への要請行動等に取り組む。</p> <p>（4）男女平等をはじめとして、ジェンダー平等や一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向け研修会等を開催し、広く周知に取り組む。</p> <p>（5）連合千葉のあらゆる分野での活動に男女平等の視点を置くとともに、方針策定過程、政策立案、組織運営に男女平等参画の視点に留意し運動を進める。</p> <p>（6）行政機関の審議会等への女性参画促進に向け、構成組織との連携のもと事前登録制度の確立をはかる。</p> <p>（7）男女平等参画に関する委員会より、各構成組織に対して、各機関会議への女性参画の要請と第18期に向けた女性代表執行委員の選出について検討して頂くよう要請する。また、第18期役員推薦委員会が設置された時点で、役員推薦委員会と連携し、女性役員（三役・女性代表執行委員）選出に向けた要請行動を行う。</p> <p>（8）アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭と、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た啓発活動を連合本部と連携して展開する。</p>

地方連合会	明記している内容
東京	<p>VI 男女平等参画、ジェンダー平等の推進</p> <p>1 労働組合への女性参画促進 連合のジェンダー平等推進計画フェーズ1を連合東京第5次男女平等参画推進計画と位置づけ、取り組むこととします。また、男女平等参画調査を毎年6月の男女平等月間に取り組むこととし、女性参画の進捗確認と促進を進めることとします。</p> <p>2 男女平等、ジェンダー平等に関わる労働法制の周知、職場環境の改善 (1) あらゆるハラスメントの根絶をめざし、ハラスメント対策関連法の周知徹底と職場の取り組みが進むよう情報提供を行うとともに、学習会などを開催し理解促進に努めます。 (2) 性的指向・性自認(SOGI)に関する理解を深め、多様な人が安心して働ける職場づくりを目指します。</p> <p>3 男女平等に関わる政策・制度要求活動 連合東京推薦女性議員と女性委員会との意見交換を行い、男女平等政策実現に向け政策制度要求に反映していきます。</p> <p>4 男女平等参画活動 次世代女性役員向けのマニュアル本の作成については、ニーズに応えられる資料として、男女平等参画推進委員会および女性委員会で議論しながら、作成を検討していきます。</p> <p>5 女性委員会と男女平等参画推進委員会の機能強化 (1) 青年委員会と連携し、若者や多様な人々が集える場の提供、交流・学習会などの企画・運営を引き続き検討します。 (2) 連合本部と連携した「3.8国際女性デー」は、女性委員会を中心に内容や周知方法などを議論し、より充実した内容となるよう取り組んでいきます。</p>
神奈川	<p>(1) 男女平等参画の推進 ①男女間賃金格差の解消、女性の就業継続を可能とする男女を問わない働き方改革、男性の育児参加を促進する環境整備など、「男女」の不平等の解消に向けて取り組みます。 ②就職時の男女差別を撤廃し、公正な採用の実現に向けて取り組みます。</p> <p>(2) ジェンダー平等の推進 ①多様性の尊重が重視される社会の中で、男女平等参画の推進とともに、男女二元論にとどまらず性的指向・性自認(SOGI)を尊重し、ジェンダーに関する差別やハラスメント、DVの撲滅に取り組みます。 ②法律等の改正に合わせた条例・規則等の整備に積極的に意見し、その反映を求めます。</p>

地方連合会	明記している内容
山梨	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度始めに加盟組合名簿作成の協力要請を展開、集計結果を元に男女比率を把握する。 ・ジェンダー平等推進委員会や女性委員会などを通じて、連合山梨の取り組みの理解浸透をはかり、女性役員（執行委員2名（女性委員会））としての継続した活躍と推進をはかる。 ・連合山梨執行委員会に、組合員比率に応じた女性役員の選出を呼び掛ける。構成組織に対して女性役員の選出につながる教育機会の提供や、オルグ活動を展開。 ・明記出来ていない構成組織に対してオルグ活動を実施し、運動方針への明記を促す ・連合山梨大会に組合員比率に応じた女性代議員や傍聴での参加を呼び掛ける。構成組織に対して女性代議員の選出につながる教育機会の提供や、オルグ活動を展開。 ・「男女平等参画推進委員会」の名称を「ジェンダー平等推進委員会」に改め、性的指向・性自認（SOGI）の尊重を含めた男女平等参画のための環境整備と女性のネットワークづくりに注力。エンパワーメントを高めた取り組みを進めていく。 ・活動スタイルの見直しを進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようにし、幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかっていく。
長野	<p>≪優先項目≫一人ひとりが尊重された「ジェンダー平等」「真の多様性」が根付く職場・社会の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連合長野「第4次男女平等参画推進計画」の総括と、連合本部「ジェンダー平等推進計画（2021年9月～2024年9月）」フェーズ1を踏まえ、連合長野「第5次男女平等参画推進計画」の検討を行う。 <p>≪推進項目≫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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連合長野男女平等参画委員会において、「第4次男女平等参画推進計画」の総括・検証を行うとともに、次期計画ならびに連合長野男女平等参画委員会による支援・サポート体制を検討する。 ・男女共同参画社会基本法に基づき2021年6月に策定された「長野県第5次男女共同参画基本計画」の周知を行うとともに、男女共同社会づくりを牽引する長野県となるようあらゆる分野におけるポジティブ・アクションを推進する。
静岡	<p>働き方や働くうえでの困難さが多様化している今、誰一人取り残されることのない包摂的な社会の実現のためには性別・年齢・国籍・障がいの有無や就労形態にかかわらず、誰もが互いを認め、支え合うことが必要です。これまで取り組んできた男女共同参画をはじめとする「真の多様性」を軸に、誰もがやりがいを持って働くことのできる職場・社会をめざします。そのためにも第2次男女共同参画推進計画に続くジェンダー平等・多様性推進計画「アクションプラン静岡II」の中で、より実効性のある取組みを実践してまいります。</p> <p>これまでの間、目標を持って取り組んできた男女共同参画の考え方は、連合静岡の運動やさまざまな取組みを実施するうえでの原動力となり、これからも常に意識し確認しながら進めることが重要です。今後は“マイノリティは3割を超えた時点でマイノリティではなくなり、組織が変わる”、といったクリティカル・マスの理論を基軸に、さらにウイングを拡げながら数値目標達成の先にある多様な声を連合静岡の意思決定機関へ意見反映することで県内における経済諸団体に対する影響力や社会的な存在価値を高めてまいります。</p>

地方連合会	明記している内容
愛知	<p>※労働組合におけるジェンダー平等参画の取り組み</p> <p>2021年11月～2024年10月までの3年間を取り組み期間としてジェンダー平等参画推進計画「ACTION PLAN AICHI-IV」フェーズ1を推進する。</p> <p>労働組合における男女平等参画に向けては、女性役員選出や意思決定の場へ女性の参画機会を確保するための「プラスワン行動」を推進するとともに、好事例を展開し、さらなる取り組みの促進をはかる。また、女性役員を対象とした意見交換会や女性リーダー育成のためのセミナーを開催する。</p> <p>ジェンダー平等と多様な仲間が参加しやすい組合活動の推進に向けては、連合が進めるジェンダー平等社会実現への理解浸透をはかるためのツールを作成・展開するとともに研修会を開催する。</p> <p>※ジェンダー平等とは・・・ジェンダー（社会的性差）にかかわらず社会全体のさまざまな状況において個人が平等であること。</p>
岐阜	～ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」根付く職場・社会の実現～（基本的には連合本部と同様）
三重	（連合本部に準じている）
新潟	ジェンダー平等をはじめとして、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。
富山	<p>Ⅲ. ジェンダー平等・多様性の推進に取り組みます</p> <p>1. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>（1）男女二元論にとどまらない性のあり方の多様性に加え、年齢、国籍、障がい者等、多様性の尊重が重視される中において、これまでの連合富山第4次男女平等参画推進計画の継承を基本としつつも、多様性への対応を加味した、新たな連合富山「ジェンダー平等推進計画」を策定します。</p> <p>（2）アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭と、性的指向・性自認（SOGI）の尊重について、職場や社会での理解が進むよう、街頭宣伝行動・学習会の開催など多様性を認め合う社会風土の醸成に向けた取り組みを展開します。</p> <p>（3）女性活躍推進法ならびにハラスメント対策関連法の周知徹底と職場での取り組みが進むよう情報提供のほか、学習会などを開催して理解の促進に努めます。</p> <p>2. 男女平等参画活動</p> <p>（1）男女平等関連の法制度などの情報提供を積極的に行い課題の共有化をはかります。</p> <p>（2）連合本部と連携した「6月男女平等月間」「3.8国際女性デー」については、取り組み内容の見直しを行いながら、より充実した内容となるよう検討していきます。</p> <p>（3）男女平等月間の取り組みとして、引き続き「女性の雇用環境の整備」について富山労働局雇用環境・均等室へ要請を行います。</p> <p>（4）男女平等参画の推進にあたっては、男女平等課題に対する理解が必要なことから、女性委員会やジェンダー平等・多様性推進委員会を中心に適宜学習会を開催するなど、課題を共有し、男女平等社会の実現に向けた機運の醸成をはかります。</p> <p>（5）働く女性労働者の実態と課題を把握するため、適宜、女性委員会との懇談会を開催するなど、女性委員会との連携をはかりつつ各種活動に取り組みます。</p> <p>3. 労働組合への女性参画促進</p>

地方連合会	明記している内容
富山（続き）	<p>（１）新たに策定する連合富山「ジェンダー平等推進計画」に基づき、女性参画促進に向けた取り組みを展開します。女性役員登用にあたっては、構成組織・加盟組織の理解が必要不可欠であることから、協力に向けた意見交換を継続します。</p> <p>（２）組織ごとの組合員の男女比率や女性役員の選出状況を把握するため、毎年、定期的な男女平等参画調査を行い、課題を検証し、女性参画促進に向けた取り組みを進めます。</p> <p>（３）女性委員会機関紙（じょうねつKUUKAN）を通じ、構成組織や加盟組織の女性役員など、活躍している女性を紹介し、共感を得られるよう女性活動の見える化をはかります。</p>
石川	重点分野-3 ジェンダー平等をはじめとして、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
福井	<p>①育児・介護休業等の両立支援制度の拡充による働きやすい職場環境の改善</p> <p>②「3・8国際女性デー」「6月男女平等月間」の取り組み強化による社会的な定着</p>
滋賀	<p>【重点分野-3】</p> <p>ジェンダー平等をはじめとして、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</p> <p>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合い、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推進する。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の整備をはかります。</p> <p>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</p> <p>(1)全国的に各種ハラスメント（パワハラ、カスハラ、マタハラ、リクハラなど）に関する労働相談がトップを占めており、あらゆるハラスメントの根絶に向けて、学習会や情報発信に取り組む。</p> <p>(2)アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促したうえで、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。</p> <p>(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の導入や親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、学習会や情報発信を通じて職場環境の改善に取り組む。</p> <p>(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」に向けた職場づくりを推進するため、学習会や情報発信に取り組む。</p> <p>2. 男女平等参画、ジェンダー平等の推進、均等待遇、ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み</p> <p>(1)連合滋賀「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ（計画期間：2021年12月～2024年11月）の達成に向け、男女平等推進委員会が核となり、構成組織と一体となって取り組む。</p> <p>(2)連合滋賀男女平等委員会、女性委員会、青年委員会が核となって、6月の男女平等</p>

地方連合会	明記している内容
滋賀（続き）	<p>月間の取り組み、労働局への要請行動、3. 8国際女性デーの取り組みを推進し、学習会や大衆行動を通じて、女性参画の必要性を組織内外に世論喚起していく。また、女性委員会の成果と残された課題を共有し、今後の女性委員会のあり方について議論していく。</p> <p>(3)連合滋賀青年委員会にて、男性育休取得向上や長時間労働の是正などの課題について議論し、ワーク・ライフ・バランスの一環として様々な組合員層に対するイベントを企画・運営する。</p> <p>(4)滋賀県や滋賀労働局、経済団体、連合滋賀などの県内主要団体とで構成している「雇用推進労使会議」や「雇用対策協定運営協議会」の取り組みに参加し、男女平等の推進、仕事と育児・介護の両立支援の拡充、働き方の見直しなどワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む。</p> <p>(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と、職場環境づくりを推進する。また、男女間賃金格差、同一労働同一賃金などについて広く社会にメッセージを発信し、その是正に向けた機運の醸成を図る。</p> <p>(6)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」について連合本部との情報共有に取り組む。</p>
京都	<p>「ジェンダー平等推進計画」にもとづき、引き続き、女性役員の選出、議決機関への組合員比率に応じた参加率向上に努めます。</p> <p>また、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、多様性を認め合い、互いに支え合うことのできる社会の実現をめざすため、男女平等参画をはじめとして、ジェンダー平等や「真の多様性」が根付く職場環境の改善などの取り組みを推進します。</p>
奈良	<p>2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け取り組む。また、男女間賃金格差の是正に向け引き続き取り組む。</p>
和歌山	<p>ジェンダー平等をはじめとして、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</p> <p>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ができる職場・社会の実現</p> <p>(1) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭と、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。</p> <p>(2) 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の導入や親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保などについて、本部と連携して取り組む。</p> <p>(3) 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」に向けた取り組みを推進する。</p> <p>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</p> <p>(1) 労働組合、政治、経済分野など、女性の指導的地位に占める割合を引き上げるため、クオータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションの強化する。</p>

地方連合会	明記している内容
和歌山（続き）	<p>（２）女性の意思決定過程への参画を推進する。</p> <p>（３）すべての働く人の仕事と生活の調和に向けて、男性の育児休業促進、育児や介護などの両立支援制度の拡充と職場環境の改善を推進する。</p> <p>（４）2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け、本部と連携しながら取り組む。</p> <p>（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。</p>
大阪	<p>ジェンダー平等推進の取り組み</p> <p>連合大阪は、「社会的な性差（ジェンダー）を要因とする男女間格差の課題」をより明確化し、改善をめざすとともに「SOGI（性的指向と性自認）」の課題の理解促進のため、「男女平等推進」運動を新年度より「ジェンダー平等推進」運動と改称し取り組む。</p>
兵庫	<p>（１）性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態にかかわらず、誰もが能力と個性を發揮できる社会の実現をめざして、あらゆるハラスメントの根絶やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）、ジェンダーバイアス、固定的性別役割分担意識の払拭と性的指向・性自認（SOGI）を尊重した多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。</p> <p>（２）男女平等参画、ジェンダー平等・多様性実現に向けた取り組み</p> <p>1）「連合兵庫男女平等参画推進計画」プラスおよび次期計画の着実な推進</p> <p>2021年12月まで延長した「連合兵庫男女平等参画推進計画」プラスにおいて「男女平等参画推進と3つの目標の取り組みを運動方針に明記」することを最低到達目標としており、その必達に向けて取り組みを進める。</p> <p>2）連合兵庫「ジェンダー平等推進計画」の推進</p> <p>連合は、「労働組合における男女平等参画」と「職場・社会におけるジェンダー平等・多様性の推進」を実現するための新たな計画として、2024年までを計画期間とした連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠを策定した。</p> <p>連合兵庫においても、2021年12月に期限を迎える連合兵庫「第3次男女平等参画推進計画」プラスの継続した取り組みを進めるため、新たに策定した連合兵庫「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠに基づき運動を展開する。</p> <p>3）労働組合におけるさらなる女性の参画とジェンダー平等・多様性社会をめざすため、「女性執行委員」と「ジェンダー平等・多様性推進委員会」「女性委員会」が連携した課題や意見の抽出を行い活動スタイルの見直し等について検討する。</p> <p>4）女性リーダーの育成</p> <p>女性の活躍推進やジェンダー平等・多様性推進の必要性和意義を明確にし、次代を担うリーダー育成のための「女性リーダーセミナー」と労働組合活動への女性の参画促進に向けた「女性セミナー」を継続していく。</p> <p>5）「男女平等月間」・「3.8国際女性デー」の取り組み</p> <p>雇用の分野における性差別の禁止、男女間賃金格差の是正と環境整備に向けた取り組みを展開する。</p> <p>また、「3.8国際女性デー」について、働く女性の地位向上や人権の尊重とジェンダー平等をめざして、県下全域での取り組みを検討する。</p>

地方連合会	明記している内容
兵庫（続き）	<p>（３）女性委員会・青年委員会の取り組み</p> <p>１）女性委員会の取り組み 女性委員会として、働く女性の職場環境の整備や課題、ニーズについて、意見集約と議論を行い、知識の蓄積や経験を積み重ねる研修会、交流会の開催など、ジェンダー平等・多様性推進社会の実現に向けた活動を展開する。</p> <p>２）青年委員会の取り組み 労働運動の基本となる「助け合い・支え合い」を踏まえるとともに、次代を担うリーダーの育成やジェンダー平等・多様性推進につながる研修会、交流会を開催し、仲間意識や連帯感を醸成する。</p> <p>また、青年組合員のニーズに対応した活動の充実をはかるため、学習活動・レクリエーション活動や社会貢献、ボランティア活動に取り組むとともに、街宣行動などの体験型研修会を開催する。</p>
鳥取	<p>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</p>
島根	本部に準じた内容の明記
岡山	<p>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</p> <p>（１）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、本部方針に基づく取り組みを進めます。</p> <p>（２）アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促したうえで、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の醸成に向けて取り組みます。</p> <p>（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、制度の構築に向けて、選択的夫婦別姓制度の導入や親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、本部方針に基づく取り組みを推進します。</p> <p>（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」に向けた環境整備に努めます。</p> <p>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</p> <p>（１）あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、政策等に反映していく「ジェンダー主流化」の推進に向けて本部方針に基づき取り組みます。</p> <p>（２）2024年9月までを計画期間とする「連合ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け、各種集会の女性の参加率の把握を行っていきます。</p> <p>（３）女性委員会の登録者数が増加しない理由、要因について調査するとともに、対話活動等を通じて理解促進をはかります。</p> <p>（４）連合「男女平等月間」（6月）の期間にあわせ、女性活躍推進、育児・介護休業法、ハラスメントの防止対策など、誰もが安心して働き続けられる職場環境の整備に向けて、取り組みを検討していきます。</p> <p>（５）「3・8国際女性デー」「パートナーシップフォーラム」など、さまざまな機会をとらえ、男女平等参画社会の実現に向けた連合の取り組みについて周知、世論喚起をはかります。</p>

地方連合会	明記している内容
岡山（続き）	<p>（6）連合運動への参画と次世代を担う女性リーダーの育成の観点で「かがやきセミナー」を開催し、女性委員会の活動強化、活性化等に取り組みます。</p> <p>（7）女性委員会活動を周知するとともに、男女平等参画意識を醸成する一環として、広報活動について議論を進めていきます。</p>
広島	<p>ジェンダー平等をはじめとして、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</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. あらゆる分野における男女平等参画・ジェンダー平等の推進 2. 「真の多様性」が根付く職場・社会の実現
山口	<p>ジェンダー平等をはじめとして、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</p>
香川	<p>これまでの男女平等推進を包括し、ジェンダー平等として本部策定の「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の着実な前進に向けて①春季生活闘争等でのジェンダー平等推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組み実践、②女性役員擁立に向けた取り組みを行う。</p>
徳島	<p>ジェンダー平等をはじめとして、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。</p>
高知	<p>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</p> <p>（1）2020年11月まで取り組んできた「連合高知第4次男女平等参画推進行動計画プラス」における成果と残された課題を共有しながら、2024年9月までを計画期間とする「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け、各単組・構成組織・連合高知が一体となって取り組む。</p> <p>（2）「ジェンダー平等推進計画」では、男女平等参画推進委員会を実施主体と位置づけ、計画の推進にあたっての具体的活動の企画、構成組織・単組の環境整備に向けた取り組みの共有・議論、進捗管理とフォローアップなど、同委員会のさらなる活性化をめざす。また、委員会での議論については執行委員会に反映するとともに、適宜女性委員会や青年委員会での議論も要請しながら、男女平等参画運動の全体化をめざしていく。</p> <p>（3）組合活動において男女平等参画が進まない課題などを男女平等参画推進委員会で議論を行ない、可能な限りヒアリング手法も用いた実態把握に心がけるなど各構成組織との対話に取り組んでいく。</p> <p>（4）雇用分野における男女平等の取り組みを推進し、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす。男女ともに労働時間などの働き方を見直し、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法などについて、職場への浸透・定着をはかる。</p> <p>（5）春季生活闘争の統一要求へ「男女平等課題」や「男女間賃金格差」の解消について盛り込み、要求実現に向けて取り組むとともに、女性労働者やパート・派遣・契約等労働者の労働条件向上をはかる。また、間接的差別にあたる生活関連諸手当の「世帯主要要件」の廃止をめざす。</p> <p>（6）高知労働局に対して、雇用における男女平等に関する要請行動および意見交換を継続して行なう。</p> <p>（7）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、男性の育児休業促進、育児や介護などの両立支援制度の拡充、職場環境の改善などをめざして取り組んでいく。</p>

地方連合会	明記している内容
愛媛	①改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ②あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ③育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備等について
福岡	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合い、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（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）に向けた法整備、職場環境の改善などの取り組みを推進していく。また、「フェアワーク（公平・公正な働き方）」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、すべての働く者の拠り所となるべく体制を整備する。
佐賀	「労働組合における男女平等参画」と「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」 ≪活動内容≫ ①男女平等参画を労働組合と職場の重要課題とし、家庭、地域をも視野に入れた取り組みを進めるため、実態を踏まえつつ、機能強化をはかる。 ②男女平等参画推進計画の策定と実施、そのための労働組合・職場での環境整備と障害除去、計画の進捗管理とフォローアップ、人材育成と意識啓発などを行う。 ③従来の活動に加え「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を含めて取り組むこと→これまでの男女平等参画の取り組みに追加された。
長崎	「男女平等参画推進委員会」においては、2021年10月から、連合本部が取り組む連合「ジェンダー平等推進計画」に基づき、男女平等社会の実現を行っていきます。職場の男女平等、仕事と家庭の両立支援のための取り組みを展開・推進します。
熊本	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）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（固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組み）を強化します。 （2）2024年9月までを計画期間とする連合「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・地域協議会と連合熊本が一体となって取り組みます。 （3）女性委員会では、男女平等参画、ジェンダー平等の推進の取り組みとして、①3月8日の「国際女性デー」の取り組み、②男女平等月間（6月）における熊本労働局への「雇用における男女平等に関する要請行動」、③「女性のための全国一斉労働相談」への対応など、幹事会での論議を深めながら、積極的に企画・実践します。 （4）すべての労働者の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に向けて、育児・介護休業などの両立支援制度の活用を推進するとともに、さらなる拡充をめざします。
大分	あらゆる分野におけるジェンダー平等の推進と男女平等の実現
宮崎	連合宮崎「ジェンダー平等推進計画」策定に向けた取り組み 宮崎労働局・宮崎県の審議会等への女性委員の選出

地方連合会	明記している内容
鹿児島	<p>VI. 男女平等社会の実現に向けた取り組み</p> <p>一、あらゆる分野における男女平等参画の推進について</p> <p>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引き上げるため、構成組織および各地域協議会と連携しつつ、大会をはじめ、各種集会や学習会などにおいて、男女比率を意識した取り組みを実施します。</p> <p>2. 男女が対等・平等で人権が尊重され、役割と責任を分かちあう男女平等参画社会の実現に向け、2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1に取り組みます。今後、男女平等参画推進委員会により、具体的な取り組み目標を策定し、連合鹿児島全体で目標の達成に向け、取り組みを進めます。</p> <p>3. すべての構成組織は、運動方針に「男女平等参画の推進」を明記し、組織的な議論と具体的な取り組みを進めることとし、あわせて女性役員選出、執行委員会などへの女性の参画を推進します。</p> <p>4. 男女平等推進への機運を高めるため、6月を「男女平等月間」とし、5～7月を中心に組織内外に向けた活動を強化します。</p> <p>二、多様性が尊重される社会の実現について</p> <p>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、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざします。</p> <p>また、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」に向けた職場環境の改善などに取り組みます。</p> <p>2. 「フェアワーク」の実現に向けて、非正規雇用・曖昧な雇用・若年・外国人の労働者など、多様な働く仲間とつながり、行政・NGO・NPOなど、各種関係団体と連携しつつ、人権が尊重される社会の実現や職場環境の改善に取り組みます。</p>
沖縄	<p>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促進②仕事と生活の調和③多様な仲間の集結と労働組合の活性化（3つの目標）プラス3つの数値目標（運動方針への明記、女性役員選出組織の100%、連合役員及び機関会議の女性参画率30%）を達成に向けて取り組む。</p>

5. 2022年地方連合会調査 女性リーダーの育成を目的とした研修の実施状況

地方連合会	研修名称	対象者	内容	工夫している点
北海道	2022春季生活闘争・3.8国際女性デー全国統一北海道集会	産別、単組、地区、地協	1. 基調講演 2. 産別報告	
	2022男女雇用機会均等法集会	産別、単組、地区、地協	1. 基調講演 2. 産別報告	
	はたらく女性の集会	産別、単組、地区、地協	1. 基調講演 2. 産別報告	
青森				
岩手				
秋田	連合秋田女性委員会学習会	助勢組合委員	男女平等参画に関する学習会	各構成組織への参加要請を2名以上として、気軽に参加できるようにしている。
山形				
宮城	連合宮城ステップ・アップ・セミナー	産別・単組の青年層、女性を対象	本部提起を基に、グループディスカッションと発表を取り入れ、考えの共有を図っている。（現在は開催見送り）	組織の枠を超え、労働組合活動や働き方の問題点などの情報交換と人間関係づくり。
福島	男女平等推進フォーラム	連合構成組織の組合員	連合がめざす男女平等・男女共同参画社会づくりの観点から見識を広めることで男女平等社会の実現を目指す。	
	国際女性デーフォーラム	連合構成組織の組合員	ジェンダー平等、男女平等参画社会の推進。	
群馬				
栃木				
茨城				
埼玉	ジェンダー平等・多様性推進「トップセミナー」	構成組織・加盟組合・支部・分会などの三役ならびにジェンダー平等・多様性推進担当役員	弁護士から学ぶ、法改正とジェンダー平等（ハラスメントや育休等）	ジェンダー平等・多様性推進に向けて、トップの意識を変えていくためのセミナーを計画して毎年実施している。
千葉	国際女性デー研修会	女性組合員	講演「なぜ女性は意思決定に参画すべきか？コロナ禍で考えるジェンダー」 講師 三浦まり氏（上智大学法学部法律学科教授）	

地方連合会	研修名称	対象者	内容	工夫している点
東京				
神奈川	女性委員会 幹事研修会	女性委員会役員	様々な女性支援の先進事例等の視察および女性リーダーとの意見交換など	
山梨				
長野	働く女性の交流学習会	男女役員、男女青年層役員、男女組合員、地域協議会男女役員	地域防災・災害とジェンダー不平等	女性だけの参加ではなく、男性も参加対象にしている。
静岡	3.8女性セミナー	構成組織や単組の女性組合役員、女性リーダー、女性活動をしている組合員等	国際女性デー学習会、セミナー&グループワークなど	対象を広げ、web参加も可能としている。
	女性リーダー情報交換会	構成組織、単組の女性組合役員（執行委員）、女性活動をしている女性リーダー等	セミナー、グループワーク、ワークショップ等	時事テーマを意識し、毎回グループワーク等、参加者同士が情報交換できる時間を長めに設定している。コロナ禍においてはweb参加も可能とした。
愛知				
岐阜	女性委員会	女性委員メンバー	課題共有や解決に向けた議論	
三重	女性県議と女性役員（女性リーダー）を対象とした意見交換会、	女性執行委員、産別の女性リーダー、地協女性専従役員、女性県議会議員（オブザーバー）	・男女平等、ジェンダー平等の実現、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、働き方改革、女性活躍推進等について ・連合三重「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」について	
	女性集会	女性執行委員、産別の女性リーダー、地協女性専従役員、女性委員会委員	・連合本部主催「女性集会」WEB参加 ・組織における男女平等推進にむけた取り組み紹介と意見交換	
	男女平等推進学習会	三役、執行委員、特別執行委員、ジェンダー平等推進委員会、女性委員会	講演「女性執行委員誕生の道なり」 講師 全国本田労働組合連合会 副会長 法所誠さん	

地方連合会	研修名称	対象者	内容	工夫している点
新潟				
富山	女性委員会主催での女性集会、役員研修会	希望者全員	直近の女性集会：アンガーマネジメント研修 役員研修会：ライフプランセミナー（青年委員会合同）	Webと集合のハイブリッド形式での開催。「スキルアップの向上」と「参加しやすいテーマ」のバランスに注意している。
石川				
福井				
滋賀	淡海リーダーセミナー	次代を担う青年層	全4回（8講座）うち1回（2講座）を男女平等に関するテーマで実施	三役9組織は2名以上の選出、うち1名を女性で要請。
	連合近畿ブロック）女性リーダーセミナー	地方連合会の女性委員会役員	時局にあわせた講義とグループワーク	交流・ネットワークづくりを大切にする。
	新任役員研修会	新任の役員	連合滋賀の歴史や活動を学ぶ	交流・ネットワークづくりを大切にする。
京都	女性リーダーを選出・育成するためのセミナー（仮・10月開催予定）	連合京都三役・執行委員	アンコンシャス・バイアスについて	執行委員会終了後に実施。
奈良	女性リーダーセミナー	連合奈良組合員	障害者就労に関する学習及び施設訪問、意見交換会の実施	女性が参加しやすい時間帯や場所で実施。
和歌山	女性委員会とBPWとの意見交換・研修会	女性委員会幹事	多種多様な組織の方との意見交換	様々な取り組みや意見を聞けるように、発表や意見交換、課題と対策について深掘りできる意見交換を心がけている。
	執行部と男女平等委員会・女性委員会戸の意見交換	男女平等局委員、女性委員会幹事	女性役員の選出のための意見交換	執行部の率直な意見を聞けるような質問を準備。
	男女平等学習会	男女平等委員、女性委員会幹事、青年委員会幹事		男女、青年女性が気軽に参加できるテーマなどをチョイス。

地方連合会	研修名称	対象者	内容	工夫している点
大阪	近畿ブロック女性リーダーセミナー	比較的経験の浅い女性委員会委員及び単組・支部の女性執行委員	リーダーとしての立場と役割を認識し、提案・主張の力を高め、自らの具体的課題を明確にするためのセミナーを開催。	近畿ブロックとして連携した取り組みを行っている。
兵庫				
鳥取	男女平等参画学習会	男女平等局構成員他	男女平等とジェンダー平等社会の実現をめざす職場づくり	
	労組リーダーセミナー	中堅層（労組役員2～5年程度）		
	女性委員会産別交流会	女性役員・組合員		
	女性委員会3.8国際女性デー学習会			
島根	女性委員会研修会	女性、青年組合員	毎年の委員会で協議して決定。ハラスメント、フェムテック等。	
岡山	(していないが、やりたいと思っている)			
広島	女性委員会学習会	女性委員会構成委員	女性委員会がテーマを決めて実施	女性委員会三役が主体となり、WEB併用で開催する。
山口	女性リーダー研修会	連合山口構成組織・単組女性組合員、女性委員会役員	諸課題に対する正しい知識と判断力・解決能力を養成することを目的	女性委員会役員が中心となり、自分たちに今必要な情報などを協議してすすめる。
香川				
徳島	女性委員会研修会	連合徳島女性委員会	関係法令学習	開催日・時間調整
高知	男女平等リーダーセミナー	執行部、女性委員会、青年委員会	講演会が中心	執行部にも必ず参加をしてもらいたいため、執行委員会と同日開催。

地方連合会	研修名称	対象者	内容	工夫している点
高知（続き）	女性委員会拡大幹事会	各構成組織・単組の女性役員・組合員、連合高知女性委員会役員	講演会とグループワーク	業後開催や土曜日の午前中（子ども連れ可）など、その年によって開催形態を変更している。 現在は、コロナ禍のため実現できていないが、土曜日の場合はランチミーティングも兼ねる。 平日の業後開催の場合は、お弁当を食べながらの意見交換の時もある。
	男女平等参画推進フォーラム	執行部、青年・女性委員会、構成組織全組合員	講演	・ここ数年は、こうち男女共同参画社会づくり財団、高知県経営者協会と共催で開催をし、著名人の講演会が実現している。 ・Web併用開催を実施
愛媛				
福岡	男女平等月間学習会	女性委員会	女性委員会報告	資料を作成し、プレゼンテーションを行う。
佐賀				
長崎				
熊本				
大分				
宮崎	女性フォーラム	女性組合員	女性活躍、ジェンダー平等他	グループワーク、ランチ
鹿児島	ジェンダー平等参画推進フォーラム	構成組織役員	ジェンダー平等の前に、男性役員の意識改革から行うこととしている。	
沖縄	メンタルヘルスセミナー	連合沖縄女性幹事及び組合員	メンタル不調の際の対策や不調に陥った際のサポートについて学習会	参加しやすい日程・時間の聞き取りと長時間にならない設定をした。

6. 2022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	<p>毎年行っている男女平等参画推進単組アンケートを本年より時系列データを収集し材料とし、さらに時節的改正の事項に分けて調査を行い、男女平等参画、ジェンダー平等を進める材料としている。</p> <p>執行委員の選出は各組織の代表者であるという慣例があることから、環境を整備しても議論を進展させることが難しい。</p> <p>執行委員会の在り方を新しい形にデザインする必要がある。</p>	<p>毎年行っている男女平等参画推進単組アンケートの参加単組が増えている。</p>
青森		
岩手		
秋田		
山形		
宮城		
福島	<p>そもそも女性組合員が在籍していない単組・支部が多い。</p> <p>組合役員は男性が担うものという固定概念が根深い。</p> <p>男性でさえなり手不足が課題となっている状況で、女性の参画は難しい。</p>	
群馬	<p>女性組合員比率の低さが会議体が設置できない、計画策定が進まない一因となっている。第5次計画（フェーズ1）では引き続き会議体設置などは求めてはいくが、会議体とは別に女性などの意見集約ができる方法を模索し示す必要がある。</p>	<p>2019年に創設した「男女平等参画推進・女性活躍推進関係事業支援金助成」制度を利用する産別が少しずつではあるが増えている（2020年度：1産別、2021年度：2産別、2022年度：3産別（5月末現在）。今年度は制度を初めて利用する産別が従来の取り組みを発展型として、外部講師を招き組合員まで対象を広げアンコンセッションシヤスバイアスの講演会を開催予定。</p>

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
栃木	<p>連合栃木内での意識が低い・・・ジェンダー平等の取り組みは政策・組織・労働より下という考えが見受けられる（男性専従役員の関心の低さ）。</p> <p>構成組織トップの意識が低い。</p> <p>構成組織三役クラスの意識・・・そもそも女性組合員がいないというようなことを平然と言う。</p> <p>女性役員の意識・・・次の女性役員をつくろうという気概がない。女性の参画の重要性をいまひとつ理解していない。</p>	<p>構成組織オルグの実施。</p> <p>女性委員会主催の講演会の開催。</p>
茨城		
埼玉	<p>連合埼玉ジェンダー平等・多様性推進委員会で、連合埼玉としてのフェーズ1を策定する議論に入ったところである。</p>	
千葉	<p>構成組織（産別・単組）において女性の役員登用が増えていかないこと、地方連合会への役員派遣（特に専従）までは難しい。</p>	<p>構成組織に対して機会をとらえ、女性の役員登用や活動・行事への参加などについて地道にお願いをしてきた結果、女性の役員や参加者が少しずつ増えてきている。</p>
東京	<p>男女平等参画の必要性はなんとなく理解できるが、具体的にどうすればいいのかわからない、というのが構成組織を含めた全体的な認識。さまざまな形や薄さの「ガラスの天井」をどのように打ち破るかを考える必要があると思う。そんななか、東京都が「無意識の思い込み」に関するエピソードを募集しているの、その結果からなにかヒントが得られるかと少し期待もしている。</p> <p>また、運動方針にあるように、まずは参画状況の調査を実施し、現状を把握することから始めたい。</p>	<p>成果になる以前の話だが、「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」をホームページ上で実施し、1,300を超える回答が寄せられた。女性が働き続ける（組合活動も含め）ために避けて通れない「生理」と「更年期」について、集計結果の分析報告をはじめ、さまざまな展開を図るなかで、男女問わず向き合う機会になればと思う。</p>
神奈川	<p>構成産別、単組・支部に、女性役員が少ない上、非専従という厳しい現状のなか、進めていくためにはさらなる理解・協力が必要であると認識している。</p>	

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
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。 ・家庭内の役割分担では、男性に比べて女性のウェ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願っても断られてしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・6月3日に組合役員および会社側担当者を対象として「今の時代”男”・”女”だけじゃない！全ての働く人の平等を考える」と題した講演会を実施。ジェンダーバイアス・ジェンダーハラースメントについて身近な事例から学んだ。 ・6月8日に連合山梨女性委員会として、山梨労働局 雇用環境・均等室 上野室長を講師に「働く女性の労働問題」と題した学習会を実施。理解・共有・周知を行う場とするとともに、女性活躍推進の気運を高めた。

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
<p>長野</p>	<p>○クオータ制については、成果が目に見えるので有益ではあるが、発言を敬遠しがちな女性役員も多いことから、女性の実質的な地位向上に結びついているかは疑問。長年男性が労働社会をリードする存在、マジョリティであるため、男女平等参画という視点が労働者一人ひとりにまだ浸透していないと感じる。非合理的な事に疑問を抱けるよう、引き続き啓発活動が必要。</p> <p>○女性視点での問題については、女性だけでなく男性にも当てはまる事柄が多く、男女双方の意識改革が必要。女性が働き易い労働環境整備を進める事で、男性に対しても同様の働き易い職場環境を整えることが出来ると考える。</p> <p>○男女間の賃金格差については、厚労省等の調査等で依然として大きい事が示されている。なぜ格差が生まれているのかを深堀して、その根本原因から改善していく必要がある。同一労働同一賃金の徹底や社内研修等の教育提供機会均等など、均等・均衡待遇徹底について改めて現状の把握と改善要請などに取り組み必要がある。</p> <p>○初任給については、改善傾向にはあるものの、未だに学歴差以上に男女差がある事も事実。一方、学生に視点を置くと、学部により男女比率が著しく異なることが見られる。将来の就職に向け、企業イメージやどのような懸念材料が原因でその様な結果になっているのかを調査すれば、地域や行政、企業などへ更に踏み込んだ提言や連携が出来ると考える。</p>	<p>定期大会や地方委員会などへの女性の参画率を高めるために、特別女性枠を設けたことは成果があった。</p>
<p>静岡</p>	<p>「ジェンダー平等」の認識あわせができていない中で、組織全体に対し画一的に運動を進めるのは無理がある。まずはジェンダー平等・多様性推進委員会の中で認識あわせのための議論を行っている。</p>	
<p>愛知</p>		<p>各組織の実態に即した進め方で、現状からできることをひとつでも取り組み「プラスワンプラン行動」を推進した。（例えば、ランチセミナー、女性セミナーなど）</p>

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
岐阜	各地方連合会に組織している「女性委員会」の役割を人材育成と明確にするとともに、委員に登録した女性が、将来的に各組織（産別、単組）においての執行部役員への登用の仕組みづくりを行う。（女性委員登録段階でその目的を明確にすべき）	
三重		
新潟		
富山	2021年度より構成組織対象に「ジェンダー平等」をテーマのヒアリングを行っているが、やらなければならぬけど難しいとの意見が多い。 連合富山では2019年よりクオータ制を導入して、女性の参画を推進している。前進はしたが、最近横這い状態である。コロナ禍になりW e b参加も可能になったが、その成果が思ったほど顕著ではない。	「男女平等」を運動方針に明記するよう単組に働きかけた。「地協の幹事会での直接単組役員に働きかけた」という報告も聞くことごとき、少しずつではあるが浸透している。今後に期待したい。
石川	女性組合員が多い組織への負荷が増すこと	
福井	構成組織・単組において、役員の女性比率が低すぎて、連合の諸活動を企画する専門委員会などに女性役員を配置できない。	コロナ禍以前に定期大会、地方委員会において、代議員・地方委員のクオータ制で参加要請し、構成組織に努力していただき女性参加率が向上している。 なお、要請数は構成組織の事情を考慮し希望数としています。
滋賀	・SOGIやLGBTに関する課題に関する知識が乏しい（学習会を開催していない）。 ・また、企業におけるトラブル事例や労働組合の対応などについて情報を持ち合わせていない。	・セミナーの開催日時の考慮やW E Bを活用することで女性の参加が増えつつある。
京都	女性の役員が配置転換や転勤等になった場合、後任の選出が困難になりがちである。 大会や地方委員会の決議機関では、女性参画枠を設けているが、これまで出席していた人が役員となった場合、新たな人に出席してもらうことが難しくなる。女性の組合役員を増やすことが課題。	2020年以降、微増ではあるものの女性の執行委員が増加し、執行委員会における女性参画率26.5%となった。また、機関会議における質問・意見が出るなど会議の活性化につながっている。 大会・地方委員会等の決議機関での女性参画率については、女性参画枠を設けるなどして2018年以降、30%前後を推移している。

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
奈良	奈良県では、性別役割分担意識が根強く女性の就労機会が少ないことや働く女性が多い職種が大阪などに集約され連合奈良での役員経験の継続ができない。	執行委員会や定期大会に女性枠を設けたこと
和歌山	構成組織における、女性の役員が男性に比べて人数が少なく（特に専従役員）、負担に偏りは生じていると思われる。女性委員会の運営においても、コロナと相まって対面による交流の機会が減少し、横のつながりを広げることによって得られる異業種の情報や、女性役員として日ごろ感じていることの共感が難しくなっている。	
兵庫		
鳥取		
島根	大会等の議決機関会議における、発言権、議決権、参加資格等の整理がつけづらい	
岡山	<ul style="list-style-type: none"> ・一朝一夕にはいかないのは百も承知である。あらゆる機会を活用し、意識させるために発信しつづけている。 ・これまで1回/年しか開催していなかった男女平等推進会議を複数回/年開催へ。名称もジェンダー平等推進会議に改めた。 ・内容は、男女平等の視点も残している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織オールドにより、これまで選出していなかった構成組織から女性委員を選出できた。
広島	<ul style="list-style-type: none"> 地方連合会で女性執行委員の構成を高めるにあたり、まずは、女性労働者（採用）を増やし、どの産業の企業も労働者の男女比を7：3もしくは6：4ぐらいになるまでの構造改革が必要であり、その結果、構成単組の女性執行委員（適任者）が増え、そして三役や専従役員（さらに適任者）を増やしていくことが根本であり、その延長線で各構成組織での女性比率を高めることにつながり、その次に各地方組織へ執行委員（単組専従三役）や女性専従役員の派遣につながると考えます。 	まだ成果につながっているものはないです。
山口	今の環境下で、人数ありきの目標達成は、多くの女性組合役員が困ることになると思う。	

地方連合会	進めるうえでの課題	成果があった活動
香川	自身の反省となってしまうが、目標や方針を打ち出すだけに止まってお り、足を運ぶ活動が行えていない。	
徳島	<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境の改善、職場の理解 ・女性役員へのフォロー体制 ・女性自身の意識改革 ・トッパーリーダーの意識改革 ・若年層の組合活動への参加 ・構成組織・単組レベルでの役員の育成方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年もコロナ禍で活動の制限があったが、男女平等参画推進委員会による産別訪問は引き続き実施。3産別への訪問の中で、「産別・単組における女性役員の選出状況」、「女性組合員・若手組合員の組合活動への参加状況」、「各組織・職場で抱える課題」などの意見が聞けた。 ・一昨年は開催を見送った「女性委員会拡大幹事会」も開催をし、女性委員会の活性化と「連合高知第4次男女平等参画推進計画プラス」最終年度の達成に向けて、様々な職種の女性役員から一般組合員まで、幅広い立場の女性が日頃感じていることなどを率直に話し合う場が持てた。結果、女性委員会へ新しい産別からの幹事選出が実現した。 ・男女平等推進委員会を通じて、「女性委員会幹事副会長の要件緩和」、「女性幹事執行委員の複数設置」を要請。結果、三役選出の要件緩和と執行部女性幹事が2名となった。 ・執行委員会開催時間の変更により、女性役員の出席率が上がった。
高知		
愛媛		
福岡		
佐賀		
長崎	連合長崎で目標を掲げているが、連合の取り組みというより、構成組織任せになっている。	

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>男女関係なく、すべての労働者がワークライフバランスが取れる状況をつくることが重要。</p> <p>家庭を大切にする人でも管理職に就けることが常識になるよう取り組みを続けることが大切と思う。</p> <p>また、ある調査の結果を見ると、20代の77%は出世欲がなく、出世をしたいと思わない理由については「責任のある仕事をしたくない」というのが「プライベートを大切にしたい」というのを上回っている。</p> <p>少なくとも多くの若年層は「出世したくない」「責任のある仕事をしたくない」と思っていることから、「やりたくない責任ある仕事」であっても管理職等は男女が平等に担っていかねばならないことを積極的に示していくこと、家計を中心的に担わなければならないのは男性といった「大黒柱バイアス」を解消していくことが、男女の賃金格差の是正にもつながっていくのではないかと思う。</p>	
大分		<p>連合宮崎第1回ジェンダー平等推進委員会（2021年10月14日）を開催してから、下記のとおりジェンダー平等の講演、学習会へとつながった。</p> <p>○2022連合宮崎 春季生活闘争フォーラム・中小共闘総決起集会（2022年2月19日）</p> <p>演題 春季生活闘争方針におけるジェンダー平等・多様性の推進について</p> <p>○連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ学習会（2022年3月5日）</p>
鹿兒島 沖繩	<p>①女性の参画が少ないため意見などを言いにくい。</p> <p>②女性に参加を促す際の日程や時間の調整が難しい。</p> <p>③男女平等参画というと女性が担当するというイメージがあるが男女同数にしたほうがお互い共育できていいと思う。</p>	<p>①労働局への要請行動</p>

7. 調査票（構成組織、地方連合会）

- インターネット調査の操作など
労働調査協議会（後藤、長谷川）
e-mail: r_sankaku@rochokyo.gr.jp

回答組織について

構成組織を選んでください。*

以下からひとつだけ選んでください。

- | | | |
|--------------|--------------|-------------|
| 1. U Aゼンセン | 17. J R連合 | 33. 全自交労連 |
| 2. 自動車総連 | 18. 国公連合 | 34. メディア労連 |
| 3. 自治労 | 19. 航空連合 | 35. 全労金 |
| 4. 電機連合 | 20. 海員組合 | 36. ヘルスケア労協 |
| 5. J A M | 21. ゴム連合 | 37. 森林労連 |
| 6. 基幹労連 | 22. 交通労連 | 38. 労供労連 |
| 7. 生保労連 | 23. サービス連合 | 39. 労済労連 |
| 8. J P 労組 | 24. 紙パ連合 | 40. 全印刷 |
| 9. 日教組 | 25. 全電線 | 41. 全国ユニオン |
| 10. 電力総連 | 26. 全国ガス | 42. 自治労連 |
| 11. 情報労連 | 27. 印刷労連 | 43. 全国競馬連合 |
| 12. 運輸労連 | 28. セラミックス連合 | 44. J A 連合 |
| 13. J E C 連合 | 29. J R 総連 | 45. 港運同盟 |
| 14. 私鉄総連 | 30. 全水道 | 46. 全造幣 |
| 15. フード連合 | 31. 全国農団労 | 47. 日建協 |
| 16. 損保労連 | 32. 全銀連合 | 48. 日高教 |

記入者氏名

連絡先メールアドレス

2022年女性の労働組合への参画に関する調査＜構成組織＞

本調査は、連合「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」（2021.10～2024.9）の進捗状況を把握することを目的に、構成組織・地方連合会を対象に実施します。

本調査では、「男女平等参画」「ジェンダー平等」という用語が出てきますが、以下のよう
な考え方に基づいて使用しています。

●男女平等参画

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。

●ジェンダー平等

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（S
OGI）を尊重し、多様性を認め合うこと。

<回答上の注意>

- *印のついた設問は、回答がなければ次のページに進めませんので、ご注意ください。
- 組合員数や執行委員数など人数を回答する設問は、回答内容にエラーがある場合は、エラ
ーメッセージが表示され、次のページには進めません。エラー内容を確認して、正しい値
を入力しなおしてください。
- 調査票は複数ページにわたっていますが、ページが終了したら、右下の「次へ」ボタン
を押して次のページに進んでください。
- [Enter] キーを押すと、次のページに進んでしまう場合がありますのでご注意ください（問
違って次のページに行っても、ページ左下の「前へ」ボタンで戻ることができます）。
- 回答を途中で保存して中断したい場合は、調査画面右上の「あとで続きをする」を選択し、
「名前」と「パスワード」（必須）、「メールアドレス」（任意）を設定してください。
- 最後の設問への入力が終わった後、最終ページにある「送信する」をクリックして下さい。
送信する前に回答結果を確認したい場合は「前へ」ボタンで戻ってください。一度回答し
た内容は、前に戻っても消えてしまうことはありません。
- 回答を保存したい場合は、アンケートを「送信する」をクリックした後のページで、「あ
なたの回答印刷」を選択していただくこと、PDF ファイルで回答結果を出力することがで
きます。

- 回答期限は5月31日（火）です。

<問合せ先>

- 調査内容について

連合 ジェンダー平等・多様性推進局（遠藤、小栗）

e-mail: jtc-gender@sv.rengo-net.or.jp

1. 組合員数*

組合員数についてお答えください。(直近で把握できている人数を記入してください)

※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、「一般組合員」とは正社員、正規職員の組合員をさし、「パート等組合員」とは、正規以外のパート・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	うち女性数
組合員総数(一般組合員・パート等組合員の合計)	人	人
うちパート等組合員の組合員数	人	人

2. 役員構成

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

※執行委員数については、非専従者、外部派遣者で貴組織の執行委員として選出されている人も含めてください。

※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。

※構成組織の専従者数の欄は、構成組織本部の専従者について回答してください。外部派遣者や単組の専従者は含めないでください。

※会計監査は含めずに回答してください。

※「A.委員長、会長」から「G.特別執行委員」までの合計となる「全体」と貴組織の執行委員数が同一かどうかご確認ください。

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

構成組織の専従者総数	うち女性数
人	人
人	人
人	人
人	人
人	人
人	人
人	人
人	人
人	人
人	人
人	人

(2)会計監査の総数と、うち女性数

※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

※構成組織本部の会計監査について回答してください。

会計監査	総数	うち女性数
人	人	人

(3)特別執行委員制度(複数選択)

あてはまるものを**全て**選んでください。

1. 女性の執行委員の選出を目的とした特別執行委員制度がある
2. 上記以外の目的のための特別執行委員制度がある
3. 特別執行委員制度はない

(4)執行委員における女性枠

	1. ある	2. ない
①執行委員における女性枠	1	2
②専従役員における女性枠	1	2

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についてお答えください。

A 定期大会

(1)大会代議員

①代議員の登録総数

※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	うち女性数
大会代議員	人	人

②大会代議員の女性枠

以下からひとつだけ選んでください。

1. ある
2. ない

(女性枠が「1.ある」組織)女性枠の人数

女性枠の人数()人

(2)特別代議員

※名称の違いや議決権の有無にかかわらず、大会代議員に次ぐ役割に相当する人(特別代議員、評議員、オブザーバー等)

①特別代議員制度(複数選択)

あてはまるものを**全て**選んでください。

1. 女性の代議員選出を目的とした特別代議員制度がある
2. 上記以外の目的のための特別代議員制度がある
3. 特別代議員制度はない

②(上記、「1. 女性の代議員選出を目的とした特別代議員制度がある」を選択した組織)女性の代議員選出を目的とした特別代議員制度から選出された女性特別代議員数

女性特別代議員数 () 人

③上記女性特別代議員の議決権の有無

以下からひとつだけ選んでください。

1. 議決権がある
2. 議決権はない

B 中央委員会

※名称にかかわらず大会に次ぐ議決機関が該当します。

中央委員会の設置状況

以下からひとつだけ選んでください。

1. 設置している
2. 設置していない

(1)(中央委員会を設置している組織)中央委員

①中央委員の登録総数

※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	うち女性数
中央委員	人	人

②中央委員の女性枠

以下からひとつだけ選んでください。

1. ある
2. ない

(女性枠が「1.ある」組織の)女性枠の人数

女性枠の人数 () 人

(2)特別中央委員

※名称の違いや議決権の有無にかかわらず、中央委員に次ぐ役割に相当する人(特別中央委員、評議員、オブザーバー等)

①特別中央委員制度(複数選択)

あてはまるものを全て選んでください。

1. 女性の中央委員選出を目的とした特別中央委員制度がある
2. 上記以外の目的のための特別中央委員制度がある
3. 特別中央委員制度はない

②(「1. 女性の中央委員選出を目的とした特別中央委員制度がある」を選択した組織)女性の中央委員選出を目的とした特別中央委員制度から選出された女性特別中央委員数

女性特別中央委員数 () 人

③上記女性特別中央委員の議決権の有無

以下からひとつだけ選んでください。

1. 議決権がある
2. 議決権はない

4. 構成組織における女性参画促進のための取り組み

(1)現在、執行機関への女性参画を促進するために、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を選んでください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 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
2. 役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする
3. 女性の専従執行委員を選出する
4. 執行委員会への女性のオブザーバー参加をすすめる
5. 専門委員会の委員や会計監査に女性を選出する
6. 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
7. 女性組合員を対象に研修会などを実施している
8. 女性執行委員を選出しているプロジェクトを設置している
9. 女性執行委員を選出している加盟単組に対して働きかけを行っている
10. 女性執行委員候補に対して研修などを実施している
11. 女性執行委員候補と意見交換を行っている
12. 女性執行委員の選出について他の構成組織との情報交換を行っている
13. その他 ()
14. 特に取り組んでいない

(2)女性執行委員を2人以上選出している組織にお聞きします。
女性執行委員を複数選出するため、どのような取り組みを行っていますか。下記に入力してください。

(3)女性執行委員を選出していない組織にお聞きします。
連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の「2024年9月末までに女性役員(会計監査を除く)を選出」という目標を達成するために、どのような取り組みが有効と思われるか。下記に入力してください。

(4)女性執行委員選出のためクオータ制の導入について検討を行っていますか。

以下からひとつだけ選んでください。

1. すでにクオータ制を導入している
2. 現在、クオータ制の導入について検討している
3. 検討は行ったが、現時点ではクオータ制の導入は考えていない
4. 特に検討は行っていない

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です。

- A. 女性執行委員が担当している業務をすべて選んでください。
B. Aで選択した女性執行委員が担当している業務のうち、女性執行委員が責任者と
なっている業務すべてを選んでください。

1. 男女平等参画、ジェンダー平等推進、女性活動
2. 賃金・労働条件
3. 組織化（組織拡大）、組織対策
4. 産業政策
5. 労働政策、社会政策
6. 福利厚生・共済
7. 広報・教育
8. 総務・財政
9. 社会貢献活動
10. 青年・ユース
11. 国際
12. 政治
13. 担当業務のない女性執行委員がいる

6. 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み状況

運動方針への明記事項についてお聞きします。

- (1)運動方針に「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」に取り組むことを
明記していますか。*

※「男女平等参画の推進」については、「男女共同参画」という表記であっても該当します。
※「ジェンダー平等の推進」は、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。

以下からひとつだけ選んでください。

1. 「ジェンダー平等の推進」を明記している
2. 「ジェンダー平等の推進」は明記していないが「男女平等参画の推進」は明記して
いる
3. 「ジェンダー平等の推進」、「男女平等参画の推進」ともに明記していない

※1、2と回答した「ジェンダー平等の推進」または「男女平等参画の推進」を運動方針
に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。

推進計画についてお聞きします。

- (2)連合「ジェンダー平等推進計画」をもとにした計画はありますか。

以下からひとつだけ選んでください。

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. 現在、計画を策定中
4. 計画はない

(1, 2と回答した「計画がある」組織)以下の取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてを選んでください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 計画の内容をホームページや機関紙(誌)に掲載している
2. 計画にもとづき、具体的な行動計画を作成している
3. 計画達成のための「指針」や「ガイドライン」(計画の手引き)を策定している
4. 計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている
5. 加盟組合に対して、数値目標を明示した計画の策定を要請している
6. その他()
7. 特に取り組んでいない

(前々問で、「3. 計画はない」と回答した組織は)計画がない理由を下の欄に記入してください。

男女平等参画・ジェンダー平等の取り組みについてお聞きます。

(3)トップリーダー自らが組合員に対して、男女平等参画、ジェンダー平等推進の実現についてのメッセージを発信していますか。

以下からひとつだけ選んでください。

1. 発信している
2. 発信していない

(4)男女平等参画、ジェンダー平等推進の実現を目的とする、以下のような委員会はありますか。

※名称を問わず目的が合致していれば、「1. ある」を選択してください。

※会議体は1つであっても、①~③のうち複数の目的を持つ委員会組織がある場合は、該当するものすべてについて「1.ある」を選択してください。

	1. ある	2. ない
①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 例：男女平等推進委員会、男女共同参画委員会、ユースフォーラム等	1	2
②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 例：女性委員会、女性部、女性フォーラム等	1	2
③男女平等だけでなく「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を目的に明示した委員会組織 例：ジェンダー平等委員会等	1	2

(5)女性リーダーの育成を目的とした研修を実施していますか。実施している研修について、研修の名称、対象者、内容、開催にあたり工夫していることを下記に入力してください。

研修の名称	対象者	内容	工夫している点
研修1			
研修2			
研修3			

(6)男女平等参画、ジェンダー平等を推進するために、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を選んでください。

あてはまるものを全て選んでください。

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. 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
3. 男女平等参画、ジェンダー平等推進をテーマにした研修会・学習会を実施している
4. 機関紙(誌)やホームページで、男女平等参画、ジェンダー平等推進を取り上げている
5. 男女平等参画、ジェンダー平等推進についてのリーフレットやポスターを作成している
6. パート等組合員からの執行委員の選出を行っている
7. 経営者団体等と意見交換を行っている
8. 組合活動への参画を促進するため、会議や研修等の開催時間や場所を工夫している
9. 組合活動への参画を促進するため、オンラインを活用している
10. その他 ()
11. 特に取り組んでいない

(7)加盟単組の男女別の組合員数および執行委員数の把握についてお聞きます。
①加盟単組の男女別の組合員数を把握していますか。

以下からひとつだけ選んでください。

1. すべての単組について把握している
2. 一部の単組については把握している
3. 把握していない
4. 加盟する単組はないので該当しない

②(単組の男女別の組合員数を把握している組織)どのような方法で把握していますか。あてはまるものすべてを選んでください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 男女平等参画を目的とした調査を実施し、把握している
2. 男女平等参画以外の調査で把握している
3. 組織現勢を把握する際に、男女別の組合員数の報告を求めている
4. その他 ()

③加盟単組の男女別の執行委員数を把握していますか。

以下からひとつだけ選んでください。

1. すべての単組について把握している
2. 一部の単組については把握している
3. 把握していない
4. 加盟する単組はないので該当しない

④(単組の男女別の執行委員数を把握している組織)どのような方法で把握していますか。あてはまるものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 男女平等参画を目的とした調査を実施し、把握している
2. 男女平等参画以外の調査で把握している
3. その他 ()

自由記入意見欄

男女平等参画、ジェンダー平等を進める上での課題について、具体的にお答えください。

男女平等参画、ジェンダー平等を進める上で成果があった活動について、具体的にお答えください。

7. 男女平等関連の法律に関する取り組みについて

構成組織の取り組みについてお聞きします。

(1)雇用管理上の男女差別の解消や育児・介護との両立のために、以下の項目に取り組んでいますか。取り組みを行っているものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の周知に取り組んでいる
2. 男女間賃金格差の是正に取り組むことを方針に掲げている
3. 賃金実態調査等を実施して、男女間賃金格差の実態把握を行っている
4. 生活関連手当の支給などにおける「世帯主」要件の廃止に取り組んでいる
5. 加盟組合の企業における女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の作成状況を把握している
6. 自組織の事業主行動計画を策定し、公表している
7. 育児・介護休業法を上回る内容の労働協約の改定を方針に掲げている
8. 特に取り組んでいない

(2)LGBT や性的指向・性自認(SOGI)に関して、以下の項目に取り組んでいますか。取り組みを行っているものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 指針を策定している
2. 学習会を実施している
3. ハラスメントに対する周知をはかっている
4. ハラスメント相談窓口を設置している
5. ハラスメント防止対策を策定している
6. その他 ()
7. 特に取り組んでいない

加盟組合に対する取り組みについてお聞きします。

(3)雇用管理上の男女差別の解消のために、加盟組合に対して以下の要請を行っていますか。行っているものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 定期的に募集計画や採用実績における男女間格差の把握を要請している
2. 企業における女性管理職数（比率）の把握を要請している
3. 男女別の勤続年数の把握を要請している
4. 男女別の月ごとの労働時間の状況の把握を要請している
5. 男女別の年次有給休暇の取得率の把握を要請している
6. 妊娠・出産を機に退職した女性の状況について把握を要請している
7. 非正規雇用の労働者の男女別の人数の把握を要請している
8. セクシュアル・ハラスメントの防止措置の点検を要請している
9. パワー・ハラスメントの防止措置の点検を要請している
10. マタニティ/パタニティ・ハラスメントの防止措置の点検を要請している
11. その他 ()
12. 特に取り組んでいない
13. 加盟する単組はないので該当しない

(4)仕事と育児・介護との両立のために、加盟組合に対して以下の要請を行っていますか。行っているものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 育児・介護休業法の内容の周知に取り組んでいる
2. 男女別の育児休業の取得状況の把握を要請している
3. 男女別の介護休業の取得状況の把握を要請している
4. ケア・ハラスメントの防止措置の点検を要請している
5. その他 ()
6. 特に取り組んでいない
7. 加盟する単組はないので該当しない

以上で設問は終了です。ご協力ありがとうございました。

2022年女性の労働組合への参画に関する調査＜地方連合会＞

本調査は、連合「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」(2021.10～2024.9)の進捗状況を把握することを目的に、構成組織・地方連合会を対象に実施します。

本調査では、「男女平等参画」「ジェンダー平等」という用語が出てきますが、以下のような考え方に基づいて使用しています。

●男女平等参画

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。

●ジェンダー平等

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。

<回答上の注意>

- *印のついた設問は、回答がなければ次のページに進めませんので、ご注意ください。
- 組合員数や執行委員数など人数を回答する設問は、回答内容にエラーがある場合は、エラーメッセージが表示され、次のページには進めません。エラー内容を確認して、正しい値を入力しなおしてください。
- 調査票は複数ページにわたっていますが、ページが終了したら、右下の「次へ」ボタンを押して次のページに進んでください。
- [Enter]キーを押すと、次のページに進んでしまう場合があるのでご注意ください(間違っても次のページに行っても、ページ左下の「前へ」ボタンで戻ることができます)。
- 回答を途中で保存して中断したい場合は、調査画面右上の「あとで続きをする」を選択し、「名前」と「パスワード」(必須)、「メールアドレス」(任意)を設定してください。
- 最後の設問への入力が終わった後、最終ページにある「送信する」をクリックしてください。送信する前に回答結果を確認したい場合は「前へ」ボタンで戻ってください。一度回答した内容は、前に戻っても消えてしまうことはありません。
- 回答を保存したい場合は、アンケートを「送信する」をクリックした後のページで、「あなたの回答印刷」を選択していただくこと、PDFファイルで回答結果を出力することができます。
- 回答期限は5月31日(火)です。

<問合せ先>

●調査内容について

連合 ジェンダー平等・多様性推進局 (遠藤・小栗)

e-mail:juc-gender@sv.rengo-net.or.jp

- インターネット調査の操作など
労働調査協議会(後藤・長谷川)
e-mail:r_sankaku@rochokyo.gr.jp

回答組織について

地方連合会を選んでください。*

以下からひとつだけ選んでください。

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1. 北海道 | 17. 静岡 | 33. 岡山 |
| 2. 青森 | 18. 愛知 | 34. 広島 |
| 3. 岩手 | 19. 岐阜 | 35. 山口 |
| 4. 秋田 | 20. 三重 | 36. 香川 |
| 5. 山形 | 21. 新潟 | 37. 徳島 |
| 6. 宮城 | 22. 富山 | 38. 高知 |
| 7. 福島 | 23. 石川 | 39. 愛媛 |
| 8. 群馬 | 24. 福井 | 40. 福岡 |
| 9. 栃木 | 25. 滋賀 | 41. 佐賀 |
| 10. 茨城 | 26. 京都 | 42. 長崎 |
| 11. 埼玉 | 27. 奈良 | 43. 熊本 |
| 12. 千葉 | 28. 和歌山 | 44. 大分 |
| 13. 東京 | 29. 大阪 | 45. 宮崎 |
| 14. 神奈川 | 30. 兵庫 | 46. 鹿児島 |
| 15. 山梨 | 31. 鳥取 | 47. 沖縄 |
| 16. 長野 | 32. 島根 | |

記入者氏名

連絡先メールアドレス

1. 組合員数

1. 組合員数*

組合員数についてお答えください。(直近で把握できている人数を記入してください)

※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、「一般組合員」とは正社員、正規職員の組合員をさし、「パート等組合員」とは、正規以外のパート・アルバイト・アルバイト、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。

※男女別の組合員数が把握できない場合、女性組合員数は概数でご回答いただいても構いません。また、概数も不明の場合は、空欄のまま次の設問に進んでください。

	男女合計数	うち女性数
組合員総数(一般組合員・パート等組合員の合計)	人	人
うちパート等組合員の組合員数	人	人

2. 役員構成

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

※執行委員数については、非専従者、外部派遣者、外部派遣者で貴組織の執行委員として選出されている人も含めてください。

※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。

※地方連合会の専従者数の欄は、地方連合会(地協は含みません)の専従者について回答してください。外部派遣者や加盟組合の専従者は含めないでください。

※会計監査は含めずに回答してください。

※「A.会長」から「G.特別執行委員」までの合計となる「全体」と貴組織の執行委員数が同一かどうかご確認ください。

	執行委員総数	うち女性数	構成組織の専従者総数	うち女性数
A.会長	人	人	人	人
B.会長代行(代理)	人	人	人	人
C.副会長	人	人	人	人
D.事務局長	人	人	人	人
E.副事務局長	人	人	人	人
F.上記以外の執行委員	人	人	人	人
G.特別執行委員 (うち議決権あり)	人	人	人	人
総数(A~Gの合計)	人	人	人	人

(2) 会計監査の総数と、うち女性数

※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

※地方連合会(地協は含みません)の会計監査について回答してください。

	総数	うち女性数
会計監査	人	人

(3)特別執行委員制度(複数選択)

あてはまるものを**全て**選んでください。

1. 女性の執行委員の選出を目的とした特別執行委員制度がある
2. 上記以外の目的のための特別執行委員制度がある
3. 特別執行委員制度はない

(4)執行委員における女性枠

	1. ある	2. ない
①執行委員における女性枠	1	2
②専従役員における女性枠	1	2

(5)地協役員(議長、事務局長)の男女構成

※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

※地協の議長、事務局長の数を合計して回答してください。

地協役員(議長、事務局長)	男女合計数	うち女性数
	人	人

地協の女性役員を選出するために、どのような工夫をされていますか(現時点では選出できていなくても、取り組んでいれば記入してください)。下の欄に具体的に記入してください。

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についてお答えください。

A 定期大会

(1)大会代議員

①代議員の登録総数

※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

大会代議員	登録総数	うち女性数
	人	人

②大会代議員の女性枠

以下からひとつだけ選んでください。

1. ある
2. ない

(女性枠が「1.ある」組織)女性枠の人数

女性枠の人数()人

(2)特別代議員

※名称の違いや議決権の有無にかかわらず、大会代議員に次ぐ役割に相当する人(特別代議員、評議員、オブザーバー等)

①特別代議員制度(複数選択)

あてはまるものを**全て**選んでください。

1. 女性の代議員選出を目的とした特別代議員制度がある
2. 上記以外の目的のための特別代議員制度がある
3. 特別代議員制度はない

②(上記、「1. 女性の代議員選出を目的とした特別代議員制度がある」を選択した組織)女性の代議員選出を目的とした特別代議員制度から選出された女性特別代議員数

女性特別代議員数 () 人

③上記女性特別代議員の議決権の有無

以下からひとつだけ選んでください。

1. 議決権がある
2. 議決権はない

B 地方委員会

※名称にかかわらず大会に次ぐ議決機関が該当します。

地方委員会の設置状況

以下からひとつだけ選んでください。

1. 設置している
2. 設置していない

(1) (地方委員会を設置している組織)地方委員

①地方委員の登録総数

※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	うち女性数
地方委員	人
	人

②地方委員の女性枠

以下からひとつだけ選んでください。

1. ある
2. ない

(女性枠が「1.ある」組織の)女性枠の人数

女性枠の人数 () 人

(2) (地方委員会を設置している組織)特別地方委員

※名称の違いや議決権の有無にかかわらず、地方委員に次ぐ役割に相当する人(特別地方委員、評議員、オブザーバー等)

①特別地方委員制度(複数選択)

あてはまるものを全て選んでください。

1. 女性の地方委員選出を目的とした特別地方委員制度がある
2. 上記以外の目的のための特別地方委員制度がある
3. 特別地方委員制度はない

②(「1. 女性の地方委員選出を目的とした特別地方委員制度がある」を選択した組織)女性の地方委員選出を目的とした特別地方委員制度から選出された女性特別地方委員数

女性特別地方委員数 () 人

③上記女性特別地方委員の議決権の有無

以下からひとつだけ選んでください。

1. 議決権がある
2. 議決権はない

4. 都道府県に登録している審議会・委員会等委員

都道府県に登録している審議会・委員会等委員の総数と、うち女性数

※該当者がいない場合は、必ず「0」を入力してください。

※複数の審議会の委員を兼務している人がいる場合は、委員の数（延べ人数）でお答えください。

※地協から選出している審議会は含めないでください。

審議会等委員	登録総数	うち女性数
	人	人

女性の審議会等委員に対して、どのような支援を行っていますか。下の欄に具体的に記入してください。

5. 地方連合会における女性参画促進のための取り組み

(1) 現在、執行機関への女性参画を促進するために、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を選んでください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 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
2. 役員選出の際、会議などで女性の選出を議題にする
3. 女性の専従執行委員を選出する
4. 執行委員会への女性のオブザーバー参加をすすめる
5. 専門委員会の委員や会計監査に女性を選出する
6. 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
7. 女性組合員を対象に研修会などを実施している
8. 女性執行委員を選出するためのプロジェクトを設置している
9. 女性執行委員を選出している構成組織や加盟単組に対して働きかけを行っている
10. 女性執行委員候補に対して研修などを実施している
11. 女性執行委員候補と意見交換を行っている
12. 女性執行委員の選出について他の地方連合会との情報交換を行っている
13. その他 ()
14. 特に取り組んでいない

(2) 女性執行委員を2人以上選出している組織にお聞きます。女性執行委員を複数選出するため、どのような取り組みを行っていますか。下記に力してください。

(3) 女性執行委員選出のためクオータ制の導入について検討を行っていますか。

以下からひとつだけ選んでください。

1. すでにクオータ制を導入している
2. 現在、クオータ制の導入について検討している
3. 検討は行ったが、現時点ではクオータ制の導入は考えていない
4. 特に検討は行っていない

6. 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です。

- A. 女性執行委員が担当している業務をすべて選んでください。
B. Aで選択した女性執行委員が担当している業務のうち、女性執行委員が責任者と
なっている業務すべてを選んでください。

1. 男女平等参画、ジェンダー平等推進、女性活動
2. 賃金・労働条件
3. 組織化（組織拡大）、組織対策
4. 産業政策
5. 労働政策、社会政策
6. 福利厚生・共済
7. 広報・教育
8. 総務・財政
9. 社会貢献活動
10. 青年・ユース
11. 国際
12. 政治
13. 担当業務のない女性執行委員がいる

7. 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み状況

運動方針への明記事項についてお聞きします。

- (1)運動方針に「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」に取り組むことを
明記していますか。*

※「男女平等参画の推進」については、「男女共同参画」という表記であっても該当します。
※「ジェンダー平等の推進」は、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。

以下からひとつだけ選んでください。

1. 「ジェンダー平等の推進」を明記している
2. 「ジェンダー平等の推進」は明記していないが「男女平等参画の推進」は明記して
いる
3. 「ジェンダー平等の推進」、「男女平等参画の推進」ともに明記していない

※1、2と回答した「ジェンダー平等の推進」または「男女平等参画の推進」を運動方針
に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。

--

推進計画についてお聞きします。

- (2)連合「ジェンダー平等推進計画」をもとにした計画はありますか。

以下からひとつだけ選んでください。

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. 現在、計画を策定中
4. 計画はない

(1, 2と回答した「計画がある」組織)以下の取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてを選んでください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 計画の内容をホームページや機関紙(誌)に掲載している
2. 計画にもとづき、具体的な行動計画を作成している
3. 計画達成のための「指針」や「ガイドライン」(計画の手引き)を策定している
4. 計画に沿った進捗管理やフォローアップを行っている
5. 構成組織に対して、数値目標を明示した計画の策定を要請している
6. その他()
7. 特に取り組んでいない

(前々問で、「3. 計画はない」と回答した組織は)計画がない理由を下の欄に記入してください。

男女平等参画・ジェンダー平等の取り組みについてお聞きます。

(3)トップリーダー自らが組合員に対して、男女平等参画、ジェンダー平等推進の実現についてのメッセージを発信していますか。

以下からひとつだけ選んでください。

1. 発信している
2. 発信していない

(4)男女平等参画、ジェンダー平等推進の実現を目的とする、以下のような委員会がありますか。

※名称を問わず目的が合致していれば、「1. ある」を選択してください。

※会議体は1つであっても、①~③のうち複数の目的を持つ委員会組織がある場合は、該当するものすべてについて「1.ある」を選択してください。

	1. ある	2. ない
①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 例：男女平等推進委員会、男女共同参画委員会、ユースフォーラム等	1	2
②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 例：女性委員会、女性部、女性フォーラム等	1	2
③男女平等だけでなく「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を目的に明示した委員会組織 例：ジェンダー平等委員会等	1	2

(5)女性リーダーの育成を目的とした研修を実施していますか。実施している研修について、研修の名称、対象者、内容、開催にあたり工夫していることを下記に入力してください。

研修の名称	対象者	内容	工夫している点
研修 1			
研修 2			
研修 3			

(6)男女平等参画、ジェンダー平等を推進するために、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を選んでください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 構成組織の単組の男女平等参画に関する実態調査を行っている
2. 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
3. 男女平等参画、ジェンダー平等推進をテーマにした研修会・学習会を実施している
4. 機関紙（誌）やホームページで、男女平等参画、ジェンダー平等推進を取り上げている
5. 男女平等参画、ジェンダー平等推進についてのリーフレットやポスターを作成している
6. パート等組合員からの執行委員の選出を行っている
7. 都道府県や経営者団体等と意見交換を行っている
8. 組合活動への参画を促進するため、会議や研修等の開催時間や場所を工夫している
9. 組合活動への参画を促進するため、オンラインを活用している
10. その他（ ）
11. 特に取り組んでいない

(7)構成組織の男女別の組合員数および執行委員数の把握についてお聞きます。

①構成組織の男女別の組合員数を把握していますか。

以下からひとつだけ選んでください。

1. すべての構成組織について把握している
2. 一部の構成組織については把握している
3. 把握していない

②(構成組織の男女別の組合員数を把握している組織)どのような方法で把握していますか。あてはまるものすべてを選んでください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 男女平等参画を目的とした調査を実施し、把握している
2. 男女平等参画以外の調査で把握している
3. 組織現勢を把握する際に、男女別の組合員数の報告を求めている
4. その他（ ）

③構成組織の男女別の執行委員数を把握していますか。

以下からひとつだけ選んでください。

1. すべての構成組織について把握している
2. 一部の構成組織については把握している
3. 把握していない

④(構成組織の男女別の執行委員数を把握している組織)どのような方法で把握していますか。あてはまるものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 男女平等参画を目的とした調査を実施し、把握している
2. 男女平等参画以外の調査で把握している
3. その他（ ）

自由記入意見欄

男女平等参画、ジェンダー平等を進める上での課題について、具体的にお答えください。

男女平等参画、ジェンダー平等を進める上で成果があった活動について、具体的にお答えください。

8. 男女平等関連の法律に関する取り組みについて

地方連合会の取り組みについてお聞きします。

(1)雇用管理上の男女差別の解消や育児・介護との両立のために、以下の項目に取り組んでいますか。取り組みを行っているものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の周知に取り組んでいる
2. 男女間賃金格差の是正に取り組むことを方針に掲げている
3. 賃金実態調査等を実施して、男女間賃金格差の実態把握を行っている
4. 生活関連手当の支給などにおける「世帯主」要件の廃止に取り組んでいる
5. 加盟組合の企業における女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の作成状況を把握している
6. 自組織の事業主行動計画を策定し、公表している
7. 育児・介護休業法を上回る内容の労働協約の改定を方針に掲げている
8. 特に取り組んでいない

(2)LGBT や性的指向・性自認(SOGI)に関して、以下の項目に取り組んでいますか。取り組みを行っているものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 指針を策定している
2. 学習会を実施している
3. ハラスメントに対する周知をはかっている
4. ハラスメント相談窓口を設置している
5. ハラスメント防止対策を策定している
6. 都道府県の政策に対し働きかけを行っている
7. その他 ()
8. 特に取り組んでいない

構成組織に対する取り組みについてお聞きします。

(3)雇用管理上の男女差別の解消のために、構成組織に対して以下の要請を行っていますか。行っているものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 定期的に募集計画や採用実績における男女間格差の把握を要請している
2. 企業における女性管理職数（比率）の把握を要請している
3. 男女別の勤続年数の把握を要請している
4. 男女別の月ごとの労働時間の状況の把握を要請している
5. 男女別の年次有給休暇の取得率の把握を要請している
6. 妊娠・出産を機に退職した女性の状況について把握を要請している
7. 非正規雇用の労働者の男女別の人数の把握を要請している
8. セクシュアル・ハラスメントの防止措置の点検を要請している
9. パワー・ハラスメントの防止措置の点検を要請している
10. マタニティ/パタニティ・ハラスメントの防止措置の点検を要請している
11. その他 ()
12. 特に取り組んでいない

(4)仕事と育児・介護との両立のために、構成組織に対して以下の要請を行っていますか。行っているものすべてを選択してください。

あてはまるものを全て選んでください。

1. 育児・介護休業法の内容の周知に取り組んでいる
2. 男女別の育児休業の取得状況の把握を要請している
3. 男女別の介護休業の取得状況の把握を要請している
4. ケア・ハラスメントの防止措置の点検を要請している
5. その他 ()
6. 特に取り組んでいない

以上で設問は終了です。ご協力ありがとうございました。