

# 連合2022春季生活闘争 ジェンダー平等・多様性推進の取り組み

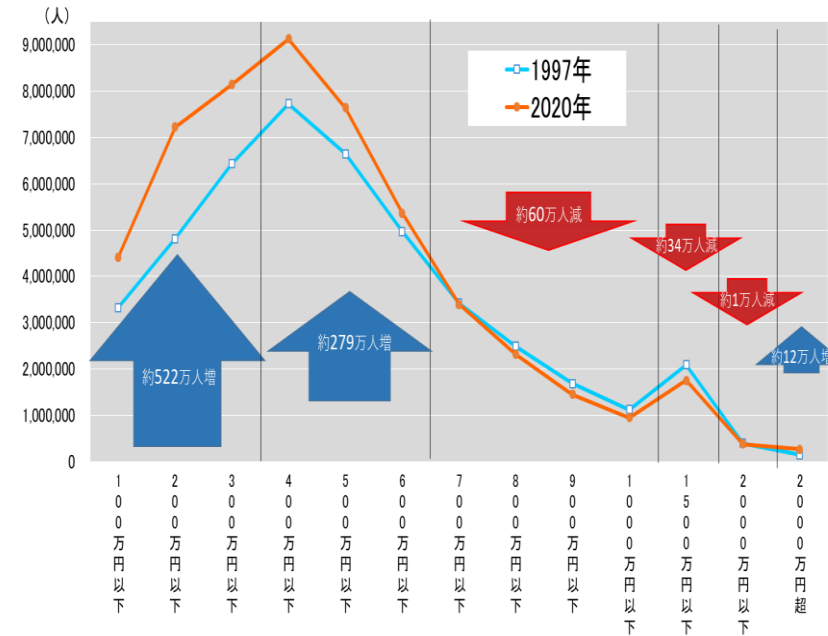
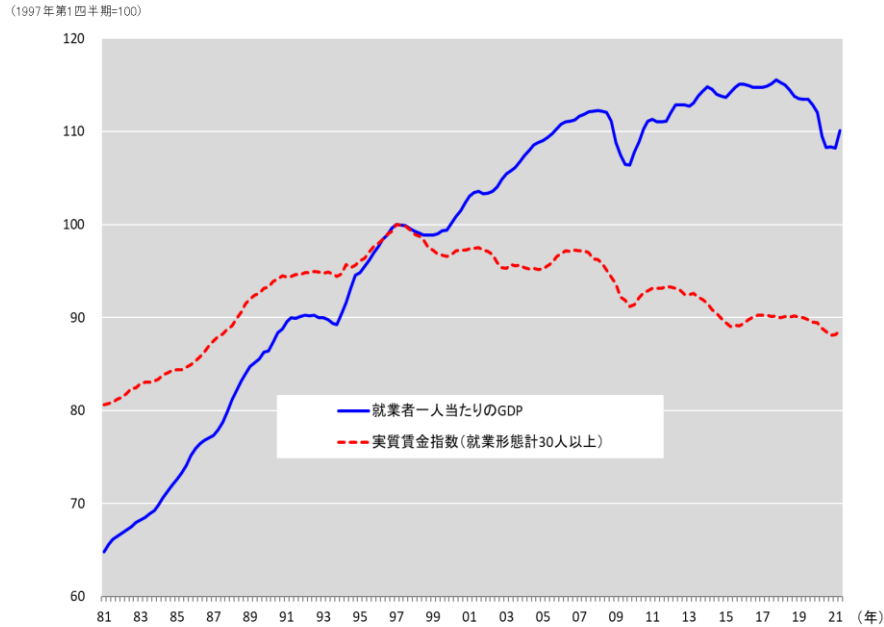
連合3.8国際女性デー



# 2022春季生活闘争のポイント

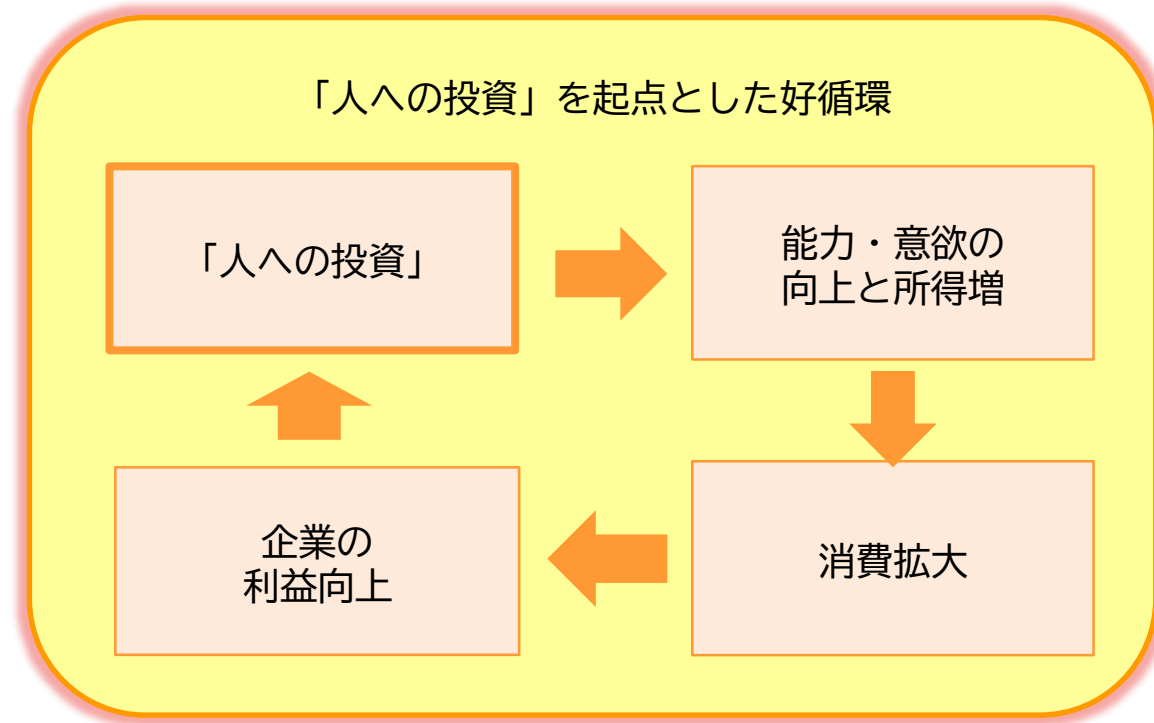
未来をつくる。

2022IWD



## 賃金や格差など20年来の課題

- 日本の賃金水準は1997年がピークだった。就業者一人あたりのGDPは1997年以降も上昇トレンドにあるにもかかわらず、実質賃金は低下し続けている。
- 中間層が薄くなる一方で、低所得層のウェイトが高まり所得格差が広がっている。



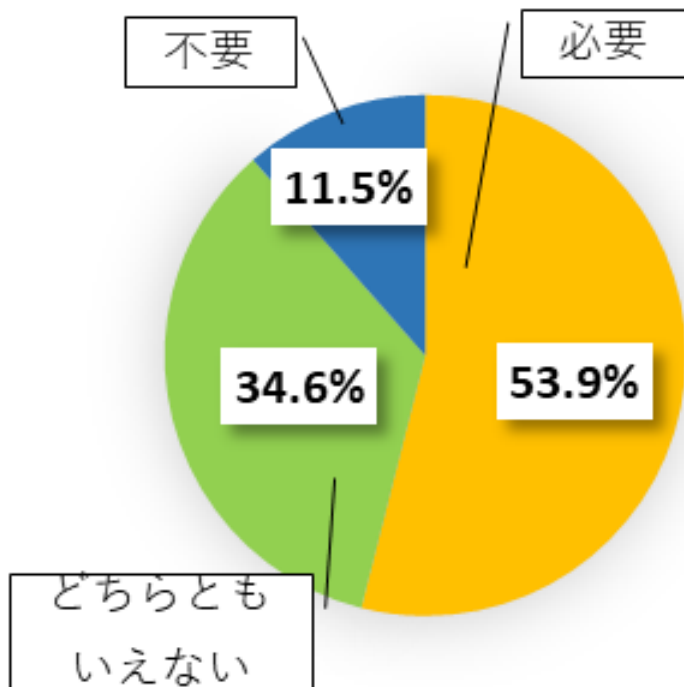
## 未来をつくる

- 経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」が、力強い好循環の起点となる。
- 「底上げ」「底支え」「格差是正」を強力に進め、分配構造の転換の突破口とする。

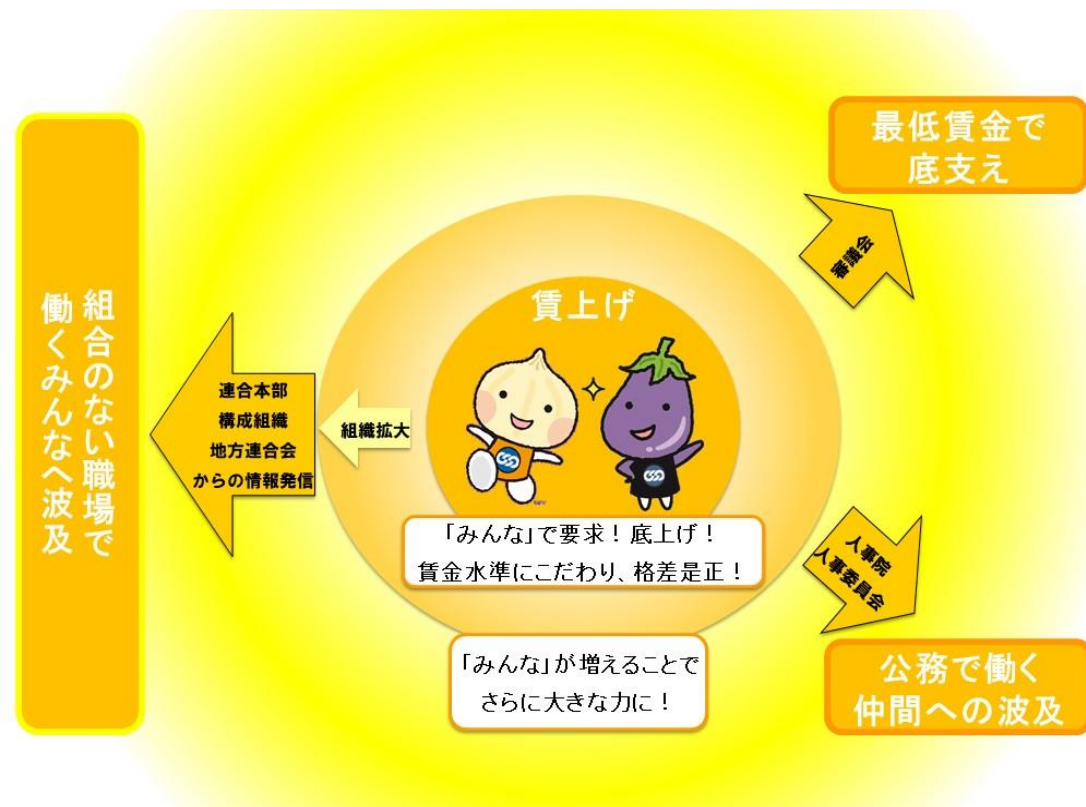
# みんなで作る。

2022IWD

【労働組合は必要だと思うか】



【「みんなの春闘」と賃金決定の波及メカニズム】



### みんなで取り組む

➤すべての労働組合が賃上げに取り組む。

### みんなを増やしていく

➤労働組合に加入する人が増えると、企業・社会に与える影響力が大きくなる。

### みんなに知ってもらう

➤労働組合の存在感が1年の中で一番大きくなる春季生活闘争のタイミングで、情報発信を強化して広く社会にアピール。

### みんなに届ける

➤労働組合がない職場で働く仲間にも波及させる。

## 「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざす

「働くことを軸とする安心社会」とは、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会である。

加えて、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会である。

# 2022春季生活闘争 ジェンダー平等・多様性推進課題に関する取り組み

第86回中央委員会  
確認(2021.12.2)

## 2022春季生活闘争方針



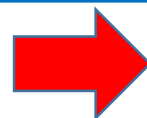
### <2022春季生活闘争の意義と基本スタンス（前文）>

非正規雇用の約7割を占める女性労働者の雇用の不安定さや生活面への影響が大きい。また、依然として是正されない男女間賃金格差をより拡大させ、固定化している。したがって、これまで以上に取り組みを強化する必要がある。



### <具体的な取り組み>

- 1) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正
- 2) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法などの周知徹底・定着・点検
- 3) あらゆるハラスメント対策や差別禁止、ジェンダー・バイアス払拭に向けた取り組み
- 4) 育児、介護、治療と仕事の両立など両立支援制度の拡充、男女をはじめとするすべての労働者が制度を利用できる環境整備に関する取り組み
- 5) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進



詳しくは、お手元のアクションリーフ<sup>26</sup>をご参照！

# 1) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握・分析を行うとともに問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

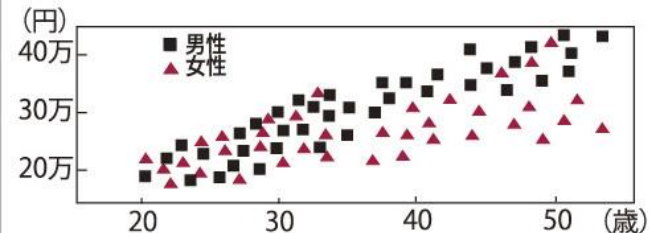
## ◆男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

- ①賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- ②生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、ともに廃止を求める。

### ●賃金プロット図を作ろう!

賃金データにもとづいて男女別・年齢毎の賃金分布を「見える化」するために、賃金プロットを作ろう!

#### ▼賃金プロット図の例

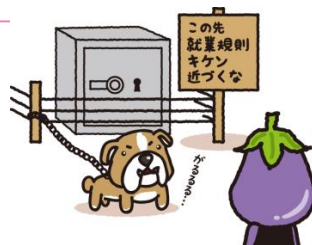


性別や職務・仕事別による偏りがいないかチェックしましょう。男女間に偏りがみつかったらその原因を分析し、透明・公正な賃金制度や人事制度の運用を求めて、労使交渉しましょう。

## 2) 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

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- ① 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- ② 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- ③ 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- ④ 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- ⑤ 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- ⑥ 2022年4月1日から、事業主行動計画策定義務や情報公表義務が101人以上の事業主に拡大されることを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で事業主行動計画が策定されるよう働きかけを行う。
- ⑦ 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。





### 3) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、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対策や差別禁止の取り組みを進める。

- ① ハラスメント対策関連法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日より中小企業も対象となることから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- ② 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ③ マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ④ パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- ⑤ 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。
- ⑥ ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

# 雇用管理上講ずべき措置

ハラスメント防止措置の内容 (労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)		パワハラ	マタハラ ケアハラ	セクハラ
1	ハラスメントの内容と、それを <u>行ってはならない</u> 旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○	○
2	行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する	○	○	○
3	相談窓口をあらかじめ定め、 <u>労働者に周知</u> する	○	○	○
4	相談担当者は、 <u>被害者が相談を委縮する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも配慮しながら</u> 、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする 追記例： <u>相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う</u>	○	○	○
5	その他のハラスメントと一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じる体制を整備する	△	△	△
6	事実関係を迅速かつ正確に確認する 追記例： <u>相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも適切に配慮する</u>	○	○	○
7	速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
8	行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
9	事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる	○	○	○
10	業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる	—	○	—
11	労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する	—	△	—
12	<u>コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取り組みを行う</u>	△	—	—
13	<u>適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取り組みを行う</u>	△	—	—
14	当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する	○	○	○
15	相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する	○	○	○

赤字下線は2020年の改正で変更した箇所

○必ず講じる △講じることが望ましい —特に規定なし

## 4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- ①2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）について、導入に向けた労使協議を行う。
- ②育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- ③有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」の撤廃はもちろん、法で残っている「子が1歳6カ月到達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- ④育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- ⑤妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- ⑥女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- ⑦両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- ⑧不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行により新たにできる認定制度の取得をめざす。
- ⑨事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、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求める。

## 1. 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就労することを可能とする。

## 2. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

## 3. 育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

## 4. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

## 5. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

【施行期日】 ・ 2及び5：2022年4月1日 ・ 1,3,：2022年10月1日 ・ 4<sub>2</sub>：2023年4月1日

# 改正育児・介護休業法施行スケジュール

2022年  
4月1日

10月1日

2023年  
4月1日

- ◆ 「雇用環境の整備」の事業主への義務づけ
- ◆ 「個別周知」と「意向確認」の事業主への義務づけ
- ◆ 有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の一部緩和

- ◆ 出生時育児休業
- ◆ 出生時育児休業中の就業
- ◆ 育児休業の分割取得
- ◆ 1歳到達後・1歳6カ月到達後の特別な事情がある場合の育児休業の再取得
- ◆ 1歳以降の延長の場合の取り扱い

- ◆ 育児休業の取得状況の公表の義務づけ

詳しくは「改正育児・介護休業法と労働組合の取り組み」をご参照！






# 5) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した事業主行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」（2022年4月1日施行）、「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- ② 「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

2022IWD



主な認定の基準			
<b>トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん共通</b> ・女性の育児休業取得率 75%以上 ・労働時間数 フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満 全労働者の月平均時間外労働 60時間未満		<b>認定企業への優遇措置</b> ・マーク使用 ・公共調達の加点評価 ・日本政策金融公庫による低利融資 ・両立支援等助成金の加算	<b>認定実績</b> くるみん 3,711件 プラチナくるみん 467件
<b>プラチナくるみん</b> 	<b>男性の育児休業取得率</b> 育児休業 30%以上 育児休業+育児目的休暇 50%以上 かつ取得者1名以上	<b>新たな認定制度（2022年4月新設）</b> くるみんの各類型に加え、 不妊治療を受ける労働者に配慮した以下の措置を行った企業が認定申請できる ①所定外労働の制限 ②労働基準法の年次有給休暇を半日または時間単位で取得 ③時差出勤 ④短時間勤務 ⑤テレワーク 【プラチナくるみん認定企業は以上を公表】	
<b>くるみん</b> 	<b>男性の育児休業取得率</b> 育児休業 10%以上 育児休業+育児目的休暇 20%以上 かつ取得者1名以上		
<b>トライくるみん（2022年4月新設）</b>	<b>男性の育児休業取得率</b> 育児休業 7%以上 育児休業+育児目的休暇 15%以上 かつ取得者1名以上		



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>

Change, Challenge, Movement!

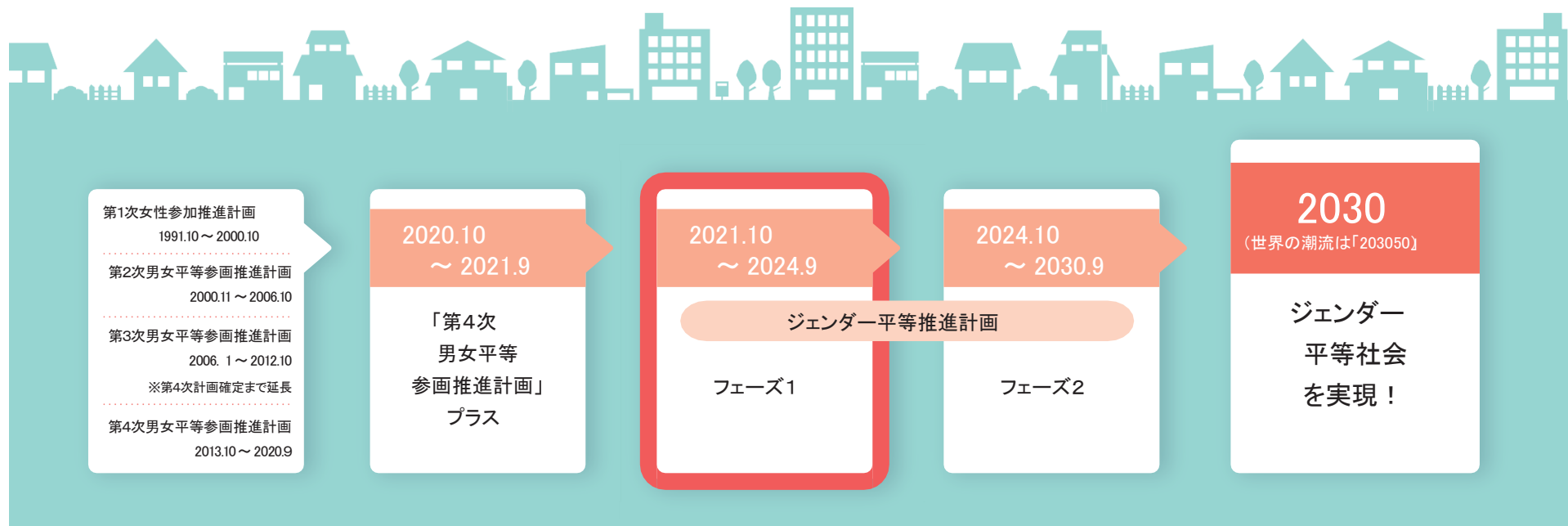


連 合

# ジェンダー平等推進計画



フェーズ1 2021.10 ~ 2024.9



# 具体的な目標と取り組みにあたっての留意点



目標を設定  
(Building)  
しましょう!

## 運動目標 スローガン

### 労働組合における男女平等参画 職場・社会におけるジェンダー平等の推進

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

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

## 運動目標達成のために

必ず達成しなければならない目標

Change! 達成目標

▶P4-5

推進すべき目標

Challenge! 推進目標

▶P6-7

Movementをつくりだす

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

## 留意点

### 「クリティカル・マス」を意識しましょう

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

### 「性的指向・性自認(SOGI)」の尊重を明確にしましょう

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

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

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



# 5つのChange <達成目標>、4つのChallenge <推進目標>

## 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

# 連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義

連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより

## 1 だれにとっても 働きやすい職場づくり

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



## 2 社会・経済の活力や 持続性の維持・向上

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



## 3 人権の尊重、個人の尊厳を 基底に置いた社会の実現

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



## 4 ジェンダー・バイアスや固定的 性別役割分担意識の見直し、払拭

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





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

## 5 クリティカル・マスの理解浸透、形成

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



## 6 ポジティブ・アクションの理解浸透、推進

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



## 7 多様性の尊重

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



## 8 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

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

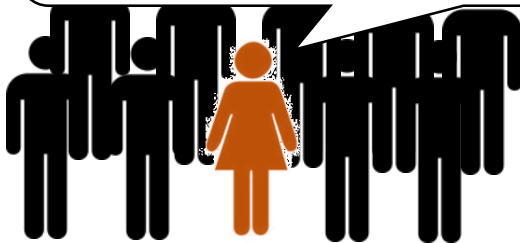


## なぜ女性参画の目標が30%なのか？

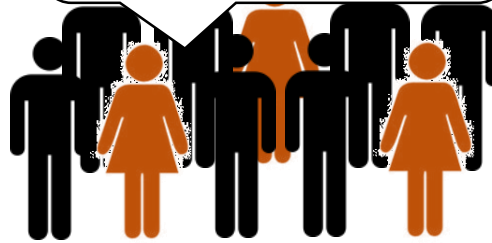
### クリティカル・マス（決定的多数）

- 量的変化が質的变化に転じる境目のこと。ある数値を超えると、急速に変化が生じると考えられる。
- 議会や政策に一定の変化をもたらすために必要な女性議員の割合は、概ね 3割程度とされる。
- それ以下の場合、女性が連携を取りづらかったり、女性であることのデメリットを感じやすかったりと言われる。
- 女性が少なければ、女性自身が男性規範を身につけてしまいやすく、組織文化を変革することは難しい。

注目されるので、発言しづらい。  
これだから女はと言われたくない。  
→男性に合わせる。



他にも女性がいるので、  
私の意見として発言できる。  
→組織が活発化。



国際的にはすでに  
2030年までに50%を  
目標としています！



# ジェンダー平等と多様性推進

Gender Equality and Diversity

2022 IWD

男女が抱える課題を解決し  
男女平等を実現すれば、  
すべての人々が働きやすい  
社会の実現へとつながる！

## 就職差別

選択的夫婦別姓

セクハラ 結婚 家事 不妊治療  
妊娠 マタハラ 出産 育休ブランク  
女性活躍 育児 長時間労働 ワンオペ  
短時間勤務 低評価 マミートラック  
ケアハラ ジェンダーバイアス 介護  
男女間賃金格差 DV  
更年期障害  
低年金

## 学歴

固定的性別役割分担

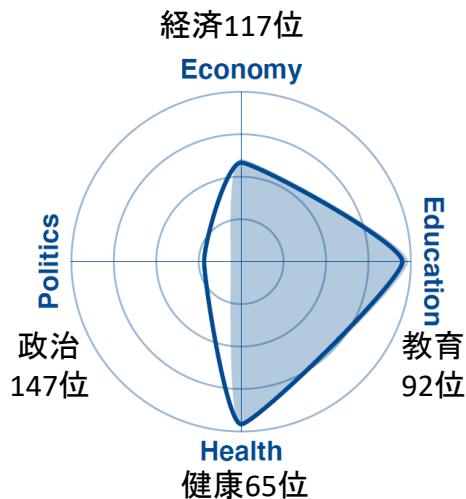
雇用形態 付き合い パワハラ  
セクハラ 結婚 大黒柱 不妊治療  
出産時休暇 イクメン 家事 育児  
長時間労働 ジェンダーバイアス 出世  
ケアハラ 介護 忍耐 職業病 過労死  
過労自殺 更年期障害  
高齢者雇用



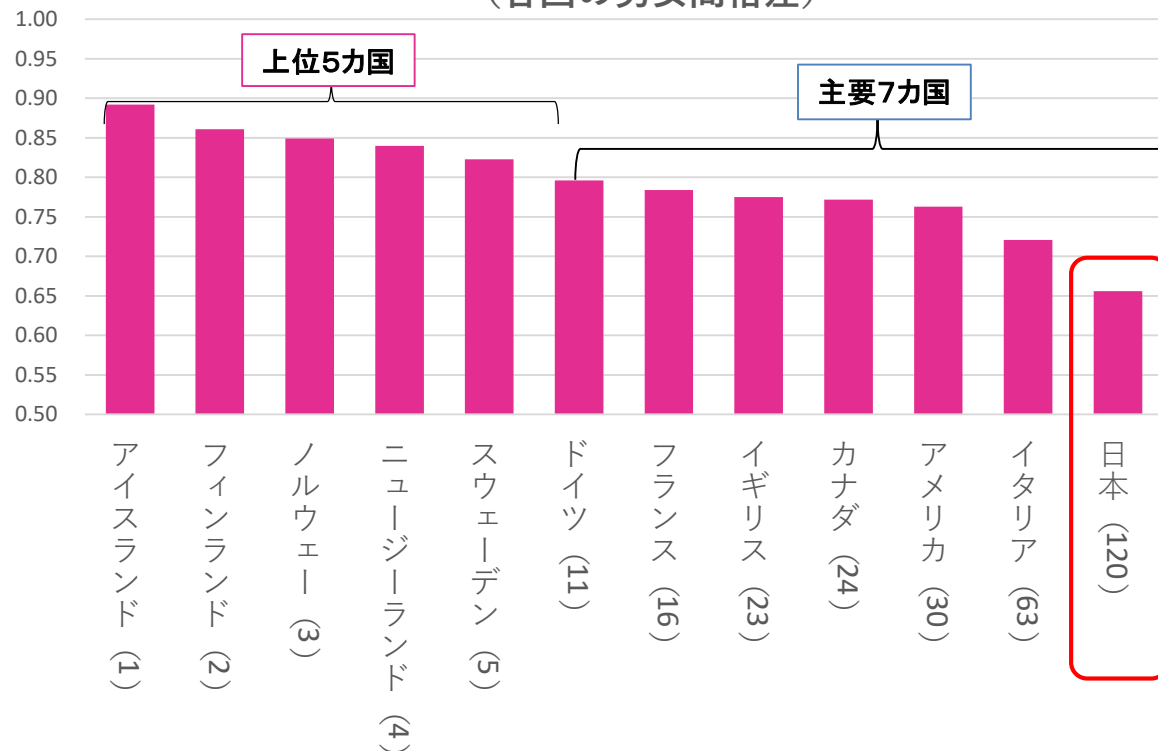
# 国際比較 ～男女間格差～

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

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



世界ジェンダーギャップ指数  
(各国の男女間格差)



## 「候補者男女均等法」～政治分野における男女共同参画推進法～

- 2018年5月に成立。ただし、中身は理念法のため拘束力や罰則などは持たない。
- 世界国会議員比率ランキングで、日本の衆議院の女性割合は、193カ国中165位！  
(資料出所：IPU「Women in Parliaments」2019年1月1日時点)

衆 45/465  
(9.7%)  
参 56/243  
(23.0%)  
【平均14.3%】

都道府県  
11.6%  
市区町村  
14.8%



【日本：女性閣僚が3名、平均年齢61.8歳】



【スペイン：女性閣僚の割合は世界1位！】



【ニュージーランド：首相は女性、育休取得も】



【ルワンダ：下院議員の女性割合は世界1位】

# 女性の参画が新しい扉を開きます！

2022 IWD



203050をめざして  
みんなでがんばろう！



【連合第7回地方連合会女性専従者会議(2021.12.8)】



# 連合HP ご活用ください！！

ホームページに動画や資料を掲載しています。学習会等の機会にぜひご活用ください。

連合  
日本労働組合総連合会

English

ENHANCED BY Google

労働のことで困ったら、こちら

連合について ニュース インフォメーション 主な活動 刊行物・月刊連合 労働相談

ホーム 主な活動 ジェンダー平等・多様性推進

## ジェンダー平等・多様性推進

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、互いに支え合えることのできる職場・社会の実現をめざします。その実現に向けて、男女平等参画をはじめとして、「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していきます。

ジェンダー平等の視点での新型コロナウイルス対策

主な活動一覧

- > 連合の政策実現行動
- > 労働・賃金・雇用
- > くらし・生活
- > ジェンダー平等・多様性推進
- > 7つの柱
- > 国際活動

詳しい資料はこちら  
会員用ページログイン

キャンペーン  
注目コンテンツはこちら

- ▶ **連合男女平等月間（6月）の取り組み**
- ▶ 3.8国際女性デーの取り組み
- ▶ 男女平等参画の取り組み
  - > トップリーダーによる男女平等参画推進宣言
  - > 連合「第4次男女平等参画推進計画」プラス
- ▶ 職場におけるあらゆるハラスメントをなくそう
- ▶ 「LGBT」「SOGI（性的指向・性自認）」ってなに？
- ▶ 女性活躍推進
- ▶ 民法改正
- ▶ ジェンダー平等の視点での新型コロナウイルス対策

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>



## 掲載中の動画

- ▶ コロナ禍における女性への影響と課題
- ▶ ハラスメント対策関連法の取り組み
- ▶ 女性活躍推進法の取り組み
- ▶ **改正育児・介護休業法の取り組み(New)**

## 用語解説動画

- ▶ ポジティブ・アクションとクオータ制
- ▶ クリティカル・マス
- ▶ 固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス
- ▶ SOGIとLGBT

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

