

# 基 調 提 起

～「ジェンダー主流化」を推進しよう～

# 「ジェンダー平等推進計画」 次のステップに！

## Change・Challenge・Movement！

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



### ◇2024～2025年度運動方針（重点分野3）

**社会を新たなステージへ、ともに歩もう、ともに変えよう**  
**～仲間の輪を広げ 安心社会をめざす～**

**【重点分野ー①】**

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

**【重点分野ー②】**

安心社会とディーセント・ワークをまもり、創り出す運動の推進

**【重点分野ー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

## ◇2024～2025年度運動方針（重点分野3）

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

1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現
  - (1) パワー・ハラスメントなど防止措置義務の対象のみならず、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメントの根絶に向けて、禁止規定の創設をはじめ国内法のさらなる整備をはかるとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みを推進する。
  - (2) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促す取り組みを推進するとともに、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識を払拭する。また、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別を禁止する法律の制定、多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。
  - (3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応しい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法などの整備を推進する。
  - (4) 日本で働く外国人労働者・留学生が抱える仕事や暮らし、人権などの諸課題に向き合い、互いに認め合う「共生」に向けた環境整備を推進する。

## ◇2024～2025年度運動方針（重点分野3）

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



- (1) 労働組合、政治、経済など、あらゆる分野で女性の指導的地位に占める割合を国際的水準も意識しながら引き上げるため、クオータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションを強化する。
- (2) 女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映していく「ジェンダー主流化」を推進する。
- (3) 2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成目標（チェンジ：必ず達成しなければならない目標）に向け、連合本部のみならず構成組織・地方連合会とともに、一体となって取り組む。また、フェーズ1の実績と残された課題を検証し、次のステップに向けて取り組む。
- (4) 雇用の分野における実効性ある性差別の禁止に向けて、男女雇用平等法の実現に取り組む。また、男女間における賃金の格差をはじめ、正規・非正規や、勤務地限定などの多様な正社員、無期転換などの雇用管理区分の差異、および両立支援制度の運用にかかる実態を把握し、格差の是正に取り組む。
- (5) 男女がともに仕事と生活の調和がはかれるよう、長時間労働の是正、男性およびパート・有期・派遣で働く労働者の育児休業取得促進を着実に進めるとともに、育児・介護休業法の改正に向けて取り組む。
- (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ため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を着実に実行する。

## 女性活躍推進法：男女の賃金の差異の公表の義務化

(2022年7月8日～)

### 情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
  - ・常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
  - ・常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
  - ・常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	改正前	改正後
301人以上	2項目開示義務 ・「機会提供」8項目から1項目選択 「両立」7項目から1項目選択	3項目開示義務 ・男女の賃金の差異(必須) ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示義務 ・15項目(「機会提供」8項目+「両立」7項目)から1項目	1項目開示義務 ・16項目(男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目)から1項目選択
1人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

出所：厚生労働省「第49回雇用環境・均等分科会(2022.6.17)」資料に連合が一部加工

## 育児・介護休業法の見直し論点

2023年9月から  
労働政策審議会雇用環境・均等分科会で審議

「異次元の少子化対策」2023年6月に様々な政府決定や報告がとりまとめられた。

- こども未来戦略方針
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針）
- 経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太方針）
- 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書（厚生労働省）

### 1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

- (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充
  - ①テレワークの活用促進
  - ②短時間勤務制度の見直し
- (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充
  - ①柔軟な働き方を実現するための措置  
(始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、新たな休暇の付与)
  - ②所定外労働の制限（残業免除）
- (3) 子の看護休暇の見直し
- (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談
- (5) 心身の健康への配慮

### 2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

- (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援
- (2) 育児休業等取得状況の公表

## 育児・介護休業法の見直し論点

### 3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備（次世代育成支援対策推進法）

- (1) 次世代法は2025年3月までの時限立法であるが、延長するか
- (2) 一般事業主行動計画の策定が次世代法の指針により定められているが、位置づけをどうするか
- (3) 数値目標として男性の育児休業等取得率のほかになにが考えられるか

### 4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- (1) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備
- (2) 介護休業
- (3) 介護期のテレワーク

### 5. 個別のニーズに応じた両立支援

- (1) 障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し
- (2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と尊重

### 6. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

- (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援
- (2) 育児休業等取得状況の公表

#### 連合「育児・介護休業制度等の見直しに対する考え方（第24回中央執行委員会・2023.9.14）」

- 働き方を見直しは育児期に限定したのではなく、どのようなライフステージにおいてもワーク・ライフ・バランスが保てる職場環境が必要
- 男女が共に仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援に向けた環境整備が不可欠
- 働き方改革の徹底を前提としたうえで、性別にかかわらず制度を利用できる観点から見直しを行うべき

## 職場におけるマジョリティとマイノリティ

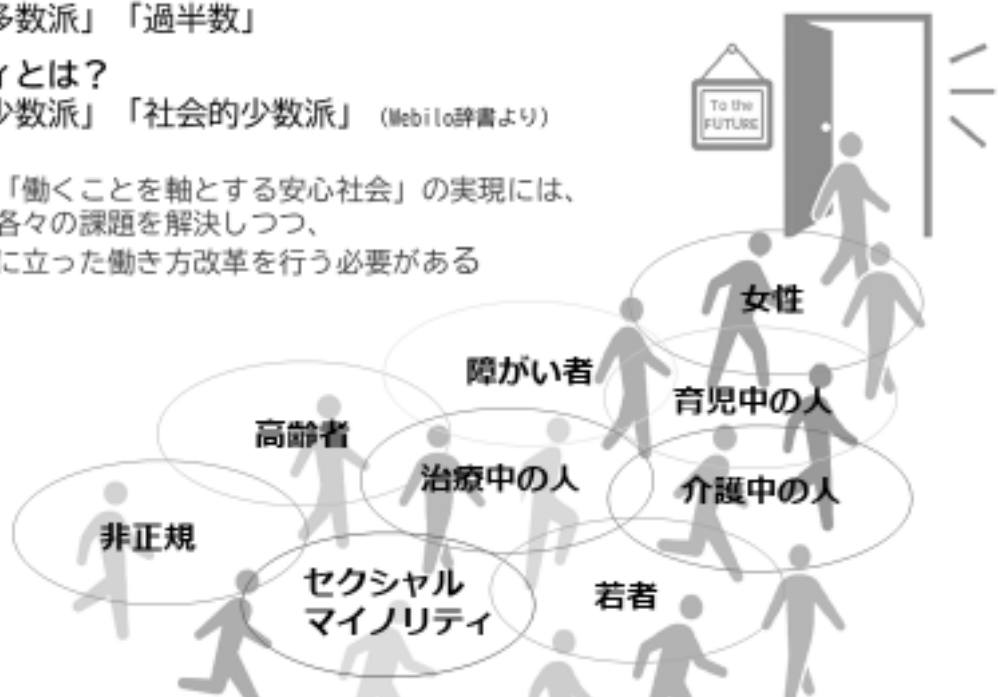
### ◇マジョリティとは？

「多数」「多数派」「過半数」

### ◇マイノリティとは？

「少数」「少数派」「社会的少数派」（Webilo辞書より）

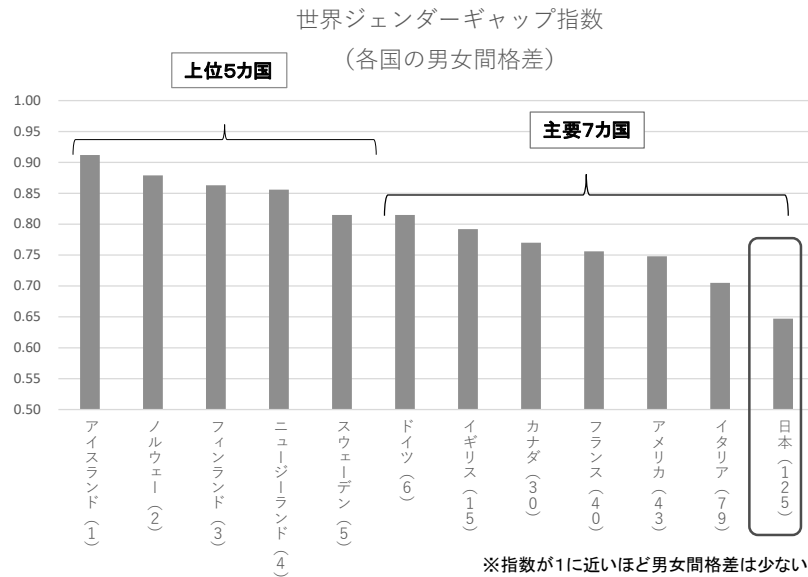
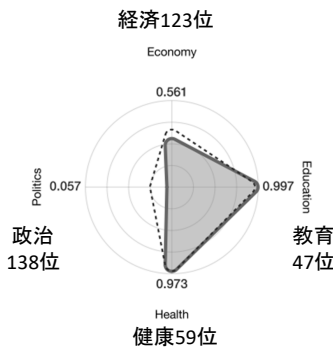
※連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現には、多様な人々の各々の課題を解決しつつ、働く者の視点に立った働き方改革を行う必要がある



## 国際比較① ～男女間格差～

- 各国の男女間格差を数値化したジェンダーギャップ指数で、日本は146カ国中125位(2023年6月20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。

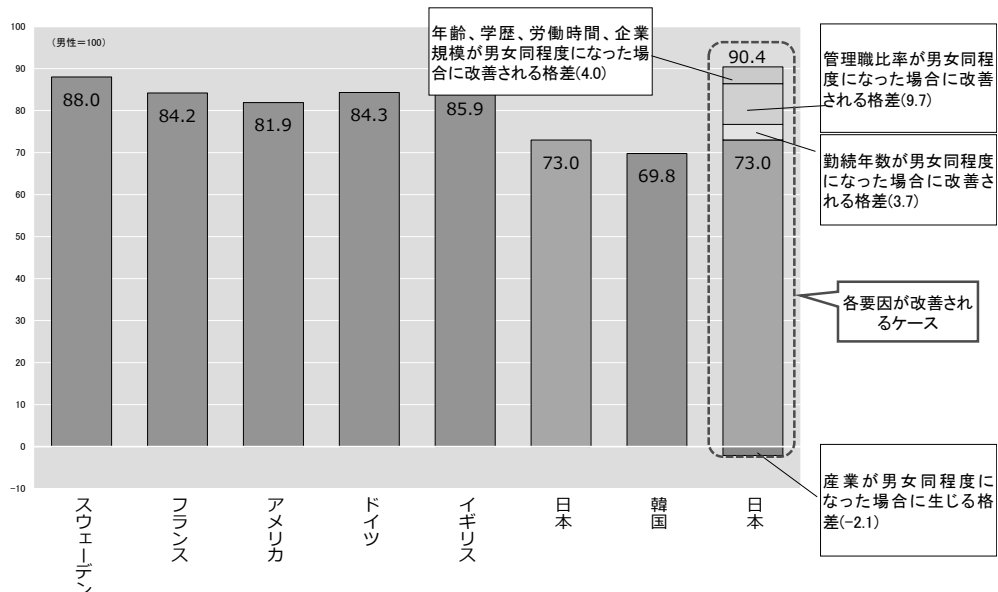
世界の男女平等の実現には131年、経済的男女平等には169年、政治的男女平等には162年かかると言われています。



出所:世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2023」より作成

## 国際比較②～賃金格差～

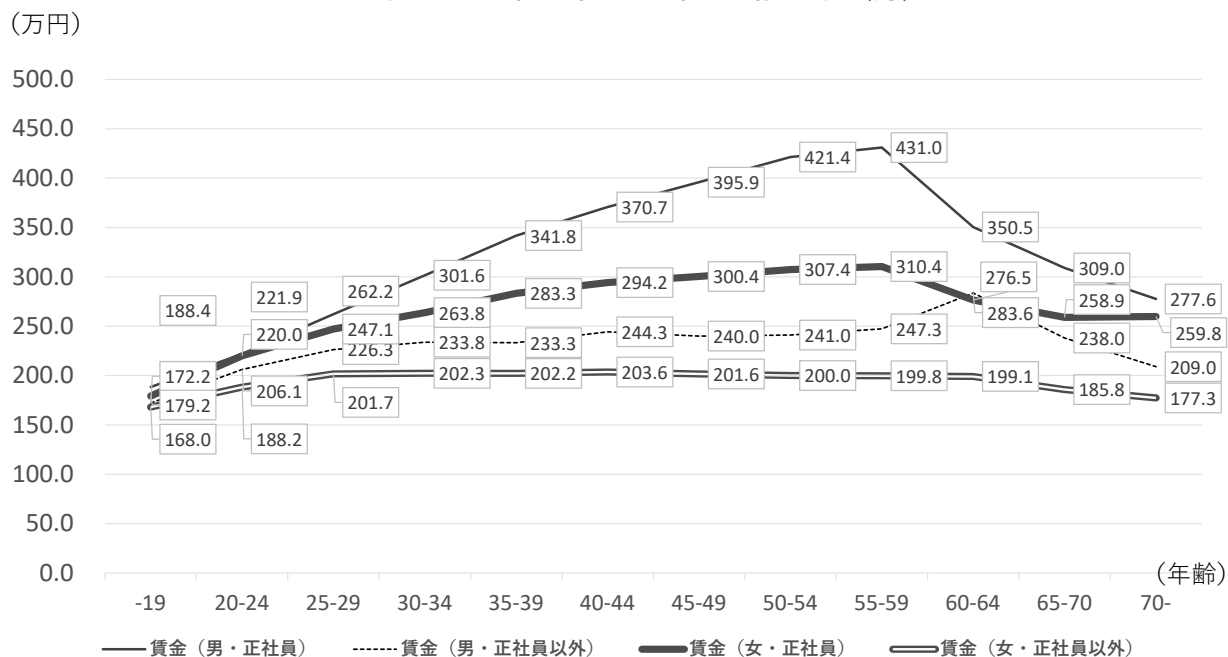
- 一般労働者の男女間賃金格差は、国際比較しても大きい。仮に管理職や勤続年数が男女同程度になれば、格差は大幅に縮小する。



出所:厚生労働省「令和4年度版『働く女性の実情』のポイント(概要版)」より作成

# 働く男女の差 ～日本の男女間賃金格差～

男女別・雇用形態別所定内給与額（月）



出典：厚生労働省「令和3年度賃金構造基本統計調査」より連合作成

11

連合ホームページ  
「ジェンダー平等・多様性推進」

<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

第1次女性参加推進計画  
1991.10～2000.10

第2次男女平等参画推進計画  
2000.11～2006.10

第3次男女平等参画推進計画  
2006.1～2012.10

※第4次計画確定まで延長

第4次男女平等参画推進計画  
2013.10～2020.9

2020.10  
～2021.9

「第4次  
男女平等  
参画推進計画」  
プラス

2021.10  
～2024.9

ジェンダー平等推進計画

フェーズ1

2024.10  
～2030.9

フェーズ2

2030  
(世界の潮流は「203050」)

ジェンダー  
平等社会  
を実現！

日本労働組合総連合会（連合）

26

## 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



連合全体で Achievement (達成) をめざしましょう!

		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

## 労働組合の女性参画に関する変化

### ▶構成組織

Change ! 達成目標	2022年	差	2023年
①組合員の男女比率の調査、把握	78.3%	+4.3%	82.6%
⑤運動方針への明記	86.9%	+2.2%	89.1%
「ジェンダー平等」の推進を明記	63.0%	+6.6%	69.6%
男女平等参画の推進を明記	23.9%	-4.3%	19.6%
Challenge ! 推進目標	2014年	差	2023年
⑦執行機関への女性の参画機会の確保			
女性執行委員比率	9.3%	+7.8%	17.1%
女性組合員比率	32.3%	+5.0%	37.3%

出所:「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」(2014年)  
 「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」(2022年)  
 「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」(2023年)速報版



# 労働組合の女性参画に関する変化

## ▶地方連合会

Change！達成目標	2022年	差	2023年
①組合員の男女比率の調査、把握	85.1%	+2.1%	87.2%
③執行機関への女性の参画機会の確保			
女性執行委員比率	7.6% (2014)	+7.4%	15.0%
女性組合員比率	32.3% (2014)	+5.0%	37.3%
⑤運動方針への明記	100%	-	100%
「ジェンダー平等」の推進を明記	95.7%	+2.2%	97.9%
男女平等参画の推進を明記	4.3%	-2.2%	2.1%

出所:「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」(2014年)  
「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」(2022年)  
「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」(2023年)速報版

15

## 次のステップに向けて



フェーズ1最後の1年！  
積極的に取り組んでいきましょう！

### 組合員の男女比率の調査、把握

- 一部の組織、単組については把握している組織は、すべての組織、単組について把握するように取り組む。
- 把握していない組織は今後調査の実施などの検討を行う。

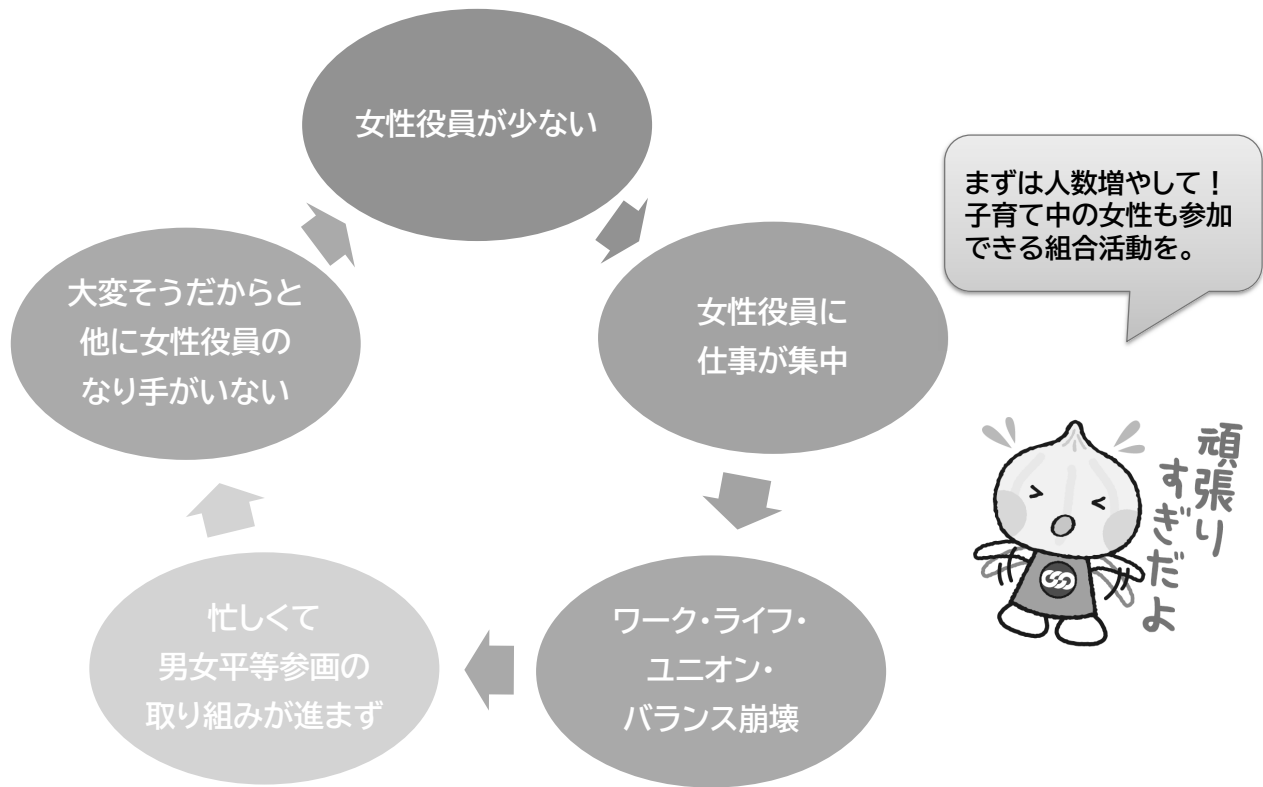
### 運動方針への明記

- 「男女平等参画の推進」のみではなく、「ジェンダー平等の推進」についても明記するよう検討する。
- とともに明記していない組織は5つの構成組織。今後運動方針への明記について検討を行う。

### 執行機関への女性の参画機会の確保

- 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。
- 女性執行委員が議論に参画できる環境整備が必要。

# 女性役員が育たない悪循環



# 女性執行委員がいると・・・



	構成組織の取り組み							加盟組合に対する要請														件数																		
	周知法や均等法の	是正の方針金格差の	男女賃金格差の把握	調査による把握	主要な廃止	手当における世帯	作成状況の把握	女性の行動計画	自組織の公表	約改定の方針化	育介法を上回る協	格差・採用の男女	募集の把握	率の把握	女性の管理職・比率	の把握	男女別の勤続年数	の把握	男女別の労働時間	率の把握	男女別の年取得		た女性の状況把握	妊娠出産で退職し	数の把握	非正規の男女別	セクハラ防止措置	の点検	パワハラ防止措置	止措置の点検	マタハラ防	その他	ないに	特に取						
構成組織計	32	17	21	4	13	4	17	6	10	12	6	8	3	13	20	19	16	3	14	46	69.6	37.0	45.7	8.7	28.3	8.7	37.0	13.0	21.7	26.1	13.0	17.4	6.5	28.3	43.5	41.3	34.8	6.5	30.4	100.0
ゼ口組織	9	3	4	0	4	0	4	1	1	2	0	1	1	2	3	3	2	1	5	13	69.2	23.1	30.8	...	30.8	...	30.8	7.7	7.7	15.4	...	7.7	7.7	15.4	23.1	23.1	15.4	7.7	38.5	100.0
1人	6	3	4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	0	0	3	2	2	0	3	8	75.0	37.5	50.0	12.5	25.0	12.5	25.0	12.5	25.0	25.0	12.5	...	...	37.5	25.0	25.0	...	37.5	100.0	
2~4人	4	3	6	0	2	1	4	2	2	2	2	1	1	3	5	5	4	2	4	10	40.0	30.0	60.0	...	20.0	10.0	40.0	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	13	8	7	3	5	2	7	2	5	6	3	5	1	8	9	9	8	0	2	15	86.7	53.3	46.7	20.0	33.3	13.3	46.7	13.3	33.3	40.0	20.0	33.3	6.7	53.3	60.0	60.0	53.3	...	13.3	100.0

出所:「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」(2022年)

## 女性執行委員を選出したことによる変化（2021年調査）

	具体的意見（一部抜粋）
職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性目線での問題点（施設改善・分煙、制服改善、ハラスメント対策等）が指摘され、提言できるようになった。</li> <li>●育休など休暇が取りやすくなり、長期不妊治療休暇制度の新設など組合員の声を代弁している。</li> </ul>
女性役員の選出	<ul style="list-style-type: none"> <li>●上位役職登用がロールモデルとなり、次代の女性役員選出の促進につながった。</li> <li>●女性の組合活動への参画が実践され、全国の分会・地区会での女性の二役選出につながった。</li> </ul>
女性組合員の参画・意見集約	<ul style="list-style-type: none"> <li>●組合事務所への女性の訪問数が増加した。</li> <li>●男性の執行部へ相談するにはハードルが高い案件も相談しやすくなった。</li> <li>●ハラスメントや産前休暇、生理休暇などについて話し合いを持つ機会ができた。</li> </ul>
活動スタイルの見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年間スケジュールの明示や、会議の運営面での改善を意識するようになった。</li> <li>●レクリエーションが女性や家族で参加しやすくなり、女性の参加率が増えた。</li> <li>●組合用語はできるだけ使用せず、一般的な言葉で置き換えるようになった。</li> </ul>
労使の取り組み活性化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●仕事と育児・介護の両立の困難さを具体的に話すことができ、休暇制度の改善などを根拠を持って要求し、改善の回答を得た。</li> <li>●育児期の男女向けに労使セミナーを開催しており、女性目線でのセミナー企画を継続的に行うことにより参加意識の向上を進めている。</li> </ul>

出所：連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」（2021年）  
324単組から回答

## ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）

政策過程やあらゆるレベルの政策及びシステムをジェンダー平等にするための政策理念。1995年に開催された第4回国連世界女性会議（北京会議）の北京宣言でジェンダー主流化の概念が明記されたことをきっかけに広まりをみせた。

1997年の国連経済社会理事会（ECOSOC）は、ジェンダー主流化を「あらゆる領域と段階において、立法、政策、プロセスを含むすべての行動計画の男性と女性に対する影響を評価するプロセス」、「女性と男性が等しく利益を受け、不平等が永続しないように、男性のみならず女性の関心と経験を政治的、経済的、社会的な全領域において、計画、実行、監視、評価をするための戦略」、「究極の目標は、ジェンダー平等の達成」と定義している。

ジェンダー主流化政策を進めるために、国連は「ナショナル・マシーナリー」の設置・充実・強化を提唱。日本では内閣府男女共同参画局を中心に取り組まれている。

現代社会においては、多様性や交差性にも目を向ける必要が出てきている。

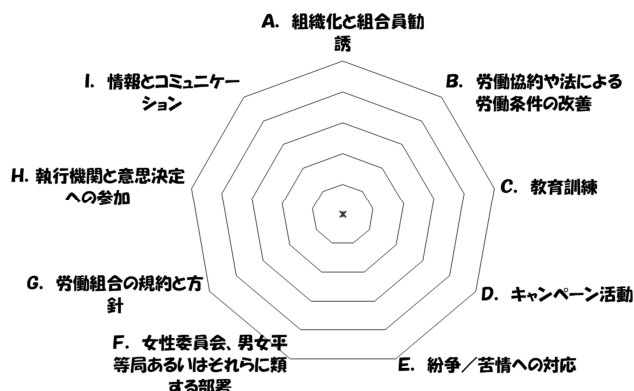
（2019.4）

## 「ジェンダー主流化」を具体的に進めるには？

### →「ジェンダー監査」を実施

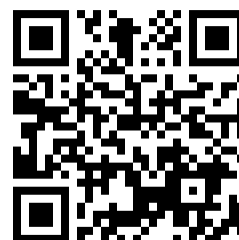
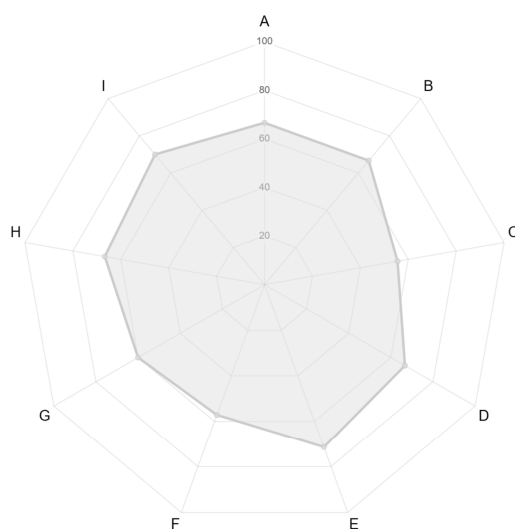
- ◇ジェンダー監査は、労働組合がよりジェンダーに公正な組合を目指し、ジェンダー主流化をどこまで達成したかを評価するために用いられるツール
- ◇ジェンダー主流化に関する組合内の組織体制とプロセスの有効性を精査することで、ジェンダー平等実現までのギャップと課題が明確になる
- ◇ジェンダー監査の過程では、組合執行部の組織的な関与と、組合スタッフと組合員間の協力が不可欠であるため、ジェンダー監査を進める際には、入念な計画を立てる必要がある
- ◇ジェンダー監査の実施後は、これにより明らかになった課題にいかに取り組みか、今後の戦略を提言することが重要

- 法律、政策、プログラム、慣習、伝統を包括的に検証し
- 国際基準の観点から
- 社会のあらゆる現場にある偏見を徹底的に明らかにすることで
- ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントを推進！



## 連合版「ジェンダー監査」を連合HPにて公開！

労働組合・職場における男女平等参画、ジェンダー平等の取り組みを一層推進し、男女平等・ジェンダー平等を実現するため、労働組合の男女平等参画・ジェンダー平等推進にかかる取り組みを評価・検証する連合版「ジェンダー監査」を公開！



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

ぜひ積極的にご活用ください！

40～59点：まだ取り組めていない点について、できるところから取り組んでいきましょう。

さらなる変革（Change）と 挑戦（Challenge）で  
「ジェンダー平等」に向けた  
社会の大きなうねり（Movement）を  
つくっていきましょう！



*MEMO*