

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年実施・速報版

<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：2023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合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

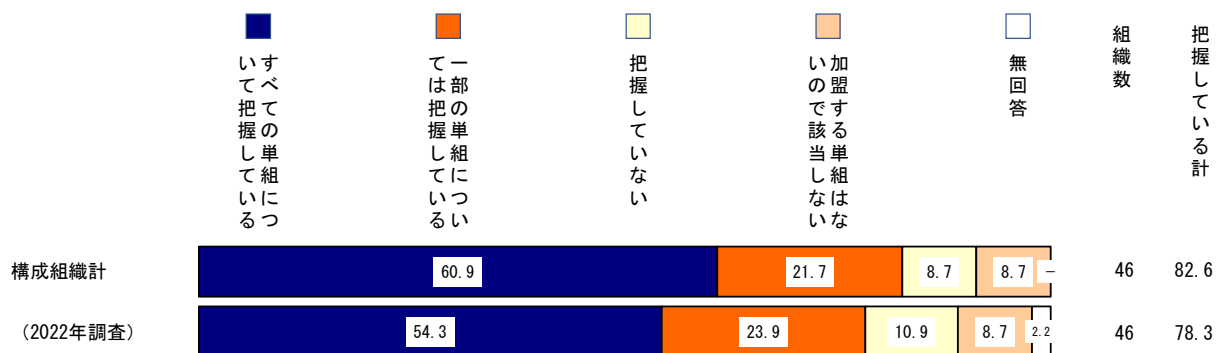
(1) Change! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標)

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28組織(60.9%)と6割を占める。また、「一部の単組については把握している」は10組織(21.7%)でこれらをあわせた<把握している>は38組織(82.6%)である。一方、「把握していない」が4組織(8.7%)ある(第1図)。

2022年調査と比較すると「すべての単組について把握している」が3組織多くなっている。

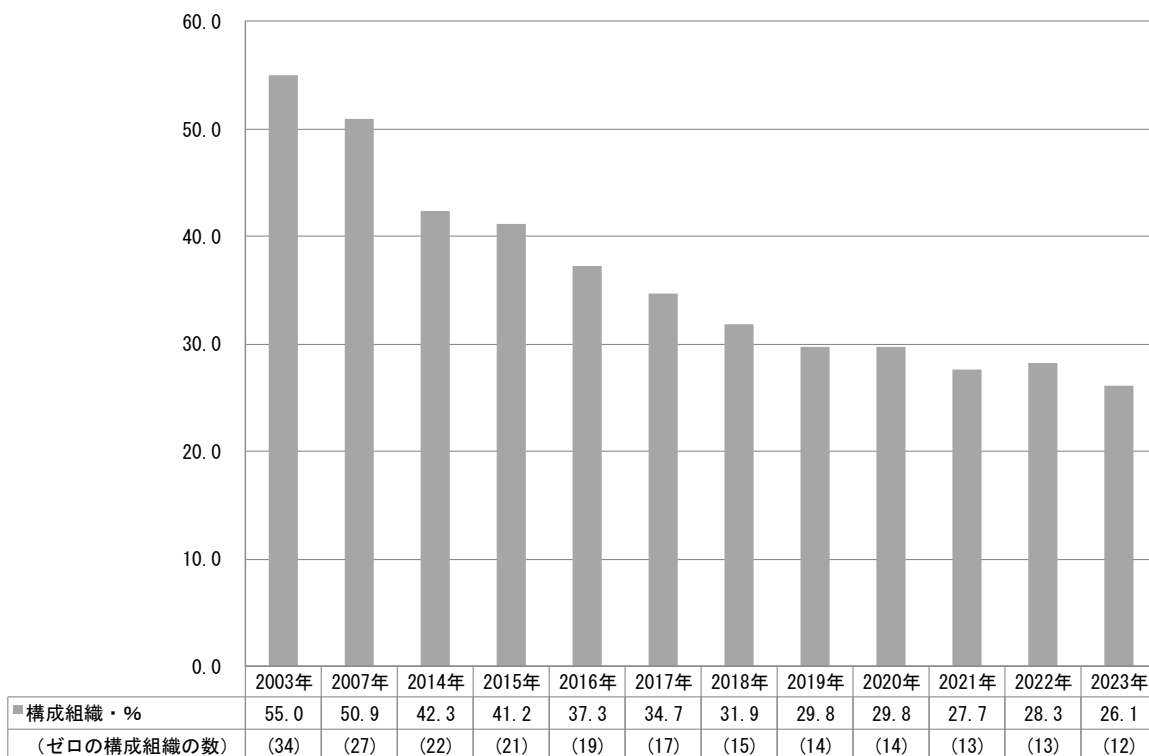
第1図 加盟単組の男女別組合員数、執行委員数の把握



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12組織で、全体の26.1%を占める。ゼロ組織の数は2022年調査から1組織減少した。連合「第4次男女平等参画推進計画」(第4次計画)開始(2014年調査)以降、ゼロ組織は減少してきたが、ここ数年は目立った変化はない(第2図)。

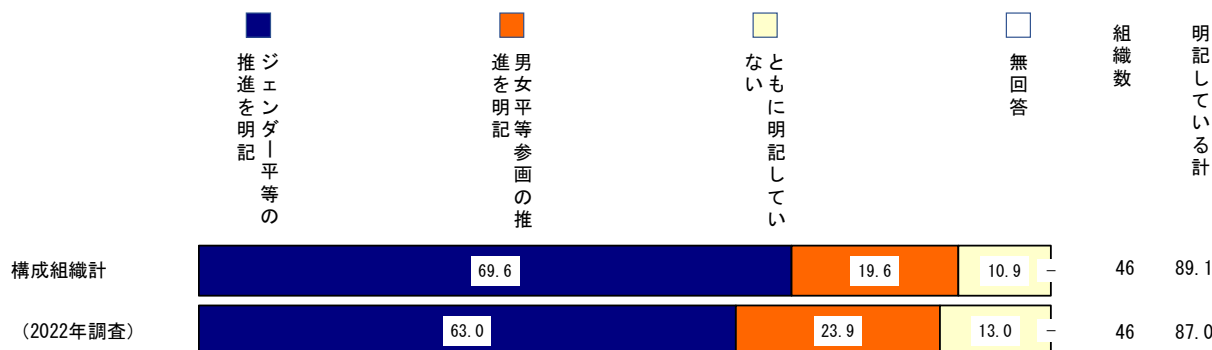
第2図 女性執行委員「ゼロ」組織の割合と「ゼロ」組織数



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32組織（69.6%）と最も多く、これに「男女平等参画の推進を明記」（9組織、19.6%）をあわせると、＜明記している＞組織数は41組織（89.1%）である。一方、5組織（10.9%）が「ともに明記していない」と回答している（第3図）。2022年調査と比較すると「ジェンダー平等の推進を明記」が3組織多くなっている。

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）

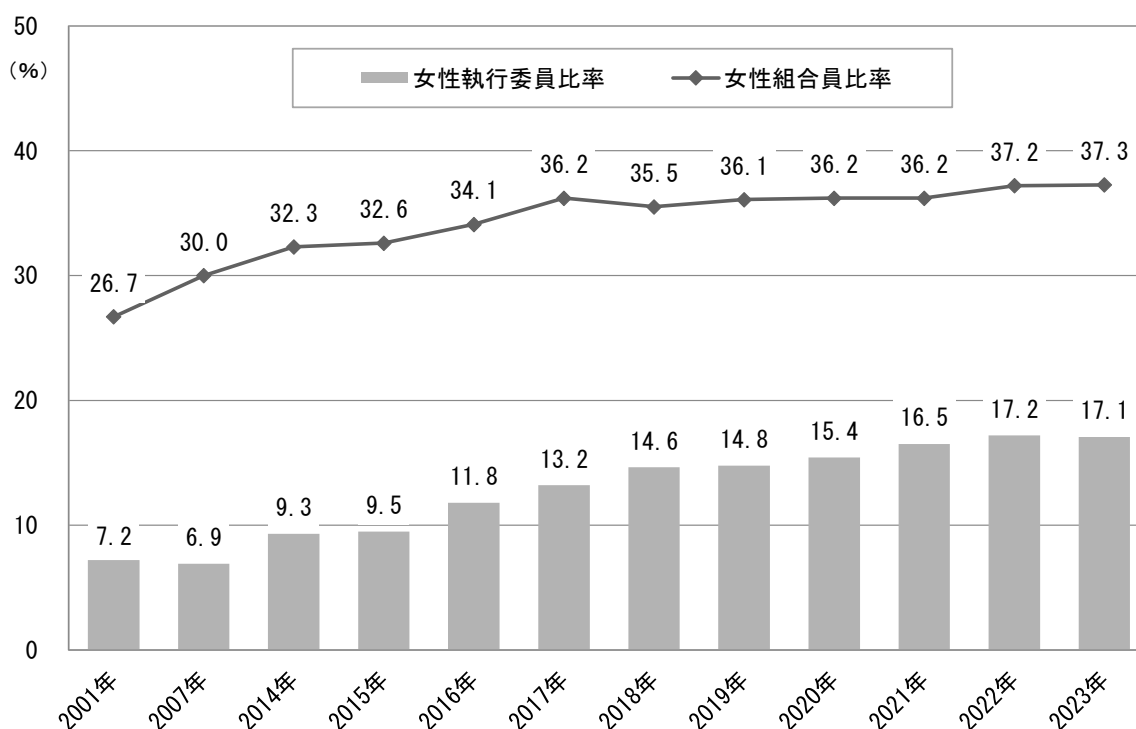
①執行機関への女性の参画機会の確保

女性執行委員比率は17.1%である。2007年調査以降、女性執行委員比率は微増傾向にあったが、2022年調査から今回調査にかけて横ばいで推移している（第4図）。

女性組合員比率は37.3%である。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。

なお、女性三役を選出している組織は8組織（17.4%）であり、2022年調査の10組織と比較して2組織減少した。三役に占める女性比率は4.5%であり、2022年調査（4.9%）とほとんど変わらない。

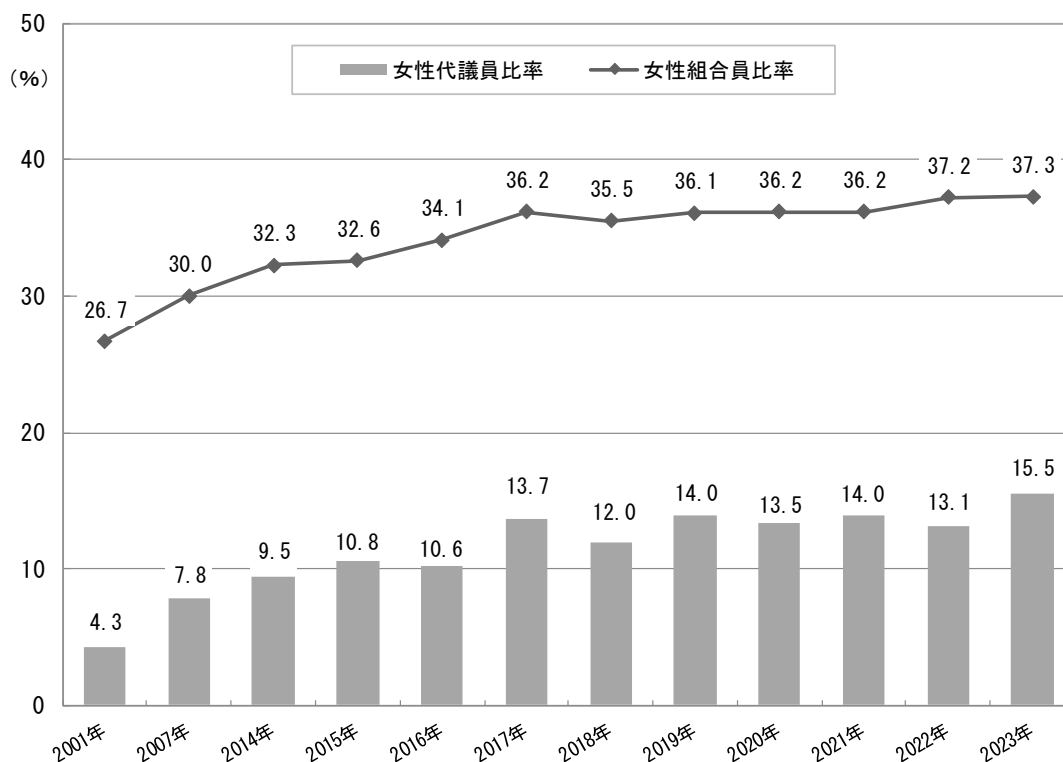
第4図 女性組合員比率と女性執行委員比率（加重平均）



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 15.5%である。2017 年調査以降はおおむね横ばいで推移してきたが、2022 年調査から今回調査にかけてはわずかに上昇がみられる（第 5 図）。

第 5 図 女性代議員比率（加重平均）

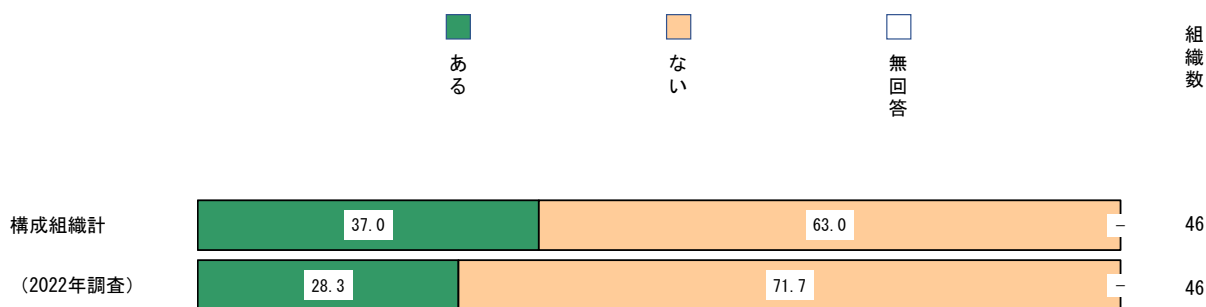


③ジェンダー平等推進を目的とする会議体の設置

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 17 組織（37.0%）である（第 6 図）。

2022 年調査と比較して「ある」が 4 組織多くなっている。

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

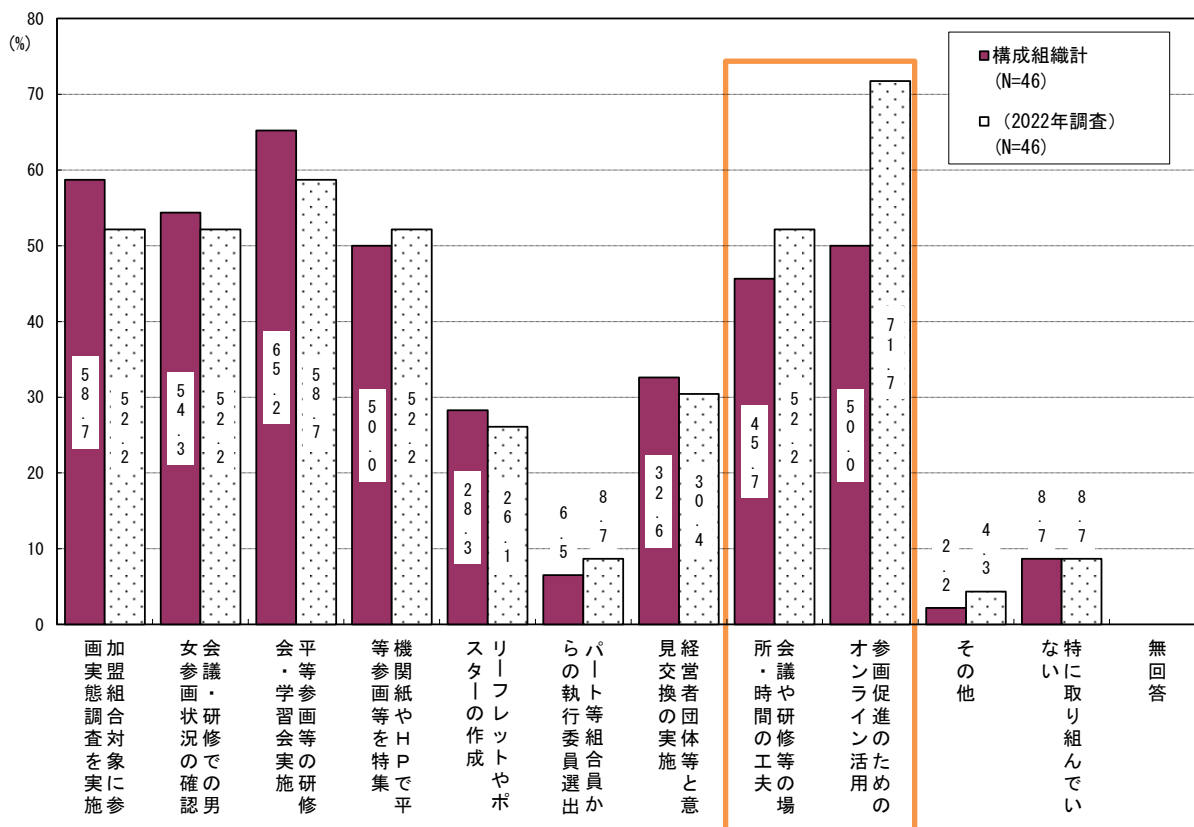


④多様な人たちが参画できる活動スタイルの点検、見直し

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、なにかしらの取り組みを行っている組織が大半である。具体的な取り組み内容として、「平等参画等の研修会・学習会実施」(30組織、65.2%)をはじめ、「加盟組合対象に参画実態調査を実施」(27組織、58.7%)や「会議・研修での男女参画状況の確認」(25組織、54.3%)に取り組む組織は半数を超えている(第7図)。

多様な人たちが参画できるための取り組みとして、「参画促進のためのオンライン活用」は、2022年調査から10組織減少して23組織(50.0%)、「会議や研修等の場所・時間の工夫」についてもこの1年間で取り組む組織がやや減少して21組織(45.7%)である。

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)



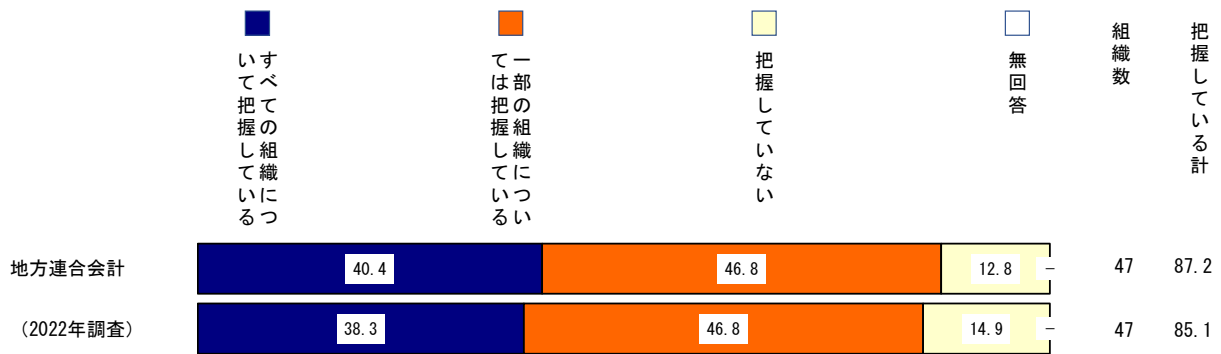
2. 地方連合会調査

(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みると、一部の組織でも<把握している>は47組織中41組織(87.2%)だが、そのうち「すべての組織について把握している」は19組織(40.4%)にとどまる。一方、「把握していない」は6組織(12.8%)である(第8図)。

第8図 構成組織の男女別の組合員数の把握の有無

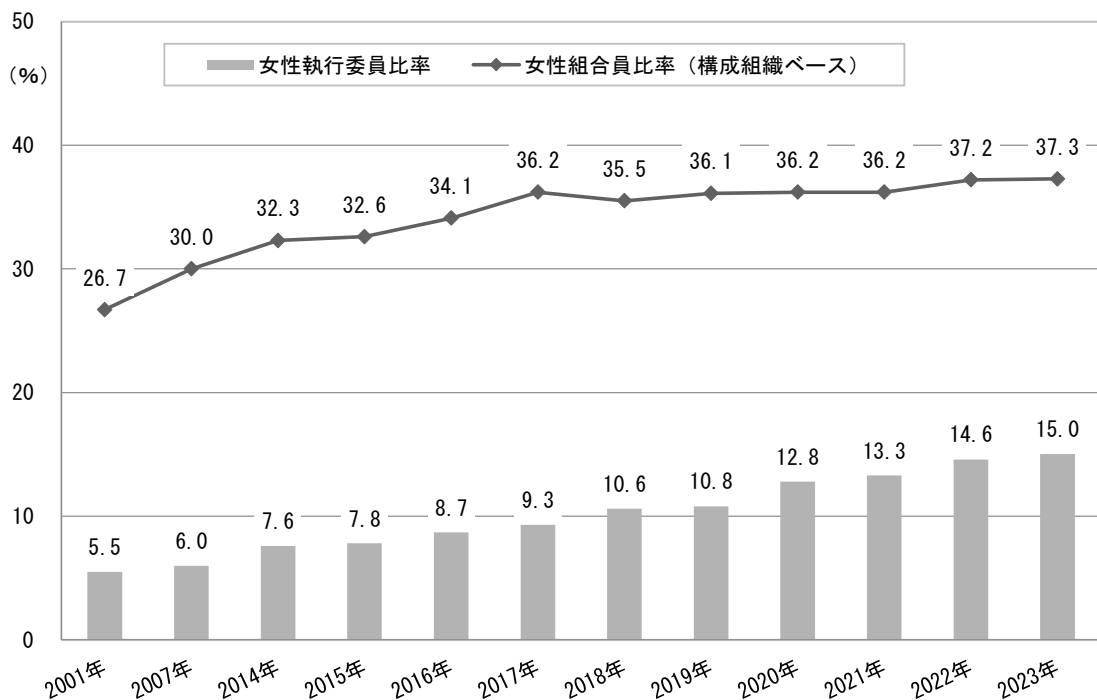


②執行機関への女性の参画機会の確保

女性執行委員比率は15.0%である。2001年調査以降微増が続いているが、依然として女性組合員比率との差は大きい(第9図)。

なお、女性三役を選出している組織は26組織(55.3%)、三役に占める女性三役比率は7.3%である。2022年調査から女性三役を選出している組織数が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 46 組織（97.9%）と大多数を占め、「男女平等参画の推進を明記」は 1 組織（2.1%）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



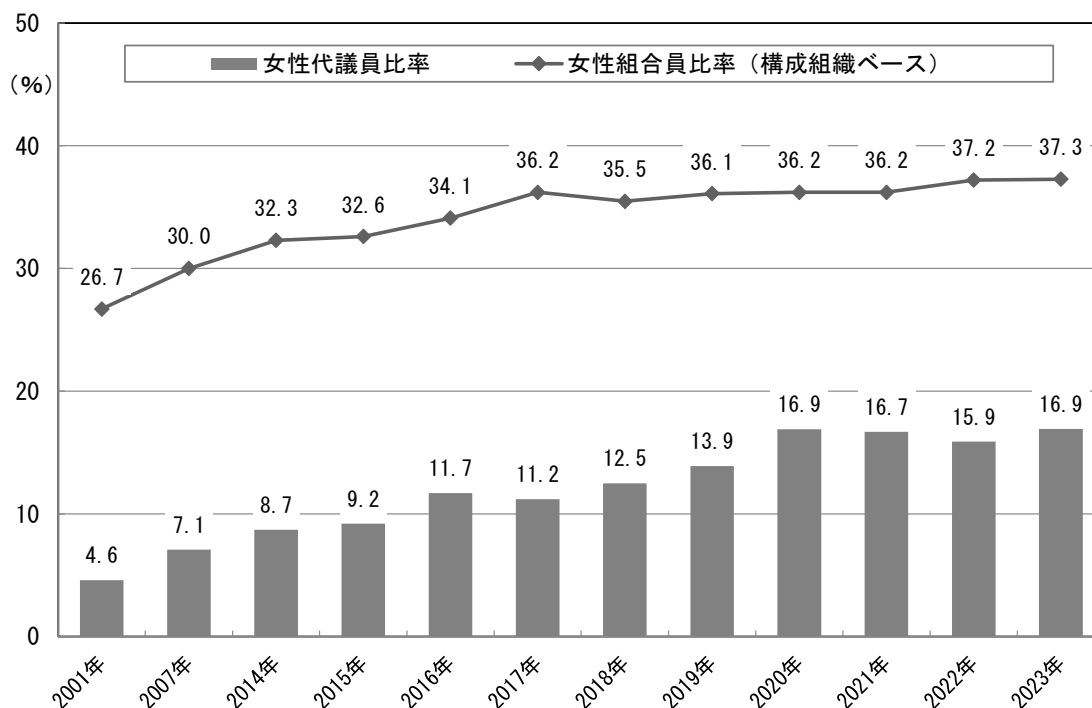
(2) Challenge！推進目標（推進すべき目標）

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 16.9%である（第 11 図）。

2020 年調査以降、16～17%で推移している。

第 11 図 女性代議員比率（加重平均）

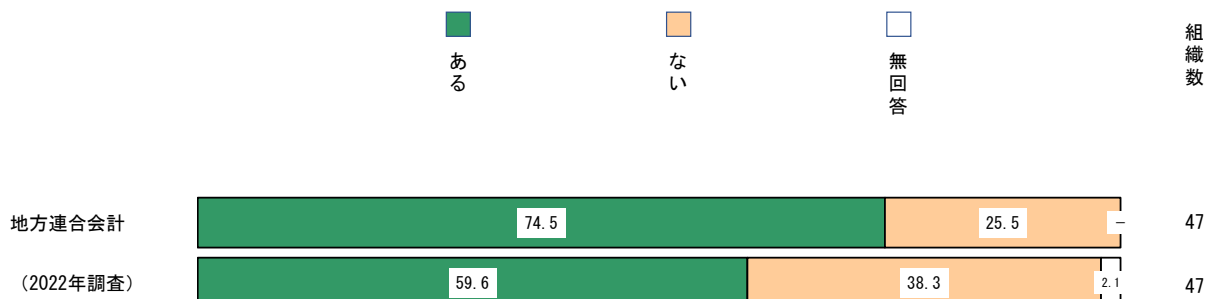


②ジェンダー平等推進を目的とする会議体の設置

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35組織（74.5%）である（第12図）。

2022年調査から明示した委員会組織が「ある」が7組織増加している。

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」は皆無であり、すべての地方連合会でなにかしらの取り組みが行われている。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」は27組織（57.4%）、「参画促進のためのオンライン活用」は31組織（66.0%）で取り組まれている。そのほかの具体的な取り組み内容については、「平等参画等の研修会・学習会実施」（41組織、87.2%）が9割近くを占めるほか、「機関紙やHPで平等参画等の特集」（34組織、72.3%）、「構成組織対象に参画実態調査を実施」（30組織、63.8%）、「都道府県や経営者団体等と意見交換の実施」（27組織、57.4%）も過半数の組織で取り組まれている（第13図）。

2022年調査と比べて、「会議・研修での男女別の参画状況の確認」は減少しているが、そのほかの取り組み状況に大きな変化はみられない。

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）

