

～世界の潮流は「203050」～

「ジェンダー主流化」で 女性を意思決定プロセスに

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）
井上久美枝



1

職場におけるマジョリティとマイノリティ

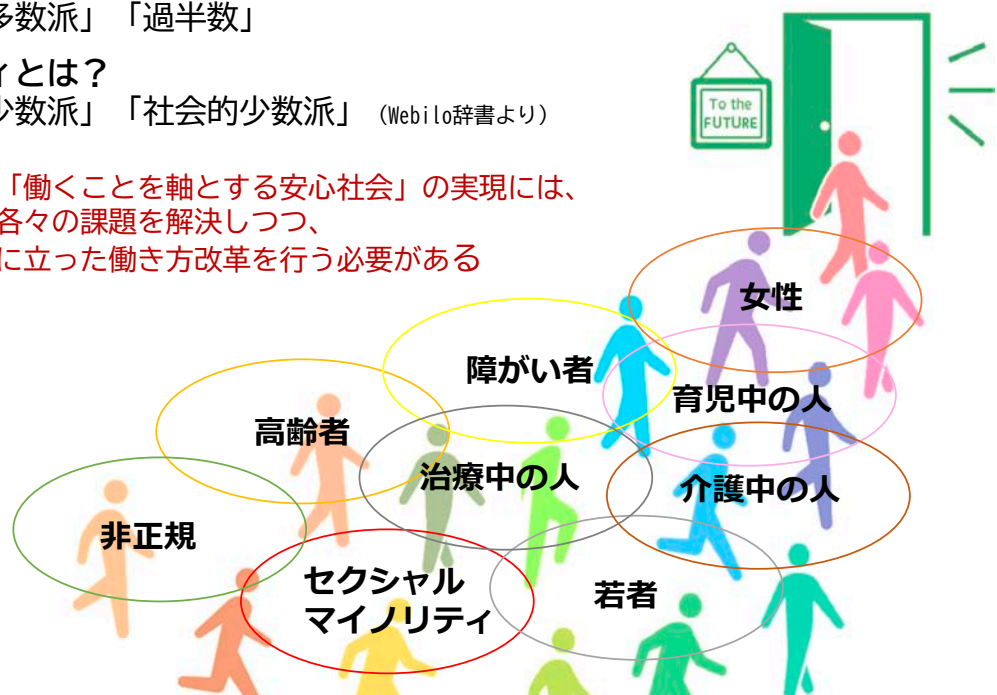
◇マジョリティとは？

「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



2

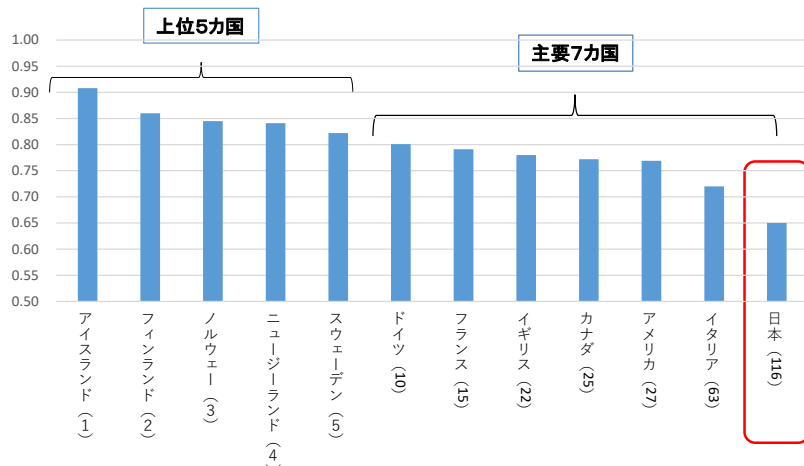
国際比較① 男女間格差

- 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116位**（2022年7月12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132年かかる。前回報告から4年短縮されたが、2020年では100年以内と報告されていた。



世界ジェンダーギャップ指数
(各国の男女間格差)



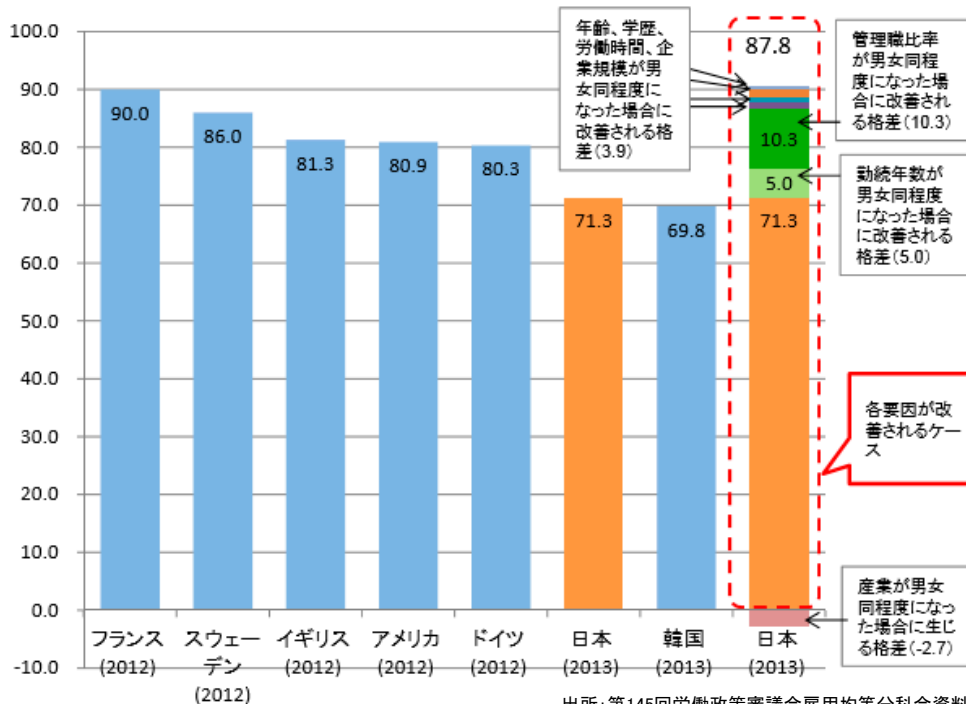
出所:世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2022」

※指数が1に近いほど男女間格差は少ない

3

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。

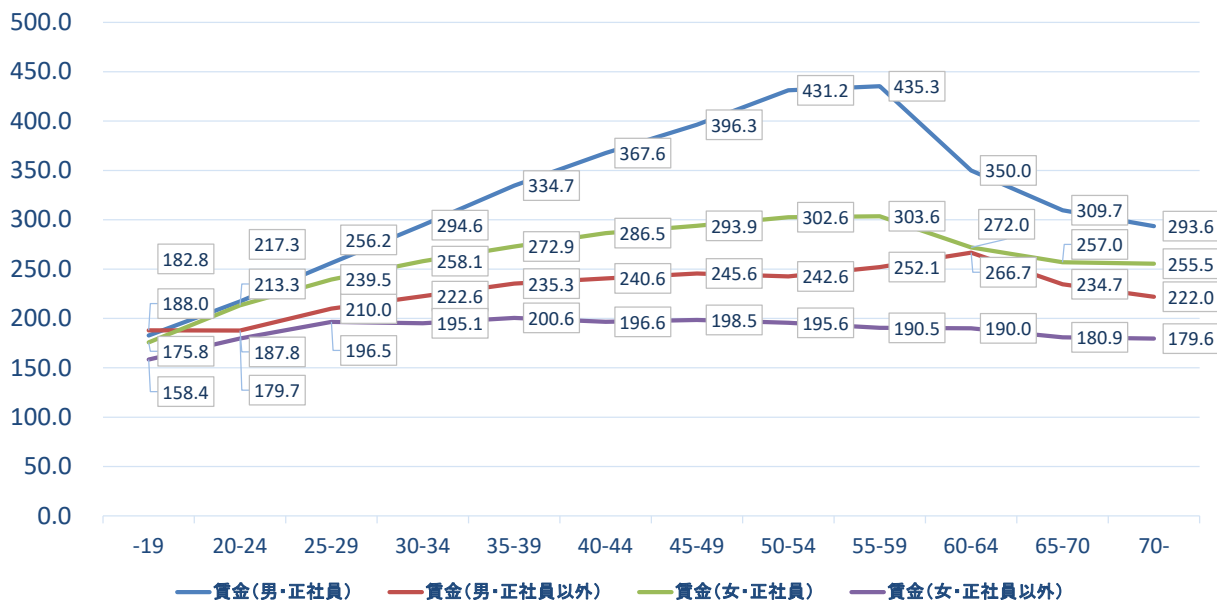


出所:第145回労働政策審議会雇用均等分科会資料

4

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



出典：2022連合白書（厚生労働省「令和2年度賃金構造基本統計調査」より作成）

5

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、
 - ・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

6



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「2030SDG」)

ジェンダー
平等社会
を実現!

具体的な目標と取り組みにあたっての留意点



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・ムーブメント) 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プット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 <small>※連合本部の円は続き「参加調査」を実施</small>	○	○	○	○
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

9

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。



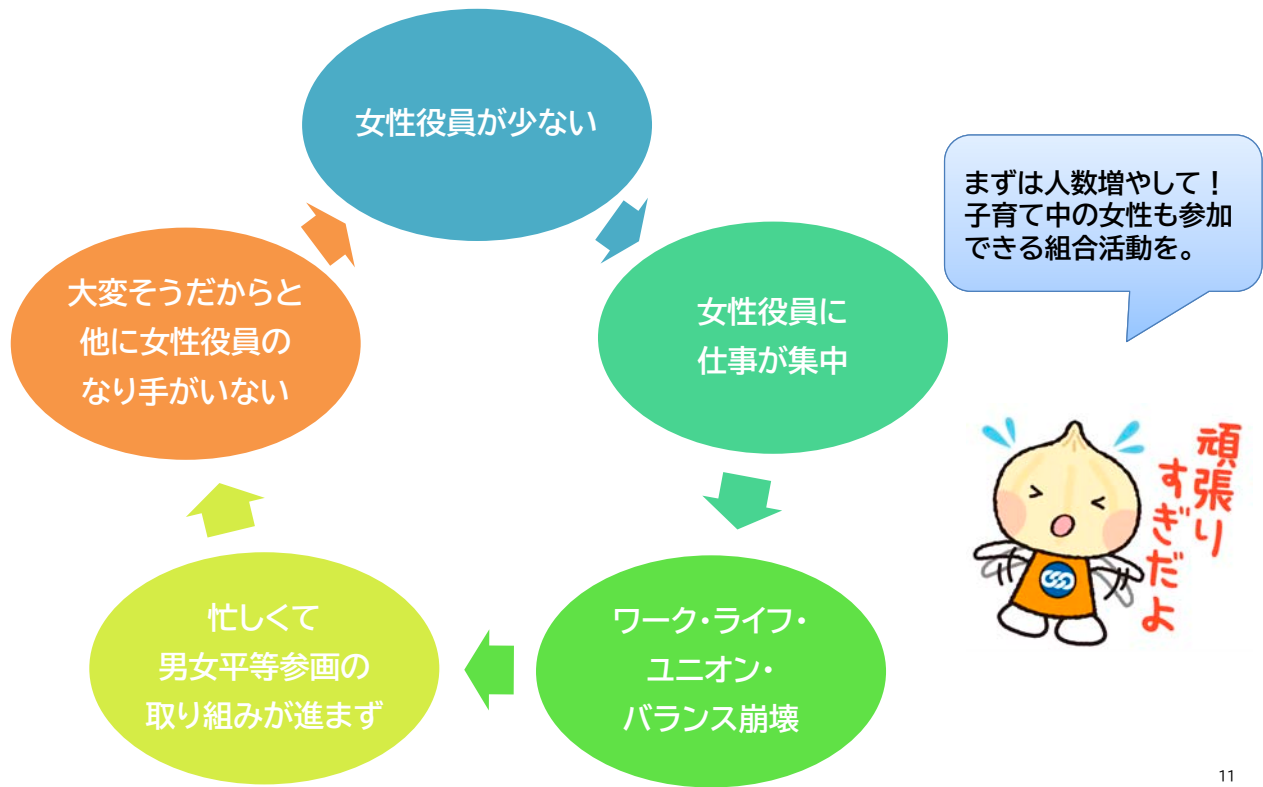
4 ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭

「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せん。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。



10

女性役員が育たない悪循環



11

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	是正間賃金格差の	調査による男女間	主要な廃止の世帯	手当における	作成状況の把握	の自定と公表	約改定の方針	育介法を上回る協	格差の把握	率の把握	女性の管理職・比	の把握	の把握	の把握	率の把握	た女性の状況把握	数非正規の男女別	の点検	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
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						
割合	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						
ゼロ組織	9	3	4	0	4	0	4	1	1	2	0	1	1	2	3	3	2	1	5	13						
割合	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						
割合	75.0	37.5	50.0	12.5	25.0	12.5	25.0	12.5	25.0	25.0	12.5	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						
割合	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						
割合	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)

12

女性執行委員を選出したことによる変化

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

連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」(2017年)

13

連合「ジェンダー・メインストリーミング」の取り組み

1. 男女間賃金格差の是正

- 男女の賃金の情報開示
 - 女性活躍推進法の枠組みを活用

2. 男性の育児休業取得促進

- 改正育児・介護休業法の着実な履行
 - 無制限な働き方を前提とする「男性中心型労働慣行」の変革が必要



3. ハラスメントの根絶

- ハラスメント対策関連法で定める措置義務の実施
 - 2022年4月より全企業に義務化
- 「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約 (ILO第190号条約)」批准と世界標準のハラスメント対策

14

◇2022～2023年度運動方針（重点分野3）

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

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

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

15

◇2022～2023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月までを計画とする「**ジェンダー平等推進計画**」**フェーズ1**の達成に向け、構成組織・地方連合会と連合本部が一体となって取り組む。
- (4) 雇用の分野における性差別の禁止、男女雇用機会均等法の改正に向けた雇用管理区間の格差の実態把握を行い、男女間賃金格差の是正に取り組む。
- (5) **雇用・所得の不安定化やDVなどにより困窮する女性への支援を強化**するとともに、すべての労働者の仕事と生活の調和に向けて、育児・介護休業などの両立支援制度のさらなる拡充をはかる。

※ ジェンダー主流化とは？

あらゆる分野で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こと。

1995年に中国・北京で開かれた国連第4回世界女性会議以降、広く用いられるようになった。

16

「ジェンダー主流化」を具体的に進めるには？

→「ジェンダー監査の実施」を検討中

●2009年、連合で取り組んだ経緯あり

<ジェンダー監査の背景>

ICFTU(国際自由労連:現ITUC)第18回世界大会(2004年、宮崎)において、「ICFTUと地域組織におけるジェンダー監査の実施とフォローアップ」を決議。2005年、ILOの協力のもと、ICFTU事務局内におけるジェンダー監査を実施した。

その結果がICFTU執行委員会で報告されたことから、地域組織であるICFTU-APRO(現ITUC-AP)が、地域内におけるジェンダー監査マニュアルの作成作業を開始し、2007年10月に「Gender Audit Manual」が作成された。

2008年1月のICFTU-AP女性委員会の議論・検証などを経て完成した最終版を連合が日本語訳にして、「ジェンダー監査マニュアル」を作成。

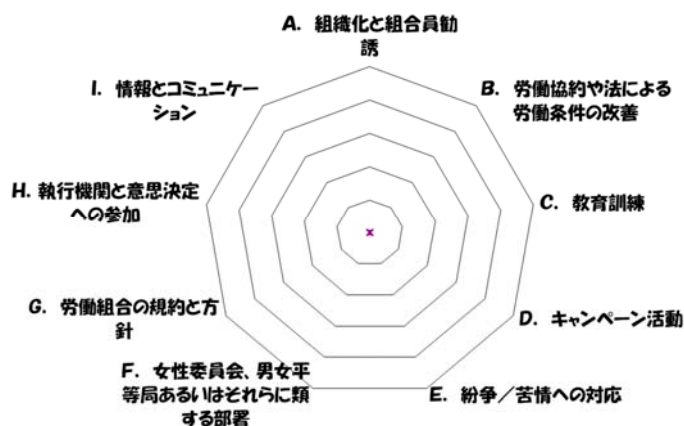
第8回全国男女平等推進委員長会議(2009年5月)にて、器材を紹介するとともに、「連合としてジェンダー監査の傾向を把握したいので、匿名で構わない」との前提付きで協力を依頼。主に地方連合会からの協力があった。

17

「ジェンダー監査」の意義

- ◇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むか、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！



18

ジェンダー主流化を進めるためのツール（具体例）

1. スリランカのジェンダー監査

2004年、スリランカの4つの政労使団体(労働雇用省、雇用者連盟協議会、2つの労働組合)でジェンダー監査が実施された。

労働雇用省の中に男女平等局が設立され、目標(ビジョン)と権限が決定され、役割と予算が明確化され、行動が開始された。SLNSS(労働組合)における女性局の役割と地位が強化された。ジェンダー担当タスク・フォース(特別作業班)が、効果的なモニタリング評価作業を実施した。

2. 女性のエンパワーメント原則(WEPs)のギャップ分析ツールGAT

「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」とは、企業がジェンダー平等を経営の核に位置付け、自主的に取組むための行動指針。7つの原則(①企業トップによるリーダーシップ、②職場におけるジェンダー平等、③従業員の健康、ウェルビーイング、安全、④女性のキャリアアップを可能にする教育と研修、⑤サプライチェーン・マネージメントとマーケティング、⑥社会貢献活動とアドボカシー(啓発)、⑦成果のモニタリングと報告)からなっている。

WEPs事務局は、WEPsに署名している企業などを支援することを目的として、自己評価を目的としたGAT(ギャップ分析ツール)を開発し公表した。GATは、企業などが自組織のWEPsに基づくジェンダー平等推進の進捗状況を自己評価し、今後のとるべき対策を検討するのに役立つ、PDCAのCとして活用できるツールとなっている。

WEPsのGATのページ(<https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>)にログインし、各項目に回答すると、スコアが算出されると同時に、データが「UNGC/UNWomen WEPs事務局」に登録される(個別の社・団体名やスコアは外部には公開されない)。

参考:「WEPsジェンダーギャップ分析ツール 日本語版」

http://gc-rc.org/repo/170912/WEPsGAT_translation_JN_GCRC170801.pdf

19

さらなる変革 (Change) と 挑戦 (Challenge) で
「ジェンダー主流化」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！



20