

連 合
ジェンダー平等

推 進 計 画

フェーズ2

2024.10 ~ 2030.9



Change!

Challenge!

Movement!

目標設定 具体的な目標と達成のための取り組み



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、あらゆる分野における意思決定への女性参画を進め、性別にかかわらず対等な立場で参画していくことが「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)*の多様性を尊重して認め合うことが「ジェンダー平等」。

労働組合として、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〉

推進すべき目標

Challenge!
〈推進目標〉

Movementをつくりだす

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、運動を展開していきます。

留意点

「クリティカル・マス」を意識しましょう

男性が圧倒的多数を占める組織において、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、男性優位の文化は変わりません。「クリティカル・マス」の30%を意識しましょう。

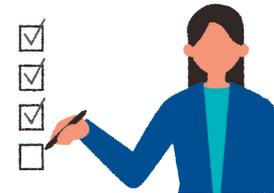
「性的指向・性自認(SOGI)」の多様性の尊重を明確にしましょう

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防止に十分留意しましょう。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「法律上の性別」「雇用管理上の性別」を確認・取得する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。

目標設定 各組織の具体的な目標



目標達成には単組の取り組みが重要。
構成組織と同じ目標とし、状況把握や
取り組みの推進は構成組織で実施。

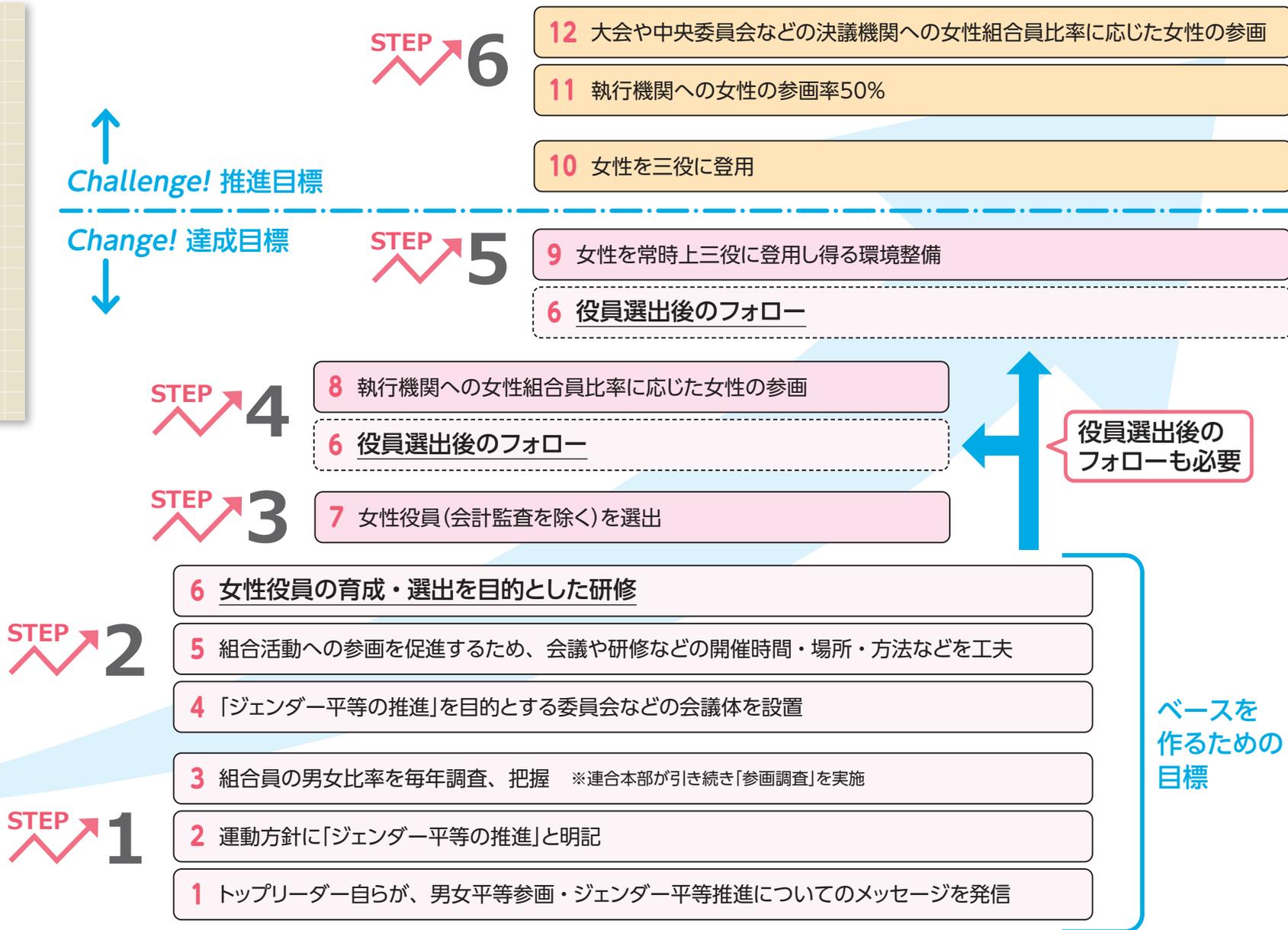
- 2030年9月末までに達成をめざす、
連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

	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 トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信	● (新規)	● (新規)	● (新規)
2 運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記	●	●	●
3 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	●	●	●
4 「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などの会議体を設置	● (推進→達成)	● (推進→達成)	● (推進→達成)
5 組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫	● (推進→達成)	● (推進→達成)	● (推進→達成)
6 女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施	● (新規)	● (新規)	● (新規)
7 女性役員(会計監査を除く)を選出	●	●	●
8 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画	●	● (推進→達成)	●
9 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	●	—	—
Challenge!(チャレンジ) 推進目標(推進すべき目標)			
10 女性を三役に登用	● (新規)	● (新規)	● (新規)
11 執行機関への女性の参画率50%	● (新規)	● (新規)	● (新規)
12 大会や中央委員会などの決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画	●	●	●

ベースを作るための目標

目標設定 目標達成までのロードマップと取り組みの進め方

- 目標をステップ順に整理
- STEP1とSTEP2は、「基盤」の位置づけ
- まずは、STEP4「執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画」達成をめざす
- 2030年までにSTEP6の達成をめざす



ポイント

- 連合本部は、各目標の達成状況を迅速に把握・共有できるように参画調査の内容・実施時期を見直すとともに、結果を中央執行委員会などで報告し、構成組織(単組)・地方連合会の取り組みを支援する。
- 構成組織(単組)・地方連合会は、各組織の状況に応じたアクションプランを策定したうえで、参画調査の結果により連合内の立ち位置を確認し、取り組みを推進する(2030年までのアクションプランの策定期間・期間の分割は任意)。

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信						
2	運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記						
3	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						
4	「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などの会議体を設置						
5	組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫						
6	女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施						
7	女性役員(会計監査を除く)を選出						
8	執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画						
9	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						
10	女性を三役に登用						
11	執行機関への女性の参画率50%						
12	大会や中央委員会などの決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画						

計画期間は2030年9月まで!

目標設定 各目標の具体的な取り組み

Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

1 トップリーダー自らが、
男女平等参画・ジェンダー平等推進に
ついてのメッセージを発信

2 運動方針に
「ジェンダー平等の推進」と明記

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- トップリーダー自らのメッセージは、機関紙(誌)やホームページなどへの掲載や、機関会議などでの日常的な発言など、継続的に発信しましょう。
- トップリーダー自らの発信や運動方針への明記により、組織内で目標を共有することが男女平等参画・ジェンダー平等推進の第一歩です。
- 「性的指向・性自認(SOGI)にかかわらず、すべての人の人権が尊重され、能力が発揮できる社会をめざす」ことを明確にしましょう。
- 内容が網羅されていれば、一言一句同じでなくて構いません。



Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

3 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

対象

連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- 組合民主主義の観点から、組織ごとに組合員の男女比率を把握することが基本です。
- 地方連合会が把握するために、構成組織本部および地方組織の協力をお願いします。

Change! 達成目標

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

4 「ジェンダー平等の推進」を 目的とする委員会などの 会議体を設置

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- 「ジェンダー平等の推進」を目的とする会議とは、男女平等参画や「性的指向・性自認(SOGI)の多様性の尊重」を議論する場です。
- 女性の意見集約や議論、人的ネットワークづくりなどによるエンパワーメント促進を目的とする「女性委員会」を設置し、「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などと両輪で取り組むことが重要です。

Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため



5 組合活動への参画を促進 するため、会議や研修など の開催時間・場所・方法 などを工夫

対象

連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- オンライン併用をはじめ、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫し、多様な人たちが多様な形態で組合活動に参加できるようにしましょう。

Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

6 女性役員の育成・選出を 目的とした研修や、 役員選出後の フォローを実施

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- 女性役員・役員候補者を対象に各種研修会や他組織との意見交換会などを開催し、組合活動に必要な知識の習得、人的ネットワークづくりを支援しましょう。
- これまで女性役員が担当することが多かった「男女平等・ジェンダー平等」「広報・教育」「総務・財政」だけでなく、幅広い経験を積めるよう配慮することが必要です。また、審議会委員を担う場合があることも考慮した育成・サポート・フォローの実施をお願いします。
- 三役への登用も見据え、経験年数に応じたサポートやステップアップに向けたフォローを実施することが重要です。



Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

7 女性役員(会計監査を除く)を
選出

8 執行機関への
女性組合員比率に応じた
女性の参画

9 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

Challenge! 推進目標

労働組合における男女平等参画のため

10 女性を三役に登用

11 執行機関への
女性の参画率50%



対象

連合本部・構成組織・単組・地方連合会
(目標9は連合本部のみ)

ポイント

- 連合会組織は積極的にクォータ制を導入しましょう。
- 「役員」「執行機関への参画」はいずれも執行権を有する役員が対象です。
- 女性組合員比率が30%を超える組織は、まずは「クリティカル・マス」の30%を、最終的には50%を目標に取り組みを進めましょう。
- 役員推せん委員会に女性委員を選出することや、役員推せん委員会が役員を推せんする際に女性役員や女性委員会委員などへのヒアリングを実施することなど、女性役員登用を進めるための方法についても検討しましょう。



Challenge! 推進目標

労働組合における男女平等参画のため

12 大会や中央委員会などの 決議機関への 女性組合員比率に応じた 女性の参画



対象

連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- 連合会組織は積極的にクォータ制を導入しましょう。
- 意思決定の場への女性の参画が重要であるため、議決権を有さない特別枠はあくまでもステップです。

目標設定 フェーズ2の位置づけと取り組み



連合が「第1次女性参加推進計画」をスタートしてから30年以上が経過しました。しかし、現状はまだまだ道半ばです。私たちがめざすジェンダー平等社会を実現するために、取り組みを加速する必要があります。

連合の男女平等参画の取り組み

女性執行委員は着実に増加

連合は、1989年の結成時の基本文書「連合の進路」で「労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等な社会の実現をはかる」と掲げ、1991年10月以降、4次にわたる男女平等参画推進計画を策定し、取り組みを進めてきました。2021年には、2030年までにジェンダー平等社会を実現するとの決意のもと、2024年9月30日までの3年間を「フェーズ1」、残りの2030年9月30日までの6年間を「フェーズ2」とする「ジェンダー平等推進計画」を策定し、「それぞれの組織における組合員比率に応じた女性の参画機会の確保」を目標に、「クリティカル・マス」の30%も意識して取り組みを推進してきました。

- 第1次女性参加推進計画(1991年10月～2000年10月)
- 第2次男女平等参画推進計画(2000年11月～2006年10月)
- 第3次男女平等参画推進計画
(2006年11月～2012年10月※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年10月～2020年9月)
- 第4次男女平等参画推進計画プラス(2020年10月～2021年9月)
- ジェンダー平等推進計画フェーズ1(2021年10月～2024年9月)

「第1次女性参加推進計画」を策定した1991年時点の連合全体の女性組合員比率27.4%、構成組織全体の女性役員比率5.0%に対し、2024年5月～6月に実施した「女性の労働組合への参画に関する調査」においては、連合全体の女性組合員比率37.3%、構成組織全体の女性役員比率は18.0%となり、取り組みは緩やかながら着実に前進しています。また、女性会長が誕生したことも取り組みの成果と言えます。

今後は、連合本部、構成組織、単組、地方連合会それぞれが、達成できなかった要因やこれまでの取り組みを振り返るとともに、取り組み状況に応じた目標を設定し、取り組みを加速する必要があります。

日本の現状と課題

諸外国と比べ、著しく遅れている

男女平等参画・ジェンダー平等推進の遅れは、人権問題であり、職場・社会の持続可能性に悪影響を与えます。

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」は、2030年までによりよい世界をめざす国際目標です。SDGsは、前文に「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性のエンパワメントを達成することをめざす」、また本文に「ジェンダー平等の実現と女性のエンパワメントは、すべての目標とターゲットの進展に極めて重要な貢献をするものである」とあります。このように、「ジェンダー平等」はSDGsの一つの独立した「ゴール」であると同時に、SDGs全体の「目的」であり、17のゴールすべてを実現するための「手段」でもあるという重要な位置づけとなっており、あらゆる政策のすべてのプロセスにジェンダーの視点を取り込む「ジェンダー主流化^{*}」の推進が求められています。

日本は、2024年のジェンダー・ギャップ指数が146カ国中118位と先進国最下位に位置し低迷し続けています。特に、政治分野は世界最低クラス、女性管理職比率などの経済分野は世界的に見ても下位に属しており、諸外国と比べ、日本の意思決定過程への女性の参画は著しく遅れています。

2024年1月に発生した能登半島地震において、避難所運営が男性中心で、女性・子どものニーズが十分汲み取られず、支援が不十分な状態が長期間続きました。ジェンダー平等推進の遅れは、災害リスクを広げるとの指摘もあり、女性をはじめ多様な意見を反映できる体制の構築が必要不可欠です。

※ジェンダー主流化

あらゆる分野のすべての企画において、男性および女性へ及ぼす影響を評価するプロセス。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が持続しないようにするための戦略であり、究極の目標はジェンダー平等の達成。

目標設定にあたっての視点

労働組合における男女平等参画の推進が、職場・社会のジェンダー平等の推進につながっていく

職場や社会の持続可能性を高めるには、ジェンダー平等を推進し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、組織の中に多様な視点を取り入れることが不可欠です。労働組合として、男女が平等に参画した体制のもと、様々な課題解決に向け取り組むことが、職場・社会におけるジェンダー平等の推進につながっていきます。

フェーズ1においては、組合民主主義の観点から、それぞれの組織における女性組合員比率に応じた女性の意思決定の場への参画機会の確保を追求し、取り組みを進めてきました。一方、連合の女性組合員比率が約37%であるのに対し、日本の労働力人口に占める女性の割合は約45%、人口全体に占める割合は約51%、世界の潮流は2030年までの完全なジェンダー平等の実現(いわゆる203050)です。

職場・社会に影響を与え得る労働組合として、法改正を含む様々な課題解決に向けて取り組むにあたっては、この50%も意識することが重要です。また、男性が圧倒的多数を占める組織において、わずかに女性が参画したところでその個性や能力を発揮することは難しく、男性優位の文化は変わりません。そのため、女性組合員比率が低い組織であっても、クリティカル・マス(30%)をめざして労働組合における男女平等参画の取り組みを進めることが必要となります。

数値目標設定にあたっての視点と考え方

- 本部は、50%をめざす
- 構成組織・単組・地方連合会は、まずはSTAGE2(女性組合員比率)達成をめざす
- STAGE2達成以降は、STAGE3(クリティカル・マス:30%)→STAGE4(完全なジェンダー平等:50%)をめざす
- 女性組合員比率が30%を超える組織は、まずは30%を、最終的には50%をめざす

STAGE 1

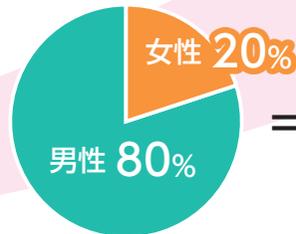


まずは、執行委員に女性を選出

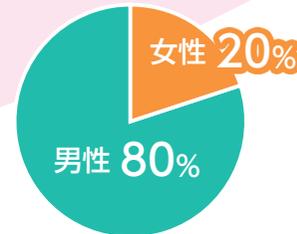
本部・構成組織・単組・地方連合会の
達成目標!

STAGE 2 (=フェーズ1の目標)

組合員の男女比



執行委員の男女比



女性組合員比率に応じた
執行委員比率をめざす

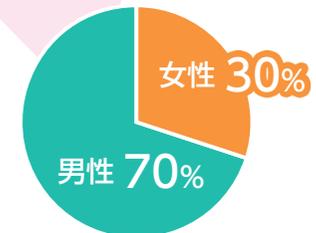
本部・構成組織・
単組・地方連合会の
推進目標!

STAGE 4



女性執行委員比率50%
(完全なジェンダー平等)をめざす

STAGE 3



女性執行委員比率30%
(クリティカル・マス)をめざす

女性組合員比率が30%を
超える組織の当面の目標!

連合が取り組むジェンダー平等推進の必要性と意義

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「第4次男女平等参画推進計画」プラスより



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やすく、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。



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

連合「第4次男女平等参画推進計画」より

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 女性の活躍の促進

主な課題

- ①雇用における男女平等の実現
- ②女性の参画を阻む構造的問題の解消
- ③働きやすく、働き続けられる職場づくり
- ④性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立



2

仕事と生活の調和

主な課題

- ①仕事と生活の両立支援制度などの拡充
- ②職場における両立支援制度の定着
- ③働き方の見直しと多様な働き方の整備
- ④地域・家庭における役割・責任の分担



3

多様な仲間の結集と 労働運動の活性化

主な課題

- ①組織拡大の取り組み強化
- ②男女が参加・活躍できる活動づくり
- ③女性が意思決定に参画できるしくみの整備
- ④委員会の設置・強化
- ⑤組合活動と仕事や生活の調和



用語解説



クリティカル・マス Critical Mass

男性が圧倒的多数を占める組織において、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、男性優位の文化は変わりません。

必要なのは、一気に一定割合以上にすることであり、その境界線を物理化学の用語で「クリティカル・マス」と言い、マイノリティグループが影響力を行使し得るようになる具体的な数字は30%とされています。

労働組合においても、女性が一定割合以上参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、男女平等参画・ジェンダー平等の推進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。

性的指向と性自認(SOGI)の多様性

「性的指向」とは、恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念です。恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などがあります。また、「性自認」とは、自分の性別をどのように認識しているかを示す概念です。「SOGI」は、性的指向(Sexual Orientation)・性自認(Gender Identity)それぞれの英訳のアルファベットの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティだけでなく「すべての人の属性や特徴を表す略称」です。

一方、LGBTとは、レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがあります。

すべての人の属性や特徴を表す「性的指向・性自認(SOGI)」の多様性の尊重を明確にし、すべての人の対等・平等、人権の尊重に根ざした課題として捉えることが重要です。

固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス Gender Stereotypes & Gender Bias

「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」といった固定的性別役割分担意識や、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」といったジェンダー・バイアスは、個性や能力よりも性別に重点を置くものであり、とりわけ女性にとって多様な働き方・生き方を制約する要因となっています。

ともに労働組合に強く当てはまるのではないのでしょうか。それらの払拭に努めることが重要です。

なお、仮に職場に女性が一人もいなかったとしても、このような意識が、パートナーや友人などの人生に影響を与えている可能性があることにも留意が必要です。

ポジティブ・アクションとクォータ制 Positive Action & Quota System

ポジティブ・アクションとは、一般的には「社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」とされています。

労働組合の場合、例えば、執行部に女性がほとんどいない、四役は男性が大半を占めている場合などが当てはまります。

そのような状態を解消するためのポジティブ・アクションの手法としてクォータ制、すなわち割当制があります。

例えば、女性組合員比率が30%の場合に、執行委員会への女性の参画割合がそれを満たすように執行委員のうち30%を女性とすることなどがあります。

現状報告 フェーズ1の目標達成状況

女性組合員比率は **37.3%**
(数値は構成組織ベース)

	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	毎年実施	41/45組織	○	44/47組織
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	30/45組織	民間:61.9% 公務:92.9%	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	40.9% (注1)	Challenge! 推進目標で	Challenge! 推進目標で	4/47組織
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	整備中	—	—	—
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 ※「男女平等」を明記している組織を含む	明記済	40/45組織	民間:60.8% 公務:65.6%	47/47組織
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	23.9% (注2)	6/45組織	○	7/47組織
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	8/45組織	民間:17.4% 公務:28.2%	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	設置済	18/45組織	○	38/47組織
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	随時	30/45組織	○	32/47組織

(注1)第18期 (注2)2024年11月中央委員会

「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」(2024年実施)より

まとめと次期計画に向けた課題

1 「参画調査※」から見えること (※2024年実施)

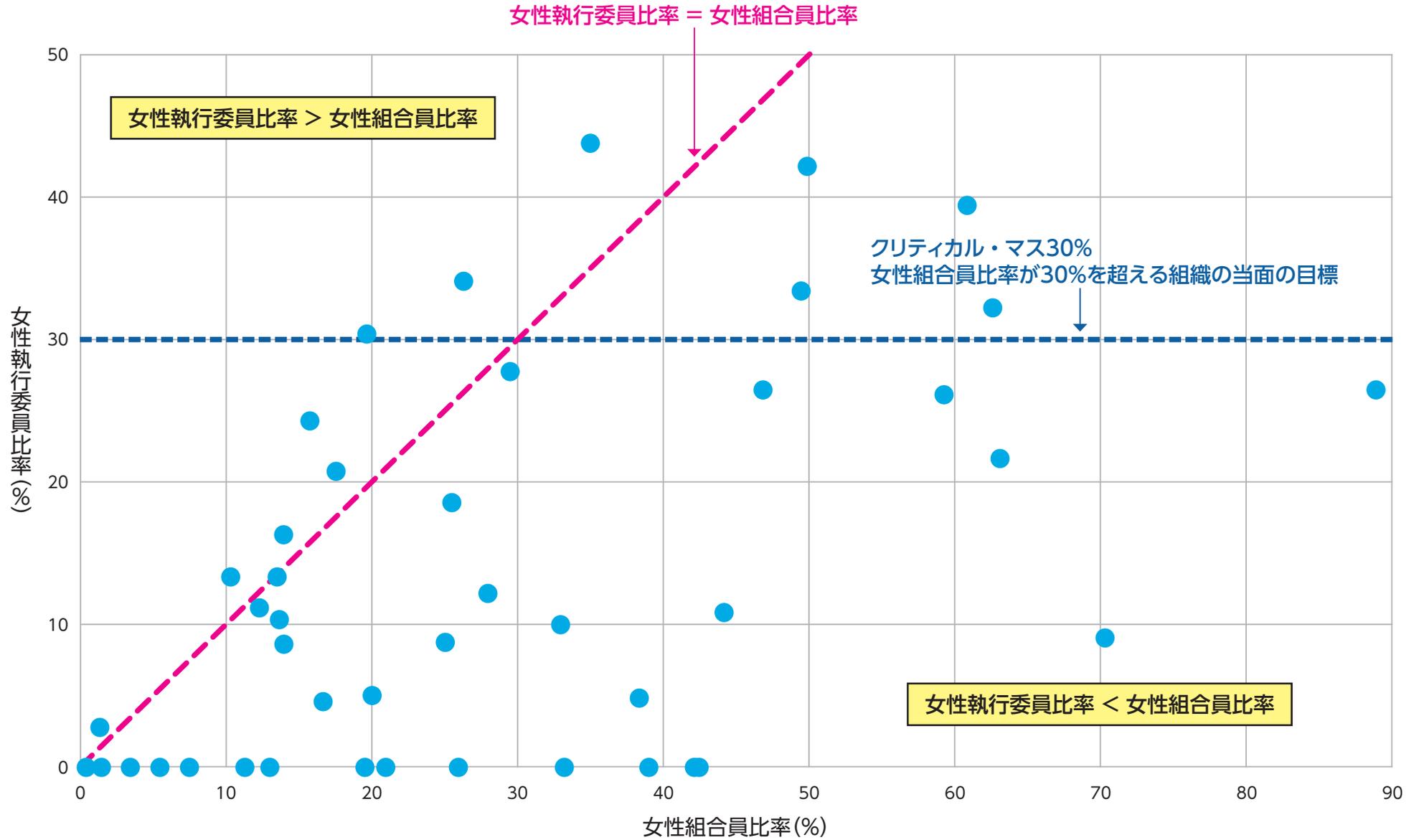
- 「Change!達成目標」は、「必ず達成しなければならない目標」でしたが、**未達の組織が少なくありません。**
- なかでも、「目標1：組合員の男女比率を毎年調査、把握」は、構成組織の4組織、地方連合会の3組織、「目標5：運動方針に『ジェンダー平等』の推進と明記」は、「『男女平等』の推進と明記」している組織をあわせても構成組織の5組織が未達であり、**一丸となって取り組むことができませんでした。**
- 「目標2：女性役員(会計監査を除く)を選出」できていない構成組織は、「第4次男女平等推進計画」開始以降減少してきましたが、**ここ数年目立った変化はなく、構成組織の15組織が女性役員を選出できていません。**
- 「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」は、地方連合会の「Change!達成目標」でしたが、43組織が未達であった一方、「Challenge!推進目標」であった構成組織では8組織が達成しています。また、女性組合員比率が比較的高くても女性執行委員比率が低位に留まる組織がある一方で、女性組合員比率は比較的低いものの女性執行委員比率が30%を超える組織があるなど、取り組み状況にはばらつきがあります。**達成できなかった要因やこれまでの取り組みを振り返り、着実に前進させる必要があります。**

2 次期計画につなぐために

- 職場や社会の持続可能性を高めるには、ジェンダー平等を推進し、**性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、多様な視点を取り入れることが不可欠です。**労働組合として、男女が平等に参画した体制のもと、様々な課題解決に向け取り組むことが、職場・社会におけるジェンダー平等の推進につながります。
- 今後は、達成している目標を維持し、未達の目標は達成をめざして、**連合本部、構成組織、単組、地方連合会それぞれが、取り組み状況に応じた目標を設定し、取り組みを加速する必要があります。**

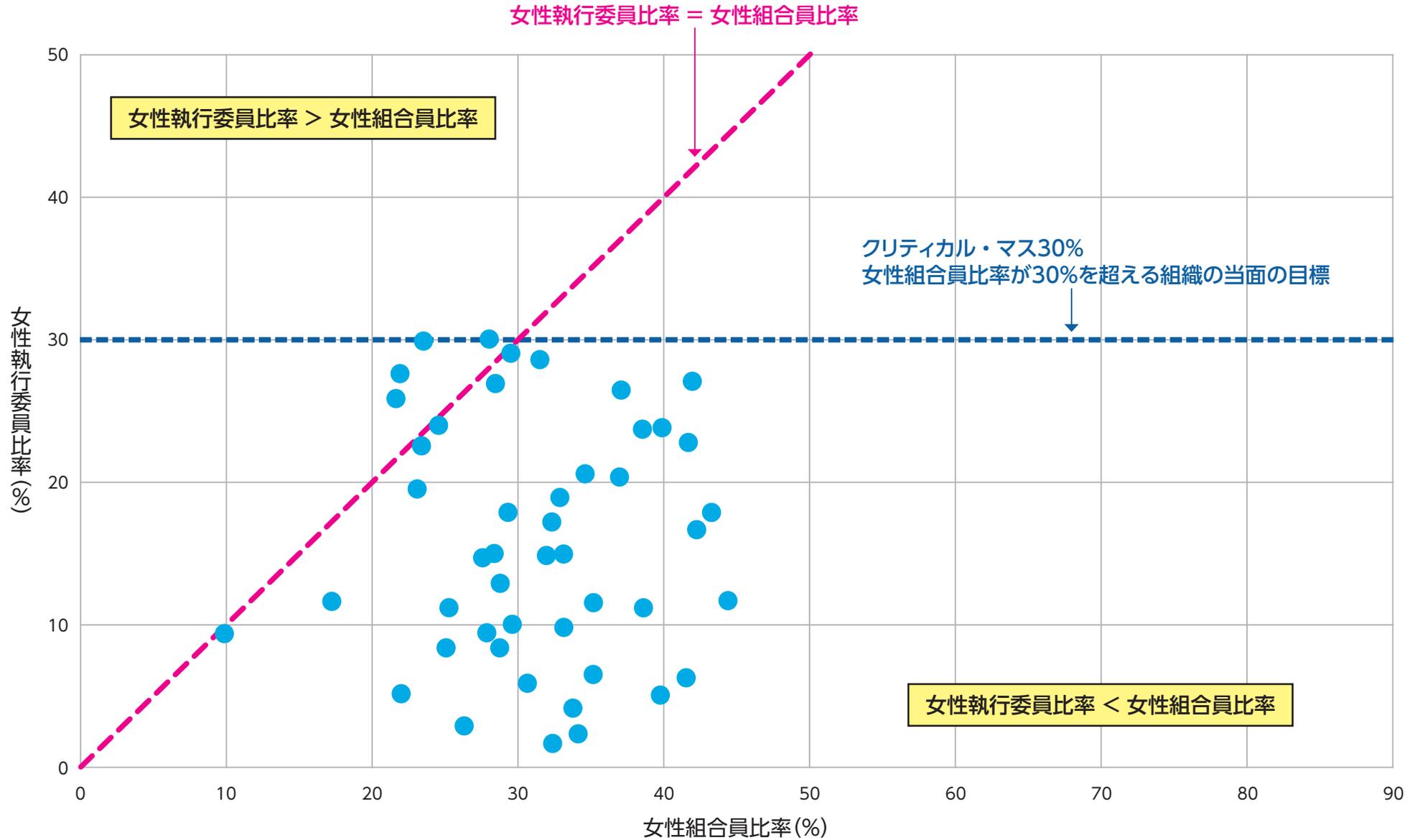


女性組合員比率と女性執行委員比率(構成組織)

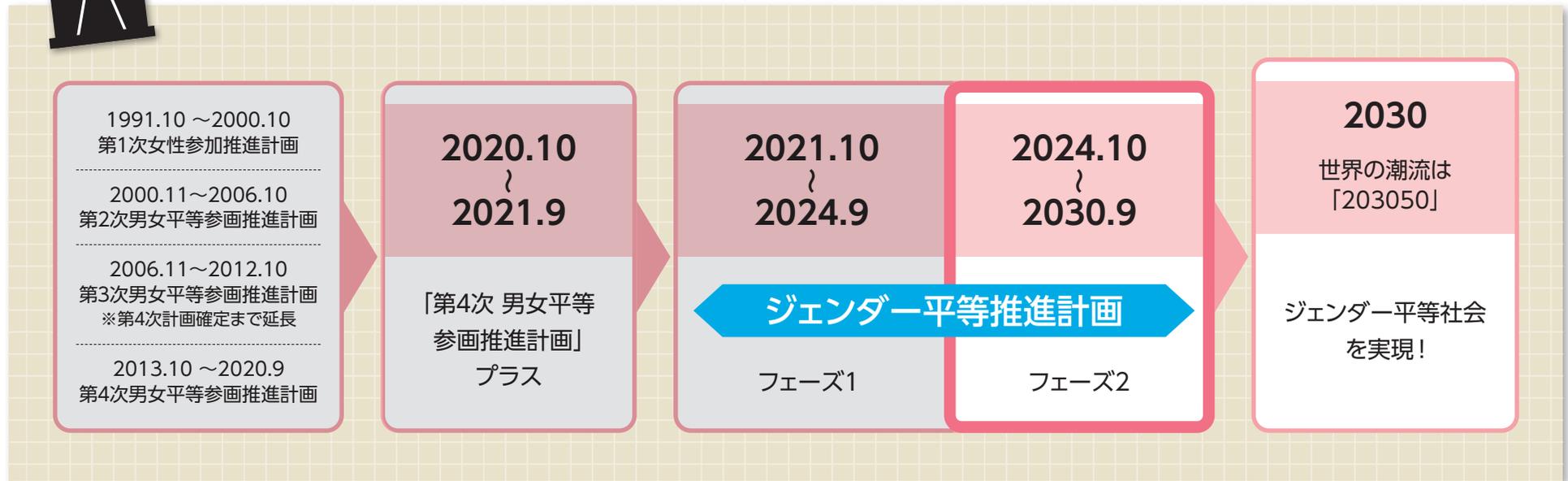


「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書」(2024年実施)より

女性組合員比率と女性執行委員比率(地方連合会)



「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」(2024年実施)より



連合「ジェンダー平等推進計画」 フェーズ2

【発行者】

日本労働組合総連合会(連合)

総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11

E-mail : jtuc-gender@sv.rengo-net.or.jp

2025.1 発行



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/>

