

子育てや介護は大変エネルギーが必要な人生イベントです。仕事をしながら育児や介護をするための社内制度について職場で話し合い、理解を深めましょう。

育児

男性の育児休業取得率



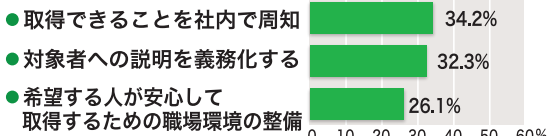
取得した
7.48%

男性の育児休業取得率は7.48%と非常に低く、連合の調査でも「取得したかったが、取得できなかった(31.6%)」、その理由は「仕事の代替要員がない(53.3%)」となっています。社内制度や働き方を点検しましょう。

取得しなかった理由は？



取得率を上げるためには？



[連合「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査2020」] (2020年10月実施)

介護

介護休業

介護休業は対象の家族1人につき年間通算して93日までを最大3分割して取得が可能です。

対象者
家族1人
について



- ・通算93日
- ・3回を上限
- ・分割取得可能

介護休暇

2021年1月から介護休暇の時間単位の取得が可能となりました。

この他に、①短時間勤務、②フレックスタイム制度、③時差出勤、④介護費用の助成措置のいずれかについて3年間で2回以上取得できる措置を講じることになります。

[2021年から]
・時間単位の取得可能
①②③④について
・3年間で
2回以上取得可能

職場の制度が確立し、内容が従業員に伝わっているか、点検しましょう。



職場点検心得

～ジェンダー平等・多様性推進編～

発行者 日本労働組合総連合会（連合）
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11
発行 2021年1月

[連合ホームページ]
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>



[連合 Facebook ページ]
<https://www.facebook.com/jtuc.rengo/>



職場点検心得

～ジェンダー平等・多様性推進編～



ココロシテ
カカシ〜

職場点検
チェックリスト

- 男女間賃金格差の実態・要因を把握し点検する
- ハラスメントについて職場での話し合いを行う
- ハラスメントを禁止する職場のルールを設ける
- 性的指向・性自認について職場や労使で理解を深める取り組みを行う
- DV や性暴力について、プライバシーに配慮した相談体制を確立する
- 育児・介護について、仕事と両立できる休暇等の点検と対象者への情報提供を行う
- 男性の育児休業取得を促進する



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

連合は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

賃金格差

職場でこんな傾向がありませんか？



勤続年数の違い

- 結婚や出産を機に退職する女性が多い
- 女性パートタイム労働者の割合が高い

管理職比率

- コース別雇用管理等で管理職は男性が中心

固定的性別役割分担意識

- お茶出しは女性など職場では無意識な思い込みや偏見が残る (アンコンシャス・バイアス)

長年の慣行や、従来からの人事制度・賃金制度を運用した結果、このような問題をもたらしています。まずは執行部で実態を把握しましょう。

取り組みポイント

組合員の賃金実態の把握が必要

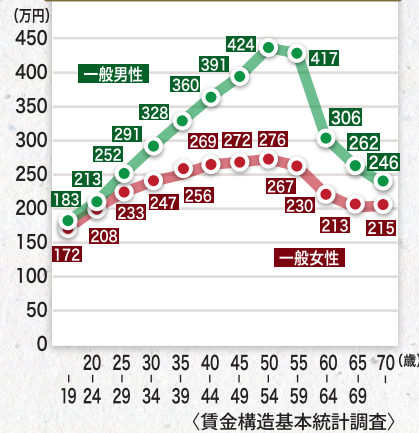


交渉後に行う賃上げ原資の配分や賃金制度を協議する上で賃金データが必要です。入手して分析してみましょう。

賃金のデータを入手するには？

- 組合員の給料明細のコピーを集めて表計算ソフトに入力する
- 労使による賃金データの共同利用について、目的や個人情報の保護や取り扱いについて確認した上で会社より提供を受ける

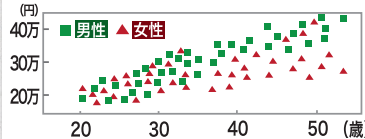
男女間賃金格差



賃金分布を可視化

賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を「見える化」するために、賃金プロット図をつくらう！

▼賃金プロット図の例



性別や職務・仕事別による偏りがないかチェックしましょう。男女間に偏りが見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、話し合いのテーブルに乗せましょう。

第4次プラス

連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスって？



2020年9月に計画期間が満了した連合「第4次男女平等参画推進計画」を2021年9月まで1年間延長し、以下の連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスを策定して運動を展開します。

第4次計画

第4次計画で掲げた「3つの目標」

- 目標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推進
- 目標2 仕事と生活の調和
- 目標3 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

3つの目標と記載例

「3つの目標」の運動方針への明記については、以下のキーワードおよび類する内容でもOKです。自分の組合ではどのように表現し取り組んでいるのか確認してみましょう。

目標1

A群【働きがいのある人間らしい仕事の実現】

働きやすい職場づくり、やりがいのある職場づくり、安心して働ける職場環境の整備、公正な労働条件の確保、同一価値労働・同一賃金の実現、均等・均衡待遇の確保、最低賃金の引上げ、ワークルールの確立、キャリア形成のための平等な機会の確保、ハラスメントや差別のない職場づくり

B群【女性の活躍の促進】

男女平等、男女共同、男女の賃金・労働条件の向上(男女間賃金格差の是正)、ポジティブ・アクションの推進、男女で異なる雇用形態・採用区分・配置の是正、女性の職域や雇用・採用の拡大、性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

目標2

【仕事と生活の調和】

ワーク・ライフ・バランス、妊娠・出産、育児・介護、不妊治療等との両立、次世代育成支援、子ども子育て支援、就業継続、長時間労働の是正、短時間勤務制度等の整備、制度利用に伴う不利益取り扱いの禁止、男性の育児休業の取得促進

目標3

A群【多様な仲間の結集】

同じ職場で働くすべての労働者の取り組み、パート・有期・派遣契約などで働く仲間の組織化や賃金・労働条件の向上、ポジティブ・アクションの推進、女性役員の育成・選出、性的指向・性自認に関する取り組み

B群【労働運動活性化】

組織強化、組織拡大、労働相談の実施、男女平等推進委員会・女性委員会の設置、労働組合活動の効率化・見直し、女性役員の任務分担の見直し

第4次プラス

第4次計画で掲げた「3つの数値目標」の年限はすべて**2021年9月**に読み替え

数値目標1

運動方針に、男女平等参画の推進と連合の3つの目標についての取り組みを明記している組織(構成組織・単組・地方連合会)を、遅くとも**2015年**までに100%とする。
2021年9月

数値目標2

女性役員を選出している組織(構成組織・単組・地方連合会)を、遅くとも**2017年**までに100%とする。
2021年9月

数値目標3

連合の役員および機関会議の女性参画率を**2020年**までに30%とする。
2021年9月



女性活躍

女性活躍推進法って？



いつできたの？

2016年4月

女性活躍推進法
完全施行

2019年5月

女性活躍推進法
改正法成立

2016年4月に完全施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」は、附則にもとづく施行後3年の見直しが2018年労働政策審議会雇用環境・均等分科会において検討され、その報告書を踏まえた改正法が2019年5月29日に成立しました。

義務はある？

行動計画

- 策定・公表
- 労働局へ届け出

事業主行動計画の策定と公表を義務づけています。会社は行動計画を策定し、策定した旨を労働局に届け出ます。

義務の対象は？

301人以上の事業主

2022年4月～

101人以上
努力義務の範囲
100人以下

義務の対象は301人以上の事業主ですが、2022年4月からは101人以上に拡大され、努力義務の範囲が300人以下から100人以下になります。制度変更や行動計画策定、更新のタイミングは**労働組合が積極的に関与する絶好の機会**です。

現状 女性活躍の壁

壁か～？



たたかえ！ たたかえ！



採用

- 36.7%の企業は女性を採用していない
- 総合職採用の競争倍率は男性30倍、女性44倍

育成

- 教育訓練の受講者数は30代後半になると女性は男性の半分
- 営業・生産の現場では男性が9割以上の職場あり

継続

- 第一子出産を機に、女性の5割は退職し、4人に1人が「仕事と育児の両立の難しさ」を理由とする

昇進

- 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度
- 昇進を望まない理由が「仕事と家庭の両立が困難」

〈雇用均等基本調査、コース別雇用管理制度の実施・指導状況、働くことと学ぶことについての調査、採用・配置とポジティブアクションに関する調査、出生動向調査他より〉

取り組みのポイント



1

企業規模に関わらず取り組み、労働組合も積極的に関与

2

把握する項目の「男女の賃金の差異」に注目

3

積極的に情報公表を行い、働きやすく人材が集まりやすい職場をめざしましょう。

事業主行動計画の流れ



以下の項目【基礎項目】を把握しましょう

STEP

1 女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合*
 - 管理職に占める女性の割合
 - 男女の平均勤続年数の違い*
 - 労働者の各月ごとの平均残業時間数といった労働時間の状況
- *職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

STEP

4 取り組みの実施、効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の状況を点検・評価し、ステップ1に戻ります。

PDCA
サイクルじゃ！

STEP

2 行動計画の策定、社内周知、公表

- 策定する行動計画に盛り込む事項例*
- 計画の期間
 - 数値目標
 - 取り組みの内容
(基礎項目に加え実情に合わせて20項目から複数選択します)
 - 実施時期
- *当然、均等法に違反しない内容となります。

- 情報公表の項目例
- 採用や勤続年数の男女別割合・差異*
 - 管理職や役員に占める女性割合
 - 男女別育児休業取得率*
 - 有給休暇取得率*
- *項目によっては職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

STEP

3 行動計画と策定した旨の届出

行動計画を策定した旨を都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に届け出ます。

行動計画の策定について労働組合の立場から積極的に関与しましょう



職場におけるあらゆるハラスメントをなくそう

全国の都道府県労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は増加し続けています。民間・公務を問わず、ハラスメントを受けた被害者が休職や離職にとどまらず、自死に至るような痛ましい事件が連日のように報道されています。

職場におけるハラスメントを放置することは、働く者の働きがいを損ない、心身の健康を脅かしかねません。ハラスメントは被害者に精神的・身体的苦痛を与え、人格や尊厳を侵害するのみならず当該言動を見聞きしている周りの者をも不快に感じさせ、就業環境全体を悪化させるものです。ハラスメントはまさに人権問題であり、決して行ってはならず、あってはならないものです。



なくそう！
ハラスメント！

LGBT SOGI 知っていますか？「LGBT」「SOGI」

マスメディアなどで「LGBT」という言葉を聞くことが多くなりました。しかし、この「LGBT」、言葉の意味まで正確に認識されているでしょうか？いわゆる「LGBT」について正確に認識するためには、「SOGI(ソジ) (性的指向・性自認)」について理解することが欠かせません。

「LGBT」とは
レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障がい者を含む、心と出生時の性別が一致しない人)のアルファベットの頭文字を取った言葉で、「性的少数者の総称」として用いられることもあります。

「SOGI」とは
性的指向(好きになる性)、性自認(心の性)、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、「人の属性を表す略称」です。異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性のことを言います。



ITUC(国際労働組合総連合)が国際的に展開するジェンダーにもとづく暴力とハラスメントを根絶するキャンペーンロゴ

エルジーピーティー？

▼ITUC(国際労働組合総連合)によるILOハラスメント禁止条約批准キャンペーンロゴ



法を上回るハラスメント禁止ルールの創設をめざそう

禁止ルールを！

雇用管理上講ずべき措置として法令で以下が定められています。
組合や会社の相談窓口はプライバシーを確保できているか、行ってはならない行為が労働協約や就業規則に法律要件を超える禁止行為として盛り込まれているか、確認しましょう。

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
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	○	○	○
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、周知・啓発する	○	○	○
相談窓口をあらかじめ定め、 <u>労働者に周知する</u>	○	○	○
相談担当者は、 <u>被害者が相談の際に萎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配慮しながら、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</u> 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>	○	○	○
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	△	△	△
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>	○	○	○
速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
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	○	○	○
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	-	○	-
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	-	△	-
<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>	△	-	-
<u>適正な業務目標の設定等、職場環境改善のための取り組みを行う</u>	△	-	-
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	○	○	○
相談、協力等を理由に不利益な取り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6月の法改正により変更 ○ 必ず講じる △ 講じるのが望ましい - 特に規定なし

