




2022 連合兵庫女性委員会 第 32 回総会

# 議案書

2022 年 11 月 19 日 (土) 13:30  
ラッセホール：2 階ルージュローズ



# 目 次

I. 第 31 期(2022 年度)活動報告	
活動カレンダー	..... 1
行政審議会委員等への参画状況	..... 2
活動報告	..... 3
II. 第 32 期(2023 年度)活動方針 (案)	
はじめに：働く女性を取り巻く現状について	..... 21
活動の重点	..... 23
年間活動スケジュール (予定)	..... 27
III. 第 32 期(2023 年度)役員選出 (案)	
第 31 期(2022 年度)役員体制	..... 28
第 32 期(2023 年度)役員体制 (案)	..... 29
総会アピール (案)	..... 30
巻末資料	
■ 連合事務局長談話	..... 32
■ 女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン集計報告	..... 36
■ 連合兵庫「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ	..... 40
■ 内閣府 第5次男女共同参画基本計画	..... 44
■ ひょうご男女いきいきプラン 2025	..... 48
■ 連合兵庫女性委員会 会則	..... 52
■ メッセージ (関係団体より)	

## 配布資料 (リーフレット・チラシ等)

- 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ

## 連合兵庫女性委員会 第32回総会次第

第1部 第32回総会

- |                            |       |           |
|----------------------------|-------|-----------|
| 1. 開 会                     | 女性委員会 | 森岡 典子 幹事  |
| 2. 委員長あいさつ                 | 女性委員会 | 安樂 雅枝 委員長 |
| 3. 連合兵庫あいさつ                | 連合兵庫  | 那須 健 事務局長 |
| 4. メッセージの紹介                | 女性委員会 | 藤本 佳苗 幹事  |
| 5. 議事                      |       |           |
| Ⅰ. 第 31 期(2022 年度)活動報告     |       |           |
| Ⅱ. 第 32 期(2023 年度)活動方針 (案) |       |           |
| Ⅲ. 第 32 期(2023 年度)役員選出     |       |           |
| 6. 総会アピール採択                | 女性委員会 | 小川美奈子 幹事  |
| 7. 閉 会                     |       |           |

## 第2部 総会出席者交流

## 「椅子ヨガで整える」

講師：hanae yoga studio 代表 柴田 英恵さん

# I. 第31期(2022年度)活動報告

## 女性委員会 活動カレンダー

### 2021年

月	日	内 容	開催場所	出席者
11月	20日	女性委員会第31回総会	Web開催/ 役員は連合兵庫会場	役員15名、 構成組織・地協35名
12月	21日	第1回近畿ブロック女性代表者会議	連合大阪/Web併用	西田、高見
	23日	連合第3回全国男女平等推進委員会委員長連絡会、 第5回構成組織・地方連合会女性代表者連絡会 合同連絡会	Web開催	村山副会長、 西田、高見

### 2022年

月	日	内 容	開催場所	出席者
1月	15日	女性委員会第1回幹事会	連合兵庫/Web併用	安樂、日下部、永野、 田淵、大西
	26日	連合兵庫第1回ジェンダー平等・多様性推進委員会	Web開催	三役
2月	1日	2022連合近畿ブロック女性会議	Web開催	役員16名
	5日	連合兵庫「第18期新役員研修会」	連合兵庫/Web併用	役員3名
	24日	関西女性活躍推進シンポジウム 第4回	Web開催	西田、高見
	25日	連合第25期女性リーダー養成講座(2022年度)	Web開催	福山、永野、阿曾、 小川、西上
	28日	女性委員会第1回三役会議	連合兵庫	三役
3月	5日	連合兵庫2022春季生活闘争政策・制度要求実現総決起集会 での女性委員会3.8国際女性デーアピール行動	YouTube生配信	役員10名
		女性委員会第2回幹事会	連合兵庫/Web併用	役員17名
	8日	連合2022春季生活闘争3.8国際女性デー 全国統一行動中央集会	Web開催	安樂、永野、小川、 寺谷
	14日	第1回近ブロジェンダー平等推進担当者会議	Web開催	西田、高見
	25日	第2回近ブロジェンダー平等推進担当者会議	Web開催	西田、高見
	28日	女性委員会第2回三役会議	連合兵庫	三役
5月	18日	女性委員会第3回三役会議	連合兵庫	三役
	20日	第6回構成組織・地方連合会女性代表者連絡会	Web開催	高見
	28日	労働相談事前学習会 (女性のための連合全国一斉労働相談ホットライン)	ラッセホール/ Web併用	役員16名
		女性委員会第3回幹事会(終了後昼食懇談会)	ラッセホール/ Web併用	役員16名
	31日	第2回連合近畿ブロック女性代表者会議	連合大阪/Web併用	西田、高見
6月	1日	連合兵庫第2回ジェンダー平等・多様性推進委員会	連合兵庫/Web併用	三役
	6日	連合兵庫「連合アクション」街頭行動		安樂、西田、高見
		女性委員会第4回三役会議	連合兵庫	三役
	6日	女性のための連合全国一斉労働相談ホットライン	連合兵庫	安樂、樽本、大西、 高見
	7日			安樂、福山、日下部、 高見
	18日	2022連合兵庫女性委員会男女共同参画研修会	ラッセホール	役員17名、 構成組織・地協79名

月	日	内 容	開催場所	出席者
7 月	13 日	女性委員会第 5 回三役会議	連合兵庫	三役
		連合兵庫推薦議員(元青年委員会役員)と女性委員会三役との意見交換会	連合兵庫	三役
	23 日	女性委員会第 4 回幹事会	連合兵庫	役員 14 名
8 月	23 日	女性委員会第 6 回三役会議	連合兵庫	三役
9 月	3 日	女性委員会第 5 回幹事会	連合兵庫	役員 14 名
		第 26 回連合近畿ブロック女性リーダーセミナー	Web 開催	役員 14 名
	9 日	連合兵庫 2022 平和行動 in 根室	根室ほか	日下部、角畑
	16 日	連合兵庫第 3 回ジェンダー平等・多様性推進委員会	持ち回り	三役
10 月	12 日	連合兵庫第 4 回ジェンダー平等・多様性推進委員会	連合兵庫/Web 併用	三役
	13 日	第 3 回近ブロジェンダー平等推進担当者会議	連合大阪/Web 併用	西田、高見
	19 日	第 3 回連合近畿ブロック女性代表者会議	連合大阪/Web 併用	西田、高見
	21 日	2022 連合中央女性集会	東京ビッグサイト国際会議場/Web 併用	安樂、西田、高見
	26 日	連合兵庫第 32 回地方委員会	神戸メリケンパークオリエンタルホテル	役員 10 名 (執行委員 3、 地方委員 6、傍聴 1)
	29 日	2022 連合兵庫女性委員会第 21 回女性セミナー	ラッセホール	役員 13 名、 構成組織・地協 35 名
11 月	9 日	女性委員会第 7 回三役会議	連合兵庫	三役
	17 日	第 4 回近ブロジェンダー平等推進担当者会議	連合大阪/Web 併用	西田、高見
	19 日	女性委員会第 6 回幹事会	ラッセホール	役員 16 名

## 行政審議会等への参画状況

2022 年 10 月現在

- 兵庫県関係
- ① 兵庫県労働委員会
  - ② 兵庫県一体的実施事業運営協議会
  - ③ ひょうご女性の活躍企業表彰審査委員会
  - ④ ひょうご女性の活躍推進会議連絡会
  - ⑤ 第 8 期 男女共同参画審議会
  - ⑥ ひょうご仕事と生活センター運営委員会

- 司法関係
- ① 労働審判員

## 1. 女性委員会主要活動

### [1] 女性委員会第31回総会

- 日 時 2021年11月20日(土) 14:00~15:10  
場 所 Web開催／兵庫勤労福祉センター(連合兵庫)：2階大会議室(役員のみ)  
出席者 50名(女性委員会役員15名、構成組織・地域協議会35名<男性4名>)  
連合兵庫事務局4名
- 内 容 1) 開会あいさつ(司会・進行) 福山 香織 副委員長(兵教協)  
2) 女性委員会代表あいさつ 安樂 雅枝 委員長(UAゼンセン)  
3) 来賓あいさつ 那須 健 連合兵庫事務局長  
4) 議事  
①2021年度活動報告 日下部まき 事務局長(情報労連)  
②2022年度活動方針(案) 日下部まき 事務局長(情報労連)  
③第31期役員の選出 北野 直実 連合兵庫事務局  
④退任役員あいさつ  
⑤総会アピール(案) 永野 敦子 幹事(基幹労連)  
5) 総会終了あいさつ 安樂 雅枝 委員長(UAゼンセン)

### [2] 連合兵庫2022春季生活闘争政策・制度要求実現総決起集会での 女性委員会3.8国際女性デーアピール行動

- 日 時 2022年3月5日(土) 11:00~12:00  
YouTube生配信
- 場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫)：2階大会議室  
出席者 10名
- 内 容 1) 安樂雅枝委員長 アピール(案)提起  
2) 役員：アピールボードアクション



### [3] 女性委員会労働相談事前学習会(女性のための連合全国一斉労働相談ホットライン)

- 日 時 2022年5月28日(土) 9:30~10:30  
場 所 Web併用／ラッセホール：5階コスモス  
出席者 16名(Web1名)、事務局2名
- 内 容 学習会 講師 奥田 裕子さん(元連合兵庫地方アドバイザー)

#### 〔4〕女性のための連合全国一斉労働相談ホットライン

日 時 2022年6月7日（火）、8日（水）10:00～18:00

場 所 兵庫勤労福祉センター（連合兵庫）：4階労働相談室

相談員 7日：樽本幹事、大西幹事、安楽委員長、事務局高見

8日：日下部事務局長、安楽委員長、福山副委員長、事務局高見

内 容 件数：18件

属性：男性3名、女性15名／正規9名、非正規6名、その他3名

業種：医療福祉8件、飲食2件、製造2件、小売1件、その他2件、  
不明3件

相談：差別ハラスメント5件、退職関係4件、雇用関係3件、  
安全衛生関係1件、組合関係1件、その他4件



#### 〔5〕2022 連合兵庫女性委員会男女共同参画研修会

日 時 2022年6月18日（土）14:00～16:10

場 所 ラッセホール：ルーージュローズ／Web 併用（会場参加を中心とした）

参加者 99名（構成組織・地協79名、女性委員会役員17名、事務局3名）  
（会場参加70名、Web参加29名）

内 容 14:00 開会 副委員長 福山 香織  
14:15 主催者あいさつ 委員長 安楽 雅枝  
連合兵庫あいさつ ジェンダー平等・多様性推進委員会  
委員長 村山 周平（連合兵庫副会長）  
15:45 講演 「男性中心社会の弱点」  
講師 谷口真由美さん（法学者、大阪芸術大学客員准教授）  
16:00 閉会あいさつ 事務局長 日下部まき





## [6] 2022 連合兵庫第 21 回女性セミナー

日 時 2022 年 10 月 29 日 (土) 10:00~15:40

場 所 ラッセホール：5 階サンフラワー

参加者 50 名 (女性委員会役員 13 名、事務局 2 名含む)

内 容 10:00 開 会 幹 事 大西佐也加

主催者あいさつ 委員長 安樂 雅枝

10:10 第 1 部「お葬式の基礎知識」

講師 株式会社公詢社 取締役社長 吉田 長二さん

12:00 昼食交流会

13:30 第 2 部 「クリスマスリース作り」

講師 Jardin Clair (ジャルダン・クレール) 主宰 小森 美樹さん

15:35 閉 会あいさつ 事務局長 日下部まき





## 2. 女性委員会会議等

### [1] 幹事会

#### 1) 第1回幹事会

日 時 2022年1月15日(土) 10:30~12:10

場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫):2階大会議室/Web併用

出席者 16名(Web5名)、事務局2名

内 容 1) 報告事項

2) 協議事項

①第31期(2022年度)年間活動について

- ・2022春季生活闘争3.8国際女性デー全国統一行動関連等について
- ・2022年男女共同参画研修会について
- ・第21回女性セミナーの開催について
- ・女性のための全国一斉労働相談ホットラインについて
- ・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動について
- ・連合兵庫2022平和行動について

②連合兵庫関係

- ・第1回ジェンダー平等・多様性推進委員会(WEB開催)について
- ・連合兵庫「第18期新役員研修会」の開催について

③連合本部関係

- ・連合第25期女性リーダー養成講座(2022年度)受講者募集について

④近畿ブロック関係

- ・2022連合近畿ブロック女性会議参加募集について

⑤その他

- ・女性委員会第31期(2022年度)役員連絡先一覧について
- ・当面の会議等について
- ・その他

#### 2) 第2回幹事会

日 時 2022年3月5日(土) 13:30~15:00

場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫):2階大会議室/Web併用

出席者 17名(Web6名)、事務局2名

内 容 1) 報告事項

2) 協議事項

①2022年男女共同参画研修会について

②年間活動について

- ・第21回女性セミナー
- ・女性のための全国一斉労働相談ホットライン
- ・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動
- ・連合兵庫2022平和行動
- ・その他

③連合兵庫関係

- ・第93回兵庫県メーデー神戸中央大会修会について

④連合本部関係

- ・連合2022春季生活闘争3.8国際女性デー全国統一行動中央集会の開催形態・時間の変更について
- ・女性のための全国一斉労働相談ホットラインについて

- ⑤その他
  - ・当面の会議等について
  - ・その他

### 3) 第3回幹事会(終了後昼食懇談会)

日 時 2022年5月28日(土) 10:40~12:00

場 所 ラッセホール:5階コスモス/Web併用

出席者 16名(Web1名)、事務局2名

内 容 1) 報告事項

2) 協議事項

- ①2022年男女共同参画研修会について
- ②女性のための全国一斉労働相談ホットライン
- ③第21回女性セミナー
- ④年間活動について
  - ・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動
  - ・連合兵庫 2022 平和行動
  - ・その他
- ⑤連合兵庫関係
  - ・連合兵庫「連合アクション」街頭活動
- ⑥その他
  - ・当面の会議等について
  - ・その他

### 4) 第4回幹事会

日 時 2022年7月23日(土) 10:30~12:00

場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫):2階大会議室

出席者 13名、事務局2名

内 容 1) 報告事項

2) 協議事項

- ①第21回女性セミナーの開催について
  - ②第26回近畿ブロック女性リーダーセミナーについて
  - ③年間活動について
    - ・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動について
    - ・連合兵庫 2022 平和行動について
    - ・その他
  - ④その他
    - ・当面の会議等について
    - ・今後の日程について
    - ・その他
- 女性委員会役員選出組織を知ろう!(第1回)  
U A ゼンセンとは! 安楽委員長

## 5) 第5回幹事会

- 日 時 2022年9月3日(土) 10:30~11:55  
場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫):2階大会議室  
出席者 14名、事務局1名  
内 容 1) 報告事項  
2) 協議事項  
①第21回女性セミナーの開催について  
②第26回連合近畿ブロック女性リーダーセミナーについて  
③第32回総会の開催について  
④年間活動について  
・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動  
・連合兵庫 2022 平和行動について(連合 2022 平和行動)  
・その他  
⑤連合兵庫関係  
・連合近畿ブロック連絡会ジェンダー平等認知度調査(組合員向け)について  
⑥連合本部関係  
・2022 連合中央女性集会について  
⑦その他  
・当面の会議等について  
・今後の日程について  
・その他

## 6) 第6回幹事会

- 日 時 2022年11月19日(土) 11:30~12:45  
場 所 ラッセホール:ルージュローズ  
出席者 17名、事務局2名  
内 容 1) 報告事項  
2) 協議事項  
①第32回総会の開催について

## [2] 三役会議

### 1) 第1回三役会議

- 日 時 2022年2月28日(月) 15:00~17:30  
場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫):5階会議室  
出席者 安楽委員長、福山副委員長、雪井副委員長、日下部事務局長、事務局高見  
内 容 1) 協議事項  
①2022 男女共同参画研修会について / 6月18日(土)開催予定  
②その他

### 2) 第2回三役会議

- 日 時 2022年3月28日(月) 14:00~16:00  
場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫):5階特別会議室  
出席者 安楽委員長、福山副委員長、日下部事務局長、事務局高見  
内 容 1) 報告事項  
2) 協議事項  
①2022 年男女共同参画研修会について

- ②連合兵庫「連合アクション」街頭活動（6月6日月曜日）について
- ③女性のための全国一斉労働相談ホットラインについて
- ④第21回女性セミナーの開催について
- ⑤年間活動について
  - ・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動
  - ・連合兵庫 2022 平和行動について（連合 2022 平和行動）
  - ・その他
- ⑥その他
  - ・当面の会議等について
  - ・その他

### 3) 第3回三役会議

- 日 時 2022年5月18日（水）14:00～16:45
- 場 所 兵庫勤労福祉センター（連合兵庫）：5階特別会議室
- 出席者 安楽委員長、福山副委員長、雪井副委員長、日下部事務局長、事務局高見
- 内 容 1) 報告事項
- 2) 協議事項
- ①2022年男女共同参画研修会について
  - ②連合兵庫「連合アクション」街頭活動（6月6日月曜日）について
  - ③女性のための全国一斉労働相談ホットラインについて
  - ④第21回女性セミナーの開催について
  - ⑤年間活動について
    - ・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動
    - ・連合兵庫 2022 平和行動について（連合 2022 平和行動）
    - ・その他
  - ⑥その他
    - ・当面の会議等について
    - ・その他

### 4) 第4回三役会議

- 日 時 2022年6月6日（月）14:30～16:45
- 場 所 兵庫勤労福祉センター（連合兵庫）：5階特別会議室
- 出席者 安楽委員長、福山副委員長、日下部事務局長、事務局高見
- 内 容 1) 報告事項
- 2) 協議事項
- ①2022 男女共同参画研修会について
  - ②女性のための全国一斉労働相談ホットラインについて
  - ③第21回女性セミナーの開催について
  - ④年間活動について
    - ・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動
    - ・連合兵庫 2022 平和行動について（連合 2022 平和行動）
    - ・その他
  - ⑤その他
    - ・当面の会議等について
    - ・今後の日程について
    - ・その他

## 5) 第5回三役会議

- 日 時 2022年7月13日(水) 14:30~16:00  
場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫):5階特別会議室  
出席者 安楽委員長、福山副委員長、日下部事務局長、事務局高見  
内 容 1) 報告事項  
2) 協議事項  
①第21回女性セミナーの開催について  
②第26回連合近畿ブロック女性リーダーセミナーについて  
③年間活動について  
・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動  
・連合兵庫 2022 平和行動について(連合 2022 平和行動)  
・その他  
④その他  
・当面の会議等について  
・今後の日程について  
・その他

## 6) 第6回三役会議

- 日 時 2022年8月23日(水) 14:30~16:45  
場 所 兵庫勤労福祉センター(連合兵庫):5階特別会議室  
出席者 安楽委員長、福山副委員長、日下部事務局長、事務局高見  
内 容 1) 報告事項  
2) 協議事項  
①第21回女性セミナーの開催について  
②第26回連合近畿ブロック女性リーダーセミナーについて  
③第23回総会について  
④年間活動について  
・兵庫労働局 雇用環境・均等部への要請行動  
・その他  
⑤その他  
・当面の会議等について  
・今後の日程について  
・その他

## 7) 第7回三役会議

- 日 時 2022年11月9日(水) 11:00~15:00  
場 所 ラッセホールほか  
出席者 安楽委員長、福山副委員長、日下部事務局長、事務局高見  
内 容 1) 報告事項  
2) 協議事項  
①第32回総会について  
②2023 連合近畿ブロック女性会議について  
③その他

### 3. 連合兵庫関係

#### [1] ジェンダー平等・多様性推進委員会

##### 1) 第1回ジェンダー平等・多様性推進委員会

日 時 2022年1月26日(水) 13:30~15:30

場 所 Web開催

出席者 10名(女性委員会4:安樂委員長、福山副委員長、雪井副委員長、  
日下部事務局長)

内 容 (1) 連合兵庫2022~2023年の運動方針について  
(2) 第11回男女平等調査について  
連合兵庫「第3次男女平等参画推進計画」プラスについて  
(3) 連合兵庫「第3次男女平等参画推進計画」プラスについて  
(4) 「構成組織のトップリーダーによる推進宣言」について  
(5) 連合兵庫「第5回リーダーセミナー」の開催について  
(6) 「女性執行委員」・「ジェンダー平等・多様性推進委員会」・  
「女性委員会」との連携した取り組み

##### 2) 第2回ジェンダー平等・多様性推進委員会 (WEB 併用)

日 時 2022年6月1日(水) 10:30~

場 所 兵庫勤労福祉センター2階会議室/Web併用

参加者 12名(女性委員会3:安樂委員長、福山副委員長、日下部事務局長)

内 容 1) 男女平等月間の取り組みについて  
2) その他

##### 3) 第3回ジェンダー平等・多様性推進委員会 (持ち回り)

日 時 2022年9月16日(水)

場 所 持ち回り

内 容 確認事項  
1) 第32回地方委員会の地方委員・傍聴への女性参画について  
審議事項  
1) 連合兵庫第32回地方委員会について  
①2023年度活動方針について  
②特別地方委員選出について

##### 4) 第4回ジェンダー平等・多様性推進委員会 (WEB 併用)

日 時 2022年10月12日(水) 14:00~

場 所 兵庫勤労福祉センター2階会議室/Web併用

参加者 7名(女性委員会2:福山副委員長、日下部事務局長)  
1) 兵庫労働局雇用環境・均等部への要請、意見交換について  
2) 「第12回男女平等参画推進状況に関する実態調査」について  
3) 連合兵庫女性執行委員・女性委員会との意見交換について  
4) その他

#### [2] 連合兵庫「第18期新役員研修会」

日 時 2022年2月5日(土) 13:30~15:30

場 所 兵庫勤労福祉センター2階会議室/WEB併用

参加者 13名(女性委員会3:安樂委員長、志磨幹事、寺谷幹事)

- 内 容 (1) 講演(90分) 連合兵庫の基礎  
 安心社会への新たなチャレンジ  
 ～すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」へ～  
 講師：連合兵庫 那須 健 事務局長  
 (2) 質疑応答(20分)

### [3] 連合兵庫「連合アクション」街頭行動

- 日 時 2022年6月6日(月) 12:30～13:00  
 出席者 安楽委員長、事務局高見  
 内 容 6月弁士：女性委員会  
 器材配布：雨天のため連合兵庫事務局のみでの実施(構成組織動員要請中止)



### [4] 連合兵庫 2022 平和行動 in 根室

- 日 時 2022年9月9日(金)～12日(月)  
 場 所 北海道 根室他  
 参加者 7名(女性委員会：日下部事務局長、角畑幹事)  
 内 容 1) 語り部による事前学習会  
 おもいでのが故郷  
 語り部：館下 雅志さん(千島歯舞諸島居住者連)  
 2) 北方四島学習会  
 会 場：ベルクラシック根室  
 内 容：講演 ①「プーチンの衝撃と北方領土問題」  
 講師：石川 洋一さん(ジャーナリスト)  
 講演 ②「北方領土の自然と領土問題」  
 講師：本間 浩昭さん(毎日新聞記者)  
 3) 2022 平和ノサップ集会  
 会 場：納沙布岬・望郷の岬公園  
 内 容：○オープニング ヒートボイス  
 ○主催者あいさつ 芳野 友子(連合会長)  
 ○地元あいさつ 杉山 元(連合北海道会長)  
 ○来賓あいさつ 小玉 俊宏(北海道副知事)  
 石垣 雅敏(根室市長)  
 諸星 衛(北方領土問題対策協会理事)  
 ○来賓紹介 児玉 泰子  
 (北方領土返還要求運動連絡協議会事務局長)  
 ○元島民の訴え 鈴木 咲子(元島民・択捉島出身)



- ピースリレー 杉山 元（連合北海道会長）  
砂川 安弘（連合沖縄事務局長）
- 集会アピール 石橋 京将（連合北海道根室地区連合会副会長）
- がんばろう三唱 浅野 康敏（連合北海道根室地域協議会会長）
- 閉会

4）ニホロ北方四島交流センター 見学



〔5〕連合兵庫第32回地方委員会

- 日 時 2022年10月26日（水）13：30～15：43
- 場 所 神戸メリケンパークオリエンタルホテル 4階 瑞天
- 出席者 連合兵庫三役、執行委員、特別執行委員、地方委員、特別地方委員、傍聴  
（女性委員会10：役員3名、地方委員6名、傍聴1名）
- 内 容
  - （1）開会あいさつ
  - （2）議長選出
  - （3）議長登壇あいさつ
  - （4）議事録署名人選任
  - （5）資格審査報告・地方委員会成立宣言
  - （6）会長あいさつ
  - （7）メッセージ紹介
  - （8）報告事項
    - 1）一般活動報告
    - 2）特別報告
    - 3）2022年度会計決算報告ならびに剰余金処分（案）について
    - 4）2022年度会計監査報告

(9) 審議事項

- 第1号議案 役員交代に関する件  
第2号議案 2023年度活動方針(案)に関する件  
第3号議案 2023年度予算(案)に関する件  
第4号議案 退任役員表彰に関する件

(10) 特別決議

(11) 議長降壇あいさつ

(12) 閉会あいさつ

◆資格審査(最終)

- 1) 地方委員総数 125名  
出席地方委員 106名 (うち女性21名:19.8%)  
委任 4名  
2) 特別地方委員総数 9名  
出席特別地方委員 5名  
3) 役員総数 74名  
出席役員 53名  
4) 出席顧問 1名  
5) 傍聴(会場・Web) 12名 (うち女性12名)

●第32回地方委員会(地方委員・役員、傍聴を含む) **女性の参画率 25.1%** [目標 30%]  
参考

第16回定期大会代議員出席状況	217名 (うち女性22名:10.1%)
第30回地方委員会地方委員出席状況	105名 (うち女性15名:14.3%)
第17回定期大会代議員出席状況	210名 (うち女性33名:15.7%)
第31回地方委員会地方委員出席状況	109名 (うち女性5名:4.6%)
第18回定期大会代議員出席状況	178名 (うち女性44名:23.2%)

## 4. 連合中央関係

[1] 連合第3回全国男女平等推進委員会委員長連絡会、

第5回構成組織・地方連合会女性代表者連絡会 合同連絡会

日時 2021年12月23日(木) 13:30~16:00

場所 WEB開催

出席者 村山副会長(ジェンダー平等・多様性推進委員会委員長)、  
西田副事務局長、事務局長高見(全体145名)

内容 I. 主催者挨拶 山中しのぶ 連合ジェンダー平等・多様性推進委員会委員長  
II. 学習会 「世界標準のハラスメント対策ガイドブック」  
講師:木下 徹郎 弁護士(東京共同法律事務所)

III. 提起

1. 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズI  
2. 2022春季生活闘争におけるジェンダー平等・多様性推進課題  
に関する取り組み

提起:井上久美枝 連合総合政策推進局長

#### Ⅳ. 意見交換

- 各組織におけるジェンダー平等、男女平等参画の取り組み
- コロナ禍での活動の工夫、課題

#### Ⅴ. その他（15:50～15:55）

1. 「トップリーダーによる男女平等参画推進宣言」更新に関するお願い
2. 「ジェンダー平等推進NEWS」情報提供のお願い
3. 2021年度連合「男女平等月間」（6月）の取り組み報告
4. 2021連合中央女性集会参加者アンケート集約

#### Ⅵ. 閉会挨拶 瀧本 司 連合ジェンダー平等・多様性推進委員会副委員長

### [2] 連合第25期女性リーダー養成講座（2022年度）

日 時 2022年2月25日（金）9:30～17:30

場 所 Web開催

参加者 171名（連合兵庫16名：女性委員会5福山、永野、阿曾、小川、西上、事務局1高見）

内 容 （1）連合の男女平等参画の取り組み

講師：井上久美枝 連合総合政策推進局長

（2）「女性のためのスキルアップ研修（仮）」

講師：東 浩司 株式会社ソーラーレ代表取締役

（3）「働く女性と労働法」

講師：神尾真知子 日本大学特任教授

・女性の労働権とは

・女性をめぐる労働関係法の概要



### [3] 連合 2022 春季生活闘争 3.8 国際女性デー全国統一行動中央集会

日 時 2022 年 3 月 8 日 (火) 18:15~19:20

形 式 Web 開催 (よみうりホールから配信)

参加者 視聴アカウント数: 1,319 アカウント

(連合兵庫 9 名: 女性委員会 4 安樂、永野、小川、寺谷、女性執行委員 1、  
他 3、事務局 1 高見)

テーマ 職場から Change、Challenge、Movement!

「ジェンダー主流化」で社会を変えていこう

内 容 1) 主催者挨拶 連合会長 芳野友子

2) 連合役員紹介

3) 基調提起 「連合 2022 春季生活闘争方針におけるジェンダー平等・  
多様性課題の取り組み」

連合総合政策推進局長 井上久美枝

4) パネルディスカッション「女性と政治」 清水 秀行 連合事務局長

立憲民主党ジェンダー平等推進本部長代行 岡本あき子 衆議院議員

国民民主党男女共同参画推進本部長 矢田わか子 参議院議員

5) 構成組織・地方連合会との Web 中継 連合群馬、連合佐賀

6) 集会アピール採択 連合東京女性委員会 宮田 宣子

7) 閉会挨拶 (フィナーレ) 連合東京事務局長 藤 千秋

※ 動画配信 連合ホームページ

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news\\_detail.php?id=1822](https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news_detail.php?id=1822)

### [4] 第 6 回構成組織・地方連合会女性代表者連絡会

日 時 2022 年 5 月 20 日 (金) 14:30~16:55

形 式 Web 開催

出席者 108 名 (事務局高見)

内 容 1) 主催者挨拶 則松 佳子 連合副事務局長

2) 提起

2022-2023 運動方針の進捗と課題などについて (重点分野 3)

井上久美枝 連合総合政策推進局長

3) 講演

「女性活躍推進法の可能性ー真のポジティブアクション法をもとめて」

皆川満寿美 中央学院大学現代教養学部 准教授

4) 意見交換

5) その他

①2022 春季生活闘争 3.8 国際女性デー全国統一行動

各地方連合会の取り組み報告

②その他

6) 閉会

### [5] 「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表」に関する学習会

日 時 2022 年 8 月 3 日 (水) 13:00~15:30

場 所 連合会館 2 階 201 会議室/Web 併用

参加者 事務局高見

内 容 開 会

学習会 女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の把握・公表の義務化について

石津 克己 厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課課長

質 疑

閉 会

## [6] 2022 連合中央女性集会

日 時 2022 年 10 月 21 日 (金) 13:00～17:00

場 所 東京ビッグサイト国際会議場/ (Web: Zoom)

参加者 西田副事務局長、事務局長高見

(会場 435 名: 女性 264 男性 171、Zoom642 アクセス)

テーマ ジェンダー主流化で女性を意思決定プロセスに

～平和で格差のない社会をめざそう!～

内 容 (1) 13:00 開会 司会 岡野芙由美 連合中央執行委員

主催者挨拶 芳野 友子 連合会長

(2) 13:20 基調提起「ジェンダー主流化」で女性を意思決定プロセスに

井上久美枝 連合総合政策推進局長

(3) 13:50 基調講演「オッサンの壁」を壊すには

佐藤千矢子 毎日新聞論説委員

(4) 15:00 パネルトークセッション

「オッサンの壁とクミジョの壁・崖～

日本の男女間格差と世界の潮流 203050～」

パネリスト 佐藤千矢子 毎日新聞論説委員

本田 一成 武庫川女子大学経営学部経営学科教授

櫻田あすか 連合副会長

コーディネーター 清水 秀行 連合事務局長

(5) 16:30 集会アピール採択 佐々木 牧 連合香川女性委員会委員長

(6) 17:00 閉会挨拶 山中しのぶ 連合副会長

## 5. 連合近畿ブロック関係

### [1] 近畿ブロック女性代表者会議

#### 1) 第 1 回連合近畿ブロック女性代表者会議

日 時 2021 年 12 月 21 日 (火) 10:30～12:00

場 所 連合大阪/ Web 併用

出席者 14 名 (西田副事務局長、事務局高見)

内 容 1) 近畿ブロック女性会議の企画について

2) 今年度のスケジュールについて

3) 今後の取り組みなど

#### 2) 第 2 回連合近畿ブロック女性代表者会議

日 時 2022 年 5 月 31 日 (火) 15:00～17:15

場 所 連合大阪/ Web 併用

出席者 14 名 (西田副事務局長、事務局高見)



- 内 容 1) 女性リーダーセミナーの企画について  
2) 近畿ブロック女性会議について  
3) その他

### 3) 第3回連合近畿ブロック女性代表者会議

日 時 2022年10月19日(水) 15:00~17:00

場 所 連合大阪/Web 併用

出席者 12名(西田副事務局長、事務局高見)

- 内 容 1) 会議概要について  
2) 女性会議の企画について  
3) 各地方連合会の取り組み共有と意見交換について  
4) 次年度女性リーダーセミナー開催時期について  
5) その他

## [2] 2022 連合近畿ブロック女性会議

日 時 2022年2月1日(火) 13:15~15:45

場 所 Web 開催

参加者 46名(連合兵庫 8名:女性委員会 5 安樂、日下部、永野、田淵、大西、  
女性執行委員 1、事務局 2)

- 内 容 1) 講演「ジェンダー平等な政治の実現をめざそう」  
講師 辻元 清美 氏(立憲民主党/元衆議院議員)  
2) 連合本部より提案 遠藤和佳子 ジェンダー平等・多様性推進局局长  
①2022-2023 年度運動方針  
②連合ジェンダー平等推進計画フェーズⅠ  
③春季生活闘争におけるジェンダー平等・多様性推進課題  
(2021 春闘まとめ・2022 闘争方針)  
④男女平等関連政策における至近の動向、コロナ禍での取り組みにあたっての課題や留意点など  
3) 各地方連合会の取り組み・意見交換 他



### [3] 近ブロジェンダー平等推進担当者会議

#### 1) 第1回近ブロジェンダー平等推進担当者会議

日 時 2022年3月14日(月) 15:00~17:40  
場 所 Web 会議  
出席者 西田副事務局長、事務局高見  
内 容 ①ジェンダー平等推進「近畿ブロック統一目標」に向けた取り組み  
②今後のスケジュール

#### 2) 第2回近ブロジェンダー平等推進担当者会議

日 時 2022年3月25日(金) 10:00~11:20  
場 所 Web 会議  
出席者 西田副事務局長、事務局高見  
内 容 ①アンケートの検討について  
②その他

#### 3) 第3回近ブロジェンダー平等推進担当者会議

日 時 2022年10月13日(木) 10:00~11:20  
場 所 連合大阪/Web 併用  
出席者 西田副事務局長、事務局高見  
内 容 ①認知度調査アンケート結果について(近畿ブロック)  
②近畿統一目標の取り組みについて

#### 4) 第4回近ブロジェンダー平等推進担当者会議

日 時 2022年11月17日(木) 10:00~12:00  
場 所 連合大阪/Web 併用  
出席者 西田副事務局長、事務局高見  
内 容 ①ジェンダー平等アンケート結果分析について  
②次年度の取り組み方針について

### [4] 第26回連合近畿ブロック女性リーダーセミナー

日 時 2022年9月3日(土) 13:00~17:00  
場 所 Web 開催: 連合兵庫女性委員会第5回幹事会終了後に参加。  
兵庫勤労福祉センター(連合兵庫): 2階大会議室  
参加者 全体53名(連合兵庫女性委員会役員14名、事務局1名)  
内 容 開 会 連合滋賀 相澤三千代(女性委員会委員長)  
あいさつ 連合近畿地方ブロック連絡会 共同代表 西田一美(連合奈良会長)  
本部提起 「ジェンダー平等多様性推進運動と女性リーダーへの期待」  
講 師: 連合 総合政策推進局長 井上 久美枝さん  
講 演 「女性が輝く社会をつくろう」  
講 師: 参議院議員 田村 まみ さん UAゼンセン出身  
グループワーク テーマ: 職場や労働組合で『感じた・経験した壁』と、  
それを乗り越えるためには  
グループ発表  
本部講評  
閉会あいさつ 連合大阪 赤瀬 史(女性委員会委員長)





## 6. 関係団体との連携、意見交換等

### 〔1〕 関西女性活躍推進シンポジウム 第4回

- （主催：関西女性活躍推進フォーラム 事務局：関西広域連合）
- 日 時 2022年2月24日（木）14：00～16：15
- 場 所 Web 開催
- 参加者 西田副事務局長、高見
- 内 容 ○基調講演  
       「なぜ男性の子育て参画か？」  
       ～カップルの子育てが当たり前の社会の実現を～」  
       佐藤 博樹 氏（中央大学大学院戦略経営研究科 教授）
- 事例発表  
       江崎グリコ株式会社 齋藤 尚美 氏、宮崎 友恵 氏  
       株式会社プラットイーズ・株式会社えんがわ 隅田 徹 氏  
       株式会社永楽屋 宮川 富子 氏
- ファシリテーター  
       三崎 秀央 氏（兵庫県立大学国際商経学部 教授・  
       関西女性活躍推進フォーラム 座長代理）

### 〔2〕 連合兵庫推薦議員（元青年委員会役員）と女性委員会三役との意見交換会

- 日 時 2022年7月13日（水）16：00～17：10
- 場 所 兵庫勤労福祉センター（連合兵庫）：5階特別会議室
- 出席者 安楽委員長、福山副委員長、日下部事務局長、事務局高見
- 内 容 元青年委員会の役員であり、現在、神戸市会議員の川内清尚議員（国民民主党）と加地幸夫議員（立憲民主党）との意見交換会。

以上

## Ⅱ. 第 32 期(2023 年度)活動方針 (案)

### はじめに 働く女性をとりまく現状について

コロナ禍による社会・経済活動の制約が長引く中、ロシアのウクライナ侵攻で拍車がかかる資源・エネルギー価格の上昇、諸外国との金融政策の差などによる円安が国民生活にさらなる影響を及ぼしています。とりわけ、中小企業で働く人、パート・有期・派遣契約で働く人、フリーランス、「曖昧な雇用」で働く人、そして女性、外国人など、多くの働く仲間が雇用と生活に大きな打撃を受けており、さらなる格差と貧困の広がりが懸念されています。

この 1 年、ジェンダーや男女平等、女性参画がこれまでになく話題にのぼるようになりました。2 月には、連合が求めてきた女性の再婚禁止期間の撤廃などを盛り込んだ「民法（親子法制）の改正に関する要綱案」が取りまとめられ、また 6 月には、政府は「女性版骨太の方針 2022」というタイトルを併記し、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」（以下、重点方針）を発表しました。「男女共同参画」を「日本政府の重要かつ確固たる方針」とし、「女性の経済的自立」を政府が掲げる「新しい資本主義」の中核と位置づけています。

重点方針は、女性の経済的自立に向けた環境整備のため、男女間賃金格差への対応を掲げ、情報開示の義務化や非正規雇用で働く人たちの賃金引き上げも盛り込まれました。これらは連合が求めてきた男女間賃金格差にかかる現状把握、分析、情報開示の全事業主への義務化や同一価値労働同一賃金の実現にも資するものです。

（巻末資料：連合事務局長談話参照）

令和 3 年度版「働く女性の実情」によると、女性の労働力人口（15 歳以上の人口のうち「就業者」および「完全失業者」）は 3,057 万人と前年に比べ 13 万人増加し、男性は 3,803 万人と 20 万人減少しました。この結果、労働力人口総数は前年より 8 万人減少し 6,860 万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は 44.6%（前年差 0.3 ポイント上昇）となりました。

男女間の賃金格差（男性＝100.0 とした場合の女性の所定内給与額）は、75.2（前年 74.3）となり、先進諸外国の 80～90%と比較すると日本における男女間賃金格差は依然として大きな差があります。この賃金格差については、役職の違いによる影響が最も大きく、そのほか勤続年数の違いも大きく影響をあたえています。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と言われています。

女性の就業者数は 2,980 万人と前年に比べ 12 万人増加（前年比 0.4%増）し、就業率（15 歳以上人口に占める就業者の割合）は 52.2%と、前年に比べ 0.4 ポイント上昇しましたが、不安定で低賃金になりがちな非正規雇用の比率が男性に比べて高く、また、賃金が高い管理職に占める比率が低く、出産などでいったん退職した人は勤続年数が短く賃金が上がりがちことが賃金格差の要因となっています。

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は、日本は 146 か国中 116 位（2022 年 7 月 12 日発表／前回は 156 か国中 120 位）と先進 7 か国（G7）では依然最低であり、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での女性の参画が特に低いことが要因となっています。

この状況から脱却するには、政府が「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」を各政策に反映し、確実に実行しなければなりません。

2021 年 10 月の衆議院議員選挙は、候補者をできるだけ男女同数とするよう各党に課した「政治分野の男女共同参画推進法」が成立後、初の国政選挙となりましたが、立候補者に占める女性の割合はわずか 17%程度にすぎず、推進法成立前の選挙とほぼ同率でした。

今年 7 月 10 日におこなわれた第 26 回参議院選挙では、女性の候補者数は 181 名 (33.2%)、当選者数は 35 名 (28.0%) とそれぞれ過去最多となりました。各党の努力は多としますが、依然として日本は諸外国から遅れをとっています。

私たちの生活と直結する重要な政策・制度決定の場、立法府への、女性参画推進政策に対する国および各党の本気度が問われています。

兵庫県内に目を向けると、「令和 3 年度ひょうごの男女共同参画白書」では、方針決定過程への女性の参画は、指導的地位に占める女性割合はあらゆる分野で着実に上昇しているものの、県審議会等の委員を除くと 30%に達しておらず、全体として依然低い水準にあります。

男女間賃金格差については、所定内給与額は男女ともに減少し、男性を 100%とした場合の女性の所定内給与額は、74.3% (全国平均 75.2%) となっています。(令和 3 年賃金構造基本統計調査【全国、兵庫県】)

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との考え方、いわゆる固定的性別役割分担意識については、「賛成」「どちらかという賛成」とする人の割合は、全国平均が 35.0% (内閣府：令和元年 9 月調査「男女共同参画社会に関する世論調査」) であるのに対し、兵庫県においては、56.7%となっています。(兵庫県：令和元年「令和元年度第 2 回県民モニターアンケート」)

コロナ禍により、女性の家事労働時間の長さや、その背景にある固定的性別役割分担意識などの影響の深刻さが改めて浮き彫りになっています。男女平等参画社会の実現には、長時間労働の是正、男性の家事・育児への参画、固定的性別役割分担意識からの脱却が不可欠です。連合は、性に中立な税・社会保障制度の確立など、多様性が尊重され、誰もが安心して働き続けられる男女平等参画社会の実現に向け取り組みを継続・強化していきます。

以上の点をふまえ、私たち連合兵庫女性委員会は、持続可能性と包摂を基底に置いた、連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会ーまもる・つなぐ・創り出すー」が持つ意義を改めて確認し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く、やりがいをもって働くことのできる職場、仕事と生活のバランスがとれる社会の実現をめざして、次の活動方針のもとに取り組みをすすめます。

## 活動の重点

### 1. 男女がともに担う労働組合をめざし、女性参画を推進するための取り組み

- (1) 連合は、2021年10月に「労働組合における男女平等参画」と「職場・社会におけるジェンダー平等・多様性の推進」を実現するための新たな計画として、連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ（～2024年9月）を策定しました。

運動目標（スローガン）に「労働運動における男女平等」と「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」を掲げ、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、運動を展開しています。

連合兵庫においても、2022年1月に連合兵庫「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ（～2024年12月）が策定され、取り組みが始まりました。

連合兵庫、連合兵庫ジェンダー平等・多様性推進委員会と連携をとりながら、労働組合活動への女性の積極的な参画促進を働きかけます。

※ 連 合「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ リーフレット参照

※ 連合兵庫「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ 巻末資料参照

- (2) 連合兵庫、連合本部、連合近畿地方ブロックと連携し、男女リーダーの養成講座、男女共同参画研修会等へ参加するとともに、企画・運営にも協力します。

加えて、次世代を担う労働組合の女性（男性）役員の育成につなげていくために、青年委員会とも認識共有しながら、合同行事等の開催も視野に置き、連携をすすめていきます。

- (3) 労働組合における女性の活躍推進を促進していくために、労働組合の役割や必要性等を踏まえた「女性リーダー研修会」の実施等に向けた連合兵庫の企画・検討に協力していきます。

また、コロナ禍をきっかけとして進展したオンラインを活用した会議や研修会等、労働組合の活動スタイルも見直されています。女性のみならず多様な人たちが多様な形態で参加できるよう対応努力していきます。

- (4) 職場・労働組合におけるジェンダー平等意識・多様性の必要性等についての共有化をはかるため、毎年6月を「男女平等月間」として位置づけ、「男女共同参画研修会」の開催や、「女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン」に取り組みます。

また、地域や自治体、関係機関・組織が主催する男女共同参画に関連する各種研修会等についても、積極的に参加していきます。

- (5) 連合兵庫女性執行委員や県連合役員と、女性委員会役員との意見交換や交流行事を企画し、連携を強化しながらエンパワーメント（※）をはかります。

※ 意思決定過程への参加の機会を獲得することで、自ら力をつけていくこと。

- (6) 各分野への女性参画推進に関する各種情報を共有し、タイムリーに発信できるよう、連合兵庫のホームページおよび Facebook、Instagram、Twitter 等の SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を使った情報発信の充実をはかります。

## 2. ジェンダー平等社会を推進するための政策・制度の取り組み

- (1) ジェンダー平等社会の実現に向け、国が策定した「第5次男女共同参画基本計画」の取り組み内容等について、労働組合の立場から引き続き注視していきます。

また、兵庫県が新たに策定した「ひょうご男女いきいきプラン 2025（第4次兵庫県男女共同参画計画）」（2021～2025）を推進するために、関係審議会に参画し、労働者の立場から積極的に意見反映をおこないます。

※ 内閣府「第5次男女共同参画基本計画」 巻末資料参照

※ ひょうご男女いきいきプラン 2025 巻末資料参照

- (2) 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確保など、民法等の整備を推進し、理解を深めるための研修や情報提供等をおこないます。

- (3) 国際社会からも指摘されている女性の政治分野への積極的参画推進や、自然災害対策・防災対策、感染症対策等への女性参画など、重要な政策・制度の意思決定の場における女性の割合を増やすためにも、連合兵庫推薦の各級女性議員と女性委員会役員との意見交換の場を企画検討します。

- (4) 6月の「連合男女平等月間」にあわせ、兵庫労働局雇用環境・均等部に対して、誰もが働き続けることのできる職場・社会環境の実現にむけて必要な施策について要請をするとともに、現状の課題や問題点を共有できるよう意見交換をおこない、連合兵庫女性委員会と雇用環境・均等部との連携を強めていきます。

## 3. 働く女性の権利確立と人権尊重の社会づくりに向けた取り組み

- (1) I T U C（国際労働組合総連合）や I L O（国際労働機関）などの男女平等運動に呼応し、働く女性の権利確立をめざす3月8日の「国際女性デー」、10月7日の「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）世界行動デー」、11月25日の「女性に対する暴力撤廃デー」などの行動に取り組みます。

また、雇用・所得の不安定化やドメスティック・バイオレンス（DV※）などにより困窮する女性への支援など、社会の中で弱い立場に置かれている女性や子どもの支援について、地域の女性支援団体や行政機関と連携していきます。

※ 配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる（身体的・精神的）暴力。

- (2) セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント（※）など、あらゆる職場のハラスメントの防止対策に取り組むとともに、関連する法律や法改正の内容等の職場への周知・徹底につとめます。

※ 性別役割分担意識に基づく嫌がらせや差別など。

- (3) ジェンダーやセクシュアリティにかかわらず、多様な人権が尊重される社会の実現に向け、SOGIへの差別や偏見を払拭し正しく認識するための周知をおこなうなど、差別がなく、多様性を認め合う職場環境の整備・改善に取り組みます。

※ SOGIとは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字。

「性的指向（好きになる性）と性自認（心の性）」という意味で、すべての人が持つ属性。

## 4. 家庭的責任を持つ労働者の両立支援の推進

- (1) 労働者の「ワーク・ライフ・バランス」推進のため、連合兵庫・兵庫県経営者協会・兵庫県・労働局の四者合意による「仕事と生活のバランス推進事業」にもとづき設置された「ひょうご仕事と生活センター」を積極的に活用し、女性委員会の諸活動との連携をはかります。

- (2) 男女がともに家事・育児・介護等をしながら働き続けることのできる職場環境を確立するため、今年4月から順次施行されている「改正育児・介護休業法」について職場へ周知徹底するとともに、非正規労働者を含めた誰もが利用しやすい制度運営と、男女のワークバランスの観点から、特に男性に対しての育児や介護のための休暇・休業取得の促進をはかります。

また、不妊治療と仕事の両立におけた休暇（多目的休暇または積立休暇を含む）などの制度整備についても労働組合や職場に働きかけます。

- (3) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）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による女性への負担や男性の長時間労働などの働き方の見直し、また、出産を機に退職した女性への再就職支援、コロナ禍で深刻な影響を受けている非正規で働く女性たちへの救済など、女性の就業継続を可能とする社会・職場環境づくりに取り組みます。

## 5. 連合兵庫女性委員会の組織拡大と活動・交流の推進

- (1) 女性委員会の取り組みをすすめていくにあたり、連合兵庫の様々な活動・行事、関係会議等への各構成組織女性組合員の参加を求め、産業別の枠を越えた交流を推進します。

また、連合兵庫が取り組む国民運動・平和行動への女性組合員の参画促進のため、女性委員会役員を中心として参加を呼びかけます。

- (2) 女性委員会の活動について広く周知するために、それぞれの組織の女性組合員が組合活動に興味をもち、関心が高まるような身近な話題をテーマに取り上げた「女性セミナー」を引き続き企画・開催します。

- (3) すべての連合兵庫構成組織からの女性委員会委員の選出をめざすとともに、役員体制の強化をはかります。



## 年間活動スケジュール(予定)

時期	連合兵庫女性委員会	連合中央・連合近ブロ 女性活動関係	連合兵庫ほか
2022 年 12 月		▶2023 近ブロ女性会議 (12 月 7 日) ▶全国男女平等推進委員会 委員長連絡会、構成組織 ・地方連合会女性代表者 連絡会合同連絡会 (12 月 19 日)	
2023 年 1 月	▶幹事会		▶連合兵庫 2023 年新年旗開き
2 月		▶連合女性リーダー養成講座	▶春闘開始宣言
3 月	▶3.8 国際女性デー行動 ▶幹事会		▶春闘総決起集会 (3 月 4 日)
4 月		▶構成組織・地方連合会 女性代表者連絡会	▶兵庫県メーデー 神戸中央大会
5 月	▶幹事会	▶近ブロ女性リーダーセミナー ▶男女平等講座(男性対象)	
6 月	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">男女平等月間</div> ▶男女共同参画研修会 ▶女性のための全国一斉労働相談ホットライン ▶労働局雇用環境・均等部への要請行動		▶平和行動 in 沖縄
7 月	▶幹事会		
8 月			▶平和行動 in 広島 ▶平和行動 in 長崎
9 月	▶幹事会		▶平和行動 in 根室
10 月	▶女性セミナー	▶2023 連合中央女性集会 (10 月 27 日)	▶連合兵庫 第 19 回定期大会
11 月	▶第 33 回総会		

### Ⅲ. 第 32 期(2023 年度)役員選出

#### 連合兵庫女性委員会 第 31 期(2022 年度)役員体制

No.	役職	氏名	出身組織
1	委員長	安樂 雅枝	U A ゼンセン (U A ゼンセン兵庫県支部)
2	副委員長	福山 香織	兵教協 (兵庫県教職員組合)
3	副委員長	雪井 裕美	J A M (J A M 山陽兵庫県連絡会)
4	事務局長	日下部まき	情報労連 (N T T 労働組合兵庫分会)
5	幹事	永野 敦子	基幹労連 (三菱重工業グループ労働組合連合会神船地区本部)
6	幹事	田原恵美子	基幹労連 (神戸製鋼所労働組合神戸支部)
7	幹事	山雄 育美	U A ゼンセン (全神栄労働組合)
8	幹事	森岡 典子	自治労 (たつの市自治団体労働組合連合会)
9	幹事	福永 祥子	電機連合 (三菱電機労働組合姫路支部)
10	幹事	阿曾江里奈	電機連合 (ウシオ電機労働組合)
11	幹事	小川美奈子	兵教協 (兵庫高等学校教職員組合)
12	幹事	西上 まき	自動車総連 (ダイハツ労働組合)
13	幹事	樽本佐知子	自動車総連 (ナミコー労働組合)
14	幹事	田淵 仁美	J P 労組 (J P 労組長田兵庫支部)
15	幹事	志磨 慶子	フード連合 (昭和産業労働組合神戸支部)
16	幹事	藤本 佳苗	電力総連 (きんでん労働組合姫路支部)
17	幹事	角畑 理香	情報労連 (N T T 労働組合兵庫分会)
18	幹事	飯塚裕梨子	J E C 連合 (多木化学労働組合)
19	幹事	大西佐也加	ゴム連合 (バンドー化学労働組合)
20	幹事	橋本 千里	J R 連合 (J R 西労組神戸地方本部)
21	幹事	米 竜雄	全電線 (太陽ケーブルテック労働組合)
22	幹事	藤田 恭子	全水道 (全水道神戸市水道労働組合)
23	幹事	寺谷 真莉	全労金 (近畿労働金庫労働組合兵庫支部)

連合兵庫女性委員会 第 32 期(2023 年度)役員体制 (案)

役職	氏名	出身組織	
委員長			1 名
副委員長			若干名
副委員長			
事務局長			1 名
幹 事			各構成組織から
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			
幹 事			

## 第 32 回総会アピール（案）

### ジェンダー主流化で女性を意思決定プロセスに ー平和で格差のない社会をめざそう！ー

本日、連合兵庫女性委員会は第 32 回総会を開催し、2023 年度の活動方針を決定しました。本総会を通じ、私たち一人ひとりが当事者意識を持って、だれもが安心して働き暮らせる社会、連合が提唱する「働くことを軸とする安心社会」を実現するために、以下のことを確認しました。

第 1 は、男女平等をはじめとして、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・社会の実現をめざすことです。

あらゆるハラスメントの根絶や選択的夫婦別氏制度などの法整備を重視し、アンコンシヤス・バイアス（無意識の偏見）、ジェンダーバイアス、固定的性別役割分担意識の払拭と「性的指向・性自認（SOGI）を尊重した、差別のない「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向け、労働組合として実効性のある対策に取り組んでいきます。

第 2 は、職場・労働組合における男女平等参画、ジェンダー平等の推進と、働く場での均等待遇の実現、男女間賃金格差を是正するなどの取り組みを積極的にすすめることです。

コロナ禍においては、女性が多くを占める非正規雇用労働者やひとり親家庭など、社会的弱者への深刻な影響が続いています。職場、労働組合、政治、経済などあらゆる分野に女性の意見を届けるとともに、指導的地位に占める女性の割合を国際水準も意識しながら引き上げていかななくてはなりません。

そのためにも、重要な政策・制度の意思決定過程への女性参画を促進し、その影響評価をおこないながら政策などに反映させていく「ジェンダー主流化」を推進していきます。

第 3 は、連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠをふまえて策定した、連合兵庫「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠの着実な推進に向けて、労働組合における男女平等参画を女性だけが担うのではなく、組織全体で取り組むメインストリームとなるように、認識共有を図っていきます。

私たちは、すべての人が希望を持ち安心して働き暮らせる社会、そして、多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会の実現をめざしていきます。私たち一人ひとりが主体となって行動していきましょう！

2022 年 11 月 19 日

連合兵庫女性委員会第 32 回総会



# 巻末資料

■ 連合事務局長談話	
「民法（親子法制）の改正に関する要綱案」に対する談話	…… 32
「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」に対する談話	…… 33
女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表に関する談話	…… 34
第26 回参議院選挙結果についての談話	…… 35
■ 女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン集計報告	…… 36
■ 連合兵庫「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1	…… 40
■ 内閣府 第5次男女共同参画基本計画	…… 44
■ ひょうご男女いきいきプラン 2025	…… 48
■ 連合兵庫女性委員会 会則	…… 52





## 「民法（親子法制）の改正に関する要綱案」に対する談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 子の人格の尊重、身分関係の安定化をはかる方向性は評価

2月1日、法制審議会民法（親子法制）部会（部会長：大村敦志学習院大学大学院教授）は、「民法（親子法制）の改正に関する要綱案」を確認した。要綱案は、①懲戒権の見直し、②嫡出の推定の見直しおよび女性の再婚禁止期間の撤廃、③嫡出否認制度の見直し、④第三者の提供精子を用いた生殖補助医療により生まれた子の親子関係に関する特例の見直し、⑤認知制度の見直し、からなる。要綱案は、子の人格の尊重や身分関係の安定化をはかる主旨によるものであり、その方向性は評価できる。

### 2. 児童虐待防止に向け、体罰のない子育ての啓発強化を

懲戒権規定は、保護者が「しつけ」と称して虐待を正当化する口実とされてきたため、連合は、本規定の見直しと子どもに対する体罰禁止の法制化を求めてきた。今回、懲戒権規定の削除と、子の監護・教育を行うにあたって「子の人格を尊重するとともに、子の年齢および発達に程度に配慮しなければならない」とする規定の追加は、子の最善の利益の観点からも大きな意義がある。しかし、「子の心身の健全な発達に有害な影響を及ぼす言動をしてはならない」とする規定は、「健全な発達」の解釈によって虐待が正当化されかねず、児童虐待の防止に向けた啓発の強化が極めて重要である。

### 3. 女性の再婚禁止期間の撤廃は、民法上の男女不平等を是正するもの

嫡出推定制度は、無戸籍者を生じる要因の一つになっており、連合は現行規定の見直しや女性の再婚禁止期間の撤廃を求めてきた。嫡出否認制度の見直しでは、子や母への否認権の拡大や、否認権者の拡大に伴う権利行使の機会が十分確保されるよう、父による嫡出否認の訴えの出訴期間を現行の1年から3年に延長、子や母には規定の創設を認める方向で議論に参画してきた。部会での丁寧な議論の結果、要綱案は連合の考え方に概ね沿う内容となり、特に再婚禁止期間の撤廃は女性のみが婚姻の制約を受ける状況の解消につながり、男女不平等法制の是正に資するものである。

### 4. 連合は改正案の早期成立とともに、残る論点も必要に応じて検討を求める

政府には、法制審議会総会から法務大臣への答申後、速やかに改正法案を国会に提出することを求める。連合は、改正法案の早期成立および子どもの人権擁護の実効性の確保を含め幅広い論点での議論を求めていく。また、当部会では取り扱わないこととされた、家庭内暴力による別居を理由に、夫の子でない出生の事実を知られたくないような場合、戸籍窓口で出生の届出を許容する方策などの論点について、引き続き無戸籍者を生じさせない観点で検討が行われるよう、議論の動向を注視していく。

以 上

## 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」に対する談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 男女平等参画の遅れを取り戻すために政策の確実な実行を

政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」（本部長：岸田内閣総理大臣）は 6 月 3 日、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」（以下、重点方針）を発表した。「男女共同参画」を「日本政府の重要かつ確固たる方針」とし、「女性の経済的自立」を政府が掲げる「新しい資本主義」の中核と位置づけたことは評価できる。日本のジェンダー・ギャップ指数の順位が 156 カ国中 120 位という状況から脱却するには、政府がこの重点方針を各政策に反映し、確実に実行しなければならない。

### 2. 男女間賃金格差への対応や男性向け相談窓口の充実強化の方向性は評価

重点方針は女性の経済的自立に向けた環境整備のため、男女間賃金格差への対応を掲げ、情報開示の義務化や非正規雇用で働く人たちの賃金引き上げも盛り込まれた。これらは連合が求めてきた男女間賃金格差にかかる現状把握、分析、情報開示の全事業主への義務化や同一価値労働同一賃金の実現にも資するものであり、評価できる。また、男性の家庭・地域社会への参画拡大や孤独・孤立対策の観点から、男性の相談窓口の充実強化が新たに打ち出された。これらの施策を着実に実行することが求められる。

### 3. 強力なポジティブ・アクションと選択的夫婦別氏制度の実現が急務

一方、政治分野のクオータ制については、先の衆議院議員選挙において女性議員の割合が 1 割を下回ったにもかかわらず、記載されなかった。この現状の打開には、強力なポジティブ・アクションが不可欠である。また、人権の観点も含め、世論で実現を望む声が多い選択的夫婦別氏制度については、消極的な記載にとどまり、限界が数多く指摘されている旧姓の通称使用の拡大が前面に出されたことは、極めて遺憾である。

### 4. 固定的性別役割分担意識から脱却し、男女平等参画社会の一日も早い実現を

コロナ禍により、女性の家事労働時間の長さや、その背景にある固定的性別役割分担意識などの影響の深刻さが改めて浮き彫りになっている。男女平等参画社会の実現には、長時間労働の是正、男性の家事・育児への参画、固定的性別役割分担意識からの脱却が不可欠である。連合は、性に中立な税・社会保障制度の確立など、多様性が尊重され、誰もが安心して働き続けられる男女平等参画社会の実現に向け取り組みを継続・強化していく。

以 上

## 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表に関する談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 男女間賃金格差解消に向けた大きな前進

労働政策審議会雇用環境・均等分科会（分科会長：奥宮京子弁護士）は本日、「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）に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令案要綱」および「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱」について、「妥当」と取りまとめた。これは、常用労働者数が 301 人以上の企業に対し、一般事業主行動計画が定める「男女の賃金の差異」の把握、公表を義務づけるものである。連合はかねてより「男女の賃金の差異」を必ず把握しなければならない基礎項目とすることを主張しており、本改正は男女間賃金格差の是正に向けた大きな前進と受け止め、極めて意義が深いと考える。

### 2. 公表だけでは格差は解消されない

連合は、労働組合自らの取り組みとして、男女間賃金格差の是正を春季生活闘争の方針に掲げ、賃金のみならず男女間格差の実態や要因を把握し分析する取り組みを進めてきた。男女間賃金格差の是正に向けては、性差、職種の違い、勤続年数や雇用形態の違いなどに関係なく、賃金分布と職務の客観的な分析と性に中立な評価によって職務の価値を数値化し、公正な賃金と雇用を実現することが重要である。男女の賃金の差異の公表だけでなく、実態の分析や対話による課題の洗い出しなどがなければ根本的な解消には結びつかない。あわせて、男女間賃金格差は企業規模にかかわらず是正されるべきものであり、義務化の対象とならない 300 人以下の企業についても、男女の賃金の差異を把握し、実態を分析する必要がある。

### 3. 官民一体的な取り組みでスピード感を持った取り組みが必要

一方で、急な形で改正の議論が行われたこともあり、本来の意義を理解しないまま賃金の差異に関する数値のみがクローズアップされてしまう懸念が残る。また、一般事業主行動計画は民間企業が対象であるが、公務部門においても民間と同様のスピード感を持ち、特定事業主行動計画において男女の賃金の差異を把握、公表することで、官民が一体で取り組みを同時期に行うべきである。

### 4. 格差解消のため P D C A サイクルの着実な実行と労使の話し合いを

一般事業主行動計画には定期的に数値目標の達成状況や行動計画にもとづく状況を把握・分析し、課題を洗い出す不断の取り組みが求められている。この P D C A サイクルを確立させるためには、労使委員会や労使協議といった現場の体制整備が欠かせない。連合は、ジェンダー平等や真の多様性に向けた法整備と職場レベルの対話を重視し、ジェンダー主流化を意識しながら、すべての働く仲間とともに「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、引き続き全力で取り組む。

以 上

## 第 26 回参議院選挙結果についての談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 働く者・生活者の立場に立つ政治への転換点とはならず極めて残念な結果

7 月 10 日、第 26 回参議院選挙の投開票が行われ、自民党と公明党が非改選を含めて過半数となる 76 議席を獲得した。連合は、人物重視・候補者本位で臨み、比例代表 9 名、選挙区 46 名の候補者を推薦したが、当選はそれぞれ 8 名、14 名にとどまった。働く仲間のくらしと権利を守るために真剣に汗を流すことができる候補者全員を国政に送り込めず、政治の転換点とできなかったことは極めて残念である。

### 2. 従来の政治を漫然と続けるのではなく、中長期的な視点で本質的な議論を

参議院選挙は、政権の中間評価と位置づけられ、コロナ対策に加え、物価高と外交・安全保障への対応が中心的な争点となった。獲得議席だけで見ると、与党が国民から信任を得たこととなるが、長引く経済の低迷、雇用の質の劣化、脆弱なセーフティネット、少子化・人口減少など深刻な構造的課題に向き合ってこなかった従来の政治を漫然と続けてよいはずがない。衆議院の解散がなければ、今後 3 年間は国政選挙が行われることはないが、そうであるならば、与野党は、将来世代への責任も強く自覚しながら、財源論から逃げることなく、中長期的な視点で持続可能な社会をつくるための本質的な議論を深めるべきである。

### 3. 政治分野における男女共同参画の推進と投票率向上に向けたさらなる取り組みを

今次選挙では、女性の候補者数は 181 名（33.2%）、当選者数は 35 名（28.0%）とそれぞれ過去最多となった。各党の努力は多とするが、依然として日本は諸外国から遅れをとっている。クオータ制の導入をはじめ、今後も各党が女性候補者の発掘、育成、支援により一層取り組むことを強く求める。

一方、投票率は約 52%になることが見込まれている。前回より上向いたものの、低位を脱していない。背景にある政治への無関心や不信感を重く受け止め、民主主義を守る国民的課題として社会全体で一つひとつの原因に真摯に向き合い、その解決に向けてたゆまぬ努力を続けていかなければならない。

### 4. 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて取り組みを強化していく

連合にとって今回は厳しい選挙結果となったが、政策実現や緊張感ある政治に向けた二大政党的体制の確立をめざし、政治活動の歩みを止めることはできない。2023 年春には統一地方選挙が行われる。地域に根ざした政策の実現のみならず、国政選挙を見据えた組織基盤強化のためにも重要な闘いとなる。連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、構成組織、地方連合会、連携する議員との対話を密にし、組織一丸となって取り組みを強化していく。

以 上

【重点分野－ 3】

2022 年 6 月女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン  
～仕事で悩むあなたを応援(サポート)します～  
集計報告

連合は、6 月 7 日、8 日に「女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン～仕事で悩むあなたを応援(サポート)します～」をテーマに全国の地方連合会において労働相談を実施した。連合は、男女雇用機会均等法の公布月である 6 月を「男女平等月間」と定め、連動した取り組みとして、2013 年以降「男女平等」をテーマに全国一斉集中労働相談ホットラインを実施している。

取り組んだ集約結果を下記の通り報告する。なお、同時期に実施した連合本部での LINE 労働相談の集計結果については別途報告する。

I. 日 時：2022 年 6 月 7 日(火)～8 日(水)

II. 相談総件数：642 件（うち女性 481 件）

III. 相談概況：

～全体の特徴～

**1. 女性からの相談が 7 割超、50 代からの相談が約 3 割**

期間中に 642 件の労働相談が寄せられた。相談属性として、男女別では男性（24.8%）、女性（74.9%）と女性の相談が 7 割以上を占め、年代別では 50 代（29.9%）、40 代（22.2%）、60 代（15.5%）の順となった。

**2. 正社員以外からの相談が 6 割超、「医療・福祉」がトップ**

雇用形態別では、パートタイマー・契約社員・派遣など正社員以外からの相談が 60.3%と、正社員からの相談数を大きく上回った。業種別では「医療・福祉」（25.4%）が最も多く、次いで「製造業」（14.2%）「サービス業」（13.0%）の順となった。

**3. 相談内容は「差別等」、詳細内容では「パワハラ・嫌がらせ」がトップ**

相談内容別では、差別等（29.6%）の相談が最も多く、次いで労働契約関係（12.1%）、賃金関係（10.1%）となった。詳細別相談内容は、「パワハラ・嫌がらせ」（26.6%）、「雇用契約・就業規則」（8.9%）、「解雇・退職強要・契約打ち切」（7.5%）の順となった。

具体的な相談内容としては、「事務長のパワハラが原因で多くの同僚が退職している。」「派遣会社の正社員求人に応募したが、明確な説明もなく 8 か月間にわたって派遣社員として派遣先企業に派遣させられている。」「セクハラの加害者と決めつけられ、雇い止めされた」などの相談が寄せられた。

集計報告

2022年6月女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン

～仕事で悩むあなたを応援(サポート)します～

		2022年		2022年(女性)			
集計対象期間		6月7日～6月8日		6月7日～6月8日			
受付件数 (受付件数のみ報告分含)		642		481			
報告(地方・本部)数		48		48			
項目	内容	件数	割合	内容	件数	割合	
性別 (未報告除く)	男性	159	24.8%	男性	0	0.0%	
	女性	481	74.9%	女性	481	100.0%	
	その他	2	0.3%	その他	0	0.0%	
年代 (不明除く)	10代	4	1.0%	10代	2	0.7%	
	20代	46	11.9%	20代	42	14.1%	
	30代	57	14.7%	30代	47	15.8%	
	40代	86	22.2%	40代	66	22.2%	
	50代	116	29.9%	50代	87	29.2%	
	60代	60	15.5%	60代	42	14.1%	
	70代	19	4.9%	70代	12	4.0%	
雇用形態 (未報告除く)	正社員	255	39.7%	正社員	176	36.6%	
	パートタイマー	172	26.8%	パートタイマー	153	31.8%	
	アルバイト	34	5.3%	アルバイト	30	6.2%	
	契約社員	42	6.5%	契約社員	25	5.2%	
	臨時・非常勤職員	8	1.3%	臨時・非常勤職員	6	1.3%	
	嘱託社員(再雇用含)	11	1.7%	嘱託社員(再雇用含)	6	1.3%	
	派遣社員	34	5.3%	派遣社員	29	6.0%	
	その他	86	13.4%	その他	56	11.6%	
業種(上位) (不明除く)	1位	医療、福祉	109	25.4%	医療、福祉	98	30.1%
	2位	製造業	61	14.2%	サービス業(他に分類されないもの)	44	13.5%
	3位	サービス業(他に分類されないもの)	56	13.0%	製造業	43	13.2%
	4位	卸売・小売業	42	9.8%	卸売・小売業	33	10.1%
	5位	教育、学習支援業	33	7.7%	教育、学習支援業	28	8.6%
【大項目】 相談内容 (上位) (未報告除く)	1位	差別等	190	29.6%	差別等	156	32.4%
	2位	労働契約関係	78	12.1%	労働契約関係	62	12.9%
	3位	賃金関係	65	10.1%	賃金関係	47	9.8%
	4位	労働時間関係	61	9.5%	雇用関係	47	9.8%
		雇用関係	61	9.5%	労働時間関係	38	7.9%
【詳細】 相談内容 (上位) (未報告除く)	1位	【差別等】パワハラ・嫌がらせ	171	26.6%	【差別等】パワハラ・嫌がらせ	140	29.1%
	2位	【労働契約関係】雇用契約・就業規則	57	8.9%	【労働契約関係】雇用契約・就業規則	43	8.9%
	3位	【雇用関係】解雇・退職強要・契約打ち切	48	7.5%	【雇用関係】解雇・退職強要・契約打ち切	37	7.7%
	4位	【労働時間関係】年次有給休暇	37	5.8%	【退職関係】退職手続	27	5.6%
	5位	【退職関係】退職手続	37	5.8%	【労働時間関係】年次有給休暇	24	5.0%
情報源・ルート (不明除く)	新聞・雑誌	34	6.0%	新聞・雑誌	20	4.7%	
	ラジオ・テレビ	170	30.1%	ラジオ・テレビ	138	32.4%	
	ビラ・チラシ・パンフ(折込含)	19	3.4%	ビラ・チラシ・パンフ(折込含)	13	3.1%	
	ホームページ	221	39.1%	ホームページ	167	39.2%	
	SNS(Facebook・Twitter)	17	3.0%	SNS(Facebook・Twitter)	14	3.3%	
	紹介	22	3.9%	紹介	12	2.8%	
	その他	82	14.5%	その他	62	14.6%	

## ～寄せられた相談～

### 【差別等（パワハラ・嫌がらせなど）】

○特別養護老人ホームで働いている。事務長は気に入らないことがあれば、罵声を上げてドアを叩く、暴れる、気に入らない部下を面会室に閉じ込めて説教するなど問題行動が多い。事務長のパワハラが原因で事務職員や施設スタッフが数人辞めている。どうしたらよいか。

（女性、50代、正社員、医療・介護、九州）

○身に覚えがないことで、パワハラ加害者と決めつけられている。会社の懲罰委員会で、説明・弁明の機会を与えられないまま、減給・配転・始末書の提出が言い渡された。どうにかならないか。

（女性、50代、正社員、製造業、関東）

### 【労働契約関係（雇用契約・就業規則など）】

○派遣会社の正社員求人に応募したが、8か月間にわたって派遣先企業に派遣させられ勤務。正社員での雇用契約を求めているが、明確な説明もなく毎月派遣として契約書が送られてくる状況。正社員希望のため転職を視野に入れているが、このままでは不安だ。

（女性、30代、派遣社員、サービス業、関西）

○産休からの復帰時に時短勤務を希望した際、工場長から「時短勤務中は現場へ配置換え」と口頭で命じられた。前例もあったので承諾して現場へ異動し、3月末に時短勤務を終了した際に、元の職種への異動を工場長に申し出ると「7月1日に元の職種に戻す」と口頭で告げられた。しかし、最近になって「異動には社長の辞令が不可欠」と言われ、異動が危ぶまれている。どうしたらよいか。

（女性、30代、正社員、製造業、関東）

### 【雇用関係（解雇・退職強要・契約打切、休業補償など）】

○派遣社員として新型コロナウイルス関連のコールセンターで働いていた。1ヶ月ごとの契約更新の条件で3月から働いており、6月以降の契約更新にも合意をしていたにもかかわらず、5月中旬にセクハラを理由に雇い止めとなった。具体的には数回会話した女性看護師のフルネームが偶然わかったことを本人に話したことが原因だそうで、自身はセクハラではないと思っているし、このことだけを理由に雇い止めとなることは納得がいかない。

（男性、60代、派遣社員、医療・福祉、関東）

○コンビニで勤務を始める際、「不適合者とみなした場合は辞めてもらう」という内容の書類にサインさせられた。1カ月経った頃、店長から「不適合者とみなしたので今日付で辞めてくれ」と言われ、その場で何も言えず辞めてしまった。それまで働いた分の賃金は支払われたが、店長から「仕事ができないから本当は払いたくない。返してもらいたい」とまで言われた。これは不当解雇ではないか。

（女性、アルバイト、その他サービス業、関東）

以 上





**連合兵庫「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1**  
(計画期間:2022 年 1 月～2024 年 12 月)

◆運動目標(スローガン)

「労働運動における男女平等\*」と「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」

\*性自認の尊重を含意

◆運動目標達成のために

Change・Challenge・Movement ! (さらなる変革と挑戦へ踏み出し、労働組合のみならず社会全体の大きなうねりをつくりだす決意のもと、運動展開する。)

I. **達成目標**(すべての組織が 2024 年 12 月までに必ず達成しなければならない目標)

1. 組合員の男女比率を毎年調査し、把握する。  
(まずは実態を把握することが基本。)
2. 女性役員を選出する。(＊会計監査は除く)  
(意思決定の場の参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はあくまでもステップの位置付けとする。)
3. 運動方針に『「ジェンダー平等」の推進』と明記する。  
(ジェンダー平等の課題として「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を明確にする。内容的に網羅されていれば一言一句同じでなくてもよい。)

II. **推進目標**(すべての組織が 2024 年 12 月までに推進すべき目標)

4. 大会など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する。  
(意思決定の場の参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はあくまでもステップの位置付けとする。)
5. 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する。  
(組織の実情を踏まえた比率とするが、単なる参画ではなく、執行権を有することが重要。  
また、女性組合員比率が低い場合であっても「クリティカル・マス」の 30%に向け、女性の雇用や組合員を増やす取り組みを進める。)
6. 「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する。  
(内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくてもよい。また、名称変更の必要もなし。)
7. 多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、従来の活動スタイルを点検し、必要な見直しを行う。  
(例えば、家庭的責任が偏るなど時間的に制約が多い人が参加できるよう WEB 開催等。)

III. **連合兵庫とすべての組織が一体となって 2024 年 12 月までに取り組む目標**

8. 連合兵庫の議決機関ならびに執行機関への女性の参画を促進する。  
(女性の意思決定機関への参画の重要性を周知・徹底し、連合兵庫の大会代議員や傍

聴、執行委員への女性の参画で「クリティカル・マス」の30%をめざす。)

#### IV. 取り組みの留意点

1. 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を確保することは、組合民主主義の観点から重要である。ただし、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らない。そのため、女性組合員比率自体が低い場合であっても、女性の意見反映を保障し、実質的なジェンダー平等を実現するために「クリティカル・マス」の30%をもう一つの目標として取り組みを進めることが必要である。だれもがいきいきと働きやすい職場にするためには、労働組合のみならず、労使で「クリティカル・マス」の必要性を認識し、取り組みを進めていくことが重要である。

また、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標を設定し、意識しながら取り組みを進めることが重要である。

2. 性別情報の確認・取得にあたっては、性自認を尊重する。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」を基本とする。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する。

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要しないことなど取り扱いに注意を払いアウトティングを防止することに十分留意する。

#### V. 男女平等参画を進め、ジェンダー平等社会の実現に取り組む必要性と意義

男女平等参画の取り組みが普遍かつ中心的課題になりきれていない実態があることから、「第3次男女平等参画推進計画」プラスで確認した以下の必要性と意義を改めて共有する。

##### 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る。

##### 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る。ひいては社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながり得る。

##### 3. 人権の尊重、個人の尊厳を基底においた社会の実現

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らない。

#### 4. ジェンダー・バイアスや固定的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る。

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らない。

#### 5. クリティカル・マスの理解浸透、形成

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らない。必要なのは、一気に一定割合にすることであり、その変革の境界線を物理学の用語で「クリティカル・マス」という。影響力を行使し得ようになる具体的な数字は、女性の政治参画の文脈では 30%とされている。

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にくく、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らない。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く。

#### 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必要なわけで、その取り組みが逆差別でなく、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る。「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ある。

#### 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く。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る。

なお、「男女平等」という用語については、すでに第3次計画プラスで性自認の尊重を含意するものとして一定整理し、「ジェンダー平等」を意識した内容としてきた。今後も男女間賃金格差などの男女の不平等の解消とそのための男女平等参画は変わらず重要な課題である。そのうえで、男女二元論にとどまらない性のあり方や多様性、また、性以外も含めた多様性が重視されるようになっている中で、性的指向・性自認(SOGI)の尊重については、より明確にし、ジェンダーに関する課題として差別やハラスメントの撲滅に取り組まなければならない。

以上を踏まえ、さらなる変革(Change)と挑戦(Challenge)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)をつくりだす決意のもと、運動を展開する。

以上

# 第5次男女共同参画基本計画 ～すべての女性が輝く令和の社会へ～

## (説明資料)

〔令和2年12月25日  
閣議決定〕

### 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来（女性の51.1%が90歳まで生存）
- (4) 法律・制度の整備（働き方改革等）

- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動
- (7) 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- (8) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

### 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### 「世界経済フォーラム」(ダボス会議)

ジェンダー・ギャップ指数 2020 153か国中 121位

経済参画(115/153)

政治参画(144/153)

教育(91/153)

健康(40/153)

アイスランド

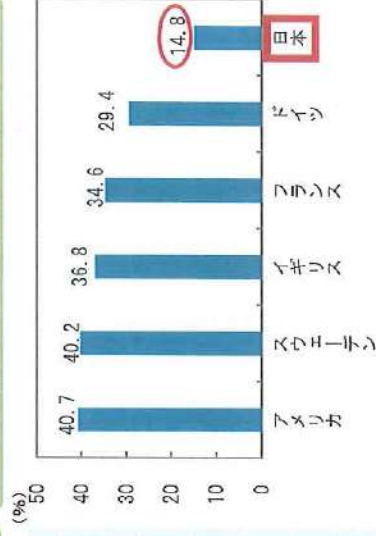
日本

#### 衆議院の女性議員比率

国名	割合(%)	クオータ制の状況
フランス	39.5	・ 法的候補者クオータ制 ・ 政党による自発的なクオータ制
イギリス	33.9	・ 政党による自発的なクオータ制
ドイツ	31.2	・ 政党による自発的なクオータ制
アメリカ	23.4	-
韓国	19.0	・ 法的候補者クオータ制
日本	9.9	-

〔出典〕列国議会同盟(2020年10月時点)  
下院又は一院制議会における女性議員割合。

#### 管理的職業従事者に占める女性の割合



〔出典〕日本の値は、総務省「労働力調査」。その他の国は、ILO「ILOSTAT」(2020年11月時点)。いずれの国も2019年の値。

#### 進捗が遅れている要因

#### 政治分野（有権者の約52%は女性）

- ・ 立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
- ・ 人材育成の機会の不足
- ・ 候補者や政治家に対するハラスメント

#### 経済分野

- ・ 管理職・役員へのパイプラインの構築が途上
- ・ **社会全体**
- ・ 固定的な性別役割分担意識

- ・ 「2030目標」：社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する（2003年に目標設定）

- ・ この目標に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたが、全体として「30%」の水準に到達しそうとは言えない状況。
- ・ 国際社会に目を向けると諸外国の推進スピードは速く、日本は遅れている。

#### <新しい目標>

- ◆ 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。
- ◆ そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。



## 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### 【ポイント】

- 政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請
- 地方議会における取組の要請（議員活動と家庭生活との両立、ハラスメント防止）
- 最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請

### （参考）

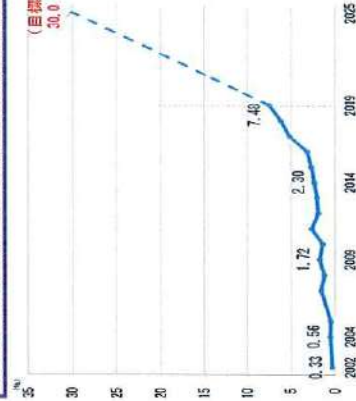
- ・衆議院の女性議員比率 9.9%、参議院の女性議員比率 22.9%  
（出典）衆議院H.P.、参議院H.P.より内閣府確認
- ・裁判官に占める女性割合 22.6%、女性最高裁判事 15名中2名  
（出典）内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（2020）
- ・国家公務員の各役職段階に占める女性の割合  
指定職相当 4.4%、本省課室長相当職 5.9%  
（出典）内閣人事局「女性国家公務員の雇用状況のフォローアップ」（2020）

## 第2分野 雇用分野、仕事と生活の調和

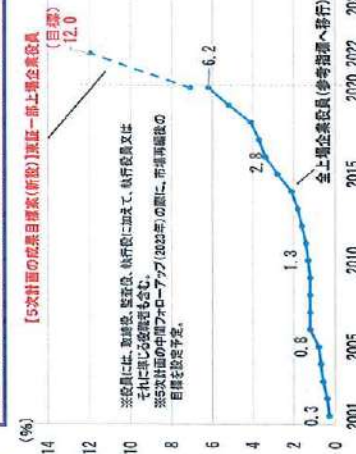
### 【ポイント】

- 男性の育児休業取得率の向上
- 就活セクハラ防止

（参考）民間企業における男性の育児休業取得率



（参考）東証一部上場企業役員に占める女性の割合



※役員には、取締役、監査役、執行役員に加えて、執行役員又はそれに相当する役員も含む。  
※5次計画の中期フォローアップ(2023年)の際に、市場再編後の目標を設定予定。

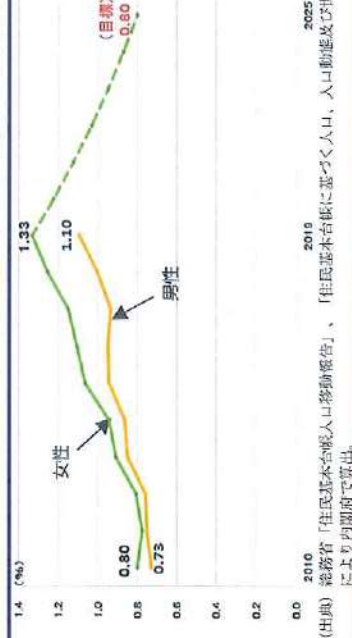
5次計画の政策目標(新設)東証一部上場企業役員

## 第3分野 地域

### 【ポイント】

- 地域活動における女性の活躍・男女共同参画が重要
- 固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大。地域経済にとっても男女共同参画が不可欠
- 地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進
- 女性農林水産業者の活躍推進

（参考）地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合



（出典）総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯調査」により内閣府で算出。

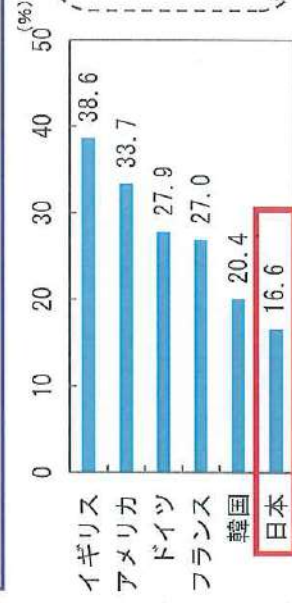
## 第4分野 科学技術・学術

### 【ポイント】

- 若手研究者ポストや研究費採択で、育児等による研究中断に配慮した応募要件

○女子生徒の理工系進路選択の促進

（参考）研究職・技術職に占める女性の割合



女性ノーベル賞受賞者数  
（自然科学分野）

アメリカ	9名
欧州	10名
その他（※）	4名
日本	0名

※イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ



## 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### 【ポイント】

- 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、今後3年間で「集中強化期間」として取組を推進
- 「生命（いのち）を大切に」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ことを教える教育
- 新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化

（参考）コロナ禍によるDV・性暴力の相談件数の増加

- ・DV：5月、6月は前年同月の1.6倍
- ・性暴力：4～9月は前年同期の1.2倍

## 第6分野 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重

### 【ポイント】

- ひとり親家庭への養育費の支払い確保
- 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

（参考）ひとり親家庭が置かれた状況

およそ30年間で、母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍

- 母子世帯数（注） 123.2万世帯（ひとり親世帯の約87%）
- 父子世帯数（注） 18.7万世帯（ひとり親世帯の約13%）

（注）母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

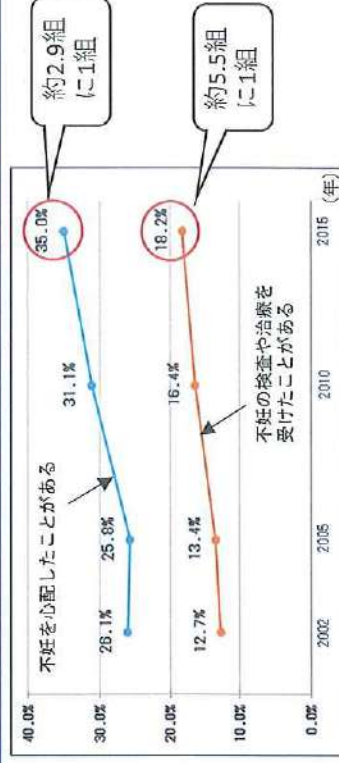
平成28(2016)年	母子世帯	父子世帯	一般世帯（参考）
<b>就業率</b>			
雇用者のうち			女性66.0% 男性82.5%
正規	<b>81.8%</b>	85.4%	
雇用者のうち			女性45.9% 男性82.1%
非正規	<b>52.3%</b>	89.7%	
		10.3%	女性54.1% 男性17.9%
<b>平均年間 就労収入</b>	<b>200万円</b> 正給：505万円 パート・アルバイト等：133万円	398万円 正給：425万円 パート・アルバイト等：180万円	平均給与所得 女性280万円 男性321万円
<b>養育費 受取率</b>	<b>24.3%</b>	3.2%	—

## 第7分野 生涯を通じた健康支援

### 【ポイント】

- 不妊治療の保険適用の実現。それまでの間、現行の助成制度の大幅な拡大。仕事との両立環境の整備
- 緊急避妊薬について検討
- 「スポーツ団体がバナンコード」に基づく各中央競技団体における女性理事の目標割合（40%）の達成に向けた取組

（参考）不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合



## 第8分野 防災・復興等

### 【ポイント】

- 女性の視点からの防災・復興ガイドラインに基づく取組の浸透、地方公共団体との連携

（参考）ガイドラインの主な内容

- 避難所の責任者には男女両方を配置する
- プライバシーの十分に確保された間仕切りを用いる
- 男女別の更衣室や、授乳室を設ける
- 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配布を行う
- 女性トイレと男性トイレは離れた場所に設置する
- 性暴力・DV防止ポスターを、避難所の見やすい場所に掲示する
- 自治体の災害対策本部において、下部組織に必ず男女共同参画担当部局の職員を配置する



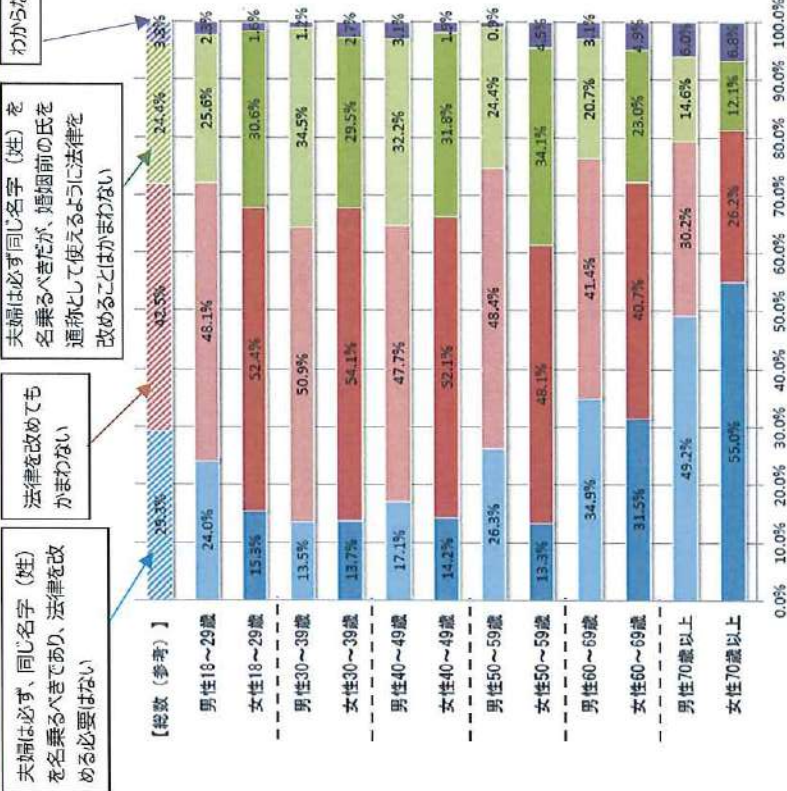
## 第9分野 各種制度等の整備

### 【ポイント】

- 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直し
- 各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しを検討
- 第3号被保険者については、縮小する方向で検討
- 旧姓の通称使用拡大
- 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める

### （参考）選択的夫婦別氏制度に関する調査結果

（出典）内閣府「家族の法制に関する世論調査（2017年）」



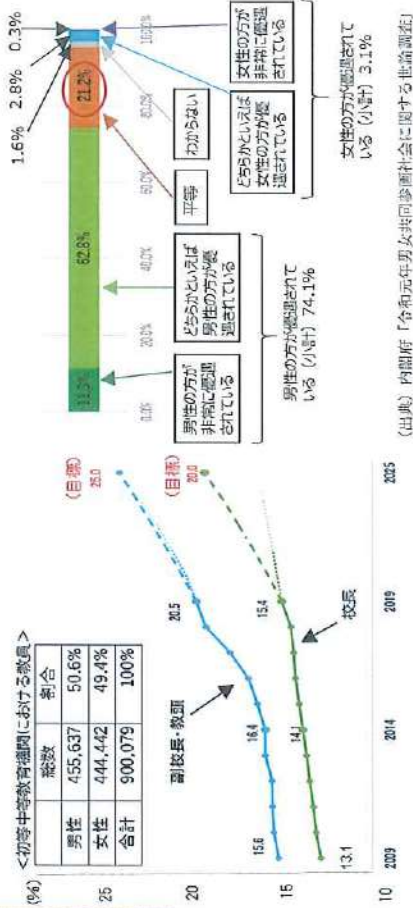
## 第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

### 【ポイント】

- 校長・教頭への女性の登用
- 医学部入試について、男女別合格率の開示/促進

### （参考）初等中等教育機関における管理職の割合

（参考）社会全体における男女の地位の平等感



## 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### 【ポイント】

- 我が国が国際会議の議長国となる場合、ジェンダー平等を全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げる

## Ⅳ 推進体制の強化

### 【ポイント】

- EBPMの観点を踏まえ、計画中間年（令和5年度目途）における点検・評価を実施
- 男女共同参画の推進に当たっては、若年層を含め国民の幅広い意見を反映
- 地域における男女共同参画センターの機能強化



# ひょうご男女いきいきプラン2025(第4次兵庫県男女共同参画計画)の概要

## ～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～

### 計画策定の趣旨

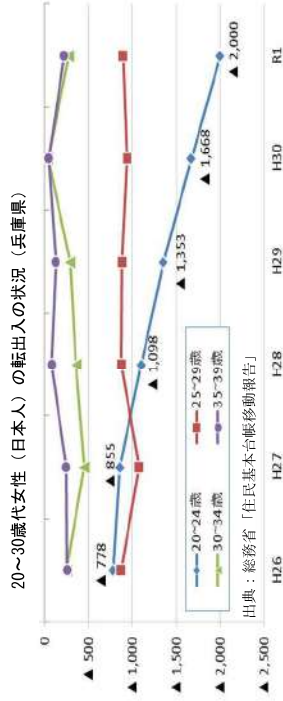
- 1 「男女共同参画社会」とは  
男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会（男女共同参画社会づくり条例 第1条第1号）
- 2 これまでの経緯  
H13「ひょうご男女共同参画プラン21」(H13～22年度) (H14)  
H23「新ひょうご男女共同参画プラン21」(H23～27年度)  
H28「ひょうご男女いきいきプラン2020」(H28～R2年度)
- 3 次期計画の策定  
ひょうご男女いきいきプラン2020は令和2年度末で終了することから、令和3年度以降の取組の指針となる次期計画を策定

### 近年の社会情勢の変化等

- 1 男女共同参画、女性活躍をとりまく法整備  
(1) 働き方改革関連法 (H31.4～) … 時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得等  
(2) 女性活躍推進法の改正 (R1.6～) … 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等  
(3) 政治分野における男女共同参画推進法 (H31.4～) … 男女の候補者数の均等化等  
(4) パートタイム・有期雇用労働法 (R2.4～) … 正社員と非正規社員の不合理な待遇差の禁止等
- 2 生活様式や価値観の変化等  
(1) 共働き世帯は男性雇用者と無業の妻から成る世帯の2倍以上に増加  
(2) 女性就業若者はR1.6に全国で初めて3,000万人を突破  
(3) コロナ禍に起因した多様な働き方（在宅勤務、フレックスタイム制等）の導入  
(4) 健康寿命の延伸による人生100年時代の到来を見据えた人材教育の強化  
(5) SDGsの浸透と目標達成に向けた気運の高まり（目標5：ジェンダー平等等を実現しよう）

### 兵庫県の状況

- 1 女性有業者数の増加等  
女性有業者は5年前から約10万人増加（H24:1,112千人→H29:1,210千人）、特に、育児中の女性有業者は全国で最も高い19.3ポイント増加（H24:43.4%→H29:62.7%）したが、女性有業者率は全国41位と低水準
- 2 人口減少の進行  
出生数の減少と若者（特に20代前半）の転出超過数の拡大
- 3 第二期兵庫県地域創生戦略に基づく新たな地域づくり  
特に20歳代前半の女性の転出超過が拡大しているため、女性対策（企業や地域での女性活躍の推進、出会いや結婚の支援）が必要



### 今後の取組の方向性

- ▶ 女性の登用や意思決定過程への参画促進
- ▶ 女性の就業促進
- ▶ 地域や家庭など生活の場における男性の参画促進
- ▶ 仕事と家事・育児等、家庭生活や地域活動を両立できる環境の整備
- ▶ 働き方改革の一層の推進
- ▶ 男女共同参画の視点による地域活動や防災・復興対策の浸透
- ▶ 待機児童解消や「介護難職ゼロ」に向けた子育て・介護基盤の整備
- ▶ 女性特有のがん検診受診率の向上
- ▶ 若者（特に女性）が明るい将来を展望できる環境づくりと発信
- ▶ 学び直し、リカレント教育の充実
- ▶ SDGsの各目標を意識した取組の展開
- ▶ 女性の定着に資する施策の実現とPR
- ▶ 出会いや結婚の支援

〈現行計画の主な数値目標の達成状況（R1年度末時点）〉

項目	直近実績	目標値 (R2年度末)	評価
民間等における女性管理職の比率	15.4% (H28)	25.0%	△
女性の就業率	45.2% (H27)	48.5%	○
子育て中の男性で家事・育児参加時間 が2時間/日以上の子の割合 週労働時間80時間以上の雇用者の割合	15.9% (R1) 8.8% (H28)	22.3%以上 8.5%	△ △
「地域活動」の場で「男女平等になっ ている」と考える人の割合 住んでいる地域は、子育てがしや すいと思う人の割合	7.4% (R1) 55.4% (R1)	33.0% 67.0%	△ ○
子宮頸がん検診受診率	38.1% (R1)	50.0%	△
乳がん検診受診率	42.2% (R1)	50.0%	○
若者が希望を持てる社会だと思っ た人の割合	12.3% (R1)	14.0%	○
出会い支援事業による成婚数	135組 (R1)	200組	△

〔評価〕80%以上～100%未満 ○、80%未満 △

### 次期計画の主なポイント

- 1 「活力ある兵庫の実現」、「兵庫への定着」という視点を追加  
→ 第二期地域創生戦略を踏まえ、特に若い女性から選ばれる、生活しやすく、活力ある兵庫の実現という視点を追加
- 2 「男性」に関する重点目標を新設  
→ 男女共同参画社会は、男性にとっても次のような効果が期待できる。
  - ▶ 仕事偏重から、家庭や地域とのバランスがとれた環境への転換による豊かで自立した生活の実現
  - ▶ 夫の家事・育児への参画による家庭でのリスクヘッジ等
- 3 SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた計画  
→ 社会全体で取り組むべき課題との気運が高まりつつあるSDGsの各目標と計画の重点目標とを対応

### 基本理念等

- 1 目指す社会  
男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる社会（＝男女共同参画社会）の実現
  - (1) だれもがそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会
    - ▶ 人生のどの時期、どの場面においても、自らの意思によって生き方・働き方を柔軟に選択し、いきいきと生活できる社会を目指す。
  - (2) だれもが互いに支え合える社会
    - ▶ 一人ひとりが地域社会の一員としての自覚と責任を持って、男女共同参画社会づくりに参画し、互いに支え合って生きることのできる社会を目指す。
  - (3) だれもが健やかに安心して暮らせる社会
    - ▶ 貧困等生活上の困難に陥らないよう、セーフティネットを整備するとともに、高齢者、障害者、新型コロナウイルスの感染者や医療従事者等、だれもが安心して暮らせる社会を目指す。
- 2 計画の位置づけ  
(1) 男女共同参画社会基本法第14条に基づき都道府県が策定する「都道府県男女共同参画計画」  
(2) 現行計画の後継計画  
(3) 兵庫県男女共同参画社会づくり条例第9条に基づく、県における男女共同参画社会づくりの基本的な指針  
(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条に基づき都道府県が策定する「都道府県推進計画」
  - 3 計画期間 令和3～7年度（5年間）

重点目標	推進項目	主な取組内容等
① 女性の活躍と 兵庫への定着の 推進	① あらゆる分野への女性の 参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ すべての女性に対する総合的支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍に関する社会全体の意識醸成</li> <li>・キャリアプランニングへの支援</li> </ul> </li> <li>◇ 意思決定過程への女性の参画拡大 <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種機関に対する積極的改善措置の呼びかけ</li> <li>・県行動計画策定による率先垂範</li> </ul> </li> <li>◇ ものづくり産業や森林水産業、自営業などにおける女性の参画拡大 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業促進に向けた情報発信</li> </ul> </li> </ul>
	② 女性の能力発揮の促進 と環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 就業に対する支援、リカレント教育等の充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>・再就職や地域活動への参画にかかわる支援</li> <li>・企業等への一般事業主行動計画策定支援</li> </ul> </li> <li>◇ 起業・経営に対する支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・起業を目指す女性向けのセミナー開催</li> <li>・起業家同士の交流やビジネスマッチング支援</li> </ul> </li> </ul>
	③ 兵庫への定着の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ ロールモデル等の情報発信の充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>・活躍するロールモデルや女性が活躍する企業・職場の情報発信</li> </ul> </li> <li>◇ 若者や女性が望む職場づくりに向けた企業への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業立地促進や、地元企業の認知度向上支援</li> </ul> </li> <li>◇ 多様性ある兵庫の魅力のPR <ul style="list-style-type: none"> <li>・e-県民制度やSNS等を活用した魅力発信</li> </ul> </li> </ul>
② 男性の家庭・地域 への参画と働き方 の見直し	④ 男性の家庭・地域活動 への参画促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 男性の家事・育児等、家庭生活や地域活動への参画促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・家事や育児等の生活スキルの習得支援</li> <li>・地域活動等への参画を促進する講座の開催</li> </ul> </li> <li>◇ 男性の参画促進に向けた気運醸成 <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方の見直しや家庭参画への意識啓発</li> </ul> </li> </ul>
	⑤ 長時間労働を前提と した働き方の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 長時間労働の抑制や休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談支援窓口における男性の悩み支援</li> </ul> </li> <li>◇ 男性の育児休業取得を推進するための気運醸成 <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期育児休業者等の事例を情報発信</li> </ul> </li> </ul>
③ ワーク・ライフ・ バランスの推進	⑥ 仕事と生活を両立できる 職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 企業等と協働した子育てしやすい環境づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て応援協定の締結促進と企業支援</li> </ul> </li> <li>◇ 育児や介護等と仕事の両立促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業のワークライフバランス取組への支援</li> <li>・企業や労働者に対する支援制度の周知</li> </ul> </li> </ul>
	⑦ 働きやすく働きがいの ある環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 在宅勤務・フレックス制等、多様な働き方と 各種ハラスメント対策の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な働き方による超過勤務削減や休暇取得</li> <li>・ハラスメントのない働きやすい職場づくり支援</li> </ul> </li> <li>◇ 家事負担の軽減等による家族や地域で過ごす時間の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・家事の総量を削減等につながるアイデア募集や 情報発信</li> </ul> </li> </ul>

重点目標	推進項目	主な取組内容等
④ 互いに支え合う 家庭と地域	⑧ 地域ぐるみの家庭支援 体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 地域で家庭を支える体制づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・ひょうご家庭応援県民運動の展開</li> </ul> </li> <li>◇ 子育て・高齢者支援の充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所の定員増加等、保育の受け皿の確保</li> <li>・高齢者の生きがいづくりや活動支援</li> </ul> </li> </ul>
	⑨ 地域における男女共同 参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 地域における学習と啓発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関わるセミナーや講座の開催</li> </ul> </li> <li>◇ 地域における環境整備と地域活動の活性化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進員や地域団体への活動支援</li> </ul> </li> </ul>
	⑩ 男女共同参画の視点に 立った防災体制の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 防災・災害復興への取組の促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・平時からの防災意識高揚と取組支援</li> <li>・地域防災計画や防災会議において男女共同参画の視点の重要性を啓発</li> </ul> </li> <li>◇ 防災組織の支援と担い手の育成 <ul style="list-style-type: none"> <li>・自主防災組織の支援や防災リーダーの養成</li> </ul> </li> </ul>
	⑪ 生涯にわたる健康対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 妊娠・出産期における母子保健等の支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談支援の充実と、不妊・不育等の悩み支援</li> </ul> </li> <li>◇ 生涯にわたる心身の健康の保持増進への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・がん対策の推進や健康づくりの取組支援</li> </ul> </li> </ul>
	⑫ 生活のセーフティ ネット	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ コロナ禍の影響等で困難な状況にある人々への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・離職者や生活困窮者等への支援や助成実施</li> </ul> </li> <li>◇ DVや児童・高齢者虐待の防止対策等の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種機関におけるDVや虐待防止の取組強化</li> <li>・未然防止や適切な初期対応のための研修実施</li> </ul> </li> </ul>
	⑬ 多様な人々が安心して 生活できる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ すべての人が安心して生活できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ユニバーサル社会づくり条例に基づく各種取組の展開</li> </ul> </li> <li>◇ 高齢者、障害者、同和問題の当事者等、複合的に 困難な状況にある人々への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・性的少数者等への人権侵害防止の取組促進</li> <li>・コロナ禍に関連する人権侵害への配慮</li> </ul> </li> </ul>
	⑭ 若者の就労や社会参加 と出会いの支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 就労と自立支援、ひきこもり等への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層をはじめとした各種年代への就職支援</li> <li>・ひきこもり者への相談支援体制の充実・強化</li> </ul> </li> <li>◇ 出会い、交流と仲間づくり等の支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・青少年健全育成の担い手養成</li> <li>・社会全体で結婚を応援する取組の展開</li> </ul> </li> </ul>
	⑮ 多様な選択を可能に する教育・学習	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 男女共同参画の視点に立った教育の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権尊重に基づく教育の実施と、若者自らが 考え、自己決定することへの取組支援</li> </ul> </li> <li>◇ 多様な選択を可能にする進路指導の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童や生徒の主体的な進路選択に向けた指導</li> <li>・女子学生や保護者が多様な分野に関心を抱ける よう、ロールモデル等の情報発信</li> </ul> </li> </ul>

ひょうご男女いきいきプラン 2025 数値目標一覧

項 目			現状値	目標値
1	女性の活躍と 兵庫への定着の 推進	① 県の審議会における女性委員の割合 (本県調べ)	33.0%(R2)	40%
		女性管理職比率		
		② 民間等(就業構造基本調査)	15.4%(H29)	25%
		③ 県職員 本庁部局長相当職(本県調べ)	10.3%(R2.4)	10%
		④ 県職員 本庁課長相当職(本県調べ)	17.6%(R2.4)	20%
		⑤ 県職員 本庁副課長相当職(本県調べ)	14.5%(R2.4)	20%
		⑥ 初等中等教育機関 教頭以上 (学校基本調査)	15.1%(R1)	19%
		⑦ 20～64歳の女性のうち就業している人の 割合(労働力調査等から推計)	71.9%(R1)	75%
2	男性の家庭・ 地域への参画と 働き方の見直し	⑧ 20～24歳の女性の転出入数 (住民基本台帳移動報告)	▲2,000人 (R1)	±0人
		⑨ 6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事・ 育児関連時間(社会生活基本調査)	85分/日(H28)	120分/日
		⑩ 男性労働者(パートタイムを除く)の 平均実労働時間(賃金構造基本統計調査)	179時間/月 (R1)	174時間/月
3	ワーク・ライフ・ バランスの推進	⑪ 男性県職員の育休取得率(本県調べ)	12.1%(R1) (希望者の100%)	30% (希望者の100%)
		⑫ 労働者(パートタイムを除く)の平均 所定外労働時間(毎月勤労統計調査)	14.7時間/月 (R1)	13.2時間/月
		⑬ 仕事と生活の調和推進企業認定数 (累計)(本県調べ)	244社(R1)	540社
4	互いに支え合う 家庭と地域	⑭ 中小企業における多様な働き方の促進等 を支援する「仕事と生活の調和推進環境 整備支援助成金」の支給件数(本県調べ)	23件/年(R1)	50件/年
		⑮ 待機児童数(本県調べ)	1,528人(R2.4)	0人
		⑯ 自治会長に占める女性の割合(本県調べ)	6.5%(R2)	10%
5	安心して生活 できる環境の 整備	⑰ 「ひょうご防災リーダー講座」の女性 修了者数(累計)(本県調べ)	653人(R1)	1,000人
		がん検診受診率(国民生活基礎調査)		
		⑱ 子宮頸がん	39.1%(R1)	50%
		⑲ 乳がん	42.2%(R1)	50%
		⑳ DV対策に係る連携体制を整備している 市町(本県調べ)	20市町(R1)	41市町
6	次世代への継承	㉑ 不当な差別がない社会だと思ふ人の割合 (「兵庫のゆたかさ指標」県民意識調査)	28.4%(R1)	現状を上回る
		㉒ 若者(25～39歳)のうち就業している人 の割合(労働力調査等から推計)	85.7%(R1)	88%
		㉓ 出会い支援事業による成婚数(本県調べ)	135組/年(R1)	200組/年
		㉔ 大学(理工学分野専攻)入学者の女性 割合(学校基本調査)	29.4%(R1)	現状を上回る



## 連合兵庫女性委員会 会則

### 第1条（名称と事務所）

この委員会は、日本労働組合総連合会兵庫県連合会女性委員会と称し、略称を連合兵庫女性委員会(以下女性委員会)といい、事務所は連合兵庫事務所に置く。

### 第2条（性格）

女性委員会は、執行委員会のもとにおける専門委員会として設置する。

### 第3条（目的）

女性委員会は、連合の「進路と役割」のもとに、女性の参画と組織の連帯を促進し、女性に関する政策・制度の改善とジェンダー平等の社会づくりを進めることを主たる目的とする。

### 第4条（構成）

女性委員会は、連合兵庫加盟組織の女性活動担当および組合員によって構成する。

### 第5条（活動）

女性委員会は、目的達成のため、次の活動を自主的に推進する。

1. 主に女性に関する連合及び連合兵庫の機関決定事項の実践活動
2. 女性組合員相互の連帯を高める交流活動
3. 女性の社会参画と地位向上の活動
4. その他目的達成に必要な活動

### 第6条（機関）

女性委員会の運営のため、次の機関を置く。

1. 総会
2. 幹事会

### 第7条（総会）

1. 総会は、女性委員会の最高決定機関で、原則として毎年 1 回 11 月に開催する。但し、幹事会が必要と認めた時は、随時開催することができる。
2. 総会は、活動報告、活動方針、役員選出、女性委員会の運営を中心に審議決定し、連合兵庫の指導を得て開催する。
3. 総会は、構成組織から選出の構成員と役員で構成する。決議事項は、出席者の過半数をもって決議する。
4. 総会の構成員は、連合兵庫加盟登録数を基に下記人数を目途に別途選出する。

① 連合兵庫加盟三役組織	各 3 名～5 名
② 連合兵庫執行委員組織	各 2 名～3 名
③ 連合兵庫地域協議会	各 1 名～2 名
5. 総会が天災およびその他の不可抗力により会則どおりに開催できない場合、開催方法については、別に定める。

### 第8条（幹事会）

1. 幹事会は役員で構成し、総会で決定した方針に基づき日常活動を企画、実践する。
2. 幹事会は原則として 2 か月に 1 回開催する。

## 第9条（役員）

1. 女性委員会に次の役員を置く。
  - ①委員長 1名
  - ②副委員長 若干名
  - ③事務局長 1名
  - ④幹事 若干名
2. 役員の任期は選出された総会から次の総会までの1年間とし、再選を妨げない。
3. 役員の欠員が生じたときは、その都度補充する。その場合の任期は前任者の残り期間とする。

## 第10条（オブザーバー）

1. 次世代育成の観点から、次期役員候補者は期の途中であっても幹事会の承認を得て、幹事会等にオブザーバー参加ができる。

## 第11条（会議の運営）

女性委員会の会議運営は、この会則に定めるほか、必要に応じて開催することができる。

## 第12条（財政）

女性委員会の財政は、連合兵庫の定める予算とし、活動の性格により分担金を徴収する。

## 第13条（会則の改定）

この会則の改定・改廃については、女性委員会総会の承認を経なければならない。

## 第14条（会則の発効）

この会則は、2019年12月7日より実施する。

この会則は、2020年11月28日に一部改定し、実施する。

# メッセージ

## 連合関係

- |              |          |       |   |
|--------------|----------|-------|---|
| ■ 日本労働組合総連合会 | 総合政策推進局長 | 井上久美枝 | 様 |
| ■ 連合滋賀       | 女性委員会委員長 | 相澤三千代 | 様 |
| ■ 連合奈良       | 会 長      | 西田 一美 | 様 |
| ■ 連合和歌山      | 女性委員会委員長 | 岡本 由美 | 様 |
| ■ 連合大阪       | 女性委員会    |       | 様 |

## 政党関係

- |                  |    |       |   |
|------------------|----|-------|---|
| ■ 立憲民主党兵庫県総支部連合会 | 代表 | 井坂 信彦 | 様 |
| ■ 国民民主党兵庫県総支部連合会 | 代表 | 向山 好一 | 様 |







## 連帯メッセージ

連合兵庫女性委員会「第 32 回総会」にお集まりの皆様に、心より連帯のメッセージをお送りいたします。

本年 2 月、ロシアがウクライナに侵攻し、今なお戦火がやむ見通しは立っていません。私たち連合は、核兵器のない平和で安全な世界をめざすとともに、ウクライナの働く仲間の皆さん、そしてすべての国民の皆さんに寄り添うべく、難民・被災者の支援・救済に取り組んでいます。

また、新型コロナウイルス感染症の流行は私たち働く者にも大きな変化をもたらしました。特に女性への影響は色濃く、非正規雇用の約 7 割が女性であり、失業後も、約 3 割は再就職困難であるという実態は、男性中心の社会で見過ごされてきたジェンダー平等課題を顕在化しました。こうした影響を受けた経済的に苦しい子育て世帯では、貧困が深刻化しており、子どもたちが置き去りにされています。

戦禍や感染症をはじめ、世界では刻一刻と、様々な変化が起きています。今ほど、これらが多様性を認め、互いに支えあうことができる職場・社会の実現が求められている時代はありません。

最新のジェンダー・ギャップ指数は 146 カ国中 116 位となり、順位こそ上がったものの、昨年の 156 カ国中 120 位に比べて相対的に低下したのが実態です。特に政治・経済分野の順位は引き続き低迷しており、世界の潮流からは大きく取り残されています。国連の報告書は、世界各国で男女平等の保障、女性に対する差別を禁止する法律が整備されるまでには 286 年という途方ない時間がかかると指摘しました。

また、女性活躍推進法において、男女間賃金格差の開示が義務付けられました。民間のみならず、公務部門においても、特定事業主行動計画において男女の賃金の差異を把握、公表することで、本来の法律の理念を具現化することとなります。官民一体となった取り組みを講じることが求められます。

連合は、第 88 回中央委員会において向こう 1 年の活動計画を確認しました。後半期は、連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 1 をもとに、ジェンダー平等の推進を連合運動の中心に位置づけ、すべての取り組みにジェンダーの視点を取り入れる「ジェンダー主流化」を社会各層にも波及させるべく、あらゆる手段を講じて取り組みを前に進めていく所存です。

本総会が、性別に関わらず、誰もが自信を持って自己表現ができる社会の実現に向けたエンパワーメントの場となることとあわせて、参加者の皆様のさらなるご活躍を心より祈念いたします。

ともに頑張りましょう。

2022 年 11 月 19 日

日本労働組合総連合会

総合政策推進局長 井上 久美枝

連合兵庫女性委員会  
委員長 安楽 雅枝 様

連合兵庫女性委員会第32回定期総会のご盛会を、心よりお慶び申し上げます。

日頃の活発な活動に敬意を表しますとともに、連合滋賀女性委員会の活動に対する、ご指導、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

性別・年齢・国籍・障害の有無・就労形態に関わらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合うことができる職場・社会を目指すため、男女平等参画、ジェンダー平等の推進の中で、女性委員会の活動は重要性を増しています。

昨今、若手組合員の組合離れや女性の参加促進をどのように進めるかなど、多くの課題が山積していますが、職場や地域を越えた仲間と情報を共有し、今後の課題解決に向けた取り組みがより活発なものとなるよう、貴総会が有意義な交流の場となることを心よりご祈念申し上げ、連帯のメッセージいたします。

2022年11月19日

連合滋賀 女性委員会  
委員長 相澤 三千代



日本労働組合総連合会兵庫県連合会

会 長 福永 明 様

連合兵庫女性委員会

委員長 安樂 雅枝 様

メッセージ

連合兵庫女性委員会「第32回総会」のご盛会を心よりお喜び申し上げます。

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・社会の実現に取り組まれている皆様のご活動に心より敬意を表します。

また、日頃より連合奈良の諸活動に対しご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

円安や物流コストの上昇、ロシアのウクライナ侵攻の影響による物価の高騰など、私たちの生活を取り巻く状況は大変厳しいものがあります。新型コロナウイルス感染症は新たな波の懸念もあり、いまだに先が見通せない状況にあります。長引くコロナ禍が私たちの生活に大きな影響を及ぼしているいま、働く者一人ひとりが安心して安全に暮らせる「働くことを軸とする安心社会」の実現は私たちにとって喫緊の課題です。

すべての働く者、国民生活の底上げを図るとともに、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態にかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現に向け、ともに手を携え、頑張ってまいりましょう。

連合兵庫女性委員会のますますのご発展と総会のご成功を祈念しメッセージとさせていただきます。

2022年11月19日

日本労働組合総連合会  
奈良県連合会(連合奈良)  
会 長 西 田 一 美



連合兵庫女性委員会 御中

## メッセージ



連合兵庫女性委員会第32回総会の御盛会を心からお慶び申し上げます。

さて、経済、雇用情勢は依然として厳しい状態が続いており、多くの女性もこうした情勢の影響を大きく受けています。

この局面を打開するため女性労働者一人ひとりが男女平等参画などの政策の策定に参画することが重要となってきています。

性別に関わりなく能力や意欲が発揮できる職場づくりのため、男女間の賃金格差や処遇の違いなど労働条件の格差解消へのとりくみ、ワークライフバランスの推進のため、すべての働く人が、やりがいのある仕事と充実した生活の調和がはかれるよう、さらに取り組みを強めていかなければなりません。

そして、一人でも多くの女性労働者が組合活動へ積極的に参加していくことによって、あらゆる分野において女性の声が反映できるよう、共に取り組んで参りましょう。

貴女性委員会におかれましては、本日の総会を契機に一層の連帯と団結を強化され、今後益々発展されることを心から祈念申し上げます。



2022年11月19日

連合和歌山女性委員会  
委員長 岡本 由美



## メ ッ セ ー ジ

「連合兵庫女性委員会 第32回総会」のご盛會を心からお慶び申し上げます。また、貴女性委員会の「ジェンダー平等推進」や「女性参画促進」に向けた日常の活発なお取り組みに心から敬意を表しますとともに、連合近畿地方ブロック連絡会を通して連合大阪運動へ連帯いただいておりますことに感謝申し上げます。

新型コロナウイルスの脅威は約3年を経過した今も、私たち働く者の暮らしや働き方に大きな影響をもたらしており、非正規雇用の約7割を占める女性は、雇用・所得の不安定化や配偶者からのDVの増加などにより、深刻な影響を受けています。また、女性の家事労働時間の長さや、その背景にある固定的性別役割分担意識などの影響の深刻さが改めて浮き彫りになりました。これは、男性中心の社会の中で見過ごされてきたジェンダー平等課題が、コロナ禍でより顕在化したと言えます。

「ジェンダー平等」の実現をめざす運動は、決して女性だけのためのものではなく、男性にも新しい働き方・生き方を提起するものであり、長時間労働の是正、男性の家事・育児への参画、固定的性別役割分担意識からの脱却が不可欠であります。また、本年7月には、女性活躍推進法の厚生労働省令が改正され、「男女の賃金の差異」の把握、公表が義務付けられました。これは、男女賃金格差是正へ向けた大きな前進であるとともに、実効性のあるものとするためにも、実態の調査分析や労使の対話による課題の洗い出しを進めていかなければなりません。

私たちは、コロナ禍においても改めて「女性の権利・尊厳」が守られる、公平・公正で多様性のある社会の実現をめざし、「働く場でのジェンダー平等実現」に向けた運動をともに進めていきましょう。

本日の貴女性委員会総会で、ジェンダー平等な社会の実現をめざした力強い運動方針が確立されますこと、そして貴女性委員会の皆様のさらなるご活躍を祈念いたします。

ともに頑張りましょう。

2022年11月19日

日本労働組合総連合会大阪府連合会  
(連合大阪) 女性委員会



# メッセージ

連合兵庫女性委員会「第32回総会」のご盛会、誠にありがとうございます。

日頃から立憲民主党兵庫県連の活動にご理解とご協力を賜り心から御礼申し上げます。  
また、雇用・労働政策の最前線で国民の暮らしをお支えいただいていることに感謝いたします。

長引くコロナ禍、ロシアのウクライナ侵攻など混沌とした世界情勢の中、社会・経済・国民生活へのダメージは深刻さを増すばかりです。

そのような状況下で、政治が果たすべき責任がますます重要になっています。  
「国民の皆様の命と暮らしを守る」その為には、政治に届きにくい現場の実態、皆様のお声をしっかりと集め、政策に反映していかなければなりません。

その責任と役割を果たすべく党一丸となって活動を続けてまいります。

今後ともご指導賜りますようお願い申し上げます。

2022年11月19日

立憲民主党兵庫県総支部連合会 代表  
衆議院議員

井坂 信彦



〒650-0011 神戸市中央区下山手通4丁目6-10 成発モリハイツ201号

TEL: 078-325-5039 FAX: 078-325-5027

<http://cdp-hyogo.jp> E-mail: [cdp.hyogo@gmail.com](mailto:cdp.hyogo@gmail.com)

## メッセージ

「連合兵庫女性委員会 第32回総会」のご開催を祝し、ご参会の皆さまの日頃のご奮闘に敬意を表します。

平素は国民民主党兵庫県連ならびに所属議員の活動にご理解とご支援をたまり感謝申し上げます。

国民民主党は、党の綱領に「国民が主役の改革政党」と定め、国会や地方議会で建設的な提案を行っているところです。

今後も日本の政治に足りない「正直な政治」「偏らない政治」「現実的な政治」を追求し、常に国民のための政治、国民のための政策を実現していくために、皆様とともに知恵を絞り、汗を流して参ります。

貴会の今後益々のご発展と皆さまのご活躍を祈念いたします。

2022 年 11月19日



国民民主党兵庫県総支部連合会代表  
兵庫県議会議員

向山 好一

〒650-0004 神戸市中央区中山手通 4-17-2 セントラルビル 3 階

TEL:078-265-3410 FAX:078-265-3411

<http://www.dpfphyogo.jp/> E-mail:info@dpfphyogo.jp



# **連合兵庫** **公式HP・** **公式SNSのご案内**

● 活動内容やイベント情報など  
 ● 最新情報配信中!



公式HP

兵庫で働く  
 すべての人が働き  
 やすい職場環境へ!

▼コチラから▼



連合兵庫 検索



Facebook

フォローは  
 コチラから▶



Instagram

フォローは  
 コチラから▶



Twitter

フォローは  
 コチラから▶



LINE

友だち追加は  
 コチラから▶









日本労働組合総連合会兵庫県連合会  
＜連合兵庫＞

〒650-0011

神戸市中央区下山手通6丁目3番30号

兵庫勤労福祉センター3F

TEL：078-361-0505

FAX：078-371-6005