・・・　連合大阪 第34回女性委員会総会・学習会 プログラム　・・・

日　時：2022年11月12日（土）13：30～16：30
場　所：〔総会〕PLP会館　4階中会議室　〔学習会〕PLP会館　5階大会議室

次　第：13：30　女性委員会総会 開会
１．連合大阪 女性委員会委員長 あいさつ
２．メッセージ紹介
３．活動経過報告（2021.11～2022.10）
４．第34年度 活動方針（案）の提案
５．第34年度 女性委員会委員の確認
６．連合大阪 新年度 女性委員会代表あいさつ

14：30　女性委員会総会 閉会

～　休憩　～

14：45　学習会 開会（青年委員会と合同開催）

１．連合大阪 田中宏和 会長　あいさつ

２．講演「『女性の貧困』の実態とその支援」
講師：神原文子さん（社会学者（博士）/専門社会調査士）

16：30　終了（予定）

もくじ

1. 連合大阪 第34回女性委員会総会への連帯メッセージ ・・・・・・・・・・・・・ 3
2. 活動経過報告（2021.11～2022.10） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
3. 女性委員会・ジェンダー平等推進活動の記録写真集・・・・・・・・・・・・・・ 32
4. 第33年度女性委員会委員名簿 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
5. 第34年度 活動方針（案） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
6. 連合大阪 第33・34年度運動方針（一部抜粋） ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
7. 第34年度 女性委員会委員体制（案） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40

<資　料>

(1) 連合大阪第ジェンダー平等推進計画　パンフレット ・・・・・・・・・・・・・ 43
(2) GENDER2022春季生活闘争～ジェンダー平等・多様性推進編～
　春季生活闘争 ACTION2022 リーフレット ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47
(3) 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1 パンフレット ・・・・・・・・・・・ 55
(4) 連合大阪 2022男女平等月間ポスター ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64

連帯メッセージ

「連合大阪第 34 回女性委員会定期総会」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、だれもが多様性を認め、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 ヵ国中 116 位となり、順位こそ上がったものの、昨年の 156 ヵ国中 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 年という途方の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 12 日
日本労働組合総連合会
総合政策推進局長　井上　久美枝

活動経過報告〔2021.11～2022.10〕

Ⅰ．女性委員会活動

１．連合大阪 第33回女性委員会総会

日　時：2021年12月12日（日）13：30～16：30
場　所：シティプラザ大阪　２階「燦」
内　容：【総会】
①第32年度活動経過報告について
②第33年度活動方針（案）について
③第33年度役員体制について
【学習会】「大丈夫の作り方～３つの絶望が教えてくれたこと～」
〔講師〕岸田 ひろ実 さん（カウンセラー）
参加者：【総会】26人【学習会】22人

２．役員会

(1)第32年度 第4回【WEB開催】

日　時：2021年12月7日（火）18：30～19：30
内　容：①第33回女性委員会総会運営について
②今後の予定について
参加者：7人

(2)第33年度 第1回【WEB開催】

日　時：2022年1月17日（月）18：30～19：45
内　容：①女性委員・女性委員会の役割
②第33年度女性委員会 年間活動計画
③連合大阪運動での役割分担（女性委員会枠）
④公職・審議会への対応
⑤2022春季生活闘争の取り組み
⑥男女平等月間・今後の取り組み　他
参加者：8人

(3)第33年度 第2回【WEB開催】

日　時：2022年3月30日（水）18：30～19：30
内　容：①女性委員会からの執行委員の選出について
②公職・審議会への対応（女性委員会からの選出状況）
③男女平等月間の取り組み
④大阪府政策・制度予算要請についての女性委員会からの意見について
⑤女性参画30％達成プロジェクトに関連する取り組みについて

⑥女性セミナーの企画について
参加者：7 人

(4)第 33 年度 第 3 回【WEB 開催】
日　時：2022 年 8 月 31 日（水）18：30～20：00
内　容：①女性セミナーについて
②ピンクリボン運動について
③総会および次年度の取り組みについて　他
参加者：7 人

(5)連合東名阪女性委員会三役研修会
日　時：2022 年 6 月 10 日（金）10：30～17：00
場　所：国会および参議院会館会議室
内　容：①推薦議員との意見交換
②各地方連合会役員間の取り組み共有
③国会見学
参加者：赤瀬、井岡、大植、松井（全体 8 人）

３．女性委員会
(1)第 33 年度 第 3 回【WEB 併用】
日　時：2021 年 9 月 8 日（水）18：30～20：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：①女性セミナーの企画について
②ピンクリボン運動について
③次年度の女性委員会について
④連合大阪 30 周年記念事業との連携
参加者：11 人

(2)第 33 年度 第 1 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 1 月 26 日（水）18：30～20：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：①経過報告
②女性委員・女性委員会の役割
③第 33 年度女性委員会の年間活動計画
④連合大阪運動での役割分担・公職への対応
⑤2022 春季生活闘争の取り組み、今後の取り組みについて　他
参加者：19 人

(3)第 33 年度 第 2 回【WEB 併用】

日　時：2022 年 4 月 5 日（火）18：30～20：27
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：①女性委員会からの執行委員の選出について
②公職・審議会への対応（女性委員会からの選出状況）
③男女平等月間の取り組み
④大阪府政策・制度予算要請についての女性委員会からの意見について
⑤女性セミナーの企画について
参加者：19 人

(4)第 33 年度 第 3 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 9 月 6 日（火）18：30～20：27
場　所：連合大阪中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：(1)女性セミナーについて
(2)ピンクリボン運動について
(3)次年度の取り組みについて　他
参加者：15 人

(5)女性セミナー【WEB 併用】
日　時：2022 年 10 月 17 日（月）18：30～20：00
場　所：エル・おおさか本館 5 階 研修室 2（大阪市中央区北浜東 3-14）
内　容：テーマ「働く女性の心と体」
講師　井谷　美幸　さん（大阪労災病院治療就労両立支援センター保健師）
参加者：37 人

4．「3.8 国際女性デー」行動

(1)アピール広告（右図）の掲載
連合大阪の機関紙、公式ホームページに加え
15 組織*（構成組織・単組など）の機関紙、
ホームページ、SNS に掲載いただきました。
*連合大阪に掲載報告をいただいたもの、
連合大阪で掲載を確認できたもののみの数です。

(2)フォトメッセージ・ビデオメッセージでのアピール
構成組織、単組、地域協議会の協力をいただき、
3.8 国際女性デー特設ページに、フォトメッセージ 22、
ビデオメッセージ 6 を掲載した。
【資料 1】連合大阪公式ホームページ「3.8 国際女性デー」
(3)Facebook 有料広告の配信
3 月 7 日（月）・8 日（火）に大阪府内に有料広告を配信
配信数：4,467 回（6,000 円分）

５．2022 平和行動 in 沖縄

日　時：2022 年 6 月 23 日（木）7：15＜集合＞～25 日（土）19：00＜解散＞

内　容：(1)6 月 23 日（木）

＊昼食・オリエンテーション、対馬丸記念館　見学

＊2022 平和オキナワ集会

（15：00～16：30　@那覇文化芸術劇場なはーと「大劇場」）

(2)6 月 24 日（金）

＊現地視察学習（ピースフィールドワーク／8：30～16：30）

出発～糸数アブチラガマ～ひめゆりの塔／ひめゆり平和祈念資料館～魂魄の塔～平和祈念公園／沖縄県平和祈念資料館～沖縄県庁前県民広場

(3)6 月 25 日（土）

＊連合大阪独自行動（佐喜眞美術館、辺野古付近　見学）

参加者：井岡副委員長（全体：14 人）

６．ジェンダー平等推進運動に関する大阪労働局との意見交換

日　時：2022 年 7 月 19 日（火）11：00～12：00

場　所：大阪労働局（大阪合同庁舎 2 号館 4 階 共用会議室Ⅰ）

内　容：男女平等月間（6 月）の取り組みの一環として、連合運動で推進する
ジェンダー平等に関する取り組みについて意見交換を行う

参加者：〔ジェンダー平等推進委員会〕嶋本委員長
〔女性委員会〕赤瀬委員長
〔連合大阪〕井尻、松井、川合

７．大阪府への政策・制度予算要請に対する意見・提言

連合大阪政策委員会へ女性委員会の政策意見・提言を提出した。

【資料 2】女性委員会 政策意見内容

８．女性委員会：ピンクリボン月間（乳がん検診受診を促す）運動（10 月）

日　時：2022 年 10 月 4 日（火）18：30～19：30

場　所：JR／京阪「京橋」駅コンコース

内　容：乳がん検診の受診を促す街頭行動

配布物：乳がんの Q&A・自己診断チェックのチラシ

参加者：24 人

【資料 3】ピンクリボン運動街頭行動配布チラシ

Ⅱ．女性参画促進の取り組み

１．審議会等への委員就任（女性委員会枠）

大阪府男女共同参画審議会	赤瀬　史
大阪府男女いきいき事業者表彰審査委員会	安藤　美里
大阪府高年齢者保健福祉計画推進審議会	大植　明美
大阪市こども・子育て支援会議 ひとり親家庭等自立支援部会	古賀　貴子
大阪府独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構運営協議会	井岡　由美

２．女性参画 30％達成プロジェクト（30％達成 PT）の取り組み

(1)第 24 回女性参画促進 30％達成プロジェクトチーム会議【WEB 併用】

日　時：2022 年 4 月 12 日（火）11：00～12：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：①連合大阪女性参画 30％達成プロジェクトについて
②第 20 回定期大会における取り組みについて（女性参画について）
③第 5 次行動計画「3 つの数値目標」の達成状況について
④「連合大阪ジェンダー平等推進計画」に基づく取り組みについて
⑤連合近畿ブロックでの取り組みについて
⑥連合大阪事務局の女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定
参加者：12 人

(2)第 25 回女性参画 30％達成プロジェクトチーム会議【WEB 併用】

日　時：2022 年 8 月 5 日（金）10：30～11：30
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：①連合大阪事務局の女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定について
②女性執行委員、女性委員、単組の三役を担う女性役員を対象とした研修会の実施について
③男女平等参画調査について、その他
参加者：11 人

Ⅲ．ジェンダー平等推進の取り組み

１．ジェンダー平等推進委員会

(1)第１回委員会

日　時：2021 年 12 月 24 日（金）13：30～15：30
場　所：エルおおさか 5Ｆ　視聴覚室
内　容：①ジェンダー平等推進委員会の役割
②年間活動計画

③2022 春季生活闘争の取り組み
④男女平等月間（6 月）の取り組み　他
参加者：21 人

(2)第 2 回委員会【WEB 併用】
日　時：2022 年 3 月 30 日（水）10：00～12：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：①「2022 連合大阪男女共生集会」の開催と参加要請について
②男女平等トップリーダーセミナーの開催について
③連合近畿ブロックと連動した取り組みについて
④参加者募集：ハラスメント相談担当者研修、連合男女平等講座
参加者：24 人

(3)第 3 回委員会
日　時：2022 年 6 月 2 日（木）15：30～17：00
場　所：エル・おおさか本館 5 階 研修室 2
内　容：①男女平等月間（6 月）の取り組みについて
②ジェンダー平等推進計画に関する取り組み
③その他
参加者：24 人

(4)第 4 回委員会【WEB 併用】
日　時：2022 年 9 月 2 日（金）14：00～15：30
場　所：連合大阪 中会議室
内　容：(1)補強方針について
(2)男女平等参画調査について　他
(3)学習会「多様性を尊重し合う職場環境の整備へ向けて」
参加者：22 人

(5)ジェンダー平等推進学習会【WEB 併用】
日　時：2022 年 9 月 2 日（金）15：45～17：00
場　所：連合大阪 中会議室
内　容：〔テーマ〕「多様性を尊重合う職場環境の整備へ向けて」
〔講師〕中尾 勇守 さん（LGBT 講演家）
参加者：34 人

２．男女平等に関するセミナー・学習会

(1)2022 春闘学習会「職場のジェンダー平等課題に取り組もう」【WEB 併用】
日　時：2022 年 2 月 16 日（水）15：00～17：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）

内　容：①開会あいさつ：嶋本貴至 副会長/ジェンダー平等推進委員長(電機連合)
②講演「職場のジェンダー平等課題に取り組もう」
講師：井上久美枝 連合 総合政策推進局 総合局長
③閉会あいさつ：赤瀬 史 副会長/ジェンダー平等推進副委員長(UA ゼンセン)
参加者：54 人

(2)関西女性活躍推進シンポジウム 第 4 回【WEB 開催】

日　時：2022 年 2 月 24 日（木）14：00～16：15
内　容：①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～」
〔講師〕佐藤 博樹 氏（中央大学大学院戦略経営研究科教授）
②事例紹介：江崎グリコ㈱、㈱プラットイーズ・㈱えんがわ、㈱永樂屋
〔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）
参加者：松井、川合、村尾

(3)ハラスメント相談担当者研修

日　時：2022 年 5 月 25 日（水）13：30～16：30
場　所：ドーンセンター（大阪府立男女共同参画・青少年センター）4 階 大会議室
内　容：ハラスメント関係法制度やさまざまなハラスメントの基礎知識、相談を受けた時の実際の対応等について、ロールプレイなどを行いながら学びます。
〔講師〕藤原 寛子 さん（㈱ミライアル 代表取締役／社会保険労務士）
参加者：21 人

(4)連合大阪 男女平等推進トップリーダーセミナー【WEB 併用】

日　時：2022 年 9 月 16 日（金）18：00～20：00
場　所：ドーンセンター4 階 大会議室 1
内　容：講演「アンコンシャス・バイアス
～個人の能力発揮をめざすために～」
〔講師〕パク・スックチャ さん
（株式会社アパショナータ 代表／コンサルタント）
参加者：51 人

３．2022 男女平等月間（６月）の取り組み

(1)2022 男女平等月間「川柳」募集

2022 年の連合大阪男女平等月間（6 月）に向けて募集した「川柳」の応募数、審査経過、審査結果は以下のようになりました。多くのご応募をいただきありがとうございました。

応 募 数：2022 連合大阪男女平等月間（6 月）「川柳」応募作品数 ７０９（前年７６７）
2022 年－ＵＡゼンセン、電機連合、ＪＡＭ、自治労、情報労連、自動車総連、

電力総連、ＪＲ連合、基幹労連、日教組、ＪＥＣ連合、サービス連合、
全電線、大阪市地域協議会、大阪南地域協議会（15 組織）

審査経過：第１次審査：2 月 22 日～3 月 11 日
〔審査員〕ジェンダー平等推進委員会、女性委員会　選出数　４７
第２次審査：3 月 15 日～3 月 25 日
〔審査員〕ジェンダー平等推進委員会　選出数　１２
最終審査：4 月 1 日
〔審査員〕三役会、女性委員会役員会　選出数　５

審査結果：入賞者の皆様には、事務局より別途連絡させていただきます。

最優秀賞（１作品）

働きたい　男女の意欲に　格差なし

大塚　玲奈さん（自治労　豊中市伊丹市クリーンランド労働組合）

優秀賞（１作品）

多様性　認める職場に　未来あり

若林　萌さん（サービス連合　阪急阪神ホテルズ労働組合）

入賞（３作品）

多様性　認め合うから　活かしあう

杉木　龍太郎さん（JEC 連合　田辺三菱製薬労働組合）

違いある　みんなの個性　隠さ（格差）ない

馬場　恒さん（自治労　大阪交通労働組合）

ジェンダーの　垣根をなくして　次世代へ

好浦　有紀さん（自治労　大阪交通労働組合）

(2) 2022 連合大阪男女共生集会

日　時：2022 年 6 月 2 日（木）18：30～20：10
場　所：エル・おおさか南館 5F 南ホール
内　容：①開会挨拶　嶋本 貴至 ジェンダー平等推進委員長／副会長（電機連合）
②2022 連合大阪男女平等月間「川柳」入賞作品　表彰式
③講演「ワーク・ライフ・バランスとジェンダー平等」
多賀　太 関西大学 文学部教授
④集会アピール採択
竹田 聖子 ジェンダー平等推進委員（自治労）
⑤閉会挨拶　赤瀬　史 ジェンダー平等推進副委員長／副会長（ＵＡゼンセン）
参加者：128 人（内、女性 35 人　女性参加率：27.34％）
【資料 4】「2022 連合大阪 男女共生集会」集会アピール

４．全国一斉集中労働相談ホットライン

女性のための労働相談ホットライン～職場で悩むあなたを応援（サポート）します～

日　　時：2022 年 6 月 7 日（火）～8 日（水）10：00～19：00

場　　所：連合大阪中会議室

対　応：(1)電話回線 4 本

(2)構成組織：ＵＡゼンセン 2 人、ＪＰ労組 1 人（2 コマ）、情報労連 1 人、自動車総連 1 人

女性委員会：赤瀬史、古賀貴子、井岡由美、山崎美里

社労士：3 人　弁護士：2 人

相談件数：72 件

Ⅳ．専門委員会等への参画

◆連合大阪専門委員会等への女性委員会委員登録

調査委員会	赤瀬　史
ジェンダー平等推進委員会	古賀　貴子
政策委員会	安藤　美里
連帯活動委員会	大植　明美
教育推進委員会	井岡　由美

１．政策委員会

(1)第 1 回【WEB 併用】

日　時：2022 年 3 月 28 日（月）10：00～11：15

場　所：大阪赤十字会館 302・303

内　容：(1)特別報告「大阪府令和 4 年度予算の概要と今後の重点取り組み」

〔講師〕野々上　愛　大阪府議会議員

(2)経過報告 (3)協議・意見交換

参加者：21 人

(2)第 2 回

日　時：2022 年 4 月 11 日（月）10：00～12：00

場　所：大阪赤十字会館 3 階　302・303 会議室

内　容：(1)2022（令和 3）年度政策制度・予算要請回答に対する評価

(2)2023（令和 4）年度政策制度・予算要請に対する討議方法

(3)「自治労・衛生医療評議会」調査結果報告

参加者：25 人

(3)第 3 回

日　時：2022 年 7 月 14 日（木）14：00～17：00

場　所：大阪赤十字会館 401 号室

内　容：(1)経過報告
　　(2)2023 年度（令和 5）政策・制度予算要請（素案）の検討
参加者：18 人

(4)第 4 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 8 月 3 日（水）10：00～12：00
場　所：エルおおさか南館 734
内　容：(1)2023 年度（令和 5）大阪府への政策・制度予算要請（案）の策定
　　(2)世論調査の企画
参加者：21 人

２．連帯活動委員会
(1)第 1 回【WEB 併用】
日　時：2021 年 12 月 22 日（水）13：00～15：00
場　所：連合大阪中会議室
内　容：(1)報告事項
　　(2)確認事項
　　(3)協議事項
　　(4)その他
　　(5)当面の取り組み
参加者：21 人

(2)第 2 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 1 月 17 日（月）13：30～14：30
場　所：連合大阪中会議室
内　容：(1)報告事項
　　(2)協議事項
　　(3)当面の取り組み
参加者：22 人

(3)第 3 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 2 月 2 日（水）13：30～15：05
場　所：連合大阪中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：(1)報告事項
　　(2)確認事項
　　(3)協議事項
参加者：27 人

(4)臨時【WEB 併用】
日　時：2022 年 2 月 17 日（木）10：00～11：00

場　所：連合大阪中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：(1)協議事項
参加者：26 人

(5)第 4 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 3 月 8 日（火）13：30～15：30
場　所：連合大阪中会議室
内　容：(1)報告事項
(2)協議事項
参加者：28 人

(6)第 5 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 3 月 25 日（金）15：00～16：15
場　所：大阪赤十字会館 4 階 401 号室
内　容：(1)報告事項
(2)協議事項
(3)当面の取り組み
参加者：24 人

(7)第 6 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 5 月 18 日（水）15：00～17：30
場　所：ピースおおさか（大阪国際平和センター）3F 会議室
内　容：(1)ピースおおさか施設説明・見学（15：00～16：00）
(2)報告事項
(3)確認事項
(4)協議事項
参加者：27 人

(8)第 7 回【WEB 併用】
日　時：2022 年 8 月 4 日（木）10：30～12：00
場　所：連合大阪中会議室（大阪赤十字会館 5F）
内　容：(1)報告事項
(2)確認事項
(3)協議事項
参加者：22 人

３．教育推進委員会

(1)第 1 回 委員会
日　時：2022 年 1 月 14 日（金）15：00～16：15
場　所：連合大阪中会議室

内　容：①第 11 期次世代リーダー養成講座のアンケート報告
②第 16 回 Kids 職場見学会のアンケート報告
③第 33 年度 年間活動計画（教育のみ）について
④連合大阪伝承塾-RINGS-と次世代リーダー養成講座の実施について
⑤第 17 回 Kids 職場見学会実行委員会の設置と
受け入れ可能な事業所の事前調査について

参加者：21 人

(2)第 2 回委員会（兼第 17 回 Kids 職場見学会第 1 回実行委員会）

日　時：2022 年 3 月 3 日（木）15：00～16：10
場　所：大阪赤十字会館 4 階 401
内　容：①第 12 期次世代リーダー養成講座の企画
②第 17 回 Kids 職場見学会の企画　他
参加者：22 人

(3)第 3 回委員会（兼第 17 回 Kids 職場見学会第 2 回実行委員会）

日　時：2022 年 4 月 26 日（火）15：30～17：00
場　所：大阪赤十字会館 4 階 401
内　容：①第 12 期次世代リーダー養成講座について
②第 17 回 Kids 職場見学会の企画（その②）
参加者：20 人

(4)第 4 回委員会（兼第 17 回 Kids 職場見学会第 3 回実行委員会）

日　時：2022 年 7 月 19 日（火）16：00～17：00
場　所：大阪赤十字会館 4 階 401
内　容：第 17 回 Kids 職場見学会　他
参加者：25 人

Ⅴ．連合本部関係

１．第 7 回地方連合会女性専従役員意見交換会【WEB 開催】

日　時：2021 年 12 月 8 日（水）13：30～17：30
内　容：(1)連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ
(2)本部報告（男女平等関連の至近の動向等）
(3)各地方連合会活動報告および意見交換
参加者：松井、明知

２．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】

日　時：2021 年 12 月 23 日（木）13：30～16：30
内　容：(1)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
(2)学習会「世界標準のハラスメント対策ガイドブック」
木下　徹郎　弁護士（東京共同法律事務所）

(3)提起①連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ１
②2022 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
井上　久美枝　連合 総合政策推進局長
(4)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
(5)その他　①「トップリーダーによる男女平等参画推進宣言」更新のお願い
②「ジェンダー平等推進 NEWS」情報提供のお願い
③2021 年度 連合「男女平等月間」(6 月）の取り組み報告
④2021 連合中央女性集会参加者アンケート集約
(6)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
参加者：嶋本ジェンダー平等推進委員長、赤瀬ジェンダー平等推進副委員長、松井

３．第 25 期女性リーダー養成講座（2022 年度）【WEB 開催】

日　時：2022 年 2 月 25 日（金）9：30～17：30
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
〔講師〕東　浩司 氏（㈱ソラーレ代表取締役）
(3)働く女性と労働法
講師：神尾　真知子 氏（日本大学 特任教授）
参加者：谷原 範江（電機連合)、井岡 由美（ＪＰ労組)、筧中 愛理（電力総連)、
古川 定子（日教組）

４．2022 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 併用】

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
日　時：2022 年 3 月 8 日（火）18：15～19：45
場　所：よみうりホール（東京都千代田区有楽町 1-11-1 読売会館 7 階）
内　容：(1)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
(2)パネルディスカッション「女性と政治」
立憲民主党　岡本あき子 衆議院議員
国民民主党　矢田わか子 参議院議員
連　　合　清水　秀行 事務局長
(3)構成組織・地方連合会との Web 中継
(4)集会アピール採択　連合東京女性委員会
参加者：女性委員会 4 人、事務局 2 人

５．女性のための全国一斉集中労働相談ホットラインに向けた労働相談事前学習会

日　時：2022 年 5 月 17 日（火）13：30～15：00（質疑応答含む）
形　式：ＺＯＯＭによるＷＥＢ開催
内　容：講演「働く女性の労働問題への対応について」
【講師】新村　響子 弁護士
女性委員会からの参加者：井岡副委員長、松岡委員、酒谷委員

６．第 6 回構成組織・地方連合会女性代表者連絡会【WEB 開催】

日　時：2022 年 5 月 20 日（金）14：30～17：00
内　容：(1)主催者挨拶　　則松 佳子 連合副事務局長
(2)本部提起「2022-2023 運動方針の進捗と課題などについて」
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－真のポジティブアクション法を求めて」
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
参加者：赤瀬女性委員会委員長、松井、川合、岩﨑

７．連合 第 16 回「男女平等講座」（男性リーダー対象）【WEB 開催】

日　時：2022 年 6 月 3 日（金）9：45～17：30
内　容：(1)連合本部提起「連合ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み」
井上 久美枝 連合総合政策推進局長
(2)講演①「ジェンダー平等の観点から学ぶ労働法制と生活時間の重要性」
圷　由美子 弁護士（東京駿河台法律事務所）
(3)講演②「男女とも働きやすい職場づくりのために
～イクボスと心理的安全性確保でチームづくり～」
東　浩司　株式会社ソラーレ代表
参加者：赤石 寛樹(JP 労組)、岡田 真(電力総連)、外野 寿人(基幹労連)、
川合 幸夫(連合大阪)

８．「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【WEB 併用】

日　時：2022 年 8 月 3 日（水）13：00～14：30
場　所：連合会館 2 階 201 会議室／WEB 併用
内　容：(1)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」
〔講師〕石津 克己 厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課長
(2)質疑応答・意見交換
参加者：川合

Ⅵ. 連合近畿ブロック関係

１．第１回女性代表者会議【WEB 併用】

日　時：2021 年 12 月 21 日（火）10：30～12：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：(1)2022 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（近畿ブロック年間活動計画）について
(3)今後の取り組み（連合本部、連合近畿ブロック）
参加者：松井、川合

２．女性会議「事務局担当者会議」【WEB 開催】

日　時：2022 年 1 月 17 日（月）10：00～11：10
内　容：(1)「近畿ブロック女性会議」の開催方法について
(2)役割分担について　他
参加者：松井、川合

３．2022 女性会議【WEB 開催】

日　時：2022 年 2 月 1 日（火）13：15～15：45
内　容：(1)学習会「ジェンダー平等な政治の実現をめざそう」（仮題）
〔講師〕辻元　清美 さん（前衆議院議員）
(2)連合本部提起
①連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズⅠ
②連合 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
③男女平等関連政策における至近の動向　ほか
(3)各地方連合会の取り組み・意見交換
参加者：全体 46 人（連合大阪 11 人）

４．第１回ジェンダー平等推進担当者会議【WEB 開催】

日　時：2022 年 3 月 14 日（月）15：00～17：30
内　容：(1)ジェンダー平等推進「近畿ブロック統一目標」の取り組みについて
(2)その他
参加者：松井、川合

５．第２回ジェンダー平等推進担当者会議【WEB 開催】

日　時：2022 年 3 月 25 日（金）10：00～11：00
内　容：(1)ジェンダー平等推進「近畿ブロック統一目標」の取り組み
（アンケート内容の検討）について
(2)その他（近畿ブロック街頭行動、各地方連合会「ジェンダー平等推進計画」
の集約について）
参加者：松井、川合

６．第２回女性代表者会議

日　時：2022 年 5 月 31 日（火）15：00～17：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：(1)近畿ブロック女性リーダーセミナーについて
(2)その他
参加者：井岡、松井、川合（全体 14 人）

7．第 2 回女性委員会担当事務局会議【WEB 開催】
日　時：2022 年 7 月 19 日（火）16：00～17：00
内　容：(1)近畿ブロック女性リーダーセミナーについて
(2)次年度女性会議の日程について
(3)その他
参加者：川合

8．　第 26 回女性リーダーセミナー【WEB 開催】
日　時：2022 年 9 月 3 日（土）13：00～17：00
内　容：(1)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の役割」
〔講師〕井上 久美枝 さん（連合 総合政策推進局長）
(2)講演：「女性が輝く社会をつくろう」
〔講師〕田村 まみ さん（国民民主党 参議院議員）
(3)グループワーク
参加者：連合大阪人 10 人（全体 56 人）

9．第 3 回ジェンダー平等推進担当者会議【WEB 併用】
日　時：2022 年 10 月 13 日（木）10：00～12：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：(1)ジェンダー平等アンケートの結果について
(2)「近畿ブロック統一目標」に関する取り組みについて　他
参加者：松井、川合

Ⅶ．関係団体との連携：国際女性年大阪連絡会関係

1．代表者会議
(1)国際女性年大阪連絡会第 1 回代表者会議
日　時：2022 年 1 月 24 日（月）14：00～17：00
場　所：連合大阪中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：①新年度の役員体制について
②2.26 国際女性デー集会の役割分担について
③加盟団体からの活動報告
参加者：松井、川合
(2)国際女性年大阪連絡会第 2 回代表者会議

日　時：2022 年 6 月 13 日（月）14：00～16：00
場　所：連合大阪 中会議室
内　容：8 月平和集会について
参加者：松井、川合

２．事務局会議

(1)国際女性年大阪連絡会第 1 回事務局会議

日　時：2022 年 2 月 7 日（月）14：00～16：00
場　所：連合大阪中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：2.26 国際女性デー集会の運営について
参加者：川合

(2)国際女性年大阪連絡会第 2 回事務局会議

日　時：2022 年 4 月 11 日（月）14：00～16：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：①2.26 国際女性デー大阪集会の振り返り
②8 月平和集会についての検討
参加者：松井、川合

(3)国際女性年大阪連絡会第 3 回事務局会議

日　時：2022 年 5 月 19 日（木）14：00～16：00
場　所：連合大阪 中会議室（大阪赤十字会館 5 階）
内　容：8 月平和集会について
参加者：松井、川合

(4)国際女性年大阪連絡会第 4 回事務局会議

日　時：2022 年 7 月 14 日（木）14：00～16：00
場　所：連合大阪 中会議室
内　容：8 月平和集会について
参加者：川合

３．集会

(1)2022 国際女性デー2.26 大阪集会【WEB 併用】

日　時：2022 年 2 月 26 日（土）14：00～16：00
場　所：ドーンセンター 5 階　特別会議室
内　容：講演「いま あらためて『主権在民』」
〔講師〕中川　智子 さん（前宝塚市長）
参加者：連合大阪から 13 人（全体 85 人）

(2)国際女性年大阪連絡会「8.4 平和集会」【WEB 後日配信】

日　時：2022 年 8 月 4 日（木）18：30～20：30
場　所：ドーンセンター 5F 特別会議室
内　容：講演：「戦火の子どもたち、女性たちに学んだこと」
～ウクライナ、アフガン、シリアを取材して～

〔講師〕西谷 文和 さん（フリージャーナリスト）
参加者：連合大阪から 12 人（全体 80 人）

関係団体との連携：大阪府「女性に対する暴力をなくす運動」関連

1．「女性に対する暴力をなくす運動」セミナー
「若年層の性暴力被害の実情と被害者支援の取組について」

日　時：2021 年 11 月 18 日（木）18：00～20：00
形　式：オンライン配信（ドーンセンター5F 会議室）
講　師：(1)NPO 性暴力救援センター・大阪ＳＡＣＨＩＣＯ　理事長　加藤治子さん
(2)NPO 子どもセンターぬっく　理事長　森本志磨子さん
要　請：三役組織・3 人、その他構成組織・1 人、各地域協議会・1 人
主　催：大阪府、大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援ネットワーク
共　催：NPO 法人いくの学園、近畿労働金庫、連合大阪
後　援：大阪府教育委員会、大阪府男女共同参画推進ネットワーク会議、
大阪府生活協同組合連合会ジェンダーフォーラム協議会
参加者：連合大阪から 34 人（全体 150 人）

2．運営会議

(1)大阪府「女性に対する暴力をなくす運動」セミナー運営会議【WEB 開催】
日　時：2022 年 5 月 26 日（木）13：00～15：00
内　容：2022（令和 4）年度のセミナーの取り組みについて
参加者：松井、川合

(2)大阪府「女性に対する暴力をなくす運動」セミナー運営会議【WEB 開催】
日　時：2022 年 7 月 22 日（金）10：00～12：00
内　容：2022（令和 4）年度のセミナーの取り組みについて
参加者：松井、川合

関係団体との連携：その他

1．働く女性の人権センターいこ☆る 第 19 回総会・記念講演【WEB 併用】
日　時：2022 年 3 月 20 日（日）14：00～16：15
場　所：ドーンセンター（大阪府立男女共同参画・青少年センター）5 階 セミナー室 1
内　容：①第 19 回総会
②記念講演「グローバル化と移民社会日本　なぜ『人権後進社会』なのか？」
〔講師〕萩原　弘子 さん（大阪府立大学名誉教授 芸術思想史）
参加者：松井

2．OSAKA 女性活躍推進会議（実務者会議）【WEB 開催】
日　時：2022 年 3 月 22 日（火）13：30～15：00
内　容：①各構成団体の女性活躍推進関連事業について
（2021 年度実績及び 2022 年度予定についての説明）

②「OSAKA 女性活躍推進 ドーン de キラリ 2days 2022（仮称)」について

参加者：松井、川合

３．部落解放共闘女性連絡会 幹事会

日　時：2022 年 5 月 31 日（火）18：30～19：30

場　所：ＰＬＰ会館 4 階 小会議室

内　容：(1)今年度の役員体制

(2)女性連絡会議の取り組みについて

参加者：松井

資料 1

連合大阪公式ホームページ「3.8 国際女性デー」

連合大阪 JTUC-OSAKA

なんでも労働相談 フリーダイヤル いろうよ れんごうに 0120-154-052 平日：午前 10 時～午後 5 時 30 分

困ったことがあったらいつでも相談にきてね！

連合大阪とは ▾ | 最新情報・お知らせ ▾ | 活動 ▾ | 情報・資料 ▾ | なんでも労働相談 ▾ | アーカイブ ▾ | リンク集 ▾

いいね！ 146 | Tweet | SP版

HOME > 最新情報・お知らせ > ＜3月８日は「国際女性デー」です＞ジェンダー平等で働きやすい職場を実現しよう

146 シェアする

3月８日は「国際女性デー」です
ジェンダー平等で働きやすい職場を実現しよう

３月８日は、国連が定めた「国際女性デー」です。連合大阪では毎年、春季生活闘争に「３.８国際女性デー行動」を位置づけ、「働く場でのジェンダー平等と均等待遇の実現」や「女性参画促進」をアピールする活動を行っています。

今年の連合が全国で展開する「３.８国際女性デー全国統一行動」では、“ 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 ” がテーマです。

連合大阪も女性委員会を中心に「ジェンダー平等と多様性の実現」などを広く訴えていきます！各労働組合でも、誰もが能力を発揮できる、働きやすい職場を実現するために、「男女間賃金格差の是正」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「あらゆるハラスメントの防止」「女性活躍推進」などに、積極的に取り組んでいきましょう！

リーフレット＜PDF＞
（クリックするとPDFを開きます）

「３.８国際女性デー」フォトメッセージ＆ビデオメッセージ ＜更新中！＞

＊写真はクリックすると拡大できます。

日教組（大阪府教職員組合（女性部））

UAゼンセン（万代ユニオン）

電機連合（大阪地方協議会）

UAゼンセン（ダイワボウ労働組合）

UAゼンセン（ダスキン労働組合）

連合大阪（田中宏和 会長）

UAゼンセン（キリン堂労働組合）

UAゼンセン（ライフ労働組合）

UAゼンセン（大阪府支部1）

UAゼンセン（大阪府支部2）

自治労東大阪

自動車総連（ダイハツ労働組合1）

自動車総連（ダイハツ労働組合2）

連合大阪（大阪南地域協議会）

フード連合（敷島製パン労働組合）

連合大阪（事務局1）

連合大阪（事務局2）

UAゼンセン（大阪ガス労働組合）

連合大阪（井尻事務局長+3副事務局長）

電力総連（エネゲート労働組合）

電力総連（オプテージ労働組合）

電力総連（関電サービス労働組合）

電力総連（関電ファシリティーズ労働組合）

電力総連（関電プラント労働組合①）

電力総連（関電プラント労働組合②）

自治労（自治労大阪府本部）

連合大阪（大阪南地域協議会堺地区協議会）

連合大阪（大阪南地域協議会JP労組泉州南支部）

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「集会アピール」

集会アピール

長引く新型コロナウイルス感染症の影響は社会の隅々まで及んでおり、コロナ禍で浮き彫りにされた男女間の様々な格差が解消されないまま、固定化されてしまう懸念も広がっています。

今こそ、性別だけでなく、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態などにかかわらず、多様性を認め、誰もが等しく力を発揮できる環境が整備され、すべての人が互いに支え合える社会の実現が不可欠です。

本年の 3.8国際女性デーの全国統一行動のテーマは、“ 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 ” です。

社会の隅々までジェンダー平等を浸透させていくためには、労働組合の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、私たちの最も身近な職場での取り組みを通じて具現化していかなければなりません。

そのためには、私たち自身が、連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 1 をはじめ、それぞれの組織が実態に即して策定した計画を着実に実行し、労働組合における女性の意思決定過程への参画を実現していく必要があります。

3.8国際女性デーは 1857 年、ニューヨークの被服工場で多くの女性が亡くなった火災事故をきっかけとして、3月8日に行われた低賃金・長時間労働への抗議行動が起源と言われています。

いま一度、そうした原点に思いを馳せながら、2022 春季生活闘争の取り組みを力強く前進させていかなければなりません。

本集会に集まった一人ひとりの行動で、すべての人たちの人権が保障され、平等に、安心して働くことができる社会をめざしましょう。

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

「国際女性デー」の起源

1857年アメリカのニューヨークにある被服工場で火災が発生し、そこで働いていた多くの女性労働者たちが亡くなったことに端を発し、低賃金・長時間労働に対する抗議をする集会が3月8日に開かれたことが始まりといわれています。

その後、1908年3月8日に、賃金の引き上げ、長時間労働の短縮、参政権を求めてデモを行った。デモを行った女性たちが手にしていたのは、パン（生活できる賃金改善）とバラ（尊厳ある労働条件改善）。

国連では、1975年3月8日以来、この日を「国際女性デー」と定め、「女性の団結・共同行動により女性たちが平等と尊厳を得られることを自覚する日」として世界的な行動デーとなりました。

連合大阪では、毎年3月8日に「3.8国際女性デー街頭行動」を行い、働く女性の課題をアピールするとともに、国際女性デーのシンボルであるバラの花とチラシを道行く人に配布しています。2020年以降は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、街頭行動は自粛しています。

資料2

女性委員会政策意見内容

「2023（令和5）年度 大阪府政策・制度予算要請」に向けた政策意見・提言

構成組織名　女性委員会

項　目	政策意見・提言
１．雇用・労働・ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽ関係	①「おおさか男女共同参画プラン」(2021-2025）は、大阪府が「男女共同参画社会」の実現をめざすための基本的な方向性を示すものであり、その趣旨は大阪府域に広く理解・浸透されなければならない。 　大阪府域各市町村での男女共同参画に関する施策が着実に推進されるよう、各市町村との連携を強化するとともに適切な支援を行うこと。 　また、大阪府民にもＳＤＧｓの目標の一つである「ジェンダー平等」をめざす取り組みとして、本プランの趣旨が広く理解されるよう、リーフレットやインターネット上で活用できる動画などの宣材の作成、ＳＮＳなどを通した具体的な情報発信を行うこと。 ②依然として人手不足が続く業界と、求職者のマッチング機能の強化へ向けた取り組みを強化すること。加えて、企業が求める人材と求職者を結びつけるための、資格の取得や職業能力訓練を充実させること。
３．福祉・医療・子育て支援関係	①令和３年に実施した「府立高校におけるヤングケアラーに関する調査結果」も踏まえ、迅速な社会的・経済的支援を行い、子どもたちが教育の機会を奪われることのないよう、社会的孤立を防ぐ支援のシステムを早急に構築すること。加えて、ヤングケアラーは子ども自身や家族が「支援が必要な状況である」ことを認識していない場合が多いことからも、早期発見につながるよう、具体的な事例や概念について広く府民に周知し、理解促進に努めること。 ②地域包括ケアの推進にあたり、高齢者の自立と社会参加を促進し、高齢者が生きがいを持ち、生活できる環境の整備と、子どもの心の発達をめざし、地域包括支援センターを拠点とした高齢者と子どもの交流を推進すること。
４．教育・人権・行財政改革関係	①コロナ禍により、子どもを取り巻く環境は従来に増して複雑化している。また、若者の自死率の増加、子どもの貧困対策、虐待（性虐待を含む)、ヤングケアラーなど弱者へのしわ寄せは明らか

	で、支援対策は待ったなしの状況にあるとともに、心のケアなど、早急にかつ丁寧に対応するため、SC（スクールカウンセラー）やSSW（スクールソーシャルワーカー）の必要性は高まっている。また、週１回の派遣では、継続的な相談対応や組織的な相談体制確保は困難であることからも、すべての学校に配置するための予算措置を講じること。
６．社会インフラ（住宅・交通・情報・防災）関係	①火災・風水害により被災した住宅困窮者に対し、府・市営住宅等公的住宅への一時避難を受け入れ、被災者の自立を支援するよう求める。住宅の使用料は３ヶ月の間、全額免除とし、被災者の自己負担は電気、ガス、水道、電話等の使用料のみとする。 ②障がい者の交通機関における運賃割引定期券が、一部事業者においてＩＣカードに対応していない。誰もがスムーズに交通機関を利用できるよう、交通事業者に対し、システム一本化促進のための支援をすること。 ③コロナ禍により、フードデリバリーサービスの増加や、公共交通機関の利用減少により、自転車による接触事故や対人事故が増加していることからも、交通量に応じた、自転車レーンの設置をはじめとした自転車通行空間確保へ向けた整備を行うこと。 ④南海トラフ地震による津波の被害を最小限に抑えるためにも、海岸付近の危険区域に津波避難標識などの設置をすすめること。また、近年の局地的な集中豪雨による災害は、いつ起こるともいえないことから、日ごろより防災意識の啓発や、ハザードマップの確認、災害時における混乱を避けるために「おおさか防災ネット」のさらなる活用や、府民への周知を強化すること。

資料 3

ピンクリボン運動街頭行動

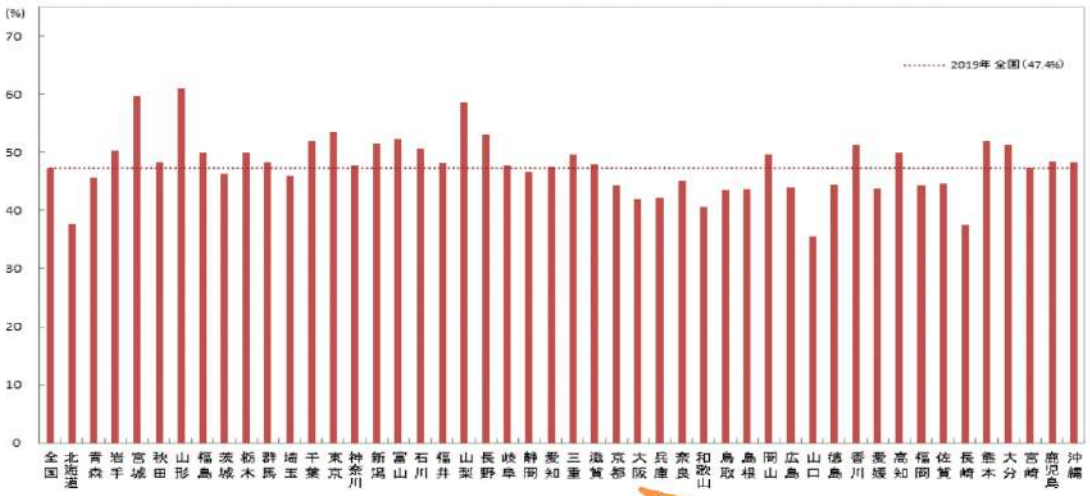
10月は ピンクリボン月間です！

乳がん検診を受けましょう！

乳がんは女性の9人に1人が罹患するといわれており、30代、40代など比較的若い世代から罹患者が増加する傾向にあります。
しかし、早期発見と適切な治療により、治癒する確率が高い病気でもあります。

乳がん検診受診率（40～69歳 女性）2019年

国民生活基礎調査より国立がん研究センターがん対策情報センターにて作成。いずれも過去2年の受診有無。



出典：国立がん研究センター「がん情報サービス」より

大阪の乳がん検診受診率は、全国平均より低くなっています。

日本のがん統計は、罹患データは2～3年遅れて公表されます。右の表は、諸外国で実施されている短期予測の手法で、2022年の罹患数予測をした結果です。

2022年 がん罹患数予測	女性（罹患数）	男性（罹患数）	男女計（罹患数）
1位	乳房（94,300）	前立腺（96,400）	大腸（158,200）
2位	大腸（68,700）	胃（91,100）	胃（132,100）
3位	肺（42,500）	大腸（89,500）	肺（128,800）
4位	胃（41,000）	肺（86,300）	前立腺（96,400）
5位	子宮（28,600）	肝臓（27,500）	乳房（95,000）

出展：国立がん研究センター「がん情報サービス」より

ブレストアウェアネスってなに？

「ブレストアウェアネス」は乳房を意識する生活習慣のことだよ。
具体的には、
○自分の乳房の状態を知る
○乳房の変化に気を付ける
○変化に気が付いたらすぐ医師に相談する
○40才になったら、2年に1度乳がん検診を受ける

あなたも月に1度はセルフチェックにチャレンジしよう！

セルフチェックは
左のQRコードから

乳がんだけじゃない。
女性は女性ホルモンの影響によって、ライフステージごとにかかりやすい病気や症状がちがってくるんだ。
これって病気かな？って思ったら
今すぐにチェックしてみて！

女性の健康推進室
「ヘルスケアラボ」の
ホームページにGO！

連合大阪は、大阪府域で働く約37万人が加盟する労働組合です。
連合大阪 女性委員会では、働く女性の課題解決へ向けて様々な取り組みを行っています。その取り組みのひとつとして、毎年10月はピンクリボン運動を展開し「乳がん検診の受診促進」のための啓発活動を実施しています。これからも、女性が活躍できる社会とジェンダー平等・多様性の実現をめざして取り組みます。

連合大阪女性委員会

なんでも労働相談ホットライン　0120-154-052

女性委員会・ジェンダー平等推進活動の記録写真集

「ジェンダー平等の社会の実現をめざして」

第33回女性委員会総会・青年委員会との合同学習会 (2021.12.12)

第33回女性委員会総会で
開会あいさつをする
古川定子女性委員会前委員長(日教組)

第33回女性委員会総会で
新体制を代表してあいさつをする
赤瀬史女性委員会委員長(UAゼンセン)

青年委員会との合同学習会で、講師の岸ひろ実さん
(カウンセラー)より、自身の経験を踏まえた人生観と
「ユニバーサルマナー」の視点について学んだ

合同学習会では、グループにわかれ、講演を受けて
「最も印象に残ったエピソードや言葉」
そこから「感じたこと」などを話し合った

3.8国際女性デー フォトメッセージ&ビデオメッセージ (2022.3.8～3.31)

新型コロナウイルスの影響により、3.8国際女性デー行動は街頭行動を実施せず、フォトメッセージ及びビデオメッセージによるアピール行動を実施。フォトメッセージ22枚、ビデオメッセージ6件が寄せられた(掲載写真は各構成組織より1枚を掲載)

大阪府教職員組合(動画)

電機連合大阪地方協議会(動画)

UAゼンセン キリン堂労働組合

自治労 東大阪市労働組合

自動車総連 ダイハツ労働組合

フード連合 敷島製パン労働組合

電力総連 関電サービス労働組合

ピンクリボン月間(10月)街頭行動 (2022.10.4)

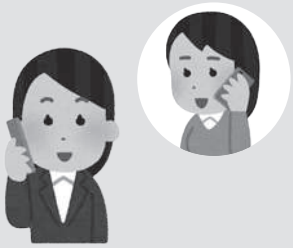
連合大阪女性委員会は、10月4日ピンクリボン街頭行動をJR/京阪京橋駅にて実施し、乳がん検診受診促進を訴えた

街頭行動では「乳がん検診の早期受診」と「早期発見のためのセルフチェック」を呼びかけるアピールを女性委員会委員がリレー形式で行った

京橋駅前で乳がん検診の早期受診とセルフチェックの大切さを伝えるチラシを折り込んだティッシュを配布した

女性委員会が主催・参画した活動

女性のための労働相談ホットライン（2022.6.7-8）



毎年6月の男女平等月間に実施する「女性のための労働相談ホットライン」では、女性委員会も相談対応に参加2日間で72件の相談に対応した

連合東名阪女性委員会三役研修会（2022.6.10）

連合大阪女性委員会役員は、連合東京、連合愛知の女性委員会三役と取り組みの共有を図るとともに、推薦議員との意見交換を行った

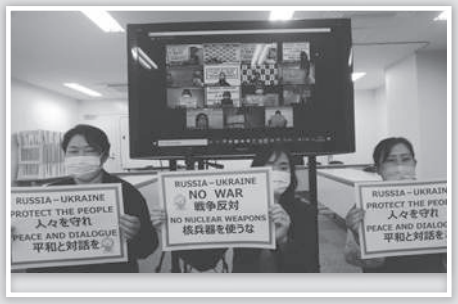
ジェンダー平等推進運動に関する大阪労働局との意見交換（2022.7.19）

大阪労働局に対して、連合大阪ジェンダー平等推進委員会と合同で「連合運動で推進するジェンダー平等に関する取り組み」について意見交換を行った

連合大阪女性委員会女性セミナー（22.10.17）

ライフステージとともに変化する女性特有の健康課題と向き合い働き続けていくためには何をすべきか、「働く女性のこころとカラダ」をテーマにセミナーを開催した

「ロシアのウクライナ軍事進攻」に対するアピールボードアクション（22.4.5）



第2回連合大阪女性委員会で、ロシアによるウクライナへの軍事進攻開始に対して、即時の作戦中止を求めるアピールボードアクションを行った

第33年度 連合大阪女性委員会名簿

副会長：赤瀬　史　　執行委員：大植　明美・古川　定子

2021年12月12日

No.	役　職	名　　前	ふりがな	構成組織	所属/単組
1	委員長	赤　瀬　　史	あかせ　ふみ	ＵＡゼンセン	大阪府支部
2	副委員長	安 藤　美 里	あんどう　みさと	電機連合	パナソニックライフソリューションズ労働組合
3		古 賀　貴 子	こが　たかこ	情報労連	ＮＴＴ労働組合
4		井 岡　由 美	いおか　ゆみ	ＪＰ労組	近畿地方本部
5		上 山　智 美	かみやま　ともみ	運輸労連	ヤマト運輸労働組合
6	事務局長	大 植　明 美	おおうえ　あけみ	自治労	東大阪市労働組合
7	委　員	松 岡　美 和	まつおか　みわ	UAゼンセン	キリン堂労働組合
8		貝 塚　健 司	かいづか　けんじ	ＪＡＭ	ＪＡＭ大阪
9		川 邊 亜 須 香	かわべ　あすか	自治労	大阪府本部
10		河 合 真 理 子	かわい　まりこ	情報労連	NTT労働組合
11		山 﨑　美 里	やまざき　みさと	自動車総連	ダイハツ労働組合
12		乗 上　優 子	のりかみ　ゆうこ	JP労組	大阪連協女性フォーラム
13		岩 井　奈 奈	いわい　なな	電力総連	関電サービス労働組合
14		六 尾 安 都 子	むつお　あつこ	私鉄総連	水間鉄道労働組合
15		澤 谷　誓 之	さわたに　ちかのぶ	基幹労連	基幹労連
16		山 下　衿 緒	やました きお	JR連合	西日本旅客鉄道労働組合
17		寺 本　由 季	てらもと　ゆき	フード連合	敷島製パン労組
18		古 川　定 子	ふるかわ　さだこ	日教組	大阪府教職員組合
19		中 井　久 子	なかい　ひさこ	日教組	大阪府教職員組合
20		田 中 久 美 子	たなか くみこ	JEC連合	石原産業労働組合
21		近 藤　尚 子	こんどう なおこ	航空連合	ANA労働組合
22		山 口 由 美 子	やまぐち　ゆみこ	印刷労連	コクヨ労働組合
23		船 本　陽 子	ふなもと　ようこ	全水道	大阪協議会
24		藤 村　千 夏	ふじむら　ちなつ	労済労連	全労済労働組合
25		松 本 由 里 香	まつもと　ゆりか	全労金	近畿労働金庫労働組合

【33年度中における委員等の変更】

委員変更　（日教組）古川　定子　さん　⇒　（日教組）酒谷　秀樹　さん

委員変更　（日教組）中井　久子　さん　⇒　（日教組）森川　久美子　さん

執行委員（女性委員会選出）変更　（日教組）古川　定子　さん　⇒　（電力総連）岩井　奈奈　さん

女性委員会 第34年度　活動方針（案）

Ⅰ．女性委員会活動

１．委員会活動

連合大阪運動での女性活躍推進やジェンダー平等政策などについての情報共有をはかるとともに、女性組合員同士のネットワーク作りに取り組む。

(1)女性委員会総会（年１回 11月～12月頃）
(2)女性委員会役員会（年間3～5回程度）
(3)女性委員会（年間3～4回程度）

２．「3.8国際女性デー」の取り組み

毎年３月８日の「国際女性デー」を中心に行われる「国際女性デー全国統一行動」にあわせて、女性委員会では「すべての働く女性へ、均等・均衡待遇の実現」を訴える「3.8国際女性デー」のアピール行動に取り組む。

３．女性委員会活動をより活発化するための取り組み

女性委員会委員相互の交流をより深めるため、委員の資質向上のためのセミナーや学習会、施設見学などを女性委員会メンバーで企画・開催していくことや、交流行事なども実施検討していく。

４．連合・連合近畿ブロック・連合大阪運動への連携

女性委員会として連合・連合近畿ブロック・連合大阪に連携した取り組みを行う。

(1)連合平和行動（沖縄・広島・長崎・根室）への参加
(2)連合や近畿ブロックが主催する会議・研修会への積極的な参加
(3)他の地方連合会の女性委員会などとの連携行事の実施

５．府民・市民に向けた女性課題の周知活動

幅広い女性の社会的課題の解決に向けて、委員会で議論し、アピール行動等に取り組む。

Ⅱ．女性参画促進の取り組み

１．「連合大阪ジェンダー平等推進計画」の実効ある取り組み

新たに策定された「連合大阪ジェンダー平等推進計画」（第6次労働組合への女性参画促進行動計画）に基づき、「執行機関や大会などの機関会議への女性参画比率 30%以上の確保」、「労働組合活動でのジェンダー平等推進」「多様な活動スタイルの実現」などを目標とし、女性参画30%達成プロジェクト（達成PT）、ジェンダー平等推進委員会と連携をはかりながら、女性委員会が、女性参画促進運動の担い手として、人材育成や女性参画率の向上へ向け主体的に取り組む。

Ⅲ．雇用におけるジェンダー平等確保の取り組み

１．連合大阪専門委員会への参画

女性委員会役員を中心に、ジェンダー平等推進委員会をはじめとする専門委員会へ参加し、あらゆる場面に女性が参画できる運動推進に取り組む。

２．男女平等月間の取り組み

連合大阪は、6 月を男女平等月間と定め、男女共生集会の開催をはじめ、男女共同参画社会の実現に向けた啓発活動を展開する。女性委員会もこれらの取り組みに積極的に参加・参画する。

３．行政に対する取り組み

大阪府および各自治体に対して、ジェンダー平等推進がはかられるよう、政策委員会と連携し、意見・提言を行う。また、大阪労働局（雇用環境・均等部）との意見交換を行い、大阪の労働行政におけるジェンダー平等推進を求める。

４．関係団体などとの連携

(1)国際女性年大阪連絡会
(2)部落解放共闘女性連絡会議
(3)働く女性の人権センターいこ☆る
(4)関西経済連合会

＊新型コロナウイルスの状況により､オンライン開催などの代替方法を検討しながら、活動を推進する。

連合大阪 第33・34年度（2022～2023年）運動方針（抜粋）

＜ジェンダー平等・女性参画推進関連方針部分のみ＞

＜取り組みの視点＞

～一人ひとりが尊重された「真の多様性」とジェンダー平等を推進します～

すべての人の人権を尊重し、均等待遇のフェアワーク、ハラスメント防止等も含め、誰もが平等、対等で「真の多様性」が、根付く社会・職場の実現にむけた取り組みを強化する。特にジェンダー平等・多様性推進については、2020年に「指導的地位に占める女性の割合を30%程度」と政府目標を掲げていたが、2020年代前半までに先送りされた。この取り組みは、組織文化に新たな変化をもたらす「黄金の3割論」と言われる観点からも重要で、あらゆる分野において、労働組合としてその役割を積極的に果していく。

連合大阪ジェンダー平等推進計画（第6次女性参画促進行動計画）については、構成組織と地域・地区協議会と議論を深め、新たな数値目標と行動目標を確立していく。

一方、外国人労働者については、大阪・関西万博による建設やインバウンド需要への労働力確保として、新たな在留資格「特定技能制度」を活用した『外国人人材の受入れ・共生社会づくり』に行政・事業者と連携した取り組みを進める。

＜5つの重点取り組みと基盤強化＞

(1)「連合組織拡大プラン2030」と連動した60万連合大阪の実現と多様な就労者を含めた集団的労使関係の強化

(2)社会的発信力の強化と支え合い・助け合い運動「ゆにふぁん」の拡充

(3)働くことを軸とする安心社会の実現にむけた政策・制度要求と提言活動の強化

(4)市民とともに開かれた政治活動の推進と推薦議員との連携強化

(5)ジェンダー平等・多様性の推進とハラスメント対策の強化

・連合大阪ジェンダー平等推進計画の強力な推進とハラスメント対策
・真の多様性、女性活躍の推進にむけた30%PTの推進
・アンコンシャス・バイアスや性別役割分担意識の払しょくに向けた取り組み強化

【5つの重点取り組みを支えるwith/afterコロナ時代の運動基盤の強化】

・連合大阪運動を推進する人材の確保と育成
・連合大阪運動を支える財政基盤の見直しと管理体制の強化
・構成組織、地域地区協議会とのコミュニケーション強化と地域コア活動の推進

＜運動推進グループの取り組み＞

【連合運動の推進に向けた組織強化の取り組み】

＜具体的な取り組み＞

３．青年委員会・女性委員会の活動強化

(2)女性委員会ではジェンダー平等社会の実現に向け、課題やニーズを議論するとともに、エンパワーメントやネットワークの発展・強化に向けて取り組む。

【ジェンダー平等の推進】

連合大阪は、「社会的な性差（ジェンダー）を要因とする男女間格差の課題」をより明確化し、改善をめざすとともに「ＳＯＧＩ（性的指向と性自認)」の課題の理解促進のため、「男女平等推進」運動を、新年度より「ジェンダー平等推進」運動と改称し取り組む。

＜具体的な取り組み＞

１．ジェンダー平等推進計画の取り組み

(1)第 6 次女性参画促進行動計画となる「連合大阪ジェンダー平等推進計画」について、広く周知を図るとともに、目標の達成に向けて取り組みを強化・推進する。

(2)連合大阪運動においても、率先して女性の意見を集約するべく、女性委員会と女性執行委員のエンパワーメントを促進する。

２．外部への発信と連携強化

(1)連合大阪の男女平等月間を 6 月とし、月間をアピールするための「川柳」募集や月間ポスターなどの配布、男女共生集会を開催するなど組織内への啓発活動を展開する。

(2)大阪労働局（雇用環境・均等部）との意見交換など、行政への働きかけを強化する。

(3)関西経済連合会、大阪府・市、関係運動団体と連携した集会やセミナーなどの啓発活動を強化し、ジェンダー平等をより広く推進する。

３．加盟組合活動の支援

(1)女性活躍推進法の行動計画策定義務の対象拡大を踏まえ、101 人以上の事業所への取り組み促進や、その他、ジェンダー平等関連法の適用に関する取り組みを強化する。

(2)近年増加傾向にあるハラスメントに関する相談に適切に対応するため、相談担当者セミナーを実施する。

【そのために】

項目	「これまで」	「これから」
女性のエンパワーメント促進	女性委員会活動、執行委員会前のミーティングなど	女性委員会委員と女性執行委員を対象としたセミナーや女性の声を集約できる場の設置などによりエンパワーメントを促進する
女性の参画推進	女性参画促進行動計画	「ジェンダー平等推進計画」を策定 より広範な取り組みに転換

※エンパワーメント：力をつけること。また、女性が力をつけ、連帯して行動することで、自分たちの不利な状況を変えていこうとする考え方。（連合第 4 次男女平等参画推進計画）

第３４年度 女性委員会 委員体制（案）

別　紙　参　照

＜　資　料　＞

（1）連合大阪ジェンダー平等推進計画　パンフレット・・・・・・・・・・ 43

（2）GENDER2022春季生活闘争～ジェンダー平等・多様性推進編～
　　春季生活闘争 ＡＣＴＩＯＮ2022 リーフレット　・・・・・・・・・・ 47

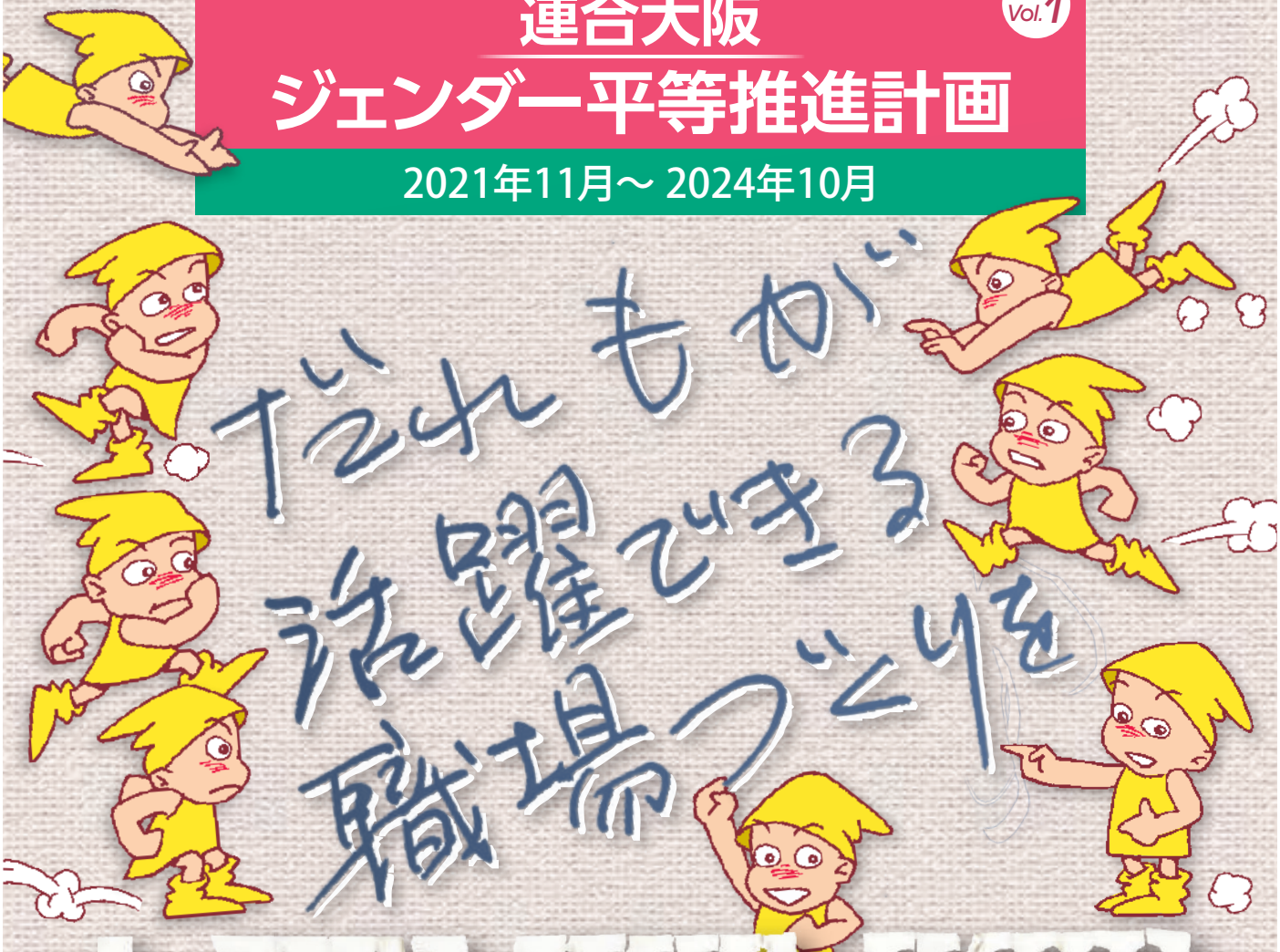
（3）連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1　パンフレット　・・・・ 55

（4）連合大阪 2022男女平等月間ポスター　・・・・・・・・・・・・・・・ 64

連合大阪
ジェンダー平等推進計画

Vol.1

2021年11月～ 2024年10月



連合大阪は、結成当初から「男女平等参画社会の実現」をめざし、1995年に「労働組合への女性参画促進行動計画」を策定しました。以降、2021年10月までを計画期間とする「第5次行動計画」まで、女性参画を進める活動を行ってきました。

2015年には国連の「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」が設定され、「ジェンダー平等」もその17の国際目標の一つとされました。このように今、社会のさまざまな場面でのジェンダー平等が求められています。

しかし、日本社会では固定的性別役割分担意識が根強く残り、「ジェンダー（社会的な性差）」に関する「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」があります。

社会のあらゆる分野で女性の参画を進めることが、雇用・労働の場でも、だれもが働きやすく・能力を発揮できる職場を形作ります。そして働き方・生き方の幅が広がり、多様性が確保された共生社会の実現につながっていきます。

ジェンダー平等実現に向けた現状の課題を踏まえ、多様な仲間が結集できる労働組合、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現に向け、みんなで取り組みを進めよう！

連合大阪
ジェンダー平等推進計画の目標

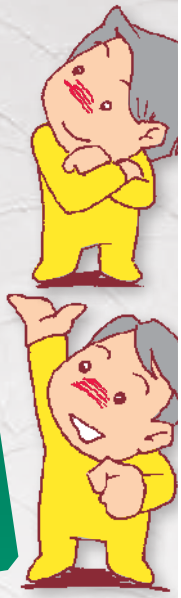
計画期間：2021年11月～ 2024年10月

数値目標

● 連合大阪

①執行機関への女性参画率30%以上を確保する。
②定期大会・地方委員会では、大会代議員および地方委員会委員の総数に占める女性参画比率を30%以上とする。
③大会役員(議長団・資格審査委員会・大会運営委員会・選挙管理委員会)に占める女性参画率を30%以上とする。
④都道府県レベルの審議会等委員の女性参画率を30%以上とする。また、その他の公的委員に占める女性比率の増加をめざす。
⑤連合大阪が主催する各種集会で、女性組合員比率に見合う女性の参加をめざす。

連合大阪での女性参画は少しずつ前進しています。新しい労働組合活動の構築と意識改革を進め、連合大阪運動でのジェンダー主流化をめざします！



● 構成組織（地方産別）

①執行機関では、組織の女性組合員比率に応じた女性役員を選出する。
②大会では、女性組合員比率に応じた女性代議員を選出する。
③大会役員には女性委員を複数選出する。

＊構成組織で「ジェンダー平等推進」に関する行動計画や目標などを策定している場合は、自組織の行動計画や目標、取り組み課題などを優先して実践していく。

● 地域・地区協議会

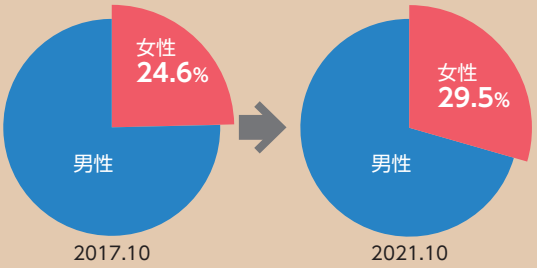
①幹事会において、女性幹事が０の組織は、女性幹事を1人選出する。
女性幹事が１人の組織は、女性幹事を複数選出する。
女性幹事がすでに複数選出されている場合は、女性比率増の取り組みを行う。
②定期総会・地域地区委員会での総会代議員・地域地区委員会委員の女性比率の向上をめざす。

連合大阪の役員と機関会議の女性参画率を30%以上に

連合大阪執行委員会

	連合大阪 執行委員	連合大阪 女性執行委員	比率
2017年10月	69人	17人	24.6%
2021年10月	71人	21人	29.5%

（会計監査含まず。特別執行委員まで）



行動目標

連合大阪

①加盟構成組織の組合員の男女比率などの情報を毎年調査・把握する。
②ジェンダー平等を進めるための各種セミナーを実施する。
③ジェンダー平等・女性参画促進の先進的・積極的な活動を行った組織を表彰する。
④男女平等推進トップリーダー宣言のフォローアップを行う。
⑤SOGI（性的指向・性自認）についての認識を深め、各職場での取り組みにつなげるための学習の機会を設定する。
⑥多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、連合大阪運動の活動スタイルを点検、見直しする。

構成組織（地方産別）

①構成組織（地方組織）での組合員の男女比率などの現状を把握する

＊把握がもとめられる項目例
・組合員の人数・男女比率(雇用形態別)
・組合役員の人数・男女比率(役職別)
・組合員専従役員の人数・男女比率
・組合員の各種会議の代議員・参加者の男女比率 など

②各組織での実情や数値目標に合わせた、ジェンダー平等・女性参画推進活動を行う。
③各組織でジェンダー平等をテーマとする委員会活動や行事を設定し、女性の声を労働組合活動に反映させる活動を行う。
④SOGI（性的指向・性自認）についての認識を深める学習会などを行い、職場・労働組合で差別的取り扱いが行われないよう啓発に取り組む。

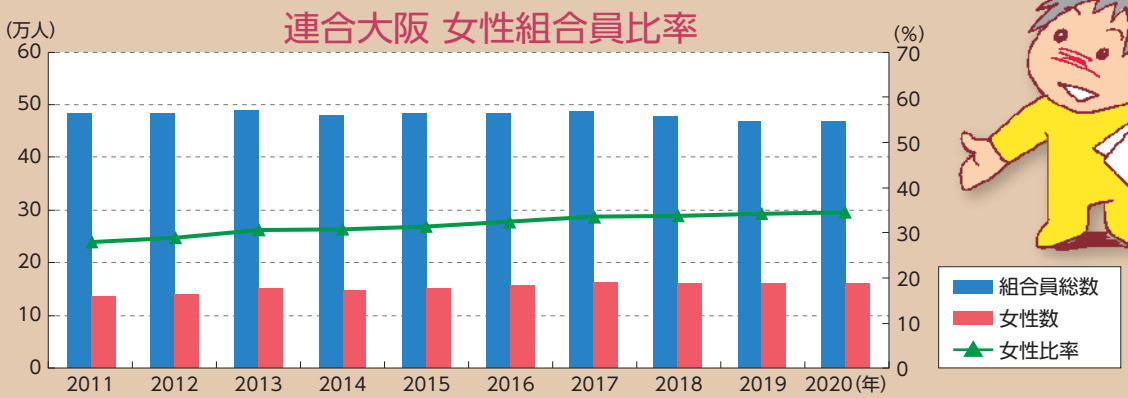
各組織での男女比などの実態を知ることはとても大切!組織の実情に合わせて、女性の参加を阻んでいる要因をみつけ、それを取り除くための対策を考えよう。

地域・地区協議会

①女性組合員が意見交換や情報共有ができる場を設置する。
②女性幹事の選出につなげるための人材育成セミナーなどを実施する。

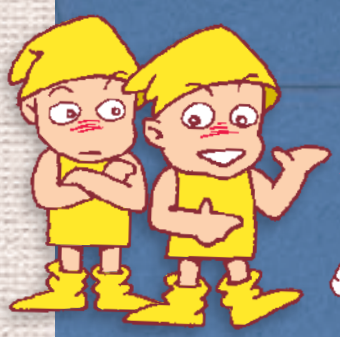
規約やルールの改正も含めた活動を視野に、女性の声が反映された地域・地区活動を実現していこう!

連合大阪 女性組合員比率



	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
組合員総数	485,532	485,266	491,582	481,675	485,805	484,954	488,926	479,957	469,463	470,106
女性数	135,503	139,822	150,332	147,855	152,397	156,824	163,563	161,893	160,360	162,315
女性比率	27.91%	28.81%	30.58%	30.70%	31.37%	32.34%	33.45%	33.73%	34.16%	34.53%

大阪府労働組合基礎調査より



知ってますか？

ジェンダー平等推進活動に関連する用語

ジェンダー（Gender）

生物学的な特徴をいう「オス」「メス」ではなく、「社会的・文化的に作られた性差」のことを表す言葉。社会や文化の影響を受けるため、国や時代によってもその概念は変わります。例えば、①子どもの衣類を選ぶ時、男の子には青色、女の子にはピンク色などを選んでいたり、②大学進学の際、男子学生は理系、女子学生は文系を選ぶことが多くなったり、③職場では、来客にお茶を出すのは女性の仕事と決まっているなど、ジェンダーに関する事象は、社会のあらゆる場面で見られます。

SOGI（ソジ）（Sexual Orientation & Gender Identity）

「性的指向と性自認」を表す言葉。「性的指向」は「自分自身がどういう性別の人を好きになるか」、「性自認」は「自分が自分のことをどういう性だと認識しているか」ということであり、性的少数者（LGBTQなどのセクシュアルマイノリティ）だけでなく異性愛の人なども含む「すべての人が持っている属性」のことを表す略称です。

近年は、「SOGI」に関するハラスメントなどの実態も明らかになりつつあり、職場などでのSOGIハラを含むハラスメント対策が求められています。

アンコンシャス・バイアス（Unconscious Bias）

「無意識の偏見」のことであり、自分自身が「無意識のうちに偏ったものの見方」をしてしまうことや「思い込み」のことを言います。例えば、年齢・性別・学歴などの属性だけで人を判断したり、上下関係を意識してしまうことはありませんか？血液型で人の性格を予測したり、「男らしさ」「女らしさ」を自分自身や他者に求めることはありませんか？

アンコンシャス・バイアスは、新しい発想や発見の芽をつんでしまったり、相手を傷つけることにつながるなどネガティブな影響を与えることもあるため、注意しなければなりません。社会の多様性を確保していくためにも、だれもが知っておいたほうが良いと思われる概念として、近年注目されています。

連合大阪　2021年12月発行　4000部
労働政策・ジェンダー平等・非正規対策グループ
〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-7 大阪赤十字会館5階
Tel：06-6949-1105　Fax：06-6944-0055　info@rengo-osaka.gr.jp

GENDER 2022
春季生活闘争

～ジェンダー平等・多様性推進編～

3 すべての人に健康と福祉を
5 ジェンダー平等を実現しよう
8 働きがいも経済成長も
10 人や国の不平等をなくそう

職場点検チェックリスト

- ☐ 男女間賃金格差の実態・要因を把握し点検をする
- ☐ 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確認する
- ☐ 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
- ☐ ハラスメントや性暴力について、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や支援する仕組みの点検と利用を検討する者に情報提供を行う
- ☐ 男性の育児休業取得を促進する取り組み

連合 JTUC-RENGO

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
連合は持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

女性活躍推進法

現状　女性活躍の壁

ガラスの天井

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

36.7%　女性採用なし

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

30代後半　教育訓練　女性　男性の半分

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

第一子出産　5割退職

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」

家庭　仕事

労働組合も女性活躍推進法を活用しよう

女性活躍推進法は、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、労働局に提出します。

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人以上の事業主に対象の範囲が拡大され、努力義務の範囲が300人以下から100人以下へと狭まります。

制度変更や次年度事業計画策定の時期は労働組合が積極的に関与する絶好の機会です。

行動計画策定・公表　→　労働局へ提出

義務対象　301人以上

2022年4月～　101人以上

努力義務範囲　100人以下

女性活躍推進法

取り組みのポイント

1. 企業規模にかかわらず取り組み、労働組合も積極的に関与しましょう。
2. 把握する項目の「男女の賃金の差異」に注目しましょう。
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 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 行動計画を策定した旨の届出

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。

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サイクルだよ！

行動計画

行動計画提出

労働局

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

1985年

男女雇用機会均等法制定。

男女平等参画の第1歩！

1989年

日本労働組合総連合会（連合）結成。

1マスすすむ。

1991年

連合「第1次女性参加推進計画」スタート。

1マスすすむ。

ハラスメント

職場におけ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・離職に追い込まれたり、それにとどまらず自死に至ったりするような痛ましい事件も多く報道されています。

職場におけるハラスメントを放置することは、働く仲間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、そのような振る舞いや言動が周囲にも不快感を与え、就業環境全体をも悪化させる問題であり、決して行ってはならない・あってはならないことです。

知っていますか？「LGBT」「SOGI」

最近よく耳にする「LGBT」、この言葉の意味を正確に知っていますか？いわゆる「LGBT」について正しく認識するためには、「SOGI（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。

ハラスメント

法を上回るハラスメント禁止ルールの創設をめざそう

雇用管理上講ずべき措置として、法令で以下の内容が定められています。組合や会社の相談窓口が、適切にプライバシーを確保できているか、労働協約や就業規則において、行ってはならない行為が法律上の要件を超える禁止行為として盛り込まれているか、確認してみましょう。

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、それを行ってはならない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し、周知・啓発する	○	○	○
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する	○	○	○
相談担当者は、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 追記例：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	○	○	○
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：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	○	○	○
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	－	△	－
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	△	－	－
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	△	－	－
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	○	○	○

○ 必ず講じる　△ 講じることが望ましい　－ 特に規定なし

ワーク・ライフ・バランス

子育てや介護は、大変エネルギーが必要なライフイベントです。
仕事をしながら、育児や介護を両立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。

ジェンダー主流化

1995年

国連
第4回世界女性会議
（北京会議）で
「ジェンダー主流化」が
初めて登場。

2マスすすむ。

夫婦別姓

1996年

選択的夫婦別氏制度
実現を求める
法制審議会答申が出たが、
その後議論がストップ。

1回休み。

STOP!

2000年

連合
「第2次男女平等
参画推進計画」
スタート。

2次スタート

政府の男女共同参画基本計画もこの年から策定されるようになったよ！

2022年4月1日～ 改正育児・介護休業法が順次、施行されます！

改正育児・介護休業法のポイント

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（産後パパ育休） 2022年10月1日～

①休業の申出は原則、休業の２週間前まで。
②分割して取得できる回数は２回まで。
③労使協定を締結している場合、個別の合意により、事前に調整したうえで休業中の就労可。

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け 2022年4月1日～

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置。
②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずるよう事業主に義務付け。

3 育児休業の分割取得 2022年10月1日～

（1. 以外の育児休業について）分割して２回まで取得可能に。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 2023年4月1日～

常時雇用する労働者数が 1,000 人超の事業主に対し、育児休業の取得状況について公表を義務付け。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 2022年4月1日～

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が１年以上である者」は廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者同様、事業主に引き続き雇用された期間が１年未満の労働者の除外は可能。

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。

法改正の内容をしっかり周知し、職場の制度も法改正に適応したものになるよう、環境整備を進めましょう。

男女間賃金格差

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
- 「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」（ジェンダー・バイアス）

長年の慣行や従来からの人事制度・賃金制度が運用されてきた結果、このような問題をもたらしています。
まずは組合の執行部で、実態把握に努めましょう。

取り組みのポイント　組合員の賃金実態の把握が必要

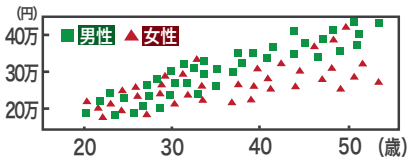
交渉後に行う賃上げ原資の配分や賃金制度を協議するうえで、賃金データが必要です。入手して、分析してみましょう。

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

賃金分布を可視化

賃金データにもとづいて男女別・年齢または勤続年数ごとの賃金分布を「見える化」するために、賃金プロット図をつくろう！

▼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。

2006年
連合「第3次男女平等参画推進計画」スタート。

3次スタート

2010年
英国で男女の賃金格差「見える化」法が制定。
1マスすすむ。

ドイツ（2017年）、フランス、カナダ・オンタリオ州（2018年）でも立法化されたよ！

2013年
連合「第4次男女平等参画推進計画」スタート。

4次スタート

2015年
国連女性の地位委員会が「203050」を掲げる。
1マスすすむ。

2030 50%

ジェンダー平等推進計画

世界の潮流
「203050」を
実現しよう！

2030年までに
意思決定の場への
女性参画率を
50パーセントに。

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ１って？

2021年、これまでの４次にわたる「男女平等参画推進計画」を引き継ぎ、今後も労働組合における男女平等参画を進め、運動を展開する中でジェンダー平等社会を実現するために、新たな計画を策定しました。2030年までにあらゆる意思決定過程における女性参画率を50パーセントに引き上げる、「203050（にいまるさんまるごーまる）」の実現に向け、計画期間は９年間とし、そのうち2024年９月30日までの３年間を「フェーズ１」としています。

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りました。連合は、2021年の定期大会で決定した運動方針の中で、連合のあらゆる取り組みにジェンダーの視点を取り入れ、ジェンダー主流化をはかっていくこととしています。

男女平等参画、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のが「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・差別を解消し、性的指向・性自認（SOGI）を尊重して多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」。

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

Change! 達成目標		連合本部	構成組織	単組	地方連合会
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	☑	☑	☑	☑
2024年9月末まで	●女性役員（会計監査を除く）を選出	達成済	☑	☑	達成済
	●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	☑
	●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	☑	-	-	☑
2021年10月以降	●策定する運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記	☑	☑	☑	☑
Challenge! 推進目標					
	●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	☑	☑	☑	☑
	●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
	●「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	☑	☑	☑	☑
	●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	☑	☑	☑	☑

Change・Challenge・Movement

GENDER 2022
春季生活闘争 ～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　2022年１月

【連合ホームページ】
https://www.jtuc-rengo.or.jp/

【連合 Facebook】
https://www.facebook.com/jtuc.rengo/

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
2006.11～2012.10
※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
ジェンダー平等推進計画
フェーズ２

2030
（世界の潮流は「203050」）
ジェンダー平等社会を実現！

日本労働組合総連合会（連合）

具体的な目標と取り組みにあたっての留意点

目標を設定（Building）しましょう！

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・ムーヴメント）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ティング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

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

		連合本部	構成組織	単組	地方連合会
＜Change（チェンジ）！達成目標（必ず達成しなければならない目標）＞					
1	2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握　※連合本部が引き続き「参画調査」を実施	○	○	○	○
2	2024年9月末までに女性役員（会計監査を除く）を選出	達成済	○	○	達成済
3	2024年9月末までに執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	Challenge！推進目標で	Challenge！推進目標で	○
4	2024年9月末までに女性を常時上三役（会長・会長代行・事務局長）に登用し得る環境整備	○	－	－	－
5	2021年10月以降に策定する運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記	○	○	○	○
＜Challenge（チャレンジ）！推進目標（推進すべき目標）＞					
6	大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	○	○	○
7	執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	Change！達成目標で	○	○	Change！達成目標で
8	「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置	○	○	○	○
9	多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	○	○	○	○

※1～4・6・7は「労働組合における男女平等参画」、5・8・9は「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」のための目標

3

1～5は、必ず達成しなければいけない「達成目標」です。

Change! 達成目標

1

労働組合における男女平等参画のため

2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査し、把握する。

※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

主な留意点

○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。

○一部の地方連合会は把握できておらず、構成組織の本部と地方組織の協力が必要です。

本来、労働組合は性別等にかかわらずだれでも加入でき、それによる差別も許さない組織ですが、女性にとって過少代表の状態で運営している中での課題の扱い方（軽重を含む）は適切なのか、そもそも組織自体が本当に民主的と言えるのか（組合民主主義に反しないと言えるのか）、改めて顧みる必要があります。

2

労働組合における男女平等参画のため

2024年9月末までに、女性役員（会計監査を除く）を選出する。

対　象　構成組織・単組

主な留意点

○連合会組織ではクオータ制を積極的に導入しましょう。

○意思決定の場へ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です。

3

労働組合における男女平等参画のため

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する。

対　象　連合本部・地方連合会

主な留意点

○連合本部とすべての地方連合会では女性役員が選出されていますが、地域の実情も踏まえつつ、組織内外にさらなる範を示す必要があります。

○単に参画するのではなく、「執行権」を有することが重要です。

4

（必ず達成しなければならない目標）

労働組合における男女平等参画のため

4

連合全体の女性組合員比率が36.4%※であることに鑑み、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**に、より主体的に取り組んでいく。

※「連合『第4次男女平等参画推進計画』（プラスを含む）目標達成状況調査」にもとづく速報値

対　象　連合本部

主な留意点

○「登用し得る環境整備」に向けては、立候補者に女性を含めることや、役員のうち少なくとも1名は女性にすることなど、ジェンダー・バランスを考慮し、意思決定への参画の場を確保する仕組みを構築しましょう。

構成組織・単組・地方連合会においても女性の三役への登用を積極的に進めましょう。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

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**する。

対　象　連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

○「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を明確にしましょう（連合本部は引き続き差別禁止やハラスメント防止等の取り組みの情報発信を行います）。

○内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくても構いません。

5

6～9は、推進すべき「推進目標」です。

Challenge! 推進目標

労働組合における男女平等参画のため

6

大会や中央委員会等の**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。

対　象　連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

○職場等のバランスにも留意が必要です。

○連合会組織ではクオータ制を積極的に導入しましょう。

○意思決定の場への参画が重要であり、議決権を有さない特別枠はあくまでもステップです。

労働組合における男女平等参画のため

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する。

対　象　構成組織・単組

主な留意点

○連合会組織ではクオータ制を積極的に導入しましょう。

○意思決定の場へ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です。

6

（推進すべき目標）

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

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する。

対　象　連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

○連合本部としては、これまで「男女平等推進委員会」の目的は男女平等参画のための環境整備等、「女性委員会」の目的は女性のネットワークづくりやエンパワーメント等と整理してきましたが、従来の活動に加えて「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を明確にしましょう。

○構成組織等によっては"男女共同"などの名で上記の二つの目的を一体的に、また、すでに性的指向・性自認（SOGI）の尊重を含めて取り組んでいるケースもあり、その場合に名称等をあえて見直す必要はありません。

○内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくても構いません。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

9 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。

対　象　連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

○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。

○例えば、パートやアルバイト等のいわゆる非正規雇用で働いているケースが多く、総じて家庭的責任が偏る中で時間的制約が大きい女性はもちろん、障がい者や外国人といった人たちが、Web等を駆使することで意思表示できるようにしましょう。

○労働組合としても、改めて男女平等参画とジェンダー平等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。

取り組みの経過と現状認識

連合が「第1次女性参加推進計画」をスタートしてから2021年でちょうど30年。しかし、まだまだ道半ばの状態です。私たちがめざすジェンダー平等社会を実現していくために、さらなる取り組みの強化が求められています。

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」において「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」と明示し、1991年10月から男女平等参画のための計画をスタートしました。その第1次は「女性参加推進計画」という名称であったものの、第2次以降は「男女平等参画推進計画」とし、文字どおり"男女平等参画"を主軸に取り組みを進めてきました。

・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）

この間、多くの構成組織・地方連合会、単組がたゆまぬ努力をもって取り組みを進め、その結果、各組織のトップの意識に変化が見られることや、女性執行委員が増加していることなどは、運動の成果と言えます。事実、2021年1～4月に実施した「連合『第4次男女平等参画推進計画』（プラスを含む）目標達成状況調査」（2021年調査）によると、連合全体の女性組合員比率36.4%に対して、女性執行委員比率は構成組織で16.4%、地方連合会で13.3%とともに20%程度の乖離があるものの、"人数"は第4次計画スタート直後の2014年と比較すると、構成組織で112人から188人（1.68倍）、地方連合会で145人から259人（1.79倍）と着実に増えています。この流れを停滞させることなく、さらに加速させていかなければなりません。

日本の現状と課題

コロナ禍で様々な問題が顕在化

世界的には、持続可能性の観点から男女格差や不平等、貧困の問題が改めてクローズアップされてきました。多様性や包摂性がキーワードとされる中、2015年9月の国連サミットでは、「誰一人取り残さない」社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標である「持続可能な開発目標（SDGs）」が設定されました。女性の役員・管理職登用等に着目したESG投資も活発化してきています。国内でも、東京オリンピック・パラリンピックに向けて、東京都は2018年10月に性的指向・性自認（SOGI）を理由とする不当な差別の解消等を謳った人権条例を、また、2019年12月には同条約にもとづく基本計画を策定しました。

このように、世の中全体が包摂のある社会へと一気に生まれ変わろうとしていた矢先に新型コロナウイルス感染症が発生し、様々な問題が噴出、顕在化しました。感染者やその家族、ワクチン未接種者への差別や誹謗中傷、働く人たちへのハラスメントの問題が深刻化しています。また、全国一斉休校に始まり外出自粛と日常生活が制約を受ける状況が続いており、改めて「人権とは何か」が問われています。解雇・雇止め、育児・家事等負担の増大やドメスティック・バイオレンス（DV）など、雇用と生活の影響は女性の側に大きく出ており、加えて、若者、障がい者、外国人、非正規雇用で働く労働者やフリーランスといった人たちが必要な情報も支援も十分に受けられていません。もともと複合的な困難を抱えているケースも多く、コロナ禍でさらに苦境に立たされています。

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等に反映していく「ジェンダー主流化※」を確立することが求められています。

※ジェンダー主流化
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等に反映していくこと。

求められる取り組み

男女平等参画、ジェンダー平等を普遍かつ中心的な課題に

"男女平等参画"と銘打って取り組みを進めてきたからこそ、労働組合活動全般における女性の参画が進み、意思決定の場への参画も増えることで、関連する法律の改正をはじめ男女平等課題が組織全体で共有され、前進がはかられてきました。しかし、第4次計画およびプラスで掲げた目標は2021年調査でも完全達成とはならず、それ以前に、男女平等参画の取り組みがまだまだ普遍かつ中心的な課題になり切れていないのが実態です。第4次計画プラスで確認した「必要性と意義」（P10-11）を改めて共有しながら、引き続き男女平等の実現に、声を上げ、行動することが強く求められています。

なお、"男女平等"という用語については、すでに第4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、前述の「必要性と意義」も"ジェンダー平等"を意識した内容としてきました。今後も男女間賃金格差など"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す。そのうえで、時代の流れもあり、男女二元論にとどまらない性のあり方の多様性、また、性以外も含めた多様性の尊重が重視されるようになってきました。その中で、少なくとも性的指向・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の禁止やハラスメントの撲滅に取り組まなければなりません。

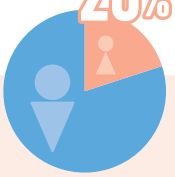
目標設定にあたっての視点と考え方

女性の意思決定の場への参画をさらに進めるために、めざすべき目標とその考え方を解説します。

意思決定の場に入る女性の割合

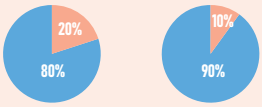
STEP 1

目標 女性執行委員比率 20%



組合員比率に比べ執行委員の女性の割合が低い場合は…

現状（例）



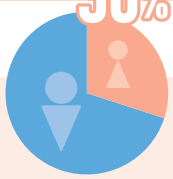
組合員の男女比　執行委員の男女比

女性の組合員比率に応じた執行委員比率をめざしましょう

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が組合民主主義の観点からは重要です。

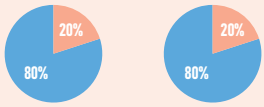
STEP 2

目標 女性執行委員比率 30%



執行委員における女性の割合が組合員比率を満たしている場合でも…

現状（例）



組合員の男女比　執行委員の男女比

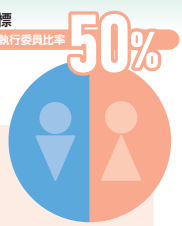
女性の執行委員比率30%をめざしましょう

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。そのため、女性組合員比率自体が低い場合であっても、「クリティカル・マス」の30%をもう一つの目標に取り組みを進めることが必要です。

例）女性の組合員比率が70%の組織の場合は、まずは執行委員における女性の割合を30%にすることが一つの目標となり得ます。

STEP 3

目標 女性執行委員比率 50%



最終的な目標は…

世界の潮流は2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050」（2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること）であり、日本の人口の男女比もほぼ半分ずつであることから、社会に影響を与える法改正等の政策・制度課題に取り組むにあたっては50%を意識することも重要です。
産業・業種等によって男女の偏りがある場合に女性の雇用および組合員を増やすことも大切な取り組みです。

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。

連合が取り組む男女平等参画の必要性と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

主要な課題

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

主要な課題

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

主要な課題

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【くりてぃかる・ます】 Critical Mass

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。
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」と言います。影響力を行使し得る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%とされています。
労働組合においても、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。

性の多様性（SOGIとLGBT）【せいのたようせい（そじとえるじーびーてぃー）】

「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」とは、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、「人の属性を表す略称」です。
一方、LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー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。
異性愛の人なども含めすべての人が持つ属性としての「SOGI」を前面に押し出すことで、特定の人びとにのみ配慮が必要な課題としてではなく、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 Bias

【こていてきせいべつやくわりぶんたんいしきとじぇんだー・ばいあす】

「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、パートナーや友人等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・アクションとクオータ制 Positive Action & Quota System

【ぽじてぃぶあくしょんとくおーたせい】

ポジティブ・アクションとは、厚生労働省によると、「固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組」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等が当てはまります。
そのような状態を解消するために、ポジティブ・アクションの手法としてクオータ制、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女性枠を設けることなどがあります。

連合「第4次男女平等参画推進計画」（プラスを含む）のまとめ

第4次計画（2013.10.1～2020.9.30）／第4次計画プラス（2020.10.1～2021.9.30）

「第4次男女平等参画推進計画」（プラスを含む）で掲げていた目標

3つの目標（定性的な目標）

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促進
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つの数値目標（定量的な目標）

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。
②女性役員を選出している組織を、遅くとも2017年までに100%とする。
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。
①について、第4次計画プラスでは、類する内容であれば明記しているものとみなすこととし、記載例も提示。
①～③について、第4次計画プラスでは、年限をすべて「2021年9月」に読み替え。また、取り組みを一歩でも前進させるため、これらを堅持しつつ、「重点目標」と「最低到達目標」を設定。

「3つの数値目標」の達成状況　★：重点目標　☆：最低到達目標

3つの数値目標	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
①-1「男女平等参画の推進」の明記☆	–	42組織○	民間 60.0%○ 公務 65.7%○	○
①-2「3つの目標」の明記☆	–	43組織○	民間 37.9%○ 公務 55.1%○	○
②女性役員の選出★	–	33組織○	民間 58.8%○ 公務 94.9%○	○
③役員・機関会議の女性参画率30%☆（中央委員会に関して）	中執 30.4%○ 中央委員会 36.6%（傍聴者も含む）○ 他の機関会議×	–	–	–

※数値は「連合「第4次男女平等参画推進計画」（プラスを含む）目標達成状況調査」にもとづく速報値。

まとめと次期計画に向けた課題

「第４次男女平等参画推進計画」（プラスを含む）を振り返り、課題を共有しましょう。

1 「参画調査」から見えること

- トップの意識の変化や女性執行委員の増加などは運動の成果です。さらに加速させていかなければなりません。
- 「運動方針への明記」を一部構成組織が未達です。一丸となって取り組めませんでした。
- **男女平等参画が女性を中心とした担当者任せになっているケースが散見されます。労働組合における固定的性別役割分担意識も払拭が必要です。女性の意思決定の場への参画の重要性の継続的な周知や徹底、役員登用の促進のための仕組みの検討が重要です。**

「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（2020年実施）」によると、構成組織の８割近くで女性執行委員が「男女平等・女性活動」を担当していますが、責任者になっているのは４割程度、また、地方連合会は９割で女性執行委員が「男女平等・女性活動」を担当していますが、責任者のケースは半数。男女平等参画が主に女性執行委員の担当とされている一方で、責任者は男性という実態が多いことが明らかです。

2 第4次計画プラスの取り組みから学んだこと

- 第84回中央委員会（2020.12.1）の女性参画率は28.2％で30％にはわずかに及びませんでしたが、第85回中央委員会（2021.6.1）で36.6％と達成しました。地道な働きかけで確実に前進することの一つの証左です。

3 個別課題

- 今後は個人のライフスタイルの選択に中立な税・社会保障制度の見直しなどについてもさらに踏み込んだ議論が必要です。その他、活動の工夫・見直しも必要です。

4 次期計画につなぐために

- 今後は意識の変化にとどめることなく行動の変化へとつなげていくことがカギとなります。
- “目標達成ありき”の面があったことは否めず、取り組みが普遍かつ中心的な課題になり切れていません。組織の外も男女平等参画社会の実現にはほど遠い現状です。
- 2021年10月以降も男女平等は変わらず重要なテーマです。そのうえで、ジェンダー平等や多様性の尊重といった新たな視点でのさらなるチェンジとチャレンジが展望されます。だれもが尊重され、認め合い、共生していける社会へ新たな推進計画の策定が必須です。

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1

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
TEL：03-5295-0515

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/

2021.9 発行

最優秀賞

働きたい男女の意欲に格差なし

大塚 玲奈
（自治労 豊中市伊丹市クリーンランド労働組合）

優秀賞

多様性認める職場に未来あり

若林 萌
（サービス連合 阪急阪神ホテルズ労働組合）

入賞

多様性認め合うから活かしあう

杉木 龍太郎
（JEC連合 田辺三菱製薬労働組合）

入賞

違いあるみんなの個性隠さ（格差）ない

馬場 恒
（自治労 大阪交通労働組合）

入賞

ジェンダーの垣根をなくして次世代へ

好浦 有紀
（自治労 大阪交通労働組合）

マスコットキャラクター
ユニオニオン

R&PV

2022 連合大阪

男女平等月間川柳

各職場で男女平等を進めましょう！

2022連合大阪男女平等月間（6月）のポスターです。年間を通して労働組合事務所や掲示板などに掲出をお願いします。