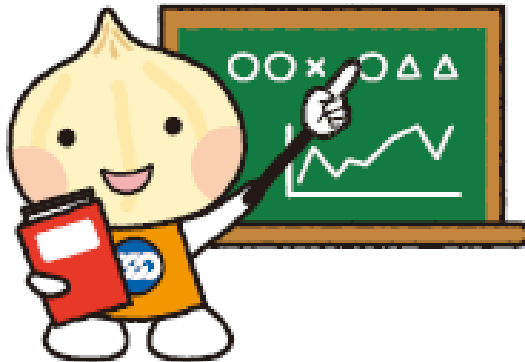


連合山口 女性リーダー研修会

男女平等参画社会の実現に向けて

～ 女性リーダーになるまでの歩み ～



2018年4月14日
日本労働組合総連合会
総合男女・雇用平等局長 井上 久美枝

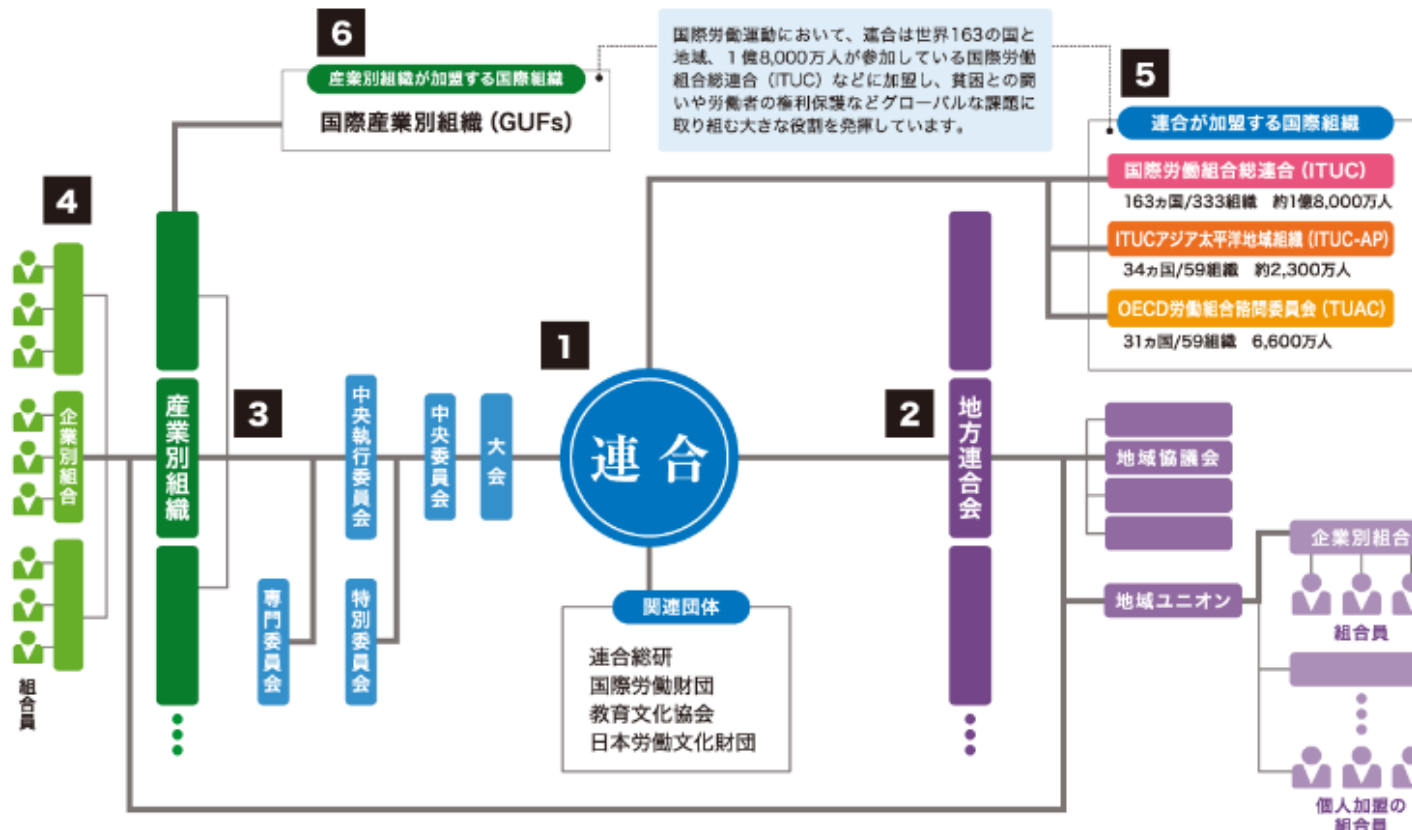
本日の内容

- 連合とは？
- 私たちを取り巻く状況
- 女性が組合活動に参画する意義
- 体験談より・・・



「連合」とは？

1989年に結成された日本のナショナルセンター(全国中央組織)です。
加盟組合員は約700万人、すべての働く人たちのために、雇用とくらしを守る取り組みを進めています。



1 連合

全国中央組織として労働運動の一体的な推進をはかる機能・役割を果たし、個別の産業や地域では解決が難しい課題に取り組んでいます。

2 地方連合会

地方連合会地域の働く人たちのよりどころとして、地域政策の実現や労働相談、組合結成の支援などの取り組みを行っています。

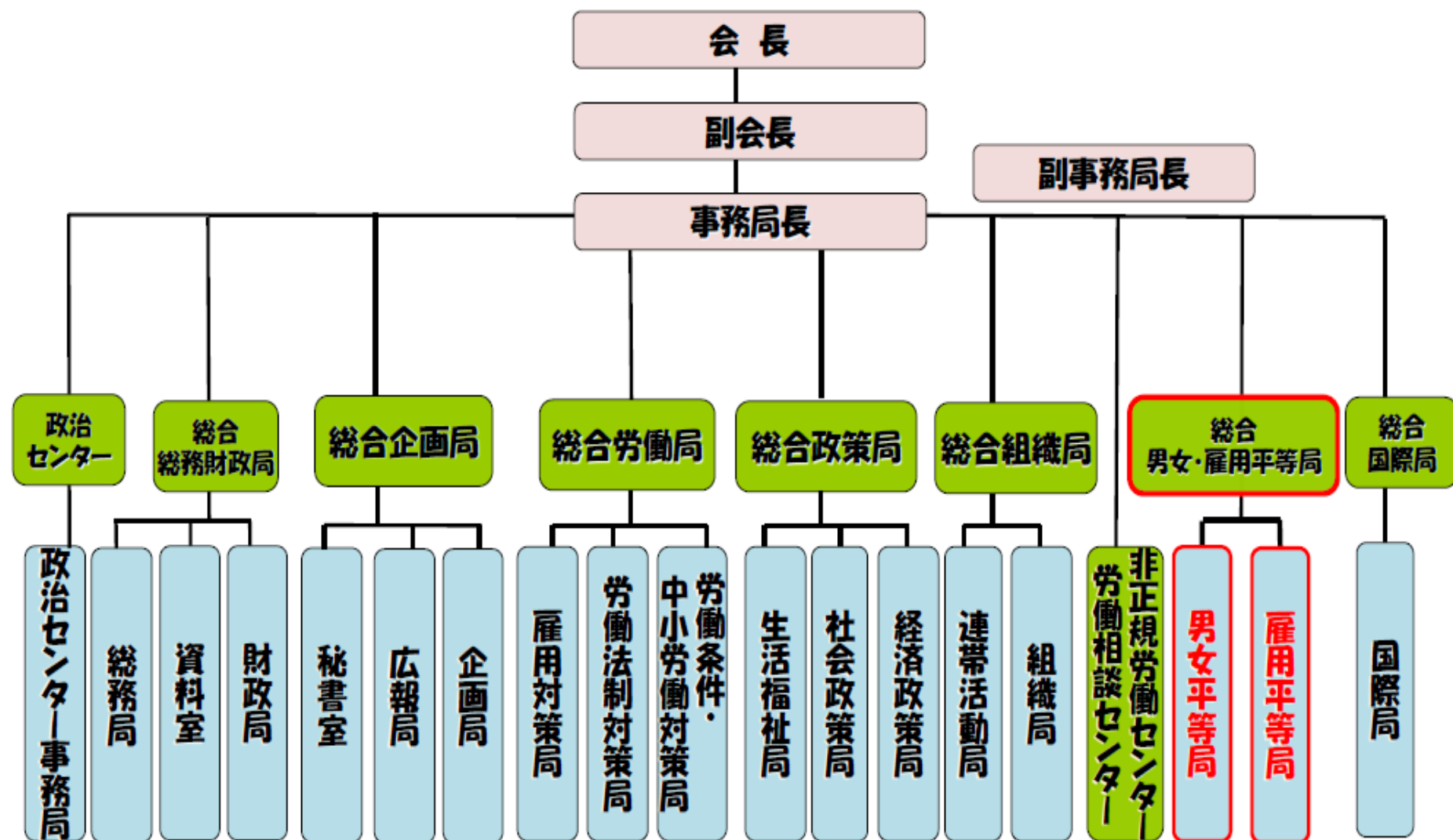
3 産業別組織(構成組織)

同じ産業に属する企業別組合(単位組合)が加盟し、産業全体に共通する労働条件や産業政策などの課題に取り組んでいます。

4 企業別組合(単位組合)

職場内の労使交渉・協議を通じて、労働条件の改善、企業の行動チェック、組合員へのサービス活動を行っています。

連合本部 事務局体制



自己紹介（プロフィール）

- 出身：文部省所管の独立行政法人（独）日本スポーツ振興センター
- 採用後、単組の執行委員、副委員長、委員長を経験
- 1991年：上部団体である政労連（政府関係法人労働組合連合）の役員に
- 2002年～専従、2004年～政労連書記長
- 2007年～2013年まで連合女性中執
- 2013年10月～連合 総合政策局社会政策局次長、2014年10月～社会政策局長を経て、2015年10月より総合男女平等局長、現在に至る



組合役員に至るまで ←これはのちほど…

第1幕 きっかけはジャマイカ

- タダより高いものはない？！
- 産別初の女性執行委員へ

第2幕 三役ポストの経験

- 失敗の連続
- 「権力のあるポストに就きなさい！」
- 女性初の中央執行委員長に

第3幕 専従役員～現在

- 退職覚悟の決断
- プロの世界に撃沈…でもやりがいはある！

私たちを取り巻く状況 ～男女平等の視点から～



世界の動きと日本における男女平等の歩み①

国 内	海 外
1880年 高知県で女性の参政権を認める町会規則が成立 ※4年後に政府が「区町村会法」を改訂、町村会議員選挙から再び女性は排除 1924年 婦人参政権獲得期成同盟 (市川房江ら) 1925年 普通選挙法制定(25歳以上の男子) 1945年 日本国憲法24条草案 衆議院議員選挙法改正 ・女性参政権 ・選挙権・被選挙権の年齢5歳引き下げ 1946年 衆議院議員女性39名の誕生 (現在は女性47名、男性418名)	1789年 フランス革命(女性の人権は入らず) 1791年 オランブ・ド・グージュ 「女性および女性市民の権利宣言」 1893年 ニュージーランドで 女性参政権 女性が国政で初めて 参政権を行使してから まだ70年余りなんだ！ 

世界の動きと日本における男女平等の歩み②

国 内	海 外
1980年 女性差別撤廃条約署名	1975年 国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」
1985年 女性差別撤廃条約批准 (国籍法、雇用機会均等法、家庭科共修)	1976年～1985年「国連婦人の十年」 1979年 女性差別撤廃条約採択 1980年 「国連婦人の十年」 中間年世界会議
1985年 男女雇用機会均等法成立	1985年 「国連婦人の十年」 ナイロビ世界会議
1991年 育児休業法成立	1993年 女性に対する暴力撤廃宣言
1995年 育児休業法改正(介護法制化)	1995年 第4回世界女性会議
1997年 男女雇用機会均等法改正	
1999年 男女共同参画基本法	
2000年 男女共同参画基本計画 (ストーカー規制法、DV法施行等)	2000年 国連特別総会「女性2000年会議」
2015年 女性活躍推進法成立(2016年施行) 第4次男女共同参画基本計画	政治や政策決定の場へ女性が増えていくことで、徐々に女性の人権や労働条件が改善してきたんだね！



男女平等政策に関する法律は「仕事における平等な取り扱い・公正な取り扱いを定めたもの」と「家族的責任を法的に保障するもの」の2つに大別できる

仕事における平等公正な取り扱いを定めた法律 (職 場)

男女雇用機会均等法

労働基準法

労働契約法

パートタイム労働法

労働者派遣法

女性活躍推進法

施行からまもなく2年!
2016年4月1日 施行

家族的責任の法的保障に関する法律 (家 庭)

NEW!
2017年10月1日 施行

育児・介護休業法

NEW!
2017年4月1日 省令改正

次世代育成支援対策推進法

男女平等参画が求められる理由「人権」 ～人権としての男女平等 国内での展開～

【国内の人権課題としての男女平等】

○男女雇用機会均等法は雇用における性差別禁止法

○男女共同参画社会基本法は「男女の人権尊重」が基本理念

○男女共同参画社会基本法に基づく「第3次男女共同参画基本計画」には「202030」も

◎国内における男女平等のポイントその1

～「男女雇用機会均等法」～

- ・「女性差別撤廃条約」の批准に必要な国内法

- ・雇用における性差別のみを規定

→制定後二度の法改正を経て

「セクシュアル・ハラスメント」「ポジティブアクション」「間接差別」の各概念を追加

2020年までに
30%は社会全体の
目標なんだよー。



◎国内における男女平等のポイントその2

～「男女共同参画社会基本法」～

- ・男女共同参画社会基本法は以下5つの基本的理念が規定されている

「男女の人権尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」

「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」

◎国内における男女平等のポイントその3

～「政府も目指している『202030』」～

- ・男女共同参画社会基本法に基づいて策定される基本計画である「男女共同参画基本計画」

- ・第3次計画では「指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする目標に向けた取組を推進」

なぜ、指導的地位に占める女性の割合が30%なのか？

クリティカル・マス（決定的多数）

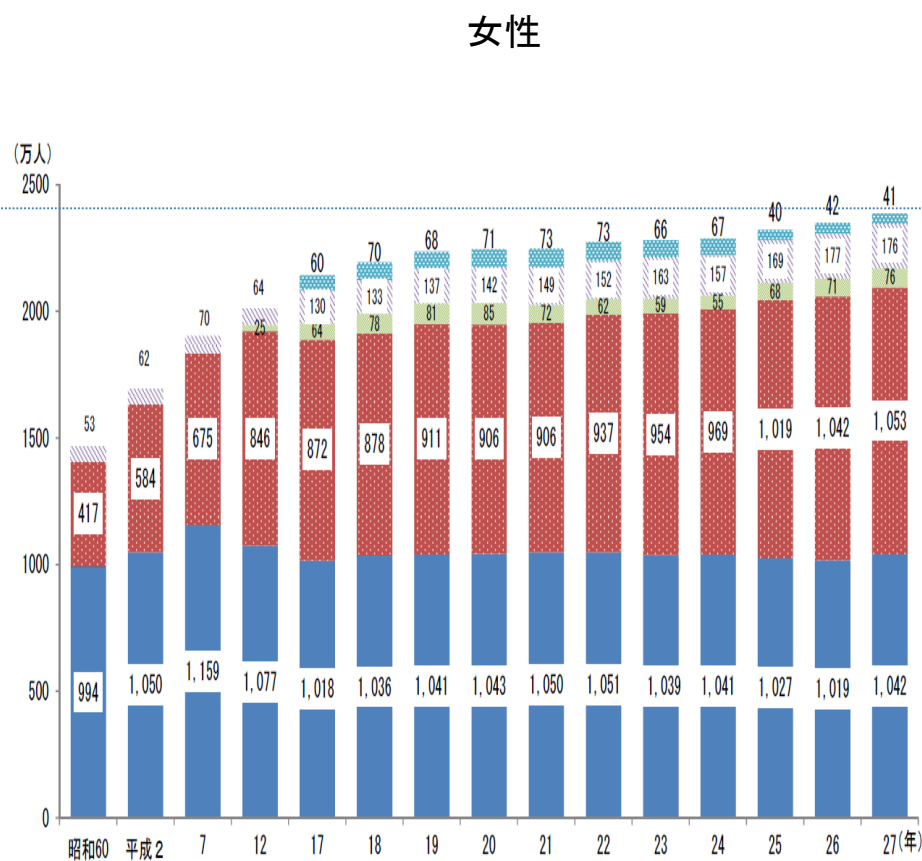
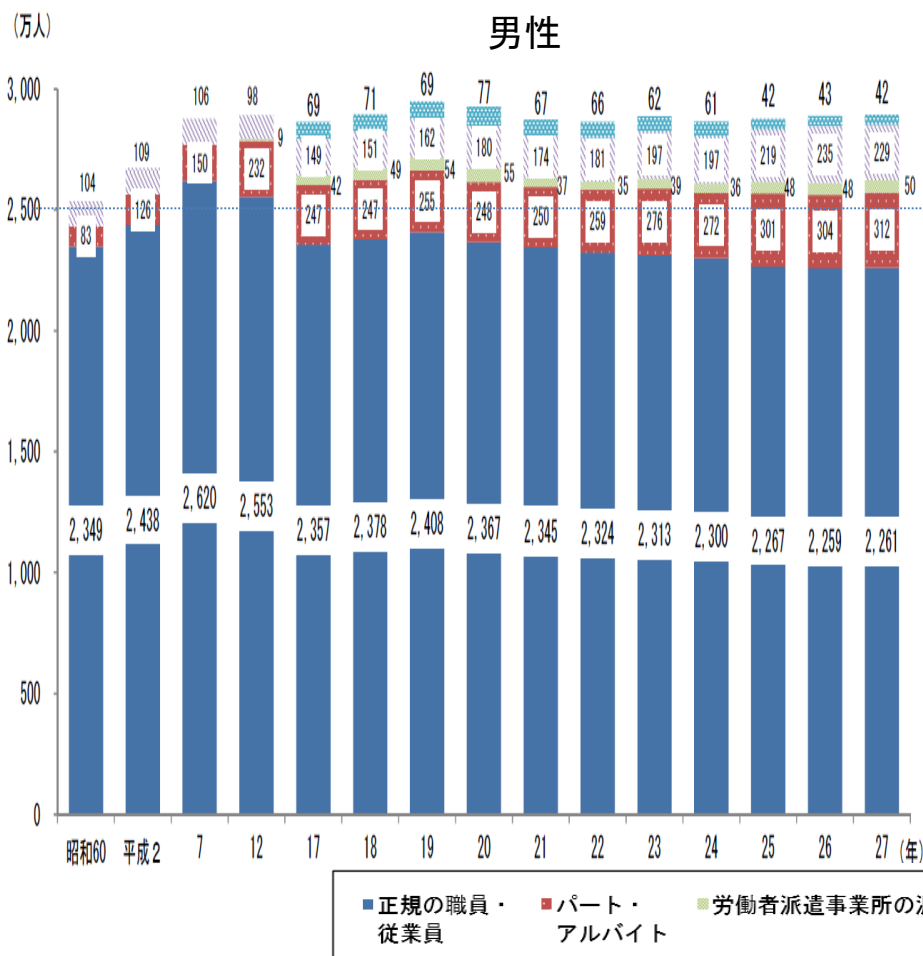
- 量的変化が質的变化に転じる境目のこと。ある数値を超えると、急速に変化が生じると考えられる。
- 議会や政策に一定の変化をもたらすために必要な女性議員の割合は、概ね 3割程度とされる。
- それ以下の場合、女性が連携を取りづらかったり、女性であることのデメリットを感じやすかったりと言われる。
- 女性が少なければ、女性自身が男性規範を身につけてしまいやすく、組織文化を変革することは難しい。
- 女性登用の意義は、組織文化の変革にある。
- いわゆる「異文化」を取り込むことで、組織の活性化につながる。

国際的にはすでに2030年までに
50%を目標としているんだよ！
日本もがんばらないとね。



女性活躍に関する職場の課題 ～雇用形態別雇用者数の推移～

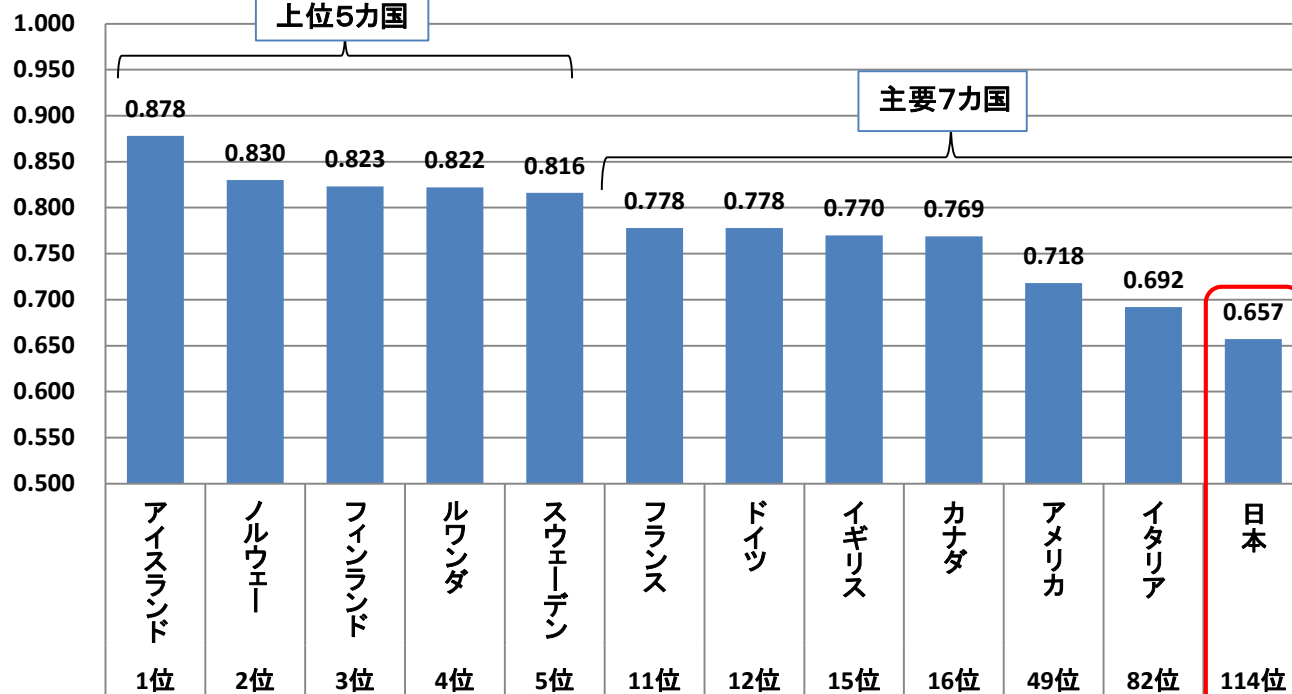
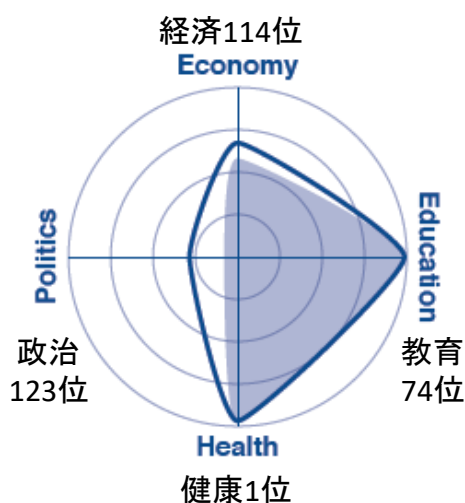
- 男女ともに非正規雇用者数は増加傾向。とくに女性の過半数が非正規雇用である。
- 初めて就いた仕事が非正規雇用である割合は男性約3割、女性約5割と増加傾向である。



国際社会から見た日本 ～指導的地位に占める女性割合が極めて低い～

○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**2016年(111位)**から順位を下げ、
日本は**144カ国中114位**(2017年11月2日発表)と過去最低を更新。
○4分野のうち、管理職割合や賃金などの経済分野と議員割合などの政治分野が特に低い。

世界ジェンダーギャップ指数
(各国の男女間格差)

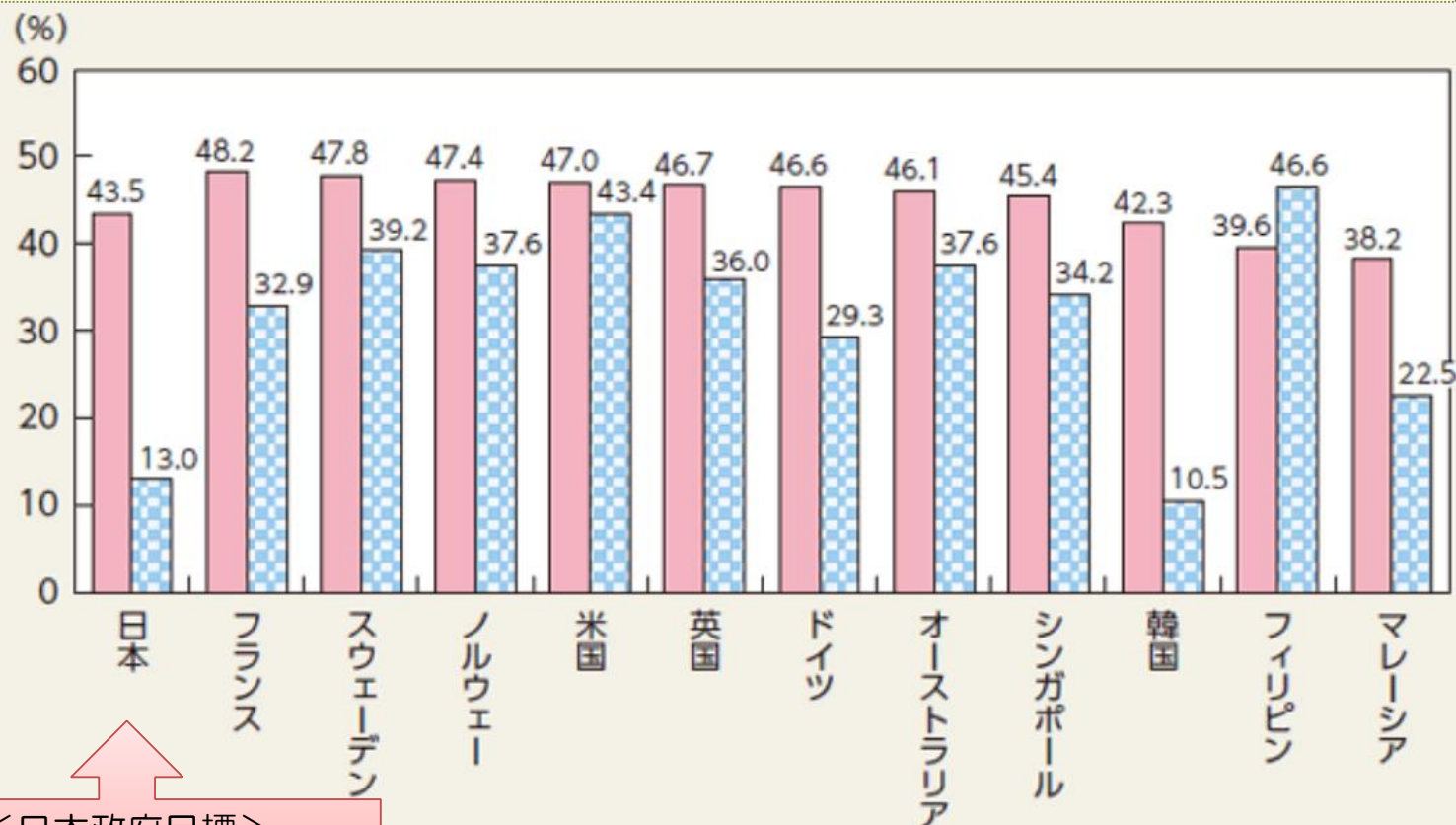


※指数が1に近いほど男女間格差は少ない

国際社会から見た日本

～就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合～

○ 日本の管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然として低く、アジア諸国と比べても低い水準にある。



＜日本政府目標＞

指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%

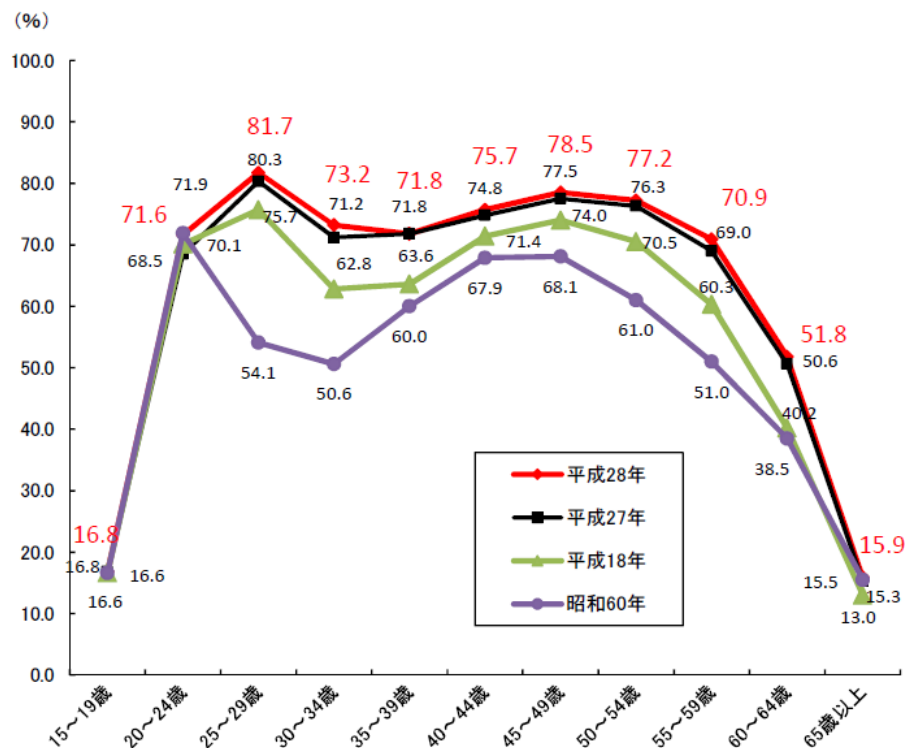
■ 就業者 ■ 管理的職業従事者

出所：男女共同参画白書 平成29年度版

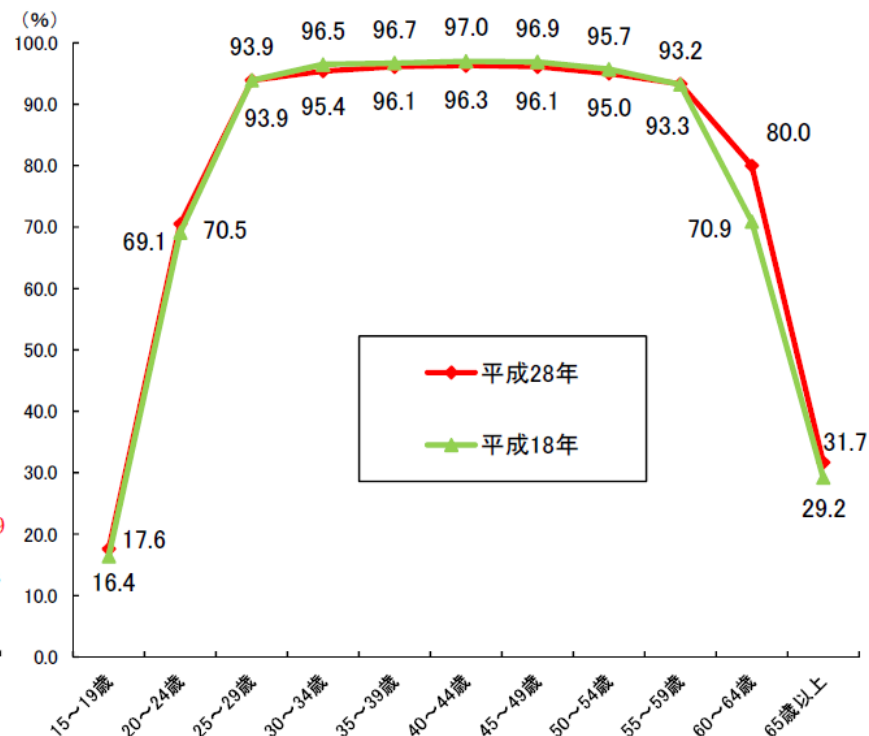
女性活躍に関する職場の課題 ～年齢階級別労働力率の推移～

○男性と比較すると、女性の労働力率はいわゆる「M字」カーブを描いている。

【女性の年齢階級別労働力率】

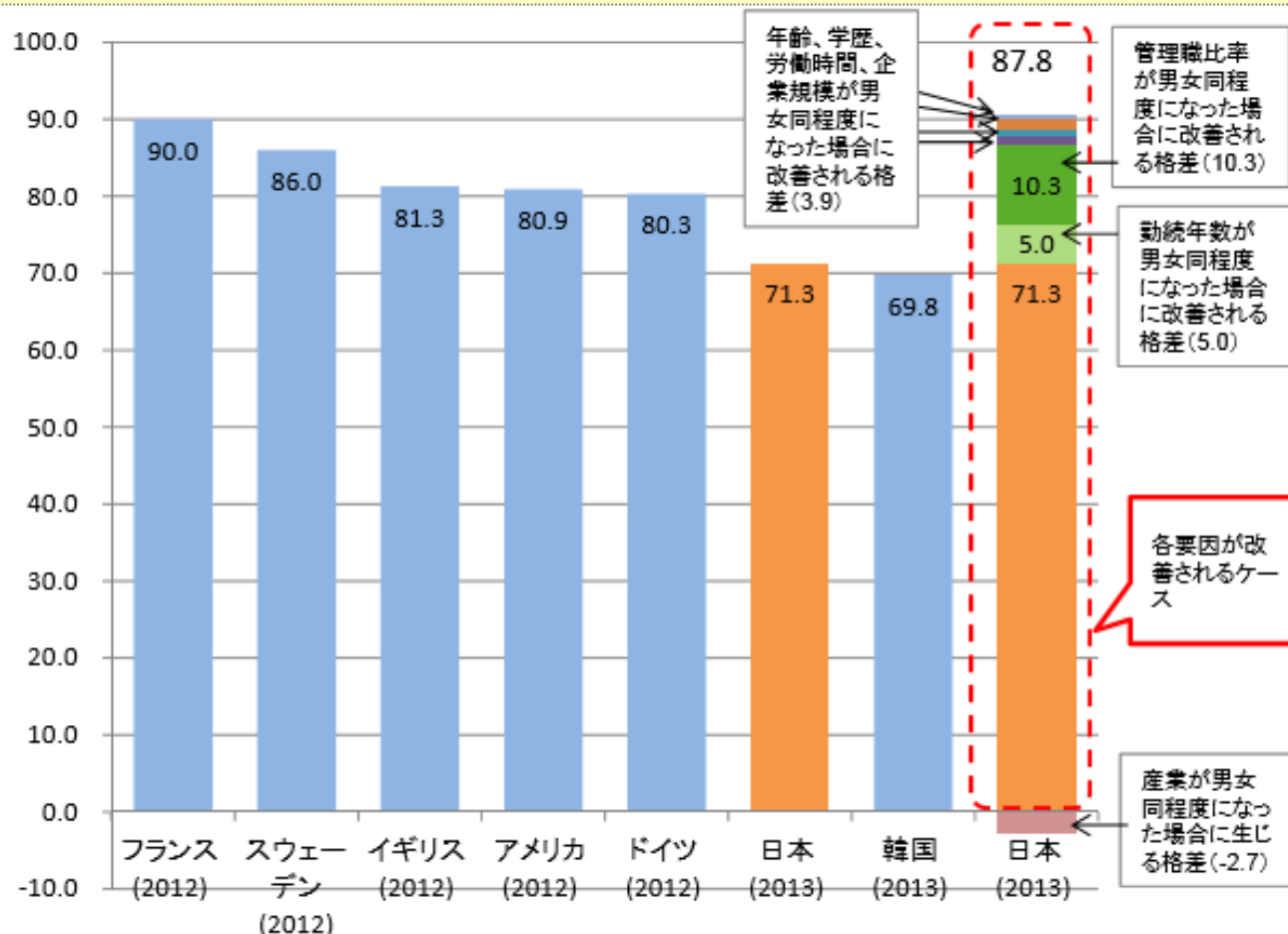


【男性の年齢階級別労働力率】



～男女間の働き方全体の結果指標：男女間賃金格差～

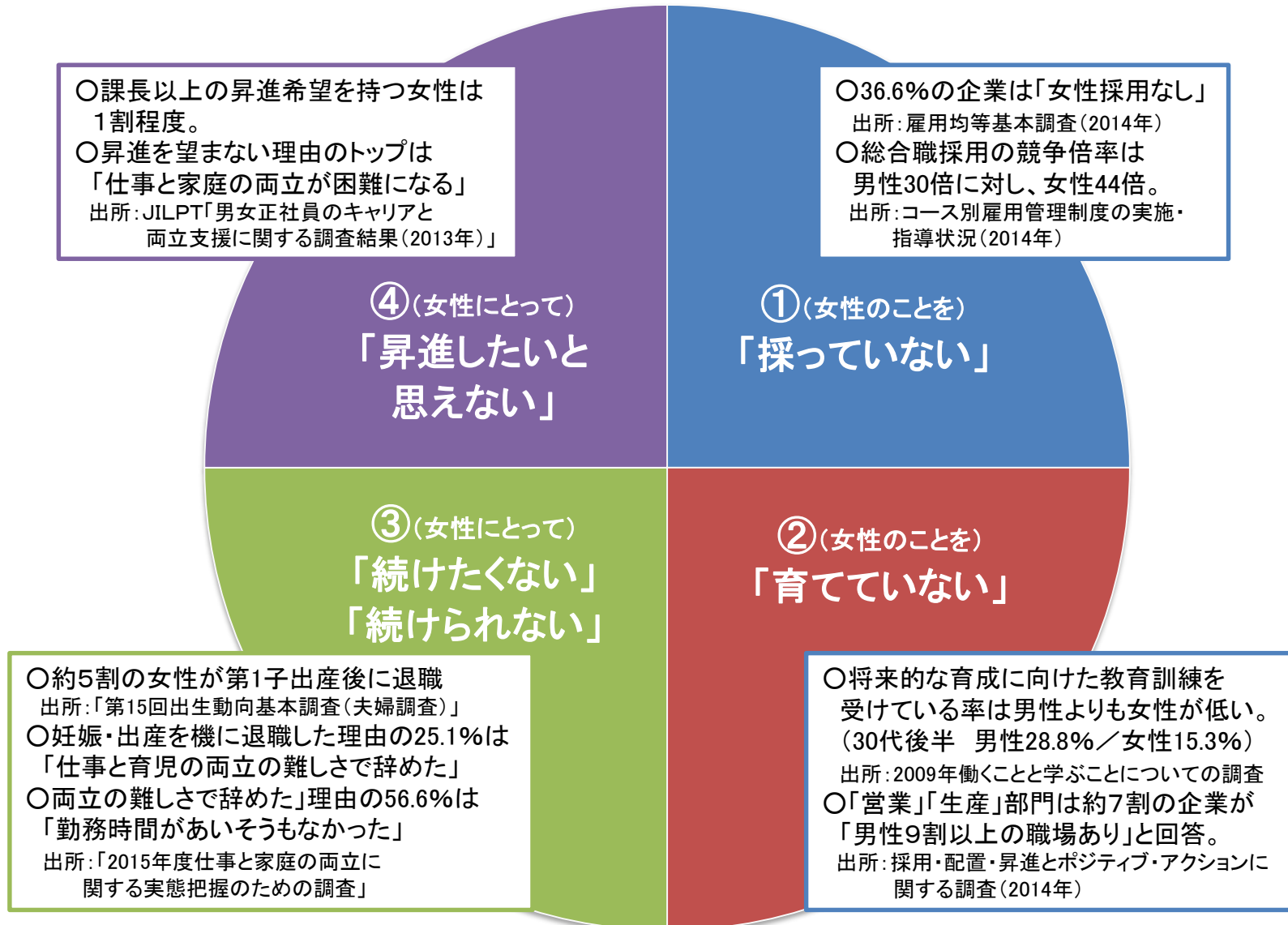
○ 一般労働者（常用労働者のうち「短時間労働者」以外）の男女間賃金格差は、国際的にみると大きいですが、管理職や勤続年数が男女同程度になると仮定すると、格差は大幅に縮小する。



出所：第145回労働政策審議会雇用均等分科会資料

「平成25年賃金構造基本統計調査」及び(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」を用いて厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

女性活躍の「壁」

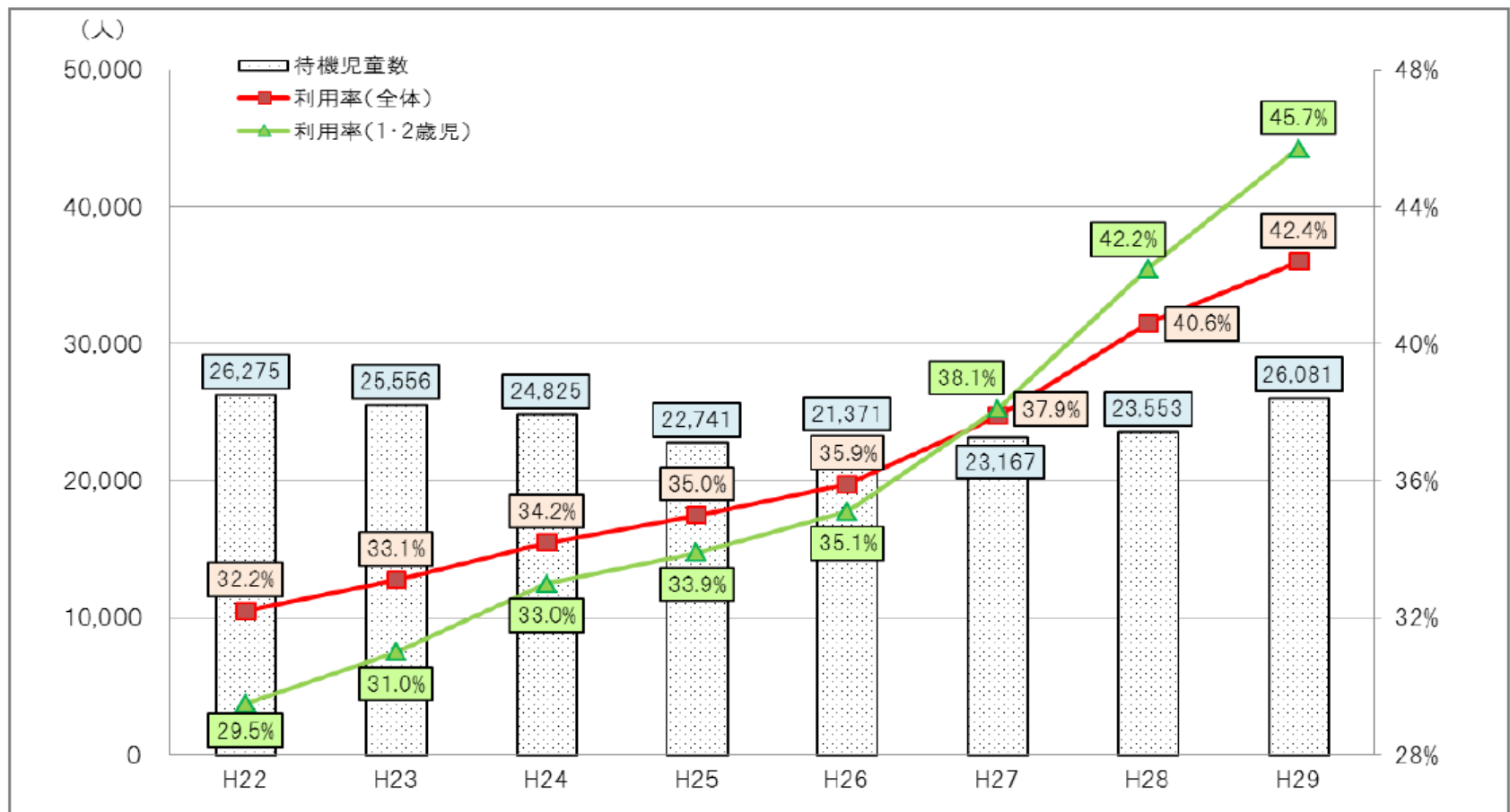


育児休業を取り巻く課題

～減らない待機児童～

- 申込者数の増加に保育の受け皿整備が追いつかず、待機児童は3年連続増加。
- 2017年4月1日現在、都市部を中心に待機児童数は26,081人。

(保育所等待機児童数及び保育所等利用率の推移)

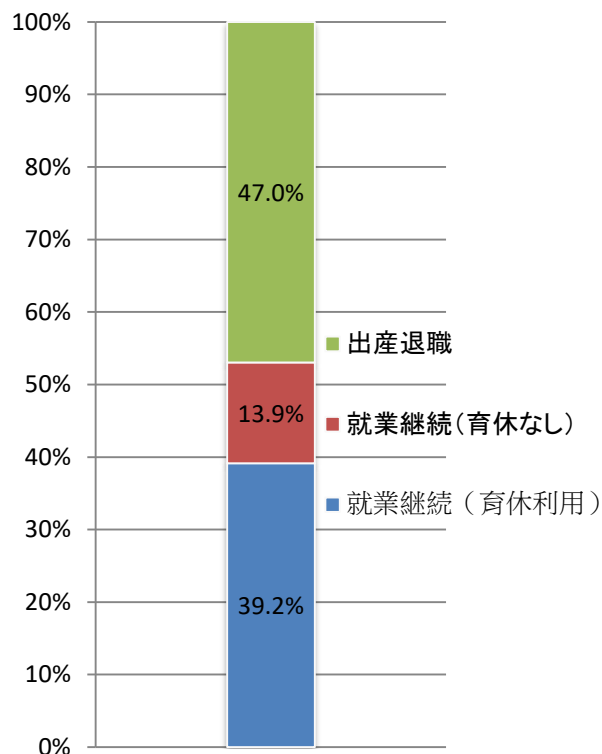


～出産・育児に関する退職～

○約5割の女性が第1子出産後に退職している。

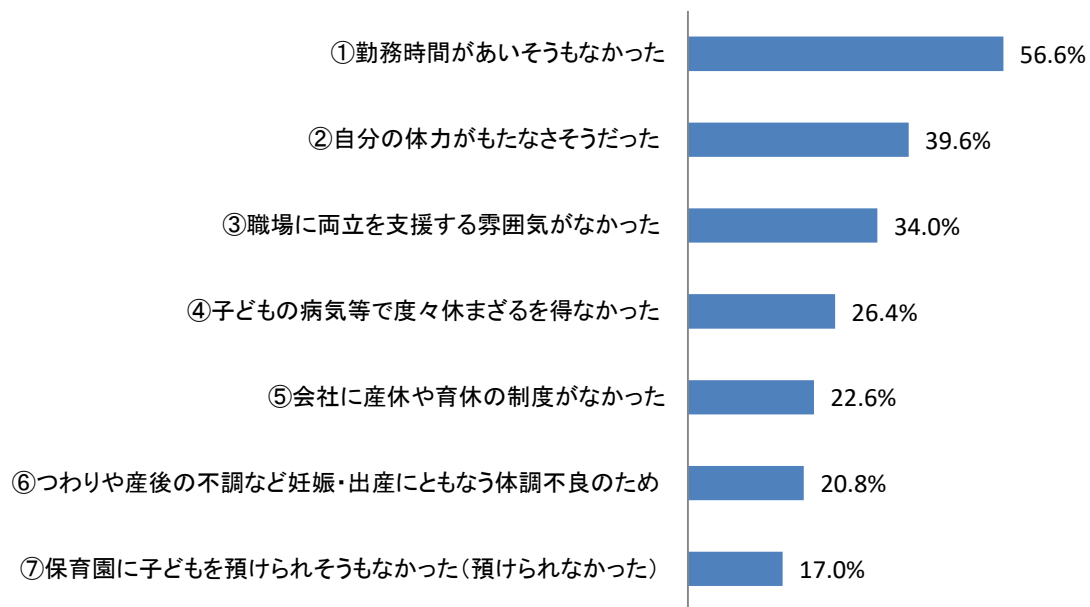
○仕事と育児の両立で辞めた女性の半数以上は「勤務時間があいそうもなかった」

＜有職者の第1子出産後の継続就業率＞



出所：国立社会保障・人口問題研究所
「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」

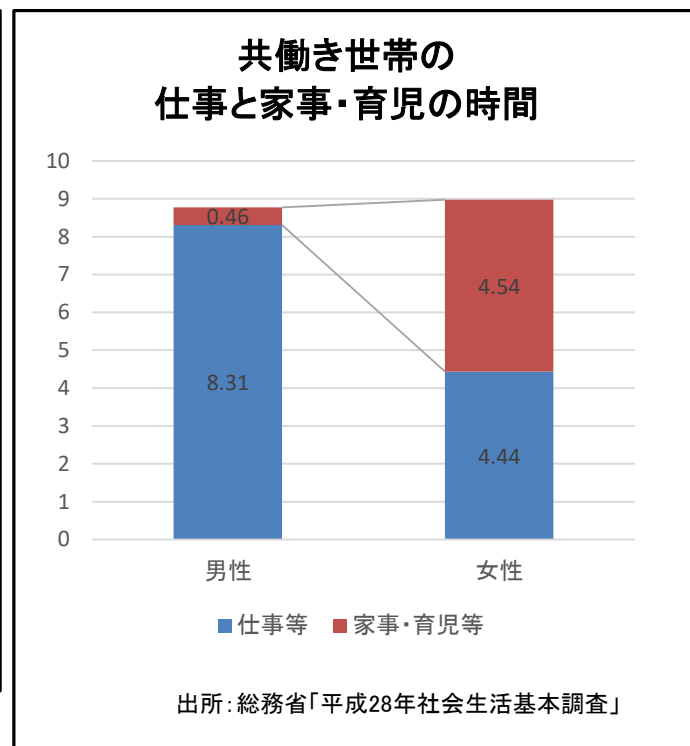
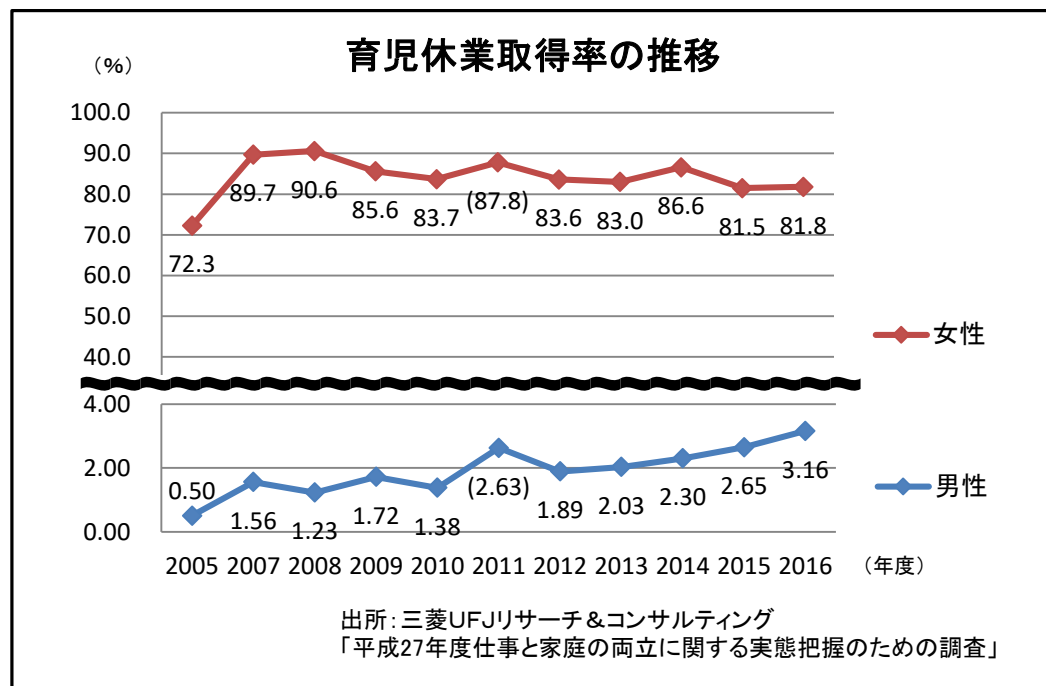
＜妻が仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた理由＞



出所：三菱UFJリサーチ & コンサルティング
「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

～女性に偏る育児休業取得と育児・家事～

- 育児休業取得率は女性81.8%、男性3.16%と女性に大きく偏る。
- 共働き世帯においても、女性の家事・育児時間は大幅に長く、仕事時間は短い。



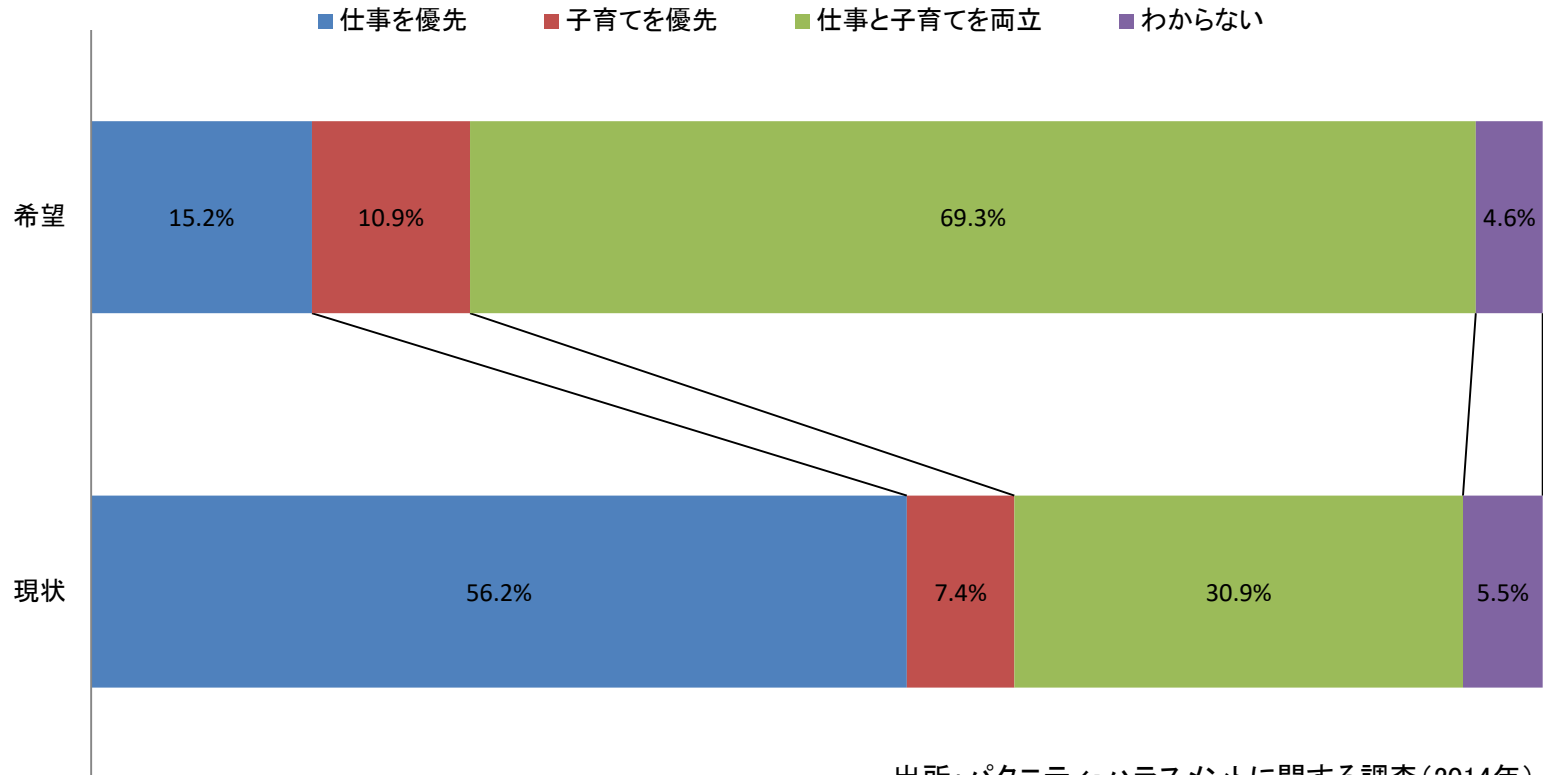
政府目標は、2020年までに
男性の育児休業取得率13%！
このままでは達成が厳しいね。



～男性の仕事と子育ての希望と現状～

○ 20歳から59歳の男性有職者に仕事と子育ての希望と現状を聞いたところ、約7割が両立を希望するものの、現実には約6割が仕事優先となっている。

男性の仕事と子育ての希望と現状

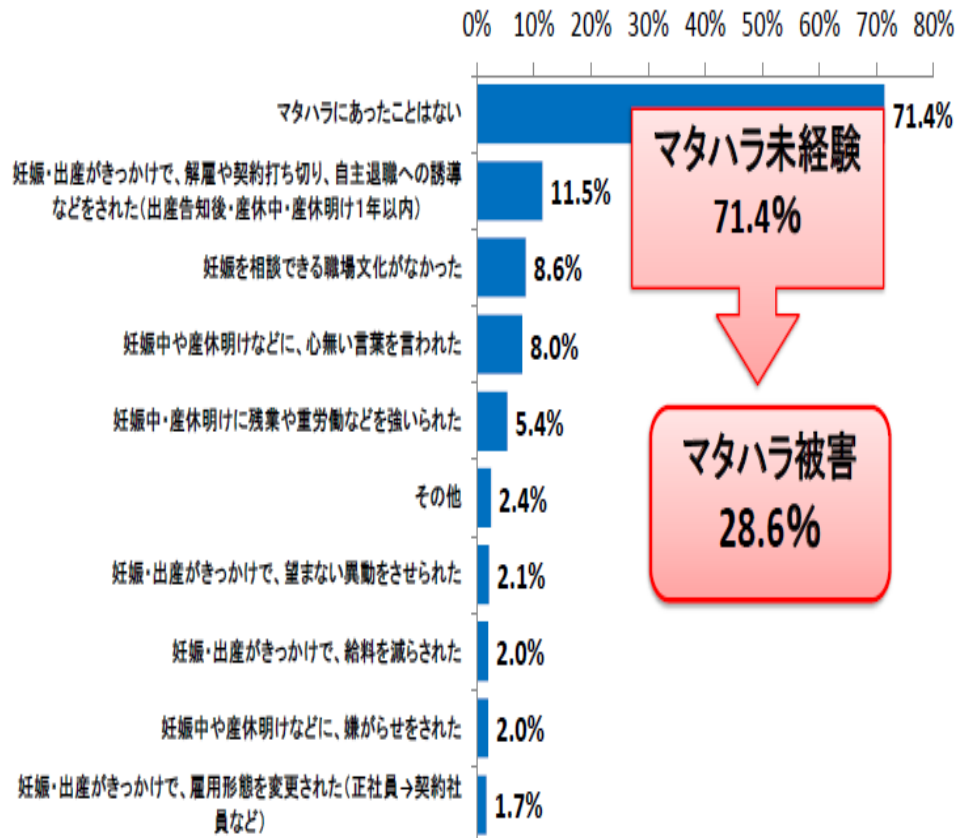


出所: パタニティ・ハラスメントに関する調査(2014年)

しかし、いまだ約3割の人が被害にあっている。

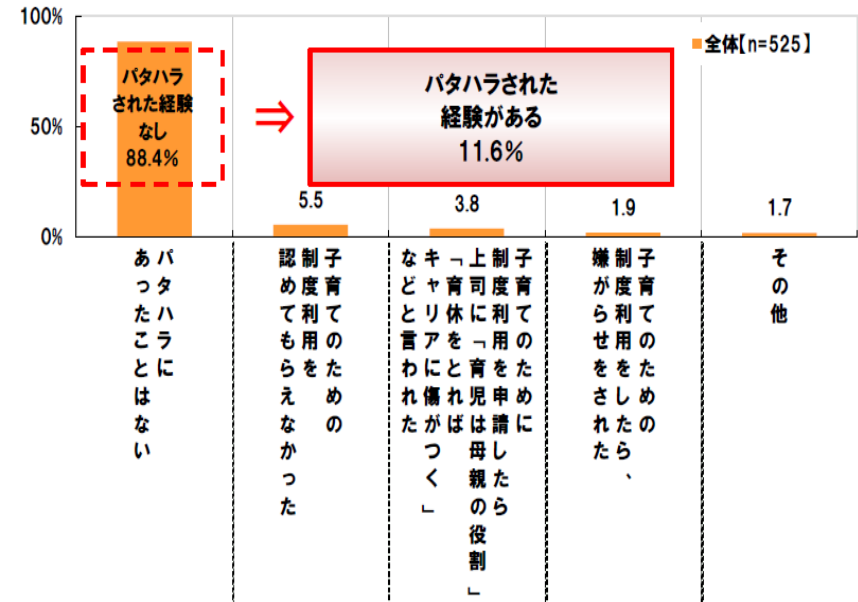
○男性に対するパタニティ(父性)・ハラスメントは、子どもがいる男性の約1割が経験している。

職場でのマタハラ経験



職場でのパタハラの経験

◆職場でバタハラをされた経験があるか、された場合はどのようなバタハラだったか
(複数回答形式)
対象:子どもがいる人

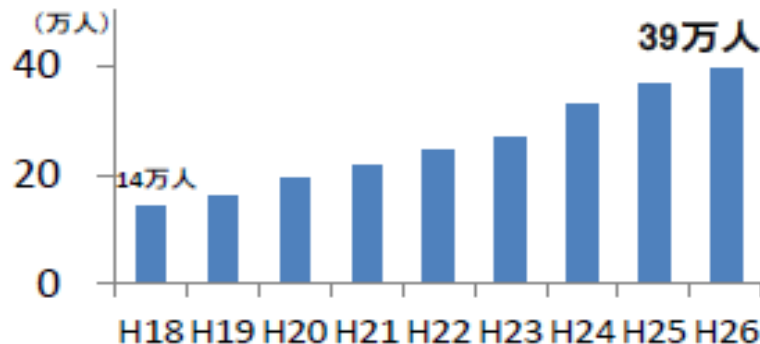


出所：パタニティ・ハラスメントに関する調査（2014年）

- ◆不妊治療を受けながら働く人は増え続け、約40万人にもものぼっている
- ◆不妊治療経験者の大多数が休業休暇制度や就業時間制度を希望

不妊治療を受けながら働く人も増えている

◆不妊治療(体外受精)の治療延べ件数(人)



◆体外受精による出生児 ※日本産科婦人科学会集計



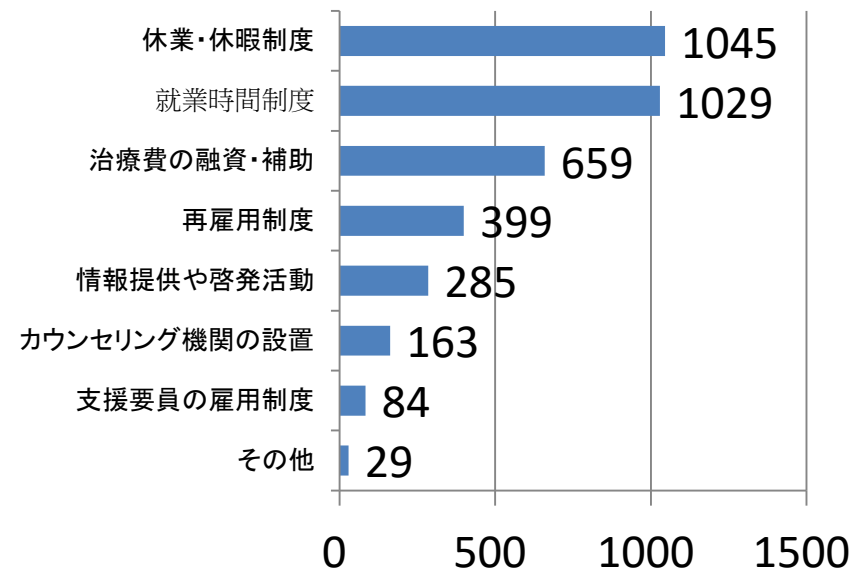
出典: 日本産科婦人科学会学



産む・産まないの権利、
プライバシーの尊重は大前提！
また、不妊原因の半分は男性側
にある中、男女ともに両立
しやすい環境の整備が重要！

職場からどのようなサポートが 欲しいですか？

(N=1385人/1385人、複数回答)



出典: 仕事と治療の両立についてのアンケート(NPO法人 Fine)

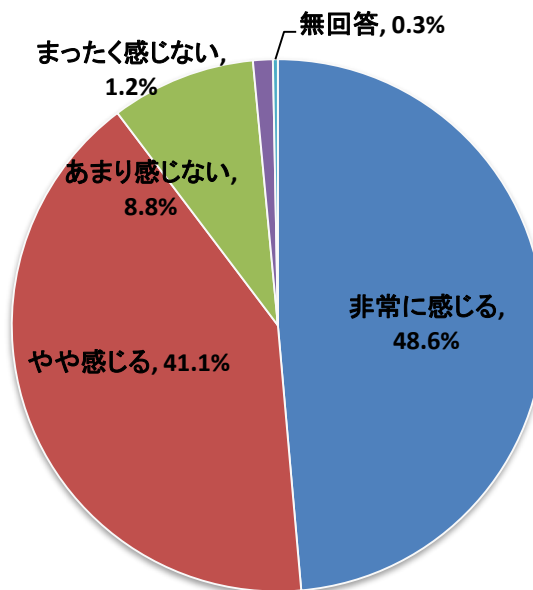
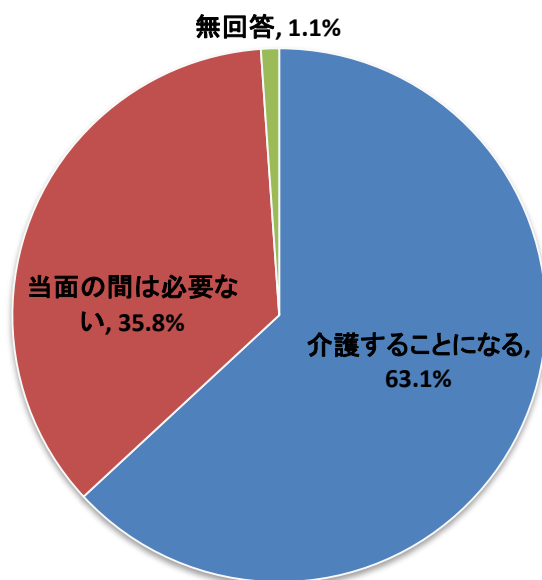
～男女ともに不安を抱える介護～

○連合の調査では、40歳以上の労働者の約6割が、近い将来「介護することになる」と想定、約9割が介護に不安を抱えている。

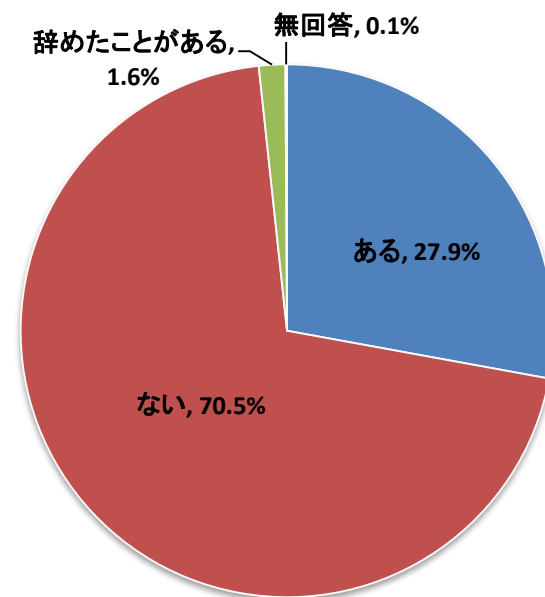
○介護経験者では、「辞めようと思ったことがある」人が約3割となっている。

家族や親族の介護への不安

近い将来、家族や親族の介護の予定



介護のために仕事を辞めようと思ったこと



～介護に関する不利益取扱い～

○介護支援制度の利用者で約3割が「賃金や一時金の引き下げ」「人事考課で不利益な評価」「言動などによる嫌がらせ」などを経験している。

介護中に経験したこと(7つ以内選択)

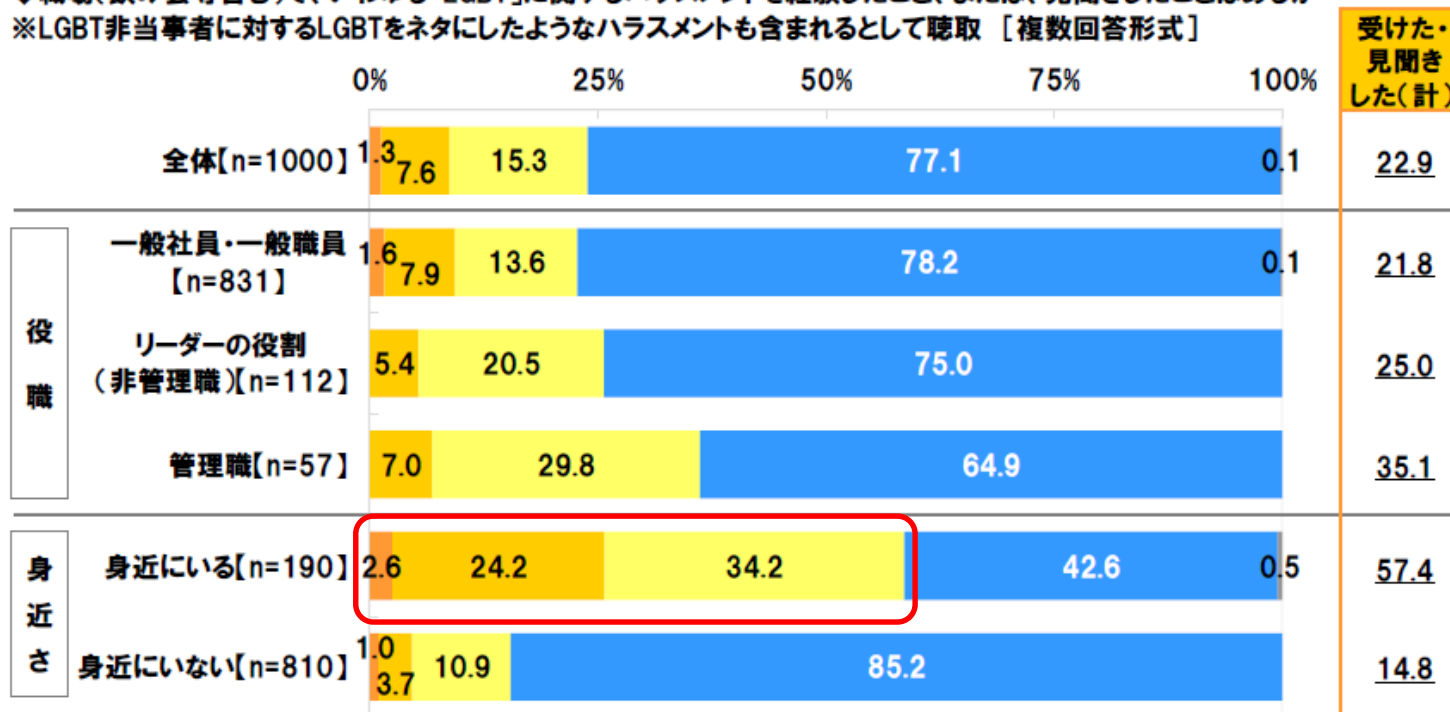
	解雇された	退職勧奨された	雇用形態の変更を求められた	雇用形態を変更させられた	役職を降格された	異動させられた	部下なしのポストへ配属された	職能資格を引き下げられた	不意な配置転換をされた	不意に仕事内容を変更された	命じられた自宅待機を命じられた	賃金や一時金を引き下げられた	評価をされた	人事考課で不利益な評価をされた	言動などによる嫌がらせを受けた	その他	特に受けていない	*不利益な取り扱いを受けた人の比率	無回答
介護者計	0.1	1.3	0.8	0.2	0.7	1.5	1.1	1.8	2.1	0.2	2.5	3.6	3.8	2.3	80.2	11.8	8.1		
介護休業制度の利用者	...	4.6	1.5	0.5	1.0	3.6	3.6	4.6	6.2	0.5	13.9	11.9	10.3	3.1	63.4	32.5	4.1		
短時間勤務制度の利用者	...	3.0	3.0	1.0	...	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	9.9	8.9	7.9	4.0	70.3	26.7	3.0		
介護休暇制度の利用者	...	3.5	2.2	0.9	0.4	1.3	2.6	3.5	6.2	0.9	9.3	8.8	10.1	3.1	67.8	26.9	5.3		

出所:連合「介護休業制度等に関する意識・実態調査」(2015年)

職場における新たな課題 ～いわゆる「LGBT」に関するハラスメント～

○いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを「受けた・見聞きした」人は2割を超え、「LGBT」の人が身近にいる人では約6割となり、多くの人が気づいていない可能性もある。

◆職場(飲み会等含む)で、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを経験したこと、または、見聞きしたことはあるか
※LGBT非当事者に対するLGBTをネタにしたようなハラスメントも含まれるとして聴取 [複数回答形式]



- 自分が受けたことがある(LGBT当事者・非当事者問わず)
- 直接見聞きしたことがある
- 間接的に聞いたことがある
- 受けたことも、見聞きしたこともない
- その他

<誰もが働きやすい社会>

誰もが働きやすい社会の実現には、それぞれの課題を解決しつつ、男性を中心とした長時間労働等の働き方の見直しも必要不可欠

高齢者

育児中の人

○両立支援制度の充実
○保育の受け皿整備 など

女性

○女性活躍の推進 など

治療中の人

介護中の人

○両立支援制度の充実
○介護の受け皿整備 など

非正規

○処遇改善
○正社員化 など

障がい者

若者

セクシャル
マイノリティ

連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、
働く者の視点に立った働き方改革を行っていく必要がある

男女がともに働きやすい環境を実現するためにも 職場点検活動が大切です！

- 法律ができただけでは職場は変わらない！法律をいかに職場に定着させることができるかが重要。
- 連合のアクションリーフなどを活用して、職場の点検活動を行い、課題があれば通年の取り組みや闘争を通じて改善していくことが必要です。

春季生活闘争

Action 2017

連合 JTUC-RENGO

1 賃金 なぜ男女間の賃金格差は大きいのか？

2 間接差別 それって「間接差別」じゃないですか？

3 育児・育児 非正規雇用の人にも育児休業取れるの？

4 介護 仕事と介護の両立に必要なことは？

5 ハラスメント 異性イタメに悩まされていますか？

6 パートタイム労働者 公正な待遇に なっていますか？

はじめに

2017 春季生活闘争が始まります。男女間賃金格差の是正をはじめ、職場における男女平等課題の改善と女性活躍や両立支援の促進に取り組み、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざしましょう！

2017 春季生活闘争も、ベテラン執行役員・まっちゃん先輩と若手執行役員・オッチー君の名コンビで、働きやすい職場環境づくりに取り組めます！職場の課題改善に取り組む2人の健闘ぶりを応援してください！

みなさん、一緒に頑張りましょう！

1 賃金 **なぜ男女間の賃金格差は大きいのか？**

センパイ、どうして男女間に賃金格差が生まれるんですか？

女性は出産育児で勤続年数が短い。管理職が少ない。非正規雇用が多いなどが原因かな？

男女間の働き方の違いが賃金格差の形で出てくるんですね。

何故原因かは職場によって異なるから、実態を把握することが大切よ。

女性活躍推進法の出番ですね。

男女間の格差を見るにはまず賃金からね。

そこで賃金プロット図を使おうですね！

日本では、女性の賃金は男性の賃金のおよそ7割程度に留まっており、男女の勤続年数や管理職比率の差異等が、男女間の賃金格差となっており、男女間の賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性活躍に関する課題を明らかにすることにつながります。

女性活躍推進法等を活用しながら、昇進・昇格、配属などのポジティブ・アクションで男女間賃金格差の改善に向けて取り組みましょう。

一般労働者の男女間賃金格差の国際比較

国	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
フランス	88.0	84.9	82.5	82.4	87.0	87.0
ドイツ	88.0	84.9	82.5	82.4	87.0	87.0
韓国	88.0	84.9	82.5	82.4	87.0	87.0
日本	68.3	72.2	72.2	72.2	72.2	72.2

【資料】厚生労働省雇用均等・児童家庭課作成労務情報資料

Point 賃金実態を把握して、男女間の賃金格差を解消しよう！

連合 第4次 男女平等参画推進計画

男女の人権が尊重され、ともに役割と責任を分かち合う社会を実現します

連合「第4次男女平等参画推進計画」では、「3つの目標」の達成をめざし、それぞれの課題に取り組むこととしています。2017春季生活闘争も男女平等参画社会を実現するための大切な取り組みです。このアクションリーフを活用し、職場の課題の解決に取り組んでいきましょう！

目標 1 働きがいのある人間らしい仕事（ダイバーシティ）の実現と女性の活躍促進

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課題の解消

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

目標 2 仕事と生活の調和

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

目標 3 多様な仲間との結集と労働運動の活性化

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 男女平等推進委員会と女性委員の設置・強化

5 組合活動と仕事と生活の調和

第4次計画って、どんなものなんですか？

「3つの目標」を達成するために、以下にある具体的な課題に取り組むのよ！

1 労働組合の組織率を2015年より10%以上向上させること

2 女性役員を推進している組織 100%

3 連合の役員・機関会員の女性参画率 30%

女性組合員比率 30%未満の組織も女性参画率 30%を目標に取り組もう

連合の女性参画率を2020年に30%とするために、連合本部・機関組織・単組・地方連合会は、2020年までに、少なくともそれぞれ組織の女性参画率30%の達成をめざします。

◆職場点検活動などを通じて浮き彫りになった課題は、法律の見直しを行う国の審議会場で労働側委員の強い後ろ盾に。職場での皆さんの活動が法律を動かすことにもつながっています！！

連合がめざす男女平等参画とは

～労働組合が男女平等参画に取り組む意義～



労働組合が男女平等に取り組む意義

- 働く現場では、働く女性の半数が不安定で低賃金の非正規雇用
- 長時間労働にも歯止めがかかっておらず、男女ともに仕事と生活の両立も困難を極めている
- 少子高齢化と労働力人口の減少は、女性の社会・経済への参画がなければ社会の持続可能性をも揺るがしかねない



- このような状況を解決し、男女が対等・平等で、人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保証され、役割と責任を分かち合う「男女平等参画社会」を実現していくことが必要！
- そのためには、労働組合みずからが男女平等参画を進め、性別や年齢、雇用形態にかかわらず、**多様な仲間が集う魅力と活力ある組織**となって運動を推進していくことが必要！

連合のこれまでの「男女平等参画」の歩み

●1989年 連合結成時の基本文書「連合の進路」

→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

●1991年 第1次男女平等参画推進計画（～2000年）

→どこよりも先んじて、女性の参加促進を宣言し、取り組みをスタート

●2000年 第2次男女平等参画推進計画（～2006年）

→1次の反省を踏まえ、男女平等の重要性に加え、「ワーク・ライフ・バランス」や「労働組合自らの改革と組織拡大」を掲げる

●2006年 第3次男女平等参画推進計画（～2013年）

統一目標 行動目標「運動方針へ平等参画を明記」

数値目標「女性組合員比率の女性役員を選出」
「女性役員ゼロをなくす」



●2013年 第4次男女平等参画推進計画（～2020年）

連合第4次男女平等参画推進計画【概要】

連合がめざす「男女が対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う社会」を実現するために以下の取り組みを推進(2013年10月～2020年9月)

<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促進

- (1) 雇用における男女平等の実現
- (2) 女性の雇用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

<目標2>仕事と生活の調和

- (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

<目標3>多様な仲間の結集と労働運動の活性化

- (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) 男女平等推進委員会と女性委員会の設置・強化
- (5) 組合活動と仕事や生活の調和

3つの目標の達成度を図るために
設定した「数値目標」



2015年
までに
100%

運動方針に男女平等参画推進と「3つの目標」の取り組みを明記している組織



2017年
までに
100%

女性役員を選出している組織



2020年
までに
30%

連合の役員・機関会議の女性参画率

調査から見えてきた取り組みの工夫・好事例 (構成組織)

〈女性の参加を増やすしくみの工夫〉

- 男女平等推進委員会を男女同数にする
- 委員会出席対象数を増やす(1名参加から2名参加とし、1名を女性の参加)
- 集会などの女性参加者の旅費等の補助
- 研修会開催場所を東西、あるいは近隣毎にわけ
- 土曜日の昼間にランチミーティング
- 大会、集会にあわせて女性の意見交換会を実施
- 会議時間の工夫

〈研修内容の工夫〉

- 男性をテーマにした講演を設定して男女双方で理解深める
- イクボスの講義を入れている

〈推進の工夫〉

- 推進計画の機材作成(ハンドブック等)
- 事ある毎に男女平等参画の発信をする

調査から見えてきた取り組みの工夫・好事例 (地方連合会)

〈女性の参加を増やすしくみの工夫〉

- 数値目標設定や規約改正による複数名選出
- 会議・研修会等の日時の工夫
- 総会にあわせて女性の意見交換会を実施

〈女性が参加しやすくする工夫〉

- ランチ付きのセミナー
- 興味をもってもらえる研修会の企画

〈研修内容の工夫〉

- 男性役員に多数参加してもらい、女性活躍推進や職場環境改善について学ぶ

〈推進の工夫〉

- 推進計画の機材作成(ハンドブック等)
- 組織訪問により各組織の男女平等参画推進委員会設置がすすみはじめる
- 構成組織にイクボス宣言してもらい、その中に第4次計画の目標を明記する

女性執行委員を選出したことによる変化

	具体的意見（一部抜粋）
職場環境の改善	●ハラスメント対策、両立支援、男女平等に関する課題が前進した ●職場環境や特別休暇など男性では気がつかない部分に視点がいくようになった ●労使協議会で、女性の声を女性が直接会社に伝えることができるようになった ●子育て期の女性の働きやすい環境を整えるための取り組みが増えた
女性組合員の 意見集約	●育児中の女性の声が直接届くようになった ●情宣紙に女性役員・組合員の登場が増えた ●女性組合員が参加しやすい企画の意見を反映させるようになった ●女性組合員の相談や活動への参加が増えた
組合活動の変化	●女性組合員の活動への協力が得られるようになった ●各種会議や行事等に男女の関係なく参加する体制ができてきている ●執行委員会では発言する機会も増えて当たり前になっている ●若手女性組合員へのフォローなど女性役員育成の期待感がもてるようになった ●女性活躍など学習会の企画・立案を任せたところ会議の質が向上した
活動スタイルの 見直し	●執行委員会の開催時間を工夫（日中開催）するようになった ●支部委員会の終了時間を早め、女性が参画しやすくしたところ、女性の参画が増えた ●交流会に子連れでも参加しやすいようにした ●飲み会の時間が短縮した（1次会での解散）
その他	●非正規の女性を役員に登用したことで、他の役員も非正規問題をより気にかけるようになった ●女性執行委員が1期2年で変わるため、長期的に将来を見据えた取り組みができなくなった

女性執行委員が組合活動に与える影響①

女性執行委員が複数いる、または女性専従がいる組織では、労働組合における男女平等参画に取り組んでいる割合が高い

男女平等参画推進の取り組み

		査に加 を参盟 実画組 施実合 態対 調象	策見調 の直査 検し後 討やの 改計 善画	ラア計 ンク画 作シに 成ヨ基 ンづ プク	認進機 捗関 状会 況議 ので 確の	況の会 の男議 の確女・ 認参研 画修 状で	習の男 会研女 実修平 施会等 ・参 学画	画で機 を男関 特女紙 集集や 等H 参P	作やリ 成ポ スフ タレ ーッ のト
行女 委性 員執	構成組織計	38.8	20.4	28.6	30.6	42.9	57.1	46.9	18.4
	2人以上	60.0	36.0	56.0	56.0	56.0	76.0	72.0	36.0
	1人	28.6	14.3	...	14.3	42.9	42.9	42.9	...
専女 従性	ゼロ組織	11.8	...	...	...	23.5	35.3	11.8	...
	女性専従がいる	46.7	26.7	66.7	60.0	60.0	86.7	80.0	40.0
	女性専従はいない	35.3	17.6	11.8	17.6	35.3	44.1	32.4	8.8

出所:『構成組織・地方連合会における女性の参画に関する調査』(2017年)

女性執行委員が組合活動に与える影響②

女性執行委員が複数いる、または女性専従がいる組織では、職場における男女平等に取り組んでいる割合も高い

雇用管理上の男女差別解消のための取り組み

		構成組織の取り組み					加盟単組に対する取り組み	
		周知や均等法の推進	男女差別の是正の方針	手当主に件を定める	女性の活躍の状況	自己組織の策行と動	女性の比率の職	男女別の勤続の要請
女性執行委員	構成組織計	61.2	28.6	16.3	30.6	18.4	18.4	24.5
	2人以上	80.0	48.0	24.0	44.0	32.0	28.0	32.0
	1人	57.1	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3	14.3
	ゼロ組織	35.3	5.9	5.9	11.8	...	5.9	17.6
女性専従	女性専従がいる	86.7	40.0	26.7	40.0	40.0	33.3	33.3
	女性専従はいない	50.0	23.5	11.8	26.5	8.8	11.8	20.6

出所:『構成組織・地方連合会における女性の参画に関する調査』(2017年)

2020年に向けた連合本部の取り組み

連合第4次男女平等参画推進PT

- 4次計画の数値目標について、課題分析を実施
- 4次計画の実施状況の点検・分析・評価を実施
- 男女平等推進委員会に対し、4次計画達成に向けた材料提供を行う

連合の役員・機関会議への女性参画率向上に向けた取り組み

- 第15回定期大会において、女性中央執行委員数が8名から12名に増加
- 常任中央執行委員の女性も、2名から4名に増加(4名/11名)
- 連合奈良、連合宮崎で女性会長が誕生！

連合本部の女性役員比率(2016)
50名中13名
26%



連合本部の女性役員比率(2017)
56名中19名
33.9%

クオータ制の検討に向けて

- 2013年の第13回定期大会以降、女性代議員・傍聴者の参画率を算出
- 第15回定期大会では、代議員登録において女性組合員比率から算出した女性代議員数の目安を示し、見える化

女性の参画が新しい扉を開きます！



【神津会長とファザーリングジャパン・安藤理事】



2020年のゴールまで
みんなでがんばろう！



(左から)連合奈良・西田会長、相原事務局長、連合宮崎・中川会長、井上

同期の男性はみんな課長…。
私だって昇進したい！



今日も残業ですって？！
育児の分担決めたのに！

同じ仕事をしているのにー。
パートの賃金って…！



保育園どうしよう…。

私の仕事&暮らし。誰が決めるの？ 人任せでいいのかなー？

私たちの暮らしを変えるためにも、社会のしくみを変える必要があります。
社会のしくみを知り、政治の場に女性の声を反映させましょう！



中央女性集会

男女平等参画のさらなる推進に
全力で取り組みよう！



審議会

審議会とは厚生労働省の大臣の諮問を受けて
公益側委員、労働者委員、使用者委員の
三者で議論をする機関です。

厚生労働省前集会

連合の委員を応援しよう！



パレード

みんなで元気にアピールしよう！



3・8国際女性デー バラを配って私たちの要求を アピール！

1908年の3月8日、ニューヨークで
女性たちが賃金アップや労働時間の短縮、
参政権を求めてデモを行いました。
今もその行動をたたえ、この日に
女性の尊厳を表すバラを配っています。



国会前行動

政策要求の実現まで
頑張ろう！

法律施行



国会質問

傍聴行動で質問議員を激励



＜私たちの要求が法律になるまでのプロセスと連合の活動＞



<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

男女平等参画社会の実現が 連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に！

「働くこと」につなげる 5つの「安心の橋」

教育と働くことをつなぐ橋

「貧困の連鎖」を断ち切り、
学ぶ場から働く場へ
円滑に移行できる制度を確立する。

失業から就業へつなぐ橋

職業紹介、職業訓練、所得保障の
一体的支援で、
スムーズな復職をサポートする。

働くかたちを変える橋

ライフステージに応じた、柔軟で
ディセントな働き方を整備する。

家族と働くことをつなぐ橋

子育てや介護を社会全体で支え、
男女平等参画社会を構築する。

生涯現役社会をつくる橋

高齢者の知識や経験を社会に生かし、
老後の安心を保障する制度を構築する。

「働くことを軸とする 安心社会」を支える基盤

地方分権を進め、公平な負担にもとづく
持続可能な社会の基盤をつくる。

すべての人が自分の居場所と出番を見出し、
かけがえのない人生をたくましく生きることができる社会へ

