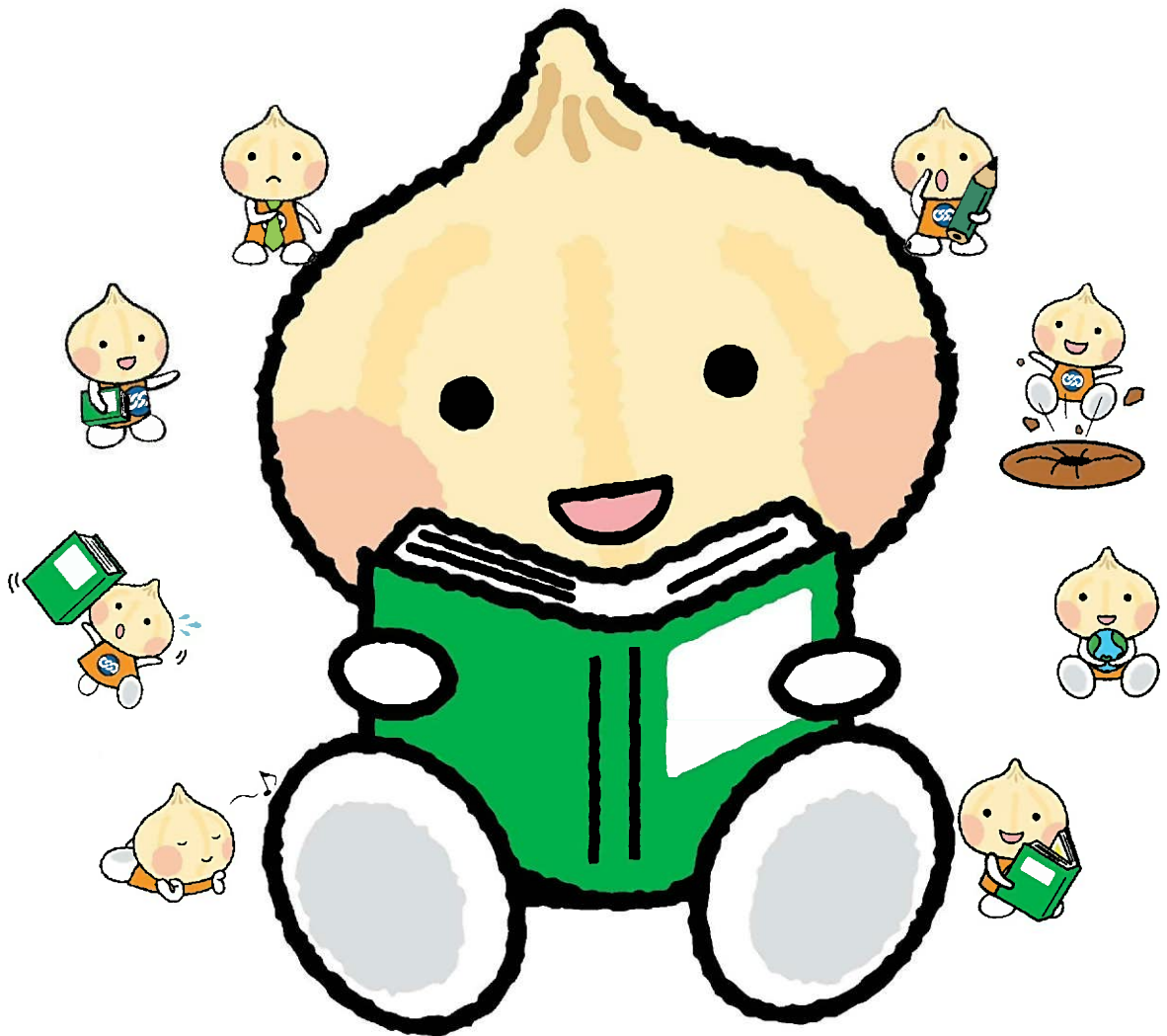


連合佐賀
2022 女性委員会アンケート調査結果



～ 目 次 ～

I. 調査概要

II. 調査結果

- 1) 職場での男女格差(男女差別・ジェンダーギャップ)について
- 2) ハラスメントについて
 - ①ハラスメントの経験
 - ②ハラスメントの内容
 - ③ハラスメントをなくすための取り組み
- 3) 仕事と家庭の調和(ワークライフバランス)について
- 4) 組合活動について

III. 参考資料

- 1) 連合「GENDER 2022 春季生活闘争～ジェンダー平等・多様性推進編～」
ハラスメント部分抜粋
- 2) 関連資料等について

～はじめに～

新型コロナウイルス感染症の拡大は、世界中の人々の生活に大きな影響を及ぼしました。とりわけ、日本においては、女性の生活への影響が大きく、女性就業者の大幅な減少やDV相談件数の増加、女性の自殺者の増加など、我が国のジェンダー平等の遅れを改めて浮き彫りにしました。

日本国憲法は第14条において、すべての国民が法の下に平等であって、政治的、経済的または社会的関係において性別により差別してはならないと謳っており、第24条では家庭関係における男女平等を定めています。

1979年に国連が採択し、日本も批准した女性差別撤廃条約は、あらゆる分野で女性が性に基づく差別を受けない権利と平等の権利を保障するとしています。日本が批准してから35年以上が経過し、この間、国や地方自治体、企業、NPOなどの取り組みにより、さまざまな場面における女性参画の遅れや雇用・教育分野における男女格差・ワークライフバランスなどの課題は改善されつつありますが、私たちが真に求めるジェンダー平等の姿にはなり得ていません。

世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数(2022)において、日本は調査対象となった世界146カ国中116位と、昨年より4つ順位を上げたものの、主要先進国では最下位という残念な結果となりました。政治分野の指標となる女性の衆議院議員の割合が1割未満であること、経済分野では新型コロナウイルス感染症の影響で女性の就業機会の減少や女性の管理職比率が下がったことが理由として挙げられています。

連合佐賀女性委員会は、毎年、女性組合員を対象に、職場での男女差別やハラスメント、ワークライフバランス等に関するアンケートを行い、職場の実態を明らかにしてきました。

今年は、従来のアンケート用紙配布による調査からWEB(ウェブ)アンケートにリニューアルし、調査内容も「職場のハラスメント」に重点を置いたものにしました。WEBアンケートにしたことで、回答者数もこれまでの約2倍に増え、より職場の実態を反映した結果が示されたものと思っています。

男女雇用機会均等法や介護・育児休業法、労働施策総合推進法(通称:パワハラ防止法)などの改正を経て、あらゆるハラスメントの防止措置が事業所に義務付けられましたが、ハラスメントの根絶にはいまだ道半ばの状況です。

今回のアンケート調査結果が、職場の男女差別やハラスメントについて考えるきっかけとなり、組合のジェンダー平等の取り組みの一助となりますことを願っております。

I. 調査概要

1. 目的 : 職場の男女差別やハラスメント、ワークライフバランスの実態を明らかにするとともに、女性が働きやすい職場づくりを推進するための参考資料とする。
2. 調査実施期間 : 2022年6月15日～7月15日
3. 調査方法 : WEBによる回答方式
4. 調査対象者 : 各構成組織の女性組合員 約1000名程度
5. 有効回答数 : 1251名
6. 質問項目 : 次ページ参照

2022連合佐賀女性委員会アンケート

Q1 年令

10~20才代 30才代 40才代 50才代 60才以上

男女差別 について

Q2 今の職場で 男女差別(男女格差・ジェンダーギャップ)を感じることはありますか?

とても感じる やや感じる あまり感じない 全く感じない

★ Q2で「とても感じる」「やや感じる」と答えた方のみ お答えください

(A)特に 男女差別を感じたこと について お答えください

賃金・昇給 昇進・昇格 研修・教育訓練等 職場の配置・転換
 仕事内容 お茶出し・掃除などの役割分担 その他()

ワークライフバランス について

Q3 あなたは「仕事と家庭の調和(ワークライフバランス)」が取れている と思いますか?

思 う どちらかといえば思う どちらかといえば思わない 思わない

★ Q3で「どちらかといえば思わない」と「思わない」と答えた方のみ お答えください

(A)その理由は 何ですか?(複数回答可)

仕事が多忙(仕事量が多い、残業等) 休暇が取れない・取りづらい(人手不足等)
 慢性的な疲れ ストレス(ずっとイライラしている) リフレッシュする余裕がない
 家事が多忙 オンとオフの切替ができない その他()

組合活動 について

Q4 組合活動 に 満足 していますか?

とても満足 やや満足 あまり満足していない まったく満足していない

★ Q4で「あまり満足していない」と「まったく満足していない」と答えた方のみ お答えください

(A)満足していない理由は 何ですか?(複数回答可)

男性中心で女性の意見を取り入れてくれない 組合員の意見反映が出来ていない
 学習会・交流する場が少ない 労働組合としての機能を果たしていない
 労働組合が何をしているか分からない 労働組合の活動に興味がない
 その他()

ハラスメントについて

Q5 あなたは ハラスメント を受けたことがありますか?

ある → 次へ進んでください
 ない → Q11へ進んでください

★ Q5で「ある」と答えたのみ どのような ハラスメント を受けましたか?

※複数のハラスメント行為を受けたことがある場合は それぞれに回答をお願いします

セクハラ(セクシャル・ハラスメント) パワハラ(パワー・ハラスメント)
 マタハラ(マタニティ・ハラスメント) その他()

Q6 ハラスメントを受けたのは いつ頃ですか?

今も受けている 過去2年間にあった 過去5年間にあった その他()

Q7 それはどのような行為でしたか？(複数回答可)

【セクハラ】にチェックした人

- 性的な画像を見せられた、性的なメールを受け取った、不快な視線を送られた等(視覚)
- 性的な言葉を言われる、性的な冗談、からかいや質問をされた(発言)
- 身体を触られた(身体の接触)
- 飲み会で隣に座らせられたり、デュエットを強要されたり等で苦痛を感じる等(強要)
- 仕事に関係のない食事や交際を求められる等で苦痛を感じる等(強要)
- その他()

【パワハラ】にチェックした人

- みんなの前で些細なミスを大声で叱責された、長時間 繰り返し叱られた等(精神的な攻撃)
- 理由もなく他の職員との接触を禁じられる、挨拶しても無視 等(人間関係からの切離し)
- 1人で出来ない量の仕事の押付け、就業間際に過大な仕事を押付けられる等(過大な要求)
- 業務以外の雑用ばかりの押付け、他部署への異動、仕事を与えられない等(過小な要求)
- 個人所有のスマホを勝手に覗かれる、不在時に机の中を勝手に物色される等(個の侵害)
- 物を投げつけられる、殴られる、胸ぐらをつかまれる等(身体的な攻撃)
- その他()

【マタハラ】にチェックした人

- 妊娠を相談できる職場文化がない 妊娠中や産(育)休明けに残業や重労働を強いられる
- 妊娠中や産(育)休明けに嫌がらせや心無い言葉を言われる
- その他()

【その他】にチェックした人

- モラハラ(モラル・ハラスメント) アルハラ(アルコール・ハラスメント)
- スモーク・ハラスメント ジェンダー・ハラスメント
- その他()

Q8 ハラスメントは誰から受けましたか？(複数回答可)

- 管理職/上司 同僚 部下 その他()

Q9 どのような対応をとりましたか？

- 無視した 逃げた 何もしなかった(我慢した、嫌だが言えなかった)
- 相手にはっきり嫌と伝えた それとなく嫌だということを相手に分からせようとした
- 「やめないと他人に話す」等、何らかの行動をとると伝えた その他()

Q10 ハラスメントを受けて、誰かに相談しましたか？(複数回答可)

- 会社の相談窓口 労働組合 同僚 上司 家族 友人
- 専門機関(弁護士・労働局等) 誰にも相談していない その他()

Q11 ハラスメントを無くすにはどんな対策が必要だと思いますか？(複数回答可)

- 企業トップや幹部の意識改革 管理職への意識啓発研修
- 一般職員への意識啓発研修 利用しやすい苦情相談窓口の設置
- 就業規則に禁止条項を設ける 問題発生時の迅速・公正な対応
- 風通しの良い職場風土の醸成 職場での慢性的な長時間労働の緩和・是正
- 職場での適切な人員補充 その他

★ 今後、連合佐賀女性委員会に重点的に取り組んでほしいことや、あなたが働くことについて関心のあること、要望など自由に記載ください。

自由記載

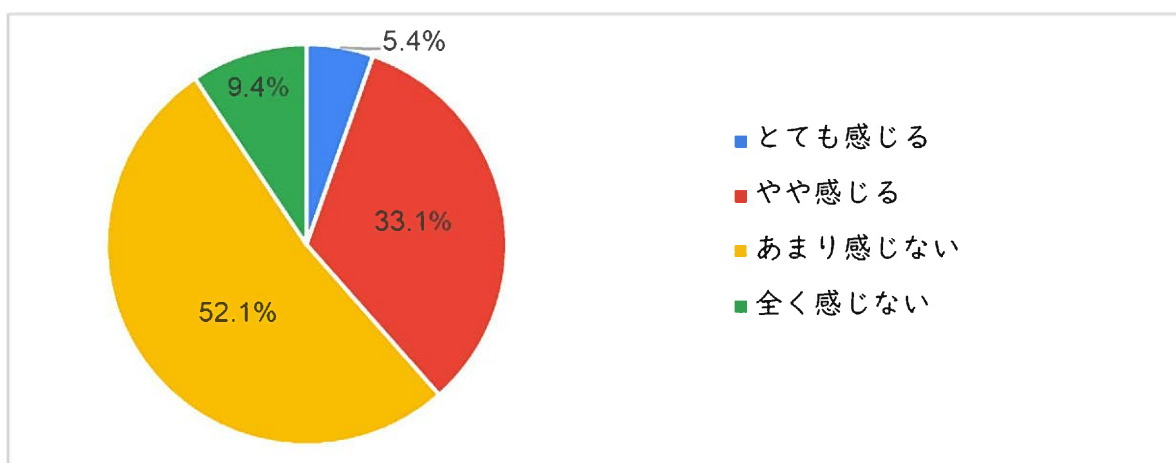
II. 調査結果

1) 職場での男女差別（男女格差・ジェンダーギャップ）について

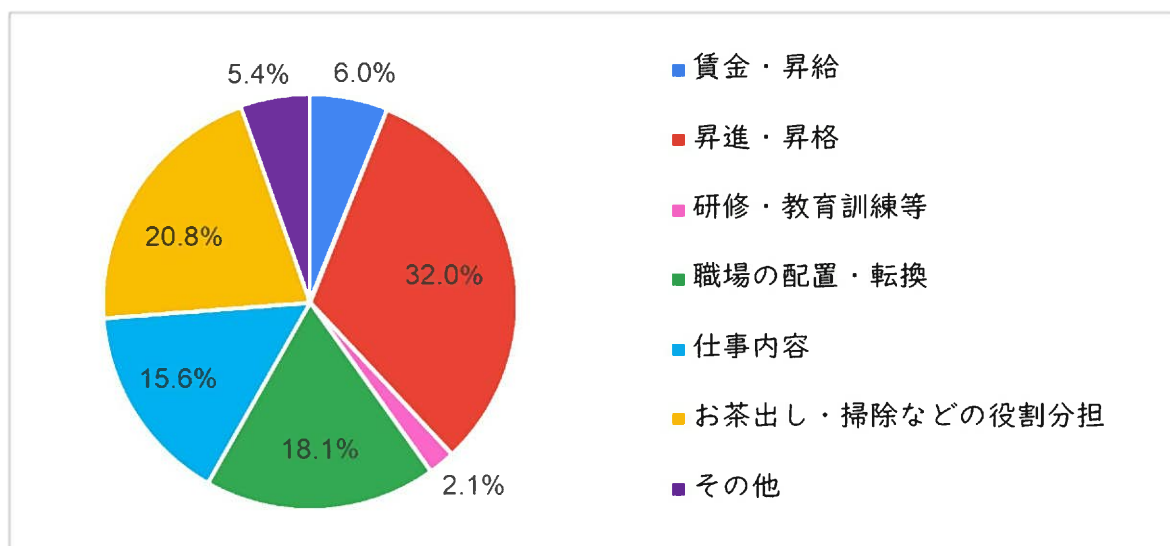
調査結果サマリー

- 今の職場で**男女差別を感じる**と回答したのは、**38.5%**（「とても感じる 5.4%」、「やや感じる 33.1%」）で、約4割の女性が大なり小なり、職場での男女差別を感じています。
- 一方で、**男女差別を全く感じない**と回答したのは、**9.4%**と1割にも満たない状況です。
- 特に男女差別を感じたことは、**昇進・昇格（32.0%）**、**お茶出し・掃除などの役割分担（20.8%）**が多く、女性と男性の昇進・昇格ルートが同一ではない状況や未だに男女の役割分担意識から女性にお茶出しや掃除をさせている状況が伺えます。
- その他の自由記述で多かったのが、「**女性蔑視な発言**」「**上から目線の発言**」「**口調**」などで、男性から女性への発言に差別を感じている女性も少なくありませんでした。

Q2. 今の職場で男女差別（男女格差・ジェンダーギャップ）を感じることはありますか？



(A) 特に男女差別を感じたことについてお答えください。



男女雇用機会均等法

1979年（発効は1981年）に男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とする女子差別撤廃条約が、国連総会で採択され、日本も1985年に締結、その国内法として成立したのが男女雇用機会均等法です。1986年に施行された同法の主旨は、性別に関わらず労働者が均等な雇用の機会を得、一人一人の能力や仕事に対する意欲によって、均等な待遇を受けられるようにすること、企業の制度や方針において性別による差別をなくしていくということにあります。

男女の双方を保護の対象とし、雇用におけるあらゆる場面で差別を禁止する法律が均等法です。具体的に事業主は、以下の項目に対して労働者の性に基づく差別的扱いをしてはいけなと定められています。



日本のジェンダー平等の現状は？

日本の男女平等達成率

WEFの男女格差報告書から。2019年版はなし

年	達成率	順位
2012	65.3%	101位
2013	65.0	105
2014	65.8	104
2015	67.0	101
2016	66.0	111
2017	65.7	114
2018	66.2	110
2020	65.2	121
2021	65.6	120
2022	65.0	116



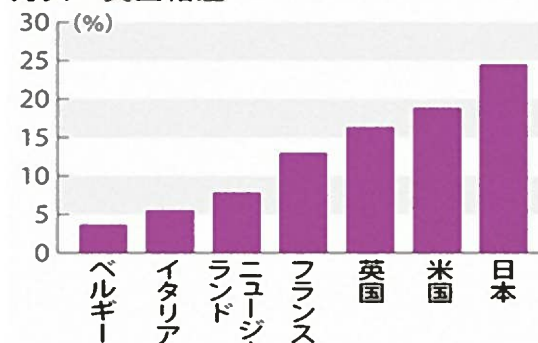
男女平等ランキング

世界経済フォーラム
ジェンダーギャップ
報告書2022年から

順位	主な国の抜粋	平等度
今年	前年	前年 156カ国対象 今年 146カ国対象
1	1	アイスランド 改善 ↑
2	2	フィンランド 悪化 ↓
3	3	ノルウェー ↓
4	4	ニュージーランド ↑
5	5	スウェーデン —
6	7	ルワンダ ↑
7	12	ニカラグア ↑
8	6	ナミビア ↓
9	9	アイルランド ↑
10	11	ドイツ ↑
27	30	米国 ↑
99	102	韓国 ↑
102	107	中国 —
116	120	日本 ↓
146	156	アフガニスタン (最下位) ↓

● 解消されない男女の賃金格差

男女の賃金格差



※OECDのデータより

雇用形態ごとの賃金格差(日本)



※厚労省の賃金構造基本統計調査より。非正規はフルタイムの労働者

【引用】毎日新聞デジタル2020年4月23日

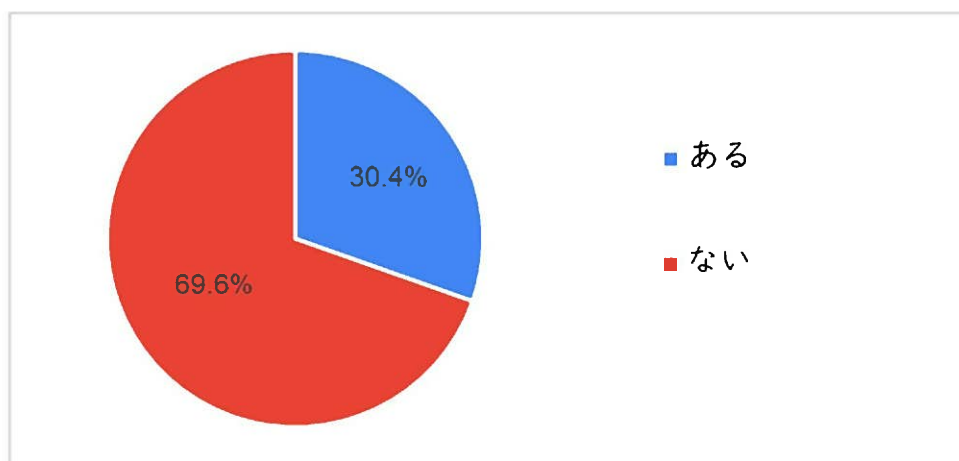
2) ハラスメントについて

①ハラスメントの経験

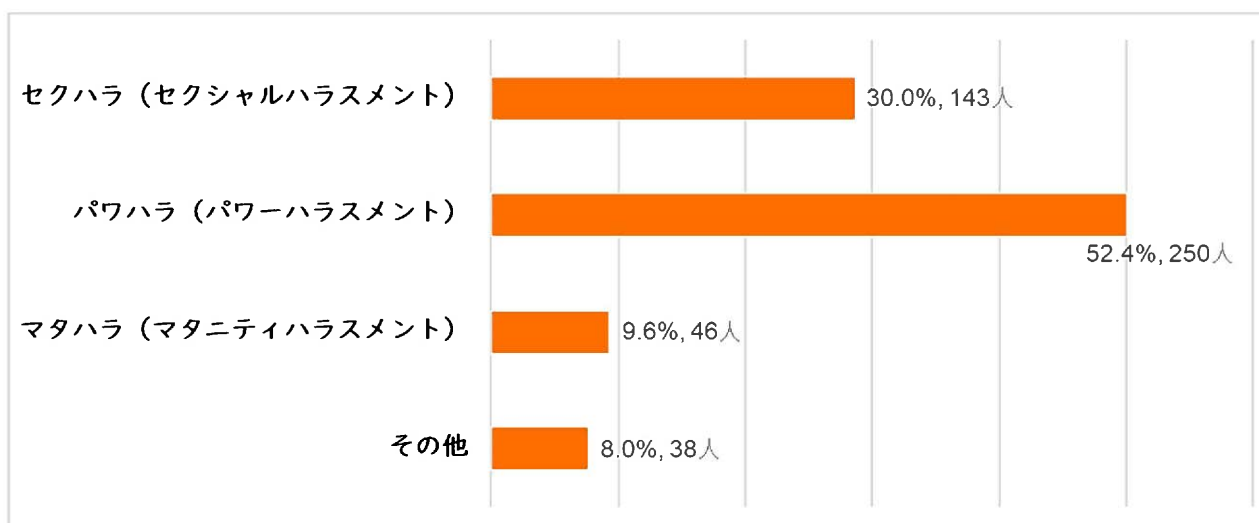
調査結果サマリー

- ハラスメントを受けたことがあると回答したのは**30.4%**で、約3割の女性がこれまでにハラスメントを受けています。
- 受けたハラスメントの内容は、**パワハラが52.4%**で最も多く、次いで**セクハラが30.0%**、**マタハラが9.6%**となっています。
- ハラスメントを受けた時期は、**今も受けているが12.1%**、過去2年間にあった**28.9%**、**過去5年間にあった36.6%**で、今も受けている人が1割以上います。
- 男女雇用機会均等法の改正を重ねるごとに、ハラスメント防止対策の強化が講じられてきましたが、**今でも1割以上が、5年以内では7割以上がハラスメントを受けた経験があることが明らかになりました。**

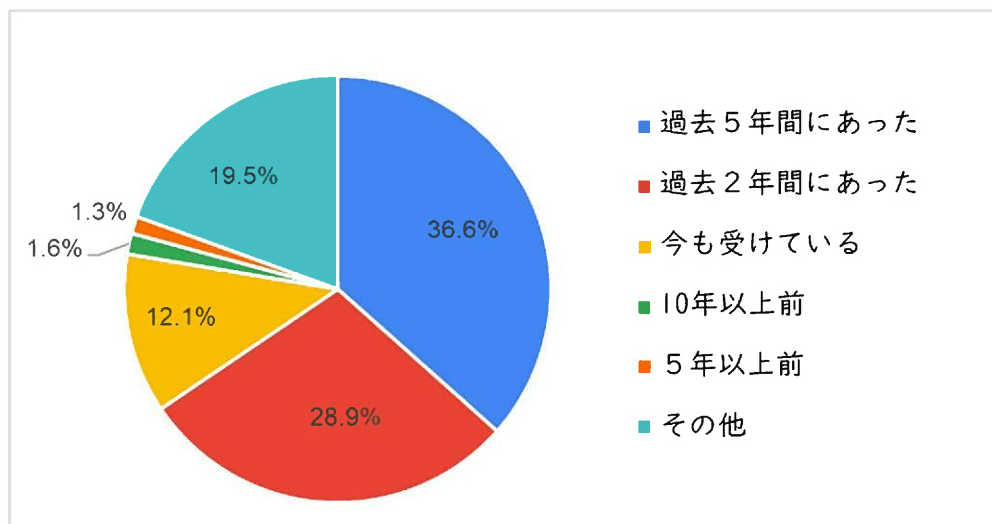
Q5. あなたはハラスメントを受けたことがありますか？



(A) どのようなハラスメントを受けましたか？<複数ある場合はそれぞれに回答ください>



Q6. ハラスメントを受けたのはいつですか？



～ 職場におけるハラスメント ～

ハラスメントとは、「嫌がらせ」や「いじめ」など、相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせることです。行為者がどう思っているのかは関係なく、相手が不快な感情を抱けばハラスメントとなります。

職場においては特に「**セクシャルハラスメント**」「**パワーハラスメント**」「**マタニティハラスメント**」が大きな問題になっており、男女雇用機会均等法や介護育児休業法では、企業に以下の防止措置を講じるよう義務付けています。

～ 事業主が講ずべき対策措置 ～

1. 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

- ①ハラスメントの内容およびあってはならない旨の方針を明確にし、周知・啓発をすること。
- ②ハラスメントの行為者に対する厳正な対処について、方針と内容を就業規則等に明記した上で労働者に周知・啓発をすること。

2. 相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口を設置すること。
- ④相談窓口担当者が適切に対応できるよう研修等を行うこと。

3. 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ハラスメントの事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合は、行為者および被害者それぞれに適切な対応を行うこと。
- ⑦再発防止に向けた措置を講じること。(事実が確認できなかった場合も同様)

4. 併せて講じるべき措置

- ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。

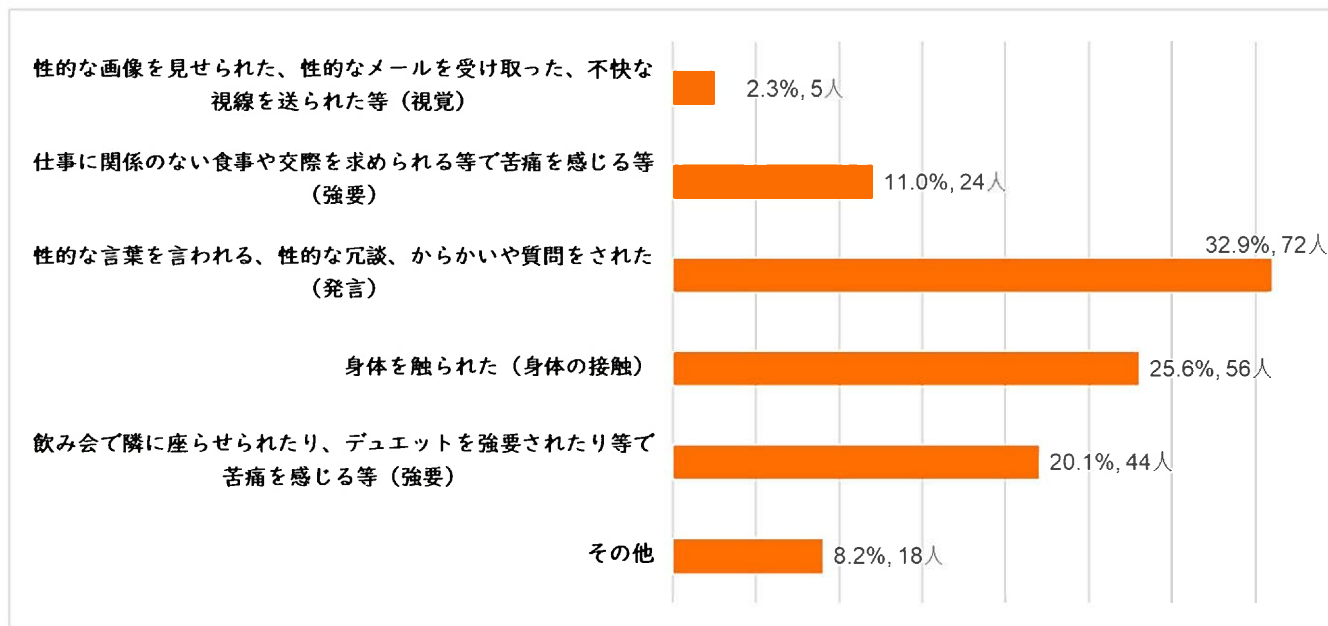
②ハラスメントの内容

調査結果サマリー

【セクハラ】

- 性的な言葉、冗談、からかいなど**言葉によるもの**が最も多い。
- 身体への**接触**、飲み会で隣に座らせる・デュエットさせられるなどの**行為の強要**が次に多い。

【セクハラ】にチェックした人だけ回答してください。それはどのような行為でしたか？<複数回答可>



セクシャルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

1999年施行の改正男女雇用機会均等法、およびそれに基づく指針にて定義され、防止措置について事業主に義務付けられました。

セクシャルハラスメントの2類型

環境型

性的な言動を受けたことで就業環境が不快なものとなり、労働者が能力を発揮できないといった重大な支障が生じること

対価型

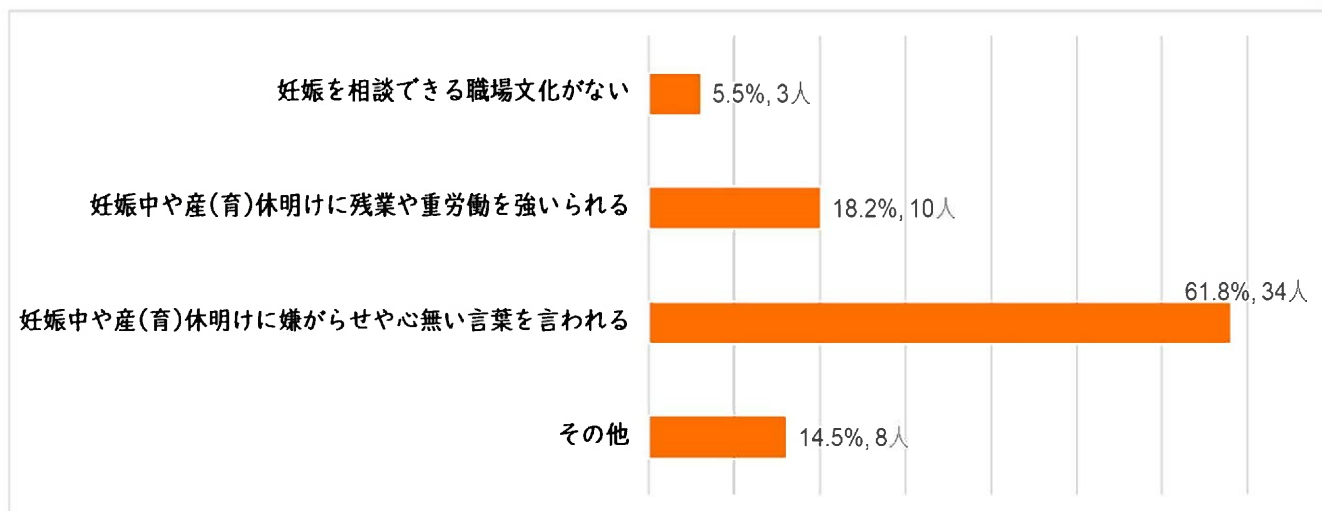
性的な言動を受けた労働者がその言動を拒否したことにより、解雇や降格、減給や配置転換など、不利益な措置を被ること

調査結果サマリー

【マタハラ】

- 妊娠中や産(育)休明けに、嫌がらせや心無い言葉を言われたが圧倒的に多い。
- 残業や重労働を強いられたが次に多い。

【マタハラ】にチェックした人だけ回答してください。それはどのような行為でしたか？<複数回答可>



マタニティハラスメント

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されること。

従来の不利益取り扱いの禁止に加え、2017年施行の改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法にて防止措置について事業主に義務付けられました。

マタニティハラスメントの2類型

制度等利用への嫌がらせ型

労働者が出産・育児・介護に関連する各種制度・措置の利用請求や、実際に利用したことに関する言動により、就業環境が害されるもの

状態への嫌がらせ型

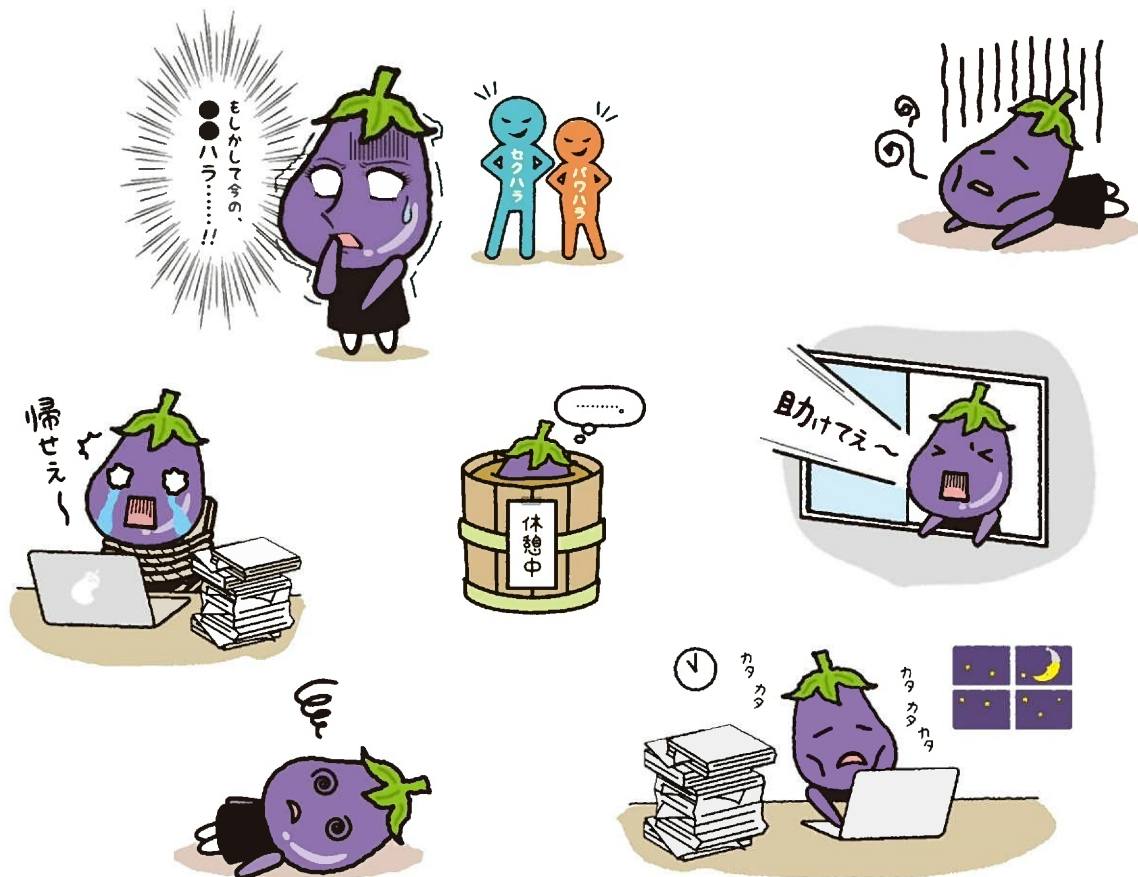
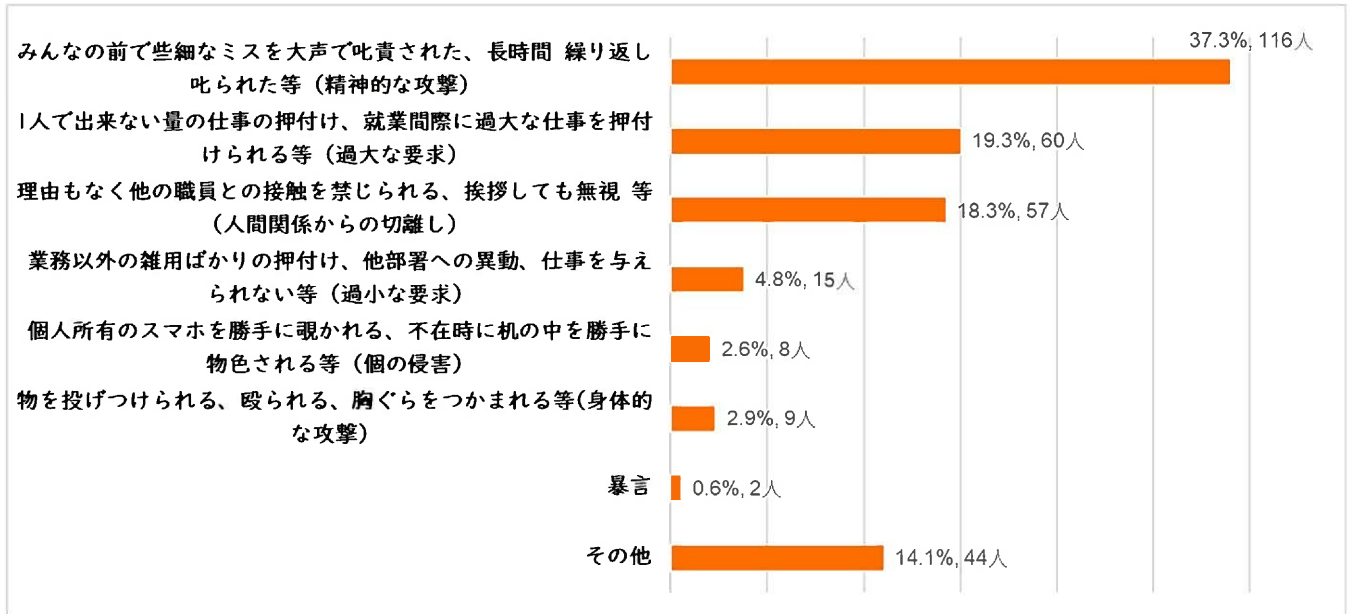
労働者が妊娠・出産したこと、妊娠・出産に起因する症状（つわり、切迫流産、出産後の回復不全等）に関する言動により就業環境が害されるもの

＊調査結果サマリー＊

【パワハラ】

- 「みんなの前で些細なミスを大声で叱責された・長時間繰り返し叱られた等」、**叱責による精神的苦痛**が最も多い。
- 「1人で出来ない量の**仕事の押付け**・就業間際に仕事を押付けられる等」「理由もなく**他の職員との接触を禁じられる**・**挨拶しても無視等**」が次に多い。

【パワハラ】にチェックした人だけ回答してください。それはどのような行為でしたか？<複数回答可>



パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

2020年6月に改正「労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）」が施行され、2022年4月より従業員規模を問わず、すべての事業所にパワハラ対策が義務付けられました。

パワーハラスメントの6類型

身体的な攻撃 (暴行・傷害)

- 叩く、殴る、蹴る
- 長時間正座させる
- ものを投げつける etc.

精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

- 大勢の前で叱責される
- 大勢を宛先に入れたメールで罵倒
- 「給料泥棒」「役立たず」など人格を否定するような侮辱を言われる

人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)

- 長時間にわたり別室に隔離される
- 挨拶をしても無視される
- 送別会等に誘われない

過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)

- 終業間際に過大な仕事を課される
- 業務上不要な業務を命令される

過小な要求 (業務上合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えない)

- 誰でも遂行可能な業務を課される
- 事務職なのに倉庫業務だけを命じられる

個の侵害 (私的なことに過度に立ち入る)

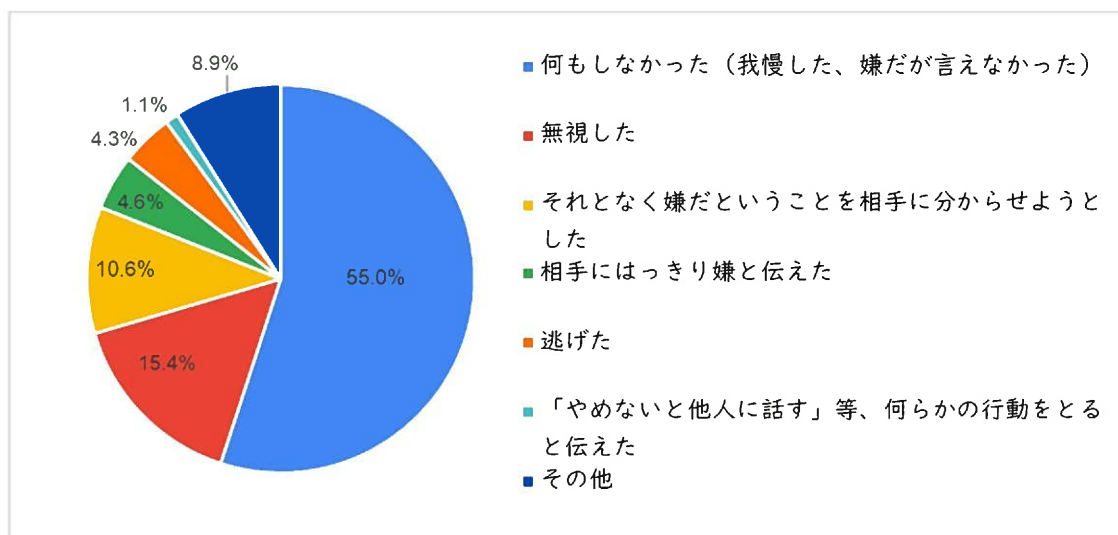
- 交際相手について執拗に問われる
- 私物の写真撮影をされる
- 個人的宗教の否定・悪口を言われる

③ハラスメントをなくすための取り組み

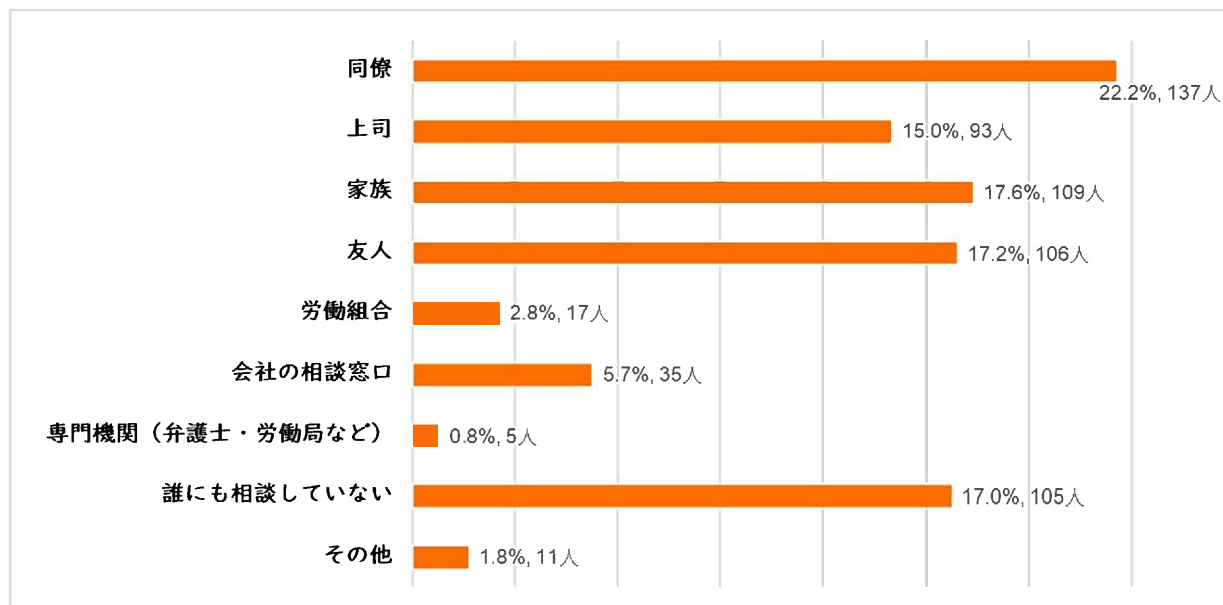
調査結果サマリー

- ハラスメントを受けて取った行動は「何もしなかった（我慢した、嫌だったが言えなかった）」が55.0%で最も多かった。受けても半数以上が泣き寝入りしている状態にある。
- 相談をしたかどうかについて、「誰にも相談していない」が17.0%で約2割を占める。相談した場合の相談相手は、「同僚」が22.2%、「家族」が17.6%、「友人」が17.2%の順で、労働組合に相談したは2.8%とかなり少ない。
- ハラスメントを無くすために必要な対策は、「管理職への意識啓発研修」が15.3%で多く、次いで「風通しの良い職場風土」「職場での適切な人員補充」がともに14.3%となっている。
- 「企業トップや幹部の意識改革」も11.9%と多く選ばれており、職場の上層部の意識改革を求める声大きいことがわかる。
- 「適切な人員補充」を求める声からは、どの職場でも課題である人員不足がハラスメントの背景にあることをうかがわせている。

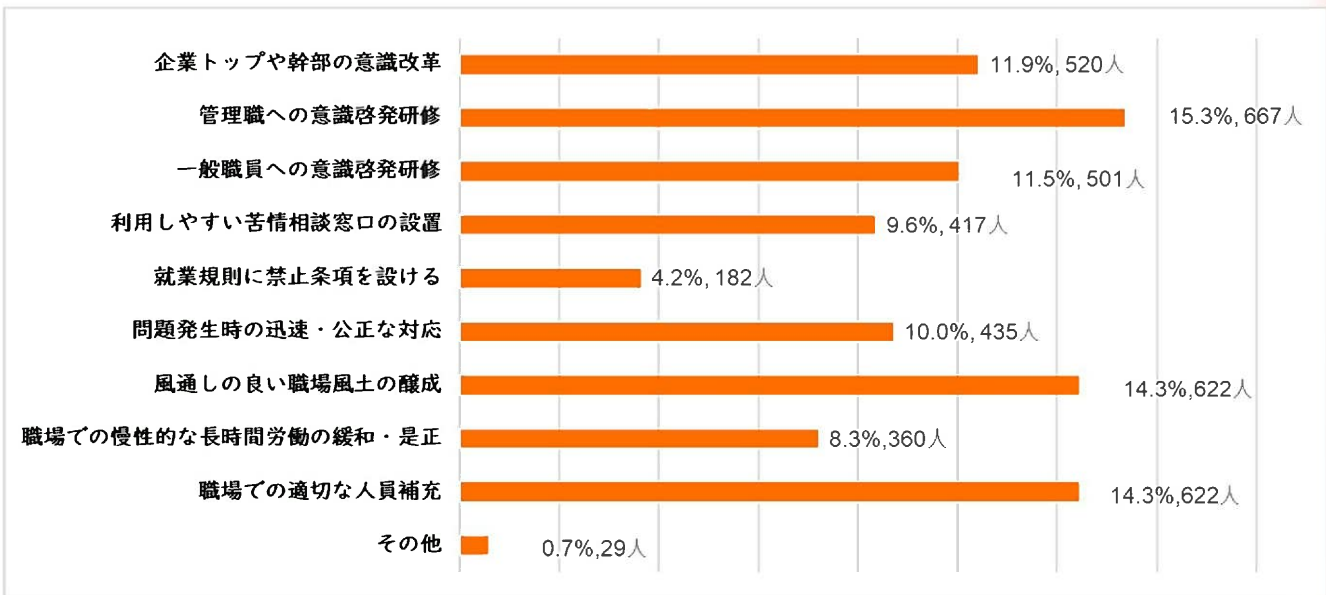
Q9. ハラスメントを受けてどのような対策を取りましたか？



Q10. ハラスメントを受けて、誰かに相談しましたか？<複数回答可>



Q11. ハラスメントを無くすにはどんな対策が必要だと思いますか？＜複数回答可＞



うちの職場にはこんな制度があります!!

うちの職場には、所属する上司とは別に、他部署の年齢の近い年上の先輩や社歴が近い先輩が新入社員や若手社員をサポートする **メンター制度** ※1 があります。

若手社員もですが、新入社員は社内に知り合いがいない事が多いため、そういう存在はとても大きいと思います。また、他部署にする事によって相談できる内容も増えます。ランチミーティング等から始め交流を増やしているところが多いようですが コミュニケーションがうまくいけば、なんでも相談できる関係性を築く事ができます。

もちろん先輩社員と後輩社員の誰と誰を組み合わせるかは上司の采配によるものでとても重要です。そこも偏りがないように、上司や担当者の数人で話し合って決めます。ここを上手く組み合わせないと、逆にメンター自身によるハラスメントになる可能性もあるからです。

私自身も先輩社員として、1年ほど経験しました。実際に相談された内容は、ハラスメントに関するものではなく、仕事や恋愛の相談でしたが、ハラスメントをはじめとする様々な課題の解決策の一つに、このメンター制度がなり得るのではないかと感じています。(電力総連組合員Sさん)

※1 メンター制度

助言者のような立ち位置で先輩が後輩に助言し、仕事にまつわる相談を受けたり、支援したりするという制度。メンターでは、従来の上司・部下のように上から下に教えるという関係ではなく、相談に乗る・コツを教えるなど、助言・提案する双方向性のある関係が大きな特徴。

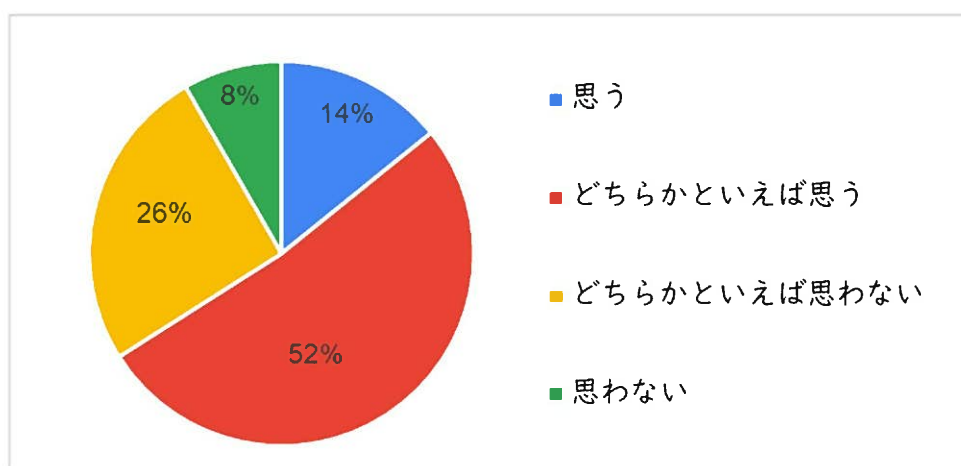


3) 仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）について

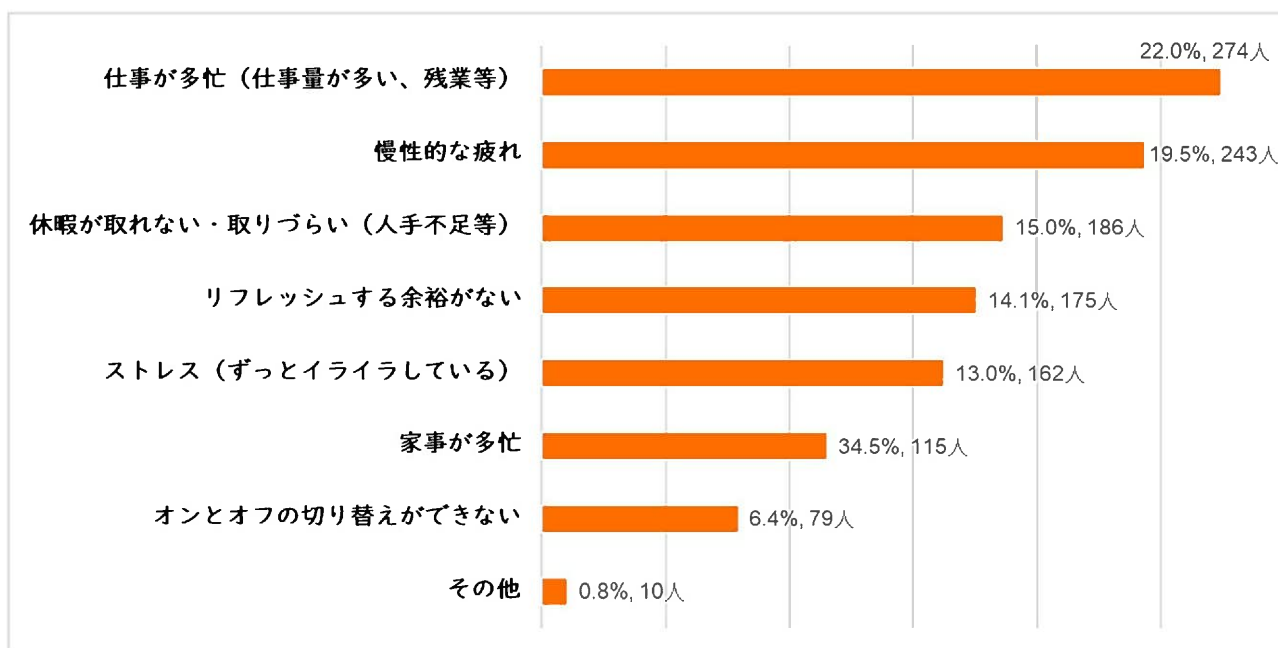
調査結果サマリー

- 総じて取れている（「思う」「どちらかといえば思う」）は 66.0%で、**6割以上が仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）がとれている。**
- 仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）が取れていないと思う理由について、「**仕事が多忙**」が 22.0%で最も多く、次に「**慢性的な疲れ**」が 19.5%、「**休暇が取れない・取りづらい**」が 15.0%となっている。
- 取れていない理由は複合的に絡んでいると思われるが、**仕事に起因するものが多く、労働組合として取り組むべき課題とも言える。**
例) 仕事量、人員体制、休暇取得率等々…。

Q3. あなたは「仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）」が取れていると思いますか？



(A) その理由は何ですか？



ワークライフバランスとは

ワークライフバランスは、「働くすべての者が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方」と定義されています。

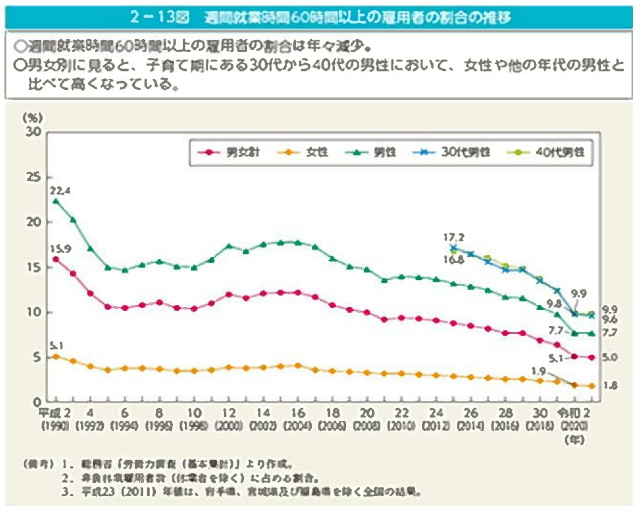
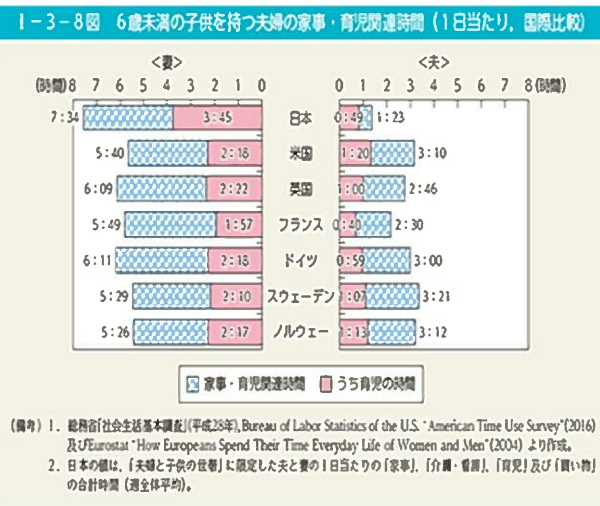
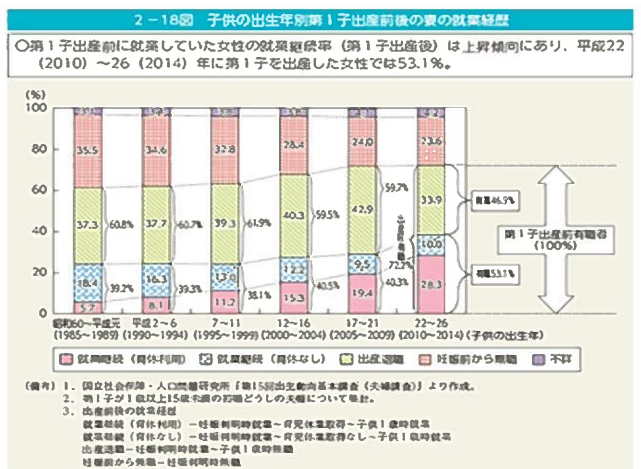
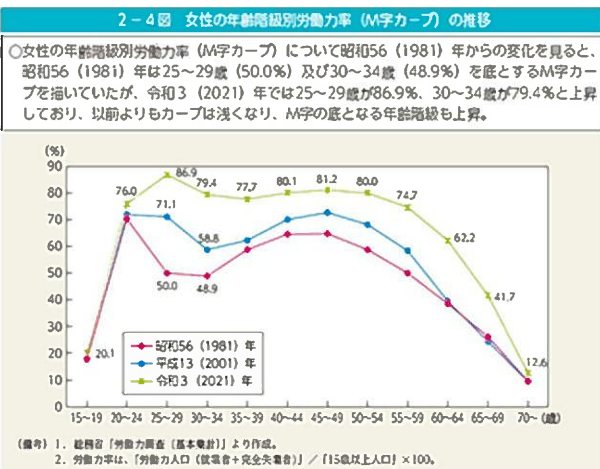
内閣府は2007年に「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。「憲章」によると、ワークライフバランスが実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じた多様な生き方が選択・実現できる社会」と定められています。

ワークライフバランスは、女性支援のための施策であるといった誤解をされがちですが、本来は年齢や性別を問わず、働く人すべてに関係する考え方です。

ワークライフバランスの背景に目を向けよう

女性のM字カーブの推移からわかるように、25～30歳代後半の子育て期に就労をやめる割合は、以前に比べるとかなり減少しましたが、それでも第一子出産を機に約3割の女性が退職しています。

男性の家事・育児・介護への参画も進んでいますが、夫婦の家事・育児時間の国際比較を見ると、妻は「家事・育児」に、夫は「仕事」に多くの時間を使っています。ワークライフバランスのさらなる推進のため、背景にある課題の解決が求められます。



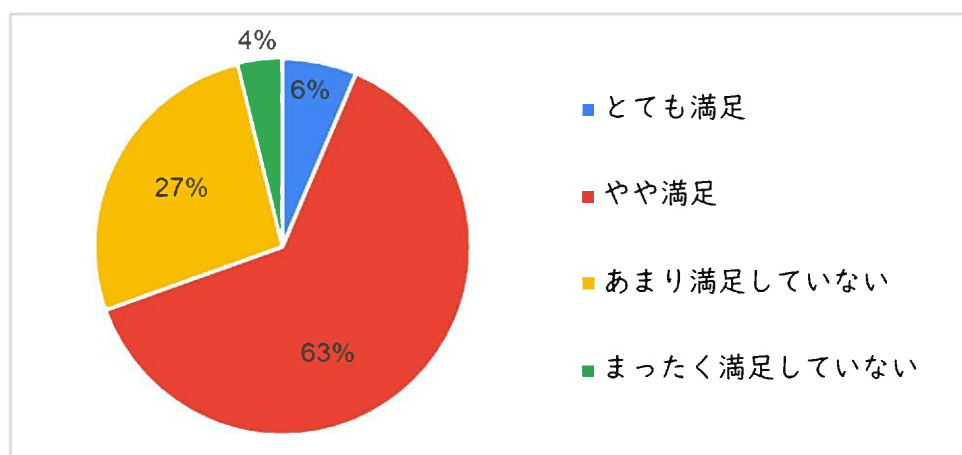
（出展）男女共同参画白書令和4年版

4) 組合活動について

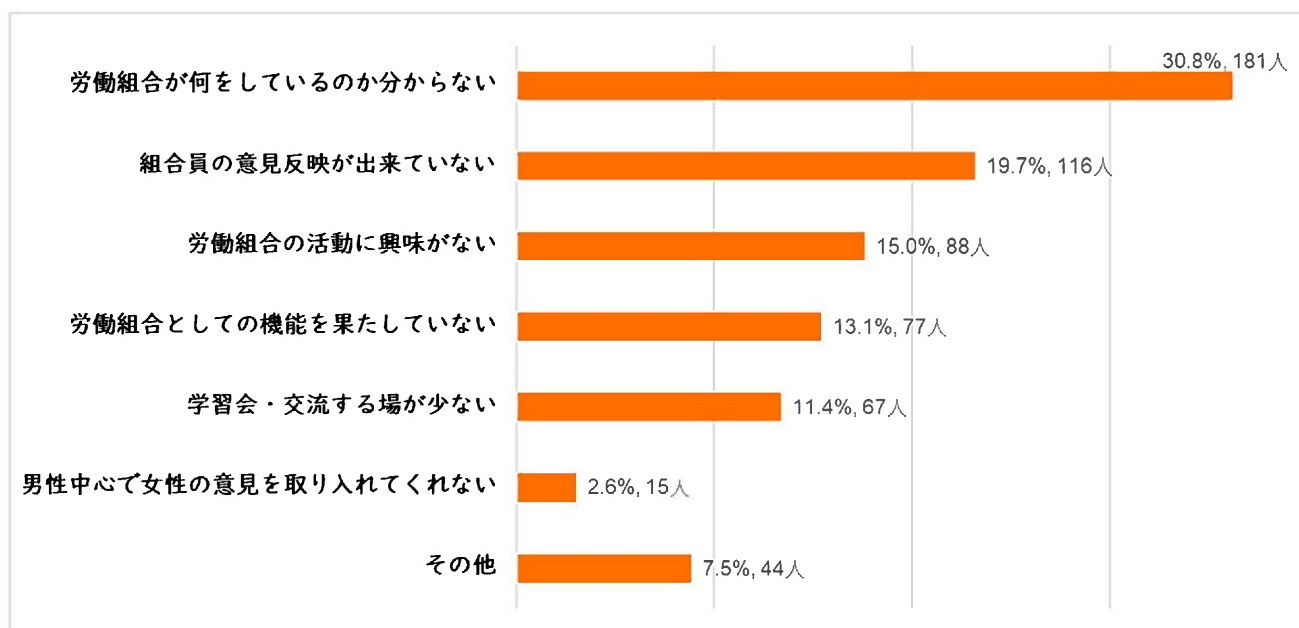
調査結果サマリー

- 組合活動については、約7割が満足（「とても満足」「やや満足」）していることがわかる。
- 満足していない理由について、「労働組合が何をしているのか分からない」が30.8%で最も多く、次に「組合員の意見反映が出来ていない」19.7%、「労働組合の活動に興味がない」15.0%となっている。
- 組合の活動が特に女性組合員には見えていない、ということが大きな課題である。

Q4. 組合活動に満足していますか？



(A) 満足していない理由は何ですか？



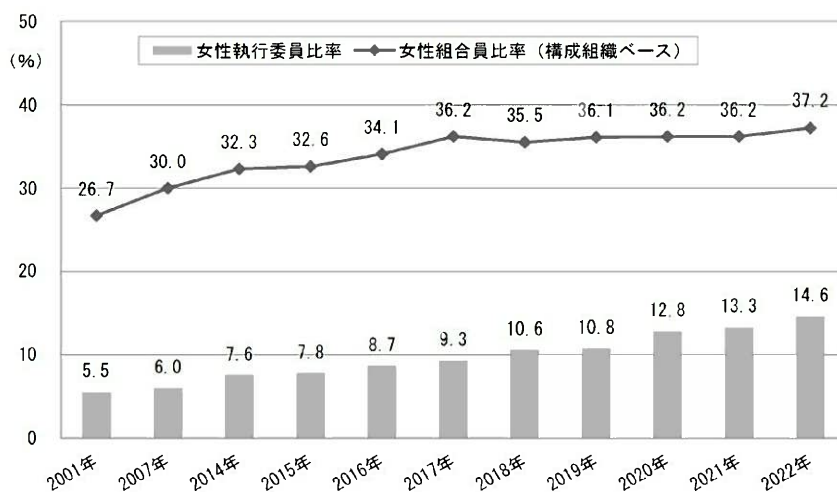
女性の組合活動の満足度を高めるためには

女性組合員が組合活動に満足していない理由に、「何をしているのか分からない」、「組合員の意見が反映されていない」が多く選ばれています。その背景に、労働組合への女性の参画が進んでいない状況があります。

下のグラフは、連合の地方連合会における女性組合員比率と女性執行委員比率の推移を示しており、最新の2022年は女性執行委員比率が14.6%となっています。

労働組合における意思決定の場を男性が占めていることで、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なることから、女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが大切です。

第2-3図 女性組合員比率と女性執行委員比率



(出展) 構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書 (2022年実施)

そのためにも、クリティカル・マスの実現を!!

なぜ女性参画の目標が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。

注目されるので、発言しづらい。
これだから女はと言われたくない。
→男性に合わせる。



他にも女性がいたので、
私の意見として発言できる。
→組織が活発化。



国際的にはすでに
2030年までに50%を
目標としています!



(出展) 連合 2022 春季生活闘争 ジェンダー平等・多様性推進の取り組み より

今年(2022)の調査から見た現状

- ①約 4 割の女性が職場での男女差別を感じている。差別を感じるのは「昇進・昇格」「お茶出し・掃除などの役割分担」が多く、**制度面**と依然なくならない**性別役割分業意識**によるものに大別される。
- ②これまでにハラスメントを受けたことがある女性は約 3 割。ハラスメントの内容は「パワハラ」が 52.4%で最も多く、次に「セクハラ」30.0%、「マタハラ」9.6%。「過去 5 年以内に受けた」が 65.5%と 6 割を超えており、今現在でも 12.1%がハラスメントを受けているという事実は重く受け止めたい。
- ③どのハラスメントも、叱責や恫喝、嫌みを言うなど“言葉”によるものが多く、コミュニケーションの根幹でもある“言葉”が与える**心理的影響の大きさ**がうかがえる。
- ④ハラスメントを無くすための対策として、**企業トップや幹部の意識改革、管理職への意識啓発研修**を求める声大きい。**風通しの良い職場風土、適切な人員補充**を求める声も少なくなく、どの職場にも共通するであろう、「人員不足」が職場でのコミュニケーションや人間関係に影響を及ぼし、ハラスメントを生みやすい環境となることが予想される。
- ⑤仕事と家庭の調和(ワークライフバランス)が取れていると感じている女性は **6 割超え**。取れていないと感じている理由は「**仕事が多忙**」が 22.0%と最も多い。「**休暇が取れない・取りづらい**」も 15.0%と多く、**仕事に起因**する部分が多い。
- ⑥組合活動に満足(「とても満足」「やや満足」)している女性は約 **7 割**。満足していない理由は、「**労働組合が何をしているのかわからない**」「**組合員の意見反映が出来ていない**」。組合活動が見えない、見えていても組合の本分である組合員の意見反映ができていないと捉えられている点は反省が必要。

その他自由記載欄にもたくさんのご意見をいただきました。
生の声全てを掲載します

【自由記載】

- 組合組織の見直しをしてほしい。
- 役員の皆様におかれましては、日々の活動お疲れ様です。役員のなり手がいないことが課題に感じています。組合員が組合活動を負担に感じないよう、役員の活動をスリム化したりできないものかと思案しています。良い案があれば情報発信いただけますと幸いです。
- 一部の職員に仕事が振られ、あの人は仕事ができるから大丈夫だろうと軽く考えられているように思う。慢性的に残業をしている場合は、残業申請も出しづらい雰囲気がある。もちろん、自分も手伝える範囲で手伝いを申し出ているが、なかなか難しい。また、庶務担当の場合は庁内照会や販促のとりまとめで時間を取られるので、もう少し簡素化できないか。
- 介護・育児休業について
- どここの部署でも産休・育休に入りやすいと嬉しい。
- 小学生を育てる家庭への支援。定時退庁、時短勤務など。
- ワークライフバランス。家事育児をゆっくりできる時間がない。仕事も今ある仕事で精一杯で余裕がなく、新しいことを始めたり事業を改善することができていない。
- 負担とにならない程度の活動にしてほしい。佐賀市から遠い市町は集まるだけでも負担なので、オンラインを主にしてほしい。
- 十分活動していただいていると思っております。
- 会計年度職員の処遇の改善。ときに、学芸員さんとかの給与の安さとか、埋もれてると思います。
- 勤務体制上、1人の時間が増えた。防犯上の問題や、緊急時の事を考えると不安がある。
- 参加しやすい組合づくりをしてほしい(オンライン参加など)
- 子育てをしながら安心して働けるようにしてほしい。
- 組合役員の負担軽減
- 働くことについて、無理なく家庭と仕事を両立するために、皆さんどのような工夫をされているのか、関心があります。
- 保育所に、もっと男性職員を配置して、女性独特の雰囲気をクリアにしてほしいです。
- 働きやすい職場環境
- 啓発 宣伝をもっと
- 少人数でも(採用数の減、病休者の増、出産数増の後押し等による)にも耐えうるよう、業務の改善(スクラップアンドビルド)を推進すること。
- 4月の異動で男性が多い職場にきたが、昔ながらの考えを持っている男性職員がいることに驚いた。
- パワハラに対する対応をマニュアル化してほしい。

- セクハラは、本人のモラルの低さも問題だが、職場がそれを注意されない場であることも大きな問題であるとする。実際自分の時も、不快に思っていた人が周りに多くいたにも関わらず、男性陣でそれを咎める者もおらず、許容される場となっていた。最終的には上司に相談し、対策はされたが、その人は昔からそうだったから、と皆が言っていた。接触され不快などの昔からの我慢を、今後も継続する必要はないと思う。自分より若い世代の働く場はもっと安心できる場となってほしい。
- 今何を取り組んであり、先に何を取り組んでいいのか、分からない。
- 互いに助け合えるような心にゆとりのある職場にするため、人員を増やすこと、評価制度の適切な利用を呼びかけていただきたい。
- Q2も複数選択できるようにしてほしい。
- ハラスメント対策
- 人員を増やしてほしいという希望はありますがいろいろ難しいです。
- 早く家に帰れるように自分自身も努力したいし、仕事のやり方も考えていくべきだと思う。
- 女性部の活動意義が分からない。不要だと思う。
- ワークライフバランスに率先して取り組むことができるよう、職場環境に必要なことについて取り組んでほしい。
- 職場環境の改善
- 育休や介護休暇の取りやすい環境づくり。仕事復帰へ紹介と手助け。
- 適切な人員の確保、賃金上昇(物価高騰等のため)
- 時間外勤務の削減
- ただでさえ忙しいので組合活動に時間をとられたくない。各市町村から部長、副部長などの役職を当てるのではなく、本当にやりたい人(やれる余裕のある人)が集まって活動してくれるとありがたい。
- 男性の育休取得の促進
- 人員補充がなく同僚にかかる負担が重いため、産休・育休を取りづらい。今の状況では仕事を辞めるしかないと感じている。時間休が少ないため、子供の急病などですぐになくなってしまいうため、時間休の上限を増やしてほしい。フレックスタイム勤務者にも時間休をとれるようにしてほしい。
- 生理休暇を取りやすくして欲しいです。まず、生理休暇という名称を変えて欲しい。特休扱いになるため人事給与係まで回す必要があるため生理休暇という名称では恥ずかしくて有休をとって休むしかない。なんのための特休なのかがわからない。他県では名称を変えているところもあるみたいなので検討してもらいたい。
- 女性の働きやすさ改革は、大きなところではなされているかと思うが保育園などの限られた場所ではなかなか変わらないのが現実である。小さなところの風通し等も行って頂きたいと強く思う。
- ハラスメントに関しては、過去の女性活躍等の面からすると、男性→女性というイメージが正直強いと感じる。しかし、最近は男女平等も浸透しつつあり、気づかぬうちに女性→男性へのハラスメントも増えているのではないかと思う。女性の意見も大事だが、双方(男性、女性)の意見を聞きハラスメントについて総合的に判断することが大切なのではないかと思う。

- 女性がどこにでも参画できるような社会になってほしいと思います。
- 時短勤務中は給料が減っているので組合費用の徴収も同様に減らしてほしい。テレワークを推奨してほしい。
- 男女共同参画なので女性だけが女性のみを対象とするのではなく、男女ともに考えるようにしてほしい。また、昇格、査定等の男女間の格差は一般職の私たちには分かりません。会社側に情報開示を求めたほうがよいと思います。
- 産休、育休などが取りやすい職場環境づくり
- 何かと「女性」という言葉を使うことが、差別しているように思うのですが…「女性だから」とか「男性だから」と言っているうちは何も変わらないような気がします。
- 男性、女性の問題として分けるのではなく、性別関係なく問題共有することが必要に思います。女性部というくくりを無くすのも一つの方法だと思っています。
- 共働きが増える中、まだまだ多くの女性の家事負担が多いと思う。もっと男性も家事に参加するように訴えかけるような研修をお願いしたい。
- 男女の格差の認識と改善
- お茶だしや電話にでることを女性がするものと男性だけでなく女性もそう認識している状況が変わってほしい。
- 自分の職場が他の自治体に比べて休暇制度などが遅れていると感じる。子育て中介護中でも働きやすい職場にしてほしい。
- パワハラやモラハラには理解があるが、セクハラに関してはまだまだ理解出来ていない職場の男性の方が多いと感じることがある。もっと関心を持って理解すべきだと思う。実際に不快に感じたこともあるので、改善して行ってほしい。
- 職場の先輩が、勤務時間を伸ばしたがっているので、伸ばしてあげて欲しい。面談のときに、店長に相談したらしいが、2ヶ月経っても進展がないとのことだった。
- 夏の残業が辛すぎる。することがあるから残業しているのに、絶対に残業すると言われていたような気がする。
- 独身男性の産休・育休への理解促進、技術職の人員補充
- 男女平等とはいっても、女性が家事や育児に関わる時間は多いのは明らかだと思います。長時間の時間外残業が続く部署に異動になれば家庭は壊れます。
- 性別格差を無くすことは必要だが、男性が当たり前のように受けているハラスメントも同時に考えないと女性にも同じように負担をかけられる可能性があるため、一緒に考えて欲しい。
- まだ女性にはサポート的な仕事が多いような気がします。それを望まれてるのかもしれないですけど、タイミングなどあるかと思いますが挑戦する機会を与えてほしいなと思います。
- 妊娠や出産で休むことに罪悪感を感じるとともに、同じ部署の人に迷惑がられる。産休や育休の制度があるのであれば人員の補充等を行う制度を整備し、当人に苦情がいかないようにしてほしい。
- コロナ禍ではあるが、リモートなどでも女性組合員をランダムにピックアップして、各職場での意見交換などを行う。

- 職場点検をしてほしい。
- 介護休暇は1日単位で取得できる様になりませんか？両親が県外にいます。痴呆のある要介護2の父を80歳になる母が一人で介護をし、毎月病院に連れて行っています。高齢化社会に合わせて、育児休暇並みの介護休暇の充実を求めます。よろしくお願いいたします。
- 相談や話やすい、みんなに平等に接してくれる、社員や店長がほしいです。
- 技術系の女性が増えてきているので、そういう女性が働きやすい環境作りに取り組んで欲しいです。
- 男女差関係なく、現職場では上長の過干渉による業務への支障が発生している。それらを解決するためには異動するしか手段がないため、他手段を講じられるようにしてほしい。
- 子の居場所の確保 児童クラブの対象外となる小学3年生からの居場所作りを市などに働きかけてほしい。
- 男女問わず育休取得に力を入れる企業等が増えてきていますが、休業する方の分働く職員にも何か対応が必要と感じます。育児が大変なのは重々承知ですが、残った者には仕事の負担増となります。代替職員はだいたいパートなど正規職員ではないので、補填された気にもなりません。残る職員への手当の創設や残業代を適切に支給するなど、残された方も頑張っているようにしてほしいです。
- 男女平等といいながら青年部、女性部にわかれて活動する意味がわからない。男女間の差別やパワハラを減らしていくためには若い時から、男女それぞれの問題を同じ場所で一緒に考えていくべきだと思う。組合活動の負担が大きすぎる。
- 自分らしく働きやすい職場づくり
- 産休などを取りやすい環境にしてあげる事と回りの理解者を増やしてほしい。その他、産休後のフォロー
- 女性でいることをとてもありがたく思っています。
- アンケートの結果をこれからも積極的に公表し、どのようなことがハラスメントにあたるのか、一般職員の中にも意識付けをしていただけたらありがたいです。
- 人員は足りていない状況で、時間外削減も厳しく言われる中、組織的な対応も何もなされないまま、その皺寄せは個人の努力に頼っている状況。このような状況を組織的に改善されるよう取組がされてほしい。
- 育児休暇代替の正職員代替
- 楽しく働ける職場、女子が多いので派閥が出来やすい。そうならない職場作り。
- 人事の評価をするとき、しっかり面談をしてほしい！その人の仕事ぶりを見てもいないのに判断するのはやめていただきたい！
- 子育て世代の働きやすさ。特に赤ちゃんの育児中は自分で調べる時間も満足に取れなかったので、制度の周知を高めてほしい。
- 夏季休暇制度について、県内統一になるよう、働きかけてほしい。

- 働く女性への取り組みが名ばかりとなっていないかの実態調査、具体的な女性支援や企業の取り組みや実績の調査と開示をやってほしい。
- 看護休暇について、現在は小学校を卒業したら看護休暇がなくなりますが、中学生や高校生でも通院や看護で休まなければならないことがある。高校卒業まで看護休暇が取れるようにしてほしい。
- 『女性』としてではなく、『ジェンダー』として今後取り組んでほしい。
- 時間外労働の削減
- 子育てし易い環境。休みの取りやすさや時短など。
- 台風時などで、学校が休校になる場合があるが、子が小さい場合、親が休まなければならない、年休を使用することになってしまう。子の看護休暇や特別休暇を利用できるように制度を変えてほしい。
- 新規採用者の初任給引き上げ
- 組合や女性部など、正直何が何か、わけがわかりません。
- 女性が働きやすい職場ができてるか、まだできてないのはどういう理由があるのか、割合等
- 我慢して、体調を崩したとき、相談できず困りました。職場の健康相談では、結局、専門の病院に行くように言われましたが、病院を探すのも気力がなく、大変でした。
- ハラスメントの調査は毎年実施されているが、実際に解決しているのか不明。民間と違い何十年も同じ職場で働くことを考えると波風を立てないように申告や相談をしない人も多いと思う。ハラスメントをする側はハラスメントとっていない事が多く、改善もされない。今まで見てきた中で、男性より女性同士のハラスメントが多いと感じた。陰口や業務の押し付けなど。
- 女性活躍を世間に周知して欲しい。
- 女性が働く全ての部署で、早急な人員の確保をお願いしたい。現場はいつも妊娠出産や体調不良・家族の看護介護で欠員があります。そのことを踏まえた上での人員確保が必要な現状であることをご理解頂きたい！
- 新規採用職員へ魅力ある活動と感ぜられる働きかけ
- 非常勤職員が多くなり、同一労働同一賃金の実現がますます重要になると思う。コストばかり重要視して、そこで働く人を使い捨てるように軽視する風潮を止めて欲しい。
- コロナも長期化し、採用からの年数が浅い方々は、コミュニケーションの場もなかなか増えず、かわいそうだなあと思います。
- 若い世代への関わりをもっと増やした方がいいのでは？なかなか難しいと思いますが…。
- 親の看護休暇が欲しい。病院受診の付き添いなどで必要。
- 女性が働きやすい環境をいつも考えて頂き、ありがとうございます。一人ひとりが楽しい職場にしようと思っかけていけたらなと思います。
- 育児世代への理解
- 誰か話しやすい人を近くに置いておくような環境を作る。
- 結婚をしないという選択肢を選んだ女性が働きづらく、社会的にも生きづらさを感じる。真に多様性を理解した社会になってほしいと願います。

- 事務職の女性は、昇格の機会がほとんどない。
- 無駄なイベントへの参加を無くして欲しい。
- 突然の休暇が取りやすいように、人材確保をしてほしい。
- 女性も定年迄働きやすい職場環境。
- 育児や介護をしながらでも仕事をつづけられる環境整備に引き続き取り組んで欲しい。
- 組合活動が組合員の負担にならないように、予算の使い方や活動の内容(動員の内容)等をきちんと検討してほしい。
- 上司の教育を徹底してほしい。
- 組合活動は大切だが、本部役員になるとそれ自体が重荷となるようなので、専従の人を雇って組合を運営するなど、組織体制を見直すべきだと思います。
- 団結することや組合としての取り組みの必要性の認識が希薄になっており、活動の重要性を組合員に伝えきれていないように感じる。また、前例踏襲の取り組みが見直されないので、真夏の炎天下の行進や聖火リレーなど、過酷な内容のものが多すぎてますます組合離れに拍車を変えている気がする。若い人はシビアなので、主催者側がきちんとしたコンセプトを持って企画して活動をしなないと、お義理では付き合ってくれない。取り組みの一つ一つを真剣に考え改善されることを望む。
- 働き甲斐など働く事への関心がもてないが、今後の未来輝かしい若年女性への支援はこのまま続けて欲しいが、それ以外の女性にも少しは支援を考えて欲しい。そう感じるのは私だけではないと思います。
- 会社に女性管理職がひとりもない。それに近い人が居ても、相談できる相手ではない。女性が活躍できる場を研修や指導などで促進してほしい。
- 家事に対する、男女格差をなくすために男性への啓発、啓蒙活動。若手職員とベテラン職員との交流。
- 女性の権利について学ぶ機会がほしい。
- 女性の上司を増やすようにしてほしい。

Ⅲ. 参考資料

1) 連合「GENDER 2022 春季生活闘争

～ジェンダー平等・多様性推進編～」

ハラスメント部分抜粋

2) 関連資料等について

ハラスメント



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。



1次
スタート

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。



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。

精神的な攻撃



過大な要求



身体的な攻撃



過小な要求



人間関係からの 切り離し



個の侵害



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) **ハワハラ** **マタハラ** **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	ハワハラ	マタハラ	セクハラ
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

ゴールは
ウラビよ!



2021年

連合、
第17回定期大会で
初の女性会長が誕生。

これでゴール。
いえいえ...



フェーズ1

2021年

連合
「ジェンダー平等
推進計画」フェーズ1
スタート。

2021年

連合
第85回中央委員会で、
女性参画率が
初の30パーセント
超えを達成。

2021年

東京オリハラ
組織委員会会長が
女性蔑視発言。



日本の男女平等参画の
遅れを露呈し、
4マスもどる。



2020年

連合
「第4次男女平等参画
推進計画」目標が
一部未達成で1年間延長。

1回休み。



連合HP ご活用ください！！

ホームページに動画や資料を掲載しています。学習会等の機会にぜひご活用ください。



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>



掲載中の動画

- コロナ禍における女性への影響と課題
- ハラスメント対策関連法の取り組み
- 女性活躍推進法の取り組み
- 改正育児・介護休業法の取り組み (New)

用語解説動画

- ポジティブ・アクションとクオータ制
- クリティカル・マス
- 固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス
- SOGIとLGBT



女性活躍推進法関連 連合本部 HP より

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/active_promotion/



育児・介護休業法関連 連合本部 HP より

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/ikuji_kaigo/



ハラスメント防止対策関連 連合本部 HP より

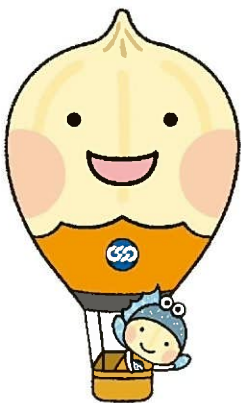
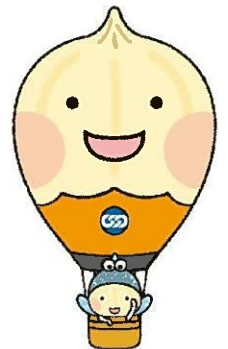
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/harassment/>



ポジティブ・アクション関連 内閣府男女共同参画局 HP より

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html





連合佐賀

発行日 ■ 2022年12月

発行 ■ 連合佐賀 女性委員会

〒840-0804 佐賀県佐賀市神野東4丁目7-3

TEL : 0952-33-3705 FAX : 0952-33-2805