連合佐賀
2023 女性委員会アンケート調査結果

日本労働組合総連合会佐賀県連合会

～　目 次　～

Ⅰ．調査概要

Ⅱ．調査結果

1）回答者の属性について

2）男女差別（男女格差・ジェンダーギャップ）について

3）組合活動について

4）ワークライフバランスについて

①仕事（ワーク）

②生活（ライフ）

③ワークライフバランス

5）ワークライフバランスの実現に必要な取り組みについて

◆自由記述記載欄の意見（全文掲載）

Ⅲ．参考資料

1）ワークライフバランスに関する情報サイトの紹介

2）連合ジェンダー平等推進計画フェーズⅠ

～はじめに～

世界を震撼させた新型コロナウイルス感染症については、今年５月に世界保健機構（WHO）が「国際的な公衆衛生上の緊急事態」の宣言を終了すると発表、日本も感染症法上の位置づけを季節性インフルエンザと同じ５類へ変更するなど、一定の節目を迎えました。

この間の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、とりわけ日本においては、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、女性の生活への影響が大きく、我が国のジェンダー平等の遅れが改めて浮き彫となりました。

1979 年に国連が採択し、日本も批准した女子差別撤廃条約は、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、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が毎年公表するジェンダーギャップ指数（2023）では、日本は調査対象となった世界 146 カ国中 125 位と、昨年より９つ順位を下げ、2006 年の公表開始以来、最低となりました。政治分野の指標となる女性の衆議院議員の割合が１割程度であること、経済分野では男女間の賃金格差が 22.1％、企業の女性役員の比率が 11.4％で、それぞれ G７各国で最下位であったことなど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。

昨年から WEB（ウェブ）アンケートにリニューアルしたことで、回答者数が大幅に増え、より職場の実態を反映した結果が示されるようになりました。

今年は、調査内容を「ワークライフバランス」に重点を置いたものにし、回答者についても女性だけではなく男性も対象としました。ワークライフバランスは日本語で「仕事と生活の調和」を意味します。働く女性支援のための施策であると誤解されがちですが、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あり、男性にとってもワークライフバランスは重要な課題です。

今回のアンケート調査結果が、女性にとっても男性にとってもワークライフバランス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　：職場の男女差別やワークライフバランスの実態を明らかにするとともに、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　：2023 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　：連合佐賀 各構成組織の組合員
５．有効回答数　：2,514 名
６．質問項目　：次ページ以降参照

調査結果について、詳細をお知りになりたい場合は、連合佐賀まで、ご連絡をお願いいたします。　電話 0952-33-3705

2023 連合佐賀女性組合員意識（実態）アンケート調査項目
テーマ：ワークライフバランスについて

（1）属性　※必須

①年代

・10～20 歳代
・30 歳代
・40 歳代
・50 歳代
・60 歳代以上

（2）性別を教えてください

・男性
・女性
・その他
・回答しない

（3）男女格差（ジェンダーギャップについて）　※必須

①今の職場で男女差別（男女格差・ジェンダーギャップ）を感じることがあるか

・とても感じる
・やや感じる
・あまり感じない
・全く感じない

②特に男女格差（ジェンダーギャップ）を感じたことはなにか（「とても感じる」「やや感じる」と答えた方）

・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（　　）

（4）組合活動について　※必須

①組合活動に満足しているか　※必須

・とても満足
・やや満足
・あまり満足していない
・全く満足していない

②「あまり満足していない」「全く満足していない」理由はなにか

・組合員の意見反映ができていない
・学習・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（　　）

（5）仕事（ワーク）について

①やりがいを感じるか

・とても感じている
・まあ感じている
・あまり感じていない
・全く感じていない

②労働時間（残業含め）は適当だと感じるか

・とても感じている
・まあ感じている
・あまり感じていない

・全く感じていない

③賃金（報酬）は適当だと感じるか

・とても感じている

・まあ感じている

・あまり感じていない

・全く感じていない

④有給休暇の取得状況（昨年度）

・取得なし

・1～2 割程度利用

・3～4 割程度利用

・5～6 割程度利用

・7～8 割程度利用

・9～10 割程度利用

⑤有給休暇以外の休暇（育児休暇、介護休暇、生理休暇など）は取得しやすいか

・取得しやすい

・どちらかと言えば取得しやすい

・どちらかと言えば取得しやすいとは思わない

・取得しやすいと思わない

⑥男女がともに活躍できる職場だと感じるか

・とても感じている

・まあ感じている

・あまり感じていない

・全く感じていない

（6）生活（ライフ）について

①家庭生活（掃除洗濯などの家事、家族と過ごす、育児、介護など）のための時間は十分に取れていると思うか

・十分取れている

・まあ取れている

・あまり取れていない

・全く取れていない

②地域・社会活動に参加する時間は十分に取れていると思うか

・十分取れている

・まあ取れている

・あまり取れていない

・全く取れていない

③趣味や娯楽、スポーツ、学習など自分のための時間は十分に取れていると思うか

・十分取れている

・まあ取れている

・あまり取れていない

・全く取れていない

④休養のための時間は十分に取れていると思うか

・十分取れている

・まあ取れている

・あまり取れていない

・全く取れていない

（7）ワークライフバランスについて

①あなた自身のワークライフバランスに関する満足度は

・バランスがとてもよく、大変満足している

・ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している

・どちらともいえない

・バランスが少し悪いと感じ、満足とはいえない

・バランスが悪く、満足していない

②優先内容（「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」）の現実はどれに近いか

・「仕事」を優先

・「家庭生活」（家族と過ごす、家事、育児、介護など）を優先
・「地域・個人の生活」（自治会活動、地元行事への参加、趣味や習い事、スポーツなど）を優先
・「仕事」と「家庭生活」をともに優先
・「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
・「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
・「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先

③優先内容の希望（「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」）はどれに近いか
・「仕事」を優先
・「家庭生活」（家族と過ごす、家事、育児、介護など）を優先
・「地域・個人の生活」（自治会活動、地元行事への参加、趣味や習い事、スポーツなど）を優先
・「仕事」と「家庭生活」をともに優先
・「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
・「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
・「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先

（８）ワークライフバランスの実現のために必要な取り組み

①企業や職場においてどのような取り組みが必要だと思うか
・トップリーダーが率先してワークライフバランスに取り組む
・管理職の意識改革を行う
・従業員（職員）にワークライフバランスの意識が浸透するよう、啓発等を行う
・育児休暇や介護休暇、短時間勤務制度、フレックス勤務などの、従業員（職員）が働きやすい制度を充実させる
・残業時間の削減や仕事の効率化を進め、無駄な業務・作業をなくす
・従業員（職員）を増やす
・給料を上げる
・有給休暇の取得促進に積極的に取り組む
・ボランティア活動に対する休暇制度などの支援を行う
・その他（　　）

②政府や行政に望む取り組み
・ワークライフバランスの重要性について市民や企業に PR
・官庁や自治体がワークライフバランスを自ら実践
・インターネット等を活用したワークライフバランスについての情報提供
・ワークライフバランスが進んでいる企業の実践（事例）紹介や表彰
・ワークライフバランス実現に向けた具体的な取り組み（育児・介護休暇の取得促進や残業時間削減など）を企業に働きかける
・保育所・学童などの子育て支援の取り組みの推進
・ワークライフバランス実現のための法整備
・その他（　　）

③個人や家庭において、どのような取り組みが必要だと思うか
・ワークライフバランスの考え方について、理解を深める
・仕事は夫、家庭は妻、というような固定的な考え方を人に押し付けない
・配偶者などの家族の希望に応じて、家事、育児、介護などを協力し合う
・家事、育児、介護などへ男性が積極的に参加する
・必要に応じて、外部（親族や友人）に協力を求めたり、民間事業のサービスを利用したりする
・地域コミュニティに積極的にかかわりを持つ
・ボランティア活動等に参加する
・その他（　　）

（９）自由記述

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があること、要望など自由に記載下さい。

Ⅱ．調査結果

１）回答者の属性について

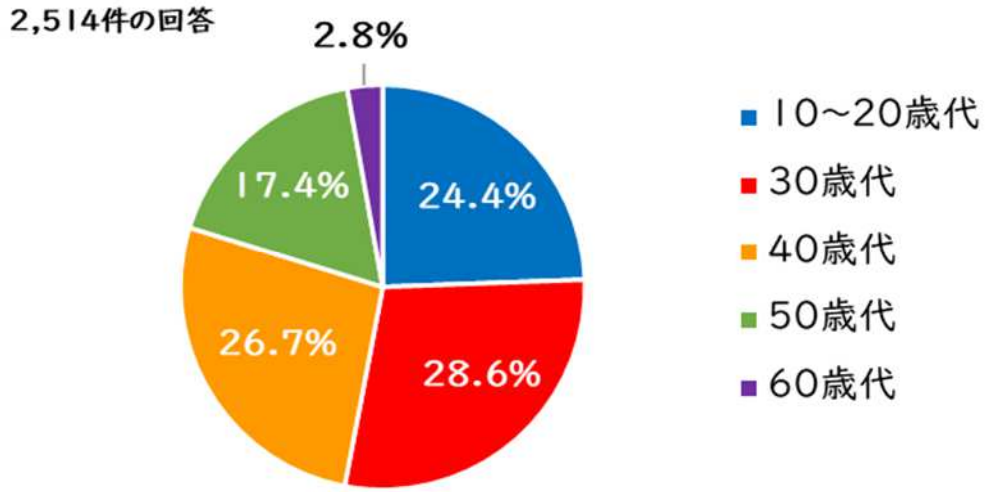
＊調査結果要旨＊

●回答者の年代は、30 歳代が 28.6%で最も多く、次いで 40 歳代が 26.7%、10～20 歳代が 24.4%となっており、40 歳代以下が全体の約 8 割を占めている。

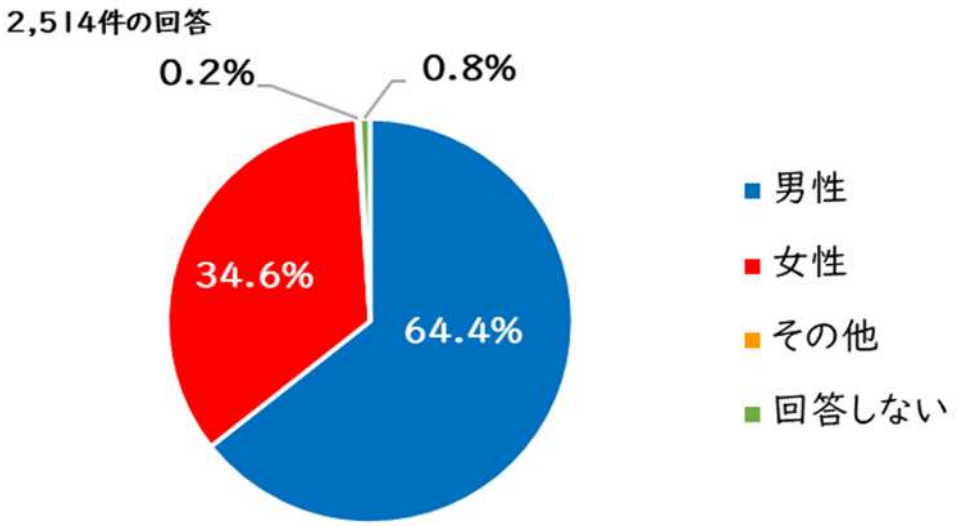
●性別は、男性 64.4%、女性 34.6%、その他 0.2%、回答しない 0.8%となっており、男性の回答が圧倒的に多かった。

●ワークライフバランスは「仕事と生活の調和」を意味し、政府広報では「働くすべての方々が、『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」と定義されている。ワークライフバランスと言うと、女性支援のための施策とイメージされやすいが、今回、男性の回答者が多かったことから、改めて男女問わず、関心の高さが伺えた。

Q1．年代を教えてください。



Q2．性別を教えてください。



2）男女差別（男女格差・ジェンダーギャップ）について

＊調査結果要旨＊

●今の職場で**男女格差を感じると回答したのは 38.0%**（「とても感じる」6.8%、「やや感じる」31.2%）で、約４割が大なり小なり職場での男女差別を感じている。女性のみを対象とした昨年度（38.5%）とほぼ同様の結果となった。

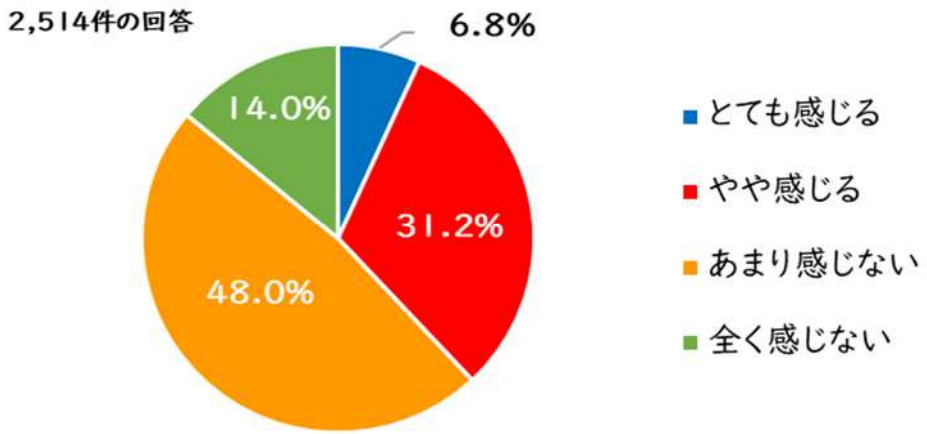
●一方で、**男女格差を全く感じないと回答したのは 14.0%**で、昨年（**9.4%）と比べると、**割合が増えている。

●特に男女格差を感じたことは、**仕事内容 36.2%**が最も多く、次いで**職場の配置・転換 25.5%**となっている。

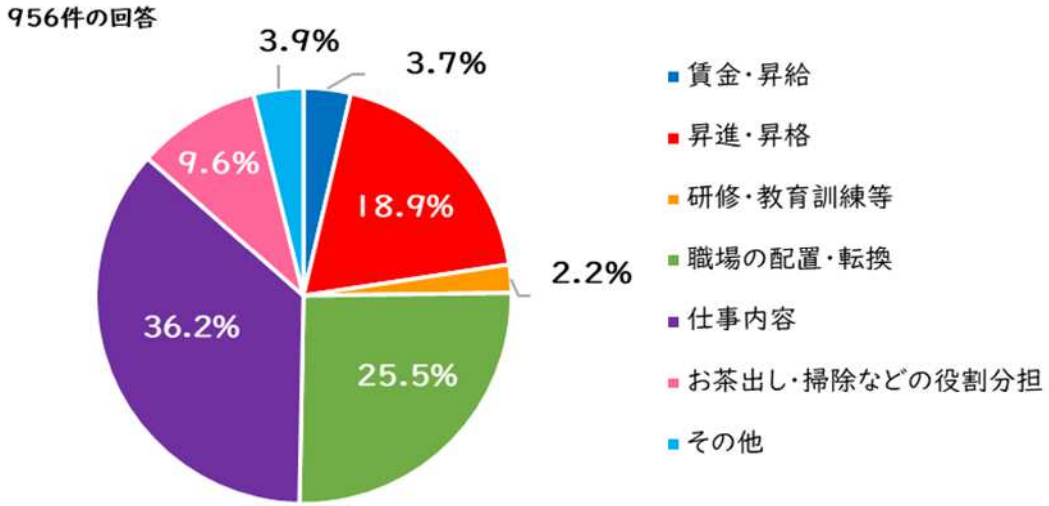
●女性のみを対象とした昨年は、昇進・昇格（32.0%）、お茶出し・掃除などの役割分担（20.8%）が多かったが、男性も含めた全体で見ると傾向が異なり、男女で格差を感じる事柄に特性があると推測される。

●その他の自由記述で、**「女性の髪染めやピアスは許されるのに、男性は許されない」「男性が髪を染めると上司に注意を受ける」**という風貌への意識に格差を感じるという意見や、**「女性の意見が通りやすい」「女性だと聞き入れてもらえない要件も男性だと聞き入れてもらえる」**という両極の記述も見られた。

Q3. ①今の職場で男女格差・ジェンダーギャップを感じることがありますか？



Q3. ②特に男女格差（ジェンダーギャップ）を感じたことは何ですか？



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、1 人 1 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、雇用においての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いと定められています。

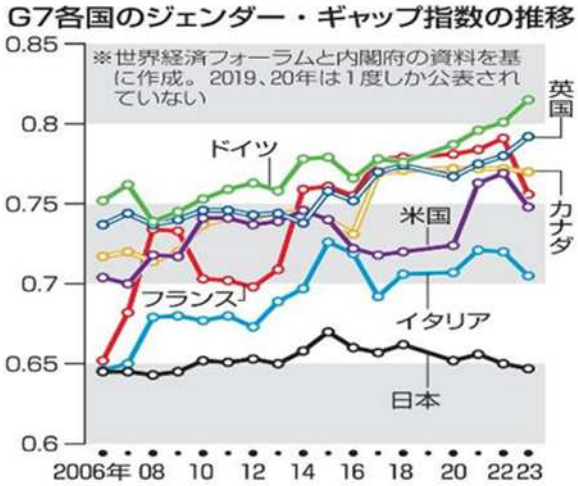
- 募 集
- 採 用
- 配 置
- 昇 進
- 降 格
- 教育訓練等
- 退職の勧奨・定年
- 福利厚生
- 職種や雇用形態
- 解 雇
- 労働契約の更新について

ジェンダー平等の実現は世界共通の目標

2015 年に国連の「持続可能な開発サミット」で採択された **SDGs（持続可能な開発目標）**の 17 のゴールの一つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられています。

2030 年までの達成をめざし、すべての国が取り組むことを約束しています。

日本のジェンダー平等の現状は？



3）組合活動について

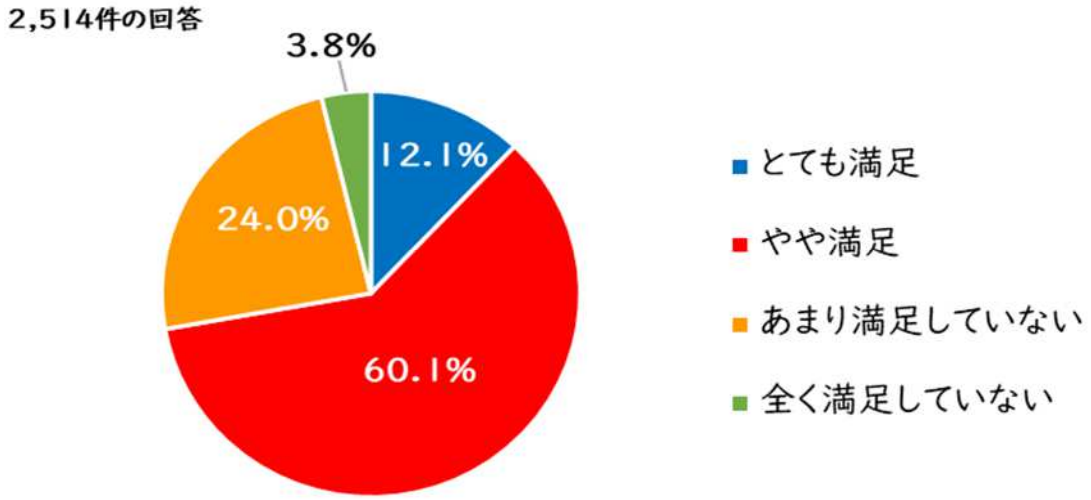
＊調査結果要旨＊

●組合活動については、**とても満足 12.1%、やや満足が 60.1%**となっており、**概ね約 7 割が満足**と回答している。

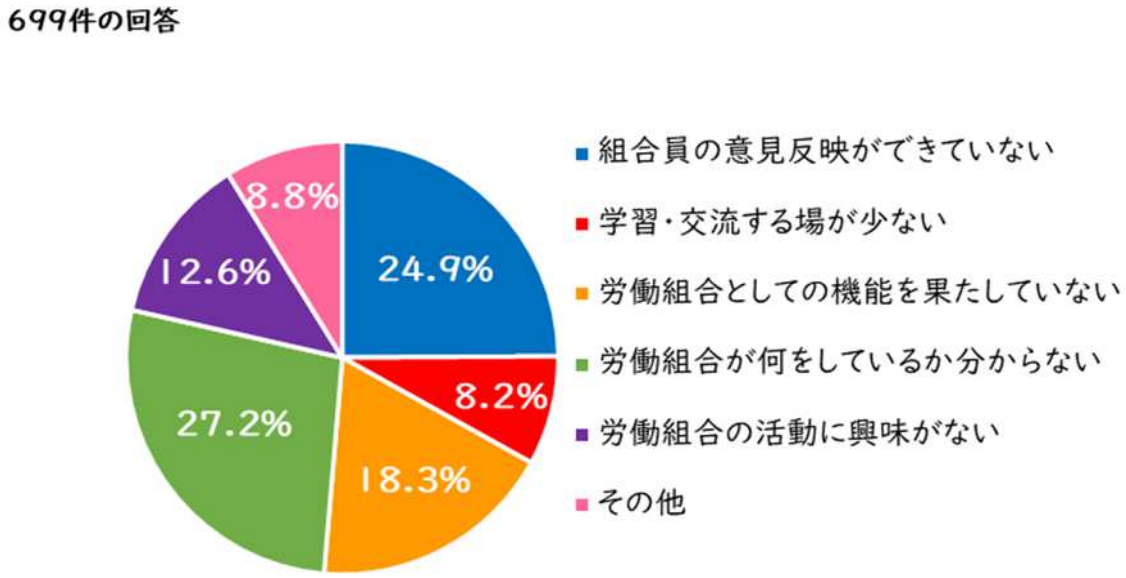
●満足していな理由について、**「労働組合が何をしているのか分からない」が 27.2%**で最も多く、次いで**「組合員の意見反映が出来ていない」が 24.9%、「労働組合としての機能を果たしていない」が 18.3%**となっている。

●組合の活動が、**①見えていない、②意見反映されていない、③機能を果たしていない**、という組合員の評価を真摯に受け止め、今後の活動を構築していく必要がある。

Q4. ①組合活動に満足していますか？



Q4. ②「あまり満足していない」「満足していない」理由は何ですか？



4）ワークライフバランスについて

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。

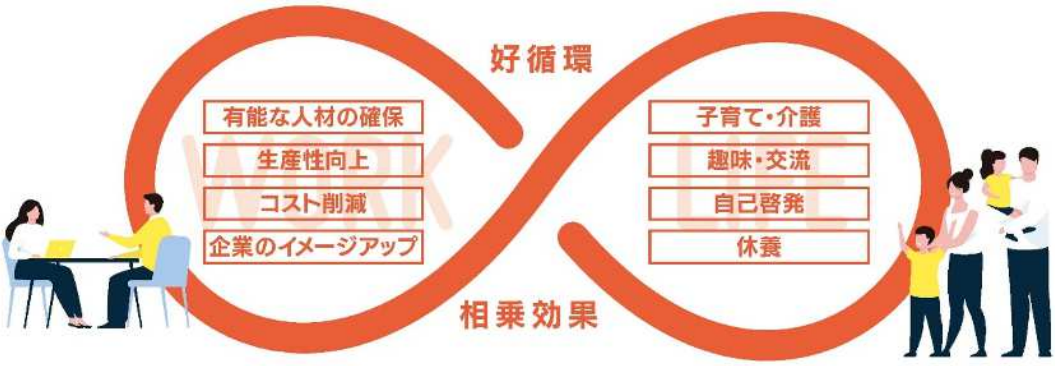
ワークライフバランスは、女性支援のための施策であるといった誤解をされがちですが、本来は年齢や性別を問わず、働く人すべてに関係する考え方です。

【引用】「ワーク・ライフ・バランス WLB ってナニ?」（2021.3 佐賀県発行）より

5分でわかるWLBのこと

ずばり！ワーク・ライフ・バランスってこんなこと

私生活が充実することで仕事がはかどり、仕事がうまくいくからプライベートもうるおう。仕事と私生活が互いに刺激し合い、いい影響を与え合う「仕事と私生活の好循環」、それこそがワーク・ライフ・バランスです。



実は誤解してる？バランスをとるのが目的ではない！

ワーク・ライフ・バランスは、本質を理解していないと、誤解されることがあります。仕事と生活の割合が5：5の割合ということでもなく、ただ私生活の割合を多くするだけではありません。双方がwin-winの関係を構築することが大切です。

①仕事（ワーク）について

＊調査結果要旨＊

●仕事のやりがいについて、全体の約７割（72.7%）が総じて感じている（とても感じている 11.0%、まあ感じている 61.7%）

●賃金(報酬)について、総じて適当だと感じているが 52.1%、感じていないが 47.9%で拮抗している。

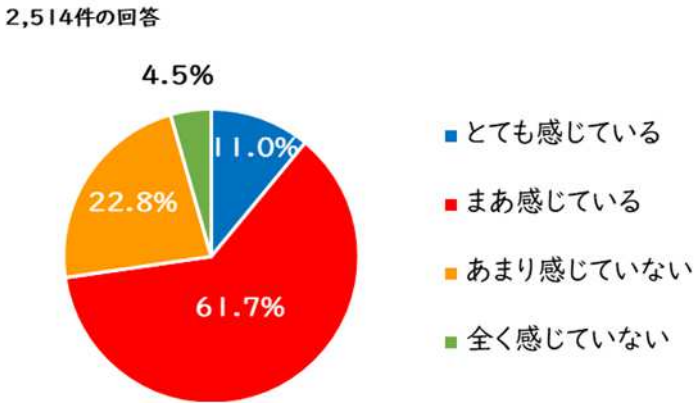
●労働時間（残業含む）について、全体の約７割超（72.8%）が総じて適当だと感じている。

●昨年度の有給休暇の取得状況は、1～2 割程度利用が 23.4%で最も多く、次いで 3～4 割程度利用 23.3%、5～6 割程度利用 20.9%となっている。全体の約 5 割が有給休暇の取得状況が 4 割以下程度であること、取得なしが 4.6%いることは労働組合として、深刻に受け止めなければならない。

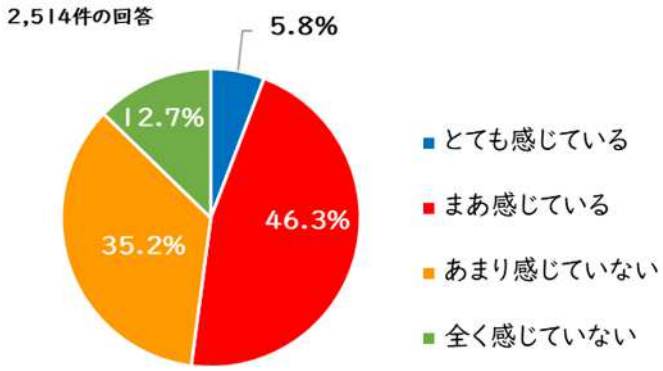
●有給休暇以外の休暇について、全体の 66.6%が総じて取得しやすいと感じている。

●男女がともに活躍できる職場だと感じるかについて、全体の 74.2%が総じてできる職場だと感じている。

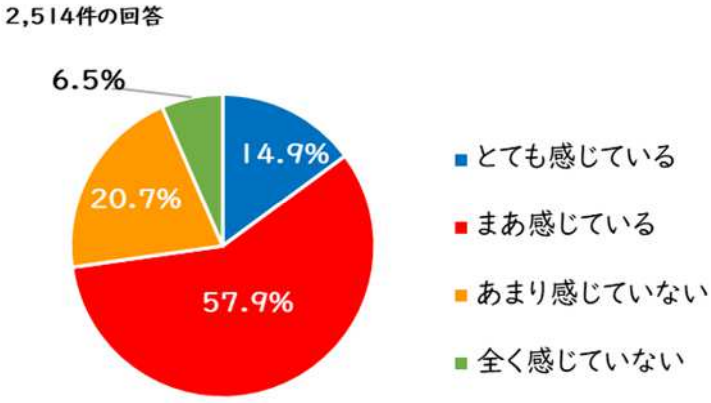
Q5. ①仕事にやりがいを感じますか？



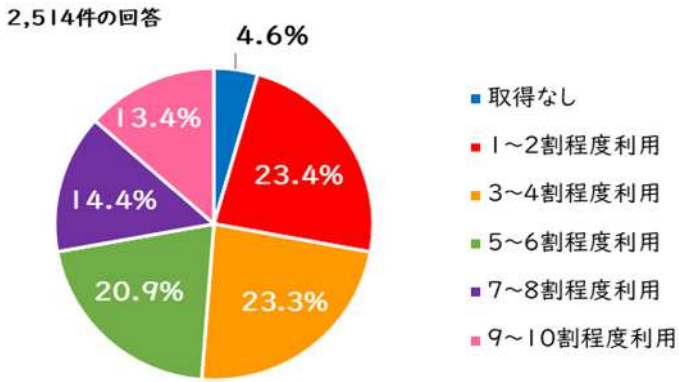
②賃金（報酬）は適当だと感じますか？



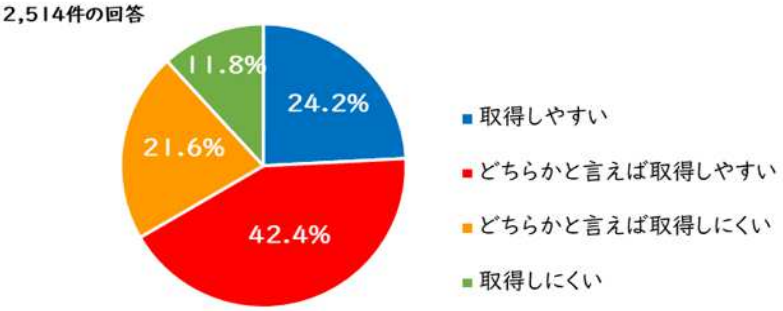
③労働時間（残業含め）適当だと感じますか？



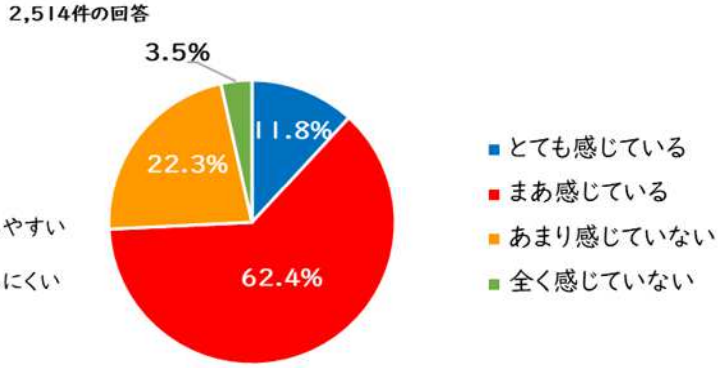
④有給休暇の取得状況（昨年度）を教えてください。



⑤有給休暇以外の休暇（育児休暇・介護休暇・生理休暇など）は取得しやすいですか？

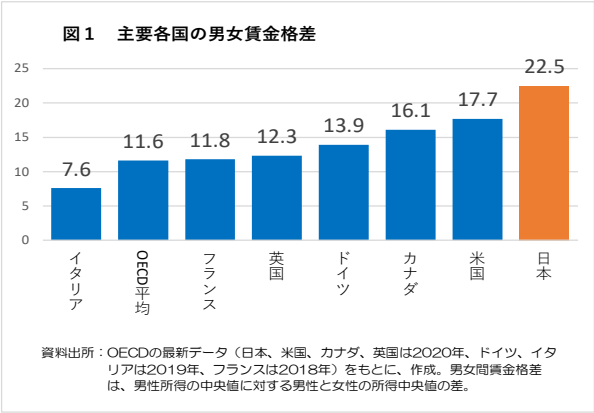


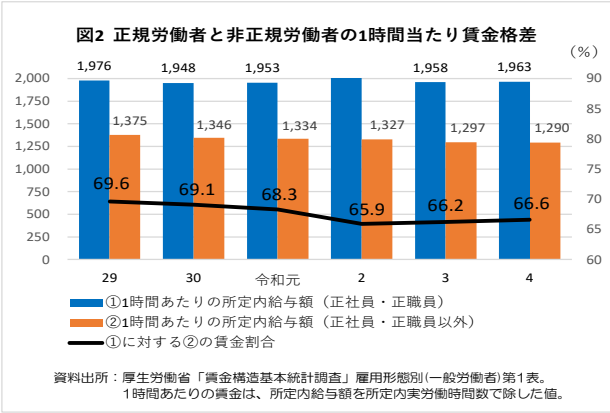
⑥男女がともに活躍できる職場だと感じますか？



日本の賃金格差

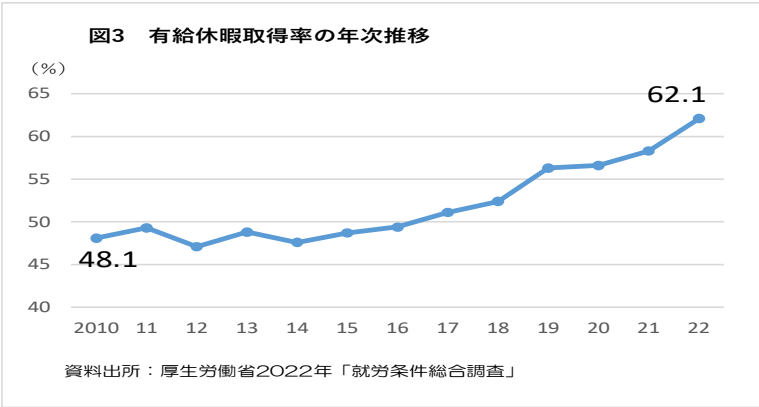
厚生労働省による 2021 年調査では、男性の賃金を 100 とした場合、女性の賃金は 77.5にとどまり、男女差は 22.5 ポイント開いています。OECD が 20 年に公表した 42 カ国・地域の男女間賃金格差によると、日本は韓国とイスラエルに次いで、3 番目に格差が大きく、OECD 加盟国平均の 11.6 を下回っています（図1参照）。また、日本は、正規雇用と非正規雇用の賃金格差も大きく、非正規雇用労働者の賃金は正規雇用労働者の 6～7 割程度で、過去 5 年間でその差に大きな変化はありません（図2参照）。

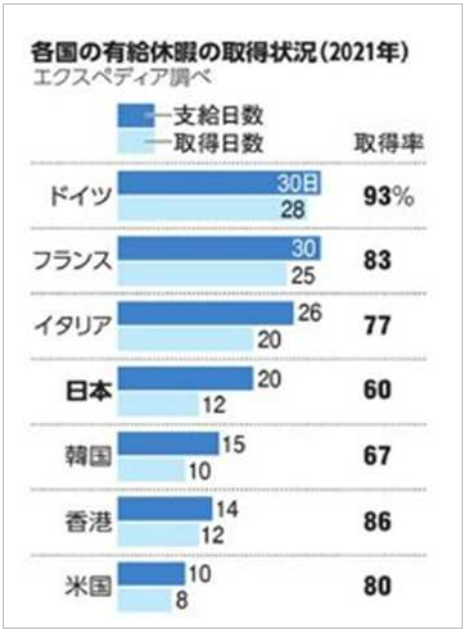




日本の有給休暇取得率

日本の有給休暇取得率は、年々上昇し、22 年は過去最高を記録しましたが、国際比較では、各国の取得率より低い状況です。



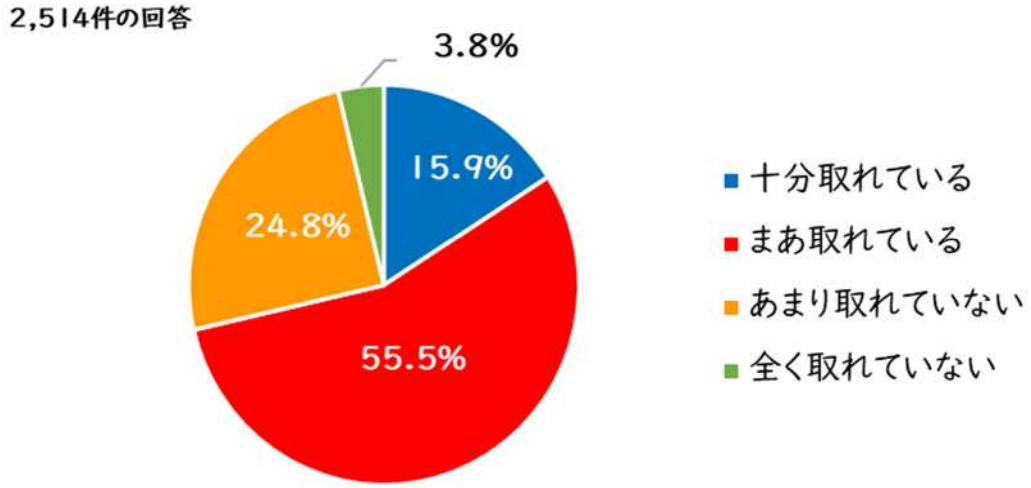


②生活（ライフ）について

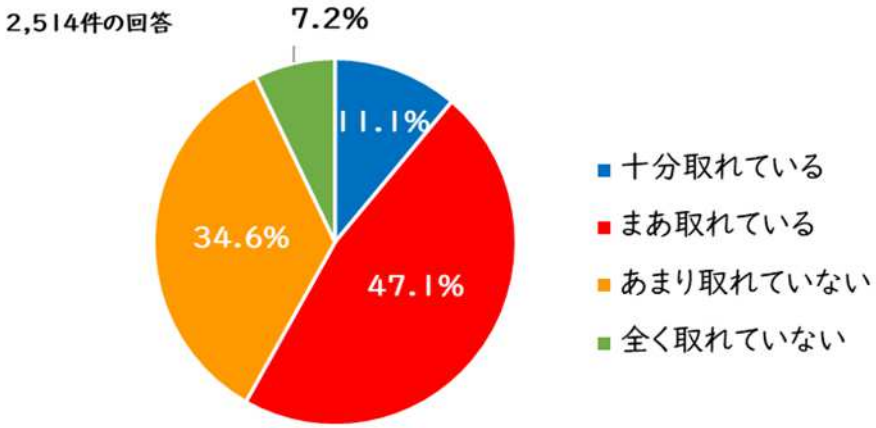
＊調査結果要旨＊

●家庭生活のための時間について、全体の約7割（71.4%）が総じて取れている、約 3 割が取れていないと感じている。
●地域・社会活動に参加する時間について、全体の約6割（58.2%）が総じて取れている、約 4 割が取れていないと感じている。
●趣味や娯楽、スポーツ、学習など自分のための時間について、 全体の6割（60.0%）が総じて取れている、4 割が取れていないと感じている。
●休養のための時間は、全体の約6割（62.7%）が総じて取れている、約 4 割が取れていないと感じている。
●家庭生活、地域社会活動、趣味や娯楽・スポーツ・学習、休養のための時間、すべてにおいて、6～7 割が「十分」または「まあ取れている」と感じており、決して不十分ではないと言えると思うが、 それぞれについて「十分に取れている」の割合だけを見ると、すべて 10%台となっており、この割合をより高めていくことが今後の課題だと捉えることができる。

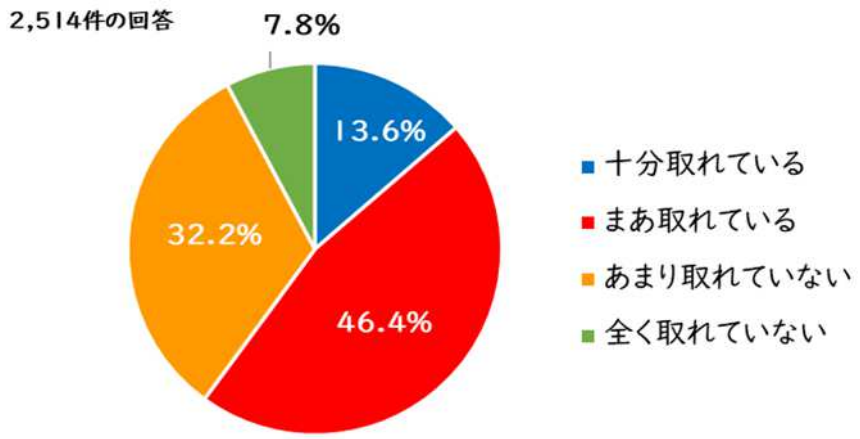
Q6. ①家庭生活（掃除洗濯などの家事、家族と過ごす、育児、介護など）のための時間は十分に取れていると思いますか？



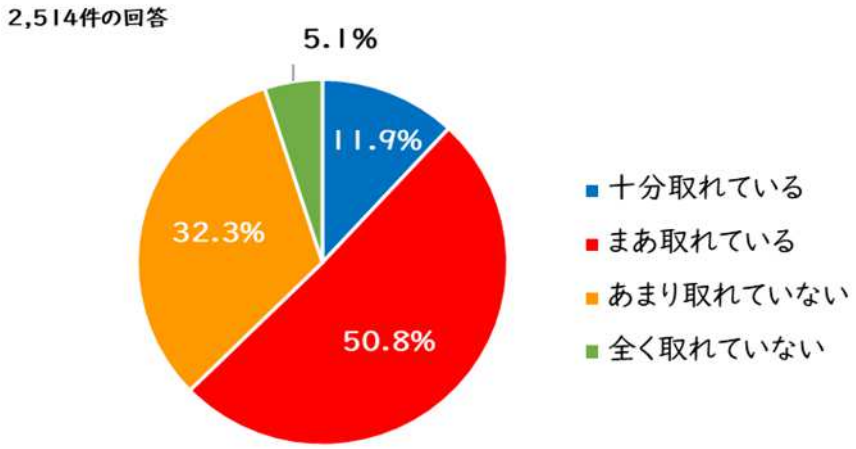
Q6. ②地域・社会活動に参加する時間は十分に取れていると思いますか？



Q6．③趣味や娯楽、スポーツ、学習など自分のための時間は十分に取れていると思いますか？



Q6．④休養のための時間は十分に取れていると思いますか？



偏りが目立つ夫婦の家事分担

厚生労働省所管の国立社会保障・人口問題研究所（社人研）が 2022 年に実施した「全国家庭動向調査」で、夫婦の家事分担に関し、妻の担う割合が 80.6%を占めました。5 年ごとに実施され、18 年の前回調査から 2.6 ポイント下がりましたが、依然として高水準で、平日は妻が夫の約5倍の時間を家事に費やしており、社人研は「これまでの傾向が続き、バランスの悪い状態が解消されていない」と分析しています。

家事の分担等については、夫婦での話し合いが不可欠ですが、一方で、男性の長時間労働の是正や男性育休の拡大といった政府や企業の取り組みが欠かせないことも忘れてはいけません。

資料出所：厚生労働省所管 国立社会保障・人口問題研究所「2022 年全国家庭動向調査」

③ワークライフバランスについて

＊調査結果要旨＊

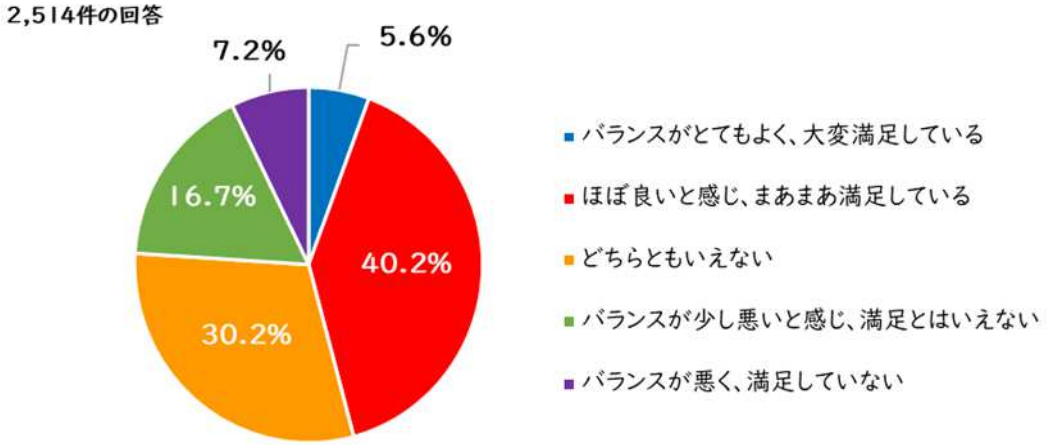
●ワークライフバランスの満足度について、「ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している」が 40.2%で最も多く、次いで「どちらともいえない」30.2%、「バランスが少し悪いと感じ、満足といえない」16.7%となっている。どちらともいえないを除くと、総じて満足が 45.8%、総じて満足していないが 23.9%で、満足している群が多い。

●優先内容の現実について、「仕事と家庭生活ともに優先」が 35.4%、「仕事を優先」が 34.2%でこの２つが拮抗している。どちらにも共通するのが“仕事”であり、現実は家庭生活や地域・個人の生活よりも、仕事に優先の重きを置いている傾向となっていることがわかる。

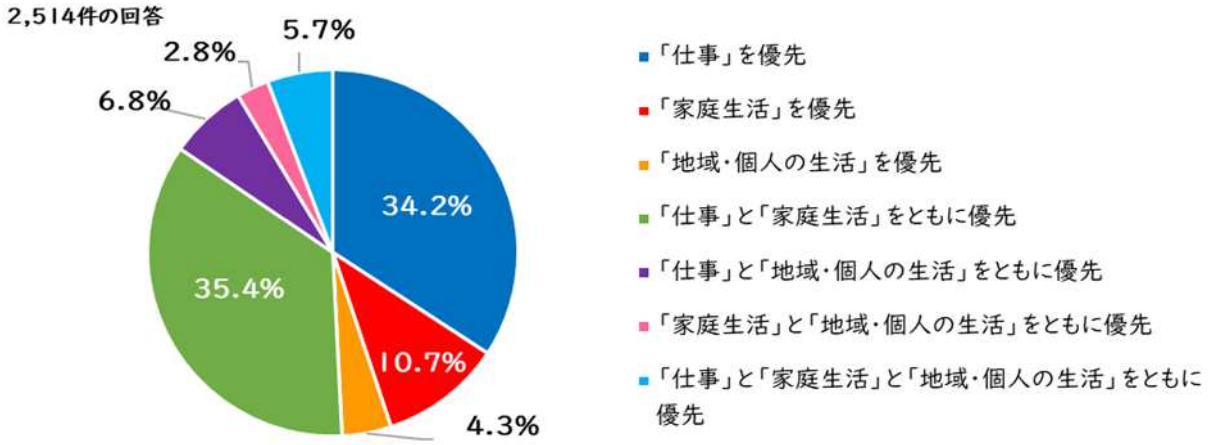
●優先内容の希望について、「家庭生活」が 30.8%で最も多く、次いで「仕事と家庭生活ともに優先」が 27.9%となっている。現実とは対照的に、どちらにも共通するのが“家庭生活”であり、希望は仕事や地域・個人の生活よりも、家庭生活に優先を置きたいと思っている傾向があることがわかる。

●優先内容の現実の割合と希望の割合を比較した時、最も格差が大きかったのが「仕事」であった（現実に優先 34.2%、希望で優先 3.3%）ことから、この格差をいかに縮めるかが課題である。

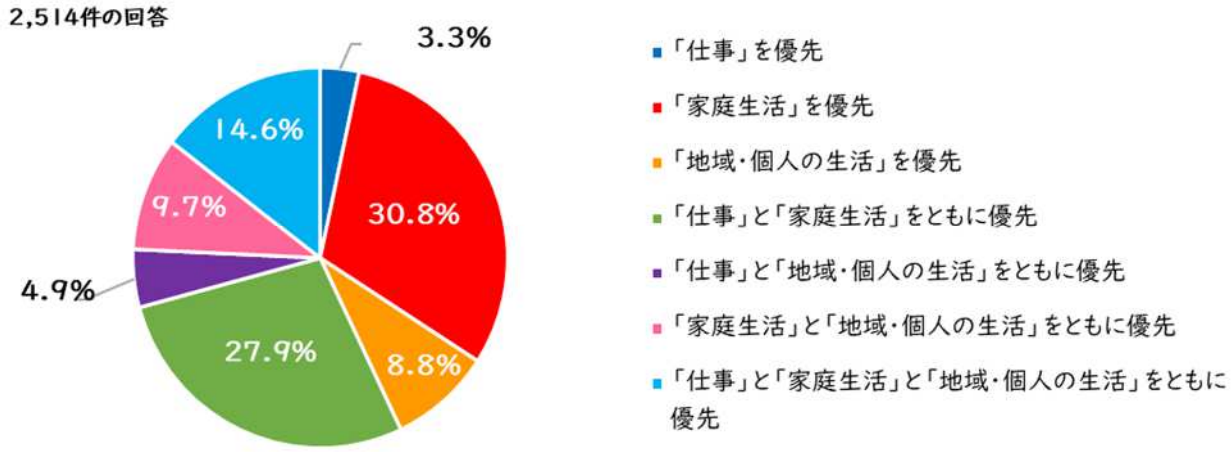
Q7. ①あなた自身のワークライフバランスに関する満足度は?



Q7. ②優先内容（「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」）の現実はどれに近いですか？



Q7. ③優先内容の希望（「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」）はどれに近いですか？



ワークライフバランスの理想と現実

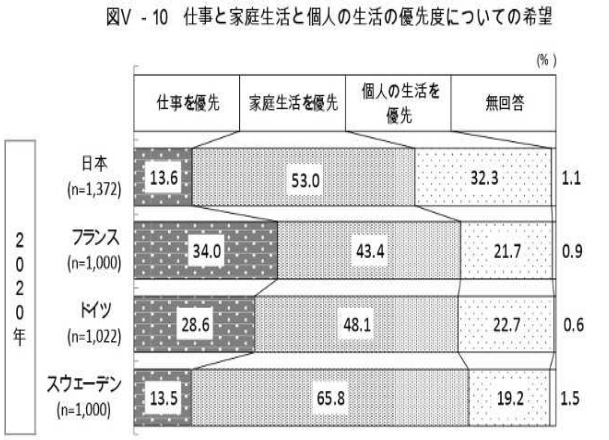
内閣府が行った調査（令和 2 年度少子化社会に関する国際意識調査）で、ワークライフバランスに関するものがあり、仕事と家庭生活、個人の生活などの優先度を尋ねた結果及び同様の調査をフランス、ドイツ、スウェーデンでも行った結果を国際比較していたので、紹介します。

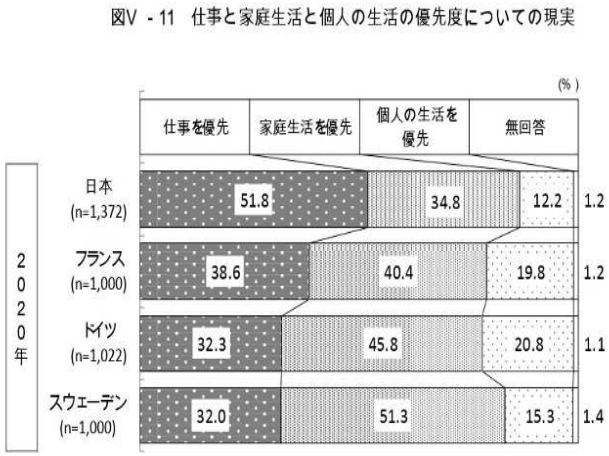
■理想は「家庭＞個人＞仕事」

日本のデータは「家庭生活を優先」が 53.0%でトップ、次いで「個人の生活を優先」が 32.3%、「仕事を優先」が 13.6%でした。フランスやドイツ。スウェーデンでも、「家庭生活を優先」がトップ。特にスウェーデンは家庭生活を優先する人が 65%以上にのぼっています。「個人の時間を優先」したい人が 3 カ国のなかで最も多いのも日本の特徴です。

■現実は「仕事＞家庭＞個人」

日本では、「仕事を優先」が 51.8%で最も高く、次いで「家庭生活を優先」が 34.8%、「個人の生活を優先」が 12.2%でした。前の優先度の希望と比べると、「仕事」の数値に大きな差が現れています。一方、欧州 3 カ国は「家庭生活を優先」と回答した人が最も多い割合となっており、日本と比べると「仕事を優先」する人は少ない結果となりました。





資料出所：内閣府令和 2 年度「少子化社会に関する国際意識調査」報告書

ポイント

各国とも理想と現実にギャップが認められますが、特に日本は、「家庭」を優先したいけれど出来ていない人や「仕事」以外を優先したいが実際には「仕事」を優先している人が多いことが伺えます。優先順位は個人で異なりますが、理想のワークライフバランスを実現できている人はまだ多くないようです。

5）ワークライフバランスの実現のために必要な取り組み

＊調査結果要旨＊

●企業や職場で必要だと思う取り組みについて、「給料を上げる」が 21.4%で最も多く、次いで「従業員（職員）を増やす」が 20.5%、「残業時間の削減や仕事の効率化を進め、無駄な業務・作業をなくす」が 15.7%となっている。

●賃金（報酬）が適当だと感じるか？という問いに対し、約半数（52.1%）が総じて「感じている（「とても感じている」「まあ感じている）」と回答し、残りの約半数は「感じていない（「あまり感じていない」「全く感じていない」）と回答していた結果が、ここに反映されている。また、従業員（職員）を増やすも高い割合で選ばれており、どの職場にも共通しているであろう「人員不足」の解消を求める声が大きいことが改めてわかった。

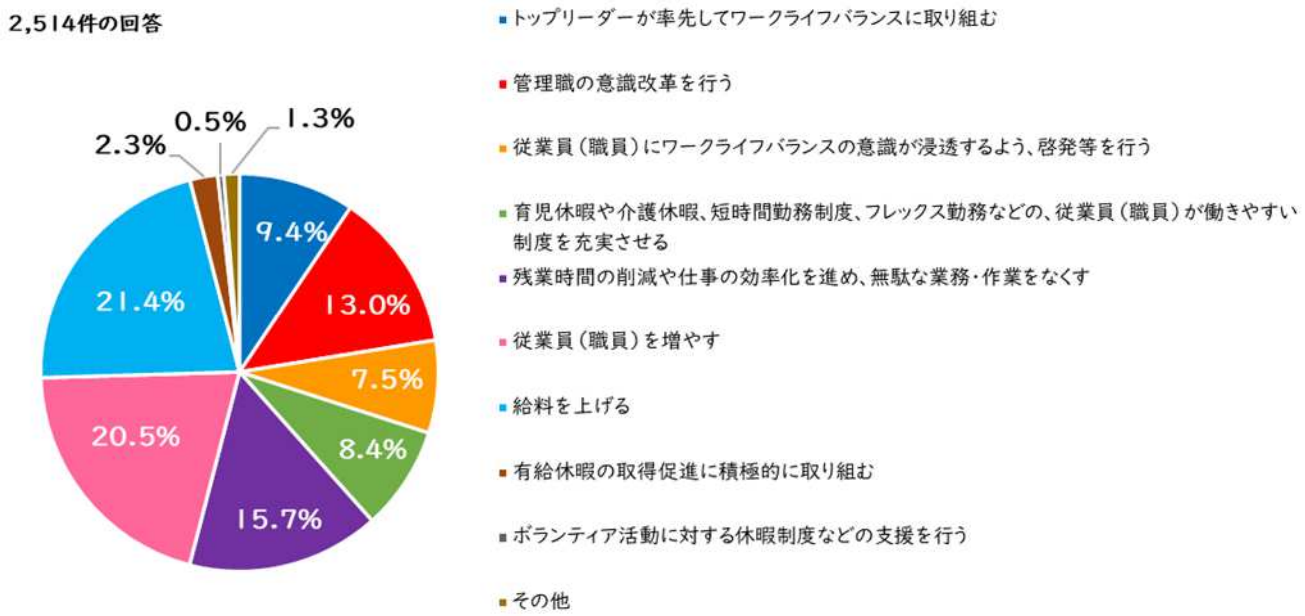
●政府や行政に望む取り組みは、「官庁や自治体がワークライフバランスを自ら実践」が 21.5%、「ワークライフバランス実現のための法整備」が 21.3%、「具体的な取り組みを企業に働きかける」が 21.0%と、法整備及び取り組みの働きかけ、自身による実践の３つを求める声が大きいことがわかった。

●個人や家庭において、必要な取り組みについて、「ワークライフバランスの考え方について、理解を深め、固定的な考え方を人に押し付けない」が 43.7%で最も多く、次いで「配偶者など家族の希望に応じて家事、育児、介護などを協力し合う」が 36.0%となっている。

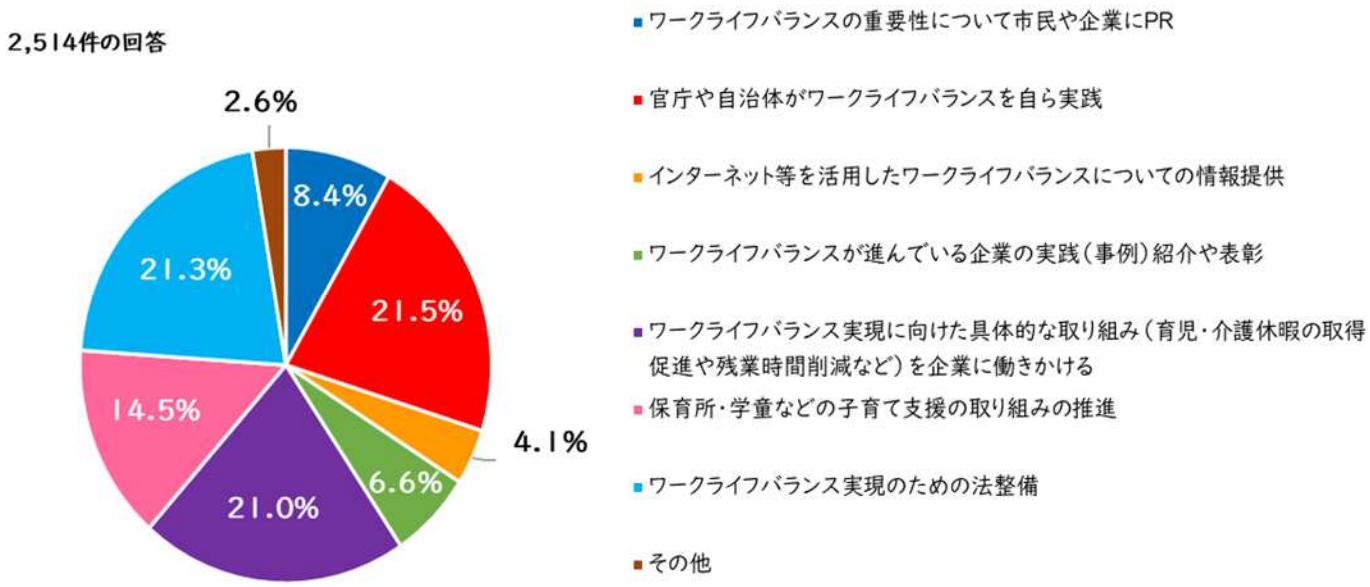
●ワークライフバランスの概念はかなり定着していると思われるが、それでも「理解を深め、固定的な考え方を押し付けない」が多く選ばれており、個人・家庭レベルでのさらなる理解の深化が求められている。

●個人・家庭レベルでの理解が深化することによって、２番目に多く選ばれた「家族の希望に応じて、家事、育児、介護などを協力し合う」も必然的に進んでいくのではないだろうか。

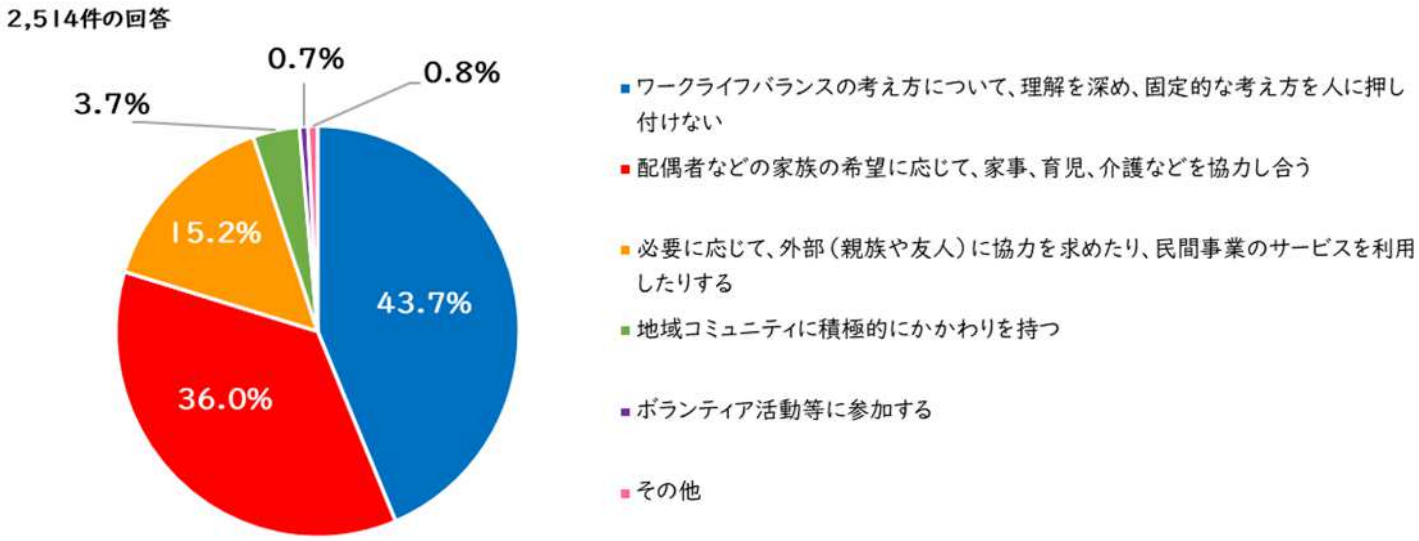
Q8. ①企業や職場においてどのような取り組みが必要だと思いますか？



Q8. ②政府や行政に望む取り組みは？



Q8. ③個人や家庭において、どのような取り組みが必要だと思いますか？



佐賀県内の優良事業所を紹介しています。

佐賀県産業労働部が 2021 年 3 月に発行した、「WLB ってナニ？」には、ワーク・ライフ・ バランスを推進し、柔軟で多様な働き方を実現する佐賀県内の優良事業所を紹介しています。

事例だけではなく、佐賀県のワーク・ライフ・バランスの現状や具体的な取り組み等についても掲載されています。

【WLB ってナニ？】
https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00360234/3_60234_271512_up_rtmxdxg4.pdf

私の職場にはこんな制度があります!!

【事例１】

私の職場では、育児・介護に関しては労使交渉により法律上の休業制度を更に充実させ、育児や介護が必要な社員が仕事と生活を両立させ、柔軟に働けるよう、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。

育児部分休業については、期間を育児のための子が満９歳に達する年度の３月３１日までとし、正規の勤務時間の始め又は終わりの連続する時間に、１日を通じて２時間を超えない範囲内で取得することが出来ます。

介護休業については通算１８３日取得することが出来ますし、介護休業とは別に介護部分休業を利用開始から３年の期間の範囲内で、正規の勤務時間の始め又は終わりに４時間(１時間単位として連続又は断続して)取得することが出来ます。

また、２３春闘要求交渉では、少人数で窓口業務を担っている社員等が安心して育児休業を取得、復帰できる環境づくりに向け、６ヶ月以上の育児休業を取得する社員１名に対し１名の後補充する仕組みを整えていくよう整理が図られました。

４月からの運用状況の検証段階ですが、自分が休んでしまうと職場に迷惑がかかるという心配もなく、安心して育児に専念できる環境整備に向け、一定前進が図られたところです。

（連合佐賀 構成組織 組合員 Ｍさん）

【事例２】

私の職場には、毎週水曜日と金曜日は定時で帰宅するよう促す取り組みがあります。毎週水曜日と金曜日は定時５分前になると「本日はノー残業デーです。仕事に目途をつけ、退社しましょう。」というアナウンスが会社内に流れます。

また、会社内には「水曜日　金曜日　On Time Day」というポスターが掲示されております。On Time Day とは「定刻通り」つまり「定時」という意味です。それが目に入るたび、「今日は水曜日だから定時で帰らなきゃ」と意識付けされました。

まだ100%ではありませんが、アナウンスとポスターの掲示により、定時で帰宅する人が確実に増えました。

（連合佐賀 構成組織 組合員 Ａさん）

今年(2023)の調査から見えた現状

（１）男女格差について、全体の約４割が職場で何らかの男女格差を感じている。女性のみを調査対象とした昨年の結果（38.5%）とほぼ同様であった。格差を感じたことは、①仕事内容、②仕事の配置・転換、③昇進・昇格、の順に多かった。

（２）組合活動について、概ね約７割が満足（とても満足、やや満足）と回答している。満足していない理由は、①労働組合が何をしているか分からない、②組合員の意見反映ができていないの順に多い。組合活動が見えない、意見反映ができていない、という意見を真摯に受け止め、組合活動を構築していく必要がある。

（３）ワークライフバランスの“仕事”について、「やりがいを感じるか」、「労働時間（残業含め）は適当か」、男女ともに活躍できる職場か」に対して、約７割が総じて「感じている」と回答している。

一方で、賃金（報酬）については、適当だと感じている割合と感じていない割合がともに約５割で拮抗していた。有給休暇の取得状況は、全体の約５割が取得状況４割以下程度、4.6%は取得なしと、深刻な状況が伺えた。

（４）ワークライフバランスの“生活”について、「家庭生活」「地域・社会活動」「趣味や娯楽、スポーツ等」「休養」の時間が取れているかの問いに対し、すべてにおいて６～７割が概ね「取れている（十分取れている、まあ取れている）」と回答している。

「取れている」を詳細にみると、「十分に取れている」はすべて 10%台にとどまっており、この割合を高める必要がある。

（５）ワークライフバランスの“生活”について、総じて満足が 45.8%、総じて満足していないが 23.9%であった。

優先内容の現実は、仕事に優先の重きを置いている傾向が見られ、優先内容の希望は、家庭生活に重きを置きたいと思っている携行が高いことがわかった。この現実と希望の乖離をいかに埋めていくかが、大きな課題である。

（６）ワークライフバランス実現のために必要な方策として、企業や職場には「給料を上げる」「従業員（職員）を増やす」、政府や行政には「官庁や自治体がワークライフバランスを自ら実践」「実現のための法整備」、個人や家庭においては「ワークライフバランスの考え方について、理解を深め、固定的な考え方を人に押し付けない」「家事、育児、介護などを協力し合う」が求められている。

（７）自由記述に、産休・育休などの制度利用者のフォローで「負担が増える」、「人手が足らない」、「支える側への手当を」という意見が見られた。ワークライフバランス実現のための制度利用が、一方でワークライフバランスの後退を招いているという実態も見逃さず、対策を考える必要がある。

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】
●小学生(特に低学年)を育てる家庭への支援　時短勤務等
●フレックスタイム制度は個人の働き方に合わせワークライフバランスをとれるものだと思っているが、残業削減が目的と思う管理職もいて、その考え方を押し付けてくるのは違うのでは？と思う。
●趣旨と異なるかもしれませんが、①女性活躍の推進(形だけでなく、昇進/昇格/仕事内容/待遇など多面的な見直しを)　②実力評価の風土づくり(女性管理職比率などの数字だけで判断しないように)　③これまでの意識づけの打破(世間的に活躍している女性からの講演による刺激 etc) ④学び直しの後押し(通学支援 etc)
●どういうビジョンを持っているのかを見せてほしい。
●社会保険料の負担軽減。子育て支援をしたいなら 35 歳未満（35 歳以降の初産が高齢出産なことからのライン）は社会保険料の個人負担分を免除するなど。将来の労働人口の維持に働きかける活動や意識付けの醸成。
●女性管理職や女性政治家などを増やすための女性リーダーの養成
●増税やめてほしい。給料増やしてほしい。
●女性組合員への組合教育と活動への啓蒙
●産休・育休を取る人がいると、周りの業務の負担が大きくなり、数年間同じ状況が続いている。助け合いの精神は理解できるが、給料も上がらないのに人の仕事を何年間もやらなくてはいけない現状に不満を感じる。
●男性も当たり前のように育児休暇を取得しやすい環境作り。妊娠や生理痛などについて男性がもっと理解を深められるような学習会の実施。女の子の父親でも生理に、ついて知識を持っておいた方が良いと思う。子どもへの性教育をするにあって大人が知っておくべき知識を深められる場を設ける。
●子供が生まれた男性社員の育児休暇ではないありかた（短時間勤務など）
●週休３日制度を企業に働きかけてほしい。
●女性の企業における躍進(役員の女性割合を増やすなど)はいいが、昔からの女性が家事を行うという風潮が変わらない限り、女性の負担が増えるだけだと思います。中央や政府にそこの改善の働き掛けがあれば、と常に思っています。
●子育て世代は時短勤務を取りやすい環境を作ってほしい
●協議して、いい方向へ向かうように取り組んでほしい。
●ベアーが上がっても、税金が高くなっている。意味がない。国が出来ないなら、市や県で対策をして欲しい。
●子育て環境の改善推進
●職場において、業務量に見合った人員がいないと日々感じているので、人材を増やしてほしい
●女性の考えもいろいろあります。仕事優先の人。家庭優先の人。出世したい人。したくない人。その意識差をどうするかも課題だと思います。
●職場における格差(フレックスタイムの有無や住居設備の築年数の差)を改善してほしい

●ワークライフバランスと考え方はいいが、残業することによって、家庭が安定（給与面）することもある。時間外削減を全面に出しすぎて、時間内に精神的に追い詰められるほど仕事をこなすのでは意味がないと思う。家庭においても賃金が上がらないと満足できないこともあると考えるので、一概に時間外削減！というのではなくその場に応じた対応が必要と思う。
●子育て時期の異動配慮
●仕事と育児の両立を産休だけでなくきつい時に使用できるようテレワークなどいれてほしいです。
●給与所得が少ない若年層へ、一時金を給付することで、モチベーションを維持向上してほしい。
●活動頑張ってください
●アンケート質問で有休以外がとりやすいかというものがあったが対象にならない場合は解答できないので必須から外した方がいいと思います
●賃金を上げてほしい
●天下りを許さない
●子育て世代の働き方改革を行い、義務レベルにして欲しい。努力義務では各社実施しない
●個人の意見を取り入れて、職場の配置替えを行って欲しい。
●今後もワークライフバランスの強化に取り組んでいただきたいです。
●女性だから、男性だからということは論外だが、能力の有無について客観的にみて評価される方が重用されるべきだと思う。無理やり、役員の３割、議員の３割を女性にというだけでは、やっていることは男女差別と変わらないのでは無いかと思う。能力さえあれば、女性でも男性でも、それこそ子供でも登用される方が、日本の経済発展や生産性の向上に繋がるのではないかと考える。これらが向上することはひいては、介護福祉、社会福祉に回る人やお金が増え結果的に万人が幸せになる世の中になると思うので、女性の登用率を上げよ！だけではなく、より能力がある人がリーダーシップを発揮できる世の中になるよう働きかけていって欲しい。
●生理休暇の基準がわからない。以前生理休暇と男性上長に伝えたら、年休から使えっと言われた、その後使っていない。
●育児短時間勤務や部分休業がもっと取得しやすくなると嬉しいです。育児短時間勤務は現在大きく５パターンに分かれているが、このパターン以外(もう少し勤務時間を増やしたい等)にもパターンが増えるともっと取得しやすくなるのではと感じています。また、育児休業休暇や部分休業の申請をまとめて行っていると、年休取得するときに取消申請→決裁→年休申請が非常に手間なので簡素化してほしいです。
●ネットアンケートはやりやすいと思いました。
●育児短時間勤務の形態について、現在は４パターンしかないが、柔軟な働き方の取り組みとしてパターンを増やしてほしい。
●義理両親・近くにいる自分の両親の世話を長男の嫁が仕事しながらみるのは大変です。夫も若年性認知症で頼むことができず、仕事をしながら、介護にかかわる情報がほしいです
●政府が動かないのであれば地方で給料の賃上げを検討すべき
●休憩スペースや、体調が悪い時に休むスペースの整備・確保
●今後、働く 60 代女性も増加するので、60 代にも対応したワークライフバランスも取り組んで欲しい。
●その会議・研修・動員は本当に必要ですか。
●こどもがいない職員へも支援などの拡充と、子育て職員をフォローしている独身などのスタッフへの評価や適切な手当てなどを実施して欲しい。子育てしている人だけが頑張っているわけではありません。

●上司に上司としての役割を全うしてもらいたい。現在、それが機能しておらず、係員の責任が重い。具体的には、兼務の係長の役割を果たすべきだが、片方の係に対しての肩入りが強く不満を感じている。そういったことを気兼ねなく相談できる人や場所、解決に動いてもらえる担当部署がなく、かなり不安を感じている。退職する可能性があることを家族に話し理解を得て、日々の業務を行なっている状況。
●男性育休取得の100%を目指して下さい
●非常に楽しかったです。ありがとうございました。
●賃金UP
●せめて、3歳児未満を育てている人は、居住地から近い場所(通勤時間20分程度)で勤務できるよう、人事に働きかけてほしいです。子どもが1歳の頃から、通勤片道1時間の部署に異動になり、もう3年目になります。
●県の幹部職員において女性職員の割合をもっと増やすよう、当局に強く要望してほしい。
●アンケートの項目に「育児休暇」とありますが「育児休業」の誤りではないでしょうか。あくまでも「休業」であるという意識改革がなされない限り育児休業取得率の向上にはつながらないと考えます。また、男性の育児休業取得について、もっと全面的に制度の周知をすべきかと考えます。
●管理職へ自分の部下の業務内容と量を把握させて、一部の従業員への業務集中をなして分散させる取り組みが必要です。
●給料の格差をなくすなら、仕事の内容も格差をなくすことを念頭において活動しないと、片方だけだと、歪みが何処かに生まれます。
●生理休暇は、女性の少ない部署では取りづらいため、病気休暇に組み込みこんでほしい。または名前だけでも変えて欲しい。
●女性に限ったことではありませんが、夏季休暇が6月から取得可能になると助かります。(業務上、6月が休みやすいため)
●壮年層の給料アップを要求してもらいたい。
●給料上げてください。
●民間も行政も様々な業種で女性が活躍できる体制を早く整えて欲しい
●お疲れさまでした。
●生理休暇を取得しやすくする取り組みを行なってほしいです。
●人は決心だけでは変わらない。法が整備され、実施されて慣習が変わる。頭の理解だけでは難しいものです。
●給与が上がればもっと頑張れると思います。
●新規採用のため昨年度の有給取得はなし
●実際に両立されている方の事例紹介
●年休が希望するときに気兼ねなく取れることを望みます
●狭い執務室の改善や、休憩場所の確保など、環境整備を進めて欲しい。
●モチベーションが、上がる様に頑張っている人の待遇を改善してほしい。
●給与向上に向けた更なる強い取り組み
●女性管理職率の向上を目指していただきたい。
●職員の育児介護の状況に合わせた追加職員の配置
●男女問わず、家族のために休暇をとりやすくするために活動してほしい！
●頑張って下さい
●新型コロナが5類になりましたが、医療職はまだ新型コロナの問題は解決していません。簡単に飲食を共にする会議等やレクレーションに参加して下さい。何で参加出来ないのかと問われることがある。こちらからすれば迷惑です。

●働く時間を自由に選択できるようにしてほしい。
●トップがもう少し従業員の意見や要望を聞ける場を作ってほしい
●働く人の意識改革には時間がかかると思いますが、積極的な情報発信を継続していただけるといいかなと思います。
●まずは仕事をきちんと行なった上でのプライベートの充実、ワークライフバランスとなると個人的には考えている為、仕事はあまりせずにワークライフバランスを最優先するという考えは排除すべきだと思う為、個人の意識レベルを上げることが必要だと思う。
●女性の管理職登用の数値を上げるための昇格、昇進はポジティブアクションはやめてほしい。
●育休などで人手が不足する場合、同職場の人に手当をつけてほしい！
●通勤２時間、８時間労働、休憩１時間、実質１日１１時間を毎日拘束されるのが当たり前という価値観を見直して欲しい。休み取得云々以前の問題だと思う。
●女性にはどんどん前にでてほしいが、「女性だから」を理由に役職等に就きたがられないように感じる。それは逆に男性に対するハラスメントではないのかと感じる
●生理休暇は取得しづらいので、名前を変えて、男女平等に利用できる制度だと良い。
●更なる男女平等社会の実現に向けて取り組んでほしいです。
●ベースアップ、残業時間削減法整備
●業務分担が適切であるか否かを、リーダーが把握できるシステム作りを望みます。
●うちの会社は以前、所長が男性だけ全員昇格させるという男女差別がありました。男女差別についてまだまだあります。どんなに男性と変わらない仕事をしていても女性というだけで落とされます。今、女性が活躍出来ているところは上司の融通がきく人ばかり女性が仕事しやすい環境を作れるように取り組んでもらいたいです。
●団体名が余りにも固いので変えた方が良いのでは？
●虚偽 DV や理由なき実子誘拐が横行している。共同親権への法改正へ重点的に取り組んでいくべき。親子断絶を防止し、子供真ん中へ。
●メーデーの５月１日を国民の祝日にする取り組み
●女性の生き辛さ、男性の生き辛さを相互に理解できればいいと思います
●交通の便をよくして、人口増加する町つくり
●共働き家庭が一般的と言える現在、男性でも育児を優先することが当然の空気になれば良いと思います。子供について突然の呼び出しに対応しようと有休を使用する時に、もちろん上長から許可は頂けるのですが、「奥さんはいけないのか」と聞かれることがありました。悪気がある訳じゃないとはわかりますが、どうしても気になってしまいました。具体的には男性の育児休暇について、取得が当たり前になるよう、思い切って会社側が義務化しても良いのではないでしょうか。夫婦での育児が当然の意識改革になればと思います。長くなりましたが、女性委員会の活動を応援しております。よろしくお願いいたします。
●共働きなので女性の賃金拡大を頑張ってください！
●人材不足の昨今の状況で会社が副業を認めない事に納得できない
●児童クラブに給食ができてほしいと願っています。夏休みなどの長期休暇で毎朝お弁当を作るのが大変です。
●定年退職が伸びるとしても、育児と同時に介護も必要になり、その対応ができない。今の規定では同時進行は難しい。
●共働き世帯の育児分担
●休みがとりやすい雰囲気になるとよい。
●女性に特化したような取り組みは時代にそぐわない。女性だけではなく、若年労働者や子育て世代、親の介護等が必要になる世代など困っている組合員の立場に立った視点での取り組みに変えて行って欲しい。

●職員増員の働きかけ
●県内自治体が統一された子育て支援のための職員休暇制度（子の看護休暇年５日は足りない。発熱時等看護が必要なときは日数関係なく休めるようにしてほしい
●仕事や私生活など、話し合う場を作って欲しい。
●子供や子育てが社会の最優先項目となるよう啓蒙活動や国、地方自治体へ働きかけて欲しい
●女性がどうしたいのか、男性に意思を表明する必要がある。じゃないと、何がしたいのか分からない。
●業務量が多いのが問題。人が足りない時に臨機応変（予算や定数等に縛られる事なく）に人を雇える条例整備を働きかけて欲しい。
●今年の賃上げは、物価上昇以上の額を期待しておりますので、よろしくお願いします。
●組合活動が忙しくて家族との時間が取れないという本末転倒な状況を早急に重点的に取り組んでほしい。組合のために組合員がいるのではなく、組合員のために組合があることを肝に銘じて活動してほしい。
●人員の増
●仕事は人生の手段であり目的ではないため、あくまで個人のプライベートが優先される風潮が当たり前になればそれがワークライフバランスへの１番の近道ではないかと考えます。
●育休の申請に、母子手帳でよい企業がほとんどなのに、診断書を持ってこさせるのはおかしい。病院の発行した妊娠証明でも受け付けてもらえなかった。法的に定められた休暇を申請するのに、妊婦が自己負担を支払わなければならない書類を用意させるのはマタニティハラスメントだと思う。育休中の持ち込み金を振込式にするなど、職場に来所せずに済むようにしてほしい。
●とにかく人員を増やしてほしい。仕事が減らなければ時間もできない。事業のスクラップを、と言うが、福祉部門でできるスクラップはそんなにないのでは。
●不妊治療をしながらの就業がもっとしやすいようにしてほしい
●地方自治体職員は家庭よりも仕事を優先する風習があるので、世の中的に制度等を拡充して、家庭にも時間を割けるような制度づくりを促してほしい
●これからも頑張ってください。
●若手職員に組合の意義を明確に示して欲しい。
●生産年齢人口の減少に伴う人手不足に対して、先手先手で業務の効率化、省人化に取り組み、誰もがゆとりを持って生活でき、結婚をしたい、子どもを持ちたい、と思う人たちがその希望を叶えられる社会の実現
●会計年度任用職員の勤勉手当を要求していて、大事だと思うが、再任用職員は期末勤勉手当を合わせても会計年度職員とあまり変わらない。どちらも上げていくように要求してほしい。
●男女や年齢、家族構成などで配置や業務の割り振りを決めないで欲しい。個人としてどのようなライフワークバランスを考えているのかヒアリングの上判断するべきだと思う。
●ワークライフバランスを叫んでも、人員足りない職場は育児、介護休暇後は正職での補充は現実的に難しい印象。休むなとは言えない環境のみ整備されている。人を増やす取組を必ず盛り込むよう強く要望する。
●私はアンケートについて回答することは一組合員として義務であると考えますので現状を真面目に回答いたしました。その上で、アンケートの目的および"結果"について意見がございます。まず目的の"職場における男女平等の実態把握と意識の向上"ですが、これは「アンケートへ回答する」という取組を以て男女平等の意識向上を図るという意味合いでしょうか。実態把握だけなら可能だと存じますが、「意識の向上」は漠然としていて目的して掲げるには不適当であると考えます。またアンケート回答程度では意識向上の結果は得られないと考えます。
次に調査結果についてですが、その後どういった形で活用されるのでしょうか。より組合員の実態に近いアンケート回答を得たいのであれば、この案内において明確に活用方法を表明した方が、各組合員もよりまじめな姿勢で回答すると考えます。

●業務量に見合った人員配置
●保育園で働く中で、副園長が係長止まりで定年まで働く割に、仕事の多さと責任が大きすぎる。
●男女間の賃金の格差や無償労働含めた労働時間の差に関心があります　難しいかと思いますが、分析結果が(QR 読取等で)携帯からも見られれば嬉しいです
●活動のスリム化など、時代にあった組合活動を行っていくべきでは？
●目的と調査内容があってない。
●働き方の多様性への考慮
●物価高騰・増税の世の中なので賃金を倍にしなければ安定した生活は送れないとおもう。
●女性は妊娠出産育児等で休まなければいけない期間が多く、その間は家庭で役割を担っているのに業務とはみなされず、勤続年数に含まれない。そのため，昇給が男性職員より遅れている。
●女性雇用や進出が押し付けがましくなっていないか、結果や成果を望みすぎ女性の意見偏りすぎている印象を受ける（声の大きい少数が幅を利かせている）
●なぜ 2.4B だけ女性がいるのか謎です。
●上下関係なく色んな役職の人も極秘でかかわり、お互いに、本音で話せる場を、たくさん作りコミュニケーション能力を高め合う場を、作ってほしい。自分の職場に、活かせるように
●LGBTQ+やジェンダーマイノリティに関する知識や配慮が圧倒的に足りていないと感じるので、その点に関する取り組みを強化して欲しい。
●不妊治療休暇がほしい
●給与アップ
●独身の人も休みを取りやすくして欲しい
●若い女性職員にお茶汲みを強いる首長や管理職の存在を広く知らしめること。
●何度断っても飲み会に誘う年配男性に鉄槌を下してください。飲み会を断るとあからさまに冷遇されますし、人事に相談しても何もしてくれません。
●店内に清掃員がいると助かるお客様のトイレ掃除を交代でしています朝など時間がない
●女性が働きやすい職場環境を整備することで、人生におけるいろんな選択肢が増えると思うので、連合として、ぜひ取り組んでほしい。そのうえで、それを支えている人たちのことも頭の片隅に入れておいていただければありがたい。
●育休を取りやすいようにしてほしい。
●パワハラ
●仕事量が多い。管理職は放置。
●障害者が差別されず働きやすい環境をお願いします!
●忙しくて働かなきゃいけない。というときに子供の世話や迎えの時間に時間が割きづらい。男でも育児のために休みやすく、女でも働きやすい環境づくりへの働きかけをお願いしたいです。
●真の男女平等。
●性別関係なく活躍できる環境の推進
●女性委員会としては聞きたくないだろうけど現実は女性が優遇され過ぎていますよ。
●企業の取り組みや業務上の意識改革は進んでいると実感出来るが、一歩家庭に入ると男性の家事・育児に関する意識についてはまだまだ浸透していないと感じる。いくら女性が働く企業がいい取組みをしようが配偶者の企業で何も取組みが無ければ、働く女性の立場は何も変わらない。もしくは仕事では男性と同等に扱われ、家庭ではワンオペ状態で女性を更に苦しめる状態になりかねない。そのような背景から、全ての企業を対象に取組みの推進を進めてもらえたらと思います。

Ⅲ．参考資料

ワークライフバランスに関する情報

めざそうワーク・ライフ・バランス社会　連合 HP より

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kurashi/worklifebalance/

「仕事と生活の調和」推進サイト　内閣府 HP より

https://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html

仕事と生活の調和　厚生労働省 HP より

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/index.html

ワーク・ライフ・バランスの推進　佐賀県 HP より

https://www.pref.saga.lg.jp/list00615.html

働き方改革 特設サイト　厚生労働省 HP より

https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/

働き方・休み方改善ポータルサイト　厚生労働省 HP より

https://work-holiday.mhlw.go.jp/

ポジティブ・アクション関連　内閣府男女共同参画 HP より

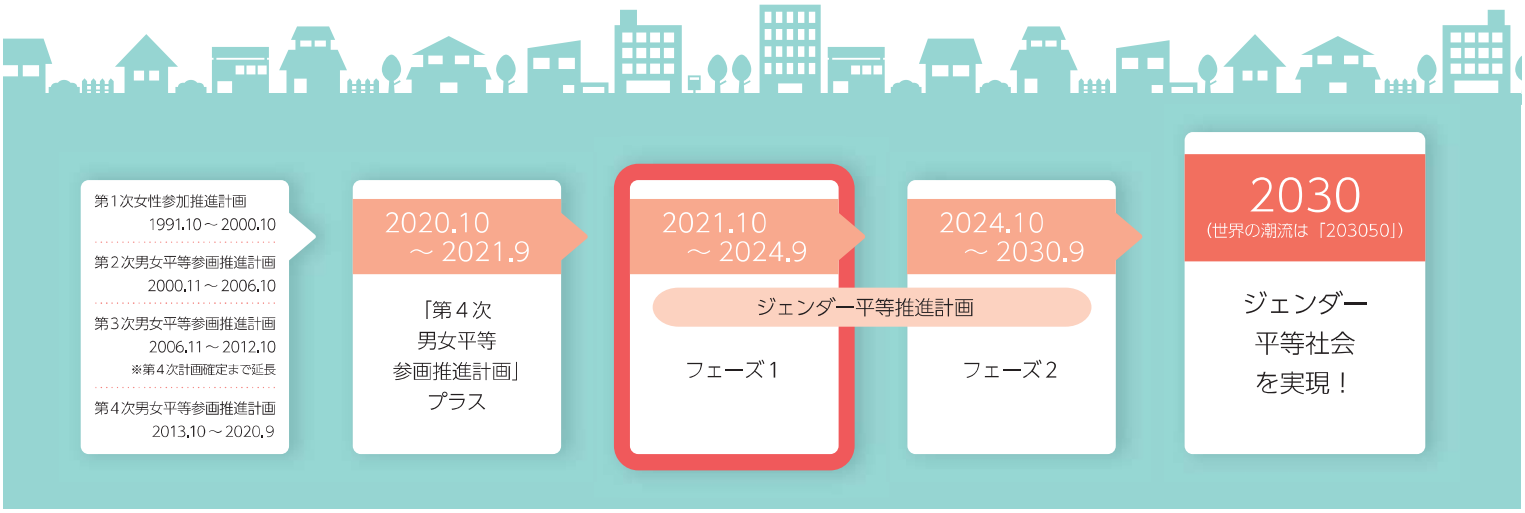
https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html

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



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

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

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。

（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。

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。

（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。

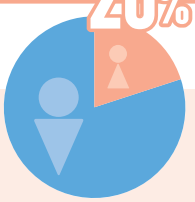
目標設定にあたっての視点と考え方

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

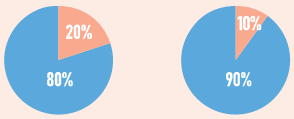
STEP 1

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）



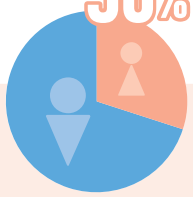
組合員の男女比　執行委員の男女比

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。

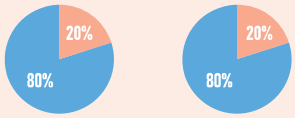
STEP 2

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

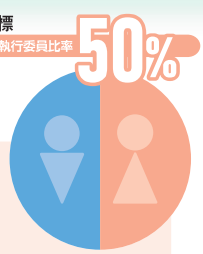
女性の執行委員比率30%をめざしましょう

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。

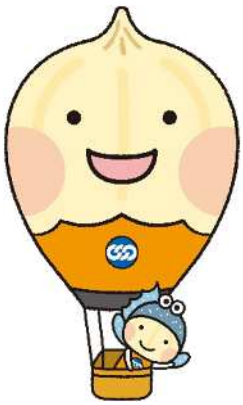
15

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



連合佐賀

発行日■　2023 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