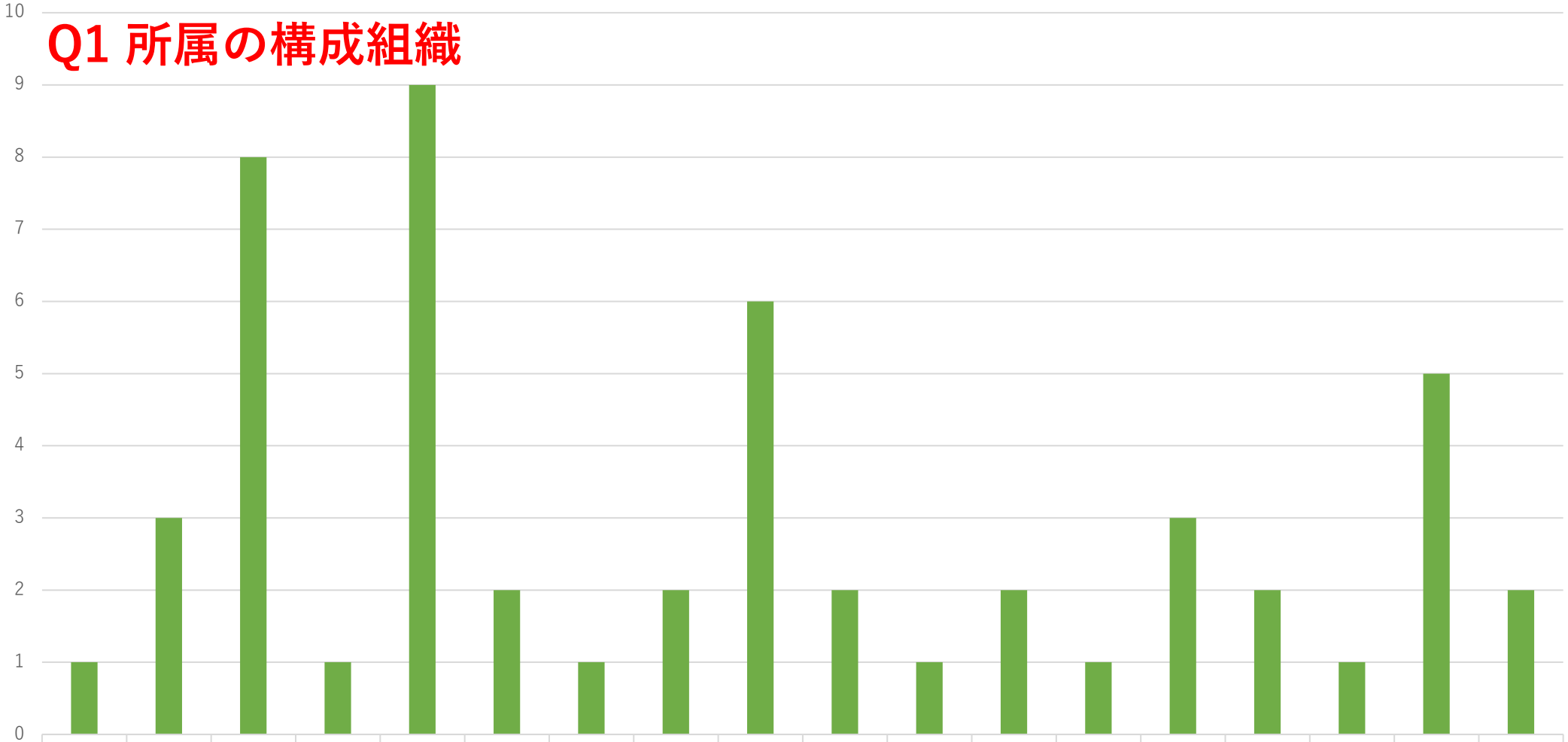
2025
ジェンダー平等多様性推進セミナー総括

アンケート結果

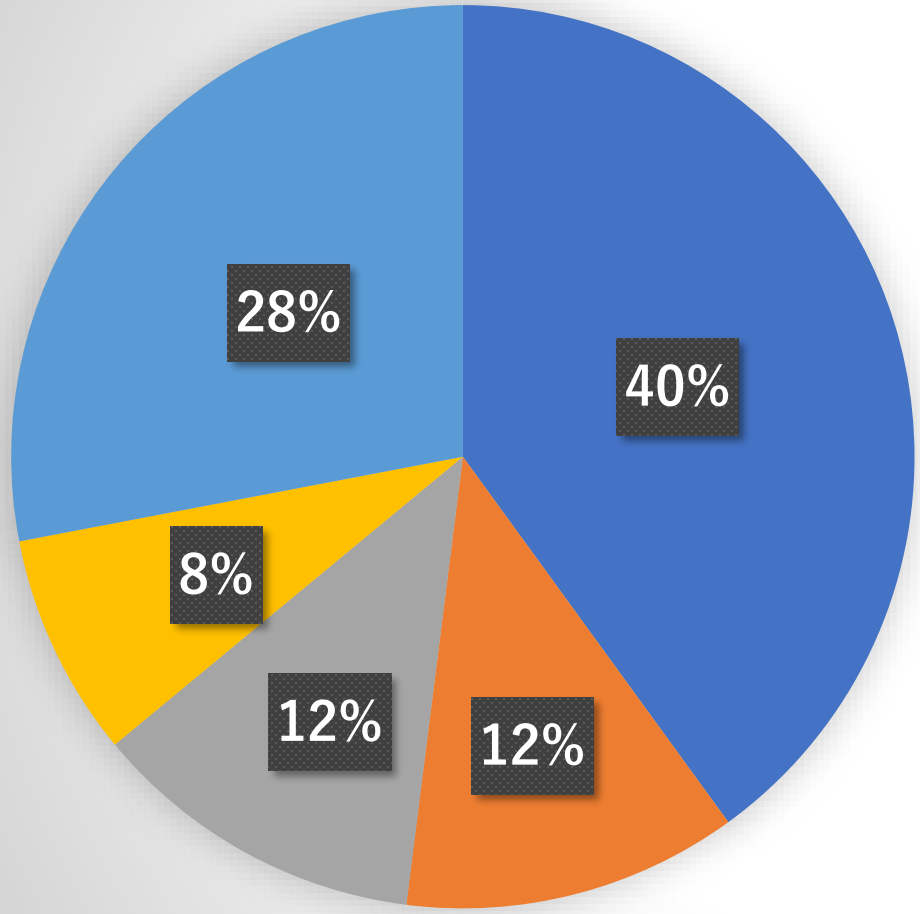
第5回ジェンダー平等・多様性推進委員会
2025.9.26

Q1 所属の構成組織



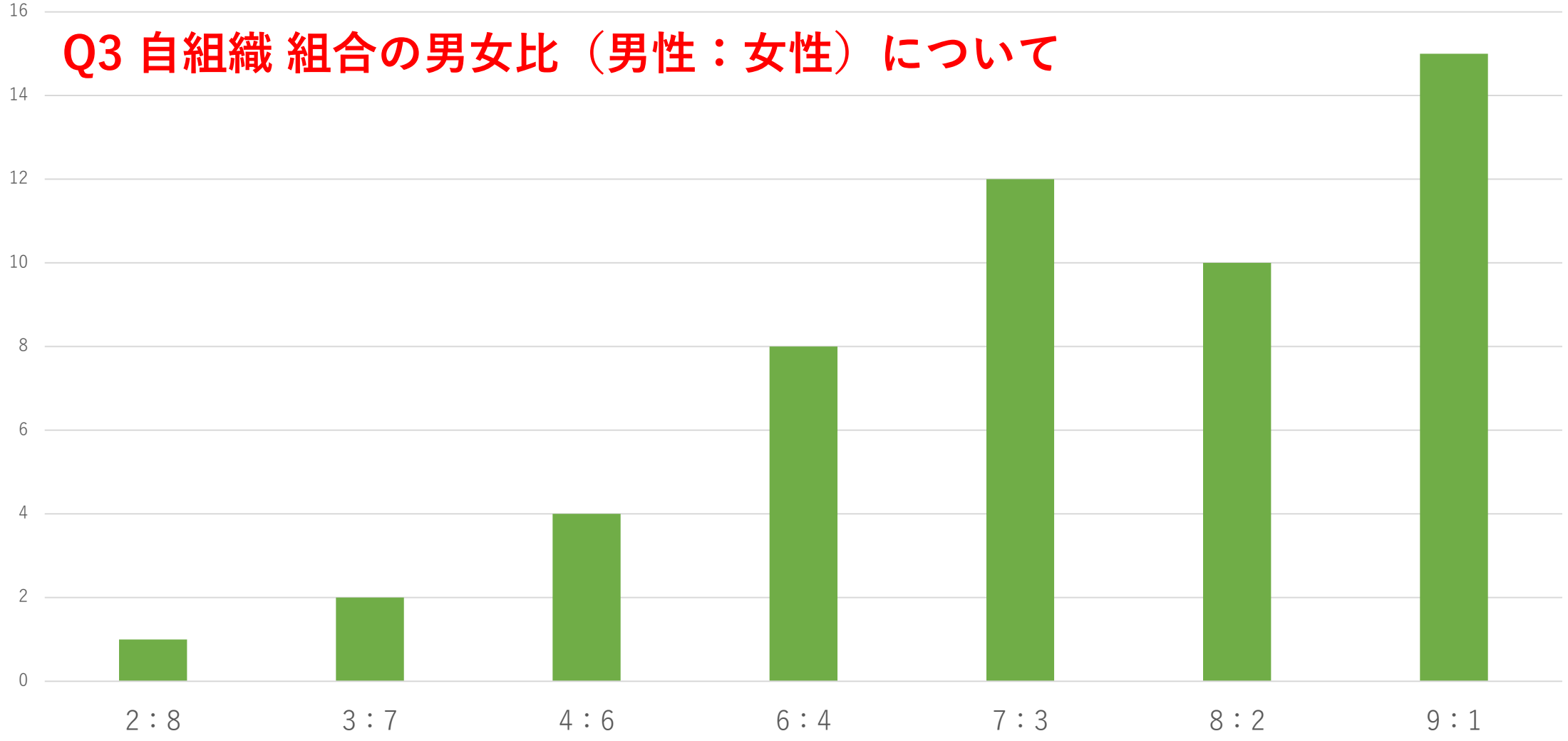
	ゴム連合	自治労	JP労組	JR連合	UAゼンセン	運輸労連	セラミックス連合	全電線	電力総連	基幹労連	建設労組	交通労連	国公連合	自動車総連	情報労連	全労金	電機連合	フード連合
系列1	1	3	8	1	9	2	1	2	6	2	1	2	1	3	2	1	5	2

Q2 どのような立場で参加をしましたか？



- 構成組織・組合
- ジェンダー平等・多様性推進委員会委員
- 女性委員会幹事
- 組織の男女（ジェンダー平等）担当者
- 連合佐賀四役・執行委員

Q3 自組織 組合の男女比（男性：女性）について



Q4 職場や日常生活でジェンダーによる差別を感じることがありますか？　記述

●LGBTの方に対する一部の方の対応。

●職場や日常ではジェンダーの理解も広まり良いことだと思うが、組合という組織において女性役員の配置が厳しくなってきている。

●トイレや休憩室等職場の環境の整備はまだまだこれからも必要

●上席になればなるほど男性が多くなる。女性社員の割合を考えるとおかしい。福利厚生はしっかりしている組織であるが…。
局員同士の夫婦でも子供の病休等は女性が有休を使うことが多い。

●表彰式のお盆持ちや花束贈呈が女性のほうが多くて、それをいうと「野郎から貰うより女性から貰うほうがいいだろう（笑）」とか言う人がいる。

●女性特有の体調の変化などに配慮、対策の受け易さが足りていないと感じます。

●まだまだ少ないですが女性の役職者も増えてきている

●職場と家庭でのジェンダーの推進が役員の担い手を難しくしてしまっています。

●未だに「男性のくせに…」「女性のくせに…」という言葉を聞くことがある。（発言者は男女共に）

●トイレや更衣室など男女のみしかなく、トイレなど多目的トイレなどあれば良い。

●男女比がありすぎてあまり感じたことがない。

●日常生活で家事は女がするもの…。と只だに思っている男性が多い（自分の主人含む）男女平等だと…少しずつ教育出来たら…。

●現場に女性が少ない

●職場にジェンダーの方が1人いらっしゃいますが、トイレ利用など色々と問題があります。男性と女性のどちらを利用するか・・・。

●職場に女性を入社させているが、環境がまだ完全に整っていない。

●差別しないようにすることで逆の差別が生じていると感じます。

●男女比の割に、女性管理職が少ない。部長以上は居ない。

●だいぶ増えて来たが、女性管理職（課長）がまだ少ないが全体の１／３程度だが、10年ほど前は1名くらいだった。

20年前はゼロ。総務課長が初の女性になった。

●育休の取得率、取得期間について男女差がある。

●まだまだ「女性は結婚して子供を持たなければならない」という考え方を持ってる人が多いと感じる。

●作業工程、配分など。

●仕事内容が複雑で責任を伴う業務は男性に担ってもらうことが多い。

●職制（職位）を持っているのがほぼ男性で女性はほぼ0に近い部分

●男性はこうあるべき、女性はこうあるべきとの考え方は今日の日常生活で感じる。

●飲み会で女性が料理の取り分けをお願いされる、など。

●仕事内容（女性だから～の仕事は無理等言われる）為、指示出来ない。

●職場内でいくつかの工場があり作業をしているが女子トイレがあるのは本工場のみで他の工場の人はかなりトイレに行くのに時間が必要

●職場では差別を感じることはほとんどないが、我が家では育児家事において差別していることを反省している。

●技術系の職場のため男性比率が高いが性差ととらえられているため差別ではなく区別と受け止めているので特に感じていない。

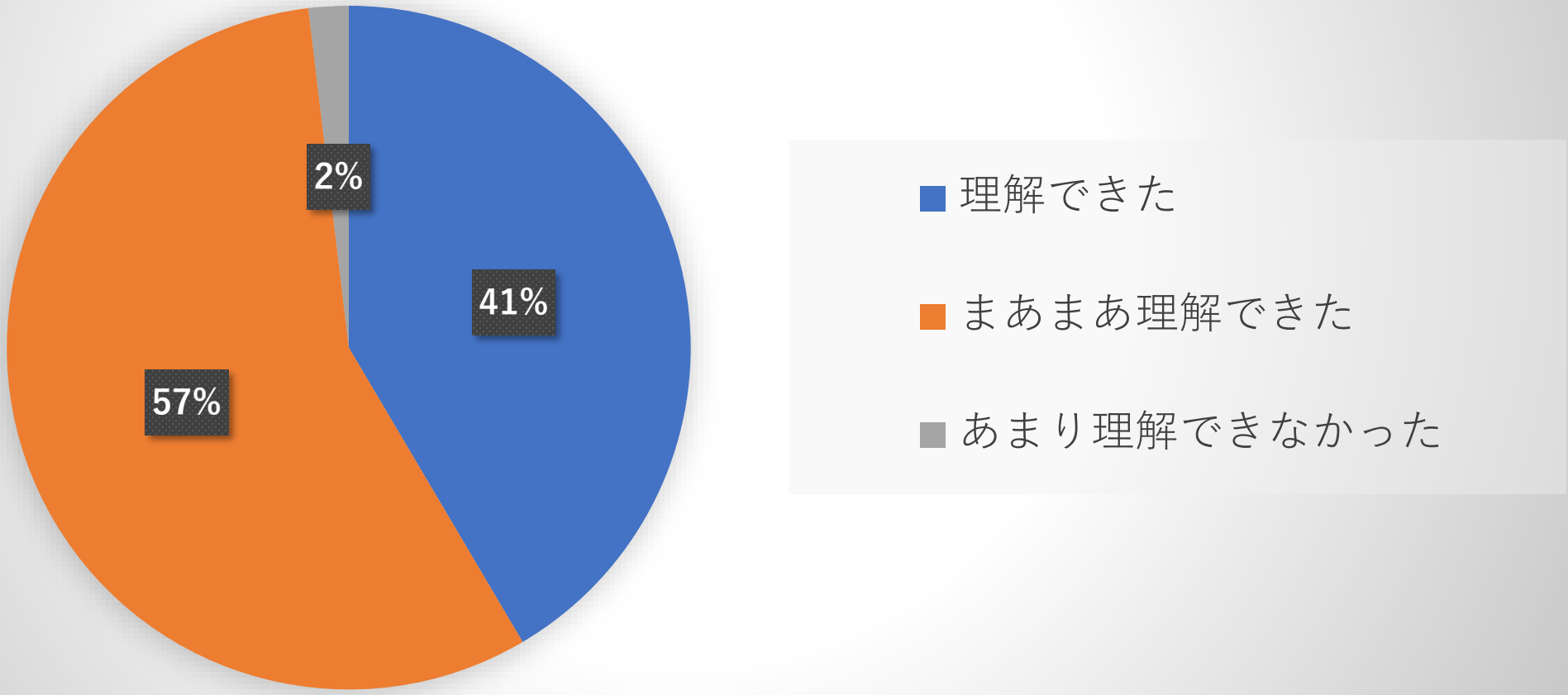
しかし年令（経験年数）などを含め、個人で受け止め方は異なるので、周囲の声に注視したい。

また、業務以外ではまだまだ差別と認識していない言動は残っていると感じる。

●そもそも職場に女性が少ない（技術職のため、人気がない？）

●女性で職制をしているが、女性に言っても出来ないだろうと連絡が来ず、男性社員に直で連絡が行き何も知らないことがある。

Q5－① 講演の内容について



Q5-② どのようなところですか？

●男女間賃金格差

●私自身が男性である為女性の立場での職場でのジェンダーギャップについてはまだまだ本当の意味で理解できていないことが多いのだろうと思えた。

●事例報告等

●改めてジェンダー平等・多様性推進について確認できた。JRのとりくみを聞いてジェンダー平等にかかわる時間軸や歴史を学ぶことができた。
また改めて女性役員は必要だと感じた。

●女性参画の影響力が発揮できるのは30％を超えたから。

●ジェンダーギャップ指数、日本は低すぎる。北欧に比べて日本も考えるべき。

●データで示してもらうのは分かりやすいし、組織の内で展開させやすいです。

●制度として賃金格差が発生してしまうことが理解できた。女性登用・役員への選出など常にメッセージを発信しながら取り組んでいきたい。
２組合からの事例も大変参考になった。会社との交渉や組合員の意見を反映することを積極的にやっていきたい。

●平等、現状の女性役員管理職に対する割合企業の取り組の変化。

●平等な権利と組織におけるジェンダーに基づいた差別をなくしてすべての人が能力を十分に発揮できる社会を目指す。

●数年前より女性の職場での働きやすさが上がった。

●日本が世界とくらべて政治・経済が下位になっている。

●各組織の取組、参考になりました。自組織にも出来るところは進めていきたいです。

●女性の働きやすい職場について。

●日本は諸外国と比べて、有償労働時間・無償労働時間とも男女比が大きいこと。女性の年齢が上昇するにつれ非正規雇用がおおくなること。など

●国際的に日本がジェンダー平等が相変わらず進んでいないことが具体的に分かった。

●女性の権利（性差）による配慮や対策は、男性の職場環境にもつながる（全体的な環境改善につながる場合もある）

●昔と比べて女性の活躍の場が広がっていることが分かった。

●1人1人のジェンダーに対する考え方がまだまだ低い部分が多々あると感じた。

●女性が働きやすい職場に改善することにより男性も働きやすくなる。ジェンダー取組のヒントとなる事例がとても勉強になった。

●課題が多岐にわたるため、焦点がぼやけがちだと思いますが、広く浅くわかりました。JR九州の事例紹介は勉強になりました。

●自単組においてはまだまだ取り組めていないところも多く参考にさせていただきます。

●組合役員で女性を1人入れることにより、その1人が女性代表のような扱いを受ける可能性があることから複数人入れる理由が分かりやすかった。

●データ等をもっとよく確認したかったので事前に資料配布があると助かります。

●まだまだジェンダー平等に向けて活動していく必要があると感じた。

●ジェンダーレスに対しての自覚がまだあまりない為難しかった。男女差別がダメなことは分かるし自分もそれに賛成派

●女性が男性と対等に権利や機会を分ちあえる様にする必要があると分かった。

●日本がほかの国と比べて遅れている事。女性目線で自社を思ってどう思うか考えないと思う。

●早口で聞き取りにくかった

Q6 参考にしたい取り組みはあったか？どんなことだなら取り組めそうですか？

●JR九州労組の「女性役員選出」について大変参考になりました。

●JR連合の話の中にあった会議の終わり時間を明確にすること

●活動の拡大（範囲、グループを小さくして参加しやすく）活動の価値、タイムパフォーマンスを高める。

●JP労組のこうなったらいいな目安箱

●女性組合員を中心とした意見交換会を実施したい。アフタヌーンティーで企画したいと思いました

●具体的に目標を作成すること。

●役員になることのメリットを感じられるようにできたらよい。

●勉強会等を開催するときに講演等依頼する

●JP労組、JR連合の女性委員会

●労組の取組みそして現状把握と課題の整理、方向性を固めることが大前提と感じた。

●トップリーダー宣言の作成

●JR九州労組のように多くの人に伝えることが重要であり、それを取組めれば良いのではと感じた。

●参考にしたい取組みは女性へのアンケートです。自労組でも取組んでいきたいと思います。

●リーダーの発信については頑張って行っていきたい。

●女性組合員の意見交換の実施や、会社（組織）においてジェンダー平等、多様性の視点からみたモヤモヤや理想像を集約するBOXの設置検討。

Q7－① 自組織のジェンダー平等の取り組みで弊害となりそうなところはあるか？

●女性組合役員が少ないことから女性対象の会議やイベントには同一人物に負担が片寄ってしまうことが多い。

●ジェネレーションギャップ

●多様性を認めあうというより認めてもらうという形になっており、
多様性を主張するあまり、組織としてのまとまり、組織としての行動がままならない。

●話に乗りすぎて先に進まない

●仕事と家庭の両立がむずかしいところ、男性の家事・育児参加があまり積極的ではないところ

●男女での意識改革

●参加者、協力者に偏りが出てしまう可能性があること。

●男性への育児休業

●男女共に役員の認識

●男女の業務内容がまた部署によって女性が出来ない所がある。

●組合役員をなかなか選出できない。

●圧倒的な男女比率。（時に仕事柄、運転作業職は男性中心）

●高齢の再任用職員が多数在籍しており、昔ながらの男尊女卑の考えを持つ方が多い。
（昔に比べると意識改革は進んだが、一部にその様な者がいる）

●女性の組合への参画させることが中々難しい。

●頭の中が昭和のままの男性がまだいそう。自身もその考えが残っている部分がある。

●女性の出産に対する一時的な離脱

●根強い男尊女卑の意識

●女性への配慮がない状態だと抵抗感が強くなる。

●春闘においても男性ベースの要求が多い。

●飲み会関係で、男性部署が多いと付き合いや二次会などやりづらいと感じる。飲み会でのセクハラやお店選びなどで

●男女の意識の根底には「何故、現状維持ではダメなのか？」という根本があると思います。

●女性役員の選出問題。ジェンダー平等の観点から女性だからという理由で声を掛けられたと感じる組合員が少なからず存在する。

●製造業のため女性自体が少ないため理解されにくいこと。

●女性の労働組合への参画意識が低いこと。

●子育・育休後に仕事に復帰して周りから仕事が遅く迷惑をかけてしまうなど、復帰後のサポートはあったほうが良い。

●技術職がゆえの女性入職率（そもそも女性が入ってこない点）

●女性の上司の割合ばかり先行している

●自労組はそもそも女性組合員数が少ない。もっと採用人数を増やし、また女性が働き続けられるように制度を変えていくこと。

契約社員・パート社員の組織化もできていない。

Q7-② 自組織のジェンダー平等の取り組みに何が必要だと思うか？

●若者・女性の参画。ニーズの把握。

●組織の構成員全員の本当の意味でのジェンダーや多様性に対する理解それこそ男女、ジェンダー関係なくだれもがだれでもできるような環境

●ジェンダー平等、女性の声が必要であることを継続して訴えていくこと

●女性組合員が組合活動しやすい環境整備。意識改革（男性も女性も）

●自由な勤務体制等

●セミナーなどの教育と多少の圧力

●女性の育児休業率は100％だが男性は10％にもみたない。男性の育児休業は取れやすい職場環境作り。

●ハード面（トイレ、休憩室など）は整備が進んでいる。ソフト面において女性が働きやすく活躍できる環境整備が必要かと思う。

●組合役員の女性登用

●組合活動の必要性・女性参画の必要性を粘り強く説いていくしかない。

●「女性はこう」という者、先入観をなくすこと。

●職場復帰に対する会社としての配慮

●当事者本人たちの意識醸成から始めないと当事者の女性もやらされ感をもってしまう。

●女性だからといって配慮しすぎない（ハラスメントと似たようなイメージ）本人の意思の確認ちまずは性別ではなく個人の信頼関係。

●何らかのインセンティブを設けることが必要だと思います。→結果によって取り組みの正当性がつくられます。

●女性だからではなく、必要な人材だから声を掛けたという事を理解してもらう。

●労働組合の勉強会などが必要と感じた。

●これまでの常識を覆すぐらいの行動変容・意識改革。

●積極的なPRや魅力度の向上。

●個人の意見を尊重する

●会社の受け皿が充分ではない

Ｑ８ ジェンダー平等の取り組みを推進するために、欲しい情報はありますか？

●女性組合員の割合が男性組合員より多い組織があればどのような取組をしているのか聞いてみたい。

●他組織の取組状況

●諸外国の取組み、クォーター制度のこと。

●労組では女性、組合員の数が少ないのでどういった所から活動していけばよいのかわからず、今の所何も行っていないのが現状です。

●今日連合の資料にあった各県のジェンダーギャップ指数などの資料は面白いと思いました。

連合のHPにあるのかもしれませんが、チェックが追いついていないのでお知らせしてほしいです。

●現状把握の際にアンケートや意見交換会を行う場合、その具体的な項目、内容の参考があればそれをベースに進めていける

●反対に男性が女性の気持ちの方に働いているので、他労組で同じような問題はないか。

●ジェンダー平等推進のためにドラマティックに見直しを行い、成功した例。

●女性が働きやすい職場づくりをどうしているのか

●女性側の意見、例えば今日の講演の中で男性がパートナーに臨むライフコースのグラフがあったが、

女性パートナーに望むライフコースもあれば多面的に考える事が出来ると思う。

Q9 自由記述

●役員の育成が難しい。産休育時に役員の補充をするのが大変。

●他の構成組織の事例も知りたいのでぜひ来年も事例報告があったらいいなと思います！！

●連合山形のトップリーダーのA3の用紙を見て、ここに男性しかいないことが1つ問題なのかなと感じました。

それともこれはあえて男性のみを載せて女性は載せなかったのでしょうか…。

●世界のニュースを見開きすれば宗教の問題でジェンダーの考え方が大きく違う国・地域があるが、世界的流れはどうなっているのか…。

●アンケート記入するところが多いと感じました。

●社会全体を見渡しても未だジェンダー平等は進んでいないと感じる。

特に福岡ペイペイドーム、各種イベント会場でトイレの数は特に顕著。女性のトイレの行列はすさまじい。高齢女性とか小さな子供さんは特にかわいそう。

●中学校や高校の制服、女性のスカート、ズボンを選択出来る様になったことはかなり前進したと思います。

警視庁の制服のスカートもズボンに変更されたみたいですね。民間企業では育休、産休された人の仕事を任された部署の職員に手当を出される所が

出て来て休まれる人、仕事を任された人達もいい効果がでてきている。

●女性の働き方を改善することで男性の環境も改善するという考え方は今までなかったので勉強になりました。ＪＲ九州さんのお話が分かりやすかったです。

●テーマが漠然としており、話がつかみにくい。例えば「役員の女性比率を上げるには？」とは、

「女性の議員が少ないとどんな弊害がありどうすれば改善するか」とかテーマを絞って、その話を深堀してもらい理解を深めたい。

●組合が女性参画を推進してくにあたり、社会の方向性もしっかり確認していくべきと感じた。そこで連合としては国、地方、会社などに対し

発信していくことで、自組織の会社側からも積極的な推進政策がでてくると思うし、労使で協力して進めていければ良い方向にいくと思う。

●人の意識に関する事なので一朝一夕に変わるものではないので粘り強く活動していく事が大切と感じた。

●自分自身よく分かっていないことが多いので、今日を機にジェンダー平等についてくわしく学んでいきたいと感じた。

●ジェンダーの取り組みの事例報告は大変良かった。事例報告があるとどの様な取り組みをしているのかとても参考になります。

●JR九州労組さんと似たような経験をしました。素晴らしい資料ですので、ぜひ多くの組織の方に参考にしていただきたいです。

●子どもが成長すると時間に余裕もできるし、学費や習い事も増えていくため、正社員で働きたい人が増えると思う。

男女関係なく、働きやすい社会になればいいなと思う。

●女性の社会進出は年々増加傾向にありますが、若い世代の男性は過程においても女性をサポートする時代になったとは思います。

しかし、年配（私は50代ですが）の世代になるとまだまだサポートはなく介護など手助けがなければ社会に進出は遅れる一方だと思います。

会社は男性の育休など推奨してますが、家庭における女性の役割を前年代で考えてほしいです。

●組合活動は手当がなく、ほぼボランティアの自己犠牲の部分が大きく、若い世代や子育て世代の協力を得にくい。

組合活動のメリットがわかりやすく理解されればよいと思う。