

連合佐賀

2025 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) ハラスメント(セクハラ・パワハラ、その他ハラスメント)について
 - ①ハラスメント(カスハラ以外)の経験
 - ②ハラスメント(カスハラ以外)の内容
 - ③ハラスメント(カスハラ以外)の影響となくすための取り組み
- 4) カスタマーハラスメントについて
 - ①カスハラの経験
 - ②カスハラの内容
 - ③カスハラの影響となくすための取り組み

III. 参考資料

- 1) 連合ジェンダー平等推進計画フェーズⅡ
- 2) ジェンダー平等に関する情報サイトの紹介



～はじめに～

ジェンダー平等とは、性別にかかわらず、誰もが同じ権利・機会・尊重を受ける社会を目指す考え方です。差別や固定的な性別役割をなくし、個人の能力と意志に基づいて自由に生きられる環境を実現することを意味します。

2015 年国連サミットで採択された「SDGs(持続可能な開発目標)」の目標 5 にジェンダー平等の実現が掲げられており、女性に対するあらゆる暴力や差別を根絶して、女性の地位を向上させることを目指しています。

世界経済フォーラムが公表した「ジェンダーギャップ報告書(2025)」によると、男女が完全に平等な状態を 100%とした場合の世界全体でのジェンダー平等達成度は 68.8%と、前年より 0.3 ポイント改善しましたが、今のペースでは完全な平等の達成には 123 年かかると試算されています。

各国のランキングを見ると、日本は調査対象となった世界 148 カ国中、前年と同じ 118 位で、主要先進国(G7)では今年も最下位となるなど、男女共同参画社会と言うにはまだ程遠い状況です。とくに、政治・経済分野で女性進出の遅れが際立つ結果となりました。

連合佐賀女性委員会は、毎年、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、組合活動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。

近年、SNSの普及により、従業員の名札から個人を特定してのメッセージ送信等、嫌がらせや不当な要求、脅迫行為が発生し、名札の表記を名字のみへ変更する事態が相次ぐなど、顧客などによる従業員へのカスタマーハラスメントが社会課題となっています。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、労働施策総合推進法(2025 年 6 月よりカスハラ対策がすべての企業の法的義務に)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はいまだ道半ばの状況です。

企業には従業員を守るため、明確な方針と実効性のある体制整備が求められています。

今年は、調査内容を「職場のハラスメント」に重点を置き、その現状と課題を探るべくアンケート調査を実施しました。

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とハラスメントのない安心して働ける職場づくりに向けて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 : 職場におけるハラスメントの実態を把握するとともに、ハラスメント防止の意識向上を高め、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 : 2025 年 5 月 30 日～6 月 30 日
3. 調査方法 : WEB による回答方式
4. 調査対象者 : 各構成組織の組合員 約 2,000 名程度
5. 有効回答数 : 1,430 名
6. 質問項目 : 次ページ以降参照



2025 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:ハラスメント

Q1. 属性 ※毎年、必須

①年代を教えてください

☐10～20 歳代 ☐30 歳代 ☐40 歳代 ☐50 歳代 ☐60 歳以上

②性別を教えてください

☐男性 ☐女性 ☐その他 ☐回答しない

Q2. 男女差別について ※毎年、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

②特に男女差別を感じたことは何ですか(「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()

Q3. ハラスメント(セクハラ、パワハラ、その他ハラスメント)について

①あなたはハラスメントを受けたことがありますか? ※カスハラ以外で

☐ある → 次へ進んでください
☐ない → (7)へ進んでください

★「ある」と答えた方

②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、当てはまるもの全て選択してください。

☐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)

☐その他(カスハラ以外) ※カスハラについては回答する項目が別途あります。

③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 ☐過去 6～10 年以内にあった
☐その他()

④それはどのような行為でしたか?(複数回答可)

【セクハラを選択した人】

☐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()

【パワハラを選択した人】

☐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(人間関係からの切り離し)
☐1人でできない量の仕事の押し付け、就業間際に過大な仕事を押し付けられる等(過大な要求)
☐業務以外の雑用ばかりの押し付け、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()

【その他を選択した人】★その他のハラスメントとは? ※カスハラ以外で

☐モラハラ(モラル・ハラスメント) ☐マタハラ(マタニティ・ハラスメント) ☐その他

⑤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()

⑥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()

⑦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()

⑧ハラスメントを受けて、心身にどのような影響がありましたか？(複数回答可)

- ☐怒りや不満、不安を感じた ☐仕事に対する意欲が減退した
☐眠れなくなった ☐仕事を休むことが増えた ☐通院、服薬などをした ☐入院した
☐しばらく仕事を休んだ(数週間の自宅療養) ☐特に影響はなかった ☐その他()

⑨パワハラやセクハラなどをなくすには、どんな対策が必要だと思いますか？(2つまで回答可)

- ☐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()

Q4. カスタマーハラスメントについて

①あなたはカスタマーハラスメントを受けた(と感じた)ことがありますか？

- ☐ある → 次へ進んでください
☐ない → (8)へ進んでください

★「ある」と答えた方

②カスタマー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 ☐過去6～10年以内にあった
☐その他()

③どのような行為でしたか？(複数回答可)

- ☐暴言 ☐威嚇や脅迫 ☐何度も同じ内容を繰り返すクレーム ☐長時間拘束
☐権威的(説教)態度 ☐セクハラ行為 ☐金品の要求 ☐暴力行為
☐SNS・インターネット上での誹謗中傷 ☐土下座の強要 ☐その他()

④カスハラは誰から受けましたか？

- ☐一般市民 ☐顧客 ☐関係業者(取引業者) ☐その他()

⑤カスハラを受けて、どのような対応をとりましたか？

- ☐謝りつづけた ☐毅然と対応した ☐上司に引き継いだ ☐複数人で対応をした
☐何もできなかった ☐危険を感じて退避した ☐その他()

⑥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()

⑦カスハラを受けて心身への影響がありましたか？

- ☐怒りや不満、不安を感じた ☐仕事に対する意欲が減退した
☐眠れなくなった ☐仕事を休むことが増えた ☐通院、服薬などをした ☐入院した
☐しばらく仕事を休んだ(数週間の自宅療養) ☐特に影響はなかった ☐その他()

⑧カスハラをなくすには、どのような対策が必要だと思いますか？(2つまで回答可)

- ☐カスハラ対応マニュアルの作成 ☐カスハラ等が懸念される場面での複数人での対応
☐外部組織(警察・弁護士など)に依頼できる体制づくり ☐業務で使用する電話への通話録音装置の導入
☐カスハラ対応の職員研修の実施・強化 ☐その他()

Q5. 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。

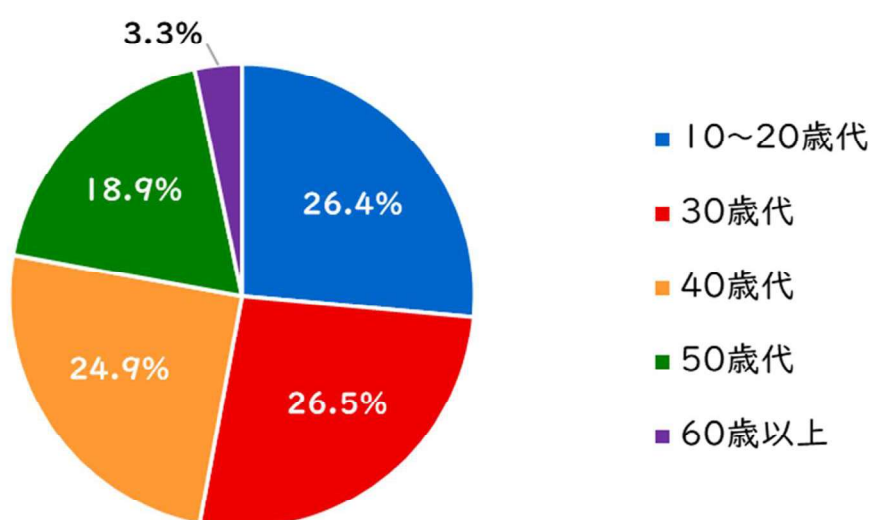
Ⅱ. 調査結果

Ⅰ) 回答者の属性について

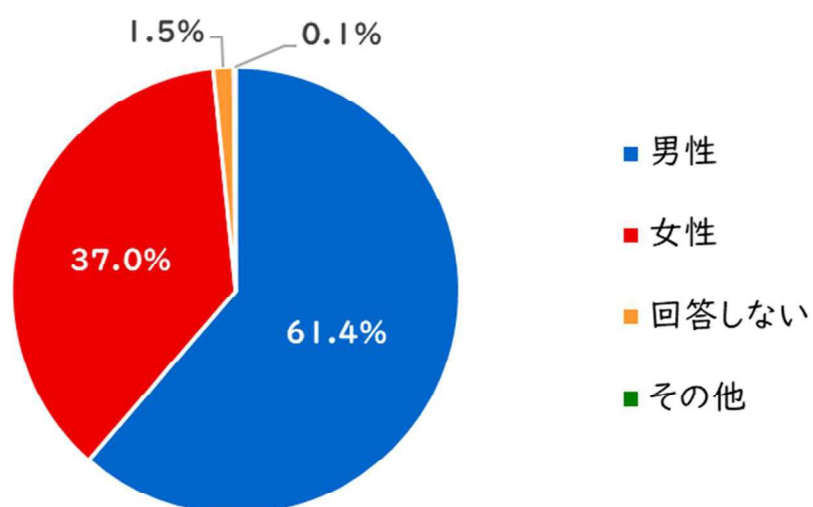
調査結果サマリー

- 回答者の年代は、30 歳代が 26.5%で最も多く、次いで 10～20 歳代が 26.4%、40 歳代が 24.9%となっており、40 歳代以下が全体の約 8 割(77.8%)を占めている。
- 性別は、男性が 61.4%、女性が 37.0%、回答しない 1.5%となっており、**男性の回答が圧倒的に多かった。**

Q1. ①年代を教えてください。



Q1. ②性別を教えてください。

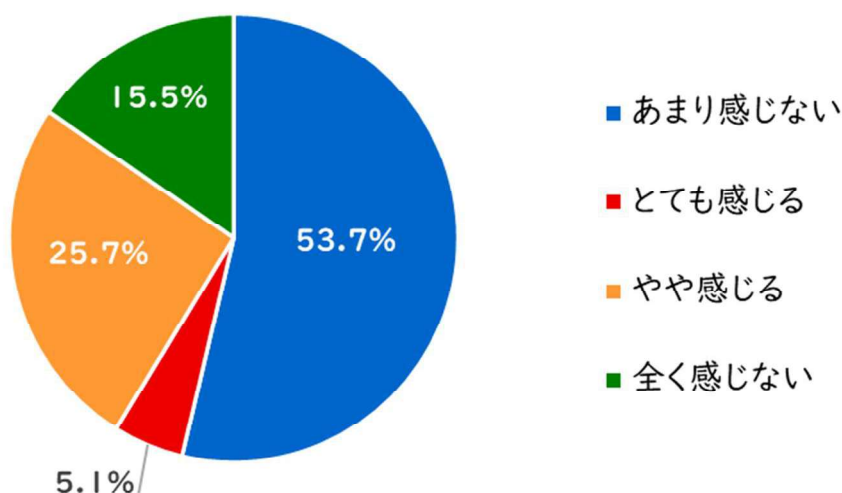


2) 男女差別(男女格差・ジェンダーギャップ)について

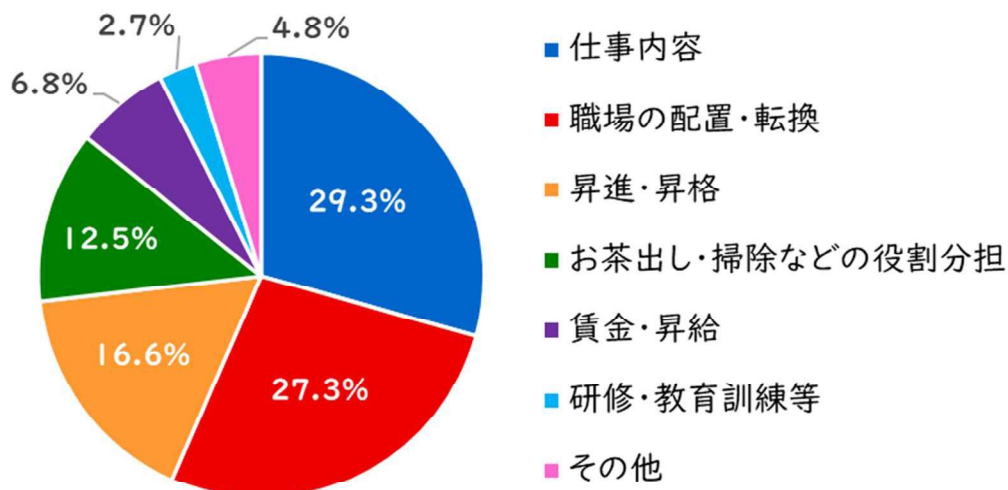
調査結果サマリー

- 今の職場で**男女格差を感じる**と回答したのは **30.8%** (とても感じる 5.1%、やや感じる 25.7%) で、3割が大なり小なり職場での男女差別を感じているが、その割合は、昨年度(35.6%)より減少している。
- 一方で、**男女格差を全く感じない**と回答したのは **15.5%** で、昨年度(14.3%)より増加している。
- 特に男女格差を感じたことは、**仕事内容が29.3%**で最も多く、次いで**職場の配置・転換が27.3%**、**昇進・昇格が16.6%**となっている。
- その他の自由記述で、「昇進昇格とお茶出しや掃除」「女性参画といいながら、裏方仕事には触れず、外部との会議・出張等男性の都合で女性を利用する」「女性も事務職以外の業務もすべき。女性社員だけ私服での業務が許可されているので制服にすべき」「採用試験や環境で女性が優遇されている」等の意見が見られた。**男性を感じる男女差別、女性を感じる男女差別、で感じている差別にそれぞれの傾向が見受けられた。**

Q2. 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はありますか？



Q2. 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？



【参考資料】「その他」の自由記述欄に寄せられた意見（一部抜粋）

- 管理職の男女比
- 男性陣で「女性参画」と声高に言う割には、従来女性に任せきりだった表に出ない仕事（裏方仕事）には、一切触れず、自分達の都合で（外部での会議や出張等）表に引っ張り出し利用する
- 昇進昇格とお茶出し掃除、どちらも感じる
- 考え方が女性に対して上から目線
- 外部業者・お客さんの態度
- （職場上どうしようもないことではあるが）シャワー室の有無等
- 職場によっては男女比率が違うが、女性活躍推進の観点から女性が優遇される事があったり、女性しかできない役もあり、比率的に役回りが早いと、女性への負担が多いことを疑問に感じる時がある
- 女性は主に事務仕事、男性は力仕事などで分かれているので平等をうたうのなら、女性も事務職だけにとどまらず、他の業務をすべきではと思います。加えて、なぜ女性社員だけ私服のようなもので業務に取り組むことが許されているのか？制服着用すべきと感じます
- 女性は残業なく、とにかく楽な仕事ばかりで羨ましい
- 採用試験や環境で女性が優遇されている
- 休憩室の女性専用スペース・ロッカールーム・各種ボランティア

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。

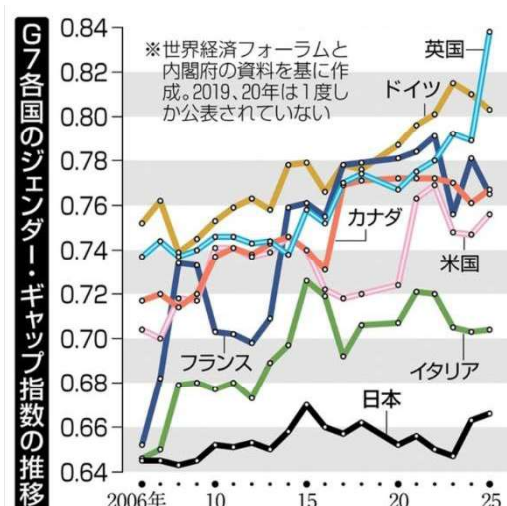
2030 年までの達成をめざし、すべての国が取り組むことを約束しています。

日本のジェンダー平等の現状は？

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数2025

【日本の状況】

評価分野	順位	前回(2024年)の順位
経済	112	120
教育	66	72
健康	50	58
政治	125	113
総合	118	118



3) ハラスメント(セクハラ・パワハラ・その他〈カスハラ以外〉)について

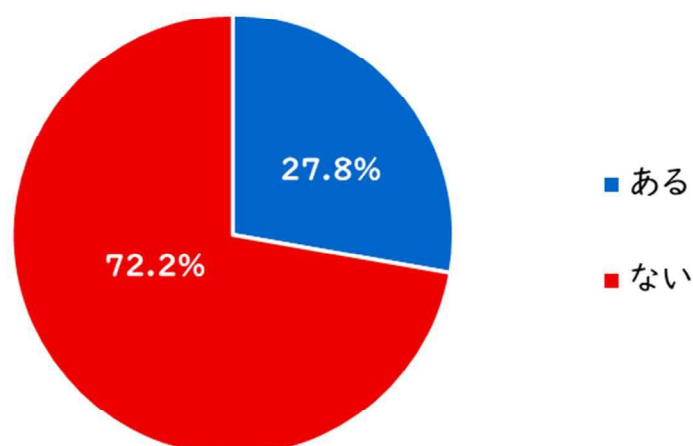
①ハラスメント(カスハラ以外)の経験

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 **27.8%**で、3 割弱がこれまでにハラスメントを受けた経験がある。
- 受けたハラスメントの内容は、**パワハラが71.9%**で最も多く、次いで**セクハラが19.1%**、**その他(カスハラ以外)が9.0%**となっている。
- ハラスメントを受けた時期は、**今も受けているが10.6%**、過去 2 年間にあった **27.2%**、**過去 5 年間にあった25.4%**、過去 6～10年以内にあった **27.7%**で、今も受けている人が 1 割程度いる。
- 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たが、**今でも 1 割以上が、5 年以内では 6 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った。

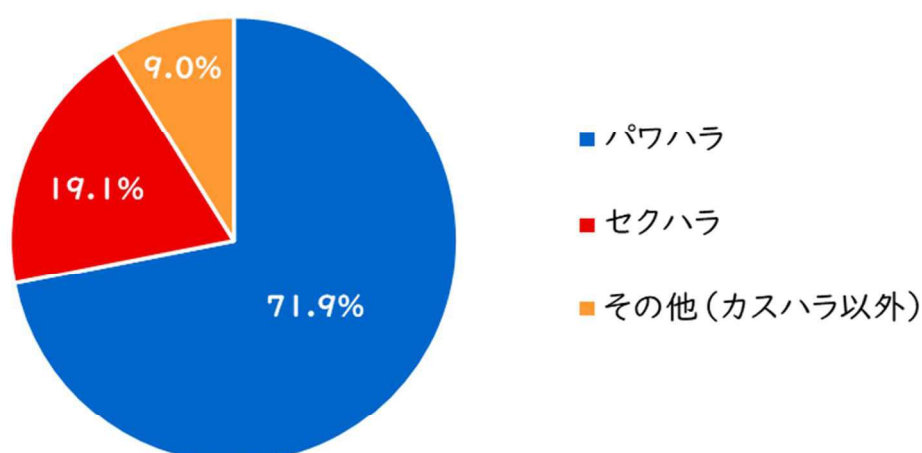
Q3. ①あなたはセクハラ・パワハラなどのハラスメントを受けたことがありますか？

※カスハラ以外で

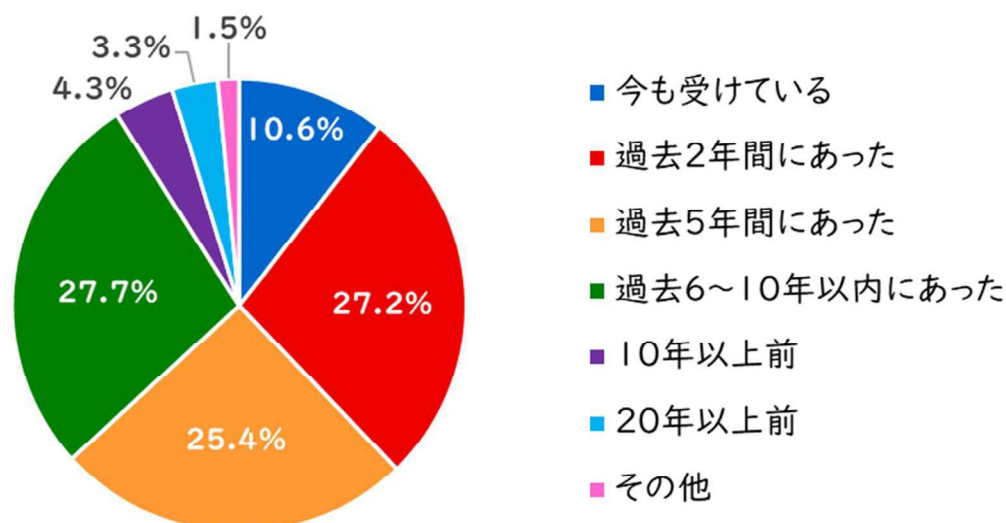


★「ある」と答えた方

Q3. ②どのようなハラスメントを受けましたか？



Q3. ③ハラスメントを受けたのは、いつ頃ですか？



－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育児介護休業法では、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、労働者に周知すること。
- 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(カスハラ以外)の内容

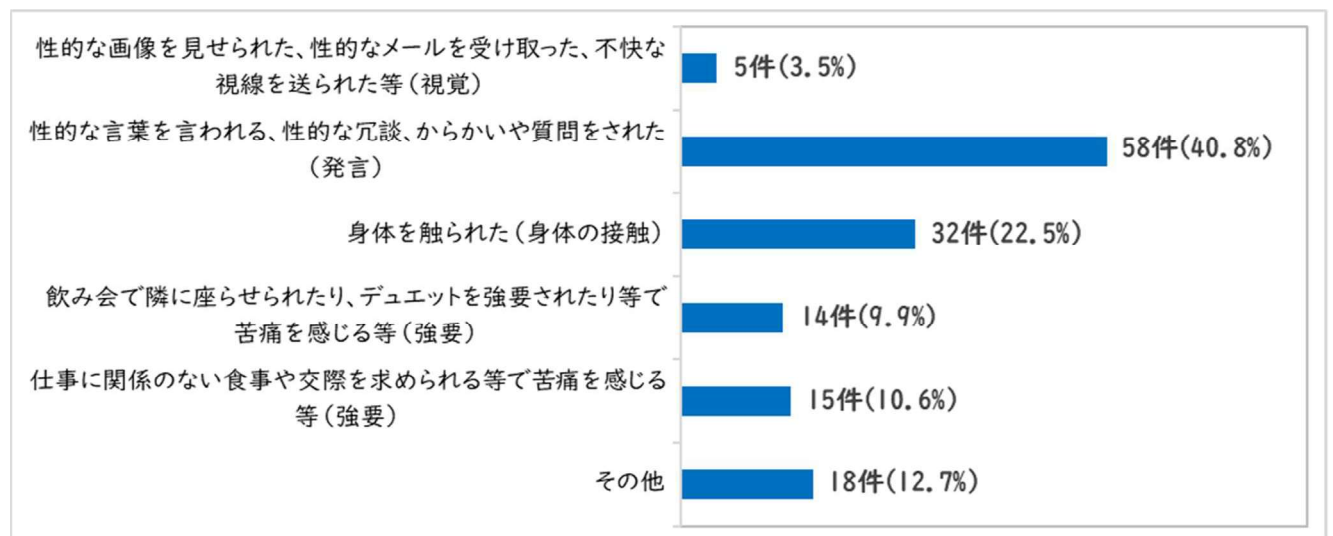
調査結果サマリー

【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。
- 身体を触られる**身体の接触**が、次に多い。

Q3. ④それはどのような行為でしたか？(複数回答可)

【セクハラを選択した人】



【参考資料】「その他」の自由記述欄に寄せられた意見(一部抜粋)

- 恋人や婚姻のことなど言ってくる
- 子どもはまだか等を聞かれる
- 顔写真が欲しいとメッセージを受けた
- メールで、仕事に関係のない連絡先の交換を求められた
- 首にキスマークがついていると言われた(実際は、単なるかぶれ)
- 身体的特徴・容姿をいじられた
- 女性だけトイレ掃除を長年させられる。労組に相談したが無駄だった
- 愚痴の内容が間接的に自分への不満のような言い方であった



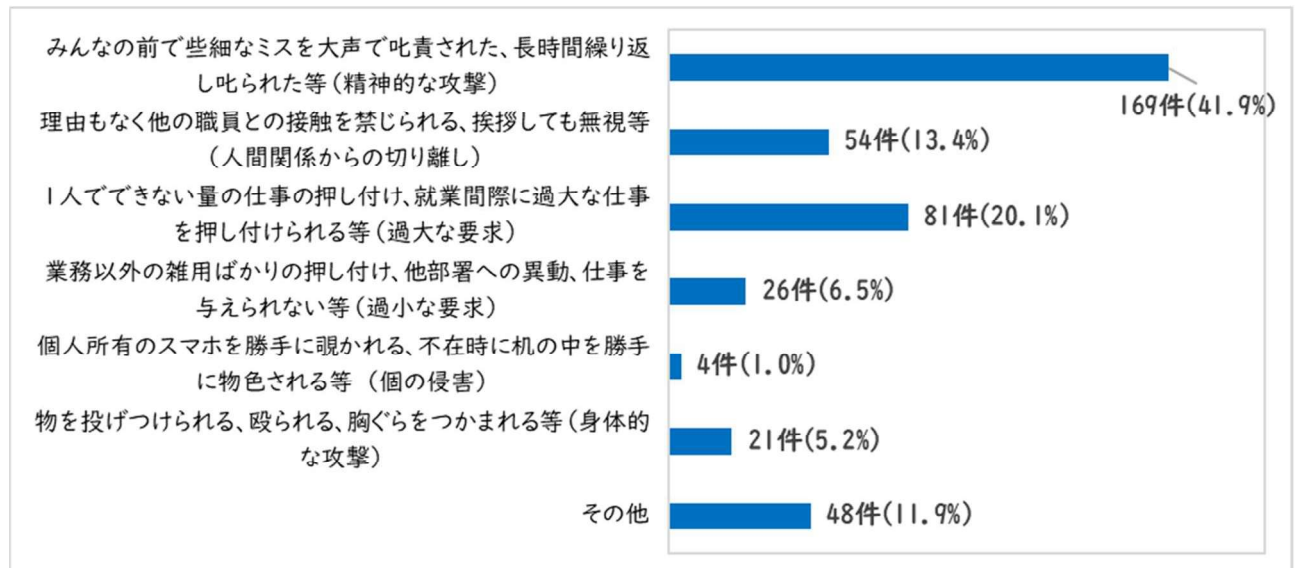
調査結果サマリー

【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。
- 「一人で出来ない量の**仕事の押し付け**・就業間際に仕事を押し付けられる等」が次に多い。

Q3. ④それはどのような行為でしたか？(複数回答可)

【パワハラを選択した人】



【参考資料】「その他」の自由記述欄に寄せられた意見(一部抜粋)

- 仕事や能力等の否定
- 他の人とは違う圧力のある会話、仕事の与え方等
- 威圧的言動・叱責
- 他の人には注意しないが自分だけ注意される
- 机に書類をバーンと大きな音を立てて置く
- 叱責と人格否定
- 脅しのような発言(例:できなかったら○○…)
- 意見を言えない
- 仕事で精神的にきつい時、モチベーションを下げるような発言をされた
- ミスによるものだが、すみませんとしか言えないような問答
- やっていない事に対して、やったと決めつけて説教された
- 上司が悪いのにいきなり全職員の前で大声で怒鳴る、汚い言葉を使うなど
- 上司のミスを自分のせいにされたり、上司が指示したスケジュールで動いたのに問題が生じたときに「もっと早く動くべきだった」とかなりきつい口調で叱責された

- 差別
- 引継ぎの説明をしない。質問に答えない。自分の提案のミスを全部押し付ける
- 上司から必要な連絡(メール)がないことが多く仲間外れみたいなことをされた。自分が処理したくないものや不必要なメールはすぐ転送してくる。会話もほとんどない
- 業務の相談をしたかったが、相談の予約をとるように言いタイムリーに対応してもらえなかったり、こんな相談とは言えないレベル等言われた。上司のことをさらに上の上司に相談したが、暗に我慢しろというような返答だった
- 審査能力が劣ると部下の信頼を無くすからと、単純ミスは許されない!簡単な業務はしっかりチェック審査すること!とメールで伝えられた
- リーダーがパワハラしてるのに、課長は放置している。タメ息ハラメントで話を聞こうとしない
- あげあしを取って話をされる。他の職員の悪口、否定するような発言を聞かされる

- インフルエンザに罹患し休みをとっているにもかかわらず、会議資料作成を命じられた
- 非番日に電話越しで正座をしとけと言われた
- 特休取得に関して揉めた
- 同じ日の休暇取得の強要および、その休暇日に県外への移動の運転手をさせられる
- 出産、育児中の行事への不参加や年休取得の際に、遠回しに嫌味を言われた

- 同僚の業務上の誤りに対して、どの様に対応するか相談する際に、人事評価を引き合いに出された
- 査定が下がると言われた

- 上司の好き嫌いで行われた公平公正でない不当な人事異動
- 年下との関係で、私ばかりにコミュニケーションを取るよう要求してきた
- 契約面談で圧力&病気の家族がいつ死ぬかきかれた

- 飲み会での説教など
- 高頻度で飲み会に誘われた

◎最新調査から見える実態(2025 年)

厚生労働省の調査によると、**女性の約 30%、男性の約 10%が職場でセクハラを経験。**

Job総研の調査(2025 年 4 月)では、以下の傾向が明らかになりました。

- ・ハラスメント意識が高まった:88.2%が「意識が上がった」と回答
- ・職場対策の強化:59.3%が「対策を強化された」と感じる一方、58.6%が「不十分」とも回答
- ・相談しない傾向:被害者の多くが「誰にも相談しなかった」
- ・退職検討:82.2%がハラスメントを理由に退職を検討した経験あり。

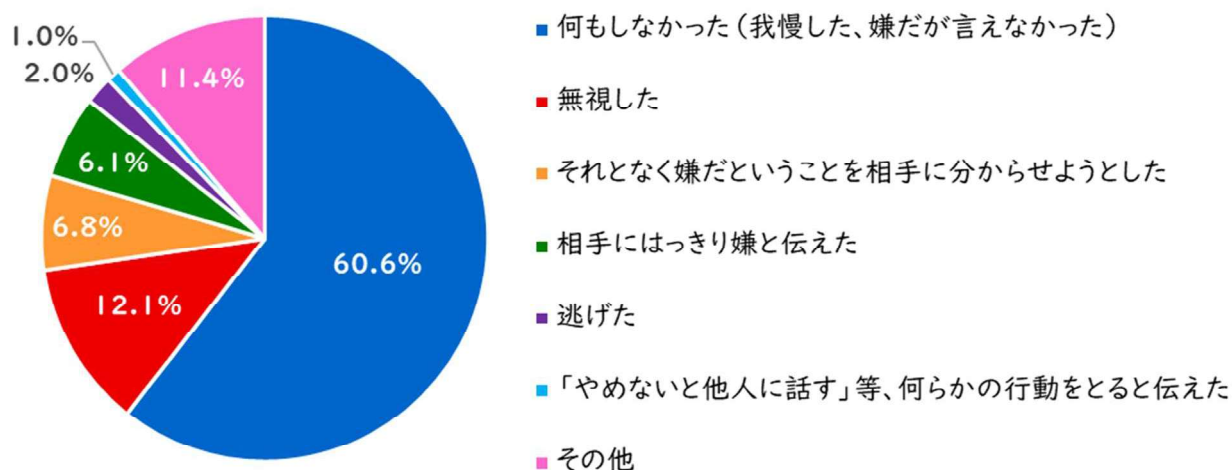


③ハラスメント（カスハラ以外）の影響となくすための取り組み

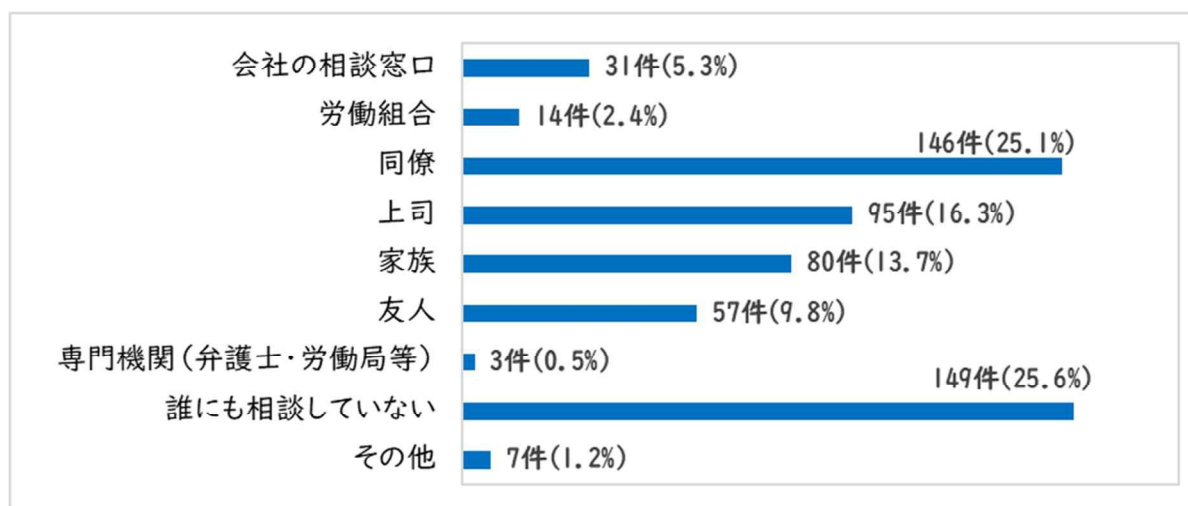
＊調査結果サマリー＊

- ハラスメントを受けてとった行動は、「何もしなかった（我慢した、嫌だと言えなかった）」が **60.6%**で最も多かった。受けても、**6割の人が泣き寝入り**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 **25.6%**で最も多く、4分の1を占める。相談した場合の相談相手は「同僚」が25.1%、「上司」が16.3%、「家族」が13.7%、「友人」が9.8%の順で、「労働組合に相談した」は**2.4%**とかなり少ない。
- ハラスメントを受けての心身への影響は、「怒りや不満・不安を感じた」が **35.4%**で最も多く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」が **27.6%**、「眠れなくなった」が14.1%、「通院・服用をした」が6.8%となっている。「特に影響はなかった」は5.4%と少なく、**9割以上**の方が何かしら**心身の不調**が出ている。
- ハラスメントをなくすために必要な対策は、「風通しの良い職場風土の醸成」が**16.7%**で最も多く、次いで「管理職への意識啓発研修」が**15.8%**となっている。「職場での適切な人員配置」が13.9%、「企業トップや幹部の意識改革」が13.8%とこちらはほぼ同じくらいの割合である。
- 「適切な人員配置」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。
- 「企業トップや幹部の意識改革」も多く選ばれており、**職場の上層部の意識改革を求める声**が大きいことがわかる。

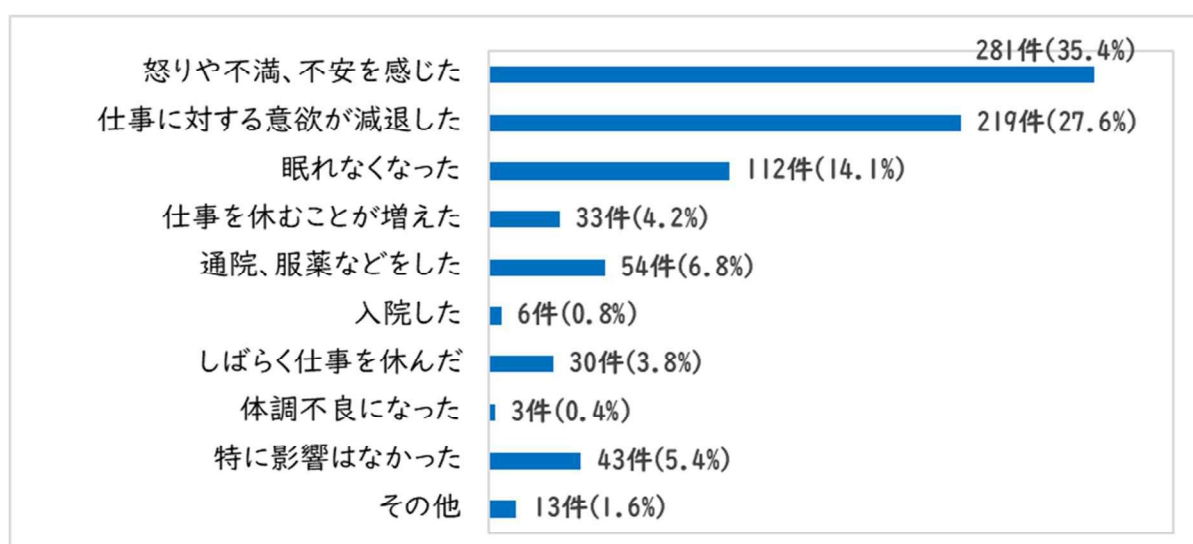
Q3. ⑥どのような対応を取りましたか？



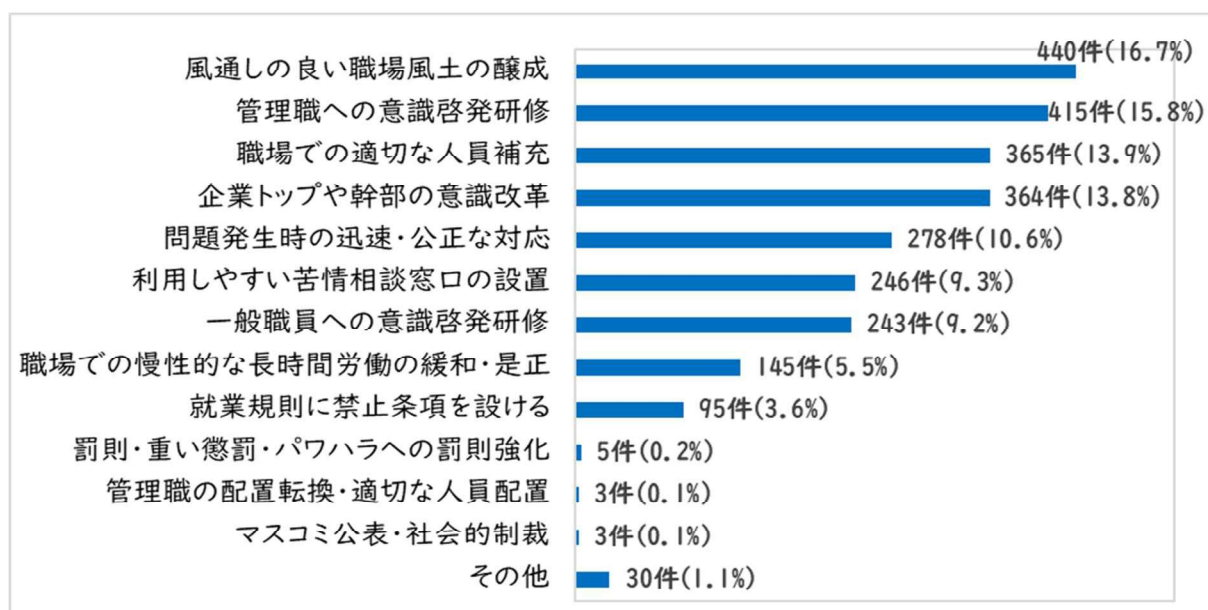
Q3. ⑦ハラスメントを受けて、誰かに相談しましたか？（複数回答可）



Q3. ⑧ハラスメントを受けて、心身にどのような影響がありましたか？（複数回答可）



Q3. ⑨パワハラやセクハラなどをなくすには、どんな対策が必要だと思いますか？（2つまで回答可）



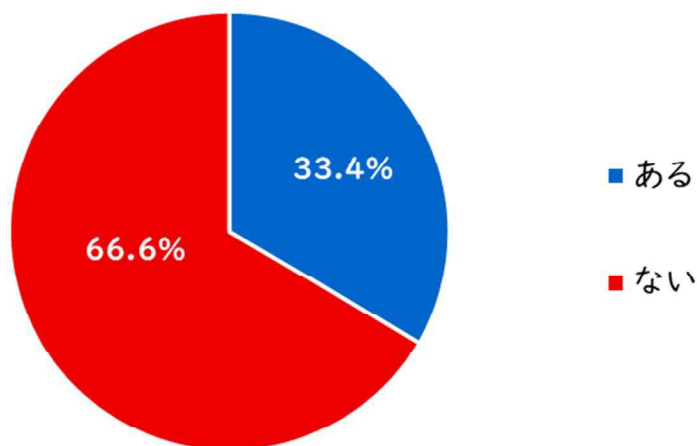
4) カスタマーハラスメントについて

①カスタマーハラスメントの経験

調査結果サマリー

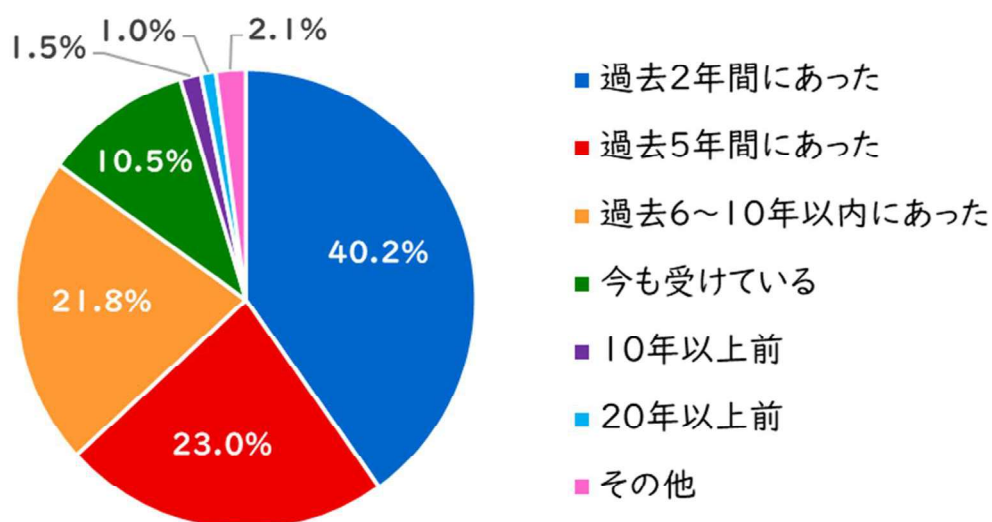
- カスタマーハラスメントを受けたことがある**と回答したのは **33.4%**で、3 割強がこれまでにハラスメントを受けた経験がある。
- カスハラを受けた時期は、**今も受けているが 10.5%**、過去 2 年間にあった 40.2%、**過去 5 年間にあった 23.0%**、過去 6～10年以内にあった 21.8%となっている。
- 今でも 1 割以上が、5 年以内では 7 割以上**がハラスメントを受けた経験があることが明らかになった。

Q4. ①あなたはカスタマーハラスメントを受けた(と感じた)ことがありますか？



★「ある」と答えた方

Q4. ②カスタマーハラスメントを受けたのはいつ頃ですか？

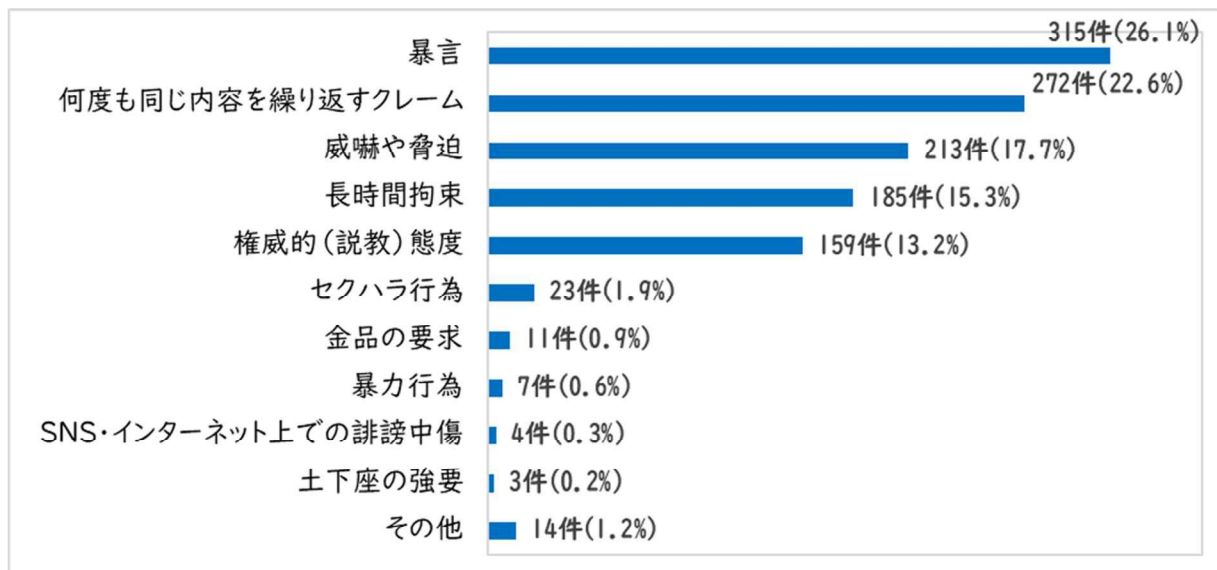


②カスタマーハラスメントの内容

調査結果サマリー

- カスハラの内容は、「**暴言**」が**26.1%**と最も多く、次いで「**何度も同じ内容を繰り返すクレーム**」が**22.6%**、「威嚇や脅迫」が17.7%、「長時間拘束」が15.3%となっている。
- カスハラを受けた相手は、「**一般市民**」が**75.6%**、「顧客」が14.7%、「取引業者」が7.2%となっている。

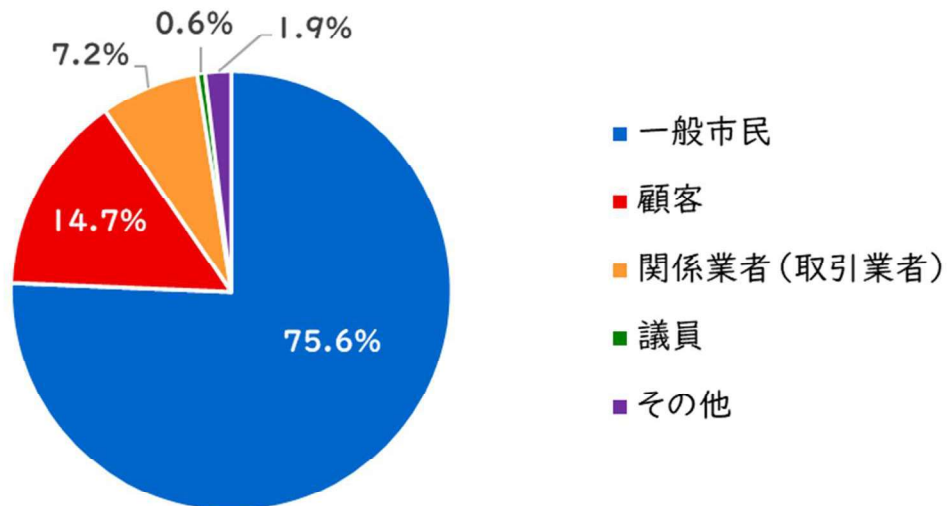
Q4. ③それはどのような行為でしたか？(複数回答可)



【参考資料】「その他」の自由記述欄に寄せられた意見(一部抜粋)

- 高圧的な言い方をされた
- 人格否定
- 女性では話しにならないと相手にされない
- 人を試すような物言い
- 嫌味を常々言われる
- モラハラの発言
- 同じ内容を繰り返し、長時間の電話対応を強いられた
- 電話を切っても何度もかけなおしてくる業務妨害
- 電話にて長時間による業務への思想や要望
- 時間外、休日などに電話での対応
- 電話口で性的な発言をされる
- 不当な行政サービスの強要
- 指導に行った際に動画を撮られる
- 理不尽なクレーム

Q4. ④カスハラは誰から受けましたか？



実際にあったカスタマーハラスメント(一例)

【ファッションセンター土下座強要事件】

- ・主婦が購入したタオルケットに穴が開いているとクレームを申し立て
- ・返品のために費やした交通費と時間を返すよう求めた
- ・対応した店員 2 人に土下座させて写真を撮ったうえ、自宅まで謝罪に来るよう要求した
- ・主婦が「土下座写真」と店員 2 名の実名をインターネット上で公開したことで炎上
- ・店員が警察に被害届を提出したことで、主婦は強要罪で逮捕される

【携帯電話会社への度重なるクレーム電話事件】

- ・男性がラジオ番組への電話が繋がらなかったとフリーダイヤルにクレームを申し立て
- ・「今すぐ謝罪にこい」「ブサイク」「くさい」など嫌がらせに近い内容の電話
- ・2 年ほどの間に、2 万 4,000 回以上電話していたとみられる
- ・携帯電話会社は、警察に相談し、男性は業務妨害罪で逮捕される

※ 2022 年所属していた労働組合が、ハラスメント禁止に関する労働協約の締結を掲げ、カスハラを含むハラスメント防止に取り組んでいます

【町役場 脅迫事件】

- ・町役場で担当者の対応に不満を持った男性が窓口で抗議を繰り返す
- ・夜間に職員を自宅に呼びつけて、約 8 時間脅迫や謝罪を迫る
- ・木刀で危害を加えると脅した
- ・男性職員はストレスによる抑うつ状態で退職
- ・親族からの刑事告発によりカスハラをした男性は書類送検される

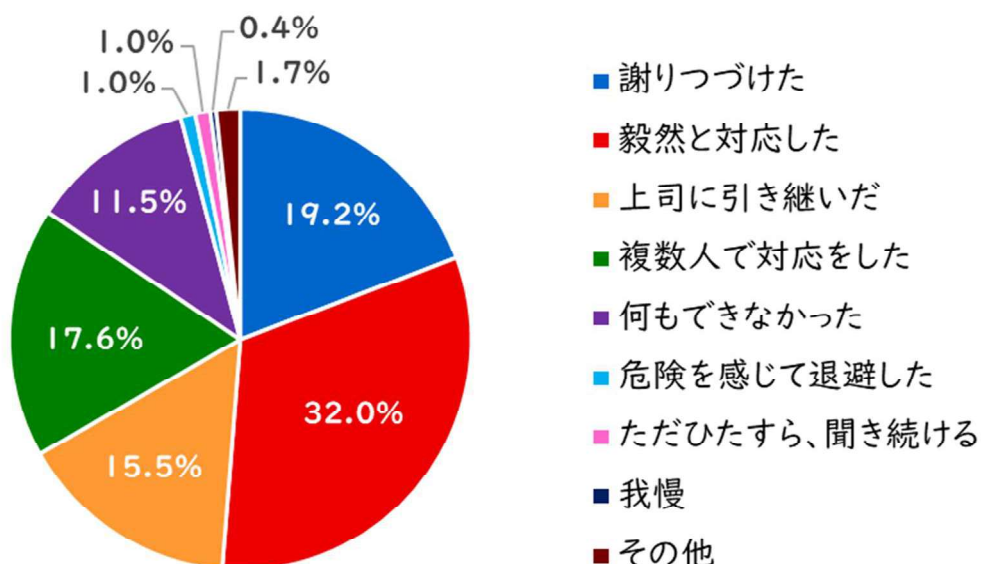
※ 町は不当な要求を拒否する、危険が及ぶ場合は警察への通報を行うなどの対応を定めた「不当要求行為等対策条例」を制定しています。

③カスタマーハラスメントの影響となくすための取り組み

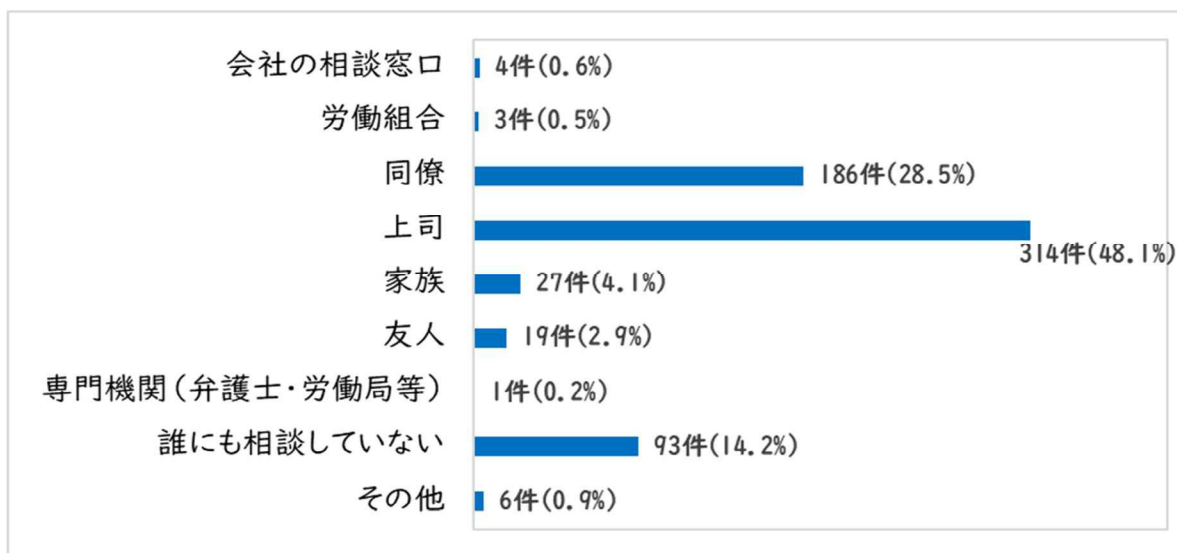
調査結果サマリー

- カスハラを受けて取った行動は、「**毅然と対応した**」が **32.0%**で最も多く、次いで「**謝りつづけた**」が **19.2%**、「複数人で対応した」が 17.6%、「上司に引き継いだ」が 15.5%となっている。「何もできなかった」と答えた人も 11.5%おり、**1割程度が何もできず、ただ耐えた**という結果となっている。
- 相談をしたかどうかについて、「**誰にも相談していない**」が **14.2%**と一定数いる状態。相談した場合の相談相手は、「**上司**」が **48.1%**と約半数を占めており、次いで「同僚」が 28.5%、「家族」が 4.1%となっている。「会社の相談窓口」0.6%や「**労働組合**」**0.5%**については、ごくわずかという結果となった。
- カスハラを受けての心身への影響は、「**怒りや不満、不安を感じた**」が **48.2%**で最も多く約 5 割を占めた。次いで「仕事に対する意欲が減退した」が 30.2%、「特に影響はなかった」が 12.4%、「眠れなくなった」が 6.2%となっている。
- カスハラをなくすために必要な対策は、「**カスハラ等が懸念される場面での複数人での対応**」が **30.4%**で最も多く、次いで「外部組織（警察・弁護士等）に依頼できる体制づくり」18.8%、「業務で使用する電話への通話録音装置の導入」18.6%はほぼ同率となっている。「**カスハラ対応マニュアルの作成**」は **16.8%**となっている。
- 「複数人での対応」、「外部組織に依頼」、「通話録音装置の導入」など、担当者一人での対応には限界があり、**周囲を巻き込んだ全社的な対応が求められている**ことがわかった。

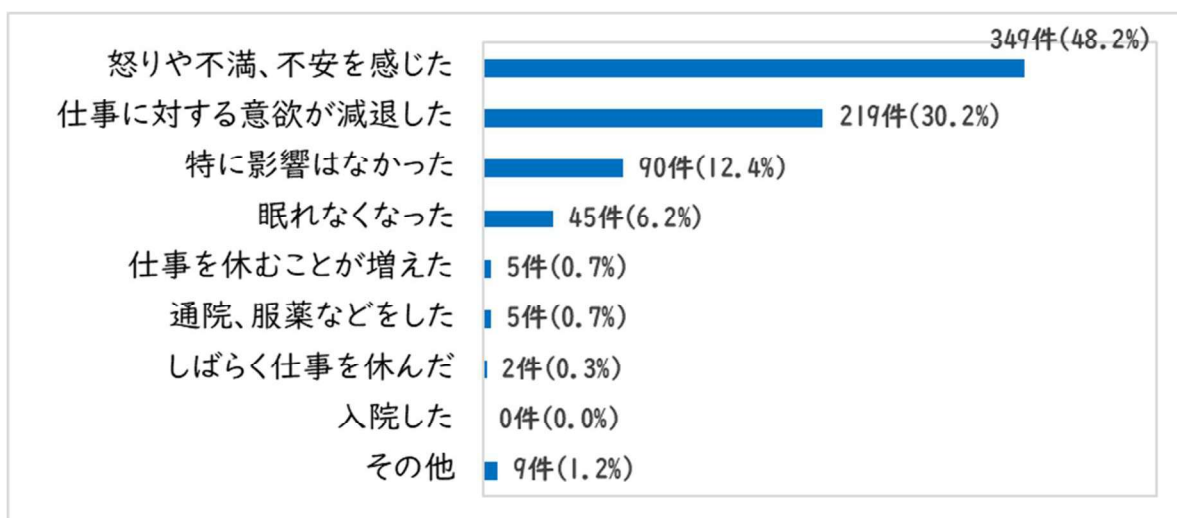
Q4. ⑤カスハラを受けて、どのような対応をとりましたか？



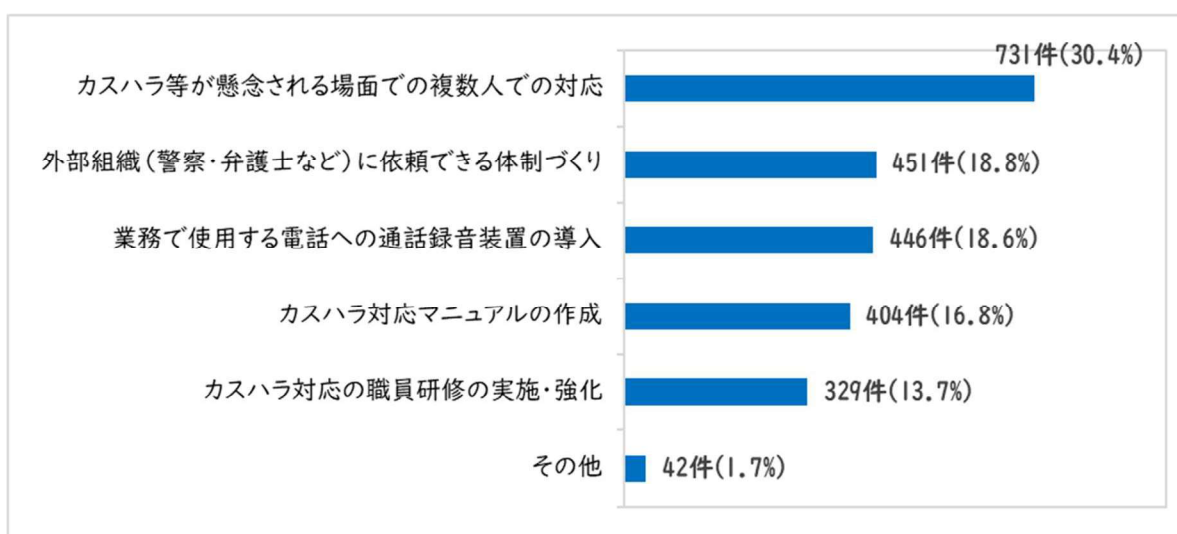
Q4.⑥カスハラを受けて、誰かに相談しましたか？(複数回答可)



Q4.⑦カスハラを受けて心身への影響がありましたか？



Q4.⑧カスハラをなくすには、どのような対策が必要だと思いますか？(2つまで回答可)



【参考資料】「その他」の自由記述欄に寄せられた意見（一部抜粋）

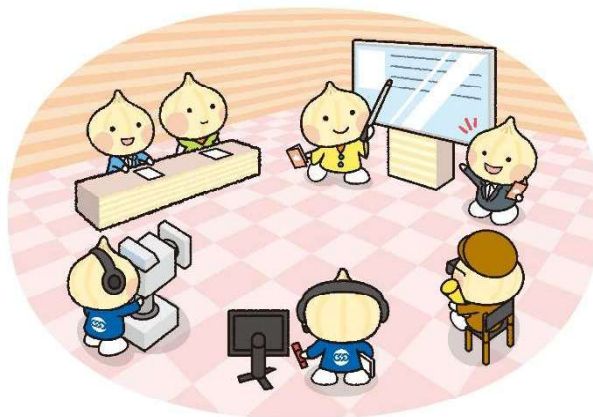
- 公務員へのカスハラに関する報道が増える→公務員ヘカスハラしてはいけない社会情勢を作る
- マスコミ等による全国的な啓発活動
- 施設内での警告、お知らせなどを掲示
- 県庁がカスハラ対策をしていることの外部向け周知
- 所属長の理解と明確な方針をあらわすこと
- 住民や顧客の意識改革

- 社会的制裁
- 性善説での対応をやめ、クレーマーは即通報する
- 法律で規制して通報、逮捕、懲役刑に処する
- 暴行罪に問えるようにすべき
- 組織として強く出る方針を確立しておく
- 具体的な対応のガイドライン化
- 厳罰化・罰則制定・法による罰則を厳しくする
- 業務妨害を受けたことに伴う賠償請求制度の確立

- カスハラ相手の要求を上司や組織が当たり前承認し、部下へ誤った指導をしていること
- 毅然とした態度で拒否を行える責任者の育成
- 全国的に教育が必要
- 自分達もカスハラの被害を受けた場合だけでなく、加害者側の立場にもなっていないか、日頃から話しやすい場を作る
- 景気を良くする

- 現場で録音や録画できるようにしてほしい
- 上司に対応してほしい
- 男性がデスクワークなので店舗に出る

- 相手が興奮状態にあるので無理だと思う
- 相手にしない



今年(2025)の調査から見た現状

- (1) 男女格差について、職場で「感じる(とても感じる、やや感じる)」と回答したのは 30.8%で、**3割の組合員が職場で何らかの男女格差を感じていた**。格差を感じた内容は、①仕事内容、②職場の配置・転換、③昇進・昇格、の順に多かった。その他の自由記述では、様々な内容が記されており、**男性・女性が感じる格差に違いや傾向があることが推測された**。
- (2) これまでにハラスメント(カスハラ以外)を受けたことがある組合員は、**3 割弱**。ハラスメントの内容は「**パワハラ**」が**71.9%**で最も多く、次に「**セクハラ**」19.1%、「その他」が9.0%。**「過去 5 年以内に受けた」が 63.2%と6割を超えており、今現在でも 10.6%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) ハラスメント(カスハラ以外)を受けての行動は、「**何もしなかった(我慢・嫌だが言えなかった)**」が**60.6%と最も多く**、6 割が泣き寝入り状態にある。
相談は、「**上司や同僚**」が4 割程度で、「**誰にも相談していない**」が3 割弱。
ハラスメントを受け、「**怒りや不満・不安を感じた**」、「**仕事に対する意欲が減退した**」等、心身への影響も大きい。
- (4) ハラスメント(カスハラ以外)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) これまでにカスハラを受けたことがある組合員は、**3 割強**。
「過去 5 年以内に受けた」が 73.7%と 7 割を超えており、今現在でも 10.5%がカスハラを受けているという事実は重く受け止めたい。
カスハラの内容は、「**暴言**」・「**何度も同じ内容を繰り返すクレーム**」が多く、他には「**威嚇や脅迫**」、「**長時間拘束**」などがあつた。
- (6) カスハラを受けて取った行動は、「**毅然と対応した**」が3 割、「**謝りつづけた**」が2 割。また1 割程度は「**何もできなかった**」耐え続けたという結果。
カスハラを受け、「**怒りや不満・不安を感じた**」、「**仕事に対する意欲が減退した**」等、心身への影響も大きい。
- (7) カスハラを無くすための対策として、「**複数人での対応**」、「**外部組織に依頼できる体制づくり**」、「**録音機能導入**」を求める声大きい。担当者一人での対応には限界があり、**周囲を巻き込んだ全社的な対応が必要**であることがわかる。
- (8) どのハラスメントも、叱責や恫喝、暴言、脅迫、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。

ーカスタマーハラスメントー

カスタマーハラスメントとは、顧客が不適切な言動や過剰な要求を通じて、企業やその従業員に精神的・身体的な負担を強いる行為を指します。例えば、理不尽な苦情、威圧的な態度、無理な要求などが含まれます。この問題は従業員の働く環境を悪化させるだけでなく、企業全体のサービス提供にも悪影響を与えるため対策が重要です。

適切な対応には、従業員を守るガイドラインの策定や組織内での支援体制の構築が求められます。

ーカスタマーハラスメントが会社にも与える影響ー

- 【従業員】 業務パフォーマンス低下、健康不良、休職、退職
- 【他の顧客】 利用環境の悪化、雰囲気悪化、サービスを受けられない
- 【企業】 時間の浪費（電話や謝罪対応）、通常業務への支障、
人員確保（離職、求人への影響）、
金銭的損失（慰謝料、値下げ、代替品）、
ブランドイメージの低下、労災のリスク（安全配慮義務違反）

ーカスタマーハラスメント対策の義務化ー

【厚生労働省】

- ◆ 2024 年 12 月カスタマーハラスメント対策の義務化を発表
- ◆ 2025 年 6 月 11 日労働施策総合推進法の改正が成立
(2026 年中の施行を目指している)

【企業に求めること】

- ◆ カスハラ対応方針の明確化及びその周知・啓発
- ◆ 被害にあった従業員からの相談に適切に対応する体制整備・周知
- ◆ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置



－企業に求められるカスタマーハラスメント対策－

2025 年 6 月の改正労働施策総合推進法により、カスタマーハラスメント(カスハラ)対策はすべての企業にとって「**法的義務**」となりました。企業は従業員を守るため、明確な方針と実効性ある体制整備が求められます。

【企業の具体的対策】

1. 事前準備

- ・ 社内ルールの整備(対応方針、通報体制など)
- ・ 従業員への研修(対応方法、心のケア)
- ・ 顧客への周知(ポスター掲示、注意喚起)

2. 発生時の対応

- ・ 速やかな事実確認と記録
- ・ 被害者の保護とメンタルヘルス支援
- ・ 必要に応じた警察・弁護士との連携

3. 事後のフォローアップ

- ・ 再発防止策の検討
- ・ 社内共有と改善
- ・ 被害者への継続的支援



【カスハラ判断のポイント】

- ① **要求内容の妥当性** : 要求している内容そのものが、社会的に見て妥当か。
 - ② **手段・態様の相当性** : 要求を伝える方法や態度が、社会通念上、許容範囲内か。
- ※①②を踏まえ、従業員の働く環境が害される場合にカスハラと判断されます。

【カスハラに該当する行為・しない行為の判断基準】

身体的な攻撃: 暴行、傷害など

精神的な攻撃: 脅迫、中傷、侮辱、名誉毀損、暴言など

威圧的な言動: 土下座の要求、大声を出す、商品を投げつけるなど

継続的・執拗な言動: 何度も電話をかける、長時間居座るなど

拘束的な行動: 従業員を監禁する、帰らせないなど

差別的な言動: 性別や国籍などに関する差別的な発言

性的な言動: 従業員に対する性的な発言や要求

※これらの行為は、従業員の尊厳を傷つけ、安全な職場環境を脅かすものです。



Ⅲ. 参考資料

1) 連合ジェンダー平等推進計画フェーズⅡ

連合 ジェンダー平等 推進計画

フェーズ2 2024.10 ~ 2030.9



日本労働組合総連合会(連合)

Change!

Challenge!

Movement!

目標設定 具体的な目標と達成のための取り組み

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、あらゆる分野における意思決定への女性参画を進め、性別にかかわらず対等な立場で参画していくことが「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)*の多様性を尊重して認め合うことが「ジェンダー平等」。

労働組合として、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。

留意点



「クリティカル・マス」を意識しましょう

男性が圧倒的多数を占める組織において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を十分に発揮することは難しく、男性優位の文化は変わりません。「クリティカル・マス」の30%を意識しましょう。

「性的指向・性自認(SOGI)」の多様性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防止に十分留意しましょう。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「法律上の性別」「雇用管理上の性別」を確認・取得する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。

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〉

推進すべき目標

Challenge!
〈推進目標〉

Movementをつくりだす

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・ムーブメント)をつくりだす決意のもと、運動を展開していきます。

目標設定 各組織の具体的な目標



目標達成には単組の取り組みが重要。
構成組織と同じ目標とし、状況把握や
取り組みの推進は構成組織で実施。

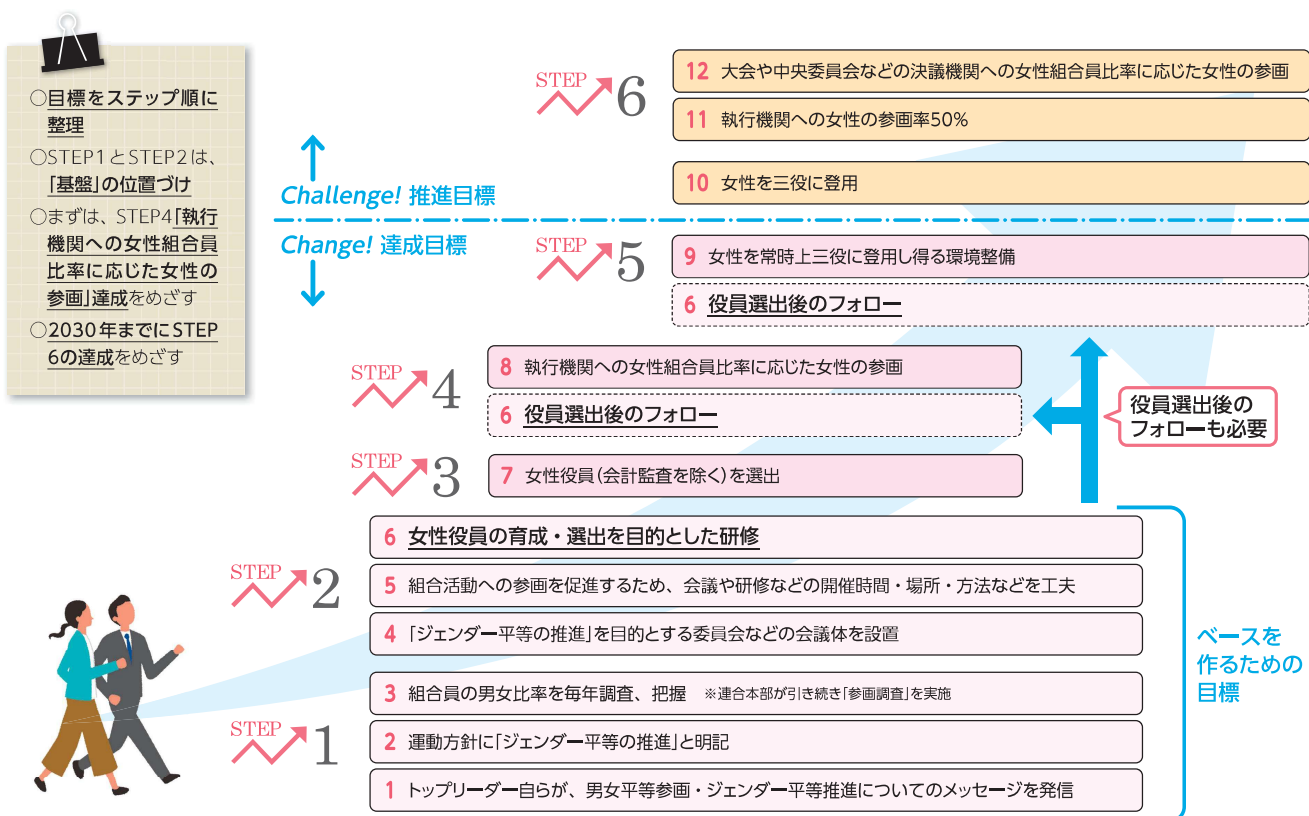
- 2030年9月末までに達成をめざす、
連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

	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 トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信	● (新規)	● (新規)	● (新規)
2 運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記	●	●	●
3 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	●	●	●
4 「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などの会議体を設置	● (推進→達成)	● (推進→達成)	● (推進→達成)
5 組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫	● (推進→達成)	● (推進→達成)	● (推進→達成)
6 女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施	● (新規)	● (新規)	● (新規)
7 女性役員(会計監査を除く)を選出	●	●	●
8 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画	●	● (推進→達成)	●
9 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	●	—	—
Challenge!(チャレンジ) 推進目標(推進すべき目標)			
10 女性を三役に登用	● (新規)	● (新規)	● (新規)
11 執行機関への女性の参画率50%	● (新規)	● (新規)	● (新規)
12 大会や中央委員会などの決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画	●	●	●

ベースを作るための目標

3

目標設定 目標達成までのロードマップと取り組みの進め方



4

ポイント

- 連合本部は、各目標の達成状況を迅速に把握・共有できるように参画調査の内容・実施時期を見直すとともに、結果を中央執行委員会などで報告し、構成組織（単組）・地方連合会の取り組みを支援する。
- 構成組織（単組）・地方連合会は、各組織の状況に応じたアクションプランを策定したうえで、参画調査の結果により連合内の立ち位置を確認し、取り組みを推進する（2030年までのアクションプランの策定期間・期間の分割は任意）。

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1 トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信							
2 運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記							
3 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		振り返り	振り返り	振り返り	振り返り		
4 「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などの会議体を設置							
5 組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫							
6 女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施							
7 女性役員（会計監査を除く）を選出							
8 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画							
9 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		振り返り	振り返り	振り返り	振り返り		
10 女性を三役に登用							
11 執行機関への女性の参画率50%							
12 大会や中央委員会などの決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画							

5

計画期間は2030年9月まで！

目標設定 各目標の具体的な取り組み

Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

1 トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- トップリーダー自らのメッセージは、機関紙（誌）やホームページなどへの掲載や、機会会議などでの日常的な発言など、継続的に発信しましょう。
- トップリーダー自らの発信や運動方針への明記により、組織内で目標を共有することが男女平等参画・ジェンダー平等推進の第一歩です。
- 「性的指向・性自認（SOGI）にかかわらず、すべての人の人権が尊重され、能力が発揮できる社会をめざす」ことを明確にしましょう。
- 内容が網羅されていれば、一言一句同じでなくて構いません。

2 運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記



Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

3 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

対象

連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- 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。
- 地方連合会が把握するために、構成組織本部および地方組織の協力をお願いします。

Change! 達成目標

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

4 「ジェンダー平等の推進」を 目的とする委員会などの 会議体を設置

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- 「ジェンダー平等の推進」を目的とする会議とは、男女平等参画や「性的指向・性自認(SOGI)の多様性の尊重」を議論する場です。
- 女性の意見集約や議論、人的ネットワークづくりなどによるエンパワメント促進を目的とする「女性委員会」を設置し、「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会などと両輪で取り組むことが重要です。



Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

5 組合活動への参画を促進 するため、会議や研修など の開催時間・場所・方法 などを工夫

対象

連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- オンライン併用をはじめ、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫し、多様な人たちが多様な形態で組合活動に参加できるようにしましょう。

Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

6 女性役員の育成・選出を 目的とした研修や、 役員選出後の フォローを実施



対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- 女性役員・役員候補者を対象に各種研修会や他組織との意見交換会などを開催し、組合活動に必要な知識の習得、人的ネットワークづくりを支援しましょう。
- これまで女性役員が担当することが多かった「男女平等・ジェンダー平等」「広報・教育」「総務・財政」だけでなく、幅広い経験を積めるよう配慮することが必要です。また、審議会委員を担う場合があることも考慮した育成・サポート・フォローの実施をお願いします。
- 三役への登用も見据え、経験年数に応じたサポートやステップアップに向けたフォローを実施することが重要です。

7

Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

7 女性役員(会計監査を除く)を 選出

8 執行機関への 女性組合員比率に応じた 女性の参画

9 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

Challenge! 推進目標

労働組合における男女平等参画のため

10 女性を三役に登用

11 執行機関への 女性の参画率50%



8

対 象

連合本部・構成組織・単組・地方連合会
(目標9は連合本部のみ)

ポイント

- 連合会組織は積極的にクォータ制を導入しましょう。
- 「役員」「執行機関への参画」はいずれも執行権を有する役員が対象です。
- 女性組合員比率が30%を超える組織は、まずは「クリティカル・マス」の30%を、最終的には50%を目標に取り組みを進めましょう。
- 役員推せん委員会に女性委員を選出することや、役員推せん委員会が役員を推せんする際に女性役員や女性委員会委員などへのヒアリングを実施することなど、女性役員登用を進めるための方法についても検討しましょう。



Challenge! 推進目標

労働組合における男女平等参画のため

12 大会や中央委員会などの 決議機関への 女性組合員比率に応じた 女性の参画



対 象

連合本部・構成組織・単組・地方連合会

ポイント

- 連合会組織は積極的にクォータ制を導入しましょう。
- 意思決定の場への女性の参画が重要であるため、議決権を有さない特別枠はあくまでもステップです。

9

目標設定 フェーズ2の位置づけと取り組み

連合が「第1次女性参加推進計画」をスタートしてから30年以上が経過しました。しかし、現状はまだまだ道半ばです。私たちがめざすジェンダー平等社会を実現するために、取り組みを加速する必要があります。



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」で「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」と掲げ、1991年10月以降、4次にわたる男女平等参画推進計画を策定し、取り組みを進めてきました。2021年には、2030年までにジェンダー平等社会を実現するとの決意のもと、2024年9月30日までの3年間で「フェーズ1」、残りの2030年9月30日までの6年間で「フェーズ2」とする「ジェンダー平等推進計画」を策定し、「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の確保」を目標に、「クリティカル・マス」の30%も意識して取り組みを推進してきました。

- 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)
- ジェンダー平等推進計画フェーズ1(2021年10月～2024年9月)

「第1次女性参加推進計画」を策定した1991年時点の連合全体の女性組合員比率27.4%、構成組織全体の女性役員比率5.0%に対し、2024年5月～6月に実施した「女性の労働組合への参画に関する調査」においては、連合全体の女性組合員比率37.3%、構成組織全体の女性役員比率は18.0%となり、取り組みは緩やかながら着実に前進しています。また、女性会長が誕生したことも取り組みの成果と言えます。

今後は、連合本部、構成組織、単組、地方連合会それぞれが、達成できなかった要因やこれまでの取り組みを振り返るとともに、取り組み状況に応じた目標を設定し、取り組みを加速する必要があります。

日本の現状と課題

諸外国と比べ、著しく遅れている

男女平等参画・ジェンダー平等推進の遅れは、人権問題であり、職場・社会の持続可能性に悪影響を与えます。

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」は、2030年までにによりよい世界をめざす国際目標です。SDGsは、前文に「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性のエンパワメントを達成することをめざす」、また本文に「ジェンダー平等の実現と女性のエンパワメントは、すべての目標とターゲットの進展に極めて重要な貢献をするものである」とあります。このように、「ジェンダー平等」はSDGsの一つの独立した「ゴール」であると同時に、SDGs全体の「目的」であり、17のゴールすべてを実現するための「手段」でもあるという重要な位置づけとなっており、あらゆる政策のすべてのプロセスにジェンダーの視点を取り込む「ジェンダー主流化[※]」の推進が求められています。

日本は、2024年のジェンダー・ギャップ指数が146か国中118位と先進国最下位に位置し低迷し続けています。特に、政治分野は世界最低クラス、女性管理職比率などの経済分野は世界的に見ても下位に属しており、諸外国と比べ、日本の意思決定過程への女性の参画は著しく遅れています。

2024年1月に発生した能登半島地震において、避難所運営が男性中心で、女性・子どものニーズが十分汲み取られず、支援が不十分な状態が長期間続きました。ジェンダー平等推進の遅れは、災害リスクを広げるとの指摘もあり、女性をはじめ多様な意見を反映できる体制の構築が必要不可欠です。

※ジェンダー主流化

あらゆる分野のすべての企画において、男性および女性へ及ぼす影響を評価するプロセス。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が永続しないようにするための戦略であり、究極の目標はジェンダー平等の達成。

目標設定にあたっての視点

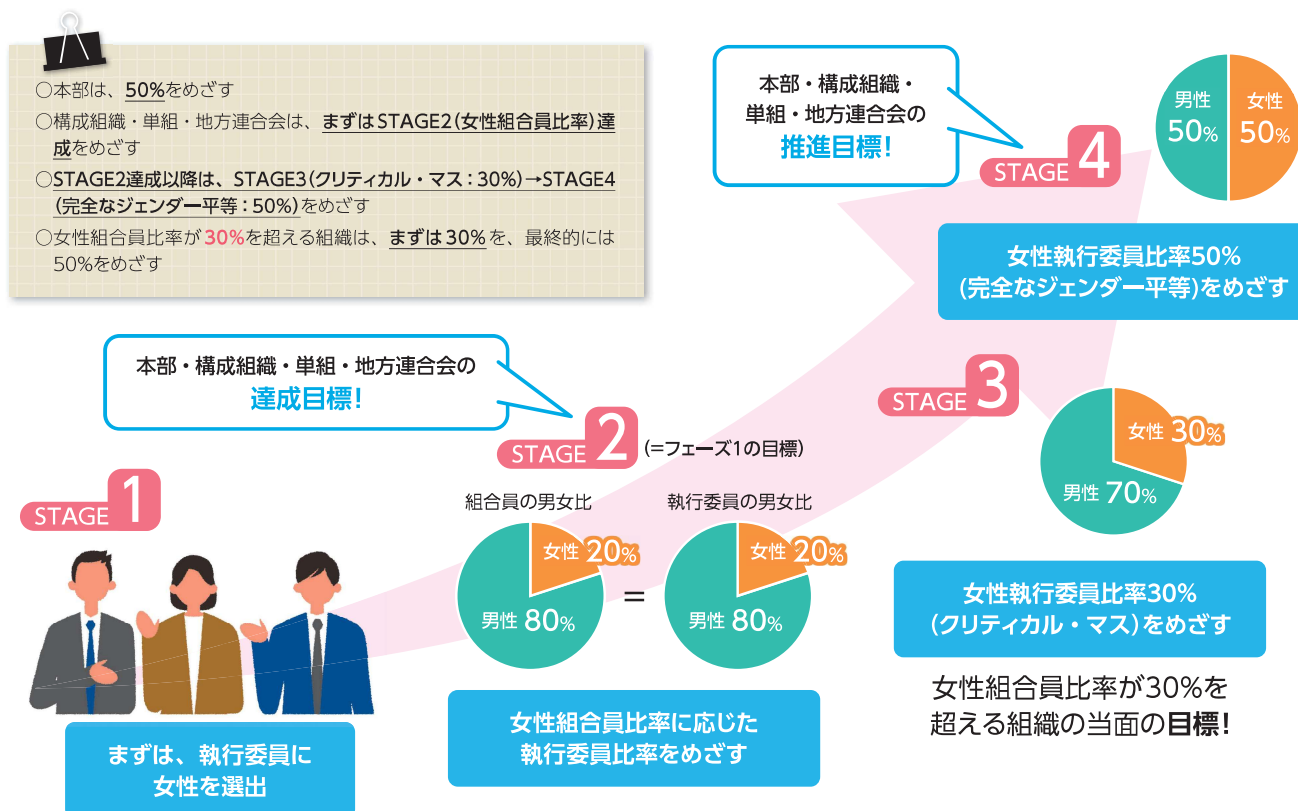
労働組合における男女平等参画の推進が、 職場・社会のジェンダー平等の推進に つながっていく

職場や社会の持続可能性を高めるには、ジェンダー平等を推進し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、組織の中に多様な視点を取り入れることが不可欠です。労働組合として、男女が平等に参画した体制のもと、様々な課題解決に向け取り組むことが、職場・社会におけるジェンダー平等の推進につながっていきます。

フェーズ1においては、組合民主主義の観点から、それぞれの組織における女性組合員比率に応じた女性の意思決定の場への参画機会の確保を追求し、取り組みを進めてきました。一方、連合の女性組合員比率が約37%であるのに対し、日本の労働力人口に占める女性の割合は約45%、人口全体に占める割合は約51%、世界の潮流は2030年までの完全なジェンダー平等の実現(いわゆる2030SD)です。

職場・社会に影響を与え得る労働組合として、法改正を含む様々な課題解決に向けて取り組むにあたっては、この50%も意識することが重要です。また、男性が圧倒的多数を占める組織において、わずかに女性が参画したところでその個性や能力を発揮することは難しく、男性優位の文化は変わりません。そのため、女性組合員比率が低い組織であっても、クリティカル・マス(30%)をめざして労働組合における男女平等参画の取り組みを進めることが必要となります。

数値目標設定にあたっての視点と考え方



11

連合が取り組むジェンダー平等推進の必要性和意義

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。



12

連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより

連合が取り組む男女平等参画の必要性和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。

13

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



14

用語解説

クリティカル・マス Critical Mass

男性が圧倒的多数を占める組織において、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、男性優位の文化は変わりません。

必要なのは、一気に一定割合以上にすることであり、その境界線を物理化学の用語で「クリティカル・マス」と言い、マイノリティグループが影響力を行使し得るようになる具体的な数字は30%とされています。

労働組合においても、女性が一定割合以上参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、男女平等参画・ジェンダー平等の推進が組織全体で取り組むべき普遍的かつ中心的な課題になっていきます。

性的指向と性自認(SOGI)の多様性

「性的指向」とは、恋愛や性的関心がどの対象の性別に向かうか向かないかを示す概念です。恋愛・性的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」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、性的マイノリティだけでなく「すべての人の属性や特徴を表す略称」です。

一方、LGBTとは、レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)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。

すべての人の属性や特徴を表す「性的指向・性自認(SOGI)」の多様性の尊重を明確にし、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 Stereotypes & Gender Bias

「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のでしょうか。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、パートナーや友人など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・アクションとクォータ制 Positive Action & Quota System

ポジティブ・アクションとは、一般的には「社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」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などが当てはまります。

そのような状態を解消するためのポジティブ・アクションの手法としてクォータ制、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執行委員のうち30%を女性とすることなどがあります。

15

現状報告 フェーズ1の目標達成状況

女性組合員比率は **37.3%**
(数値は構成組織ベース)

		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	毎年実施	41/45組織	○	44/47組織
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	30/45組織	民間:61.9% 公務:92.9%	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	40.9% (注1)	Challenge! 推進目標で	Challenge! 推進目標で	4/47組織
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	整備中	—	—	—
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 ※「男女平等」を明記している組織を含む	明記済	40/45組織	民間:60.8% 公務:65.6%	47/47組織
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	23.9% (注2)	6/45組織	○	7/47組織
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	8/45組織	民間:17.4% 公務:28.2%	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	設置済	18/45組織	○	38/47組織
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	随時	30/45組織	○	32/47組織

(注1)第18期 (注2)2024年11月中央委員会

「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」(2024年実施)より

16

まとめと次期計画に向けた課題

1 「参画調査※」から見えること（※2024年実施）

- 「Change!達成目標」は、「必ず達成しなければならない目標」でしたが、未達の組織が少なくありません。
- なかでも、「目標1：組合員の男女比率を毎年調査、把握」は、構成組織の4組織、地方連合会の3組織、「目標5：運動方針に『ジェンダー平等』の推進と明記」は、『「男女平等」の推進と明記』している組織をあわせても構成組織の5組織が未達であり、一丸となって取り組むことができませんでした。
- 「目標2：女性役員（会計監査を除く）を選出」できていない構成組織は、「第4次男女平等推進計画」開始以降減少してきましたが、ここ数年目立った変化はなく、構成組織の15組織が女性役員を選出できていません。
- 「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」は、地方連合会の「Change!達成目標」でしたが、43組織が未達であった一方、「Challenge!推進目標」であった構成組織では8組織が達成しています。また、女性組合員比率が比較的高くても女性執行委員比率が低位に留まる組織がある一方で、女性組合員比率は比較的低いものの女性執行委員比率が30%を超える組織があるなど、取り組み状況にはばらつきがあります。達成できなかった要因やこれまでの取り組みを振り返り、着実に前進させる必要があります。

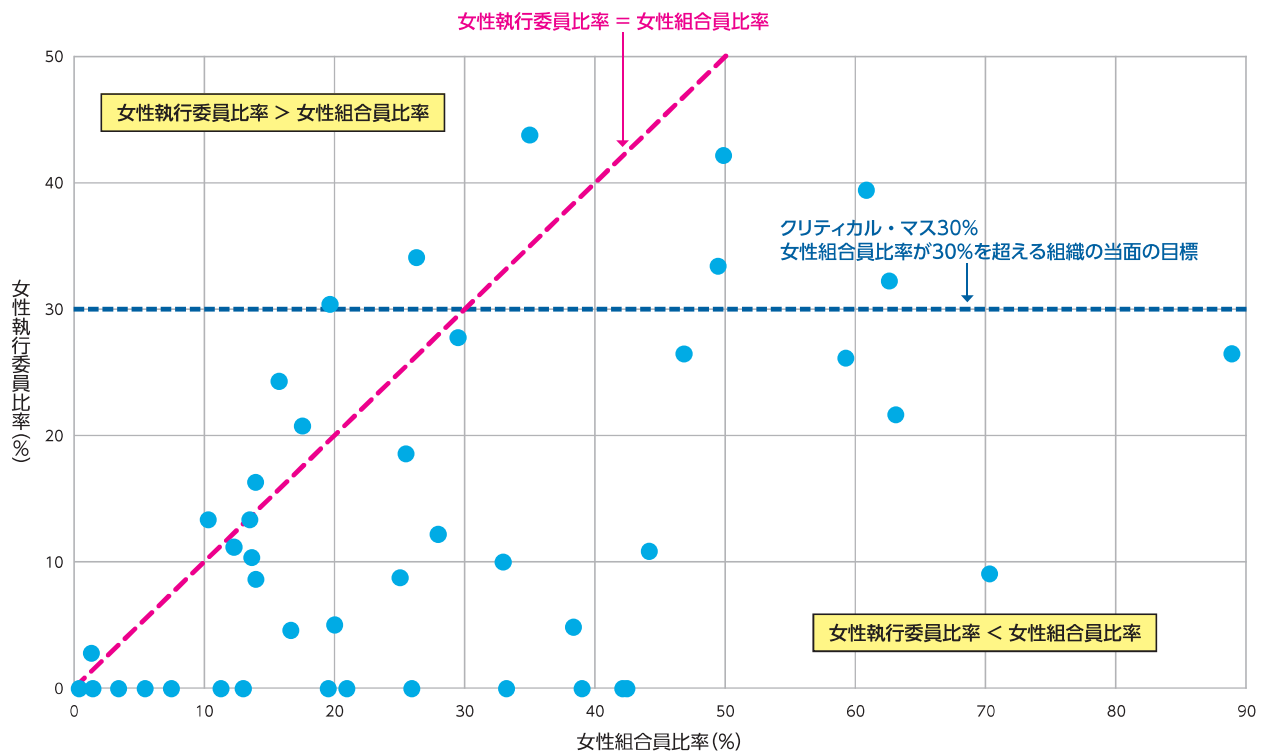
2 次期計画につなぐために

- 職場や社会の持続可能性を高めるには、ジェンダー平等を推進し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、多様な視点を取り入れることが不可欠です。労働組合として、男女が平等に参画した体制のもと、様々な課題解決に向け取り組むことが、職場・社会におけるジェンダー平等の推進につながります。
- 今後は、達成している目標を維持し、未達の目標は達成をめざして、連合本部、構成組織、単組、地方連合会それぞれが、取り組み状況に応じた目標を設定し、取り組みを加速する必要があります。



17

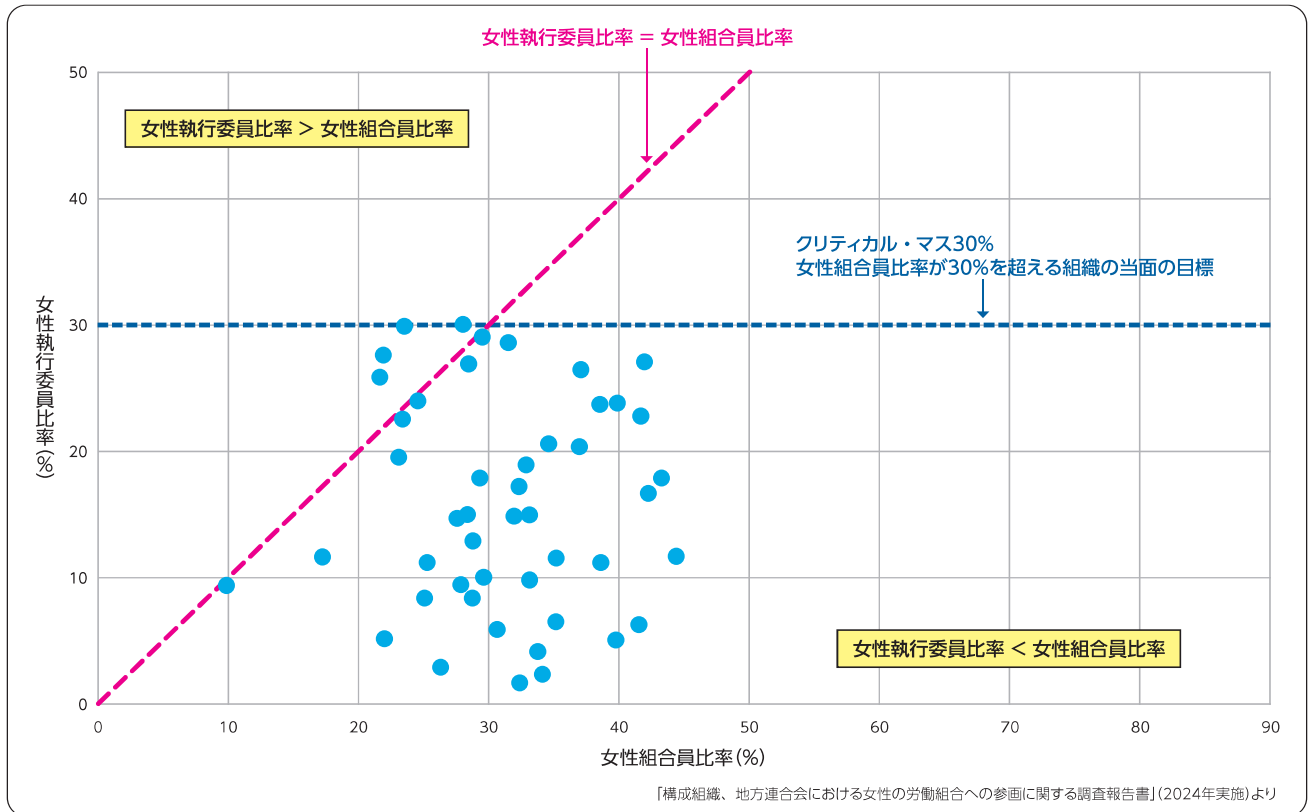
参考 女性組合員比率と女性執行委員比率（構成組織）



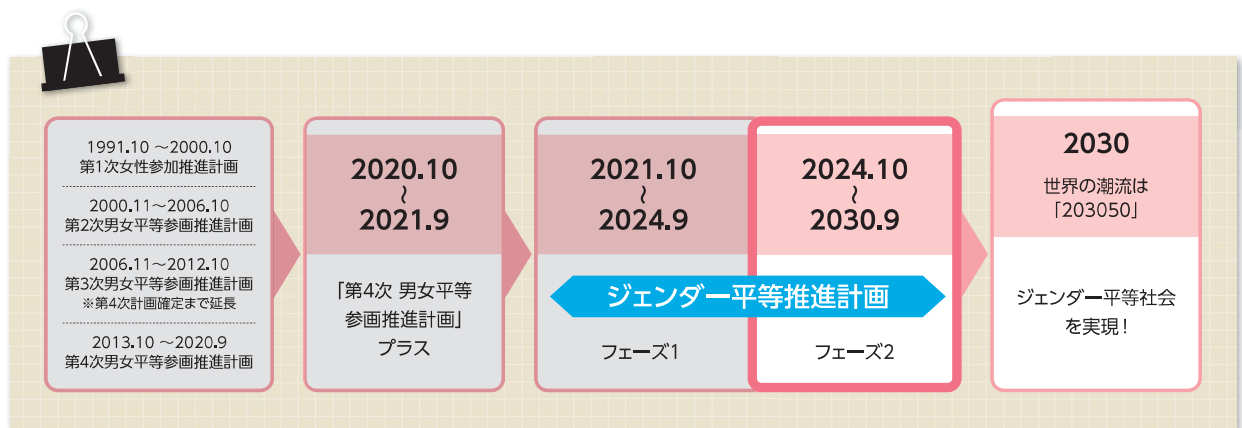
〔構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書〕（2024年実施）より

18

参考 女性組合員比率と女性執行委員比率(地方連合会)



19



連合「ジェンダー平等推進計画」
フェーズ2

【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
E-mail: jtuc-gender@sv.rengo-net.or.jp

2025.1 発行



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/>



2) ジェンダー平等に関する情報サイトの紹介

男女共同参画に関するデータ集

内閣府 HP より

<https://www.gender.go.jp/research/index.html>



政治分野における男女共同参画の推進

内閣府 HP より

<https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/index.html>



ジェンダー平等と女性のエンパワーメント

外務省 HP より

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/women/index.html>



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/>



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



働き方改革 特設サイト

厚生労働省 HP より

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





連合佐賀

発行日 ■ 2025 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

