

Change, Challenge, Movement!
連合兵庫
ジェンダー平等推進計画



フェーズ2 2025.1～2030.12



世界の潮流
203050

第2次男女平等参画推進計画
2006.11-2012.10

第1次女性参加推進計画
2000.11-2006.10

第3次男女平等参画推進計画
2012.11-2020.9

第3次男女平等参画推進計画
プラス
2020.10～2021.12

ジェンダー平等
推進計画（フェーズ1）
2022.1～2024.12

女性役員
比率
30%



ジェンダー平等
推進計画（フェーズ2）
2025.1～2030.12

女性役員
比率
50%



（フェーズ1）構成組織

推進目標

STEP6

推進目標① 38.2% ⑫ 大会や中央委員会などの決議機関へ女性組合員比率に応じた女性の参画

⑪ 執行機関への女性の参画率50% new

⑩ 女性を三役に登用 new

⑨ 女性を常時上三役に登用し得る環境整備（連合本部のみ） new

⑥ 女性役員の育成・選出を目的とした研修とフォロー new

達成目標

STEP4

推進目標① 32.4% ⑧ 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画

⑥ 女性役員の育成・選出を目的とした研修とフォロー new

STEP3

達成目標② 47.1% ⑦ 女性役員（会計監査を除く）を選出

⑥ 女性役員の育成・選出を目的とした研修 new

STEP2

推進目標④ 67.6% 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

推進目標③ 35.3% 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

STEP1

達成目標① 64.7% ③ 組合員の男女比率を毎年調査、把握

達成目標③ 64.7% ② 運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記

100% ① トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等についてのメッセージを発信

連合兵庫
女性組合員比率

32.3%

（2024年調査）

背景

- 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、男女平等の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、男女平等参画に向けた取り組みを推進してきた。
- 2021年には、引き続き労働組合における男女平等参画を進め、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年間を「フェーズ1」、残りの2030年9月30日までの6年間を「フェーズ2」とする「ジェンダー平等推進計画」を策定し、取り組みを推進してきた。
- 「フェーズ1」の計画期間が終わりを迎えることから、2024年10月～2030年9月30日までの「フェーズ2」を提案する。

これまでの議論経過

- ジェンダー平等推進PTにおいて検討を重ねるとともに、以下の会議などでの意見を踏まえ、たたき案、素案、案へと修正を行ってきた。特に、数値目標について多くの意見があったことから、「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、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%などを意識することが重要」「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」であることを追記した。
- 2024年11月28日の連合第94回中央委員会にて、ジェンダー平等推進計画（フェーズ1：女性執行員比率30%）の評価と検証を踏まえて、**最終目標期限の2030年『女性執行委員比率50%』**の達成に向け、（フェーズ2）の取り組みが確認。

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

change ! **達成目標**
必ず達成しなければならない目標
challenge ! **推進目標**
推進すべき目標



movement
を作り出す

I. 達成目標

1. 組合員の男女比率を毎年調査し把握する。

※まずは実態を調査する

2. 女性役員を選出する。

※会計監査は除く

3. 運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記する。

※ジェンダー平等の課題として「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を明確にする。）

II. 推進目標

4. 大会など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。

※意思決定の場の参画が重要、執行権を有しない特別枠はあくまでステップの位置づけ

5. 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。

※組織の実情を踏まえた比率とするが、単なる参画ではなく、執行権を有することが重要。

女性組合員比率が低い場合であっても「クリティカル・マス」の30%に向け、女性の雇用や組合員を増やす

6. 「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。

※内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくてもよい。また、名称変更の必要もなし。

7. 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。

※例えば、家庭的責任が偏るなど時間的に制約が多い人が参加できるようWeb開催等

【目標1】 働きがいのある人間らしい

仕事の実現と女性の活躍の促進

- ① 雇用における男女平等の実現
- ② 女性の参画を阻む構造的問題の解消
- ③ 働きやすく、働き続けられる職場づくり
- ④ 性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

【目標3】 多様な仲間の結集と

労働運動の活性化の実現を求めて取り組む

- 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 構成組織・単組・地域協議会における
男女平等参画推進委員会と女性委員会の設置・強化
- ⑤ 組合活動と仕事や生活の調和

【目標2】 仕事と生活の調和

- ① 仕事と生活の両立支援制度などの拡充
- ② 職場における両立支援制度の定着
- ③ 働き方の見直しと多様な働き方の整備
- ④ 地域・家庭における役割・責任の分担

【数値目標】

連合兵庫は、「3つの目標」の達成度をはかるために、組織（構成組織・地域協議会）が3つの「数値目標」を設定し、達成をめざし取り組みを進める。

【その1】 2015年まで100% 『運動方針に3つの目標の明記』

【その2】 2017年まで100% 『女性役員の選出』

【その3】 2020年まで 30% 『役員・機関会議』 女性参画率

クオーター制の導入をすすめるなど多種多様な手法を用いる

連合兵庫は各階層に応じた委員会を設置し、取組みを推進しています。

01 ジェンダー平等 多様性推進委員会

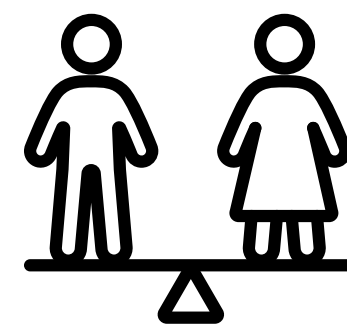
目的

性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざします。その実現に向けて、男女平等参画をはじめとして、「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善を進めることを目的とする。

02 女性委員会 (女性組合員)

目的

女性委員会は、連合の「進路と役割」のもとに、女性の参画と組織の連帯を促進し、女性に関する政策・制度の改善とジェンダー平等の社会づくりを進めることを主たる目的とする。



03 青年委員会 (若年層組合員)

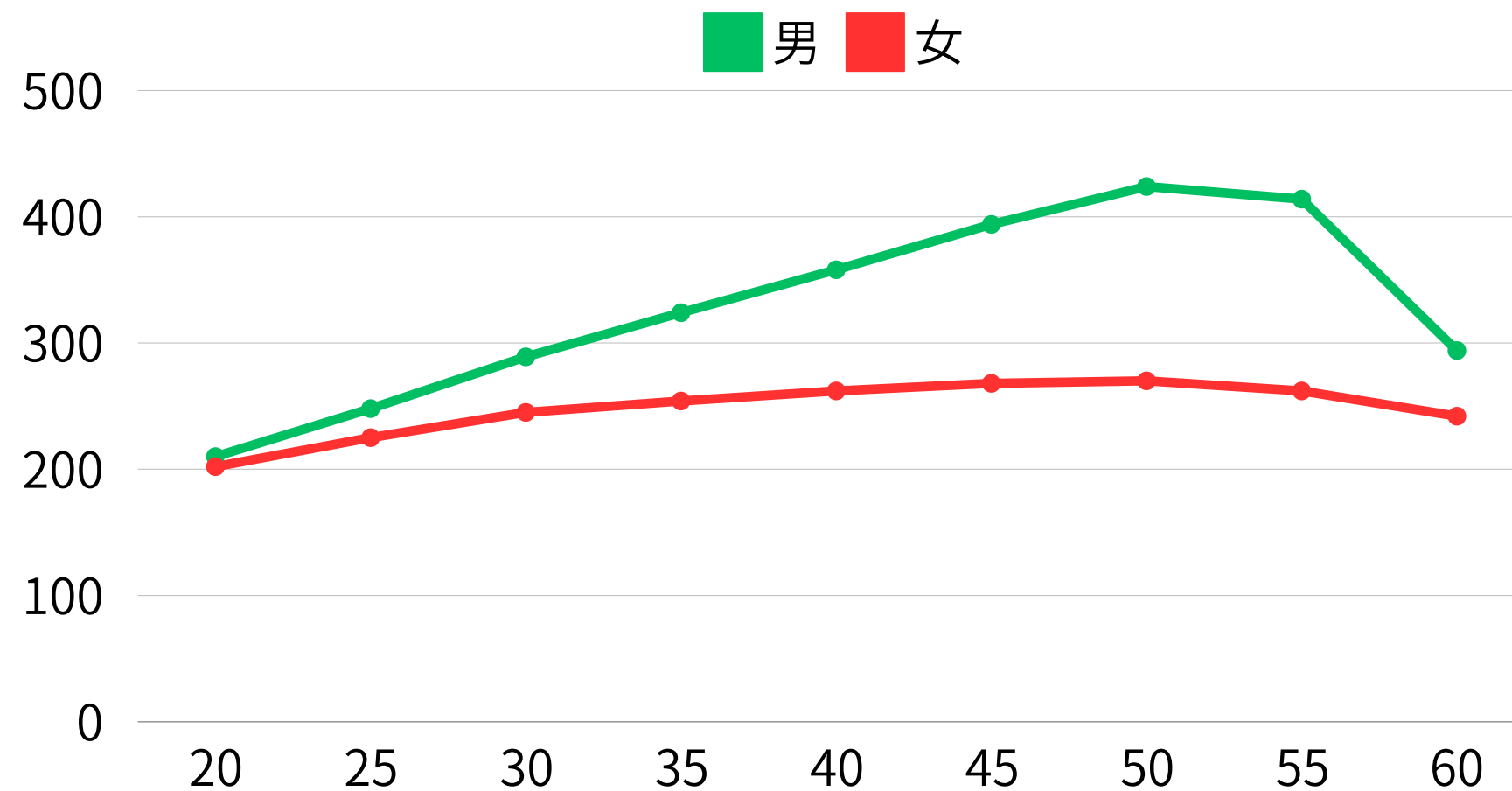
目的

青年委員会は、連合の「進路と役割」のもとに、青年の参画と組織の連帯を促進し、青年に関する政策・制度の改善と活動家の育成と社会に対する貢献を主たる目的とする。



年齢とともに広がる男女の賃金格差

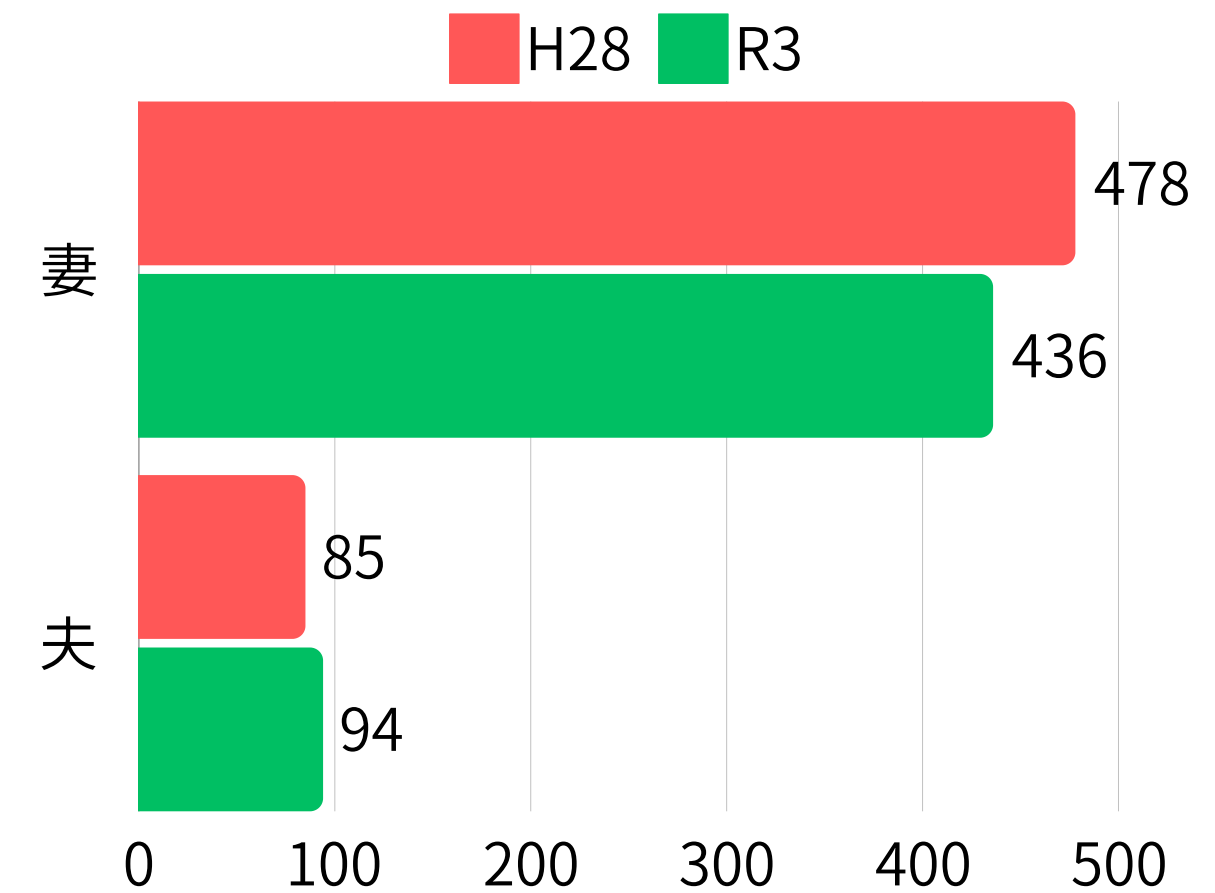
年齢階層別補の平均賃金



出展：厚生労働省「2022年賃金構造基本統計調査」

増加しない男性の家事時間

兵庫県の6歳未満の子どもを持つ世帯
妻と夫の1日あたりの家事関連時間（分）

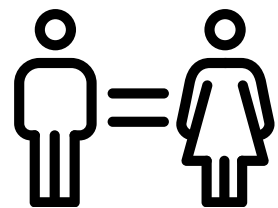


出展：社会生活基本調査

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。

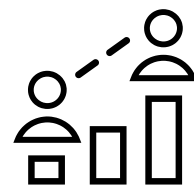
いまだに残るジェンダーバイアス（「男らしさ」「女らしさ」を基に男女の役割を考えることや、性差に対して差別や偏見を持つこと）を無くさなければなりません。

用語への理解



性的役割分担意識

「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、能力より性別に重点を置く考え方



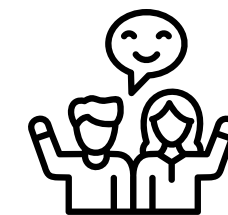
持続性の維持・向上

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を保障



クリティカルマス

意思決定の場において、影響力を行使し得る比率は、30%とされている



ポジティブアクション

意思決定の場を男性が大半を占めている等の性差が生じている場合、このような差を解消するために個々の組織が行う自主的かつ積極的な取組（クォータ制等）

01 組合役員は男性が占めている

女性役員の比率が低いため、あらゆる場面において、発言が行いにくい雰囲気がある

02 社会的・文化的な要因

「役員は男性が務めるもの」という固定観念や性別役割分担の意識が根強い場合がある

03 家事的な役割を女性が担っている

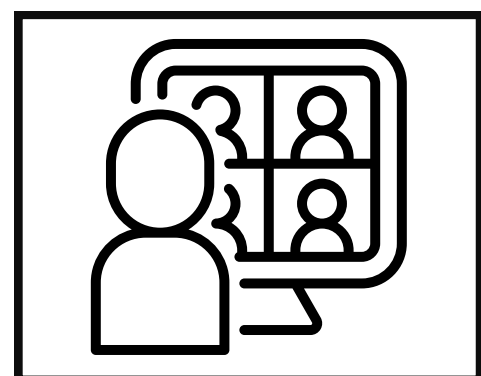
業務終了後、休日の活動が多く、家庭と仕事以外に組合活動を行う、時間的余裕がない

04 経験不足等による心理的抵抗感

女性が役員として活動するための育成プログラムやサポート体制が不十分

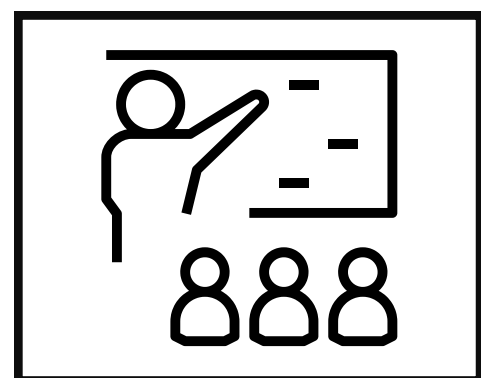
現状、労働組合は男性役員を中心とした、活動スタイルとなっている。
その枠組みに無理やり当てはめようとすることで、女性参画を妨げる要因になっていないか？

家事・育児・介護等の様々な事情を抱えた場合でも、参加可能な環境を整え、リアルとオンラインのメリットを活かして柔軟で持続可能な組織づくりをめざす！



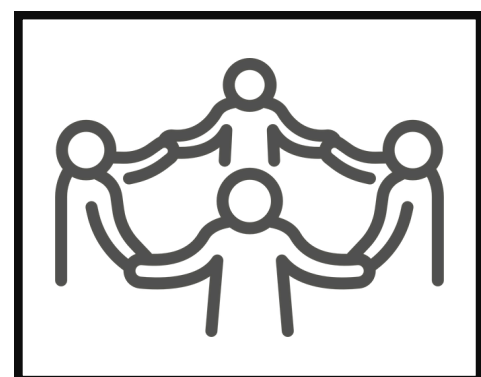
オンライン参加型

どこからでも参加可能、リアルタイムで参加出来なくても録画等を活用



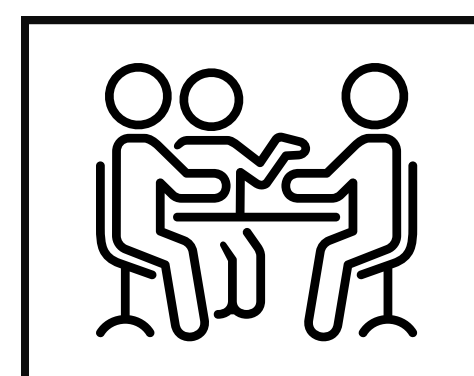
教育・フォロー

継続した教育と日常的なコミュニケーションを



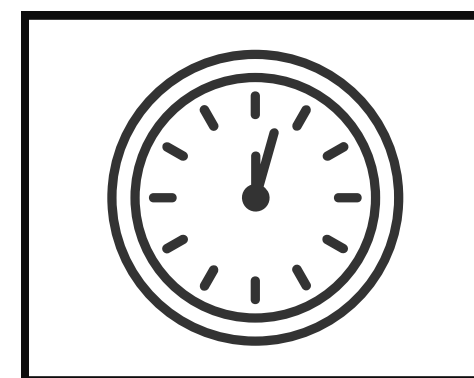
フラットな組織体制

階層型の構造から、個々人の役割分担を平準化し参加しやすい組織体系へ



量より質の活動

従来から継続している活動の必要性を見直す、選択と集中で無理ない活動へ



時間管理

長時間の会議、長時間の懇親会に注意し、終了時間を明確にした活動へ



家事代行サービスの活用

家事代行サービス補助、託児所補助等の支援を行う

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。

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メインストリームになっていきます。

しかし、家事・育児・介護等の家庭的役割の大半を女性が担っている現状では、労働組合の活動に参加を促すだけでは、問題を解決することは困難です。

まずは、女性組合員が参加しやすい労働組合の在り方とは何か？男女の性別関係なく、家庭的責任を果たしながら、参画できる労働組合の活動について、見直していく必要があります。

ジェンダー平等及び男女平等の取り組みは、結果としてすべての人にとって、『参加しやすい（働きやすい）環境づくり』につながります。多様な意見を取り入れることで、持続可能な労働組合への変革を！