



労働組合への 女性参画促進行動計画

▼ 当計画について

男女共同参画社会基本法にも示されているように、社会のあらゆる分野における活動に対して女性の参画を進めることが、働く女性の雇用と労働条件の向上につながり、また、仕事と生活の調和のための基盤づくりとなります。基本法の「第3次男女共同参画基本計画」に「**指導的地位に女性が占める割合を2020年までに30%程度にする**」と掲げられており、女性の活躍による社会の活性化に取り組んでいます。

連合でも、「働くことを軸とする安心社会」をめざし、その一環として男女がともに働きやすい、また暮らしやすい「男女平等参画社会」の実現に向けて、「連合第4次男女平等参画推進計画」を策定しました。

連合大阪においても、連合の行動計画（2020年3つの目標）を踏まえ、

**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**

**仕事と生活の
調 和**

**多様な仲間の結集と
労働運動の活性化**

を基本に労働組合の女性参画促進に向けて、積極的に推進していきます。



計画の見直し

大会ごとに見直し、必要に応じて取り組みの改善をはかる



数値目標

第1期(2013.11～2015.10) 第2期(2015.11～2020.10)

執行機関への参画

第1期

2015年改選期

三役・執行委員のさらなる配置

第2期

2017年・2019年改選期

- 三役・執行委員のさらなる配置
- 女性委員会枠を6人に拡大し、三役を基本に執行委員を選出する(検討課題)

大会代議員

第1期

- 代議員10人以上▶女性2人以上
- 代議員5人～9人▶女性1人以上
- 代議員1人～4人▶女性代議員選出を検討
- 女性特別代議員
ただし、代議員1人の組織で女性を選出することが困難な場合は、女性特別代議員の選出を行う

第2期

女性代議員特別枠は設けず、具体的には以下の通り

- 代議員50人以上▶女性15人以上
- 代議員20人以上▶女性7人以上
- 代議員10人以上▶女性4人以上
- 代議員6人～9人▶女性2人以上
- 代議員2人～5人▶女性1人以上

地方委員会

第1期

- 地方委員2人以上の組織は、女性委員1人を選出する
- 選出することが困難な場合は、女性特別地方委員の出席を要請する

第2期

- 委員4人～5人の組織▶2人以上の女性委員
- 委員2人～3人の組織▶1人以上の女性委員

大会役員

(議長団・資格審査委員会・大会運営委員会・選挙管理委員会)

第1期

大会役員の10%を女性とする

第2期

大会役員の30%を女性とする

審議会等委員

第1期

現行の女性委員数を下回らないよう、審議会への15%の女性参画をめざす

第2期

審議会への30%の女性参画をめざす

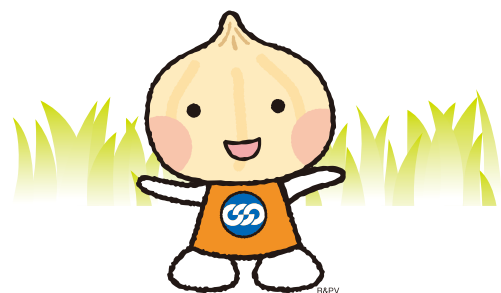
各種集会

第1期

可能な限り、女性組合員比率に見合う参加を要請する

第2期

女性組合員比率に見合う参加を要請する



2020年までにめざす3つの目標

- ①全組織において「運動方針に男女平等参画を明記する」
- ②全組織において「女性役員を選出する」
- ③連合大阪・構成組織・単組は「役員と機関会議の女性参画率を30%」に

地域・地区協議会

第1期

- ・総会・委員会等における女性代議員の選出目標を設定する
- ・特別幹事（女性枠）の選出を検討する

第2期

- ・総会・委員会等における女性代議員の選出目標を設定する
- ・女性幹事の選出に向けて、目標数値等を設定する

構成組織（地方産別）・単組

執行機関への参画

第1期・第2期

実態把握を行い、統一目標の達成に向け、組織の女性組合員比率に応じた目標数値を設定する

大会代議員

第1期

- ・構成組織が目標としている比率の女性代議員を選出をする
- ・目標設定をしていない場合は、大会における女性代議員を10%とする
- ・または、女性代議員特別枠を設け、女性の参画を促進する

第2期

- ・構成組織が目標としている比率の女性代議員を選出をする
- ・目標設定をしていない場合は、大会における女性代議員を30%とする
- ・女性代議員特別枠は設けず、最低1人女性代議員を選出する

大会役員

第1期

大会役員に女性委員を最低1人選出する

第2期

大会役員に女性委員を最低2人選出する

▼ 行動目標

ステップ 1

統一行動目標：連合大阪、構成組織

組織全体で取り組む体制をつくる

賃金、労働条件の改善、政策・制度実現等、あらゆる分野での男女平等に取り組むため、組織のトップと各分野の担当者で構成された部署横断的なプロジェクトチームの設置



スケジュールを決める

計画策定から実施までのスケジュールを決める



ステップ 3

具体的な取り組み項目を設定する

連合大阪

1. セミナーの開催

- ① トップリーダーセミナー
- ② 男性役員セミナー
- ③ 女性リーダーセミナー（単組女性リーダー研修）
- ④ 男女共同参画に視点を置いたセミナー（若者層への意識啓発に向けた講座等）

2. 構成組織（地方産別）・単組への支援体制

- ① 目標達成に向けた構成組織（地方産別）・単組の行動計画や取り組み状況の把握のため、アンケート・ヒアリング等を行い、計画の進捗管理とフォローアップをする
- ② 構成組織や単組が行う男女平等参画に関する視点のセミナー等の支援を行う
- ③ セミナーへの子ども連れ参加の支援に向けて、情報提供等（臨時託児所の設置）を行い、参加しやすい体制を支援する
- ④ 男女平等・女性参画の取り組みを積極的に行った単組（構成組織より推薦）を大会で紹介・表彰する

3. 行動計画の周知、参画促進

- ① 計画の公表（リーフレットの作成等）
- ② 機関会議での啓発
- ③ 産別・単組等での機関会議や学習会等での啓発・アピール

4. トップリーダー宣言のフォローアップ

地域・地区
協議会

1. 女性組合員の意見交換・情報を共有できる場を設置する

ステップ 2

統一行動目標：連合大阪、構成組織

特性や現状を把握する

男女平等参画の視点からみた職場・労働組合の特性や現状、問題意識を把握する

- ◆組合員の人数・男女比率（雇用形態別）
- ◆組合役員の人数・男女比率（役職別）
- ◆組合員専従役員の人数・男女比率
- ◆組合員の各種会議の代議員・参加者の男女比率
- ◆組合の各種研修参加者の男女比率
- ◆労働相談アドバイザー、オルガナイザーの人数と男女比率 等

構成組織
(地方産別)
単 組

統一行動目標

トップの決断と組織力の発揮

1.運動方針に「男女平等参画」を明記する

2.行動計画の策定

(1) 計画期間や組織の実情に応じた数値目標を設定する

- ①連合の「3つの目標」と課題を踏まえ、計画期間を設定し、その期間内で達成をめざす目標（大会における女性代議員や執行機関への女性参画の目標値等）を設定する

(2) 目標達成に向けての具体的な取り組みを明記する

- ①男女平等推進委員会の設置
 - ・計画の取り組みについて議論、また進捗管理や人材育成等行う
- ②女性の声・要求を集約する場（女性委員会）の設置 ※非正規労働者も含む
 - ・女性自身が学び、交流を深め、女性に係る課題の改善策を打ち出す
 - ・子育て中の組合員が参加できる活動スタイルを検討する
- ③WLB等の学習会・セミナーの開催を行う
 - ・両立支援制度を職場に定着させるため、また男女平等参画のための環境整備に向けて学習会を開催する
- ④女性のエンパワメント等を実施する
 - ・女性のエンパワメントを目的に女性課題について議論し、ネットワークづくりと人材育成を行う
 - ・女性からの意見や取り組みが反映できる執行機関の在り方を考える

3.行動計画の周知・進捗管理

(1) 行動計画の周知・啓発活動に取り組む

- ①組合員に分かりやすいような概要パンフレット等を作成する
- ②広報紙やホームページに掲載する

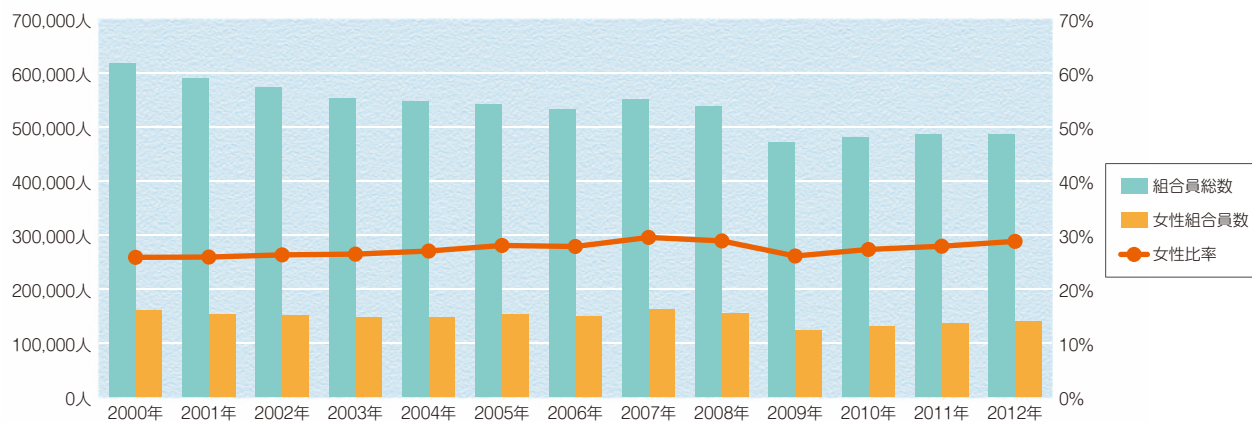
(2) 取り組み結果を集約し、進捗管理を行う

- ①男女差別がないか点検・見直しを行う
- ②仕事と生活、組合活動との調和が図れているか点検・見直しを行う
- ③成果と課題を検証し、必要に応じて計画の見直しを行う

アンケート結果からみる今日までの進捗状況

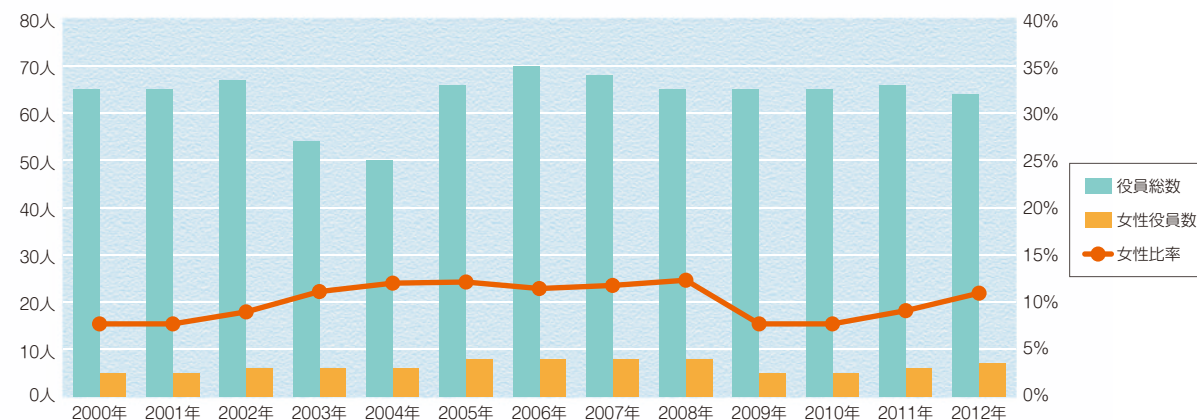


1 連合大阪 女性組合員比率

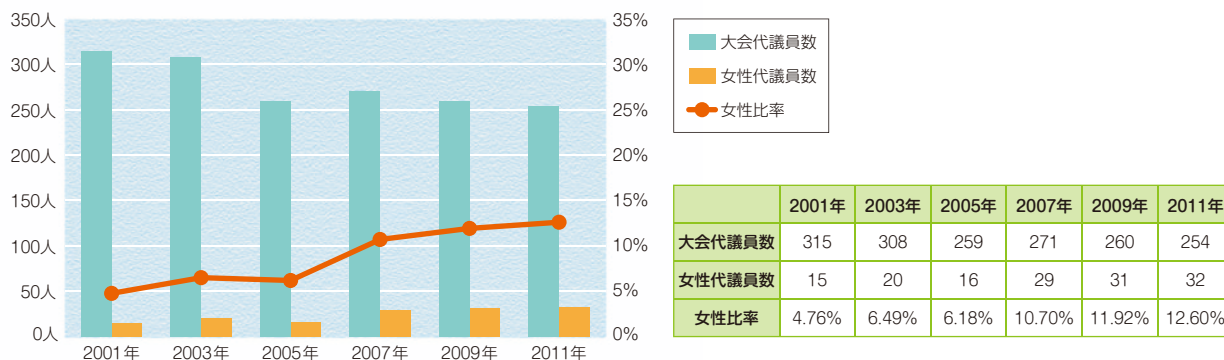


(大阪府労働組合基礎調査より)

2 連合大阪執行委員会 女性役員比率

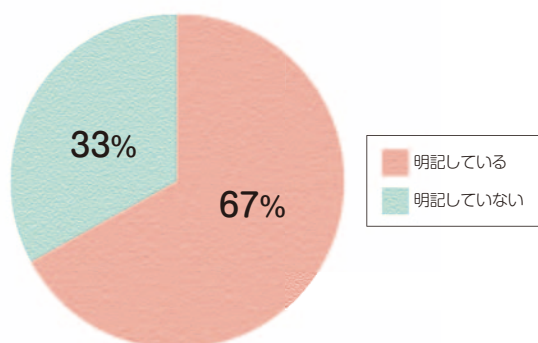


3 連合大阪定期大会 女性代議員比率



構成組織（回答数：33/46組織）

1 運動方針に「男女平等参画に向けた取り組み」の明記について

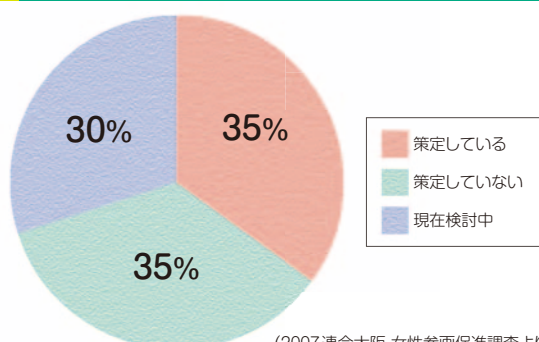


明記していない理由として

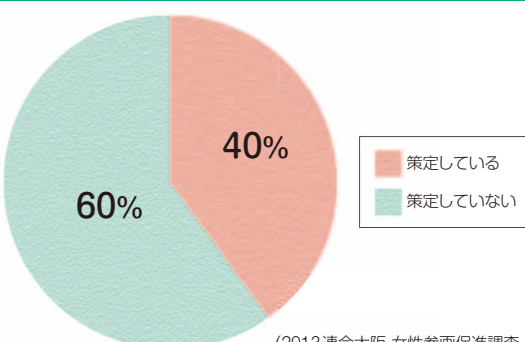
- ①職場に女性が少ない、またはいないため・・・5組織
- ②組合全体の課題となっていない・・・2組織
- ③取り組む余裕がない・・・1組織
- ④その他・・・2組織

（2013連合大阪 女性参画促進調査より）

2 女性参画に向けた行動計画の策定について

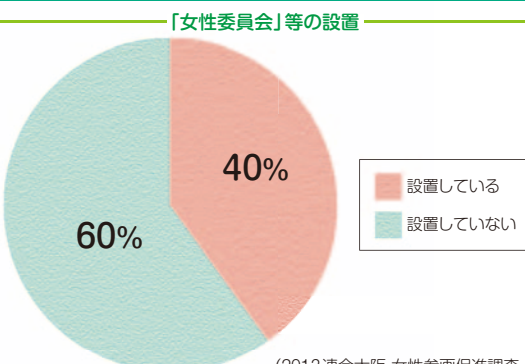
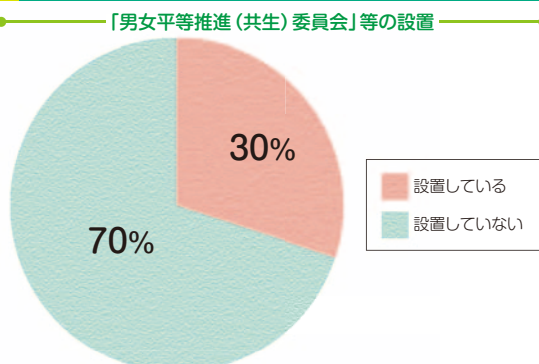


（2007連合大阪 女性参画促進調査より）



（2013連合大阪 女性参画促進調査より）

3 「男女平等推進（共生）委員会」・「女性委員会」等の設置について



（2013連合大阪 女性参画促進調査より）

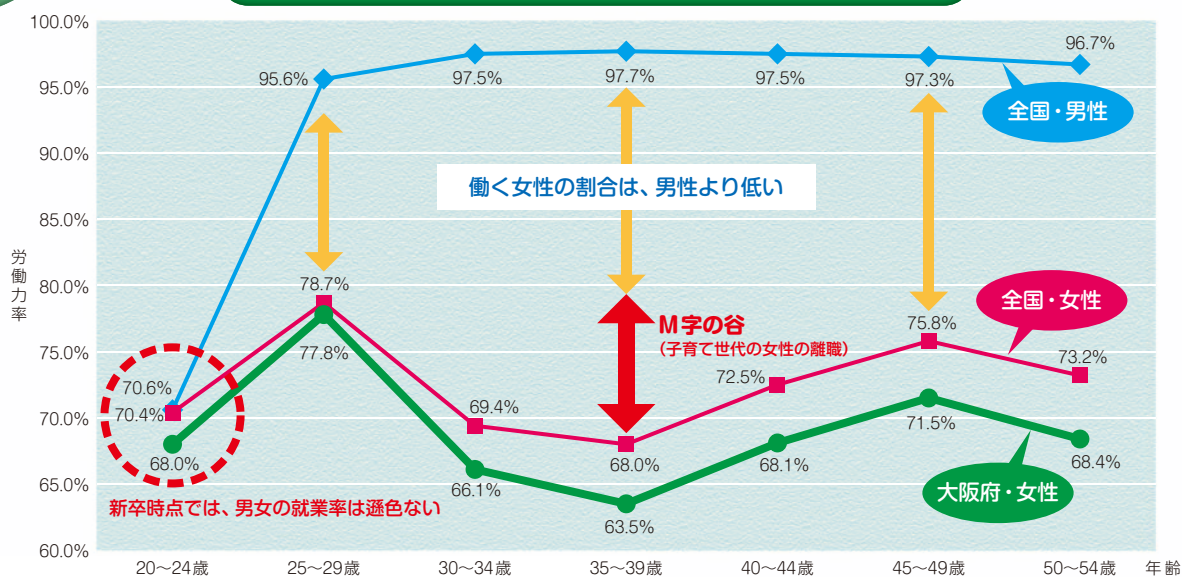
取り組み 成果

- 労働組合への女性参画についてトップリーダー宣言の実施等により、意識づけのきっかけとなった
- 連合大阪定期大会の女性代議員は、若干ではあるが比率が上がった

見えてきた 課題

- 女性組合員比率が低い、女性が不在等の理由で全体の運動課題として取り組んでいない
- 構成組織の行動計画策定状況は、横ばい
- 男性も女性も、仕事と組合活動、または家庭生活との両立が依然として難しい
- 非正規労働者が増えているなか、女性の非正規労働者の意見や要求は若干取り組まれている傾向ではあるが、より多くの意見集約が必要
- 女性リーダーの育成に向けた取り組み強化が必要

働く女性の状況 ～M字カーブについて～



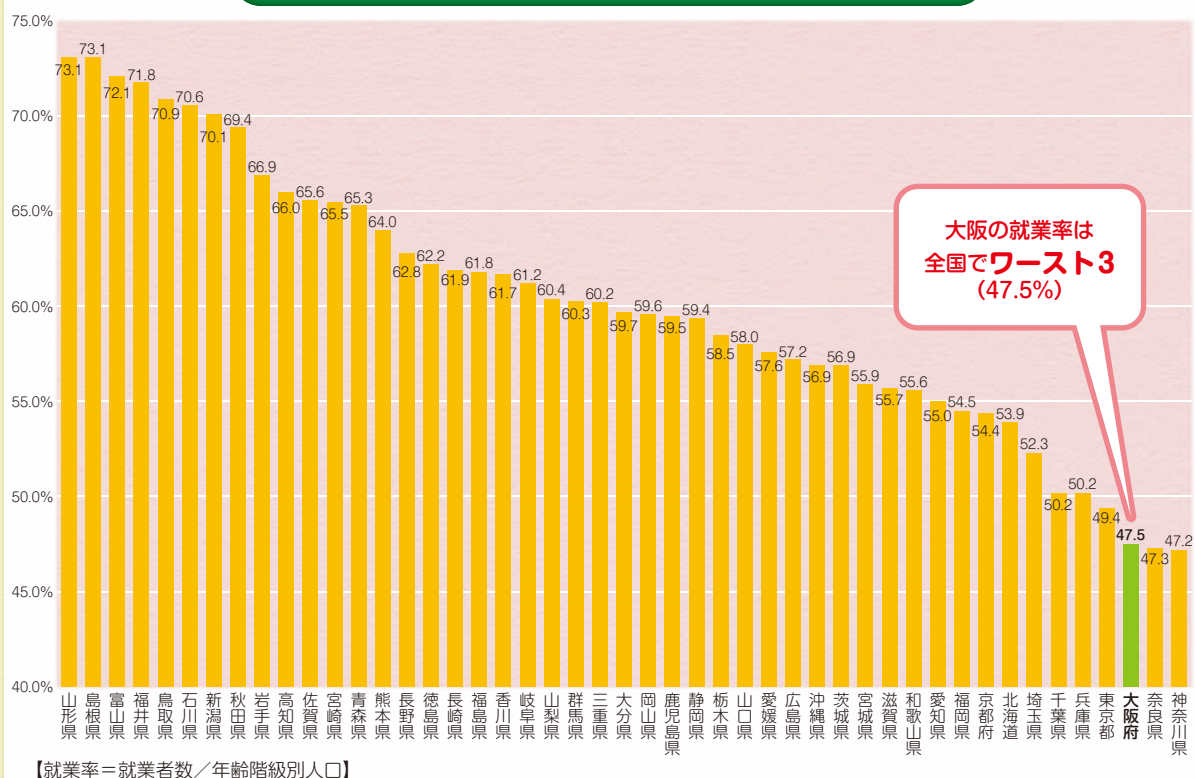
【労働力率＝労働力人口／年齢階級別人口】 ※分子・分母とも「不詳」は含まない ※労働力人口には完全失業者を含む

●女性の年齢階級別の働く人の割合をグラフに表すと、30歳代後半をボトムとする「M字カーブ」を描く。

●大阪府は「M字カーブ」の落ち込み（35～39歳の働く女性の割合）が全国平均よりも大きい。

出典：総務省統計局「国勢調査」（平成22年）、大阪府HP

25～44歳既婚女性の都道府県別就業率



出典：総務省統計局「国勢調査」（平成22年）、大阪府HP