

～女性と仕事のよりよい未来に向けて～ シンポジウム

連合の男女平等政策に関する取り組みについて



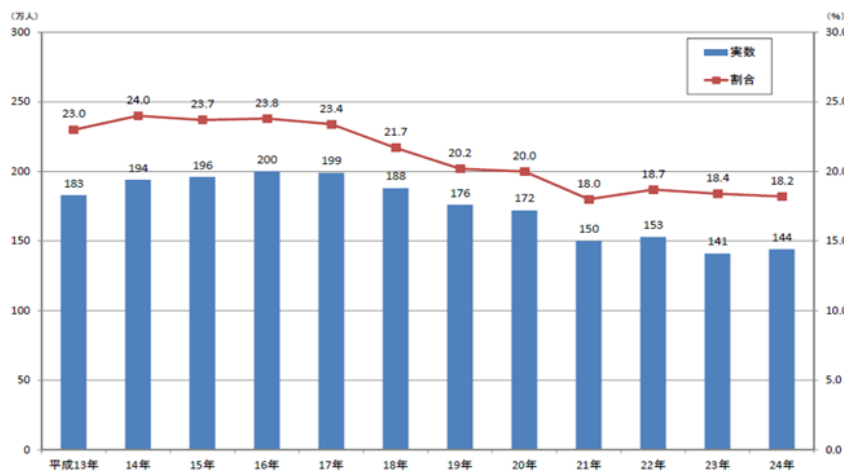
2017年3月22日
日本労働組合総連合会
総合男女平等局長 井上 久美枝

連合のめざす男女平等参画社会

重点政策：男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し

- 性別役割分担意識を払拭し、長時間労働など男女の働き方の見直しが必要
- とりわけ職場の男女平等を進めるには男女間賃金格差の解消が重要

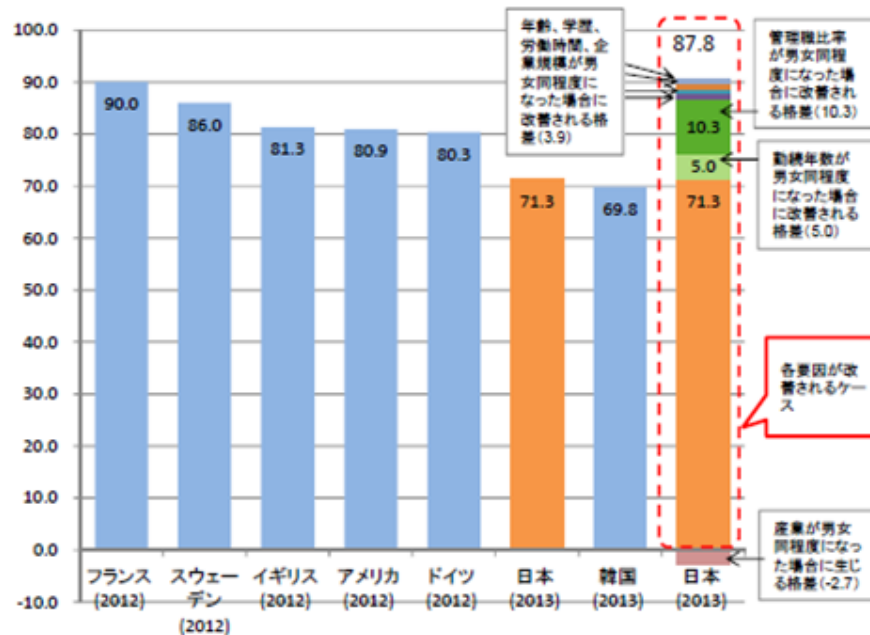
【30代男性で週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移】



出典：総務省「労働力調査」
(平成23年は岩手県、宮城県、福島県を除く)

- 長時間労働の根底に存在する性別役割分担意識
- 長時間労働が仕事と生活の調和を困難にしている
(結果として女性活躍の壁となっている)

【男女間賃金格差の要因と国際比較】



出典：厚生労働省 第156回雇用均等分科会資料

- 男性の賃金と比較し女性は7割程度の低水準
- 勤続年数や管理職比率など働き方全体の格差が積み重なり男女間賃金格差として現れている

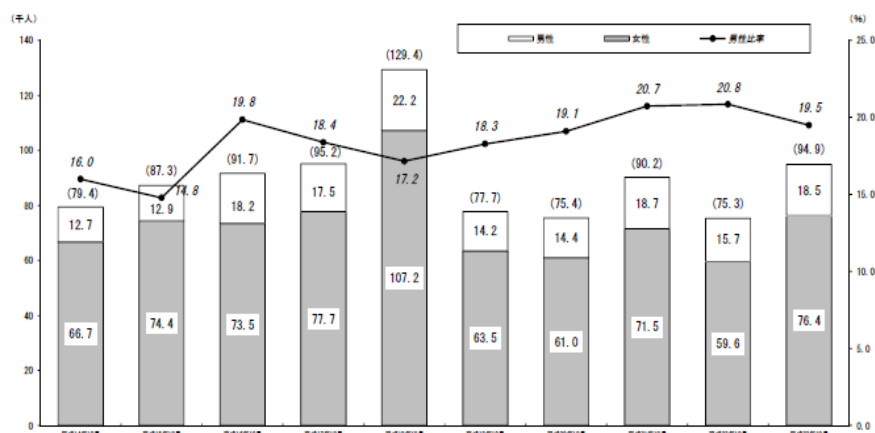
連合のめざす男女平等参画社会

重点政策：ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

○妊娠・出産・育児・介護により離職することなく、安心して仕事と生活を両立できる
就業環境の整備が必要

○改正育児介護休業法の周知徹底および国・企業における相談体制整備が必要

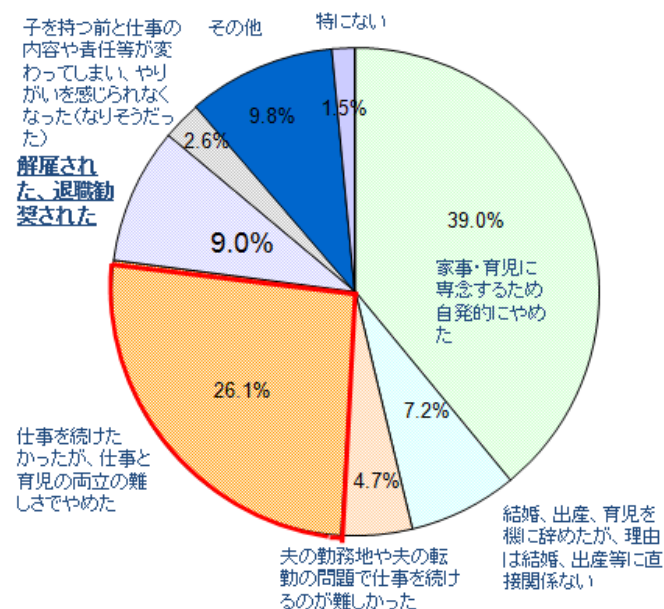
【家族の介護・看護を理由とする離職者数
(雇用者)の推移】



出典：総務省「就業構造基本調査」(平成19年,24年)

- 介護を事由とする離職者が年間約10万人にのぼっている
- 離職者における男性の割合が増えつつある
- 連合調査では、回答者の3割が介護による不利益取扱い等を経験

【妊娠・出産前後に退職した理由】



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

- 第一子出産を期に約5割が退職
- パート・派遣の制度利用による継続就業は4%
- 連合調査では、回答者の約3割がマタニティハラスメントを経験

男女平等関連の法改正動向



男女平等政策に関連する法制度

男女平等政策に関する法律は「仕事における平等な取り扱い・公正な取り扱いを定めたもの」と「家族的責任を法的に保障するもの」の2つに大別できる

仕事における平等公正な取り扱いを定めた法律 (職 場)

男女雇用機会均等法

労働基準法

労働契約法

パートタイム労働法

労働者派遣法

女性活躍推進法

NEW !
2017年1月1日改正

家族的責任の法的保障に関する法律 (家 庭)

NEW !
2016年4月1日施行

育児・介護休業法

次世代育成支援対策推進法

女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法とは

◆すべての働く女性が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するための法律

＜対象は？＞

国および地方公共団体(特定事業主)

301人以上の民間事業主(一般事業主)

＜いつ？＞

2016年4月1日までに

＜何をする？＞

①女性の活躍状況の把握・課題分析

②行動計画の策定、労働者への周知、外部への公表、労働局へ届出

③女性の活躍に関する情報の公表

義務

300人以下は努力義務だけど、
規模や雇用形態に関わらず
取り組むように
事業主に働きかけよう！



事業主行動計画策定の流れ①

1. 状況把握・課題分析

行動計画策定に向けて、職場の女性の活躍状況を項目ごとに把握し、課題分析をする。

基礎項目は必須、選択項目は任意。全部で25項目ある。

民間の一般事業主は基礎4項目、公務の特定事業主は基礎7項目である。

女性の活躍推進をはかる上で
★組合が積極的に参画する事
★賃金格差を把握していく事はマストだね！

各項目のポイントは
連合のガイドラインで
確認してね♪



<基礎項目・選択項目一覧表>

一般	特定	把握項目
基礎	基礎	採用した労働者に占める女性労働者の割合
基礎	基礎	男女の平均継続勤務年数の差異
基礎	基礎	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
基礎	基礎	管理職に占める女性労働者の割合
選択	基礎	各役職段階に占める女性の割合
選択	基礎	男女別の育休取得率・平均取得期間
—	基礎	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
選択	選択	男女別の採用における競争倍率（一般）／採用試験受験者の女性割合（特定）
選択	選択	労働者に占める女性労働者の割合
選択	選択	男女別の配置状況
選択	選択	人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講状況
選択	選択	管理職、男女の労働者の配置・育成・評価・昇進等の意識
選択	選択	約10年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合
選択	選択	両立支援制度の男女別利用実績
選択	選択	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績
選択	選択	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
選択	選択	管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況
選択	選択	有給休暇取得率
選択	選択	一つ上位の職階へ昇進した労働者の男女別割合
選択	選択	人事評価の結果における男女の差異
選択	選択	セクハラ等に関する各種相談窓口への相談状況
選択	—	職種または雇用形態の転換の男女別実績
選択	選択	再雇用または中途採用の男女別実績
選択	選択	雇用形態転換者・中途採用者等の男女別管理職登用実績
選択	選択	非正規雇用労働者のキャリアアップ研修の男女別受講状況
選択	選択	男女の賃金の差異

事業主行動計画策定の流れ②

2. 行動計画策定

状況把握・課題分析後は、課題解決に向けて、目標を設定し、具体的な取組内容を考え、行動計画を策定する。

行動計画には、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取り組みの実施時期を記載。

3. 策定後

◆行動計画を

①労働者へ周知、②外部へ公表

◆行動計画を策定した旨を

③労働局に届出

PDCAサイクルを確立し、目標達成や取り組み状況の点検・評価を行おう！



<行動計画例>

株式会社B 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のよう行動計画を策定する。

1. 計画期間： 平成28年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性が配置されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

●平成28年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

●平成30年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。

●平成31年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

●平成28年 6月～ 研修プログラムの検討。

●平成28年10月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。

●平成29年 4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。

●平成29年 7月～ 管理職育成キャリア研修の実施（10月、12月、翌年1月開催）。

●平成29年 7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

●平成28年 5月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。

●平成28年 8月～ 女性がいまだに配置されていなかった部署に女性を配置する上での課題点を分析。

●平成28年 11月～ 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内でも立ち上げ。

●平成29年 1月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。

●平成30年 4月～ 実際に配置を実施し、定期的なフォローアップを実施。

女性の活躍状況の情報公表

女性の活躍状況の情報公表とは

行動計画の公表とは別に、
求職者等のために、職場の女性の活躍状況についての情報も右記の14項目のうち、必ず1項目以上公表しなければならない。

労働条件UPにつながるかも!?



情報公表すれば、求職者等が企業を選ぶ際の判断材料にもなるね！
事業主に積極的に公表するように働きかけよう♪

さらに上へ！！
認定をめざそう♪

<優良企業の認定制度>

行動計画策定等を行い、取り組み等が優良な企業は3段階の厚生労働大臣の認定を受けることができる。

認定マーク「えるぼし」



三つ星をめざそう♪

<女性の活躍状況の情報公表>

女性の活躍に関する情報公表項目	
1. 採用	
	採用した労働者に占める女性労働者の割合
	男女別の採用における競争倍率(一般)／採用試験受験者の女性割合(特定)
	労働者に占める女性労働者の割合
2. 継続就業・働き方改革	
	男女の平均継続勤務年数の差異
	約10年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合
	男女別の育児休業取得率
	男性の配偶者出産休暇等の取得率(特定のみ)
	労働者の一月当たりの平均残業時間
	労働者の一月当たりの平均残業時間
	有給休暇取得率
3. 評価・登用	
	係長級にある者に占める女性労働者の割合
	管理職に占める女性労働者の割合
	役員に占める女性の割合
4. 再チャレンジ(多様なキャリアコース)	
	職種または雇用形態の転換の男女別実績
	再雇用または中途採用の男女別実績(一般のみ)



当ホームページは、**企業における女性の活躍状況**に関する情報を一元的に集約したデータベースです。

◆このデータベースは、「日本再興戦略」改訂2014の中で、「政府において、女性の登用状況等に関する企業情報を一元化することで総合データベース化を図り、企業の女性活躍に向けた取組を推進する」とされたことを受け、内閣府の [「女性の活躍『見える化』サイト」](#)と統合し、平成28年2月29日にオープンいたしました。

◆オープンにあたっては、内閣府の「女性の活躍『見える化』サイト」から情報をそのまま移管して掲載しております。

◆企業の皆様におかれましては、別途ご案内もしておりますが、「女性活躍推進法」に基づく「情報公表」や「行動計画の公表」の掲載先として、随時情報の更新等をしていただくことができます。

速報! 2017年 1月施行予定!

改正育児・介護休業法で こう変わる!



監修: 社会男女平等部

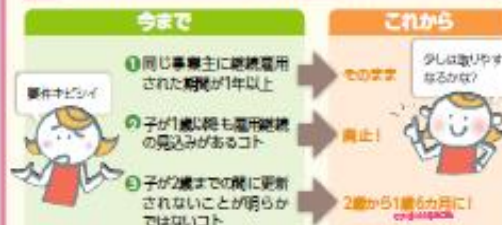
「育児・介護休業法」が改正されるのはご存じですか?
まだあまり知られていませんが、介護を中心に大きく変わります。
今回は、改正によってどんなふうになるのかを解説! 労働組合がどのような取り組みを行えばいいかについて考えてみましょう!

育児 改正でここが変わる!

1 子の看護休暇(年5日)が半日単位で取れる!

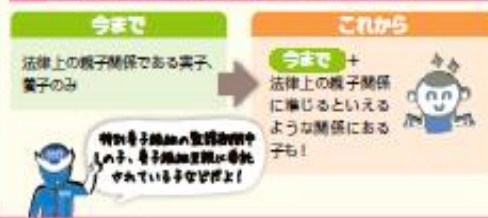


2 有期契約労働者の育児休業の取得要件緩和!



要件が厳しいから育児休業取得しにくい労働者は、労働組合が働きかけよう!

3 育児休業の対象となる子の範囲拡大!



あと8ヵ月!

あなたの労働組合も準備を!

改正育児・介護休業法の周知徹底を!

法を上回る内容で労働協約改定を取り組みを! 有期契約労働者への制度拡充に取り組みよう!

周立支援制度の申出や取得により不利益な取り扱いがされていないかチェック!

周立支援制度を利用しやすい環境整備が行われているかチェック!



労使 両方に重要! / ハラスメント防止措置が義務化



介護 改正でここが変わる!

1 介護休業の分割取得が可能に!

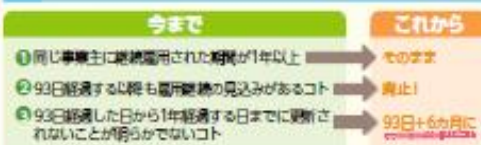


2 介護休暇(年5日)が半日単位で取れる!



介護サービスの提供を受けるように!

3 有期契約労働者の介護休業の取得要件緩和!



4 介護終了まで所定外労働の危険が可能に!

5 対象家族の範囲拡大



6 介護休業給付率引き上げ



改正育児・介護休業法の概要

改正ポイント

- ◆非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図る。
- ◆介護が必要な家族を抱える労働者が介護休業や柔軟な働き方などの制度と介護サービス等の制度を組み合わせ対応できるようにする。

<改正育児・介護休業法>

- 成立日:2016年3月29日
- 公布日:2016年3月31日
- 施行日:2017年1月1日

法を上回る内容の
労働協約改定に取り組もう！

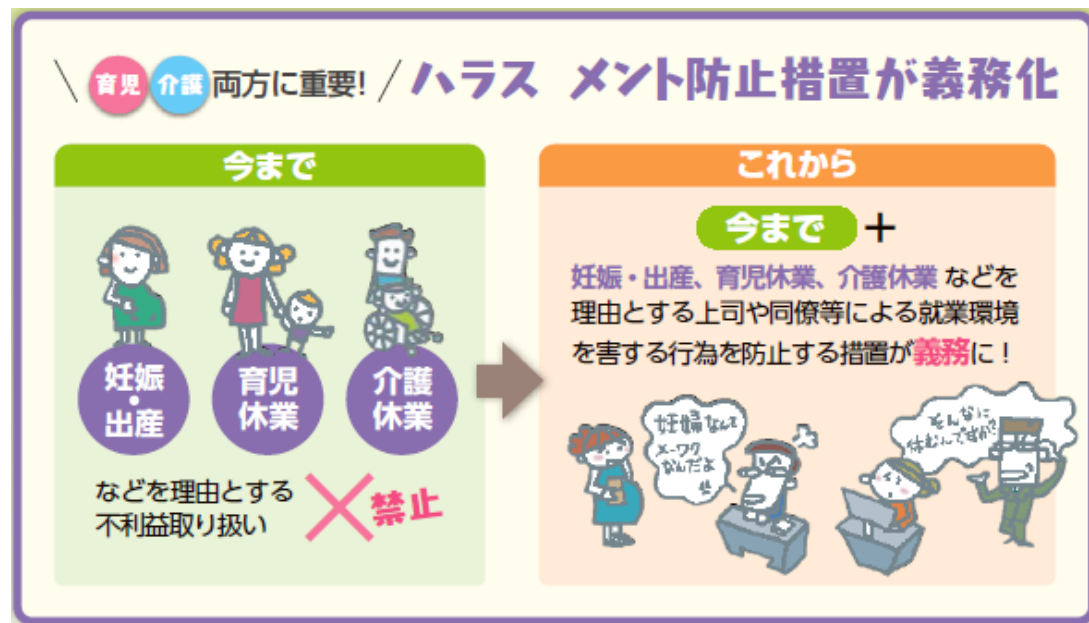
介護に関する制度を
中心に大きく変わったよ！



ハラスメントに関する改正内容

ハラスメント防止措置

改正内容	現行	改正後
妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。



<法を上回る取り組みを！>
防止措置は13項目あるよ。
連合作成のチェックシートを使って、
ハラスメントが起こりにくい職場環境をつくろう！

みんなが安心して
働ける職場をめざそう!!



ハラスメントに関する改正内容②

ハラスメント防止措置の内容

1	ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知啓発
2	行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
3	相談窓口の設置
4	相談に対する適切な対応
5	あらゆるハラスメントへの一元的な相談体制整備(望ましい取り組み)
6	事実関係の迅速かつ正確な確認
7	被害者に対する適正な配慮の措置の実施
8	行為者に対する適正な措置の実施
9	再発防止措置の実施
10	業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置
11	労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等の周知・啓発(望ましい取り組み)
12	当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
13	相談、協力等を理由に不利益取扱いを行ってはいらない旨の定めと周知・啓発

防止措置の対象となるハラスメントの内容

	事由	行為者	行為類型
制度等の利用への嫌がらせ型	①利用の請求等をした い旨を相談した	上司	解雇その他不利益な取扱いを <u>示唆</u> 請求等をしないように言う(※1)
	②利用の請求等をした		解雇その他不利益な取扱いを <u>示唆</u> 請求等を取り下げるように言う(※1)
	③利用した		解雇その他不利益な取扱いを <u>示唆</u> 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(※2)
	①利用の請求等をした い旨を伝えた	同僚	繰り返し又は継続的に請求等をしないように言う(※1)
	②利用の請求等をした		繰り返し又は継続的に請求等を取り下げるように言う(※1)
	③利用した		繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(※2)
状態への嫌がらせ型	妊娠した、出産した、つわり等による労働能率の低下等、就業制限により就業できない	上司	解雇その他不利益な取扱いを <u>示唆</u> 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(※2)
		同僚	繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(※2)

(注) 下線部は現行、事業主に禁止される範囲よりも広がっている部分

※1 客観的にみて、労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当

※2 客観的にみて、労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当

育児休業期間の再延長

NEW!!

「未来への投資を実現する経済対策」(2016年8月2日閣議決定)

⑦育児休業期間の延長等

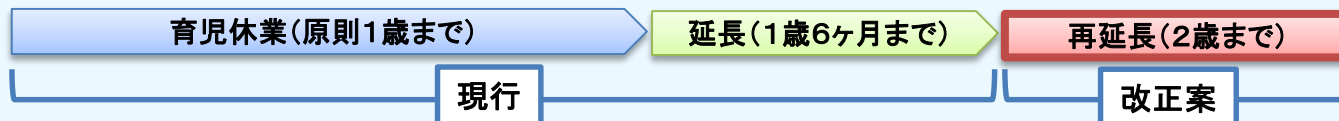
男女とも仕事と育児の両立に資するよう、保育所の整備を進めつつ、雇用の継続のために特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長等を含めた両立支援策について、必要な検討を経て、成案を得、平成29年度(2017年度)において実現する。

育児・介護休業法改正案

(第193通常国会提出予定)

2017年10月1日
施行予定

①保育所に入れない場合の**育児休業期間の再延長**(義務)



②育児や介護に関する両立支援制度の**対象者に対する周知**(努力義務)

③就学前の子を有する労働者に対する**育児に関する休暇の措置**(努力義務)

<連合の評価>

○保育所に入れない場合の緊急的セーフティネットの1つとして重要な施策。

○一方で、育児休業取得が女性に偏る中、女性活躍の逆行を懸念。

→待機児童問題解消に向けて、保育所等の質と量を確保するとともに、
男性の育児休業取得促進に関する実効性ある施策も合わせて講ずる必要がある。

男女がともに働きやすい環境を実現するためにも 職場点検活動が大切です！

- 法律ができただけでは職場は変わらない！法律をいかに職場に定着させることができるかが重要。
- 連合のアクションリーフなどを活用して、職場の点検活動を行い、課題があれば通年の取り組みや闘争を通じて改善していくことが必要です。



春季生活闘争

Action 2017

連合 JTUC-RENGO

- 1 賃金 **なぜ男女間の賃金格差は大きいのか？**
- 2 間接差別 **それって「間接差別」じゃないですか？**
- 3 育児・介護 **非正規雇用の人にも育児休業取れるの？**
- 4 介護 **仕事と介護の両立に必要なことは？**
- 5 ハラスメント **異性・イタズラに悩まされていますか？**
- 6 パートタイム労働者 **公正な待遇に なっていますか？**

はじめに

2017 春季生活闘争が始まります。男女間賃金格差の是正をはじめ、職場における男女平等課題の改善と女性活躍や両立支援の促進に取り組み、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざしましょう！

2017 春季生活闘争も、ベテラン執行役員・まっちゃん先輩と若手執行役員・オッチー君の名コンビで、働きやすい職場環境づくりに取り組めます！職場の課題改善に取り組む2人の健闘ぶり応援してください！

みなさん、一緒に頑張りましょう！

1 賃金 **なぜ男女間の賃金格差は大きいのか？**



センパイ、どうして男女間の賃金格差が生まれるんですか？

女性は出産育児で勤続年数が短い、管理職が少ない、非正規雇用が多いなどが要因かな？

男性間の働き方の違いが賃金格差の形で出てくるんですね。

何故要因かは職場によって異なるから、実態を把握することが大切よ。

女性活躍推進法の出番ですね。

男女間の格差を見るにはまず賃金からね。

そこで賃金プロット図を使おうですね！

日本では、女性の賃金は男性の賃金のおよそ7割程度に留まっており、男女の勤続年数や管理職比率の差異等が、男女間の賃金格差となっており、男女間の賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性活躍に関する課題を明らかにすることにつながります。

女性活躍推進法等を活用しながら、昇進・昇格、配置などのポジティブ・アクションで男女間賃金格差の改善に向けて取り組みましょう。

一般労働者の男女間賃金格差の国際比較

国	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
フランス	88.0	84.9	82.5	82.4	87.0	87.0
ドイツ	88.0	84.9	82.5	82.4	87.0	87.0
韓国	88.0	84.9	82.5	82.4	87.0	87.0
日本	68.3	72.2	72.2	72.2	72.2	72.2

【資料】厚生労働省雇用均等・児童家庭総合政策課作成

Point 賃金実態を把握して、男女間の賃金格差を解消しよう！

連合 第4次 男女平等参画推進計画

男女の人権が尊重され、ともに役割と責任を分かち合う社会を実現します

連合「第4次男女平等参画推進計画」では、「3つの目標」の達成をめざし、それぞれの課題に取り組むこととしています。2017春季生活闘争も男女平等参画社会を実現するための大切な取り組みです。このアクションリーフを活用し、職場の課題の解決に取り組んでいきましょう！

目標 1
働きがいのある人間らしい仕事(ダイバーシティ)の実現と女性の活躍促進

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

目標 2
仕事と生活の調和

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

目標 3
多様な仲間の結集と労働運動の活性化

- 組織拡大の取り組み強化
- 男女が参加・活躍できる活動づくり
- 女性が意思決定に参画できるしくみの整備
- 男女平等推進委員会・女性委員会の設置・強化
- 組合活動と仕事と生活の調和

第4次計画で、どんなものか？

1 2015-2019

運動方針に男女平等参画と「3つの目標」の取り組みを明記している組織 100%

「3つの目標」を達成するために、下にある具体的な課題に取り組むよ！

2 2017-2019

女性役員を擁立している組織 100%

連合の役員・機関会員の女性参画率 30%

3 2020+

女性組合員比率 30%未満の組織も女性参画率 30%を目標に取り組もう

連合の女性参画率を2020年に30%とするために、連合本部・機関会・支部・地方連合会は、2020年までに、少なくともそれぞれ組織の女性参画率30%の達成をめざします。

◆職場点検活動などを通じて浮き彫りになった課題は、法律の見直しを行う国の審議会場で労働側委員の強い後ろ盾に。職場での皆さんの活動が法律を動かすことにもつながっています！！

連合第4次男女平等参画推進計画について

【参考】連合第4次男女平等参画推進計画

連合がめざす「男女が対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う社会」を実現するために以下の取り組みを推進(2013年10月～2020年9月)

＜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促進

- (1) 雇用における男女平等の実現
- (2) 女性の雇用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

＜目標3＞多様な仲間の結集と労働運動の活性化

- (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) 男女平等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

3つの目標の達成度を図るために
設定した「数値目標」



2015年
までに
100%

運動方針に男女平等参画推進と「3つの目標」の取り組みを明記している組織



2017年
までに
100%

女性役員を選出している組織



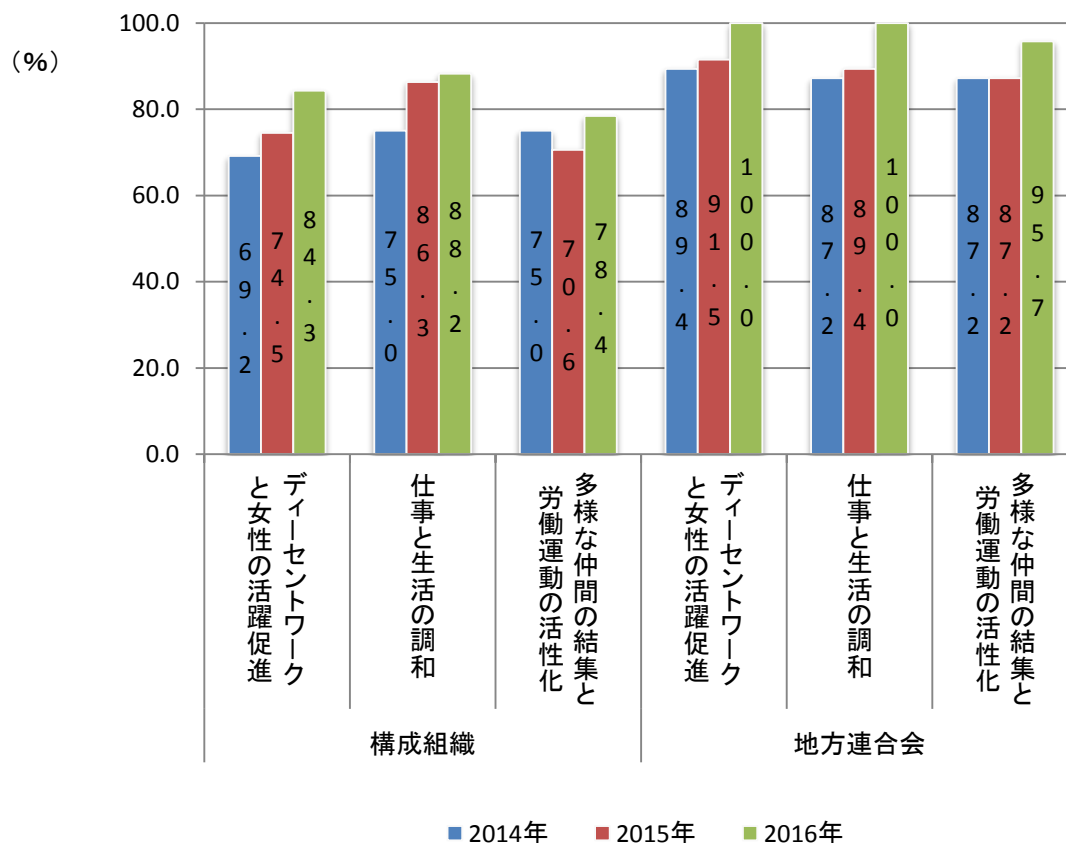
2020年
までに
30%

連合の役員・機関会議の女性参画率

連合第4次男女平等参画推進計画の進捗状況

(参画調査結果概要)～男女平等参画の取り組み状況:3つの目標の明記～

3つの目標の運動方針への明記



■ 3つの目標をすべて方針に掲げている構成組織は37組織、地方連合会では45組織
→「2015年までに100%」の数値目標は達成できず、引き続き取り組みを！

女性執行委員が活動に与える影響①

女性執行委員が複数いる、または女性専従がいる組織では、男女平等、ワークライフバランスに関わる取り組みを実施している比率が高い

		雇用管理上の男女差別の解消							ハラスメント防止指針		
		約就 の業 点規 検則 の・ 要労 請働 協	格募 差集 の・ 把採 握用 のの 要男 請女	格配 差置 の・ 把昇 握進 のの 要男 請女	格教 差育 の訓 把練 握時 のの 要男 請女	率女 の性 把管 握理 の職 要数 ・ 比	把男 握女 の別 要勤 請続 年 数 の	女妊 性の 把等 握に のよ る退 請職	指セ 針ク 等ハ のラ 策に 関す る	指パ 針ワ 等ハ のラ 策に 関す る	指マ 針タ 等ハ のラ 策に 関す る
構成組織計		67.3	23.1	21.2	21.2	30.8	26.9	13.5	30.8	19.2	11.5
女性 執行 委員 人数	2人以上	84.2	42.1	42.1	47.4	63.2	57.9	36.8	57.9	42.1	21.1
	1人	81.8	9.1	18.2	9.1	9.1	18.2	...	...	...	...
	ゼロ組織	45.5	13.6	4.5	4.5	13.6	4.5	...	22.7	9.1	9.1
専女 従性	女性専従がいる	93.3	40.0	40.0	46.7	53.3	53.3	26.7	53.3	40.0	13.3
	女性専従はいない	56.8	16.2	13.5	10.8	21.6	16.2	8.1	21.6	10.8	10.8

女性執行委員が活動に与える影響②

女性役員を選出していくことは、女性特有の課題についての意見反映を行うということだけでなく、労働運動の活性化にも影響を及ぼしている

		男 女 間 賃 金 格 差 の 是 正			正 規 ・ 非 正 規 の 格 差 是 正			
		是 正 の 方 針 化	男 女 間 賃 金 格 差 の 把 握	調 査 に よ る 男 女 間 賃 金 格 差 の 分 析	男 女 間 賃 金 格 差 の 把 握	差 是 正 の 方 針 化	正 規 ・ 非 正 規 の 格 差 把 握 の 要 請	非 正 規 の 賃 金 の 実 態
構 成 組 織 計		38.5	32.7	15.4		73.1		38.5
女 性 執 行 委 員 人 数	2 人 以 上	63.2	57.9	31.6		89.5		63.2
	1 人	27.3	18.2	9.1		72.7		27.3
	ゼ ロ 組 織	22.7	18.2	4.5		59.1		22.7
専 女 性 従 性	女 性 専 従 が い る	46.7	53.3	20.0		86.7		60.0
	女 性 専 従 は い な い	35.1	24.3	13.5		67.6		29.7

男女平等参画社会の実現と女性活躍の推進が 連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に！

「働くこと」につなげる 5つの「安心の橋」

教育と働くことをつなぐ橋

「貧困の連鎖」を断ち切り、
学ぶ場から働く場へ
円滑に移行できる制度を確立する。

失業から就業へつなぐ橋

職業紹介、職業訓練、所得保障の
一体的支援で、
スムーズな復職をサポートする。

働くかたちを変える橋

ライフステージに応じた、柔軟で
ディセントな働き方を整備する。

家族と働くことをつなぐ橋

子育てや介護を社会全体で支え、
男女平等参画社会を構築する。

生涯現役社会をつくる橋

高齢者の知識や経験を社会に生かし、
老後の安心を保障する制度を構築する。

「働くことを軸とする 安心社会」を支える基盤

地方分権を進め、公平な負担にもとづく
持続可能な社会の基盤をつくる。

すべての人が自分の居場所と出番を見出し、
かけがえのない人生をたくましく生きることができる社会へ

