

調査の実施概要

連合東京は、「第4次男女平等参画推進計画」（2014年10月策定）に基づき、単組における男女平等参画の実態について、調査を行った。（過去、2008年、2012年に実施）

1. 調査の目的

第4次計画の目標達成に向け、またその実効性を高めるために、前回調査からの進捗状況やそれぞれの組織の実情について把握し、取り組みの好事例等を今後の取り組みに活かすことを目的とした。

2. 調査の対象

連合東京加盟の単組・支部

3. 調査の実施方法

調査用紙（巻末資料参照）に記入の上回収（メール・FAX・郵送）

4. 調査票の回収状況

構成組織52組織中36組織が対応。配布枚数1,530枚中668組合回収（43.7%）

5. 調査の実施時期

2015年9月用紙配布。第1次集計は11月末、第2次集計は12月末とした。

なお、回答は2015年11月現在の状況を求めた。

1.組合員数と女性比率

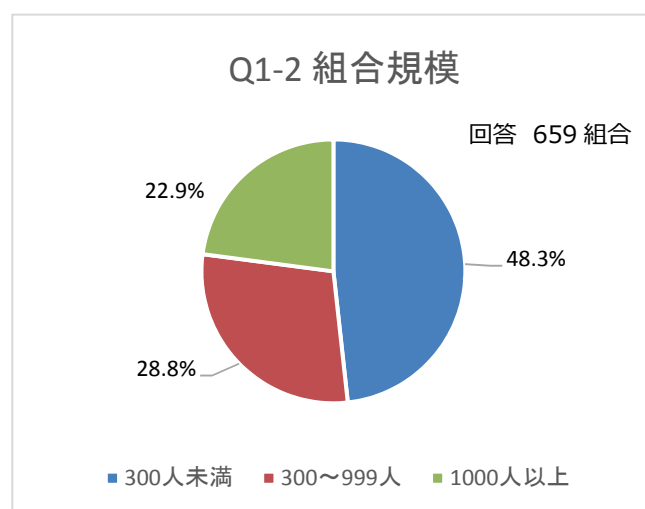
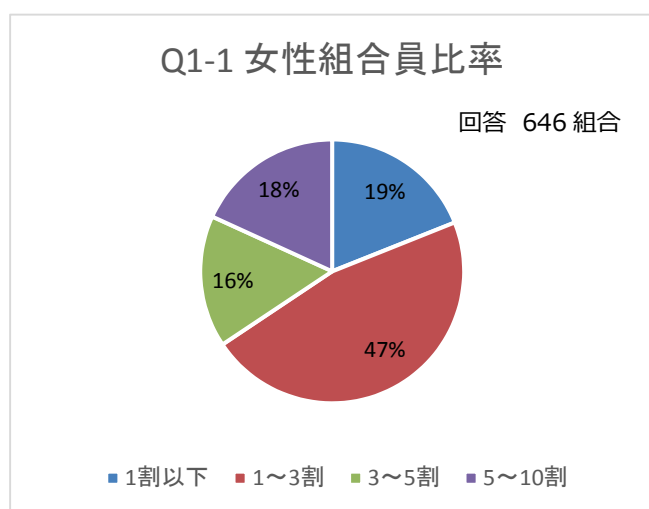
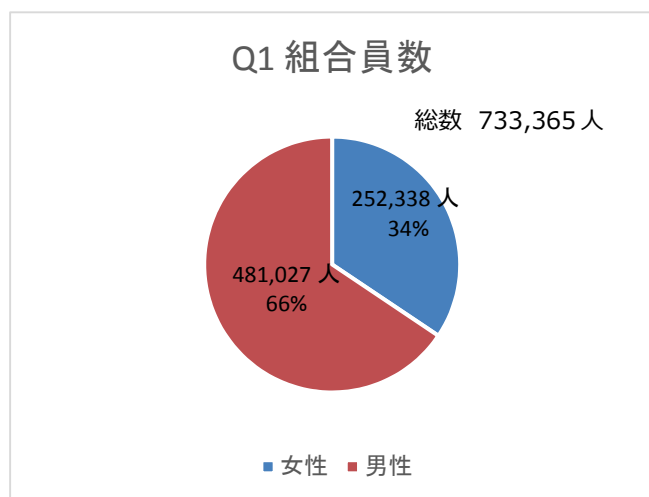
－女性組合員比率は34%、前回調査（2012年）より6ポイント上昇－

回答のあった組織は、連合東京加盟組織52組織中36組織、668組合。組合員数は、合計733,365人、うち男性481,027（65.6%）、女性252,338（34.4%）である。（Q1）

前回の調査では、女性組合員の割合は28%であったため、微増した。

単組における女性組合員比率については、1～3割が最も多く47%、次いで、1割以下が19%となっている。全体の65%が女性組合員比率3割以下の組合となっているものの、5～10割が18%と、前回調査の10%から8ポイント上昇している。（Q1－1）

また、組合員規模については、300人未満が48.3%と約半数を占め、次いで300～999人が28.8%、1,000人以上が22.9%と続く。（Q1－2）



2.大会の構成

－女性代議員は少しずつ増えてきている－

大会の構成は、全員大会が28%、代議員制が72%となっている。代議員制のうち、特別代議員制度を導入しているのは、わずか4%で、前回調査と比較してもほぼ変化は見られない。

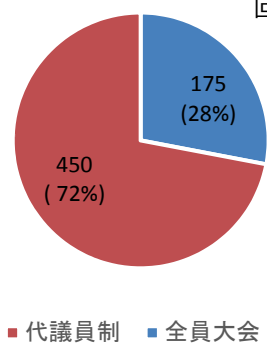
(Q2-1、Q2-2、Q2-3)

直近の大会での代議員の男女比は女性が19.1%となっており、前回の15%から微増した。

また、組合の構成は、本部が51%、支部が46%でほぼ半数ずつである。(Q3)

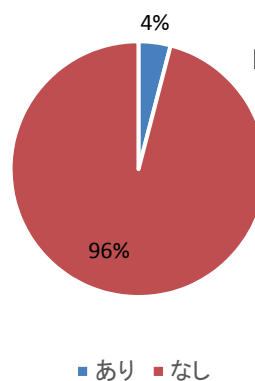
Q2.直近の大会

回答 625 組合



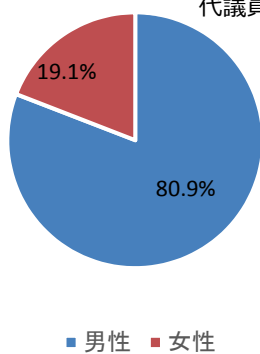
Q2-3 特別代議員制度

回答 247 組合



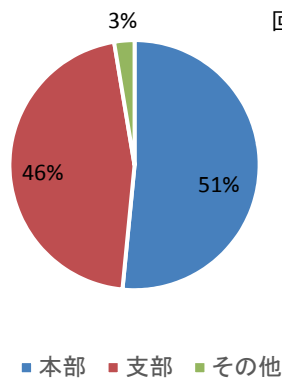
Q2-2.代議員の男女比率

代議員総数 24,814 人



Q3 組合の構成

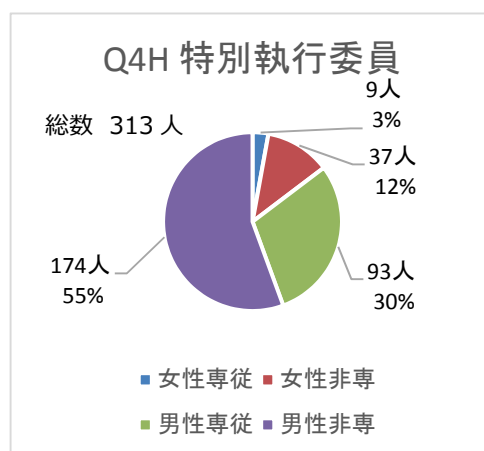
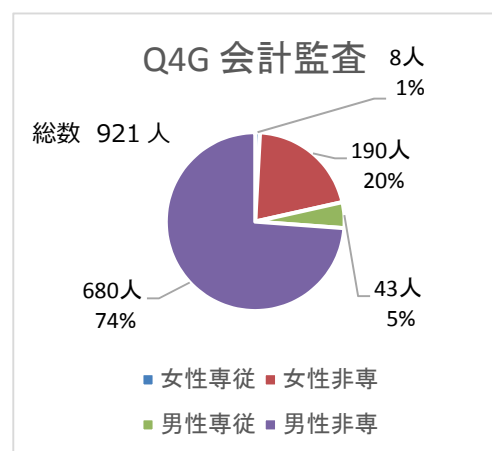
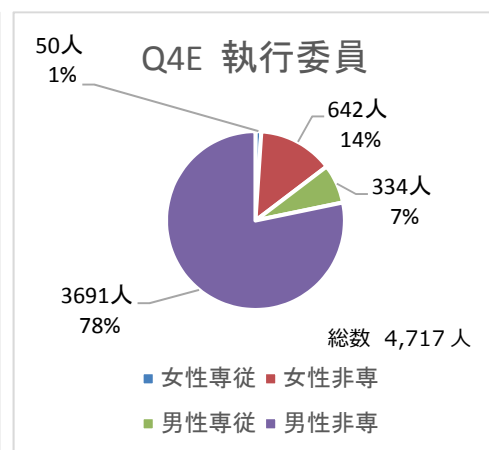
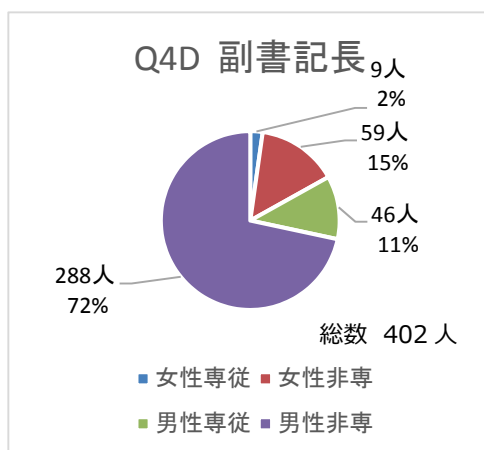
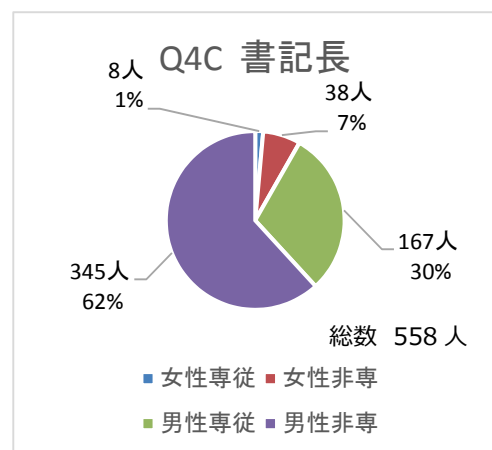
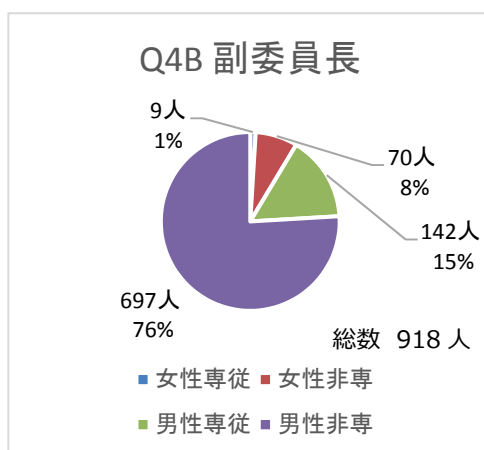
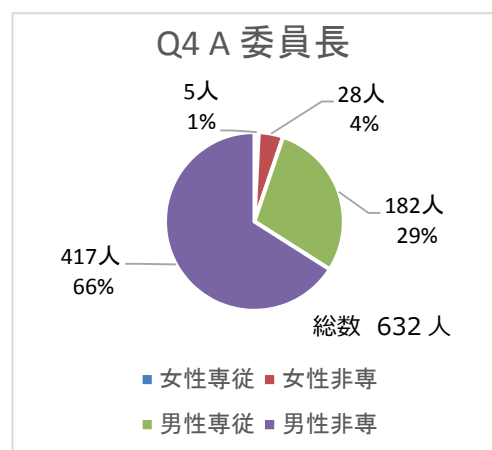
回答 646 組合



3.執行委員会の構成

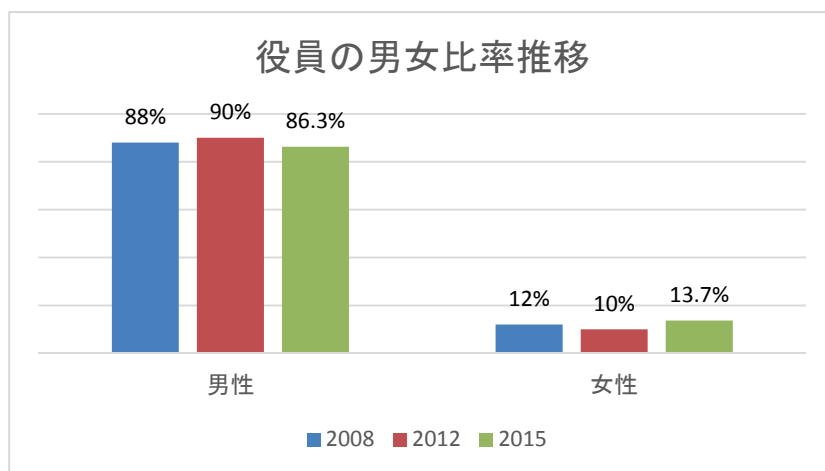
(1)全ての役職について女性役員は微増

全ての役職において、女性はやすくないものの、前回の2012年の調査から比較すると、全ての項目において微増している。特に、副書記長の女性役員が7%から17%と、会計監査についても16%から21%と増加した。（Q4A～H）



(2) 執行委員会における男女比

執行委員会における女性役員比率は、2008年からの調査と比較してみても、ほぼ変化は見られず、微増に留まっている。



4. 女性執行委員について

(1) 執行委員の配置時期

女性執行委員がいる場合、いつ頃から配置をし、そのきっかけとなった理由について回答のあった280組合のうち、74%の208組合が2000年代からの配置である。そして、2014年、2015年に配置した組合が63組合と最も多く、第3次男女平等参画推進計画の単組実態調査を受けて配置されたことがわかる。

【配置きっかけの理由】

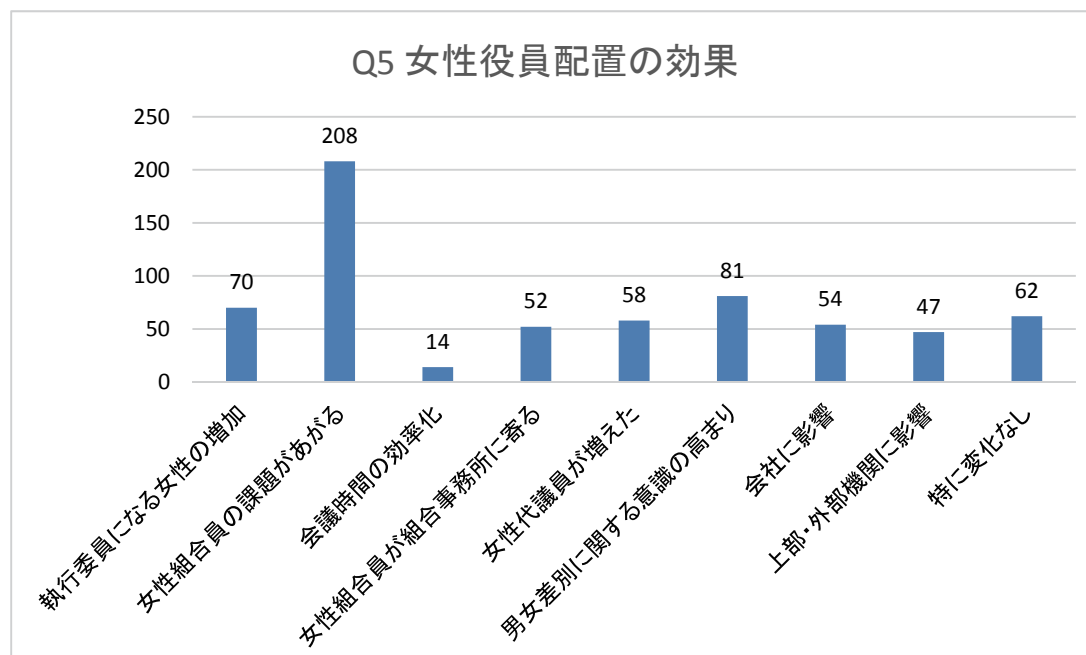
- ・ 組合結成時から
- ・ 要請、必要があるとのことから
- ・ 女性社員特有の課題、検討のため
- ・ 活動方針に盛り込まれているため
- ・ 女性組合員の声をより拾うため、意見反映
- ・ 支部長や書記長からの指名によるため
- ・ 推薦や立候補

2000年代から
女性執行委員が増えたよ！



（２）女性執行委員配置による効果

女性執行委員配置による効果で一番多いのは、「女性の課題が上がるようになった」、次いで「男女差別に関する意識が高まった（男性の意識が変わった）」となった。2012年の調査とほぼ同じ傾向であるが、「男女差別に関する意識の高まり」や「執行委員になる女性の増加」が前回よりも増えたことで、女性自身の意識にも変化があらわれたことがみてとれる。



【その他】

- ・女性目線の意見が聞ける。
- ・男性目線にはない意見が多く出てくるようになった（組織活性）。
- ・支部運営や資料などに対して、女性ならではのきめ細やかな意見提起をしてくれることは大いに助かる。
- ・男性役員の「男性だけのトーク」が減り、まじめになった。
- ・定期大会に女性の参加が増えた。ハラスメント対策に大きな効果があった。
- ・組合内の雰囲気が変わった。
- ・大会等での議長に女性代議員が選出された。

- ・成果：女性の運動が活発であったため、女性の権利は充実している。

課題：男は仕事、女は組合という雰囲気があり、男性がなかなか執行部に出てこれない。

男女平等参画に向けて、当単組では男性参画を進めることが重要と認識している。

- ・組織内においての影響はそれほどなかったように思いますが、連合からの各種要請が増え、女性が少ないために集中してしまい負荷がかかっているように思います。
- ・支部大会の意見に女性の活用や課題についての意見が上がるようになった。

5.「連合東京第4次男女平等参画推進計画」の認知、参画計画の有無、議論の場

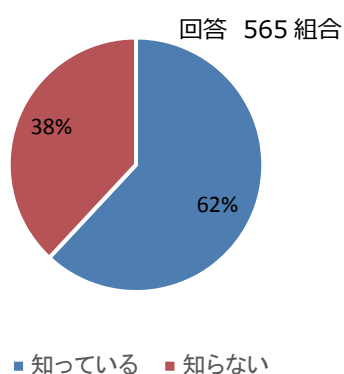
－第4次男女平等参画推進計画の認知度は6割に留まる－

第4次男女平等参画推進計画の内容について、「知っている」が62%となり、2012年度に行った第3次男女平等参画推進計画の認知の57%から微増するものの、いまだ6割の認知度となっている。(Q6)

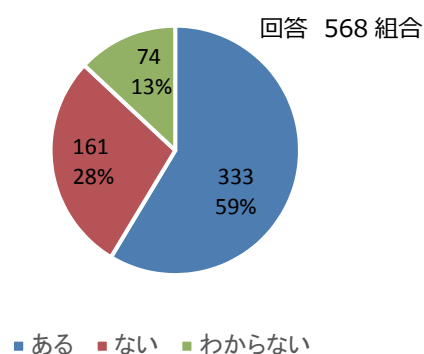
また、男女平等課題参画推進について議論する場については、70%が「ない」と回答している。これは2008年、2012年と比較しても大差がなく、まだまだ参画推進についての会議体の場が進んでいないことが明らかになった。(Q8)一方、参画計画やアクションプランについて、「ある」と回答したのは59%と、6割近くの単組が取り組んでいる。(Q7)

このことは、連合が男女平等参画推進について進めていることは理解し、各組合でも参画計画やアクションプランの必要性は理解できるものの、一方で、男女平等参画推進委員会などの会議体設置の意味や必要性については、十分な理解が得られていないと推測される。

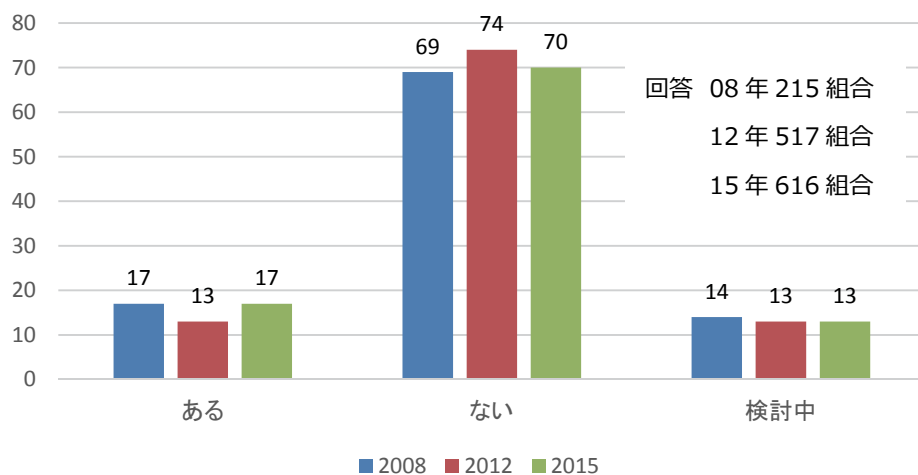
Q6 第4次推進計画の認知



Q7 参画計画やアクションプランの有無



Q8 参画推進について議論する会議体の設置(%)



参画推進についての
会議体は、必要だよね



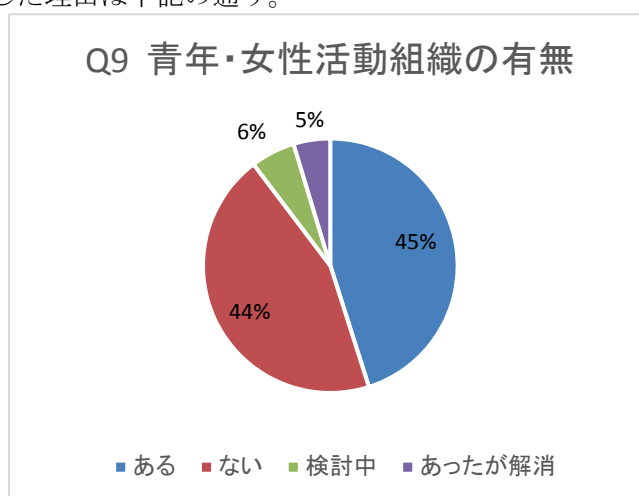
また、下記のように、アクションプランがあり、会議体があるということは望ましいが、87組合と全体の14%にしか満たず、アクションプランも会議体もない組合は、146組合であった。やはり、会議体があることとアクションプランの有無については、連動するので、男女平等参画推進委員会の位置づけや会議体の意義を、連合から発信し、連合・構成組織・単組一体となり、進めていくことが必要である。

Q7 \ Q8	会議体ある	会議体ない	わからない	合計
計画やアクションプランある	87	179	63	329
計画やアクションプランない	4	146	10	160
わからない	9	54	10	73
空白	4	50		54
合計	104	429	83	616

6.組織強化

(1) 青年・女性活動組織の有無

「ある」が、45%、「ない」が44%と半々であり、前回調査とほぼ同じである。また、あったが解消した理由は下記の通り。



①女性組合員等、減少によるもの

- ・女性の退職補充が派遣ばかりになってしまった時期があり、女性の組合員が減ってしまったため、なり手がいない。
- ・十数年前まで「青年婦人部」が存在したが、部員減少を理由として廃部となった。
- ・執行委員数が多く人数削減のため。
- ・30才以下の組合員がいないのでユースネットを解消。女性フォーラムは設立すべき人材がいないので解消。
- ・青年・女性層が少数であるため、ことさら組織する必要性を感じない。
- ・青年（25才以下としていた）の該当者が減少したため。

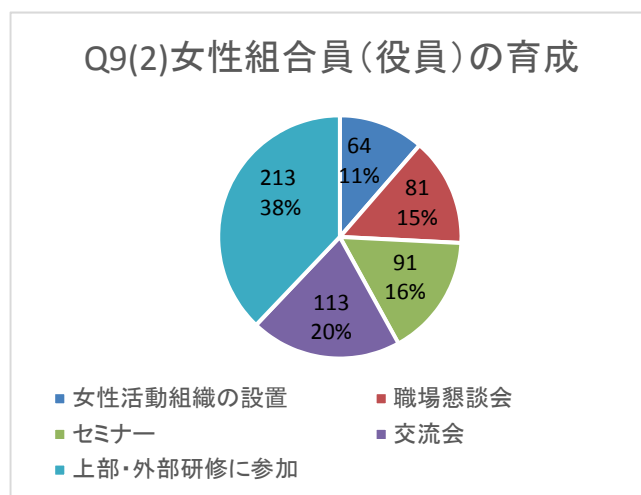
- ・部員数減少のため。休部中。
- ・女性部があったが、人数が少なくなり、全体的に一体化された。
- ・組合員の減少と高齢化。
- ・組織の縮小化。
- ・新規採用が少ない。
- ・実質的に休眠状態。組合の体力低下は明らかで、女性部・青年部等の活動を行うだけの余力がない。
- ・本体の活動に組み込み活動を行っている状態。

②発展的解消によるもの

- ・女性組合員が一定程度参画するようになり、各支部での活動に委ね、中央組織は発展的解散となった。
- ・男女の区別をなくし、青年部として一本化した。その後、人材不足により運営が困難となったため青年部は廃止した。
- ・女性フォーラムが存在していたが、強力なリーダーの不在や役員同士の人間関係の悪化、仲間意識の欠如等もあり、徐々に活動が弱体化。支部としても有効な手を打てず自然消滅した。
- ・組織が全国にあるため招集が難しい。交通費等予算の都合。
- ・活動しきれなかった。名称はないが青年女性中心にというイベント・学習会は毎年企画している。
- ・1992年（第1期）～2005年（第7期）まで女性対策部を本部、支部に設置していましたが、事務規定の見直しで整理した。

（2）女性組合員（役員）の育成のためにやっていること

「上部・外部研修に参加」が最も多く38%であるが、「交流会」20%、「セミナー」16%等、自組織での取り組みも行いつつ、内外含めた様々な研修への参加が求められている。また、「職場懇談会」15%、「女性活動組織の設置」11%と、女性役員育成のためには、職場の実態把握、女性の声を反映させる取り組みも重要であることが見て取れる。（Q9）



(3) 女性組合員（役員）が参加しやすくするために工夫した点や具体例（成功例など）

① イベントやセミナーなどの内容の見直し

- ・食事会を併せた意見交換会。
- ・女性向けイベントの実施（アロマ・ヨガ、カラーコーディネートセミナー、ワインセミナー、マネープラン）。
- ・セミナーは「女性特有の疾病について」等、女性限定参加とし日頃聞けないテーマを選択した。
- ・交流会・イベントは子どもが参加できるものに「アロマキャンドル作り」「クリスマスリース作り」等。当日は会社に依頼し、子どもが事業場へ入れるよう手配することで、平日夜の開催でも参加いただける人が増えた。
- ・女性同士での対話会、ランチミーティングで意見集約、交流。
- ・男女平等参画をテーマにした料理教室などレクリエーションを実施。
- ・小さなお子さんが一緒でも参加できる内容、例えばパン教室などを開いた。
- ・女性役員企画の「海外交流会」や「女性だけのボウリング大会」等イベントをすることにより、女性の参加が増えています。また役員（女性）の横のつながりを強くするため、女性委員会を開催しネットワーク作りや、自身の向上にむけての勉強会をしました。まだはじめたばかりですので、継続していく予定です。
- ・多くの方が参加できるようにバーベキュー大会等のレクリエーションの開催。
- ・女性セミナーや女性限定のイベントなどを通じて、組合への参画を多く企画することで、活動への意識を醸成してきた。また育児休暇取得者の座談会、相談会などに出席し、困りごとや要望など対話を中心に意見を言いやすい状況をめざしている。今後も会社側と女性の活躍を活かせる環境を作りながら、女性執行部の人員増加や参画させていきたい。
- ・過去に保険会社と提携して、乳がんについてのパネルセミナーを開催したことがある。

② 会議時間の短縮化、効率化

- ・時短勤務者も参加しやすいよう、セミナーを昼休みに設定。
- ・子育て中の組合員も会議に参画しやすいように、定時後ではなくお昼休み開催も検討している。
- ・泊まりの会議を減らした。
- ・女性組合員が参加対象の「アクションウーマンセミナー」実施の際、帰宅の時間を考え、懇親会を夜でなくランチブッフェにした。
- ・WOMEN100IY 女性に特化した研修会を開催。内容も女性の自立を促すような話をする講師を選定。ポジティブな姿勢で参加しやすく、楽しい研修を行った結果4回実施で395名の方に参加いただいた。

③ 雰囲気づくり、環境整備

- ・支部で行うイベントの企画、運営を行う委員会に積極的に女性組合員に参画してもらうようにしている。そのことで、女性組合員が参加しやすいイベントを企画することで、さら

- に女性組合員が組合活動に参加しやすい環境が構築できるのではないかと考えている。
- ・支部の風土について、明るくまた自由に発言できるような雰囲気作りを心がけている。
 - ・本部青年女性担当者会議への女性組合員の参加を要請することを現在検討中であり、まずはオブ参加等、参加しやすい環境整備を進めています。
 - ・積極的にコミュニケーションをとり、女性の意見・要望を聞き、各種イベント・研修会に参加して行った結果、参加者が増加した。
 - ・子どもも参加できる環境づくり。
 - ・託児所が近くにあるか。
 - ・セミナー時のベビーシッターを準備した。

④意識改革

- ・自主的に組合活動に参画しています。
- ・組合特有の地域の垣根を越えた活動で女性の意識も高まっています。
- ・様々な会議への参加、セミナーへの参加、組織設置の前に、組合員の労働組合への関心が薄く、大切さやメリットを伝え切れていないのが現状です。元々女性の母数が少ない中で、男性を含めた男女平等についての議論をするのは難しくまずは意識改革や環境作りが必要だと思います。

⑤女性役員からの働きかけ等、女性から女性への声かけの実施

- ・過去に女性役員がいた際は、女性組合員が活動・イベントに参加しやすい雰囲気がありました。
- ・各支部の執行部に定数の女性執行委員を選出（１～２名）。
- ・女性部会長（執行委員）には女性になる前提としている。
- ・女性組合員の対話会は、女性の役員が対応する。
- ・拡大委員会など女性職場委員が、参加しやすいよう女性主導の議案を出してもらう。
- ・女性組合員に組合（執行部）を身近に感じてもらえるよう、声かけをしたりイベントを行ったりしながらコミュニケーションを日々図っている。
- ・参加ハードルの低いところから徐々に参画してもらう。
- ・女性役員が中心となって組合員に参加を働きかけた。
- ・三役や執行委員に女性が参画することで、相談しやすくなったとの声がある。
- ・女性職場委員を中心として職場の女性組合員とのコミュニケーションを図っております。
- ・ユースクラブ委員への登用、行事開催時に女性実行委員（ユース委員以外）を登用、女性ユース委員からの参加者よびかけ（私もいくからみんなで参加しよう等）。
- ・女性から声をかけて、参加者を募る。
- ・分会に女性執行委員を配置させたことで、女性からの呼びかけに対して、一般女性組合員の参加率が向上した。
- ・女性労組員の割合が極めて高くなったことから、女性から執行委員長を選出するよう努め

ている。その結果、頼み事なども男性から女性にお願いするよりも女性同士の方が受け入れていただける確率が高まったように感じる。

- ・もともと女性が多いため、特に工夫等をしたわけではないが、やはり女性の意見を聞き着実に実行していくことが大切と感じる。職場オルグ等でのヒアリング、行事等でのアンケートによるニーズの掘り起こし活動の開催時間帯や内容について、女性組合員にヒアリングをして企画立案を行う。子どもや家族とともに参加できる活動を実施。
- ・女性役員⇄組合員間のコミュニケーションの活性化。
- ・女性組合員との意見交換会の定例開催。
- ・女性役員から各種行事の参加を呼びかけてもらう。女性組合員との意見交換会では、少人数（10名未満）に絞って意見の出しやすい環境を整えている。

⑥様々な会議体の設置、会議内容の工夫

- ・大会や委員会の前後を活用して、行動計画の確認及び女性役員間の情報交換を行うとともに、女性が参加しやすいための方針についてディスカッションを行った。
- ・分会役員ミーティングや組合員向けセミナーなどを実施し、女性の声をヒアリングし、活動に反映させる。
- ・5月、6月に女性役員・女性組合員を対象にした「女性フォーラム」を開催し、会社業務、組合業務と家庭を両立する上での課題等の意見交換会を実施した。（東京・大阪の2拠点で開催することで参加しやすい工夫を行った）
- ・各種会議には女性が出席できるよう調整をしています。
- ・宿泊はしなくてもいいことにしています。
- ・職場委員レベルから女性役員を意識して、組織男女比率に近い形を維持することで、複数の女性に参画いただき、参加する会議体でも複数になるような構成としている。
- ・育児支援の説明会の開催。会社との女性が働きやすい環境づくりのための勉強会を開催。職場環境の整理（会社側含む職層別研修会での説明・労働安全衛生委員会での話し合い等により、女性の働き方への配慮）。
- ・職場安全衛生委員会の委員の半数を女性で選出した。
- ・役選にあたっては、早期から選考に着手し、女性の選出を意識した選考を行っている。中間組織執行委員や女性委員会にて、単組執行委員選出の足がかりとして、次世代育成を行っている。
- ・女性だけでなく男性も一緒に女性の働き方改革について、話し合う懇談会を実施しました。
- ・会議日程を可能な限り早く案内する。効率の良い会議運営を心がける（だらだらしない）、何か一言必ず意見を言うってもらうようにする。
- ・キャリア形成や子育て等、女性組合員のニーズにあった企画を立案。実施することで、女性組合員が参加しやすい工夫をはかった。
- ・女性割合が少ないため、少数意見となり、埋もれがちであるので、通常の職場集会とは別に女性組合員に個別に意見聴取を行うようにしている。

- ・女性だけでなく、次世代活動家育成のため、毎月「青年女性部常任会」の開催。共催可能な行事の合同開催など。
- ・女性のみを対象にした職場懇談会＝女子会。分会単位の小規模な開催だが、身近な人が参加者ということで、参加のハードルがよい意味で低く、また主催者（男性）の人望やリーダーシップもあり、定期的に行われている。女性組合員同士のコミュニケーション深化に効果を上げている。
- ・イベント開催時の声かけを支部、分会の四役が率先して行うようにしている。女性の集会に支部長が出席し、組合の現状や役割についてコメントし意見を聞いている。

⑦労使一体となった活動

- ・セミナーでは、各回とも参加者と労組側で決定し、会社側に離職要請に応じるよう事前調整を図った。
- ・育児に関する相談等に徹底的に対応し、会社との協議を行った。
- ・2009年に現業部門・事務部門の組合を統合した際に、女性の職場委員を必ず2名選出しているが、男性には分からない女性特有の悩み（子育てしながらの働き方・職場環境・夫婦共働きでの問題等）を職場委員になることで、もっと身近に組合執行部へ伝えることで、経営側により実態を訴えられると説明し誘った。

⑧女性役員の複数名の設置

- ・役員の選出時に一人にならないよう複数名選出するように配慮した。
- ・とにかく参加者に1人女性が加わってもらえるよう手をつくした。1人いるだけで、入りやすくなると考え、実際に今期より女性役員が2名増えた。
- ・女性役員の複数化（一人は避ける）。
- ・孤立しないように複数名の女性を登用した。

⑨男性や女性といった区別をしない

- ・特別扱いをしないことだと思います。女性だから、男性だからと区別すること自体ナンセンスです。
- ・大人数の場合は女性の職場委員をまとめ役で進行させ、執行部との対話はできる限り少人数にし意見を出しやすいようにしている。
- ・女性のみを対象としたイベント等は特に行っていません。
- ・女性だからという理由で工夫してる点はなし。
- ・過去に女性委員会を設置していたが、男女共同参画の流れから廃止し、原則男女同じ活動を展開しているため、女性のために特別実施していることはない。
- ・「女性だけ」と考えたことはない。昔は女性の執行委員長はなかったようだが、今は人材として選ばれている。

- ・主に女性が興味を持つセミナーの実施。ただ、役員に対してはあまり男女を意識せず、特別扱いしないようにしている。

⑩その他

- ・例えば、組合行事参加人数が10人とした場合、男性を10人参加させるのではなく、男5・女5というふうに、割り振りをしっかり決めて、男女平等に組合行事に参加させる。
- ・毎年、女性執行委員を幹事とする女性組合員懇親会を実施し、その場で春闘方針および会社や組合への要望についてアンケート（無記名）を取っています。大会や職場討論会で上記アンケートに回答する形で、女性組合員と女性役員のみでの就業規則や組合活動についての勉強会、交流会を併せて実施しており、男性の前では本音で議論しづらい率直な意見交換ができるようになった。また、意見交換の内容については女性役員が議事録としてまとめ、執行部全員で共有し、労組本部にも報告するようにしている。近年、女性が役員、職場委員、青女リーダーを担う事も当たり前の風潮になってきており、組合活動に参画するための足がかりにもなっていると感じている。
- ・「女性」という枠や考えを捨て、「個人」に焦点を当て、そこから女性の得意分野を引き出し、自信をつけさせた。
- ・職場での人望の高い女性組合員を役員に登用した。
- ・慣例として、職場委員に必ず女性組合員を2名選出しております。連合の中央女性集会等に出席していただき、外部の女性組合員との情報交換等を行っております。
- ・フード連合の女性役員育成セミナーへは、応募者の意向を尊重し、希望者全員の参加を認めた（昨年参加者3名⇒5名）。
- ・委員長はじめ男性役員が胸襟を開いて積極的に女性組合員さんへ語りかけることが肝要と心得、取り組みました。加えて、女性の連合東京VSC参加者が組合役員を担ってくれることの有効性も確認され、それらの方々の活躍も大なるものがありました。
- ・新聞等による意識啓発。
- ・全ての活動において「女性」とひとくくりにするのではなく、20代なのか、既婚、育児をしているかなど、ターゲットを決めている。また、発信力のある女性を最初に対象とすることでその周りにつながっている女性が誘われて参加するよう工夫している。女性は接する相手の第一印象で判断する傾向があるので、身だしなみ、言葉遣いなど気をつけるようにしている。

7.まとめ

①回収状況率の増加

2012年度の29.2%から668組合43.7%に増加。構成組織によってばらつきはあるものの、女性役員がいるところに関しては、積極的に回収の活動をしていただいた結果、前回より増加した。

②女性役員の微増

組合員数の割合は、34.4%といまだ低いものの、前回の 28%から微増し、また委員長をはじめとする役員の全ての項目において、微増した。

③2000年代からの女性執行委員の増加

女性執行委員は微増傾向にあり、2014 年・2015 年に配置した組合が 23%と最も多く占めている。その背景には、2000 年代からは第 3 次男女共同参画基本計画が閣議決定されたこと、2012 年に行った単組実態調査の影響によるものと考えられる。

④連合東京第4次男女平等参画推進計画の認知度

第 4 次男女平等参画推進計画の認知としては 6 割に留まり、参画推進について議論する場は 70%の単組がまだない。また、参画計画やアクションプランについては、6 割近くの単組が取り組んでいるものの、まだまだ参画計画を P R するのと、議論の場を増やすようにしていくことが必要である。

⑤女性役員の育成や参加には各単組で様々な工夫

多くの単組が女性参画を増やすために、様々な工夫について記載している。女性参加率向上にむけた取り組みを行っており、情報を公開し相互に参考にしていきながら、参画率を高めていく必要がある。

会議の効率化に加え、女性同士の声かけが重要であること、女性役員の複数配置など各組合がその実態にあわせて努力されていることがわかった。

⑥調査を行う意義

調査を実施することで意識を高め、数字で見ることによって現状を把握できるので、定期的の実施することにより、効果が見込まれる。継続的に行うことで現状把握と今後の課題が明らかとなり、男女平等参画を進めていくことができる。また、好事例の共有化をはかり、様々な機会を通じて、各構成組織・組合に広く周知していく。

最後に本調査にご協力いただきました、構成組織・単組・支部の皆様に感謝申し上げます。



2020 年にむけて、継続した実態調査と、情報共有で、男女平等参画を進めていこう！！

資料

連合東京第4次男女平等参画推進計画に基づく 単組実態調査

～計画の実効性を高めるために～

2015 年 9 月

連合東京男女平等参画推進委員会

【調査のお願い】

連合東京は連合本部の方針を受け、「男女平等参画推進委員会」での検討を経て、2014 年 10 月の連合東京第 30 回地方委員会において「連合東京第 4 次男女平等参画推進計画」を答申しました。この答申をとりまとめた参画委員長のメッセージは、以下の通りです。

- ◎男女を問わず全ての人々が、生き甲斐のある充実した生活を送るために、性別に関係なく、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野において、誰もが対等な立場で参画し、個性と能力を発揮できる男女平等参画社会の実現は喫緊の課題です。
- ◎男女平等参画社会の実現は、連合が提唱する「働くことを軸とする安心社会」にも欠かせない視点であり、労働組合として多様性と活力ある組織となるため、地域社会の活性化をはかるためにも重要な取り組みです。
- ◎本計画に基づき、連合本部並びに各構成組織が示す運動目標及び数値目標の達成に向けた支援として、連合東京がやるべき目標や、主要課題への取り組みを展開することといたします。
- ◎各構成組織および単組には、創意工夫した粘り強い行動展開をお願いいたします。この活動に賛同し目を向けてくれる多くの仲間を増やすため、愚直に組合活動の原点である「集い、聴き、話し、行動する」ことが最善の方策と確信します。各構成組織代表者の情熱あるリーダーシップの発揮を多いに期待いたします。

連合東京は第 3 次男女平等参画推進計画において、2008 年、2012 年に単組実態調査を行いました。第 4 次計画の目標達成に向け、またその実効性を高めるために、前回調査からの進捗状況やそれぞれの組織の実情について把握する全単組調査を実施します。

大変お忙しいとは存じますが、何とぞご協力のほどよろしくお願い致します。

【記入上の注意と調査票の送付について】

1. 調査の対象は連合東京に加盟している単組及び支部です。
※ この調査は東京の組合役員の状況を調査するものですので、単組本部が東京以外であっても支部が東京にあれば支部役員の数をカウントできるようご協力ください。
2. 所属組織、組合名、支部名をご記入ください。また調査票の不明事項に関してお聞きする場合がございますので、ご記入者のお名前と連絡先をご記入ください。
3. **2015 年 11 月**現在の状況についてご回答ください。
4. 配布については、各構成組織にまとめてお送りいたしますので、各構成組織から単組にお送り下さいますようお願いいたします。（調査用紙の他、データでもお送りしますのでご活用ください。）
5. 記入済みの調査票は、直接連合東京宛に送付いただくか、もしくは各構成組織で取りまとめて一括して送付して下さい。（郵送、FAX、メールでお願いします。）
6. **第 1 次締め切りは 11 月末日、第 2 次締め切りは 12 月末日**です。できるだけ、第 1 次締め切りにご提出ください。

◎この調査に関するお問い合わせは、連合東京男女平等局（真島・和田）まで。

〒108-0023 東京都港区芝浦 3-2-22 田町交通ビル 2F

TEL : 03-5444-0510 FAX : 03-5444-0303

E-mail : danjyo@jtuc.rengo-tokyo.gr.jp

男女平等参画推進に関する単組活動調査

構成組織名 _____ 単 組 名 _____

支 部 名 _____

ご記入者名 _____ 電話番号 _____

1. 組合員数（ 年 月 日現在）

組合員総数		女性数	人	女性比率	%
-------	--	-----	---	------	---

2. 直近の大会（最高議決機関）の構成について

代議員は

（1）全員大会で構成

（2）代議員制（2. の方は以下にご記入ください）

年 月 日～ 日 第 回大会					
代議員総数	登録数	人	特別代議員制度	有 無	割当数 人
	うち女性	人			うち女性 人

3. 組合の構成について

あなたの組合は本部ですか？支部ですか

（1）本部

（2）支部

（3）その他具体的に（ ）

4. 執行委員会の構成

(1) 役員数

該当がない場合は0を必ず記入してください		女性		男性	
		専従	非専従	専従	非専従
	A. 委員長（該当欄に○）	女性専従	女性非専従	男性専従	男性非専従
	B. 副委員長（数字）	人	人	人	人
	C. 書記長（該当欄に○）	女性専従	女性非専従	男性専従	男性非専従
	D. 副書記長または書記次長（数字）	人	人	人	人
	E. 執行委員（数字）	人	人	人	人
	G. 会計監査（組合内部）の数	人	人	人	人
	H. 特別執行委員	人	人	人	人

（注1）A～Eの役員の対象範囲は、名称の如何を問わず議決権の有無を基準とし、会計監査などであっても議決権のない場合は除いてください。

（注2）Aの委員長、Cの書記長は1名しか存在しないため、AとCについては該当欄に○を付けてください。

5. 執行委員に女性がいる場合

（1）女性執行委員の配置はおおよそいつ頃から配置し、きっかけとなった理由は何ですか？

年 月 頃 「 」大会・委員会で

<p>きっかけは何ですか？</p>

（2）女性執行委員が配置され、どのような効果がありましたか？該当する番号をすべて選んでください。

- ① 執行委員になる女性が増えた。
- ② 女性組合員の課題があがるようになった。
- ③ 会議時間が効率化した。
- ④ 女性組合員が組合事務所に立ち寄ることが多くなった。
- ⑤ 女性代議員が増えた。
- ⑥ 男女差別に関する意識が高まった。（男性の意識が変わった）
- ⑦ 会社に影響を与えた。
- ⑧ 上部・外部機関に影響を与えた。
- ⑨ 特に変化なし

<p>その他具体的に</p>

6. 連合及び連合東京では男女平等（共同）参画促進のための「第4次男女平等参画推進計画」を策定しましたが、その内容を

- (1) 知っている
- (2) 知らない

7. あなたの構成組織では男女平等（共同）参画計画やアクションプランがありますか

- (1) ある
- (2) ない
- (3) わからない

8. 執行委員会のもとに男女平等（共同）参画推進について議論する会議体の設置

- (1) ある
- (2) ない
- (3) 検討中

9. 組織強化

(1) あなたの組合では次代を担うための青年・女性活動組織はありますか？

① ある・・・ある場合の構成を①～④から選択し(2)へすすむ。

- 1) 青年部または青年委員会など（委員会名： ）
- 2) 女性部または女性委員会など（委員会名： ）
- 3) 青年・女性部または青年女性委員会など：（委員会名： ）
- 4) その他（ ）

② ない

③ 検討中

④ あったが解消した・・・その理由は何ですか？

--

(2) 女性組合員（役員）の育成のため行っていることはありますか？該当する番号をすべて選んでください。

- ① 女性委員会など女性活動組織の設置
- ② 女性組合員を対象にした職場懇談会
- ③ 女性組合員を対象にしたセミナー
- ④ 女性組合員を対象とした交流会
- ⑤ 上部・外部研修に参加

(3) 女性組合員（役員）が参加しやすくするために工夫した点や具体例（成功例など）をご記入ください。

--

ご協力ありがとうございました。

連合東京第4次男女平等参画推進計画

1. 目 標

- 【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
- 【目標2】仕事と生活の調和
- 【目標3】多様な仲間の結集と労働運動の活性化

2. 数値目標

すべての連合東京・ブロック地協・構成組織・単組は

- (1) 運動方針に男女平等参画推進と「3つの目標」の取り組みを明記する (2015 年までに達成)
- (2) 女性役員ゼロ組織をなくす (2017 年までに達成)
- (3) 大会等の機関会議への女性参画率を30%にする (2020 年までに達成)

3. 目標達成のための行動計画 (第4次 2014 年 10 月～2020 年 9 月)

連合東京の取り組み	ブロック地協の取り組み	構成組織の取り組み
【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ディーセントワーク実現に向けたセミナー・学習会の実施(対象者の拡大～男性・役員・一般組合員・青年委員会等)や情報提供 ②経営者協会・東京労働局・東京都等への要請 ③東京都最低賃金の取り組み	①連合東京の活動の周知 ②セミナー等の開催 ③連合東京開催のセミナー等への参加	①女性の職域や雇用・採用の拡大 ②教育訓練対象者の男女比把握 ③賃金格差の検証と解消 ④ハラスメントへの対策 ⑤母性保護に対する啓発 ⑥非正規労働者の組織化と処遇改善
【目標2】仕事と生活の調和		
①育児・介護休業法の周知と改正に向けた取り組み ②次世代育成支援対策推進法などの周知 ③仕事と生活の調和を実現するための環境整備 ④ワーク・ライフ・バランス促進チェックリスト(仮)の作成と実施	①連合東京の活動の周知 ②セミナー等の開催 ③連合東京開催のセミナー等への参加 ④自治体議員との連携	①労働時間の短縮 ②男性の育児休業取得率の向上 ③育児休業・介護休業取得率、取得日数の把握(男女別・雇用形態別) ④妊娠・出産した女性組合員の就業継続
【目標3】多様な仲間の結集と労働運動の活性化		
①計画遂行のための男女平等参画推進委員会の継続 ②構成組織に対して方針への明記を働きかけ ③女性のネットワークづくり ④専従女性副事務局長の設置 ⑤定期大会・各種会議・集会・セミナーにおける女性参画を進める。 ⑥会議の効率化、時間短縮、開催日の工夫	①運動方針に男女平等参画と3つの目標の内容を明記 ②男女平等参画推進委員会の設置 ③行動計画の策定 ④女性参画のためのセミナーの開催 ⑤女性のネットワークづくり ⑥女性委員会委員の拡大 ⑦ブロック地協幹事会に女性委員会枠等を設置 ⑧会議の効率化、時間短縮、開催日の工夫	①運動方針に男女平等参画と3つの目標を明記 ②男女平等参画推進委員会と女性委員会の設置 ③行動計画の策定と進捗状況調査 ④男女別組合員数調査 ⑤男女平等参画の実態と問題点の把握 ⑥セミナー・研修会等の開催 ⑦外部セミナーへの参加促進 ⑧組合活動全般への女性の積極的登用 ⑨単組・支部役員への登用と大会女性代議員の拡大 ⑩会議の効率化、時間短縮、開催日の工夫

4. 計画期間

連合東京第4次男女平等参画推進計画は2014 年 10 月～2020 年 9 月までとし、2017 年に進捗状況をチェックし、後半の具体的取り組みを決定する。