

# 連合「ジェンダー平等推進計画」

## 連合「ジェンダー平等推進計画」は 新たなフェーズへ!

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て取り組むことが、職場・社会のジェンダー平等の推進、持続可能性の向上につながります。連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2のスタートを切る今こそ、各組織のトップリーダーの強いリーダーシップのもと、組織一丸となって取り組みを加速させる時です。



### 連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

	Change! 達成目標 必ず達成	連合本部	構成組織・単組	地方連合会
NEW 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)
NEW 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! 推進目標 推進すべき目標			
NEW 10	女性を三役に登用	● (新規)	● (新規)	● (新規)
NEW 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	●	●	●

## Action 2025 春季生活闘争

●発行者/日本労働組合総連合会(連合) 〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11 ●発行/2024年12月

# Action 2025 春季生活闘争

## ジェンダー平等に向けて次のフェーズへ



GOAL  
「203050」  
ジェンダー平等の実現

### 職場点検チェック

- ハラスメントを禁止する職場のルールを確認しよう
- 男女の賃金実態を把握しよう
- 女性活躍推進法の事業主行動計画を確認し、男女間の格差を是正しよう
- 育児・介護休業法で定められている両立支援制度の内容を確認しよう
- 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の内容を確認・推進しよう

### フェーズ2

### 連合版ジェンダー監査

日々の取り組みに男女平等参画、ジェンダー平等の視点が取り入れられているかを確認するツールです。積極的に活用しましょう。



# ハラスメント

## 職場における ハラスメントをなくそう

ハラスメントを禁止行為として労働協約や就業規則に盛り込みましょう。



パワー・ハラスメント



マタニティ・ハラスメント

忙しい時期に妊娠されて困るのよね

カスタマー・ハラスメント

申し訳ございません

土下座して!



給料泥棒だ!



パタニティ・ハラスメント

育児申請をお願いします

就活生ハラスメント

彼氏いるの?

セクシュアル・ハラスメント

ケア・ハラスメント

男が使う制度じゃないぞ



就活生ハラスメント

彼氏いるの?



「職場におけるあらゆるハラスメントを根絶しよう」のチラシ



## 知っていますか? 「LGBT」「SOGI」



制作 (株) アプレコミュニケーションズ

最近よく聞く「LGBT」、この言葉の意味を正確に知っていますか? いわゆる「LGBT」について正しく認識するためには、「SOGI (性的指向・性自認)」について理解することが欠かせません。

同性パートナーにも  
等しく福利厚生を適用  
を求めよう!



# ハラスメント

## ハラスメント禁止に向けた 取り組み

ハラスメント禁止のルール  
の導入を事業主に  
働きかけよう



## ハラスメント防止措置の内容

(労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

パワハラ マタハラ ケアハラ セクハラ

ハラスメントの内容と、それを行ってはならない旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○	○
制度の利用可能なことを明確化し、周知・啓発する	-	○	-
制度等の利用の知識と自身の体調等に応じて業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する	-	△	-
行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する	○	○	○
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する	○	○	○
相談担当者が、ハラスメントの発生の恐れや該当性が微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする	○	○	○
その他のハラスメントと複合的に生じる想定から、あらゆるハラスメントの相談に一元的に応じる体制を整備する	△	△	△
事実関係を迅速かつ正確に確認する	○	○	○
速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる	○	○	○
当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する	○	○	○
相談、事実確認への協力等を理由に不利益な取り扱いをされない旨を定め、周知・啓発する	○	○	○
コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取り組みを行う	△	-	-
雇用管理上の措置を講じる前に、必要に応じて、労働者や労働組合などの参画を得つつ、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める	△	△	△
適正な業務目標の設定等、職場環境改善のための取り組みを行う	△	-	-
業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる	-	○	-
ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化などを行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生などの求職者、労働者以外の者に対し同様の方針を併せて示し、相談があった場合に適切な対応を行う	△	△	△

○ 必ず講じる △ 講じることが望ましい - 特に規定なし



# 女性活躍推進法

行動計画を確認し、  
格差を積極的に  
是正しよう

事業主行動計画の策定と公表  
が101人以上雇用する事業  
主に義務づけられています。

企業規模にかかわらず  
策定・公表する  
ことが大事です

## 事業主行動計画の流れ

女性の活躍に関する  
状況の把握、課題分析



STEP 1

行動計画の策定、  
社内周知、公表

女性の活躍を推進するため  
に改善すべき事情を分析した  
上で、その結果を勘案して、計  
画を定めます。



STEP 2

P(計画) D(実行)  
C(評価) A(改善)  
サイクルに  
積極的に関わろう!

取り組みの実施、  
効果の測定

定期的に達成状況や行動計  
画の状況を点検・評価の状  
況を点検・評価し、ステップ  
1に戻ります。

STEP 4

行動計画を  
策定した旨の届出

行動計画を策定した旨を都  
道府県労働局の雇用環境・  
均等部(室)に届け出ます。



STEP 3

- 事業主行動計画のPDCAサイクルに積極的にかかりましょう。
- 「男女の賃金の差異」に注目しましょう。  
公表義務がなくても、企業規模にかかわらず取り組むことが大事です。
- 積極的に情報公表を行い、働きやすく人材が集まりやすい職場をめざしましょう。
- 「男女の賃金の差異」を分析し、是正に向けて取り組むとともに、差異の要因や是正に向けた取り組みを「説明欄」に記載しましょう。

データベースで  
公表した情報は、  
就職活動している  
学生・求職者が  
参考にすることもあるよ!



職場の状況を  
把握するための  
「状況把握項目」とそれを公表する  
「情報公表項目」があるよ。

詳しくは、  
このURLから  
確認してみよう



# 男女間賃金格差

男女間の賃金格差を  
是正しよう

## 男女間賃金格差の構造

### 男女間賃金格差

幹部社員などへの  
登用の遅れ

意思決定過程に  
女性の関与不足

任される業務に差

非正規雇用を選択

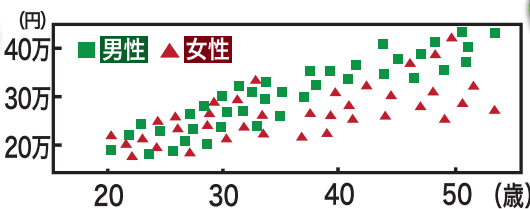
生活と仕事の両立困難

長時間労働を前提とした働き方、  
アンコンシャス・バイアス、ジェンダー・バイアス、  
固定的性別役割分担意識

- 長時間労働、
- アンコンシャス・バイアス、
- 固定的性別役割分担意識  
から、  
賃金格差が生じていきます

男女別に賃金分布を  
「見える化」して格差是正に  
取り組もう!

▼賃金プロット図の例



こんな傾向に  
なっていませんか?

固定的性別役割分担意識や慣行など  
によって仕事の配置や配分、研修などの  
育成計画に男女の偏りなどが  
ないか確認しましょう。

# ワーク・ライフ・バランス

## 育児支援の制度が 拡充

3歳から就学までの期間を中心に措置が拡充されます。  
会社と協議し、制度を周知しましょう。

### 育児に関する主な制度

■ 現行の権利・措置義務

■ 見直し

□ 現行の努力義務



#### 育児休業

(保育園に入園できない場合、  
最長2歳まで延長可)

#### 出生時 育児休業 (産後パパ育休)



#### 育児目的休暇

フレックス・時差勤務・保育施設の設置運営

テレワーク (努力義務)

#### 短時間勤務制度

※困難な場合の代替措置

- ・育児休業に関する制度に準じる措置
- ・フレックス・時差勤務・保育施設の設置運営

→テレワークを追加

#### 柔軟な働き方を実現するための措置

- ①フレックス・時差勤務
  - ②テレワーク等
  - ③保育施設の設置運営
  - ④養育両立支援休暇の付与
  - ⑤短時間勤務制度
- ①～④はフルタイムでの柔軟な働き方
- ※②と④は原則時間単位で利用可

#### 残業免除

延長

#### 子の看護等休暇(1人あたり5日/年)

取得事由: 病気・けが、予防接種・健診、学級閉鎖、入園・入学、卒園式

#### 残業制限・深夜業の制限



継続雇用された期間にかかわらず利用可!  
労働協約を確認しましょう!!

小学校3年生  
まで

延長

## 介護の制度に関する個別の周知・意向確認が義務化

### ①実際介護に直面した人に対して、

- ・社内の介護両立支援制度を周知し、  
介護と仕事の両立の仕方について意向を確認します。



### ②40歳になる(なった)人に対して、

- ・社内の介護両立支援制度の周知と、可能であれば介護保険  
制度に関する情報提供を行います。

※①②ともに、介護の各両立支援制度の目的も周知することが  
望ましいとされています。



## 育児との両立に関して、 会社は制度の周知と働き方に関する 個別の確認が必要です!

「面談」での  
意向確認が  
ベストだよ!!

3歳以降、うちの会社では、  
フレックス勤務とテレワーク  
が使えるけどどう働きたい?  
家庭との両立はできそう?

フレックスとテレワーク  
を使ってフルタイムで働  
くつもりです。

わかりました。人事と話し  
てみます。今後も定期的な  
面談をしていきましょう。



実は、子に障がいがあって  
両立が大変になりそうです。  
制度の利用期間延長はでき  
ないでしょうか。

子に障がいがある場合や医療的ケアを  
必要とする場合、ひとり親家庭の場合  
には、各制度の「利用期間の延長」や休  
暇の「付与日数の増加」などの配慮につ  
いても労使で取り組みましょう。

家庭環境に  
かわらず、だれもが、  
仕事と育児の両立が  
できるようにしましょう!

