

男女平等社会とワーク・ライフ・バランス

～男女がともに輝く社会へ！～



2023年12月18日(月)

連合山形女性委員会

委員長 紺野 美穂

前事務局次長 小川 実己

女性委員会の紹介



連合山形女性委員会は、女性組合員を対象にした、女性のための組織です。

各構成組織（産業別労働組合）から選出された女性組合員で構成しています。

女性の問題等の課題の共有化や課題解決に向けた取り組みを行っています。

女性委員会のメンバーは・・・

産別	業種	所属組織
交通労連	運送・バス・タクシー	山形交通
J P 労組	郵便・金融・保険	日本郵政グループ
電力総連	電力事業	東北電力
J A M	金属機械	かわでん労組
情報労連	通信	N T T
県教組	教職員	朝日町立宮宿小学校
電機連合	電子機械	パナソニックエレクトロニクス
自治労	公務員・公共民間	
U A ゼンセン	流通	
連合山形		事務局

委員長 1人
 副委員長 1人
 事務局長 1人
 事務局次長 5人
 事務局 1人
計9名



本日の内容

1. 今なぜ女性活躍、働き方改革なのか
2. 働く女性の現状と課題
3. 男女がともに働き続けられる社会
4. 連合山形女性委員会の取り組み



安倍総理発言(2016.8.3 第3次安倍第2次改造内閣発足時総理会見)

最大のチャレンジは「働き方改革」であります。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめてまいります。



働き方改革実現会議(2016.9.27~)

第1回実現会議で示された9項目	「実行計画」(2017.3.28決定)で示された19の改革内容
1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
2. 賃金引上げと労働生産性向上	②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正	③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育	④法改正による時間外労働の上限規制の導入
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方	⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備	⑥健康で働きやすい職場環境の整備
7. 高齢者の就業促進	⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立	⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
9. 外国人材の受入れの問題	⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
	⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
	⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
	⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
	⑬外国人材受入れの環境整備
	⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
	⑮パートタイム女性が就業調整を意図しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
	⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
	⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
	⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
	⑳継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

実行計画に対する連合の評価

非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正など、連合が求めてきた政策について社会的コンセンサスが形成され、「実行計画」として結実したことの意義は大きい。

経済成長の視点だけでなく、働く者の視点に立った働き方改革にしていくことが重要だね。



日本でも女性リーダー誕生！



芳野友子氏

◎ 「初の女性会長、連合芳野氏
就任が確定」

（日本経済新聞 2021/09/30）

◎ 日本記者クラブ会見リポート
「『ジェンダー平等の社会へ』。
揮毫を手に柔らかに笑った。

（毎日新聞社会部 2021/11/04）

[https://www.jnpc.or.jp/archive/
/conferences/36075/report](https://www.jnpc.or.jp/archive/conferences/36075/report)

<誰もが働きやすい社会・ジェンダー平等社会の実現>

誰もが働きやすい社会の実現には、それぞれの課題を解決しつつ、男性を中心とした長時間労働等の働き方の見直しが必要不可欠

高齢者

育児中の人

○両立支援制度の充実
○保育の受け皿整備 など

女性

○女性活躍の推進 など

治療中の人

介護中の人

○両立支援制度の充実
○介護の受け皿整備 など

非正規

○処遇改善
○正社員化 など

障がい者

若者

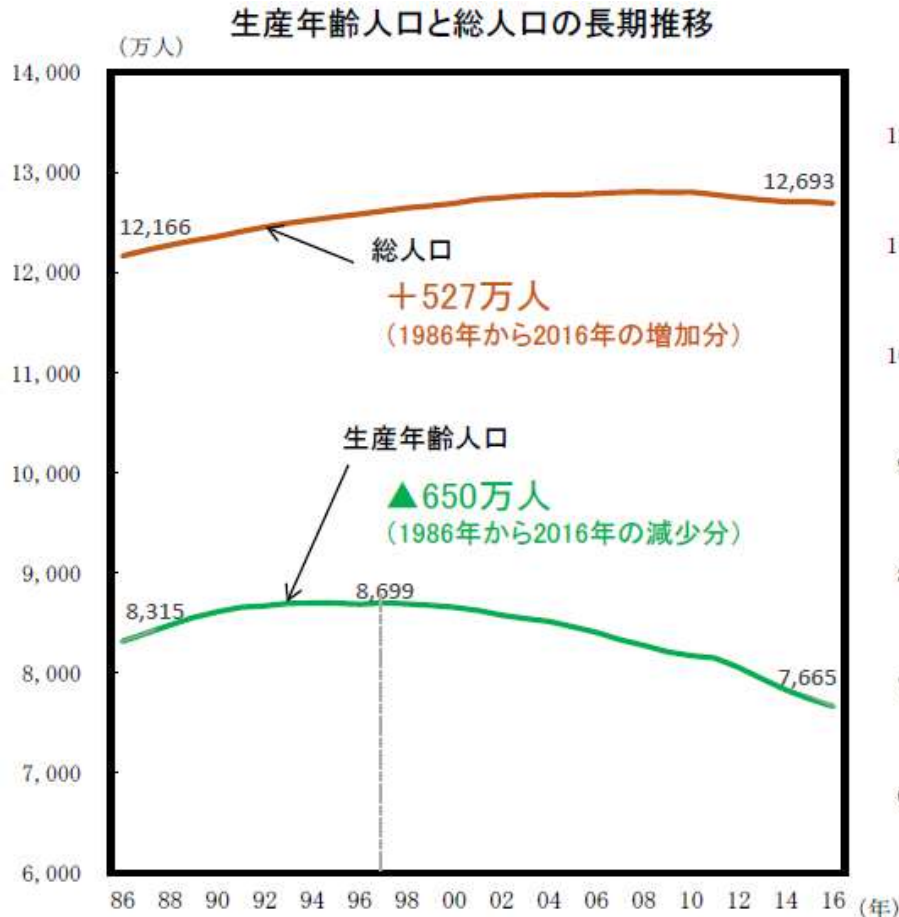
セクシャル
マイノリティ

連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く者の視点に立った働き方改革を行っていく必要がある

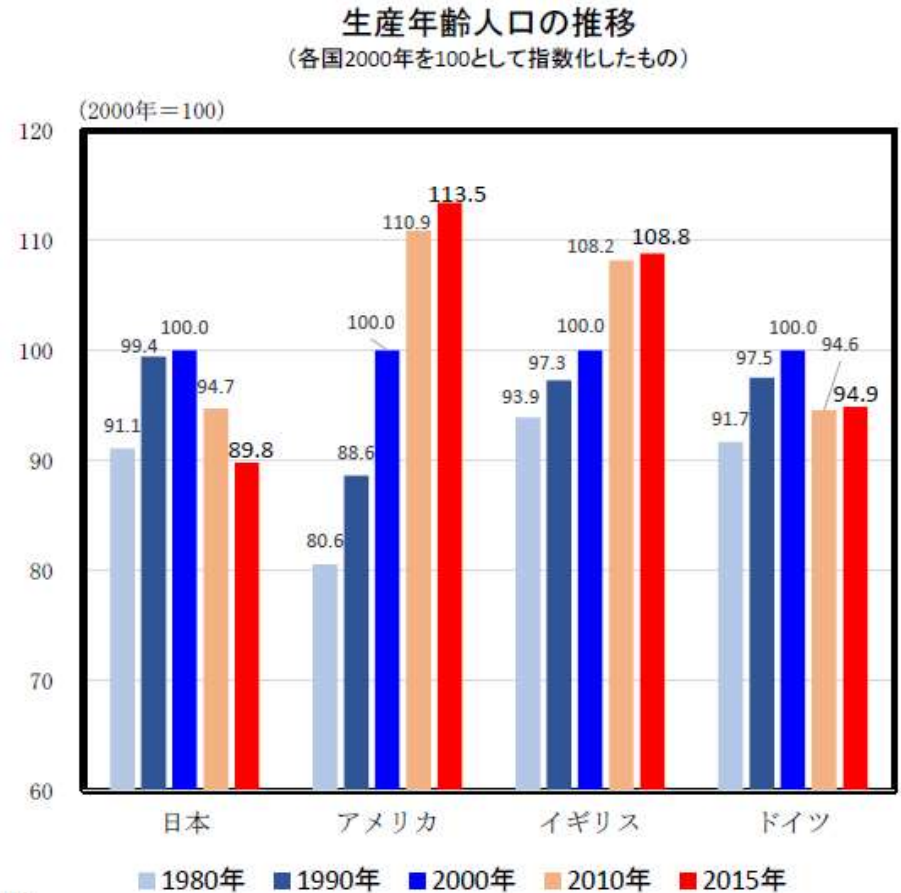
生産年齢人口の推移

- 日本の生産年齢人口(生産活動の中心となる15歳～64歳)は1997年を境に減少
- 減少傾向は、他の先進国と比べて顕著である

働き方改革実行計画参考資料



(備考) 総務省「労働力調査」及び「人口推計」により作成。



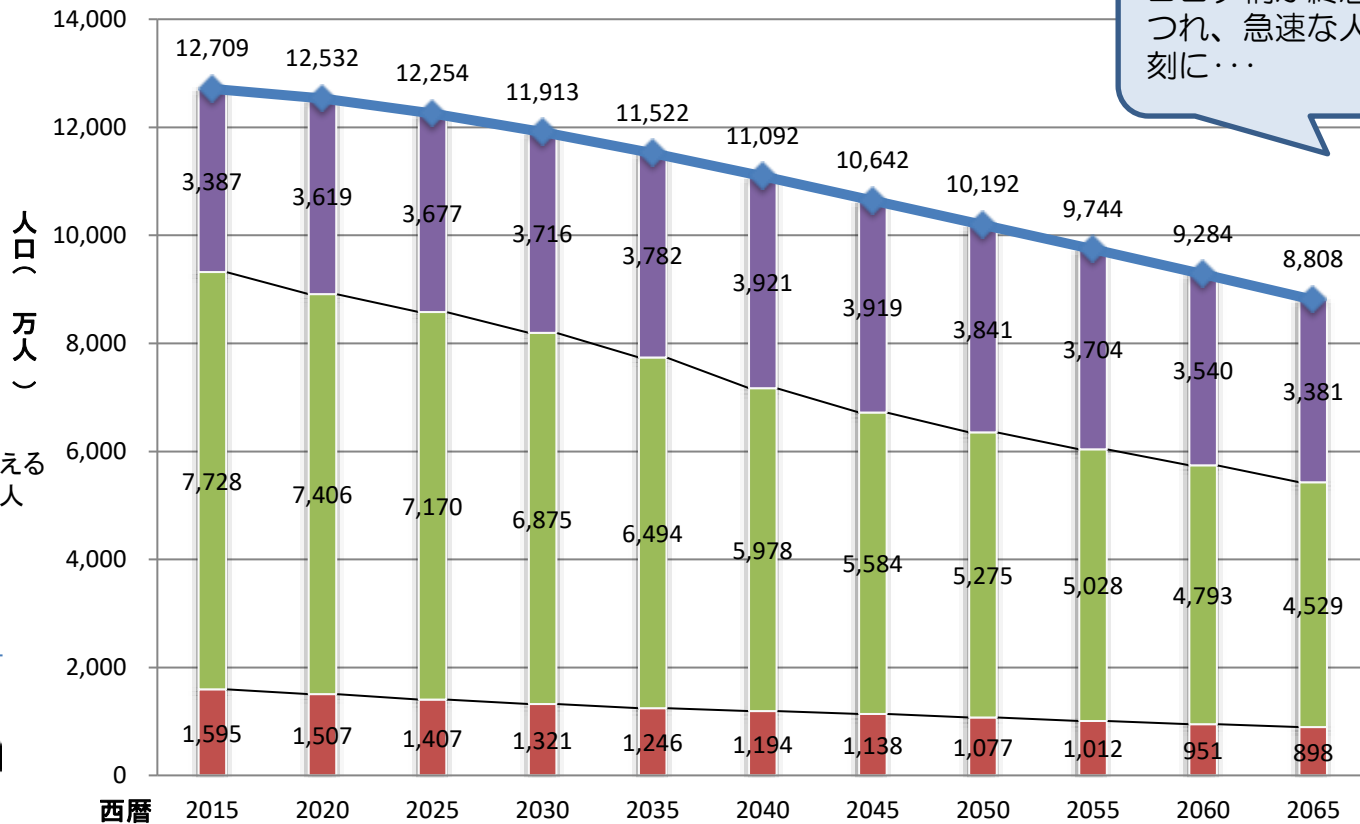
(備考) 国連「世界人口推計 2015年改訂版」により作成。

将来推計人口

- このままでは45年後、日本の人口は3割減の8,808万人となる
- 生産年齢人口は4割減で、将来の社会保障制度、経済成長等が懸念されている

日本の将来推計人口

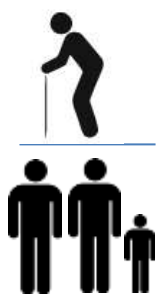
0~14歳 15~64歳 65歳以上 総数



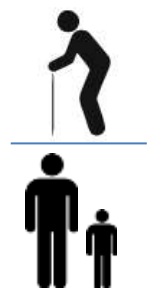
コロナ禍が終息に向かうにつれ、急速な人手不足が深刻に...



高齢者1人を支える現役世代は2.3人



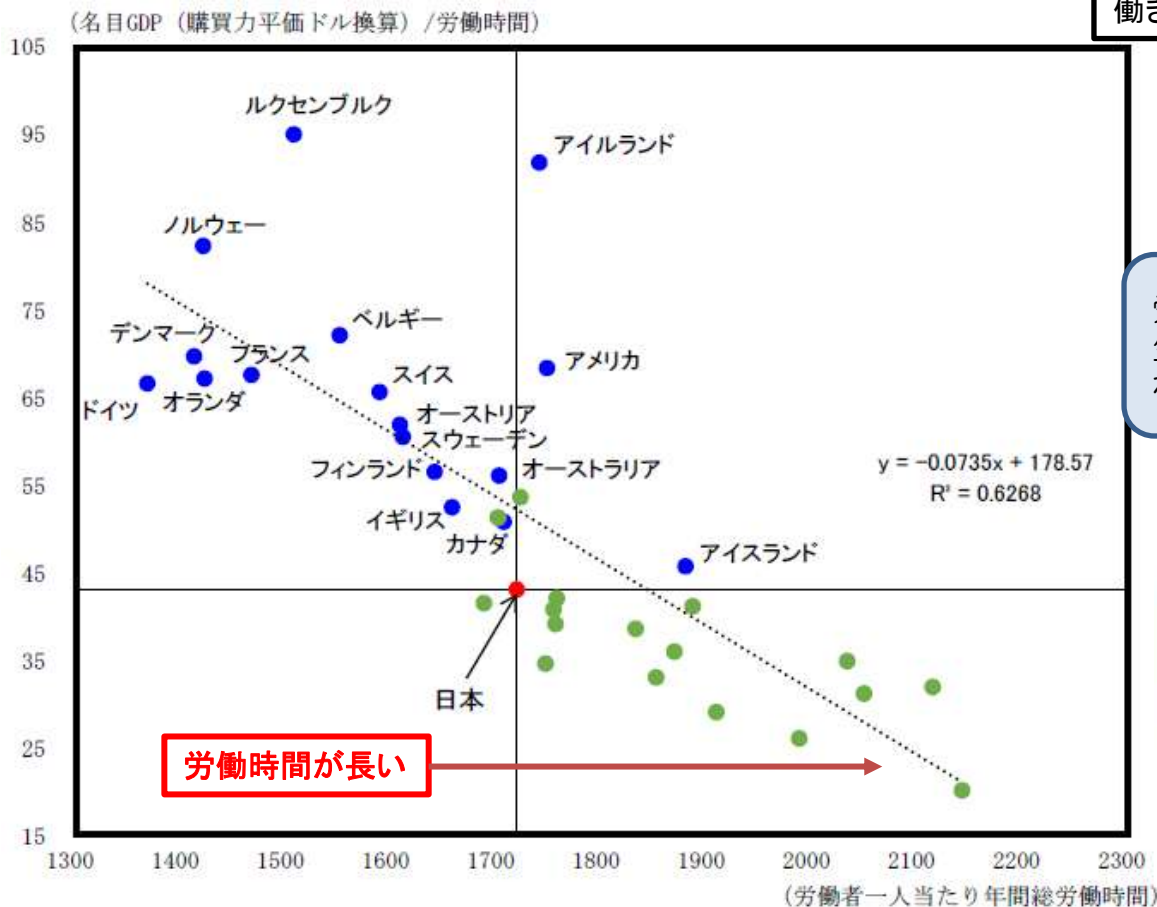
高齢者1人を支える現役世代は1.3人



年間総実労働時間の推移

- 国際比較では、一人当たり総労働時間と労働生産性は、負の相関関係
- 日本より一人当たりGDPの大きな国の多くは総労働時間が短い

働き方改革実行計画参考資料



労働時間が長ければ
生産性が上がるという
わけではないんだね。

残業中



- (備考) 1. OECD.Statにより作成。
 2. 2015年の値。
 3. 青丸は一人当たり名目GDP (購買力平価 [Current PPP] ドル換算) が日本より大きい国。

年間総実労働時間の推移

- 年間総実労働時間は、減少傾向で推移している
- 実際はパート比率の高まりの影響で、一般労働者の総実労働時間は変わらない

年間総実労働時間の推移
(パートタイム労働者含む。)



就業形態別年間総実労働時間及び
パートタイム労働者比率の推移



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)1. 事業所規模5人以上

2. 総実労働時間及び所定内労働時間の年平均値については、毎月勤労統計を12月とし、小企業以下第1位を四捨五入したものの、所定外労働時間については、総実労働時間の年平均値から所定内労働時間の年平均値を引いて算出。

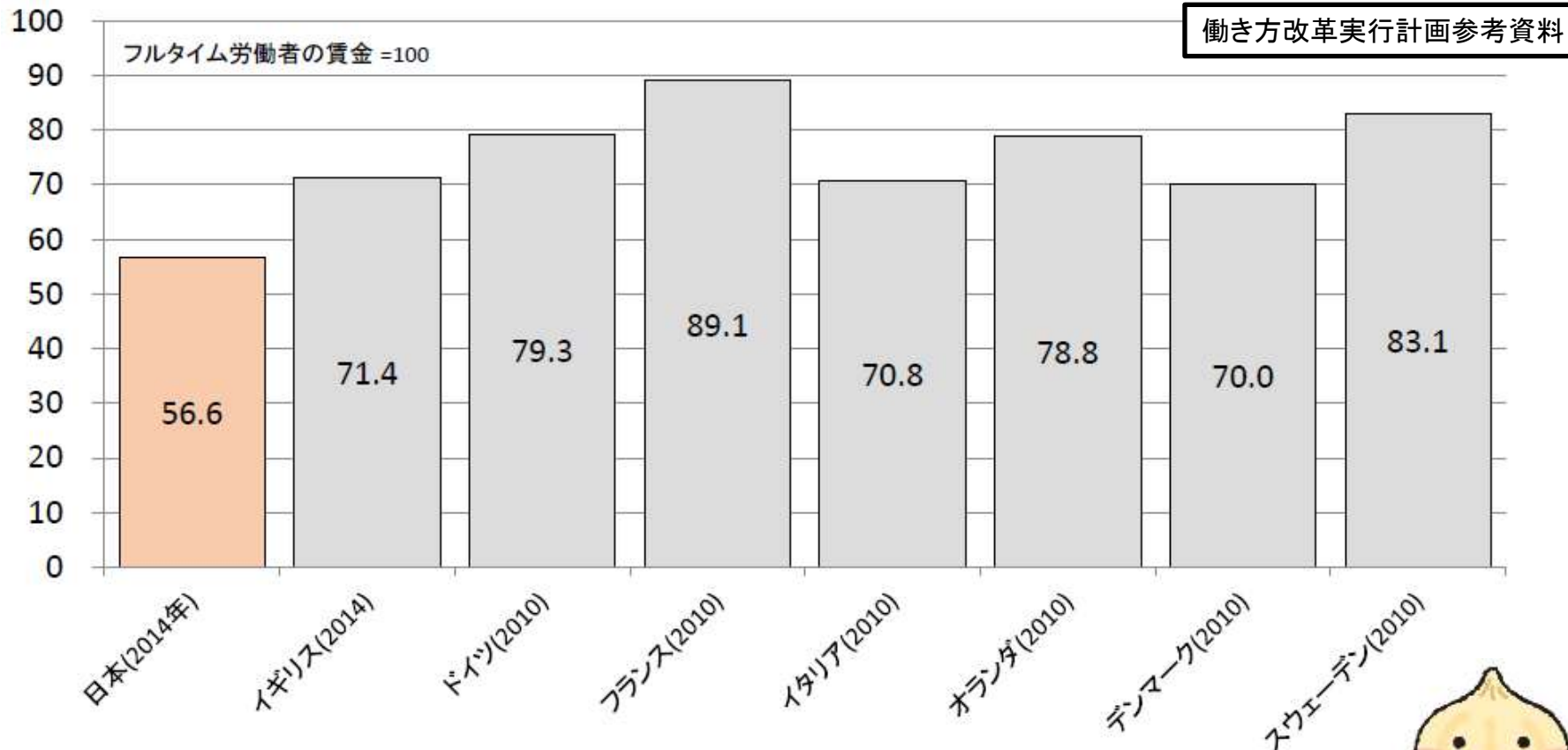
(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)1. 事業所規模5人以上

2. 就業形態別総実労働時間の年平均値については、毎月勤労統計を12月とし、小企業以下第1位を四捨五入したものの、

パートタイム労働者の賃金水準

- フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準は日本は6割弱
- ヨーロッパ諸国では7～8割程度と日本と大きく差がある



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」
日本:厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」
イギリス:Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results
イギリスを除く欧州: Eurostat Database "Structure of earnings survey 2010" 2015年10月現在
(備考) 日本:非農林漁業計、企業規模10人以上、時間当たり賃金(所定内給与)
イギリス:産業計・全職種(自営業を除く)の1%を対象とするサンプル調査、時間当たり賃金(残業代を除く)
イギリスを除く欧州:産業計(行政、防衛、義務的社会保障分野は選択制)、企業規模10人以上、時間当たり賃金(残業代を含む)

約5,500万人の雇用者の約4割が非正規雇用だよ。賃金格差は多くの人に関わる大きな課題だね。



～女性活躍の壁～

- 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度。
- 昇進を望まない理由のトップは「仕事と家庭の両立が困難になる」
出所: JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2013年)」

- 35.7%の企業は「女性採用なし」
出所: 雇用均等基本調査(2017年)
- 総合職の採用割合は男性56.0%に対し、女性38.5%
出所: 雇用均等基本調査(2017年)

④(女性にとって)
「昇進したいと思えない」

①(女性のことを)
「採っていない」

③(女性にとって)
「続けたくない」「続けられない」

②(女性のことを)
「育てていない」

- 約5割の女性が第1子出産後に退職
出所: 「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」
- 妊娠・出産を機に退職した理由の30.2%は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」
- 両立の難しさで辞めた」理由の46.2%は「勤務時間があいそうもなかった」
出所: 「2015年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

- 将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は男性よりも女性が低い。(30代後半 男性28.8%／女性15.3%)
出所: 2009年働くことと学ぶことについての調査
- 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答。
出所: 採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査(2014年)



育児休業を取り巻く課題

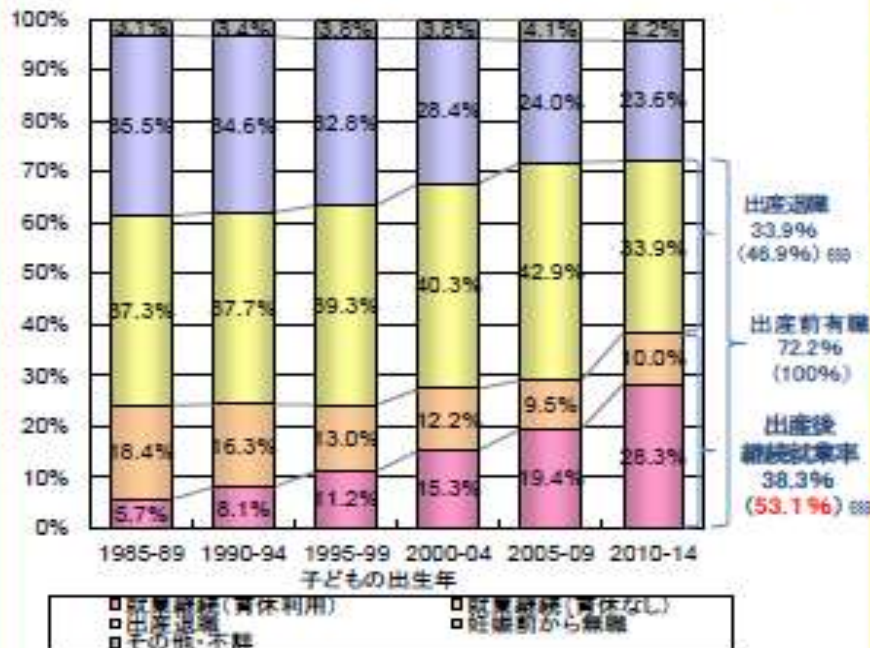
～出産退職と女性に偏る育児休業取得～

政府目標は、2020年までに
男性の育児休業取得率13%達成
できていない！

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%(令和2年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(30.2%)、「転勤等で就業継続が困難」(24.4%)

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

- ①育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった) (57.7%)
- ②勤務時間がいそうもなかった(あわなかった) (46.2%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (38.5%)
- ④自分の体力がもたなさそうだった(もたなかった) (23.1%)
- ⑤育児のための休暇・休業を取れそうもなかった(取れなかった) (19.2%)
- ⑥保育所等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (15.4%)
- ⑦家族がやめることを希望した (11.5%)

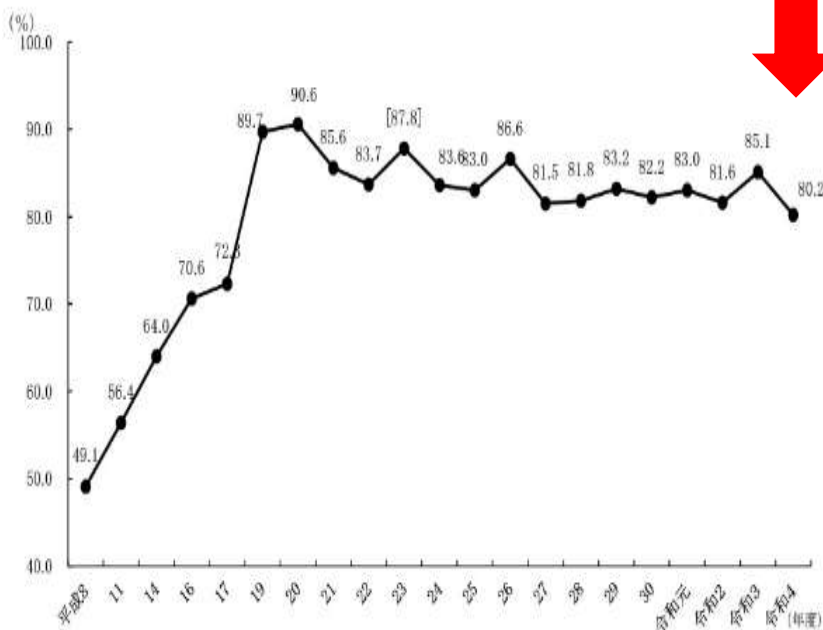
【資料出所】三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

働く女性の現状と課題 育休取得率

育児休業取得率の推移

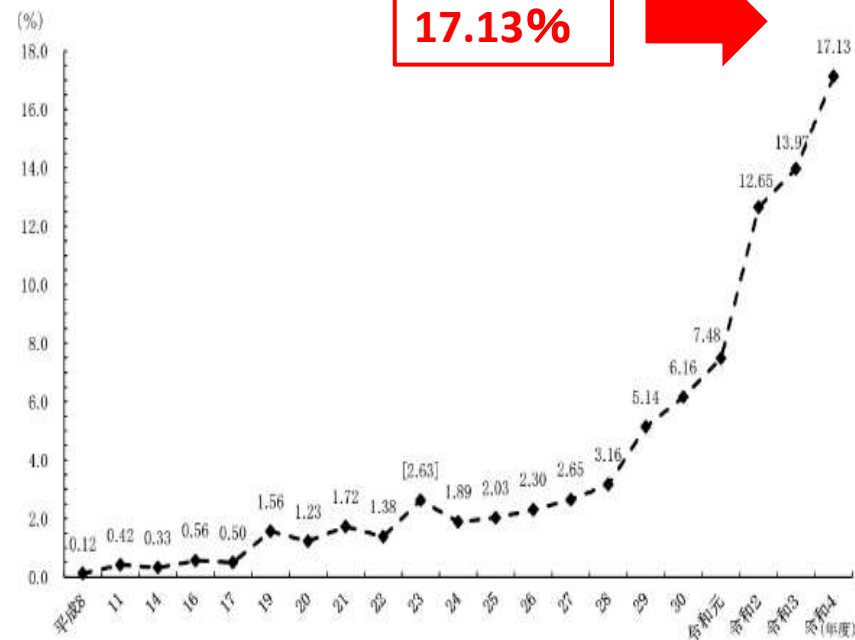
女性

80.2%



男性

17.13%



山形県においては、令和2年の育児休暇取得率は、女性は**94.2%**と高い状況にあるが、男性は**21.6%**と前年度と比較し6.5ポイント上昇しているが、女性に比べると低い状況にある。

背景

＜働く女性の現状＞

- 日本の女性の就業率(15～64歳)は、2021年には**71.3%**
- 約23.6%の女性が第1子出産を機に離職**(2021年)
- 管理的立場にある女性の割合は13.2%と国際的に見ても低い

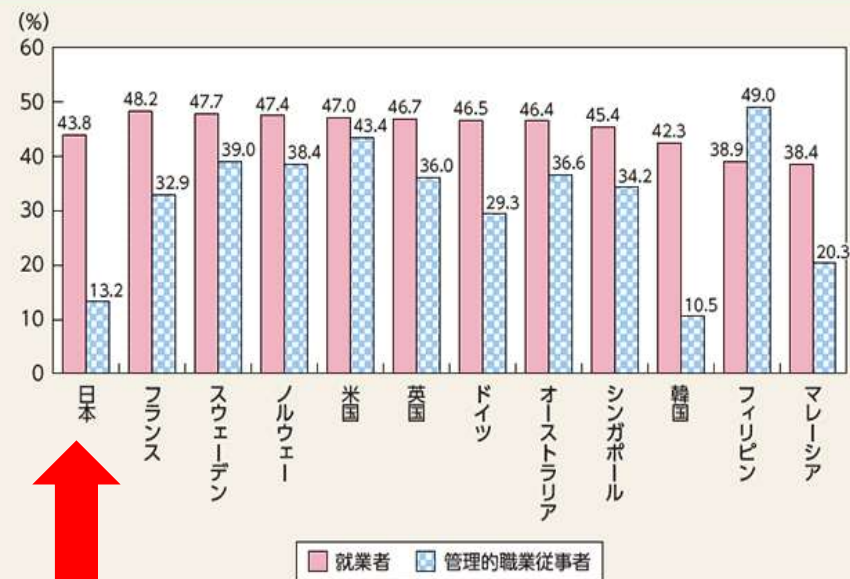
＜日本の現状＞

- 将来の労働力不足**が懸念される
- 国民のニーズの多様化、グローバル化に対応するためにも、企業等における**人材の確保・多様性への対応が**

必要不可欠！

**2015年女性活躍推進法成立
(2016年4月1日施行)**

I-2-13図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合 (国際比較)



13.2%

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
- ◆2020年4月に「改正女性活躍推進法」が施行

義務

<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)
(300人以下は現在努力義務)

山形の大部分が中小企業で現在努力義務

★2022年4月から101人以上に拡大された！(義務化)

<何をする？>

ステップ1: 女性の活躍状況の把握・課題分析

ステップ2: 行動計画の策定、社内周知、外部公表

ステップ3: 行動計画を策定したことの労働局へ届出

ステップ4: 取り組みの実施、効果の点検・評価

女性活躍推進には、働きやすい環境整備も重要。めざすのは、男性も含めて誰もが働きやすい職場だよ。

まずは職場の課題を分析し、何を取り組むか考えよう



プラチナえるぼしとは

◆女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし認定」を創設しました。

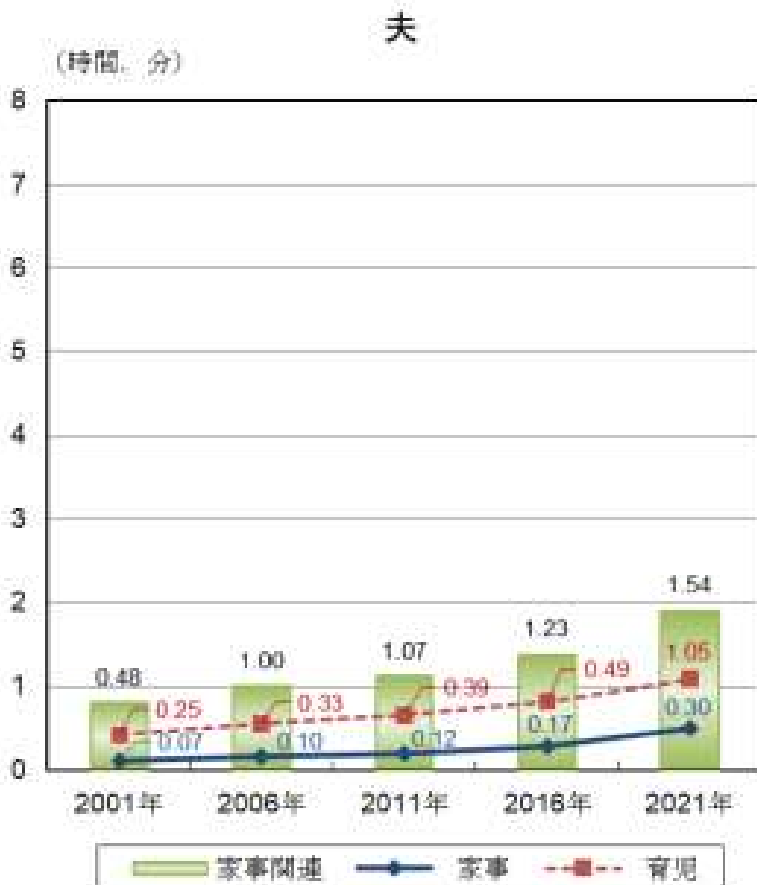


プラチナえるぼし 	<ul style="list-style-type: none"> 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>(※) 実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
えるぼし (3段階目) 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし (2段階目) 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし (1段階目) 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

働く女性の現状と課題 家事・育児の時間

夫の家事・育児参加
が進んでいない

末子6歳未満世帯の週平均家事・育児時間



働く女性の現状と課題 男性の働き方

週60時間以上就業する雇用者数と割合



(資料出所)総務省「労働力調査」

週60時間就業

$$\begin{array}{r} 1日8時間 \times 5日 = 40時間 \\ \text{残業} \qquad \qquad \qquad 20時間 \\ \hline \text{合計} \quad 60時間 \end{array}$$

1日平均 4時間の残業

働く女性の現状と課題 性別役割分業

仕事



家庭



働く女性の現状と課題 ハラスメント

セクシャルハラスメント



パタニティハラスメント



パワーハラスメント



マタハラ



働く女性の現状と課題 男女の格差

男女で昇進・昇格に差が!

同じ仕事なのに研修は男性ばかり優先?!

男女で仕事の与え方が違う?



賃金にも男女の格差が!

学歴も勤続年数も同じなのに、なぜ?

色々な手当。男女で違うことがあるの?



将来もらえる年金にも格差が!!

働く女性の現状と課題 男女間賃金格差

勤続年数の 違い

- 結婚や出産を機に退職する女性が多い
- 女性パートタイム労働者の割合が高い

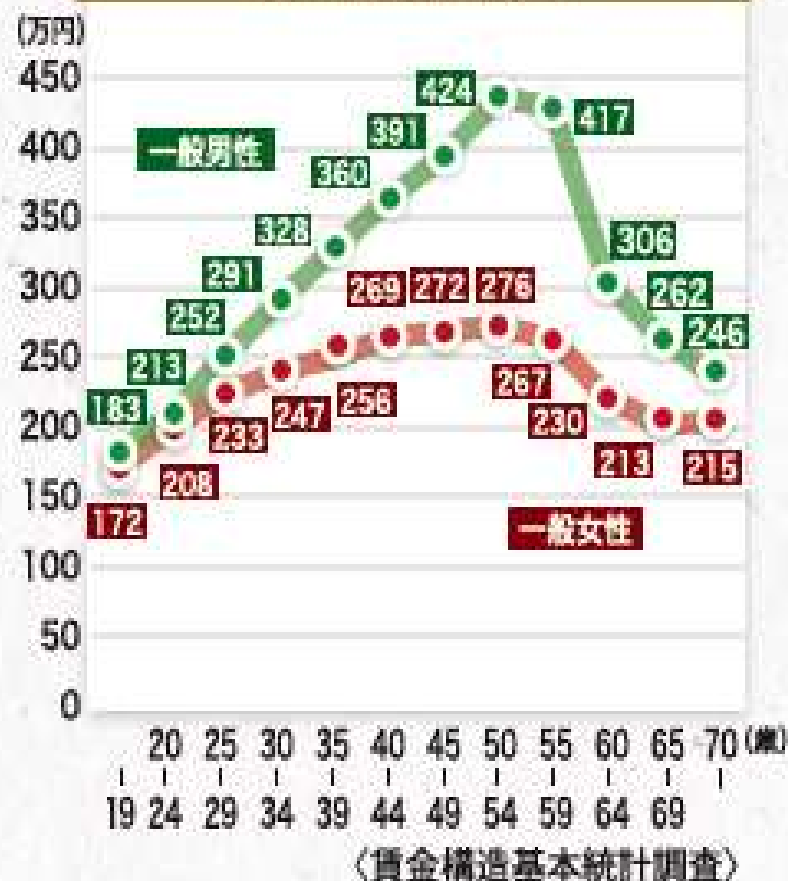
管理職 比率

- コース別雇用管理等で管理職は男性が中心

固定的 性別役割 分担意識

- お茶出しは女性など職場では無意識な思い込みや偏見が残る
(アンコンシャス・バイアス)

男女間賃金格差



働く女性の現状と課題 男女間賃金格差

40歳	男性正社員	37.5万円
	<u>女性正社員</u>	<u>27.6万円</u>
	差	9.9万円(1ヶ月)

1年間118.8万円の差

40歳	男性正社員	37.5万円
	<u>女性非正規</u>	<u>17.5万円</u>
	差	20.0万円(1ヶ月)

1年間240.0万円の差

働く女性の現状と課題

男女間賃金格差が生まれる要因

- 仕事の与え方に傾向的な男女別取扱
(アンコンシャス・バイアス)
- 出産・育児を主たる原因とするキャリア形成や昇進昇格の遅れがそのまま放置
- 家族手当・住宅手当の世帯主支給要件

3.男女がともに働き続けられる社会

- ①仕事と生活の調和
- ②多様な仲間の結集と労働運動の活性化
- ③働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍促進

男女がともに働き続けられる社会

①仕事と生活の調和

- 性別役割分業意識の改革
- 妊娠・出産・介護を理由に離職しないよう
職場環境の整備
- 長時間労働の慣習の見直し



男女がともに働き続けられる社会

②多様な仲間の結集と労働運動の活性化

あらゆる立場の人の意見を

出来るだけ多く聴くことが大事

当然、女性の声も大事です！！

男女がともに働き続けられる社会

③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

●ディーセントワークとは？

- 権利が保障される仕事
- 十分な収入を生み出す仕事
- 適切な社会的保護が与えられる仕事
- 十分な仕事があること

Decent Work for All !!

4.連合山形女性委員会の取り組み

- ①春季生活闘争の取り組み
「学習会」「3. 8国際女性デー」の周知
- ②山形労働局雇用均等室への要請行動
- ③女性のためのなんでも労働相談
- ④女性委員会ニュースの発行
- ⑤ジェンダー平等の推進

4. 連合山形女性委員会の取り組み

① 春季生活闘争の取り組み

「学習会」「3. 8国際女性デー」の周知



【第1部】2023春闘 学習会 (2023年3月4日(土))

◎講 演 「私たちの暮らしと政治」

講 師 連合政治センター 川島千裕事務局長

【第2部】街頭行動「デモ行動」と
「3. 8国際女性デーの周知行動」



「バラの花」と「チラシ」の配布

4. 連合山形女性委員会の取り組み

② 山形労働局雇用均等室へ「雇用における男女平等に関する」

要請行動(2023年6月26日)



○雇用における男女平等に関する要請

1. 雇用創出と生活困窮者への支援
2. 仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備
3. 女性活躍とジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現



4. 連合山形女性委員会の取り組み

③ 女性のための全国一斉労働相談ホットライン (6月6、7日)



2023年 6月	労働契約関係	労働時間関係	雇用関係	差別関係	その他
件数 計16件	4件	2件	2件	6件	2件
比率	25.0%	12.5%	12.5%	37.5%	12.5%

4.女性委員会ニュースの発行



定期的に「女性委員会ニュース」を発行
女性委員会で活動したことやイベント等を組合員に周知

2024年度は女性活躍推進・広報、ジェンダー平等の促進のため、
「ジェンダー通信」に名称を変更し、女性委員会、青年委員会での活動を周知していく。

4. ジェンダー平等の推進

連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義

1 だれにとっても
働きやすい職場づくり



2 社会・経済の活力や
持続性の維持・向上



3 人権の尊重、個人の尊厳を
基底に置いた社会の実現



4 ジェンダー・バイアスや固定的
性別役割分担意識の見直し、払拭



4.ジェンダー平等の推進

連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義

5 クリティカル・マスの
理解浸透、形成



6 ポジティブ・アクションの
理解浸透、推進



7 多様性の尊重



8 活動スタイルの見直し、
および新しい労働運動の模索

女性も変わろう！

Change, Challenge, Movement!

- 自分の意思や状況を、明確に伝えよう
- 「どうせ私は」という被害意識を止めよう
- 出産や子育ての経験を、仕事に活かそう。