

## 「電力総連の男女平等参画社会実現に向けた取り組み」（2021 年度改訂版）

計画名称：「電力総連 男女平等参画推進計画」（以下、推進計画）とする。

計画期間：2022 年 10 月～2025 年 9 月の 3 年間とする。

運動目標(スローガン)：「労働組合における男女平等参画」と  
「職場・社会において“人権が尊重される社会の実現”に向けた運動」

具体的な取り組み：

- ① 「組合活動視点」と「職場視点」の 2 つの方策を展開する。
  - ・ 組合活動視点：「みんなで担う労働組合活動への参画推進計画」
  - ・ 職 場 視 点：「いきいき職場づくり方策（略称）」
- ② 本取り組みを継続・定着させるための 3 つのポジティブ・アクションを実践する。
  - ・ アクションⅠ（組合）：「男女が共に主体的に参画する魅力ある労働組合の構築」
  - ・ アクションⅡ（職場）：「ディーセントワークの実現と女性の活躍促進」
  - ・ アクションⅢ（職場）：「仕事と私生活の調和」
- ③ 推進計画を加速すべく、チェンジ必達目標とチャレンジ推進目標を新たに設定する。

### I. はじめに

#### ○取り組みの意義

- ・ 男女平等参画社会とは、男女が自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画する機会が確保され、お互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、ともに仕事と子育て・介護等を両立しながら、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、経済的や社会的に均等な利益を享受できる社会であり、そのような社会づくりに向けた環境整備に労働組合として取り組まなければなりません。

#### ○経過と現状認識

- ・ 連合は結成時（1989 年）の基本文書「連合の進路」で「労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現をはかる」と掲げ、1991 年 10 月以降、4 次にわたって男女平等参画推進計画を策定してきました。第 4 次計画を 2021 年 9 月 30 日まで 1 年間延長した第 4 次計画プラスでは、男女平等が人権や個人の尊厳に関わる課題であることのほか、性自認を含む多様性の尊重などが明確にされました。
- ・ 世界の潮流は「203050」であり、引き続き、今後も労働組合における男女平等参画を進め、運動を展開していく中で 2030 年までにジェンダー平等社会の実現をするとの決意のもと、「ジェンダー平等推進計画」が策定されました。
- ・ なお、連合「2020～21 年度運動方針」にもとづく改革パッケージ期間を見据え、計画期間を 2 つのフェーズ（段階）に分け運動を展開していくこととされ、2024 年 9 月 30 日までの 3 年間で「フェーズ 1」とした具体的な目標が示され、取り組みがスタートしています。

- ・電力総連としては、2006年に決定された連合第3次男女平等参画推進計画を踏まえ、労働組合活動および組合役員への男女平等参画の実現に向け、2007年に「男女平等参画推進委員会」を設置し、2009年に「男女で担う労働組合活動への参画推進計画」「男女が平等にいきいきと働くことができる職場や社会環境づくりのための方策」を策定、2015年に改訂（ポジティブ・アクション設定）し、電力総連、構成総連および加盟組合の実態に応じた推進計画を進めてきました。
- ・これまでの取り組みにおいては、構成総連、加盟組合の努力と継続的な取り組みにより、活動が理解・浸透しつつあり、「当該機関における女性組合員比率」に基づく女性役員の選出や決議機関および執行機関等への参画率は徐々に増えるなど、成果をあげています。
- ・しかし、女性組合員の労働組合活動への参画には、直面する多くの課題があることから構成総連、加盟組合の進捗状況に濃淡が生じ、また、男女が共に活躍できる労働組合や職場、社会環境が十分に整っているとはいえないことから、参画目標の達成に至っていない現状にあり、道半ばの状況となっています。
- ・電力総連女性委員会からは「組合活動について、機会があれば、前向きに取り組みたいと考える女性が多い。一方で、労働組合がどのような活動をしていて、どのような組織なのか、知らないまま役員になるケースも多々あり不安を抱えている女性役員もいることから、早い段階での組合教育が必要。」「女性役員を輩出することは定着しつつあるが、“業務+家事・育児+組合”となり負担が増えることが多い状況である。労働組合役員の活動の進め方を見直すことが必要。」などの意見が示されています。これらの点については、女性だけの課題ではなく男女共通の課題です。
- ・国内では少子高齢化が進み、今後、ますます労働力人口が減少していくとされており、企業の成長、競争力の向上のためには、性別を問わず優秀な人材を確保することが不可欠になるとされています。

### ○基本的な考え方と取り組みの方向性

- ・前述の経過と現状認識を踏まえ、電力関連産業における「男女平等参画社会」の実現にむけ、取り組む意義と重要性を再認識したうえで、各級機関執行部の強い意志と労使の理解浸透にむけ、積極的に取り組む。
- ・男女平等は変わらず重要なテーマであり、これまでの運動をより進めるべく、新たにチャレンジ必達目標とチャレンジ推進目標を設定し、取り組む。
- ・そのうえで、将来的には、男女の生物学的な性別を踏まえた取り組みだけでなく、誰もが働きやすく、人権が尊重される社会、全員参加型社会を目指すこととし、運動目標（スローガン）に「労働組合における男女平等参画」と「職場・社会において”人権が尊重される社会の実現”に向けた運動」を両輪とし、電力関連産業の魅力をより高める運動を展開する。
- ・取り組みにあたっては、数値目標達成のみを求める活動にならないよう、これまでの2つの方策および3つのポジティブ・アクションを再確認し、活動の質的向上に取り組む。

### ○計画期間

2022年10月～2025年9月の3年間とする。

## ○運動目標（スローガン）

### ①「労働組合における男女平等参画」

※労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現を目指した取り組み。

### ②「職場・社会において“人権が尊重される社会の実現”に向けた運動」

※人間尊重を基本に、自由・平等・公正で平和な社会の実現を目指した取り組みをすすめる、働く人々の社会的地位の向上をはかり、社会に貢献することを目指した取り組み。

## Ⅱ. 具体的な取り組み

○「組合活動視点」と「職場視点」の2つの方策を以下の通り展開する。

### 1—1. みんなで担う労働組合活動への参画推進計画【組合活動視点】

#### (1) 運動方針への「男女平等参画推進」および「人権が尊重される社会の実現」に向けた取り組みを明記 【必達目標—②】

電力総連および構成総連においては「男女平等参画推進委員会」を設置し、運動方針に「男女平等参画社会実現への取り組み」に関する方針を定めている。引き続き、推進委員会活動の継続および方針を定め取り組みを行う。

加盟組合においては、構成総連の推進活動に積極的に参画し、これを運動方針に明記する。方針を定めていない場合は、次年度の運動方針に掲げるよう取り組む。

なお、内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくてもよく、その具体的な方針内容については構成総連や加盟組合の組織実態を踏まえたものとする。

#### (2) 執行機関、決議機関など労働組合活動全般への女性参画の必達目標

【必達目標—⑤⑥】【推進目標—⑦】

電力総連、構成総連および加盟組合は、執行委員、大会代議員をはじめとする労働組合活動全般における女性参画達成目標を「当該機関における女性組合員比率」とし、各級機関が計画的・段階的に取り組み、2025年9月末までに目標達成をめざす。

なお、具体的な取り組みは以下のとおりとする。

#### ①執行機関への女性参画

電力総連、構成総連および加盟組合の組織実態に合わせ、以下のステップを指標にしながら目標達成に向けた取り組みを進める。

	各級機関	専従役員を有する加盟組合
ステップ1	・各級機関は、執行委員数に女性比率をかけた数字が整数1以上で女性執行委員がゼロの組織は、できるだけ早期に女性執行委員を1名選出する。	・専従役員が10名以上の加盟組合で女性専従役員がゼロの組織は、できるだけ早期に女性専従役員を1名選出する。

	各級機関	専従役員を有する加盟組合
ステップ2	<ul style="list-style-type: none"> <li>各級機関は、執行委員数に女性比率をかけた数字が整数2以上で既に1名選出の組織は、女性組合員比率の女性執行委員選出を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専従役員が10名以上の加盟組合で、専従役員数に女性比率をかけた数字が整数2以上の組織は、女性専従役員2名の選出を目指す。</li> </ul>
ステップ3	<ul style="list-style-type: none"> <li>既に女性組合員比率の女性執行委員選出の各級機関は、女性組合員比率以上の女性執行委員選出や三役への女性登用を目指す。</li> <li>女性比率が50%超の加盟組合においては、三役への女性登用を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専従役員がいる加盟組合は、女性組合員比率以上の女性専従役員選出や三役への女性登用を目指す。</li> </ul>

・執行役員数に女性比率をかけた数字が整数1未満の組織については、2025年9月末までを目途に女性執行委員1名の選出をめざす。

## ②決議機関（大会）への女性参画

- i) 大会の代議員については、女性組合員比率を目標に女性代議員の選出に努める。
- ii) 女性代議員が複数いる場合は、大会議長団などの大会役員への女性選出に努める。

## ③日常活動

連合、産別、構成総連・加盟組合の各種集会などの日常活動については、組合活動への理解を深める観点からも、女性組合員比率を目標に女性の参加に努める。

## (3) 取り組み推進体制の確立 【必達目標—③④】【推進目標⑧⑨】

### ① 男女平等参画推進委員会の設置

電力総連は、執行委員会の下に設置している「男女平等参画推進委員会」にて、みんなで担う労働組合活動への参画推進計画を策定し、適宜参画状況を把握し、取り組み事例の紹介や意見交換などを行い、各級機関の取り組みを支援する。

また、電力総連の方針決定の過程や執行活動等への女性参画の一層の前進をはかるべく、本委員会へ電力総連女性委員の参画機会を確保し、構成総連については、「事務局長」に限定せず「男女平等参画推進責任者」とする体制に見直す。

構成総連は、「男女平等参画推進委員会」にて、推進計画の実行に向けた具体的な方策の検討や論議を行う。なお、男女バランスに留意し、女性の参画機会を確保する。

加盟組合は、様々な組織実態があることを考慮し、推進担当や推進委員会の設置を主体的に判断する。

なお、同委員会においては、「人権が尊重される社会の実現」に向けた取り組みや組合活動スタイルの点検、見直しについても検討を行う。

### ② 人材育成方策

執行機関への参画を進めていくにあたっては、人材育成が最も重要であることから、執行部は「育成する意志と協働する一体感」を持ち、組合員に対しては「向上する意欲と参画する主体性」を求め、車の両輪としてこのバランスがとれていることを意識し、電力総連、構成総連、加盟組合がそれぞれの役割を果たす中で、計画的・段階的・継続的に人材を育成し、男女平等参画を推進する。

電力総連が開催している女性役員連絡会については、多くの加盟組合で女性役員が少数であることから、女性役員のスキルアップ、地域を越えたネットワークづくりを通して組合活動への参画意識を高めることなどを目的とし、より効果的な女性役員連絡会の開催を継続して行う。

### ③ 広報活動

男女平等参画やジェンダー平等に関する連合・産別・構成総連・加盟組合の取り組みや法律の施行・改正などの動きを広報紙やホームページなどに掲載し、意識向上と共有化を行う。

## (4) 女性委員会の位置づけ

電力総連については、男女平等参画推進運動をさらに加速させていくことや女性活躍推進の国際情勢などを踏まえると、これまで以上に女性の参画や育成といった環境整備が期待されていることから、男女平等参画推進委員会に参画しつつ、電力総連女性委員会綱領・活動方針および電力総連の運動方針に基づき「リーダー育成」「構成総連などの女性活動の充実・強化」などの活動を展開する。

その構成については、構成総連または加盟組合における「女性役員（執行権を有する）」を選出する。なお、これに拠り難い場合は、構成総連の女性委員会等で女性活動の充実・強化に取り組み、組織活動に積極的に参加している組合員とする。

構成総連、加盟組合については、様々な組織実態があることを考慮し、女性委員会や女性連絡会などの設置を主体的に判断する。

## 1-2. 誰もが平等にいきいきと働くことができる職場や社会環境づくりのための方策 (略称：いきいき職場づくり方策)【職場視点】

### (1) 基本的考え方

#### ① 本方策の位置付けおよび目的

本方策は、「みんなで担う労働組合活動への参画推進計画」と並んで、男女平等参画社会の実現に向けた一方策として位置付ける。

これまで、「男性が仕事をして女性が家事や育児をする」という男性稼ぎ手モデルとして構成されてきた社会に、男女が対等な形で加わり、共生できる環境を整備し、誰もが平等にいきいきと働くことができる職場をつくること、また、連合の政策・制度要求を通じた社会環境の整備を進めていくことを目的とする。

この目的を言い換えるならば、『より良い職場をつくろう』ということであり、従業員の満足度を高めることが企業の発展にも寄与するという考えのもと、人事・労務施策が展開され、従業員と会社のWin-Winの関係が構築されていくことである。

「いきいき職場づくり方策」をもとに、構成総連、加盟組合との連携を密に方策の展開を図り、働く人の一人ひとりが、職場そして生活において「ワーク・ライフ・バランスの実現」を実感できる取り組みを進めていく。

#### ② いきいき職場の定義

男女共同参画基本法を踏まえ、『男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、仕事と子育て・介護などと両立しながら、性別にかかわらず、その個性と能力を發揮することができる職場』と定義する。

### ③ 目的実現のための柱

#### i) 組合員一人ひとりの意識改革・意識高揚

法律や制度がいくら整備されても、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）、潜在意識として「男性稼ぎ手モデル」が標準的にとらえられている限り、より良い職場をつくることは困難である。男女平等参画社会の実現に向けた組合員一人ひとりの意識改革が必要であり、経営者や管理職にも同様に求められるものである。

また、人口減少社会等の構造的変化に適応し、引き続き日本経済の活力を維持向上させていくためには、より多くの人々が働くことに参画し、全体で支え合う意識の高揚が重要である。

そのために、教育広報活動として各種研修へのカリキュラム導入や啓発ポスターの作成および様々な対話活動を通じて、『いきいき職場の定義』が浸透するよう組合員の意識高揚に努める。

#### ii) 労使交渉・協議を通じた制度の充実

法改正を踏まえた社内制度の整備については、遵法精神の下、不備がないよう労使で確認を行い、長時間労働を強いる職場では、育児や介護との両立が難しく、働き方の見直しが必要である。妊娠・出産、育児、介護を機に多くの女性が退職を余儀なくされる現状を改善し、尚且つ、男性の育児、介護への参画に向けた参加意識の向上と環境整備に努めていく必要がある。

また、より良い職場としていくためには、法定を上回る条件整備が求められるところであり、本方策を参考に労使交渉・協議を通じて、制度の充実を図る。

さらには、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を踏まえ、労使で行動計画の策定・公表などの状況について確認を行い、環境整備に努める。

#### iii) 制度を利用しやすくする職場風土改善

労働組合の運動方針に「男女平等参画推進」および「人権が尊重される社会の実現」に向けた取り組みを掲げ、何でも話し合える明るく風通しの良い職場づくりなどの心理的安全性を確保し、お互いが制度を利用しやすくする職場風土を形成していくことが重要である。

また、労使間でも「男女平等参画推進委員会」等の設置を進め、男女双方が働きがいを感じる職場風土や各種制度の利用率向上に向けた要員施策等について検討を行うとともに、相談窓口機能の充実（男女双方の担当者を配置）を図る。

## (2) 具体的方策

具体的方策については、「労働組合の独自活動」および「労使協議」の2項目について、既に取り組んでいる「労働環境点検活動」等とも合わせながら、均等・均衡待遇やハラスメント等について「いきいき職場づくりチェックリスト」などを活用し、会社制度や職場実態を点検し、見直しが必要な場合は労使協議等を通じて改善に取り組む。

「労働組合の独自活動」では、法律や会社制度の理解を深めるための活動に取り組む。

さらに男女が働きがいのある職場について、くるみんやイクボスを参考に「めざしたいレベル」を深掘りしながら構築し、組織展開できるよう継続的に進める。

### (3) 各級機関の役割

#### ① 電力総連

- i) 本方策の展開について、構成総連と連携し取り組みを行う。
- ii) 法改正や構成総連からの課題提起等を受けて、本方策の見直し・充実を行う。
- iii) 連合のジェンダー平等推進政策への参画および意見反映を行う。
- iv) 教育・研修や広報・対話活動を通じて、法律の主旨・内容や今後の動向について理解を広め、一人ひとりの意識高揚を図る。

#### ② 構成総連

- i) 電力総連と連携し、加盟組合への取り組みについて支援・指導を行う。
- ii) 加盟組合からの相談や課題提起に対して対応を行うとともに、必要に応じて電力総連へ意見具申を行う。
- iii) 教育・研修や広報・対話活動を通じて、法律の主旨・内容や今後の動向について理解を広め、一人ひとりの意識高揚を図る。

#### ③ 加盟組合

- i) 構成総連と連携し、「いきいき職場づくりの具体的方策」に基づき会社制度や職場実態について点検を行い、見直しが必要な場合は会社と協議等を行う。
- ii) 教育・研修や広報・対話活動を通じて、法律の主旨・内容や今後の動向について理解を広め、一人ひとりの意識高揚を図る。
- iii) 組合員間および労使間のコミュニケーションを図り、各種制度を利用しやすくする職場風土や施策について論議し、その充実を図る。

### (4) 運動の展開とフォロー

- ① チェック項目を活用した職場点検により実態を把握し、必要な場合は企業等に対して制度や運用・慣行の見直しを求める。
- ② 本方策の実施状況（職場点検結果も含む）や制度・運用の実態を把握し、男女平等参画推進委員会にて、課題等の共有化と対策について論議し、加盟組合への支援策を充実させる。
- ③ 本方策は、通年で取り組むあるいは労働環境点検活動と同時に取り組む等、加盟組合における判断に委ねることとする。

### (5) その他

電力総連は、国や連合の男女平等・ジェンダー平等政策、法律、事例などの情報提供を行うとともに「いきいきチェックリスト」の活用を推進、活用状況の把握、チェック項目の更新などを行う。

## 2. ポジティブ・アクション

### (1) 基本的な考え

男女平等参画社会の実現に向けて、2つの方策を継続・定着させ着実に前進するために、ポジティブ・アクションを通じて、電力総連、構成総連、加盟組合がそれぞれの行動目標を定め、現状把握と課題分析に一体となって取り組む。また、電力総連・構成総連・加盟組合の好事例や抱える課題などを共有することで、より効果的な活動を展開することを目的とする。

### (2) 具体的な方策

電力総連・構成総連・加盟組合は3つのアクション（a. 「男女が共に主体的に参画する魅力ある労働組合の構築」、「b. デューセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現と女性の活躍推進」、「c. 仕事と私生活の調和」)に基づき、取り組みを展開する。

具体的な進め方については、**別紙1**を参考に、構成総連、加盟組合の実態に合わせて計画を策定し、実施する。

#### ① 3つのアクション

##### a. アクションⅠ. (組合活動視点)

「男女が共に主体的に参画する魅力ある労働組合の構築」

##### b. アクションⅡ. (職場視点)

「デューセント・ワーク(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」

##### c. アクションⅢ. (職場視点)

「仕事と私生活の調和」

※各アクションの策定については、**別紙1**を参考に構成総連、加盟組合で策定する。

#### ② 進め方

- ・電力総連は、取り組み状況を確認し、必要に応じて助言・指導を行う。
- ・構成総連、加盟組合は、各アクションの計画を策定・実施する。策定にあたっては、**別紙1**を参考に構成総連、加盟組合の実態に合わせて計画を策定する。

(参考：計画策定の進め方)

1. 体制づくりとスケジュール策定
2. 職場、労働組合の現状を把握して課題を明確化
3. 行動目標、数値目標を設置し計画を策定
4. 計画を周知して目標に向けて取り組む
5. 実施状況を把握して評価と課題分析を行い、取り組みや計画内容を見直す

※具体的な取り組み内容の事例については**別紙1**のとおり

### (3) スケジュール

年度	内容
2022年（～2023年9月末）	キックオフ、体制づくりと計画策定
2023年（～2024年9月末）	計画の推進
2024年（～2025年9月末）	チェンジ必達目標達成

※なお、それ以降の計画については、推進計画の進捗状況や連合のジェンダー平等推進計画「フェーズ2」の提起の機会をとらえ、実施状況を把握し、必要に応じて取り組みや計画内容の見直しを検討する。

### (4) 進捗状況の把握と発信【必達目標—①】

電力総連は、連合調査の機会を捉え、男女平等参画に係る実態調査などを定期的に実施する。また、「アクションチェックリスト」を更新することで、構成総連、加盟組合の取り組み状況や現状などを把握し、男女平等参画推進委員会などで報告し、情報の共有化に努める。

### (5) 広報活動

連合などが実施する「男女平等月間」に合わせて、「男女平等参画推進月間」を設定し、組合員の意識高揚とポジティブ・アクションの取り組みの再確認に資する取り組みとなるよう検討する。

なお、具体的な取り組み内容等については、男女平等参画推進委員会等と連携し取り組むこととする。

### (6) 女性委員会との連携

電力総連は、男女平等参画推進委員会に電力総連女性委員の参画の機会を確保し、取り組みを継続・定着させ着実に前進させるよう取り組む。

構成総連、加盟組合については、様々な組織実態があることを考慮し、女性委員会や女性連絡会などの設置を主体的に判断する。また、電力総連女性委員会へ選出した委員との連携を図り、取り組みを着実に前進させるよう取り組む。

### (7) その他

#### ①地方連合会等との連携

ポジティブ・アクションの策定にあたって、構成総連、加盟組合は、地域との連携を深めることでより効果的な活動を展開する観点から、必要に応じて地方連合会などの団体と連携して取り組むこととする。

#### ②クオータ制の導入について

女性が意思決定の場に参画するしくみづくりのひとつであるクオータ制の導入については、各級機関における女性参画状況を見ながら、連合のジェンダー平等推進計画「フェーズ2」の提起の機会をとらえ検討を行う。

なお、連合会である電力総連および構成総連については、法的にクオータ制を導入することは問題ではないものの、加盟組合の場合は、『均等の取り扱いを受ける権利（労働組合法第5条2項3項）』に抵触する可能性があるため、クオータ制の導入ではなく、組織人員・男女比率など実態に応じつつ女性役員が立候補しやすくなる環境整備を図ることとする。

### 3. チェンジ必達目標とチャレンジ推進目標

#### (1) 基本的な考え

これまでの「男女平等参画社会実現に向けた取り組み」をさらに加速させるため、前述の2つの方策および3つのポジティブ・アクションの実践を踏まえ、チェンジ必達目標とチャレンジ推進目標を新たに設定する。

#### (2) 具体的な内容

具体的な内容については、別紙2のとおりとする。

## アクションⅠ. (組合活動視点)

### 「男女が共に主体的に参画する魅力ある労働組合の構築」

性別や年齢、雇用形態、多様な生活環境や働き方を問わず、主体的に参加・参画しやすい活動の工夫が魅力ある労働組合の構築に繋がる。魅力ある労働運動の展開が組織を強くし、社会的影響力も高まる。固定性別役割分担意識（男性は仕事、女性は家庭）の解消、固定観念を打破するとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み・偏見）による悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進を図り、男女双方の視点からの意見提起ができる組織づくりに取り組むこととする。

また、多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、組合活動スタイルを点検し、必要に応じて見直すこととする。

#### 1. 取り組みの手順

##### (1) 組織全体で取り組む体制を整える

- ・男女平等参画に関わる社会情勢の認識
- ・電力総連の推進計画を確認
- ・各級機関トップをはじめとする執行部が推進に明確なコミットメントを実施
- ・推進委員会、プロジェクトチーム、担当役員などの設置の検討

##### (2) 現状を把握し課題を明確化

###### 【現状把握項目】

- ・組合員の人数・男女比率
- ・組合役員の数・男女比率
- ・組合専従役員の数・男女比率
- ・各種会議、大会の代議員・参加者の男女比率
- ・職場、組合の男女平等参画に関わる課題抽出

###### 【組合員の意識について】

- ・職場組合員を対象とした男女平等参画社会実現に向けた意識調査の実施

##### (3) 計画を策定

- ・行動目標、数値目標を設定する。
- ・スケジュールを策定する（何をいつまでにどうするか）。

##### (4) 目標達成に向けて取り組む

- ・運動方針に「男女平等参画推進」および「人権が尊重される社会の実現」を明記する。

##### (5) 実施状況の点検・評価、取り組みの見直し

- ・参画調査やヒアリングの実施
- ・達成度、成果の評価と課題の分析
- ・計画や取り組みの見直し

## 2. 主な取り組み事項

### (1) 人材育成、意識啓発

- ・男女平等参画に関する研修会の実施および報告
- ・研修会への参加および報告の実施
- ・男女平等参画推進担当者の育成
- ・女性組合役員の育成と継続支援
- ・固定的性別役割分担意識（男性は仕事、女性は家庭など）の解消
- ・アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）の解消

#### 【具体例】

- ・女性役員育成のCDP<sup>※1</sup>（キャリア・デベロップメント・プログラム）の作成。  
※1 キャリアや能力を開発するための中・長期的な計画のこと。
- ・ライフイベントとの両立支援を可能とする規約改正、慣行などの見直し

### (2) 広報活動

- ・広報紙、ホームページなどに掲載

### (3) 組合活動の見直し

- ・誰もが参加・参画しやすい活動の工夫や環境づくり（育児、介護中を含む）
- ・女性の意見を反映するしくみづくり（女性委員会の充実、交流会設置、対話活動）
- ・多様なネットワークづくりとニーズの引き出し（性別、年代別、職種別など多種多様）

#### 【具体例】

- ・オンラインなどを活用した対話活動
- ・お昼休みを活用した対話活動
- ・WEBアンケートを活用したニーズの引き出し
- ・研修時などに託児所・託児サービスを活用した環境づくり

### (4) 女性組合員の参画向上

- ・「みんなで担う労働組合活動への参画推進計画」に基づき、構成総連、加盟組合の実態に合わせた目標およびスケジュールを策定し、2025年9月末までの達成をめざす。
- ・クォータ制導入については、連合のジェンダー平等推進計画「フェーズ2」の提起の機会をとらえ検討を行う。なお、連合会である電力総連および構成総連については、法的にクォータ制を導入することは問題ではないものの、加盟組合の場合は、『均等の取り扱いを受ける権利（労働組合法第5条2項3項）』に抵触する可能性があるため、クォータ制の導入ではなく、組織人員・男女比率など実態に応じつつ女性役員が立候補しやすくなる環境整備を図ることとする。

#### 【具体例】

- ・日常活動や執行機関への参画の数値目標を設定
- ・女性が意思決定に参画するしくみづくり  
（職場委員の女性選出、女性特別枠設定、規約改正、慣行の見直し等）

## アクションⅡ. (職場視点)

### 「ディーセント・ワーク(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」

性別や年齢、雇用形態、多様な生活環境や働き方を問わず、だれもが働きがいのある人間らしい仕事と公正な労働条件で社会に参画し、個性と能力を十分に発揮できる職場環境の実現と女性の職域拡大に向けて、現状の把握と分析、課題を明らかにして取り組むこととする。

#### 1. 取り組みの手順

##### (1) 制度や運用の実態を把握し課題を明確化

いきいきチェックリスト活用 (職場点検活動などに実施)

##### (2) 現状を把握し課題を明確化

###### 【現状把握項目】

- ・改正男女雇用機会均等法の点検
- ・採用者・採用区分における男女区分の有無
- ・職種・雇用形態別の男女比
- ・教育訓練対象者の男女比
- ・管理職の男女比
- ・賃金の男女比
- ・配置や仕事の与え方などの男女の偏り
- ・その他雇用管理における男女格差に関する事項
- ・ハラスメント対策に関して事業主が講じている措置の内容
- ・妊娠中、出産後の健康管理に関して事業主が講じている措置の内容
- ・女性の退職理由

###### 【組合員の意識について】

- ・職場組合員を対象とした男女平等参画社会実現に向けた意識調査

##### (3) 好事例・課題の共有化と対策

- ・男女平等参画推進委員会等で好事例・課題の共有化と対策について論議

##### (4) 職場における男女平等の実現

- ・春闘要求、労働協約改定要求に繋げ、制度や運用、慣行の見直しを求める
- ・男女平等参画推進の労使懇談会を設置し、労使で男女平等参画推進に関する認識の共有化と対策の検討

#### 2. 主な取り組み事項

##### (1) 均等・均衡待遇の実現

- ・原則として、「誰もが平等にいきいきと働くことができる職場や社会環境づくりのための方策」に基づき活動し、具体的な取り組みとして、「いきいき職場づくりチェックリスト」などを活用して点検し、必要に応じて会社へ提言する。

##### (2) 働き続けられる職場づくり

- ・労使協議、労使懇談会への女性の参画推進
- ・安全衛生委員会への女性の参画推進

- ・ハラスメントのチェックと防止措置  
(セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、ジェンハラ、SOGIハラ等)
- ・施設面のチェックと改善  
※各級機関における安全衛生委員会等での改善事項などを参考に確認する

### (3) 女性の活躍促進

- ・ポジティブ・アクションの活用促進

#### 【具体例】

- ・女性の採用拡大、職域拡大、勤続年数の伸張
- ・女性管理職の増加
- ・メンター制度の導入
- ・研修等への参加
- ・目標となる女性の紹介
- ・女性の活躍促進に対する企業へ働きかけ

## アクションⅢ.「仕事と生活の調和」(職場視点)

男女が共に仕事や生活の役割と責任を分かち合い、仕事と生活の調和がはかれるように、職場環境整備や労働時間の短縮、法律・制度等の理解促進、多様な働き方の整備に取り組むこととする。

### 1. 取り組みの手順

#### (1) 制度や運用の実態を把握し課題を明確化

- ・いきいきチェックリスト活用(職場点検活動などに実施する)

#### (2) 現状を把握し課題を明確化

##### 【現状把握項目】

- ・総実労働時間(男女別・雇用形態別)
- ・勤続年数(男女別・雇用形態別)
- ・育児休業・介護休業取得率、取得日数(男女別・雇用形態別)
- ・女性の退職理由

#### (3) 好事例・課題の共有化と対策

- ・男女平等参画推進委員会等で好事例・課題の共有化と対策について論議

#### (4) 職場における男女平等の実現

- ・春闘要求、労働協約改定要求に繋げ、制度や運用、慣行の見直しを求める
- ・男女平等参画推進の労使懇談会を設置し、労使で男女平等参画推進に関する認識の共有化と対策の検討

### 2. 主な取り組み事項

#### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・推進に向けた方針明確化
- ・研修実施や機関紙等を活用した意識啓発
- ・労使一体の取り組み

## (2) 両立支援制度の拡充と定着

- ・管理職、組合員に対する法律や制度の学習と周知
- ・法律や現在の制度を上回る制度要求・労働協約改定
- ・制度利用者のキャリア形成
- ・制度の充実と制度が取得しやすい職場風土づくり
- ・男性の育児休業取得促進
- ・機関紙等を活用した広報活動、意識啓発（制度利用者の体験談発信等）
- ・施設面の整備の検討（事業所内託児所など）

## 推進計画&lt;チェンジ必達目標&gt;と&lt;チャレンジ推進目標&gt;

これまでの「男女平等参画社会実現に向けた取り組み」をさらに加速させるため、2つの方策および3つのポジティブ・アクションを踏まえ、次の通り設定する。

項目	内容	電力 総連	構成 総連	加盟 組合
チェンジ 必達目標	① 2022年10月以降、組合員の男女比率、大会や中央委員会などの決議機関、執行権限を有する役員的女性参画率を毎年調査し、把握する。	○	○	○
	② 2022年10月以降に策定する運動方針に「男女平等参画推進」および「人権が尊重される社会の実現」への取り組みを明記する。	○	○	○
	③ 2023年9月末までに電力総連女性委員会の委員に女性役員（構成総連または加盟組合の執行権を有する）を選出する。	—	○	—
	④ 2023年9月末までに電力総連男女平等参画推進委員会の体制を見直し、電力総連女性委員の参画機会を確保する。	○	—	—
	⑤ 2025年9月末までに、組合員比率に応じた女性役員（執行権を有することとし、会計監査を除く）を選出する。	○	○	○
	⑥ 2025年9月末までに、大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保する。	○	○	○
チャレンジ 推進目標	⑦ 持続的な女性役員選出および女性役員的能力発揮に向けて、女性執行委員比率30%を目指し、取り組むこと。	○	○	—
	⑧ 「男女平等参画推進」および「人権が尊重される社会の実現」を目的とする委員会等の会議体を設置、または、推進担当を設置すること。	○	○	○
	⑨ 多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直しの対応を図ること。	○	○	○

※①～⑦は「労働組合における男女平等参画」のための目標

※②、⑧、⑨は「職場・社会において”人権が尊重される社会の実現”に向けた運動」のための目標

※女性役員を選出については、所属先の規模、専従・非専従、経験などは問わない。

※電力総連における推進期間は、連合のジェンダー平等推進計画の「フェーズ1」および電力総連各級機関の改選期を踏まえ、2025年9月末までとする。なお、それ以降の計画については、推進計画の進捗状況や連合のジェンダー平等推進計画「フェーズ2」の提起の機会をとらえ、実施状況を把握し、必要に応じて取り組みや計画内容の見直しを検討する。

(1) 多様性 (ダイバーシティ)

「多様性 (ダイバーシティ)」とは、ビジネス・経営・人事といった話題において「雇用する人材の《多様性》を確保する」という概念や指針を指す意味で用いられる語。

ダイバーシティは、単に「多様性」と訳されることも多々ある。

—新語時事用語辞典より

(2) 社会的性別 (ジェンダー)

「社会的性別 (ジェンダー)」とは、生物学的な性別を示すセックスに対して、社会的・文化的に形成される性別。作られた男らしさ・女らしさ。「—ギャップ」

—広辞苑より

(3) 性的指向・性自認 (SOGI : ソジ)

「性的指向・性自認 (SOGI : ソジ)」とは、性的指向 (好きになる性)、性自認 (心の性)、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、「人の属性を表す略称」。

異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性のことをさす。

一方で、LGBT とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがあります。異性愛の人なども含めすべての人が持つ属性としての「SOGI」を前面に押し出すことで、特定の人びとのみ配慮が必要な課題としてではなく、すべての人の対等・平等、人権尊重に根ざした課題として捉えることが重要です。(Sexual Orientation and Gender Identity)

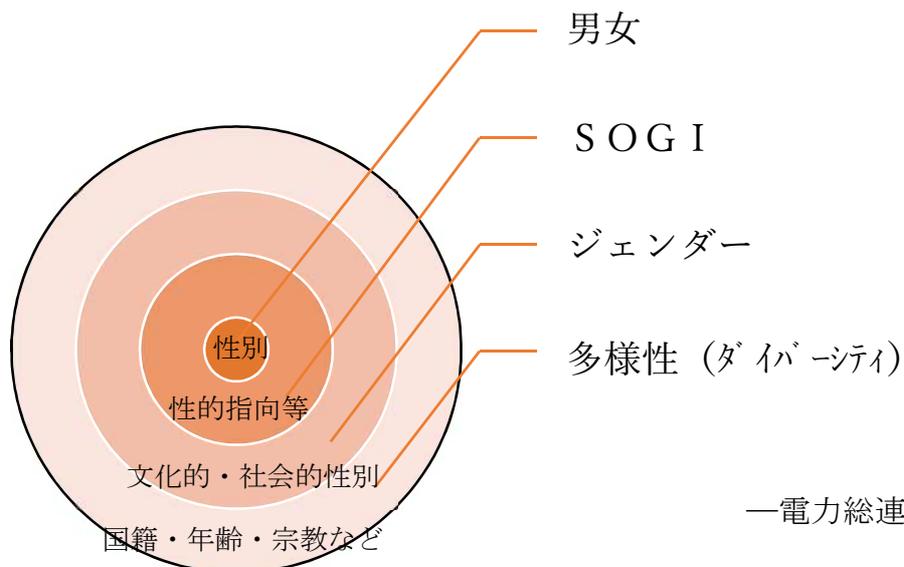
—連合資料より

(4) ポジティブアクション

「ポジティブアクション＝積極的改善措置」とは、一定の範囲で特別の機会を提供するなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことを指す。

—内閣府男女共同参画局資料より

【図解】多様性、ジェンダー平等、男女平等などとの関連について



—電力総連 組織局作成

(5) 連合「ジェンダー平等推進計画（フェーズ1）」

期間：2021.10月～2024.9月 / 具体的な目標：下表のとおり

【連合「ジェンダー平等推進計画（フェーズ1）」具体的な目標】
○運動目標（スローガン） 「労働組合における男女平等参画」と「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」
○チェンジ！達成目標（必ず達成しなければならない目標） ① 21年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握 ② 24年9月末迄に女性役員（会計監査を除く）を選出 ③ 24年9月末迄に執行機関への組合員比率に応じた女性参画機会を確保 ④ 24年9月末迄に女性を常時上三役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備 ⑤ 21年10月以降に策定する運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記 ※③④は連合本部に対する目標、それ以外は、構成組織・加盟組合に対する目標
○チャレンジ！推進目標（推進すべき目標） ⑥ 大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保 ⑦ 執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保 【構成総連・単組】 ⑧ 「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置 ⑨ 多様な人たちが多様な形態で参加できるように、活動スタイルを点検、見直し

—連合資料より

(6) 女性活動

女性活動とは、女性が主体的となり女性の社会参画はもとより女性固有の労働条件面の改善などの観点から、女性特有の課題解決に向けた活動といえます。

憲法では、一人ひとりの女性が差別されずに、自ら健康で文化的な生活を営める労働条件の下で働き、自らの生活を維持していけることを基本的な人権と保障しております。

しかしながら、「男性は仕事、女性は家庭」という固定的性別役割分担意識からつくられた制度や慣行が多くあり、男性と同一条件で社会参画が出来ない、働けない過去がありました。

(7) 男女平等参画と男女共同参画

例えば、団体（会議）の構成員の中に一人でもどちらか一方の性が入っていれば、「共同参画」は成り立つものの「平等参画」とは程遠いです。「平等」とは、差別がなく同じであることを意味し、「共同」とは、力を合わせて行動することを意味します。

「平等参画」については、「連合の進路」および「電力総連 私たちの進路」の中に、「運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現」が掲げられており、労働運動では「平等参画」の表現を用いています。また、全国の自治体に先駆けて制定（2000年）された東京都においても「男女平等」の表現が用いられています。

「共同参画」については、1999年、男女共同参画社会基本法の制定に際して、「男女平等＝ジェンダー視点の主流化」に対して、バックラッシュ（激しい反発、反動）が全国で起こりました。その結果、政府は、それまで性差別をなくす考え方には「男女平等」という表現を用いてきたものの、本基本法の制定に際し「男女共同」としています。