全電線

第2次ジェンダー平等推進計画



全日本電線関連産業労働組合連合会（全電線）

Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions（JEWU）

01 はじめに

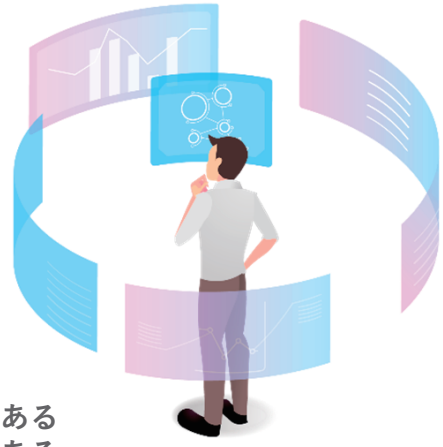
全電線では、共に働く仲間が活躍できる環境整備が重要であるとの考えのもと、運動方針に掲げている「男女共同参画の推進」を実現するためには、性別による固定的な役割分担意識や無意識の偏見を無くし、多様性を尊重する組織づくりが重要と考えています。その運動方針の実現に向け「第1次ジェンダー平等推進計画」を策定し、2年間（2024年9月～）取り組んできました。

ここに「第1次ジェンダー平等推進計画」の振り返りを行うとともに、取り組みを一過性のものに終わらせることなく、より実効性のある取り組みへと発展させるため「第2次ジェンダー平等推進計画」を策定しました。

本計画は、連合が掲げる「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2を踏まえつつ、全電線の実情に即した具体的な行動指針を示すものです。



02 全電線の理念・基本的考え方



● 公平・公正な社会の実現

労働組合に求められている役割・責任として
差別のない公平かつ公正な社会を実現していく必要がある。

● 誰もが働きやすく、能力を発揮できる環境の整備

一人ひとりが活き活きと働き続けるためには、だれもが働きやすく
能力を十分に発揮できる環境を整備することが重要である。

● 多様な人材の参画による労働組合組織の活性化

誰もが労働組合活動に参加し、置かれている状況や個性を尊重した一体感ある
運動の推進を通じて、組織を活性化させ、強い組織をつくっていく必要がある。

● 労働組合の対外的影響力の強化

誰もが労働組合活動に参画することで、労働組合の存在感を高め、
さらに社会や企業に対する影響力を高めていく必要がある。

03 背景と基本認識

雇用形態や働き方の多様化、価値観の変化、少子高齢化の進行などを背景に、労働組合に求められる役割はこれまで以上に広がり、複雑さを増しています。とりわけ、性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向・性自認、就労形態などの違いを越え、すべての人が尊重され、その能力を十分に発揮できる社会の実現は、労働運動にとって中核的な課題となっており、意思決定の場への参画が十分に反映されていないという課題が存在しています。

こうした状況を踏まえ、ジェンダー平等推進は一人ひとりが当事者として関わるべき重要な取り組みとなっています。

04 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2とは

連合では、2024年10月から「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2と位置づけ、フェーズ1の取り組みの振り返りおよび、総括を踏まえ、計画達成に向けて９つの「Change！（チェンジ）達成目標」と3つの「Challenge！（チャレンジ）推進目標」を設定しています。具体的な項目のなかには、2030年までに「執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画」の達成と、「執行機関への女性の参画率50%」「決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画」をめざすとしています。

05 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2取り組み状況

	連合	全電線	単組
Change！（チェンジ）達成目標（必ず達成しなければならない目標）			
● 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	○	○	39/39
● 運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記	○	○	24/39
● 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	○	○	39/39
● 「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	○	×	1/39
● 組合活動への参画を推進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫	○	○	35/39
● 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	○	△	2/39
● 女性役員（会計監査を除く）を選出	○	×	13/39
● 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画	○	×	6/39
● 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	○	×	6/39
Challenge!（チャレンジ）推進目標（推進すべき目標）			
● 女性を三役に登用	○	×	5/39
● 執行機関への女性の参画率50%	○	×	2/39
● 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	○	×	19/39

06 振り返りと今後に向けて

全電線は、連合方針を踏まえ「第1次ジェンダー平等推進計画」を策定し、2024年９月から取り組みを進めてきました。取り組みの実態を振り返ると、女性役員（会計監査を除く）の選出や、定期大会・中央委員会における女性参加比率「10％以上」などについては、目標達成にいたらない状況です。全電線中央における女性役員だけではなく、各単組においても中枢的な意思決定層への女性登用は、今後の大きな課題として残されています。

「第２次ジェンダー平等推進計画」では「第１次ジェンダー平等推進計画」で得られた基礎的な成果を踏まえつつ「意識づくり・方針明記の段階」から「実効性のある制度化・定着の段階」へと歩みを進める必要があります。「達成すべき数値目標」と「継続的に挑戦すべき取り組み」を明確にし、進捗を検証しながら改善を重ねていく実践的な計画として位置づけるものとしました。全電線として、ジェンダー平等を運動の根幹に据え、誰もが参画しやすく、学び、成長できる労働組合の実現をめざしていきます。



07 目標と計画期間

達成目標

- ☑ 女性役員（会計監査を除く）を選出
- ☑ 女性を常時上三役に登用し得る環境整備
- ☑ 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画

推進目標（めざす）

- ☑ 女性を三役に登用
- ☑ 執行機関への女性の参画率50%
- ☑ 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

計画期間：2026年9月～2030年8月

08 具体的な取り組み（ロードマップ）

2026年 9月～
【PJの立ち上げ／基盤整備・現状把握】

- ✅ 女性活躍推進を目的とするPJを立ち上げる
- ✅ 組合員男女比、役員・執行機関・決議機関への参画状況の把握
- ✅ 会議、セミナーの開催方法（時間帯、オンライン併用、代理出席など）の点検
- ✅ 2028年9月～の継続的な女性役員選出に向けた基盤整備

2027年 9月～
【委員会設置／改善への取り組み】

- ✅ 女性活躍推進に向けて女性委員会を設置
- ✅ 女性委員会を中心に課題把握に努め、改善につなげる取り組みを推進

2028年 9月～
【参画拡大／定着】

- ✅ 女性役員（会計監査を除く）を継続的に1名以上選出
- ✅ 執行機関、決議機関における女性参画率向上をめざす
- ✅ 女性委員会を中心に課題把握に努め、改善につなげる取り組みを推進

2029年 9月～ 2030年 8月
【最終到達・検証】

- ✅ 女性を三役に登用し得る環境整備
- ✅ 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画
- ✅ 執行機関、決議機関における女性参画率向上
- ✅ 第2次計画の総括、検証と第3次計画策定に向けた課題整理



09 通年で継続していく取り組み

全電線中央

- ☑ トップリーダーによるジェンダー平等推進メッセージの発信
- ☑ 連合、JCMの諸会議への女性参加比率の向上に向け、各単組へ積極的な参加を要請する
- ☑ 女性役員（会計監査を除く）を選出
- ☑ ジェンダー平等に関する懇談会、セミナー等を実施する
- ☑ 女性参画実態調査を実施・検証する
- ☑ 各単組の先進事例の共有と横展開

各単組

- ☑ 運動方針に「ジェンダー平等の推進」を明記する
- ☑ トップリーダーによるジェンダー平等推進メッセージの発信
- ☑ 上部団体への各種会議、セミナーなどへの積極的な女性参加促進を図る
- ☑ 女性組合役員登用に向けた人材育成、環境整備
- ☑ 女性役員（会計監査を除く）を１名以上選出することをめざす



10 用語集

● 男女共同参画とは？

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、あらゆる分野における意思決定の場への女性参画を進めて性別にかかわりなく対等な立場で参画していくこと。

● ジェンダー平等とは？

社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認（ＳＯＧＩ）などの多様性を尊重して認め合うこと。

● 女性活躍推進法とは？

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ること。

● クリティカル・マスとは？

男性が圧倒的多数を占める組織において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく男性優位の文化は変わりません。必要なのは、一気に一定割合以上にすることであり、その境界線を「クリティカル・マス」と言い、マイノリティグループが影響力を行使し得るようになる具体的な数字は30％とされています。

● 性的指向と性自認（SOGI）とは？

「性的指向」とは、恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念です。恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などがあります。「性自認」とは、自分の性別をどのように認識しているかを示す概念です。「SOGI」は、性的指向（Sexual Orientation）・性自認（Gender Identity）それぞれの英訳のアルファベットの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティだけでなく「すべての人の属性や特徴を表す略称」です。

● ジェンダーバイアスとは？

ジェンダーバイアスとは「男らしさ」「女らしさ」といった観念を基に男女の役割を固定的に考えること。加えて、性差に対して差別や偏見を持ち、行動することなどを指します。ジェンダーは「性」、バイアスは「偏見」という意味があります。



全日本電線関連産業労働組合連合会（全電線）
Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions（JEWU）
〒105-0004　東京都港区新橋 6-13-10 PMO 新橋 3 階　Tel. 03(3785)2991