



Change, Challenge, Movement!
連合大阪



ジェンダー平等推進計画 フェーズ2

2024.11~2030.10



1995.11 - 1999.12

労働組合への
女性参画促進
連合大阪行動計画
(第1次行動計画)

2004.11 - 2007.10

第3次行動計画

2013.11 - 2020.10

第5次行動計画

2021.11 - 2024.10

第6次行動計画

連合大阪
ジェンダー平等
推進計画

2000.11 - 2003.10

第2次行動計画

2008.10 - 2012.9

第4次行動計画

2020.11 - 2021.10

第5次行動計画
プラス



女性参画率
30%

世界の潮流
203050

「連合大阪ジェンダー平等
推進計画フェーズ2」
2024.11~2030.10

STEP1 2025年11月~2027年10月

- ・女性参画率 **40%** をめざす
- ・意思決定機関に占める女性割合 **40%**以上をめざす

STEP2 2027年11月~2030年10月

女性参画率
50%



運動目標（スローガン） **労働組合における男女平等参画** **職場・社会におけるジェンダー平等の推進**

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくことが「男女平等参画」。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）を尊重し、多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」。男女が平等に参画した体制のもと、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

※すでに連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスで性自認を含む多様性の尊重を明確化してきました。

運動目標
達成のために

change!

必ず達成しなければならない目標

達成目標

challenge!

推進すべき目標

推進目標



Movement

をつくりだす



ジェンダー平等を
実現しよう

CONTENTS 02 目標設定 連合の統一目標

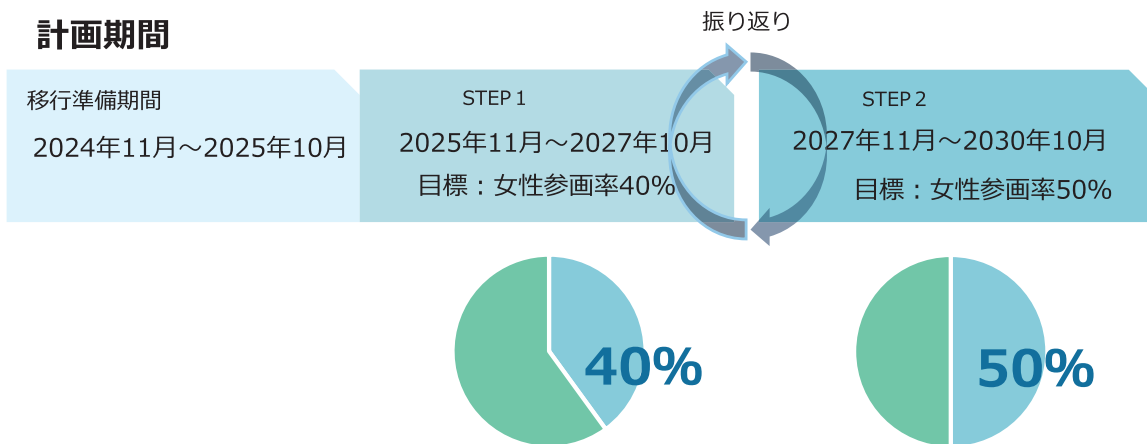


連合「ジェンダー平等推進計画フェーズ2」について 2030年9月末までに達成をめざす

	連合大阪	構成組織・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)		
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	●	●
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	●	●
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	●	●
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	●	●
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	●	●
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! (チャレンジ) 推進目標 (推進すべき目標)		
10 女性を三役に登用	Challenge!	Challenge!
11 執行機関への女性の参画率50%	Challenge!	Challenge!
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	Challenge!	Challenge!

ベースを作るための目標

計画期間



○労働組合でのジェンダー平等実現への課題

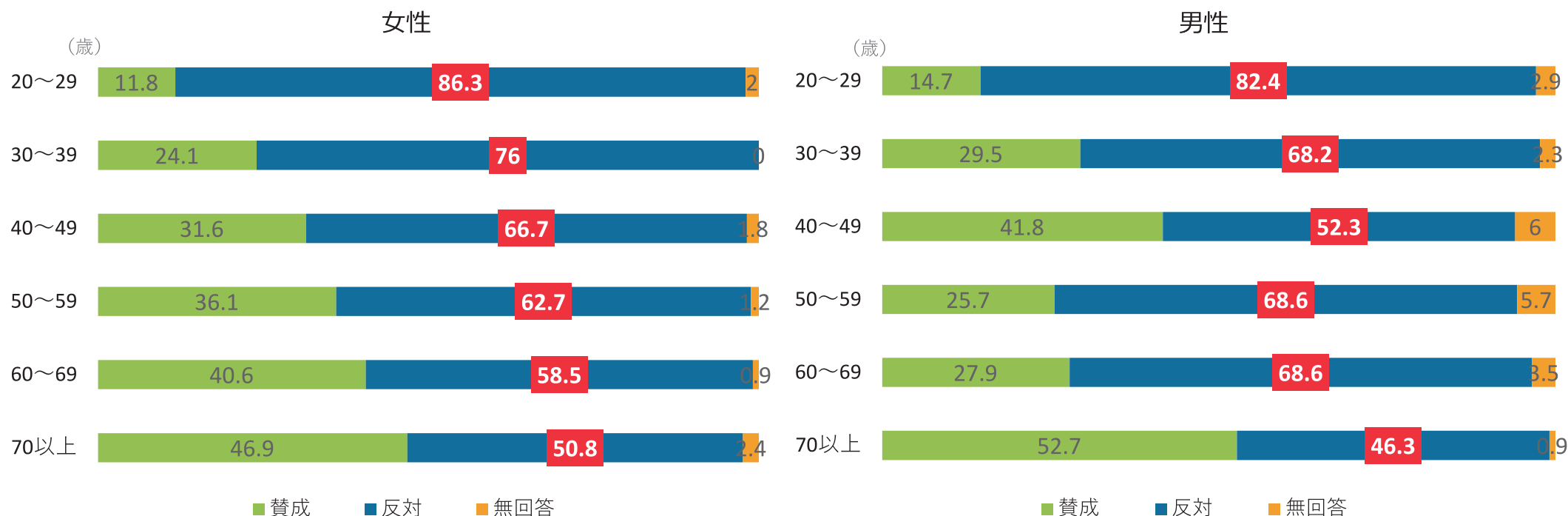
- (1)アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)や固定的性別役割分担意識の払拭
- (2)仕事と家庭の両立は男女共通の課題だが、女性に偏った負担が生じやすい状況の改善
- (3)女性の意見が組織内で十分に尊重・反映されにくい現状への対応
- (4)多様な立場への配慮が十分でないことによる、安心して参加・発言しづらい場面の解消
- (5)無意識の偏見や慣習に気づき、ジェンダー平等に向けた男性の意識改革
- (6)女性組合員比率や問題意識の違いを理解し、ジェンダー平等への共通認識を育む
- (7)有期・短時間・派遣など多様な雇用形態で働く女性組合員の意見や要求の集約強化
- (8)女性リーダーの育成に向けた取り組みの強化
- (9)女性役員・組合員のエンパワーメント発揮に向けた交流の促進

組織	項目	STEP 1	STEP 2
連合大阪	執行機関への参画	40%をめざす	50%をめざす
	大会・地方委員会	40%以上	50%
	大会役員	40%以上	50%
	審議会等委員	40%以上	50%
	各種専門委員会	40%以上	50%
地域・地区協議会	幹事会	・女性幹事が0の場合は1人以上選出 ・1人の場合は複数名選出	女性比率50%
	総会・地域委員会	40%以上	50%
構成組織・単組	執行機関への参画	女性比率に応じた選出	女性三役登用、50%

固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」といった、能力よりも性別に重点を置く考え方

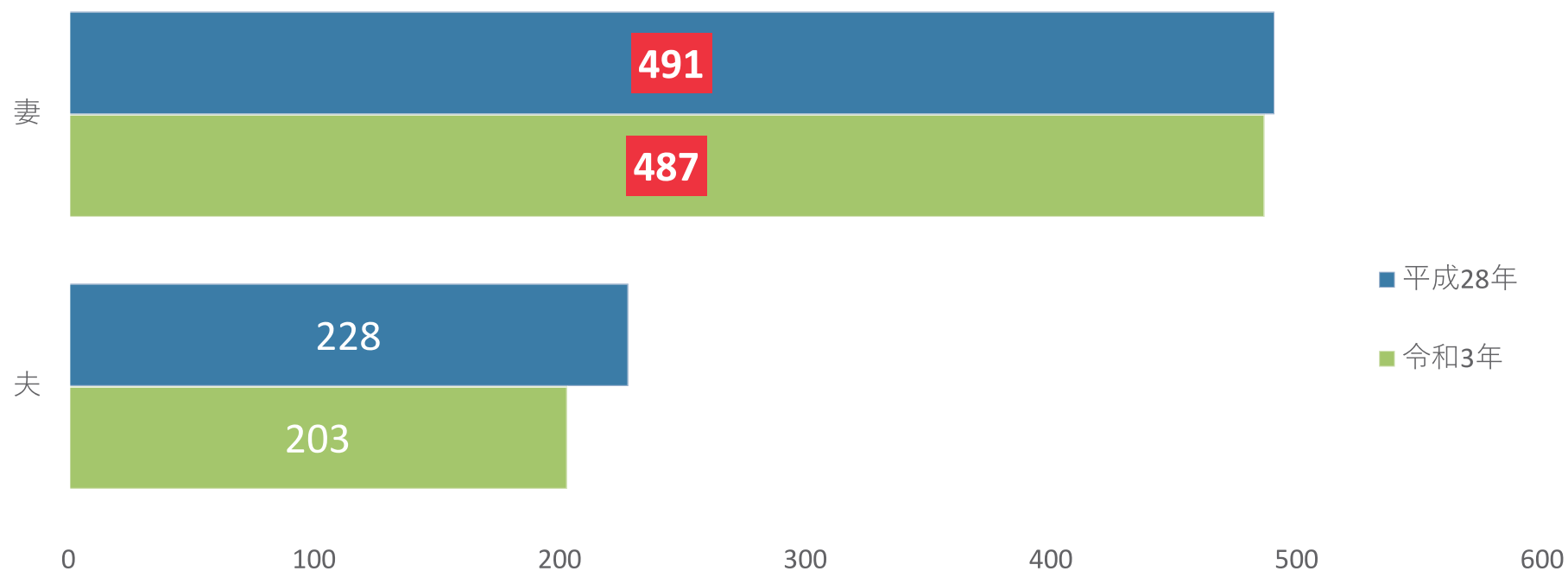
年代による「男は仕事、女は家庭」という考えについてどう思いますか。



アンケートを取ると、
固定的性別役割分担意識が
払しょくされているように見えますが、実は、、、

圧倒的に、妻（女性）の方が家事・育児等に使う時間が多いことが分かります。

大阪府の6歳未満の子どもを持つ世帯の妻と夫の1日あたりの平均家事・育児時間（分）



CONTENTS 05 ジェンダー平等への第一歩としての男女平等

人材の多様化には、これまでの集団や組織（構成組織、労働組合や企業など）が前提としている『同質の労働者マジョリティ＝男性かつ長時間労働可能』以外の人材が全て含まれています。

本来は、女性だけではなく、性別・年齢・国籍・障がいの有無・雇用形態・LGBTQ・SOGI（性的指向・性自認）といった違いのある個々人が全て含まれます。

一方で、女性は『マイノリティにおけるマジョリティ』です。

**女性『だけ』活躍を推進したいのではなく
女性『さえ』活躍できていない状態である
ことをしっかりと認識しましょう！**

＼女性活躍はジェンダー平等の第一歩！／

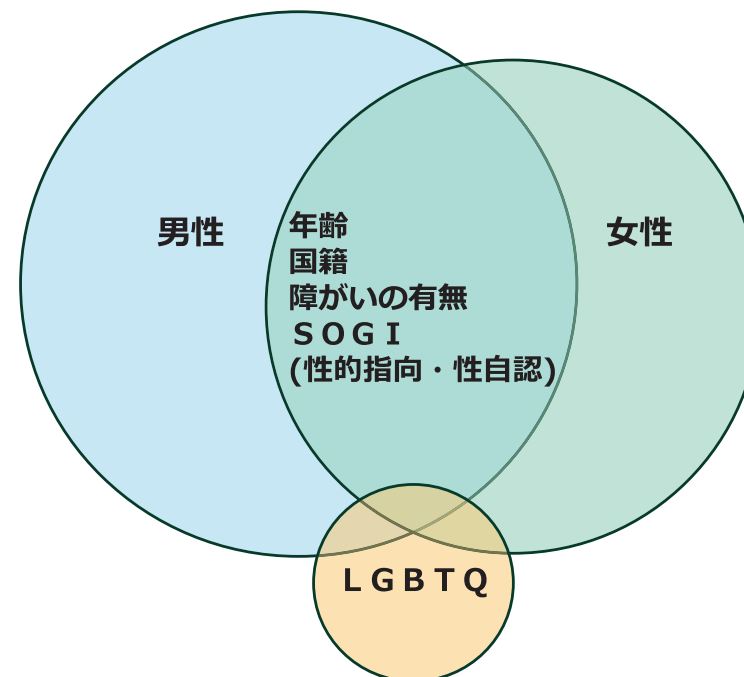


マジョリティ

社会の中で多数派や主流とされる人々や集団のことを言います。人数の多さではなく、社会的な力を持つことが特徴です。社会のルールや文化、価値観を形成する側であり、社会の「標準」とされることが多いです。

マイノリティ

社会の中で少数派や非主流とされる人々や集団のことを言います。社会のルールや文化がマジョリティ中心で作られるため、マイノリティのニーズや価値観が反映されにくいことがあります。その結果、差別や排除、誤解の対象となることもあり、権利の保障や配慮が必要とされます。



1

だれにとっても働きやすい職場づくり

職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が安心して必要な権利を行使しながら働き続けられる職場は、結果、だれにとっても働きやすい職場となり得ます。

2

社会・経済の活力や持続性の維持・向上

男女平等参画の推進により、とりわけ女性の低賃金・不安定雇用が解消され、性別にかかわらずだれもが安心・納得して多様な個性や能力を発揮しながら働くことができる機会と生き方の選択肢が保障されます。ひいては、社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながり得ます。

3

人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現

男女不平等は、人権の尊重、個人の尊厳にかかわる由々しき問題であり、取り組みを進めることで、それらを基底に置いた社会を実現しなければなりません。

4

アンコンシャス・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭

「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」が、典型的な固定的性別役割分担意識、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」が典型的なアンコンシャス・バイアスであり、ともに労働組合に強く当てはまります。労働組合こそが、自らを変革しつつ、先頭に立って世の中に蔓延するこれらの意識・バイアスの払拭に力を尽くさなければなりません。



5

クリティカル・マスの理解浸透、形成

とりわけ労働組合の場合は、意思決定の場を男性が占めていることで、賃金格差をはじめとする男女間不平等やハラスメントの問題が中心議題になりやすく、組合民主主義の観点からもこのような状況は大きく変えていかなければなりません。女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍かつ中心的な課題になっていきます。

6

ポジティブ・アクションの理解浸透、推進

そもそも男女不平等だからポジティブ・アクションが必要なわけで、その取り組みが逆差別ではなく、法に違反しないことは女性差別撤廃条約や男女雇用機会均等法第8条で明確にされています。「クリティカル・マス」、「ポジティブ・アクション」ともに、根拠や必要性を含め、改めて理解浸透をはかることが重要です。



7

多様性の尊重

「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、性別だけでなく、年齢・国籍・障がいの有無・出生地・雇用形態などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、だれ一人取り残されることのない社会をめざします。

8

活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようになれば、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていきます。労働組合としても、改めて男女平等参画に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められています。

社会のあらゆる分野で女性参画を進めることは、誰もが働きやすく能力を発揮できる環境づくりにつながり、多様性を基盤とした**共生社会の実現に寄与**します。労働組合においても、多様な人材が活躍できる基盤と風土を整えることが、組合民主主義を確立し、運動を推進する土台となります。

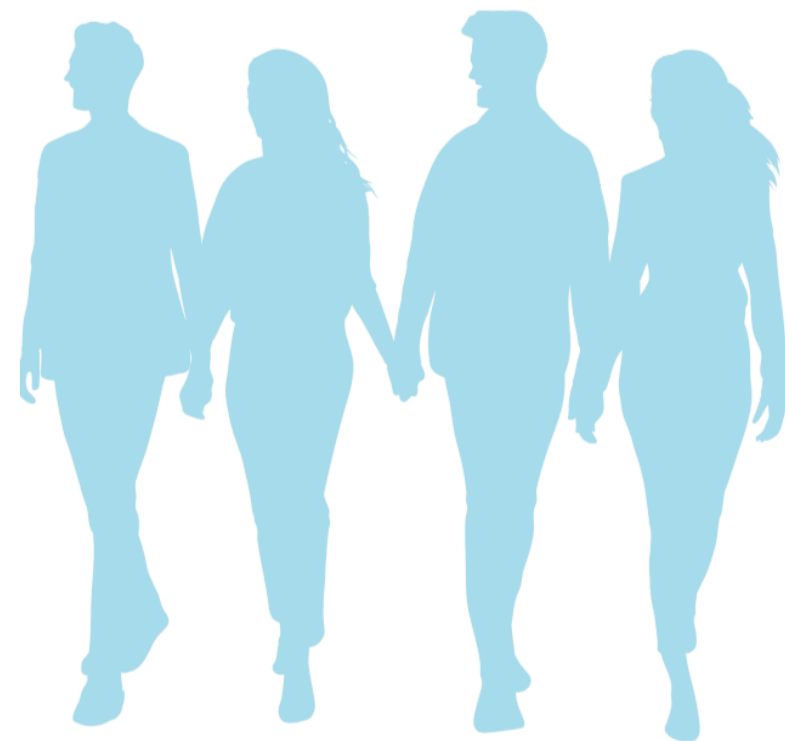
「連合大阪ジェンダー平等推進計画（第6次行動計画）」に基づき、女性組合員比率に応じた意思決定の場への参画を進めてきました。その結果、**女性役員比率が30%を超える組織**では**多様な視点**が取り入れられ、**公平で包括的な労働環境の実現**につながっています。また、男女が互いに能力を発揮できる環境は、イノベーションや生産性の向上にも結びつきます。

一方で、現場では依然として**固定的性別役割分担意識**や**男性中心の文化**が根強く残っており、**女性が心理的に居心地の悪さ**を感じる場面もあります。たとえば、女性役員が参加する交流の場において、雰囲気や話題の内容が男性中心の価値観に偏り、「なぜ自分だけが我慢しなければならないのか」と感じることもあり、結果として**尊厳が損なわれるような経験**につながることもなり得ます。これは、**女性が安心して参加し続けるための環境**が、まだ**十分に整っていない**ことを示しています。

こうした背景を踏まえると、女性の参画を促進するためには、**数値目標の設定は方向性を示すうえで重要な手段**の一つであります。

ただし、すべての構成組織、地域・地区協議会が同じ条件にあるわけではなく、構成組織の特性(業種や組合員の男女比率)や地域・地区協議会の特性(構成する組織の違いや各単組の男女比率)により、女性の参画が進みにくいケースも存在します。

そのため、数値目標はあくまで「めざすべき方向性」として掲げ、**その達成に向けた意識改革の段階的な取り組みや柔軟なアプローチ**が求められます。



- 1 加盟構成組織の組合員の男女比率などの情報を毎年調査・把握する
- 2 ジェンダー平等を進めるため、女性参画によって起きるインクルーシブやウェルビーイングの実現など、ジェンダー平等先進国などの事例や社会的意義および女性役員の育成・選出を目的とした各種セミナーを実施する
- 3 ジェンダー平等・女性参画促進の先進的・積極的な活動を行った単組を表彰する
- 4 トップリーダー宣言のフォローアップを行う
- 5 SOG I（性的指向・性自認）についての認識を深め、各職場での取り組みにつなげるための学習の機会を設定する
- 6 多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、連合大阪運動の活動スタイルを点検、見直す



1 構成組織（地方組織）での組合員の男女比率などの現状を把握する

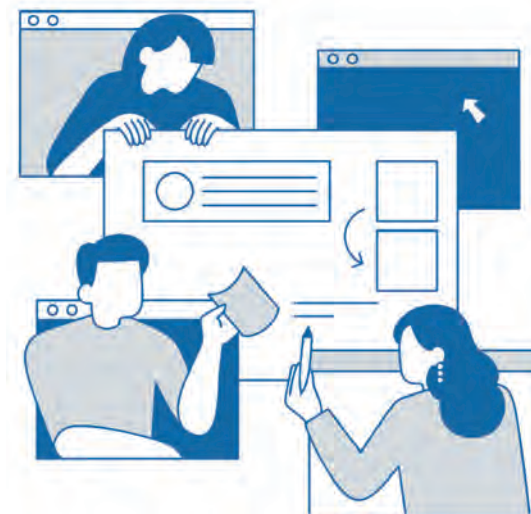
※把握がとめられる項目例

- ・組合員の人数・男女比率（雇用形態別）
- ・組合役員の数・男女比率（役職別）
- ・組合専従役員の数・男女比率
- ・組合の各種会議の代議員・参加者の男女比率
- ・組合の各種研修参加者の男女比率 など

2 各組織での実情や数値目標に合わせた、ジェンダー平等・女性参画推進活動を行う

3 各組織でジェンダー平等をテーマとする委員会活動や行事を設定し、女性の声を労働組合活動に反映させる活動を行う

4 SOGI（性的指向・性自認）についての認識を深める学習会などを行い、職場・労働組合で差別的取り扱いが行われないよう啓発に取り組む



STEP 1（2025.11～2027.10）

- 1 女性組合員が意見交換や情報共有ができる場を設置する
- 2 女性組合員が参加・参画しやすい会議や研修などの開催方法・時間・場所を工夫する
- 3 女性幹事の選出につなげるための人材育成セミナーなどを実施する
- 4 女性幹事（会計監査除く）を選出する



STEP 2（2027.11～2030.10）

- 1 女性幹事（会計監査除く）同士が意見交換できる場を設置する
- 2 女性幹事（会計監査除く）と女性組合員が意見交換や情報共有ができる場を設置する
- 3 女性を三役に登用する

1985
年
5月
男女
雇用
機会
均等
法
制定

1999
年
6月
男女
共同
参画
基本
法
施行

男女でつくる21世紀女性参画促進
21世紀の日本社会を決定する
最重要課題と位置づけられた



第5次行動計画
2013年11月～2020年10月
第5次行動計画プラス
2020年11月～2021年10月

47地方連合会唯一の
「モデル地方連合会」
に位置づけられる

第4次行動計画
2008年10月～2012年9月

連合大阪の目標：
2009年改選期・2011年改選期に
三役・執行委員のさらなる配置
大会での「女性特別代議員」の設置

第3次行動計画
2004年11月～2007年10月

連合大阪女性組合員比率 26.4%

地域・地区協議会の目標：
女性幹事1名の選出

構成組織の目標：
女性組合員比率に応じた
女性執行委員会の選出

第2次行動計画の達成状況、
全体的に不十分、取り組みや
進捗状況もばらつきが大きい

第2次行動計画
2000年11月～2003年10月

意思決定機関への
女性の参画目標を設定
大会女性代議員10%めざす
連合大阪女性組合員比率
22.9%

第1次行動計画
1995年11月～1999年11月

「男女共生プロジェクト」
を設置し、女性参画促進に
ついて検討を開始。



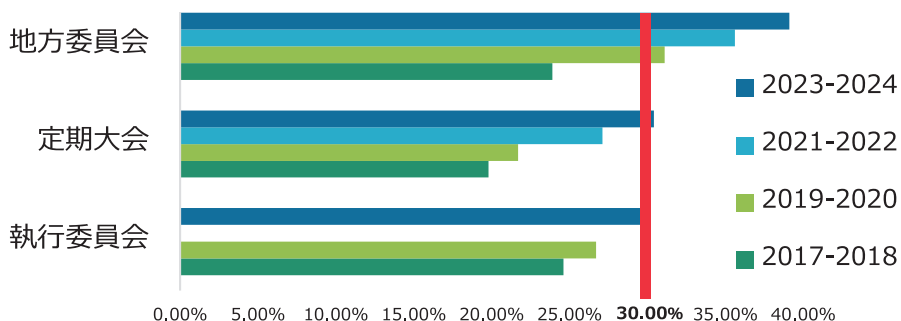
男女平等参画「3つの目標」

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

「3つの数値目標」

- ①全組織において「運動方針に男女平等参画を明記する」 達成率100%
- ②全組織において「女性役員を選出する」 40構成組織中19組織で達成
- ③「役員と機関会議の女性参画率30%」

女性参画率達成状況				
機関	2017-2018	2019-2020	2021-2022	2023-2024
地方委員会	23.9%	31.1%	35.6%	39.1%
定期大会	19.8%	21.7%	27.1%	30.4%
執行委員会	24.6%	26.7%	-	30.0%



目標達成に向けた取り組み

1. ジェンダー平等推進委員会・女性委員会の活動
 専門委員会として、ジェンダー平等推進委員会・女性委員会を設置・運営し、構成組織に働きかけながら女性参画を促進。春季生活闘争や6月の「男女平等月間」の活動に積極的に参画。
2. 6月「男女平等月間」
 毎年「川柳」の募集や優秀賞作品を掲載したポスターを作成。1000を超える作品の応募があり、月間の取り組みとして定着。「男女共生集会」では「川柳」の表彰式や講演を実施。
3. 集会・セミナー、先進的な取り組み組織の表彰
 「男女平等推進トップリーダーセミナー」、近畿ブロックと連携した「女性会議」「女性リーダーセミナー」を毎年開催。
 2019年には、「連合大阪 男女平等・女性参画推進大賞（連合大阪男女でぴかっと大賞）」を創設し、先進的な活動を実施している単組を表彰。
 受賞組織には、男女共生集会で事例報告をしてもらうなど、好事例の周知を行った。
4. 広報活動
 各組織のトップリーダーが、ジェンダー平等推進に向けての宣言文として「トップリーダー宣言」を策定。連合大阪ホームページや機関紙に掲載。
 「3.8国際女性デー」などの取り組みをホームページに掲載し、組織内外に向けて女性参画の重要性を広くアピールした。
5. 女性参画30%達成プロジェクト
 2014年に設置。第27回地方委員会（2022年）、第21回定期大会（2023年）、第35年度執行委員会（2024年）で女性参画30%を達成。今後は2030年50%達成に向けて取り組んでいく。
6. 行政への働きかけと関係団体との連携
 大阪府や府内市町村への政策要請に「ジェンダー平等推進」「女性参画促進」に関する項目を提案。大阪労働局との意見交換会や、関西経済連合会との連携も推進。

CONTENTS 11 「連合大阪ジェンダー平等推進計画（第6次行動計画）」の目標達成状況

「連合大阪ジェンダー平等推進計画（第6次行動計画）」（2021.11～2024.10）	連合大阪	構成組織・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）		
1 2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握	毎年実施	●
2 2024年9月末までに女性役員（会計監査除く）を選出	達成済	●
3 2024年9月末までに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	30%	●
4 2024年9月末までに女性を常時上三役（会長・事務局長）に登用し得る環境整備	—	—
5 2021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 ※「男女平等」を明記している組織を含む	明記済	●
Challenge!（チャレンジ）推進目標（推進すべき目標）		
6 大会や地方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	達成済	●
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	達成済	●
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	設置済	●
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	○	○



連合大阪のジェンダー平等推進計画は、労働組合における女性参画を段階的に高め、誰もが働きやすく・能力を発揮できる場を形成し、多様性が確保された共生社会の実現につながる取り組みです。

「連合大阪ジェンダー平等推進計画」においては、組合民主主義の観点から、それぞれの組織における女性組合員比率に応じた女性の意思決定の場への参画確保を追求し、取り組みをすすめた結果「女性参画率30%」を達成することができました。

「連合大阪ジェンダー平等推進計画フェーズ2」では、世界の潮流「2030年までに完全な男女平等の実現を目指す（203050・プラネットフィフティーフィフティー）」に沿って、「2030年までに女性参画率50%」の目標を掲げています。

職場・社会に影響を与え得る労働組合として、法改正を含む様々な課題解決に向けて取り組むにあたっては、この50%も意識することが重要です。

ジェンダー平等の取り組みは、性別だけでなく、年齢・国籍・障がいの有無・出生地・雇用形態などにかかわらず、組織の中に多様な視点を入れることで、結果としてすべてのひとにとって、その個性と能力を発揮できる「多様性ある社会」の実現につながります。

着実に前進させていくために、一丸となって取り組みましょう！



用語解説

アンコンシャス・バイアス【あんこんしゃす・ばいあす】

「無意識の偏見」のことであり、自分自身が「無意識のうちに偏ったものの見方」をしてしまうことや「思い込み」のことを言います。

例えば、年齢・性別・学歴などの属性だけで人を判断したり、上下関係を意識してしまうことはありませんか？

血液型で人の性格を予測したり、「男らしさ」「女らしさ」を自分自身や他者に求めることはありませんか？

アンコンシャス・バイアスは、新しい発想や発見の芽をつんでしまったり、相手を傷つけることにつながるなどネガティブな影響を与えることもあるため、注意しなければなりません。社会の多様性を確保していくためにも、だれもが知っておいたほうが良いと思われる概念として、近年ではこのバイアスを認識し、減らす取り組みが進められています。

クリティカル・マス【くりていかる・ます】

圧倒的な男性中心社会において、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、男性優位の構造は変わりません。必要なのは、一気に一定割合にすることであり、その変革の境界線を物理学の用語で「クリティカル・マス」と言います。

労働組合においても、女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍的かつ中心的な課題になっていきます。

SOGI (SEXUAL ORIENTATION & GENDER IDENTITY) 【そじ】

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、「人の属性を表す略称」です。

「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。また、「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。

ポジティブ・アクション【ぽじていぶ・あくしょん】

厚生労働省によると、「固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職には女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組」とされています。

労働組合の場合、例えば、執行部にほとんど女性がいない、四役は男性が大半を占めている場合等が当てはまります。

個人の能力や努力が評価される社会、多様性の確保による組織の活性化や競争力の強化を実現するために、男女共同参画局を中心とした政府機関がポジティブ・アクションを推進しています。



女性活躍推進法

(2016年4月施行)

女性活躍推進法は正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」と言い、女性が職場生活においてその能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とした法律。



女性活躍推進法の 3つの基本原則

1. 固定的性別役割分担の払拭と格差是正

すべての女性が自らの意思で働き、能力を
発揮できるよう、採用・昇進の機会を提供し、
固定的性別役割分担意識を払拭するとともに、
女性の健康上の特性に配慮し、その個性と能
力を十分に発揮できるようにすること

2. 職業生活と家庭生活の両立支援

結婚、妊娠、出産、育児、介護などにより
女性がやむを得ず退職することが多い現状を
踏まえ、男女を問わず、社会の支援を受けな
がら、職業生活と家庭生活を両立できる環境
を整備すること

3. 女性本人の意思の尊重

女性が職業生活と家庭生活を両立する際、
その意思が尊重されるようにすること

<事業主の義務>

1. 行動計画の策定

女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みの実施目標、具体的な内容、実施時期の設定ならびに結果の把握・分析を行い、課題を解決すること

2. 情報の公表

男女の賃金差異、**女性の管理職割合（法改正後に追加）**、採用した労働者の男女比の把握などの内容を公表すること

改正 女性活躍推進法（2025年6月改正、2026年4月施行）

<改正のポイント>

1. 法の期限延長：女性活躍推進法の期限が、2036年3月31日まで10年延長
2. 女性管理職比率の公表義務化：常用労働者数101人以上の企業の公表義務化
3. 男女間賃金差異の公表拡大：常用労働者数101人以上300人以下の企業にも公表義務の拡大
4. 健康課題への配慮：女性の職業生活における健康上の特性に留意した取り組みを行うこと

→ 改正女性活躍推進法に基づいて、女性が活躍しやすい職場環境を整えた企業を認定する「**えるぼし認定**」や、行動計画の目標達成や一定の基準を満たした企業には「**くるみん・トライくるみん・プラチナくるみん**（**根拠法「次世代育成支援対策推進法**）」などを認定。**企業にとっても優秀な人材確保などにつながる**

「連合大阪ジェンダー平等推進計画フェーズ2（第7次行動計画）」策定までの歩み

「連合大阪ジェンダー平等推進計画フェーズ2（第7次行動計画）」（素案）への意見交換

2024.12.20
第30回女性参画30%達成プロジェクト会議

2024.12.20
連合大阪第14回執行委員会
「連合大阪ジェンダー平等推進計画フェーズ2（第7次行動計画）」策定スケジュール提起

2024.12.20
第1回女性委員会役員会

2025.1.15
第6回ジェンダー平等推進委員会

2025.1.21
第1回女性委員会

2025.2.20
第31回女性参画30%達成プロジェクト会議

2025.2.25
第7回ジェンダー平等推進委員会

「連合大阪ジェンダー平等推進計画フェーズ2（第7次行動計画）」（案）への意見交換

2025.4.18
第2回女性委員会役員会

2025.4.30
第2回女性委員会

2025.5.14
第32回女性参画30%達成プロジェクト会議

2025.5.20
第3回女性委員会役員会、第3回女性委員会

2025.5.23
第8回ジェンダー平等推進委員会

2025.6.3
○第9回ジェンダー平等推進委員会
○連合大阪男女共生集会にて中間報告

「連合大阪ジェンダー平等推進計画フェーズ2（第7次行動計画）」（案）機関決定

2025.6.6
連合大阪第20回三役会

2025.6.20
連合大阪第20回執行委員会

2025.7.1
第33回女性参画30%達成プロジェクト会議

2025.10.24
連合大阪第22回定期大会にて議案提起

フェーズ2
始動

「連合大阪ジェンダー平等推進計画フェーズ2」

【発行者】
日本労働組合総連合会大阪府連合会（連合大阪）
総合政策・ジェンダー平等推進・中小支援グループ

〒540-0008
大阪市中央区大手前2-1-7大阪赤十字会館5F
2025.10、2026.1 発行



※イラスト出典元：連合本部「ユニオニオン_イラスト集一覧」