



働く女性たちの現場には、まだまだ見えにくい不安や葛藤が残っています。
体調が悪くても休みにくい職場環境、正社員になれない焦り、賃金の伸び悩み。
それでも私たちは声をあげ、仲間とつながり、少しずつ働き方を変えてきました。
2026年はひとりの我慢をみんなの行動へ。まずは職場の実態をチェックしよう！



◀ 連合東京の
#おんなの春闘2.0について
詳しくはこちら

チェックリスト

1. 男女別の賃金分布を把握・分析し、格差要因を特定している。 Yes No

NOの場合は

男女間の賃金分布を「見える化」し、賃金格差につながる要因を分析して、課題改善に取り組みましょう。

2. 支給手当が間接差別とならないよう点検している。 Yes No

NOの場合は

家族手当、住居手当などの生活関連手当が間接差別にあたらないか、確認しましょう。

3. 女性活躍推進の事業主行動計画が 策定・公表されている。 Yes No

NOの場合は

企業規模に関わらず、すべての職場において「事業主行動計画」の策定をはたらきかけましょう。

4. 事業主行動計画に明確な数値目標や取り組み内容が記載されている。 Yes No

NOの場合は

職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や取り組み内容を設定しましょう。

5. 女性のキャリア形成支援が行われている。 Yes No

NOの場合は

雇用形態にかかわらず、能力開発や登用機会が確保されているか点検し、女性のキャリア形成支援をはたらきかけましょう。

6. 女性の健康に関する研修や情報提供が実施されている。 Yes No

NOの場合は

月経・PMS・更年期症状など女性特有の健康課題について正しい理解を広げるため、研修や情報提供を実施しましょう。