

連合群馬

男女平等参画推進計画



2002年4月

日本労働組合総連合会・群馬県連合会

はじめに

過去の歴史や古い習慣により、男性中心の社会が形成されてきましたが、意識の多様化や社会情勢の変化に伴い、女性の社会進出が進み、全雇用者の4割を占めるようになっていきます。

また、就業形態や分野も多岐にわたり、経済社会の発展に重要な役割を果たしています。

そのような中で女性を取り巻く労働環境や法の整備が進められていますが、男女平等社会の実現に向けて側面からの支援体制がより一層求められています。

連合は、「連合の進路」の中で「労働運動をはじめ、あらゆる分野に女性の積極的参加を進め、男女平等の実現、働く女性の雇用・労働条件の向上、母性保護の充実、社会環境の改善に取り組む。このため、労働組合への女性の積極的参加を進め、男女平等社会づくりをめざした活動を進める。」ことを提起している。

連合群馬は、本部が1991年に決定した『女性参加推進行動計画』（のちに「男女平等参画推進計画」に名称変更）に基づき取り組みを進め、改善は図られているものの、連合本部の示す目標からすると充分なものとはなっていない現状です。

各構成組織を対象に実施した実態調査結果を見ても、男女平等参画は社会全体と比べても労働組合はかなり遅れている状態です。

そのため連合群馬は、積極的に男女平等参画推進に取り組む『計画』を策定いたしました。

各構成組織は、それぞれの組織実態を踏まえ中央主導による取り組みが展開されています。

連合群馬は、数値目標を示すだけのものではなく、自ら何に取り組むのか、構成組織と連携・協力する計画としました。

計画目標期間は、2006年10月までといたします。

この計画に協力いただき、産別・単組においては、自らの計画も策定する中で男女平等参画を実現していきましょう。

2002年4月

日本労働組合総連合会・群馬県連合会

計画推進に向けたポイント

男女平等参画推進委員会の設置

男女平等参画推進を進める上で、計画に添った活動がされているかを点検し、より実効性を高める役割を果たすものとする。

推進委員会は、年2回程度委員長が召集し開催する。2年経過後の2004年3月に計画の見直しを含め総点検し、取り組み結果を報告する。

男女平等参画推進委員会（11名）

| | | | |
|------|----|--------|------------|
| 委員長 | 1名 | 菊池 次郎 | （副会長） |
| 副委員長 | 2名 | 新井 恒子 | （女性委員会委員長） |
| | | 阿部 和彦 | （副事務局長） |
| 幹事 | 7名 | 大小原 利信 | （電機連合） |
| | | 町田 修 | （自治労） |
| | | 荒井 佳子 | （ゼンセン同盟） |
| | | 富所 康子 | （情報労連） |
| | | 内田 三四郎 | （全逓） |
| | | 藤本 嘉代 | （全国一般） |
| | | 新井 尚 | （国公総連） |
| 事務局 | 1名 | 新井 智 | （担当グループ） |

実態把握

構成組織の現状や組合役員への参画、活動・行事に参加できない声をしっかり把握し、実情に合せた取り組みを展開するために、連合群馬構成組織一覧の見直しに合せ、女性参画状況の実態調査を行い現状把握します。合せて構成組織から連合群馬への要望把握と調査結果を分析し、参画・参加しやすい取り組みを展開し、一定割合での女性参加を求め、女性参画比率高揚に向けた取り組みを展開します。

情報提供

男女平等に関わる諸課題に対する取り組みを従来にも増して情報提供を行い、活動への理解と自らの実践・参加を推進するため、機関紙への掲載等、構成組織と連携し理解活動に努めます。

また、教宣器材を活用し、県民への周知・理解活動も積極的に展開します。

女性活動強化

男女が互いを理解し共存していくために、従来にも増した活動への参画・参加と女性の声を活動に反映し、自らの手による運営と実態調査結果のニーズに対する活動を展開します。

リーダー育成

この社会を担うのは性別を超えて、責任と役割を果たすことが求められており、リーダーは経験や能力・行動力を兼ね備えていなければなりません。

常日頃から各種セミナーや養成講座、産別の枠を越えた意見交換の場の提供や研修会を積極的に開催します。

意思決定・決議機関への女性参加

男女がいっしょになってこの社会を支えていくためには、女性の声や考え方も意思決定・決議機関で反映しなければなりません。意思決定・決議機関への参画が第一ですが、特別枠・傍聴枠を更に拡大し、女性参画を推進します。

女性役員登用

役員に登用も女性の声や考え方を反映するために取り組まなければならない課題ですが、現状は大変難しく、将来を見据えた四役への登用に向け、特別枠を含めた検討が必要です。

また、専門委員会への更なる参画へ向け、積極的に取り組みます。

審議会等への参加

国や県の取り組みについてもそれぞれの立場での女性の考えを取り入れる必要があります。労働局や県と連携する中で積極的に女性を推薦し、男性のみの審議会を無くす取り組みを展開します。

男女平等参画推進行動計画

(第1次 2002.4～2006.10)

| 項 目 | 連合群馬の取り組み | 具体的取り組み(構成組織との連携) | 構成組織の取り組み |
|--------------------|--|---|---|
| 男女平等参画推進 委員会の設置 | ① 推進状況の点検、見直し | ① 推進計画と執行活動の整合性の確認 ② 6ヶ月ごとに取り組みを確認 ③ 2004年3月に推進計画の総点検 | ① 三役を委員長とする特別委員会を設置し、男女で構成する ② 推進・行動計画の策定 ③ 推進状況の点検 |
| 実態把握 | ① 定期的な組織調査及びニーズ把握 ② 各種集会等での男女比率 | ① 男女別組合員数の調査 ② 組合各級機関における役員の男女比率調査 ③ 最高決議機関での女性代議員数調査 ④ 各種集会等での男女比率調査 | ① 男女別組合員数の調査 ② 組合各級機関の役員の男女比率調査 ③ 大会女性代議員数の調査 ④ 各種集会等での男女比率調査 |
| 情報提供 | ① 男女平等に関わる教宣器材等の提供 ② 情報公開と情報の共有化 | ① 男女平等に関わる諸課題に対する教育・宣伝器材等の提供、機関紙「あぷらうち」への掲載 ② 男女平等参画のためのキャンペーン活動の展開 ③ 情報公開と情報の共有化 | ① 男女平等に関わる諸課題に対する教育・宣伝器材、機関紙への掲載 ② 男女平等参画のためのキャンペーン活動の展開や積極的な参加 ③ 情報公開と情報の共有化 |
| 女性活動強化 | ① 全構成組織からの参加を要請 ② 女性委員会自らが企画・実践行動を行う ③ 地域協議会への女性委員会の設置 | ① ニーズにあった行事企画・立案 ② 産別を越えた交流機会の提供 ③ 地域協議会と連携し、女性委員会の設置・拡大 | ① 連合群馬女性委員会への参画と各種行事への積極的な参加・派遣 ② 先行事例の水平展開の努力と工夫 ③ 地域での委員会に対する役員の派遣・協力 |
| リーダー育成 | ① セミナーの開催 ② リーダー育成講座・研修会の開催 ③ 先行事例の紹介 | ① タイムリーな課題をテーマにしたセミナーの開催 ② 役員・女性を対象としたリーダー育成講座の開催・紹介 ③ 先行労組との交流・意見交換 | ① リーダー育成に向けた各種セミナー・研修の開催 ② 各種研修会・講座・セミナーへの積極的な参加・派遣努力 ③ 先行事例の水平展開に向けた取り組み |
| 意思決定・決議機関への女性参加 | ① 大会・地方委員会等への女性の参加 ② 大会等、議長への女性の登用 | ① 女性代議員の拡大 ② 特別執行委員、特別代議員枠等の有効活用 ③ 女性意見が反映できる仕組みづくり ④ 大会役員等への女性登用 | ① 女性代議員の拡大 ② 特別執行委員、特別代議員枠等の設置・拡充 ③ 女性意見が反映できる仕組みづくり |
| 女性役員登用 | ① 連合群馬四役への登用検討 ② 執行委員会女性比率の向上 ③ 各専門委員会への女性参画 | ① 推進計画を進めつつ四役への登用を検討 ② 現行2名をさらに増員する ③ 全専門委員会への女性代表の参画 | ① 役員派遣に向けた環境整備 ② 単組、支部役員への登用・拡大 ③ 構成組織推進計画に添った取り組みの展開 |
| 審議会等への参加 | ① すべての審議会への女性の推薦・参画 ② 審議会委員のフォローアップ ③ 審議会参加に向けた環境整備 | ① 審議委員のためのオリエンテーションの実施 ② 全ての審議会へ女性を含め推薦し、全てに女性審議委員を誕生させる | ① 審議会等への女性委員の推薦を積極的にすすめる ② 審議会参加に向けた環境整備 |