

連合長野
第4次男女平等参画推進計画

日本労働組合総連合会 長野県連合会

「連合長野 第4次男女平等参画推進計画」 (目次)

I. これまでの取り組み経過について

1. 連合本部の取り組み経過
2. 連合長野の取り組み経過

II. 連合長野第3次男女平等参画推進計画に関する実態調査結果に基づく現状と課題について

1. 連合長野関係
2. 連合長野構成産別関係

III. 連合第4次男女平等参画推進計画について

IV. 連合長野第4次男女平等参画推進計画について

1. 男女平等参画の情勢と必要性
 - (1) 社会・経済の変化と働く女性
 - (2) 男女平等参画をめぐる国内外の動向
 - (3) ますます高まる男女平等参画の必要性
2. 連合のめざす男女平等参画社会の理念
 - (1) 連合のめざす男女平等参画社会の理念
 - (2) 労働運動における男女平等参画の意義
3. 連合長野の数値目標
4. 連合長野の活動期間
5. 連合長野の取り組み
 - (1) 運動方針へ男女平等参画推進に関わる3つの目標明記について
 - (2) 機関会議等への女性参画について
 - (3) 男女平等参画推進委員会での活動強化について
 - (4) 男女平等参画推進計画の策定・実行と進捗管理の徹底について
 - (5) 各審議会等への対応について

I. これまでの取り組み経過について

1. 連合本部の取り組み経過

1) 連合第3次推進計画までの経過について

連合は1991年の第2回大会で、2000年までに労働組合の執行機関における女性役員の比率を15%にすることを柱とした「第1次男女平等参画推進計画」を決定し取り組んできました。

連合の第1次推進計画は2000年10月で終了し、同月の第33回中央委員会では、新たに「組織人員の占める女性組合員割合に基づいて女性役員を選出する」ことを目標とした「第2次男女平等参画推進計画」を決定しました。

第2次推進計画は、2000年10月から2006年10月までの6年間にわたり取り組みを進めてきました。具体的な計画として、執行機関への女性参画目標を、連合本部は27%（連合の女性組合員比率）とし、構成組織・地方連合会および単組はそれぞれの女性組合員比率を目標として取り組んできました。また、国の審議会等への参加目標は2005年までに30%にするという目標でした。しかしながら、いずれも目標を達成できませんでした。

連合は、第2次推進計画の克服すべき問題点を踏まえ、2006年10月開催の第48回中央委員会において「第3次男女平等参画推進計画」を決定しました。計画の統一目標として、連合本部・構成組織・単組・地方連合会では、「1. 運動方針に男女平等参画を明記する。2. 女性組合員比率の女性役員を配置する。3. 女性役員ゼロ組織をなくす。」ことが掲げられました。

2) 連合第3次男女平等参画推進計画のまとめについて（連合の取り組みのまとめより抜粋）

(1) 構成組織・地方連合会の取り組み

① 運動方針への男女平等参画の明記と男女平等参画推進計画の策定・推進

構成組織では、7割弱の組織が運動方針への明記を行い、約6割の組織が、男女平等参画推進計画を策定しています。

地方連合会では、すべての組織が運動方針に男女平等参画の明記を行い、ほぼすべての組織が計画を策定して取り組みを進めています。

なお、構成組織は半数の組織が、地方連合会は約7割の組織が、計画の進捗管理のための組織を設置し、取り組み状況の点検と改善を行いました。

② 男女平等推進委員会の活動

構成組織は約半数の組織が、地方連合会はほぼすべての組織が、男女平等推進委員会を設置し、活動を行っています。

③ 女性委員会の活動

構成組織は約4割の組織が、地方連合会はほぼすべての組織が、女性委員会を設置し、活動を行っています。

(2) 統一目標についての取り組み結果

① 「運動方針に男女平等参画を明記する」

連合本部は、運動方針に男女平等参画を明記しています。

連合が2011年12月に実施した「構成組織・地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」（以下、「参画調査」）の結果では、53の構成組織のうち、35組織

(66.0%)は「明記している」と回答したが、「明記していない」が18組織ありました。

地方連合会では、2009年「参画調査」までは「明記していない」組織があったが、2011年調査で、全組織が「明記している」と回答しました。

②「女性組合員比率の女性役員を配置する」

2011年「参画調査」では、連合組合員に占める女性組合員の割合は31.4%であるのに対して、各組織の女性役員比率は、連合本部26.3%、構成組織9.3%、地方連合会6.6%と、いずれも目標を達成できていません。

また、2011年11月に約1,100の単組を対象に実施した「女性の労働組合への参画に関する調査」(以下、「単組調査」)によると、単組本部の執行委員に占める女性役員比率は、民間組合10.5%、公務組合19.8%となっています。

③「女性役員ゼロ組織をなくす」

連合本部は、女性役員を選出しています。

2011年「参画調査」では、「女性役員ゼロ」組織は、53構成組織のうち25組織(47.1%)にのぼり、地方連合会でも1組織が「女性役員ゼロ」となっています。

また、2011年「単組調査」で単組本部の状況をみると、「女性役員ゼロ」組織は、民間組合51.9%、公務組合16.4%となっています。

2. 連合長野の取り組み経過

連合長野男女平等参画推進委員会では、連合第1次および、第2次男女平等参画推進計画にもとづいて男女平等参画推進活動を進めてきました。

その後、連合第3次男女平等参画推進計画を受けて、連合長野男女平等参画推進委員会を中心に検討を行い、2007年10月の第19回定期大会で報告・確認しました。

以降、連合長野第3次男女平等参画推進計画(活動期間=2007年11月~2013年10月)にもとづき、連合長野執行委員会並びに各議決機関への女性の参画要請、男女平等月間では「女性リーダー育成セミナー」を開催し、ワーク・ライフ・バランス推進や女性の活躍促進に向けた講演会を実施するとともに、産別・単組の男女平等参画推進活動の事例報告および分散会での意見交換などを行ってきました。また、女性が働きやすい職場づくりや子育てサポートを実施し「くるみんマーク」を取得している企業の訪問や、産別・単組における進捗状況や課題などを把握するため産別訪問するなど各団体との意見交換を行ってきました。

今回、連合長野第3次男女平等参画推進計画の活動期間が2013年10月までとなっていること、および連合第4次男女平等参画推進計画が実施されていること等を踏まえ、連合長野第3次推進計画の推進状況についての点検活動を行ったうえで、連合長野第4次男女平等参画推進計画を策定(2014年9月第10回執行委員会確認)しました。

連合長野第4次男女平等参画推進計画は、連合がめざす「男女平等参画社会」の理念と目標をあらためて共有し、各組織トップのリーダーシップと組合員の積極的な参画のもと、クオータ制などの実効性ある手法も取り入れながら、組織と労働運動を強靱でより活力あるものとしていくために、総力をあげて取り組みを進めていくこととします。

(参考) 連合長野第3次男女平等参画推進計画の内容 (抜粋)

I. 統一目標

1. 運動方針に男女平等参画を明記する。
2. 女性組合員比率の女性役員を配置する。
3. 女性役員ゼロ組織をなくす。

II. 男女平等参画目標 (数値目標)

構成組織における参画目標は、統一目標のほか、組織の女性組合員比率に応じて、段階的に設定する。

【連合長野における参画目標】

① 執行機関への女性の参画

- 三役への女性参画の実現
- 執行委員会への女性執行委員数比率を早期に15%、最終的に20%の実現
- 女性役員の特任配置に努力
- 各委員会への女性委員の配置

② 大会、地方委員会への女性の参画

- 大会においては、代議員5名以上の組織は女性代議員比率を15%以上、代議員が複数の組織は必ず女性代議員を入れる
- 地方委員会においては、地方委員が複数の組織は必ず女性地方委員を1名以上入れる
- 大会役員への女性の登用の実現

③ 審議会などへの女性の参画

- 審議会女性委員15%の参画の実現

【構成組織における参画目標】

① 執行機関への女性の参画

- 単組における女性役員ゼロの実現
- 執行機関への最低1名の女性役員配置の実現
- すでに配置済組織については複数化の実現

② 大会、地方委員会への女性の参画

- 大会代議員、地方委員への参画
- 傍聴枠の確保
- 女性の意見反映のシステムづくり

③ 審議会などへの女性の参画

- 100人以上女性組合員が存在する場合は、女性役員1名の参画の実現 (単組)
- 参加しやすい体制づくりの実現

II. 連合長野第3次男女平等参画推進計画に関する

実態調査結果にもとづく現状と課題について

連合長野第5回執行委員会(2014年3月)での確認のもと、連合長野第4次男女平等参画推進計画の策定に向けた検討材料とすべく、第3次推進計画の推進状況について点検活動を行ったところであり、それにもとづく課題等については以下のとおりです。

1. 連合長野関係

(1) 連合長野役員体制への女性参画状況と課題について

三役体制(会長1名、副会長8名、事務局長1名、副事務局長2名)には女性役員の配置が1名に留まっており、複数の配置実現に至っていません。

(2) 機関会議(大会・地方委員会・執行委員会)への女性参画状況と課題について

連合長野構成組織における女性組合員比率は29.5%(2014年4月現在)となっています。

① 定期大会

第25回定期大会(2013年10月)においては、議長団は産別の協力のもと男性1名、女性1名にて対応しました。また、代議員および特別代議員総数149名のうち、女性代議員が30名(内/産別9名、特別代議員21名。女性比率20.1%)となっており、傍聴者については女性がおりませんでした。

② 地方委員会

第26回地方委員会(2014年1月)においては、地方委員および特別委員総数43名のうち、女性委員は9名(内/産別2名、特別代議員7名。女性比率20.9%)となっており、傍聴者についてはおりませんでした。

③ 執行委員会

連合長野執行委員会については、役員総数が33名のうち女性役員が3名(副会長1名、執行委員2名、女性比率9.1%)となっています。

連合長野執行委員会に対しては、産別は代表者が基本的に対応することとなっています。したがって、産別の代表者が男性中心となっている現状においては執行委員会への女性配置が難しい対応となっています。

なお、2名の女性執行委員については、産別の協力により複数選出となっております。

(3) 各種委員会等への女性参画状況と課題について

各種委員会への女性役員の配置については、政策委員会0名、国民運動・環境委員会0名、組織拡大委員会1名、中小労組支援委員会0名、男女平等参画推進委員会10名、青年委員会1名、最低賃金対策委員会1名となっています。

各委員会においても、各産別の代表者の対応が基本となっているため、それを前提とした女性役員の配置をしていない組織からの女性委員の選出は難しい実態にあります。

(4) 女性参画推進活動について

連合長野としては、連合本部の「男女平等月間(6月)」における男女平等参画推進委員会主催の「女性リーダー 育成セミナー」を開催し、男女平等参画推進の重要性等を訴えてき

ました。参加者からは高い評価を受けており、継続した開催が求められています。

また、男女平等参画推進委員会による構成組織訪問では、各産別・単組が抱える課題等について意見交換を実施しており、問題の共有化が図られるよう努めてきたところであります。

(5) 連合長野第3次男女平等参画推進計画の推進状況に関わる点検活動について

連合長野第3次計画達成に向けた推進状況に関わる点検活動は、2009年と2012年に各産別との意見交換・実施状況の把握を行ってきましたが、全構成組織に対して実施しておらず、その進捗管理ができていませんでした。また、同計画達成へ向けた取り組みについて、連合長野自身が強力に推進してこなかったこと、および構成産別への働きかけが十分できませんでした。

こうしたことから、まずは連合長野がその取り組みを強化していくとともに、毎年定点での取り組み状況把握と見える化等の対応が課題となっています。

(6) 審議会等への女性参画状況について

長野県、長野労働局、各種団体の審議会等に対し、連合長野が推薦し派遣している委員の内訳をみると、総数83名中女性は13名（女性比率15.7%）となっています。なお、長野県および長野労働局から要請の審議会に対する派遣のみでみると、総数42名中、女性12名（女性比率28.6%）となっています。

国の「第3次男女共同参画基本計画」で掲げている「年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」ことに対しては遅れている状況です。引き続き産別・単組との連携をはかり、国の基本計画目標をクリアするような取り組みが求められています。

2. 連合長野構成組織における女性参画の状況と課題について

(1) 役員配置について

今次調査回答産別における役員体制については、組織人員に対する女性組合員比率に応じた女性役員の配置（女性役員比率12.3%）になっておらず、また、女性役員を配置していない産別が見受けられました。

各産別の役員体制については、各構成組織（単組・支部）からの代表派遣が基本となっており、各組織においてはそれに対応できる女性役員を配置していないケースが多いため、全体的に男性役員が中心の構成となっています。

(2) 機関会議について

大会など決議会議においても、組織人員に占める女性組合員比率に応じた代議員出席となっておりません。（大会女性比率22.3%）

(3) 運動方針への男女平等参画の明記について

「運動方針に男女平等参画について盛り込んでいる」と答えた産別は15産別あり、また「男女平等参画推進計画を策定している」と答えた産別は6産別、「検討中」は3産別ありました。これら産別は、産別本部において両対応がしっかりとなされており、そのもとで各企業連・単組への指導がなされているようです。

こうした状況をみると、連合本部の指導のもと、まずは各産別本部が前述した対応についてしっかりと運動方針へ盛り込み、推進計画の策定・推進がなされることが重要となってい

ます。

(4) 女性活動の充実（女性リーダー育成講座など）について

男女平等参画推進に関するリーダー教育や集会等の実施状況については、各産別本部が実施し県内の産別・単組が参加しているケースがある一方で、そうした取り組みが実施されていない産別もあり、連合長野構成産別の単組・支部段階では、それへの対応にバラツキが出ています。

このように教育機会等にバラツキがあるなか、連合長野としては、女性リーダー育成に向けた独自の研修会の実施、および構成産別とその構成組織（単組・支部）の取り組みの共有化と平準化を意識した対応が引き続き必要と考えます。

Ⅲ. 連合第4次男女平等参画推進計画について

1. 運動の目標（3つの目標）

〔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）の実現と女性の活動の推進

〔目標2〕仕事と生活の調和

〔目標3〕多様な仲間の結集と労働運動の活性化

2. 数値目標

①運動方針に連合の3つの目標についての取り組みを明記している組織（構成組織・単組・地方連合会）を、遅くとも2015年までに100%とする。

②女性役員を選出している組織を、遅くとも2017年までに100%とする。

③連合の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とする。

連合の女性参画率を2020年に30%とするために、連合本部・構成組織・単組・地方連合会は2020年までに女性組合員比率の女性参画率の達成を図る。連合組合員の女性比率は30%である。連合本部およびすべての構成組織・単組・地方連合会が、当該組織の女性組合員比率の女性参画率を達成することで、連合の女性参画率を30%とする。

さらに、女性組合員30%未満の組織も「2020年30%」を目標として取り組みを進める。これは、女性組合員比率の低い組織でも女性の意見反映を保障し、実質的な男女平等を実現するためには重要な取り組みである。

3. 計画期間

2013年10月から2020年9月の7年とする。

4. 構成組織、単組、地方連合会共通の取り組み

①男女平等参画推進方針の決定

②男女平等担当部署の設置

③男女平等参画推進委員会などの設置

④女性委員会（女性部・女性フォーラム）などの設置・強化

⑤男女平等参画推進計画の策定・実行と進捗管理の徹底

IV. 連合長野第4次男女平等参画推進計画について

1. 男女平等参画の情勢と必要性

(1) 社会・経済の変化と働く女性

日本では近年、少子高齢化と労働力人口の減少が急激に進み、社会の持続可能性をも揺るがそうとしています。企業は内需の鈍化をコスト削減で乗り切ろうと、賃金の切り下げや非正規雇用への置き換えを進め、消費の低迷と経済の縮小を招くという悪循環を続けてきました。産業構造の変化などを背景に、雇用者の女性割合は一貫して増加していますが、女性雇用の過半数は不安定で低賃金の非正規雇用であり、社会変化の弊害は、女性により深刻に集中しているといえます。

また、女性の管理職比率は雇用者の女性割合には遠く及ばず低水準で推移し、男性と女性の勤続年数にも格差があり、賃金水準の男女間格差も依然として残っています。加えて、家事、育児や介護などの家庭責任が女性に偏り、子育て期の男性の長時間労働の是正も進んでいないことなどから、いまだ数多くの女性が妊娠・出産を機に退職を余儀なくされているなど、従来からの男女平等諸課題の改善も不十分なままにとどまっています。

(2) 男女平等参画をめぐる国内外の動向

① 国内外の動向

世界各国は「女性差別撤廃条約」などにに基づき、女性への差別の撤廃と男女平等の実現に取り組んでいます。現在では多くの国が、政治・経済などの分野で、議員や会社役員などの一定割合を女性に割り当てるクオータ制（*）を導入しています。国際労働組合総連合（ITUC）や国際産業別労働組合組織（GUFs）も大会代議員にクオータ制を導入するなど、男女平等参画の推進は世界的な潮流であります。

日本政府は1985年に「女性差別撤廃条約」を批准しました。現在は、男女共同参画社会基本法に基づいて策定した第3次男女共同参画基本計画のもと、「社会のあらゆる分野で、指導的地位に女性が占める割合を2020年までに30%程度にする」ことなどの実現をめざしています。経営者団体もまた、同様の目標を掲げて取り組みを進めています。しかし、国際的に見れば、日本はいまだ男女間格差が際だって大きく、その中でも労働組合はとくに遅れをとっているのが現状です。

連合はこれまで、非正規労働者の増加などへの対応が遅れ、組織率と社会的影響力の低下に歯止めをかけられませんでした。また、労働組合には固定的性別役割分業意識が根強く残っていることなどもあり、男女平等参画の取り組みも不十分で、いまだ多くの組織は男性正社員が中心であると言わざるを得ません。連合組合員の女性割合は約3割で、雇用者の女性割合には届かず、組合役員の女性割合は1割も満たしていません。

（*）男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することを「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」という。クオータ制はその手法のひとつで、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

② 長野県の動向

国際婦人年に始まる国際的な動きと、国内での婦人問題企画推進本部の設置の動きを背

景に、1977年、男女共同参画を担当する組織として、社会部劳政課へ「福祉婦人係」を設置しました。また同年、副知事を会長とし関係機関で構成する「長野県婦人問題協議会」を設置しました。福祉婦人係は、1980年には「婦人係」になりました。

1981年、社会部の青少年家庭課に「婦人室」を付置し、1984年、婦人問題を総合的に推進する拠点として、岡谷市に全国で5番目となる「長野県婦人総合センター」を設置しました。

1992年には「長野県婦人問題協議会」、「婦人室」、「長野県婦人総合センター」を「長野県女性行政推進協議会」、「女性室」、「長野県女性総合センター」に名称変更しました。

1997年、女性行政を専門に担当する課として、女性室を改組して「女性課」が設置されました。

2001年、「長野県女性行政推進協議会」を改組し、知事を本部長とする「男女共同参画推進本部」を設置しました。また、「女性課」、「長野県女性総合センター」を「男女共同参画課」、「長野県男女共同参画センター」に名称変更しました。

2002年、男女共同参画課は企画局（2008年から企画部）に移管されました。また、この年、議員提案による「長野県男女共同参画社会づくり条例」が制定され、男女共同参画センターは、男女共同参画の総合的拠点施設として位置づけられました。

また、同条例に基づき、2003年に「男女共同参画審議会」、「男女共同参画推進指導委員」を設置しました。

2004年、「男女共同参画課」と「人権尊重推進課」の統合により「ユマニテ・人間尊重課」を設置、2006年、組織改正により「人権・男女共同参画課」を設置し、現在に至っています。

(3)ますます高まる男女平等参画の必要性

いま、男女がともに仕事と生活を両立できる環境や、公正な労働条件のもと、生活状況に応じて柔軟に就業継続できる多様な働き方を整備する必要性は一層高まっています。また、女性をはじめ多様な人材の就労と能力発揮の機会を保障し、社会・経済の活力と持続可能性を維持していくことは、最重要かつ喫緊の課題となっています。

それは労働組合においてもまた同様です。連合は、めざす社会を実現するために、女性や若者、非正規労働者など多様な仲間が結集し、力を発揮する組織になる必要があります。労働組合における男女平等参画は、その成否を決する課題です。

連合は、第3次男女平等参画推進計画の期間満了にあたり、これまでの取り組みの成果と、20年以上にわたり目標が未達成に終わった運動の反省の上に立ち、社会の変化や新たな課題にも対応して本計画を策定・実施し、さらなる男女平等参画の推進を図っていくことにしています。実効性のある運動を進めるために、クォータ制などを含めたポジティブ・アクションも取り入れながら、広く社会全般の男女平等参画の推進を見据えて、企業などへの働きかけも含めた社会運動として、組織の総力をあげて取り組みを進めていきます。

2. 連合のめざす男女平等参画社会の理念

(1)連合のめざす男女平等参画社会の理念

連合は「働くことを軸とする安心社会」を目指します。それは、働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）が保障され、病気、失業、子育て、介護など、人生の全ての段階におけるあらゆるリスクやニーズに対応できる制度が確立され、積極的に生きていこうとする人々への支援が提供され、人と人との良好な絆が培われている社会です。

連合は、「働くことを軸とする安心社会」づくりの一環として、社会全体および労働組合自身の男女平等参画の推進に取り組みます。この運動が目指すのは、男女が対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う、だれもが暮らし易い「男女平等参画社会」の実現です。

(2) 労働運動における男女平等参画の意義

連合は、社会正義を追求し、自由、平等、公正で平和な社会をつくることを掲げています。男女平等を実現し、男女ともに働きやすく、暮らし易い社会をつくることは連合の社会的責任です。

連合は、男女平等参画の理念と政策を打ち出し、実現する力を、さらに強化していく必要があります。そのためには、女性や若者、非正規労働者など多様な属性、経験や価値観をもつ人々が結集して個性と能力を発揮する、多様性と活力のある組織となって、社会的影響力を高めていかなければなりません。

連合は生活者の組織でもあります。男女がともに家庭や地域で責任を分かち合うことを推進する取り組みによって、地域社会は活性化します。それは「地域で顔の見える労働運動」でもあり、地域における連合の存在感を高めることもできます。

男女平等参画推進運動は、連合の組織と運動を強靱で活力あるものとしします。さらには、その将来をも左右する重要な取り組みであることから、連合は、トップのリーダーシップのもと、組織の総力をあげて取り組みを進めます。

3. 連合長野の数値目標

(1) 女性役員の選出について

①連合長野として、三役・執行委員・事務局体制への女性役員の選出について、検討していくこととします。

②女性役員を選出している組織を、遅くとも2018年までに100%とします。

(2) 連合長野の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とします

連合長野組合員の女性比率は約30%です。連合長野の女性参画率を2020年までに30%とするために、連合長野構成組織は女性組合員比率の女性参画率をめざします。

4. 連合長野の活動期間

2014年11月から2020年9月の6年とします。

5. 連合長野の取り組み

連合長野は、各構成産別とその構成組織（単組・支部）トップのリーダーシップと組合員の積極的な参画のもと、以下の取り組みを行います。

なお、各構成産別においては、女性組合員比率が異なることから、前述した第3次推進計

画の実態調査にもとづく現状と課題を踏まえつつ、それぞれが産別本部の方針にもとづくロードマップを作成し、その達成に向けた取り組みを推進していくよう要請します。

(1) 運動方針へ男女平等参画推進に関わる3つの目標明記について

① 連合長野としては、2014～2015年度運動方針に掲げた、連合の3つの目標の実現に向け引き続き取り組むこととします。

② 構成産別・単組は、遅くとも2016年まで、運動方針に3つの目標についての取り組みを明記します。

(2) 機関会議等における女性参画について

① 定期大会・地方委員会について

連合長野の定期大会の代議員・特別代議員、および地方委員会の地方委員・特別地方委員の女性参画率を30%とするために、各構成産別はそれぞれ女性組合員比率を目標に対応し、2020年度までにそれを達成します。その達成に向けては以下の対応をはかることとします。

i. 定期大会においては、代議員が産別に複数要請となっている場合、1名以上の女性代議員を選出されるよう要請します。

ii. 地方委員会においても、地方委員が産別に複数要請となっている場合、1名以上の女性地方委員を選出させるよう要請します。

iii. 定期大会および地方委員会において、当面の間、産別の女性組合員比率以上の代議員・あるいは地方委員を選出することが難しい場合は、特別女性代議員・特別女性地方委員を含めてその比率が達成されるよう要請します。

② 執行委員会について

執行委員会における女性参画率については、2020年までに30%以上とするよう複数女性執行委員の選出方法を役員推薦委員会とも連携し、引き続き検討します。

③ 各種委員会について

各種委員会については、それぞれ1名以上の女性役員選出を要請します。具体的な選出方法は、各種委員会で検討し、対応していくこととします。

(3) 男女平等参画推進委員会での活動強化について

男女平等推進委員会としては、男女平等参画推進計画の策定と実施、そのための環境整備と障害除去、計画の進捗管理とフォローアップ、人材育成と意識啓発などを行います。

(4) 男女平等参画推進計画の実行と進捗管理の徹底について

男女平等参画推進委員会を軸に、連合長野および構成産別の男女平等参画推進計画の実行状況について毎年定期的に点検を行ったうえで、取り組みの評価と改善の必要性の検討を行い、必要に応じて各構成産別へその改善要請を行います。なお、そうした一連の対応については、定期大会、地方委員会、執行委員会に報告していきます。

(5) 各審議会等への対応について

長野県および長野労働局の審議委員については、女性参画率30%とするために、複数派遣の要請を受けた場合、うち女性は1名とするよう努力します。

以上

