

「女性委員会役員体制」に対する考察

1. 連合鳥取「女性委員会」は、一時、役員体制が出来ず開店休業状態であったが、女性組合員(女性労働者)のネットワークづくりを主眼にした取り組みの継続により、役員参加者自身の主体的な参画意識も形成され、今日に及んでいる。
2. しかし、今後の活動の継承、発展に向けた体制づくりについて、1年任期や所属組織における役員交替等により、役員の継続性(=活動の継続性)に課題が生じており、今後従前の対応では、問題点の繰り返しにより、運動の積み上げ、発展に結びつかないという懸念が生じている。
3. その改善策として以下の点が考えられるが、いずれにしても、構成産別の理解が前提となるものであり、女性委員会論議のみならず、連合鳥取男女平等参画委員会および同執行委員会を通じた、全体の意識統一が必要となる。
4. 論点整理(連合鳥取「女性委員会」の位置付け)
 - i. 構成組織の「女性組織」は其々であり、連合女性委員会役員に派遣された参加者に、自構成組織内の女性組合員への指導・統括を行うことを一律的に求められない。
連合として、女性組合員全体を仕切る運動課題は、連合鳥取本体が担う。
 - ii. 従って、「女性委員会」は、連合構成組織における女性労働者のネットワークとして存在し、女性労働者の地位向上のために自組織を超えた運動参加と、相互交流による人材育成の促進などがその位置づけとなる。
5. 改善案(女性委員会より提起)
 - i. 女性委員会役員構成は、女性組合員100名以上を擁する組織、および100名以下であっても選出可能な組織で構成する。(10~15名規模)
 - ii. 所属組織の役職には拘らない。
 - iii. 任期は原則2年とし、女性委員会執行体制の継続性をはかる。
 - * 必ずしも、構成組織の役職者に限定する必要はないが、所属産別の認知と当該女性組織との連携策を確保しておくことが必要。
 - * 男女平等参画課題への積極的参画を求める産別の理解が必要。