ＪＡＭ東海Ｗｉｔｈ第14回定期総会

総会宣言(案)

2008年5月17日に結成されたＪＡＭ東海Ｗｉｔｈは、本日第14回定期総会を開催しました。

2022年4月から労働者数101人以上～300人以下の企業においても、女性活躍推進法の義務化が始まります。女性活躍推進法は、女性が社会で活躍しやすい環境をつくることを目的とした法律で、女性の就業に関する様々なルールを定めています。正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」です。

1. 採用や昇進が平等に行われること
2. 仕事と家庭が両立できる環境をつくること
3. 女性が仕事と家庭の両立を選べること

政府は「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合を30％程度とする」という目標を掲げています。しかし、2018年3月に東京都が発表した「平成29年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」によれば、課長職以上の女性の割合は8.6％で30％にはほど遠いのが実状です。女性活躍推進法では、女性が自らの意思によって仕事をし、個性と能力を十分に発揮できることが、これからの社会にはより重要になってくると捉え、女性の割合が上昇していくことを期待しています。性別を問わず「採用や昇進が平等に行われること」は従来の「女性はこうあるべきだ」とい固定概念を排し、女性が働きやすい環境を一人一人が考え、作っていくことが重要と考えています。

最近嬉しいニュースに連合（日本労働組合総連合会）の第8代連合会長にＪＡＭ出身の芳野友子さんが選出され、初の女性会長が誕生しました。芳野新会長は男女平等、ジェンダー平等を中心に活動されてこられ、「私の役割は連合運動すべてに男女平等、ジェンダー平等の視点を入れること、また、女性参画の推進が最重要課題であり、非正規労働者への対応を強化することや女性参画の推進を進めていくことだ」と語っています。今後社会がどの様に変わるのかは、私たちの理解や行動に掛かっています。現在東海Ｗｉｔｈでは8人の女性が単組で執行委員以上の役職を務めています。各単組においても、組合活動の女性参画率をさらに上げる必要があります。私たち東海Ｗｉｔｈは、女性が少なく女性参画が困難な状況でも、女性独自の考え方や発想、悩みなど、単組を超えて情報発信・交換・共有できる「女性のネットワークづくり」の環境整備・拡大にむけた取り組みを継続して行っていきます。

また、東海Ｗｉｔｈでは、活動の一つとして拡大研修会を毎年計画していますが、今年は初のWEBで実施致しました。コロナ禍でも活動できる幅を増やし、多くの人により分かりやすく工夫した研修会を心がけています。

そして本日確認いただいた活動方針はもとより、ＪＡＭ東海新男女平等参画アクションプランに対しても積極的に行動し、東海Ｗｉｔｈから情報発信や活動の展開ができるよう、取り組んでいきます。

私たち東海Ｗｉｔｈは、「男性も女性も、仕事と家庭を大切にしながら働きつづけられる環境整備」「男女共生社会の実現」に向けて、“明るく、楽しく、元気よく”を合言葉に、これからも世代や性別を超えて活動を続けていきます。

　　　　2021年11月6日

ＪＡＭ東海Ｗｉｔｈ第14回定期総会