

- ☆広島&長崎 折り鶴献納
- ☆男女平等参画推進「標語」
- ☆埼玉労働局要請
- ☆ゆめ基金
- ☆最低賃金答申/労働委員会事務局お知らせ
- ☆9月の行動予定表/こくみん共済coopお知らせ
- ☆あけぼのビル

## 被爆75年語り継ぐ戦争の実相と運動の継続で 核兵器廃絶と恒久平和を実現しよう

広島と長崎に向けて「折り鶴」の募集をしたところ、構成組織、地域協議会の皆さんの協力で、今年は60,900羽の折り鶴が集まりました。

例年、「平和行動in広島・長崎」に参加したメンバー全員でそれぞれの場所に献納してきましたが、今年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で、「平和行動」が中止となったため、連合埼玉から酒井・小穴副事務局長が、8月5日に広島の平和記念公園、6日に長崎の爆心地公園を訪れ、皆さんから協力いただいた折り鶴を献納してきました。皆さんのご協力ありがとうございました。



広島平和記念公園に折り鶴献納



原爆死没者慰霊碑

今年は被爆75周年の節目の年ということもあり、広島の平和公園内にある折り鶴献納場所には多くの団体や個人からの折り鶴が献納されていました。また長崎の爆心地公園内では小中高高校生による「平和の祈り」と題した壁画が飾られていました。新型コロナウイルスの影響により広島市・長崎市が主催の平和式典(6日および9日)には来賓や遺族のみが参列可能ということで、参加人数規模を縮小しての開催予定でしたが、猛暑の中、両会場ともに式典開催の準備が進められていました。



長崎爆心地公園にて折り鶴献納



原子爆弾落下中心地碑

# どんな人が「イクメン」ですか？

## 男女平等参画推進「標語」募集

組合員の男女平等参画に関する意識高揚のため、今年は、男性が育児に取り組む「イクメン(育メン)」をテーマとして3月～5月にかけて標語の募集をおこないました。

今回のテーマについては、国会議員の小泉進次郎環境相の「育休宣言」に関し、国会内やマスコミ、世論もふくめて様々な議論を呼んでいます。現状では男性の意識の問題だけではなく、育休パパに対する理解が進んでいない職場も少なくないことや、新型コロナウイルス感染症の影響による小中高校の臨時休校で、マスコミで報道されるのは家庭で困っているお母さんの姿ばかりで、育児＝お母さんというジェンダーバイアスがまだまだ存在しています。したがってこうした社会の問題に対して男女平等参画を推し進めるためにも男性の育児「イクメン」に関するテーマを設定しました。

応募総数は189作品となり、男女平等参画推進委員会のメンバーと連合埼玉執行委員による審査の結果、下記の通り入賞作品を決定しました。

### ◇最優秀賞

**イクメンは イケメンよりも 価値がある**  
(UAゼンセン埼玉県支部・小林 孝彰)

### ◇優秀賞

**父さんの 背を見て育つ 未来のイクメン**  
(UAゼンセン埼玉県支部 全ヤオコー労働組合・桑原 智)

**在宅で 子供の支持率 パパ優勢**  
(電機連合埼玉地方協議会 クラリオングループユニオン・西 通友)

**イクメンと 言われるうちは Noイクメン**  
(電機連合埼玉地方協議会 クラリオングループユニオン・佐藤 暁人)

**家事育児 おこなう夫に 妻「イイネ☆」**  
(建設埼玉・大關 誠)

### ◇佳 作

**パパとママ、タッグを組んだら、ワンチーム**  
(自動車総連埼玉地方協議会 ホンダモーターサイクルジャパン労働組合・永井 克誌)

**話し合おう 育児と家事の シェアリング**  
(自動車総連埼玉地方協議会 ホンダ販売労働組合ホンダカーズ埼玉支部・中村 直人)

**子育てを 通じてはぐくむ 夫婦のきずな**  
(情報労連埼玉県協議会 NTT労働組合埼玉分会・富永 淑子)

**男女の労働あたりまえ 父母の育児もあたりまえ**  
(埼玉県電力総連 東京電力労働組合・工藤 哲也)

**夫婦で子育て 大きく広がる 子どもの未来**  
(印刷労連 印刷労連関東北部地方協議会 凸版印刷労働組合・嵯峨 友成)

# 雇用における男女平等と就職差別撤廃に向けて 埼玉労働局へ要請行動を実施

7月31日(金)、連合埼玉の西藤副会長、柿沼・小穴副事務局長は埼玉労働局を訪れ「雇用における男女平等に関する要請書」および「就職差別撤廃に関する要請書」を提出しました。

当日の要請は、男女平等参画推進委員会の委員長でもある西藤副会長から埼玉労働局の手塚雇用環境・均等室長へ直接手渡しました。例年は連合埼玉女性委員会からも要請行動に同席し、女性の立場からの現状や困りごとなども直接伝えていますが、今年については、新型コロナウイルス感染症の影響により、連合埼玉・埼玉労働局ともに出席者を最小限に絞り感染防止対策を図ることとしたため、女性委員会からの同席はかないませんでした。

要請書の内容について、男女平等に関しては、仕事と育児・介護等が両立できる支援策、ハラスメントに対する丁寧な相談対応、性的指向・性自認に関する窓口対応の充実、女性活躍推進法にもとづく行動計画など7項目に渡る要請内容、就職差別撤廃に関しては、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組み推進について4項目の要請を連合埼玉の事務局から説明。労働局からはそれぞれの要請内容について現状の労働局の取り組み状況などについて話し合いがおこなわれました。



要請書を手渡す西藤副会長

埼玉労働局 局長 木塚 敦也 様	2020年7月31日
日本労働組合総連合会 会長 近藤 嘉	日本労働組合総連合会 埼玉県連合会 会長 近藤 嘉
雇用における男女平等に関する要請	
貴局におかれましては、益々ご活躍のこととお喜び申し上げます。また、日頃は 当会の活動に対してご高配を賜り、深く感謝申し上げます。	
連合埼玉は、男女が均等な機会と待遇で、仕事と生活の役割と責任を分かち合い ながら働き続けることのできる「男女平等参画社会」実現をめざして取り組んでい ます。この間、少子化・人口減少に直面する我が国においては女性活躍の場の拡大 が急務、その結果、女性の労働市場への参入が促進されつつあります。その一方で 男性の所得内訳の格差として、女性労働者の給与水準は未だ男性労働者の動工制 に留まっているという課題が残っています。また、ワーキング・マザー・プログラムの取 り組みに注目が集まる中、さまざまな人たちがいきいきと働き続けられる就業環境 の整備・改善が、最重要な課題となっています。	
雇用の分野における男女平等は、政府の第4次男女共同参画基本計画においても 第1分野「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」として極めて重要な位置付 けられています。また、同計画では「男女共同参画を我が国における最重要課題 として位置付け、国際的な評価を得られる社会」をめざすとされています。	
加えて、近年では、性的指向・性自認（SOG I）への対応や、仕事と不妊治療 の両立など新たな課題も顕在化してきており、これらの課題に対する労働分野での 窓口としての雇用環境・均等室の果たす役割はますます大きくなっていると考え ています。	
連合埼玉としても、貴職と緊密な連携をはかりつつ、すべての労働者の待遇改善 の促進、就業環境の整備に向けて努めていきたいと考えています。	
つきましては、以下の要請事項の実現に向けて対応していただきませう、要請 いたします。	

記
1. 仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備に向けて、育児・介護 休業法等にもとづく両立支援に必要な相談対応・研修を強化すること。また、2020 年4月1日に施行となった同一労働同一賃金に関する法律およびガイドラインをも とに、事業主に対して、短期間・短期雇用労働者や派遣労働者であることを理由と した不当な取り扱いの禁止を徹底するとともに、通常の労働者との不合理な待遇差 の解消をはかるよう指導を強化すること。
2. 東京支庁等助成金などの就業や介護サービス等の情報提供を含め、事業主がどう 職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に支援し、従業員が利用しやす くすること。また、支援にはあらずして、企業にとって従来より雇用機会が存在す るの容易に実行でき、アクセスできるよう、窓口を含めた業務上のコストを減らすこ と。その際、申請手続きが煩雑であることを理由に申請をためらうといったこともあ ることを踏まえ、労働管理上の課題解決を支援する雇用均等推進員の業務範囲の見 直しも、各都道府県に設置されている働き方支援推進センターの活用を促すこと。
3. ハラスメントについて、2019年6月の国際労働機関（ILO）総会で採択された 「日本の就業における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約（第190号条約） をめぐるグローバルな議論や、8月に成立したハラスメント対策特別法による国会 全体の徹底推進策が打ち出されることを踏まえ、元々の相談窓口の役割に即 してより具体的な丁寧な相談対応を行うとともに、本県労連を含めた就業環境の整備 に向けた取り組みを推進すること。
4. ジェンダー・バイアス（無意識も含む性別的な偏見）や、固定性別役割分担 意識をもととする意識（いわゆるジェンダー・パラダイム）を根絶する重要性に ついて、専門家の見解を活用しつつ、改めて各職場への周知徹底を行うこと。
5. 性的指向・性自認に関するハラスメント（いわゆるSOG I）等については、 知識対応に必要な研修を積極的に実施すること。また、雇用環境・均等室の増設す ることで相談窓口が、性的指向・性自認（SOG I）に関する差別や性差と不妊治療 の両立など、さまざまなジェンダーに関する課題に対応できるよう、継続的に研修 を実施すること。
6. 次世代育成支援対策推進法にもとづく認定受胎、育児・介護休業法にもとづく 育児・介護休業法・育児休業法などについて、男性の育児休業取得促進をはじめと する仕事と育児の両立支援を強化するため、積極的に拡充すること。
7. 女性活躍推進法にもとづく一般事業主対象制度について、いわゆる「PDCAサイ クル」や、男女の自身の就業の把握が重要であることを周知しつつ、事業主に対 しては、積極的な就業支援・相談対応、計画的な定着・定着率を促すこと。また、中小 企業も含めた取り組みが、徹底されるよう、従来からの学生や求職者に対して、 データベース等の周知を積極的に行うこと。
以上

雇用における男女平等に関する要請書

2020年7月31日	
埼玉労働局 局長 木塚 敦也 様	日本労働組合総連合会 埼玉連合会 会長 近藤 嘉
要請書	
日頃から埼玉労働局におかれましては、地域の雇用の安定と安心して働く 環境作り、さらには、労働関係の健全、企業経営の向上のために、ご尽力いた だいていただいておりますことを感謝申し上げます。	
さて、私共が本連合会、就職差別撤廃をはじめ、すべての差別をなくすための人権 教育や啓発活動、就業相談・NPO・NGOなどともに取り組みを行っているところ であります。	
私共が本連合会の一員として、採用分野における就職差別の実態を把握する ため、2019年4月、前連任以来に様々な手段で採用試験を受けた、例年の18 歳～29歳の男女を対象に、インターネット調査「就職差別に関する調査」を実施 しました。	
調査結果の中から、「統一応募用紙」「採用者の参考用紙に準じた応募用紙 を併用していない申請者で、本人の希望・意向の指定に必要な「本籍地・出生地・出身地」や「家族構成・家族の職業や収入」を求めている企業や、 企業法に必要としない「健康診断の実施・健康診断長の提出」が、まだ行わ れていないなど、差別に繋がると考えられる実態が少なくないことが明らか になりました。	
貴労働局におかれましては、今回の調査結果から、「就業安定法第5条の4、 「男女雇用機会均等法」や「障害者雇用の促進等に関する法律」の趣旨をふま え、あらゆる差別の撤廃に向けた人権教育・啓発活動の一環の取り組み強化を 貴会が企業に対して徹底していただくようお願いいたします。	
記	
1. 「統一応募用紙」「採用者の参考用紙に準じた応募用紙」の使用を企業や 関連団体等に対して周知徹底すること。	
2. 個人の能力が必要としない「「健康診断」本の実施」や、面接時における 「本籍地・出生地」「家族構成・家族の職業や収入」「男女差別につながる 求職者や応募者の不妊」等の質問を行わないこと。	
3. 応募時における健康診断の実施や健康診断長の提出は、業務遂行に必要な 特定職種に限定すること。	
4. 上記、就職差別を防止するとともに、あらゆる差別の撤廃に向けた人権教育・ 啓発活動の強化を図ること。	
以上	

就職差別撤廃に関する要請書



# 「ともにつくるゆめ基金」2020年9月より事業スタートします!

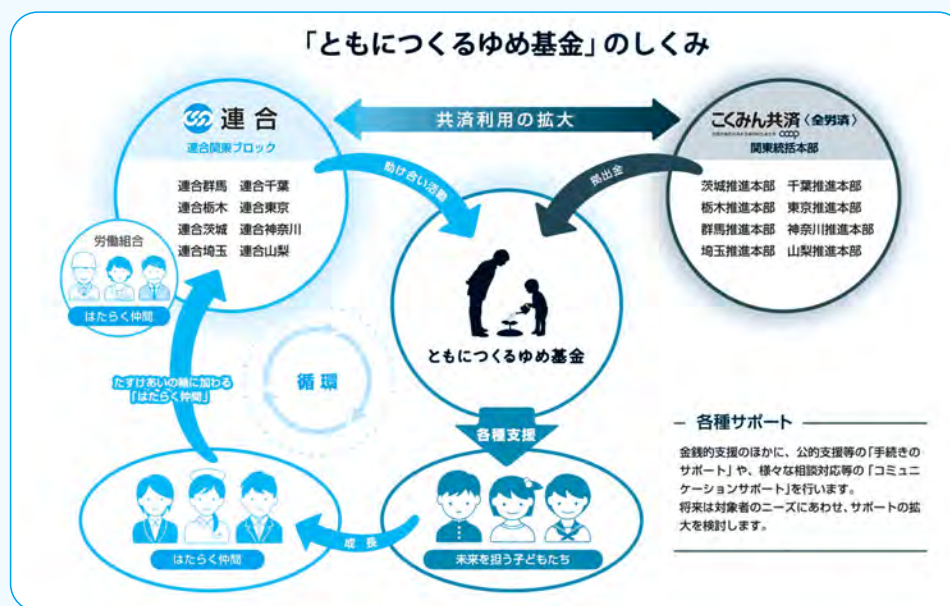
## ●一般社団法人ともにつくるゆめ基金とは

連合関東ブロック(連合群馬・連合栃木・連合茨城・連合埼玉・連合千葉・連合東京・連合神奈川・連合山梨)とこくみん共済 coop 関東統括本部は、私たちの取り組む運動を未来につなげていくために、私たちが未来のはたらく仲間たちの道を開き、その持続可能性を広げていくことが重要であると考え、「新たな助け合いのしくみ」を共創活動として検討してまいりました。

連合関東ブロック・各地方連合会の「組合員と家族のための新たな助け合いのしくみ」を共創活動として実現するために、一般社団法人ともにつくるゆめ基金を設立し2020年9月より事業をスタートします。

## ●「ともにつくるゆめ基金」の目的

1. 「未来のはたらく仲間たち」の道を開き、その持続可能性を広げていくための「新たな助け合いのしくみ」では、連合関東ブロック・各地方連合会内において「親を喪った子ども」を支援していきます。
2. 子どもたちが助け合いを感じながら成長し、「はたらく仲間」となることで、連合関東ブロック・各地方連合会とこくみん共済 coop 関東統括本部が取り組む運動を未来につなげることをめざします。



## ●「ともにつくるゆめ基金」の支援対象者

1. 連合関東ブロック・各地方連合会の労働組合の「組合員」または「組合員の配偶者」が死亡または重度障害に見舞われた際に、その子どもを対象とした支援を実施していきます(基本的に死亡・重度障害の原因は問いません)。
2. 本基金の支援対象は、子ども(24歳以下)です。

## ●「ともにつくるゆめ基金」の支援プログラム

<ゆめを探す、育む、試すステージ>

### ゆめ育成支援金

ゆめを見つけること、ゆめを育むことを目的に、  
「自身の成長」「はたらくこと」「社会と関わる」ことにつながる  
さまざまなテーマへ支援します。



24歳まで毎年の誕生日(誕生月)に、1万円分(ポイント)の支援を行います。

ポイントについては、24歳まで累積可能です。柔軟性をもった支援を行います。



#### case.1

これから部活動をはじめ  
小学生や中学生へ

ゆめ育成支援金は部活動に必要な道具やユニフォームなどを購入するときなどにお役立てください。積み立ても可能なので、入学・進学などの際にまとめてお使いいただくこともできます。



<ゆめを実現、アクションするステージ>

### ゆめ応援支援金

ゆめの実現やアクションにつなげることを目的に、  
「自身の成長」「はたらくこと」「社会と関わる」ことにつながる  
さまざまなテーマへ支援します。



15歳までのあいだに… 15万円(ポイント) 24歳までのあいだに… 15万円(ポイント)

各期間中、上限の範囲内であれば何度でもご利用可能です。



#### case.1

将来、語学留学をしたいと  
考えている大学生へ

ゆめ応援支援金は渡航費などに充てられます。さらに、ゆめ実現のためのサポート体制も充実。留学にまつわる相談にも適切なアドバイスをさせていただきます。

#### ・各種サポート・

金銭的支援のほかに、公的支援等の「手続きのサポート」や、様々な相談対応等の「コミュニケーションサポート」を行います。将来は対象者のニーズにあわせ、サポートの拡大を検討します。



一般社団法人ともにつくるゆめ基金事務局  
<https://www.tomoni-yume.org>

東京都港区芝浦3-2-22 2F連合東京事務所内  
TEL : 03-6809-3130 MAIL : info@tomoni-yume.org

## 令和2年度 埼玉県最低賃金の改正決定について

埼玉地方最低賃金審議会は、本年6月30日に埼玉労働局長から「埼玉県最低賃金の改正決定について」の諮問を受け、埼玉県最低賃金専門部会を設置し調査審議をおこなってきました。この審議会は本年7月21日(火)に中央最低賃金審議会より示された「令和2年度地域別最低賃金額改定の日安に関する公益委員見解」などを踏まえ、公労使での真摯かつ慎重な審議の結果、8月5日(水)に埼玉労働局長に対し、埼玉県最低賃金額を「時間額928円」とする旨の答申をおこないました。

この時間額928円は、現行の埼玉県最低賃金(926円)を「2円」引き上げるもので、上昇率は0.22%となります。今後、諸手続きを経て本年10月1日より効力を発生する予定となっています。また、9月には、5業種の特定(産業別)最低賃金の審議会がおこなわれます。

### 【参考:埼玉県最低賃金額及び対前年度上昇率・上昇額】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
時間額	898円	926円	<b>928円</b>
対前年度上昇額	27円	28円	<b>2円</b>
対前年度上昇率	3.10%	3.12%	<b>0.22%</b>

## 労使トラブル 円満な解決のお手伝いします

### 労働委員会事務局

「解雇・雇止め」「労働条件の見直し」「パワハラ」など労働者と会社のトラブルでお困りのことはありませんか？埼玉県労働委員会は、公労使三者構成により中立・公正な立場で、あっせんや不当労働行為の審査をして、労働者(労働組合)と使用者(会社など)とのトラブル解決のお手伝いをしています。連合埼玉からは、5名の労働者委員のうち4名の役員派遣をしており、現在も活躍していただいています。

#### 〈例えば〉

- 突然解雇されたが、理由が曖昧で納得できない。
  - これまで1年契約で何回も更新してきたが、突然雇い止めされた。
  - 何の説明もなしに、時給を大幅に引き下げられた。
  - 配転命令を受けたが、理由が納得できない。
  - 上司からパワハラやセクハラを受け、精神的につらくなり仕事を手につかない。
  - 社員から高額な退職金の上乗せを求められて困っている。
- ※裁判で係争中など、制度をご利用になれない場合があります。

## 職場でのトラブル解決を労働委員会がお手伝いします。

手続きは簡単・無料、秘密厳守です。どうぞご利用ください。

問い合わせ 埼玉県労働委員会事務局 048-830-6452



## 現在予定される9月の日程表です

9月	行事等	
	連合埼玉・事務局	地協・産別・労福協・福祉事業団体・県・上部・外部団体
1日	火	連合「第5回地方連合会事務局長会議」(13:00～16:00・web開催)
2日	水	第2回地協議長・事務局長会議(14:00～・あけぼのビル501) ①次期総選挙に向けた連合本部との意見交換(10:00～11:00・連合埼玉会議室web会議) ②連合オンライン年金セミナー【公的年金編】(13:10～・web開催)
3日	木	特定最賃勉強会(14:00～17:00・さいたま共済会館)
4日	金	第1回総務委員会(10:00～・連合埼玉会議室)
5日	土	【中止】埼玉シニア連合「第10回ボウリング大会」(浦和スプリングレーンズ)
6日	日	
7日	月	埼玉労働局「第1回特定最賃専門部会」(13:30～・埼玉労働局)
8日	火	第10回四役・執行委員会(10:00～13:00～・こくみん共済coop)
9日	水	
10日	木	①埼玉労福協「第4回地域労福協代表者会議」(13:00～・あけぼのビル) ②埼玉労福協「第3回政策制度会議」(15:00～・あけぼのビル)
11日	金	【中止】平和行動in根室(～13日・根室市) ①2020社会保障制度に関する構成組織・地方連合会政策担当者会議(13:10～・web開催) ②社会保険診療報酬支払基金「令和2年9月幹事会」(15:00～・社会保険診療報酬支払基金埼玉支部)
12日	土	電機連合埼玉地協「第60回定期大会」(13:00～・ときわ会館)
13日	日	
14日	月	
15日	火	【中止】①退職者連合「2020年全国高齢者集会」(文京シビックホール) ②第2回特定最賃専門部会「電子部品」(9:30～・埼玉労働局) ③第2回特定最賃専門部会「輸送機器器具」(14:00～・埼玉労働局)
16日	水	①政策・制度対県要請(10:00～・知事室) ②女性委員会「第7回幹事会」(18:30～・あけぼのビル501) 【中止】退職者連合「2020年地方代表者会議」(8:30～・ホテルルポール麹町)
17日	木	第2回労働政策委員会(15:00～・連合埼玉会議室)
18日	金	【中止】第30回チャリティゴルフ大会(おおむらさきゴルフ倶楽部)
19日	土	
20日	日	
21日	月	
22日	火	
23日	水	①第3回組合役員教育プログラム運営委員会(10:00～・あけぼのビル) ②官公労部門連絡会「第7回幹事会」(18:30～・連合埼玉会議室)
24日	木	①第2回特定最賃専門部会「光学」(9:30～・埼玉労働局) ②熊谷・深谷・寄居地域協議会「第5回幹事会」(18:15～・秩父鉄道労働組合会館) 連合関東ブロック「2020政策フォーラム」(15:30～・オークラ千葉ホテル)
25日	金	メンタルヘルス研修会(基礎編)(13:30～・あけぼのビル)
26日	土	
27日	日	青年委員会ユースセミナー(13:30～17:00・web開催)
28日	月	①第2回特定最賃専門部会「非鉄」(9:30～・埼玉労働局) ②連合オンライン年金セミナー【企業年金編】(13:00～・web開催)
29日	火	オルガナイザー研修会(養成講座)(13:30～16:45・ZOOM開催) 第2回特定最賃専門部会「自動車小売」(9:30～・埼玉労働局)
30日	水	①第2回広報委員会(15:00～・連合埼玉会議室) ②災害ボランティア救援隊「第2回運営委員会」(15:30～・あけぼのビル502)

こくみん共済 coop 埼玉推進本部  
マイカー共済と連動した  
自動車総合補償共済  
社会課題に対する取り組み

[2019年度の寄附額] : 139,400円  
[累計寄附額] : 736,300円  
※取り組みを開始した2016年度からの累計額

2016年度から継続して、  
マイカー共済の新契約を対象に  
1件あたり100円を交通遺児等へ寄附する  
取り組みを展開しています。

こくみん共済 NEWS  
1120A020

- ※こくみん共済 coop 埼玉推進本部にて新たにご加入いただいた契約を対象とします。
- ※2020年度は効力開始日が2020年6月1日～2021年5月31日の新契約を対象とします。
- ※こくみん共済 coop 埼玉推進本部での社会課題に対する取り組みの一環であり、マイカー共済の掛金からの寄附ではございません。
- ※埼玉県交通安全対策協議会「交通遺児 援護基金」への寄附となります。

たすけあいの輪をむすぶ  
全労済から「こくみん共済 coop」へ  
こくみん共済〈全労済〉  
全国労働者共済生活協同組合連合会 COOP

埼玉推進本部(埼玉県労働者共済生活協同組合)



### <連合埼玉の政策・制度要請>

まだまだ厳しい暑さが残る中、立秋も過ぎ、9月を迎えました。すでに1年間の4分の3が終わろうとしている中で、今年度の活動についても、新型コロナウイルス感染症の影響から活動の自粛や、感染対策をしながらの活動で、時が過ぎている感じがします。

その活動の中でも、連合(埼玉)設立時より重視している「政策・制度の実現」について、今月(9月)中旬には、埼玉県に対して今年度の「政策・制度の要請」をおこないます。

今年度においても、各構成組織、各関係団体、各協力議員の皆さんから、多くの「政策・制度要請」を頂きました。改めて、要請へのご協力に、感謝申し上げます。

要請を頂きました「政策・制度」につきましては、政策・制度委員会の検討結果を踏まえ、8月の執行委員会で今年度の「政策・制度要請(案)」を提案させて頂き、最終的には、9月2日の地協議長・事務局長会議、9月8日の執行委員会で最終確認をおこないます。

さて、連合埼玉の「政策・制度要請」については、今年の6月に連合大学院(連帯社会インスティテュート)(※)の法政大学大学院中村圭介教授より、全国的にも特徴的な取り組みをしているとのことから、連合埼玉の政策制度要請の取り組みについて講演の要請がありました。新型コロナウイルス感染症の影響から、Web講義をさせて頂きましたがその講演内容から、特徴的な点を、ご紹介したいと思います。



昨年(2019)年度 埼玉県へ要請行動をおこなう近藤会長

### <政策・制度要請の目的>

私たちの「政策・制度要請」の目的については、改めて触れると、「働く者・生活者がより働きやすい社会、くらしやすい社会、誰一人取り残されることがない社会の実現」をめざして、政策提言をおこなっています。特に、労働組合が、労使交渉(協議)において解決できない、社会のルールである法律や制度で決まることを、解決するために、「政策・制度要請」をおこなっています。

この取り組みは、構成組織、単組でもおこなっていますが、連合埼玉が取りまとめることにより、各構成組織を横断的な視点で、より社会性を持ち、埼玉県内で働く者、生活者に関連する視点から要請をおこなうこととなります。そ

して、何より要請するばかりではなく、その要請内容を実現することこそが重要な取り組みになり、その点からも、実現力強化に取り組んでいます。

### <政策・制度要請のプロセスと評価システム>

連合埼玉の「政策・制度要請」の特徴の一つには、1年間をつうじた政策制度要請のプロセスがあります。1年間のプロセスについては、大きく5つあり、①意見・要望の吸い上げ(4月~6月)、②要請案作成(5月~8月)、③構成組織・関係団体・推薦議員との要請内容確認(9月~10月)、④県・市町村への要請行動(9月~12月)、⑤要請回答への評価(4月~5月)の①~⑤の流れで1年間をつうじた取り組みをおこなっています。

その中で、来年度の県・市町村予算に要請内容を実施するための予算を盛り込んでもらう意味で、例年9月~12月ごろに、県・市町村に対して要請書を提出し、行政として策定する予算について、2月議会までに実施できるように要請をおこなっています。

また、その中でも、連合埼玉の特徴点としては、毎年、要請項目に対する埼玉県からの回答内容に対して評価をおこなっています。そして、その評価結果を元に、翌年度の要請内容に活かした取り組みをおこなっています。法政大学の中村教授によると、県からの回答に対して評価をおこない、評価理由・結果をHPにて公開している地方連合会は数少ないとのこと。

### <要請内容の意見交換>

連合埼玉の「政策・制度要請」への取り組みの、もう一つの特徴として、埼玉県への要請内容について、関係部局との意見交換をおこなっています。埼玉県の関係部局に、こちらの要請の趣旨、背景などを伝えることにより、要請内容の実現力を高める取り組みをおこなっています。

また、各市町村への要請については、埼玉県内を4つのブロック(東西南北)にわけて、それぞれの地域で各ブロックの推薦・友好首長(市町村長)を招いて政策懇談会を実施し、その場で、要請内容を説明することで、理解促進を求めるとともに、要請内容に対する意見交換をおこないます。

### <今後の課題と展望>

連合埼玉が結成されて30年が経過し、これまで毎年のように政策・制度要請をおこない続けてきています。その要請内容の中には、10年以上要請し続けても、中々実現できない政策・制度もあります。また、継続したからこそ、少しずつ実現している政策・制度もあります。時間軸でみると、単年度で解決する政策・制度は少なく、中々実現できない結果を十分に伝えきれていない課題があります。

しかしながら、この「政策・制度要請」の取り組みが毎年できるのは、諸先輩方のこれまでの継続した取り組みと、それぞれの地域での取り組みの積み重ねが、県あるいは市町村の行政との信頼関係を築いてくれているからだと考えております。そしてまた、県、市町村行政に深く関わっている協力議員の皆さんの力があってこそその政策実現力でもあります。

これからも、埼玉県で働く者、生活者に直結する取り組みとして、引き続き、「政策・制度の実現プロセス」に磨きをかけていきたい。

2020.8.17

(※)連合大学院とは、法政大学と連合が連携し、2015年4月より法政大学大学院に新たに設置された修士課程プログラム