

男女共同参画推進連携会議 ポジティブ・アクション小委員会
団体等における取組事例の概要について

※委員の肩書きは発表時点のもので整理

第2回（H23.6.13 開催）

1 父親の育児支援事業の活動と効果について

（NPO法人ファザーリング・ジャパン代表 安藤 哲也氏）

○ NPO法人ファザーリング・ジャパンは、「fathering=父親であることを楽しむ」という考えを持つ若い世代の父親を支援するために 2006 年 11 月に設立。様々な父親支援事業を展開するとともに、政策提言活動も行っている。

(1) 男性（パパ）の子育ての悩み・課題

- 仕事が忙しくて育児時間が取れない。
- 子どもとどう向き合っているかわからない。
- 子どもが生まれてから、夫婦関係が悪化した。

(2) 父親が育児に関わるメリット

- 母親の育児ストレスが軽減される。 ➢ 夫婦関係が強まる。
- 子どものよきモデルとなる。 ➢ 地域に友達も増え、定年後、老後も安心。
- 仕事で有効な能力も身につく。
- 父親自身の世界が広がり、人生が楽しくなる。

(3) 女性が子どもを産むことへの 4 大不安

- 仕事と育児の両立ができるかどうか
- いまの社会環境では安心して子育てできない
- 自分の時間がなくなってしまう
- 「母親」へのプレッシャー

☞ 父親が変われば、家庭が変わる→地域が変わる→企業が変わる→そして社会が変わる

2 兵庫県における取組み（兵庫県理事 清原 桂子氏）

【震災復興への女性の視点と力】

(1) 顕在化した女性問題・男性問題

- 女性・ベビー用救援物資の不足 ➤ 震災同居による大家族の「嫁」の役割
- 男性・長男役割へのとらわれ→DV増、離婚がらみ相談増

(2) 女性たちの復興過程への参画と活躍を応援するしかけ

- 復興のまちづくりへの女性たちの発言ルート
→男女共生のまちづくり推進会議の設置
- 地域・職場等意思決定・実践の場への女性たちの参画と活躍応援
→復興会議等女性委員割合の確保、避難所・仮設住宅等女性リーダーの配置

【新ひょうご男女共同参画プラン 21（2011～15）の推進】

(1) 男女共同参画推進員と企業等との協定締結

(2) 女性たちの支援

- 女性チャレンジひろば ➤ ひょうご女性未来会議 等

(3) 男性たちの支援

- お父さんプロジェクト「ひょうご おやじネットワーク」 等

(4) 男女ともに協働の地域活動

- まちの子育てひろば、子どもの冒険ひろば、若者ゆうゆう広場 等

(5) 男女ともにワーク・ライフ・バランス

- ひょうご仕事と生活センターの設置 等

【男女共同参画兵庫県率先行動計画（第3次アクション8）（2009～2011）】

(1) 意思決定過程への女性の参画促進

(2) 一人ひとりが能力を発揮できる職場づくり

(3) 仕事と生活のバランスの実現

3 ポジティブ・アクションへの取組み ～キリンググループの事例～ (キリンアンドコミュニケーションズ株式会社取締役社長 河野 真矢子氏)

(1) キリン版ポジティブ・アクション宣言 (2006 年 10 月)

➤ 方向性

① 会社として、人事諸施策・運用の見直し

採用・配置・異動・昇格の人事におけるステージ毎に施策を整備、実行

② 女性の意識活躍の推進役としての組織の立ち上げ

女性社員のネットワーク作りを支援するため「キリンウィメンズネットワーク」を立ち上げ

➤ 到達目標

2015 年末に女性経営職 100 名程度となる状況を目指して各種施策に取り組む
(5 年程度の中期目標)

- ・ 将来の経営職候補者数を増加
- ・ 女性経営職数を 55 名程度に育成
- ・ 大卒事務系採用時の女性比率 40%程度を継続

(2) キリンウィメンズネットワーク推進体制 (2007 年 2 月設立)

- ・ 女性社員自身が意識を変えるボトムアップの活動
- ・ 女性の活躍を阻害する制度や風土を変えるトップダウンの活動

(3) 今後に向けて

- トップのコミットメントや女性社員の意欲向上がベースとなり、その上で各種施策に取り組むことが活動を促進させる。
- ポジティブ・アクションについて、トップがコミットし、率先垂範の姿勢を示す民間企業が増えるように、活動の促進を図る。

4 ポジティブ・アクションの取組状況 ((社) 国際女性教育振興会会長 鍵山 祐子氏)

- 国際女性教育振興会は、諸外国における女性の地位、女性教育の調査研究及び視察研修や国際理解を深める諸事業を行い、国際的な視野を持つ人材の育成を図るため、1983 年に設立。

➤ 海外視察研修事業

視察先：スウェーデン王国、USA 東部

研修テーマ：ポジティブ・アクション

- 18 支部の研修テーマをポジティブ・アクションに設定

5 ポジティブ・アクションの取組状況

(全国都道府県教育委員会連合会事務局長 白川 敦氏)

(1) 指導的地位への女性の参画拡大に関する課題

- 管理職候補者の育成
 - ・ 管理職としてふさわしい女性教職員を積極的に指導主事に任用
 - ・ 各学校においては学年主任等へ配置
- リーダーとなる女性若手教職員の育成
- 市区町村への働きかけ
女性教職員が積極的に選考試験を受けられるよう、市区町村教育長、校長に働きかけ
- 女性管理職の任用に係る地域の実情に応じた年次計画、数値目標等の設定
- 男女共同参画の視点に立った研修の推進

6 大学女性協会によるポジティブ・アクションの課題への取組み

((社)大学女性協会会長 青木 怜子氏)

○ 大学女性協会は、高等教育を受けた女性がその教育の成果を持って、女性の教育の向上及び男女共同参画社会の促進を図るため、1946年に設立。

(1) 一定期間（1995～2011）に見られた特徴と傾向

- 女性の意思決定過程への登用は確実に増加しているが、遅々たる歩み
- 国政と地方行政分野では課長、部長、局長とポストが上に行くほど登用率が低くなる 等

(2) 将来の方向付け

- 教育の場における意識浸透の必要性
- ロールモデルの必要性 等

7 男女共同参画学協会連絡会における取組み

(男女共同参画学協会連絡会運営委員長 跡見 順子氏)

- 男女共同参画学協会連絡会は、自然科学系分野の男女共同参画を進めるため、2002 年 10 月に 12 学協会の下、発足。
- (1) 大規模調査研究「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」の調査結果（平成 20 年 7 月）
 - 学生会員の女性比率は高いのに対し、研究者である一般会員の女性比率が低い。
 - 同じ役職であっても、部下の数や研究開発費の点で女性の方が男性より少なく、役職が高いほど男女差が大きい。
 - 年齢があがるとともに男女の役職の差が開き、特に 40 代後半からその差が広がる。（この調査では学位取得率は 40 代後半以上では女性の方が高い。）
 - 女性リーダーを育成するには、家庭との両立を支援するほか、女性側の役割意識を変えていく支援を行う必要がある。
 - 女性科学技術者の約 3 分の 2 は子どもなし。女性科学技術者の持つ子どもの平均人数は 1.3 人で頭打ち。
 - ポスドク等任期付職は育児休業を取得しにくい環境にある。
加えて、育児休業やそれに伴う任期延長の可否を知らない例が多い。

1 婦人国際平和自由連盟日本支部の過去3年間の活動報告

（婦人国際平和自由連盟日本支部会長 金子 堯子氏）

- 婦人国際平和自由連盟（WILPF）は、人種・宗教・政治・思想的立場を越え、恒久平和を願う女性の力を終結して、戦争のあらゆる原因を排除し、いかなる紛争も武力や暴力によることなく解決し、自ら学び行動することを目的に 1921 年に設立し、1924 年に日本支部となる。
- (1) 国連安全保障理事会決議 1325 号（2000 年 10 月 31 日）の採択に向けたロビー活動
 - 1325 号はジェンダーを取り上げた初めての安保理決議
 - 決議の起草から採択まで、N G O が積極的に関与した点が特徴
 - 採択から 10 年が経過し、確実な実施が現在の課題
 - WILPF 本部は、各国政府に 1325 号国内行動計画の策定を求めるキャンペーンを実施

2 日本ヒーブ協議会の活動とポジティブ・アクションでの取り組み (一般社団法人日本ヒーブ協議会代表理事 高野 逸子氏)

○ 日本ヒーブ協議会は、生活者と企業のパイプ役として企業の消費者関連部門で働く女性の団体として、1978年に設立。

【使命】生活者と企業の双方を理解し、新しい価値を創造・提供することで生活者の利益および企業の健全な発展に寄与する。

○ 2011年度活動テーマ

「日本ヒーブ協議会の原点再考」

ー生活者・行政・企業のさらなる『連携と協働』を目指してー

活動内容1：会員（女性）の能力・資質の向上を目指して

◆研究会活動

月例研究会や分科会を実施

- (1) 業種交流の特徴を活かし、他企業の様々なロールモデルと接する機会をより積極的に創出し、会員の意識改革を推進する。
 - 年間を通じて「キャリアアップセミナー」を実施。
 - 国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業に参画
- (2) 「生活者と企業」に関わる様々な課題を通じ、会員自身がより良いサービスや新たな価値を創造し提供していく仕事の仕方や価値観を学ぶ。

活動内容2：社会への情報発信

◆広報活動・研究成果発表・調査活動など

(1) 広報活動

➢活動を社会に紹介

機関紙「レポートヒーブ」発行

ホームページ・プレスリリースなど

➢ヒーブの知識を活用した生活講習や講演の実施

(2) 調査活動：第8回「働く女性と暮らしの調査」2010年発行より

フルタイムで働く女性たちの仕事や生活の実情や意識の変化を定点観測し、企業の変化の中で働く女性の課題を明確にし、問題提起と改善策の提案を行うため、「働く女性と暮らしの調査」として1985年から8回実施。

- 働く理由は、「生計を維持する」が増加の傾向にあり、第7回（2006年）に初めて回答者の半数を超えた。一方、「仕事を通じて自分を成長させたい」は減少傾向ではあるが、依然として4割強が選択している。「経済的に自立したい」については微増の傾向が見られた。
- 仕事への不満として最も高かったのは「自分の会社内での将来性が見込めない（35.5%）」で、次いで「職位・地位が上がっていかない（23.1%）」となっている。年代別では、30歳代前半で「自分の会社内での将来性が見込めない（44.7%）」が最も高く、50歳代前半では「職位・地位が上がっていかない（39.2%）」、「自分の能力が十分発揮できない（21.6%）」が高い傾向となっている。

3 日本労働組合総連合会（連合）における男女平等参画の取組み
（日本労働組合総連合会中央執行委員 高橋 睦子氏）

- (1) 2006 年 10 月に「連合 第 3 次男女共同参画推進計画」（2006 年 11 月～2012 年 10 月）を決定
 - 運動方針に男女共同参画を明記
 - 女性組合員比率に応じた女性役員を配置
 - 女性役員ゼロ組織をなくす
- (2) 労働組合において女性役員が少ないのはなぜか
 - 根強い固定的性別役割分担意識と行動
 - 結婚、妊娠・出産、子育て期の問題（仕事が充実する頃と妊娠・出産時期が重なる）
 - 労働組合活動のあり方・運営の問題（時間帯を問わない会議設定）
- (3) 今後の推進方策
 - 労働組合役員の一定割合（数）を女性にするなど、ポジティブ・アクションを導入（特別中央執行委員や研修参加者等における枠の設定、女性対象の研修）
 - 女性役員の研修・教育訓練と支える体制の整備
 - 労働組合における女性労働者（パート労働者も含む）の組織化の推進
 - 根強い固定的性別役割分担意識や行動の変革、男女平等参画の重要性の実践的学習（若手男性組合リーダーを対象に「男女平等講座」を毎年開催）
 - 結婚、妊娠・出産、子育ての支援体制の整備
 - 労働組合活動・運営のあり方改革（労働組合活動におけるワーク・ライフ・バランスの実現）