

# 平成14年度 経済産業省男女共同参画推進関連施策の概要

平成14年4月  
経済産業省

## ・雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

### 女性の能力発揮促進のための援助

#### 女性・高齢者の能力発揮の支援のための調査研究

30百万円の内数  
(継続：平成13年度予算額 7百万円)

- 高い就業意欲を持つ女性・高齢者の能力発揮を支援し、労働市場への円滑な参入を促すための具体的方策について調査研究を行う。近年では、女性起業家支援に関する調査研究を実施。

#### 創業塾による能力開発支援

570百万円  
(継続：平成13年度予算額 640百万円の内数)

- 全国商工会連合会、日本商工会議所に対する補助を通じて、創業に向けて具体的なアクションを起こそうとする者を対象に、ビジネスプランを完成させ、創業に必要な実践的能力を習得させる創業塾を行う。

### 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備

#### 女性・高齢者起業家支援資金

財投(継続)

- 女性起業家と高齢者起業家について、中小企業金融公庫及び国民生活金融公庫による優遇金利の適用や担保徴求の免除を行い、新規産業、雇用の創出を図る。

#### SOHO・テレワーク支援

財投(継続)

- テレワークやSOHOの施設・設備(土地・建物、情報通信設備等)を取得するために必要な資金について、日本政策投資銀行による長期、固定、低利の融資を行うことにより、女性等の就業機会の拡大等に資する。

## 中小企業における女性・高齢者のための雇用環境整備事業 財投（継続）

- 女性または高齢者の活用を図るための環境整備を実施する者などに対し、必要な省力化設備、職場環境改善の設備資金などについて、中小企業金融公庫及び国民生活金融公庫が低利融資を行う。

## 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

### コミュニティ施設活用商店街活性化事業

1,375百万円の内数（新規）

- 商店街の空き店舗に保育施設、高齢者向けの交流施設等のコミュニティ施設を誘致することにより、空き店舗の解消と少子高齢化社会への対応を図り、商店街に賑わいを創出することで商店街の活性化を図る。具体的には、運営主体となる商店街振興組合、社会福祉法人、NPO法人等への改装費や家賃等の補助を行う。

家庭生活、地域社会への男女共同参画の促進

### 市民活動の活性化などによる地域雇用創出プログラム

150百万円（新規）

- 高齢者ケア、子育て支援、社会人向け教育などの分野（具体的には、地域における高齢者送迎、家事・庶務代行、生涯教育など）で、女性やシニアが中心となつて行う市民活動及びこれらの企業化に着目し、成功事例を他地域にも広報し、雇用創出、高齢化社会への対応を図る。

## 経済産業省男女共同参画研究会における議論について

平成14年4月23日  
経済産業省

経済産業省では、女性の起業支援等の施策を展開する一方、さらに広い視点から男女共同参画の推進を図るために、男女共同参画研究会を開催。

### (メンバー)

大沢真知子 日本大学人間社会学部教授  
玄田有史 東京大学社会科学研究所助教授  
中村紀子 (株)ポピンズコーポレーション代表取締役  
宮崎郁子 (株)パンゲア代表取締役  
大石友子 京都学園大学経営学部教授  
斎藤ようこ (株)電通主管  
田村真理子 日本ベンチャー学会事務局長  
小林いずみ メリルリンチ日本証券代表取締役社長  
\*その他省内関係者がオブザーバーとして参加。

同研究会では、従来の議論にとらわれない問題提起を行っていくこととしているが、第1回研究会(4月3日開催)では、上記メンバーに加えて、松大臣政務官を始めとする省内関係者により、企業組織における男女共同参画のあり方を中心に議論がなされた。

### (議論のポイント)

企業組織においては、女性に対する「支援」を考えるよりも、男女の区別なく能力に応じて活用するシステムを構築していくことが、企業のパフォーマンスからも男女共同参画の推進からも重要な課題ではないか。

- (1) 企業組織における女性の立場は、それ自体独立の問題ではない。企業組織における学歴制度、年功序列、等々に起因する組織問題を解決し、組織の安定を図るために、女性が下に置かれる形態でバランスが保たれているのではないか。
- (2) したがって、企業組織における男女共同参画問題は、女性を支援すれば解決するものではなく、組織のガバナンスのあり方等根本から見直さなければ解

決できない。

- ( 3 ) ここで注意すべきは、女性を支援するという名目において政府が企業に対して女性の優遇等を求めると、企業において女性を用いるコストが高くなり、逆に女性の足を引っ張ることになるという点である。
- ( 4 ) むしろ、問題の解決の方向としては、男女関係なく fair に opportunity が与えられ、目標設定、人事評価や promotion が transparent にきちんとされるようにすることを考えるべき。企業としてのパフォーマンスを考えても、そのような人材活用が極めて重要であり、企業のパフォーマンス向上と男女共同参画推進は同じ次元の問題ととらえるべき（参考：世界経済フォーラム資料）
- ( 5 ) 女性には、出産や育児等がキャリア上の問題となるとの指摘もあるが、そのような事情を評価に含めても有能な女性はいるのであり、そのような人材を活用することは企業にとってもプラスである。最初から女性だからといって opportunity を与えないのではなく、いかにその人の value を引き出していくかという視点が重要。
- ( 6 ) 以上のように、企業組織における男女共同参画の問題は、男女を問わない企業における人材活用の一般論のコンテクストで理解し、解決を図ることが適当ではないか（既に個人能力主義型企业においては男女格差といった問題は聞かれなくなっていることに留意すべき）
- ( 7 ) その際、女性が企業組織の中で step up していく上での問題点として、role model がないので何を目指すかが見えてこないということがある。ジェネラリストとして女性がなかなか成功できない理由として opportunity がなかなか来ない、そしてジェネラリストとして成長していくということの具体的な内容がわからないという点がある。
- ( 8 ) もう一つは意識の問題で、女性は30代後半にこのまま働いてキャリアを積むか積まないかという大きなバリアにぶつかる人が多いが、それは女性は男性と違って働かなくてもいいという選択が与えられているからである。そういう選択の所で迷わないようにさせるためには、生まれた時から男性も女性も働いて食べていくのは当たり前なことだとある程度教育しないとみんなそのバリアを乗り越えられないのではないか。

( 注 ) 参考：世界経済フォーラム「国際競争力報告2001～2002年」より  
日本の弱点：

- ・取締役会の独立性（75カ国・地域中71位）
- ・女性の経済活動への参加（75カ国・地域中69位）
- ・銀行の信頼度（75カ国・地域中66位）