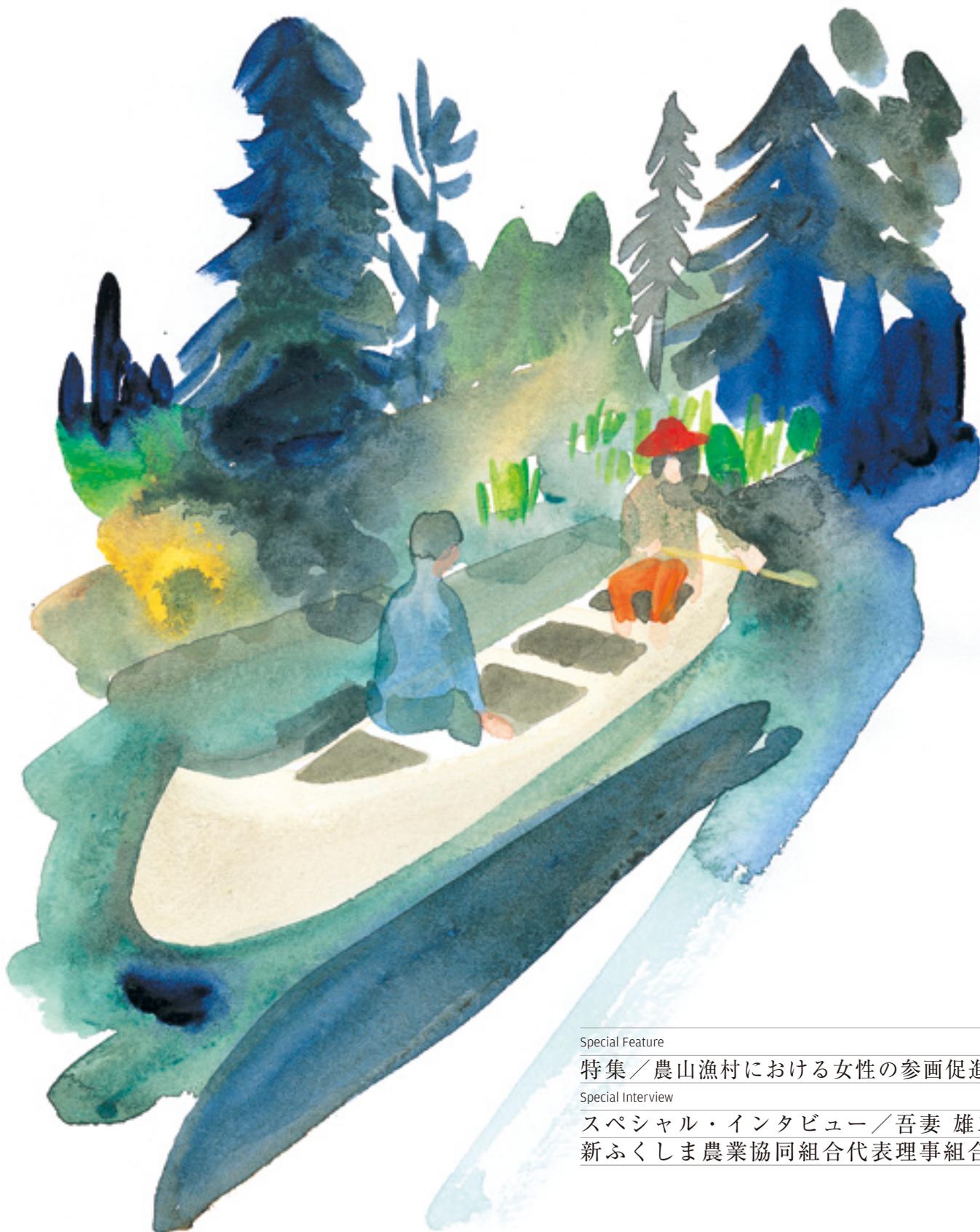


共同参画



内閣府



Special Feature

特集／農山漁村における女性の参画促進

Special Interview

スペシャル・インタビュー／吾妻 雄二
新ふくしま農業協同組合代表理事組合長

主な予定

Schedule

3月10日

農山漁村女性の日（主唱:農林水産省）

就任あいさつ

Greeting

内閣府特命
担当大臣
(男女共同参画)

与謝野 馨



Yosano Kaoru

1月14日に発足した菅第二次改造内閣において、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）を拝命した与謝野馨です。

女性も男性も一人ひとりの人権が尊重され、意欲と能力に応じて活躍できる社会の実現は、21世紀の最重要課題の一つです。特に、人口減少社会にあって、経済社会の活性化の鍵を握るのは、女性の活躍の促進です。昨年末に策定した第3次男女共同参画基本計画を実効性をもって進めてまいります。

先日開催した男女共同参画会議においては、男女共同参画がしっかりと進むよう、3つの専門調査会を設置したところであり、今後精力的に検討を進めていく予定です。

皆様のご支援・ご協力のほどよろしくお願いいたします。

目次

Contents

特集

農山漁村における女性の参画促進 ～活力ある農山漁村の実現に向けて～

Page 02

行政施策トピックス1

参画状況調査・推進状況調査

Page 06

行政施策トピックス2

フランスにおける男女共同参画について

Page 08

スペシャル・インタビュー

明るく、楽しく、元気よく!!
吾妻 雄二 新ふくしま農業協同組合代表理事組合長

Page 10

連載

その1 ワークライフ・マネジメント実践術①

渥美 由喜 (株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長)

Page 12

その2 こんにちは!厚生労働省です。

～雇用の分野における男女共同参画の取組をご紹介します～
改正次世代育成支援対策推進法の施行が迫っています

Page 14

その3 九州大学における男女共同参画の取り組み

Page 15

取組事例ファイル (自治体編)

栃木県

Page 16

取組事例ファイル (企業編)

コクヨ株式会社

Page 17

行政施策トピックス3

男女共同参画推進連携会議

Page 18

ニュース&インフォメーション

～2010 APEC WLN サイドイベント～
ふくい女性ネットとの共催でWLN会合関連セミナーを開催 他

Page 19

リレートーク

佐伯 加寿美 (埼玉県インディアカ協会理事長生涯学習総合センター社会教育指導員)
瀬戸口 栄子 (鹿児島市男女共同参画センター 所長)

農山漁村における女性の参画促進 ～活力ある農山漁村の実現に向けて～

農林水産省経営局人材育成課 女性・高齢者活動推進室

我が国の農山漁村では、女性が農業就業人口の約半数を占め、農林水産業において重要な役割を担っています。経済情勢が厳しさを増している中、農林水産省では、戸別所得補償制度を創設し、農家経済の安定に向け全力で取り組むとともに、農林水産業経営の発展と、農山漁村の活力再生を図るために、農山漁村に豊富に存在する未利用資源を有効に活用し、地域ビジネスの展開や新産業の創設を図る「農山漁村の6次産業化」を推進しているところです。

図表1 農業就業人口等に占める女性の割合の推移

単位：千人、%

| | 平成12年 | 平成17年 | 平成21年 |
|--------|-------|-------|-------|
| 農業就業人口 | 3,891 | 3,353 | 2,895 |
| うち女性 | 2,171 | 1,788 | 1,546 |
| 女性の割合 | 55.8% | 53.3% | 53.4% |
| 林業就業人口 | 64 | 47 | — |
| うち女性 | 11 | 7 | — |
| 女性の割合 | 16.8% | 15.0% | — |
| 漁業就業人口 | 260 | 222 | 222 |
| うち女性 | 44 | 36 | 34 |
| 女性の割合 | 16.9% | 16.3% | 15.3% |

資料：農業就業人口…農林水産省「農林業センサス」、「農業構造動態調査」(21年)
林業就業人口…総務省「国勢調査」
漁業就業人口…水産庁「漁業就業動向統計年報」

このような中、女性農林漁業者は、農山漁村において加工品づくりなどの起業活動で活躍を続けており、いわば6次産業化の牽引役として今まで以上に高い期待が寄せられています。

しかしながら、こうした個々の経営や地域農業のあり方に対して大きな力をもっている、農業委員、農業協同組合役員など関係団体等の意思決定の場における女性の登用割合は依然として低く、女性の持つ視点や

図表2 農林漁業者団体の役員等に占める女性の割合の推移

単位：人、%

| | H12年 | H17年 | H20年 |
|---------|--------|--------|--------|
| 農業委員数 | 59,254 | 45,379 | 37,456 |
| うち女性 | 1,081 | 1,869 | 1,739 |
| 割合 | 1.8% | 4.1% | 4.6% |
| 農協役員数 | 32,003 | 22,799 | 20,074 |
| うち女性 | 187 | 438 | 605 |
| 割合 | 0.6% | 1.9% | 3.0% |
| 森林組合役員数 | — | 13,094 | 10,746 |
| うち女性 | — | 25 | 34 |
| 割合 | — | 0.2% | 0.3% |
| 漁協役員数 | 17,974 | 13,861 | 11,215 |
| うち女性 | 43 | 45 | 32 |
| 割合 | 0.2% | 0.3% | 0.3% |
| 指導農業者等 | 25,372 | 27,142 | 27,454 |
| うち女性 | 7,328 | 8,795 | 8,284 |
| 割合 | 28.9% | 32.4% | 30.2% |

資料：農林水産省「農業委員会及び都道府県農業会議実態調査」
農林水産省「総合農協統計表」
林野庁「森林組合統計表」
水産庁「水産業協同組合統計表」
農林水産省「組織運営調査」

注) 農業委員については、10月1日現在。
農協、森林組合及び漁協については、事業年度末。
森林組合役員の12年度については、女性役員のデータなし。
指導農業者等については、各年度末。

※ 指導農業者とは、地域農業の発展に貢献している、他の信頼・指導力がある者等として知事の認定を受けた農業者を指す。(女性農業者、生活改善士、その他農村女性に対する称号を含む。)

能力を農林水産分野において発揮するためには、一層の参画促進が必要となっています。

このため、農林水産省としては、昨年8月に、各農業協同組合及び農業委員会において、

- ①役員又は委員（以下「役員等」という。）に女性が一人も登用されていない組織を次回の役員等の改選時において解消すること
 - ②平成27年3月までに、各組織において2名以上の女性役員等の選出を確実に達成すること
- を具体的な目標として設定し、その達成に取り組むこととし、都道府県や関係機関に対し協力依頼を行った

ところです。

※HPアドレス

http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzyo/d_hourei/pdf/chiji.pdf

また、同じく昨年12月に策定された第3次男女共同参画基本計画においても、成果目標の一つとして、平成25年度末までに「農業委員会、農業協同組合における女性が登用されていない組織の解消」することが掲げられたところであり、関係者が連携し、取組を強化していくことが期待されています。

図表3 第3次男女共同参画基本計画（平成23年12月17日閣議決定）
第6分野の成果目標（抜粋）

| 項目 | 現状 | 成果目標（期限） |
|-----------------------------------|---|-------------------------|
| 農業委員会、農業協同組合における女性が登用されていない組織数（注） | 農業委員会：890（平成20年度） 農業協同組合：535（平成19年度） | 農業委員会、農業協同組合とも0（平成25年度） |

我が国の農山漁村において女性は、農業就業人口の約半数を占めるなど重要な役割を担っている一方で、農業委員、農業協同組合役員など関係団体等の意思決定の場の女性の登用割合は依然として低く、女性の持つ視点や能力を農林水産分野において発揮するためには、一層の参画促進が必要となっています。

○「農山漁村女性の日」について

農林水産省では、農山漁村女性の役割を正しく認識し、適正な評価への気運を高め、女性の能力発揮を促進することを目的として、昭和62(1987)年度から3月10日「農山漁村女性の日」として設定し、毎年記念行事を行うなど、農山漁村における男女共同参画の推進に向けた普及啓発に取り組んでいます。

第24回目となる本年度の記念行事は、大会キャッチフレーズを「女性が動く、男性が動く、農林水産業が動く、そして地域が動く」と定め、記念講演と起業等で活躍している女性達や農山漁村の活性化のために活動等を実施しているシニアの方々、今後の地域の担い手として期待されている若手女性農業者、役員等への女性登用に積極的に取り組んでいる農業委員会やJA等の表彰及び活動報告が行われました。

日時：平成23年3月10日(木)

10:00~16:00

場所：よみうりホール

(東京都千代田区)

内容：講演「足元の宝を生かして暮らしを楽しむ」

講師：松場登美氏 ((株)岩見
銀山生活文化研究所

長・(株)他郷阿部家
代表)

活動報告：(農山漁村男女共同参画優良活動表彰農林水産大臣賞受賞者)

表彰式

活動報告：(農山漁村女性・シニア活動表彰農林水産大臣賞受賞者)



直売所へのお弁当出荷の様子(阿部 都さん)

○農山漁村で活躍する女性達

農林水産省では、農山漁村地域での女性の素晴らしい活躍を広く知っていただくため、様々な表彰を行っています。今回はこれらの受賞者等の中から、特に優れた活動を行っている女性達の活動を簡単にご紹介させていただきます。

1 「平成22年度農山漁村男女共同参画優良活動表彰」農林水産大臣賞受賞者の紹介

この表彰は、農林水産業分野において、次世代を担う地域リーダーとなることが見込まれている女性や、女性の参画を積極的に推進している組織等を表彰することによって、農山漁村における男女共同参画の取組の推進に資することを目的に行っております。

次世代を担う地域リーダー部門(経営参画部門)

阿部 都氏(宮城県石巻市)

阿部さんは、JAの直売会に義母の補助として参加するうち、生産物を直接販売する楽しさ、大切さを知り、漬け物加工業の許可を取得し、農産物加工品の販売を開始しました。その後、JAが常設直売所を開設したことを契機に、飲食店営業の許可を取得し、自家製の米・野菜を使った弁当の販売を開始。現在では、3カ所の直売所を中心に、弁当・漬物・総菜等の販売で売り上げを伸ばし、経営の中の重要な部門として確立されています。

また、JAいしのまき女性部フレッシュミズふたば会会長としても活躍されています。

「農山漁村女性の日」設立の経緯

この日は、「国際婦人の10年」ナイロビ世界会議(昭和60年)で採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を受け、我が国において決定された、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(昭和62年策定)の具体的施策の一つとして、位置付けられたものです。

3月10日に設定することについては、まず第1に国際的な視点として「国際婦人の10年」の基本となる世界行動計画草案が検討された時期であること、第2に農家・農村の生活リズムの視点から、農作業が比較的少なく社会生活においても女性が学習や話し合いを共にする条件が整っていること、第3に女性自身の視点として農山漁村女性の3つの能力(知恵、技、経験)をトータル(10)に発揮して欲しいという願いも込められています。

農山漁村における女性の参画促進 ～活力ある農山漁村の実現に向けて～



経営改善に取り組み、地域リーダーとして活躍する伊藤まち子さん

次世代を担う地域リーダー部門 (地域参画部門)

伊藤まち子氏 (北海道苫前町)

伊藤さんは、平成2年に結婚を機に就農後、JA勤務時代の財務管理や簿記の知識を生かし、当初負債農家だった伊藤農場を立て直し、その成果を全国酪農青年婦人酪農発表大会で発表して受賞されたこともあります。自らが中心となり、留萌管内の農村女性ネットワークや町の酪農女性グループを設立して代表職を努めるなど、リーダーシップを発揮され、18年には留萌管内初の女性指導農業士として認定、19年からるもい指導農業士の副会長に就任されるなど、若手女性のモデル的存在でもあります。夢は、後継者(娘)とセラピー牧場を作ることだそうです。

組織における女性登用部門

新ふくしま農業協同組合 (福島県福島市)

新ふくしま農業協同組合は、組織運営において、女性参画による多角的視野による運が重要との観点から、女性登用率の目標を25%と定め、女性の登用を進めるため、平成12年から女性総代枠50名を設置するとともに女性総代への学習会を開催したり、15年に女性組織検討委員会を発足させるなど県内の他JAに

先駆けての取り組みを行ってきました。その結果、女性理事の割合は21% (理事38名中女性8名：H22)、女性総代の割合21.3% (600名中128名：H21) となっており、全国でもトップレベルの人数と構成比になっています。



男性農業委員も参加したグループ討議
(長野県女性農業委員の会)

長野県女性農業委員の会 (長野県長野市)

長野県女性農業委員の会は、平成13年に女性農業委員の連携により設立され、食農・女性の登用促進等、女性農業委員として取り組む課題をテーマとした研修会を開催して女性農業委員の資質向上と登用促進に努めてきました。特に農業委員の改選にあたっては県市長会、県町村会等への要請活動を、また支部段階でも市町村長、市議会議長等に要請活動を行い、着実な成果をあげています。

その結果、女性農業委員の登用状況は、農業委員数は1,401名中154名、女性割合は10.99% (H22) となっており、全国トップの人数と構成比を維持しています。同会では、全農業委員会で複数以上の女性農業委員の選出を目指しているところです。

2 「平成22年度農山漁村女性・シニア活動表彰」農林水産大臣賞受賞者の紹介

この表彰は、農林水産業及び農山

漁村生活並びに農山漁村の活性化に優れた活動の実績をもち、男女共同参画の推進又はいきいきとした高齢者の活動の推進のために積極的に動かしている経験豊富な女性・高齢者の個人又は団体を表彰することにより、女性や高齢者といった地域の多様な人材が農山漁村でいきいきと活躍できる環境づくりの推進に資することを目的に行っております。



農村女性の代表として宮城県農業会議員となり活動する芳賀よみ子さん

女性地域社会参画部門

家族経営協定が背中を後押し、仲間のためにできること

芳賀よみ子氏 (宮城県登米市)

芳賀さんは、町に生活改善クラブを立ち上げるとともに、家族経営協定の取組を県外にも講師として広く紹介・普及してきました。また、宮城県初の指導農業士として若手後継者の指導・助言を続けてきました。さらに、県農業会議常任会議員として女性農業委員登用拡大にも取り組み、県内の女性農業委員で組織する「みやぎアグリレディス21」を立ち上げました。また、指導農業士を定年退任後は、女性農業者ネットワークの初代代表として、次世代育成に取り組まれています。

思いを形に、まずは実践を

村岡ツユ子氏 (鹿児島県霧島市)

村岡さんは、昭和37年に自ら就農し、昭和40年に結婚後は林業も手掛



量販店にて、地元の特産品と物産館をPRする村岡ツユ子さん



笑顔まん中、楽四季舎



オアシスグループと地域のみなさん



総代会で議長団として議事進行する女性総代(新ふくしま農業協同組合)

け、林業分野で初の女性グループを結成して県内に林業女性の組織活動を波及させました。経営主として経営改善に積極的に取り組み、平成7年度に県女性農業経営士第一期生として認定されました。また、加工品販売の活動では他の規範となり、その活動が登録者200人の物産館設置につながりました。さらに農業委員として活躍されるとともに、関係者への要請活動を行って、40人だった女性農業委員を80人誕生させました。



栗原市内で地域の行事食を料理講習する鈴木春江さん

女性起業・経営参画部門

女性として 農業者として おふくろとして～家庭・地域での役割と仲間とのかかわり～

鈴木春江氏(宮城県栗原市)

鈴木さんは、家庭内での役割をいち早く明確化し、農業経営の中心を農薬・化学肥料節減栽培として環境にやさしい農業を実践されています。平成14年に農家レストラン「四季味」をオープンし、地場産、自家製など食材にこだわり、安全・安心な食事を提供しています。平成18年には家族経営協定を締結、夫・息子とともに認定農業者となり、農家レストラン部門の担当を明確化しました。現在、県指導農業者、栗原市地域審議委員、栗原市初の農業委員として活躍中です。

山香米を使って、おいしい!楽しい!うれしい!特産品づくり

有限会社 楽四季舎(大分県杵築市)

有限会社楽四季舎では、地元農山漁村女性を中心となり、山香米という地域の規格外に付加価値をつけて米粉パンにし、商品バラエティを豊富にするとともに、他の起業家のコラボレーションにより新商品を生む等、所得向上と地域活性化に貢献しています。また、地元農村女性を多く雇用し、女性の経営力向上にも寄与しています。さらに、加工技術の研とPR販売によって、確実に販売額を上げています。



桑田ミサオさんと仲間たち

シニア起業・地域活性化部門

私の財産～技で広がる活動、つながる仲間～

桑田ミサオ氏(青森県五所川原)

桑田さんは、60歳まで保育所に勤務しており、本格的な地域活動は定年退職後ですが、それまでも地域との関わりを大切にし、餅作り等の技術を持っていました。平成14年に75歳で自己資金により加工施設を設置して、起業活動を始めました。一番人気の笹餅は1日平均100個近くを販売しています。平成18年からは地元の津軽鉄道を支援する「津鉄応援直売会」に加入し、列車内や

ホームでの販売をはじめ、地元の歌を披露するなど名物おばさんとして地元のPR、活性化に寄与しています。

豊かな暮らしの実現に向けて 生活改善グループが担うもの

オアシスグループ(山口県柳井市)

オアシスグループは、平成2年に結成され、収益追求だけではなく「より良い暮らし」をめざして活動してきました。自治会に活動が評価され、公会堂の検討委員として地域の集会所設置に関わるようになり、これを契機に高齢者介護予防を目的とした事業実施を依頼され、地域の高齢者を対象とした交流会の企画・運営等を活動の柱としています。集落で立ち上げた「農事組合法人伊陸美味」では、運営に積極的に関わって加工部と加工所の設置を実現させ、法人の多角化に寄与しています。

まとめ

農山漁村においても女性を中心となった様々な優れた活動が展開されております。このような女性の視点を活かした活動は、今まで以上に農山漁村活性化に向けた牽引役として大いに期待されており、その期待に応えるためにも、農山漁村それぞれの地域での地に足のついた女性の参画への取組を図って行く必要があります。

3月10日の「農山漁村女性の日」を機会に、農山漁村における女性の参画のあり方についてそれぞれの地域で、組織で、そしてご家族で考えてみませんか。



参画状況調査・推進状況調査

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、毎年、政治・行政・司法等の様々な分野における女性の政策・方針決定過程への参画状況等について直近のデータを収集し、取りまとめています。本年1月に公表した調査結果の概要をご紹介します。

I 政策・方針決定過程への女性の参画状況

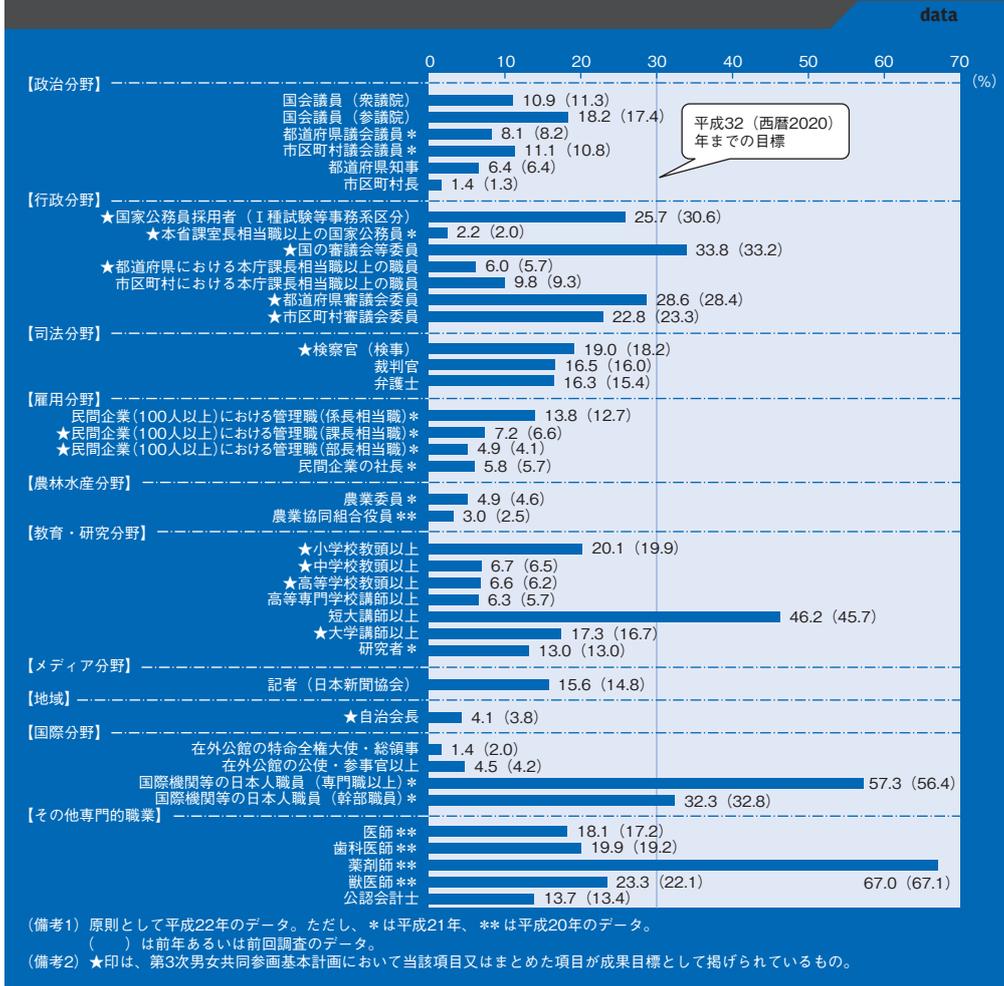
全体として、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は緩やかです。このため、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度に

なるよう期待する。」という目標（「2020年30%」の目標）を達成するため各分野において一層の努力が必要です（図1参照）。

項目別に見ると、公務員、民間企業における女性管理職の割合は依然として低い状況となっています。一方、医師、弁護士などの専門的職業従事者における女性の割合は比較的高くなってきています。

昨年12月に閣議決定した第3次男女共同参画基本計画においても、女性の参画拡大に向けた成果目標を設定しており、成果目標の達成に向けた取組を進めてまいります。

図表1 政策・方針決定過程への女性の参画状況



II 地方公共団体における男女共同参画に関する取組の推進状況

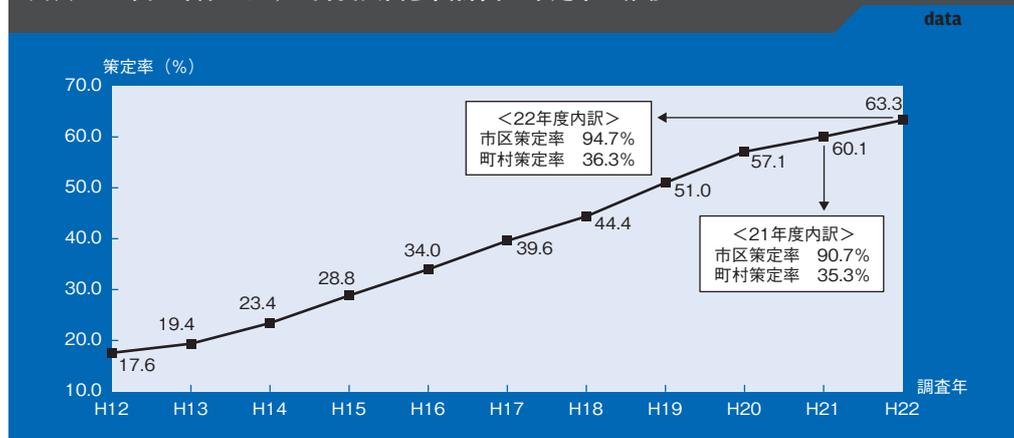
男女共同参画に関する計画は、全都道府県・全政令指定都市において策定しています。また、計画を策定している市区町村は63.3%で、さらに181市区町村が計画の策定を検討しています（図2参照）。

男女共同参画に関する条例は、46都道府県・全政令指定都市において制定しています。また、条例を制定している市区町村は26.2%で、さらに367市区町村が条例の制定を検討しています（図3参照）。

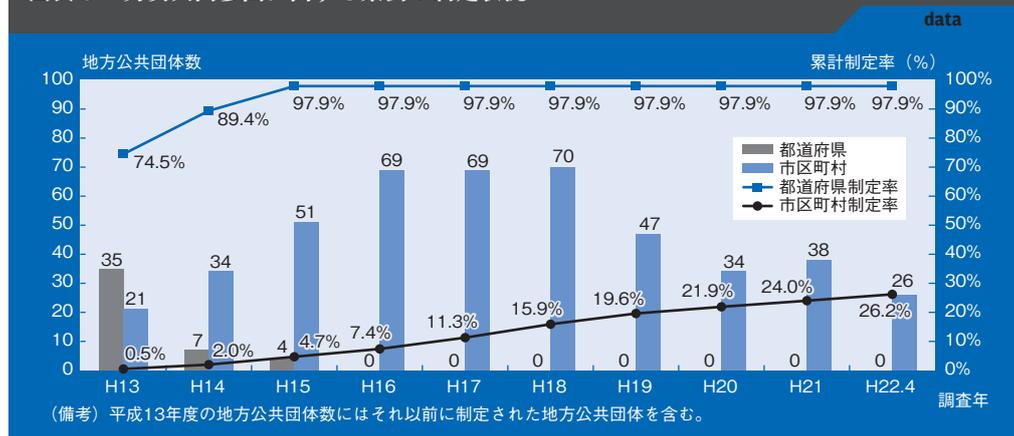
詳細な調査結果につきましては、下記URLをご参照ください。

- 女性の政策・方針決定参画状況調べ
《<http://www.gender.go.jp/research/sankakujokyo/2010/index.html>》
- 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ
《<http://www.gender.go.jp/research/ratio/singi230114.pdf>》
- 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況
《<http://www.gender.go.jp/research/suishinjokyo/suisin-index.html>》

図表2 市区町村における男女共同参画計画の策定率の推移



図表3 男女共同参画に関する条例の制定状況



(備考) 平成13年度の地方公共団体数にはそれ以前に制定された地方公共団体を含む。



フランスにおける 男女共同参画について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、諸外国における女性の参画に関する調査を行っています。

今回はその中からフランスの取組と最近の女性の参画の状況を紹介いたします。

政治分野への女性の参画 ～パリテ法～

フランスでは、男女平等に関する1999年7月8日の憲法的法律により、憲法が改正され、憲法に両性の政治参画平等を促進することが明示されました。この改正を受けて2000年に「選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等なアクセスを促進することに関する2000年6月6日法律」一般にパリテ法とよばれる法律が成立しました。パリテ (parité) とは、同等、同一という意味で、ここでは男女同数、男女平等を意味しています。

フランスの国会は上院に当たる元老院と下院に当たる国民議会により構成されますが、このパリテ法により、元老院議員選挙で4人以上の元老院議員を選出する県では、拘束名簿式・比例代表制を採用し、候補者名簿の登載順を男女交互とすることとされました。これに違反する名簿は不受理となります。また、小選挙区制が採用される国民議会選挙では政党や政治団体に所属する候補者の男女比を同率 (男女同数) とすることとされ、候補者数の男女差が2%を超えた場合には、制裁として国から政党や政治団体に配分される助成金が減額されることとなりました。2007年からは公的助成金の減額率が最大50%から75%に引き上げられ、制裁措置が強化されています。このほか、地方の議会選挙でも様々なパリテが適用されています (図表1)。

図表1 パリテ適用対象選挙

| 選挙の種類 | | 選挙方式 | 内容 |
|---------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| 国政 | 国民議会議員選挙 | 多数代表 小選挙区制 2回投票制 | 候補者名簿を男女同数とする |
| | 元老院議員選挙 (一部には適用されない) | 拘束名簿式 比例代表制 | 候補者名簿を男女同数・名簿登載順を男女交互とする |
| 地方 | 地域圏議会議員選挙 | 拘束名簿式 比例代表制 2回投票制 | 候補者名簿を男女同数・名簿登載順を男女交互とする |
| | 地域圏議会執行部選挙 | 拘束名簿式 比例代表制 | 候補者名簿を男女同数とする |
| | 県議会議員選挙補充候補者 | 指名制 | 補充候補者を立候補者とは別の性別とする |
| | 人口3,500人以上の コミューン議会議員選挙 | 拘束名簿式 比例代表制 2回投票制 | 候補者名簿を男女同数・名簿登載順を男女交互とする |
| | 人口3,500人以上の コミューンの助役選挙 | 拘束名簿式 多数代表制 2回投票制 | 候補者名簿を男女同数とする |
| 在外フランス人議会議員選挙 | | 拘束名簿式 比例代表制 | 候補者名簿を男女交互とする。補充登録者は立候補者とは別の性別とする |
| 欧州議会議員選挙 | | 拘束名簿式 | 候補者名簿登載順を男女交互とする |

(出所) 鈴木尊紘「フランスにおける男女平等政治参画」外国の立法233 (2007年) より作成。

図表2 国民議会議員の女性割合



パリテ法施行後の女性議員の割合は、国民議会では、1993年選挙の6.1%から2002年選挙では12.3%、直近の2007年選挙では18.5%となっています（図表2）。元老院では、1992年選挙の5.0%から2001年選挙で10.6%、2004年選挙で16.9%、2008年選挙で21.9%となっています（図表3）。

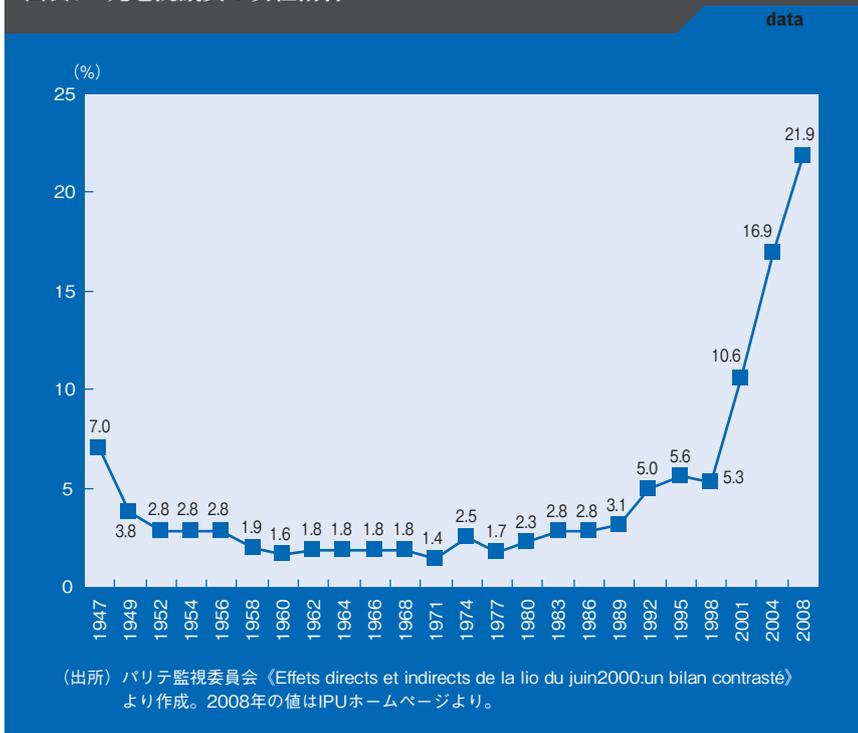
雇用分野への女性の参画 ～企業に対する優遇措置～

フランスでは男女平等を推進している企業に対して、政府から補助金の交付などが行われています。補助金の用途は企業により様々ですが、女性が働きやすい環境を整備するためなどに使われているようです。

また、2004年には政府のイニシアティブにより、企業に対し平等認定を与えるというシステムが開始されました。これは、フランス規格協会が、男女平等の観点から優れた企業に対して認定を与えるという制度です。認定に当たっては、企業による職業上の平等のための活動、人事制度、育児休業制度の3つの要素が審査されます。2005年3月にプジョー・シトロエンに平等認定が授与されてから、2007年6月時点で29の企業に認定が与えられています。

その他、女性のための家庭と仕事の両立支援策として、家事にかかったコストを所得から控除して申告するシステムがあります。また、仕事と家庭の両立の観点から、企業は従業員による育児休暇取得等の状況について政府に報告書を提出する義務が課せられています。

図表3 元老院議員の女性割合



Special Interview



明るく、楽しく、 元気よく!!

Azuma Yuji

今回は、女性の参画に積極的に取り組まれている、新ふくしま農業協同組合の代表理事組合長の吾妻雄二さんにお話を伺いました。

— はじめに、JA新ふくしまの基本理念などについてお聞かせください。

吾妻 福島は、農業国でして、ご存じのように果樹栽培が多いところです。私どものJAは、新たな創造に挑戦するということで、基本理念に「創造と挑戦」を掲げ、地域の皆さんの暮らしの豊かさと安心を支援しながら、地域の皆さんと一緒に発展していき、認めていただけるような組織を目指しています。そして、福島の良い自然条件の中で農業をさせていただいていますから、しっかりと振興をして、後継者がやってみたいという農業のお手伝いをしたいと考えています。

— 主な活動とその特徴についてお話しください。

吾妻 「安心して暮らせる豊かな地域社会の実現と地域への貢献」ということで、農業の楽しさを感じても

らうことだけでなく、食育という観点から、学校教育支援事業を長年やっております。特に果物地帯ですから、例えばリンゴ、桃などの花粉交配から収穫まで子どもたちが体験します。今の子どもたちは農業体験コースよりも食体験コース、例えば、出来た果物でジャムづくりをすることなどに興味があるようですね。

— JA新ふくしまは、県内で女性役員や女性総代が最も多いということですが、女性の参画に関するお考えをお聞かせください。

吾妻 今、38名の理事のうち、女性が8名となっていますが、特に農業の場合は女性が主なんです。私は家を空けることが多い酪農の仕事に就いていましたが、妻がいなかったら牛なんか飼うこともできなかったでしょう。農業の現場そのものは女性が大変な活躍をしているのに、農協という組織に入ってくると、女性の役員はいないし、発言の場が非常に少ない。全体の運営や方向性を決めるときに女性の声が届かない。

いろいろな本を読み、女性の考え方がこれからの農協には必要じゃないかと思いました。今までのように

伸びているときならいいのですが、こういう経済状況、環境の中ではと思ったのです。ちょっと違った目線で見ないと、これからの農協は生き残っていけないと思ったのです。

特に、私どもは、直売所を7店舗で展開しているのですが、利用していただく方は、ほとんどが女性なんです。ですから、当然女性の目線でものを作ったり、女性の意見を取り上げ尊重しながらやっていかないと、経営もうまくいかないのではと考えたんですね。

— 女性の参画により変化は見られましたか。

吾妻 理事会に女性が入ってくることによって、男性の理事のレベルアップにもなりましたね。建設的で経営的な発言が多くなりました。女性の発想によって、男性がスキルアップしました。

それから、今の理事会の前身の経営管理委員会ときは、女性部代表ということで女性だけ会議に5人並んでいたのですが、今は地区代表という形なので、男性の中にポンポンと入っているんです。地区代表ですから、女性部だけの考えではなく



吾妻 雄二

新ふくしま農業協同組合
代表理事組合長

あづま・ゆうじ／
昭和22年 福島生まれ
昭和40年 自家農業に就農（酪農）
昭和60年 信夫地方開拓農業協同組合代
表理事組合長
平成10年 しゃくなげ酪農業協同組合代
表理事組合長
平成16年 新ふくしま農業協同組合理事
平成19年 新ふくしま農業協同組合経営
管理委員会会長
平成22年 新ふくしま農業協同組合代
表理事組合長

女性の感性でレベルアップ

て、農業協同組合全体の運営をどうするかといったことまで関与するようになってきますから、非常にいい傾向だと思います。

— 女性の参画に関してご苦労された点などについてお話しください。

吾妻 農村社会の女性の場合は、もう少し働く場といいますか、活躍する場があってもいいし、本人もやってもいいと思っているんですけども、それは周りである程度セッティングをしてやらないとなかなか難しいと思います。「私、やります」と言ってもなかなかできないから、こちらでそういう活躍の場をもっと提供して、出してもらうことが必要だと思います。最近の女性は積極的ですので、いろいろなところに出て、意見を出してもらう仕組みやシステムづくりを、農協としてやらなくてはと思っています。

今、介護事業や、直売、教育文化活動等、女性の力がないとできない事業が増えてきているんですよ。

そういった意味でも、近い将来、女性の組合長さんが誕生するんじゃないでしょうか。だから、早い時期に女性の活躍の場をもっと広げるこ

とが必要だと思います。

それから、どうしてもJAの場合は、他の分野に比べると管理職の登用が遅れています。もっと積極的に女性に活躍の場を提供する必要があるんじゃないでしょうか。

— 農業の分野でも高齢化の問題が深刻だと思いますが。

吾妻 実は、技術ばかりじゃなくて、いろいろな経営の指導とか、今、農協では農業生産法人を立ち上げたんですけども、その中で先生役をお願いしているんですよ。営農指導員とか若くなってきているものですから、どうしても経験が浅い。ですから高齢者の方に営農指導員を育ててもらうためのアドバイザー的な形をお願いしています。

それから、後継者というか若い人々に対する工夫として、青年農業経営塾というものを立ち上げました。今までは技術指導が多かったのですが、いろいろな観点からものを見れるような、販売、管理などの指導も。

— 最後に、全国の農業に従事する女性にメッセージを。

吾妻 農業に携わる女性の場合は、

まだまだ男性に頼っている部分がありますので、もう少し自立といいですか、自分で判断しながら、自分の足できっちりと進んでいけるような女性が、農業の中で育てていただければありがたいと思います。例えば商店主だったりすると、夫が入院したりしても、その店を妻が続けたりしてまますけど、農業の場合は、夫がちょっと入院したとか、ちょっと具合が悪いというと、桃の木を切ってしまうとかならないとか。そういうことじゃなくて、経営者というのは、どこか欠けてもきっちりそれを維持していくというのが経営者なので、そういう経営者的な発想に女性もなっただきたいというのが一番ですね。単なる農業のお手伝いではなくて、本当に経営者になって、マネジメントを自分がやるよ、くらいになってもらえれば、日本の農業も少し変わっていくのかなと考えています。

— 本日は、お忙しい中、ありがとうございました。

ワークライフ・マネジメント実践術⑪ まとめ

株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長

渥美 由喜

ワークでもライフでも良かった作り

最近、もしドラに代表される『マネジメント』ブームだ。マネジメントとは、管理職だけがするものではない。誰もが自分の人生の『主人公』として、ワークもライフも自分でマネジメントする姿勢が大切ではなからうか。

WLMとは決して会社が、職場が、上司が面倒をみてくれるものではない。一人ひとりがワークにも、ライフにも真摯に向き合うポジティブな姿勢こそが必要だ。原点は、みなに公平に与えられている「時間」を上手に使う、自分の人生を設計してこうという、個人の自覚だ。

一方で、個人の取組みには限界があるため、職場・企業全体として改善することも大切だ。個人と職場双方の取組みを両輪として進めていかないといけない。

まず、個人の取組みから述べたい。筆者自身、4歳と1歳になる息子たちを妻と育てながら、老父の介護をする日々だ。研究者・コンサルタントという仕事は、自分とは考えが異なる人たちをデータとロジックで説得する仕事なので、小欄でこれまで述べてきたような、ややこしい考え方を提示している。一方で、個人としてはきわめてシンプルに考えている。

ワークでもライフでも「良かった」作りのサポートをしていると感じる。

例えば、イクメンとしては、子どもが生まれてきて良かった！と思える家庭作り、妻が産んで良かった！と思えるようなサポートを心がけている。

介男子としては、老父が長生きして良かった！と思えるようサポートしている。

上司としては、誰もが働いていて良かった！と思える職場作りをしている。



あつみ・なおき／東京大学法学部卒業。複数のシンクタンクを経て、2009年東レ経営研究所入社。内閣府『ワークライフバランス官民連絡会議』『子ども若者育成・子育て支援功労者表彰（内閣総理大臣表彰）』委員、厚生労働省『イクメンプロジェクト』委員等の公職を歴任。

支援と貢献

次に、職場・企業の取組みについて述べる。従業員と企業との関係は、『支援と貢献』という考え方をすべきだ。この考え方は、味の素さんが提唱している。企業は従業員がさまざまなライフステージのニーズに応じて支援をする。『支援』された従業員は、仕事を頑張る『貢献』しようとする（図表1）。

仮に、支援されて当たり前と受け止めて、権利ばかりを主張するような従業員が一人でもいると、周囲には不協和音が生じてしまうであろう。

逆に、支援された人が周囲に「お陰様で」という感謝の気持ちを抱くと「お互いさま、思いやり」が職場全体に広がっていく。

制約とは、「成功が約束」の略語

本人の受け止め方が重要である一方で、周囲の受け止め方にも留意する必要がある。制約がありながら働く人に対して、「仕事面での貢献度が下がる」と決めつけるのは間違いだ。

一昨年、筆者はNPO法人 J-Winが実施した働く女性4000人のアンケート調査をお手伝いした。

「育児を経験していることにより仕事の上で変化したことはありますか?」という設問に対して、7割の女性が「効率的な働き方ができるようになった」、6割の女性が「地域の交流で、視野が広がった」と回答していた。すなわち、時間制約・場所制約ともにメリットがあったと認識していた（図表2）。

こうしたメリットは 筆者自身も強く実感しており、よく喩え話をする。普通のトマトの栽培中、極力水を与えないな

図表1 味の素さんが目指すワークライフバランスの実現

能力発揮、新たな価値創造による会社への貢献



多様性の理解と柔軟な労働環境・選択肢や教育機会等の提供による支援

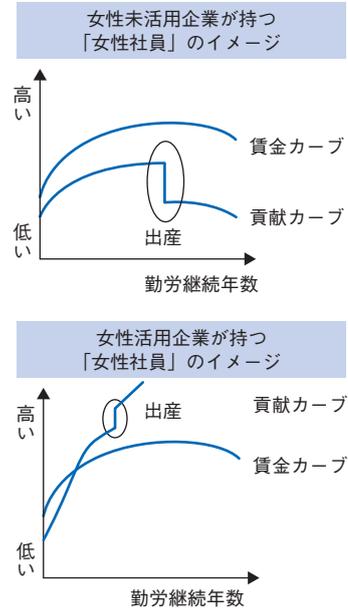
(資料) 味の素さんが作成。

図表2 育児との両立により変化したこと一育児は仕事面でも実はプラス

| | | |
|---------|---|-----|
| プラスの影響 | 日中、集中的に働かなければいけないため、効率的に働けるようになった | 71% |
| | 子供に関連した地域社会への関わり、多様な人との付き合いを通じて、視野が広がった | 56% |
| | 忍耐力、包容力がアップし、部下の育成・指導、各種交渉等において、以前より力を発揮できるようになった | 37% |
| | 子供からの信頼が自信となり、細かいことでよくよ悩まなくなった ストレスを早く解消できるようになった | 34% |
| | 育児経験のおかげで、予想していない事態が生じたときの対応力がアップした | 34% |
| マイナスの影響 | 保育園からの突然の呼び出しなどにより職場の同僚等に迷惑をかけることが多くなった | 39% |
| | お迎えのため残業ができなくなり、責任のある仕事を任せてもらえなくなった | 22% |
| | 育児が最優先のため、仕事に対する情熱が以前ほどではなくなった | 16% |

(資料) NPO法人J-Win『働く女性のWORK&LIFE調査』2009年、福沢恵子監修『私の仕事道』Part2キャリア女性4000人アンケート『仕事・昇進・結婚・出産一思いと悩み』日本能率協会マネジメントセンター、2010年より抜粋。

図表3 制約社員に対する2つの考え方



(注) 必ずしも制約社員＝女性社員というわけではない。イクメン、介男子、シングルマザー・ファザー等を代表して、ここで「子育て中の女性」を取り上げている。
(資料) 渥美由喜『イクメンで行こう!』日本経済新聞出版社など各種資料に基づき、筆者が作成(図表4・5も同じ)。

図表4 制約社員と無制約社員の比較

| | 総生産性 | 時間あたりの生産性 |
|----------------------------------|--|---|
| 無制約社員 | 10時間で1000 | 100 |
| 制約社員 (例: イクメン&介男子が夕方以降は在宅ワーク) | 日中は6時間で840 在宅2時間で150 合計: 8時間で990 | 日中は140(集中するため40%増) 在宅は75(育児中・介護中は集中できず25%減) 平均125(25%増) |

【両者を比較すると】
○総生産性は、ほぼ変わらず
○ただし、集中時の火事場の馬鹿力がプラス
→将来的に、10時間で125以上は可能になる

図表5 残業時間を半減させる考え方

毎月、40時間、残業している人の時間外労働を1年後に半減させるには1ヶ月に削減する時間外は6%
(0.94)¹²≒0.5
1日に削減する時間外は0.3%＝わずか22秒⇒11秒(1年後) (0.997)²⁴⁰≒0.5

ど、負荷をかけると、小さく甘みの強いフルーツマトができる。稀少価値があるため、市場価値は高い。同様に、ライフで苦勞をしている人がライフからもワークからも逃げない中で、高密度な働き方が実現でき、市場価値も高まると筆者は確信している。

また、ライフ体験が豊富な人ほど、相手に合わせるマネジメントができる。日頃から、乳幼児やお年寄りに根気強く接している経験が活きるのだ。ワークにもライフにも真摯に向き合う姿勢を持つ「制約社員」とは、成功が約束された社員の略語だ、と思う。

一方で、制約がない働き方をしている人には、こうしたメリットは、なかなか通じない。24時間、365日働いて当たり前と考えている管理職は、部下のマネジメントで失敗しやすい。自分に合わせるという姿勢で、部下のモチベーションを低下させてしまうからだ。筆者は、「無制約社員」とは「無理な精神論で厄禍を招く社員」の略語だと考えている。

制度よりも風土

次世代育成支援に関する行動計画の策定の義務化の影響もあって、制度が整っている企業は増えてきた。しかし、「制度よりも風土」が重要だ。職場風土には、管理職の姿勢が大きく影響する。このため、筆者は最近、企業の管理職研修を手がけることが多い。「制約社員は職場のお荷物と思われることが多いが、周囲が適切な支援をすれば、本人も頑張っ て貢献しようとする。時間制約ができる と、総生産性は下がるかもしれないが、時間あたりの生産性はむしろ上げる人が多い。しかも、制約は未来永劫続くわけではないので、いったん生産性が高まった人が、いずれまた長く働ける時が来る。そこに期待して投資をすればハイリ

ターンとして返ってくる、という考え方が重要だ」と話している(図表3・4)。

1年で残業を半減させる

最近、職場改善のコンサルティングの中でも、景気回復とともに増えつつある残業を削減したいという企業をお手伝いするケースも増えている。

月40時間の残業をしている職場に向き、「あと20時間、余分に時間があつたら、何をしたいですか」と書き出してもらう。「それを実現するためには、今日は昨日よりも22秒、明日は今日よりも21.9秒早く帰れるように工夫をしましょう。というように、残業時間を0.3%づつ減らしていくと、1年後には残業は半減しています」と話す(図表5)。

いきなり残業を半減させますと宣言すると、「業務は増える一方なのに、そんなのは夢物語だ」と思う人は多い。しかし、昨日よりも22秒早く帰るための小さな改善点は誰でも思いつく。まさしく「塵も積もれば山となる」のだ。

そうした小さな改善点を洗い出して、職場全体で共有し、業務効率の高い人の知恵を真似していくといい。そうした知恵は制約社員ほど持っているし、制約社員をはじめ部下の声に耳を傾ける姿勢が管理職にあれば、職場全体を改善するヒントを得ることができる。

一方で、権利ばかりを主張する社員がいたら、権利と義務は表裏一体と伝えないといけない。WLMとは決して従業員を甘やかすものではなく、各人が自律してワークでもライフでもやるべきことをきちんと果たしていくことだからだ。

WLMは頭で理解すること以上に、皮膚感覚で体感することが大切だ。ぜひ、男女ともにみんなで力を合わせて、より良い職場作り、地域社会作りを目指していきたいものである。

厚生労働省

○次世代育成支援対策推進法の改正

少子化の急速な進行は、我が国の経済社会に深刻な影響を与えます。そしてその背景の一つには、仕事と子育ての両立が困難な職場環境があると指摘されています。このような状況を踏まえ、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、国、地方公共団体、企業、国民が一体となつて行う取組（以下「次世代育成支援対策」）を進めるため、それぞれの果たすべき役割などを定めた次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が、平成15年に成立、平成17年4月に施行されました。

同法では、国や地方公共団体による取組だけでなく、従業員301人以上の企業の事業主について、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備について「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」）を策定し、届け出ることを義務づけましたが、さらに、急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、平成20年に改正法が成立し、平成23年4月1日からは、義務企業の範囲が101人以上に拡大されることとなりました。

○改正法の施行に向けて

厚生労働省では、新たに行動計画の策定等が義務化される中小企業において取組が進むよう、あらゆる機会を通して周知広報を行うほか、業種別団体に対して会員企業への周知を要請したり、モデル行動計画例や届出様式のホームページへの掲載等を行っています。

また、都道府県労働局雇用均等室では、説明会の開催、個別企業への訪問や電話による働きかけ等を行っています。

【モデル行動計画・届出様式ダウンロードコーナー】

<http://www.mhlw.go.jp/general/>

seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01

○認定の取得促進

次世代法では、行動計画を策定し、その計画目標を達成するなど一定の基準を満たした事業主が申請すれば、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定が受けられる制度を定めています。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（右図、愛称：くるみん）を広告や商品、ホームページ等で表示することができ、次世代育成支援対策に取り組んでいることをアピールすることが可能となります。それにより、企業イメージの向上、雇用される従業員のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着などが期待できます。

厚生労働省では、「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、次世代法に基づく認定を受けた企業数を平成26年度までに2,000企業としており、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、都道府県労働局とともに認定制度の周知・啓発を行っています。

○最後に

少子化の流れを変えるには、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって取組を行うことが必要です。

厚生労働省では、次世代育成支援の取組が多くの企業に定着するよう、企業への支援や指導等を推進してまいります。

◆ 一般事業主行動計画策定・変更届の届出、行動計画の策定等に関するお問い合わせは本社を管轄する都道府県労働局雇用均等室まで。

【都道府県労働局雇用均等室所在地】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/>

koyoukintou/roudoukyoku/index.html



次世代認定マーク
（愛称：くるみん）

九州大学における男女共同参画の取り組み

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

九州大学では、平成13年度に男女共同参画推進に関するワーキンググループを設置以来、種々の検討を重ね、平成16年度に男女共同参画推進室を設置し、これまでに男女共同参画に関する様々な活動に取り組んできました。

上記以外にも、医療人のためのきらめきプロジェクトキャリア支援センターや女性研究者のための女性研究者キャリア開発センターを設置し、利用者のニーズに合わせた支援を実施しています。

これまでの取り組みの一例をご紹介します。

○九州大学病院きらめきプロジェクト

このプロジェクトでは、出産・育児・介護・自身の病気などのためにこれまでキャリアを中断していた医師・歯科医師が、このような人生のイベントを抱えながらも九州大学病院で働き続けることができる環境を整備しています。

現在、このプロジェクトでは医師8人と歯科医師4人が子育てをしながら生き生きと働いています。

このプロジェクトの前身は平成19年度に採択された文部科学省大学改革推進事業「女性医療人きらめきプロジェクト」です。平成19年度から3年間に30人以上の女性医師、歯科医師、看護師がこのプロジェクトで家庭と仕事の両立を図ることができ、専門医資格や博士号等を取得しました。また、非常勤職員から常勤職員へ復帰した方もいます。このプロジェクトの成果を受けて、平成22年度からは女性だけでなく男性にも対象を広げて九州大学病院独自の事業を展開しています。



九州大学病院
きらめきプロジェクト
学生交流会



学内保育施設 たけのこ保育園

興調整費『女性研究者養成システム改革加速』事業（実施期間5年間）に採択され、「女性枠設定による教員採用・養成システム」を実施しています。「女性限定」で国際公募を行い、これまでに14名の優秀な女性教員が着任しています。採用後も研究費支援やメンター制度など様々なサポートを実施しています。この事業は5年を経過した後もさらに自主経費で5年間継続し、定着させていく計画です。

また、「休業を取得しやすい就労環境を整備」「部局の教育研究業務への影響の軽減」「優秀な人材の定着・雇用促進」などの観点から、平成22年9月に教員（講師・助教）が出産・育児・介護に係る長期休業を取得する場合、これまでの育児休業期間の代替教員とは別に、休業開始の3ヶ月前から中長期的に新たに教員を雇用できる制度を導入しました。

○学内保育施設の設置

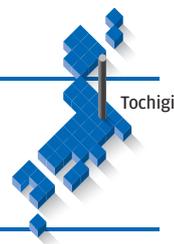
就業・修学と子育てとの両立支援、人材確保及び人材定着を目的として、3つのキャンパスに学内保育施設を設置しています。また、病院地区に設置している保育施設では、医師や看護師の勤務形態に合わせた終夜保育や仕事の都合により自宅での看護が困難な場合でも預けることができる病後児保育を実施しています。

九州大学では平成22年4月に新たに今後6年間の基本理念・基本方針を定め、成果と責任を分かち合う活力に満ちた大学を目指すとともに、多様な人材の育成・供給により、持続的活力のある社会の実現に貢献していきます。

○女性教員増加に向けた取り組み

平成21年度に文部科学省科学技術振

九州大学男女共同参画推進室
TEL：092-642-4320
URL：<http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/>



栃木県

豊かで活力ある男女共同参画社会の実現に向けて

栃木県では、「とちぎ男女共同参画プラン〔二期計画〕（平成17～22年度）」の成果と課題を踏まえ、新たな行動計画として三期計画（平成23年～27年度）を策定しました。

三期計画では、本県における男女共同参画社会の実現をめざして2つの基本目標と8つの施策の方向、23の具体的な施策を掲げ、新たに男性の男女共同参画への理解促進に取組むこととしたほか、DV被害者支援対策の推進を施策に盛り込み、民間団体や関係機関と連携して取り組むこととしています。

新組織「とちぎ男女共同参画センター」が発足します

女性に対する暴力は男女共同参画社会を形成する上で克服すべき重要な課題であることから、現在2か所ある配偶者暴力相談支援センターの一元化による支援体制の充実を図るとともに、女性に対する暴力の視点を研修や啓発事業に取り込むなど、より一層男女共同参画の取組みを推進することとし、平成23年4月から新組織「とちぎ男女共同参画センター」が発足します。

なお、新組織は従来からの本県の男女共同参画の活動拠点施設である「とちぎ男女共同参画センター・パルティ」（宇都宮市野沢町4-1）で業務を行います。

◇相談ルームを開設します。

婦人相談所の相談窓口とパルティ相談室を統合し、窓口の一本化による県

民サービスの向上を図ります。
「次世代人材づくり事業」を実施しています

活力と美しさに満ちた郷土“とちぎ”づくりを推進するためには、自ら考え主体的に行動する、次代の栃木県を担う人材づくりが重要であることから、国際的視野を持ち、人間性豊かで地域で活躍する青年リーダー及び女性リーダーを育成する「次世代人材づくり事業」を県と市町の共同で実施しています。

今年度の概要は次のとおりです。

◇平成22年度の事業について

女性リーダー育成部門の参加者 11名
 〔国内研修・5日〕

講義形式の全体研修や各グループごとに研究テーマを設定し、現状や問題点の把握、解決策やこれからの取組みについて討議するテーマ別研修などを実施しました。

〔海外研修・5泊7日〕

栃木県と友好交流を結ぶフランス共和国ヴォークリューズ県等を訪問しました。

現地では、公立病院や語学学校等を視察したり、男女平等ネットワークセンターで意見交換を行いました。

また、ホームステイを通して、フランスの人々の生活を体験しました。

〔研修成果発表会・1日〕

テーマ別研究及び海外研修の成果を発表しました。

◇平成23年度の事業について

海外研修を国内研修に切り替え、引き続き地域に貢献する人材を育成していく予定です。

（栃木県県民生活部青少年男女共同参画課）



とちぎ男女共同参画センター



「相談ルーム」案内リーフレット



海外研修での交流の様子

栃木県は日本のほぼ真ん中に位置し、首都東京から60～160kmの位置にあります。世界遺産に登録された日光の社寺に代表される優れた歴史文化、いちごや和牛などの多彩な特産物、ユネスコ無形文化遺産に指定された結城紬などの伝統工芸品、四季折々の美しい自然、豊富な温泉など魅力的な資源に恵まれています。映画・テレビなどのロケ撮影を誘致し、本県の魅力を映像として発信するフィルムコミッション活動を積極的に推進しています。

コクヨ株式会社



多様性を企業のチカラに

～誰もがどのような時でも イキイキ活躍、いい仕事～

社員一人ひとりがどのような時でも個性を活かして能力を発揮できる環境を目指してコクヨグループではダイバーシティー推進に取り組んでいます。

ダイバーシティーの意義浸透 ～ワークライフバランス推進セミナー実施～

ワークライフバランス（WLB～仕事と私生活の両立）とは「様々な価値観を持つ社員がどのような時でも十分に能力を発揮し活躍できるよう、企業の発展に向けた経営戦略」です。WLBを推進していくためには、全社員が背景や言葉の意味を正しく理解することが必要です。そのために、2009年度はWLBをテーマに、ご家族の介護と仕事を両立している経営者をお招きして「仕事も家庭も諦めない仕事術」についてお話いただき、参加した管理職や社員に対して、今後自分にも起こりうるライフイベントに向けてワークライフバランスを考え直すきっかけ作りをしました。また、2010年度も効率的な働き方を実践している企業経営者をお招きしワークライフバランスに向けた意識醸成を継続して行っております。

多様な社員の活躍支援

～女性社員向けワークショップ実施～

現在は、女性が活き活きと活躍している社会ですが、女性には出産・子育てなどのライフイベントがあります。自分の人生を悩みだす30代女性社員を対象に「自分の未来をより素敵にするために今の自分自身や考え方を見つめ直し、『自

分らしい素敵な生きかた』のヒントを見つけること」を目的として、Women'sワークショップ2009を開催しました。自分の今までのキャリアを振り返り、今後自分の人生・キャリアがどうありたいかを描いた上、本音のディスカッションを行いました。2010年にはコクヨグループで活躍している女性管理職や係長クラスなどお手本となる女性社員をパネリストに招き「コクヨ女子会」というイベントを開催し、管理職等での経験談や今後のありたい自分などを女性社員に向けお話ししてもらう機会を作りました。

ワークライフバランスの実現 ～働き方見直しプロジェクト実施～

「限られた時間の中でも質の高い働き方を実現」するため、社員の働き方を一から見直し、仕事の進め方を効率化することで、ライフの時間を自己研鑽、人脈作り等に活用し仕事に還元していくプロジェクトを2008年に発足しました。期間・部門限定のプロジェクトであり、業務の見直しや時間削減など対象部門で成果が出ております。2009年度は実際にプロジェクトを実施し、成功したチームより事例共有会を行いました。当プロジェクトのリーダーよりプロジェクトが成功した理由、経緯、課題などを報告するなど、働き方見直しに関する啓蒙活動を実施しています。2009年以降も対象会社を新たに2社選定し、取組を継続しています。

両立支援制度の導入

～仕事と家庭が両立できる制度を導入～

コクヨグループでは育児休業期間の延長や短時間勤務の導入を行い育児・介護など様々なライフイベントを経ても仕事と私生活を両立できる支援を行っています。



ワークライフバランス推進セミナーの様相



コクヨ女性社員向けワークショップの様相



働き方見直しプロジェクト
ミーティングの様相

会社概要/コクヨ株式会社

- 創業：1905年
- 従業員数（連結）：4,991名（2010年12月末現在）
- 本社所在地：大阪市東成区
- HP：<http://www.kokuyo.co.jp/>

企業理念「商品を通じて世の中の役に立つ」のもと、お客様に「ひらめき はかどり ここちよさ」を提供し、継続可能な社会の発展を追求することを目的に、様々な事業や取組を行っている。



男女共同参画 推進連携会議

内閣府男女共同参画局総務課

男女共同参画推進連携会議とは

男女共同参画推進連携会議（以下「連携会議」という）は男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層の議員が情報・意見交換を行い、必要な連携を図り、男女共同参画に関する国民的な取組を推進するため、平成8年9月3日に発足しました。

連携会議は、男女共同参画会議・男女共同参画推進本部とともに、我が国の男女共同参画社会の形成促進のための推進体制の一つの柱であり、政府の施策や国際的な動きなどをもとに男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。

現在、連携会議は17人の有識者議員と、全国で活動を展開している女性団体、メディア、経済界、教育界、地方公共団体等、各種団体から推薦された89人の議員で構成されています。全議員による「全体会議」、有識者による「企画委員会」、企画委員会が主催し、一般の人を対象とした情報提供・意見交換会である「聞く会」を主な活動としています。

第28回全体会議の開催

平成23年2月14日（月）、総理大臣官邸にて、連携会議の全体会議が開催され、枝野幸男内閣官房長官、末松義規内閣府副大臣、男女共同参画を担当する林久美子文部科学大臣政務官が出席しました。会議冒頭では、枝野官房長官から、「政治家としてのライフワークの1つが男女共同参画社会の実現である。女性も男性も多様性が生かされ、希望した生き方を自由に選べる社会になっていくことが重要である。特に女性の力が発揮されやすい社会をつくっていくことが、これからの我が国に重要なことである。内閣として更に努力するとともに、各界各層

の皆さんが一体となって推進していただくようお願いする」旨の挨拶がありました。その後、「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」を内閣府と共催した7団体の議員が、その報告を行いました。また、内閣府から、男女共同参画関連施策に係る最近の動きについて説明が行われました。会議の後半では、第3次男女共同参画基本計画における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）について、連携会議として、各団体における役員への女性の積極的な登用を図ること等の取組を進めること、第3次男女共同参画基本計画を受けて、「女性の経済活動」、「ポジティブ・アクション」、「女性に対する暴力をなくすための啓発」の3つの小委員会を設置し、実践的な活動を行っていくことが決定されました。

国・地方男女共同参画推進ネットワーク

全国レベルでの男女共同参画の推進をさらに強化するため、連携会議と地域版連携会議は、国段階、地域段階それぞれの連携会議の相互の連携を深め、両者ともに一層効果的な活動が展開できるよう、平成21年7月に、「国・地方男女共同参画推進ネットワーク」（「国・地方ネットワーク」）を立ち上げました。現在、10府県1政令指定都市（参照：参加団体一覧）がこのネットワークに参加しており、全体会議・共催事業への参加、各種情報の提供など連携した取組を行っています。

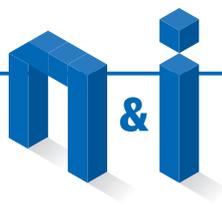
連携会議に関する詳細はこちらを御覧ください

http://www.gender.go.jp/main_contents/category/kaigi.html#renkeikaigi



＜参加団体一覧＞

- ・青森県男女共同参画推進協議会
- ・千葉県男女共同参画推進連携会議
- ・ふくい女性ネット
- ・しずおか男女共同参画推進会議
- ・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム
- ・京都府男女共同参画推進連携会議
- ・ひょうご男女共同参画推進連携会議
- ・奈良県男女共同参画県民会議
- ・島根県男女共同参画社会形成促進会議
- ・山口県男女共同参画推進連携会議
- ・神戸市男女共同参画推進会議（新規参加）



[News & Information]

1 News

内閣府

～2010 APEC WLN サイドイベント～ ふくい女性ネットとの共催で WLN会合関連セミナーを開催



平成23年1月22日(土)、福井県生活学習館ユウ・アイふくい多目的ホールにて、男女共同参画推進連携会議・ふくい女性ネットとの共催で、「女性活躍が企業を伸ばす～経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス～」をテーマに、セミナーが開催されました。

まず、(株)東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長の渥美由喜氏による講演「女性活躍が企業を伸ばす～経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス～」が行われました。

次に、ふくい女性ネットの笠松尚子氏((株)SHINDO)から昨年9月に開催されたWLN会合参加報告がありました。

会場には、働く女性だけでなく、男性や企業の人事担当者が多数参加しており、「女性活躍に向けて企業が取り組むべきポイントが認識できた」「仕事と家庭のバランスの大切さを改めて感じた」「ワーク・ライフ・バランスを推進するため、組織運営や職場での対応のヒントになる話が聞けた」等の声が寄せられました。

2 News

内閣府

～2010 APEC WLN サイドイベント～ 青森県男女共同参画推進協議会・青森県との 共催でパネルディスカッションを開催



平成23年1月27日(木)、青森県観光物産館「アスパム」にて、男女共同参画推進連携会議・青森県男女共同参画推進協議会・青森県との共催で、「青森でもっともっと『起業する』『経営に参画する』女性をふやそう!」をテーマに、パネルディスカッションが開催されました。

青森県男女共同参画推進協議会会長の北村真夕美氏をコーディネーター、農産物直売施設「名川チェリーセンター」名川チェリーセンター101人会初代会長(創業者)の川村綾子氏、(株)杉澤興業ホテルグランメール取締役会長の杉澤むつ子氏、ホタテ養殖「野坂進勝丸」共同経営者の野坂ナリ子氏、十和田青果(株)常務取締役の山田悦子氏をパネリストに、「起業し・経営に参加した経験から」をテーマとしたディスカッションが行われました。

200名を超える参加者が集まり、「仕事を通じて生き生きとした社会生活を送ることの素晴らしさを聞くことができた」「パネリストから元気と夢をもらった」等の声が寄せられました。

3 News

内閣府

～2010 APEC WLN サイドイベント～ (社)国際女性教育振興会・同神奈川県支部等 との共催でセミナーを開催



平成23年1月29日(土)、フォーラム南太田にて、男女共同参画推進連携会議・(社)国際女性教育振興会・同神奈川県支部・男女共同参画センター横浜南との共催で、「多文化共生社会と女性の経済活動」をテーマに、セミナーが開催されました。

最初に、東京大学社会科学研究所教授の大沢真理氏による基調講演「多文化共生社会と女性の経済活動～グローバル化の流れの中で～」が行われました。

次に、「地域に根ざした女性力」と題して、神奈川県における多文化共生の現状を、県国際課長の川口氏が説明し、続いて大沢氏のコーディネートのもと、かながわ外国人すまいサポートセンター理事長の婁安氏、深澤料理教室主宰の深澤勢子氏、グリーンタフ工業代表取締役の鈴木二三子氏をパネリストにディスカッションが行われました。

会場からは、「女性の持つ力が社会を変えると確信した」等の声が聞かれ、学ぶ楽しさにあふれた意義深いセミナーとなりました。

4 News

内閣府

男女共同参画フォーラム(仙台市)を開催



平成23年1月29日、仙台市との共催で「男女共同参画フォーラム in 仙台」を開催しました。

主催者挨拶に続き、内閣府が男女共同参画の現状等について報告した後、(株)イー・ウーマン代表取締役社長の佐々木かをり氏より「主役力を高める」～女性のキャリアとワーク・ライフ・バランスの実現～をテーマに基調講演が行われました。佐々木氏の経験をもとに、ワーク・ライフ・バランスの充実を図るための時間管理術など、男女がともに元気に仕事をしていくために必要なことなどについてお話されました。

さらに、(財)せんだい男女共同参画財団理事長の遠藤恵子氏のコーディネートのもと、佐々木かをり氏、(株)ゆいネット代表取締役の稲葉雅子氏、資生堂販売(株)東北支社長の鈴木利明氏及び(有)モーハウス代表の光畑由佳氏による「女性のキャリア構築と経済活動」についてのパネルディスカッションが行われ、各社の具体的な取組について報告を行いました。その後の質疑応答では会場との積極的な意見交換が行われました。

来場された方々は、基調講演講師やパネリストの話をも取りながら、熱心に聞き入っていました。

[News & Information]

5 News

内閣府

～2010 APEC WLN サイドイベント～ 日本生活協同組合連合会中央地連との共催で 男女共同参画懇談会を開催



平成23年2月3日（木）、渋谷のコーププラザにて、男女共同参画推進連携会議・日本生活協同組合連合会中央地連との共催で、「経済活動に携わる女性の活躍・役割～働く、創る、学び研究する、経営する 女性たちのメッセージ～」をテーマに、男女共同参画懇談会が開催されました。

まず、リコーITソリューションズ（株）取締役会長執行役員、男女共同参画推進連携会議議員、元2010APECWLN実行委員会副実行委員長の國井秀子氏による講演「日本企業におけるジェンダーバイアスの現状と施策」が行われました。

次に、神奈川県生活協同組合連合会の丸山善弘氏のコーディネートのもと、北海道大学大学院教育学研究院附属子ども発達臨床研究センター助手の日置真世氏、（有）ウィウィ取締役社長の橋和子氏、生活協同組合パルシステム千葉理事長の平野都代子氏、生活協同組合さいたまコープ参加とネットワーク推進室課長の根岸公江氏をパネリストに、ディスカッションが行われ、それぞれの経験をふまえた活発な討論が行われました。

6 News

内閣府

「第55回国連婦人の地位委員会(CSW)及び第3次男女共同参画基本計画について聞く会」開催



平成23年2月8日（火）、三田共用会議所において、男女共同参画推進連携会議企画委員会主催の標記会合が開催されました。

冒頭、男女共同参画を担当する林久美子文部科学大臣政務官から、「本日のテーマの1つであるCSWについては、『教育、訓練、科学、技術への女性・女兒のアクセス及び参画』が優先テーマとなっている。第3次男女共同参画基本計画でも、教育、雇用、科学・技術等を重点分野に掲げているところであり、しっかり取り組んでいきたい」旨の挨拶がありました。

CSWについては、外務省より概要等説明、国連婦人の地位委員会日本代表の橋本ヒロ子氏よりご挨拶、文部科学省及び厚生労働省よりCSW優先テーマに関する施策等説明、日本女性監視機構顧問の原ひろ子氏よりサイドイベント説明が行われました。

また、第3次男女共同参画基本計画については、内閣府より概要説明が行われました。

この後、これらの説明等に対して、会場から様々な質問、意見、要望が出されました。

7 News

内閣府

男女共同参画会議（第38回）の開催



平成23年2月15日（火）、男女共同参画会議（第38回）を開催しました。

会議では、昨年12月に閣議決定した第3次男女共同参画基本計画をしっかりと推進

していくため、女性の活躍促進、ポジティブ・アクションの推進、女性に対する暴力の根絶を当面の重点課題として検討を進めていくこと、基本計画の関係施策の進捗状況等の監視機能を強化していくこととし、「基本問題・影響調査」、「女性に対する暴力」、「監視」の3つの専門調査会を設置することを決定しました。

有識者議員からは、「特に政治、経済、学術分野などで、様々なポジティブ・アクションを有効、適切に組み合わせる必要がある」「男女共同参画の推進が、日本の経済社会を活性化させ、優しい社会をもつくる。」といった意見が出されました。

今後、専門調査会において、具体的な検討を進めていく予定です。

詳細は、以下のページをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/list.html>

8 News

国立女性教育会館

好評！NWEC所蔵図書パッケージ貸出サービス



2010年6月から開始した女性教育情報センター所蔵図書のパッケージ貸出サービスは、2011年1月現在、北海道から九州の国立大学8機関、私立大学2機関及び女性関連施設1機関にてご利用いただいています。

このサービスは、大学に対しては男女共同参画に関する知識や情報を提供することを始め、「食」「人間関係」など学生生活支援や論文作成支援、女性関連施設に対しては女性の再就職支援講座事業との連携など、各機関の利用目的に合わせてパッケージを提案・作成しています。

今後も様々な機関のニーズに対応したサービスを提供いたしますので、是非ご利用ください。

詳しいサービス内容とこれまでのパッケージ図書については、国立女性教育会館ホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/center/page12.html>

パッケージ貸出サービスご利用機関

中央区立女性センター、札幌市男女共同参画センター、北海道大学附属図書館、東京大学駒場図書館、京都大学附属図書館、大阪教育大学附属図書館、奈良教育大学附属図書館、九州大学附属図書館、長崎大学附属図書館、上智大学女性研究者支援事務局、十文字学園女子大学図書館
(2011年1月現在)

リレートーク

Relay Talk 1

埼玉県インディアカ協会理事長
生涯学習総合センター社会教育指導員

Saeki Kazumi

佐伯 加寿美



「輝いている女性（ひと）に人が集まる」をスローガンにインディアカレディース（※）大会を創設したのは7年前。すべての女性が一日輝けるようにと大会会場に「保育所」の設置を理事会で提案すると、「子どもが小さいうちはお母さんが面倒をみるべき」、「私は子どもが大きくなってからスポーツを始めたのよ」そんな意見が出て…。それが男女共同参画を勉強するきっかけとなりました。学んでいくうちに、「よき妻、よき母像」で自分を縛っている女性がまだまだ多く、それが子育てをもっときついものになっていることにも気づきました。今、仕事で取り組んでいる「親の学習事業」では、そんな縛りが解けるような内容も取り入れてプログラムを作成しています。ママやパパが自分らしく、そして人とつながって子育てができ、輝く人を増やすお手伝いができたらいいなあと思っています。

（※）インディアカとはバレーボールに似たドイツ生まれのレクスポーツです。

Relay Talk 2

鹿児島市男女共同参画センター 所長

Setoguchi Eiko

瀬戸口 栄子



当センターは生涯学習プラザとの複合施設として平成13年1月に開館し、今年で10周年を迎えました。

開館以来、学習・情報・支援・相談・調査研究の5つの機能を基に、男女共同参画を推進する活動拠点施設として事業を展開してきました。年間を通じての講座・イベントや、図書情報コーナー、相談室、託児室も多くの市民に利用されています。

開館を記念して1月下旬に毎年、男女共同参画フェスティバルを開催し、市民に男女共同参画社会の素晴らしさに気づいていただき、理解を深めていただく機会を提供してきました。実行委員やイベントサポーターの協力で、今年のフェスティバルも多くの方の参加をいただきました。

今後も市民と協働し、男女共同参画社会の実現を目指して努力していきたいと思っています。

編集後記

今回、インタビューにご登場いただいた、JA新ふくしまの吾妻代表理事組合長をお尋ねするため、福島に赴いたのですが、あいにく当日は朝から東京は雨。新幹線に乗って小山付近まで来ると雪化粧。さすがに天気予報はよく当たるなど感心したものの、福島駅に降り立つと、とにかく寒いことこのうえなし。

ということはさておき、インタビューを終え、帰路につくタクシーの中で運転手さんが、「JAふくしまの建物のすぐそばに農産物直売所があり、出張でこられる方はそこで新鮮な果物や野菜を買って送るんですよ。」

インタビューの時に、産地直売・直送の話は出たけれど、すぐそばにそんな所があるなんて組合長さん言ってくれなかったなど、ちょっと心残り。

（編集デスク M.T）

お知らせ

次号の「共同参画」は、4・5月合併号で5月10日の発行となります。

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」3月号

www.gender.go.jp

第33号●2011年3月10日発行
編集・発行●内閣府
〒100-8914
東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話●03-5253-2111（代）
印刷●中和印刷株式会社

あなたは、ひとりじゃないよ。
優香

優香さんはこの事業の趣旨に賛同して特別出演しています。

それは、DVです。それは、性暴力です。

- 殴られる
- 無断でメールをチェックされる
- 無視される
- 生活費を渡されない
- 脅される
- 性的な行為を強要される
- 監視される
- 過去の性被害で苦しんでいる

思い当たることがあったら、ご相談ください。
一緒に出口を探しましょう。

ドメスティックバイオレンス 性暴力・DV 相談24時間受付 ※ パープルダイヤル

0120-941-826

経験豊かな相談員が対応いたします
3月27日(日)まで/男性からの相談も受け付けます

通話料無料/匿名・秘密厳守/6カ国語対応 [パープルダイヤル](#) [検索](#)

平成23年3月27日(日)22時まで。3月28日(月)以降のご相談は「DV相談ナビ」0570-0-55210 または内閣府男女共同参画局HPをご覧ください。
※一部例外あり