

"Kyodo-Sankaku"

# 共同参画



"Kyodo-Sankaku"  
Number 36  
July 2011  
Japan Cabinet Office

# 7

## 内閣府



Special Feature

特集／ポジティブ・アクションの推進  
—「2020年30%」に向けて—  
—平成23年版男女共同参画白書の公表—

男女共同参画の総合情報誌内閣府編集

## 主な予定

Schedule

9月30日

男女共同参画フォーラム（静岡市）

## 巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

東北大学大学院  
法学研究科教授、  
男女共同参画  
会議議員  
辻村 みよ子

### 「ポジティブ・アクション推進のために」

第3次男女共同参画基本計画では、喫緊の課題として「実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進する」と明記しました。初めて、国会議員選挙の女性候補者比率を高めるため、「各政党に対して、インセンティブの付与、・・・候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制の導入などを検討するよう要請する」と踏み込んだことも注目されます。

これは、女子差別撤廃委員会2009年8月の最終見解で政治・雇用・学術分野等における暫定的特別措置の実施が勧告され、フォローアップ項目に指定されて2年以内の回答が求められたことにも対応しています。国際人権規約B規約委員会2008年10月の最終見解でも「法定割当制等の特別措置」等をとることが勧告され、3年以内の報告が求められています。

ここではクォータ制（割当制）の導入にも言及されていますので、実現可能で憲法違反にならない措置を具体的に検討する必要があります。ポジティブ・アクションやクォータ制が格差是正のための即効薬である半面、ステイグマ（劣性の烙印）や逆差別などの副作用もあることを十分に知った上で、有効・適切な措置を実施するためにも、漢方薬的処方も含め、社会的なコンセンサスを得ながら進めなければなりません。



Tsujimura Miyoko

## 目次

### Contents

特集	ポジティブ・アクションの推進 —「2020年30%」に向けて— —平成23年版男女共同参画白書の公表—	Page 02
行政施策トピックス	東日本大震災の被災者を支援する女性達	Page 08
連載	その1 ダイバーシティ経営の理念と実際③／ 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 09
	その2 三重大学における男女共同参画の取組について	Page 10
	その3 女性首長から「すべての世代にとって居心地のいいまちを」／ 清水 ひろ子 (播磨町長)	Page 11
取組事例ファイル (団体編)	全国商工会議所女性会連合会	Page 12
取組事例ファイル (自治体編)	香川県	Page 13
取組事例ファイル (企業編)	株式会社 広島銀行	Page 14
ニュース&インフォメーション	「第55回国連婦人の地位委員会 (CSW) 等について聞く会」開催 他	Page 15
男女共同参画センターだより	長崎県男女共同参画推進センター	

# ポジティブ・アクションの推進 —「2020年30%」に向けて—

—平成23年版男女共同参画白書の公表—

内閣府男女共同参画局推進課

## 1. はじめに

本年6月21日（火）に、平成23年版男女共同参画白書を公表しました。

男女共同参画白書は、男女共同参画社会基本法に基づいて毎年国会に提出するもので、今年で12回目になります。

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は我が国の社会にとって喫緊の課題であり、平成22年12月に閣議決定した第3次男女共同参画基本計画（以下「第3次基本計画」といいます。）においても、特に早急に対応すべき課題の一つとして、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を挙げています。

諸外国及び我が国において現在行われているポジティブ・アクションを分野ごとに概観・分析するとともに、具体的な好事例を紹介することによりそれぞれの分野や実施主体における具体的な取組の加速を図るため、今回の白書では、「ポジティブ・アクションの推進—『2020年30%』に向けて—」を特集のテーマとして取り上げています。

ここでは、諸外国及び我が国におけるポジティブ・アクションの取組を中心に特集編のポイントをご紹介します。

## 2. ポジティブ・アクションの推進—「2020年30%」に向けて—

### 【ポジティブ・アクションの概念】

ポジティブ・アクションについて関連する条約、我が国の法律の規定としては次のようなものがあります。

#### (1) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約における規定

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約第4条1では、「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない」と暫定的特別措置について規定しています。

#### (2) 我が国におけるポジティブ・アクションの関連規定

##### ア 男女共同参画社会基本法における規定

男女共同参画社会基本法第2条第2号において、積極的改善措置につき「前号に規定する機会（男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会）に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供するこ

と」と規定しています。

##### イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律における規定

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第8条において、女性労働者に係る措置に関する特例として「前三条の規定（性別を理由とする差別の禁止、性別以外の事由を要件とする措置）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」としています。

#### (3) 本白書におけるポジティブ・アクションの整理

平成23年版白書特集編では、以下のパターンを全て包含した概念として、「ポジティブ・アクション」という文言を使用しています。

##### ア 当該措置の対象者

- ・「女性のみ」など男女のいずれか一方のみを対象とした措置
- ・男性と比較して女性を有利に取り扱う措置
- ・男女双方に同様に講じられる措置

##### イ 当該措置の講じられる期間

- ・男女間の格差が解消されるまでの間の暫定的な措置
- ・当該措置の目的が必ずしも男女

内閣府男女共同参画局では、本年6月21日（火）に、平成23年版男女共同参画白書を公表しました。今回は、特集編『ポジティブ・アクションの推進—「2020年30%」に向けて—』のポイントをご紹介します。

間の格差の解消にとどまるものではないため、男女間の格差が解消された後も継続されることも考えられる措置

### ウ ポジティブ・アクションの内容

- クオータ制（性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法）
- ゴール・アンド・タイムテーブル方式（女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法）
- 女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備
- 仕事と家庭の両立支援、子育て支援等に分類することができます。

## 【世界におけるポジティブ・アクション】

### (1) 政治分野におけるポジティブ・アクション

#### ア 世界におけるクオータ制の導入状況

2011年3月31日現在、列国議会同盟、民主主義・選挙支援国際研究所、スウェーデンのストックホルム大学が共同で行うクオータ制に関する各国の情報を集めたプロジェクトの調査によると、世界で国政レベルにおけるクオータ制を導入する国は87か国あります。

同プロジェクトでは、政治分野におけるクオータ制を上記の3つ

図表1 政治分野におけるクオータ制の種類

議席割当制	憲法又は法律のいずれかにより議席のうち一定数を女性とする制度	17か国が導入
候補者クオータ制	議員の候補者名簿の一定割合を女性が占めるようにすることを憲法又は法律のいずれかにより定める制度	34か国が導入
政党による自発的なクオータ制	政党が党の規則等により、議員候補者の一定割合を女性とすることを定める制度	52か国が導入 (うち、政党による自発的なクオータ制のみを導入する国は36か国)

図表2 我が国と諸外国の国会議員に占める女性割合の推移



(備考) 1. IPU資料より作成。  
2. 一院制又は下院における女性議員割合。  
3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

に分類しています。(図表1)

### イ 諸外国におけるポジティブ・アクション

我が国における国会議員に占める女性割合は長期的には増加傾向にあります。2011年3月現在186か国中121位であり（IPU資料を基に内閣府でカウントし直したもの）、政治分野における女性の参

画状況は国際的に見て遅れています。(図表2)

国会議員に占める女性割合のランキングで我が国よりも上位に位置するスウェーデン（2位）、ノルウェー（7位）、ドイツ（20位）、英国（55位）、フランス（75位）、韓国（97位）では、様々なクオータ制が導入されています。

ポジティブ・アクションの推進  
—「2020年30%」に向けて—  
—平成23年版男女共同参画白書の公表—

Special Feature

図表3 各国の法律に基づく取締役クオータ制の概要

data

国名	根拠法（制定年）	対象	割当の内容
イスラエル	国営企業法（1993年）	国営企業	女性取締役がない場合、担当大臣が女性を任命。
	会社法（1999年）	企業	取締役に一方の性がない場合、義務的に任命される社外取締役2名のうち1名はもう一方の性とする。
ノルウェー	会社法（2003年）	・国営企業 ・複数州で活動する企業	男女それぞれ40%以上。
	会社法（2005年）	株式会社	取締役数の人数に応じて異なる割合を設定。 取締役2～3名：男女双方 同4～5名：男女共2名以上 同6～8名：男女共3名以上 同9名：男女共4名以上 同10名以上：男女共40%以上 遵守できない場合、企業名の公示、企業の解散等の制裁あり。
スペイン	実践的男女平等法（2007年）	従業員250人以上の上場企業	2015年までに女性の割合を40%以上60%以下にする。
オランダ	専務・常務取締役におけるジェンダー・クオータ法（2009年）	・国営企業 ・従業員250人以上の有限責任会社	2015年までに男女それぞれ30%以上。遵守できない企業は説明が求められる。
アイスランド	ジェンダー・クオータ法（2010年）	従業員50人以上かつ取締役3名以上の国営企業と株式会社	2013年9月1日までに男女それぞれ40%以上。
フランス	取締役および監査役に関する法律（2011年） ※2017年までの時限立法	・上場企業 ・非上場企業うち最近3年間の年商が5000万ユーロ以上かつ従業員を少なくとも500人雇用している企業	・2011年から上場企業は6年以内、非上場企業は9年以内に男女それぞれ40%以上。ただし、上場企業は3年以内に20%以上とする。 ・一方の性のみで取締役会が構成される企業は2012年度までにもう一方の性を少なくとも1名登用する。

（備考）内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」（平成21年）、各国資料、EU資料等より作成。

(2) 行政分野におけるポジティブ・アクション

韓国では、女性国家公務員の採用にあたり、選抜予定人員が5名以上の採用試験において、いずれかの性が30%を下回らないこととされ、片方の性の合格者の比率が30%未満の場合、合格線の範囲以内で該当する性（男性・女性）の応募者を目標率まで追加合格させる措置が取られています。

ドイツでは、法律により、女性割合が少ない領域において、適性、業績、能力が同等であることを条件として、競争相手の男性の個人的事情が当該女性よりも重大でない場合に限り、採用・昇進等の際に女性を優先することができるというポジティブ・アクションを実施しています。

米国では、連邦政府におけるマイノリティーや女性の雇用割合が、労働力人口における両者の雇用割合を下回らないことが求められています。

(3) 経済分野におけるポジティブ・アクション

法律により、個々の企業に対し、取締役会の構成メンバーについて男女双方が一定の割合以上になることを求める取締役会におけるクオータ制を導入した国として、イスラエル、ノルウェー、スペイン、オランダ、アイスランド、フランスがあります。（図表3）

スウェーデン、ノルウェー、ドイツでは、複数の政党で自発的なクオータ制の導入がされています。

また、英国では政党が導入することができる自発的クオータ制の範囲を広げるために2002年に性差別禁止法が改正されました。

フランスでは、選挙の候補者を男女同数とすることを定める法律

（パリテ法）が2000年に制定されました。パリテ法の導入に先立ち、両性の政治参画平等を促進する条文を追加する憲法改正が行われています。

韓国では、法律による候補者クオータ制の導入に加え、女性の候補者比率に応じて政党に補助金を支給するという制度もあります。

#### (4) 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクション

オーストリアでは、法律により大学の全ての部局の職員の40%を女性にすることとしています。また、ギリシャでは、法律により研究所、科学技術に関連する国家機関及び委員会の科学者の採用に当たって3分の1を女性とするというクオータ制を定めています。

### 【我が国におけるポジティブ・アクション】

#### (1) 政府の取組

##### ア 府省の取組

##### (内閣府)

第3次基本計画において「2020年30%」の目標の達成に向けて今後取り組むべき喫緊の課題として実効性のあるポジティブ・アクションの推進を掲げていることを踏まえ、各政党、都道府県、政令指定都市、地方六団体、各種機関・団体等にポジティブ・アクションの導入に向けた要請を行いました。(文部科学省)

科学技術振興調整費の公募プログラムの中に、女性研究者が研究と出産・育児等を両立しつつ研究活動を行える仕組みを支援するもの(女性研究者支援モデル育成)や、女性研究者の採用割合等が低い理学系・工学系・農学系における女性研究者の養成を目的としたもの(女性研究者養成システム改

革加速)を設けています。

##### (厚生労働省)

女性の活躍推進協議会の開催、均等・両立推進企業表彰の実施、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供、ポジティブ・アクション実践研修の実施、中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援など、企業におけるポジティブ・アクションの推進に向けた取組を行っています。

##### (農林水産省)

ある施策による補助金の支給等について別の施策によって設けられた要件の達成を求めるクロスコンプライアンスにより、「強い農業づくり交付金」において男女共同参画社会の形成に向けた施策の推進に配慮することを採択に当たっての要件としています。また、農業委員会等における女性の参画促進に向けた働きかけを行っています。

##### (経済産業省)

株式会社日本政策金融公庫を通じ、女性又は30歳未満か55歳以上であって新たに事業を始める者や事業開始後おおむね5年以内の者に対して、通常の借入者に適用される基準金利よりも低い優遇金利が適用される制度「女性、若者/シニア起業家支援資金」を実施しています。

#### イ 女性公務員の採用・登用に向けた取組

第3次基本計画において、女性国家公務員の採用及び登用につき平成27年度末までの政府全体の目標を設定しています。また、各府省では平成27年度までの目標及び具体的取組を設定した5年間の計画である「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定することとしています。

その他、女性公務員の採用・登用に向けた独自の取組を行っている省庁もあります。

外務省では、女性の勤務環境改善のための検討チームを設置し、平成22年6月に提言を取りまとめ、特に優先順位の高い改善策として、業務合理化、育児・介護との両立などに関する10項目をリスト化しました。

財務省では、平成22年4月に、財務省改革の一環として省内プロジェクトチームがまとめた提言の中で、女性職員の採用から登用までを意識した育成の着実な推進が不可欠であるとして、女性の採用・登用やワーク・ライフ・バランスについて提言を行っています。

警察庁では、平成23年2月に各都道府県警察の長に対し、女性警察官の採用・登用の拡大に向けた各都道府県警察の計画を策定するよう求める通達を発出しました。

#### ウ 公共調達におけるポジティブ・アクション

男女共同参画やワーク・ライ

## ポジティブ・アクションの推進 —「2020年30%」に向けて— —平成23年版男女共同参画白書の公表—

フ・バランスに取り組む企業を国として積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進するため、平成22年度から、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する調査等の事業の委託先の選定を一般競争入札の総合評価落札方式によって行う際、男女共同参画等に積極的に取り組む企業に対し加点する取組が行われています。

平成22年度には、内閣府5事業、文部科学省1事業、厚生労働省4事業の計10事業について実施されました。

### (2) 地方公共団体の取組

#### ア 女性公務員の採用・登用にに向けた取組

女性公務員の採用・登用のため都道府県において行われている措置としては、採用目標の設定、管理職登用目標の設定、採用・登用に関する計画の策定、採用・登用担当者の設置、庁内意見交換の実施等があります。平成22年度には、47都道府県のうち管理職登用目標の設定を14団体で、計画策定を12団体で実施しています。

#### イ 公共調達におけるポジティブ・アクション

公共調達に係る入札につき、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等の取組を評価項目の一つとするなどのポジティブ・アクション

を実施している自治体の数は、都道府県27、政令指定都市3、市町村14となっています（平成19年8月時点。内閣府調べ）。

### 3. ポジティブ・アクションに関する様々な団体の取組事例 ～特集編のコラムより～

特集編では、我が国の様々な分野、機関・団体におけるポジティブ・アクションの取組例を紹介しています。ここでは、その概要を紹介します。

#### 【政治分野における女性の参画拡大に向けた政党の取組】

##### ○A党：女性候補者支援のための基金

A党では、男女共同参画社会の実現を目指す党の基本理念に基づき、女性の政治参画を促進するため、女性候補者を支援する目的で平成11年に党内に基金を創設した。

党の理念・政策に賛同し男女共同参画社会づくりを進めること、当選後には基金の一員として活動に具体的に参画すること等の条件を満たす女性の新人候補者に支援金を支給している。

##### ○B党：党則におけるクォータ制の原則

B党では、クォータ制の原則を党則に明記し、女性の政治参画を進めるため、党の全国連合役員（党首、副党首、幹事長）、各都道府

県連合役員（代表、副代表、幹事長）、党の決議機関に最低1名は女性が含まれるよう努める等の取組を行っている。

#### 【司法分野における女性の参画拡大に向けた取組】

##### ○弁護士職能団体の男女共同参画推進基本計画

全国52の弁護士会と個々の弁護士等からなる団体Cでは、平成20年3月に男女共同参画推進基本計画を策定し、男女共同参画の推進に取り組んでいる。

計画においては、団体の運営に関する重要事項等を審議する理事会、会務を担う委員会における女性割合等に関する数値目標が設定されるとともに、「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実施」の検討が掲げられている。

#### 【民間企業における女性の参画拡大に向けた取組】

##### ○女性管理職増加に向けた企業の取組 ～Fグループの取組例～

繊維等の素材事業や医薬医療等のサービス事業を主要業務とするFグループでは、役員等の企業トップ層が欧米企業との事業、取引を通して欧米企業で女性の役員・管理職が活躍している状況を目にし、グローバル企業に成長するためには女性の活躍が不可欠であるとして、新卒採用女性比率30%や、管理職における女

性数を3倍に増やすという目標が設定された。また、この女性管理職3倍増計画の一環として、社内の管理職候補の女性を育成するため女性幹部育成強化プログラムが実施された。

#### ○女性管理職増加に向けた企業の取組 ～Gグループの取組例～

銀行、信託銀行、証券会社、情報サービス会社等で構成されるGグループは、社員の4割以上を女性が占めている。

女性社員が高い意欲を持って、その能力を存分に発揮できる職場づくりを目指し、基幹職新卒採用の女性比率30%以上、女性の管理職比率を平成23年度末までに10%以上という数値目標の設定、従来以上に公平公正な評価の徹底、研修等の拡充、仕事と家庭の両立のサポート等の環境整備、管理職を対象とした研修の開催等による組織全体としての意識改革の推進等に取り組んでいる。

#### 【科学技術・学術分野における女性の参画拡大に向けた取組】

##### ○女性研究者専用ポストの設置 ～国立大学法人Hの取組～

国立大学法人Hでは、平成22年度の文部科学省科学技術振興調整費『女性研究者養成システム改革加速』事業に採択されたプログラムに基づき、理・工・農学分野における常勤女性教員を増加させるため、総長管理定員により、教授・准教授採用のための女性枠を設定し、優秀な女性

研究者の応募促進・採用加速に取り組んでいる。

##### ○女性研究者に対する企業の支援

###### ・育児中の女性研究者に対する助成金

生命保険業を主要業務とするI社では、育児のため研究の継続が困難となっている女性研究者及び育児を行いながら研究を続けている女性研究者を対象とした助成金の支給（1年間に100万円を上限として2年間まで）を行っている。

助成の要件は、原則として応募時点で未就学児を育てていること、人文・社会科学分野の領域で有意義な研究テーマを持っていること、現在、大学・研究所等に在籍しているか、その意向があること等である。

###### ・若手女性研究者に対する奨学金

世界各地で事業を展開するフランスの大手化粧品会社Jグループの日本法人であるK社では、2005年、日本ユネスコ国内委員会とともに日本の若手女性科学者が国内の教育・研究機関で研究活動を継続できるよう奨励することを目的とした奨学金制度を創設した。

これは、生命科学・物質科学分野の博士後期課程に在籍または博士後期課程に進学予定の女性を対象とする制度で、受賞者には奨学金100万円が支給される。

#### 【その他の分野における女性の参画拡大に向けた取組】

#### ○中央労働団体における男女平等参画推進計画

日本の労働組合のナショナル・センター（中央労働団体）である団体Lは、男女平等参画の推進のための計画を策定し、計画的に取組を進めている。現在の計画では、団体L本部・構成組織・単位組合・地方連合会のそれぞれが全体として取り組む統一目標として、(1) 運動方針への男女平等参画の明記、(2) 女性組合員比率と同じ比率の女性役員の配置、(3) 女性役員がゼロの組織をなくすという3つを定めている。



# 東日本大震災の被災者を支援する女性達

内閣府男女共同参画局推進課

3月11日（金）の東日本大震災発生後、内閣府男女共同参画局は、宮城県にある政府現地対策本部に職員を派遣しています。派遣された職員は現地調査や避難所等で活動されている方々との意見交換会を通じ、被災地における女性のニーズの把握等に努めています。

被災者の生活支援のために活動されている女性とお会いする機会もあります。その中から、本稿では、陸上自衛隊霞目駐屯地にてお話を伺った増強東北方面航空隊女性自衛官「GOYO-LADIES」、「女性に配慮した避難所等での支援等に関する情報交換会」にてお話を伺った女性警察官、NPO法人イコールネット仙台の取組について紹介します。

## ○被災地における増強東北方面航空隊「GOYO-LADIES」の活動

増強東北方面航空隊が、陸路で物資が届けられない地域への物資輸送を行った際、ある避難所の女性が、男性隊員に女性用品を要望しました。これを聞いた増強東北方面航空隊長荒関1佐が、女性のニーズは女性隊員に担当させることが適当であると判断したことで、女性隊員による女性への物品要望の聞き取りと女性へ物品を直接手渡す「GOYO-LADIES」が始まりました。

3月18日から20日までの3日間、活動は続けられました。その後は、「GOYO-LADIES」の活動がきっかけとなり、各方面の自衛隊で女性隊員による同様の活動が行われています。

避難所にいる女性からは、女性用品、ウェットティッシュ（殺菌タイプ、ノンアルコールタイプ）、重ね着衣類（気候に合わせて調節しやすい上下別々に着衣可能なもの）、リップクリーム、ハンドクリーム等の物品について、中にはサイ

ズ等の細かい点での要望もあったとのこと。物資の少ない中で霞目駐屯地及び仙台駐屯地（陸曹の親陸会）や友人を通じて必要な物資を集め、対応されたとのことでした。

## ○女性警察官の活動

全国的女性警察官が岩手県、宮城県、福島県の避難所を訪問しています。例えば、宮城県警では、派遣された女性警察官（最大時44名）が、10日交替の体制で宮城県内の津波被災地域の避難所訪問を行っていました。

女性警察官は、被災者が相談しやすい環境をつくるとともに避難所の秩序維持を目的として活動していました。避難所の方々からは、警察官が避難所にいることで防犯の面でも安心感があり、生活に関する悩みを聞いてもらうことで精神的に落ち着くことができるといった声が聞かれました。

## ○NPO法人イコールネット仙台の活動

女性が主体となって運営しているNPO法人イコールネット仙台は、（財）せんだい男女共同参画財団と協力し、主に、宮城県仙台市で、洗濯を通じ、女性たちのニーズを掘り起こし支援することを目的に被災女性の洗濯代行（せんたくネット）を実施しています。

他の人に洗濯を依頼することに抵抗がある人も多く、初めのうちはタオルなどの洗濯代行から始まるとのことですが、何度も被災者のもとを訪れて話を聞くことで、下着を預かるまでの信頼を得ているとのことでした。



GOYO-LADIES①



GOYO-LADIES②



GOYO-LADIES③



警視庁「きずな隊」



埼玉県警察



愛知県警察

## ダイバーシティ経営の理念と実際③ 女性社員の多様性Part1

株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&amp;ワークライフバランス研究部長

渥美 由喜

## 『女性』を一括りにするのは誤り

日本企業では、ダイバーシティ=女性社員の活躍というイメージが強い。女性活躍自体には、筆者も大いに賛成だが、『女性』と一括りにしたうえで、女性vs男性という対立軸で捉えてしまうと、かえってダイバーシティの本質を見誤るのではないかと危惧する。

なぜなら、女性社員自体が多様化しており、企業の現場ではしばしば女性vs女性という構図も見かけるからだ。

10年9月号で、筆者は「ワーク軸とライフ軸でみた、社員の4タイプ」という考え方を紹介した(図表1)。

女性社員は、役職や年齢で、4タイプの分布状況がかなり異なる(図表2)。

男性優位な職場で頑張ってきた、女性活躍の第一世代は、有能かつ勤勉な一方でライフ軸が弱い『過労バリバリ』が多いが、一部ではワークもライフも完璧にこなす『スーパーウーマン』もいる。

## イキイキ女性社員は四面楚歌

第二世代以降は『イキイキ』も増えるが、彼女たちは四面楚歌になりやすい。

第一世代の過労バリバリ女性からは「職場に家庭を持ち込むな」と男性以上に厳しい目で見られ、スーパーウーマンからは「私たちの頃よりも制度は充実しているのに甘えている」と批判される。

上の世代の男性からは、「子育てが大変だろうから、仕事はほどほどでいいよ」と配慮と遠慮を履き違えた接し方をされ、「自分はワークで期待されていない」とイキイキ女性は落胆してしまう。

同世代の男性からは、「女性だから得をしていいね」と嫌味を言われ、同世代

や下の世代の過労バリバリ女性からは「私たちにしわ寄せがくる」と迷惑がられる。同世代のヌクヌク女性や専業主婦からは、「ワークもライフも頑張りたいなんて贅沢だ」と冷ややかな目で見られる。

イキイキ女性の唯一の味方はイクメンや介護男子だが、男性グループの異端児である彼らには、いかにせん力がない。

かくして、イキイキ女性は孤立感を深め、辞めてしまうという状況が妊娠・出産・育児を機に女性の6割が辞めるという数字の背景にある。

## 女性活躍と経営効果

女性活躍には、①数が増える⇒②役職が上がる⇒③仕事と生活が中立的に選択できる、という『発展3段階』があると筆者は考えている。

前々回、Divは企業業績を伸ばすと述べたが、第3段階に至って初めて真のDivの経営効果が期待できる(図表3)。

しかし、上述のとおり、現在の日本企業は女性活躍の先進企業といえども大半は第2段階にとどまっており、なかなか第3段階に移行できていない。

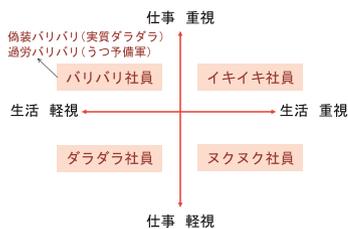
これは男性の意識改革が遅れているからだけではなく、「女性の敵は女性」という状況が足を引っ張っている面もある。

イキイキ女性が活躍できない職場には未来がない。ついでに、筆者のように育児や介護をせざるをえない男性たちにも展望がない。さらに、少子化という大きな社会的課題の解決も難航する一方だ。

したがって、イキイキ女性が仕事を辞めずに、ワークも頑張り、キャリア形成できる職場風土の醸成は喫緊の課題だ。

今回は、その方策の一つとしてポジティブアクションについて論じたい。

図表1 社員の4タイプ



資料：筆者が作成(以下、同じ)。

図表2 女性社員の役職別・年齢別にみた4タイプの分布

女性社員の役職・年齢	4タイプの分布
高い	過労バリバリ社員が多く、イキイキ社員は少ない
中堅	過労バリバリ社員、イキイキ社員、ヌクヌク社員が混在
低い	過労バリバリ、イキイキの予備軍が混在

図表3 女性活躍の発展3段階からみた企業業績への影響

発展3段階	企業業績への影響
① 数が増える	社内の性別役割分業にとどまっているかぎり、業績は上がらず
② 役職が上がる	日本の職場の大半は、同一化圧力が強い。男性よりも純度の高い『過労バリバリ女性社員』が増えると、業績が上がる=見せかけのDiv効果
③ 仕事と生活が中立的に選択できる	過労バリバリ、イキイキ等が混在。女性のみならず、男性も多面性(内なるDiv)を活かして活躍=真のDiv効果。



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)』選挙委員会委員、厚生労働省『イクメンプロジェクト』委員等の公職を歴任。

# 三重大学における男女共同参画の取組について

文部科学省

三重大学では、平成20年4月当初に男女共同参画推進委員会並びに同推進専門委員会を発足させ、同年7月に男女共同参画宣言を学長が表明し、同時期に平成20年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、女性研究者支援室を立ち上げました。以来本学においては、女性研究者支援室と男女共同参画推進専門委員会とが、車の両輪をなす形で活動してきました。本学のこれまでの取組の一端を紹介します。

## ○女性研究者支援事業の特色

県下における教育研究機関（私立大学2校、理系女性研究者を擁する独立行政法人研究所2機関、独立行政法人の工業高等専門学校と商船高等専門学校の2校の計6機関と、広報面での支援という形で三重県男女共同参画センター・フレんてみえ）と連携し、地域全体の理系女性研究者が活躍できる環境を整え、次世代の理系研究者の育成を図り、多種多様な活動を共に行うことを目指しました。

学内においては、医学、工学、生物資源学の理系3研究科の全面的な協力を得て、所期の目標をほぼ達成することができました。更に平成22年10月開催の女性研究者支援事業連携機関連絡協議会シンポジウムにおける各連携機関長の発言と、共同宣言からも明らかなように、いずれの機関においても、女性研究者が増加しているなどの効果が上がりました。

そして現在は、このような連携の輪が女性研究者のいる三重県の科学技術系の研究所へも広がりつつあり、顕著な波及効果となって現れてきています。

本事業は本年実施期間終了となりましたが、平成23年4月新たに開設した男女共同参画推進室が、継続発展を図っています。そして、本学の意思決定に関わる理事（副学長）に理系の女性教員を登用し、更に学外の女性を経営協議会委員と

して任命し、バックアップ体制も整えました。

## ○男女共同参画推進事業の取組

①女性教員の確保として、本学の中期計画に外国人教員・女性教員の増加が謳われており、外国人特任教員（教育担当）の雇用や、女性教員の増加に向けて、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、男女共同参画推進専門委員会において、就業制度や職場環境改善等の取組を検討し、女性教員等の育児参加支援や、特に男性の育児休業の積極的取得促進等を新たに加えた本学一般事業主行動計画を策定するなど、多様な取組が実施されました。②特に平成22年12月に開催した平成22年度大学改革シンポジウム「地域の活性化と男女共同参画の推進」では、板東文部科学省生涯学習局長をはじめ、三重県内で活躍する女性起業家等による講演やパネルディスカッション及び国立女性教育会館や、県市町等の各種27団体によるブース出展で、活発なロビープログラムが展開されました。本学の男女共同参画に係る取組実績に対して、有識者からの高い評価が得られました。

## ○男女共同参画推進室の今後の取組

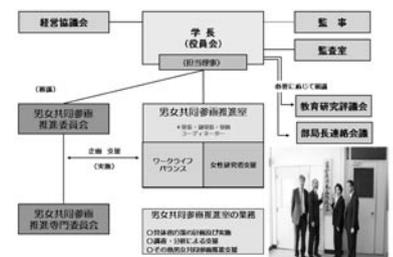
取組として急務なのは、国の第3次男女共同参画基本計画が変更されたことに伴い、三重大学の男女共同参画基本計画策定があります。ワーク・ライフ・バランス推進を目標に、全ての教職員が仕事と子育てを両立させ、働きやすい環境をつくることを主眼に、部局と連絡調整して、男女共同参画推進専門委員会に企画・立案を諮ります。また、今後男女共同参画推進室は女性研究者育成を継承する事業を含めて、学生・教職員を対象に意図的・計画的・継続的に男女共同参画を推進し、活動していくことにしています。



県内7連携機関の共同宣言



大学改革シンポジウム、27団体ブース出展ロビープログラム（ポスターは学生作）



男女共同参画推進室概念図

三重大学男女共同参画推進室  
TEL:059-231-9830 内線:9830  
URL:<http://www.mie-u.ac.jp/danjo>

# すべての世代にとって居心地のいいまちを

播磨町長 清水 ひろ子

播磨町は、兵庫県南東部に位置し、東播磨臨海工業地域の一翼を担う町として発展してきました。年々都市化が進んでいますが、町の北部には弥生式住居跡が多数存在する国指定の大中遺跡などもあり、4年前に誕生した県立考古博物館の存在とともに古代からの「風」が感じられるまちでもあります。自然と産業が調和した「人にやさしく、すべての世代にとって居心地のいいまち」を目指しています。

議員時代も含めて、町政に携わって行く中で、これまでの主婦経験・生活体験がおおいに役立っていると感じています。出産、育児、家庭ごみの処理、地域交流、教育、ボランティア、介護など住民生活に関わるものは、これまでは主に女性が担ってきたもので、今、そうした経験を踏まえて、政策にきめ細かく反映できることを何よりと思っています。

これから政治を志す若い方々が、生活の中で男女共同参画を实践され、政治の場でもその経験が活かされることを願うものです。

就任当初から、教育・福祉に重きをおいた施策を展開してきました。子育て施策は、継続性があり、でき得る限り多彩なメニューを提供し、子育て世代の選択肢を増やすことが大切と感じています。支援メニューの拡大と多様化で子育て家庭に寄り添った「きめ細かな支援」に努めたいと思っています。また、父親が育児や子育てに楽しく参加できるよう「パパ応援プログラム」など、お父さんのための講座や情報交換の場づくりなども積極的に進めています。PTAから出発した「おやじの会」も、子どもたちとともに環境問題に取り組み、現在は「蛍」の

育成をするまでになりました。お父さんたちが子育てに関わる中で、地域活動に目覚め、地域での居場所を見つけ、地域の要となっただけのことは、とても喜ばしいことと思っています。

保育園の待機児童はゼロ、幼稚園では3年保育を実施しています。今年から実施している中学校給食や、学童保育の公設化なども、子育て家庭や働く女性への応援になればと思っています。

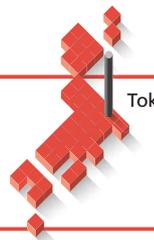
また、女性職員の管理職への登用、行政委員の男女比率、男性職員の育児休暇取得なども鋭意取り組んでいます。播磨町では教育長、教育委員会委員長、選挙管理委員会の委員長、学校長、図書館長など多くの役職に女性が就いています。数年前に結成した女性消防団の活躍も町内外から高い評価をいただいています。しかしながら、これは女性だからの登用、選抜ということではなく、この方々がそれだけ努力をされ、優秀だと認められた結果だと思っています。男女の性別が話題になるのではなく、その実力が正当に評価される社会であれば、女性も仕事に対して意欲を持って頑張れるのではないのでしょうか。男女共同参画社会の実現は、女性だから、男性だからということが重要視されるのではなく、まずはお互いの働きを認め合い、尊重しあうことから前進していくのではと思っています。

2期目の目標の一つに、人材発掘、人材登用、人材育成を掲げています。共同参画が当たり前のように定着し、町の次代を担う人材が気持ちよく活躍できる土壌をつくっていくことが、今の時代を生きる私たちの役目だと思っています。



武庫川女子短期大学卒業。平成7年4月から播磨町議会議員（3期）。平成18年7月から播磨町長就任（現在2期目）。

# 全国商工会議所女性会連合会



商工会議所女性会は、戦後の焼け野原に復興の兆しが見え始めた昭和24年、社会で活躍をはじめた女性経営者が商工会議所の下に集い、女性経営者の社会的地位の向上と商業の振興に貢献していくことを目的に東京で誕生したのを皮切りに、全国各地に設立されました。

昭和44年には、それまで各地において地域に密着した活動を行っていた商工会議所女性会が地域の枠を越え、そのネットワークを活用して全国的な活動を展開し、力を合わせて女性経営者の立場から日本経済の発展に寄与しようと、その連合体として、全国商工会議所女性会連合会（全商女性連）を結成。現在では、全国403女性会、個人事業主から中小・中堅企業、大企業まで、あらゆる業種を網羅した約2万4千人を超える会員を抱えた日本最大級の女性経営者団体となっています。

これまで、地域商工業の振興はもとより、女性経営者の資質向上を図るための研修事業、組織運営の強化、女性起業家支援、行政との懇談など、多岐にわたる活動に積極的に取り組んでまいりました。

特に、平成14年度から実施している創業期の経営革新・創意工夫に取り組む女性経営者を顕彰する「女性起業家大賞」が今年度第10回目を迎えます。また、近年では、地球環境問題や教育再生への取り組みと身近な子育て応援活動の推進を重点事業として取り組む中、小さな一歩が大きなうねりとなるように、環境に配慮した具体的な行動として「エコライフ宣言」の推進や、「マイ箸」運動を本格的に開始しました。また、「教育再生」で

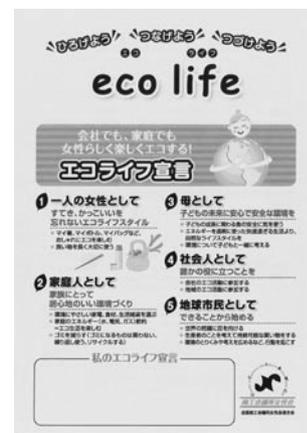
も社会全体で子どもたちを支える視点に立って、各地域でのコミュニティ活動などを通し、子どもたちが健全な心身と豊かな人間性を身につけることができるよう活動を展開しています。

このたびの東日本大震災は、大地震や巨大津波に加え、原子力発電所事故、風評被害、電力不足など、未曾有の広域的・複合的な大災害となっております。女性会の会員の中にも被災され、亡くなられた方や、原子力発電所事故の影響で不自由な避難生活を余儀なくされている方も多くいます。こうした中、心を1つに行動をし、この難局を何としても乗り越えなければならぬと感じております。

現在、全国の女性会と連携し、義援金の募集、救援物資の供出、各事業所に加え、その役員・従業員のご家庭においても、不要な照明や電気機器の利用を控えるなど、「徹底した節電のご協力」を呼び掛けています。

各女性会では、炊き出し、チャリティイベントなど、女性ならではのきめ細やかな支援が行われておりますので、引き続き、全国の女性会が一丸となって、共生・調和の精神で息の長い支援を行ってまいりたいと思います。

これからも全国の商工会議所女性会は、商工会議所の一翼を担う組織として、「地域を元気にするのは、女性経営者の笑顔である」という気概を持って、女性らしい感性と特性を活かしながら、イノベーション（勇気ある挑戦）を促進し、「行動する女性会」として、より一層活動に邁進してまいります。



全国で取組んでいる「エコライフ宣言」



具体的な行動



年1回全国から3,000人が集まる全国大会

団体名：全国商工会議所女性会連合会

会長：吉川 稲美（東京商工会議所女性会会長、株式会社吉香 代表取締役社長）

会員数：約24,000名

設立：昭和44年7月

目的：会員相互の連携を促進し、それらの健全な発展を図るとともに、商工会議所の組織基盤を強化し、もって商工業の改善発達に寄与することを目的とする



## 男女共同参画社会の実現に向けて

香川県では「香川県男女共同参画推進条例」などに基づいて、男女がともに人権を尊重し、責任を分かちあい、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな取組を行っています。

### 男女共同参画自主企画提案事業

香川県では、これまで行ってきた、研修やセミナーなどの受講を中心とした人材育成から、地域課題を解決するための実践的な活動を支援することによる人材育成へ展開を図るため「男女共同参画自主企画提案事業」を開始しました。

この事業は、実践的な活動の中で人は育つという考えのもと、地域で活動しているNPOや自治会などの地域団体等から、地域で男女共同参画を広める企画を広く募集し、その企画を実現していく中で地域リーダーとしての資質を養っていくとするものです。

平成22年度は、男女共同参画を推進する団体や個人の連携を深め、地域で行動できる人材を育成するための交流会や、「父親の子育て参画とワーク・ライフ・バランス」をテーマとした講演会、落語を通して夫婦やパートナーとの関係を見つめ直す講演会を実施しました。

### 男女共同参画フォーラム

男女共同参画社会づくりに向けた意識の啓発と気運の醸成を図るため、香川県内のネットワーク団体である香川県各種女性団体協議会と連携してフォーラムを開催しました。

平成22年度は、日本生命保険相互会社常務執行役員の矢崎妙子氏を講師に招き、「女性がいきいきと人生をすごすために」というテーマでご講演いただくとともに、県内で活躍されている企業経営者などをパネリストとして、「今、伝えたいこと - みんな（男女）が生きやすい社会を創るために - 」というテーマでお話いただき、大勢の方に参加していただきました。

### DV予防啓発講演会

近年、若者の間で起こっているデートDVが社会的に注目されています。また、将来の配偶者暴力を防止するためにも、若年層における暴力の予防啓発が必要となっています。

香川県では、若者が配偶者や交際相手からの暴力について考える機会を提供するため、大学生の声を生かした講演会を開催しました。

平成22年度は、県立保健医療大学において、精神科医 竹下小夜子氏を講師に「愛という名の管理・支配」というテーマでご講演いただいたほか、卒業生による、大学生を対象としたデートDVに関する調査報告などが行われました。

その他にも、高等学校に講師やアドバイザーを派遣したり、高校生用の啓発リーフレットを配布するなど、若者が暴力の加害者にも被害者にもならないための取組を行っています。

(香川県総務部県民活動・男女共同参画課)



平成22年度男女共同参画フォーラム



DV予防啓発講演会



啓発リーフレット

香川県は、日本で初めて国立公園に指定された瀬戸内海国立公園の中心に位置し、四国の東北部にあります。気候は、四季を通じて温暖少雨で、気候溫和、明るい瀬戸内海の気候にめぐまれています。美しい自然と温暖な気候に恵まれた香川県は、万葉集にも、「玉藻よし讃岐の国は 国がらか見れども飽かぬ」と歌われています。



## 女性がいきいきと活躍し、女性の価値観・視点が経営に活かされている銀行を目指して

### 「キャリア支援」と「両立支援」

広島銀行は「組織の活性化のためには女性のモチベーション向上が不可欠」「女性の価値観や視点を活かせるような企業でなければ生き残れない」との考えのもと、平成19年度より「女性の活躍に向けた取組」を始めました。

「出産育児による退職者数削減」「女性管理職監督職者数を増やす」「女性の満足度向上」等を目標とし、具体的には、『キャリア支援』として「女性比率が低い職務・ポストでの職域拡大に向けポストチャレンジ制度（行内公募制度）に女性枠を導入」「女性監督職候補者に対する昇進の動機付けを図るキャリアアップ研修の実施」「女性管理職監督職のネットワーク作りを構築するためのセミナーの実施」等の取組を行ってくとともに、『両立支援』として、職員の意見を取入れ、育児休業・介護休業・短時間勤務制度において法を上回る制度を導入しております。

その結果、女性管理職監督職が増加し、女性の育児休業利用者の割合も100%となりました。また、出産育児を理由とした退職者についても大幅に減少しました。

また、仕事と家庭の両立にかかる諸制度を利用しやすい職場風土の醸成を図るため、行内ニュースによる情報提供や、諸制度の内容や利用者および上司の心構

え等をまとめた「ワーク・ライフ・バランスガイドブック」の作成・配布を行い、制度の理解促進と周知を図りました。

### 「両立支援制度」を拡充

女性の活躍に向けた取組が認められ、平成19年5月、平成21年5月に2回連続で「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定を受け、厚生労働省が主催する「均等・両立推進企業表彰」において、平成22年度均等推進企業部門「厚生労働大臣優良賞」、ファミリー・フレンドリー企業部門「広島労働局長優良賞」を同時受賞しました。その後も職員の要望を取り入れるなか、両立支援制度の拡充を検討し、平成23年4月に「育児休業期間を子が満1歳6ヶ月に達する日以降最初に到来する4月末日まで延長」「看護休暇、介護休暇を全て有給扱い」等、実施しております。

### 「明るく働きがいのある企業づくり」のために

従事者一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける環境づくりを積極的に進めるなか、両立支援制度についてはかなり充実してきたことから、現在は制度の利用促進を進めております。

また、厚生労働省や広島県の男性の育児参加に関する取組に賛同し、短期間の育児休業の期間は賞与支給の対象期間とする等、男性が育児休業を取得しやすい制度に拡充しております。

今後も職員の職業生活と家庭生活の充実のため、職員の意見を取入れながら、明るく働きがいのある職場の実現に向け取組んで参ります。



厚生労働大臣優良賞を受賞



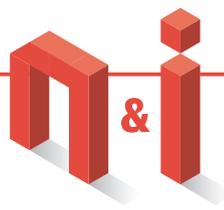
女性管理職監督職を対象としたセミナー



数人の女性で企画運営しセミナーを開催

会社概要／株式会社 広島銀行

- 設立 明治11年11月29日、第六十六国立銀行として尾道に創業
- 店舗数 国内：166本支店/出張所、海外：2駐在員事務所
- 従業員数 3,433名



## [ News & Information ]

1 News

内閣府

### 「第55回国連婦人の地位委員会（CSW）等について聞く会」開催



平成23年5月17日（火）、日本学術会議において、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、末松義規内閣府副大臣から、CSWの成果の日本への反映、東日本大震災への女性の視点からの対応、税と社会保障の一体改革と子ども・子育て支援等に言及しつつ、挨拶がありました。

CSWについては、国連婦人の地位委員会日本代表の橋本ヒロ子氏、NGO代表の田中正子氏、日本女性監視機構（JAWW）顧問の原ひろ子氏よりそれぞれ報告が行われたのち、会場から様々な質問が出されました。

次に、女子差別撤廃委員会の最近の動きについて、林陽子委員から説明があり、その後、女子差別撤廃条約を紹介するDVD（内閣府作成）を視聴しました。

さらに、東日本大震災に対する内閣府男女共同参画局の主な取組、男女共同参画会議専門調査会、男女共同参画推進連携会議小委員会の設置、「パープルダイヤル-性暴力・DV相談電話-」の結果等について、内閣府より説明が行われました。

### 「女子差別撤廃委員会（CEDAW）最終見解フォローアップ等について聞く会」開催



平成23年6月17日（金）、日本学術会議において、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。

平成21年8月に公表された女子差別撤廃委員会（CEDAW）最終見解において、「民法の改正」及び「女性の参画拡大のための暫定的特別措置の実施」について、実施状況を平成23年夏までにフォローアップすることとされています。標記会合は、今夏のCEDAWに対するフォローアップ報告の前に、一般の方に対して、その内容を説明し、意見を伺うことを主な目的としています。

報告骨子案については、内閣府が説明したのち、法務省・人事院・総務省・厚生労働省・農林水産省・文部科学省が補足説明しました。これらに対して、会場から、様々な質問・意見等が出されました。

その後、最近の主な動きとして、連携会議ポジティブ・アクション小委員会の活動状況について、東京大学大学院教授の黒田玲子委員長より報告、東日本大震災に対応した内閣府男女共同参画局の取組等について内閣府より説明が行われました。

2 News

国立女性教育会館

### 「家庭教育・次世代育成指導者研修」の実施報告



平成23年5月13日（金）～14日（土）の1泊2日で、平成23年度「家庭教育・次世代育成指導者研修」を実施しました。全国の家庭教育・次世代育成支援・子育て支援関係の行政担当者、子育て支援に携わる団体のリーダー、企業の次世代育成支援担当者、女性関連施設職員・社会教育施設職員等、地域社会における子育て支援の核となる方たちに、全国各地から113名のご参加をいただきました。

今年度は、「家庭と地域でいなる子育て・子育て」をテーマに、男性の家庭・地域への参画や子育て中の家庭を支える地域の様々なつながりなど、家庭と地域で子育て・子育てをいなる上での課題を、関係省庁説明、講義、パネルディスカッション、分科会などを通して検討しました。また、宿泊研修の利点を活かした夜の情報交換会は、日頃の活動などの語り合いを通して、今後の活動に役立つ関係づくりを図り、参加者のネットワークづくりのきっかけの場となりました。アンケートには、「男女共同参画の視点からの子育て支援という事がとてもよく理解できた。子育て支援が持つ社会的役割を再度認識できた」などのご意見をいただきました。

3 News

内閣府

### 平成23年版高齢社会白書を閣議決定

政府は平成23年版高齢社会白書を6月7日に閣議決定し、第177回常会（通常国会）に提出しました。

16回目の報告となる今回の白書では、高齢社会対策基本法に基づき、我が国の高齢化の現状や今後の見通しについて説明し、平成22年度に政府が講じた高齢社会対策の実施状況と、23年度に講じようとする高齢社会対策について盛り込んでいます。

日本は、総人口に占める65歳以上の高齢者割合（高齢化率）が23.1%となり、どの国も経験したことのない「本格的な高齢社会」を迎えています。今後も「団塊の世代」が高齢期を迎え、一層高齢化が進展します。

今回の白書では、高齢者の社会的孤立が深刻な問題となっている中で、特集として「地域における高齢者の「出番」と「活躍」～社会的孤立を超えて地域の支え手に～」を取り上げています。ここでは、高齢者の社会的孤立の実態をさまざまな角度から眺めた上で、①高齢者の「見守り」や「居場所づくり」の取組、②高齢者の社会的な活動（ボランティア活動）を促進する取組の事例を紹介し、高齢者が社会的孤立に陥ることなく、「地域の支え手」として活躍いただくための方向性について考察しています。

<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>

## [ News &amp; Information ]

## 4 News 内閣府

男女共同参画社会づくり功労者表彰  
(内閣総理大臣表彰)

内閣府では、多年にわたり男女共同参画社会に向けた気運の醸成等に功績のあった方や、各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた方などを内閣総理大臣から表彰しており、6月27日に表彰式を行いました。

今年度の受賞者は以下のとおりです。

(5音順：敬称略)

阿部 康子 (元山形市女性団体連絡協議会会長)  
石田尾博夫 (鹿児島県男女共同参画審議会会長)  
加藤エミ子 (元全国酪農青年女性会議副委員長)  
近藤 恵子 (特定非営利活動法人 全国女性シェルターネット共同代表)  
齊藤 尚子 (元山梨県女性団体協議会副会長)  
袖井 孝子 (お茶の水女子大学名誉教授)  
高島 進子 (兵庫県男女共同参画審議会会長)  
福代 俊子 (元J A全国女性組織協議会会長)  
矢澤 澄子 (元埼玉県男女共同参画審議会会長)

女性のチャレンジ賞  
(男女共同参画担当大臣表彰)

内閣府では、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人や女性団体、そのようなチャレンジを支援する団体を男女共同参画担当大臣から表彰しており、6月27日に表彰式を行いました。

今年度の受賞者は以下のとおりです。

(5音順・敬称略)

## 女性のチャレンジ賞

性暴力救援センター・大阪 (SACHICO)  
(代表：加藤治子)  
帆足 キヨ (吉野食品有限会社代表取締役社長)  
宗片恵美子 (NPO法人イコールネット仙台代表理事)  
山下 由美 (JAえひめ南女性部津島支部長)

## 女性のチャレンジ支援賞

湖南広域消防局 (消防局長：岩佐卓實)

## 女性のチャレンジ賞特別部門賞

(本年度の特別部門は「地域を変える女性の力」です。)  
木織 雅子 (NPO法人工房おのみち帆布理事長)  
特定非営利活動法人吉備野工房ちみち (理事長：加藤せい子)  
横田 純子 (NPO法人素材広場理事長)

## 5 News 厚生労働省

## イクメンプロジェクトの2年目がスタート！



昨年スタートした「イクメンプロジェクト」が6月17日で1周年を迎えました。積極的に育児をする男性「イクメン」の周知・広報を目的に発足したこのプロジェクトでは、全国のイクメン達の育児に関する決意や夢をイクメン宣言としてホームページに記載したり、有識者やイクメンなどが育児に関する情報を発信する場としてのシンポジウムを開催するなど、多岐にわたる活動を行ってきました。

2年目となる今年度は、更なる気運の醸成と地方への広がりを目指して活動を展開しており、5月15日には広島県で「パパとママと子どもたちのためのイクメンフォーラム」を中国新聞社と共に開催しました。このシンポジウムでは、約800人の来場者を迎えるとともに、USTREAMでのライブ配信やtwitterを介して、会場に来られない方にも情報を発信できるよう工夫を凝らしました。

シンポジウムの動画はホームページからご試聴いただけます。(http://ikumen-project.jp/index.html)

## 6 Info 国立女性教育会館

## 「NWECフォーラム」ワークショップ募集

平成23年10月21日(金)～23日(日)の3日間、「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム (NWECフォーラム)」を開催します。これに伴い、【男女共同参画社会への展望－新たなコミュニティ創出のための関係づくり】に関するワークショップを募集します。日頃の研究・学習・実践の成果を発表し、全国で男女共同参画を推進している方々と交流を深めませんか。応募要件・申込方法は下記をご参照下さい。

http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2011/page03w.html

## 7 Info 内閣府

## 困難を有する子ども・若者の相談業務に携わる民間団体職員研修

日時：平成24年1月30日(月)～2月3日(金) 4泊5日  
場所：国立オリンピック記念青少年総合センター  
対象：民間団体(特定非営利活動法人その他の団体)において相談業務に当たる職員(150名)

※8月を目途に内閣府ホームページにおいて募集を開始

※参考 22年度募集要項

http://www8.cao.go.jp/youth/bosyu/soudan/bosyu-2.html

## 男女共同参画センターだより

News From Center

### 長崎県男女共同参画推進センター

長崎県県民生活部男女参画・県民協働課  
長崎県男女共同参画推進センター

離島半島が多く地域ごとに課題が異なる長崎県において、センターでは、平成22年度から県内を8地域に分け、地域毎に「地域活動促進会議」を設立し、地域での課題解決の支援に力をいれています。

促進会議の構成員は、市町の担当課・男女センター職員と県男女共同参画推進員、その他関係者です。県男女共同参画推進員とは、地域において啓発活動を担う人材で、県内の市町長からの推薦を受け知事が委嘱、現在OBのアドバイザーを入れ43名が活躍しています。

促進会議では、各地域年4回以上の検討会を開催し、課題設定と解決に取り組む実践グループの育成等を協議、必要に応じて課題解決に関する専門家を招き、研修を行なっています。グループの育成後は活動支援を実施しています。

取り上げた各地域の課題は、「事業者への男女共同参画の啓発」（長崎）、「DV防止のための人材の育成」

（県北）、「男性の意識改革推進」（壱岐）、「食と女性を活用した地域経済の活性化」（五島）等となっています。

平成22年度は壱岐、五島地域に実践グループが発足し、研究会やシンポジウムを開催し、地域で注目されています。

・D&D IKI（ダンディなダディ=粋（IKI）なお父さん男性11人）

・五島SEA級グルメ研究会（女性9人、男性4人）

今後も、男女共同参画推進員、行政、実践グループが一体となり課題解決

推進を図る長崎方式で、小さくてもキラリと光るセンターになり、県民の皆様が輝くことができるように頑張りたいと思います。



カジダン講座（D&D IKI主催）



地域活動促進会議

## 編集後記

毎年、男女共同参画週間のポスターを作成し、その図柄を男女共同参画白書の表紙として使用していたのですが、今年はポスターの作成を見送ったため、白書の表紙をどうするかはたと困ってしまいました。図柄を企画競争入札で決定するには時間的にも経費的にも無理。

そこで苦肉の策で、自前の粗々のデザインを作成し、白書の印刷業者に何とか頼み込んで作ってもらったのが、今回の裏表紙に掲載しているもの。

ご覧になって如何ですか・・・。

（編集デスク M.T）

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」7月号

[www.gender.go.jp](http://www.gender.go.jp)

第36号●2011年7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●日昇印刷株式会社



平成23年版

# 男女共同参画白書

チャンスを分かち、  
未来を拓こう



内閣府

政府刊行物サービスセンター、大型書店等でお求めいただけます。

