

“Kyodo-Sankaku” 共同参画



“Kyodo-Sankaku”
Number 66
March-April 2014
Japan Cabinet Office

3・4

内閣府

Special Feature 1

特集1／企業における女性の活躍状況の
「見える化（可視化）」の推進について

Special Feature 2

特集2／農業を成長産業に
農業で輝く女性の力を活かします

Special Interview

スペシャル・インタビュー／井上 弘
(日本民間放送連盟会長)



主な予定

Schedule

3月10日

農山漁村女性の日（主唱：農林水産省）

3月10日～21日

第58回国連婦人の地位委員会（CSW）・（ニューヨーク）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

一般社団法人
日本経済団体
連合会 会長
米倉 弘昌



Yonekura Hiromasa

先日、理化学研究所の小保方晴子さんがリーダーを務める研究ユニットが、刺激を与えることで様々な細胞になる能力を持つ万能細胞「STAP細胞」の作製に世界で初めて成功したという大変喜ばしいニュースがあった。既存の価値観にとらわれない柔軟な発想と、夢の実現に向けた揺るぎない強い信念が、この成果につながったのだと思う。

わが国で研究開発や技術職に携わっている女性は海外に比べてまだ少ないものの、彼女たちは、グローバル競争がますます激しさを増し、世界が変化のスピードを速める中で、極めて重要な役割を担っており、企業においてもイノベーションを推進する大きな力となっている。

女性の活躍を更に進めることは、企業にとって最も重要な経営課題の一つであり、経団連においても熱心な議論が交わされている。今後、各社の具体的な取り組みが進展し、より多くの女性が様々な分野において小保方さんのように自分の夢に挑戦し、素晴らしい活躍を遂げるようになれば、わが国の経済社会の将来に、より明るい展望が拓けてくるものと私は確信している。

目次

Contents

特集1

企業における女性の活躍状況の
「見える化(可視化)」の推進について

Page 02

特集2

農業を成長産業に
農業で輝く女子の力を活かします

Page 08

スペシャル・インタビュー

メディアトップインタビューシリーズ③／

女性の採用は5割。男女共同参画って、いまさら言わなくても当たり前になっているのではと思います。／
井上 弘 日本民間放送連盟会長

Page 12

連載

男女共同参画は、日本の希望⑪ 男女ともに生きやすい社会を目指して／
山田 昌弘 (中央大学教授)

Page 15

ニュース&インフォメーション

ダイバーシティ・マネジメントセミナー 開催報告 他

Page 16

男女共同参画センターだより

佐賀県立男女共同参画センター



企業における女性の活躍状況の「見える化(可視化)」の推進について

内閣府男女共同参画局推進課・調査課

I はじめに

1. 企業における女性の活躍状況の「見える化」の趣旨

昨年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においては、「女性の活躍」は我が国の成長戦略の中核であるとして、「出産・子育て等による離職の減少」、「指導的地位に占める女性の割合の増加」に向けた施策を盛り込み、現在、具体化に向けた取組を進めています。今回の特集では、中でも、今年度から力を入れて取り組んでいる「企業における女性の活躍状況に関する『見える化(可視化)』」をご紹介します。

女性の活躍に関する情報のほとんどは非財務情報に分類されますが、役員会における女性の割合を始めとする企業の各種男女別情報またはジェンダー・ダイバーシティへの取組

を、企業の評価に当たっての重要な判断材料の一つとする投資家も現れています。「女性の活躍を推進している企業である」との評価が、資本市場でもポジティブに評価され得るとの期待が高まりつつあり、企業の取組状況を「見える化」する仕組みづくりが喫緊の課題となっています。

2. 諸外国の取組

海外の取組を見ると、例えば韓国では、政府が企業に対して、従業員や管理職のそれぞれに女性が占める割合に関するデータの作成・届出を求め、それらの割合が一定の水準に達しない企業に対して改善策の策定と実施を要請しています。

オーストラリアでは、2012年から、従業員100人以上の企業に法律で定められた男女共同参画に関する6項目に関する報告書を政府に提出する

ことを義務付ける仕組みが導入されました。報告書が提出されない場合は、企業名の公表や、政府との契約や補助金受給に係る資格を失うといった措置も用意されています。

さらに、英国、オーストラリア等では、上場企業が自主的に取締役会における女性の割合に係る目標等を設定・公表して事業年度ごとにその進捗状況を開示することを通じて、女性の活躍促進を後押ししています。

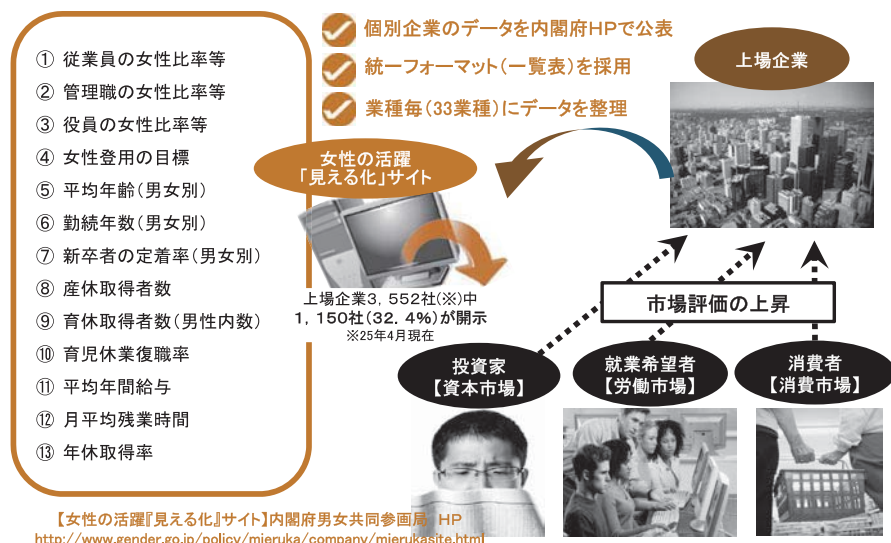
3. 我が国の取組

我が国では、現在のところ、義務的な情報開示ではなく企業の任意によるものとし、開示しない場合のペナルティも設けていません。このため、まずは、政府のホームページや「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を通じて、企業による主体的な情報開示を促進することとしています。

女性の活躍推進に向けた企業の取組を、投資家、就業希望者、消費者等の皆様から「見える」ようにし、当該企業が市場で評価されること、また、学生の皆様の就職活動にも役立てていただくことを通じて、企業の自主的な取組が、他の企業にも波及していくような好循環を実現したいと考えています。

女性の活躍「見える化」サイトのイメージ①

女性の活躍「見える化」サイトの開設(26年1月31日)



II 「女性の活躍『見える化』サイト」の開設

「見える化」の取組の1つ目は、「女性の活躍『見える化』サイト」の開設です。本年1月末から、上場企業のうち了解をいただいた1,150社

内閣府男女共同参画局では、本年1月と2月に女性の活躍状況の「見える化」に関する取組の公表を行いました。この内容について、ご紹介します。

(全上場企業の32.4%)について、女性の活躍状況等に関する情報を内閣府ホームページで公表しています。

公表情報は、役員・管理職の女性比率や女性登用に關する目標のほか、男女別の勤続年数、新卒者の定着率、育休の取得者数・復職率、残業時間、年休取得率等の13項目です。

本サイトの特徴は、①業界により、女性の活躍状況が異なる点に配慮し、企業情報を業種毎(※33業種)に整理していること、②統一フォーマットを用いて一覧表形式で公表するため、企業間の比較がしやすいことです。

現在、この「女性の活躍『見える化』サイト」について、各企業や教育機関から多くの問い合わせや情報登録の依頼を頂いています。皆様、ぜひアクセスしてみてください。

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>

※ 33業種

水産・農林、鉱業、建設、食料品、繊維製品、パルプ・紙、化学、医薬品、石油・石炭、ゴム製品、ガラス・土石製品、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、機械、電気機器、輸送用機器、精密機器、その他製品、電気・ガス、情報・通信、陸運、海運、空運、倉庫・運輸、卸売業、小売業、銀行、証券・商品先物、保険、その他金融、不動産、サービス

女性の活躍「見える化」サイトのイメージ②

女性の活躍「見える化」サイト

女性の活躍「見える化」サイト

企業における女性の活躍を推進していくためには、各企業の現状を、投資家、消費者、就活中の学生等の皆様から「見える」ようにし、自主的な取組が他の企業に波及していくような仕組みが必要です。

このため内閣府では、ご了解をいただいた上場企業について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を、業種別に整理して公表しています。

【公表している情報】

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 【1】 従業員（合計、うち女性、女性比率） | 【2】 管理職（合計、うち女性、女性比率） |
| 【3】 役員（合計、うち女性、女性比率） | 【4】 女性登用に關する目標の有無・内容 |
| 【5】 平均年齢（合計、男性、女性） | 【6】 勤続年数（合計、男性、女性） |
| 【7】 新卒入社者の定着状況（男性、女性） | 【8】 産休取得者数 |
| 【9】 育休取得者数（合計、うち男性） | 【10】 育児休業復職率 |
| 【11】 平均年間給与 | 【12】 月平均残業時間 |
| 【13】 年休取得率 | |

【公表している企業数（2014.2.14現在）】

上場企業3,552社中1,150社（32.4%）が公表

※上場企業数：2013年4月現在

※このほか、未上場企業（2013年4月現在）6社も情報開示している。

※本サイトのデータ（PDFファイル）は、印刷して利用することができませんので、ご注意ください。

水産・農林 11社中3社 (27.3%)	製 [PDF形式:64KB]	鉄鋼 51社中19社 (37.3%)	製 [PDF形式:119KB]	海運 16社中6社 (37.5%)	製 [PDF形式:82KB]
鉱業 7社中1社 (14.3%)	製 [PDF形式:52KB]	非鉄金属 38社中14社 (36.8%)	製 [PDF形式:110KB]	空運 6社中3社 (50.0%)	製 [PDF形式:62KB]
建設 174社中54社 (31.0%)	製 [PDF形式:230KB]	金属製品 91社中24社 (26.4%)	製 [PDF形式:133KB]	倉庫・運輸 42社中11社 (26.2%)	製 [PDF形式:100KB]
食料品 131社中51社 (38.9%)	製 [PDF形式:218KB]	機械 231社中65社 (28.1%)	製 [PDF形式:238KB]	卸売 356社中117社 (32.9%)	製 [PDF形式:325KB]
繊維製品 57社中25社 (43.9%)	製 [PDF形式:140KB]	電気機器 277社中99社 (35.7%)	製 [PDF形式:322KB]	小売 348社中100社 (28.7%)	製 [PDF形式:293KB]
パルプ・紙 26社中9社 (34.6%)	製 [PDF形式:85KB]	輸送用機器 102社中52社 (51.0%)	製 [PDF形式:228KB]	銀行 92社中36社 (39.1%)	製 [PDF形式:193KB]
化学 208社中84社 (40.4%)	製 [PDF形式:280KB]	精密機器 52社中19社 (36.5%)	製 [PDF形式:114KB]	証券・商品先物 42社中10社 (23.8%)	製 [PDF形式:112KB]
医薬品 59社中24社 (40.7%)	製 [PDF形式:144KB]	その他製品 108社中36社 (33.3%)	製 [PDF形式:171KB]	保険 11社中6社 (54.5%)	製 [PDF形式:118KB]
石油・石炭 12社中4社 (33.3%)	製 [PDF形式:84KB]	電気・ガス 25社中12社 (48.0%)	製 [PDF形式:111KB]	その他金融 31社中12社 (38.7%)	製 [PDF形式:102KB]
ゴム製品 19社中10社 (52.6%)	製 [PDF形式:101KB]	情報・通信 338社中88社 (26.0%)	製 [PDF形式:293KB]	不動産 115社中28社 (24.3%)	製 [PDF形式:132KB]
ガラス・土石製品 63社中13社 (20.6%)	製 [PDF形式:103KB]	陸運 65社中18社 (27.7%)	製 [PDF形式:119KB]	サービス 348社中97社 (27.9%)	製 [PDF形式:297KB]

【掲載企業の一覧】

掲載企業の名称と業種の一覧表（企業名の五十音順）はこちら [PDF形式:422KB] 製です。企業名から業種を検索される場合にご利用ください。

企業における女性の活躍状況の「見える化（可視化）」の推進について

Ⅲ 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」における女性の活躍に関する開示状況（中間報告）

「見える化」の取組の2つ目は、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」における女性の活躍に関する開示の促進です。

本年2月6日に、『『女性の活躍』と非財務情報の開示～経営戦略としての取組に向けて～』と題するシンポジウムを開催しました。

同シンポジウムでは、小林いずみ氏（多数国間投資保証機関（MIGA）前長官）による基調講演、有識者によるパネルディスカッションのほか、内閣府男女共同参画局より、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」における女性の活躍状況の開示状況と好事例の発表を行いました。本稿では、本発表の概要について、ご紹介いたします。

1. 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の記載要領の改訂について

内閣府からの要請を受けて、平成25年4月、各金融商品取引所（※1）は、上場企業に作成を求める「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（※2、以下「CG報告書」という。）の記載要領（ガイドライン）の改訂を行いました。本改訂では、企業における女性の活躍状況の開示促進の観点から、任意の記載事項として、「役員等の男女別構成」や「役員への女性の登用に関する現状」が新たに盛り込まれました（「共同参画」25年7月号参照）。

2. 企業における「女性活躍状況」の開示状況の調査結果

内閣府男女共同参画局では、本改訂を踏まえ、調査時点を平成25年9月末としCG報告書で女性活躍状況を自主的に開示している企業数や開示内容等を調査しました。なお、今回の調査結果は中間報告であり、今

後、平成25年12月末時点での開示状況を取りまとめる予定です。

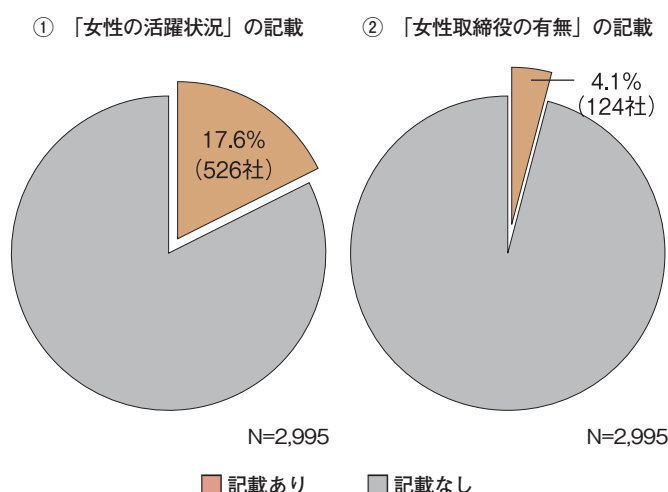
（1）「女性活躍状況」の記載状況

全上場企業（約3,500社）のうち、上記調査時点において、CG報告書の最終更新日がCG報告書「記載要領」の改訂（平成25年4月18日）の翌日以降の2,995社を対象として、「女性の活躍状況」（役員の男女別構成、女性の活躍推進の方針、性別にかかわらず処遇・登用等）の開示状況について分析を行いました。

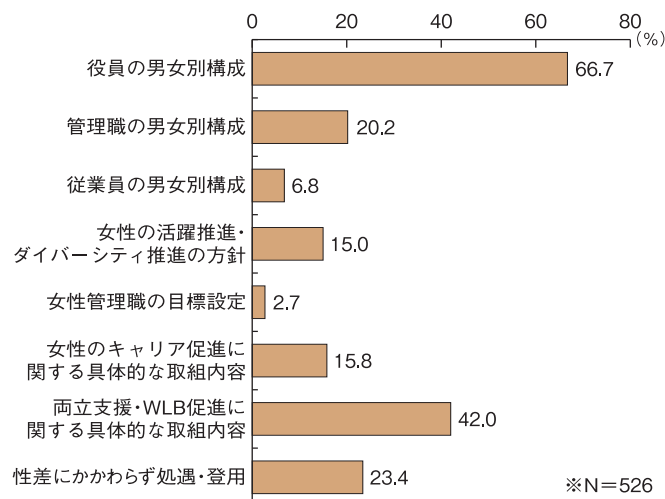
「女性の活躍状況」に関して記載のある企業は、526社・17.6%となっています。また、取締役女性がいる旨の記載がある企業は、4.1%・124社となっています（図表1）。

「女性の活躍状況」を記載している526社について、具体的な記載内容をみると、「役員の男女別構成」が66.7%、「両立支援・WLB促進に関する具体的な取組内容」が42.0%、「性差にかかわらず処遇・登用」が23.4%などとなっています（図表2）。

図表1 CG報告書における開示状況



図表2 「女性の活躍状況」に関する記載内容



(2) 企業の属性別にみた特徴

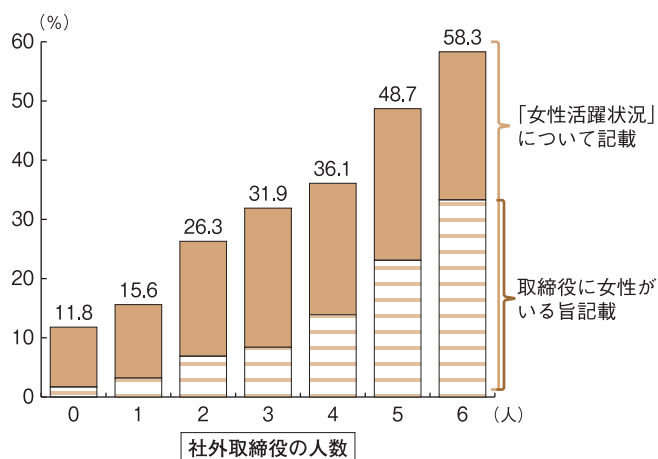
また、どのような企業で女性の活躍状況や、取締役女性がいる旨の記載が多いのかについて分析を行いました。その結果、①取締役の人数が多い、②社外取締役の人数が多い

(図表3)、③外国人持株比率が高い(図表4)、④売上高(連結)が高いほど記載が多い、といった特徴がみられました。

また、東証17業種別では、おおむね女性従業員比率が高い業種ほど記

載が多いという特徴がみられました。ただし、「銀行」、「電力・ガス」については、女性従業員比率の水準と比べて女性の活躍状況の記載している企業の比率が高くなっています(図表5)。

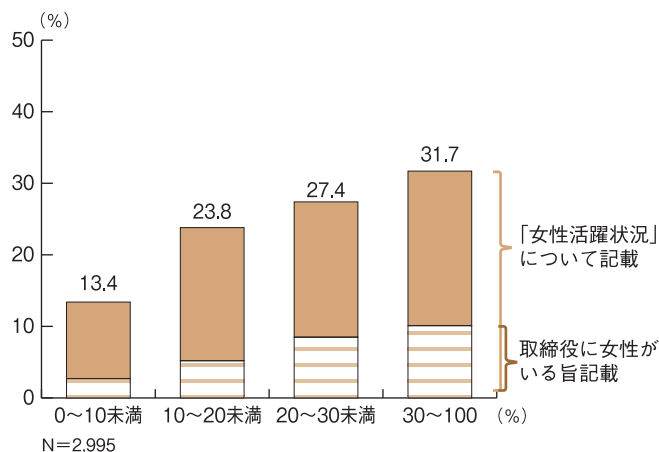
図表3 社外取締役人数別にみた記載状況



N=2,995

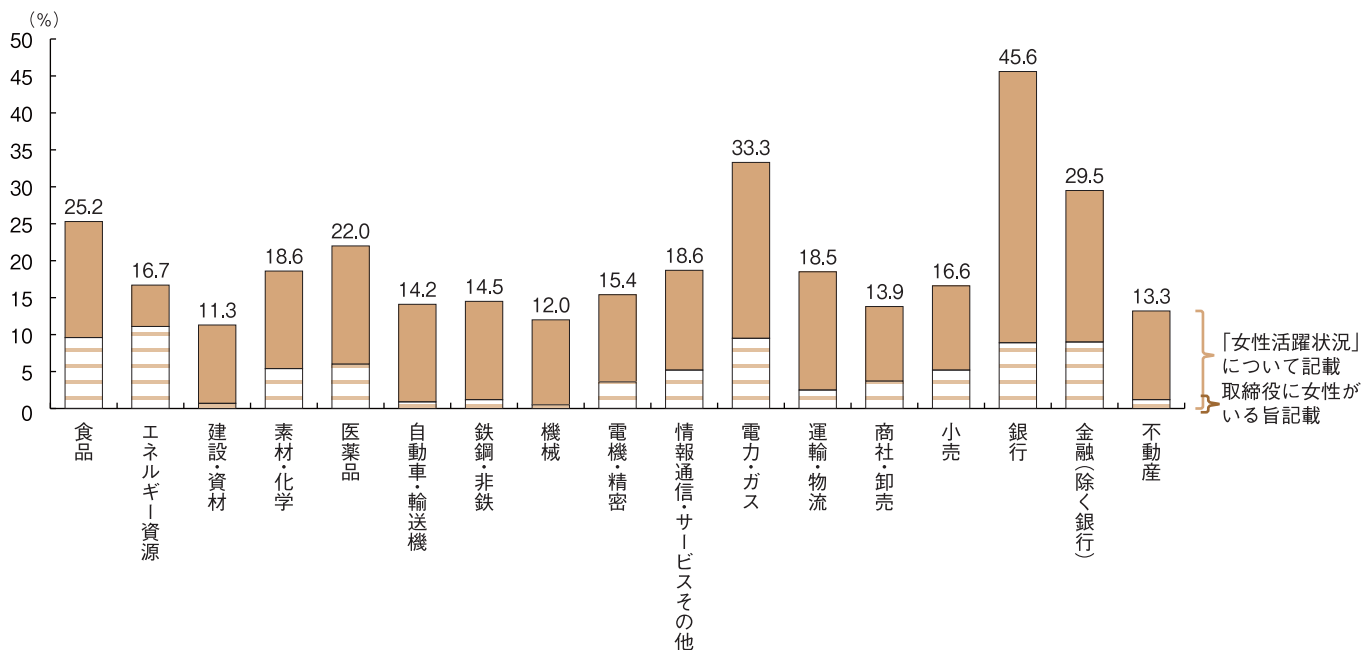
ただし、各カテゴリーの母数が10未満の階層は、表示していない。

図表4 外国人持株比率別にみた記載状況



N=2,995

図表5 業種別（東証17業種）にみた記載状況



※N=2,995。ただし、各カテゴリーの母数が10未満の階層は、表示していない。

企業における女性の活躍状況の「見える化（可視化）」の推進について

3. 「女性活躍状況」に関する記載の好事例

続いて、CG報告書における「女性の活躍状況」に関する記載内容の好事例と、その選定の基本的な考え方を紹介します。

(1) 選定の基本的な考え方

好事例の選定の基本的な考え方として、「CG報告書での記載がとりわ

け期待される、取締役等の役員の男女別構成が何らかに記載されている」ことを必須条件と考えました。当該条件でスクリーニングされた好事例の対象企業は、351社となっています。

加えて、①投資家にとって、企業における女性の活躍状況がわかりやすい内容となっているか（例：女性管理職比率のデータ等）、②経営戦

略における女性の活躍推進の位置づけが明確か、③他企業や時系列での比較が可能か（例：人数ではなく比率、女性管理職の目標値と現状値等）といった観点が優れている記載を、好事例と考えました。

(2) 好事例の紹介

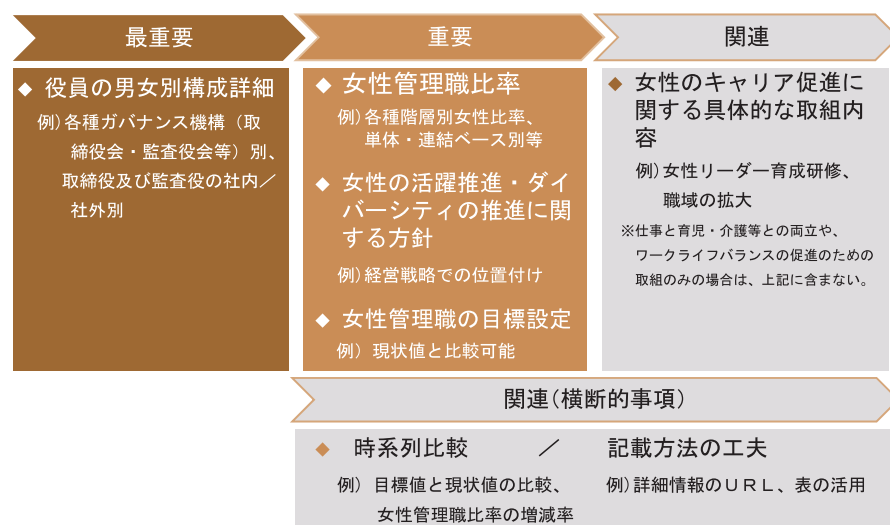
このような考え方に基づいて、「最重要」「重要」「関連」の3段階に分けて具体的な着眼点（図表6）を設定し、着眼点ごとに好事例を選定しました（図表7）。

図表7に掲載した全20社の実際の記載例は、シンポジウム第2部資料に詳しく掲載しておりますので、内閣府男女共同参画局HP内の「シンポジウムの開催報告」をご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/eventreport.html>

ここでは、特に「役員の男女別構成詳細」について、記載の好事例を以下に2つご紹介いたします。

図表6 好事例選定の具体的な着眼点



➤ 各種ガバナンス機構（取締役会・監査役会等）別に役員の男女別構成詳細を記載

取締役5名のうち、1名が独立社外取締役であり、男性5名で構成しております。また執行役員は、社長を除き5名の常務執行役員で構成されており、うち1名は女性であります。

(中略)

監査役3名全員が独立社外監査役であり、男性2名、女性1名で構成しております。内部統制に関わる専門的事項について審議し、取締役会への提言、報告を行う専門委員会として、指名報酬諮問委員会（独立社外委員過半数、うち女性1名）、内部統制委員会、リスクマネジメント委員会、財務報告の信頼性確保委員会等を設置し、ガバナンス体制を整備しております。

(株式会社メックの抜粋)

➤ 取締役及び監査役の社内／社外別の男女別構成を記載

当社は監査役会設置会社です。取締役会は社内取締役9名（うち女性0名）、社外取締役2名（うち女性1名）の計11名、監査役会は社内監査役2名（うち女性0名）、社外監査役3名（うち女性0名）の計5名で構成しております。

(日本電産株式会社の抜粋)

4. おわりに

今回の開示状況調査では、企業における役員への女性の登用状況等について、CG報告書「記載要領」の改訂（平成25年4月）以降、一定程度開示が進んだことが明らかになりました。しかし、何らかの開示を行っている企業は全体の2割弱と、決して十分ではありません。

内閣府では今後も、取締役を始めとする役員の男女別構成等の開示や、投資家にとって、分かりやすく使いやすい記載内容の普及、経営戦略上の「女性の活躍」の位置付けが明確な記載内容の普及など、一層の開示促進に向けて、企業への働きかけや、好事例の紹介等を行っていきます。

- ※1 東京証券取引所、大阪証券取引所、名古屋証券取引所、札幌証券取引所、福岡証券取引所
- ※2 投資者に各企業のコーポレート・ガバナンスの状況をより明確に伝えることを目的として、国内の上場企業が金融商品取引所の有価証券上場規程等に基づいて作成を求められるもの。同報告書に記載すべき事項は、各金融商品取引所が定める「記載要領」で定められている。

図表7 着眼点ごとの記載事例

着目した項目		企業名
最 重 要	役員の男女別構成詳細	○雪印メグミルク（食料品） ○資生堂（化学） ○メック（化学） ○パルコ（小売業） ○プロルート丸光（卸売業） ○エヌ・ティ・ティ・ドコモ（情報・通信業）
	取締役及び監査役の社内／社外別	○日本電産（電気機器） ○NKSJホールディングス（保険業）
重 要	女性管理職比率	○パソナグループ（サービス業） ○ツクイ（サービス業） ○野村ホールディングス（証券、商品先物取引業） ○エヌ・ティ・ティ・データ（情報・通信業） 【以下再掲】 ○資生堂 ○メック ○プロルート丸光
	単体・連結ベース別等の区別	○花王（化学） ○ 【再掲】 資生堂
	その他	○静岡銀行（銀行業）
	女性管理職の目標設定	○セブン&アイ・ホールディングス（小売業） ○帝人（繊維製品） ○イオン（小売業） ○ 【再掲】 資生堂
	目標値のみ	○武田薬品工業（医薬品） ○ 【再掲】 NKSJホールディングス
関 連	女性の活躍推進・ダイバーシティの推進に関する方針	○シャープ（電気機器） 【以下再掲】 ○資生堂 ○NKSJホールディングス ○パソナグループ ○野村ホールディングス ○エヌ・ティ・ティ・データ ○花王 ○セブン&アイ・ホールディングス ○帝人 ○イオン
	女性のキャリア促進に関する具体的な取組内容	○大和証券グループ本社（証券、商品先物取引業） 【以下再掲】 ○NKSJホールディングス ○野村ホールディングス ○エヌ・ティ・ティ・データ ○静岡銀行 ○セブン&アイ・ホールディングス ○帝人 ○シャープ
	記載方法の工夫	詳細情報のURL 表の活用
		○ 【再掲】 野村ホールディングス ○ 【再掲】 エヌ・ティ・ティ・データ

農業を成長産業に 農業で輝く女性の力を活かします

農林水産省経営局就農・女性課 女性・高齢者活動推進室

農業就業人口は260万人（平成22年度）であり、そのうち女性の占める割合は5割となっております。女性が参画している農業経営体は売上や収益が向上する傾向にあり、経営の多角化に取り組む傾向が強いなど、女性農業者は、農業や地域の活性化において重要な役割を果たしており、6次産業化の担い手としても大きく期待されています。

近年、農業の現場で活躍する女性が増えてきており、単なる労働力としてではなく、農業経営の中で、女性ならではの感性や視点、アイデアを活かした経営を展開している女性が多く見受けられます。

農林水産省では、そうした意欲ある女性がますます能力を発揮し、より一層活躍していただくために、女性が働きやすい農業の環境づくりをより一層強化するとともに、女性の力で新たな農林水産業や地域づくりを進めていくことが重要だと考えております。

○農業女子プロジェクト

農林水産省では、女性農業者が持つ様々な知恵を、食卓を超えて社会に届けるために昨年11月に農業女子

プロジェクトを立ち上げました。

農業女子プロジェクトは、女性農業者が日々の生活や仕事、自然との関わりの中で培った知恵を様々な企業のシーズと結びつけ、新たな商品やサービス・情報を社会に広く発信し、農業で活躍する女性の姿を多くの皆様に知っていただくための取り組みです。

プロジェクトでは、農業女子の持つ、農業女子の生産力の可能性を拡げる「生産力」、農業女子ならではの知恵を商品化する「知恵力」、農業女子という新市場を展開する「市場力」の3つの力を発揮し、様々な業種の企業とのコラボレーションを進めています。プロジェクトの趣旨に賛同する企業と女性農業者が協同で進める個別プロジェクトは、1年間をチームに、新たな商品やサービス等のアウトプットを生み出すこととしています。

参加する農業女子メンバーは、経営者、跡継ぎ娘、農家のお嫁さん、農業法人の農場長など立場も様々、作物も水稲、野菜、果樹、花き、畜産と多岐にわたっています。2014年2月現在、70名の農業女子が参加しており、現在も全国から募集中です。また、プロジェクトの取組を外部との

架け橋となって広く発信し、盛り上げていただく「農業女子プロジェクトサポーターズ」も募集しています。

農業女子プロジェクトホームページ

<http://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyoujoshi/>

農業女子プロジェクトFacebook

<https://www.facebook.com/nougyoujoshi.project>

○個別プロジェクトの取組

昨年11月に「第1回推進会議」を開催し、企業が農業女子と協同で進める「個別プロジェクト」をスタートさせました。具体的には自動車メーカーやファーストフードチェーン、旅行会社、ホテルなどの9社の企業（平成26年2月現在）と農業女子とのコラボレーションを開始しております。

【私の'軽トラックプロジェクト'】

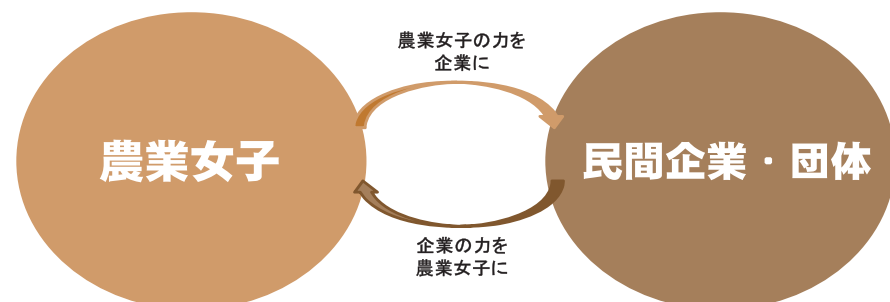
（ダイハツ工業株式会社）

農業女子の視点も取り入れた次世代トラックの企画・開発を進めています。農業女子の軽トラック利用の実態、不満点や要望を開発担当者が直接聞きに行く「農業女子向け軽トラック調査」が、全国各地で展開され、次世代軽トラックの誕生に向けて各地で意見交換を行っています。

【農業女子的野菜が喜ぶメニュー開発】

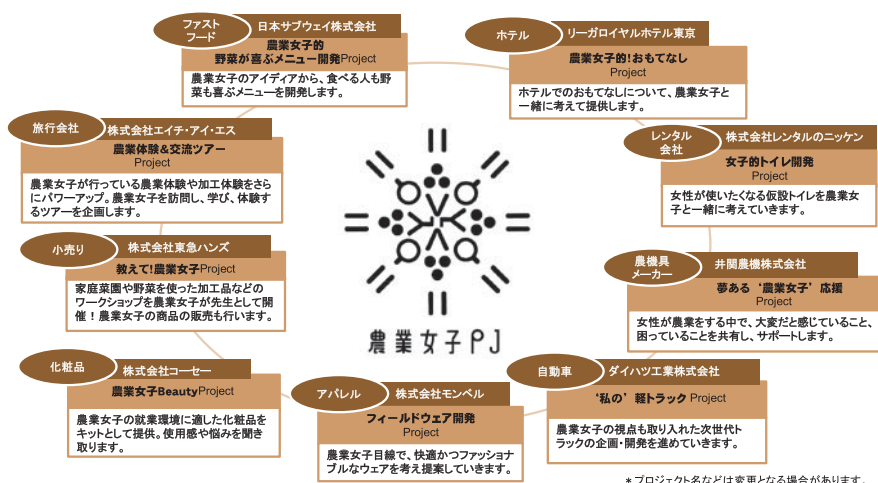
（日本サブウェイ株式会社）

農業女子のアイデアから、食べる人も野菜も喜ぶメニューを開発します。農業女子と一緒に野菜のおいしさを活かして、野菜を子どもたちにもっと好きになってもらえるよう



農業を成長産業として発展させていくためには、既成概念にとらわれず、新たな発想で農業経営に取り組む女性の能力を最大限に活かすことが重要。女性ならではの感性や視点、アイデアなどにより農業分野で輝く女性の姿を広く社会に発信していきます。

農業女子プロジェクト 全体イメージ



なサイドメニューを企画するプロジェクトを進めます。農業女子が生産する農産物の特徴を活かしたメニュー開発のための意見交換が行われています。

【女性のトイレ開発プロジェクト】

(株式会社レンタルのニッケン)

女性が使いやすくなる仮設トイレを農業女子と一緒に考えていきます。女性が農作業時に困るのが圃場にトイレが設置されていないこと。農業女子から意見を聞き取り、女性が進んで使いやすくなる仮設トイレを開発するプロジェクトを進めます。

【農業女子的！おもてなしプロジェクト】

(リーガロイヤルホテル東京)
ホテルでのおもてなしについて、農業女子と一緒に考えて提供します。「農業女子フェア（仮）」に向けて、農業女子の知恵や生産力を取り入れたサービスによる宿泊プランやレストランメニュー、イベントなど

の企画を農業女子と一緒に組み立てていきます。

【農業女子Beautyプロジェクト】

(株式会社コーサー)

農業女子の就業環境に適した化粧品をキットとして提供し、使用感や悩みを聞き取ります。農作業時の日焼けや感想、汗など農業女子を取り巻く環境は非常に過酷なものです。女子の美を極めるため、機能と気持ちの両方をバックアップするための化粧品をキットとして提供するとともに、その使用感や改善案などをフィードバックし、今後の商品開発や改善に活かしていく取組です。

【フィールドウェア開発プロジェクト】

(株式会社モンベル)

農業女子目線で、快適かつファッションなウェアを考え提案していきます。ウェアに対する日ごろの悩みを聞き取り、それにこたえるアイテム紹介やお手入れ方法などをア

ドバイスするとともに、今後、農業女子がフィールドウェアをモニター使用し、気づきやアイデア等を製品にフィードバックするプロジェクトを進めます。

【教えて！農業女子プロジェクト】

(株式会社東急ハンズ)

家庭菜園や野菜を使った加工品などのワークショップを農業女子が先生として開催！農業女子の商品の販売も行います。歳時などのテーマに合わせて農業女子の生產品を利用したワークショップを店頭で開催、商品の販売も同時に実施します。農業女子の新しい提案の発信に取り組んで行きます。

【夢ある「農業女子」応援】

(井関農機株式会社)

女性が農業をする中で、大変だと感じていること、困っていることを共有し、サポートします。農業機械・栽培技術のサポート部隊を設置し、作物・地域に合わせた効果的な農業機械の選択・使用方法を提供すると共に栽培方法のサポートなどを実施します。

【農業体験&交流ツアー】

(株式会社エイチ・アイ・エス)

農業女子が行っている農業体験や加工体験をさらにパワーアップ。農業女子を訪問し、学び、体験するツアーを企画します。

農業のイメージ変え、可能性を広げていき、農業と他業種のコラボレーションで、新しい市場を作るなど農業体験の楽しさを沢山の方に提供

農業を成長産業に 農業で輝く女性の力を活かします

の機会創出に取り組んでいきます。

こうした、プロジェクトの活動を通じて、農業内外の多様な企業・団体と連携し、農業で活躍する女性の姿を様々な切り口から情報発信することにより、社会全体での女性農業者の存在感を高め、併せて職業としての農業を選択する若手女性の増加を図っていくこととしております。

○次世代を担う女性農業者たち

農山漁村においては、数多くの女性達が、いきいきと活動を展開されており、これらの方々の素晴らしい活躍を広く知っていただくため、3月6日に開催された「農山漁村女性の日」の記念行事の中で、農林水産業分野における、次世代を担う地域リーダーとなりうる女性、地域における優良な女性の取組や女性登用に積極的な組織等の活動において、優れた活動を行った女性達への表彰式が行われました。これらの受賞者の中から、特に優れた活動を行っている女性達の活動を以下にご紹介します。

「平成25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います。

(1) 次世代を担う地域リーダー部門

① 寺田真由美氏（岐阜県）



平成11年、結婚を機に就農。平成18年に夫婦で認定農業者となる。農家の後継者でない若者の研修受入により、本気で農業をやりたい人と一緒に新しい農業スタイルを作りたいと、平成22年に「株式会社 寺田農園」を設立、代表取締役となる。同年、加工所を建設。自社生産のトマ

トをジュースやピューレ、ドライトマト等に加工し、ネーミング・パッケージにも配慮して販売するなど、地域内でも先駆的に6次産業化に取り組むとともに、女性の感性を活かした「自分らしい新しい農業スタイル」を実践している。

② 三宅静恵氏（福岡県）



平成8年、両親の経営する三宅牧場に転職し、出産を機に退職。平成14年に加工所「まきば」を立ち上げ、三宅牧場のもち米を使って餅加工を始める。平成18年に直営店を併設した加工所をオープン。平成19年に「合同会社三宅牧場まきば」として法人化。加工所では三宅牧場の米などを使った餅、はかた地どりおにぎり、ポン菓子等を製造し、直営店やネットショップ、JA直売所、地元量販店等で販売。また、子育て世代の

「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）に発揮してほしいという願いも込められています。

農業女子プロジェクトロゴマーク

プロジェクトのシンボルでもあるロゴマークは農業に関する地図記号を用いて、さらに輝く太陽のようなエネルギー、女性の視点で新しい価値を生み出していくエネルギーをイメージしています。



女性を積極的に雇用し、就業時間の工夫等により従業員が働きやすい職場環境を整えている。

(2) 組織における女性登用部門

① 大崎市農業委員会（宮城県）



大崎市農業委員50名中、女性委員が6名で女性の登用率は12%。毎年管内9選挙区から2人ずつ、「一日女性農業委員」に任命する「一日女性農業委員会」を年2回開催し、女性の市農業施策から市政へと視野を広げるきっかけとなっている。家族経営協定の促進についても農業委員会をあげて協定締結に取り組んでいる。また、女性農業者ネットワークの構築を進め、親身な相談活動を行う姿勢を共有している。女性農業委員が編集委員の一員となり、「大崎市農業委員会だより」を発行している。

② 栃木県農村女性会議（栃木県）



県域の各農村女性団体と各地区農村女性会議で構成され、18年にわたり活動を行ってきた。県が策定した

「とちぎの農村女性ビジョン」これに続く「とちぎ農業・農村男女共同参画ビジョン」の推進母体として栃木県の女性農業者の育成や男女共同参画の着実な推進に貢献してきた。特に女性の社会参画の促進については、同組織が全県下で登用活動を展開し、第21回農業委員統一選挙において、県内全市町の農業委員会に女性の農業委員を誕生させ、全国一位の実績を納めた。併せて平成23年度に県内全JAに女性理事を誕生させた。県各市町農業委員675名の内、77名が女性（11.4%）、県内各理事311名の内、22名が女性（7.1%）です。

○施策による支援

農業を成長産業として発展させていくためには、既成概念にとらわれず、新たな発想で農業経営に取り組む女性の能力を最大限に活かすことが重要であり、女性農業者の新たな発想によるビジネスチャレンジを促進し、その能力を最大限に発揮させていくことが、農業経営や地域経済の発展に必要です。

農業で活躍している女性は着実に増えてきている中、女性の経営参画は農業経営の発展に大きく関わっており、売り上げの増加や、経営の多角化につながる傾向にあります。一方で、豊かな才能やキャリアを持ちながらも、その力を活かしきれずに潜在力にとどまっている女性が、特に若い世代に多く見受けられます。

そうした女性は、きっかけとなる情報や活躍できる機会があれば、瞬く間に第一線で活躍できる能力を身

につけ、成長することができます。

農林水産省では、可能性を秘めた女性をターゲットに女性の経営参画を促進する仕組みや、地域農業の活性化などにチャレンジする女性への支援などの施策をさまざまな切り口から展開していくこととしております。また、平成26年度からは、新たに、農業経営や農村に変革をもたらす次世代リーダーとなりうる女性農業経営者の活躍促進、農業で新たにチャレンジを行う女性のビジネス発展を支援し、女性農業者の活躍促進及び社会的認知度の向上を目的とした「輝く女性農業経営者育成事業」を実施します。次世代リーダーとなりうる意欲ある女性農業者の資質向上及び活躍を促進するため、消費者への直接販売や商談会出展等のビジネス発展に資する活躍機会の提供や、地域における女性農業者の経営意欲や資質の向上、有望な人材の掘り起こし等を推進するための取り組みをサポートしていきます。

その他、農林水産省の様々な事業においても、女性が活躍するための環境づくりを整備するため、女性の参画を促進する仕組みや、6次産業化などの女性の実践活動を促進する事業等について、女性や女性グループへの事業活用の促進を図り、地域農業の活性化などにチャレンジする女性への支援を展開していきます。

女性支援施策の詳細はこちらをご覧ください。

農林水産省ホームページ

http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzyo/d_yosan/index.html

Special Interview



女性の採用は5割。男女共同参画って、いまさら言わなくても当たり前になっているのではと思います。

Inoue Hiroshi

メディアトップインタビューシリーズ③

Media Top Interview Series ③

聞き手 佐村 知子
さむら・ともこ／
内閣府男女共同参画局長



—日本民間放送連盟（民放連）加盟205社及びTBSテレビ（ホールディングスを含む）における女性の活躍状況、登用状況を教えてください。

（井上） 民放連加盟全社の全従業員に占める女性の比率は25.1%、全役付従業員に占める比率は12.3%。（※1）採用試験で成績順で取ったら、女性ばかりになるような実態です。以前は女性を採りにくいところがありました。今は比較的バランスよく採れると思っています。

テレビ界は昔から、特に制作ジャンルで女性プロデューサーが各局に多くいらっしや、私が現役でやっていた時は女性3人で一週間に視聴率を足すと80%ほど取っている時代がありました。制作の仕事は女の方が向いているところがある。これから先もかなり活躍できるのではないかと思います。また放送外事業、例えば舞台ものや展覧会などでも、各局同様に女性が非常に頑張っています。

—採用の区分は？

（井上） 一般職、技術職、アナウンサー職など職種別で採用します。一般職は、入社時に希望を聞いて、配属します。昔は、女性はドラマ志望が多かったのですが、この頃は女性

でもバラエティジャンルに配属されますね。（※2）

—育てるための仕組みは？

（井上） 研修等もありますが、入った後は一人で頑張ってもらうことになります。例えば報道の現場はそれなりにきつい仕事ではありますが、女性も随分います。総理のインタビューなどで、囲んでいる記者の中にたくさん女性が映っていますよね。

—大きくは、制作と報道の2つの分野ということですね。

（井上） 現場は、ドラマ、バラエティ系の番組を作る人たちと、報道、情報、スポーツ系の番組を作る人たちとに二分されます。現場に配属されると、長期にわたって経験を積み、その分野のプロフェッショナルになる社員もいます。例えば厚生労働省の記者クラブに10数年いた女性は、クラブのキャップになり、専門家として番組にも出ています。

男女雇用機会均等法がない時代、女性はアナウンサーで採用され、法改正で深夜勤務ができるようになって報道等に活躍の場を拡げました。今は採用から男女の区別なくしっかり働き、制作現場から異動して事業分野で成功している女性もいます。

—女性の活躍や登用における課題、

問題点をどのようにお考えですか？

（井上） 最近は、出産後の制度が整備され、連続して育児休暇をとる社員もいます。一方で、出産後、4月に保育所に入れないといけなくて、フルで休まず1年足らずで復職してくる人もいますね。女性の社会進出を国として進めるならば、子育て中の女性を国としてどのように支援していくか、保育所整備など施設的な部分は考えていただかないと、企業の努力だけでは無理なところがあります。女性社員のためだけじゃない。この頃は父親も子育てに参加しますね。父親の育休なんかあるのかなと思ってしまいますが、そんなこと言うと怒られますね、今は。（笑）

—総理が昨年4月に経済3団体のトップに、子どもが3歳までは男女とも育休や短時間勤務が取りやすい環境整備を要請したところ、あまり長く休むと職場復帰が大変なので、保育園整備に力を入れてほしいとの強い要望を頂きました。待機児童解消に向けては政府挙げて一生懸命取り組んでいます。

（井上） この業界は、経験の積み重ね、人間関係のつながりで仕事をすることがあります。育児休業が長くなると、本人としては結構きつい。



井上 弘

日本民間放送連盟会長

いのうえ・ひろし／

昭和38年、東京放送に入社。平成5年から取締役テレビ営業局長、テレビ編成局長等、平成8年から常務取締役、専務取締役、代表取締役副社長を経て、平成14年、代表取締役社長に就任、平成21年、(株)東京放送ホールディングス代表取締役会長、(株)TBSテレビ代表取締役会長に就任。平成24年4月、一般社団法人日本民間放送連盟会長に就任し、現在に至る。

～放送局では、男女問わず自分で動かせる仕事の幅が大きい～

制度的にはやれないことはないかもしれませんが、現場でバリバリやっている人にとっては、3年のブランクは大きい。結婚して出産するのが30歳前後だとすると、仕事の一番いい時期です。そこで3年いないとなると結構しんどいかもしれない。

—結婚・出産で6割位の女性が辞めてしまう「M字カーブ問題」。放送局の女性たちはどうでしょうか。

(井上) 最近は結婚・出産を理由に辞める人はほとんどいません。他社も同じだと思います。様々な制度を利用して働き続けていますね。かなり充実していますから。

—辞める人がいない、でも働き方が厳しい。とすると、産休・育休をとる時の職場の負担感が重くなりますね。結果的に女性の採用の抑制につながったりしないのでしょうか？

(井上) いやいや、TBSは、2011年度は男女50:50位で採用しています。全部で25人ぐらいですから、10人も女性がいると、入社式で女性の方が目立ちます。(※3) 結婚して出産後復帰する方も、割とすんなり復職できているようです。個々の職場でいろいろあるとは思いますが、皆さんキャリア上、何とか乗り越えて来られたのではないのでしょうか。

—管理職への登用状況はいかがでしょう。

(井上) 能力と年功はある程度比例しますから、まだその年次・キャリアに達していない人が多い。当社で

いうと女性のトップは局長。民放連では今年度、地方のFM局(エフエム北海道・CROSS FM)で、女性社長が二人同時期に誕生した、と話題になりました。キー局の日本テレビでも女性の取締役や執行役員がいらっしやいます。

—時間が経てば自然に数字も上がっていくだろうと。

(井上) ですね。これだけ優秀な女性がいれば。男よりずっといいじゃないかと思う女性もいますから。

—直接激励されたり、意見を聞いたりされているんですね。

(井上) はい。女性の方が我々に対してもしっかりと言ってくれます。男の方が男の扱いに慣れていない面もあります。友達とは上手くやれるけど、上・下の扱いが苦手ですね。

—女性の活躍の「見える化」として、上場企業にコーポレートガバナンス報告書やCSR報告書などで、女性の働きやすさ、登用率などを任意に開示してもらう働きかけや、役員数・社員総数・採用数・管理職数と女性比率などを開示して頂き内閣府のHPで紹介する取組を行っています。

(井上) TBSはHPで女性ディレクターの活躍を人数ではなく、エピソードで紹介しています。スター選手が輝いて働いている姿をどれだけ見せられるかがより大事ではないでしょうか。

—民放連として、業界はこんなに開

かれ、平等であるとアピールしてもらえるといいと思うのですが。

(井上) おそらく他所に比べると、非常に平等な業種じゃないかと。チャンスに恵まれれば、男女問わず自分で仕事を動かせる幅が大きいですし、それこそ何億円というスケールの仕事をやっています。

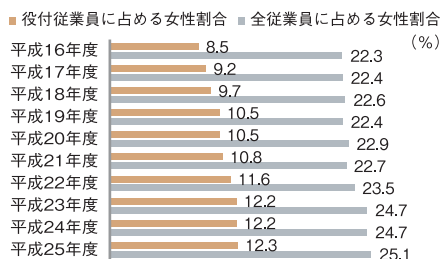
—TBSや民放連で女性の活躍推進を担当する組織を設けるご予定は？

(井上) 今日的な課題への取り組みは、各社各社で対応されています。TBSでは、ハラスメント対策のカードを配付し、社員証ホルダーに入れて携帯できるようにしています(写真)。さらに、自発的なものですが、「ママ会」というネットワークがある。託児所の探し方などのノウハウ、どうすれば円滑に働き続けられるかをアドバイスするなど、実質的な情報交換をしています。育休復帰が近づくと、会社に赤ちゃんを連れて来て参加しています。今やTBSの女性社員の3分の1がワーキングマザー。どうすれば一番効率的に働けるか、女性や母親の視点で番組の企画はないかなど、お互い相談の場にもなっているようです。

また、テレビ朝日では人事局にワ

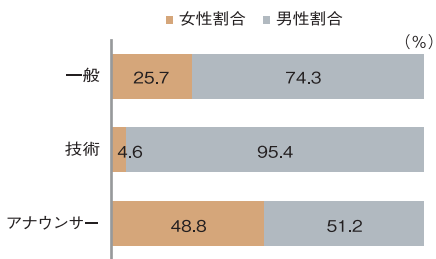


(※1) 民放連加盟社 従業員の女性割合



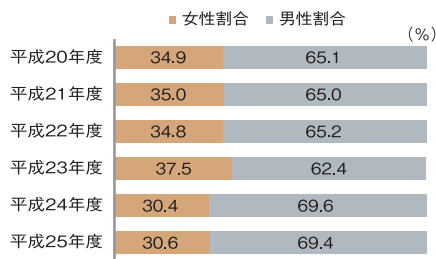
※「役付従業員」は、課長級以上の職で、現業役員を含む。
平成16年度は、平成16年7月末時点。以下同じ。
(注) 民放連調べ

(※2) 民放連加盟社 職種別の女性割合(平成25年度)



※「一般」は、「技術・アナウンサー」以外
(注) 民放連調べ

(※3) 民放連加盟社 新規採用者の女性割合



※平成20年度は、平成19年8月～平成20年7月までの1年間。以下同じ。
(注) 民放連調べ

ーキングマザーサポートチームを設置していたり、地方局にも、各セクションから女性委員を選出し、人事部が幹事役になって母性保護・セクハラ相談室を設置している例があります。(※表を参照。)

一育休中の方たちへの研修等、ケアの仕組みはいかがですか。

(井上) TBSでは、職場復帰に向けて面談や電話でどのように復職したかを人事部がヒアリングすると同時に、上職からも意向を聞いてもらい、戻ってもらう形をとっています。

一お子さんがいて管理職として働き続けている方は多いですか？

(井上) 例えば、二人子供がいて、政治部時代は官邸キャップをやった女性経済部長がいます。組織の長(ライン部長)で子どものいる方が要所、要所で増えている。専門職部長(スペシャリスト)ではかなりたくさんいます。子どもがある程度大きくなった女性が増えていて、番組のプ

ロデューサー、部長といった形で活躍してくれています。

一話は変わりますが、放送のインパクトはとても大きいと思います。政治・経済など女性が少ない分野で女性有識者が登場する、家事・育児参加の話題で、男性有識者が発言するなど、従来の性別による役割分担意識にとらわれない「制作・報道」を意識されることはありますか？

(井上) もう、既にそうなっているのではないのでしょうか。昔は女性の刑事などは想定外でしたが、今はどのドラマだって活躍する女性刑事が出てくる。評論家も女性がドンドン出てくる。時代が変わって、既にそうなっていると思いますね。そうでなければ、女性の志望者がこれほどたくさん来ないと思います。放送局は、女性として、やりがいがあるって参画しやすい会社だと学生たちは思っているのではないのでしょうか。

一なるほど。日本社会で男女共同参

画が必ずしも実現していないという中、放送には社会への啓発的な役割も期待されると思うのですが。

(井上) 男女が平等で、各々に同等の権利があるというのは、皆もう当たり前だと思っているのではないのでしょうか。ただし、取材・報道はしっかりやっていきますよ。例えば待機児童問題を詳しく取材し放送しています。男性も女性も働きやすい社会にするためにはどうすべきか、こんな社会が良いとか、現実の悪いところを直していくための主張をしなければ放送局じゃないですから。

一以前TBSの女性記者がベビーホテル問題でキャンペーンをはりました。誰も気づかなかった問題に気づき、それが会社的に大事だとの流れを作っていくような女性の先輩がいた。待機児童問題の報道も、そういう積み重ねの上にあるかもしれないですね。

(井上) 誰かが見つけてきてこれをやろうよと言った時に、その人が上手く編集会議を突破していかなければいけない。上手く突破できればいいわけで、それはもう個人の力量。経営者が介入してこれを優先的に取り上げろとは言わない。だから現場の皆さんの知恵で普段からやってみようしかないですね。

一報道の現場に女性が増えてくると、取り上げられる論点が多様になっていくのでしょね。本日はありがとうございました。

放送業界における女性の活躍状況の事例(※表)

	放送局名	女性の活躍状況
民放連加盟全社		役付従業員に占める女性の比率は、10年前の平成15年度の7.9%から、25年度が12.3%と、年ごとにかなりの伸びを示している。
キー局	TBSテレビ(ホールディングスを含む)	女性における管理職登用比率(女性管理職数/全女性社員数)は28%。 ※男性における管理職登用比率(男性管理職数/全男性社員数)は22%
	テレビ朝日	人事局に「ワーキングマザーサポートチーム」を設置
準キー局	中部日本放送	子育て支援として、3歳までの育児休業制度を独自に制定。時差出勤制度を導入。
	朝日放送	「多様性の推進」をテーマに全社横断的な女性社員から成るプロジェクトを設置し、「子育て世代の活躍に必要なこと」といった提言をとりまとめた。人事局が中心となり、具体策を進める予定。
ローカル局	北海道テレビ放送	男性の育児支援を含めた福利厚生への取り組み、休日出勤時の預かり保育費用補助などの充実で、「くるみんマーク」を取得。
	テレビ岩手	女性社員の50%が管理職。(14人中7人) 男性の育児支援を含めた福利厚生への取り組み、休日出勤時の預かり保育費用補助などの充実で、「くるみんマーク」を取得。
	テレビ山梨	男性の育児支援を含めた福利厚生への取り組み、休日出勤時の預かり保育費用補助などの充実で、「くるみんマーク」を取得。
	テレビ西日本	各セクションから女性委員を選出し、人事部が幹事となって、「母性保護・セクハラ相談室」を設置。

男女共同参画は、日本の希望⑪ 男女ともに生きやすい社会を目指して

中央大学・教授 山田 昌弘

10回にわたって、日本で男女共同参画が遅れている現状、理由、そして、その結果、日本の社会問題が深刻化している状況を述べてきました。グローバル化し、経済社会が大きく転換している現代、日本で女性が経済的に活躍できないことが、企業業績が伸びない一因となり、結婚難から少子高齢化を深刻化させ、家計の消費が増えず内需減少をもたらしています。

そして、女性の経済的活躍を妨げているのは、「男は主に仕事、女は主に家事」という性別役割分業を前提とした社会制度、慣習、意識なのです。ここで、注意していただきたいのは、「前提とした」という言葉です。性別役割分業がいけないというわけではありません。それを「前提とした」制度、慣習、意識があるために、それ以外のあり方をしようとする、様々な困難がうまれてしまうという意味です。日本の新卒一括採用、長時間労働といった労働慣行は、「家に専業主婦がいて家事育児責任から免れている男性」を前提にしています。年金など社会保障制度は、「正社員男性に扶養される妻」を前提に設計されています。そして、「妻子を養える収入がある男性でなければ結婚しない」という意識が残っていることが結婚を難しくさせ、少子化をもたらしているのです。

性別役割分業を前提とした社会制度、慣習、意識は、単に、経済的な女性の活躍を妨げているだけではなく、男女双方に「生きにくさ」をもたらしています。そして、男女の生きにくさは、この性別役割分業によって質的に違ってきます。男性は、「仕事に専念して妻子の生活を支える」以外の選択肢がないために、そ

れ以外の生き方を模索したり、十分な収入を稼げない男性に困難が生じます。

今の若い女性は、一見、様々な生き方の選択肢があるようにみえます。しかし、どの選択肢をとっても、困難に直面するのです。キャリアで活躍しようと思っても、親を専業主婦代わりにできたり、ホワイト企業（註1）に就職できたなど「幸運」に恵まれなければ、子育てとキャリアの両立は困難です。両立可能だけれども低賃金で昇進がない非正規雇用になってしまえば、仕事で活躍することは諦めなくてはなりません。といって専業主婦になろうとしても、妻子を養える収入を稼ぐ未婚男性の数は激減しており、それこそ「運」がよくなければ、そのような男性と結婚できませんし、結婚が続かない可能性も高まっています（註2）。といって、親と同居しながら選択を先延ばしにすれば、将来が不安です（註3）。そう、女性の場合にはどの選択肢をとっても、よほどの実力か、「運」がなければうまくいかない仕組みになっているのです。

「男は仕事、女は家事」を前提とした日本社会の制度、慣習、意識を少しずつでも変えていかなければなりません。確かに、過去の高度成長期のように、この仕組みでうまく行った時期もありました。しかし、アメリカのクリントン元大統領の演説にあるように「過去は過去、過去を取り戻そうとすると、未来を失う」のです（註4）。男女ともに生きやすい未来のために、日本社会の未来のために、男女共同参画を進めていかななくてはならないのです。男女共同参画こそが、日本の希望なのです。

註1：経済産業省監修『ホワイト企業—ホワイト企業 女性が本当に安心して働ける会社』（2013年、文藝春秋）参照。ただ、定義にもよるが、ネットなどでは、ホワイト企業など全企業の1%に過ぎないと書かれているものもある。この比率は、年収800万円超の未婚男性比率とほとんど同じである。ホワイト企業に入社できる確率と、年収800万円以上の未婚男性と結婚できる確率がほとんど同じということだろうか。大多数の企業をホワイト企業にするための取り組みが必要なのだ。

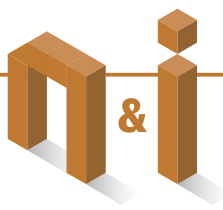
註2：2012年、結婚は668,869組、離婚は235,406組である。今結婚したカップルは、ほぼ三組に一組が離婚に終わることになる（ここ10年間、結婚と離婚の比率はほぼ安定している）。といって、結婚するカップルは、自分の結婚が離婚に終わるとは普通考えない。

註3：拙書『家族難民—生涯未婚率25% 社会の衝撃』（2014年、朝日新聞出版）参照。

註4：1993年、ビル・クリントン大統領（当時）スピーチより
“Yesterday is yesterday. If we try to recapture it, we will only lose tomorrow.”
(http://en.wikiquote.org/wiki/Bill_Clinton)



やまだ・まさひろ／東京大学文学部卒業。東京学芸大学教授を経て、2008年より現職。専門は家族社会学・感情社会学・ジェンダー論。子ども・若者・夫婦・家族を取り巻く現状を多角的に解析して打開策を提言し続け、パラサイトシングル、婚活、格差社会などという言葉を作り出した社会学者。男女共同参画会議民間議員等の公職を歴任し、現在、男女共同参画会議専門委員、日本学術会議連携会員。



[News & Information]

1 News

内閣府

ダイバーシティ・マネジメントセミナー
開催報告

2月3日、日本経済団体連合会との共催による「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を開催しました。これは、企業の管理職等を対象として、部下の持つ多様な価値観を理解し「働き方」を見直すことで、女性をはじめとした人材の能力を引き出していくことを目的としたものです。

主催者挨拶の後、「社員も会社も幸せにするダイバーシティ経営」をテーマに坂本光司氏（法政大学大学院政策創造研究科教授）から基調講演をいただき、東日本旅客鉄道株式会社、伊藤忠商事株式会社には自社の取組について具体的な事例をご報告いただきました。

その後、萩原なつ子氏（立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授）と古瀬正也氏（古瀬ワークショップデザイン事務所）にワールドカフェのファシリテーターを務めていただき、ダイバーシティ・マネジメントについて、受講者が日頃の職場運営の中で感じている課題やその克服について活発な意見交換が行われました。

また、同時開催の第2回「カエルの星」認定書授与式では、日々の仕事を見直して労働時間の縮減などの成果をあげた6チームから、取組の苦労やポイント・成果などをお話いただきました。

2 News

厚生労働省

7月1日から改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

厚生労働省では、雇用の分野での男女格差の縮小、女性の活躍をより一層推進するため、男女雇用機会均等法施行規則及び関連の指針の改正等を行い、7月1日から施行することとしています。

主な改正内容は、次の4点です。

- (1) 間接差別となり得る措置の範囲の見直し
- (2) 性別による差別事例の追加
- (3) セクシャルハラスメントの予防・事後対応の徹底等
- (4) コースなどで区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の制定

詳しくはこちらのサイトをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html>

お問い合わせは、お近くの都道府県労働局雇用均等室まで

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

3 News

内閣府

ワーク・ライフ・バランス
Goodプラクティス集選定会議 開催報告

昨年12月21日、福岡県北九州市において「ワーク・ライフ・バランスGoodプラクティス集選定会議」を開催しました。これは、「ファザーリング全国フォーラムin九州」のシンポジウムとしてパネルディスカッション形式で行われたものです。

事前に内閣府ホームページで、ワーク・ライフ・バランスの取組に関する成功談・失敗談を広く募集し、当日、この中から、Goodプラクティス（Bestプラクティスを含みます。以下同じ。）を選定するために、座長（司会）に勝間和代氏（経済評論家）、委員（パネラー）に小室淑恵氏（㈱ワーク・ライフバランス 代表取締役社長）、浜田一郎氏（生保労連委員長）、小津智一氏（㈱OZ Company代表取締役）、徳倉康之氏（NPOファザーリング・ジャパン事務局長）の5名にご登壇いただきました。

会場には、160名を超える聴講者にお集まりいただきました。資料として、聴講者にも全ての成功談・失敗談を配布し、登壇者の検討・情報提供のほか、聴講者の挙手を参考にGoodプラクティスを決定した場面もありました。

その結果、「お菓子作りを楽しみながらマネジメントを学んでいます」や「仕事の優先順位をつけて仲間と美味しいお酒を楽しむ時間を創り出しています！」など、Goodプラクティス8件を選定することができました。詳しくは、「ワーク・ライフ・バランスGoodプラクティス集」http://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/pdf/symposium/kyushu_chirashi.pdf をご覧ください。

最後に、勝間氏から「私たち一人ひとりが、もっとワーク・ライフ・バランスを重視して行動していけば、社会の考え方が変わるはずです。皆さんの行動や口コミで伝えていくことが大切です。是非、一緒に頑張りましょう。」と聴講者へのメッセージをいただき、会を締め括りました。

4 Info

国立女性教育会館（NVEC）

「女性関連施設・地方公共団体・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」参加者募集

女性関連施設・地方公共団体・女性団体のリーダーを対象に、男女共同参画推進のために必要な知識・企画力・実践力を身につける研修会を開催します。

期 日：平成26年5月21日（水）～23日（金）2泊3日

テーマ：「女性活躍の推進と男女共同参画」

内 容：基調講演、関係省庁の施策説明、事例報告、コース別ワークショップ 等

詳しくは<http://www.nwec.jp/>をご覧ください。

男女共同参画センターだより

News From Center

佐賀県立男女共同参画センター／アバンセ

公益財団法人佐賀県女性と生涯学習財団

佐賀県立男女共同参画センター・佐賀県立生涯学習センター（愛称：アバンセ）は、平成7年3月に開館しました。アバンセとはスペイン語で「前進」という意味です。平成16年度には佐賀県DV総合対策センターがアバンセ内に設置され、現在DV対策事業のほか、相談事業も所管しています。

アバンセは、（公財）佐賀県女性と生涯学習財団が指定管理者として管理運営を行っており、事業については県の委託を受けて実施しています。

当センターでは、「研修」「啓発」「情報提供」「調査・研究」「交流促進」の5つを柱として様々な事業を展開していますが、市町や地域で活動している団体と連携し、男女共同参画週間記念フォーラムや、女性のための起業セミナー、政策参画セミナーなどの連続セミナーを、地域（市町）へ出向いて開催しています。今年度は、大学とも連携（共催）し、大学生等を対象とする男女共同参画意識啓発のセミナーを、佐賀大学を

会場に開催するなど、様々な団体と連携を図っています。県内の事業所や団体へ講師を派遣する「男女共同参画出前講座」は毎年、予定件数を超える申込みがあります。

また、最近、注目を集めている女性の活躍促進については、管理職のロールモデルの育成や意識改革と能力開発を目指した「企業等における若手女性リーダー養成事業」を平成24年度から

行なっています。

男女共同参画をテーマとした川柳・ポスター作品の募集では、毎年楽しい作品の応募が



平成25年度ポスターコンテスト
最優秀作品から

あり、入賞作品を市町や企業・事業所、大学など県内各地で巡回展示しています。

そのほか、県民グループが企画するイベントや講座などへの支援、国内外への研修や海外からの招へい事業への支援も毎年継続して実施しています。

平成26年度は、開館20周年を迎えます。次の10年に向けた新たな一歩が始まります。

編集後記

本誌「共同参画」に関するアンケートを裏表紙に入れました。

昨年の回答で、各地の男女共同参画センターや図書館の情報コーナーに配架したり、講演会や研修資料等にするなど、いろいろな方法で利用いただいていることが分かりました。

担当者としては、読むだけではなく、いろんなことに活用していただき、大変ありがたく思っております。

今後益々活用していただけるように誌面を充実させていきたいと考えておりますので、皆さまのご意見は是非ともお願いします。

アンケートは、男女共同参画局のホームページから回答いただくようになっておりますので、ご協力願います。

多くの方々からのご回答をお待ちしております。

次号の「共同参画」は、5月号（5月10日発行）となります。

（編集デスク K.K.）

【3・4月号表紙】

イラストレーション／

平田利之

「経済再生のカギは、女性が握っています。」

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」3・4月号

 <http://www.gender.go.jp>

 <http://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>

第66号●2014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●日昇印刷株式会社

●広報誌「共同参画」アンケートについて●

平素より男女共同参画の推進に御理解を賜りありがとうございます。

今、皆様にご覧いただいている当局発行の月刊広報誌「共同参画」につきまして、今後の誌面づくりに役立てるため、男女共同参画局のホームページでアンケートを実施します。皆様からの率直な御感想・御意見をお待ちしておりますので、御協力どうぞよろしくお願いいたします。

☆ アンケートは下記のページにアクセスの上、御回答ください。【締切】平成26年4月30日（水）
<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0129.html>

【参考：アンケート項目】

1. 各項目について「共同参画」の感想として、近いものをお選びください。
 - (1) 資料として役に立っている。
☐ とてもそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ あまり思わない ☐ 全く思わない
 - (2) 内容が分かりやすい。
☐ とてもそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ あまり思わない ☐ 全く思わない
 - (3) 情報が充実している。
☐ とてもそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ あまり思わない ☐ 全く思わない
 - (4) 特集やトピックス等が内閣府の広報誌として適切である。
☐ とてもそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ あまり思わない ☐ 全く思わない
 - (5) 表紙などのデザインが男女共同参画にふさわしい。
☐ とてもそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ あまり思わない ☐ 全く思わない
 - (6) レイアウトが見やすい。
☐ とてもそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ あまり思わない ☐ 全く思わない
2. 「共同参画」をどのように入手し（又は発行情報を得て）、どのように活用されていますか。
例：郵送により冊子を入手し貸出・閲覧用に活用している。ウェブサイトからPDFファイルを印刷し職員に配付している。Facebookで発行を知りウェブサイトで閲覧している。
3. 現在は、冊子で発行するとともに、男女共同参画局ウェブサイトに掲載していますが、今後希望する配布方法についてお選び下さい。また、その理由も教えてください。
☐ 冊子とウェブの両方 ☐ 冊子のみ ☐ ウェブ掲載のみ 【回答理由】
4. 今後、どのような内容の特集や情報を希望されますか。
5. 「共同参画」3・4月号の記事で面白かったもの、良かったものをお選びください。（複数回答可）
☐ 特集1 企業における女性の活躍状況の「見える化（可視化）」の推進について
☐ 特集2 農業を成長産業に 農業で輝く女性の力を活かします
☐ メディアトップインタビューシリーズ③ 井上 弘（日本民間放送連盟 会長）
☐ 連載 男女共同参画は、日本の希望⑪ 山田昌弘（中央大学教授）
☐ ニュース&インフォメーション
☐ 男女共同参画センターだより 佐賀県立男女共同参画センター
6. 平成25年度、年間通じて、記憶に残っている記事、興味深かった記事があれば教えてください。
7. そのほか広報誌「共同参画」について御意見・御要望等がありましたらお願いします。

紅一点じゃ、足りない。