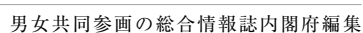


Special Feature 2

特集2／地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について
一男女共同参画会議基本問題・影響
調査専門調査会報告書一

Special Interview

スペシャル・インタビュー／佐藤 真海
(サントリーホールディングス株式会社
CSR推進部 パラリンピアン)



主な予定

Schedule

6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）
6月	男女共同参画白書公表
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画局推進本部）
6月27日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

上智大学名誉教授
国連ウィメン日本
協会理事
目黒 依子



Meguro Yoriko

昨年秋の国連総会における安倍総理演説は、国内外の女性のエンパワーメントを支援するという日本政府の積極的な姿勢に対して拔群の注目を浴びた。国際社会は、その内容に大きな期待をもち、成果を待っている。

国内の政策的位置づけは「成長戦略としての女性の活用」とされ、経済成長のための残された資源としての女性という観点が強い。高度経済成長時代、労働力不足を補うために、女性が家族役割を脅かさないような働き手として、また、雇用調整の安全弁的労働力として、既婚女性のパート労働が定着し始めた頃とは時代が違う。しかし、その頃以降の政策方針や制度設計において「女性＝家族のケアの担い手、男性＝家族の養い手」、「家族＝ケア制度」「企業＝生産制度」という役割分業を前提とする仕組みが変わらないので、専門職を含む女性の就業者が増加しても、男女の進路差や昇進格差、賃金格差の解消は先進諸国に追いつかない。

今回の戦略には、グローバル機関や企業のトップに就く女性の活躍や国際機関の報告などのデータの影響が大きい。重要なことは、経済効果や日本のジェンダー格差指標の順位を上げるためだけの方策ではなく、男女ともに生き方の選択ができる公正な社会を構築することである。国連で合意形成された男女平等の国際基準は、日本を含む国際社会の主張が組み込まれた基準であることを忘れてはならない。

目次

Contents

特集1

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた現状と課題

Page 02

スペシャル・インタビュー

招致活動は、女性として明るさや笑顔を持って
交流できたことがプラスでした／

佐藤 真海 サントリーホールディングス(株)
CSR推進部 パラリンピアン

Page 08

特集2

地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について

—男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書—

Page 10

行政施策トピックス1

平成26年度における第3次男女共同参画基本計画関係予算について

Page 12

行政施策トピックス2

「輝く女性応援会議」を開催

Page 14

連載

男女共同参画 全国の現場から② 原発被災地にて／
藻谷 浩介 (地域エコノミスト・(株)日本総合研究所主席研究員)

Page 15

ニュース&インフォメーション

女性と男性で輝く社会へ
～紅一点じゃ、足りない。×家事場のパパザカラ～ 他

Page 16

男女共同参画センターだより

沖縄県男女共同参画センター

▼公式Facebook始めました！



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



▼公式ホームページはこちら



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



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた現状と課題

内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室

仕事と生活の調和が実現した社会に向けては、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月策定、平成22年6月改定）に基づき、官民一体となって、様々な取組が進められています。しかし、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、「行動指針」の数値目標に向けての取組の進捗状況について点検・評価し、政策への反映を図っています。その成果は、毎年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」にまとめ公表しています。

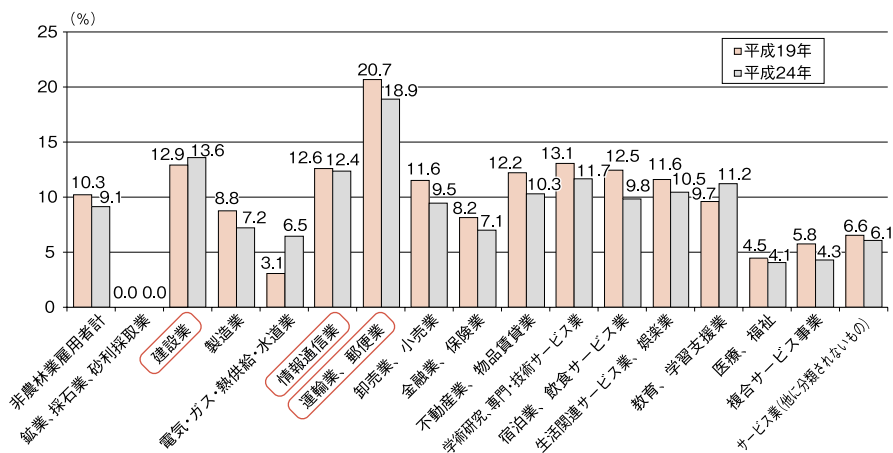
以下、最新の情報と今後の課題についてご紹介します。

1. 長時間労働の現状について

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、近年9%台が続いていましたが、2013年には8.8%に改善しています。

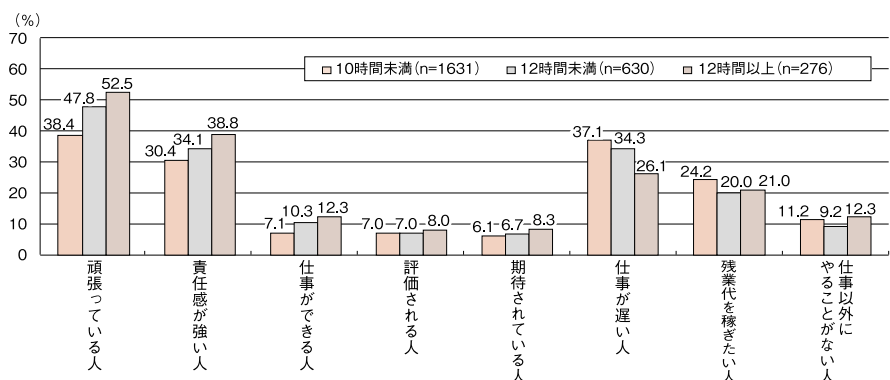
これを男女別にみると、女性と比べて男性の方がその割合が高く、特に30歳代の男性の割合が一貫して高

【図表2 業種別の週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移】



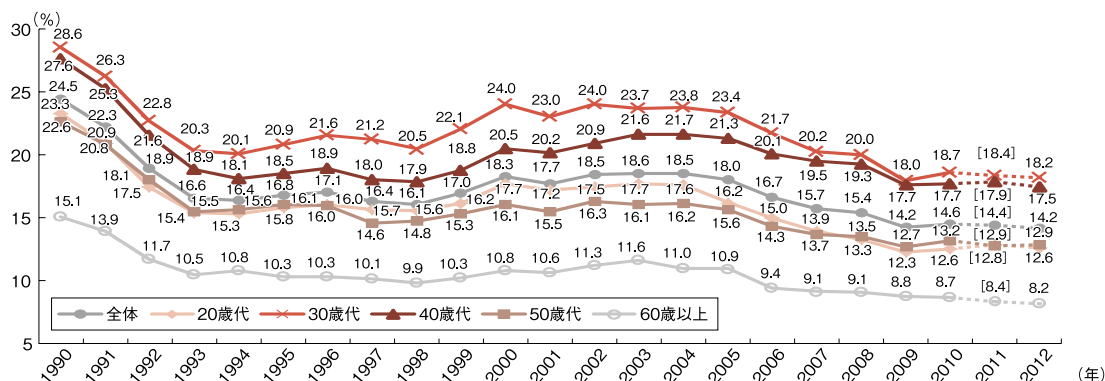
(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。

【図表3 労働時間別にみた残業に対する上司の評価イメージ〔個人調査〕(正社員)】



(備考) 1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成25年度)の速報より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業(業種は不同)に雇用されている20~59歳の男女(正社員)が調査対象。
3. 複数回答。

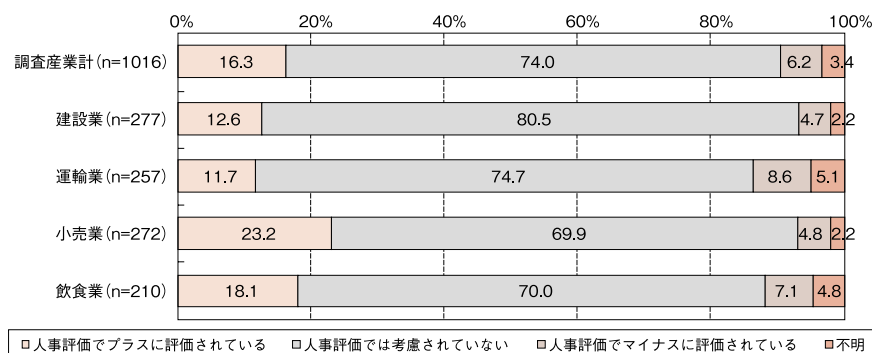
【図表1 週労働時間60時間以上の就業者の割合(男性・年齢別)】



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、非農林業就業者(休業者を除く)総数に占める割合。
3. 2011年の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

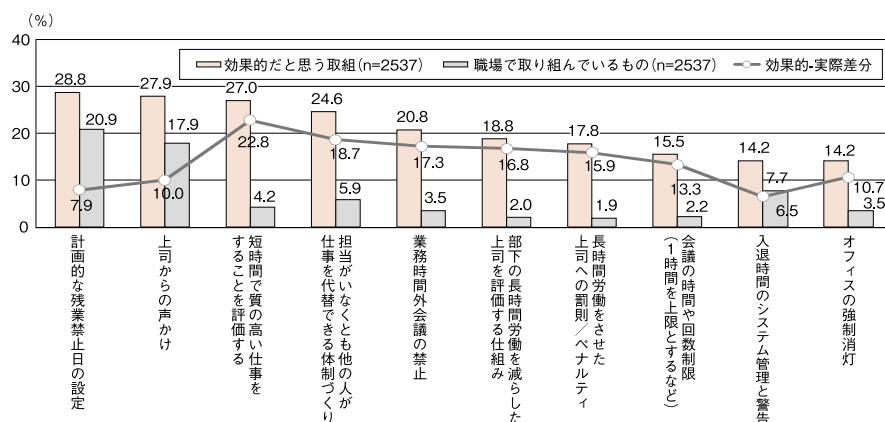
ワーク・ライフ・バランスに関する最新の情報についてご紹介します。

【図表4 所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価〔企業調査〕】



(備考) 1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成25年度)の速報より作成。
2. 従業員数が100人以上1,000人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

【図表5 残業削減に効果的と考えられる取組と、実際の取組〔個人調査〕(正社員)】



(備考) 1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成25年度)の速報より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業(業種は不問)に雇用されている20～59歳の男女(正社員)が調査対象。
3. 上位10項目を抽出している。
4. 複数回答。

くなっています(図表1)。

業種別では、「運輸業、郵便業」、「建設業」、「情報通信業」が高くなっています(図表2)。

また、残業している人に対する上司の評価について部下が抱えているイメージ(労働時間別)は、1日当たりの労働時間が長い正社員ほどポジティブな評価をしていると感じる割合が高くなっています(図表3)。

一方で、企業の人事部では、「従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終え帰宅すること」は、

人事評価においては考慮されていない場合が最も多くなっています(図表4)。

正社員が残業削減に効果的だと考える取組は、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司からの声かけ」、「短時間で質の高い仕事をする」などを評価する」などが多く挙げられています。このうち、「短時間で質の高い仕事をする」などでは、実際に職場で取り組んでいると回答した人が少なくなっています(図表5)。

2. 休暇取得の現状について

年次有給休暇取得率は、2000年以降、50%を下回る水準で推移しており、2012年には47.1%となっています。

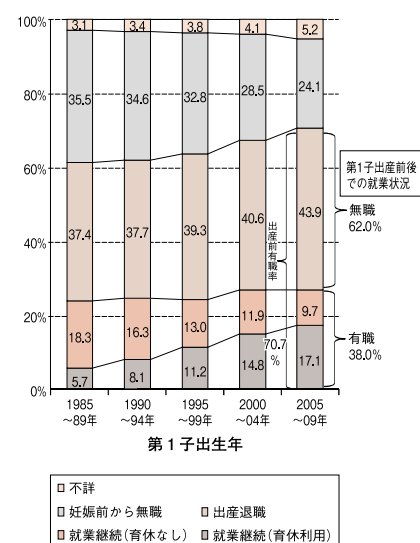
取得率の傾向としては、企業規模が大きいほど取得率が高くなっています。

また、計画的付与制度を有する企業の方が取得率は高くなっています。

3. 女性の就業継続の現状について

第1子出産前後の女性の継続就業率は2005～2009年では38.0%であり長期的に見ても4割弱で推移している状況が続いています(図表6)。

【図表6 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続(育休利用)→妊娠判明時就業→育児休業取得→子ども1歳時就業
就業継続(育休なし)→妊娠判明時就業→育児休業取得なし→子ども1歳時就業
出産退職→妊娠判明時就業→子ども1歳時無職
妊娠前から無職→妊娠判明時無職→子ども1歳時無職

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた現状と課題

これを正規の職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が5割を超えています。パート・派遣は就業を継続する者の割合が2割に達していません（図表7）。

末子妊娠時の退職理由を見ると、最多の「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」（正社員34.5%、非正社員48.1%）に次いで、正社員では、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」（26.1%）、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」（21.2%）、非正社員では、「体調不良などで両立が難しかった」（19.0%）が多く挙げられています。

一方、正社員・非正規社員とも、第1子妊娠判明時に、仕事のやりがいを感じている女性ほど、出産後も就業を継続する意向が強い傾向があります（図表8）。

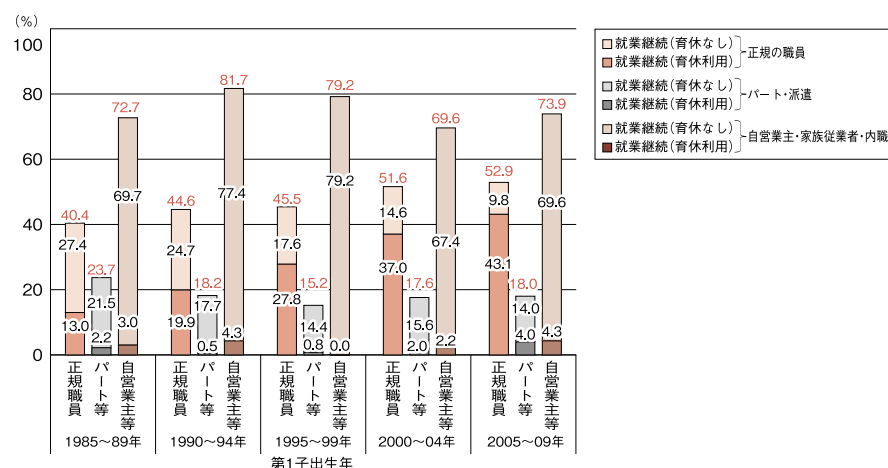
また、第1子出産後も就業を継続する意向があり、実際に就業を継続した女性は、概ね小学生のころ、両親が「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」と考えていたと感じる割合が高くなっています。反対に、就業を継続する意向がなかった女性は、両親が「結婚したら家事・育児に専念すべきだ」と考えていたと感じる割合が高くなっています（図表9）。

4. 男性の家事・育児参画の現状について

男性の育児休業取得率は、2012年度には1.89%と非常に低い水準で推移しています（図表10）。

男性が育児休業を取得しない理由

【図表7 出産前有職者の就業継続率（就業形態別）】



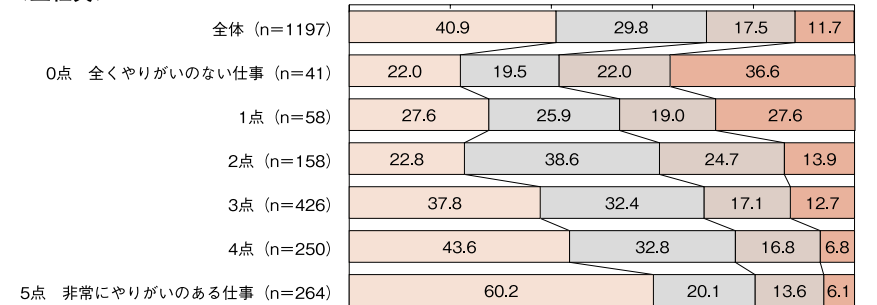
(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続（育休利用）＝妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
就業継続（育休なし）＝妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
4. 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

【図表8 仕事のやりがい別にみた就業継続意向（個人調査）（女性）】

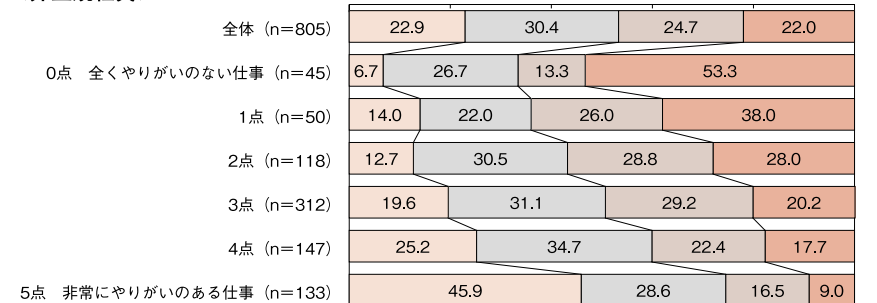
●子どもを産んでも仕事を続けたいと思っていた

あてはまる □ どちらかといえばあてはまる □ どちらかといえばあてはまらない □ あてはまらない

<正社員>

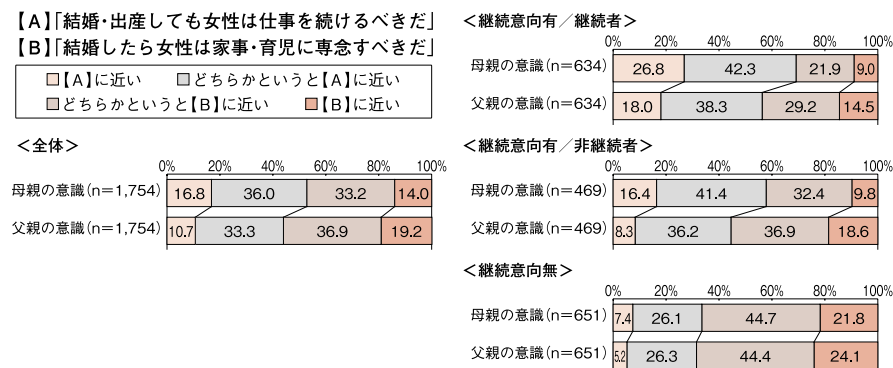


<非正規社員>



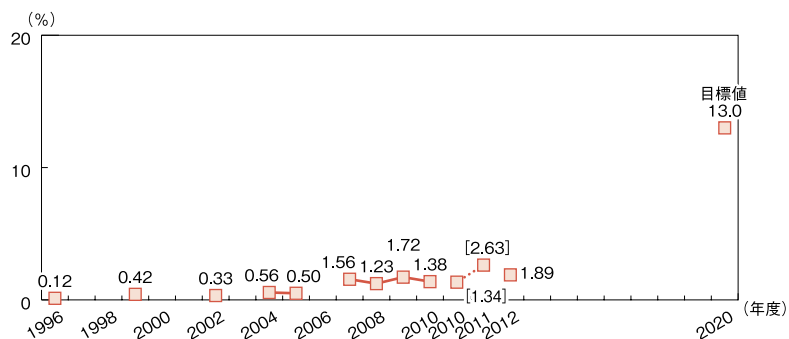
(備考) 1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」（平成25年度）の速報より作成。
2. 6歳未満の子（第1子）と同居中で妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業（業種は不問。）に雇用されていた20歳以上の女性（当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。）が調査対象。

【図表9 概ね小学生時に感じた両親の意識別に見た就業継続意向〔個人調査〕(女性)】



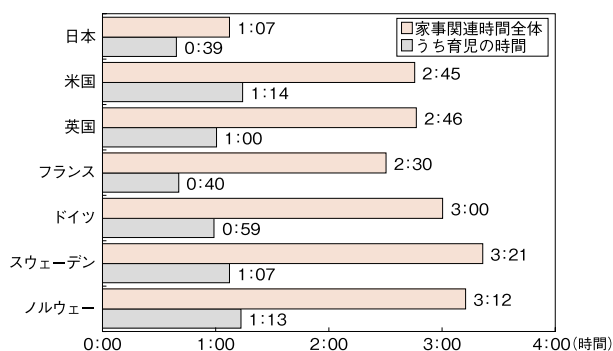
(備考) 1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成25年度)の速報より作成
2. 1歳以上6歳未満の子(第1子)と同居中で、妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業(業種は不問。)に雇用されていた20歳以上の女性(当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。)が調査対象。

【図表10 男性の育児休業取得率】



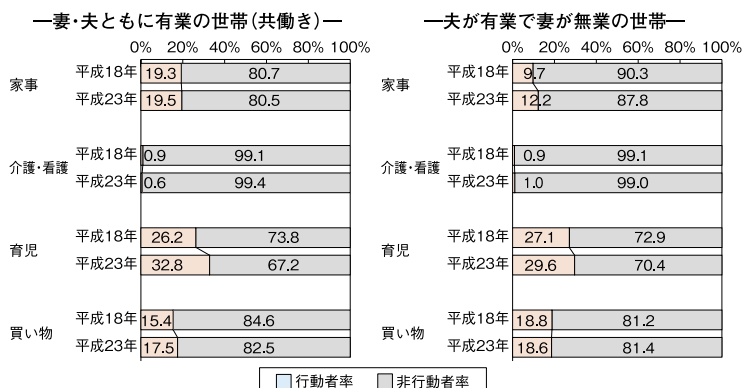
(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2007年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。
2. 数値は、調査前年度1年間(平成23年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の割合。
3. 点線の折れ線で示した2010、2011年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

【図表11 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)―国際比較―】



(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2012) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

【図表12 6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率】



(備考) 1. 総務省「平成18年、23年社会生活基本調査」より作成。
2. 数値は夫婦と子どもから成る世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)。
※行動者率…該当する種類の行動をした人の割合(%)
※非行動者率…100%-行動者率で算出している。

としては、「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった」(30.3%)、「業務が繁忙であった」(29.7%)、「配偶者等、自分以外に育児をする人がいた」(29.4%)などが多く挙げられています。

また、6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は、2011年では67分と先進国中最低の水準にとどまっています(図表11)。

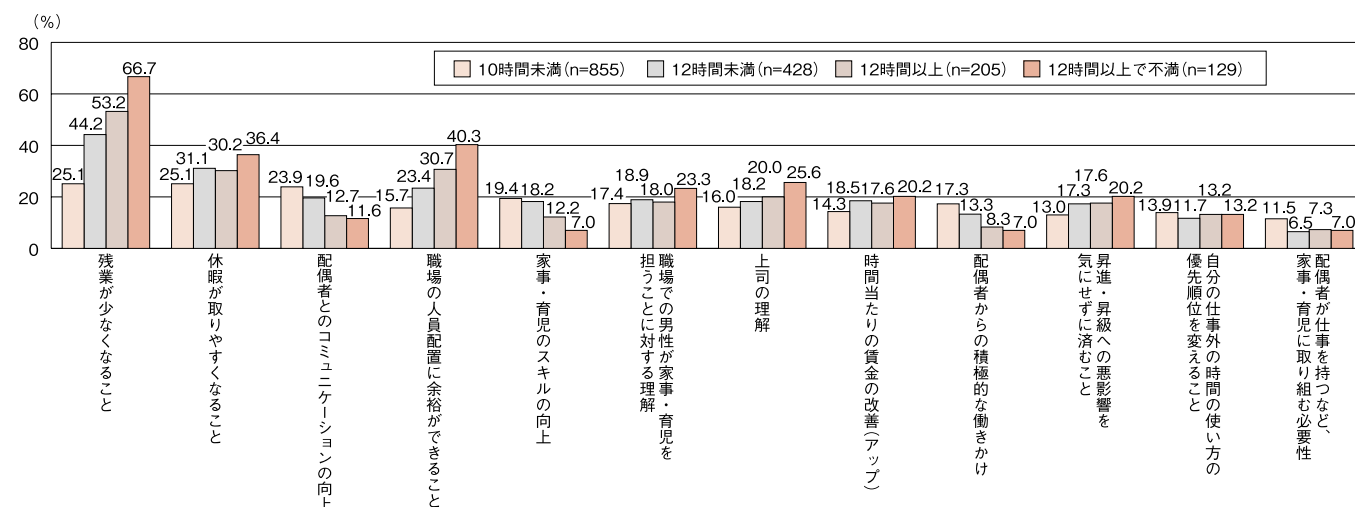
さらに、6歳未満の子どもをもつ夫の「家事」及び「育児」の行動者率は、共働き世帯でも、約8割の男性が全く※「家事」を行わず、約7割の男性が全く「育児」を行っていません(図表12)。

(※) 社会生活基本調査においては、15分単位で行動を報告することとなっているため、15分に満たない行動は報告されない点に留意が必要。

なお、夫の労働時間別の1日当たりの行動時間は、週労働時間が49時間以上では、育児を含む家事関連時間が49時間未満の場合と比較して短い傾向がみられますが、35時間未満

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた現状と課題

【図表13 労働時間別にみた家事・育児時間を増やすために必要なこと（個人調査）（男性・正社員）】



（備考）1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」（平成25年度）の速報より作成。
 2. 6歳未満の子（第1子）及び配偶者と同居中で、企業（従業員数及び業種は不問。）に雇用されている20歳以上の男性（正社員）が調査対象。
 3. 上位10項目と2項目（12位、16位）を抽出している。
 4. 「12時間以上で不満」は、1日当たりの労働時間が12時間以上で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人。
 5. 複数回答。

及び35～49時間未満では、明確な傾向はみられません。

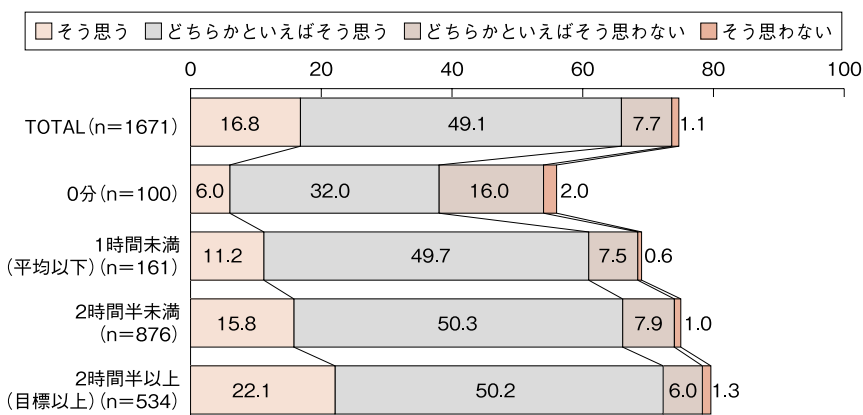
一方、男性正社員が平日の家事・育児の時間を増やすために必要なことは、1日の労働時間が長いほど「残業が少なくなること」、「職場の人員配置に余裕ができること」を挙げる割合が高く、1日当たりの労働時間が短いほど、「配偶者とのコミュニケーションの向上」、「家事・育児のスキルの向上」の割合が高くなっています（図表13）。

平日の家事・育児時間が長い男性正社員ほど、第1子出産前に夫婦で役割分担について話し合って納得した割合が高くなっています（図表14）。

また、家事・育児時間が長い男性正社員ほど、概ね小学生のころ、両親が「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」と考えていたであろうと感じる割合が高くなっています（図表15）。

【図表14 家事・育児時間別にみた夫婦の話し合いに対する納得度（個人調査）（男性・正社員）】

●夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得した



（備考）1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」（平成25年度）の速報より作成。
 2. 6歳未満の子（第1子）及び配偶者と同居中で、企業（従業員数及び業種は不問。）に雇用されている20歳以上の男性（正社員）が調査対象。

5. 今後の課題

（健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に向けて）

長時間労働の抑制や希望する方の年次有給休暇取得促進に向けて、労使において、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要で

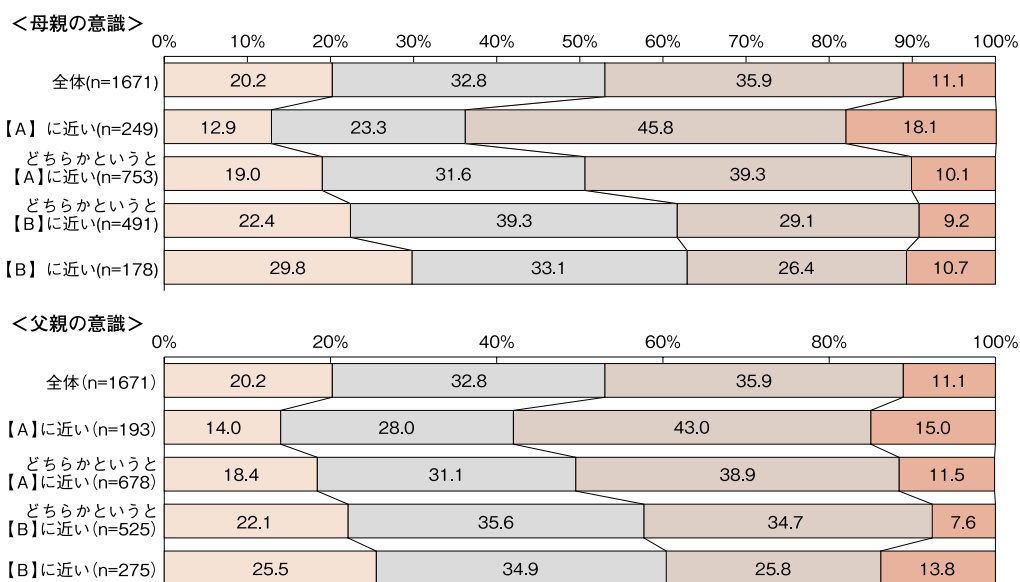
す。また、経営者の主導の下、短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築や仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善が重要です。長時間労働の状況は業種によって違いが大きいことがあるため、業種に応じた重点的な取組とその支援

【図表15 概ね小学生時に感じた両親の意識別にみた平日の家事・育児時間〔個人調査〕（男性・正社員）】

【A】男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ

【B】男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ

□ 0分 □ 1時間未満(平均以下) □ 2時間未満 □ 2時間半以上(目標以上)



(備考) 1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成25年度)の速報より作成。

2. 6歳未満の子(第1子)及び配偶者と同居中で、企業(従業員数及び業種は不同。)に雇用されている20歳以上の男性(正社員)が調査対象。

が必要です。さらに、年次有給休暇取得率は、企業規模によって違いが大きいことや、計画的付与制度を有する企業の方が取得率が高い傾向にあることから、企業規模に応じた取組や、年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の普及・促進を図ることが必要です。

(多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けて)

男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。その際には、増加傾向にある非正規雇用の労働者に

についても、多様で柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進を図ることが重要です。

あわせて、男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育ての社会基盤の整備が必要です。このほか、女性が就業を継続していくためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる環境整備も必要です。

男性の子育て等への参画促進については、育児をまったく行わない男性をゼロにするためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人々を含め、男性の働き方や意識の改革を進める必要があります。

さらに、子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進に向けた取組や男女共同参画について国民的広がりを持った広報・啓発活動を展開することが重要です。

詳しくはこちら↓

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-13/zentai.html>

ひとつ「働き方」を変えてみよう!
カエル! ジャパン
Change! JPN

Special Interview



招致活動は、女性として明るさや笑顔を持って交流できたことがプラスでした

Sato Mami

今回は、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2014」大賞に選ばれた佐藤真海さんにお話を伺いました。

—19歳で骨肉腫を乗り越えた原動力をお聞かせ下さい。

(佐藤) 一言では難しい。長い時間考え悩みながら、試行錯誤で一步一步進んできました。10年経ち、完全に今の自分の運命と人生を受け入れることができるようになって、やっと楽しく生きられるようになりました。落ちるところまで落ちたことで、敷かれたレールに沿って進む道でなく、自分らしい生き方をする機会を与えられたと思うようになりました。支えてくださる皆さんとの新しい出会いで、一つ一つ扉が開いてステージが上がり、機会や運命に恵まれて、それに追いつくように、必死に歩いてきました。スポーツはすごく大きな存在で、命の恩人です。本当に自分らしさまで失った時、スポーツを通してもう一度、勇気を持つ、そこに向かってがむしゃらになるということを思い出しました。せっかくなら、感動のある人生の方が良い。スポーツを通して、人生の生

きがいを一つずつ思い出していききました。

—誰にでも乗り越えられる試練じゃないですね。

(佐藤) 義足になってすぐの頃、大学の卒業や、10年後の自分を全く想像できませんでした。でも、後悔しない生き方をしようと決めてからは、二つの分かれ道があったら、よりチャレンジ精神が湧く方、より壁が高い方を選ぶようになりました。リスクがあるとしても、思い切ったチャレンジをしようと。

—具体的にはどんなチャレンジですか？

(佐藤) 例えば、人前で話すことが苦手子どもとの接し方もわからないところから、今は多くの講演をするようになりました。世界へのチャレンジも最初は本当に気後れしました。勇気を持って、一步一步いろんなことをやってきたことが、去年の東京五輪招致活動にも繋がったと思います。

—仕事と競技の両立のご苦労や工夫をお聞かせください。

(佐藤) 最初は上手く両立できず、どちらも中途半端でした。上司と相談し、競技で得たものを子どもたちに伝えることを、CSR活動として仕

事と認めてもらい、チームでなく一人で動けるようにしました。練習時間を確保できると競技に対して前向きになり、さらに仕事に対しても前向きになり、相乗効果が生まれました。

—自ら働きかけて両立できる環境を作ったんですね。ご自身が女性でプラスだと思うことは？

(佐藤) 例えば招致活動でのロビー活動の本質は人対人のコミュニケーションです。女性として、男性にはない明るさや笑顔を持って交流できたのはプラスでした。プレゼンテーションも、男性がずっと話すより、女性が場の空気を作って、バランスがよかったのかなと思います。

—逆に、マイナスだと思うことは？

(佐藤) 特に、ないかもしれません。

—今後にも不安はありませんか？

(佐藤) はい。女性は女性なりの人生の楽しみとか幸せがある。仕事との両立に関しては、皆もやっていることですし、それを含めて、女性の人生だと思います。

—子どもたちへの活動を詳しく教えて頂けますか？

(佐藤) 小学校を中心にワークショップをしています。語りかけたり、





佐藤 真海

サントリーホールディングス
株式会社CSR推進部
パラリンピアン

さとう・まみ／
1982年 宮城県気仙沼市生まれ。2004年早稲田大学商学部卒業後、サントリーに入社。大学在学中骨肉腫を発症し、義足となる。リハビリとともに陸上競技をはじめた。
・2004年アテネ（9位）、2008年北京（6位）、2012年ロンドン（9位）と3大会連続パラリンピック出場を果たし、2013年4月、ブラジルで開催された大会で自己記録を更新5m02（日本記録）。2013年7月、IPC（国際パラリンピック委員会）陸上競技世界選手権で銅メダル。
・担当業務はキッズ活動推進。自らの体験をベースとした出張授業、ワークショップなどを実施し、2011年は14回6,608人、2012年は4,814人の子どもたちと接した。
・震災後は、これまで出張授業、ワークショップを実施した学校に呼びかけ、応援メッセージ、支援の品、義援金を、2,000人を超える子どもたちから集め、気仙沼の母校（小・中）を訪ねた。その行動が新聞各紙の人欄に取り上げられ、アエラの「日本を立て直す100人」の1人に選ばれている（2011年）。
・日経ウーマン「ウーマンオブザイヤー2014」大賞を受賞。

～「神様は、乗り越えられない試練は与えない。」闘病中の母の言葉は、今、強い信念で私を支えています。～

一緒にスポーツをしたり、学校のニーズに合わせます。例えば、命の大切さを育みたいとなれば、自分の病気のこと、手術をしていなければ今生きていないかもしれないということ、闘病生活中に一緒に戦った仲間が亡くなっていく、その人たちは、本当に心から生きたいと願っていた、ということなどを話して、自分の命も人の命も大切にしてほしいと訴えます。また、辛い時こそ前を向きチャレンジ精神で自分を奮い立たせてきたので、震災以降なかなか前を向けない状況の子どもたちに、そういう時こそ、チャレンジすることがとても大切だと伝えたりします。話だけだと、本当に義足なんだろうかと思う子どももいるでしょう。そんな時、競技用の義足を付けて走ってみると、「本当に義足だったんだ！」と感嘆してくれる。走るスピードに驚いてくれる。言葉は忘れても、義足を見る、そのインパクト、イメージは残ると思います。後になって「あの時の」と思い出してもらえたら良いなと思います。

—確かに力強く伝わりますね。

（佐藤）一緒にスポーツをするのも大切です。スポーツには、心の扉を開かせる力があります。喜怒哀楽を発散できますし、人対人の心と心の通じ合いという意味でも、子どもたちとものすごく近づけます。最初にあった遠慮や壁が、走ったり、縄跳びしたり、ちょっとスポーツを一緒に

にするだけで、皆が目を見て話をするようになります。

—若い女性達へのメッセージをお願いします。

（佐藤）これから悩む人も、今悩んでいる人も、必ず意味があり、みんな繋がっていて、道は開いていく。そんな時、目標を持ち、こうなりたいたいと自分を描くことが大事です。「ないもの、出来ないこと」を嘆かず、「自分にあるもの」を大切に、力を最大限に引き伸ばしていくことをパラリンピックから学びました。義足になり、開けていなかった引き出しを見て、限界の蓋を外すことで、こんなこともできるのか、と解放されました。子どもたちにも、限界の蓋を外そう！と伝えています。

—例えばどんな蓋を外してきたのですか？

（佐藤）スポーツで言えば、技術を変えることも一つのチャレンジ。新しいチャレンジをすると、定着するまで一回は記録が落ちます。でも、一回落ちてそこから前よりちょっと上がることを信じる、自分を信じてあげる、という気持ちがないと耐えられません。1年、2年、時に4年くらい駄目な時もありました。

—4年ですか。

（佐藤）ロンドン大会の前、幅跳びの踏切足を義足に変えましたが、定着せず苦しい時

期を過ごしました。震災で練習もストップする中、さすがに心が折れそうに。でもパラリンピックがあればこそ、きっとその前に上がってくるはずだと信じました。強い思いがあれば、引き上げてもらえる時が自然に来ます。4年に1回しか記録が伸びないようなことが起きる。3大会とも最終選考会でベストを更新して代表選手に選ばれました。

—最後に、「好きな言葉」を教えてください。

（佐藤）「神様は、乗り越えられない試練は与えない」という母の言葉です。闘病中ずっと支えにして落ちていく気持ちを何とか繋ぎとめました。10年経ってそれは強い信念になっています。今駄目でもきっとこの先に繋がる、この試練には必ず意味があるんだと。

—お話を伺って本当に元気が湧きました。本日はありがとうございました。

聞き手 木下 富美子
きのした・ふみこ／前内閣府男女共同参画局政策企画調査官



地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について

—男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書—

内閣府男女共同参画局総務課

はじめに

平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」では、「女性の活躍は成長戦略の中核」とし、女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻すことを掲げています。

日本経済のみならず、地域経済の活性化にとっても、女性の活躍は鍵となります。

我が国の企業のうち99%以上が中小企業・小規模事業者で、これらの企業は、地域における雇用を創出し、地域資源を活用し、地域に還元する事業・サービスを行うなど、地域に根付いた経済活動を行っています。地域経済を支える中小企業・小規模事業者では、従業者に占める女性の割合が高くなっており、管理職に占める女性の割合も高くなっています。

地域によって異なる現状

女性の労働力率（M字カーブ）や管理的職業従事者に占める女性の割合、女性による起業の状況等、女性の活躍の現状は地域によって異なります。

有業者の女性割合と管理的職業従事者の女性割合を都道府県別に見ると、高知県は有業者の女性割合も管理職の女性割合も高くなっています。石川県は、有業者の女性割合は高くなっていますが、管理職の女性割合は47都道府県中46位と低くなっています。東京都は、有業者の女性割合は低くなっていますが、管理職の女性割合は47都道府県中10位と高くなっています（図表1参照）。

地域によって女性の活躍状況は異なっており、現状における課題が異なることから、これを解決する方法も地域によって異なると考えられます。また、同じ都道府県内でも市区町村によって事情が異なると考えられます。

都道府県における取組の現状と課題

全ての都道府県において男女共同参画計画が策定され、企業等における女性の活躍推進についての記載がされています。女性の活躍推進の取組は着実に実施されているように見えますが、個別に取組の詳細を見ていくと、経済分野での女性の活躍に

関する取組をほとんど行っていない都道府県もあります。

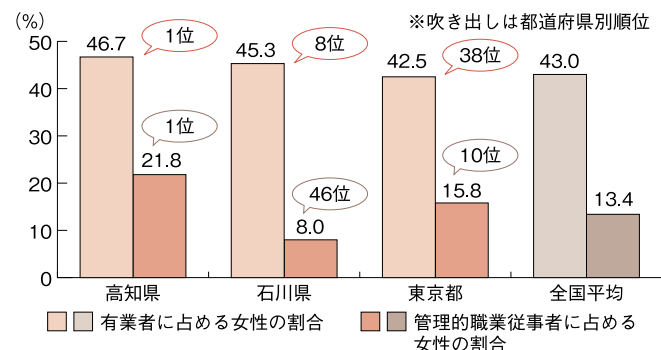
公共調達等による企業へのインセンティブ付与として、32都道府県が公共工事の競争参加資格審査等における男女共同参画等の項目の設定を行っています。仕事と子育て等の両立支援の取組のみを評価するものが多く、役員や管理職への女性の登用促進等を評価しているところは少なくなっています（図表2参照）。

市区町村における取組の現状と課題

市区町村については、市区と町村とで現状が大きく異なっています。男女共同参画計画は市区では95%が策定済みですが、町村では策定済みは半数以下となっており（図表3参照）、推進体制も整備されていません。審議会等委員の女性割合の数値目標も、市区の9割が設定しているのに対し、町村で設定しているのは約3割となっています。

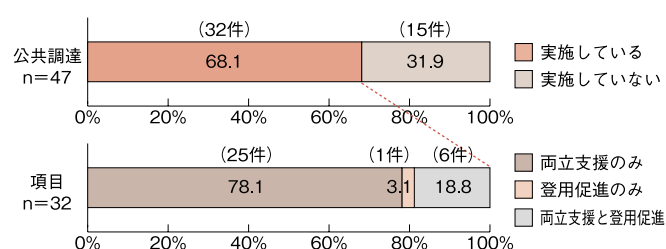
政令指定都市のように、公共調達に関する取組や企業の表彰等の取組や、女性による起業の支援等を行っている市区町村もありますが、女性

図表1 有業者・管理的職業従事者に占める女性割合



(備考)
総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

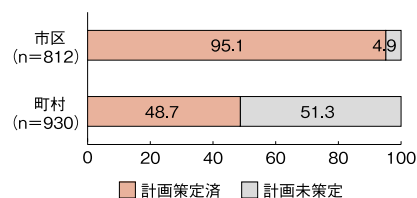
図表2 公共調達における男女共同参画等の項目の設定(都道府県)



(備考)
1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査（平成26年2月）」より作成。
2. 「両立支援」とは、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」、「次世代育成支援対策推進法に基づく国の認定（「くるみん」取得）」、「仕事と子育て等を両立するための取組（法定以上の育児休業制度等）」を指す。
3. 「登用促進」とは、「役員に占める女性割合に関する項目」、「管理職に占める女性割合に関する項目」、「役員や管理職への女性の登用促進のための取組（ポジティブ・アクション、数値目標の設定等）」を指す。

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会（会長：佐藤博樹東京大学大学院教授）は、平成25年7月以降、地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について検討を行い、26年4月に報告書を取りまとめました。報告書の内容を紹介します。

図表3 男女共同参画計画の策定状況
(市区町村)



(備考)
1. 内閣府「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（平成25年度）」より作成。
2. 市区には政令指定都市を含む。

の登用促進等について何の取組を行っていない市区町村も多くなっています。町村については、男女共同参画の推進に係る取組自体がほとんどないところもあります。

今後の方向性

以上のような現状の課題を踏まえ、地域経済の活性化に向け女性の活躍を推進するため、今後の方向性として3つの柱を提示しました。

(1) 地域の実情に応じた地域に根差した取組の展開

女性の活躍状況は地域によって異なっており、市区町村によっても異なると考えられることから、都道府県はもちろんのこと、より住民・現場に近い市区町村レベルでの取組が不可欠です。

全ての都道府県・市区町村において、住民一人一人が女性の活躍を応援する気運を醸成し、地域の実情に応じた取組を推進することが求められます。

(2) 両立支援に加え登用促進により女性の活躍を実現

地方公共団体の取組として、仕事と子育て等との両立支援にとどまらず、中小企業・小規模事業者におけ

る女性の登用や女性による起業・創業の拡大等、経済分野における女性の活躍を明確なターゲットとして捉えて、直接的に女性の登用促進に取り組むことが求められます。

その際、地域における女性の活躍がその地域の繁栄をもたらすとの理解を広げながら、地方公共団体を中心として地域社会全体が行動していくことが期待されます。

農林水産業については、女性グループ等による6次産業化の支援や、農林水産団体の役員や正組合員の女性割合を高めるなど、女性の活躍を推進することが重要となります。

(3) 多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築

経済分野における女性の力の発揮を実現するためには、地域の各界各層がそれぞれ女性の活躍を支援するだけでなく、国、地方公共団体、民間団体、住民が連携・協働して取り組むことが必要です。

これには、地方公共団体の経済担当部局、農林水産担当部局はもちろん、従来型の男女共同参画社会づくりでは必ずしも主要なプレーヤーとしては位置付けられてこなかった商工会・商工会議所等の地域経済団体、地域銀行、信用金庫、信用組合等の地域金融機関、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等の農林水産団体、経済産業局、労働局等の国の地方機関、地域経済をけん引している個別の主要な企業、地域資源と市場ニーズ等とのマッチング等を行っているNPO等の参加が不可欠です。

それぞれの主体がその得意とする役割を自主的に果たしつつ、緊密な

連携・協働の下、全体として隙間のない横断的・総合的な支援体制を構築することが求められます（図表4参照）。

おわりに

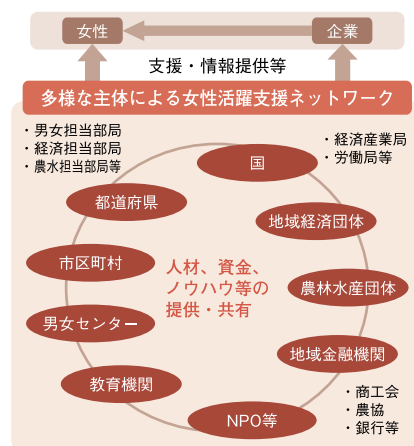
平成26年4月25日に、男女共同参画会議が開催され、基本問題・影響調査専門調査会の佐藤博樹会長より、本報告書の内容が報告されました。男女共同参画会議は、政府において、女性の活躍推進に向けた全国的なムーブメントを作り、地域に根差した取組を促進していくこと、また、都道府県、市区町村に対して、積極的な取組を要請していくことを決定しました。

全国津々浦々で、多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークが構築され、女性の活躍による地域経済の活性化が実現することを期待しています。

<参考URL>

http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyuu/chuuki_keizai.html

図表4 ネットワーク構築のイメージ図





平成26年度における第3次男女共同参画基本計画関係予算について

内閣府男女共同参画局調査課

1. 平成26年度関係予算の総額

平成26年度における第3次男女共同参画基本計画関係の政府予算^(※)は、7兆7,311億円であり、平成25年度当初予算から、3,736億円（5.1%）の増額となっています。

これは、介護給付費国庫負担金等が約1,340億円の増額となったことが主な要因です。

分野ごとの内訳でみると、第8分野「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」が総額の46.9%を、第5分野「男女の仕事と生活の調和」が総額の31.9%を占めています。

※「男女共同参画推進の見地から当面特に留意すべき事項」とされている予算。第3次男女共同参画基本計画の推進に関係する施策から、「国民年金及び厚生年金保険（国庫負担）」と「特定障害者に対する特別障害給付金」を除いたものの予算の合計。

2. 平成26年度予算の主な新規・拡充等の項目（1. の記載事項以外）

●育児休業給付の給付率の引上げ

男女ともに育児休業を取得することを更に促進し、職業生活の継続を支援するため、育児休業給付の給付率を、最初の6月間について、50%から67%に引き上げる。（3,745億円）＜厚生労働省＞

●ポジティブ・アクション能力アップ助成金の創設

「女性の職域拡大」「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与するための一定の研修プログラム（ポジティブ・アクションプログラム）を作成する事業

主への助成金制度を創設し、女性がスキルアップを図りつつ活躍できるためポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する新たなインセンティブの付与を行う。（1.2億円）＜厚生労働省＞

●成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進

産学官コンソーシアムを組織し、社会人、女性、生徒・学生の就労、キャリアアップ等に必要な実践的な知識・技術・技能を身につけるための学習システムを構築し、成長分野等における中核的専門人材養成を図るとともに、社会人や女性の学び直しを全国的に推進する。（17億円）＜文部科学省＞

3. 内閣府男女共同参画局の予算

内閣府男女共同参画局の平成26年度予算（復興特別会計計上分を含む。）は、4億60百万円です。

主な経費としては、

- ・「2020年30%」の実現に向けた取組
女性役員登用促進事業（10百万円）
- ・仕事と子育て等を両立できる環境の整備
男性にとっての男女共同参画促進のための人材育成事業（10百万円）
- ・地域レベルでの女性の活躍
女性活躍推進モデル事業（21百万円）
地域防災における男女共同参画の推進事業（31百万円）
- ・女性に対する暴力の根絶に向けた取組
性犯罪被害者等のための総合支援に関する実証的調査研究事業（39百万円）
- ・東日本大震災による女性の悩み・暴力に関する相談事業
（70百万円・復興特別会計計上分）
等を計上しています。

平成26年度 男女共同参画基本計画関係予算額（総括表）
（男女共同参画推進の見地から当面特に留意すべき事項）

（単位：百万円）

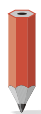
施策・事業	平成25年度 当初予算額	平成26年度 予算額（案）	対前年度比較 増△減額
第2部 施策の基本的方向と具体的施策			
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	36	36	0
1 政治分野における女性の参画の拡大	—	—	—
2 司法分野における女性の参画の拡大	—	—	—
3 行政分野における女性の参画の拡大	33	23	△10
4 雇用分野における女性の参画の拡大	0	10	10
5 その他の分野における女性の参画の拡大	3	3	0
第2分野 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	90	82	△8
1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	0	0	0
2 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	63	54	△8
3 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	16	16	0
4 男女共同参画に関わる調査研究、情報の収集・整備・提供	12	12	△1
第3分野 男性、子どもにとつての男女共同参画	1,628	3,283	1,655
1 男性にとつての男女共同参画	823	2,959	2,135
2 子どもからの男女共同参画の理解の促進と将来を見通した自己形成	107	101	△6
3 子どもの健やかな成長と安全で安心な社会の実現	697	223	△474
第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と均等の確保	26,337	61,395	35,058
1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	257	158	△100
2 非正規雇用における雇用環境の整備	5,819	16,303	10,483
3 ポジティブ・アクションの推進	262	465	203
4 女性の能力発揮促進のための支援	14,568	38,589	24,021
5 多様な生き方・多様な能力の発揮を可能にするための支援	5,399	5,845	446
6 「M字カーブ問題」の解消に向けた取組の推進	0	0	0
7 女性の活躍による経済社会の活性化	31	36	4
第5分野 男女の仕事と生活の調和	2,297,349	2,473,381	176,033
1 仕事と生活の調和の実現	345,161	385,460	40,299
2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援	1,952,075	2,087,807	135,731
3 働く男女の健康管理対策の推進	112	114	2
第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進	4,130	3,459	△671
1 意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	3,963	3,383	△580
2 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備	144	76	△68
3 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	22	—	△22
第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援	497,773	451,588	△46,185
1 セーフティネットの機能の強化	253,756	223,947	△29,809
2 雇用・就業の安定に向けた課題	0	0	0
3 安心して親子が生活できる環境づくりに関わる課題	230,023	219,127	△10,896
4 男女の自立に向けた力を高める取組	13,993	8,514	△5,479
第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	3,404,657	3,621,803	217,146
1 高齢者が安心して暮らせる環境の整備	2,581,147	2,714,138	132,991
2 障害者が安心して暮らせる環境の整備	823,510	907,665	84,155
3 外国人が安心して暮らせる環境の整備	0	0	0
4 女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々等への対応	—	—	—
第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶	97,046	102,520	5,473
1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	3,777	3,846	69
2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	92,965	98,345	5,380
3 性犯罪への対策の推進	224	231	8
4 子どもに対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	4	5	1
5 売春への対策の推進	67	61	△7
6 人身取引対策の推進	—	—	—
7 セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	7	6	△1
8 メディアにおける性・暴力表現への対応	3	26	23
第10分野 生涯を通じた女性の健康支援	40,005	40,957	951
1 生涯を通じた男女の健康の保持増進	—	—	—
2 妊娠・出産等に関する健康支援	25,045	30,445	5,400
3 健康をとおやす問題についての対策の推進	6,700	6,954	253
(1) HIV／エイズや、子宮頸がんの原因となるHPV(ヒトパピローマウイルス)への感染を始めたとする性感染症の予防から治療までの総合的な対策の推進	5,826	6,050	224
(2) 薬物乱用、喫煙・飲酒対策の推進	874	904	30
4 性差に応じた健康支援の推進	7,425	2,797	△4,627
5 医療分野における女性の参画の拡大	163	165	2
6 生涯にわたるスポーツ活動の推進	672	596	△76
第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	985,829	969,931	△15,898
1 男女平等を推進する教育・学習	974,570	960,159	△14,411
2 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実	11,259	9,772	△1,487
3 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	0	0	0
第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画	2,313	2,023	△291
1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大	—	—	—
2 女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり	2,298	2,008	△291
3 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進	15	15	0
第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進	65	38	△26
1 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等	65	38	△26
2 国の行政機関の作成する広報・出版物等における男女共同参画の視点に立った表現の促進	0	0	0
3 メディア分野における女性の参画の拡大	0	0	0
第14分野 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進	43	48	4
1 地域における男女共同参画推進の基盤づくり	35	8	△27
2 地域の活動における男女共同参画の推進	—	—	—
3 男女共同参画の視点に立った地域おこし、まちづくり、観光、文化を通じた地域経済の活性化等の推進	—	—	—
4 防災における男女共同参画の推進	8	40	32
5 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進	—	—	—
第15分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献	159	523	364
1 国際的協調：条約等の積極的遵守・国内における実施強化・国内への周知	2	2	0
2 男女共同参画の視点に立った国際貢献	139	504	365
3 対外発信機能の強化	18	17	△1
小 計	7,357,460	7,731,067	373,606
第3部 推進体制			
1 国内本部機構の強化	22	18	△4
(1) 国内本部機構の組織・機能等の充実・強化	22	18	△4
(2) 総合的な推進体制の整備・強化等	0	0	0
2 第3次基本計画、女子差別撤廃委員会の最終見解等の実施状況についての監視機能等の強化	7	6	△1
(1) 第3次基本計画の実施状況についての監視機能の強化	0	0	0
(2) 女子差別撤廃委員会の最終見解についての監視機能の強化	0	0	0
(3) 苦情の処理等の対応の充実	7	6	△1
3 政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査の充実	—	—	—
4 地方公共団体や民間団体等における取組への支援（地方公共団体、国立女性教育会館、男女共同参画センター・女性センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、経済団体、労働組合等）	—	—	—
小 計	29	24	△4
総 合 計	7,357,489	7,731,091	373,602

(注1) 予算額は、一般会計予算、特別会計予算、財政投融资予算全て含む。

(注2) 四捨五入により計が一致しないところがある。

(注3) 施策・事業の予算額のうち男女共同参画基本計画関係の金額が掲掲できない施策・事業予算又は他の項目に計上されている施策・事業予算のみの場合は、「—」と表示している。

(注4) なお、本表は当初予算額を計上しており、補正予算による増減は反映していない。



「輝く女性応援会議」を開催

内閣府男女共同参画局総務課

平成26年3月28日、総理官邸において、安倍総理大臣をはじめ関係府省大臣ご出席の下、様々な立場の「輝く女性」と輝く女性を応援する「各界リーダー」が参加し、「輝く女性応援会議」が開催されました。

輝く女性の皆さんは、働く女性、主婦、学生、農業従事者、スポーツ選手の立場から、ご自身がさらに活躍し輝いていくために必要な支援と取組の抱負を各界リーダーにお伝えしました。各界リーダーの皆さんは、女性ネットワーク、経済界、地域、農業、起業、大学、スポーツ分野におけるリーダーの立場から、女性の活躍を推進するために克服すべき課題を述べるとともに支援の取組を宣言されました。その際、輝く女性と各界リーダーの皆さんには、発言要旨を記載した

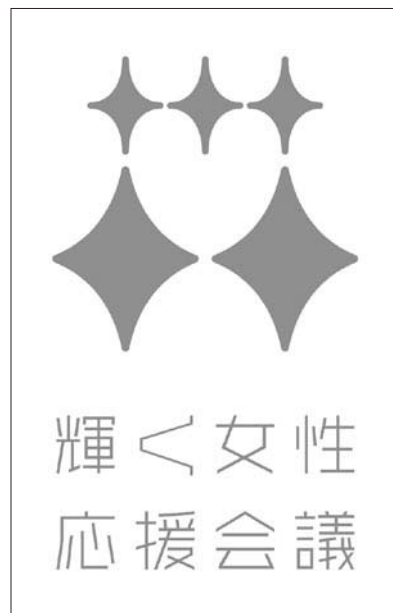
ボードを掲げながらご自身のお考えを表明していただきました。

総理は、輝く女性と各界リーダーの発言を踏まえ、「様々なお話をお聞きし、働いている女性がより能力を発揮できる、子育てしながら充実した活躍ができる、今家庭にいる方が、その経験も活かしながら望めばさらに活躍できる、そして理工系分野や農業などの分野でもどんどん活躍できる、「全ての女性が輝く社会」を創らなければならないと考えます。」と述べられました。

この会議を「全ての女性が輝く社会」の実現に向けた第一歩としていきます。

◆輝く女性応援会議ホームページ

(http://www.kantei.go.jp/jp/headline/kagayaku_women/index.html)



「輝く女性」の皆さん

阿部 彰子さん（東北大学大学院生命科学研究科、東北大学サイエンス・エンジェル）
「多様なロールモデルと出会う機会」
小笠原 歩さん（カーリング選手）
「多様に息長く活躍できる環境が必要」
高 博子さん（NOTO高農園）
「女性の農業者がチャレンジできる機会」
田中 和子さん（博報堂リーマプロジェクト代表、博報堂マネジメントプランニングディレクター）
「共働共育」する社会へ」
前田 敦美さん（主婦）
「おまかせ母さん プチシルバー人材センター」
水内 あずみさん（主婦）
「家庭教育児とパートができる環境」
村田 有彩さん（実践女子学園高等学校3年）
「『1.41』女子力が日本を変える!!」

「各界リーダー」の皆さん

内永 ゆか子さん（NPO法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）理事長）
「Diversity is the GAME CHANGER. 多様性が社会を変える」
長谷川 閑史さん（一般社団法人 経済同友会代表幹事）
「多様な働き方に対応できる環境を整備」
横田 響子さん（株式会社コラボボ代表取締役）
「女性起業家ネットワークを通じ“女性の起業と雇用増”」
松本 紘さん（一般社団法人国立大学協会会長、国立大学法人京都大学総長）
「女性教員・研究者が活躍できる環境、女性の学び直しのニーズに応え再チャレンジ支援」
佐々木 則夫さん（サッカー日本女子代表（なでしこジャパン）監督）
「女性アスリートとコーチ支援」
船ヶ山 美津子さん（全国女性農業経営者会議顧問、全国女性農業委員ネットワーク会長）
「世界が注目の日本食、守る為に」
会田 和子さん（株式会社いわきテレワークセンター代表取締役社長）
「テレワーク 女性にやさしい 安心して働くために」
麻生 渡さん（一般財団法人 九州地域産業活性化センター会長）
「女性大活躍日本」
石川 康晴さん（株式会社クロスカンパニー代表取締役社長）
「女性の労働環境」を応援します」
栗原 美津枝さん（株式会社日本政策投資銀行 女性起業サポートセンター長）
「女性の起業を、資金や経営ノウハウ等を提供して応援します」
林 文子さん（横浜市長）
「社会の壁・心の壁を打ち破るアクションを！」

※（ ）内は役職等（当時）、「 」内はボードに記載していただいた発言要旨



男女共同参画 全国の現場から② 原発被災地にて

地域エコノミスト・(株)日本総合研究所主席研究員 藻谷 浩介

「男はえてして××…」 「女はすぐ○○…」 という種類の言い方は、好きではない。実際には男も女も千差万別、性格も仕事のしかたも向き不向きも人によりけりだ。しかしながら、地域活性化の現場ではついついこう感じることもある。「女の人って、行動が早くて前向きだな」と。

この原稿を書いているのは4月下旬の日曜日の夜、帰京途上の新幹線車中だ。今日は淡路島で、アートを手がかりに若者支援だの農村活性化だの国際交流だのを繰り広げているUターン女性の話をお聞きする機会に恵まれた。昨日は島根県津和野町で森林保護活用のフォーラムだったが、数百名を集めた会を仕切っていたのは明朗快活な女性事務局長だった。一昨日は同じく島根県の石見銀山で公開対談をしたのだが、お相手は尾道に移り住み天然染色の綿布で工芸品を作っている女性、主催は女性デザイナーが経営する会社、司会進行はその会社の若手女性社員だった。さらにその前の日は、三重県志摩市で市民相手に講演したのだが、きっかけは市の若手女性職員が、面識のない私に思い切ってメールで、とても熱心に頼み込んできたことだった。彼女たちはいずれも思い立ったことを行動に移してきた人たちで、しかも仲間の輪に囲まれていた。

さらにその前の日はというと… そう、筆者は原発被災地への日帰りバスツアーのアテンドをしていた。郡山駅に集合していわき駅で解散したのだが、関東を中心に、北は青森、西は福岡から集まった50人近い参加者と、福島在住者を中心としたスタッフで、バスは助手席まで満席の盛況だった。

福島や郡山よりも放射線量が少なかっ

たのに避難を強いられた地区のあった阿武隈山中。今月ようやく夜も自宅に戻れるようになった田村市都路地区では、再興への強い意志を実感。南隣の川内村では、風評被害に抗して絶品の養殖岩魚料理を提供し続ける民間施設で昼食。ここに限らず、売られている福島県産食品は、放射能検査が徹底されており安心だ。それから俄然放射線量が高くなる太平洋沿いの富岡町夜ノ森地区に出て、今年も満開になった桜のトンネルに沿い、立ち入り禁止の柵の向こう側に無人の立派な住宅が並ぶ様子に絶句。3年前の津波の破壊の跡が片付けも進まずそのまま残る常磐線富岡駅周辺でさらに沈黙。参加者は、被災後3年を経ての現実に、まさに圧倒された。

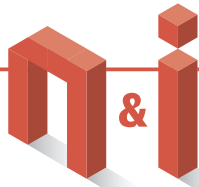
いわきまでのバスの車中で、「これから何をすべきか」という議論になった。「国は、東電は」ではなく、一市民として自分は何ができるのかという問いに、どうしても男たちの言葉の切れ味は鈍る。そのとき、一連の企画を主催した大元の女性（そう、この企画も女性が発案し、女性スタッフを男たちがサポートする形で運営されていた）が、きっぱりと立って言った。「私が何をするかは明快。とにかく買う。売り上げが立って経済が回ってこそ復興よ。被災地産の本物を買って続けましょう」。

まるで霧雨の中薄日が差したように、煮詰まった気分が少し前向きになったタイミングで、バスはいわき市の「道の駅よつくら港」に到着。そう、何よりも行動だ。時間オーバーで買い込む参加者も出る中、筆者も添加物や香料の入っていない当地産のお菓子だのジャムだの漬物だのを、しっかり手に入れた。



©菅田純一氏

もたに・こうすけ／地域エコノミスト。日本政策投資銀行を経て現在、(株)日本総合研究所主席研究員。平成合併前3,200市町村をすべて訪問し、地域特性を多面的に把握。地域振興や人口成熟問題に関し精力的に執筆、講演を行う。政府関係の公職を歴任し、現在、男女共同参画会議専門委員。著書に「デフレの正体」「里山資本主義」「しなやかな日本列島のつくりかた」等がある。



[News & Information]

1 Info

内閣府

女性と男性で輝く社会へ ～紅一点じゃ、足りない。×家事場のパパチカラ～

「男女共同参画週間」(6/23～29)中に、中央行事として「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します。

入場無料ですので、お誘い合せの上、ご来場ください。

【日時】平成26年6月27日(金) 13:00～15:45

【会場】日比谷公会堂(東京都千代田区日比谷公園1-3)

【プログラム】

第Ⅰ部(13:00～13:55)

- ・主催者挨拶
- ・基調講演Ⅰ 森まさこ 内閣府特命担当大臣
- ・基調講演Ⅱ ブルース・ミラー 駐日オーストラリア大使

第Ⅱ部(14:15～15:45)

- ・パネルディスカッション

○パネリスト

岡藤正広 伊藤忠商事株式会社代表取締役社長
川村 隆 株式会社日立製作所取締役
白井明子 株式会社ローソンマーケティングマネージャー
塚越 学 NPO法人ファザーリング・ジャパン理事

○コーディネーター

飯田香織 NHK報道局経済部副部長

・問合わせ先

<http://www.gender.go.jp/public/event/2014/zenkoku/annai.html>

2 Info

内閣府

食育推進全国大会でパパの食育を応援！

第9回食育推進全国大会「しあわせ信州食育フェスタ2014」(主催:内閣府・長野県・第9回食育推進全国大会長野県実行委員会)を、6月21日・22日、長野県長野市にて開催します。父親の子育てを応援している団体のブース展示を初め、食育推進のための展示やシンポジウム、イベント等が行われます。入場無料です。

【日時】平成26年6月21日(土) 10:30～17:00、22日(日) 10:00～16:30

【会場】エムウェーブ(長野市オリンピック記念アリーナ:長野県長野市)

【大会愛称】しあわせ信州食育フェスタ2014

【大会テーマ】『健康長寿』は食育から～食べる、学ぶ、楽しむ“信州の食”“日本の食”～

【内容】・開会式(食育推進ボランティア表彰等)、シンポジウム等

- ・国、地方公共団体、関係団体等による食育推進のための展示やイベント等

【交通手段】長野駅東口より会場直通のシャトルバスを20分間隔で運行。

【問合わせ先】大会事務局:080-7705-0705

3 Info

厚生労働省

6月は男女雇用機会均等月間です

厚生労働省では、毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女の均等な取扱いや女性が活躍する社会の実現を目指して、男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)やポジティブ・アクション(男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組)への社会一般の認識・理解を深める取組を行っています。第29回にあたる本年は、

踏みだそう ポジティブ・アクション！

～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～

をテーマに次のような活動を実施します。

○均等法及び改正省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保

雇用の分野での男女格差の縮小及び女性の活躍がより一層推進されるよう、7月1日から改正省令及び関連の指針が施行されるため、その周知のための広報を実施します。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>

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止についての周知徹底を図るとともに、事業主に対する指導を集中的に実施します。(お問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室まで)

○「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の積極的実施

ポジティブ・アクションの取組推進のため、厚生労働省と都道府県労働局雇用均等室において、直接企業や団体を訪問し、ポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を行うとともに、その取組状況について、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト※」の活用による情報開示促進の働きかけを行っています。月間中はより積極的に企業等の訪問を実施します。

※<http://www.positiveaction.jp/>



ポジティブ・アクション
普及促進のためのシン
ボルマーク「きらら」

4 Info

国立女性教育会館(NWEC)

「女子中高生夏の学校2014」参加者募集

標記事業を「科学・技術・人との出会い」をテーマに、女子中高生が「科学技術にふれる」、科学技術の世界で活躍する女性たちと「つながる」、科学技術に関心のある仲間や先輩とともに「将来を考える」ための機会を提供し、理系進路への扉を開く力を付けることを目的に開催します。

期日:平成26年8月7日(木)～9日(土)2泊3日

対象・定員:女子中高生100名、保護者・教員等50名

詳しくは<http://www.nwec.jp/jp/news/2014/page01.html>をご覧ください。

男女共同参画センターだより

News From Center

沖縄県男女共同参画センター／ているる

沖縄県男女共同参画センター管理運営団体
(公益財団法人おきなわ女性財団、株式会社かりゆしエンターテイメント)

沖縄県男女共同参画センター「ているる」は、女性総合センターとして平成8年7月に供用を開始、平成18年4月に男女共同参画センターに名称変更、運営についても、指定管理者制度が導入され、現在は「公益財団法人おきなわ女性財団」と「株式会社かりゆしエンターテイメント」とで管理運営団体を構成し、センターを管理しております。

「ているる」は、公募で選ばれたセンターの愛称で、琉球の古謡、神遊び(集団の祭式舞踊)での叙事詩的歌謡のことで、照り輝くような美しいこと

ばとも解されており、訪れた人たちが皆、希望に輝く人になって欲しいという願いも込めています。

女性財団の実施する事業としては、一般県民を対象とした男女共同参画やDV防止の啓発講座、健康講座、コミュニケーション講座、法律講座の他相談員や行政、関係機関の職員を対象とした研修等を実施しており、女性相談や男性相談も行っています。センターの事業としては、「ているる

講座」があり、親子で楽しめる料理教室、操体法、野菜収穫のグリーンツーリズム等を実施しています。また、毎月第4土曜日には「ているるサロン」と称して、テーマを決めての講話の後、コーヒーを飲みながらフリートークを楽しんでいます。図書情報室では、女性史展示事業として「沖縄の今を築いた女性たち」をテーマに、戦後活躍した女性たちのパネル展を実施しております。



パパと一緒に クリスマスケーキ作り

男女共同参画社会の推進には、次代を担う若者をどう取り込んでいくかが大きな課題でもあります。

そのため、男女共同参画週間の6月28日(土)に「若者が描く男女共同参画社会〜社会の変化とこれからの女と男〜」をテーマにシンポジウムを実施します。基調講演のほか、大学生や若い会社員等が参加してのパネルディスカッションを予定しています。

男女共同参画社会の実現を目指して、これからもニーズに応えられる事業を展開していきたいと思っております。

編集後記

今月23日より29日まで、男女共同参画週間です。先月号でお知らせしたとおりポスターが出来上がり、裏表紙に掲載しています。ホームページからダウンロード出来ますので皆さんに使っていただければと思います。

ところで、この度編集後記を書かせていただくことになりました。男女共同参画1年生ですが、業務の事だけでなく、読んで楽しめる内容にしたいと思いますのでよろしくお願いします。

(編集デスク T.T)

【6月号表紙】

仕事を効率よく進めることによって、仕事以外の時間も充実する。

そのバランスを家族でのシーソーで表現しました。

イラストレーション/
原田れんたろう

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

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

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

第68号 ● 2014年6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26年度
男女共同参画週間
6/23_月 - 29_日

男女共同参画推進本部

内閣府男女共同参画局ホームページ
<http://www.gender.go.jp/>



男女共同参画局 Facebook
<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>



平成26年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議

女性と男性で輝く社会へ
～紅一点じゃ、足りない。×家事場のパパデカラ～

日時：6月27日（金）
13:00～15:45（12:00開場）

場所：日比谷公会堂
（東京都千代田区日比谷公園1-3）

＜第1部＞ 13:00～13:55

○開会挨拶

○基調講演Ⅰ 森 まさこ
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）兼
女性活力・子育て支援担当大臣

「女性が輝く社会を目指して」

○基調講演Ⅱ ブルース・ミラー
駐日オーストラリア大使

「豪州における女性活躍推進の取組
～女性の活躍促進に向け男性にできること～」(仮)

＜第2部＞ 14:15～15:45

○パネルディスカッション（敬称略）

パネリスト

岡藤 正広 伊藤忠商事株式会社
代表取締役社長
川村 隆 株式会社日立製作所取締役
白井 明子 株式会社ローソン マーケ
ティング本部マネジャー
塚越 学 特定非営利活動法人ファザ
ーリング・ジャパン理事

コーディネーター

飯田 香織 NHK報道局経済部副部長