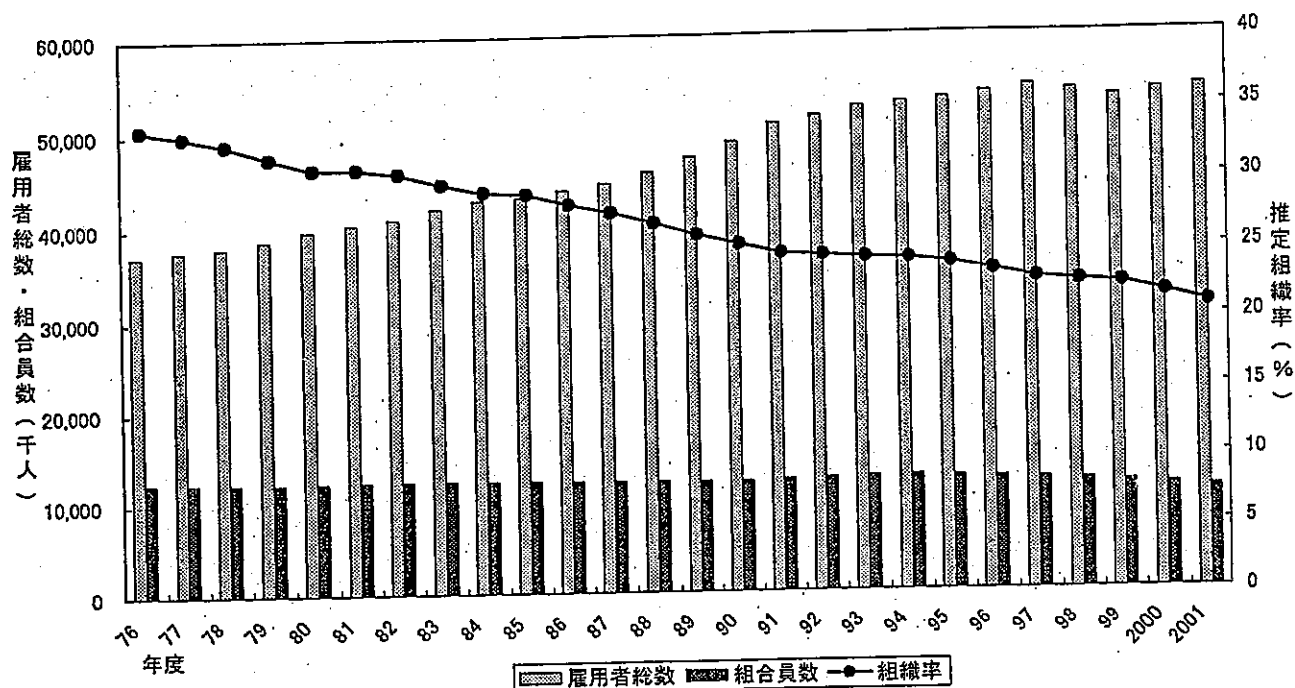


	会員				役員総数	役員に占める 女性比率	女性の登用に際して留意している点等
	総 数	男性の総数	女性の総数	女性の割合			
【医療関係】							
日本医師会	156,666(人)	137,241	19,425	12.4%	30	6.7%(2人)	会員の啓発のため、研修会、講習を行い、あわせて、生涯教育は発行物を通して年中行っている。(注)役員数は平成14年4月1日現在の数値
日本薬剤師会	95,300(人)	43,466	51,834	54.4%	34	11.8%(4人)	正副会長は選挙により選出されるが、常務理事・理事については会長指名のため、女性を必ず登用するようにしている。
【福祉関係】							
全国社会福祉協議会	-	-	-	-	105	3.8%(4人)	役員は、加盟団体の推薦によっている。
【法務関係】							
日本弁護士連合会	18,851(人)	16,787	2,064	10.9%	85	2.4%(2人)	女性会員のみに留意しているわけではないが、研修受講に関し会員からの要望があれば、研修受講中の保育体制を準備する。(注)会員数、役員数は平成14年4月1日現在
日本司法書士会連合会	17,205(人)	15,509	1,696	9.9%	27	0%(0人)	
【会計関係】							
日本公認会計士協会	18,046(人)	16,205	1,841	10.2%	85	4.7%(4人)	本支部とも役員選挙で選出。
日本税理士会連合会	65,949(人)	59,540	6,369	9.7%	128	2.3%(3人)	
【教育関係】							
日本PTA全国協議会	11,000,000(人)	-	-	-	正会員 60	13.3%(8人)	注:正会員は各地域の代表者で議決権を持つ者。
全国高等学校PTA連合会	2,639,697(人)	-	-	-	20	5.0%(1人)	平成14年度より女性役員は2名となる予定。
【商工関係】							
ニュービジネス協議会	540(人)	470	70	13.0%	45	17.8%(8人)	活動実績のある人、若手登用、選挙により候補者を決定
(参考)日本経営者団体連盟	職員148(人)	103	45	30.4%	役職者58	25.9%(15人)	注:日本経営者団体連盟は職員、役職者の数値となっている。
【農林水産業関係】							
全国農業協同組合中央会	-	-	-	-	26	0%(0人)	団体会員のため、団体の代表が本会役員になっている
【流通関係】							
日本生活協同組合連合会	-	-	-	-	46	17.4%(8人)	理事には「女性枠」を8名設け、会員生協から選出選出されている(非常勤)。
【マスコミ関係】							
日本新聞協会	職員54,565(人)	49,089	5,476	10.0%	-	-	職員数は協会加盟企業(新聞・通信78社)の職員数(平成12年4月1日現在)。役員は加盟企業の推薦によっており、総数50人、女性役員0人。このため、女性登用に留意する余地はない。
日本民間放送連盟	職員27,835(人)	22,004	5,831	20.9%	-	-	職員数は連盟加盟企業職員数(平成13年7月末現在)。役員は加盟企業の推薦によっており、総数42人、女性役員0人。
日本放送協会	職員12,268(人)	11,100	1,168	9.5%	15	6.7%(1人)	
【労働組合関係】							
日本労働組合総連合会	7,288,108(人)	6,314,238	1,973,870	27.1%	57	14.0%(8人)	男女平等推進計画を策定し、2006年までに女性組合比率に基づいて女性役員を選出することを決定、加盟組織への周知を行っている。
(参考)							
国家公務員(行政職一種)							
1～11級・指定職	228,734	189,813	38,921	17.0%	9,739	1.3%(122人)	注:役員関係については管理職(9～11級、指定職)をとっている。

資料出所:内閣府「地域における男女共同参画状況調査について」(平成14年)

—女性のための労働組合・労働組合のための女性—
 (ICFTU、3カ年キャンペーン /2002. 3~2005. 2)
 データから見る 女性の組織化の必要性 2002,11,11

雇用者総数に占める労働組合員数および推定組織率



※2001年の推定組織率:労働組合員数÷雇用者総数=1,121万人÷5,413万人=20.7%

全雇用労働者に占める労働団体別組合員数の割合

(括弧内的人数は2000年6月との差)

雇用者総数:5,413万人(+34万人)
 連合: 712万人(-19万人)
 全労連: 101万人(-3万人)
 全労協: 25万人(-1万人)
 無所属: 283万人(-10万人)
 組合員計:1,121万人(-32万人)
 未組織: 4,292万人(+67万人)

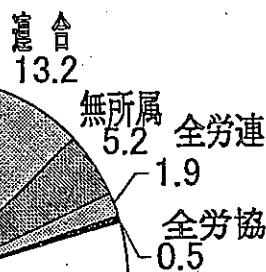
女性雇用者数:2,196万人(+37万人)
 女性組合員数: 309万人(-12万人)
 女性組織率 14.1%

週35時間未満就労者(パート)
 男 277万人(+3万人)
 女 764万人(+22万人)
 計1,042万人(+25万人)

パート組合員

厚生労働省調べ(2001.6.30)
 組合員数:280,000人(+2万人)
 連合加盟パート(2001.6.30)
 組合員数:264,760人(+15,629人)
 パート組織率:2.7%

企業規模	雇用者数	推定組織率
1,000人以上	950万人	53.5%
100~999人	1,242万人	17.7%
99人以下	2,617万人	1.3%



フルタイム労働者
 4,286万人(-7万人)
 フルタイム組合員
 1,093万人(-35万人)
 フルタイム組織率 25.5%

全労働組合員数に占める割合
 連合 63.5%
 無所属 25.3%
 全労連 9.0%
 全労協 2.2%

産業別推定組織率
 農業・林業・漁業 4.4%
 鉱業 26.0%
 建設業 20.0%
 製造業 27.5%
 電気・ガス・熱供給・水道業 62.8%
 運輸・通信業 36.0%
 卸売・小売業・飲食店 8.6%
 金融・保険業・不動産業 40.2%
 サービス業 12.0%
 公務 61.5%

資料出所: 日本労働組合総連合会作成資料による



第2次男女平等参画推進計画
労働組合の参画促進機関への女性の参加促進を
めざす2006年に向けて連合行動計画
2002年度



Action Plan For Equal Participation

2002



日本労働組合総連合会・総合男女平等局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
TEL 03-5295-0515 FAX 03-5295-0549

※このリーフレットは同封の掲示板等に貼ることもできます。

連合第2次「男女平等参画推進計画」がスタートして1年

男女ともに担う労働組合づくり！ 労働組合自身も変わらなくては！

Women Union Members

女性組合員は

26.7%



連合組合員総数 7,233,871人
(女性:1,928,244人 男性:5,305,627人)

Women Executive Committee Members

女性の執行委員は

7.2%

構成組織本部の執行委員総数 1,450人
(女性:104人 男性:1,346人)

Women Convention Delegates

女性の大会代議員数は

4.4%

構成組織大会の代議員総数 6,874人
(女性:301人 男性:6,573人)

●目標は、「女性組合員比率に応じて」●

労働組合への女性の参画促進は、労働組合の新しいニーズと担い手をつくります。連合は、これからの社会のあるべき姿として「労働を中心とした福祉型社会」を目標とした「21世紀連合ビジョン」で、男女平等参画社会の実現を目指しています。

●推進計画がめざすもの●

すべての分野への女性の参画は社会発展に不可欠であるとの認識は、国際的な流れです。日本においても、2000年に閣議決定の「男女共同参画基本計画」で「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」の具体策を提起しています。この「計画」は国だけではなく、企業や労働組合などに対しても政策・方針決定過程への女性の参画拡大を要請しています。

労働組合への女性の参画は、女性の利益のみでなく、男女双方の理解力を深め、労働者全体の雇用・労働条件の改善につながります。また、労働組合の民主的運営と活力を高め、組織拡大に欠かせない要件としても重要な役割を果たします。

●各級機関リーダーの強力な指導性発揮で目標達成を●

連合は、労働組合における女性の参画について、2006年までに「女性組合員比率(約27%)にもとづいて役員を選出」を目標とした「第2次男女平等参画推進計画」にそって活動を進めてきました。しかし、女性の役員比率は7.2%と前年より0.5ポイント増となったものの目標にはほど遠い状況です。

そこで、この1年の取り組みとして、単組、構成組織、地方連合会、連合本部の取り組む課題と役割を明確にして、各級機関のリーダーの強力な指導性発揮のもとに取り組むことを第9回中央執行委員会(6/17)で確認しました。

Follow Up 2001



フォローアップ調査と 取り組みのポイント

連合は、「第2次男女平等参画推進計画」のフォローアップ(調査)として、2002年1月、「女性の労働組合活動への参画に関する調査」を実施。計画がスタートしたばかりとはいえ、全体として女性の参画は停滞気味となっていますが、この1年間の「女性参加推進」の取り組みとして「女性執行委員選出」をあげた組合も多く、今後の参画推進が期待されます。また、一部では「解消」の動きもありますが、やはり女性活動組織をおき、その代表を執行委員としている組合では「男女平等参画」に関する議論が活発に行われていることもわかりました。

単組レベルでも広がる「女性執行委員選出」の取り組み

単組では

「女性の労働組合活動への参画に関する調査」概要

女性組合員比率は

●民間組合平均 20.8%

●官公組合平均 35.3%

女性役員比率は

委員長、書記長は圧倒的多数が男性
(本部を含めた執行委員の女性比率)

●民間組合 4.1%

業種別BEST3 サービス・一般/11.4%
商業・流通/11.3%
保険・金融/9.1%

●官公組合 18.4%

女性代議員比率は

●民間組合 11.6%

●官公組合 19.8%

女性役員の活動は?

「女性活動」以外にも広がりつつある活動分野
「女性活動」「広報・教育」「福利厚生」のBEST3に加えて、民間組合では、これまで担当することの少なかった「賃金・労働条件」「組織対策」「経営対策」の分野で10ポイント前後のUP!「労使協議会」や「労使懇談会」への出席も10数ポイント増えている。

構成組織では

女性組合員比率は

前年より0.5ポイント増の7.2%
役員改選が行われた29組織で女性
役員を増やした組織は8組織

2001年 7.2%

2000年 6.7%

1999年 6.9%

男女平等参画推進委員会設置状況は?

委員会設置組織は7組織、
「推進計画」策定組織は11組織に
とどまる



執行委員会のテーマとしては?

約半数が「女性の賃金・処遇、両立支援」について議論

●民間組合 議論あり 46.4%

●官公組合 議論あり 71.9%

女性活動組織設置状況

●民間組合 女性活動組織あり 52.0%

女性活動組織代表 = 執行委員 29.8%

●官公組合 女性活動組織あり 87.7%

女性活動組織代表 = 執行委員 66.6%

女性参加推進の取り組みは?

「女性執行委員の選出」に取り組む組合が増加

●民間組合

上部団体などのセミナーに派遣 50.6%

セクハラ対策 31.5%

女性執行委員の選出 24.5%

●官公組合

女性執行委員の選出 57.0%

上部団体などのセミナーに派遣 53.8%

セクハラ対策 45.6%



The Ratio of Women Members of Executive Committees

◆女性中央執行委員を配置している組織(2002年3月末日現在)

地方連合会は
LOCAL RENGO連合本部は
Japanese Trade Union Confederation

表の見方

 0人 女性執行委員数
 0人 執行委員総数
 0.0% 割合

 107人
47 地方連合会

 8人
TOTAL 56人
14.3%

 自治労/JICHIRO
All-Japan Prefectural and Municipal Workers' Union


 6人
TOTAL 30人
20.0%

 JAM/JYAMU
Japanese Association of Metal,
Machinery and Manufacturing Workers


 3人
TOTAL 57人
5.3%

 電力総連/DENRYOKU SOREN
The Confederation of Electric Power Related Industry
Workers Union of Japan


 1人
TOTAL 35人
2.9%

 電機連合/DENKI RENGO
Japanese Electrical Electronic & Information Union


 3人
TOTAL 24人
12.5%

 日教組/NIKKYOSO
Japan Teachers' Union


 8人
TOTAL 30人
26.7%

 サービス・流通連合/SERVICE RYUTSU RENGO
Japan Federation of Service Distributive Workers' Unions


 5人
TOTAL 53人
9.4%

 センセン同盟/ZENSEN
The Japanese Federation of Textile, Garment, Chemical, Mercantile,
Food and Allied Industries Workers' Union


 9人
TOTAL 94人
9.6%

 情報労連/JOHO SOREN
Japan Federation of Telecommunications,
Electronic Information and Allied Workers


 2人
TOTAL 11人
18.2%

 全通/ZENTEI
Japan Postal Workers' Union


 1人
TOTAL 18人
5.6%

未配置組織 自動車総連/私鉄総連

 国公連合/KOKKO RENGO
Japan Public Sector Union


 1人
TOTAL 16人
6.3%

 生保労連/SEHO SOREN
National Federation of Life Insurance Workers' Union


 2人
TOTAL 49人
4.1%

 化学リーグ21/KAGAKU LEAGUE 21
Japanese Federation of Chemistry Workers' Unions


 1人
TOTAL 23人
4.3%

 CSG連合/CSG RENGO
Japanese Federation of Chemical,
Service and General Trade Unions


 5人
TOTAL 49人
10.2%

 交通労連/KOTSU SOREN
Japanese Federation of Transport Workers' Unions


 1人
TOTAL 35人
2.9%

 全国一般/ZENKOKU IPPAN
National Union of General Workers


 1人
TOTAL 18人
5.6%

 全郵政/ZEN YUSEI
All Japan Postal Labour Union


 1人
TOTAL 17人
5.9%

 NHK労連/NHK SOREN
The Federation of All-NHK Labour Unions


 2人
TOTAL 22人
9.1%

 サービス連合/SERVICE RENGO
Japan Federation of Service & Tourism Industries
Workers' Unions


 1人
TOTAL 31人
3.2%

 未配置組織 鉄鋼労連/運輸労連/食品連盟/造船重機労連/JR連合/化学総連
 /JR総連/ゴム連合/紙パ連合/海員組合/損保労連/都市交/全電線
 /全自交労連

 全競労/ZENKYORO
National Race Workers' Union


 39人
TOTAL 43人
90.7%

 全労金/ZENROKIN
Federation of Labor Bank Workers' Unions of Japan


 2人
TOTAL 20人
10.0%

 日林労/NIHINRO
National Forest Workers' Union of Japan


 1人
TOTAL 9人
11.1%

 航空連合/KOKU RENGO
Japanese Federation of Aviation Industry Unions


 2人
TOTAL 25人
8.0%

 全映演/ZEN EIENTEN
National Cinema and Theater Workers' Union


 1人
TOTAL 15人
6.7%

 統計労組/TOKEIROSO
Statistics Labor Union-management
and Coordination Agency


 4人
TOTAL 5人
80.0%

 未配置組織 全水道/全国ガス/セラミックス連合/全銀連合/石油労連/農団労/
 非鉄連合/印刷労連/森林労連/建設連合/新化学/全信労連/全国セ
 メント/自治労連/労供労連/全印刷/繊維生活労連/JA連合/全造船
 機械/労済労連/全国競馬連合/港運同盟/炭労/全造幣/道季労/日
 建協

連合三役組織



連合中央執行委員選出組織



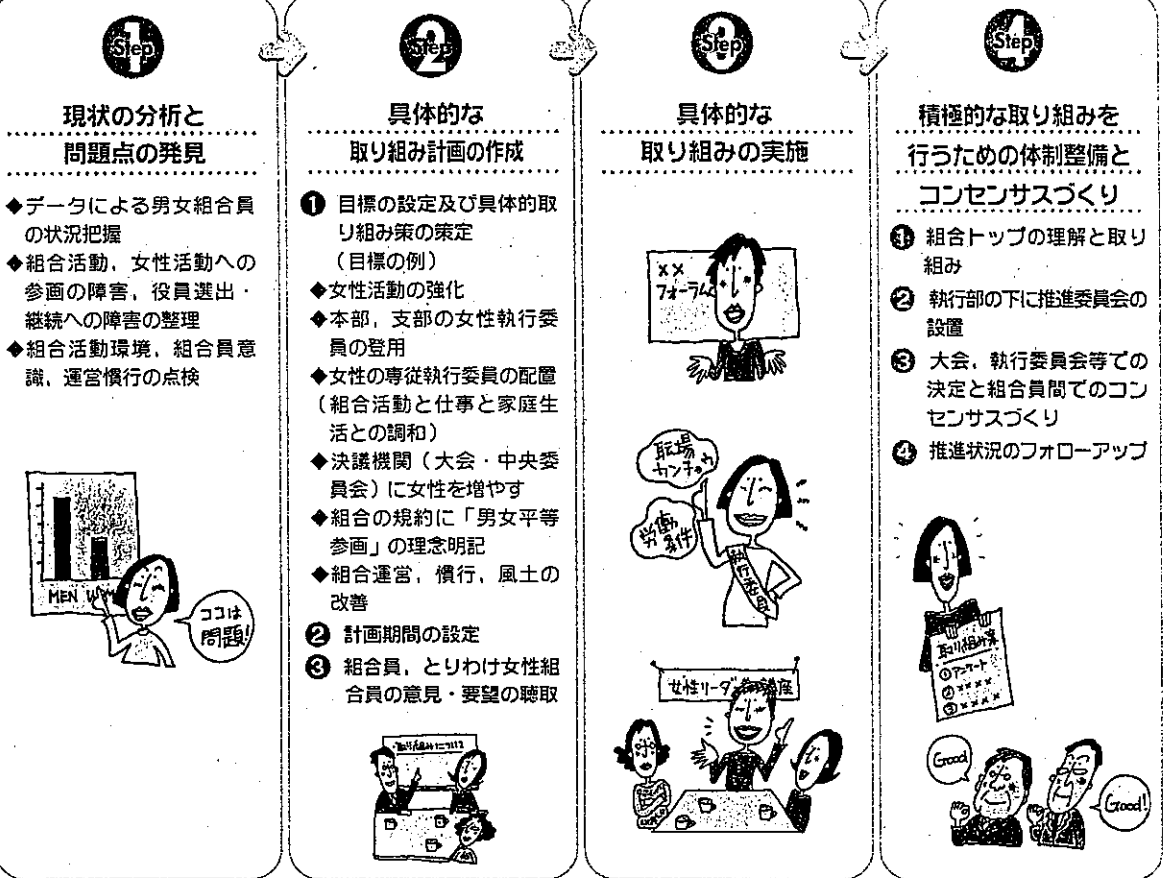
上記以外の連合構成組織



2000-2006



フォローアップ調査と 取り組みのポイント



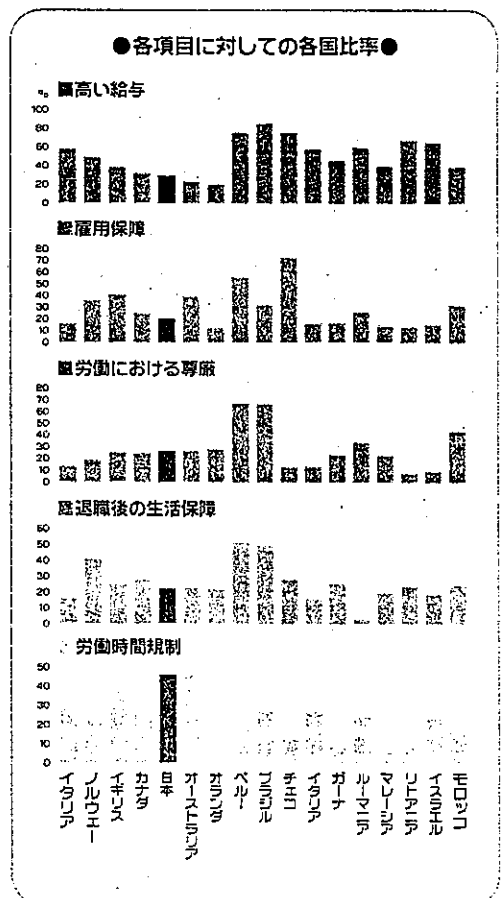
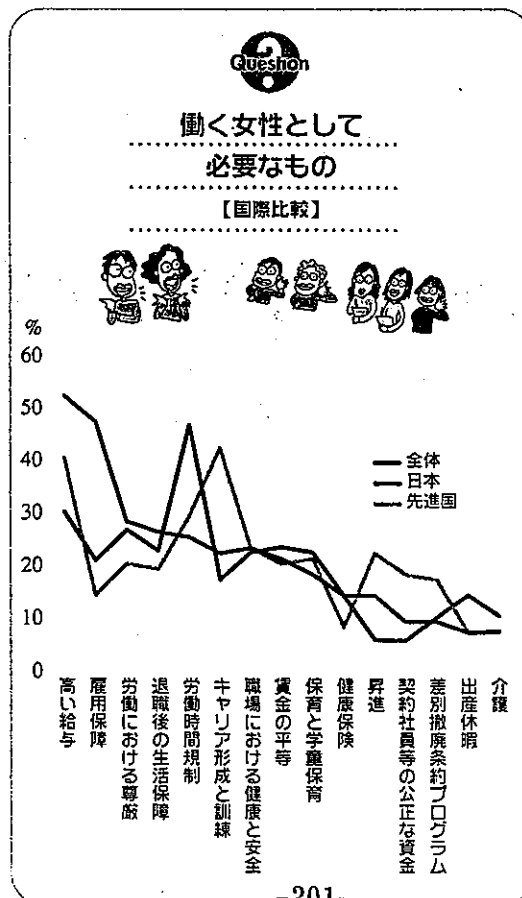
国際自由労連「働く女性に聞く」調査国際比較



ICFTU女性委員会は、第82回女性委員会（2000.10）で「働く女性に聞く」と題した調査の実施を決めました。調査は組合員と非組合員の両方を対象とし、17カ国12,864人から回答を得ました。（連合は26構成組織と外部の3組織に調査協力を依頼し、1,544名の有効回答を得ることができました。）

調査の結果、女性にとっての5つの優先事項は、①「より高い賃金」、②「雇用保険」、③「労働における尊厳」、④「退職後の生活保障」、⑤「労働時間の規制・管理」であることが分りました。これらにいかに関心があるのかについては、「常に」が14.5%、「たびたび」が35.0%。そして、「全くない」が3.0%、「まれに」が13.3%。この結果から組合は女性ニーズに対応しているといえることがいえるでしょう。なお、女性が組合に参加しない理由は、①組合が女性を助けてくれると思わない、②家庭責任で時間が足りない、③誰も加入を勧めにやってくない、④組合がもつマイナスイメージがある、⑤組合は女性のニーズに鈍感である、⑥男性が組合を独占している、でした。

日本では、優先事項は①「労働時間の規制・管理」、②「退職後の生活保障」、③「より高い賃金」、④「労働における尊厳」、⑤「保育と学童保育」となっており、ICFTUの結果とは違い見られます。また、組合に参加しない理由のトップは「組合がどのように役立っているかわからない」でした。





2000-2006



第2次

男女平等参画推進計画

目標

連合第2次男女平等参画推進計画においては、労働組合の諸機関における女性の参画割合の目標を「当該組織における女性組合員比率」とします。

連合本部の目標は27%（2000年実績）、構成組織・地方連合会および単組はそれぞれの女性組合員比率を目標として参画推進に取り組み、目標とその達成期間を決めよう。

国の審議会等への参画目標は「2005年までに30%」とします。

執行機関への女性の参画目標

- ① 女性執行委員が
ゼロの組織
→ 1名選出
複数選出の条件づくりをしよう！
- ② 女性執行委員が
1名の組織
→ 複数選出
女性組合員比率の半分以上を選出する条件づくりをしよう！
- ③ 女性執行委員が
女性組合員割合の
半数まで達している組織
→ 女性組合員比率まで
- ④ 女性執行委員の
選出が困難な組織
→ 女性特別執行委員の
枠をつくる
女性三役配置についても努力しよう！

審議会等への参画を進める

- RENGO 連合本部 → 国の審議会の参画目標
2005年までに30%
- RENGO 連合本部
地方連合会 → 委員要請の対象を単組まで広げる
・女性委員が役割を十分担えるよう
担当部門との連携を強める
・委員の研修機会の確保
・活動状況の把握
- RENGO 構成組織
単組 → 特に非専従の女性委員について、
労使協定等で環境整備を行う

大会等決議機関への女性の参画目標

- ① 大会代議員 → 女性代議員割合の
目標を定める
女性の傍聴を増やす努力をしよう！
- ② 女性代議員が
複数いる場合 → 議長や大会役員に
女性を選出する
- ③ 中央委員会等の
中間の決議機関 → Step1・2と
同様に
- ④ 大会代議員の
選出が困難な組織 → 特別代議員、オブザー
バー制度を設ける

国際活動への参画を進める

- ★ ICFTUなど労働組合の国際組織の大会等や、
ILO総会の連合代表団編成では、女性が半数
になるよう取り組む。
- ・海外視察団等には、男女でチームをつくり男
性だけの派遣をなくす。
- ・受け入れについても男女構成チームが望まし
いことを表明する。
- RENGO 連合本部が → 女性参加者に対して費用の
参加要請する場 一部を補助する

International



国連女性指標

2001

国際自由労連（ICFTU）は、「労働組合活動におけるジェンダー均等を達成するための行動計画」を策定し、意思決定機関における女性の比率を2016年までに50%にするという参画目標を設定しました。2000年の第17回世界大会では、大会代議員のうち半数を女性にするという規約改正も行われ、国際産業別組織でも同様の規約改正が進められています。

政府レベルでも、参画推進は重要な政策課題として、各国で取り組まれています。「男女共同参画白書（99年4月・総理府）」が指摘するように、「日本は政策方針決定過程への女性の参画が遅れている」のが現状です。

「男女平等参画」は国際的な流れ！

2001年ランク High human development

HDI rank	COUNTRY	GDI rank	GEM rank
1 ↑	ノルウェー	1 ↑	2 ↑
2 ↓	オーストラリア	2 ↑	9 ↓
3 ↓	カナダ	3 ↓	5 ↓
4 ↓	スウェーデン	5 ↑	3 ↓
5 ↑	ベルギー	7 ↓	4 ↓
6 →	米国	4 ↓	10 ↓
7 ↓	アイスランド	6 ↓	2 ↓
8 →	オランダ	8 ↓	7 ↓
9 →	日本	11 ↓	31 ↓
10 ↑	フィンランド	9 ↓	4 ↓
11 ↑	スイス	14 ↓	13 ↓
12 ↑	ルクセンブルク	19 ↓	19 ↓
13 ↓	フランス	10 ↓	2 ↓
14 →	英国	12 ↓	6 ↓
15 →	デンマーク	13 ↓	2 ↓
16 →	オーストリア	16 ↓	1 ↓
17 ↓	ドイツ	15 ↓	8 ↓
18 →	アイルランド	18 ↓	18 ↓
19 ↑	ニュージーランド	17 ↓	16 ↓
20 ↓	イタリア	20 ↓	29 ↓

※ → 昨年比同位 ↑ 上昇 ↓ 下落

Japan ● HDI 9位
● GDI 11位
● GEM 31位



HDI Human Development Index

● 人間開発指数

基本的な人間の能力が国として平均どこまで伸びているかを図る指数。生存・健康・教育・知識・生活水準等で測られる。

- ① 出生時平均余命
- ② 成人識字率
- ③ 進学率
- ④ 一人当たり実質国内総生産 など

GDI Gender Related Development Index

● ジェンダー開発指数

HDIの達成度の男女差を見たもので、男女間に差がある場合低くなる。

GEM Gender Empowerment Measure

● ジェンダーエンパワーメント測定

男女がHDIに見られる開発された能力を十分活用しているか、その機会が男女平等に利用されているかを見る指標で、経済・政治・専門職への参加状況で測られ、次の指標が使われる。

- ① 国会の女性議員割合
- ② 女性行政職・管理職割合
- ③ 女性専門職・技術者割合
- ④ 女性稼働所得割合

● ICFTU（国際自由労連）の規約改正 ●

第4条 代表権

a) iii) 加盟組織は、男女平等を積極的に推進するというICFTUが宣言した目的を考慮して代議員を選出しなければならない。2人以上の代議員を有する組織の代議員の半数を女性が構成しなければならない。10万人またはそれ以下の組合員数を有するいかなる組織も、女性労働者が50%以上を占める場合は、1人の女性を代議員として指名するものとする。代議員は発言権と投票権を有する。

● ジェンダーバランスについての改正

第7条 常設委員会

a) 加盟組織から寄せられた指名ならびにジェンダーのバランスの精神に基づき、執行委員会あるいは運営委員会は構成員を任命する。

◆ 男女共同参画社会基本法の考え方 ◆ (1999年6月施行)

- ① 男女の人権の尊重
- ② 社会における制度又は慣行についての配慮
- ③ 政策等の立案及び決定への共同参画
- ④ 家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤ 国際的協調



第2次男女平等参画推進計画

第33回中央委員会 (2000年10月4日)

経緯

第1次計画のまとめと評価

(1) 執行機関への女性の参画

- ① 行動計画は、女性執行委員の割合を2000年までに15%とする目標を決めた。99年の結果は、構成組織6.9% (92年は4.6%)、連合本部10.9% (同年1.9%)、地方連合会4.6% (1.7%) でそれぞれ目標を達成することができた。91年から99年まで女性執行委員が増加した構成組織は21、変わらないう構成組織49、減った構成組織3である。女性執行委員ゼロの地方連合会は91年の26から99年は3まで減少した。また、地方連合会では女性専任役員(5地方連合会)が増加した。

- ② 前進をみた組織は、執行委員会の下に三役を委員長とし、男女を構成員とする男女平等参画推進委員会等の専門委員会を設置して、男女平等政策や参画計画を策定し実践してきたことがあげられる。また、構成組織・地方連合会等からの意見聴取では、組合トップの指導性の発揮の重要性をあげている。

- ③ 女性組合員比率が低い組織は、男女平等推進が労働組合全体の課題になり、結果女性執行委員の選出が厳しい状況にある。今後は、改正男女雇用機会均等法を活用して性別によらない募集・採用と女性労働者の職域を拡大し、女性労働者の増加を図りつつ、女性の登用を進める必要がある。

(2) 大会等決議機関への女性の参画

- ① 大会・中央委員会の代表員の女性の割合は、女性組合員の比率にふさわしいものを目指す計画で取り組んできた。大会での女性代表委員の割合は、構成組

織5.5% (91年3.1%)、連合本部7.0% (同年2.3%)、地方連合会4.7% (同年4.7%) で、女性代表委員の割合は高まっている。

- ② 構成組織・地方連合会等からの意見聴取では、正副代表委員選出努力に加え、特別代表委員制度、傍聴への参加、大会議長に女性を選出する等女性の参画に工夫をあげている。目標設定をする等さらなる取り組みが課題となっている。

(3) 審議会等の参画

- ① 連合の取り組み指針 (その4) で当面20%とする目標を確認した。

2000年4月現在、連合推薦総数53審議会のうち女性を含むのは19審議会、連合委員総数は132人で、うち女性は22人である。女性比率は16.7%となっており、目標達成までもう少しである。

- ② 連合推薦も中央、地方で労働省関係審議会が増え、審議会の女性執行委員が少ないこともあり、十分な対応が困難になっている。したがって、委員選出の対象範囲を単組まで拡大することと役員育成の強化が求められている。

(4) 役員育成のための教育

- ① 地方連合会の幹部も参加した男女平等参画フォーラムを毎年、中央と地方ブロックの共同で開催してきた結果、労働組合の運動を男女平等参画によって担う共通認識を深めることの成果をあげている。

- ② 教育文化協会と連合の非営事業である「女性リーダー養成講座 (東西実施)」について、参加者はリーダーとしての役割、コミュニケーションの重要性、女性リーダーの課題等について学ぶことができたこと等を成果としてあげている。この研修は単組レベル

ルの女性執行委員育成にも効果をあげている。また、研修生のネットワークづくりも進んできており、相互に助ま合い女性執行委員の継続の力になっている。

- ③ 構成組織・地方連合会の研修の機会も増えてきているが、今後の課題は女性リーダーの継続性を確保するための環境整備、研修内容の充実、参加対象に男性も加える等が課題である。

(5) 広報 (キャンペーン) 等

連合は毎年調査を行い、その進捗状況と考え方をリーフレット等で構成組織、地方連合会の大会や連合が主催する集会、諸会議等で広報してきた。参画促進は継続した取り組みが重要であるが、単組までの浸透が弱いとの問題指摘もあり、取り組みの周知徹底が課題である。

課題

改善すべき課題

女性の役員を選出しようとする場合や選出した場合について、構成組織・地方連合会からの意見聴取等で次の課題があげられており、改善に向けた取り組みが必要である。

(1) 基本的な課題

- ① 組合活動の中で男女平等の課題があげられているものの、執行委員会における協議課題になっていないなど実際のものになっていない面があること。
- ② トップリーダーの理解と指導性発揮が重要であること。
- ③ 女性自身が性別役割分業を是として参画に消極的であること。
- ④ 女性が家庭責任を担う状況が続いて、組合活動が負担と感じていること。

- ⑤ 女性部等女性組織の位置づけが組合組織の中で弱く、そのことが役員育成や予算措置に反映していること。

- ⑥ 少数の女性役員では組織の中で孤立しやすく、女性執行委員のネットワーク強化が必要。

- ⑦ 活動時間や場所の設定が男性中心になりがちであり、もっと女性が参加しやすいように配慮すべきであること。

(2) 環境面での課題

- ① 女性執行委員の継続性確保のための条件整備を図ること。

- ② 非専任の女性役員は総じて職場での仕事や男性に比べて自己裁量の幅が狭く、職場離席がしづらい状況があり、活動時間の保障を整備すること。

- ③ 労働組合運動は役員等の意欲的な参画に支えられている面は避けられないものの、家庭生活を犠牲にした組合執行委員の恒常的な夜や休日及び活動のあり方。

- ④ 単組レベルで積極的に地方連合会へ派遣して役員育成をはかる気運に乏しい。

(3) 意識・風土面での課題

- ① 女性がリーダー的な役割を果たすことへの抵抗感が男女双方にある。

- ② 女性役員が必要知識・技術などの教育を受ける機会・経験が少ない。

- ③ 女性のチャレンジ意欲の醸成。

- ④ 男性執行委員の理解と啓発。

第2次計画の期間

社会の変化が激しいことや取り組みにメリハリをつけること等から、第2次計画の期間は2000年11月～2006年10月までの6年間とする。

第2次計画を策定する背景と考え方

以下のような状況認識と考え方で、労働組合への女性の参画を促進し、「男女平等参画を進める労働組合」づくりをめざす。

(1) 男女平等参画の重要度がますます高まる

男女共同参画社会基本法の施行と行動計画を受けて、労働組合をはじめ社会のあらゆる分野での男女平等・参画の取り組みが期待される。同時に、社会保障制度等の諸制度を社会的・文化的につくられた性別（ジェンダー）の視点から見直す機運が更に高まる。

(2) 仕事中心の生活を見直し、バランスのとれた生活を

少子・高齢化の進展は我々に関心する働き方の見直しを求めている。性別役割分担による男性の仕事中心のライフスタイルの見直しである。男女がともに育児・介護等の家族の責任を担いつつ、働き続けることのできる労働・社会環境を整備し、仕事と家庭のバランスのとれた生活づくりが従来に増して重要な課題である。

(3) 男女格差をなくするための積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）

男女雇用機会均等法の施行等で従来男性が働いていた職種に女性が進出し、女性の職域が拡大していく状況にある。仕事の配置や昇進・昇格等処遇においての男女格差解消のため、女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）が重要である。また、女性労働者を中心に増加するパートや派遣・契約労働者の均等待遇確保も労働組合の大きな課題である。

(4) 労働組合自身の改革と組織の強化・拡大

労働組合も長い歴史を有しており、社会の固定的な性別役割分担の考え方の影響を受けて今日に至っている。労働組合の活動を社会的・文化的につくられた性別（ジェンダー）の視点から労働組合の方針、活動、運営を見直し、「労働組合イコール男性」といったイメージを払拭する改革が求められている。労働組合自身の改革によって労働組合における男女平等を進めることが時代の要請となっている。また、増加する女性労働者とパート労働者の労働条件等の改善のためにも労働組合の強化と組織拡大が重要な課題となっている。

(6) 国際自由労連の方針等を考慮する

国際自由労連は、意思決定機関における女性の参画目標を2004年まで30%、2008年まで40%、2016年まで50%としている。2000年に開催された第17回世界大会で規約を改正し、大会代議員のうち半数を女性にするなどとした。国際産業別組織の多くも規約を改正し、女性の執行委員を一定割合にすることになっている。連合や各構成組織は、これら国際組織の附帯に加わり決定した方針を十分尊重して取り組みなければならない。また、国連等の機関も意思決定のための諸会議等への女性の参画目標は30%としている。

執行機関等労働組合の諸機関への女性の参画目標

執行委員、大会代議員をはじめ労働組合の諸機関における女性の参画割合の目標を当該組織における女性労働組合員比率とする。したがって、連合本部の目標は27%（99年実績）、構成組織・地方連合会および単組はそれぞれの女性組合員比率を目標とする。なお、国の諸議会等への参画目標は「2005年までに30%」である。

取り組み方は、実施等も考慮し、目標にむけて段階的に進めていくこととし、計画期間中に以下の実現に取り組む。

(1) 執行機関への女性の参画目標

- ① 女性執行委員がゼロの組織は早急に1名を選出し、複数選出の条件づくりをする。
 - ② 1名選出している組織は早急に複数を選出し、女性組合員比率の半分を達する条件づくりをする。
 - ③ 女性執行委員が女性組合員割合の半数まで達している組織は、女性組合員比率までに近づける。
- すぐに選出が困難な組織は時間を定めた過渡的措置として女性特別執行委員（望ましいのは複数）の枠をつくる。また、女性三役についても努力する。

(2) 大会等決議機関への女性の参画目標

- ① 大会の代議員については、正規の女性代議員割合の目標を定めて取り組む。また、大会の雰囲気になれることや育成の観点から女性の労働を増やす努力をする。
- ② 女性代議員が複数いる場合等は、大会の議長や大会役員に女性を選出するよう取り組む。
- ③ 中央委員会等中間の決議機関についても大会代議員、大会役員に準じた考え方で取り組む。

なお、大会の代議員については、正規代議員の選出が困難な組織は時間を定めた過渡的に女性の特別代議員（望ましいのは複数）、オブザーバーの制度を設ける取り組みをする。

(3) 審議会等の参画を進める

- ① 連合が推薦する国の審議会への参画目標は、「取り組み指針（その4）」で確認した「2005年までに30%」とすることを引き続き目標とする。
- ② 連合と地方連合会は、委員要請の対象を連合、地方連合会および構成組織のほか、当該構成組織と協議を重ねながら単組まで広げる。
- ③ 連合と地方連合会は、女性委員がその役割を十分に担えるよう担当部門との連携を進める。また、委員の研修機会の確保および活動状況の把握に努める。
- ④ 構成組織・単組は、特に非専従の女性委員については仕事との関連でその任を十分果たせるよう労使で環境整備を行う（法令に基づいて設置された審議会委員等は労働基準法第7条にある「公民権行使の保障」の「公の職務」に含まれる）。

(4) 国際活動への参画を進める

- ① ICFUなど労働組合の国際組織の大会等やILO総会の連合代表団編成では女性が半数となるよう取り組む。また、セミナーや視察について男性だけの派遣をなくし、女性の参加を積極的に進め、研修機会をつくる。また、受け入れについても男女構成チームが望ましいことを表明する。
- ② 連合が参加要請する場合は、参加組織の均等な割合の確保と女性が参加しやすいようにする観点から、女性参加者に対して費用の一部を補助する。

目標等を実現するための 取り組み

(1) 専門委員会の設置と目標を定めた行動計画を作成するため

- ① 会長・執行委員長等三役のリーダーシップで、執行委員会の下に男女を構成員とする「男女平等参画推進委員会」を設置し、目標を定めた男女平等参画計画をつくる。
- ② 男女平等参画計画は、計画の進捗状況の点検を行う。男女平等参画計画の作成は、目標実現のための行動計画となるようにする。計画では、執行機関の参画の他に、組合活動のあらゆる分野（企画・立案・決定・実践・評価・見直し）への参画の促進を基本とする。特に、大会・中央委員会等の決議機関、各種集會への参画を促進する方策、役員育成のための研修内容・方法についても明らかにする。
- ③ 単組の計画では、上記の内容に加え労働協約、団体交渉、労働安全衛生委員会等への女性の参画促進方策についても明らかにする。
- ④ 構成組織や単組の計画では、役員候補者リストの作成、執行委員インターン制度（執行委員みならい制度）等女性役員育成計画の導入の検討も行う。
- ⑤ 組合書記局で働く女性の登用に努力する。
- ⑥ 女性役員専任の登用・増員に努力する。

(2) 女性の活動組織の設置

- ① 執行委員会のもとに女性の意欲を延ばし女性パワーを結集する「女性委員会（部）」等の女性活動組織を設置する。
- ② 「青年女性委員会（部）」として実際の活動を女性活動と青年活動に分けて活動している場合は、女性活動の強化の観点から、青年委員会（部）と女性委員会（部）を分離して「女性委員会（部）」として

いくことを検討する。

- ③ 組織全体に広げるとの観点から女性活動組織をなす場合は、方針決定の企画・立案、運動のすべての分野に男女平等の視点が女性にきちんと参画することを確認される仕組み運営が重要である。また、女性部を廃止した構成組織は、地方連合会の女性委員会に対応できるように担当者を明確にする。

(3) 教育活動

- ① 構成組織・単組は次のことを行う。
 - 「新人執行委員セミナー」「中堅執行委員セミナー」等を開催し、男女平等の考え方を学ぶ機会をつくる。
 - 女性の力量を高めることや女性リーダー育成を目的とした研修を実施する。
 - 組合のあらゆる研修会への女性の参画に努める
 - 組合書記局で働く女性の能力を開発し、積極的に登用する。
- ② 連合は次のことを行う。
 - 教育文化協会と協力した女性リーダー養成講座の開催およびレベルに応じた研修を実施する。
 - 男女平等参加による「男女平等参画フォーラム」を地方ブロックで実施する。
 - 教育文化協会や「連合アカデミー」の組合リーダー養成を目的としたカリキュラムに男女平等のテーマ等を設定するよう要請する。
 - 連合のホームページ、連合ネットに女性執行委員のネットワークを設け、活動の相互交流、情報提供に努める。

(4) 規約などに「男女平等参画」の理念の導入を検討する。

構成組織、単組は、「連合の進路と役割」や国際自由労連の規約清文を参考に、規約等に「男女平等の職場と社会づくり」の理念の導入について検討し、男女平等の取り組みが労働組合の大きな目標である

ことを明確にする。

(5) 広報活動

- ① 機関紙誌への男女平等課題を積極的に掲載する。
- ② 教材・周知等の器材を作成する。
- ③ 連合は、構成組織、単組等の先進事例集を発行する。

(6) 労働組合運営の改善

- ① 会議日程・場所・時間の設定を家庭責任をもっている方も参加できるよう工夫する。集会等を開催する場合は、必要に応じた保育室を設置あるいは保育費の補助等を工夫して、組合員が安心して参加できるようにする。
- ② 非専従役員の場合、労働組合活動のために職場を離れることができないよう労使で環境づくりを行う。
- ③ 組合事務局の男女平等の推進、セクシュアル・ハラスメント防止に取り組み、男女が快適に業務を遂行できるように環境整備する。

(7) 予算措置

「男女平等参画推進委員会」、「女性委員会（部）」等の活動、研修の実施とそれへの参加の活動保障、調査や広報関係費用について予算措置をきちんと行い、取り組みの基盤を確立する。

計画のフォローアップ

- (1) 構成組織、地方連合会は計画のフォローアップを行う。
 - (2) 連合本部は
 - ① 行動計画作成にあたってのマニュアル（事例集とセットも検討）をつくる。
 - ② 行動計画のフォローアップを毎年定期的に実施する。進捗状況について大会や連合の集会等で公表する。
 - ③ フォローアップを受けて、2年ごとに具体的な取り組みを提示する。
- 以上

生活協同組合の男女共同参画の取組

I 生協の理念と男女共同参画

■ 21世紀理念

「自立した市民の協同の力で人間らしいくらしの創造と持続可能な社会の実現を」



経済・産業中心の効率優先社会から
人間の生活・生命に基盤をおいた環境と調和した社会へ

男女共同参画社会づくりは生協にとっての未来開発

II 主な取り組みの経過

1995 第1次行動課題（～2000）を策定

「男女共同参画を促進するために生協がめざすこと」

生協の課題を整理し、連合会運営への女性参加、女性職員比率の向上、
幹部登用などについて数値目標を掲げた



- 連合会運営への女性の参加促進
 - ・ 県連理事会における女性の比率の向上（2000年までに30%）
 - ・ 日本生協連理事会および地連運営委員会における女性の比率の向上（2000年までに25%）
 - ・ 日本生協連理事会の諮問委員会・専門委員会における女性の比率の向上（2000年までに30%）
 - 職種の拡大とフルタイムの女性職員比率の向上
 - ・ すべての生協で20%以上に
 - 幹部職員への女性の積極的登用
 - ・ 課長職（級）以上の幹部職員比率をすべての生協で10%以上に
- 2001年以降も引き続き推進

1997 日本生協連の運営改革の一環で

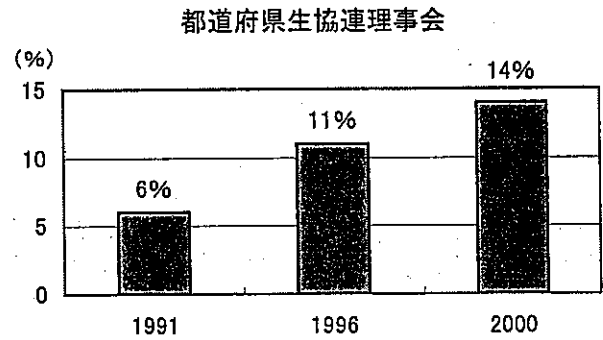
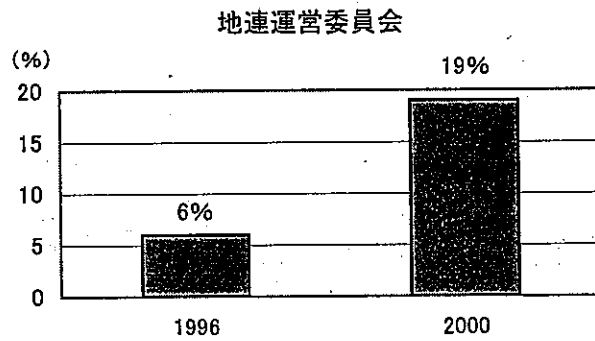
- ・ 理事会の女性枠を拡大2人（6%）→8人（20%）
- ・ 理事会に男女共同参画小委員会設置

2001 第2次行動課題（～2005）を策定

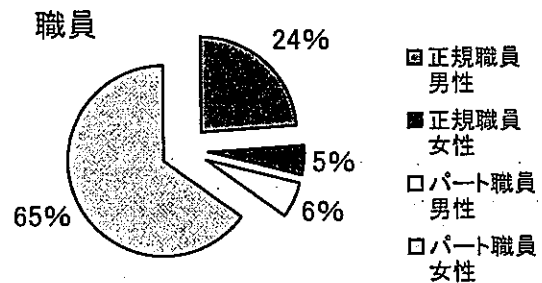
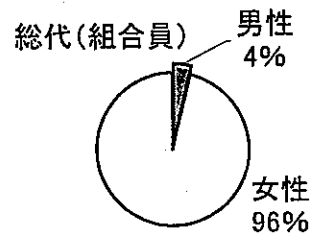
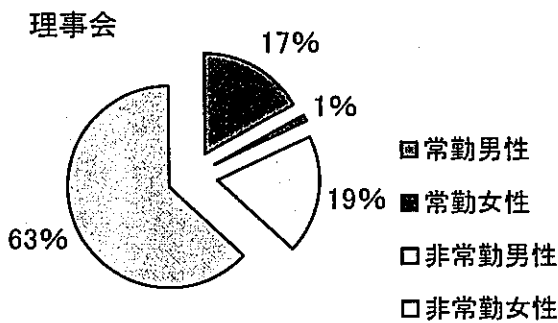
1. 男女共同参画について理解を広げ、推進体制を確立する課題
2. 職員分野の行動課題
3. 組合員分野の行動課題
4. 社会的行動課題

生活協同組合における現状の到達点

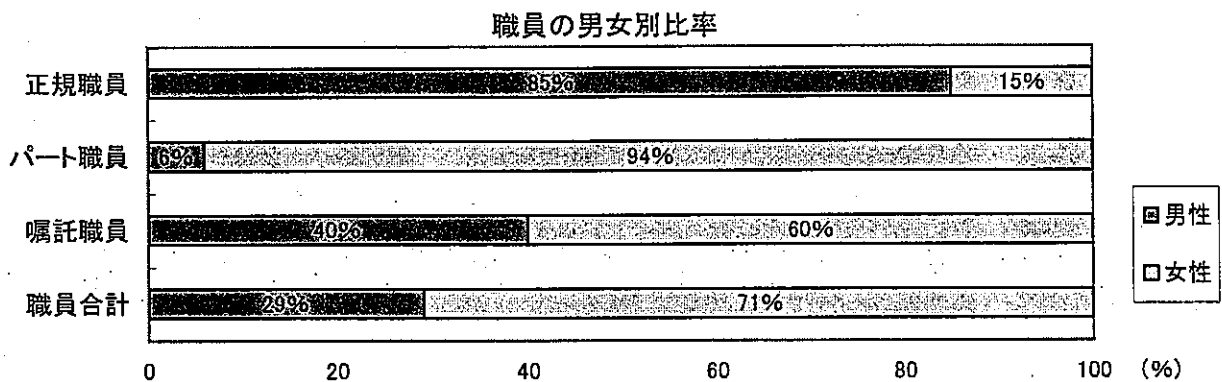
各連合会機関会議に参加する女性の増加



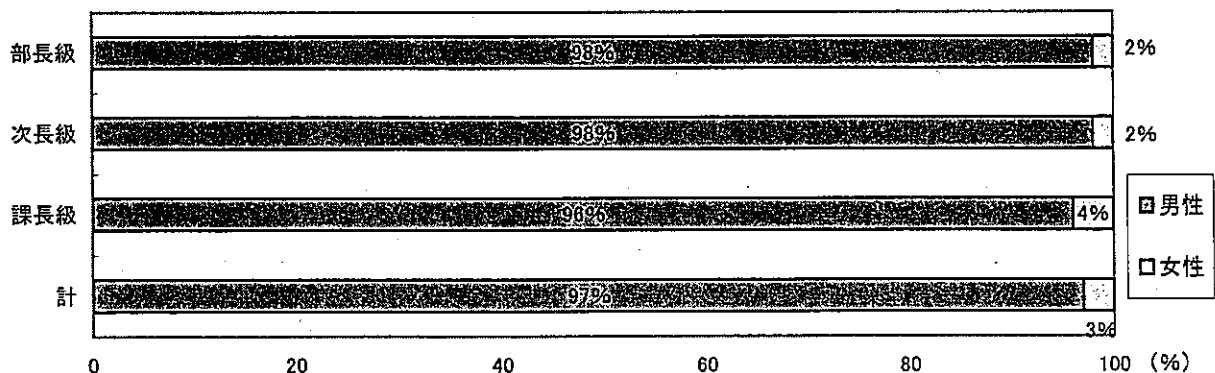
会員生協のレベルにおける男女の参画状況(2000年50生協調査)



会員生協では正規職員における女性は15%(50生協調査)



職階が上がるとさらに女性は少ない(50生協調査)



事例1:福井県民生活協同組合の取り組み

○生協の概況

組合員数 100,121 人 事業高 151 億円 (うち店舗 21.0%)

正規職員 152 名、定時職員 208 名

(2002 年 3 月末見通し)

○取り組み内容

(1)2000 年度正規職員の一時パート制度を導入

①導入の背景

- ・育児休業法に基づく休業・時短制度は整え、利用者もいるものの、結婚等を理由とする退職については受け皿になり得ていなかった。そこで、より一層働きつづけやすい労働環境の整備の一環として「一時パート制度」をスタートさせた。

②制度の概要

- ・仕事の継続意思がありながら既存制度の下では仕事と家庭の両立が困難な男女職員に対し、時間契約社員に雇用形態を変更して両立を支援する制度。
- ・期間は最長 5 年。契約時間は本人の希望を最大限受け入れる。
- ・期間終了後は正規職員として復職する。
- ・期間賃金は時間単価(本人の基本給÷157.5 時間)で時間計算。
- ・賞与は職員支給月数の 7 割。
- ・期間中は退職金算定の勤続年数に含まず。
- ・その他は原則、職員と同条件。

③利用者

- ・現在女性 1 名 店舗運営部担当 1 日 6 時間勤務

(2)パート支部長の配置

① 導入の背景

1980 年代に遠隔地域への業者委託による非効率な配達や、一部の職場班による昼休み時間指定配達などの問題があったのを解決するために、1987 年パート職員による共同購入配達を導入した。その後、共同購入事業の収益構造改革の重点施策として、パート化をすすめてきた。こうした動きの中で、豊富な職務経験と主婦の立場を存分に発揮して職員以上の業績を上げるパート職員も出てきた。実力あるパート職員に、やる気につながる待遇とポストを持たせその力を一層発揮してもらうために、1999 年よりパート支部長を配置。

② パート支部長の処遇

パート支部長は年俸制で、人事考課による 5 段階評価を行い、成果に応じて報酬は変動する仕組み。

(3) メイトリーダーの登用

メイト職員（共同購入支所・店舗配属のパート職員）の中から、それぞれの部門のリーダー的役割を果たせる力量のある者を「メイトリーダー」として登用。2002年度に店舗部門で16名、共同購入支所で1名のメイトリーダーを登用。2003年度にはさらに共同購入支所にて12名のメイトリーダーを配置した。

(4) その他の取り組み

- ・パートからフルタイム職員への登用
- ・パートから正規職員へ 女性5名、男性2名
- ・パートから年俸職員へ 女性13名
- ・部署別男女別配置状況、年次ごとの退職理由が適時把握されている。

○男女共同参画推進委員会の設立

2002年8月に、男女共同参画活動推進のための委員会を発足した。構成メンバーは役員、管理職、県の担当者などの9名で構成され、理事長の諮問機関として位置付けられている。

県下No.1女性組織団体として生協が男女共同参画社会の形成に向け先進的な役割を果たすことが使命であり、これまでの食の安全・安心の活動をベースに置きながら今後は男女バランスのとれた事業運営づくりが必要と考えている。また、福井県内の高齢化は全国に比べて急速にすすみ、生協運動を発展させていくための担い手である職員の活性化も重要と認識し、性別、年齢、ハンディキャップの有無を問わず個々の人間力を最大限発揮できる職員組織の形成も必要となっている。これらのことから以下の基本方針のもと2009年までのポジティブアクションを策定し、実践していく。

○男女共同参画基本方針

- ① 男女共同参画社会の実現は「21世紀社会を決定する最重要課題」という認識に立ち、県民生協のあらゆる政策に関して常に男女共同参画の視点で取り組む。
- ② 基本方針は、県民生協7次中期計画を視野に入れ、2003年から2009年までの7年間を見据えた計画とする。
- ③ 職員組織、組合員活動、および社会的行動の3つの分野で基本的考え方及び行動計画を策定し、生協全体で継続的かつ積極的に取り組んでいく。
- ④ 国及び日本生協連合会の動向に注視しつつ、先進的な企業事例に学びながら時代に対応した考えと施策を講じて先駆性を発揮しその諸課題に取り組んでいく。
- ⑤ 取り組みにあたっては経営品質の視点をもってその「仕組み」づくりを行い、目標数値を持ち、進捗管理を行いながら常に評価改善を加えていく。

事例2：生活協同組合さいたまコープの例

○生協の概況（2002年度末見通し）

組合員数 57万人 事業高 1041億円 正規職員 930名 パート職員 3700名

○取り組み内容

（1）男女共同参画行動計画、2002～2004年度アクションプログラム策定

《男女共同参画推進にあたって大切にしていること》

- ①組織全体で推進すること
- ②組織風土改革として位置づけること
- ③目標数値・期限をもつこと
- ④一人一人が自分の問題として考えられるようにすること

《目標数値》

- ①女性正規職員比率 20%をめざす（2002年度8.6%）
- ②管理職女性正規職員比率 10%をめざす（2002年度3.7%）

（2）新卒採用女性比率40%以上

2003年度新卒採用内定者は女性比率48%。内定者と先輩職員との懇談会を実施し、早い時期から働く上での不安などを取り除くようにしている。

（3）エクセレント制度（パート職員対象）の活用

パート職員がキャリアアップしていけるエクセレント制度をすでに導入し、試験・面接などを経て次々とリーダー、マネジャーとして任用されている。仕事の評価が給与にも連動。

リーダー → マネジャー → トレーナー とランクアップしていく。

（4）パート職員から正規職員への登用

- ・2002年度はパート職員27名の応募があり、18名が正規職員として登用された。
年齢は22歳から53歳までと幅広く、面接とこれまでの仕事の経験を重視し登用。
- ・これまでエクセレントリーダーを経験していた職員は、正規職員としてのポスト（役職）任用も同時に実施し、今回は主任クラス（エリアリーダー）や係長クラス（副店長）として任用されている職員も多い。

（5）女性が働き続けられる労働環境改善、制度の見直し

①チアアップ制度（出産育児に関わる制度）の見直し

育児休職3年、小学校入学まで1時間（30分単位）時間短縮、通勤時間1時間以内の事業所への配置、つわり通院休暇16日、産前産後休暇16週などを盛り込んだ「チアアップ制度」の見直しを実施。見直し内容としては、女性職員対象となりがちだった制度を男性職員も取得しやすくすることや、子どもの介護（風邪など）のために必要な休暇（年5日）の検討など。

②セクシャルハラスメント防止の取り組み

セクハラ防止委員会をたちあげ、セクシャルハラスメントを許さない宣言を発表。相談窓口や対応方法を明確にする他、啓蒙活動推進についても検討している。

③フレックスタイム制度の導入

一部の本部でフレックスタイムを導入。シフト勤務なども含め、今後の働き方を全体で検討している。

④長時間労働・残業削減の取り組み

全ての事業所において、長時間労働・残業を削減するための論議や取り組みが開始された。

JAにおける状況は？

1. JA運営への女性参画の現状

(1) 女性正組合員の現状

平成11年3月の女性正組合員は73万4,003人で、正組合員全体に占める割合は13.8%となっています。女性正組合員の統計をとり始めた昭和55年度と比べると、18年かけて24万人の増加にすぎません。(図1)

都道府県別にみた特徴は、県間格差が大きく山口の27.6%が最高で、最も低い県は6.7%にとどまっています。

(2) 女性総代の現状

平成11年4月1日の「JAにおける女性参画推進のための基本調査」(JA全中調査、回収率78%)によれば、総代31万1,143名のうち女性総代は5,767名で1.9%となっています。

(3) 女性役員の現状

平成10年度の女性役員数は143名で、役員全体に占める割合は0.35%となっています。女性役員数は、昭和55年度27人から着実に増加してきたものの、極めて限られた数値となっています。

女性役員が1人もいない県は、平成12年9月のJA全中調査では8県となっています。

以上、女性の正組合員、総代、役員に占める比率をみてきましたが、この数値は農業就業人口の6割を占め、農業振興に尽力し、かつ高齢者介護などをはじめとする生活活動を中心に担うなど女性が果たしている役割と比較してもあまりにも小さいといわざるを得ません。(図2)

年度	正組合員数	指数	うち女性 正組合員数	指数	女性の占める割合(%)
昭和55年	5,634,889	100	496,740	100	8.8
平成元年	5,543,215	98	646,052	130	11.7
平成10年	5,335,636	95	734,003	148	13.8

農林水産省「総合農協統計表」より

(図1)

年度	役員数	指数	うち女性 役員数	指数	女性の占める割合(%)
昭和55年	81,100	100	27	100	0.03
平成元年	71,435	88	58	215	0.08
平成10年	40,488	50	143	530	0.35

農林水産省「総合農協統計表」より

(図2)

2. 女性参画を進めるにあたっての課題

(1) JAの課題

従来、農村地域は、家・男中心の社会でした。そして世帯主である男性が組合員という一戸一組合員制が採られてきました。昭和50年代に入り、女性・後継者の組合員化(一戸複数組合員制)が、平成に入ってから正組合員加入と併せて「総代・理事の選出」が総合審議会やJA全国大会の決議によりすすめられてきましたが、女性の参画はあまり進んでいません。

この理由として、女性の参画は女性組織の問題として位置づけ、自らの課題として取り組んでこなかったJAおよびJAトップの姿勢がまずあげられます。つぎに大会等で決議はするものの目標の設定や進捗状況の点検がされず、運動として展開してこなかったことがあげられます。

(2) 女性自身の課題

女性参画が進まなかった大きな理由の一つは、女性自らも因習的な考え方にとらわれて参画することに消極的であったことです。女性参画をすすめる上で、女性自身が旧来の受動的立場から、自らが農業やJAについて学習し、参画することの意義を理解し、意欲をもって取り組むことが課題であるといえます。

事例

加藤美枝さん(30才)の場合
熊本県 JA鹿本

「家族に気兼ねしたり、世間体を気にしたりして、口にも出せずに諦めるというのは、あまりに寂しい。家族の中で誰かが何かをやりたいと思った時に、話し合ってみて、協力しあって可能なことなら、皆でそれを実現させる、そんな家族が私の理想です。」と7年前『家族経営協定』を結びました。話を切り出すには、相当の勇気が必要だった様です。

家族経営
協定の
ススメ

家族経営協定を結ぶと、家族の一人ひとりが輝いてきます。お互いに新しい信頼関係が生まれて、農業に取り組む意欲がわいてくるからです。

協定の内容は、それこそ百家族あれば百通り。家族のやる気を引き出す、イキイキとした協定を創りましょう。

なぜいま必要なのでしょう

JAは平成9年に制定した「JA綱領」で「農業と地域社会に根ざした組織としての社会的役割を誠実に果たす」ことを宣言しましたが、日本の経済社会およびJAを取り巻く環境が激変する中で、その社会的役割を誠実に果たしていくにはJA運営への女性参画がこれまで以上に必要とされています。

1. 魅力ある地域社会づくりのために

JAはこれまででもよりよい地域社会づくりに取り組んできましたが、最近、政府・地方自治体の地域政策の見直しや新たな政策が相次いで出されています。例えば、第5次全国総合開発計画の決定、「食料・農業・農村基本法」の制定や「介護保険制度」の実施などであり、その一方で政府・自治体のサービスの後退が指摘されています。

こうした中で、協同組合による地域の農林漁業の振興や地域福祉など地域づくりへの役割発揮が期待されていますが、JAにとっても魅力ある地域づくりのため女性の声をJA運営に活かしていくことが求められています。

2. 広域合併JAの民主的運営のために

JAグループでは他業態との競争、規制緩和に対応するため、高度で多様な機能をもとめて広域合併を進めてきました。

広域合併JAでは、組合員数の増加、地区の拡大、業務の増大・複雑化にともない、組合員の意思をJA運営に十分反映させる仕組みが非常に重要となっています。

そのため、組合員組織の育成・強化、各種委員会や座談会の充実等に努めるとともに、生産と生活の両面を担っていながら、参画が限定されていた女性の意思を反映する仕組みを作っていくことが必要です。このような地道な取り組みの積み重ねが民主的運営へとつながります。

3. JA事業の活性化のために

少子・高齢化の進行、世帯員の減少等により、従来、家族の中で完結していたサービスの外部化が急速に進む状況にあります。こうした中で生活者あるいは女性の視点が重視されます。具体的には、介護サービスや保育所、調理、掃除などの外部化をはじめ多様なニーズが生じています。す

で、女性による起業や各種の新しい協同の取り組みが行われており、新規事業としての展開も期待できます。JA女性組織においてもファーマーズマーケットや農産加工事業、高齢者福祉活動などJAと連携して多様な取り組みが行われ、JA事業の活性化に寄与している例が各地で見られます。

4. JAの組織基盤の拡充のために

農家の減少にともなってJAの正組合員数は漸減傾向にあり、一方高齢化が進行しており、今後においても高齢者のリタイア等によって、正組合員の減少に歯止めがかからず、組織の基盤の脆弱化が懸念されています。組織基盤の維持・強化が大きな課題となっています。その対策として一戸複数組合員制を打ち出しているものの、十分な取り組みがなされていません。

次代の農業を担う青年層とともに営農・生活活動の中核を担う女性の正組合員加入をすすめることにより正組合員の減少に一定の歯止めをかけるとともに、多様な組合員による重層化は組織基盤の安定化をもたらします。

5. 男女共同参画の取り組みによる

イメージアップのために

男女共同参画社会基本法の施行にともない、社会全体として男女共同参画社会の実現にむけての動きが強まっています。

農村は性別役割分担意識が強く、女性は果たしている役割に比較して十分に評価されていません。このことが若い女性が「農村や農業を敬遠する」理由ともなっており、農村の配偶者問題となって現れてきています。JAおよび農村女性が一体となって性別役割分担を改め、女性の参画をすすめていく必要があります。そのことによって男女共同参画の意義が認識されるとともに、農業・JAに対するイメージ向上につながります。

家族経営協定を結ぶまで・結んでから

- * まずは話し合い…………… 家族の就業・生活をめぐる課題や農業経営の計画を明らかにする。
- * 対策案を考える…………… 問題点・課題の解決や目標の樹立のために、どのような取り決めが必要か検討する。
- * 協定を結ぶ…………… 第三者の立ち会いのもとで協定を結ぶ。
- * 計画の実行と見直し……… 締結した内容が履行されているか否かの点検・見直し。

「協定書」の内容

1. 経営計画の策定…………… 経営計画の策定、計画の内容、方法等について定める。
2. 経営の役割…………… 農作業や経営管理等について、家族構成員の役割分担を明確にする。
3. 収益の配分…………… 農業経営から生じた利益の配分の方法について定める。
4. 労働報酬の支払い…………… 経営主の営む農業経営に従事する労働の対価の授受をきめる。
5. 就業条件…………… 日々の労働時間、休日、有給休暇、研修、福利厚生に関することを定める。
6. 将来の経営移譲…………… 経営の継承に当たって、その経営権、資産を移譲するに際し、構成員の合意、関与の方法について定めておく。
7. 家事等の分担…………… 農作業以外の家事等につき、必要となる分担を決めておく。

JAにおける女性参画の進め方

1. 女性参画推進に関する基本方針の策定

組合員、総代、役員など、JA運営の各段階の女性の参画について統括的、基本的な方針を策定し一体的に運動を進めます。

基本方針策定に際しては、従来からこの運動に取り組んできた、参画の対象者であるJA女性組織と十分に協議します。

＜基本方針で定める内容＞

(ア) JAにおける男女共同参画の考え方の明確化

今まで参画の乏しかった女性がなぜ参画しなければならないのか、JAとしての明確なビジョンを示します。

(イ) 具体的行動計画

① 取り組み方法の明確化

組合員加入、総代、役員など各段階において、どのような方法で進めるか手順を明らかにします。

② 目標数値の設定

組合員加入、総代、役員など各段階における女性の参画を目標数値とその達成年次を決定します。目標数値に対する点検は単年度ごとに行い、当初目標の実現が困難な場合は、原因を探りさらに運動を強めていきます。

2. 具体的進め方

① 女性組織と役職員の対話活動の実施

具体的なJA事業への要望や新規事業の提案など実質的に女性の意見や要望を聴取する場とします。

② 各種委員会への参画

JAの中に組合員を構成メンバーとする各種委員会がありますが、そのメンバーに必ず女性委員を入れます。

③ 支所運営委員会への参画

日常的な営農と暮らしに一番近い支所の運営委員会に女性の参画を求めます。

④ 組合員加入の促進

組合員に加入することを、JA運動に参画する第一歩と位置づけ、女性の参加を目に見える潮流として印象づける意味からも、幅広く取り組みます。

⑤ 総代の選出

女性総代の選出を積極的に図り、女性総代の参画によって総代会での議論を活性化させ、総代会の実質的改善をめざします。

⑥ 参与の選出

参画促進の一方策と考えて参与制度を採用する場合は、理事選出までの経過措置とし、必ず理事就任プログラムを確立したうえで実施します。

⑦ 役員の選出

業務執行にかかる意思決定機関である理事会に女性の参画を求めます。

現在でも女性の役員選出を制度として阻んでいるわけではなく、現に地域から選挙で選出された女性理事もいますが、現実的には女性の選出に対し抵抗が強く、過渡期の現状において、積極的改善措置として女性枠を設置することは、女性参画を進める有効的な手段です。

女性の
経済的自立
+
JA事業の
活性化

活躍する女性たち

エンパワーメント＝力をつけること

自分の人生は自分が選択し、自分が決定するという「自己決定権」の基盤をつくる。つまり自立した個人としての力を持ち、たくわえていくことです。それには、まず経済力をもつことです。女性の目線と感性で行う、新しい仕事おこしもその一つです。たとえば、ファーマーズマーケット、地域特産加工品の製造、高齢者むけ給食サービス、地場産品をいかしたレストラン、食材配達など、地域との連携のなかで、女性が活躍する場は多種多様です。

事例

「JA南国市かざぐるま市」

高知県 JA南国市

かざぐるま市は1998年2月JA南国市女性部の直売所としてオープンしました。女性部員259名が参加しました。1999年度の1日平均売り上げ52万円、客数515人、売り上げ点数3212、年間売り上げ1億8千900万円でした。オープン当初予想もなかった売り上げでした。女性だからこそ、消費者の立場を理解でき、要望に応える経営ができたといえます。



第22回JA全国大会で 確認したことは

今までみてきた現状や必要性をふまえ、平成12年10月に開催した第22回JA全国大会では、以下の3点を決議しました。

今回の大会決議のポイントは目標数値の設定です。今まで女性参画がなかなかすすまなかった原因として、点検できる目標を提示しなかったとの反省にたち、全国平均での数値目標を決議するとともに、全JAで平成15年度末までの数値目標を掲げて取り組みを強化することを決議しました。



女性・担い手のJA運営への参画の促進

- 各JAで男女共同参画推進方を策定し、組合員家庭、地域、各種団体と連携し、一体となった取組みをすすめます。
- 農業やJA事業・活動において重要な役割を担う女性のJA運営への参画を促進するため、女性正組合員比率や女性総代比率等について全JAで数値目標を平成15年度末までに掲げて取組みを強化します。
- 女性職員の適正評価と能力開発により、JAの職場における男女共同参画を促進します。

具体的数値目標

平成15年度末までに、全国平均で以下の数値目標を達成します。

- (1) 正組合員加入: 正組合員における女性の割合を25%以上とします。

＜設定理由＞平成9年度の正組合員における女性の割合は13.5%です。まず現状の倍増を当面の目標にし、取り組みやすさと堅実性を重視しました。

- (2) 総代への就任: 総代における女性の割合を10%以上とします。

＜設定理由＞平成11年4月の総代における女性の割合は1.9%です。正組合員に連動しての設定も考えられますが、現状から考えるとあまりにも高い目標となり、取り組み意欲をそく恐れもあります。このため、正組合員目標の約半分に設定します。

- (3) 理事への就任: 合併JAにおいては女性理事を2名以上とします。なお、経営管理委員会制度を採用しているJAでは、女性委員数を2名以上とします。

＜設定理由＞従来、男性だけで構成されていた場に参画していくのに1名だけだと、男性にも女性にも強い違和感が生じます。せっかく参画した女性が本来の力を十分発揮するためにも2名以上とします。

- (4) 各種委員会への参画: すべての委員会における女性委員を2名以上とします。

＜設定理由＞女性の力を十分発揮するため2名以上とします。

- (5) 参与への就任: 参与制度を実施する場合は、女性参与を2名以上とします。

＜設定理由＞女性の力を十分発揮するため2名以上とします。

あなたのJAでは女性参画についての数値目標を決めていますか？

決めているJA

→ 目標達成に向けて実践的取り組みをしましょう。

決めていないJA

→ 取り組み方と数値目標を決めることから始めましょう。

日本体育協会及びJOC（日本オリンピック委員会） に加盟する競技団体についてのデータ

資料出所：大修館書店「目で見える女性スポーツ白書」（2001年）

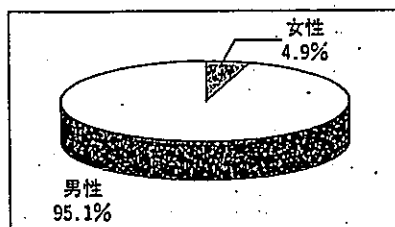


図2-13 競技団体の役員男女比

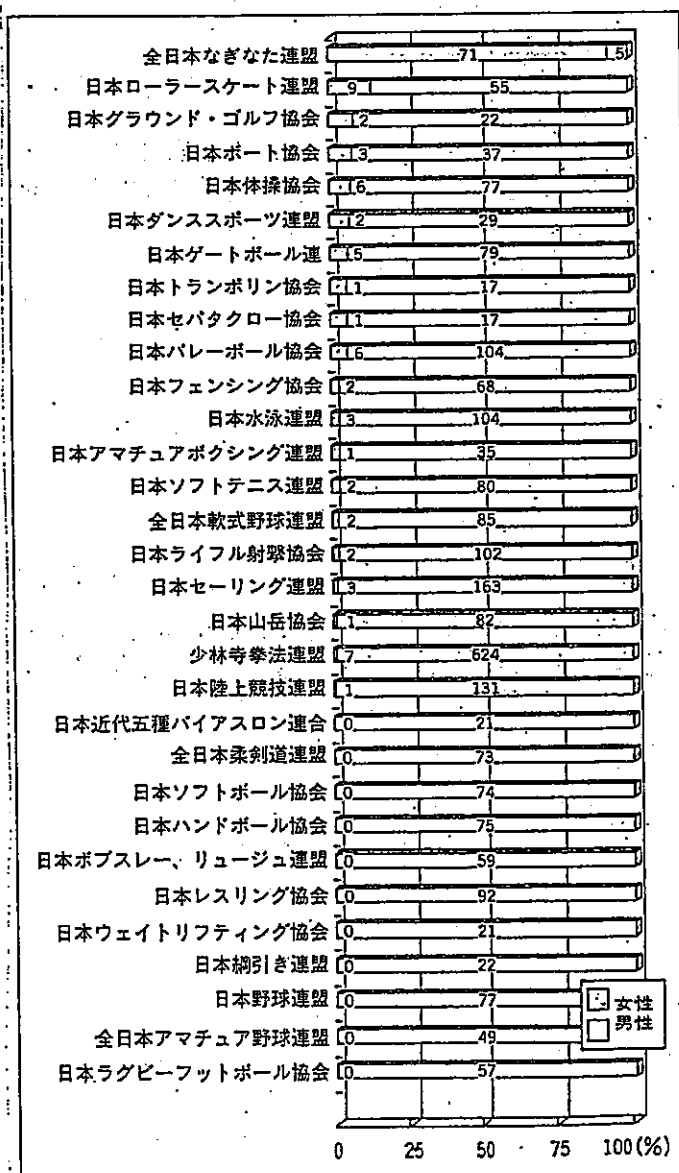


図2-16 競技団体別役員の男女比

女性とスポーツに関するブライトン宣言

宣言の焦点と目的

この宣言は、政府、省庁、団体、企業、教育・研究機関、女性団体、そして個人など、スポーツの実行・発展・振興に責任を持つ、または直接的・間接的に影響を与える人々、またはスポーツにおける女性の就職、教育、管理、トレーニング、発展に、どんな形であれ関心を寄せる人々、すべてにあてて出されたものです。この宣言は女性とスポーツに関係する、すべての地方の、国家の、そして国際的なスポーツの宣言や法律、法典、規則や条例を補足するためのものです。

この宣言の最たる目的は、スポーツのあらゆる面において、女性が最大限に関わることを可能にし、そして尊重する、スポーツ文化を発展させることです。

平等、発展、平和のために、この宣言の中で述べられている原則を適用することが、政府組織、NGO、そしてすべてのスポーツに関わる団体によって確約されています。それは、以下の事柄を含む妥当な政策、構造、そしてメカニズムを発達させることによってなされます。すなわち：

- ・すべての女性や女子が、個人の権利や威厳を保護し敬意を表するような、安全で支援的な環境でスポーツに参加することのできる機会を保証すること。
- ・すべてのレベルにおいて、また、すべての職務や役割においてのスポーツへの女性の参加を増やすこと。
- ・スポーツの発展に寄与する女性の知識、経験、そして価値を重んじること。
- ・スポーツの本質的な価値と、スポーツの持つ個人の成長や健康的なライフスタイルに対する貢献への女性の認識度を高めること。

1. 社会とスポーツにおける公正と平等

スポーツに責任を持つ組織や団体が、国連憲章、世界人権宣言、そして女性に対するすべての差別をなくす国連協定の定める平等条項に従うことを保証するために、政府と政治組織によって、あらゆる努力がされるべきです。

レジャーやレクリエーションの目的においても、健康の促進や高度なパフォーマンスの追求においても、スポーツに参加し、関わる平等の機会は、すべての女性の権利であり、人種や肌の色、言語、宗教、信条、性的嗜好、年齢、婚姻の状態、身体障害、政治的信念や政治団体への所属、国籍や社会的素性は関係ありません。

資源や力、そして責任は、公平に、性別に基づく差別なしに分配されるべきでありますが、「分配が」均衡を是正するのではなくて、「分配において」は不公正な均衡が是正されるべきなのだと思います。

2. 施設設備

スポーツへの女性の参加は施設設備の程度、種類、そして近づきやすさに影響されます。これら施設設備の計画、デザイン、管理は、妥当にそして公正に地域の女性の特殊なニーズに沿っているべきで、チャイルドケアの提供と安全性に特に注意が払われることが必要です。

3. 学校とジュニア・スポーツ

女子と男子がスポーツに対して著しく異なる見方で近づくということが研究によって発表されています。若者のスポーツや教育、レクリエーション活動や体育教育に携わる者は、女子の価値観、姿勢や目標を考慮した、公正な範囲の機会と学習経験が、若者の体力作りや基本スポーツ技術の習得のためのプログラムに組み込まれていることを保証しなければなりません。

4. 参加促進

スポーツへの女性の参加は利用できる活動の範囲に影響されます。スポーツをする機会やプログラムを提供する者は、女性の必要性や願望に即した活動を提供し、奨励すべきです。

5. スポーツの高度なパフォーマンス

政府やスポーツ組織は女性に対して、パフォーマンスの向上につながるすべての活動とプログラムが女性選手の特別なニーズを考慮していることを保証することによって、それぞれのスポーツ・パフォーマンスの潜在能力を引き出すための平等な機会を提供するようつとめるべきです。

エリート選手と（または）プロ選手をサポートする者は、競技の機会、報酬、インセンティブ、評価、スポンサーシップ、プロモーションなどあらゆる形のサポートが女性と男性に対して、公平にそして公正に分け与えられていることを保証するべきです。

6. スポーツにおけるリーダーシップ

すべてのスポーツとスポーツに関する組織のリーダーシップや意志決定の場において女性は少数派です。これらの分野における責任者は、すべてのレベルにおいて、採用や能力の開発、そして人材の維持確保に特別な配慮をしながら、女性のコーチ、アドバイザー、意志決定者、役員、管理者、そしてスポーツ職員を増やす政策やプログラムを作り、またそのような構造をデザインしなければなりません。

7. 教育、トレーニングと能力開発

コーチとその他のスポーツ職員の教育、トレーニングと能力開発の責任者は、教育の過程と経験がジェンダー・エクイティーと女性選手のニーズに関する問題に言及しており、スポーツにおける女性の役割を公正に反映し、女性のリーダーシップの経験、価値、そして姿勢などを考慮に入れていることを保証するべきです。

8. スポーツ情報と研究

研究に携わり、スポーツに関する情報を提供する責任者は、女性とスポーツについての知識と理解を深めるための政策とプログラムを作り、研究の規範と基準が女性と男性に関する研究に基づいていることを保証しなければなりません。

9. 資源

資源の分配の責任者は、スポーツをする女性や女性のプログラム、そしてこの宣言の原則を広める特別な方策に対してのサポートが得られることを保証するべきです。

10. 国内及び国際協力

政府と NGO は、国内及び国際舞台において、ジェンダー・エクイティーについての問題への認識を広めることと、女性、スポーツ政策、プログラムのそれぞれのつながりのよい活動例をシェアすることを具体化するべきです。

国際・女性とスポーツ戦略

国際・女性とスポーツ戦略の一部として参加している政府機関と組織は：

- ・「女性とスポーツに関するブライトン宣言」として知られることになるこの宣言の原則の適用を承認し、努力します。
- ・ブライトン宣言に含まれる原則の、すべての実際的な実現を示す実行計画を立て、履行します。
- ・女性とスポーツに関する国際ワーキング・グループとのコミュニケーションを図るための代表者をノミネートします。
- ・問題点を話し合い、手本となるべき実例やモデル・プログラムをシェアし、この原則の適用の進捗度をモニターするために行われる、今後の国際会議へ適任の代表者を送ることを努力することによって、国際協力を支援します。
- ・ワーキング・グループに対して、この原則の広めるためにとられた行動の効果について、フィードバックを提供します。

ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現をめざす決議

男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現こそ、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」（男女共同参画社会基本法前文）である。

性差別の根絶は、国際社会においても優先課題とされ、1995年の第4回世界女性会議が、あらゆる政策や計画にジェンダー（社会的・文化的に形成された性差）の視点の反映を求める行動綱領を採択したのは、ジェンダーにもとづく性別役割分業意識、固定観念、偏見（ジェンダー・バイアス）を排除する必要性からである。

司法の分野におけるジェンダー・バイアスの存在も例外ではない。とくに、司法の判断が、個々の人権に重大な影響をもたらすこと、裁判による規範定立を通じてジェンダー・バイアスを再生産してしまうこと、さらに、救済を求めて司法を利用する人々が、ジェンダー・バイアスによりその利用を非難されることで、いわば二次的被害さえ生じていること、などを見逃すわけにはいかない。

ところが、現在すすめられている司法改革の議論にはジェンダーの視点が入り入れられていない。男女共同参画社会の実現という観点がなければ、21世紀のわが国社会にふさわしい司法改革を実現したことにはならない。

当連合会は、ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革を実現するため、「司法における性差別」に関するデータ収集・分析と改善勧告などの啓発活動を積極的に推進すること、司法を性差別の禁止を実現する場として機能させるため、ジェンダー問題についての啓発・教育プログラムを開発し、その受講・研修の必修化をめざすこと、さらに司法における意思決定の場に女性が参加し、男女共同参画を実現するためのポジティブ・アクションにとりくむことを決意するとともに、裁判所や法務省など関係機関に対して、以下の点を強く要請するものである。

1. 司法における性差別に関するデータの収集・分析、啓発活動の推進、教育プログラムの開発、研修の必修化、ポジティブ・アクションの実施などに取り組むこと
2. 性暴力被害やセクシュアル・ハラスメントに関する刑事裁判や取調、また民事裁判の各段階におけるプライバシー保護、ドメスティック・バイオレンスをふくむ離婚事件における調停前置制度、性差別事件に関する証拠収集手続と立証責任、養育費に関する民事執行制度などをはじめとするすべての司法手続をジェンダーの視点から見直し、速やかに積極的な是正措置をとること
3. 性暴力やセクシュアル・ハラスメントなどにおける被害者に対する実効性ある被害救済の実現、裁判外での紛争解決機関の拡充と司法との連携、自治体による裁判支援の充実、法律扶助・訴訟救助の制度的見直しなど、女性の司法へのアクセス障害を除去するための施策を速やかに実行すること

以上のとおり、決議する。

2002年（平成14年）5月24日

日 本 弁 護 士 連 合 会

提 案 理 由

1 性差別撤廃に向けて

憲法第14条は、「法の下での平等」を保障して性による差別を禁止し、女性差別撤廃条約は、女性に対するあらゆる差別の撤廃をうたっている。また、市民的及び政治的権利に関する国際人権規約第3条、第26条は男女平等を保障し、性による差別を禁止している。さらに、1999年6月に施行された男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という）は、男女が、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけている（基本法前文）。ここでいう「性別」とは男女の生物学的性差（セックス）ではなく、社会的、文化的に形成された性差（ジェンダー）をいう（男女共同参画ビジョン）。性差別の根絶は、国際社会の優先課題であり、1995年9月に北京で行われた第4回世界女性会議では、あらゆる政策や計画にジェンダーの視点を反映することを明確に打ち出した行動綱領が採択されている。

2 司法におけるジェンダー・バイアスの存在

一般に、社会制度や慣行における性にもとづく差別・偏見（ジェンダー・バイアス）は、女性のあるいは男性の社会における活動の選択に影響を及ぼし、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となっている。司法の分野においても、こうした性にもとづく役割分業意識や固定観念の存在は例外ではない。裁判官、検察官、弁護士、調停委員、調査官、書記官、そして警察官などの司法に携わる人々が、ジェンダー・バイアスを持っていることによって、司法作用すなわち現実の裁判や調停の場で、いろいろな性差別が起きている。

司法の場におけるジェンダー・バイアスがとくに深刻なのは、司法が人権を担保する重要な機能を担っているため、個々の人権に重大な影響をもたらす結果となり、また裁判による規範定立を通じて、ジェンダー・バイアスが再生産されてしまうことにある。また、救済を求めて司法を利用する者が性を理由に不当に非難されることにより、被害者をさらに傷つけるということも、司法における二次的被害として問題とされ、司法に対する不信感や絶望、アクセスの障害を招いている。

さらに、この問題を深刻にしているのは、行為者の問題意識の欠如である。ジェンダー・バイアスそのものは、社会制度や慣行により歴史的に形成されてきたものであるため、ある場合には伝来の美德とも認識されている。そのため、このような行為者は、むしろ善意、あるいは公正な見方だという確信をともない行動していることが多い。だからこそ、司法にかかわる者はその責務として、自らがこの問題意識を持つとともに、司法の場におけるジェンダー・バイアスを率先して除去していかなければならないのである。

3 司法改革におけるジェンダーの視点の重要性

ところが、現在すすめられている司法改革の制度設計においては、このジェンダーの視点を取り入れられていない。「21世紀の我が国社会において司法が果たすべき役割」（司法制度改革審議会設置法第2条第1項）を考えるにあたって、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」である男女共同参画社会の実現という観点からの分析・検討がなされなければ、真の意味での司法改革はありえない。また、司法制度改革推進法第2条は「司法制度改革は、国民がより容易に利用できるとともに、公正かつ適正な手続の下、より迅速、適切かつ実効的にその使命を果たすことができる司法制度を構築し……もってより自由かつ公正な社会の形成に資することを基本として行われるものとする」との基本理念を述べており、公正かつ適切な手続が保障される司法制度を実現するためにも司法の場からジェンダー・バイアスを払拭することが必要不可欠である。

すなわち、ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革を実現することが必須かつ急務である。

4 ジェンダー・バイアスを認識するために

司法にジェンダーの視点を取り入れる第一歩は、司法に携わる者すべてが、自分自身と司法制度の中に潜在する偏見や固定観念の存在とその危険性を認識することである。そこで、司法におけるジェンダー・バイアスの存在についての広範な事例調査と証拠収集により、ジェンダー・バイアスの存在を証明し、その改善措置の必要性を訴え、根拠づけることが必要とされる。

実際、アメリカ合衆国各州でも、これらのデータ（証拠）を示すことにより、ジェンダー・バイアスの存在が認知され、その解消のための施策（裁判官などの教育プログラムなど）が実施されている。

わが国においても、同様のデータ収集や分析がなされるべきである。

5 啓発・教育プログラムの開発と研修の必修化

司法の場を憲法が求める性差別の禁止を実現する重要な場所として機能させるため、すでに司法の場で仕事をしている人、これから司法の場に参入してくる人に対し、ジェンダー問題についての啓発・教育プログラムを開発し、その受講または研修を必修化する必要がある。

教育・研修は、どの職種であれ、ジェンダー課目を必修とすべきである。選択科目・任意研修とすると、ジェンダー・バイアスにどっぷりと浸かっている人ほど、この種の研修を受ける必要性を自覚していないため、本当に研修・教育が必要な人がそれを受けないという矛盾が発生するからである。

法科大学院や法学部においては、ジェンダー問題を専門的に扱う科目の設置とともに、他の一般的な法律教科のジェンダー・バイアスをただすという視点からの再構成が必要である。とくに、ジェンダー・バイアスの問題は、性差別の問題であるから、憲法の一部として全学生必須の科目とするべきである。

6 ポジティブ・アクションの実施

また、基本法第13条にもとづき策定された「男女共同参画基本計画」の「1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 (3) 企業、教育・研究機関、その他の各種機関・団体等の取組の支援」においては、さまざまな分野における女性の参画状況に関する定期的な調査の実施及び男女間の格差を改善するために必要な措置（ポジティブ・アクション）を具体化することがあげられている。

司法における性差別を是正するためには、意思決定の場に女性が参加するよう、弁護士会、裁判所、検察庁において、以下のとおり積極的な是正策が講じられる必要がある。その際、女性の参画を阻害している要因がないかについて、調査を行い、これを除去するための措置を講じることとし、数値目標は国のかかげる目標値に準じるものとする。

弁護士会

本来、弁護士会は、弁護士の強制加入団体として法曹界の重要な一翼を担うものであり、弁護士会における男女共同参画の実現なくして男女共同参画社会の実現はありえない。また、人権擁護と社会正義の実現を標榜する弁護士の集団である弁護士会こそ、両性の平等という憲法の理念を実現すべく、男女共同参画を積極的に推進し、社会のモデルとなるべきである。

全国の弁護士の中で女性の占める割合は、2001年で10.9%であり、年々上昇傾向にあるが、弁護士会の意思決定機関の中に占める女性はきわめて少数である。弁護士会の意思決定機関の中に占める女性の割合が、弁護士全体の女性割合に満たない場合には、女性の参画を困難にするような障害の有無を具体的に調査し、その障害をとりのぞくための施策を構築することが必要とされる。

裁判所・検察庁

2000年の判事の女性割合は7.0%（ただし判事補は21.4%）、検察官の女性割合は6.1%である。弁護士会と同じく、それぞれの職種における一定の職位以上（裁判所長、検事正など）の女性割合が、裁判官または検察官全体に占める女性割合に満たない場合は、積極的是正措置がとられるべきである。

最高裁判所判事

日本の法曹史上、最高裁判所判事に就任した女性は2名のみであり、法曹（弁護士）分野出身の女性はひとりもない。これまで女性の最高裁判所判事が出現しなかった要因を分析するとともに、障害要因の除去をふくめた積極的是正措置をとることが必要である。

7 ジェンダーの視点からの法制度・手続などの見直し

歴史的に司法システムは男性の手で作られ、男性にとっては中立公正な制度であると信じられてきた。しかし、ジェンダーという観点からは現実には数々の問題が存在している。よって、すべての司法手続を、ジェンダーの視点から見直し、速やかに積極的是正措置をすすめる必要がある。

とくに、以下のような点が検討されるべきである。

- (1) 性暴力被害やセクシュアル・ハラスメントに関する刑事裁判、取調手続における被害者のプライバシーへの配慮、被害者の希望に応じた性別の警察官・検察官による事情聴取、事情聴取に携わる職員への教育訓練の実施など。

また民事裁判においても、被害者が証言する場合の衝立の使用、ビデオリンク方式の採用など、尋問方法の改善や記録の閲覧制限など、被害者のプライバシーを保護するための措置をとること。

- (2) ドメスティック・バイオレンスをふくむ離婚事件については、調停前置主義の例外措置を認めること。
- (3) 性差別事件についての証拠収集手続において、証拠提出命令などの活用により、被害者の証拠収集をサポートできるような制度を設けること。また、性差別の疑いがある場合には立証責任を転換すること（2001年EU指令）。
- (4) 離婚後の養育費に関し、不払の割合が極めて高いことをふまえて、当連合会が提言しているような給与天引制度、国の養育費立替払制度の新設など（1992年「離婚後の養育費支払確保に関する意見書」）、民事執行制度を見直し、養育費の支払確保をはかること。

8 女性の司法へのアクセス

女性の司法へのアクセス障害を除去するための施策を実行する必要がある。

歴史的・経済的事情から、女性の就労や社会参加の機会が制約されてきたため、司法の場で女性が権利意識を持って主体的に問題解決にあたる能力が十分に開発されていない面がある。また、性的暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの被害に対する評価の低さ（慰謝料の低さ）、強姦罪の法定刑の軽さ（財産犯である強盗罪より法定刑が軽い）は、司法手続に救済を求めても十分には被害回復にならないという点で、被害者の司法手続利用を阻害する要因になっている。

さらに、専業主婦やパートなどの低賃金労働を余儀なくされている女性の場合、訴訟を提起するための費用（弁護士費用・訴訟費用）を調達するのが困難である点も、女性の司法へのアクセスを阻害する要因になっている。

よって、司法改革においては、とくに、性暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの被害者に対する実効性ある被害救済の実現、裁判外での紛争解決機関の拡充と司法との連携、自治体による裁判支援制度の充実、法律扶助・訴訟救助の制度的見直しなどについては、速やかに是正措置を講じるべきである。

全国女性税理士連盟における取組について
(全国女性税理士連盟パンフレット抜粋)

1. 全国女性税理士連盟とは

全国女性税理士連盟（以下、「女税連」という。）は、女性では唯一の税務専門家集団で会員相互の親睦と検閲、会員の社会的地位の向上と権益の擁護を目的として活動している。1958年創立以来、税理士の社会的使命のもと、納税義務者の信頼にこたえ、納税義務の適正な実現に向け種々の活動を行っている。また、女性の社会的地位向上に向けて、関連団体へ様々な提言を行っており、その活動は各界の注目を集め高い評価を得ている。会員からは、「こまった時の女税連」として女性税理士のよりどころとなっている。

2. 歴史・活動のあゆみ

- 1953年 婦人週間にちなんで女性税理士による座談会を開催
- 58年 全国婦人税理士連盟設立総会
- 64年 「税のしるべ」（大蔵財務協会発行）の女性コーナーに継続して執筆を開始
- 68年 配偶者の貢献度の評価と財産分与について、一般納税者対象のアンケートを実施
- 69年 「内助の功に関するアンケート」の集計結果を朝日新聞に掲載
- 70年 「家事にたずさわる働く婦人の実態調査」を日経新聞に掲載。「共働き妻に所得控除を」を読売新聞に掲載。
- 75年 「税制と女性」を読売新聞に掲載
- 78年 「夫婦財産に関する税制改正の要望書」を大蔵省、国税庁等に呈する
- 79年 「相続に関する民法改正要綱試案」に対する意見書を法務省に提出
- 83年 小冊子「専門職（税理士）における婦人の就業と生活に関する調査」を出版
- 86年 「妻たちの税金」を出版
- 87年 配偶者特別控除廃止の要望を含む「税制改正に関する要望書」を衆・参国会議員に提出（以降、毎年提出。）
- 90年 ヨーロッパの税制・福祉を視察
- 92年 「21世紀を支える女性と税」シンポジウム
- 93年 「パート100万円の壁を越える」シンポジウム
- 94年 「配偶者控除なんかいない!？」を出版
「税理士会会員の通称使用についてのお願い」を日本税理士連盟に提出
- 95年 「『婚姻制度等に関する民法改正要綱試案』に対する意見書」を法務省に提出
- 96年 「21世紀の男女共同参画社会についての意見書」を総理府に提出
- 97年 「夫婦別姓制度導入に関する民法改正要望書」を衆・参国会議員へ提出
- 98年 「配偶者特別控除廃止の請願」を衆・参両院議長に提出
「これからどうする!税金と年金」シンポジウム
- 99年 「全国女性税理士連盟」に名称変更

3. 東西支部活動

全国組織として発足したが、会員の増加と活動の活発化に伴い、1969年に東西支部が組織された。東日本支部（13ブロック）と西日本支部（7ブロック）では、それぞれブロックごとに研修会や懇親会等が活発に行われているところである。

4. 外部への働きかけ

租税制度をはじめとして、税理士法、商法、民法その他税理士を取り巻く諸制度について調査研究を行い、必要な時には関係機関に対し、法改正について要望を行っている。

特に、民法改正については、長年、女性の地位向上をめざして活動을続け成果をあげてきたところであり、また選択的夫婦別氏制度の導入に向け国会請願等の活動を行っている。

税制については、税制特別委員会の研究により、消費税法、法人税法その他各種税法改正に対する意見表明、改正要望を行っている、ことに配偶者特別控除については、当初から問題点を指摘しており、女性を巡る税制に着目し、新しい時代のあるべき制度について研究をすすめている。

今後も、積極的な外部への働きかけを続けていくこととする。

〔主な活動内容〕

租税に関する研究活動、商法、税理士法等に関する特別委員会活動、
相続、税制、配偶者控除等に関する出版活動、各種研究会 等

「専門職（税理士）における女性の就業と生活に関する調査」の結果について

I. 調査の趣旨等

全国女性税理士連盟（以下、「女税連」という。）は日本労働研究機構の協力を得て、女性の能力の有効活用、及び仕事と家庭の両立という視点に立ち、代表的な国家資格の職業のひとつである税理士における女性の就業状況職業観、家庭生活の状況を把握し、諸問題を明らかにするため、2001年10月にアンケート調査を行った。

調査対象者は、女税連会員 1,281 と会員以外の日本税理士会連合会に登録している女性税理士 4,817 名、合計 6,098 名に対して実施し、アンケート回収は 2,217 名（37.2 %）で内訳は女税連 655 名（51.1 %）、会員外 1,616 名（33.5 %）であった。

II. 調査結果の概要

少子・高齢化社会において、女性の能力活用はますますその重要性を増してきていると考えられるなか、国家資格職業である税理士への志向も強くなっており、その数の増加は 1980 年には税理士 36,818 名のうち女性税理士は 1,176 名であったが、2001 年には税理士 65,973 名のうち女性税理士は 6,373 名と 5.4 倍となっている。

女性税理士は実力主義による競争を生き残る厳しさとともに、独立開業や事務所勤務など、職業意識を生かしつつ、職業形態を選択できる余地もあるため、自分自身の裁量、判断で仕事と家庭の両立調整が可能な状況をつくりだし得るとも推測できる。

1. 女性税理士のプロフィール

(1) 平均年齢：47 歳、最年少：25 歳、最年長 91 歳

(2) 未婚者：約 3 割（「国勢調査」と比較すると、30 歳以降の女性税理士、特に年齢の高い層において、結婚せずに職業に就いている傾向）

(3) 最終学歴：大学・旧大学が約 4 割

2. 職業関係

(1) 税理士資格所得以前の就業経験：約 9 割（民間企業：約 14 %、主婦：12.5 %、
公務員：6 %）

- (2) 平均取得年齢：34.2 歳（若い世代ほど早い時期に取得しているが、育児が一段落した頃に、試験勉強をして資格を取得している者もある。）

3・就業状況

- (1) 就業形態：約 6 割が本人開業、勤務者は 2 割。
 (2) 結婚、出産しても就業を継続するケースが約 4 割と多い。
 (3) 一日当たり就業時間：平均 7.3 時間
 (4) 仕事量安定：5 割、低減：3 割
 (5) 平均収入：2,051 万円
 (6) 平均所得：616.3 万円、45 歳以上では 1,000 万円以上が約 2 割。

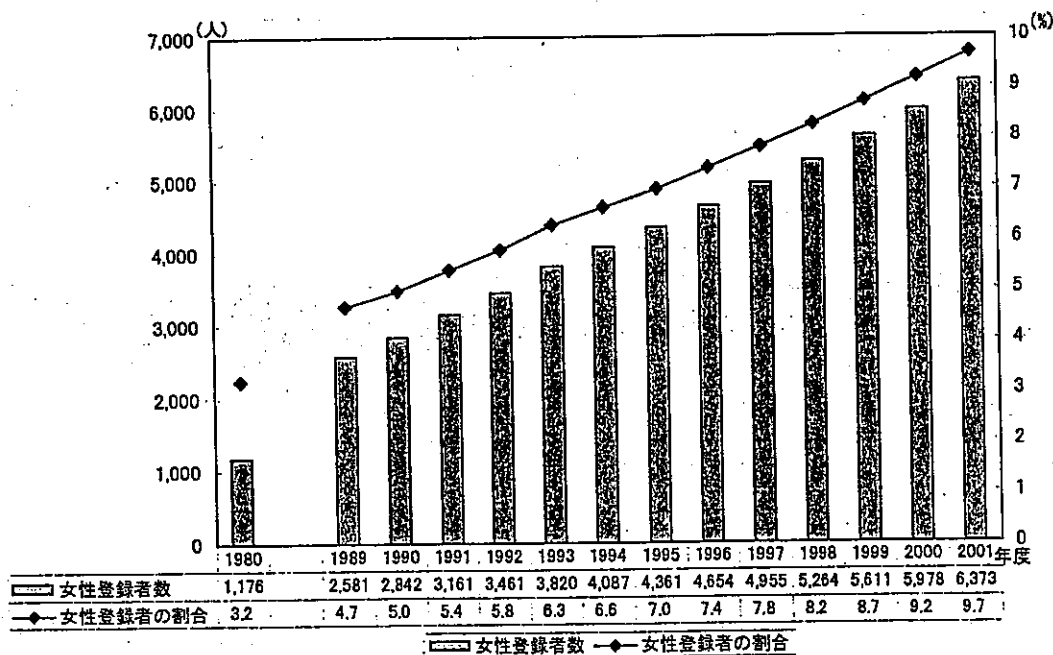
4. 就業意識

- (1) 職業選択理由「仕事と家庭が両立できる」：約 3 割、「男女差を感じない」：約 3 割（その職業を実際に体験してみて、男女差を感じることもある者：約 4 割）
 (2) 大半が、仕事も大切だが自分の時間も大事にしたいと回答。

5. 仕事と育児・介護

- (1) 出産直後から学童期（小学 1 年から 3 年まで）の就業タイプ
 就業継続型：約 5 割強、途中から仕事を始めた：約 2 割、ずっと無職：約 2 割
 (2) 就業のかたわら家族を介護する必要のある人：約 3 割

女性税理士登録者数及び登録者全体(男女)に占める女性の割合の推移



注) 日本税理士会連合会資料より作成