

基本問題・影響調査専門調査会（第9回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局推進課

基本問題・影響調査専門調査会（第9回） 議 事 次 第

日 時 平成25年11月13日（水）10：00～12：00

場 所 中央合同庁舎第4号館 共用1214特別会議室

1. 開 会

2. 有識者からのヒアリング

（1）女性の大活躍推進福岡県会議

松田 美幸 福岡地域戦略推進協議会 フェロー

（2）独立行政法人国立女性教育会館

内海 房子 理事長

3. 関係省庁からのヒアリング

（1）経済産業省

（2）農林水産省

4. その他

5. 閉 会

○佐藤会長 それでは、時間を多少過ぎましたので、ただいまから第9回「基本問題・影響調査専門調査会」を始めさせていただきますと思います。お忙しいところ、おいでいただきありがとうございます。

本日は、お手元の議事次第にありますように、有識者の方お二人と、経産省、農水省からそれぞれヒアリングするという形になります。時間が残れば、今後の論点整理に向けて皆さんの御意見を伺いたいと思います。

前半は有識者のお二人からのヒアリングということで、まず最初に「女性の活躍推進福岡県会議」の松田美幸さんから、20分ほどお話しいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○松田氏 おはようございます。

「女性の活躍推進福岡県会議」の中で、後ほど組織の御説明を申し上げますが、企画委員会という実質的に企画をしている組織でございます、その副委員長をしております松田美幸です。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、せっかくの機会をいただきましたので、福岡県の取り組みを御紹介するとともに、これを補足した福岡のリーダーたちが、いかに九州に、そして全国に広げるかということに願っておりますので、そのあたり皆様方の御指導をいただきたいなと思っております。

資料の1ページ目に補足の概要がございます、ことしの5月に実際に発足式を開催しましたが、当初ここに至るまでは、昨年9月ぐらいからいろいろな議論や関係者の巻き込みをしまして、実はこの5月の段階でも、まだ十分に何を具体的にどうやるかというのが決まっていなかったのですけれども、とにかく動かそうということで発足しました。したがって、そこからきょうの間まで、やっと実際にどういう活動をするのかなというところが見えてきたという段階でございます。

「目的」は、皆様にふだん御議論いただいているように、特に経済活動における女性の活躍推進に焦点を当てるといことで、この中でも実際に企業や団体の中で働く女性、それから自分で起業する女性、いろいろな経済活動のあり方があると思いますが、当面は組織の中で働く女性の活躍推進に焦点を当てようということにしております。

それと、単に経済発展だけではなく、やはり働く一人一人がこの活動を通して幸せになることが非常に重要なので、男女ともに働きやすく生きやすい社会づくりということをお忘れずに取り組んでいきたいと考えております。

恐らく「特色」は、こういう取り組みは、ほかの地域でも自治体が音頭を取られたり、いろいろ民間で音頭を取られたりとあるかもしれませんが、経済界が主導でスタートして、そこに産学官民のさまざまなステークホルダーの方が本当に当事者としてかかわっているという、この一体の運動になっているというところではないかなと思います。

その取り組みの「戦略」も、課題はたくさんあります。M字カーブの問題、リーダー層にどれだけ女性を登用するかという問題だとかさまざまありますが、私どもの組織ではも

う一点突破、女性の管理職の登用をふやすということに焦点を当てて、それがさまざまなほかの課題を解決していく糸口にしようということにしました。その一点突破のやり方として、これもまたフォーカスしているのは、その成果を見える化するということで、女性管理職登用の今後の将来目標を公表するという事によりかなり焦点を当てた取り組みをしております。

実際には産学官民一体で運動していくということなので、これがかけ声倒れにならないように、かかわる方々が自立的・主体的に、自主的に取り組むということをして組織づくりをしました。

3つの重点活動がございます。女性管理職登用をふやすということを実現するために、まず比率や数などの目標設定を各組織、企業や団体に自主的にしていただいて、それを公表いただくということです。

2つ目が、女性が能力や意欲を発揮しやすいように、それを支援していく。そうすることによって管理職登用される候補の方がふえたり、あるいは実際に既に管理職になっている方々が次世代を育てていくという環境づくり。

3つ目が、さらにもう少し広い視野で、女性が管理職のところに来るまでの間の働き続けやすい環境をつくっていくということを一般の方々にも御理解いただくための社会への発信、あるいは提言をしていこうという、この3つの重点活動を行っております。

次のページにここに至る背景なのですが、昨年9月に、九州には「地域経営を考える政策懇談会」という組織といますか、懇談会がございまして、ここには九州の5つの経済団体のトップが長期的に九州の経営課題を定期的に考えるというたてつけになっておりまして、そこで従来から少子高齢化における労働者不足の問題というのがずっと懸案材料になっていました。それまでは、女性だけではなく高齢者、若者、そして外国人と、雇用問題としてのターゲットを幅広く捉えていたのですけれども、このタイミングでこの運動を推進するドライブになった「九州地域産業活性化センター」の麻生渡会長から、当面は女性に絞ってこのテーマに取り組もうという御提案がなされて、それで皆様の賛同を得て、ここからは女性の活躍推進にぐっとかじを切ることになりました。

それと同時に、右下に「働く女性の動き」とあるのですが、実は、福岡には働く女性をネットワークする民間の企業、あるいはネットワーク、組織がたくさんありまして、私たちが常々そういうことを考えていまして、ちょうど去年の前半あたりから、大分なでしこ効果もあって、そういうテーマに女性たち自身も取り組んでおりまして、何とかこのチャンスに経済活動の中での女性の活躍を推進したいという思いを持っておりました。

ちょうどその中にいた私と経済界のリードをしている皆様との接点があつて、そこから一緒に考え始めまして、そして、ことしの5月に発足となったわけです。以降は、8月に、この後申し上げます「自主宣言登録」という管理職数値目標設定の公表制度がスタートしました。そして、9月にやっとウェブサイトができて、そして、先月、女性管理職ネットワークが発足し、重点的な活動、3つの主要な事業がスタートしたというところでござい

ます。

今回の活動の背景には、行政の地道な今までの取り組みも非常に重要な要素がございまして、福岡県は、麻生会長が知事の時代に子育て応援宣言企業の登録制度というのを開始しております。これは平成15年とかなり前にスタートしているのですが、もう既に現在4,693社の企業が何らかの形で子育て宣言・応援宣言をし、それをホームページ等で公開し、子育て応援宣言企業同士がネットワークを組んで、これをさらに進めるという活動をしております。福岡県内の事業所は約5万と言われておりますから、約1割の企業が明確に子育て応援宣言の取り組みをして、公表しているということです。

そういう取り組みもありましたので、行政も企業も、何となく子育て応援宣言のように、民間も行政も頑張っ一緒に取り組むのだなというイメージはかなり早期に共有されていたかと思えますし、それから、働く女性のリーダーを育成しようということに関しても、北九州市、福岡県、福岡市が一昨年から取り組んでいるプログラムが幾つかありまして、特に福岡県は昨年度から「いきいき塾」という女性リーダーを育てるプログラムを始めました。

通常、男女共同参画センターにいろいろなプログラムで参加される方々が最近かなり高齢化しているという課題がありますけれども、この「いきいき塾」は年齢制限をして、50歳未満ということで、とにかく次世代のリーダーを育てようということでスタートしました。初年度31名のうち、20代2名、30代、40代で占められまして、7カ月間一緒に学び課題研究をして、既に今年度に入りましてから引っ張りだこで、あちこちで講演をしたり、あるいは自分たちで働きかけて、女子高生や大学生にキャリアのことを考えるイベントを自分たちで企画したりということをしていきますし、社内でもこれをきっかけにリーダーシップが伸びて管理職になったという方々もいらっしゃいます。そういうことがうまく有機的に組み合わさってスタートしたのではないかなと考えております。

組織が次のページに御紹介しておりますけれども、実際にはさまざまなステークホルダーを巻き込んでいかないとうまくいかないのが、現時点でもまだ理想の形には行ってはいませんが、代表に、経済界を代表して九州経済連合会の松尾名誉会長と、それから、地元の女性経営者として男女共同参画にも大変今まで貢献されている久留さんという経営者を迎えまして、顧問に関係のある行政の機関のトップの方になっていただいています。それから、支援団体も、経済団体、それから男女共同参画センターという支援団体、それから、メディアの方々にも御参加いただきまして、常に私どもの活動をお知らせし、かつ、協力いただくということにしております。

活動を推進している主要な組織は、この真ん中にあります企画委員会ございまして、この事業の企画運営をこの企画委員のメンバーがみずから考えて、みずから実動する。これは全員ボランティアでございます。今、約30名で構成されていますが、企業の経営層、あるいは企業の中での女性活躍担当の方、それから、実際に企業の中でリーダーシップを発揮している女性の方、それから顧問になっていただいている行政、あるいは支援団体の

男女共同参画センターの中から御参画いただいています。ここが多分福岡の幸せだと思えるのですけれども、こういう行政機関とか支援団体のトップの方とか、それなりの立場の方にお越しいただくというときに、たまたまその役職で来られましたというのではなくて、本当にこの活動が始まる前から既にネットワークがあって、一緒にこういう取り組みをやっていた仲間であるということと、それから、行政や男女共同参画センターの中にいる方々も、常に今までも民間といろいろな交流があったりしているということで、皆さんが同じ立場でこの企画推進を進めております。

先ほど申しあげました3つの重点活動を組織体として3つの部会に分けて、それぞれが自主的に会を開催して進めております。今のところ「自主宣言登録制度」が8月1日にスタートして、今、26の企業・団体が登録をされております。先ほど申しあげましたように「女性管理職ネットワーク」が始まりまして、もう一つ「会員」の一番下のところの活動に入れていますのが、今年度、この推進福岡県会議の事務局をしております九州地域産業活性化センターが内閣府の連携事業に応募しまして、採択をいただきましたので、「女性管理職ネットワーク活用検討委員会」という事業を行っておりますが、これにも、この福岡県会議のさまざまにかかわっているメンバー、あるいはメンバー企業の方に委員になっていただき、私どもが活用検討委員会の実際の運営も一緒にやっているということで、いろいろなところでこれから女性の活躍推進をするときのプラットフォームになっていくのではないかなと考えております。

次に、では、実際「自主宣言登録制度」はどういうことかということで御紹介をしたいのですが、あくまでもクォーター制とか、あるいはゴール・アンド・タイムテーブル方式とかいろいろありますけれども、そういうことを言わずに、とにかく自主的目標をそれぞれの階層の中の考えでおつくりくださいと。ただ、大事なものは、それを公表してください、公表するときにはトップの名前で出してくださいという、そこがポイントだと考えております。

したがって、目標設定の仕方は大変緩やかで、決めているのは、女性の管理職の比率または人数を必ず数値で出してください。これが一つポイントです。それから、管理職の範囲につきましては、いわゆる厳密な管理職の規定ではなくても、社内で慣行的に、例えば、店長さんで、さまざまな部下もいて、非常に権利を持ってお仕事をいらっしゃる方がいらっしゃれば、そういう方も含めて、それぞれが決めてくださいということにしております。

それから、目標年も原則1年から5年としておりますけれども、会社によっては「202030」にあわせてつくられるところがあったり、あるいは各社の経営計画の中に盛り込むこともあるので、それも実情に則してということにしております。

目指しているのは「見える化」をすること。「見える化」をすることは、登録をされる企業・団体にとっても、外に対して「見える化」をするだけではなくて、中でも自社の取り組みが具体的に示されますし、それによって具体的な施策も促進されるということで、

その効果を狙って始めました。

先ほど申し上げましたように、26の登録団体のうち、自治体が4つ、福岡県、北九州市、福岡市、福津市です。自治体の場合は、この登録制度が始まった時点でもう既に従前から設定した目標を改めて公表されたということではありますが、これを機に、実は北九州市は、当初に設定された目標を既にクリアされていますので、新たな次の目標を設定する機会になったりであるとか、福岡市もこれを機にさらに施策を強化することを検討しているとか、その目標設定はある意味で一つのきっかけであって、そこからそれぞれの組織の皆様がこのテーマについて真剣に取り組むきっかけづくりになったのではないかなと考えております。

企業の規模は、大変小規模な10人ぐらいの会社から、TOTOさんのように非常に大きなグローバルな企業までございます。業種も今のところはまだ多岐にわたっております。ただ、現時点では、いわゆる地元の大企業と言われる、福岡では「七社会」と言われるのですが、そちらからの登録はまだ現時点ではありません。これがこの後申し上げる課題でもあるのですけれども、その大企業は大きく2つに分かれて、ぜひ出したいと思っている。ただし、少し社内の調整がありますというパターンと、それから、もう実は今まで実力主義でやってきたから、わざわざ目標設定しなくてもいいと思っているというパターンと分かります。

具体的にどんな目標が出ているかといいますと、26のうち幾つかお示ししておりますが、全部の目標がもう既にこの組織のホームページに掲出されていますので、これから登録されるたびにホームページに上がっていきますから、だんだん皆様も「見える化」効果が出てくるのではないかなと思います。

ここでごらんいただいておりますように、さまざまです。女性管理職比率を10%にとか、ここは大変女性が活躍して、人数的にはとても多い会社です。規模が大きいからです。ただし、製造業なので、割合でいくとこういう数字になるとか、あるいは食品会社で25%にすると。現在15.4%で、7年間であと10%増ですから、かなりチャレンジングなのですけれども、今まで女性を流通のさまざまな店舗にリーダーとしてたくさん活用してきていらっしゃるの、そのパイプラインはあるとお考えだと思います。こういう形で宣言登録制度が始まりました。

先ほど申し上げましたように、課題としては、大企業はそういう2パターンに分かれる。それから、中小企業のほうは、そもそも全体に占める人数でいきますと、本当に女性が数名しかなくて、その中で管理職も本当に少ないということで、なかなか上げるための人数そのものがまだ少ない。だから、これから採用をふやしていかないといけないとおっしゃっているところと、それから、人数が少ないがゆえに、目標を書くと誰かが明確にわかってしまうので、名札がついてしまう。そうすると、社内でさまざまぐしゃくすることもあるので、そこをどうしようかということで悩んでいらっしゃる。そこも実は、いろいろな中小企業間のやり方を共有していくことによって、どううまく伝えるかということによってクリアしていけるのではないかなと、そのための私ども組織ではないかなと考えて

います。

最後に「女性管理職ネットワーク」ですが、今までも働く女性が自主的に勉強会をしたり、さまざまな会はたくさんありました。しかし、今回は一つ大きく違うのは、企業が推薦をして、そして、企業が行ってこいと背中を押してもらった方々が集まっているということと、課長級、部長級に限定しました。したがって、それぞれの会社の規模は違って、悩みとかを課長として、部長として考え、かつ自分たちの悩みを共有するだけではなくて、この推進活動そのものを自分たちもリーダーとなって社会を変えていこうという意欲、意識のある方々がネットワークをしたということなので、このネットワークが今後広がることによって、またこの活動を推進していきたいと考えております。

やはりこのときも、出したいのだけれども、なかなか適任者がいないので悩ましいというお声がありましたし、1人目はいいのだけれども、2期目、3期目はどうしようかと悩んでいらっしゃる方もいらっしゃるのです、そこが課題かなと思っております。

ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、これから議論したいのですけれども、その前に、きょう、日本総合研究所の藻谷委員が御出席ですので、一言御挨拶いただければと思います。

○藻谷委員 申しわけございません。少し早目に来るつもりが、間違えて旧総理府に行ってしまう、申しわけありませんでした。藻谷でございます。きょうはありがとうございます。お世話になっています。

私はどさ回りの講演屋さんです。それで、福岡の話も、これはすばらしいのですが、これには余りお役に立てないですけれども、もっと手前のことで何回か使っていただいております。この分野では、私は、働きたい女の人が働けない、景気が悪いのは当たり前だと、経済の観点から、働きたい女の人をもっと働けるようにするべきだということをお金の面から言い出した、多分最初の一人です。ですが、それは非常に簡単に数字で説明できるので言っていますが、当時、ちょうど言っていたのですけれども、政策にはなかなか取り入れられない時期だったのです。逆に今は政府もそういうことを言い出したのですけれども、一言で言うと、それは数字で言いやすいので言っているし、事実だから言っているのですが、さらに言うと、数字で言いにくいのですけれども、affirmative actionをやらないと日本はどうにもならないと思っております。

ということをお考えながら、きょうは遅刻しながら慌てて4号館まで歩いてきたのですが、入ってきたらまさにそのお話をされていて、affirmative actionではないのですけれども、要するに、今、ワークライフバランスといっても、専業主婦を抱えている男だけでやっていると、どうしても彼らはそれを変えられないのですが、それでうまく回ればいいのですけれども、何もうまく回っていないと思います。

話が長くなるので、一言だけ。きのう、私、トヨタの関係会社が非常に多い、愛知県の極めて豊かな地域の信用金庫の100周年記念大会の講演をしました。講演屋ですから何で

もやるのですが、300人ぐらいいた社長さん、ほぼ全員男だったのですね。この人たちが車をつくっているわけですが、それは日本車は売れないというのが正直な、いや、部品をつくっているからいいと思うかもしれませんが、やはりそんなことはないのでありまして、車を買っている人はもう半分ぐらい女の人になりつつあるのに、これは売れるわけではないだろうと。

おととい、奈良の経済同友会とか、たまたま財界が続いたのですが、奈良という非常に観光産業が重要なところ、あと住宅地ですけれども、住宅関係の住居周りの産業が重要なところの経済同友会です。これは少しだけ女の人がありました。5人ぐらいいましたけれども、あと100人ぐらいは男でした。これはますます奈良の観光はうまくいかないなど。でも、ただ、彼らに、放っておくと何も変わらないし、だから、奈良のようにずっと低迷を続けるわけです。低迷していても変える気はないわけです。だから、いけないなと思いがら来ました。

最後に、申しわけありません。今、私が何で長くしゃべったかという、きょう、急にとある政治家からどうしても来いと言われて、上からの横やりなのですが、11時過ぎにこっそり消えます。申しわけありません。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、さっきのヒアリングの続きということで、今の松田さんの御説明について御質問なり御意見があれば、ざっくばらんに、どなたからでもよろしくお願ひします。

○岩田委員 今もお話がありましたけれども、女性が本当に経済の分野で活躍するためには、機会均等を保障するとか、両立支援だけでは絶対だめなのです。現実の男女間格差を埋めるためには、それをpositive actionと呼んだりaffirmative actionと呼んだり、いろいろな呼び方はありますけれども、やはり目的意識的な活動が絶対必要だと思います。そのときに、福岡県が取り組んでおられるのは非常にわかりやすいのです。切り口がすばらしくて、管理職に占める女性比率を数値目標として定めて情報開示するという、非常にシンプルでわかりやすい。それを達成するためには、その裾野にあるさまざまな努力をしないといけないわけですよ。運動としてすばらしいと思いました。

ぜひこれを全国に広げたいと私も芯から思っているのですけれども、お尋ねしたいのは、産業界から自発的な動きがあったとの説明がありました。それでは、なぜ産業界だけでやれないのか。行政が関与しているというのは何なのか、行政の役割は何なのかという、そこをお尋ねしたいと思います。

この動きというのは、私がかかりました経済同友会が、女性のボードメンバーをもっと拡大するために、経営者みずからがやろうという行動宣言を去年出したのですが、そのラインとぴったりですし、それから、グローバルに見ても、国連が「Women's Empowerment Principles」という原則を出して、世界で、CEOのコミットメントにより女性の活躍を推進しているのですけれども、それとも全く同じ方向なのです。だから、福岡の取り組みは非常に普遍性があると思いますので、全国に拡大したいのです。そのとき

に、行政の役割が何かあるのかどうなのかという、本当は経済界だけでやれるのだったら
どんどんやったらいいと思うのですけれども、そのあたりを聞きたいと思います。

○松田氏 ありがとうございます。

○佐藤会長 今にかかわって追加的にですけれども、2ページのところで、先ほど全国
展開したいということで、まだ始まったばかりですけれども、結構ほかから問い合わせと
か、関心の状況をあわせて伺えればと思います。

○松田氏 かしこまりました。今の御質問に最初にお答えいたしますと、佐賀県は、もう
既に来年度に具体的に取り組むということで何度も事務局に来られていまして、あとはま
だ本当に始まったばかりですので、これからの発進ではないかなと考えております。

自治体との連携というのは非常に重要でして、多分幾つかポイントがあると思いますが、
自治体も地域にとっては非常に重要な雇用者なのですよね。人数をたくさん雇用してい
らっしゃいますから、そこでの女性の活躍も非常に重要であって、いろいろな環境が整備さ
れているところから考えると、本来であれば一番先頭に立ってやっていただくべきところ。
それがまだまだ管理職の数字、比率は低いので、自治体みずからも当事者としてかかわ
っていただくということが1点あります。

2点目に、こういう女性活躍推進に関する取り組みを男女共同参画センターを初めとす
る市や県の施策の中でたくさんやっていたらいいのですが、今回やってみてわかったの
ですけれども、それぞれの情報が全く共有されていませんでした。

私どもの会議で、労働局から、県から、市から、さまざまな方々が集まって、皆さんが
お持ちの施策、あるいはイベント、事業などを全部出し合って、そして、なるほどと。そ
うすると、ここは重なっていますね、一緒にやったほうがいいですとか、いろいろなこと
が見えてきますので、そのことによって民間の取り組みも下支えになる大変重要な役割を
占めていらっしゃると思います。

3つ目に、福岡県の場合は子育て応援宣言企業の制度をやっているのですが、これだけ
亀裂が深いので、登録された企業に対して、例えば、入札時のポイントが加わるとか、何
らかのそういう経済インセンティブを与えることができるのが行政の機関なので、今、こ
の女性の活躍推進に関して、そういうインセンティブをつけるかどうかはまだ考えてい
ませんけれども、そういう形で行政が入ることというのも非常に重要だと思います。

○岩田委員 今の御説明、非常によくわかりました。ですけれども、本当に聞きたいのは、
行政が動かなくてもできる運動かどうかというところが聞きたかったのですね。

例えば、福岡県の場合には、たまたま麻生さんという、元知事であって、そして、今は
経済団体のトップをして、みずからも会社の社長もなさっているという、たまたまそうい
う方がこういう問題に御熱心で、いいポジションにおられて、できたということなのか、
それともほかの都道府県もできるのかどうか。その場合に、行政の力がなくても経済界だ
けでできるのか、それとも行政が何か仕掛けをするとうまくいくというのか、そのあたり
知恵を教えてください。

○松田氏　そうですね。今回、やはりスタートは経済界で、経済界のトップの皆さんがこの問題意識を共有したというところがスタートだったので、本当にトップ層の問題意識の高さというのが最大のポイントだと思います。

さっき1つ言い忘れましたけれども、中小企業も両極に分かれるときに、トップがそれを認識していればずっと進むというところが大半で、進まないところはやはりそこが課題になっているので、そういう意味で、経済界がしっかり固まれば動くのだと思うのですが、先ほども申し上げたように、通常、地方の場合は、経済界のトップのところにはいらっしゃる大きな企業は、実は動きがなかなかみずからしにくい企業が結構多いので、そこまでグローバルな企業が少ないですから、これは多分グローバル企業がたくさんいる地域であれば、もうさらされていますから、そういうことは言っていられないと思うのですけれども、その方々が動くときに、自治体も一緒に行きますというアプローチは効果はあると思います。

○佐藤会長　その前に、今のことに関連して、経済界のトップが合意してなのですから、他方で七社会の動きが鈍い。でも七社会はかなりトップに入っていますよね。その辺をどう理解していいか、よくわからないのですが。

○松田氏　おっしゃるとおりですね。私たちも悩んでおりますが、例えば、会長を代表していただいている松尾名誉会長は九州電力ですね。常に早く出せとってくれています。実はもう準備されていて、あと、九電さんの場合は、組合と一応最終確認をしたいということで時間がかかっているということのようなのです。あとは、多分様子見をしていて、そこが突破できれば出てくるのではないかなというところがありますね。

○佐藤会長　では、清原さん、お願いします。

○清原委員　ありがとうございました。

兵庫県でも、先ほどの岩田委員のお話と重なるのですけれども、経営者協会を通じてこうした女性管理職の会をつくろうというときに、実は兵庫県経営者協会の「女性産業人懇話会（VAL21）」というのをつくって、今も回しているのですけれども、これをつくりますときに、企業だけですと、なかなか数的にも賛同して、まさしくおっしゃったように、会社推薦ということを経営者協会の場合もやりましたので、そうすると、なかなかその広がりが難しいところもありまして、あわせて行政と一緒にやっていく必要があるということで、企業会員と行政会員というのを合わせてこのVAL21というのをつくったのです。ですから、行政が入ることによって、企業のほうの数的な広がりというのを広げていきたいなという思いがあって、そうした仕掛けをしました。

ですが、おっしゃいましたように、最初は、本当に兵庫も5万社ぐらいありまして、結構一生懸命取り組んでいる有名企業がありますので、そうしたところが入っていくのは非常によかったのですけれども、だんだん年を重ねると、次の段階の女性管理職というのがなかなかまだ育っていないところもありまして、今は少し、管理職といっても、管理職の手前の若い女性たちも入っていいよという形でやっているのですけれども、なかなかそこ

に課題があるなという感じを私どもも思っています。

それからもう一つは、数的な広がりということでいいますと、子育て応援というのは、各企業も非常にやりましょうという感じで協定企業がわっとふえてくるのですけれども、女性管理職の登用というところが、うちも絶対数が少ないものでねという感じで、なかなかもうひとつ広がりにくいところがあって、まして女性管理職の登用を、人権問題とか福利厚生と捉えている事業主さんが結構あって、そうすると、何かそれは負担だということになってしまうのですね。

ですから、そうではなくて、女性管理職の登用は会社の利益を上げて、会社にとってこんなに得なのだということを見える化していくということが必要だと非常に感じていますので、その2点を兵庫の取り組みからということで。

○松田氏 ありがとうございます。

○佐藤会長 では、藻谷委員、何かありますか。

○藻谷委員 私ですか。よろしいですか。ありがとうございます。

この七社会は、銀行2つ、鉄道2つ、エネルギー2つ、そしてマスコミという、いわゆる地方中枢都市特有の会社の集まりで、つまらない話ですけども、最近それを麻生、麻生というのは、前知事も麻生ですが、全然違う。たくさんある名前なのですが、いわゆる麻生太郎系の「麻生」ですね。株式会社麻生の非常に優秀と言われている社長がいるのですが、そこが実は九経連の会長をとりましたので、七社会以外に会長が行ってしまうという大きな変化がありました。これは議事録は出るのですか。麻生さんは積極的ですか、はたまた全然やる気がないですか。

○松田氏 いえ、実は私の元上司なのでですけども。

○藻谷委員 ですよ。

○松田氏 はい。大変この問題については、以前から関心を持ってまして。

○藻谷委員 あと、食品はふくやとかですか、もしかしたら。

○松田氏 そうです。

○藻谷委員 ですよ。もう大体固有名詞でわかるのですが、麻生とかふくやとか、純粹地盤で、いわゆる七社会に入らない、本当に地元で市場をちゃんとつくってきた会社の人たちが、実は今、力を持ち始めていて、それが、そういう機運と、行政がうまくその風を捉えてちゃんと動いているところが非常にすごいです。

よく誤解されるのですが、麻生前知事と株式会社麻生は親戚でも何でもないのです。何でもない、関係ないのだけれども、ちゃんとそういう息が合う人たちで話をうまく合わせたので、そういう意味では、兵庫県もよく使っていただくのですけれども、兵庫県も新鋼、川鉄、川重といった、あるいは神戸新聞とかあるのですけれども、地方中枢ではないけれども、すごい会社があるのですが、ちょうどふくやとか麻生に当たるものが少し弱いところがあって、そこが仲間を見つけにくい。でも、そのもっと下のケーキ屋さんとかのレベルになってくると、すごいやる気のあるところがいっぱいある。もう一段、そのちょうど

間にある、ふくやとか麻生さんみたいなところがないのですね。だから、それをうまくつかまえるというのが結構この活動には重要で、それはちょうど地方のそういう伸びるかもしれない準大手みたいなところの意識が、例えば、広島だと全然私は聞かないのですね。タカキベーカリーとかイズミといった、特に流通ですね。そういう会社がやる気を見せてくれると、マツダがやらなくても、九電がやらなくても動くのですが、そういう動きがとれていない。戦略的にはその中堅どころをうまく握って、経営者が知り合っていて、人も出してもらいたい。要するに、民間から来た人がちゃんとやるという、そういうやり方ができるといいなと。

○松田氏 まさに企画委員会のメンバーがそういうところから出ています。

○藻谷委員 何か評論家みたいな解説で申しわけありません。

○松田氏 いえいえ、全くそのとおりです。ただ、弁護するわけではないのですけれども、七社会のような大きな会社のいいところは、雇用機会均等法以降、本当に女性の管理職をずっと上げてきているので、人数はかなりいらっしやって、ちょうど今、松尾さんの世代の方々が雇用均等法時代に人事部長だったりという感じなので、女性が上がってきているのを御理解されている経営者が七社会にはたくさんいらっしやる。そういう意味で、全体的にこれを推進して行って、あとは、よく言われる粘土層の方々がどれだけ御理解いただけるかということだと思います。

あともう一つラッキーなのは、中小企業家同友会というのが全国にございますが、福岡県の中小企業家同友会はとてもすばらしくて、まずラッキーなのは、女性部会の部会長は男女共同参画センター「あすばる」の館長なのです。同じ人がやっているのです。あと、前代表も女性活躍に非常に強い意識を持っていまして、まず各支部に支部長はできるだけ女性を出すようにだとか、それから、会員にどれだけ女性が入っているか、毎月の経営会議で報告をさせて、見える化しているのです。そういう中小企業のトップの方々がたくさんいらっしやるというのは、非常にありがたいと思っています。

○藻谷委員 中小企業家同友会では、今度、日経の「明日を創る100人」とかいう特集に、福岡の女性企業の中小企業同友会の会員の彼女、お名前、何でしたっけ。

○松田氏 権藤さん。

○藻谷委員 ですかね。載るのではないかと思うのですが、そういうことをやると、ほかの地域では足を引っ張られることが多いのですが、福岡は比較的足を引っ張らずに、よかよかというか、祭りみたいに喜ぶところがあって、ここが比較的いいところで、ほかの地域だと、同じ手を使うとかえってその人が潰されて終わるといって、いろいろと私も10年ぐらいやっていると、苦い経験をぼつぼつ積んでおります。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。まだまだ質問はあるかと思いますが、まだ次の方の、すみません、最後のところでまとめて、もしあればというふうにさせていただければと思います。特にこういう取り組みをやる時、どういう企業に声をかけてやっていくかがすごく大事な点かと思っています。どうもありがとうございました。

○松田氏 ありがとうございます。

○佐藤会長 それでは、お待たせしましたが、国立女性教育会館理事長の内海房子さんから御説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

○内海氏 皆様、おはようございます。国立女性教育会館理事長の内海房子と申します。本日は、このような機会をいただきましてまことにありがとうございます。お手元の資料に沿って発表させていただきます。

まず、1枚めくっていただきまして「本日のアウトライン」ですが、国立女性教育会館の機能と役割ということで、会館の紹介をさせていただきます。それから、男女共同参画センター、これは私どもも含めた地域の男女センターに求められる役割について、まとめました。

2ページに「国立女性教育会館の機能」が書いてありますが、周りに四角で囲った「研修事業」「教育・学習支援事業」「国際連携事業」「調査研究事業」「情報事業」、この5つの事業を柱に私どもは活動しております。中の楕円形に書いてありますのは「第3次男女共同参画基本計画」に沿った私どもの実行計画です。それぞれ男女共同参画を推進する基幹的指導者の育成など、1、2、3、4、5、6と行っておりまして、その結果、真ん中の「男女共同参画社会の実現」を目指す。これが私どものミッションでございます。

次のページをめくっていただきますと、もう少し詳しく私たちの連携する分野の人たちが書いてあります。まず、左側に「NVEC」、これは国立女性教育会館の略語でして、「NVEC」と皆さんに愛称で呼んでいただいております。「NVEC」と書いて「ヌエック」と読んでいただいております。この「NVEC」と、それから、その右上に「女性関連施設：全国380機関」と書いてありますが、この全国に散らばっています380の女性関連施設と連携して、さまざまな男女共同参画推進の事業を展開しているということですが、右側にずっと藤色の楕円形があると思いますけれども、中央省庁から始まって地方公共団体、女性団体と続いています。

国立女性教育会館は、1977年の設立以降、地方、地域で活躍する女性のEmpowerment、女性の地位向上を支援する活動を主に行っておりまして。1977年から36年たちまして社会も大分変わってきて、女性の社会参加がふえてまいりました。ただ、女性の社会参加ではなくて、男女共同参画社会基本法が成立した1999年ごろから、男女で参画する、男女で責任を両方で担って、喜びも分かち合うという男女共同参画社会、これを実現しなければ、いろいろな矛盾を抱えて女性が参加しても、なかなか本来の女性の能力を十分発揮できる、そういう社会にはならないということがだんだんわかってきて、男女共同参画社会の実現に向けて、私どももそれをミッションとして活動するようになりました。

また支援の対象も、地域の女性センター、あるいは地方公共団体、女性団体・NPOといった地域で活躍する女性たちにとどまらず、大学ですとか企業、このごろは大学にも企業にも男女共同参画を推進する部門が設置されるようになってまいりましたので、大学における男女共同参画推進室の皆さんの研修ですとか、学習支援のお手伝いをさせていただ

ています。大学につきましては、既に4年前から行っておりますが、企業につきましては、昨年からは開始して支援の対象を広げてきているところでございます。

次のページに、さらに具体的に、どのような研修を行っているかという実例を載せております。4ページですけれども、これはもう地域の女性Empowerment、地域で活躍する女性リーダー、女性に限らないのですが、男女共同参画を推進するリーダーのための男女共同参画推進研修です。

これはことしの6月に実施した内容が書いてありますけれども、大体主なプログラムの内容ということで、真ん中に書いてありますが、著名な先生の講演・講義で情報提供をすることと、それから、ここにもありますように、内閣府、文部科学省、厚生労働省から国の方向性ですとか最新の動向を情報提供していただく。あるいは各地域で実現している先進事例を発表していただきまして、参加者も交えた質疑応答からワークショップを行うというプログラムを行っております。2泊3日の宿泊研修で実行しておりますので、宿泊研修ならではの参加者同士の交流の場を随所に設けております。参加者同士の情報交換やネットワークづくりを支援しているところでございます。

次のページですが、これは平成22年から開始いたしました、大学・研究機関、高専も含みますけれども、高等教育における男女共同参画推進研修です。こちらも内容はやはり著名な先生方の講義、情報提供、それから、文部科学省の施策説明を行っていただく。また、ベストプラクティス研究ということで、これもいろいろな先進事例を発表していただいてワークショップを行っております。これは今月の28～29日の1泊で行います。

次のページ、6ページですけれども、これが昨年からは始めました「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」です。これまで、企業で働く女性に対する支援というのは、全く会館では行っておりませんでした。昨年からはようやく企業向けに開始することができました。きょう委員としていらっしゃっている岩田喜美枝先生には、21世紀職業財団の講演をいただきまして、21世紀職業財団の今まで培ってきたいろいろなノウハウですとか情報をいただきながら、セミナーを開設したところでございます。

次のページ、7ページの「らんざん会議」、これは平成24年とありますが、すみません、平成25年の間違いで、ことしの夏に行いました。先ほどから、あらゆる分野でそれぞれ男女共同参画推進研修を行うというお話をさせていただきました。先ほどの松田様の講演の中にも、それぞれの情報が全く共有されていなかったというお話もございましたけれども、私たちは、それぞれの分野で同じ男女共同参画を推進することをやっていて、それぞれの課題を共有することもなく、また、解決の糸口も、それを共有することによってヒントを得てということがあろうかと思っておりますけれども、そういうものは余り今まではできていなかったということを反省いたしまして、ことしの夏の男女共同参画推進フォーラムという2泊3日の行事の中に、最後の日に「らんざん会議」という会議を設けまして、女性センター、それから大学ですとかNPO団体、それから企業、自治体、それぞれの女性リーダーに集まっていただきまして、この写真のようにパネルのディスカッションを行いました。

それぞれの分野での問題に取り組むリーダーが集まって会議をいたしましたので、共通の問題もありますし、また、それぞれ固有の問題もありますし、それぞれの状況を共有し、将来につなげていこうということで会議を開催したところでございます。

次のページに、会館の調査研究、あるいは情報提供の事業について説明しております。今までお話ししました研修ですとか、あるいは学習支援といったベースになっているのが、この会館の調査研究であります。女性関連施設、女性センターですとか男女センター、地域に散らばっております女性関連施設の実態調査を長く続けてきております。また、最近では、大学における男女共同参画の調査研究、それから新しいところで昨年から男女共同参画と男性について調査研究を行っております。これは女性関連施設でどのような男性に向けた取り組みを行っているかといった内容の調査を行っております、そして右にありますように、ホームページの中に「男女共同参画と男性」というサイトをつくりました。ここで、男性に関するいろいろな情報を皆さんにお届けしたいと思っております。

先ほども少しお話ししましたが、私たちがこれまでやってきた前半部分は、女性の社会参加を促すということが目的でした。ただ、女性だけが今ある社会に参加するのでは、矛盾をたくさんはらんでおります。男性がやはり変わっていただくといえますか、男性がもっと男女共同参画社会をつくることに対して本気になっていただく。先ほどの福岡のお話の中でも、トップはもうほとんど男性ですから、そのトップが本気になっていただく。男性が本気になっていただくということが大変重要と、会館でも認識を新たにしているところでございます。

会館には女性教育情報センターがございます。女性、あるいは家庭、家族といった分野の専門図書館ではありますが、12万冊という蔵書を抱えておりまして、そのほかにも、開設以来、新聞の記事をスクラップしておりまして、それもかなりの量になっております。それから、図書のパッケージ貸し出しという、右下に日本地図が載っておりますけれども、全国の図書館、大学の図書館ですとか地域の図書館に、男女共同参画に関する図書を50冊、100冊といったパッケージにいたしまして、貸し出しを行っております。34機関、34の図書館に6,500冊を今貸し出し中ということでございます。このようにいろいろな図書館で男女共同参画の本を読んでいただいて、意識を変えていただくように努力しているところです。

最後に、アーカイブというのがありますが、女性アーカイブセンター、これは平成20年に開設いたしました。企画展示というのを毎年行っております。

最後に「『NVEC災害復興支援女性アーカイブ』を公開」とありますが、これは最後にお話し申し上げます。

次のページからは「女性関連施設の指定管理者導入について」という御指示がございましたので、ここに入れてあります。女性関連施設の指定管理者導入に関しましては、平成23年度に会館で行いました調査研究の結果をこの青い冊子でまとめておりますので、詳細はこちらをごらんいただければと思います。

平成23年度のときには、まだ女性関連施設が357でしたけれども、その全女性関連施設にアンケート調査を配りました。そのうち269の回答をいただいて、そのうち指定管理を導入している施設は72でした。その指定管理を導入しているところを対象に、いろいろな問題について確認したところであります。

大体の課題、指定管理者制度を導入しているどこの施設も、やはり指定管理者の契約をする期間が短期であることから、職員の専門性の育成とかモチベーションアップとか、あるいは設備の整備ですとか、そういったところに課題を感じていると書いてありました。

次のページに、その課題に対してどのように対策をとっているか、あるいはどういうところに困っているというコメントを書いてもらったところを列記しております。

対策について、専門性の育成ですとかモチベーションアップのところでは、各種研修への積極的な参加を挙げていて、これには国立女性教育会館が多分に寄与しなくてははいけないと認識しております。

最後の男女センター、女性センターの役割ということなのですが、僭越ながらここにまとめてきましたが、これは全て私ども国立女性教育会館にも当然当てはまることでありまして、私どもの会館と、それから、都道府県の380の男女共同参画センターと連携して、住民に対する意識啓発、そして、それぞれの地域の中に男女共同参画を推進する方々が散らばっています。それぞれの分野で何人もいらっしゃいます。その人たちの人材育成、研修を実施。

そして、最後ですが、これが一番大事と最初も申し上げましたが、それぞれの分野で男女共同参画をしていらっしゃる方々をつなげて連携・協働し、男女共同参画の大きい活動につなげていきたい。これは、私ども国立女性教育会館もその拠点とならなければいけないと認識しております。また、地域の男女センター、女性センターも、地域の要として、皆さんと連携・協働しながら男女共同参画を進めていっていただきたいということをまとめました。

それから、最後のページですけれども、これが先ほど御紹介した「NWEC災害復興支援女性アーカイブ」です。東日本大震災のときの女性関連施設がどのような役割を担ったかということに対して、平成25年3月に出しました、今度は黄色い冊子ですが、こちらに調査報告、事例集を載せております。災害復興に関しましても、それぞれの女性センターに非常に貴重な災害復興支援活動記録が保存されておりました。その保存された記録を一元的に収集・保存・管理・公開する仕組みを今回構築いたしまして、これを「NWEC災害復興支援女性アーカイブ」として、今、ホームページ上にアップしているところであります。

ここでは、各地域の女性センターで保存している活動記録を検索・閲覧することができます。また、最近、国会図書館のアーカイブとも連携しまして、リンクを張っていただくことができました。これで双方向のアクセスも可能になってまいりました。

以上、ここまでが国立女性教育会館の役割、あるいは地域の女性センター、男女センターの役割についてお話し申し上げました。ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、今の御説明について御質問なり御意見があれば、どなたからでも出していただければと思います。

藻谷委員、そろそろお時間だと思いますので。

○藻谷委員 では、先に。私はどさ回りなので、呼んでいただかないと認知しないものですから、この間、初めて呼んでいただきまして、大変勉強になったのですが、いわゆる行革の中でいろいろと苦労されているという話しか知らなかったのも、場所もまた大変難しいところなので、大変だなと。ただ、中身そのものは非常にいいフォーラムで、特に立川の大山自治会の話というのは、大変すばらしい話を勉強させていただいたのですが、やはり場所が悪いというわけではないのですが、古くからやっつけっしやるだけに、そういうすぐれたものをお互いに交流する場として御苦労されているのかなと。私個人の仕事でいうと、都道府県の男女共同参画センターや、たまに市町村の男女共同参画担当の方から声がかかることが非常に多くて、例えば、郡部の小さい町の女性の係長が一人だけでやっている担当とか、物すごく熱心な方がいらっしやったりして、たまたま首長がわかる人がいてというときに、いろいろなところに行って分け隔てなくやって、むしろ、そういうところのほうが一番効果があると思うのですが、やはり国という立場は、なかなか何枚か間に入るので大変なのだなど。直接何か経団連とか、そういうところ。経団連もいかにも七社会のもっとずっと面倒くさいやつですけども、とか、経済同友会とかと何か活動されているのかなということが逆に気になりました。

○佐藤会長 何かあれば。

○内海氏 経団連ですとか、経済同友会の皆さんにぜひ協力していただきたいと思って、お話しにも伺ったりもしております。経団連ではまだなのですけども、ただ、埼玉県の経営者協会とは連携して、企業向けの第2弾の研修を大宮で開くことができました。そういう意味では、少しずつですけども、経済団体との連携も、今まで全くなかったところからスタートしておりますので、まだ1年弱ですから、これからぜひよろしく願います。

○藻谷委員 一言、それはやはり、逆にこれはもう地方で県単位でやられているときに、先にノウハウがあると思うので、それをうまく吸い上げて勉強して、ブレークスルーをされるということをぜひ頑張ってください。よくあることですが、地方の先進例に学んで国の政策になるというのは、すぐれた政策にきわめて多いことなので、ぜひ頑張ってください。

○佐藤会長 では、どうもありがとうございました。

では、あと、ほかの方から。

どうぞ、岩田委員。

○岩田委員 先ほどの福岡の松田さんの話とくっつけて御提案したいのですけれども、やはりNVECの最大の役割というのは、歴史的に見てもセンター・オブ・センターズだと思う

のです。地域の女性関連施設に対し情報や体験を共有できるような場を提供するとか、女性関連施設に対するさまざまなサポート活動をやっているという、それが多分一番NWECの存在意義の核になっているのだと思うのですね。その肝心の女性関連施設の多くが、利用者はほとんどが本格的な職業体験をされていないような、主婦としてずっと地域で活動してこられたような方が中心で、そういう人たちもだんだん高齢化してというのは、多くの施設が抱えている課題だと思うのですね。

一方、新しい動きはないかという、動きはあって、さっきの福岡県の例のように、今、企業の女性のリーダーを育成するというのを多くのところでやり始めています。兵庫県も御紹介がありましたけれども、私が知っている限りでも、例えば、青森県とか福井県とか大分県とか、結構ローカルと言ったら失礼かもしれませんが、そういうところも含めて、今、すごく大きな流れになっていると思うのです。それは多分、女性関連施設が互いに情報共有して、情報交換して学び合って、自分たちが新しい役割をこういうところで担うというので、そういう流れになってきていると思うのです。

それと同じように、先ほどの松田さんのお話ですよ。地域の産業界や自治体や大学や、そういうところが一緒になって数値目標を決めて、それを確認して女性の活躍推進を進めていこうという運動、それが幾つかの県で始まると、さっき佐賀とおっしゃいましたか。佐賀は動きがあるようですが、福岡の参考にして、まねて、それが各県で広がるようになるというのが最も実現可能性の高い、全国普及をするためのやり方かなと思ったのです。

ですから、そのことをNWECが何か支援していただく。福岡の経験を、例えば、まずは県レベルだと思うのですが、県レベルの施設の皆さんに情報共有していただくとか、経験を伝授していただくとかというのができないかなと、きょうはお二人がたまたま続けてお話しになったので、そう感じたのですけれども、いかがですか。

○佐藤会長 今のことにかかわってなのですからけれども、NWECはいろいろなことをたくさんやられているのですが、やはりもう少し資源を集中したほうがいいのではないかな。今、岩田委員が言われたことなのですからけれども、例えば、大学・研究機関の男女共同参画推進はほかのところもやっていますよね、文科省もね。あと、企業の女性活躍推進も岩田さんのところもやっているわけで、正直言って、これはやらなくても、極端な言い方をすると、女性センターは地域でかなり活発なところが相当ありますよね。やはり女性センターの活発なところの人材とか、ノウハウの仕組みみたいなものを全国に広げるようなところにNWECは資源投入したほうが、いろいろ活動を広げるよりいいかなという気もしていて、何か外から言われていろいろやらなければいけなくなってしまうのは余りよくなくて、本来やるべきことをきちんとやるという、岩田さんが言われたのと同じなのだけれども、本来やるべきことがすごく大事になってきているから、女性センターが地域できちっとその機能を果たせることを支援するような役割かなと思うのですが、その辺はいかがでしょう。

○内海氏 そうですね。先ほども少しお話ししたのですけれども、やはり地域の女性センターも私たち女性教育会館もそうなのですが、今、佐藤先生がおっしゃったように、そう

いう女性センターの取り組みだけでは、高齢化ですとか、主婦の人たちが多いですとか、世の中が変わっていく中で、これだけではいけないと、逆に対象を広げてきたというのがここ数年の傾向なのです。対象を広げてくることによって、やはり私たちもいろいろ学びがあり、女性センターにとっても、私たちの会館にとっても、逆に今まで課題であってなかなかブレークスルーできない、突破口が見つからなかったのが、ほかの分野をいろいろ学ぶことによって、それぞれ相乗効果を出してくるのではないかと思います。

それと、私たちが大学ですとか企業にはやらなくてもいいのではないかというお話は置いておいて、地域の女性センター、男女センターは、県下で働く女性たちですとか、もう既にどんどん活動されていますけれども、どんどんやっていくべきだと私は思うのです。さっきの岩田さんのお話のように、今、福岡県会議のようなところと力を合わせて、本当にここで一気にぐっと女性管理職をふやしていくという動きになっていますので、ぜひやっていきたいと思っています。

その女性センターを支援するためにも、NWECは大学も企業も、調査研究はもちろん進めておりますけれども、研修・学習支援という立場でそちらに対する知見もふやしていかなければいけない。日本の働く女性の大多数、7割から8割は一般企業で働く女性なわけですから、その人たちを置いておいて女性の活躍促進を考えるということはありません。

○佐藤会長 今のことに追加ですが、私は、NWECが企業の女性活躍をやってもいいのですけれども、そのノウハウを女性センターにトランスファーしないと、NWECをやるだけの意味がないのだと思うのです。それが大事だと思うのです。つまり、女性センターがそういうこともやれるように支援するというふうになら、私はやってもいいと思うのですけれども、NWECの活動だけという形でやるのだったら、資源を集中したらという意見です。

○内海氏 わかりました。おっしゃるとおりだと思います。それは少し私が誤解しておりました。

もちろんNWECで行っている企業向けも大学向けも、例えば、いろいろな分野の女性リーダーを集めて「らんざん会議」を行いましたけれども、それはNWECフォーラムという、男女共同参画推進フォーラムを2泊3日で夏休みに行くわけですけれども、そこには、企業の人も大学の人も、男女センター、女性センターの方たちにも声をかけて、全国から集まってくるのです。そして、いろいろなワークショップを行います。それぞれ地域でこんなことをやっていますという事例発表を行い、皆さんとワークショップをするのですけれども、その中に企業の話も入れますし、大学での取り組みもワークショップがあります。それで、それぞれ関心のある人がそこに入って議論をするという、それが私たちの役割と思っていますので、私たちが得た知識は、女性センターに必ず惜しみなく出していくという心づもりです。

○佐藤会長 ほかの方はいかがですか。

○萩原委員 NWECの評価委員として応援団でございますので、やはり非常に重要な役割を果たしていると思っています。特に調査研究のところは本来の役割なのですが、残念ながら予算が余りつかない中で、一生懸命外部資金も獲得しながら頑張っている中で、研修のところの充実というのが今後一層期待される場所だと思うのですが、先ほどの福岡の事例で若い方たちの「いきいき人材塾」、これは私も9月に行ってまいりましたけれども、ああいう仕掛けをしていくということがすごく重要だと思っていて、国立女性教育会館としても、若い人たちをターゲットにしようということは、男性も女性もともになるのですね。

今、私、文部科学省のほうでは「100人男子会」、今度、九州で「100人男女会」というのを文部科学省、また内閣府も協力しながら、また、NWECさんも後援で入っていただくのですが、各地で今、男女共同参画センターでそういう学生を対象としたワールド・カフェをやっていると、初めてここに来たという学生が多いのですね。要するに、男女共同参画センターというところに。

だから、やはりそのきっかけづくりというのがすごく大事だと思っていて、そういう若い人たち、これまでNWECに来たことのない、あるいは地域の男女共同参画センターに来たことのない方たちをどう掘り起こしていくのかというのが、今後、その方たちに、男女共同参画センターというのは自分のことなのだと、自分のキャリアデザインやライフデザインをしていくために重要なのだということをお話させていただくような、そういう方たちを育成するような研修もしていただきたいと思います。頑張りたいと思います。応援団です。私もNWECで育てていただきましたので、頑張りたいと思います。

○内海氏 ありがとうございます。

きっかけづくりということで、12月には女子大生のキャリア形成セミナーを初めて行います。そういうことで、学校ですとか大学ですとか自治体、それから企業ということで、今、もうなりふり構わずいろいろなところに手を出しているというところですが、ぜひNWECにも、また各地域の女性センター、男女センターにも足を運んでいただけるように努力したいと思います。

ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

まだまだお聞きしたいことはありますけれども、まだお二方ありますので、すみません。どうもありがとうございました。

それでは、これから経産省と農水省の方からお話を伺うわけですが、最初に経済産業省経済産業局経済社会政策室の坂本里和室長からお話を伺いたと思います。10分程度ということで、すみません、よろしくお願いいたします。

○経済産業省 ありがとうございます。経済産業省、坂本でございます。よろしくお願いいたします。

お手元に、パワーポイント「女性の力を活かした地域経済活性化」ということで、ごらんいただければと思います。よろしいでしょうか。

おめくりいただいて2ページ目のところですが、経済産業省は、昨年度ぐらいから女性をターゲットにした施策をいろいろな分野でスタートをしております。本日は「地域」というテーマですので、まず1番目に「起業・創業支援」ということ、2番目に、地域の中小企業の即戦力としての主婦を初めとした「再就職支援」、そして最後に、佐藤先生にも引っ張っていただいております「ダイバーシティ経営の推進」ということで、順番に御紹介をしたいと思います。

では、3ページ目をおめくりいただけますでしょうか。

「(1)女性の起業・創業支援」ということで、女性の起業については、女性の視点を生かした新たな需要を掘り起こし、そして、女性は女性を多く雇用するという特徴、女性経営者が雇用している人の約9割が女性。女性は女性の雇用を新たにつくり出すということもございますので、そうしますと、女性の就労が促進されて、家事・育児というのがサービス業としてアウトソースされるといったこと、そして、女性の雇用創出ということで、下のほうに、これは昨年度の「中小企業白書」で特集を組まれておまして、そちらからの抜粋でございますが、女性の起業というのは新しい需要を掘り起こすだけではなくて、就労促進を通じた家事・育児のアウトソースによって経済を活性化するという好循環を生み出すということで、こういった考え方で支援施策を始めております。

4ページ目のところですが、これは24年度の補正予算をいただいて200億円の規模で始めたものです。これまでも中小企業庁を中心に、起業・創業支援ということで、融資を中心にしたものでございましたが、この補助金、初期投資のところを補助金で直接支援をするというのは、実は初めての試みでございまして、かつ、その初めての起業・創業補助金が女性・若者をターゲットにしたということで、非常に力を入れているということを示しているかなと思います。

あわせて、ことしの通常国会で成立した「中小企業法」の改正の中で、起業・創業支援の条項の中に、特に女性・若者の起業・創業を支援するということが明記されたことも、こういったことの背景になっております。

こちらは200億円ということですが、補助率3分の2で、幾つか型があるのですが、一番女性に使っていただきやすい、この「地域需要創造型」というところにつきましては、上限200万円ということで、これは特に用途制限のない補助金ということになっております。1つ条件として、右側のイメージ図にございますが、「認定支援機関」という、地域の信金等が認定されているのですけれども、こちらとの連携が1つ条件になっているということでございます。

5ページ目のところで、幾つか、これは7,000件、8,000件をゴールに執行中ですが、今、2,500ぐらいまで来ているということで、これから年末にかけてぜひ募集が伸びるといいなと思っております。男女共同参画局にも御支援をいただいて、各自治体の

男女担当課に周知をしていただいたりしております。

具体的にこれまで採択された事例を幾つか紹介しているのが5ページ目ですが、非常に女性らしいというか、生活密着型の製品・サービスといったところの事業者も対象になっているということで、物すごく敷居が高いような起業ではなくて、女性らしい視点を生かしたものの数が多くなっているということの御紹介です。

6ページ目は、来年度新規の予算でございます。「地域創業促進支援事業」ということで、数年前まで「創業塾」という事業がございまして、その中で女性起業家向けのセミナーも非常に好評だったのですけれども、なぜか仕分けでなくなっておりまして、非常にまた「創業塾」を復活させてほしいというような声もあったものですから、今回、26年度、まだ要求中でございますが、要求の中身を御紹介しています。

これ全体として男女全体としての開業率を上げていこうということで、日本再興戦略に基づいてやっております。全国300カ所で女性・若者の起業をしたいと思っている方に、基本的な起業のスキルを非常に低価格で講習をさせていただくといったものでございます。

今「創業塾」にかわる新しい名称を検討しているのですけれども、こちらについて、全国300カ所というのはベーシックなプランでありまして、各都道府県約50カ所に女性に特化した研修も御用意をする予定にしております。

7ページ目のところは、これはもう10年以上やっております、日本政策金融公庫による女性・若者・シニア向けの起業低利融資でございます。詳細は省かせていただきます。

8ページ目、9ページ目のところが、これも24年度の補正予算で始めたものでございます。これはインターンシップを支援するという形で、育児等で一旦離職をされた主婦の方の再就職を支援するというものでございます。新卒のインターンシップに加えて、この主婦をターゲットにしたものを新しく始めたということでございまして、予算でいいますと、大体この280億のうちの10分の1程度が、この「新戦力」と呼んでいますが、いわゆる主婦向けインターンシップに充てているということでございます。

9ページ目のところで、こちら具体的な事例を少し御紹介してはいますが、もともと主婦、育児中で家庭に一旦入っておられた方、ブランクがあって御本人も再就職については不安ですし、雇う側についても、本当にブランクがあって、いきなり正社員雇用というハードルが高くなりますので、そのブランクを乗り越えるためのお互いに見きわめる期間の間のインターンシップにかかる実習生に対する助成金を国が出すというスキームでございます。これは、事例をごらんいただきますと、離職をする前、家庭に入る前に自分が培ってきたスキル、知見を生かした再就職のマッチングがうまくいっているというようなことでございます。

10ページ目で、最後に、3本目の柱といたしまして、先ほど来、企業の中で働く女性の管理職への登用促進というお話が出ていますが、そういったことを目指した始めた表彰事業でございます。「ダイバーシティ経営企業100選」ということで、佐藤先生に審査委員長で入っていただいて、昨年度から100選ということで、累積で3年程度かけて100を選ん

でいきたいと思っております、今年度、今、2回目の選定作業、1次選考を終えて2次選考に移っているところでございます。表彰式は3月3日の午後、霞が関のイイノホールというところが決まっております。

11ページ目で昨年度の受賞企業43社のリストを載せておりますが、これは、私たちの一つの狙いが、地域の中小企業でダイバーシティ経営が進んでいるところを、基準は同じですけれども、この施策のPRをしっかりとすることで積極的に発掘していこうという努力をしております、結果として中小企業がちょうど半分ぐらい選ばれております。業種についても、いわゆる女性の進出が余り進んでいないと言われていた、こういう製造業系も非常に数多く選ばれているというのが特徴かと思えます。

12ページ目以降のところ、本日は地域ということで、地域ごとに昨年度の「ダイバーシティ100選」で受賞された、主に中小企業の取り組みと、あと、ダイバーシティ、多様な人材活用を成果につなげているというところをポイントに評価をいただいておりますので、どういう成果が上がっているかということを中心にとまとめております。

典型的なものとしたしまして、例えば15ページ目、これは近畿地方の受賞企業を3つ並べておりますが、左上の天彦産業、こちらは従業員30数名の非常に小さな鉄鋼卸の中小企業でございますが、やはり多くの中小企業が人材確保に非常に苦勞をしております。この企業も、海外展開をしたいと思ったときに、なかなか語学のできる社員が採用しにくかったというときに、女性に着目をして、女性の語学力を生かして海外向けのウェブ販売というのが非常にうまくいって、悲願であった海外展開に成功した。非常にやりがいのある会社で、女性も働き活躍できる会社だということが非常に認知をされた結果、新卒応募者が20から2,000にふえているといったような顕著な成果につなげている。

非常にここの事例はわかりやすいですけれども、中小企業の多くで、同じようにやはり人材確保のところ非常に効果があったという事例は、このほかにも幾つもございます、非常に中小企業にとって「ダイバーシティ」という言葉を知っていなくても、実はすごくダイバーシティな取り組みで、それこそトップダウンで機動的にやっているユニークな事例が多いというのがこの事業を通じた一つの学びでございます。

この事業につきましては、狙いとして、ベストプラクティスを集めて、そこから抽出された、いわゆるこうやって取り組めば女性の登用が成果につながるというような手引きを経営層に対してお示しするというのとあわせて、女子学生などに対して非常に活躍できる会社だということをPRすることで、企業の方に女性登用の具体的なインセンティブというか、メリットを感じていただくために、ぜひ女子学生へのPRをやりたいと思っております、きょうは資料には入れておりませんが、就活サイトの「マイナビ」さんなどの御協力で、この受賞企業の中から何社か選んで、そこで活躍する実際の女性のロールモデルを集めて、実際、女子学生に生で語っていただくといったようなイベントも幾つか企画をしております、宣伝になります、今月末には「ホワイト企業」というタイトルで、この100選で選ばれた受賞企業を素材にいたしまして、主に女子学生、あるいは働く

女性向けに、こういった企業が働きやすいだけではなくて活躍できる会社だということ御紹介を続けていきたいと思っておりますので、ぜひ先ほどの中小企業庁の再就職支援ですとか、一生懸命弊省でもやっているのですけれども、一番私たちの弱いところが、主婦とか学生とかにアプローチするルートがもともとそんなに強く持っておりませんので、再就職支援のところでも、女性支援団体の方にアドバイザーとして入っていただいたりしながら、周知、広報のところは、私たちや中小企業庁の弱い部分を補っていただく形で進めているところですので、ぜひ引き続きそういう形で男女局さんなり、団体の方にお手伝いいただければありがたいなと思っております。

ありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、また御質問なり御意見があれば、10分ぐらいということでもよろしくお願ひします。

○清原委員 1つは、先ほど研修のお話もされたのですけれども、やはりこうした事業というのは、最初の入門相談と、それから研修のようなゼミナール、それから助成金、その後の低利融資。立ち上がった後、やはり人間関係のごたごたとか、一種の労務管理とか、パートタイム女性たちの時間のやりくりをどううまいことやったらいいとか、それから、幾つかの省庁から助成金をもらおうと思ったら、もう通帳を幾つも持たなくてはいけなくて大変とか、そういう具体的などころでの後々での相談ですよ。そういったものがパッケージで行われるといいのかなと。今、いろいろな各省庁の助成金が、特に被災地なんかだとあるのですけれども、それぞれ縦割りで来るものですから、パッケージでわからないところがあるので、そうした出し方をされると女性たちが助かるのかなというのが1点です。

○佐藤会長 今のは起業・創業のところですね、研修からずっと立ち上げまで。

○清原委員 それから、2点目は、各種のいろいろな事業を行っていらっしゃるのですが、実際には、委託を受けたところ、各種の外郭とか金融機関とかがされているわけなのですけれども、やはり直接の相談窓口の担当者の研修ですよ。女性たちの研修は確かにあるのですけれども、実際に担当者の研修が行われないと、今、まさしく私、東北の被災地に入っているのですが、被災地でもいろいろな手づくり品をいっぱい女性たちがいろいろなところで作ってきて、そのことが生きがいにもなっているのです、これを何とかサステナブルにできないかというところで苦労しているグループがたくさんあるのですけれども、行ったら、ビジネスは厳しいのだからそんなものではないとか、そんな甘いことではだめだとか、どうしてもそうした反応が返ってくる場合があって、それで、もう何か気持ちが悪くなってしまっていて、落ち込んでという話も結構あるのです。ですから、私たちは支援ではなくて支配しようとしているのですとか、ここは議事録から削除したいと思いますけれども、そうしたことが結局は何か気持ちをなえさせていくということがあるので、やはり直接の相談窓口の担当者の研修ですよ。経産省のメンバーはわかっている、直接

の窓口の方々のそうした気持ちがなえる対応というのが結構あるものですから、というのが2点目です。

それから、3点目は質問なのですが、これも全国の女性たちがそうなのですが、今、結構困っているのが、各種の助成金というのが精算払いになっているものが割と多くて、結局つなぎの現金を用意しないといけない。これが、もう本当に主婦たちが集まって大変な中で始めているので、大金がなかなか用意できなくて、その辺のつなぎ資金ですよ。このあたりが低利融資の低利というのでも厳しいのですよね。無利子ぐらいでつなぎができないものかという声を結構聞くものですから、そのあたりについて、何かお考えを持っていらっしゃるかどうか、お聞きしたいと思います。

○佐藤会長 では、可能な範囲でお願いします。

○経済産業省 ありがとうございます。

御助言いただいた起業・創業のセミナーのところにつきましては、1回きりの3カ月の講習の後も、6ページ目の右側にイメージ図でお示ししておりますが、「地域プラットフォーム」ということで各種支援機関がネットワークを組んで、講習が終わった後も継続的に支援をしていくというスキームを考えております。一方で、女性特有のそういった金融機関に行くときの敷居の高さみたいなことは、よくお伺いしますので、いただいた御意見を踏まえながら、これから講習のカリキュラム設定もしていくので、生かしていきたいと思っております。ありがとうございます。

そして、最後に御質問いただいた精算払いについては、まさに御指摘のとおり、今、そうになっておまして、そういうお声もあって、1つ若干の工夫をしているかなと言えるのは、4ページ目のところですが、先ほど少し申し上げた「認定支援機関」との連携をこの補助金の1つ条件にしておまして、この「認定支援機関」は、多くの場合、地域の信用金庫とかなのですけれども、必要があればそこがつなぎ融資をするようにというように、指導というところとあれですけれども、そういった依頼の通知なんかは中小企業庁でやっているようではありますが、なかなかやはり補助金の仕組みで進まないというところは難しいようです。

ありがとうございます。

○佐藤会長 ほかにはいかがですか。

では、岩田委員。

○岩田委員 経済産業省は、ここ2年ぐらいでしょうか、本当に女性の活躍促進という面では、もう目覚ましい政策を次から次へと打ち出しておられ、坂本さんが室長で座られて、すごく顔が見える、いい行政をされていると思います。

それを言った後でお尋ねしたいのは、きょうのテーマは「地域における男女共同参画」ということで、各地の経済産業局が、きょう御説明していただいた政策とどう関係しているのかとか、そのあたりを御説明いただいてもいいでしょうか。

○経済産業省 ありがとうございます。

1つは、先ほど100選の御紹介をしたときに、地域の中小企業の発掘というところは、ほとんど経産局の力でやっております。「ダイバーシティ」にかわる日本語もなかったもので、結局「ダイバーシティ100選」で始めたのですけれども、多くの中小企業はまだまだ「ダイバーシティ」なんていう言葉は知らないもので、やはり経産局の担当者が足で回って趣旨を説明して、コンサルというところであれですけれども、一生懸命掘り起こして、これだけの受賞につながっているといったところは、経産局と連携ができていますかなと。

あと、昨年度の受賞企業の経営者を呼んできてのセミナーを、ほぼもうやり終えているのですけれども、そこも地方局が主催ということでやっております。他方で、起業・創業補助金などにつきましては、むしろ、もっと細かく都道府県単位での産業振興センターみたいのところと直接やっているケースが多いようで、局だとブロックになってしまうので、起業・創業については、そういった形で地域に根差してやっているということでございます。経産局も非常にこのテーマは、問題意識を持って今やっておりますので、引き続き。
○佐藤会長 まだあるかと思いますが、もうお一方ありますので、どうもありがとうございました。あと時間があれば、また伺うようにしたいと思います。

それでは、最後になります。お待たせしましたけれども、農林水産省の荻野喜江室長から御説明いただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○農林水産省 よろしく願いいたします。農林水産省の荻野と申します。

資料は、お手元の資料4というものを御用意させていただきましたので、そちらをごらんください。

体系的に今まで進めてきたこととか、政策の方向性などにつきまして御紹介し、また、進捗状況などにつきましてもお話ししながら、最近の取り組みについてお伝えしていきたいと思っております。

1ページをお開きいただきますと「男女共同参画社会基本法」と「食料・農業・農村基本法」の関係でございますけれども、基本的には「男女共同参画基本計画」の第6分野というところに農産業・農村分野のお話がございます。意識改革や政策・方針決定過程への参画を拡大するとか、経済的地位の向上、就業条件・環境の整備、住みやすく活動しやすい環境づくりというようなことを進めてきております。「食料・農業・農村基本法」のほうでも、女性の参画の促進ということで、基本計画に基づいて、農村助成に関しては、農業経営の参画を促進するとか、起業活動を促進する。また、生活と仕事のバランスのとれた働き方を促進する。それから、地域の方針決定の場への参画を促進していくというような方向性をもって進めてまいりました。

次のページですが、農業委員などの登用の状況でございます。農業委員と農協の組合における理事などへの女性の登用ということを目指して掲げて進めてきております。

「男女共同参画基本計画」の成果目標といたしましては、農業委員会、農業協同組合とも、女性のいない組織をまずはゼロにしていくと、そういった目標を掲げて取り組んできておりますが、直近の数字を見ていただきますと、農業委員では全体に占める割合は

5.7%、また農協のほうも5.1%となっております。農協のほうは、実は昨日、全国農業協同組合中央会が女性の理事の数を発表しております、昨年と比べて148人ふえまして、24年度で969と書いておりますが、今は1,000人を超えまして1,117名ということで発表を受けております。着々とふえているのですが、全体の割合はまだ少のうございます。女性のいない組織というの、ゼロにするという目標に対しまして、現状ですとまだ4割弱ぐらいが残っているというような状態になっております。

次のページへ行きます、これは林と水も含めての状況でございますが、御紹介しております。ちなみに、就業人口に占める女性の割合とか数でございますが、農業においては、農業就業人口は大体250万人ぐらいおりますが、半数の128万人程度が女性となっております。林業では9,000人、また漁業では2万5,000人という数になっております。

次のページへ行きます「農業経営や起業活動への女性の参画の促進」というところがございすけれども、これも、我々も今までも女性たちに対する研修、リーダー的な女性を育ててくるとか、そういった取り組みを進めてまいりまして、昨年行ったアンケート調査の結果なのですけれども、全国の女性農業者約2,000人からの回答を得た中では、農業経営の方針決定のかかわり、自分が農業経営の方針を決めるのにちゃんとかかわっていると言われていた方が69.9%で約7割、また、御自身が経営者であるという意識をお持ちの方が46.5%ということで、これはかなり経営参画とか経営参画意識の向上というのが進展したのではないかと考えております。

また、女性の起業活動ですけれども、右側にグラフがありますけれども、平成22年度の数字で9,757、全国で農産物確保とか直売、あるいは農家レストランとか、農業生産だけではなくて、そういった取り組みを女性が展開しているということでございます。数は着々とふえておりますが、下のグラフにありますように、売上金額が300万円未満といった小さい規模のところはまだ半数という状態でございます、この辺の経営の安定化、高度化に向けた取り組みというのが必要になっている中で、今、私たちは「6次産業化」という取り組みを進めておりますが、意欲ある女性にはこういった「6次産業化」にもどんどん出ていっていただきたい「6次産業化」の事業の活用などもお勧めしているところでございます。

次のページに参りまして、「家族経営協定の推進」という取り組みを進めていることは、以前からお伝えしているかと思っておりますので、詳しく内容は触れませんが、経営協定を締結している農家の数というの、着々とふえてまいりまして、平成24年度は5万715ということで、約10年間で倍以上の伸び率になっております。

こうしたことも含めて、女性の経営上の地位というのはかなりしっかり確立してきているのではないかと思います、農業全体の中では、家族経営から法人経営へというような動きを進めているところです。法人経営になっていきますと、当然、就業条件とか、そういったものはきちんと決められていくことになるかと思っております。

次の6ページなのですが、「女性の経営参画と経営状況の関係」ということで幾つかの

グラフをつけさせていただきました。これは、昨年度、私どもも「農林業センサス」という統計データを詳しく分析してみましたところ、左側にオレンジ色と緑色の棒グラフがございますが、女性の基幹的な農業従事者がいる形態をオレンジ色、いない形態を緑色で示しております、上のグラフですと、右に行くと販売金額の規模が大きくなるというものでございます。絶対数は、販売金額300万円未満のところは圧倒的に多いのですが、300万円未満のところを見ますと、半数以上が女性の基幹的従事者がいなくて、規模が大きくなりますと、もう9割方女性がささり込んでいるというようなこと、あるいはその下のグラフですと、女性のいるオレンジ色のところが多いというか、農業生産以外に加工とか体験農園とか観光農園とか、多角的な経営をしているところについて分析しますと、半数以上のところが、女性が必ずささり込んでいる状態が見てとれます。

また、右側は日本政策金融公庫が昨年行って公表した調査の結果なのでございますけれども、公庫の農林部門で農業経営に融資を行って、その後、3年間でどのぐらい売り上げが伸びたかというのを、女性の管理者、役員がいる形態といない形態に分けて分析してくれたのですが、そうしますと、女性の役員や管理職がいるところは、売り上げ増加が大きいというような結果が出ています。こういったことを見ましても、女性がいますと、いない経営と比べまして販売金額が大きくなったり、多角化に取り組んだり、あるいは売り上げや収益率が伸びる。どうしてかなと思うのですが、このあたりは、やはり農業の中でも女性がきめ細かな視点で物を生産していくとか、消費者のニーズに寄り添った展開をしていくといったようなことが要因ではないかと考えております。本当に農業の世界で女性の力を生かしていくということが、これからの経営発展、あるいは地域の活性化に非常に大きな要素になっていると考えております。

そこで、我々は、今までのことも踏まえて、農業をこれから発展させていく中では、本当に女性の力なくしてはあり得ないということで政策を考えておまして、7ページのほうの「施策の推進方向」ですけれども、これは従来からも企画・立案段階に女性の参画を促進ということで、役員などへの登用というのを進めておりましたけれども、現在、地域の人とか農地といったような問題を地域で話し合っただけでマスタープランをつくって、中心となる形態に人、資源、農地を集積させていくという取り組みを進めていますが、そうしたマスタープランをつくる場には必ず女性が3割入ってくださいと、そのようなお願いをして進めていたり、オレンジ色のところですが、「6次産業化」など農水省には各種の施策がございまして、こういったものを女性により多く活用していただきたく、女性に向けて丁寧な説明を行ったり、事業の紹介を行ったりしているところでございます。

また、ピンク色のところですが、女性のネットワーク化、異業種交流の促進という取り組みも24年度から特に力を入れて始めているのですが、女性たちになかなか情報が届かないという声がございまして、昔ですと、県の普及職員というのがおまして、女性をグルーピングして指導していくとか、加工の技術を指導したりとかいう取り組みをしておりましたが、そのあたりが希薄になってしまっていて、なかなか情報が女性に届かないし、

農家の女性がどういう方がいるかということもわからないというようなことがよく現場の女性からは聞かれます。逆に女性にとって、アクセスすればそこで情報が得られるというようなネットワークとか、情報のプラットフォームというのが必要かなと思っておりまして、24年度、25年度で「女性経営者発展支援事業」というのを進めておりまして、全国段階、地域段階でさまざまな女性のネットワーク、あるいは異業種交流の場というのをつくって、女性の経営を発展させるチャンスを構築していくというものを今取り組んでおります。24年度には全国段階で女性農林業業者とつながる全国ネット、愛称「ひめこらぼ」というネットワークを構築したところでございます。

このような取り組みをまた発展させていくべく、26年度の概算要求の内容は、8ページに概略説明しておりますけれども、オレンジ色のところ、引き続き女性に使っていただける事業というのは、農水省の事業をぜひ女性にわかりやすく紹介して、使っていただきたい。特に経営体で御活用いただける「経営体育成支援事業」というものがあったり、あるいは「6次産業化支援対策」については、女性により多く使っていただきたいということで御紹介をしております。

引き続き緑色のところの「人・農地プラン」の検討、見直しには、女性に入っていくという取り組みを進めていくとともに、ピンク色のところですが、今「輝く女性経営者育成事業」というのを、7,600万円の新規事業ですが、要求しているところでございます。

これは、先ほどお話しした「ひめこらぼ」というネットワークをプラットフォームとして活用いたしまして、特に若手など、次世代リーダーとなり得るような方々を世の中に広く活躍していただけるように、経営発展のチャンスをシステムチックにつくっていきこう。そして、そういったことを通じて取り組みをどんどん発信して、社会に女性農業者がこんなに活躍しているのだということをアピールしていきたいということで考えております。

詳しい中身は、次の9ページ、10ページに紹介しております。

10ページのほうに、農水省で女性に特に使っていただきたい、あるいは女性向けの中身を盛り込んでいる主な事業の概略を一覧表にしております。この中には「強い水産業づくり交付金」であったり、「緑の雇用」といったような林野庁の事業とか、そういったことも織り込んで、女性の活躍を全体で応援していくことにしております。

最近の新しい取り組みなのでございますけれども、11ページをごらんください。「農業女子プロジェクト」というものを、最近、私どもも始めることにいたしました。これは予算措置は今のところないものなのでございますけれども、農水省が仲立ちとして進めていこうとしているものでございます。女性が農業に就職する、就農するということをお考えいただいたときに、昔ですと、本当に結婚して農家の嫁となるというようなことが主なルートだったのですが、昨今では、もちろん跡取り娘さんもいらっしゃいますし、お嫁さんも依然として多いのですが、本当に農業が好きで農業を主体的にやりたいのだというような方もふえてきております。また、みずから農業を職業として選択する、非農家出身の方であっ

ても、農業法人に就職する形であったり、あるいは私どもも非農家の方も含めて新規就農施策に最近力を入れているのですけれども、みずから職業選択として農業を選択して、独立・自営就農という形で入ってこられるような方も見受けられるようになってきております。

こうした中で、例えば、女性だけで農業法人を立ち上げたような若手の女性の方であったり、あるいはお嫁さんであるけれども、前の職業を生かした非常にユニークな取り組みをされている方がよく見受けられるようになってきています。全国各地で若手の女性で農業に前向きに取り組んでいくユニークな方々がかなり見受けられるようになってまいりました。こうした女性たちをもっともっと盛り上げて、農業に入ってくる女性をふやしていきたいという思いもございまして、このたび立ち上げております。

何をやるかという、女性農業者が日々の生活や仕事、自然とのかかわりの中で培った知恵をさまざまな民間企業のシーズと結びつけて、新たな商品やサービスを開発したり、こうした情報を世の中に広く発信していくということで、世の中に対して、女性農業者というのはこんなことをやっているのだとか、こんな女性農業者がいるのだ、そういったことを見せていきたいと思っております。

また、企業様のほうにとっても、女性農業者の知恵や力を活用することによって、メリットが生まれるというウイン・ウインの関係を切り開いていきたいと考えております。女性農業者の生産力という面では、本当にみずから生産をしている方々ですので、食べ物についての知恵であったり、あるいは屋外作業を行っている方々ですので、最強の日焼け止め対策であったり、熱中症対策であったり、さまざまな知恵を持っています。こうしたものを企業の知恵と結びつけて新しい商品開発ができないか。

また、農業女性自身が、先ほど130万人という数を申し上げましたが、市場力になっていく。例えば、軽トラにしても、余りかわいいのはないとか、女性にとっては足がアクセルに届きにくいのだとか、そういうニーズがあります。そういったものを解消していく、あるいはもっと積極的にプラスの意味で打ち出していくような新しい商品開発ができないかということで、ただいま参加企業をいろいろ働きかけて、9社ございます。自動車メーカーのダイハツさんであったり、ファーストフードのサブウェイさんであったり、旅行会社のH.I.Sさんであったりということで、右側に「個別プロジェクトの取組例」とございますが、今9本の個別プロジェクトを始めて、ここに農業女性をマッチングさせて、一緒に商品開発を1年間ぐらいかけて取り組んで、いろいろな情報発信を仕掛けていきたいと考えております。これからまた参加企業もふやしていきたいと思っておりますし、志のある魅力的な女性農業者を募って、農業女子側の層も厚くしていきたいと思っております。

ということで、先日、11月6日にキックオフの会議を行いまして、農林水産大臣も来てくれ、また、佐村局長にも御出席いただいたところでございます。まだキックオフですので、これからこういった取り組みも世の中に発信して、農業界の外にアピールをしていきたいと思っております。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、今の御説明にご質問なり御意見があれば、よろしく願います。

かなり意欲的な取り組みをされていますが、いかがでしょうか。

では、どうぞ。

○萩原委員 ありがとうございます。

農業団体の役員を、たしか農業委員とか、女性をふやすということもずっとやっていたりするのですけれども、農業団体の役員そのものに対する男女共同参画の研修、啓発事業というのは、例えば、内閣府さんと連携しているとか、地域の男女共同参画センターと連携しているとか、そういう事例はございますでしょうか。

○農林水産省 農業委員会のほうが研修事業を行っているのですが、その中には、女性の委員を登用するというようなことを内容として含めていただくようにしていたり、また、女性側に対する研修といたしましても、役員への登用というのがあったときには必ず出ていこうねという、資質を高めつつ、意識を高めつつ、また、女性農業委員のネットワークというのもできておりますが、こういったところも自主的に研修を行ったりしています。農協のほうもそうです。農協役員に女性を出していくということについて、当然、農協の中でも意識啓発をさせていただいているところですし、女性側のJAの女性組織という中でも、研修を行っていただいています。

○萩原委員 その成果が少し出てきているのかなという感じですかね。

○農林水産省 まだまだです。女性側のほうは大分意識改革は進んでいるのですが、それでも、まだ多忙な方、やはり農業者の方は多忙ですので、そういった中にプラスアルファで役職というのに尻込みをしてしまうということもよくお聞きするところですが、これは本当に周りも変わっていかねければならないので、男性側、受け皿組織側に対しても、目標を定めたり、具体的に取組んでいく。また、女性が参画していくことで、そういった農協とか農業委員会という組織そのものの活性化にもつながるのだということをよく啓発していきたいと考えております。

○萩原委員 10年以上前になりますけれども、宮城県で経営協定を導入していくときに、やはり家族の中の夫の意識変革をする場がなかなか難しいというのがありまして、女性は出てきてくれるのだけれども、男性が出てきてくれないとか、やはりそういうのはまだ現状でもあるかなと思っていますので、ぜひ頑張ってくださいなと思います。

○農林水産省 ありがとうございます。

特に男性、夫の理解がないと、女性がどんなに意欲があっても、外の研修にすら行かせてもらえないというような声もお聞きするところです。ただ、若い世代に変わっていけば、その辺の意識というのは変わっていくのではないかなとは思っておりますが、そこを加速化すべく、啓発には引き続き取組んでまいりたいと思っております。

○萩原委員 今、東大がギャップタームをやっていますので、ぜひ農業のほうにも。1年

間、その委員なので、ぜひ。

○佐藤会長 ほかにはいかがでしょうか。

では、どうぞ。

○柏木委員 いろいろな4つの組織とか省庁からの御報告をいただいて、ありがとうございました。大変よくわかりましたが、このレベルではわかっているのですが、なかなか地域、地方に行きますと、その分野であっても男女共同参画というのがまだわからないとか、市政だよりで「男女共同参画」という言葉は読んだことがあるよ、でも、私の問題ではないと思った、難しそうだ、関心がないということで、なかなか広まっていけないというところも現実で、センターとしては啓発、さらに課題に向けての取り組みと、両方をやはり地方のほうではやっていかななくてはいけないかなと思って聞いておりました。

それぞれ取り組んでいただいておりますが、センターにやはり農林水産省とか、経産省とかの情報なかなか来ないのですね。知りたいと思えますけれども、こちらもとっていく努力も必要なのですが、実は、残念なことに、地域のセンターというのは、380余りあっても脆弱なところが非常に多くて、そのときの首長の意思であったり、それから、運営形態によって、例えば、指定管理であっても、天下りの人が来て何年かごとにかわってというのがトップであるとかいうことになると、なかなかその機能が十分発揮できないとか、直営もしかりで、何年かかわって行くのでなかなか積み上がらない。NPOというところは、先般、11月2日、3日に全国大会を三重県でさせていただいたのですが、交通費も実は出ないのです。出張費はありません。名刺もつくれません。というようなところで、ボランティアで皆さん活躍していて、理念と、男女共同参画を地域で進めたいという思いだけで進めているところが多いのですね。

そんな中で、先ほど藻谷さんのほうからも、一人の優秀で意欲のある課長なりがいたときには、呼んでくれて、やるよということになるのですが、すぐにそれはぼしゃって行くというようなことの繰り返しばかりということが非常に残念だなと思っています。

そんな中で、センターは、雇用条件とか給与にしても、それから人材、人員にしても、予算にしても、将来展望にしても、非常に微妙なところに立たされておりますので、第3次の中にも「地域の男女共同参画センターを拠点にして」と書いていただいているので、私たちも頑張っているわけですが、もう少しセンターのというところの意識も持っていて、今のお話でも農水省を超えてというお話があったり、センターも1つのネットワークの輪にありますよということは、この図表には示していただいておりますが、なかなか現実にそうならないというところで、ぜひセンターを本当に拠点として、連携先として考えていただいて、一緒に進めていきたいなど、全体を通して感じさせていただきました。

以上でございます。

○佐藤会長 では、岩田さん。

○岩田委員 すぐにでもできそうなのは、NVECの内海さんもおいでになっていきますけれど

も、例えば、センターに関係しそうな各省庁の政策情報をNWECから各女性センターに送るというのは、もうすぐにでもできそうだし、今はやっていないのかしらとも思ったぐらいなのですね。

○佐藤会長 いかがですか。今、農水省、経産省の情報をNWECからセンターにというような、そういう取り組みは、やられていれば、やられているで。

○内海氏 先ほども少しお話ししましたが、いろいろなリーダー研修ですとか、それから、そのほかのセミナーで、各省庁から課長さんぐらいが来ていただいて、最近の動向ですとかいろいろな施策について、情報提供はさせていただいているところです。ただ、そこに参加している人しか聞いていないということもありますので、もう少しシステムチェックにきちっとある時期に報告するという事は当然できることですので、すぐやるという意味では。

○岩田委員 そうですよ。センターに対して、メールマガジンみたいなものは持っているのですか。

○内海氏 メールマガジンはあります。

○佐藤会長 センター向けですよ。

○岩田委員 センター向けに。各地の女性センターを対象として、メールマガジンがありますか。あるのであれば、それに各省に原稿を書いてもらって発信すれば、すぐに実現できることかなと思ったのですが。

○内海氏 わかりました。

○佐藤会長 資料センターもあるわけ。ただ、セミナーだけだと一時的なので、やはり毎月毎月きちっと新しい政策なりがあれば取り組むというのが大事かなと思いますので、可能な範囲でやっていただければと思います。

本当はまだまだ議論、皆さん、委員の方にも伺いたいのですけれども、時間になりましたので、きょうは本当にお忙しい4名の方においでいただいて、貴重なお話をさせていただいてどうもありがとうございました。

それでは、本当は取りまとめについて少し御意見を伺おうと思っていたのですが、時間になりましたので、事務局から、これ以降の進め方について御連絡いただければと思います。

○神門企画官 右肩に参考資料と書いてある資料をお願いいたします。一番最後につけてございます。

ここに「これまでの開催実績と今後の予定」を載せております。これまで4回開催させていただきまして、うち、ヒアリングを3日間させていただきました。次回からは取りまとめに入ろうと思っておりまして、第10回と書いてございますが、1月を予定しております。市町村計画分析等の中間報告、それから、論点整理について入っていきたいと思います。あと2回、2月、3月と開催をさせていただきまして、まとめていきたいと思っております。

1月の市町村計画分析等の中間報告でございますが、これは今、事務局のほうで2つの作業をしております。

1つは都道府県、それから、1,700余りの市町村の計画を全て取り寄せをいたしております、今、読みこなしをしているところでございます。それを読みこなしで見えてくるものがあるかどうかということ作業をしております。

それからもう一つは、市町村に調査をかけてございまして、計画の状況、施策の状況、それからセンター、防災の活動の等につきまして広く現状調査をかけてございます。また、これまで調査してきた実績もございまして、それらのデータをまとめまして、特に自治体の動きを俯瞰してみたいと思っております。その状況を次回に御報告をさせていただきたいと思っております。

○佐藤会長 今の予定で進めていただくということになるかと思えます。ヒアリングも、もしかしたら皆さんから、こういう点についてヒアリングがあれば、1人とか2人ぐらいであれば、どうにか入れられるかもわかりませんので、もしあれば事務局のほうに御連絡いただければと思います。一応、ここでヒアリングは終わりと考えていますけれども、一枠ぐらいは時間がとれるかもわかりません。よろしいでしょうか。

それでは、どうもお忙しいところ、熱心に御議論をいただき、どうもありがとうございました。