

"Kyodo-Sankaku"

共同参画



"Kyodo-Sankaku"
Number 46
June 2012
Japan Cabinet Office

6

内閣府

Special Feature

特集／第27回 男女雇用機会均等月間



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月中旬	男女共同参画白書公表
6月22日	男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、女性のチャレンジ賞、男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰
6月22日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画推進本部）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

内閣府副大臣
後藤 斎



Goto Hitoshi

野田改造内閣において、男女共同参画を担当しております内閣府副大臣の後藤^{ひとし}斎です。男女共同参画のほか、防災や少子化対策、消費者行政などの担当副大臣も務めています。

「女性」は、これからの日本の潜在力の最たるものであり、日本再生の担い手である女性が、社会の中で更に輝くことが重要です。そのためには、政治分野、行政分野、雇用分野、科学技術・学術分野など、社会のあらゆる分野において、女性の社会参画を進めていかなければなりません。先日、政治分野における女性の参画の拡大に向けて、中川大臣とともに政党への働きかけを行ったところですが、様々な分野において、このような取組を進めていくことが必要です。

また、6月23日から29日までの1週間は「男女共同参画週間」です。これにあわせ、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」の開催を始め、男女共同参画白書の公表、各種表彰等、様々な行事を全国的に実施します。ぜひ、この機会に男女共同参画について考えていただければと思います。

皆様のより一層のご支援・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

目次

Contents

特集

第27回男女雇用機会均等月間

Page 02

行政施策トピックス1

平成24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 04

行政施策トピックス2

女性の経済的エンパワーメントに関する諸外国の主な取組（下）

Page 06

行政施策トピックス3

ダイバーシティと女性活躍の推進～グローバル化時代の人材戦略～

Page 08

行政施策トピックス4

自治体における男女共同参画条例

Page 09

連載

その1 地域戦略としてのダイバーシティ ②多様性の受け止め方Part 1／
渥美 由喜（株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長）

Page 10

その2 女性首長から 住みたい、住み続けたい木津川市／
河井 規子（木津川市長）

Page 11

取組事例ファイル（自治体編）

滋賀県

Page 12

取組事例ファイル（自治体編）

熊本市

Page 13

取組事例ファイル（団体編）

全国女性農業委員ネットワーク

Page 14

取組事例ファイル（企業編）

有限会社 フジカワ

Page 15

ニュース&インフォメーション

女性の参画状況の「見える化」についてのホームページ開設に
ついて 他

Page 16

男女共同参画センターだより

秋田県南部男女共同参画センター

第27回 男女雇用機会均等月間

厚生労働省雇用均等・児童家庭局



男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）が施行されて以降、法制度上は男女の機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつありますが、依然として男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状態には至っていません。また、平成9年、平成18年の改正を経て、法整備が進展する一方で、男女間の事実上の格差について認識しにくくなっている状況もみられます。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備を進めることが重要です。

<男女雇用機会均等月間について>

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としていますが、本年においては次の目標を掲げ、月間を実施します。

【目標】

1. 均等法の一層の周知徹底及び履行確保
2. ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

<ポジティブ・アクションとは>

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている格差を解消することを目指して個々の企業が進める自主的

かつ積極的な取組のことであり、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

均等法第14条では、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取組むことができるように国が援助できる旨の規定が設けられています。

均等法第14条の対象となるポジティブ・アクションの具体的取組としては、「女性のみ」または「女性優遇」の措置と男女双方を対象として行う措置の両方がありますが、このうち「女性のみ」または「女性優遇」の措置については、事業主が講ずることができるのは、法第8条により法違反にならないこととされた措置に限定されます。

例：「会社全体で女性が少ないため、女性のための支店を作ることは均等法に違反するか？」

雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役割に占める女性の割合が4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店における当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。

これに照らせば、特定の支店を女性のみとすることは、雇用管理区分ごとに見て、その支店内の職務又は役職すべてについて女性のみとすることが適法な場合のみ許容されることがとなります。

自社で取組をご検討される場合は、都道府県労働局雇用均等室までご相談下さい。

<ポジティブ・アクションの促進>

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）では、平

成26年までにポジティブ・アクション取組企業数の割合を40%超とする目標が設定されています。厚生労働省では、職場におけるポジティブ・アクションの取組を促進するため、次の資料等を作成するなど、各種施策を行っています。

1. ポジティブ・アクションメッセージ集

ポジティブ・アクションに取り組むきっかけがつかめない企業や、一歩が踏み出せないでいる企業を後押しするメッセージを集めた「企業向けメッセージ集」と将来のキャリアビジョンが描けず不安を抱える女性や昇進に向けたチャレンジを躊躇している女性の背中を押すメッセージを集めた「女性社員向けヒント集」を作成しました。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

2. ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル～中堅・中小企業の経営者のための女性社員の戦力化～

中堅・中小企業の経営者の方々を対象とした女性社員の戦力化に向けて、男女社員間の格差を解消し女性社員の活躍を推進するための具体的なかつ実践的な導入手引書を作成しました。

ポジティブ・アクションの取組の効果的な進め方や、ポジティブ・アクションを進める中で生じる課題やその解決方法、効果的な取組方法について実践的な内容で30例掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/02/15-01.html>

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としています。本年は、「眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力 ～ポジティブ・アクションで男女が活躍～」をテーマに、職場における実質的な均等を実現するための取組であるポジティブ・アクションの一層の推進を目指します。

3. ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール

職場における男女労働者間の職域や役職などに関し、事実上生じている格差の実態把握・気づきを得て、男女間格差の実態把握をし、ポジティブ・アクションの取組が必要との認識を促すため、「業種別『見える化』支援ツール」及び「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」を、百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業の3業種について各業界の使用者団体と労働組合の協力を得て、業種ごとの雇用管理の実態の特徴を踏まえて作成しました。平成24年度は、新たな3業種について、ツール等を作成することとしています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

4. ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションについて個別企業の取組みを閲覧・検索できるサイトや、企業が自社の女性活躍推進の状況を自己診断できるシステム、女性の活躍推進に取り組んでい



ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

る、あるいはこれから取組を進めていこうとする企業がメッセージを掲載できる「女性の活躍推進宣言コーナー」等の各種コンテンツを盛り込んだ情報ポータルサイトの運営を行っています。

<http://www.positiveaction.jp/>

<平成23年度男女雇用機会均等法の施行状況>

(1) 都道府県労働局雇用均等室への相談

相談件数は2万3千件超と昨年度と比較しほぼ横ばいで、労働者からの相談は引き続き全体の過半数となっています。

相談内容は、セクシュアルハラスメントに関する事案が最多(5割)となっています。次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案、母性健康管理に関する事案となっています。

(2) 紛争解決の援助

① 都道府県労働局長による紛争解決の援助

紛争解決援助の申立件数は610件と昨年度(579件)より増加しています。

申立者のほとんどは女性労働者ですが、男性労働者、事業主からの申立もあります。

内容は、セクシュアルハラスメントと、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案が9割以上となっています。

② 機会均等調停会議による調停

調停申請受理件数は78件で増加傾向にあります。内容は、セクシュアルハラスメントに関する事案が最多(約7割)、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案となっています。

(3) 都道府県労働局雇用均等室における是正指導

各条項等に抵触し、是正指導を行った件数は約1万件で、内容は、セクシュアルハラスメントに関する是正指導が最多(6割)となっています。

○ポジティブ・アクションのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクションの頭文字Pとaをデザインしたもので、「きらら」には女性がいいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝く、という意味が込められています。

シンボルマークは「ポジティブ・アクション宣言サイト」からダウンロードでき、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や普及宣伝に賛同する労使団体等が自由に利用することができます。

【シンボルマーク活用例】

- 社内の理解促進のため、社内報に掲載。
- 企業取組のアピールするため、募集要項や企業のHP等に掲載。
- 企業のPRのため、商品や名刺等に掲載。



ポジティブ・アクションを推進



平成24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24年度関係予算の総額

平成24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、6兆3,272億円であり、平成23年度当初予算から、3,943億円(5.9%)の減額となっています。

これは、新たな児童手当制度の構築による子どものための現金給付制度の見直しに伴い、約6,700億円の減となったことが主な要因です。

分野ごとの内訳で見ると、「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50.4%を、「男女の仕事と生活の調和」が総額の35.5%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24年度予算の主な新規・拡充等の項目(1.の記載事項以外)

●ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進

母子家庭等への対策として、母子家庭等の自立を促進するため、技能取得等に必要な資金の貸付けによる経済的支援や母子家庭等の自立を推進するため、地域の実情に応じた就業支援・生活支援の事業等を推進する。(1,865億円)＜厚生労働省関係＞

●看護職員の就労環境改善事業

看護職員の「雇用の質」向上に対する取組として、短時間正規雇用等多様な勤務形態導入への支援、看護職員の悩みに対応する総合相談窓口の設置、看護業務の効率化・職場風土改善についての研修等を実施する（医療提供体制推進事業費補助金（250億円）の内数）。＜厚生労働省関係＞

●男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会の充実事業

地域づくりの意思決定を行うレベルにおいても自らの力を発揮できるような女性人材の育成や、男性自身の固定的性別役割分担意識を解消して男性にとっても多様な選択が可能となるよう、男性を対象とした男女共同参画の学習機会の充実事業を実施する。(19百万円)＜文部科学省関係＞

●6次産業化などにチャレンジする女性の優先的な支援

6次産業化推進整備事業等の補助事業の実施に当たって、女性農業者等が応募した場合に優先的に採択される枠の設定(1割程度)やポイントを加算することにより採択されやすくする等の配慮を行う(女性起業家枠：90億円の1割程度)。＜農林水産省関係＞

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24年度予算は4億7百万円で、前年度に比較し44百万円の増額となっています。重点事項としては、i)「女性に対する暴力の根絶に向けた取組の強化」(152百万円)：東日本大震災による女性の悩み・暴力に関する相談事業、女性に対する暴力をなくす運動等の実施。ii)「震災における男女共同参画の視点からの対応マニュアルの作成・周知」(10百万円)：東日本大震災時の状況調査を基に、震災時の男女共同参画の視点からの避難所、仮設住宅、復旧・復興各段階での必要な対応をまとめて各団体に電子的に提供。

そのほか、地域や民間における男女共同参画の促進(90百万円)、ワーク・ライフ・バランスの展開(19百万円)、国際交流・国際協力による情報発信(22百万円)等を計上しています。

**平成24年度男女共同参画基本計画関係予算（総括表）
（男女共同参画の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23年度 当初予算額	平成24年度 予算額	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	38	32	△6
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	23	17	△6
4 雇用分野における女性の参画の拡大	—	—	0
5 その他の分野における女性の参画の拡大	15	15	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	113	102	△11
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	84	73	△10
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	15	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	14	13	△1
第3分野 男性、子どもにとつての男女共同参画	911	830	△81
1 男性にとつての男女共同参画	244	185	△59
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	128	109	△19
3 子どもの健やかな成長と安全で安心な社会の実現	539	536	△3
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	22,646	22,510	△136
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	203	182	△21
2 非正規雇用における雇用環境の整備	377	399	22
3 ポジティブ・アクションの推進	198	203	5
4 女性の能力発揮促進のための支援	14,920	15,268	348
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	6,948	6,458	△490
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	—	—	—
第5分野 男女の仕事と生活の調和	2,908,911	2,247,640	△661,271
1 仕事と生活の調和の実現	270,466	271,043	577
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	2,638,338	1,976,461	△661,877
3 働く男女の健康管理対策の推進	107	136	29
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	195	7,346	7,152
1 意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	195	873	678
2 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備	—	6,450	—
3 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	—	23	—
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	547,948	579,804	31,856
1 セーフティネットの機能の強化	302,928	340,466	37,538
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	219,102	221,832	2,730
4 男女の自立に向けた力を高める取組	25,918	17,506	△8,411
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	2,955,578	3,188,870	233,292
1 高齢者が安心して暮らせる環境の整備	2,321,024	2,444,940	123,917
2 障害者が安心して暮らせる環境の整備	634,555	743,930	109,375
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	88,311	94,208	5,898
1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	2,186	2,296	110
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	85,812	91,624	5,812
3 性犯罪への対策の推進	239	211	△27
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	4	0
5 売買春への対策の推進	66	68	2
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	4	4	0
8 メディアにおける性・暴力表現への対応	—	—	—
第10分野 生涯を通じた女性の健康支援	59,879	44,756	△15,122
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	40,073	25,768	△14,305
3 健康をおよびやす問題についての対策の推進	7,689	7,297	△392
(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	6,957	6,600	△358
(2) 薬物乱用、喫煙・飲酒対策の推進	732	698	△34
4 性差に応じた健康支援の推進	11,470	10,662	△808
5 医療分野における女性の参画の拡大	401	163	△238
6 生涯にわたるスポーツ活動の推進	246	866	621
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	133,849	138,336	4,487
1 男女平等を推進する教育・学習	124,186	126,754	2,568
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	9,663	11,582	1,918
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	2,333	2,004	△328
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	2,318	1,989	△328
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	101	60	△42
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	101	60	△42
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	459	447	△12
1 地域における男女共同参画推進の基盤づくり	40	39	△1
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	19	10
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	410	389	△21
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	167	193	26
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	142	171	29
3 対外発信機能の強化	23	20	△2
小 計	6,721,438	6,327,139	△394,299
第3部 推進体制			
1 国内本部機構の強化			
(1) 国内本部機構の組織・機能等の充実・強化	29	28	△1
(2) 総合的な推進体制の整備・強化等	29	28	△1
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	0	0	0
(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	7	7	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) 苦情の処理等への対応の充実	0	0	0
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	7	7	0
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	36	35	△1
総 合 計	6,721,474	6,327,174	△394,300

(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。



女性の経済的エンパワメントに関する諸外国の主な取組（下）

内閣府男女共同参画局総務課

本号では、女性の経済的エンパワメントを進める企業の取組を促進するための、政府による支援策をご紹介します。前号も併せてご覧ください。

補助金給付

女性のエンパワメントに積極的に取り組む企業を、ますます奨励して、こうした企業の活動を促進するために、政府が企業に財政的な支援を行ったり、優遇策を講じてインセンティブを付与することがあります。例えば、企業内保育所の設置、コンサルティング、育児休業等を取得した従業員の代替要員の確保、出産等により離職した女性が復職するための支援等の費用について、政府が企業に補助金を支給しています。特に韓国では、様々な取組が行われています。2012年に、「女性に親和的な都市」をソウル市等の30カ所から40カ所の自治体に拡大して、国と自治体の双方で、女性が働きやすい社会づくりとエンパワメントを推進しています。

税制上の優遇措置

従業員に対して育児費用の支給や企業内保育所を設置することによって、従業員の育児を支援する企業に対して、一定の条件のもとに、政府が税を控除したり、社会保険料を免除したりしています。

例えば、イギリスは、2005年に、託児費用の支払いに充当できる「育児バウチャー」の提供に対する国民保険料の免除措置と、従業員に対する所得税控除を導入しました。

育児バウチャーは、託児費用の支払いに用いることができる金券で、使用者が提携するバウチャー提供企業または使用

者自身が発行します。条件を満たした場合、週55ポンド相当（月単位では243ポンド相当）まで、従業員の所得水準にかかわらず国民保険料が免除されます。また、従業員が提供を受ける育児費用の補助に関して、国民保険料の免除に加えて、所得税控除が導入され、同じく週55ポンド相当までの補助が控除対象となります。

ドイツは、企業が従業員に対して、賃金のほかに追加的な保育費用補助手当を支給する場合、次の条件を満たす手当にかかる部分が非課税になります（所得税法第3条第33号）。その条件は、①従業員の子どもの就学義務がない原則6歳未満で、②定期的に保育施設に通っており、③その保育費用の補てんのためにのみ使用される場合、の3点を満たす場合です。企業に対する社会保険料負担義務も免除されます。使用者は従業員との間で、給与を引き上げる代わりに保育費用補助手当を受けるように取り決めができます。これは、労使双方に社会保険料免除と非課税というメリットがあります。なお、従業員の子どもの就学義務年齢に達した場合は、企業の保育補助費用は課税され、社会保険料負担義務も生じますが、使用者はその全額と社会保険料を事業経費として計上できます。

公共調達

女性は企業を経営する際に、資本や市場へのアクセス等、いろいろな困難に直面するので、そうした困難を克服するために、様々な支援が必要とされています。また、女性の経営する企業の多くは零細企業であり、ビジネスの基盤が弱いので、政府の公共調達において一定の条件を満たす女性が経営する企業を支援す

るしくみもあります。アメリカは、このような、政府との契約、公共調達の仕事を用いて、企業の取組を促進するようなインセンティブを付与する手法により、女性のエンパワーメントを推進していることが特徴です。

アメリカは、2000年の「大統領令13157 女性が所有する小規模事業の機会拡大令」により、政府調達契約において、女性が経営する企業と契約する割合を5%に引き上げるという目標を示しました。しかし、ブッシュ政権下ではそれを達成することができず、3.4%にとどまりました。そこで、オバマ政権では、2010年に「女性契約促進規則」を制定し、女性が経営する零細企業との契約額が最も低い83業種に焦点を当てて、この目標をより実効的に進めようとしていました。さらに、2011年2月に、女性が経営する小規模ビジネス連邦契約プログラムを導入しました。対象となる企業は、1人またはそれ以上の女性が経営権の少なくとも51%を持っている等の条件があります。

さらに、アメリカの金融規制当局は、2011年7月に、「マイノリティと女性に関するインクルージョン室（Office of Minority and Women Inclusion）」を設置し、管理、雇用、業務のあらゆる領域でのダイバーシティ推進を進めていかなければならないとされました（金融改革法（ドッド＝フランク法）第342条）。各金融規制当局は、企業との契約締結においてダイバーシティを最大限かつ公正に推し進める基準を策定しなければなりません。すなわち、契約締結にあたっては、契約相手先のダイバーシティ推進への取組を考慮事項に含めることとされています。ダイバーシティ推進が十分でないと判断される場合、同室は金融規制当局長に契約の打ち切りを助言したり、連

邦政府契約遵守監督局へ照会したり、その他適切な対応をとります。ダイバーシティの推進状況は、同室から連邦議会に年一回報告されます。

この他、韓国は、公共機関は物品調達の際に女性が経営する企業の製品を調達しなければならない等、公共調達を用いた手法により、女性が経営する企業のビジネスを促進しています。

おわりに

この他、国連でも、女性の経済的エンパワーメントを強く進めようとしています。潘基文事務総長は、2012年3月に国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共催した「第4回女性のエンパワーメント原則会合」や同月8日の国際女性の日に、男女の賃金格差やビジネスの意思決定への女性の参画率の低さを解決するため、各国政府、市民社会及び民間企業に対し、ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントに全力を注ぐよう求め、それは基本的人権であり、女性だけではなくすべての人の利益を促進する力である、と述べました。ミチエル・パチエレ UN Women事務局長兼国連事務次長は、女性が経済的にエンパワーした効果や利益は、女性のみにもたらされるのではなくすべての人に、また、国だけではなく企業や地域社会にもたらされることを指摘しました。

諸外国では、以上のように、女性の経済的エンパワーメントを実効的に進めるために、様々な取組が行われています。各国の取組についてのより詳しい内容は、「平成23年度版男女共同参画白書」や当局のホームページをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/renkei/ikenkoukan/50/pdf/ref13.pdf>



ダイバーシティと女性活躍の推進 ～グローバル化時代の人材戦略～ 「企業活力とダイバーシティ推進に関する 研究会」 報告書

経済産業省経済産業政策局経済社会政策室

経済産業省は、女性の活躍推進を中心としたダイバーシティの推進について「企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会」（座長：山口一男 シカゴ大学教授）で検討を行い、本年3月にその内容を報告書としてまとめました。

【検討の経緯】

近隣アジア諸国との競争激化により我が国企業の競争力の低下が懸念される中、イノベーションによる高付加価値化を図るためには、多様な人材の能力を最大限発揮させ、企業利益につなげていくことが重要です。こうした中、女性の活躍推進は、ダイバーシティ推進の「試金石」であり、先進諸国の中で我が国の取組が遅れている分野であるとの問題意識から、その経営効果と今後の方策について検討を行いました。

【報告書の概要】

（ダイバーシティ推進の経営効果）

本報告書では、データ分析により、ダイバーシティ推進に積極的に取り組むことが企業利益につながることを示した上で^{※1}、先進事例の研究を通じて、経営効果を類型化するとともに（図表参照）、経営効果につなげるための有効な取組の

あり方^{※2}をとりまとめました。

※1 WLBに対する取組と粗利益率の関連

育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高い（シカゴ大学教授 山口一男氏）。

※2 有効なダイバーシティ推進の取組のあり方

・トップのコミットメント ・競争戦略としてのダイバーシティの位置づけの明確化 ・ワークライフバランスに配慮した多様で柔軟な働き方 ・職務の明確化等による“フェア”な人事評価制度 ・多様な人材を活用するための管理職のマネジメント改革 等

（ダイバーシティ推進の普及促進のために重点的に取り組むべき施策）

- 企業におけるダイバーシティ推進の取組について「見える化」するための情報開示の仕組みの構築
- ダイバーシティ推進を企業利益につなげるための具体的ノウハウに関するベストプラクティスの蓄積と発信 等

今後、これらの具体的方策を通じて女性活躍の推進に取り組んでいきたいと考えています。報告書の詳細は経済産業省のHPをご参照下さい。

(<http://www.meti.go.jp/press/2011/03/20120301003/20120301003.html>)

図表 事例分析にみるダイバーシティ推進の経営効果



早稲田大学大学院商学研究科教授 谷口真美氏 監修



自治体における 男女共同参画条例

内閣府男女共同参画局総務課

条例制定数の伸び

いわゆる「男女共同参画条例」の制定状況は、毎年、内閣府男女共同参画局が調査し、その結果を『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』報告書として公表している。

男女共同参画条例は、平成12年に5つの自治体で制定されてから今日までに、46都道府県、19すべての政令市、369市区（政令市を除く）、108町村の合計542自治体で制定された（平成23年4月1日現在）。市町村合併により失効した条例を含めるとのべ660条例である。策定率は、市区で48.0%、町村で11.5%である。制定数は毎年2~3%ずつ堅調に増えており、平成22年度は新たに40市町村において条例が制定された。こうした伸長の動きは注目できよう。

条例で重視される地域課題

男女共同参画条例はこの10年余にさまざまな変遷がありながらも、男女共同参画社会基本法、食料・農業・農村基本法（平成11年法律106号）、配偶者暴力防止法（平成13年法律31号）、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）等、男女共同参画に関連の深い分野の法律の内容を条例に融合し、ときにはそれよりも充実させながら、地域で男女平等を実現し、男女共同参画社会の形成を促進していこうとする工夫が見られる。それは条例の名称にも表れ、男女共同参画、男女平等、まちづくり等とバラエティに富む。

また各地の条例では、地域課題に対応するために、男女共同参画によるまちづくり、女性の政策方針決定過程への参画促進、男女の人権の保障、男女共同参画の視点からの施策及び人権侵害に対する

苦情申し出、推進体制の拡充（自治体行政へのジェンダーの主流化）等が重視されている。

そこで、条例の具体的な内容について平成22年度に制定された40条例から最近の特徴を整理すると、第一に、自治会、商工会、市民団体の責務を定めたり、農林水産業や商工業等における男女共同参画推進の取組が組み合わされて、3分の2の条例に盛り込まれている。

第二に、男女共同参画審議会だけではなく、附属機関全般に対象を広げて、委員数の男女均衡をめざすよう努めるというポジティブ・アクション規定があるのは20条例である。これも増加傾向にある。

第三に、性と生殖に関する健康や権利を尊重するものは35条例である。

第四に、固定的な性別役割分担意識、差別的取扱いや暴力行為等を助長しないように努める等の規定があるのは26条例である。

なお、新潟県長岡市条例は、過去の災害対応の経験から、災害復興・防災に男女共同参画社会の形成が促進されるよう必要な措置を取るとした。

ますますの活用を

このように、自治体では地域や草の根の女性・男性及び自治体職員等の日頃の活動や取組の成果が条例として結実して男女共同参画の推進をめざしていることがわかる。こうしたことから、条例が、男女共同参画の視点からの地域課題の解決のために必要とされ、具体的に生かされるツールになることがより一層期待される。

〔参考〕公益財団法人地方自治総合研究所「男女共同参画条例の一覧」

<http://www1.ubc.ne.jp/~jichisoken/archive/gender/index.html>

地域戦略としてのダイバーシティ② 多様性の受け止め方Part1

株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&
ワークライフバランス研究部長

渥美 由喜

多面性を持つ人の多品種・少量接種

前回述べたとおり、そもそもWLBやダイバーシティとは、価値観の問題や取り組みか否かという選択の問題ではない。社会システムの転換に先んじて対応するか、後まわしにするかという問題であり、選択の余地はない。

日本は1990年初頭に、共働き世帯数が片働き世帯数を上回った。しかしながら、日本は先進国で唯一、第二次大戦後に『専業主婦』化が進んだ国であり、ちょうど高度経済成長期に重なるという強烈な成功体験を持つ。このことが逆に足かせとなり、社会システムの転換への対応は20年以上、遅れてしまっている。

一方で、先行き不透明な社会では、多様な構成員を持つ組織の方が臨機応変な対応ができるため、優位に立つ。これに対して、構成員が金太郎飴のように同質な組織では、組織に依存して、個が埋没しやすく、結果的に硬直化した対応をとりやすい。ダイバーシティに対する国民の意識は1990年代に転換点があったのではないかと筆者は考えている（注1）。

昨今のイクメン、カジダン、介男子の増加も、社会システムの転換に伴う、当然の現象に過ぎない。一方で、カッコいいイメージは一つの動機づけになる。そこで、入口のハードルを下げる意味で、ポジティブイメージを持つためのロールモデルは重要だ。一時期、若手エース男性に働きかけて育休取得させる企業が多かったものの、各社とも介護・看護をしながら仕事と両立しているロールモデルはゼロに近い。喫緊の課題であろう。

一方で、会社および地域社会にとって、同一物を短期間で大量に接種すると、抗

体ができて、アレルギー反応が生じることもある（注2）。したがって、ロールモデルはバランス良く、多品種・少量接種した方がいい。意外な人物の多面性にスポットを当てると、同じ嗜好を持つ人が関心を抱くきっかけとなる（注3）。

『敵対者』の受け止め方

ダイバーシティの利害関係者は、①当事者、②敵対者、③傍観者・部外者に分類できる。当時者支援にとどめず、敵対者、傍観者を巻き込むことが重要だ。

人によっては旧来型のシステムへの郷愁（いわゆる、三丁目の夕日シンドローム）を抱き、反撥する。

新たな社会システムへの反撥や不安は、むしろ歓迎すべきだ。なぜなら、対立点が明確になるからだ。そもそもダイバーシティとは、自分とは異なる相手との違いや対立点を明確にしたうえで、協働していくプロセスだ。一方で、「和をもって貴し」となす日本人は「共通項」を探して、連帯心を持とうとするので、対立点の把握は苦手な人が多い（注4）。敵対者がいることにより、対立点は明確になる。

筆者は、ダイバーシティで、最も大切なのは『己を知り（自立）、相手を知ろうと（受容）する姿勢』だと思う。対立点は、①なぜ、自分は相手や論点に反撥や不快感をおぼえるか、②なぜ、相手は自分や論点に、反発や不快感をもつか、を掘り下げる良いきっかけとなる。

したがって、対立者には感謝すべきだ。むしろ、傍観者・部外者の方が目にとまりにくいので、注意を要する。次回、傍観者・部外者への対応を述べたい。

注1：理由の一つとして、ここでは国民映画に反映された国民意識の変容を取り上げる。映画『男はつらいよ』（1969～1997年）と映画『釣りバカ日誌』（1988～2009年）は、いずれも主人公は異端児だ。

寅さんの職業はテキヤで、全国を放浪するなど、サラリーマンとは対極の生き方をしている。これに対して、浜ちゃんは中堅ゼネコンの営業部員だ。そして、執務机に釣り道具を多数飾っていたり、出張先でも釣りを優先する浜ちゃんだが、決してダメ社員ではない。

釣りを通じた多彩な人脈と魅力的な人柄で、大口取引をまとめたり、異端児ならではの異能ぶりを発揮して、会社の危機を救うこともある。

かつては、組織に馴染めず、全国を放浪するをえなかった異端児が、最近では組織には必要不可欠な存在になっているという認識は徐々に広がっているのではないかと。

注2：例えば、イクメンに対して、中高年男性「仕事が半可な奴をつけあがらせるな」。中高年女性「優しすぎて、なよなよしたイメージ」あるいは同世代の女性「少しかじったぐらいで、偉そうな顔をするな」といった反撥の声があることもある。

注3：例えば、企業のWLB関連サイト上で、部長の意外な一面（料理マニア、釣り名人、トライアスロン大会出場など）を紹介すると、アクセス数が急増することがある。

かつてある企業が私を紹介するページに、「サイドカーを自分で4人乗りに改造したり、東南アジア風の三輪タクシーに子どもたちを乗せて走るなど、乗り物好きの一面を持つ」と写真付きでアップし、私は「多面性のある生活が仕事にどのような好影響をもたらしているか」を話したところ、それまでWLB関連サイトへのアクセスがきわめて低かった中高年男性社員の社内アクセスが急増したことがあった。

また、拙著『イクメンで行こう』（2010年）にはいろいろなテーマを詰め込んでいるが、反応する箇所が世代で異なるのが興味深い。

大まかにいうと関心が強いのは、50代：介護、40代：タイムマネジメント、30代男性：家族（特に妻）との軋轢、30代女性：家族への愛情、20代：子ども会のボランティア活動（プロボノ）の部分が大きい。

注4：特に、男性は帰属する組織同士の関係性で、個人の距離を縮めようとする（例：名刺を見て「いやあ、東レさんにはお世話になったことがあります」）。逆に、女性は関心領域の話題で、個人の距離を縮めて、グループを組もうとする（例：「美味しいイタリアンのお店を見つけたのよ」）。

いずれも違いや対立点を明確にするのは、相手を拒絶する＝ネガティブな行動、ととらえる。先の例だと、仮に私が「たまたま3年前に東レグループに転職しただけで、あまり知り合いはいません」とか「イタリアンよりも和食が好きです」と返事をしたら、空気を読めない奴と疎んじられるであろう。対立点を明確にすることは、多くの日本人にとって、最も苦手なことだと思う。



あつみ・なおき／東京大学法学部卒業。複数のシンクタンクを経て、2009年東レ経営研究所入社。内閣府『ワークライフバランス官民連絡会議』『子ども若者育成・子育て支援功労者表彰（内閣総理大臣表彰）』選考委員会委員、男女共同参画会議 専門委員、厚生労働省『イクメンプロジェクト』委員等の公職を歴任。

住みたい、住み続けたい木津川市に

木津川市長 河井 規子

木津川市は、近畿のほぼ中央に位置し、京都・大阪の中心部から約30km圏内にあり、かつて、聖武天皇による恭仁京遷都により、都が置かれました。その後、奈良や京都、伊勢、伊賀を結ぶ宿場町として、また優良な農業地帯として発展しました。近年は、関西文化学術研究都市開発がすすめられ、最先端の研究機関を擁する都市として整備が進められています。

また、本市は京都府の最南端に位置し、平成19年3月12日に木津町・加茂町・山城町の三町合併により京都府で15番目の市として誕生し、今年の3月12日で市制50周年を迎えました。

人口は、木津川市誕生時の66,490人から本年4月には71,500人となり、この5年間で約5千人が増加するという、全国でも有数の人口増加率の市となっています。

私は、豊かな自然や里山、京都府下で京都市に次ぐ数の文化財、そして最先端の科学技術の研究施設が融合している木津川市に大きな魅力と誇りを感じています。

そんな木津川市の魅力を全国に発信し、「住みたい、住み続けたい」と言ってもらえるようなまちづくりを進めています。

なかでも、子どもたちが夢を持って健やかに成長できるよう「子育て支援ナンバー1」を目標にして、地域の実情に応じたきめ細やかな子育て支援の施策を推進しています。

例えば、市内の商業施設に民間保育園の設置や子育て中の親と子が気軽に集まれる「つどいのひろば」の設置や、保育時間の延長や放課後児童クラブの受入時間の延長、また放課後児童クラブの民間

による設置などを進めています。

また、公立病院と連携を取りながら病後児保育の実施など、働くお母さんを応援していく取組みを進めています。

さて、木津川市では、平成22年3月に木津川市男女共同参画計画「新キラリさわやかプラン」を策定し、男性と女性が等しくその人権を尊重しあい、性別にかわりなく、家庭・職場・学校・地域など、社会のあらゆる分野に対等なパートナーとして参画し、その個性と能力を十分に発揮して、喜びも責任も分かち合い、ともに輝く男女共同参画のまちづくり「男と女みんなが主役 すてきな木津川市」をめざし、女性の委員会・審議会等への女性委員の積極的な登用を行うなど、女性と男性のそれぞれの意見が活かされた地域社会づくりを目指しています。

私は、女性のエンパワーメントと同時に、男性がこれまでの仕事中心の生活を見直し、地域の活動に目を向け、男女が協力して潤いのある豊かな地域を創りだせるようお互いの意識改革・社会環境づくりを進めていくことが重要だと考えています。

わがまちの一番の魅力は、まさに“人”そのものではないかと考えています。木津川市には、歴史や自然、文化を守り、活かそうとする、この地域を愛してやまない方々がたくさんおられます。その思いが、豊かな「市民力」、「地域力」へと繋がり、大きな力を発揮するのです。私は、誰もが安心して暮らせる、温もりのあるまちを目指し、未来のこどもたちにバトンをつないでいきたいと考えています。



木津川市長 河井 規子／かわい・のりこ 昭和31年3月30日生まれ
昭和49年 京都府立木津高等学校卒業、平成3年 木津町議会議員に初当選 以後、4期連続当選、平成16年9月19日 京都府木津町長就任、平成17年4月1日 木津町・加茂町・山城町合併協議会会長、平成19年4月22日 木津川市長就任、同年5月7日 国民健康保険山城病院組合管理者、同年5月8日 相楽中部消防組合管理者、平成23年4月24日 木津川市長就任（2期目）、現在に至る。

滋賀県

Shiga

一人ひとりが個性や能力を
発揮できる男女共同
参画社会に向けて

滋賀県では、平成23年に滋賀県男女共同参画推進条例制定10周年、県立男女共同参画センター開所25周年の節目の年を迎えるとともに、新たな県男女共同参画計画「新パートナーしがプラン」をスタートさせました。

この年に、新規に取り組みました二つの事業を紹介します。

ファザーリング全国フォーラム in しが

昨今のイクメンブームを単なるブームに終わらせることなく、固定的性別役割分担意識の変革や仕事と生活の調和推進の気運につなげていくため、NPO法人ファザーリング・ジャパンや滋賀県などの主催による全国初の「ファザーリング全国フォーラム」を本年2月17日～19日に滋賀県大津市で開催しました。「琵琶湖から発信！父親の笑顔、母親の笑顔、子どもの笑顔が社会を変える！」をテーマに、18のプログラムなどを男女共同参画の視点で実施し、イクメンや自治体、企業、学校、NPOの関係者など全国から延べ5,300人あまりの参加がありました。

最終日の「パパ首長サミット」では、育児休業取得経験のある男性首長8名が、男性の育児休業取得に向けた課題などを話し合い、男性の子育て参画やワーク・ライフ・バランスの推進を盛り込んだ「パパ首長サミット宣言」が採択されました。

本県では、このフォーラムの成果をしっかりと受け継ぎながら、男女共同参画社会の実現に向け、男性の家事・育児・

介護参画を推進することとしています。

滋賀マザーズジョブステーション

働きたい、社会参画したいという意欲を持つ女性に対し、きめ細かな支援を行うため、昨年10月に滋賀マザーズジョブステーションを県立男女共同参画センター内に開設しました。

滋賀マザーズジョブステーションでは無料の託児室を用意し、出産や子育てにより離職した女性の再就職や仕事と子育ての両立に向けたアドバイス、就職活動時の一時保育、求人情報の提供や職業紹介などの就労支援をワンストップで実施しています。また、母子家庭等就業・自立支援センターを併設し、ひとり親の方には家庭の状況や適性、経験等に応じた就労支援を行うとともに、滋賀労働局により「ハローワークマザーズコーナー」が設置されています。

さらに、起業したい、コミュニティビジネスを始めたいという方には、社会的起業に向けての講座や実際にカフェやショップ経営などが実践できるチャレンジショップを実施して女性の自己実現に結びつくよう応援しています。また、継続して働きたい、キャリアアップしたいという方には、研修会やロールモデルの育成、働く女性のネットワークづくりなどの支援も実施しています。

市町との連携をはじめ、就職に関わる機関等とも関係を密にして女性の就労や多様な生き方を応援し、女性の意欲と能力が最大限に発揮され活躍できる場をひろげることにつなげたいと考えています。

(滋賀県総合政策部男女共同参画課)



ファザーリング全国フォーラム in しが「パパ首長サミット宣言」の様子



滋賀マザーズジョブステーション開設式の様子



滋賀マザーズジョブステーション全景（イメージ図）

滋賀県は日本のほぼ中央にあり、県の面積の約1/6を占める日本最大の湖「琵琶湖」の恵みや周辺の森林などの豊かな自然環境を有しています。また、内陸工業県として産業が集積しているとともに、歴史資源や文化・芸術環境にも恵まれています。美しい自然や景観、文化を地域が守ってきた伝統と知恵があり、「売り手よし、買い手よし、世間よし」という近江商人の「三方よし」の思想も現在に引き継がれています。



男女がともにいきいきと、個性と能力を発揮できるまちづくりに向けて

平成24年4月1日、熊本市は政令指定都市に移行しました。平成22年4月の相模原市に続き、全国では20番目、九州で3番目の政令指定都市となります。

「男女がともにいきいきと、個性と能力を発揮できるまち」を目指す将来像として、一人の人間として互いに人権を尊重し、ともに平等に社会参画する機会が確保され、様々な分野でその個性と能力を十分発揮できる、豊かで活力ある社会の実現を目指します。

そこで、本市における男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために、平成21年に施行された「熊本市男女共同参画推進条例」に基づいた「熊本市男女共同参画基本計画」を策定しました。

ここでは「多様な能力・視点を活かす社会環境の整備」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」「男女でともに参画する地域活動の推進」「暴力の根絶と人権の尊重」「男女共同参画への関心や理解の促進」の5点を計画における重点事項として男女共同参画の推進に取り組んでいきます。

暴力の根絶と人権の尊重

なかでも、DVやセクハラなどの相手の尊厳を踏みにじる行為は、男女共同参画社会を形成するうえでの大きな障害要因であることから、今年4月「DV相談専用電話」を開設し、暴力に関する相談体

制の拡充を図るとともに、一般相談窓口を各区に設置することで、被害者の立場に立った利用しやすい相談体制、支援体制の強化を図りました。

男女共同参画への関心や理解の促進

また、男女共同参画についての関心や理解を深めるための市民や事業所との連携、情報の提供に関する支援等については、市民により近い各区のまちづくり推進課が担うこととし、男女共同参画の推進に関する総合的な施策、国、県との連携による具体的施策、事業等に関しては男女共生推進室と中核施設である「男女共同参画センターはあもにい」が担うこととして、組織を大幅に改編しました。

とりわけ、「男女共同参画センターはあもにい」は、男女でともに参画する地域活動の推進拠点として、地域における地域団体やNPO等の各種団体、事業者、学校、市など様々な主体との連携・協働を進めながら、実践的な活動における男女共同参画の促進を促すとともに、地域課題の解決に向けて取り組むための数多くの具体的な事業展開を計画しています。

- 「はあもにいフェスタ」「市民企画セミナー」「テレワーク講習会」の開催など、市民ニーズを捉えた意識啓発や社会参画支援のための事業の実施。
- 男女共同参画社会を目指す団体等の活動支援及び情報提供。
- 夫婦や家族・生き方などに関する相談の実施及び男女共同参画に関する情報の収集・提供。
- 地域団体、NPO、学校、事業者など様々な主体とのネットワークの構築を図る事業の実施。



男女共同参画センター
はあもにい

熊本市は、東に雄大な阿蘇を望み、西には車えび、はまぐりなどの豊富な海の幸を抱えた有明海に挟まれた九州のほぼ中央に位置した人口73万人のまちです。豊かな緑と地下水に恵まれたまちとして、夏目漱石が「森の都」と呼んだことでも有名です。昨年3月の九州新幹線全線開業により本州からのアクセスも身近なものとなりました。「熊本にいったん来てほしいよ！」

全国女性農業委員ネットワーク

1. 農業委員会・農業委員とは

農業委員会とは、農業者の公的な代表で構成する行政委員会、全国約1,700の市町村に設置されています。基本的な役割は、①農地の権利移動の許認可業務、②地域農業の振興、③農業者の公的代表としての意見の公表、行政庁への建議等です。農業委員会の委員は、地域の農業者から選挙で選ばれた者と関係団体や市町村議会に推薦された者になります。

農業委員は、農業者の公的な代表であり、女性の登用促進が期待されています。

2. 女性農業委員組織の活動

女性農業委員による自発的なネットワークづくりは、1997年に発足した「鹿児島県女性農業委員の会」をスタートに都道府県段階から広がりました。現在では37府県で女性農業委員組織が設立され、個々人の能力向上の取り組み、女性農業委員同士の交流のほか、登用促進に向けた研修会や、県知事等への要請活動など積極的な取り組みをしています。また、多くの県で女性組織が出来たことを受け、2011年3月には全国組織として「全国女性農業委員ネットワーク（会長船ヶ山美津子（宮崎市農業委員会）」が発足し、全国の女性農業委員の声をまとめて社会へ発信しています。

3. 女性農業委員の増加

全国女性農業委員ネットワークの取り組みの成果として、女性農業委員は増加しています。2011年7月（沖縄県では9月）に、3年に一度の農業委員統一選挙が行われ、2,059人を超える女性農業委員が誕生しました。これは、全農業委員36,080

人の5.7%にあたり、初めて女性の割合が5%を上回る事になりました。

従来、農業委員のほとんどは男性でした。実際、平成8年では、農業委員60,997人のうち、女性は394人（0.6%）と、きわめて稀な存在でした。その後、男女共同参画社会基本法が施行（1999年）され、また地域での女性の活躍もあり、徐々に女性農業委員数は増加していきます。第17回農業委員統一選挙が行われた2002年には、初めて2,000人を超え、約4%を女性が占めることとなりました。その後、市町村合併等の影響があり、農業委員数自体が大幅に減少する中、女性の人数も減少しましたが、今回の選挙で再び2,000人を突破することとなりました。

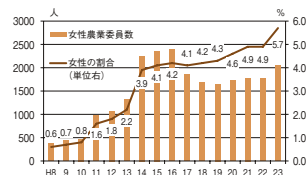
また、栃木県と山口県では、全ての農業委員会で女性農業委員が誕生しました。

4. さらに活躍に向けて

農業者の約半数が女性ということを考えれば、女性農業委員の割合が5.7%というのは、まだまだ少ないといえます。また、4割以上の農業委員会では、女性は一人もいません。農業委員会で、唯一の女性委員というのは、プレッシャーを感じることもあるかもしれません。そのため、最初の一人になるには勇気や覚悟が必要となることもあるでしょう。また、実際に女性が農業委員になる際には、家事などが多く女性によって担われているという現状を考えれば、家事や生活の面などから、家族の理解、支援は欠かせません。

全国女性農業委員ネットワークは、すべての農業委員会で複数の女性農業委員が登用されるとともに、女性農業委員が、地域のため、農業のために活躍できる環境作りを進めていきます。

図1 女性農業委員数の推移



注）H8～21年は農林水産省調べ、H22、23年は全国農業会議所調べ。

2011年3月に32の府県女性農業委員組織を会員として発足。現在37会員。活動の目標は、①女性ならではの感性と生活者としての視点を活かし、「行動する農業委員」としての活動を果敢に進めていくこと、②女性の農業委員への更なる登用・選出に向け、相互研さんと情報の交換・共有を行うこと、③農業政策に対する意見の公表、女性農業委員の組織化と組織活動の強化に取り組むこと、の三点。

有限会社 フジカワ

Nara

『マザーワークによるワークライフバランスの実践』

現在、有限会社フジカワには、従業員4名（経営者含む）とマザーワーカー13名（非正規雇用）が働いています。また、関連企業にはマザーワーカー5名が働いています。

※有限会社フジカワにて、5月以降に2名増員予定

12年前、小さな会社には、余程条件がよくないと人が集まらないという悩みを抱えて仕事をしていました。では、どのような条件であれば人件費を抑えて雇用出来るのか？小さな企業にとっては、人件費は会社を維持出来るか、出来ないかのとても重要なポイントですので、そこは外すことが出来ない企業側の条件でした。そのような中で周りの子育て中の女性の声にヒントがありました。

子育てをしながら働く女性の悩みは、「子供が病気の時は休みたい」、「幼稚園や学校行事のときは休みたい」という声です。ただ、会社に迷惑をかけたくないという気持ちから、仕事を継続していくのが難しい女性が多かったです。

では、有限会社フジカワとして出来ることは何か？と考え、企業理念の大前提に「子育てを応援します」と掲げ、子育て中の女性を基盤とした会社作りを始めました。

短時間雇用、ローテーションでの勤務体系、一つの業務を複数人でシェア、子供が病気の時等は自宅でのテレワークを導入し、子育てと家庭生活・仕事を両立出来るワークライフバランスに取り組んできました。それが、多様な働き方の一

つ「マザーワーク」という働き方の始まりです。

女性が無理なく働くことができ、また活躍出来る環境を作っただけで、企業としては新たな事業展開を図ることも出来ませんでした。また、女性の力を最大限に引き出すために、男性従業員の理解と応援があったからこそ取り組み続けることも出来ました。

週一回の全員参加のミーティングでは、すべての従業員が仲間のためにお客様のためにと、気持ちを一つにして業務に取り組めるように、心を豊かにするための勉強会も実施しています。

「マザーワーク」は、子育てを応援するためだけの働き方ではなく、子育てが一段落した頃に多くの方に訪れる介護にも対応した働き方でもあります。

女性が家庭生活で多くの役割を担うであろう子育てと介護。この二つを無理なく過ごすためにもこの働き方を定着させることが、私共の使命だと考えています。

マザーワークを始めてから10年も経った頃、従業員さんから感謝状をいただきました。子供に寂しい思いをさせることなく働き続けられたことへの感謝の気持ちでした。

現在、マザーワーク導入企業を増やすという目標のために、セミナー活動等に取り組んでいます。また、企業としてマザーワークを広めるために活動をするだけではなく、一般社団法人マザーワークマネジメントを立ち上げ、地域への啓蒙活動にも取り組んでいます。

今はまだ認知度が低い「マザーワーク」ですが、誰が聞いても知っている「マザーワーク」となるように、従業員一同で取り組んで参ります。



表彰状



全員集合

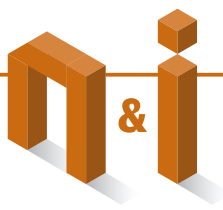
会社名：有限会社フジカワ 所在地：奈良県橿原市八木町3-7-19 電話：0744-29-3204 FAX：0744-29-3221

設立：平成14年1月 代表者：代表取締役藤川立也 資本金：800万円

従業員：23名（関連会社 株式会社 マサイチネット含む）

事業：保育用品販売、遊具設置、保守点検、営繕管理、ホームページ作成、マザーワークコンサルティングなど

URL：<http://link-fujikawa.com/>



[News & Information]

1 News

内閣府

女性の参画状況の「見える化」についてのホームページ開設について

内閣府では、地方議会の女性議員割合、地方公務員の管理職に占める女性割合、防災会議の女性委員割合等について「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成し、HPに掲載しました。各府省についても、国家公務員試験採用者・管理職に占める女性割合、男性職員の育児休業取得率、審議会等委員の女性割合をランキング形式で掲載しています。
(http://www.gender.go.jp/main_contents/category/mieruka/index.html)

本年行われたイベントの1つとして、東京巣鴨とげぬき地蔵（高岩寺）のご協力で実施した無料法律相談会と街頭広報活動の様子をご紹介します。当日は、天候にも恵まれ、用意したティッシュも順調に配布することができました。中には法テラスの活動を熱心に聞く姿も見られ、「こんないい制度があるならもっと早く知りたかった。」と言われるなど温かい雰囲気の下での広報活動となりました。また、法テラスのスタッフ弁護士が午後2時から4時まで無料法律相談会を実施し、多くの方にご利用いただきました。

その他の各地での活動結果や今後の活動予定については、法テラスHP (<http://www.houterasu.or.jp/>) でお知らせしておりますのでぜひご覧ください。

2 News

文部科学省

ホームページ「男女共同参画社会の推進のために」の開設について



このたび文部科学省における男女共同参画社会の形成に向けた取組を広く紹介するため、ホームページを開設いたしました。

このホームページでは、女性のライフプランニング支援に関する情報や男女共同参画の推進に関する調査研究等の報告書など、教育・学習の観点から男女共同参画推進のための取組を紹介しています。パンフレット等のダウンロードもできますので、ご自身の学習や男女共同参画センター等でのプログラム作成の参考に、ぜひご活用ください。

(URL: <http://danjogaku.mext.go.jp/>)

現在掲載のコンテンツ例

- パンフレット：「はたらく くらす 見つめよう私のライフプランニング」など
- 調査研究：「女性関連施設における取組状況に関する調査」など
(生涯学習政策局男女共同参画学習課)

4 Info

内閣府

男女共同参画社会づくりに向けての全国会議～男女共同参画による日本再生～

男女共同参画週間の中央行事として、「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。

日 時：6月22日（金）13：00～16：30（開場12：00）

場 所：メルパルクホール東京（東京都港区）

定 員：1,500名（先着順・事前登録制※）

参加費：無料（託児あり・字幕表示あり）

主 催：内閣府

協 力：男女共同参画推進連携会議

※申込みについては、内閣府男女共同参画局HPを御覧ください。<http://www.gender.go.jp/week/h24zenkoku.html>

主なプログラム

- 基調講演 「男女共同参画は日本の希望」
山田昌弘氏（中央大学文学部教授）
- パネルディスカッション 「女性の活躍による震災復興と経済活性化について」
(パネリスト)
中川荘一郎氏（株式会社高島屋人事部人事政策担当次長）
古志野純子氏（株式会社長岡塗装店常務取締役）
岩崎昭子氏（旅館宝来館（岩手県釜石市）経営）
(コーディネーター)
藤沢久美氏（シンクタンク・ソフィアバンク副代表）

3 News

法務省

4月10日「法テラスの日」にイベントを開催



法テラスは、国民のだれもが法的トラブルの解決に役立つ情報やサービスの提供を受けられるようにするため、設立された公的な法人です。設立記念日である4月10日を毎年「法テラスの日」とし、この日の前後では全国各地で無料法律相談会や講演会、街頭広報活動などのさまざまなイベントが開催されます。

法テラスは、国民のだれもが法的トラブルの解決に役立つ情報やサービスの提供を受けられるようにするため、設立された公的な法人です。設立記念日である4月10日を毎年「法テラスの日」とし、この日の前後では全国各地で無料法律相談会や講演会、街頭広報活動などのさまざまなイベントが開催されます。

5 Info

国立女性教育会館（NVEC）

NVECフォーラム参加者募集

男女共同参画社会の形成を目指した研究、教育、学習、実践活動を行っている個人、団体・グループの交流とネットワークづくり推進のために「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム（NVECフォーラム）」を開催します。全国から募集した団体や会館提供のワークショップ、シンポジウム、情報交換、交流推進プログラム等を実施します。7月上旬より参加者募集 (<http://www.nvec.jp/>) の予定です。

日程：8月24日（金）～26日（日） 会場：NVEC

男女共同参画センターだより

News From Center

秋田県南部男女共同参画センター

愛称：南部ハーモニープラザ

秋田県南部男女共同参画センター、愛称「南部ハーモニープラザ」は、秋田県横手市にあり、男女共同参画社会実現に向けた事業を展開している県南地域の拠点施設です。平成14年に設立され10年が経過しました。年間での学習・研修事業としては、多くの方々が気楽に楽しく参加・共感できる内容での「基礎講座」を2回、地域で男女共同参画の推進的役割を担う人材養成を目的とした「地域サポーター養成講座」を3回、地域で活躍している各種団体の運営や人間関係を円滑にするための「コミュニケーショントレーニング講座」を1回、女性の起業支援、チャレンジ支援を目的に「仕事と生活の両立」について、各分野で活躍している方々を招いてキャリアアップに役立つ実践的なセミナーとして「女性チャレンジセミナー」をシリーズで2回開催するなど、講座のほとんどを市町村へ出前方式で実施しております。また、昨年は横手市交流センターを会場に実施した「ハーモニーフェスタ



男女共同参画社会づくり基礎講座
(仙北市会場)

2011」の開催と、東日本大震災の経験や教訓に基づいた「地域で防災チェック&アクション事業」を展開し、地域住民自らが学習する機会を提供して、災害時を想定した万一の心構えや地域資源の再認識、24Hキット作成や非常食づくり体験、避難所想定ワークショップなどを3回シリーズで実施して、「防災における男女共同参画の推進」に努めてきました。今年度も、秋田県の目標である、男女対等なパートナーシップの確立を目指す「多様な考え方・生き方・働き方を活かした元気あふれる社会

なパートナーシップの確立を目指す「多様な考え方・生き方・働き方を活かした元気あふれる社会」へ」貢献するセンター運営に努めて参ります。

秋田県南部男女共同参画センター（南部ハーモニープラザ）

伝統行事かまくらの開催地、横手市の中心部にあり、特定非営利活動法人秋田県南NPOセンターが県指定管理者として運営。研修室、託児室、広いオープンスペースがあり、南部市民活動サポートセンターも併設されております。

編集後記

平成24年度キャッチフレーズ募集に2,921点もの応募がありました。沢山応募していただきありがとうございました。

10代から90代までの幅広い年齢の方々が応募してくださり、その中から最優秀作品には、「あなたがいる 未来がある」が選ばれました。優しさにあふれた素晴らしい作品だと思います。

この最優秀作品は、一年間、全国で行われる男女共同参画の取組のキャッチフレーズとして使わせていただきます。

来年も公募する予定ですので、多くの方々がご応募してくださるようお願いいたします。

(編集デスク K.K.)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

www.gender.go.jp

第46号●2012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24年度 6月23日(土)~29日(金)

男女共同参画週間

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/>