

共 同 参 画

"Kyodo-Sankaku"



"Kyodo-Sankaku"
Number 55
March 2013
Japan Cabinet Office

3

内 閣 府

Special Feature

特集／地域農業の活性化や6次産業化に
女性の能力を活かすために

Special Interview

スペシャル・インタビュー／諏訪 貴子
ダイヤ精機株式会社代表取締役社長



主な予定

Schedule

3月4日～15日

第57回国連婦人の地位委員会（CSW）・（ニューヨーク）

3月10日

農山漁村女性の日（主唱：農林水産省）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

北海道知事
高橋 はるみ



Takahashi Harumi

世界経済フォーラムが昨年10月に発表した「ジェンダーギャップ指数」によれば、日本は調査対象国135カ国中101位、OECD諸国の中でも非常に低い順位となりました。日本は長期にわたる女性の経済的地位の向上が見られますが、まだ女性役員・管理職の登用状況や男女間の給与格差等が指摘されています。

人口減少や高齢化が進行している中で、活力ある社会の実現のためには、女性と男性が共にあらゆる分野で持てる能力を最大限に発揮していくことが必要であり、「潜在力」を「顕在力」にしていくことが、今こそ、求められていると考えます。

国においても、女性の活躍促進を経済や産業の成長戦略の一環として議論され、経済界などでもその機運が高まっています。

男女共同参画への理解が深まり、地域そして日本経済の再生に向けて、新たな展開となることを期待しています。

目次

Contents

特集	地域農業の活性化や6次産業化に 女性の能力を活かすために	Page 02
スペシャル・インタビュー	男の世界の製造業。女性だからこそ、早く「結果」を残したかった。／ 諏訪 貴子 ダイヤ精機株式会社代表取締役社長	Page 06
行政施策トピックス1	参画状況調査・推進状況調査	Page 08
行政施策トピックス2	「男女共同参画社会に関する世論調査」 (平成24年10月調査) の結果について	Page 10
連載	地域戦略としてのダイバーシティ⑪ まとめ 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 12
取組事例ファイル(企業編)	株式会社I2C	Page 14
取組事例ファイル(団体編)	JA全国女性組織協議会	Page 15
ニュース&インフォメーション	男女共同参画宣言都市奨励事業(坂井市)を開催 他	Page 16
男女共同参画センターだより	北海道立女性プラザ	

地域農業の活性化や6次産業化に 女性の能力を活かすために

農林水産省経営局就農・女性課 女性・高齢者活動推進室

女性は、農林水産業や地域の活性化において重要な役割を果たし、6次産業化の担い手としても大きく期待されています。農林水産業・農山漁村の再生・活性化に向けて、消費者マインド、アイデア、行動力に優れる女性の能力の発揮を一層促進する必要があります。このため、農林水産省では、平成24年度から、女性向けの事業だけでなく、農林水産省の各種事業において、女性の参画を促進する仕組み等を盛り込むなど女性支援策の充実・強化を図ってきたところであり、平成25年度においても、女性の能力の積極的活用をより強力に進めていく観点から、地域計画づくりへの女性参画の要件化や女性による事業活用の促進を以下のとおり実施することとしています。

1 企画・立案段階からの女性の参画促進

地域の方針を企画・立案する段階から、女性の参画を促進するため、市町村等の単位で地域農業の目指すべき方向や確保すべき経営体の姿を定める「人・農地プラン」の検討において、女性の参画を要件化（検討の場に概ね3割以上の女性の参画を求める）する取組を引き続き進めます。

2 地域農業の活性化などにチャレンジする女性への支援

6次産業化など女性の実践活動を促進する事業では、女性農業者等による積極的な事業活用が望まれることから、女性農林漁業者のネットワーク等を通じて、女性に対し事業に関する情報を周知するとともに、活用を呼びかけ、女性や女性グループ

チャレンジする女性への支援のための施策

女性農業者等が積極的に採択されるよう配慮するもの等

総額 48,245百万円の内数		
事業名	事業内容	予算額等
経営体育成支援事業	人・農地プランに位置付けられた中心経営体等の育成・確保を図るために必要な農業用機械等の整備を支援。 (農業経営の多角化等に取り組む女性を含む団体等も助成対象とします。)	4,663百万円の内数
6次産業化支援事業	地域の農林漁業者等に対する新商品開発や販路開拓、技術研修会の開催等を支援。 (事業の実施主体として女性を含め農林漁業に従事する者が組織する団体を追加します。 女性による取組事例の提供などにより、女性の事業活用をサポートします。)	1,443百万円の内数
強い農業づくり交付金	国産農産物の安定供給のため、生産から流通までの強い農業づくりに必要な共同利用施設の整備等を支援。 (女性が活躍しやすい部門である農産物加工に必要な施設整備については、女性が主体の取組の場合に、面積と下限事業費の要件緩和をします。)	24,422百万円の内数
都市農村共生・対流総合対策交付金	農山漁村の持つ豊かな自然や「食」を観光、教育、健康等に活用する地域の手づくり活動を支援。 (「食」を活かしたグリーン・ツーリズムなど、女性を中心とした都市と農山漁村の共生・対流につながる取組(地元食材を活用した新商品の開発・販売、農家レストラン、農家民宿等)を支援します。)	1,950百万円の内数
農山漁村活性化プロジェクト支援交付金	農山漁村活性化法に基づき市町村等が作成した定住・交流促進のための活性化計画の実現に必要な施設整備を中心とした総合的取組を支援。 (女性等の農林漁業経営、地域文化の伝承等能力発揮や地域住民の活動促進に必要な施設及び付帯施設整備(地域住民活動支援促進施設)を支援します。)	6,233百万円の内数
強い水産業づくり交付金(産地水産業強化支援事業)	産地における水産業の強化に必要な施設等の整備を支援。 (女性等の活動支援のため、子供待機室、調理実習室、会議室等により構成される「女性等活動拠点施設」の整備を支援します。)	3,250百万円の内数
「緑の雇用」現場技能者育成対策事業のうち女性林業者等定着支援	女性林業者の定着を支援するため、女性林業グループ等を対象に全国レベルの交流会や優良活動事例等の情報提供を実施。	6,233百万円の内数
沿岸漁業リーダー・女性育成支援事業	漁村女性の資質向上のための研修・情報交換等を実施。また、漁村女性を取り組む漁獲物の加工・販売や漁村コミュニティにおける様々な活動に対して支援。	51百万円

事業の実施に当たり、女性農業者等の参画に配慮するもの

事業名	事業内容	予算額等
農地制度実施円滑化事業費補助金	農業委員会等による農地の利用関係の調整、遊休農地解消に向けた取組、農地相談員の設置等に必要な経費を支援。 (農業委員等の資質向上のための研修において女性の登用に関する周知・啓発活動を実施します。)	1,963百万円の内数
新規就農・経営継承総合支援事業のうち農業者育成支援事業のうち新規就農等相談支援	就農希望者等に対する全国的な求人情報等の提供や就業相談、就業前の短期就業体験の実施を支援。 (新規就農者を対象とした相談会において、女性の新規就農者による体験を紹介するセミナーを実施します。)	23,877百万円の内数
新規就農・経営継承総合支援事業のうち農業者育成支援事業のうち技術習得支援	地域農業のリーダーとなる人材を育成するため、農業経営者教育機関等の実施する研修に対する支援。 (地域の中核教育機関が策定する「教育改善計画」の検討メンバーに女性が参画することを要件とします。)	23,877百万円の内数
新事業創出人材育成事業	新事業創出人材育成プログラムを活用した人材育成を実施。 (事業者の選定において、「女性が参加しやすい環境の整備に努めているか」を評価項目の一つとします。)	39百万円
農山漁村活性化プロジェクト支援交付金	農山漁村活性化法に基づき市町村等が作成した定住・交流促進のための活性化計画の実現に必要な施設整備を中心とした総合的取組を支援。 (計画申請時に、女性参画促進に向けた取組方針又は取組の有無を確認する事とします。)	6,233百万円の内数
森林・山村多面的機能発揮対策交付金	森林の有する多面的機能を発揮させるため、地域の活動組織が実施する里山林など森林の保全管理や山村活性化に資する取組を支援。 (本事業の活動内容を協議する地域協議会に女性が参画することを要件とします。)	3,000百万円の内数

が積極的に採択されるよう配慮を行うこととしています。

女性による取組の促進に配慮した主な事業について、表にとりまとめましたのでご参照ください。

3 地域で活躍する女性経営者の飛躍的な発展支援

地域で活躍する女性経営者の飛躍的な発展を支援するため、「女性経営者発展支援事業」を平成24年度に引き続き実施します。この事業は、

女性は農林水産業や地域の担い手として活躍しているだけでなく、6次産業化の取組においても大きく期待されています。農林水産省では、このような女性たちの活躍を更に応援するため、女性の能力の発揮を一層促進するための施策を実施します。

女性経営者相互のネットワークの形成や異業種・民間企業経営者との交流機会の設定を行うもので、都道府県段階及び全国段階における取組を支援することとしております。

全国段階での取組では、平成24年度に「女性農林漁業者とつながる全国ネット」（愛称：ひめこらぼ）という全国ネットワークを立ち上げ、女性農林漁業者だけでなく、異業種や民間企業、消費者の方などにも参加いただき、ビジネスパートナーとしての関係づくりや、情報交換・交流・連携を進めているところですが、平成25年度はこのネットワークをさらに発展させていくこととしています。

農林水産省としては、これらの施策を通じて、農山漁村の女性の活躍を強力に支援していきたいと考えて

います。

女性の参画は経営にとってプラス

今年度、農林業センサスのデータを組替集計して、女性の経営参画と経営状況の関係を分析しました。その結果、女性の基幹的農業従事者のいる経営体や、家族経営協定の締結により女性を農業経営に参画させ、女性の能力を十分に活かした経営体は、販売金額が大きくなる傾向が見られました。また、女性が参画している経営体は、農産物の生産だけでなく、農産物加工、観光農園、農家民宿など、経営の多角化に取り組む傾向が強くなることがわかりました。このことから、女性が経営に参画することは、売上げの増加や経営の多角化にプラスの効果을及

ぼすという傾向が明らかになりました。

詳細はこちら（農水省HP）をご覧ください。

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

「農山漁村女性の日」について

農林水産省では、3月10日を「農山漁村女性の日」と定め、農山漁村女性の役割を正しく認識し、適正な評価、女性の能力発揮を促進し、農山漁村における男女共同参画の啓発、気運の醸成に努めてきました。

昭和63年3月に第1回目の全国記念行事が開催されて以来、毎年、農山漁村の女性参画関係8団体の主催による記念行事（約千人規模）が東京で開催されています。

第26回目となる本年度は、大会キャッチフレーズを「今こそ見せよう！農山漁村の底力」と定め、記念講演とともに表彰式や優良事例発表などが行われました。

日時：平成25年3月7日（木）

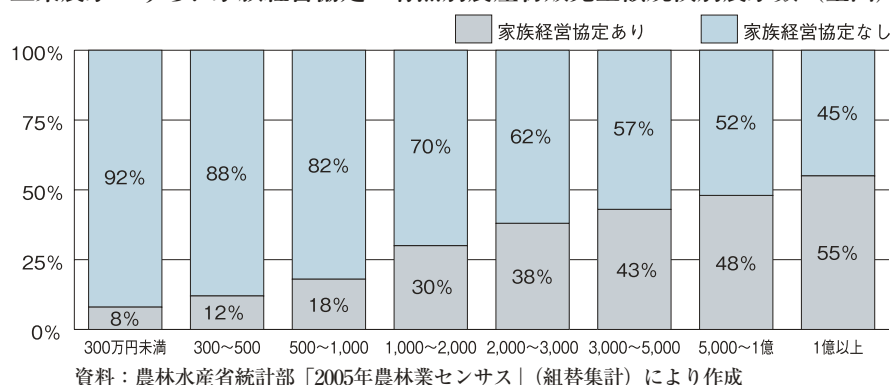
10：00～16：00

場所：台東区立浅草公会堂（東京都台東区）

内容：表彰式、活動報告

講演：「ローマ法王に米を食べさせた男－限界集落からの脱却」

主業農家のうち、家族経営協定の有無別農産物販売金額規模別農家数（全国）



「農山漁村女性の日」設立の経緯

この日は、「国際婦人の10年」ナイロビ世界会議（昭和60年）で採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を受け、我が国において決定された、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（昭和62年策定）の具体的施策の一つとして、位置付けられたものです。

3月10日に設定することについては、まず第1に国際的な視点として「国際婦人の10年」の基本となる世界行動計画草案が検討された時期であること、第2に農家・農村の生活リズムの観点から、農作業が比較的少なく社会生活においても女性が学習や話し合いを共にする条件が整っていること、第3に女性自身の視点として農山漁村女性の3つの能力（知恵、技、経験）をトータル（10）に発揮してほしいという願いも込められています。

地域農業の活性化や6次産業化に 女性の能力を活かすために

講師：高野誠鮮氏

農山漁村でいきいきと 活躍する女性達

農山漁村においては、数多くの女性達が、いきいきと活動を展開されており、これらの方々の素晴らしい活躍を広く知っていただくための表彰が行われています。3月7日に開催された記念行事において表彰式が行われました。これらの受賞者の中から、特に優れた活動を行っている女性達の活動を以下にご紹介します。

1「平成24年度農山漁村男女共同参画優良活動表彰」農林水産大臣賞受賞者の紹介

この表彰は、農林水産業分野において、次世代を担う地域リーダーとなることが見込まれている女性や、女性の参画を積極的に推進している組織等を表彰することによって、農山漁村における男女共同参画の取組の推進に資することを目的に行っています。

(1) 次世代を担う地域リーダー部門

① 高 博子氏 (石川県七尾市)



能登島赤土野菜の出荷作業

高さんは、平成12年に結婚と同時に夫とともに就農。土づくりや低農薬栽培を実践し、エコ農業のPR活

動に取り組むとともに、消費者とのコミュニケーションを重視した販促活動の結果、全国のデパートやレストランに野菜を納入。平成18年には認定農業者となり、高農園の販売部門を担う(株)能登大地や、エディブルフラワーの栽培・加工販売を行う「りらく」を設立するなど6次産業化の先駆的存在でもあります。

② 平野 佳子氏 (千葉県旭市)



ハート型きゅうりで産地をPR

平野さんは、施設野菜農家に生まれて、結婚後就農し、平成16年に経営移譲を受け、経営主として「JAちばみどり旭胡瓜部会」に参加する中で、女性よる産地PRに取り組んでいます。部会内の女性9人で「ハート倶楽部」を結成し、初代会長となって、ハート型キュウリの生産、販売促進活動等に取り組み、年間5万本を出荷するまでに至っています。これらの取り組みを通じて、女性たちが発言できる環境づくりに努め、女性たちの農業経営への参画意識の向上に大きく貢献しています。

(2) 組織における女性登用部門

① 岩手県遠野市農業委員会

(岩手県遠野市)

平成24年3月の農業委員の改選にあたり、農業委員会会長が市長、市議会議長へ女性農業委員の選任を要請した結果、市議会から3名の推薦



家族経営協定調印式にて

があり、選挙委員1名と合わせて4名の女性が登用されました。遠野市農業委員会では、女性による活動を重要な柱に位置づけており、全ての委員会等に女性を配置しています。また、「女性農業委員業務検討会」を設置するなど、女性農業委員の活動を実効あるものとしています。

② 鹿児島県曾於市農業委員会

(鹿児島県曾於市)



「食と農と女性の会」講演会

曾於市では農業委員会も参画した「曾於市男女共同参画推進会議」を設置。平成23年度の改選期には、これまでの専任委員の選挙への立候補を促すとともに、新たな女性委員の選任について、市長・議長に対して要請活動を展開した結果、選挙委員3名、選任委員3名の計6名の女性農業委員が誕生しました。女性農業委員が中心となり「食と農と女性の会」を設立し、講演会、交流会等を実施して地域の活性化にも大きく貢献しています。

2「平成24年度農山漁村女性・シニア活動表彰」農林水産大臣賞受賞者の紹介

この表彰は、農林水産業及び農山漁村の生活、農山漁村の活性化に優れた活動の実績をもち、男女共同参画の推進又はいきいきとした高齢者の活動の推進のために積極的に活動している経験豊富な女性・高齢者の個人又は団体を表彰することにより、女性や高齢者といった地域の多様な人材が農山漁村でいきいきと活躍できる環境づくりの推進に資することを目的に行っています。ここでは女性参画部門の受賞者について紹介します。

(1) 女性地域社会参画部門

① 中山 みつゐ氏 (茨城県牛久市)



子ども達と一緒に収穫を喜ぶ

中山さんは、平成11年から12年に、茨城県女性農業士会長として全県的な食農活動をリードしながら、地元での食育活動に熱意をもって取り組んできました。小学生を対象にした食農教育は12年目を迎え、平成18年からは中学生の職場体験受け入れや農業講話などにも活動の幅を広げています。県の農政審議会や女性支援会議へも出席し、女性の視点から様々な提言を行っています。

② 栗原 慶子氏 (埼玉県飯能市)

栗原さんは、県内初の女性林業グ



「全国林業女性交流会」において、全林研女性会議相談役として講評する栗原慶子氏

ループを結成し、学習活動や木工品の制作等を開始。平成9年、県の林業女性会議「結木の会」を発足、代表となり、同年、全国林業グループ連絡協議会女性会議を結成し、初代会長として、全国レベルでの女性林業者の組織化に向け尽力してきました。これらの活動が全国に波及し、各都道府県で女性林業者の会が結成されるなど、男性社会だった林業界で女性の参画を牽引してきました。

(2) 女性起業・経営参画部門

① 渡邊 政子氏 (群馬県玉村町)



スタッフと共に

渡邊さんは、兼業農家に嫁ぎ、義父から経営移譲を受け、経営者となりました。米麦生産に畜産部門を導入して複合経営化を進め、その後、米麦経営への再転換を図るなど経営改善に取り組み、着実に規模拡大に取り組んできました。また、JA若妻会や生活改善グループの結成等、女性ネットワークの構築を推進し、

平成17年、町で初の女性認定農業者に認定され、平成24年からはJA理事として活躍しています。今後も加工部門の導入や、夫や後継者を加えての法人化も目指しているなど、女性農業経営者の先駆的モデルです。

② 開聞農産物販売所「おふくろの里」運営会 (鹿児島県指宿市)



開聞産、採れたて野菜はいかが！

同会は、地元の生活改善グループが活動母体となり、食べ方の提案も伴った農産物販売や伝承料理を活用した消費者交流イベントの開催等、販売、運営方法の工夫を行ってきました。高齢化が進む中、直売所の継続をめざした後継者育成にも取り組み、安定した直売所運営により若い農業者も育てています。さらに学校給食センター、保育園、病院などへの販路拡大にも取り組んでいます。

まとめ

農山漁村においては、女性を中心となった様々な優れた活動が展開されています。このような女性の視点を活かした活動は、農山漁村の活性化を牽引するものとして大いに期待されており、今後とも、それぞれの地域における女性たちの地に足のついた取り組みを支援していきたいと思ひます。

Special Interview



男の世界の製造業。女性だからこそ、早く「結果」を残したかった。

Suwa Takako

今回は、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2013」大賞に選ばれた諏訪貴子さんにお話を伺いました。諏訪さんは、先代の社長であった父の急逝を機にわずか32歳で社長に就任。短期間に数々の経営改革を実施し、会社の成長を主導しました。工場には、中小企業経営者や国内外の政府関係者が次々視察に訪れています。

職人の技が活きる「ゲージ」で勝負。

ダイヤ精機は、自動車部品向けの治工具（機械加工や溶接に用いる工作具の固定などに使う装置）やゲージ（自動車部品などの寸法をチェックする測定具）を設計製作する会社です。リーマンショックを受けて、機械生産の治工具メインから、それまで2割だったゲージの生産割合を6割に増強し、業績を大幅に改善しました。ゲージは熟練工が手作業で研磨して仕上げるので、機械生産製品のように海外にシェアを奪われたり、価格競争に巻き込まれるリスクが低いのです。

未経験でもコミュニケーションが取れる人を積極採用。

わが社の強みは、第一に技術力。先輩たちが築き上げてきた「日本の技術」を継承している職人たちの技術力です。

第二に社内が明るいこと。採用基準は「コミュニケーション力とやる気」。どんな技術を持っていても、ウチに来たら素人になる可能性も高いので、未経験者でも、コミュニケーションが取れる人を採用しています。コミュニケーションが取れる人というのは、成長の度合いが早い。今年入った子たちはみなサービス業出身です。彼らは人に質問することを臆せずできるし、わからないことをわからないと言えるので、上達が早い。年齢差のある人と接する経験を持っているので、年上の職人さんとも上手くやって技術を学んでいます。

社としては、未経験者教育プログラムをしっかりと準備。机上教育1週間の後は、1か月、3か月、半年、1年、3年の「若者が辞めるポイント」に合わせて対策をします。大手と違い同期がたくさんいるという訳ではないし、ひとりひとりに合わせたきめ細かい教育対応が大切です。技術はウチに入ってから身に付けてもらえばいい。しっかり教育していきますから。

言葉の意味を知ると、行動が変わる。基礎を固めて経営改革。

「経営改革の3年間」と称し、「人」、「財務」、「組織」すべてにおいて、基礎となる経営基盤強化に努

めました。

「財務」では、大幅なコストカットを実施。「人」においては「基礎教育」。「おはようございますからはじめよう」とか、「整理整頓からやる」といった基本です。例えば製造業の基本である「整理整頓」。「整理整頓」とは「整理」と「整頓」です。そして「整理」とは、要るものと要らないものを分けて、要らないものを捨てること。「整頓」は、要るものだけを使いやすく並べることです。言葉の意味を知っていると、行動に差が出できますよね。だから、「PDCA」とか「QC」とか、その意味から、1年かけて教育し、2年目はその基盤を活かしてチャレンジ、3年目はそれらを維持・継続・発展するための「見直し・スリム化・標準化」を行いました。

亡き兄の代わりに「男」として育つ。「女」だからこそ、直ぐに結果を残したかった。

6歳で、白血病で亡くなった兄の代わりに私が生まれました。この会社もそもそも兄の治療費を稼ぐために建てられたものです。跡継ぎが欲しかった父は私を「男」として育てました。お人形とかは与えてもらえず、高校・大学になれば、「バイクに乗れ、車に乗れ、工学部以外は行っちゃだめだ。」です。



諏訪 貴子

ダイヤ精機株式会社
代表取締役社長

すわ・たかこ／
1971年東京都大田区生まれ。
成蹊大学工学部を卒業後、ユニシアジェツ
クス（現 日立オートモティブシステムズ）に技術員として入社。2代目修行のの
ち、2004年ダイヤ精機株式会社 代表取締
役に就任。
3年間の改革を実行し、2008年経産省「IT
経営実践企業」に認定される。
2012年「勇気ある経営大賞 優秀賞」受
賞、「人材育成都知事賞 奨励賞」受賞。
日経ウーマン「ウーマンオブザイヤー 大
賞」を受賞。

コミュニケーションが取れる人は、成長が早いと思います。

製造業の世界は「男」の世界。だから、女性であることをはじめはマイナスに捉えていました。社長になって最初の2年は表に顔を出さなかった。製造業の社長に女が就くことで、「あの会社はもう駄目なんじゃないか？」と思われたら従業員に申し訳ないと。社長として出向いても、秘書に間違われたり。32歳という若さもあって、なかなか認知してもらえなかった。直ぐに結果を出さなければダメだ。男性に比べて社会的信用が低いと感じました。女だからこそ、結果を残したかった。

ある時社員に「私、女社長で頼らないよね、ごめんね。」と言ったら、「いや、だって社長。たまたま女、ってだけでしょ。」と。その言葉で吹っ切れました。就任して半年で大きな利益を出し、結果を残していくことで、周りも認めてくれ始めた。女というだけで目立ってしまう。これをマイナスでなくプラスに捉えて、「女だからって。」と批判する人たちには、「羨ましいでしょ。」って言える強さも身につけました。

女性だから活きる製造業の現場。
「有休は使っちゃえ。」が合言葉。

製造業は「男」の世界ではありますが、やる気さえあれば「男」も「女」も関係ないと思います。現在、技術者全体で40名のところ、女性は

私を入れて2人。男性は直ぐに結果を求めますが、女性は根気よく続けるところがあります。製品の美しさへの追及は女性の方が持っていたりする。手仕上げが大事な当社では活躍できると思います。

ワーク・ライフ・バランスで言えば、PTA出席、子どもが熱を出した、など、仕事を抜け出す必要があるときはいつでもOKです。理解がある社風。私も、同じ子どもを抱えている身ですし。

また、「有休は使っちゃえ。」が合言葉。仕事がない時にはみんなで休み、仕事があるときにはみんなで頑張る。が基本方針です。周りへの気遣いはもちろんしますが、「つき合い残業」はいっさいありません。メリハリのある生活をしていますよ。ハワイのホノルルマラソンに参加する相談役、釣り部、フットサル部。ゴルフにダーツ。本当にいろいろ。皆に「趣味を持って」と言っています。

女性たちへのメッセージ。経験を広げて、自分の可能性を信じよう。

能力を持った女性がたくさん結婚や子育てで家庭に入りました。今40代を過ぎて、子育てが一段落してきていると思うのですが、彼女たちに、是非社会に戻ってきてもらって力を貸していただきたいと思います。それも、経験がある職種とかに

とらわれず、どんどん新しい分野にチャレンジして欲しい。40代50代は、まだまだ新しいことにチャレンジできる年代なので。

これから社会に出る若い方々には、いろんなことに興味を持って欲しい。狭い世界では自分に向いていることを見つけづらいので、いろんな経験と情報を手に入れて、目標を持てる仕事に就いてもらい「やりがい」を実感してほしいと思います。

既にお仕事に就かれている方々には、その仕事の中での目標設定なりビジョンなりを描くことを考えて欲しい。

仕事って、考え方次第だと思います。最初に勤めた工場で、一日8時間部品を箱につめる仕事をしたのですが、最初はものすごく辛くて辞めたかった。でもその中で、「次、タイムアタックしてみよう。」とか、そうすると時間が早く感じられたり、詰め方を変えて工夫したり、作業が早くなってくると先輩たちから褒められたり、考え方次第でうまい具合に回っていくものだと思います。

逆境を味方につけ、次の躍進を実現している諏訪社長。ポジティブシンキングを信条とした彼女の活躍は、日本経済を確実に元気にしていると感じました。これからの益々のご活躍を大いに期待したいと思います。



参画状況調査・推進状況調査

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、毎年、政治・行政・司法等様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画状況等について直近のデータを収集し、取りまとめています。(図表1参照)

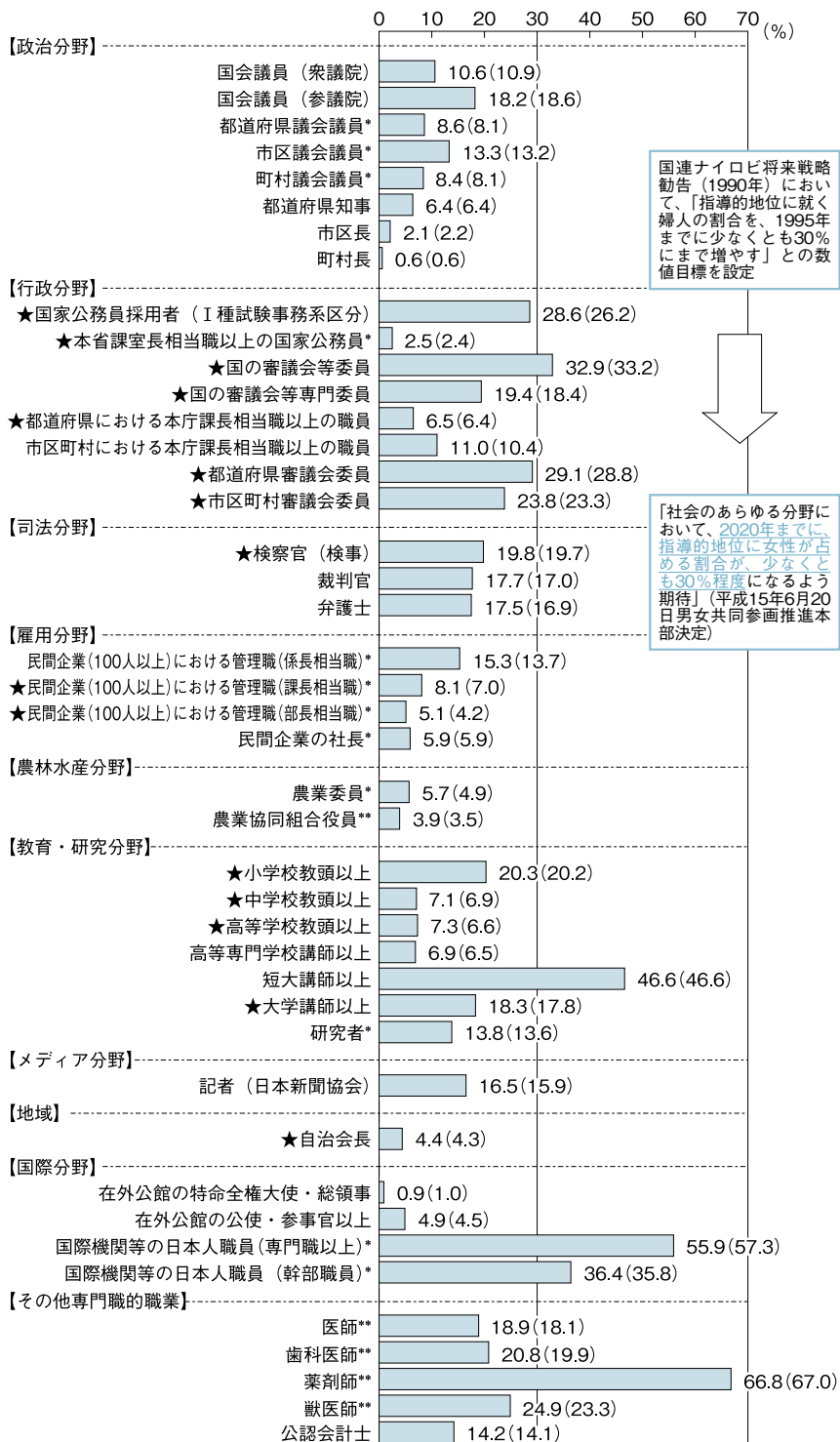
平成24年12月に公表した「女性の政策・方針決定過程参画状況調べ」、「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」、「独立行政法人等女性参画状況調査」及び「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の調査結果の概要を紹介します。

I 政策・方針決定過程への女性の参画状況

本年の調査結果のポイントは以下のとおりです。

- 国会議員に占める女性の割合は、平成24年11月現在、衆議院10.6%、参議院18.2%と、ともに前回調査から減少した。(なお、平成24年12月の衆議院議員総選挙後は、衆議院7.9%と、さらに減少した。)
- 国家公務員の管理職に占める女性の割合は、平成23年1月現在2.5%となっており、わずかながら増加傾向にある。
- 国の審議会等における女性委員の割合は、平成24年9月現在32.9%となっており、2年連続で減少した。一方、女性の専門委員等の割合は19.4%となっており、増加傾向にある。
- 国の審議会等のうち、女性委員を含まない審議会は3審議会で、前回(証券取引等監視委員会及び検察官適格審査会)から1審議会(国土開発幹線自動車道建設会議)増加した。
- 独立行政法人、特殊法人及び認可法人において、平成24年4月現在、全常勤職員に占める女性の割合は33.5%であ

図表1 政策・方針決定過程への女性の参画状況



(備考1) 原則として平成24年のデータ。ただし、*は平成23年、**は平成22年のデータ。

() は前年あるいは前回調査のデータ。

(備考2) ★印は、第3次男女共同参画基本計画において当該項目又はまとめた項目が成果目標として掲げられているもの。

り、課長相当職11.9%、部長相当職6.4%と、役職が上がるほど割合は低くなっている。また、女性役員のいる法人は30法人（20.7%）で、全法人の役員に占める女性の割合は3.3%であった。

- 民間企業の管理職の割合（課長相当職）は、平成23年6月現在、前回から1.1ポイント上昇して8.1%となっており、増加傾向にある。
- 司法分野における女性割合は、検察官は平成24年3月現在14.4%（前は14.1%）、裁判官は同年4月現在17.7%、弁護士は同年9月現在17.5%となっており、いずれも増加傾向にある。

Ⅱ 地方公共団体における男女共同参画に関する取組の推進状況

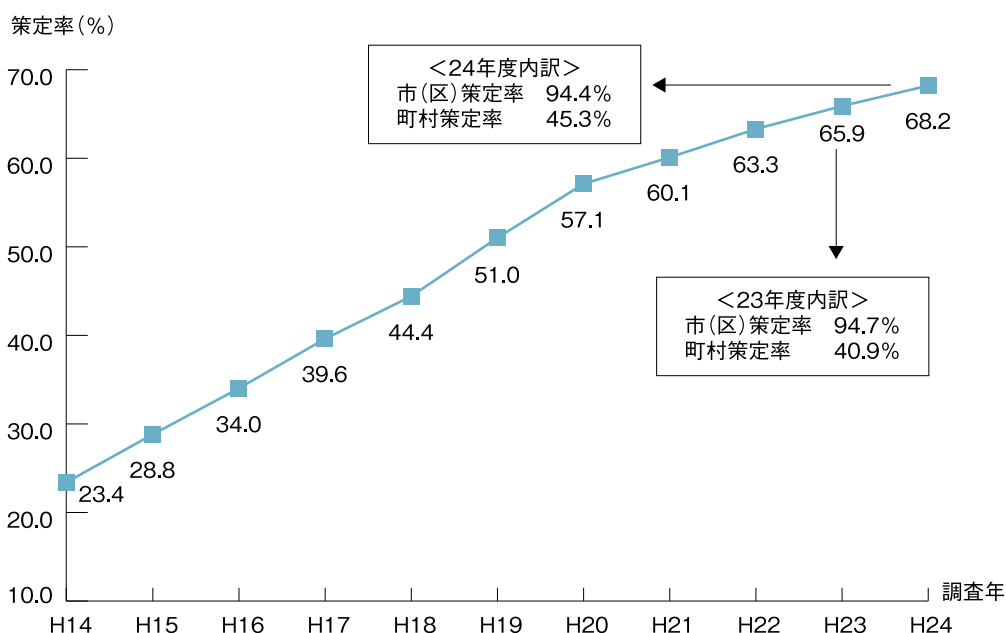
男女共同参画に関する計画は、全都道府県・政令指定都市において策定しています。また、計画を策定している市区町村は68.2%で、133市区町村で計画の策定を検討しています。（図表2参照）

都道府県防災会議に占める女性の割合は4.6%です。女性委員のいない都道府県防災会議は7となっています。

詳しい調査結果は、内閣府男女共同参画局HPをご覧ください。

(<http://www.gender.go.jp/research/index.html>)

図表2 市区町村における男女共同参画計画の策定率の推移



（備考）東日本大震災の影響により、平成23年度は岩手県、宮城県、福島県の15市町村、平成24年度は福島県の2村について調査を行わなかった。



「男女共同参画社会に関する世論調査」 (平成24年10月調査)の結果について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、男女共同参画社会の実現に向けて、効果的な施策の推進を図る資料として、男女共同参画社会や家庭生活等に関する国民の意識を把握するため、10月に「男女共同参画社会に関する世論調査」を実施しました。

内閣府では、平成24年12月15日に「男女共同参画社会に関する世論調査」を公表しました。

ここでは、その主な結果について御紹介します。

1. 男女共同参画社会に関する意識について

「社会全体における男女の地位の平等感」については、「男性の方が優遇されている」と回答した人の割合が、低下傾向にはあるものの69.8%と最も多くなっています。また、「平等」と回答した人が前回調査（平成21年10月）より1.4%ポイント上昇し、24.6%となっています。分野別にみると、「男性の方が優遇されている」と回答した人が特に高いのは、「政治の場」の74.0%及び「社会通念・慣習・しきたりなど」が70.4%で7割を超えています。

また、女性が職業をもつことについての考え方では、男女ともに、「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」と回答した人が、前回調査より1.6%ポイント上昇し47.5%となり、女性が働き続けることに対して、さらに肯定的になったといえます。

2. 家庭生活等に関する意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という、いわゆる固定的性別役割分担意識については、前回まで「賛成」の割合が低下傾向にありましたが、今回調査では、賛成が前回より10.3ポイント上昇し51.6%、反対が10.0ポイント低下し45.1%となっています。男女別にみると、男性は賛成が前回より9.4ポイント上昇し55.2%、反対が10.1ポイント低下し44.8%、女性は賛成が11.1ポイント上昇し48.4%、反対が9.8ポイント低下し48.8%となりました。年齢別にみると、20歳代で大きな変化があり、前回調査より賛成が19.3ポイント上昇の50.0%、反対が20.5ポイント低下の46.6%となっています。

また、生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度については、希望は「仕事と家庭生活」を

調査概要

調査時期：
平成24年10月11日～10月28日
(調査員による個別面接聴取)

調査対象：
全国20歳以上の者 5,000人
(有効回収数：3,033人、回収率：60.7%)

過去実績：
平成21年10月、19年8月、16年11月、14年7月、12年2月、9年9月、7年7月等)

図1 社会全体における男女の地位の平等感

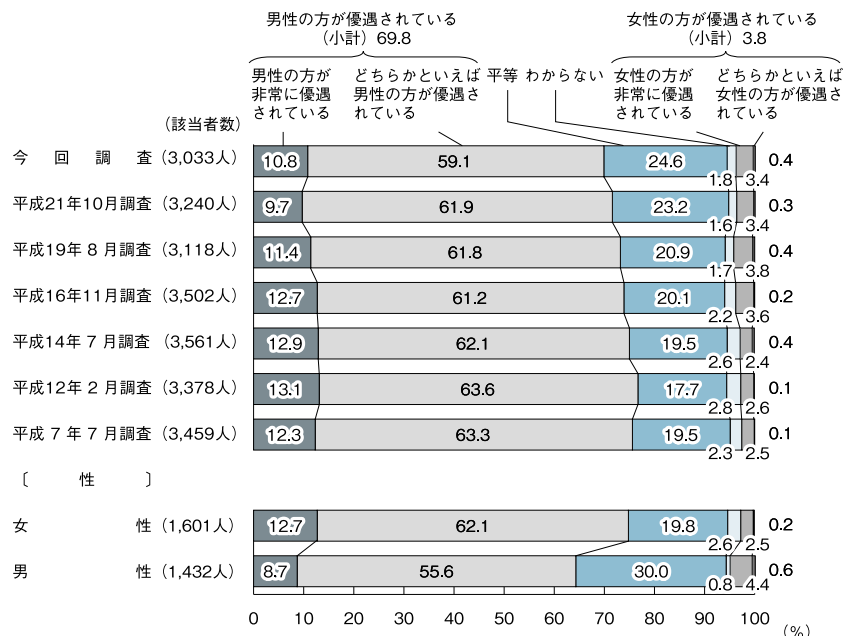


図2 固定的役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）

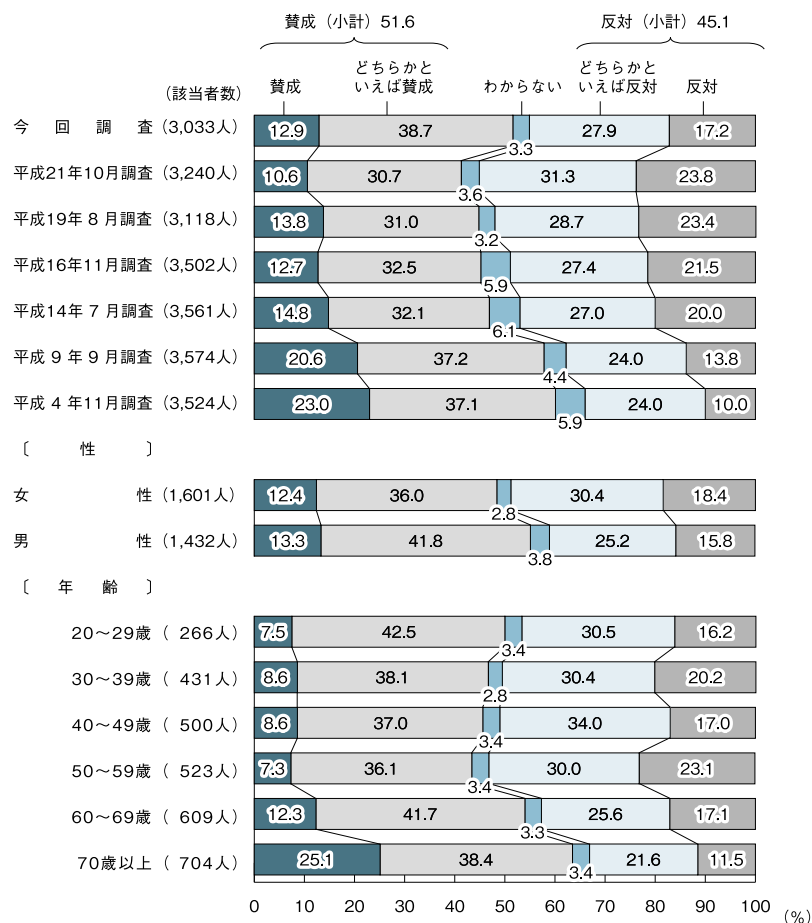
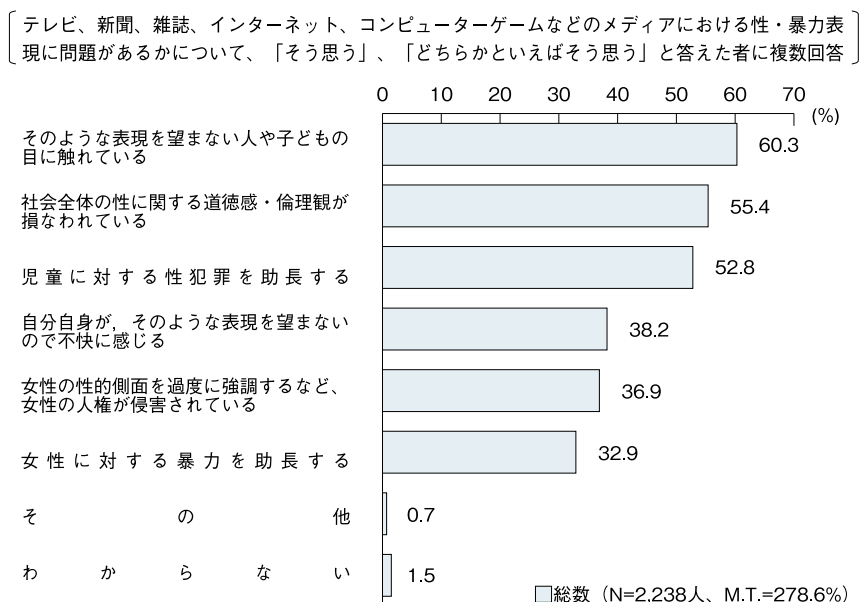


図3 メディアにおける性・暴力表現の問題点



ともに優先したいと考えている人の割合が30.5%と最も多くなっていますが、現実（現状）は「仕事」を優先している人が26.1%、「家庭生活」を優先している人が32.8%となっており、希望と現実ギャップが生じています。

3. メディアにおける性・暴力表現に関する意識について

メディアにおける性・暴力表現について問題があるかどうか質問したところ、問題があると思うと回答した人の割合は、73.8%になっています。

どのような問題点があるかについては、「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」が60.3%で最も多く、次いで「社会全体の性に関する道徳感・倫理観が損なわれている」が55.4%となっています。

また、制限の方法については、「インターネットにアクセスするためのサービスを提供している接続業者において、有害なサイトへのアクセスを制限」と回答した人が52.8%で最も多く、続いて「インターネット上の違法・有害なサイトにアクセスできないようにする（フィルタリング機能）など、受け手側で制限」が50.7%となっています。

調査結果の詳細については、以下のURLをご覧ください。

(<http://www8.cao.go.jp/survey/h24/h24-danjo/index.html>)

地域戦略としてのダイバーシティ⑪ まとめ

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

なぜ、我が国は遅れがちなのか

これまで全国から多くのメール、お手紙を頂戴した。いよいよ最終回なので、未回答のままのご質問に回答したい。

いちばん多かった質問は、「Qなぜ日本は海外と比べて男女共同参画やWLBが遅れがちなのか？」最大の理由は政策決定に大きな影響を及ぼす様々な集団の幹部に女性、および制約社員が少ない、という属性の偏りがあるからだ (注1)。

一方で、こうした集団の幹部も、あと20年経つとかなり変わる見通しだ。しかし、その間に日本は大きく地盤沈下しかねない。早急に、女性役員クォータ制を導入すべきだ (2011年8月～11月号)。

次の質問は、「Q先進企業の取組が急にペースダウンするのはなぜか？どうすればいいのか？」第一に、トップの交代で、路線変更するケースがある。この場合、変更後にパワハラなどの不祥事が生じる可能性が高い (2011年9月号) ため、自浄機能を働かせるべきだ (注2)。

第二に、制度を充実させたところ、権利主張型社員が生じてしまい、周囲に不協和音が生じてしまうケース。そういうタイプには釘をさすことも必要だ。30年前、「子守り求む」と電信柱に貼った女性の先輩たちの頑張りで、今がある。私は、「支援と貢献」という言葉をよく使う。制約社員になる前に、効率の良い働き方を学べるように、シビアな環境で鍛えておくべきだ。一方で、貢献には時間もかかる。制約社員として時間あたりの生産性を高めて、いずれ通常の労働時間に戻り、大きく貢献する日がくることを期待して投資をするのだ (2011年3月号)。

第三に、そもそもWLB＝時間外削減、

休暇取得率向上、Div＝女性活躍と矮小化してはいけない。ある程度、目標を達成したらペースダウンしかねないからだ。WLB＝社員がワークもライフも自分でマネジメントする自律型人材になり、業務プロセスをたえず見直す職場風土を醸成するには、時間がかかる。

Div＝多様性と多面性を相互に理解し、活かし合い、切磋琢磨していくダイナミックなプロセスだ。たえず新たなテーマを設定して、組織に波風を立て続けるのは面倒な側面もある。

例えば、2012年11月号で「未活用資産は第三の性の人たち (LGBT)」と書いたところ、総じて賛成が多かったが、「なぜ不道德な人を応援するのか」という批判や質問もあった。筆者が週末に主催してきた『子ども会』に来ていた2000人の中に何人かLGBTの子どもたちがいた。彼らの話を聞き、またLGBTネットワークの方々を知る中で、「彼らが活躍し難い社会では、大きな損失・見えざるコストが生じている」という、男女共同参画と同根の問題に気づいた。

自分に似ていて、気心が知れた人たちだけと一緒にいる方がたしかに気楽だし、組織は安定する。しかし、安定から成長は生まれにくい。組織が成長し続けるためには、たえず波風を立て続けるべきという信念がないと、易きに流れやすい。優秀な人財を確保したいのならば、LGBTをはじめ、あらゆるマイノリティが活躍できる職場作りは必須だ (注3)。

介護と仕事を両立するポイント

さらに、私自身への質問も頂戴した。「Qどうやって、介護・看護をしながら仕事と両立しているのか？」一言でいう

注0：読者からよく、「渥美さんの原稿は、注書きの方が面白い」という言葉を頂戴する。そういわれると、「本文はつまらないのか？」と複雑な心境になるかという、そうではない。

表面的な主張よりも、根底にある思いの方が大切だと考え、注書きには私の思いをこめてきたので、褒め言葉はとてうれしい。

今後、お問い合わせ、ご依頼がある場合は、atsuminaoki0123@gmail.comまで、お寄せください。ただし、介護・看護を優先しているため、すぐにはお返事できないかもしれません。ご容赦ください。

注1：地名でいうと、永田町、霞が関、丸の内、大手町あたりの組織は、男性優位社会で、しかも共働き割合が一般社会よりもかなり低い。

このため、そもそも男女共同参画にまったく理解のない人たち (大半は男性) も少なくないが、理解はあっても実感がない人も多い。政策の歪みを是正するためには、クォータ制の導入により、実感を持つ人々を強制的に増やすべきだ。

注2：筆者が知るケースを紹介する。A社では、WLBで企業業績を大きく伸ばしたB社長が勇退した後、後任のC社長は表面上、従来路線を踏襲しつつ、実際には180度転換した。

売上目標の3倍の成果を上げながらも、定時で帰宅していたD部長に対して、C社長は、「他部署の売上が低迷しているのだから、売上好調な君の部署はその分をカバーしろ。君を含めて、定時で帰って子育てや介護なんて余裕がある部員もいるようだが、そんなのは女房にやらせて、死ぬまで働け！」と叱責した。D部長が「お言葉ですが、育児や介護は妻任せでいいという考えはおかしいのでは」と反論したところ、C社長は机をバンバンと叩きながら、「社長に反論するとは身のほど知らずめ！」とD部長の売上実績を過少に改ざんし、最低評価に落とした。他にも、社員とのトラブルが頻発した。

結局、コンプライアンスの通報ルートで、社員からのクレームが親会社の耳に入ったようで、C社長は任期半ばで退任する羽目に陥った。さすが優良企業グループ (?) ゆえ、自浄機能が働いたが、そもそもトップの交代でWLBの取組みが左右されぬよう、業績評価などの仕組みに落とし込んでおく必要があった。

会社人間は、自らの職権を過大視して「加害者」になりやすく、一方で必要以上に忍耐してしまい「被害者」にもなりやすい。過去3年間にパワハラがあった企業が3割強という現状 (厚労省調べ) は異常だ。社員は自律性を高めるとともに、ある時は自己防衛策として、上司や会社と対峙する覚悟も必要であろう。

注3：筆者が知るLGBT (レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー) の子から、夜中に「リストカットをした」という連絡を受けて駆けつけたり、「学校でいじめられるからカミングアウトできない」と相談された。このように、彼らは精神的負担を負っている一方で、自らのアイデンティティを掘り下げて考



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『企業参加型子育て支援サービスに関する調査研究』研究会委員長、『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』『政策評価に関する有識者会議』委員等の公職を歴任。

Atsumi Naoki

えているため、総じて自律性が高い。他人の弱さへの共感力に長け、他のマイノリティへの理解が深いという点で、ダイバーシティ推進にはうってつけの人材だ。また、男女双方の気持ちがわかり、架け橋になれるタイプもいる。さらに、日本では生きづらいと考えて、語学習得に熱心な、グローバル人材に適した子もいる。

しかし、残念ながら現在、LGBTにネガティブな評価をしている企業が多い。その結果、LGBTはやむなく隠れて働いており、多大な精神的負担を被っている。彼らが普通にカミングアウトできれば、15%生産性が上がるというデータもあるという（日本IBMの梅田恵部長）。

社員を「人材」にできるか、単なる材料の「人材」、在籍しているだけの「人在」、罪作りの「人罪」（前述のC社長）にしてしまうかは、企業の姿勢による。優秀な人材の登用・活躍という点で、日本企業のDiv施策はまだ始まったばかりだ。

注4：「男性の中でマイノリティ」という言葉を誤解した人たちがいて、一時期「渥美＝ゲイ説」が流れたことがある。いわゆる男性優位社会の価値観には馴染めない変わり者という意味だったのだが…。

新入社員当時、「長時間労働は美德」という職場風土に素朴な疑問をぶつけたら、先輩から「おまえは愛社精神が足りない」と面罵された苦い思い出が原点にある。

また、筆者は日本では1%しかないクリスチャンだ。20年前からずっと週末に実家近くの公園で、未就学の子や小中学生を相手に「子ども会」を主宰してきた。そうした活動を当時の上司から、「無償労働するなんてビジネスマンとして無能」と罵られた。同じ思いを後輩にはさせたくはないと思って、研究を進めてきた（上司とのバトルは、拙著『イクメンで行こう！』に詳しい）。

注5：小学校に上がる前、自宅の庭で一人遊んでいた。通りすがりの男性が「この家は木工というが、こんな小さくて汚い家に住んでいるようじゃ、大した腕ではないな」と話していた。憤慨した私が家に駆け込み母に訴えたところ、母はこう言った。

「父さんがこの家を買った時には、若くてお金がなかったから、お世辞にもきれいな家とはいえないのはたしかね。ただ、父さんも私も一所懸命に働いているから、いつか綺麗なおうちが建てられるよ。だから、そのおじさんを憎んではいけないよ。なにくそと思う気持ちをバネにして頑張ることが大切なの。そうすれば、いつかああいう風に言われて良かったと思える日が来るからね。」

一方、父は私が生まれる前のエピソードをよく話す。当時、母は父には大きな弁当を持たせて、自分の弁当は空のまま、食べたフリをしている、と母の勤務先の女医さんから伝えられ、「頑張って母さんを楽しませよう」と気合いが入った、と父はいつも母への感謝を口にしていた。

私も母や妻への感謝を胸に、将来、孫娘がイキイキと働ける社会になるよう、精一杯、頑張ろうと思う。

と、WLBの「ワ・ラ・バ」の頭文字は、「ワ＝分かち合い、ラ＝楽あり苦あり、バ＝バトンリレー」の略語だ。両立のポイントを10項目にまとめた。

①介護・看護は、単なる介助・家事ではない。大切な家族の終末期の生活プランを再設計する一大プロジェクトだ。

②介護・看護にコミットする方法は、5つ（手、時間、金、頭、心）←てじかあこ（手近吾子）の順で大切。

③むしろビジネスパーソンに向いている。仕事で培った知力・体力・精神力・情報収集力・人間関係構築力を駆使すれば、必ず乗り越えられる。

④両立は大変な一方で、ストレス相殺効果もある。ライフのストレスはワークで発散させる（逆も同じ）。

⑤親や子どもは取り替えられないが、仕事や職場は取り替えられる。優先順位は明らか。子どもや親のペースは尊重しつつ、自分は生産性向上に努め、徹底的に業務を効率化する。

⑥介護は介互、看護は看互。いのちのバトンリレー。多世代のつながりが互いの支え、救い、力になる。

⑦一人で抱え込まずに、堂々と人に頼り、バトンリレーする仲間を増やす。

⑧できることには精一杯向き合い、できないことは手放す（気にしない、あきらめる）勇気を持つことも必要。

⑨困難は、今という「点」で捉えずに、過去から未来に至る「線」の中に置いてみる。気持ちに少し余裕ができたら、周囲を含めた「面」で考えてみる。

⑩小さな「良かったこと」に目を向け、心のノートに書きためておく。

男女共同参画はすべての人のため

「Qお名前から女性かと思っていたので、男性と知って驚いた。なぜ、男女共同参画やWLB、Divを研究テーマにして

いるのか？」この質問は20年近く前から何度も聞かれ続けた。「実は、私も男性社会に馴染めないマイノリティなので、自らの生存権を確保するため」と答えたところ、誤解を生んだ時期もあった。男女共同参画は女性のためだけではない。あらゆる人が自由かつ中立的な選択をできる社会システム作りだ（注4）。

「Q男女共同参画を伝える際に（講演、執筆など）大切にしている点は何か？」まず、自分が理解していること、実感していることしか話さない。たまたに、企業等の現場を知らずに、知ったかぶりで小難しい議論をしたがる学者をみかけるが、私にとっては反面教師だ。

次に、どんなに社会的立場が高い相手でもおもねらず、無名人でも軽んじない。自分の話を以前、聞いてくれた人がいたら、必ずバージョンアップする。

さらに、キャッチーな言葉で「おっ」と思わせ、ズバッと本質に切り込むようなフレーズ作りに腐心している。どんなに正しい言葉でも、聞き手の心が閉じたままでは馬耳東風になると考えるからだ。男女共同参画には、もっと相手の心を開かせるユーモアも必要だと思う。

「Q男女共同参画は親が子に与える影響が大きいと思う。渥美さんはどんな家庭に育ったのか？」拙著『イクメンで行こう！』は70%ぐらいが実体験だ。父は木工の棟梁で、日没とともに仕事を終え、幼い頃はよく遊んでくれた。亡き母は、病院で受付事務をしながら、夜は父の工務店の事務もする働き者だった。夫も妻も働きながら、子どもに向き合うのが自然な家庭で育った。また、人生でネガティブなことをポジティブに捉える前向きな姿勢も、両親から教わった（注5）。

5年に渡り、ご愛読いただき、ありがとうございました。また、どこかでお目にかかる日を楽しみにしております。

株式会社I2C

弊社は、コンサルティングからシステム構築、さらに保守・運用サポートまでシームレスに高い技術サービスを提供しているIT企業です。IT業界で要求されるスキルが多様化される中、女性が多く加わることによるメリットは大きいと考えています。女性が社会で活躍をしていくことを、全面的に支援したい、その思いから、男女共同参画への取り組み（ポジティブアクション）として、事業全体で“女性歓迎”のエンジニアの募集と育成を行っています。

弊社では男女共同参画の全体方針として、以下の2点を掲げ、それに沿った様々な取り組みを行っています。

- 女性活躍の推進について、経営者の方針の表明と周知
- 女性社員の職域拡大や新卒及び中途女性社員の積極的な採用

【女性の参画を拡大するための基盤整備】

これらを計画通りに推進していくには、まず女性が働きやすい環境を整備することが必要であり、弊社では勤務体制を中心に基盤整備を進めています。

具体的にはセクシュアル・ハラスメント対策をはじめ、時間外労働抑制の仕組み（全社消灯日の設定、会議ルール設定による時間短縮、定期的な勤務状況の確認、超過勤務に対して代休取得の推進）を設定したほか、配偶者帯同転勤の仕組み、育児中に転勤させないルールの策定、育児・介護の休業、勤務時間の配慮（短時間勤務、フレックス勤務、時差出勤、時間外労働の免除等）、代替要員の確保や育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を

実現しやすい環境整備の推進など、結婚後も勤務を続けやすいような職場環境を整えています。

また、女性エンジニアを育成する教育プログラムを作成したり、全てのエンジニア向けに勉強会を隔週で開催しています。このような取り組みにより得た知識は業務に大いに役立ち、沢山の知識を身に付けた高スキルのエンジニアを育成することにより、休業明けもすぐに職場に復帰できることを目指した教育を行っています。

以上のような基盤整備に加え、公私共の充実を図るため、ヨガ部や演劇部などの活動も行っており、多数の社員が参加しています。また、新たな部を立ち上げようという動きもあります。このような活動をしていくことで、心身を整えることができるほか、社員同士のコミュニケーションをとることができるため、より良い職場環境づくりに繋がっています。

そして、その職場環境づくりのひとつに、本社移転があります。社員増加に伴い、より良い職場環境とすべく港区へ本社を移転します。

【女性社員の職域拡大や新卒女性社員の積極的な採用】

弊社では、採用においても様々な工夫をしています。具体的には、女性向けの会社説明会を開催したり、採用WEBサイト等に女性職員を積極的に掲載したりと、女性が応募しやすいような工夫をした結果、新卒採用者に占める女性の割合においては昨年の47.3%から、今年の見込み内定者が90.6%となり、目標より多くの女性を採用することができました。



女性エンジニアの卵を立派なエンジニアに育てます。



ヨガ教室で心身をリフレッシュ。プロのコーチに指導いただいています。



新社屋からの絶景は、みんな感動しています。

株式会社I2C（アイ・トゥー・シー）

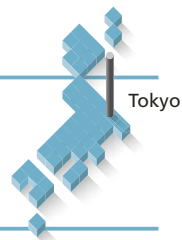
設立年月日：1998年6月17日

代表取締役：堀 剛明（ほり たかあき）

従業員数：138名（2012年4月現在）

事業内容：ソフトウェア開発事業、ネットワーク・サーバ構築／運用／保守事業

JA全国女性組織協議会



JA全国女性協「東北復興応援の旅」で記念植樹に取り組む皆さん

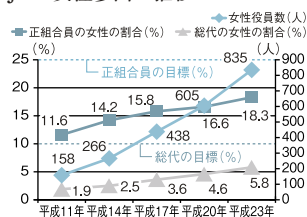


JA全国女性役員等研修会。開会あいさつをする瀬良全国女性協会長。



JA女性参画パンフレット（平成22年はJA役職員用、23・24年はJA組合員や女性組織メンバー用作成）

JAの女性参画の推移



注：正組合員・総代についてはJA全中調査、役員については農林水産省「総合農協統計表」、平成23年についてはJA全中調査

1. JA全国女性協とは

JA全国女性組織協議会は、農村女性の社会的・経済的地位の向上などを目的に昭和26年に設立された60年余りの歴史をもつ団体です。市町村段階にあるJA女性組織の全国組織であり、会員は706組織、66万人です。

2. さまざまな活動を展開！

JA女性組織は、設立当初は農家組合員家族の女性を中心でしたが、現在は農家の女性だけでなく、女性なら誰でも参加できる開かれた組織です。JAをよりどころとする女性組織という特質を活かし、「食」や「農」を活動の中心とし、「地域」に根ざした活動を展開しています。

東日本大震災の際は、被災地に近いJA女性組織が炊き出しや物資の支援を行ったほか、全国統一の取り組みとしてミサンガやアームウォーマーをつくってその材料費の一部を被災地への寄付金として贈呈しました。昨年は、「東北復興応援の旅」として福島県の被災地を訪れ、記念植樹などにも取り組みました。

また、平成25～27年度を対象とするJA女性次期3カ年計画では、「JA女性 心ひとつに 今をつむぎ 次代へつなごう！」をテーマに、引き続き復興支援活動に取り組むことを決定しています。

次期3カ年計画ではこの他、JA女性組織活動をより知ってもらうための情報発信や若い世代の仲間づくりに重点をおくとともに、JAとのパートナーシップを強化しJAへの参画をすすめることとされています。

3. JAとのパートナーシップ強化を通じた女性参画の推進

JAグループでは、女性の経営参画について数値目標掲げており、JA女性組織もこの数値目標実現のために連携して取り組んでいます。数値目標は、正組合員25%以上、総代10%以上、理事等2名以上です。この目標は、平成12年から掲げて取り組んでおり、少しずつではありますが参画がすすんできました。現在は、正組合員19.2%、総代6.5%、理事等969人（1.36人/JA）となっています。とりわけ、役員については政策的な後押しもあり、まもなく1000人を超える見込みです。JA女性組織経験者が理事として登用される場合も多く、日頃から地域に根ざした活動に取り組んできたリーダーがJA役員となることで、JA女性組織や地域の女性の声をJAへつなぐパイプ役としての役割も期待されています。

そこで、年に1回JA全国女性役員等研修会を開催し、女性役員相互の研鑽を図っています。夜の部の交流会では、誰かからともなく踊りの輪ができることもしばしばで、学だけでなく楽しんで仲良くなるという女性のパワー実感します。

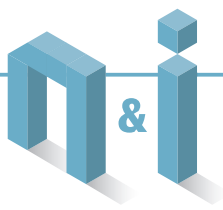
この他、JA全国女性協では、女性正組合員が多く増加した組織の表彰や女性参画パンフレットの作成などを通して女性参画の取組を推進しています。

女性が農業従事者の半分以上を占める現状をふまえば、JAにおける女性参画は十分な数字ではありません。参画をどんどんすすめ、JAにおいて女性パワーを発揮していきたいと思っています。

「JA女性組織」の全国組織

設立：昭和26年に全国農協婦人団体連絡協議会として発足。

会員：全国46都道府県、706組織、メンバー総数662千人。20歳代から80歳代まで幅広いメンバーが活動し、地産地消運動（直売所、農産加工、学校給食等への食材供給）、食農教育活動（農業体験、伝統料理・地産地消料理講習会）、共同購入、健康管理活動、生活文化活動（趣味・教養）、子育て支援、助け合い活動など様々。



[News & Information]

1 News

内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(坂井市)を開催



昨年11月17日、福井県坂井市において、内閣府との共催で男女共同参画宣言都市奨励事業「坂井市男女共同参画宣言都市記念式典」が開催されました。

オープニングでは、平成19・20年度男女共同参画推進委員が作成した紙芝居「ぼてさん」を元に脚本化した演劇「ぼてさん」を、福井県立三国高等学校演劇部が若々しいパワーで見事に演じました。

式典では、会場が一体となって男女共同参画都市宣言文の群読が行われ、市全体で男女共同参画社会づくりをさらに推進していくことを宣言しました。また、内閣府から男女共同参画の現状や取組等についての報告、坂井市男女共同参画シンボルマークの表彰式が行われました。

続いて、経済評論家の勝間和代さんによる「男女共同参画って、実は女性のためではなく、男性のためだったんです!!」と題した記念講演が行われました。少子化対策、ワーク・ライフ・バランスなどについて鋭い視点でお話いただき、参加者からは、納得できることが多かった、勇気づけられたなどの感想が寄せられました。

2 News

内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(土浦市)を開催



昨年11月18日、茨城県土浦市において、内閣府との共催で男女共同参画宣言都市奨励事業「男女共同参画宣言都市記念式典」が開催されました。

オープニングは、市立都和中学校合唱部の皆さんが美しい混声コーラスを披露し、会場から惜しめない拍手が送られました。

式典では、主催者・来賓挨拶に続き、市長のリードのもと参加者1,000人（内男性参加者400人）により宣言文の群読を行い、茨城県で10番目の宣言都市となりました。宣言文は、14万市民の合言葉として土浦市が目指す男女共同参画社会を分かりやすく表現しており、更に国際社会の動向について理解を深め、関心が高まるよう英語、仏語を含めて4か国語に翻訳しています。

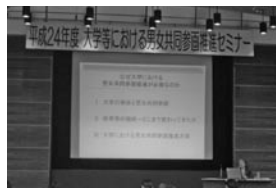
また、内閣府からは、男女共同参画社会をめぐる最近の状況と、国における取組について報告をしました。

記念講演は、ノンフィクション作家の吉永みち子氏により行われ、競馬新聞記者だった頃のエピソードなど笑いを交えて終始会場を和ませながら、演題の「自分を生きるといふこと」は、最後に自分の人生を振り返った瞬間に、こう生きたという自ら納得のいく生き方だと語りました。

3 News

国立女性教育会館 (NVEC)

大学等における男女共同参画推進セミナー開催



国立女性教育会館は、11月29～30日の1泊2日で、大学・短大・高専における男女共同参画の推進に向けた「大学等における男女共同参画推進セミナー」を開催しました。

大学等の意思決定組織に所属する教職員や男女共同参画推進担当者など90名が参加しました。

内海理事長の講義、文部科学省による国の施策説明、東京学芸大学学長の村松泰子先生をはじめ多彩な講師陣による講義、また、企業の取組として、厚生労働省均等・両立推進企業表彰を受けた2つの企業による事例発表を行い、学内における男女共同参画への意識改革の必要性、女性研究者が働きやすい環境作り等について理解を深めました。

分科会では『男女共同参画意識を学内に浸透させるための組織づくり』『大学における女性研究者支援』『女子学生へのキャリア形成支援』をテーマに事例報告やグループ討議等を行い、各校の課題について情報共有するとともに男女共同参画推進への問題意識を持つきっかけとなりました。

参加者からは「充実したプログラムで学ぶことが多かった」「課題解決へのヒントがたくさん得られた」「情報共有のネットワークが得られた」等の感想が寄せられました。

4 Info

経済産業省

「ダイバーシティ経営企業100選」表彰式・シンポジウムを開催します

経済産業省では、女性の活躍など多様な人材を活かして、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を発表し、表彰します。また、ダイバーシティ経営が企業にもたらす“成果”について、表彰企業の取り組みを紹介し、パネルディスカッションを行います。皆様のご参加をお待ちしております。

日時：平成25年3月22日（金）13：30～16：30

場所：飯野ホール（千代田区内幸町2-1-1飯野ビル4階）

プログラム：Ⅰ部 表彰式

Ⅱ部 表彰企業紹介（「ダイバーシティ経営」取組内容の紹介）・講評

Ⅲ部 100選協力企業等におけるパネルディスカッション（モデレーター：リクルートワークス研究所大久保幸夫所長、パネリスト：全国求人情報協会、マイナビ、講談社Rikejo、東京証券取引所、今後就活する大学生、電通ダイバーシティラボ、日本経済新聞社等予定）

参加申し込み方法は、以下のURLをご覧ください。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyos100sen.html> ※参加費無料

男女共同参画センターだより

News From Center

北海道立女性プラザ

公益財団法人北海道女性協会

北海道立女性プラザは、北海道における男女平等参画を促進するための拠点施設として、平成3年11月に開設され、情報の収集提供、多様な交流・研修機会の提供、相談などの事業を行っています。

当プラザには、情報提供フロアと交流フロアがあり、情報提供フロアにおいては、図書・DVDをはじめ男女平等参画に関連した各種資料の閲覧や貸出しを行っています。また、交流フロアにおいては、様々な団体、グループ、個人の交流や活動が行われているほか、コンサートなどのイベントも催しています。

また、女性の抱える問題に法律面から対応するため、女性の弁護士による「女性のための相談室」を行うほか、電話などによる各種相談について、適切な相談窓口の紹介を行っています。

交流・研修事業の一環として、毎年11月に、当プラザの開館を記念し、講演会やワークショップを中心に、DVD上映会、パネル展をはじめ、お茶会やバザ

ーなどを関係団体と連携して「女性プラザ祭」を開催。毎年全道各地域から多くの団体や道民の方に参加いただいています。今年度の講演会やワークショップは、北海道の食と元気をテーマに実施しました。

一方、道内で男女平等参画の推進活動を行っている団体にサポーター登録していただき、ホームページ上での活動紹介やサポーター通信の発行などを通じて、連携を深めています。



女性プラザ祭2012
女も男もワイワイセッション

さらに、男性を対象にした事業として、子育て講座を開催し、家族ぐるみで参加いただくなど、日常的な課題にも対応するとともに、利用者層の拡充に努めています。今年度は、男性向けに介護入門講座を開催することとしています。

今後も当プラザの利便性や機能を十分活用し、適時催しを開催するなど、道民に気軽に訪れていただく機会を増やすとともに、道内各地域から女性プラザの機能が活用できるよう取り組みを進めてまいります。

編集後記

5年間に渡り本誌の連載を渥美由喜さんに担当していただきました。

第1回目の「世界のワーク・ライフ・バランス事情」から始まり、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの推進について、様々な視点から多岐にわたりご執筆いただきました。

多くの読者の方が楽しめたと思います。

私も楽しく読ませていただきましたし、大変勉強になりました。長い間、本当にありがとうございました。

お知らせ

「共同参画」のアンケートを裏表紙に入れました。今後の参考とさせていただきます。長期間、本当にありがとうございます。

次号の「共同参画」は、4・5月合併号で5月10日発行となります。

(編集デスク KK)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」3月号

www.gender.go.jp

第55号●2013年3月10日発行
編集・発行●内閣府
〒100-8914
東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話●03-5253-2111 (代)
印刷●日昇印刷株式会社

●広報誌「共同参画」アンケートについて●

平素より男女共同参画の推進にご理解を賜りありがとうございます。
今、皆様にご覧いただいている当局発行の月刊総合情報誌「共同参画」につきまして、今後の参考とさせて頂くため、男女共同参画局のホームページでアンケートを実施いたします。
皆様からのご意見を今後の紙面に反映させたいと考えておりますので、率直なご感想・ご意見をお寄せ頂きますようご協力よろしくお願い致します。

●アンケートは下記のページにアクセスの上、ご回答ください。

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0097.html>

●締切：平成25年5月31日（金）

【参考：アンケート項目】

1. 各項目について「共同参画」の感想として、お気持ちに近いものをお選び下さい。
 - ①資料として役に立っている。
☐とてもそう思う ☐そう思う ☐どちらともいえない ☐あまり思わない ☐全く思わない
 - ②内容が分かりやすい。
☐とてもそう思う ☐そう思う ☐どちらともいえない ☐あまり思わない ☐全く思わない
 - ③情報が充実している。
☐とてもそう思う ☐そう思う ☐どちらともいえない ☐あまり思わない ☐全く思わない
 - ④特集やトピックス等が内閣府の広報誌として適切である。
☐とてもそう思う ☐そう思う ☐どちらともいえない ☐あまり思わない ☐全く思わない
 - ⑤デザインが男女共同参画にふさわしい。
☐とてもそう思う ☐そう思う ☐どちらともいえない ☐あまり思わない ☐全く思わない
 - ⑥レイアウトが見やすい。
☐とてもそう思う ☐そう思う ☐どちらともいえない ☐あまり思わない ☐全く思わない
2. 「共同参画」を組織内でどのように活用されていますか。あるいは活用法についてご意見をお書き下さい。
例：担当課内で閲覧している。社員・会員への貸出を行っている。閲覧用にしている。
3. 現在は、冊子で発行するとともに、男女共同参画局ウェブサイトに掲載していますが、今後の配布方法についてお選び下さい。
☐冊子とウェブの両方 ☐冊子のみ ☐ウェブ掲載のみ 【回答理由】
4. 今後、どのような内容の特集や情報を希望されますか。
5. 「共同参画」3月号の記事で面白かったもの、良かったものをお選び下さい。（複数回答可）
 - ☐特集 地域農業の活性化や6次産業化に女性の能力を活かすために
 - ☐スペシャル・インタビュー 諏訪 貴子（ダイヤ精機株式会社代表取締役社長）
 - ☐行政施策トピックス1 参画状況調査・推進状況調査
 - ☐行政施策トピックス2 「男女共同参画社会に関する世論調査」の結果について
 - ☐連載 地域戦略としてのダイバーシティ⑪
 - ☐取組事例ファイル（企業編）
 - ☐取組事例ファイル（団体編）
 - ☐ニュース&インフォメーション
 - ☐男女共同参画センターだより
6. そのほかご意見・ご要望がありましたらお書きください。

