

共同参画

"Kyodo-Sankaku"



"Kyodo-Sankaku"
Number 77
March-April 2015
Japan Cabinet Office

3・4

内閣府

Special Feature 1

特集1／仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
レポート2014（概要）
仕事は「時間」から「質」の社会へ
～ もっと進めよう ワーク・ライフ・バランス！
国が、地方が、企業が、私たちが ～

Special Feature 2

特集2／「女性のチャレンジ応援プラン」について



主な予定

Schedule

*本年は「北京+20」。また、我が国が女子差別撤廃条約を批准してから30年です。

3月9日～20日	第59回国連婦人の地位委員会「北京宣言及び行動綱領採択20周年記念におけるフォローアップ」(ニューヨーク)
3月14日～18日	第3回国連防災世界会議(宮城県仙台市)
3月18日	ダイバーシティ経営企業100選表彰式・なでしこ銘柄発表会シンポジウム(東京都千代田区)

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

株式会社
日立製作所
相談役
川村 隆



Kawamura Takashi

現在、日本の企業も女性の活躍推進に真剣に取り組んでいます。そのめざす所は、イノベーション、つまり革新を起こすことにあり、特にグローバル市場での競争力を高めるためには、ダイバーシティが必要不可欠です。日本人男性が中心となって長年培ってきた単一文化(モノカルチャー)において、大きな革新が生まれにくくなっていることは、皆さんも実感されているのではないのでしょうか。

私ども日立製作所も、2012年に取締役の過半数を社外取締役とし、経営陣を多様化しました。その中には外国人も女性もいます。グローバル企業のトップを経験した社外取締役の登用により、日本企業ではあまり指摘されてこなかった視点での率直で活発な議論が行われ、ガバナンスの強化のみならず、経営の根幹である企業価値の向上においても大変大きな果実が得られつつあります。

今後更に女性を含む多様な人財の活躍を促進するためには、男性社員の意識改革と働き方改革が必要不可欠です。経営トップの強いリーダーシップのもと、男性中心につくられてきた日本的慣習の改めるべき所を改め、誰もが働きやすい柔軟な働き方を実現しなければなりません。そしてこれは、一企業だけでなく、日本社会全体で取り組むべき課題でもあります。日本の国際競争力を高め、多様な人財が活躍できる豊かな社会を築くためには、日本社会が一丸となって、長時間労働の改善や性別役割分担意識の払拭等、働き方の意識改革に取り組む必要があると考えます。

目次

Contents

特集1

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2014（概要）
仕事は「時間」から「質」の社会へ
～ もっと進めよう ワーク・ライフ・バランス！国が、地方が、企業が、私たちが～

Page 02

特集2

「女性のチャレンジ応援プラン」について

Page 06

行政施策トピックス1

女性が輝く先進企業表彰

Page 08

行政施策トピックス2

「農業で輝く女性のチカラを活かします。」

Page 10

行政施策トピックス3



輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会
「行動宣言」賛同メンバーの取り組み／
駒崎 弘樹（認定NPO法人フローレンス 代表理事）

Page 12

行政施策トピックス4

国立女性教育会館（NVEC）平成27年度主催事業（研修事業）予定の紹介

Page 13

連載

その1 男女共同参画 全国の現場から⑪ 人口減少社会に思う／
藻谷 浩介（地域エコノミスト・（株）日本総合研究所主席研究員）

Page 14

その2 女性首長から「男女ともに輝く町をめざして」／
大澤 タキ江（長瀬町長）

Page 15

ニュース&インフォメーション

「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」開催報告 他

Page 16

男女共同参画センターだより

富山県民共生センター「サンフォルテ」



は、「輝く女性応援会議」に関連する記事です



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2014(概要)

仕事は「時間」から「質」の社会へ

～もっと進めよう ワーク・ライフ・バランス! 国が、地方が、企業が、私たちが～

内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室

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

以下、最新の情報と今後の課題についてご紹介します。

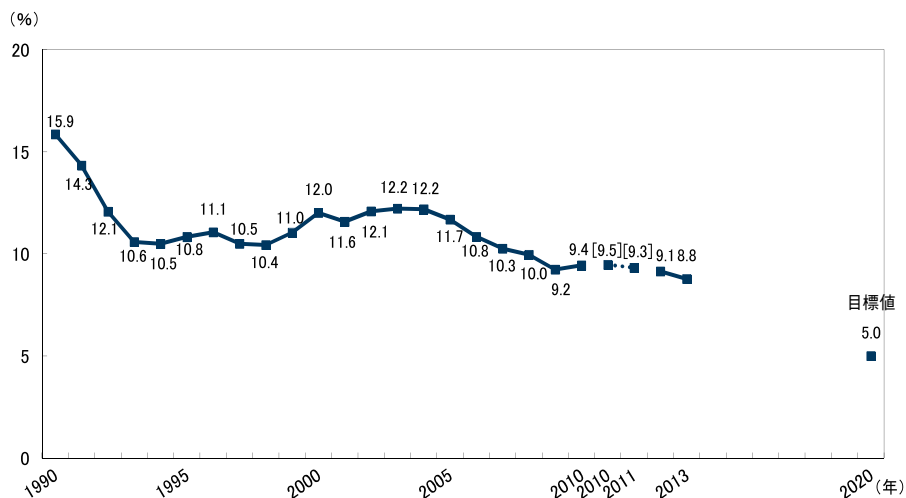
1. 長時間労働の現状について

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、2010年から3年連続で低下しています（図表1）。これを業種別に見ると、2013年では「運輸業、郵便業」、「建設業」が高くなっています（図表2）。

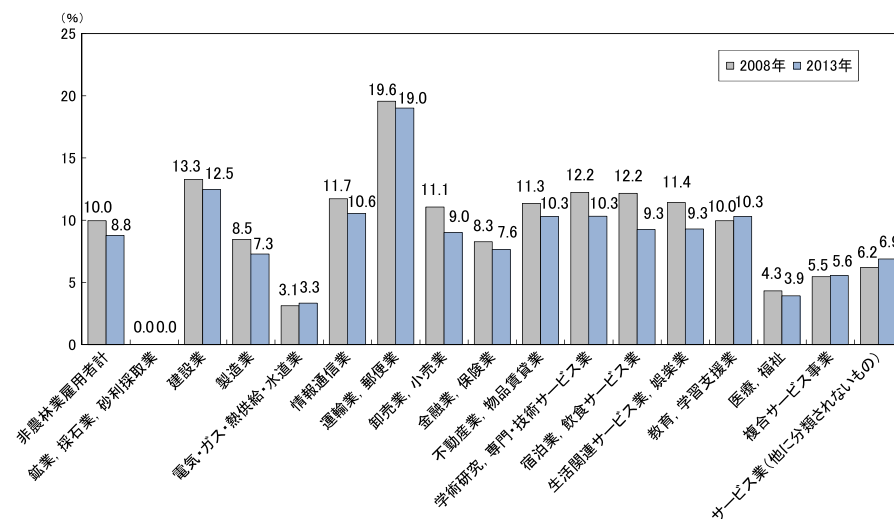
2. 休暇取得の現状について

年次有給休暇取得率は、2000年以降は50%を下回る水準で推移しています（図表3）。これを企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど取得率が高くなっています（図表4）。また、計画的付与制度の有無別に見ると、いずれの企業規模においても、制度を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高くなっています（図表5）。

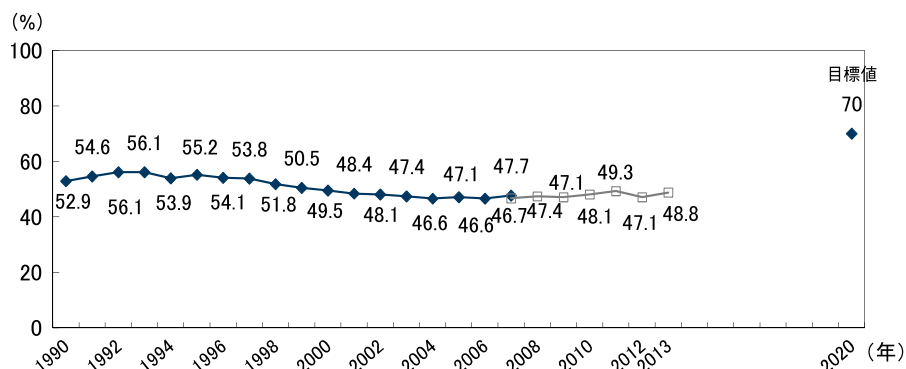
図表1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合



図表2 業種別の週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移

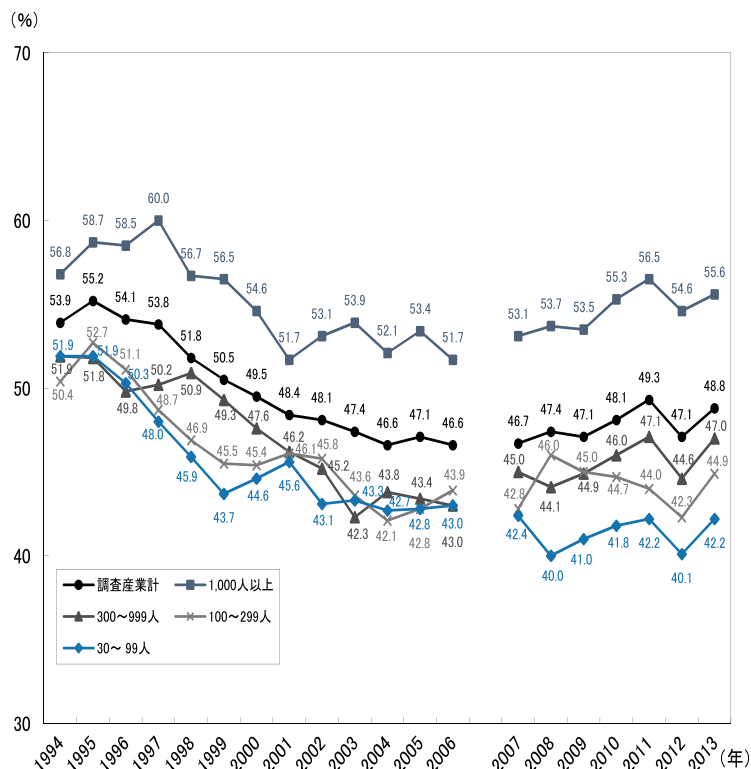


図表3 年次有給休暇の取得率

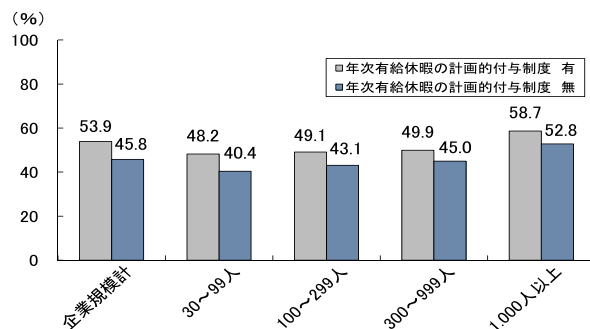


ワーク・ライフ・バランスに関する最新の情報についてご紹介します。

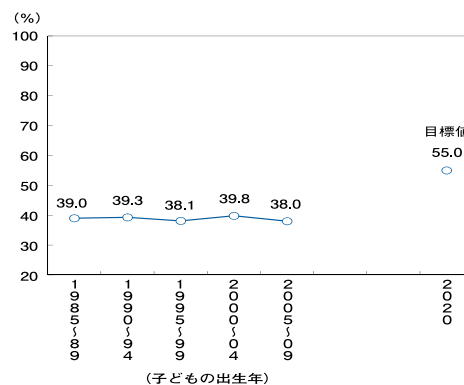
図表4 企業規模別の年次有給休暇取得率



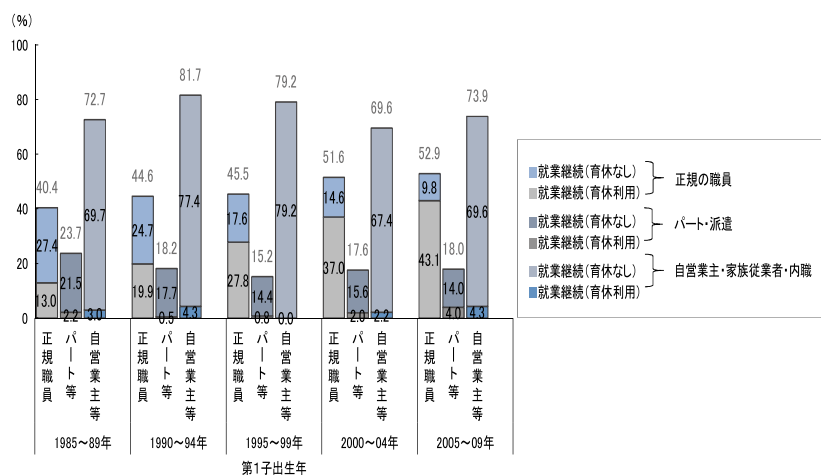
図表5 年次有給休暇取得率(企業規模別、計画的付与制度の有無別)



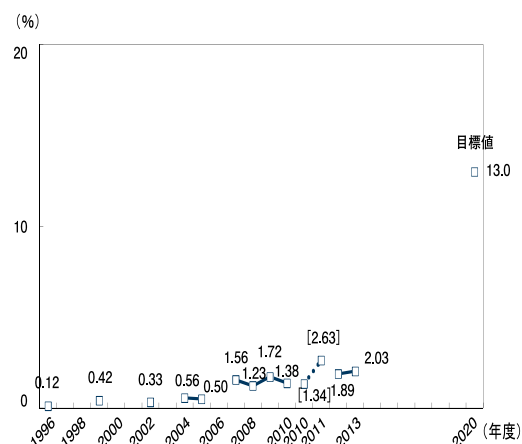
図表6 第1子出産前後の女性の継続就業率



図表7 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)



図表8 男性の育児休業取得率



3. 女性の就業継続の現状について

第1子出産前後の女性の継続就業率は4割弱で推移し、長期的にはほぼ横ばいで推移しています(図表6)。これを職員とパート・派遣等に分け

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

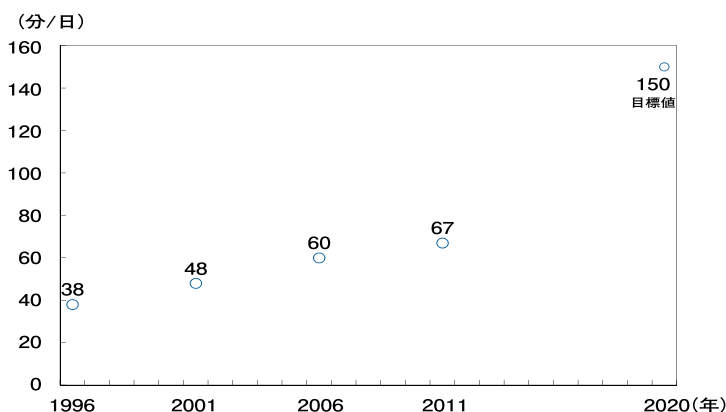
4. 男性の家事・育児参画の現状について

●男性の育児休業取得率は、約2%(2013年)と非常に低い水準で推移しています(図表8)。また、6

女性が輝く社会に向けた我が国の国際的貢献

歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は、67分（2011年）と数値目標に対し低水準で推移しています（図表9）。また、6歳未満の子どもを持つ夫については共働き世帯でも約8割が全く（※）家事を行わず、約7割が全く育児を行っていません（図表10）。（※社会生活基本調査においては、15分単位で行動を報告することとなっているため、短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要。）

図表9 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間



ビス利用費用の助成」などが挙げられています（図表12）。

5. 仕事と介護の両立の現状について

●介護や看護を理由とした離職・転職者数は、1年間（2011年11月～2012年9月）で約10万人であり、女性が80.3%を占めています（図表11）。仕事と介護の両立に必要な勤務先による支援については、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」や「残業をなくす／減らす仕組み」、「介護サー

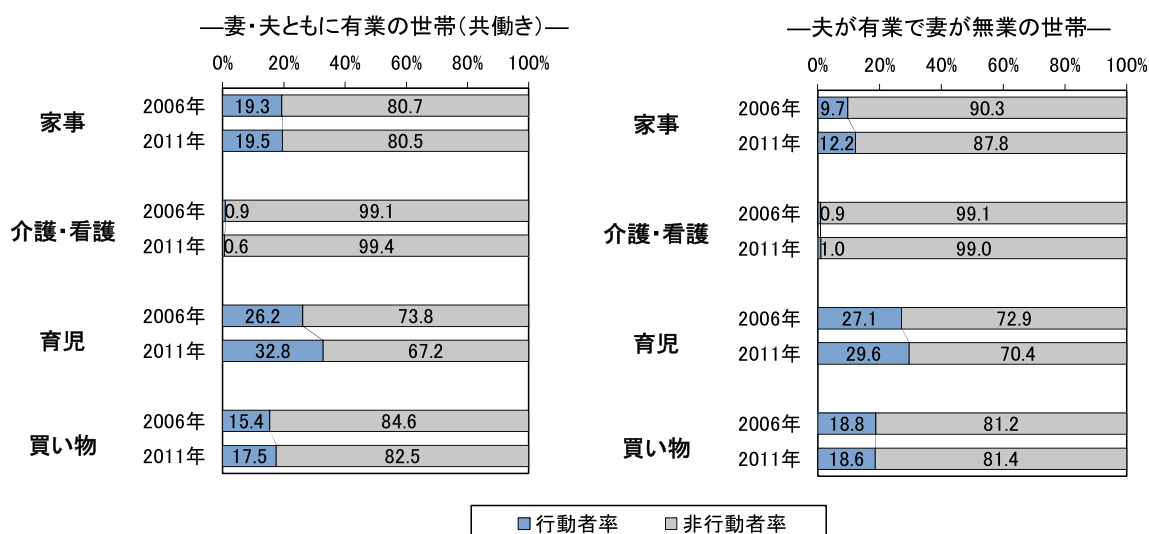
6. 今後の課題

長時間労働の抑制や希望する方の年次有給休暇取得促進に向けて、労使において、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要です。また、経営者の主導の下、短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築や仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善が重要で

す。長時間労働の状況は業種によって違いが大きいため、業種に応じた重点的な取組とその支援が必要です。さらに、年次有給休暇取得率は、企業規模によって違いが大きいことや、計画的付与制度を有する企業の方が取得率が高い傾向にあることから、企業規模に応じた取組や、年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の普及・促進を図ることが必要です。

男女がともに仕事と子育てを両立

図表10 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連の行動者率



できる環境の整備に向けて、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。その際には、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様で柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進を図ることが重要です。

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

男性が仕事と育児を両立するためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人たちを含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが必要です。

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

仕事と介護の両立に関しては、高齢化が進展する中、多様で柔軟な働き方ができる環境の整備や、社会全体で高齢者介護を支える仕組みやその周知が必要です。

2020年の目標数値に向けた進捗状況に遅れがみられる指標については、その改善を図るため、労使はもとより、各主体の取組を支援する国や地方公共団体においても、本レポートで明らかとなった課題への対応

について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を加速していきます。

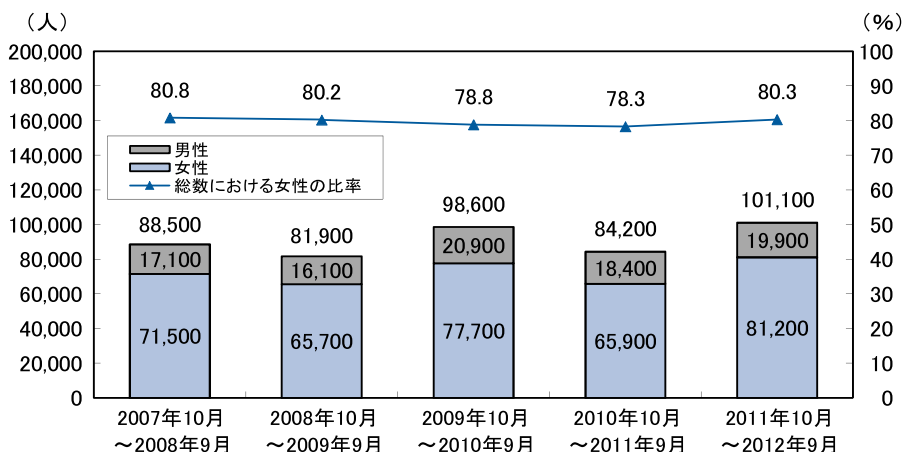
詳しくはこちら↓

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-14/zentai.html>

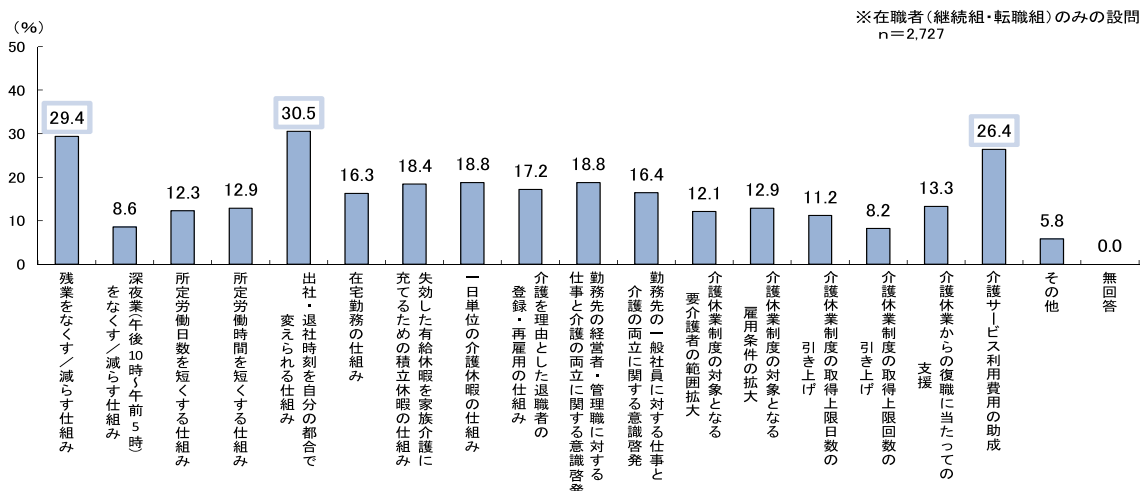
ひとつ「働き方」を変えてみよう!



図表11 介護・看護を理由に離職・転職した者



図表12 仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援



「女性のチャレンジ応援プラン」について

男女共同参画局

I 「女性のチャレンジ応援プラン」とは

ご家庭で、家事や子育て、家族の介護などを行っている女性のみなさんは、人々の安心や未来を支えるとても重要な役割を果たしていらっしゃると思います。同時に、もう少し地域や社会で活動してみたいと思っている方もいるのではないのでしょうか。

そこで、これから就職や地域貢献、起業にチャレンジしてみたいと思っている女性を応援するために、今回「女性のチャレンジ応援プラン」として、平成27年度に実施する支援策をまとめました。

「女性の力」は、我が国最大の潜在力です。このプランを通じ、女性のみなさんが希望に合った身近なチャレンジを実現できるようにして、「すべての女性が輝く社会」をいっそう確かなものにしていくことを目指します。

また、このプランの支援策の具体的な内容は、「女性応援ポータルサイト」（仮称）で一元的に情報を入手できるようにします。

II 「女性のチャレンジ応援プラン」の具体的な支援策（抜粋）

1 家事や子育てと両立可能な就職・再就職支援

○子育てをしながら就職を希望する方への支援拠点を拡大します。

（厚生労働省）

全国のマザーズハローワークやマザーズコーナー（全国180か所）で、

子育てと両立しやすい仕事の情報を中心に提供します。

就職相談は担当者制で、キッズコーナーを整備するなど、子供連れでも相談しやすい環境としています。

仕事だけでなく、地域の保育園の情報なども入手できます。

平成27年度は、マザーズハローワークやマザーズコーナーを184か所に増やします。また、出張セミナー・出張相談や、求人情報のメール配信なども充実させ、就職件数の増加を目指します（就職件数 約7万2千件（平成25年度実績））。

○託児付き再就職支援セミナーの充実を図ります。（厚生労働省）

再就職するかどうか迷っている場合や、仕事の探し方が分からない場合に、無料セミナーに参加して不安を解消することができます。

セミナーでは、講演やワークショップのほか、再就職経験者からのアドバイスや他の参加者を含めた交流会も企画しています。

無料の託児付きなので、子供連れで気軽に参加できます。

平成26年度は6都府県で計18回実施しました。平成27年度は、再就職者のビデオメッセージを作成するなど、提供する情報を充実させます。

2 専門資格等を生かした再就職支援

○ハローワークで、介護・看護・保育分野の就職支援を強化します。

（厚生労働省）

介護・看護・保育の分野で就職を希望される方のために、全国の主要

なハローワークに「福祉人材コーナー」（64か所）を設置し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介やセミナー、事業所見学会や面接会等を行います。

平成27年度は、介護関係の仕事で働きたい方のため、新たに、求人者等のニーズを踏まえた詳細な事業所情報を集めた情報誌の作成・提供や、現地面接会を行います。

また、看護師等で働きたい方のために、全国の福祉人材コーナーに、ナースセンター職員が巡回し、相談できるようにします。

さらに、保育士として働きたい方のために、新たに職場体験講習会を実施します。

これらを通じて、事業の充実を図り、就職件数の増加を目指します。（就職件数 約3万2千件（平成25年度実績））

3 ひとり親家庭の方への就職支援

○学び直して、よりよい条件で就職したい方を支援します。

（厚生労働省）

ひとり親家庭の方が、就職に結びつく教育訓練講座を受けた場合、受講費用の2割を支援します。

看護師、介護福祉士、保育士などの資格を目指す場合は、修業期間中、月額最大10万円（上限2年）の給付金を受けることができます。

年間約3,300人（平成25年度実績）がこれらを利用して就職しており、平成27年度も資格取得による就職を支援していきます。

平成27年度は、正規雇用への就職などステップアップを希望する方の

男女共同参画局は、1月16日(金)、「女性のチャレンジ応援プラン」をとりまとめました。

このプランは、現在ご家庭にいる女性の皆さんが、普段の生活から一歩踏み出してチャレンジしてみたいという希望を実現できるよう、平成27年度予算の成立を受けて、政府が実施する支援策をまとめたものです。

ために、高卒程度認定試験のための講座の受講費用の最大6割を支給します。

4 経験を活かした地域貢献等の支援

○子育て経験等を活かした仕事ができるようになります。(厚生労働省)

子育て経験豊かな方々が地域で活躍できるよう、平成27年度から、都道府県や市町村等で「子育て支援員」の研修制度を創設し、保育や子育て支援の分野ごとのコースや分類に応じた研修カリキュラムを設定します。子育て支援員の研修修了者は、全国の小規模保育や家庭的保育などで保育にかかわる仕事ができるようになります。

さらに、子育て支援員の研修修了者が保育士や家庭的保育者などを目指しやすくなる仕組みを今後検討します。

5 女性のアイデアで地域を元気づける起業支援

○起業の知識を習得できる「創業スクール」を開催します。

(経済産業省)

これから起業したい方のために、全国各地で創業スクールを開催し、経営、マーケティング、会計、税務などの必要な知識の習得や、ビジネスプランの策定ができるようにします。

「ベーシックコース」、「第二創業・再チャレンジコース」、「女性起業家コース」を開催します。平成27年度は、創業スクールを全国175か所で開講する予定です。

○資金面で女性の起業を支援します。

(財務省、厚生労働省、経済産業省)

日本政策金融公庫では、女性の起業家向けに、「女性、若者／シニア起業家支援資金」によって、貸付利

率を0.4%引き下げて融資(上限あり)を行います。年間約5千件(平成25年度実績)の融資がされています。

今後、女性がさらに起業しやすくするよう、新規開業前や開業後1年以内の場合は、貸付利率をさらに0.3%引き下げます。そのほか、融資額300万円以内であれば、雇用の創出や経験を問わず、原則として無担保・無保証融資の対象とします。

○創業に必要な費用を補助します。

(経済産業省)

新たに起業にチャレンジしたい女性や若者などへ、店舗借入費や設備費等の2/3(上限あり)を補助します。

補助対象事業の3割(平成25年度補正予算事業の実績)は女性にご利用いただきました。平成27年度も新たなビジネスがより多く生まれるように支援していきます。

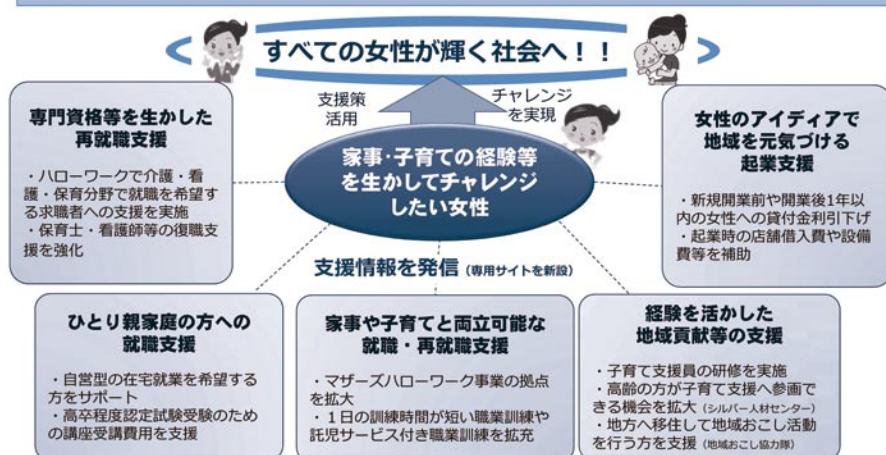
詳しくは、内閣府ホームページを御覧ください。

<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

女性のチャレンジ応援プラン

「チャレンジしたい」という希望を持つ女性に対して、身近で挑戦しやすい支援策を広く情報発信

*「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)、「すべての女性が輝く政策パッケージ」(平成26年10月10日 全ての女性が輝く社会づくり本部決定)に基づき、女性の(再)就職、地域貢献、起業に関して平成27年度に実施する支援策をとりまとめ





女性が輝く先進企業表彰

内閣府男女共同参画局総務課



女性が輝く先進企業表彰

平成27年1月9日、総理大臣官邸において、安倍内閣総理大臣、有村内閣府特命担当大臣（男女共同参画）出席のもと、女性が輝く先進企業表彰の表彰式が行われました。

この表彰は、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰し、もって、「女性が輝く社会」の実現に資することを目的として今年度から実施するものです。

極めて顕著な功績があったと認められる企業2社が内閣総理大臣表彰を、特に顕著な功績があったと認められる企業5社が内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰を受けました。

高く評価された点については、以下のとおりです。

- 女性の活躍を経営戦略の柱として位置づけている。
- 役員、管理職への女性の登用が進んでいる。
- 女性の活躍推進に早くから取り組み、高い成果をあげている。
- ワークシェアリングなど、女性が働きやすい取り組みを進めている。
- 具体的な目標設定がある。
- 女性登用に関するトップのメッセージが明確で、強力なリーダーシップの下に進んでいる。
- 各種情報を分かりやすく開示している。

- 従来女性が少ない産業ながら、早くから取り組み、成果をあげている。
- 生活関連産業や、日本の主要な産業分野の企業での女性活躍推進の取組は、社会への広がりが大きい。
- 地域の女性雇用創出に貢献している。

企業における女性の活躍を推進していくためには、各企業の現状を、投資家、消費者、就活中の学生等の皆様から「見える」ようにし、自主的な取組が他の企業に波及していくような仕組みが必要です。

このため内閣府では、ご了解をいただいた企業について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を、業種別に整理して公表しています。

女性の活躍「見える化」サイトはこちら
<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>

上場企業3,552社中1,232社（34.7%）が公表

※上場企業数：2013年4月現在

※このほか、未上場企業（2013年4月現在）43社も情報開示しています。

「女性が輝く先進企業」 表彰企業一覧

内閣総理大臣表彰（2社）

企 業 名

株式会社セブン&アイ・ホールディングス
東京都千代田区

株式会社北都銀行
秋田県秋田市

詳しくはこちら

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/hyosyo.html>

内閣府特命担当大臣表彰
(5社)

カルビー株式会社

東京都千代田区

株式会社資生堂

東京都中央区

有限会社ゼムケンサービス

福岡県北九州市

日産自動車株式会社

神奈川県横浜市

株式会社LIXILグループ

東京都千代田区



表彰式

表彰式の後、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）と受賞企業7社との懇談会

が開催され、活発な意見交換が行われました。



表彰式表彰状授与1



表彰式表彰状授与2



有村大臣との懇談会



「農業で輝く女性のチカラを活かします。」

農林水産省経営局就農・女性課女性高齢者活動推進室

○次世代を担う女性農業者たち

農山漁村においては、数多くの女性達が地域の農林漁業の活性化などを目指し、日々いきいきと活動を展開されています。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、次世代を担う地域リーダーとなりうる女性や女性登用に積極的な組織等の優れた活動に対し、毎年度「農山漁村男女共同参画優良活動表彰」を行っています。その平成26年度の受賞者・組織は下記のとおりです。

「平成26年度農山漁村男女共同参画優良活動表彰」

【次世代を担う若手地域リーダー部門】

農林水産大臣賞

前田 智恵子氏（栃木県大田原市）

農林水産副大臣賞

濱田 律子氏（富山県黒部市）

農林水産大臣政務官賞

湯ノ口 久仁子氏（鹿児島県指宿市）

【組織における女性登用部門】

農林水産大臣賞

岩手町農業委員会（岩手県）

農林水産副大臣賞

越智今治農業協同組合（愛媛県）

農林水産大臣政務官賞

加須地区女性農業者連絡協議会（埼玉県）

これらの受賞者・組織の中から、特に優れているとして農林水産大臣賞に選ばれた活動の事例を以下にご紹介します。

農林水産大臣賞受賞者の紹介

（1）次世代を担う地域リーダー部門

前田 智恵子氏（栃木県大田原市）

他産業従事後、父が経営する「株式会社前田牧場」に勤務。BSE発生の影響による牛肉価格の下落を経験したことから、「自ら価格を決め販売したい」、「安全で安心できる肉を直接消費者に届けたい」という信念の下、平成14年からレトルトカレーの委託製造・販売、ミートショップ・ファーマーズカフェを開店し、「自分に合った農業経営」をスタートさせた。現在、専務取締役として株式会社前田牧場の農業経営に積極的に参画。近年、赤身肉が注目されていることから、赤身肉を美味しくするためにドライエイジング技術を用いた食肉加工にも取り組んでいる。さらに、農業体験の受入れを積極的に展開するとともに、農業・農村生活の豊かさや暮らし方の伝承、地域人材の活用などを通じて幅広く活躍している。



（2）組織における女性登用部門

岩手町農業委員会（岩手県）

町内の女性農業者の組織で構成されている「岩手町農業女性連携会議」への活



3月10日は「農山漁村女性の日」

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視点から、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（とお））に発揮してほしいという願いも込められています。

動支援等を通じて、女性が農業委員選挙に出やすい環境づくりに努めるなどの取組により、平成26年夏の選挙後、女性農業委員が6名と県内最多となり、全体に占める女性の割合も32%と全国平均の7.2%を大きく上回ったことに加え、農業委員会の会長にも県内で初めて女性が就任した。これまでの活動を通じて女性農業委員の意見・提言が農業委員会の事業計画及び活動に反映され、家族経営協定締結の促進や活発な研修会活動等につながっている。

○施策による支援

政府が進める「女性が輝く社会づくり」を農業分野においても進めると同時に、農業の成長産業化を図る上で、新たな発想で農業経営に取り組む女性の能力を最大限に発揮してもらうことが極めて重要であると考えています。

統計データ等からも、女性がいる農業経営体ほど販売金額が大きく、経営の多角化に取り組む傾向にあるなど、女性の経営参画は経営力の向上に大きくかかわっていると言えます。一方で、豊かな才

能やキャリアを持ちながらも、その力を農業経営に活かしきれずにいる女性が存在しています。

農林水産省では、可能性を秘めた女性をターゲットに農業経営への参画を促進する仕組みや、地域農業の活性化などにチャレンジする女性への支援など、さまざまな切り口から施策を展開していくこととしております。

例えば、平成27年度予算案に盛り込んでいる「輝く女性農業経営者育成事業」は、農業経営や農村に変革をもたらす次世代リーダーとなりうる女性農業経営者の育成及び農業で新たにチャレンジを行いたい意欲のある女性の経営発展を支援する内容となっています。その他、地域計画づくりへの女性の参画の要件化や、6次産業化の実践活動を促進する事業の女性による活用を促すなど、農林水産省の様々な施策において、女性の活躍を推進し、女性が働きやすい環境づくりを行っていく予定です。

農林水産省ホームページ

<http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/danzzyo/index.html>

平成27年度予算案の概要

農林水産省では、平成27年度予算案において、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により、女性の能力が発揮されるよう以下のとおり支援していくこととしています。

<主な内容>

(1) 「人・農地プラン」の企画・立案段階からの女性の参画促進

担い手や地域農業のあり方等を定めた「人・農地プラン」の検討に当たって、女性が概ね3割以上参画することとします。

(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

女性による活用が望まれる経営体向け補助事業について、女性農林漁業者のネットワーク等を通じて周知徹底を図るとともに、女性や女性グループが積極的に採択されるよう配慮します。

【主な事業】

○ 輝く女性農業経営者育成事業	120百万円
○ 経営体育成支援事業	3,205百万円の内数
○ 6次産業化支援対策	2,684百万円の内数



輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会「行動宣言」 賛同メンバーの取り組み 内閣府男女共同参画局総務課

女性も男性も、子育て・仕事に 挑戦できる社会に一多様でしな やかな働き方を支える職場推進

女性が活躍できない日本に、未来はありません。

日本は、先進国で最も女性の就業率が低い社会であり、働くことを阻む様々な壁があります。私は、病児保育事業などでこれらの壁を取り払い、「働く女性を支援し社会を変える活動」を行っています。同時に私たち自身の「職場づくり」も「あるべき社会像」を実現するためのアクションと捉え、様々な取組を行っています。スタッフの9割は女性、幅広い世代、様々な生活背景を活かして活躍しています。一方でこれを持続するには、多様でしなやかな働き方を支える職場環境を常に進化させ続けることが必須です。そのため、職種別に年数回の従業員満足度調査を実施、数値の変化のみならず、スタッフの声を分析・PDCAを回して改善に

繋げています。「週5勤務は体力的に厳しい」という50代保育スタッフの声から「勤務日数選択制度（週2～5）」、「親の病院の付添で仕事を休み辛い」という40代事務スタッフの声から「子のみに適応されていた看護休暇を親へ拡充」など、毎回大小様々な制度が生まれ、即座に活用されています。

この結果、「働きがいのある会社ランキング（GPTW）」では、4年連続ベストカンパニーに選出され、これまでの様々な取り組みが私たちの強みへ繋がっていることを実感しています。

常識にとらわれず社員のニーズに耳を傾け、新たな取組をトライアルし、成功すれば制度化する。生活と仕事で力を発揮できるかは相関関係にあり、社員の多様な生活背景に沿った取組によって、事業におけるイノベーションが生まれます。今後も「日本一働きがいのあるNPO」を目指し、全スタッフの多様性を活かし、活躍する組織を推進し続けます。



駒崎 弘樹
認定NPO法人フローレンス
代表理事



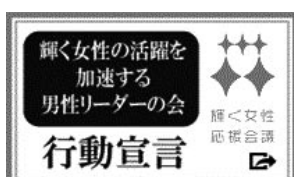
4年連続で働きがいのある会社
ベストカンパニーにランクイン

<http://www.florence.or.jp>

「行動宣言」賛同の輪の広がり

昨年6月にとりまとめられた「行動宣言」は、策定メンバー9名に加え新たに13名が賛同され、合計22名となり、賛同の輪が広がっています。

引き続き、賛同者の拡大や、「行動宣言」に基づいた、さまざまな女性の意欲を高め、その持てる力を最大限発揮できるように具体的な取り組みが行われることが期待されます。賛同を検討される方は内閣府ホームページをご覧ください。



「行動宣言」に賛同された男性リーダー

(敬称略)

※青井 浩	株式会社丸井グループ 代表取締役社長
※青野 慶久	サイボウズ株式会社 代表取締役社長
※伊藤 秀二	カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO
※大宮 英明	三菱重工業株式会社 取締役会長
※駒崎 弘樹	認定特定非営利活動法人フローレンス 代表理事
※佐久間 英利	株式会社千葉銀行 取締役頭取
※櫻田 謙悟	損保ジャパン日本興亜ホールディングス株式会社 代表取締役社長 社長執行役員（グループCEO）
※長谷川 閑史	武田薬品工業株式会社 代表取締役 取締役会長CEO
※藤森 義明	株式会社LIXILグループ 取締役代表執行役社長兼CEO
※高丸 慶	株式会社ホスピタリティワン 代表取締役 一般社団法人訪問看護支援協会 代表理事
中 西 宏明	株式会社日立製作所 執行役会長兼CEO
秋 好 陽介	ランサーズ株式会社 代表取締役
木 地 英雄	岡山市長
石川 康晴	株式会社インターアクション 代表取締役
遠藤 大介	株式会社クロスカンパニー 代表取締役社長
筒井 義信	株式会社STRIDE 取締役
大 隈 太嘉志	日本生命保険相互会社 代表取締役社長
日 色 保	ソシオークホールディングス株式会社 代表取締役社長
	ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 代表取締役社長
	同メディカルカンパニー 代表取締役プレジデント
	同コンシューマーカンパニー 代表取締役プレジデント
	同ビジョンケアカンパニー 代表取締役プレジデント
	ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長
マリオ・スタイン	
ディビッド・R・スミス	
ブルース・グッドウィン	

(※は「行動宣言」策定メンバー 平成27年2月末日現在)



国立女性教育会館(NWEC) 平成27年度主催事業(研修 事業) 予定の紹介

国立女性教育会館

NWECの平成27年度の主な研修事業(現時点で開催を予定しているもの)を御紹介します。

1 女性関連施設・地方公共団体・ 団体リーダーのための男女共同参 画推進研修

<5月20日(水)~22日(金) 2泊3日>

女性関連施設の管理職・男女共同参画行政責任者・女性団体リーダー等が対象です。

地域の男女共同参画を積極的に推進するリーダーとして必要な専門的知識、マネジメント能力、ネットワークの活用等、高度で専門的な内容の研修です。

2 女性関連施設相談員研修

<6月10日(水)~12日(金) 2泊3日>

女性のエンパワーメント支援を目指し、複雑・多様化する女性の悩みに適切に対応できる相談業務の質の向上を図るため、女性に対する暴力や女性の貧困など、喫緊の課題解決に必要な知識・技能習得のための、専門的・実践的な研修です。

3 女子中高生夏の学校2015

<8月6日(木)~8日(土) 2泊3日>

科学者・技術者、理工系大学生との対話、交流を通して女子中高生が科学・技術の分野に自分の新しい可能性を見出すことをねらいとした合宿形式の体験型サイエンスプログラムです。

4 男女共同参画推進フォーラム

<8月20日(木)~22日(土) 2泊3日>

男女共同参画推進のための意識変革、女性活躍促進、女性のキャリア形成支援、次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランス等の課題の解決に資するための研修です。

5 企業を成長に導く女性活躍促進 セミナー

<10月15日(木)~16日(金) 1泊2日>

企業における男女共同参画の推進、女性の活躍推進を図るため、企業における管理職、人材育成推進者、チームリーダーを対象にした研修です。

6 大学等における男女共同参画推進 セミナー

<12月3日(木)~4日(金) 1泊2日>

男女共同参画社会の実現には、高等教育機関としての大学・短大・高専においても、その一翼を担うべきことが求められています。男女共同参画の推進に向けて、男女共同参画に関わる教職員を対象とした研修を実施します。

7 NWEC国際シンポジウム<11月>

女性の人権やエンパワーメントに係る地球規模の課題をテーマに海外の専門家を招へいするシンポジウムを開催し、アジア太平洋地域の課題分析を行い、海外の研究者や行政関係者・女性団体等指導者との交流を深めるとともに、意見交換を行います。

8 女性情報アーキビスト養成研修 (基礎コース)+(実技コース)

<基礎コース:12月9日(水)~10日(木)、
実技コース:12月10日(木)~11日(金)>

女性関連施設職員、図書館職員、地域女性史編纂関係者等の実務担当者を対象とした研修です。

詳細はHP (<http://www.nwec.jp/>) を参照ください。問い合わせ先は以下のとおり。

- ・No.7は研究国際室 (0493-62-6437)
- ・No.8は情報課 (0493-62-6195)
- ・その他の事業は事業課 (0493-62-6724)

男女共同参画 全国の現場から⑪ 人口減少社会に思う

地域エコノミスト・(株)日本総合研究所主席研究員 **藻谷 浩介**

「地方自治体の半分に消滅の可能性」というレポートが発表されて以来、政治・行政関係者の注意がようやく人口減少問題に向き始めた。だが、減少を食い止めるのは容易ではない。毎年の出生者が過去40年の間に半減した日本では、出産適齢期の女性の数が今後さらに3割程度減少するからだ。

とはいえ、現在1.4程度の合計特殊出生率をいずれ2.1程度まで上げられれば、ゆくゆくは人口の下げ止まりも見えてくる。そのときに日本の人口自体がどこまで減っているかは、まったく予断を許さないが。

ではいかにすれば出生率を上げられるのか。女性就労の増加が出生率を下げたと断ずるのは早計だ。2005年および2010年の国勢調査によれば、都道府県別にみた20・30代女性の就業率（就業者には正社員のみならず非正規社員も含まれるが、専業主婦や学生は含まれない）と、合計特殊出生率には正の相関が見られる。また、共働き家庭の方が専業主婦家庭よりも子供の数が多いというのも、よく指摘されるところだ。学問的にはもっと厳密な議論を展開することが可能だが、社会常識としては、「女性就労が進んで世帯所得が増える方が、子供の数も増える」という認識を、皆が共有する必要がある。

そこは理解されたとして、では、「就労しつつ2人の子供を持つ」ということが、女性のあるべき姿として推奨されるべきなのか。そうではない。女性全員が2人ずつ子供を産むことなど、今はもちろん昔であってもありえない話だ。子供を持ちたいと思うか思わないかはまったく個人の自由であり、かつ仮に子供を持ちたいと思っても実際に持つことができるか

は、これまた人為を超えた結果だからである。昔の日本の出生率を押し上げていたのは、全体の一部にすぎない子沢山の女性の存在なのだ。

そもそも各人が平均値に近づこうとすることが、平均を押し上げるのではない。クラスの平均点を60点にしたい場合に、全員が60点を取りに行くのはナンセンスだ。同様に、3人、4人、5人と平均以上の数の子供を持つ女性が増加しない限り、合計特殊出生率2.1は実現しない。言い換えれば、たまたま機会と体質に恵まれた一部の女性が、平均をはるかに上回る数の子供を産むことが出来るような社会を実現することで、初めて日本の人口減少は止まるのだ。

一部の女性が平均をはるかに上回る数の子供を産むことが出来るような社会とは、それではどういう社会か。子育ての肉体的・時間的・金銭的負担が子供の数に応じて機械的に増加していく、のではない社会。子供を自分自身で育てられない状況にあっても、出産を選択する女性がいる社会。つまり出産後の子育てが「母親の自己責任」とされず、互助（パートナー男性の全面的な参画や、里親の増加）、共助（地域社会や篤志団体の支援）、公序（税金を使つての支援）が重層化した、手厚いバックアップが完備された社会である。母親が結婚していてもしていなくても、生まれた子供が同じように世の祝福を受けて育つことのできる社会である。

はるかに遠い将来なのか、意外に近い将来なのか、「子育ては親の自己責任」という固定観念が消えるとき。そのときようやく、日本の人口減少は止まることになる。



©菅田純一氏

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

男女ともに輝く町をめざして



長瀬町長

大澤 タキ江

長瀬町は面積30.4km²、約60%が山林であり、町の中央部を縦貫する荒川の流域に細長く開けた町です。埼玉県で2番目に人口の少ない市町村ですが、自然豊かな観光地として栄えてきました。都心から約80kmの地の利を生かし、四季を通じて230万人もの大勢の観光客・アウトレジャー客にお出で頂いています。

歴史や文化のある町ですが、少子高齢化の波は如何とも避け難く、人口減少に歯止めがかからないのが実情です。

私が町長に就任した平成25年7月には7,690人の人口でしたが、一年後には7,650人、現在でも少しずつ減少しています。

当然、町でも、この状況に危機感を持っており、「若者定住促進・子育て支援」など、若者が住みやすい環境、子育てしやすいまちづくりを進め、人口減少に歯止めがかかるよう対策を講じています。引き続き、少子化の波を少しでも抑えるため、町民、職員など大勢の人の英知を結集し「地方創生」事業を活用し、消滅自治体とならぬよう力を尽くしていく所存です。

さて、私は、平成11年4月に長瀬町初の女性議員として、平成25年6月までの14年間、議員という立場から女性の社会進出やまちづくり活動に参加してまいりました。その後、町長に就任したわけですが、埼玉県唯一の女性の首長ですので、様々な会議にお声が掛かり、勉強させていただいておりますが、平成26年7月には、埼玉県男女共同参画審議会委員を拝命いたしました。

早速、昨年9月に城西大学で開催されました、「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」に参加し、学生と外国人女性お二人の意見交換に耳を傾けました。

お二人とも、それぞれの国でリーダーとして働く女性でしたが、働く女性の悩みは、どこの国でも同じだと共感した次第です。「家族の協力と理解、社会・職場の受入れ態勢」これらが整っていないと家庭と仕事の両立は大変だと思います。お二人とも少しずつ切り開きながら現在の地位を得たようで、その努力は並大抵ではなかったと思います。

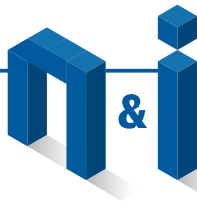
また、私は公約の一つとして、女性議会と子ども議会の開催を掲げています。社会の構成員の半数は女性ですので、女性の意見や考えを政治、産業、文化などあらゆる分野で反映させることは、男女共同参画社会の基礎となると考えています。また、これからのまちづくりには、町の宝である子供たちの意見もかかせません。

しかし、長瀬町の実状はと言いますと、決して女性が活躍している状況ではありません。女性職員の比率は、31%で、そのうち管理職員は、9%です。女性職員の登用も目指していますが、選考には男女差は設けておりません。積極的に意見、行動ができる職員が育って欲しいと願っています。また、行政委員や附属機関の女性委員の割合も20%程度でまだまだ低い状況にあります。しかし、昨年、農業委員に2名の女性を選任することが出来ました。少しずつではありますが、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革、地域づくり、まちづくりが進んでいる状況です。

今後も、男女の差別なく共に頑張れる町を目指して町政運営に勤めてまいりたいと思います。



おおさわ・たきえ／1947年生まれ／埼玉県立深谷女子高等学校／長瀬町議会議員4期14年、その間、長瀬町議会議長を歴任。長瀬町農業委員会委員。長瀬町赤十字奉仕団委員長。2013年7月長瀬町長に就任。2014年6月から埼玉県男女共同参画審議会委員



[News & Information]

1 News

内閣府

「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」開催報告

内閣府は、企業の管理職等を対象として、ワーク・ライフ・バランスの取組の推進と女性を含めた誰もが能力を発揮できるマネジメントのあり方について考えることを目的に「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を開催しました。これは、日本経済団体連合会との共催により実施したもので、12月18日に東京で、1月21日に大阪で開催し、延べ200名超が参加しました。



講演をされる武石氏

基調講演には、東京会場では武石恵美子氏（法政大学キャリアデザイン学部教授）が、大阪会場では松浦民恵氏（ニッセイ基礎研究所主任研究員）が登壇されました。

この講演の中で「女性の活躍推進を図るには、均等施策（管理職等への登用）とワーク・ライフ・ balan

ス施策（両立支援策を含むワーク・ライフ・バランス支援）を同時に進める必要があります。均等施策を進めるうえでは、女性の『仕事のやりがい』を高めることが重要であり、ワーク・ライフ・バランス施策の充実については、育児や介護をしながらも長期的にキャリア形成ができるような働き方改革が求められます。これらの取組において、最も重要な役割を担うのは管理職です。これからの管理職は業務のマネジメントだけではなく、部下のマネジメントにも時間を割く必要があります。多くの企業がダイバーシティを経営戦略と捉え、社員の能力を活かせるマネジメントを進めていくべきと考えます。」と発言されました。

講演後の事例報告では、第一生命保険人事部の吉田久子氏から、同社のDSR経営（価値創造経営）とダイバーシティ&インクルージョンに関する取組を、また、同社団体保障事業部の望月麻実子氏・堂後和美氏、団体年金サービス部の花井志乃氏から、それぞれの部署における業務改善のための運営体制や具体的な取組をご説明いただきました。

ワークショップでは、日経BP社執行役員の麓幸子氏をファシリテーターとして、「働き方改革」を進めるにあたっての阻害要因や、効果的な施策について参加者間での活発な討議が行われました。



第一生命株式会社による報告

2 Info

内閣府

「災害復興時の女性の活躍 ～地域経済再生の視点から～」の開催について

第3回国連防災世界会議（2015年3月14～18日）の機会に行われるパブリック・フォーラムにおいて、外務省・内閣府・復興庁の主催でワークショップ「災害復興時の女性の活躍～地域経済再生の視点から～」を開催します。

本ワークショップでは、東日本大震災後の復興過程において見られた、女性ならではの視点からの起業及び復興への貢献に関する多くの事例をAPEC参加エコノミー（国・地域）と共有すると共に、女性の果たす役割の重要性や女性による起業の成功・阻害要因を海外からの視点も交えて考えます。参加費は無料でどなたでも参加頂けます。（日英同時通訳あり）

【日時】2015年3月18日（水曜日）14：00～17：00（開場13：30）

【会場】エル・パーク仙台 5Fセミナーホール

プログラム等、詳細はこちら

URL：<http://www.gender.go.jp/policy/saigai/kokurenbousai.html>

3 Info

法務省

高度人材に対する出入国管理上の優遇措置

グローバル化が進む中、国内でも様々な分野で活躍する外国人が増えています。法務省では、研究や技術、あるいは経営の分野で高度な能力や技術等をもつ外国人の受入れ促進のため、ポイント制という仕組みを通じて高度人材を認定し、出入国管理上優遇する措置を行っています。

この「高度人材ポイント制」は、「学歴」や「職歴」、「年収」等の項目ごとにポイントを設定し、その合計が一定点数に達した場合に、永住許可までに必要な留歴の短縮や配偶者の就労要件の緩和等の優遇措置を受けることができる制度です。また、13歳未満のお子さんがいる場合や仕事等のために家事に従事できない配偶者がいる場合などの一定の要件を満たせば、外国人の家事使用人を雇用することや、高度人材の7歳未満のお子さんの養育や妊娠中の高度人材又はその配偶者の介助等を目的として高度人材又はその配偶者の親を呼び寄せることも可能です。

また、高度人材の方により多く来ていただけるよう、昨年法律を改正し、「高度専門職」（1号・2号）の在留資格を新たに設けたところです（本年4月施行）。

これから日本で働こうと考えている方、既に国内で活躍されている方、是非この制度をご活用ください。詳細は以下のHPをご覧ください。

http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/

index.html（日本語）

http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/en/

index.html（英語）



男女共同参画センターだより

News From Center

富山県民共生センター「サンフォルテ」

富山県民共生センター指定管理者
サンフォルテJOIグループ（公財）富山県女性財団

サンフォルテは、平成9年に富山県女性総合センターとして開館し、平成13年に富山県民共生センターへ名称変更しました。愛称「サンフォルテ」は、女性と男性が太陽のように輝きながらともに自立し、男女共同参画社会の実現に向けて力強く生きていく姿勢を表現しています。

事業は、①女性活躍促進による経済の活性化、②男性及び子どもの頃からの男女共同参画の推進、③困難な状況にある女性の自立支援、④地域活動における男女共同参画の推進、⑤子育て支援及びワークライフバランスの推進等の方針に基づき、社会のニーズを捉えたタイムリーな企画を心がけています。平成25年度は、様々な年代の7,672人が受講されました。

厳しい社会情勢から相談件数も増えており、平成25年度の一般相談は1,970件、チャレンジ支援相談は883件でした。

困難な状況にある女性を支援するため、DV被害者等の自立支援講座や女性医師によるカウンセリングを実施しています。中高生か

らのDV予防の意識啓発が重要との認識から、協働団体との連携による学校への出前授業にも力を入れています。また、女性の再就職や働き続けるためのキャリア支援等、様々な観点から女性の活躍促進の講座を行っています。

ものづくり産業の比率が高い富山県では、女性の就業率は高いものの、女性の管理職比率は全国的にも比較的低い状況にあるため、センターでは、企業への出前講座や女性管理職養成セミナーの実施、ネットワーク支援を行っています。



ビジネスリーダー養成セミナー

管理職養成の「ビジネスリーダー養成セミナー」は、企業の女性社員を対象に、1泊を含む5日間、ロールモデルとの交流やワークを中心に、実践的な内容としています。来年度は、事業開始から10年という節目を迎えます。これまでの約250名の受講者の中から管理職も誕生しており、確実に成果があがっています。

今後も、男女共同参画推進拠点としての使命を果たせるよう、県と連携を図りながら効果的な事業運営を行ってまいります。

編集後記

男女共同参画週間のキャッチフレーズに多数の応募をいただきありがとうございます。これから選考を行います。どんな力作があるかが楽しみです。発表は次号にて紹介させていただきます。

寒い日と暖かい日が交互に続いています。先日、ふきのとうを取ってきて天ぷらでいただきました。杉の花粉も飛び出したようでマスク姿の人も増えてきましたがだんだん暖かな春が近づいてきていますね。

次号の「共同参画」は5月号（5月10日発行）となります。

（編集デスク T.T）

【3・4月号表紙】

普段の生活から一歩踏み出してチャレンジする女性を応援する気持ちをフラッグとピクトグラムで表現しました。

イラストレーション/
原田れんたろう

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」3月号

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

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

第77号●2015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



NO! 人身取引

知っていますか?

日本でもあなたの身近で「人身取引」が行われていることを。

- 売春や強制的な労働等により人を搾取することを目的とする人身取引は、被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらします。
- 買春は人間の尊厳を傷つけ、人権を軽視する行為であり、決して許されません。
- 人身取引と児童買春は、重大な犯罪であり、国の内外を問わず処罰の対象です。

**被害者らしい人を見かけたり、被害者が助けを求めてきたら、
最寄りの警察署や入国管理局に連絡してください。**

政府広報 人身取引

検索

政府広報オンライン 暮らしのお役立ち情報

<http://www.gov-online.go.jp/useful/article/201111/3.html>

内閣官房 内閣府 警察庁 法務省 外務省 文部科学省 厚生労働省 海上保安庁



このリーフレットを示した人は、
人身取引の被害に遭っている
可能性があります。
警察等への連絡をお願いします。

平成26年度 人身取引対策ポスター