

古河市男女共同参画情報通信

総務課 男女共同参画室

平成 25 年 7 月発行

皆さんこんにちは！男女共同参画室です！

昨年度に続き、男女共同参画情報発信 第4回をお届けします！

Vol. 4



第4回のテーマは「**紅**一点じゃ、足りない。」です。

この「紅一点じゃ、足りない。」は、平成 25 年度の国の男女共同参画週間（毎年 6 月 23 日～29 日）のキャッチフレーズとして公募決定された標語です。

皆さんの職場は、男性が圧倒的に多い職場でしょうか。古河市役所の平成 25 年度の職員は、男性 564 人、女性 355 人（計 919 人）、そのうち女性管理職は 18.7%でスタートしました。

今回は、6 月 28 日に女性の活躍をテーマに行われた「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」（主催：内閣府男女共同参画局）の内容からお届けします。

- ◆ 主催者挨拶 内閣府特命担当大臣 森まさこ氏
- ◆ 情勢報告 内閣府男女共同参画局長 佐村知子氏
- ◆ 基調講演 「女性の活躍が切り拓く日本の未来」

昭和女子大学学長
坂東真理子氏



（坂東氏講話より一部抜粋）

- DV 防止法とストーカー規制法が今国会で成立、3 月の国連婦人の地位委員会でも話題になっていた。
- 女性の課題 各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）で、日本は 135 カ国中 101 位。OECD 加盟国の先進国は 20 位当り。まだ変わらない厚い岩盤がある。仕組みだけでなく心のマインドセットも変わっていない。
- 高度成長→嫁問題解決。同じ考えを持つようになり、同質性の高い社会で日本は成功した。逆に異分子は扱いにくいということに。男性は収入を得る、女性はその中に入れてはもらえず、分担することで安定してきた。治安も家庭がしっかりしていたから。
- 戦後、憲法 14 条「すべて国民は、法の下に平等であって」から、明治憲法での家制度、家長制度はなくなった。
- 1975 年国際婦人年以降は、戦後第 2 段階として少子化が課題になり、1990 年の「1.57 ショック」があった。



▲森大臣より挨拶

- 国は 2003 年に指導的地位に女性が占める割合目標「2020 年 30%」の本部決定をし、2010 年に第三次男女共同参画基本計画を策定、2013 年 4 月 19 日安倍総理より「成長戦略スピーチ」があった。経済産業省は「ダイバーシティ経営企業 100 選」「働くなでしこ大作戦」「東証なでしこ銘柄」（※1）を企画。一旦コンセンサスができるると変化は速い。
- アマルティア・セン（ノーベル経済学者）は、「経済発展のために女性活用が必要なのではなく、女性の能力を開発するために経済発展が必要」と。何が手段なのか間違っていない。
- 少ない女性リーダー 日本の衆議院議員の女性の割合 7.9%（※2）、女性管理職 10.6%（総務省「労働力調査」）。
- 女性リーダーが少ない理由 「女性自身の問題」「社会の問題」「企業の問題」
- 私たち女性はパワーを持ち、お情けでその地位を要求しない、本当の力を示す。活用しないと損だと言える力が必要。
- 家事、育児、教育、介護に女性の負担が大きい。90%が女性の負担。35 歳より若い男

性には少し望みがある。物は豊かだがサービスは十分ではない。アメリカは育児休業法が無く、病気休暇で対応することになっている。国はお金を出さず、女性へのサポートは少ないが管理職は多い。違いは、男性が家事・育児も担っているから。

・女性リーダーへの偏見 チャンスを与えないので経験を積めない。機会がない、経験もない状態。成長するために3つの「き」、機会・経験・期待が必要。

・女性リーダーになるには責任、リスクが伴う。男性なら管理職になるのは当然と思っているが、女性はそうは思わない。ネガティブな情報だけがしか入らないから。女性自身がリスクを背負ってリーダーになろうとする意欲が少ない。

・社会が女性リーダーの必要を認識せず、ポジティブアクションが取られなかった。ノルウェーは会社設立時、取締役のうち一方の性が4割を下回っていると認められない。

・繰り返し言わなければならない。日本の経済は皆が同質、皆と同じ様に働くやり方に促されたまま。21世紀は新しいことを生み出さなければならない。多様性や新しい創造性が生まれるようにしたい。会社のために24時間働く…変わらなければ。

・企業も変わり始めた。男と同じ様に考える働き方でなく、女性らしさを発揮する。企業でのダイバーシティ(※3)の取り組みが始まった。まさしく「いつやるの?いつやるか!」それは「今でしょ!」。具体的には、今、何をやるべきか。まず基礎は男性と同様に教養を身につけること。

・女性リーダーを育てる3段階

①男性と同じ基準の良い教育を受け知識やスキルを身につける。

②社会人・知識人としてのルールやマナーを学び、コミュニケーション力を付ける、長期展望を持った人生設計をする。

③ 仁徳を身につける。

・大学生には、この先70年生きる時代だから、賢く生きる必要を伝えている。

・女性が社会に進出するのは何のためか 自分の能力を発揮し、社会の発展に寄与する能

力を開発すること。他者のために及ばずながら役に立てること。

・男性は高度成長の成功体験がある。それが自分の価値となり、成功しない人は認められない。男性と同じパフォーマンスを示すだけでなく、男性と異なる理想やビジョンを持つ、それを実現する新たな手法を持つこと。

・「助け合い、学び合い、育てあうこと」を目指すリーダーに。

・女性リーダーを増やすだけでなく、良いリーダーを増やすことが必要。大変さを乗り越えてリーダーになって欲しい。

「GIRLS BE AMBITIOUS!」

～女性たちが人間として社会の一員として大志を抱け～

そういうリーダになって欲しい。



※1 「女性のキャリア促進」「仕事と家庭の両立サポート」の視点から評価、選定された企業(17銘柄)

マルハニチロホールディングス	積水ハウス
アサヒグループホールディングス	東レ 花王
住友ゴム工業	旭硝子 大同特殊鋼
住友金属鉱山	ダイキン工業 日産自動車
ニコン	東京急行電鉄 KDDI 豊田通商
ファーストリテイリング	
三井住友ファイナンシャルグループ	

※2 世界の国会の女性議員比率が昨年初めて2割を超えたことが、列国議会同盟(IPU、本部ジュネーブ)が2013年3月発表した2012年調査報告でわかった。昨年の平均値は20.3%。ただし日本は、2012年12月の総選挙で衆院の女性議員が7.9%に減り、ランキング(二院制の場合は下院)は現在、190カ国中163位まで落ちている。

※3 ダイバーシティ(多様性): 直訳すると、「幅広く性質の異なるものが存在すること」「相違点」
組織でのダイバーシティ(多様性): さまざまな違いを尊重して受け入れ、「違い」を積極的に活かすことにより、変化し続けるビジネス環境や多様化する顧客ニーズに最も効果的に対応し、企業の優位性を創り上げること。