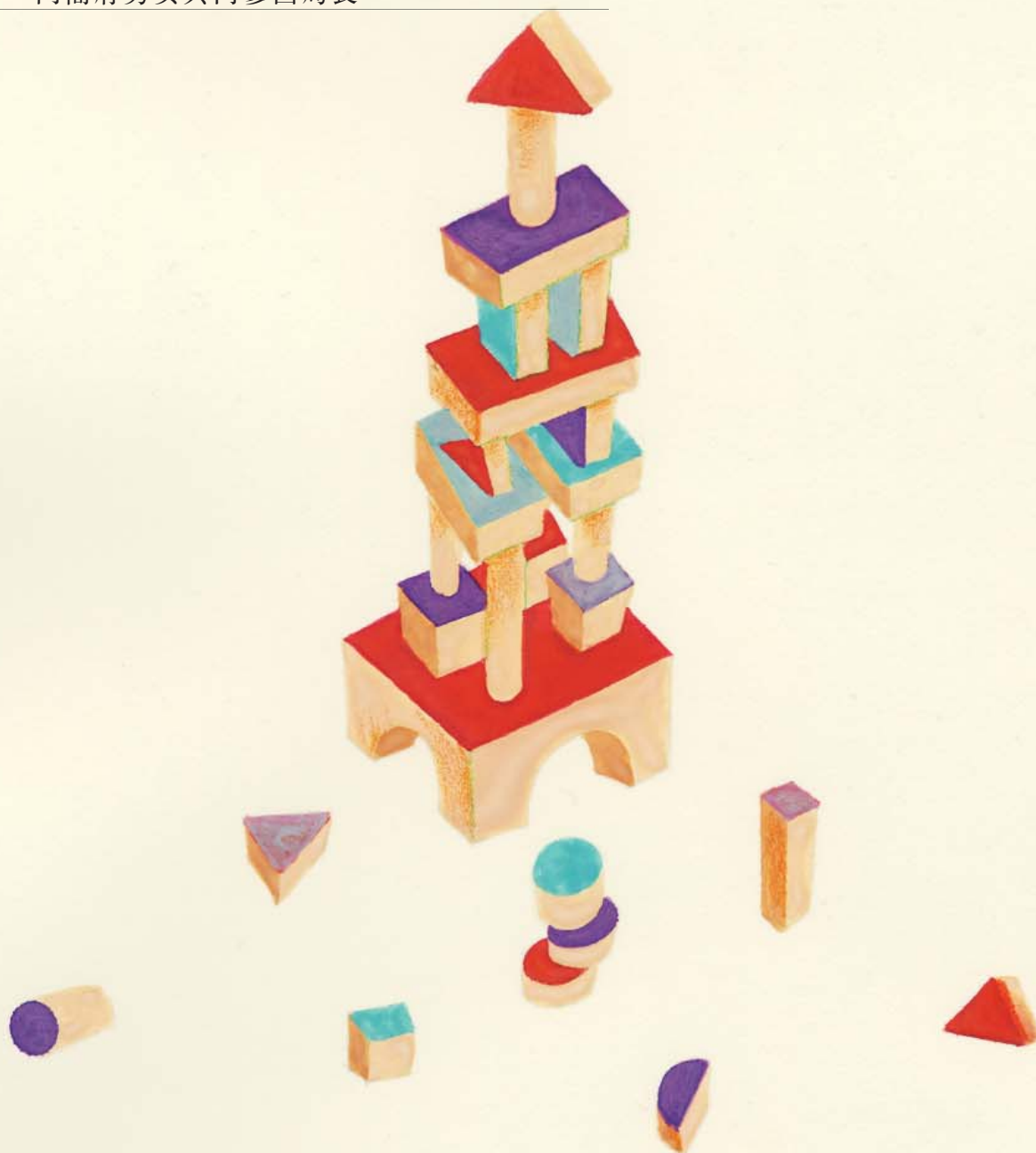


共 同 参 画



内 閣 府

特集／
地域における男女共同参画推進の今後のあり方について
スペシャル対談／
日本の企業に必要なのは、
女性の活躍とワーク・ライフ・バランス
牛 尾 治 朗 ウシオ電機株式会社代表取締役会長
板東久美子 内閣府男女共同参画局長



主な予定

Schedule

(平成20年)

12月20日 男女共同参画宣言都市奨励事業(広島県熊野町)

(平成21年)

1月24日 男女共同参画宣言都市奨励事業(熊本県上天草市)

1月29日 日本・スウェーデン男女共同参画ジョイントセミナー(東京)

1月30日 “ (広島)

1月30日 全国男女共同参画宣言都市サミット(岐阜県大垣市)

1月31日 男女共同参画フォーラム(長崎県)

2月7日 男女共同参画宣言都市奨励事業(茨城県古河市)

2月9日 共同参画フォーラム2009(東京ウィメンズプラザ)

共同参画に寄せて

巻頭言 Foreword

株式会社東芝
取締役会長
岡村 正



Okamura Tadashi

感性の時代—— 21世紀はこうに評されることがある。それを裏付けるかのように、人間の感性に訴える製品やサービスがヒットしている。これらのヒット商品誕生の過程で、女性の参画が重要な役割を担っていることが少なくない。

20世紀の経済活動は、いわゆる物理量の追求であった。女性の社会進出についても、労働力としての期待や女性自身の自己実現が根底にあった様に思う。しかし21世紀に入り、経済活動は「物の豊かさ」から「心の豊かさ」へと大きく変化している。男女共同参画についても、単なる労働力の提供や自己実現のためではなく、女性ならではの価値観・感性を、商品・企業戦略へ反映するという社会的要求に応えるものに変化してきている。

これまで、日本においては、女性の価値観・感性が十分に生かされてこなかったように思う。これからの時代は女性の価値観や感性をも含めた「多様な人財」を生かせる企業でなければ、グローバル競争を勝ち抜くことは不可能であろう。従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できる企業作りは、経営者としての使命であると私は考えている。



目次

Contents

特集

地域における 男女共同参画推進の 今後のあり方について

Page 02

スペシャル対談

日本の企業に必要なのは、 女性の活躍とワーク・ライフ・バランス

牛尾 治朗(ウシオ電機株式会社代表取締役会長)
板東 久美子(内閣府男女共同参画局長)

Page 08

リレーコラム

経済の視点から男女参画社会の実現を求める／
帯野 久美子(株式会社インターアクト・ジャパン代表取締役)

Page 12

連載

世界のワーク・ライフ・バランス事情⑧～カナダ～／
渥美 由喜(株式会社富士通総研主任研究員)

Page 13

行政施策トピックス

その1 女性国家公務員の採用・登用状況について

Page 14

その2 女性の政策・方針決定参画状況調べ

Page 16

取組事例ファイル

北九州市

Page 17

ニュース&インフォメーション

女性NGO代表が国連総会第3委員会に出席 他

Page 18

リレートーク

小林 鈴代(岡山地域男女共同参画活動推進センター)／
松本 有紀(京都府男女共同参画センター なら京都)

地域における男女共同参画推進の今後のあり方について

内閣府男女共同参画局推進課

座談会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」

船木 10月に公表された男女共同参画会議基本問題専門調査会の報告書「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」では、地域の課題解決のための実践的活動を通じて男女共同参画を推進していく取組の重要性が示されています。今回は、実際に地域で活動されている方々のお話を伺いながら、地域の課題解決を通じた男女共同参画の推進や、そのための連携・協働について考えていきたいと思います。

では最初に、それぞれのご活動についてご紹介します。

高橋 島根県大田市で、里山保全運動、具体的には国立公園三瓶山の草原景観や世界遺産石見銀山の環境保全活動を行っています。

当初は、松食い虫防除の薬剤空中散布反対運動から、家庭の主婦がつくった会です。私は宮城県出身なので、当時は「よそ者が何をするか」とかなり叩かれました。山に人が入る仕組み、「循環社会」をつくるためには必要だと提案した政策を誰も振り向いてくれなかったのが、20年かけて自分たちでこなしてきた。それが現在の活動につながってい

るのです。

また、有限会社で立ちあげた福祉施設に託児所を作ったり、病後児保育を県との協働事業で立ちあげている最中でもあります。

吉村 大阪のNPO法人青少年育成審議会JSIの吉村憂希（うさぎ）と申します。これは本名で、みんなから「うさぎさん」と呼ばれています。

私も高橋さんと同じで、地元の者ではなかったのになかなか受け入れてもらえませんでした。

うちの団体は活動して23年になります。私は目が悪く、目を細めたくないのも、誰でもすれ違った人にはニコッと笑うようにしていました。きっかけは、コンビニへ買い物に行ったら茶髪の子どもたちと目であいさつするようになり、声をかけられて道端で話を聞くことになったのです。話を聞いているうちに、では解決できる人に会わせてあげようと思い合いを紹介することになって、活動がだんだん広がっていきました。

できることをやり始めたら、いつの間にか500人以上の子どもの相手をすることになりました。その子たちは今40歳前

で、日本中にいろんなチームを作って広がっています。

その後、活動が徐々に認められて、大阪府教育委員会の「こころの再生」府民運動をはじめ、府の条例の深夜外出禁止規定や、防犯・防災のプログラムなどに関わってきました。

まちづくりはまず人ですから、私はそのための人づくりで役に立ちたいと思います。

桜井 私のいる男女共同参画センター横浜は20年前にできました。男女共同参画センターは、確かに一昔前は中高年の女性が主な利用者でしたが、1999年に男女共同参画社会基本法ができてから、女性の地位向上や女性問題の解決から広がって、地域全体を視野に入れて、NPOや行政、学校などと一緒に、性別にとらわれずに個人の力が発揮できる社会をつくっていかうことになっています。うちのセンターでは年間150本ほどの事業を実施していますが、その半分以上は他機関や団体との連携・協働で行っています。

船木 桜井さんもNPO活動をされてますね。

桜井 はい。一つは「女性の

高橋 泰子
吉村 憂希
桜井 陽子

船木 成記

特定非営利活動法人 緑と水の連絡会議 理事長
特定非営利活動法人 青少年育成審議会JSI 理事長
財団法人横浜市男女共同参画推進協会理事、
男女共同参画会議基本問題専門調査会委員
内閣府男女共同参画局政策企画調査官

安全と健康のための支援教育センター」と、もう一つは「神奈川子ども未来ファンド」です。二つに共通するのは、生きにくさを抱える女性と子どもの支援です。男女共同参画センターも、これからはそういう人たちの切実なニーズに応える事業をしていかねばならないと思います。

もう一つ、全国女性会館協議会という、全国各地の男女共同参画センターを会員とした中間支援組織にも関わっていて、そこで、今最も力を入れているのは、母子家庭の母親やDV被害を受けた女性と子どもを支援する事業です。そういう意味では、私がもともとやりたいと思っていた仕事と、男女共同参画センターという場所が、近づいてきたと思っています。

船木 最初は女性であるがゆえに苦勞したり辛かったりすることがあったかと思います。どんなことがあって周囲が、または御自身が変わられたのかをお聞かせ下さい。

高橋 私は、よく「女のくせに」と言われました。学生結婚でしたが、夫と同じように勉強して、同じ苦勞をして、私の方が成績も良かったのに（笑）、なぜそんなことを言われるのかという思いが常にありました。島根に行ってから

は、「誰々の奥さん」と言われるのがとても嫌でした。

子供が生まれてから、家になくてはいけない状況になり、自分ができることをとって、子供を背負って学習塾を始めました。そこで地域の課題や子供たちの悩みを知り、いろいろな人とのつながりも育っていきました。今はエネルギーを溜める時期だと、自分の中で解決したのです。

私は、カチンときたところを解決することで、ステップアップしていきました。「なぜ講演会へ子どもを連れてくるのか」と言われたら、託児をしてくれる人を探す。自分一人が頑張らなくても、それができる人をたくさん見つけて、友達になってコーディネートすればいいのだと気づきました。

女性の悩みを聞く機会もありましたので、「私が言ってあげる」と前に出て、叩かれたら太い釘になって、もう誰も叩かなくなった（笑）。

船木 格好いいな（笑）。

高橋 考え方を変えると逆に強みになると常に思っています。例えば、女性で環境活動をしていて理事長というのは少ないので、私はどこかの審議会に必ずあたるのです。そのチャンスを必ず活かすようにしています。そこで多様な

考え方を学び、自分や自分たちの活動に活かし、自分が変わる、周囲を変えることができたと思います。

吉村 私は僧侶の世界で育ったので、生きるとか学ぶとかでは男女差はありませんでした。多分、家庭で男女差がなかったら、違和感なく育つと思うのです。40、50代の方は「こうでなければいけない」世界で育ちましたが、今の若者たちは、男女差のない世界を見て育ってきたので、これから先が楽しみです。温度差のある地域で育つ子たちは迷うだろうなとも思います。

桜井 私はずうっと働き続けたいと思っていましたが、ベビーブーマーで、子どもの保育園がどこも一杯で入れなかったもので、専業主婦を3年ほどしています。その頃、小さい子どもの手を引いて当時の職安へ行き、「働きたい」と言ったら、「子どもがいてなぜ働くのか」、「夫はいないのか」と言われました。女性は家で子育てしていた方がいいという時代でした。今は社会の意識が随分変わったというのが実感です。

船木 今は1団体だけで事業を進めるのは難しくて、いろいろな人たちといかに連携・協働するかが重要です。

基本問題専門調査会の報告

書でも、男女共同参画の推進主体が課題解決のために多様な団体と連携・協働し、活動を通じて男女共同参画を浸透させていく手法が重視されています。

桜井 私たち男女共同参画センターでは、地域のNPOとの連携・協働を重視していますが、NPO側から見てどうなのか、どういう形なら一緒にやらせていただけるのかというお話を、お二方から伺えますか。

吉村 行政と一緒にやって辛いのは、融通が利かなかったり、途中で方針が変わったり、問題を放置されたりすることです。ですから、行政の作ったものを一方的に受け入れるのではなく、どこまで協働し合えるのかを議論し、一緒に契約づくりや予算づくりをしたいですね。

高橋 うちの場合は、自治体になかなか認めてもらえなくて苦労しました。一緒にやり始めれば徐々にいい関係を築いていけますので、まず自治体に同じ席についてもらうために、自ら手を挙げて国の事業を取るなど、トップダウンの方法も随分使いました。

それと、行政は予算ががんじがらめになっていて、お金を有効に使えないので困りますね。

桜井 女性が地域活動をしな

がら再就職もしたいと思ったとき、行政と関わると、特に専業主婦はボランティアと称して無償で使われてしまうということを見てきましたから、男女共同参画センターでは、それを絶対にやってはいけないと思っています。NPOの人たちには、「協働とかパートナーシップという行政からの誘いに軽々に乗らない方がいい、下請けに使われちゃうわよ」と言っています（笑）。

船木 他のNPOや市民団体と協働するときは、どんなことを大切にされていますか。

高橋 一緒に過ごす時間を長く持つ、一緒に食事をして考え方を聞く、強いていえば一晚飲んで明かすとか（笑）。考え方が同じでも違っても、同じテーブルに着くことから始めます。

NPOの中には「あの高橋とは一緒にやりたくない」という人もいます（笑）。そんなときは、まず同じテーブルに着けるように行政に声かけをお願いします。

それから、うちは研究者に入ってもらって、学術的な成果も長年積み上げてきました。大学も地域との連携を課題にしていますので、研究材料をたくさん持っている、いろいろなつながりができます。

吉村 私のところは、医師や救急救命士などのプロも集まっていますが、チームとして動いたときは、その日のうちに反省会をしています。業種や団体によって持ち味が違いますので、お互いに良いところ悪いところをまず認め合う。そして今必要な力をギュッと集める。その集め方を間違ったときは反省して謝ります。「次はやりますから」と。私が一番謝っているかもしれません（笑）。

船木 違う分野の団体と協働するには、まず同じテーブルに着くこと。一緒に活動するうちに相互理解が生まれる。違いを認め合ったうえで個々の持ち味を活かしていくということですね。

桜井 男女共同参画センターの職員として必要なことは、昔は企画力でしたが、今はそれに加えて、課題を解決するためにはどこと組めばいいかを見極める力だと思います。

それからNPOを下請けに使わないことも、肝に銘じておかなければと思います。逆に言えば、対等に協働できるNPOとは、行政の言いなりにならないところです。共通の目標に向かって、「ここはこうでなければ困る」とはっきり言ってくる相手としか協働できないということです。



そうではない場合は、協働とかパートナーシップではなく、「支援」という言葉を使った方がいいと思います。

もう一つ、男女共同参画センターとしては、連携や協働していく相手に男女共同参画の視点を提供し、地域に根付かせていくことも仕事です。

例えば、若い女性を「お姉ちゃん」呼ばわりしてお茶くみをさせていたNPOがありました。一度でわかってもらえらるわけではありませんが、お付き合いしているうちに徐々に変わってくるということがあります。

吉村 うちのスタッフの年配男性には、皆が立ち働いていてもデーンと座っている方もいます。若者にその姿を見せられないので、「うちは女性も男性も分担してますから、できることをやってください」と言っています。みんなが、できることを分担できればいいですね。

桜井 定年退職した男性がメンバーのNPOと一緒に、女の子に科学分野の面白さを教える事業をしたとき、最初は「女の子を集めるためにチラシをピンクにした」とか言っていたのに、昨年のプレゼンでは、内閣府の出した男女の理数系学部への進学率のデータを使って、「社会経済の発

展のためには男女共同参画社会が欠かせない」という話をし始めて、やったじゃんと思いました。

相手に気付いてもらうことも、男女共同参画センターの役割だと思っています。

船木 興味深いお話です。連携・協働する相手に男女共同参画の視点を提供する。そうすると、今度はその人たちから地域に男女共同参画の考え方が浸透していきますね。

最後に、これから後続く世代の方々へのメッセージをお願いします。

高橋 娘には、「あなたのすることを応援してくれる人が3人いたら、その道へ進みなさい」と言っています。迷っている人には、やりたいことをやり続けなさい、きっとプラスになることがあると言いたいですね。

吉村 こういった活動は99%が悩みと疲労と辛い部分だと思います。みんなにお願いしていたのは、失敗を後に引かない、責めないこと。どんな職業でも、格好良さとは、服装などではなく生き様だと思うのです。大人の方には、「本当の格好いい大人というものを、子どもに見せてあげてください」とお願いしています。

「七転び八起き」という言葉

がありますが、そんなに転んでいられないし、痛いじゃないですか。いっぱい失敗した人からなぜ失敗したかを聞けば、成功するのも早いと思っています。

桜井 少し視点が違います。霞を食って活動はできませんので、行政は仕事として成り立つようなお金の出し方をしてほしい。そうすると、女性たちが地域活動をもっと元気にやっていけると思います。

税制も、それから寄付文化の醸成も含めて、非営利の民間組織に関するお金のあり方について、社会の認識がもう少し変わるといいと思います。

船木 ありがとうございます。皆さんは活動領域は違いますが、基礎の部分で通じる場所があったと思います。

課題解決のために、性別も含めて様々な立場の人たちと連携・協働する。最初は考えが違って、ともに活動するなかで互いを知り、違いも認め合いながら、互いを信頼して同じ目的に向かって進んでいく。そのつながりが、新たな課題の解決に向けてさらに広がっていく。そういうダイナミックスが地域のよりよい未来をつくっていくのだと、改めて感じました。

男女共同参画の第2ステージ

袖井 孝子(男女共同参画会議議員 基本問題専門調査会会長 お茶の水女子大学名誉教授)

欧米に比べてウーマンリブの運動が、今ひとつ盛り上がりには欠けた日本では、行政の主導によって男女共同参画が推進されてきた面が強い。男女共同参画社会基本法に基づいて策定された基本計画が、地方自治体、地域団体、企業などにおいて具体化されるという、いわば上から下へという流れがあった。

しかし、最近では、地域社会において住民を主体とする身近な課題の解決のための独自の取組や活動が増している。この報告書では、これまでの上意下達ではなく、このような草の根

の男女共同参画が芽生え始めてきた状況を、男女共同参画の第2ステージとよんでいる。

長洲一二氏が神奈川県知事であった1970年代、「地方の時代」ということが提唱された。しかし、当時は中央政府の統制力が強く、大都市圏の自治体をのぞいては自治体にも住民自身にも自分たちの生活を自分たちで守るという考え方が乏しかった。

1995年に地方分権推進法が成立し、中央集権から地方分権への流れができたことに加えて、98年にNPO法（特定非営利活

動促進法）が成立したことは、法人格の取得を容易にし、地域社会における住民の活動を活発にした。さらに、99年に男女共同参画社会基本法が成立したことは、女性たちの地域活動の背中を押し、「地域における女性の時代」の到来を可能にしたといえよう。

男性中心の社会制度が疲弊し、日本社会全体が危機的状況にある今日、地域における女性たちの活動が、地域を変え、日本社会全体を変える原動力となることが期待される。

地域の課題解決に男女共同参画の視点の横ぐしを

加藤 さゆり(男女共同参画会議議員 基本問題専門調査会委員 全国地域婦人団体連絡協議会事務局長)

2008年10月28日、総理官邸で開催された第30回男女共同参画会議において、2年近くにわたって調査審議してきた「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」基本問題専門調査会報告が行われ、会議の場で議論いたしました。

本調査会報告には、「多様な主体の連携・協働」ということばが各所に記されています。住民、企業、NPO、女性団体、議員、行政など、地域の多様な主体の連携・協働による様々な課題の解決の重要性を指摘して

います。

具体的には、地域で女性たちがかわっている、防災をはじめ、医療や介護、環境や消費者問題、地域の農林水産業、子どもたちの安全、地域の公共交通問題など、あらゆる分野に、男女共同参画の視点を横ぐしとして通し、地域における多様な主体が、水平的に連携・協働しあいながら課題解決策を導き出していくことが重要です。

人々のゆるやかなつながりづくりは、関わる人々をさらにエンパワーし、信頼に基づいた活

力ある地域社会を形成するために欠かすことの出来ないものです。

このように、地域における課題解決に男女共同参画の視点を反映させることは、地域社会の活性化と一人一人の暮らしに安全・安心をもたらすとともに、ひいては、政治及び経済活動をはじめとする政策決定の場への女性の参加を高めるなど、我が国の男女共同参画推進の鍵を握っていると言えます。

また、国の政策や、さらには世界の動きも今日、すぐに地域

地域における男女共同参画推進の今後のあり方について、この問題に関して審議を行った男女共同参画会議基本問題専門調査会の3人の委員の方から、メッセージをお寄せいただきました。

に影響を及ぼします。政策の影響を男女共同参画の視点で、地域から評価し、政策の企画・立

案に反映させていくことが重要です。

地域における男女共同参画

推進の意義、役割は益々高まっています。

サポートする人をサポートする仕組みを

山田 昌弘(基本問題専門調査会委員 中央大学教授)

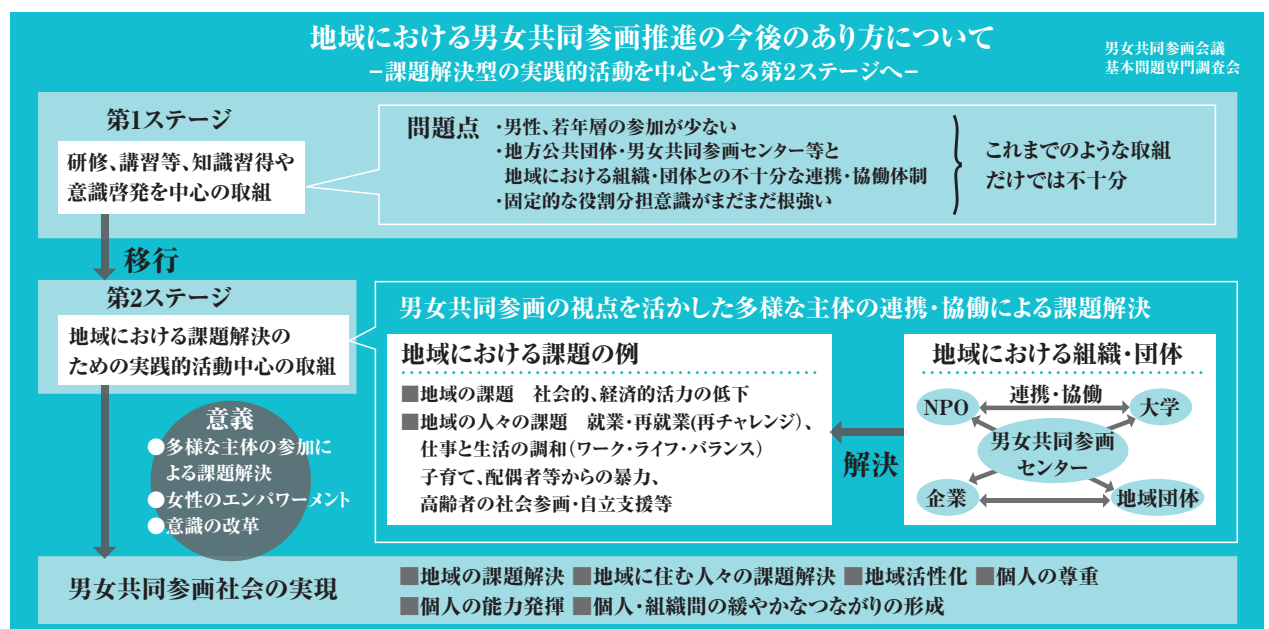
男女共同参画社会の実現のため、地域でも様々な活動が行われるようになってきている。それも、単に啓発活動や教養講座といったものだけでなく、今まで女性であることで様々な不利益を被ってきた人々を直接支援する活動、例えば、DV被害者の相談活動、主婦の再就職を支援する活動が行われるようになった。それを行う主体も、行政だけでなく、NPOや企業など、様々な主体が連携して関わるようになってきた。地域に密着しながら、サポートが必要な人をエンパワ

ーメントする仕組みが形成されつつあることが実感できる。

しかし、サポートをする側の人材育成はどうなっているだろうか。例えば、男女共同参画にかかわる地域活動の担い手の力量向上をめざして、専門知識の習得やリーダー養成の必要性が提言されている。もちろん、それは必要であるが、活動に関わるのは、安定した収入がある公務員だけではない。NPOの職員やボランティアで活動している人もいれば、企業の社員、行政の嘱託という名の

非正規職員も増えている。すれば、それらの人々を「やる気」にさせる制度やシステムが整っているだろうか。そもそも自立可能な収入を得ているのだろうか。もし、夫に養われている女性だから低収入でも活動できるというのでは、「男女共同参画」の担い手が、そもそも男女の役割分業を前提とした生活しかできないというのでは、本末転倒ではないか。

今後、サポートする人をサポートしていく仕組みを作ることが求められている。



Special Talk



日本の企業に必要なのは、 女性の活躍とワーク・ライフ・バランス

USHIO JIRO × BANDO KUMIKO

板東 本日はお忙しい中、ありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

牛尾 こちらこそよろしくお願いいたします。ところで、男女共同参画は順調にすすんでいるのですか。

板東 ご承知のように、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるようにとの目標に向かって取り組んでいますが、やはり日本の変化というのは非常に緩やかですね。国際的に見ますと、日本の水準はあまり高くない。変化はしているのですが、他の国の変化の方が大きいので、相対的な地位という意味ではどんどん下がってきているという残念な状況です。特に欧米先進国は前から日本よりはかなりいろいろな数値が良かったりするわけですがそれでも、最近、アジアの国々の変化が目立ちます。例えば韓国とかですね。

牛尾 中国とかもね。タイもそうですよ。

板東 そうですね。そういったアジアの国々にもどんどん追い抜かされている。日本と同質な文化的土壌があると言われる国も、もっと大きく変化してきているということで、取組を加速しなければいけないと考えています。国内で見ると変化しているのではないか、女性の活躍が進んでいるのではないかと言う方が結構いらっしゃいますが、外から客観的に見ると、そういう状況ではないということだと思います。

牛尾 我々も経営をやっているとして、アジア社会と西欧社会を比べてみると、女性の地位の高さ、低さはそれほど差がない。ヨーロッパに比べるとアジアは長い間、男性優位の社会になっていたけれども、特に戦後は、男女平等という民主主義思想が入ってきて、タイ、韓国、中国というのは急ピッチに女性の地位が高まってきました。それは女性に能力があるからなのです。私の会社でも、アメリカ、カナダ、中国、フィリピン

などの地域では女性の地位が高く、人事部長などはほとんどが女性です。

日本でも歴史的には、いわゆる民間の老舗の経理担当のトップ、近代風に言うCFOというのは、全部おかみさんですね。料理屋さんでも商家でも、全部おかみさんがCFOなのです。

ところが、日本の金融機関が「うちでは女性の支店長を置きました」と言っても、中央の営業部や大きな支店ではなくて、小規模の支店長だったりするんですね。日本の企業の現場は典型的な男性社会です。こうしたなかで、急に女性管理者を増やそうとしても、管理者として育てていないものですから、あわてて中途採用する。特に、外資系では、能力に応じて重要な仕事を任せて一本立ちできるように訓練されていますから、優秀な女性が幾らでもあります。そういう人が日本の企業に転籍して偉くなっている。

ですから、女性の力がないから女性が管理者になれない

スペシャル対談

牛尾 治朗

ウシオ電機株式会社
代表取締役会長

板東 久美子

内閣府男女共同参画局長

という事実は全くないということとは断言していいですよ。

板東 そのように力強く言っていただくと本当にありがたいです。

日本政策金融公庫の安居総裁は、帝人の社長時代に女性の登用を進められたのですが、そのきっかけも今のお話のように、いろいろな企業と仕事をする時に、外資系の企業の場合には女性が部長とか、かなり責任のある立場で出てくるが、日本企業の場合は絶対出てこない。こんなに能力が高い女性がたくさんいる、立派に活躍できるのに活かさないのは損失だと気づかれて、それで自分のところもっと女性を登用しようとされたとお聞きしています。

本当におっしゃるように、海外で非常に刺激を受けたり、あるいはグローバル企業としてやっていく上で、日本の経営者の方々も非常に問題意識を持たれているというケースが出てきています。

牛尾 そうです。社会経済生産性本部では、「ワーキングウ

ーマン・パワーアップ会議」、略称「パワーアップ会議」を作りました。能力のある女性がいるのに、地位に就いているのは男性という現状を変えずに、ワーク・ライフ・バランスを実行すると、結局、女性はワークもライフも全部担うことになってしまい、ある意味逆行する場合がありますね。そのためにこの会議を通じて女性の参画を後押ししたいと思っています。

他方、日本の現実、ライフの質も低い、ワークの質も低いと言わざるを得ません。集団

で仕事をして、しかも年功序列で昇進していくということは、個人の評価をしない社会なのです。学歴があって、それぞれの会社、それぞれの役所の風土を心得た人が偉くなるのです。だから、ますますワークの質が下がるのです。

まず、仕事の質を高めないといけない。女性に聞くと、育児を犠牲にしてまで働こうという仕事があれば喜んで働けども、この程度の仕事なら、私は育児に専念する方が良く、ライフの質の高さを育児に求めるわけですね。人間





牛尾 治朗

ウシオ電機株式会社
代表取締役会長

うしお・じろう／東京大学法学部政治学科卒。日本青年会議所会頭、社団法人経済同友会代表幹事、経済財政諮問会議議員、KDDI株式会社会長を歴任し、財団法人総合研究開発機構会長、財団法人社会経済生産性本部会長に現在就任。

というのは、やりがいのある仕事を持たないといけないわけですよ。だから、質の高い仕事と質の高い生活というのはワーク・ライフ・バランスをつくる根底なのだと思いますね。

質の高いライフと質の高いワークをどうバランスするか。ライフの主役である個人がそれぞれ選ぶのが、理想的な社会だと思うのです。しかし、ともすれば制度といった技術的問題に関心が集まりがちです。本来は、質の高いライフとは何かということをもっとみんなで議論しないといけないですね。

今度の世界経済の収縮の後に、世界を再構築する新しいルールが登場します。日本にとってワーク・ライフ・バランスや女性の参画を一気に促すチャンスで、まさに理想像を示すことが大事なのです。ワーク・ライフ・バランスや女性の参画に成功した会社を皆に広めることが大事だと思います。

官庁の場合は、ワーク・ラ

イフ・バランスの進歩を妨げるのは何か、それが制度的なものなのか、封建的な文化なのか、それとも既得権益なのか、議論することが一番大事ですね。そういうものをどければ、女性が現実には力があるわけですから、この流れを止められない。

板東 確かに、来年の官庁の内定者は、一気に女性が増えて、2010年に採用の30%を目標にしていたI種事務系では、既に30%を超えました。管理職登用も加速中です。

牛尾 質の高いワークとライフを考えれば、官庁は女性に向いている。公務員も会社員もやはりプロフェッショナルな能力を持っていないとだめですが、その背景には、必ずプロフェッショナルな価値観があります。特に日本の女性は、虚栄心もないし、自分自身をきちんとしたいという気持ちが非常に強いから、現場に対する責任感と間違ったことに対する嫌悪感は、大体女性が70点だと、男性は50点くらいですよ。日本の女性は、世間

が一番求めているフェア、オープン、フリーという三原則の中の、特にフェアとオープンに対する意識は非常に強い。

物質的にある程度充足した日本社会が、次に何を求めるかということ、フェアであるとか、オープンで住みやすい社会であるとか、自由とかになるわけです。それがワークにも、ライフにもない困る。両方ともバランスのとれた、いい社会に切り替わるべき時期に来ている。精神道徳や仕事に呈する倫理観を高めていくことにワーク・ライフ・バランスは貢献すると思っています。

板東 ワーク・ライフ・バランスは、多様性の尊重される柔軟な社会といった、社会のあり方や生き方に関する新しい価値観であり、新しい社会構造であり、人間的な基盤に関わる問題だと思います。その基本の考え方がしっかりとないと、推進しても根付かないですね。

牛尾 その意味では、教育にも深く関係しています。私が

板東 久美子

内閣府男女共同参画
局長

ばんどう・くみこ／文部省入省。文部科学省大臣官房人事課長、大臣官房審議官等を歴任して、2006年7月より現職。



米国に留学したときに非常に感心したのは、小学校1年生から、みんなで決めたことはみんなで実行しようという、一種の市民教育の基本をたたきこむのです。ワーク・ライフ・バランスとか男女共同参画というものも、基礎は小学校からの教育が重要なのですね。

板東 やはり、自立した市民、主体的な家庭や社会の形成者としての教育というのは、日本の場合、まだ弱いなと感じます。

牛尾 私は会社を設立したころ、「会社の繁栄と従業員一人ひとりの人生を充実させることを一致させたい」ということを言ったのです。こう言い続けていると、相当優秀なエンジニアや研究者も外からの引き抜きに応じず、一緒に働きたいと言ってくれる。人生に共鳴することがあればこそ、会社というチームはできるわけで、ワーク・ライフ・バランスが、いかに企業にとって大事かということですよ。

だから、女性を尊重してもっと使おうと言えば、女性は

頑張るようになる。男尊女卑の思想をもって格好いいと思っている男性は、まだいっぱいいますが、そういうものはもうだめだということを教えないと、21世紀には社会から排除されます。

板東 まだそういう方々が有力者でいらっしゃる場合が多いのですが(笑)。しかし、だんだん企業その他のトップの方々がそのことに気づかれつつあるのを感じます。

牛尾 「パワーアップ会議」を立ち上げたのも、企業にワーキングウーマンのパワーアップに取り組んでほしいからです。パワーアップを支えるワーク・ライフ・バランスをセットにして、社会経済生産性本部でセミナーをどんどん開こうと思っています。

板東 これは、女性に対するものだけでなく、経営者、管理職がどう変わっていくかが重要なので、その双方に対するものもやられるということですね。

牛尾 今、女性が活躍している会社は女性にそれぞれメン

ターがついているのですよ。女性を使わないとダメだという方が、たまたま副社長や工場長になったりすると、女性の地位が上がる。メンターの有無によって大きく左右される段階です。今後は、みんながメンターである社会を作らないといけない。それには、まずはメンターを集めてメンターを増やす運動をしないといけないと思っています。

板東 最後に、メッセージを一言。

牛尾 ワーク・ライフ・バランスを進めるに当たってですが、やはり現場での虫の眼と、上から見る鳥の眼と、最近はもう一つあるんですよ。潮の流れを見る魚の眼です。

ワーク・ライフ・バランスは流れをつくり、魚のように流れで動かないとだめだと思います。現実的な虫の眼と、上から見る鳥瞰図の鳥の眼と、そして流れを読む魚の眼を持つことが必要ですね。

板東 本当によいお話をいただきました。本日はありがとうございました。

経済の視点から男女参画社会の実現を求める

(株)インターアクト・ジャパン代表取締役
男女共同参画会議議員

帯野 久美子



リーマンブラザーズの破綻に端を発した金融危機で、世界はすっかり変わってしまった。日本経済も深刻な打撃を受け、株価暴落・円の急騰に、輸出業者の悲鳴が聞こえてくる。同じ光景を私たちは、1985年のプラザ合意時に見た。それ以来、内需拡大が政策課題となってきたが、20年間で問題はどれくらい解消できたのだろうか？

家計支出で見る限り、バブル崩壊後、日本人の消費は低迷している。家具・家具製品は8割に、被服、履物は5割に減少した。食費は1975年比で3.5倍に増えたが、外食が増えた分、生鮮食料費の割合は1.2倍にしか伸びていない。日本人は家で食事をしなくなった。そして「物」を買わなくなった。

一方で、消費を伸ばしている分野もある。例えば1975年に比べ、交通、教育、通信は3倍に伸びている。交通には観光・旅行の費用が含まれ、教育には子供の教育費の他にカルチャースクールや語学学校などの費用が、通信には携帯の料金が含まれている。

他にも目立たないところで増えている消費がある。美容室だ。美容室は過去四半世紀で約1.5倍に増えた。美容師の数も1.7倍に増加し、現在39万人の若い女性たちが働いている。面白いところでは、犬の美容師ならぬトリマーの数が増加していて、こちらは中高年の女性たちが多く就業している。

こうして見てみれば、消費の伸び悩みは、経済よりも需要と供給のミスマ

ッチに起因しているということが分かる。日本人の平均年齢はすでに43歳。社会が成熟期を迎え、消費スタイルが変化しているのに、産業政策は未だ重厚長大のものづくりに重きがおかれている。成熟社会で伸びていく消費は、「やさしさ」「安らぎ」などの付加価値のついたサービスが主流だ。そこでは女性が主人公となる。

言うまでもなく、わが国の女性の社会参画は遅れている。政府は、「2020年までに、すべての分野で指導的立場の女性を30%にする」という目標を設定し、女性研究者、医師、公務員に焦点を合わせた実行プログラムを展開している。この目標の達成を願うことはもちろんだが、特別な女性だけではない。地域の「普通の女性」たちにもスポットライトを当てる政策が欲しい。

日本列島の津々浦々で、多くの女性たちは経済活動に参加したいと考えている。地域の「普通の女性たち」が、創意工夫をこらした物販、飲食、アートなどのニューサービスを起業しやすいしくみ作りができたなら、その先に、地域振興、観光産業の発展、ひいては内需の拡大が見えてくる。小さな力だが、国を変える大きな力をもった女性たちだ。今後の男女共同参画社会づくりには、そんな女性たちが中心になって欲しいと考えている。

世界のワーク・ライフ・バランス事情⑧～カナダ～

株式会社富士通総研主任研究員 渥美 由喜

以前、WLBへの取り組み方は、大きく英米型と欧州大陸型に分類でき、「英米型はワーク軸が強く、欧州大陸型はライフ軸が強い」と述べた。カナダは丁度、両者の中間に位置する。また、「リスク回避策」としてのWLBという色彩が強い点もカナダの特徴だ。

攻めのWLBと守りのWLB

英米型は、「経営戦略として」のWLBという色彩が強い。一方、欧州大陸型は、「社会厚生として」あるいは「地域戦略として」のWLBという色彩が強い。これに対してカナダは、「リスク回避策としてのWLB」という色彩が強い。英米型や欧州大陸型がWLBのメリットを強調するという意味で「攻めのWLB」であるのに対して、カナダはWLBしないことのデメリットを強調するという意味で「守りのWLB」と言えよう。

同国では1990年代に、「ワーク・ライフ・コンフリクション（仕事と生活の衝突、以下WLC）」の急増が問題視された。①仕事・家庭における役割が過重である、②家庭に仕事が入り込む、③仕事に家庭が入り込むという3つの側面から、さまざまな研究がなされた。

当時のWLCに関する従業員アンケート結果をみると、WLCは①女性の方が男性よりも強く、②子どものいる女性の方が子どものいない女性よりも強い。すなわち、夫が家庭を顧みない傾向にあるため、妻にしわ寄せがいく様子がうかがわれる。

また、WLCは、企業経営や社会厚生にとってもマイナスの影響を与えている。ストレス度が高い従業員は、欠勤が多く、従業員援助プログラムを頻繁に利用し、離職率が高い。カナダ企業は、欠勤により年30億ドルのコストを負担している。

また、WLCの高い人は医療への依存度も高いため、医療にかかる費用が年間4億2,500万ドルに上る（以上、内閣府「少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書」第5章、2006年を参照）。

父親の育児参加プロジェクト

こうしたリスクを回避するために、2002年からカナダ連邦政府は「My Daddy Matters Because…（お父さんは大事、だって…）」プロジェクトを実施した。プロジェクト名は、子どもの目線を重視し、「父親が子どもの成長にとってとても重要な存在である」という考えによる。具体的には、①父親の育児参加の現状の全国調査、②父親が参加できるような育児支援のプログラムやガイドブックの作成、③TV、ラジオ、ポスター等のキャンペーン、を実施している。例えば、「お父さんは地球でいちばんすてきな仕事」というポスターを貼ったキャンペーンは大きな話題を呼んだ。

翻って日本はどうか。現在、男性の育児休業取得率は1.6%に過ぎない。筆者も昨年、育児休業を取得したが、赤ん坊を抱えて日中、地域をうろろしている男性の姿は「珍獣」のような存在らしい。「この人は失業者かしら」、「奥さんに逃げられたのかしら」という憐みの目を強く感じた。たぶん育児をしなければ「楽」だった。一方で、育児はたいへんだけれど「楽」しい。同じ字だが、違いは大きい。実践者の一人として、ライフとワークの相乗効果をまざまざと実感している。男性にとって、育児参加のメリットは非常に大きい。

WLCのリスクを回避するためにも、カナダにならってわが国も父親の育児参加をさらに推進していくべきであろう。



あつみ・なおき／東京大学法学部卒業。(株)富士総合研究所入社。2003年(株)富士通総研入社。内閣府・少子化社会対策推進会議委員、ワーク・ライフ・バランス官民連絡会議委員、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議点検・評価分科会委員を歴任。



女性国家公務員の採用・登用状況について

内閣府男女共同参画局推進課

政府は、平成16年4月、女性国家公務員の採用の拡大について、22年度頃までの政府全体としての女性採用者割合の目安として、I種試験の事務系区分については30%程度、その他の試験についてもできる限りその割合を高めること等を申し合わせ、積極的な取組を推進してきました。

平成17年末に閣議決定した男女共同参画基本計画（第2次）においても、この目標を明記するとともに、仕事と家庭生活の両立支援等、女性国家公務員の採用・登用拡大のための取組を一層推進することとしております。

また、本年4月に策定された「女性の参画加速プログラム」（平成20年4月8日男女共同参画推進本部決定）においても、重点分野の一つとして公務員を取り上げ、戦略的な施策を実施しているところです。具体的には、政府全体として、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を、22年度末に少なくとも5%程度とすることを目指して、女性職員の登用を積極的に進めるとともに、各府省においても、「女性職員の採用・登用拡大計画」等に、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加するという数値目標を設定し、きめ細かで具体的な行動計画とすべく充実・見直しを行うこと等が決定されました。

これらに基づき、政府として取組を進めており、現在の女性国家公務員の採用・登用状況は以下のとおりとなっています。

(1) 女性国家公務員の採用について

①平成20年度の採用状況

平成20年度の国家公務員採用者（I

種試験等）に占める女性の割合は21.7%であり、19年度に比べ0.2ポイント減少。また、事務系区分についても、24.2%であり、19年度に比べ0.9ポイント減少しています（図表1参照）。

②平成21年度の採用内定状況

平成21年度の国家公務員採用者（I種試験等）の内定者における女性の割合については、全体で25.6%と20年度採用者における割合から3.9ポイント増加しており、事務系区分では30.1%と20年度事務系区分採用者における割合から5.9ポイント増加しています。この結果、前述した事務系区分についての22年度頃までの目標を達成する見込みとなりました（図表1参照）。

(2) 女性国家公務員の登用状況について

①平成18年度の登用状況

平成19年1月現在の本省課室長相当職以上における女性の割合は1.9%であり、18年1月現在よりも0.2ポイント増加しています（図表2参照）。

②「女性の参画加速プログラム」に基づく女性国家公務員の登用の拡大についてのフォローアップ調査結果について

前述した「女性の参画加速プログラム」を受けて、平成20年10月現在、既に女性国家公務員の登用目標値を設定している府省は6府省（内閣官房、人事院、内閣府、総務省、環境省、防衛省）であり、具体的な改定内容については図表3のとおりです（図表3参照）。

また、各府省においては、数値目標設定以外にも、保育所設置の検討、超勤縮減、テレワークの試行、アドバイザー制度やメンター制度、キャリア形成支援など、様々な取組を行っています。

女性国家公務員の採用については、

順調に増加傾向にある一方で、登用については、その増加は必ずしも十分とは言えません。今後とも、女性国家公務員の採用・登用拡大のため、政府全体として取り組んでいきます。

なお、これらの資料につきましては、以下の内閣府男女共同参画局HPからご覧になります。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijisidai/ka30-s.html>

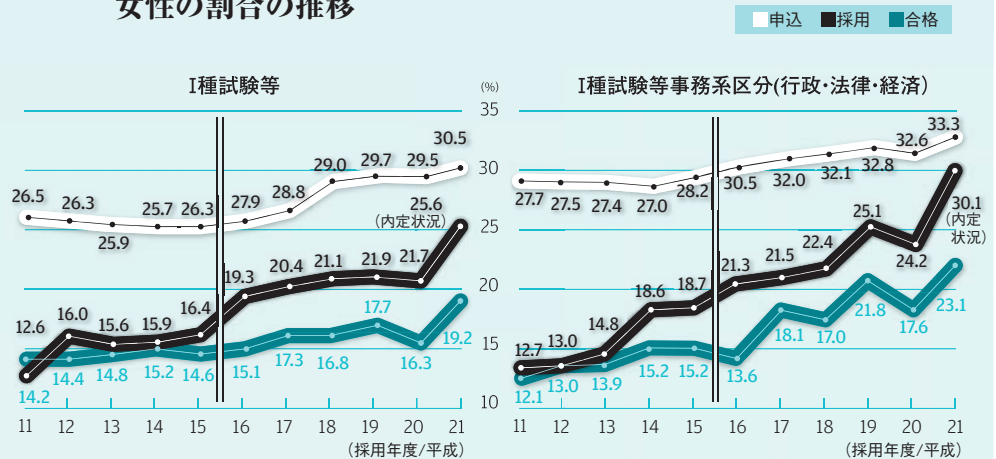
(注：図表1)

- 1 「女性国家公務員の採用・登用拡大状況等のフォローアップ実施結果」(総務省・人事院調べ)及び、「国家公務員採用I種試験等による採用内定状況(平成21年度)」(内閣官房・内閣府調べ)を基に作成。
- 2 「申込」、「合格」については、それぞれ採用年度の前年度に実施された国家公務員採用I種試験の割合である(防衛省職員採用I種試験及びその他準ずる試験は含まない。)
- 3 平成15年度以前(二重線の左側)における採用の割合は、国家公務員採用I種試験に合格して採用された者(独立行政法人に採用された者を含む。)のうち、防衛省、国会職員に採用された者を除いた数。
- 4 平成16年度以降(二重線の右側)における採用の割合は、国家公務員採用I種試験に合格して採用された者(独立行政法人又は国会職員に採用された者を除く。)に、防衛省職員採用I種試験及びその他準ずる試験に合格して採用された者を加えた数。
- 5 平成20年度の採用割合は、平成20年4月30日現在の割合。
- 6 平成21年度の採用割合は、平成20年10月17日現在の採用内定者に占める女性の割合。

(注：図表2)

- 1 一般職給与法の行政職俸給表(一)、指定職俸給表の適用がある職員並びに防衛省職員(行政職俸給表(一)、指定職俸給表及び防衛参事官等俸給表の適用がある職員)のうち、幹部職員に占める女性職員の状況を示す。
- 2 「本省課室長相当職以上」とは、平成19年1月現在については、一般職給与法の行政職俸給表(一)7級(防衛省においては平成19年1月31日現在、その他については平成19年1月15日現在)相当職以上の職員を、平成18年1月現在については、一般職給与法の行政職俸給表(一)9級(防衛省においては平成18年1月31日現在、その他については平成18年1月15日現在)相当職以上の職員をいう。
- 3 「指定職相当」とは、一般職給与法の指定職俸給表の適用がある職員に相当する職員をいう。

図表1 国家公務員採用I種試験等の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



図表2 女性国家公務員の登用状況

	本省課室長相当職以上			うち指定職相当		
	総数	うち女性	割合	総数	うち女性	割合
平成19年1月現在	9,106人	169人	1.9%	948人	10人	1.1%
(平成18年1月現在)	(8,976人)	(155人)	(1.7%)	(938人)	(11人)	(1.2%)

図表3 各府省における具体的な改訂内容

府省名	目標値及びその対象範囲
内閣官房	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度まで増加させる。
人事院	準課長級以上の幹部級職員に占める女性の割合を、平成20年4月現在の割合(3.7%)より3%程度増加させることを目標とする。
内閣府	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を平成22年度末に、平成18年1月現在の割合(4.0%)より3%程度増加させる。
総務省	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加させる。
環境省	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加させる。
防衛省	「女性の参画加速プログラム」にある「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。



TOPICS

Part 2

女性の政策・方針決定 参画状況調べ

—女性の参画の拡大は緩やか—
内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、毎年、様々な分野における、女性の政策・方針決定過程への参画状況について直近のデータを収集し取りまとめています。平成20年10月28日の男女共同参画会議に報告しました本年の調査結果の概要をご紹介します。

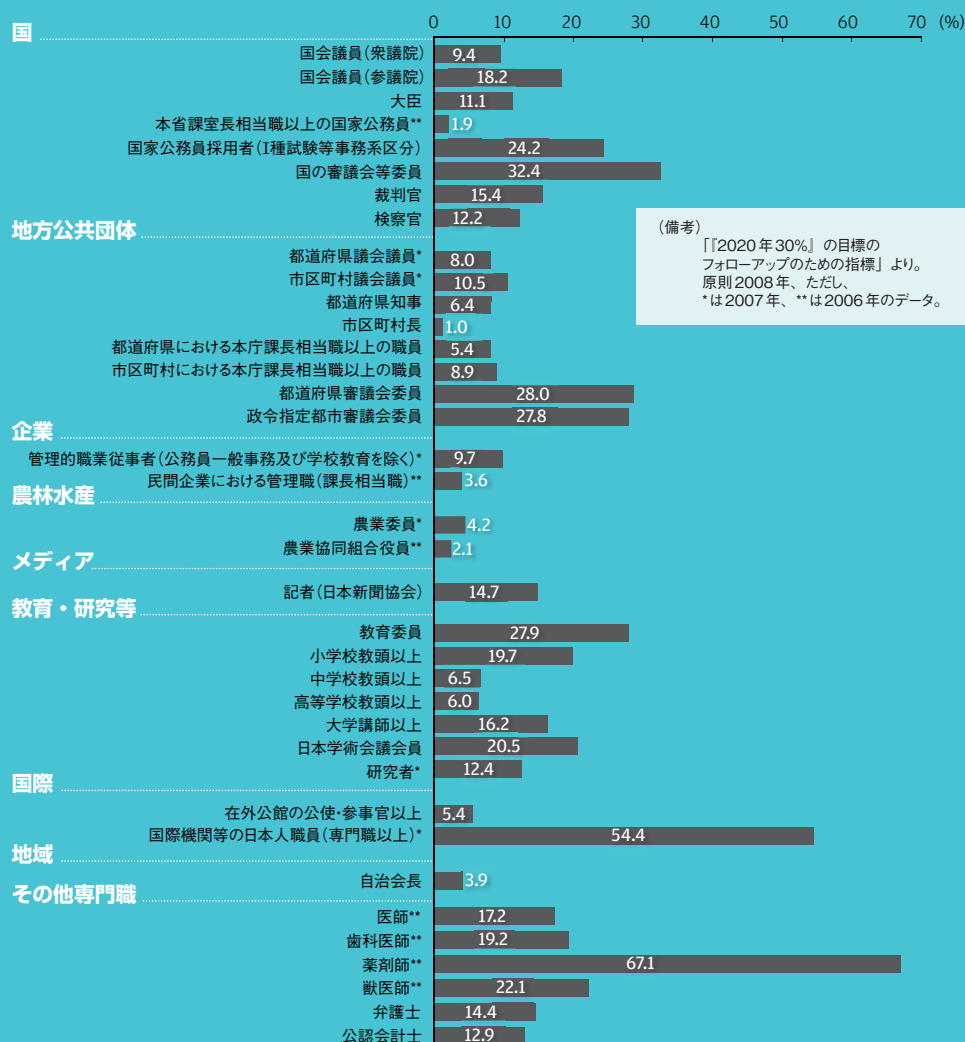
全体として、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は緩やかです。各分野において「2020年30%」の目標（「2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待」）を達成するには更

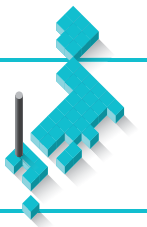
なる努力が必要です（図参照）。

項目別に見ると、民間企業、公務員における女性管理職の割合は依然低い状況となっており、また、経済団体、職能団体等における女性役員の割合も低くなっています。その一方で、医師、歯科医師、研究者などの専門的職業従事者における女性割合は比較的高くなってきています。

詳細については、HPをご覧ください。
<http://www.gender.go.jp/statistics-index.html>

図 各分野における指導的地位に女性が占める割合（抜粋）





「女性活躍推進 アクションプラン」策定 ～女性職員を育て、いきいきと 活躍できる職場づくりを実現する～

北九州市では、市の女性職員のためのポジティブアクションとして、本年8月に「女性活躍推進アクションプラン」を策定しました。

アクションプランでは、①政策決定の場における活躍の推進、②男女間の育成格差の是正、③女性が能力を発揮しやすい職場風土づくりの3点を重点とし、女性の登用に関するものを含めて11の数値目標を掲げ、その達成手段として24の具体的なアクションに取り組むこととしました。

背景には、本市では、全職員の約32%が女性にもかかわらず、課長級以上の女性の割合は6.2%、係長級以上では12.1%で、いずれも17政令指定都市の中で最低レベルであり、また、過去10年間の変化は微増にとどまっている現状があります。そのため、アクションプラン策定に際しては、計画の実効性を高めるための戦略が必要でした。

第1はトップのリーダーシップの発揮です。組織のトップである市長が「現状を変える」と議会やマスコミに公言することによって、従来とは一線を画した本気の取組であることを内外に印象付けることができました。

第2に、推進体制づくりです。市長をはじめ、所管の副市長、局長及び総務課長等総勢21名から成る「女性活躍推進！本部」を立ち上げ、全庁的な推進体制を整備したほか、事務局として、組織・人事管理の権限を持つ人事部内に女性活躍の担当課及び専従ラインを新設しました。さら

に、現場の視点や当事者の声を反映させるため、男女職員から成るワーキンググループを設置し、職員アンケート等による現状分析等を行った上で具体的施策を検討しました。

第3に、事実をデータで示すことです。現状認識や課題集約の過程で議論となる項目について、統計資料や職員アンケートの結果等で客観的に現状把握し、データで見せることで納得を得る努力をしました。

第4に、現状の公正さについて繰り返し問いかけることです。人材育成や登用に関する仕組みが制度上だけでなく実質的に男女で機会均等か、職員配置や業務担当に暗黙のルールがないか、昇任試験は子育て中の女性に著しく不利な状況を強いていないかなど、繰り返し問いかけ、現状と課題に対する共通認識を形成しました。

第5に、外部から見えるところで作業を進めることです。議論の過程や資料をできるだけ公開することにより、職員だけでなくマスコミ等を通して一般の関心も高まり、前向きな議論を推進する効果があります。

最後に、検証可能で風化しない仕組みづくりです。一つは、女性職員の活躍推進を課長級以上の勤務評定等への視点に追加し、この取組を上司の仕事としました。もう一つは、毎年、進捗状況の測定・評価を実施し、必要に応じて見直すことをアクションプランの施策として明記しました。

本市の現状からは、一足飛びに華々しい結果を出すことは困難です。しかし、このアクションプランに掲げた施策に着実に取り組むことによって、確実に現状を変え、性別にかかわらず全ての職員がいきいきと活躍できる組織の実現を目指していきます。（人事部人材育成・女性活躍推進課）

※「女性活躍推進アクションプラン」は北九州市のHPで公開しています。



女性活躍推進アクションプラン、アンケート報告書



女性活躍推進本部会議の様子

北九州市の概要／北九州市は、本州と関門海峡を挟んで九州の入り口に位置する人口約98万の政令指定都市です。1901年創業の八幡製鉄所など重工業の街として発展した歴史を持つ反面、公害に悩まされてきましたが、近年は、公害克服や環境改善の取組・技術を活かした「世界の環境首都」を目指しており、今年7月には国から環境モデル都市の認定を受けています。



News

NEWS

1

外務省

女性NGO代表が 国連総会第3委員会に出席

政府は、日本BPW *連合会会長で医師の黒崎伸子氏を政府代表団の一員（顧問）として第63回国連総会に派遣しました。女性NGO代表は、1957年の第12回国連総会以降毎年政府代表団に参加しています。これは女性の国際会議での活躍の場を広げるとともに、女性を巡る議論に女性自身が参加するという観点からも意義のあることであり、内外からも高い評価を受けています。近年は、各種施策の制定や実施において、NGOとのパートナーシップは欠かせないものとなっており、第三委員会においても、単に代表団への参加だけでなく、黒崎顧問を通じてNGOの意見を我が国の演説に反映できるような連携もとしています。

黒崎顧問は、社会・人道・人権・文化の問題を扱う第3委員会（10月6日～11月26日）に出席し、社会開発、児童の権利、女性の地位向上等に関し我が国を代表してステートメントを行いました。黒崎顧問のステートメントについては、外務省HPに掲載されています。

http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/enzetsu/e_un.html

*BPW : Business & Professional Women

<http://www.bpw-japan.com/>

NEWS

3

内閣府



男女共同参画 ヤングリーダー会議 を開催

10月30日～31日、地域における男女共同参画社会の形成に向けた取組を促進す

ることを目的とした「男女共同参画ヤングリーダー会議」を開催し、全国各地から地域のリーダーとして更なる活躍が期待される63名が出席しました。

会議では、内閣府からの施策説明、萩原なつ子立教大学社会学部教授による「地域におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の講演のほか、各班の希望するテーマに基づいた討議を行い、各出席者の地域における活動内容や取組を進める上での問題点などについて話し合いました。

最後に、班別討議内容の発表と意見交換を行い、出席者からは、会議で作られたネットワークを地域に持ち帰り、今後の活動に活かしていきたいという意見が寄せられました。

また、小淵大臣も会議に出席してあいさつを行うとともに、会議終了後に、会議出席者の代表と会議の成果等について懇談を行いました。

（写真：あいさつをする小淵大臣）

NEWS

2

内閣官房

社会保障国民会議「最終報告」及び同会議 第三分科会（持続可能な社会の構築 （少子化・仕事と生活の調和））「追加報告」

「社会保障国民会議」は、11月4日、会議全体の「最終報告」を取りまとめ、各分科会の「追加報告」を公表しました。

第三分科会「追加報告」では、少子化対策は「未来への投資」として最優先で取り組むべき課題であるという認識を再度、強調するとともに、次世代育成支援のための新たな制度体系に向けた課題を整理しています。新たな制度体系構築に際しては、潜在的な保育サービス等の需要に対し、速やかにサービス提供されるシステムとすることが必要とするともに、すべての子育て家庭に対する支援をより拡充することが必要としています。また、少子化対策は社会保障制度全体の持続可能性の根幹にかかわる政策であり、効果的な財源投入を行うことが必要とし、「子どもと家族を応援する日本重点戦略」試算（1.5兆円～2.4兆円）以外にも、サービス等の充実の必要性を併せて検討すべきとした上で、国民負担についての合意形成が必要としています。

「最終報告」、第三分科会「追加報告」の詳細は下記官邸HPをご覧ください。

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaishosyoukokuminkaigi/index.html>

NEWS

4

内閣府

男女の仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）推進事業を開催

「仕事と生活の調和の推進」を目的としたセミナー等が全国で始まりました。この事業は、男女共同参画推進連携会議や都道府県の地域版連携会議等と、内閣府が共催で実施しています。

10月22日、連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県、兵庫労働局、ひょうご男女共同参画推進連携会議等との共催により「ひょうご仕事と生活バランス推進フォーラム」が開催されました。フォーラムは井戸敏三兵庫県知事のあいさつで始まり、板東内閣府男女共同参画局長の講演、その後のパネルディスカッションでは、兵庫県内の取組事例も交えた議論が展開され、約300名の参加者は真剣に聞き入っていました。

10月25日、大学女性協会との共催により開催されたシンポジウム「ワーク・ライフ・バランスをめざして育兒介護等を含めたケア・ワークへの男女共同参画」では、大沢真理東京大学教授の研究データに基づいた基調講演、全国の大学女性協会委員会の代表による自身の研究や実生活に基づく身近なワーク・ライフ・バランスについて発表が行われました。パネルディスカッションの質疑応答では参加者から多くの質問が出され、時折拍手や笑いが起こり、会場は熱気に包まれました。

NEWS

5

内閣府



「全国男女共同参画宣言都市サミットinやまがた」を開催

10月24日、山形市において、全国の男女共同参画宣言都市の情報交換や連携強化を目的に「全国男女共同参画宣言都市サミット」が開催され、800名を超える参加者が来場しました。

最初に内閣府から、男女共同参画社会の形成の状況と取組について報告を行いました。続いて、東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授による「あなたとわたしのライフデザイン～多様なライフスタイルを実現するために～」と題した基調講演では、ワーク・ライフ・バランス社会を目指し、社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・働き方の実現、ワーク・ライフ・バランス支援制度の導入と制度を利用できる職場づくり、そして多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場づくりの3つの取組が重要であると語られました。後半は、男女共同参画宣言都市である秋田県大仙市、茨城県潮来市、千葉県我孫子市、山形市の4人の市長により、各市の男女共同参画施策等に関するシンポジウムが行われた後、共同宣言が読み上げられ、盛況のうちに幕を閉じました。

(写真：男女共同参画宣言都市首長によるシンポジウム)

NEWS

6

内閣府

男女共同参画フォーラム(京都府、横浜市)を開催

内閣府では、男女共同参画社会づくりに向けた気運を高めることを目的に、男女共同参画フォーラムを開催しています。

男女共同参画フォーラム in 京都

10月11日～12日、京都市において「男女共同参画フォーラム in 京都」が開催され、弁護士の住田裕子氏による「男(ひと)と女(ひと) いきいきワーク・ライフ・バランス」と題した基調講演や、パネルディスカッションが行われました。本フォーラムは「第20回KYOのあけぼのフェスティバル2008」と同時開催され、多数のワークショップや源氏物語千年記に関連する催しも併せて行われるなど、多くの人々にぎわいました。

全国男女共同参画フォーラム in 横浜

10月19日、横浜市において「全国男女共同参画フォーラム in 横浜」が開催されました。本フォーラムでは、「仕事と生活のグッドバランスを目指して」をテーマに、生活コラムニストのももせいづみ氏とNPO法人ファザーリング・ジャパン代表の安藤哲也氏による「スペシャル対談」が行われ、自身の体験を踏まえた話で盛り上がりしました。その後、開かれた5つの分科会では、参加者も交えての活発な意見交換が行われ、同時開催の「フォーラムまつり2008」も含めて、様々な交流が行われました。

NEWS

7

日本司法支援センター

「被害者参加人のための国選弁護制度」が始まりました

12月1日から、「被害者参加制度」と同時に、「被害者参加人のための国選弁護制度」が始まりました。

これに伴い、法テラスでは、被害者参加弁護士の援助を希望する被害者参加人からの請求を受け付け、ご意見をお伺いした上で、国選被害者参加弁護士の候補を指名し、裁判所に通知するなどの役割を担います。

そのほか、国選被害者参加弁護士の選定請求の要件(資力等要件)に該当しない被害者参加人や、「刑事裁判へ参加するかどうかを悩んでいる」、「保護命令の申立てや損害賠償請求について相談したい」など、弁護士の援助を必要とする方にも、犯罪被害者支援の経験や理解のある弁護士の紹介を行っておりますので、法的支援を必要とする犯罪被害者の方々に對して、法テラス・犯罪被害者支援ダイヤル(TEL 0570-079714)をご案内・ご紹介ください。

なお、上記制度を利用する場合の手続などを案内したリーフレットを新たに作成しましたので、送付のご希望は、最寄りの法テラス地方事務所又は本部犯罪被害者支援課(TEL 0503383-5354)までご連絡ください。

法テラスHP <http://www.houterasu.or.jp/higaishashien/>
リーフレット

http://www.houterasu.or.jp/content/201201_higai.pdf

NEWS

8

国立女性教育会館



女性のキャリア形成支援推進研修

10月8日～10日に開催した本研修に全国から76名の参加がありました。国の施策・動向説明、リレートーク、ワークショップ、事例研究、活動／事業計画の作成を通じて、職業だけでなく地域活動も含めた女性の多様なキャリア形成支援について専門的・実践的研修を行いました。



女性アーカイブセンター企画展示記念サロントーク

10月10日～12月23日の間、女性のための高等教育機関の創設者をとりあげた女性アーカイブセンター企画展示を行っています。10月10日にオープンを記念して行ったサロントークでは、読売新聞社調査研究本部主任研究員北村節子氏を司会に、実践女子大学前学長飯塚幸子氏、津田塾大学学長補佐高橋裕子氏をお迎えし、実践女子大学創設者下田歌子、津田塾大学創設者津田梅子についてお話をいただきました。

[Information]

Event

1

男女共同参画宣言都市奨励事業(広島県熊野町)

日時：12月20日(土) 13:30~16:00

場所：熊野町民会館ホール

(広島県安芸郡熊野町中溝一丁目11番2号)

内容：宣言文発表、内閣府報告、記念講演等

参加方法：事前に申込(入場整理券を配布)

(託児を要する場合は要予約)

問合せ先：熊野町教育委員会生涯学習課

広島県安芸郡熊野町中溝一丁目1番1号

TEL 082-820-5621 FAX 082-855-1110

Event

2

全国男共同参画宣言都市サミットinおおがき

日時：平成21年1月30日(金) 13:15~17:00

記念事業「大垣市男女共同参画フォーラム」(31日)

場所：大垣フォーラムホテル(岐阜県大垣市万石2-31)

内容：内閣府報告、基調講演、男女共同参画宣言都市

首長によるシンポジウム、サミット共同宣言等

問合せ先：全国男女共同参画宣言都市

サミットinおおがき実行委員会事務局

TEL 0584-81-4111(内線268) FAX 0584-81-7800

<http://www5.city.ogaki.lg.jp/WebBase.nsf/>

Event

3

男女共同参画フォーラムinながさき

日時：平成21年1月31日(土) 10:30~16:00

場所：長崎市民会館ほか

(長崎市魚の町5番1号)

内容：内閣府報告、基調講演、分科会

問合せ先：男女共同参画フォーラムinながさき実行委員会事務局

TEL 095-822-4729 FAX 095-822-4739

s03510@pref.nagasaki.lg.jp

Event

4

平成20年度男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進事業(平成21年1月開催予定分)**仕事と生活の調和を考えるシンポジウム****~千葉から発信、人に優しいワーク・ライフ・バランス~**

日時：1月15日(木) 13:00~16:30 ホテルポートプラザちば

主催：千葉県男女共同参画推進連携会議 他

奈良県男女共同参画県民会議県民フォーラム**~ひとつ『働き方』を変えてみよう!~**

日時：1月26日(月) 14:00~ やまと郡山城ホール大ホール

主催：奈良県男女共同参画県民会議 他

Event

5

配偶者からの暴力被害者支援管理職セミナー

国立女性教育会館では、「配偶者からの暴力被害者支援管理職セミナー」(内閣府委託)を下記の通り開催します。

期日：平成21年1月22日(木)~23日(金) 1泊2日

場所：国立女性教育会館(埼玉県比企郡嵐山町菅谷728)

対象：配偶者暴力相談支援センター又は男女共同参画センター等において、配偶者からの暴力に関する相談事業を統括する立場にある者(定員50名程度)

問合せ先：事業課 TEL 0493-62-6711(内線2106、2118)

詳細はHPをご覧ください。 <http://www.nwec.jp/>

Event

6

全国相談担当者研修会(第3回)(無料)

日時：平成21年1月22日(木)~23日(金)

内容：働く女性の健康やキャリアアップを支援する相談術(講演や分科会の開催) 定員150人(先着順)

全国女性のエンパワメント構築支援研修会(第2回)(無料)

日時：平成21年1月23日(金)~24日(土)

内容：地域活性化と起業支援、子育て女性のエンパワメント法(講演や交流会の開催) 定員80人(先着順)

各詳細は女性と仕事の未来館HPをご覧ください。

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

Event

7

「女性研究者を応援します!~女性研究者の活躍推進のための取組事例~」を作成

我が国の研究者に占める女性の割合は、12.4%(平成19年)と諸外国に比べても低い水準となっています。その主な理由として、出産・育児等と研究活動を両立させるための制度が十分でなく、女性研究者のキャリア形成が困難な状況があることがあげられます。

このため、国として研究者を「女性の参画加速プログラム(平成20年4月8日男女共同参画推進本部決定)」の重点分野の一つとして、様々な取組を行っています。

内閣府男女共同参画局では、大学、研究機関等における女性研究者の活躍支援や女子高校生等の理工系進路選択支援の取組事例などを紹介する事例集をお茶の水女子大学の協力の下、作成しました。

事例集では、女性研究者の現状を図表やデータ等を用いて紹介するとともに、延べ24大学、14研究機関等で現在取り組まれている具体的な事例を掲載しています。

本冊子の内容はHPをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/pamphlet/josekenkyusya.html>

リレートーク

Relay Talk 1

岡山地域男女共同参画活動推進センター

Kobayashi Suzuyo

小林 鈴代



男女共同参画の推進に関する地域活動を始めて、20年近くになります。地域、県域を含めて複数の団体に所属し、多くの女性たちと交流を深めています。ヤングリーダー会議のお声がかかったときは「えっ、私でいいの?」と思ったのですが、ありがたく出席させていただくことにしました。「ヤング」と名のつく会議に出席できるの

は、これが最後のチャンスと思ったからです。

私の地域では各団体の活動を精力的に行っているのは60代、70代の女性たちが中心です。その情熱たるや並々ならぬものがあり、私も多くの先輩たちに引っ張っていただきました。半面、若い人たちの参加が少ないというのも事実です。若い世代に男女共同参画のバトンをうまく渡す、というのが目下、私の最大の課題なのです。そのためには男女共同参画をいかに魅力的に見せるか。腕の見せどころではあるのですが・・・。

Relay Talk 2

京都府男女共同参画センター らら京都

Matsumoto Yuki

松本 有紀



京都府男女共同参画センターで仕事をするようになり十数年。働き始めたころは、「女性センターってなにするとこや...」「怖い女の人ばかりがくるとこか?」と質問されたことを思い出します...

ここ京都府でも京都府男女共同参画推進条例が平成16年4月からスタート。条例が施行されたときには、地道に働いてきてよかったと心の中で密かに喜びを感じたものです。自分らしく生きようとする女性のさまざまなチャレンジを支援する事業を大切にしてきました。その結果、同じ建物の中に京都ジョブパーク女性再就職支援コーナー、母子自立支援コーナー、京都府ワーク・ライフ・バランス推進コーナー、(財)21世紀職業財団京都事務所が力強い味方として入居しています。みんなで協働して充実した支援をしていきたいです。

男女共同参画をただしく理解してもらおうよう今後も自然体で考え、広めていきたいと思っています。

編集後記

今回は、特別対談が実現しました。

というのも、スペシャルインタビューに牛尾会長にご登壇いただきたくご依頼したのですが、牛尾会長ご自身から、「板東男女共同参画局長と是非対談したい」とのご提案があったのです。

編集担当としては願ってもないことで、局長の意向を確認することも忘れ、「はい」の二つ返事。

牛尾会長は、財界人の中でも男女共同参画への理解が極めて深く、先ごろ、企業が持続的な成長を遂げるためには、女性の登用・活用・育成が不可欠であり、ワーク・ライフ・バランス推進の動きとあわせて、女性が従事する仕事の質や処遇の向上に取組むため、「ワーキングウーマン・パワーアップ会議～仕事意欲に燃える女性と企業を応援する民間運動～」の発足にご尽力されました。

今、女性の参画をさらに加速するためには、牛尾会長のように強いリーダーシップが求められています。

(編集デスクM・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」12月号

www.gender.go.jp

第8号●2008年12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●社団法人 時事画報社



「内閣府男女共同参画局 2008年12月発行
男女共同参画推進連携会議パンフレット（平成20年版）」

お問い合わせは、内閣府男女共同参画局へ
ホームページ：<http://www.gender.go.jp>