

共 同 参 画

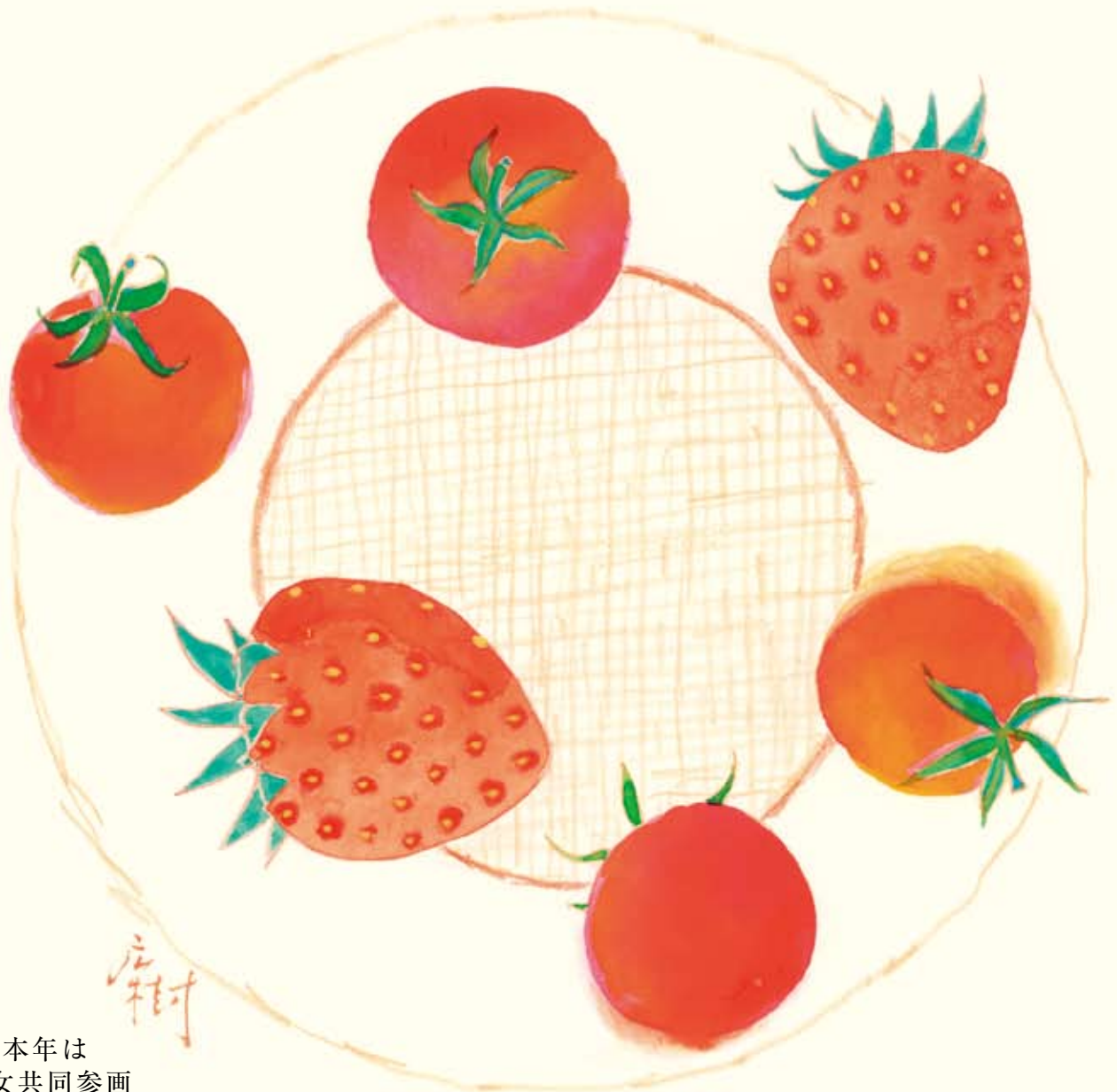


Special Feature

特集／地域おこし、まちづくり、
観光分野における女性のチャレンジ支援

Special Interview

スペシャル・インタビュー／神崎 夕紀
キリンビール株式会社栃木工場 醸造担当部長



本年は
男女共同参画
社会基本法制定10周年
及び
女子差別撤廃条約
採択30周年です。

男女共同参画社会基本法 制定10周年 女子差別撤廃条約採択30周年

本年6月に、
男女共同参画社会基本法制定10周年を迎えます。
また、12月には、女子差別撤廃条約
採択30周年になります。
男女共同参画の取組の新たなステージに向かう
記念すべき年です。

主な予定

Schedule

5月下旬	男女共同参画白書公表
6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）
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）
6月24日～26日	東アジア男女共同参画担当大臣会合（韓国）
6月26日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議
6月26日	男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰
6月26日	女性チャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰
8月1日	男女共同参画宣言都市奨励事業（熊本県八代市）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

日本労働組合総
連合会 副会長
男女共同参画会
議議員
岡本 直美



Okamoto Naomi

連合は6月を「男女平等月間」と位置づけ、男女平等参画推進計画のキャンペーンや男性リーダー対象の「男女平等講座」などを毎年おこなっている。「3. 8 国際女性デー」の取り組みと合わせ、この期間は連合加盟の組合や地方連合でさまざまなセミナーを開催し、労働組合への女性の参画の重要性を呼びかけている。

職場から男女差別をなくし、男女平等課題を労働組合の取り組みの中心としていくには、女性組合員自らも行動をしなくては進まない。しかし、組合の役職に女性たちが就任するには高く厚い壁が立ちはだかっている。

連合が参画推進のための計画を作成したのは、1991年。2006年には第3次計画をたて、2012年までに○運動方針に平等参画を明記する。○女性組合員比率に応じた女性役員を配置する。○最低でも女性役員ゼロ組合をなくす。ことを目標として進めているが、直近の調査報告にはさびしい数字が並んでいる。

日本のジェンダー・エンパワーメント指数は108カ国中58位とさらに下がってしまったようだ。管理職に女性がなりたいがらないという声も聞かすが、労組役員を避ける女性も多い。解決策はすでにわかっている。連合結成20年を前にそろそろ実行に移す時だろう。

目次

Contents

特集

地域おこし、まちづくり、 観光分野における女性の チャレンジ支援

Page 02

行政施策トピックス 1

平成21年度男女共同参画推進関係予算について

Page 06

行政施策トピックス 2

NPOで活動する女性、NPOと男女共同参画

Page 08

スペシャル・インタビュー

「醸造の仕事は、チームワーク」／
神崎 夕紀 キリンビール株式会社栃木工場 醸造担当部長

Page 10

行政施策トピックス 3

「男女間における暴力に関する調査」について

Page 12

連載

その1 地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス 先進自治体②／
渥美 由喜(株式会社富士通総研主任研究員)

Page 14

その2 仕事と生活の調和推進室だより⑩

Page 15

行政施策トピックス 4

平成20年版働く女性の実情

Page 16

取組事例ファイル(自治体編)

川崎市

Page 17

取組事例ファイル(企業編)

株式会社北陸銀行

Page 18

ニュース&インフォメーション

再チャレンジ事例分析調査 他

Page 19

リレートーク

小沢 健一(社団法人いわき青年会議所 監事)／
上北 佳之(和歌山県男女共生社会推進センター)

地域おこし、まちづくり、観光分野における女性のチャレンジ支援

内閣府男女共同参画局推進課

事業の目的

男女共同参画の実現のためには、身近な地域における取組が重要な鍵です。

平成17年に閣議決定された男女共同参画基本計画（第2次）では、地域おこし、まちづくり、観光等が新たな取組を必要とする分野に挙げられており、地域の文化・産業を男性も女性も参画して新たな視点で見直し、地域おこし、まちづくりを進め、更にはそれを基礎とした観光を通じて、国内外の人々との交流を深める必要性も明記されています。

そこで本事業では、地域おこしやまちづくり、観光振興等に関心のある女性を中心に、実際に取組・活動を行っている方（アドバイザー）による助言を含む、経験交流会の開催等を行い、これらの新たな取組を必要とする分野への女性のチャレンジを支援するとともに、女性の活躍を促進することを目的としています。

実施地域と地域テーマ

本事業は、地域バランスを考慮し、全国12ヶ所で実施しました。

また、地域テーマについては、地域の現状や課題等を踏まえ、子育て支援や観光資源を活かしたまちづくり、地域おこし等、各実施地域の希望によって選定しています。実施地域及び地域テーマについては別表のとおりです。

アドバイザーの選定

今回、アドバイザーをお願いした方々は、地域に掲げているテーマに

対応できる経験と知識を持った方であり、自らも子育て支援や地域おこし、まちづくり、観光振興等に携わっており、地域に抱えている問題課題を理解し、参加者の求めに応じて必要な知識や活動方法等を紹介できる能力を持っている人などに委嘱しました。

交流会の実施

参加者が集まり、①地域テーマに関する現状の問題点、課題の共有化、②事業に関するアイデア出し、③他地域の事例紹介、④今後の取組方針等の話し合いを内容とする交流会を各地域で3回実施しました。

アドバイザーの役割

地域おこしや観光振興等についての対応策を検討する場合、商品開発や観光の目玉づくり、あるいは行政からの支援等が話題の中心となりますが、地域が抱えている課題を踏まえ、活動メンバーが目的意識を共有化し、活動の目的や意義を明確にし、焦点化してメンバーのコミュニケーションを高めていくために

は、アドバイザーの役割が重要です。

地域の抱えている様々な課題を踏まえて、短期間で自分たちの目指す方向を見つけ、具体的な活動計画の策定まで進展することは困難です。また、それぞれの地域の実情や参加者のニーズに応じて、参加者がチャレンジできる環境づくりが必要です。

それを実現するためには、地域状況を十分に把握し、専門的知見と豊富な経験を通して的確にサポートできるアドバイザーの協力が有効です。

なお、参加者が自由な発言ができるような環境づくりや具体的な取組をサポートするためには、外部よりも地元からアドバイザーを選定したほうが有効な場合もあります。

事業の成果

今回の事業は、地域が抱えている身近な問題に女性が主体的に取り組み参画する契機となりました。事業終了後も活動を継続している地域があるなど、地域づくりとしても一定の成果があがっています。

【実施地域と地域テーマ】

都道府県	市町村	地域テーマ
北海道	富良野市	地域で支える子育て支援を考える
岩手県	八幡平市	特産品開発及び観光振興による地域おこし
	滝沢村	コミュニティビジネスによるまちづくり
茨城県	坂東市	フィルムコミッションでまちづくり
埼玉県	秩父市	観光資源を活かしたまちづくり（まちなか観光）
新潟県	柏崎市	震災からの復興に向けたまちづくり
富山県	黒部市	まち歩き観光黒部
京都府	長岡京市	地域で支える子育て支援を考える
広島県	尾道市	地域資源を活用したまちづくり
	府中市	まちなか観光
長崎県	長崎市	地域の観光資源を活かしたまちづくり
大分県	佐伯市	“食”で地域おこし

内閣府では、平成20年度、地域おこし、まちづくり、観光の分野で、男女共同参画の視点から新たな取組を行っていくことを目指し、関心のある女性を中心に、アドバイザーによる助言や、経験交流会の開催等を行う事業を行いました。今回は、その中から3つの自治体の事例をご紹介します。

コミュニティビジネスによるまちづくり ～滝沢村の事例～

地域の概要

滝沢村は岩手県中西部、岩手山麓に位置し、村域北部は酪農が盛んで、小岩井農場や県の肉牛生産公社滝沢牧場などがあるところです。

地域の課題と地域テーマ

実施地域である滝沢村柳沢地区は、農業や酪農などが主産業ですが、近年人口が減少傾向にあり、酪農等も低迷している状況です。

そうしたなかで、岩手山麓の自然に惚れこんで移住してきた人（おもに工芸家や現役を退いた団塊世代が中心）が徐々に増加しており、彼らと前からの住民との間のコミュニケーションや地域づくりにおいてどのように協働していくかが課題となっています。

そのため、農業や酪農等で働く女性たちから、地域の資源を活かし新たな加工品づくりにより地域おこしを進めようという機運と、観光農業体験や岩手山登山などで、外部から訪れる人たちに地域の魅力を知ってもらおうという機運が高まり、地産地消を生かしたコミュニティビジネス、観光資源の保全と強化に取り組むことになりました。

テーマに取り組むための課題

今回の参加者は、農業や酪農に従事している方、観光農業の体験活動をしている方、地域づくりを推進している方々であったため、何らかの

コミュニティビジネスに関係した経験があるものの、これまで、各々の活動にしか携わってこず、地域の魅力を向上させるために、地域全体の課題として取り組もうという認識が低いという問題がありました。

そのため交流会では、情報交換を行うとともに、魅力ある加工品づくりをどう進めるか、訪れる観光客に地域の魅力をどのように説明するか、子ども達に地域の魅力をどのように伝えるかなど、テーマを具体的に示し、参加者が積極的にアイデアを出せるようにしました。

経験交流会について

経験交流会には、観光農業、酪農、商業活動、まちづくり等の活躍をしている男女15名が参加しました。

第1回では、地域の魅力とその問題点について討論を行い、地域の自然の豊かさ、観光農園や体験工房などの体験型施設の人気の高さ等を確認するとともに、観光地としては宿泊施設、商業施設などの基盤整備が不足していること、外部へのPR不足などの問題点などが意見として出されました。

第2回では、第1回の討論を踏まえ、コミュニティビジネスによる地域おこしを具体的に検討するため、2つのグループに分かれ、体験プログラムの内容、受け入れ体制の整備、PRの方法等について、グループワークを行いました。

第3回では、引き続きグループワークを行い、ビジネス展開を図る

ための事業スケジュールの検討を行うとともに、今後の活動継続の方法についても話し合いを行いました。

アドバイザーの役割

参加者が抱えていた問題を具体的な形としてイメージさせるとともに、マーケティング手法を用いてビジネス展開の方法を示すことがアドバイザーの役割でした。

成果

事業実施の期間において、商品づくりなど具体的なコミュニティビジネスを起こすまでに到らなかったものの、農業や酪農等に従事しながら、比較的狭い地域で活動してきた女性が、地域全体の課題に関心を持って集まり、情報交換などをするにより、地域資源の魅力や問題点を共有したことは、地域における男女共同参画の推進に寄与したと考えられます。

アドバイザーからのメッセージ

地域の魅力は「人」。いろいろな人がネットワークを作り、お互いの得意分野を持ち寄ることで、もっと効果的に、もっとパワフルなことができます。

事業の核になる人を見つけ、地域の思いを汲みあげ、参加体験を通じた支援をすることが、参加するひとの動機付けにつながるとしています。取組を継続させていくための一番の方策は地域のやる気です！

（アドバイザー：安藤 美樹 NPO法人いわてNPOセンター、NPO法人奥州街道会議事務局長）

秩父らしさを活かした まちなか観光にむけて ～秩父市の事例～

地域の概要

秩父市は埼玉県西部に位置し、全体として山地が多く、平地は秩父盆地、荒川の支流沿岸のみという地域です。江戸時代より秩父絹の生産が盛んで、明治以降生糸の集積地として栄えたところです。

信仰の山としての武甲山や秩父の夜祭り、札所めぐり、芝桜等史跡や文化財などの観光資源に恵まれてます。

地域の課題と地域テーマ

秩父市には山や溪谷、神社仏閣等の探索、温泉、伝統的な祭りなど多くの観光資源があり、都心から特急電車で1時間半の距離のため、多くの観光客が訪れています。しかし、駅と観光スポットと直接行き来する観光客が多く、街中が素通りされ、商店街の賑わいが低下しており、観光地として中心部の空洞化が進み、まちとしての機能が衰退してくるのではとの危惧がありました。

そのため、女性の視点を生かした魅力づくりを進め、街中の賑わいを取り戻そうとする機運が高まり、観光客の関心を街中にも向けさせる「まちなか観光」を実現させるため、観光資源を活かしたまちづくりが地域テーマとなりました。

テーマに取り組むための課題

参加者は商業活動や観光産業で働いている方や地域づくりを推進して

いるNPO等の団体に所属している方であり、これまでも何らかの地域おこしや観光振興等の活動してきた経験があったものの、それぞれの参加の動機が異なっていること、「まちなか観光」を実現させるための具体的な方策がわからない等の課題がありました。

目的意識

参加の動機は異なりましたが、参加者の、秩父の歴史文化的資源も含めた新たな魅力をつくり、観光客の関心を「まちなか観光」にも向けられないか、という目的意識は共通していました。

経験交流会について

第1回の経験交流会では、目的意識は共通しているものの、参加動機が異なっている参加者たちに共通認識を持ってもらい、また具体的な活動の方向性を定めるため、秩父観光の魅力と問題点について自由討論を行いました。

第2回の経験交流会では、秩父らしさを表現する取組について、参加者それぞれが考えた具体策について自由討論を行いました。

第3回の経験交流会では、活動継続の参考とするため、他地域のまちづくり協議会の形成の仕組みやその取組内容等を知るとともに、今後の具体的な取組内容や取組方法を検討しました。

アドバイザーの役割

アドバイザーの役割は、他の地域での観光地づくりの事例を紹介する

ことにより、参加者に取組方法等を考えるきっかけを与え、議論の方向性を示したことでした。

事業の成果

秩父市の商業活動や観光産業の現場で働いている人の多くは女性です。

従来、女性たちがまちづくりや魅力のある観光地づくりへのアイデアを発表する場は少なかったのですが、今回の事業によって、今後も女性の視点を活かした観光振興を推進していくこと、長期的な取組として女性を中心とするまちづくり協議会を設立することが決まったことなど、地域における男女共同参画の推進のきっかけづくりができたと考えています。

アドバイザーからのメッセージ

ネットワークでつながることにより、1つ1つの活動がより大きな可能性を持ち、広がっていくようになります。また、ネットワークになることで、活動がより視覚化され、新たな参加者、担い手を増やしていくのに効果的になります。

目指す方向性を明確にすること、事業が長期的につながっていく形を作っておくことが、多くの人が主体的に参加してもらうためには必要です。

(アドバイザー：中垣 真紀子 NPO法人日本エコツーリズムセンター事務局次長、エコツーリズムコーディネーター)



交流会の様子（左から、滝沢村、秩父市、長岡京市）

地域で支える子育て支援 ～長岡京市の事例～

地域の概要

京都府南西部、京都盆地の西部に位置する市で、市域には恵解山（いげのやま）古墳などの史跡も多いところです。近郊野菜の栽培が盛んで、特に長岡丘陵はタケノコの産地として有名です。西部が大阪府に接しており、交通の便がよいため、近年は住宅地や工場の進出が著しく、市街化が進んでいます。

地域の課題と地域テーマ

長岡京市では、様々な政策に基づいた子育て支援事業が行われているほか、自主サークルなどの民間団体での子育て支援活動も盛んです。

しかしながら、子育て支援を行っている団体同士の横のつながりがなく、また子育て支援に関する情報拠点がなくなどから、子育て支援に関する悩みやニーズが把握できず、子育て当事者のニーズにマッチした支援活動がなされているのかとの疑問がでている状況です。

そのため、個別の団体ではなく、地域全体で子育て支援を行う方策を検討することとなりました。

テーマに取り組むための課題

参加者は、それぞれ子育て支援を行っている団体の方であったため、目的意識も多様であり、子育て支援に関する問題や課題を整理し、共通した解決策を持つ必要がありました。

経験交流会について

第1回の経験交流会では、参加者が抱えている問題を整理するとともに、共通の課題を見つけるため、グループワークを行い、子育て支援の現状と課題及び参加者が考えている解決方法について議論をしました。

第2回の経験交流会では、第1回と同様にグループワークを行い、子育て当事者のニーズ等を把握するには、子育て支援に関する情報の受発信を進めることが重要であることから、情報発信・広報の活用方法について議論しました。

第3回の経験交流会では、参加者より、市民及び行政職員に対して、子育て情報発信の内容や手段、団体・専門家のネットワーク化等について、プレゼンテーションを行いました。

アドバイザーの役割

アドバイザーの役割は、個々の活動団体がそれぞれ抱えていた問題意識を整理し、解決すべき共通の課題を見出すことをサポートし、さらに情報発信の方法について、アイデアを提供し、具体的な方策についてアドバイスを行うことです。

事業の成果

長岡京市では、子育て支援団体が多く存在していますが、その多くが人的・時間的に余裕がないことなどから、目の前の事業に追われている状況です。そのため、今、地域で必要とされているものは何かなどのニーズ把握や、他の団体と協力し、地域全体で子育て支援を行おうと

いった協働の視点も乏しい状況でした。

しかし、今回の事業をきっかけに、各活動団体がそれぞれ人材を活用し、協働して取り組む体制ができました。

子育て支援については、地域に根ざした取り組みの重要性が増していることもあり、今後、更なる発展等が期待されていると思われます。

アドバイザーからのメッセージ

地域力が求められている現代社会にあって、地域のコミュニティグループや自治会に入りにくいという若者層や家族層が増加しています。そろそろコミュニティの形を変化させなければいけない時代がきています。携帯電話やパソコンでつながる時代ですから、顔の見える関係作りがこれからの大きな課題でもあるでしょう。個の関係から人がつなぎ広がる地域づくりへ、それが今後の安全なまちづくり・防災対策への重要なポイントにもなるはずですよ。

男女の区別よりも、互いに出ることでつながる人間力の向上が必要な時代にきています。そこから初めて、ともに頑張ろうの世界観が見えてくるように感じます。

（アドバイザー：吉村憂希 NPO法人青少年育成審議会JSI理事長）



平成21年度 男女共同参画推進関係 予算について

内閣府男女共同参画局総務課

1. 平成21年度予算の総額と特徴

平成21年度の男女共同参画推進関係の政府予算の総額は、4兆2,714億円であり、前年度比1,126億円（2.7%）の増額となっています。中でも、介護体制の構築等「高齢者等が安心して暮らせる条件の整備」が総額の62.2%を占めています（グラフ）。

今年度予算の特徴としては、「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）において定められた取組（医師・研究者・公務員への重点的支援等）に関連する項目が盛り込まれたこと等が挙げられます。

また、現下の厳しい経済情勢を踏まえ、本年4月に決定された経済危機対策においては、雇用調整助成金、短時間労働者均等待遇推進等助成金の拡充や「訓練・生活支援給付（仮称）」の支給をはじめとする雇用対策に加え、ひとり親家庭・社会的擁護等への支援の拡充やDV被害相談体制の強化等を盛り込んでおり、特に生活困難を抱える家庭への支援の充実が図られることとなりました。

2. 平成21年度予算の主な新規・拡充項目

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

- 仕事と生活の調和調査研究等経費（新規） 【46百万円】

基礎的データの収集・分析や、関係省庁や有識者等との連携による政策に関する学際的な研究・評価の実施。

- 仕事と生活の調和普及啓発経費（新規） 【27百万円】

企業ネットワーク構築や啓発資料作成等を通して、全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進。

- 労働時間等の見直しに向けた取組の促

- 進（新規・拡充） 【3,135百万円】

業界団体による業種の特性に応じた「仕事と生活の調和推進プラン」の策定を支援。「仕事と生活の調和アドバイザー（仮称）」の養成。

多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

- 幼稚園就園奨励費補助（拡充） 【20,397百万円】

幼稚園に通う幼児を持つ保護者の負担の軽減。第3子以降の保育料等の無償化等。

- 民間保育所運営費（拡充） 【340,102百万円】

民間保育所における受入れ児童数増。

- 総合的な放課後児童対策（「放課後子どもプラン」）の着実な推進（拡充） 【23,453百万円】

「放課後子どもプラン」の着実な推進。放課後児童クラブの支援措置。

- 地域の特性や創意工夫を活かした子育て支援事業の充実（拡充） 【38,800百万円】

地域力を活用した子育て支援に従事する者の養成、病児・病後児の預かり等への対応のためのモデル事業の実施等。

地域における男女共同参画促進

- 地域における男女共同参画促進総合支援経費（新規） 【83百万円】

地域における様々な課題解決のための実践的な活動に関する先進事例の収集・分析・提供や人材育成プログラムの開発、アドバイザー派遣等

女性医師・看護師等の離職防止・復職支援の実施

- 女性医師・看護師等の離職防止・復職支援の実施（新規・拡充） 【4,520百万円】

就業を希望する女性医師に対する就業斡旋や講習会等の実施、各都道府県における相談窓口の設置、病院内保育所の運営等への財政的支援や短時間正規雇用の

導入促進等。

女性研究者の活躍促進

- 女性研究者養成システム改革加速（科学技術振興調整費）（新規）

【36,340百万円の内数（予定額:500百万円）】

理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速。

- 女性研究者支援モデル育成（科学技術振興調整費）（拡充）

【36,340百万円の内数（予定額:1,750百万円）】

研究と出産・育児等の両立支援を行う仕組みを構築するモデル的な取組を支援。

- 出産・育児等による研究中断からの復帰支援（RPD）（拡充）【393百万円】

優れた研究者が円滑に研究現場に復帰できるよう、独立行政法人日本学術振興会の特別研究員事業において支援を実施。

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

- 青少年のインターネット利用環境実態調査（新規）【27百万円】

青少年一般及びその保護者にそれぞれのフィルタリングソフトウェアの認知度・利用度や改善要望を調査し、実態を把握。

- 「青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法

律」の施行に係る広報啓発経費（新規）【25百万円】

法律の施行に際して、地方公共団体、関係事業者、保護者に対して、広報資料を作成・配布。

- メディアリテラシー向上のための調査・開発、啓発活動の展開（新規）【51百万円】
- 放送、インターネット、携帯電話等のメディアの特性に応じたメディアリテラシーに関する教材等を開発、普及。

- 青少年を取り巻く有害環境対策の推進（拡充）【214百万円】

国民運動の一環として「ネット安全安心全国推進会議」を開催。有害情報に関する映像資料の作成や所要の調査等。

その他

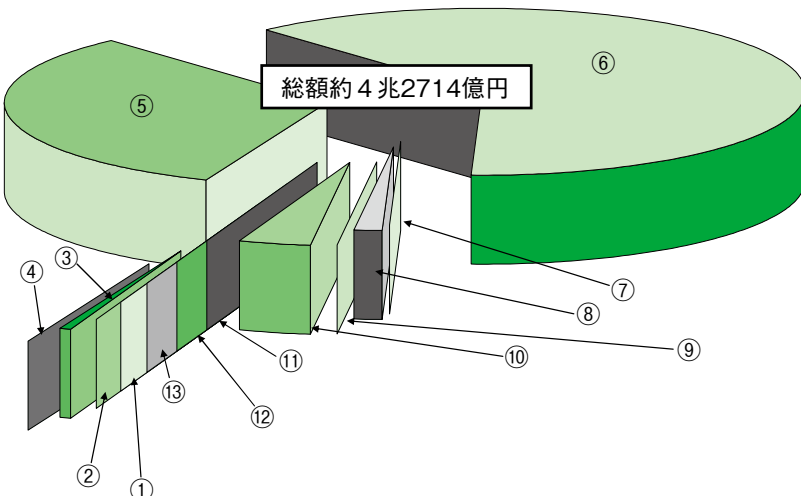
- テレワーク共同利用型システム実証実験（拡充）【300百万円】

安心・安全、容易に利用できるテレワークモデルシステムの実証実験等の実施。

- 女性のライフプランニング支援総合推進事業（新規）【25百万円】

女性が自己の可能性やライフステージ別の自己イメージを若い時期から持つよう、情報を提供。

平成 21 年度 男女共同参画推進関係予算政府案



- ① 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 1.5 億円
 - ② 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 1 億円
 - ③ 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保 225 億円
 - ④ 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立 32 億円
 - ⑤ 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援 1 兆 3,709 億円
 - ⑥ 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備 2 兆 6,587 億円
 - ⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶 50 億円
 - ⑧ 生涯を通じた女性の健康支援 525 億円
 - ⑨ メディアにおける男女共同参画の推進 4.8 億円
 - ⑩ 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 1,564 億円
 - ⑪ 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献 3.4 億円
 - ⑫ 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進 10.9 億円
 - ⑬ 計画の推進 1.3 億円
- （備考）
・予算額は、一般会計予算、特別会計予算、財政投融资予算をすべて含む。



NPOで活動する女性、NPOと男女共同参画 ～「女性の再チャレンジと NPOについての調査」から～ 内閣府男女共同参画局推進課

女性の再チャレンジの対象としてNPOが目まぐるしく注目されています。しかし、NPOで活動（運営、就労、ボランティア活動）する女性の実態が十分に把握されているとはいえないようです。女性の再チャレンジの対象としてみたNPOは、どのような特色や可能性を持っているのでしょうか。

また、男女共同参画会議基本問題専門調査会の報告「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」（平成20年10月）の中では、従来の知識習得や意識啓発を中心とした取組から、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という「第二ステージ」の取組への移行が提唱されています。この「第二ステージ」の取組では、男女共同参画センター（女性センター等を含む）とNPOなどの地域団体が連携・協働して地域の課題の解決のために重要な役割を果たすことが期待されています。

内閣府男女共同参画局では、NPOで活動する女性の実態を把握するとともに、男女共同参画の観点からみたNPOの状況やNPOと男女共同参画センター等との連携・協働の状況を把握するため、平成20年度に「女性の再チャレンジとNPOについての調査」を実施しました。調査対象は、全国のNPO、NPOで活動する女性、NPOの支援機関、男女共同参画センターです。

NPOはそれぞれ多様な性格・特色を持っており、画一的な整理は困難ですが、調査結果から浮かび上がってくるNPOとNPOで活動する女性のおおよその状況をみてみましょう。

NPOの女性代表者の状況

回答があった3,840のNPOのうち、女性代表者が設立・運営するNPOは43%でした。本調査では男女共同参画またはその関連分野のNPOからの回答が多

かったため、他の調査に比べて女性代表者の割合が高くなっています。^(注)

女性がNPOを設立・運営することについては、女性代表者の大半が男性に比べて有利・不利はないと回答しています。女性の方が不利な点としては、家庭生活との両立や資金調達、組織・事業運営のマネジメントを挙げる人が比較的多くなっています。

男女ともにNPOの代表者は、やりがいがある、能力を活かせるなど満足度は高くなっていますが、報酬・給与や働き方、身分保障については不満が高くなっています。1週間の活動・就労時間は40～50時間の割合が最も高く、月平均の報酬・給与は5万円未満の割合が52%で、収入を得る手段としてではなく、やりがいなどを理由に活動している状況がうかがえます。

NPOで活動する女性の状況

回答のあったNPOの44%で再チャレンジした女性が参加しており、71%のNPOが再チャレンジする女性を登用・支援したいと回答しています。

個々のNPOをみると構成員が男女いずれかに偏る傾向はあるものの、NPOの組織内での権限・処遇等については、総じて男女差はないとの回答が多くなっています。（図1）

NPOで活動する女性5,784人から回答があり、内訳は役員22%、役員以外のス

^(注) たとえば、経済産業研究所「平成18年度「NPO法人の活動に関する調査研究(NPO調査)報告書」(平成19年)では、NPO法人の代表者に占める女性割合は23%となっています。

調査の概要

(1) アンケート調査

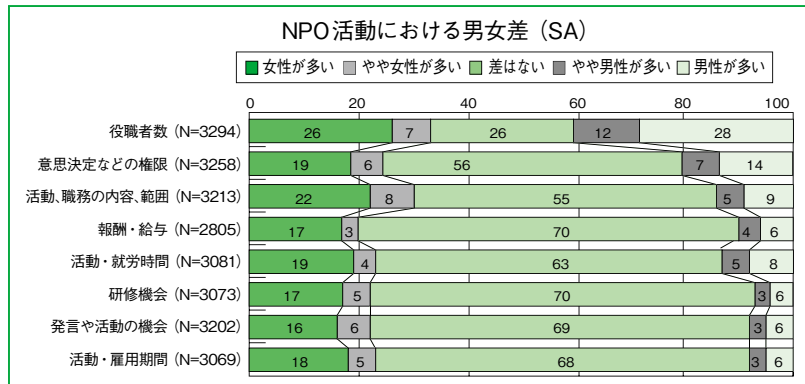
調査対象	調査用紙配布数	有効回答数 (有効回答率)
NPO	35,049団体	3,840団体 (11.0%)
NPOで活動・就労する女性	—	5,784人 (—)
男女共同参画センター等	364施設	200施設 (54.9%)
NPO支援機関	274団体	100団体 (36.5%)

(2) ヒアリング調査 NPO 65団体

※調査対象としたNPOは、特定非営利活動促進法（NPO法）に基づき内閣総理大臣又は都道府県知事の認証を受けた特定非営利活動法人（いわゆるNPO法人）のみとした。

※NPOで活動する女性の調査は、調査用紙をNPOに送り該当者に配布してもらう方法をとった。未回答のNPOがあるため、調査対象者の総数は確定できない。

図1



スタッフ69%、ボランティア9%でした。

NPOに参加した理由は、能力等を生かしたい、知識や経験を得たい、家庭や他の仕事等と両立できるの順に多くなっています。やりがいを感じるなど活動に対する満足度は高いものの、報酬・給与の水準や雇用形態・身分保障についての不満度が高くなっています。NPOからの月平均の報酬・給与は10万円未満が61%で、NPOでの活動・就労のみで生活することは難しい状況です。

1週間の活動時間は、5時間未満から50時間未満までの間で回答が分散しており、企業に雇用される場合と比べて、活動時間の自由度が比較的高いことがうかがえます。また、多くのNPOが、女性スタッフに対して家庭生活と両立できるような就労形態、就労時間、スキルアップのための研修機会の提供等の配慮をしています。

女性の就労の場としてのNPO

以上の調査結果から、女性の再チャレンジの場としてみた現在のNPOは、おおむね次のように整理できます。

やりがいを感じられるなど活動自体の満足度は高く、就労条件の自由度が比較的高く多様な働き方が可能で、家庭生活との両立もしやすいといえます。その点で、企業等に雇用される場合とは違った多様

な働き方の1つのモデルとなり得ます。また、女性のエンパワーメントの場として、NPOがもっと注目されてもよいでしょう。

しかし、NPO活動だけで十分な生活費が得られることは少なく、経済的に自立した働き方ができる状況にはありません。ヒアリング調査によると、育児が一段落したときや、家計の状況の変化をきっかけにNPO活動から離れ、より多くの収入が得られる企業等に就職する人も少なくないようです。将来は、地域に有益な活動をするNPOで働くことで経済的自立が可能となることが望ましいでしょう。

男女共同参画センターとNPOとの連携・協働

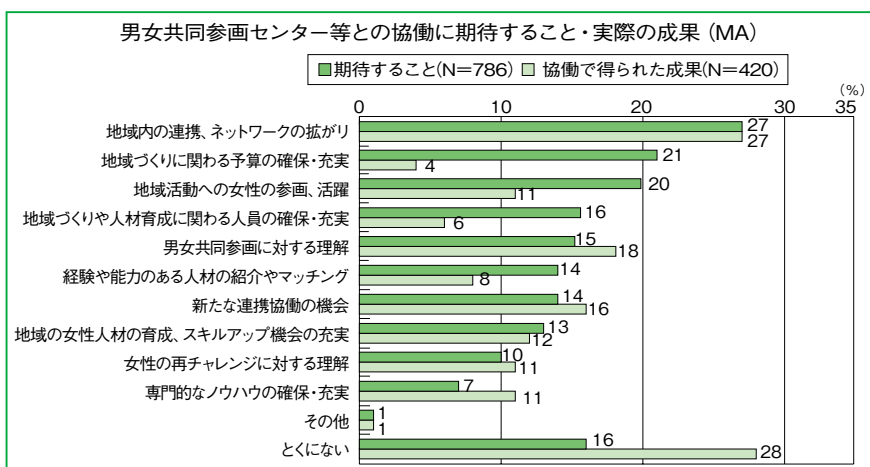
NPOにとっての男女共同参画センターは、どの取組についても利用率は5%未満と大変低い状況ですが、地域内の連携やネットワークなどで一定の期待が持たれています。(図2)

男女共同参画センターにとってのNPOは、現在はNPOに対する事業は少ないものの、女性の参画や男女共同参画の理解、地域の連携・ネットワークの拡がり等について期待が持たれています。

男女共同参画センターは、NPOと連携・協働するためには、専門職員・人員の不足、男女共同参画について理解が得にくいなどの問題があると考えています。

今後、地域で男女共同参画をさらに推進していくためには、理念だけではなく、地域の課題解決を通じて男女共同参画が多くの地域住民にとって「実際に役に立つこと」を示していくことが必要です。そのためには、男女共同参画の推進主体とNPO等の地域団体との連携・協働は不可欠です。連携・協働にあたっての問題の中には、まず同じ席に着くことで相互理解が得られ、結果的に解決していくものも多いのではないのでしょうか。

図2



Special Interview



「醸造の仕事は、 チームワーク」 ～ビールの味を決める責任者として～

Kanzaki Yuki

今回は、大手ビール会社では、初の女性醸造部長として活躍されている神崎夕紀さんにお話を伺いました。

— 酒造業界に入られたきっかけについてお聞かせ下さい。

神崎 キリンビールに中途入社する前に医薬系の会社に4年間勤めていたのですが、キリンビールが採用を行うという話があり、医薬品よりも消費者に近いといいますか、買っている人の顔が見えるような業種もいいなと思ったのと、また、もともと大学時代に醸造に関する知識のベースがあってお酒づくりに興味なかったわけではないので転職を決めました。

— いつ頃からご自分の将来の職業を意識されたのでしょうか。

神崎 大学・大学院が農学部の農芸化学というところでしたので、基本的には大学に入ったときから研究や製造など技術的なことに関わる仕事をしていきたい、というのは漠然とありました。大学院を修了するときで、ちょうど男女雇用機会均等法の施行1年前、なかなか女性が技術系

の職に就くには当時、門が狭かったんです。ですから、技術職とか専門職になるには勉強したほうがよいかと思い、大学院に進学をしました。

— キリンビールに入られた際は地域限定職だったのが総合職に転換されたのですね。

神崎 入社当初は、あまりその違いを意識してはいなかったのですが、とにかく働き続けたいとは思っていました。当時転換の制度があったわけではなく、明確なルールがなかったので、模索しながらという感じでした。キャリア申告書に希望を書いたり、上司に、仕事の幅を広げたいと一生懸命言い続けまして、当時の上司の方々の方々の力添えを頂くことができました。

転換したことで、転勤が可能になり、新しい仕事の機会を得る頻度も圧倒的に増えました。福岡工場に入社したときは、工場の品質保証担当部門で、1回目の転勤後、1年で醸造部門に配置換えになったのが、製造の仕事をするきっかけになったと思います。

— 工場での具体的なお仕事の内容や魅力について教えてください。

神崎 工場の醸造部門では、原料の受け入れから、ビールや発泡酒をつくり、製品を容器に詰める手前までを担当し、私はそのマネジメント、品質も含めた工程管理、人事管理、設備管理の総括を行います。今の組織は、社員が40名ほど働いており、全員で一つの、お客様の口に入るものを一緒につくり上げていくというところが、やはり一番楽しいというか、喜びが大きいですね。製造現場はたくさんの工程がありますが、どれが一つ欠けても完全な商品というものとはできなくて、一人ひとりが役割とか自覚を持って一個一個積み上げていくものです。例えば一人で行う研究などとは違う喜びがありますね。

最初は女性がいませんでしたが、一生懸命仕事をしていれば、余り女性だからどうこう言われるということはありません。ただ、自分の意識的には、やはり先に音を上げたくないというのがあって、体力がないかと言われないうちに気をつけたりはしていました。

— 働きやすい職場のためには何が一番大事な要素になってくるとお考え



神崎 夕紀

キリンビール株式会社
栃木工場 醸造担当部長

かんざき・ゆき／
1992年、転勤のない地域限定職としてキリンビール(株)に中途入社。1997年、全国転勤を伴う総合職へ転換。男性が多い醸造部門において、大手ビール会社初の女性醸造部長に。現在は、キリンビール(株)栃木工場で、「ラガービール」「一番搾り」など9種類以上を製造している。

あきらめなくて、自分の発想を大事にしてほしい

ますか。

神崎 これからは、女性であっても、男性であっても、やはり若い人が働きやすい職場が大事ではないでしょうか。不安とか悩みとかを抱える社員もいる中で、組織としていろんなものを受け入れる大きい度量を持っているかが一番大切なことかなと思っています。育ってきた環境とか受けた教育によって、人にはそれぞれ固定観念がありますが、そういうものを一旦取り去って、多様性を受け入れられるような組織が一番よいのではないかなと思います。自分の考え方とか固定観念を人に押し付けられないようにするというのは、自分でも気をつけています。

— 現在の仕事と生活のバランスについては、どのように考えていらっしゃいますか。

神崎 今までは、仕事中心ではありました。現場は24時間絶え間なく動いていますから、業務時間が不規則になることもありますし、神戸の工場の頃には、何かあったらと携帯電話を握って寝たり(笑)。でも、自分の気持ちや、仕事の方向であったり、家庭の方向であったり、それぞ

れに向いていて精神的に充実していれば、バランスが取れているという状態だと思いますね。ちょうど醸造部門に配属されて、新しい仕事をもらったりした頃は、別に土日が忙しかろうが、夜中までいようが、自分がやりたくてやっているわけなので、かなり充実していたと思います。いわゆる管理職になってからは、そういう時間の拘束も外れてきましたし、うまく切り替えられるようになりました。また、自分が時間管理のできないリーダーだと、メンバーもみんなそうになってしまうので、ずるずる遅くまで残ったりしないように気をつけています。尊敬する上司が何人かいるのですが、皆さん、極めて時間管理が上手な方が多かったです。自分がやるべきこと、人に任すべきこと、自分が判断すべきこと、というものがやはりしっかりできていたから、時間の使い方もメリハリがあったということではないかなと思います。

特に私たちが就いた技術系の仕事というものは、いわゆるルーチンのワークというよりも、現場を支援したり、技術的なことを勉強したりと

いうことですので、ある意味、自分で自分の時間をコントロールしやすいと思います。アウトプットをきちんと出していけば、例えば会社にいる時間は極めて短くても、それがだめというわけではないですね。それはやはり、自分でコントロールできる職種だと思います。女性だと製造現場に関わる仕事はやりにくいと考えられがちですが、いろんなところに配置をしてくれれば、もっともっと、いろんな人がいろんな働き方ができるのではないかなと思っています。

— 最後に、特に学生など若い女性に向けてメッセージをいただければと思います。

神崎 物事を見るときにいろんな角度から見ることができれば、難しいことであっても、実はそんなに難しくもないこともたくさんあると思います。固定観念にとらわれなくて、自由に自分がやりたいこととか、自分の発想を大事にしていければ、おのずから機会は広がってくるというふうに思います。あきらめたりせず、是非、そういう意識でいろんなことに臨んでほしいなと思います。



「男女間における暴力に関する調査」について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、男女間における暴力に関する実態を把握するため、3年毎に調査を実施しています。今回の調査では、平成20年10月から11月にかけて、全国20歳以上の男女5,000人を対象に無作為抽出によるアンケート調査を実施しました。3,129人（女性1,675人、男性1,454人）から回答がありました。

今回の調査と前回平成17年度の調査を比較してみると、配偶者からの暴力を受けたことが何度もあったと回答した人が、前回の調査で女性10.6%、男性2.6%になっていたのに対し、今回の調査でも女性10.8%、男性2.9%と同程度になっているなど、調査を行った男女間の暴力のいずれについても被害状況に大きな変化は見られず、依然として被害が深刻な実態にあることが確認されました。

また、今回の調査では、配偶者からの暴力により命の危険を感じたことがあるか、怪我や精神的に不調をきたしたことがあるか、交際相手からの暴力により命の危険を感じたことがあるか、怪我や精神的に不調をきたしたことがあるか、生活上の変化があったか、政府による広報の周知などについて、新たな項目として調査を実施しました。

調査結果の概要は次のとおりです。調査の全文は、男女共同参画局ホームページ (<http://www.gender.go.jp/e-vaw/chousa/h2103top.html>) でご覧になれます。

1 配偶者からの被害経験

・女性の11%、男性の3%が「何度もあった」と回答

・被害を受けた人のうち命の危険を感じた人は、女性13%、男性5%

●配偶者(事実婚や別居中の夫婦も含む)から、
“身体に対する暴行を受けた”人は女

性24.9%、男性13.6%

“精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫を受けた”人は女性16.6%、男性8.8%

“いやがっているのに性的な行為を強要された”人は女性15.8%、男性4.3%

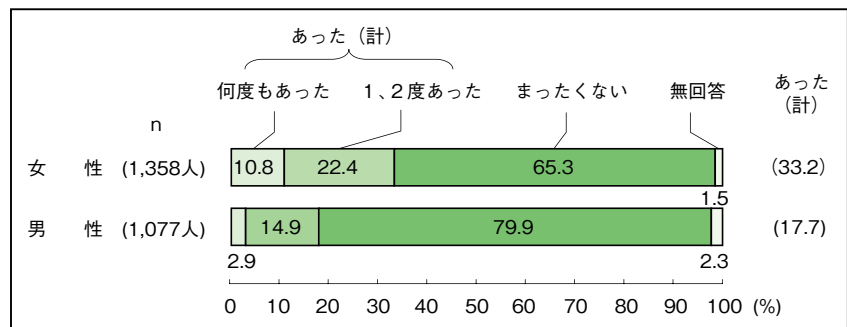
●“身体的暴行”“心理的攻撃”“性的強要”のいずれかを1つでも受けたことが「何度もあった」という人は、女性10.8%、男性2.9%となっている(図1)。

●これまでに配偶者から何らかの被害を受けたことのある人に、その行為によって、命の危険を感じたことがあるかを聞いたところ、「感じた」という人は女性13.3%、男性4.7%となっている(図2)。また、その行為によって、怪我をしたり、精神的に不調をきたしたことがあるという人は、女性34.8%、男性14.1%となっている。

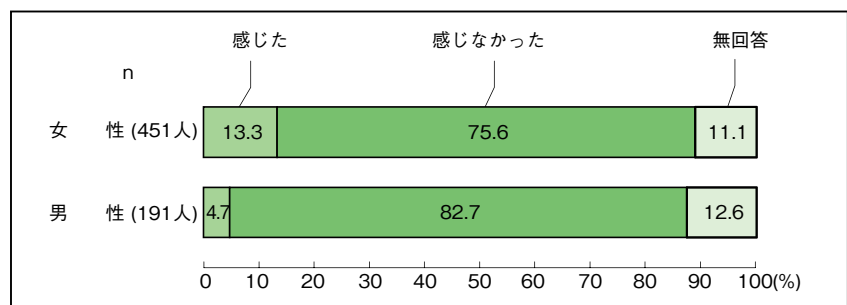
2 交際相手からの被害経験

・女性の14%、男性の4%に被害経験。

図表1 配偶者からの被害経験



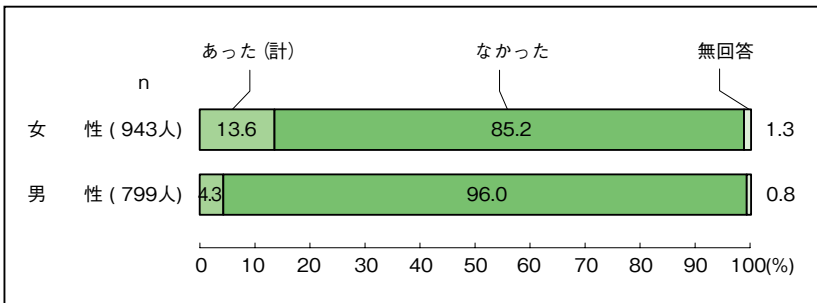
図表2 配偶者からの暴力により命の危険を感じた経験



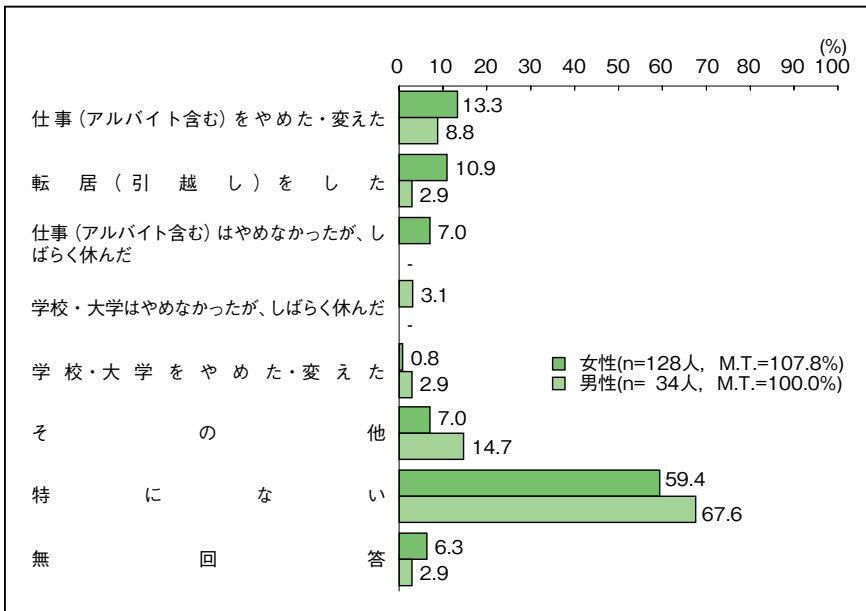
特に20代・30代の女性に被害が多い
 ・何らかの被害を受けたことによる生活上の変化を女性は受けることが多い

- 10歳代から20歳代のときの交際相手（後に配偶者となった相手以外。以下、「交際相手」という。）から、「身体的暴行」「心理的攻撃」「性的強要」のいずれかをされたことが「あった」という人は女性13.6%、男性4.3%となっている（図3）。
- 交際相手から何らかの被害を受けたことによる生活上の変化について、女性は「仕事（アルバイト含む）をやめた・変えた」（13.3%）、「転居（引越し）をした」（10.9%）と多くなっている（図4）。

図表3 交際相手からの被害経験



図表4 交際相手から被害を受けたことによる生活上の変化



- これまでに交際相手から何らかの被害を受けたことのある人に、その行為によって、命の危険を感じたことがあるかを聞いたところ、「感じた」という人は女性21.9%となっている。また、その行為によって、怪我をしたり、精神的に不調をきたしたことがあるという人は、女性48.4%となっている。

3 異性から無理やりに性交された経験（女性のみ）

- 被害経験は7%。若年・低年齢時の被害が多い
- これまでに異性から無理やりに性交された経験を聞いたところ、「1回あった」という人が3.1%、「2回以上あった」人が4.2%で、被害経験のある人は7.3%。
- 被害にあった時期を聞いたところ「20歳代」が38.2%と最も多く、次いで「30歳代」（15.4%）となっている。また、「小学校入学前」、「小学生のとき」、「中学生のとき」など低年齢で被害を受けたという人も2割ほどいる。

4 男女間の暴力を防止するために必要なこと

- 身近な相談窓口を増やすが多い
- 男女間の暴力を防止するために必要だと考えることを聞いたところ、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」が約7割（女性71.3%、男性65.0%）で最も多くあげられ、以下「家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う」（女性65.7%、男性68.6%）、「学校または大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」（女性58.6%、男性59.2%）、「加害者への罰則を強化する」（女性57.1%、男性56.6%）の順となっている。

地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス 先進自治体② 兵庫県・神戸市

株式会社富士通総研主任研究員 渥美 由喜

災いを転じて 福となした兵庫、神戸

一般的に、WLBをめぐる政労使は同床異夢となりやすく、具体的な施策では対立しやすい。しかし、兵庫県では、全国に先駆けて2006年にWLBに関する政労使の三者合意を策定した。

なぜ兵庫県では連携できているのか。契機は、阪神淡路大震災だ。兵庫県は特に、壊滅的な被害を受け、一刻も早く復興するためには、労使が団結して取り組む機運が生まれた。現在、大不況で打撃を受けている地域にとって、災いを転じて福となす考え方は参考になるであろう。

また、WLBを推進する行政の役割は、①情報提供者、②地域のソーシャルキャピタル（社会的資源）を結び付けるコーディネーター、と筆者は考えている。

兵庫県では、行政の担当者がコーディネーターとなり、2つのNPOが連携して、中小企業のWLBを支援している。一つは、P&Gが社会貢献活動として作ったNPO「仕事と子育てカウンセリングセンター」。もう1つは、社会保険労務士や中小企業診断士によるNPO「ビジネスアシストこうべ」だ。

このように、地域のさまざまな主体が連携すれば、さほど大きな財政支出は出さなくても、WLBを広め、深めていくことができる。今後は、全県に推進する拠点として「ひょうご仕事と生活センター（仮称）」を設置する予定だ。

また、神戸市の取り組みも興味深い。六甲アイランドは、P&Gやモロゾフ等WLB先進企業が拠点を置き、住民と島内事業所の連携が強い。その一方で、認可保育所は1ヶ所しかなく、島内事業所

で働く住民も少ない。

そこで、神戸市は、六甲アイランドをモデル地区とし、職育近接と子育て支援体制を整備し、「働きやすく住みやすいまち」を目指している。具体的には、島内事業所100社と住民1000人を対象にアンケート調査を実施し、数社共同による企業内保育所運営、住民と企業の雇用のマッチングといった方策により、人材を集める戦略を描いている。

地域全体に広がる 「お互いさま、思いやり」

このように、地域戦略としてWLBに取り組むと、住民の意識にも大きな変化が見られるようになる。

近年、医療従事者、特に小児科の勤務医が不足しており、小児科医の就労環境は急速に悪化している。兵庫県の県立柏原病院でも、人事異動と後任医師の不足から小児科閉鎖の危機に陥った。

そこで、立ちあがったのが、兵庫県の市民活動「県立柏原病院小児科を守る会」だ。乳幼児を抱えているお母さんたちが、小児科利用者としての自らの姿勢を省みて、「軽症なのに安易に救急外来を利用するようなコンビニ受診は控えよう」、「お医者さまに感謝の気持ちを伝えよう」といったキャンペーンを展開した。

その結果、夜間の救急患者数は半減するとともに、市民活動に大きな感銘を受けた他県の小児科医が自ら志願して柏原病院に着任したことにより、小児科閉鎖の危機を脱することに成功した。

このように、WLBはかつて日本社会が持っていた「お互いさま、思いやり」の心を取り戻し、社会を活性化するカンフル剤でもあるのだ。

兵庫県の「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」



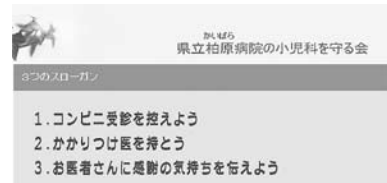
（資料）兵庫県産業労働部しごと局労政福祉課の資料より。

六甲アイランド



（資料）神戸市のHPより。

県立柏原病院の小児科を守る会



（資料）県立柏原病院の小児科を守る会のHPより。



あつみ・なおき／東京大学法学部卒業。㈱富士総合研究所入社。2003年㈱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。

仕事と生活の調和推進室だより ⑩

内閣府仕事と生活の調和推進室



4月17日（金）に開催された「仕事と生活の調和連携推進・評価部会、関係省庁連絡推進会議合同会議」において、仕事と生活の調和推進のための緊急宣言が取りまとめられました。

この緊急宣言は、「仕事と生活の調和」の実現に向けた取組を、好不況にかかわらず国民運動として着実に進めていくべきことを改めて確認するものです。

緊急宣言

～今こそ仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を～

平成21年4月17日

仕事と生活の調和連携推進・評価部会
仕事と生活の調和関係省庁連絡推進会議

平成19年末、我が国の中長期的な持続的発展に不可欠なものとして、「仕事と生活の調和憲章」及びその行動指針を策定し、以降、政労使一体となって「仕事と生活の調和」の実現に向けて、決意を持って取り組んできた。

最近の経済情勢の悪化の中で、仕事と生活の調和に向けた取組が停滞することを懸念する声もあるが、「仕事と生活の調和」の推進は中長期的・持続的発展につながる「未来への投資」であり、好不況にかかわらず国民運動として着実に進めていくべきことを、以下確認する。

- － 危機を乗り越えるための労使一体となった懸命な取組の中で、業務の見直しが進み、時間あたり生産性の向上が図られることは、「仕事と生活の調和」にもつながるものである。
- － 困難な状況を打破し、企業を進化させる力となるのは、新しい知恵や工夫である。「仕事と生活の調和」の推進は、働く人々の意欲を引き出すとともに、活動の場や視野を広げることにより、活気に満ち、イノベーションの起こりやすい組織風土を作り出す。
- － 企業と社会が持続的に発展するためには、将来を担う人材の確保・育成・定着が不可欠である。そのためには育児、介護などのニーズを踏まえ、多様な人材を活かす「仕事と生活の調和」の推進が不可欠である。
- － 言うまでもなく「仕事と生活の調和」の実現は国民一人ひとりの願いであり、その願いを実現させるためには、自らの働き方がメリハリのあるものとなり、充実した生活を送れるよう常に工夫に努めることが大切である。

以上を踏まえ、活力にあふれ、安心と希望のある社会を実現するべく、今こそ政労使が一体となり「仕事と生活の調和」の実現に向けた取組を進めていくこと、個々の企業では実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い着実に実践していくことを改めて確認する。

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

Change! JPN 

プレパパ必見!!
「パパの育児休業体験記」全体版
が本になりました。



「育休ってどんな感じ?」「家族や職場の反応は?」…といった疑問に答える、育休パパ84人の生の声が集まった「パパの育児休業体験記」全体版が本になりました。なお、本体験記は、仕事と生活の調和推進室ホームページでもご覧いただけます。

http://www8.cao.go.jp/wlb/change_jpn/taikenki/h20/index.html
“パパの育児休業体験記”で検索ください。



平成20年版 働く女性の実情

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

厚生労働省雇用均等・児童家庭局では、毎年、働く女性に関する動きを取りまとめ、「働く女性の実情」として紹介しています。本年は、平成20年の働く女性の実態とその特徴を明らかにするとともに、近年進学率が上昇し、労働市場に占める割合が高まっている大卒女性の働き方の現状及び課題を分析しました。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0326-1.html>

平成20年の働く女性の状況

平成20年の女性の労働力人口は5年ぶりに減少し(2,762万人)、労働力率も5年ぶりに低下し48.4%となりました。年齢階級別の労働力率は、25～29歳(76.1%)と45～49歳(75.5%)を左右のピークとするM字型カーブを描いています。M字型の底は昭和54年に25～29歳から30～34歳に移動して以来30～34歳となっていました。比較可能な昭和43年以降初めて35～39歳となりました。また、M字型の底の値は前年は64.0%でしたが、0.9%ポイント上昇し64.9%となりました(図1)。

また、平成20年の一般労働者(平均39.1歳、勤続8.6年)の所定内給与額は22万6,100円(前年比0.4%増)でした。所定内給与額でみた男女間の賃金格差(男性=100.0とする女性の給与額)は67.8(前年66.9)となっており、前年に引き続き格差は縮小しました。

大卒女性の働き方

均等法制定時(昭和60年)以降の15～64歳の有業率の推移をみると、男性はこの20年余の間ほぼ横ばいのまま推移しているのに対し、女性は、昭和62年54.2%から平成19年61.7%と上昇傾向を示しています。特に大卒女性は昭和

62年の62.6%から平成19年の72.6%へと10.0%ポイント高まっており上昇幅が大きくなっていますが、年齢階級別の有業率が描くカーブにも大きな変化がもたらされています。

大学・大学院卒業者については、卒業後すぐの有業率は高いものの結婚や出産、育児を機に早期に労働市場から退出したまま、その後も労働市場に復帰しない者の割合が高いという特徴があったために、年齢階級別の有業率が「きりん型」-首の部分(若年層)の傾斜が極めて急で(高く)、背中(中高年層)が平坦-と称されていましたが、近年、25～29歳と30～34歳での有業率が大幅に高まっているため、「きりん」の「首」に例えられた若年層での有業率の急降下が解消されています。また、35歳以上の有業率は高校・旧制中卒業者の有業率と近似の値を示しており、学歴による顕著な違いがみられなくなっています。これは、結婚や出産、育児期に労働市場から退出するという女性特有の行動をとる者は、かつても現在も一定程度存在しますが、未婚率の上昇もあり曲線が上方にシフトし、さらに、晩婚化、晩産化により退出する年齢層のピークが高まった結果、曲線が右方にシフトした結果と考えられます。(図2)

図2 大卒女性、高卒女性の有業率の変化

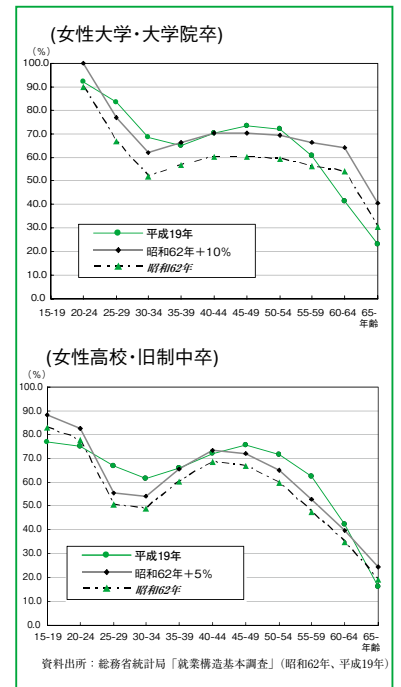
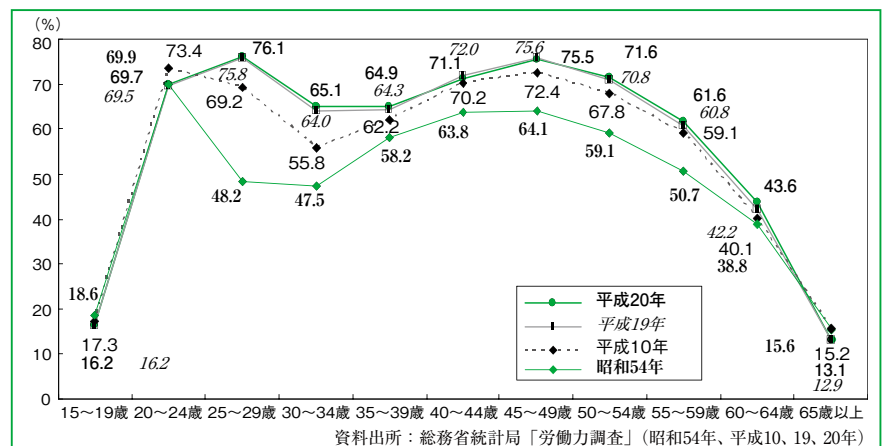


図1 女性の年齢階級別労働力率



川崎市



「男女平等のまち・かわさき」の実現をめざして

「第2期川崎市男女平等推進行動計画」施行

平成21年4月1日、「第2期川崎市男女平等推進行動計画」を施行しました。これは、「男女平等のまち・かわさき」の実現を目標とする「川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～」の第2期計画となります。新しい計画では、女性へのDVやセクハラ等の人権侵害が多いことなどから「女性の人権の確立」を一番目の柱とし、改正DV防止法で努力義務とされた市町村基本計画の策定等も位置づけました。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた施策等を充実しました。

男女平等施策推進の拠点 「川崎市男女共同参画センター」

川崎市男女共同参画センターは、平成18年度から導入された指定管理者制度により、民間企業の共同体がセンターの管理運営を担う全国的に珍しい施設です。民間企業が管理運営を行うことで、地元企業との連携など、企業へのアプローチが大きく前進しました。センターでは、男女平等推進に関する事業を始め、女性の再就職や職場復帰等に関する支援事業、悩みを抱える女性たちのための女性総合相談事業等の実施やこれからの男女共同参画社会を担う若者たちを対象にしたインターンシップ研修事業などを開催しています。

また、今年度は、設立当初から館長として御活躍いただいた中村立子氏に代わ

り、市の医療現場で御活躍されていた鈴木悦子氏を館長として迎えました。新しい館長のもと、男女平等施策を推進する拠点施設としての役割を見つめ直しながら、取組を充実させたいと思っています。

「かわさき男女共同参画ネットワーク」と「男女平等かわさきフォーラム」

「かわさき男女共同参画ネットワーク」は、市・市民・事業者が連携・協働して男女共同参画に関する意見や情報を交換する場として、平成17年11月に設置しました。現在、専修大学の日高学長を会長として、市民等に向けた講演会などを開催しています。

昨年度は、より大きな効果を期待し、「男女平等かわさきフォーラム」と合わせて「キラキラ輝く人の『暮らし方』『働き方』～ワーク・ライフ・バランス～」と題して実施しました。当日は、おなじみの住田裕子弁護士にご講演いただき、「性別や年齢にこだわらず、それぞれの人の個性を輝かせて欲しい。」とお言葉をいただきました。また、キラキラ輝いている女性のロールモデルの紹介として、市内在住のアートセンター映像ディレクターの野々川千恵子さん、歌手の宮前ユキさん、有里知花さん親子にお話やミニコンサートをお願いし、華やかなイベントとなりました。

今年度は、「DV被害者支援基本計画」の策定をはじめとし、ワーク・ライフ・バランスを心掛けながら、「男女平等のまち・かわさき」の実現をめざして男女平等施策を推進していきたいと思っています。

(市民・こども局人権・男女共同参画室)



男女共同参画センター
インターンシップ研修



住田裕子弁護士によるご講演



アートセンター映像ディレクター
野々川千恵子さんのお話



宮前ユキ・有里知花さん親子の
歌とお話のミニコンサート

川崎市は、東京都と横浜市にはさまれた縦に長い都市です。昭和初期には京浜工業地帯の主要都市として栄えました。現在では、工場跡地にショッピングセンターやマンションが建ち、平成19年、20年と2年連続で人口増加数が2万人を超え、ついに今年の4月には人口が140万人を超えました。政令指定都市の中では、人口は8番目ですが、1年前と比較した人口増加率は最も高い都市となっています。

株式会社北陸銀行



北陸銀行とワーク・ライフ・バランス

北陸銀行では、全行員の約3分の1が女性行員であり、各部門で活躍しています。そのような中で、出産・育児という人生の重要な出来事に際しても、安心して仕事との両立を図ることができる職場なのだと行員に感じてもらうために、ワーク・ライフ・バランス推進策の検討を開始しました。

検討に際して念頭に置いたのは、行員のニーズに合わない、「使いにくい・使いたくない」ものにはしたくないということでした。また、ワーク・ライフ・バランスへの取り組み状況の一指標として、育児休業取得率が用いられることがあります。家庭の中に祖母等、育児をサポートできる家族がいるケースが少ないこともあって、北陸銀行では、産後休暇の後、育児休業は取得せずに復職される方が多数おり、「高・復職率」「低・育児休業取得率」の状況にありました。しかし、行員自身の考え方や、環境を踏まえた「選択」を重視するべきと考え、「育児休業取得率」を高めること自体は目標とせず、育児・出産に際して行員が取りうる「選択肢」を拡充することに徹するとのスタンスを明確にし、検討の軸がぶれないようにしました。

「ワーク・ライフ・バランス検討委員会」の立上げ

「使いやすい・使いたい」制度とするために、一般的に考えられる選択肢も参考にしましたが、あくまでも「北陸銀行の行員のニーズ」を踏まえることが重要でした。そのために、北陸銀行職員組合と

銀行間で、「ワーク・ライフ・バランス検討委員会」を新しく設立し、議論を重ねました。これにより、行員の生の声・ニーズを、幅広く吸収することができたと同時に、委員会開催の都度、議論の内容をタイムリーに全行員に周知したことで、ワーク・ライフ・バランスに対する北陸銀行の取り組み姿勢を、早い段階から行員に感じてもらうことができたと考えています。

「北陸銀行 Better Work, Better Life宣言」

H19.7.1に、北陸銀行のワーク・ライフ・バランス推進に向けた考え方と諸施策を、「北陸銀行Better Work, Better Life宣言」としてまとめ、全行員に公開しました。

具体的な内容としては、「育児休業の一部を有給化」「短時間勤務制度を新設」「看護休暇を中学校就学まで有給化」「制度休暇を年間9日から11日へ拡充」などであり、従来制度に較べて踏み込んだ内容としましたが、それに加え、銀行のワーク・ライフ・バランス推進に向けた考え方を明確にし、「宣言」の形で示したことで、行員の共感がより強く得られたと考えています。また、同宣言はニュースリリースやホームページへの掲載により銀行外へも発信しましたが、特に入行志望者から大きな反響がありました。

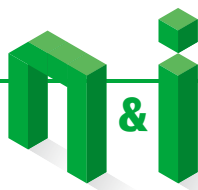
制度の新設は出発点に過ぎず、制度を活用し易い職場風土の確立が重要です。現在、管理職へのワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施や、ワーク・ライフ・バランス検討委員会での制度活用状況・追加施策に関する議論を継続的に行っており、「北陸銀行Better Work, Better Life宣言」の組織への浸透・定着を図っているところです。



女性行員懇談会



「北陸銀行 Better Work, Better Life 宣言」マスコットキャラクター



[News & Information]

1

News

内閣府

再チャレンジ事例分析調査

子育てや介護等によりいったん離職した女性に対し、より効果的な再チャレンジの支援策を考えるため、都道府県等の実施する再チャレンジ支援事業等に参加した女性を対象に、アンケート調査を実施しました。

主な調査の内容は、再チャレンジの理由、就業状況、当初の希望と現在（働き方、勤務時間等）、再就職等に役立った機関・支援及び再就職・起業前後に苦労したこと等であり、これらの調査項目について、年齢階層、配偶者の有無との関係等を分析しています。

再就職・起業前に苦労したことでは、「子どもの保育先の確保」（41.2%）が最も多く、次いで「能力向上・キャリアアップ・資格取得」（33.5%）「配偶者との家事・育児の分担」（32.3%）「就業についての情報収集」（32.3%）が続いています。また、再就職・起業後に苦労したことでは、「子どもの急病などへの対応」（42.5%）が最も多く、次いで「生活リズムの変化への対応」（33.8%）「職場や取引先の人間関係」（29.6%）が続いています。

政府は、「女性の再チャレンジ支援プラン」（平成17年12月策定、18年12月改定）に基づき、女性の再チャレンジの総合的な支援策を講じていますが、本調査結果等も参考にしながら、今後も再チャレンジ支援の取組を推進します。

詳細はHPに掲載する予定です。 <http://www.gender.go.jp/>

3

Info

国立女性教育会館

「国立女性教育会館研究ジャーナル」論文募集

国立女性教育会館では、毎年3月、男女共同参画に関する研究と実践のための「研究ジャーナル」を刊行しています。

このたび、平成22年3月刊行予定の第14号に掲載する論文を募集します。男女共同参画に関するオリジナルな研究成果をまとめた論文であればテーマは自由です。（平成21年7月末日締切）

詳細は会館HP（募集要項・投稿規定・執筆要項）をご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/news/2009/page01.html>

研究ジャーナル第9号から第13号は有料で頒布しています。最新第13号のテーマは「女性のキャリア形成支援」です。

問合せ先：

研究国際室研究ジャーナル担当

TEL 0493-62-6711（内線2303）

E-mail: rese@nwec.jp



詳細は会館のHPをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/publish/record/journal.html>

2

News

内閣府・文部科学省・厚生労働省

「今後の認定こども園制度の在り方について」（認定こども園制度の在り方に関する検討会報告書）の公表について

「経済財政改革の基本方針2008」（平成20年6月）、「教育振興基本計画」（平成20年7月）及び「5つの安心プラン」（平成20年7月）に盛り込まれた認定こども園の制度改革について検討を行うため、平成20年10月に内閣府特命担当大臣（少子化対策）、文部科学大臣、厚生労働大臣の3大臣合意により「認定こども園制度の在り方に関する検討会」を立ち上げました。

同検討会において、①財政支援の充実②二重行政の解消③教育と保育の総合的な提供の推進④家庭や地域の子育て支援機能の強化⑤質の維持・向上への対応など、認定こども園における課題等について議論を進め、報告書「今後の認定こども園制度の在り方について」を取りまとめました。

本報告を踏まえ、今後、文部科学省・厚生労働省幼保連携推進室において、認定こども園制度がより一層積極的に活用されるよう取り組みます。

<http://www.youho.go.jp/index.html>

「今後の認定こども園制度の在り方について」は、内閣府HPをご覧ください。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/10motto/06kodomoen/pdf/sh-2.pdf>

4

Info

国立女性教育会館

「男女共同参画統計データブック2009」刊行

「男女共同参画統計データブック－日本の女性と男性－2009」（独立行政法人国立女性教育会館／伊藤陽一編）を3月末に刊行しました。

データブックでは、社会生活を①人口②家族と世帯③労働力と就業④労働条件⑤生活時間と無償労働⑥家計と資産⑦教育と学習⑧社会保障と社会福祉⑨健康と保健⑩安全、犯罪と暴力⑪意思決定⑫意識調査の12項目に分け、女性の現状についての各種統計データを分析し、豊富な図表をもとに、わかりやすく解説しています。

2009年版では、社会統計の専門家が中心となって収集・整理した最新データを提供し、より現場のニーズに応えられるよう、用語解説や男女共同参画政策と関連統計事項などの附録資料や、都道府県別データの充実を図り、掲載しています。

データに基づいた現状を把握して、男女共同参画社会形成を進めるために、是非ご活用ください。

問合せ先：研究国際室 TEL 0493-62-6711（内線2308）

購入申込：（株）ぎょうせい TEL 0120-953-431





[News & Information]

5 Info 厚生労働省

6月は男女雇用機会均等月間です

厚生労働省では、毎年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るところです。

第24回にあたる本年は、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的な取り組み）の趣旨及び内容の正しい理解の促進を目標として

広がる未来 創るのは 会社と私

ーきっかけは DO! ポジティブ・アクション!ー

をテーマに周知・広報活動を実施します。

男女雇用機会均等法が施行されて以降、法制度上は男女の均等な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います。

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等を進めることが重要です。

問合せ先：雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

TEL 03-5253-1111（内線7844）

6 Info 国立女性教育会館

女性関連施設・団体リーダーのための
男女共同参画推進研修

男女共同参画社会の形成に向けた女性関連施設・団体の役割を認識し、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知識、マネジメント能力、ネットワーク力を身につけることを目的とした「女性関連施設・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」を行います。

研修では、我が国を巡る社会情勢の変化が男女共同参画推進に与える影響などについての講義や、事例研究等による課題を解決するための具体的な方策の検討などを行います。

日時：6月18日（木）～ 6月20日（土）

場所：国立女性教育会館

対象：女性関連施設の管理職、男女共同参画行政担当者及び女性団体リーダー等

定員：80名

詳細は会館HPをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2009/page03.html>

7 Info 内閣府

6月23日～29日は男女共同参画週間です

男女共同参画本部では、男女共同参画社会基本法の公布・施行日（平成11年6月23日）にちなみ、毎年6月23日から29日まで「男女共同参画週間」を実施しています。

内閣府は、男女共同参画週間の中央行事として、以下の全国会議を開催します。

男女共同参画社会づくりに向けての全国会議
「キックオフ！これからの10年」
～男女共同参画社会基本法制定から10年～

日時：6月26日（金）13：00～16：30（開場12：00）

場所：日本青年館（東京都新宿区）

参加費：無料（先着順、事前登録制）

主催：内閣府

協力：男女共同参画推進連携会議

プログラム

第1部 表彰及び受賞者紹介、^{ていだん}鼎談

「これからの男女共同参画社会への展望と期待」

（パネリスト）

北城格太郎氏 日本アイ・ビー・エム株式会社最高顧問

潮谷義子氏 長崎国際大学学長（前熊本県知事）

伊藤公雄氏 京都大学大学院文学研究科教授

第2部 パネルディスカッション

「チェンジ！チャレンジ！共同参画！

ー新たな時代・生き方へ向けてー」

（パネリスト）

江崎貴久氏 有限会社オズ代表取締役

奥山 睦氏 株式会社ウイル代表取締役

土堤内昭雄氏 株式会社ニッセイ基礎研究所主任研究員

（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

パネル展示（各地域・団体の取組に関するパネル等）

申し込み方法

内閣府男女共同参画局HP

<http://www.gender.go.jp/week/h21zenkoku.html>

後日、入力頂いたアドレス宛に入場券となるメールを返信しますので、出力したものをお持ちください。

往復はがき

往信用「裏面」に①氏名②連絡先③職業又は所属、返信用「表面」に申込者宛先を記入し、「裏面」には何も記入せず下記宛に郵送してください。返信はがきが入場券となりますので、お持ちください。

（はがき1通につき1名のみ申し込み）

受付期限 6月16日（火）必着

参加申し込み・問合せ先

〒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

全国会議参加申込係

TEL 03-5253-2111（内線83751）

リレートーク

Relay Talk 1

社団法人いわき青年会議所 監事

Ozawa Kenichi

小沢 健一



昨年の10月、男女共同参画ヤングリーダー会議に突然参加させて頂くことになりました。正直、何の興味もないどころか、男女共同参画と言う言葉のイメージとして、社会の中で女性の地位が正当に評価されていないことを声高に掲げ、女性に対しての優遇措置がない企業等に対して圧力をかけるためのものと言うのがありました。

しかし、会議に参加し講演やグループ会議等でお話を聞く中で、男女共同参画と言うのが、まちづくりの視点の一つであると言うことに気づかされました。私は青年会議所に所属し、微力ながらまちづくり活動に参加させて頂いてきましたが、この会議に参加し、男女共同参画という新たな視点を得たことで、考え方の幅を広げることが出来ました。今後展開していく活動の中に、男女共同参画の視点を積極的に取り入れ、明るい豊かな地域社会の構築を目指していきたいと思っております。

Relay Talk 2

和歌山県男女共生社会推進センター

Uekita Yoshiyuki

上北 佳之



平成10年12月、男女が社会のあらゆる分野に参画することを支援する活動と交流の拠点として開設された和歌山県男女共生社会推進センター“りいぶる”。

昨年設立10周年を迎え、“りいぶる”でつながる～ひと、未来、男女共同参画～をテーマとして、NPOとの協働で10月に5日間に渡り様々な記念事業を実施し、10年間の歩みと今を県民の皆さんにお伝えしました。

この10年、りいぶるは「出会い・交流の場」「学習・啓発の場」「情報収集・発信の場」「相談・支援の場」として、27万人を超える方々にご利用いただきました。

これからは「実践的活動による地域課題の解決」を基に、10年を節目として男性も女性も互いの人権を尊重し、それぞれの個性と能力が十分発揮できる、「男女共同参画社会」の実現をめざし、市町村、NPO等との連携・協働を更に強め、積極的な活動を展開していきます。

編集後記

男女共同参画局では、「配偶者暴力防止法」のしくみ等について、ドラマ形式で分かりやすく紹介する啓発用DVD「配偶者からの暴力の根絶をめざして～配偶者暴力防止法のしくみ～」を作成し、地方自治体、男女共同参画センター、配偶者暴力相談支援センター、視聴覚ライブラリ等に配布したところですが、かなりの反響があり、例えば配布1か月も経たないうちに、数十箇所のCATVの担当者から放映したい旨の連絡が寄せられています。皆さんも是非一度は見ていただき、配偶者からの暴力に対する知識を深めていただくとともに、その根絶に向けてご協力をお願いする次第です。

本DVDは、男女共同参画センター、配偶者暴力相談支援センター、視聴覚ライブラリ等で、視聴することができ、貸出を行っているところもあります。また、男女共同参画局でも貸出を行っておりますので、詳細は男女共同参画局ホームページ (<http://www.gender.go.jp/>) をご覧ください。

(編集デスクM・T)



男女共同参画

共同参画
新たな社会のパスワード



本年は男女共同参画社会基本法制定 **10周年**です。

6月23日(火)～29日(月)

平成21年度

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/>