

共 同 参 画



内 閣 府

Special Feature 1

特集1／特別対談 福島みずほ大臣 樋口恵子氏
女子差別撤廃条約採択30周年、男女共同参画
社会基本法制定10周年に寄せて

Special Feature 2

特集2／新たな経済社会の潮流の中で生活困難を
抱える男女について

Special Interview

スペシャル・インタビュー／白井 克彦
早稲田大学総長



主な予定

Schedule

1月23日	男女共同参画宣言都市奨励事業（茨城県守谷市）
1月30日	男女共同参画宣言都市奨励事業（沖縄県宜野湾市）
2月13日	男女共同参画フォーラム（広島県）
2月20日	男女共同参画宣言都市奨励事業（愛知県江南市）
3月1日～12日	第54回国連婦人の地位委員会（CSW, 「北京+15」）・（ニューヨーク）
3月6日	男女共同参画宣言都市奨励事業（島根県江津市）
3月8日	国際女性の日
3月10日	農山漁村女性の日（主唱：農林水産省）

年頭ごあいさつ New Year Greeting

内閣府特命担当
大臣（男女共同
参画担当）
福島みずほ氏



Fukushima Mizuho

新年明けましておめでとうございます。

昨年は、政権交代が実現した歴史的な年でした。いのちと暮らしを大切にする政治、人を大切にする政治が始まっています。今年は、政権交代の果実を国民の皆さんに実感していただく1年にしたいと考えております。私が担当している男女共同参画や子育て支援についても、大きな成果を得るため、一所懸命頑張っています。

出産、保育サービスを含めた総合的なビジョンである「子ども・子育てビジョン（仮称）」を策定し、子どもを産み育てることに夢を持てる社会をつくってまいります。男女共同参画については、今後5年間の政策の方向を決定する、第3次基本計画を取りまとめる重要な年です。経済社会情勢の変化や課題にしっかりと対応し、一人ひとりが生き生きと暮らせる社会を実現できる、そして、多くの人に自分の課題でもあると感じていただける、基本計画を作っていききたいと思います。

本当に重要な一年を、大臣として迎え、身の引き締まる思いです。男女共同参画を盛り上げ、そして、皆さんが幸せに暮らせる社会の礎を築いていく、それが今年の私の夢であり、皆さんと共に目指す目標です。一緒に頑張りましょう。

目次

Contents

特集1	特別対談 福島みずほ大臣 樋口恵子氏 女子差別撤廃条約採択30周年、男女共同参画 社会基本法制定10周年に寄せて	Page 02
行政施策トピックス 1	女性首長大集合！～地域・子育て・男女共同参画～	Page 05
特集2	新たな経済社会の潮流の中で生活困難を 抱える男女について	Page 06
行政施策トピックス 2	「男女共同参画の輪をさらに広げよう」 第2回私立大学合同シンポジウム	Page 11
スペシャル・インタビュー	私立大学における男女共同参画推進の取組／ 白井 克彦 早稲田大学総長	Page 12
行政施策トピックス 3	女性の政策・方針決定過程への参画状況と 男女共同参画社会形成の推進状況について	Page 14
行政施策トピックス 4	ESCAP ハイレベル政府間会合と「北京+15」に向けた「聞く会」	Page 16
コラム	赤松良子賞の受賞と女子差別撤廃条約／ 鹿嶋 敬 実践女子大学人間社会学部教授	Page 17
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⑨／ 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 18
	その2 仕事と生活の調和推進だより⑮	Page 19
	その3 女性のライフプランニングに資する大学の取組③	Page 20
取組事例ファイル(自治体編)	仙台市	Page 21
取組事例ファイル(企業編)	株式会社 平和堂	Page 22
ニュース&インフォメーション	平成22年度「均等・両立推進企業表彰」候補企業募集中 他	Page 23
リレートーク	東郷 明子(旭川女性会議 会長) / 北波恭一郎(宮崎県男女共同参画センター 所長)	

特別対談 福島みずほ大臣 樋口恵子氏

女子差別撤廃条約採択30周年、男女共同参画社会基本法制定10周年に寄せて

福島 今日は、よろしくお祈りします。

さて、昨年は女性差別撤廃条約採択30周年、男女共同参画社会基本法制定10周年の記念すべき年でした。この10年を振り返り、お感じになっていることをお話しください。

樋口 大変な節目のときであると思います。10年前に男女共同参画社会基本法の策定に私も関わらせていただきましたが、期待以上の内容の法律ができたことととも喜んでおりました。しかし、やはりそう簡単に一筋縄でいくものではなくて、花も嵐もあった10年間でしたね。

最初、ちょっと堅苦しい言葉かなと思った「男女共同参画」という言葉も、調査をするたびに知名度も伸びていって、そしてむしろ男女がともに参画、男女同権とか男女平等というよりも男女がともに社会を作っていく、社会形成者としての平等をとということがこの言葉の中に込められて、それが広がっているということは大変いいことと思います。一方、意外な抵抗がまだ日本の隅々に強く残っているということも思いあたりました。

そういう中で、私はこの間の女性の変化はやはり30年前の女性差別撤廃条約が非常に大きな役目を果たしたと思います。これをきっかけに国籍法も変わりましたし、家庭科の男女共修が実現しました。

一番の難問と言われた男女雇用機会均等法がひ弱な姿でありながら、

今につながるきちんとした一歩を印してくれて、戦後といっても特にこの30年の変化は大きいのではないのでしょうか。

福島 大きいと思います。やはり、均等法も随分、バージョンアップしてきましたし、私自身も国会議員になって、特に女性の国会議員で力を合わせて、与野党を問わず、議員立法で配偶者暴力防止法をつくったり、この間、児童虐待防止法ができたり、その意味では日本の中も随分、立法も含めて、現実も含めて変わってきたことをとても実感しています。

樋口 そうですね。法律や制度ができることはやはり大切で、「法は世につれ、世は法につれ」と思います。法や制度ができたことを通して、今まで社会の片隅に埋没していたいろんな問題が可視化、「見える化」されます。

福島 女性への暴力がまさにそれで、夫婦間の暴力なんてとされていたのが「見える化」、可視化されて、保護命令などの仕組みをつくることにつながりました。1993年に国連が女性への暴力撤廃宣言を出し、北京の行動綱領で女性への暴力が大きく取り上げられ、セクシュアルハラスメントの裁判も動き、均等法にセクシュアルハラスメントの防止が企業の責任だというのが入りました。

樋口 法律や制度を策定していくプロセスに女性がどれだけ参画しているかということは最も重要な課題で

す。流行語新語大賞に「セクハラ」が取り上げられたのが'89年。昔なら日常茶飯事と思われていたことが立件されて、裁判で勝ちました。そのときの弁護士のほとんどは女性でした。つまり、法曹の場に、女性が大勢進出してきたことがやはり事実のもう1つの側面に光を当てたということではないでしょうか。私が若いころは「夫のげんこつは愛のむち」。あるいは「夫婦げんかは犬も食わず」、セクシュアルハラスメントは「職場の潤滑油」なんて言われていましたからね。

福島 「あなたが魅力的だからよ」と言われていましたよね。私の大学時代は、「気をつけよう。甘い言葉と暗い道」と女性に対して警告を発していたのが、現在は「痴漢は人権侵害です。」「痴漢は犯罪行為です。」「私は痴漢を許さない」でしょう。加害者に対して警告を発するようになった。

また、私は弁護士の仕事を通じて、内縁の妻がどう裁かれているか、結婚がどう裁かれているか、女の子と男の子で交通事故などの際の損害賠償請求額算出において逸失利益が違う。特に性暴力の判決を見ると、やはり女性の側が何で逃げなかったのかとか、泣いているのに合意があったと言われるようなところがあったりする判決を見てきました。でも、今は随分変わりましたよね。

樋口 変わりました。それは男性の専門家・有識者の功績も大きい。変

女性差別撤廃条約採択 30 周年及び男女共同参画社会基本法制定 10 周年を踏まえ、男女共同参画社会の今後の展望について、樋口恵子 NPO 法人高齢社会をよくする女性の会理事長と福島みずほ内閣府特命担当大臣（男女共同参画）とのスペシャル対談を行いました。

変わったものは大きく変わりましたが、にもかかわらず、私は何も変わっていないという言い方もできると思うのです。一つは国際的に見た変化の程度の問題です。確かに変化は認めるけれど、その程度が諸外国と比べてみると、余りにも程度が浅過ぎ、スピードが遅すぎます。他の国は全く同じ期間にもっと、大チェンジと言えるほど大きく変わっています。女性の国会議員にしても他の国は実質的に女性を大勢出すような仕組みをつくっている。少しずつ日本の女性国会議員が増えても、世界と比較すると順位は常に落ちていく方向にいる。日本は先進国であり、女性が高学歴な国でありながら、女性の社会参画は進まない例外的な不思議な国であるということですね。

『ネイチャー』という有名なイギリスの科学雑誌がありますが、2009年8月号にアメリカの大学の研究発表でこんな記事がありました。他の先進国はみんなこの国も子だくさん社会から離陸すると、少子社会になる。けれども、男女共同参画的政策により歯どめがかかって、また出生率は上昇に転じていく。フランスはその典型でしょうし、北欧諸国もそうでしょう。ところが、その分析によると歯どめがかからない例外的な国が3か国あって、日本と韓国と、なぜかもう一つはカナダであると。

つまり他の国はいったん子どもの数は減るけれども、人口の激変を緩和する程度の出生率が保たれている

のは、やはりそこで女性の社会参画をしっかり支える政策がとられて出生率が向上しているということですね。

我が国では、均等法ができて、さらに育児介護休業法が整って、特に育児介護休業法はバージョンアップしているにもかかわらず、必ずしも女性の就労継続に目立って貢献していない。働く女性の7割が出産で辞めていく。これは今日まで変わっていません。

福島 私は、日本のM字型雇用を変えたいと思っています。つまり、いったん、子どもを持つと労働市場から排除されてしまう。もう一回、再就職するときはどうしても労働条件が悪くなってしまうような状況を変えたいということです。一つはやはり子どもを持つことが負担にならないような社会をつくること。そのために、子ども手当の創設と保育所、学童クラブの充実を行う。二つ目は、育児介護休業などをもっと取りやすくし、企業の現場を変えることが必要です。

樋口 今まで不十分だったのは、やはり企業への働きかけだったと思っています。確かに企業が利益を生んでくれなければ日本経済が成り立ちませんから、企業を大切にすること

は私も全くやぶさかではありませんが、次の世代が生まれにくくて、次の世代の消費者と労働者が育たないということでは企業も困るでしょう。働き方、働かせ方を会社の側が少し変えていただかないと、と思っています。私は、そういう日本の文化的風土、社会システムを少しずつであろうと方向性を示して是正していく。それが結果として21世紀の世界の変化に対応する道であろうと思っています。

福島 そうですね。選択的夫婦別姓制度についても、まだ女性が本当に名前を変えて困っている現状がなかなか広まっていないと感じます。

樋口 医師など専門職の方は免許を書き換える必要があり、しかも役所の時間内に届けなさいなどと言うのです。パスポートや振込口座の問題もあります。

福島 そうですね。私も国立大学の教授が戸籍名を強制しないでほしい、ずっと通称を使わせてほしいと



いう裁判を1988年11月28日、東京地裁に提起し、東京高裁で和解が成立しましたが、本当にたいへんでした。

樋口 家族の絆が壊れるとか、それから、ちょうど介護保険が論議されているときだったものですから、嫁がしゅうとを介護しなくなるとか、そんな反論がありましたね。しかし、時代と家族の実態は夫婦別姓とは関係なく、変わり続けています。時間の経過は、夫婦別姓でもお姑さんと仲のいい福島さんたちのような人の存在を明らかにしてきました。

キング牧師の「アイ・ハブ・ア・ドリーム」という演説があるでしょう。「ドリーム」の中身は、奴隷だった人の子孫と奴隷を使っていた人の子孫が同じテーブルに着いてこの国の将来を語りたいたいということだそうですが、それはもうとっくに実現してしまっているわけです。私は、男女共同参画は人類社会の未来の正義にかなない、共感する人が必ず増えるだろうと思います。時代は男女共同参画に味方をしています。一つは国際条約に基づいた国際基準であるということ。もう一つは、人類が始まって以来の長寿社会を迎えていることです。

長寿社会は人間の文化の根底を揺るがす事態です。昔から人類は、ずっと人間50年単位でやってきた。この20世紀の最後の四半世紀に先進国を中心に長寿の普遍的獲得があった。人生の標準単位が50年から80

年、90年に変わるということは、教育制度から労働システムから、男女の在り方から、家庭の営み方から、大きく変える要因になります。

家族や地域のシステムも新しい長寿型文化をつくらなければならないところにいる。人生は長くなり、子どもの数はそう大勢産まなくていい。そうすると男女の生き方は相対的に接近してきます。子育て後が長くなって、定年後の夫婦の第二幕は、30年もあるわけです。ここをどういい夫婦をやっていくかということ、ご先祖の文化遺産として残っていない。人生100年時代の初代の私たちが新しい文化を形成していかなければならないのですね。

そんな中、人生50年型の性別役割分業で人は果たして幸せな老後が送れているのでしょうか？生活自立スキルなく、すべて妻任せであった男性が早く要介護になってしまうとしたら、みんなが保険料を払い、税金を払っているこの社会保障制度においても大きな社会的損失だと思えます。

福島 やはりその寝たきりになる前の段階でご飯がつくれるようになることは必要ですよ。

樋口 そうですね。以前、大分県のある地域で研究者が調べたところ、やはり男の人も料理を習う、リハビリ的な予防の運動などをするなど、そういう介入をしたグループの方がずっと要介護から遠かったということです。

2007年愛媛医学会賞に選ばれた研究（藤本 弘一郎 愛媛県総合保健協会医長）によると、松山市近郊の60～84歳の男女3,100人の健康・家族関係を調べ、5年後に追跡調査を行った。この間に亡くなった男女約200人と生存者を比較分析すると、75～84歳の女性は、夫がいる場合の方がいない場合に比べて死亡リスクがなんと約2倍に高まっています。一方、男性は妻がいる場合の方がいない場合比べて死亡リスクが約半分に減っています。（※）

福島 ケアしてくれる人がいないからですね。

樋口 担当の藤本医長によると「夫の依存が妻に負担をかける。夫が家事などを覚えて自立することが必要」だそうです。これは人生50年、60年時代は絶対に見えてこなかった風景で、この長寿社会において性別役割分業は夫婦関係をあやうくしていると同時に社会的損失につながるわけです。

福島 だから、やはり男女共同参画社会をあらゆる面で実現しなくてはいけないですね。

本日は、ありがとうございました。

樋口 恵子／ひぐち・けいこ

評論家。時事通信社などを経て評論活動に入り、女性、教育、高齢社会問題などを中心に幅広く評論活動を行う。2003年まで東京家政大学教授（現 同名誉教授）。NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事長。男女共同参画推進連携会議議員。

（※）出典 朝日新聞1988年11月29日朝刊



女性首長大集合！ ～地域・子育て・男女 共同参画～

内閣府男女共同参画局総務課

平成21年12月19日（土）、女子差別撤廃条約採択30周年を記念して、「女性首長大集合！～地域・子育て・男女共同参画～」を開催しました。

全国の1,842地方自治体の中で、地域の行政の最高責任者として、29名の女性首長が活躍していますが、まだまだ非常に少ない状態です。今回の会合は、全国の女性首長が初めて集まるものであり、女性の視点で地域社会をより良いものにしていこう、もっと意思決定の場や政治の場に女性の参画を進めようというメッセージを社会に広く発信する目的で開催されたものです。

会合には、福島みずほ内閣府特命担当大臣の呼びかけにより、北海道から沖縄県まで22名の首長が集まりました。会場には約180名の方にご参加いただき、内閣府地下講堂も満席となりました。

会合では、各首長から、4分間ずつメッセージをいただきました。地域の待機児童の解消のための保育所整備や、子育て支援のためのネットワーク作りなどの子育て支援策、男女共同参画、NGOや地域住民との協働による街づくりなど、力を入れている取組の紹介のほか、自治体のユニークなPRや、国の政策への意見もありました。さらには、首長自身が政治家に立候補することを決意した経緯のエピソードや、政治家は女性の持つ優れた共感力や日常生活での経験を生かせる仕事であり、殊に市長や町長は住民の皆さんと共感しながら働ける本当に楽しくすばらしい仕事なので、会場の女性の皆さんにも是非挑戦してほしいというメッセージもありました。

2時間の間、休憩なく、内容の濃いメッセージが続く会議となりましたが、各首長の個性と魅力あふれるお話によって、最後まで、熱気と真剣さがあふれ、ユー

モアに富んだお話には、和やかな笑いも起こりました。

また、「大集合」を記念して、参加首長一同と福島大臣による宣言をまとめ、福島大臣、高橋はるみ北海道知事、東門美津子沖縄市長、太田貴美京都市府与謝野町長から発表しました。

宣言（抄）

- 一 女性の活躍で、社会を変えよう！女性も男性も一人ひとりが生き生きと活躍し、暮らせる社会を目指します。
- 一 意思決定の場にもっと女性を！政治、経済、社会、文化などあらゆる分野における意思決定過程への女性の参画を拡大します。
- 一 地域から加速しよう！男女共同参画や、子育て支援など身近な問題に積極的に取り組み、暮らしやすい地域社会を目指します。

一般参加者のアンケートでは、44%の方から「非常に有意義」、41%の方から「有意義」との回答をいただき、また、

- ・もっと長く話を聞きたかった。
- ・各首長が魅力的。その頑張りはさすががしく、勇気・元気をもらった。
- ・非常に有意義で、続けてほしい。
- ・意思決定の場における女性の参画を強力に進めてほしい、男性の意識も女性の意識も変えていくことが重要。

などのコメントをいただきました。

※会合の詳細は、内閣府にも掲載する予定です。<http://www.gender.go.jp/>



福島大臣のあいさつ



女性首長たちが大集合

新たな経済社会の潮流の中で 生活困難を抱える男女について

新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える 男女に関する監視・影響調査報告書より

内閣府男女共同参画局調査課

「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女」については、昨年3月に「とりまとめに向けた論点整理」（『共同参画』第12号：2009年4月号掲載）を公表し、9月には、施策の現状や今後の取組の方向性も記述したうえで、一般からのご意見を募集しました。

今般、それらの結果を踏まえて最終報告書を取りまとめましたので、生活困難の実態と背景、今後の取組と課題を中心にご報告します。

1. 問題意識と調査のねらい

単身世帯やひとり親世帯の増加など家族の変容、非正規労働者の増加など雇用・就業をめぐる変化、定住外国人の増加などにみられるグローバル化など、新たな経済社会の潮流を背景に生活困難が幅広い層に広まり、加えて、昨今の金融危機に端を発した経済・雇用情勢の急激な悪化によって、生活困難を抱える人々が更に生み出されているものと考えられます。こうした状況の中で、男性・女性それぞれの生活困難リスクを明らかにし、状況に応じた効果的な取組の方向性を明らかにすることをねらいとして調査を実施しました。

2. 生活困難の実態

【生活困難層の増加】

経済的に困難な状況を、平均的な所得水準の半分（文末（注）参照）以下で暮らしている人がどの程度いるかを示す相対的貧困率（以下、「貧

困率」）によって見ます。厚生労働省が昨年10月に公表した資料によると、全体の貧困率は1998年の14.6%から2007年には15.7%へ、子ども（17歳以下）では13.4%から14.2%へといずれも上昇しています。

【女性の生活困難の状況】

男女それぞれに年齢層別に推計した貧困率をみると、ほとんどの年齢層で、男性よりも女性の貧困率が高く、その差は高齢期になると更に拡大する傾向にあります（図表1）。

さらに世帯類型別にみると、高齢者や勤労世代の単身世帯で貧困率が高く、なかでも女性の方が厳しい状況にあることが分かります。また母子世帯の貧困率が高く、その影響は母子世帯の子どもにも及んでいます。

【生活困難の複合化、固定化、連鎖】

今回の調査では、支援機関・団体へのヒアリングも実施しましたが、それらの内容から、一人の生活困難者に複数の要因が影響している（複合化）、一旦生活困難な状況になると長期にわたり抜け出せない（固定化）、生活困難な状況が次世代に受け継がれる（連鎖）といった状況の存在が指摘されました。

例えばDV被害者は、身体的・精神的被害に加えて、加害者の追跡から逃れつつ、新たな住まいや就業先の確保、離婚や子どもの養育等複数の課題に向き合わなければなりま

せん。こうした状況に加え、仕事を探しても不安定・低賃金な仕事が多く、多重就労を余儀なくされるなど、様々な困難が複合的に影響していることが少なくありません。

また、困難な状況にある家庭のもとで育った子どもは、その不利を補う家族や地域のサポート等の社会資源を持ちにくいという状況があり、より困難な状況に陥る可能性があります。

3. 生活困難の背景と男女共同参画を巡る問題

【女性が生活困難に陥る背景】

固定的性別役割分担意識が十分に解消されておらず、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の浸透や支援策が不十分な現状において、女性は、育児や介護などで就業を中断しやすい状況にあります。

また税制・社会保障制度の影響による就業調整の影響などもあり、女性は、相対的に低収入で不安定な非正規雇用につきやすいという就業構造があります。さらに、このような若い時期からの働き方の積み重ねの結果として女性の年金水準等は低く、高齢期の経済的基盤が弱いという問題もあります。

女性に対する暴力も、女性の自立を困難にする大きな要因です。女性に対する暴力は女性の自尊心や心身を傷つけ、自立に向けた就業や社会参加を一層困難なものにしています。

男女共同参画会議は、去る11月26日、監視・影響調査専門調査会が公表した「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女」に関する監視・影響調査報告書をもとに、生活困難を抱える人々を支援するため、政府に取組を求める意見決定をしました。

本稿では、報告書で明らかになった生活困難を抱える男女の状況と共に、意見として決定された政府が講ずべき施策の概要を紹介します。

これらの女性の生活困難の背景には、男女共同参画社会の実現が道半ばであるという問題があります。「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識は、女性の若い時期からのキャリアに対する考え方に影響を与え、選択肢を狭めている可能性があります。また、結婚後夫へ生計を依存しているような場合には、例えば配偶者である男性の雇用不安によって家庭に困難が生じたり、離婚等に際し、女性が自立の困難に陥りやすいなどの問題となって現れます。

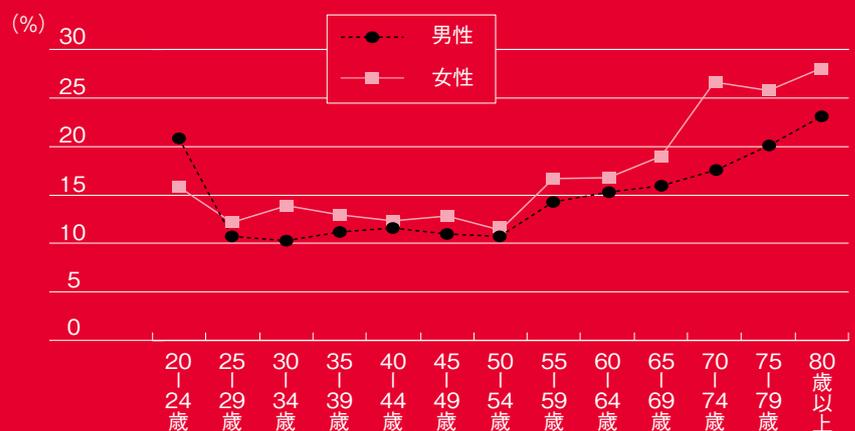
【男性特有の状況】

一方で、男性特有の生活困難な状況も見られます。父子世帯や一人暮らしの高齢男性の地域での孤立や、「男性が主に稼ぐべき」といった男性役割のプレッシャーが、厳しい状況にある男性をより困難な状況に追い込んでしまっているという懸念があります。例えば、男性の非正規労働者の有配偶者の割合が低いことについて、経済的に安定しないことが結婚を阻害する一因になっていると見られています。また、40代～50代の男性で「経済・生活問題」を原因・動機とする自殺が多いことなども、男性役割のプレッシャーの影響であるとの指摘もありました。

【非正規雇用と女性の生活困難】

学歴での不利が職業の選択を限定し、低収入となってしまうがちな

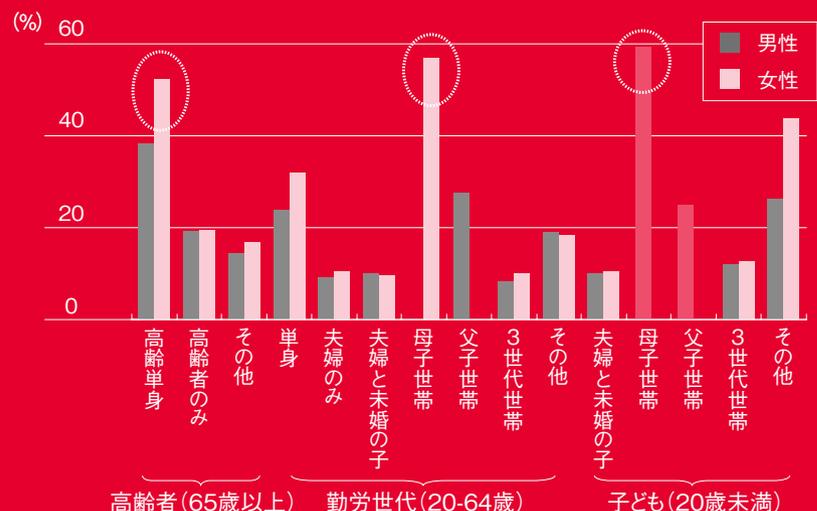
図表1 年齢階層別・男女別：相対的貧困率
(平成19年)



資料:厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成19年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」阿部彩委員による特別集計。

※「相対的貧困率」は文末(注)参照。

図表2 年代別・世帯類型別：相対的貧困率
(平成19年)



図表1の資料出典参照

※父子世帯については客体が少ないため、数値の使用に注意を要する。

状況がありますが、男女別に若年層（20-24歳層）の正規従業員の比率をみると、平成4年から平成19年にかけて、男性でも女性でも学歴によって就業の状況の差が開き、中学卒業者や高校卒業者の状況が厳しくなるなか、特に女性により厳しい影響が及んでいます（図表3）。

また多くが母子家庭であるひとり親世帯の貧困率をみると、働いても貧困から抜け出せないという日本特有の状況があります（図表4）。この背景には母子世帯の就労率は約85%と高いにもかかわらず、臨時・パート等非正規雇用が多くなりがちで、約7割が年間就労収入200万円未満（平成17年¹）という状況があ

ります。母子世帯では子育てを一人で担うという責任と経済的な困難に直面するリスクとをあわせ抱えていると考えられます。

4. 今後の取組と課題

以上で見てきた男女それぞれの状況や生活困難の実態などを踏まえ、今後の取組に当たっての考え方と4つの課題ごとの方向性をとりまとめました。

【考え方】

まず重要なのが、何らかの困難な状況を抱えつつも、個人の適性や能力に応じた自立を実現していくためにも、男女共同参画社会の実現が欠かせないという視点です。家庭や地域における男女共同参画、女性が働きやすい就業構造への改革、女性に

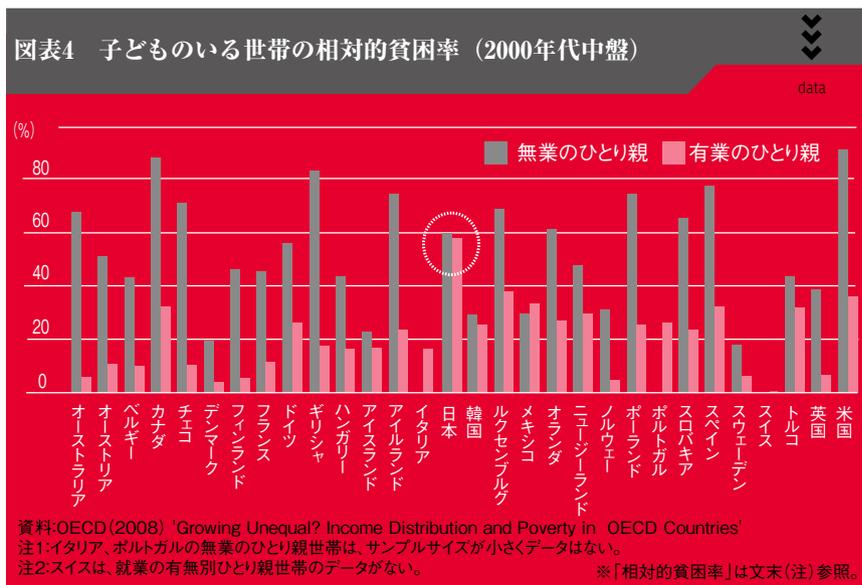
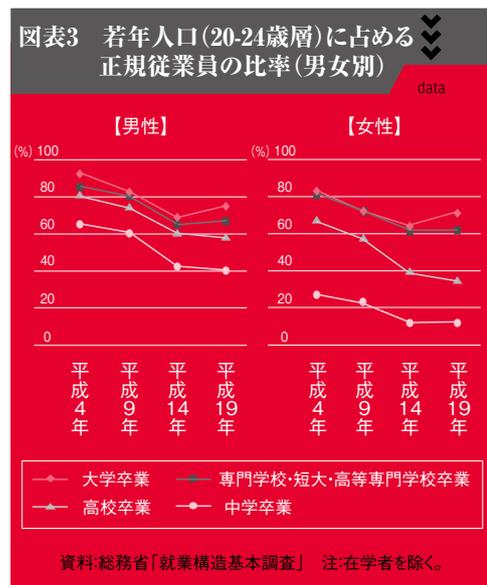
対する暴力の防止と被害者支援などの推進は、生活困難の防止の視点からも不可欠です。

2点目は、社会システムの再構築、中でも、セーフティネットの再構築が必要であるという点です。

3点目は、個人のエンパワーメントを図るという視点です。ここでの“エンパワーメント”とは、その人自身が自尊心を回復し、持てる力を引き出して自己決定できる状態を目指す過程のことを指しますが、特に精神的な回復が必要な人々に対しては、その回復を支援する仕組みが必要です。

4点目は、生活困難の次世代への連鎖の断ち切りが必要との視点です。

1 「全国母子世帯等調査」（厚生労働省、平成18年度）



【当面の課題】

4つの分野にわたり、今後政府が構ずべき施策を示しています（図表5）。

ア. 自立に向けた力を高めるための課題

若年期は、自らの人生を選択しキャリアを形成していく上での価値観や能力を育む重要な時期です。初等中等教育段階からの一貫したキャリア教育・職業教育を推進します。また学校における進路指導や就職指導、女性のライフプランニング支援では男女共に経済的に自立していくことの重要性が伝えられることが求められます。

一方、ニートや引きこもりなど困

難を抱える若者に対しては、精神的な回復が必要な場合には必要な支援を提供し、就業による自立支援に加え、日常生活の自立や社会的な自立を、幅広いネットワークによって支援する施策を更に進めます。

DV被害当事者への支援の充実としては、平成21年5月に総務省が行った勧告に従い、通報及び相談の効果的な実施、就業支援施策の実績の把握、公営住宅の入居に関する広報や都道府県への要請など必要な措置をとります。

高齢者に対しては、平成20年に男女共同参画会議が決定した意見に従い、就業促進と社会参加に向けた取組、経済的自立のための制度や環境の整備などを引き続き進めます。

イ. 雇用・就業の安定に向けた課題

住宅確保のための支援や生活保障付き教育訓練の機会、緊急の融資制度など、非正規労働者のセーフティネットの施策を着実に実施します。また非正規労働者が失業しても生活の安定が図られ、労働市場へ再参入する恒久的なセーフティネットの構築を図ります。また、ポジティブ・アクションや、労働基準法に定める男女同一賃金など男女の雇用機会均等を進める施策を一層強化します。女性の就業継続や再就職を図り経済的自立を実現するためにも、男性を含めた働き方の見直しなど仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・ balan

図表5 当面の課題

data

自立に向けた力を高めるための課題

- 初等中等教育段階から一貫したキャリア教育・職業教育の推進
- 学校における進路指導・就職指導や女性のライフプランニング支援において、男女共に経済的に自立していくことの重要性について伝える
- 困難を抱える若者支援において、精神的な回復が必要な場合には、就業による自立支援に加え、日常生活の自立や社会的な自立を、幅広いネットワークによって支援する
- 配偶者暴力防止法及び基本方針に定める施策を対象とし、平成21年5月26日に総務省が公表した「政策評価」の勧告に基づく必要な措置を実施等

雇用・就業の安定に向けた課題

- 住宅確保のための支援や生活保障付き教育訓練の機会、緊急の融資制度など、非正規労働者のセーフティネットの施策について着実に実施
- 非正規労働者が失業しても生活の安定が図られ、労働市場へ再参入する恒久的なセーフティネットを構築
- ポジティブ・アクション、労働基準法に定める男女同一賃金など、男女の雇用機会均等の推進を一層強化
- 女性の就業等の活動に対して及ぼす影響をできる限り中立的なものとする方向で税制・社会保障制度の在り方を検討
- 男性も含めた働き方の見直しも含む仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- 質・量ともに十分な保育サービスや放課後児童クラブの提供を図る等

安心して親子が生活できる環境づくりに関する課題

- 生活困難を抱えるひとり親世帯の実情にあったきめ細やかな支援の提供
- 社会的自立が困難な婦人保護施設の退所者等の日常生活への援助、社会的な自立支援などきめ細かい支援
- 父子家庭に対し世帯や子どもの状況に応じた支援。手当ての支給について検討を進め、地域での孤立の背景にある固定的性別役割分担意識の解消に向け広報・啓発活動を行う
- 子どもをもつ生活困難世帯の経済的困窮リスクを低減し、次世代連鎖を断ち切るためにも、女性の就業継続や再チャレンジが可能な環境整備
- 幼稚園・認定こども園・保育園を通じた幼児教育の無償化や、高校の授業料の実質無償化、貸与奨学金だけではなく給付型奨学金などを検討
- DVの専門的な知識を持った母国語通訳者を養成し適切に支援等

支援基盤の在り方等に関する課題

- 固定的性別役割分担意識の解消に向けた効果的な広報・啓発活動を推進
- 男女共同参画の視点を活かした課題解決のための多様な主体の連携・協働による主体的な取組を推進
- DV被害者支援を含む女性の困難な問題への支援や若者支援について、既存制度を活用したワンストップ・サービス化を進める
- 支援策が実際に生活困難を抱える人々が活用しやすいものとなるよう、必要に応じて制度設計や、必要な手続き等業務運用の見直しを行う
- 生活困難者への支援の形態として、複数の支援を組み合わせ、地域の実情に合った支援が望まれることから、多様な主体間の連携に、引き続き取り組む等

図表6 中長期的課題

- 多様な「学び直し」の方法の提供と、「学び直しをした者」を受け入れる教育や雇用の仕組みの実現
- 若年期の妊娠について、母としてだけでなく女性自身のライフステージ上の課題に着目した適切な支援
- ライフコースの一時点で正規・非正規のどちらを選んでも、その差が固定化されない労働条件やセーフティネットの再構築
- DV等暴力の被害者、メンタル面で問題を抱えた人々に対する相談者の専門性の確立を図る取組
- 生活困難を抱える人々の相談や支援業務に関し、効率性のみを重視することなく、経験や専門性が確保・蓄積されていく運営方法の検討
- 経済的自立を図った上で、家族や地域とのつながりを維持し深めていく、労働条件や労働環境の実現。生活困難を抱える人々の仕事と生活の調和への配慮など
- 日本で働き、生活する外国人が、社会の一員として日本人と同様の公共サービスを楽しむような環境整備に向けた取組の一層の推進。特に外国人の子どもの増加に対応する第二言語としての日本語教育 等

ス)を進め、質・量ともに十分な保育サービスや放課後児童クラブの提供を図ります。

ウ. 安心して親子が生活できる環境づくりに関わる課題

生活困難を抱えるひとり親世帯への自立支援として、子育て・生活支援や就業支援、経済的支援など総合的な支援の充実や子どもをケアする時間の確保など、母子家庭等の実情にあったきめ細やかな支援の提供を行います。父子家庭には世帯や子どもの状況に応じた支援を推進し、手当の支給についても検討を進め、また、父子家庭が地域で孤立しやすいことの背景にあると考えられる固定的性別役割分担意識の解消に向けた広報・啓発活動を進めます。

生活困難の次世代連鎖を断ち切るためにも、女性の就業継続や再就職が可能な環境整備が必要です。また幼児教育の無償化や、高校の授業料の実質無償化、貸与奨学金の導入だ

けではなく、給付型奨学金なども検討し、教育費の負担軽減を進めます。

エ. 支援基盤の在り方等に関する課題

DV被害者支援を含む女性の困難な問題への支援や若者支援について、既存制度を活用したワンストップ・サービス化を進めます。また、支援策が実際に生活困難を抱える人が活用しやすいものとなるよう、必要に応じて制度設計や、必要な手続き等業務運用の見直しを行います。

生活困難者への支援の形態として、複数の支援を組み合わせた、地域の実情に合った支援が望まれることから、多様な主体間の連携に引き続き取り組みます。

【中長期的課題】

中長期に取組む課題として、図表6に示された施策が提言されました。

「生活困難を抱える男女」の問題は、本年中に策定が予定されている

新しい男女共同参画基本計画の策定過程においても検討課題となっています。

報告書の詳細につきましてはホームページをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/danjokaigi/kansieikyo/seikatsukonnan/index.html>

(注)「相対的貧困率」は等価可処分所得（収入から税・社会保険料を差し引き、社会保障給付を加えた額を、世帯の人数の平方根で割って調整した値。世帯構成員の所得水準を示す。）の中央値の一定割合未満の所得の人口が全人口に占める割合。一定割合は50%とすることが一般的。



「男女共同参画の輪をさらに広げよう」第2回私立大学合同シンポジウム

男女共同参画局推進課

女性研究者支援モデル育成

女性研究者支援モデル育成事業は、大学や公的研究機関を対象として、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する文部科学省の事業です。

今回のシンポジウムは、この女性研究者支援モデル育成事業に採択された大学のうち私立大学である津田塾大学、慶應義塾大学、東海大学、日本大学、東京女子医科大学、日本女子大学、早稲田大学、上智大学、東京都市大学、東邦大学の10私立大学により開催されました。各大学の取組が報告されるとともに、男女共同参画の輪をさらに広げるために「男女共同参画推進のための共同宣言」が採択されました。

企業における男女共同参画

NECラーニング株式会社代表取締役社長内海房子氏より、基調講演がありました。

内海氏からは

・女性の管理職登用のためには、結婚・出産の時期に女性が退職せず働き続けられる環境づくりが必要であること。

女性を活用しようとする会社の本気度を示し、研修等を通じ男性管理職に女性を活用する意識を高めることが重要であること。

・女性たちもサポート体制や会社の期待度等に不安を抱えているため、女性たちを集めたフォーラムの実施、女性同士の話し合いの場の設定等も必要であることなどが示されました。

また、最近では、育児のため休むのではなく、もっと働く時間を確保したいと希望する者が増えているため、女性社員が働く時間を確保するための支援策を実施

している等のお話がありました。

私立大学と男女共同参画

日本私立大学連盟会長・早稲田大学総長白井克彦氏による特別講演がありました。

主な内容としては、人口減少社会において女性研究者・教員の数を増やし、その能力を発揮してもらうことが必要であること。女性研究者支援の対策を講ずる上で、細かいデータが不足しており、私立大学全体でデータ把握に取り組む必要があること。私立大学における男女共同参画を進めるため、500以上加盟している私立大学連盟全体で、女性研究者・教員が一層活躍する対策を議論する委員会を設置していく方向に進んでいる等のお話がありました。

各大学の事例報告

各大学からも、様々な工夫による女性研究者支援の取組の報告がありました。主な取組としては、保育施設の整備・フレックス制の導入等の出産・育児に対する支援、相談窓口の設置・カウンセリング等の心理面での支援、WEB会議システム等の導入などのネットワーク環境の整備等です。成果として、女性研究者の論文執筆数・学会発表数の増加、女性教員比率の増加、入学志願者数の増加等が報告がされました。

共同宣言

最後に、10大学の学長、総長による内外に向けた取組として、「男女共同参画推進のための共同宣言」が採択され、福島男女共同参画担当大臣からの応援メッセージが岡島男女共同参画局長から読み上げられ、シンポジウムは盛況のうちに終了しました。



私立大学の代表による共同宣言

Special Interview



私立大学における男女共同 参画推進の取組 ～より良い教育・研究環境のために、 大学は何ができるか～

Shirai Katsuhiko

今回は、2007年10月に男女共同参画を全学的に推進することを「宣言」という形で発表した早稲田大学の白井克彦総長に、大学における男女共同参画についてお話を伺いました。

－ 研究者になられたきっかけは。

白井 私自身は、トップエンジニアになることを志して電気工学科に入学しましたが、当時の大学は教員も設備も十分とは言えない時代でした。自分が少しでも役に立つならと思ひ大学に残りました。

－ ご専門分野での女性の数は。

白井 もともとこの分野はたいへん女性が少ないですね。化学や情報系で少しいたくらいでしょうか。その傾向はいまでもまだあります。研究者となるとさらに少ない。私の研究室でも女性が入るようになりましたが、それでも1割にはいかない。

理由のひとつとして考えられるのは、女性の方がライフプラン、キャリアプランを現実的に考えているからかもしれません。研究者を志すとなると、大学院を出て実績を上げてそれなりのポジションを得るまでにかなり時間がかかり、家庭を持つタイミングが難しい。それならば、学部を卒業してすぐ企業などで働い

て、早くキャリアを積んで結婚・出産をしたいと考えているのかもしれませんが。

－ 男女共同参画宣言、そして男女共同参画基本計画を策定されましたが。

白井 創立者、大隈重信は女子教育を重視し、1901年に開校した日本女子大学の創立委員長を務めました。本学も1939年には女性を学部正規生として受け入れ、以後、男女の別なく大学教育を行ってきました。

しかしながら、男女共同参画の実現という観点からみると、まだ多くの課題が山積しており、私立総合大学として全国的先駆的役割を果たすためにも、2007年、創立125周年を期に男女共同参画の全学的推進を宣言したわけです。

そして、教育・研究活動及び就労の場における男女共同参画の推進に必要な各施策を検討すること等を目的とした男女共同参画推進委員会を設置し、その議論・検討を踏まえ、2008年に10年間を目途とする男女共同参画基本計画を策定しました。

主な柱として、①教育・研究・就労の場における男女共同参画を実現するために、教職員・学生等の人的

構成の男女格差を是正し、大学運営の意思決定における男女共同参画の実現をめざす、②教職員・学生等が、出産・育児・介護と教育・研究・就労を両立させることができるように、効果的で具体的な措置を講じる、③男女共同参画社会における学問・研究が、多様な生の共存に貢献するものであることを自覚しつつ、今後とも、新たな社会の創造に向けた知の結集・人材の育成をめざす、の3点を掲げました。

－ 大学における男女共同参画について具体的な取組をお聞かせください。

白井 大学に限らず、上位レベルの職位になると女性が少ない。大学においても、現実的には男性支配が根深いです。大学における評価は、研究の実績を見れば一目瞭然であり、そこに男女の区別はないはずですが、女性の立場から見ればそうは思えないということがあるかもしれません。人事委員会が男性ばかりで構成されることも多いですから、価値判断に影響を与えられると思われても仕方のない面はあります。

また、特に理工系の場合には、人事面での評価よりもまず、研究者の数



白井 克彦

早稲田大学
総長

しらい・かつひこ／

1963年早稲田大学理工学部電気工学科卒。同大学院理工学研究科修士課程、博士課程を経て、73年工学博士を取得。75年教授となる。専門は知能情報学。早稲田大学事務システムセンター所長、教務部長、国際交流センター所長、副総長を歴任し、2002年11月より現職。09年3月より日本私立大学連盟会長を務める。

学問の場では、男女は関係ない。それを信じて努力してほしい。

自体が絶対的に少ないことが問題です。せっかく学部的女子学生が増えてきても、女性研究者のロールモデルが身近になれば不安になってしまうでしょう。大学からも、将来の可能性が具体的に示せるようにならなければいけません。

本学でも、女性教員比率は、大学全体として数値目標を掲げて実現すべき重要課題であるにもかかわらず、残念ながら現状は微増でしかありません。その理由のひとつとして、やはり女性研究者そのものが少ないということがあげられます。本学が男女共同参画の推進を掲げ、施設・設備や制度の整備・充実を図る地道な取組を始めた理由はここにありません。

具体策としてはまず、ワークライフバランス・サポートセンターを設け、教職員・学生、特にキャリア初期研究者のキャリア形成支援および教職員・学生の研究・就労・就学とライフイベントとの両立支援を目的に、情報提供、相談、交流会などを実施しています。サポートセンターや推進室事務所には、授乳・搾乳室も設置しているんですよ。

また交流会での声から、教員が産

休等を取得した際の代替員確保の費用を全学予算から支出する仕組みを作りました。若手研究者が安心して産休を取得できる環境整備の一環です。

さらに、今後の取組のひとつとして、若手教員・研究者の情報・人材提供の拠点となるような制度の策定を考えています。また、未来の科学者を養成するためにも、男女を問わず中高生の潜在能力を発掘し、それを伸ばす仕組み作りも重要ですね。

－ 平成18年度から科学技術振興費のモデル事業に取り組みました。

白井 モデル事業の成果かはわかりませんが、ありがたいことに女性研究者は増えました。革命的に増えたとはまだまだ言えませんが。

私としては、社会全体としてまず子育て中の女性に課している労働が重すぎる部分もあるのではないかとと思うので、もっとフレキシブルな働き方が提示できればよいのではないかと考えています。そしてそれは大学という場ではさほど難しくはないのではと思うのです。

本来、保育所の整備やワーク・ライフ・バランスというのは、当たり前前の話であるのに、現状では不十分

なわけですが、通勤時間の問題も大きいのではないのでしょうか。私は、職住接近というのが、実はかなり効果的ではないかと考えています。いくら保育所を作っても、通勤に時間がかかるのでは負担はあまり減りません。職場近くに家族寮を増やすのもひとつの方法ですが、都心では難しい。しかし、研究機関などは必ずしも都心になくても良いわけですから、郊外や地方で職住接近の施設を作っていければ、子育て中の家族にとって快適な環境となるのではないのでしょうか。制度も大事ですが、インフラももっとシステマティックに整備すべきです。

また、給与は夫婦別々に考えるのが普通ですが、子育ては家族というチームで行うもの。家族単位で収入を考えて子育て期を乗り切る制度があると良いのではないかと考えます。

－ 最後に、研究者をめざす女性に対するメッセージをお願いします。

白井 自分の希望や夢を失わないでほしいと思います。時には我慢も必要かもしれない。でも、学問の場では男女は関係ない。それを信じて努力を継続することが何より大切です。



女性の政策・方針決定過程への参画状況と男女共同参画社会形成の推進状況について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、毎年、政治、行政、司法等の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等について直近のデータを収集し、取りまとめています。昨年12月に公表した本年度の調査結果の概要をご紹介します。

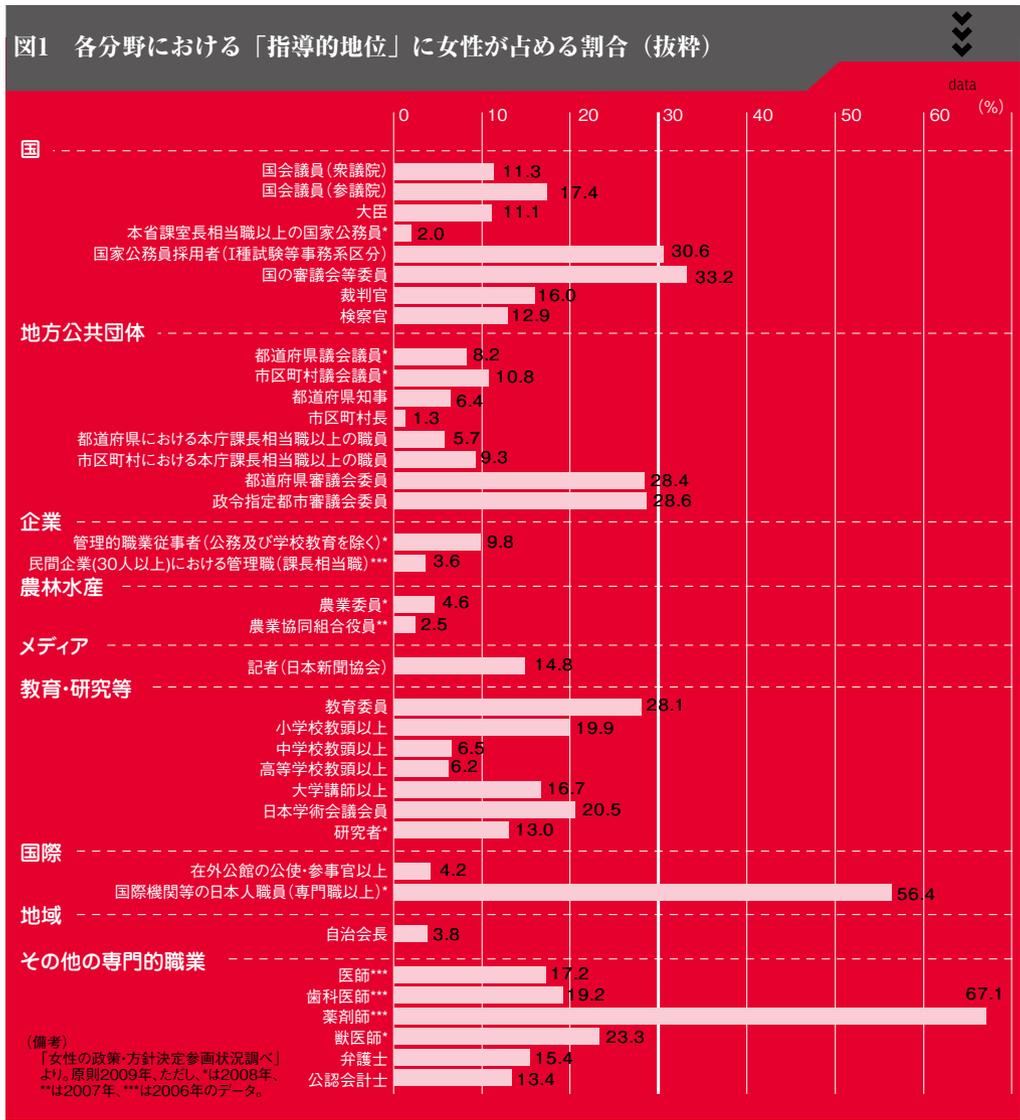
1. 女性の政策・方針決定参画状況調べ

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、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1参照）。

項目別に見ると、民間企業や公務員における女性管理職比率は依然低い状況です。また、経済団体、職能団体における女性役員比率も低くなっています。

一方で、国家公務員I種試験等事務系区分採用者に占める女性割合が昨年4月に初めて3割を超え、また、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も比較的高くなってきています。今後はそれぞれの分野での登用が望まれるところです。



2. 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ

国の審議会等における女性の登用については、平成18年4月男女共同参画推進本部決定により、政府全体として、女性委員の割合が平成22年度末までに少なくとも33.3%、平成32年までに男女いずれかが10分の4未満とまらない状態に、女性専門委員等の割合が平成22年度末までに20%、平成32年までのできるだけ早い時期に少なくとも30%となるよう努めるという目標が設定されています。

平成21年9月末現在、女性委員の割合は33.2%と目標まであと一歩となっていますが、女性専門委員等の割合は16.5%と目標に比べて低い状況にあります。

3. 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

全体としては、多くの地方公共団体において、着実な前進が見られます。

男女共同参画に関する計画は、全ての都道府県及び政令指定都市において策定済み、市(区)は90.7%と高く、町村は35.3%となりました。

男女共同参画に関する条例について

は、46都道府県及び全ての政令指定都市において、また、市(区)町村では24.0%が制定しています。

また、都道府県の審議会等委員の女性登用比率は、平均28.0%、政令指定都市29.0%、市(区)町村23.3%となりました。

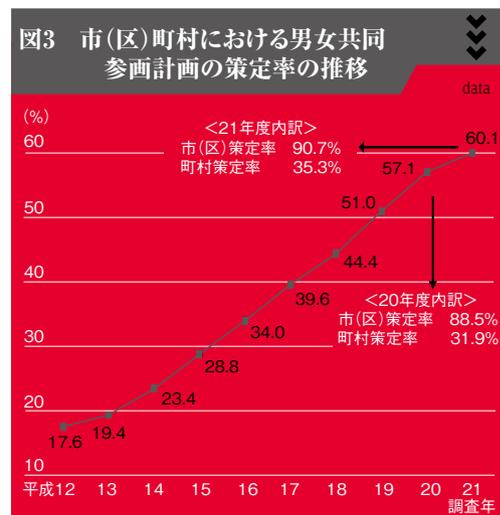
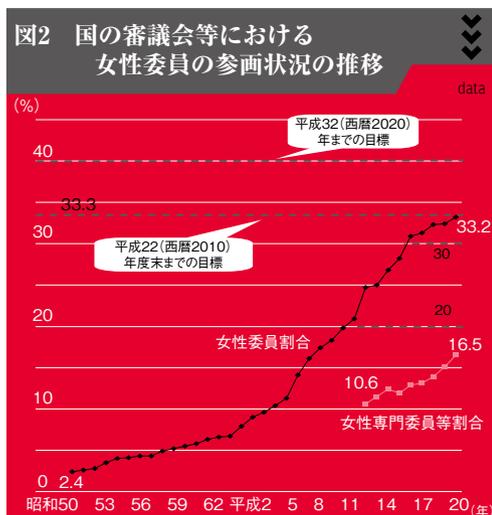
一方、地方自治体の女性管理職(本庁の課長相当職以上)比率は、都道府県で平均5.7%、政令指定都市8.6%、市(区)町村9.3%となりました。10%を超える自治体が575ある一方、女性管理職が1人もいない自治体が450もあるなど、自治体間に格差が見られます。

詳しい調査結果については、下記URLを御覧下さい。

◆女性の政策・方針決定参画状況調べ
 《<http://www.gender.go.jp/research/sankakujokyo/2009/index.html>》

◆国の審議会等における女性委員の参画状況調べ
 《<http://www.gender.go.jp/research/ratio/singi211211.pdf>》

◆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
 《<http://www.gender.go.jp/research/suishinjokyo/suisin-index.html>》





ESCAP ハイレベル政府 間会合と「北京+15」に 向けた「聞く会」

男女共同参画局総務課

アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP） ハイレベル政府間会合

平成21年11月16日（月）～18日（水）、バンコク（タイ）のアジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）本部において、「ESCAPハイレベル政府間会合」が開催されました。本会合は、平成7年に北京で開催された第4回世界女性会議で採択された「北京行動綱領」及び平成12年にニューヨーク国連本部で開催された国連特別総会「女性2000年会議」成果文書のアジア太平洋地域における実施状況のレビューを行い、その報告を以って、本年3月1日～12日にニューヨーク国連本部で開催予定の第54回国連婦人の地位委員会（通称「北京+15」）に貢献することを目的に開催されました。

会合には、40の国・地域、17の国際機関・組織そしてNGO等が出席しました。我が国政府代表団として、目黒依子国連婦人の地位委員会日本代表・上智大学名誉教授を始め計10名が出席しました。

会合では、我が国も含む各国代表や国際機関・組織、NGO代表等によるステートメントの発表、パネル討議等が行われました。目黒代表は11月16日にステートメントを発表し、「北京行動綱領」実施のために取られた過去5年間の我が国の取組を紹介するとともに、男女共同参画社会の実現に向けた施策の更なる推進のため、第3次男女共同参画基本計画を検討中である旨も述べました。

会合の成果文書として、「北京+15に向けたバンコク宣言」が全会一致で合意採択されました。目黒代表がラポルトゥールに選出され、「宣言」の作成及び採択に主要な役割を果たし、そのリーダーシップは各国及びESCAP事務局に高く評価されました。

「北京+15」に向けて－アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）ハイレベル政府間会合等を受けて－聞く会」

平成21年12月16日（水）、内閣府地下講堂にて男女共同参画推進連携会議主催の「北京+15」に向けて－アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）ハイレベル政府間会合等を受けて－聞く会」が開催され、関係省庁、NGO等が参加しました。

本年が「北京行動綱領」採択15周年であることから、今次「聞く会」では、有馬真喜子ユニフェム日本国内委員会理事長から、「北京+15」に向けて：これまでの国連の動きと日本の男女共同参画」と題し、国連婦人の地位委員会（CSW）の設立やCSWへの日本の参加の経緯、1975年の国際婦人年以降の男女共同参画に関する国連の動きとそれに合わせた日本の動きについての講演がありました。

また、目黒依子国連婦人の地位委員会日本代表・上智大学名誉教授から、11月にバンコクで開催された「ESCAPハイレベル政府間会合」の報告がありました。最後に、原ひろ子JAWW（日本女性監視機構）代表・城西国際大学客員教授から、「ESCAPハイレベル政府間会合」に先だって、10月22-24日にケソン（フィリピン）で開催された「アジア太平洋NGOフォーラム on 北京+15」について、フォーラムで採択された「最終宣言」や日本からの若い女性の参加等の報告がありました。また、「北京+15」に先だって、本年2月にニューヨークで開催予定の「Global Beijing + 15NGO Forum」についての紹介もありました。

アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）ハイレベル政府間会合の詳細については、男女共同参画HPをご覧ください。

http://www.gender.go.jp/fujin_chi/escap_meeting2009.html



ステートメントを発表する目黒代表（中央）



赤松良子賞の受賞と女子差別撤廃条約

男女共同参画会議議員
実践女子大学人間社会学部教授

鹿嶋 敬

国連が女子差別撤廃条約を採択したのは1979年12月18日の第34回総会だった。同総会に日本代表として出席していたのが当時の国連公使・赤松良子さんである。それから30年後の昨年12月13日、私はその赤松さんから国際女性の地位協会・第13回赤松良子賞をいただいた。

同賞は国連公使を退任後、労働省婦人局長、ウルグアイ大使、細川内閣での文部大臣などを歴任された赤松さんの基金を基に1997年に創設された。私の受賞理由は女子差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法の普及・啓発にかかわり、「さまざまな面で活躍する女性たちに大きな力と勇気を与えた」というもの。男性の受賞者は私が二人目だそうである。

たいした貢献などしていないことは受賞者本人が一番自覚しているが、女子差別撤廃条約の採択30周年、さらには男女共同参画社会基本法の制定・施行10周年という節目の年に賞をいただいたことを素直に喜んでいる。そして何といても赤松さんは、私が新聞記者時代に取材で大変お世話になった人である。

女子差別撤廃条約採択後の男女平等の軌跡は、赤松さんの歩みに重なる。国連公使の任を終え、労働省婦人少年局長に就任したころから雇用平等法（法案ができる前は、一般的にこう呼んだ）の取材も過熱した。平等法ができれば社会が変わるという女性たちの熱い期待の一方で、そんな法律ができたなら女性が会社を辞めなくなり、人件費が経営を圧迫して国際競争力を失うと経済界は反対し、ついには日本がつぶれるという亡国論まで登場、雑誌等をにぎわした。労働省内（当時）の一部からは私に、特ダネ提供を条件に

「平等法をつぶす記事を書いてほしい」という働きかけまであった。そうした声を抑え、制定にこぎつけたのは赤松さんというバランス感覚に富んだ先見性のある事務局のトップがいたからである。

均等法以後は、私の取材対象は男女共同参画社会基本法に移り、その制定・施行に至る過程を見てきた。2005年に大学に移ってからは、男女共同参画会議議員として“内”から基本法を支える立場になった。

女子差別撤廃条約の何が画期的かといえば、前文にうたう、完全な平等の達成には「男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更すること」の一文に尽きる。性別役割分業の否定を言っているのである。あらゆる分野に、男女が対等に参画する必要性を訴えているのだ。そして採択後30年が過ぎた今、その理念を発展させた形で男女共同参画社会基本法が存在する。

だが、なかなか理念通りには事が運ばない。昨年11月の男女共同参画会議で鳩山総理も認めているように、男性の意識などはまだ「世界の平均から遠いところにある」。国連の女性差別撤廃委員会からは昨年8月、一言で言えば日本は男女平等化のスピードが遅いというお叱りに近い最終見解も寄せられた。こうした注文にどう応えるかが、30年が経過した現在の課題だろう。

赤松さんは壇上で私に、「元気を出しなさい」という趣旨の言葉もかけてくれた。2008年5月に結納をすませたばかりの娘をポリビアでの交通事故で失った。今も絶望から立ち直れない私への配慮が身にしみた。男女平等に思いを寄せていた最愛の娘の遺志に沿うためにも、絶望の淵から立ち上がり、男女共同参画社会の形成という課題に尽力したい。

かしま・たかし／日本経済新聞に入社後、編集局生活家庭部長、編集局次長兼文化部部長、編集委員、論説委員等を経て、2005年より実践女子大学人間社会学部教授。男女共同参画会議議員、ワーク・ライフ・バランス推進会議及びワーキングウーマン・パワーアップ会議代表幹事なども務める。著書に『恵里子へ 結納式の10日後、ポリビアで爆死した最愛の娘への鎮魂歌』（日本経済新聞出版社）『男女共同参画の時代』（岩波新書）など。

職育近接の環境

WLBを判断する上で、様々な指標がある。今回取り上げる島根県は、通勤時間全国一短く（総務省『H15年住宅・土地統計調査』）、所定外労働時間が少ない（全国3位、厚生労働省『H19年毎月勤労統計調査』）。また、週60時間以上働く労働者の割合も全国で最も低い（厚生労働省『平成19年就業構造基本調査』）。

一方で、所定内労働時間が長く、有給休暇の取得率が低い。中小企業が多い地方の特徴が最も顕著に出ている自治体と言える。以下、長岡塗装店（松江市）を例に、中小企業のWLBを考えてみたい。

3Kから『3恵』へ

2008年、内閣府の「子どもと家族を応援する日本」総理大臣表彰の選定委員の一人だった筆者が印象深く感じたのは、受賞企業4社のうち最も企業規模が小さい長岡塗装店の取組だった。

十数年前、同社は、いわゆる「3K」と揶揄される業種特性もあって、人材の確保・定着はとても深刻な課題だった。一人前の塗装職人になる前に、若年従業員の多くは離職していく状況だった。

こうした課題に直面し、同社の古志野純子常務は、従業員一人ひとりの顔を脳裏に浮かべて、仕事に集中できる環境作りを進めていった。具体的には、①子どもの病気などによる看護のための有給休暇取得（子ども一人あたり5日間、30分単位で可能）②本人・配偶者へ出産祝金10万円支給③保育料の1/3を補助④育児のための始業・終業時間の繰上げ、繰下げ⑤育児短時間勤務制度の導入（個別の事情に応じて30分から1時間半まで勤務時間短縮を認める）⑥子育て中の女性、

妊婦のための休憩スペースの整備。

また、介護関連では、①家族の介護サービス利用費用の1/3を補助②家族介護のための始業・終業時間の繰上げ、繰下げ制度導入。

さらに、あらゆる年齢・属性の従業員にとって働きやすい環境を模索してきた。

このような取組の結果、長岡塗装店は大きな経営効果をあげている。①若年従業員の定着率は著しく向上②資格を取得する従業員の急増（平均で一つ以上の資格取得）③ベテラン従業員から若年従業員への技能継承も円滑に進んだ。

同社の質の高い仕事ぶりは、発注元からも高く評価されており、島根県から施工優良工事表彰を授与され、県の建設業者のランキング制度でも、上位に入っている。従業員22人の企業規模にしては、異例の快挙だ。こうした顧客からの高い評価に加えて、国や県からの表彰、マスコミで取り上げられるなどの宣伝効果もあり、同社は不況の中でも着実に成長を続けている。

古志野常務は、休暇取得や勤務時間短縮は会社にとって三つのメリットがあると話す。

第一に、代行する人に引き継ぐためには、作業の「マニュアル化」が必要だし、お互いを思いやる職場風土が作られる。

第二に、代行する中で業務の無駄を発見でき、効率化につながる。

第三に、代行した人は新しい経験をすることで成長できる。

「3Kから『3恵』（従業員満足度、顧客満足度、企業業績の三面で恵まれる職場）へ」の成功は、地方の中小企業を勇気づけると思う。



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・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だより⑮

内閣府仕事と生活の調和推進室

内閣府では、少子化施策の立案・見直しに反映させるために、平成21年10月、インターネット調査を実施しました(※)。調査では、「結婚意向と就労状況」について、いま話題となっている「婚活」などの質問も盛り込んだところ、興味深い結果が得られました。結婚と「働き方」には密接な関係があるようです。

●未婚者の4人に1人が「結婚するつもりはない」

将来も「結婚するつもりはない」と回答した人は未婚者の4分の1に達しています。

就労形態も加味すると、男性は、正規従業員では結婚意向は高いのですが、それ以外の非正規従業員、その他の有職者、無職の方では意向が低く、その差が大きくなっています。一方女性は、正規、非正規従業員では大きな差がありませんが、その他の有職者及び無職の方に結婚意向の低い人が多い(約4割)結果となっています。

●「適当な相手にめぐり合わないから」

「結婚するつもりはない」、と答えた理由としては「適当な相手にめぐり合わないから」が約6割と圧倒的に多く、次いで「自由や気楽さを失いたくない」(32.9%)、「結婚後の生活資金不足」(29.6%)等と続きます。

そして理由の3位には、男女の違いが

表れました。男性では「結婚資金、結婚後の生活資金の不足」の経済的な理由を挙げているのに対し、女性では「自由や気楽さを失いたくない」と生活スタイルを理由としています。

結婚と「働き方」—有識者の視点から

『婚活』時代の著者でジャーナリストの白河桃子氏は、「男性は、自分の収入だけでは豊かな生活を築けないと自覚し、妻に仕事を続けて欲しいと思っている。つまり専業主婦を望む声が減った。また、恋愛で傷つくのが怖いからと自分から動かず、受け身の人が増えている。」と分析されています。

また、『男が働き、女が家庭を守る』というこれまでの昭和的結婚観では、もはや相手は見つかりません。女性が『相手が好きだから私も働こう』と考え、男性も育休取得するなど、家庭に参画できるようになれば、少しずつ晩婚化・非婚化が解消され、少子化の改善に繋がっていくのではないかと、結婚に対する意識の転換の必要性を述べられています。

少子化の一因である晩婚化・非婚化。働き方の見直し等により、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進することが、結婚しやすい環境作り、ひいては少子化対策に結びつきそうです。

(※) インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査

調査対象：全国20歳以上49歳未満の男女10,054人

※性・年代、未既婚、子どもの有無、居住地の人口規模等を考慮して割付

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa21/net-riyousha/g-mokuji-pdf.html>

内閣府仕事と生活の調和ホームページ
<http://www8.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/002/syousai.html>

図表 あなたは、将来結婚したいと思いますか。
あてはまるもの1つを選んでください。(単一回答)

		N	すぐにも結婚したい	2~3年以内に結婚したい	いずれは結婚したい	結婚するつもりはない
全体		(3,322)	18.9	16.0	40.1	25.0
男性	正規従業員	(913)	23.8	21.5	37.6	17.2
	非正規従業員	(243)	14.4	11.5	41.2	32.9
	その他の有職者	(220)	15.9	7.3	46.8	30.0
	学生	(224)	3.6	12.5	60.7	23.2
	無職	(143)	9.1	4.9	49.0	37.1
女性	正規従業員	(618)	22.8	19.7	34.1	23.3
	非正規従業員	(478)	22.0	16.7	33.9	27.4
	その他の有職者	(119)	18.5	10.1	33.6	37.8
	学生	(159)	11.3	13.2	63.5	11.9
	無職	(205)	17.1	10.2	32.7	40.0

※「その他の有職者」は、「自営業・自由業」、「家族従業・内職」、「その他の仕事」を含む。

女性のライフプランニングに資する大学の取組③

～広島大学・お茶の水女子大学～

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

国立大学は平成16年度に法人化して以来、学長の強力なリーダーシップの下に様々な改革を進めてきました。近年は就職支援・キャリア支援についても様々な取組があり、学生の職業選択時において就職後のキャリアや人生がイメージできるように、幅広い情報や示唆を得られる機会の提供がなされています。

広島大学の取組

広島大学では、法人化時に学生就職センターを前身とした「キャリアセンター」を設置しました。キャリア関連教養科目の設置やキャリアガイドの配布により低学年次からのキャリア意識の形成に取り組んでいます。

また就職活動をスタートさせる学部3年生と修士課程1年生向けには、学生が主体的に自分のキャリアについての示唆を得られるようなセミナー等を行っています。

まず、「卒業生によるキャリアセミナー」を23回、「学内セミナー」を102社分開催します。公務員セミナーを含むこうしたセミナーが昨年10月から2月後半まで連日続きます。学生にとって、特に卒業生の「生の声」を聞くことができるため、本セミナーは魅力的な情報源となっています。

次に、平成20年度より本学学生を対象とした「合同企業キャリアセミナー」を年に2回学内で開催しています。今年度は東京に本社を構える大手の120社が出席してくれました。学生は広島に在ながら多くの情報を得られ、交通費負担の軽減につながることから、毎回、多くの学生が参加しています。

広島大学では、現在のところ女子学生に限ったキャリア指導は特に行っていませんが、教員が担当する講義、ガイダンス、個別相談の中で女性のキャリア形成

について理解してもらうように配慮しています。特に、広島大学は国立大学のなかでも女子学生比率(約38%)が高め(国立大学全体での女子学生比率は34%)ということから、今後の課題として検討していきたいと考えています。

お茶の水女子大学の取組

お茶の水女子大学では、働く力(持続して働き続ける力、マネジメント力)の育成を目的として、平成20年度から「出る杭を育てる」タイアップ・キャリアセミナーを実施しました。

学内での2日間の事前研修を行い、主要企業の人事や女性社員活躍の現状と課題について、学生によるプレゼンテーションを行い、「女性が活躍するために必要なこと」に関する議論を深めました。

本番となる2日間の合宿には27名の学生が参加しました。講師には、企業の第一線で活躍している女性を迎え、キャリアパスなどについてのディスカッションを行いました。さらに、女性活躍の現状と課題、リーダーとしての必要な能力等の高め方についての講義や、参加学生が作成したキャリアプランの発表・ディスカッションを行う研修など、いずれの内容も講師と参加学生による対話型・参加型の講義で、実践的な研修となりました。

学生のアンケートでは、「キャリアに対する意識が高まった」、「働くことへの意欲が高まった」などの感想が寄せられ、また、講師をお願いした企業の方からも、「大変意味のある取組である」、「学生が積極的で私自身も勉強なった」などの声がありました。参加者双方に有意義な機会となり、次年度以降も発展的に継続して行う予定です。

仙台市

男女共同参画の一層の推進に向けて

DV防止と被害者支援への取組

仙台市では、DVに関する市民の意識と実態等を把握し、DVの防止及び被害者支援に役立てるために、せんだい男女共同参画財団と共同で「配偶者やパートナー等との間における暴力に関する調査」を平成20年度に実施しました。（市民3,000人を対象とするアンケート調査及び暴力被害を受けた経験のある女性への個別面接調査）

調査結果からは、①女性の2割以上が身体的な暴力を受けた経験があること、②男女の役割分業に肯定的な人は加害経験が多い傾向がみられること、③被害者の子どもへの影響が大きいこと、④対策として医療機関等の関係機関との連携が必要なこと等がわかりました。

これらの調査結果等も踏まえて、平成21年3月にいわゆるDV防止法に定める基本計画としても位置づけた「男女共同参画せんだいプラン〔2009-2010〕」を策定しました。被害の把握から相談、被害者保護、被害者の自立支援までの一連の切れ目のない支援体制の構築を目指しています。

また、11月には「ストップ！DVシンポジウム」を開催し、DV被害の実態を伝えるとともに、関係機関の連携により地域全体でDV防止啓発と被害者の自立支援に取り組む必要性を強く訴えました。

男女共同参画推進センター

本市では、男女共同参画を推進する

拠点施設として「エル・パーク仙台」と「エル・ソーラ仙台」の2館の男女共同参画推進センターを設置し、講座やイベント等を実施するとともに、市民活動の情報や場の提供を行っています。11月には「出会う つながる ふたつの“エル”」をテーマに両館を会場として男女共同参画推進せんだいフォーラムが開催され、多くの市民グループ・団体が参加しました。今後も市民に活動と交流の場を提供するとともに、企画運営力の向上や相互のネットワーク形成を支援していきます。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

女性の就業継続や男性の家事・育児への参加など男女共同参画を進めるためにはワーク・ライフ・バランスの実現が欠かせないことから、企業との連携に向けた様々な取組を進めています。せんだい男女共同参画財団と共同で8月には内閣府のアドバイザー派遣助成事業を活用したセミナーを開催し、東レ経営研究所の佐々木常夫社長から「部下を定時に帰す仕事術」と題して基調講演を頂いた後、在仙企業3社の事例報告を基にパネルディスカッションを行い好評でした。

本市の最近の取組をご紹介しましたが、このほか、仕事と子育ての両立支援等、社会のニーズに応じた施策を行い、男女共同参画の推進に向けた取組を進めています。

（仙台市企画市民局男女共同参画課）

※「配偶者やパートナー等との間における暴力に関する調査」の報告書は仙台市のHPで公開しています。



ストップ! DVシンポジウム



セミナー「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」



参画フォーラム「交流ひろば」

仙台市は、本州の北東部に位置し、人口百万人を有する東北地方最大の都市です。1601年、伊達政宗公によって雄藩の城下町として開かれ、「東北地方における経済、行政の中枢都市」として発展してきました。「杜の都」と呼ばれる豊かな自然環境、「学都」と呼ばれる高度な研究開発機能、そして力強い市民活動の広がりをもったまちであり、将来にわたり良好で美しい環境や活力を持続できる都市を目指しています。

株式会社 平和堂

Shiga



平和堂のワークライフ バランスの取組

弊社のお客様は女性が多く、また社員も8割が女性という点から、従来より「女性の活躍が企業の繁栄」との考えがありました。1991年に、子育て支援の制度を含む「ゆとりライフ制度」が制定され、2001年には、教育人事部内に「機会均等推進チーム」（2007年よりワークライフバランス推進チーム〈以下、WLB推進チーム〉に改名）が発足しました。それを機に、仕事と家庭の両立がしやすい支援策の拡充を図り、制度の見直しなどに積極的に取り組んできました。

2007年くるみんマーク取得

2005年には、WLB推進チームが中心となり、次世代育成支援対策推進法／一般事業主行動計画に基づく取組（第1期）に着手し、さらに、仕事と家庭の両立支援を、会社がサポートするために、現状の「ゆとりライフ制度」を見直し、育休・時短期間の延長などの改訂を進めました。その他、男性の育児休業取得の促進、多様な働き方に合った労働条件の整備や女性管理職育成の環境づくりにも取り組みました。その結果2007年5月に、滋賀県企業初の認定（くるみんマーク取得）を受けることができました。現在、第2期の行動計画に取り組んでいます。

ゆとりライフ制度利用状況について

弊社のワークライフバランスの取組の大きなポイントとなる「ゆとりライフ制度」は、2008年度に、出産者の95%以上が育児休業制度を利用し、約30%の方が育児短時間勤務制度を利用しています。

特に、子供が2歳まで休職できることと、小学校4年生になった4月15日まで短時間勤務が利用できることが、女性の勤続年数の増加（男性17.3年、女性11.5年）とキャリアアップの意欲を支える役目を果たしています。また、2004年に男性社員に育児の経験・育児への関心を促すことを目的として新設された「配偶者出産休暇制度」は、今年までに81名の社員が取得しています。

女性管理職育成

～キャリアアップセミナーの実施～

多様な人材が意欲と能力を発揮できるよう、職場環境の整備や人材育成に取り組んでいます。2002年より女性管理職を育成することを目的とした「キャリアアップセミナー」には、これまでに272名が参加しました。「基礎編」では、幅広く主任層を対象とし、仕事と家庭の両立をしていくために、今までのキャリアの見直しと、今後の自分の目標とアクションプランを様々なカリキュラムを通して計画していきます。

また、本年度より資格等級上位者の女性を対象とした「中級編」を実施し、14名が受講しました。意見交換を通して不安や悩みを解決し、ひとつ上の職位の次長・バイヤークラスを目指す挑戦意欲向上を図るカリキュラムとなっています。

女性管理職（次長以上）の比率は、2.7%とまだまだ低い数字ですが、その下の主任クラスは2002年から15%増えており、その母体は確実に育っています。

今後もWLB推進チームが中心となり、従業員にとって働きがいのある職場環境づくりに取り組んでいきます。

（教育人事部 WLB推進チーム担当）



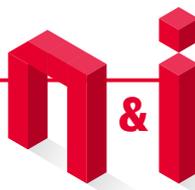
2007年「均等両立推進企業表彰（ファミリーフレンドリー企業部門）滋賀労働局長優良賞」



平和堂キャリアアップセミナーの様子

会社概要／株式会社 平和堂

●本部所在地：滋賀県彦根市小泉町 31 番地 ●創業：昭和 32 年 3 月 1 日 ●事業内容：総合小売業 ●店舗数：124 店舗 ●従業員数：正社員 3,487 名（男性 2,364 名 女性 1,123 名）パート社員 10,922 名（2009 年 11 月現在）



[News & Information]

1

News

厚生労働省

平成22年度「均等・両立推進企業表彰」候補企業募集中

厚生労働省では、ポジティブ・アクションを推進している企業、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる企業を表彰しており、現在、平成22年度各賞候補を公募しています。企業の皆さまの積極的なご応募をお待ちしています。

1 表彰の種類

◇厚生労働大臣最優良賞

◇均等推進企業部門（厚生労働大臣優良賞、都道府県労働局長優良賞、都道府県労働局長奨励賞）

◇ファミリー・フレンドリー企業部門（厚生労働大臣優良賞、都道府県労働局長優良賞、都道府県労働局長奨励賞）

2 応募用紙・実施要領：都道府県労働局雇用均等室で配布するほか厚生労働省ホームページに掲載しています。

3 応募方法：都道府県労働局雇用均等室あて郵送またはFAXで応募。電子申請による応募も可。

4 応募期間：平成22年1月1日～3月31日（当日消印有効）

5 問合せ先：都道府県労働局雇用均等室

※詳しくは…<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/ko-you/kintou/koubo.html>

3

News

内閣府

男女共同参画推進連携会議の開催について

12月7日、首相官邸において、第27回男女共同参画推進連携会議全体会議が開催されました。

今回は、8月の議員改選後初めて開催されたものであり、冒頭で、議長・副議長が互選されました。

その後、男女共同参画関連施策に係る最近の動きを内閣府から説明し、続けて、「国・地方連携会議ネットワークによる男女共同参画・子育て支援推進事業」を内閣府と共催した団体の議員が、その報告を行いました。

会議の後半では、福島大臣・泉大臣政務官の出席のもとで、男女共同参画の取組について、各団体から発言があり、活発な情報交換・意見交換がなされました。

福島大臣は「男女共同参画と少子化とワーク・ライフ・バランスの3つが緊密な関係にあり、今の日本のさまざまな問題点を解決するには、男女共同参画を進めることがやはり大きな鍵ではないかと心から思っています。連携会議はいわば国民的取組の中核としての役割を担っている場であり、それぞれの分野において活躍されている議員の皆様には、幅広い視点から大いに議論し、取組を推進されますよう、期待しています。」と挨拶がありました。

詳細はウェブサイトのこちらのページをご覧ください。

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

2

News

内閣府

男女共同参画推進連携会議・群馬大学との共催で家族心理シンポジウムを開催



11月21日、家族心理シンポジウムが開催されました。

まず、東京大学大学院特任教授の亀口氏から「家族ライフサイクルと子育て支援」と題した基調講演が行われました。

その後、群馬大学大学院教授の懸川氏のコーディネートのもと、亀口氏に加え、東京家政大学教授の相馬氏、LLPファミリーサポート桜代表の小松氏をパネリストにディスカッションが行われました。ディスカッションでは、心理学、カウンセリングの視点を取り入れて、家族のライフサイクルに応じた子育てサポートのあり方について議論されました。

100名を超える参加者より、「パネリストによる多方面の事柄を聞くことができよかった。」「家族療法の考え方、実践への適用の仕方等、即戦力になる話が参考になった。今後も是非セミナーに参加したい。」「自らも子供がおり、シンポジウムで得たものを身に付け、子育てと仕事の両立に生かしていきたい。」等の感想が寄せられました。

4

News

内閣府

男女共同参画推進連携会議・愛媛大学との共催で男女共同参画推進セミナーを開催



12月7日、「仕事と生活—その調和的バランスを考える」と題した男女共同参画推進セミナーが開催されました。

まず、京都大学大学院教授の伊藤氏から「男女共同参画時代のライフデザイン」を演題に基調講演が行われました。

その後、「ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて—『働くこと』と『子育て』—」をテーマに、伊藤氏に加え、松山東雲短期大学教授の桐木氏、愛媛大学教授の土屋氏・宮崎氏をパネリストにディスカッションが行われました。会場の参加者からも、医学部に設置された保育所の効果や、4人の子どもを育てている職員の、仕事との両立に関する経験談等の紹介がありました。

また、聴衆応答システムのリモコン「クリッカー」を用いて、「男女共同参画を推進することにより職場は働きやすくなるか?」「ワーク・ライフ・バランスの実現を最も妨げているのは?」等の質問を参加者へ投げかけることにより、参加者の男女共同参画に対する意識をリアルタイムで確認でき、一体感のあるセミナーになりました。



[News & Information]

5 News

内閣府

男女共同参画推進連携会議・(社)国際女性教育振興会・同福島県支部との共催でセミナーを開催



12月19日、「カエル! ふくしま ワーク・ライフ・バランス実現のために～EU圏での外国女性の働き方を参考にして～」と題したセミナーが開催されました。

冒頭に、主催者の(社)国際女性教育振興会会長の鍵山祐子氏からの挨拶の後、フィリピン・ナショナル銀行第1上級副頭取のイサベリタ・マナラス・渡辺氏による「外国人女性から見た日本・アジア・ヨーロッパの諸問題」、上智大学総合人間科学部教育学科教授の渡辺文夫氏による「日本人から見たアジア・ヨーロッパの諸問題」と題した講演がそれぞれ行われました。

その後、同振興会研修担当副会長の錦織淑子氏が、「広い世界における講師の体験やお互いを尊重しあうコミュニケーションは、ワーク・ライフ・バランスの根幹であり、私たちの生き方に大きな指針となる」と講評しました。

会場からは、フィリピンの農村女性の経済的格差の活発な質問等があり、吹雪にもかかわらず、参加された方々は、講演内容に共感した様子でした。

6 News

内閣府

男女共同参画推進連携会議・NPO法人日本BPW連合会との共催でシンポジウムを和歌山市で開催



12月19日、「落語で聴こう「ワーク・ライフ・バランス」&シンポジウム「『私らしく生きる』ために」が開催されました。

第1部では、弁護士の渥美雅子氏が高座名「渥美右桜

左桜」で創作講談「万葉のナイス・パパ 山上憶良」を、落語家の桂幸丸師匠が創作落語「幸丸流 ワーク・ライフ・バランス 野口英世の母 野口シカ物語」を熱演、好評を博しました。

第2部では、日本BPW連合会理事長の松原敏美氏のコーディネートにより、渥美雅子氏に加え、和歌山県商工労働部労働政策課主査の下村修氏、元内閣府男女共同参画局長の名取はにわ氏、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の渥美由喜氏によるパネルディスカッションが行われました。

「今こそ、男性のチャレンジを!」「ねばならない『have to』から自ら…したい『want』へ」「仕事を持つ女性の70%が出産退職する現状は『日本経済にとってモッタイナイ』」等のパネリストからの発言に、100名を超える会場からは拍手がわき上がりました。

7 Info

内閣府

2010 APEC女性リーダーネットワーク(WLN)会合日本開催

WLNは1996年以降毎年APEC議長国で開催されており、APEC加盟の21の国と地域の産業界、学界、行政、民間団体等の女性リーダー 500人程度が参加し、ネットワークを築く会合です。APECへの政策提言の場であるとともに各国女性の国際的な情報交換の場です。本年は我が国初の開催となり、現在、実行委員会を設置して9月中旬に東京での開催に向けて準備を進めているところです。全体テーマは「女性による新たな経済活動の創造－人・自然・文化を活かす－」。

8 Info

内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(鳥根県江津市)

日時：平成22年3月6日(土) 13:00～16:00

場所：江津市総合市民センター(江津市江津町1110-17)

主催：内閣府、江津市、

江津市男女共同参画のまちづくり実行委員会

内容：男女共同参画都市宣言文群読、内閣府報告、記念講演等 ※手話通訳、要約筆記あり

参加方法：申込不要(託児を要する場合は要予約)

問合せ先：江津市総務部人権啓発センター

男女共同参画推進係 TEL 0855-52-1018

9 Info

農林水産省

「第23回農山漁村女性の日記念の集い」開催

「農山漁村女性の日」は、多くの方に農山漁村における女性の役割を正しく理解して頂くとともに、女性の能力発揮を促進することを目的として定められ、女性達の学習や交流の機会として、農山漁村における女性の経営参画・社会参画の推進に大きな役割を果たしています。

本年度は、「次世代へつなげよう豊かなふるさとー共同参画でめざせ農林漁業・農山漁村復興ー」をキャッチフレーズに、23回目となる記念の集いを開催します。

当日は、起業活動等で活躍している女性達や若手女性の表彰、農山漁村における男女共同参画を表現した写真を表彰するフォトコンクールの他、食品ジャーナリスト金丸弘美氏による地域力を活かした食による地域再生の事例報告会や株式会社資生堂代表取締役副社長 岩田喜美枝氏による講演会などが予定されています。農林水産業関係者に関わらず、多くの方に聞いて頂きたいと考えています。詳細は、以下のHPをご覧ください。

<http://www.welior.jp/event/josei.html>

日時：平成22年3月10日(水) 10:00～16:00

場所：よみうりホール(東京都千代田区)

リレートーク

Relay Talk 1

旭川女性会議 会長

Togo Meiko

東郷 明子



男女共同参画の“まちづくり”を目指して15年、5周年の模擬市議会は百人近い市民実行委員会を作って学習、手話通訳を入れた議会で質問された学校給食食器の問題はそれ以後、毎年市と話し合いを続け改善に至りました。また議員となった女性の20%に当たる4名が現在議員として活躍しています。10周年にはスローフードをテーマに地元の農業高校生、旭川女子短大の学生を巻き込み、全国的に有名な旭川動物園で手作りクッキーやカレードッグを売りました。この経験から彼らは学校行事として販売が恒例となっています。また、市民への試食会で協力いただいた農家の女性と彼女たちの育てたお米を“ときめき米”と名づけて私の考案したパッケージで販売しています。その中に入れている動物園シールも好評です。これからも“共同参画”をテキストとして各地の情報を得ながら学習と実践を続けていきたいと思っています。

Relay Talk 2

宮崎県男女共同参画センター 所長

Kitaba Kyoichiro

北波恭一郎



著書や弁護士活動などから推察し、最適任者である福島みずほ氏が男女共同参画担当大臣に就任され喜んでおります。また本県出身ということも重なり、男女共同参画の推進に大いに弾みがつけばと願っています。

「おとなしい」といわれる県民性ですが、チャレンジする女性の模範としても、ますます活躍されることを祈念しています。

さて、全国で一番小さい？私どものセンターに、福島氏の蔵書が18冊ありましたので早速「福島みずほコーナー」を設置しました。近年は読書離れが指摘されますが、このコーナー設置を契機に図書利用増を期待するところです。

一方私は、日夜“男女共同参画セールスマン”として県内を廻らせていただいています。しかし、まだまだ性別役割分担意識が根強い土地柄、こちらは早く温暖化したいものです。特に男性に第2ステージをどう勧めていくか手腕が試されることでしょう。

編集後記

昨年の12月19日、女子差別撤廃条約採択30周年を記念して開催された「女性首長大集合!～地域・子育て・男女共同参画～」は、参加首長一同と福島大臣による宣言をまとめ、発表しました。

実は、今回の会合は、全部手作り。一般参加者募集のチラシ、当日配布のプログラム、資料、横断幕に至るまで、内閣府職員が作ったもの。当日は土曜日ということもあり、運営も職員総出で分担。

一般参加者の方からのアンケートでは、ほとんどの方から高い評価を受け、事務局としても胸をなでおろしたのですが、横断幕が人によって書かれたもので非常に味があって良かったという感想が印象的でした。

(編集デスク M.T)

【お詫び】

12月号p.17の取組事例フェイル「静岡市」において、川内ゆうじ氏による第1回シンポジウムポスターと男女共同参画情報誌「Pas a pas」13号表紙の画像が入れ替わっておりました。お詫びして訂正いたします。

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」1月号

www.gender.go.jp

第20号 ● 2010年1月20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 ● 株式会社エゴ

Women and Men in Japan 2010

Gender Equality Bureau, Cabinet Office, Government of Japan



内閣府男女共同参画局発行英文パンフレット

1月公表

http://www.gender.go.jp/english_contents/index.html