

共同参画



内閣府

Special Feature 1

特集1／男性にとっての男女共同参画
～男性の家庭への参画の現状～

Special Feature 2

特集2／特別鼎談 父親も育児を楽しもう！

Special Interview

スペシャル・インタビュー／西郷 真理子
株式会社まちづくりカンパニー・シープネットワーク
代表取締役



主な予定

Schedule

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）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

株式会社
良品計画代表取
締役会長(兼)
執行役員
松井 忠三氏



Matsui Tadamitsu

私ども(株)良品計画は、「無印良品」の企画・製造・販売をなりわいとしている会社である。国内335店舗、海外17ヶ国・地域に114店舗を展開している。海外17ヶ国のうち、香港、シンガポール、台湾、タイ、イタリア、スウェーデン、ノルウェーは女性が責任者である。特に香港、台湾は女性トップの活躍で目覚ましい業績を挙げている。経常利益1位は香港、2位が台湾である。世界の中で最も売り場づくりが秀逸なのは香港で、ダイナミックな販促を行っているのは台湾である。女性特有な緻密さに加え、マネジメント力も店舗展開力も男性トップの他国を凌駕している。親が子供の面倒を見る国情等が、働く自由度を担保している側面もあるが、何よりも彼女たちのアグレッシブさに驚く。夜遅くまで精力的に活動し、胴元の日本に対する要求は鋭く、粘り強い。受け手となる本社アジア業務部長も女性のため、女同士の限らない切磋琢磨が続く。彼女達が年2回来日する展示会時は、日本の女性社員にも大きな刺激となっている。直営店の女性店長比率40%も、部長になると12%になってしまう日本。グローバル化の進展と共に、女性幹部社員の育成・増大の絶好の機会にしたいと願っている。

目次

Contents

特集1

男性にとっての男女共同参画 ～男性の家庭への参画の現状～

Page 02

特集2

特別鼎談 父親も育児を楽しもう！

Page 06

スペシャル・インタビュー

住民が主体となることでうまれる居心地の良いまち／
西郷 真理子 株式会社まちづくりカンパニー・シーブネットワーク
代表取締役

Page 10

行政施策トピックス

若年層を対象とした女性に対する暴力の
予防啓発教材の作成について

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⑩／
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 14

その2 仕事と生活の調和推進だより⑩

Page 15

その3 長期的な視点に立った女性の人生設計を支援するために

Page 16

取組事例ファイル(自治体編)

長野県

Page 17

取組事例ファイル(企業編)

伊藤忠商事株式会社

Page 18

ニュース&インフォメーション

第2回日中韓女性科学技術指導者フォーラム開催 他

Page 19

リレートーク

藤原 春子(四季の会(岡山女性大学4期の会)副会長) ／
牧野 圭子(富山県民共生センター「サンフォルテ」)

男性にとっての男女共同参画 ～男性の家庭への参画の現状～

内閣府男女共同参画局総務課

1. 男性の家庭への参画に関する希望と現実

育児休業制度を利用したいと思う男性の割合は31.8%、育児のための短時間勤務制度を利用したい男性の割合は34.6%（厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」平成20年）など男性の育児参画に関連する制度についての利用の希望は高まっています。

しかしながら、平成20年の男性の育児休業取得率は、1.23%と低く、制度を利用したいと思っているものの実際には利用できていない男性が少なからずいることが分かります。

また、夫婦の生活時間の状況をみると、夫の育児に関わる時間は、妻の就業状況に関わらず1日当たり30分程度（総務省「社会生活基本調査」平成18年）と非常に短くなっており、我が国の夫の家事・育児に費や

す時間は、世界的にみても低水準にとどまっています（図表1参照）。

2. 男性の家庭参画を阻害する要因

総務省「労働力調査」によると、週35時間以上働く人のうち週60時間以上働いている人の割合は、30歳代、40歳代が最も高く、2割以上の男性が週60時間以上働いているなど、子育て世代の男性は長時間労働の割合も高くなっています。

また、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について希望と現実を聞いたところ、男性の場合仕事を優先している人の割合が、そのように希望している人の割合を大きく上回り3分の1を超えており（図表2参照）、ワーク・ライフ・バランスを実現しづらい状況が男性の家庭への参画を妨げていることが分かります。

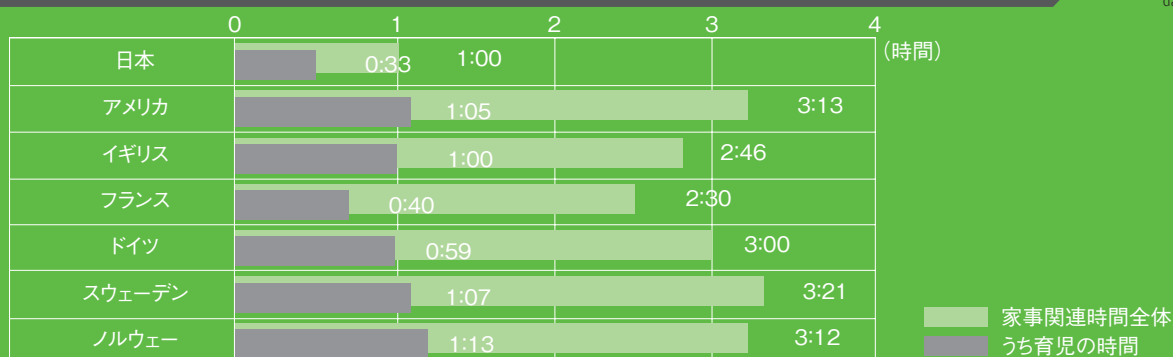
「夫は外で働き、妻は家庭を守る

べきである」といった固定的な性別役割分担意識も男性の家庭参画を阻害する要因として挙げられます。この点、「平成21年男女共同参画社会に関する世論調査」において、男性も初めて固定的性別役割分担に対する反対（51.1%）が賛成（45.8%）を上回りました。特に男性は若い世代において反対する人の割合が高くなっており、徐々にではありますが、固定的性別役割分担意識を持つ人が減少しています。ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、本人のみならず職場など周りの人の理解も必要であることから、意識の問題も重要であるといえます。

3. 男性の家庭参画による効果

厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」によると、夫婦のうち、この5年間に子どもが生まれ、出産前

図表1 6歳未満児のいる夫の家事・育児時間



(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men"(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Summary"(2006)及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

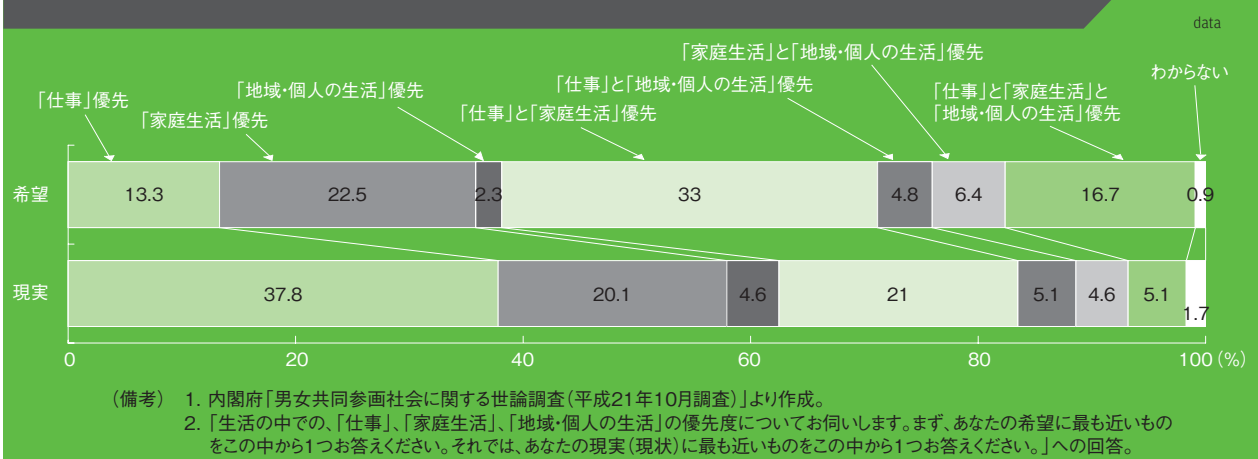
男性も女性も一人ひとりの個性や能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現のためには、男性の育児・介護等の家庭への参画が不可欠です。家庭への参画に関する男性の意識は徐々に高まっていますが、現実にはまだ低い参画状況にあります。

に妻が仕事をしていた夫婦について、出産後の夫の平日の家事・育児時間別に、妻の出産後における同一就業継続の割合をみると、「家事・育児時間なし」で39.1%、「4時間以上」で66.7%となっており、夫が平日家事・

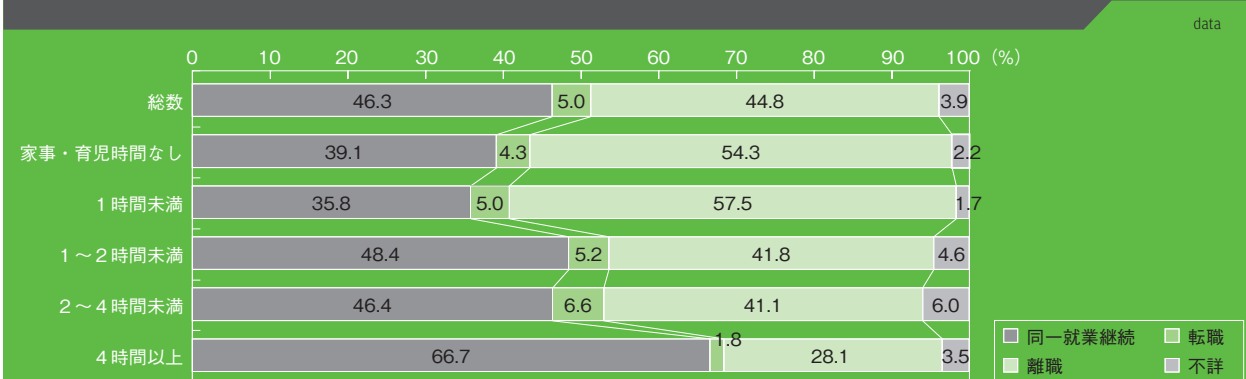
育児に参画している家庭では、妻が出産後も同じ仕事を続けている割合が非常に高くなっています（図表3参照）。また、夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降が生まれる割合も高くなる傾向にあります。

このように、男性の家庭参画を進めることは、男性・女性双方にとって、多様な生き方を選択できることにつながるものであり、男女共同参画社会の実現のために必要不可欠なものとなっています。

図表2 男性の「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の希望と現実



図表3 妻の就業継続の有無（夫の平日の家事・育児時間別）



男性にとっての男女共同参画 ～男性の家庭への参画の現状～

民間企業等で行われている男性の家庭参画に関する事例

「男性の育児参加を後押しする」旭化成グループの取組

旭化成株式会社 人財・労務部

旭化成グループの育児休業制度導入は昭和49年で、その歴史は35年以上になる。

当初は女性社員が子が満一歳になるまで取得することができる休業制度であったが、平成4年に男性社員にも対象を拡大すると同時に育児短時間制度も導入した。平成11年には、育児休業・育児短時間制度共に、子が3歳到達後の4月1日まで適用期間を延長。その後、短時間制度については子が小学校3年生終了まで利用できるようになっている。これらの制度改訂で女性社員の育児休業取得者数は飛躍的に伸び、出産・育児を理由とした退職者も激減した。しかし男性社員の取得は、休業・短時間共に数名にとどまっていた。なぜ男性社員は取得しないのか？

2005年6月、若手男性社員8名による「ニューパパプロジェクト」をスタートさせ、この「なぜ？」への答えを探った。プロジェクトが2ヶ月後に出した答えは、1) 男性社員は配偶者が専業主婦であったり、育児休業を取得していれば自分が育児休業を取らなくても仕事を継続できる場合が多い。2) 無給での育児休業は、長期にわたると生計にも支障がでてくる。3) 男性の育児休業取得は「特別」なことであると思われており、周囲の理解が得にくい。上司に申請するのにも心理的なハードルが高い。昇進に影響がでる

のではないかと心配もある。以上3点が、男性の育児休業取得の阻害要因になっている。というもの。

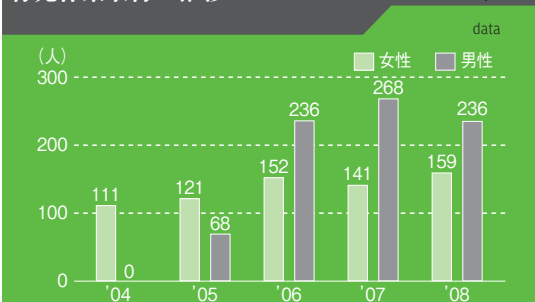
しかし、男性社員であっても、育児にもっと参画したいと考えている人は多いであろうし、また会社としても、社員が子育てに積極的に関わることは何ら否定するものではない。むしろ一社会人として、次世代を育てることは非常に大切なことである。そうであれば、会社からもっと強く、社員の育児参加を積極的に支援するメッセージを発信し、男性社員の躊躇を取り払い、彼らの背中を押す施策を検討することが必要であろう。そういった視点に立ち、労使での議論を経て、2006年1月に育児休業の改訂を実施した。改訂の主なポイントは、①育児休業の5日間有給化。②配偶者条件の撤廃。（配偶者が専業主婦でも取得できる。）③休業の複数回取得可能に。④短期であれば上司への口頭申請で取得可とする手続きの抜本的簡素化。以上4点。要は、「これなら誰でもとれるでしょ」

と要件を緩和し心理的ハードルを低くすることにより、男性社員の育児休業取得が当たり前の風土醸成をめざしたわけである。また、この改訂を実のあるものとするため、取得者には自社製品を利用したオムツなどをプレゼントする「育児休業取得促進キャン

ペーン」を展開している。さらに子どもが産まれて8ヶ月時点で育児休業を取得していない社員には上司経由で取得を促すメールを人財・労務部より発信するなど、定着のためにきめ細かいフォローを行っている。

制度改訂より満4年、累計で約900名の男性社員がこの育児休業制度を利用。取得率は配偶者が出産した男性の約5割となっている。取得平均日数は約7日と短期だが長期（3ヶ月）取得者も出始めた。多くのケースを積み重ねると、休業取得のためには、周囲の理解はもちろんのこと、上司が、対象となる社員の仕事をいかに理解しているかということが重要なポイントになることもわかってきた。男性の育児休業は、はからずも、マネジメントや仕事の仕方を見直すという、本質的な問題への問いかけともなっている。男女ともに子育てに参加しやすい企業風土をさらに確固たるものにするためにも、今後もこの問題に正面から取り組んでいきたいと考えている。

育児休業取得の推移





旭化成グループ社員の子育て参加促進の 吉志新町町内会の餅つきの様子
試み 「オープンオフィスデー」

父親たちの地域への参画

吉志新町シンプルライフ町内会グループ 町内会長 樫 一早雄

「九州の玄関口」と呼ばれる北九州
市門司区-吉志新町は、新門司港に
近い住宅街の一角にあります。1999
年に始まった土地区画整理事業で誕
生したニュータウンのため、30代、
40代の子育て世代が多いことから、
吉志新町シンプルライフ町内会グ
ループでは父親たちの地域デビュー
を促し、地域全体で子育てできるよ
う、様々な取組を始めました。

その中でも代表的な取組は、日ご
ろ仕事で忙しい父親たちが中心とな
り、町内を巡回パトロールする「夜

間パトロール隊」。月に1度子ども
たちも参加し、父親と一緒に通学路
や、子供が遊ぶ公園や交通量の多い
道路、街灯が届きにくい場所などを
巡回したり、防犯、防災情報の交換
会を行っています。

参加した父親からは、家に戻って
から、通学路や遊ぶ場所について話
をして、コミュニケーションが深まっ
たなどの声も聞かれます。

夜間パトロール等で培った父親
たちの結束で、もちつき大会や子供
たちとの野球大会、年末恒例のサン

タ訪問などのイベントにも、町内会
の住人が200名以上も参加しました。
夏祭りでは、今年は30メートルを越
える流しソーメン、父親たち手作りの
花火大会もあり、参加した子ども
たちも父親たちの頑張りに、笑顔と
歓声でこたえてくれました。

吉志新町シンプルライフ町内会で
は、町内会加入率100%を達成し今
後も強い結束で、地域や家庭に父親
たちが積極的に参加ができるような
活動を通じ、より良い街にしてい
きたいと思っています。

[コラム]

パパは育休中～北欧の事例

男女共同参画局総務課

男女共同参画の先進国と言われる北欧諸国では、育児に
ついて男性の参画を促進する取組が行われています。ノル
ウェーでは、両親が育児休業を合わせて最長3年間（うち1
年間は有給）取得できますが、この有給の1年間のうち、父
親に一定の休業期間を割り当てる「パパ・クォータ」を設け
ています。この割当期間は、2009年に6週間から10週間に
拡大されました。もし、父親が育児休業を取得しない場合
には、育児休業手当の支給期間がその分短縮されてしまいま
す。

駐日ノルウェー大使館ドッテ・バッケー等書記官は、「パ
パ・クォータ制度の意義は、男性にも家庭に参画してもら
い、家庭内でも平等を図るということ。また、職場におい
ても、人選などの際にプロジェクト途中での育児休業のリ
スクを見越して男性を選択する、という傾向を緩和するこ
とができるという利点もあるのです。」と話しています。

ノルウェーでも、特に若い男性は、積極的に家事・育児
に参画したいと考える傾向があるそうです。政府は「男女
平等・少子化対策・ワーク・ライフ・バランスの3つは一

体的に推進すべきもの」という認識に基づき、こうした若
い世代の希望をバックアップする政策を進めています。

バック書記官によると、最近、ノルウェーでは、育休中
の父親達が集まって、子どもの世話やゲームを楽しむ様子
をコミカルに描いた携帯電話のTVCMが人気とか。キャッ
チコピーの「Pappaer i Perm（パパは育休中）」は響きの
良さもあって流行語になっているそうです。こんなところ
からも、ノルウェーの社会で、父親の育児が既に「日常の
風景」になりつつあることが伺えます。

アイスランドでも、2000年から2003年にかけて新し
い育児休業制度を導入したところ、働く男性の9割以上が
育児休業を取得するようになるという劇的な変化がありま
した。同時に合計特殊出生率も2.0（2004年）と上昇に
転じ、現在でも欧州の中では高い水準を維持しています。

少子化の流れを止めるには、制度のあり方だけでなく、
「父親が育児にどれだけ参画しているか」も重要なポイン
トとなりそうです。

特別鼎談

泉 健太 内閣府大臣政務官、安藤 哲也氏、山田 正人氏

父親も育児を楽しもう！

泉 今回のテーマは、「男性にとっての共同参画」特に「家庭・地域への参画」です。「男女共同参画」は、女性の活躍促進などの側面だけでなく、男性側の意識改革も重要なのは言うまでもありません。とはいえ、堅苦しく考えず、男性が参画することで得られるメリットや育児を楽しむコツなどについて、私から見ると父親の「先輩」であるお二人を交えて語り合っていきたいと思います。では、まずご自身の子育てについて教えてください。

-はじめはみんな育児初心者-

安藤 僕は12年前に父親になりましたが、最初はまだ自分の中のOS（オペレーティングシステム。コンピューターを動かす基本的なソフトウェアのこと。ここでは、意識や思考様式のような意味あい）が古かったというか、共働きなのでやらねばという意識だけで、空回りして苦労しました。妻が休日出勤のときに一日育児を試みたら、へとへとになって。でも、女性でも、最初からできるわけじゃないし、こうやって失敗しながら日々慣れていくことが大事なんですよ。だから、やりたいことだけやるのではなくて、自分がちょっと体がしんどいときや、眠いときでも、おむつを替えたり、夜泣きに対応したり、少し前のめりにやってみると、技術的にもスキルがアップしてきて、楽になってくる。楽になると余裕が出てきて、子どもの表情を

うまく感じとれるようになって、いい循環に入っていました。

山田 私の家では、最初、男女の双子が生まれたんですね。妻とは共稼ぎで経産省の同期でして、子どもが生まれるまでは家事と仕事も二人で対等にやっていました。でも、子どもが生まれても私もすぐにはOSが変わらなくて、当たり前のように残業していたんです。深夜に帰宅しても、既に双子は寝ていますし、妻も育児で精根尽き果てたようになっていて。そういう中で3番目の子どもの妊娠が分かったときに、妻が「このままでは私は産めない。」と。そう言われた瞬間に、3番目の子どもの命より大切な仕事なんてあるはずもないんだから、僕がやらなくちゃいけないと思い、1年間の育児休業をとりました。私も最初の半年は、たどたどしく育児をやっており、ほとんど苦行でしたけれども、やるうちに子育てを楽しむ余裕が生まれてきて、残りの半年は毎日が本当に楽しかったです。子どもが成長していく過程を見ていると、自分が子どもだったころのことを思い出し、人生をもう一度生きているような感じになって、これはやめられないなという感じです。

泉 私は小さい頃、父親が自営業で家にいましたので、父親と過ごした思い出や感動が今でも記憶に強く残っています。自分も子どもが生まれたら絶対やってやりたいなという思いはあるのですが、うちは妻

が専業主婦なので、ほとんど任せっきりにしているところもあるんです。だから妻の见えない苦勞をなかなか分かってあげられない。やっぱりまだまだ夜中に子どもをあやすこととかは私はまだ苦手です。

-パパ友ネットワークを作ろう-

安藤 そういう育児に関する基礎知識って、習っていないし、誰も教えてくれないですね。

泉 そうですね。情報交換とかも余りできないというか。

安藤 ネットワークもないし。実は僕らの支援活動もそこに力を入れています。ママ友という、平日お母さんたちが自然と公園でつながるのは違って、お父さんたちがいきなり地域でデビューなんて難しいし、誰かのパパ同士というあやふやな関係性は結べないわけですね。利害関係がないから、本当はその方が楽なのにね。でも、育児をすると、結局母親と同じような、あるいはちょっと女性とは違う悩みや課題が必ず出てくるはずです。だから、僕らはパパ友を作ろうということと呼びかけているんです。

泉 それは私もすごく欲しいですね。

安藤 僕は今、地域に40人のパパ友がいますよ。保育園とか学童とか小学校で出会って。お子さんが大きくなっていくと、そういうコミュニティに出ますから、父親もそういう地域活動や学校に関わっていくことで、ネットワークができます。

今回は、「男性にとっての共同参画」を考えるため、内閣府の泉大臣政務官がお二人の男性ゲスト＝父親の子育ての楽しさを伝える伝道師として有名なファザーリング・ジャパン代表の安藤さんと経済産業省在職中に1年間の育児休業を取得した横浜市副市長の山田さん－をお迎えし、鼎談を行いました。

山田 子どもが生まれた直後は、パパが育児をしていると、孤独なんです。私も友達がいなくて、どこに行ってもママの集まりしかないので、辛い思いをしまして。小学校に上がると習い事などをする中で、安藤さんみたいなお父さんが中心となって引っ張ってくれたりします。でも、その前段階では、ネットワークを作るのは難しいので、自治体が支援できないかと考えているところです。

泉 なるほど。自治体によっては、親教室みたいなものを行っているところはあるものの、平日の昼間に設定されていたりして、そもそも行けないじゃないかということもありますよね。

安藤 そうなんです。最近はいだいぶ父親参加率も高まっていますが、結局もく浴体験しきしないところも多い。赤ちゃんの人形を使って風呂に入れる練習をするだけで父親になるスイッチが入るわけじゃないと思うわけです。

また、男性は対面相談とか電話相談をなかなか利用してくれませんが、僕らも今度、東京都と組んで相談事業を始めるのですが、メールやウェブの掲示板でやろうという話になりました。女性は男女共同参画センターに母親相談などの窓口があるので、行く人は多いですが、そういうところへ男性はほとんど行かない。父子家庭ゆえに行政のサービスを受けられていないという例も多いです。男性は育児情報を受けとめる

アンテナが立っていないと、情報も入ってこない。そうするとますます孤立してしまう。

山田 そうはいつでも、この数年、随分赤ちゃんを連れているお父さんが増えたなという実感はありませんか。

安藤 間違いなくそれは増えていきます。ただ、やっぱりファッションとしての育児止まりという人が多い。「流行のベビーカーを押している俺、カッコいい」というところで終わっちゃう。ベビーカーのスペックを気にするなら、例えば離乳食の食材に気をつける、子どもの健康状態をうんちで見るとか、育児そのものに目をやってほしいです。

－仕事と育児の両立－

泉 とはいえ、男性は仕事をしながらという人が圧倒的に多いわけですから、両立で苦労することもあるかと思います。

山田 難しい問題ですよ。私も昔は午前2時、3時まで残業していました。しかし、長時間ずっと効率が高い状態で働いているはずはないんです。8時間の中で効率よく働こうという個人の気づき、さらに組織としての気づき、これを是非それぞれの組織で広げてもらえたらと思います。

今回、横浜市に移って驚いたのは、ワーク・ライフ・バランスが実態として進んでいるということです。不要不急の会議は午後5時15分以降に入れないことを徹底している局長も何人もいます。父親の育児休業の取得

率も3年連続で4%台。4%は少ないですが、国よりは断然良いですね。

安藤 気づく人が増えてくれば、そっちがスタンダードになってきますね。

山田 30代、20代は意識が変わってきているのに、管理職クラスの方は、父親が育児をするというのが考えもつかなかった時代に青年時代を送っていますから、すぐに変わるというのは難しいです。海外勤務を経験したり、娘が社会人になったり、そういう人は気づきが別のところで発生しますが、そういうきっかけがない人にも政府側から働きかけてもらえるとありがたいと思います。

例えば、育児休業の取得率、女性職員の定着率、残業時間、休暇取得率を明らかにして、組織の内外から客観的に見られるようにするだけでも、気づきが生まれるのではないかと思います。どうしてうちの会社は、こんなに数字が悪いんだ？と。

泉 育児に伴う休暇というのは、上司になかなか言いにくい環境があるとも言われます。そこを、人事に直接申請して、それが承認されれば、人事が上司に対して、それでやりなさいと言える仕組みを作ると、組織としてもっと育児に対する認識が深まるのかな。

山田 それはあると思います。私は、企業で働く男性で育児休業を取った人と仲よくなる機会が多いのですが、むしろ人事の方から取らないかと言われることもあるそうです。もしかしたら「くるみんマーク」が欲



内閣府大臣政務官

泉 健太

少子化対策、行政刷新、消費者及び食品安全、男女共同参画、沖縄及び北方対策、防災、公務員制度改革等を担当。



NPO法人 ファザーリング・ジャパン

代表 安藤 哲也

2006年父親の子育て支援・自立支援事業を展開するNPO法人ファザーリング・ジャパンを立ち上げ、代表に選出・就任。



横浜市副市長

山田 正人

経済産業省在職中の2004年に1年間育児休業を取得。2009年12月に横浜市副市長に着任。

しいからなのかもしれないけれども、たとえそうだとした場合、人事から「育児休業がキャリアにマイナスにはならない」というメッセージを発することはとても意義のあることです。

泉 もっと言えば、育児休業を取得した人の上司も、その間仕事をうまく回すことができれば、プラスに評価されたら良いですね。

－ライフが充実すると生産性は上がる－

安藤 ワーク・ライフ・バランスは、シーソーのようにどちらかを犠牲にしないと成り立たないということではなくて、本来的には仕事も育児も楽しめるようなバランス感覚を身に付けることが大事なんですね。業務の効率化や時間管理など働き方の改革を行ってできた時間を、子育て期であれば家庭に投資するという感覚を持てばいい。

山田 ライフを充実させると、それが不思議と本当に仕事の面でもよくなっていくんですよ。

安藤 でも、それがまだ公的機関の統計で定量的・定性的に結果が出ていないんです。これが始めると経営者も変わってくるんじゃないかと。短期的な視点だけでなく、中長期的メリットに気づいてほしい。子育てがうまいパパは仕事もできると断言できます。

山田 段取り力ですね。子育ては、複数のことを、いろんなことを同時進行でやらないといけないから。

安藤 それに女性の部下、同僚とのコミュニケーションもうまくいくんです。つまり、育児をしていると、働くお母さんたちの気持ちや悩みがよく分かるようになる。子どもが熱を出したと保育園から呼び出されることは必ず年に何度かありますが、後ろめたい思いで帰るあの感覚を上司が分かってくれる。すると部下も帰りやすくなって、モチベーションも上がります。

山田 働いている側としては、職場で評価されたいという気持ちがあるのは当然なのですが、能力以上に評価されたいという気持ちがあると、長時間労働という形で頑張っちゃうことがある。本来は、能力どおりに評価されればいいわけですよね。そういう心の弱さというのが、かつての自分を振り返るとあったような気がしますね。

安藤 僕の知る限り、ワーク・ライフ・バランスを目的とした転職も始めています。そのことが理解できない企業は、いい人材が取れない。

共同参画の時代においては、男性の両立支援を5年、10年かけてきちんとした企業が、20年、30年後でも優良企業であり続けると思います。

－男性にとっての共同参画－

泉 では、最後にお二人から読者の方にメッセージを

お願いします。

山田 私はシンプルに、育児は楽しいし、仕事の役にも立つし、人生を豊かにするものなので、本当にこれは女性だけに任せておくのはもったいないと言いたいです。

安藤 男性の意識も変えなければいけないけれども、女性たちの意識もまだ古いと思います。育児をやりたい男性が増えても、仕事をした上に育児や家事まで頼んだらかわいそう、という女性もまだいますよね。でも、それは甘やかして、結局は男性の生活力、自活力を奪っているんですよ。シングルファーザーになってしまったり、介護の問題が出てきたときに、突然家事を始めるのはとてもたいへんなことです。家事責任も二人で一緒に負っていくということが本来の共同参画の姿なんじゃないかなと思います。

泉 今日はたくさんのことを教えてもらったような気がします。ありがとうございました。



「子ども・子育てビジョン」を策定しました。

内閣府政策統括官(共生社会政策担当)

内閣府では、子どもと子育てを応援する社会の実現に向けて、子育て支援の総合的な姿と将来の数値目標などを定めた「子ども・子育てビジョン」を策定いたしました（平成22年1月29日閣議決定）。

「子ども・子育てビジョン」について

「子ども・子育てビジョン」は、子どもを大切に作る社会を目指し、今後5年を視野に入れた総合的な子育て支援の方向性について示すものです。

本ビジョンは、「子どもが主人公（チルドレン・ファースト）」、「『少子化対策』から『子ども・子育て支援』へ」、「生活と仕事と子育ての調和」の3つを基本的な理念としています。

子育てについて、これまでのように個人に過重な負担がかかっている状況を改善し、これからは、社会全体で子育てを支えることにより、個人の希望が実現できる社会を目指していきます。

そのためには、バランスのとれた総合的な子育て支援を行うことが必要です。具体的には、子ども手当の創設、高校の実質無償化、児童扶養手当の父子家庭への支給、生活保護の母子加算などの「子育て家庭等への支援」と、待機児童の解消に向け

た保育や放課後対策の充実、幼保一体化を含めた新たな保育サービスの在り方の検討などの「保育サービス等の基盤整備」の2つをバランスよく、車の両輪として実施していくことを目指しています。

また、「子ども・子育て支援」を進める際には、「男女共同参画」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「子ども・若者育成支援」等のそれぞれの施策との密接な連携を図っていく必要があります。

待機児童の解消や男性の育児参加に向けて

ビジョンでは子ども・子育て支援に関する様々な取組や今後5年間の数値目標を掲げています。

その取組の1つに待機児童等の解消があります。例えば、3歳未満の子どもたちに対する保育サービスを、現在の75万人分（4人に1人）から年間5万人ずつ増やしていき、5年後の平成26年度には102万人分（3人に1人）の保育サービスを受けられることを目指しています。

また、放課後児童クラブの充実のために、現在81万人（5人に1人）がサービスを受けておりますが、平成26年度には111万人（3人に1人）がサービスを受けられることを目指しています。

このように、待機児童解消に向け

た取組を進める一方で、男性の育児参加促進の取組も進める必要があります。男性の育児休暇の取得率については、現在の1.23%を、平成29年には10%とする目標を掲げています。

また、6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事時間については、現在は1日平均60分ですが、これを平成29年には1日平均2時間30分になるように目指しています。

このほか、企業の取組を促進したり、地域の子育て力を重視して、子育て拠点を増やすなど、様々な取組が盛り込まれています。

子育てに夢を持てる社会を目指して

次代を担う子どもたちが健やかにたくましく育ち、もっと子どもの笑顔があふれる社会にしていくなために、この「子ども・子育てビジョン」は、子どもと子育てを全力で応援します。

内閣府少子化対策担当HP

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/vision/index.html>



住民が主体となることでうまれる 居心地の良いまち ～町並みの再生を実現する 都市計画家～

Saigo Mariko

今回は、2010年日経ウーマン・オブ・ザ・イヤーに選ばれたばかりの都市計画家西郷真理子さんにお話を伺いました。

ーもともと建築に興味がおありだったのでしょうか。

西郷 建築に興味を持って大学に入りましたが、単体の建築だけではなく、「まち」というものがとても面白く感じるようになったのです。1970年前半のニュータウンがたくさん完成をしてきましたが必ずしも居心地が良いわけではないこと、一方で歴史ある町は、居心地が良く様々な魅力があることに気づき、まちづくり（都市計画）の専門家になるために勉強を始めて、現在に至っています。

都市計画は、国土計画から始まり、都市の全体的な計画がまずありきのものです。住民の人たちが都市計画の決定に関わるというのは当時としてはほとんどなく、決定したことに従うだけでした。住民の人たちの考えをボトムアップで全体のプランに反映させていく手法は、今では、かなりの人たちが必要と思っています

が、当時としてはそのような意見は少数派でした。

もともと都市計画というのは公共の福祉を実現するためのもので、都市計画事業というのは基本的には市町村が行います。しかし、商店街の人も自分の商売利益だけでなく、町の利益のことも必ず考えているのです。そこで、住民が自らもリスクを負い、主体的に町づくりに関わってもらうということが必要と考えました。こうした住民が考える共益、公益を事業にしていけることが、新しいタイプの公共事業ではないかと私は思っています。

長浜の町並みは、必ずしもすべてが歴史的文化財のような価値を持つものではありませんが、町の人たちにとっては、生まれ育った町のアイデンティティーであり、価値があるわけです。その町並みの代表である黒壁では、維持が大変で壊されそうになるのですが、町の人達が保存のための署名運動を始めます。ここまではよくある話ですが、そこから先が長浜のすごいところで、市はその黒壁の町並みを市が買い取ってしまうのではなく、町の人たちに町おこしの事業をはじめないかと持ちかけ

たのです。その建物は、新しい地場産業の拠点となるガラス館として見事成功しました。これはまさに町の人たちが行う公共事業でこれから必要になってくる公共事業だと思います。

歴史的な町には、西欧も日本も道と建物の間にちょっとしたスペースがあって、ベンチが置いてあったりします。そのような道でも建物でもない空間が都市をより魅力的で居心地の良いものにしているのです。効率だけを考えると、そんな場所はなくても良いわけで、それよりお店の面積を拡げて商品をたくさん入れたいという考え方もあります。しかし、なぜ地方都市が衰退してきたかというと、私はそうした効率・合理性だけで都市をつくろうとして、その都市がもつ良い資源を壊してしまったからだと思います。

ー合理性の下で切り捨ててしまった昔のまちの良さをもう一度再生させるということですね。

西郷 そのとおりです。建物が残ってなくても再生する手がかりはあります。日本全国、歴史のない都市はほとんどありませんから、町の歴史を考えていくと、必ず何か手がか



西郷真理子

株式会社まちづくり
カンパニー・シープネットワーク
代表取締役

さいごう・まりこ／

1975年、明治大学工学部建築学科卒業。
1990年、株式会社まちづくりカンパニー・シー
プネットワークを設立。住民とのパートナ
シップを重視したまちづくりのプロジェクト
を実施している。川越市蔵造りの町並みの
保存と商店街活性化、香川県高松市の丸亀
商店街、滋賀県長浜市の商店街活性化など
を手がける。2010年日経ウーマン・オブ・ザ・
イヤーリーダー部門総合1位を受賞。

まちづくりは、女性に向いていると思います。

りが見つかってきます。

**ーまちづくりにあたって、女性ならではの視点が活かされるということ
はありますか。**

西郷 この仕事はたいへん女性に向
いていると思います。というのは、
女性はコミュニケーション能力が高
い人が多いからです。町には多様な
人が住んでいますし、子どもと高齢
者の方の声をまちづくりに生かして
いくというのはとても重要なこと
です。欧米では日本より10～15年
早く中心市街地の衰退が始まって
おり、ロサンゼルス郊外のある町の
商店街（メインストリート）では、
一時は銃を持たねば歩けないほど衰
退したということですが、その後見
事に再生します。そういったメイン
ストリート再生プロジェクトの中心
となったマネージャーは半分以上が
女性であったということです。

また、女性の場合は、食やファッ
ションなど生活スタイルに、こだわ
りがありますよね。そうした点も、
大量生産・大量消費ではない、新し
い町のビジョンをつくるのに役だっ
ているのかもしれませんが、また、子
どもを産んで育てることから得られ
る発想の豊かさというのも大事な要

素だと思っています。

**ー育児など家庭生活との両立という
点では、ご自身の経験は？**

西郷 近代以前は、家族は1つの生
産単位であり、家族で支え合って労
働や子育てを行なっていました。こ
れからは、家族だけではなく、地域
や数家族で支え合うような仕組みが
できたら面白いですね。私自身も、
娘は家族と地域社会に支えられて育
ててもらったという感じです。

女性が働いていく場合、個人の努
力だけでやろうとするのは限界があ
りますから、地域とのつながりは大
事です。例えば、集合住宅にコミュ
ニティレストランのような共同の炊
事場などのスペースがあり、住民の
人たちがその場所を介しているんな
つながりができるというアイデア
なんて良いですね。

**ー女性リーダーとして、まちづくり
の専門家として、これからの社会の
あり方をどうお考えですか？**

西郷 働いて社会参加することを通
じて、多様で重層的な人間関係を構
築できるということは、女性にとっ
て大きな強みになります。 また、
私はよくピラミッド型とネットワー
ク型という呼び方をしていますが、

まず、ピラミッド型というのは、モ
ノをつくるときにとても合理的な組
織のあり方です。男性は仕事を通じ
てピラミッド型社会に慣れています
が、女性はむしろネットワーク型の
人間関係を作るのが得意です。ネッ
トワーク型は、ピラミッド型に比べ
効率は悪いし、意思決定の所在が曖
昧ですが、組織として潰れにくいと
いう特性があります。ピラミッド型
だと、トップを叩くと瓦解してしま
いますよね。ネットワーク型の発想
をもった女性が社会にでると、今ま
でとは少し違う社会の仕組みがで
てくるのではないかなと思うの
です。ピラミッド組織の中でもネッ
トワーク的な部分を持っていること
が、組織の強さになりますから、そ
ういう意味でも是非女性の力は必要
です。

日本はまちづくりでもそうです
が、1色の色を決めて、すべてのそ
の色で塗ることをよしとしがちです
が、これからの社会の発展のため
にはそれではいけないと思います。
女性の参画促進は、多様でより魅
力的な社会を実現するための一歩
ですね。



若年層を対象とした女性 に対する暴力の予防啓発 教材の作成について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、現在、若年層を対象とした女性に対する暴力の予防啓発プログラム（以下、予防啓発プログラム）の開発と予防啓発教材（以下、教材）の作成を行っています。その概要をご紹介します。

1. 若年層を対象とした女性に対する暴力の予防啓発事業について

内閣府では、女性に対する暴力について、若年層が加害者及び被害者となることを防止する観点からの予防啓発プログラムを開発するため、平成18年度及び19年度に地方公共団体に委嘱し、調査研究を行いました。これらの調査研究の成果を踏まえ、現在、有識者及び関係省庁担当者を集めた「若年層を対象とした女性に対する暴力の予防啓発教材検討会」（以下、検討会）を立ち上げ、教材の内容等について検討を重ねているところです。

今年度は、9月から11月にかけて、教材（中間案）を用いた試行授業を、高等学校・大学で実施しました。現在、教材を用いた参加型授業の様子をわかりやすく紹介した映像資料（以下、DVD）及びこれらの使い方を解説した「指導者用

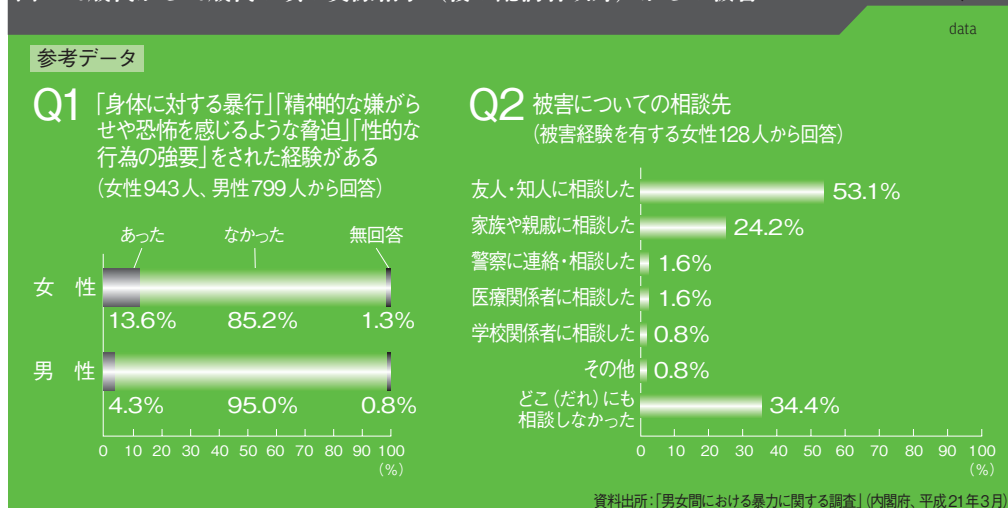
手引き」（以下、手引き）を併せて作成しているところです。

2. 10歳代、20歳代の頃の交際相手からの暴力被害について

内閣府が行った「男女間における暴力に関する調査」（平成20年度）では、10歳代から20歳代の頃の交際相手（後の配偶者以外）からの被害について聞いています。「身体に対する暴行」「精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫」「性的な行為の強要」のいずれかをされたことがあったという人は、女性で13.6%、男性4.3%であり、被害経験が少なくないことがわかります（調査の概要とデータは、図参照）。また、交際相手から被害を受けたときの相談先について聞いたところ、「友人・知人に相談した」が53.1%、「家族や親戚に相談した」が24.2%で、身近な人に相談している人が多いことがわかります。しかし、「どこ（だれ）にも相談しなかった」人も34.4%おり、誰にも相談できずにいる人も多いのが現状です。

交際相手からの暴力の問題が起こった場合には、一人で抱えずに相談すること

図 10歳代から20歳代の頃の交際相手（後の配偶者以外）からの被害



「男女間における暴力に関する調査」（平成21年3月公表）について

調査の目的

男女間における暴力に関する実態把握のため、平成20年10月から11月にかけ、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。3,129人（女性1,675人、男性1,454人）から回答（有効回収率62.6%）

調査項目

- ・配偶者暴力防止法についての認知
- ・夫婦間の行為における暴力としての認識
- ・配偶者からの被害経験
- ・交際相手からの被害経験
- ・異性から無理やりに性交された経験（女性のみ）
- ・男女間の暴力を防止するために必要なこと
- ・政府による広報の周知

で解決方法が見つかることが多いという
ことを若年層に知らせていくことが重要
だと思われます。また、友人・知人から
相談された場合には、暴力の問題に対す
る適切な知識を持っているかどうか、
周囲からの二次的被害を与えない上で大
切なこととなり、被害者を孤立させない
ことにもつながります。

交際相手からの暴力を未然に防止し
ていくことが重要ですが、もし問題が起
こったとしても、深刻化する前に支援を
求められるよう専門の相談窓口を周知し
ていくことも求められています。教材に
は、相談窓口についても必要な知識を得
ることができるよう、相談機関の情報も
載せる予定です。

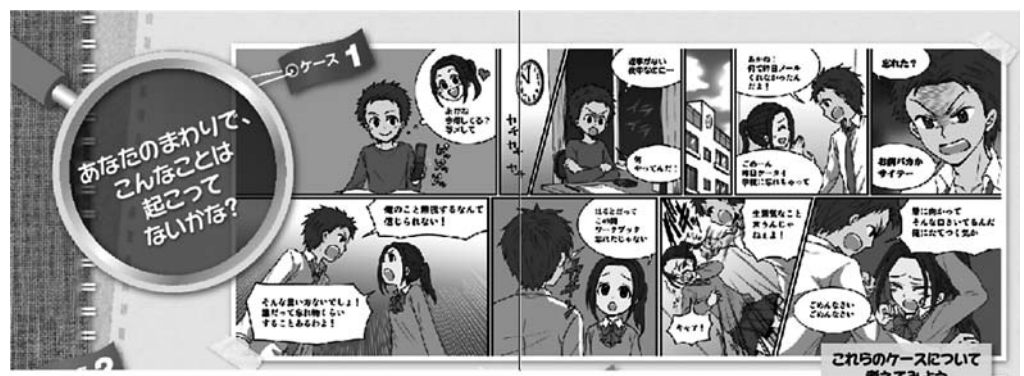
3. 教材の活用について

教材は、若年層に受け入れられやすく
するためいくつかの工夫をしています。
たとえば、若年層にとって身近なツール
である携帯電話にかかわるケースや、性
的暴力につながる可能性もあるケースを
取り上げ、それらのケースに登場する男
女二人の気持ちを考えさせたりグループ
で話し合わせたりするなど、こうした問
題に直面した若年層が、深刻な問題に発
展する前に立ち止まって考えてもらえる
内容としています。また、ケース紹介の
部分は、マンガを使うことで、若年層の
皆さんが、自分たちの生活の中で直面し

うる問題であることを容易にイメージし
ていただけるようにする予定です（イラ
スト参照）。

若年層の中には、交際相手がいる人も
いた人も、交際したことのない人もいま
す。交際したことのない人にも、自分
には関係のない話題だと感じさせることな
く、むしろ、身近なこととして捉え、こ
の教材の内容に関心を持って授業に臨ん
でもらえるような構成となるよう工夫し
ています。そこで、導入部分には、どの
ような人間関係においても、他の人とよ
りよい関係を作っていくことが人生を豊
かなものにするにつながり、大切だ
ということも盛り込む予定です。交際相
手のいる人の誰もが加害者や被害者にな
るわけではありませんが、暴力のない人
間関係の築き方について学ぶことは、将
来さまざまな人とのかかわりの中で生き
ていく上で大変重要です。教材では、こ
の点を強調したいと考えています。

内閣府では、DVDの完成後、手引き
を作成し、教材、DVD、手引きの三点
をセットとして、来年度、高等学校等教
育機関や男女共同参画センター等関係機
関に配布を予定しています。すべての受
講者にとって、この問題を身近に感じら
れる授業が展開されることを期待してい
ます。ぜひ積極的にご活用いただければ
と思います。



地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス

先進自治体⑩
宮城県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

渥美 由喜

企業ネットワークと行政間連携

先日、宮城県の『女性のチカラは企業の力』シンポジウムで、WLBに関する講演、コーディネーターをさせていただいた。WLBを普及するうえで不可欠な「企業ネットワーク」の構築と行政組織の連携という点で、画期的な事業なので、ぜひともご紹介したい。

宮城県は、2004年に47都道府県では最も早くポジティブアクションの推進を県の建設業入札ポイントに結び付けた。

2008年7月にはチェック項目を見直し、対象を入札参加企業以外にも広げた『女性のチカラを活かす企業認証制度』に移行させた。2008年度までは男女共同参画担当のポジティブアクションと子育て支援それぞれの企業表彰事業が並立していたが、企業巻き込みノウハウと予算確保という点で一長一短があった。両事業を普及の視点から統合した結果、2009年度から「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業表彰」を新設した。

依然として、WLB関連事業を労働、少子化、男女共同参画の3部署がバラバラに実施している自治体も少なくない。国は、自治体に対して横串を通すようにという指導はしているものの、現実には縦割りの弊害が完全に払しょくされたとは言えない。そのような中で、県の担当間で連携したのは画期的だ。

『女性のチカラは企業の力』普及推進事業は、2009年度からの3ヶ年計画であり、年に3回程度「サミット」が開かれる。メンバーは県内の先進企業10社で、業種、従業員規模は多種多様だ。行政はコーディネーター役に徹して、地元企業に自ら情報発信してもらおうという手法は斬新だ。

さらに、座長は県副知事が務め、企業に対するアドバイザーとして（財）21世紀職業財団所長が加わっている。このように宮城県では行政組織の連携が進んでいる点も画期的だ。

サミットの目的は、①企業同士の情報交換やノウハウの蓄積、②情報発信の場作りだ。筆者は、これまでの議事録を拝読したが、単なる先進取組事例の紹介にとどまらず、企業間で取組を学び、学ばれ、深めていくという相乗効果が起きている。

宮城県では、今後2011年度までに『地域版サミット』を県内4ヶ所程度で実施する予定だ。地域への浸透が期待される。

男性職員の育休取得推進へ

来年度、改正育児介護休業法が施行となる。主たる目標の一つが男性の育休取得推進だ。この点でも、宮城県は国に先んじてユニークな取組を進めてきた。

男性が育休を取得しない大きな理由は「職場の無理解」と「経済的理由」だ。そこで、宮城県では2009年4月から「新マイ（米とMyを引っ掛けている）パパ子育て参加プロジェクト」を導入した。これは、育児休業や特別休暇を得しにくい雰囲気を払しょくしようというものだ。男性職員の配偶者が出産する3ヶ月前までに男性職員は所属長に「育児参加計画書」を提出する。所属長は、計画どおり円滑に取得・実施できるよう、休暇中の業務分担や代替職員の確保等に努める。

また、男性の育休を経済的にサポートするために、県職員の互助会から（税金ではない）、1日に2000円が支給される。

他の自治体も、男性職員の育休取得推進を率先垂範すべきであろう。



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⑬

内閣府仕事と生活の調和推進室

韓国・シンガポール・日本の 少子化社会対策比較

内閣府では、少子化施策の参考とするために、「結婚」、「出産」、「育児」、「社会的支援」、「生活」等に関する意識及び実態に関する事項について、韓国、シンガポール、日本の3カ国の比較調査を実施しました。（※）

両立支援の観点から見たアジア3カ国におけるワーク・ライフ・バランスの意識は、どのようなものなのでしょうか。

●3カ国の両立支援制度

・産前後休業

出産休暇期間は、日本、韓国、シンガポールでそれぞれ14週、90日、16週となっており、また、韓国、シンガポールは有給ですが、日本では、健康保険からの出産手当金の支給となっています。

・育児休業

3カ国とも制度があり、シンガポールは年間6日間（対象期間は7年間）と、日本（子が1歳に達するまでの間）、韓国（子どもが3歳未満までに最大1年間）に比べて短い期間となっています。

●子育て参加に対する意識の比較

3カ国の育児における夫・妻の役割について聞いたところ（図）、日本では、「主に妻が行う」（「もっぱら妻が行う」＋「主に妻が行うが、夫も手伝う」）が63.8%と高く、「妻も夫も同じように行う（35.4%）」を大きく上回っています。

比較すると、韓国では、日本同様「主

に妻が行う」が70.1%と高く、特に「もっぱら妻が行う」は9.7%と3カ国中で最も高くなっています。これに対し、シンガポールでは、「妻も夫も同じように行う」が77.9%と最も高く、「主に妻が行う」が21.6%で3カ国中特に低くなっています。一方、「主に夫が行うが、妻も手伝う」と「もっぱら夫が行う」の回答は3カ国ともほとんど見られません。

3カ国では、子育てに参加する意識については大きな違いがあるようです。

●女性の継続就業の考え方は

育児と仕事との関係で、考えられる女性の理想の生き方についても聞きました。

その結果、日本、韓国では「出産するが、子どもの成長に応じて働き方を変えていく」がトップで、「出産を機にいったん退職するが、子どもの手が離れたら働く」と続くのに対し、シンガポールでは「出産するが、子どもの成長に関係なく働き続ける」が最も高く、継続就業の意識が高い結果となりました。

＊ ＊ ＊ ＊ ＊

政府として、少子化に歯止めをかけるスタンスを明確にして大胆な施策を打ち出している韓国とシンガポール。日本と社会文化環境が似ていることから、我が国でも参考になる施策が多いものと考えられます。

男女共同参画、少子化対策、ワーク・ライフ・バランス、密接に関わるこの3つを三位一体として、取組推進の動きを加速してまいります。

※

①調査対象国

日本、韓国、シンガポールの3カ国

②調査対象者

20歳から49歳までの男女

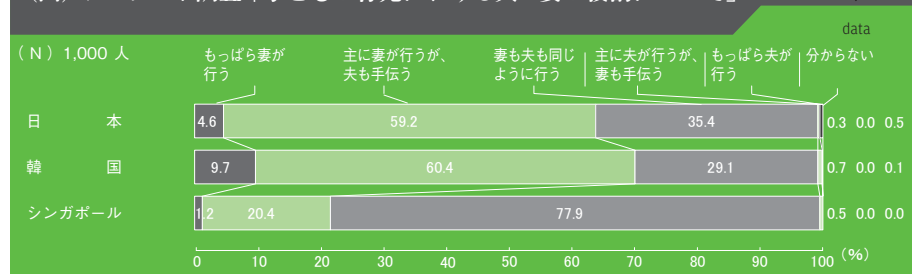
③調査時期

平成21年（2009年）2月～3月

④調査方法

各国とも1,000サンプル回収を原則とし、調査員による個別面接調査
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa20/hikaku/mokuji-pdf.html>

（図）アンケート調査「子どもの育児における夫・妻の役割について」



長期的な視点に立った女性の人生設計を支援するために

平成22年度 女性のライフプランニング支援総合推進事業について

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

文部科学省においては、平成21年度に「女性のライフプランニング支援総合推進事業」として、各地域における既存の社会資源（行政の支援、民間団体の支援等）を整理し、必要な対象に支援が届くような体制整備に関する検討を行うため、全国7団体において試行的実施を行ってきました。

「ライフプランニング」とは、従来の「キャリアプランニング／キャリアデザイン」にライフイベント（結婚・妊娠・出産等）を織り交ぜたもので、「女性のライフプランニング支援」とは、女性が就職・結婚・妊娠・出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で、自らの人生設計を行うことを支援することです。

女性のライフプランニング支援は、女性が十分な情報・学習に基づき多様な選択ができ、能力開発・能力発揮の意欲向上が促進される社会を目指すもので、各地域で実践されることが望ましいと考えます。

支援としては、講座等の学習、情報提供、相談等、様々なものが考えられ、地域における男女共同参画推進のための拠点である男女共同参画センター等において取り組まれることが相応しいと思われしますが、現状では、どのような内容を、どのように行えばよいかといったノウハウが十分ではなく、各地域ですぐに実施されるのは困難と考えます。

以上のことから、平成22年度においては、地方の男女共同参画センター等が活用できる学習プログラムの作成を予定しており、平成23年度以降、これらを普及していくことを考えております。

女性のライフプランニング支援は、女性の生涯にわたる支援ですが、特に以下の項目が課題と考えます。

①女子学生

将来にわたる働き方・生き方を考える上で初職の選択は非常に重要です。現在

の就職活動は、「自分のやりたいこと」「自分に合っていること」といった“自己実現”“適職”といった視点に重きが置かれがちで、長期的なライフプランニングの視点から、初職を決定することの支援は十分なされていないのが課題です。

②雇用女性

初職について数年で現在の勤務先や勤務形態での就業に迷いを感じている女性、結婚・妊娠・出産等で就業継続を迷っている女性、数少ない女性管理職として職場で孤立感を感じている女性などが多いと考えます。しかしながら、雇用女性にとって、勤務先以外の講座等にはなかなか参加しにくいのが現実です。これらの女性に、どのように働きかけを行い、支援を届けるかが課題です。

③子育て中の女性

再就職の決断はしていないが将来に漠然とした不安を感じているなど、この時期の女性の悩みや迷いは、本人または周囲の人も「子育てに関する問題」としてとらえがちで、女性自身の問題として認識しにくいという課題があります。子育て支援と平行し、女性自身が将来展望を持つような支援が必要です。

④不就労で生活困難を抱える女性

いわゆる「ニート」については、女性の問題が見えにくく、女性がニートと同様の困難を抱えていても「家事手伝い」として問題が潜在化しがちと言われます。困難を抱える若年女性については、横浜市など一部の地方公共団体で取組が始まっていますが、十分な検討がなされていないのが現状です。

以上の4つが課題と考えられ、これらを主な対象とした学習プログラムの開発等を6団体に委託し、平成22年4月から事業を実施することを予定しています。本事業については担当までお問い合わせください。

【問い合わせ先】

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課男女共同参画推進係
電話：03-5253-4111（代）（内線2654）

長野県

性別によって制約されずよりのびやかに暮らせる長野県をめざして

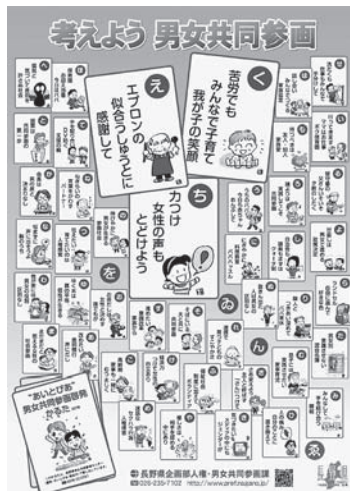
長野県では、平成22年度を目標とする「第2次長野県男女共同参画計画」に基づき、行政分野、地域社会、職場の3つの分野で重点プロジェクトを定め、女性の登用、地域活動における女性の参画促進、男女が共に働きやすい環境づくりなど、総合的に施策を進めています。



「男女共同参画フェスティバル2009」の様子



「男女共同参画地域づくり講座」旗揚げアンケートの様子



男女共同参画啓発ポスター

男女共同参画フェスティバルの開催

昭和58年に女性の地位と福祉の向上を目指して官民一体の推進団体として発足し、地域における女性問題の解決の推進役として活動してきた、長野県男女共同参画推進県民会議とともに、男女共同参画意識の高揚を図るため、開催地となる市町村との共催で「男女共同参画フェスティバル」を開催しています。

毎年、県内各地から700名を超える皆さんが参加し、男女共同参画社会の実現を目指し、盛大に行われるイベントです。

今年度は11月7日（土）に、「共にかがやく未来のために」をテーマに開催しました。作家の落合恵子さんによる講演や、地元の企業や地域組織で活躍する方々によるパネルディスカッション等が行われました。

男女共同参画地域づくり講座

「地域組織の意思決定への女性の参画」を推進するため、県下10の広域単位で講座を開催しています。

講座では、フリージャーナリストの内山二郎さんにコーディネーターをお願いし、自治会やPTAの役員、市町村議会議員の方などをパネリストに迎えて、「男女共同参画」に対するイメージ、地域での活動や課題について語っていただきます。

また、参加者全員が設問に色紙で回答する「旗揚げアンケート方式」により、地域づくりについて活発な意見交換を行っています。

女性の活躍支援・トップセミナー

企業などのトップの意識改革を進めることで、雇用の場における男女間の格差是正や女性の活躍を促進するために、経営者団体の研修会などに講師を派遣し、「働きやすい職場づくり」への提言や事例紹介を行っています。

今年度は教育・行政分野の管理職等を対象としたセミナーも開催しました。

また、商工団体の経営指導員の研修会にも講師を派遣し、中小企業への経営指導の際に、ポジティブアクションやワーク・ライフ・バランスの視点も取り入れていただけるよう、取り組んでいます。

啓発ポスターの作成

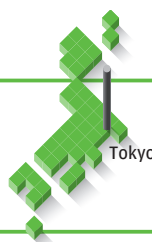
県民の皆さんに、男女共同参画について考えるきっかけとしていただけるよう、男女共同参画センターの講座の受講生が作成した「かるた」をモチーフにした、「考えよう男女共同参画」ポスターを作成しました。

市町村の協力を得て、公民館や文化施設など、県民の皆さんの目に触れやすい場所に掲示しています。

（長野県人権・男女共同参画課）

長野県は、本州の中央部に位置し、標高3,000m級の高山に囲まれています。南北に長い地形のため、冬の気候は地域によって差があり、北部では雪が3mを越えるところもある一方で、南部は太平洋側の温暖な気候に近いところもあります。上高地や軽井沢など美しく豊かな自然と、善光寺や松本城といった名所・旧跡などの観光資源にも恵まれ、国内外から多くの観光客が訪れています。

伊藤忠商事株式会社



人材多様化に向けて ～「数の拡大・制度整備」から「定着・活躍支援」へ～

当社では、社内外の環境変化に対応し、新規事業の開拓・海外展開を加速するため、性別・国籍・年齢を問わず多様な人材の確保・育成を積極的に推進しています。2003年12月に策定した「人材多様化推進計画」（2008年度末まで）では、女性や外国人等の多様な人材の「数の拡大」や育児・介護支援等に関する「制度整備」を実施しました。その結果、例えば女性総合職の数については、表①②のとおり着実に増加しています。

さらに、次の段階として、2009年4月には「人材多様化推進計画2013（日本）」（2013年度末まで）を策定し、多様な人材の「定着・活躍支援」に主眼を置いた施策を積極的に推進しています。

1月に社員用託児所「I-Kids」を開設

地方自治体等における「待機児童問題」が深刻化する中、育児休業からの計画的な復職が難しくなっていること等による女性社員のキャリア継続への阻害要因を少しでも緩和し、社員の働き続ける意欲を支援することを目的に、2010年1月、東京本社近隣に「社員用託児所 I-Kids（アイキッズ）」を開設しました。

女性社員のキャリア形成のサポート

女性社員の定着・活躍支援に向けて、女性社員が自身の当社における将来像を描くことを支援するため、以下の取組を行っています。

① 2004年度に開始したメンタープログラムを拡大し、2010年9月に『外苑前フォーラム』を開始しました。育児と仕事の両立や海外駐在など、先輩女性社員の体験を車座形式で若手社員が共有できる場を提供し、ロールモデルを提示しています。

② 若手社員対象の集合研修の際に、人事部員による個別のキャリア面談を実施するなど、社員一人ひとりのキャリア形成を支援する取組を拡充しています。

メリハリのある働き方の実現に向けた取組

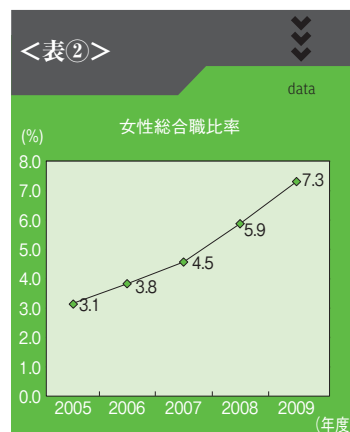
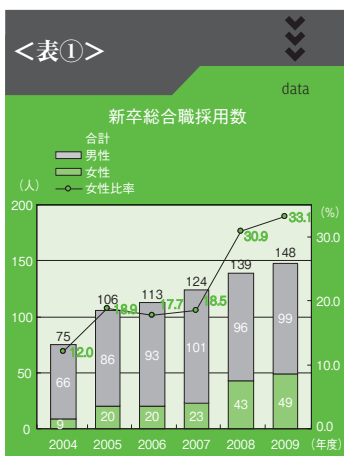
多様な人材が長期に亘り活躍するためのメリハリのある働き方を実現するため、2009年度より、「夏季休暇不取得申請制度」を導入しました。これは、6月～10月に休暇を5日以上取得できない場合に、その理由と共に人事部に申請する制度です。本制度により、85%以上の社員が5日以上以上の休暇を取得し、休暇取得日数は、全社平均で1.2日増加しました。

また、2009年度に、全国内勤務者を対象とし、適正な時間管理に関するe-learningを実施しました。これにより、長時間勤務防止や健康管理強化等を促進しています。

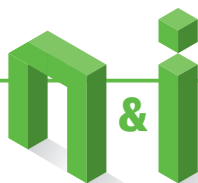
人事部内に「人材多様化推進室」を設置

上記のとおり、ますます人材多様化が会社として重要となってきたことを受け、人事部全体の役割分担を見直し、これまで分散していた多様な人材の定着・活躍支援に関する業務を一つの部署に纏め、より効果的な施策の立案・実行を目指していくことを目的に2009年10月に「人材多様化推進室」を設置しました。

伊藤忠商事株式会社は、1858年の創業以来、150年以上にも亘り事業を拡大し、現在は世界75ヶ国に150以上の拠点をもち、連結従業員数58,186人（09年9月末）の大手総合商社として、繊維、機械、情報通信・航空電子、金属・エネルギー、生活資材・化学品、食料、金融・不動産・保険・物流の各分野において国内、輸出入及び三国間取引を行うほか、国内外における事業投資など、幅広いビジネスを展開しています。



【I-Kids 施設概要】
 保育対象：0歳（生後57日目以降）～3歳までの子
 定員：18名（月極め・一時預かり）
 開園時間：8:00～19:00
 （21:00まで延長可）



[News & Information]

1

News

文部科学省

第2回日中韓女性科学技術指導者フォーラム開催



平成21年10月31日、高円宮久子妃殿下ご臨席のもと、東京大学で「第2回日中韓女性科学技術指導者フォーラム」が開催されました。本フォーラムは、文

部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」の一環として、平成20年2月の韓国梨花女子大学での開催に続く2回目として開催されました。今回は、韓国・中国からの代表団を始め、両国の留学生や女性教員を含む百数十名が開催大学である東京大学に参集しました。

冒頭の濱田東京大学総長の開会の辞に続き、国際女性技術者・科学者ネットワークの日本国名誉総裁であられる高円宮妃殿下よりご挨拶をいただき、泉科学技術・学術政策局長、岡島内閣府男女共同参画局長が来賓挨拶を述べた後、3つのセッション及びパネルディスカッションが行われ、今大会のテーマである「科学技術の発展における女性の役割：東アジアの明るい未来に向けて」や「科学技術分野における女性リーダーの育成」等に関し活発な議論が行われました。

3

News

総務省

国家公務員育児休業法の一部改正

「国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」は平成21年11月30日に成立し、同日公布されました。

我が国における急速な少子化を踏まえ、国家公務員においても、男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と家庭の両立をより一層推進することを目的に、以下のような改正内容となっています。なお、同法の施行期日は平成22年6月30日までの政令で定める日です。

- (1) 配偶者が育児休業中の職員であっても育児休業等を取得できることとしました。現行制度では配偶者と同時に育児休業を取得することはできないとされていますが、これを可能とする改正です。育児短時間勤務及び育児時間の両制度についても同様に、配偶者が育児休業中でも取得可能としました。
- (2) 子の出生後一定期間内に育児休業を取得した場合には、その後再度、育児休業を取得できることとしました。出産直後の妻の負担を夫が手助けしやすくすることを目的として、現行制度では原則1回のみとされている育児休業の取得を、一定の期間（産後8週間）についてはノーカウントとし、その後再度、取得可能としました。

2

News

国立女性教育会館

「人身取引に関する日・タイ合同ワークショップ」の開催



平成21年11月23日～12月5日、「人身取引に関する日・タイ合同ワークショップ」研修のために関係者15名がタイから来日しました。タイでは、JICAが人身取引の被害者保護と自立支援のため

の関係機関の連携協働を促進するプロジェクトを進めており、プロジェクト初の日本における研修を国立女性教育会館が委託を受けて実施しました。

国際的な協力・連携が必要とされる人身取引の問題解決に向けて、日本・タイ両国の人身取引対策について把握し、理解を深めるために、関係省庁・機関との意見交換や官民シェルターの視察、在日タイ人グループ活動について話を聞く機会が持たれました。

中央・地方府の被害者保護・シェルター関係者を中心に、検察・警察関係者、NGOで構成された研修メンバーは、被害者の保護と帰国支援に関わる両国関係機関の役割について理解するとともに、防止のための被害者情報のあり方や、両国の法制度の違いについて理解を深めました。

(写真：12月3日成果発表会)

4

News

内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(茨城県守谷市)を開催



1月23日、茨城県守谷市において、内閣府との共催で守谷市男女共同参画宣言都市記念式典が開催されました。

記念式典では、守谷市男女共同参画都市宣言の宣誓が来場者全員の唱和により行われ、一人ひとりが夢と希望を持ち、心の豊かさを実感できる「思いやりと活力あふれるまちづくり」を目指すことを誓いました。

続いて、内閣府から男女共同参画の現状や政府の取組等について報告があった後、男女共同参画をテーマに募集された標語の入賞者表彰、守谷ふれあい太鼓による和太鼓演技が行われました。

さらに、中央大学法学部教授の広岡守穂氏により、「妻が僕を変えた日～自分らしく生きるために～」と題した記念講演が行われ、5人の子どもたちを妻と一緒に育てた軌跡や子育て卒業後の人生について、語られました。

最後に、公募により採用された「守谷市男女共同参画イメージソング～時を越えても～」が披露され、守谷市における男女共同参画の推進が本格的にスタートしました。

[News & Information]

5

News

内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(沖縄県宜野湾市)を開催



1月30日、沖縄県宜野湾市と内閣府との共催で、宜野湾市男女共同参画都市宣言記念式典が開催されました。

新崎誠実・新崎洋実姉妹によるピアノ演奏で華やかに幕を開けた記念式典では、男女共同参画をテーマに募集された標語・シンボルマークの入賞者表彰が行われた後、内閣府男女共同参画局岡島敦子局長より、男女共同参画の国際的な背景から、男女共同参画社会の必要性、その現状や政府の取組等についての基調講演がありました。

最後に、宜野湾市長、宣言文起草会議委員、市内の中学生により宜野湾市男女共同参画都市宣言文の朗読が行われました。これにより、「市民が主役のねたての都市・ぎのわん」の実現を目指し、一人ひとりの個性が尊重される男女共同参画社会の形成を、市を挙げて積極的に推進していく姿勢が改めて示されました。その後、舞台上の朗読者と会場をつなぐ「心をつなぐふーせんりレー」が行われ、会場全体が一体となるとともに、大きな拍手が沸き起こり、高潮した雰囲気のまま式典は終了しました。

6

News

内閣府

男女共同参画推進連携会議・奈良女子大学との共催でシンポジウムを開催



1月31日、「『地域力・女性力を活かして男女共同参画推進』あなたの力に、あなたの力を！ー仕事と地域社会に活かす女性力ー」と題したシンポジウムが開催

されました。

まず、衆議院議員、元内閣府特命担当大臣(男女共同参画等担当)の高市早苗氏から「国政の現場から見る日本の男女共同参画」を演題に基調講演が行われました。

その後、「あなたの力に、あなたの力を！ー仕事と地域社会に活かす女性力ー」をテーマに、奈良県くらし創造部男女共同参画課長の加藤雅子氏のコーディネートのもと、(株)マザーネット代表取締役社長の上田理恵子氏、木津川市長の河井規子氏、日本労働組合総連合会奈良県連合会会長代理の竹平均氏、NPO法人「Salon de kid's ネット」理事長の矢田紫真子氏をパネリストに意見交換が行われました。会場から「労働と家庭の両立」、「仕事の原動力」、「非正規雇用の問題」等、多数の質問が寄せられ、会場と一体になってパネル討論が行われました。

7

Info

内閣府

平成22年度男女共同参画週間キャッチフレーズ募集

内閣府では、6月23日～29日に実施する「男女共同参画週間」の趣旨を広く浸透させるため、以下のとおりキャッチフレーズを募集します。

募集内容：男性も女性も幅広い層の人たちに「男女共同参画」を理解して頂けるようなシンプルで心に残るキャッチフレーズ

応募資格：個人のみ。未発表の自作のものに限る。

応募期間：2月26日(金)まで必着

応募方法：官製ハガキ、電子メール、ファクシミリ1通につき1作品を、住所・氏名・年齢・性別・電話番号を記入の上、下の宛先までお送りください。応募作品は返却しません。

〒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「キャッチフレーズ募集係」あて

FAX 03-3581-9566 <http://www.gender.go.jp/>

審査、表彰、著作権等の詳細についてはHPに掲載している募集要項をご覧ください。

8

Info

国立女性教育会館

全国女性アーカイブ所在情報データベース公開



国立女性教育会館では、1月に、全国女性アーカイブ所在情報データベース(http://winet.nwec.jp/w-archive_japan/)を公開しました。

「女性アーカイブ」(女性に関わる原資料)は、過去の女性たちの生き方や活動を今に生かし、未来につないでいくための貴重な資料です。

これまで所在情報が広く知られていなかった、日本国内各地の「女性アーカイブ」を保存・公開している施設・機関・団体の情報をデータベース化した全国女性アーカイブ所在情報データベースでは、各機関で所蔵する女性アーカイブの概要、利用できるサービスなどを掲載しています。

任意のキーワードを入力して検索するほか、機関種別、地域/都道府県からも検索できます。

各種データベース等を横断検索できる女性情報CASS(<http://winet.nwec.jp/hbs/index.html>)から、他のデータベースとの横断検索も可能です。ぜひご利用ください。

リレートーク

Relay Talk 1

四季の会(岡山女性大学4期の会)副会長

Fujiwara Haruko

藤原 春子



思い起こせばH7年男女共同参画アドバイザーを受講する機会を得て、今までの生き方を振り返ることができました。H10年ヤングリーダー会議に出席し、男女共同参画に関する主要省庁の課題の説明、施策を聴き、いろいろなことがあるのだな～と感じたことを覚えています。

全国の方々との交流会では、まだまだ頑張れることを確信して、今につながった活動ができていることを感謝しています。

国立女性教育会館に宿泊してアドバンスコースを受講し、体も心も自然の中でどっぷりとひたり、目いっぱい「勉強」したことを思い出します。一般の方々にもわかるように広報(施設、講座、男女共同参画の啓発)をしてほしいものです。

現在は、地域にて「みなんにし親子ひろば」を展開中です。男女共同参画を元にして自分育て、若い親育て(家族、夫婦)、共に育ち合う関係づくり、環境づくりのための活動を続けていきます。

Relay Talk 2

富山県民共生センター「サンフォルテ」

Makino Keiko

牧野 圭子



富山県民共生センター「サンフォルテ」は、オープンして13年、現在は指定管理者として富山県女性財団が事業を担っており、事業評価を徹底的に行いながら、時代のニーズにあった効果的な事業運営に努めています。

富山は、女性の正規就業者の割合や共働き率がとても高い県です。そのため、女性社員の管理職セミナーや起業入門講座など、「仕事」に関する講座の開催に力を入れており、素敵な働く女性のお話をお聴きしたり、お目にかかったりする機会が増えています。どの講師も、言葉は違いますが、「自分は、何の(誰の)ために働いているのか」という信念をもってお話されていたこと、また、人とのコミュニケーションやネットワークを大切にしていってよかったことが印象に残りました。私も、信念をもち、コミュニケーションを大切にしながら自分の仕事に取り組んでいきたいと思っています。

編集後記

今回の特集は、男性の家庭・地域への参画ということで、それぞれ3人のお子さんの父親で子育て真っ盛り中、泉内閣府大臣政務官、山田横浜市副市長、安藤NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事の三氏による鼎談を企画しました。

男性が3人集まっただけの父親の子育て談義に大いに盛り上がり、予定の時間があっという間に過ぎてしまいました。これから子育てに参画する男性ばかりでなく、女性にとっても大変参考になる鼎談だったのではないのでしょうか。

ところで、鼎談という言葉の意味は、鼎(かなえー食物を煮るのに用いる金属製または土製の容器)の脚が三本であることから、三人が向かい合って話しをすることなのだそうです。

(編集デスク M.T)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」2月号

www.gender.go.jp

第21号●2010年2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●株式会社エポ

3月10日は 「農山漁村女性の日」

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



全国記念行事の開催

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)

「農山漁村女性の日」 とは？

この日は、多くの方に農山漁村の女性の
役割を正しく理解していただくとともに、
女性の能力発揮を促進することを
目的として定められています

■主 催：全国農業会議所／JA全国女性組織協議会／全国生活研究グループ連絡協議会／全国酪農青年女性会議／
全国林業研究グループ連絡協議会女性会議／全国漁協女性部連絡協議会／全国女性農業経営者会議／
社団法人 農山漁村女性・生活活動支援協会

■後 援：農林水産省 内閣府

■協 賛：株式会社 イトーヨーカ堂／社団法人 国際農業者交流協会 (JAEC)／社団法人 全国漁港漁場協会／社団法人 全国農業改良普及支援協会
全国農業新聞／社団法人 全国酪農協会／独立行政法人 農業者年金基金／社団法人 農山漁村文化協会／社団法人 大日本農会

■事務局：社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会