

共同参画



内閣府

Special Feature 1

特集1／「平成22年度男女共同参画社会づくりに向けての
全国会議」について
～話そう、働こう、育てよう。いっしょに。～

Special Feature 2

特集2／男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、
女性のチャレンジ賞、男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

Special Interview

スペシャル・インタビュー／日置 真世

北海道大学大学院教育学研究院附属子ども発達臨床研究センター助手
特定非営利活動法人地域生活支援ネットワークサロン理事兼事務局顧問



主な予定

Schedule

9月19日～21日	2010 APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合
9月23日	APEC男女共同参画担当者ネットワーク（GFPN）
10月1日～3日	日本女性会議2010きょうと （主催：日本女性会議2010きょうと実行委員会、京都市）
10月8日	全国男女共同参画宣言都市サミット（岩手県大船渡市）
10月16日	男女共同参画宣言都市奨励事業（島根県松江市）
10月23日	男女共同参画フォーラム（沖縄県）
10月29日	男女共同参画フォーラム（奈良県）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

株式会社
キャリア
ネットワーク
代表取締役
会長
河野 真理子



Kouno Mariko

今、日本企業には、「イノベーション」が必要とされています。市場の不確実性、ニーズの多様化の中で、製品・サービス・組織、そして仕事のプロセスにおいても、「変革」が求められているのです。今までとは異なる視点や価値観による、新たな生産性向上への取り組み、高付加価値商品やサービスの創造が急務であります。しかし、イノベーションには方程式がありません。「イノベーションの起こる確立を高くする」ために、方策を練るのみです。

その方策の一つとして、「異なる（多様な）経験から成る、異なる（多様な）価値観の投入」が考えられます。それが、「ダイバシティ・マネジメント」です。ダイバシティのとらえ方は組織により異なりますが、外国人・女性・障がい者などの枠組みに加え、企業では、理工系（技術系）・博士・再就職者など、多様なキャリアやライフスタイルを背景とする個々を、ダイバシティとしてとらえることが重要でしょう。そして、その能力・価値観を活かし、今までとは異なる着眼力・発想力で、次のステージを切り開くことができれば、持続的経営に向けた一助となり得るでしょう。

現在、日本のメーカーや研究機関には、理工系出身であり女性である人材は少数です。また、専門職の場合が多く、理工系出身経営者（いわゆる女性のMOT）、プロジェクト・マネージャー（リーダー）は、極めて少ない状態です。

科学技術立国日本の復興のために、このような分野にも、男女共同参画の目は重要だと思います。「理工系の女性が日本を変える」、この一つの可能性に、今こそ、かけてみる時代（とき）ではないでしょうか。

目次

Contents

特集1	「平成22年度男女共同参画社会づくりに 向けての全国会議」について ～話そう、働こう、育てよう。いっしょに。～	Page 02
特集2	男女共同参画社会づくり功労者内閣 総理大臣表彰、女性のチャレンジ賞、 男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰	Page 06
行政施策トピックス1	仕事と生活の調和推進だより	Page 11
スペシャル・インタビュー	地域の課題こそ宝～釧路発「新しい公共」を実現するNPO／ 日置 真世 北海道大学大学院教育学研究院附属子ども発達臨床研究センター助手 特定非営利活動法人地域生活支援ネットワークサロン理事兼事務局顧問	Page 12
行政施策トピックス2	韓国・オランダにおける男女共同参画について	Page 14
連載	その1 ワークライフ・マネジメント実践術④／ 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 16
	その2 こんにちは！厚生労働省です。～雇用の分野における男女共同参画の 取組をご紹介します～ 平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況	Page 17
	その3 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 委託先団体の取組の紹介	Page 18
取組事例ファイル（自治体編）	新潟県	Page 19
取組事例ファイル（企業編）	株式会社 妙徳	Page 20
取組事例ファイル（団体編）	NPO法人J-Win（ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク）	Page 21
取組事例ファイル（団体編）	財団法人 日本女性学習財団	Page 22
ニュース&インフォメーション	男女共同参画宣言都市奨励事業（豊後大野市）を開催 他	Page 23
リレートーク	片山 仁子（香川県海外派遣女性の会） 横山 祥子（山梨県立男女共同参画推進センターびゅうあ総合・びゅうあ峡南・びゅうあ富士 館長）	

「平成22年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」について

～話そう、働こう、育てよう。いっしょに。～

内閣府男女共同参画局総務課

男女共同参画社会の実現のために何が必要か、我が国社会が今後どう進んでいくべきかを考える機会として、男女共同参画週間の中央行事である、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催しました。

今年は、平成22年度男女共同参画週間キャッチフレーズである「話そう、働こう、育てよう。いっしょに。」をテーマに、困難を抱える男女が安心して暮らせる社会づくりや、いろいろな分野で活躍している方々の様々な男女共同参画の取組を紹介することで、老若男女を問わず、男女共同参画を身近にとらえていただくことを目的として開催しました。

また、今年は、開会前や、休憩時間、また、ロビーにおいて、男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰及び女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞、男女共同参画週間キャッチフレーズの各受賞者を映像にて紹介いたしました。

1 玄葉大臣の開会挨拶



開会にあたり、玄葉光一郎内閣府男女共同参画担当大臣から、「男性も女性も、その持っている個性や能力などを存分に発揮できる日本にしなければいけないと考えており、多様な生き方を全面的に支援したい。

また、男女共同参画について、あらゆる政策分野にその精神を浸透させながら、着実に前進させていきたい。」旨の挨拶がありました。

2 男女共同参画施策の動き（情勢説明）

内閣府男女共同参画局長より、「男女共同参画施策の動き」と題して、現在の男女共同参画の情勢に関する説明が行われました。その情勢説明では、①第3次男女共同参画基本計画策定に向けての動きや特徴、②特集である「女性の活躍と経済社会の活性化」を中心とした平成22年版男女共同参画白書の概要、③2010APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合の紹介について、説明がされました。

3 基調講演「老若男女の参画社会へ 生活保障の新しいデザイン」

北海道大学法学部教授の宮本太郎氏により、生活保障の観点から、老若男女の参加を促進する、男女共同参画社会づくりについての講演が行われました。

○男女共同参画を高く、大きな観点から位置付けなければならない。

経済成長戦略の一環としての男女共同参画や、老若男女の国民すべてが出番と居場所を見つけることができる社会づくりのその大事な根幹として位置づけるべき。

1999年に男女共同参画社会基本法が制定されて、最初の10年を経て、2009年からネクスト・ディケ

イド、次の10年に入ってきている。最初の10年は“男女共同参画社会”という言葉に対して、最初は何らかし特殊な考え方であるかのような誤解もあった。しかし、さまざまな議論が積み重ねられてくる中で、国民誰もが納得するどころか、この国を生き生きと蘇らせていく上で、大変大事な問題であるということがわかってきた。次の10年では、この問題を私たちの国づくり、そして老若男女がみんな元気に活躍できる社会づくりの一つの分野としてきちんと論じていく、その見通しが高まっていこう。

新成長戦略においても、その一環として男女共同参画社会づくりが明確な目標と共に位置付けられており、女性の就業率、継続就労率、男性の育児休暇取得率を高め、同時に、若者や高齢者の就業率も高めていく。まさに老若男女が出番と居場所を見つけていく社会づくりと同時に、これを成長への起爆剤にしていこうという位置付け方である。

○日本における男女共同参画づくりは、なぜ必要か。

雇用と社会保障を併せて、私たちが生活していくことを支える仕組みづくり、これが生活保障。この生活保障の観点から男女共同参画の問題を念頭に置いて、これまでの日本を振り返ってみると、実は社会保障や福祉については、これまであまりお金を使ってこなかった。それにもかかわらず、この社会は相対的に安定した社会を維持してきた。それは、雇用が非常にしっかりしていたから

男女共同参画週間の中央行事として、6月22日（火）、メルパルクホール東京（東京都港区）において、「平成22年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」（シンポジウム）が開催され、ホームページ等を通じて応募された約710名の方々が出席されました。

である。

つまり、雇用を軸にした生活保障というのが成り立ってきた。ただ、すべての人に同じように安定した雇用が保障されたというよりは、残念ながら、男性稼ぎ主にターゲットを絞られていた。

この雇用を軸にした生活保障そのものはいい形であり、社会保障にみんなが依存してしまうより、みんなが活躍の場をどこかで得て、出番と居場所を持って、そしてみんなが互いに支え合いながら社会を維持していくもの。

しかし、男性稼ぎ主に限定されていたということも相まって、幾つか問題点（三重構造）があった。

この三重構造とは、①官僚制行政が業界や会社を支え、保護する、②会社が男性稼ぎ主の雇用を保障する、③男性稼ぎ主が妻・子どもを養う。といった官僚制行政、業界、会社、そして家計というこれまでの日本の生活保障の構造である。

社会を安定させてきたという点では良い面もあったが、この三重構造を通して女性は、男性を通して会社や業界に生活を依存し、そして会社や業界を通して官僚制行政にさらに依存した。

しかし、1995年以降、この構造が崩れ、非正規化から貧困化が進んだ。

これまで、現役世代の生活は会社が面倒を見ていたため、社会保障や福祉に全くお金が回らなかったわけではないが、住宅や教育に対する行政の支出が少なかった。したがって、男性稼ぎ主の収入を補完するために、女性が働きに出るようにな

り、非正規化が進んだ。加えて、これまで補完する役割だったような労働条件、賃金水準で、家計の主たる稼ぎ主にならなければならなくなり、貧困化が進んだ。

1999年、男女共同参画社会基本法が成立し、法的・制度的に男女共同参画が目覚しく進展した年であった。一方で、労働者派遣法の改正があり、非正規化と格差拡大を象徴した年でもあった。男女共同参画は、格差の拡大や貧困化と並行して進んだといえる。実際に、男女格差に加え、男女格差、高齢者と若者の間の格差が拡大した。このため、経済活力を生み出すための戦略の一環として、また、老若男女、すべての国民が出番と居場所を確保できる社会づくりの一環として、男女共同参画を、きちんと位置付ける必要性が高まっている。

○外国の経験を見る必要があるのではないか。

私は、北欧、特にスウェーデンをフィールドにしており注目している。それらの国も決して天国ではなく、日本が先に行っている問題もたくさんあるが、スウェーデンが、強い経済、強い財政、強い社会保障を実現してきたということは、やはりそれなりの理由がある。日本と同じように、みんなが働ける条件づくりのために社会保障や雇用を展開するが、日本と違って、男性も女性もというところがある。

各国の女性支援のパターンとして、スウェーデンは「両性支援型」、ドイツが「家族単位支援型」、アメ

リカが「市場志向型」と整理できる。一方、各国の経済パフォーマンスや社会的支出、社会保障、福祉についても女性支援の3つのパターンに対応しており、女性労働力率が高い国は、経済成長率が高い。すなわち、強い社会保障を実現することで、強い経済が実現し、強い財政が実現する。この連関を実現するひとつの分岐点が、強い共同参画である。

○老若男女の参加を促進する4つの橋

これまでの日本は、教育を終えて働き始めるが、女性は家庭に入る。一方、男性はそのまま行って定年。失業すると、それは大きな打撃をこうむる。こういう一方通行型の社会、人生に対して、4つの橋を架けていく。第1の橋は、生涯教育や高等教育、第2の橋は介護や保育のサービス、第3の橋は公的な職業訓練、第4の橋は高齢者雇用のためのさまざまな支援政策や体や心が弱まってしまった人を雇用に結びつけるためのさまざまなカウンセリングのサービスなど。この4つの橋を架けるといことが、今、日本社会の中で求められており、そして、男女共同参画をこの4つの橋の中の一環として位置付けることが重要である。



「平成22年度男女共同参画社会づくりに 向けての全国会議」について ～話そう、働こう、育てよう。いっしょに。～

4 パネルディスカッション「話そう、働こう、育てよう。いっしょに。」

コーディネーターとして、NHK名古屋放送局報道部記者の山本恵子氏、パネリストとして、キリンアンドコミュニケーションズ株式会社代表取締役社長の河野真矢子氏、文京区長の成澤廣修氏、農業者（愛媛県宇和島市）の山下由美氏の3名をお迎えし、パネルディスカッションが行われました。

パネルディスカッションでは、最初に3人のパネリストから自己紹介を兼ねて活動紹介をしていただいた後、会場の皆さんからの質問に対する回答を交え、活発な意見交換が行われました。

山本 パネリストのお三方は、企業、自治体、そして農業と様々な分野から参加いただいた。男女共同参画についてどのような取組をしているのかなどお話しいただき、身近な問題として感じ、実践していくヒントをつかんで欲しい。

まずは、パネリストの方々から活動について紹介を。



河野 1986年の男女雇用機会均等法の施行年に入社。就職活動ではま

だ男女の差があり、採用試験日、試験内容が違っていたが、処遇は同じであり、採用面接時の企業の姿勢もとても誠実だと感じ、入社を決めた。

最初営業で、現在はキリンアンドコミュニケーションズで社長を務め、ちょうど2年余り。私自身は、あまり気に留めていないが、女性初の営業、女性初のグループ会社の社長等と言われ、そういうことがついて回る世代だと感じる。

入社時、キャリアを自分で切り開くという強い思いがあったわけではなく、ごく普通の社員。しかし、できることが広がり、成長を感じられたことと、社内外の人の支えがあったことから、今の自分がある。次世代育成を含め、自分の役割や、自分をどう役立たせるかということを考えている。

人事部の時に、多様性推進プロジェクトを担当。その際、キリン版ポジティブアクションの制定や、キリンの多様性推進活動である、「キリン・ウィメンズネットワーク」を作った。そもそも、キリンでは、2006年5月に「長期経営構想」を発表し、多様性の重視が企業経営のキーワードの一つとし、ポジティブアクションに取り組む。多様性は、グローバル化の中で、企業の競争力の向上のため必要。このため、将来の優良な人材を確保することが重要で、永続的な企業活動をにらんだ経営戦略として、女性の活用支援に取り組んだ。

成澤 特別職の公務員であり、休暇という制度や勤務時間がない。制度

がないので「なんちゃって育休」といって休む宣言をした。動機は、①やっと子供を授かり、力いっぱい愛情を注ぎたいと思ったこと。②母体のサポートは産後8週間以内が望ましいこと。③育児休業をとっていない男性職員への後押し。

文京区民の意識調査（2009年）では、男女雇用機会均等法、ワーク・ライフ・バランスの用語への認知度等は全国平均よりかなり高い。社会全体での男女の地位等の平等感等についても全国平均に比べると良い。一方、「子どもは男らしく、女らしく育てよう」については6割近くがそうだとし、「女性も経済的な自立をしたほうがいい」や、「男の子も家事ができるように」という方は、当然、9割を超える。

23区で女性議員が最も多いのは文京区。審議会や職員、管理職についても全国平均よりも高い。

区長として育休を取ったことは、賛否両論あり。否定的な意見は、感情的、先鋭的、危機管理上の問題を懸念。大企業や公務員だから出来るというもの。しかし、実は中小、零細企業の方が育休を取得しているというデータもある。

育休中、母は偉大だということがわかった。男が育児をすることについて、力を入れず、恩着せがましい意識を見せないことが重要。

山下 非農家から柑橘、水稻の農家に嫁いだのは21歳。農家女性として自立するためにはどうすべきか。葛藤の日々が続いた。

そんなときに出会ったのが地域の

JA女性部。そのころ、JA女性部の中に若手グループ、フレッシュミズ部会ができ、活動のきっかけに。農家女性として経済的にも精神的にも自立がしたいといった明確な目標ができた。

まずは、元醤油工場を借り受け、「津島あぐり工房」を立ち上げた。最初4人で活動していたが、地道な活動が認められ、JA女性部全体の取組へと変化。組織力、継続することの大切さを痛感。また、「つしまうまいもん宅急便」、JA女性部の手作りのお店「よんさいや」を立ち上げた。

家業の農業とJA女性部の全国女性組織協議会の理事として奔走する中、タイへの商品開発指導のJICA専門家派遣に飛び込んだ。治安が悪いことなどで両親は反対。しかし、夫が強い味方に。挫折しそうになったこともあったが、結果的には、タイ農業省への報告書が認められ、タイ全土の関係機関にマニュアルとして配付された。

その後、認定農業者となったことをきっかけに、コメ粉パン専門店をオープン。さらに、遊休施設・農地解消と地場産業の活性化を目指す。

山本 なぜ、男女共同参画社会があまり進んでいないのか。

河野 男女共同参画は、福利厚生、女性の権利・主張という誤解がある。男女共同参画は、企業戦略。

成澤 固定的な役割意識を持っている人はかなり残っている。

山下 農家女性は、縁の下の力持ちで、消極的。チャンスを与えられて

も、積極的に手を挙げない。

山本 男女共同参画がなぜ必要なのか、実感する点は。

山下 農業は、JA運営に参画しないと、現場女性の声が届かない。

成澤 男性の育児休暇を推進する際は、意識改革が重要。

河野 男女のみならず、多様な人が、国、企業にとって必要。

山本 男女共同参画と子育てについてどう考えるか。

河野 両立支援策は、企業内だけでは限界があり、社会全体で取り組む必要がある。例えば企業で保育所を作っても通勤事情により子供を連れてこられないなど。

成澤 子育てに専念することを選んでいる人たちに対する行政の支援も大事。育児ノイローゼや産後ストレスなど問題は色々ある。

山下 農業女性は、当たり前、家事・育児・介護を担う。家族みんなでの子育てへの協力も重要。

山本 男女共同参画を進めていく上で、鍵になったことは。

河野 トップが情報発信し、企業経営戦略として、男女共同参画に取り組む。女性自身の意識改革も。

成澤 トップがメッセージを伝えること。男女共同参画を家族で考えることが大切。

山下 女性自身の意識を変え、チャンスは逃さない、与えられたらやってみる。女性のネットワークを広げることも重要。

山本 男女共同参画について悩む男性へのメッセージを。

河野 「知らない」ことを知らないのではなく、「知らない」ことに気付くことが重要。気付けば、その次のことを考えられる。

成澤 男性を変えるのは女性。

女性だけに育児を任せておくのはもったいない。考えているだけでなく、何でもいからやってみる。

山下 わからない男性を変えようと思っても無理。自分のやっている姿を見せ、示すことが大切。



男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、女性のチャレンジ賞、男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

内閣府男女共同参画局総務課

6月22日、総理大臣官邸において、玄葉男女共同参画担当大臣の出席のもと、男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、女性のチャレンジ賞、男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰の表彰式が行われました。

本年度の受賞者は以下の皆様です。(50音順・敬称略)

<男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰>

井上 耐子
前鳥取県連合婦人会
会長
(鳥取県)



昭和54年に地区婦人会会長に就任、東伯郡連合婦人会会長を経て、平成16年からは鳥取県連合婦人会会長として、婦人会活動に関わられるとともに、県内都市連合婦人会の協働連携を図り、女性の地位向上に積極的に取り組まれました。

また、「鳥取県男女共同参画センター」開設にあわせ、県内の民間レベルで活動していた女性団体のネットワーク化について中心的役割を果たされました。

平成13年には鳥取県男女共同参画審議会の初代会長に就任され、「鳥取県男女共同参画基本計画」の策定や改定などに尽力されるとともに、平成12年から8年間、県内初の女性監査委員として男女共同参画の視点を持って監査に当たられるなど、鳥取県の男女共同参画の推進に貢献されました。

神田 道子
独立行政法人国立
女性教育会館理事長
(東京都)



女性としては初の総合大学学長となる東洋大学学長として、女性問題に関する調査研究を深めるとともに、女性学における効果的・実践的理論の構築において積極的役割を果たされました。

独立行政法人国立女性教育会館理事長として、女性のエンパワーメント、そして女性問題解決に資する学習等、関係者に対する研修、専門的な調査研究、情報の収集・提供など女性教育の振興を図るための活動に精力的に取り組まれました。

また、内閣府男女共同参画会議議員として、政府の男女共同参画基本計画(第2次)の策定に尽力され、男女共同参画の推進に貢献されました。

北城 悟太郎
日本アイ・ビー・エム
株式会社最高顧問
(神奈川県)



日本アイ・ビー・エム株式会社の社長、会長として、女性社員の活躍推進を目的として組織的な支援を行い、社員の女性比率及び管理職比率を上昇させるなど、女性の能力発揮を促進するための取組に尽力されました。

内閣府男女共同参画推進連携会議議長として、社会のあらゆる分野における男女共同参画社会の実現に向けての取組に尽力され、男女共同参画の推進に貢献されました。

また、厚生労働省の「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」座長として、企業経営者へ向け、男性も育児参加できる企業を目指すよう促す提言を取りまとめられるなど、子育て支援、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、男女共同参画の推進に寄与されました。

小館 香椎子
日本女子大学
名誉教授
(東京都)



他学会に先駆け、応用物理学会内に男女共同参画委員会を組織し、理工学系の学協会から成る男女共同参画学協会連絡会の創設に寄与。分野横断のネットワークづくりに尽力され、同連絡会初代委員長として実施した大規模アンケートは、その後の国の施策に大きな影響を与えるなど、科学技術分野の男女共同参画の推進に貢献されました。

日本学術会議会員、同科学者委員会男女共同参画委員長、独立行政法人科学技術振興機構男女共同参画主監、応用物理学会女性初の理事・副会長等を歴任し、産学官の協力体制をとりまとめ、光エレクトロニクス分野の研究・開発の最前線で活躍されながら、後進の育成、特に理系女性の育成・活躍の場の拡大に尽力されました。

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰は、多年にわたり男女共同参画社会に向けた気運の醸成等に功績のあった方や、各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた方などを内閣総理大臣から表彰するものです。

高木 直
前山形県男女共同参画
審議会会長
(山形県)



平成9年に山形県女性施策推進懇話会会長に就任以来、山形県の男女共同参画に関する会議等の会長を歴任し、平成14年からは山形県男女共同参画審議会会長として、「山形県男女共同参画計画」の策定や改定、「山形県男女共同参画推進条例」や「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」の制定などに尽力され、山形県の男女共同参画に貢献されました。

また、山形大学地域教育文化学部教授として、男女平等に関する教育・研究を行い、研究成果を県内各地域での講演会や研修会等で発表するとともに、山形大学においても男女共同参画の推進に精力的に取り組むなど、多方面で男女共同参画の推進に寄与されました。

土屋 貞代
前静岡県地域女性団体
連絡協議会会長
(静岡県)



伊東市女性連盟理事長として、ボランティアグループ「サポート伊東」を立ち上げ、子育て支援など女性が社会に進出する手助けとなる活動に取り組まれました。

静岡県地域女性団体連絡協議会会長として、女性の社会参画に関する意識改革や理解促進のための様々な活動を展開し、地域女性団体の活動支援と組織の充実に尽力されました。

また、静岡県男女共同参画会議副委員長として、静岡県男女共同参画

基本計画「後期実践プラン」の策定などに尽力され、静岡県の男女共同参画の総合的・計画的な推進に貢献されました。

富永 暉子
前福岡県男女共同
参画審議会会長
(福岡県)



福岡県男女共同参画社会づくり検討委員会の副委員長として、「福岡県男女共同参画推進条例」の制定に尽力されました。

また、3期6年間にわたり、福岡県男女共同参画審議会会長として、「第2次福岡県男女共同参画計画」、「福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の策定など、福岡県の男女共同参画社会の実現のために大きな役割を果たされ、県内各自治体への講演や意識啓発活動を積極的に行い、男女共同参画社会の推進に貢献されました。

さらに、職業を持って活躍する女性を中心となって活動する「日本BPW福岡クラブ」会長として、女性の社会的地位と職業水準の向上や、働く女性の親交と理解を深めるための活動に取り組まれました。

中山 敏子
熊本県男女共同参画
活動交流協議会会長
(熊本県)



永年にわたり、地域の男女共同参画を推進する団体のリーダーとして、高校生・大学生を主軸に様々な分野で公開講座・セミナーなどの啓発活動を積極的に展開し、男女共同

参画社会づくりの気運の醸成に尽力されました。

熊本県男女共同参画活動交流協議会会長として、男女共同参画を推進する各団体や個人のネットワーク強化や活動支援などを積極的に行い、男女共同参画社会づくりの先導役として大きな役割を果たされました。

山岸 治男
前大分県男女共
同参画審議会会長
(大分県)



大分県男女共同参画審議会会長等として、10年以上にわたって「大分県男女共同参画推進条例」の制定、「おおいた男女共同参画プラン」の策定や改定などに尽力され、男女共同参画の推進に貢献されました。

おおいた子ども・子育て応援県民会議会長として、「新おおいた子ども・子育て応援プラン」の策定に当たって、「ワーク・ライフ・バランス」「女性の就労支援」等、男女共同参画を推進する上で欠かせない取組を盛り込むなど、次世代育成支援と男女共同参画の推進に尽力されました。

また、大分大学福祉科学センター長として、国・県・使用者・労働者団体と連携し、働き方の見直しをテーマとした「福祉フォーラム」を主催し、男女共同参画の推進に寄与されました。

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、 女性のチャレンジ賞、 男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

脇山 順子
前長崎県男女共同
参画審議会会長
(長崎県)



ながさき女性・団体ネットワーク
会長として、女性問題に関する講座
開催やネットワークの構築、情報提
供などに取組まれ、男女共同参画
社会づくりの気運の醸成に尽力され
ました。

長崎県男女共同参画審議会会長と
して、「長崎県男女共同参画基本計
画」の策定、「長崎県男女共同参画
推進センター」の開設などに尽力さ
れ、男女共同参画の推進に貢献され
ました。

石本 香緒里
(愛媛県)

「男女共同参画週間」の趣旨を伝
えるキャッチフレーズを募集し、応
募総数2,915点の中から、審査の結
果、石本 香緒里さんの作品を最優
秀賞として、玄葉大臣より表彰しま
した。受賞作品である「話そう、働
こう、育てよう。いっしょに。」は、
シンプルで分かりやすい表現で、
メッセージをストレートに伝えるこ
とができる点が評価されました。

このキャッチフレーズは、男女共
同参画週間のポスタービジュアルに
も採用されました。

<男女共同参画に関する懇 談会>

6月22日、総理大臣官邸において、
男女共同参画に関する懇談会が開催
されました。

菅内閣総理大臣、仙谷内閣官房長
官、中井国家公安委員会委員長、千
葉法務大臣、荒井国家戦略担当大臣
及び玄葉男女共同参画担当大臣の出
席のもと、受賞者の皆様を始め、男
女共同参画に関する有識者の方々や
各界で活躍される女性など約170名
が和やかに懇談されました。



女性のチャレンジ賞は、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループを男女共同参画担当大臣から顕彰し、チャレンジの身近なモデルを示すこと等によって男女共同参画社会の実現のための気運を高めることを目的として、平成16年度から実施しています。

<女性のチャレンジ賞>

(1)女性のチャレンジ賞

(女性の個人及び女性団体・グループを対象)

4件

梅木 あゆみ
有限会社コテージ
ガーデン代表取締役
(北海道)



4人の子育てをしながら、平成7年、ガーデニングの趣味を活かし、生産直販園芸店「コテージガーデン」を創業されました。珍しい品種の花苗販売やガーデニング手法などが評判となり、現在では本拠地月形町のほか、札幌市にも店舗を構えておられます。仕事の内容も多岐に渡り、植物苗約2千品種の生産直販のほか、テーマパーク内の敷地面積1万坪にも及ぶ大規模な庭園のデザインをはじめ、公園や庭園のガーデニング設計、植栽工事、管理なども手掛けていらっしゃいます。また、北海道の自然、緑、花をテーマに“美しい庭園の島・北海道”の実現を目指す道民運動を進めるNPO法人に理事として参加されるなど、ガーデニングや北海道観光の魅力を道内そして全国に向けて発信されています。

寒川 歳子
前美山村森林組合
代表理事組合長
(和歌山県)



山林業を営んでいた夫の死を契機に、知識や技術が乏しい中で跡を継ぎ、林業経営に携わりながら、純粋ひのき香油等を販売する工房を経営

されています。平成16年には、全国初の女性の森林組合長に就任し、2期6年を務められました。就任時、組合は経営危機にありましたが、こまめな地域懇談会での情報共有、財務会計の徹底的な見直し、組合員からの増資などにより、経営を立て直されました。同時に、独自のグリーンキーパー制度等によるIターン者の受入れなどにより、作業員の平均年齢を大幅に若返らせ、技術力の向上と資格取得を促進され、高性能林業機械を次々と導入するなどの改革を推進されました。長期的展望に立った後継者育成、低コスト林業の推進は、全国的にも高い評価を得ています。

新関 さとみ
さとみの漬物講座
企業組合理事長
(山形県)



義母が作った山形の漬物のおいしさに感動し、作り方を学んで農産物直売所で販売されました。平成13年からケーブルテレビで漬物講座番組を5年間続け、平成15年には、山形県内初の企業組合「さとみの漬物講座企業組合」を設立されました。山形の漬物・漬物のたれ・手作り味噌・漬物レシピ本等の販売や作り方講座を中心に、総合サービスの漬物事業を展開されているほか、山形の伝統的食文化を伝える活動にも力を入れていらっしゃいます。現在は、東北各県における講座の開催や、インターネットによる全国販売に活動範囲を拡大させておられます。また、女性起業家として県内外

で講演を行われるとともに、平成21年に設立された「みやぎ・やまがた女性交流機構」の理事としても活躍されています。

藤原たか子
マイスター工房
八千代施設長
(兵庫県)



平成13年10月に「マイスター工房八千代」をオープンさせ、施設長として地産地消を核とする地域活性化に尽力されています。地元食材を活用した料理研究の実績を活かし、「天船巻き寿司」を創作されました。「一度食べたら忘れられない味」として人気を博し、一日1,500本が飛ぶように売れ、週4日の営業ながら、年間売上が1億8,000万円を超える等、右肩上がりの経営実績を上げておられます。また、多くの地域女性の就業機会を創出し、スタッフ一人あたり月給20万円以上を実現させるとともに、子育てや介護と両立できる就労環境の整備に努めていらっしゃいます。さらに、地域住民が集える施設を整備し、交流会等の開催を通じた地域福祉や文化活動にも多大な貢献をされています。

(2)女性のチャレンジ支援賞 (団体・グループを対象)

1件

特定非営利活動法人
北海道子育て支援ワーカーズ
(代表理事：小川京子)
(北海道)

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、 女性のチャレンジ賞、 男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰



平成8年に発足した北海道ワークーズ・コレクティブ連絡協議会託児部会が、任意団体を設立し、平成14年にNPO法人化されました。親子で本に親しんでいただく「お出かけ図書室」、おもちゃや遊びのイベント、事業所内保育所の運営等を行っていらっしやいます。子どもを育てながら仕事をされている人を対象として、急な残業や出張、子どもの急病などの場合に、事前登録の地域スタッフ会員が子どもの世話を引き受ける「病児・緊急預かり対応基盤整備事業」を「こども緊急さばねっと」として実施しています。サポートしてほしい人とできる人を組織化し、仕事と育児の両立支援、地域の助け合いの仕組みづくりを行われており、子育て中のお母さんが新たに仕事を探す際にも役立っています。

(3)女性のチャレンジ賞 特別部門賞

(女性の個人及び女性団体・
グループを対象)

3件

(平成22年度の特別部門は
「新しい公共」)

田中美穂

NPO法人STEP・
北九州理事
(福岡県)



自身の子育て経験から、不登校問題を考えるようになり、平成3年に「学校に行かない子どもを支える会・北九州」に加入され、市民活動を開始されました。その中で、当時あまり注目されていなかった「ひきこもり」問題にいち早く取り組まれ、親の会に続いて当事者会を設立されました。本格的にこの問題と向き合うため、平成19年に「STEP・北九州」として再スタートを切り、支援者のネットワークづくりに尽力されました。そして、北九州市が開設した「ひきこもり地域支援センター」の運営受託を機にNPO法人化し、現在は、センターでの相談業務を中心に、フリースペース「やわらかカフェ」の運営を行いながら、新たな拠点の開設や就労体験の受入先の開拓などに取り組んでおられます。

日置真世

NPO法人地域生活支援
ネットワークサロン理事
兼事務局顧問(北海道)



平成6年、釧路市にある障がい児子育て支援グループ「マザーグースの会」の活動に参加されました。その後、障がい者も健常者も隔たりなく、いきいきと暮らせる地域づくりの必要性を感じ、平成12年に「NPO法人地域生活支援ネットワークサロン」を設立されました。障がい者の通所サービスの提供など、事業を次々と展開され、平成19年には、障がい者、高齢者、生活保護受給者など、様々な困難を抱える方々がお互いに支え合って暮らせる「コミュニ

ティハウス冬月荘」をオープンされました。常に利用者のニーズや地域の課題に向き合い、地域の「ヒト・モノ・カネ・チエ」を組み合わせサービスを提供する活動は、コミュニティビジネスの先進的事例として高く評価されています。

森 綾子

NPO法人宝塚NPO
センター専務理事
(兵庫県)



阪神・淡路大震災をきっかけに、生活弱者のみを救済するためのボランティアではなく、市民が互いに助け合っていくこと、市民自らの活動を支援する事業が必要であると考え、NPO法人を設立されました。市民活動を継続させていくためには適切な利益の確保が必要なことから、コミュニティビジネスの分野にも取り組まれ、蓄積してきた情報発信、起業相談、資金調達などのノウハウ・ツールを提供され、全国の中間支援NPOの基盤強化やコミュニティ活性化に取り組んでおられます。また、平成21年4月からは、宝塚市より「第5次宝塚市総合計画策定業務」を受託され、市の10年後のビジョンづくりに深く関わられており、行政とNPOの協働事業のモデルケースとなっています。



仕事と生活の 調和推進だより

内閣府仕事と生活の調和推進室

※仕事と生活の調和推進
官民トップ会議構成員

- 総理大臣ほか関係閣僚
- 経団連、日商、連合等
の労使代表
- 全国知事会、有識者

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の新たな合意

平成22年6月29日、総理大臣官邸で第4回仕事と生活の調和推進官民トップ会議（※）が開かれました。

そこで、平成19年12月の「憲章」「行動指針」策定後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み、また、政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、政労使トップによる新たな合意が結ばれました。

●「憲章」「行動指針」改定の主なポイント

◇憲章（仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を提示）

- ・新たに前文を加え、「新たな決意のもと、官民一体となって仕事と生活の調和推進に取り組んでいくため、政労使の合意により策定」されたものとして明記。
- ・『「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現』や、『「新しい公共」への参加機会拡大等による地域社会の活性化』といった、新たな概念を記載。

◇行動指針（仕事と生活の調和に関する各主体の取組方針、点検・評価方法を提示）

- ・「国の取組」を中心に、改正労働基準法や「パパ・ママ育休プラス」等の新たな施策に対応した方針を明記。また、公共調達における契約内容に応じた取組を評価する点を記載。

●新たな数値目標の設定

平成22年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」等との整合性を持たせた14の指標、2020年の目標値を設定。

〔例（現状値→目標値）〕

- ・フリーター数
約178万人→124万人
- ・年次有休休暇取得率
47.4%→70%
- ・第一子出産前後の女性の継続就業率
38.0%→55%
- ・男性の育児休業取得率
1.23%→13%

内閣府では、新たな「憲章」「行動指針」をもとに、今後も引き続き、仕事と生活の調和実現に向けた取組を加速してまいります。

※新「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」について、詳しくは仕事と生活の調和ポータルサイトでごらんください。

仕事と生活の調和

で

検索

【写真】新たな合意を証した政労使トップの握手
（左から 岡村日商会頭、米倉経団連会長、菅内閣総理大臣、古賀連合会長、麻生全国知事会会長）



写真提供：内閣広報室

Special Interview



地域の課題こそ宝～釧路発「新しい公共」を実現するNPO

Hioki Masayo

今回は、今年度の女性のチャレンジ賞特別部門賞（新しい公共）を受賞された日置真世さんにお話を伺いました。

— NPO法人「地域生活支援ネットワークサロン」を立ち上げた経緯についてお話をください。

日置 もともとのおきかけは、娘が障がいを持って生まれ、障がい児の親の会「マザーグースの会」に参加したことです。最初は、お母さんたちと子育てについて話したり、子どもと一緒に遊んだりする、ただの会員でした。そのマザーグースの会のお母さんの一人が産休に入るので、代りにお便りの編集をする人を募集しており、参加することになりました。講演会などいろいろな活動をしていましたが、1998年に「みんなのごきげん子育て」という本を出版したところ、なんと大反響で5,000冊も売れたんです。全国で紹介されたところ、たくさんの方から問い合わせをいただきまして、私が事務局の担当として、自宅の連絡先をお知らせしたら、電話が鳴りっぱなしでたいへんでした。

それで、専門家は専門分野のことは分かるけれども、全体を知っているのは、実は私たちなのではないか、当事者の目線で出来ることがあるのでは、と気づいたんです。

そこから、もっと何かをやりたいとの思いで、独立行政法人福祉医療機構の子育ての助成金をいただき、みんなでたまり場を作りました。「親子サロン」という名前をつけたら、いろいろなお母さんたちが来てくれ、子どもに障がいがあってもなくても子育ては大変なんだね、ということも分かりました。助成金は1年間で終わるけれども、このサロンを続けようということで、NPO法人を作ることになりました。

— 運営されていたNPOは、年間事業費が数億円の規模にまでなったということですが、成功の秘訣は。

日置 よく聞かれる質問ですが、まず、事業規模が大きくなれば成功というのは間違っていると思うんです。逆に、私はいつもどうやって組織を小さくしていくかということを考えています。総体が大きくなる必要は全然ないです。ソーシャルビジネスとか、地域企業とかで必要なのは、必要とされていることをやるということだけ。「必要とされている

こと」ではなく、「やりたいこと」をやる人は成功しないのではと思っています。事業というのは、その事業を使ってくれる人、買ってくれる人がいて成り立つからです。福祉事業では、福祉についての自分の理想を実現することに固執してしまうケースがあるように思います。理想も大事ですが、それを「必要としている人」に合わせていかないと、絶対に事業は回っていかない。本来は、ニーズを的確にとらえ、ニーズに沿った事業だけやれば良いのです。

こうした考え方を、私は「生みの親発サービスづくり」と言っています。私が行っていた事業には、あるお母さんや、ある子どもなど、必ず全部「生みの親」がいるんですよ。今、こういうことで困っているというニーズに合わせて、その一人のためにサービスを作るんですね。そうすると、実はその裏に同じように困っている人が100人ぐらいいたりする。サービスができると、私も実はこうしたかったんだ、と今まで我慢していた人たちがどんどんできて、それが一つの事業になる。

そうしたニーズを吸い上げていく場として、先ほど言った「たまり場」という仕掛けを地域の中にどれ



日置 真世

北海道大学大学院教育学研究院附属子ども発達臨床研究センター助手
特定非営利活動法人地域生活支援ネットワークサロン理事兼事務局顧問

ひおき・まさよ／北海道大学教育学部卒業。特定非営利活動法人地域生活支援ネットワークサロン事務局代表、釧路圏域障害者総合相談支援センター長などを歴任。現在、北海道大学大学院教育学研究院附属子ども発達臨床研究センター助手、社会福祉士。近著に「日置真世のおいしい地域（まち）づくりのためのレシピ50」。

**お互いの個性を認め合って、許容しあう組織、
一人ひとりが活躍できる組織なら、うまくいくと思います。**

だけ作れるかというのがNPOとしては一番大事なことだと思っています。「たまり場」があれば、仕事を見つけない行かずとも、自然と持ち込まれるようになるからです。

— ソーシャルビジネスの魅力はなんでしょうか。

日置 やはり地域密着、生活密着ではないでしょうか。女性の方が、地域とか生活に身近ですし、ニーズを理解しやすい、創造しやすい立場にいると思います。地域の人がどういうものを求めているかというのは、自分の生活を考えれば容易に分かるので、そこを生かせるということでしょうね。自分だったらこういう生活をしたいなということに基づいてやっていけば、だいたい大丈夫。自分の身近なところにビジネスチャンスも、ニーズもあるので、そういう意味で女性が活躍しやすい領域ではないでしょうか。

また、NPOでは、勤務時間や休暇も職員個々人で決めていましたので、新しい働き方のスタイルを追求できるというメリットもあります。私は、まだ学生の時に出産したので、社会人経験がありませんでした。でも、社会人の一般常識がなかったからこそできたこともあるの

ではないかと思っています。普通の人なら怖くてできないこともやってしまった。私から見ると、役所や企業は無駄なことに手間をかけているな、と思ってしまうこともあります。

— 現在は、NPOの活動の現場を離れ、北海道大学の研究職に転職されました。

日置 前々から、現場で感じていることを理論化、普遍化して発信していく必要性を感じていたんです。現場で得た経験や知識はすごく大事だから広く伝えたい。それから、もう少しいろいろな角度から見たいという思いもありました。そこへちょうどフィールドワークで研究しないかというお話があり、いい機会かと思ったんです。

NPOの方は、今は組織として動けるように事務局会議という会議体に運営を任せています。一人のリーダーの推進力だけで成り立つ組織では続かないと思うので、以前からそうしようと考えていたんです。北海道大学の任期が終了したら、NPOに戻るというよりは、また新しいことに挑戦したい、と考えています。

— 最後に、地域で起業を考えている方々にメッセージを。

日置 私は、いつも「地域の課題こそ宝」と言っています。課題があるということは、そこにニーズがあり、仕事になるということですから、悲観的にならずにチャンスととらえるんです。釧路は、少子・高齢化による人口減少、雇用問題など、地方都市の典型的な課題を全て持っているの、宝の山なんですね（笑）。でも、釧路は、今、行政、地域、NPOが連携していますから、元気ですよ。

地域のことを知っているのは地域の人なので、国の制度、政策がどうだろうが、変えていくのは、最後は地域の一人ひとりの力だと思っています。

国のモデル事業にしても、うちの地域でやってくださいと言うよりも、こういうものを作ってください、自分たちが実践しますから、という地元から湧き上がる声、により必要です。国との関係性も変えていかなくてはならないと思います。もっと対等に、一緒に考え、一緒に作る場というのが必要だと思います。

— それが、まさに「新しい公共」が育っていくということなのですね。



韓国・オランダにおける男女共同参画について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、諸外国における女性の参画に関する調査を行っています。

今回はその中から韓国及びオランダの取組と最近の女性の参画の状況を紹介しします。

韓国・政治分野への女性の参画

～法律によるクォータ制～

韓国の国会議員選挙では地域区と呼ばれる小選挙区と、比例代表を併用する選挙制度を採っています。

このうち、全議席に対する議席数割合は2割弱と少ないものの、政党が得た得票数により当選者が決定される比例代表の部分については、2000年の女性候補者比率30%割当に始まり、現在では女性候補者比率50%まで引き上げられ、違反した場合には名簿を撤回させられるよう法律により決められています。

また、小選挙区部分については、女性公認候補者を30%以上とすることが努力義務化され、30%以上とした政党には補助金が支払われることとなっています。

この結果、2000年の選挙では5.9%であった女性国会議員の割合が、2008年の選挙では13.7%にまで増加しており、我が国の国会議員に占める女性割合13.3%（衆議院・参議院の合計。2010年7月現在）を上回っています。

また、地方議会においても比例代表部分について女性候補者を50%とする割当制が導入されており、1998年にはわずか2.3%であった女性議員割合が2006年には14.5%にまで増加しており、こちらも我が国の昨年末現在の都道府県議会議員8.1%、市区町村議会議員11.1%の女性割合の数値を上回っています。

韓国・雇用分野への女性の参画

～女性の就業支援～

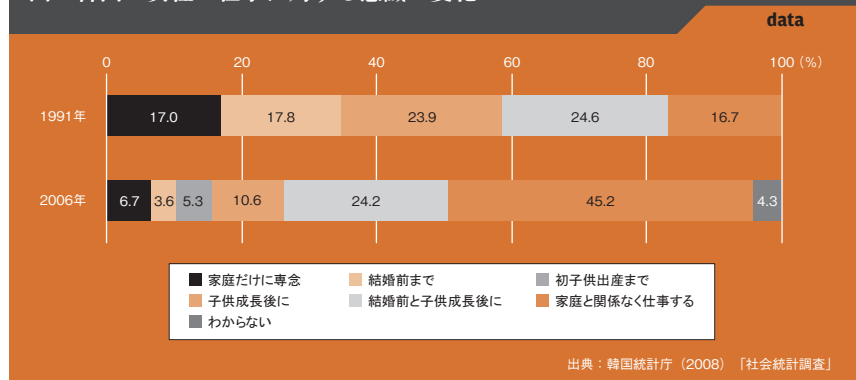
韓国における女性の年齢階級別経済活

動参加率（労働力率）をみると、30代の女性において50%台と低い割合が続いており、M字型のカーブを描いています。そのような中、25歳から54歳の家事・育児などによって経済活動を行っていない女性のうち、就職の意思がある女性は、6割以上となる約260万人に上ると推計されています。

また、女性の仕事に対する意識の変化を1991年と2006年とで比較してみると、「家庭だけに専念」、「結婚前まで仕事をする」が急減し、「家庭と関係なく仕事を続ける」ことを希望する女性の割合が、1991年の16.7%から2006年には45.2%にまで増加しています（図）。

このような中、2008年に妊娠・出産・育児や介護などを理由に離職した女性や、経済活動をしたことはないが就職を希望する女性（「経歴断絶女性」）の経済活動促進を目的とした「経歴断絶女性等の経済活動促進法」が施行されました。同法に基づく基本計画では、2014年までに女性の経済活動参加率60%達成を目指し、再就職支援の取組や、仕事と家庭の両立実現のための企業による取組の支援、経歴断絶解消のための社会的基盤の構築等が位置づけられています。

図 韓国の女性の仕事に対する意識の変化



オランダ・政治分野への女性の参画 ～政党の自主的取組～

オランダの国会議員に占める女性割合は、上院34.7%、下院40.7%（2010年6月時点）となっており、国際的に見ても高い割合となっています。

女性議員比率の増加に向けたオランダの取組の特徴は、国家レベルの選挙制度や法制度によるのではなく、各政党が自主的な取組を行っているという点にあります。

各政党における取組の例としては、①一定割合の女性枠を設けるクォータ制、②比例代表名簿に男女の候補者氏名を交互に掲載するジッパー制、③各政党が議員候補者を勧誘するスカウト制等があります。

オランダの選挙制度は、政党の得票率に応じて議席を配分する比例代表制度に重点を置くことから、政党ごとの取組が女性議員比率の上昇に貢献しているものと考えられます。

オランダ・行政分野への女性の参画 ～民間に比べて低い管理職の女性割合～

オランダの国家公務員に占める女性割合は約30%となっています（2005年時点）。

しかし、国家公務員の管理職に占める女性割合は約18%であり、雇用分野における管理職に占める女性割合44.4%に比べて低い数値となっています。

これは、オランダでは、1957年まで既婚女性が政府等の公共機関で働くことを禁止する法律が存在していたことが影響しているものと考えられています。

現在、行政分野では、意識改革をはじめ女性の積極的な登用に向けた取組がなされています。

オランダ・雇用分野への女性の参画 ～パートタイム労働の保護～

オランダの雇用分野の特徴として、女性就業者に占めるパートタイム労働の割合の高さがあります（2007年現在60%）。

その理由のひとつとして、パートタイム労働に対する手厚い法的保護が挙げられます。

オランダでは、一定の条件を満たす労働者に労働時間の短縮・延長を求める権利を与えると同時に、労働時間を短縮・延長した場合でも時間当たりの賃金は労働時間を変更する以前と同じ水準に維持することが法律で定められています。また、パートタイム労働者とフルタイム労働者を就業時間に比例して平等に扱うことを定めた法律もあります。

様々な法律でパートタイム労働の保護を進めた結果、オランダでは、賃金の高い仕事や管理職の中にもパートタイム労働を行う労働者が見られるようになりました。

しかし、法整備は進んでいるものの、昇進等の面で企業におけるパートタイム労働者に対する差別が完全にはなくなったとは言えず、女性のパートタイム労働者の退職率は依然として高い状況にあります。

オランダ社会に依然として残る「家事・育児は女性の役割」という風潮をなくし、雇用分野における女性の参画を促進するため、パートタイム労働者がより長時間働くことを薦める「パートタイム・プラス」、フルタイム労働者が労働時間を減らすことを勧める「フルタイム・マイナス」、男性のための育児休暇制度の「パパ・デイ」等の施策・制度が近年実施されています。

ワークライフ・マネジメント実践術④

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

前回、外圧として従業員に「F＝不安」を与えて意識啓発を図る手法を述べた。逆に、内圧として遊び心を活用しつつ共感を広げる手法が第2回の「J＝ジョーク」と今回ご紹介する「K＝感動」だ。

坂道の手前にあるハードル

WLBを坂道の傾斜にたとえると、昔よりも緩やかになったはずなのに、大多数の人は登らない。妊娠出産育児を機に女性の6割は仕事を辞めている。また、2児それぞれに育休を取った筆者のような男性は「珍獣」に近い。実は女性の多くは仕事を辞めたくないし、男性で育休を取りたい人の方が多い。にもかかわらず、坂道を登らないのは、その手前に心理的・物理的なハードルがあるからだ(図表1) このハードルを取り除くことが、「従業員の意識啓発」の大きな目的だ。

介護に足を踏み出させた言葉

WLBに無関心だった人が一歩踏み出すうえでジョーク、不安は有効だ。しかし、JFだけでは二歩、三歩と歩んでいく促進力としては弱い。この点で、感動は心の奥底から人を勇気づけ、励ます。

昨年12月、筆者は上司である佐々木常夫の社長室を訪ねた。自宅近くに独居する父の認知症が進み、徘徊を始めるようになっていた。自分が介護をしなければならず、業務に支障が出るかもしれない。別のシンクタンクから半年前に転職したばかり。「果たしてそんなことが許されるだろうか」。気が重かった。

筆者が「実はうちの父親が…」と切り出すと、佐々木は身を乗り出すように耳

を傾けてくれた。じっくり話を聞き終えると、「仕事よりも家族のそばにいてあげなさい」と温かく促した。

佐々木の根底には、「誰しも事情を抱えながら働いている。お互いを知り、助け合うことが大切」という考えがある。佐々木のお母さまは、26歳で四人の子どもを抱えて未亡人となり、それでも毎日を笑顔で過ごしていたという。佐々木は母から「運命を引き受けなさい」と言われてきたと聞き、筆者は深い感動をおぼえた。ワークにもライフにも逃げずに、真摯に向き合っていこう、と勇気が湧いた。

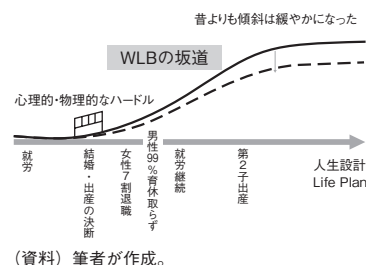
「おしんカーブ」こそ豊かな人生

従業員・職員向けの「意識啓発研修」で、筆者は「ライフの山あり谷ありカーブ」を書いてもらうことがある。総じて、男性よりも女性の方が起伏が激しい。特にジェットコースターのようなカーブを「おしん曲線」と呼んでいる(図表2)。おしん曲線を書いた苦労人は、たいてい自分のカーブを起伏が大きくて恥ずかしいとネガティブに捉える。

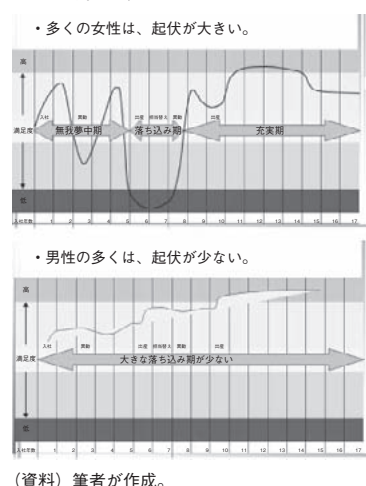
しかし筆者は、「おしん曲線は伸ばすと誰よりも長い線になり、豊かな人生を送っていますね」とコメントする。

逆に、男性に多い「高台カーブ」は一見すると、ライフイベントに左右されず充実した人生に見える。しかし、ライフのキャリアアップ(一見するとダウン)なしできた人は、大きなリスクがある。生活者視点で新たな商機を見出すことなく、きめ細やかな住民サービスの提供も難しいからだ。さらに、多様な部下をマネジメントする人間力が磨かれにくいという点でも大きなマイナスではないか。

図表1 WLBの坂道



図表2 ライフの山あり谷ありカーブ



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『ワークライフバランス官民連絡会議』『子ども若者育成・子育て支援功労者表彰(内閣総理大臣表彰)』委員、厚生労働省『イクメンプロジェクト』委員等の公職を歴任。

平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況

厚生労働省

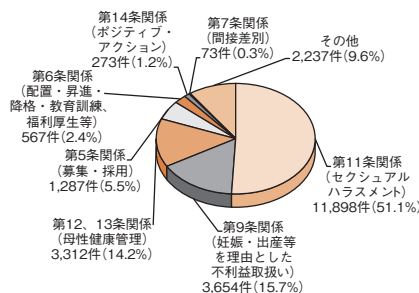
全国の労働局雇用均等室では、職場において男女雇用機会均等法が十分に理解され法律が守られるよう事業主に対し指導等を行うとともに、法律に関する相談に応じ、労働者と事業主間の紛争を迅速に解決するため、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停を行っています。

以下、平成21年度の施行状況を紹介します。詳細は厚生労働省HP（http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/sekoujyoukyou_h21.html）をご覧ください。

1 都道府県労働局雇用均等室への相談

相談は23,301件で、労働者からの相談が全体の過半数を占めています。

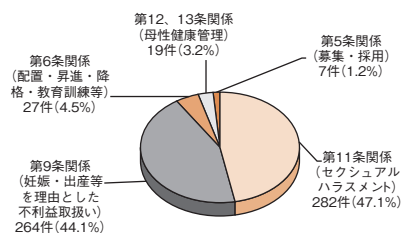
内容を見ると、「セクシュアルハラスメントに関するもの」が過半数を占めており、次いで、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するもの」、「母性健康管理に関するもの」が併せて全体の3割を占めています。



2 都道府県労働局長による紛争解決の援助

紛争解決の援助の申立は599件で、「セクシュアルハラスメントに関するもの」が最も多くなっています。次いで、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するもの」が多く、全体に占める割合が平成21年度、初めて4割を超えています。

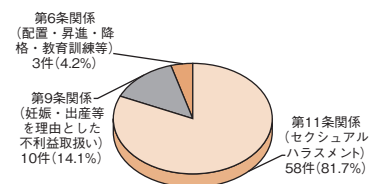
平成21年度中に援助を終了した事案の7割超が解決に至っています。



3 機会均等調停会議による調停

調停申請受理は71件で、「セクシュアルハラスメントに関するもの」が最も多く、全体の8割近くを占めています。

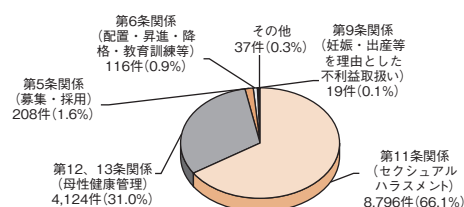
平成21年度中に調停案の受諾勧告を行った26件のうち22件が調停案を双方受諾し、解決に至っています。



4 都道府県労働局雇用均等室における是正指導

4,929事業所を対象に報告徴収を実施し、このうち4,477事業所に対し、13,300件の是正指導を行いました。指導事項は「セクシュアルハラスメントに関するもの」が最も多く、全体の6割を占めています。

前年度から引き続いて指導を行った事案も含め、全体の9割超が平成21年度中に是正されています。



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

委託先団体の取組の紹介

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

文部科学省では、昨年度より地域における女性のライフプランニング支援事業を実施しており、平成22年度は、全国6か所に委託し、各ライフステージの女性が、将来像を描くことができ、目標を持って自らの能力を開発できるようなライフプランニング支援に係る学習プログラムの開発及びライフプランニングに資する調査研究を行います。

1. ライフプランニング支援に係る学習プログラムの開発

①特定非営利活動法人育て上げネット（東京都）

地域若者サポートステーションを利用する、働きたいけど働けない、働くことに希望が持てない若年無業の女性に対し、長期的な視点で自らの生き方を捉えられるような「ライフプランニング」と各ライフイベントが起こる段階で、再度、社会的・職業的に困難に陥ることのない「キャリア形成」について併せて学習できるプログラムを開発します。

②財団法人横浜市男女共同参画推進協会（神奈川県）

これまで男女共同参画センターの就業支援、チャレンジ支援において対象としてきた「生徒・学生」、「会社員（労働者）」、「妻」、「母」といった女性ではなく、学校、職場、家庭、地域などに確たる所属がなく、生活困難を抱える若年の独身女性を対象としたプログラムを開発します。

③特定非営利活動法人男女共同参画フォーラムしずおか（静岡県）

ロストジェネレーション世代と呼ばれ、いわゆる就職氷河期を経験し、現在も不安定な雇用環境に置かれている30歳前後世代（アラサー世代）の独身女性を対象に、自分を見直す学習プログラムを開発します。

④特定非営利活動法人関西こども文化協会（大阪府）

女子中高生を対象に、意識調査を行い、各年代のニーズや課題に合わせた社会資源を調査し、ワークシートや情報をライフプランニング手帳のコンテンツとしてまとめ、これを活用した学習プログラムを開発します。

2. ライフプランニング支援に資する調査研究

①特定非営利活動法人全国女性会館協議会（東京都）

男女共同参画センター等における望ましい事業評価の段階的構造を把握して、事業分野ごとの評価、さらには組織全体の評価が可能になる総合的事業評価について調査研究を行います。

②みずほ情報総研株式会社（東京都）

女性教諭のライフプランニングのあり方について検討するため、女性教諭や教育委員会を対象にアンケート調査を実施し、女性の管理職が少ない要因について調査研究を行います。

○ワークショップ「女性のライフプランニング支援～今後の展開とライフプランニング模擬講座」開催案内

毎年、独立行政法人国立女性教育会館にて開催される「男女共同参画のための研修と実践の交流推進フォーラム」の分科会の一つとしてワークショップを開催します。

内容はライフプランニング支援の必要性をテーマにした基調講演と模擬講座を予定しています。是非、皆様、ご参加いただきますようお願いいたします。

なお、お申し込みは、独立行政法人国立女性教育会館までご連絡下さい。

○「男女共同参画のための研修と実践の交流推進フォーラム」

- ・会場
国立女性教育会館（NWEC）
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町大字菅谷728番地
- ・期日
平成22年8月27日（金）～8月29日（日）
（文部科学省提供のワークショップは、8月27日（金）15:30～17:30）
- ・HPアドレス
<http://www.nwec.jp/>



新潟県

男女が共に参画し、 多様な生き方が選択 できる社会の実現に 向けて

新潟県では、平成24年度を目標とする「新潟県男女共同参画計画」を策定し、県民一人ひとりが、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、その個性と能力を十分に発揮できる社会をみんなで築き上げていくことを目指しています。

ハッピー・パートナー企業登録 制度

平成18年から企業・職場における男女共同参画の推進を図るため、男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活等の両立ができるよう職場環境を整えたり、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業を「ハッピー・パートナー企業」として登録しています。

申込のあった企業等について、登録要件の審査を行い、登録要件を満たす企業について、ハッピー・パートナー企業登録証を交付するとともに、県ホームページ等による企業名や取組内容の各種広報、アドバイザーの派遣、県建設工事入札参加資格審査の加点、シンボルマークの利用などを通じて、その取組を支援しています。

平成24年度末までに登録数を500社とする目標数値を定めて登録促進を図っており、平成21年度の1年間で145社が新たに登録し、平成22年6月末現在では、311社となっています。

企業交流会議

企業における男女共同参画への気づきと職場環境改善等の支援や、学生とハッピー・パートナー企業とのパネルディスカッションを通して、登録企業の人材確保の一助となることを目的に、経営者や人事担当者等を対象とした企業交流会議を実施します。

今年度は、3回開催予定で、第1回は県内の登録企業の取組事例紹介と情報交換会を新潟・長岡・上越の3会場で7月に開催し、107企業等が集まりました。

今後、第2回は県外の先進企業の講演会と参加者による企業交流、第3回は学生とハッピー・パートナー企業とのパネルディスカッションと交流会を実施する予定です。

ハッピー・パートナー企業PR事業

6月23日から29日までの「男女共同参画週間」に合わせ、6月23日付けの新潟日報朝刊に「男女共同参画週間」の周知とともに、5月末現在でハッピー・パートナー企業に登録している全企業名（299社）のPR広告を掲載し、取組を支援しました。

ハッピー・パートナー企業事例 集の作成

企業には今後の取組への参考にしていただくとともに、学生や一般県民には制度及び企業の取組への理解を深めていただくための事例集を作成しています。

内容は、登録企業の取組内容を経営者等へのインタビュー形式で掲載しているほか、登録要件・手続きや登録企業のメリットなどを分かりやすく説明しています。今年度は2回発行する予定です。

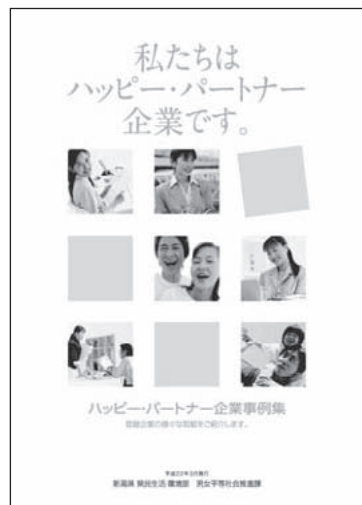
（新潟県男女平等社会推進課）



ハッピー・パートナー企業シンボルマーク



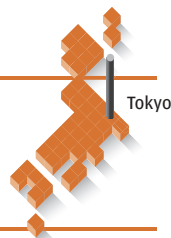
企業交流会議



ハッピー・パートナー企業事例集

新潟県は、本州の日本海沿岸のほぼ中央に位置し、朝日山地、飯豊山地、越後山脈が東側に連なり、西側には日本百名山の一つ妙高山などの山々がそびえています。また、信濃川など数多くの河川が日本海にそそぎ、広大で肥沃な平地を形作り、全国有数の食料供給基地を形成しています。日本一のコシヒカリをはじめ、山の幸、海の幸など「食」の宝庫であり、また、数多くの温泉、文化、歴史などの観光資源に恵まれています。

株式会社 妙徳



トップダウンで徹底した業務の効率化を

当社では、業務の効率化を進めることによって利益を創出するというトップの信念から、労働時間短縮に取り組んでおり、時間外勤務のゼロ化と有給休暇の100%取得をトップダウンで推進してきました。ワークライフバランスをはじめから目的とした時短活動ではありませんでしたが、これらの活動が結果として時間外勤務ゼロ化や長期有給休暇制度などに結びつきました。

【時間外勤務ゼロ化】

当初は、週に1回のノー残業デーを導入したりもしましたが、それだけでは他の日の時間外勤務は減りません。

限られた時間の中で効率的に業務を行うためには、社員の間に業務改善意識を共有することや、時間外勤務には必ず上司の事前承認を必要とするなど職場での改善を推進するとともに、コンピュータ化できる作業については、極力コンピュータで処理するようにするため、受注・購買・製造・売上・売掛金を一貫管理する基幹システムなどのIT投資や組織の見直しも行ってきました。

例えば、従来は、顧客からの受注は営業拠点ごとに顧客からのFAXによる注文を入力していましたが、そのため、それぞれの営業拠点ごとに繁閑の波が異なっていました。この業務を1ヶ所の受注センターに集約することにより、業務の平準化が図ることができました。また、一部の顧客については、FAXではなくデータ送信による注文にしてもら

い、直接コンピュータ処理することにより、大幅に作業の時間を短縮することができました。

このように、当社は、作業と仕事を区分し、「作業」はできるだけコンピュータ化、機械化することにより、人は、頭を使う「仕事」に集中するようにし、そのことによって業務の効率化と労働時間短縮を図っていこうと考えています。

突発的な事象への対応や一時的な受注増など時間外勤務で対応せざるを得ない場合を除いて、恒常的な時間外勤務はほとんどゼロになっております。

【長期有給休暇制度】

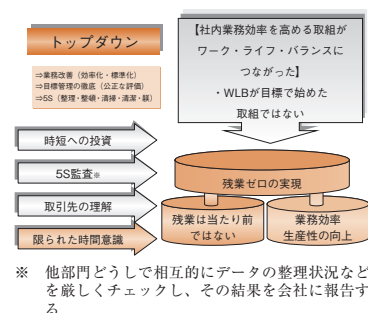
効率的な業務を行うためには、特定の社員だけがある業務に携わるのではなく、その社員がいなくても他の社員が代わって業務を行えるようにする必要があります。そのために、当社では文書の私物化はしない＝文書ファイリングの徹底、データ情報は個人パソコンに溜め込まず全社共通のサーバー内のフォルダーにファイルし、誰でもその情報にアクセスできるようにするなど、5S活動とからめて、情報の整理、公開、共有を徹底しています。

また、仕事は個人が抱え込むのではなく、他の人でも代行しうる体制（多能工化）を推進しました。

その結果、長期の有給休暇を取得しやすい環境になり、連続5日間の有給休暇を計画的に取得するリフレッシュ休暇という制度を設けています。有給休暇日数の多い社員は、年に数回取得して、文字通りリフレッシュをしてもらっています。

（常務取締役 吉田清輝）

業務効率を高める取組のなかで
WLB実現



会社概要／東京都大田区において昭和26年4月に設立された資本金7億4千8百万円、従業員数115名（連結ベース）の空気圧機器関連製品メーカーです。

主な製品は、コンパム（エジェクタ式真空発生器）、吸着パッド、圧力センサ、液晶パネル等搬送用エア浮上ユニットなどで、半導体製造装置関連、自動車関連をはじめとするあらゆる製造業において使用され、国内はもとより中国（上海）、韓国、タイに所在する子会社および海外販売店を通じて全世界に販売されております。

NPO法人J-Win (ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク)

「企業におけるダイバーシティ・マネジメント推進」を支援



シドニーのオペラハウスをバックに、海外研修中の女性メンバー



毎月開かれる「定例会」で講演中の内永理事長



内閣府、ノルウェー大使館との共催「ノルウェーセミナー」で



「2010J-Win ダイバーシティ・アワード」を受賞した方々

NPO法人J-Win (ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク) は、2007年4月に誕生した歴史の浅い非営利組織です。日本IBMの専務取締役だった内永ゆか子（現理事長）が、同社での「女性活用の取り組み」の経験をふまえ、企業で働く女性たちが将来的な展望をもって長く働き続けられる環境を作ろう、ひいては日本の企業を元気にしようという取り組み始め、賛同する企業とともに立ちあげたNPOです。

J-Winの目的は「企業におけるダイバーシティ・マネジメント（多様な人材を生かす経営戦略）の推進を支援すること。その第一段階として「女性の活躍」に力点を置いた活動を展開していますが、性別や年齢、国籍や宗教、障がいの有無などに関わりなく、多様な価値観をもったひとりひとりが活躍できる社会づくりをめざしています。

賛同する企業を会員に、83社（2010年6月）の会員企業から、幹部候補生ともいえる「女性メンバー」約260名と、企業内で「ダイバーシティ推進を業務としている責任者」を登録いただき、それぞれが各種の活動を展開しています。

「女性メンバー」たちのネットワークは、「Women to the Top!」を目標に、毎月の定例会や自主的な研究活動である分科会、そして海外研修や合宿などを通して、お互いに自己研鑽に励んでいます。09年には、「女性技術者ネットワーク」

も立ち上げ、特有の問題についても共有し、取り組んでいます。

もう1つの「ダイバーシティ推進責任者ネットワーク」は、会員企業各社のダイバーシティへの取り組みについて互いに学びあい、J-Winとは姉妹組織になっている米国カタリストから講師を招いて先進的な取り組み事例を参考に将来展望を描いたり、各種の調査分析によって、それぞれの企業の立ち位置を確認し、これからの課題を見通すといった取り組みをしています。

毎年3月に表彰される「J-Winダイバーシティ・アワード」は、会員各社の女性社員の登用、育成についての取り組みや管理職輩出実績を評価するものとして、会員企業の大きな目標ともなっています。

以上の活動については、大臣にご臨席いただいたり、男女共同参画局長にアドバイザーボードのメンバーになっていただくなど、さまざまな形で内閣府のご支援をいただいています。

本年は、日本でAPEC/WLN（女性リーダーズネットワーク会合）が9月19日から3日間、東京（新宿・京王プラザホテル）で開催されることになり、その実行委員長を当法人理事長の内永ゆか子が務めています。J-Win女性メンバーたちも、当日のWLNへの参加はもちろんのこと、分科会、エクスカッション、サイドイベントの企画立案・実施等、この貴重な機会に積極的に関与することによってグローバルネットワークの構築に努めるとともに、日本の女性たちの声を世界に発信してゆきたいと考えています。皆様のご参加、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

NPO法人J-Win (ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク)

「企業のダイバーシティ推進を支援する」「女性メンバー相互の交流や自己研鑽を図り、Women to the Topを目指す」「多様な個性が活躍できる社会の実現を目指す」以上の3つを「J-Win憲章」として活動している企業会員制のNPOです。現在は83社、約260名の女性メンバーが参加しています。

問い合わせ先 info@j-win.ne.jp HP: <http://www.j-win.jp>

財団法人 日本女性学習財団

女性の生涯学習・次世代育成をテーマに学習事業を展開

1. 男女共同参画をめざす各種事業

2011年に設立70周年を迎える財団法人日本女性学習財団では、女性の生涯学習と次世代育成の振興にかかわるセミナー、研究調査、出版物の刊行などの事業を展開しています。今年度の主な事業は以下のとおりです。

まず、女性のキャリア形成支援の一環として、ライフステージごとのライフ&キャリアデザインを支援するプログラム開発を基に、女性センター等職員を対象とした研修資料を作成します。次年度以降は、この成果物を用いた研修事業を計画しています。

つぎに、財団がプログラム開発した各種セミナーを、全国各地の自治体・団体等と連携・協力し“コラボレーション・セミナー”として開催します。今年度は、子育て支援者を対象に兵庫県三木市、女子学生を対象に新潟県上越市、聖心女子大学、市民活動者を対象に茨城県水戸市の4ヵ所で行います。各プログラムは参加型学習を取り入れ、より効果の高い内容をめざしています。

その他、専門情報誌「月刊We learn」の発行、財団の活動を記録・検証し、近現代の女性の教育・学習活動史との関連で位置づける『財団70年史』の編纂、子育て支援者を対象に「関係づくり」をテーマとするDVDやブックレットの作成にも取り組んでいます。

2. APECWLN分科会で、女性の経済参画を拓く教育システムを提案

当財団では、第二分科会「人材育成・教育」を担当します。女性たちが主体的に自らのキャリアをとらえ、経済参画していく可能性を見いだすためには、大学等の高等教育機関が、経済社会や地域社会と連携して総合的なキャリア開発支援システムを構築していくことが求められます。その教育システムについて、各国の事例を基に議論し、具体的な提案につなげていきます。なお、分科会には「グラフィックファシリテーション」を導入し、議論を「見える化」し、共有化する工夫を行い、より有意義な場づくりをめざします。

【分科会】

9月20日（月） 午後2時～4時

「女性の生涯にわたるキャリア開発を支える教育システム」

コーディネーター：

◇入江 直子（神奈川大学人間科学部教授）

パネリスト：

◇萩原 貴子（ソニー（株）人事部門ダイバーシティ開発部統括部長）

◇三輪 建二（お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科教授）

◇Elena Fedyashina（ロシア・非営利団体「The Committee of 20」専務）

◇Patrice Braun（オーストラリア・バララット大学教授、地域の革新と創造センター次長）

◇Yi Byung Jun（韓国・釜山大学教育学部教授）



女子学生向けキャリア形成支援セミナーのグループ発表の様子



コラボレーション・セミナー（市民活動）の様子

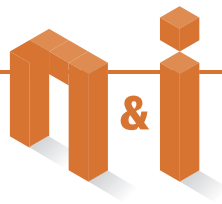


「月刊We learn」

「月刊We learn」9月号は、APECWLN会合の特集を予定しています。是非ご一読ください。

（財団法人 日本女性学習財団）

1941年設立。男女共同参画社会づくりをめざして女性のエンパワーメント推進のための事業を実施している。事業内容は、女性の生涯学習及び次世代育成の当面する課題について、全国的・国際的な動向を踏まえ、学習会・研修等の開催、研究調査、学習資料の刊行等情報の提供など。女性と学習・次世代育成に関する専門情報誌「月刊We learn」は、学習し活動する女性をエンパワーする最新情報の提供に努めている。



[News & Information]

1

News

内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(豊後大野市)を開催



6月20日、大分県豊後大野市において、内閣府との共催で男女共同参画宣言都市奨励事業「豊後大野市男女共同参画宣言都市記念式典」が開催されました。

演奏で幕を開けた記念式典では、内閣府から男女共同参画の現状や取組等の報告があった後、市内の学生による豊後大野市男女共同参画都市宣言文の宣誓が行われました。

続いて、元文部大臣の赤松良子氏により、「時代を見つめて一私が伝えたいこと」と題した記念講演が行われ、これまで男女共同参画社会づくりに奔走されたことを自分史と重ねて、ユーモアたっぷりに語られました。会場からは、「平等でなければ平和な世界はつくれない」とのお話に共感を覚えた、男女共同参画についてあらためて考えさせられた等の感想が聞かれました。

さらに、「だれもが住みやすい社会とは」をテーマに、棕野美智子氏のコーディネートのもと、粕谷利子氏、恵藤千代子氏、橋本祐輔市長によるパネルディスカッションが行われました。会場からは市在住の女性の起業事例が紹介され、コーディネーターが「誰もが新しい男女共同参画の試みを実践していただければ」と締め括りました。

3

News

厚生労働省

「ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク」の愛称決定

シンボルマークの愛称は「きらら」に決定しました!



ポジティブ・アクションの普及促進のためのシンボルマークについては、親しみやすい愛称を公募しておりましたが、女性の活躍推進協議会委員による厳正な審査の結果、応募総数80点の中から、「きらら」に決定いたしました。

- 当選者：小寺光雄さん（愛知県名古屋市、会社員）
- 愛称のコメント：女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝きます。

このシンボルマーク「きらら」は、ポジティブ・アクションの普及促進の趣旨に賛同する方なら、企業や労使団体等自由に御利用いただけます。

- ・社員の理解促進のため、**社内報に!**
- ・企業の取組アピールのため、**募集要項や会社案内、企業のホームページに!**
- ・企業のイメージアップのため、**名刺に!**

☆詳しくは「ポジティブ・アクション宣言」サイトへ。

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

2

News

国立女性教育会館

「大学・研究機関のための男女共同参画推進研修」を開催



70名が参加しました。

参加者は、はじめに男女共同参画を推進する視点と大学・研究機関における男女共同参画の課題分析の講義を受け、現状及び問題点を把握・共有しました。その後、E Uにおける女性研究者施策、大学におけるセクシャル・ハラスメント対策、仕事と生活の両立についての講義で、基礎知識を学びました。

また、先進的なベストプラクティス研究として、大学も一つの中小企業であると考え、研究所を有する企業の事例と小規模企業の事例を聞きました。

参加者からは、「男女共同参画は大学の戦略と捉え、トップの強い意思決定と全員参加が必要であることを知った。」「それぞれのコマがコンパクトにまとめられていて良かった。」「多方面との交流ができ情報交換することができた。」等の感想がありました。

4

Info

国立女性教育会館

企画展示「女性の実業教育のはじまり～チャレンジした女性たち～」の御案内

国立女性教育会館では、8月12日（木）より「女性の実業教育のはじまり～チャレンジした女性たち～」と題した企画展示を行います。

明治・大正期に、社会的に自立した女性を養成する機関として学校を創設した5人の女性を取り上げ、彼女たちの人物像とともに、その建学の精神が周囲に影響を与えた様子や当時の社会状況を御紹介します。ぜひ御来場ください。

取り上げる女性たちは次の5人です。

- ・鳩山 春子（共立女子大学）
- ・横井 玉子（女子美術大学）
- ・佐藤 志津（女子美術大学）
- ・嘉悦 孝（嘉悦大学）
- ・島田 依史子（文京学院大学）

○開催期間：平成22年8月12日（木）～11月14日（日）

○会場：国立女性教育会館本館1階

女性アーカイブセンター展示室（入場無料）

○開室時間：9:00～19:00

○共催：共立女子学園、女子美術大学、嘉悦大学、文京学園

休館日等、詳細は国立女性教育会館HPを御覧ください。
http://www.nwec.jp/

[News & Information]

5 Info 女性と仕事の未来館

「第2回全国相談担当者研修会IN関西」開催

働く女性の健康問題、認知行動療法に関する講演のほか実践的なスキルの習得をめざした研修会を開催します。

日時：9月17日（金）10：30～16：30

対象：全国の女性関連施設の相談員等（定員100名）

講師：辰田仁美（和歌山労災病院女性外来チーフ）

花岡素美（東京女子医大病院精神神経科医師）

針原桂子（キャリアカウンセラー）

場所：大阪市立男女共同参画センター中央館

詳細は未来館HP <http://www.miraikan.go.jp>

6 Info 内閣府

全国男女共同参画宣言都市サミット
（岩手県大船渡市）

日時：平成22年10月8日（金）13：00～17：15

場所：大船渡市民文化会館大ホール

（大船渡市盛町字下館下18-1）

主催：大船渡市、協力：内閣府男女共同参画局

内容：基調講演、内閣府報告、シンポジウム、共同宣言等

※手話通訳、託児あり

参加方法：事前申込制（8月31日まで）

問合せ先：大船渡市役所男女共同参画室（0192-27-3111）

8 Info 国立女性教育会館

「女性のエンパワーメント国際フォーラム」参加者募集

国立女性教育会館では、国際協力機構の後援により、女性リーダーの育成に果たす教育の役割をテーマとして、「平成22年度女性のエンパワーメント国際フォーラム」を開催します。カンボジア王国女性省大臣による基調講演のほか、フォーラムに先立って行われる「アジア太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」の研修生による各国の男女平等政策のポスターセッションも行います。

日時：10月9日（土）13時～17時30分

会場：独立行政法人国際協力機構 JICA研究所

最寄り駅：JR総武線・都営地下鉄新宿線・有楽町線・南北線「市ヶ谷」駅

対象：テーマに関心のある方120名（先着順）

申込方法：10月5日（水）までにFAXまたはEメールでお申し込みください。

問合せ先：国立女性教育会館 研究国際室

TEL：0493-62-6437

FAX：0493-62-9034

E-mail：rese2@nwec.jp

詳しいプログラムと申込用紙は国立女性教育会館HPから必要書類をダウンロードしていただけます。

<http://www.nwec.jp/>

7 Info 国立女性教育会館

平成22年度「女性関連施設相談員研修」を実施します

国立女性教育会館では、女性のエンパワーメント支援を目指し、複雑・多様化する女性の悩みに対応可能な相談業務の質の向上を図るための、専門的・実践的なセミナーを実施します。女性関連施設における相談業務の意義や役割、配偶者からの暴力、相談員のセルフケア等、相談業務を行う上で必要なテーマや喫緊の課題を取り上げ、講義やワークショップを通じて学びます。また、参加者相互の交流を図り、業務に役立つネットワークづくりを支援します。

なお、本研修は、平成22年度「配偶者からの暴力被害者支援応用セミナー」の内容と一部重なります。

日時：平成22年10月7日（木）～9日（土）

会場：国立女性教育会館

定員：120名

対象者：女性関連施設や民間が運営する相談所において、女性の悩みに関する相談業務に携わる方

問合せ先：事業課 TEL: 0493-62-6724・6725

お申込みや詳細は、国立女性教育会館HPを御覧ください。

<http://www.nwec.jp/http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2010/page14.html>

9 Info 厚生労働省

「女性の力を活かして企業力を高めるために」
（ポジティブ・アクション実践研修／セクシュアルハラスメント防止対策研修）の御案内

厚生労働省では、企業において女性が意欲と能力を発揮し活躍できる職場環境をつくるため、ポジティブ・アクション及びセクシュアルハラスメント防止に関する具体的な対応策に焦点をあてた研修及び相談会をみずほ情報総研株式会社に委託し、全国的に開催します。女性の活躍推進に取り組む企業の皆さまの積極的な参加をお待ちしています。研修の特徴：

○経営トップに取組の必要性を効果的に訴えられるよう豊富なデータを用意

○自社の現状を客観視し優先課題を明確化

○事例検討を通じ、発生する課題と対応策をシミュレート

研修の内容：

○ポジティブ・アクション実践研修

講義、自社チェック、ケース検討、事例発表

○セクシュアルハラスメント防止対策研修

講義、事例紹介、ケース検討

○全体相談会、個別相談（任意参加）

開催日時・場所、申込み先は以下を御覧ください。

<http://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2010/positiveaction.html>

リレートーク

Relay Talk 1

香川県海外派遣女性の会

Katayama Motoko

片山 仁子



平成2年から19年まで、県が行っていた事業「香川県女性友好の翼」の参加メンバーで構成されている香川県海外派遣女性の会では、毎年、男女共同参画に関する研修会を開催しています。今年は、11月23日（祝）に「歌って、笑って、そしてホロリ。

お笑い男女共同参画一座！登場」と題して、平成20年度にヤングリーダー会議でお世話になった、船木成記先生、萩原なつ子先生に加えて、女性の落語家古今亭菊千代師匠の3人による、歌あり、笑いあり、涙あり（？）のパワフルな研修会を予定しています。この企画は、香川県男女共同参画自主企画提案事業に応募し、委託されました。わかりやすい講義と落語、江戸の人情噺を通して、多くの参加者に、夫婦や身近なパートナーとの関係を見つめ直してもらえよう、楽しくも、じわっと心に染みいる研修会にしたいと考えています。

Relay Talk 2

山梨県立男女共同参画推進センター
びゅあ総合・びゅあ峡南・びゅあ富士 館長

Yokoyama Syoko

横山 祥子



当館は開館26年を迎えました。昨年度からは指定管理となり、民間ならではの柔軟性と工夫で運営に努め、幸い来館者も増加しています。私も昨年、42年間努めた県庁を退職し、この職に就きました。女性の意見や行動力は、社会のあらゆる場に必要な

です。女性の参画を促進するため、政策方針決定過程参画講座を6回連続で行います。また、総合は、DV相談支援センターでもあるため、相談体制の充実が基より、県内の市町村、民間に関わらず、どこに相談しても同じレベルの支援が出きよう、県下相談業務担当者を対象にした全27時間の集中講座を開催しています。このように、今年度は、人材の育成に主眼をおいた講座を展開したいと考えています。社会の中で泣いている人や苦しい思いの人がいてはいけません。このような方たちを皆で支えることが、男女共同参画社会の第一歩と考えています。

編集後記

本年度の女性のチャレンジ賞特別部門賞は、「新しい公共」をテーマとして選考されました。

新しい公共とは、これまで「官」が支えてきた教育や子育て、防犯や防災、医療や福祉などの公共サービスに、地域のNPO法人や市民が積極的に参加できるようにして、社会全体として支援する新しい価値観を生み出し、人々の暮らしや地域社会をより良いものにしていこうとするものです。

この分野では、これまで女性が大きな役割を果たしてきましたが、さらに、女性の活躍・チャレンジが広がることを期待されます。

人々の支え合いと活気のある社会。みなさん一人ひとりの自発的な取組が大きな力となります。

（編集デスク M.T）

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」8月号

www.gender.go.jp

第26号●2010年8月10日発行
編集・発行●内閣府
〒100-8914
東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話●03-5253-2111（代）
印刷●中和印刷株式会社



平成22年版 男女共同参画白書

話 そう、
働 こう、
育 て よ う。
い っ し ょ に。



内閣府

政府刊行物サービスセンター、大型書店等でお求めいただけます。

