

共同参画



内閣府

Special Feature

特集／地域における男女共同参画の推進について

有識者に聞く／佐々木 則夫
なでしこジャパン監督



主な予定

Schedule

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）
11月3日	男女共同参画宣言都市奨励事業（秋田県能代市）
11月12日～25日	女性に対する暴力をなくす運動（主唱：男女共同参画推進本部） （11月25日 女性に対する暴力撤廃国際日）
11月13日	男女共同参画宣言都市奨励事業（福井県南越前町）
11月20日	男女共同参画宣言都市奨励事業（熊本県菊池市）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

国立社会保障
・人口問題研
究所 副所長
高橋 重郷



Takahashi Shigesato

2009年の日本の出生率は1.37と、近年やや反転上昇してきたものの、欧州諸国でみられる力強い回復には程遠く、はるかに低い水準に低迷している。このままでは、日本の人口減少は加速し、超高齢社会が急速に近づいてしまう。

低出生率に関する様々な研究が明らかにしてきたように、男女のパートナーシップ形成期の雇用慣行や子育て期の女性の就業継続の困難性、さらに子育て後の非正規雇用の多さなど、低出生率の根底には男女共同参画社会の未成熟がある。

欧州の多くの国々では、すでに男女が労働市場に出て働くことが当たり前となり、「男女がパートナーシップを築き、子どもを生み育てる」そのための保育サービスや男女の育休制度、家族給付等の手厚い家族政策が福祉国家の前提となっている。これに加えて、一生を通じたワーク・ライフ・バランス実現のための労働政策が推進され、出生率は持続可能な水準を維持するものとみられている。国連推計によれば、2050年のフランスの高齢化水準は27%と予測され、一方日本のそれはほぼ40%になるものとみられている。この二つの未来の違いは、男女が共に働き、子どもを生み育てる社会、すなわち男女共同参画社会の達成度にかかっているのではないだろうか。

目次

Contents

特集	地域における男女共同参画の 推進について	Page 02
行政施策トピックス1	仕事と生活の調和推進室だより	Page 08
連載	その1 ワークライフ・マネジメント実践術⑥／ 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 09
有識者に聞く	目標達成へのプロセス／ 佐々木 則夫 なでしこジャパン監督	Page 10
行政施策トピックス2	スウェーデン・スペイン・アメリカにおける男女共同参画について	Page 12
連載	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～ パートタイム労働者の均衡待遇の確保の推進について	Page 15
	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 ワークショップの開催	Page 16
取組事例ファイル（自治体編）	群馬県	Page 17
取組事例ファイル（企業編）	株式会社 りそな銀行	Page 18
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（福井県永平寺町）開催 他	Page 19
リレートーク	小泉 孝之（小泉孝之社会保険労務士事務所 所長・特定社会保険労務士 藤枝市男女共同参画会議 委員） 山崎 早苗（奈良県女性センター 所長）	

地域における男女共同参画の推進について

内閣府男女共同参画局推進課

地域課題解決の糸口を男女共同参画から

兵庫県理事 清原桂子

1994年（平成6）年、内閣に男女共同参画推進本部（本部長：内閣総理大臣）が設置されて以降、それまでの「婦人問題」という言葉にかえて「男女共同参画」という言葉が広く使われるようになりました。しかし、「男女共同参画」のとらえかたは、地域の現場ではまだ、男性も家事・育児をせよ（性別役割分業意識の改革）、女性を登用せよ、セクハラをするな、の3点についての女性の権利主張と、単純に受けとめられがちです。

今日、合計特殊出生率は1947（昭和22）年の4.54から2009（平成21）年の1.37まで下がり、総人口も現在の1億2700万人から今世紀半ばには3割減、人口構成も4割が65歳以上にと予測されています。これからへ向けてまず第1に、女性と男性がともに担い手として、地域課題の解決とまちづくりにかかわっていくことが不可欠であることを強く発信していく必要があります。高齢化がすすむ中山間地である兵庫県多可町の中村町では、今年3月の防災行動計画の策定にあたって、日々の生活を実際に担っている女性たちが「向こう三軒両隣り」の強い思いで、委員会や防災研修会ワークショップ等のプロセスに深くかかわってきました。女性消防団員が増えている地域も、もはや人口減と高齢化のなかで女性を抜きにしては担えなくなっていることが背中を押している現実があり

ます。

第2に、そうした状況のなかで、講演会を開催して意識を変えてくださいという手法のみならず、地域課題解決のためにまず行動し、行動を重ねるなかで意識や慣習にもやわらかな変化が及んでいくという実践の手法が成果をあげてきていることです。多可町には、廃園された保育園を喫茶室に、農協合併で閉鎖された農協支店跡地に農産物加工販売施設を整備して、9年前にはじめられた「マイスター工房八千代」（藤原たか子施設長）もあります。今では巻き寿司や総菜で年商1億8,000万円、29人の雇用を創出し、地元米40t/年使用などや文化・福祉活動も含めて、女性たちの発言力を大いに高めています。

第3に、平均化した数字では見えない、地域ごとの実情のちがいに応じた具体的な取り組みをしていく必要があることです。兵庫県（41市町）でも、今年4月の保育所待機児童は997人（10市）ですが、しかし同時に、昨年度郡部を中心に607人（14市町）の保育所定員減も起こっています。15歳未満の子どものいる三世帯同居率も、香美町65%から芦屋市6%まで大きく異なり、それぞれの地域の直面する課題や解決の手法もまた一律ではなく異なってきます。

第4に、取り組んでいくときのノウハウ（know how）の共有はも

ちろんですが、それと同時にノウフー（know who）＝誰を知っているかということが重要であることです。ネットワークとよく言われますが、個人と個人の信頼に裏打ちされた人間関係のないところで、組織と組織のネットワークを機能させようとしてもむずかしい。民間・行政を問わず、肩書きが変わっても続いていく「持ち運べる人間関係」を紡ぐことのできるしかけ、一緒に何かを「する」ことによって人間関係を深めていくことのできるしかけが、今まさに大切であるように思います。

人口減少・少子高齢化が進む中、男女がともに取り組むことによってこそ地域課題解決の糸口はたぐり寄せることができる、またそうした具体の取り組みをともにする中でこそ人間関係もつくられ、意識も変わり、結果に結びつくことによって、男女共同参画が地域に根付いていくことができる～そうした実践を地域から広げていきたいと思っています。



人々にとって身近な暮らしの場である地域において男女共同参画を推進することは、男女共同参画の実現にとって重要です。そのため、内閣府では、地域において男女共同参画の推進に取り組む活動を支援するための事業を行っており、その事業の一端を紹介します。

地域における男女共同参画促進総合支援事業について

内閣府では、平成20年10月に出された男女共同参画会議基本問題専門調査会報告書「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」を踏まえ、平成21年度より「地域における男女共同参画促進総合支援事業」を開始しました。

この事業では、男女共同参画の視点を踏まえた地域課題の解決に向け、先進事例等情報の提供や人材養成のための研修プログラムの作成・提供、地域へのアドバイザー派遣等を実施することとしています。

このうち、人材養成のためのプログラムを作成していくにあたり、平成21年度はまず基本的な状況把握を行い、地域の男女共同参画推進の核となる男女共同参画センターについて、センターが提供している各種機能の現状を明らかにする「男女共同参画センターの現状に関する調査」及び利用者にあたる地域に暮らす人々のニーズを把握する「地域における相談ニーズ調査」をそれぞれ行い、両結果から今後センターにどのような機能が必要なのか検証し、本年度以降作成する人材育成プログラムに反映していくこととしました。

最初に、これらの調査結果から特徴的なものをご紹介します。詳しくは男女共同参画局ホームページをご覧ください。

男女共同参画センターの現状に関する調査

本調査は、(独)国立女性教育会館に委託して、地方自治体が設置している男女共同参画センター（以下「センター」という）を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を行ったものです。結果はセンターの現状を分析した『アンケート調査結果報告書』と、センターで行われている様々な工夫を課題別にまとめた『事例集』の2分冊になっています。

アンケート調査結果から、センターの抱える様々な課題が浮き上がってきています。また、ヒアリング結果からは、様々な制約の中で知恵を絞っているセンターの姿が見えます。事例集は、困ったときの便利帳をイメージし、課題別に参照できるように編集しています。各センターの今後の運営に際してご参考にできれば幸いです。

◇アンケート調査結果報告書から

1. 小規模な男女共同参画センターが多く、利用の広がり等が課題
職員5人未満のセンターが3割を占めるなど、全体として小規模。運営面では「男女共同参画ということを前面に出すと事業の参加者が集まらない」「利用団体・利用者が固定化している」「予算が足りない」などが課題。

2. 利用を広げるための工夫はしているが、ニーズ把握は不十分

政令指定都市では9割以上、全体でも約7割のセンターが利用者を広げるための工夫を行っているが、地域の課題や住民ニーズの把握については、講座等の参加者アンケートが9割弱のセンターで行われている以外は、日常業務等でのつながりや相談内容による把握等いずれも5割以下。

3. さまざまな外部機関・団体との連携が課題

相談事業以外における外部の機関・団体との連携について、都道府県・政令指定都市レベルでは約9割で実施している一方、小規模自治体のセンターは約6割とやや不十分。

連携先として女性団体等や行政部署とはそれぞれ8割以上、6割以上と多いが、それ以外の大学や企業等との連携は5割に届かず。

4. 人間関係をはじめ様々な相談を受けている

センターの9割弱が面接・電話等で相談事業を実施。結婚・離婚に関する相談が8割弱、女性への暴力に関する相談、嫁姑問題など家族関係に関する相談がそれぞれ4割強。中でも女性への暴力に関する相談は半数近いセンターで相談が増加。

地域における男女共同参画の推進について

5. 職員研修が必ずしも十分ではないなど体制の充実が必要

内部研修を行っていないセンターが半数近くにのぼっており、外部研修も小規模自治体のセンターでは6割程度の実施にとどまっている。相談員用マニュアルを備えているところも3割どまり。

6. 専門知識等を持つ人材が不足

不足している人材として「語学力のある人」（約7割）「法律、行政制度に明るい人」（約6割）に次いで、「男女共同参画に関する専門の知識や経験が豊富な人」も半数超。

◇事例集から

<取り上げている課題>

- ・利用者が固定化していて、利用者層が広がらない
- ・事業の参加者が集まらない
- ・地域の特色にあわせた事業展開
- ・相談からニーズをくみとり企画に生かす
- ・機関、施設、市民グループ、企業等との連携ネットワークを広げる
- ・地域の人材・団体の育成

<具体例>

～課題「利用者が固定化し、利用層が広がらない」～

◆若い人のセンスを取り入れたリーフレット

京都市男女共同参画センター

20～30代の女性にターゲットを絞ったリーフレット「あなたは○○できる ウィングス京都でできる4つのこと」（8ページ、バッグに入れやすい16cm正方形）を、若いデザイナーを交えて作成しました。行政色をなくし、思わず手に取ってしまいそうな懐かしさを感じるデザインにし、ターゲット層が手に取りやすい配布先を考えて近隣的美容院やカフェに配布しました。



図1 男女共同参画センター等における2008年度実施事業（複数回答）

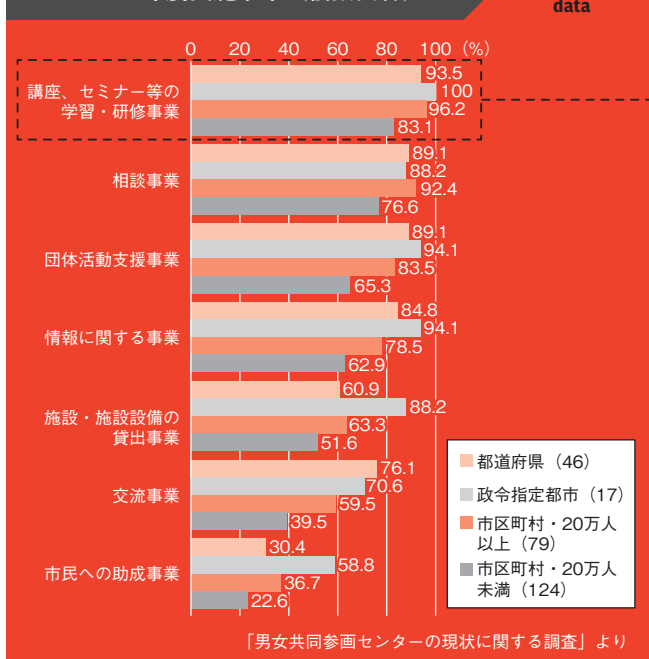
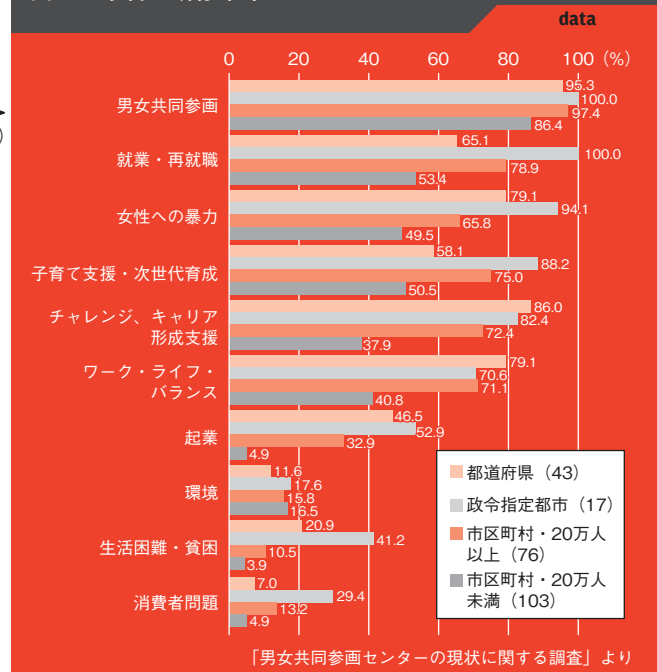


図2 学習・研修事業のテーマ



地域における相談ニーズに関する調査

本調査は、(株)生活構造研究所に委託して、一般の方へのWEB上での意識調査や地域で様々な相談を受けている民生委員等への郵送調査、グループインタビューを行い、人々が感じている悩みや相談への意識等をできるだけ掘りあげようとしたものです。そして、調査で得られたニーズを前述した男女共同参画センターの調査結果とつき合わせて、地域の人々の抱える悩みへの男女共同参画センターの対応の可能性について検証しています。

人々の悩みには、性別役割分担意識に起因するものなど、男女共同参画の視点が解決の一助になると考えられるものもあり、男女共同参画センターには当該地域に住む人々が抱える悩み等をキャッチし、相談事業をはじめ様々な事業に反映していくことや地域で活躍する民生委員等様々な相談支援者との連携・支援が望まれます。

◇調査報告書から

【現状】

1 男女が抱える「悩み」

○この1年間に悩みがあった人は8割。悩みの多くは「仕事」、「健康」、「家計」の問題。4人に1人は「仕事」が最も大きな悩み。

○男性は7割が「仕事」をあげるなど偏りがあるが、女性は「仕事」、「健康」、「家計」がそれぞれ4～5割とさまざま。

2 顕在化しづらい相談ニーズ

○1人で悩みを抱え込んだ経験がある人は6割。男女別では男性の方がやや割合が高い。

○同居・近居の家族がいない人、地域とのつながりがない人は抱え込むことが多い。

○抱え込む理由は、「相談しても解決できないと思った」が男女とも6割と最多。男性が女性に比べ上回っているものでは、「相談するほどのことではない」の割合が高く、女性が上回っているものでは、「がまんすればよい」の割合が高い。

3 解決行動

○この1年間に最も大きかった悩みについて

・女性は男性に比べて配偶者、親族、友人・知人等に相談する人が多いが、男性は女性に比べて、そもそも「何もしない」人が多い。

・「弁護士など資格をもった専門家に相談」、「同じ悩みをかかえる人のグループに入った」、「保育所、学校、かかりつけ医など日頃接している機関に相談」といった解決行動に対する評価が高い。

図3 男女共同参画センターの認知度

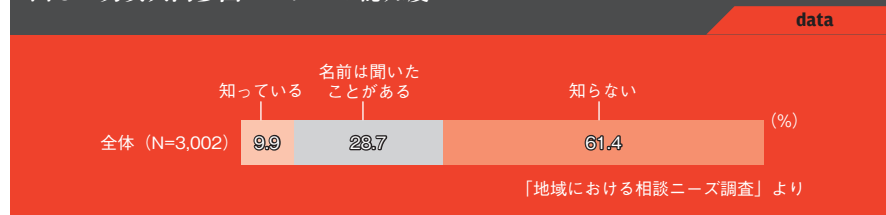
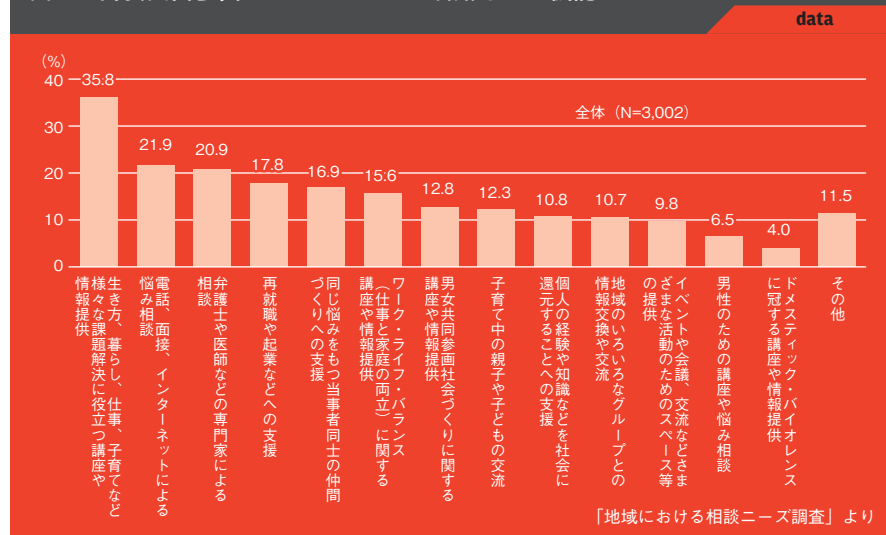


図4 男女共同参画センターについて利用したい機能



○悩みの解決に当たって

- ・ 思い浮かべる相談機関・人としては、「インターネットの相談サイト」、「病院・医師・カウンセラー」、「区市町村の役所の窓口」、「弁護士・裁判所」が多いが、4人に1人は「特にない」と回答している。
- ・ 一番役に立った相談機関は当事者団体。

4 相談支援

- 支援者は特定の分野への支援が中心で、支援活動としては、「問題の解決に応じた専門機関を紹介する」が多い。
- 「情報の提供」、「解決方法を一緒に考えてほしい」といった支援を望む相談者が多いのに対し、支援者が 相談を受けて困ったこととして「本人等の解決意欲が乏しい」、「課題が複合的で解決が難しい。」と感じており、受けとめ方に差異。

【課題・対応方策】

5 相談ニーズに対応していくための課題と方策等

- 相談者が求めるのは自分自身で解決できるような支援
 - ・ 悩みを一人で抱え込んだ時にあればよいと思う解決手段は、「話し相手」、「情報」、「同じような悩みをもった人同士が語れる場」など、自分自身で解決するための行動や意思決定を促すもの。
- そのため、相談者に解決行動を促すような手段が必要。

○男性の解決行動を促す取組の必要性

- ・ 相談することで解決につながるかもしれないと男性自身に認識させることが必要。また、男性が性別役割分担意識にとらわれ、気づかないまま抱えている悩みを引き出す工夫も必要。

○支援者の連携による対応の充実

- ・ 支援者は、現在、主に「市区町村の役所の窓口」、「地域包括支援センター」と連携しているが、今後、「弁護士、司法書士、法テラス、裁判所」、「支援者団体」、「警察」などとの連携を希望。

○地域における相談体制の充実

- ・ 支援者は、課題に対応していくには「地域住民が常日頃から支えあう意識を増やす」、「地域に出て行くようなきめ細かい相談活動を増やす」等を必要とする意見が多い。

6 男女共同参画センターへの期待

○男女共同参画センターは地域における相談ニーズに対応

- ・ 男女共同参画センターで実施している相談は、「結婚・離婚」、「女性への暴力」、「嫁姑問題など家族関係」など様々で、地域における相談ニーズに対応。
- ・ 悩みの中には、性別役割分担意識や女性のライフステージによる生活の変化を反映

しているものも多いことから、男女共同参画の視点からの解決が期待できる。

○相談ニーズを把握し、様々な事業への反映や相談体制の充実が必要

- ・ 相談内容をニーズととらえ、講座等他の事業にも反映していくことが必要。
- ・ 相談者が相談機関に望むのは、「匿名で」、「お金をかけずに」、「自分の好きなときに」等に相談できること。一方、7割以上のセンターでは、面接相談の実施に当たり何らかの利用制限がある。
- ・ 相談員に研修をしていないセンターが全体の4分の1程度。また、相談員マニュアルを作成しているセンターは全体の3分の1にとどまり、相談員の活動を支える研修等体制の充実が必要。

○他機関や支援者との連携は、地域の課題解決とセンターの認知度向上にとって重要

- ・ センターの認知度は4割弱で若年層ほど低かった。また、支援者の約8割はセンターとの連携がない回答。
- ・ 他機関や支援者と連携し、センターだけでは対応できないDVなどの課題解決を支援するとともに、支援者等への研修を行うなど、男女共同参画の視点の重要性を浸透させることを期待。



神奈川県逗子市「みんなで作る共同参画ネットワーク」でワークショップの前の説明風景

地域における男女共同参画促進を支援するためのアドバイザー派遣事業

内閣府では、平成21年度より、各地の課題解決に向けた地域の主体的な取組を支援するため、地方公共団体、地域団体、女性関連団体等の求めに応じ、課題解決のための活動の充実等に際し適切な指導・助言ができるアドバイザーを派遣しています。

対象事業は、地域おこし、まちづくり、就業・再就業、ワーク・ライフ・バランス、介護、子育て、防災、環境等をテーマとする意見交換会、勉強会等です。

次に、東京都板橋区と神奈川県逗子市の実施事例を紹介します。

板橋区の取組

—女性の視点からの防災対策講座—

東京都板橋区では、平成21年度に改正した地域防災計画に、初めて「女性の視点」を文言として盛り込んだところです。今後、女性の視点からの防災対策を具体的な取組として推進していくため、平成22年1月23日、本講座を開催し、区民の皆さんと一緒に考えました。

当日は、アドバイザーに、阪神・淡路大震災を体験し、震災以降、主に「女性に対する暴力」の根絶に取り組む正井礼子氏を迎え、災害時における被災地の状況についての説明とともに、防災対策へどのように女性の視点を盛り込んでいくことが必要か、具体的なアドバイスをいただ

きました。

板橋区職員による区の防災体制等の説明を行った上で、正井氏より、実体験に基づく迫力ある説明を受けられたことで、参加者の感想も、「報道などからは見えてこない生の声をきくことができた」、「問題点が明らかになった」、「防災行政に女性の声を届けたい」、「会議に女性の参画を望む」など、防災対策への具体的な要望が挙がったほか、災害時だけではなく日頃からの「男女平等の大切さ」、「男女平等推進のために自発的に行動することが必要」など、男女共同参画への関心が高まる内容となりました。

板橋区では、本講座でのアドバイスや区民の皆さんの意見を、今後の防災対策や避難所運営マニュアル作成に生かしていくこととしています。（板橋区役所政策経営部男女社会参画課）

逗子市の取組

—ネットワークづくりのためのワークショップ—

逗子市では、様々な立場の人が協力できるネットワークを形成し、男女協働参画の推進活動を進めようと、住民参加の地域づくりコンサルティングなどの活動を行っている「ゆとり研究所」所長の野口智子氏をアドバイザーに迎え、ワーク

ショップを開催しました。

野口氏は、『ファストライフからスローライフへ』など、「新しいものさし」を持つことを提案。さらに、例えば、「一人暮らしのお年寄り」の問題は、「新しいものさし」で考えてみると、「お年寄りと子どもたち」といった新たなつながりがうまれるということを具体的に説明されました。『『スローライフ』を単なるライフスタイルのレベルにとどめず、まちづくりへの目標と手法に活かし、地域の活性化の新しい道を見出したい』という野口氏の思いは、女性等これまで地域の政策方針決定過程に参画していなかった様々な者の持つ『新しいものさし』が地域の活性化の新たな展開につながることを示唆しています。

続いて、野口氏の指導のもと、地域活動でどのように実践できるか、「つながりの仕掛け」を身につけようとワークショップを実施。「落ち葉で焚き火」というアイディアから、「子どもがお年寄りから火の扱い方を教わる」という新たなつながりがうまれると、参加者も手応えを感じていました。

ワークショップには、逗子市内のNPO法人も参加。参加者同士が顔見知りになるなど、今後の団体活動における連携も期待される機会となりました。

（逗子市市民協働部生活安全課）



仕事と生活の 調和推進室だより

内閣府仕事と生活の調和推進室

決意も新たに。 働き方改革をより大きな流れへ ～「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート2010」を公表～

●平成22年9月10日、「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート2010 ～決意も新たに。働き方改革をより大きな流れへ～」を公表しました

このレポートは、労使と地方公共団体の代表者や有識者からなる仕事と生活の調和連携推進・評価部会と、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議が連名で取りまとめたもので、今回が第2回目となります。

●「決意も新たに。」一層積極的な取組を

平成22年6月29日、政労使トップによる新たな合意が結ばれ、「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が改定されました。これは、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ものです。

●「働き方改革をより大きな流れへ」

現下の厳しい経済情勢においても、ワーク・ライフ・バランスの推進を、経営戦略として導入している企業や、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の登録・表彰制度、インセンティブ付与制度を導入している自治体、そして、組織力をいかした取組を展開する労使団体など、働き方改革の動きは進展していると言えます。

しかしながら、ワーク・ライフ・バランスの実現は、一朝一夕に成しえるものではありません。この流れを、より着実に、より大きなものにする必要があります。

●レポートの構成

本レポートは、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の各主体における取組を定点観測し、今後の展開を含めて紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況の把握をした上で今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべき事項を提示しています。

「憲章」・「行動指針」に掲げられた数値目標や関連するデータの動きを見ると、近年、年間総実労働時間の減少や年次有給休暇取得率の向上が見られましたが、雇用形態や勤務先の規模、業種等により状況は異なってきます。数値目標は、2008年後半からの経済状況の悪化による影響が考えられるため、個人の希望に沿った仕事と生活の調和の実現に向けて更なる取組が必要です。

●取組の傍に、このレポートを

レポートでは、企業やそこで働く者、国、地方公共団体、関係団体、そして国民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を、幅広く紹介しており、実に多様な主体の取組、そのエッセンスが詰まっています。

本レポートがワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進める全ての方の後押しとなるとともに、取組を進める上での手引書となれば幸いです。

*本レポートは、仕事と生活の調和推進室ホームページに全文と概要を掲載していますので、ぜひご覧ください。

URL ⇒ <http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-10/index.html>



ワークライフ・マネジメント実践術⑥ 業務の平準化

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

図表1 職場の課題抽出チェックシート

業務量	①全体的に業務量が増えている ②人によって業務量に差がある ③残業を見越して計画を立てている ④業務分担の見直しが行われず ⑤作業に重複感がある ⑥業務量を把握できていない ⑦上司の業務量が過多である ⑧上司が部下の業務実態を把握せず
会議・打合せ	①時間が長い ②数が多い（種類と頻度） ③出席する人数の増加 ④会議・打合せ用の資料が多い ⑤時間通りに始まらない ⑥終了時間までに終わらず ⑦目的が共有されず ⑧特定の人だけが発言する傾向にある
業務用資料	①作成資料が多い ②資料作成にける時間が長い ③同時期に類似資料を複数人が作成 ④資料の使用目的が曖昧 ⑤指示・確認が不徹底で無駄が多い ⑥誰がどこに保管しているのか不明 ⑦作成資料が過剰品質になりやすい ⑧形骸化している資料がある
コミュニケーション	①業務が属人化し、共有化されず ②業務知識・ノウハウに濃淡がある ③部内のコミュニケーションが希薄 ④部署を超えたコミュニケーションが希薄 ⑤管理職がほとんど席にいない ⑥ベテランから若手111に業務承継されず ⑦一般職は管理職に物が言いづらい ⑧プライベート上の悩みを相談しにくい
職場風土	①ノー残業デーが形骸化している ②残業の事前命令・申出が守られず ③時間コスト意識が低い ④業務改善意識が薄い ⑤応援・分担しにくい職場風土 ⑥同僚よりも先に帰りにくい職場風土 ⑦残業する職員が高評価の職場風土 ⑧業務を抱え込みたがる職場風土

(資料) 筆者が作成。

職場特性を踏まえた取組みが重要

前回、「様々なタイプの社員がいる」と述べた。同様に、「様々なタイプの職場がある」ことも理解しておく必要がある。

生産現場（直接業務）と比べて、事務現場（間接業務）では、社員間にかなり大きな生産性格差がある。

特に、PCが一人一台ずつ付与されるようになり、業務のブラックボックス化に拍車がかかっている。

管理職の業務管理スキルの向上

「人の平準化」を進める際に、最も重要なのが管理職の業務管理スキルの向上だ。というのも、プレーヤーとして優秀なタイプが管理職に昇進すると、彼らは生産性が低い部下の指導より、自分の身体を動かして解決を図ろうとする。あるいは、他の生産性が高い部下をいっそう鍛えようとする。これは、かつて部下だった頃に自分が上司からされたことだ。

こうしたやり方で、短期的に職場の生産性は向上するだろう。しかし、対症療法に過ぎない。中長期的に職場の生産性を向上させるためには、生産性が低い部下たちの底上げが欠かせない。

一方で、多くの管理職は、業務管理スキルが欠如しているという自らの欠点に気づきにくい。すなわち、優秀な人は、生産性を上げる手法をさほど苦勞をせず、生産性を上げるために、かえって生産性が低い部下への説明は下手な人が多い。

筆者は、職場におけるWLMの実践を支援する際に、「職場の課題抽出チェックシート」を活用する（図表1）。その内容は職種によってカスタマイズするものの、抽出した課題に即して、多様な解

決策を提示する点は共通している。そのうち、各職場に最も適した解決策は、実現時の「効果」と実現「可能性」の観点から職場の管理職に選択してもらうが、自分で決断できない管理職は少なくない。

管理職の業務管理スキルを磨くには時間がかかる。しかし、彼らがきめ細やかな解決策をきちんと学ばないと、職場全体の生産性向上は期待できない。

残業で稼がずに、ボーナスで稼ぐ

時期によって、業務量に濃淡がある職場も少なくない。本来であれば、業務が暇な時期に社員は定時退社したり、休暇取得すべきだ。しかし、繁忙期の長時間労働が習慣となっている社員の中には、定時退社に罪悪感を感じる人がある。

また、多くの職場で、住宅ローンを抱えている社員ほど、残業時間が長い傾向にある。ローンを返済するため、残業代が固定収入と化しているのだ。こうした「生活残業」にメスを入れない限り、残業削減はなかなか進まない。

かつて筆者がWLMコンサルをしたA社では、業務が比較的、閑な時期に、業務改善の提案を募った。「残業代で稼ぐ代わりに、ボーナスで稼ごう」を掛け声に、優秀な提案をした職場・社員にはボーナスを上乗せした。こうして吸い上げた業務改善策を他の職場にもヨコ展開したところ、会社全体として残業時間は大幅に削減できた。削減した残業時間を労務コスト換算したところ、何とボーナス上乗せ分の100倍以上のコスト節減となった。ダラダラ残業には大きなコストがかかっていることを改めて痛感した次第である。



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。



有識者に聞く

目標達成へのプロセス

Sasaki Norio

先の北京オリンピックでは、40年ぶりのベスト4入りし、世界のトップレベルの仲間入りをしたサッカー日本女子代表の佐々木監督にお話を伺いました。

はじめに

日本の女性には、大きい選手もいますが、世界の女性から比較すると小柄で、そして可憐でというようなイメージがあります。7年前にアテネオリンピック出場を決めた時に、「なでしこジャパン」という愛称が一般の応募で決まりました。以来、私たちは、日本女子代表ということではなくて、「なでしこジャパン」で世界に打っていきこうということになりました。「世界のなでしこになる」ということをビジョンとして掲げ、頑張っています。

なでしこらしさ

「なでしこ」らしさとは、プレーの質もそうですが、ピッチの外でもひたむきさとか、芯が強いとか、明るい、礼儀正しい、こういったスタ

ンスをベースに活動しています。

毎年2月、ヨーロッパのチーム、アフリカのチームが集まり、サッカーのフェスティバルを行います。国際親善試合と練習の両方を行っているのですが、スコットランドのチームと練習ゲームをやることになりました。2月ですと、ビステという上下の薄いものを両チームとも羽織っているのですが、それを脱いで試合をやりました。試合は3-0で完勝でした。

そうしたら、向こうの監督が「素晴らしい」と言うんですね。私は、素晴らしいというのは試合内容かなと思ったのですが、それだけではない。というのは、試合が始まる前に日本の選手はビステを自然にきれいに畳んで、ぱっと並べて置いて、それで試合に出たんですね。でもスコットランドの選手たちは脱ぎっぱなし。ラインズマンがサイドを駆け巡るときに引っかかったりしている。こういったところをスコットランドの監督さんは評価してくれたんですね。

礼儀正しいというか、自然にそういうふうに対応できる選手たちを本当に誇りに思いますし、そういった

ところを評価していくというか、これからなでしこらしさというものを重く見ながらやっていきたいと思っています。

世界を目指して

なでしこジャパンをトップクラスにするには、ユース年代からの育成段階がしっかりしていないと、トップにはなれない、もしくは、いいパフォーマンスを出せません。ですから、男子も女子もそういう意味で指導者を養成する。そしてユース年代からの育成はしっかりと構築していくことが大事ですね。

そして、世界で「個」を育成していくことも大事です。ですから、ヨーロッパのチームに積極的に参加する、あるいは選手をアメリカのプロチームに参加させたい。ただ、男子と違って、給料が少ないんですね。ではどうするかといった中で、日本サッカー協会も女子の強化活動の中で生活費を支援して、積極的に海外に出ていく。もちろんサッカーの資質もありますけれども、サッカーの文化を学んでくる。資質あるいは文化を勉強していく中で、選



佐々木 則夫

なでしこジャパン監督

ささき・のりお／山形県出身。小4からサッカーを始め、帝京高校時代にインターハイ全国優勝。1981年日本電信電話公社入社。1990年選手引退後、NTT関東サッカー部(現・大宮アルディージャ)コーチ。1998年監督。2006年なでしこジャパンのコーチに就任し、2008年から監督を務め、U-19女子日本代表監督も兼任、現在に至る。東アジア二大会連続優勝、2011年ドイツW杯出場権獲得、2012年ロンドンオリンピックを目指す。

手、その後の指導者として、成長してもらえればと思うような支援策をやっています。

佐々木流 指導理念

私は、常に自分が指導者としてあるべきものをいつもチェックして臨んでいます。そのチェック項目をご紹介します。

1. 責任
2. 情熱
3. 誠実さ
4. 忍耐
5. 論理的分析思考
6. 適応能力
7. 勇気
8. 知識
9. 謙虚
10. パーソナリティー
11. コミュニケーション

この項目は足し算でなく掛け算の思考。一項目でもゼロに近い値は指導者として資質を失います。

トップコーチの役割

トップコーチの役割として、3つの要素があります。まず、リーダー

としての要素。そしてマネージャー的な要素。あとは、専門分野のサッカーにおける知識、指導力、つまりコーチの能力ですね。この3つの中でどこかがゼロになったら、監督を替える必要がある。そういう意味で非常に重要な要素だと思っています。こういった3つの要素というのは、我々コーチだけでなく、組織を経営していく部分でも当てはまることではないでしょうか。

成功する選手としない選手の違いは、体力やセンス、知識の差ではなく、“決意が本物かどうか”です。組織のマネジメントに関わるものは、所属員の一人ひとりの才能を見極め、失敗を恐れず、自分と仲間を信じることを確実に伝えることで、強いチームが作れると確信しています。

サッカーは男女共同参画が進んでいるスポーツ

Jリーグは、トッププロを頂点として、地域の少年・少女の育成を踏まえた教育を推進し、そして、男子も女子も関係なく、サッカーやスポーツを楽しめる環境を整備してい

ます。また、専門職という意味で、Jリーグなどのコーチ、監督になるための指導者ライセンス制度がサッカー協会に構築され、そこでは既に女性の活躍を支援する指導者と選手強化のプロジェクトがスタートし、協会でも積極的に推進されています。

また、なでしこジャパンでも子育てママが代表選手としてプレーをしていました。安心して練習や試合に打ち込めるように、ベビーシッターを配備し活動サポート。また、海外遠征、大会等は、協会から選手の夫をお願いをし、どちらかの母方に同行してもらい配慮も行っています。更になでしこジャパンの選手が、女性であることを理由に活躍が制限されず、むしろ海外に積極的に出て、その個性を輝かせることができるように支援する制度も今年から始め、アメリカに3選手、ドイツに2選手、フランスに1選手が海外のチームで活躍しています。

今後もなでしこの選手たちの成長、躍進の一助になるべく監督として、協会指導者として、引き続きまい進していきたいと思っています。

どうもありがとうございました。



スウェーデン・スペイン・アメリカ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。

今回はその中からスウェーデン、スペイン及びアメリカの取組と最近の女性の参画の状況を紹介します。

スウェーデン・政治分野への女性の参画 ～政党によるクォータ制～

スウェーデンは2009年のジェンダーエンパワーメント指数ランキングで1位を獲得しています。特に、女性国会議員比率は同ランキングで比較可能な109か国の中では最も高く、46.4%となっています。

政治分野において法律による強制的なポジティブ・アクションは取られておらず、政党等による自発的な取組が中心となっています。1972年に自由党が党執行部において男女ともに40%以上とする割当制を導入し、1990年には左党が選挙される組織の代表及び任命職の50%以上を女性とする割当制を党規定に定め、1993年には社会民主党が党内役員における割当制を導入しました。1990年代には社会民主党、左党、環境党等が国政選挙についてジッパー制（男女交互候補者名簿）等の選挙名簿についての割当制を導入しています。1985年には初めて女性党首が誕生し、1994年には史上初めて男女同数の内閣を形成しました。

また、スウェーデン議会では、議員の代理人制度が導入されており、議員が育児休暇を取得する際などでも、代理人がその議員の代理として活動することができ、仕事と家庭の両立を支援する仕組みとなっています。

スウェーデン・雇用分野への女性の参画 ～両立支援の充実～

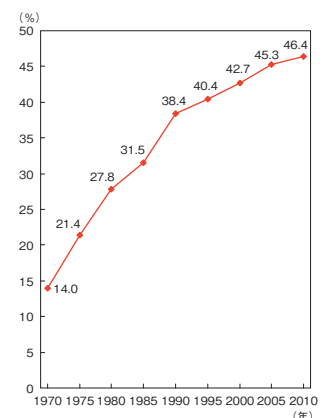
スウェーデンでは1970年代に女性の職場進出が進み、労働力率を見ると、1980年の時点でM字カーブの底を解消し、80年代には逆U字カーブを形成しています。

女性就労率が突出して高くなっている背景には、充実した出産・育児休暇制度や休暇中の所得保障、公的保育園の保育サービスなどがあります。

スウェーデンでは育児休暇法により、子どもが8歳又は義務教育第一学年終了まで両親あわせて480労働日の休暇を取得することができます。うち60日ずつ120日は配偶者に譲ることのできない休日（「パパ・クォータ」、「ママ・クォータ」）とされています。育児休暇取得者の44%が男性であり、男性の取得率は2005年で75%を超えています。出産・育児にかかる給付には妊娠手当、育児休業期間について480日間の両親手当、子の看護のための休業期間のために120日間の一時的手当があります。

スウェーデンでは保育サービスを地方自治体が提供することが一般的であり、保育所を利用している1歳から6歳までの児童の86%が地方自治体の運営する保育施設を利用しています。また、2001年から失業家庭の児童に対して最低1日3時間あるいは1週間15時間の保育サービスの提供、親が育児休業中の児童に対しても同水準の保育サービスの確保を行っています。また、保育サービスの自己負担額についても上限額を設定しています。

◆スウェーデンの国会議員に占める女性割合



スペイン・政治分野でのクオータ制

スペインでは、2007年3月に男女共同参画の基本法として実質的男女平等法が制定されました。

同法は、政策・意思決定過程への女性の参画を盛り込んでおり、これを受けて選挙法が改正された結果、全ての選挙において各政党の候補者リストの40%以上60%以下を女性にすることが定められました。

2010年7月末時点で、スペインの国会議員に占める女性割合は、上院30.8%、下院36.6%となっており、国際的に見ても高い割合となっています。

スペイン・各分野の女性の参画状況 ～雇用、医療、研究～

① 雇用分野

スペインの女性就業者に占める非正規の割合は80%と高くなっています。女性の場合、非正規雇用を選ぶ理由として育児・介護を挙げる割合が男性よりも高く、また、女性の非労働力人口のうち、就業していない理由として育児・介護等の家庭の事情を挙げる女性の割合が高いことから、「男性は仕事、女性は家庭」という固定的性別役割分担意識の影響があるものと考えられます。

実践的男女平等法は、仕事と家庭生活の両立を可能にするため、従業員250名以上の企業に対し、労働条件の男女不均衡是正のための計画作成を義務付けています（なお、従業員250名未満の企業対しても義務付けはないものの、不均衡是正の推進が求められています）。

また、同法が育児休暇の取得を男性固

有の権利として認めた結果、2009年には80%の男性が育児休暇を取得しています。

② 医療分野

スペインでは伝統的に「医療・介護は女性の仕事」という意識が社会に根付いていたこともあり、医師に占める女性割合は43%と高く、10年前と比較しても約10ポイント増加しています。歯科医師、薬剤師等その他の医療従事者についても、それぞれ40%、70%と女性割合は比較的高く、近年増加傾向にあります。また、医学部の学生に占める女性割合は約80%にもなっています。

しかし、医学部の学生やキャリアの中間段階までの医師に占める女性割合は高いものの、子育て期を迎える30歳代以降では女性割合は減少していきます。

そこで、実践的男女平等法に基づき策定された男女平等戦略的計画では、医療分野における男女格差の改善を目標に掲げるとともに、それに向けた様々な具体的取組を定めています。

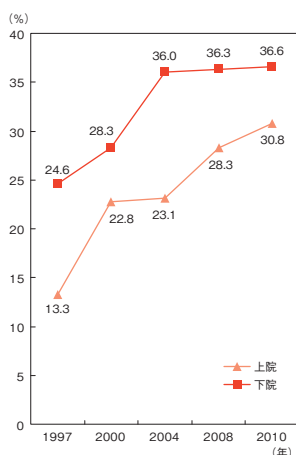
③ 研究分野

スペインの大学生に占める女性比率は54%と過半数を超えていますが、専攻分野については「保健」は70%が女性であるのに対し「工学」は30%にとどまっているなど、男女の不均衡が見られます。

同様に専攻分野別の女性教授割合についても分野による偏りが見られ、最も割合の高い「人文」の21%に対し、「工学」では5.4%となっています。

研究分野についても、上記②の男女平等戦略的計画において女性の参画拡大に向けた目標と、それに向けた具体的な取組が定められています。

◆スペインの国会議員に占める女性割合



アメリカ・政治分野への 女性の参画 ～民間団体による取組～

アメリカ合衆国では、国家レベルでの政治分野への女性の参画を促進するための選挙制度や法制度はありません。政党によっては、例えば民主党が党大会に出席する代議員の50%以上を女性にするという規則を採用していますが、選挙における立候補者選別に際してこのような取組は実施されていません。

アメリカ合衆国における政治分野への女性の参画促進の取組は、政治活動委員会（PAC）と総称される民間の選挙支援組織のうち、女性候補者の支援を目的とする「女性PAC（Women's PAC）」が主体となって行っています。女性PACには、その応援する候補者の政党や主張によって、「エミリーズ・リスト」、「ウィッシュ・リスト」、「全国女性政治コーカス」など、全国レベルのものが15、州及び地方レベルのものが33あるとされています（2009年現在。ラトガース大学アメリカ女性と政治センター調べ）。こうした女性PACでは、支援する候補者の資金面や選挙キャンペーンの援助を提供しているほか、女性候補者を今後増やしていくために大学生等若い世代を対象として、政治や政策決定活動に関わる女性リーダーの育成を目的としたプログラムを実施している女性PACもあります。

なお、2010年8月末現在の連邦議会における女性議員の割合は、上院で17.0%、下院で16.8%となっており、下院議長職には女性が就いています。

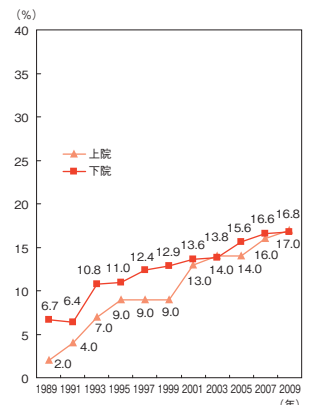
アメリカ・公契約における アファーマティブ・アクション

アメリカ合衆国において、国家レベルで実施しているポジティブ・アクション（アファーマティブ・アクション）としては、女性や民族的少数者等を対象とした政府調達等における取組が挙げられます。1965年にジョンソン大統領（当時）によって制定された大統領令11246は、政府調達の契約者・下請契約者、連邦助成金による建設事業の契約者・下請契約者（連邦政府から年間1万ドル以上の委託を受けている事業者）に対し、人種、皮膚の色、宗教、性別及び出身国による雇用差別を禁じています。

また、政府調達の契約者・下請契約者に対し、雇用機会均等を遵守するために、従業員数が50人以上かつ5万ドル以上の政府委託事業を受託している企業を対象にアファーマティブ・アクション・プログラム（AAP）を作成することを義務付けています。AAPは、当該企業において女性や民族的少数派の参画を阻害する要因を分析するのに貢献していると考えられており、仮にAAP策定の段階で何らかの課題が明らかになった場合は、プランの中でそれらの阻害要因への対応策の詳細を規定することとなっています。AAPには、女性や民族的少数派の雇用促進、トレーニング等が含まれており、他の従業員と同等の環境で働くことが出来るような配慮を取り入れることが求められています。

アファーマティブ・アクションが適切に実施されているかの評価は、労働省の連邦政府契約遵守プログラム室（OFCCP）が実施しています。

◆アメリカの国会議員に
占める女性割合



厚生労働省

パートタイム労働者は、平成21年には1431万人と雇用者総数の約4分の1にも達しており、職務内容についても、基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加しています。一方、パートタイム労働者の待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もあり、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっています。

そのため、厚生労働省においては、賃金等の待遇に関し、正社員と同視すべきパートタイム労働者については、差別的取扱いを禁止する改正パートタイム労働法に基づき、事業主に対して行政指導を実施するとともに、専門家による相談・援助や事業主に対する助成措置を充実するなど、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保、正社員転換の実現のための取組を推進しています。

○パートタイム労働法の施行状況

平成21年度のパートタイム労働に関する相談件数は5,222件であり、その内訳は、事業主からの相談が57.0% (2,978件)、パートタイム労働者からの相談が24.3% (1,270件) を占めています。相談内容では、「通常の労働者への転換推進措置」、「労働条件の文書交付等」、「差別的取扱いの禁止」に関するものが多くなっています。

都道府県労働局雇用均等室における指導については、平成21年度は、13,992事業所に対し報告徴収(注1)を実施し、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された12,172事業所に対し、25,928件の是正指導を行いました。是正指導の内容としては、「通常の労働者への転換推進措置」、「労働条件の文書交付等」に関するものが多くなっています。

(注1) 報告徴収＝事業所への現地実情調査等を行うことのほか、法の施行に関し必要な事項につき事業主から報告を求めることをいいます。

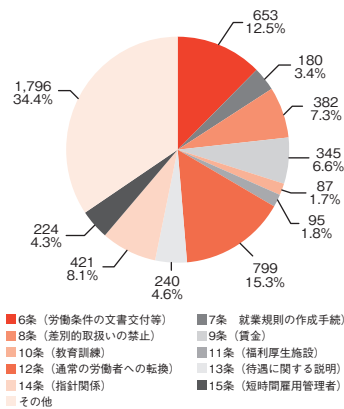
○短時間正社員制度の導入・定着

短時間正社員とは、就業時間(日数)が短いながら正社員として働いている人たちのことです。短時間正社員制度は、育児や介護との両立、傷病からの復帰、自己啓発活動への参加など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する制度として、また企業にとっては、人材の確保・定着、組織の活性化等に効果が見込める人事制度として、その普及や定着が期待されています。

厚生労働省では、短時間正社員制度の導入・運用に取り組む企業を支援するため、短時間正社員制度の導入マニュアルの作成、制度を導入した企業の事例等の情報発信を行うホームページ「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営、人事労務担当者を対象としたシンポジウムやセミナー、簡易コンサルティング等を行っています。詳しくは「短時間正社員制度導入支援ナビ」(<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。

○短時間労働者均衡待遇推進等助成金の拡充等

企業におけるパートタイム労働者の均衡待遇や短時間正社員制度の導入を促進するための助成金も支給しています。パートタイム労働者と正社員の共通の評価・資格制度やパートタイム労働者の正社員への転換制度等を導入した事業主は、短時間労働者均衡待遇推進等助成金を受けることができます。また、平成22年度からは、短時間正社員制度の導入促進に対する助成金について、支給額を増額するなど、その活用の促進を図っているところです。詳しくは、(財)21世紀職業財団ホームページ(<http://www.jiwe.or.jp/part/index.html>)をご覧ください。



(単位: 件)

事項	是正指導件数
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	6,036 (23.3%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	1,435 (5.5%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	7 (0.0%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	2,233 (8.6%)
第10条関係 (教育訓練)	226 (0.9%)
第11条関係 (福利厚生施設)	2 (0.0%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	8,249 (31.8%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	16 (0.1%)
第15条関係 (短時間雇用管理者の選任)	5,576 (21.5%)
その他 (指針)	2,148 (8.3%)
合計	25,928 (100.0%)



短時間正社員制度のキャラクター「ハーモ」と「モニ」です

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 ワークショップの開催

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

毎年、国立女性教育会館において、「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム（NWECフォーラム）」が開催されております。昨年に引き続き、このフォーラムにおいて、文部科学省提供による平成22年度女性のライフプランニング支援総合推進事業に関するワークショップを開催しました。

今回のワークショップは、「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～」と題し、ライフプランニング支援の必要性やあり方を考える場となりました。

ワークショップは、まず、最初に「女性のライフプランニング支援の必要性」をテーマに、女性のライフプランニング支援総合推進委員会座長であり、立教大学大学院特任教授でもある渡辺三枝子氏にご講義いただきました。

講義では、①女性の人生は、男性に比べて時代の影響を受けやすく、各自が自分なりのライフプランニングをするためには、固定的な考えや思い込みを乗り越えることが必要であること、②ライフプランニング支援の目標は、一人ひとり「ライフプランをする力と姿勢」を獲得することであって、知識や情報を得ることではないこと、③学習プログラムを作成するに当たっては、学習者自身が、自分と自分の周りの人との関係、社会との関係を考えられるようになり、前向きに自分の課題に向き合えるようになる「力」を育てるプログラムにする必要があること、などのお話がありました。

続いて、関西子ども文化協会による「ライフプランニング手帳を使った模擬講座」を行いました。当協会では、昨年度、本事業において、「ライフプランニング手帳」を作成し、これを活用したワークショップを実施しております。今

回は、活動報告と併せて、そのワークショップの一部を参加者の皆さんに体験していただきました。

その後、講義に引き続いて、渡辺三枝子氏のほか、女性のライフプランニング支援総合推進委員である、宿谷昇司特定非営利活動法人J-Win事務局長補佐、三輪建二お茶の水女子大学大学院教授に講評をしていただき、参加者との意見交換を行いました。

参加者のアンケート結果によると、ワークショップについて「有用だった」と約8割の人が回答しており、「つながりマップを書くことで、いろいろと気づきがあり、書いていて楽しかった」、「成り行き任せの生き方ではなく、ライフプランを持つことにより将来に希望が持てると思いました」という感想が寄せられました。

ワークショップに参加する以前から「女性のライフプランニング支援」という言葉を知っていたか、という質問に対しては、約6割の人が、「聞いたことはなかった」「聞いたことはあるが、内容はイメージできなかった」と答えていたことから、今回のワークショップが参加者にとって、女性のライフプランニング支援についての気づきの場となったと考えております。

(参考)

「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～」

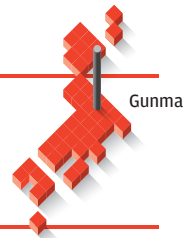
○会場：国立女性教育会館（NWEC）

○日程：平成22年8月27日（金）



渡辺 三枝子氏 講義の様子

群馬県



ひとりひとりが輝く 社会へ

群馬県では、「群馬県男女共同参画推進条例」「群馬県男女共同参画基本計画」に基づいて、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいます。現在は、第3次となる群馬県男女共同参画基本計画を策定中です。

男女共同参画センター「とらいあんぐるん」のオープン

平成21年5月、「ぐんま男女共同参画センター」がオープンしました。愛称は公募を行い、144件の応募の中から「とらいあんぐるん」に決定しました。

男女共同参画社会づくりに向けた事業・活動・連携を推進するための総合的な拠点施設として、「父親の子育て支援事業」「女性のためのチャレンジ支援事業」等の実施や、年に6回のセンター通信の発行等を行っています。



男女共同参画センター



全国男女共同参画フォーラムinぐんま



男女共同参画推進員研修会

講演会には、講師として登山家の田部井淳子氏をお招きしました。「共に歩み、共に輝く～エプロンはずして夢の山～」を演題にお話をしていただき、大勢の方に参加していただきました。

男女共同参画推進員

群馬県では、事業所に「男女共同参画推進員」の設置をお願いしています。男女共同参画推進員とは、事業所において、男女共同参画の普及・啓発を行っていただく方です。男女共同参画推進員には事業所において、子育て支援や女性の能力活用、両立支援、セクハラ防止、働く場における男女共同参画の推進などに、中心となって取り組んでいただいております。

男女共同参画推進員研修会

男女共同参画推進員を対象に、ワーク・ライフ・バランスを推進するための研修会をぐんま男女共同参画センターにて開催しました。

研修会は「性別役割を見直して活力と体力のある職場へ」という演題で大森昭生氏（共愛学園前橋大学国際社会学部長（教授））にご講演をいただいたほか、『働きやすい社会をつくる休暇制度普及セミナー「こころ ゆたかに はたらく やすむ」』において、好事例発表や「経営に大きな差がつくワーク・ライフ・バランス」という演題で渥美由喜氏（株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）にお話をいただきました。

（群馬県人権男女共同参画課）

男女共同参画週間記念事業（全国男女共同参画フォーラムinぐんま事業）

毎年6月23日から29日までの期間は、男女共同参画社会基本法の施行（平成11年6月23日）を記念して「男女共同参画週間」と定められており、群馬県でも毎年、男女共同参画社会の理念について皆さんに理解し考えていただくことを目的として、記念事業を実施しています。

平成21年度は10月に、内閣府と共催で「全国男女共同参画フォーラムinぐんま」を開催し、県庁の県民ホールでのパネル展示や、群馬会館での講演会を実施しました。

群馬県は日本列島のほぼ中央にあり、「つる舞う形の群馬県」とうたわれる特徴的な形をしています。草津・伊香保・水上といった有名な温泉が数多くあり、赤城や榛名といった山岳や、尾瀬、吾妻峡などの美しい自然に恵まれています。来年の7月から9月にかけては群馬アスティネーションキャンペーンという大型観光キャンペーンを開催予定で、「心にググっとぐんま」をテーマに全国へ群馬の魅力をPRしていきます。

株式会社 りそな銀行

Osaka

『女性に支持される銀行NO.1』を目指す

当社はお客様のほぼ半数が女性であり、社員の約6割が女性であるという認識の中「女性に支持される銀行NO.1を目指す。そのためには女性が働きやすい会社にする。」この経営の強い信念とメッセージが後押しとなり、次のような改革を進めてきました。

経営直轄の諮問機関
「りそなWomen's Council」の設置

2005年4月、女性従業員の声を経営に反映させていくことを目的に、お客さまや学生に選ばれ、誰もが働き続けられる魅力あるりそなを目指すことをスローガンに掲げ、女性15名のメンバーで発足しました。

1期2年間で活動し、現在3期生が活動していますが、これまでに様々な制度の導入や拡充を実現、セミナーを開催する等職場環境の改善や女性の意識改革・風土改革への提言をしてきました。

「Women's Council」の提言により多様な働き方を実現した制度の導入

「社員・パートナー社員間転換制度」

育児・介護の事由により、勤務時間や業務負担を軽減したい社員について一定の期間パートナー社員(パートタイム)に転換、再度社員復帰の権利を有した制度。「ジョブリターン制度」

結婚・出産・育児等により退職した社員を再雇用する制度。

また、りそなで働く育児世代の女性とその配偶者を対象に積極的に自分自身のキャリアやワークライフバランスを考えるきっかけや、ネットワーク作りの場として「りそなパパママ会」を継続的に開催しており、女性のキャリア形成をサポートしています。

女性の視点で独自の金融商品を開発
～「私の『チカラ』プロジェクト」

2006年6月には、女性だけのプロジェクトチーム「私のチカラプロジェクト」を発足しました。

女性ならではの視点を活かし投資商品をはじめ住宅ローン、保険商品等の企画からプロモーションまで行っています。

「女性のお客さまに真に役に立ちたい」とこのプロジェクトを通じて「ピンクリボン活動」や「ゴールドリボン運動」などCSR活動への参画も積極的に行っています。

「頑張る人すべてが評価される会社」を目指して

これまでのさまざまな取組の結果、育児休業取得者や育児勤務者の増加、職域の拡大、管理職者数の増加など女性活躍の風土は着実に根付きつつありますが、まだ道半ばです。

2008年7月に新人事制度を導入。

「ダイバーシティマネジメント」を人材戦略の柱のひとつとし、性別・年齢・雇用形態に関係なく「頑張る人すべてが評価される会社」を目指しています。(人材サービス部 ダイバーシティ推進グループ)



りそなパパママ会風景



Women's Councilミーティング風景

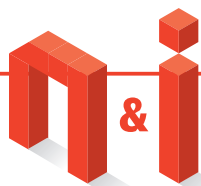


私のチカラプロジェクト新商品発売記念イベント

会社概要／金融持株会社りそなホールディングスの傘下にある中核銀行。

地域特性に応じた地域密着型の営業を行うとともに、年金、証券信託業務にかかる高度なソリューションを提供することで、質の高い金融サービスを身近な形で提供している。

1918年5月設立。資本金：2799億円 従業員数：8,966人 有人店舗数：312店（2010年3月現在）



[News & Information]

1

News

内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業（福井県永平寺町）開催



8月7日、福井県永平寺町と内閣府との共催で、永平寺町男女共同参画宣言都市記念式典が開催されました。

オープニングセレモニーの永平寺町混声合唱団による大合唱で華やかに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政府の取組等について報告があった後、「ありがとうメッセージ」作品コンクール表彰が行われました。

続いて、町内のボランティアグループが、身近な出来事を題材とした寸劇「みんなの家はどちらかな…？」を演じた後、永平寺町男女共同参画都市宣言文の群読が町長・各世代の代表者総勢24名で行われ、声高らかに力強く宣言文が読み上げられました。

さらに、弁護士住田裕子氏により、「一人ひとりが輝こう…私の個性もあなたの個性も」と題した記念講演が行われました。講演では、御自身の体験を織り交ぜながら、「男女共同参画社会の実現のためには、老若男女を問わず、『ごめんなさい』『ありがとう』の言葉を意識して言うように心がけることが大事である。また、相手を認め、相手に感謝する気持ちを大切にしてほしい。」等と、わかりやすく、楽しくお話いただきました。

3

News

国立女性教育会館

平成22年度「NWE Cフォーラム」実施報告



国立女性教育会館では、8月27日（金）～29日（日）に、全国で男女共同参画社会の形成をめざし、研究や実践活動を行っている個人・団体等の相互交流とネットワークづくりを推進するために、平成22年度「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（NWE Cフォーラム）」を実施しました。

初日のシンポジウム「未来へのメッセージ～男女共同参画社会への展望 一歩先に進むための関係づくり～」では、仙台市長の奥山恵美子さん、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の西郷真理子さん、宇都宮大学教授の廣瀬隆人さんから、女性の地域参画や関係づくりを軸に、それぞれの実践を踏まえたお話をいただきました。

また、期間中は6回にわたり、66件のテーマワークショップ（全国からの応募58件、国立女性教育会館提供7件、文部科学省提供1件）を実施しました。

全国から集まった1,400名を超える参加者が、熱心に学び、交流をする貴重な3日間となりました。

2

News

国立女性教育会館

「女子中高生夏の学校2010」実施報告



国立女性教育会館では、8月12日（木）～14日（土）の2泊3日で、科学技術振興機構からの委託による本事業を実施しました。多数の学会、大学、企業等が協力し、科学研究者・技術者、大学生・大学院生が、参加した女子中高生、保護者・教員と親密に交流し、理系進路選択の魅力を伝えました。

進化し続ける夏学も今年で6回目を迎え、定番の実験・実習、35のポスターセッションは、中高生が最先端の科学技術を体験し、直接キャリア相談ができる最高の場となりました。保護者・教員対象の「サイエンスカフェ」では、企業から保護者への生の情報や現在の国・企業の動きを紹介しました。ワールドカフェ方式のディスカッションはとて有意味で、参加者から「あつという間の2時間だった」という声もありました。教員用プログラムでは、この事業の成果を教育現場へ広げる試みとして簡単な指導案を作成しました。また、大学生のTA（ティーチング・アシスタント）が企画した「才媛バトル」や「才媛双六」では科学の楽しさに触れました。

参加者にとって、生きた科学・技術の世界に触れ、新しい宝物の発見と出会いの3日間になりました。

4

News

内閣府

「国連女子差別撤廃委員会（CEDAW）シモノビッチ委員を招いて～聞く会」を開催

9月2日、内閣府において男女共同参画推進連携会議企画委員会主催の標記会合が開催され、NGO等を含めて多数の方が参加しました。

2003年から現在まで、CEDAW委員を務め、03年及び09年の日本政府報告審議に参加し、「最終見解」フォローアップ事項を担当しているドゥブラヴカ シモノビッチ氏を招きました。

はじめに、CEDAW委員の林陽子氏より、「国連新ジェンダー機関（UN Women）の設立について」及び「女子差別撤廃条約個人通報制度の現況」の説明がありました。

次に、シモノビッチ氏より、「女子差別撤廃条約のフォローアップ制度について」の講演がありました。講演の中では、各締約国から提出されたフォローアップ報告の審査方法、日本のフォローアップ項目の内容、他の締約国におけるフォローアップ制度の実施状況等についてお話がありました。

その後、参加者から、多数の質問・意見が出され、それらに対して、林氏・シモノビッチ氏がそれぞれコメントしました。

[News & Information]

5 Info 内閣府

平成22年度「女性に対する暴力をなくす運動」(11月12日～25日)

暴力は、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。特に、配偶者等からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等といった女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。



男女共同参画推進本部では、平成22年11月12日(金)から「女性に対する暴力撤廃国際日」の11月25日(木)までの2週間、「女性に対する暴力をなくす運動」を実施します。

この運動の期間中、内閣府、関係省庁及び全国各地の関係機関等で、シンポジウムや講演会等の開催、臨時の相談窓口の開設といった様々な取組を行います。

この一環として、内閣府は、ポスター及びリーフレットを作成し、関係省庁、地方公共団体、女性団体その他の関係団体に配布するなど、広報活動を展開します。

詳細はHPを御覧ください。http://www.gender.go.jp/

8 Info 厚生労働省

御存じですか？ ポジティブ・アクション

まだまだ女性が活躍する場が少ない企業において、積極的に格差の解消を行っていくための取組のことです。固定的な性別役割分担意識を解消し、誰もが自分らしく生き生きと働ける社会を作っていくために、どうすればよいのでしょうか。働く女性や女子学生の皆さん、男性の方も、みんなで考えてみませんか？ どうぞふるって御参加ください！

○とき：平成22年10月19日(火) 13:00～16:30

○ところ：女性と仕事の未来館(参加無料)

■「均等・両立推進企業表彰」厚生労働

大臣賞受賞企業表彰式

■企業経営とこれからのポジティブ・アクションを考えるシンポジウム

・第1部 基調講演

「雇用システムのこれからを展望する

～鍵は「見える化」とポジティブ・アクション～」

講師：今野浩一郎氏 学習院大学経済学部経営学科教授

・第2部 ワークショップ

テーマ1「管理職としての女性の活躍促進について」

テーマ2「専門職としての女性の活躍促進について」

氏名、所属、連絡先、参加希望(第2部にも参加希望の場合、希望される方のテーマ)を御記入し、お申し込みください。 E-mail:KJKOYO@mhlw.go.jp FAX:03-3502-6762



6 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(福井県南越前町)

日時：平成22年11月13日(土) 13:00～16:00

※終了時間が変更する場合があります。

場所：南条文化会館(南越前町牧谷第29号15番地の1)

主催：内閣府、南越前町、南越前町教育委員会

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 ※手話通訳あり

参加方法：申込不要

問合せ先：南越前町教育委員会(0778-47-3810)

7 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(熊本県菊池市)

日時：平成22年11月20日(土) 12:30～16:00

場所：菊池市文化会館(熊本県菊池市亘32番地)

主催：内閣府、菊池市

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、託児あり

参加方法：申込不要(託児は11月10日まで要予約)

問合せ先：菊池市男女共同参画推進課(0968-25-7210)

9 Info 女性と仕事の未来館

働く女性エンパワメント支援セミナー IN 関西～非正規労働を学ぶ～の開催

日時：平成22年11月20日(土) 13時30分～17時00分

場所：大阪市立男女共同参画センター(クレオ大阪中央)

対象：女性のエンパワメント支援に携わる方

定員：50名 参加無料

働く女性の支援を行う女性関連施設の職員の方々等を対象にした研修会です。

的確な支援をするためには、働く女性の現状や支援の課題についての知識が欠かせません。そこで、今回のセミナーでは、特に社会的に課題となっている非正規労働についての講演を行います。また、各女性関連施設での支援の実例発表や参加者同士の意見交換をする機会も設けました。事業に役立つ情報収集にお役立て下さい。

①講演「雇用不安定時代の女性の働き方と支援の課題」

講師：大沢真知子(日本女子大学人間社会学部教授)

②事例発表：「働く女性の支援事業の事例」

発表者：大阪市立男女共同参画センター

兵庫県立男女共同参画センター

大阪マザーズハローワーク 他

③質疑応答・意見交換

詳細は、HPを御覧ください。http://www.miraikan.go.jp/

リレートーク

Relay Talk 1

小泉孝之 社会保険労務士事務所 所長・特定社会保険労務士
藤枝市男女共同参画会議 委員

Koizumi Takayuki

小泉 孝之



私の住む藤枝市では、「男女共同参画の推進に理解と意欲があり、仕事と家庭の両立に配慮しながら、男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業所」を認定し、広く紹介する制度が始まります。

そのヒアリング調査の審査項目作成に、私も携わらせて頂きました。法改正を反映させた「育児・介護休業関係の制度整備と取得に向けた取組」や、間接差別の禁止も含む「性別にとらわれず、従業員の能力発揮や活躍を促進するための取組」等の点を工夫しました。

認定された事業所は、市のHPや広報誌、更には啓発情報誌「らんらん」にも取組と広告が掲載されます。これらは定期的に市内全戸へ配布されることから、市民にとっても身近な話題として浸透し、事業所における男女共同参画の普及および推進に、より一層繋がることを期待しております。

Relay Talk 2

奈良県女性センター 所長

Yamazaki Sanae

山崎 早苗



当センターは、昭和61年4月の開設以来、啓発、相談、人材養成、交流支援などの事業に取り組み、男女共同参画推進の拠点施設として24年目を迎えています。

奈良県は、女性の就業率が全国で最も低く、一方、専業主婦率は最も高く、女性の家事時間が全国一長いという特徴があります。このため、今年度は就業支援を拡充し、ブランクの長い女性への再就職支援を新たに始めています。また、当センターは、古都奈良の玄関、興福寺西側の商店街に立地しており、1階には、関係団体や行政が一体となって障害者雇用のモデル事業を展開する、障害者アンテナショップが9月にオープンしたところです。

男女がともに対等なパートナーとして、それぞれの個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目指して、今後とも、市町村や女性団体等との連携を進めながら、積極的な事業展開に努めます。

編集後記

「DREAM 夢があるから強くなる」。

今回は「なでしこジャパン」についてご紹介します。

1979年に日本女子サッカー連盟が発足し、翌年、全日本女子サッカー選手権大会がスタートしました。そして、1981年、初めて日本女子代表チームが編成され、第4回アジアカップに出場。以来、様々な大会に日本女子代表チームが出場することになります。FIFA女子世界選手権は、1991年の第1回から毎回出場。1996年には、アトランタオリンピック出場。2004年のアテネオリンピックではベスト8に。そして、記憶に残っていると思いますが、2008年の北京オリンピックではベスト4。

来年は、FIFA女子ワールドカップに出場します。是非とも優勝してもらいたいものです。

(編集デスク M.T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」10月号

www.gender.go.jp

第28号 ● 2010年10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

「DV相談ナビ」 0570-0-55210

ここに電話
最寄りの相談窓口の電話番号や相談受付時間をご案内します。

ひとりで悩んでいませんか？

内閣府 男女共同参画局

DV相談ナビ 0570-0-55210

だれにも相談できずに、ひとりで悩んでいませんか？
相談してみることで、ひとりでは気づかなかった解決方法が見つかるかもしれません。ひとりで悩まずご相談ください。お近くの相談窓口をご案内します。

相手という、怖いと感じたり緊張したりしていませんか？

暴力には、なぐる、物を投げつける、大声でどなる、無視し続ける、生活費を渡さない、交友関係を制限する、勝手に相手の電話・メールをチェックする、性的行為を強要する、避妊に協力しないなど、さまざまなものがあります。暴力は、次第にエスカレートして、被害が深刻になることがあります。相手との関係を「つらい」「なにかおかしい」と感じていたら、一度ご相談ください。

- お近くの相談窓口を自動音声によりご案内します。
- ご希望により相談窓口へ電話をおつなぎします。
- 郵便番号(上3桁)又は地域から検索できます。携帯電話や一部のIP電話からもご利用できます。PHS、一部のIP電話からはつながりません。

内閣府 男女共同参画局

DV相談ナビ 0570-0-55210

女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク

配偶者からの暴力被害者支援情報サイト <http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.html>

DV相談ナビ広報用カード

- DV相談ナビの詳細はこちら（内閣府男女共同参画局ホームページ）
http://www.gender.go.jp/dv/sodan_navi.html
- 配偶者からの暴力被害者支援情報はこちら
<http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.html>