

共同参画



内閣府



Special Feature 1

特集1／男性、子どもにとっての男女共同参画

Special Feature 2

特集2／子ども・若者白書（旧青少年白書）

Special Interview

スペシャル・インタビュー／大石 亜紀子
株式会社スタートトゥデイ取締役
（想像戦略室・フルフィルメント本部担当）

主な予定

Schedule

2月22日～3月4日	第55回国連婦人の地位委員会（CSW）・（ニューヨーク）
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

中央大学
法学部教授
広岡 守穂

家庭科を大学入試の受験科目にしたらどうか

家庭科を大学入試の受験科目にしたらどうかと思っている。

突拍子もないことを、と思うだろうが、どうしてなかなか家庭科はふところの深い教科なのである。子育て介護から、衣食住や環境問題まで、生活現場で人間や社会について考えさせる教科である。だから自分でテーマをみつけて調査したり仮説を立てて検証したりする材料がふんだんにある。

発達心理学的な実験もできる。社会調査の方法でいろいろな調査ができる。心理学や環境学やNPO論や、今日的な学問分野に直結している。ほかにこんな教科があるだろうか。

ところが、である。いま全国の進学校で家庭科の履修単位数が減らされている。残念だ。

何かできないかと思い、昨年、高等学校の家庭科教科書を読んでもらい、その感想を尋ねるという調査をおこなった。結局、約350人の成人男女に聞くことができた。

結果は予想通り。多くの人が、思っていたよりずっと大切なことが書いてあると感じ、家庭科の授業時間数削減に反対だった。わが意を得たり、の思いを強くした。

家庭科が大切にされるには大学受験科目になるのがいちばんだ。そう思って同僚教授たちに話をするが、だれも賛同してくれない。これまた、はなはだ残念である。



Hirooka Moriho

目次

Contents

特集1

男性、子どもにとっての男女共同参画

Page 02

特集2

子ども・若者白書 (旧青少年白書)

Page 06

スペシャル・インタビュー

ホームグラウンドのあるライフデザインを／
大石 亜紀子 株式会社スタートトゥデイ取締役
(想像戦略室・フルフィルメント本部担当)

Page 10

行政施策トピックス

女性に関するASEAN+3委員会 (ACW+3) について

Page 12

連載

その1 ワークライフ・マネジメント実践術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 13

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～
第3次男女共同参画基本計画に基づく平成23年度実施予定事業
について

Page 14

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

女性のライフプランニング支援事業等を実施する
男女共同参画センター等における事業評価システムの開発と普及

Page 15

取組事例ファイル (自治体編)

神戸市

Page 16

取組事例ファイル (企業編)

日産自動車株式会社

Page 17

取組事例ファイル (団体編)

さわやか福祉財団

Page 18

ニュース&インフォメーション

～2010 APEC WLN サイドイベント～
(社) 国際女性教育振興会との共催で
男女共同参画推進長野セミナーを開催 他

Page 19

リレートーク

伊藤 まゆみ (広島県安芸郡熊野町 くまのセミナー 会長)
渋谷 典子 (名古屋市男女平等参画推進センター センター長)

男性、子どもにとっての 男女共同参画

内閣府男女共同参画局推進課

京都大学大学院教授 伊藤 公雄

ここ数年、女性の社会参加・参画が経済に活性化をもたらす社会を気づけるというデータが次々に出されている。経済産業省の調査（女性が活躍しやすい企業ほど業績がアップしている）、マッキンゼーによるEU企業調査（女性役員の多い企業ほど業績がアップしている）、世界経済フォーラムの推計（アメリカ合衆国で男女平等が達成されるとGDPが9%アップするなど）、さらにモルガンスタンレーの「日本ポートフォリオ戦略」（日本での男女平等の達成はGDPを15%押し上げる）などである。いわゆるウーマノミックス（女性の経済参画による経済効果）の流れだ。

しかし、周知のように日本社会はこの流れに大きく遅れをとっている。というのも、1970年代以後の国際的な男女共同参画＝ジェンダー平等の展開に、日本社会が十分に対応しなかったからだ。

それならなぜ日本では、70年代以後、他の経済の発達した諸国のように男女共同参画が進まなかったのか。いろいろ理由はあるだろう。しかし、おそらく最大の理由は、社会を主導的に担ってきた男性たちの意識が、「女性は家庭に」という固定的な意識から脱却できなかった点にあるだろうと思う。

この意識は、男女共同参画の施策が日本で本格的に動き始めた2000年以後も、ほとんど変化しなかつ

た。というのも、男性たちにとって、男女共同参画という課題は「女性の課題であり、自分にとっても社会全体にとってもたいして影響はない」と考えられてきたためだろう。

今回の第三次男女共同参画基本計画が「男性・子ども」という分野を独立させてた背景には、こうした男性たちの意識を変える（変ってもらう）ことで、これまで十分に実効性が発揮しえなかったという男男女女共同参画政策をより実効性のあるものへと深化させていこうという判断があった。

と同時に、男女共同参画という課題が、「女性の問題」としてだけでなく、実は「男性の問題」でもあるということが、ここには含まれている。1970年代以後急速に拡大した「男性は長時間労働、女性は家事・育児（さらにパート労働）」という仕組みは、日本の経済成長を支える一方で、家庭や地域から男性の居場所を奪ってしまった。現在の家族の危機や地域の人間関係の希薄化などの原因のひとつは、こうした男性たちの「家庭ばなれ、地域ばなれ」にもあるはずだ。また、家庭生活を放棄して仕事に命をかける男性たちの生活からは、過労死や自殺死亡率の上昇という負の側面も生じさせてしまった。男女共同参画社会の形成は、これまでの「仕事中心」の生活から男性を解放し、男性たちが家族と時間を共有し、地域社会に貢献し

うることを視野にいれるべきだ。

男女で社会を支え、共に家庭・地域を担う男女共同参画の形成のためには、何よりもワーク・ライフ・バランスが前提になる。生産性を高めつつ男女で効率よく働き、ともに家庭・地域に責任をもつこの仕組みがうまく形成できれば、子育てや高齢者介護の面でも（もちろん、保育所や高齢者施設等の社会的サポートを充実させつつ）、多くのプラスを生み出すはずだ。

もうひとつの「子ども」という課題も今回新たに加えられたものだ。この施策の目的は、何よりもまず「子どもの頃からの男女共同参画の理解促進」だ。子どもの発達段階に応じてジェンダーに敏感な視点から社会を認識する機会を提供し、自尊感情と生き甲斐をもって将来設計ができるような次世代の育成という思いがここには込められている。

また、「子どもの健やかな成長と安全で安心な社会の実現」も、ここでは強調されている。児童虐待や子どもを取り巻く社会環境の問題への対応など、子どもをめぐる多様なリスクから子どもたちを守り育ていくためには、さまざまな施策が必要だ。子ども自身が自ら判断力を身につけ、自立・自律していくための支援の方策もまた重要な課題になるだろう。男女両性が共に協力しつつ、社会全体で子どもを支えることが求められているのである。

昨年12月17日に第3次男女共同参画基本計画が閣議決定され、重点分野の一つとして「男性、子どもにとっての男女共同参画」が新設されました。今月の特集では、基本計画の答申策定の議論に参加いただいた伊藤委員の寄稿を紹介するとともに、自治体や実際に活動されている方々の事例を紹介いたします。

「男性の子育て参画日本一」を目指す取組 一大分県一

大分県では、平成21年度からの「中期行財政運営ビジョン」において、「子育て満足度日本一を目指す大分県」を政策目標に掲げ、本県の未来を担う子どもたちや若い世代の夢を後押しする取組を幅広く展開しています。

子育て支援のなかでも、男性の子育て参画は、母親の育児負担の軽減や子どもの健全な育ちのもとより、少子化対策、女性の就業率の向上、従業員の意欲向上、職場の業務効率化にも有効であり積極的に推進していく必要があります。

ところが、本県の就学前児童を持つ父親は、全国平均に比べて就業時間が長く、家事・育児にかかる時間が一日36分と全国で最も短いという調査結果があります。（総務省「平成18年社会生活基本調査」）

そこで本県では、「男性の子育て参画の推進」を喫緊に取り組むべき課題として、様々な取組を行うこととしています。

「社会全体で応援する機運づくり」

男性の子育て参画について広く県民の関心を喚起し、社会全体で応援する機運を高めるため、全国多数の応募作品の中から選ばれたシンボルマークやキャッチコピー「男から父親へ。あなたの『育児宣言』を応援します。」を活用したバッジ・リーフレットの作成・配布や、父親の子育て応援サイトの立ち上げなど、多様な媒体・手法を使った広報啓発を展開しています。

また、実際に育児休業を取得した男性の体験に基づき、育児の苦労と喜びを描いたマンガ本を作成し、若い子育て世代に読んでもらえるよう、県内のコンビニエンスストアや小児科などに置いて無料で配布しています。

今年度の取組

今年度から8月を「パパの子育て応援月間」とし、公募した応援メッセージをラジオ放送するとともに、県内6か所で「パパの子育て応援セミナー」を市町村との共催で実施しました。

また、父親の子育て力の向上や交流の促進を図るため、子育て中の父親をメンバーとする「おおいたパパくらぶ」を立ち上げ、「遊びから学ぶ、こどもとの関わり」「パパのための絵本の読み聞かせ講座」「ママとのパートナーシップ」など、計6回の講座を開催しました。

今年2月11日には、「子育てハッピーアドバイス」シリーズで有名な明橋大二先生の講演やNPO法人ファザーリング・ジャパン代表の安藤哲也さんの絵本の読み聞かせワー

クショップ等による「男性の子育て参画日本一フォーラム」を開催することとしています。

一方で、県庁における男性の子育て参画を推進するため、職場実態にに応じた「大分県庁子育てパパサポートプラン」を部局ごとに定め、職員の意識改革や育児休業等の取得促進といった取組も行っています。

男性の子育て参画の推進は、①男性自身も子育てや家庭生活を楽しむ時間を持つことができる。②子育てを経験することで視野が広がるとともに、周囲の協力を得たり、時間を上手に使ったりと段取り力の向上も期待できる。③家事や育児の楽しみや大変さを共有することで、夫婦間の信頼が高まる。④家族のふれあいが増えることは、子どもの健やかな育ちにより影響を与える。といった効果が期待できます。

本県では、すべての人が仕事と生活の両方を充実できる、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する男性の子育て参画の推進に今後も積極的に取り組んでいきます。

（福祉保健部こども子育て支援課）



パパの子育て応援本



パパの子育て応援
シンボルマーク



「おおいたパパくらぶ」料理講座

実際にはどう進めていけばいいのでしょうか？

平成22年度男女共同参画ヤングリーダー会議4班

「男性、子どもにとっての男女共同参画」を進めることが重要であることは分かっているが、実際にどのように進めていくかというのは常に悩みの種です。平成22年11月に開催された男女共同参画ヤングリーダー会議の班別討議において、「男性、子どもにとっての男女共同参画」を取り上げた班のメンバーの実際の活動を基に、「男性、子どもにとっての男女共同参画」実践例を班の報告内容を一例としてご紹介します。

Q：男性の家庭、地域への参画ってどうアプローチするといい？

人生のフェーズごとにアプローチは異なってくると思います。独身の人もいるし、プレパパとかマタニティの人もいるし、現役のパパもいるし、シニアの人もいます。その中で例えば独身の人に子育てとはこういうものだと言っても、なかなか関心がないので、訴えかけるのは難しいと思います。そこで、そういう人には、1人で生きていく力をつけていく、つまり自活をする力をつけるというふうにアプローチしたらいいいのではないかと思います。

プレパパやマタニティの方に関しては、例えば両親学級の際に、沐浴指導だけでなく、現役のパパと自分の持っている不安なことについての話ができたり、つながりができたり

すると、ロールモデルも見え、後々パパ同士のつながりにも発展していくので、そのような両親学級ができるといいのではないかと思います。

また、現役パパに関しては、おやじの会だとか、いろんなパパをつなぐような活動がきっかけになると思います。

Q：実際に男性の参画を進めるきっかけづくりって？

通常、例えばパパ対象とした講座を開いても、パパはなかなか集まってくないことが多いです。群れるのを嫌がったりとか、そういう組織に入っていくのを物すごく嫌がる男性も多いので、まずは、「イベントありき」で考えることが重要だと思います。

ママを入り口にパパを引っ張り出してもらうとか、一番いいのは子どもが楽しめる家族向けのイベントなどで集客して、そこにパパを引き込むというのがいいのではないかと思います。

そうしたきっかけづくりという意味でいえば、「お父さん集まれ」というのではなく、このイベントを行うので、楽しいことをしたい人、この指とまれというところから、後付けで団体にしていこうという手法もいいと思います。

一回やったことが楽しければ、次もやろうということになり、その後

例えばPTAの役員になったり、地域の防犯活動に携わるなど、地域の子どもを見守ることは楽しいということで実際の活動などにも発展していくのではないかと思います。

Q：新たな組織を立ち上げた後、参加者を増やしていくには？

従来は四角四面のプリントでイベントを紹介し、参加できる方は署名して返してくださいといったやり方をしていたのですが、何とか間口を広げる方法はないのかという話になったときに、チラシみたいなものに変えていくことにしました。これは、サークルですよ、楽しいですよ、ということを全面に打ち出すことにして、そういうところから興味を持ってもらうということにすごく努力を割きました。

また、例えばサッカーゴールのペンキ塗りの活動を行うときでも、サッカーゴールはひっくり返さないと塗れない部分があるので、ペンキが乾くまで待たたりするなど時間がかかります。そこで、その間にソフトボールをすることにしました。ソフトボールをやりたいお父さんはたくさんいるので、そこに参加してきたお父さんもそこで一緒に勧誘して参加者を増やしていききました。

また、参加者を増やしていく中で、お父さん方が心配されることが多いのは、責任を負わなければなら



ないのではないか、何か催しがあるたびに来なければならないのではないかとことです。そこでそうした不安を解消するために、1つだけ会則をつくりました。それは、「できる人が、できるときに、できることを」です。注意書きとして、飲み会にはなるべく出席しましょうというのが指示書きとしてあるんですけども、それぐらい気軽に参加できるような形にすることで間口を広げていくのがいいのではないかと。そこから深く入り込んでいくようにしていくのがいいのではないかと思います。

Q：子どもの頃から男女共同参画について理解してもらうには？

子どもたちが一番何を見ているかというと、お父さんやお母さんの姿だと思います。したがって、子どもに自然な形で伝えていくためには、大人が男女共同参画についての理解を深めていくことが必要だと思います。そうした中で、父親が自然な形で子育てに関心を持ち、関わることでできれば、自然と、同じ子育て真っ最中のパパ友ができたりして、お父さん同士のつながりができていくと思います。そうした姿を子どもたちが見て育っていくことで、自然と学んでいくことが非常に多いのではないかと思います。

親子で触れ合うということを目的

として、例えば食育レストランといったイベントを開催すると、食卓というものをお父さんもお母さんも子どもも一緒になってつくっていきます。家族の食卓というのは、本当に子どもたちにとっても、大人の私たちにとってもふるさとです。そういったものを一緒につくって、一緒に囲んで分かち合う。そんな活動を通して、お父さんがいろんな子どものことに目を向けたり、育児のことに目を向けたりというきっかけづくりになればいいと思っています。いろんなきっかけによって、夫婦のお互いの苦労を知ったり、共有できることで、年数をかけて子どもたちにも伝わっていくのかなと感じます。

Q：地域での活動に時間を割くと、家庭での男女共同参画がかえっておろそかにならない？

子どもと一緒におやじの会に頻繁に出席していたところ、今度は準備する側になり、結果的には家から出ることが多かったことがありました。

そこで、毎日晚御飯を食べた後に必ず食器を洗いながら、5分でも10分でもいいから、妻の話を聞くことにしました。こっちから話をするのではなくて、今日1日あったこととかの話をどんどん聞いていこう、というスタンスです。ありがたいことに、食器を洗う時間というのは、子

どもたちも来なくて、妻とコミュニケーションがとれる時間になりました。ご飯を食べている時間は、子どもたちが一生懸命話をするので、実は妻と話をする時間があまりなくて、どうしたら話ができる時間がつくれるかなと思っていたら、それは食器を洗う時間だということに気づきました。食器洗いをしながら妻の話を聞くというのを始めたことで、地域の活動などで表に出ることが多くなっても、いい夫婦関係がつけられるようになりました。

結局、男性と女性が寄り添うこと。これまで女性が行っていた（行すべきと思われていた）分野に男性が進み出ること。これまで男性が行っていた（行すべきと思われていた）分野に女性が進み出ること、お互いを理解し、認め合うようになり幸せな世の中を実現できるのではないかと思います。

（平成22年度男女共同参画ヤングリーダー会議4班：近澤恵美子（埼玉県）／荒巻仁（福井県）／藤森新五（静岡県）／鬼頭真理子（愛知県）／山本雄二（鳥取県）／高橋勝子（香川県）／筒井美佐子（香川県）／中村和憲（愛媛県）／赤木貴尚（長崎県）／坂井一也（熊本県）／浅井紀子（相模原市）／戎多麻枝（大阪市））

子ども・若者白書(旧青少年白書) 内閣府政策統括官(共生社会政策担当)

1 はじめに

平成22年は、4月に「子ども・若者育成支援推進法」(平21法71)(以下、「推進法」という。)が施行され、7月には、推進法に基づく子ども・若者育成支援推進大綱である「子ども・若者ビジョン」(平成22年7月23日子ども・若者育成支援推進本部決定)(以下、「ビジョン」という。)が策定される等大きな節目の年でした。

ここでは、推進法を受けて、12月に、新たに法定白書として国会に提出された「子ども・若者白書」について、簡単に紹介します。

2 推進法から白書まで

(1) 子ども・若者育成支援推進法

有害情報の氾濫等子ども・若者をめぐる環境の悪化やニート、ひきこもり、不登校等子ども・若者の抱える問題の複雑化、さらには、従来の個別分野における縦割りの対応では限界が生じていることを背景として、

- ① 国の本部組織、子ども・若者育成支援のための大綱(子ども・若者育成支援推進大綱)、地域における計画、ワンストップ相談窓口等子ども・若者育成支援施策の総合的推進のための枠組み整備
- ② 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者を支援するための地域ネットワーク整備

を主な内容とする推進法が平成21年7月に成立し、平成22年4月1日に施行されました。

(2) 子ども・若者ビジョン

推進法の施行後、速やかに子ども・若者育成支援推進大綱を策定するため、平成22年1月から政務三役及び有識者からなる「子ども・若者育成支援に関するワーキングチーム」において検討を開始しました。

また、その過程では、内閣府特命担当大臣と子ども・若者との対話集会を開催しました。

その後、4月1日の推進法の施行に伴い、内閣府に、特別の機関として「子ども・若者育成支援推進本部」(以下、「本部」という。)を設置しました。

推進法では、本部の所掌事務は、

- ① 子ども・若者育成支援推進大綱を作成し、その実施を推進すること
- ② 子ども・若者育成支援に関する重要な事項について審議すること

等としており、また、本部の本部長は内閣総理大臣、副本部長は内閣官房長官及び青少年育成を担当する内閣府特命担当大臣、本部員は国家公安委員会委員長、総務大臣、法務大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、その他本部長及び副本部長以外の国務大臣のうちから内閣総理大臣が指定する者とされ、推進法に規定する以外の全国務大臣が、内閣総理大臣により指定されました(本部の設置に合わせ、従来の「青少年育成推進本部」は廃止されました。)

さらに、4月2日には、第1回の本部を開催し、「子ども・若者育成支

援推進大綱の作成方針」を決定しました。

そして、国民や地方公共団体からの意見募集等を行った上で、7月に、推進法に基づく子ども・若者育成支援推進大綱としてビジョンを策定しました。

なお、ビジョンの策定に合わせ、従来の「青少年育成施策大綱」(平成20年大綱)は廃止されました。

(3) 子ども・若者白書

昭和31年から、青少年の現状と青少年に関する施策を広く国民に紹介し、その理解を得るため、「青少年白書」(非法定白書)が作成されていました。

そして、推進法において、「政府は、毎年、国会に、我が国における子ども・若者の状況及び政府が講じた子ども・若者育成支援施策の実施の状況に関する報告を提出するとともに、これを公表しなければならない。」(同法6条)と定められたことを受け、平成22年12月に、新たに法定白書として、「子ども・若者白書」を作成し、国会に提出しました。

「子ども・若者白書」は、「青少年白書」の構成を基本的に踏襲しており、「第1部 子ども・若者の現状」、「特集」及び「第2部 子ども・若者に関する国の施策」から構成されています。

また、第2部の各章立て等については、「子ども・若者ビジョン」の構成を踏まえ、新しく整理しています。

以下、2つの部及び特集に分けて、「子ども・若者白書」のポイントを

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）では、平成22年12月3日（金）に、平成22年版子ども・若者白書を公表しました。ここでは、そのポイントを簡単に紹介します。

簡単に紹介します。

3 子ども・若者の現状

第1部の「子ども・若者の現状」では、子ども・若者関連の各種データに基づき、子ども・若者の現状について紹介しています。

主なポイントとしては、以下のようなものがあります。

(1) 子ども・若者人口

子ども・若者（0歳～29歳）人口は、3750万5000人（総人口の

29.4%）であり、子ども・若者人口及び総人口に占めるその割合は、昭和50年以降ほぼ一貫して減少しています（図表1参照）。

(2) 出生数・合計特殊出生率

出生数は、平成21年は減少し107万35人となりました。

合計特殊出生率は、平成17年に最低の1.26となりましたが、その後は上昇し、平成21年は前年と同率の1.37となっています（図表2参照）。

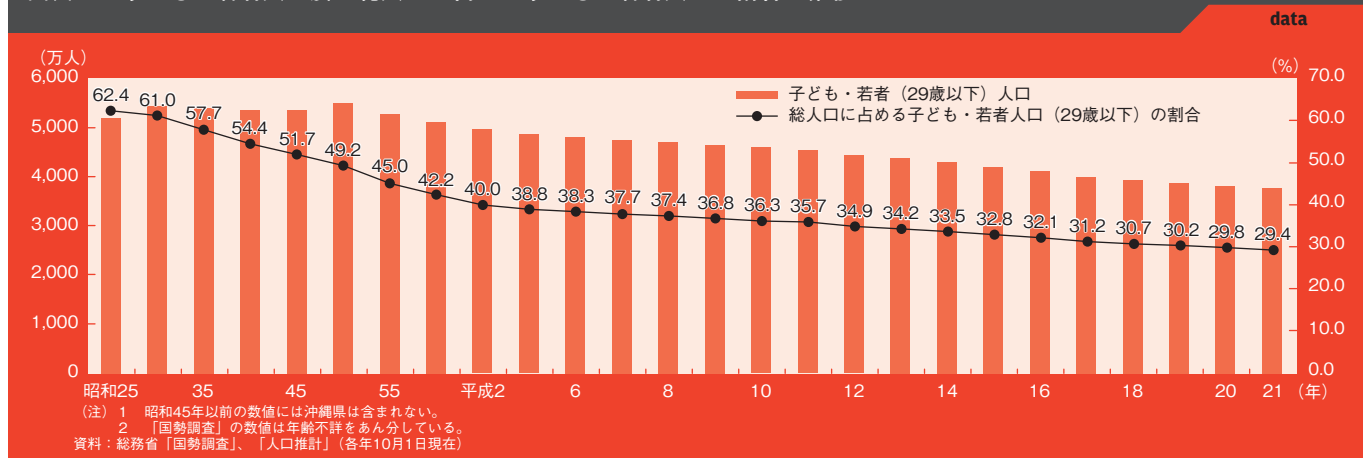
(3) 正規の職員・従業員以外の雇用者比率（在学者を除く）

若者について、正規の職員・従業員以外の雇用者（在学者を除く）の比率をみると、15～19歳では40.2%と、20～24歳の32.5%や25～29歳の27.5%と比較して高い水準にあります（図表3参照）。

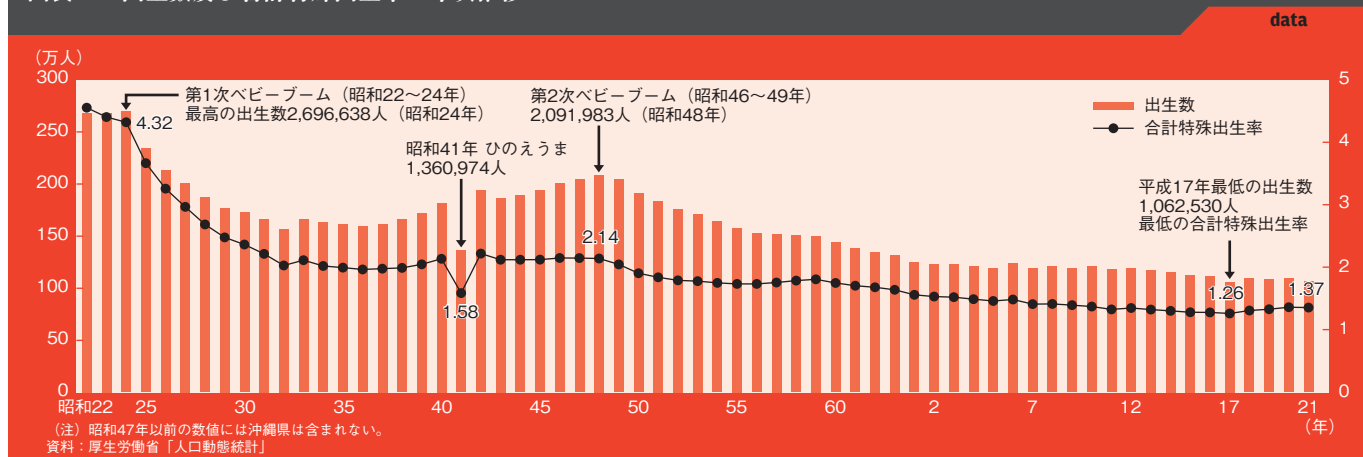
(4) 若者の失業状況

若者失業率は、景気後退の影響から上昇しており、全年齢計との比較では、常に高い状態が続いています

図表1 子ども・若者人口及び総人口に占める子ども・若者人口の割合の推移



図表2 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



(全年齢計5.1%に対し、15～19歳9.6%、20～24歳9.0%、25～29歳7.1%) (図表4参照)。

(5) ひきこもりの状況(内閣府調査)

内閣府で実施した調査によると、狭義のひきこもり(ふだんは家にいるが、近所のコンビニなどには出かける、自室からは出るが、家からは出ない、自室からほとんど出ない)は、推計23.6万人、準ひきこもり(ふだんは家にいるが、自分の趣味に関する用事の時だけ外出する)は、推計46.0万人となり、これらを合わせた広義のひきこもりは、推計69.6万人となっています(図表5参照)。

(6) 児童虐待の状況

全国の児童相談所における児童虐待に関する相談対応件数は増加を続け、平成21年度には4万4211件(前年度比3.6%増)となっています(図表6参照)。

4 子ども・若者ビジョン ～先進的な取組事例の紹介～

特集では、毎回トピックス等を設定し、紹介しています。

今回の特集では、ビジョンの理念や重点課題を踏まえ、実際に行われている先進的な取組事例を紹介しました。

具体的には、神奈川県の子チズンシップ教育、川崎市の子どもの権利条例、滋賀県の子ども県議会、新潟県三条市の子ども・若者総合サポートシステム、薬物依存者やその家族に対する立ち直り支援活動等について、各自治体及び団体の方に執筆いただいた文章を掲載しています。

5 子ども・若者に関する 国の施策

第2部では、ビジョンの構成に沿って、平成21～22年度前半に行われた子ども・若者に関する各府省の政策を中心に紹介しています。

その章立ては、以下のようになっています。

第1章 子ども・若者育成支援施策の総合的・計画的な推進

第2章 すべての子ども・若者の健やかな成長の支援

第3章 困難を有する子ども・若者やその家族の支援

第4章 子ども・若者の健やかな成長を社会全体で支えるための環境整備

第5章 今後の施策の推進体制等

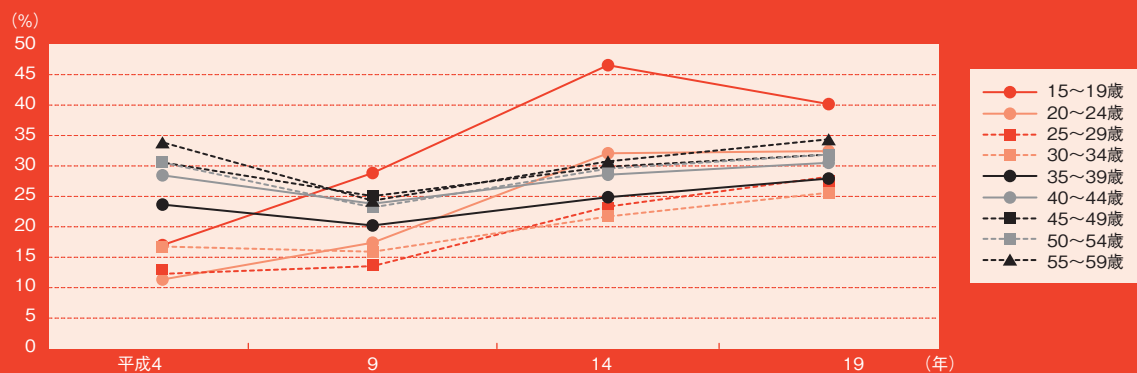
特に、第5章第4節では、内閣府において、平成21年度から実施している「青少年目安箱事業」について紹介しています。

同事業は、青少年から直接声を聞く仕組みを整備するため、子ども・若者を対象として、「ユース特命報告員」を公募し、その意見等をEメールにより報告してもらうものです。

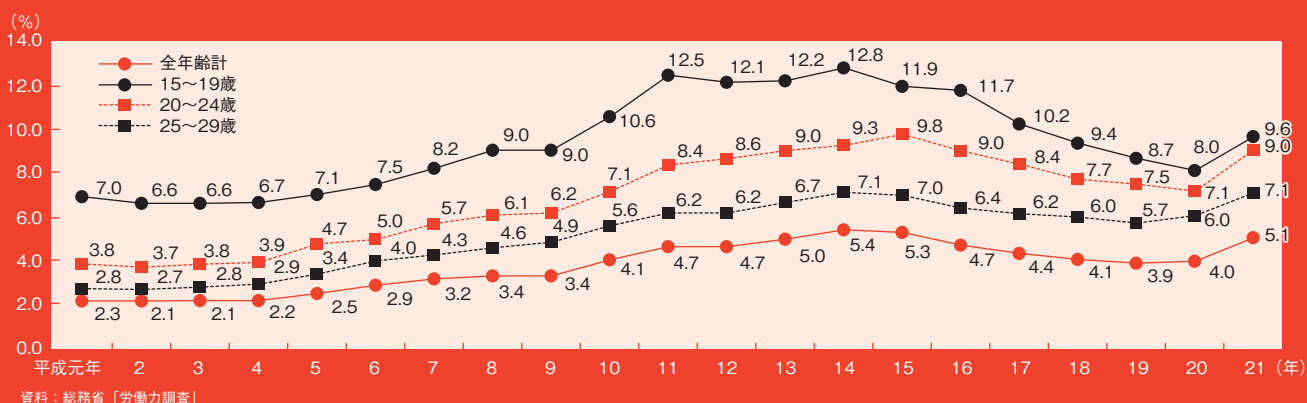
6 今後の予定

次回の「子ども・若者白書」は、平成23年度前半を目途に作成される予定です。

図表3 正規の職員・従業員を除いた雇用者(在学者を除く)の比較の推移



図表4 若者失業率の推移

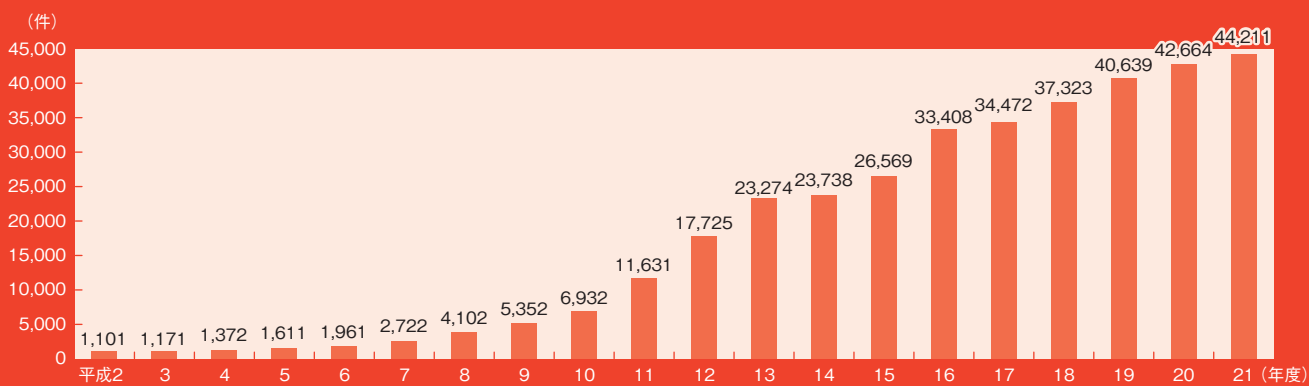


図表5 ひきこもり群の定義

(注1)	有効回収率に占める割合 (%)	全国の推計数 (万人) (注2)	
ふだんは家にいるが、近所のコンビニなどには出かける	0.40	15.3	狭義のひきこもり 23.6万人 (注3)
自室からは出るが、家からは出ない	0.09	3.5	
自室からほとんど出ない	0.12	4.7	
ふだんは家にいるが、自分の趣味に関する用事のときだけ外出する	1.19		準ひきこもり 46.0万人
計	1.79		広義のひきこもり 69.6万人

(注) 1 ア 現在の状態となって6ヶ月以上の者のみ
 イ 「現在の状態のきっかけ」で、「病気(病名:)」統合失調症又は身体的な病気、又は「その他()」に自宅で仕事をしていると回答した者を除く
 ウ 「ふだん自宅にいたときによくしていること」で、「家事・育児をする」と回答した者を除く
 2 総務省「人口推計」(2009年)によると、15～39歳人口は3,880万人より、有効回収率に占める割合(%)×3,880万人=全国の推計数(万人)
 3 厚生労働省の新ガイドラインにおけるひきこもりの推計値は25.5万世帯となっており、ほぼ一致する。
 資料：内閣府「若者の意識に関する調査(ひきこもりに関する実態調査)」

図表6 児童相談所における児童虐待に関する相談対応件数の推移



Special Interview



ホームグラウンドのある ライフデザインを

Oishi Akiko

今回は、日経WOMEN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2011」総合2位に選ばれた大石亜紀子さんにお話を伺いました。大石さんは、いわゆる“派遣切り”を経験したのち、わずか社員数7名のアパレル会社に入社。IT通販の立役者として会社の急成長を支え、現在社員数約270人、商品取扱高370億円を誇る業界トップ企業の取締役としてご活躍されています。

— 大石さんのキャリアプロセスをお聞かせ下さい。

大石 私は短大卒業後、アルバイトのような形で派遣として通信系の会社に入社したのですが、支店の統合により、会社都合で契約終了になりました。契約終了自体は不条理だとは思いませんでしたが、社員と派遣の扱いの違いや、業務範囲の違いを感じていました。その後、再度派遣社員として働いていた時、好きなものに携わりたいという気持ちで新しい職場を探していたら、スタートトゥデイに出会いました。私は場所や業務内容など含めて“ホームグラウンド”が欲しいと考えていたので、当時まだ社員が数名しかいない小さな

会社でしたが、自然な流れでやってみようと思いました。

— 会社に入ってから、営業や物流など専門性の高い仕事を任せられたそうですが、社員教育などを含め、どのようにこなしていったのですか？

大石 入社してからしばらくは、楽しいと感じる間もないぐらい、いつも何かにかき立てられ、かなり突っ走っていたと思います。自分がどう会社に貢献すべきなのかということ意識した時期があり、私は作業量で成果を出そうと思いました。現場の仕事を誰よりもやって、それで認めてもらいたいということ意識していました。だから毎日一番遅くまで、土日もフルで会社に出ていました。

そのうち取引先様との信頼関係を築けるようになったり、後輩が少しずつ増えたり、またお店を任せただけだとすると、それに対する責任感等や愛社精神もあり、辞めるという選択肢は出てきませんでした。もし私が80%ぐらいの気持ちで仕事をしていたら辞めていたかもしれませんが、毎日120%のつもりで

やっていました。

社員教育については、特別な研修などありませんが、様々な経歴で入社するスタッフに、平等にステップアップするチャンスがある環境だと思います。例えば、各部署で欠員が出たときに最初に行うのは、中途採用やキャリア採用ではなく、社内公募です。全スタッフが社内公募制度で様々な部署にチャレンジすることができ、皆が成長できるチャンスがあります。

当社では、このような環境を整える人事部門を人事（ひとのこと）と書くのではなく、自分の自という字を用いて“人自”といいます。これは、社員のことも自分のことのように考えようという考えからこのように書いています。こちらは、社長直下の部門でとても重要な領域と位置付けており、現在、私が管掌役をしています。

— 出産と育児、ワーク・ライフ・バランスについてお聞かせください。

大石 私はワーク・ライフ・バランスというのは、実はよくわからないのです。自分の生活において、仕事のウェイトは子どもができてからも



大石 亜紀子

株式会社スタートトゥデイ
取締役（想像戦略室・フル
フィルメント本部担当）

おおいし・あきこ／【生年月日】1976年9月3日（現在34歳）。株式会社スタートトゥデイ取締役。1976年生まれ。2002年5月スタートトゥデイ入社。入社後、アパレルブランド新規営業を担当し、2004年のZOZOTOWNの新規出店立ち上げを担当。2007年6月取締役就任。2007年7月EC事業本部長として、約100店舗の立ち上げに携わる。2009年4月、物流事業全般を統括するフルフィルメント本部長を経て、現職。

仕事を楽しみ、その付加価値を意識することが大切だと思います。

あまり変わらない。時間的にできないことは当然出てくるのですが、頭の中のバランスは変わらないですね。

私は実家が近くにあり、親と妹に育児をかなり手伝ってもらっています。でも、本当は家族だけで育児をするのではなくて、地域全体で協力し合って育児をしていく方が、社会としてもよいのではないかなと思います。

昔は、地域の協力もそうですが、家族というのも核家族は少なかったもので、おじいちゃん、おばあちゃんが子育てをして、働き手は外に出るのが当たり前だったと思います。戦前いかに女性が良妻賢母になるかということが重視され、母親がひとりで子どもを養育することが主流になった時期があったと聞きました。もちろん、母親の責任というのがありますが、子育てはひとりでできないし、ワーク・ライフ・バランスを、“女性も働く”という意味にしてしまうのはもったいない、子育て支援の方法は、もっと様々あっていいのではと思います。

これから結婚、出産を迎える年代のスタッフが多い当社でも、同じよ

うな悩みが出てきています。夫が育児休暇を取るというのは、賛否両論だと思いますが、それであれば、会社が託児所をつくったり、育児期間中の社員が他の社員の子供の面倒もみたりするような、ユニット型の育児ができればいいのではないかと思います。もし当社が新しい育児制度をつくるとしたら、何か先駆けになるようなプランにしたいですね。私もせっかく上場企業の役員という立場で育児をしているので、社員目線ではなく、会社やスタッフを引っ張っていけるようなことをしていければと思います。

— 今、男女共同参画を進める上で「ポジティブアクション」として、指導的な立場の女性を増やそうとしています。御社で例えば取締役やマネージャー等を男女共同参画的な視点で増やしていくようなお考えはありますか。

大石 意図的に女性を登用しようという施策はありません。しかし、当社には男女約半々の社員がいますし、どんどん女性に活躍して欲しいと思っています。ただ、やはり育児制度が整っていないとかモデルケー

スがないとなれば、女性は現実の壁にぶち当たってしまいます。今でもこんなに大変なのにこの先のビジョンが見えない、という社員は、多分たくさんいると思います。また、女性社員側も登用を望んでいない人がいるというのを少し感じます。無理だからと決めてしまっているのかなと思います。なので、自分がロールモデルとなったり、環境を整えるというのが第一歩だと思います。

— 最後に、読者に向けてメッセージをお願いします。

大石 付加価値というものを意識されるといいのかなと思います。男性が中心で働いているポストが多いとしても、仕事に付加価値を付けて同じ価値を創出するということではできないのではないかと考えています。

まず、楽しむことがすごく重要だと思います。そういう働き方をする女性が増えれば、会社も明るくなりますし、今やっていることが楽しいのであれば、とことん楽しみましょう。そうすれば、いい働き方ができるのではないかなと思います。

— 本日はありがとうございました。



TOPICS

女性に関する ASEAN+3委員会 (ACW+3)について

ASEANとACW

ASEAN（東南アジア諸国連合）は、1967年にインドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイによって設立され、その後、ブルネイ、ベトナム、ラオス、ミャンマー、カンボジアを加え10カ国がメンバーとなっています。

域内における経済成長、社会・文化的発展の促進などを目的に首脳会議に加え、閣僚会議、高級実務者会議、事務レベル会議など様々なレベルの意見交換が行われており、事務レベル会議の1つとしてASEAN女性委員会（ACW、ASEAN Committee on Women）が設けられています。

ACW+3

ACWは2009年より、日本、中国、韓国の3か国を招いてASEAN+3会議を開催しており、2回目となる2010年の会合は昨年11月、カンボジアのシェムリアップで開催されました。2010年は、ジェンダー主流化やジェンダー予算化について国際間の合意がなされた第四回世界女性会議（北京会議、1995年）から15年、ジェンダー平等推進と女性の地位向上を含む8つの目標（ゴール）からなる国連ミレニアム開発目標（MDGs、2000年）制定から10年の節目の年であり、「ジェンダー主流化とジェンダー予算化、その成果、格差、挑戦」が意見交換のテーマとされました。

ASEAN各国からの報告

会議ではまず、上記のテーマについて参加各国から報告がなされました。

ASEAN諸国からは、女性の置かれた状況に対する認識や女性のニーズ等に対する配慮が、政治分野や司法分野、また社会経済計画の中に取り入れられるよう努力がなされてきたことによって、特に

MDGsに盛り込まれた教育や健康分野において女性の状況が改善してきた事例などが報告されました。課題としては、男女共同参画を定める法的枠組みの欠如や、根深く残る性別役割分担意識、また男女の置かれた状況を把握するためのデータや分析力の不足などが挙げられました。

ジェンダー予算化に関連しては、海外からのODA基金の相当部分を男女共同参画支援のために確保・活用し、施策の事前・事後の監査を行う取組（フィリピン）や、男女共同参画の推進のために必要な施策を検討する調査を行った上で、女性の職業能力の開発や育児休業制度導入支援など重点施策への予算を確保する取組（マレーシア）などが報告されました。

日本からの報告

日本からは、男女共同参画社会の形成の促進のため男女共同参画社会基本法があり、これに基づいて男女共同参画会議をはじめとする推進体制が整備されていること、あらゆる分野での女性の参画を促進するため、5年ごとに基本計画を見直し推進・監視していること、政府の諸施策に対して影響調査を実施していることと等を報告しました。

また、域内に対する日本の貢献として、2009年11月に東京で開催した「女性と貧困撲滅に関するASEAN+3人間の安全保障シンポジウム」の成果についても報告を行いました。ASEAN側からは日本の貢献に対する評価と謝意が示されました。

各国と男女共同参画分野においても相互理解を深め、日本の貢献を発信することは、幅広い国際協力・連携を進める上でも重要であると考えています。



ACW+3全参加者（2010年）



日本の正面が議長（開催国の男女共同参画大臣）席

ワークライフ・マネジメント実践術⑩ 職場で実践する方法-会議・資料・メール削減

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 フォルダー整理のルール

【目的】

- ◇PC内あるいは会社のサーバー内に格納されている「資料（ファイル）」にすばやくアクセスするため。
- ◇これにより、「目的の資料をあちこち探す」というムダな時間を省くとともに、「なかなか探し出せない」という「ストレス」からも解放され、業務を円滑に遂行できる。

【資料の分類方法】

- ◇各人が作成した資料は各人別フォルダーに保管し、必ず全社員がアクセスできる場所に置く。
- ◇資料を規則正しく分類できなければ、「必要とする資料」へのアクセスが大幅に悪化する。
- ◇したがって、フォルダー整理には、「資料の分類」が前提となる。
- ◇資料の分類は、
 - A) 資料の種類・性質で分類する
 - ー「業務」「取引先」のどちらか、あるいは両方で分類する
 - B) 分類（第1レベル）から中分類（第2レベル）、小分類（第3レベル）へと細分化する
 - ー文書ファイル整理の基本は、「仕事関連のデータは、ほとんどがここに入っている」という「第1レベル」のフォルダーを一つ決める。
 - ーファイルや文書の性格に合わせて「第2レベル」のフォルダーを作り、そこにファイルを入れていく。
 - ー関連する文書や類似ファイルを「第3レベル」として、さらにまとめる
 - C) 時系列（年月日別等）で分類する

【名前の付け方（ネーミング）】

- ◇フォルダーおよび資料の分類にあたっては、名前の付け方（ネーミング）が重要である。
- ◇作成年月日、資料名（およびキーワード）等を、記載する順番も含めてあらかじめルール化しておく必要がある。
- ◇また同時に、資料（ファイル）をフォルダー内で「名前順」「作成日時順」「更新日時順」等によって整列させる機能を使いこなすことで、「必要とする資料」へのアクセスが速くなる。
- ◇職場全体でルール化しておくことで、異動や退職者が出た場合でもスムーズに過去の資料にアクセスできる。一人の例外もつくりたくないことが重要である。

（資料）渥美由喜「イクメンで行こう！」日本経済新聞出版社など各種資料に基づき、筆者が作成。

会議の削減

各職場で、過去1ヶ月に開かれた会議にどれぐらいの労働コストがかかっているのかを、【回数×時間×参加人数】で算出すると、約20人の部署で、毎月300万円も掛かっていることが多い。

では、どうしたらコストを削減できるか。参加者全員分の労働コストを合計して、毎分あたりのコストがどんどん増えていく状況を表示する時計を置いている企業がある。また、参加者の役職別に持ち時間を配分し、時間がくるとブザーを鳴らす方法も時間コストを鋭敏にする。

付加価値を生むために貢献しない人は、会議に出る必要はない。後で議事録を配布して情報共有すれば十分だ。そこで最近、採用する企業が多いのが、「立ったまま会議」。発言した順に座っていくと、聞くだけの人は、立たされ坊主みたいになる。また、各会議で3回以上、発言しないと次回からは呼ばれないルールも有効だ。会議中にその場で議事録を作成し、プロジェクターで表示する方法も効果的だ。

資料の削減

A社で、資料の作成コストを算出してもらった。資料の右側に稟議で判子を押す欄に、各人の掛かった時間を記入し、役職別に労務コストを掛算した。そして、資料表紙の右上に大きく、作成費用は〇〇万円と大書した。

最近では、社内のあらゆる資料デジタル化し、保管している会社が多い。そこで、各人が作成したデジタル資料は各人別フォルダーに保管し、必ず全社員がアクセスできる場所に置くよう『フォルダー整理ルール』を徹底した（図表）。



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。

読みやすく、利便性が高い資料を作成する人は誰か、机を並べている人たちは知っている。そこで、各人のファイルへの社内アクセス履歴をとったところ、かなり人気に差が出た。そして、人気の高い資料を作成した人に個別ヒアリングしたり、社内表彰したり、シンポジウムを開催した。こうして、量ではなく、質の高い資料作りへと意識改革を図った。その結果、この会社の紙消費量は4分の1に激減した。

メールの削減

B社では、まず社内のメール関連データをとった。例えば、メールを一度に平均4人以上に送る社員が3割いた。同時多数配信社員ほど、相手のメール開封率は下がった。最も低い社員は2割だった。大勢相手に送り過ぎて、「あいつのメールは自分宛てではない。読まなくても大丈夫」と思われてしまっていたのだ。

また、タイトルにアラートマークをつけて送るメールが2割を超えていた1割の社員のメールが開封されるまでに掛った時間は、他の人よりも長かった。

このように、意図に反した受け取られ方をしている行動が多い事実をデータで「見える化」した。日頃の行動がまずいと気づくと、スキルへの渴きが生じる。その後に開催した『メールマナー講座』で、最も好評だった個所を以下に記す。

『文字情報は記録に残る一方で、音声・映像情報は記憶に残る。したがって、すべて文字メールで伝えればOKという考えでは駄目。文字メールのみならず、ボイスメール・電話連絡・口頭での報告をうまく組み合わせて、記憶と記録に残す工夫が重要だ。』

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～
第3次男女共同参画基本計画に基づく平成23年度実施予定事業について

厚生労働省

平成22年12月17日に第3次男女共同参画基本計画（以下、「計画」とする。）が閣議決定されました。

この計画の特徴として、女性の活躍による経済社会の活性化や「M字カーブ問題」の解消が挙げられていますが、厚生労働省においても、今後5年間の計画期間において、雇用の分野における様々な取組を効果的に実施していく予定です。

今回は、主な取組について、来年度実施予定の事業をまじえて具体的にご紹介します。

○男女雇用機会均等の更なる推進【計画第4分野（雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保）・1（雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進）・ア】

男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進等の性差別禁止に関する事業主指導を強化します。

○ポジティブ・アクションの推進【計画第4分野・3】

男女労働者の間に事実上生じている格差に対する認識を促すため、使用者団体・業種別団体、労働組合と連携のもと格差の「見える化」を推進するとともに、格差解消のためのポジティブ・アクションを推進します。

○仕事と生活の調和を可能にする多様な働き方の推進【計画第4分野・5（多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援）・イ】

- ・短時間正社員制度の導入・定着の促進
短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、助成措置による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供等を行います。
- ・良好な在宅就業環境の確保

良好な在宅就業環境の整備を図るため、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図るとともに、在宅就業者等に対するスキルアップ支援等や在宅就業の仲介機関、在宅就業者それぞれの連携等を促進します。

○仕事と子育てや介護との両立のための制度等の普及、定着促進【計画第5分野（男女の仕事と生活の調和）・1（仕事と生活の調和の実現）・ウ】

- ・両立支援に関する雇用管理の改善

両立支援制度を利用しやすい職場環境を整備するため、短時間勤務者や育児休業取得者等に関する処遇等のベストプラクティスの普及等を行うとともに、賃金等の処遇や代替要員の配置等の雇用管理改善に向けたアドバイスを行う両立支援アドバイザー（仮称）（新規）を都道府県労働局に配置します。

また、両立支援に取り組む事業主に対し、中小企業に重点を置いて助成金を支給するとともに、「イクメンプロジェクト」の実施により男性の育児休業取得を促進する社会的な気運を醸成します。

- ・改正育児・介護休業法の円滑な施行

改正育児・介護休業法に基づく制度の定着促進を図るとともに、企業への適正な制度運用に関する指導等を行う体制を整備することにより、育児休業等を理由とする解雇、退職勧奨等の不利益取扱いへの対応を行います。

- ・中小企業における次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・届出等が行われるよう指導を行うとともに、多くの事業主が次世代法に基づく認定を目指して取組を行うよう周知・啓発に取り組めます。

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 女性のライフプランニング支援事業等を実施する男女共同参画センター等における事業評価システムの開発と普及

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

全国女性会館協議会では、文部科学省が実施している「女性のライフプランニング支援総合推進事業」の受託先のひとつとして、男女共同参画センターなど女性関連施設における事業評価システムの開発・普及事業に取り組んでいます。

■事業の自己評価を実施しているセンターは36%

指定管理者制度の導入や地方公共団体の財政状況の悪化など、男女共同参画センターを取り巻く状況が厳しさを増すなかで、男女共同参画推進の拠点施設として確実な事業実施、さらには組織基盤の強化のために、事業成果の検証は不可欠です。しかし、国立女性教育会館と全国女性会館協議会が実施した全国の男女共同参画センター等女性関連施設（356カ所）を対象にした事業評価に関する調査では、センター自らが事業評価を実施しているところは、わずかに36.0%にすぎませんでした（図表1）。

■行政評価ではない、主体性に基づいた自己評価の意義と構造の明確化

男女共同参画センターの関係者が「評価」という言葉を使うとき、ある人は外部評価や行政評価、第3者評価を指し、ある人は自己評価や内部評価を意味します。男女共同参画センターは通常、設置者である地方公共団体等からの評価（外部評価／行政評価）を受けていますが、自らが自らの主体性を発揮して自らの事業を評価するという自己評価はあまり実施してきませんでした（図表2）。そこで、この委託事業では地方公共団体等からの“される評価”ではなく、自らが“する評価”、すなわち自己評価の重要性に着目し、その意義と構造を明確化し、規模の大小、地域性などを踏まえ、各地の多様なセンターでカスタマイズできる自己評価システムの開発と普及を目指しました。

事業の優劣をつけたり、結果を批判することが自己評価の目的ではありません。自己評価を実施する目的は、自らの組織基盤の強化を図り、設置者（地方公共団体等）による外部評価への影響力を行使し、さらに市民・設置者への説明責任を果たすためなのです。

■自己評価システムを作るための研修

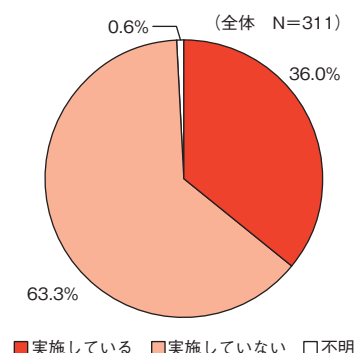
自己評価は個別事業の評価から始まり、個別事業の集合体である分野ごとの評価、さらにはセンター全体の総合評価へと段階を踏む必要があります。昨年度は、個別事業を評価する際の構造を明らかにして、各地の男女共同参画センターが一定の研修を受ければ、独自に事業評価システムを作ることができるような方法を検討し、全国3カ所のセンターで研修を行いました。今年度は、分野別の評価やセンター全体の総合評価、さらに協働事業における相互評価のためのシステム、相対的評価のためのベンチマークの把握方法などを検討し、やはり全国3カ所で研修を実施しています（※参考）。

研修は講義とワークショップで6時間ほどの構成になっています。スタッフのほぼ全員が参加するため、多くはセンターの休館日に実施されます。「センター全体でミッションや事業のあり方について、共通の軸で考え合う時間がもてることは大きな意味があった」「客観的に自分のセンターを見る重要さがわかった」「事業評価を行うことによって、自分の事業を（外部に）説明することができるようになることがわかった」など、研修の評価は大変よいものでした。

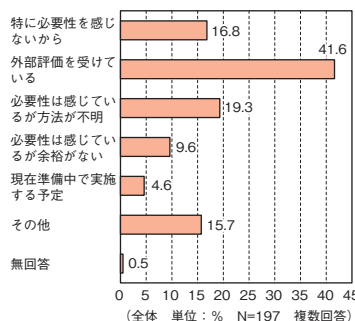
次年度は全国女性会館協議会のネットワークを通じ、自己評価システムの普及を図っていきたいと考えています。

（全国女性会館協議会 桜井陽子）

図表1 自己評価実施の有無



図表2 自己評価を実施していない理由



図表1・2／出典：「女性関連施設における事業評価に関する調査報告書」（平成19年度）
（独立行政法人国立女性教育会館・特定非営利活動法人全国女性会館協議会）

※参考

自己評価の研修を実施した施設
平成21年度
こうち男女共同参画センター
静岡県男女共同参画センター
尼崎市立女性・勤労婦人センター
平成22年度
大田区男女平等推進センター
埼玉県男女共同参画推進センター
北九州市立男女共同参画センター

神戸市

Kobe

男女共同参画社会の実現を目指して

神戸市では、「神戸市男女共同参画の推進に関する条例」「神戸市男女共同参画計画」に基づいて、男女共同参画社会の実現を目指して様々な取組を行っています。現在は、神戸市男女共同参画計画（第3次）と神戸市配偶者等暴力（DV）対策基本計画（第2次）を策定中です。平成22年度の神戸市の特色ある取組を紹介します。

“輝く私”神戸RICステーションのオープン

神戸市がワーク・ライフ・バランス推進のモデル地域に設定している六甲アイランドにおいて、NPO法人「仕事と子育て」カウンセリングセンターとP&G（本社：神戸市）が協働で、「“輝く私”神戸RICステーション」を平成22年6月にオープンしました。

「“輝く私”神戸RICステーション」は、仕事と子育ての両立を支援する地域に根ざしたコミュニティステーションであり、企業とNPO法人、地域と行政が連携してカウンセリングやワークショップなどの取組を行っています。

平成22年10月には、NPO法人理事長の坂東眞理子氏をお招きし、NPO法人と神戸市が共催で講演会を開催しました。神戸市が「こうべ男女いきいき事業所」として表彰している、男女共同参画に積極的に取り組んでいる事業所の女性従業員の方にもご登壇いただき、パネルディスカッション形式で語り合っていました。

神戸市は、六甲山系と瀬戸内海に囲まれた豊かな自然環境、異国情緒あふれるまちなみ、有馬温泉や灘五郷の酒蔵など、魅力あふれる観光資源に恵まれています。平成20年には、ユネスコ・創造都市ネットワークの「デザイン都市」に認定されました。住み続けたいまち、訪れたいまち、そして、持続的に発展するまちをめざして、デザインによって新たな魅力を“協働と参画”で創造する都市、『デザイン都市・神戸』を推進しています。

女性活躍推進プログラム@神戸

女性の管理職が少ない市内の企業・団体の組織のさらなる活性化の実現と自らキャリアアップを望む女性たちの育成を目的として、将来リーダー的な役割を期待される女性の活躍推進を支援するための研修プログラムを、神戸市、兵庫県経営者協会女性産業人懇話会、ひょうご仕事と生活センターとの共催で実施しました。

31名の女性の参加を得てスタートした全7回のプログラム（平成22年6月～11月）では、マネジメント、プレゼンテーションスキル、コミュニケーションなどを学ぶ講義のほか、新規ビジネスの立ち上げを課題としたグループワークを実施し、最終回には参加者の直属上司に対してプログラムの成果を発表していました。

プログラム修了後のアンケートでは、参加者の大半が「将来管理職になりたいと思う」と回答し、継続実施を希望する感想も多く寄せられました。

DV防止キャンペーン

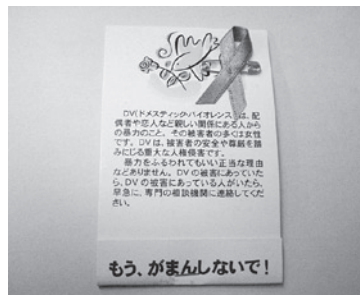
平成22年11月12日～25日の「女性に対する暴力をなくす運動」の一環として、神戸ポートタワーを初めてパープルにライトアップするとともに、兵庫県警シンボルマスコットの「こうへいくん」と「まもりちゃん」も参加し、DV防止のシンボルであるパープルリボンのバッジや、DV相談機関の連絡先を記載したバンドエイドを配布しました。パープルリボンは、市民の皆様の一つひとつ手作りにいただいたものです。今後も様々な方法で、DVの予防啓発に取り組んでいきます。



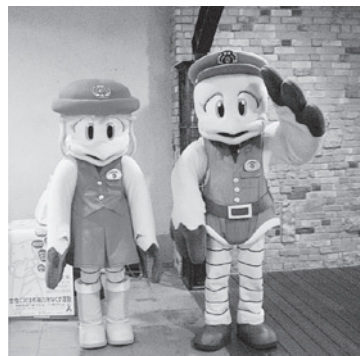
“輝く私”神戸RICステーションオープンの様子
右から 神戸市長 矢田立郎
NPO法人 坂東眞理子理事長
P&G 桐山一憲社長



女性活躍推進プログラム@神戸 修了式



パープルリボンのバッジを添付した
バンドエイド



DV防止キャンペーンに参加する
兵庫県警シンボルマスコット
「こうへいくん」と「まもりちゃん」

日産自動車株式会社

ダイバーシティを 経営戦略に

ダイバーシティは、日産とお客さまをつ
なぐ“橋”

日産はダイバーシティ（多様性）を重要な経営戦略のひとつと位置づけています。2004年10月には、その主導的な役割を果たす組織として「ダイバーシティ・ディベロップメントオフィス」を日本に設立。海外地域とも連携し、「多様性を尊重し、持続的な成長を目指す」という共通のゴールに向かって、さまざまな取り組みを行っています。また、各部門の代表役員がメンバーとなる「ダイバーシティステアリングコミッティ」では、ダイバーシティ推進に関する方針を決定しています。



キャリアアドバイザーを配置し
女性社員との面談を実施。



社内託児所 まーちゃんど



社内イントラネットとメールマガジン
によるダイバーシティ情報の発信

1. 女性のキャリア開発支援

日産では性別にかかわらず活躍できる環境づくりとして、女性のキャリア開発支援に取り組んでいます。

一人ひとりの状況に合ったキャリア形成が可能となるよう、女性キャリアアドバイザーを配置しているほか、人事部門と協働し必要な能力開発研修、女性同士のネットワークイベントなどを実施しています。また、社内イントラネットでは、さまざまな領域で活躍する女性社員のインタビューをロールモデルとして紹介しています。

製造現場では、男性と比べて体格が小さく、力の弱い女性も活躍できるよう、エルゴノミクス（人間工学）を推進。誰もが働きやすい製造ラインづくりに取り組んでいます。

2. ワーク・ライフ・バランスの支援

社員による仕事と育児・介護の両立を支援するため、幅広い働き方が可能な制度を導入しています。

「結婚」「配偶者出産」「育児」「介護」「不妊治療」を理由とした休暇「ファミリーサポート休暇」、育児・介護のための就業時間短縮制度や在宅勤務制度、テクニカルセンター内託児所（まーちゃんど）の設置など、性別を問わず利用できるさまざまな支援制度を行っています。

また社内SNSに仕事と育児を両立する社員コミュニティを開設。300名以上の男女社員が登録し、育児と両立をテーマに議論が行われています。

「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画についても、取り組み達成が認められ、子育て支援に積極的に取り組む企業として認定を受けています。

3. ダイバーシティマインドの醸成

社内イントラネットに役員のダイバーシティへの意見や体験記事などのメッセージを掲載し、社員のダイバーシティマインドの醸成を図っています。

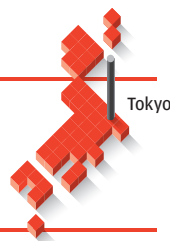
また、マネジメント層への研修「ダイバーシティワークショップ」では、日産におけるダイバーシティの重要性や、多様な人財を活かすことを学び、どのようにビジネスに役立てていくかを考えることで、組織におけるダイバーシティの浸透を図っています。

更に、『性別』だけでなく、ルノーとの提携以降、「クロスカルチャー」にも取り組み、「ダイバーシティ」の更なる定着を図っています。
(ダイバーシティ・ディベロップメントオフィス)

会社概要/日産自動車株式会社

●1933年12月設立。従業員数30,718名（連結：175,766名）。

日産は社員、お客さま、販売会社、パートナー、株主の方々、そして社会全体との信頼関係を築き、人々の生活を豊かにするというビジョンの実現を目指し、今後も求められる価値の提供を行っています。



さわやか福祉財団

名刺両面大作戦

辻立ち継続中

「地域社会は働く皆様方の御参加を待っております。名刺の裏に、なさっている地域の活動、応援するボランティア団体・NPO団体の名を印刷し、名刺交換の際そういう活動を多くの方に広めてほしい。名刺の裏を使ってボランティアに参加しませんか」

毎朝駅前でマイクで訴えます。ボランティアの仲間たちがチラシを配ります。

私たちが、名刺両面大作戦の辻立ちを始めたのは、昨年6月1日。東京山手線の新橋駅を皮切りに、南方向へ各駅2週間、月曜から金曜までの朝7時45分から1時間、通勤客に呼びかけています。山手線全駅を回り終えるのは、本年8月の予定です。

作戦の狙い

作戦の狙いは、サラリーマン、特に男性サラリーマンの地域活動、ボランティア活動への参加です。そのためには、会社人間を脱して、家庭生活に共同参画することが前提になります。

しかし、サラリーマンに地域活動を、と呼びかけても、抽象的すぎてピンと来ません。そこで、名刺の裏に活動や団体名を書く運動を進めることにより、最終的には、何も書けない人は気が引けるくらいの文化を創りたいと願っています。

サラリーマンの参加状況

この20年間、地域活動やボランティア活動はかなり芽が出てきました。しかし、サラリーマンの姿は、ちらほら見える程

度です。特に男性サラリーマンは、家庭生活や子育てにすらあまり姿を見せません。しかしこの歪んだ形で、安心できる、楽しい社会が築けるはずはありません。

輝く参加者たち

この作戦を始めて最初に賛同して下さったのは、昨年7月まで内閣府参事官として共生社会政策を担当しておられた本多 則恵さん（現厚生労働省参事官）です。「病児保育・病後時保育のNPO法人フローレンス サポート隊員」ほか2つの活動が裏に印刷された名刺を頂き、「こういう活動をしてる方なんだ。だからお仕事の視野も広いんだ」と、一挙に親愛と尊敬の念を深めました。

男性の現職公務員の方々も、自然同好会、〇〇の町家を支える会、子ども教室など、さまざまな活動をしておられます。「え？このきびしい顔のおっさんが幼な子と遊ぶ会？」と驚かされることもあり、お人柄の理解を深める効果は絶大です。

大企業で反応が早かったのは、富士ゼロックス北海道さんで、全社あげてのご参加。名刺の裏半分に、会社のCSR活動である拡大教科書の普及活動などを印刷し、残る半分に社員個人の活動を刷ることにされました。

5児の母二見 洋子さんは開始以来連日チラシ配り参加ですし、京都市の社長植木 力さんは上京ごとに参加してくれます。

黙々と下を向いたまま通過して行く都会のサラリーマンも、そのうち自分と家族の幸せに目覚めると信じて、続けます。（公益財団法人さわやか福祉財団理事長 堀田 力）



駅前で呼びかける堀田 力



チラシを見るサラリーマン

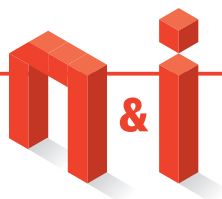


ボランティアの皆さん

団体名／公益財団法人 さわやか福祉財団（理事長 堀田 力）

活動内容：1991年にさわやか福祉推進センター発足。「新しいふれあい社会」づくりの実現を目指して全国各地でボランティア団体の設立、運営に向けた研修会・インストラクター研修会等々、様々な事業を多角的にすすめています。1995年に財団法人化し、さわやか福祉財団誕生。2010年公益財団法人に移行し、公益財団法人さわやか福祉財団として活動しています。「新しいふれあい社会」とは、個性とプライバシーを尊重した助け合いの社会です。）

●ふれあい推進事業 ●社会参加推進事業 ●情報・調査事業（国への政策提言等々）



[News & Information]

1 News

内閣府

～2010 APEC WLN サイドイベント～ (社) 国際女性教育振興会との共催で 男女共同参画推進長野セミナーを開催



平成22年12月11日、岡谷市にある長野県男女共同参画センター「あいとびあ」にて、男女共同参画推進連携会議・(社) 国際女性教育振興会との共催で、「見つめてみよ

う！私の働き方」をテーマに、セミナーが開催されました。

まず、メッツオペーパージャパン(株) マーケティングコーディネーターの堀内都喜子氏による講演「フィンランド輝く女性の働き方」が行われました。

次に、堀内氏のアドバイスのもと、同会長野県支部長の山田千代子氏をコーディネーター、ハイブリットジャパン(株) 代表取締役の山浦悦子氏、社会福祉法人「暖家」理事長の山田幸恵氏、松本職業能力開発校校長の走川朋子氏をパネリストに、「女性の経済活動への参画とその課題」と題したパネルディスカッションが行われました。

県内外からの約150名の参加者が、熱心に耳を傾けていました。女性が働くことは、自分自身の生き方を充実させるとともに納税者として社会貢献することでもあることを再認識したとの声も寄せられ、意義あるセミナーでした。

3 News

内閣府

男女共同参画会議議員の任命

男女共同参画会議有識者議員の任期満了に伴い、平成23年1月6日付けで以下の12名の方が男女共同参画会議議員に任命されました(50音順、敬称略)。

家本	賢太郎	株式会社クララオンライン代表取締役社長
岩田	喜美枝	株式会社資生堂代表取締役執行役員副社長
*大塚	陸毅	東日本旅客鉄道株式会社取締役会長
岡本	直美	日本労働組合総連合会会長代行
鹿嶋	敬	実践女子大学教授
勝間	和代	経済評論家・公認会計士
加藤	さゆり	前全国地域婦人団体連絡協議会事務局長
*佐々木	常夫	株式会社東レ経営研究所特別顧問
*辻村	みよ子	東北大学大学院教授
林	文子	横浜市長
*宮本	太郎	北海道大学大学院教授
山田	昌弘	中央大学教授

*は新任

2 News

総務省

国家公務員育児休業法等の一部改正

「国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律」が、平成23年4月1日に施行されます。

これは、一般職の国家公務員・地方公務員等の非常勤職員について、育児休業及び介護休業等を取得することができるようにするものであり、以下のような内容となっています。

- (1) 国家公務員育児休業法を、以下のように改正しました。
 - ・一定の非常勤職員について、原則として、子が1歳に達する日までの間、育児休業を取得することができることとしました。
 - ・一定の非常勤職員について、3歳に達するまでの子を養育するため、1日2時間以内で育児時間を取得することができることとしました。
- (2) 地方公務員育児休業法について、国家公務員と同趣旨の改正を行いました。
- (3) 介護休暇の取得に関し、一般職の非現業国家公務員のうち一定の非常勤職員については人事院規則により措置されることを踏まえ、育児介護休業法を改正し現業国家公務員及び地方公務員のうち一定の非常勤職員についても介護休業を取得することができることとしました。

今後、非常勤職員の育児・介護休業の取得に向けた環境整備により、さらに仕事と育児・介護の両立を進めます。

4 Info

内閣府

「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集

テーマ：「ポジティブ・アクション」(積極的改善措置)

資格：個人のみ。未発表の自作のもの。原稿返却無し。

期間：2月25日(金)まで(必着)

方法：ハガキ、FAX、メール1通1作品を、氏名・年齢・性別・電話番号を記入の上、下記に送付。

〒100-8914 千代田区永田町1-6-1 男女共同参画局キャッチフレーズ係、FAX:03-3581-9566 メールは男女共同参画局HPのフォームに入力。<http://www.gender.go.jp> 詳細は男女共同参画局HPを参照のこと。

5 Info

国立女性教育会館

平成22年度「女子学生就活支援セミナー」の開催

本セミナーは、大学の就職担当教職員を対象に、「切れない就業・就職支援を行う」ことをテーマとし、参加者同士の情報交換やディスカッションを盛り込みながら専門的・実践的な研修を行うことをねらいとして下記の通り行います。本セミナーに参加し、成果を自大学へ持ち帰り計画・実践してみませんか。詳しくは事業課(0493-62-6724)まで。

期日：平成23年3月3日(木)～4日(金)

会場：国立女性教育会館

対象：大学・短大等の就職支援担当教職員 80名

[News & Information]

6 Info 農林水産省

「第24回農山漁村女性の日記念の集い」の開催

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

本年度は、「女性が動く、男性が動く、農林水産業が動く、そして地域が動く」をキャッチフレーズに、24回目となる記念の集いを開催します。

当日は、(株)石見銀山生活文化研究所所長 松葉登美氏による講演会や起業等で活躍している女性達や農山漁村の活性化のための活動等を実施しているシニアの方々、今後の地域の担い手として期待されている若手農業者、役員等への女性登用に積極的に取り組んでいる農業委員会やJA等の表彰及び活動報告などが予定されています。

農林水産業関係者に関わらず、多くの方にご来場頂きたいと考えています。(参加費無料)

詳細は、以下のHPをご覧ください。

<http://www.weli.or.jp/council/councilcalendar.html>

日時：平成23年3月10日（木）10:00～16:00

場所：よみうりホール（東京都千代田区）

8 Info 総務省

平成23年度、行政相談委員制度は50周年



平成23年度、総務省の行政相談委員制度は50周年を迎えます。総務大臣から委嘱され、全国に約5千人いる行政相談委員は、国民の身近な相談窓口として、役所のサービスに対する苦情や要望を受け付け、解決の手助けをしています。

また、男女共同参画基本計画等に基づき、平成15年度以降、全国の行政相談委員の中から、男女共同参画に関し知識・経験等が豊富な者を「男女共同参画担当委員」として指名をしており、現在191名（22年12月1日現在）が男女共同参画に関する施策についての苦情の処理に関し中心的な役割を担っているほか、他の行政相談委員への情報提供やアドバイス等の支援を行っています。

この度、制度発足50周年を迎えるに当たり、事前広報の一環として、行政相談委員制度50周年記念標語を、広く国民の皆さまから募集しました。その結果、応募総数は1,150作品に上り、小学生から93歳の方々にご応募いただき、厳正な審査の結果、特選一作品、佳作三作品を決定しました。

特選作品「困ったら 一人で悩まず 行政相談」は、ポスターに使用し、行政相談委員制度50周年の広報において活用されることとなります。

7 Info 国立女性教育会館

平成22年度「交流学习会議」の開催

これまで国立女性教育会館の研修・交流事業等に参加した方々へのフォローアップの場として「交流学习会議」を開催します。詳細は会館ホームページ（<http://www.nwec.jp>）、電話番号0493-62-6713まで。

◆テーマ 「協働・連携により地域で男女共同参画を推進するー地域を活性化する社会活動キャリア」

◆期 日 平成23年3月11日（金）～13日（日）

◆会 場 国立女性教育会館

◆主なプログラム

【3月11日（金）】（13：00開会）

・14：00～15：30 講演「女性のネットワークと男女共同参画」 講師 堂本暁子（前千葉県知事）

【3月12日（土）】

・9：00～10：15 報告・質疑「平成22年度国立女性教育会館の調査研究」

・10：30～15：30 分科会「協働・連携による地域における男女共同参画の推進」

・15：45～17：00 全体会

【3月13日（日）】（12：00閉会）

・9：30～10：30 神田道子理事長による講義・質疑応答

・9：45～11：45 意見交換会「地域活動と会館とのかかわりー交流学习会議を通して」

9 Info 内閣府

～2010 APEC WLNサイドイベント～
（内閣府・男女共同参画推進連携会議との共催）【1. あいち・社会にチャレンジするあなたへのメッセージ
～今こそ求められる女性の起業力～】

■日時：平成23年2月26日（土）13：00～16：00
（受付12：30）

■場所：名古屋市中小企業振興会館 吹上メインホール

■共催：中小企業家同友会全国協議会、愛知中小企業家同友会

■講演 & パネルディスカッション（参加費無料）

■申込先：aichi@next-eye.co.jp

【2. 2011やまぐち女祭りプロジェクト

繋がり 協働して 創造する 女性の経済活動】

■日時：平成23年3月19日（土）10：00～17：00

■場所：中市コミュニティホール Nac

■共催：中小企業家同友会全国協議会、山口中小企業家同友会

■寸劇、パネルディスカッション、

グループディスカッション 他（参加費無料）

■託児サービスあり

■申込先：wln-yamaguchi@next-eye.co.jp

※申込は3/11（金）まで（ただし定員になり次第終了）

リレートーク

Relay Talk 1

広島県安芸郡熊野町 くまのセミナー 会長

Itou Mayumi

伊藤 まゆみ



筆の〜都の〜♪ハハーサッコリヤサ♪
熊野のまちは〜♪

これは、筆祭り唄。毎年秋分の日に開催される「筆祭り」で、高らかに唄われている。熊野町は、伝統文化である筆づくりを基幹産業とした、人口2万5千人余りの町である。

3年前、「男女共同参画宣言都市」となった。役場正面には、毎日大きな懸垂幕が、誇らしげに掲げられている。

「くまのセミナー」では、年間5・6回さまざまな事業を企画運営して、男女が対等なパートナーシップを築ける社会をめざして活動している。例えば、男女共同参画講演会を開催したり、食育や環境教育を学ぶため、子どもも大人も男女が一緒になって、麦の収穫などの体験農業をする。運営準備は大変であるが、みなさんの笑顔が励みになる。これからは普段の生活からさまざまな角度で共同参画を進めていくお手伝いをしていきたい。

Relay Talk 2

名古屋市男女平等参画推進センター センター長

Shibuya Noriko

渋谷 典子



「伝える」「つなげる」「行動する」—三つの方向から企画事業を展開しています。例えば、「伝える」「つなげる」を目的とする市民交流事業では「広める企画」「深める企画」—二つの視点から事業を開催しています。

「広める企画」—名古屋城と女性史を関連づけたシンポジウム「それ行け！名古屋城」には歴史に関心ある男性たちが多数参加し、講演会「ドラゴンズを社会学する」では世代を越えてドラゴンズ・ファンが集めたこともあります。

「深める企画」—チャレンジ・フォーラム「社会人が大学の門をくぐる時」から書籍『女性たちの大学院』（生活書院：2009年）が生まれました。平成22年6月には「ISO26000」に着目し、シンポジウム「男女共同参画の視点で考えるCSR」を開催しました。今後も、多様なステークホルダーを巻き込み男女共同参画社会の実現へとつなげていきたいと思っています。

編集後記

ある日、夫を送り出してから妻は高い熱を出し寝込んでしまいました。夫が仕事から帰ると、妻はふとんをかぶって寝ているものですから、夫は大変心配して、大丈夫なの、薬は飲んだの、熱はどのくらいあるの、病院に行ったほうがいいよと、ものすごく労わり、そして「いいよ、夕飯は。僕の夕飯なら心配しなくて。外で食べて帰ってくるから。」そう言っただけで夫は出かけるのですが、その夫の後ろ姿を見て、妻は何て冷たい人だろうと、ぼろぼろ涙を流す。

どこかで聞いたことがあるなと思っただけの方かもしれませんが、これは中央大学法学部の広岡教授がご講演で話される男女共同参画に関するエッセンス。

その広岡先生が、長年の念願だった詩人デビューをされたそう。そして、その中の作品がシンガー・ソングライターの目にとまり、CDまで販売される。興味のある方は聴いてみては。

（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32号●2011年2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

あなたは一人ではありません。
被害を受けたあなたに責任はありません。
一人で悩まず、どんな相談でも
私たちに声を聞かせてください。

性暴力やDVからあなたを守ります

声をきかせてください
パープルダイヤル



0120-941-826

受付期間：2月8日(火)～3月27日(日)

※期間中の初日、最終日をのぞき24時間いつでも相談可能です(一部例外あり)。 ※初日は午前10時から、最終日は午後10時までとなります。 ※どんな被害でもご相談ください。
※相談の秘密は厳守します。 ※匿名での電話も受け付けます。 ※被害にあわれている方のご家族・ご友人からの相談も受け付けております。

3月10日は「農山漁村女性の日」

「農山漁村女性の日」

記念行事

女性が動く、男性が動く、農林水産業が動く
そして地域が動く



「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

全国記念行事

日時 平成23年3月10日(木) 10:00-16:00

場所 よみうりホール(東京都千代田区)

※どなたでも参加していただけます。男性の方もぜひご参加ください。

■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、社団法人農山漁村文化協会、社団法人大日本農会、エスケー石鹸株式会社

■事務局：社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会

参加費 無 料

※詳しくはこちらのホームページをご覧ください。 <http://www.weli.or.jp/council/pdf/h22ioseiji.pdf>