

共同参画



内閣府



Special Feature

特集／第55回国連婦人の地位委員会の開催

Special Interview

スペシャル・インタビュー／福島 理恵子

株式会社東芝研究開発センター

マルチメディアラボラトリー主任研究員

兼同エコテクノロジー推進室参事

東日本大震災により被災された皆様に 心からお見舞いを申し上げます

主な予定

Schedule

6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）
6月下旬	男女共同参画白書公表
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画推進本部）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

CSW日本代表
橋本 ヒロ子

UN Womenの発足と日本の支援

2010年7月2日に採択された国連総会決議によりUN Womenの設置が決定し、採択後に、角国連代表部大使は「決議の採択とUN Womenの創設は歴史的瞬間」と発言した。今年2月22日から3月4日まで開催された第55回国連婦人の地位委員会（CSW）のハイライトはUN Womenの発足であり、脚光を浴びたのはUN Womenのバチエレ事務局長であった。

UN Womenの活動分野は、①女性に対する暴力防止、②平和と安全保障、③リーダーシップと参加、④経済的なエンパワーメント、⑤国家計画と予算、⑥人権及び⑦MDGsである。詳しい事業内容・組織などは、6月の執行理事会で検討、決定される。

UN Womenは、各国政府や国内委員会等の拠出金・寄付金により運営される。経済力に応じて割り当てられる国連分担金では、日本は米国に次いで2位であるが、厳しい財政状況の中、拠出金は近年減少傾向にある。日本は、UN Womenに統合された4機関で最も大きいUNIFEMに対し2010年に498万ドルを拠出している。また、2010年度には補正予算によりアフガニスタンの女性の支援のために450万ドルの拠出を追加的に行っている。

世界の女性たちが設立を切望したUN Womenの初代執行理事国として、日本は引き続き、政府、NGOが連携して支援すべきだと思う。



Hashimoto Hiroko

目次

Contents

特集	第55回国連婦人の地位委員会の開催	Page 02
行政施策トピックス1	「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関 (UN Women)」	Page 04
行政施策トピックス2	「第42回国連統計委員会」におけるジェンダー統計に関する議論について	Page 05
行政施策トピックス3	「第8回21世紀成年者縦断調査 (国民の生活に関する継続調査) 結果の概況」	Page 06
行政施策トピックス4	仕事と生活の調和推進だより	Page 07
連載	その1 ダイバーシティ経営の理念と実際 総論／ 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 08
スペシャル・インタビュー	目的と効果を考えて課題設定できれば、後は集中して取り組むだけ／ 福島 理恵子 株式会社東芝研究開発センター マルチメディアラボラトリー 主任研究員兼同エコテクノロジー推進室参事	Page 10
連載	その2 国立女性教育会館が第3期中期目標期間に展開する事業について	Page 12
	その3 女性首長から「花の町の心配り」／ 川野 恵子 (北海道東神楽町長)	Page 13
取組事例ファイル (団体編)	女性就業支援センター	Page 14
取組事例ファイル (団体編)	国連NGO国内婦人委員会	Page 15
取組事例ファイル (自治体編)	広島県	Page 16
取組事例ファイル (企業編)	朝日生命保険相互会社	Page 17
ニュース&インフォメーション	平成22年度「女性の教育推進セミナーⅡ」実施報告 他	Page 18
男女共同参画センターだより	世田谷区立男女共同参画センター “らぶらす”	

第55回国連婦人の 地位委員会の開催

内閣府男女共同参画局総務課

第55回国連婦人の地位委員会（CSW）が、2011年2月22日から3月4日まで国連本部（ニューヨーク）で開催され、日本政府からは橋本ヒロ子日本代表をはじめ、NGO代表、外務省、内閣府、文部科学省、厚生労働省、国連日本政府代表部、JICAの計17名からなる代表団が出席しました。



会合の様子

今回の国連婦人の地位委員会は、「完全雇用とディーセント・ワークへの女性の平等なアクセスの促進のためを含む教育、訓練及び科学・技術への女性と女兒のアクセス及び参画」を主要テーマに開催されました。

会合では、各国代表や国連機関、NGO代表等によるステートメントの実施、主要テーマに関するハイレベル円卓会合や対話型専門家パネル、各種テーマ（「ジェンダー平等と持続可能な開発」及び「予防可能な妊産婦死亡・疾病の撲滅及び女性のエンパワーメント」）に関する対話型専門家パネルの開催、合意結論や決議についての協議等が行われました。

主要テーマに関する対話型専門家パネルでは、科学技術はミレニアム開発目標等、国際的に合意された開発目標の達成を加速する大切な手段であること、また、科学技術は生産力や競争力の増大に貢献するということが鑑み、経済成長にとっても重要であること、さらには、幼い時から女兒にも数学・科学・技術を習得できる環境整備が必要であり、また、教育を受けても、女性はディーセント・ワークに就くにあたって引き続き、困難に直面していることに鑑み、受けた教育が生かせるよう、教育からディーセント・ワークと完全雇用への移行を確保する公共政策が特に女性の場合、必要であること等が確認されました。

また、「ジェンダー平等と持続可能な開発」対話型専門家パネルでは、参加者から、持続可能な開発は、グローバルで包括的な視点が必要であること、ジェンダーも環境も横断的であるため各政策に反映させることが重要であること、消費社会、ビジネス・環境保護の中に女性（ジェンダー）をどのように組み込んでいくかは今後も議論すべきであること等の意見が出されました。

2月22日の開会式においては、UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）のミチェル・バチェレ初代事務局長より挨拶が行われました。バチェレ事務局長は、今回の主要テーマ

に関して、各国からの情報に基づいた分析として、固定的性別役割分担意識が男女間の職務分離の根本的な要因となっており、組織的な対応が必要であること、科学技術は男性と女性双方のニーズに十分に対応しておらず、研究開発の内容は、ジェンダーに配慮した利用者主導であるべきであること等を重要なポイントとして挙げ、CSW期間中にこれらについて実りある意見交換が行われることへの期待を示しました。そして、今後UN Womenのスタッフとともに、CSWの重要な任務を全力で支援するとの抱負を述べました。その他にも、バチェレ事務局長は、「予防可能な妊産婦死亡・疾病の撲滅及び女性のエンパワーメント」の対話型専門家パネルにおいてモデレータを務め鮮やかに議論を取り仕切るなど、今回のCSWに積極的に関与しました。また、2月24日には、パン・ギムン国連事務総長等も参加して、UN Womenの発足記念式典が行われました。

我が国は、2月24日に、橋本代表よ



バチェレ事務局長がモデレータを務めた対話型専門家パネルの様子（左から3番目）

本年2月22日～3月4日に開催された第55回国連婦人の地位委員会の概要をご紹介します。

りステートメントを実施しました。

ステートメントでは、昨年「北京+15」記念会合でのコミットメントどおり、昨年末に第3次男女共同参画基本計画を策定したこと、また、同計画では、今回のメインテーマでもある「科学技術・学術分野における男女共同参画」等を重点分野として掲げており、女性研究者の出産・子育て等と研究との両立のための環境作りや、女子学生・生徒の理工系分野の進路選択の支援を図ることが盛り込まれていると述べました。また、同計画では、「女性の活躍が、我が国経済社会の活性化に不可欠である」という視点を強調しており、計画に基づき、女性の継続就業等に対する支援に積極的に取り組むとともに、男性に対しても、長時間労働の抑制などの働き方の見直しや、家事・育児への参加促進などの取組を進めていくと述べました。また、国連システムにおけるUN Womenの主導的役割に期待するとともに、UN Womenの初代執行理事国として、積極的に貢献していく考えを表明しました。



ステートメントを実施する橋本日本政府代表

今回の委員会の成果として、主要テーマに関する合意結論及び3つの決議が採択されました。「合意結論」では、各国が①国内の法令、政策及びプログラムの強化、②教育におけるアクセスと参画の拡大、③科学・技術の分野を含め、ジェンダーに配慮した質の高い教育及び訓練の強化、④教育から完全雇用とディーセント・ワークへの移行の支援、⑤科学・技術の雇用における女性の引き留めと昇格の強化、⑥女性のニーズに対応する科学・技術の構築、に必要に応じて取り組むことが要請されています。また、決議として「女性及び女兒とHIV及びAIDS（日本：共同提案国）」、「気候変動におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント（日本：共同提案国）」、「パレスチナ女性の状況及びその支援」が採択されました。

今回のCSWにおいても、各国、国連機関、NGO等により様々なサイドイベントが開催され、我が国のNGO3団体（国際婦人年連絡会、国連NGO国内婦人委員会、日本女性監視機構）は、「日本において農林漁業に従事する女性たちのエンパワメント」と題するサイドイベントを開催しました（2月28日）。これは来年の主要テーマに沿ったものであり日本の農業に従事する女性の現状と課題、農家の一主婦から農園取締役になられた方の体験談、日本の漁業女性の現状と課題、農山漁村女性

のエンパワメントに関する日本の国際貢献等について、各パネリストからの発表後、発表者及び参加者との間で活発な議論が行われました。



NGOサイドイベントの様子

来年の第56回国連婦人の地位委員会は、2012年2月27日（月）～3月9日（金）の日程で、「農山漁村の女性のエンパワメントと、貧困や飢えの撲滅及び開発、現在の課題における女性の役割」を主要テーマに開催される予定です。

また、今後のテーマは以下のとおりとなっています。

- 2013年：女性と女兒に対するあらゆる形態の暴力の撲滅と予防
- 2014年：女性と女兒のためのミレニアム開発目標の実施における課題と成果

第55回国連婦人の地位委員会HP：

<<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/index.html>>

内閣府男女局HP：

<http://www.gender.go.jp/fujin_chii/index.html>

（合意結論の全文も掲載している）



ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)

内閣府男女共同参画局総務課

経緯

2010年7月の国連総会決議において、既存のジェンダー関連4機関（ジェンダー問題事務総長特別顧問室（OSAGI）、女性の地位向上部（DAW）、国連婦人開発基金（UNIFEM）、国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW））を統合し、2011年1月に、新たな機関が、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」として発足することが決定されました。UN Womenの設立は、国連改革の課題の一環として実現され、より大きな効果をもたらすために、4機関の財源及び権限が統合されました。

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを最優先事項と位置付けてきたパン・ギムン国連事務総長は、「UN Womenは、世界でのジェンダー平等の促進、機会の拡大等に関する国連の取組を大いに高めるだろう」と述べています。

初代事務局長

初代国連事務次長兼UN Women事務局長として、前チリ大統領のミシェル・バチェレ氏が任命されました。

バチェレ氏は、彼女のキャリアを通して、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを支持してきました。大統領在任中も、女性と子どものための社会保護プログラムや、託児所の設置等に取り組んできました。

バチェレ氏のリーダーシップのもとに、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する任務を行っていくことになります。

執行理事国

UN Womenには、41カ国からなる執行理事会が設置されています。2010年11月に行われた執行理事会理事国選挙において、我が国は同機関の初代執行理事国に選出されました。任期は3年です。我が国は、執行理事国として、国連における女性分野の活動が、より効率的・効果的に実施されるよう、同機関の活動に積極的に貢献していく考えです。

ビジョン、優先課題領域

UN Women 執行理事会の初会合が本年1月24日に開催され、バチェレ事務局長より、UN Women のビジョン、5つの優先課題領域等が紹介されました。

◆ビジョン

男性と女性が平等な機会と能力を持ち、開発、平和、安全に関する課題において、ジェンダー平等の原則が根付くこと。

◆優先課題領域

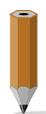
- 1) 女性のリーダーシップと参画を拡大
- 2) 女性と女兒に対する暴力の根絶
- 3) 平和と安全保障の交渉における女性の全面的な介入
- 4) 女性の経済的エンパワーメントの強化
- 5) 国家の開発計画と予算編成におけるジェンダー平等の推進

今後の予定

6月に開催される執行理事会で今後の戦略計画が策定される予定です。



2/24に開催されたUN Women発足記念式典の様子



「第42回国連統計委員会」 におけるジェンダー統計 に関する議論について

内閣府男女共同参画局調査課

国連統計委員会

国連経済社会理事会に設置されている「国連統計委員会」は、国際統計の基準等を定める重要な機関であり、例えば「GDP」などを含む国民経済計算体系（SNA）も、国連統計委員会が定めています。日本は1962年から一時期を除いて、24カ国の「委員国」の1つとして積極的な活動を行っています。

ジェンダー統計プログラム レビュー

第42回となる本年の統計委員会は2月23日～25日、国連本部で開催されました。議題に「ジェンダー統計（男女別等統計）のプログラムレビュー」が盛り込まれたため、政府は、総務省政策統括官（統計基準担当、代表）、中垣男女共同参画局調査課長（代表代理）をはじめとする政府代表団を派遣しました。

議論の内容

今回ジェンダー統計が議題として取り上げられた背景には、男女共同参画を推進するための統計の必要性を示した北京行動綱領（第4回世界女性会議、1995年）から15年が経過し、各国の取組の状況にばらつきが見られ、また当初積極的に取組を進めた国・地域においても活動の停滞がみられることなどが挙げられます。

今回は、それらの取組を再活性化し、全世界的に取組を進めるための提案について議論が行われ、概ね、次のような合意がなされました。

- ジェンダー統計推進に関する国連統計部のリーダーシップを強化。
- より包括的なジェンダー統計プログラムのレビューを実施する。
- UN Womenなど他関連機関との連携

を進め、地域委員会活動を活発化させる。地域委員会は各国に対し必要なプログラム設置を働きかける。

- 機関間・専門家会合（IAEG-GS）への付託事項を拡大する。
- 機関間・専門家会合は毎年開催するとともに、各国のジェンダーの状況を示す最低限必要な指標の設定やマニュアル、訓練プログラムの開発、及びデータベース化の推進等について努力する。
- 国の発展段階に応じた課題の違いに考慮する。
- 特定の優先度の高い調査（「女性に対する暴力」「時間利用」を明らかにする調査等）に対応する。

日本からの報告

日本からも、今後のジェンダー統計推進の方向性について賛意を表すとともに、昨年閣議決定された第3次男女共同参画基本計画において、82の数値目標を設け、今後モニタリングを行って行く予定であることを報告し、これらのことが盛り込まれた英文冊子を紹介しました。

また、これらの方針や取組については、国連統計委員会とUN Women合同で開催されたサイドイベントにおいても説明を行いました。

統計分野における日本の貢献

統計分野の発展・充実のためには、人材の育成が重要であり、この点は今回の統計委員会でも改めて確認されました。特に日本が40年間に及び、アジア太平洋統計研修所（SIAP、千葉市）を招請し運営に協力してきた点等について各国代表から謝意が表明されたことは特筆されます。ジェンダー統計に関しても、各国への情報発信が求められており、今後積極的に応えていきたいと考えます。



会議場内の様子



議長団（国連統計委員会）



「第8回 21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）結果の概況」

厚生労働省大臣官房統計情報部
社会統計課縦断調査室

21世紀成年者縦断調査は、調査対象となった男女の結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に観察することにより、少子化対策等厚生労働行政施策の企画立案、実施等のための基礎資料を得ることを目的として、平成14年を初年として実施しているものです。

子どもがいる夫婦は、夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向がある。

夫婦について、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第7回調査時の夫の休日の家事・育児時間別に、この7年間の出生の状況をみました。

子ども1人の夫婦では、「家事・育児時間なし」で28.9%、「6時間以上8時間未満」で84.1%に第2子が生まれています。また、子どもがいる夫婦全体でみると、「家事・育児時間なし」で14.3%、「8時間以上」で61.2%に第2子以降が生まれており、家事・育児時間が長いほど子どもが

生まれている割合が高くなる傾向があります。（図1）

第1子出産のときに51.9%の妻が離職しており、就業形態で見ると、正規33.7%、非正規73.7%となっている。

夫婦のうち、「出生あり」は出産前調査時に、「出生なし」は第7回調査時に仕事をしてきた妻について、この7年間の出生の状況別に、出産後の就業継続の有無をみました。

出産後において「同一就業継続」であった割合は、「出生あり」では51.3%となっていて、出生順位別にみると、「第1子」では42.5%、「第2子」では60.9%、「第3子以降」では48.8%となっています。

また、第1子出産の妻をみると、「同一就業継続」42.5%、「離職」51.9%となっており、そのうち正規では「同一就業継続」62.4%、「離職」33.7%、非正規では「同一就業継続」20.2%、「離職」73.7%となっています。（図2）

図1 夫の休日の家事・育児時間別にみたこの7年間の第2子以降の出生の状況

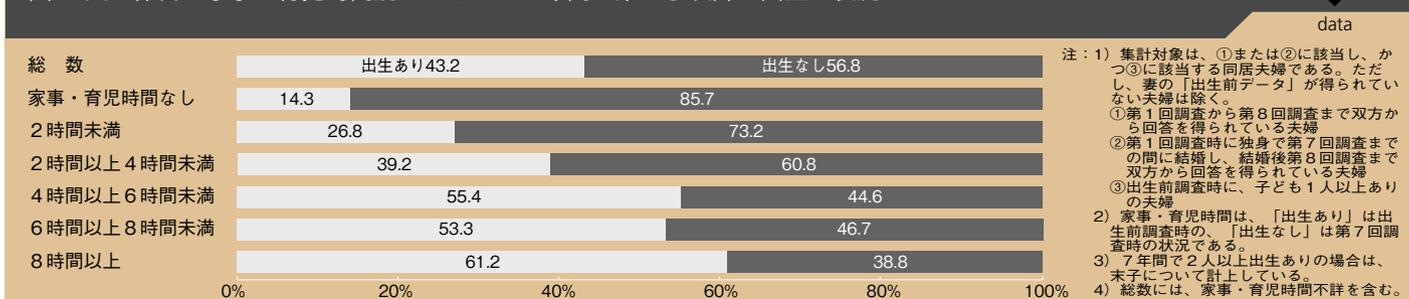
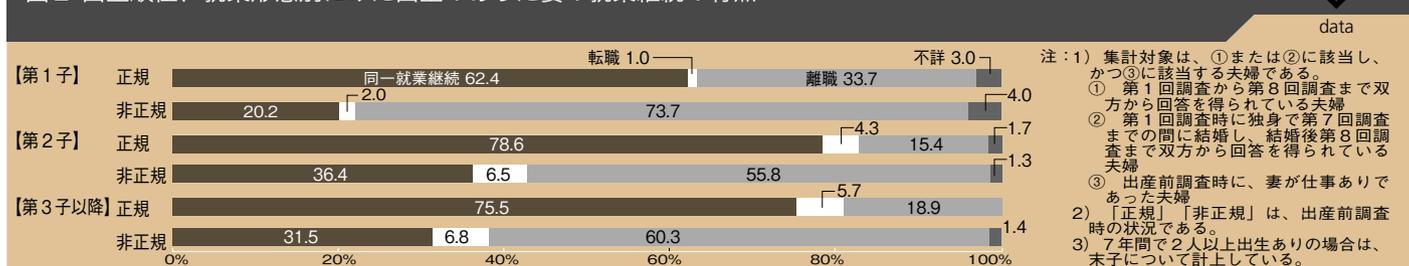


図2 出生順位、就業形態別にみた出生のあった妻の就業継続の有無



ダイバーシティ経営の理念と実際 総論

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

4つの経営効果

これまで筆者は、ダイバーシティ（多様性、以下DIV）やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和、WLB）に取り組む国内・海外の先進企業700社をヒアリングしてきた。

筆者は「誰でも、いつでも・どこでも働き甲斐のある、働きやすい職場づくり」を「誰でも」という軸で切るとDIVとなり、「いつでも・どこでも」という軸で切るとWLBになると考えている。

いまだに「自分の業界は女性に向いていない」、「職種的にDIVは難しい」と口にする企業経営者がいるが、筆者は「どんな業界にも、必ず女性が活躍している会社はあるのではないか」「どんな職種でもDIVの推進で成功している企業はあるのではないか」と仮説を立て、ほぼすべての企業規模・業種で、先進企業を見つけた。

WLBやDIVの推進は、中長期的に必ず企業業績の向上に結び付く。

筆者が保有している3000社データベースを基に、1990年代から2000年代前半における売上高の変化を見ると、DIVやWLB施策にあまり関心のない一般企業では、2割近く減少したのに対し、こうした取り組みに熱心な先進企業では、大手中小を問わず、3割近く増大している。

なぜ、こうした大きな経営効果があるのか。筆者が、かつて中小企業庁から委託を受けて実施した企業アンケート調査によると、大きく、①優秀な人材確保、②従業員の就労意欲の向上、③業務の効率化、④多様な視点をビジネスに活用、という四つの効果が挙げられる（図表1）。



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。

Atsumi Naoki

ちなみに、図表1をみると、「優秀な人材確保」効果が最も大きくなっているが、こうした効果が現れるまで、タイムラグがあることを付記しておく。同効果であれば、およそ2～3年で体感できるだろう。また、「従業員の就労意欲の向上」は5～6年、「業務の効率化」に至っては、10年近く掛かるため、気づいている企業は少ないが、効果は最も大きい。

経営効果①優秀な人材確保

性別や国籍を問わず、多様な背景をもつ優秀な人材を引きつけ、育成することができる。

今後、わが国の労働力人口はわずか40年で、現在の3分の2の水準にまで減少してしまう見通しだ。したがって、企業にとって、優秀な人材確保はますます困難になっていく。これまでのように、「男性、日本人、健常者」といった属性にこだわっている限り、優秀な人材を獲得するのは難しくなる。

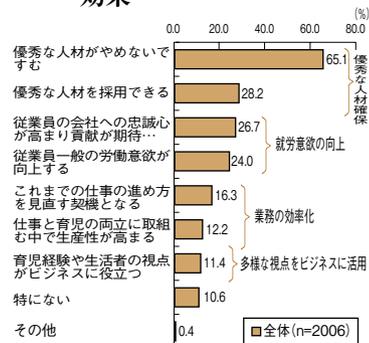
また、現在、働きたいと思っている女性の職場進出や、定年延長により働く高齢者は、ますます増えていくことだろう。仮に、多様な人材が活躍できる職場環境をつくることができないと、せっかく雇用した人材が、どんどん辞めてしまうことにもなりかねない。

経営効果②就労意欲の向上

社員全員の就労意欲が向上し、充実感をもって最大限の力を発揮できるようになる。DIV先進企業では社員の会社に対する満足度が非常に高いという特徴がある。

逆に、業務は増えているのに、時間外手当が減らされて、負担が増している

図表1 ダイバーシティの経営効果



(注) 1. 「仕事と育児の両立を支援する取組が、企業業績に与えるプラス面についてお聞きします。取組を行うことで、具体的にどのような影響が生じて、企業の業績を向上させると考えられますか。当てはまるものをすべて選択してください」という設問に対する回答。

2. 本設問は、一般的にはWLBに関する設問であると考えられる。一方で、拙稿の本文中でも書いているとおり、「個人が多面性を持っていること（内なるDIV）も重要だと筆者は考えている。そこで、仕事と育児の両立を支援する取組は個人が多面性を持つこと（内なるDIV）を支援する取組でもある」と考え、本グラフのタイトルは、「ダイバーシティの経営効果」とした。

(資料) 富士通総研（（筆者が前職時代に調査を担当）『中小企業の両立支援に関する企業調査』2006年）

「一般企業」の社員満足度は低下傾向にあり、特に不満を持っているのはエース社員だ。今後、景気が上向きになったときには、会社が辞めてほしくない人材ほど、どんどん他社に逃げてしまう事態になりかねない。

経営効果③業務の効率化

多様な人材は、型にとらわれない考え方をする。特に、時間的・場所的制約を抱えている社員は、「職場がこうなればもっと働きやすいのに」という業務効率化のヒントをたくさん持っている。

そうした声に耳を傾けると、組織・業務体制は大幅に効率化する余地がある。DIV先進企業は、そういう声に耳を傾けて、業務効率の高い職場を実現している。

経営効果④多様な視点

消費者や顧客に、より優れたサービスを提供し、さらなる競争優位性を獲得することができる。多様化する市場・顧客ニーズを、多角的に深く理解するには、企業内の人材の属性がそろっているよりも、多様な人材を確保する方がよい。

また、DIVは、女性、外国人、障害者といった属性の多様性で語られることが多い（外なるDIV）。これに対して、個人が多面性をもっていること（内なるDIV）も重要だと筆者は考えている。

かつて、世界を席卷したウォークマンは元々、商品として開発されたわけではなかった。音楽鑑賞が趣味だった当時の井深大名誉会長が、いつでもどこでも音楽を楽しめる機械を作れないかとアイデアを出し、「きっと若者に売れる」と考えた盛田昭夫会長が、役員らの反対を押し切って商品化したとされる。教養人としても知られた2人の、若者も含めた「ライフ」に対する深い理解が、「ワーク」

に結びついた好例だろう。

翻って現在、iPodもiPadも海外企業の製品という事実は、とても悔しい。WLBをめぐる、ワークとライフの二者択一と誤解する人が多い。ライフはワークをしない時間と捉えるのは間違いだ。生活の中で、アンテナを高く張り巡らしていることが、より良い仕事に結びつくという関係がある。逆に、ワークだけをやっている、視野狭窄となってしまう、将来のワークはじり貧になってしまうということもあるのではないか。

近年、ソニーもDIVに力を入れており、社内では、『ソニーらしさを取り戻す』という言葉が使われていると聞く。かつての日本企業の先輩たちがもっていた独創性を取り戻すためにも、DIVの推進は不可欠だと筆者も考える。

多様性を大切にす職場風土

震災後の企業の対応をみると、DIV先進企業では、従業員や職場が主体性をもって機敏に判断、行動している。逆にDIVの面で遅れをとっている企業では、組織の判断を待つといった受身の対応をとる従業員や職場が多く、危機対応の面でも遅れがちな傾向にある。

日本企業が持つ優位性の一つは、質がそろった労働力が集団で発揮する力だと言われてきた。しかし、モノカルチャーな風土は、平常時には強みを発揮するが、非常時にはきわめて脆弱である。

今後、日本企業がグローバル競争の中で、さまざまな危機を克服し、生き残っていくためには、「自分の中の多様性」をいかに大切にす職場風土を築けるか、特に、男性にその重要性を気づかせるかどうかのポイントとなろう。

本連載では、具体的な事例をもとに、ダイバーシティ経営の理念と実際の取り組みをご紹介します。



目的と効果を考えて 課題設定できれば、 後は集中して取り組むだけ

Fukushima Rieko

今回は、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2011」大賞に選ばれた福島理恵子さんにお話を伺いました。福島さんは、世界初の眼鏡の要らない3Dテレビの製品化に大きな貢献をされました。

— 世界初の技術に中心的に関わられたと伺いましたが、福島さんのチームでの役割をお話いただければと思います。

福島 私は、東芝で眼鏡の要らない3Dディスプレイの開発に当たった最初のメンバーの一人です。自分が考案したことがいくつか製品に採用されたことと、自分たちで生み出した技術だったので、量産化に当たって関係会社に説明したり、量産構造を検討したりするときのリーダーシップをとる役目を果たすなど、中心メンバーの一人として関わりました。

— 技術研究分野に興味を持ったきっかけはどのようなものですか。

福島 「理恵子」の「理」が「理科」の「理」なので、小学校時代から理科には親近感を抱いてました。高校のときに文系、理系に進路を決定する際、女の子は数学が苦手だから文系を選ぶというような雰囲気があっ

たのですが、それに負けたくないという気持ちがあって、得意だったわけではないのですが、あえて理系に進んだという記憶があります。

その後、研究室に所属したときに、同世代の学生が朝から晩まで研究に没頭しているのを見て胸を打たれるものがあって、そこまで打ち込むものが研究にはあるんだ、私もそんな仕事をしたいと思って、研究者になりたいと思いました。

— ご両親はどのようにおっしゃってましたか。

福島 弟が1人いるのですが、親は分け隔てなく勉強の機会をくれて、好きな方向に進みなさいという感じでした。

私は大学院に入るための試験が人生で一番つらかったのですが、親が大学院に進むことに少しでも反対してくれれば辞められるかも、と思ったんですけども、「あなたが行きたいんだったら応援します」と言われて、引けなくなって頑張ったというのがあります。両親が遮ることは一切なかったですね。

— 東芝は女性研究者にとって働きやすいと伺っていますが、福島さんはどのように感じておられますか。

福島 とても働きやすいと思っています。私は応用物理学会の男女共同参画委員会の委員を務めたことがあるのですが、女性が働き続けるための取組は、大学、民間、官公庁の中でも民間が比較的進んでいること、そして、制度を整えるだけでなく、制度を利用しやすい環境も大切なことを知りました。東芝は制度があると同時に、産休・育休を取得しても復職するのが当たり前といった、制度を利用しやすい風土もあるので、その点、進んでいると思いました。

— 東芝の制度は充実していますね。

福島 東芝には復職して働いている女性の先輩が普通にいました。私はもともと「飯田」という姓で、結婚で「福島」に改姓したのですが、女性の先輩に「せっかく旧姓を使う制度を作ったのに使ってくれないのね」と言われたこともあります。

ただ、男性と同じスピードで昇進できるようになったのは、我々の世代からです。また、事業部などお客様の都合を優先しないといけない部門と比較すると研究所は自己裁量で仕事が進められるところが多く、東芝全体の中でも女性を登用する取組が進んでおり、実際に女性の比率も



福島 理恵子

株式会社東芝研究開発センター
マルチメディアラボラトリー主任研究員
兼同エコテクノロジー推進室参事

ふくしま・りえこ／昭和46年生まれ。平成7年東北大学大学院理学研究科化学専攻修士課程修了。同年株式会社東芝入社、研究開発センター材料・デバイス研究所研究員。平成19年同研究開発センターヒューマンセントリックラボラトリー主任研究員を経て、平成22年から現職。光設計優秀賞、全国発明表彰21世紀発明賞など多数受賞。

様々な難しい局面で価値観の多様性に 支えられてきました

高いです。

— 女性技術者、研究者が、継続して質の高い仕事を続けるということに必要なと思われることはありますか。

福島 質が高いかどうかをはかる物差しが、従来どおり一軸しかない、例えば勤務時間の制約があると、質が悪くなってしまいます。評価軸もある程度多様になり、いろいろな働き方があるということが認められるとよいと思います。3Dディスプレイの開発でも、自分ができること、他の人ができることが組み合わせあって課題を解決したことが何度もありました。課題は複雑で様々な側面から取り組むことで解決する場合がありますので、技術や経験、考え方の違う人が組み合わせあって働けるように、様々な働き方が認められればよいと思います。

— 先ほどのお話に出た応用物理学会の男女共同参画委員会に参加されたご感想は。

福島 最初はこの会合に参加するのは、男女の差が原因で自分が正当な評価を得ていないと考えていると思われるようで抵抗を感じたのですが、行ってみたら、委員長が男性で、委員は男女半々、年配の先生から若い

研究者まで様々な人がいて、科学技術分野を盛り上げるために男女共同参画に取り組んでいることがわかり、とてもよかったです。特になかなか直接はお会い出来ないような高名な先生が同じ目線でお話して下さって、社外で自分の意見を対等に扱って頂けたという経験は、自信につながりました。

会合では、例えば、理科の実験をやると、中学生ぐらいから自然に女の子がサポート役に回るという話も出ました。実験を班ですると、男の子が実験をやり女の子が記録係というように分かれてしまう、そんなところから根が深い、だから女子校に行った方が、性差の役割分担が起らなくていいみたいな話を知りました。

そのほかに、最近ワーク・ライフ・バランスを推進するあまり、誰もが定時に強制的に帰らされるが、研究では時間的に先んじることが何よりも重要なのに、もっと研究に時間を割きたい人の自由を奪っているという話もありました。一様にこうあるべきというのは、いずれにしろ間違いなのだと思います。

— ご結婚、ご出産、育児休暇は仕

事にもプラスになったと伺っていますが、具体的にはどんな感じですか。

福島 復帰後、長く働くことは出来なくなったので、優先順位をつけて取り組むようになり、さらに、家族と職場の理解があって得た時間なのだから、価値のある、社会的に意味のある研究をしたいと思いました。また、就職してから弱音は吐けないという感じで働いていたのですが、自分で働くことを選んで戻ったという気持ちに変わりました。どういう研究をするかということをよく考えることは、仕事へのモチベーションをあげ、主体的に取り組むことにつながったと思います。

— では最後に、これから研究者を目指す人にメッセージをお願いします。

福島 研究開発という仕事は、自分で考えたものが世に出ることで、世の中を変えていくことができる面白い仕事だと思います。また、生活と仕事のバランスをとるにも、時間的な都合がつくという意味で、とても魅力的だと思います。さらには生涯現役でいられる職業ですので、ぜひ目指して欲しいと思います。

— ありがとうございます。

国立女性教育会館が第3期中期目標期間に展開する事業について

文部科学省

国立女性教育会館は、今年度より第3期中期目標・計画期間を迎えました。

会館の目的である「女性教育の振興を図り、もって男女共同参画社会の形成の促進に資する」ため次のような事業を展開して参ります。

○基幹的指導者の資質・能力の向上

研修の対象者を、地方公共団体・女性関連施設・女性団体等の基幹的指導者に厳選し、より専門性の高い研修等を実施します。

研修内容については、事前に実施した実態分析等の調査研究に基づき、プログラムを作成します。さらに、研修成果を「見える化」するため、フォローアップ調査の充実を図り、その結果を次年度以降の事業に反映させるなど、常に内容の充実を図っていきます。

○喫緊の課題に関する学習プログラム等の開発・普及

ナショナルセンターとして取り組むべき喫緊の課題として今期は、①女性の活躍による社会の活性化、②DV等の人権侵害や貧困など、様々な困難な状況に置かれている人々への対応、③地域における身近な男女共同参画の推進、④男性の家庭・地域への参画促進等を設定し、調査研究に基づく学習プログラムの開発や教材の作成を行っていきます。

この他、引き続き、男女共同参画及び女性教育を推進するための情報拠点として、統計等、地方では取り組むことが困難な調査研究を実施するとともに、情報の蓄積と利用しやすい環境づくりを進めて参ります。

また、女性関連施設や女性団体はもとより、民間団体や企業等とも積極的に連携した事業実施を進めることで効果的な事業展開を図ります。特に、第2期中期目標期間中に構築した海外の機関との協体制度を強化し、調査研究等の協働事業に取り組んで参ります。

さらに、全国各地で男女共同参画及び女性教育を推進する活動に携わっている人たちに対し交流の機会を提供するため、1,000名以上の参加を募る全国フォーラムを開催したり、研修参加者が地域に戻って実践したことを報告し合い学習する機会を設定します。これらを通じて、地域における男女共同参画のネットワークの形成を促進して参ります。

○大学等における男女共同参画推進への支援

さて、今期の新たな取り組みとして、高等教育機関における教育・研究活動が男女共同参画の理念を踏まえて行われるよう、大学等の教職員を対象とした研修を実施します。

また、情報センターが所蔵する図書を男女共同参画に関するテーマ毎にパッケージ化し貸し出すことで、学生への学習支援を行います。

図書のパッケージ貸出は大学に限らず女性関連施設や公共図書館等も対象としています。是非、ご利用ください。

会館は、このたびの東日本大震災の被災者・避難者の方を6月末まで宿泊費無料にて受け入れており、現在、会館ボランティアによる食事のご提供や近隣施設のご案内などを通じ被災者の方を応援しています。

今後も我が国唯一の女性教育に関するナショナルセンターとして、機能の更なる充実・深化を図るとともに、全国各地域において女性教育及び男女共同参画を推進する基幹的指導者等によるネットワーク組織が構築され、新しい公共を担う人材が育成されるよう支援して参りますので、引き続き皆様のご支援・ご協力をお願いいたします。あわせて皆様のご利用をお待ちしております。

お問い合わせ：TEL 0493-62-6723

図書のパッケージ貸し出しについてのお問い合わせ：TEL 0493-62-6195

花の町の心配り

北海道東神楽町長 川野 恵子

このたびの「東日本大震災」により被災されました皆さまに心よりお見舞い申し上げますとともに、犠牲になられた方々のご遺族の皆さまに謹んでお悔やみ申し上げます。一日も早い復興をお祈りいたします。

すてきな笑顔と花のまち 東神楽町は、北海道の北の空の玄関旭川空港の所在地で、眼前に大雪山を一望し空気と水がきれいな農業の町です。平成元年から北海道第二の都市旭川の隣接地区に大規模な住宅団地を造成し、生活基盤を整備することにより、人口も増えています。宅地造成により農地の減少はありますが、農業者の高い技術力と確かな経営に支えられ農業生産量は変わりません。

日本型の農業経営は男女共同参画のモデルとなり得る要素を持っていると思っています。農家女性は家庭生活と農作業の区切りのない時間の流れの中で家事をこなし、また農作業の労働力となり、日本の食料生産に貢献してきました。しかし、その労力や貢献が公正に評価され、対価として農家女性に手渡されていないのが現状です。それはわが町とて例外ではありません。

農家の男女格差を解消すべく、さらには将来の農家女性の経済的自立を促すためにも、家族経営協定の締結や農業者年金の個別加入促進を呼びかけています。また、女性が農業に魅力ややりがいを感じることができるよう、直売所等施設を整備し消費者との触れ合いの機会づくりや研修会の開催を企画しています。

個別農業者の意識改革はもとよりですが、農業という産業全体を見渡した時に農協正組合員の在り方や地域農業委員の

選出（推薦）等、大きな視点からの改革も必要であると考えます。

少子高齢化が進展するなか、地方自治体では「子育て支援」は重要かつ優先順位の高い政策であり、特色あるメニューで自治体としての独自性と差別化を図り子育て世代の定住促進に努めています。東神楽町は都市に隣接し恵まれた立地環境で、比較的年少人口が多く子育て支援の充実は不可欠ですが、「〇〇の無料化」、「〇〇の補助・減免」という個別の経済援助にもバランスと限度と言うものがあります。そこで「子育て」はもとより、社会全体で子どもの成長を見守る「子育て」の視点で支援を進めています。今年度、子育てサポートファイル『えんじん』の運用を開始し、子ども一人ひとりの発育や発達を保護者が確認しながら子どもの「育ち」を見守り子育て支援の輪を築こうというものです。また、核家族化や共働きが増えるなか、父親の子育て参画は家族の絆を強める重要な役割ととらえ、お父さんとして地域に気楽にデビューできる『にこ父サロン』を開催し、子どもとともに地域と交流できる機会を設けています。

介護現場の男女格差解消は永遠の課題だと思っています。介護は「妻や嫁の役目」「女性の仕事」と言った既成概念を払拭する意識改革が急務ですが、時間がかかりそうです。多様な介護需要が増大するなか、閉塞的介護を解消するため「介護者支援」に重点をおいて取り組みを進めています。

経済低迷と成熟社会にあって、これからはどれだけ住民から満足してもらえる「心配り」ができるのか、地方自治体の力量が試される時代だと考えています。



かわの・けいこ／東海大学工芸短期大学卒業。昭和62年6月東神楽町に転居。平成11年5月から町議会議員。平成19年5月から町議会副議長。平成20年2月から町長（1期目）

女性就業支援センター

全国的な女性の就業促進と健康保持増進のための支援施策の充実のために

急速な少子・高齢化の進展に伴い労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就業を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、健康を保持増進し、その能力を伸張・発揮できる環境を整備する必要があります。

このため、全国的女性関連施設等における女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、全国的な女性の就業促進と健康保持増進のための支援施策の充実が図られるよう、相談対応や講師派遣など女性関連施設等に対する支援事業を実施します。

女性就業支援全国展開事業の実施

当事業では、全国的女性関連施設等が女性の就業促進や女性のための支援施策を実施するにあたって、必要な知識・ノウハウなどについて幅広く相談できる窓口を設置するとともに、各地域の女性の就業促進及び働く女性の健康保持増進のための支援施策の状況・ニーズに応じた講師派遣の要請に対応することにより、支援施策の全国的な充実・底上げを図ります。

女性関連施設等の職員の方々からのご相談に対応

女性の就業促進や働く女性の健康保持増進のための支援施策を実施する際に必要となるカリキュラム、講師選定などセミナー・研修会の企画・運営方法についてのご相談をはじめ、キャリアアップや起業、また働く女性のメンタルヘルスやストレス等、女性就労支援全般に関する知識やノウハウなどについてご相談に対応します。

女性就業支援専門員を全国各地に派遣

全国的女性関連施設等からのご依頼に

応じて、働く女性支援事業に実績・経験のある女性就業支援専門員（以下、「専門員」という。）を担当者懇談会、職員研修会、講座等を実施する際の講師として派遣します。

テーマとしては、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス、ポジティブ・アクション、法律、統計など女性労働に関わる内容のほか、女性の地位向上、職域の広がり、労働政策の歴史など女性労働の歴史に関するもの、また、セミナーや相談事業等の企画・実施に関わる内容まで多岐にわたり、各地域・施設の支援施策の状況やご要望に応じてきめ細かく対応します。

女性労働に関する各種専門情報の提供

ホームページでは、事業の詳細や、女性労働に関する相談対応事例、セミナー実施事例、女性に関する法律や制度情報、働く女性に関する判例検索及び統計データ等、全国的女性関連施設等で役立つ各種情報を提供します。

また、女性労働専門ライブラリーや働く女性の歴史等に関する展示資料の貸出により、女性労働に関する様々な分野の情報提供が可能です。

◇女性の就業支援に携わる全国の方々からのご相談・ご依頼を受付中

この事業は、4月から開始したところであり、現在、女性関連施設等からの専門員派遣依頼を募集しています。

女性が健康で生き生きと働くことを支援するセミナー・相談・啓発などを活発に展開していきたいと考える皆様からのご利用をお待ちしています。講師として専門員を派遣する費用は無料です。

詳しくは、電話などで当センターにお問合せください。

（電話 03-5444-4151）

施設名／女性就業支援センター

事業内容：全国的女性関連施設、地方自治体、女性団体、労働組合等における女性就業支援施策のより一層の充実を図るために実施する平成23年度厚生労働省委託事業。（財）女性労働協会が受託。

●所在地 東京都港区芝5-35-3

●問合せ先 03-5444-4151（代） ●URL <http://www.joseishugyo.go.jp>

国連NGO国内婦人委員会

(National Women's Committee of the United Nations, NGOs)



日本が国連に加盟したのは1956年12月18日であるが、その直前の12月6日、国連の経済社会理事会（ECOSOC）にNGOとして認められている国際的な組織の女性団体に加盟している6団体（（財）日本YWCA、日本婦人有権者同盟、（社）大学女性協会、（財）日本基督教婦人矯風会、婦人国際平和自由連盟日本支部、日本女性法律家協会）が、重光外務大臣に対し、国連政府代表に民間の女性の登用を要望した。国連憲章の目的の実現のため、国連及び国連諸機関に協力することを目的として、1957年8月1日、6団体+日本汎太平洋東南アジア婦人協会の7団体で国連NGO国内婦人委員会を設立し、初代委員長に「市川房枝」氏を選出、1957年、第12回国連総会政府代表代理に初の女性として「藤田たき」氏が任命された。

2011年現在、加盟団体は上記7団体の内（財）日本基督教婦人矯風会をのぞく6団体+（社）日本看護協会、日本BPW連合会、（社）日本女医会。その他、個人会員30名余。

現在の主な活動は、次の通りである。

1. 国連総会第3委員会の政府代表団に本委員会から女性代表を推薦する：第3委員会は国連総会の6つの主要委員会の1つで、社会、人道、文化に関係する問題を担当するが、最近では、社会開発、青少年、高齢者問題、障害者問題、犯罪防止・刑事司法、国際組織犯罪対策、麻薬問題、女性の地位向上、女性に対する暴力、女兒の問題、女子差別撤廃条約、世界女性会議、国連難民高等弁務官の難民及び人道問題の報告、児童の権利、人種差別撤廃、民族自決権、人権問題などについての審議が多い。

2. 国連婦人の地位委員会（Commission on the Status of Women, CSW）政府代表団に加わるNGO女性を2005年より推薦：1946年2月16日の経済社会理事会（以下、経社理）決議により、CSWが設置され、1946年6月21日に完全な委員会となった。CSWの機能は、政治的、市民的、社会的及び教育の分野に於ける婦人の権利を増進することに関して、及び男女平等の原則の実施を目的として、女性の権利について緊急な措置を要する問題に対して、経社理に勧告を行うと共に、その報告の実施に関して提案を行う。

3. 国際婦人年連絡会の加盟団体としての活動：本委員会の呼びかけにより1975年に国連が提唱した国際婦人年の目標「平等・開発・平和」の実現に向け、日本の女性団体（41団体）が結集し、1975年に最初の国際婦人年日本大会が開催された。以来、国際婦人年連絡会として男女平等参画社会実現のために、5年毎に「NGO日本女性大会」を開き、評価と提言を行っている。現在は38団体が加盟している。

4. 日本・アラブ女性交流事業：ジョルダンのバハマ王女が1993年に来日された時、王女から日本との定期的交流を要望され、外務省がこの交流事業を本委員会に委託した。最初は1996年ジョルダンの女性団体との交流であったが、その後エジプト、パレスチナが加わり、2008年にはシリアが加わり、4ヶ国との交流事業となっている。この事業は日本からアラブ諸国を訪問し、現地の女性団体との交流、アラブの女性団体の代表を日本に招聘して日本の女性団体との交流を行っている。



第65回国連総会（2010年）議場



第25回CSWサイドイベント(2011年)



第24回アラブ女性交流（2009年）ヨルダン

国連NGO国内婦人委員会

委員会は、1957年に結成された。国際組織に属する日本の女性団体の内、9団体及び30名余の個人会員により構成されている。初代委員長は市川房枝氏、1983年から藤田たき氏、1987年大羽綾子氏、1991年中村道子氏、2001年から現委員長の江尻美穂子氏。国連総会政府代表団に女性の推薦、任命された際第3委員会を担当、CSWへの参加、男女平等参画社会実現に向けて活動する国際婦人年連絡会の活動支援、日本・アラブ女性交流事業等を行っている。



いっしょに あした創り

<広島県男女共同参画基本計画 (第3次)>

本県では、今年3月に「広島県男女共同参画基本計画（第3次）」を策定しました。このたびの計画では、男女が家庭や地域社会での生活を大切にしながら、働きたい人が安心して働き続けることができる雇用環境の整備や、様々な立場の人に男女共同参画の理解を深めてもらえるよう、多様な機会を通じた広報・啓発に積極的に取り組むこと等を通じて、性別等にかかわらず、全ての県民が活躍でき、多様性に富んだ活力ある社会の実現を目指すこととしています。

また、平成20年に県が実施した広島県政世論調査では「男女の地位の平等感」について、「社会全体」で男性が優遇されていると感じている人の割合が68.1%に上ることから、新たに総括目標を設定し、「社会全体における男女の地位」が平等だと感じる人の割合（女性73%：男性：19.1%）を平成27年度までに現況値から増加させることとしています。

この目標を達成するため、県の施策を「しっかりとした環境を創る（環境づくり）」「実践する人を創る（人づくり）」「私たちが安心して暮らすことができる社会を創る（安心づくり）」の3つの視点で整理し、それぞれの視点において、個別目標や参考とする指標を設定することで、指標に掲げた項目の実施状況を管理しながら着実に施策を推進することとしています。

広島県女性総合センター (エソール広島)

広島県女性総合センター（エソール広島）は、男女共同参画づくりの中核的拠点施設として平成元年に開館し、「情報」「研修」「相談」「交流」「チャレンジ支援」を5本の柱として、行政や関係団体と連携を図りながら、社会の変化に対応した各種事業を展開しています。

中でも、「エソールひろしま大学（H18～）」は、「基礎講座」「応用講座」「専科」と全課程で概ね2年かけてステップアップしながら、男性も含めて地域において男女共同参画推進役として活動できる人材の養成を行っています。前身の「ひろしま女性大学（H元～H18）」と併せて約1,000人の修了生がおり、市町議会議員や県・市町の審議会等委員として活躍するなど、幅広い分野で政策方針決定の場へ参画をしています。また、民生児童委員や社会福祉協議会、さらには農業分野や畜産分野等でも代表として活躍されています。今後も社会的ニーズの高いテーマを取り入れながら、活躍できる人材を育成していきます。

平成23年度は各種事業について、連携先との拡充を図ることにより事業の多様化を目指すとともに、学校現場等でのデートDV防止啓発の取組、性被害者への対応についてのネットワークづくり、大学との連携事業等について、検討することとしています。

まとめ

広島県男女共同参画基本計画（第3次）に基づき、全ての県民が、幅広い分野で自立的に活動し個性や能力を最大限に発揮できる社会を目指し、各種施策の推進に取り組んでいきます。



広島県男女共同参画基本計画
(第3次)



エソールひろしま
大学公開講座

広島県は、南は風光明媚な瀬戸内海に面し、北にはなだらかな中国山地を抱えており、豊かな自然と四季の変化に富んだ気候に恵まれています。この豊かな自然の中では、四季折々に様々なレジャーが楽しめ、さらに海の幸カキをはじめ、山の幸マツタケなどバラエティーに富んだ産物が味わえる味覚の宝庫でもあります。

朝日生命保険相互会社



さらなる活躍のステージへ～職員目線のアクションプランによる主体的なキャリア開発を目指す

朝日生命では、2006年に「朝日生命ポジティブ・アクション」をスタート。社長を委員長、女性職員等を委員とする「女性の活躍推進委員会」が中心となり、女性職員のキャリア開発、チャレンジ支援およびワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。現在は、「女性職員自らが一歩踏み出し、活躍するステージへ」をビジョンに、ポジティブ・アクションが全職員に浸透し、積極的に行動できるような取組みを進めています。

「スキルマップ」を軸としたキャリア開発に向けた取組み

女性の活躍が組織の活性化・生産性向上に欠かせないと考える当社は、管理職登用やキャリアアップ支援のためのアクションプランを数多く実施しています。

これらアクションプランを検討、実施するうえで重要視しているのは、各アクションプランが単独のものではなく、「キャリアビジョンをイメージ→必要なスキルを確認→実現に向けた取組み」の一連の流れを後押しするものとする事です。

キャリア開発の軸となるのが、職位別や職場別に必要な能力（知識・スキル）を明確化した「スキルマップ」です。一人ひとりがキャリアビジョン実現に向けて必要となるスキルを具体的に確認できるようになったことで、例えばマネジメントスキル等をテーマとする公募型研修に女性職員の応募者が大幅に増加する等、



「女性の活躍推進委員会」

各職員の主体的な取組みがみられます。

未経験の職務にチャレンジ

女性職員の視野拡大、職務領域の拡大を目的とするチャレンジ支援では、「職務体験プログラム」を柱とした取組みを進めています。

職員自らが他所属への異動や新たな職務への登用に応募できる制度を拡充していますが、制度の活用促進を図るうえでは、女性職員一人ひとりが新たな職務についてまず関心を持つことが大事と考えています。そこで、事務職に携わる女性職員約1,000名が自所属内でこれまで経験したことがない職務を一定期間体験する「職務体験プログラム」を実施しています。これにより、これまで経験のなかった営業関係職務に興味を持つ等、自己のキャリアビジョンを考えるうえでの気づきや視点形成に繋がり、制度への応募者も増加しています。

男性職員も積極的に推進

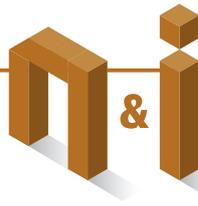
当社はこれまでの取組みで、女性職員の仕事と家庭の両立支援に向けて、ワーク・ライフ・バランスの諸制度を整備してきましたが、対象者が気兼ねなく利用できる職場を作り出すためには、所属全員の協力が必要不可欠です。

そこで、自所属でのポジティブ・アクションの推進を担う約300名の「ポジ・アク推進リーダー」が中心となり、所属内で活発な意見交換を行い、男性職員を含めた所属内の休暇取得促進等、ワーク・ライフ・バランス推進に向け自所属の現状に即した取組みを行っています。これにより、男女問わず働きやすい職場環境づくりを推進しています。

会社概要／朝日生命保険相互会社

●創立1888年、従業員数 17,653名

朝日生命は、「まごころの奉仕」という経営の基本理念のもと、生命保険事業を通じた様々な商品やサービスのご提供はもとより、社会に貢献する企業として当社と社会の相乗的な発展を推進しています。



[News & Information]

1 News

国立女性教育会館

平成22年度「女性の教育推進セミナーⅡ」実施報告



平成23年1月20日（木）～2月10日（木）の約2週間にわたり「女性の教育推進セミナーⅡ」を実施しました。このセミナーは、会館が国際協力機構（JICA）から委託を受け、アジア、アフリカ、中近東等の開発途上国で女性の教育問題に携わる行政官を対象に実施しているものです。本年度は、マラウイ、アフガニスタン、ラオス等から計10名の研修員を迎えました。

研修員は、会館職員によるジェンダー統計や日本における女子教育普及の経験に関する講義を受講し、日本の公立中学校を視察して教職員や生徒と交流を深めたり、広島を訪問して平和教育について学びました。研修員からは「教育へのアクセスの男女格差解消の重要性を実感した」「研修で学んだことを女性の識字率向上のために活かしたい」との意見が聞かれました。研修員は研修の成果として、女子・女性教育を自国で推進するためのアクションプランを作成し、発表を行いました。

研修員は、会館職員によるジェンダー統計や日本における女子教育普及の経験に関する講義を受講し、日本の公立中学校を視察して教職員や生徒と交流を深めたり、広島を訪問して平和教育について学びました。研修員からは「教育へのアクセスの男女格差解消の重要性を実感した」「研修で学んだことを女性の識字率向上のために活かしたい」との意見が聞かれました。研修員は研修の成果として、女子・女性教育を自国で推進するためのアクションプランを作成し、発表を行いました。

平成22年度「女子学生就活支援セミナー」実施報告



平成23年3月3日（木）～4日（金）の1泊2日で全国の大学教職員を対象としたセミナーを行い、65名の参加がありました。

テーマを「切れ目のない就職・就業活動支援」とし、関係省庁報告、講義、事例報告、グループワーク等を実施しました。参加者は、1日目に関係省庁説明で国の最新の施策・動向を理解し、講演で基盤となる考え方を学び、その後4つの事例報告を聞きました。2日目には、「企業から見た学生の基礎的課題」の講義と企業3社によるパネルディスカッション「不況期における企業の求める人材と人材育成」を聞きました。続いて3つの分科会に分かれてディスカッションしながら、自大学にあった就職・就業支援プログラムを作成し、持ち帰りました。参加者からの感想として、「多くの事例発表、交流から有効な情報が得られたことと、全国から集うなど出席者のバリエーションがあったことで非常に満足した」などがありました。

平成22年度「交流学習会議」実施報告



平成23年3月11日（金）～13日（日）の2泊3日で、これまで会館の主催する研修・交流事業に参加し、その後地域で実践活動を行っている団体・グループのメンバー、男女共同参画行政担当者、女性関連施設職員等157名の参加を得て「交流学習会議」を開催しました。この事業は、会館

事業参加者のフォローアップの場として、地域づくりを推進する人材育成、会館と地域のネットワークづくり等を目的としています。テーマは、「協働・連携により地域で男女共同参画を推進する－地域を活性化する社会活動キャリア」としました。堂本暁子前千葉県知事による特別講演「女性のネットワークと男女共同参画」、神田理事長による講義、会館の調査研究の報告のほか、分科会では「団体・グループ活動の活性化」「DV被害者への支援活動」「コミュニティ・ビジネスによる地域課題の解決」「協働・連携による地域づくり」について、先進的な7つの実践活動事例報告のほか、参加者それぞれが実践活動を持ち寄って意見交換・情報交換を行い、地域課題の解決の方向性を探り、地域活動を活発化するためのヒントを学びました。初日には、東日本大震災が起りましたが、予定どおり研修を続けました。

2 News

内閣府

～2010 APEC WLN サイドイベント～
中小企業家同友会全国協議会・愛知中小企業家同友会との共催でWLN会合関連イベントを開催

平成23年2月26日（土）、名古屋市中小企業振興会館吹上メインホールにて、男女共同参画推進連携会議・中小企業家同友会全国協議会・愛知中小企業家同友会との共催で、

「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～」をテーマに、イベントが開催されました。

まず、(株)ママ・サービス取締役会長の森本富美子氏による基調講演「今こそ求められる女性の起業力」が行われました。

次に、(株)ラッシュ・インターナショナル代表取締役の倉田満美子氏のコーディネートのもと、森本氏、(有)ソフィア企画代表取締役の石塚智子氏、NLMデザイン代表者の坂元誉子氏、アユティーノ代表者の高森由美子氏をパネリストに、「あいち・社会にチャレンジするあなたへのメッセージ」と題したパネルディスカッションが行われました。

質疑応答では、参加者から「起業の意を新たにしたい」との発言もあり、一步を踏み出すきっかけとなりました。

3 News

厚生労働省

改正次世代育成支援対策推進法の施行について

次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を目的として成立したのが「次世代育成支援対策推進法」です。急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、平成20年11月に改正、本年4月1日から施行されました。

改正により、従業員が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画（一般事業主行動計画）の策定、届出、公表・周知の義務が、従業員30人以上から、101人以上の企業に拡大されました。

[News & Information]

4 News 防衛省

防衛省における男女共同参画に係る基本計画を策定しました。

防衛省は、平成18年7月に「防衛省における男女共同参画に係る基本計画」を策定し、女性職員の採用・登用の拡大をはじめ、男女共同参画の推進に取り組んできました。

この度、施策の充実を図るため、「防衛省における男女共同参画に係る基本計画（平成23年度～平成27年度）」を新たに策定しました。

新計画の特徴としては、第1に、前計画の目的でもある、

- 女性職員の採用・登用の更なる拡大
- 職業生活と家庭生活の両立支援に係る勤務環境の整備
- 職場における性別に基づく固定的な役割分担意識の解消

を引き続き目的とし、各種施策の実施に取り組むこととしています。

特徴の第2としては、女性職員の採用・登用の拡大、勤務環境の整備、意識啓発等に係る施策を、省内から広く募集し、新たな具体的施策として数多く記載しました。

防衛省としては、今後とも自衛隊の精強性の維持や各人の能力、適性、意欲を考慮し、特定の施策に偏ることなく、考える限りの取組を粘り強く、重層的に実施して、男女共同参画の推進に取り組んでまいります。

6 Info 内閣府

男女共同参画局 東日本大震災対応のHP開設

東日本大震災により亡くなられた方々とそのご遺族に対し、深く哀悼の意を表しますとともに、被害に遭われた方々に心からお見舞いを申し上げます。

内閣府男女共同参画局では、東日本大震災への対応として、女性や子育てに配慮した避難所の設計、避難所運営への女性の参画、女性に対する暴力防止、女性のための相談窓口の開設とその周知等について関係機関への働きかけ等を行っています。

また、こうした取組を幅広く周知するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた被災者支援等について様々な情報を提供するため、男女共同参画局のホームページの中に「東日本大震災への男女共同参画の視点を踏まえた被災者支援等について」をテーマにしたホームページを開設いたしました。

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

このサイトでは、上記のほか、被災地等に設置されている女性に対する暴力相談など様々な相談の窓口の情報を掲載しています。

また、関係機関のリンクや女性と防災に関する情報も掲載していますので、ご活用ください。

5 News 人事院

非常勤職員の育児・介護のための両立支援制度の改正



国家公務員の両立支援策の推進に関する人事院規則19-0（職員の育児休業等）等が改正され、平成23年4月から、一定の要件を満たす非常勤職員について育児休業等を取得できるようになりました。主な改正内容は以下のとおりです。

- 育児のため、原則として子が1歳になるまで休業することができる育児休業制度を新設
- 育児のため、子が3歳になるまで、1日の勤務時間の一部（最長2時間）を休むことができる育児時間制度を新設
- 配偶者、父母、子など（要介護者）を介護するため、最長93日まで休むことができる介護休暇制度を新設

人事院では、これらの内容を説明したリーフレットを作成し、各府省に配布しました。これらの内容は人事院のHPでもご覧いただけます。

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

7 Info 文部科学省

女性のライフプランニング支援ワークショップ報告を作成しました。



文部科学省では、女性が主体的に働き方・生き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援するため、女性のライフプランニング支援総合推進事業を実施しています。この一環として、福岡大学の協力を得て、平成22年11月に学生に向けたワークショップを開催しましたが、この度、その報告をとりまとめました。

ライフプランニングの必要性についての講義やロールモデルの体験談など、学生が働くこと、生きることについて、長期的な視点で考えるきっかけとなるような内容となっておりますので、就職ガイダンスをはじめキャリア関連科目等において是非、ご活用ください。

文部科学省HPトップ > 白書・統計・出版物 > パンフレット

http://www.mext.go.jp/b_menu/shuppan/sonota/detail/1292259.htm

[News & Information]

8 Info 総務省

第12回アジア・オンブズマン協会会議の開催

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。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、全国の行政相談委員の中から、191名が、男女共同参画担当委員として指名され、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、アドバイス等の支援を行っています。

総務省の所管する行政相談制度は、世界的にオンブズマン制度の一種と理解されています。アジア地域における各国のオンブズマンの国際的な交流の団体として、アジア・オンブズマン協会が活躍しており、2年に一度、メンバー国において会議を開催しています。

総務省は、オンブズマンの国際連携推進の観点から、アジア・オンブズマン協会に対する窓口となり、平成23年5月



31日～6月3日、東京都及び静岡県において、「第12回アジア・オンブズマン協会会議」を開催します。詳しくは、WEBサイトをご覧ください。
<http://www.aoa2011.go.jp>

11 Info 国立女性教育会館

女性情報ポータル“Winet”リニューアル



「女性情報ポータル“Winet”（ウイネット）」は、女性の現状と課題を伝え、女性の地位向上と男女共同参画社会の形成を目指した情報の総合窓口です。平成23年4月、トップページをリニューアル公開しました。新しいトップページは、「NWECが既に持っている情報を、ユーザーにもっと届きやすく」をコンセプトにして開発しました。具体的には、以下のとおりです。

1) 日々の情報更新が見える

文献情報データベースの新聞記事等の新着案内をページ中心におき、日々の情報更新が見えるようにしました。

2) NWECの情報事業の動きが見える

ページ中心下にトピックスを掲載し、情報事業の動きがわかるようにしました。

3) NWECが提供する情報が見える

ページ左には、データベースへの入口を目的別に、わかりやすい表現にしました。

4) おすすめコンテンツが見える

ページ右には、ピックアップコンテンツとして、おすすめコンテンツへのリンクがあります。

新しくなった“Winet”を、ぜひご活用ください。

9 Info 国立女性教育会館

「家庭教育・次世代育成指導者研修」参加者募集

今年度は「家庭と地域でになう子育て・子育て」をテーマに、講義や事例報告などを通じて検討を行います。

期日：平成23年5月13日（金）～14日（土）1泊2日

場所：国立女性教育会館

参加者：家庭教育・次世代育成支援・子育て支援関係行政職員、子育てネットワーク、子育てサポーター等のリーダー、企業の次世代育成支援担当者、女性関連施設職員、社会教育施設職員等 120名。

詳細や申込みはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2011/page01.html>

12 Info 厚生労働省

6月は男女雇用機会均等月間です

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としています。

第26回にあたる本年は、(1)均等法の一層の周知徹底及び履行確保、(2)ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進を目標として、

意識が変われば職場が変わる！職場が変われば未来が変わる！

をテーマに周知・広報活動等を実施します。

男女雇用機会均等法が施行されて25年が経過し、四半世紀という節目を迎えます。この間、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつありますが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていません。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることが重要です。

（雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課）

10 Info 国立女性教育会館

「女性関連施設・地方公共団体・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」参加者募集

この研修では、男女共同参画社会における現状と課題を明らかにし、地域で男女共同参画を推進する組織の基盤強化のあり方や第3次男女共同参画基本計画を実現する施策・事業の取組等について、講義やワークショップを通じて検討を行います。詳細や申込みはホームページをご覧ください。

期日：平成23年6月20日（月）～22日（水）2泊3日

会場：国立女性教育会館

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2011/page02i.html>

男女共同参画センターだより

News From Center

世田谷区立男女共同参画センター “らぶらす”

世田谷区生活文化部男女共同参画担当課
世田谷区立男女共同参画センター

世田谷区立男女共同参画センター“らぶらす”は、男女共同参画に関する情報発信や、『女性の就業支援』、『子育て支援』、『DV防止と人権』等を目的として、「シングルマザーのための就労応援講座」、「しもきたパパバギーの日」など様々な事業に取り組んでいます。

施設の愛称“らぶらす”は、フランス語の「広場(ラ・プラス)」に由来し、「多くの人が集い、男女共同参画の実現のために、学び、交流する拠点となるように」、また「利用する皆さんの“プラス”になるように」という2つの願いがこめられています。

“らぶらす”では、この愛称にこめられた願いを実現するため、「区民との協働」を重要な柱として運営しています。

その一つが「区民企画協働事業」で、区内で活動している団体から事業企画案を募集し、“らぶらす”との協働事業として実施しています。毎年多くの団体から

の申し込みがあり、昨年度も5つの団体と協働して、「DV等女性への暴力防止セミナー」や「お父さんとチャレンジ!手作りお話し会」などの講座を実施しました。

また、高校生を対象にした「デートDV防止」学校出前講座についても、地域でデートDV防止の啓発

活動に取り組んでいる団体の協力のもと実施しました。講座内容や配布物の検討、また事前事後のアンケート作成や集計など、団体の

専門性、実行力等を発揮していただき、充実した講座が実現できました。

“らぶらす”は、この2月に開館20周年を迎えました。これを機会に3月には“らぶらす”で活動する団体や区民の方、“らぶらす”が相互に交流を深めること等を目的とした、記念交流事業を実施しました。

今後も幅広く、区民、地域の活動団体等とともに、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めていきたいと思っております。



お父さんとチャレンジ!
手作りお話し会

編集後記

東日本大震災により亡くなられた方々とそのご遺族に対しまして、深く哀悼の意を表しますとともに、被害に遭われた方々や避難生活を続けておられる方々に、心からお見舞いを申し上げます。

平成22年度の本誌表紙デザインは、イラストレーターの木村桂子さんに描いていただきましたが、好評につき、引き続き、今年度も描いていただくことになりました。柔らかいタッチのデザインが何とも言えないですね。

(編集デスク MT)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」4・5月号

www.gender.go.jp

第34号●2011年5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●日昇印刷株式会社



平成 23 年度 男女共同参画週間

6月23日(木)～29日(水)

の1週間は、「男女共同参画週間」です。

本年度の男女共同参画週間は、「ポジティブ・アクション」
(積極的改善措置)の推進を重点とします。

キャッチフレーズは

「チャンスを分かち、未来を拓こう」

です。

女性は人口の半分、労働力人口の4割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っています。

しかし、日本では他の先進国と比較して、指導的な立場で活躍する女性が少ないのが現状です。

このため、社会の様々な活動に参画する機会の格差を改善するため、必要な範囲において、女性に積極的に機会を提供する取組を「ポジティブ・アクション」(積極的改善措置)と呼び、企業、団体、地域社会などで推進することが求められています。

●内閣府男女共同参画局ホームページ <http://www.gender.go.jp/>