

共同参画



内閣府

Special Feature

特集／医療分野における女性の参画の拡大

Special Interview

スペシャル・インタビュー／石井 美恵子

日本看護協会 看護研修学校 認定看護師教育課程

救急看護学科 主任教員



主な予定

Schedule

2月27日～3月9日	第56回国連婦人の地位委員会（CSW）・（ニューヨーク）
3月4日	男女共同参画宣言都市奨励事業（栃木県鹿沼市）
3月8日	国際女性の日
3月10日	農山漁村女性の日（主唱：農林水産省）
3月20日	男女共同参画宣言都市奨励事業（秋田県男鹿市）
3月24日	男女共同参画宣言都市奨励事業（栃木県野木町）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

滋賀県知事
嘉田 由紀子



Kada Yukiko

昨年、私が委員長を務める全国知事会男女共同参画特別委員会において、「女性医師がいきいき仕事を続けるための提言－仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のために－」をまとめ、提言した。

地域では、医師不足が深刻化している。一方で、極めて過酷な勤務環境の中、働き続けたいと希望しながらも仕事と生活の両立ができず、仕事を辞めざるを得ない女性医師が多くおられる。

提言では、継続就労が進まない要因の一つに管理職等指導的立場にある女性が少ないことを指摘し、早急に医療分野における女性の意思決定過程への参画拡大を進める必要があることを提案させていただいた。

「男女共同参画」は、医師不足という課題だけでなく、社会の多くの課題を解決の方向へ導くキーワードと言える。

経済・産業や地域社会の活力を持続的に発展させ、世代を超えて幸せや豊かさを実感できる未来を拓くためにも男女共同参画の視点は不可欠である。

柔軟で、強靱な社会づくりに責任を持って取り組む女性が増えることを強く願いつつ、あらゆる分野における女性の活躍を阻むものの解消に向けて、地方自治を担う責任者の一人として果敢に取り組んでいきたい。

提言全文：<http://www.nga.gr.jp/news/2011/post-740.html>

目次

Contents

特集	医療分野における 女性の参画の拡大	Page 02
行政施策トピックス1	参画状況調査・推進状況調査	Page 06
行政施策トピックス2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011	Page 08
スペシャル・インタビュー	東日本大震災における看護による被災地支援／ 石井 美恵子 日本看護協会 看護研修学校 認定看護師教育課程 救急看護学科 主任教員	Page 10
行政施策トピックス3	APEC女性と経済サミット及び経済活動における 女性のエンパワーメントについて聞く会	Page 12
連載	その1 ダイバーシティ経営の理念と実際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 国立女性教育会館における 「大学職員のための男女共同参画推進研修」について	Page 14
	その3 女性首長から ワーク・ライフ・バランスで進める協働のまちづくり／ 清原 慶子（三鷹市長）	Page 15
	その4 PKOにおける文民の保護とジェンダー	Page 16
取組事例ファイル（団体編）	日本女医会	Page 17
取組事例ファイル（企業編）	福井県済生会病院	Page 18
ニュース&インフォメーション	J-Win等とコンファレンス「理系女子学生と女性技術者が未来を創る」 を共催 他	Page 19
男女共同参画センターだより	福岡県男女共同参画センター	

医療分野における女性の参画の拡大

内閣府男女共同参画局推進課

政府は平成22年12月に「第3次男女共同参画基本計画」を策定しました。

計画では、施策の基本的方向として、医療分野における女性の参画の拡大を図るとされています。例えば、医師国家試験合格者の3割以上を女性が占めており、医師の質の向上、国民の健康の保持増進を図るためにも、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい条件整備が必要であり、医師、歯科医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等の仕事と生活の調和の確保、就業継続・再就業支援などを進めるとされています。

ここでは、医療分野のうち女性医師について現状をみていきます。

女性医師数とその全医師数に占める割合

女性の高学歴化に伴い、医師等の専門職に進出する女性も増加してお

り、医療施設等で働く女性医師の数、及び全医師数に占める女性医師の割合は増加傾向にあります。平成22年時点で女性医師は53,002人で全医師数(280,431人)の18.9%を占めます。

また、医学部入学者に占める女性の割合は30%を超えて推移しているほか、医師国家試験の女性合格者はここ数年2,500人前後で推移しており、合格者数に占める女性の割合は30%を超えている状況で、女性医師が増加していることを表しています。

しかしながら、医師を取り巻く状況は、多くの女性医師が慢性的な長時間労働、夜勤や当直等の不規則な勤務形態により育児、介護等と仕事との両立が難しく、長期休業や勤務形態等を限定的にするなどの変更を迫られます。また、育児等が一段落しても、第一線に戻って活躍するためには、その間の医療技術の進歩へ

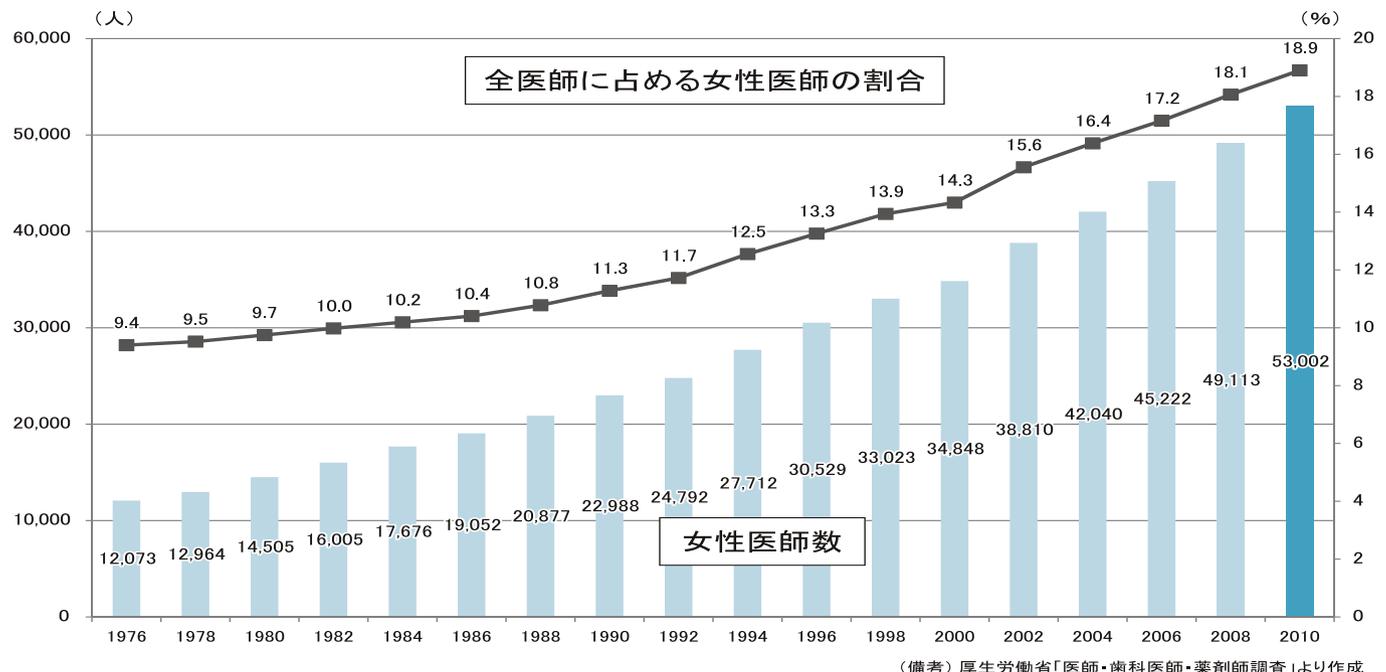
のキャッチアップ等、多くの問題を乗り越える必要があります。

年齢別小児科医、産婦人科医数の男女比

医師不足が問題となっている中、医療施設に従事する産婦人科医、小児科医の、女性医師の割合が着実に増えています。新規に医師のなる者の多い20歳代で産婦人科医の67.7%、小児科医の49.6%、30歳代前半では産婦人科医62.7%、小児科医43.9%が女性医師となっています(小児科医師数に占める女性割合は33%、産婦人科医師数に占める女性割合は28%)。

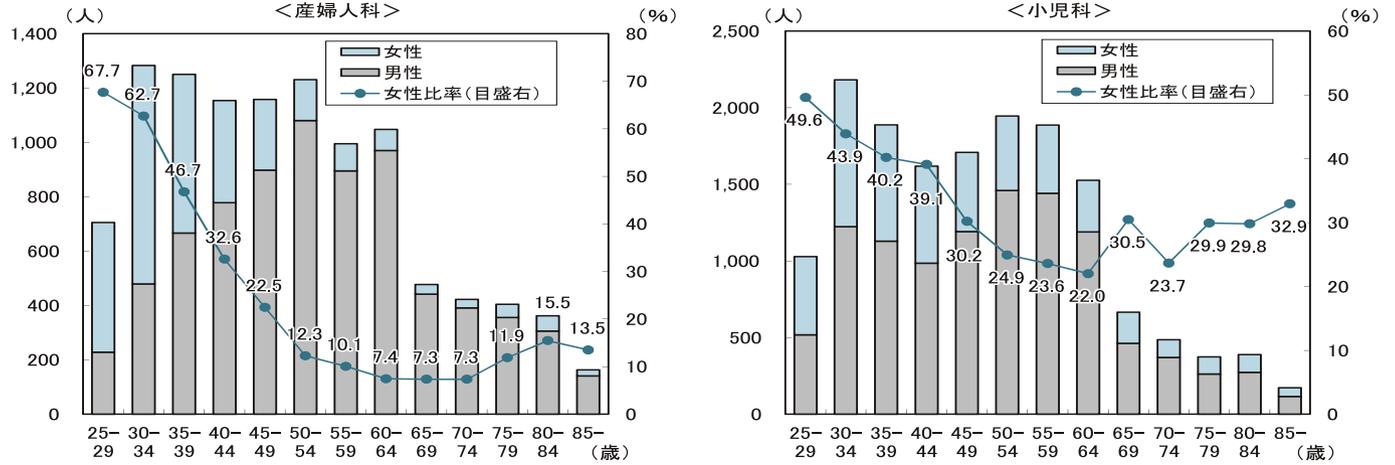
しかしながら、年齢の上昇とともに女性比率は低下する傾向にあります。産婦人科医は30歳代前半の62.7%から30歳代後半に46.7%、40歳代では前半32.6%、後半22.5%と低下

図表1 女性医師数とその全医師数に占める割合の推移



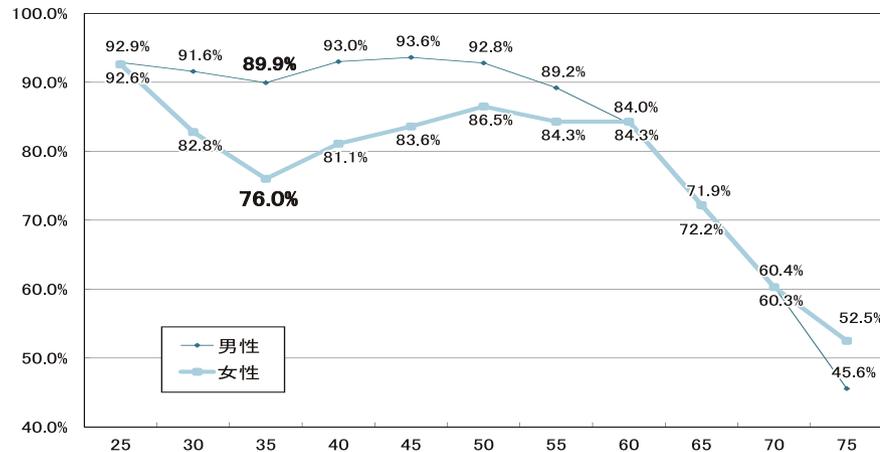
医療分野における女性医師の現状についてご紹介します。

図表2 年齢階級別医師数の男女比（産婦人科、小児科）



(備考) 1. 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」(平成22年)より作成。
2. 産婦人科の医師とは、主たる診療科が産婦人科と産科の医師である。

図表3 男性医師と女性医師の就業率



(注) 医師が25歳で卒業すると仮定した場合の就業率である。
「日本の医師需給の実証的調査研究」(主任研究者 長谷川敏彦)

しています。小児科医の女性割合も30歳代前半の43.9%から30歳代後半に40.2%、40歳代では前半39.1%、後半30.2%と徐々に低下しているものの、産婦人科医の女性割合の方が大きく低下しているといえます。

日本産婦人科医学会が実施した女性医師の就労環境に関するアンケート調査結果(平成23年度)によると、産婦人科勤務医師の1か月の当直回数は5.8回で、前年よりわずかながら

減少しているものの、他科と比較すると産婦人科がトップになっているなど、女性医師の就労環境の改善やそれをサポートする体制の強化がますます重要になってきています。

女性医師の就業率のM字カーブ

男性医師と女性医師が医師として就業している率を見ると、女性医師の場合、医学部卒業後、年が経つにつれて、減少傾向をたどり、卒業後

11年(概ね36歳)で76.0%と最低になった後、再び就業率が回復していきます。

女性医師をめぐる現状は、前述のとおり、女性医師数は増加しているものの、出産・子育て等との両立環境など、女性医師の活躍できる環境整備は十分とはいえません。

特に女性医師の割合が高く、かつ、勤務環境が厳しい産科、小児科などは、放置できない状況です。

医師不足が社会問題となっている中、女性医師が働き続けられるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進や、女性が能力を発揮しやすい環境の整備などを進めることが重要となります。

次頁では、以上のような現状の中、女性医師等の勤務継続に対する支援についての具体例を紹介いたします。

男女共同参画拡大に必要とされる女性医師支援

東京女子医科大学 男女共同参画推進局
女性医師再教育センター長 川上 順子

はじめに

近年、医師国家試験の合格率における女子医学生の割合は、30%を越えたものの、大学医育機関における女性スタッフ（講師以上）の割合は、なかなか増加しないのが現状である。本学「女性医師・研究者支援センター」斎藤の報告では、「平成21年、私立7大学合同シンポジウムにおいて報告したデータと平成12年の日本女医会の調査では、日本の医学部医学科における女性の割合は、講師以上では5%に満たない。准教授、教授には女子は全くいない医学部医学科・医科大学が多く存在する。」となっている。男女共同参画の活動として、若手の女性医師が勤務を続けるだけでなく、医育機関においてスタッフとして活躍できるキャリアアップを支援する必要がある。

大学での支援（女性医師・研究者支援センターの役割）

女性医師は、キャリアの基盤を作る時期に出産、育児が重なる。産休、育休の制度は勿論整備されており、これらの制度を利用する事は難しくない。出産、育児の経験は、人間としての深まりを増し、医師としては良い方向へ作用すると思われる。しかし、自己のキャリアの面から見ると、その間のブランクは残念

ながらプラスの方向とはならないことが多く、育休の途中から臨床へ復帰せざるを得ない現状がある。大阪府医師会の調査でも、女性医師の37.5%が育休を取れない理由として「研究・キャリア形成に支障」を挙げている（日本医師会男女共同参画委員会報告参照）。本学では、その対策として幾つかのプログラムが用意されており、最近、その制度を利用する女性医師も増えて来ている。プログラムはキャリア形成の時期により2つの制度が整備されている。

- (1) 女性医師研究者支援：育児中の女性医師が、勤務を継続しながらキャリア形成を行える制度として、短時間常勤勤務で研究に携わる制度。昨年は2名が利用し、1年間で研究成果を出し、学会発表と論文作成を行った。来年度は3名が申請。
- (2) 臨床女性医師支援：臨床医師として短時間常勤勤務を選択し、ゆとりができた時間でキャリアアップのための活動を行う。申請者は卒後10年以上か、准講師以上のスタッフ。将来的に大学に貢献する事を目的とする。従って、1年間の具体的な目標（専門医取得、学位取得、特殊な臨床技術獲得、論文の作成等）を本人と所属医局で設定する。今年度からスタートし、現在、申請者を募集中。保育支援だけでは大学で業績を積ん

で、キャリアアップするのは困難である。そのためには、業績や臨床技能を高めるための支援が必要である。まだ制度が発足して間がないので成果は語れないが、昨年の申請者の活躍ぶりを見ると将来が期待できる。

セイフティーネットとしての支援（女性医師再教育センターの支援）

東京女子医科大学の卒業生は、大学の教員としてだけでなく、地域医療を支える医師としてそれぞれの地域で活動している者も多い。大学として、大学以外で勤務する女性医師への支援をどのようにする事ができるか。そのような考えの下、さまざまな理由で離職を余儀なくされた女性医師を臨床現場へ復帰させる支援を、平成18年より開始した。現在154名が申請をし、実際に69名が研修を受けた。広く、卒業生以外も受け入れており、80%が本学以外の卒業生である。それぞれの女性医師が必要とする研修を「オーダーメイド方式」で提供するのが特徴である。これらの女性医師が地域医療に貢献できるようになることが、キャリア形成支援であると考えられる。研修の助けとしてe-learningを提供しているが、研修を受けた女性医師同士の情報交換や指導した医師との繋がり、

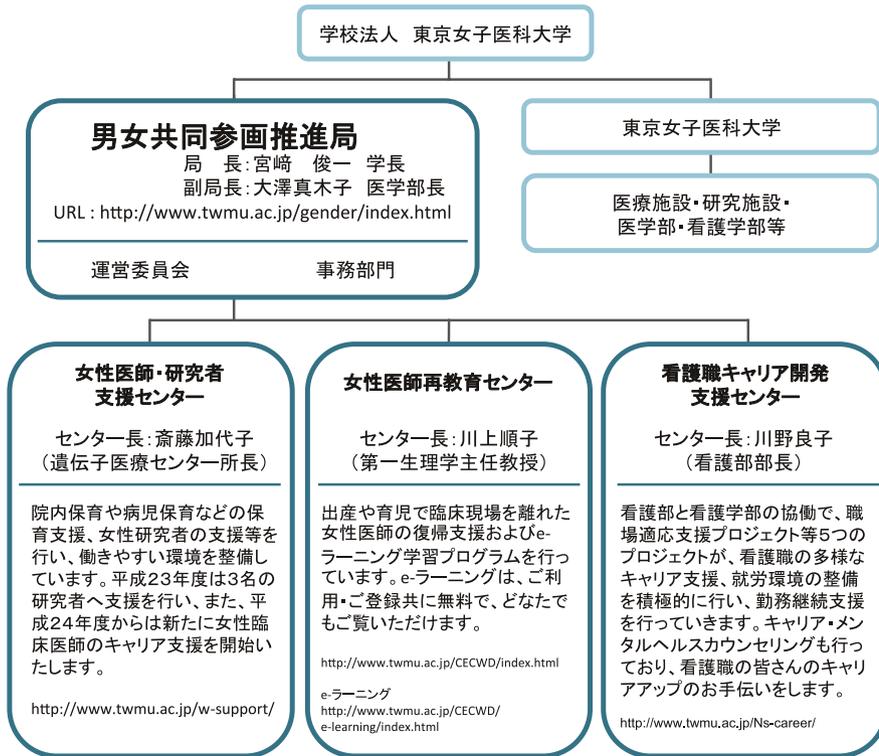
センターからの情報発信のために、昨年暮れからfacebookに同窓会ページを設置した。より多くの女性医師

が臨床現場で活躍できるようにさまざまな支援をこれからも提供していきたいと考えている。

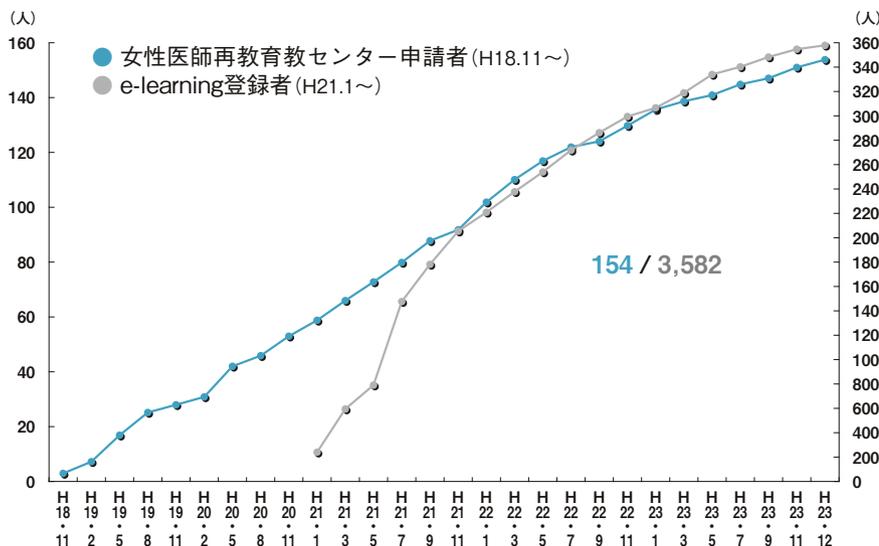
参考資料

- (1) 男女共同参画局の組織図
- (2) 再教育センターの申請状況
- (3) e-learningの紹介

東京女子医科大学 男女共同参画推進局組織図



女性医師再教育センター 申請者状況 (2011年12月末現在)



<教育・学習支援プログラム(e-learning)>

東京女子医科大学とグラクソ・スミスクライン株式会社が共同開発・運営する、復職やキャリアアップを目指す女性医師を対象としたe-learningです。

- ・登録・視聴はすべて無料で、1講義は約20分のため、いつでも、どこでも、何度でもご覧いただけます。
- ・医療従事者の方であればどなたでもご覧いただけます。
- ・文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」に採択されました(平成20年～平成22年)。
- ・平成22年7月に行われた「第7回 日本e-Learning大賞」で「文部科学大臣賞」を受賞しました。
- ・平成24年1月現在、66講義を公開しており、約3,600名の方にご登録いただいています。



e-learning(イメージ)





参画状況調査・推進状況調査

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、毎年、政治・行政・司法等様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画状況等について直近のデータを収集し、取りまとめています。本年1月に公表した調査結果の概要を紹介します。

I 政策・方針決定過程への女性の参画状況

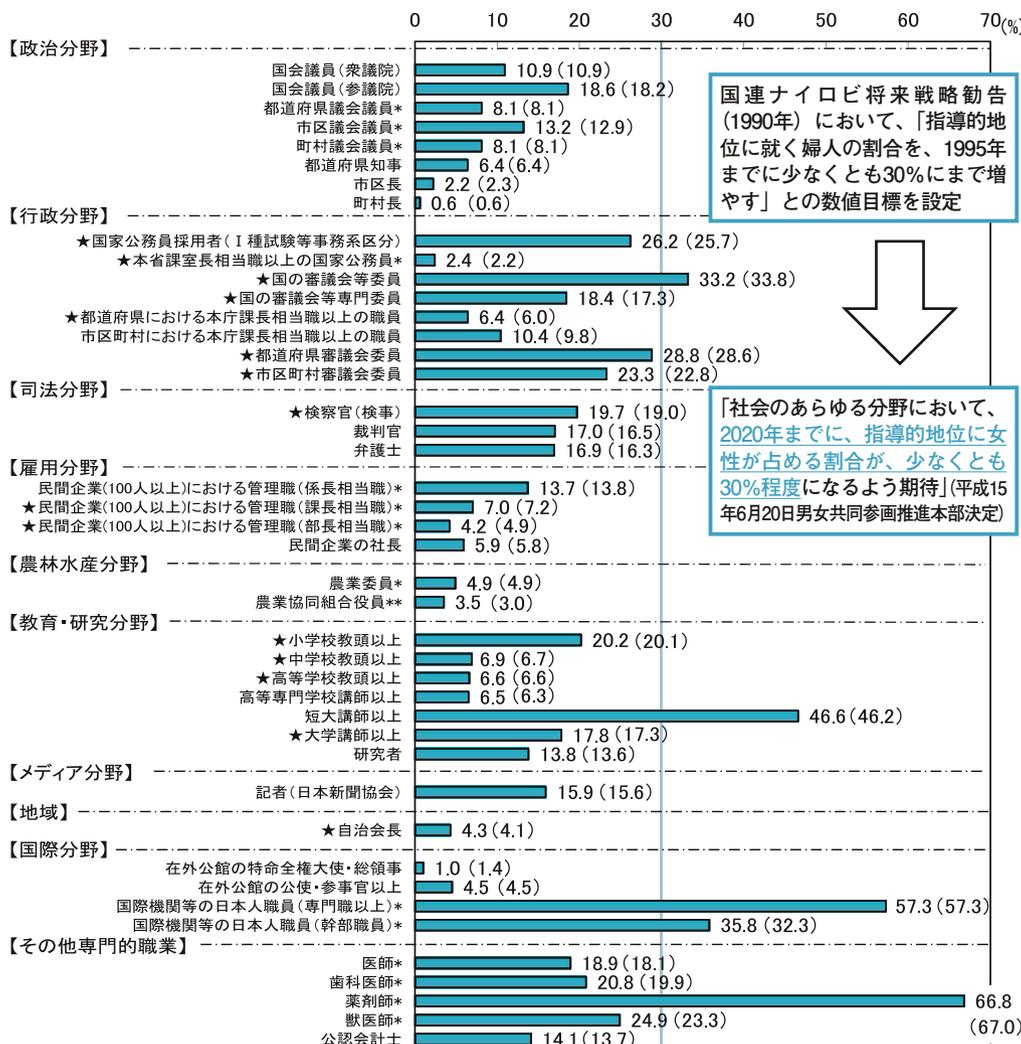
全体として、政策・方針決定過程への

女性の参画の拡大は、改善傾向ではありますが、増加幅は小さい状況です（図表1参照）。

本年の調査結果のポイントは以下のとおりです。

- 国会議員に占める女性の割合は、平成23年12月現在、衆議院10.9%（前回は10.9%）、参議院18.6%（前回は18.2%）。
- 国家公務員の管理職に占める女性の割合は、平成22年1月現在、2.4%（前回

図表1 政策・方針決定過程への女性の参画状況



国連ナイロビ将来戦略勧告(1990年)において、「指導的地位に就く婦人の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やす」との数値目標を設定

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待」(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定)

(備考1) 原則として平成23年のデータ。ただし、*は平成22年、**は平成21年のデータ。
()は前年あるいは前回調査のデータ。
(備考2) ★印は、第3次男女共同参画基本計画において当該項目又はまとめた項目が成果目標として掲げられているもの。
(備考3) 「検察官(検事)」は、検察官のうち、副検事を除く検事のみ女性の割合。

図表3 都道府県防災会議に占め

都道府県	委員総数(人)
北海道	58
青森県	49
岩手県	55
宮城県	48
秋田県	52
山形県	50
福島県	49
茨城県	45
栃木県	49
群馬県	42
埼玉県	60
千葉県	54
東京都	61
神奈川県	43
新潟県	58
富山県	54
石川県	60
福井県	53
山梨県	53
長野県	56
岐阜県	50
静岡県	49
愛知県	66
三重県	46
滋賀県	50
京都府	58
大阪府	50
兵庫県	47
奈良県	52
和歌山県	47
鳥取県	54
島根県	59
岡山県	46
広島県	55
山口県	54
徳島県	50
香川県	49
愛媛県	43
高知県	44
福岡県	47
佐賀県	51
長崎県	64
熊本県	54
大分県	44
宮崎県	44
鹿児島県	56
沖縄県	41
計	2,419

(注) 平成23年4月1日現在。網掛けは、

る女性委員の割合

うち女性の委員数(人)	女性の比率
3	5.2
2	4.1
1	1.8
1	2.1
3	5.8
2	4.0
4	8.2
1	2.2
1	2.0
1	2.4
2	3.3
1	1.9
0	0.0
0	0.0
4	6.9
4	7.4
2	3.3
0	0.0
1	1.9
0	0.0
2	4.0
1	2.0
0	0.0
3	6.5
1	2.0
3	5.2
0	0.0
0	0.0
1	1.9
0	0.0
9	16.7
5	8.5
1	2.2
0	0.0
2	3.7
10	20.0
4	8.2
1	2.3
0	0.0
0	0.0
2	3.9
3	4.7
1	1.9
3	6.8
1	2.3
1	1.8
0	0.0
87	3.6

女性委員がゼロである都道府県。

は2.2%)。

- 民間企業の管理職の割合（課長相当職）は、平成22年において7.0%（前回は7.2%）。
- 司法分野における女性割合は、平成23年現在、検察官14.1%（前回は13.6%）。裁判官17.0%（前回は16.5%）。弁護士16.9%（前回は16.3%）。
- 医師、歯科医師における女性割合は、平成22年で医師18.9%（前回は18.1%）、歯科医師20.8%（前回は19.9%）。
- 研究者に占める女性の割合は、平成23年で13.8%（前回は13.6%）。

II 地方公共団体における男女共同参画に関する取組の推進状況

男女共同参画に関する計画は、全都道府県・政令指定都市において策定しています。また、計画を策定している市区町

村は65.9%で、143市区町村で計画の策定を検討しています（図表2参照）。

都道府県防災会議に占める女性委員の割合は3.6%です。また、女性委員のいない都道府県防災会議は12となっています（図表3参照）。

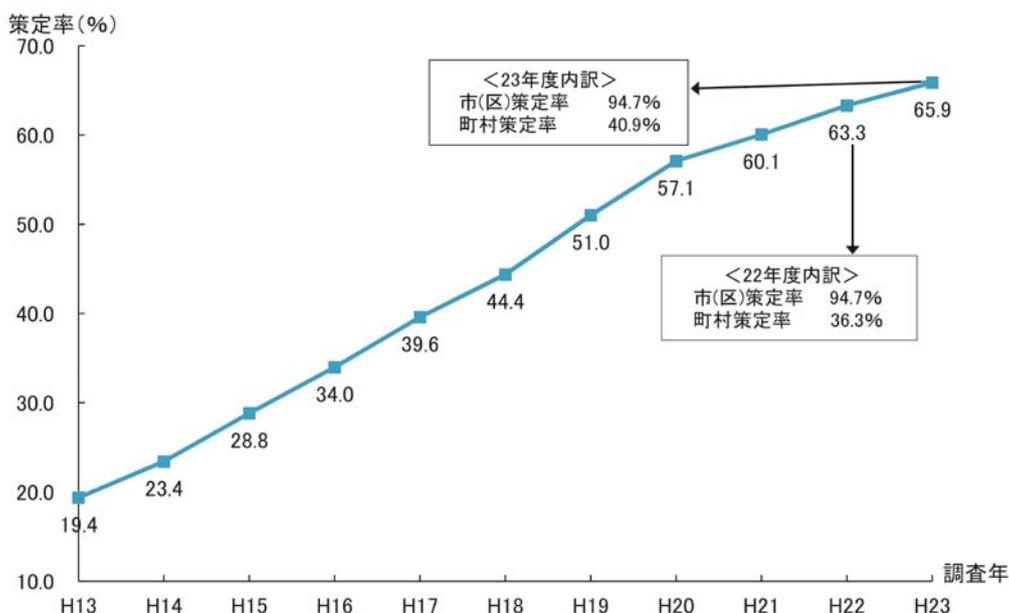
詳しい調査結果については、下記URLを御覧下さい。

◆女性の政策・方針決定参画状況調べ
 《<http://www.gender.go.jp/research/sankakujokyo/2011/index.html>》

◆国の審議会等における女性委員の参画状況調べ
 《<http://www.gender.go.jp/research/ratio/singi240118.pdf>》

◆地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況
 《<http://www.gender.go.jp/research/suishinjokyo/suisin-index.html>》

図表2 市区町村における男女共同参画計画の策定率の推移





仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011

内閣府仕事と生活の調和推進室

内閣府は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011を公表しました。

このレポートは、仕事と生活の調和の実現の状況を定点観測し、さらに取組を進めることを目的として、労使・地方公共団体・有識者から成る「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」が作成しています。

ここでは、レポートのうち、仕事と生活の調和実現の状況について、ポイントをご紹介します。

(1) 就労による経済的自立

○非正規雇用者の雇用者全体に対する割合は、男性については、1990年代後半以降上昇し、2000年代半ば以降は20%近くで推移しています。

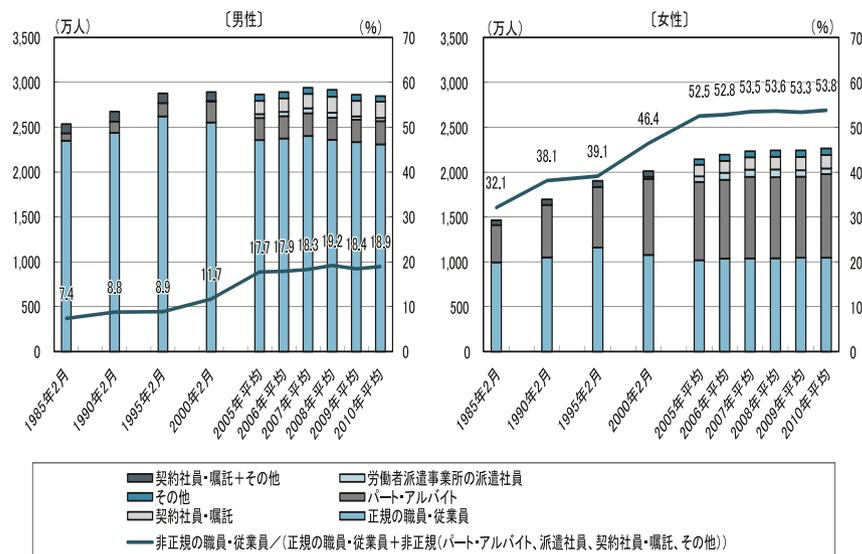
また、女性については、1990年代後半から大きく上昇し、2000年代後半以降以降50%を超えてほぼ横ばいで推移しています（図表1）。

(2) 健康で豊かな生活のための時間の確保

○年間総実労働時間についてみると、全労働者の年間総実労働時間は長期的に減少していますが、それを一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、2008年まではそれぞれの年間総実労働時間はほとんど減っておらず、全労働者の労働時間の減少はパートタイム労働者比率の増加によってもたらされていたことがわかります。

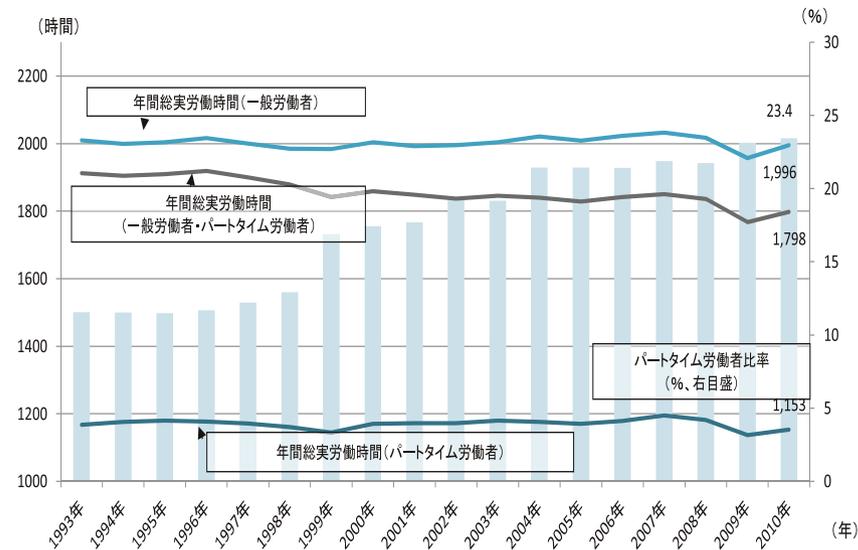
2009年には景気の悪化の影響により前年に比べて大幅に減少しましたが、2010年には、パートタイム労働者の比率の増加にもかかわらず、4年ぶりの増加となりました（図表2）。

図表1 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移（性別）



(備考)
 1. 総務省「労働力調査特別調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
 2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
 3. 2000年2月以前の分類は「嘱託+その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。

図表2 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移



(備考)
 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 2. 事業所規模30人以上。
 3. 年間総労働時間は年の月平均値を12倍したものの。

(3) 多様な働き方・生き方の選択

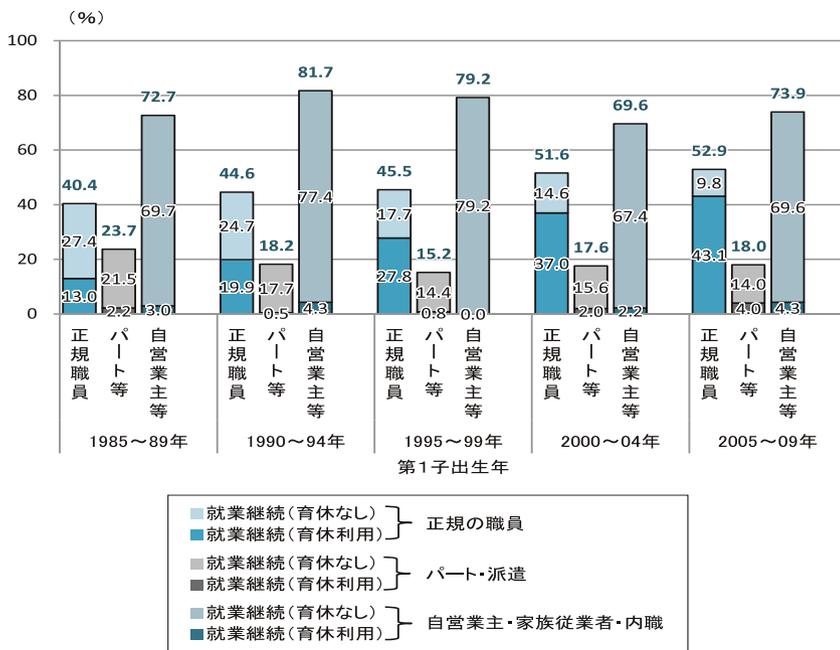
○第1子出産前後の女性の就業経歴を見ると、就業継続している人の比率は、約4割のままで長期的にあまり変化していません。これを就業形態別にみると、正規の職員は就業を継続している者の割合が増加していますが、パート・派遣は就業を継続する者の割合は正規の職員に比べて少ない状況です(図表3)。

○家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は男女とも増加傾向にあります(図表4)。

仕事と介護の両立は重要な課題であり、介護休業等の多様で柔軟な働き方を可能にしていくための環境整備を進める必要があります。

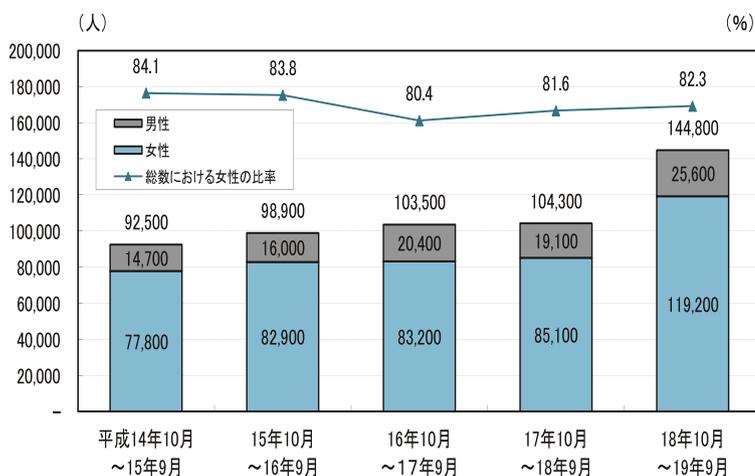
○女性が活躍できる環境整備としても、また、子育てに関わりたいという男性の希望を実現させるためにも、仕事と子育ての両立は非常に大きな課題です。また、今後、高齢化が一層進展することが見込まれる中で、仕事と介護の両立も重要な課題となっています。

図表3 出産前有職者の就職継続率(就業形態別)



(備考)
 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) 一妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) 一妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

図表4 介護・看護を理由に離職・転職した人数



資料: 総務省「就業構造基本調査」(平成19年)

(注) 複数回離職・転職した者については、前職についてのみ回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されない。

また、今回のレポートでは、東日本大震災発生以降、節電対策の必要性等から働き方の見直しに取り組む企業の事例などについても記載しています。

詳しくは内閣府ホームページをご覧ください。

<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-11/index.html>

Special Interview



東日本大震災における 看護による被災地支援

Ishii Mieko

今回は、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2012」大賞に選ばれた石井美恵子さんにお話を伺いました。石井さんは、東日本大震災に対する、日本看護協会による「災害支援ナース」派遣において、中心的役割を果たされました。

— まず、医療の世界に入られたきっかけをお聞かせください。

石井 子どもの頃は、自分が看護師になるとはまったく思っていませんでした。ただ、故郷が昔ながらの家父長制の残る地で、女性が進学するという状況ではありませんでしたので、女性が一人で生きていける道を考えたところ、看護師という選択肢があったのです。

ところが、この世界に入ったばかりの頃は、故郷の男尊女卑のような関係が医師と看護師の間にありました。たいへんな所に来てしまったと思いました。

看護学生は、臨床実習も行いますが、看護教育と臨床とにギャップを感じていました。私は失望し、一時休学しましたが、周囲の支えで復学

することになりました。

— 現在、看護師の置かれる現状はどのようなものでしょうか。

石井 医師の状況と異なるのは、どうしても経験則になりがちで、科学性・論理性が弱いところだと思います。年功序列といった仕組みも残っています。看護師の世界だけの話ではありませんが、もっと成長できる若い人材がいるはずなのに、それをつぶしがちです。

私個人の意見としては、例えば日本看護協会では「認定看護師」という資格制度を行っていますが、その資格を取っても、業務は普通の看護師と同じままの場合も少なくありません。トレーニングを積んだ人ができることを増やし、能力が上がったことを明確にすれば、本人のモチベーションも上がります。時代に応じた、柔軟な人材活用が大切です。超高齢社会を踏まえ、2025年問題を考えたとき、看護師がもっと判断力を持てるようにする必要があります。自立したナースを育てていくことが大切だと思います。

— 東日本大震災の被災地への、災害時の医療・看護に関する専門的訓練を積んだ「災害支援ナース」派遣

の現地での陣頭指揮を執られました。そのお話をお聞かせください。

石井 支援活動は震災直後から始まりました。私が現地に入ったのは3月22日です。4月からは災害支援ナースのコーディネーターとして、その後8月まで自治体のアドバイザーとして、支援しました。

私は、現在、災害対策を専門としている訳ではなくて、看護研修学校で救急看護認定看護師の教育を行っていますが、たまたま災害支援ナース制度の見直しを手伝っていたところ、今回の震災があり、私の経験が活かせるのでは、と手を上げたものです。

— 以前にも、2003年のイラン大地震や、2008年の中国・四川大地震の支援等に参加されていますね。

石井 以前、私の所属していた北里大学病院では、先進的な取組を行っており、阪神淡路大震災や地下鉄サリン事件を踏まえ、アメリカの災害医療の研修に医師や看護師を派遣したので、参加しました。その後、子どもが小さかったので、国内の教育・訓練等に関わっていきました。そういった経験によって、災害時の対応等を学んでいきました。



石井 美恵子

日本看護協会 看護研修学校
認定看護師教育課程
救急看護学科 主任教員

いしい・みえこ

1962年新潟県生まれ。新潟県厚生連中央看護専門学校卒業後、同県厚生連豊栄病院、東京医療センター勤務を経て91年に結婚退職してイランに移住、長男出産。93年に帰国、北里大学病院救急救命センター勤務。救急看護認定看護師取得後、北里大学大学院看護学研究科を修了。03年イラン大地震、08年中国・四川大地震など海外での医療支援にも携わり、07年から現職。

自分の力で責任ある生き方、
一人ひとりが自立した生き方をすることが大切です。

— 被災地でスタッフを束ねて動かす上で、リーダーとして気遣った点等がありますか。

石井 目的と目標の明確化です。「このためにこれをする」という意識を皆で共有することが何より大切です。

団結力や目標がないと集団は動きませんので、中国・四川大震災のミーティングでは時間を2、3時間ほど取り、皆の意見を集約しながら方向付けを行いました。

今回の東日本大震災では、全47都道府県から人が集まりました。また、2人程度の少人数での活動でしたので、災害支援ナース全体としての存在意義を明確にするようにしました。一人ひとりの態度で被災地を傷つけることがある、支援者の独りよがりの行動が被災者を傷つける、ということ、皆にしっかりと意識づけられたのがよかったと思います。

— 災害派遣が初めての方もいたと思いますが、動揺はありませんでしたか。

石井 被災地を目の当たりにすれば、影響されてしまうのは仕方ありません。ただ、それを使命感で乗り越えることができます。そのために

も、実際の支援に入る前に教育をして、派遣の意義を実感させて、送り出すことが大切だと思います。

— 後進の育成に当たっては、どのようなことを重視されていますか。

石井 災害支援も、普段の私の業務である教育も、どちらも何故？何？と探究する「考える力」が重要だと思います。それがあれば、今、誰のために何をしているのかということ、を踏まえて判断することができます。それがなければ経験則に従ってしまい、目の前の人を見ないで行動しようとしてしまいます。日本の教育も悪いのです。暗記も必要ですが、それ以上の、考える力を身に付けさせて、能力を試験で計ることが必要です。

研修生がよく「教えてくれる人がいない」と言いますが、患者さんが様々なことを教えてくれます。患者さんの状況を疑問に思い、調べて学ぶ。考える力があれば、そうやって身に付けていくことができます。

— 今後の目標を教えてください。

石井 私自身、今後どこに着地するのかわかりません。ただ、ひとつ思うことを挙げると、この国の危機管理の状況はとても貧しいので、災害時に国としてシステムチェックに動く

仕組みが必要だと思います。

例えば国のHPに過去の災害の資料が載っていますが、それを活かす仕組みができていない。国が専門家を育成して、災害時に現地に派遣するような仕組みが必要です。各自治体に、災害や復興の専従の専門家を置くような仕組みです。

ただそれには、今の私の力では到底及びませんので、それを目標に、キャリアアップしていきたいと思っています。

— 最後に、看護師を目指す若い方へのメッセージをお願いします。

石井 看護師だけでなく、若い人だけでなく、全ての人に対してですが、「前向きに生きる」ということが大切だと思います。超高齢社会や年金問題等で厳しい状況にあるのはわかりますが、それはそういう時代に生きているので、仕方のないこと。

社会のせいにはせず、自分の力で責任ある生き方、一人ひとりが自立した生き方をすることが大切だと思います。

— ありがとうございました。



APEC女性と経済サミット及び経済活動における女性のエンパワーメントについて聞く会

内閣府男女共同参画局総務課

平成23年12月1日(木)、日本学術会議において、男女共同参画推進連携会議主催の標記会合が開催されました。

第1部「APEC女性と経済サミット(WES)について」では、まず日本政府首席代表として参加した中塚一宏内閣府副大臣及び中野譲外務大臣政務官から挨拶がありました。続いて、外務省、経済産業省、内閣府より昨年9月13日から16日まで米国サンフランシスコで開催されたWESについて、APECの概要、WESの概要、APECにおけるこれまでの男女共同参画の取組、WESサンフランシスコ宣言の内容、クリントン国務長官基調講演の内容について報告がありました。

続いて、WESに参加された日本からの民間出席者9名のうち、林文子氏(横浜市長)、内永ゆか子氏((株)ベネッセホールディングス取締役副社長、ベルリッツコーポレーション代表取締役会長兼社長兼CEO)、アキレス美知子氏((株)資生堂執行役員)、福島理恵子氏((株)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)、横田響子氏((株)コラボロ代表取締役)、貴島清美氏((株)ディプロム代表取締役)、澤田順氏(メトラー・トレード(株)科学機器プロダクトマネージメント部マネージャー)の7名が、國井秀子氏(男女共同参画推進連携会議有識者議員、女性の経済活動小委員会委員長)のコーディネートののもと、「経済活動におけるエンパワーメント」と題したパネルディスカッションを行いました。パネリストからは、WESで印象に残ったこととして、クリントン国務長官を始め多くのリーダーが具体的な数字を挙げて女性の力の活用がいかに経済成長に貢献するかを述べていたこと、などが報告されました。またWESに参加した経験を今後の自分や所

属企業、団体等の組織においてどのように生かしていくかといった今後の抱負についても述べられました。また、日本の女性の経済活動を推進していく上で、諸制度の整備だけでなく、女性自身の意欲及び社会全体の意識を向上することも重要であるという意見もありました。

第2部「経済活動における女性のエンパワーメントのための施策等について」では、国連グローバル・コンパクトとUN Womenが作成主体となった「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」について、国連グローバル・コンパクトに加盟している(株)資生堂副社長の岩田喜美枝氏より説明されました。WEPsは、企業が自主的に女性のエンパワーメント等を経営及びビジネスの中核に位置付けて取り組む際の指針・指標となる国際的な原則であり、これを企業が署名し、積極的に取り入れてビジネス成功のカギとして活用することの意義が強調されました。また、内閣府より、企業のこうした取組を促進するための従業員等男女別データの公表義務や政府によるインセンティブの付与等の制度について、諸外国の例を紹介しました。

第2部の後半では、女性の活躍による経済社会の活性化に関する我が国の取組について、内閣府、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省から説明を行いました。各府省で行われている議論の内容や具体的な取組内容、またそれぞれの政策の趣旨等について説明があり、参加者との間で質疑が行われました。

詳しくは、以下のURLより当日の配布資料をご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/renkei/ikenkoukan/50/index.html>



冒頭挨拶する中塚内閣府副大臣



パネルディスカッションの様子



WEPsを説明する岩田喜美枝氏

ダイバーシティ経営の理念と実際⑩ 制約社員の多様性Part3

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

注1:「介護は情報戦」という言葉は、遠距離介護を支援なさっているNPO法人が最初に使用した。そのNPOの活動領域では的確な言葉だと思うが、企業が使用すると、「情報さえあれば、あらゆる介護を乗り越えられる」という印象を従業員に与えてしまい、ミスリードになりかねない。筆者の実感としては、知力、体力、精神力、情報収集力、ネットワーク構築力を駆使しないと、介護・看護は乗り越えられない。情報だけを集めても乗り越えるのは困難だと思う。

注2:筆者が介護セミナーで使用しているチェックシートの一部を抜粋すると、以下のとおり。自分の考えに近い項目に印をつけてください。

- ①男性よりも女性の方が介護をするリスクは高い
- ②長男長女だと、介護をするリスクは高い
- ③共働きは片働きよりも、介護をするリスクは高い
- ④故郷にいる老親が要介護になっても、呼び寄せられない状況だと、介護リスクは高い
- ⑤介護サービスや介護施設を含めて、誰が面倒をみるかという「受け皿」の問題であり、受け皿のあるなしがリスクと直結する
- ⑥要介護度が上がるにつれて、徐々に大変になっていくから、介護が始まってから真剣に考えることがリスクヘッジにつながる
- ⑦介護に関連する最大の経済問題は、介護費用である
- が4つ以上: いざ介護に直面すると、かなりリスクが高いので注意しましょう。
- が3つ以下: ○をつけた項目に関連してリスクが発生するかもしれません。
- がゼロ: 介護に直面しても、当事者意識をもって乗り越えられる方です。

Copyright (C) 2012 Naoki ATSUMI All Rights Reserved

注3: 介護をめぐって、親族間でもめたケースについて、筆者が要因を分析した結果、以下のルールを発見した。手、時間、金、頭、心の順に、使う人がエライということがわかっていないと、もめやすい。頭文字をとって並べると、「てじかあこ=手近吾子(手近な我が子)」とすると、覚えやすい。

例えば、実際に介護をしない子どもほど、引け目があるので、たまに会った時に親の話に同情しやすい。認知症の親が「食べ物を食べさせてもらっていない(←実際には、忘れてしまっただけ)」という言葉を受けて、介護をしている兄嫁に文句を言うてしまうことがある。老親の愚痴⇒親のために代弁⇒兄弟喧嘩というのが典型的なもめるパターンだ。

注4: 老父が一人で歩いてると「徘徊」だが、筆者と一緒に「散歩」、孫たちの手を引きながらだと「幸せ家族」になる。筆者自身の介護ライフは、拙著『イクメンで行こう』(日本経済新聞出版社、2010年)に詳しい。

介護をめぐる誤解

最近、介護と仕事の両立に取り組む企業が急速に増加している。その中には、「介護は情報戦」という言葉を使う企業があるが、ミスリードだと思う。実際に老父の介護、1歳児の看護と格闘している筆者の実感では、「介護は総力戦」だ(注1)。

震災後に、しばしば天災と人災という言葉が使われた。介護にも、発生リスクと人的リスク(きちんと準備していないために生じる混乱や被害)がある。まず、散歩等の習慣で、ある程度、発生リスクは遅らすことができる。次に、多くの人には、介護を誤解しているために、人的リスクが大きいのはとても残念なことだ。

そこで、筆者が企業内で従業員向けに介護と仕事の両立セミナーをする場合には、チェックシートを使用して、勘違いに気づいてもらうようにしている(注2)。

典型的な誤解は、自分は男性だから、長男長女ではないから、妻が専業主婦だから、自身で介護をするリスクは低いという考えだ。

最近、介護をきっかけに離職・転職している人を増加率でみると女性よりも男性の方が大きい。介護期間が長期化し、子ども世代の減少により介護確率が増大していく中で、すべてを女性任せという姿勢は間違いだ。また、老親の『生活プラン』を再設計(介護を含む)する際に、家族である以上、傍観者、部外者はいえない。日頃から手を動かして、時間を費やして一緒に時を過ごしている人がエライといったように、てじかあこ(手、時間、金、頭、心の頭文字)の順をきちんとわきまえておく必要がある。『口だけ出して、手も金も出さない』は論外と

いう自覚がないと、きょうだい間でもめやすい(注3)。

さらに、かつては専業主婦が舅や姑を看取ったかもしれないが、きょうだい数が多く、地縁ネットワークもあった頃の介護は『騎馬戦』だった。今は、『肩車』になっており、夫婦で協力する姿勢がないと、到底乗り越えることができない。

筆者自身は、①孫たちと老父との日々のコミュニケーション、②一緒に散歩するなど適度な運動をすること(注4)、③老父の自尊心を最も大切にしている。某・有名介護チェーン経営者は「ありがたいを沢山集めたい」がモットーと語っているが、筆者は老父に、「孫たちとともに、ありがたいを沢山プレゼントしよう」をモットーにしている。

3つの『カン』

企業が従業員に提供できるのは、3つの『カン』だ。第一に、時間。これは、最後まで介護・看護をして、看取る時間ではない。援助が必要な家族(高齢とは限らない)の生活を再設計し、軌道に乗せるまでの時間を確保することだ。

第二に、全体観。介護は多様だが、基本的な心構えや大まかなイメージを事前に伝えて準備をさせることが大切だ。介護で知っておくべき情報の裾野は広いので、個別ニーズに即した情報は外部の事業者等と提携するのも一つの方法だ。

第三に、最も大切なのは『安心感』。従業員に、いざ介護になっても、仕事を辞めずに両立できると安心させるためには、事前に制度を周知しておくこと、お互い様、思いやり意識のある職場風土作りが必要だ。



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)』選挙委員会委員、男女共同参画会議 専門委員、厚生労働省『イクメンプロジェクト』委員等の公職を歴任。

国立女性教育会館における 「大学職員のための男女共同参画推進研修」について

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

文部科学省が所管している独立行政法人国立女性教育会館では、年間多くの研修を実施しております。今回は12月に行われました「大学職員のための男女共同参画推進研修」について報告いたします。

1 本研修の趣旨

男女共同参画社会の実現は、国、地方公共団体、国民すべてに共通に課せられた責務であり、高等教育機関としての大学においても、その一翼を担うことを求められております。

近年、大学は、地域再生の重要な担い手として位置付けられ、重要な役割を担っています。こうした中、科学技術・学術分野についても、我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、男女を問わず多様な研究者を質・量とも育成・確保していくことが必要とされるのではないのでしょうか。

そこで、本研修は、大学において男女共同参画が推進されるよう、大学の意思決定組織に所属する教職員等を対象とした研修であり、昨年に引き続き2年目の取組となります。

2 本研修の概要

- (1) 日時：平成23年12月8日(木)～9日(金)
- (2) 場所：国立女性教育会館
- (3) 参加者：大学・研究機関・高等専門学校等の意思決定組織に所属する教職員88名
- (4) 内容

はじめに、国立女性教育会館内海理事長の講義「大学における男女共同参画を推進するためには」及び、板倉文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課長から「女性研究者の現状と女性研究者支援」の主な施策について説明を受けまし

た。そして、久保沖繩科学技術大学院大学副学長（前国立女性教育会館理事）のコーディネートのもと、参加者一人ひとりが課題を整理し、今日の政策課題、国の動向やポイントについて理解を深めました。その後は、「韓国における女性研究者政策について」（Heisook LEE梨花女子大学教授）、「女性の活躍推進・WLB推進と大学の役割」（山口一男シカゴ大学教授）、「ドイツの女性研究者政策」（バーバラ・ホルトスドイツ日本研究所副所長）の各講義を受け、諸外国とも比較しながら、大学・組織における男女共同参画について深く考えました。

また、企業内ベストプラクティス事例として、NECソフト株式会社と石堂硝子株式会社の報告を通じ、女性が活躍する先進的な企業のこれまでの取組や考え方を学び、大学組織内の男女共同参画推進の大きなヒントを得ました。

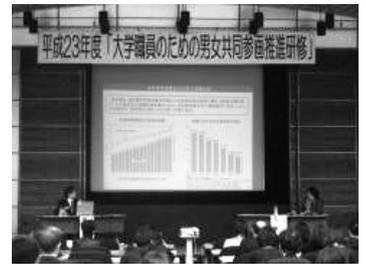
分科会は『男女共同参画意識を学内に浸透させるために』『大学におけるワーク・ライフ・バランス』『女性研究力・アップ』の3つに分かれ、討議やグループワークを通じ、参加者が自組織で生かせる実践的な意見交換ができました。

(5) 参加者の声

参加者の満足度・有用度も高く、「普段知ることのできない企業内部の取組を学べて有意義だった。」「他機関の事例を知ることができた。」「ネットワークを広げることができ今後に役立てたい。」等の意見が寄せられました。

3 終わりに

国立女性教育会館では、引き続き、大学内への男女共同参画の浸透、ワーク・ライフ・バランス、女性研究者比率の増加等に向けて、大学職員のための男女共同参画推進研修を行います。多くの大学からの参加者をお待ちしています。



関係省庁説明と課題整理



韓国における女性研究者政策について



女性の活躍推進・WLB推進と大学の役割



コース別ワークショップ：男女共同参画意識を学内に浸透させるために



ベストプラクティス研究

ワーク・ライフ・バランスで進める協働のまちづくり

三鷹市長 清原 慶子

三鷹市は、東京都のほぼ中央に位置し、江戸時代には徳川将軍家の鷹場がありました。1950年に三鷹町から三鷹市となり、高度成長期以降、都心から近い高環境高福祉の住宅地として、1973年には日本で初めて公共下水道100%完備を達成し、1970年代から市内7つのコミュニティ住区ごとのコミュニティセンターを公募市民による住民協議会が管理運営するなど、先駆的な取り組みを行っています。また、山本有三、太宰治、武者小路実篤、吉村昭、津村節子といった文人が多く住み、市立美術館である「三鷹の森ジブリ美術館」があることも誇りです。

さて、私は1970年代後半、大学院の学生であった頃、三鷹市の第1次基本計画を検討する「まちづくり市民会議」に学生代表の委員として委嘱されました。最年少で学生で女性である私は、書記の仕事任せられるなど、極めて先駆的な「市民参加」の原点を経験することができました。その後、1999年から2001年までは、市長と公募市民との「パートナーシップ協定」に基づく最終登録メンバー375人の「みたか市民プラン21会議」の共同代表の一人を務め、基本構想と第3次基本計画について白紙からの素案を市に提出し、それに基づく市の案に意見を表明するという「協働」の経験もしました。こうして、私は市長就任前に、市民の当事者として、女性も、男性も、世代を超えて行う「市民参加」と「協働」を経験してきました。

市長就任後、「みたか市民プラン21会議」の提言を基礎に、参加と協働による自治のまちづくりの基礎となる「三鷹市自治基本条例」を2006年4月1日に施行しています。第12条には「市は、国が批准

した国際規約等で確認されている人間の尊厳、自由、平等及び持続可能な発展を実現するため、市の役割と責任を明確にし、率先して行動するよう努めるものとする」と男女平等参画を含む「市の率先行動の基本原則」を定めています。

三鷹市政の特長の一つは多くの分野にわたる「民学産公の協働」であり、今年度は第4次基本計画の策定と、20を超える個別計画の策定・改定時期にあたることから、無作為抽出で選ばれた約100人の市民の参加による「まちづくりディスカッション」も行いました。参加者は活発に意見交換を行い多くの提案がなされました。

三鷹市は、2010年3月3日に厚生労働省の奨励事業の一環として「三鷹市 仕事と生活の調和推進宣言」を行いました。現在、2003年1月に策定された「三鷹市男女平等行動計画」を基礎に「男女平等参画のための三鷹市行動計画2022（仮称）」を策定する過程にありますが、男女平等参画審議会では、ワーク・ライフ・バランスを重点課題の一つに据え、市民、事業者、そして市の協働で取り組むという方針で検討されています。すなわち、性別に関わらず一人ひとりがそのライフスタイルやライフステージに応じて、職場・家庭・地域等で個性豊かな生活を送るというワーク・ライフ・バランスによる男女平等参画社会の実現を目指していくことが確認されているのです。

財政的に厳しい時代にあるからこそ、私は市民の皆様と協働で、ワーク・ライフ・バランスによる地域社会の活性化をはかるとともに、男女を問わず市の職員の人財育成にもさらに努力を続けたいと思います。



清原 慶子／きよはら・けいこ 慶應義塾大学大学院社会学研究科博士課程を終えて、ルーテル学院大学文学部教授、東京工科大学メディア学部長・教授等を経て、平成15年4月から三鷹市長（現在3期目）。

PKOにおける文民の保護とジェンダー

内閣府国際平和協力本部事務局 (PKO)

ブラヒミ報告とPKO(平和維持活動)

連載初回の11月号でも紹介しましたが、冷戦の終結は世界のパラダイムシフトを起こし、紛争の様相も国対国から主に内戦へと変化しました。それに伴ってPKOの活動も、伝統的な軍事監視等から複合的・包括的な活動へと変化しました。この背景には2000年8月に国連PKOの在り方に対して専門家が提言を行った「国連事務総長報告」の存在があり(当時の専門家パネル議長であったアルジェリアの前外相ラフダール・ブラヒミ氏の名前から、「ブラヒミ報告」と呼ばれた)2000年以降のPKO設立に大きな影響を与えました。同報告では90年代のPKO活動を振り返り、主にソマリアや旧ユーゴスラビアでの活動上の様々な困難や、またルワンダでの大量虐殺を防げなかった等の反省を踏まえ、PKOを強化するとともに、PKOを複合的・統合的な形にする必要性を提案しました。複合的PKOは、軍、警察、政治・民事部門、法の支配、人権、児童の保護、ジェンダーや広報などを統合し協働すべきであると提言しています。現在の東ティモールやハイチ等でも展開されているPKOは「統合ミッション」で、国連の他の人道組織やNGO等と連携・協働し、現場の文民(市民・非戦闘要員)の保護を含め多様なニーズに対応しているのです。

「文民の保護」とPKO

PKOの変化・発展と同時に、文民を保護するPKOへの期待感は年々高まっています。2000年の国連安保理決議1325「女性、平和、安全保障」と、2005年の決議1612「紛争と児童」と関連し、2006年の決議1674「紛争における文民の保護」が採択され、文民の保護がPKOの最重要任務の一つとして明確化されています。

「文民」とは国際人道法で、紛争下における戦闘員以外の人を指し、丸腰の文

民を標的として生命を奪うことや、尊厳を踏みにじるあらゆる形の暴力の行使(誘拐、拷問や性暴力など)を禁じています。文民が紛争の直接的な暴力に加担・行使していないのであれば文民は守られるべき対象とされ、特に、紛争下において脆弱性の高い存在、例えば子どもを攻撃することは国際人道法で禁止されています。

文民の保護は原則として当該国政府の責任ですが、紛争後の当該国政府は、そこまで能力が追いついていない場合が大多数であるため、PKOを含む国連の他の機関や人道支援のNGOが協力して様々な形での保護を行います。また、PKOが文民の保護を行うのは、必ずしも武力の積極行使を意味するのではなく、全ての文民を守ることを意味しているわけでもありません。国際法の枠組みの中でPKOミッションのリーダーは専門家と連携をとりつつ、その状況、現場に合わせた指示を行うことになっています。

女性への性暴力からの保護

その中でも国連が明確な「文民の保護」を打ち出しているのは、紛争下の女性に対する性暴力からの保護です。近年の紛争は女性への性暴力(主にレイプ等)を二次的なものではなく、最前線の紛争の主な破壊手段として行っているのが特徴です。また、紛争が終わって停戦合意があり、PKOが展開しても、女性への性暴力が止まないのが現状です。このため、安全保障理事会は、2000年の決議1325を皮切りに、紛争下における女性に対する性暴力から女性を保護し、加害者を罰するため、2010年までに4つの決議を採択し、文民の保護の中で最重要課題として認識しているのです。

(内閣府国際平和協力本部事務局

国際平和協力研究員 与那嶺 涼子)

図表1



©UN Photo/Eskinder Debebe

2000年11月13日、国連安全保障理事会において、今後のPKO活動に「ブラヒミ報告」の提言を反映させることを全会一致で採択した。

図表2



©UN Photo/Mark Garten

国連にアドバイスを行うブラヒミ氏(2004年)

図表3



©UN Photo/Albert Gonzalez Farran

PKO要員に護衛されて薪を集めに行くスーダンの国内避難民女性たち。文民保護のための現場では、様々な対応が行われている。



日本女医会

活動、男女共同参画に関する取組について

現在の会員数は1,595名（全国81支部）、役員は会長、副会長（3名）、理事20名、監事2名であり、女性医師支援委員会、子育て支援委員会、長寿社会福祉委員会、National Coordinatorを組織して諸事業を行ってまいりました。主な活動は吉岡彌生賞・荻野吟子賞による表彰、学術研究助成、「十代の性と健康」指導者養成講座（2001年）、女子医学生のための夏期セミナー（2002年）、男女共同参画の取り組みや管理職部門の女性医師割合および女性医師の専門医取得率などの調査、卒後11～15年目の男女医師を対象とした労働実態に関する調査（2003年）、第26回国際女医会議開催（東京、2004年）、小児救急マニュアル本：どうしよう子供の救急を作成（2006年）、痰の吸引を安全に実施するための教育講習事業（2006年）、医学を志す女性のためのキャリアデザインセミナーおよびシンポジウム（2007年～毎年開催）、十代の性の健康ネットワーク（ゆいネット）（2008年～2010年）、在宅高齢者の栄養管理事業（2008年～2009年）、日本・アラブ女性交流公開フォーラム開催（掛川、東京、2008年）、ワーク・ライフ・バランスのとれる労働環境の整備・保育環境の整備・男女平等な教育の提供に関する要望書提出（2009年）、2010APEC女性リーダーズネットワーク会合参加（2010年）、東日本大震災寄付（2011年）等です。さらに、世界88カ国10万人が参加している国際女医会に所属して活動し、国際女医会会長を2名輩出しています。対外的には男女共同参画推進連携会議、国際婦人年連絡会、国連NGO国内

婦人委員会等に所属し、情報交換・親睦を図っています。

厚生労働省調査によると、2010年12月31日現在の全国届出医師数は29万5,049人であり、男性23万9,152人（総数の81.1%）、女性5万5,897人（同18.9%）となっています。このような現状において、男女医師の働く環境を整備し、医師自らも健康でキャリアを積み、国民の皆様に良い医療を提供することが私達の使命と考えています。「医学を志す女性のためのキャリア・シンポジウム」においては、全国各地の女性医師支援に関する情報提供、先輩医師たちによるメンターシップを行い、若い女性医師および医学生がそのモチベーションを高め、21世紀の医療の担い手として大きく羽ばたいて活躍して頂けることを願っています。十代の性の健康ネットワーク（ゆいネット）活動として2011年11月には男女共同参画推進連携会議からの助成をいただき、講演会「女性への性暴力を防ぐ」を開催することができました。

これらの活動に加え、女性や子供の医療を中心に、最新の治療や医療上のトピックスをホームページ上で解説する「新しい治療とトピックス」は、研修医・専門分野外の医師や一般人の皆様に最新の医療の理解と促進を図ることを目的としています。また、学術研究助成受賞者の「学術研究助成受賞者の軌跡」を掲載することを通して、若手女性医師の研究支援も行っております。

日本女医会は男女共同参画社会の実現と医療の向上を目指し、様々な分野の方と協力して参りたいと願っています。今後ともご指導、ご支援をお願い申し上げます。

日本女医会は女性医師相互の研鑽・親睦および地位の向上を目的として、当時全国で医術開業試験に合格した前田園子、吉岡彌生ら約100名の女医により1902年（明治35）に創設されました。1913年（大正2）に「日本女医会雑誌」を創刊し、1969年には社団法人の認可を受けて現在に至っています。21世紀の日本の医療を担う女性医師、女子医学生に創設時の高い志を継承し、共に社会的使命の遂行、福祉の増進ならびに地域医療等の社会活動、国際交流・親善等を目的として活動したいと考えています。

福井県済生会病院

Fukui

ワーク・ライフ・バランスの充実までの経緯

福井県済生会病院では「病院の差は中で働いている職員の差」であり、高い職員満足度（以下ES）が患者さんに満足していただける医療サービス提供につながると考えています。その指標の一つとして、毎年満足度調査を実施しています。2006年と2007年の結果から課題として挙げたのが、5～10年目のES低下でした。この年代は結婚、出産、子育てと体的にもメンタル的にも厳しい年代の職員層であるとともに、専門職業人としてのキャリアを積んだ重要な戦力であり、組織を牽引する貴重な人材です。そこで、ES向上を目標として、ワーク・ライフ・バランスを充実させる為の様々な取組を開始しました。

まず2007年の年度目標を「働き甲斐のある職場を目指して」と設定。ESの高い企業をベンチマークし、特に女性の働きやすい職場の理由を探りました。また、NPO法人ejnetの働きやすい病院評価事業（ホスピレート）に参加し、認証を受けました。院内では「働き甲斐のある職場作り」や「看護師の離職防止」などのワークアウトプロジェクトを実施。2008年度からの3カ年ビジョンでは更に、BSCの学習と成長の視点に「職員満足度を2倍にする」を掲げ、人材育成に関する内容を盛り込みました。

取組内容

具体的な取組では、選べる勤務体制、子育て支援、キャリア支援がまず挙げられます。選べる勤務体制、子育て支援では、多様な勤務体制（看護部では約20種類）を導入しました。例えば育児・介護

中などの職員を対象に短時間正職員制度や夜勤免除制度を設け、1時間から勤務可能なパート職員を多く雇用しました。24時間院内保育も利用可能です。またキャリア支援では、認定看護師などの資格取得をバックアップし、自己実現への動機づけを高めています。専門性の高い職員の活動の場は院内だけに留まらず、地域での講演会や連携施設での指導など、地域全体の医療の連携の為に活動を広げています。

さらに働き甲斐を高める為、CS（患者満足度）向上セミナーやリーダー研修など勤務年数に応じた研修や、理念に沿って行動した職員を表彰するホスピタリティー賞など、職員自身が自分の存在意義を感じることができる制度を導入しました。また、職員と家族のコミュニケーションを目的に慰安旅行では家族同伴の対応もしていますし、2010年からは小学生の職場体験も開催しています。その他、リフレッシュ休暇（1週間程度）取得は全職員に義務化。職員の健康サポートの面では、定期的な健康診断、各種ワクチン（インフルエンザ、サーバリックス等）の接種補助、無料乳がん検診、メンタルヘルスカケアなどを実施しています。

職員満足が患者満足へ

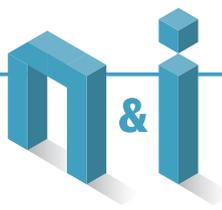
このような取組の結果ESは向上し、全国平均よりも高水準の結果となりました。また、ESと連動してCSも年々向上しています。ESの高い職員によってより良い医療サービスが提供され、結果CS向上につながったと考えられます。今後もESとCSの更なる向上の為に、職員全員で取り組んでまいります。



病院全景

福井県済生会病院プロフィール

済生会は明治天皇の「恵まれない人々のために施療救療し、済生の道を広めるように」という済生勅語によって1911年に創立されました。そして当院もその済生の心を受け継ぎ1941年に開設され、昨年70周年を迎えました。現在、病床数466床、職員数約1200名の地域中核病院となっています。保健・医療・福祉を統合した「地域で支える病院」を目指して、地方でも最新の医療サービスを安心して受けられる体制を整えています。



[News & Information]

1 News

内閣府

J-Win等とコンファレンス「理系女子学生と女性技術者が未来を創る」を共催



平成23年12月2日(金)、NPO法人J-Win、SWE (Society for Women Engineers、技術系女性を会員とした米国のNPO組織)と共催で、上記コンファレンスを開催しました。まず、ベティ・シャナハン氏(エグゼクティブディレクター&CEO、SWE)による基調講演「米国で花開く女性エンジニア」では、女性が陥りやすい思考の傾向等、米国の女性技術者で日本と共通する現状をお話いただきました。次に、浅川智恵子氏(日本アイ・ビー・エム(株)IBM Fellow)によるゲスト講演「アクセシビリティは世界を変える技術」では、ご自身の経験をもとにしたアクセシビリティについてお話いただき、参加者はダイバーシティ(多様性)についての認識を新たにしました。その後、シャナハン氏、浅川氏に加え、和田典子氏(ソニー(株)半導体事業本部品質信頼性部門品質企画部シニアソフトウェアプロセスマネージャー)、山岸裕美氏(アサヒビール(株)醸造研究所微生物技術部部長)をパネリスト、松浦由美子氏(日本電信電話(株)サイバーソリューション研究所サービスイノベーションPT主幹研究員)をファシリテーターに、テーマ「輝け!企業の理系女子」によるディスカッションが展開されました。会場は活気にあふれ、参加者はロールモデルとなるパネリストの話に勇気をもらいました。

日本ヒーブ協議会とキャリアアップセミナーを共催



平成23年12月5日(月)、一般社団法人日本ヒーブ協議会と共催で、上記セミナーを開催しました。

第1部では、岡田圭子氏(シャープ(株)執行役員)による基調講演「企業で働く女性達へ」において、女性が企業で働く中でぶつかる様々な壁の乗り越え方や家庭と仕事への向き合い方についてご自身の経験に基づいてお話され、これからキャリアアップを目指す働く女性達を勇気付ける内容の講演となりました。

第2部では、安藤哲也氏(NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事)、平井邦治氏(日本ハム(株)人事部長)、杉本美穂氏(ライオン(株)生活者行動研究所)、小林洋子(内閣府男女共同参画局推進課長)をパネリスト、山本加津子氏(NPO法人J-Win広報担当部長)をコーディネーターに、テーマ「女性が活き活きと仕事をするために-女性の活躍の場をつくる取組事例から学ぶ-」によるパネルディスカッションを実施しました。ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスなど女性活躍推進に向けた行政・企業・生活者それぞれの立場からの取組が報告され、活発なディスカッションが展開されました。

日本BPW連合会・BPW香川クラブと、「シンポジウム香川発!女性と経済活動-ネットワークづくりが女性の経済活動を支援する-」を共催



平成23年12月17日(土)に高松市にて、上記シンポジウムを開催しました。

香川県知事の浜田恵造氏、高松市長の大西秀人氏の来賓挨拶に続いて、第1部リレー・レポートでは、岩田喜美枝氏((株)資生堂代表取締役執行役員副社長)、木村葉月氏(ライフスタイルブティックGRACE MARKETオーナー・香川県中小企業家同友会女性委員会委員長)、藤井寿美子氏(金両(株)取締役金両醤油(小豆島)5代目当主修行中)、武川恵子(内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当))が経営者・行政担当者として取り組んできたこと、経済への女性の参画が国際的に遅れている等を話しました。

第2部では、上記4人をパネリスト、名取はにわ(内閣府情報公開・個人情報保護審査会会長代理、元男女共同参画局長)をコーディネーターに、テーマ「ネットワークづくりが女性の経済活動を支援する」によるパネルディスカッションを展開しました。会場から寄せられた多数の質問・意見をもち、女性が出産後も仕事を続けるための様々な取組の紹介、女性がもっと活躍できるためのポジティブ・アクション推進のためのクォータ制の必要性、女性の能力向上に向けたチャレンジの重要性、そしてそれらを実現させるためにネットワークや連携の大切さということについて熱気あふれる議論がなされました。

ガールスカウト日本連盟と、少女に対する暴力をなくすためのセミナーを共催



平成23年12月23日(金・祝)に、上記セミナーを開催しました。

まず、参加者に、DVに関する知識や持っているイメージを質問表を使って尋ねたところ、暴力がどれだけ見過ごされているかが確認されました。

次に、NPO法人女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ代表理事の正井礼子氏により、「少女を取り巻く日本の現状」と題し、ワークショップを中心とした講演がありました。その中で、「Stop the Violence 相談されたら?被害にあったら?」と質問が投げられ、ロールプレイなどを通して、参加者全員で考えました。暴力には様々な形があり、それを解決するためには誰もが対等な人間関係を築くことが重要であるとお話でした。

続けて、「今から踏み出す第一歩」をテーマとした参加者によるディスカッションを経て、その結果を全体としてとりまとめ、セミナーを結びました。

セミナーを通して、被害者も加害者も出さないためには、年少時から自己肯定感を高めることが重要であり、青少年教育の重要性を再確認しました。

[News & Information]

2 News 文部科学省

ユネスコ男女共同参画担当課長講演会の報告



12月22日、ユネスコ男女共同参画担当課長のサニエ・ギルセル・コラット氏を文部科学省に招き、「ジェンダー平等：その実現によって構築される社会とは？－ユネスコの取組と支援－」というテーマで講演会を開催いたしました。

今回の講演は、神戸大学にて先に行われました「女性科学者がリードする持続可能な社会」と題した国際シンポジウムでの講演のため来日されたのを機に実現しました。

コラット氏からは、ユネスコでは加盟国に対し男女共同参画の普及を図るだけでなく自らの機関においても必ず実践している、科学技術分野における女性の参画も重要であり研究においても男女両方の視点があることで新しい発見に繋がる、等のお話のほか、男女共同参画の障害を打破するためには、①強い意志を持ったリーダー、②資金、③女性の意識に影響を与えるロールモデルの3つが必要ということも御教示いただきました。

また、会場からの質問にも丁寧に答えてくださり、当日参加された行政関係者や大学関係者等の皆様にとって、様々な課題解決の糸口をいただけた講演会になりました。

5 Info 内閣府

【国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業】

「未来を創る 女性リーダーの活躍—チャンス・チャレンジ、まず『2020年30%』を目指す—」

日時：3月17日(土) 13:30~16:30 (受付13:00)

会場：東京ウィメンズプラザ ホール (渋谷区神宮前)

共催：国際ゾンタ26地区 (日本)

内容：

【第1部】「ポジティブ・アクション」推進について、各エリア (ゾンタクラブ) の活動報告

【第2部】 パネルディスカッション「男女共同参画の実現に向けて～ポジティブ・アクションをすすめるために～」

(パネリスト)

辻村 みよ子 氏 (東北大学大学院教授)

江副 弘隆 氏 (りそな銀行常務執行役員)

梅本 和秀 氏 (北九州市副市長)

堂本 暁子 氏 (前千葉県知事、「男女共同参画と災害・復興ネットワーク」代表)

定員：200名 (先着順) 参加費：無料

託児/手話通訳：あり (いずれも要事前申込)

申込：http://www.it-ex.info/zonta_info/

受付事務局：アイテックス(株) TEL：03-3352-8400

3 News 国立女性教育会館

「女性情報アーキビスト養成研修 (入門)」実施報告 (12月1日(木)~2日(金)、1泊2日)



『災害経験を通して災害に備える』をテーマに防災・減災の視点から資料の保存と管理について学びました。39名の参加者は非常に高い関心を持って受講し、好評を得ました。

情報交換会でアーカイブ資料の活用事例として女性としごとの未来研究会による幻灯上映を行い交流を深めました。

6 Info 厚生労働省

ポジティブ・アクション「見える化」シンポジウム

男女労働者間の格差解消のための「見える化」支援ツールの普及促進を目的として、シンポジウムを開催します。是非ご参加ください。(参加無料)

東京：2月20日(月) 女性就業支援センター

大阪：2月27日(月) 北浜フォーラム

時間はいずれも13:30~16:30です。

問合せ先：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (TEL：03-6733-1011)

4 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業 (栃木県野木町)

日時：平成24年3月24日(土) 13:25~16:00

場所：野木町文化会館 (下都賀郡野木町友沼181番地)

主催：内閣府、野木町

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3月14日まで要予約)

問合せ先：野木町生活環境課

TEL 0280-57-4132 FAX 0280-57-3945

E-mail: seikatukankyoku@town.nogi.tochigi.jp

7 Info 厚生労働省

女性社員の活躍推進セミナー

中小企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進することを目的として、セミナーを開催します。是非ご参加ください。(参加無料)

兵庫：3月1日(木) 神戸国際会館 805号会議室

埼玉：3月8日(木) 埼玉県男女共同参画推進センター

With You さいたま セミナー室

時間はいずれも13:30~16:00です。

問合せ先：21世紀職業財団 (TEL：03-5844-1665)

男女共同参画センターだより

News From Center

福岡県男女共同参画センター

あすばる

福岡県男女共同参画センター「あすばる」は、男女共同参画社会の実現を目指す拠点施設として平成8年に開館し、今年度、15周年を迎えました。「情報収集提供」、「調査研究」、「相談支援」、「研修養成」、「参加交流」の5つの機能を発揮し様々な事業を展開しています。

行政職員や審議会委員、起業を考えている女性、若い世代など幅広い対象に向けた各種講座をはじめ、約3万5千冊超の蔵書数を有するライブラリーや情報誌、ホームページ等による情報発信などを行っています。また、女性が抱える様々な悩みについて、女性相談員や女性弁護士などの専門家が相談をお受けし、年間3,000件近くの相談があります。

毎年11月に幅広い県民の皆さんの参画による「あすばる男女共同参画フォーラム」を開催していますが、今年度は、「デフレの正体」でも知られる藻谷浩介さんを講師にお招きし、経済的な側面から男女共同参画についてお話いただきましたし

また、39の団体による自主企画をはじめ、開館15周年記念事業として、企業トップや弁護士など多種多様な分野から参加いただいた23名の社会人と学生の皆さんによるワールドカフェを開催したほか、5年間にわたり県内市町村の地元の皆さんとともに取り組んできた「地域づくり事業」の集大成としての報告会などを実施し、延べ6,600人を超える方々にご来場いただきました。



23名の社会人と学生の皆さんによるワールドカフェの様子

また、女性の社会進出を応援するため、その目標となるような女性ロールモデル100名以上をホームページでご紹介しています。その方々から直に話が聞け、意見交換もできる「あすばるキャリア塾」も好評です。

今後も職員一丸となって女性のさらなる社会進出を推進し、女性が多様な分野で能力を発揮する、活力ある社会の実現に向けて取り組んでいきたいと考えています。

*「あすばる」とは「明日」と「集まって一つになる」を意味する古語の「すばる」を組み合わせたものです。

編集後記

本号のインタビューにご登場いただいたのは、日経ウーマン・オブ・ザ・イヤー2012のリーダー部門で大賞を受賞された石井さん。東日本大震災の被災地への看護師派遣を取り仕切り、延べ3,770人の災害看護を実現した。派遣された災害支援ナースたちは、各地の避難所で被災者の心と体のケアに当たった。

石井さんは、日本看護協会看護研修学校の救急看護を専門とする主任教員であり、救急看護認定看護師の育成に力を注いでおられるが、救急看護認定看護師の果たす役割は社会的にかなり重要なものであり、救急場面において、確実な救命技術を実践し、危機状況にある患者家族への精神面の援助などを行う。また、看護実践を通し、他の看護職者に対しての指導や相談を行うことも主な役割となっている。

(編集デスク MT)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」2月号

www.gender.go.jp

第43号●2012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●日昇印刷株式会社

3月10日は「農山漁村女性の日」

「農山漁村女性の日」記念の集い

男女(とも)に興そう未来のふるさと



「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。

日時

平成24年3月8日(木) 10:30-16:00

場所

きゅりあん大ホール (品川区立総合区民会館)

参加費:1,000円 ※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、エスケー石鯨株式会社
- 事務局：農山漁村男女共同参画推進協議会(社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会内)