

"Kyodo-Sankaku"

# 共同参画



"Kyodo-Sankaku"  
Number 54  
February 2013  
Japan Cabinet Office

# 2

## 内閣府

Special Feature

特集／座談会 国連世界人権会議から20年を振り返って



## 主な予定

Schedule

2月15日	シンポジウム「女性は、もっと活躍できる！～「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles)を手がかりに～」
2月23日	男女共同参画宣言都市奨励事業（大阪府泉南市）
3月1日	シンポジウム「大震災から2年、被災地の女性は今」
3月4日～15日	第57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）

## 就任挨拶

Greeting

内閣府特命  
担当大臣  
森 まさこ



Mori Masako

昨年12月26日に第2次安倍内閣において、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）を拝命した森まさこです。また、新たに設置された女性活力・子育て支援担当大臣も担っております。

女性が活躍をし、子供を産み育てやすい国をつくっていくことは安倍政権の使命であります。特に、女性が子供を出産した後でも仕事を続けることができるような環境をつくってまいりたいと考えております。

また、私自身福島県の出身で、被災地の復興に対しては強い思いがございます。「閣僚全員が復興大臣である」という意識を共有し、あらゆる政策を総動員する」との安倍総理の就任後初会見を踏まえ、男女共同参画の視点から、私自身も被災地の再生に全力を尽くす所存です。

皆様のより一層の御支援、御鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

## 目次

Contents

特集	座談会 国連世界人権会議から 20年を振り返って	Page 02
行政施策トピックス1	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） レポート2012の概要について	Page 08
行政施策トピックス2	「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画等の課題に係る検討 報告～女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検 討会報告～	Page 10
行政施策トピックス3	監視専門調査会「第3次男女共同参画基本計画の実施状況について の意見（防災・復興における男女共同参画の推進）」について	Page 11
行政施策トピックス4	基本問題・影響調査専門調査会「女性の活躍促進による経済活性 化」行動計画等の課題に係る議論の取りまとめ	Page 12
行政施策トピックス5	男性にとっての男女共同参画シンポジウム inとっとり「男と女の 家庭内パワーバランス Before After ～役割分担の秘訣大公開！」	Page 13
連載	地域戦略としてのダイバーシティ⑩ 多面性の活かし方Part 5/ 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 14
ニュース&インフォメーション	男女共同参画フォーラム2012 inえひめを開催 他	Page 15
男女共同参画センターだより	島根県立男女共同参画センター	

# 座談会 国連世界人権会議から 20年を振り返って

## 内閣府男女共同参画局総務課

1993年6月、オーストリアのウィーンで国連が主催する世界人権会議が開催され、その成果として「ウィーン宣言及び行動計画」が採択されました。それから今年で20年。

世界人権会議やその後の国連の活動などに携わってこられた有識者の方々に、会議の成果がこれまでに国際社会や我が国の女性施策に与えた影響について振り返っていただくとともに、今後の国際的な潮流などについて展望していただきました。



### 冷戦の終結と世界人権会議

**有馬** まず、世界人権会議はどうして開かれたのか。当時の意義及び今日に及ぼしている意義をお話しいただきたいと思います。

**阿部** 私は国際法の研究者ですが、当時はNGOの一員として世界人権会議にかかりました。

世界人権会議が開催された最大の要因は、冷戦の終結です。冷戦が終わり、これからは新しい世界秩序を築いていく、今まで実現できなかった人権に本格的に取り組んでいく、多面的な民主主義、平和を90年代に実現する。そういう流れの中で、この会議が構想されました。

ところが、90年代の幕が開くと旧ソ連が分裂しました。各地でナショナリズムが高揚し、旧ユーゴスラビ

アでは「民族浄化」が問題となりました。アフリカでも様々な形で民族間の紛争が生じました。同時に、アジアの国がそうでしたが、経済的な力をつけてきた国からも、人権は普遍的だという主張に対するかなり強い抵抗が示されるようになりました。

果たして世界人権会議が新しい時代を切り開いていくことになるのか。それとも、むしろこれまでのラインを後退させてしまうのではないか。そうした危惧すら持って、会議が開催されました。

### 世界人権会議の成果

**阿部** この会議で「ウィーン宣言及び行動計画」が採択されました。

制度面での最大の成果は、国連人権高等弁務官が誕生したことです。

規範面では「女性の権利は人権である」という趣旨の文言が入りました。それまで重視されていなかった女性の権利が、「女性に対する暴力」をキーワードとして、人権問題の中に取り入れられていきました。その後、1993年12月に「女性に対する暴力撤廃宣言」が国連総会で採択され、1994年にその実施を監視していく女性に対する暴力の特別報告者が任命されました。

このように、人権の普遍性を保つたことに加え、「女性の権利」が人権問題として織り込まれたという点で、この会議が残したものは非常に大きいと思います。

**橋本** 私は当時、国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）で女性

問題を担当する職員でした。当時は主に開発途上国が「ヒューマンライツ」という言葉を先進国の価値観を途上国に押し付けると嫌っていたのですが、ESCAPでは、世界人権会議以降は使えるようになりました。

その後、「女性の権利」が1995年の第4回国連世界女性会議（北京会議）で採択された「北京行動綱領」の基本概念であり、「重大問題領域」の一つに入りました。「女性と武力紛争」も「重大問題領域」に入った結果、1998年の国連婦人の地位委員会（CSW）で議論され、2000年の国連安全保障理事会における「女性・平和・安全に関する安保理決議1325号」（安保理決議1325）の採択に繋がりました。

**林** 女性の権利に人権法上の位置づけを与えたという意味では、世界人権会議は決定的に重要だと思います。

「ウィーン宣言及び行動宣言」パラグラフ18（P7参考2）は、文化、宗教、国籍、人種にかかわらず、世界共通の基準としての「女性と少女の権利」を非常に格調高くうたい上げた点で、とても重要な文章です。

また、1992年にブラジル連邦共和国のリオデジャネイロ市で開催された国連環境開発会議のころから、国連はNGOの参加を非常に広く認めるようになってきました。過去の会議は、国連に登録した世界規模のNGOしか参加ができなかったのですが、環境開発会議、世界人権会議以降、小さな問題に一所懸命取り組んでいるNGOもいろいろな文書の

### ご出席の方々

- 有馬 真喜子さん 特定非営利活動法人UN Women日本国内委員会理事  
 会長、元国連世界人権会議日本政府代表  
 阿部 浩己さん 神奈川大学大学院法務研究科教授（国際法）  
 橋本 ヒロ子さん 十文字学園女子大学教授（国際協力論）、国連婦人の地位委員会日本政府代表  
 林 陽子さん 弁護士、国連女子差別撤廃委員会委員

ロビイングをできるようになり、それによって国連の会議が持つ価値というものが増え豊かになったと思います。

**有馬** 私は世界人権会議に政府代表として参加しました。林さんの言うとおり、NGOのロビイングが活発で、会場にいと本当にたくさんの文書が来ました。それらは非常によく勉強されていて、国連人権高等弁務官や女性に対する暴力の特別報告者の創設など、人権の推進・保障を進めるために何が必要か、という提言型の文書だったという印象が残っています。

また、女性にとって非常に大事な会議であったと同時に、障害者、先住民族、移住労働者、子どもといった、それぞれの人たちに人権がある。人権という漠としたものから、人権は一人ひとりの人にあることをはっきりさせたという点で、「ウィ

ーン宣言及び行動計画」はとても意義深いと思います。

**阿部** 世界人権会議に参加した多くのNGOの中で、女性のNGOは最も戦略的に動いて、最も大きな成果を獲得しました。それが2年後の北京会議にも、ジェンダー主流化にも影響しました。



有馬 真喜子さん

### 世界人権会議後の人権の発展

**林** 女子差別撤廃委員会から見ると、「女性に対する暴力」の問題が、世界人権会議以降、中心的な課題と

して取り組まれるようになったと言えます。

1992年の女子差別撤廃委員会の一般勧告で「女性に対する暴力」は条約で扱う差別なので国家報告書審査にも入れるようにということは決まっていたのですが、世界人権会議においてそのことが強調されました。さらに、女子差別撤廃条約にとって重要なのは、「ウィーン宣言及び行動計画」に同条約の選択議定書の作成のための活動を支援するとの項目が入ったことです。選択議定書は実際に、1999年に採択され、2012年12月では104か国が批准しています。

なぜ「女性に対する暴力」を取り上げることが重要なのか。女子差別撤廃条約は、教育、雇用、家族法における地位などにおいて、男性と比べ女性が劣っている部分を向上させる枠組としては力がありました。しかし、それだけでは女性の権利は実

### (参考1) 世界人権会議後のうごき

	国連等のうごき	主な国内施策
1993年	<ul style="list-style-type: none"> <li>世界人権会議「ウィーン宣言及び行動計画」採択</li> <li>国連総会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択</li> </ul>	
1994年	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性に対する暴力及びその原因と結果に関する国連人権委員会の特別報告者」任命</li> <li>「国連人権高等弁務官」任命</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総理府男女共同参画室、男女共同参画推進本部設置</li> </ul>
1995年	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4回国連世界女性会議—平等、開発、平和のための行動「北京宣言及び行動綱領」採択</li> </ul>	
1996年		<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>
1998年	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連第42回婦人の地位委員会（CSW）合意結論「女性と武力紛争」採択</li> </ul>	
1999年	<ul style="list-style-type: none"> <li>女子差別撤廃条約選択議定書採択（2000年発効）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画社会基本法」公布、施行</li> </ul>
2000年	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連特別総会「女性2000年会議」[北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ]（いわゆる「成果文書」）採択</li> <li>国連安全保障理事会「女性・平和・安全に関する安保決議第1325号」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>
2001年		<ul style="list-style-type: none"> <li>内閣府男女共同参画局、男女共同参画会議設置</li> <li>「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行</li> </ul>
2008年	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連人権理事会「『保護・尊重・救済』フレームワーク報告書」（ラギーレポート）承認</li> </ul>	
2010年		<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画基本計画（第3次）」閣議決定</li> </ul>
2011年	<ul style="list-style-type: none"> <li>UN Women発足</li> </ul>	

現せず、エンパワーメントもされていかない。家庭内の暴力、職場でのセクシュアル・ハラスメント、地域の中のポルノグラフィ、人身売買などが、社会への女性の参画を阻害しているからです。

そうした現象を示すのに「女性に対する暴力」という言葉は非常にわかりやすかった。条約には明文がないのですが、それこそが女性の平等権を阻んでいる大きな課題である、とされたことで、様々な取組が行われるようになりました。

**阿部** 世界人権会議以降、国際人権法では、私的領域、私人間の問題にいかにして人権保障の仕組みを及ぼしていくかというところに議論が展開していきました。

これと女性の人権論とがうまくかみ合う形になり、国際人権法の考え方では、私的領域、生活の場で起きる男女間の不均衡を是正する法的義務が国家にはっきりと課せられるようになったのです。

**有馬** 身近なところでは、私人間で起きる問題、例えば家庭内暴力について警察は家庭には介入しないという立場だったのが、日本でも国際的な流れに呼応して少しずつ変わってくる。地域の男女共同参画センターなどと一緒に研修会をすとか、随分時代が動いてきたなと感じました。

その基になっているのが「女性に対する暴力撤廃宣言」ですね。私は準備委員会に参加したのですが、暴力の定義や内容に加え、暴力が女性の自信や生きる力を奪い、社会的な活動や幸せな生活を阻害すること

が、6条ほどの短い宣言にちゃんと書いてあります。

**橋本** 障害者の行動計画をアジアで作り始めたのも、世界人権会議に向けてのプロセスです。

また、私は南アフリカにおける女性の政治参加を促進する要因の調査に関わっていたのですが、南アフリカの憲法第9条には、いろいろな属性の人たちを挙げて、差別をしないというのが明記されているのです。

このように、「ウィーン宣言及び行動計画」は、各国の憲法にも影響したと思います。国際的な会議だけではなく、国家の基本になるものに影響しているのではないかと。そういう意味では大きな成果がありましたね。

**阿部** それまでは、女性が男性に追いつくというのが平等の一つの典型的な考え方でした。世界人権会議以降、追いつくのではなくて最低ラインの平等が保障された上での多元的な人間像というのでしょうか、それが一つの社会の中で実現されるべきだという流れが大きくなってきたような気がします。

例えば、障害者と健常者を考えた場合、障害者は健常者にならないと平等にならないのかというと、同じになる必要はないわけです。社会の一員として対等に生きていけるように、社会を変えていく。

**有馬** 「ユニバーサルデザイン」という考え方ですね。いろいろな人がいてそれでいい、という考え方になっていく。世界人権会議はその発端でもあったということになるのでしようね。



阿部 浩己さん

## 日本の女性施策への波及

**林** 国内に目を転じると、2000年の国連特別総会「女性2000年会議」の成果文書の中で、女性への暴力の加害者を処罰する法律が必要であることが盛り込まれたこともあり、2001年に日本で、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（配偶者暴力防止法）が施行されました。まだまだ数は足りませんが、全国津々浦々にシェルターが公立で設置され、保護命令の違反については刑事罰が科されるという日本の法制史上でも非常に画期的な法律ができました。

日本の法律、制度の中で、一番女性たちが必要としているものを女性たちの国への働きかけによって作ったという意味で、配偶者暴力防止法ができたことと、その後の男女共同参画基本計画にその視点がきちり入ったということとはとても大きな成果だと思います。

**橋本** 配偶者暴力防止法の制定過程では、NGOやシェルターなどが法案に対し、実態に基づいた意見を出せたのは画期的だと思います。ほかの法律ではなかなかそれができないのですが、内閣府男女共同参画局は女性の問題についてNGOの意見を

## ことば

**ジェンダー主流化**：あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。（第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）用語解説より）

ずっと聞いています。

**有馬** 私の記憶だと1995年の国連の調査では、例えばアメリカや北欧では国内にあるシェルターの数は500とか1000か所でしたが、日本はわずか5か所でした。今ではシェルターも各地にでき、国の支援もあり、自治体や地域の支援もある。そういう点では、日本はかなり急速に伸びたという感じですね。

**阿部** 90年代は世界人権会議から人権保障の流れが強まり、95年の北京会議でジェンダー主流化が明確になって、その5年後に「女性2000年会議」が開催されました。その過程で日本の法制度、仕組みも変化し、男女共同参画社会基本法ができています。このように、世界人権会議の影響というのは、我が国の施策の中に「女性の権利は人権だ」という概念が取り込まれていったことだと思います。



橋本 ヒロ子さん

## 企業などの活動、 社会への波及

**有馬** 女性の人権への取組を、国や地域のレベルだけではなく、私的な分野、特に企業の活動に取り入れていこうという動きも始まっています。

2011年のUN Women発足によって

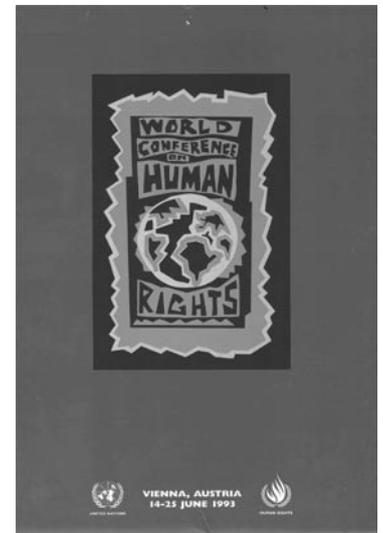
特に加速しているのが「女性のエンパワメント原則（WEPEs）」の取組です。国連が作成したWEPEsに賛同する企業の経営者が、企業として、機会の均等、健康・安全、暴力の撤廃、教育と研修といった女性のエンパワメントを進める取組を、企業経営として行うことを署名するものです。

**林** 人権を守る義務は、国家だけではなく、企業にもあるというように発展してきています。2008年には、国連人権理事会が「ラギーレポート」という、企業と人権についての報告書を採択しています。

2010年には国際標準化機関（ISO）が社会的責任の手引きとしてのISO26000を発行するなど、企業と人権をめぐる急速な広がりもあり、その中でやはり女性の人権というのは重要だとされています。日本の企業の方も企業の社会的責任（CSR）を担当している方々は大変熱心に勉強をされています。

**阿部** 制度を改善していくことによって公正な秩序、実質的な平等を実現していく一方で、別の角度から見ると、偏見や意識、あるいは制度を取り巻いている社会環境が本質的に変わっていかないと、もぐらたたきのような状況から抜け出せないのではないかと思います。

国連では、有害な慣行にも関心を持ってきており、また、2010年にできた女性に対する差別を扱う人権理事会作業部会では、法律上だけでなく実際上も平等が実現されているかを調査します。ただ、様々な社会の中で培われてきた根強い慣行を根絶



世界人権会議の開催時配布資料

していくのは、なかなか成果の出ない課題ですね。

**林** 人権理事会の作業部会は、差別的な法律と実践、慣行を扱っています。現在は、女性の政治参画の問題を扱っています。やはり女性の政治参画が少ない、女性の政治的リーダーが少ないということは、結局その差別的な法律や慣行をなくす障害になっているという認識なのだろうと思います。

## 国際的な視点からの 今後の展望

**有馬** 2000年の安保理決議1325を受けて、その国内行動計画を作りましょうという動きが各国では活発ですね。

**橋本** 例えば自衛隊、警察の国際平和協力活動（PKO）での海外派遣への女性の参加、和平交渉への女性の参加を促進しましょうというのが安保理決議1325の考え方です。政府開

発援助を実施する際にも、そういう視点で実施していくことが求められます。日本でも国内行動計画ができるといいと思います。

**有馬** 現に日本ではPKOにも女性が選挙監視団などに参加しておりますし、災害などでもいろいろなところで女性が活躍しています。

他方、2012年のCSWでは日本政府や橋本さんがご尽力された「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」が決議されました。日本がCSWで決議を提案したのも、政府代表としての橋本さんのステートメントがニュースで放映されたのも初めてのことでした。

**橋本** 安保理決議1325は紛争からの復興の取組ですが、災害でも同じような問題が起こってきています。国内行動計画を策定する際には災害復興の視点も入れた方がいいと思います。自治体もトップにやる気があれば、地域の防災会議の委員に女性を増やすことができます。

**阿部** 国際法の観点からも、これだけ規模の大きい災害が立て続けに起きると、経済や安全保障など、国家間の安定した関係に深刻な影響を及ぼすことから、新しい法体系が作られようとしています。日本の経験は、国際的に貢献できると思います。

**林** 女子差別撤廃委員会でも、幾つかの国の国家報告書審査では、地震やハリケーンの後の復興の過程に女性が参画していないことが問題になりました。

災害の問題は世界共通の大きな問題であることから、委員会では、そ

の一般勧告を作るため、2011年に作業部会ができ、私は部会長になっています。日本には、今までの国際社会における取組から、大きな期待を持たれています。

**有馬** 2013年のCSWのテーマは、「女性に対する暴力」です。世界人権会議から20年ということでもありますね。

**橋本** 今年のCSWでは各国の意見が分かれるのではないかと、非常に大変だなという気がしています。

**有馬** その原因は何ですか。

**橋本** 人工妊娠中絶との関連で性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス・ライツ）や有害な慣行等が議論になると思います。

**有馬** 世界の情勢としては、「アラブの春」といわれる様々な変革が起こりましたが、逆にイスラム原理主義的な傾向も強まり、外から言われたくないという抵抗があるのでしょうか。

**橋本** 「アラブの春」で、女性の政治参加が結構後退している国も多いですね。クォータ制がなくなっている国もありますから。

**阿部** どういう時間的なスパンで考えたらいいかにもよるのですが、例えばアラブ、中東の問題などでも、多分欧米の経験に照らしても、一挙にすべてが変わっていくというよりも、前進後退を繰り返しながらいくと思います。よくなっているように見えたけれども、今は後退している。でも、これは次にまたジャンプしていく力が蓄えられているかもしれないし、私は変わり始めたと思うのです。

他方、東南アジアに関しても、問題を含みながら、流れとしては人権保障の方に進んでいくと思います。

時間の軸をもう少し長く取る。短期的に見ると確かに揺り戻しがきているというのは、ある意味で90年代から大きな前進があったからです。



林 陽子さん

## 国内の視点からの今後の展望

**有馬** 最後になりますが、私たちの課題、日本は今後どのようなことに取り組んでいったらいいでしょうか。

**林** 女子差別撤廃委員会の日本政府に対するフォローアップ勧告では、民法改正とあらゆる分野における「暫定的特別措置」が出ています。

政治だけでなく、経済、学術、教育の世界まで、あらゆる場においてこの「暫定的特別措置」が行われることはとても重要なことです。EUでは、取締役会の非常勤役員を4割女性にするという指令ができています。また、フランスは憲法を2度改正してパリテ法（公職の候補者名簿の男女平等）を実現しました。ほかの国でも抵抗勢力というのは当然あるわけですが、そういうものと闘って次のステップに進んでいる。そういう元気が日本にないと、このグロ

## ことば

**国連婦人の地位委員会 (CSW)**：政治・市民・社会・教育分野等における女性の地位向上に関し、経済社会理事会に勧告・報告・提案等を行うこととされ、経済社会理事会はこれを受けて、総会（第3委員会）に対して勧告を行う。2013年の年次会合は、ニューヨークの国連本部において、3月4日から15日まで開催される予定。

ーバル化の時代に、ますます世界から遅れをとってしまいます。

それと、固定観念を打ち破るようなメディアの役割は大きいと思います。例えば男性が「女性に対する暴力」に取り組み、自ら何か行動をとることが、ヨーロッパでは「すばらしい行動だ」と賞賛される。「女性のために行動する男性」というロールモデル、それがいいことだという文化ですね。

**有馬** 「イクメン」もそうですね。

**林** 日本でも少しずつ出てきていると思いますが、もっともっと加速していかななくてはと思います。そのためにはメディアの役割はとても大きいのではないかと思います。

**阿部** 男性はいつもリーダーになって引っ張っていくという意識を刷り込まれてきましたが、それは男性にもつらいところがあると思います。それより、女性をサポートするほうが楽しいとか、自分らしいという人はいっぱいいるはずですので、そういう役割を我々の世代の男性はやっていかなければいけないと思います。

それと、「暫定的特別措置」を明確に、明示的に打ち出すことで風景が変わる。それまでは、異様と感じなかった男性だけの会議なども、あれはちょっとおかしい、と感じる人が増えていけば、意識の変化、社会が変わることにつながると思います。

ただ、これにはものすごい時間がかかる。だから一喜一憂せず、取り組み続けていくということだと思います。

**有馬** 一進一退しながら、やはり進んでいる。いいお話ですね。

**橋本** 教育の役割も大きいと思います。学校教育だけでなく、教員養成課程、司法研修所、公務員や企業の職場の研修もあります。日本は、教育の場での取組が遅れていると思います。研修者への研修（トレーニング・オブ・トレーナーズ TOT）もあまり行われていない。男女共同参画センターがTOTでは、大きな役割が果たせます。それをもっと進めるようにすれば変わっていく可能性はあると思います。

**阿部** 女性施策は、国際と地域がこれまで数十年にわたって連携をとってきていますので、それを今後も続けていくべきだと思います。その観点から、例えば女子差別撤廃委員会の一般的勧告などをうまく政策の中に、意識的に取り入れていくようにしたらいいと思います。上手に国際的な水準を取り入れていく。その素材を国際人権諸機関は提供してくれているので、どう生かすかは現場の知恵です。

**有馬** 男女共同参画局でも、地域や企業でこうやって女性を登用しているとか、表彰制度などを行っているし、厚労省も表彰制度はありますね。そういうよい例（グッド・プラクティス）を挙げてPRしていくという方法は依然として大切ですね。

ちょうど時間ですので、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。

## (参考2)

ウィーン宣言及び行動計画（抄）  
（世界人権会議、1993年6月25日採択）

18. 女性と少女の人権は不可譲、不可欠で不可分の普遍的人権である。女性の国内、地域及び国際レベルでの政治的、市民的、経済的、社会的及び文化的な生活への完全且つ平等な参加、並びに性を理由とするあらゆる形態の差別の根絶は国際社会の優先課題である。

文化的偏見及び国際的売買に起因するものも含めて、ジェンダーに基づく暴力並びにあらゆる形態のセクシャルハラスメント及び搾取は、人間個人の尊厳及び価値と矛盾しているものであり、除去されなければならない。これは経済的及び社会的発展、教育、母性保護及び健康管理、並びに社会扶助の分野における法的措置、並びに国内行動及び国際協力を通じて達成することができる。

女性の人権は、女性に関連するあらゆる人権文書の促進を含めた国際連合人権活動の不可欠な部分となるべきである。

世界人権会議は、各国政府、機関、政府間機構及びNGOに対して、女性及び少女の人権の保護及び伸長の努力を強化することを求める。  
（社団法人自由人権協会訳による）



# 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012の概要について

## 内閣府仕事と生活の調和推進室

内閣府では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月策定、平成22年6月改定。仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）に基づき、労働界、経済界、地方公共団体等の各主体と関係省庁等と一体となり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組を推進しています。

### ◆ワーク・ライフ・バランスの実現した社会の姿

「憲章」では、誰もがやりがいを感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持つ健康で豊かな生活ができるよう、社会全体で仕事と生活の調和の実現に向けて、次のような社会を目指しています。

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

### ◆進捗状況を点検・評価

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」は、仕事と生活の調和の実現の進捗状況を点検・評価し、更なる取組推進を目的として、各主体の代表と有識者で構成された「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」及び「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」により作成しています。

本レポートでは、現状分析のほか、今後に向けた課題や重点的取組事項を提示しています。

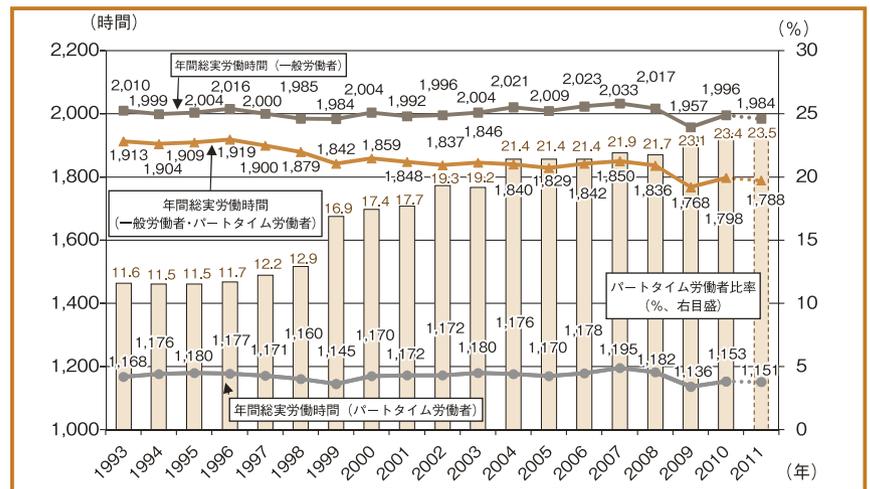
### ◆ワーク・ライフ・バランス実現の状況

ここでは、「レポート2012」より、主な最近の動きをご紹介します。

#### (1) 就労による経済的自立

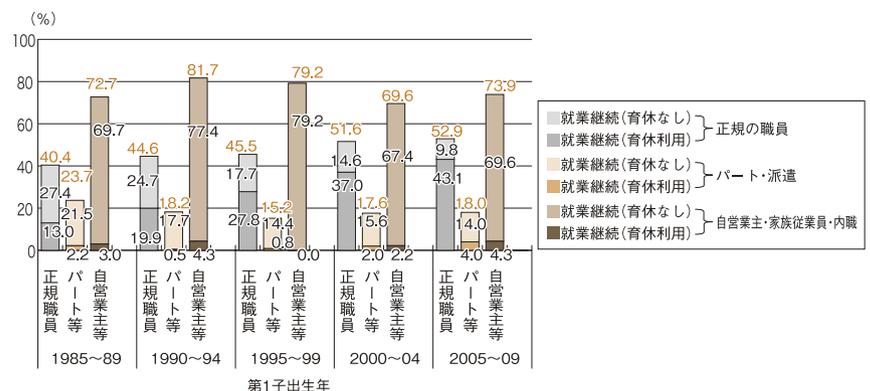
雇用者全体に占めるパート・アルバイトや契約社員など非正規雇用者の割合は

図表1 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. 年間総実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。
  4. 2011年3～4月について、岩手県、宮城県及び福島県（宮城県は5月も）の被災3県を中心に一部調査を中止している。

図表2 出産前有職者の就職継続率（職業形態別）



- (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）－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）－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

長期的に高まっています。2000年代半ば以降男性は20%近く、女性は50%を超えほぼ横ばいで推移しています。

### (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減少傾向にあります。2008年までは、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るものでした。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、2011年には、パートタイム労働者

比率が横ばいであるにもかかわらず、一般労働者とパートタイム労働者ともに減少しました（図表1）。

### (3) 多様な働き方・生き方の選択

#### 一 仕事と子育ての両立

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、正規の職員は就業継続している人の割合が増加していますが、パート・派遣は正規の職員に比べて少ない状況です（図表2）。女性が活躍できる環境整備としても、子育てに関わりたい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重要です。

#### 一 仕事と介護の両立

近年、家族の介護等を理由とする離転職者が増加傾向にあり、働く人にとって、仕事と介護の両立は新たな課題です。

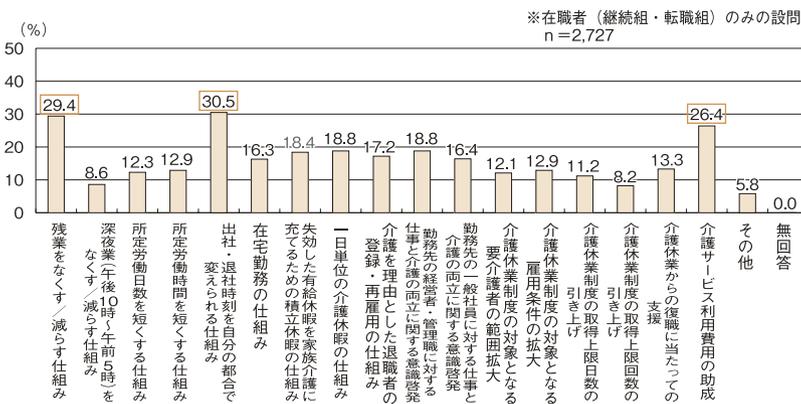
働く人が、仕事と介護を両立する上で必要な支援として勤務先に望むことは、「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」（30.5%）や「残業をなくす／減らす仕組み」（29.4%）といった勤務時間に関する配慮が多く（図表3）、地域や社会に対しては、「介護に関する情報の普及啓発」（48.0%）や「緊急時に対応できる介護サービスの利用」（44.7%）が多いです。（図表4）

今後、介護休業等の多様で柔軟な働き方を可能にするための環境整備や、社会全体で高齢者介護を支える仕組みづくりのほか、働きながら介護に従事する人が、地域において、介護保険制度等仕事と介護の両立に必要な知識・情報等を得られるよう国、地方公共団体等の取組を推進していくことが必要です。

詳しくは内閣府ホームページ。

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-12/index.html>

図表3 仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援（複数回答）

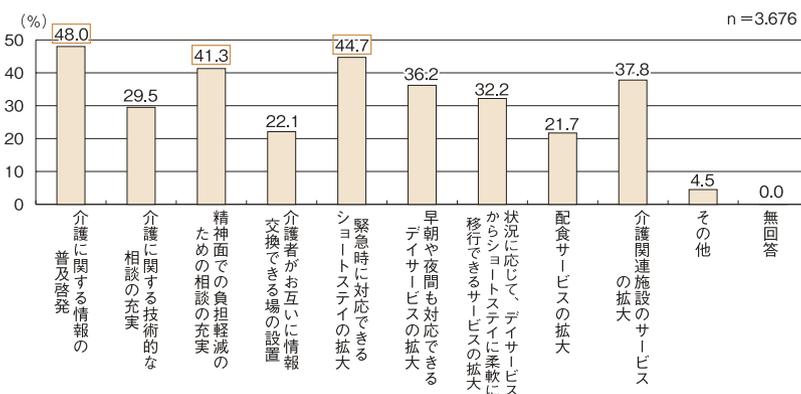


備考：みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書（平成22年3月）より作成。

(注) 本調査では対象者（n=3,676）を以下の3Gに分類している。

- ① 当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者「在職者G（継続組）」(n=1,803)
- ② 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者「在職者G（転職組）」(n=924)
- ③ 当該家族の介護をきっかけとして概ね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者「離職者G」(n=949)

図表4 仕事と介護の両立促進のために必要な地域や社会による支援（複数回答）



備考：みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書（平成22年3月）より作成。



「女性の活躍促進による経済活性化」  
行動計画等の課題に係る検討報告  
～女性の活躍状況の資本市場における  
「見える化」に関する検討会報告～  
内閣府男女共同参画局調査課

## 1. はじめに

女性の活躍促進に向け、政府が重点的に取り組むべき課題を関係閣僚がまとめた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画（働く「なでしこ」大作戦）に盛り込まれた内容を受けて内閣府は、「女性の活躍状況の資本市場における『見える化』に関する検討会」を開催し、この度報告を取りまとめましたので、そのポイントをご紹介します。

## 2. 女性の活躍促進に取り組む意義

報告書ではまず女性活躍の意義について、生産年齢人口の減少を補うという量的な意義だけでなく、新しい発想によりイノベーションが促され経済が活性化するなど質的な効果も期待できるという社会全体のメリットに加え、各企業にとっても様々な市場への適応力や優秀な人材の確保、リスク耐性が高まるメリット等が考えられると指摘しています。

## 3. 資本市場で女性の活躍状況を「見える化」する意義

女性の活躍を通じた企業価値の向上は「見えない価値」の一部と考えられ、情報開示が重要であると述べられました。女性が活躍できる人事戦略やマネジメントが中長期的な企業価値に大きな影響を与え得るとの見方を背景に経営情報の一部として評価される場面が増えていること、また女性の活躍に積極的に取り組む企業が資本市場で評価され資金調達が容易になるなど、経済的便益がもたらされる仕組みを作る上からも重要であると指摘されました。

## 4. 資本市場で「見える化」するための具体策

「見える化」の手段として、働く「なでしこ」大作戦では有価証券報告書、証券取引所のガイドライン、IR資料などが例示として挙げていました。

検討会では、企業による任意の開示を一層進めていくことの重要性やそのための積極的な取組を進めていくことに幅広い合意がなされた一方、有価証券報告書における情報開示については積極・慎重のそれぞれの立場から様々な意見が述べられました。開示を求める意見が多く出される一方、企業の実務への影響を懸念する強い反対意見があり、これら企業に一律の開示を求める方法について一定の結論を得るには至りませんでした。

今回合意された具体的な取組は以下の内容です。

- 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書（\*）」において、役員への女性登用の状況に関する情報の開示が促されるよう、「記載要領」（ガイドライン）の見直しを金融商品取引所に要請。企業にも積極的な開示を働きかける
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書等における女性の活躍状況に関する情報を開示している企業数、開示の内容等を整理・公表する
- 東京証券取引所の「テーマ銘柄」の一環として、経済産業省も参加する形で「女性の活躍」に着目して企業を選定・公表する 等

## 5. おわりに

今後、企業による任意開示の広がりや投資家側のニーズ等も見極めながら、今回のとりまとめを1つの出発点として、様々な機会に、様々な関係者によって、議論が深められていくことへの期待が示されています。

内閣府としては、今回合意された取組について、投資家や企業等への働きかけや進捗状況の把握・整理・公表を進めるとともに、幅広い理解が広まるよう多方面への働きかけを図っていきます。

\* 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」とは、証券取引所が企業に作成を求め、公表している報告書。

\* 議論の詳細や報告の内容はHPをご覧ください。

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



## 監視専門調査会「第3次男女共同参画基本計画の実施状況についての意見(防災・復興における男女共同参画の推進)」について 内閣府男女共同参画局調査課

男女共同参画会議監視専門調査会では、平成24年9月から、防災・復興における男女共同参画の推進に関する施策を監視してきました。同年12月、これらの施策の実施状況に関する意見を取りまとめましたので、ポイントをご紹介します。

### 1. 基本的な考え方

- 災害時に男女共同参画の視点から対応するためには、平時からの取組が必要
- 防災・復興において欠くべからざる主体的な担い手として女性を認識することが必要
- 防災・復興に生活者の多様な意見を反映することが必要
- 東日本大震災での様々な経験等を踏まえ、今後の災害対応において、男女共同参画の視点があらゆる場面で取り入れられることを強く期待

### 2. 防災・復興に係る政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大

- 国の防災・復興に関する各種会議の構成員についての女性の参画拡大
- 地方防災会議等への女性の参画拡大と地域防災計画等への男女共同参画の視点の反映について、地方公共団体への働きかけとその状況のフォローアップ
- 防災・復興関連部局職員の男女比率を庁内全体のそれに近づけるための取組
- 災害対応に当たることのできる女性の確保・能力発揮促進のための取組

### 3. 防災・復興に係る男女共同参画の視点の導入等

- 次期男女共同参画基本計画の策定における、防災・復興分野の内容の充実等を念頭に置いた検討
- 地方公共団体の男女共同参画計画における防災・復興関連施策の位置づけ等に関する状況の調査の実施
- 内閣府が作成する「男女共同参画の視

点からの震災対応マニュアル(仮称)」について、関係者の意見を広く取り入れた内容の検討、関係団体等への周知

- 男女共同参画センター等が災害時にその有する機能強化を促す観点からの職員研修、地域における女性リーダーの人材育成研修等の支援、関係機関相互のネットワーク構築のための支援
- 国の定める指針等に、避難所運営に女性を含む多様な主体の視点を反映させるための対策の盛り込み
- 災害時に福祉避難所等において24時間体制での要援護者への対応を可能にするための全国的支援ネットワークの構築に向けた取組

### 4. 被災者支援・復興の局面における男女共同参画の推進

- 被災地における女性の雇用機会確保、起業活動への支援の継続的实施
- 各種復興施策の実施に際して、女性を含む多様な住民の視点を反映させるための地方公共団体に対する要請
- 地元を遠く離れて母子で避難している世帯に対する男女共同参画の観点からの支援策の検討
- 被災者に対する相談事業の継続的实施
- 被災者から男女共同参画に関連する相談を受けた際の対応方法の支援関係者への周知、好事例の紹介
- 復興プロセスにおいて収集・作成している各種データの男女別の整備
- 世帯の構成員ごとに意識を把握するための調査・集計方法の工夫

### 5. 国際的な防災協力における男女共同参画

- 防災と男女共同参画の分野における国際的リーダーシップの発揮 など
- ※ 意見の詳細はHPをご覧ください。

[http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kansi\\_senmon/index.html](http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kansi_senmon/index.html)



## 基本問題・影響調査専門調査会 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画等の課題に係る 議論の取りまとめ

### 内閣府男女共同参画局推進課

## 1. はじめに

平成24年6月に取りまとめた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画において検討することとされたポジティブ・アクションに係る課題等について、主に法制的な観点から調査検討を行うため、本年9月に男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会の下に女性の活躍促進ワーキング・グループを設置し、検討を行い、12月12日に開催した基本問題・影響調査専門調査会において、議論の取りまとめを行いました。

## 2. 総論

- ポジティブ・アクションを実施することは実質的な意味での「機会の平等」を目指した合理的な区別であり、むしろ憲法第14条に定める平等原則に沿うものである。
- ポジティブ・アクションが合理的であるためには、①男女間で事実上の格差が存在すること、②採られる手法が目的に照らして均衡のとれたものであることが必要である。

## 3. 各論

### (1) 行政分野

- 採用の場面では、第3次男女共同参画基本計画の目標に近づいていることから、法令でクオータ制の実施を義務付けることは難しいものの、登用の場面では、管理職に占める女性の割合が低く、ポジティブ・アクションをより強化する必要がある。
- 採用・登用におけるゴール・アンド・タイムテーブル方式を強化する方策として、一定の割合の女性を確保した府省に対し、定員や予算をインセンティブとして付与することは、個人への不利益はなく、原則として許容される。

### (2) 雇用等の分野

- 法令で企業の管理職や取締役にクオー

タ制を義務付けることについては、憲法上の平等原則や経済的自由権との関係で慎重な検討を要する。

- ポジティブ・アクションをさらに進めるため、企業における男女の採用・登用状況などを開示する「見える化」を促進することなどが考えられる。

### (3) 女性の活躍を支援するための事業等 (補助金) 分野

- 奨励的補助金(※1)において、男女間で事実上の格差が存在する場合に、当該補助金の執行に際してポジティブ・アクションを講じて男女間の格差の縮小・解消に努めたとしても、憲法の平等原則に反することはない。
- 奨励的補助金にポジティブ・アクションを導入する際は、一定の基準(※2)に照らして判断する。

### (4) 公共調達分野

- 地方公共団体における競争参加資格に男女共同参画等の項目を設定するなどの取組がさらに促進されるよう、地方公共団体に取組を要請すべきである。また、独立行政法人においても公共調達における取組を進める必要がある。
- 地方公共団体では地域住民の利益を最大にするために必要な政策として優先調達等の措置を導入している例もあることから、国においても企業における男女共同参画等への積極的な取組を促す観点から、引き続き新たな立法措置を含めた検討が必要である。
- 今後の課題は、社会的なコンセンサスが得られるような「男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業」の基準づくり。あわせて、大企業から適用するか、基準は業種毎に異なるものにするかなどの様々な整理が必要である。

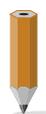
※1 国が補助することを義務付けられている補助金である「義務的補助金」以外の補助金。なお、「義務的補助金」、「奨励的補助金」ともに法令上の定義ではなく、講学上、便宜上の一つの整理にすぎない。

※2 ①政策目的が合理的であるか、②目的を達成するために有効かどうか、③ポジティブ・アクションの対象とならない申請者との公平がどの程度害されるか

(参考)

※ 議論の取りまとめの詳細はHPをご覧ください。

[http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kihon/kihon\\_eikyou/jyosei\\_koudouhtml](http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kihon/kihon_eikyou/jyosei_koudouhtml)



## 男性にとっての男女共同参画シンポジウム inとっとり 「男と女の家庭内パワーバランス Before After ～役割分担の秘訣大公開!」 内閣府男女共同参画局推進課

平成24年12月1日(土)、鳥取県米子市にて開催された「ファザーリング全国フォーラムinとっとり」の分科会として、男性にとっての男女共同参画シンポジウムを実施しました。

### ○コーディネーター

萩原 なつ子氏 (立教大学大学院 21世紀社会デザイン研究科・社会学部教授)

### ○パネリスト

浜田 敬子氏 (AERA副編集長)  
安藤 哲也氏 (NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー)



萩原 なつ子氏



浜田 敬子氏



安藤 哲也氏

『男女が家庭での役割を上手に分かち合えれば、どんな生活が実現するでしょう?その実現を妨げているのは何か?どうすれば実現できるのか?』という内容でパネルディスカッションを行いました。  
※近日中にホームページ公開予定

### ○「妻が働くこと」について、どう考えるか

以下のデータ(※)に基づいて議論

- 「妻にはできるだけ稼いでもらいたい」と回答した男性は全体の2割弱であり、妻が働くことに期待しない傾向がみられる。
- 特に既婚者においては、年代が高くなるほど肯定する者が減少する。
- 一方、女性では「自分もできるだけ稼ぎたい」との回答が多く、全体の5割弱。

**浜田氏**：「イクメンはモテない」という企画では、好きになる男性はガラガラした肉食系が多い。家事や育児の分担を求めながら「仕事でバリバリやる男性が素敵」と言う女性にも自己矛盾があると思う。

**萩原氏**：自分は38で独り立ちしたが、女性の経済的な自立も大事だと思う。

**安藤氏**：男性には、家長として家庭を養うという「大黒柱意識」がある。自分はむしろ、妻に外で稼いで欲しいので、働く妻の愚痴を家で聞いて、「ママ凄いな。僕はそんな仕事できないよ。」などと言う。妻はニコニコして会社に行く。

**全員**：男性の打出しは、肉食・草食ではなくその中間、例えば外見は草食で中身は肉食の「ロールキャベツ系」、あるいはその逆の「アスパラ肉巻系」などがないのではないか。

### ○ライフステージ・経験により、男性の意識が変化するケース

男性の「大事なことは男性が決め、妻

や恋人には自分の意見に従ってもらいたい」という意識が変化したケースについて、以下の事例(※)に基づいて議論

- 妻は専業主婦だが、子育てに疲れた状態を通じて、家事もシェアし、助け合いを大切にするようになった。ライフステージにより、妻に従ってほしいという考え方も変化するのでは。(30歳代・既婚)
- 当初「妻に従ってもらいたい」と意識したが、数十年の様々な経験から、仲良くやるには、そうした意識は阻害要因となると学んだ。現在「妻に従ってほしい」という意識は、ほとんどない。(50歳代・既婚)

**安藤氏**：年配で育児に目覚めた男性(イクジイ)に聞くと、家庭や健康の危機に直面するなど、厳しい人生経験をした時に、価値観が変わることがある。

**浜田氏**：女性が気付くことも必要だ。私の夫は「今日は早く帰った」と夜の8時に帰ってきた。「これからご飯作る」と言うが、子どもはもう寝ている。「その時間に帰って何がご飯だ!」と怒った。夫にすれば、良かれと思ったことが通じなかった。本当は、育児のスケジュール、寝かしつける時間を教えればよかった。

**安藤氏**：情報を開示することが有効なこともある。男性は、実はすべてを知りたがっているのでは、全体とゴールを見せてあげることで上手くいくこともある。

**萩原氏**：「家庭内情報開示」が重要ということで、よろしくお願ひしたい。

※「男性にとっての男女共同参画に関する意識調査」(2012年 内閣府)

[http://www.gender.go.jp/research/dansei\\_ishiki/index.html](http://www.gender.go.jp/research/dansei_ishiki/index.html)

# 地域戦略としてのダイバーシティ⑩ 多面性の活かし方Part5

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

## 性別役割分業への郷愁は間違い

先日、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に、賛成51.6%、反対45.1%という内閣府の調査結果が話題になった。調査を始めた1992年から前回まで一貫して賛成が減ってきたのに、今回初めて反転したからだ。

男女共同参画業界(?)の仲間から、驚きと嘆きの声を多数耳にしたが、筆者は社会システムの転換に伴う摩擦の表れだと思う。すなわち、実態として女性の社会進出は進んでいるものの、依然として女性は活躍しにくい社会・職場風土や家事・育児を一緒にやらない夫が多いため、アンチテーゼとしての性別役割分業に郷愁を覚える心理が働いているのではないかと推察する(注1)。

ところで、昨年から我が国は、女性ももっと活躍しやすい社会にするために、『働くなでしこ大作戦』を実施している。一方で、我が国の失業率は4.1%(2012年11月)となっており、2%台で推移していた1980年代~1990年代半ばまでの状況と比べると、時系列で増加傾向にある。特に、15~24歳の若年失業率は8%強となっており、全世代の倍近い高水準だ。

このため、しばしば「若者、特に男性の雇用の機会さえ減っている中で、今後、就労継続する女性が増えていくと、さらに男性の雇用環境は悪化するのではないかと懸念する声もある。しかし、これはマクロでみた雇用環境に対する、間違った認識だ。

## 「平等」から「公正」へ

近年、債務危機による景気減速が進んでいる欧州でも、例えばノルウェーやス

イスといった国々では、女性の雇用者割合が高く、なおかつ低い失業率を維持しつつ、経済的にも好況が続いている。一人当たりGDPの上位国では、男女共に就業率が高く、失業率が低い点が特徴的だ(注2)。

日本企業の人事労務管理では、『平等』の規範が強い。すなわち、子育て中の社員や介護しながら働く社員を支援すると、子どもがいない社員や介護をしていない社員に対して不平等になる、ということに気を配る。一方で、仕事の成果に大きな差があっても、一定の年齢になるまでは、横並びで昇進昇格させて、差をつけない。ましてや解雇なんてと消極的だ。一方で、社員も解雇されまい、と同僚と過重労働を競い合ったり、パワハラ上司の暴言を我慢して忍んでいる。その結果、多くの企業では、離職・退職に至る場合、ワーク要因よりもライフ要因の方が強い(拙稿、平成24年1月号)。

今後は、欧州企業のように、『公正』の規範、すなわち「当人の責任とは言い難いライフ要因で離職せざるをえない就労環境は公正とは言えない。したがって、公正な競争ができるように保育環境も就労環境も整備する。一方で、ワーク面で成果が乏しく離職に至るのはある意味で、自己責任の面があるので、いたしかたない。その代わりに、別の会社に雇用されるように、失業者の職業訓練に注力する」という考え方を、国も企業も取り入れていくべきではないか(注3)。

ちなみに、筆者は最初の転職時に失業も体験した。その間、共働きの妻に養ってもらい、「共働きこそ、最大の失業保険だ」と実感している(注4)。ミクロでみても、性別役割分業は間違いだと思ふ。

注1: いろいろな属性の人たちにヒアリングをすると、以下のような傾向がある。

未婚無職女性: 「主婦になれたら、就活しなくてもいいからラクそう」と憧れ。

未婚無職男性: 「働く女性のせいで、自分は職を得られない」と八つ当たり。

未婚就労女性: 「まだまだ働く女性は男性と比べて不利で、気苦労が多いし、先行きの見通しも暗い。主婦になりたいわ」と羨望。

未婚就労男性: 「賃金は将来も上がりそうにない。最近、女性を中心に、非正規労働者が増えたから、労働力の価格破壊が起きているのではないか。かつてのように、男性だけが働くようになれば、希少価値が高まるので、賃金カーブは右肩上がりになるはず」と誤解。

既婚就労女性: 「夫はまったく家事・育児をやらないから、私は三重苦。これだったら、主婦の方がまし」と夫への不満を転嫁。

既婚就労男性(共働き): 「妻も社会の風潮も『イクメンでいいよね♡』なんて言って、俺に家事・育児をさせようとしているが、深夜遅くまで働いているのに、できるわけないだろう。三丁目の夕日の時代はよかったなあ」と郷愁。

既婚就労男性(片働き)および主婦: 「自分たちの既得権を奪おうとする動きはげしからん。日本社会には片働きが合っているのだ」と既得権に固執。

注2: 一人当たりGDP世界1位のノルウェーは、男性就業率は3位、女性就業率は1位。また、同世界2位のスイスは、男性就業率は1位、女性就業率は3位だ。

注3: 失業率は3.0%(2012年9月)のノルウェーでは、残業は7日間あたり10時間を超えてはならず、残業に対する賃金は最低40%の割り増しだ。こうした就労環境を背景に、ノルウェーは、2010年、11年と2年連続で母親が最も子育てしやすい国の第1位だ(Save the children [Mother Index Ranking])。ちなみに、日本は先進国中最下位の28位(2011年)。

また、失業率3.4%(2012年10月)のスイスでは、手厚い失業保険や雇用契約に関する法規制が緩く、雇用も解雇も容易な労働市場を生みだしている。

その一方で、『職業実習制』と呼ばれる質の高い職業訓練システムが求職層のみならず、即戦力を求める企業にとっても相互にメリットが出る好循環になっている。

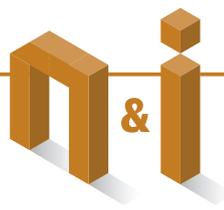
注4: 失業中に、悪友から「おまえ、ヒマだろう」と聞かれ、「ヒモじゃない!」と言い返したことがある。ヒモではないが、ヒモジクもならなかったのは妻のおかげだと今も感謝している。

一方で、結婚して妻が仕事を辞めると、「寿退社」とか「これからは内助の功ね」と言われるのに、夫が仕事を辞めると「ヒマだろう」とか「ヒモと見られているのではないかと疑心暗鬼になってしまう、男性の生きづらさを痛感した次第だ。



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『「企業参加型子育て支援サービスに関する調査研究」研究会』委員長、『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)』選考委員会委員、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』『政策評価に関する有識者会議』委員等の公職を歴任。

Atsumi Naoki



## [ News &amp; Information ]

## 1 News 内閣府

## 男女共同参画フォーラム2012 inえひめを開催



昨年10月25日、松山市において、愛媛県と共催で「男女共同参画フォーラム2012 in えひめ」を開催しました。

主催者挨拶、内閣府から男女共同参画の現状等について報告した後、國井秀子氏（リコーITソリューションズ(株)取締役会長執行役員）が「経営戦略としての女性活躍推進」と題して講演し、経営戦略としてトップダウンによる女性登用の重要性を説き、「女性は経済を成長させる使命感を持って欲しい。」とアドバイスされていました。

また、パネルディスカッションでは、桐木陽子氏（松山東雲短期大学教授）のコーディネートのもと、國井秀子氏（基調講演講師）、北福隆文氏（(株)エス・ピー・シーマーケティング地域活性化事業部長）、和泉智子氏（愛媛トヨタ自動車(株)店舗支援グループ係長）の3名のパネリストが「男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの実現」と題して、自身の体験や会社などでの取り組み等についてユーモアを交えながらのトークで来場者を魅了していました。

その他、リフレッシュタイムには来場者とともに「今治タオル体操」を行うなど盛りだくさんの内容で、会場全体で一体感を感じられるフォーラムでした。

## 2 News 内閣府

## 男女共同参画フォーラム in神奈川を開催



昨年11月10日、藤沢市の県立かながわ女性センターにおいて、神奈川県と共催で「男女共同参画フォーラム in 神奈川」を開催しました。

主催者挨拶、内閣府から男女共同参画の現状等について報告した後、松岡紀雄氏（神奈川大学名誉教授）による基調講演「男女のライフスタイルと経済」と、パネルディスカッション「これからの“安心”のかたち～経済・地域・家庭のグッドバランスがもたらす効果～」を行いました。

パネルディスカッションでは、大海篤子氏（東京都市大学講師）の進行のもと、青野慶久氏（サイボウズ株式会社代表取締役社長）、田中俊之氏（学習院大学等講師）、横田響子氏（株式会社コラボラボ代表取締役）に加え、基調講演でお話くださった松岡氏にもご参加いただき、4名のパネリストにご登壇いただきました。パネルディスカッションでは、働きやすい職場づくりやワークライフバランスの取組事例に加え、性別役割分担意識や、男性から見た男女共同参画などについてお話いただき、男女共同参画社会の実現が女性だけの問題ではなく、男性にとっても大切であることを再確認しました。

## 3 News 復興庁

## 男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～の公表



「東日本大震災からの復興の基本方針」（平成23年7月29日東日本大震災復興対策本部決定）の基本的な考え方では、「復興のあらゆる場・組織に女性の参画を促進する」「子ども・障害者等あらゆる人々が住みやすい共生社会を実現する」としており、多様な生き方を尊重し、全ての人がある場面で活躍できる男女共同参画社会の実現に向け、復興に当たっても、男女共同参画の視点が必要です。

復興庁男女共同参画班では、自治体や各地で活躍する方々の参考となるよう、まちづくり、仕事、暮らし等の分野に関し、女性が活躍している事例や被災地の女性を支援している事例等を収集しています。今般、第一弾として、「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」を取りまとめ、平成24年11月5日に公表しました。

今後も、引き続き事例を収集し、公表していく予定です。詳細は、HPをご覧ください。

<http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat10/sub-cat10-2/>

## 4 Info 内閣府

## シンポジウム「女性は、もっと活躍できる！～「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles)を手がかりに～」

主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、UN Women日本国内委員会

2月15日（金）14時～ 東京・女性就業支援センター

- ・対談「国連グローバル・コンパクト」「女性のエンパワーメント原則」の視点から
- ・パネルディスカッション

参加費無料、詳しくは<http://www.unwomen-nc.jp/> から。

## 5 Info 内閣府

## シンポジウム「大震災から2年、被災地の女性は今」

主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、日本青年団協議会

3月1日（金）13時～ 東京・日本青年館

- ・基調講演「避難所・仮設住宅で暮らしの現状、そしてこれから」
- ・パネルディスカッション

参加費無料、申込は電子メールで（[shakai\\_josei@dan.or.jp](mailto:shakai_josei@dan.or.jp)）詳しくは<http://www.dan.or.jp/>から。

## [ News &amp; Information ]

## 6 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：男女共同参画を推進する、特に、女性が様々な分野で活躍することにより、日本が元気になることが伝わるようなキャッチフレーズ

資格：不問。応募作品は、未発表の自作のもの。

方法：2月28日（木）までに、男女共同参画局HPの募集ページの「応募フォーム」に、キャッチフレーズ（1通につき1作品）・住所・氏名・年齢・性別・電話番号等を記入の上、応募ください。

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

ジティブ・アクションや、仕事と育児・介護との両立支援に取り組み、「わが社こそは」と思われる企業の皆さまの積極的なご応募をお待ちしています。

## 【応募方法】

応募は、郵送、FAX等で受け付けています。郵送、FAXの場合は、応募用紙に必要事項を記入の上、都道府県労働局まで。応募用紙は都道府県労働局で配付するほか、厚生労働省HPにも掲載しています。詳しくは、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200002r4zt.html>をご覧ください。応募締め切りは平成25年3月31日です（※当日消印有効）。

【問い合わせ先】 都道府県労働局雇用均等室

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

## 7 Info 文部科学省

## 100人男子会！男子学生のための男女共同参画ワールド・カフェ



（写真はイメージです）

文部科学省では「男女共同参画」を男性の視点から捉えることで「男性にとっての男女共同参画」の意義を理解し、自身の「生き方」「働き方」等、多様な選択を学ぶ機会を提供することを目的に、

男子学生を対象としたワールド・カフェを開催します。

【日時】 平成25年2月26日（火）13：30～17：30（12：30開場）

【会場】 文部科学省東館3階講堂（東京都千代田区霞が関）

【対象】 男子大学生（学部在籍する男性） 【定員】 100名

【ゲストコメンテーター】 萩原なつ子（立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授）・安藤哲也（NPO法人フェザーリング・ジャパン副代表理事） 【ファシリテーター】 古瀬正也（古瀬ワークショップデザイン事務所代表）・小川直也（立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科）

【申込方法】 氏名（ふりがな）、所属（大学、学部、学年）年齢、住所、電話番号、を明記のうえ、下記までお申込みください。※参加費無料

メール：[dan-cafe@mext.go.jp](mailto:dan-cafe@mext.go.jp)、FAX：03-6734-3719

【問い合わせ先】 03-6734-2654（男女共同参画学習課）

## 9 Info 厚生労働省

## ポジティブ・アクション「見える化」シンポジウムを開催します

厚生労働省では、企業における女性の能力発揮を促進するための取組（ポジティブ・アクション）を推進するため、「ポジティブ・アクション「見える化」シンポジウム」を2月に開催します。本シンポジウムでは、有識者の基調講演や企業の取組事例の紹介とともに、各企業における女性の就業継続や管理職登用の状況について業界内での位置づけを把握できる「業種別「見える化」支援ツール」を活用したポジティブ・アクションの進め方についてご紹介する予定です。

下記サイトの応募フォームからお申込みいただけます。多くの皆様のご参加をお待ちしております。

## 【開催日時】

東京会場 2月28日（木）13：30～16：30

女性就業支援センター

大阪会場 2月25日（月）13：30～16：30

北浜フォーラム

参加費は無料です。

## 【申込先】

<https://www.positiveaction.jp/sympo201302/form.php>

## 【問い合わせ先】

株式会社三菱総合研究所（[pa-web@mri.co.jp](mailto:pa-web@mri.co.jp)）

## 8 Info 厚生労働省

## 平成25年度「均等・両立推進企業表彰」候補企業を募集中！

厚生労働省では、女性の能力発揮を促進するための取組（ポジティブ・アクション）を推進している企業や、仕事と育児・介護との両立支援のための取組を推進している企業を、毎年表彰しています。受賞した企業は、男女を問わず、従業員が職業生活の全期間を通じて能力を存分に発揮できる職場であることを世間に広くアピールでき、優秀な人材を集められるなどの効果が期待できます。

現在、平成25年度の表彰候補企業を公募しています。ポ

## 10 Info 経済産業省

## ダイバーシティ経営企業100選表彰式

日時：平成25年3月22日（金）13：30～16：30

場所：飯野ホール（千代田区内幸町2-1-1飯野ビル4階）

プログラム：Ⅰ部 表彰企業紹介

Ⅱ部 パネルディスカッション（テーマ ダイバーシティ経営企業100選の活用策）

女性等多様な人材を活用して、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を選定し、表彰します。

詳細は、<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen.html>をご覧ください。

## 男女共同参画センターだより

News From Center

### 鳥根県立男女共同参画センター

財団法人しまね女性センター  
愛称：あすてらす

鳥根県立男女共同参画センター「あすてらす」は、平成11年4月に「鳥根県立女性総合センター」として開館し、その後、平成14年4月に鳥根県における男女共同参画の推進の拠点施設として現名称に改称しています。

愛称である「あすてらす」は明日を照らし、私たち（英語でアス）を照らすみんなの活動の場（テラス）という思いを込めてつけられたものです。

当センターでは、学習研修、啓発広報、調査研究、相談、交流など様々な事業を展開

し、多面的な観点から男女共同参画の推進を図っています。特に、東西に細長く、中山間地域を多く抱え、離島も有しているという県土の特性に配慮し、市町村や鳥根県男女共同参画サポーター（男女共同参画推進員）等と連携して、地域に出かけて講座やセミナーを数多く実施しています。

平成21年度からは男女共同参画に関わる機会が少なかった男性や若者にも関心を持ってもらうために、男

性を対象とした生活自立支援セミナー（平成24年度からは「ブラッシュアップセミナー」としてリニューアル）や職場で学ぶライフマネジメント講座、大学生を対象としたライフデザイン支援講座、中学生・高校生を対象としたデートDV防止講座等に力を入れています。

啓発広報事業では、啓発誌の発行や啓発パネルの貸出の外に、男女共同参画川柳の応募作品を使った



よみかたり教室  
「おやじの絵本読み語り」

「男女共同参画かるた」を作り、地域での普及・啓発活動に活用しています。

また、鳥根県男女共同参画推進月間である6月には、毎年「あすてらすフェスティバル」を開催し、男女共同参画社会の実現に向けた機運醸成を図るとともに、県民のみなさんの日頃の活動の成果を発表する場として、また、交流の場として楽しんでいただいています。

今後も、あらゆる分野での男女共同参画を推進し、男女がともに支え合うための社会の形成を図るために取り組んでまいります。

## 編集後記

平成24年12月26日第2次安倍内閣が発足し、男女共同参画担当の大臣に森まさこ議員（参）、副大臣に伊達忠一議員（参）、大臣政務官に亀岡偉民議員（衆）が就任されました。

女性が様々な分野で活躍することにより、日本が元気になることが伝わるようなキャッチフレーズを募集しています。

キャッチフレーズは、多くの方々が男女共同参画社会の推進に関心を持ち実践してもらえるように、男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）のポスターなどに使わせていただきます。

今年で13回目となり、去年は、授業等で考えてくださったと思われる多くのメールや葉書もあり、2,921点の応募がありました。集計する大変さはありませんでしたが、それ以上に多くの方からいただいた喜びがありました。

今年も、同様な思いができるように、みなさんからの素晴らしいキャッチフレーズが沢山集まることを願っています。

（編集デスク K.K）

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」2月号

[www.gender.go.jp](http://www.gender.go.jp)

第54号●2013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

## 今こそ見せよう！農山漁村の底力



**日時** 平成25年3月7日(木)  
10:00~16:00

**場所** 台東区立浅草公会堂

参加費：1,000円

※どなたでも参加して頂けます。男性の方もぜひご参加ください。

**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。

- 主催：全国女性農業委員ネットワーク／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、公益社団法人国際農業者交流協会、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、公益社団法人大日本農会、エスケー石鹸株式会社
- 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)