

共同参画



内閣府

Special Feature

特集／国立大学における男女共同参画の取組

Special Interview

スペシャル・インタビュー／松本 正之
(日本放送協会会長)



主な予定

Schedule

1月11日	シンポジウム「女子中高生の医理系進路選択支援～医理系の研究って、すごくおもしろい！～」(奈良県奈良市)
1月22日	シンポジウム「企業×女性起業家×学生の出会いの場の創出 - WEPs (女性のエンパワーメント原則) の実現に向けて-」(東京都渋谷区)
2月2日	シンポジウム「理系の仕事～いつか未来を創るあなたへ～」(福島県福島市)
2月12日	シンポジウム「女性技術者登用による産業競争力強化を目指して」(東京都千代田区)
2月15日	男女共同参画宣言都市奨励事業 (山梨県甲府市)
3月1日～8日	女性の健康週間 (主唱：厚生労働省、(社)日本産婦人科医会、(社)日本産科婦人科学会)
3月8日	国際女性の日
3月8日	男女共同参画宣言都市奨励事業 (石川県金沢市)
3月10日	農山漁村女性の日 (主唱：農林水産省)

年頭ごあいさつ

New Year Greeting

内閣官房長官
菅 義偉



Suga Yoshihide

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

昨年、安倍内閣は我が国として初めて女性の活躍を成長戦略の中核として位置付け、「日本再興戦略」に具体的施策を盛り込みました。9月の安倍総理の国連演説により、日本の取組に国際社会からも大きな期待が寄せられています。

本年は「女性が輝く社会」に向けて目に見える成果を示す年にしてまいります。政府目標である「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度」の達成に、政府が率先して取り組みます。既に、内閣総理大臣秘書官を始め政府の要職に女性を登用し、平成27年度に女性国家公務員の採用比率を30%以上とすることについて、各府省に指示しています。また、私が議長を務める男女共同参画会議において、こうした女性の活躍の促進に加え、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性に対する暴力の根絶に向けた取組など、各分野の進捗状況を総点検します。

本年も皆様の御支援・御協力をお願いするとともに、各方面における皆様のますますの御活躍を祈念し、新年の挨拶といたします。

目次

Contents

特集

国立大学における 男女共同参画の取組

Page 02

連載

その1 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組事例⑥／
「母と子の防災・減災ハンドブック」【地域版】の作成（兵庫県）

Page 07

スペシャル・インタビュー

メディアトップインタビューシリーズ①／
男女共同参画は日本の将来をつくるとても大切な課題。
乗り越えられるかどうかで、日本は変わる。／
松本 正之 日本放送協会会長

Page 08

行政施策トピックス

平成24年版働く女性の実情
「仕事と介護の両立～離職せず働き続けるために」

Page 12

連載

その2 男女共同参画は、日本の希望⑨ 専業主婦がいることを前提とした雇用慣行／
山田 昌弘（中央大学教授）

Page 14

ニュース&インフォメーション

「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」について 他

Page 15

編集後記特別編

森大臣への表敬訪問



国立大学における 男女共同参画の取組

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

男性も女性も全ての個人が社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画する機会が確保され、その能力・個性を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するための基礎として、男女がそれぞれの生き方、能力、適性を考え、人生の各段階において主体的に多様な選択を行う能力・態度を身につけることができるよう、教育・学習の果たす役割は極めて重要です。国立七大学の学長による「男女共同参画に係る共同宣言」（平成20年10月）においても、国籍・人種・性別・年齢等を超えた多様で優秀な人材の参画と活躍が必要とされる21世紀において、国際化と共に男女共同参画の推進が不可欠であると明記されています。

一方で、我が国における女性の社会への参画は未だ低調であり、女性の能力が高いにもかかわらず、その能力を発揮する機会の不足が大きな

課題となっています。

大学における男女共同参画の状況についても、女性教員の割合は年々増加傾向にあるものの、依然低い水準となっています（図）。

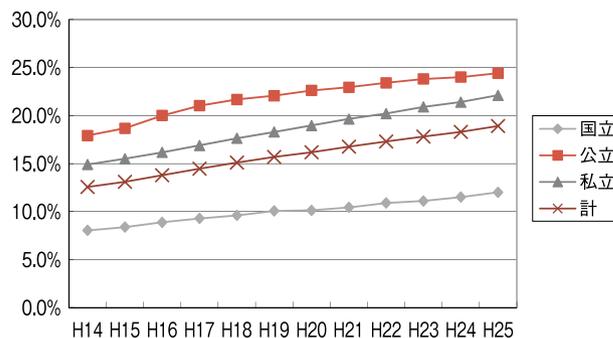
また、各大学の女性教員の採用については、各大学の権限に基づき、自主的・自律的な人事の一環として行われるものですが、政府が定める「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標を踏まえ、平成22年12月に策定された第3次男女共同参画基本計画において、「大学の教授等に占める女性の割合」を平成32年までに30%とする成果目

標が掲げられています。

これらの状況を踏まえ、文部科学省においては、大学評価等を通じて、各大学の積極的な取組を促すとともに、女性研究者支援施策の推進などにより、大学における男女共同参画の取組の促進を図っています。

今回は、平成24年度国立大学法人の業務実績評価において評価されている取組の中から4校の事例を紹介します。

（図）「大学における女性教員の割合」（本務者・講師以上）
（学校基本調査より。平成25年は速報値）



岩手の“大地”と“ひと”とともに —地域連携で推進する男女共同参画

国立大学法人岩手大学
男女共同参画推進室

学びやすく、働きやすい大学をめざして

岩手大学では、平成20年、男女共同参画推進室を設置、翌年には「岩手大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）」を公表して、取組を進めてきました。学長宣言は「岩手の“大地”と“ひと”とともに」の校是に基づき、①教職員が仕事と生活を両立できる環境整備、②次世代を担う学生に向けての教育、③教員の教育研究活動支援、④地域社会への発信の4つを行動方針に掲げています。現在は、室に専任教員を配置し、宣言の具体化に向けて策定した「行動

計画」に則り、さまざまな取組を展開しています。

両立支援の主な取組として、学内保育スペースを設置、教職員（非常勤講師を含む）や学生等の子・孫の保育や休日勤務の際の集団保育の場となる他、学会開催時の託児スペースとしての活用も増加しています。夏季休暇中の学童保育も実施しています。これらの取組には、養成講座を受講し次世代育成サポーターとして学長から認定された学生が参加、教職員の仕事と家庭の両立を支援すると同時に、学生自身の両立に向け

た意識形成に効果をあげています。

保育スペースの利用が制限される入試日や病児・病後児の保育に対しては、自宅での託児費用を補助しています。就業規則も拡充しました。特に、子の看護休暇は、子供が小学



夏季学童保育で活躍する
次世代育成サポーター

平成24年度国立大学法人の業務実績評価においては、学内における組織体制の整備や女性限定公募の導入など女性研究者の採用・登用の促進、家庭と仕事の両立支援、次世代の女性研究者育成支援等の特色ある取組が評価されており、今回はその中から4校の事例を紹介します。

生でも取得可能で、法で定める基準を上回る日数としました。職場の雰囲気づくりのために、管理職世代が取得可能な「孫育て休暇」も創設しました。これらの取組により、厚生労働大臣から「くるみん」が認定されました。

学生の視点からの取組である「岩手大学男女共同参画推進学生委員会」は、今年度はデートDVをテーマに活動を展開、学内はもちろん、国立女性教育会館でもワークショップを運営しました。

「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」の取組と成果

平成22～24年度には、文部科学省女性研究者支援モデル育成「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」の採択を受け、①女性限定公募

の際に1つ上位の職階での募集を認めるOne-Up制度、②限定公募での女性教員採用部局への環境構築経費配分、③パートナーと2ヶ所居住をする女性教員を支援する「両住まい手当」新設等のポジティブ・アクションを制度化しました。また、パートナーが転勤や留学で海外に行く場合に離職せずに同伴できる配偶者転勤等同伴休業制度も新設しました。研究者の子育て・介護との両立を目指し、研究支援者の配置も制度化しています。

これらの取組により、女性教員の採用が促進されたことはもちろん、この2年間は離職ゼロを達成、在職比率が向上しています。女性研究者の科研費採択件数・採択比率等、業績も飛躍的に向上しました。

また、女性大学院生の奨学を目的とする「岩手大学優秀女性大学院生学長表彰」を実施、受賞者の学会参加や文献・備品購入等の研究活動費を支援しています。

「いわての復興に貢献する女性研究者支援」の拠点として

地域の拠点大学として重視しているのが、地域連携で

す。本学の産学官民交流組織「岩手ネットワークシステム (INS)」の活動は全国的にも高く評価されています。そのなかに「INS男女共同参画推進研究会」を立ち上げ、セミナー等を開催してきました。

東日本大震災後は、男女共同参画の視点を大切にした復興をめざし、シンポジウム「いのちと健康が守られる復興後の社会へ～女性研究者・技術者の貢献とその意義」等を開催、復興における女性の活躍の重要性を発信しました。県の主催する「復興に関する女性との意見交換会」での提言も取りまとめました。

今年度からは、文部科学省女性研究者研究活動支援事業（拠点型）「いわての復興に貢献する女性研究者支援」として、地域の大学・高等専門学校・研究機関等との連携を強化して、多様な分野に女性の研究者が増え、さらにリーダーシップを発揮できる女性研究者を育てる事業に取り組んでいます。この事業を通じて、岩手全体が女性研究者の活躍できる場となり、地域が活性化し、東日本大震災からの復興に貢献することを目指しています。



東京農工大学における女性研究者支援の取組

国立大学法人東京農工大学
女性未来育成機構

東京農工大学は、農学と工学の2つの学問分野を主とする理系大学であり、これまでに文部科学省女性研究者支援モデル育成「理系女性のエンパワーメントプログラム」(平成18～20年度)、同女性研究者養成システム改革加速「理系女性のキャリ

ア加速プログラム」(平成21～25年度)を実施し、女性未来育成機構が中心となって、女性研究者の研究支援環境整備および優れた女性研究者の養成、採用促進に取り組んでいます。平成25年度からは、文部科学省女性研究者研究活動支援事業(拠点

型)「理系女性のキャリア支援ネットワークの形成～拡げます農工大式支援ノウハウ～」の採択を受け、本学の女性研究者支援ノウハウを連携機関へ普及する取組を推進しています。

国立大学における男女共同参画の取組

女性研究者を取り巻く環境整備

平成18年度の女性研究者支援モデル育成「理系女性のエンパワーメントプログラム」の採択を受け、同年9月1日、事業の中核組織である女性キャリア支援・開発センターを新設し、全学的な女性研究者支援事業を開始しました。

「理系女性のエンパワーメントプログラム」では、(1)女子学生対象のキャリアパス支援、(2)女性研究者対象の出産・育児・介護支援システム、(3)女性卒業生のネットワーク構築、(4)大学のエンパワーメント環境整備、の四つの事業を軸に男女共同参画に関わる大学システム改革を実施してきました。

平成20年度に本事業が終了することを受け、平成21年2月に、女性キャリア支援・開発センターを発展的に改組して、女性未来育成機構を新たに設置しました。

女性研究者の養成システムとポジティブアクションの実施

平成21年度の女性研究者養成システム改革加速事業「理系女性のキャリア加速プログラム」の採択を受

け、女性研究者の支援活動を継続するとともに、優れた教育力・研究力を持つ女性研究者の採用と育成に取り組んでいます。毎年3~4名の女性研究者を常勤教員として新規採用し、機構において一定の育成期間を経た後に各専攻に配置します。

さらに、本学における女性研究者の雇用促進と学内の男女共同参画の推進を目的として、本学独自のポジティブアクション「1プラス1」の運用を開始しています。これは、常勤の教授・准教授・講師・助教に女性を採用した場合、当該専攻等にプラス1名分の特任助教の人件費を学長裁量経費から支給する制度であり、採用した女性教員の職階を基準に、毎年度2名の支給対象を決定するというものです。

研究支援システムと環境整備の普及

平成25年度、女性研究者研究活動支援事業（拠点型）「理系女性のキャリア支援ネットワークの形成～拡げます農工大式支援ノウハウ～」の採択を受け、女性未来育成機構に“キャリア支援ネットワーク形成部門”を新設し、大学等5機関（理工

農）、13社の企業（電情・化学・食品）及び“首都圏産業活性化協会”と連携して、女性研究者ネットワークを構築、本学の支援基盤を連携機関へ普及する取組を行っています。

＜活動内容＞ ①ワークショップ・シンポジウム・SNSを共同運営する。②育児期の他機関女性研究者へ研究支援員を派遣し、育児相談窓口を解放する。③連携企業との共同研究を加速し、連携大学間で教員メンター制度を構築、女性限定公募等の制度の普及を図る。④女子学生キャリアセミナーを企業と協働実施し、女性研究者の裾野を拡大する。



拠点型ワークショップにおける
連携機関の討論

これら本学独自の取組並びに他機関との連携により、農学・工学分野における女性研究者の活躍支援を強力に推進しています。

グローバル（地球規模）な視点で海の利活用研究に取り組む女性研究者支援

国立大学法人東京海洋大学
男女共同参画推進室

東京海洋大学は海洋工学部と海洋科学部の2学部の中に7学科、大学院は前期博士課程7専攻、後期博士課程2専攻を擁す日本で唯一の海洋系総合大学です。

現在の本学の女性比率は、学生が約40%、教職員は約25%です。女性専任教員は13%ですが、これを19%程度にする事を長期的目標に平成23

年度より女性研究者支援事業を推進してきました。

男女共同参画事業のあゆみ

平成21年に男女共同参画行動宣言を制定、22年に男女共同参画推進室を設置、23年に女性研究者支援機構を発足させ、文部科学省女性研究者研究活動支援事業に採択されたのを契機に、ライフイベント（妊娠・出

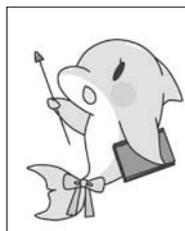
産・育児・介護等）時の研究活動支援による女性研究者の増加をめざして、学内環境整備・啓蒙啓発活動に取り組んできました。その地道な活動が、研究者ポスト数増やそのポストへの女性研究者の応募増につながり、博士研究員を含む専任・非常勤の女性研究者の在職比率が平成22年度15.3%から24年度19.3%に上昇し

ました。

海なみの活動内容について

男女共同参画推進室女性研究者支援機構では、まず部署の認知を目的に長い組織名に愛称「海なみ」と名付けました。またマスコットキャラクター（公募により、みな海と命名）も設定しPRを続けた結果、2年で大学概要に「海なみ」と表記される程度に定着してきました。ひとまず学内認知されつつある「海なみ」では、両立支援・環境作りと意識改革・裾野拡大の3つを柱に以下のように活動を推進しています。

1. 両立支援のため、①人的②施設③メンタルの3方向からサポートしています。①研究サポーター（RS=Research Supporter）制度／子育て・介護のため研究活動の継続が困難な研究者に支援員を配置しています。平成24年度から運用を開始し、現在まで延べ17名が利用しています。“少しでもいいから手を貸してもらえたら”を実現することにより、本学の女性研究者の科研費申請率は2年間で14%上昇する等、支援の効果



マスコットキャラクター「みな海」



が形になりつつあります。②ペンギンルーム／仮眠・授乳・搾乳等一時休憩室や幼児用プレイルームを事務室内に併設しています。平成25年はイベント開催時に開設し、延べ81名が利用しました。③相談サロンオレンジルーム／両立支援やキャリアアップ等に関する悩みに専任アドバイザーが学生から教職員まで幅広く相談に対応しました（2年間で135件）。

2. ワーク・ライフ・バランスを理解するための学内環境作りと意識改革のため、①イベント等を開催②ツールを作成し学内外へ意識付けています。①シンポジウムやセミナーを年2回開催。ランチタイムセミナー『アットホームラーニング&パワーランチ』を月2回開催し、多くの教職員や学生が参加しています（平成24年から25回開催。参加者延べ202名）。これによりネットワークが広がり相談者も増加しました。②キャラクターを活かした「出産・育児支援ポケットガイド」を作成し全教職員に配布し学内制度の認知を図りました。各種ツールやホームページ「海なみnet」、学内女性研究者メーリングリストを作成し、採用情報や外部資金獲得情報の発信等、情報ネットワーク化を促進しています。

3. 女性研究者の裾野拡大には特に力を入れています。『女子学生のためのキャリアパスセミナー』を平成20年度より継続開催し、海洋関連の



キャリアパスセミナーでのOG懇談会

多様なキャリアパスを紹介しロールモデル集にまとめています。平成25年度は3回開催し、中高校生や父兄も含めた懇談会において就活や受験も含めキャリアパス相談を実施しました。本学は海洋実習が必須等、特徴あるカリキュラムにより卒業後のキャリアに対する認知の偏りがあるため、先輩と直接話せる懇談会が好評で恒例となっています。これまで海洋関連の多様な女性研究者のロールモデルを紹介しました（平成23～25年に19名を紹介）。

海洋関連機関との連携をめざして

海洋関連の研究は、船舶工学や生物、海洋資源や環境保全だけでなく、物流輸送など経済にも大きく関わる幅広い領域です。東京海洋大学は、ますます重要になる日本の海洋科学技術研究の発展に貢献できるように、地域をはじめ、海洋関連機関と連携して、女性研究者を支援するとともに、男女共同参画を今後も推進してまいります。

30歳代を中心とする女性研究者のエンパワーメント

徳島大学は、工学・総合科学・医学・歯学・薬学系の学部と大学院を

擁する生命自然科学系の総合大学です。本学では、平成21年に学長自ら

「男女共同参画宣言」を発表し、平成22年度には文部科学省女性研究者

国立大学法人徳島大学
AWAサポートセンター

国立大学における男女共同参画の取組

支援モデル育成として「徳島大学AWA（OUR）サポートシステム」が採択されました。この事業では、特に、30歳代を中心とする結婚・出産・育児期世代のエンパワーメントを推進することにより、将来、上位職に応募可能な実績と高い意識を持つ女性研究者を増加させるための取組を行いました。AWAサポートセンターが実施母体となり、各学部から参集した14名の部門委員が毎月定例会議を開き、実情に合わせた活動を展開しました。

女性研究者の増加とキャリアアップ

本学の女性研究者採用率（平成22年から3年間の平均32.6%）は、全国平均より高く、大学院博士課程女子学生在籍率32.5%に匹敵しており、男女の区別なく優秀な若手研究者が採用されています。さらに、従来は出産・子育て世代の離職が問題でしたが、支援の結果、平成23年度からは30歳代で離職した常勤女性研究者は0人となりました。平成24年度末には、ほぼすべての職階で女性研究者数が増え、在職率は20.4%となり所期の目標が達成されました。また、女性研究者学長裁量プロジェクトにより、30歳代で2人を子育て中の女性助教1名が講師に昇進し、後任に女性が採用されました。

女性研究者の業績向上

啓発セミナー（3回）、シンポジウム（3回）及び研究支援セミナー（13回）を開催し、全学的な意識啓発と女性研究者のスキルアップを促しました。その結果、平成23年度の女性

研究者の学術論文発表数は21年度比で1.6倍に、国際及び国内講演発表数は各々3倍以上に増加しました。また、平成24年度の女性研究者の科研費採択数が21年度比で39%（継続＋新規、採択率52%）増えるなど、全体的に、女性研究者の業績は大きく向上しました。

ワークライフバランスの実現

男女共同参画に関する意識啓発セミナーには多くの参加者（3回で延べ250人）があり、そのうち約4割が男性で、学長や理事をはじめ管理職が多数出席し、全学的な取組となりました。育児期の女性研究者の研究支援策としては、メンター制度に加えて、個人のニーズに合わせて研究支援員を配置（週8～15時間）したところ、非支援者（延べ21人、内1人は女性研究者を妻にもつ男性）の研究成果が平成24年度には21年度比で平均2.4倍に上昇しました。また、子育て支援活動として、AWAベビーシッター制度により73名のベビーシッターを養成し、ベビーシッター利用者とのマッチング等も行いました。また3冊の支援制度ハンドブックを作成し配布しました。環境整備が進み、学内保育所「あゆみ保育園」の定員が45名から80名に増員され、24時間保育も実現しました。さらに、蔵本キャンパスに女性職員休憩室「Rococo」が新設され、多数の利用があります。

女性研究者交流会とリトリート

日頃孤立しがちな女性研究者が意見交換しネットワークを構築するた

めの場として、毎年、2回の交流会と1回の1泊2日リトリートを開催した結果、異分野間の共同研究プロジェクトが立ち上がりました。

次世代の育成と地域連携

女子学生や若手研究者に向けて女性研究者ロールモデル集を毎年発行し、ホームページにも掲載しました。また、地域の子供達や住民対象の科学体験フェスティバルでの女性研究者による実験指導や、中学や高校への出張講義などを通じて、次世代への啓発活動も行っています。

今後は、徳島大学の取組を他大学や地域企業にも波及させ、「ワークライフバランスを保ちつつ、業績を上げ、キャリアアップする」輝く女性研究者が増えるよう一層の支援を行ってまいります。



AWAベビーシッター養成講座



支援制度ハンドブック

男女共同参画の視点からの防災・復興の取組事例⑥

「母子の防災・減災ハンドブック」【地域版】の作成(兵庫県)

内閣府男女共同参画局総務課

「母子の防災・減災ハンドブック」の発行

兵庫県では、平成24年3月に阪神・淡路大震災の経験と教訓をふまえ、母子の視点から防災の知識や情報をまとめた家族向けの「母子の防災・減災ハンドブック」を発行しました。

このハンドブックには、①いつ、どこで起こるか分からない地震に備え、普段から減災を意識しながら家庭で話し合えるよう、地震発生時の行動ルール等をイラスト入りで、わかりやすく記載し、②女性や子どものニーズ、とりわけ配慮を必要とする妊婦や授乳中の母親、乳幼児に着目した母子保健上の留意点を盛り込み、③生活者の視点や力を地域の防災に活かせるように、女性が防災・減災対策の主体として活躍する必要性を明記しています。

ドに、多種多様な参加者からの意見や提案等が出されました。これらを盛り込み、同年10月、上記10地域ごとの「母子の防災・減災ハンドブック」【地域版】が完成しました。

ハンドブックの主な特徴は、①女性や子どものニーズに着目し、防災の知識や情報を明記するなど、すべての人に活用してもらえるよう、常に携帯できるブックレット形式としたこと、②家庭、職場、学校・保育園、地域の4つの場面ごとに、災害発生直後の行動ルールや普段の備えについて、わかりやすく説明していること、③10地域ごとの特性やこれまでの災害情報のほか、防災情報の入手方法や所持者が自ら記入する家族や職場の緊急連絡先など、各自に必要な情報を書き込み、オリジナルなハンドブックとして活用できるよう配慮して作成しているところにあります。

「母子の防災・減災ハンドブック」【地域版】の発行

この「母子の防災・減災ハンドブック」を活用して、地域の特性をふまえた実用的な【地域版】を作成するため、平成24年7月～8月に県内10地域（神戸、阪神南、阪神北、東播磨、北播磨、中播磨、西播磨、但馬、丹波、淡路）において、市町の男女共同参画・防災担当者、民生委員、社会福祉協議会職員、婦人会などの地域団体会員、防災リーダーや保育園長など、多様な人々が参加したワークショップをリレー開催しました。

そのワークショップでは、地域や家庭での生活者としての新たな気づきや発見を促し、男女共同参画の視点で防災・減災を考える契機とするため、「意見を出し合う」、「備えの大切さに気づく」、「助け合う仲間とつながる」などをキーワー

ハンドブックを活用した防災・減災セミナーの開催

これらのハンドブックを活用し、平成25年2月から3月にかけて上記10か所で、親子でゲームや体験を交えて楽しみながら防災・減災について学べるセミナーを開催し、乳幼児から高齢者まで幅広い参加者から好評を得ています。そして、平成25年度では「親子で学ぶ防災・減災体験学習支援事業」として、実施数を県内30か所に増やし、各市の男女共同参画センター等と協働で、継続して男女共同参画の視点から防災・減災の取組を進めています。

こうしたプロセスを積み重ねていく中で、地域防災力の向上とともに、防災・減災対策や方針決定の場への女性の参画が進むことが期待されます。



兵庫県立男女共同参画推進センター・
オープンホームページ(神戸版・表面)
URL : <http://www.hyogo-even.jp/research.html>

Special Interview



男女共同参画は日本の将来をつくる とても大切な課題。 乗り越えられるかどうかで、 日本は変わる。

Matsumoto Masayuki

メディアトップインタビューシリーズ① Media Top Interview Series ①

聞き手 佐村 知子
さむら・ともこ／
内閣府男女共同参画局長



—さっそくですが、NHKにおける「女性の活躍促進」についてお話をお聞かせください。

(松本) NHKは有能な女性が多いですし、制度については、いろいろなことに深くトライしていますね。

例えば、女性職員が育児をしながら勤務する場合の支援制度として、育児休職や育児短時間勤務は当然ですが、フレックスタイムを利用して育児がしやすいように勤務を変更することも可能です。そのほかの育児支援策として、「育休定期便」という季刊情報紙を発行して育児休職中の職員に送り、協会で起こっていることを知らせ、円滑な復職を支援しています。また、「すくすくトークセッション」という育児休職者と育児環境にある者が集まって話す場を作っています。「自分だけではない」「先輩がどう乗り切ったか」「いかに仕事と育児を繋ぎ合わせてやるか」など、いい刺激になっているようです。「Mommy's Note」は、妊娠から出産までのマタニティカレンダーや、会社や国の出産・育児に関する制度などがわかりやすくまとめられた母親向けの出産・育児ハンドブックです。この父親版もあります。

—男性向けも。行き届いています

ね。

(松本) また、NHKでは、一旦子育てなどでやむなくNHKを辞めても戻ってこられる「キャリアリターン」という制度を設けています。退職後6年の間に再雇用の応募をすれば、試験の上、リターンできるという制度です。

—どれぐらいの方が利用されているのですか。

(松本) 平成21年度からの制度ですが、登録は結構あるものの、リターンした実績は今のところ2名です。

また、これは育児目的には限りませんが、「在宅勤務」についても、多様な働き方の1つとして、平成25年10月から試行しています。試行対象者は98人です。在宅で仕事をするというシステムが、どういうところで可能なかを検証して、出来るところからやっています。

—在宅勤務の試行対象者が98人。かなりな規模ですね。

(松本) 在宅勤務の職員にパソコンを貸与し、自宅で情報が取れるようにしています。

—NHKならではの働き方とその対応策といったものはありますか。

(松本) NHKの難しさは、24時間、365日仕事があることです。夜勤も

あります。NHKの放送は、番組ベースでいえば、大量、多品種、一品生産であり、労働集約的な仕事です。そのような中、男性と女性の仕事の区別はしていない。だから、育児が加わると、女性の労働にとっても負荷がかかります。育児と仕事の両立は、人それぞれで事情が違います。個別の事情に具体的に対応してきて、次に手をつけるべき支援として、例えば保育所整備の可能性なども検討しています。NHKグループ全体で何かできないか考えている途中です。

仕事のやり方で言えば、仕事を切り分けて、短い時間でもできる仕事をつくるか、あるいは、今のやり方を変えて、多様な働き方を可能にするか。それを経営でも考えるし、現場でも考えている。例えば、育児中の女性が集まって検討し、提言するというようなことが制作局などで始まっています。具体的には、①新番組の開発を通して多様な働き方を実現する制作手法の開発、②既存の番組での働き方の改革、③人事への提言という3本柱です。

問題なのは、育児などに時間が取られる期間、仕事の方を変化させると、本人のスキルやキャリアアップ



松本 正之

日本放送協会会長

まつもと・まさゆき／

昭和19年、三重県出身。昭和42年、日本国有鉄道に入社。昭和62年、民営化で東海旅客鉄道株式会社に入社。以後、新幹線運行本部総務部長、人事部長、取締役秘書室長などを経て、平成16年、代表取締役社長、平成22年、代表取締役副会長に就任。平成23年1月、日本放送協会会長に就任し、現在に至る。

～放送を通して男女共同参画を後押しする。公共放送の大切な役割です。～

の点で、ハンディになるという要素があることです。そこをどのように補うかは、未だ解決できていません。NHKには全国転勤があります。育児中の職員に配慮して転勤を免除すると、異動全体にしわ寄せがくる。ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進への壁は高いと感じています。

—6月にWLB推進事務局を立ち上げられました。組織を作って、しっかり取り組んでいくという御意向の表れでしょうか。

(松本) これまでも、人事の中でやっていたのですが、組織にして「見える化」しました。NHKとして柱にするとの宣言です。WLBを実現しながら仕事全体がうまく潤滑油的に回るようなシステムをつくらうと考えています。これは、乗り越えなければならない大きなテーマです。乗り越えるという決意を示し、組織を作る。作っただけでは駄目でそこに最も相応しい人材を入れる。スタートが肝心なので、一番の適任者を選びました。

具体的には、組織横断でWLBを検討する「プロジェクトWLB」を立ち上げ、管理職10名程度、一般職10名程度の20名程度で、議論を進め

て提言を行うという場を作りました。社内で公募したところ、「NHKを改革したい」、「働き方を改革したい」との強い意欲を持った男女が集まりました。ここで検討したことは後に、我々経営への提案という形になります。

—なるほど。

(松本) 男女共同参画のテーマは、まさに政府全体で示されているとおり、日本の解決すべき課題で、大変大きな鍵です。これを乗り越えられるかどうかで、日本は大きく変わります。だから、その重要性を公共放送であるNHKの放送の中でお知らせする。NHKは材料を提供し、判断するのは視聴者、国民の皆さまです。例としては、IMFのラガルド専務理事を取り上げた「クローズアップ現代」などがあります。

—あれは、インパクトが大きかったです。

(松本) 大きな反響をいただきました。特に、仕事をしている女性がみな同じ悩みを持っており、同じ環境にあることが共有化できました。しかも、この問題を負担とみなしてそれをサポートするのではなく、むしろ将来の日本を形成するための前向きな取り組みにできる、というよう

に番組では価値観の転換を訴えました。日本中に共有化されれば、すぐ前に進むし、可能だと。

—IMF専務理事の立場からラガルドさんが女性の活躍について経済との関係で発言したのは、大いに注目を集めましたね。

(松本) 多分、みなが思っていることですね。それをきちんと分かりやすく日本に対して指摘された。本当は日本が自分で気づいてやるべきですけどね。男女共同参画社会を進めるものをNHKが作っているということ、大変良かった。それは、NHKの役割だと思うのです。NHKとして、WLBや女性の活躍を押し進める制度や取り組みを行ってきたことが、大きな流れとして番組での発信につながりました。

今後いろいろなことを内閣府と連携を取りながらやっていきたいと思います。

—よろしくをお願いします。

(松本) 日本の将来を考えると、就業人口が減り、どんどん少子化になり、経済状況もその影響を受けていくということは、もう目に見えています。だから、女性の仕事のやり方をきちんとする必要があります。

けれども、企業経営者からはある

種の負担だとの話が出ます。負担と
思っていると進みません。どう解決
するか。気持ちを切り替えてやれと
か、目標数値で枠をはめて、追っか
けようとか。けれど、その負担感を
なくすような、税制優遇措置だと
か、助成とか、そういうことが組み
合わさって、価値観が変わり、動き
が加速するのだと思います。日本の
将来の姿を作る。佐村局長のお仕事
がこれからますますお忙しくなりま
すね。

—ありがとうございます。インセン
ティブの話は結構言われる方が多い
です。

次に放送の中身についてお伺いし
ます。固定的性別役割分担、要する
に、男は仕事、女は家庭とか、イメ
ージとして刷りこまれやしないか、
メディアの影響は大きいと思うので
す。一方で、活躍する様々なロール
モデルを紹介すると男女共同参画の
啓発につながる。この点どのよう
にお考えですか？

(松本) NHKは、トータルでバラ
ンスをとっています。女性の仕事の
仕方、いろいろなサポートの紹介な
ど、様々なジャンルでバランスを取
って出していて、「クローズアップ
現代」でも、「あさイチ」でも、「イ
クメン」や「ウーマノミクス」な
どのテーマを取り上げながら、視聴
者の皆さまに男女共同参画の意識
につながる話題を提供しています。世
の中全体が、男女共同参画を促進
する方向に大きく動き出していて、今と

でもダイナミックだなあと感じてい
ます。

最近、NHKの制作部門に女性
がかなりいるようになってきていま
す。理系もいますし、記者も政治・
経済・科学などいろいろな分野にい
ます。現場に一定以上の女性が
いることによって、いろいろなメッセ
ージに自然と「女性目線」が入るよ
うになっています。以前、「ストップ
風疹プロジェクト」のニュースや番
組を放送したのですが、女性の目線
できちんと出来ていて、非常に反響
がありました。

—女性の採用・登用が難しい職種は
ありますか。

(松本) 記者の仕事というのは、
「夜討ち朝駆け」です。それから、
「抜く、抜かれる」という取材競争
の話もある。記者は、人より早く正

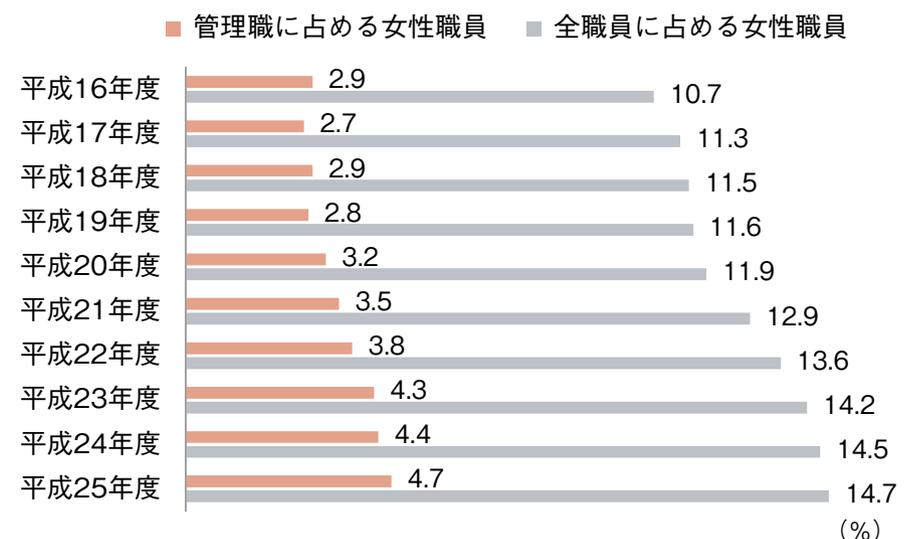
確な情報を視聴者の皆さまに提供す
ることが本能ですから大変です。育
児中は、報道の最前線にいることを
躊躇(ちゅうちょ)する女性職員も
多い。基本的には、取材相手に合わ
せる働き方ですから、男性も大変で
すし、女性は一層大変な時期があり
ます。

—女性記者の登用状況はいかがでし
ょう。そもそも女性の採用が少ない
という感じですか。

(松本) 記者に限らず、最近は大
体3割近く女性を採用するのですが、
かつては、1割程度でしたので、職
員トータルの女性比率は、14.7%
です。採用が進み、全体が3割にな
るのは先のことなので、「管理職比率
が3割」ということはさらにその先
になると思います。

—政府では、「2020年までに、指

日本放送協会の女性管理職等の割合



(注) 管理職とは、課長クラス以上をいう。

(※) 日本放送協会 職種別の女性割合 (平成25年度)



導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度に(“2030”)という目標を掲げさせていただいていますが、この点で何か取り組まれていることは?

(松本) 役員に女性を登用しようと考えるとき、一定の程度まで訓練されていないと難しい。突然登用されてやれなかった場合、本人も大変ですし、周りも「何で彼女が登用されたのか?」ということになります。若いころから、ルートにのせて育てていくことも、ある程度、必要です。一定の率を頭に置きながら、女性を大枠の中に入れていくというやり方で、目標に近づくということを考えています。

“2030”は大変高い目標ですが、出来るだけスムーズに「指導的地位の女性3割」という目標に到達できるよう、まず工程表を作って取り組みたいと考えています。その実現のためには、それを支える施策を幾つかの段階に分けて取り組んでいかな

ければならない。そうした点を推進事務局に指示しています。

—男性にとっての男女共同参画も大きなテーマです。企業では中間管理職の意識を変えなければ、全体の風土は変わらない。地域でも、未だ固定的な役割分担の意識が強く、男性の意識改革が必要だという話が出ます。

(松本) 日本の社会がそのような、一つの慣習みたいなものの中で、繰り返されてきたということもあります。「男性が働き家族を養い、女性は家庭で育児をする」といった考え方です。

—覚悟がある分、今の段階では男性の方が使いやすいという話もありますね。男性は社会的トレーニングを受けられるような機会も多いと。女性の方は未だ数が少ないし、トレーニングも受けていないし、と。でも男性もこれから介護を背負ったり、あるいは家族が小さくなったりする中で、一人一人が外からは見えない

事情を持つから、男性だから使いやすいとは言えなくなる。多様な働き方でやっていかざるを得なくなる。

(松本) 介護の問題は、これまでは女性に負担がいくケースが多かった。女性が、夫婦両方の親を看ているというようなケースもあります。しかし、少子化の時代になって、今は介護も男性の問題でもあります。また、都市部で暮らすとコストが掛かります。だから共働きがいい。そうすると、男女とも育児や介護に関わるわけで、女性に限らず男性の多様な働き方を受け入れられないと、世の中が成り立たなくなります。

—今後、女性登用に関わる各社の様々なデータをHPで開示していく、「見える化」というのを始めていきます。NHKにも是非進めて頂きたいと思うのですが。

(松本) 「見える化」とか、「数値管理」とか、そういうことで、いろいろなものが推進されるころはありますね。今日は新しい数字もお示しています。(※)

男女共同参画社会の実現や女性の活躍促進は日本の将来においても大変重要なことですし、メディアとしてもいろいろな形でサポートしていきたいと思っています。

—NHKの様々な取り組みが見えてくると、それ自体が一つの貴重な情報だし、強力な推進役になると思います。本日はありがとうございました。



平成24年版働く女性の実情

「仕事と介護の両立～ 離職せず働き続けるために」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

「働く女性の実情」は各種統計調査を用いて、働く女性の状況等を分析した報告書で、昭和28年（1953年）から毎年公表しています。

毎年テーマを変えて特集するI部第2章では、「仕事と介護の両立～離職せず働き続けるために」と題し、今後ますます高齢化が進み、働きながら介護を担う男女労働者の増加が見込まれる中、家族を介護する労働者の仕事と介護の両立についての現状と課題について分析しましたので、その概要を紹介します。

1 介護者の状況

高齢化社会の進行、生涯未婚率の上昇、女性の社会進出に伴う共働き世帯の増加などから、同居・別居を問わず、男女労働者が働きながら家族の介護を担うケースの増加が見込まれます。介護者数をみると、平成3年以降20年間で約2倍に増加（平成3年3,565千人→平成23年6,829千人）しており、特に、男性の方が伸びが大きく、介護者総数に占める男性の占める割合は上昇しています（31.5%→39.2%）。

2 仕事と介護の両立についての現状

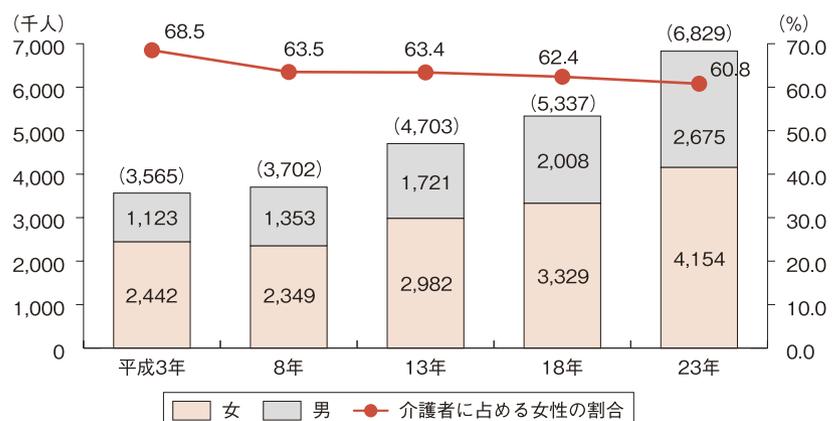
家族を介護している雇用者の雇用者総数に占める割合は、年齢階級別にみると「55～59歳」（女性13.1%、男性7.5%）が最も高く、介護をしている雇用者の構成割合では、40歳代～50歳代の割合が全体の6割を超えています。また、介護等をしている40歳代～50歳代のうち、4分の1が「課長クラス」以上になっています。さらに、現在、介護等が必要な親がいない就労者で、今後5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性が「少なくとも1人はかなりある・少しある」とした割

合は40.3%にのぼっています。

介護者の仕事と介護を両立するための働き方をみると、「残業をまったくしていない／短くしている」が多くなっています。また、介護を行う中で困った点や直面した課題をみると、「いつまで／どのくらい介護が必要となるかの見通しが立たない」（38.4%）、「休暇を取得しなければならない」（25.9%）、「働き方を変えることで収入が減少する」（22.3%）の順で多くなっています。さらに、仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援としては、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」（30.5%）、「残業をなくす／減らす仕組み」（29.4%）の割合が高くなっています。また、勤務先で上司や同僚に介護等を担っていることを知られることに対して抵抗感がない人は58.6%、ある人は35.5%となっています。

家族の介護や看護を理由として離職した人のうち、男女ともに50歳代から60歳代前半が半数以上を占めています。また、介護期間中に仕事を辞めた経験がある人の勤務継続意向について聞いたところ、約7割が勤務継続の意向を持っており、多くは望まない離職であったことが分かります。

男女別介護者数及び介護者に占める女性の割合の推移



資料出所：総務省「社会生活基本調査」（平成23年）

3 企業における仕事と介護の両立支援の取組

介護に関する社外の制度やサービス等に関して情報提供している企業は約3割となっており、介護を抱える従業員がいるかどうかの実態や、両立支援のニーズについて特に把握していない企業の割合は半数弱（46.4%）にのぼっています。

また、両立支援制度の利用者がいる企業では、経営トップ自ら積極的に関与したり、専門の推進担当部署を置いている割合が高くなっています。

4 まとめ

労働者が働きながら家族の介護を担うケースの増加が見込まれる中、介護による不本意な離職を防ぐための対策が必要です。このため、介護休業等の制度の規定の整備を行うとともに、日頃から周知を図ることが重要となっています。入社時や研修等での周知に加え、パンフレットを作成・配布したり、社内のイントラ

ネットへ掲載する等労働者が必要な時にいつでも情報にアクセスできるようにしておくことが望ましいと考えられます。

また、介護休業や短時間勤務といった長期的に利用する制度だけでなく、単発的に利用できる時間単位の休暇や時差出勤制度等柔軟な制度も有効と考えられます。さらに、いつまで続くか分からない介護では、収入が減らない働き方の必要性も高いと考えられます。

加えて、急遽労働者が両立支援制度を利用することになっても、他の労働者がカバーできるよう日頃から体制を考え、業務分担の見直しや情報共有を行う等、労働者が「制度を利用したい」と考えた時に利用できる職場環境の整備を行うことが必要です。

さらに、両立支援制度や職場環境の整備を行う際に、ニーズを把握した上で検討を行えば、より効果的な対策を講じることができます。

介護を機に仕事を辞め、再就職していない者のうち仕事を探している者（女性20.6%、男性34.8%）も少なくありません。介護による離職者が再就職しやすい環境づくりも求められるところです。

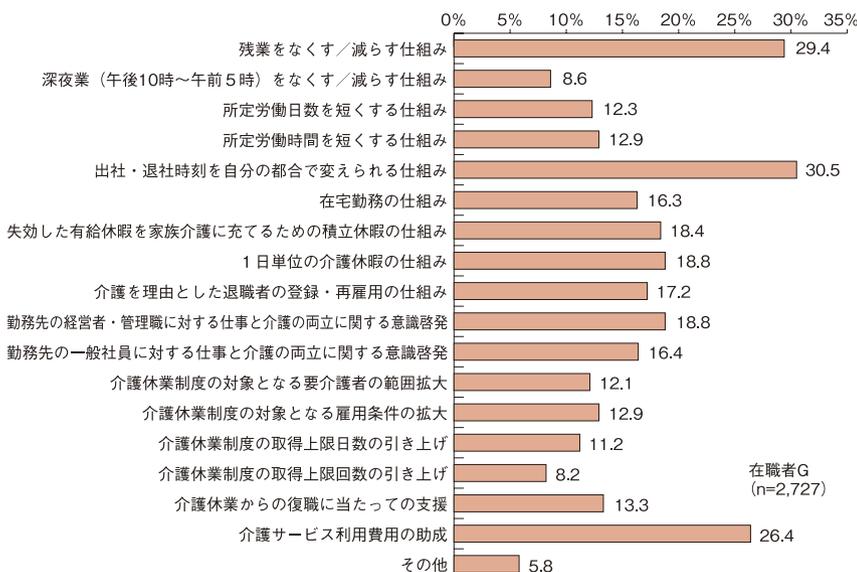
介護を理由とする不本意な離職を防ぐことは、労働者にとってだけでなく、企業にとっても、社会全体にとっても重要な意味を持っています。今から、社会全体で、介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

○詳細はこちら（厚生労働省ホームページ）をご覧ください。

【掲載URL】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/12.html>

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（すべて）



資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

男女共同参画は、日本の希望⑨ 専業主婦がいることを前提とした雇用慣行

中央大学・教授 山田 昌弘

前回まで、管理職女性は未だ少なく、フルタイムで働く既婚女性も少数など、経済的に活躍する女性がなかなか増えないという現実(註1)、そして、女性の経済的活躍の立ち後れが、企業業績が伸びず、少子化をもたらし、消費が停滞するなどさまざまな点で、日本経済の足を引っ張っている現状を説明してきました。

逆に言えば、女性が活躍することができれば、企業も活性化し、少子化は反転し、消費も活性化することになります。では、なぜ、女性が経済界で活躍する事ができないのでしょうか。男女雇用機会均等法ができて30年経とうとしているのにもかかわらず、です。

もちろん、差別的意識がまだ残っている事は事実でしょう。大きいのは、日本的雇用慣行が、女性の活躍を妨げているということです。それは、新卒一括採用、終身雇用、年功序列慣行、正社員と非正規社員の大きなギャップ、その結果としての正社員の長時間労働慣行です。これらの日本的労働システムは、一体となって、女性の活躍を妨げます。なぜならこれらの慣行は、正社員には「専業主婦がいる」ことを前提としているからです。

日本は、先進国の中では男女とも長時間労働者がもっとも多い国です。短時間労働者や非正規雇用者が増えているので、平均すれば長くはないですが、正社員に限れば、先進国一です。それ以上に、正社員であれば、長時間労働を断る自由がないことが問題なのです。週50時間以上働く労働者の割合は、男性は40%、女性でも10%を超えます。アメリカでも男女とも10%未満ですし、ヨーロッパ諸国ではもっと少ないです。日本の正社員女性(女性被雇用者)は、先進国女性の中

でもっとも長時間働いているのです。

私は、オランダでヒアリングをしたとき、長時間労働者はいないのかという質問に、もちろん仕事が好きで長く働く人もいる、けれど、それを強制されることはないと答えていました(註2)。日本は、正社員である限り、突然の残業を命じられても断りにくい、他の人が働いている時に自分だけ早く帰れない、上司や同僚によく思われたい、出世に響くなど、長時間労働を避けながら昇進してキャリアを積むことは「慣習的に」ほとんど不可能です。だからといって、労働効率がよいわけではありません。ワークライフバランスが徹底しているヨーロッパの方が、時間当たり労働生産性は高いのです。日本では、長時間労働する必要がない人まで、長く勤務する慣行ができあがっているのです。

その上、日本の大都市部では世界一長い通勤時間も加わります。それで成り立ってきたのは、正社員男性には専業主婦がいて、家庭責任を負わないで済むからです。となると、女性は、母親を専業主婦代わりとして使えるなど幸運に恵まれない限り、結婚して子どもを育てながら、キャリアコースにはなかなか乗れません。夫たる男性も長時間労働であることがほとんどなので、夫の手伝いも期待薄なのです(註3)。

欧米でもアジアでも、管理職であっても原則定時に帰ります。もしそうでない職場があれば、優秀な人材は転職して出て行ってしまおうでしょう。日本の年功序列慣行の元では、転職して別の所で活躍する道が見えないので、キャリアを積むためには、長時間労働を甘受するしかないのです。

註1：日本では、国会議員比率は10%を前後し、管理職女性約10%からなかなか増えず、フルタイムで働く既婚女性15%（2009年）で頭打ちという数字は、奇妙に符合する。つまり、いくら女性の活躍というかけ声をかけても、現行のシステムを前提とする限り、政治的、経済的に活躍する女性は、10%台に留まるのではないかと。

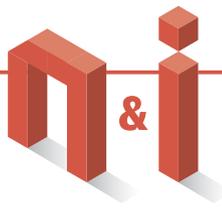
註2：ロ・デ・ワールさん（オランダ元労働組合連合議長）NHK・BS 2009年7月2日放映

註3：アメリカやアジアの新興国では、夫婦で長時間労働を「選択」する人は、家事使用人（多くは外国人女性）を雇うことによって対応している。



やまだ・まさひろ／東京大学文学部卒業。東京学芸大学教授を経て、2008年より現職。専門は家族社会学・感情社会学・ジェンダー論。子ども・若者・夫婦・家族を取り巻く現状を多角的に解析して打開策を提言し続け、パラサイトシングル、婚活、格差社会などという言葉を作り出した社会学者。男女共同参画会議民間議員等の公職を歴任し、現在、男女共同参画会議専門委員、日本学術会議連携会員。

Yamada Masahiro



[News & Information]

1 News

内閣府

「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」について

配偶者暴力防止法において主務大臣は、都道府県や市町村が定める基本計画の指針となる基本方針を定めることとされています。平成26年1月3日に施行された改正法により、「生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者」についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて同法の適用対象となりましたので、それに伴う規定の整備等のため、この度、基本方針を改正しました。基本方針の詳細については、こちらの内閣府ホームページをご覧ください。(http://www.gender.go.jp/e-vaw/law/index2.html)

2 News

内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業（雲南市）開催報告

昨年11月30日、鳥根県雲南市において「雲南市男女共同参画宣言都市記念式典」が開催されました。掛合太鼓ジュニアの勇壮な太鼓演奏で幕を開け、式典では、感謝状贈呈、宣言文群読、内閣府からの情勢報告が行われました。オリジナル絵本製作発表もあり、今後の雲南市男女共同参画サポーターの活動が益々期待されます。記念講演は、育児漫画家の高野優さん。マンガを描きながらお話をされる独特のスタイルで、ご自身の育児体験を通したお話に会場は笑い、涙に包まれ、温もりのある講演でした。

3 News

内閣府

男女共同参画フォーラム in 福岡市 開催報告

昨年12月5日、「多様な人財の活躍が日本を元気にする」をテーマに福岡市との共催による「男女共同参画フォーラムin福岡市」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の報告後、星野朝子氏（日産自動車(株)執行役員）による基調講演「多様性を活かした経営戦略」を行いました。続くパネルディスカッションでは、「女性も男性も活躍できる職場・家庭・地域とは？」と題して、4名のパネリストのそれぞれの立場から、女性が活躍するための取組み等について活発な意見交換が行われました。

4 News

法務省

法テラス 犯罪被害者支援業務担当職員研修



日本司法支援センター（法テラス）では、平成25年11月20日、21日の両日にわたり、全国の犯罪被害者支援業務担当職員を対象とした研修を開催しました。

研修では、被害者支援活動に携わった弁護士に講義していただき、被害者が求めている支援について改めて考える機会となりました。臨床心理士による講義では、二次被害の防止について被害者の精神状

態を理解する必要性や被害者対応をする際の心構え等を確認したことに加え、二次受傷やセルフケアについての知識を得ることができました。

また、平成25年12月1日から始まった被害者参加旅費等支給制度について本部職員から説明を行ったほか、法テラス犯罪被害者支援ダイヤルで受けた実際のコールログを利用した被害者対応の実例を学び、その後のグループワークでは被害者対応について活発な意見交換を行いました。

法テラスでは、今後もこのような研修等を通じ、犯罪被害者支援の最新の情報を共有するとともに、職員の知識とスキルの向上を図り、多様な事案にもきめ細やかに対応できる態勢を整えてまいります。

5 News

国立女性教育会館（NWECC）

大学等における男女共同参画推進セミナー



全国の大学・短期大学・高等専門学校等から87名の男女共同参画推進に関わる教職員が一同に会し、セミナーを11月28～29日に開催しました。

初日は、羽入お茶の水女子大学長を講師に迎え、先進的な女性研究者支援の取組について講演いただきました。

羽入学長の基調講演 また、文部科学省より、科学技術・学術分野における女性研究者支援における国の施策の説明が行われ、続いて、渡辺三枝子筑波大学名誉教授から、大学における女性のキャリア形成支援について自身の経験も踏まえて講義いただきました。2日目の分科会では、「大学における男女共同参画の体制づくり」「大学における女性研究者支援の在り方」「理系女子学生へのキャリア形成支援」をテーマに、事例報告やグループ討議等を行い、各校の課題や取組について情報共有し、今後の大学における男女共同参画推進への方策を探りました。

学内の意思決定過程に参画する女性教職員比率向上、女子学生のキャリア形成支援等、高等教育機関における男女共同参画については、関心も高く、推進に向けての取組が必要です。今後も研修等を通して高等教育機関の取組を支援しますので、会館の事業にご注目ください。

6 News

国立女性教育会館（NWECC）

音楽と歩む～チャレンジした女性たちからチャレンジする女性たちへ～



女性アーカイブセンターにおいて、さまざまな分野においてチャレンジした女性たちのあゆみをたどる企画展示の6回目として、「音楽と歩む」をテーマに8月～12月まで企画展示を行いました。今回は、作曲家、指揮者、演奏家、研究者、マネジメント等、クラシック・現代音楽の分野において多彩に

[News & Information]

活躍した女性たち、活躍している女性たちを取り上げ、彼女たちが築いたキャリアの足跡をたどりました。

企画展示の連動企画では、コンサートやレクチャーを開催し、好評をいただきました。

- 第1回：コンサート&トーク「ファニー・ヘンゼル＝メンデルスゾーンへの愛 知られざるファニーの作品とともに」演奏 ピアニスト 中田真理子氏 (8/23)
- 第2回：レクチャー「フランスの多彩な女性作曲家たちを知る」講師 国立音楽大学名誉教授 小林 緑氏 (10/11)
- 第3回：コンサート「音楽の庭へようこそ 花、蝶、魚、月、鳥、そして子ども達へ」演奏 作曲家 徳山美奈子氏 (11/22)

7 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(山梨県甲府市)

日時：平成26年2月15日(土) 13:00～16:00
 場所：甲府市総合市民会館(甲府市青沼3-5-44)
 主催：内閣府、甲府市
 内容：男女共同参画都市宣言文群読、内閣府からの情勢報告、記念講演など 講師 田部井淳子さん(登山家)
 ※託児・手話通訳有り
 参加方法：電話またはFAXにて受付
 問合せ先：甲府市市民部市民協働室人権男女参画課
 TEL 055-237-5209 FAX 055-222-2062

8 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の開催

内閣府男女共同参画局では、男女共同参画推進連携会議、同会議構成団体等とともに、男女共同参画に関する理解を深めるために、全国各地でシンポジウム等を開催します。

- 中高生向けイベント「理系の仕事～いつか未来を創るあなたへ～」(日本女性科学者の会との共催)

日時：2月2日(日) 12時より
 場所：コラッセふくしま(福島県福島市)
 内容：講師7名の発表「理系の楽しさ、仕事の喜び」
 小グループ・ディスカッション

お申込は→<https://www.omc.co.jp/rikeyjo/>

- 女性技術者のエンパワーメント推進に関するシンポジウム「女性技術者登用による産業競争力強化を目指して」(一般社団法人国立大学協会・一般社団法人技術同友会との共催)

日時：2月12日(水) 13時より
 場所：一橋講堂(東京都千代田区)
 内容：事例発表(女性技術者のエンパワーメントを進める企業5社から)
 パネルディスカッション
 お申込は→<https://www.omc.co.jp/w-engineer/>

9 Info 内閣府

男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～(第4版)の公表



復興庁男女共同参画班は、自治体や各地で活躍する方々の参考となるよう、東日本大震災からの復興にあたり、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などを取りまとめています。

10月25日、7事例を追加し、計30事例になりました。

あわせて、事例の各ページに「まちづくり」「仕事づくり」「健康づくり」「居場所づくり」「人材育成」「情報発信」のインデックスを付すなど、より分かりやすく工夫しました。

新たに追加した事例として、女子学生が被災企業のPRイベントや商品開発を手がけ、地域の産業復興を後押ししている取組や、企業の寄付によって始まったコミュニティカフェで、パソコン教室やメイクアップ講座を実施し、女性の就業を支援するとともに、自信の回復にもつなげている取組などを紹介しています。

今後も引き続き事例を収集し、公表していく予定です。詳細は復興庁ホームページをご覧ください。

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

10 Info 経済産業省

ダイバーシティ経営企業100選表彰式・なでしこ銘柄発表会 シンポジウムを開催します

経済産業省では、女性の活躍など多様な人材を活用して、イノベーションを生み出している企業を、「ダイバーシティ経営企業100選」として表彰します。

また、経済産業省・東京証券取引所が共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する、平成25年度「なでしこ銘柄」を発表します。

さらに、ダイバーシティ経営やワークライフバランスの取組が企業にもたらす経営効果について、経済産業研究所(RIETI)から最新の研究成果を発表します。

日時：平成26年3月3日(月) 13:00～16:30
 場所：イイノホール(千代田区内幸町2-1-1飯野ビル4階)
 プログラム：

- 第I部 平成25年度ダイバーシティ経営企業100選表彰式、受賞企業紹介
 - 第II部 経済産業研究所(RIETI)「ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究」研究会成果発表
 - 第III部 平成25年度「なでしこ銘柄」発表
- ※参加申込は、ダイバーシティ経営企業100選HPにて受付付けています。<http://www.diversity100sen.go.jp/>

新年、明けましておめでとうございます。

森まさこ内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が就任してからちょうど1年になりました。安倍内閣による女性の活躍推進政策が国際的にも注目を集め、諸外国から大変多くの方が森まさこ大臣に表敬に訪れ、意見交換されました。昨年の主な表敬訪問をまとめて御紹介します。

(1) ラクシュミ・プリ UN Women 代表代行(5月30日)



森大臣からは、安倍内閣が進める「日本再興戦略」を中心とした経済活性化に向けた女性の

活躍推進の取組について説明し、さらに、自らが先頭に立って女性の政治参画の促進に向けた取組を行っていること、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針を作成していること、国連の取組と協働して女性に対する暴力根絶に向けて努力していくことなど、最近の我が国の取組も紹介しました。

プリ代表代行からは、我が国の女性の経済的エンパワーメントに向けた取組や、女性に対する暴力の撤廃に向けた取組などを称賛するとともに、日本が世界の男女共同参画の推進に果たす役割やUN Womenと協力関係を更に推し進めていくことなど、期待が述べられました。

(2) シングワナ 南アフリカ女性児童障害者大臣(9月12日)



森大臣からは、安倍内閣が進める「日本再興戦略」を中心とした経済活性化に向けた女性の活躍推進の取組について説明しました。

シングワナ大臣からは、アバルトヘイト後の南アフリカの政府・民間における女性の活躍の状況について説明があり、今後、農業分野などにおける二国の女性の交流を進めていきたいとの希望が述べられました。

(3) ザйнаブ・ハワ・バンゲーラ 紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表(11月19日)



森大臣は、「女性に対する暴力をなくす運動」期間中の訪問を歓迎し、パープルリボンバッジを手渡しました。

バンゲーラ特別代表

は、9月の国連総会における女性支援を柱とした安倍総理の演説や我が国における女性を核とした成長戦略を高く評価しており、森大臣のご活躍に大いに期待すると述べられました。

(4) キャスリン・ラッセル 米国國務省 国際女性問題担当大使(12月4日)



森大臣からは、各府省の女性の国家公務員の採用・登用を促す取組や、上場企業の役員に1人は女性を登用することを総理が経済団体に要請したこと等、女性の活躍推進に向けた取組や女性に対する暴力をなくす運動について紹介しました。

ラッセル大使は、総理が女性の活躍推進を率先していることや、ゴール志向で取組を進めていることを高く評価すると共に、能力ある女性が子育て等でキャリアを中断せず働くことが重要だと述べられました。

会談を通じて、国内外の女性の活躍推進やDV、性的暴力等女性に対する暴力の根絶に向けて日米で共同して取り組んでいくことを確認しました。

本年も広報誌「共同参画」が皆様のお役に立てるよう編集者一同で頑張っております。どうぞよろしくお願い致します。

(編集デスク K.K)

【1月号表紙】 イラストレーション／平田利之
「志を高く持って、未来へ進もう！」

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌 「共同参画」1月号

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

<http://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>

第64号 ● 2014年1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26年度

「男女共同参画週間」のキャッチフレーズ募集！

募集テーマ：男性がもっと家事・育児・介護・地域活動に関わりたくなるようなキャッチフレーズ

～長時間労働を減らして、仕事を含めた「生活」に豊かさを～

「男女共同参画社会」の実現には、様々な制度の改革と併せて、「企業人としての男性」や、家庭での働く女性のパートナーである「家庭人としての男性」など、男性の意識・行動も重要です。

そこで、男性が、企業人としても家庭人としても豊かな生活をおくるために、長時間労働を減らして、女性と共に家事・育児・介護・地域活動に関わりたくなるようなキャッチフレーズを国民の皆様から募集します。

このキャッチフレーズは、平成26年度「男女共同参画週間」のポスターをはじめ、様々な場面で広報・啓発活動に使用します。多くの御応募をお待ちしています！

あなたの作品が
プロデザイナーによる
ポスターになり、全国
で活用されます！！

1 募集テーマ 男性がもっと家事・育児・介護・地域活動に関わりたくなるようなキャッチフレーズ
～長時間労働を減らして、仕事を含めた「生活」に豊かさを～

2 応募資格 どなたでも応募できます。ただし、応募作品は未発表の自作のものに限ります。

3 応募期間 平成26年1月14日(火)から同年2月28日(金)まで

4 応募方法 男女共同参画局サイトのキャッチフレーズ募集ページから、応募フォームに、キャッチフレーズ（1通に1作品）・住所・氏名・年齢・性別・電話番号等を記入の上、御応募ください。

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

※個人情報の取扱い

応募用紙等に記載された個人情報は、本公募に関連する用途に限って使用し、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づき適正な管理を行います。

5 審査及び表彰 内閣府及び外部審査員（※）において審査を行い、入賞者には4月中旬頃通知いたします。

※ 勝間和代氏
（経済評論家）

佐藤可士和氏
（アートディレクター）

山田昌弘氏
（中央大学教授）



入賞作品（最優秀賞1作品、優秀賞2作品）は、応募者御本人に通知し、記念品をお送りします。最優秀賞作品は、6月の男女共同参画週間の期間中に男女共同参画担当大臣から表彰予定です。

6 その他 応募作品は返却いたしません。入賞作品の著作権は内閣府に帰属します。

7 問合せ先 内閣府男女共同参画局総務課「キャッチフレーズ募集係」03-5253-2111(代表)



↑平成25年度 最優秀作品