

男女共同参画の総合情報誌

共同参画21

内閣府 編集

No.30 MAY 2007

5

特集1 女性のライフプランニング支援

特集2 監視・影響調査機能の強化

巻頭インタビュー 松田美夜子 (原子力委員会委員)



カラーグラビア・巻頭インタビュー 松田美夜子 原子力委員会委員1

特集1 女性のライフプランニング支援

- 女性のライフプランニング支援に関する調査報告3
- 「働きたい」お母さんを応援します！
～千葉県の女性再就職支援事業について～
千葉県商工労働部雇用労働課8
- 企業における女性のライフプランニング支援
不二製油株式会社人事総務本部人事部10

特集2 監視・影響調査機能の強化

- 多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書
.....12
- 男女共同参画社会の形成を下支え
監視・影響調査専門調査会の活動状況
鹿嶋 敬 監視・影響調査専門調査会会長 実践女子大学人間社会学部教授16

連 載

- 男女共同参画行政 30年の歩み 第2回 国際婦人年及び「国連婦人の十年」(2)
名取はにわ 情報公開・個人情報保護審査会委員18
- 有識者に聞く 男女共同参画 第13回 クララオンラインにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組みについて
家本賢太郎 クララオンライン代表取締役社長22
- 研究ファイル 第11回 「配偶者暴力防止法及び関連する施策に関する課題」について
女性に対する暴力に関する専門調査会報告書
内閣府男女共同参画局推進課26
- 自治体NOW 豊かで活力ある地域づくりを目指して【千葉県】28
- 男女共同参画社会の実現を目指して
～一人ひとりがいきいきと豊かに暮らせる社会を築くために～
【沖縄県那覇市】30

- 巻頭インタビュー(つづき)32
- ニュースレター34

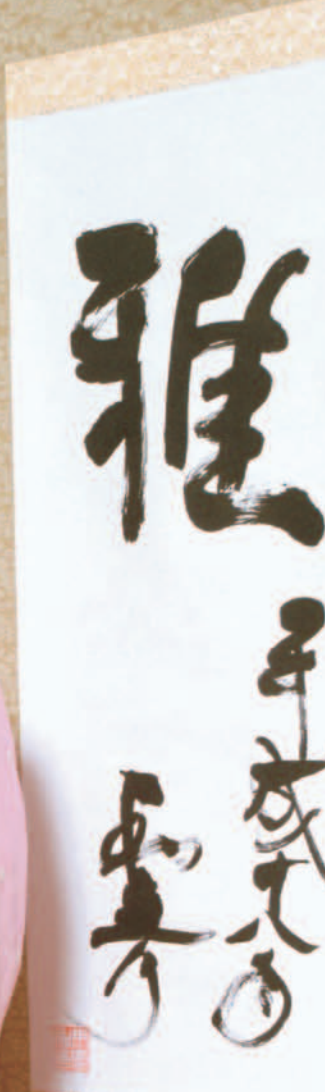
カラーグラビア 企業Report 成長戦略としてのダイバーシティ推進
GEキャピタルリーシング株式会社39

巻頭インタビュー

松田美夜子さん

原子力委員会委員

「地球を磨く心は一つ」





今回は、市民としてごみのリサイクル・環境問題に取り組むと共に、原子力委員会委員としてご活躍の松田美夜子さんにお話をお聞きました。

—— 環境問題に取り組もうとしたきっかけをお聞かせください。

松田 「子供が丁度3歳と5歳の女の子で、専業主婦のときに、川口市に引っ越してきました。その時1977年の川口市では、当時では最新式のごみ出し方式としてごみを混合収集していました。ルールに従って私がごみをごちゃ混ぜにして出していると、娘たちが『ビンと缶

が汚れちゃかわいそう』と訴えてきたのです。そのときに、便利さとか効率を求める社会への危機感を覚ええました。3歳の娘に育ち始めた人間としての感性を失わないですむ社会を築くことが、本来の行政サービスではないのか。それを行政は、勘違いしているのではないかと思っただのがきっかけです。それから市制モニターになって、市長さんに提案したところ、予算が付き、川口方式という名前のごみ分別収集システムが誕生しました。これがリサイクルを市民と行政がパートナーシップを組んで行う国の最新の取り組み事例と位置づけられました。今思うのは、小さな子供たちの目線・気持ちというのを大切にすると社会が良い社会なのだという、まず出会いがそこでしたね。」

(32・33ページへ続きます。)

まつだ・みやこ
原子力委員会委員(常勤)、前
富士常葉大学環境防災学部教
授、経済産業省認定消費生活
アドバイザー、NPO法人「持
続可能な元気ネット」顧問、国
の各種リサイクル法や地球温
暖化問題・環境税の審議会を
歴任し、2007年1月から原子
力委員会委員に就任。



女性のライフプランニング支援

女性のライフプランニング 支援に関する調査報告

内閣府男女共同参画局では、本年3月

に「女性のライフプランニング支援に関する調査」を取りまとめました。本調査は、女性のライフプランの希望と現実について把握することを目的とし、結婚や出産時の選択と影響を与える要因に焦点をあてて、30代～40代の女性を対象に実

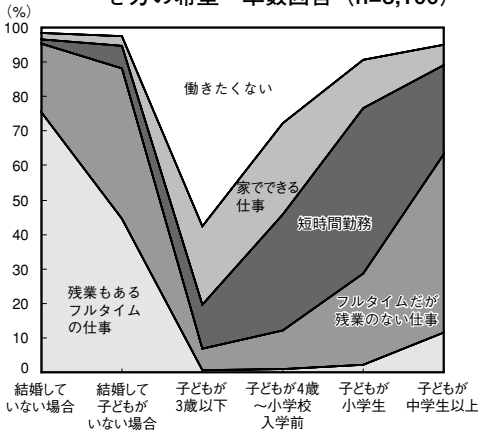
施したものです。

調査結果の概要は次のとおりです。

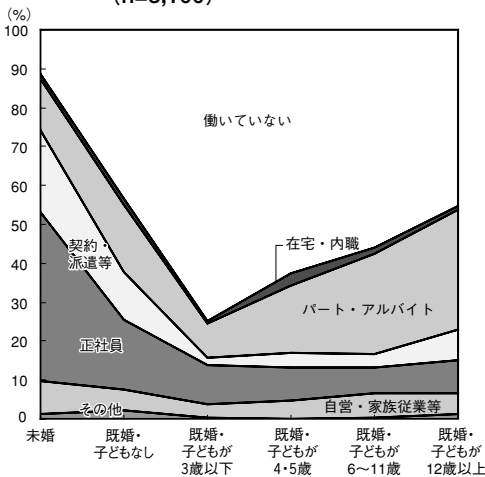
1. ライフステージの変化に即した働き方の希望と現実

働き方の希望は、結婚・出産や子どもの年齢と共に変化しています。子どもが

(図表1) ライフステージの変化に応じた働き方の希望 単数回答 (n=3,100)



(図表2) ライフステージ別働き方の現状 (n=3,100)

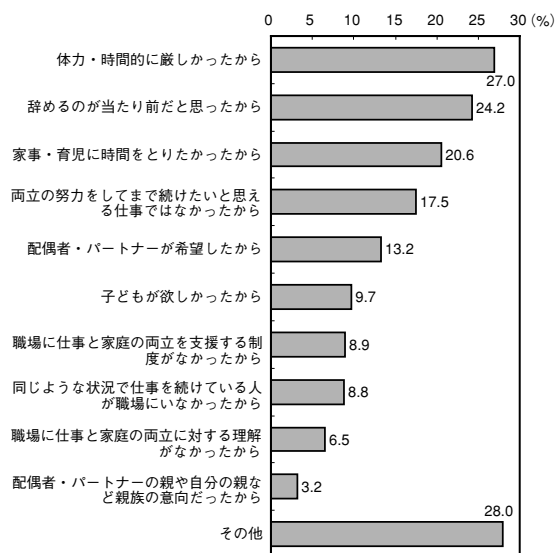


2. 離職の理由

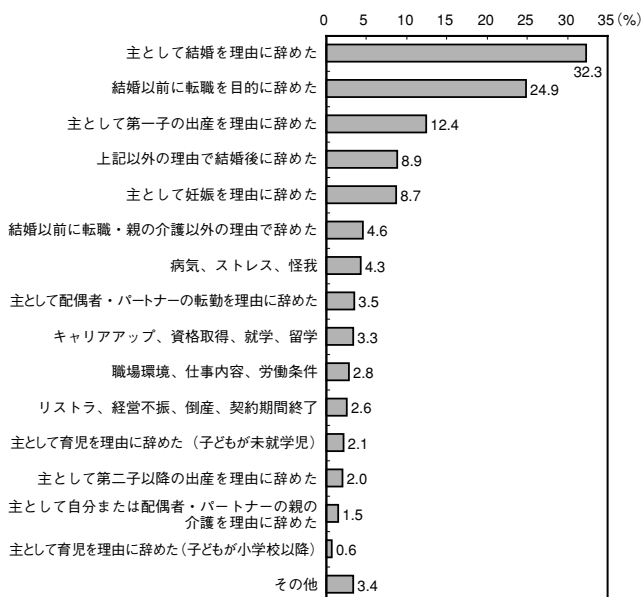
これまでに仕事を辞めた経験がある人の離職理由のトップは、「主として結婚」となっています(図表3)。さらに、結婚を機に仕事を辞めた人の理由としては、「体力・時間的に厳しかったから」が最も多くなっています(図表4)。

小さな時期は、働きたくないという人はいませんが、子どもが中学生以上では9割以上の人が働くことを希望しています。働き方も子どもの年齢があがると共にフルタイムで働くことを希望する人が増えるなど変化がみられます(図表1)。一方、現状をみると、働いていない人が希望よりも多く、働き方も多くがパート・アルバイトに集中しており、希望との間にギャップがみられます(図表2)。

(図表 4) 結婚時に離職した理由：複数回答 (n=908)



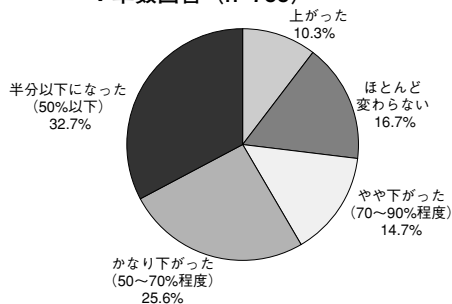
(図表 3) 仕事を辞めた理由：複数回答 (n=2,613)



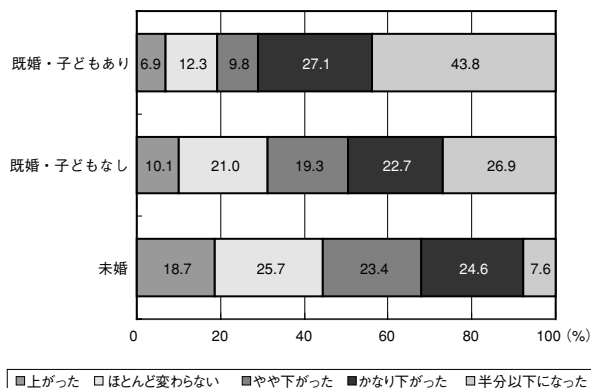
3. 離職・転職の影響 (1年以上の離職前後の年収の変化)

理由を問わず1年以上の離職があった人について、離職前後の年収変化をみると、3割以上が「半分以下になった」と答えています。「ほとんど変わらない」や「上がった」は、合わせて全体の約4分の1にとどまっています(図表5)。配偶関係や子どもの有

(図表 5) 1年以上の離職前後の年収の変化：単数回答 (n=755)



(図表 6) 婚姻・子どもの状況別1年以上の離職前後の年収の変化：単数回答

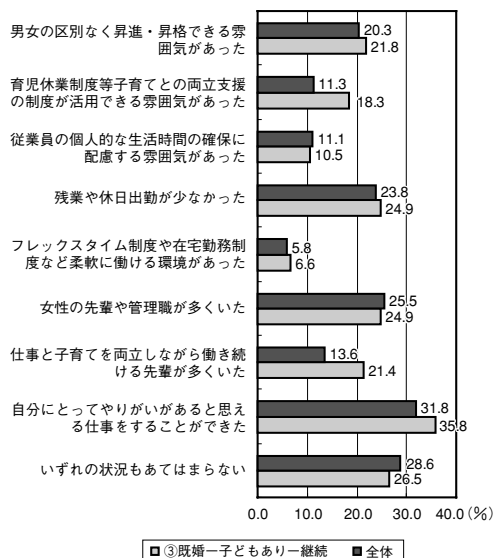


4. 継続就労層の職場の特徴—現在・初職時

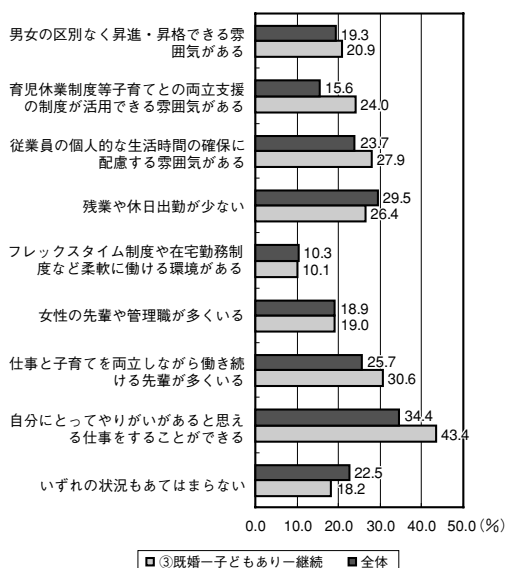
「子どものいる継続就労層」の職場は、「全体」と比較して、両立や仕事のやりがいなどの面で、比較的良好な環境が整っています。具体的には、現在の職場では「やりがいのある仕事ができる」、「両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」、



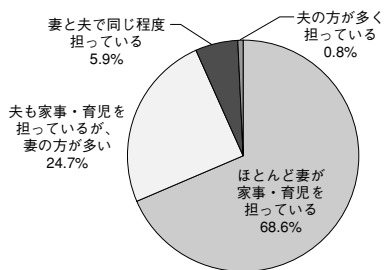
(図表 8) ライフコース別職場の特徴
(初職)：複数回答



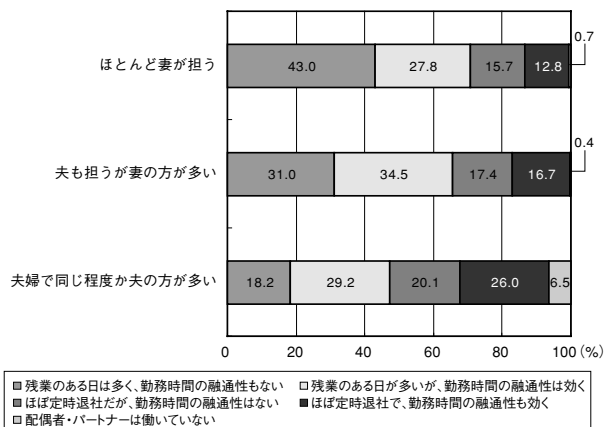
(図表 7) ライフコース別職場の特徴
(現職)：複数回答



(図表 9) 夫婦間の家事の分担状況
：単数回答 (n=2,298)



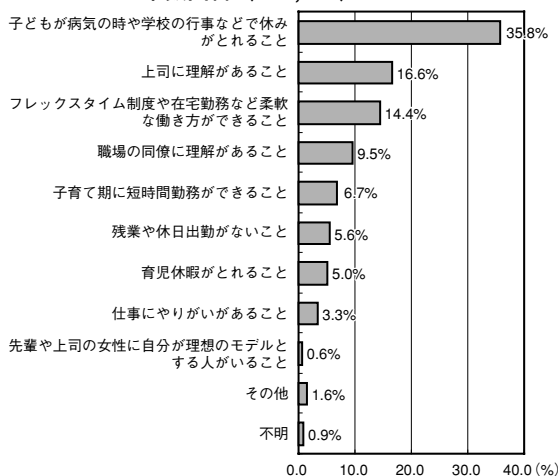
(図表10) 夫婦間の家事の分担別
配偶者・パートナーの働き方：単数回答



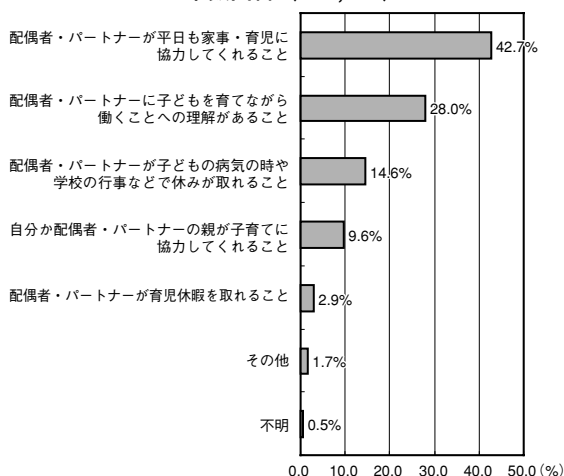
「両立しながら働き続ける先輩がいる」、「個人的な生活時間に配慮がある」といった項目が多くあげられています(図表7)。初職においても、ほぼ同様の傾向が見られます(図表8)。

状況をみると、「ほとんど妻が家事・育児を担う」家庭が7割弱を占めています。「妻と夫で同じ程度担っている」家庭は、約6%にすぎません(図表9)。夫婦の家事分担の状況別に夫の働き方をみると、家事・育児分担の少ない家庭では、残業が多く、時間の融通性もない働き方をしている夫が多くなっています(図表10)。

(図表12) 職場の環境・制度として最も重要なこと
：単数回答 (n=3,100)



(図表11) 家族の状況として最も必要なこと
：単数回答 (n=3,100)

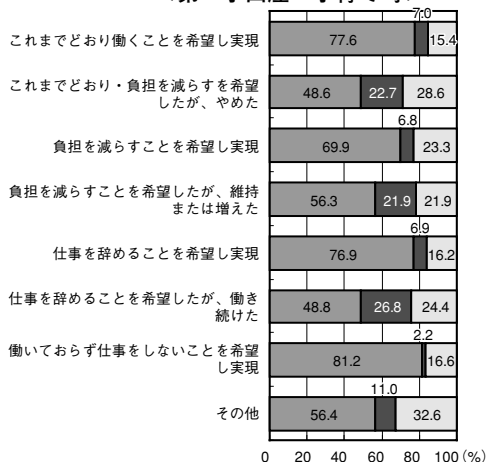


況として最も必要なのは、配偶者・パートナーの「平日の家事・育児参加」や「子どもを育てながら働くことに対する理解」という回答が多くなっています（図表11）。家族の中でも、主に配偶者・パートナー、つまり夫の関わりが重要であることがわかります。子育てしながら働く場合に重要な職場の環境・制度としては、「子どもが病気の時や学校の行事などで休みがとれること」が最も多くなっています。ついで、「上司に理解があること」、「フレックスタイム制度や在宅勤務など柔軟な働き方ができること」などが多くあげられています（図表12）。

7. 結婚・出産時の希望と現実の一致度と働き方の選択に対する評価

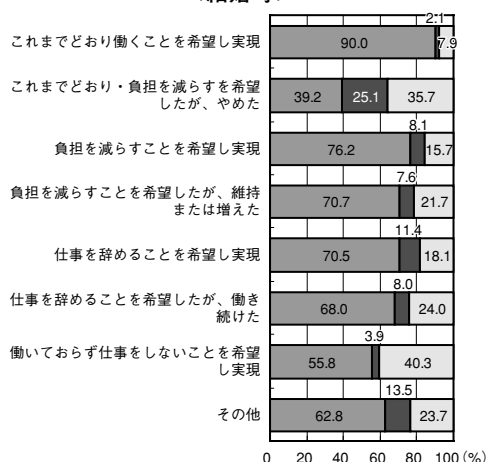
結婚時や第一子の出産・子育て時の働き方の選択において、希望と現実が一致した人で、満足度が高くなっています。特に、「これまでどおり働くことを希望し、実現した」人がもっとも満足度が高く、結婚時では、9割、第一子出産・子育て時でも8割弱が満足しているという結果となっています（図表13）。

(図表13) 結婚及び第一子出産・子育て時の希望と現実別 働き方の選択に対する評価：単数回答
＜第一子出産・子育て時＞



■よかったと思う ■後悔している □どちらとも言えない

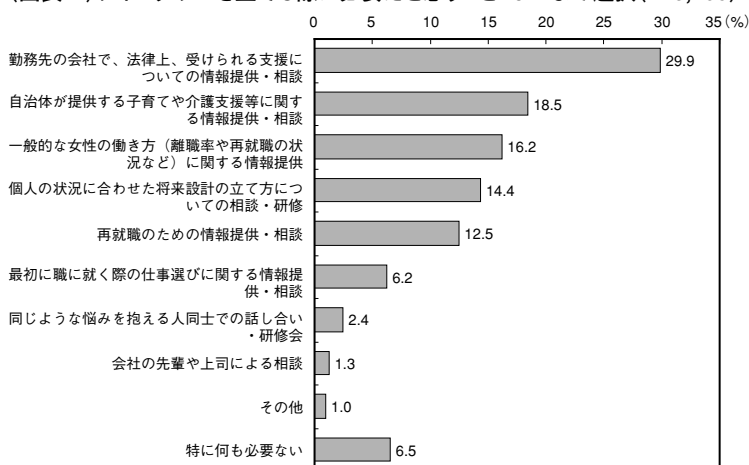
＜結婚時＞



■よかったと思う ■後悔している □どちらとも言えない

特集1 女性のライフプランニング支援

(図表14)ライフプランを立てる際に必要だと思うこと：3つまで選択(n=3,100)



「勤務先の会社で法律上、受けられる支援についての情報提供・相談」を必要とする割合が特に高い層

- 子どもを産みたい（今いる子どもの人数よりも希望する子どもの人数が多い）
- 末子が乳幼児（年齢が0歳～2歳）
- 第一子出産に際して、育休を取った
- 子育てしながら働く場合に最も必要な家族の状況として「配偶者・パートナーが育児休暇を取れること」

以上のことから、
・女性の働き方の希望は、結婚や子どもの状況などのライフステージに応じて変化するが、現実希望するような選択が十分できていない。
・これまでの選択に対する満足度は、本人の希望と現実が一致した場合に高くなる。特に、結婚や子どもを持つても、継続的に働くことを希望して、それを実現できた層で、満足度が高い。

・子育てをしながら継続的に働いている人の職場の特徴としては、「仕事のやりがい」、「両立支援制度を活用できる雰囲気」、「両立しながら働く先輩の存在」などがあげられる。
・子育てしながら働くために、夫には「平日の育児参加」、職場には「子どもの病気や学校行事などのために休みがとれること」や「柔軟な働き方ができること」などが必要とされている。
・結婚や出産時に仕事を辞めることを希望している人も少なくないが、背景には、残業などを含む厳しい働き方の状況もある。また、現在働いていない人では、将来的には働く意向を持っている人が多く、再就職希望の割合は高い。
・ライフプランを立てる際に求められているものとしては、「勤務先での支援についての情報提供・相談」をあげる人が最も多く、次いで、「自治体の支援等に関する情報提供・相談」や、女性の一般的な働き方や将来設計に関する情報提供・相談などがあげられる。
などがうかがえます。

8. ライフプランニングに関して求められる支援

結婚や出産・子育てなどでライフコースの選択をせまられる女性にとって、ライフプランを立てる際に必要なこととしては、「勤務先の会社での情報提供・相談」が最も多くなっています（図表14）。特に、今後「子どもを産みたい」、「末子が乳幼児」といった支援を切実に必要と

する人や、「第一子出産に際して育休を取得した」、「配偶者・パートナーが育児休暇をとれること」を期待する人など、積極的に制度を活用したいと考えている人で、「勤務先の会社での情報提供・相談」を期待する人が多くなっています。ついで、「自治体が提供する子育て・介護支援の情報提供・相談」、「女性の働き方に関する情報提供」などが必要とされています。

特集1

女性のライフプランニング支援

千葉県商工労働部雇用労働課

「働きたい」お母さんを応援します！

千葉県の女性再就職支援事業について

○「子育てお母さん再就職支援センター」オープン

本県が実施した「女性の再就職支援1万人ネット調査」(平成17年度)によると、具体的な求職活動に踏み出す前に、まず自己能力を再確認したい、能力アップのための訓練を受けたい、労働市場の現状について知りたい、子供を預かってくれる所が欲しい、といったニーズがあることがわかりました。

このため、県では、「働きたい」と希望しながら踏み出せないでいる女性たちを後押しするために、平成18年7月、千葉市幕張にある「ちば仕事プラザ(旧千葉県テクノピラミッド)」の一角に、

○相談・カウンセリング機能(託児付き)

○情報提供機能

○職業訓練機能

を併せ持つ「子育てお母さん再就職支援センター」をオープンしました。

○相談・カウンセリング機能について

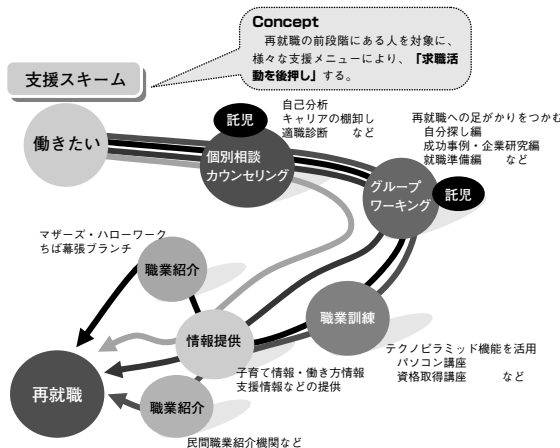
【事業体制】
開所日時/火・土の9時～17時。キャリアコンサルタント/3名。予約制で1人当たりの相談時間は90分程度。週3回はキッズコーナーにベビーシッターを配置、子どもを預けて相談に集中できるようにしました。

【相談者の状況】

相談者数は、445件(平成19年3月末現在)で、20～30代の方が6割以上を占めており、子育て中であっても再就職に高い関心があることが窺えます。相談内容は、子供の預け先、自分自身の課題の整理、職業訓練や求人情報の検索方法など、多岐にわたっています。

【本センターのカウンセリングの特徴と課題】

漠然とした期待と不安を抱いてやってくる相談者に対し、再就職に向けてどのような行動をとればよいのかという到達



点まで導くためには、きめ細かなキャリアアコンサルティングが必要になります。また、通常のキャリアアコンサルティングと異なり、出産・子育てで退職した女性の場合はそもそも「職業キャリア」が少なかったり、「子ども」「家事」などに対する不安が大きすぎてなかなか「キャリア目標の設定」までたどり着かない場

合があります。

また、ビジネス社会から一定期間離れていると、ビジネス社会では当然とされていることに対しての「意識」の持ち方や「行動」のあり方を再確認してもらう必要もあります。

【今後の方向性】

相談に來所すること（＝再就職活動を行うこと）が、ビジネス社会への移行の第一歩であるという認識を持つてもらったことが大切です。ただ単に「就職先を探す」ということだけではなく、再就職に至るまでの「自分への気づき」「自分に不足している部分についての学び」「課題解決方法の発見」「通勤することへの慣れ」などのさまざまな過程をすべて「キャリアアカウンセリング」と位置づけ、家庭から社会へ円滑な転換を図っていくよう支援していきます。

○マザーズ・ハローワークとの連携

また、本センターにおいては、相談・カウンセリング・情報提供機能だけで終わらせずに、そのままワンストップで職業紹介を受けられるよう千葉労働局と連携し、同センター内に「マザーズ・ハローワーク」は幕張プランチを併設しました。

利用者にとっては、「職業紹介」だけではなく、労働市場の現実を知り、自分の求職活動をより具体的なものにしていく、という意味においても効果があります。

○内閣府委託事業との連携

一方、内閣府の「再チャレンジ支援地域モデル事業」として、当県の「子育てお母さん再就職支援センター事業」が有効な事業であるという評価を受け、国からの委託事業として平成18年度には2つの事業を行いました。

【グループワーキング】

再就職に必要なと思われる内容を8日間のプログラムで実践的に学ぶ講座（託児付き）を平成18年度は4回開催し、84名の参加がありました。参加者からは、「自分の今後の方向性をまとめることができた。」「自分の考え方が前向きになり、行動に移すことができた。」等の感想が寄せられており、その後就職に結びついた実績もありました。

【ちば女性チャレンジサイト】

就職、キャリアアップ、起業などさまざまな分野で「チャレンジしたい！」と願う女性を支援するため、各支援機関間

報を紹介するホームページを平成19年3月に開設しました。（<http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/rousei/challenge/>）

○今後の課題と取組

【周辺相談への対応】

再就職への具体的な相談に入る前に、仕事と子育ての両立などの悩みを抱えている方も少なくありません。通常のキャリアコンサルティング以外に、両立を実践している先輩女性たちの話を聞き、意見交換できる機会を設けることにより、自分が働き出したときのイメージづくりができるような支援策が有効であると考えられます。

【託児支援の拡大】

子育て中の女性の再就職を支援するには、「託児機能」は不可欠です。今後、職業訓練を行う際の「託児機能」の拡大を図っていく必要があります。

【事業効果の全県への波及】

センター内で実施する事業のみでは利用できる方が限られてしまいます。市町村と連携して出張相談を開催するなど、本センターの事業効果を全県に波及する仕組みを作る必要があります。



女性のライフプランニング支援

企業における女性の

ライフプランニング支援

不二製油株式会社人事総務本部人事部

不二製油は「食」の創造を通して、健康で豊かな生活に貢献します」を企業理念として、様々な機能を持つ食品素材を世界のお客様にお届けしています。「人

戸惑いのあつた営業現場でも彼女たちの活躍ぶりを見て、今ではすっかり当り前の姿となっています。弊社での取り組みをいくつか紹介いたします。

「FAN活動」

「マネはしない」を基本姿勢に独自の生産技術の開発に励み、独自の製品づくりに取り組んできました。お客様のニーズを先取りし差別化した製品を原料として提供するため、末端製品までを開発し、それをお客様に提案する「提案営業」を展開しており、そこでは消費者としての感性が重要となり、研究開発職はもとより営業職にも女性の活躍の場が広がっています。開発職では従来から女性が大いに活躍していましたが、営業職にはほとんどいませんでした。1998年から大卒女子の積極採用を進め、営業部門へも毎年1〜3名を配属してきました。始めは

1999年にトップから、女性の持っている能力を積極的に活用していく取り組みが発表され、「女性活躍推進委員会」が発足しました（2000年にFAN／F U J I A C T I V E N E T W O R Kに改称）。社員が性別にとらわれず活き活きと仕事ができる、働きやすく、働き甲斐のある元気な会社を目指して活動を行っています。約15人のメンバーで、現在は男性社員も入って8期目の活動をしています。2006年度の活動テーマは「ワークライフバランスの実現」です。こ

れまでの活動の一端を紹介しますと、各種制度を利用しやすくするための「ライフプランおたすけノート」を作成、管理職にも配布しました。女性社員や管理職へのアンケートを実施してその結果や、日ごろの活動を社内報に掲載し全社員への周知も積極的に行っています。女性社員の制服の見直しや、旧姓使用なども実現してきました。

「女性ステップアップ研修」

女性管理職育成を目指した集合研修で、毎年自薦と他薦で約20名が参加。管理職前の中堅層が対象で、参加者の意識向上や仕事と生活の両立について実施してきました。今後は参加者の対象を広げ、意欲ある女性社員の参加と内容をより実務に応用できるものにしていくことにしています。

「女性教養セミナー」

各界で活躍しておられる女性の講話を聴き、女性社員が新しい職域への挑戦意欲を持つきっかけにしようと毎年実施、すでに7回を数えました。テレビ会議システムにより実施事業所以外でも視聴で

特集1 女性のライフプランニング支援

きるようにしています。

「採用活動において」

採用ホームページの職場紹介で女性の登場を多くし、会社説明会では若手女性社員を起用するなど、女性の活躍を実際に見てもらおうことで、女子学生の関心が高まって応募数が増加、さらにはミスマッチによる離職の防止にも役立っています。

「キャリアアップコミュニケーションシート」

上司と部下がキャリアアップについて対話し、自己の動機付けを高め活性化していくことを目的に、年に1回全組合員を対象として、現在の業務やキャリアアップに関すること、自己の懸案事項などを記入して提出します。考課のフィードバック時に指導・育成に役立てると共に人事データとして活用しています。

「制度面の充実」

産前産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護休暇などは法定を上回る内容とし、子育てを行う男女社員の仕事と家庭生活の両立を支援しています。利用も活

発で、なかでも育児休業の利用は多くなっています。期間一杯の取得ではなく早めに復帰する場合がありますが、保育所の確保などで悩みがあるようです。男性社員の育児休暇第1号を待っています。男が、まだ実現していません。仕事への影響や心理的な面で躊躇するようで、さらに取得しやすい環境整備に努めたく考えています。

「今後の取り組み」

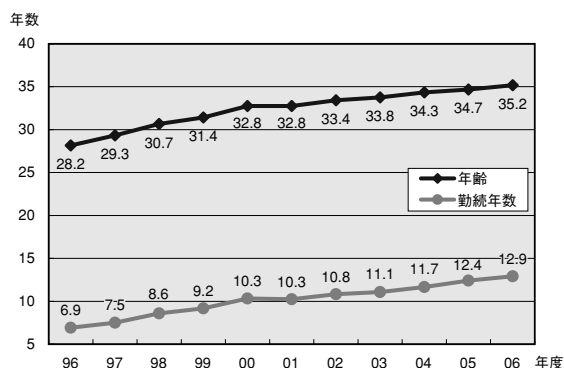
こういった取り組みにより、女性社員の平均年齢、勤続年数は年々確実に上がっています。一方、女性管理職はまだ少数で今後の育成によるところが大きく、2004年度末の4名に対し、10年後には3倍を目標に掲げています。管理者予備軍の女性が少なく、またモデルが少ないこともあり弾みが見つからないのが実情で、研修などの充実により目標達成を目指します。

今後は個人のライフプランが多様化するのに合わせ、画一的な制度の充実から選択肢を増やすことにより、働く女性と会社とのよりよい関係を築いて行きたいと考えています。

新卒（大卒・院卒）の男女比率

	男	女	合計	女性比率	営業配属の女性
1996年	6	0	6	0.0%	0
1997年	11	0	11	0.0%	0
1998年	12	7	19	36.8%	1
1999年	9	6	15	40.0%	1
2000年	9	8	17	47.1%	3
2001年	6	12	18	66.7%	3
2002年	10	9	19	47.4%	2
2003年	9	9	18	50.0%	2
2004年	15	5	20	25.0%	2
2005年	13	5	18	27.8%	1
2006年	20	6	26	23.1%	2
2007年	13	6	19	31.6%	2

女性社員平均年齢・勤続年数推移



監視・影響調査機能の強化

多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書

監視・影響調査専門調査会において、平成19年3月に「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」を取りまとめました。この報告書では、女性のライフステージに応じた多様な選択をめぐる現状と課題、能力開発・生涯学習施策の現状と課題を見た上で、それらを踏まえた効果的な能力開発・生涯学習の在り方や施策の今後の取組を求めています。以下に、報告書の概要を御紹介いたします。

なお、報告書の本体は、http://www.gender.go.jp/main_contents/framedata/link/kansi-houkoku.htmlに掲載されていますので、併せてご覧ください。

1 効果的な取組に向けた基本的な考え方

少子高齢化等が進む中で、多様な人材の育成が不可欠と考えられ、国民一人ひとりに対しては、変化に対応して絶えず新しい知識や技能を習得することが求められています。男女共に人生の各段階で多様な選択肢が用意され、必要な能力を開発して一人ひとりの望み形で選択することができるとは、人材の能力発揮にもつながり、ひいては我が国の社会経済の発展にも寄与する重要な課題です。こうした課題を実現するには、誰でもいつでもどこでも能力開発・生涯学習に参加できる参加保障の体制を作る必要があります。

特に女性の場合、家庭の状況に応じて

働き方の変更を余儀なくされたり、子育て等により外出に制約が生じることも多いというような女性に特有な事情から、能力開発機会を得づらくなっているという特徴があります。今後、女性がライフステージに応じて多様な選択を取ることについても明示的に考えた効果的な能力開発・生涯学習を実施することにより、更なる女性の能力発揮が期待されます。

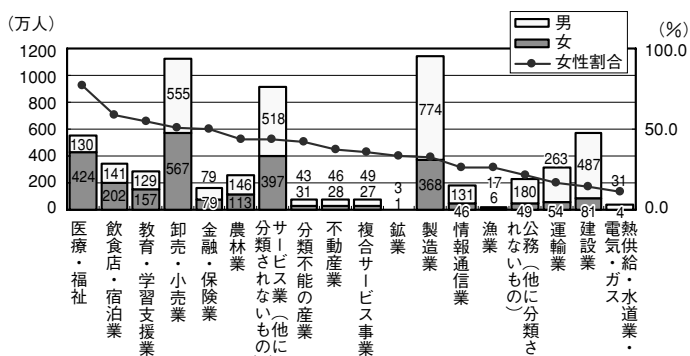
女性はライフステージや家庭環境の変化に影響を受けやすく、就業を中断したり、新たな環境で活躍することもありますが、現状では、女性のライフステージごとの様々な状況やニーズを明示的に考え積極的に対応した取組は余り多くなく、対象者を絞らず幅広く設定して実施している施策も多くなっています。

女性の多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習の在り方・課題として、第一に、施策の内容面での充実として、青年期、結婚・出産・子育て期等、女性のライフステージごとのニーズに即した能力開発・生涯学習施策の実施が求められます（詳細は2～5）。第二に、施策を効果的に進めるために、男女別データの整備等の推進や、施策の評価の推進、関係府省や地方公共団体、民間企業等との役割分担や連携の明確化が求められます。さらに、第三として、様々な関連する制度や環境整備として、就労とのマッチングや雇用形態に中立的な能力開発機会の提供等を進めることが求められます（詳細は6）。

2 就業・起業や地域活動への参画につながる能力開発・生涯学習の実施

女性の就業には分野によってばらつきがあり、女性の構成比の高い産業は、医療・福祉、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業等となっています（図表1）。また、起業については、女性の起業理由は同年代の男性と比

図表1 産業別就業者数



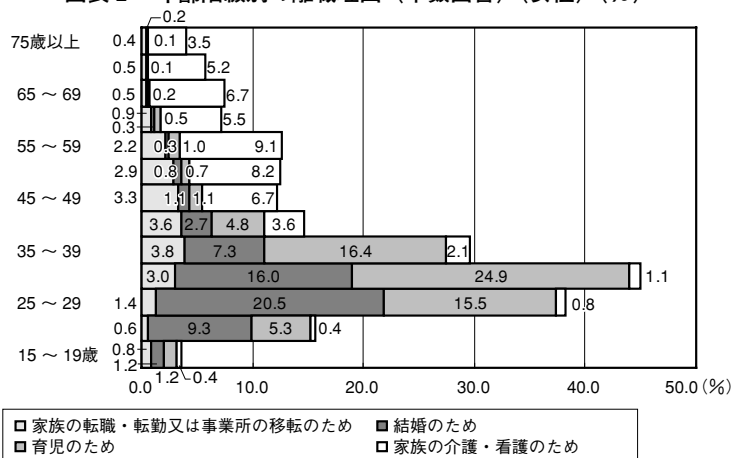
出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17年）

べて好きなことを仕事にしたいという自己実現希望が高くなっているのが特徴で、開業後、女性起業家は経営知識の不足を感じています。

こうした状況において、今後、

- ・女性の長期的なライフプランニングを支援する情報提供
- ・女性の比率の少ない科学技術等の分野への選択を支援する情報提供

図表2 年齢階級別の離職理由（単数回答）（女性）（%）



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より作成（平成14年）

・起業女性への継続した実践的支援（事業資金調達、管理・財務知識の習得等）

・起業ニーズを把握した能力開発の実施等の取組が求められます。

3 子育て等による就業中断期の存在も考慮した能力開発・生涯学習の実施

現在、出産を機に約7割の女性が退職

しており、また、介護や夫の転勤等、家庭の事情により就業を中断する女性も多くなっています(図表2)。こうした女性に対し、希望に沿った再就職等の実現等、魅力ある再チャレンジの道を開くことは重要で、女性のライフステージとして、就業中断期が存在することも考慮した能力開発・生涯学習の実施が求められます。

こうした状況において、今後、

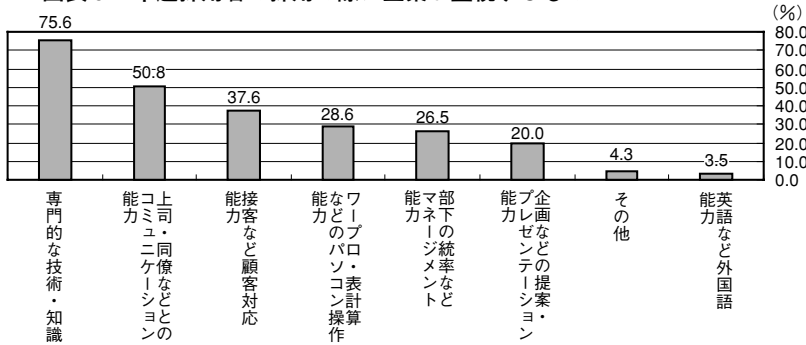
- ・非就業者(就業中断中の女性)の現状やニーズの把握
- ・就業中断者への能力開発機会の提供、再就職後の能力発揮の支援
- ・家庭でのeラーニング等の活用や柔軟な時間設定、身近な場所での開催、託児場所に配慮した能力開発機会の提供等の取組が求められます。

4 子育てや地域活動経験等をいかした職業能力開発の実施

子育て等でいったん離職した女性の中には、家事や育児に専念していたことにより社会参加に対する自信を喪失するなど、子育て期の女性に特有の事情が存在することもあり、離職期間が2年以上の

長期になると、専門技術・知識等が大きく低下したと感じる女性が多くなっています。一方、企業が中途採用者の採用の際に重視するのは、専門的な知識・技術やコミュニケーション能力等となっていますが(図表3)、子育てや地域活動経験

図表3 中途採用者の採用の際に企業が重視するもの



注)「中途採用を募集するとき採用にあたりどのような能力を重視しますか。(○は3つまで)」と聞いた問いに対する回答。
注) 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業898社(無回答・無効回答を除く。)

原資料：内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)により作成。
出 所：内閣府国民生活白書(平成18年)

等に対して、従来は必ずしも積極的な評価をしてきませんでした。

こうした状況において、今後、

- ・企業が子育てや地域活動経験等から培われた能力(注)を職業能力として積極的に評価できるような、判定方法等の検討や情報提供の実施

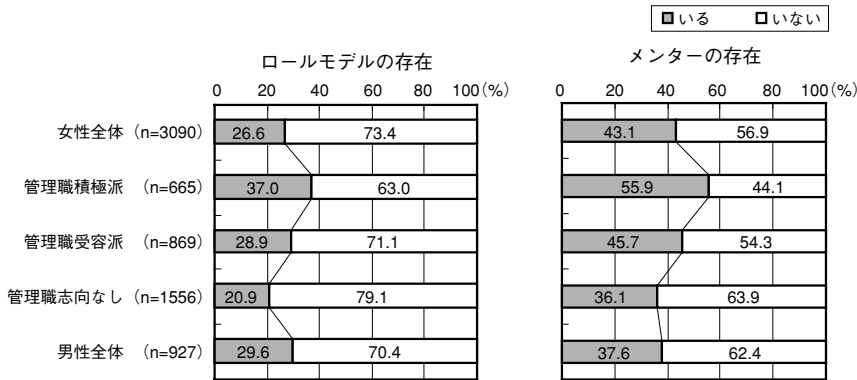
(注)子育てや地域活動経験等が職業能力としていかされる例としては、家事や子育て、介護関連の商品開発やマーケティング、地域活動で得た知識や人脈をいかした営業活動、複数の業務を同時に処理する時間管理能力やコミュニケーション能力、企業の行う社会貢献事業への参画等が考えられます。

・培われた能力を認識、評価し、職業能力につなげる女性本人の意識啓発(「マインドアップ」)
等の取組が求められます。

5 能力開発・能力発揮の意欲向上の促進

自らの能力を開発し、その能力を発揮する意欲を高めるには、能力開発・能力発揮の目標が必要です。女性の管理職志

図表4 管理職志向別のロールモデル・メンターの存在の有無



出所：リクルート「働く女性の管理職志向と企業選びの視点調査」(平成18年)

向にはロールモデルやメンター（先輩の助言者）の存在が影響していますが（図表4）、現実には、管理職に昇進する女性の割合は依然低くなっています。

こうした状況において、今後、

・ロールモデルとなる女性の育成、具体

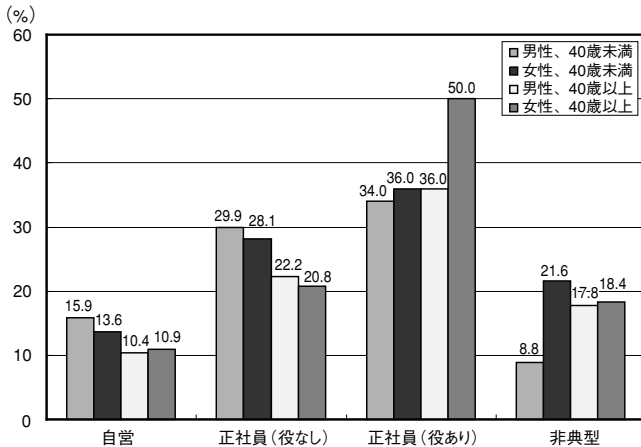
的なキャリアパスの提示、メンター制度の導入
・女性の長期的なライフプランニングを支援する情報提供
等の取組が求められます。

6 就労とのマッチングの推進や雇用形態に中立的な能力開発機会の提供

子育て等による就業中断期が存在する女性が多いことを考えると、能力開発を就業や再就業につなげる取組を進める必要があります。また、家庭との両立等を考え非正規雇用者として働く女性も多くいますが、非正規雇用者のOff-JT（通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修）経験比率は正規雇用者と比べて低くなっています（図表5）。

こうした状況において、今後、
・公共職業訓練や社会教育施設等とハローワーク、地方公共団体等との連携の推進、大学等の教育機関を通じたキャリア教育の実施

図表5 過去1年間Off-JT経験比率



原資料：みずほ情報総研、経産省委託「働き方と学び方に関する調査」2005年
出所：「監視・影響調査専門調査会」（第9回）（平成18年5月15日）
黒澤昌子氏資料「女性の能力開発の実態について」

・非正規雇用者の能力開発の推進
・雇用保険の加入状況に中立的な能力開発機会の確保
等の取組が求められます。

監視・影響調査機能の強化

男女共同参画社会の形成を下支え

監視・影響調査専門調査会の活動状況

監視・影響調査専門調査会会長

実践女子大学人間社会学部教授

鹿嶋 敬

監視・影響調査専門調査会―言葉の響きはいかついが、男女共同参画社会の形成を下支えする重要な役割を担っている。男女共同参画会議の下に現在四つの専門調査会があり、その一つが監視・影響調査専門調査会だ。

「監視」の方は、簡単に言えば各府省が男女共同参画基本計画に盛り込まれている内容を着実に実行しているか、効果は上がっているかなどについて調査検討を行うことを旨とする。一方「影響調査」は国や自治体の施策が男女共同参画社会の形成にどんな影響を及ぼしているのか、あるいは制度・慣行が性に中立的かどうか、平たく言えば男女どちらかの性に有利・不利に働いていないかどうかなどを調査検討する。

監視及び影響調査を実施した結果、問題点が明らかになれば、どう改善すればいいかを男女共同参画の視点から検討し、必要ありと認めれば男女共同参画会議を通じてその結果を総理、関係各大臣に報告し、意見を述べる。ざっとこんな感じの任務を果たしており、平成13年4月に開催された苦情処理・監視専門調査会の第1回会合で当時の福田内閣官房長官は次のように挨拶した。

「…(男女共同参画会議の下にある各専門調査会の中でも本調査会は)男女共同参画基本計画を着実に実施していくために、具体的な成果をいつ、どのように得るかといった観点から、国の施策全般にわたりまして検討を加えるという極めて重要な役割を担っております」

この挨拶は「監視」機能について触れたものだが、拙文に目を通して下さっている読者の皆さんはここで、新たに登場した「苦情処理・監視専門調査会って何？」という疑問をお持ちになるに違いない。実は平成16年までは監視と影響調査は、前者は苦情処理・監視専門調査会、後者は影響調査専門調査会として別々に機能していた。「苦情処理」とは国や地方自治体が実施する男女共同参画関連施策に関する苦情を受け付け、解決に向けての施策を講じるものだ。平成16年7月に苦情処理・監視専門調査会と影響調査専門調査会を統合し、現在の監視・影響調査専門調査会が発足する。

では「苦情処理」機能はなくなったのかと言えば、そんなことはない。男女共同参画に関する施策についての苦情や人権侵害の訴えを吸い上げるシステムは国をはじめ、地方自治体でも整備が進んでおり、監視・影響調査専門調査会では適宜、進捗状況、問題点の把握等に努めている。また内閣府男女共同参画局では定期的に「苦情処理ガイドブック」の改訂版を刊行し、都道府県や市区町村がこの問題にどのように取り組んでいけばいい

か、最新の情報提供を行っている。

苦情処理・監視専門調査会、影響調査専門調査会と分離していた時代（平成13年4月から16年7月）から監視・影響調査専門調査会へと統合（平成16年7月）して以降、現在に至るまで、専門調査会としてどのような取り組みを実施し、男女共同参画会議での意見決定や報告書等の公表を行ってきたかを列挙すると次のようになる。

《苦情処理・監視専門調査会》

・苦情処理関係

男女共同参画に関する施策についての苦情及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化について（平成14年10月男女共同参画会議意見決定）

・監視関係

①国の審議会等委員への女性の参画の促進、女性国家公務員の採用・登用等の促進、仕事と子育ての両立支援策の実施状況に関する調査検討（同平成14年7月）

②男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供に関する調査検討（同平成15年7月）

③男女共同参画の視点に立った政府開発

援助（ODA）の推進に関する調査検討（同平成16年4月）

④国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透に関する調査検討（同平成16年7月）

《影響調査専門調査会》

1「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関する報告（平成15年1月男女共同参画会議報告）

2「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告（同平成16年7月）

《監視・影響調査専門調査会》

・監視関係

都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定に関する調査検討（平成18年10月男女共同参画会議意見決定）

・影響調査関係

「影響調査事例研究ワーキングチーム都道府県・政令都市等取組事例集」（平成17年5月男女共同参画会議報告）

・監視・影響調査関係

多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に関する施策について

での調査検討（平成19年3月公表）

駆け足でこれまでの実施状況を振り返ってみた。列挙はしなかったが、①や②に関してはその後の実施状況のフォローアップも行っている。また最近実施した「能力開発・生涯学習に関する：調査検討」は監視と影響調査を同時に行う初のケースとなる。

男女共同参画社会の形成は21世紀の最重要課題と男女共同参画社会基本法はうたう。スローガン倒れで終わらないためにも国等の施策を監視し、かつ影響調査という名のチェックによってジェンダーの主流化を図る、すなわち男女共同参画の視点を施策、計画に着実に反映していくことが大切だと思っている。



かしま・たかし
日本経済新聞社記者として、永年、女性労働問題などを取材。編集局生活家庭部長、編集局次長兼文化部長、編集委員、論説委員等を経て、平成17年より実践女子大学人間社会学部教授。男女共同参画会議議員も努める。著者に、『雇用破壊 非正社員という生き方』『男女共同参画の時代』『男女摩擦』（いずれも岩波書店）など。

男女共同参画行政

30年の歩み

第2回 国際婦人年及び「国連婦人の十年」(2)

情報公開・個人情報保護審査会委員

名取はにわ

第1章

国際婦人年（昭和50年） 及び「国連婦人の十年」（昭和51年から60年）

第2節 「国連婦人の十年」と 中間年世界会議の開催

第1 国連の動き

国連は、昭和51年（1976年）から昭和60年（1985年）まで、「国連婦人の十年」とした。

昭和54年（1979年）12月、国際連

合34回総会で女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採決された（賛成130（含む日本）反対0棄権11）。

昭和50年（1980年）7月に、国連は、「国連婦人の十年」中間年世界会議をデンマーク、コペンハーゲンで開催した。ここでは、「国連婦人の十年後半期行動プログラム」を賛成多数で採択した。

また、会議開催中、女子差別撤廃条約

の署名式が行われ、わが国、アメリカ、フランスを含む58カ国が署名した。

第2 国内の動き

1 国内行動計画の策定

婦人問題企画推進本部は、昭和52年1月、昭和50年の世界行動計画を受けて我が国初の「国内行動計画」を本部決定するとともに閣議に報告した。

審議会等における婦人の参加状況の推移

調査時点	委員が任命 されている 審議会数	婦人委員を 含む審議会 数	婦人委員を 含む審議会 の比率(%)	委員数 (人)	婦人委員数 (人)	婦人委員の 比率 (%)
昭和50年 1 月 1 日	237	73	30.8	5,436	133	2.4
昭和51年 6 月30日	236	73	30.9	5,555	146	2.6
昭和52年 4 月 1 日	231	77	33.3	5,468	151	2.8
昭和53年 6 月 1 日	208	87	41.8	4,826	171	3.5
昭和54年 6 月20日	199	91	45.7	4,537	183	4.0
昭和55年 6 月 1 日	199	92	46.2	4,504	186	4.1
昭和56年 6 月 1 日	201	100	49.8	4,608	197	4.3
昭和57年 6 月 1 日	201	100	49.8	4,632	200	4.3
昭和58年 6 月 1 日	201	108	53.7	4,575	222	4.9
昭和59年 6 月 1 日	204	112	54.9	4,642	242	5.2
昭和60年 6 月 1 日	206	114	55.3	4,664	255	5.5

資料出所：総理府調べ

(注) 国家行政組織法第8条に基づく国の審議会等を対象に、総理府が調査した（ただし、地方支分部局に置かれている審議会等を除く）。

本計画の構成は、Ⅰ基本的考え方、Ⅱ施策の基本的方向と具体的施策、Ⅲ計画の推進と、3部構成である。

Ⅰ基本的考え方には、「婦人の能力、適性に対する偏見や固定的な男女の役割分担意識がまだ根強」いが、「婦人が生涯の生き方を主体性をもって選択、設計し、その個性と能力を自己の実現と社会の進歩のために生かすことは、婦人自身の人格の発展はもとより、国民全体の福祉の向上にとって欠く事のできないものである。」としている。

これらは30年間、脈々と続いてきた大きなテーマであり、この3部構成も今に至るまで引き継がれている。

上記Ⅱにおいて「法制上の婦人の地位の向上」等、5項目を課題として、10年間総合的な施策を展開することとした。

Ⅱに含まれる項目は、その後の30年間、次々と大きく範囲を広げ、内容も格段に充実してきている。

2 審議会委員の女性の登用目標の設定
昭和52年6月、本部は「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」を決定した。国の審議会委員の女性比率について、当時約3%のものをおおむね昭和

和55年ごろまでに10%程度目指すとされた。今から考えると、これは、積極的改善措置のうちのゴール・アンド・タイムテーブル方式であり、画期的な施策であった。結果的には、昭和55年には4・1%と、目標に届かなかったが、後述する「国内行動計画」後期重点目標において、引き続き10%を目標として実施することとなった。

目標を目指して定期的に調査し、結果を本部に報告し、一般に公表し、阻害要因を分析することにより、次第に効果を上げるようになった。その当時も今も阻害要因は、①女性の人材が居ない。②推薦団体が女性を推薦しない。③ポスト指定の場合、役職に女性が居ない。以上、3点であり、阻害要因が明らかにになれば対処の方法も分かってくる。

こうした努力により平成18年9月末現在31・3%に達した。現在は「平成32（西暦2020）年までに、男女いずれか一方の委員の数が、委員総数の10分の4未満とならない状態を達成する」という最終目標を目指している。

3 「国内行動計画後期重点目標」策定
昭和56年5月、本部は、「国連婦人の十

年後半期行動プログラム」及びわが国の女子差別撤廃条約署名という状況を受けて、婦人に関する施策の推進のための「国内行動計画」後期重点目標を本部決定し、閣議報告した。

第3節 女子差別撤廃条約

第1 女子差別撤廃条約の採択及び発効

1979年（昭和54年）採択された女子差別撤廃条約は、1981年（昭和56年）9月発効した。（20番目の締約国（セントビンセント及びグレナディーン諸島）の加入書寄託日から30日）

第2 女子差別撤廃条約の特徴

前文と30か条から成り、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野における男女平等を達成するために必要な措置を定めている。また、法令上だけでなく、事実上、慣行上の差別も差別に含まれると規定している。

第3 国内法整備

わが国においては憲法により、条約遵守義務が定められ、条約は国内法に優先する。条約に抵触する国内法は、あらかじめ改正した上で、国際法を受け入れるのが原則であった。

女子差別撤廃条約は、対象範囲が広い条約であり、国籍法の父系血統主義、雇用の分野に男女の均等等を確保する法律の不備、中学校、高等学校の家庭科が女子のみ必修の3つが抵触すると言われていた。いずれもなかなかの難題であったため、当初政府は条約の署名式に参加することに積極的ではなかった。しかし、国際婦人年連絡会など女性団体の要望が大変強かったこともあり、1980年の署名式に、わが国も参加することになった。そこで、それに先立つ同年6月、本部は「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」について、「批准のため、国内法制等諸条件の整備に努めるものとする。」と、申し合わせを行い、後期重点目標において言及している。

1 国籍法の改正

当時、わが国の国籍法は父系血統主義

であったので、昭和59年5月、父母両系主義に改正され、昭和60年1月1日に施行された。これにより、子は、出生時に父又は母のいずれかが日本国民であれば日本国籍を取得することとなった

2 雇用機会均等法の制定（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下「雇用機会均等法」という。）（昭和60年6月1日公布、61年4月1日施行）

勤労婦人福祉法を、法律名も含めて抜本的に改正し、企業の募集、採用から定年、退職、解雇に至る雇用管理において、男女の均等な機会及び待遇を確保するために必要な事業主の講ずる措置を定めた。

それとともに労働基準法の一部を改正し、一部の女子の時間外労働、休日労働、深夜勤務についても規制を廃止又は緩和した。

3 家庭科教育

中学校においては昭和56年の学習指導要領で「男子向き」「女子向き」の区分をやめたが、高等学校の「家庭一般」は女子のみ必修であった。昭和59年12月文部

省「家庭教育に関する検討会議」は男女共「選択必修」を適当とする報告が出された。

第4 昭和60年6月（1985年）

女子差別撤廃条約批准

昭和60年6月、同条約を批准し、同年7月25日、同条約はわが国について発効した。後述する「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議の開会前に、わが国は批准し、7月15日から26日までの開会中に、発効するという劇的な展開となった。

第5節 「国連婦人の十年」

ナイロビ世界会議の開催

第1 昭和59年（1984年）

エスカップ東京大会

国連の地域経済社会理事会の主催により、アジア・太平洋、西アジア、アフリカ、ヨーロッパ、ラテン・アメリカの5地域において、ナイロビ世界会議に向けて準備会議が開催された。

昭和59年（1984年）3月、東京において「国連婦人の十年」——平等・開発・平和——の成果を検討し評価するための世界会議のためのエスカップ（アジア太平洋経済社会委員会）地域政府準備会議を開催した。

政府間会議であったが、各国からNGOも多数参加し、わが国は政府と国際婦人年連絡会などの女性団体が協力しながら、会議を盛り上げた。

個人的な思出だが、エスカップNGO交流会において東京音頭をアジアの人々と輪になって踊ったことが忘れられない。

第2 「国連婦人の十年」

ナイロビ世界会議の開催

（昭和60年7月）

昭和60年（1985年）7月、国連は、「国連婦人の十年」最終年である昭和60年に十年間の成果の検討と評価のため、「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議（西暦2000年に向けての）を開催した。「婦人の地位向上のための将来戦略」が、全会一致で採択された。これは採択後、

「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」と名称を付され、同年12月の国連総会で支持された。

「将来戦略」は、「国連婦人の十年」の目標達成のため、世界行動計画の趣旨を西暦2000年まで延長させ、各国等が国内経済、婦人問題の実情に応じて効果的措置を採るためのガイドラインである。



なとり・はにわ
法務省入省後、総理府男女共同参画室長、文部科学省主任社会教育官、内閣府大臣官房審議官、内閣府男女共同参画局長等を歴任。男女共同参画社会基本法制定、男女共同参画基本計画（第2次）策定に携わる。現在、情報公開・個人情報保護審査会委員。

クララオンラインにおける ワーク・ライフ・バランスの 取り組みについて

クララオンライン代表取締役社長

家本 賢太郎

ワーク・ライフ・バランスは、中小企業にとっては、取り組むことが非常に難しい課題となっています。その中で、ITベンチャー企業として、ワーク・ライフ・バランスを実現しているクララオンラインの家本社長にお話を伺いました。

はじめに

私たちの会社では「行動」、「信念」、「組織」という3つの価値観のうち「組織」を重視し、家族のようにお互いを尊重し助け合うことを目指しております。だんだん人数がふえてくる中で、例えば我々が1万人、5万人の会社になったとしても、この気持ちをちょっと忘れたくないと思っています。

ベンチャーとして人材確保

我々は、名古屋でベンチャーを始めたのですが、ベンチャーにとって優秀な人材を確保することは非常に難しく、たまたま、外国人（ポーランド人）を1人お願いしてたところ、日本語ができる人だったこともあり、とてもうまくいったので、次にフランス人、中国人、マレーシア人、インドネシア人といった感じで、だんだん増えていき、現在は、ちょうど半分ぐらいが外国籍の社員となっているような会社です。

日本籍か外国籍かというのは外側の問題であり、人間の本身の問題じゃないと思っています。ワーク・ライフ・バランスに取り組むときも、例えば、育休や、

産休を取ろうとしたときに、それ自身がその人の評価につながってしまうことはだめだと思っています。本当に優秀な人が、出世のコースに乗っているのに、例えば育休によって出世が止まる、スピードが落ちてしまう、という話ではやはりおかしいと思っています、とにかく人間の中側を、内側を見よう、本質を見ようと会社全体がそのような考え方を持つていきます。障害の有無、男性、女性、年齢、社会の経験がどうという話は基本的に外側の話、一番大切なのはその人間の中側という意識を持つてくれていると思います。日本籍、外国籍、男性、女性、年齢と多様な状況で、その人自身が何ができるのか、何がしたいのか、あるいはどういうふうに仕事したいのか。会社の中でそれがトータル的に見てバランスがとれているようにするのが、経営側の役目なのかなど思っています。何でも固定観念で決めつけしまうのをやめようというところから入り込んでいます。

ワーク・ライフ・

バランスに対する考え

まず、ワーク・ライフ・バランスというの



いえもと・けんたろう

1981（昭和56）年12月2日生まれ。1997年3月私立滝中学校卒業（愛知県江南市）。1997年5月20日、クララオンライン設立。2001年9月慶應義塾大学環境情報学部に入學、2006年3月同中退。2007年3月早稲田大学大学院スポーツ科学研究科修士課程修了。東京都在住。

は、経営戦略の視点からどういうふうにとらえているか。経営戦略と離れてはだめで、従業員を大切にしない経営戦略ならば、ワーク・ライフ・バランスは基本的に多分全く逆を向いているはずだ。一般的な組織で、従業員を大切にしないなんていうふうな考えを持っている会社はないと思うのですが、しかしその重みというのはそれぞれあると思います。

経営戦略の視点から、「売上高」「お客様満足度」も大切です。でも、この2つを作り出すのは何だろうと言うと、やはり「従業員の満足度」だと思っています。ワーク・ライフ・バランスの取り組みに当たり、私たちが一番よかったと思っているのは、従業員の離職率の低下です。これはもう明らかに結果が出ています。そこに対してどういうアプローチしていくかというのが、まさにワーク・ライフ・バランスで、別に経営者が従業員に対して迎合するという話ではなくて、仕事と生活とのバランスをどういうふうにお互いに考えましょうかということだと思います。人によっては、今はバリバリ仕事して経験を積みたい、勉強したいという人もいますから、そういうものを全部ま

とめて、あなたにとって一番いい働き方って何でしょうというのが、私たちの考え方、経営戦略の考え方です。

NPO法人との連携

また、NPO法人フローレンスと一緒に、ワーク・ライフ・バランスの取り組みをずっとやっております。フローレンスというのは、東京都内で病児保育をしているNPOの法人で、非常に積極的に活発に活動されていらっしゃいます。

フローレンスがあつてよかったというふうに思ったのは、やはり会社は社的な考えで、ワーク・ライフ・バランスにはこんな制度もいいじゃないかと、何か大きいものを掲げたくなくなってしまったのですが、フローレンスに間に入ってもらうと、そういうのは現実的じゃないんじゃないかと助言をもらったり、あるいは従業員の意見を聞くときに、直接会社にはやっぱりなかなか言いにくいだろうから、ヒアリングとか調査とか全部フローレンスにお願ひしていますので、かなり、本音が聞こえてきます。そうすると、どのように取り組んだらいいかというのがよくわかりますし、間違っていない

い方向にちゃんと進めるという意味で、企業活動の中にNPOに入ってもらおうというのは、特に他社のケースを知らない中小のベンチャーにとっては、非常に貴重だと思っています。

ワーク・ライフ・

バランスへの取り組み

できることからしていこうというポリシーですから、そこはもう中小とかベンチャーである我々にとって、逆に言うとなんが本当の姿だし、そうやるべきだと思います。長続きさせるためにはそこから行こうと思っています。

ワーク・ライフ・バランスイコール育児支援だと思っている人間がたくさんいます。独身の社員、子育てが終わった社員にとって何が関係するのっていう話になることがあります。たとえば、資格取得のための費用負担、外国籍の従業員のための、一時帰国費用負担もあります。それから、朝型の人間と夜型の人間といろんな人間がいますから働き方やシフトを、これもトータルでうまくいくようにしています。例えば自分の働きやすい時間帯、税理士、司法書士や行政書士等の

勉強を夜間に通おうとしている人は、仕事を早く出てきて早く切り上げるようにと工夫をしています。また、様々な方法でITを活用していますし、e-learningの費用の補助、子供連れてミーティングに参加してもいいよというルールもあります。フロアレンスに病児保育を頼むときは会社が費用を負担しています。我々もできるところはやってみようと。お金もそんなに出せるわけではないのですが、払える範囲で最大限、本人の負担が大きくならないようにという考えでやっております。

とにかくそういうのは、ある意味中小とかベンチャーの企業というのは融通が利きますから、中小やベンチャーのいいところかなというふうに思っています。

また、情報発進として、「ワークライフバランスアドベンチャー」という、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる私たちの会社の従業員の声とか経営者の本音とか、をインターネットで配信しています。大体年末の時期になると卒業論文とかのネタ探しをしている人たちが見に來たり、高校生とか大学生とか、あとは高専生とか。以前に比べて問い合わせが多くなっているので、ワーク・ライフ・

バランスを題材にして、卒業論文を書くという大学生が増えて大変うれしく思いました。

ワーク・ライフ・

バランスに対する理解

ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートで、「自分には関係ない」とか、「無駄だと思う」とか、こういうふうに思う人間も中にいるということで、いかに、このように考える人を少なくするかが当然重要な目標です。みんながワーク・ライフ・バランスに取組んでいることを理解し、かつ本当にそれが社員にはきちんと届いていて、というようなところが最初の一步だと思っています。

自分に関係なくて、むだだと思っている社員は、どちらかというと思いきり働きたいという人たちです。特に、仕事のしわ寄せを受けるんじゃないかという考えを持つ人間が多く、事実、ワークシェアリングがやはりうまくいかないし、どうしても確かに仕事に偏ってしまうこともありました。その人に対して何をするのかというのは結構難しいところなんです。ワーク・ライフ・バランスに対しての取

り組みへの評価で、「悪い」「とても悪い」とても悪いっていうのはどのようなのかというのは、直属の技術系の社員だったのですが、代わりがなかなか利かないとか、5年以上も勤務してもらっているような人だと、仕事を抜けられるときつくなったりします。自分は関係ないとか、むしろ被害者だという意識を持っている社員がいるのだったら逆効果なので、そこは一つ一つ問題を明らかにしていこうとやっています。

利害関係者の評価

私たちが、今のところ大きなつまづきがなくて来られているのは、株主とか金融機関とか取引先、特に取引先が、本当に皆さんこれに対して理解してもらっています。すべての利害関係者に理解していただかないといけないと思います。例えば、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいますということが、採用にはつながっています、あるいは離職率がとても少なくなっていますと言っても、銀行とか担当者の人たちにとっては関係ないと思われているかもしれない。しかし、そこを関係なくありませんと、私たちは

ちゃんと業績は、年間で180%から190%ぐらい成長していますし、会社の利益も悪くありません。しかも、長期的に見たときに優秀な人材が抜けることの方がずっとむしろロスで、我々がこういうふうに取り組んでいるということの中で、優秀な従業員がこういうふうにくれていいるから、助かっているところも計量的に説明できないと、特に銀行とか株主から、確かに社会的な意義はあるかもしれないけど、本当に必要かどうかという言われると、そこをいかに巻き込めるかというところは、とても中小とかベンチャーの企業で大切だと思っています。

今後の課題

課題として何が残っているかと言うと、ワークシェアリングの問題が残っています。とてもこれは大きい問題で、昔失敗した考え方というのは、短期的に目の前の人の補充を考えるということでした。長期的にその仕事の身を共有するということの方が大切です。一般的に、小さい企業規模になればなるほど社員数、人数の問題がありますから悲痛です。自分だけがその情報を握っているから偉い

と思っている人たちがちよつと日本には多いような気がしていて、そういうのは変えていかなくてはならないと思っています。それから、独身の社員と子育てが終わった世代の社員に対してどういうメッセージが伝えられるか。これは非常に重要で、とにかく経営者はそこを無視しないということをまず言い続けたいと思います。

このような、取り組みは継続的にやるべきだということについて、どうやって支援できるかというのは、やっぱりこれは社会的な熱も必要だし、一過性で終わってはいけないと思っていますので、長期的な取り組みがほしいと思っています。できれば、国が、1年や2年のメッセージじゃなくて、20年ぐらいのメッセージでやり続けてほしいと思っています。

グローバル化の中で、日本籍以外の人が働くケースがこれからふえてくると思っています。その中で、人間の何を見るところを、企業は考え直し始めていると思います。外国人の採用とワーク・ライフ・バランスの話を両方申し上げたのは、これは全部リンクしている話だというふうに思っています。

「配偶者暴力防止法及び 関連する施策に関する 課題」について

女性に対する暴力に関する 専門調査会報告書

内閣府男女共同参画局推進課

1 検討の経緯等

男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会（会長／岩井宜子専修大学法科大学院教授・副院長）では、配偶者暴力防止法の附則に「施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘

案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする」と規定されていることを受け、平成18年6月以降、計8回の会合を開催し、ヒアリング、各種調査、国民からの意見募集等の結果を踏まえ、配偶者暴力防止法及び関連する施策に関する課題を把握・整理して、平成19年3月に公表しました。なお、報告書の詳しい内容については、内閣府男女共同参画局のホームページに掲載しておりますので御参照ください。

2 現状について

配偶者からの暴力に関する状況としては、相談件数の増加（図1）や保護命令発令件数の増加（図2）がみられるところです。また、被害者の親族や支援者が加害者から危害を加えられた事案や、保護命令発令中に加害者が被害者の居場所を突き止めて殺害した事案も発生しています。他方、被害者を対象とした調査の結果から、多くの被害者が加害者から離れて生活を始めるに当たって、生活費の確保、体調の回復等、様々な課題を抱え

ていることがわかりました。

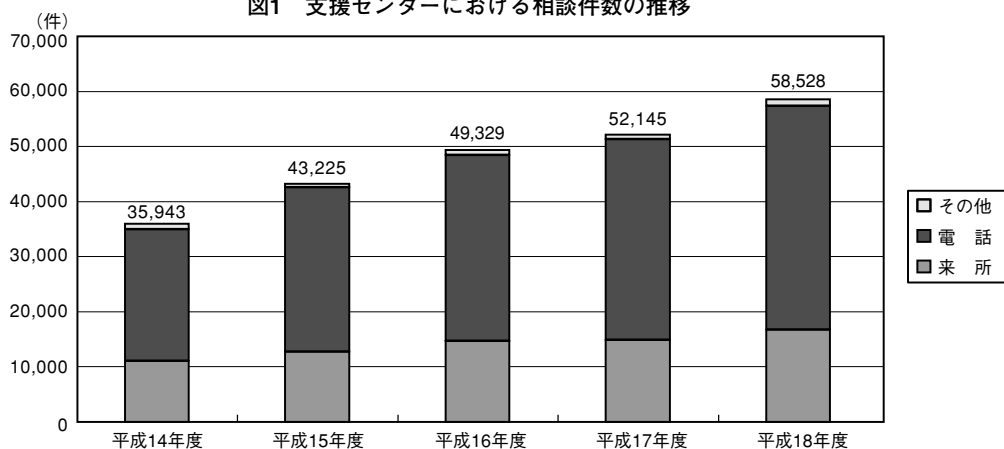
3 配偶者暴力防止法及び関連する施策の課題

2のような現状を踏まえ、配偶者暴力防止法及び関連する施策についての課題を次のように整理しました。

- (1) 保護命令の対象の拡大等
 - ① 保護命令の対象となる暴力に脅迫行為を追加
 - ② 接近禁止命令により、電話、ファックス、手紙、メール等による接触を禁止
 - ③ 保護命令の保護の対象を親族及び支援者等に拡大
 - ④ 保護命令を発したときは、裁判所は配偶者暴力相談支援センターにも通知
- (2) 被害者のニーズに合致したきめ細かな保護・自立支援の充実
 - ① 自立支援の充実等（母子寡婦福祉資金の貸付制度の利用、就職やアパート等賃借の際の身元保証人等）
 - ② 自立支援のための調整機能の充実及び関係機関の連携・協力の強化

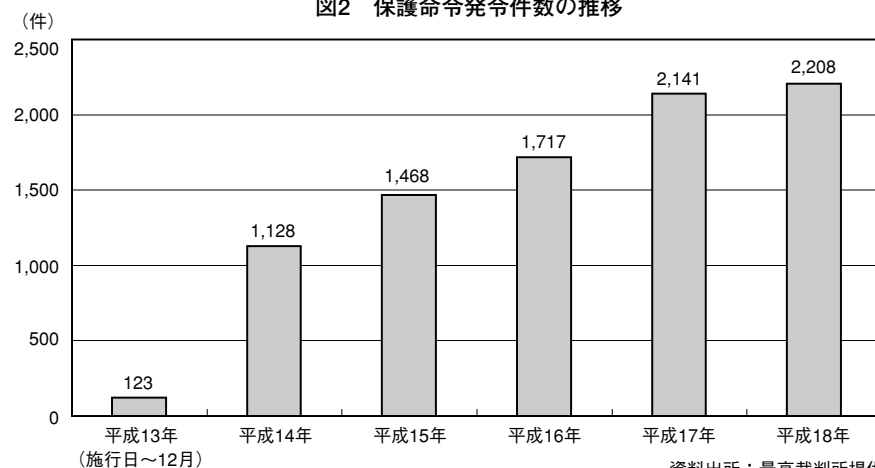
- ③ 広域的な連携
- ④ 外国人、障害者、高齢者である被害者の保護・支援
- ⑤ 子どもに対する支援体制の充実
- ⑥ 被害者の安全の確保（支援センター、警察等関係機関及び民間シェルターの実質的な連携・協力体制の構築等）
- (3) 加害者に対する対策の充実
加害者更生のための指導等の実施に向けた調査検討
- (4) 支援体制の充実等
- ① 婦人相談所の体制等の充実
- ② 民間の団体に対する財政的援助等の支援
- ③ 予防啓発
- なお、配偶者暴力防止法の見直しについては、5月18日現在、与野党において検討が進められているところです。

図1 支援センターにおける相談件数の推移



資料出所：内閣府調べ

図2 保護命令発令件数の推移



資料出所：最高裁判所提供

豊かで活力ある 地域づくりを目指して

千葉県

5156km²の県土に608万県民を擁する本県は、本州の一番東に位置し、四方を海と川に囲まれた自然あふれる房総半島と都市化の進んだ地域の両面を併せ持っている。
日本の玄関口である成田空港を有し、京葉臨海地区などの先進工業地域と、首都圏に立地する好条件を生かした農林水産業など、バランスのとれた産業県として、豊かな可能性を持ち「あすのちばを拓く10のちから」千葉主権の確立により、県民主体の政策提案型の県政を進めているところである。

千葉県では、女性も男性も個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の20年後の実現を目指し、平成18年12月に新たな「千葉県男女共同参画計画（第2次）」を策定しました。

白紙の段階から官民協働による計画づくりを行い、タウンミーティング等で県民が日常生活の場で感じていることや実情について意見を聴取し、男女共同参画を「人・時・場」の3つの視点から考え、県民と行政が一体となって取り組んだ結果、4つの目標、10の課題、29の施策の方向を決定しました。

また、新たな分野として、防災分野への女性の参画や、地域づくりに関する男女共同参画などを盛り込みました。

一方、「暴力を許さない社会の実現」を目指す「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」を平成18年3月に策定しました。これらの計画策定に当たって培われた民間や市町村との協働を推し進め、地域における男女共同参画の推進を図るとともに、先進的なDV関連施策を推進することとしています。

DV被害者支援の取組、防止対策

女性サポートセンターを中心に24時間365日体制の電話相談を行い、一時保護室20室を整備して、万全の体制で被害者の支援を行っています。

具体的な支援にあたっては、様々な分野の関係機関のネットワークが必要なため、「家庭等における暴力対策ネットワーク会議」を立ち上げ、情報を共有しながら連携強化を図っています。

一方、DV加害者を対象とした加害者教育プログラムを実施するとともに、大学生を中心とする「DVを考える若者フォーラムinちば」の開催や、高校生等を対象とする「若者のためのDV予防セミナー」の開催を通じ、DVに関する理解の促進と予防にも努めています。



DVを考える若者フォーラム in ちば

ちば県民共生センターの開設

男女共同参画社会の実現を目指し、各種事業を展開する拠点として「ちば県民

共生センター」及びその分館の「ちば県民共生センター東葛飾センター」を平成18年8月1日に開設しました。

両センターでは、女性及び男性のための総合相談事業や各種講座等を実施するとともに、市町村の取組を促進するための研修会や、センターから遠い市町村と共同で企画・開催する地域セミナー等による市町村支援を行っています。

また平成18年度からは、市町村の推薦により委嘱した千葉県男女共同参画地域推進員が、県内5地域において地域特性を踏まえた事業を企画・立案し、両センターと市町村との連携のもとに講座の開催等の広報・啓発を行っています。

事業所との連携による男女共同参画の推進

民間の男女共同参画に関する主体的な取組を促進するため、男女が共同して参画することのできる環境づくりに積極的に貢献している事業所を表彰する「千葉県男女共同参画推進事業所表彰」を平成18年度に設け、受賞事業所の紹介を行うと共に各種情報を提供する事業所向け広報誌も発行しました。

さらに、民間団体相互及び民間と行政との連携を強化し、男女共同参画に係る民間団体の主体的な取組を推進するため

「千葉県男女共同参画推進連携会議」を様々な分野の68団体の参加により設置しました。

第1回会議は平成19年2月8日に開催され、その席上で行われた推進事業所表彰では、受賞した7事業所（知事賞4、奨励賞3）の取組を、参加した約380名が称えました。

表彰式に続いて、日本アイ・ビー・エムの北城恪太郎会長による「男女共同参画の推進と企業の役割」と題した講演を行いました。



千葉県男女共同参画推進連携会議

千葉県男女共同参画苦情処理委員制度
男女共同参画社会基本法などの趣旨に則り、県民などから申出のあった苦情を、公正・中立な立場で調査し、知事に

対して、助言や是正の勧告を行うため、弁護士など3名による「千葉県男女共同参画苦情処理委員」を平成18年12月に設置しました。

相談業務を行うちば県民共生センターを申出窓口として活用するとともに、県民の利便性を考慮し、郵送やFAX、メールで受け付けます。

「女性も男性も人として尊重され、その人らしく生きることができ、それぞれが個性を認め合える社会、そして平等な社会の実現」を目指し、県民や民間団体、市町村等と協働して男女共同参画を推進していきます。

（総合企画部男女共同参画課）



平成18年度に作成した冊子

男女共同参画社会の 実現を目指して

～一人ひとりがいきいきと豊かに暮らせる社会を築くために～

沖縄県那覇市

沖縄本島の南部に位置し、沖縄県の県都として、人口31万人余を有する政治・経済・文化の中心地である。面積38・99 km²。首里台地（標高165 m）から東シナ海に面して、ゆるやかに傾斜した平野部を背景に、古くから港が整備されるなど、海外との交流拠点として、「琉球王国」文化が華ひらいた街である。沖縄都市モノレールを核としたまちづくりや中心市街地の再開発等、これまで以上に市民本位の諸施策を展開し、創造・共生そして交流のまちの実現をめざしている。

那覇市の男女共同参画の取組は、昭和51年、経済部労働福祉課に勤労婦人担当主査を配置することからスタートしました。

昭和63年に「那覇市女性行動計画」、平成10年に「第2次那覇市男女共同参画計画」を策定し、同年、男女共同参画都市とすることを宣言するなど、男女共同参画社会の実現を目指し、様々な事業に取り組んでいます。

「那覇市男女共同参画推進条例の制定」と

「第3次那覇市男女共同参画計画」の策定

市民との意見交換会や市民からの意見募集などを行い、平成16年、那覇市男女共同参画会議（本市付属機関）から那覇市男女共同参画推進条例（骨子案）の答申を受け、平成17年3月に那覇市男女共同参画推進条例を制定しました。次年度に策定予定の第3次那覇市男女共同参画計画は、条例に基づく初めての行動計画となります。

拠点施設

なは女性センターは、平成18年10月に10周年を迎えました。10周年を記念して、昨年9月29日に中央大学教授で、佐賀県立女性センター館長の広岡守穂先生をお招きし、記念講演会を開催しました。講演会は、なは女性センターを利用し活動している「なは女性センター利用者連絡会議」と那覇市が実行委員会を結成し、協働で取り組みました。その結果、サークル活動を中心に活動している皆さんが女性センターの事業に積極的に参加するようになりました。今後とも、男女共同参画を推進する拠点施設として、また、情報発信・交流の場として多くの市民、県民のみなさまにご利用いただけますよう事業の充実発展に努めてまいります。



なは女性センター 10周年記念講演会



男女平等週間：「女性週間（婦人週間）」のポスター、1票を投じる女性の写真展示

男女平等週間

1945年（昭和20年）9月20日、戦後の荒廃しきった収容所生活のなか、「地方行政緊急措置要綱」に基づき、25歳以上の住民によって沖縄本島12市で市議会議員の選挙が行われました。このとき初めて、女性にも選挙権が付与されました。日本の女性たちによる長い参政権獲得の運動が実り、戦後初の総選挙で女性が一票を投じた昭和21年に先駆けた選挙でした。本市では、沖縄の女性たちが初めて参政権行使した日を記念して、平成10年から9月20日～26日を「男女平等週間」とし、毎年啓発事業を実施しています。平成18年度は、女性と仕事の未来館からポスターをお借りして、「女性週間（婦人週間）と女性のあゆみ展」を那覇市役所本庁ロビーにて開催しました。

うないフェスティバル

うないフェスティバルは、「国連婦人の10年」の最終年昭和60年に、「女たちからのメッセージ」をテーマに始まりました。第22回うないフェスティバルは、平成18年10月29日（日）に、なは女性センター・市民広場を主会場に開催されました。「宝物は何ですか？つなごう未来へ」をテーマに、人権や平和、環境、まちづくりなどの課題に取り組んでいる個人、団体により、パネル展示や討論会、舞台発表など39のワークショップが実施され、多くの市民で賑わいました。プレうないとして、映画上映会なども実施しました。

※「うない」は沖縄の古い言葉で姉妹を意味します。ちなみに兄弟は「うないきい」といいます。



実行委員会主催：うないフェスティバル 舞台発表の様子

本市では、なは女性センター10周年を迎えるにあたり、広報なは市民の友に特集記事を掲載し、市内全世帯に配布しました。男女共同参画の理解を深め、拠点施設としてのなは女性センターの役割などを知っていただく良い機会となりました。

今後とも、市民・事業者と市が協働し男女共同参画を積極的に推進してまいります。

（市長公室平和交流・男女参画室男女参画G）

松田美夜子さん

原子力委員会委員

—— わが国の環境対策は循環型へと動いていますが、循環型社会というのはどんな社会なのでしょう。

松田 「基本にあるのは、大量リサイクル社会ではなく、ごみの発生が少ない社会を創ることです。ごみ処理には、日本で1年間に2兆円使われていますが、みんながコップ半杯の重さ、100グラムを減量すると2000億円浮くのです。ごみの分別をして、環境問題の解決のために役立っていると思っていますけど、それは最初の一步に過ぎなく、本当はごみを出さない社会、ごみを減らす社会を創ることが目標です。100グラムのごみ減らしをみんなで作っていい

ば、国の財政がずいぶん楽になると思いますよ。」

—— ごみ問題や環境についての意識が高くなってきましたが、市民としての心構えをお聞かせください。

松田 「確かに環境に対して意識が高くなってきましたが、まだ国民全体の運動になっていません。一人ひとりの実践や地域ぐるみのごみを出さないお祭りなど、これからが本番です。例えば、飲料容器を見ても、ヨーロッパの環境先進国では、洗って再利用できる容器がほとんどです。生産の7割がそのような容器なのです。日本は、生産量の9割が一回限



りの容器で、しかもその85%をリサイクルするというエネルギー多消費型の大量リサイクル社会になっているわけで、それを改めていかなければなりません。」

—— 原子力発電による廃棄物問題についてどのようにお考えですか。

松田 「私が原子力委員にご縁があったのはなぜなのかと思うと、トコトンごみ問題をやってきたから、最後に原子力廃棄物のお世話をしなさいと言われたのかなと思っています。ごみというのは汚いとか、邪魔者に扱われがちです。でも、社会の中には、手助けを必要とする人たちもいます。その方たちを邪魔者にする社会は良くない社会です。ごみを嫌われ者にする社会はとんでもない社会だと思います。今の社会を見ますと、原子力のごみというのは、ごみ問題が分かっている人でも、なんだか食わず嫌いと言うか、難しそうだからということと遠ざけてきたところがあるんですね。でも私は原子力のごみを嫌われ者にしないで、みんなできちんと管理していく社会が健全な社会だと思います。生活系ごみの応用問題として、みんなが知恵を出し合いた

いのです。」

—— わが国の男女共同参画をどのよう
に見てらっしゃいますか。

松田 「私が原子力委員になったのも、



先輩の方々が道を拓いてきた跡を受け継
いでのことですから、後輩へと受け継い
で行きたいと思っています。審議会の中に女
性を登用しようとしてきたこと、これは
成功だと思っています。分野によってはまだ

少ないところもありますが、さ
らに増えるといいですね。女性
たちはすごいバイタリティと底
力がもともとあるのです。だか
ら女性の皆さんも活躍したい分
野に自分から売り込んでいく姿
勢が大切かもしれません。仕事
を持っている女性たちはもちろ
ん、仕事を持たなくても地域社
会で今活躍している女性はいく
さんいます。その女性たちが社
会参加をしていくときに、行政
などの施策立案に関わる委員会
にぜひチャレンジしてください。
国の女性任命率は31%です
が、地方では多分それには達し
ていないと思います。従って、
国の率先した取り組みにあわせ
て各市町村でも女性の参加が増
えていくと、すごく良い社会に
なると 생각합니다。」

—— 読者の方に先生からのメッセー
ジを。

松田 「『地球を磨く心は一つ』という言
葉をお伝えしたいと思っています。誰も批判
しないで、きちっと発言することは発言
していく。今までどちらかというと、誰
かのせいにしていたのですね。地球環境
が悪いのは企業のせいだとか、行政がだ
めだとか。たぶん行政の方も仕事をする
ときは一生懸命しているはずですし、産
業界の方たちも一生懸命しているのです
が、立場が違っていると気付かない部分もある
と思います。責めるのではなく、代案を
出すことによって、地球をみんな磨い
ていこうというコンセプトなのです。30
年間ごみ問題をやっていて、私自身教え
られた気がします。ですから、他人をあ
まり責めないのです。子育てと同じで
す。子供にだめという、もつと萎縮す
るのです。だから、こうすれば良くなる
よと、地域社会で言える人になる。その役
割を女性が担うと、社会が変わります。
地球を磨くことのひとつにつながります。」

—— お忙しい中本当にありがとうございます。
いました。



内閣府

「男女共同参画推進連携会議（第22回）」の開催

平成19年3月15日、総理大臣 催されました。

官邸において、「男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）」第22回全体会議が開
同会議には、塩崎恭久内閣官房長官、高市早苗内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が出席

内閣府

平成19年度「男女共同参画週間」の実施

男女共同参画推進本部では、男女共同参画社会基本法の公布・施行日（平成11年6月23日）にちなみ、毎年6月23日から29日まで「男女共同参画週間」を実施しています。

内閣府男女共同参画局では、この週間の趣旨を伝える標語を募集し（募集期間1月16日から2月23日）、応募総数1,913点のなかから審査の結果、下記

○最優秀作品（標語）

「いい明日は 仕事と暮らしの ハーモニー」
篠田 健三（秋田県）

○優秀作品（2点）

- ・「共同参画 仕事と暮らしの 調和から」
森川 益明（三重県）
- ・「限りある 時間を自分らしく
バランス良く」
戸田 和子（大阪府）
（敬称略）

内閣府

独立行政法人等女性参画状況調査の結果について

し、女性の再チャレンジ支援プランの推進や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現など男女共同参画社会の実現の重要性について、それぞれから挨拶がありました。
篠塚英子議長（お茶の水女子大学教授）の進行のもと、ワーク・ライフ・バランスの推進について、日本経済団体連合会や

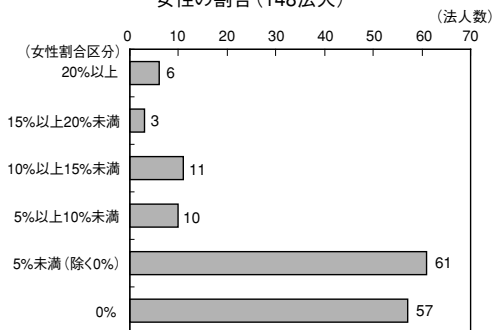
日本女医会等から、政策・方針決定過程への女性の参画拡大について、日本弁護士連合会や日本青年会議所等から、それぞれ報告がなされました。その後の意見交換では、ワーク・ライフ・バランスの定義を明確化し、共通の理解のもとに進めることが必要である等の意見が出されました。

内閣府男女共同参画局

は、独立行政法人等（独立行政法人、特殊法人、認可法人、国立大学法人及び公立大学法人）における女性の参画状況に関する調査を今回初めて行い、その調査結果を公表しました。

調査結果によると、148の独立行政法人、特

管理職（部長相当職及び課長相当職）に占める女性の割合（148法人）



*<http://www.gender.go.jp/chosa.html>

の3作品を選びました。最優秀賞に選ばれた標語は、国や地方公共団体において開催される各種行事や広報啓発活動に活用されます。



内閣府

「女性の再チャレンジ支援ポータルサイト」開設及び「女性の再チャレンジスタートブック」作成のお知らせ

内閣府では、女性のチャレンジ支援策の一環として、子育て中の女性等の再就職や起業、仕事と家庭の両立のための支援情報を集めたポータルサイト「女性いきいき応援ナビ」を関係省庁等の協力を得て平成19年3月30日に開設しました。

このサイトでは、マザーズハローワーク、ファミリーサポート・センターや男女共同参画（女性）センターを始めとする国や地方自治体の支援機関や支援担当部局のホームページ600箇所以上を検索できる他、

再就職、在宅就業、起業、両立（子育て・介護）等のカテゴリ別のガイダンスやWebセミナーを参考に支援機関情報の活用方法を学ぶことができます。

この他、支援機関を利用した



<http://www.gender.go.jp/re-challenge>

殊法人、認可法人のうち、女性管理職がゼロの法人が57法人あるなど、女性の参画が十分でない法人が数多くみられました。政府は「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%」という目標の達成を目指し取組を進めて

いるところですが、今回の調査結果を各独立行政法人等に周知し、女性管理職の登用等の促進について積極的な取組を呼びかけてまいります。

詳しい調査結果については、内閣府男女共同参画局のホームページ*をご覧ください。

女性の再チャレンジ事例や、再チャレンジ初心者向けの「自分を知るチェックシート」などを用意しています。

また、内閣府では再就職や起業等を目指す女性のためのハンドブックを作成しました。

「子育てが一段落したので、また働きたい。」「自分の能力を活かして何かをはじめてみたい。」「そんな女性のために、再就職・起業等の「再チャレンジ」に役立つ情報を中心に

収集しました。

再就職支援、起業支援のほ



http://www.gender.go.jp/re-challenge/osirase/osirase_sanga.html

か、子育て・介護情報、学習支援、ボランティア・NPO活動支援の情報紹介や再就職・起業のアドバイザーのインタビューも盛り込みました。このハンドブックは、男女共同参画局のホームページ（女性いきいき応援ナビ）でご覧いただけます。

内閣府

第51回国連婦人の地位委員会(CSW)の開催

第51回国連婦人の地位委員会

(CSW)が平成19年2月26日から3月9日まで国連本部(ニューヨーク)で開催され、我が国からは目黒依子日本代表ほか計20名が出席しました。

会合では、我が国を含む各国代表や国連機関、NGO代表等によるステートメントの発表、

今次会合の主要テーマである

「女兒に対するあらゆる形態の差別及び暴力撤廃」に関するハイレベル円卓会合、「ジェンダー平等の達成における男性及び男児の役割」合意結論(第48回国連婦人の地位委員会合意結論)の実施進捗状況の評価に関する対話型専門家パネル、討議

等が行われ、女兒の視点が政策立案や事業実施において欠如しがちであり、女兒のニーズへの配慮がより必要であるといった意見が出されました。

また、女兒に関する貧困削減、教育・訓練、健康、暴力・差別撤廃、人身取引対策等に関する政府や国連機関等の役割について記した「女兒に対するあらゆる形態の差別及び暴力撤廃」合意結論が採択されました。さらに、「女性・女兒とHIV／

AIDS」、「女性性器切除(FGM)」、「強制結婚」等の決議が採択されました。



国立女性教育会館

国立女性教育会館国別研修(アフガニスタン)の実施

会館では、国際協力機構からの委託により、アフガニスタンの行政官の男女共同参画意識と基礎行政能力向上を目的とした研修を実施しました。

女性課題省等7省庁から若手行政官8名が参加し、平成19年2月6日～22日の3週間かけ

て、女性情報報や効果的な情報収集の集・発信・普及方法



ポスター作成実習をする研修員

国立女性教育会館

国立女性教育会館「女性のキャリア形成支援サイト」に「理工系にかかわる仕事・活動」キャリア形成事例を公開

平成19年3月、「女性のキャリア形成支援サイト」に「理工系にかかわる仕事・活動」で活躍されている、20名のキャリア形成事例(ロールモデル)を掲載しました。理工系の各専門分野(理学、工学、農学、医学等)から、20代～50代の、大学・企



*<http://winet.nwec.jp/career/>

INFORMATION

平成19年度「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」 ワークショップ募集について

国立女性教育会館では、男女共同参画社会の形成に向け、自らの意思で社会に参画し、社会を活性化していくための課題と方法を見出す機会とするとともに、「研究」、「学習」、「実践」を結び、女性のエンパワーメントをめざす交流の場とするため、全国から50程度のワークショップを募集します。

開催日時：平成19年8月31日（金）～9月2日（日）の2泊3日

総合テーマ：「女性のエンパワーメントと男女共同参画社会づくり～新たな取組を必要とする分野への参画をめざして～」

個別テーマ：①女性のキャリア形成とチャレンジ支援、②科学技術分野への女性の参画、
③安全・安心と男女共同参画、④地域の活性化と男女共同参画、⑤政策・方針決定過程への女性の参画、⑥男女共同参画の拠点作り

募集締め切り：6月4日（月）

国立女性教育会館事業課「推進フォーラム」係（電話0493-62-6711）までお問い合わせください。

国立女性教育会館主催「平成19年度女性関連施設・団体リーダー のための男女共同参画推進研修」のご案内

国立女性教育会館では、男女共同参画の形成に向けた女性関連施設・団体の役割を認識し、地域の男女共同参画を積極的に推進するリーダーとして必要な知識、マネジメント能力、ネットワークの活用等を身につけるために、高度で専門的な研修を下記のとおり実施します。

○期 日 平成19年6月13日（水）～15日（金） 2泊3日

○会 場 国立女性教育会館

○対 象 ①全国の女性関連施設の所長、館長等の管理職の方（在職年数は問いません）
50名
②地域で男女共同参画を推進する団体・グループのリーダーの方50名

詳細は、国立女性教育会館ホームページをご覧ください。事業課リーダー研修係までお問い合わせください。

TEL 0493-62-6711（代）

<http://www.nwec.jp/>

6月は「第22回男女雇用機会均等月間」です

厚生労働省では、男女雇用機会均等法の公布日（昭和60年6月1日）を記念して、毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深めているところです。

第22回にあたる本年においては、男女双方に対する差別的取扱いの禁止等を新たに定めた改正男女雇用機会均等法の一層の周知徹底及び履行確保、ポジティブ・アクションの促進を目標として「男性も女性もみんなにチャンス!! 一性別ではなく“その人”をみてますか?」をテーマに全国的に特別活動を展開します。

○男女雇用機会均等法の概要は以下のHPよりご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>

について、ポスターの作成実習などを通じて研修しました。この研修では、会館で長年実施してきた国際情報処理研修のノウハウと男女共同参画統計に

関する調査研究の成果を大いに活用しました。研修員の半数は男性でしたが、アフガニスタンの復興に男女共同参画が欠かせないことを学んで帰国しました。

業の研究者・技術者、医師、文系出身で理工系にかかわる起業をされた方、建設業界の女性パイオニアとして活躍されている方など、さまざまな事例が集ま

りました。ぜひアクセスしてご覧ください。（この事業は、文部科学省平成18年度「女子中高生の理系進路選択支援事業」に採択されて実施しました。）

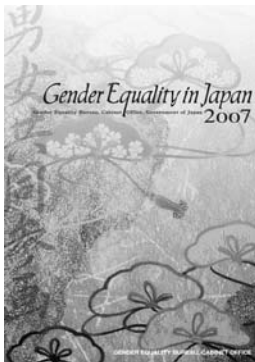
Gender Equality in Japan 2007

—男女共同参画に関する“新”英文パンフレット完成—

日本の男女共同参画の現状や取組を広く海外に紹介するため、内閣府男女共同参画局では、年1回、英文パンフレットを作成しています。この度、これまでの英文パンフレット「Women in Japan Today」に代えて、新たに「Gender Equality in Japan」を作成しました。

内容は当局発行の日本語パンフレット「男女共同参画社会の実現を目指して」の構成に原則合わせたほか、2006年の男女共同参画に関する主要な動き・取組等を取り入れています。

ご希望の方は下記までご連絡ください（部数に限りがあります）。なお、内閣府男女共同参画局のホームページでもご覧いただけます。



お問合せ先

内閣府男女共同参画局総務課（国際担当）

TEL：03-5253-2111（代）

http://www.gender.go.jp/english_contents/



編集後記

4月は新入社員を迎える、あるいは人事異動に伴い新たな体制で仕事に取り組む季節。本情報誌5月号の編集も新たな体制の下でのものとなりました。

巻頭インタビューに御登壇いただいたのは松田原子力委員会委員。インタビューは早速新人君の初仕事。段取りを頭の中にたたき込んだもののインタビュー中は緊張しっぱなし。そこは松田委員、手慣れたもの。松田委員のお人柄、リードのおかげでようやくインタビューが無事終了。ようやく編集担当者としての第一歩を踏み出すことができました。改めて松田委員に感謝を申し上げます。

さて、昨今の暗い話題ばかりが取り上げられる現代社会。インタビュー最後の松田委員のお言葉、「地球を磨く心は一つ」。読者の方々にはどのような響きで伝わったでしょうか。（M・T）

隔月誌 **「共同参画21」** 5月号

第30号 2007年5月31日発行

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

TEL 03-5253-2111（代）

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

男女共同参画社会づくりに向けての全国会議

日時 平成19年6月29日（金） 13:30～16:30

場所 日比谷公会堂

テーマ 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のために」

●基調講演 山口 一男氏（シカゴ大学教授）

●パネルディスカッション

パネリスト

大沢 真知子氏（日本女子大学教授）

勝間 和代氏（経済評論家(兼公認会計士)、「ムギ畑」主宰）

上手 康弘氏（株式会社カミテ代表取締役社長）

木瀬 照雄氏（TOTO株式会社代表取締役社長）

コーディネーター

河野 真理子氏（株式会社キャリアネットワーク代表取締役会長）

司会進行

山口 容子氏（フリーアナウンサー）

申込の方法

往復はがき又はHPのいずれかの方法でお申し込み頂けます。

○往復はがきの場合

(1)往信用の裏面に氏名(必須)、電話番号及び職業又は所属（公務員、団体・NPO等の場合）を記入してください。

(2)返信用の表面に申込者宛先（住所及び氏名）を記入してください。裏面には何も記入せず、下記宛に郵送してください。

(3)当課からの返信はがきが入場券となります。御来場の際には、必ず当課からの返信はがきをお持ちください。

***はがき1通につき1名のみの申込みとさせていただきます。**

○内閣府男女共同参画局ホームページの場合

(1)「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」のページ（<http://www.gender.go.jp/kaigiannai/h19zenkoku.html>）より所定の項目を入力し、送信ボタンを押してください。

(2)入力頂いたアドレス宛に入場券となりますメールを送信しますので、御来場の際には、出力したものを必ずお持ちください。

受付期限 平成19年6月8日（金）必着

参加者の決定及び通知について

定員以上の応募があった場合には、先着順とさせていただきますので、予め御了承ください。すべての応募者に対し6月中旬に結果を通知いたします。

その他詳細は、ホームページをご覧ください。

参加の申込み先・問合せ先

〒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 全国会議参加申込係

TEL: 03-5253-2111（内線83751）

成長戦略としての ダイバーシティ推進

GEキャピタルリーシング株式会社



取り組んでいます。GEキャピタルリーシングにおいても、その姿勢は変わりません。

常に成長する「強い組織」作りの為の様々な施策の中で、ここ数年特に力をいれているのが「ダイバーシティ(Diversity)」、つまり多様性の推進です。新しいアイデアや創造的なサービスを絶えず生み出すには、多様な人材が活躍する組織文化を、戦略的且つ意図的に作っていく

なければなりません。GEでは、そのような信念から、様々な経歴や属性を持った人材を積極的に採用し、育成しています。日本では、現在、男女が同等に活躍できる環境づくりに最も重点をおいており、GEキャピタルリーシングにおいても、色々な取り組みを行っています。これらの取り組みを評価していただき、当社は平成17年度の均等推進企業表彰で厚生労働大臣優良賞を受賞することができました。

1. GEウイメンズネットワークを

中心とした支援活動

GEウイメンズネットワーク(WN)は、優秀な女性社員を育成し、その活躍



を支援することを目的として発足した社内ボラティア組織で、日本でも年々その活動範囲を拡げています。WNでは、GEグループの女性同士が様々な情報や知恵を交換したり、イベントやセミナーの企画や開催を通じて、社員への啓蒙・支援活動を行っています。また、WNの活動を通じて出てきたアイデアや意見は、人事施策への反映という形で実現されることもあり、その点でWNと人事部門は、多様性推進の両輪として機能しているといえます。なお、WNの活動は単に女性社員のためだけでなく、男性社員が多様性の価値や男女の協働について考えるための活動であることはいまでもありません。実際、WNが開催する各種イベントには、多くの男性社員も参加しています。

GEは、米国を本社として、6つの事業を世界中で展開するグローバル企業です。我々GEキャピタルリーシング株式会社は、GEの法人向け金融サービス部門の日本における中核会社として機器リースを中心に付加価値の高い金融ソリューションをお客様に提供しています。GEは、継続的な成長を実現することで社会に貢献すべく、人材や組織の強化を経営における最優先事項として真剣に

2. ポジティブアクションとしての 積極的な女性採用・登用・育成

日本のGEグループでは、「Road To 30」というプロジェクトを推進しており、2007年12月までに女性管理職比率を30%に引き上げるという目標を設定し、全社を挙げて具体的アクションを実行しています。女性管理職の比率を上げるためには、まず、入り口、つまり採用の段階から積極的に女性比率を高めしていく必要があります。GEキャピタルリーシングにおいても、意欲的に女性採用を進めており、中途及び新卒入社者に占める女性比率は40〜50%となっています。また、管理職への登用に関しては、

潜在能力や意欲の高い女性社員にチャレンジングな仕事の場を与えて成長を促したり、キャリアアドバイスをを行うなどの支援を行っています。また、WNと協力して、メンタリング機能の充実も図っています。

3. フレキシブルな働き方の支援

当社は、社員が家庭と仕事をうまく両立しながら実力を発揮してもらうために、フレキシブルに就業できる各種制度を持っています。休業関連では育児休暇・介護休暇・出産休暇を、勤務形態の面では、フレキシブル・ワーク・アレンジメント（FWA）と称して、社員が、

ルであることも手伝ってか、この種の制度に対する職場やマネージャーに心理的バリアーが少なく、多くの社員がこれらの制度を活用しています。

当社は、益々の「成長」、そしてそのための「強い組織」作りに向けて、今後もさらにダイバーシティを推進し、社員そして社会に「選ばれる会社」を目指していく所存です。



GEキャピタルリーシング株式会社

GE（ゼネラル・エレクトリック・カンパニー）の日本における法人金融事業を担う中核企業として、総合リース業を核に多岐にわたるファイナンス・サービスを提供、企業の経営力・財務力強化のためのさまざまな課題解決をお手伝いしています。

営業開始日：1999年3月1日

資本金：10億円

代表者：代表取締役社長兼CEO 遠山 卓治

親会社：General Electric Company (米国)

従業員数：570名（2006年12月現在）

本社：東京都港区赤坂5-2-20 赤坂パークビル

URL：www.gecl.co.jp

ライフステージや家庭の状況に応じて在宅、短時間勤務、パートタイム勤務、フレックスタイム制度等を利用できるようになっています。この種の制度は、制度そのものよりも、その実質的な活用や運用が大切ですが、幸い当社では、元々の社風がオープンでフレキシブ



男女共同参画推進本部では、男女共同参画社会基本法の公布・施行日(平成11年6月23日)を踏まえ、6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」とし、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組みを行っています。

◇「男女共同参画社会基本法」◇ (平成11年6月法律第78号)

男女共同参画社会を実現するための5つの基本理念を掲げています。

- 1 男女の人権の尊重 — 男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保していきましょう。
- 2 社会における制度・慣行についての配慮 — 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるよう社会の制度や慣行について考えていきましょう。
- 3 政策等の立案及び決定への共同参画 — 男女が、社会の対等なパートナーとして、いろいろな方針の決定に参画できるようにしましょう。
- 4 家庭生活における活動と他の活動の両立 — 男女が対等な家族の構成員として互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動ができるようにしましょう。
- 5 国際的協調 — 他の国々や国際機関とも相互に協力して取り組んでいきましょう。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

男女がともに、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、様々な活動を自らの希望に沿って展開できる社会の実現を目指して、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に取り組んでいます。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)とは？

男女がともに、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形で、バランスをとりながら展開できる状態のこと。

ひとりひとりが、様々な希望を実現し、豊かさを実感

- ◆ 男性も家事・育児・介護、地域活動の希望を実現
- ◆ 女性も家庭生活と両立し、キャリア形成や再就職が可能
- ◆ 社会活動、自己啓発により、個人の可能性が拡大
- ◆ 高齢者も意欲と能力に応じ就労
- ◆ 生涯にわたり、心身ともに健康と活力を維持

活力に満ちた企業・組織

(人材の多様性、仕事への意欲の向上 等)

家庭生活の充実

(子育ての充実、家族の触れ合い 等)

地域の活性化

(地域活動への参画、交流の拡大 等)

※男女共同参画に関する情報、お問い合わせは、内閣府男女共同参画局ホームページから
<http://www.gender.go.jp>

いい明日は 仕事と暮らしの ハーモニー



平成19年度

6月23日(土)～29日(金)

男女共同参画週間

男女共同参画推進本部

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

●男女共同参画週間の実施（毎年6月23日～6月29日までの一週間）

男女共同参画基本法の目的や基本理念に関する国民の理解を深め、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組が行われるよう、平成13年より毎年、「男女共同参画週間」を実施しています。