

# 共 同 参 画



## 特集／男女共同参画週間の主要行事について

その1

「平成20年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」  
について

～個が光る社会を築く多様性～

その2

男女共同参画社会づくり功労者

内閣総理大臣表彰

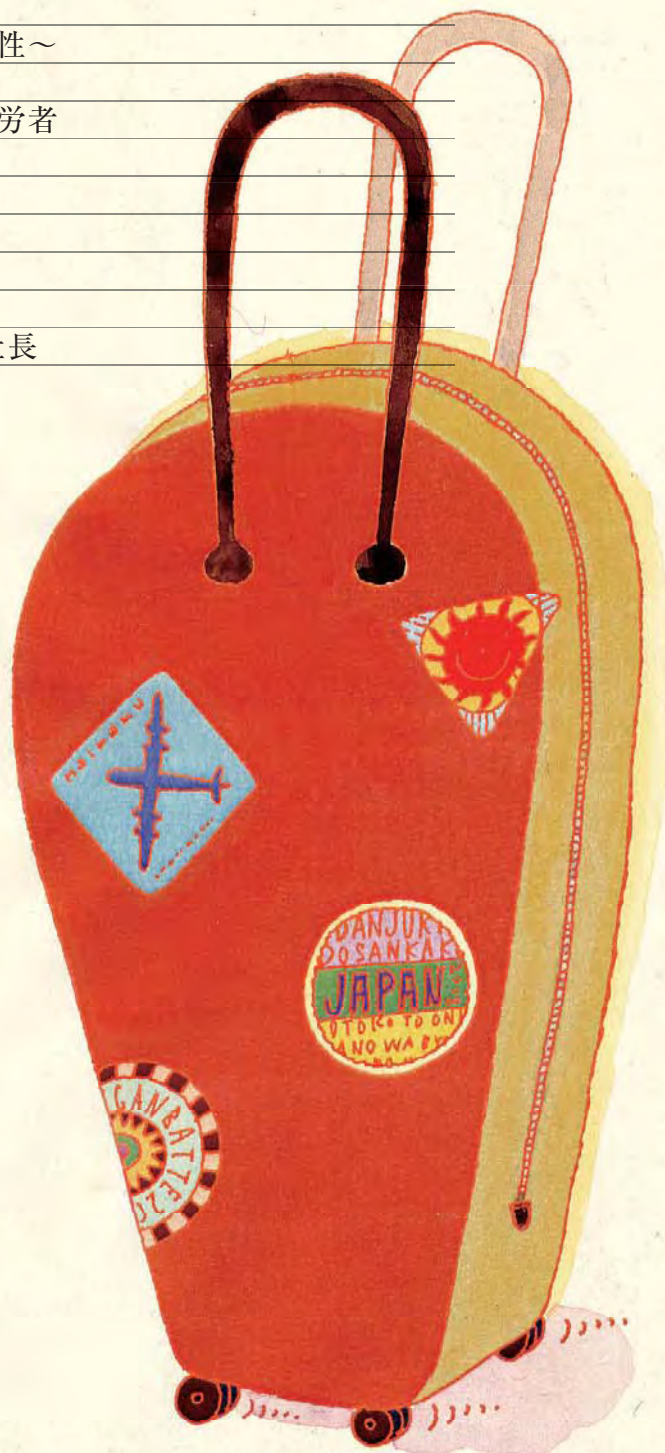
及び女性のチャレンジ賞・

支援賞・特別部門賞

スペシャル・インタビュー

村山由香里

(株)アヴァンティ代表取締役社長



樹

## 主な予定

Schedule

10月4日	男女共同参画宣言都市奨励事業(秋田県横手市)
10月11日・12日	男女共同参画フォーラム(京都府)
10月17日・18日	日本女性会議2008とやま(主催:日本女性会議2008とやま実行委員会、富山市)
10月19日	男女共同参画フォーラム(横浜市)
10月24日	全国男女共同参画宣言都市サミット(山形市)

共同参画に寄せて

## 巻頭言 Foreword

京都大学大学院  
教授  
伊藤公雄



Ito Kimio

男女共同参画というと、やはり多くの方が「女性の問題」と思われるのではないかと思う。しかし、この課題は、「男性の問題」でもある。

1970年代以後急速に拡大した「男性は長時間労働、女性は家事・育児（さらにパートも）」という仕組みは、経済成長を支える一方で、家庭や地域から男性の居場所を奪ってしまった。現在の家族の危機や地域の人間関係の希薄化の原因のひとつは、こうした男性たちの「家庭ばなれ、地域ばなれ」にもあるはずだ。

また、家庭生活を放棄して仕事に命をかける男性たちの生活は、過労死や自殺死亡率の上昇という負の側面も生み出してしまった。

男女で社会を支え、家庭・地域を担う男女共同参画は、何よりもワーク・ライフ・バランスが前提になる。生産性を高め男女で効率よく働き、ともに家庭・地域に責任をもつこの仕組みがうまく形成できれば、(保育所や高齢者施設等の社会的サポートの充実とともに)、子育てや高齢者介護の面でも多くのプラス面を生み出すはずだ。

それだけではない。これまで「人間らしい」とはとてもいえないような「仕事中心」の生活から、男性もまた、家族と時間を共有し、地域社会に貢献することができるようになるのだ。



## 目次

Contents

### 特集

# 男女共同参画週間の 主要行事について

その1 「平成20年度男女共同参画社会づくりに  
向けての全国会議」について  
～個が光る社会を築く多様性～

その2 男女共同参画社会づくり功労者  
内閣総理大臣表彰及び女性のチャレンジ賞・  
支援賞・特別部門賞

Page 02

### スペシャル・インタビュー

働く女性を支援して15年。  
女性の側から意識を変え、チャレンジする勇気を！  
村山由香里 (株)アヴァンティ代表取締役社長

Page 12

### 行政施策トピックス

地域における男女共同参画週間の今後のあり方について  
(基本問題専門調査会中間報告)

Page 14

### リレーコラム

もっと一般女性の直面する問題に切り込みを！  
橋本俊詔 (同志社大学経済学部教授)

Page 16

### 連載

その1 世界のワーク・ライフ・バランス事情④～スウェーデン～/  
渥美由喜 (株式会社富士通総研主任研究員)

Page 17

その2 仕事と生活の調和室だより④

Page 18

その3 ザ・ボディショップのDV根絶キャンペーン

Page 19

### 取組事例ファイル

その1 兵庫県丹波市

Page 20

その2 かながわ女性センター

Page 21

### 共同参画データファイル

依然大きな正規・非正規雇用者間の格差  
—平成20年版 男女共同参画白書より—

Page 22

### ニュース&インフォメーション

社会保障国民会議「中間報告」及び同会議第三分科会 他

Page 23

### リレートーク

宮崎 薫 (ひろひろ・ばプランニンググループ「いろは」代表) /  
齋藤豊司 (静岡県男女共同参画センターあざれあ)

Page 25

## Part 1

# 「平成20年度男女共同参画社会づくりに 向けての全国会議」について ～個が光る社会を築く多様性～

内閣府男女共同参画局総務課

## 1 上川大臣の 開会挨拶

開会にあたり、上川陽子内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）は、各表彰において、洞爺湖サミットの大きなテーマである「環境」分野で活躍する女性及び団体が表彰されていることに触れ、今後の活躍と活動の広がりを期待したいと述べました。また、本会議のテーマの「多様性と女性の活躍」の重要性について述べ、意欲と能力のある女性があらゆる分野で活躍し、希望に満ちて活躍できる社会づくりを積極的に進めていきたいという挨拶を行いました。

## 2 各種受賞者紹介・ 男女共同参画週間の 標語の表彰

同日午前中に、福田康夫内閣総理大臣より表彰状を授与された「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」、上川大臣から表彰状を授与された「女性のチャレンジ賞」の受賞者が、壇上にて紹介されました。

また、今年度、3021点の応募の中から最優秀賞に選定された男女共同参画週間の標語「わかちあう 仕事も家庭も 喜びも」が紹介され、板東久美子内閣府男女共同参画局長から、最優秀賞受賞者へ賞状が授与さ

れました。

（各受賞者については、6ページ～11ページをご参照下さい。）

## 3 上川大臣の講演 「今後の日本社会と 女性の活躍について」

上川大臣は、まず、将来の日本の人口や社会構造が大きく変化することを提示し、活力ある社会を維持するためには、若者が希望を持ち安心して子育てできる社会、そして若者や女性、高齢者等、様々な人々が職場、家庭、地域において能力を最大限発揮できる社会づくりが必要であると述べました。

そのためには、様々な人の能力、個性、価値観、視点等を活かす多様性が重要で、その基本となる重要な柱の一つが男女共同参画の推進であるということ、また、我が国の男女共同参画の実態は低い水準にとどまっており、女性の能力を十分に活かさきっていないことから、女性の参画を促進し、意思決定過程への参画を進めていくことが重要である旨述べました。

こうした状況を踏まえ、本年4月、男女共同参画推進本部において「女性の参画加速プログラム」が決定されたことや、経済財政諮問会議でとりまとめられた

「経済成長戦略」においても、女性が働きやすい環境を整えるといった内容が含まれていることを紹介しました。

次に、女性の参画を進める上でも、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現させることが重要であり、「仕事と生活の調和憲章」と「行動指針」が策定されたことを述べるとともに、男性のワーク・ライフ・バランスの実現が重要だということを強調しました。そして、様々な国の施策が広がっていることを紹介するとともに、全ての人々が多様な生き方を選択・実現できる社会を目指しスタートした「カエル！ジャパン」という国民運動についても説明しました。

最後は、今後の日本の未来を切り拓く鍵は多様な人材の活用にあり、そのための環境づくりや意識改革を進め、皆様とともに力を合わせて取り組んでいきたいと締めくくりました。





男女共同参画週間（6月23日～29日）の中央行事として、6月26日（木）午後、日比谷公会堂（東京都千代田区）において、「平成20年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」（シンポジウム）が開催されました。ホームページ等を通じて応募された約1,100名の方々が出席されました。

#### 4 カルロス・ゴーン社長の 講演・対談 「女性が変える企業 の元気」

日産自動車株式会社は、アメリカのNPO法人「カタリスト」が女性の能力活用やダイバーシティ（多様性）推進に取り組む企業を表彰する「2008年カタリスト賞」を受賞しています。企業における女性活用、多様性推進の重要性について、社長のカルロス・ゴーン氏による講演と、東日本旅客鉄道株式会社顧問の江上節子氏を迎えての対談が行われました。

##### <ゴーン社長の講演>

日産は、女性が活躍し、力を発揮し、実績に応じた公平な評価を受けられる環境作りを公約している。この数年進歩はしてきたが、職場の多様性推進のために、まだやるべきことは数多くある。

多様性推進について、3つのテーマを掲げたい。

第1に、「なぜ、職場で多様性を推進するのか」。女性を育成し、その能力を活かし、男性に無い視点を取り入れることにより、より良い経営の決定を下し、より大きな営業成果を生むことができることは、明らかである。

第2に、「女性の登用をどのように進めているか」。日産で

は、経営陣が取組に参画し、強い決意の下、多様性の促進に努めている。専門の組織を設け、事業計画の中で具体的な目標と部署の指標を設けている。社員の意識調査や、様々な制度によるワーク・ライフ・バランスの支援も行っている。その結果、管理職の女性比率は、2004年の1.6%から5%に伸びている。

第3に、「今、なぜ、女性の参画に取り組むことが重要なのか」。特に日本では、労働資源が限定されているため、才能豊かな女性社員は極めて重要である。グローバル市場では、利益とともに、社会的価値を創出する企業が成功しており、その中には、多様な人々の価値を尊重することも含まれている。社会が変化するのは時間がかかるが、多様性の容認はより良いビジネスと社会を作る上で大きな力となる。

##### <江上節子氏との対談>

江上 お話を聞いて、企業経営者から「多様性」という理念が語られ、日本にも多様性と企業利益が結びつく時代がようやく来たことに感銘を受けた。ゴーン社長の提案がこれからの日本企業の成長にとってのインパクトになると思う。

社長就任当時、日産の

女性社員や経営者の状況をどう感じたか。

ゴーン 当初はそれほど多くの女性は管理職に就いていなかったが、女性社員は非常に献身的で、実際に仕事に参画しており、感心した。女性の参画を推進する際の大きな敵は、人々の思い込みであり、知識を得させ理解してもらうことで、こうした思い込みを払拭することが重要だと感じた。

江上 日産においては、当初は女性活用より、グローバル化、つまり、外国人が入ってきたことが、多様性推進のきっかけではないか。

ゴーン 多様性を外国の価値観と思いこんでいる限り、失敗する。ダイバーシティの基本は、その国の価値観に根ざさなければならない。日本では、車選びの3分の2は女性が関わり、女性客の8割が女性の営業担当者がいいと言っており、女性の営業担当者を増やすのは国内の実情、会社のニーズに基づくも



## 「平成20年度男女共同参画社会づくりに 向けての全国会議」について ～個が光る社会を築く多様性～

のである。

**江上** JR東日本においても、女性トイレに関する女性社員の提案が顧客サービスの向上につながった。多様性は、サービスやマーケティング、技術について新しい付加価値をつけ、創造性の原点になる。技術部門における女性の能力発揮と、それを具体的にどのように成果に結びつけるのか。

**ゴーン** 女性の技術者、デザイナー、商品企画担当者に女性を増やすことによって、バランスのとれた視点で女性のニーズを取り入れた車作りができる。女性をもっと意志決定に参画した方がより良い商品が作れるという様々な具体例がある。

**江上** 日本では、女性自身が管理職を希望しないという傾向もあるが、どう考えるか。

**ゴーン** 性差による違いではなく、多くの企業において、女性はそのようなポジションを求めるといったような研修を受けてきておらず、男性も女性も同じく教育し、支持し、期待すべきだと思う。親も、男子も女子も同じような期待度を持ち、サポートしなければならぬ。

**江上** 日本の企業経営者に対し、ダイバーシティを進める上でのアドバイスを。

**ゴーン** まず、各企業において、独自に自分達のニーズを分

析し、ダイバーシティがいかにかビジネスの実績にプラスになるか理解するという。次に女性をサポートするための計画を立案し、手続を決め、期限を設けるなど、戦略の一環として進めていることを社員全員に理解させるなど、経営者自身が深く関与することが重要である。

**江上** 会場からの質問で、まず、「ゴーン社長自身のワーク・ライフ・バランスはどうか」。

**ゴーン** 家族と過ごす時間は限られているが、子供が自分にとって重要であることをわかってもらえるように、レジャーや活動を一緒にやり、質の高い時間を過ごすようにしている。

**江上** 次に、「男性が育児休業を取得しやすい職場環境」について質問が寄せられている。

**ゴーン** 育児センターを作っても、男性も子供を預けられるようにしたり、休暇の取得を奨励している。具体的に社員の家族の生活に対して配慮しているという策を明確に示すことが大切である。

### 5 パネルディスカッション 「女性が支える地域の元気」

「女性が支える地域の元気」をテーマに、コーディネーターとして立教大学教授の萩原なつ子氏、パネリストとしてNPO法

人スペースふう理事長の永井寛子氏、伊豆の稲取温泉観光協会事務局長の渡邊法子氏、そして日本政策投資銀行地域振興部参事役の藻谷浩介氏の3名をお迎えし、パネルディスカッションが行われました。

**萩原** まず、活動について紹介を。

**永井** スペースふうは、1999年、女性の力で地域を元気にしようと、10人で共同出資をしてリサイクルショップを作ったことから始まったが、2001年に大転換した。イベントでリユース食器を使ってごみを出さないというドイツの事例を知り、「だれもやってくれないなら、自分たちでやるしかない」と、リユース食器のレンタルを始めた。活動を通じて、極力ごみを出さないイベントづくりがすすみ、CO2が削減されている。レンタル事業の実績が順調に伸び、現在全国7カ所の「ふうネット」も設立した。働く場としては、地域の雇用創出や、多彩なメンバーによる、楽しく働きたいのある職場作りを目指している。

**渡邊** 全国公募によりこのポストに1年前就任し、観光地づくりはまちづくりそのものとの考え方に立って、まちづくりボランティアの力の活用、地域企業の創設等により、地域住民を主



6月26日の全国会議におけるカルロス・ゴーン氏と江上節子氏の対談及びパネルディスカッション

軸とした地域プロモーション事業を進めている。地域の再生には、協働の水平的ネットワークづくりが重要で、多くの人と組織が力を合わせ、信頼をベースに協力する姿勢が不可欠だと思う。利害関係や議論の調整や仲介の役割が大変重要であり、多くの女性がこのような役割を担うことを期待する。

**萩原 全国の地域づくりの現場を見てきて、どう感じているか**

**藻谷** 全国で様々な地域づくりをしている人に会ってお手伝いすると、女性が頑張っている団体が非常に多く、地域では実際に手足を動かして活動しているのは女性である。人口の推移を見ると、今後は働ける若者が急速に減っていく。その解決策は女性が生き生きと外に出てくることである。男女問わずできる人にやらせれば、必ず女性ももっと活躍する。男女共同参画が進んだ地方の企業の方が、女性のマーケットを掴み、生き残れる。

**萩原 活動を始めた時の反応や、苦労したことは?**

**永井** リユース食器のレンタル事業をやろうと唐突に理事会で言ったときは、私たちにできるわけではない、お金も、知識・技術も無いと猛反対だった。では、1年間、調査研究をして、可能性があればやろうということで、マーケティングや様々な

専門家に相談し、1年後には最後の一人まで納得した。

**藻谷 地方では特に「女だから」といわれることはないか。**

**永井** 地域に元気にというのは、私たちが今やるしかないと思ったし、地域経済が疲弊しているときに、女だから経済的に頼らなければやっていけないというのではなく、自分たちで自立してやっていきたいと思った。

**渡邊** 男だ女だではなく、地域をよくするためであれば、お互いの立場を超えて、きちんと協働し、一緒に考えていく。それぞれが持っている持ち味を出し合って、連帯して総合力で進んでいくという姿勢にならなければいけないと考え、一生懸命働きかけている。

**萩原 今、「協働」という話があったが、地域づくりは一つの主体だけでは無理な時代になっている。協働の状況については、どうか。**

**永井** 最初食器を買うためのお金がなかったが、大学、企業、そして県といった方々のつながりを得て活動を開始することができ、様々な主体と連携、協働してここまでやってくることができた。

**藻谷** 協働して地域づくりをしている例として、別府や湯布院といった観光地を含む大分県の「ツーリズムおおいた」があ

る。旅館の女将が会長になり、若い世代のネットワークを育て、観光振興・地域づくりに向けて様々な人々が集まり、協働して活動している。

**萩原 そのための調整役の重要性を渡邊さんは認識してやっているということだが。**

**渡邊** 様々な主体を調整していくためには、聞き役だけでなく、ビジョンが無いとできない。絶対こうしたいという熱い思いがあって、初めて調整役ができると考えている。

**萩原 「カエル! ジャパン」にちなみ、あなたの「カエル」を一言ずつ入れたコメントを。**

**渡邊** 「心を通わせ協働すれば、地域はかならずよみガエル」

**藻谷** 「カエルのは、企業社会、東京」

**永井** 「リユース食器で日本をカエル」

**萩原** 今日のキーワードは「多様性」と、「協働」しながら地域づくりをしていくことだと思う。「あなたのカエルが、家庭をカエル、学校をカエル、企業をカエル、地域をカエル、環境もカエル、政治をカエル、日本をカエル、地球もカエル。そして、一人の小さなカエルが大きなカエルとなって、社会を変革する力となる」ことを全国会議を通じ、実感した。



Part

2

## 男女共同参画社会づくり功労者 内閣総理大臣表彰 及び女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞

内閣府男女共同参画局総務課

6月26日、総理大臣官邸において、福田内閣総理大臣及び上川男女共同参画担当大臣の出席のもと、男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰及び女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞の表彰式が行われました。

本年度の受賞者は以下の皆様です（50音順・敬称略）。

### <男女共同参画社会 づくり功労者 内閣総理大臣表彰>

赤水 照子  
しまね女性会議会長  
(鳥根県)



しまね女性会議の会長として、卓越した実行力をもって、県内の女性団体のネットワークの形成・充実に努め、女性の地位向上と社会参加の促進を図るなど、男女共同参画社会づくりを推進するためにさまざまな取組を進めています。

鳥根県連合婦人会会長等として、婦人会活動を中心に女性の力を結集し、行政とも連携して、地域の環境保全や美化、地場産業の振興、男女共同参画社会づくり、消費者被害への対応など幅広い分野で活躍しています。

さらに、消費者問題研究組織を立ち上げ、会長として、

警察等と連携して、悪徳商法等に関する勉強会の開催や独居老人に対する働きかけ等を行うなど、多様化・複雑化する消費者被害の未然防止に努めました。

浅岡 美恵  
特定非営利活動法人  
気候ネットワーク代表  
(京都府)



元気候フォーラム事務局長、NPO法人気候ネットワークの代表として地球温暖化に関する情報発信、政策提言、国際交渉への働きかけやネットワークの形成など、地球温暖化対策の推進に大きな役割を果たしました。また、本分野でリーダーシップを発揮する女性として、男女共同参画社会づくりの推進に寄与しました。

中央環境審議会委員等として、地球温暖化問題についての高い見識をもって、京都議定書目標達成計画の見直しに向けた審議等に積極的に参画するなど、我が国の地球温暖化対策に関する審議に多大な貢献をしています。

さらに、京都市男女共同参画懇話会委員等として、「第2次京都市女性行動計画」の策定及びその改定等に参画し、男女共同参画施策の推進に尽力しました。

伊藤 さなえ  
元JA全国女性組織  
協議会会長(三重県)



JA全国女性組織協議会において会長等を歴任し、若い世代の女性のエンパワーメントを推進するための組織「フレッシュミズ」の立ち上げに尽力し、同協議会50周年記念大会の開催、組織改編に取り組むなど、農村女性の活躍のための環境整備を行いました。また、方針決定の場への女性の参画を推進するため、全国の農業関係機関への要請活動等を通じて、農業分野の男女共同参画の推進に尽力しました。

世界女性会議やWTO関係会議において、日本の農業、農村について発言し、国外においても積極的に活躍するとともに、国際会議やセミナーの場に若い女性農業者が参加できるよう世界的な視野を持ち自ら行動する女性農業者の育成に貢献しました。

井原 理代  
香川県男女共同参画  
審議会会長(香川県)



香川県男女共同参画推進委員会委員長として、かがわ男女共同参画プランの策定や香川県男女共同参画推進条例の制定に尽力し、さらに、香川県男女共同参画審議会会長として、か



男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰は、多年にわたり男女共同参画社会に向けた気運の醸成等に功績のあった方や、各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた方などを内閣総理大臣から表彰するものです。従来は内閣官房長官からの表彰でしたが、制度の充実を図り、今年度から、内閣総理大臣からの表彰となりました。

がわ男女共同参画プラン後期計画の策定に取り組むなど、男女共同参画の推進に大きく貢献しています。

大学では、会計学の専門家として、日本簿記学会では数少ない女性役員として活躍し、香川大学経済学部長に女性として初めて就任しました。就任後、国立大学法人化に対応して、中国・四国初のビジネススクール

である同大学大学院地域マネジメント研究科の立ち上げに尽力し、設立後は初代の研究科長に就任し、数々の業績を上げています。

**岩佐 郁子**  
宮崎県男女共同参画  
審議委員(宮崎県)



永年にわたり、宮崎県婦人問題懇話会委員、同男女共同参画

推進懇話会委員、同審議会委員として、「みやざき男女共同参画プラン」等の男女共同参画に関わる各種計画等の策定・改定に携わるなど、男女共同参画社会づくりの推進に大きく貢献してきました。

また、延岡市男女共同参画審議会の初代会長として、市の男女共同参画施策に対して積極的に提言するほか、男女共同参



平成 20 年度男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰及び女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰式  
平成 20 年 6 月 26 日 於 総理大臣官邸

## 男女共同参画社会づくり功労者 内閣総理大臣表彰 及び女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞

画講座において「女性と法律」等をテーマとした講演を行うなど同市の男女共同参画の推進に貢献してきました。

宮崎県初の女性弁護士として、「自由と正義・公平と平等」を信条に活躍しており、宮崎県弁護士会会長を歴任しました。

### 遠藤 宮子 福島県女性団体連絡協議会会長(福島県)



福島県女性団体連絡協議会会長等として、男女平等、人権尊重、自立意識の向上等を考える「福島県男女共生のつどい」を開催し、従来の型にとらわれない自由な発想で男女共同参画社会推進のための実践活動に意欲的に取組むとともに、加盟団体の連携協力体制の確立に尽力してきました。

女性リーダー育成講座の修了者による福島県磐青の会では、設立当初から会の運営等の中心的役割を担っており、会長等としてリーダーシップを発揮し、県内のネットワークを活かして、女性の自立や女性のエンパワーメントに向けた学習活動を地域に根ざした形で展開するなど、男女共同参画の推進に貢献しています。

### 川瀬 啓子 広島県男女共同参画審議会会長(広島県)



広島県男女共同参画懇話会会長、同審議会会長として、広島県男女共同参画推進条例の制定や広島県男女共同参画基本計画の策定及び改定等に尽力するなど、男女共同参画に関する重要施策の推進に多大な貢献をしています。

広島市男女共同参画審議会会長等として、男女共同参画施策に対して積極的に提言するなど、同市の男女共同参画の推進に貢献してきました。

平成19年10月開催の日本女性会議広島大会では共同実行委員長を務め、卓越した発想力と行動力により、民間主導で企画・運営を行うという従来の大会とは異なる広島独自のやり方で全国大会を成功裏に開催し、県民や地域団体による主体的な取組の促進に寄与しました。

### 坂井 眞壽子 熊本県人権擁護委員連合会長(熊本県)



永年に渡り、人権擁護委員として職務に精励し、人権擁護推進の先頭に立って努力しています。

前熊本県人権擁護委員連合会男女共同参画社会推進委員

長（平成14年6月11日から委員）として、各地域、学校、企業等において、男女共同参画推進をテーマとする独自のシナリオに基づくミニシアター、朗読劇等の各種啓発活動を実施するとともに、ドメスティック・バイオレンス等に関する講演、アンケートを行うなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。

全国人権擁護委員連合会男女共同参画社会推進委員として、夫やパートナーからの暴力を含め様々な人権問題についての相談を受ける「女性の人権ホットライン」に係る取組を進めるとともに、男女共同参画に係る啓発活動を推進するなど、男女共同参画社会の推進に向けて尽力しています。

### 神宮 由美子 栃木県女性団体連絡協議会会長(栃木県)



地元の生活学校の代表や栃木県生活学校連絡協議会事務局局長等として、レジ袋を減らす運動やマイバック運動等に力を注ぐとともに、行政と連携して広く県民向けに消費者問題の啓発活動を行うなど、暮らしに身近な生活課題の解決に取り組んでいます。

栃木県女性団体連絡協議会



6月26日の男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰及び女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰式の模様

会長等として、「男女共同参画社会を考えるとちぎ県民のつどい」を毎年開催するなど、女性の社会参画に関する意識改革や理解促進のためのさまざまな活動を展開しています。

栃木県男女共同参画審議会会長等として、「栃木県男女共同参画推進条例」の制定や、「とちぎ男女共同参画プラン（二期計画）」の策定等に貢献しています。

#### 利谷 信義

前社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会会長(東京都)



総理府婦人問題企画推進有識者会議の起草担当委員や、同男女共同参画審議会会長代理として取りまとめに尽力した意見書や答申を受け、男女共同参画推進に向けたビジョンである「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（第一次改訂）や「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。我が国の男女共同参画社会づくりの推進のための礎を築いたものであり、その功績は顕著です。

婦人問題企画推進本部機構に関する検討会委員として、推進本部の強化等を内容とする「今後の婦人問題企画推進本部機構の在り方について」の報告書のとりまとめに携わ

るなど、男女共同参画の国内推進体制の整備に貢献しました。

前（社）農山漁村女性・生活活動支援協会会長として、農山漁村の女性の能力発揮と地位向上に貢献しました。

#### 原 楫

前長野県男女共同参画推進県議会議員(長野県)



地産地消の推進と郷土料理の継承に取り組むなど健康で質の高い社会を目ざして食育活動を展開するとともに、時代や地域のニーズに合った食生活改善活動を積極的に推進しています。

こうした永年の活動実績をもとに長野県食生活改善推進協議会会長等を務めるほか、内閣府食育推進会議委員として、国の食育推進計画の策定にも参画しました。

長野県男女共同参画推進県民会議の会長等として、民間団体等による男女共同参画推進のための県民運動の中心的な役割を担っており、意識啓発や女性の指導的立場への参画促進等を図るための活動を展開しているほか、長野県男女共同参画審議会会長代理として、同県男女共同参画計画の改定等に貢献しました。

#### 伏見 妙子(宇津木 妙子)

元ソフトボール女子日本代表チーム監督(群馬県)



オリンピックの正式種目となった平成8年のアトランタオリンピックで日本代表チームのコーチを務め、平成9年にはソフトボール女子日本代表チーム監督に就任し、平成12年のシドニーオリンピックでは銀メダルを獲得しました。平成14年アジア大会でも金メダルを獲得し、平成16年のアテネオリンピックでは、チームをよくまとめ上げ、日本を銅メダルに導きました。

「ソフトボールの指導者は男性」という固定概念を、自らの卓越した指導力で打破し、日本代表チーム初の女性監督として多大なる功績を挙げ、後に続く女性競技者や女性指導者に夢と目標を与えました。また、指導者としての実績等が評価されて、平成17年には、日本人指導者として初めて国際ソフトボール連盟の殿堂入りを果たしました。



## 男女共同参画社会づくり功労者 内閣総理大臣表彰 及び女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞

### <女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞>

#### (1) 女性のチャレンジ賞 (女性の個人及び 女性団体・グループを 対象) 4件

グリーンレディースにかほ  
代表：菊地 紀子(秋田県)



営農情報交換グループ「トマト会」を経て、1997年に「グリーンレディースにかほ」を発足し、水稲単一経営が中心であった地域で女性主体で花卉栽培に取り組み、複合経営を定着させて女性農業者の経営参画を実現しました。

2001年には秋冬野菜等を送る「ふるさと薫り宅配便」を開始、2002年には農家と非農家の男女による援農システム「グリーンネットワーク」を立ち上げて繁忙期の労力調整に成功するなど、地域の人々のネットワークづくりに貢献しています。また、商店街の空き店舗を利用した直売活動や消費者交流イベントの開催を通じて、地域づくりにも貢献しています。

谷 あゆみ  
谷厩舎経営  
(北海道)



1993年にばんえい競馬厩務員となり、2005年には女性として初めてばんえい競馬の調教師試験に合格、翌年10頭の馬で厩舎を開業しました。その年の秋に発生したばんえい競馬の存続問題では、携わる人々の失職やばん馬の行く末という問題とともに、北海道の開拓の歴史である「馬耕文化」を後世に伝えることができなくなるという考えから、積極的に街頭活動等を行い、存続に貢献しました。

そのほか、馬を題材にした絵本の発行や新聞コラムの執筆、「馬と馬文化」などについての講演活動等により、ばん馬・北海道の馬文化の情報発信に務めています。

村山 由香里  
株式会社アヴァンティ  
代表取締役社長  
(福岡県)



1993年に起業し、女性たちが働き方や生き方を考え、勇気と希望を感じる情報誌をつくりたいと、働く女性を応援するネットワーク型情報誌というコンセプトのもと「アヴァンティ」を発行しています。現在、福岡、北九州、熊本地域の事業所等に約32万部を無償配布するとともに、働く女性のためのコミュニティサイト「e-avanti」を運営し、紙媒体とウエ

ブサイトを通じた情報発信により、あらゆる場面で女性が活躍できるような意識づけに取り組んでいます。また、活躍する女性たちをパネリストとしたトークライブやセミナー、食事会等を行い、女性との出会いや刺激の場を提供しています(本号のスペシャル・インタビューをご覧ください)。

山本 文子  
NPO法人いのちの応援  
舎理事長(香川県)



助産師としての経験を生かし、主に思春期の子どもたちを対象として講演活動を行っていましたが、1999年には長年勤めた病院を辞めて「いのちの応援舎」として、講演をしながら子育てや思春期の悩み相談に応じる活動を始めました。

2005年には活動を通して集まった仲間とともにNPO法人に改組し、翌年には助産院、子育て支援、高齢者デイサービスを行う福祉施設を開設しました。助産院を含む地域に開かれた多機能複合施設の運営は、全国的にも先駆的な取組です。

また、2007年からは県内で初めての緊急子育てサポートセンターとしても活動を行っています。

#### (2) 女性のチャレンジ 支援賞 (団体・グループを対象) 1件

この表彰制度は、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループを男女共同参画担当大臣から顕彰し、チャレンジの身近なモデルを示すこと等によって男女共同参画社会の実現のための機運を高めることを目的として、平成16年度から実施しています。

### NPO法人フローレンス

代表理事：駒崎 弘樹(東京都)



2005年、地域の子育て経験豊富なベテランママたちが、提携する地域の小児科医の医療的バックアップを受けながら自宅等で病児を預かるという地域密着型の病児保育サービスを、全国で初めて事業化しました。特定の施設を持たず、また、会員から利用の有無に関わらず一定額の月会費を徴収して運営費に充てるという共済型のシステムを採用することで、新たなビジネスモデルを構築しています。

そのほか、「ワーク・ライフ・バランスコンサルティング事業」等により中小企業を含めたワーク・ライフ・バランスの推進にも力を入れるなど、子育てや働く女性を支援する新しい取組も行っています。

### (3) 女性のチャレンジ賞 特別部門賞(女性の個人 及び女性団体・グループを 対象)3件 (平成20年度の特別部門 は「環境」)

江崎 貴久  
有限会社オズ代表  
取締役(三重県)



2001年に(有)オズを設立し、鳥羽市答志島等で「海島遊民くらぶ」として海や磯の体験ツアーのほか、エコツーリズムに関するインフォメーションセンターの運営等を行っています。漁協などと連携して提供している様々な海や磯の体験学習プログラムでは、観察方法、ツアー人数、活動日数などに自主ルールを設けて、自然や環境への影響を少なくするようにしています。

自らもインストラクターとしてツアーを引率し体験指導等を行うほか、鳥羽若女将うめの蓄会の代表として、高齢者や障害者への観光サービスの提供や、海と観光のつながりの学習等に関する勉強会を主導しています。

### NPOグリーンコンシューマー高松

代表：勝浦 敬子(香川県)



2005年に地元特産の讃岐うどんと割りばしを結びつけたリサイクル活動として、地元うどん店や製紙工場、福祉施設などに働きかけ、知的障害者等がうどん店から回収して乾燥させた割りばしを古紙卸業者が製紙工場に運び込み、紙に再生するシステムを構築しました。これまでに、約31トンの使用済み割りばし

を回収して紙に再生し、循環型社会の構築に大きく貢献しています。

また、2006年からは生活に身近な割りばしのリサイクルをきっかけとして環境問題を考える「こどもわりばしサミット」の開催など、環境問題に対する意識啓発にも取り組んでいます。

### NPO 法人スペースふう

代表：永井 寛子(山梨県)



2002年に全国でも例のないリユース食器のレンタル事業を開始し、地元企業、山梨大学、山梨県、増穂町などと産学官連携により取組を進め、2004年には地元企業との協働によりサッカーJ2の試合でデポジット制リユースカップを本格的に導入し、商工関係者やマスコミ、特に若い世代にリユースの意識を定着させました。

活動が広がるにつれて使用食器の遠距離輸送という新たな弊害が課題となったことから、事業の広域ネットワーク化を図るため2005年に「リユース食器ふうネット」を開始しました。加入団体を募りノウハウを提供して事業所設立を支援する形で、現在、全国に7事業所を展開しています。

Special Interview



# 働く女性を支援して15年。 女性の側から意識を変え、 チャレンジする勇気を!

MURAYAMA YUKARI

## 今回は、今年度女性の チャレンジ賞を受賞された 村山由香里さん お話を伺いました。

— まずは、おめでとうございます。チャレンジ賞を受賞された感想をお聞かせください。

村山 本当に、身に余る光栄です。働く女性向けに情報誌を出版して、多くの読者と語りあってきました。女性自身が、女性だからといって、上にいくことを自ら抑えていたり、本当にやりたいことを、広い世界で活躍できるかもしれないのに、恐れったり、遠慮したりします。そんな女性たちに対して、「大丈夫だよ、あなたにも可能性があるんだよ」ということを言いたくて、起業しました。私自身、多くの先輩女性たちに取材などで知り合って刺激を受けて成長してきましたので、そんな読者のロールモデルになるような人を地元の中から見つけて紹介すれば、女性たちが元気になるんじゃないかと。私はメンター女性

と読者との引き合わせ役だったんです。素晴らしい賞をいただいて「あれ、私自身がロールモデルだったの?」となんだか不思議な気持ちです。働く女性と一緒に成長してきたと思っていますので、福岡じゅうの女性たちと一緒に賞がいただけたようでうれしいです。

— 現在の仕事をされようとしたきっかけを教えてください。

村山 大学を出て、最初の3年間は民間企業に勤め、もっと広い世界に羽ばたきたいと退職したんですが、再就職先が全然見つからず、とりあえず市役所の3ヶ月間の臨時職員に雇ってもらいました。職員全員に一日4回のお茶汲みが仕事だということを1日目に知ります。今の日本の社会の中で、女性の労働力というのがこんなふうにしかわられていないという現実を、自分の体、自分の肌で、体験したときに、カラダが震える思いがしたんです。家庭のなかの夫と妻の役割がそのまま社会に持ち込まれている。

当時は、同世代の女性たちはほとんど同じようなことを経験されてるんですね。前の会社では「飲みたい人が自分で飲むのが当たり前」という先進的な環境でしたから、知らなかったんです。臨時職員が6人、職員が50人。一日の2時間がお茶汲みなので、時給にすると・・・、こんなことでいいのかなって。そんなときに目の前にミニコミ誌があって、アルバイトはありませんかと電話をかけたんです。その情報誌はこれから広告をいっぱい集めて大きくなろうとしていることと、働く女性たち、福岡市内の1,600企業に無料で配っている雑誌なんですよと聞いたときに、いろんな企業に勤めている女性たちと会えるかもしれない。そして、その人たちと仕事や恋愛や人生について語り合いたい。その人たちを集めて何かできる。そこに一番興味があって入社したんです。

— その後起業され、今は、情報誌「アヴァンティ」の発行や働く女性を応援するための活動





# 村山 由香里

(株)アヴァンティ  
代表取締役社長

むらやま・ゆかり / 1982年九州大学文学部卒業。1993年自宅マンションで起業し、働く女性を応援する情報誌「アヴァンティ」を創刊。情報発信だけでなく、読者を集めてセミナー等を開催し、年間延べ3,600人を動員。違う価値観の人との出会いが自分を高めると、刺激の場を作っている。ネットワーキングとマーケティング、社会へ女性の意見提言の3つをキーワードに、本年「働く女性研究所」を立ち上げ、新しいチャレンジを始めたばかり。

## 「大丈夫あなたにもできる!」

もされているようですが。

村山 さきほどお話ししました会社で、4年間広告営業をし、記事を書いて、また次の会社で4年間。小さなミニコミ誌が急激に大きくなり、最後は編集長をしたんですけども、自分がやりたいことと方向性が違うと、ものすごく悩んで退職し、起業しました。広告主の意向だけで作る雑誌ではなく、生身の読者の悩みや喜びを表現し、働く女性たちに「大丈夫、あなたにもできる」というメッセージが伝わるような雑誌が作りたかったんです。女性の側から意識を変えて、社会を変えていく。雑誌が媒介になって、働く女性のネットワークを作り、同じ悩みを抱える女性たちが集まることで力をつけていくことができないかと思ったんです。編集方針は、「男女平等の視点で企画し、取材し、記事を書く」です。「主人」という単語は使いませんし、「夫が家事を手伝ってくれます」という表現は、家事をするのが女性の仕事だと読

者に固定的な価値観を植えつけてしまいますので、書き換えるなど、細かなところにこだわります。『幸せな結婚の鍵は家事男(カジオ)にあり』なんていう特集を、10年前にしています。むずかしいジェンダー論ではなく、楽しい企画のなかで知らず知らずに時代の変化を感じてもらうことを目指しています。

最初は大赤字で大変でしたが、少しずつ応援してくださる方ができ、市場に認知されるようになってきました。道を拓いてこられた地元の先輩女性たちとの出会いもあり、お会いするたびに勇気をいただきます。今までたくさんの福岡の働く女性たちと話してきたことが、私の財産だと思います。

毎年開催する「女たちのサクセスストーリー」というトークライブでは、全国レベルで活躍する女性をメインゲスト、地元で活躍する女性をパネリストに人生を語りあいます。今年で12年目ですが、毎年400人から500人の若い女性たちが熱気に包まれ

るんですよ。先輩たちが築いてこられたものを若い世代につないでいきたいと思っています。

— 最後に、これからチャレンジする方たちへ、アドバイスというかメッセージをお願いします。

村山 積極的に人と接する機会を持つことを大事にしたいですね、自分と違う価値観を持つ人たちとって話をする。そして、自分の心を素直に表現して語り合う、ここが大事なんですよね。そうすると何か開けていくような気がするんですよ。そして、一人二人と自分にピンとくる人と出会い始めると、次々につながって、スパイラル状に広がっていくんですよ。成長できるのも、自分の世界を広げてくれるのも人との出会いだと思います。

— 本日は、受賞の合間の貴重な時間をいただき、本当にありがとうございました。



## 地域における男女共同参画推進の今後のあり方について(基本問題専門調査会中間報告)

内閣府男女共同参画局推進課

### 基本法から9年、男女共同参画の推進状況と地域の課題

1999年(平成11年)に男女共同参画社会基本法が施行され、9年が経過しました。その間、男女共同参画を推進する取組は着実に進められ、さまざまな分野で女性が活躍する場面が増えています。しかし、固定的な性別役割分担意識は、それに反対する人の割合は増加しつつあるものの、依然として根強く、男女共同参画に関わる取組の参加者に広がりが見られないといった閉塞状態もみられます。

他方、少子高齢化の進展、社会的・経済的な格差の広がり、地域の人々のつながりの希薄化等を背景に、人口減少や活力の低下という問題を抱える地域が増え、また、地域住民は、就業・再就業、ワーク・ライフ・バランス、子育て、配偶者からの暴力、高齢者の社会参画等のさまざまな課題を抱えています。これらの課題は、男女共同参画とも密接に関わっています。

### 男女共同参画の取組の第2ステージへ

従来の男女共同参画の取組は、男女共同参画そのものの普及啓発が中心でした。そのような取組の重要性は変わりませんが、男女共同参画のメリットを実際に地域に活かすとともに、さらに多くの幅広い立場の地域住民に男女共同参画のメリットを実感し、その重要性を理解してもらうためには、間口を広げて、地域住民が抱える様々な課題解決に男女共同参画の考え方を活かしつつ取り組んでいく必要があります。

地域の課題を解決するための取組に男女共同参画の視点を取り入れることは、新たな見方や発想を生み、多様な人々の参画につながり、よりよい形での課題解決

や地域の活性化に役立つと考えられます。そして、男女共同参画の視点でこれらの課題を解決していくことが、そのまま男女共同参画社会の実現につながります。

このように、知識習得や意識啓発を中心とした取組から発展して、課題解決型の実践的な活動中心の取組に移行していくことを、この中間報告では、地域における男女共同参画の取組の第2ステージと位置付けました。

### 異なる分野の多様な団体等との連携・協働を

地域の課題解決のためには、それぞれの課題の解決に有効なノウハウやネットワークを持つ団体等との連携・協働が不可欠です。

従来の男女共同参画の取組は、主に、地方公共団体や男女共同参画センター等が、女性団体をはじめ男女共同参画に関わる団体等と連携・協働して進めてきました。今後は、男女共同参画に関わる団体等に加え、課題に応じて、男女共同参画を主目的としていない団体等、たとえばNPO、自治体等の地域団体、企業、教育機関、医療機関等との連携・協働が不可欠となります。このような連携・協働は、課題解決に有効であるばかりでなく、互いにノウハウを学び合い、新たな視点を獲得することにつながります。その結果、それまで男女共同参画に関心が薄かった団体等に男女共同参画の視点を持ってもらい、従来とは違う側面から地域に男女共同参画を浸透させていくことにもなります。

成り立ちや立場が異なる団体等の協働は、考え方や手法を統一しようとして失敗することも多いため、互いの違いを尊重しつつそれぞれの得意な部分を活かせるような、「緩やかなつながり」を築くこともポイントです。

身近な生活圏である地域での取組が、男女共同参画社会を実現する鍵である。このような問題意識のもとで、基本問題専門調査会では、昨年7月以来、地域における男女共同参画推進の今後のあり方について調査検討を続け、中間報告をとりまとめて6月13日の男女共同参画会議に報告しました（最終的な報告書は、今秋にまとめられます。）。その中間報告のポイントをご紹介します。

## さらに重要となる 男女共同参画センター等の 役割と人材育成

地方公共団体の厳しい財政状況のもと、男女共同参画センター等のあり方や運営・事業について、主に効率化の観点から見直されるケースが増えています。指定管理者制度の導入も増えてきました。男女共同参画センター等の見直しに当たっては、経費削減のみに重きを置くのではなく、職員の専門的能力の維持向上や、効果的な事業が実施できる体制になっているかどうかを十分考慮する必要があります。

地域の男女共同参画推進の拠点である男女共同参画センター等は、従来の役割に加えて、今後は多様な団体等との連携・

協働による課題解決型の実践的な取組の企画・実施や、そのためのネットワークの構築等の役割も重要になります。地域住民に対する、それぞれの課題解決に役立つ情報の提供も求められます。男女共同参画センター等の間の広域的な連携により、相互に補完し、互いの強みを取り入れてレベルアップしていくことも、様々な課題に対応するために一層必要となります。

上記のように、地域の課題解決のために必要なネットワークを構築し、実践的な活動を展開していくためには、男女共同参画センター等と地域の両方において、取組を支えリードしていく人材の育成・確保・発掘が不可欠です。そうした人材を実践的活動の経験を通じて育成していくことも重要な課題です。

## 地域における男女共同参画推進の今後のあり方

### 第1ステージ

#### 知識習得や意識啓発を中心とした取組

講習、研修等による知識の習得や意識啓発を中心とする取組

#### 地域における男女共同参画をめぐる 現状と課題

意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定した役割分担意識が未だ根強い</li> </ul>
地域の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人口減少や活力の低下の問題を抱える地域の増加</li> <li>● 地域の人々は就業・再就業、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、子育て、配偶者等からの暴力、高齢者の社会参画等、様々な課題を抱えている</li> <li>● 地域の行政施策や活動において男女共同参画の重要性が十分意識されているとはいえない</li> </ul>
地域の活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女共同参画部局の事業に男性や若年層の参加が少ない</li> <li>● 女性が身に付けた能力を実践的に活用し、伸ばす場が乏しい</li> <li>● 女性リーダーの継続的育成が困難</li> <li>● 地域活動への参加の希望が十分に実現していない</li> </ul>
推進体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 予算や人員が削減される地方公共団体が増加</li> <li>● 専門的な人材の確保や長期的観点からの事業実施が困難</li> <li>● 男女共同参画部局と関係機関やNPO等との連携・協働が不十分</li> <li>● 高度な専門性と幅広い能力が要求される</li> </ul>

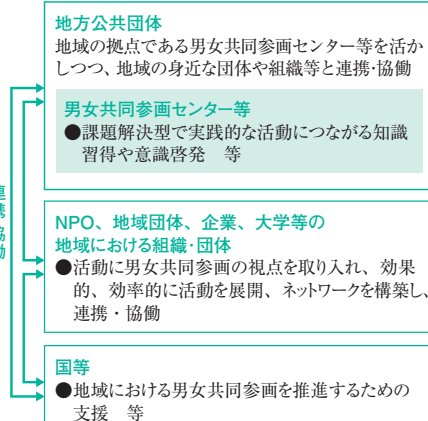
### 第2ステージ

#### 地域の課題解決のための 実践的活動中心の取組

地域における課題やそこに住む人々が抱えている課題を解決するため、多様な主体が実践的な活動を主体的に展開し、男女共同参画を実現していく課題解決型の実践的活動中心

#### 重視すべき点

多様な主体の参画の確保  
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への配慮  
地域の実情の考慮 国際的な活動との連携



意義  
多様な主体の参加による  
課題解決  
女性のエンパワーメント  
意識の改革

#### 男女共同参画 社会の実現

地域の課題の  
解決

地域に住む  
人々の課題の  
解決

地域の活性化

個人の尊重

個人の能力の  
発揮

個人・組織間の  
緩やかな  
つながりの形成

男女共同参画  
の視点



## もっと一般女性の直面する問題に切り込みを

男女共同参画会議議員  
同志社大学経済学部教授

橋木 俊詔



男女共同参画社会基本法が制定されてから9年を過ぎたが、それがうまく進行しているかと問われれば、やや疑問符をつけざるをえない。社会の指導層での女性の活躍の促進とともに、一般の女性の直面する問題にもっと切り込む必要があるのではないか、という反省である。

男女共同参画社会を推進するとき、指導的立場に立って活躍する女性を増やすことがまず論じられる。確かにこの点についての我が国の状況ははかばかしくなく、男女共同参画基本計画では、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にすることを目標としてかかげている。そのため、例えば、国家公務員の管理職やI種採用者の女性比率の2010年度の目標も決められている。これは、政策形成が男性本位に行われるのではなく、多様な視点に立ったものにするということがねらいの第一にあるが、この層がうまくいけば、他の分野における女性登用がうまく進行するだろうという期待もあるからであろう。他にも、審議会委員、政治家、医者、学者、司法界、企業幹部といった指導層に就く女性の比率を高めることが重要な策として取り上げられる。

私は女性比率を高めるには、掛け声だけではなかなか実行されないの、いわゆるクォータ（割当て）制の導入によって強制的に女性を登用して比率を高めるのが最も効率的と考える。確かに男性への逆差別、有能でない女性を登用しかねない、といった問題が生じるが、制度が落ち着けばそのデメリットは小さくなる。10年前後の間はこのようなデメリットがあるかもしれないが、きっとその間に有能な女性が育ってきて、自然な姿で女性比率が高まるのである。

アメリカでは、大学教授の女性比率が何%以下の大学には、政府から研究費の支出をしないという荒療治をかなり以前に入れた。一時的な混乱があったことは確かであるが、その後女性の教授は自然と育ってきた経験があるし、今はそのクォータはないものと予想される。フランスでは、選挙に際して男女の候補者を同数とするような選挙方式が定められた。これらはクォータ制そのものの政策なので、日本もこういう方策を学ぶことがあってよい。

実は、私がかうもつと気になるのは、ごく普通の女性への差別撤廃への取組みがまだ十分でないことにある。例えば、男女間の賃金差別や、採用や昇進における女性差別、といったように大多数の女性が日常の職業生活で経験している不平等を是正するのにどうすればよいか、といったことへの切り込みがまだ十分とは思えないことである。

確かに男女雇用機会均等法はこれらの差別を禁じており、差別は徐々に低下してはいるが、まだ差別はかなり残っている。法がうまく実行されているかどうかの監視は弱いし、違反した企業への制裁も厳格ではない。どうすれば監視の体制を強めたり、制裁を厳しくできるか、そして社会のあらゆるところでの差別をなくす政策のあり方、といった議論がもっとなされていいと思われる。実態を知る調査も十分ではない。このような大多数の女性が悩んでいる差別の問題の解決に一層の努力をすることが重要ではないかと考えている。

ごく普通の女性への差別撤廃政策を強調し、もしそれがうまく行くなれば、大勢の女性から男女共同参画政策への支持が高まると予想できるメリットは大きい。

たちばなき・としあき／小樽商科大学商学部卒業後、大阪大学大学院経済学部研究科修士課程修了。ジョンズ・ホプキンス大学大学院博士課程修了（Ph.D.）。京都大学経済研究所教授、同大学経済学研究科教授、この間INSEE、OECD、大阪大学、スタンフォード大学、エセックス大学、London School of Economics等で教職と研究職を、経企庁、日銀、郵政省、大蔵省、通産省の各研究所特別研究官で研究職を歴任。現在は、同志社大学経済学部教授。

# 世界のワーク・ライフ・バランス事情④～スウェーデン～

株式会社富士通総研主任研究員 渥美由喜

今回から、官民が協働している「欧州大陸型WLB」について述べたい。「ワーク軸」が強い英米型に対して、欧州大陸型は「ライフ軸」が強い。すなわち、ライフステージの段階に応じて休暇を取るなど、きめ細やかにライフを充実させる、という視点がある。今回は、欧州大陸型の代表国の一つである「スウェーデン」の取組を紹介する。

## 世界のシンクタンクたらんとするスウェーデン

OECDの「WLB総合指標」をみると、調査対象国18カ国中、スウェーデンがトップ、日本はギリシャに次いで下から2番目だった。かつて筆者が英国のWLBに関する行政担当者、企業経営者にヒアリングした際に、二言目には「スウェーデンと比べて」という言葉が出てきた。逆に、スウェーデンでヒアリングをした際には、「自分たちは世界に率先してシンクタンク的な機能を果たしたい」と行政担当者は話し、スウェーデンを代表する企業の一つであるエリクソンでは、「欧州の各国における男女共同参画の良い取組をわが社が表彰する制度を設けている」と語っていた（現在、表彰制度は休止中）。

スウェーデンは小国であるがゆえに、たえず先進的な取組を提示することで、国際社会における自国の存在価値をアピールし、それが安全保障につながる、という国家戦略上の意図があるように思う。わが国は、そういった戦略的視点が弱い。

## 手厚い公共政策に「上乘せ」する民間の取組み

よく知られているように、北欧諸国は「男女共同参画型」で、男性も子育てに積極的に参加する。スウェーデンでは

1974年に世界で初めて男女ともに取得できる「両親休暇制度」が導入された。現在、休暇期間は480日、勤務時間短縮制度は8歳まで利用できる。期間中の所得保障は80%（日本は50%）。また、きめ細かく、多様な保育サービスも提供されている。

「スウェーデンは高福祉・高負担なので、企業は何もしていないのではないか？」という仮説は、まったく外れた。中堅規模以上の企業では、両親休暇中の所得保障を上乘せしている。また、両親休暇の取得は一般的であり、女性は9割近く、男性は8割が取得している。さらに驚いたのは、役員の取得率の高さだ。現在の役員世代は、両親休暇制度の恩恵を受けることができ、取得率は男女ともに一般社員よりもむしろ高い。つまり、育休を取得し、なおかつ出世している。これはなぜか。スウェーデンの企業経営者の多くは「WLBの体験は、時間当たりの生産性が格段に高まるなど、従業員の質を向上させる」と指摘する。

筆者は日本企業の現状を説明して、「WLBをコストと考えたことはないか？」とスウェーデン企業の経営者たちに尋ねたところ、返ってきたのは「コストではない。投資だ。しかもハイリターンが約束されている投資だ。」「経験豊富な女性の多くが辞めてしまう方がずっと大きなコストではないか。日本の優秀な経営者がどうしてそんなことに気づかないのか。」といった辛らつな言葉であった。

このように、スウェーデンでは官民あげて多様な試みが講じられている。スウェーデンから、わが国が学ぶことは少なくない。



あつみ・なおき／東京大学法学部卒業。(株)富士総合研究所入社。2003年(株)富士通総研入社。内閣府・少子化社会対策推進会議委員、ワーク・ライフ・バランス官民連絡会議委員、子どもと家族応援戦略会議委員を歴任。

# 仕事と生活の調和推進室だより④

内閣府仕事と生活の調和推進室

## 仕事と生活の調和の実現に向けて、取組を加速!

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）については、昨年12月に政労使の合意の上で策定された「憲章」「行動指針」に基づき、これまで約半年の間、関係者の様々な取組が進められてきました。

このような官民が一体となった取組が効果を発揮するためにはスタートダッシュが重要であり、今回はそのための2つの取組についてご報告します。

### 1. 仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項について

有識者と経済界・労働界などの代表からなる「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」と「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」の合同会議において、今年度の効果的な取組推進と平成21年度の新たな展開を視野に入れ、関係者が重点的に取り組んでいく事項を合意しました。

主な取組を紹介すると、

- ①企業の取組の「見える化」を進めるための「一般事業主行動計画」の公表促進
- ②企業向けに取組の具体的方法や意識改革の方法について助言するアドバイザーの養成
- ③企業で責任と権限を持って推進する立場にある、いわばCWO（Chief Work Life Balance Officer）の皆様が集まるネットワークの構築
- ④男性の働き方を変えるため「パパ・クオータ制度」の検討などによる男性の育児休業取得の促進
- ⑤既存の研究や企業の好事例を一体として提供するデータベースを構築
- ⑥国家公務員が仕事と生活の調和の

ための取組を「隗より始める」

などについて、次年度予算要求への反映など、関係府省や経済団体・労働団体などの関係者が連携、協働しながら取り組んでいくこととしています。詳しくは、こちらをご覧ください。

<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/toumen/index.html>

### 2. 『「カエル! ジャパン」キャンペーン』の展開について

（参加登録とポスターの集中掲示）

仕事と生活の調和の実現に向けた国民運動「カエル! ジャパン キャンペーン」について、キャンペーンの趣旨に賛同し、仕事と生活の調和ポータルサイトで参加登録をいただいた企業・団体や個人の皆様方が、シンボルマークやキャッチフレーズ、チラシの版型などをダウンロードし、各自のPRツールとして活用いただくことができる仕組みを作りました。参加いただいた企業・団体については、ポータルサイト上で企業名も紹介させていただく予定です（個人の方や、公表を希望しない企業・団体は公表しません）。仕事と生活の調和に取り組んでいる方、これから取り組みたい方の積極的な参加をお待ちしております。

（キャンペーン参加登録 [http://www8.cao.go.jp/wlb/change\\_jpn/download/dounyu.html](http://www8.cao.go.jp/wlb/change_jpn/download/dounyu.html)）

また、全国の主要都市の公共施設・鉄道駅などへのポスターの集中掲示を開始しました。7月23日からの1週間、東京メトロ各駅への掲示を始め、全国各地に「カエル! ジャパン」のポスターを掲示し、「カエル! ジャパン」のPRと、取組の輪を広げていきます。

あなたのまちの、「カエル! ジャパン」を見つけてみませんか？



参加者の取組PR用マーク



ポスターのデザイン



# ザ・ボディショップのDV根絶キャンペーン

内閣府男女共同参画局推進課

ザ・ボディショップは、英国に本社を置き、日本を含む世界58か国で店舗を展開している化粧品専門店です。

「恋人や夫からの暴力は、女性にとって、自分自身を尊重する感覚を、最も否定される状態である。」との考え方に立って、世界的にドメスティック・バイオレンスの根絶に取り組んでいます。我が国のザ・ボディショップでは、平成18年から、毎年、DV根絶キャンペーンが展開されています。

## [顔の見える社会貢献を目指して]

ザ・ボディショップの社会貢献活動は、社会の中で目を向けられていない問題にスポットを当て、顧客に正しい知識を提供し、関心を持ってもらうことと、顧客による募金及び寄付商品の購入を通じて寄付金を集め、市民団体に寄付する、という、二つのアプローチを柱としています。

DV根絶キャンペーンにおいても、期間中に来店した顧客に対して、スタッフが直接、DV根絶を訴えるリーフレットを渡し、この問題への認識を深めてもらうとともに、寄付商品を販売して得られた寄付金によって、民間の被害者支援団体へのサポートが行われています。

キャンペーンの実施に際しては、顧客にどのように呼びかけるのか、各店舗のスタッフに対する集合研修が実施されています。女性と親しくコミュニケーションをとりやすいという、化粧品専門店としての特色を生かした、顔の見える支援を目指しています。

## [キャンペーンの歩み]

毎年のDV根絶キャンペーンのテーマやキーワードが変わっても、当初から変わらないのは、被害者支援に取り組む民

間団体への支援です。DV被害者とその子どもが、安全な環境の中で楽しい思い出をつくる場として、民間シェルターが実施する親子合宿を、寄付金により支援しています。同時に、社員もボランティアとして合宿に参加してきました。

昨年は、DV問題について声をあげ、暴力のない社会を目指そうと、唇のマークをシンボルにしたキャンペーンが展開されました。また、DV根絶国際女性フォーラムの運営を、キャンペーンを通じて集まった寄付金の寄付と、社員によるボランティアの両面で支援しました。

今年のDV根絶キャンペーンは、8月に実施され、相談相手としての友人に着目し、「だまってないで、話してみよう」がテーマとなっています。

我が国では、企業による社会貢献のテーマとしてDV問題に取り組む例そのものがあまりない中で、あえてそれを取り上げ、なおかつ、店頭で直接顧客に伝えていこうとする方針については、当初、関係者の間で様々な意見があったとのこと。その後、キャンペーンの回数を重ね、幹部も含めて、ボランティアなど様々な形でキャンペーンの現場に参加する社員が増える中で、同社における社会貢献活動の新たなテーマとして根付いてきました。

## [地域に根ざした活動の広がり]

全国の店舗において統一的に行われるキャンペーンに加え、地域の女性センターと協力してDV啓発イベントを開催する店舗も出てきています。また、被害者に相談先を周知するためのカードを店頭で置くといった形で、地元地方公共団体の広報啓発活動に協力する店舗もあり、それぞれの地域に根ざした特色ある活動の輪が広がっています。



ザ・ボディショップが展開するDV根絶キャンペーンのシンボル。暴力という秘密のない家でおだやかに希望を持ってすごせることをイメージした、青空に浮かぶデイズー。

# 兵庫県丹波市

Hyogo

## 言ってみよう やってみよう 丹波市の 男女共同参画社会 へ向けて

### 市民の「心の合併」を!! 老若男女による丹波市づくり

平成16年11月1日、旧6町が合併して、丹波市が誕生しました。

物理的な合併はできたが広大な面積の丹波市は、市民の「心の合併」が、大きな課題であるという市長の公約により、市民の一体感の醸成をめざして市内25の小学校区において、地域づくり事業を始めました。「行政は何をしてくれるのか?」ではなく、「我々がやるべきことは何か?」という市民の意識変革により、小学校区を単位としてそれぞれの地域が「自治協議会」を設立し、老若男女の多様な視点で地域の課題を考え、共に汗をかき、少子高齢社会に対応できる住民主導・行政支援型地域づくりに向けて取り組んでいくものです。

自治会などの役員構成は、殆ど中高年男性の役員で占められ、女性の声が反映されにくい組織体制になっているのが実状です。中山間地域である本市においては、三世代同居率が高く、やる気がある若いお嫁さんが、地域活動等に出ていこうとしても家庭内で険悪な空気になる、といった声もあるように、男女の役割分担意識が固定化し、女性が自治会や地域の役員に就くという意識は、まだまだ確立できていません。

### 自治会へ 男女共同参画推進員設置

丹波市の概要／兵庫県の中央東部に位置し、面積 493.28 km<sup>2</sup>、人口 71,746 人の中山間地域。市内には瀬戸内海へ注ぐ加古川と日本海へ注ぐ由良川の本州一低い中央分水界（海拔 95m）がある。また一昨年、市内において発見された“丹波竜”は、日本では産出が稀な大型草食恐竜の化石で、連なった尾椎や肋骨、脳函や環椎に加え 5,000 点を超える骨辺が発見されるなど、ほぼ一体分の恐竜化石発見への期待が高まり、話題を呼んでいる。

市では、平成19年12月、丹波市男女共同参画計画 丹（まごころ）の里ハーモニープランを策定しました。多くの女性に、まだ男女共同参画の態勢ができていないため、中身の伴わない数値目標を揚げても、やらされ感の思いが強くなり、形だけの男女共同参画に終わってしまうことが懸念されます。真の男女共同参画社会の実現に向け、まず市民の参画を促し、それを受け入れる地域社会を形成するための基盤づくり計画として位置づけています。スタートの取組として、今年度から各自治会に男女共同参画推進員の設置をお願いしました。市民に最も身近にある自治会において、きめ細かく草の根的に住民一人ひとりに啓発し、意識を積み上げていくためです。もちろん推進員を経験した人達が自治会等で役員や委員として就けるきっかけになればという願いも込めています。推進員は1～2年で改選されますので、その度に理解を深めていただく人の輪が広がっていくと考えています。6月23日現在で、丹波市内298自治会のうち、249自治会で推進員が設置され、推進員2名体制のところを含め、男女別の内訳が男性177名、女性114名となっています。人選の仕方や任期、人数、手当等については全て自治会の任意としています。説明会を開催し推進員の役割や仕事について説明、日を改めて推進員研修会として兵庫県理事（男女共同参画推進連携会議議員）の清原桂子氏に講演をいただき、男女共同参画推進の意義を正しく理解し、今後の活動に取り組んでいくことを確認しました。いよいよこれからが本番です。車の両輪のように行政と連携しあえるよう、地域での活躍に期待しているところです。

（丹波市企画部心の合併室）



兵庫県理事（男女共同参画推進連携会議議員）清原桂子氏の講演。



男女共同参画を共通認識する自治会男女共同参画推進員。

# かながわ女性センター



## 市町村・NPO等と 連携・協働して 男女共同参画を 推進

湘南の観光地として有名な江ノ島に約22,000㎡の敷地を持つ神奈川県立かながわ女性センターは、昭和57年に開館しました。神奈川県における男女共同参画推進の拠点施設として、専門性・先導性の発揮、市町村との連携・協力、NPO等との協働を運営方針として、女性の人材育成、総合相談、調査研究等の事業に取り組んでいます。

館内の95,000冊の蔵書を有する図書館では、女性運動の歴史を学ぶうえで貴重な「山川菊栄文庫」を公開しています。ホールや体育室、会議室等のほか、宿泊室（17室）も備え、男女共同参画に関する会議・研修等の会場として人気が高く、大学のゼミでの利用も増えています。

かながわ女性センターが特に力を入れているのは、女性のチャレンジ支援です。講座等は対象者や目的別に体系化されています。女性の社会参画セミナー「江の島塾」をはじめ、中高生、無業の若年女性、就業中の女性（勤続年数・職階別、育休中）、起業希望者、企業の人事担当者等それぞれの課題に合わせたメニューが用意され、立場や状況に応じて活用し、ステップアップしていくことができます。

講座等以外の起業支援として、平成20年4月にオープンした「江の島夢づくり支援ルーム」があります。起業準備のための専用ブース3室を備え、起業を目指す女性たちの情報交換とネットワーク形成の場となり、専門家の助言・指導が無料で受けられます。

また、NPOと協働して運営する「かながわ女性キャリア支援センター」では、

支援情報の提供や個人のニーズに応じたキャリアカウンセリング等により、就業・起業等にチャレンジする女性を総合的に支援しています。

地域の様々な機関・団体との連携やネットワークづくりにも力を入れています。NPOから事業企画を募集して対等な立場でのパートナーシップを組んで実施するなど、市町村やNPO等と連携・協働して、地域の実情に応じた男女共同参画や女性の人権に関する事業を実施しています。多様な活動を行うNPOが集うNPOフォーラムも年1回開催しています。

かながわ女性センターは配偶者暴力相談支援センターの機能も担っており、相談、被害者の自助グループづくりの支援、若者向けのデートDVのリーフレットなど啓発資料の作成等を行っています。特徴的なのは、外国籍の県民向けに外国語での支援を行っていることです。外国語版（8ヶ国語）のDV防止啓発用リーフレットは、市町村の婦人相談員からも実際の対応に役立つと好評です。県が民間団体に委託している「多言語相談」とも連携しています。外国籍の県民も多い神奈川県において、在留資格等の外国籍被害者に特有の問題や文化的背景の違いから生じる問題に配慮し、地域の外国人が生活しやすい環境をつくることを通じて、多様な立場の地域住民の共生に役立っています。

神奈川県立かながわ女性センター

神奈川県藤沢市江の島 1-11-1

<http://www.pref.kanagawa.jp>

（神奈川県ホームページからかながわ女性センターのページに入ってください）



女性起業家入門講座・かながわ。



男女共同参画 NPO フォーラム  
（かながわ女性センター中庭にて）。



# 依然大きな正規・非正規雇用者間の格差

## —平成20年版 男女共同参画白書より—

内閣府男女共同参画局推進課

### 1. 特に女性で進む 非正規雇用化

男女ともパート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合が上昇しており、非正規雇用化が進んでいます。正規の職員・従業員が雇用者全体に占める割合を男女別にみると、女性は昭和60年に68.1%でしたが、平成19年には46.6%にまで減少しており、男性についても、昭和60年は92.8%でしたが、平成19年には81.8%に減少しています（図1）。

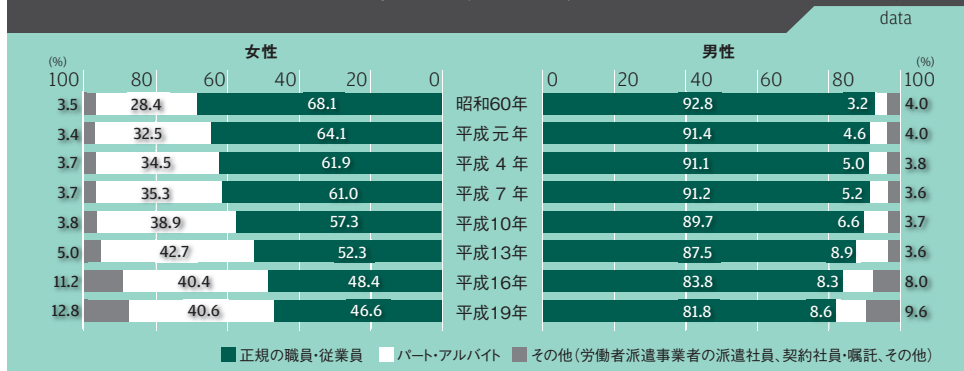
### 2. 縮小傾向にあるものの、 依然大きな正規・非正規間の 賃金格差

1. で見たように、男女ともに非正規雇用化が進んでいます。男性一般労働者と女性の短時間労働者の給与格差についてみると、平成19年には、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性短時間労働者は53.8となっており、前年に比べ1.2ポイント縮小しているものの、依然としてその格差は大きい状態です。さらに、男性の一般労働者と女性短時間労働者では、女性の短時間労働者の給与水準は男性一般労働者の42～47台をほぼ横ばいで推移しており、平成19年は47.7と、前年に比べ0.9ポイント格差が縮小しているものの、依然非常に低い水準にとどまっています。

なお、正規雇用者など一般労働者における男女の1時間当たり平均所定内給与額の差は、長期的に縮小傾向にあり、平成19年には、男性一般労働者の給与水準を100とした時、女性一般労働者の給与水準は68.1となっています（図2）。

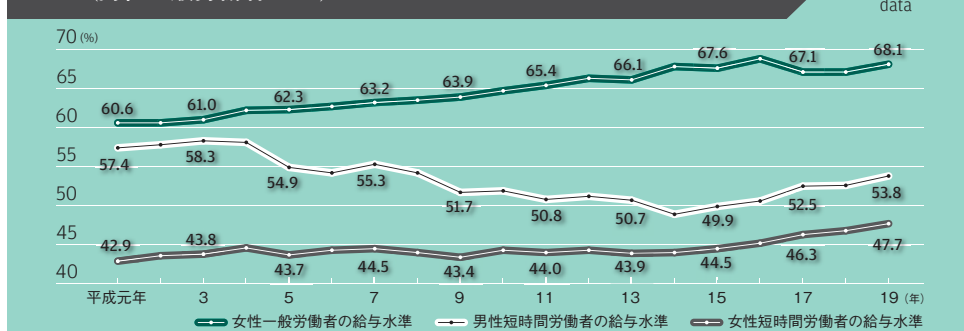
Data File

図1 雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移



(備考)昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より、16,19年は「労働力調査(詳細集計)」より作成。

図2 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移  
(男性一般労働者=100)



(備考) 1.厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
2.男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。



## [ News ]

NEWS

1

内閣官房

### 社会保障国民会議「中間報告」及び同会議第三分科会 (持続可能な社会の構築(少子化・仕事と生活の調和))「中間取りまとめ」

「社会保障国民会議」は、6月19日、各分科会の「中間とりまとめ」と会議全体の「中間報告」を公表しました。

第三分科会では、少子化対策は、我が国の担い手の育成を図る「未来への投資」であり、将来の経済成長、社会保障全体の持続可能性という意味からも不可欠な課題であるとし、「仕事と生活の調和の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」(仕事と子育ての両立や家庭における子育てを支える社会的基盤の拡充)を車の両輪として取り組む必要があるとしています。その上で、育児期の多様で柔軟な働き方、男性の育児参加の促進の重要性や、保育等のサービスの利用者の視点に立ったきめ細やかな運用改善、さらに、すべての子育て家庭を対象に子ども自身の視点に立ち、地域全体が世代を超えて支援する必要性等を指摘して、国・地方を通じた財源の確保を行った上で、大胆かつ効果的な財政投入を行い、サービスの質・量の抜本的拡充を図るための新たな制度体系の構築が不可欠であり、その負担についての国民的な合意形成が速やかに進められる必要があると結んでいます。

中間とりまとめの詳細は下記官邸HPをご覧ください。

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosyoukokuminkaigi/chukan.html>

NEWS

3

内閣府

### 「上川大臣と企業トップとの懇談会」を開催

7月2日、男女共同参画に関する取組を加速促進するため、男女共同参画推進連携会議及び同会議の構成団体である日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会等の協力の下、上川大臣と主要な業界から14社の企業トップ(代理出席有)との懇談会が行われました。

懇談会は、冒頭、上川大臣があいさつの中で国の取組の紹介や企業に期待することを述べたのち、北城恪太郎男女共同参画推進連携会議議長の進行で、女性の活躍の推進や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進、子育てしながら働きやすい環境整備等それぞれの企業の取組状況や国への要望等について、活発に意見が交換され、最後に「このように異なる業界の企業トップの方々が一堂に会して、男女共同参画をテーマにして行った意見交換は、今後の施策にとって貴重な切り口になる。」という大臣の言葉で、締めくくられました。

懇談会の出席企業は以下の通りです。(50音順)

(株)資生堂、清水建設(株)、JFEホールディングス(株)  
(株)損害保険ジャパン、武田薬品工業(株)、東京電力(株)  
(株)東芝、(株)日本航空、日本通運(株)  
東日本旅客鉄道(株)、(株)三井住友銀行、三菱商事(株)  
明治安田生命保険相互会社、メリルリンチ日本証券(株)

NEWS

2

厚生労働省

### 次世代育成支援対策を進めて 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」 の実現を

次世代育成支援対策推進法では、事業主は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・届出して、計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができるとされており、認定を受けた事業主は、広告、商品、求人広告等に表示(マーク)(愛称「くるみん」)をつけることができます。

平成20年6月末現在で、認定企業は545社(全国の都道府県労働局に認定申請した企業は585社)になりました。

「くるみん」の表示により、「働きがいがあり、働きやすい企業」、「社員を大事にする企業」であることが広く周知され、企業のイメージや企業等に雇用される社員のモラルの向上、それに伴う生産性の向上、優秀な社員の定着などが期待されることから、厚生労働省では、さらに認定企業が増加するよう取組を進めています。

最新の認定企業(公表に了解を得られた企業のみ)については、全国の都道府県労働局のHP又は以下の厚生労働省HPからご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>



NEWS

4

国立女性教育会館



### 「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」 開催

国立女性教育会館では、6月11日～13日(2泊3日)

に平成20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」を開催し、全国32の都府県から、109名の女性関連施設の管理職、女性団体・グループ・NPO等のリーダーの参加がありました。

本研修は、地域で男女共同参画を推進するために、女性関連施設管理職・団体リーダーのエンパワーメントや団体間の連携・協力関係の構築を支援することを目的としており、内閣府担当者の説明により男女共同参画の施策の動向について学んだ後、実践事例報告を受けたケース研究では、女性関連施設と団体との連携・協働関係の構築について、参加者による活発な議論が展開されました。

参加者からは、「今後、組織を運営していくうえで、この研修で得たものが大きな支えとなっていくことと思う」「ワークショップのテーマ設定がよく、グループワークの意義があった」等の感想が寄せられました。

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2008/page02s.html>  
(写真：ワークショップの様子)

## [ Information ]

## Event 1

## 被害者参加人のための国選弁護制度

刑事裁判に参加する被害者参加人のための国選弁護制度が、本年12月までに施行されます。この制度は、殺人、傷害、強制わいせつ等、一定の犯罪類型の被害者等であって、かつ、資力が乏しい方が対象となっています。

これを受けて、法テラスでは、国選被害者参加弁護士(以下、「参加弁護士」という。)の候補を指名して、裁判所に通知する業務等を行うことになりました。

まず、被害者参加人は、法テラスを経由して、裁判所に対し、参加弁護士の選定を請求します。法テラスは、被害者参加人の意見を聴き、その意向を踏まえて参加弁護士の候補を指名し、裁判所に通知します。これを受けて、裁判所が参加弁護士を選定します。この過程で、法テラスは、請求書面の記載方法等につき、助言をすることなどが予定されています。

今後、本業務の準備を進めるとともに、この制度の詳細について、リーフレット等によりご案内をする予定です。

なお、法テラスでは、弁護士紹介を始めとした犯罪被害者支援業務も引き続き実施しますので、法的支援を必要とする犯罪被害者の方々に対しては、法テラスをご案内ください。



<http://www.houterasu.or.jp/higaishashien/>

## Event 3

## 「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」パンフレットを作成

内閣府では、4月に男女共同参画会議・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会でとりまとめた「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」について、わかりやすく図表やイラストなどを用いて紹介するパンフレットを作成しました。

先進的な企業にヒアリングを行い、両立支援や柔軟な働き方の促進、業務の効率化や長時間労働の是正実現、従業員の心身の健康保持に取り組んだ場合の取組に当たっての工夫点や取組がもたらす多様なメリットを紹介するほか、企業が仕事と生活の調和に取り組まなかった場合についてのコストの試算も一部掲載しています。

このパンフレットを各機関に広く配布、周知し、企業における仕事と生活の調和の推進により一層役立てていきたいと考えていますので、是非ご活用ください。

問合せ先：男女共同参画局調査課  
03-5253-2111(内線83724)

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb-kigyomeritto.pdf>



## Event 2

## 「女性アーカイブセンター」オープン

国立女性教育会館では男女共同参画社会実現のためにチャレンジした女性たちの記録資料を収集・整理・保存し、男女共同参画意識の醸成、学習や研究に役立てながら次代に継承するため、6月12日に女性アーカイブセンターを開設しました。現在、展示室(所蔵展示)と閲覧室(資料閲覧)がご利用頂けます。ガリ版冊子・ポスター・写真などの生資料を通じて、暮らしを見つめ、社会参画を実現した女性たちの活力を実感することができます。あわせて「アーカイブとはどのようなものか」もわかりやすく紹介していますので、是非ご来場ください。



## 利用案内

入場無料。休館日(原則第1・3月曜日と年末年始)を除きどなたでもご利用できます。

閲覧室(本館3階)・展示室(本館1階)

9:00~17:00(閲覧室資料閲覧受付9:00~16:30) 閲覧室の土・日、休・祝日利用、展示室の展示説明をご希望の場合は、なるべく事前にご予約ください。

0493-62-6711(内線2220)

## Event 4

## 「配偶者からの暴力被害者支援情報サイト」のリニューアル

内閣府男女共同参画局のHPにおける当サイトでは、皆様により利用いただけるよう内容の充実を図っています。

配偶者暴力防止法の関連情報が、サイトのトップページから直接アクセスできるようになり、国の基本方針や地方公共団体の基本計画など法律の関連情報を集約して掲載したほか、法改正を踏まえて「法律Q & A」等の内容も更新しています。

また、新たに、法律の施行や被害者支援等に関して関係府省庁から地方公共団体等へ発出されている通知等を集約して掲載しています。

さらに、本誌などでも紹介している、地方公共団体や企業などの被害者支援の取組事例について、該当ページにリンクを張り、参考にいただけるようになりました。是非ご活用ください。

サイトトップページのURLは以下のとおりです。

<http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.html>

※男女共同参画局HPトップページの左下のバナーからもアクセスできます。





## リレートーク

### Relay Talk 1

ひろひろ・ばプランニンググループ「いろは」代表

Miyazaki Kaoru

### 宮崎 薫



「呉市すこやか子育て支援センターひろひろ・ば」を、行政との協働で運営、という活動をしています。個人的に今年度は「ゆっくり休む」という活動(?)に変更になりました。というのも昨年ヤングリーダー会議に出席し、素敵な方たちと出会い、活動への意欲も満タンに充電でき、「よし、やるぞっ!」と

思っていた矢先、待望の第2子を授かったのです♪

「男女共同参画のお産」、つまり「私らしい」お産&産後にしたいと思っているのですが、産科医不足や夫の職場(社会全体?)の理解・休暇制度など、「やっぱり子どもを産み育てやすい社会じゃないなあ〜」と実感します。

それでも、不安な気持ちを泣きながら保健師・助産師さんに相談したり、周りの人に助けってもらったり、食や地球環境について勉強してみたり、なかなか忙しい毎日!この経験もいつか生かせる時がくるのかな?と思っています。

### Relay Talk 2

静岡県男女共同参画センターあざれあ

Saito Toyoshi

### 齋藤豊司



私の勤める静岡県男女共同参画センターあざれあでは、例年7月に開催する「男女共同参画の日」県民フェスティバルの記念式典において、「男女共同参画の日」漫画・イラストコンテストに関する知事賞等の表彰を行っている。今年の応募作品は、例年と傾向が異なり、その大半の作品が小・中・高校生の皆さんから

の応募による作品で占められていたことである。応募作品の一例をみると、「父親に焦点を当て、ワークライフバランスを表現している作品」や「自分の夢を花にたとえ、将来を明るく展望している作品」など、誰にでも受け入れられやすい作品に仕上げられている。小・中・高等学校の児童及び生徒に対する男女共同参画の取組や社会での取組の結果が、徐々に個々の家庭に浸透していることを示しているものと考えられ、この子供たちが成長して大人になり、社会の仲間入りする頃には新たな展開に繋がるものと期待する。

## 編集後記

6月26日に日比谷公会堂で開催された「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」の参加者に配布されたプログラムなどの資料の中に、丸くて小さなカエルの顔をあしらったバッジ。前号でもご紹介しましたが、「カエル! ジャパン」の集中キャンペーンの一環として作成したもの。これがなかなか好評で、参加者の方たちも、「可愛い〜」と直ぐに目立つ所に。

会場の前の資料の陳列台の上に、かなりの数を置いてたのですが、あっという間に在庫ゼロ。

今年は、「仕事と生活の調和元年」。さあ、あなたもカエルジャパンで生き生きライフを。

(編集デスクM・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」8月号

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

第4号●2008年8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●社団法人 時事画報社

# ひとつ「働き方」を変えてみよう!



## カエル! ジャパン Change! JPN

たとえば・・・

- 朝、To doリストを作ってみる →仕事の優先順位が見える!
- 会議はみんなで1時間と決めてみる→議題を進めるためムダ話が減る!
- 明日の分の1時間を今日やってみる→明日に余裕が生まれる!



「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」です。(「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」※より)

※平成19年12月18日に関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表の合意により策定されました。

社長も、ベテランも、新人も、サラリーマンも、ワーキングマザーも・・・「仕事と生活の調和」の実現に向けて、仕事のやり方を何かひとつ、今日から変えてみませんか? ▶あなたの、企業の、「カエル! ジャパン」は何ですか? ▶ [www8.cao.go.jp/wlb/](http://www8.cao.go.jp/wlb/)  内閣府 仕事と生活の調和推進室