

共 同 参 画



内 閣 府

Special Feature

特集

仕事と生活の調和の推進

その1

仕事と生活の調和

(ワーク・ライフ・バランス) とは

その2

「仕事と生活の調和元年はじまる」

～連続シンポジウム～

Special Interview

スペシャル・インタビュー

上川陽子

内閣府特命担当大臣

(少子化対策、男女共同参画)



主な予定

Schedule

5月12日～14日	第13回APEC女性指導者ネットワーク(WLN)会合(ペルー)
6月中旬	男女共同参画白書公表
6月23日～29日	男女共同参画週間(主唱:男女共同参画推進本部)
6月26日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議
6月26日	男女共同参画社会づくり功労者表彰
6月26日	女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰
6月	男女雇用機会均等月間(主唱:厚生労働省)

ご挨拶

Greetings

内閣府
男女共同参画
局長
板東久美子



Bando Kumiko

このたび男女共同参画推進に関する新しい月刊総合情報誌「共同参画」がスタートすることとなりました。内閣府ではこれまで、政府の動きをお知らせする「男女共同参画推進本部ニュース」と、男女共同参画の重要テーマや様々な取組についてお伝えする雑誌「共同参画 21」を隔月で発行してきました。しかし、さらにタイムリーで読みやすく、幅広い方々にご活用いただけるものにと考え、これらに替わる新たな月刊情報誌を創刊したものです。

男女すべての個人が、喜びと責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、これからの社会経済の活力にとって重要な鍵です。この情報誌を通じ、男女共同参画推進の輪が大きく広がることを願っております。皆様のご愛読、ご支援をよろしくお願い申し上げます。



目次

Contents

特集

仕事と生活の 調和の推進

その1 仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)とは

その2 「仕事と生活の調和元年」はじまる
～連続シンポジウム～

Page 02

行政施策トピックス

その1 「女性の参画加速プログラム」の策定について

Page 08

その2 福岡県久留米市のDV対策における機関連携とワンストップサービス

Page 10

共同参画データファイル

「固定的性別役割分担意識」反対は過半数

Page 11

スペシャルインタビュー

「いのちにつながる仕事に就いて」

—— 男女共同参画は新しい時代のコンセプト ——

上川陽子 内閣府特命担当大臣(少子化対策、男女共同参画)

Page 12

連載

その1 世界のワーク・ライフ・バランス事情①／

渥美由喜(株式会社富士通総研主任研究員)

Page 14

その2 仕事と生活の調和推進室だより①

Page 15

リレーコラム

男女共同参画社会基本法の再評価を／

鹿嶋 敬(実践女子大学人間社会学部教授)

Page 16

取組事例ファイル

その1 日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社

Page 17

その2 石川県

Page 18

その3 パルティとちぎ男女共同参画センター

Page 19

ニュース&インフォメーション

男女共同参画会議(第28回)の開催 他

Page 20

リレートーク

嶋田桂子(男女共同参画地域づくり・おおむたネット事務局)／

吉田敬子(岩手県男女共同参画センター)

Page 25

Part

1

仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)とは

内閣府男女共同参画局調査課

なぜ、今、仕事と生活の調和が必要か

人々の希望は、今、多様化しています。例えば、子育てしながら仕事をしたい、キャリアアップのために勉強しながら仕事をしたい、親を介護しながら仕事をしたい、ボランティアや趣味ができる時間を確保しながら仕事をしたいなど、人生のあらゆる段階や、各々の事情や活動領域によって様々です。

最近の世論調査等によると、夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるという考え方に過半数の人が反対しており、また、男性においても、仕事と家事やプ

ライベートを両立したいと希望している人が多い状況になっています。

しかし、現実には、男性にとっては、仕事優先となり、家事・育児、地域活動など仕事以外の活動に思うように関わる事ができず、女性にとっては、家庭責任が重く、特に育児期において働きたくとも働いていない方が多い状況です。さらに、長時間労働が健康や生活に悪影響を及ぼします。

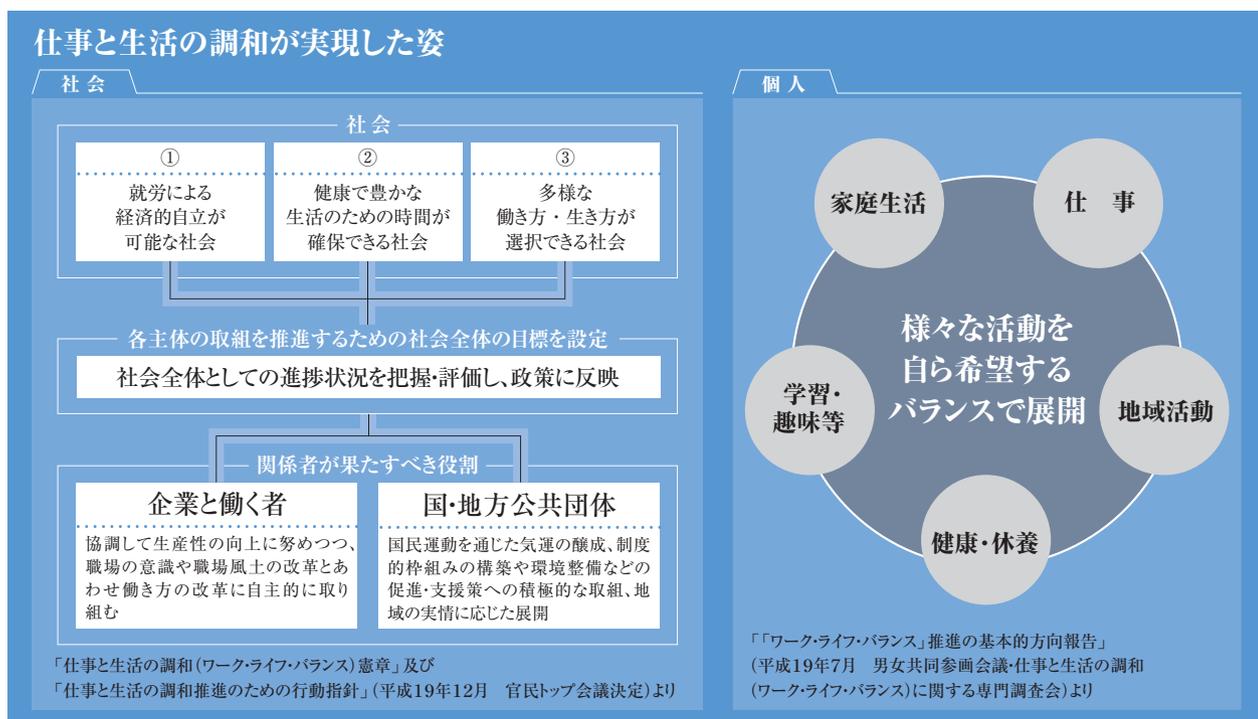
こうした問題を解消し、老若男女あらゆる人々が、人生の各段階において様々な活動を自分の希望するバランスで実現でき、「仕事の充実」と「仕事以

外の生活の充実」の好循環を生む社会の実現が必要となっています。

仕事と生活の調和は社会・企業にとっても不可欠

仕事と生活の両方を大事にすることは、社会や企業にとっても重要です。社会にとっては、多様な人材の能力発揮、生産性の高い効率的な働き方への転換、子育てしやすい環境づくり、働く人の地域活動への参画という観点から、また、企業にとっては、社員の満足度や意欲の向上、優秀な人の獲得・定着や、多様な人々を活かして競争力を強化する観点からも不可欠

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の考え方



仕事と生活の調和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。

(出典:「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月 官民トップ会議決定)より)

です。個々の企業や組織にとって、将来の成長・発展につながる「明日への投資」となる観点から、必要不可欠なことと言えます。

仕事と生活の調和の実現に向けて

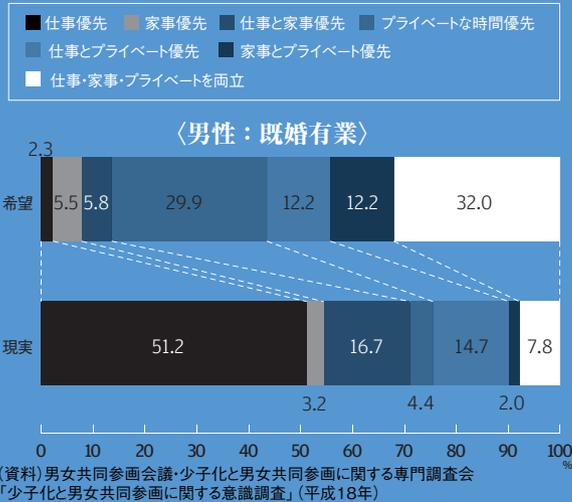
平成19年12月18日に「官民トップ会議」により「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バラ

ンス) 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。これらにおいて、仕事と生活の調和の推進により、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すこととしています。また、就業率、週60時間以上の雇用者割

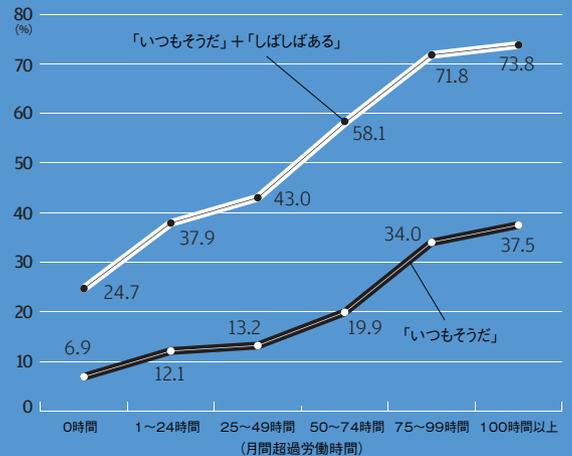
合、短時間勤務を選択できる事業所の割合、第1子出産前後の女性の継続就業率等に関する14の数値目標も設定しています。

このような社会を目指す取組により、男女ともに働きやすい職場環境や男性の家庭生活への参画などが実現し、男女共同参画社会につながります。

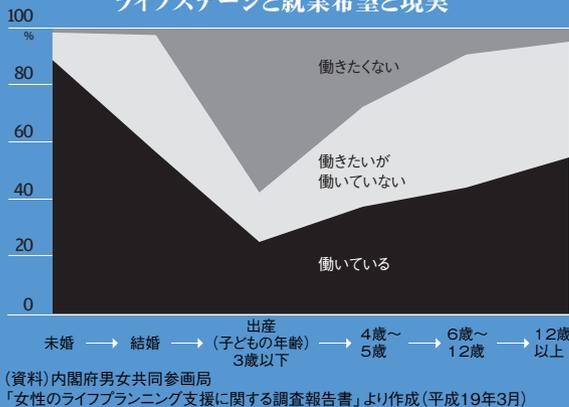
「ワーク・ライフ・バランスの希望と現実」(H18)



「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」人の割合(男女計)



ライフステージと就業希望と現実



仕事と生活の調和推進のための行動指針における主な数値目標

● 女性の就業率(25~44歳)	現状 64.9%	5年後(2012年) 67~70%	10年後(2017年) 69~72%
● 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	現状 10.8%	5年後 2割減	10年後 半減
● 短時間勤務を選択できる事業所の割合	現状 8.6%以下	5年後 10%	10年後 25%
● 第1子出産前後の女性の継続就業率	現状 38.0%	5年後 45%	10年後 55%

Part

2

「仕事と生活の調和元年はじまる」 ～連続シンポジウム～

内閣府男女共同参画局総務課・内閣府仕事と生活の調和推進室

仕事と生活の調和元年! 連続シンポジウムが 開催されました

憲章と行動指針の策定を受け、内閣府では平成20年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけて積極的な取組を進めることとしており、2月から3月にかけて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）連続シンポジウムを開催しました。

(1) 第一弾となる「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」は男女共同参画推進連携会議と共催で2月16日（土）に開催され、上川大臣の挨拶の後、基調講演（佐藤博樹東京大学教授）、パネルディスカッションに続き、後半は3つのテーマに分かれての分科会が行われました。

(2) 第二弾の「『家族と地域のきずな』フォーラム」は、高知県で開催され、上川大臣がコメンテーターとなり、高知県の取組、県内企業の事例発表などが行われました。その中では、①地方では中小企業が多く、そうした企業への支援が重要であること、②男性が抜けても女性が抜けてもチームプレーで補うことができるような職場づくりが働き方のイノベーションにつながる事、③各企業の制度の充実に加え地域全体で相互に支

え合っていくことが重要であることなどが話し合われました。

(3) 第三弾の「少子化対策を考える国際シンポジウム」では、英国、ドイツ、韓国、日本の取組が紹介されました。

(4) 第四弾の「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」シンポジウムでは、企業における生産性向上などの課題とその克服の処方箋などについて、熱心な議論が行われました。その中では、①仕事と生活の調和の実現には中間管理職における対人関係調整能力が重要であること、②仕事と生活の調和に取り組んだ企業は5～10年後に収益が高まっていること、③多様な働き方のメニューを労使で提示したり、幅広い取組を国民運動として進めることで一人ひとりの意識を変える必要があること、④仕事と生活の調和を進めないと離職が進んだり優秀な人材の確保が困難になること、⑤制度を整えるだけではなく管理職の意識や組織風土を変えらる事といった職場づくりが重要であることなどが話し合われました。

ここでは、(1) と (3) のシンポジウムについて紹介します。

2月16日「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」 (第1部)

2月16日、千代田区の学術セ

ンターに約500名の参加者を集め、第一弾のシンポジウムが開催されました。第1部冒頭で上川大臣は「今年を『仕事と生活の調和元年』と位置づけ、政府としても働き方の改革を積極的に推進していく。個々の企業・組織にとって、この取組は、コストではなく、将来の成長・発展につながる『明日への投資』であり、トップが経営戦略の重要な柱として位置づけ、推進していくことが不可欠」と挨拶しました。

基調講演

佐藤博樹東京大学教授から、「女性の活躍の場の拡大と働き方の改革：ワーク・ライフ・バランス支援の必要性」と題して基調講演が行われました。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が目指す3つの課題について、①男女共同参画の視点で女性が活躍できる場を拡大していくこと、②女性も、若者も、高齢者も、働きたいという人がその意欲や能力を生かせるような働く場に就けるという労働市場改革を目指すこと、③結婚や出産を希望する人がその希望を実現できるような社会をつくる必要があると指摘しまし



2月16日のワーク・ライフ・バランス シンポジウムにおける上川大臣の挨拶、佐藤東京大学教授の基調講演及びパネルディスカッション

た。

ワーク・ライフ・バランス支援が必要な背景として、仕事に使える時間に制約のある社員の増加、社員の価値観やライフスタイルの多様化により、「ワーク・ワーク社員」から「ワーク・ライフ社員」への転換が挙げられる。ワーク・ライフ・バランス支援として実現すべき3つのポイントについて、まず、1番目は、社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・働き方の実現（WLBの1階部分）、2番目は、ワーク・ライフ・バランス支援のための制度の導入と制度を利用できる職場作り（WLBの2階部分）、3番目は、多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場作り（WLBの土台部分）であり、この3つが並行して変わらないと働き方の改革というはできない。特に、働き方の土台と1階部分を変えていくということに取り組むことによって社会が変わる。男性を含めて働く人は家庭で子育てに関わり、地域社会でも専業主婦と高齢者だけでなく、働いている人たちも地域社会の活動を支えられる。働き方を変えて持続可能な日本社会を作っていくことが重要である旨述べました。

また、ワーク・ライフ・バラ

ンス支援の定着には、管理職の意識改革が不可欠であり、管理職が多様な価値観や生き方、ライフスタイルを受容できる職場作りの鍵を握っていることを強調しました。

パネルディスカッション

アパショナータ代表のパク・ジョアン・スックッチャ氏のコーディネートにより、産学官それぞれの立場からワーク・ライフ・バランスの取組事例や課題が報告されました。

(1) 株式会社ワトソン ワイアット代表取締役社長の淡輪敬三氏は「多様性を生かす」と題してグローバルの企業である人事コンサルタントの立場から、「多様性への対応力が企業、ひいては国の競争力を決める」ことを強調しました。

(2) 株式会社高島屋の代表取締役 副社長 安藤温規氏は「高島屋のワーク・ライフ・バランスへの取組」について発言。「女性の多い職場であることから早くからこの分野に取り組んできた。様々な顧客のニーズに応え、企業が発展していくためにはチーム力が求められるが、そのために多様な働き方で構成される個人個人の能力を引き出すことができれば、その力の集積が企業の力となる」と、ワー

ク・ライフ・バランスの取組が企業の重要な戦略になることを明らかにしました。

(3) 株式会社クララオンライン代表取締役社長の家本賢太郎氏は、「クララオンラインにおけるワーク・ライフ・バランスの取組について」と題し、中小、ベンチャー企業における取組を報告。「大企業が行っているのと同じ取組を中小企業が単独で行うことは難しい。できることから初めていけばいいのではないか」と自社の取組事例を紹介されました。

(4) 明治大学情報コミュニケーション学部准教授の牛尾奈緒美氏は「働く人の意識変化とこれからの人的資源管理」と題して、私生活の重視、仕事と家庭の両立への願望、長期間勤続志向の低下など最近の若者意識の変化を取り上げ、今や従業員の視点に基づいた人事管理が不可欠であり、ワーク・ライフ・バランスへの配慮と女性の能力発揮を両輪で進める必要性を指摘しました。

(5) 兵庫県理事の清原桂子氏は「ワーク・ライフ・バランスへの兵庫県の協働の挑戦」と題して、阪神・淡路大震災の経験から、政労使、企業、地域団体・NPO、大学それぞれとの協働によるワーク・ライフ・バランスの取組について報告しました。

2月16日「ワーク・ライフ・ バランス シンポジウム」 (第2部・分科会)

テーマ1

「女性が変わる、

ワークスタイルを変える。

生活と仕事のハーモニーとは？」

会社の指導的立場にあり、バリバリ仕事をしつつ、一方でしっかり子育ても実践されている方々は特別な存在なのでしょうか。私生活はどのような荒波を超えてきたかの本音トークが、熱く展開されました。

パネリストの方々は、会社や先輩の後押し、夫や両親の理解やサポート、保育園、ファミリーサポーター、学童クラブ等の子育てサービスを積極的に活用する等、周囲をどんどん巻き込んでいたとのことでした。

「ワーク・ライフ・バランスを保つために何かやらなければいけないときは、周囲の人を巻き込む、そういう勇気を持ってもらいたい。」「産むことと仕事を続けることに悩んだら、そこで立ちどまっていなくてチャレンジしてみれば、何か新しい道が開けてくるのではないか。」

「仕事、結婚、子育て、選択するのではなく、選択肢が増えたら、それもやってしまえばいい。」とのコメントがありまし

た。
仕事と生活を調和させるためには、個人と社会との調和がポイントであり、欠かせないと締めくくられました。

テーマ2

「社員の力を引き出す

中小企業経営者の姿勢とは」

ワーク・ライフ・バランスの取組は、中小企業にとっては難しいとの意見が出されましたが、人材獲得をめぐる状況が厳しい中、有能な人材を定着させる意味においてもその取組は極めて重要であり、社員が長く働き、能力を存分に発揮してもらうことで、会社も発展する。そのためには、経営者の意識改革はもちろんのこと、社員が生涯設計できるような仕組みや制度を導入することが大切である。また、創意工夫によって、業務の改善、コストダウンにもつながり、生産性も向上する。労使双方が十分協議し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む環境をつくり、お互いが共通の目標に向かって努力することが必要との報告や助言がありました。まとめとして、中小企業を活性化するためにも積極的なワーク・ライフ・バランスへの取組、そして中小企業と自治体との連携、それが地域経済の発展

にもつながるということが確認されました。

テーマ3

「就職活動を前に未来の私を 考えてみよう」

立命館大学の学生に対するキャリア支援施策の先進的な取組を事例として紹介がありました。女子学生数が全国で3番目でもあり就職活動支援策を充実していく過程の中で現在の形になり、昨年からはワーク・ライフ・バランスも重要なテーマとして捉え、30代になった時の自分の姿を考えることから始め、社会でどのような働き方、ひいては生き方をしたいのかということをしっかり考える機会を提供していると報告がありました。その後のディスカッションでは女子学生の就職指導の観点や、結婚、出産、などのライフイベントとの関係や父親の視点の提供。実際のワーキングマザーの声なども参考にしながら、社会に人材を送り出す教育セクターとして、ワーク・ライフ・バランスをどう捉え、伝えていくべきなのかということも議論されました。そして、ワーク・ライフ・バランスは、女子学生だけではなく、男子学生にも伝える必要があることが指摘されました。

- Vol.001 ワーク・ライフ・バランス シンポジウム (2月16日(土)、東京都千代田区)
(男女共同参画社会に繋がる仕事と生活の調和の実現)
- Vol.002 子育てを支える「家族と地域のきずな」フォーラム (2月23日(土)、高知県高知市)
(ワーク・ライフ・バランス企業に関する分科会の実施 など)
- Vol.003 少子化対策を考える国際シンポジウム (3月13日(木)、東京都港区)
(諸外国、日本における仕事と生活の調和の取組 など)
- Vol.004 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて (3月17日(月)、東京都千代田区)
(仕事と生活の調和に向けた企業の克服課題 など)

少子化対策を考える 国際シンポジウム —英国・ドイツ・韓国— の報告

平成20年3月13日、日本学術会議講堂において「少子化社会対策に関する国際連携推進事業」(内閣府主催)の一環として、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と子育て支援策」をテーマに国際シンポジウムが開催されました。パネルディスカッションでは招聘国および日本政府の子育て支援策と民間企業の事例として資生堂の取組についての報告が行われ、それに基づいたパネラー間の活発なディスカッションと参加者との質疑応答が行われました。紙幅の都合上、ここでは3カ国の子育て支援策のポイントと特徴に焦点をあてて紹介することとします。

(1) 英国は過去10年で210億ポンドの子育て支援のための投資を行い、出生率も2001年以後改善が見られました。現在子育て支援10ヵ年戦略に基づき少子化対策を進めています。最大の特徴は出産休暇の充実、親の就業支援だけでなく、就学前の基礎教育、5歳児の能力向上と格差縮小を目標とした「子どもの成長支援」に力を入れているこ

とです。

(2) ドイツは新たな取組として「持続可能な家庭政策」を打ち出し、子育て家庭への補助金、保育の充実や父親の育児休暇の利用率の向上など、的を絞った支援策を進めているのが特徴です。また企業の家庭向け支援策の種類も多様で、官民一体となって少子化対策が行われていることがわかりました。

(3) 韓国では、実労働時間の削減や勤務環境の多様化を進めており、家庭重視の企業経営に認証システムを導入しています。また子どもの年齢に応じた育児支援の充実と女性の就業を促進する保育支援サービスの拡大を進めています。特徴としては、非正規労働者の育児休暇や障害を持つ労働者の出産・育児支援プログラムの導入など社会的弱者への支援策を打ち出している点をあげることができます。

さて、今回のシンポジウムでは今後の少子化対策・子育て支援策の参考にできるよう、多くのご質問、意見をいただきたいという主催者の意図から、予め配布したポストイットに記入していただき、回収するという方法を取り入れました。嬉しいことに、パネリストが驚くほど、二色のポストイットでホワイト

ボードがいっぱいになりました。いただいた質問は、通訳の方の協力でパネリストの方々にひとつだけ選び、お応えいただきました。すべての質問にお応えすることができなかった点が大変申し訳なく、残念でした。シンポジウム終了後、パネリストの方々から、参加者から多くの質問、意見をいただいたことへの謝意とともに、とくに「子育て支援策の中で、保育職務者側への支援・待遇改善への戦略をどうするのか」、「子どもたちの育つ環境についてもっと考えるべきである」というご意見は大変重要であり、しっかりと受けとめていきたいという言葉が寄せられたことを紹介し、本国際シンポジウムの報告といたします。

このページの執筆に関しては、本シンポジウムのコーディネーターを務められた萩原なつ子氏にお願いしました。

萩原なつ子／立教大学教授。男女共同参画推進連携会議議員。



「女性の参画加速プログラム」の策定について

内閣府男女共同参画局推進課

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大については、政府において、「2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度」との目標を男女共同参画基本計画（第2次）に明記し取組を進めてきました。しかし、その進捗は十分ではなく、本年3月4日に開催された男女共同参画会議においても、同基本計画のフォローアップについて、女性の参画に関する戦略的な取組を行うべきことが指摘されました。

それを受け、4月8日、総理を本部長とする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」が策定されました。このプログラムは平成22年度末までの3年間を対象としています。詳細については次号で取り上げる予定ですが、プログラムの概要は以下のとおりです。

施策の基本的方向

様々な分野の女性割合を直接高めることのみ重点を置くのではなく、その背景にある課題を総合的に解決していくことが重要であるため、以下の3つの取組を一体的に進めることが不可欠です。

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

育児、介護等と両立し、継続して働き続けることのできる環境を整備するため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が必要です。

2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実

女性の参画を妨げる様々な要因を解消し、女性はその能力を十分に発揮できる環境を整備するため、積極的改善措置の推進や再就職支援等様々な支援が必要です。

3. 意識の改革

各界トップ層や組織の管理職、あるいは女性自身が、女性の参画についての社

会的な意義を認識して、精力的な取組を進める必要があります。

具体的な取組内容

平成22年までの具体的な取組として第一に、あらゆる分野について女性の参画を加速するための基盤整備の充実、第二に、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野の重点的な取組を進めます。

1. 女性の参画促進のための基盤整備

あらゆる分野における各界トップ層等への戦略的な働きかけとして、男女共同参画担当大臣等が中心となり、各分野のトップ層等との懇談などにより、女性の参画促進の必要性や取組の方策等についての意識の共有を図るとともに、それぞれの分野について女性の参画を妨げる課題の抽出を行います。

また、地域や様々な分野におけるネットワークの形成支援や、まちづくり、環境、防災・防犯等、身近な地域の課題を解決するような実践的活動を通じた女性のエンパワーメントを推進するとともに、表彰制度の充実等による女性の活躍を支援する取組への効果的な評価や、好事例の提供などに努めます。

その他にも、女性の参画に関する基礎的なデータや実態が必ずしも明らかになっていないことから、現状把握や取組に対するきめ細やかなフォローアップを行うこととしています。

2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

社会の中で活躍が期待されいながら、女性の参画が進んでいない分野であり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が特に困難な分野に重点的に取り組み、得られた成果を他分野へ波及させます。

①医師 女性医師割合は17.2%（平成18年）、

平成20年4月8日 男女共同参画推進本部決定

医師国家試験合格者に占める女性割合は33.4%（平成19年）となっていますが、慢性的な長時間労働、不規則な勤務形態により、仕事と生活を両立しにくい環境にあり、継続的な就業が困難な状況にあります。このような状況のままでは、医師不足の深刻化にもつながります。

具体的取組としては、正規雇用短時間勤務医制度の普及等による勤務体制の見直し、病院内保育所や事業所内託児施設の充実による継続的な就業の支援、女性医師バンクの体制強化等による離職後の復帰支援などを行います。

また同時に、女性医師の勤務形態、退職等の状況についての全国的な調査・分析や、看護師、助産師等を含めた医療専門職全体に対する総合的な支援も推進します。

②研究者 先進国の中で最も女性比率が低くなっており（12.4%、平成19年度）、出産・育児、介護等との両立が難しく、キャリア形成の支障となったり、研究現場を離れざるを得ないことが多く、いったん研究現場を離れると、復帰しにくい状況にあります。

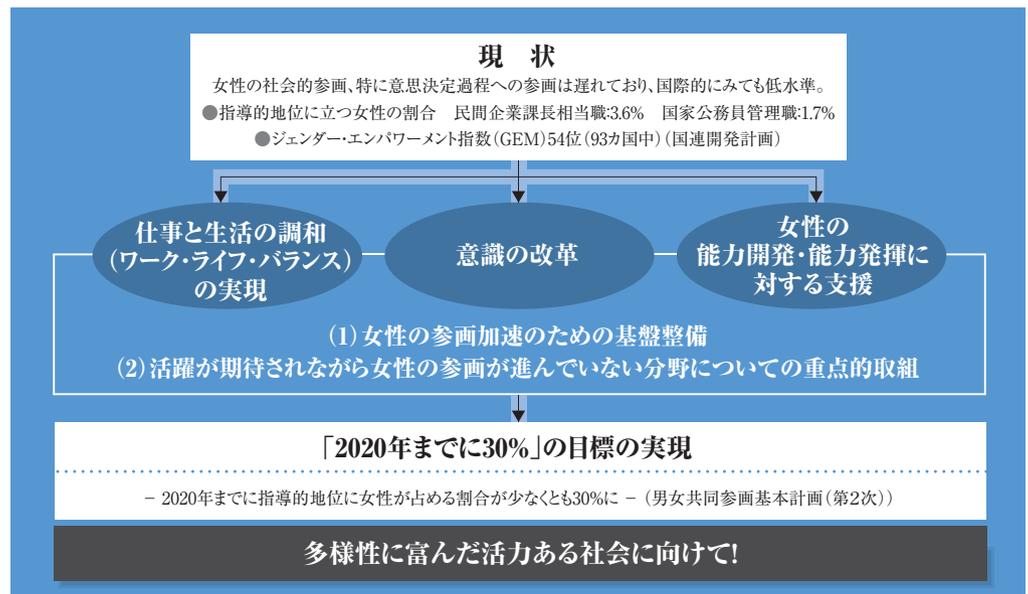
具体的取組としては、「女性研究者支援モデル育成」プログラムの推進等によるモデルとなる先進的な取組の普及・定着、国立大学法人、独立行政法人における内部組織の設置や中期目標・計画への取組の位置づけ等の推進体制の強化、研究費等の制度の拡充・弾力化等を行います。

③公務員 政策に国民の目線で多様な視点や新しい発想を導入する観点からも、公務部門における女性の活躍は、極めて重要ですが、管理職に占める女性の割合は、国家公務員では1.7%（平成17年度）と低くなっています。

具体的取組としては、育児短時間勤務やテレワーク等の活用を通じた柔軟な勤務体制の推進、平成22年度末に政府全体の管理職女性比率5%程度を目標とした女性の登用の促進のための各省の行動計画の充実・見直しとその着実な実施などを図ります。

また、地方公共団体に対しては、女性職員の登用促進に向けた取組を推進するよう要請するとともに、好事例の相互情報提供を行います。

女性の参画加速プログラム





福岡県久留米市のDV対策 における機関連携と ワンストップサービス 内閣府男女共同参画局推進課

久留米市は、人口約31万人の福岡県南西部に位置する中核市です。平成9年にDVと性暴力を啓発する広報紙を市内全戸に配布するなど、早い段階から同市の男女平等推進の主要な課題としてDV問題等への取り組みが始まっています。

施策の推進体制と機関連携

庁内では、男女平等政策室が行動計画の策定など総合調整を担当し、DV相談の窓口は、平成13年に開設され市が運営する男女平等推進センター（以下「センター」）相談室と、婦人相談員が配置され、緊急一時保護事業などを担当する家庭子ども相談課となっています。

大きな特徴の一つは、最前線で活動し、被害者が必要とする支援を最もよく知りうる立場にある民間団体との連携です。支援の現場である民間団体と行政の相談窓口が把握した課題を男女平等政策室に報告し、庁内の関係窓口を交えて協議を行い、現場の課題が行政の施策として反映されて、再度現場にフィードバックされる仕組みとなっています。様々な課題に応じて、男女平等政策室を中心に民間団体を交え、庁内の関係窓口とセンター、家庭子ども相談課が協議・検討を行う場として、DV被害者支援に関する会議が、平成18年から設置されています。

連携の場としては、このほかにセンター主催の庁内関係部署による「庁内ネットワーク会議」と、庁内関係部署に加えて女性相談所、児童相談所、法務局、裁判所、警察署、職業安定所など庁外の関係機関や弁護士会、医師会、民間支援団体も参加した「相談関係機関ネットワーク会議」の二つが設けられ、それぞれ年1回開催されています。この会議の場で、各機関の被害者対応について報告・情報交換が行われています。

また、センターでは、センター職員と外部有識者からなるワーキンググループを設け、行政におけるDV被害者支援の現状とあり方について、庁内の関係窓口の課長及び実務担当者との意見交換を2年がかりで行い、覚書を「被害者支援対応のマニュアル」として平成18年6月に作成し、徹底が図られています。これにより担当者個人の裁量に左右されない、被害者支援システム化が進められています。

相談・手続きなどの ワンストップ化

家を出た被害者が地域で生活を始める際には、何か所もの行政窓口を訪ね、窓口ごとに家族の状況や暴力被害の経験など、同じことを繰り返し話すよう求められ、負担が大きくなりがちです。また、手続きのために、頻繁に被害者が窓口に出向くことは、追及の危険性を高めることにもなりかねません。実際に、手続きのために民間支援団体が同行支援した際、加害者と遭遇しそうなこともあって、被害者の安全確保と手続きの迅速な処理、また、被害者の負担軽減のためのツールとして、平成16年度から「DV被害者相談共通シート」が導入されています。

このシートは、庁内ネットワーク会議の中で作成・合意されており、被害者の個人情報保護のため、どの窓口にも共通する最小限の情報を記載するよう配慮されています。保育所入所など具体的な行政サービスを必要とする場合、被害者に説明した上でシートを作成し、被害者がこれを持って行政窓口の一つを訪ねれば、そこに他の関係部署の担当者が出向いて相談に応じ、速やかに手続きを進める方式が定着しています。また、シートは保育料の減免措置など、諸手続きの際の証明の役割も果たしています。

「固定的性別役割分担意識」

反対は過半数

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成19年9月29日公表）によると、「夫（男）は仕事、妻（女）は家庭」という、いわゆる固定的性別役割分担に反対する人の割合が初めて過半数を超えました。

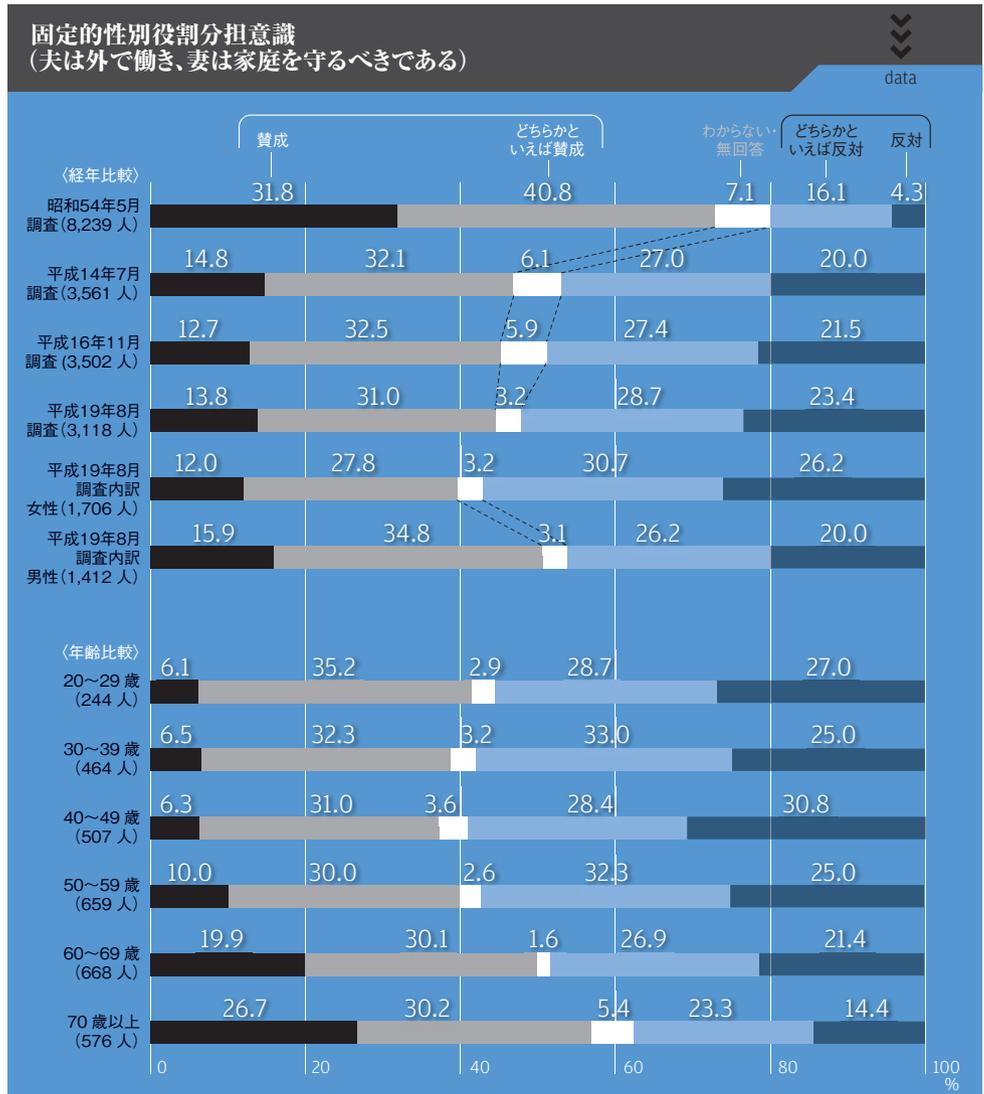
全国20歳以上の男女を対象に夫は外で働き、妻は家庭を守るべきか聞いたところ、昭和54年調査では賛成の割合が7割を超えていましたが、平成16年調査で初めて反対が賛成を上回り、今回調査では、反対は52.1%で、賛成44.8%となり、男女の役割分担を固定的に考える傾向に変化

がみられることがわかりました。

今回の結果を男女別にみると、女性はこの考えに反対するの方が半数を超えている（反対56.9%、賛成39.8%）のに対し、男性は逆にこの考え方に賛成するの方がわずかながら半数を超える結果（賛成50.7%、反対46.2%）となっています。

また、年齢別にみると、この考えに賛成する人は60～69歳（賛成50.0%、反対37.7%）、70歳以上（賛成56.9%、反対37.3%）となっており、その他の年齢では反対と、世代による差が大きいことがわかりました。

Data File



Special Interview



「いのちにつながる 仕事に就いて」

—男女共同参画は新しい時代のコンセプト—

KAMIKAWA YOKO

今回は男女共同参画 総合情報誌のリニューアルに ともない、インタビューの お一人目 上川陽子男女共同参画 担当大臣に ご登場願いました。

—はじめに、政治の世界に入られたのはどのようなことがきっかけだったのでしょうか。

上川大臣 折しも日本経済がバブル絶頂期に、私はアメリカに留学しました。世界各国から優秀な学生が集まってくる中、とりわけアジアからの留学生が必死に頑張っている姿を目の当たりにし、今後彼らが活躍する時代になった時に、日本はアジアに伍していけるのだろうか。そんな危機感から、新しい日本の国づくりのため精一杯働きたいと強く考え、帰国後政治の道をめざしました。その後、家族や女性、少子化等の問題を積極的に取り上げ、活動を続けてきましたが思いがけなく昨年8月末に少子化対策、男女共同参画担当相を拝命することとなりました。

た。

—大臣に任命されてから約半年が経ちましたが、どのようなことにお感じになっておりますか。

上川大臣 就任当初、自らのイメージを子ども家庭省の担当大臣としてこの仕事に取り組もうと決意しましたが、その思いは今も変わりません。現在の担当分野は、食育や青少年の健全育成も含め、すべて子どもや家族、地域に関連しており、将来の日本のあるべき姿を基本から考え直すことが求められます。政治家としての私自身にとりましても、非常によい機会をいただいたと感じています。私はこの15年間、生命（いのち）に関わるあらゆることを大切にしていきたいという思いで、政治活動を続けてきましたので、日本にとってとりわけ重要なこの時期に全力で取り組むことができる機会を与えられたことに心から感謝しています。

—男女共同参画についてはどのようなことにお感じでしょうか。

上川大臣 私は男女共同参画に携わってこられた諸先輩方のご努力の賜物である男女雇用機会均等法の恩恵を受けた最初の世代なのです。私が就職した時はまだこの法律の施行前でしたので、私は事務職の立場で実際には総合職の仕事をこなしていました。その後、男女雇用機会均等法の施行により、総合職に転換したのです。そのような人間ですので、諸先輩方のご努力には大変感謝いたしております。また、それだけに一層、後に続く皆さんのために、子育ての両立支援策や少子化対策、そしてもちろん女性の参画加速プログラムやワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進などを積極的に押し進め、次の世代にしっかりバトンを渡していきたいと考えています。

昨年11月のヤングリーダー会議最終日のプレゼンテーションでは、現場の若い人たちが男女



上川 陽子

内閣府特命担当大臣
(少子化対策、男女共同参画)

かみかわ・ようこ／東京大学教養学部教養学学科卒。(株)三菱総合研究所研究員、ハーバード大学院 JF ケネディスクール政治行政修士卒、(株)グローバリング総合研究所代表取締役を経て、2000 年衆議院議員に初当選、以降当選 3 回。自由民主党女性局長、総務大臣政務官などを歴任。2007 年 8 月より内閣府特命担当大臣 (少子化対策、男女共同参画)。

これからの時代、大切なことは『対話と協働の精神』ではないでしょうか。

共同参画を非常に素直に展開しておられ、また、男女共同参画という考え方を地方の皆さんに正しく理解してもらい、試行錯誤を重ねながら着実に実践している姿に深く共感を覚えました。こうした若い人たちのために頑張りたいと改めて思った次第です。

— 大臣として、大切にしていることはどのようなことでしょうか。

上川大臣 これからの時代に、大切なことは『対話と協働の精神』ではないでしょうか。それぞれ立場が違ったり、考え方が違うかもしれないけれど、日本のすばらしさを子どもたちに伝え、受け継いでいくためには、お互いが尊重し合い、真撃に対話を重ね、協働して事に当たるのが大切だと考えています。その意味では、男女共同参画という考え方は、これからの時代に欠かせない重要なコンセプトではないかと思っています。

— 具体的にはどのようなことでしょうか。

上川大臣 少し乱暴な言い方かもしれませんが、留学経験を通じて感じたことは、日本社会は明らかにアメリカなどと比べて、均質であることを前提として造られてきた社会だと思うのです。でも本当にそうなのでしょうか。例えば、地域の中で共に暮らしている障がい者や高齢者、妊婦の皆さん、在日二世・三世や外国人労働者の方たち、さらには犯罪被害者の皆さん。私たちが共に暮らしている地域も、本当に多様なバックグラウンドの人々が一緒にいる、ダイバーシティ (多様) な社会と見ることが出来ます。しかし、それにもかかわらず日本社会は均質だというふうに思い込んでしまっている。そうした無意識な思い込みが、日本の弱みになっているのではないかと感じています。多様性を認識し、違いが存在していることを認めることが問題解決の糸口となるにもかかわらず、均質であることを前提にしている結果、ますます問題解決が難しくなってしまう。

たとえば男女間の問題に関していえば、配偶者間・恋人間の暴力 (ドメスティック・バイオレンス) などが、新たな社会問題としてクローズアップされていますが、こうした問題を解決に導くような受け皿となる場所がなかなかない。男女共同参画には、そうした課題を受け止める最後の砦のような役割も担っているのではないかと思います。

女性の活躍は、今後の我が国にとって重要です。先月 8 日、福田総理を本部長とする男女共同参画推進本部において策定した「女性の参画加速プログラム」を強力に推進し、医師など特に仕事と生活の調和の実現が難しい 3 つの分野に焦点を当てた戦略的な取組の成果を他の分野にも波及させていきます。

私は、これからも、男女共同参画に関わる方々を支える役目をしっかり果たしていきたいと考えております。

— 本日はお忙しい中、貴重なお時間を割いていただきありがとうございます。ありがとうございました。

世界のワーク・ライフ・バランス事情①

株式会社富士通総研主任研究員 渥美由喜

不満は大きい、あきらめている日本

今回から数回にわたり、諸外国のワーク・ライフ・バランス（WLB）の現状と官民の取組み、日本への示唆について述べたい。

まず、今回は世界の中で日本のWLBがどのような位置にあるのかをご紹介します。独立系の調査会社が組織している世界調査連合（IRIS）による世界24カ国1万4千人を対象にした「WLBに関する世界意識調査」の結果をみてみよう。「あなたは現在の仕事と私生活のバランスに満足していますか」という質問に対して、「全く満足していない」、「あまり満足していない」を合計した、不満を持つ人の割合は世界24カ国のうちで日本が最も多く、48%の人が不満を感じている。

また、「最近2年間で、仕事と私生活のバランスをよりよくするために、ご自身の生活を積極的に変化させようとしたことはありますか」という質問に対して、「改善を試みたことがない」人の割合も日本は66%と2番目に多かった。

そして、各国ごとに上記2つの数値の分布状況を見ると、総じて「不満を感じている割合」が低いほど、「改善を試みたことがない割合」が高い。そして、不満の割合が高くなるほど、改善を試みたことがない割合は下がっていく。考えてみれば、当たり前だ。この点で、日本は「不満を感じている人の割合」、「改善を試みたことがない割合」いずれも高く、右肩下りの傾向線とはかなり乖離した位置にある。つ

まり、「不満は大きい、あきらめてしまっている」という日本の状況は、世界的にみてかなり特異な状況だ。

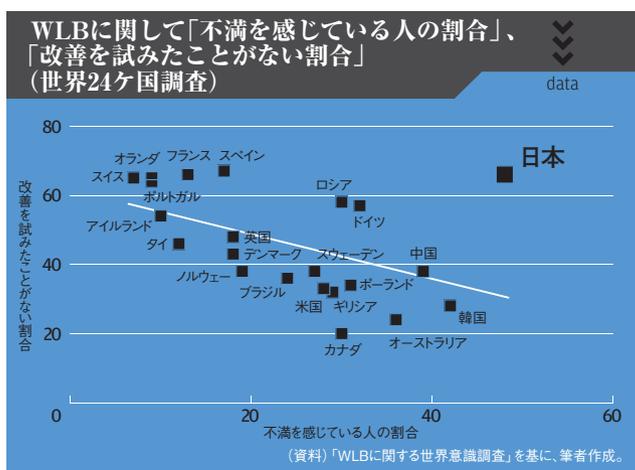
英米型と欧州大陸型のWLB

WLBへの取り組み方は、大きく英米型と欧州大陸型に分類できる。

アメリカやイギリスではWLBに関する国・地方自治体の取組は、あまり盛んではない。これを補完する形で、企業経営上メリットがあると考える企業が、積極的に託児所の設置やさまざまな休業制度、経済的支援等を実施している。

これに対して、ヨーロッパ大陸諸国では、公共政策として国・地方自治体を中心となってWLBのためのサービスに取り組んでいる。特に保育・介護の基盤整備は、国・自治体の責任として広く定着している。したがって、企業は企業責任として、法律で定める最低基準の上積み措置としてWLBのプログラムを提供している。

筆者は、英米型、欧州大陸型それぞれから日本は学ぶ点があると感じている。次回以降、各国ごとにWLBに関する官民の具体的な取組み、日本が学ぶべき点について述べていきたい。



あつみ・なおき／東京大学法学部卒業。(株)富士通総合研究所入社。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①

内閣府仕事と生活の調和推進室

「憲章」とその「行動指針」の策定を受け、20年1月8日、内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が誕生しました。

仕事と生活の調和を実現するためには、国民の皆様が働き方や暮らし方について考えることに加え、企業、働く方、国・地方公共団体の各主体が連携して取り組んでいくことが必要です。

推進室では、仕事と生活の調和をテーマとした国民運動を展開し、皆様の取組の気運の醸成を図るとともに、個々の取組の支援だけでなく、取組のネットワークを構築し、社会全体での取組を推進することを目指しています。

推進室のスタッフは、内閣府を中心に、総務省、厚生労働省、経済産業省の関係省庁、民間企業や地方自治体からの出向者など、バラエティに富む人材により構成され、それぞれの知見を生かし、各主体の連携促進と取組支援が円滑に行える体制を整えています。

このような体制のもと、具体的な取組として、1月から3月にかけては、仕事と生活の調和に関わりの深いテーマで「連続シンポジウム」を開催し、仕事と生活

の調和について考える「きっかけ」と、その「取組の輪」を広げてまいりました。2月からは、「仕事と生活の調和ポータルサイト」を開設し、憲章と指針の紹介、企業の優良事例や各種イベント情報、地域の相談窓口など、取組のために必要な情報、役に立つ情報を提供しています。

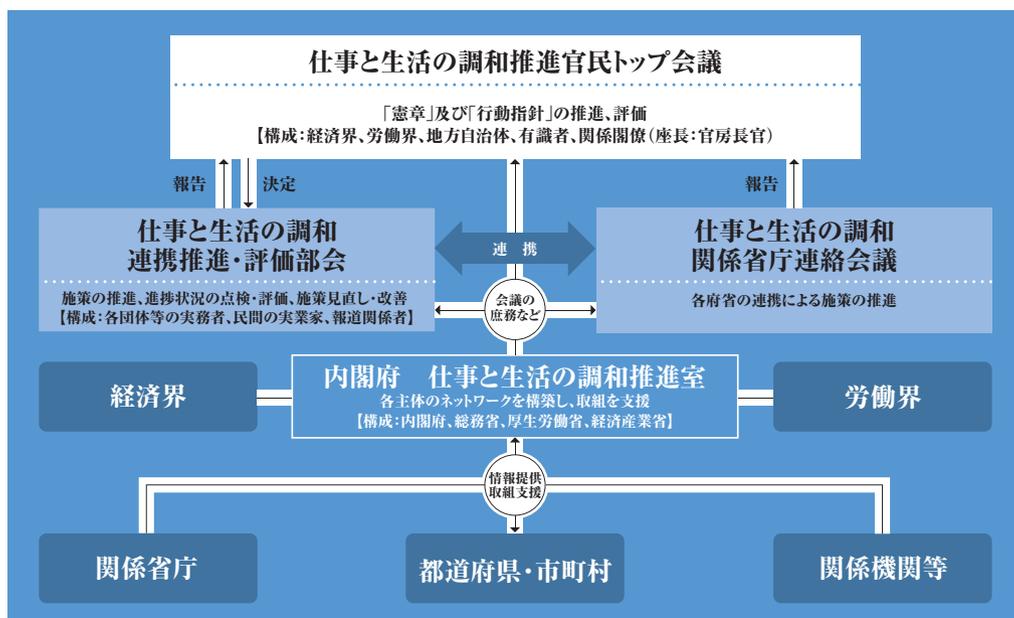
(仕事と生活の調和ポータルサイト：
<http://www8.cao.go.jp/wlb/>)

このほか、「職場を変えよう！キャラバン」への参画や、各種団体が主催するシンポジウム・セミナー・勉強会等への講師派遣など、あらゆるチャンネルを活用して、国民各層、各主体に仕事と生活の調和の理念を伝え、その取組への支援を推進しています。

推進室は、各主体をつなぐネットワークの中核組織であるだけでなく、国民の皆様を取組を支援し、一人ひとりが望む生き方ができる社会の実現を目指すための「核」となる組織です。

平成20年をいわば「仕事と生活の調和元年」とし、国民の皆様、各主体との密接な連携の下、様々な取組を積極的に展開してまいります。

仕事と生活の調和の推進体制



男女共同参画社会基本法の再評価を



男女共同参画会議議員
実践女子大学人間社会学部教授

鹿嶋 敬

男女共同参画社会基本法が施行になって9年。施行当時の社会・経済状況の変化を、基本法は「少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等」と前文で表現しているが、9年を経て改めて振り返ってみると、その2語では収まりきれない当時の急激な時代変化が鮮明になってくる。

施行年の99年前後は、時代の大きな転換期であった。後に失われた10年、15年などと表現されるこの時代は、就職難などがもたらす生活格差や男女間の価値観格差等々によって社会にきしみが生じた。例えば自殺者は1998年から3万人を突破し、今なお、減少する気配はない。離婚率は基本法が施行された99年に2.00に達し、西欧先進国並みになった。さらに2000年の国勢調査は、50歳時点で一度も結婚したことがない男性の比率（生涯未婚率）が12.57%と、5年前よりも3.58ポイントも増えたことを明らかにした。要するに8人に1人弱の男性は天命を知る年頃になっても、結婚していない（2005年国勢調査結果ではさらに増え、15.96%に達した）。

したくないのか、できないのか。それは90年代半ば以降、人件費削減の切り札としてパートや派遣社員など非正規雇用労働者のウエートが高まっていく状況と無縁ではあるまい。男は稼いで一人前という、男性に重くのしかかるジェンダー・バイアスによって雇用不安が増幅する中、結婚を躊躇（ちゅうちよ）する男性が増えても不思議ではない。

そのような時代状況の中で登場したのが、男女共同参画社会基本法だった。今だからその意義が見通せることを承知で言えば、同法は若い人たちの年収が300万円という時代の到来を結果的に読み込

むことになり、それだからこそ、社会のあらゆる分野で男女が共に責任を持って活動することの必要性、家庭の運営も男女が相互の協力によって運営することの重要性など、条文に盛り込まれた文言の一つひとつが現実味を帯びて迫ってくる。

もっと平たい言葉で言えば、年収300万円時代は高度経済成長期の片働き型が経済合理性を失い、共働きでないと家計が切り盛りできない時代が到来したことを意味する。高度経済成長期であれば、年収が300万円でもまじめに働けば、辛抱して頑張れば賃金は上昇した。だが年功ではなく職種、能力が対価の対象になりつつある今は、職種の転換を図らなければ賃金アップの可能性は少ない。

グローバル化、ICT（情報通信技術）化の進展も、賃金の構造を高度成長期型とは異なるものにしていく。開発途上国には安価な労働力が存在し、ICT化は補助的な仕事を量産した。そのような状況下、高い賃金を得る人、得られない人という構図が鮮明になり、いわゆる格差社会が出現した。この格差は構造的なものだけに、景気の好転で改善するとかしないという問題ではない。

経済の枠組みが変化する中では、当然夫と妻、男と女の間にも新たな関係性の構築が必要になる。その手掛かりが男女共同参画社会基本法であった。施行後10年近くたとうとしている今、同法の趣旨を理念としてだけとらえるのではなく、そのような視点での再評価がなされているのではなかろうか。それが次の新たなステージで、どう男女共同参画社会を形成するかを考えるにあたっての出発点になるはずである。

かしま・たかし／千葉大学卒業。日本経済新聞社入社。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、2005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、次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議代表幹事なども務める。著書に『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。

日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社

東京都

取組の背景

同社は、品質・信頼性・納期確保が求められ、様々な顧客先での仕事が多いという特徴のある業務の中、2003～2004年にかけて、トラブルプロジェクトの多発、長時間残業者の増加、経営業績の不振、退職者の増加といった問題を抱えていました。このような状況を打破すべく抜本的な改革が必要との考えのもと、全社改革運動の5つの活動（図表1）の1つである「活気ある職場づくり」を推進するにはワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組は必須事項とされました。

そして、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、社内でワーキンググループを立ち上げ、制度、労働時間、健康管理、コミュニケーション、地域貢献に関する5本の柱を掲げました（図表2）。

図表1

日立ソフトの 全社改革運動	
● 事業構造改革の推進	● マネジメントプロセスの進化
● モノづくり力の強化	● 営業力の強化
● 活気ある職場づくり	

図表2

ワーク・ライフ・バランスを 実現するための5本柱
● 仕事と家庭の両立を支援する制度の充実
● 適正な労働時間管理
● 健康管理（身体と共に心のケアも）
● コミュニケーション活性化
● 地域貢献活動（CSRの取り組み）

取組事例

主な事例を紹介しますと、まず、労働時間については、トラブルプロジェクトと長時間残業の相関が高いことから、残業削減に取り組み、「21時ルール」（図表3）を導入し、全社内にも広めました。また、部下が長時間労働とならないように管理できたかを管理職の評価要素としました。

これらの取組の成果として、ルール導入から3年間で、月平均残業時間と月平均100時間以上残業者数を削減することができました（図表4）。

また、健康管理では、糖尿病・高血圧等の予防のため、健康診断の数値を基準に「残業禁止」、「就業禁止」等の就業制限措置を導入するほか、メンタル対策、産業医講話の階層別実施などを行っています。

5本の柱の他の取組にも尽力した結果、全体の退職者の減少や女性総合職採用数が倍増するなどの効果も表れています。

第1回ワーク・ライフ・バランス大賞「組織内活動」表彰受賞

上記の5本の柱の取組や、ワーキング・グループの立ち上げなどが評価され、同社は、2007年11月に、財団法人社会経済生産性本部の「第1回ワーク・ライフ・バランス大賞『組織内活動』表彰」を受賞しました。

図表3

21時ルール
● スローガン 「残業に対する意識を変え、業務効率を向上させて長時間残業や不要な深夜残業を無くすことにより、心身とも健康な会社生活を送ろう」
● 21時一斉消灯
● 21時以降も残業する場合は、各本部ごとに作成したルールに基づき、上長に申請

図表4

月平均残業時間
● 2004年度前期 34.9時間
● 2007年度前期 27.8時間
※ルール導入以降、約2割削減
● 月100時間以上残業者数 2004年度前期に比して、ルール導入後の2007年度前期は約8割減

日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社
東京都品川区
従業員約 5,000 人

石川県

Ishikawa



石川県における ワーク・ライフ・バランスの 取組について

本県では、働く女性が多く、早くから保育サービスの充実に取り組み、保育所の普及率も全国第1位であるなど、「少子化対策先進県」との評価も得てきたところがありますが、依然として少子化が進行しています。

このため、今後の少子化対策を県民挙げて強力に推進していくための拠り所として、平成19年3月に制定した「いしかわ子ども総合条例」に基づき、総合的で幅広い施策を推進しているところです。

これまで子育て支援については、行政や保育所が中心となって担ってきましたが、今日、ワーク・ライフ・バランスや企業の社会貢献の議論が盛んになってきており、特に企業による子育て支援が今後のキーポイントになるものと考えています。

こうした考えのもと、企業が子育て支援に取り組む契機となるよう、全国初の取組として、民間企業の協力を得て多子世帯を支援する「プレミアム・パスポート事業」をスタートさせ、多くの自治体から注目もされたところです。

さらに本県では中小企業が多いことから、ワーク・ライフ・バランスの拠り所となる一般事業主行動計画について、いしかわ子ども総合条例で、全国に先駆け、従業員100人以上300人以下の企業に策定を義務づけるとともに、これらの中小企業に対し、説明会の開催やアドバイザーとして社会保険労務士を派遣するなどの支援を行い、まずは、量の確保に重点を置

いた取組を進めてきました。また、行動計画を公表することは、企業間のワーク・ライフ・バランスの取組の競い合いにつながると同時に、個々の企業においても、「有言実行」の意識が醸成されることが期待され、ワーク・ライフ・バランスの推進に非常に有効な一手であることから、本県では、平成17年度から、行動計画の概要を公表する企業を「ワーク・ライフ・バランス企業」として県のホームページでPRすると同時に、特に積極的な取組や成果がある企業を知事表彰し、さらには、いしかわ子ども総合条例で、全国で初めて、行動計画の概要の公表についても努力義務としているところです。

こうした取組により、本県の行動計画の策定率は全国一位となっているほか、こうした取組が高く評価され、平成19年11月に、財団法人社会経済生産性本部の「ワーク・ライフ・バランス大賞」の優秀賞を全国の自治体としては唯一、受賞したところです。

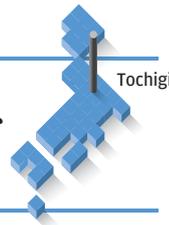
さらに今後は、次のステップとして、行動計画の内容の質の向上を図るため、モデル企業に対するコンサルティングを行い、具体的な成功事例を広く紹介したり、専門的なコンサルタントの養成や派遣を実施することとしています。また、計画を公表することの更なるメリットを企業に提供するため、ワーク・ライフ・バランス企業を紹介した学生向け情報誌の作成・配布なども行うこととしています。

今後も、企業同士がよい意味で子育て支援を競い合い、企業にとっても経営上のプラス効果をもたらし、社会的にも評価されるような環境の整備に努めてまいりたいと考えています。

石川県概要／石川県は日本海側のほぼ中央に位置し、南北に約200kmと細長く、三方を海に囲まれ、能登空港の開港で発展が期待される能登地域、広範な原生林を有する白山山系や小松空港のある加賀地域、加賀百万石の歴史と伝統文化の香りが今も漂う県都金沢から構成されています。温泉などの豊富な観光余暇資源、歴史と伝統に育まれた質の高い文化の集積、高等教育機関の高い集積、勤勉・誠実な県民性に裏打ちされた質の高い人材など、数々の優れた資源的特性を有しています。

パーティ とちぎ男女共同参画センター

栃木県



県民参加型の 施設運営の試み

愛称のパーティは、「参加、参画、関与」を意味するスペイン語 Participacion から引用されたもので、多くの県民に参加してもらいたいという期待が込められています。この愛称のとおり、県民参加型の施設として利用者の視点に立った事業を構築するため、施設的设计段階から、女性団体と公募による県民との協働で準備を行い、平成8年4月に開館しました。

パーティの企画運営委員や調査研究スタッフの経験者、講座等の参加者のなかから、男女共同参画の普及啓発、生活や地域の課題についての情報交換・学習、地域交流やネットワークづくり、研究発表など、さまざまな活動を行うグループが生まれ、パーティの事業への参加や企画・運営への参画もしています。たとえば、パーティを拠点として活動しているグループの一部をネットワーク化した「P.G.N.ひまわり」に、パーティの事業「男の生活工房」を委託して協働で実施しています。また、寸劇等による男女共同参画の啓発活動を各地域で行うグループや、研究の結果を毎年のフェスタ in パルティで発信するグループなどがあります。パーティでは、このような活動を支援するため、情報ライブラリーや交流サロン、ミニコミ誌等の印刷編集室を設けたり、団体・グループ・NPO名簿を作成するなどの支援をしています。

男女共同参画の講師養成講座の修了者は、パーティの出前講座等で講師を務めています。県内各地に置かれたパーティ特派員は、地域の男女共同参画に関する情報を収集し、情報誌「パーティ」に掲載したり、地域のなかから男女共同参画の推進に努めています。

パーティの事業のうち特筆すべきものに、「とちぎ女性政策塾」があります。これは、女性の政策・方針決定過程への参画を支援するため、地方行政に参画する意欲のある女性を対象に、平成13年度から実施されています。塾の修了者へのアンケート調査（平成19年5月）によると、修了者145名のうち78名が県や市町村の審議会等に委員として参画したということです。その他にも多くの修了者が、市町村議会議員、地域の団体の役員として、また、地域活動において活躍しているということです。塾の修了者の多くがこのように地域で活躍できるのは、塾自体の内容が充実しているだけでなく、修了者に対する支援があることも大きいでしょう。県は、修了者について市町村に通知するなど、市町村が修了者を審議会等の委員として登用しやすい条件をつくっています。また、塾の修了者が結成したグループ「ラ・ポリティクスとちぎ」は、審議会等に参画している会員による情報提供や学習機会の提供など、塾の修了者を支援する取組をしています。

パーティ とちぎ男女共同参画センター
栃木県宇都宮市野沢町4番地1
ホームページ <http://www.parti.jp/>

パーティから生まれた
グループの活動
(左から) フェスタで
展示とフリートークによる
女性の政治参画の呼びかけ
(ラ・ポリティクスとちぎ)、
「P.G.N.ひまわり」による
「男の生活工房」、寸劇で啓発
(あしたばの会)





NEWS

1

内閣府

男女共同参画会議(第28回)の開催

3月4日、男女共同参画会議(第28回)が開催されました。福田総理は冒頭のあいさつにおいて、女性の活躍が我が国の将来のために重要であり、その一層の促進に取り組みたいこと、また、仕事を持つ女性も安心して出産・育児をしつつ、いきいきと活躍できる男女共同参画社会の実現が少子化対策には不可欠であるという旨を述べました。

会議では、男女共同参画基本計画(第2次)のフォローアップ結果及び「高齢者の自立した生活に対する支援に関する監視・影響調査」最終報告に向けた論点のとりまとめについて報告があり、意見交換を行いました。

基本計画のフォローアップについては、有識者議員より意見を受けた後、今後、基本計画を推進するにあたって、2020年までにあらゆる分野で指導的地位の女性を少なくとも30%程度にするとの目標達成に向けた具体的、戦略的な取組を加速すること、体系的・実質的に各施策を評価するための監視・影響調査機能を強化することなど、全体として留意すべき5つの事項と、計画に盛り込まれた12分野それぞれで取組が求められる点等が盛り込まれた意見決定を行いました。また、意見決定を受けて、総理より、女性の参画を加速するためのプログラムを4月上旬までに策定する旨の発言がありました。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijisidai/ka28-s.html>

NEWS

2

内閣府



男女共同参画推進本部(第17回)の開催

4月8日、男女共同参画推進本部(本部長:内閣総理大臣、副本部長:内閣官房長官及び男女共同参画担当大臣、本部

員:他の全閣僚)(第17回)が開催されました。会議では、上川男女共同参画担当大臣より、女性の参画加速プログラム(案)について説明があり、原案のとおり決定されました。その後、町村官房長官から、本プログラムで設定した女性国家公務員の登用の数値目標(政府全体として本省課室長相当職以上に占める女性職員を平成22年度末に5%程度)達成に向け、全力を挙げて各大臣のイニシアティブを発揮するよう指示がありました。また、福田総理からは、我が国では能力のある女性の人材が活躍できていない状況にあるが、我が国の将来にとって女性の人材という宝を輝かすことは不可欠であり、社会全体での女性の参画の加速に向け、各大臣が率先して本プログラムを着実に実施し、精力的に取り組むよう指示がありました。

女性の参画加速プログラムについては、「国政トピックス」(P8)を参照して下さい。

(写真提供:内閣広報室)

NEWS

3

内閣府



男女共同参画推進連携会議(第24回)の開催

4月14日、20年度初めての男女共同参画推進連携会議(議長:北城格太郎 日本アイ・ビー・エム株式会社最高

顧問)が開催されました。会議の冒頭、上川男女共同参画担当大臣より、「北城議長をはじめ、当会議にお入りいただいている様々な分野で活躍されている議員の方々のお力をお借りして「2020年30%」の目標達成や「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の実現に向けて力を合わせて取り組んでまいりたい」とあいさつがありました。会議では政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る取組として「女性の参画加速プログラム」、ワーク・ライフ・バランスの推進に係る取組として、憲章や行動指針、また実現度指標や推進室の設置について説明がなされ、議員による活発な意見交換が行われました。また、この会議のネットワークをさらに強化し、施策を推進するために20年度の当会議の活動計画案が議長より提案されました。男女共同参画推進連携会議の議員名簿等については、内閣府男女共同参画局のHPでご覧いただけます。

http://www.gender.go.jp/main_contents/category/houritu_keikaku.html#renkeikaigi

NEWS

4

内閣府

ポジティブ・アクションに関する2つの調査

公契約におけるポジティブ・アクションに関する事例調査

公契約分野における積極的改善措置について、都道府県、市区町村における実際の事例を収集し分析、制度の普及を目的として、都道府県、市区町村(政令指定都市以外の市区町村に対しては、都道府県を通じて)に対し、「公契約におけるポジティブ・アクション(入札参加資格の加点制度等)に関する事例調査」を行いました。

<http://www.gender.go.jp/sekkyoku/positive.html>

諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査

我が国では、女性の政策・方針決定過程への参画は進みつつあるものの、ジェンダー・エンパワメント指数(GEM)は93か国中54位(2007年、国連開発計画調べ)であるなど、十分とは言えません。そこで、クォータ制等ポジティブ・アクションに関する制度に着目し、ドイツ・フランス・韓国・フィリピンを調査対象国として、これらの国における女性の参画の現状と、参画を促進するための法制度、取組について、政治分野を中心に、既存の文献・資料調査、現地でのヒアリング調査等を通じて、調査対象国ごとに把握・分析しました。

<http://www.gender.go.jp/sekkyoku/h19shogaikoku.html>

NEWS 5

内閣府

「仕事と生活の調和」実現度指標を作成、公表

3月25日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）専門調査会において公表された本指標は、仕事と仕事以外の暮らし全般の活動分野や健康や休養の状況など幅広い分野を把握しています。また、官民による社会基盤づくりができてきているかといった環境整備の状況についても指標化しています。

本指標の結果、個人の実現度においては、①「仕事・働き方」の分野では、柔軟な働き方や職場での多様性がゆるやかながらプラスの方向に変化／②「家庭生活」の分野では男性の家事・育児等へのかかわりが増加していることから全体でプラスの方向に変化／③「地域・社会活動」の分野では最近の交際・付き合いなどが希薄になっていることからマイナスの方向に変化／④「学習・趣味・娯楽等」の分野では学習・研究を行う人が減少していることを主因にマイナスの方向に変化／⑤「健康・休養」の分野では概ね横ばいで推移しており、また、環境整備においては、保育サービス等の充実などによりプラスの方向に変化しています。

今回算出した結果を踏まえ、仕事と生活の調和実現の阻害要因や取り組むべき施策の把握に努めていきたいと考えています。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/index-wlb20325.html>

NEWS 6

人事院

育児短時間勤務制度の導入に伴う「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」の一部改正

人事院は、平成17年に「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」を発出し、両立支援における各府省の人事担当部局と管理者の基本的な役割を示すとともに、両立支援のための各種制度の周知及び必要な環境の整備を行うことを求めてきています。

平成19年に、一般職の国家公務員を対象とする育児短時間制度が導入されたことから、先般この指針を改正しました。改正された指針では、育児短時間勤務の活用例を示して、新しい制度の内容や活用方法を職員に対して周知し、利用しやすい環境整備を講ずることを各府省の人事担当部局に求めています。

人事院では、各府省においてこの指針が活用され、職員の職業生活と家庭生活の両立を支援する環境の整備が一層進むことを期待しています。

指針の内容は、人事院HPをご覧ください。

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

NEWS 7

内閣府

「職場を変えよう！キャラバン」の展開



内閣府は、仕事と生活の調和の推進の取組を加速させるとともに、「仕事と生活の調和」「男女共同参画」「少子

化対策」を三位一体とした強力な取組を進めるために、上川大臣を筆頭として経営者団体、労働者団体、産業団体、地方自治体等関係団体のトップ等に協力を要請する『「職場を変えよう！」キャラバン』を展開しています。

キャラバンにおいては、今年は「仕事と生活の調和元年」ということを掲げ、

- ①仕事と生活の調和を図ろう
- ②女性が活躍できる社会を目指そう
- ③子育てに優しい社会をつくろう

と3つのアピールを示し、仕事と生活の調和の推進にあっては、企業におけるCWO（Chief Work Life Balance Officer：職場において働き方の改革をトップダウンで進めるための責任者）の設置や、団体においてもCWO部会等の設置によるCWO同士の横の連携・情報交換等の確保や情報の場作り、「女性の参画加速プログラム」に基づく女性が働き続けやすい勤務環境の整備、「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画に関する認定マーク（くるみん）取得への積極的な取組など、子育てしながら働きやすい環境の整備などの働きかけを行います。

キャラバンのスタートとして、3月25日に上川大臣が電機・電子・情報通信産業経営者連盟を訪問し、4月にも農業関係、医療関係、地方自治等関係の団体を訪れ、「職場を変えよう！」キャラバンのリーダーとして大臣自らが、関係団体のトップに対しメッセージ入りの名刺を渡し、要請を行いました。

今後も、各団体に対し、積極的にキャラバンを展開して行く予定です。

（写真：要望書を手渡す上川大臣）

NEWS 8

内閣府

平成20年度男女共同参画週間の標語について

男女共同参画推進本部では、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。内閣府では、この週間の趣旨を伝える標語を募集し、20年度は応募総数3,021点の中から、審査の結果、以下の3作品を選びました。

- (1) 最優秀作品（標語）
「わからあう 仕事も家庭も喜びも」（加藤英樹氏）
- (2) 優秀作品（2点）
「共同参画 まずわが家から わが社から」（森山勉氏）
「地域から この手でひらく 参画社会」（野寄則彦氏）



平成19年版働く女性の実情

厚生労働省雇用均等・児童家庭局では、毎年、働く女性に関する動きを取りまとめ、「働く女性の実情」として紹介しています。今年も、平成20年3月に公表し、平成19年の働く女性の実態とその特徴を明らかにするとともに、男女雇用機会均等法が制定された昭和60年以降の働く女性の状況の長期的な変化を追いました。

1 労働力人口、労働力率等の変化

平成19年の女性の労働力人口は4年連続で増加し（2,763万人）、労働力率は前年同の48.5%でした。M字型カーブの底にあたる30～34歳層の労働力率は前年と比べ1.2%ポイント上昇し、35～39歳層（64.3%）とほぼ同水準の64.0%となりました。平成19年の女性の就業者（2,659万人）のうち雇用者は2,297万人となり、雇用者総数に占める女性の割合は41.6%（前年同）となりました。

2 雇用者の属性等の変化

昭和60年以降の長期的な変化としては、女性の年齢階級別労働力率は上昇を続けていますが、最近10年間は上昇幅が縮小しました。配偶関係別に見ると、有配偶女性の35～39歳層、40～44歳層の労働力率は、昭和60年と比べてほとんど上昇していません。

雇用者の属性等の変化を見ると、勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別では、女性雇用者は「パート」が昭和60年以降一貫して増加していますが、最近10年間には、その他の雇用形態の者が増加し、結果として「正規の職員・従業員」の女性雇用者総数に占める割合は5割を割り込みました。

3 今後の展望と実質的な男女均等の確保のために

パートタイム労働者を含む「正規の職員・従業員」以外の働き方が良好な就業形態として雇用増加の受け皿の一つとなり得るよう、公正な待遇の確保と、正規雇用への転換・転職も含め、円滑な需要調整がなされることが望まれます。

また、今後期待される労働力の源としては、有配偶女性が注目される所であり、とりわけ有配偶女性が継続就業を実現するには、仕事と生活の調和を図ることができる働き方が企業全体に実現・定着していることが必要です。

このためには、企業内の男女の働き方の違いを検証し、男性も含めて働き方・人材活用の仕方を総体として見直ししていく取組が必要であり、この取組はまさに男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）といえます。

ポジティブ・アクションの実施に当たっては、女性のための施策・制度を講じるというアプローチのみならず、企業風土の軸をなす男性の働き方の実態そのものを、例えば仕事と生活の調和の観点から見直し、企業の雇用管理制度、運用、さらには風土を変えていく取組が求められ、これが男女の実質的な均等の確保につながることであります。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/03/h0328-1.html>

新待機児童ゼロ作戦

1 保育所を取り巻く現状

2007年4月1日現在、全国には保育所が22,848か所あり、その利用児童数は約202万人となっています。一方、保育所の入所要件に該当するが、保育所に入所できていない「待機児童」が都市部を中心に多く存在している状況です。

2 待機児童解消に向けた取組とその課題

2002年度より「待機児童ゼロ作戦」を開始し、2004年12月に策定された「子ども・子育て応援プラン」に基づき、「待機児童ゼロ作戦」のさらなる展開として、受入児童数の増大を図ってきました。こうした取組の結果、待機児童数は、2003年をピークに4年連続で減少し、2007年4月1日現在で約1万8千人となっています。しかし、保育所の定員増に併せて潜在的な保育需要が喚起されており、保育所の定員が2003年度からの4年間で約11.4万人増加したのに対して、待機児童数の減は約8千人程度にとどまる結果となっています。

このようなことから、就労希望の増加に対応した潜在需要を加味した中長期的な視点に立った政策の展開が必要となってきていました。

3 新待機児童ゼロ作戦へ

新待機児童ゼロ作戦は、こうした背景から、潜在的な保育需要も踏まえたものとするため、「希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができるためのサービスの受け皿を確保し、待機児童をゼロにする」という目標を掲げ、平成20年4月から、保育所等の待機児童解消を始めとする保育施策を質・量ともに充実・強化し、推進していくこととしています。

具体的には、10年後の姿として、保育サービス（3歳未満児）の提供割合を20%から38%に、放課後児童クラブ（小学校1年から3年）の提供割合を19%から60%に引き上げる目標を掲げるとともに、(1)保育サービスを量的に拡充するとともに、家庭的保育など保護者や地域の事情に応じた保育の提供手段の多様化を図ること／(2)小学校就学前だけでなく、就学後も引き続き放課後等の生活の場を確保すること／(3)女性の就業率の高まりに応じて必要となるサービスの中長期的な需要を勘案し、その絶対量を計画的に拡大すること／(4)子どもの健やかな育成と預ける保護者の安心の確保の観点から、質の確保されたサービスの提供を保障することという方針の下、関連する施策を展開することとしています。

特に第2次ベビーブーム世代が子育て期を迎える今、実施することが必要であるため、平成20～22年度の3年間で集中重点期間として取組を推進することとしています。

NEWS

11

農林水産省

第21回「農山漁村女性の日記念の集い」開催 ～男女(とも)にきづく 元気な農山漁村(ふるさと)～

「農山漁村女性の日」は、昭和63年に農山漁村における女性の役割を正しく認識し、適正な評価への気運を高め、女性の能力発揮を促進することを目的として設定されて以来、学習や交流の機会として、農山漁村における女性の経営参画・社会参画の推進に大きな役割を果たしています。

平成19年度の記念の集いは、平成20年3月7日に九段会館（東京都千代田区）において開催され、全国各地から約1,000人の来場がありました。

「農山漁村女性チャレンジ活動表彰」として、地域における男女共同参画への積極的な取組や模範となりうる優良事例を表彰すると共に、農林水産大臣賞受賞者による活動発表が行われ、また「元気が出る講演会～パートナーシップできづく 豊かで活力ある農山漁村～」として、農山漁村で男女がお互いの価値を認めることによって生まれる付加価値をどのように発信するかを参加者が考える講演が行われました。

【平成19年度 農林水産大臣賞 受賞団体・個人】
陽気な母さんの店友の会（秋田県大館市）／手づくり梨工房（鳥取県鳥取市）／上野絹子（鹿児島県南九州市）
<http://www.welior.jp/event/josei.html>

NEWS

12

国立女性教育会館

「アジア太平洋地域の女性リーダー エンパワーメントセミナー」の実施

国立女性教育会館（埼玉県嵐山町）では2月14日～23日にかけて、アジア地域の7か国から、男女共同参画の推進に携わる12名の女性リーダーを招き、「人身取引の問題とその解決に向けた方策について考える」をテーマとしたセミナーを実施しました。

研修では、各国における実践事例の発表と討議、関係機関への視察や講義が行われ、日本における人身取引対策の実態や女性関連施設に関する施策を学ぶ機会となりました。

また、訪問した内閣府男女共同参画局においては、日本の男女共同参画施策の現状と課題についての講義を聞き、活発な意見交換が行われました。

最終日の「成果発表と交流フォーラム」では、各国の人身取引問題の実態や若い世代への啓発を含む取り組みなどの最新情報の報告と、今後に向けた人身取引における送り出し国と受入国の双方に対する提言がなされました。

今回の研修を通じて、リーダーのエンパワーメントの促進とともに、日本の機関や団体や研修参加者間のネットワーク形成がはかられました。

会館では、今後も男女共同参画に関わるアジアの課題を解決していくための人材育成に貢献していきます。

NEWS

13

内閣府

第52回国連婦人の地位委員会(CSW)の開催

第52回CSWが2月25日～3月7日に国連本部で開催されました。我が国も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、「ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのための資金調達」をテーマとしたハイレベル円卓会合、対話型専門家パネルや、過去の合意結論「紛争予防・管理・紛争解決及び紛争後の平和構築への女性の平等参画」の実施評価、合意結論、決議等についての討議等が行われました。

http://www.gender.go.jp/fujin_chi/chii52-g.html

NEWS

14

内閣府

日米韓 国際シンポジウム セカンドチャンス社会へ 女性の再就職支援

本シンポジウムは、在日米国大使館と日本女子大学の共催、男女共同参画局等の後援で、アメリカにおける女性の再就職支援策の実績を学ぶとともに、日本や韓国での女性の再就職の状況を明らかにし、女性の再就職を支援するために何ができるのかについて、具体的な提言を行うことを目的として、3月21日に東京都港区の「女性と仕事の未来館」で開催、約250人が参加しました。

後藤祥子日本女子大学学長の開会あいさつ、米国の再就職コンサルタントのキャロル・フィッシュマン・コーエン氏の基調講演「再就職へ：長期離職後の仕事復帰」に続き、上川大臣があいさつを行いました。あいさつの中で、大臣は、再就業を希望しながら果たせない女性が多い状況等の課題を取り上げ、育児や介護等と両立して継続して働き続けやすい環境整備を図るとともに、併せて、子育て等のためいったん仕事を中断した女性が再就職や起業ができるよう、再就業支援についても積極的に推進しているところであると述べました。

シンポジウムは、「アメリカでの経験と教訓」、「日本と韓国における課題」の2つのセッションとパネルディスカッションが行われ、日米韓から多くの参加者が集まり盛況となりました。

NEWS

15

内閣府

日光市男女共同参画宣言都市 記念事業を開催

栃木県日光市は、3月15日に内閣府との共催で、「日光市宣言都市記念事業」を行いました。日光少年少女合唱団による合唱により幕を開け、男女共同参画宣言文の発表、内閣府からの報告の後、日光市として最初の基本計画「男女共同参画プラン日光」を発表しました。

記念講演では、「一人ひとりが輝こう…私の個性もあなたの個性も」と題して、幅広く活躍されている住田裕子弁護士に自らの体験を交えた男女共同参画の必要性について語っていただきました。

Information

Event 1

6月は第23回男女雇用機会均等月間です

厚生労働省では、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23回にあたる本年においては、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的な取り組み）の趣旨及び内容の正しい理解の促進を目標として

～女性のプラスは企業のプラス～
DO! ポジティブ・アクション!!

をテーマに周知・広報活動を実施します。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意識を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備を進めることが重要です。

男女雇用機会均等法の概要は、以下のHPでご覧いただけます。

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

問合せ先：厚生労働省雇用均等政策課 03-5253-1111 (7844)

Event 3

啓発DVD「ワーク・ライフ・バランスを知っていますか?～働くオトコたちの声～」の作成

内閣府では、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発DVDを制作しました。今年度は、特に男性の視点から仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを推進することを目的とし、ワーク・ライフ・バランスに関する企業等の取組を紹介しています。

本DVDは、都道府県、市区町村、男女共同参画センターなどに配布しておりますので、是非、ご活用下さい。

Event 4

「妊娠・出産をサポートする 女性にやさしい職場づくりナビ」(母性健康管理専用サイト)開設

女性の職場進出が進み、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増加する中、働く女性が安心して子どもを産むことができる職場環境を整備することは重要な課題です。

厚生労働省では、職場における母性健康管理に関する取組を推進するため、企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する専用サイトを2月25日に開設しましたので、是非、ご活用ください。

<http://www.bosei-navi.go.jp/>

Event 2

国立女性教育会館
「女性と男性に関する統計データベース」
「女性学・ジェンダー論関連科目データベース」
「女性情報レファレンス事例集」
リニューアルのお知らせ

国立女性教育会館では、女性の現状と課題を伝え、女性の地位向上と男女共同参画社会の形成を目指した情報の総合窓口として「女性情報ポータル“Winet”(ウイネット)」をインターネット上に公開しています。

このたび、以下3つのデータベースについてデザインの見直し等を行い、使いやすくリニューアルしました。ぜひご活用ください。

- ・「女性と男性に関する統計データベース」は日本の女性と男性の生活の全分野にわたる重要な統計を提供するデータベースです。
- ・「女性学・ジェンダー論関連科目データベース」は大学・短大等における女性学・ジェンダー論関連科目について、毎年の調査結果をデータベース化したものです。
- ・「女性情報レファレンス事例集」は男女共同参画に関わる様々な質問に対して、どのように情報を提供するか、参考となる事例をQ&Aの形でまとめたものです。

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

Event 5

「パパとママの行動計画(2008年版)」の作成・配付

人事院は、出産・育児を控える各府省の女性職員・男性職員が、仕事と育児の両立支援制度を十分理解したうえで、希望する両立支援制度が利用できるように、その内容を分かりやすく説明したリーフレット

「パパとママの行動計画(2008年版)」を作成し、各府省の職員に配付しました。

このリーフレットは、人事院のHPでご覧いただけます。

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



リレートークでは、地域や現場で頑張っている方々にリレー形式でご登場いただきます。

Editor's Note

編集後記

新月刊総合情報誌「共同参画」の発行に向けて、半年余りの構想、準備を行うとともに、局内外の多くの方々の多大なる御協力を得まして、ようやく創刊号の刊行にこぎつけることができました。ここに改めて関係者の方々に御礼を申し上げる次第です。

編集チームは、数多くの情報誌や、各省庁や地方公共団体の広報誌を参考にしながら、試行錯誤、紆余曲折、喧々諤々のミーティングを幾度となく繰り返し、読者の皆様方に満足していただけるように、頑張ってきたつもりですが、まだまだ足りない点ばかりかと思えますので、読者の皆様方のご意見、ご感想、ご要望をぜひお寄せください。

(編集デスク M・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」4・5月号

www.gender.go.jp

第1号●2008年5月10日発行
編集・発行●内閣府
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

リレートーク

Relay Talk 1

男女共同参画地域づくり・おおむたネット事務局

Shimada Keiko

嶋田桂子



昔ながらの商店街、夫婦・家族で力を合わせて店を、街を守っている…そんな街のお祭りに、私が所属している男女共同参画・おおむたネットは、いつも竹灯籠を並べます。一つ一つはいびつで小さな灯りでも、並んで点る灯りは明るくきらめき、見ている私たちを温かい気持ちにしてくれます。大牟田で暮らす人々のお互いの個性を認め合い、共に助け合う

お子さんと

という、男女共同参画の街づくりの願いを込めて—大牟田市は、市長公約で、審議会等委員への女性参画推進目標値を「平成22年度までに35%以上とする」と定めています。私も男女共同参画で、住みやすく暮らしやすい大牟田市の街づくりに参加していきたいと思います。

次は、ウイルながおかフォーラム実行委員の永井朝雄さんをお願いします。

Relay Talk 2

岩手県男女共同参画センター

Yoshida Keiko

吉田敬子



現在の職に就く前に青年海外協力隊として2年間、南米のボリビアの小さな村の村役場で主に女性の生活向上に関わる活動をしました。派遣国が決まり、真っ先に地図帳を開いて確認したことを今でも覚えています。現地での生活・文化・風土は、地球の裏側だけあって、驚くことがたくさんありました。子ども達の食事よりもまず自分

達大人の食事を確保すること。そして、とにかくお祭り騒ぎが大好きなこと、等々。『ケイコがこの村に来てくれた事、それがケイコの成果(足跡)じゃないか!』2年間の活動を終えて帰国する時、彼らのために何も出来なかったと悲しむ私に、そう村人達が涙を浮かべて言葉をかけてくれました。Think globally, act locallyの精神で、私たちの世界がより良いものになるために、これからも活動していきたいと思っています。

次は、福島県男女共同参画センターの長沢涼子さんにバトンを渡します。

男女共同参画週間

平成20年
6月23日(月)～29日(日)

男女共同参画推進本部は毎年6月23日から29日までの1週間
「男女共同参画週間」を実施しています。

男性と女性が、職場で、学校で、地域で、家庭で、
それぞれの個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」
その実現のためには政府や地方公共団体だけでなく、国民のみなさんひとりひとりの取組が必要です。
私たちのまわりの男女のパートナーシップについてこの機会に考えてみませんか？

平成20年度男女共同参画週間の標語の決定

内閣府では、この週間の趣旨を伝える標語を募集し、応募総数3,021点の中から、
審査の結果、以下の3作品を選びました。〔募集期間：1月16日～2月29日〕

① 最優秀作品（標語）

「わかちあう 仕事も家庭も喜びも」 加藤 英樹氏（埼玉県）

② 優秀作品（2点）

「共同参画 まずわが家から わが社から」 森山 勉氏（新潟県）

「地域から この手でひらく 参画社会」 野寄 則彦氏（愛知県）

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 ～個が光る社会を築く多様性～

日時：平成20年6月26日（木）13:00～16:30 場所：日比谷公会堂

主催：内閣府（協力：男女共同参画推進連携会議）

内容（予定）：●男女共同参画社会づくり功労者表彰及び女性のチャレンジ賞受賞者紹介

●男女共同参画週間標語受賞者表彰

●講演及び対談 日産自動車株式会社 取締役社長 カルロス・ゴーン氏

（聞き手）東日本旅客鉄道株式会社 顧問 江上 節子氏

●パネルディスカッション

問合せ先 内閣府男女共同参画局総務課 全国会議担当

TEL：03-5253-2111（内線 83751）詳しくは内閣府ホームページ（<http://www.gender.go.jp/>）をご覧ください。