

共 同 参 画

内 閣 府

Special feature 1

特集 1 / 女性の参画加速プログラムについて
～「2020年30%」を目指して～

Special feature 2

特集 2 / 会議レポート
第 52 回国連婦人の地位委員会について

Special interview

スペシャル・インタビュー

小田泰子
日本女医会会長



主な予定

Schedule

6月13日	男女共同参画会議
6月17日	女子差別撤廃条約実施状況第6回報告等について聞く会
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)
8月2日	男女共同参画宣言都市奨励事業(静岡県島田市)

共同参画に寄せて

巻頭言 Foreword

弁護士、
男女共同参画
会議基本問題
専門調査会委員
住田裕子



Sumita Hiroko

「男女共同参画は人権の問題？ 人口減少社会に必要な政策だから？」
当然、平等権など人権の問題です。しかし、憲法やその他の法律は、すっかり男女平等となっており、「今さら」という声もちらほら。颯爽と働く若い女性からは、「もう差別なんか無いわ」との意見も出ています。確かに、今や、企業は人材争奪戦。優秀な女性は育児などで辞めずに活躍してほしいということから、少子化対策・両立支援策も相次いで整えています。人口減少社会の中で、必要な政策だと気づいているのです。そればかりか、女性の活躍は、企業業績の向上につながる、とかなり本気です。

その一方、いつまでたっても「職場の花・女の子扱い」で、「セクハラ」なんか当たり前、「女のくせに、女はだまっとれ、家事と育児が女の仕事」の旧態依然が、世間ではまだまだまかり通っていることも事実です。女性が30歳を超すと、突然、差別を感じ始めるという話も、このあらわれでしょう。

固定的性別役割分担意識の最近の調査で、否定派が半分をなんとか超えたところ(52.1%)。意識の格差は大きく、意見が二分されているのが、わが国の現状なのです。



目次

Contents

特集1

女性の参画 加速プログラムについて ～「2020年30%」を目指して～

Page 02

特集2/会議レポート

第52回国連婦人の地位委員会について

Page 06

行政施策トピックス

その1 第5回21世紀成年者縦断調査
(国民の生活に関する継続調査)結果の概況

Page 08

共同参画データファイル

「仕事と生活の調和」実現度指標

Page 09

スペシャルインタビュー

現代的な福祉社会の構築を
小田泰子 日本女医会会長

Page 10

連載

その1 世界のワーク・ライフ・バランス事情②～米国～/
渥美由喜(株式会社富士通総研主任研究員)

Page 12

その2 仕事と生活の調和推進室だより②

Page 13

リレーコラム

改革の動きに敏感な男女共同参画の課題/
岩男壽美子(慶應義塾大学名誉教授)

Page 14

行政施策トピックス

その2 名古屋市における配偶者暴力相談支援センター設置と機関連携

Page 15

取組事例ファイル

その1 山梨県南アルプス市

Page 16

その2 静岡市女性会館 アイセル21

Page 17

ニュース&インフォメーション

女子差別撤廃条約実施状況第6回報告を国連へ提出 他

Page 18

リレートーク

永井朝雄(ウイルながおかフォーラム実行委員)/
長沢涼子(福島県男女共生センター)

Page 21

女性の参画 加速プログラムについて ～「2020年30%」を目指して～

内閣府男女共同参画局推進課

女性の力を活かすことは、活力ある社会を築くための大きな鍵となっています。特に、様々な意思決定の場面への女性の参画は、多様な視点を導入し、新たな発想を取り入れていく上で大変重要です。実際に、新たな課題に対応した政策立案、企業における生活者の視点に立っ

た商品開発、地域における多様な活動の展開など、多くの分野で女性の参画が、経済・社会の活性化に役立っています。

こうしたことから、政府では、「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%程度になるよう期待」

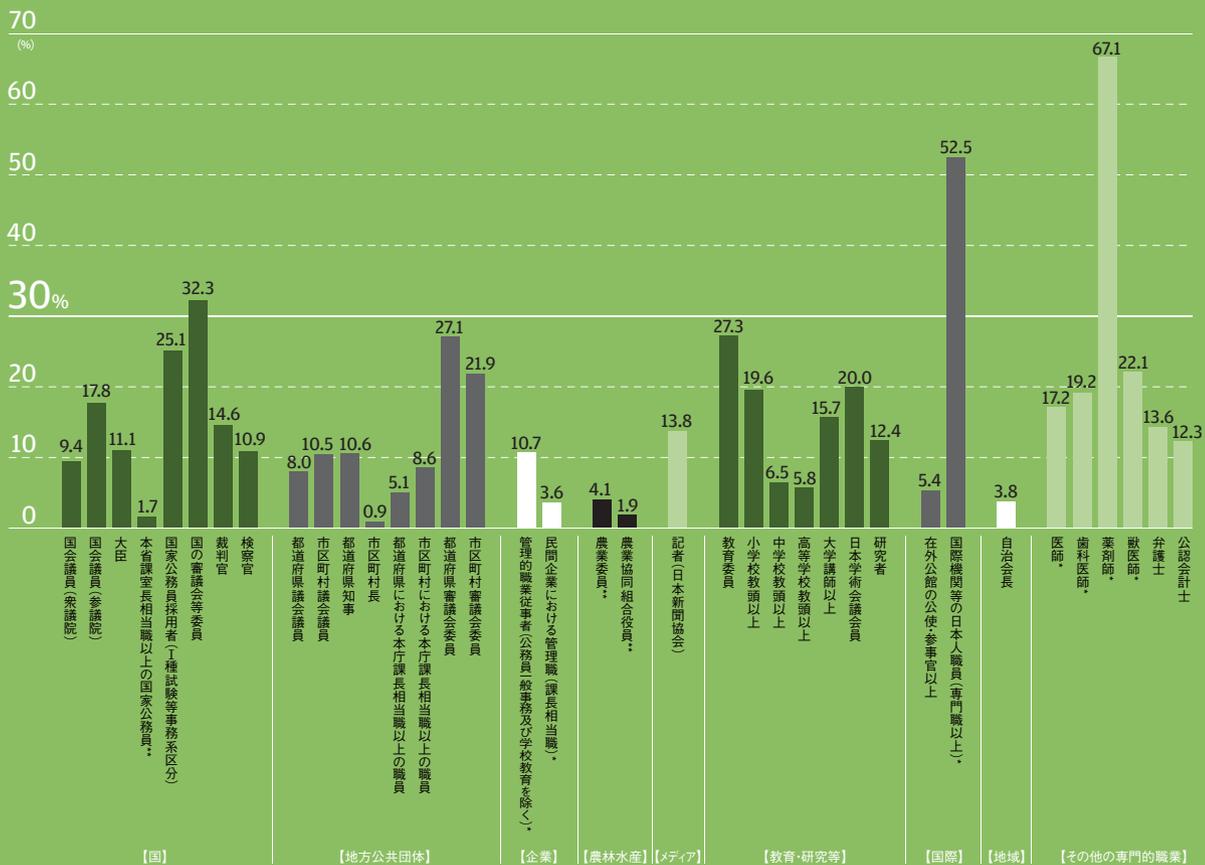
という目標を決定し、平成17年12月に閣議決定した男女共同参画基本計画（第2次）にも明記して取組を進めています。

しかし、図1をみると、現在、この目標を達成している分野は少ないことがわかります。

また、女性の割合自体は高くなってきていても、仕事と生活の

（図1）各分野における「指導的地位」に女性が占める割合
「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待」

data



（備考）「2020年30%」の目標のフォローアップのための指標より。原則2007年、ただし、*は2006年、**は2005年のデータ。

本年4月、男女共同参画推進本部において、女性の参画加速に向けた取組を戦略的に行っていくため、平成22年度までに実施すべき具体的な取組内容について記述した「女性の参画加速プログラム」を策定しました。先月号ではプログラムの概要をご紹介しましたが、今月号では、より具体的な現状と施策の内容についてご紹介します。

調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が難しく、女性が力を発揮しにくい分野も数多くあります。

こうした状況を打開するため、プログラムでは、1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実、3. 意識の改革の3つを基本的な方向とし、あらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備と、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を進めていくこととしています。

1. 基盤整備の充実

あらゆる分野において女性の活躍を促進するために、例えば以下のような取組を行います。

・各界トップ層等への戦略的な働きかけ

女性の登用や活躍しやすい環境づくりには、各組織のトップ層の意識や取組姿勢が大きな鍵となるため、各界トップ層等への戦略的な働きかけを進めます。

具体的取組例

男女共同参画担当大臣によるトップ訪問

「職場を変えよう！キャラバン」として、男女共同参画

担当大臣が各種団体のトップと対話を行い、このプログラムの内容や女性の登用の意義等をご理解いただくよう、現在率先して働きかけているところです。（P18参照）

・女性の人材育成、能力開発・発揮

地域によっては、女性の身近なロールモデルが不足していたり、能力発揮の場が少ないことから、情報交換や自己研鑽のためのネットワーク作りや実践活動を通じた人材育成推進、メンター育成などを進めます。

具体的取組例

企業内女性メンター育成事業

女性労働者が企業内で困難に遭遇した際に適切なアドバイスをするメンターとしての役割を担えるよう、管理職就任前後の女性を対象に研修等を実施します。

・積極的な取組に対する評価・好事例の提供等

女性の活躍やそれを支援する取組に対して光を当て、好事例を普及することは、女性の意欲向上や各組織での取組につながります。

具体的取組例

表彰制度の充実

これまで内閣府で行ってきた「男女共同参画社会づくり功労者の内閣官房長官表彰」も今年度から総理大臣表彰に充実・強化することとしています。

2. 重点分野についての取組

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現しにくく、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない医師、研究者、公務員について重点的に取組を行い、その成果を他分野に波及させます。

(1) 医師

- 医療体制の充実へ -

女性の割合をみると、他の分野に比べて少なくありません。しかし、医師をとりまく状況をみると、多くの女性医師は、慢性的な長時間労働、不規則な勤務形態により育児、介護等と仕事との両立が難しく、長期休業や、勤務形態の変更を迫られています。また、特に、医師不足が社会問題となっている産婦人科医、小児科医については、女性医師の割合が、新規に医師になる者の多い20代でそれぞれ73.1%、50.1%（平成18年）となっていることから（図2）、こう

女性の参画加速プログラムについて ～「2020年30%」を目指して～

Special Feature

1

した状況を放置すると一層深刻な問題となるおそれがあります。

このため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や女性が能力を発揮しやすい環境の整備を積極的に進めることが必要です。

具体的には、例えば次のような取組を行います。

・勤務体制の見直し

各医療機関の勤務体制を見直すことにより、仕事と生活の両立を支援します。

具体的取組例

正規雇用短時間勤務医制の普及
フルタイムより所定労働時間が短く基本的に残業がない勤務で、就業時間に比例した待遇を受け、社会保険が適用される働き方を医師が選

択できるようにします。

・継続的な就業の支援

医師は、勤務形態に応じ保育ニーズも多様であるため、きめ細かく対応する必要があります。

具体的取組例

病院内保育所運営事業

子どもを持つ看護職員・女性医師をはじめとする医療従事者の離職防止及び再就業を促進するため、医療機関に勤務する職員の乳幼児の保育を行う事業や院内保育所を新たに開設する場合、その経費の一部に補助を行います。

・離職後の復帰支援

出産・育児、介護等により離職せざるを得なかった女性医師が

第一線に戻って活躍するためには、医療技術の進歩へのキャッチアップを可能とする研修の実施、相談体制の充実など、きめ細やかな復帰支援が必要になります。

具体的取組例

女性医師バンクにおける相談体制の強化

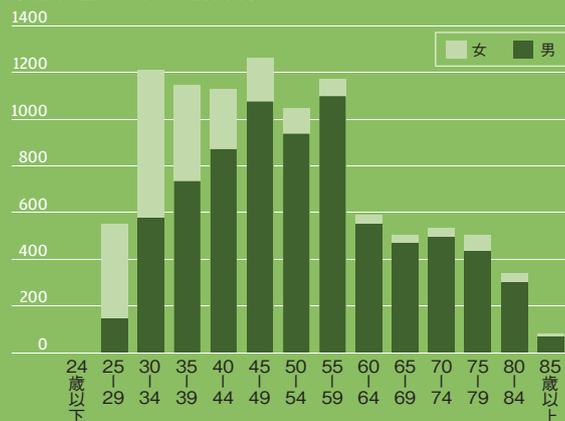
女性医師バンクによる再就業支援事業を早期に全国展開するため、求人者と求職者の立場で様々な事情及び要望に対し、きめ細かな就業相談に応じることができるコーディネーターの養成研修・配置等を行います。

(2) 研究者

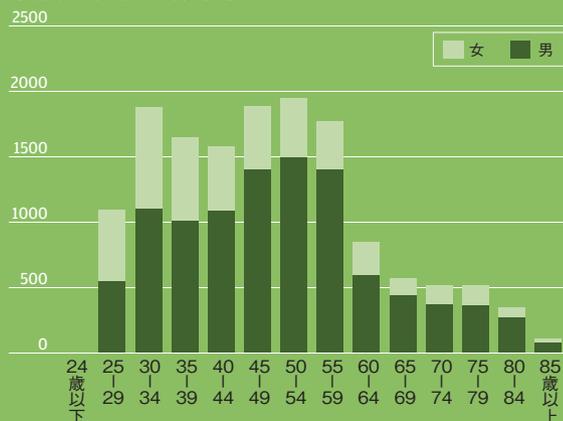
- 科学技術に新たな地平を -

(図2) 年齢別産婦人科医師数、小児科医師数男女比

年齢別産婦人科医師数男女比



年齢別小児科医師数男女比



(備考)平成18年厚生労働省医師・歯科医師・薬剤師調査より作成。

女性研究者の活躍は、今後、我が国が科学技術の分野において国際競争力を維持・強化する上でも、また、多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化させる上でも重要です。しかし、我が国の研究者に占める女性の割合は、12.4%（平成19年）と他の先進国と比べて2分の1から3分の1の水準となっています。（図3）

この背景としては、女性研究者は、出産・育児、介護等との両立が難しく、その間に研究業績が十分に上げられないこと等により、キャリア形成や研究現場への復帰が難しい状況となっていることがあります。

このため、具体的には次のような取組を行います。

・先進的な取組の普及・定着

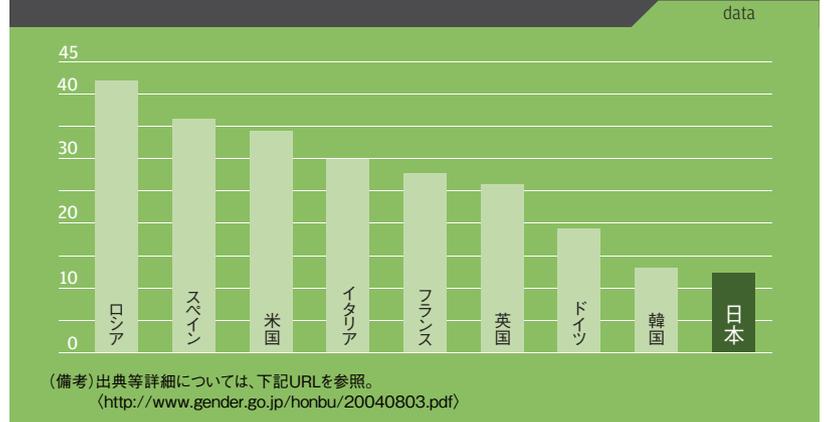
一部の大学・研究機関では女性研究者支援のための取組が始まっており、今後はその成果の定着や普及に努める必要があります。

具体的取組例

女性研究者支援モデル育成（科学技術振興調整費プログラム）の拡充

平成18年より、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活

（図3）研究者に占める女性割合の国際比較



動を継続できる仕組みを構築する際のモデルとなる優れた取組を支援しており、現在はこの取組の拡充に向け、取り組んでいるところです。

具体的取組例

出産・育児による研究中断からの復帰支援（特別研究員事業）

優れた男女の若手研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を一定期間支給する特別研究員事業の支援枠を拡充しています。

(3) 公務員

— 多様なニーズに応える行政へ —

国家公務員管理職において女性が占める割合は、年々増加してはいるものの、平成17年度において1.7%と依然低くなっており、また、役職段階が上がるにつれて女性割合は低くなっています。

このため、プログラムには、国

家公務員の管理職（本省課室長相当職以上）に占める女性の割合を、平成22年度末までに政府全体として5%程度とするという数値目標が設定されています。これを受け、現在、各府省で次のような取組を行っています。

具体的取組例

各府省における「採用・登用拡大計画」等の見直し・充実

各府省において定めている「女性職員の採用・登用拡大計画」等に「現在の割合より3%程度を基本に増加」という数値目標を盛り込み、よりきめ細かく具体的な行動計画とすべく、充実・見直しを行っているところです。

実際には、上記の例だけでなく、プログラムに基づいて数多くの施策が実施されています。詳しくは、プログラム全文をご覧下さい。

<http://www.gender.go.jp/honbu/kettei.html>

第52回国連婦人の地位委員会について

Part 1

第52回国連婦人の地位委員会の概要について

内閣府男女共同参画局総務課

第52回国連婦人の地位委員会が2月25日から3月7日まで（合意結論の採択は3月13日）国連本部（ニューヨーク）で開催され、我が国政府代表団として、目黒依子日本代表ほか計22名が出席しました。

会合では、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、今回の優先テーマである「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」（financing for gender equality and empowerment of women）に関するハイレベル円卓会合、対話型専門家パネルや、第48回委員会における合意結論「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、決議や合意結論についての討議等が行われました。

また、委員会の成果として、合意結論のほか、「女性及び児童の人質」、「女性性器切除の撲滅」、「パレスチナ女性の状況及びその支援」、「国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW）の強化」、「女性、女兒とHIV/AIDS」に関する決議が採択されました。

我が国ステートメント

目黒代表が発表したステートメントにおいては、男女共同参画基本計画の策定及び男女共同

参画推進関係予算の取りまとめ、男女ともに仕事、家庭生活、地域活動などを希望に沿った形で調和して実現できるようにするための取組、配偶者暴力防止法の改正、国際協力分野における女性のエンパワーメントに向けた支援並びに我が国における第4回アフリカ開発会議（TICAD IV）及び主要国首脳会議（G8サミット）の開催等について紹介しました。

合意結論

合意結論においては、ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントの目標を実現するため、資金が動員されなければならないことを強調した「北京宣言及び行動綱領」や、ジェンダー平等及び開発を目的とした施策の支援を目指して適切な予算配分編成を行うため、適当な場合には、あらゆる政策と予算の立案、執行等の過程にジェンダーの視点を取り入れるよう各国政府に要請した「第23回国連特別総会」の成果文書を再確認しています。

また、各国政府等に対し、国家の優先事項を念頭に置きつつ、以下の行動等を取るよう、要請しています。

●あらゆる国家経済政策、戦略及び計画の立案、実施、監視、

評価、報告においてジェンダーの視点を取り入れる。

●政治的、社会的、経済的意思決定及び行政組織、特に、経済・財政政策に責任を有する組織における女性の参画を可能にするために障壁を取り除き、適切な資源を配分する。

●あらゆる省庁、特に女性に関する国内本部機構及び財政担当省等におけるジェンダー主流化の能力開発のための資源を配分する。

●あらゆる政策分野における歳入と歳出についてジェンダーに敏感な分析を実施し、予算の計画、配分及び歳入徴収に当たってはその見直しと評価の結果を考慮に入れる。

●先進国は、国民総生産（GNP）の0.7%を政府開発援助に、GNPの0.15%から0.20%を後発開発途上国向けにという目標達成に向けて具体的に取り組む。

●非政府組織、特に女性団体による資源の動員のための支援的な環境を創出し拡大する。

我が国ステートメントや合意結論の本文等は男女共同参画局HPをご参照下さい。

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

第52回国連婦人の地位委員会（Commission on the Status of Women: CSW）が2月25日から3月7日まで、ニューヨークの国連本部で開催されました。今回の特集では、委員会の概要とともに、そのテーマ（「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」）に関連する「ジェンダー予算」について、有識者による解説を掲載します。

Part 2

ジェンダー予算とは

市井礼奈(南オーストラリア大学ワークライフバランス研究所研究員)

ジェンダー予算（gender budgeting）とは、政府予算が男性と女性に及ぼす影響について検証する手法です。従来、主流派経済学において政府予算の影響は中立的で、男性と女性に同一の影響を及ぼすと理解されてきました。しかし、フェミニスト経済学者は実証研究を行い、予算の影響は予算の受益者の性別によって異なることを示しました。例えば、緊縮財政による公共サービスの減少は女性のケア労働の負担を増加させるなど、男性と女性に異なる影響を及ぼすことが検証されました。こうしてジェンダーの視点から予算分析を行う重要性が明らかにされました。

ジェンダー予算の最初の試みは1980年代半ばにオーストラリアの連邦政府及び州政府が実施した女性予算イニシアティブ（Women's Budget Initiative）でした。例えば南オーストラリア州では予算をその特質ごとに3つに分類しました。①受益者の性別を特定する公共サービス（例えば、乳がん検診）の予算、②州政府内で男女平等を促進するための予算（男女平等に関する職員研修など）、③受益者の性別を特定しない公共サービス（例えば社会資本整備）の予算、所謂「一般」予算。そして各予

算が総予算に占める比率が計算されました。この結果、上記①（受益者の性別を特定した公共サービス）の比率は、わずか0.75%でした。従って、予算が男性と女性に及ぼす影響を包括的に把握するためには、所謂「女性向け」予算のみならず「一般」予算を対象に分析する必要があるとの結論が出されました。そして、ジェンダーとの直接的な関連が見えづらい政策を担当する省庁（例えば財務省）もジェンダー予算分析を実施することとなりました。

1995年の第4回世界女性会議以降、ジェンダー予算は世界に拡大し、今日では世界60カ国で実施されています。ジェンダー予算の実施は、予算過程の透明性の向上や男女共同参画政策の推進に対する政府の説明責任を高めるなどの効果を持つと考えられています。

ジェンダー予算が世界に普及した理由の一つは、フェミニスト経済学者による分析枠組や分析手法の開発があります。特に近年は男女別統計を利用した業績評価指標の開発も行われ、ジェンダーへ対応した予算運営（gender responsive budgeting）、すなわちジェンダーの視点を予算過程のあらゆる段階（編成、執行、評価）へ統合することへ

活用する試みもあります。

また近年、支出面の分析とは対照的に分析手法の開発が遅れていた歳入面の分析手法の開発が盛んになってきました。例えば、税体系の分析（所得税の課税対象や配偶者控除など）や間接税の帰着分析（食品や教育費など支出項目別、男女別、地域別、所得階層別の付加価値税の負担率）などの研究が行われています。

歳入分析の進展は、財源の確保が必要不可欠であるとの認識によるものです。予算を増減又変更するのは容易ではありません。例えば予算を増やすためには、税収を増やすなどの措置が必要となります。また予算が一定の場合、ある予算を増やすと、他の予算を減らさなければなりません。そこで、男女共同参画の推進を確実なものとするために、財源確保の問題が研究されるようになりました。ジェンダー予算において、今後、どのような歳入分析が開発されるのか、その研究動向に関心が注がれています。

いちい・れいな／オーストラリアのジェンダー予算分析の第1人者であるロンダ・シャープ教授に師事し、PhD取得。お茶の水女子大学ジェンダー研究センター専任講師を経て、南オーストラリア大学ワークライフバランス研究所研究員



TOPICS

Part 1

第5回21世紀成年者縦断調査 (国民の生活に関する継続調査) 結果の概況

厚生労働省大臣官房統計情報部

21世紀成年者縦断調査は、調査対象となった男女の結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に観察することにより、少子化対策等厚生労働行政施策の企画立案、実施等のための基礎資料を得ることを目的として、平成14年を初年として実施しているものです。

子どもがいる夫婦は、夫の休日の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の生まれる割合が高くなっている

第1回、第2回、第3回及び第4回からの夫婦について、「出生あり」の場合は出生前の、「出生なし」の場合は第4回の夫の休日の家事・育児時間別に、この4年間の出生の状況をみました。

子ども1人の夫婦では、夫の休日の「家事・育児時間なし」で20.5%、「8時間以上」で63.2%に第2子が生まれています。また、子どもがいる夫婦全体でも、「家事・

育児時間なし」で7.5%、「8時間以上」で40.1%に第2子以降が生まれており、夫の家事・育児時間が長いほど子どもが生まれている割合が高くなっています。(図1)

子どもが1人いる夫婦では、妻の職場に育児休業制度がある場合45.5%、制度がない場合28.0%に第2子が生まれている

第1回、第2回、第3回及び第4回からの夫婦のうち、「出生あり」の場合は出生前に、「出生なし」の場合は第4回に妻が会社等に勤めていた夫婦について、妻の職場の利用可能な育児休業制度の有無別に、この3年間の出生の状況をみました。

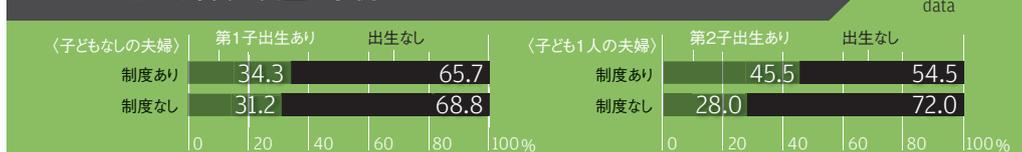
妻の職場に、育児休業の「制度あり」で、「第1子出生あり」は34.3%、「第2子出生あり」では45.5%、「第3子出生あり」では10.9%となっており、「制度なし」では、それぞれ31.2%、28.0%、5.2%となっています。(図2)

図1 子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの4年間の第2子以降の出生状況



資料：21世紀成年者縦断調査(国民の生活に関する継続調査)(厚生労働省、平成18年) 注：1)集計対象は、1または2に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。1第1回から第5回まで双方から回答を得られている夫婦。2第1回に独身で第4回までの間に結婚し、結婚後第5回まで双方から回答を得られている夫婦。3)「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第4回の状況である。4)4年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。5)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

図2 妻の職場の育児休業制度の有無別にみたこの3年間の出生の状況



資料：21世紀成年者縦断調査(国民の生活に関する継続調査)(厚生労働省、平成18年) 注：1)集計対象は、1または2に該当し、かつ3に該当する夫婦である。1第1回から第5回まで双方から回答を得られている夫婦。2第1回に独身で第4回までの間に結婚し、結婚後第5回まで双方から回答を得られている夫婦。3「出生あり」は出生前に、「出生なし」は第4回に妻が会社等に勤めていた夫婦で、育児休業制度の有無が得られている夫婦。4)育児休業制度の有無とは、利用可能な制度があるかどうかをいい、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第4回の状況である。5)「子どもなし」「1人」は、出生前の状況である。6)3年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

「仕事と生活の調和」実現度指標

内閣府男女共同参画局調査課

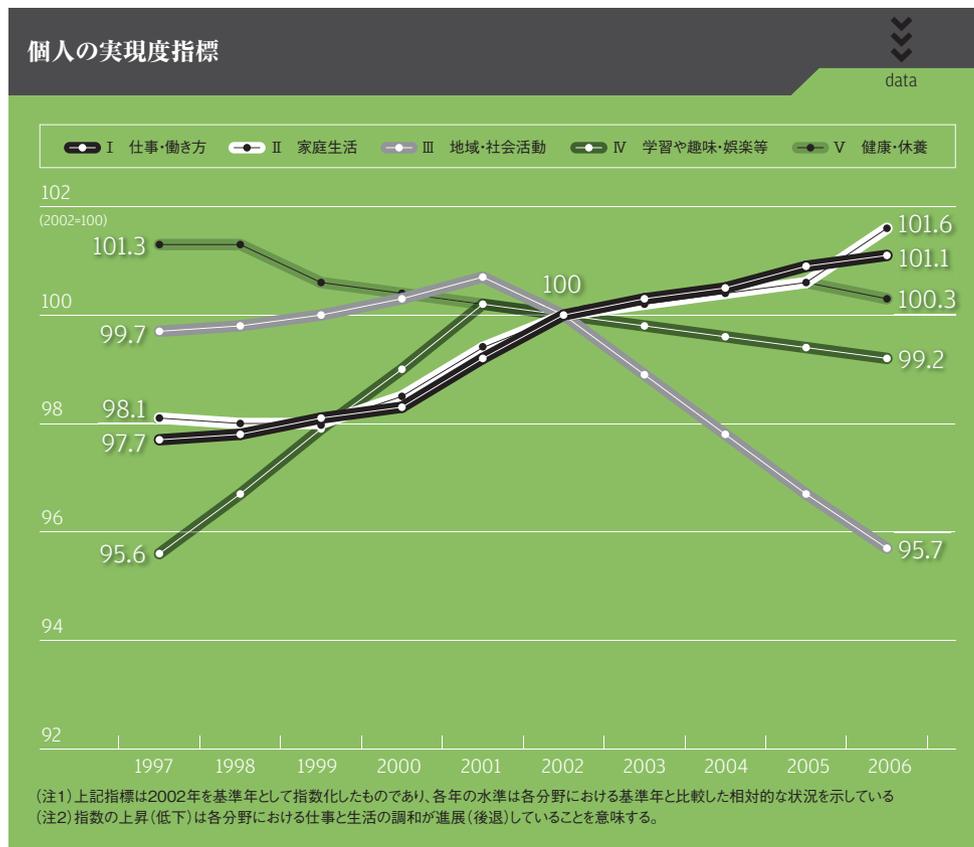
「仕事と生活の調和」に向けた官民の取組みを効果的なものにしていくには、人々が日々の生活のなかで「仕事と生活の調和」を実現できているかどうかをチェックしていくことが重要となります。そこで開発されたのが、「仕事と生活の調和」実現度指標です。本指標は、人々の暮らしを「Ⅰ 仕事・働き方」、「Ⅱ 家庭生活」、「Ⅲ 地域・社会活動」、「Ⅳ 学習や趣味・娯楽等」、「Ⅴ 健康・休養」の5つの分野に分け、関連する様々なデータを集計して、2020年を100として社会全体の暮らしの変化を捉えています。

例えば、「仕事・働き方」の分野を1997（平成9）年から2006（平成18）年までの10年間についてみますと、指標を構成する仕事のための拘束時間のデータはマイナスの動きとなっている一方で、育

児休業取得者のデータなど働き方の柔軟性に関するデータがプラスの動きをしていることから、総合的には年々上昇しています。他の分野についても、「家庭生活」は、男性の家事・育児等への関わりが増加したことから上昇、「地域・社会活動」は、近年、交際・つきあいが希薄になっていることを反映して低下、「学習や趣味・娯楽等」は、このところわずかながら低下、「健康・休養」は、仕事量を理由とするストレス等を持つ人が増えていることなどで低下してきましたが、近年は横ばいで推移しています。

今後、「仕事と生活の調和」実現度指標は、毎年、更新をすることとし、官民トップ会議の下の「「仕事と生活の調和」連携推進・評価部会」において、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のために活用されます。

Data File



Special Interview



現代的な福祉社会の構築を

ODA YASUKO

今回は、医師不足の問題点などについて、日本女医会会長の小田泰子さんにお話を伺いました。

— まず最初に、医療の世界に入られたきっかけをお聞かせください。

小田 一つは、明治生まれの母が女性も職業を持つべきだという考えの人でした。もう一つは時代、学制改革です。敗戦後、女性に大学への道が拓かれました。また、幼いときに父と兄が続けて大病院で入院治療を受けるという体験をしました。そんな経験も影響しているのかもしれませんが、私は眼科を専攻し、現在は仙台で開業医をしていますが、当時は女性医師も少なかったですね。

— 病院が身近だったということですね。では本題と言いますか、最近、産科等をはじめとして、医師不足が社会問題化していますが、どのようにお考えでしょうか。

小田 その原因として医局制度

の崩壊、新医師研修制度、行き過ぎた医療費抑制、そして女性医師の増加などが論じられています。それから医療というのは医師だけでやってるのではないんです。看護師や助産師などの医療従事者の不足も問題です。

今年の医師国家試験合格者は40%近くが女性でした。今や、女性医師の労働力なしには医療は成り立たないことは明らかです。そして、女性医師が働きやすい環境は、当然、男性医師にも働きやすい環境であると信じます。

— そういった点も踏まえて、女性医師の現状あるいは働く環境というのはどうなのでしょうか。

小田 非常に厳しいです。社会は女性全般の就労を十分に支援していません。保育園にしても数が少ないばかりでなく機能が不十分です。子どもを持つ女性が落ち着いて仕事をするような保育機能の強化、例えば子ども

の少々の熱や病気、怪我などは保育園で対応できるような条件整備が必要です。

— 女性医師はいったん長期休業すると、第一線に復帰するのが難しいということが言われておりますが、実態はどうでしょうか。

小田 どんな人だって長く休むと復職するのは困難です。子育てや親の介護をしながら仕事を継続できる社会的な仕組みが必要です。フランスではその点非常に良く配慮され、かつ利用されているように思います。女性が高等教育を受け社会進出をした国で少子化を招いたのは世界で日本以外にはあまりないのではないのでしょうか。

今は医師不足、勤務医の過重労働対策として女性医師の就業継続に熱い期待が寄せられています。しかし、今のままで女性医師の職場復帰を期待するのは重しをつけた鳥に飛びなさいというのと同じです。過重労働に甘んじてきた医師全体の意識改革が必要です。



小田 泰子

日本女医会会長

おだ・やすこ／北海道大学医学部卒、眼科学を専攻。東北大学大学院国際文化研究科修了。2006年日本女医会会長、現在に至る。著書に『種痘法に見る医の倫理』『医師へボンとその時代』『小田眼科ニュース医心伝言』など。

医師全体の意識改革を。

— 今、ワーク・ライフ・バランスの推進の必要性が叫ばれています。

小田 ワーク・ライフ・バランスは女性だけに必要なものではありません。ゆとりを持って生きるのは人間として根源的な望みです。今まで日本人は働き過ぎでした。これまでの生き方を振り返る時期に来たのではないのでしょうか。私は現代的な福祉社会の構築を望んでいます。

— 最後に、女性医師の方々へのメッセージをお願いします。

小田 女性医師は診療をすることで十分に社会に貢献し、還元していると考えられる人が多いのですが、それだけでは不十分です。子育てなどを終えて時間的余裕ができたならボランティア的な活動—女医会や医師会活動もボランティア活動ですが—をし、そこで活躍する女性が増えなければ女性の社会的地位は上がらないと考えています。また、社会もそのような遅れて社会活動に参加してくる女性を大らかに受け入れ、その意見に耳

を傾ける仕組みを作らなければなりません。

UNDPが出している「人間開発報告書」によりますと、女性の社会参画の状況を示す指数にHDIとGEMがあります。HDI（人間開発指数）は「平均寿命、教育水準、所得」等を用いて算出した指数ですが、これについては日本は世界177か国中第8位と非常に高いところに位置しています。一方、「政策・方針決定過程への女性の参画」を測る指数GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）は世界93か国中第54位と非常に低い上に、GEMは徐々に低下しています。このギャップが日本にある男女格差、女性の働きにくさの大きな原因と考えています。これを解決するためには小手先の改革ではどうにもなりません。

院内保育所、病児保育、フレックス勤務、ワークシェア、夜勤・超過勤務への配慮、代替要員の確保、ベビーシッターの派遣などなど。少しずつ改善策は

用意されていますが、特に保育については勤務時間が不定な女性医師への配慮が行き届いてるとは言えません。女性の問題は当事者である女性にそれを解決する実権を与えるべきです。女性に主導権を与えたら、少なくとも現在の閉塞状況からは動き出せるでしょう。

一方、女性も考えを変えなければなりません。シンデレラのようにじっと我慢をしていたら、誰かが助けてくれると夢見ているではありません。自分の道は自分で拓かなければならないのです。そして、女性医師は自分の運命を人任せにしないために幼いときから努力してきた人なのです。

男女が共に夢や希望を実現できる男女共同参画社会実現に向かってみんなで手を携えていきたいと願っています。

— 今日は、お忙しい中、本当に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②～米国～

株式会社富士通総研主任研究員 渥美由喜

世界のワーク・ライフ・バランス(WLB)を分析する際に、「ワーク軸」と「ライフ軸」を縦と横に配置するとわかりやすい。大まかにいって「英米型はワーク軸が強く、欧州大陸型はライフ軸が強い」。例えば、英米型では「あらゆる属性の人たちがライフステージに関わりなく、働き続けるためにはどのような施策を講じたらいいか」という視点であるのに対して、欧州大陸型では「ライフステージの段階に応じて、休暇を取るためにはどのような施策を講じたらいいか」という視点だ。今回は、「米国」におけるWLBを取り上げたい。

家族政策が貧弱な米国

米国には、「公的セクターはできるだけ個人の生活には介入すべきではない」という考えがあり、家族をめぐる公共政策はきわめて貧弱だ。

例えば、育児介護休業法が規定する取得期間は12週間と短く、期間中は無給である。わが国では育児休業の取得期間は1年(場合によっては1年半)であり、期間中は雇用保険から5割の所得保障(上限あり)と手厚いが、他の先進国と比べても米国の水準は際立って低い。米国以外で育児休業期間中に無給の国は、オランダ、ポルトガルなど、ごく少数だ。

民間セクターの取組は活発

一方で、企業、NPOなど民間セクターの取組みは活発だ。特に、企業は経営戦略として取組んでいる。

米国企業でWLBの考え方が広がった背景には、2つの要因がある。第一の要因は、優秀な人材確保の必要性だ。1980年代以降、経営環境が悪化したため、米国企業は他社との競争に勝ち抜くために

性別、未婚か既婚かなどを問わず優秀な人材を確保する方針を強めた。そして、優秀な人材ほど就職や転職の際の基準として、就労環境を重視する傾向があることから、人材確保のためにWLBは避けて通れない課題となった。

第二の要因は、従業員の就労意欲を高める必要性だ。1990年代以降、米国企業は大規模な人員削減を断行した。このため、従業員はもはや終身雇用は期待できず、次は自分がリストラの対象になるかもしれないと考え、企業への忠誠心や就労モラルが著しく下がってしまった。リストラ後に残った少数精鋭の社員のモラルと生産性を高め、活性化を図ることが最重要課題となり、WLBへの取組が本格化した。

わが国と並んで、「労働時間が長い」米国

ところで、米国では労働時間の長さの直接規制は行っていない。このこともあり、先進国の中ではわが国と並んで労働時間が長い。一方で、従業員がライフステージに関わりなく、働き続けられるように、企業は対応策を講じている。例えば、事業所内保育施設を整備したり、ベビーシッターサービスへの補助を行っていたり、テレワークなど多様な就労形態の選択肢を用意している。ただし、WLBの目的はあくまでも優秀な人材確保、引き留めなので、WLBの恩恵を受けているのは、全ての人ではない。

このように、米国におけるWLBは、企業が経営戦略として取り組んでいる点に特徴があり、わが国のWLBの現状も、大企業の取組みの多くは「米国型」に近い。今回は、米国よりも大陸ヨーロッパにやや近い「英国のWLB」を紹介したい。



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②

内閣府仕事と生活の調和推進室

G8労働大臣会合に、上川内閣府特命担当大臣が出席しました。

平成20年5月11日～13日、新潟市にて「G8労働大臣会合」が開催されました。この会合は、先進各国に共通する労働問題について討議する場として、年1回サミット開催国で開催される閣僚会合です。今年は、「はつらつとした持続可能な社会の実現に向けたベストバランスを求めて」をテーマに、議長である外添厚生労働大臣のもと、首脳サミット参加国（G8：米、英、仏、独、伊、加、露、日）の労働担当大臣、EU（欧州連合）の労働担当委員、ILO（国際労働機関）、OECD（経済協力開発機構）の事務局長等が参加しました。上川大臣は、日本の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関する政策の総合調整を担当する大臣として参加し、セッションや各界首脳との個別懇談など、時間の許す限り、精力的に活動されました。

セッションでは、上川大臣は代表発言者の一人として、「世代間の支え合いによるワーク・ライフ・バランス」と「人生を通じたワーク・ライフ・バランス」の必要性、「憲章」及び「行動指針」に基づく取組にける決意と具体的施策の紹介などを盛り込んだ積極的な代表発言（スピーチ）を行いました。その後の各国代表による議論において、グローバル競争や市場競争への対応は重要であるとしても、そこに「個人の人生」「個人の幸せ」という側面を考え合わせる事が不可欠であること、長寿化社会への対応のためにもワーク・ライフ・バランスが非常に重要であること、などについて参加者全員が認識を共有できたことは、今後、ワーク・ライフ・バランスについての国際的連携を進める上で非常に有意義であったといえます。

シュピドラEU委員、ソマビアILO事務

局長との個別懇談では、ワーク・ライフ・バランスが労働者、企業にもたらす利益や、ILOが推進するディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）などを中心に、内閣府男女共同参画局が公表したワーク・ライフ・バランスのコスト・メリット分析など、日本における取組例などを交えながらの議論を展開しました。また、開催地である新潟県知事、新潟市長との個別懇談では、ワーク・ライフ・バランス・男女共同参画・少子化対策を一元化して推進する庁内体制の整備、首長から地元経済団体等への協力要請や関係者による協議体制の構築、地域レベルでの先進事例の発掘・発信の必要性について、意見交換を行うとともに、双方の合意形成を図りました。これらの個別懇談を通じ、ワーク・ライフ・バランスの「知のネットワーク」作りを相互に意識して推進して行くことについて、各界のトップと合意できたことは、今後推進室が協働のネットワークを拡大・強化していく上で、大きな励みとなるものです。

この会合に参加し、なかでも印象に残ったのは、ワーク・ライフ・バランスの推進とあわせて、男女共同参画の推進も、各国・各界共通の重要課題になっているということです。セッションの場において、ILO事務局長から、来年のILO総会のテーマを、男女共同参画、とりわけワーク・ライフ・バランスをテーマにするとの発言がなされるなど、ワーク・ライフ・バランス推進と男女共同参画を相互連携のもとに推進していくという気運が高まっていることを感じました。

推進室では、この会合で得た知見や事例について、今後、国内外の関係者の皆様と共有し、これからのワーク・ライフ・バランスの推進に役立てていきたいと思っております。



会場となった「朱鷺メッセ」(新潟市)



セッションIに参加した上川大臣（左隣は議長の外添大臣）



上川大臣とシュピドラEU委員との個別懇談



上川大臣とソマビアILO事務局長との個別懇談

G8労働大臣会合について
(厚生労働省ホームページ)

http://www.mhlw.go.jp/bunya/kokusaigyomu/g8_2008.html

改革の動きに敏感な男女共同参画の課題

岩男 壽美子



男女共同参画社会基本法が制定されてから来年で10年になる。この間の男女共同参画社会形成に向けた動きには山あり谷ありで、簡単には総括できないというのが私の率直な感想である。明らかに施策の進捗が実感される分野もあれば、なかなか成果が見えない部分もある。希望者には夫婦別氏の選択を認めるという制度の実現に向けた努力のように、検討結果が具体化に結びついていないものもある。

しかし、第二次基本計画が策定され、事務局のスタッフも少しずつ増えてきているなど明るい面もある。「男女共同参画社会」という言葉の周知度も、平成19年度の世論調査では63.8%と、平成16年の52.5%に比べて10ポイント余り上昇している。男女共同参画社会基本法の検討を始めた頃の周知度に比べれば、まずまずの浸透状況ではないだろうか。かつて大阪で開かれた男女共同参画に関する集いに、男女の出会いのための会合と勘違いして現れた男性があったが、さすがに今日ではそのようなことはないだろう。

そして何よりも嬉しいことは、男女共同参画社会の形成に向けた福田総理の姿勢である。総裁選に出馬された時点での政策に関する発言にも、総裁就任後の所信表明にも、男女共同参画社会の形成に向けた明確な意思が示されていた。総理は、官房長官・男女共同参画担当大臣当時から男女共同参画の重要性と必要性を十分に認識され、間違いなく真の理解者であった。それが如実に示された総理の言葉には、多くの関係者が感動し勇気付けられたに違いない。この大きく膨らんだ期待を具体的な形につなげるには、今

のうちから次の基本計画を視野に入れた立案と努力が必要であると思う。

今日、さまざまな施策が基本計画に盛り込まれて進められているが、そのなかでも私が特に達成を願っているのは、2020年までにあらゆる分野で指導的立場の女性割合を30%にするという目標である。「2020年に20%」という、より達成可能な案に対して、国連の勧告に四半世紀も遅れているのだから、少なくとも3割、と強く主張した個人的思い入れもある。確かに、あらゆる分野での達成は容易なことではない。だが、数値目標に加え、現実的な工程表と結果のメリットの明確化などに工夫を凝らせば、実現に向けて大きく前進できるのではないだろうか。これが実現すれば日本社会の姿は大きく変わり、活力を取り戻せると確信している。

ところで、現在大幅な司法改革が進められており、来年には裁判員制度も始まる。この機会を逃すことなく、司法改革に連動させて進めるべき男女共同参画の課題があるように思う。

司法の領域で働く女性の数が増え続けていることは喜ばしいが、司法全般における男女共同参画とジェンダーの視点の導入については、一層の努力が必要ではないだろうか。男女共同参画も他の改革の動きに敏感であることが求められる。例えば、裁判員の構成における性別、伝統的性役割観によって歪められる恐れのある裁判員の判断の問題などをはじめ、この制度開始までに、男女共同参画とジェンダーの視点からの検討と具体的提案が望まれる。問題を先取りした検討を強く願うものである。

いわお・すみこ／エール大学 Ph.D. 社会心理学者。男女共同参画審議会会長、基本問題専門調査会長、男女共同参画会議議員、社会保障審議会委員・児童部会長、国家公安委員、英文オピニオン誌 Japan Echo 編集長などを歴任。国連特別総会「女性 2000 年会議」日本政府首席代表。現在、慶應義塾大学名誉教授、武蔵工業大学名誉教授。近著に『外国人犯罪者—彼らは何を考えているのか』（中公新書）がある。



名古屋市における 配偶者暴力相談支援 センター設置と機関連携

内閣府男女共同参画局推進課

名古屋市では、平成11年に「女性に対する暴力」調査を実施しました。これは、女性の被害状況に加え、男性の加害状況の把握を試みた全国初の調査です。この調査を契機として、「男女平等参画推進なごや条例」におけるDV禁止の明記など、配偶者からの暴力に関する施策が市の重要施策として位置づけられ、平成18年には、市内各区の社会福祉事務所に女性福祉相談員（婦人相談員）が配置されました。この相談員の配置後、DVの相談件数は年間600件以上と配置前に比べて倍増しており、相談窓口の明確化が相談件数の増加につながったと考えられます。

そして、平成19年7月に配偶者暴力相談支援センター（以下「支援センター」）が業務を開始しました（支援センターの場所は非公開となっています）。

支援センターの業務

名古屋市では、配偶者からの暴力に関する相談は、基本的に女性福祉相談員が配置されている区役所で対応することとしており、支援センターは、第一次の相談窓口である区役所と連携して、被害者支援の総合調整機能を担うとともに、新たに次の事業を始めました。

区役所でDV相談を行っていない土・日及び祝日は、民間団体への委託により、DV相談のホットラインを開設して電話相談を行っています。また、緊急時における安全の確保として、保護が必要な被害者をただちに県の一時保護につなげることができない場合に、原則1泊の宿泊場所を提供する緊急宿泊事業を実施しています。宿泊場所を確保するため、民間の宿泊施設との間で委託契約を結び、被害者の安全確保の観点から、区役所からの依頼に応じ、迅速に対応しています。

さらに、被害者の自立支援のため、中期滞在支援事業を実施しています。これは、一時保護の後、被害者が市営住宅を2か月間（最長6か月間）利用できるようにして、生活の安定と自立支援の足がかりに役立てようとするもので、滞在中は生活資金の一部を支給します。

また、DV相談において法律的な対応が求められる場合などには、愛知県弁護士会と委託契約を結び、女性福祉相談員が随時担当の弁護士に電話等で照会できる体制を整えています。

関係部署の連携強化

DV相談においては、相談先の心ない対応で被害者が傷ついたり、被害等について繰り返し説明を求められ被害者の負担が大きくなる場合のあることが指摘されています。このため、関係部署の連携において、各部署がDVとどのように関わるかを認識して対応できるよう、「庁内連携会議」と「庁外連絡会議」を設けています。これらの庁内外の関係機関の連携を図り、こうした二次的被害の防止と被害者の安全確保のため、「DV相談共通シート」を導入しています。これは、被害者に関する基本的な情報や相談内容、支援に当たっての留意点などを様式化したもので、シートについて被害者に説明し、了解を得た場合に作成し、相談を受けた部署から、連携が必要な関係機関・部署への連絡に使用するなど、連携先での相談・支援の円滑化を図ることであります。

さらに、名古屋市は「つながれっとNAGOYA（名古屋市男女平等参画推進センター）」において、相談や施設の特徴を生かした被害者支援を行っています。

山梨県南アルプス市

Yamanashi



気づいたら、 はじめてみるじゃん。 男女共同参画！

合併を機に もう一度はじめた取組

山梨県南アルプス市は、平成15年4月、4町2村が合併し誕生して以来、男女共同参画社会実現のために積極的な取組を進めてきました。平成17年3月には、施策を総合的かつ計画的に推進するため、「南アルプスハーモニープラン」を策定しました。策定は、公募の市民を含むプラン策定委員会が携わり、施策の方向に対し、市民と行政の双方から取組を示すとともに、具体的な数値目標を掲げています。

さらに、平成18年12月には南アルプスハーモニープラン推進会議が素案を策定し、これを市長に提言して「南アルプス市男女共同参画推進条例」を制定しました。素案は論点整理とパブリックコメントの意見をもとに策定されています。平成19年2月には、男女が共に輝き、次世代を担う子どもたちが住みたいと願う南アルプス市を目指して、「男女共同参画都市」を宣言しました。

南アルプスハーモニープラン 推進会議と女性団体連絡協議会

市と一体となって、地域や家庭、学校、職場など、身近なところからプランを計画的に推進するために推進会議が設置されています。推進委員は、団体の推薦や公募、これに行政職員が加わり委嘱、任命されています。前述の条例素案の策定はもちろんのこと、あらゆる分野での推進活動など市民と行政とが協働して男女共同参画の裾野を広げています。推進会議は、「男だから、女だから」といった性別によって決められてきた役割や慣習を改めるためスローガン「気づいたら、はじめてみるじゃん。

男女共同参画！」をつかって推進活動を行っています。

一方、推進会議と同様に、女性のエンパワメントと政策方針決定過程への女性の参画を目指して取組を進めているのが、女性団体連絡協議会です。女性模擬議会の開催や推進会議とともに実行委員会を組織して毎年フォーラムを開催するなど男女共同参画の歩みを一歩前へ前へと進めています。

女性のエンパワメントを 進めるために

審議会等の委員への女性委員登用に関する指針を設けるなど、行政は制度的な仕組みを改める取組を進めていますが、109人の市内自治会長は全員男性で、地域社会での男女共同参画の促進が難しいと感じています。

本市の男女共同参画推進条例第5条市民の責務では、男女共同参画社会の実現のためには市民の行動が必要であり、それを努力義務として求めています。漠然とした「市民」ではなく、「男性市民」「女性市民」として区別して表し、それぞれにどんなことを求めていくか条文に示しています。「男性である市民」には、男だから、女だからという理由で、社会のあらゆる分野において男女の役割を固定化させている今までの慣行を改めるよう「改善」を、「女性である市民」には自立した個人として対等な関係で男性と社会を形成していけるよう「自立」を求めています。

女性の参画が新たな協働の仕組みを生み、地域を変えていく力となっていくためには女性自らが気づき行動していくことが必要です。加えて、男女共同参画の視点に立った社会慣行の見直しと地域社会や行政の制度的な仕組みづくりが車の両輪となって機能していくよう進めていきたいと思っています。

南アルプス市概要／甲府盆地の西部に位置し、釜無川右岸に広がる御勅使川扇状地とその上部の南アルプス山系からなる地域であり、果樹栽培がさかんである。平成17年の国勢調査によれば人口は72,055人で県内市町村中3位である。県内でも人口増加率が高い地域で、5年前と比較して28%の増加を示している。



静岡市女性会館 アイセル21

カレッジの修了生が女性会館を運営

静岡市女性会館は平成4年に開館し、生涯学習センターとの複合施設「アイセル21」として市民に親しまれています。平成19年度から民営化されましたが、指定管理者として会館を運営することになったのは、女性会館の人材育成講座「アイセル女性カレッジ」の修了生たちでした。既存の団体ではなく、女性会館を利用する側であった修了生が自主的に活動グループをつくり、「特定非営利活動法人 男女共同参画フォーラムしずおか」としてサービスを提供する側になったことが、静岡市女性会館の特徴です。彼女たちが女性会館の民営化に懐疑的だったときには、「当事者が担う」、「力は責任を担ってはじめてついてくる」という言葉に共感し、勇気づけられたということです。さまざまな課題を抱えていた当事者がサービスの提供者となったことで、地域のニーズをよりの確に捉え、一人ひとりに寄り添ったきめ細かな事業を展開することが可能になりました。

そのことは、「男女共同参画フォーラムしずおか」による運営がスタートした昨年度以来、定員割れになった講座が一つもなく、受講者へのアンケート調査でも高い評価を得ていることに表れています。静岡市女性会館の講座には、女性のキャリア支援、多様な生き方、暮らし・健康、子育

て等に関する主催講座のほか、市民団体・グループから企画を募集する協働講座があります。また、パイロット事業として、市民団体等から講座の企画やチラシづくりの相談を受けたり、採用されれば実際に講座を担当することになる「講師オーディション」などを実施しており、市民団体等との顔の見える関係づくりや地元講師の発掘に役立っています。

長期的な視野に立った人材育成としては、上記の「アイセル女性カレッジ」があり、その修了生は、議員や審議会等の委員となったり、子育て支援グループや障害児支援施設を設立するなど地域でさまざまな活動を実践しつつ、ネットワークをつくっています。

また、地域の企業・団体、NPO、大学、産学交流センター等との連携・協働をはじめ、盛岡、東京都大田区、名古屋、広島とのNPOと協働したフォーラムの開催など広域的な協働も進めており、その連携・協働を通じてNPOとしても力をつけ、それを女性会館の運営に反映させています。

今後の女性会館の展望は、質の高い事業や実験的な新しい事業を展開することによって、女性会館を学習型・通過型から、事業型・協働型・発信型の拠点にすること。目標は、「何か困ったことがあった時、女性たちにまっ先に思い出してもらえる存在になること」です。

静岡市女性会館
静岡市葵区東深草町3番18号
ホームページ <http://www.aicel21.jp/>

左から、講座はいつも「満員御礼」、講座「メンズクッキング」、アイセル女性カレッジのグループワークと卒業式





News

NEWS

1 内閣府

女子差別撤廃条約実施状況第6回報告を国連へ提出

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（略称：女子差別撤廃条約）は、締約国に対し、条約の国内実施状況に関する定期的な報告を国連事務総長に提出することを求めています。我が国は、同条約の我が国国内における実施状況に関する報告をこれまで5回国連事務総長に提出していますが、今般、第6回報告を作成し、4月30日に国連事務総長に提出しました。

同報告の仮訳については、下記HPをご参照ください。
http://www.gender.go.jp/teppai/6th-report_j.pdf

NEWS

2 内閣府

平成20年版少子化社会白書を閣議決定

政府は、平成20年版少子化社会白書を4月22日に閣議決定し、第169回国会（通常国会）に提出しました。

5回目の報告となる今回の白書では、我が国の少子化の現状や将来推計人口等に基づく今後の見通しについて説明し、昨年末に取りまとめられた「子どもと家族を応援する日本」重点戦略や、「仕事と生活の調和憲章」、「行動指針」について解説するとともに、平成19年度に政府が講じた施策の概況について記述しています。

2006年は出生数109万人、合計特殊出生率1.32と、いずれも6年ぶりに増加に転じたものの、決して楽観できる状況ではありません。

重点戦略では、働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現と、多様な働き方に対応した子育て支援策の再構築を「車の両輪」として速やかに軌道に乗せる必要があるとし、そのためには一定程度の財政投入が必要であるとしています。

今後は、重点戦略や憲章・行動指針の内容を実効あるものとするため、本年を「仕事と生活の調和元年」と位置付け、少子化対策を更に加速させていくこととしています。

詳細は下記HPをご参照ください。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/index-w.html>

NEWS

3 内閣府

「職場を変えよう！ キャラバン」の展開

3月に始まったキャラバンは、上川大臣自らのリーダーシップのもと、6月に入った現在も、様々な団体を訪れ、引き続き積極的に展開しています。これまでの、大臣の主な訪問先は以下のとおりです。

3月25日：電機・電子・情報通信産業経営者連盟 3月26日：全国知事会男女共同参画特別委員会 4月10日：全国漁業協同組合連合会 4月18日：全国森林組合連合会 4月22日：(社)日本医師会 4月23日：(社)日本薬剤師会 4月24日：全国町村会 5月20日：(社)経済同友会

NEWS

4 内閣府

企業が仕事と生活に取り組むメリットを公表

4月9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「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」をとりまとめ、公表いたしました。これは、働く個人の仕事と生活の調和の実現には働く場としての企業の理解や取組の促進が欠かせないという考え方により、企業が仕事と生活の調和に取り組むメリットについて整理し、17社の企業インタビューで得られた企業の取組情報や定量的なコスト情報等と併せて提供したものです。

その中では、①両立支援や柔軟な働き方の促進、②業務の効率化や長時間労働の是正、③従業員の心身の健康保持、について企業の取組事例を紹介したうえで、それぞれがもたらす効果やコスト情報が盛り込まれており、例えば、従業員が出産を機に退職し人員を補充するより、育児休業を取得・短時間勤務を行う方が企業にとってコストがかからず、それまで培われた従業員の知識や経験の損失を防ぐことができることなどの紹介が書かれています。また、仕事と生活の調和の推進の方法として、①仕事と生活の調和に関する支援ができる職場作り、②従業員が抱える時間的制約等を理解した業務運営の実現、③企業の枠を超えた取組の促進が述べられています。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/index-wlb200409.html>

NEWS

5 内閣府

地方公共団体における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する事例集を作成

内閣府は、平成20年3月に「地方公共団体における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する事例集」を作成しました。

仕事と生活の調和の推進及び男女共同参画社会の実現のためには、住民に身近な地方公共団体の積極的な取組が極めて重要であり、昨年末に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」でも、地方公共団体には、仕事と生活の調和の推進に際しては、自ら創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図ることが求められています。

この事例集は、地方公共団体において既に行われている取組を今後の参考にしていただくことを目的として、地方公共団体から報告された仕事と生活の調和に関する主な取組231事例の総括表とその中の48の個別事例の内容が掲載されています。

当事例集の総括表については、男女共同参画局のHPでご覧ください。

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

事例集をご希望の場合は、内閣府男女共同参画局総務課連絡係（03-3581-2549）までお問い合わせください。

Information

今月のイベント・行事のお知らせ

NEWS

6

厚生労働省



次世代法の認定企業増加中！ 一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)』の実現をー

次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)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・届出で、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は、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、その認定申請が昨年4月から始まりました。

次世代法では、企業は、その住所を管轄する都道府県労働局に認定申請を行うこととされており、平成20年3月末現在で、全国の都道府県労働局に認定申請した企業は446社で、そのうち認定企業は428社となっています。

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。

なお、認定企業については、全国の都道府県労働局のHPでご覧いただけます。(公表に了解を得られた企業のみ)

一般事業主行動計画の策定、認定申請については、都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください。

●都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/index.html>

NEWS

7

内閣府



「オープン！ 子ども・ 家庭大臣室(第12回)」 大臣とワーキング マザーの懇談会

4月16日、第12回「オープン！ 子ども・家庭大臣室」

として上川大臣とワーキングマザーの懇談会が大臣室で開催されました。懇談会では、男女共同参画推進連携会議の構成団体の一つであるNPO法人J-win(ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク)の会員企業の管理職ワーキングマザー9人が、企業における担当業務や自身の仕事と生活の調和のための工夫、国の施策に対する要望等について語りました。また、部下を通して感じた若者の働き方に関する意識の変化や、企業の女性の参画や登用等について現状が話され、今、多くのワーキングマザーから「男性の働き方の変革」が求められているとの実感が示されました。大臣からは、「新しいドアをどんどん開けて、様々な経験を積み、視野を広げてほしい。」「後輩の養成は一足飛びにはいかない。皆さん自身も階段を一歩一歩上がっていることを示してほしい。」等の発言がありました。

Event

1

『国立女性教育会館研究ジャーナル』論文募集

『国立女性教育会館研究ジャーナル』(年1回、3月刊行)は女性教育の進展に寄与するための学術ジャーナルです。

このたび、平成21年3月刊行予定の第13号に掲載する論文を募集します。男女共同参画に関するオリジナルな研究成果をまとめた論文であればテーマは自由です。締切は7月末日です。また、研究ジャーナルは1冊1,000円で実費頒布しています。最新第12号の特集は「女性アーカイブズ」です。詳細、お問い合わせは下記HPをご覧ください。
<http://www.nwec.jp/>

Event

2

平成19年度版「人身取引対策」ポスター 及びリーフレットの作成・配布

人を売買して買春や過酷な労働を強要する、重大な人権侵害である人身取引の防止・撲滅と被害者の保護に向け、平成16年4月、人身取引対策に関する関係省庁連絡会議が設置され、同年12月には、人身取引対策行動計画が策定されました。

内閣府では、人身取引が重大な人権侵害であることについての認識が必ずしも十分でない現状を是正するため、行動計画に則し、国民一人ひとりがこの問題に関心を持ち、人身取引という問題の存在に気づききっかけとなるよう、人身取引対策についてのポスター及びリーフレットを作成し、地方公共団体、警察、空港・港湾などに配布し、掲示しました。

人身取引対策行動計画についての詳細は、内閣官房HPをご覧ください。

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/jinsin/kettei/041207keikaku.html>



Event

3

平成20年版男女共同参画白書

平成20年版男女共同参画白書が、今月半ばに閣議決定・公表の予定です。

男女共同参画白書は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第76号)第12条の規定に基づき、毎年政府が国会に提出する報告書です。白書は、内閣府男女共同参画局HPに掲載する他、6月26日に開催される男女共同参画全国会議において販売する予定です。また、政府刊行物サービスセンター、大型書店等でもお求めいただけます。

[Information]

Event 4



平成20年度 男女共同参画週間 の実施

男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向け、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。

本年度は「わがちあう 仕事も家も喜びも」という標語のもと、男女共同参画社会の実現に向けた各種行事の実施、ポスター・チラシの作成配布及びテレビ、ラジオ、インターネット等のメディアを利用したキャンペーン等、広報啓発活動を実施します。詳しくは下記HPをご覧ください。

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

Event 5

男女共同参画週間における 各種イベント

男女共同参画週間に係るイベントとして、6月26日（木）に、日比谷公会堂で「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」（詳細右記参照）を、内閣総理大臣官邸で、「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表彰」を行います。また、各地方公共団体や男女共同参画センターにおいても、各種行事が行われます。

詳しくは下記HPをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/week/h20event.html>

Event 6

男女共同参画週間の広報活動(政府広報)

男女共同参画週間の実施に伴い、テレビ・ラジオ番組にて「男女共同参画」を特集した番組を放送いたします。

MY JAPAN

テレビ局：朝日ニュースター（CS番組）

放送日：6月21日（土）夜9：00～9：30

中山秀征のBeautiful Japan

ラジオ局：TOKYO FM JFN38局フルネット オンエア

放送日：6月21日（土）朝9：30～9：55

放送局によって日時が異なります。

Event 7

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～

内閣府は男女共同参画週間の中央行事として、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します。

- ・日 時：平成20年6月26日（木）
13：00～16：30（開場12：00）
- ・場 所：日比谷公会堂
- ・参加費：無料（事前登録制）
- ・主 催：内閣府
- ・協 力：男女共同参画推進連携会議

プログラム

第1部

講演「今後の日本社会と女性の活躍について」

上川陽子 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

講演及び対談「女性が変わる企業の元気」

カルロス・ゴーン氏（日産自動車株式会社取締役社長）

（聞き手）江上節子氏（東日本旅客鉄道株式会社顧問）

第2部

パネルディスカッション「女性が支える地域の元気」

・コーディネーター 萩原なつ子氏（立教大学教授）

・パネリスト

永井寛子氏（NPO法人スペースふう理事長）

藻谷浩介氏（日本政策投資銀行地域振興部参事役）

渡邊法子氏（伊豆稲取温泉観光協会事務局長）

- ・申し込み方法（先着順）

内閣府男女共同参画局ホームページから

- (1) 「男女共同参画づくりに向けての全国会議」のページ
<http://www.gender.go.jp/kaigiannai/h20zenkoku.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) 後日入力頂いたアドレスあてに入場券となるメールを送信しますので、当日は出力したものをお持ちください。

往復はがきの場合

- (1) 往信用「裏面」に①氏名②連絡先③職業又は所属を記入してください。返信用「表面」に申込者あて先を記入し「裏面」には何も記入せず下記宛先に郵送してください。
- (2) 返信はがきが入場券となりますので、当日お持ちください。

なお、はがき1通につき1名のみのお申し込みとします。

- ・受付期限 平成20年6月19日（木）必着
- ・参加の申込み・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）

リレートーク

Relay Talk 1

ウィルながおかフォーラム実行委員

Nagai Tomoo

永井朝雄



先ず以て、平成16年の中越大地震・19年の中越沖地震に対して、全国の皆様から温かいご援助を賜りましたことを被災者の一人として厚く御礼申し上げます。

私は、長岡市合併前から男女共同参画懇談会に参加し、その流れで現委員をさせて頂いています。昨年内閣府主催のヤングリーダー会議に参加したのです

が、皆さんは熱い思いを持って素晴らしい活動をしているんだなーと感激しました。そんな中、男女平等をあまり考えない代表の一人として参加してもいいものだったのかと改めて噛み締めています。

10市町村が合併した新長岡市において、限られた予算の中で効率的かつ次に繋がる螺旋状的な活動がいかに行けるか、委員全員で頭をつき合わせています。職業上「男女」というよりも「人として」というスタンスに立って微力ながらジワジワと浸透していければと思います。

Relay Talk 2

福島県男女共生センター

Nagasawa Ryoko

長沢涼子



2006年に大ヒット上映された映画「フラガール」。福島県いわき市の常磐ハワイアンセンター（現：スパリゾートハワイアンズ）の物語です。（最近舞台化も決まりました！）

母、娘、フラの講師という各世代の女性の生き方に、私ももちろん、見た人誰もが共感し、感動の渦に巻き込まれた映画館が涙と笑いでいっぱいになったのを覚えています。きっとプロデューサーご自身が、男性社会といわれる映画の世界でチャレンジし続けてきた女性だからその表現なのかもしれません。（プロデューサーは石原仁美さんです。）

この映画は、私たちの世代があたりまえのように手にしている自由が、実は先輩達の努力の上に成り立っているのだということを教えてくださいました。同時に、次の世代にもっと生きやすい社会を残していくために、自分には何ができるだろう？と考えさせられます。

この映画は、私たちの世代があたりまえのように手にしている自由が、実は先輩達の努力の上に成り立っているのだということを教えてくださいました。同時に、次の世代にもっと生きやすい社会を残していくために、自分には何ができるだろう？と考えさせられます。

編集後記

かわいい応募者

男女共同参画週間の標語募集については、年々応募数も増えて、今年度は1月16日から2月末での募集期間中に、全国から3,021点もの応募がありました。応募者の年齢も幅広いその中で、小学生の姉弟のお二人と思われるそれぞれ1通のハガキが目にとまりました。

残念ながら表彰するまでには至らなかったのですが、あまりにもご姉弟の素直な気持ちが出ている標語なので、ここにご紹介します。

「こうすべき 女の子だからと 決めないで」

「いつだって 男の子でしょって いわないで」

皆さん、どうですか。小さい頃あるいは大人になった今でも心当たりがあるのでは。

(編集デスク M・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

www.gender.go.jp

第2号●2008年6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



わがちあう
仕事も 家庭も
喜びも

平成20年度
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/>

6/23(月) - 29(日)

男女共同参画週間の実施（毎年6月23日～6月29日までの1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。