

# 共同参画

内閣府

Special feature 1

特集 1 / 平成 20 年版男女共同参画白書

地域における女性の活躍

—実践的活動から進化する男女共同参画—

Special feature 2

特集 2 /

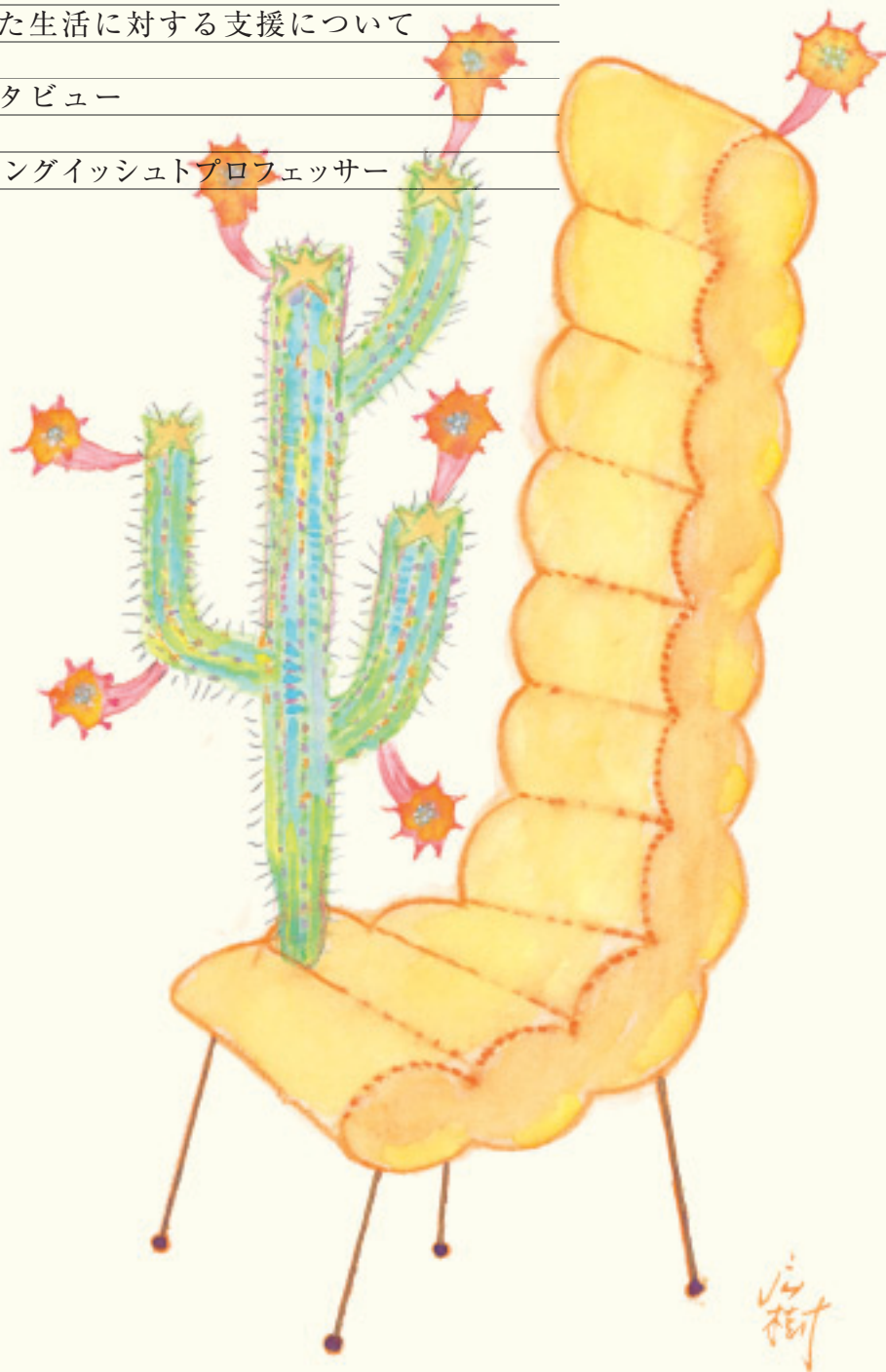
高齢男女の自立した生活に対する支援について

Special interview

スペシャル・インタビュー

大隅典子

東北大学ディステイングイッシュトプロフェッサー



## 主な予定

Schedule

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

作家  
神津カンナ



Kozu Kanna

男女共同参画会議の民間議員になってから一年半が過ぎた。この分野に対しては当然、以前から関心は持っていたが、一つの領域として系統的に学んだわけではなかったので、全体像をある程度きちんと把握するまでには、いささかの時間を要した。さまざまな会議や書類、ヒアリングなどを通して、ようやく色々なことが見えてきたところである。

そんな私がいま感じているのは、男女共同参画というものに対して、意識が高く高度な部分まで学んでいる人と、頑なに耳を塞いでいる人と、ほとんど関心を寄せずにいる人との三分化現象である。推進、反対、無関心という三分化は、どのような問題にも存在することだと思うが、この男女共同参画の問題に関して言えば、反対でもないが取り立てて興味も抱かない、という人たちが、他の問題に比べてかなり多いように思う。

これはある意味で広報のあり方の問題だと思う。いや、広報は十分にしていると感じているかもしれない。しかし広報の以前に実は、広聴が必要なのである。男女共同参画の何がわからないか、何が疑問か、何が不快か、丁寧な広聴をしてゆくと、思いがけない誤解や説明の行き届かなさ、認知度別の解説の必要性などが見えてくる。これは私がエネルギー関係の広報に携わって実感したことである。男女共同参画も、一歩前進する時期にさしかかっている。そしてそのためには、もう一度、あらためて丁寧な広聴をこころみる必要があるのではないだろうか。



## 目次

### Contents

#### 特集1

# 平成20年版 男女共同参画白書 地域における女性の活躍 —実践的活動から進化する男女共同参画—

Page 02

#### 特集2

## 高齢男女の自立した 生活に対する支援について

Page 06

#### スペシャル・インタビュー

皆でハードルを倒して進もう！  
～科学技術分野における女性研究者支援～  
大隅典子 東北大学ディステイングイッシュトプロフェッサー

Page 10

#### リレーコラム

「ばっかり人生」からの転換／  
袖井孝子(お茶の水女子大学名誉教授)

Page 12

#### 連載

その1 世界のワーク・ライフ・バランス事情③～英国～／  
渥美由喜(株式会社富士通総研主任研究員)

Page 13

その2 仕事と生活の調和推進室だより③

Page 14

その3 横浜市における DV 被害者のための自助グループ支援

Page 15

#### 取組事例ファイル

その1 福井県

Page 16

その2 株式会社ふくや(福岡県)

Page 17

#### ニュース&インフォメーション

男女共同参画会議(第29回)の開催について 他

Page 18

#### リレートーク

浜田圭子(甌島地区生活研究グループ員)／  
安彦美保(エル・パーク仙台)

Page 21

# 平成20年版男女共同参画白書 地域における女性の活躍

—実践的活動から進化する男女共同参画—

内閣府男女共同参画局推進課

## 1. 地域における女性の活動・参画の現状

人々にとって最も身近な暮らしの場として、地域は家庭とともに重要です。そして、地域の様々な活動に対する女性の意欲は高まっており、地域活動の担い手としての女性に大きな期待が寄せられています。また、実際に、地域を活性化する女性の活躍は全国各地にみられます。しかし、女性が地域のリーダーとして活躍する機会は少なく、女性の力が十分に活かされていないという現状があります。

### (地域活動への参加意欲の高まり)

地域のつながりが薄れる一方で、社会への貢献意欲や地域が元気になる活動への参加意欲は高まっています。

### (ボランティア活動に意欲的に取り組む女性)

実際にボランティア活動を行っている人の割合をみると、女性は男性と比較して高齢者を除くほとんどの年代で高くなっています(図1)。

特に、行動者率で男性を大きく上回っている30歳代後半から40歳代にかけての女性は、子どもを対象とした活動、安全な生活のための活動について行

動者率が高くなっており、この世代の女性は子育てや生活の安全への関心が高いことが分かります(図2)。

### (少ない地域の女性リーダー)

しかし、一方で、地域においてリーダーとして活躍する女性は多くありません。例えば教育分野では、女性が大きな役割を担っているPTAも、その会長に占める女性の割合は全体で10.1%と低くなっています。また、市区町村議会議員(平成19年10.5%)や自治会長(同3.8%)など、分野横断的に活躍する地域リーダーについては、特に女性の参画が遅れているといえます(図3)。

特定非営利活動法人の代表者に占める女性の割合をみると、全体では22.5%となっており、分野別では、「男女共同参画社会の形成の促進を図る活動」で女性が過半数を超えている以外は男性の方が多くなっています(図4)。

## 2. 女性が中心的役割を果たす活動事例

まちづくり・観光、環境、子育てなど、地域における女性の活動は、多岐にわたります。ここでは、そうした活動事例にみられる特徴を整理してご紹介します。

### (身近なものを大切にする気持ちが原動力)

身近なものや人々を支え、育てていかなければならないという強い思いが原動力となっているケースが多くみられます。

#### 事例

**地域の生活文化づくりという夢の共有が結実—特定非営利活動法人 納川の会(島根県)**

石見地域の生活資源の魅力や豊かさを地元の住民や外部の人々に伝えたいという強い思いがきっかけとなり、女性のためのフォーラム開催、古民家の再生、地域の生活文化を活かした服飾ブランドや工芸品づくり、地域住民との触れ合い交流イベント等幅広い活動を実施。

### (地域や生活に密着した視点と柔軟な発想)

生活者・消費者の視点、そして、既成概念やこれまでのやり方を変える柔軟な発想において優れている活動が多くなっています。

#### 事例

**自立した女性たちの職業意識が地域ブランドを確立—ウージ染め協働組合(沖縄県豊見城市)**

地元の特産物であるサトウ

去る6月13日に、平成20年版男女共同参画白書を公表しました。男女共同参画白書は、男女共同参画社会基本法に基づいて毎年国会に提出するもので、今年で9回目になります。今回は、「地域における女性の活躍」を特集として取り上げており、加えて男女共同参画社会の形成の状況や施策について記述しています。ここでは、特集編の内容についてご紹介します。

キビの茎や葉、穂を原料として抽出された色素を染料（ウージ染め）として利用し、各種の商品開発を実施。

#### （緩やかなつながりによる活動）

「連携・協働型」のリーダーシップを発揮しながら、多様な主体と緩やかなつながりを保ちながら活動を展開していることが多いという特徴があります。

#### 事例

多様な主体との連携により火災ゼロを維持—大利根町婦人防火クラブ（埼玉県大利根町）

防火訓練だけでなく、子どもへの防災教育等きめ細かな防火活動等を行うほか、家庭訪問と併せて一人暮らしの高齢者のケアなども実施。行政や地域内の住民との世代を超えた交流、他地域との交流を通じ、防火活動以外の美化活動等に発展している。

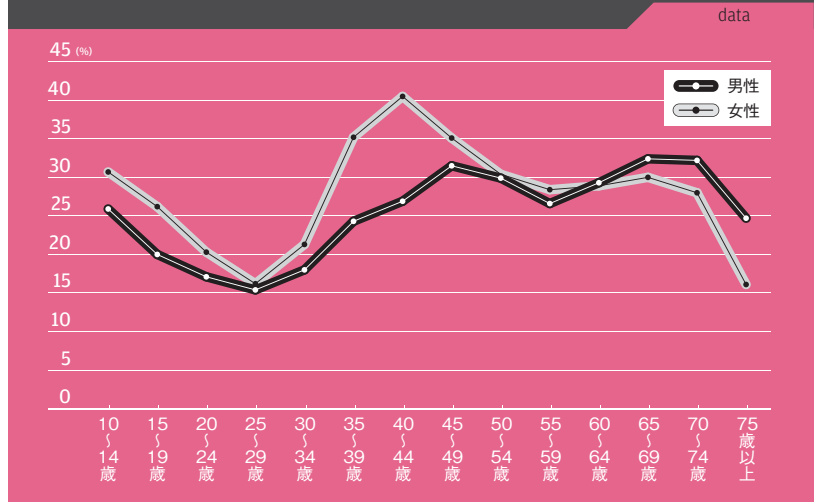
#### （意識・行動を変え、人を育てる活動）

人々の意識や行動を変え、また、女性自身の人材育成機能を果たしています。

#### 事例

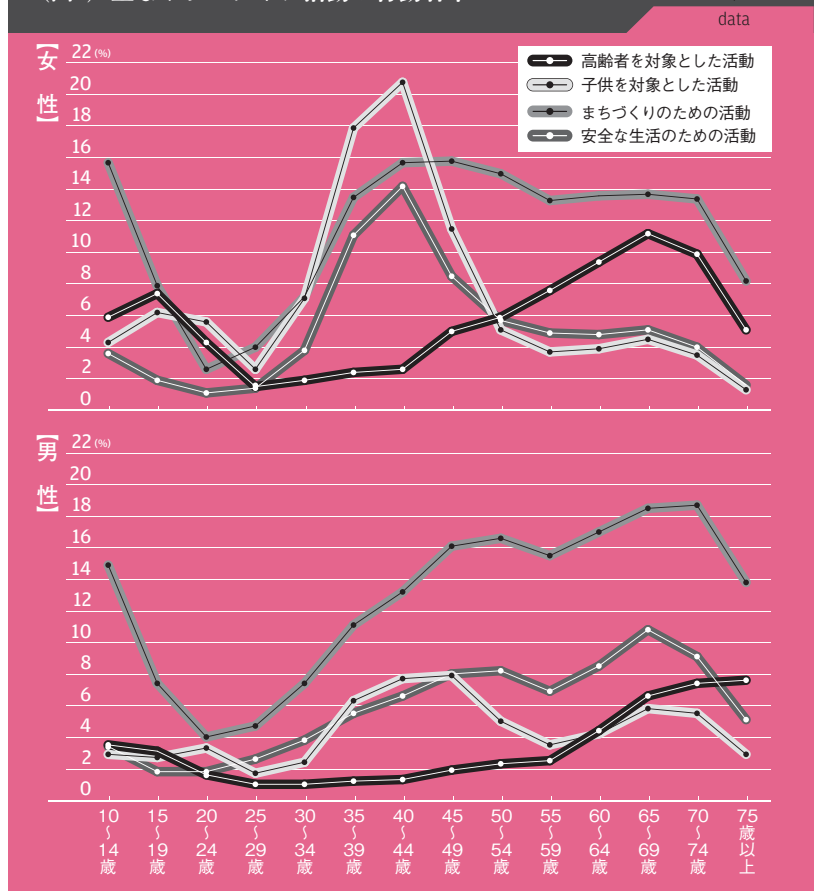
女性の活躍が地域の農業の

（図1）性別・年齢別ボランティア行動者率



（備考）総務省「社会生活基本調査」（平成18年）より作成。

（図2）主なボランティア活動の行動者率



（備考）総務省「社会生活基本調査」（平成18年）より作成。

# 平成20年版男女共同参画白書 地域における女性の活躍 —実践的活動から進化する男女共同参画—

イメージを一変—女性農業機械オペレーターグループ「グリーンズ」(福岡県荊田町)女性8名が、農耕用大型特殊免許や農業機械士の資格を取得し、農作業の受託や各種農産物の栽培等を実施。「男性が機械に乗って女性はその横で補助的な作業を行う」という従来の農業のイメージを変え、新たな農業の可能性を引き出した。

## 事例

レンタル食器で住民の環境意識が向上—特定非営利活動法人 スペースふう(山梨県増穂町)

イベントの際に大量に出る使い捨て食器のごみの山に対する問題意識から、イベント等の飲食に使用される使い捨て食器の代わりとなるレンタル食器(リユース食器)を提供する環境コミュニティ・ビジネスの展開。活動を通じ、地元住民の環境意識や文化意識の向上に役立っている。また、活動のメンバーから、町議会議長や議員になる者を輩出している。

(積極的な評価による活動の持続・発展)

活動に対する外部からの積極

的な評価が、活動を持続させ、活性化し、更なる発展をもたらしています。

## 事例

町ぐるみの防犯活動で空き巣が激減—杉並区馬橋地区ご近所付き合い広目隊(東京都杉並区)

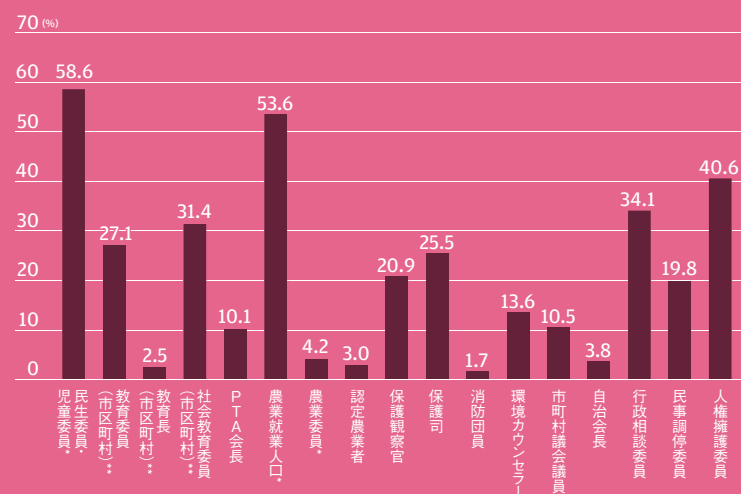
蛍光色の目立つユニフォームであいさつをしながら練り歩く「あいさつパトロール」などを行うほか、ごみ拾いなどの環境美化活動等を実施。地域の空き巣やひったくりが大幅に減少し、「空き巣に狙われた街」というイメージの払拭につながった。また、平成19年に警視総監賞を受賞したことも活動の推進力となった。

## 3. 女性が中心的役割を果たす地域活動の重要性

経済的、社会的活力の低下や、地域におけるつながりが希薄化する中、①地域の実情に合致した主体的な取組により、②多様な主体や新しい視点を活かし、③地域に波及・浸透効果をもたらすという意味で、女性が中心となって活躍する地域活動は、一層重要性を増しています。

これらの活動が、今後更に発展・進化していくために、様々な女性の活躍事例から抽出した、5つのポイントを以下に紹介します。

(図3) 地域において活躍する女性の割合



(備考)原則平成19年のデータ。ただし、\*は平成18年、\*\*は平成17年のデータ。

(女性が中心的役割を果たす地域活動が進化するための5つのポイント)

- ①多様な主体の参画の確保と緩やかなネットワークの形成・持続
- ②コミュニケーション能力や調整能力に富んだ新しい「連携・協働」型のリーダーシップ
- ③意識改革・行動改革
- ④人材育成の好循環の創出
- ⑤活動の成果や活動に対する積極的な評価

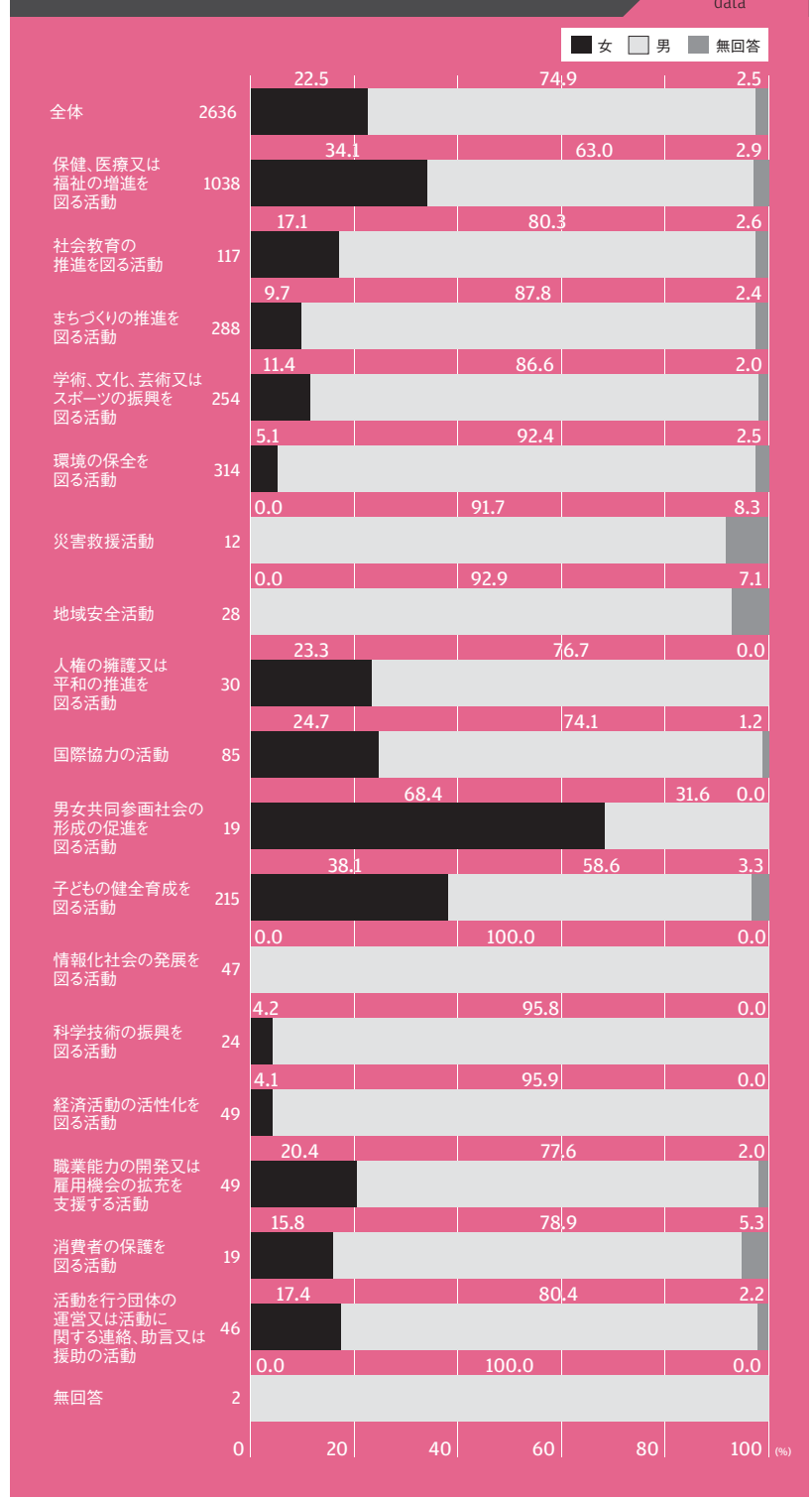
(行政に求められる様々な支援)

行政としても、情報提供や機会の付与等の支援や、積極的な評価を行っていくことが重要と考えています。加えて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進等地域活動に参加しやすい環境づくりなどに努めていくこととしています。

(女性が中心となって展開する地域活動の今後の可能性)

女性が中心となって展開する地域活動は、地域の抱える様々な課題を解決する重要な鍵となり、人々の意識や行動を変え、人々の成長を促し、地域の新しい魅力を引き出すものであり、多くの可能性に満ちていると考えています。

(図4) 主たる活動分野別の特定非営利活動法人の代表者に占める女性の割合



(備考) 経済産業研究所「平成18年度「NPO法人の活動に関する調査研究(NPO法人調査)」報告書」(平成19年)より作成。

# 高齢男女の自立した生活に対する支援について

高齢者の自立した生活に対する支援に関する監視・影響調査報告書より

内閣府男女共同参画局調査課

国民の5人に1人が65歳以上の高齢者ですが、その6割近くを占めるのが女性です。85歳以上では女性が実に7割以上を占め、高齢社会の問題はまさに女性の問題といえます。

また、高齢期の状況には、働き方や家族の持ち方など若い時期からのライフスタイルの影響が色濃く顕れます。

今回の報告書では、このような高齢男女をめぐる状況について、若い時期からのライフスタイルとの関連も含めて分析した上で、男女の状況の違いに配慮した効果的な支援の在り方を提言しています。

## 1. 高齢男女をめぐる状況

### 【経済的自立がしにくい高齢女性～特に厳しい離別女性】

女性の働き方は、子育て・介護等のために非正規雇用が多く、就業年数も短い傾向にあります。その結果、高齢期における年金等の収入も少なくなりがちです。55-74歳の男女について本人の就業パターン別に現在の年間収入をみると、正規か非正規かという雇用形態による収入格差だけでなく、同じ正規雇用中心でも女性は男性に比べて収入がきわめて低いことがわかります(図1)。

中でも厳しい状況に置かれて

いるのが離別女性です。離別女性は、夫の収入や遺族年金に頼ることもできず、安定した再就職もままならないことが少なくありません。離別女性は、その3人に1人が年収120万円未満ですが(図2)、それには雇用者のうち約4割が非正規雇用中心の就労経歴であったことなどが影響しているとみられます。

### 【单身男性の問題～孤立に加え経済的な厳しさも】

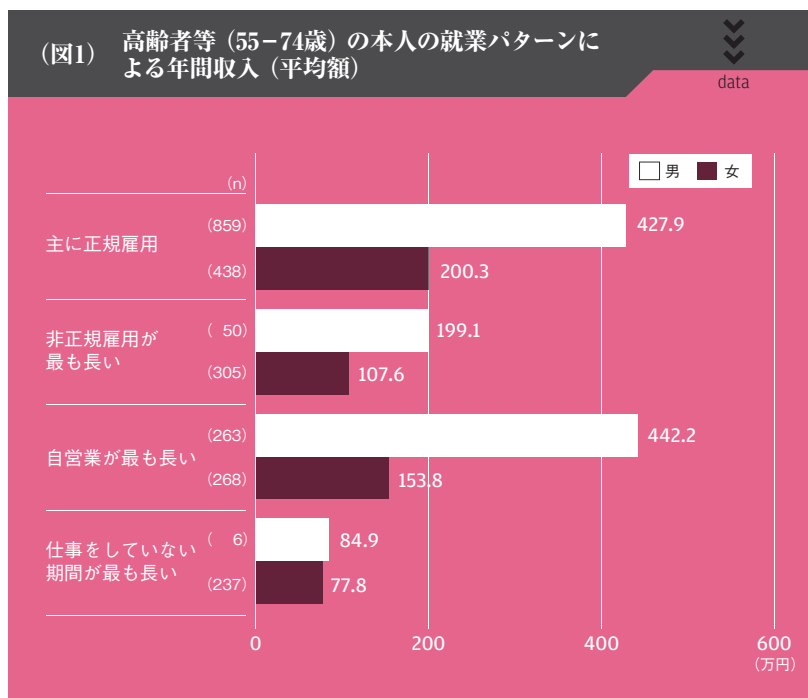
他方、男性については、单身の男性の地域における孤立が深刻化しています。調査では、単身の55-74歳男性の4人に1人が「話し相手や相談相手がいない」と回答しています。男性で単身の場合は、約半数は子どもがいないため、家族による支えも期待しにくいといえます。

加えて、今回の調査では、特に未婚の单身男性について、約1割が年収60万円未満であるなど、一部に経済的に厳しい状況があることもわかりました(図2)。これまでは高齢者の中での経済困窮層は单身女性であるという捉え方でしたが、今後は、单身男性に対する支援も課題として捉えていく必要があるといえます。

## 2. 高齢社会の新たな変化

### 【高齢単身世帯の増加】

孤立や経済困窮などの問題を抱えやすい高齢の単身世帯は、



資料:「高齢男女の自立した生活に関する調査結果」(内閣府男女共同参画局、平成20年6月)

注:「収入」は税込みであり、就業による収入、年金等による収入のほか、預貯金の引き出し、家賃収入や利子等による収入も含む。

男女共同参画会議は、監視・影響調査専門調査会において、「高齢者の自立した生活に対する支援」というテーマで、高齢男女の自立を支援するための施策の在り方を提言する報告書を取りまとめ、去る6月13日にそれに基づく意見決定を行いました。今回の特集では、その報告で明らかになった高齢男女をめぐる状況と共に、意見決定された政府が講ずるべき施策の概要を紹介します。

未婚や離婚が増える中で今後急速に増えていきます。特に単身世帯の増加が著しいのが男性です。約20年後の2030年には男女共に約2割が一人暮らしの社会になると予測されています(図3)。

### 【多様な働き方～非正規雇用の増加】

雇用就業をめぐる状況が変化中、非正規雇用が若年層も含めて増加傾向にあります。中でもその割合が高いのが女性で、平成19年は53.5%が非正規雇用です。男性についても非正規雇用の割合は上昇しつつあり、平成19年18.3%となっています。

非正規雇用者は、現状においては厚生年金等被用者保険の適用から除外されやすい状況にあるため、その増加は将来において老後の生活設計を描きにくい層の増加に結びつく可能性があります。

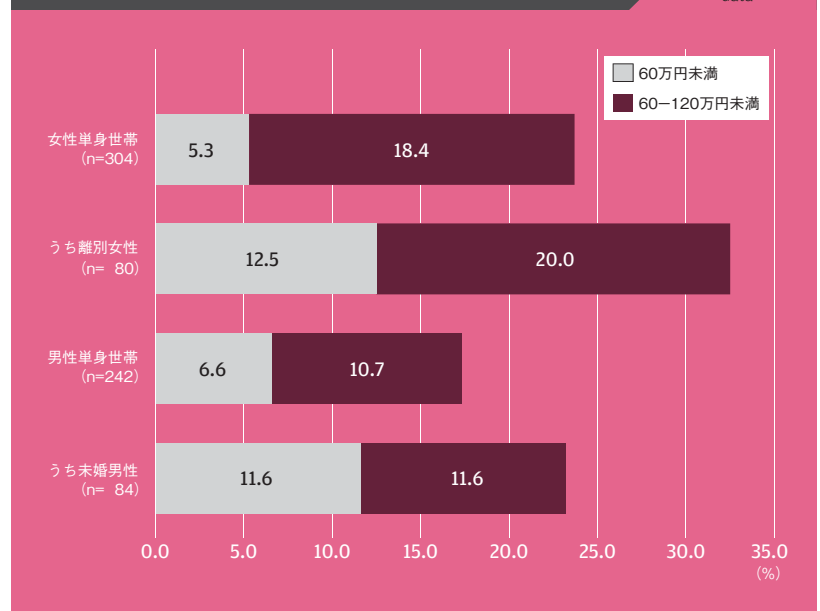
### 3. 高齢男女の自立と共生に向けた今後の取組

これまでみてきたような高齢男女をめぐる状況を踏まえ、報告書では、今後政府が講ずるべき取組を5つの分野に分けて示しています(図4)。

#### 【(1) 高齢男女の就業促進と社会参画】

高齢者の就業といった場合、ともすれば定年後も継続就業する男性のイメージが抱かれがち

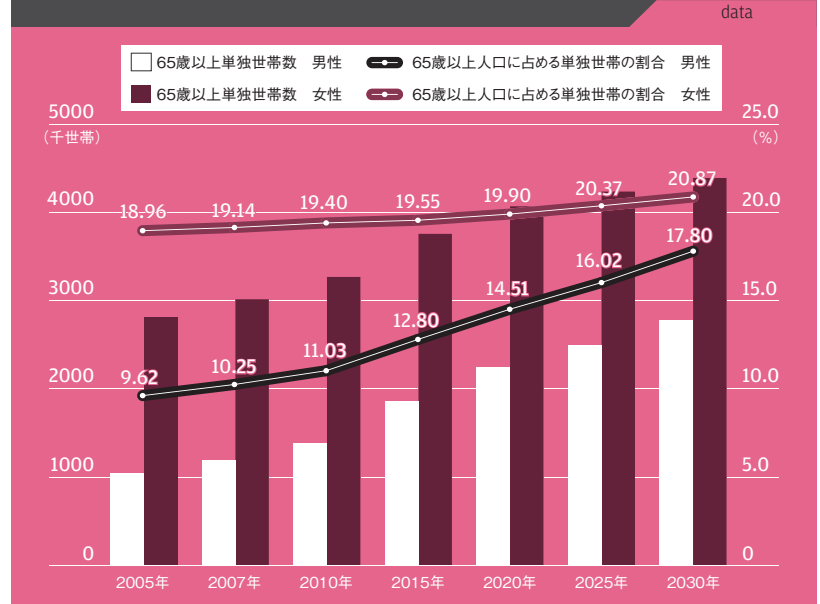
(図2) 単身高齢世帯(55-74歳)における低所得層の割合(年間収入)



資料:「高齢男女の自立した生活に関する調査結果」(内閣府男女共同参画局、平成20年6月)

注:「収入」は税込込みであり、就業による収入、年金等による収入のほか、預貯金の引き出し、家賃収入や利子等による収入も含む。

(図3) 65歳以上単独世帯数の将来推計



資料:国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」(平成20年3月推計)

注:単独世帯数及び割合は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成18年12月推計)の出生中位・死亡中位推計人口より算出

## 高齢男女の自立した生活に対する支援について ～高齢者の自立した生活に対する支援に関する 監視・影響調査報告書より～

ですが、実は働きたいと考える女性の高齢者も少なくありません。65～69歳の女性の半数近くが就業意欲を持っており、「収入を得る必要」を挙げる割合は男性よりも高くなっています。しかし、女性は男性に比べて、就業中断などで就業経験の蓄積や能力開発が不十分であるために、就業希望が実現されにくい現状があります。

今後は、このような女性特有の状況を踏まえた上で、就業意欲のある高齢女性に対する就業支援に取り組む必要があります。高齢女性を対象とした就業相談や能力開発の機会の充実、シルバー人材センター等における高齢女性が活躍できる職業領域の開拓等に積極的に取り組んでいきます。

また、就労に限らず家庭や地域など様々な場面において蓄積されてきた高齢女性の能力発揮を促進する取組も進めます。

### 【（２）高齢期の経済的自立につなげるための制度や環境】

女性パートタイム労働者の約2割が、税制や社会保障制度における被扶養者としての優遇措置を受けるために年収や労働時間を「調整している」と回答しています。配偶者控除や第3号被保険者制度は、被扶養の女性に経済的な安定を保障してきた反面、女性自身の自立基盤の形成を阻害してきた側面がある

といえます。今後の方向性としては、これらの制度について、女性の経済的自立を阻害しない制度への見直しと共に、働き方や家族形態の変化に対応し、多様なライフスタイルに中立的な制度となるよう、早急な検討を求めています。

また、ILO条約に規定されている同一価値労働・同一賃金の原則を踏まえつつ、就労における男女の均等な機会と公平な待遇の確保に積極的に取り組んでいきます。

### 【（３）家庭・地域における支え合いの下での生活自立】

高齢単身世帯が主流になる社会においては、地域の支え合いのもとで孤立を防ぎ、病気・災害時の支援はもちろんのこと、日常生活における手助けが得られるような地域社会づくりが重要です。そのため、単身高齢者の自宅生活をサポートする生活支援体制の整備等に取り組めます。

また、高齢女性は、寿命が長いために一人暮らしになりやすいと共に認知症になる割合も高いことなどから、消費者被害も男性に比べてより多く受けやすい傾向があります（図5）。成年後見制度における女性後見人の育成や消費者被害防止相談窓口における女性相談員の配置の充実等、高齢女性を消費者被害等から守るための対策を効果的に進めます。

他方、単身世帯は約4割が借家であり、住宅費の負担が特に低所得層で重くなっています。今後は、高齢者が一人暮らしでも安心して暮らせる住まいへのニーズが一層高まることが予想されることから、低所得者向けの住宅、生活支援や介護を受けられる高齢者向け住宅等の充実に取り組んでいきます。

### 【（４）性差に配慮した医療・介護予防】

疾患の罹患状況や要介護になった原因には男女間で大きな違いがみられます。例えば、男性については肝疾患や悪性新生物が、女性については認知症や関節性疾患等の罹患率が高い傾向があります。このような男女の違いに配慮した医療・介護予防への取組を進めることは効果的であり、個人のニーズへの対応という観点からも望ましいと考えられます。

具体的には、性差により発症が異なる状況に対応した効果的な医療（いわゆる「性差医療」）の推進、男女の健康問題のニーズに応じた個別の予防プログラムを受けられる仕組みづくり等を進めます。

### 【（５）良質な医療・介護基盤】

介護を必要とする高齢者は、女性が男性の約2.6倍となっています。女性は長寿ゆえに一人暮らしになる可能性が高いため、高齢女性の介護問題は重要な

課題です。

他方、介護の担い手としての女性の問題をみると、家族内の主な介護者の75%は女性であり、老老介護の負担も深刻です。また、ホームヘルパー等の介護労働者も約8割が女性ですが、介護労働者についてはその賃金等の低さが問題になっています。

すなわち介護の問題は、介護の受け手、担い手の双方の観点からみても、女性にとって重要な問題であるといえます。今後は、女性の介護負担の軽減のための介護支援の充実と共に、介護労働者の雇用管理改善に向けた取組を進めます。

一方、高齢期における自立の維持には安定した医療基盤が不可欠ですが、医師不足等の問題も指摘されています。医師における女性の割合は平成18年には17.2%と比較的高くなっていますが、仕事と生活の両立が困難な勤務環境が女性医師の継続就業を阻害しています。このような状況を改善するために、女性医師の勤務環境改善に向けた取組等を進めます。

以上に挙げた取組は、今後の各府省の連携のもとに推進され、フォローアップも予定しています。報告書の詳細については、ホームページをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kansieikyo/senmon/houkoku-kourei.html>

(図4) 「高齢男女の自立した生活に対する支援」に関する主な施策

data

- ◇ 5人に1人が65歳以上の高齢者。そのうち約6割が女性 ◇
- ◇ 急増する単身高齢者。単身高齢世帯数は95年の1.8倍に。その約7割は女性 ◇
- ◇ 高齢女性でも就業希望は高いが、希望しても働けない高齢女性 ◇
- ◇ 社会から孤立しがちな単身の高齢男性 ◇

### 1. 高齢男女の就業促進と社会参画に向けた取組

介護・看護や家族の事情などにより就業中断等が多い一方、地域活動経験等が豊富な女性特有の状況を踏まえた取組が必要。

- 高齢女性を対象とした就業相談・支援体制の充実、高齢女性が活躍できる職業領域の開拓
- 社会参画促進のための女性参画促進アドバイザー等
- 高齢男性の家庭・地域への参画支援講座等の充実（地域デビュー講座等）

### 2. 高齢期の経済的自立につなげるための制度や環境の整備

女性の多様な働き方に中立的な税制・社会保障制度の構築、就労における男女の均等な機会と公平な待遇の確保等が必要。

- 第3号被保険者制度、配偶者控除について経済的自立を阻害しない方向で在り方を検討
- パートタイム労働者への厚生年金の適用拡大
- 女性の参画加速プログラムの推進

### 3. 家庭・地域における支え合いの下での生活自立に向けた取組

急増する単身高齢者が孤立せず、また、日々、安心して暮らせるための支援が重要。

- 住民による単身高齢者の見守り（高齢者生活支援サポーター（仮称））の仕組みの構築
- 成年後見制度における女性後見人の育成
- 高齢女性の情報格差解消のためのICT講座の開催
- シルバー・ハウジング、高齢者向け優良賃貸住宅など低家賃住宅の拡充

### 4. 性差に配慮した医療・介護予防への取組

疾患の罹患状況や要介護状態になった原因は男女で異なることから、男女の違いに配慮した医療・介護予防への取組が重要。

- 性差により発症が異なる状況に対応した効果的な医療（いわゆる「性差医療」）の推進
- 男女の健康問題のニーズに応じた個別の予防プログラムを受けられる仕組みづくり

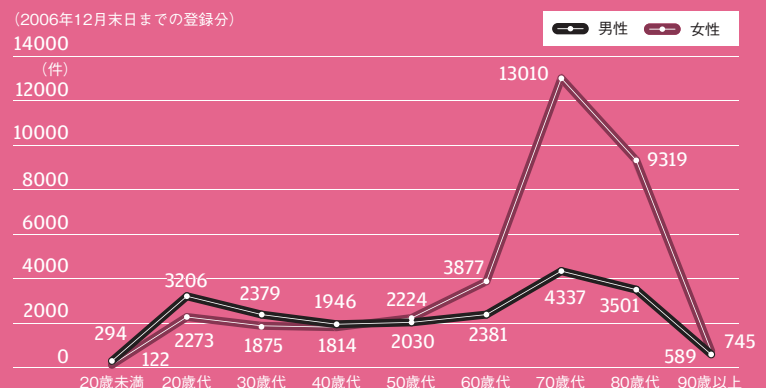
### 5. 良質な医療・介護基盤の構築

女性が多い介護労働者の処遇改善による良質な介護基盤の構築、安定的な医療提供体制の整備が重要。

- 介護労働者が男女共に意欲を持って働きやすい職場環境整備の促進
- 医師不足を解消するための女性医師が働きやすい職場づくり

(図5) 判断能力に問題がある人の消費者被害相談件数（年代別・性別）（1996～2005年）

data



資料：独立行政法人国民生活センター「高齢者と障害のある人の消費者相談」（平成19年3月20日）

注：消費者相談は、全国の消費生活センター（地方自治体の機関約500カ所）に寄せられた「認知症高齢者、障害のある人等が契約当事者（契約をした人）である相談」のうち、判断能力に問題のある人が契約当事者であることが明らかな相談。

Special Interview



# 皆でハードルを 倒して進もう！ ～科学技術分野における 女性研究者支援～

OSUMI NORIKO

**今回は、女性科学者として  
第一線でご活躍の  
大隅典子さん  
お話を伺いました。**

— 先生は小さい頃から科学者  
を目指されたのですか。

大隅 私の場合は、科学者だけ  
を目指したということではなか  
ったんです。雑誌の記者とか、  
あるいはアナウンサーとか、い  
ろいろなものに憧れました。た  
だ、両親ともに生物学の研究者  
だったということがありまして、  
その影響が大きかったと思いま  
す。また、大学は、直接人を治  
せることがいいかなと思って医  
科歯科大学の歯学部に入ったの  
ですが、何か違う領域のものを  
研究したいという気持ちがあり  
まして、とにかく大学院、基礎  
系のところに行ってみようとい  
うのがきっかけでしょうか。

— 現在は、どのような研究に  
取り組まれているのですか。

大隅 平たく言いますと、脳科  
学という分野の中で、脳がどん  
なふうに出て上がってくると

か、あるいはメンテナンスされ  
ているかというようなことを、  
実験動物を使って、遺伝的な背  
景や環境的な影響といったもの  
を調べています。今は、大人に  
なっても、幾つになっても脳細  
胞がつくられるということが知  
られるようになってきてまして、  
私たちの研究の一部もそれに関  
わるんですけれども、キャッチ  
フレーズで言うと、「幾つにな  
っても脳細胞はつくられる」と  
いうことでしょうか。

— 女性の場合は、出産・育児  
等のために休職等をすると、第  
一線に復帰するのは難しいとい  
う話も聞きますが、女性科学者  
の活躍のためには何が重要だ  
とお考えですか。

大隅 2つ上げたいと思います  
が、1つは、やはり仕事が好きで  
あるということがまず大前提だ  
と思います。仮に困難があった  
としても、まずは仕事が好きで  
あるという気持ちが必要かなと  
思います。

その上で、周りの方の理解と  
いうものが大切ではないでしょ

うか。出産はしようがないとし  
ても、女性だけが育児や介護に  
かかわるという、これまでの考  
え方から、男性も女性も生まれ  
てからは同様にかかわることが  
できますよねと、そこが浸透し  
ていくと大分違うのではないか  
と思います。

— 東北大学では、女性研究者  
支援モデル育成事業に取り組ま  
れているとお聞きしましたが。

大隅 これは、女性科学者のキ  
ャリアパスに障害となる様々な  
ハードルを乗り越えるための支  
援を行うということで、平成18  
年から通称「杜の都女性科学者  
ハードリング支援事業」という  
ものを立ち上げました。3本の  
柱をうたっておりまして、最初  
が育児・介護との両立支援で  
す。2番目が環境整備なんです  
が、これはハード面の環境整備  
ということを考えまして、自然  
科学系の部局に女性用休憩室を  
配備しましょうと。3番目の次世  
代支援は、私どもの非常にユニ  
ークな取組でして、通称東北大  
学サイエンス・エンジェル



# 大隅 典子

東北大学  
ディスティングイッシュト  
プロフェッサー

おおすみ・のりこ／1988年東京医科歯科大学大学院歯学研究科修了。歯学博士。1988年同大学歯学部助手、1996年国立精神・神経センター神経研究所室長を経て、1998年より現職。専門は発生生物学、分子神経科学。07年より東北大学グローバルCOE「脳神経科学を社会に還元する研究教育拠点」(<http://ja.sendaibrain.org/>)代表。08年4月、東北大学ディスティングイッシュトプロフェッサーに就任。

## 研究とは 自分の星座を見つけること。

(SA)といいます。自然科学系の女子大学院生を毎年50名ほどSAとして任命し、身近なロールモデルとして、若い世代の人たちにサイエンスの面白さを伝えるメッセンジャーとなってもらっています。

— 先生は日本学術会議の会員も務められていますが、女性会員は少ないのでは。

大隅 女性会員は2割ですね。黒川先生が会長をされている時期に、女性あるいは若手というような改革が行われました。会員にならないと分からないようないい経験をさせていただいています。いずれにしても、候補となるような女性の方が増えるというのがやはり大事だと思います。

— さて、先生が研究を離れて、プライベートな時間あるいは余暇の過ごし方といったことについてお聞かせください。

大隅 リフレッシュということは大事だと思っていますので、気の置けない友人とご飯を食べに行ったり、飲みに行ったりということもすごく大事です。仙

台という土地と、総合大学としての東北大学、地域との連携が図られている大学の良さだと思いますが、例えば、医学部の先生方ではなく、ちょっと離れた方とお話をするというのが、大変良い気分転換になって、自分の脳を活性化する。私の仲のよい友人に数学科の教授で猿橋賞を受賞された小谷元子さんという方がおられるのですが、その方とお話すると、いろんなことが新鮮に感じられて、とてもいいですね。

— 最後に、若い研究者の方々、これからの時代を担っていく方たちにメッセージをお願いします。

大隅 科学者がすることというのは、いろいろな現象を見て、その中からきっと真理はこうであろうというようなことを推測したりする。そういうことを日常的な仕事として行うような立場だと思います。例えば、無数の星が輝く夜空に、自分でこの星とこの星を繋いで星座をつくる、物語をつくる。それが自分

のサイエンスだと思うんです。自分でそういった星座を見つけましょう。何か決まったことをしなさいというのではなくて、自分の力でそれを見つけられるはずですよ。女性だけには限らないことだと思います。

それから、先ほどのモデル事業、これは、女性研究者のキャリアパスで、越えなければいけないハードルを越えていきましょと。ハードルという競技は倒してもいいんです。だから、皆でハードルを倒しながら行けば、後から来る方たちにはハードルがなくなることだと思っています。ハードルを跳びやすいように、例えば、支援要員であるとか、ベビーシッターとか、そういったもので少し背中を押してあげつつ、その方たちがハードルを越えて行って、しかもそれを倒しながら越えていってくだされば、後から来る方たちはハードルがなくなる、そんな意味が込められています。

— 本日はお忙しい中、ありがとうございました。

## 「ばっかり人生」からの転換

男女共同参画会議議員  
お茶の水女子大学名誉教授

袖井 孝子



男女共同参画社会基本法が制定されて9年が経過した今日、「男女共同参画」という耳慣れない言葉も、ようやく市民権を得てきたように思われる。「参加から参画へ」というスローガンが掲げられるようになったのは、「女性の自立」が奨励され、「女性の時代の到来」が予測された1980年代の末頃であった。

男性中心社会の一員として認められることを求める「参加」ではなく、政策形成や方針決定に、男性と対等な立場で加わることを求める「参画」という言葉は、当時、新鮮な驚きを持って受け止められたものだ。しかし、「参画」が単なるスローガンから実践へと変化するには、かなりの歳月が必要だった。

古典的なマルクス主義の理論を持ち出すまでもなく、意識やイデオロギーで社会を変えることは難しい。多くの場合、経済的な必要性に迫られて社会は変わっていく。男女平等が実現されている北欧社会でさえ、女性の労働力を活用しなければ経済成長が難しいという認識が、職場における男女平等の達成や手厚い育児支援につながったと言われている。

日本の場合、その決めてとなったのは「少子化」であった。94年のエンゼルプラン以来、政府の少子化対策は、もっぱら雇用されて働く女性、しかも正規雇用の女性を対象とする仕事と育児の両立支援策が中心だった。しかし、そうした対策がいっこうに功を奏しないところから、今世紀に入ってからは、男性の働き方の見直しが行われるようになり、性別

や世代を超えて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現が目指されるようになった。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスというと、とかく働き盛りの男女あるいは子育て期にある男女の問題ととらえられがちだ。しかし、老若を問わず、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスは必要である。

日本人の生活は、子どもの時は勉強ばかり、大学生になれば遊んでばかり、男は就職すれば仕事ばかりで定年退職すれば暇ばかり、女は結婚すれば家事育児ばかりの「ばっかり人生」といわれてきた。人生のあらゆる段階において、また人生全体を通して、仕事も勉強も遊びも、そして社会貢献も体験できれば、人生はより楽しくなるだろう。

今日、企業や社会における重要なポストを独占する男たちは、労働過重に陥り、ストレスにさいなまれ、あげくの果てに健康を損ね、自殺に追い込まれる。「夫は稼ぎ、妻は家庭を守る」という性別役割分業社会は、個人の自己実現やQOL（生活の質）の向上にとってプラスにならないだけでなく、女性の能力活用を妨げるという点では、経済社会の発展にとってもマイナスだ。

男女共同参画社会の実現は、女性にとってだけでなく、男性にとっても人生における選択肢が拡大することを意味する。「ばっかり人生」から脱却し、多彩でゆとりのある生活が実現できれば、少子化に歯止めをかけることも不可能ではない。

そでい・たかこ／国際基督教大学卒業、東京都立大学大学院博士課程修了。東京都老人総合研究所主任研究員、お茶の水女子大学助教授、教授を経て、現在はお茶の水女子大学名誉教授・東京家政学院大学客員教授。男女共同参画会議議員、公益認定等委員会委員、NPO 法人高齢社会をよくなる女性の会副理事長。著書に『日本の住まい変わる家族』『変わる家族変わらない絆』（いずれもミネルヴァ書房）など。

# 世界のワーク・ライフ・バランス事情③～英国～

株式会社富士通総研主任研究員 渥美由喜

## かつての英国と 現在の日本の類似性

民間が主導する英米型WLBのうち、今回は「英国」を取り上げたい。英国でWLBが急速に進展している背景には、三つの要因がある。

第一に、週60時間以上働いている人は男性17%、女性7%と欧州で一番多く（2000年）、長時間労働を是正する「社会的な必要性」があった。第二に、EU加盟国として、労働環境を欧州標準に合わせる「政治的な必要性」があった。第三に、英国の経済状況は比較的良好であり、優秀な人材を確保する「雇用上の必要性」があった。こうした状況は、日本の現状との類似性が高い。

2000年以降、ブレア政権はWLBによる経営効果を企業に訴えて、労働環境の改善を促すキャンペーンを開始した。例えば、政府は1,150万ポンド（約22億円）を「チャレンジ基金」に投じた。これにより、無料のコンサルタントが448社に派遣され、120万人の従業員が恩恵を受けた。貿易産業省（DTI）の報告書では、具体的な数値を挙げて「コスト削減」、「企業利益の増大」などの効果が掲載されている。

こうしたことから、わが国では英国のWLBの成功要因は、チャレンジ基金という通説が流布している。しかし一昨年、筆者が渡英し、『チャレンジ基金』報告書に掲載された企業40社のうち半数にヒアリングしたところ、掲載データはWLBキャンペーンとは無関係に、自分たちの経営判断でずっと前から取り組みを進めてきた結果であり、大半の企業は、「政府の政策による後押しで、WLBが進んだわけではない」と述べていた。

筆者は、チャレンジ基金の方向性は正しかったと考えるものの、短すぎる実施期間や調査会社に問題があったため、チャレンジ基金の報告書を、鵜呑みにはできないようだ。

## 真の推進力は、従業員アンケートに基づく企業ランキング

英国におけるWLBの真の推進力は、民間のメディア（『サンデータイムズ』や『フィナンシャルタイムズ』）が設けている「企業ランキング制度」だ。企業が提供する情報のみならず、「各企業から無作為抽出した従業員の評価を重視する」点に特徴がある。ランクインすると就職応募者が殺到して、それまで数十万ポンド（数千万円）かかっていた広告宣伝費がゼロになる企業が続出している。このため、応募する企業は年々増加を続け、競争は激化している。先進企業が足踏みをせずに、さらに取組を深めていく誘因となっている。

同制度の後援団体の一つに貿易産業省も入っているものの、基本的に民間主体の取組だ。応募企業も審査を受けるための費用を支払い、残りは主宰者が負担しているが、毎年、ランキングを掲載した特集号は飛ぶように売れるため、財務的には十分カバーできるそうだ。

このように、公的セクターの財政負担はわずかながらも、民間主導でWLBを推進している英国スタイルにヒントを得て、わが国でも公的セクターの負担で企業にコンサルタントを派遣する事業が開始されようとしている。一方で、わが国では民間主体の企業ランキング制度の多くはまだ企業の申告情報に依拠しており、今後、わが国でも従業員アンケートに基づく企業ランキング制度の導入が期待される。



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③

内閣府仕事と生活の調和推進室

## 「カエル!ジャパン」キャンペーン、はじまりました。

推進室では、平成20年度をいわば「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、「憲章」と「行動指針」を一人でも多くの方に理解していただき、社会全体での取組を推進するため、ポータルサイトの開設や連続シンポジウムの開催などを展開してきたところです。今般、これらの取組を一層効果的に推進するため、「カエル!ジャパン」というキーワードの下、シンボルマーク・キャッチフレーズを作成し、集中キャンペーンを開始しました。

キャンペーン初日（6月6日）には、上川大臣室にて記者発表会を開催し、大臣自ら啓発グッズのTシャツ、バッジを身に付け、キャンペーンへの熱い思いをメッセージとして発信しました。

### 【大臣のメッセージ（要約）】

- ・このキャンペーンの「主人公」は国民の皆さん一人ひとり。価値観の押しつけではなく、主人公の主体的なアクションが大事であり、個人や企業がそれぞれのやり方で、できるところから働き方を変えてほしい。
- ・ワークとライフは対立するものではない。「働き方を変える」というアクションから時間を創り出し、そこに豊かなアイデアが生み出すことが、ワークの質的向上、ひいては「日本を変える」ことにもつながっていく。このような「働き方をカエル」ことから始まる「好循環」を生み出していきたい。
- ・「カエル!ジャパン」というキーワードの下、現状を「変える」という難しい課題に対しても、ユーモアを持って、明るくくじけず、みんなで知恵を出し合ってやっていこうという変革への思いを、親しみやすい「カエル!」の

キャラクターに託している。国民の皆さんと一緒に、キャンペーンを展開していきたい。

『ひとつ「働き方」を変えてみよう!』というキャッチフレーズには、「まずは～してみよう」という意味の「ひとつ」と、「できることをまず1つ」という数字としての「1つ」を掛け合わせるにより、国民の皆様が受けとめやすい、「呼びかけの意味」と、受け取り手の「呼びかけに応える気持ち」や、「変えてみようと思う本人の内なる声」を表現しています。また、キャラクターのカエルには、ホップ・ステップ・ジャンプと、カエルが跳躍する力にもあやかりたいという思いも込められています。

「カエル!ジャパン」キャンペーンでは、ホームページのリニューアルやポスター・チラシを活用した集中広報を始め、シンボルマークのダウンロードシステム（キャンペーン賛同者が、キャッチフレーズの部分を個々の具体的取組に変更して使用できる仕組み）など、参加型のコンテンツを随時積極的に展開し、企業、働く方、国・地方公共団体の各主体はもちろんのこと、広く国民の皆様と一緒に、仕事と生活の調和の実現した社会に向けて、その取組を加速してまいります。

さあ、あなたもできることからひとつ、「働き方」を変えてみませんか？

（文責：清水智哉）



キャッチフレーズとシンボルマーク



記者発表会の模様（大臣室）



Tシャツを着て説明する大臣



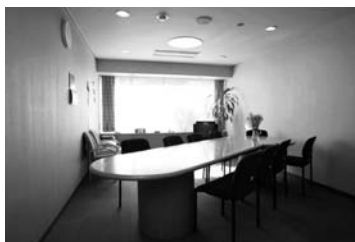
リニューアルしたホームページ  
<http://www8.cao.go.jp/wlb/>

# 横浜市におけるDV被害者のための自助グループ支援

内閣府男女共同参画局推進課

配偶者から暴力を受けた被害者の心身の回復には、配偶者からの暴力という体験を有する被害者同士が、体験や感情を共有し、情報を交換し合う自助のためのグループに参加することが有効と言われています。

横浜市では、男女共同参画推進の拠点施設として、市内に3館（男女共同参画センター横浜、男女共同参画センター横浜南、男女共同参画センター横浜北）の男女共同参画センターを整備していますが、このうちセンター横浜とセンター横浜北（以下「センター」という。）では、DV被害者を含め、様々な自助グループを支援しています。



グループがミーティングを行う部屋



男女共同参画センター横浜  
所在地：神奈川県横浜市戸塚区上倉田町 435-1  
電話：045-862-5050  
<http://www.women.city.yokohama.jp/>



男女共同参画センター横浜北  
所在地：神奈川県横浜市青葉区あざみ野南 1-17-3  
電話：045-910-5700  
<http://www.women.city.yokohama.jp/>

## センター自助グループ支援事業

「自助グループ」とは、同じ悩みを抱える仲間が対等な立場でミーティングなどを行い、経験を分かち合いながら問題解決に向けて支え合うための自主的な活動を継続的に行うグループのことです。

センターでは、女性・男性が直面する心とからだと生き方の問題解決に役立つ自助グループの自主的な活動を支援することを通して、市民が本来持つ「生きる力」の回復に資することを目的とし、自助グループ支援事業を実施しています。

具体的な支援内容は、

- (1) グループのミーティング等活動のために、施設・設備を無料で定期的に提供する。（1グループにつき週1回まで等の条件あり）
- (2) 必要に応じてグループの活動に資する資料や情報を提供し、活動に関する相談に応じる。また、グループに関する研修や学び合いの機会を提供する。
- (3) センターの広報媒体を通じて広報を行う。

(4) センターの主催事業に準じた一時保育事業の利用を認める。  
等です。

DV被害者のグループなど、活動日時非公開で行うグループについては、センターが市民からの問い合わせを受け、簡単なスクリーニングを行い、グループにつなげるなどの支援を行っています。

## 支援するグループの選定等

センターでミーティングを希望するグループを毎年1回募集し、外部の専門家を含む審査委員会において、支援の適否を審査します。審査の基準は、(1) 市の条例に抵触しないこと、(2) 女性・男性が直面する心とからだと生き方の問題解決に役立つこと、(3) 自主的なグループ活動であること、(4) 参加者は同じ悩みをもつ当事者で、対等であること、(5) 新しい参加者に開かれていること等となっています。

審査委員会で支援を決定したグループに対しては、オリエンテーションを実施し、支援内容や条件を確認するとともに、活動の日程、内容等の調整を図ります。支援内容や条件に関しては、グループと協定書を締結しています。

平成20年度は、センター横浜ではDV、アルコール依存症、国際結婚等をテーマにした16グループ、センター横浜北ではステップファミリーや障がい児の養育等をテーマにした8グループに対する支援が決まりました。センターでは、各グループ同士の交流の機会を年2回程度設けているほか、年度末には、各グループと担当者が活動を振り返る時間を持っています。

グループはあくまでも自発的な活動なので、行政からの支配介入にならないよう注意を払い、支援を行っています。

# 福井県

Fukui

## 女性の元気で 女性活躍社会

福井県の女性の就業率、共働き率とともに全国1位で、女性が大変働き者の県といえます。しかし一方で、管理的職業従事者に占める女性の割合は全国最下位となっています。これは、企業のなかで責任のある立場に就いている女性が少なく、女性が働きやすい環境は整っているのに、社会的には、まだまだその能力を発揮できているとはいえない現状があると云えます。

管理職になることだけが「女性の活躍」ということではありませんが、女性の方ご自身が自らの生き方を考え、進むべき道を選択し、あらゆる分野で活き活きと活躍する自立した女性が増えて欲しいと考えています。

### ふくい女性活躍支援センター

そういった自ら活躍したいと考えている女性を応援するための拠点の場となる「ふくい女性活躍支援センター」を昨年8月オープンしました。センターには、キャリア相談員がおり「自分の能力を発揮したい」「もっと仕事にやりがいを見つけたい」などと考える女性の相談に丁寧に応じています。また、キャリアアップ、ステップアップを目指す人のために、体験型の実践的な研修や国内外で活躍中の女性をお招きした講演会等を開催しています。

そういった研修や講演会などセンターが主催するイベントにご参加いただいた方には会員としてご登録いただくようお願いしています。5月末現在の登録者は302名。元気な女性の皆さんの輪が広がります。

### ふくい女性活躍支援企業

働く女性が活躍するためには、企業の支援が不可欠です。県では、女性が活躍するための環境整備に積極的に取り組む企業を「ふくい女性活躍支援企業」として募集し、ご登録いただいた企業を県のホームページで紹介しています。(5月末現在登録企業22社)

### ふくい女性ネット

働く女性が集まり、「女性活躍」の必要性を社会全体に広めるための活動を行う働く女性のネットワーク活動を構築するため、県内企業への働きかけを行いました。

本年1月、ご賛同いただいた企業や団体等から現在管理職としてご活躍中の方やこれからの活躍が期待される意欲ある20名の女性をご推薦いただき、働く女性のネットワーク「ふくい女性ネット」が立ち上がりました。

現在、この「ふくい女性ネット」1期のメンバーがアイデアを持ち寄って交流会や講演会等を企画し、活動を展開しています。

今年度は、企業における女性の活用を支援するNPO法人J-Win(Japan Women's Innovative Network)との連携事業も展開していきます。地方公共団体としては初となる試みで、先進的な取り組みをされておられるJ-Winのノウハウを頂きながら、益々パワーアップした活動を展開していく予定です。

働く女性が半数を超える福井県。「女性の活躍」は県全体の活力につながります。県では、女性が能力に応じ責任を担って活躍する「女性活躍社会」を推進するための支援を今後も積極的に行っていきます。(総務部男女参画・県民活動課)

ふくい女性ネットReport 創刊号(写真上)。ふくい女性ネットの例会でアイデアを出し合う1期のメンバー(写真中)。女性活躍支援センターでのキャリア相談(写真下)



福井県概要／本州のほぼ中央に位置し、平均寿命が男女ともに全国トップクラスの健康長寿県です。多くの先人が築き上げた歴史や伝統文化があり、豊かな自然に恵まれています。また、「御食国(みけつくに)」とよばれた若狭地方に伝わる食文化、福井生まれの「コシヒカリ」や独特の食べ方で知られる「越前おろしそば」、冬の味覚「越前がに」など健康長寿を支えるおいしい味覚があります。

# 株式会社ふくや

福岡県

Fukuoka



## 両立支援への取組(背景)

株式化を図ったばかりのふくやは、売上もまだ28億円で、新卒者の方々が選ぶ会社ではありませんでした。現社長は接客を重視すべきとし、女性を店頭採用するようにしました。しかし採用に大変苦労し、縁故も頼って、なんとか人材が集められたようです。男性の営業職も採用しようとしたが有力企業ばかりに目を向け集まりませんでした。応募してきた女性を採用した所、優秀な人材でうまく仕事が回っていくことがわかりました。当時、人材の確保に苦労したことが、いま当社で従業員を大切にしている気持ちにつながっています。

当社の製品は食材であり、顧客も女性が大半です。女性は生活情報に長けており、流行のものやおいしいものをよく知っています。店頭、営業に女性を配置することで、顧客とのコミュニケーションも良くなりました。しかし、育児などを理由に退職する人が多く、経営側も対策を講じなければならぬと育児休業後の勤務について見直しを行うことにしました。導入当初は育休中には職場に人員を補充し、復帰後はその補充人員に異動してもらうため、初め職場でも混乱がありましたが、現在では時間が経つにつれて少しずつ制度も浸透してきました。

育休復帰後は、残業をしない、土日出勤はしない、というように働き方を選ばせる制度としています。これには本人、家庭、保育所の状況などをくわしくヒアリングして決定しています。また、正社員として勤務し続けるのがむずかしい人は、まずはパートタイマーとして働くこと

もできます。この制度は97年に導入したもので、パートタイマーとして勤務できる期間を3年とし、この間にフルタイムで働けるよう環境を整えてもらい、3年後に正社員に復帰してもらいます。

大半が育児休業前と配置先や勤務時間を変更しながら、正社員として働いています。育児休業後に復帰してもらう方が、新しい人材を最初から教育するよりも会社にとっては良いからです。出産しても会社が受け入れてくれるということで、社員に甘えが出ます。社員には、これからの働きに期待をしているからこの制度があるのだということをしっかりと伝えるようにしています。

育児休業取得者状況は、1997年から現在まで延べ46名取得。うち、2001年までに6名が休業中に退職されました。また、パート社員になった人は、3名でその他の従業員の大半が配置先や勤務時間を変更しながら、条件のあった職場で仕事を続けています。

現在、2名育児休暇取得中ですが復帰の意思は確認しています。

### 地域活動支援の取組について

・地域役員活動・ボランティア活動支援制度  
(目的)

この規定は、当社の企業理念である『良い会社』を目指し、社員の「地域社会への貢献」を促進するとともに、社員が成長できる環境をつくるために定めるものです。

社員が社内外を問わず地域社会とのコミュニケーションを取る事で、創造性・柔軟性・リーダーシップ等の能力向上を自己啓発の一環と据え、通常の業務では評価できない社員の活動や努力・功績を側面から支援します。

(株式会社ふくや 総務課)

会社概要／株式会社ふくや 売上は2007年3月で182億円、経常利益は8億8000万円。従業員数は570名で、正社員は男性113名、女性128名、その他、パート、アルバイト、契約社員である。合計570名のうち、男性160名、女性415名と、非常に女性社員の多い会社です。●福岡県「子育て応援宣言企業」第一号 現在登録企業500社(2003年)●福岡県男女共同参画企業賞を福岡県内の企業で初めて受賞(2002年)



## News

News

1

内閣府



### 男女共同参画会議 (第29回)の開催について

6月13日、男女共同参画会議(第29回)が開催されました。

会議では、「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」最終報告について意見交換の後、高齢単身世帯が経済困窮や孤立などの問題を抱えやすく、それが若い時期からの男女のライフスタイルの違いを引きずる傾向にあることを踏まえ、男女の違いにきめ細かに対応した高齢者の自立支援の具体的施策についての意見決定がされました(特集2「高齢男女の自立した生活に対する支援について」をご参照下さい)。

また、「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」中間報告について、意見交換が行われました(下記News2をご参照下さい)。さらに、男女共同参画会議に置かれた各専門調査会の今後の調査の進め方が議題とされ、監視・影響専門調査会については、新たな経済社会の潮流の中でひとり親世帯をはじめとする生活困難を抱える男女についての調査審議を行うこととされました。

資料等は下記HPをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijisidai/ka29-s.html>

News

3

内閣府

### 男女共同参画社会づくり功労者 内閣総理大臣表彰

内閣府では、今年度から、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こととし(昨年度までは内閣官房長官表彰)、6月26日に総理大臣官邸において表彰式が行われました。

今年度の受賞者は下記のとおりです。

(50音順:敬称略)

赤水照子(しまね女性会議会長)  
浅岡美恵(特定非営利活動法人気候ネットワーク代表)  
伊藤さなゐ(元J A全国女性組織協議会会長)  
井原理代(香川県男女共同参画審議会会長)  
岩佐郁子(宮崎県男女共同参画審議会委員)  
遠藤宮子(福島県女性団体連絡協議会会長)  
川瀬啓子(広島県男女共同参画審議会会長)  
坂井真壽子(熊本県人権擁護委員連合会長)  
神宮由美子(栃木県女性団体連絡協議会会長)  
利谷信義(前社農山漁村女性・生活活動支援協会会長)  
原楯(前長野県男女共同参画推進県民会議会長)  
伏見妙子(元ソフトボール女子日本代表チーム監督)  
(宇津木妙子)

News

2

内閣府

### 「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」を中間報告

男女共同参画会議・基本問題専門調査会は、「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」(中間報告)を取りまとめ、6月13日の男女共同参画会議で報告しました。

この中間報告では、男女共同参画の視点で地域の課題を解決し、地域における男女共同参画を推進していくためには、新たな取組の段階、すなわち男女共同参画の「第2ステージ」への移行が必要であることを掲げています。

具体的には、従来の知識習得や意識啓発を中心とした取組から、地域の課題解決のための実践的活動中心の取組への展開が大きな枠組みとなっており、このような取組を進める際には、地域における多様な主体の参画、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を重視するべきであるとしています。また、地域における男女共同参画推進の拠点としての男女共同参画センター等の役割の重要性をはじめ、地域の様々な組織・団体の連携・協働、国や地方公共団体の支援や連携、人材育成等の重要性についても述べています。

今後、最終的な報告に向けて取りまとめを行っていく予定です。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kihon/tiikisankaku.pdf>

News

4

内閣府

### 女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰 (男女共同参画担当大臣表彰)

内閣府では、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・グループや、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より表彰しており、6月26日に表彰式が行われました。

今年度の受賞者は下記のとおりです。

(50音順・敬称略)

#### 女性のチャレンジ賞

グリーンレディースにかほ(代表:菊地紀子)  
谷あゆみ(谷厩舎経営)  
村山由香里(株アヴァンティ代表取締役社長)  
山本文子(NPO法人いのちの応援舎理事長)

#### 女性のチャレンジ支援賞

NPO法人フローレンス(代表理事:駒崎弘樹)

#### 女性のチャレンジ賞特別部門賞

(本年度の特別部門は「環境」です。)

江崎貴久(有オズ代表取締役)  
NPOグリーンコンシューマー高松(代表:勝浦敬子)  
NPO法人スペースふう(代表:永井寛子)

## 男女雇用機会均等法施行状況

全国の労働局雇用均等室では、職場において男女雇用機会均等法が十分に理解され法律が守られるように、事業主に対し指導等を行うとともに法律に関する相談に応じ、労働者と事業主との間の紛争を迅速に解決するため紛争解決の援助を行っています。

平成19年度の相談受付状況、紛争解決援助の実施状況は以下のとおりです。

### 1 相談受付状況

労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は29,110件でした。

そのうち、女性労働者からの相談は12,184件と、平成18年度の9,281件を上回り約3割増となりました。また、男性労働者からの相談も約800件ありました。

相談の内容で最も多いのはセクシュアルハラスメントに関するもので15,799件と全体の半分以上を占めています。次いで母性健康管理に関するもの、婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するものがそれぞれ1割強を占めています。

### 2 労働局長による紛争解決の援助

個別紛争解決援助の申立件数は546件で、平成18年度の166件の3.3倍と大幅に増加しました。

女性労働者からの申立が529件と大部分を占めますが、男性労働者から12件、事業主から5件の申立がありました。

申立内容をみると、平成19年4月から新しく援助の対象となったセクシュアルハラスメントに関するものが300件と最も多くなっています。

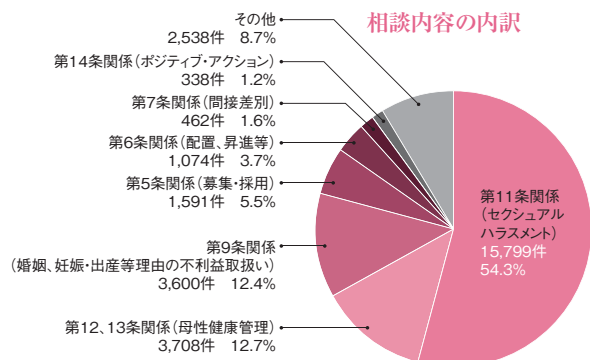
### 3 機会均等調停会議による調停

調停申請受理件数は62件で、平成18年度の5件から大幅に増加しました。

女性労働者からの申請が59件と大部分を占めますが、男性労働者から1件、事業主から2件の申請がありました。

申請内容をみると、セクシュアルハラスメントに関するものが53件と最も多く、全体の約8割を占めています。

また、配置・昇進や退職・解雇等の差別に関する事案も平成18年度の5件から9件に増加しています。

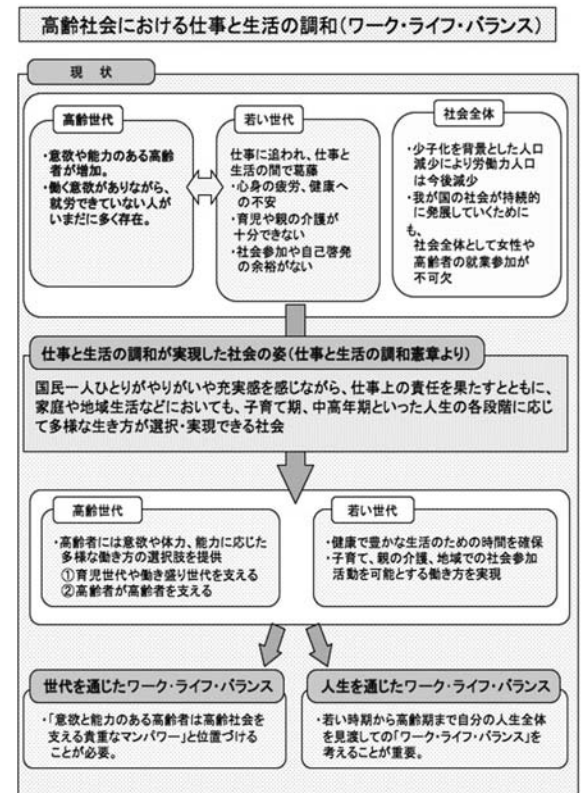


(厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課)

## 平成20年版高齢社会白書の公表

平成20年版高齢社会白書では、他のどの国も経験したことのない「前例のない高齢社会」を迎えた日本の高齢化の状況を紹介するとともに、トピックとして「高齢社会における仕事と生活の調和」を取り上げています。

高齢者の中には、意欲や能力のある高齢者が増えてきており、高齢者は「支えられるもの」であるという考え方は実態から乖離してきている一方で、「高齢者は支えられるものである」という固定的なイメージが依然として残っているために、就労意欲や社会参加意欲のある高齢者の活力や能力が十分に活用されていない状況にあります。他方、若い世代に目を向けると、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。また、労働力人口が今後減少していく中、少子化の流れを変え、人口減少下でも高齢者等の多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能なものとするためにも、女性や高齢者の就業参加は不可欠です。白書では、高齢者や若い世代がともに、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、家庭や地域生活などにおいても、自らのライフステージに応じて多様な生き方が選択できる社会を実現するために、「世代を通じた仕事と生活の調和」と「人生を通じた仕事と生活の調和」という考え方を紹介しています。



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

## Information

News

8

内閣府

APEC(アジア太平洋経済協力)  
「第13回女性指導者ネットワーク(WLN) 会合」  
の開催(ペルー)

5月12日～14日、APEC「女性指導者ネットワーク(WLN: Women Leaders' Network)」の第13回年次会合がペルー・アレキパ市において開催されました。APEC女性指導者ネットワーク(WLN)は、APEC域内における産業界、政府、学界、市民団体等の女性から構成されるネットワークであり、毎年APEC開催国にて年次会合が開催されています。

今回は、APEC域内から300名強(うちペルー国内からの参加が200名程度)が参加し、全体テーマ「成功する女性、成功するエコノミー」のもと、全体会合と分科会が開催されました。会合の最後には、APEC首脳、関連大臣(貿易担当大臣及び中小企業担当大臣)、APEC関連作業部会(電気通信情報作業部会、中小企業作業部会及び人材養成作業部会)等に対し、女性の視点を取り入れるよう呼びかけた提言文書が全会一致で採択されました。

次回会合は2009年8月にシンガポールにて開催される予定です。なお、2010年にはAPECが日本で開催されることから、WLNの年次会合も日本で開催される予定です。

WLNの詳細については、下記HPをご参照ください。  
<http://www.apecwln.org/main/> (英文)

Event

1

## 平成20年度「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」の開催

国立女性教育会館では、平成20年度「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」を以下のとおり開催します。

- 1 日時：平成20年8月29日(金)～31日(日)
- 2 場所：国立女性教育会館
- 3 総合テーマ：「女性のエンパワーメントと男女共同参画社会づくり～新たな取組を必要とする分野への参画をめざして～」

このフォーラムは、男女共同参画社会の形成に向けて、私たちが自らの意思で社会に参画し、社会を活性化していく課題とその解決方法を見出す機会とするとともに、「研究」「学習」「実践」を結び、女性のエンパワーメントをめざすワークショップを中心とした全国規模の交流の場です。  
①女性のキャリア形成と男女共同参画、②科学技術分野への女性の参画、③ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画、④安全・安心と男女共同参画、⑤地域の活性化と男女共同参画、⑥男女共同参画の拠点づくりの6つのテーマで、テーマワークショップと募集ワークショップを実施します。

問合せ先：国立女性教育会館事業課 0493-62-6711  
<http://www.nwec.jp/>

News

9

国立女性教育会館

## 平成20年度「家庭教育・次世代育成のための指導者養成セミナー」の実施

国立女性教育会館では、5月30日～31日、「家庭教育・次世代育成のための指導者養成セミナー」を実施しました。

現在、家庭教育・次世代育成に関する支援の取組において、本当に必要な人まで支援が行き届くようにしていくことが、大きな課題として挙げられています。

これを踏まえ、会館では平成18年度から「家庭教育・次世代育成支援のためのプログラムに関する調査研究」を実施し、子育て支援を必要とする家庭へ行き届ける「アウトリーチ」のための方策について調査研究を行っています。

本年度は、この調査研究の成果を活用し、昨年度のセミナーを発展させ、「アウトリーチ」の方策についてその理解をさらに深めるとともに、「ワーク・ライフ・バランス～家庭・職場・地域で男性の子育て参画をすすめるために」「『届ける』支援のための人材育成・活用とそのしくみづくり」を新たな課題として取り上げました。

全国から行政担当者、子育てネットワーク・サポーター等のリーダー、企業関係者、女性関連施設職員、保育士等、地域で重要な役割を担う多様な立場の139名が、事例報告をもとにどのような取り組みが必要なのかを議論し、より積極的で細やかな支援の方策を提案しました。

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2008/page01.html>

Event

2

## 配偶者暴力防止法パンフレットの作成

配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(配偶者暴力防止法)」は平成13年に成立し、平成16年及び平成19年に一部改正されました。平成19年改正法は本年1月11日より施行されています。

パンフレット「STOP THE 暴力」(平成20年度改訂版)では、法律の概要を始め、これまでの法の施行状況や最新の調査結果を掲載するなど「配偶者暴力防止法」及び関連する施策等についてわかりやすく解説しました。改正法の一層の周知を図るために、地方公共団体等の関係機関に配布しましたのでご活用ください。配偶者からの暴力でお悩みの方や行政担当者の方々など幅広くご活用いただければ幸いです。

パンフレットの全文は、配偶者からの暴力被害者支援情報サイトにも掲載していますのでご覧ください。  
<http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.html>



## リレートーク

### Relay Talk 1

甕島地区生活研究グループ員

Hamada Keiko

### 浜田圭子



私が暮らす鹿児島県の中甕島（なかこしきじま）は、真っ青な海や圧倒的な水平線に沈む夕陽など、都会に暮らす方々に自慢できることが沢山ありますが、男女共同参画という観点からは、全く逆かもしれません。地域では昔ながらの古い男女の役割が、日常会話や態度に表れています。内閣府主催の会議でワーク・ライフ・バランスの推進に官民を上げて取り組んでいることが分かり、とても嬉しかったのですが、毎日の暮らしの中ではどうしてよいやら。。。という状況です。一足飛びに理想が実現することはないので、まずは「船に乗って鹿児島本土に気楽に行きましょう」作戦を考えました。簡単なことから少しずつ初めて、つまり構えて取り組むのではなく、身近なことから始めて、ひとつクリアしたらまた次の目標を。ということで、一人ひとりがより良く生きられる社会づくりに関わっていきたいと思います。

### Relay Talk 2

エル・パーク仙台

Ahiko Miho

### 安彦美保



男女共同参画推進センターの現場で時々思うのが「男女共同参画が誤解されている」ということ。例えば「女性だけを支援するのではなく、男性に対する差別もなくしてほしい」といった声を耳にします。しかし「女性だけでなく男性に対する差別もなくすこと」こそ、男女共同参画が最終的に目指すところなのです。

男女共同参画社会が実現すれば、男性であるというだけで、いわゆる「男らしさ」を強要されなくなる。「ぬいぐるみが好きな男の子らしくない」「男のくせに弱音を吐くな」「妻子を養って一人前」「家を継いで両親の面倒みるのは長男の役目」…などと言われない。

それは男性にとっても幸せな社会ではないでしょうか。

参画への誤解を解くため、相手に合わせて分かりやすく説明する言葉を持てたら…。難しいですがセンター職員としての課題です。

## 編集後記

カエル! ジャパン

内閣府仕事と生活の調和推進室だよりにもあるように、6月上旬から、「カエル! ジャパン」というキーワードの下、集中キャンペーンを実施していますが、ご覧になりましたか。

ところで、この「カエル」、クイズではないですが、漢字にするとどのくらいだと思いますか？

変える、帰る、買える、換える、替える、代える、返る、反る、還る、蛙、飼える・・・

さて、あなたの「カエル! ジャパン」は？

いずれにしても、自分の「働き方」を見つめ直してみませんか。

(編集デスク M・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」7月号

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

第3号●2008年7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

平成20年版

# 男女共同参画白書



内閣府

大好評  
発売中

平成20年版

# 男女共同参画白書

政府刊行物サービスセンター、大型書店等でお求め頂けます。