

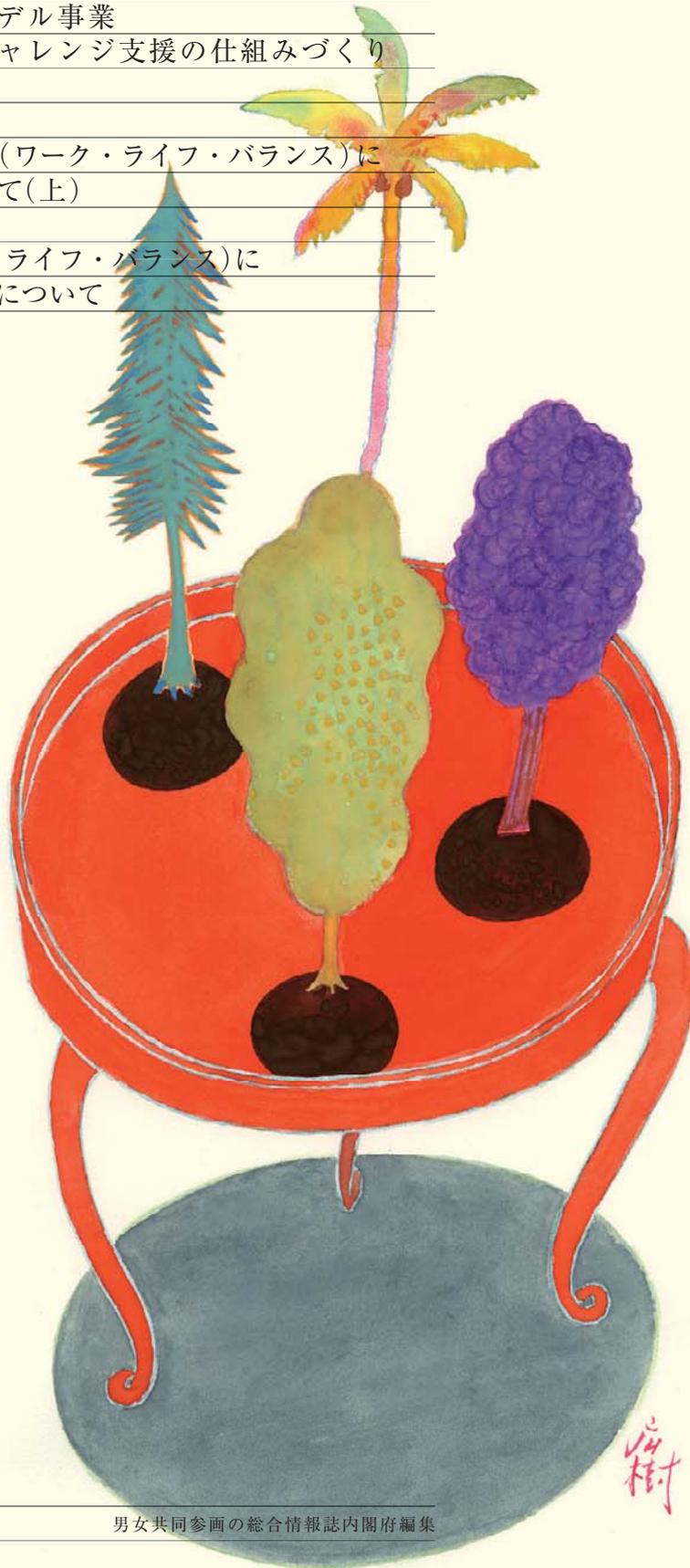
# 共 同 参 画

## 内 閣 府

特集／  
 再チャレンジ支援地域モデル事業  
 地域における女性の再チャレンジ支援の仕組みづくり  
 行政施策トピックス／

その1  
 企業が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に  
 取り組むメリットについて(上)

その2  
 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に  
 関する特別世論調査の結果について



## 主な予定

Schedule

10月4日	男女共同参画宣言都市奨励事業(秋田県横手市)
10月11日・12日	男女共同参画フォーラム(京都府)
10月17日・18日	日本女性会議2008とやま(主催:日本女性会議2008とやま実行委員会、富山市)
10月19日	男女共同参画フォーラム(横浜市)
10月24日	全国男女共同参画宣言都市サミット(山形市)
11月1日	男女共同参画宣言都市奨励事業(富山県高岡市)
11月7日	全国男女共同参画宣言都市サミット(出雲市)
11月12日～25日	女性に対する暴力をなくす運動(主唱:男女共同参画推進本部) (11月25日 女性に対する暴力撤廃国際日)
11月15日	男女共同参画宣言都市奨励事業(兵庫県加西市)
11月30日	男女共同参画宣言都市奨励事業(福井県鯖江市)

共同参画に寄せて

## 巻頭言 Foreword

日本  
アイ・ピー・エム  
株式会社  
最高顧問  
北城恪太郎



Kitashiro Kakutarō

社会や企業が活力を維持し、さらに発展していくためには、様々な経験や価値観を持った多様な人々が参加し、新しい価値を創出していく必要がある。イノベーション(変革)は、そのような多様性のあるところから生まれるのである。

しかしこれまで、日本社会では、女性の活躍が阻害されてきた。それは、身近に目標となる人(上司・先輩)がおらず、将来像が描けないで不安を感じたり、昔から培われてきた男性中心社会の独特な文化も影響しているが、最大の要因は、意欲と能力があっても、仕事と家事、育児とのバランスをとることが難しい点にある。

イノベーションが求められる今日、単に男女平等の観点だけでなく、戦略的な判断に基づいた経営課題として、女性の活躍を促していくことに取り組む必要がある。政府のある調査によると、6歳未満児のいる男性が育児を担うのは、週平均で一日あたり25分に過ぎないそうだ。女性の活躍を促すためにも、さらには少子化対策の観点からも、男性がもっと育児に参加するような社会にしていかななくてはならない。経営者のリーダーシップが求められるところだ。



## 目次

Contents

### 特集

# 再チャレンジ支援 地域モデル事業

地域における女性の  
再チャレンジ支援の仕組みづくり

Page 02

### 行政施策トピックス

その1 企業が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むメリットについて(上)

Page 08

その2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する特別世論調査の結果について

Page 10

### リレーコラム

育児との両立支援からワーク・ライフ・バランスへ／  
岩田喜美枝(株式会社資生堂代表取締役副社長)

Page 12

### 連載

その1 世界のワーク・ライフ・バランス事情⑤～フランス～／  
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⑤

Page 14

その3 ゴールドマン・サックス証券のDV被害者の就労支援

Page 15

### 取組事例ファイル

その1 鳥取県

Page 16

その2 東日本旅客鉄道株式会社

Page 17

### 共同参画データファイル

増加傾向にあるものなお低い水準にある研究者に占める女性の割合  
—平成20年版 男女共同参画白書より—

Page 18

### ニュース&インフォメーション

中山恭子男女共同参画担当大臣が就任 他

Page 19

### リレートーク

岡本明子(NPO法人フェミニストカウンセリング神戸)／  
渡辺ゆかり(雲仙市男女共同参画センター)

# 再チャレンジ支援地域モデル事業

## 地域における女性の再チャレンジ支援の仕組みづくり

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では女性の再チャレンジ支援として、岩手県、栃木県、千葉県、石川県、京都府、大分県、宮崎県の7府県をモデル地域として指定し、当該府県の男女共同参画担当部局又は男女共同参画（女性）センター等が中心となって、関係機関、労使団体、NPO等と連携・協働し、支援ネットワークを形成しつつ、事業を実施しました。

### ○事業実施前の状況・課題

事業を実施する前の状況としては、再就職や起業等を希望する女性に対して、自治体、関係機関、NPO等が独自に事業を実施しており、情報提供等の支援を一体的に行う窓口や講座がないという状況がみられました。そのため、再チャレンジしたい女性、特に子育て中の女性の側には、必要な情報が入手しにくかったり、相談がしにくかったり、就職内定や起業着手に結びつくような支援が得られなかったりして、いったん離職すると希望どおりの再チャレンジを果

たしにくい状況がありました。

こうした状況の中、自治体・関係機関・労使団体・NPO・企業等とのネットワークの形成、ワンストップサービスで必要な情報が提供できる支援体制の構築、キャリア形成の促進・スキルアップの充実及び長期的な視点での人生設計に対する支援等が課題として認識されていました。

### ○事業概要

こうした状況の下、前述した7府県において、それぞれの地域の実情を踏まえながら、①関係機関の間のネットワークの形成、②情報提供・相談等のための窓口の開設、③スキルアップに対する支援、④起業支援、⑤企業への働きかけ等を内容とする再チャレンジ支援地域モデル事業が実施されました。

#### ①関係機関の間の

##### ネットワークの形成

いずれの府県においても、女性の再チャレンジ支援についての自治体・関係機関・労使団体・NPO・企業等による

ネットワーク（女性の再チャレンジ支援のためのネットワーク）が形成され、情報の共有化や連携の強化が図られ、一体的・連続的な支援体制が構築されました。

府県によって、構成メンバーは異なりますが、次のような機関・団体等をメンバーとしたネットワークが形成されました。

- ・自治体（府県、市町村）担当部局：男女共同参画関係、青少年・子育て支援関係、労働・雇用関係、産業（企業）・経営（起業）関係、農政関係、NPO関係等の部局等
- ・関係機関：男女共同参画（女性）センター、子育てサポートセンター、労働局、教育庁、生涯教育センター、職業安定所、雇用・能力開発機構、21世紀職業財団等
- ・労使団体、NPO等：商工会議所、商工会、中小企業団体中央会、経営者協会、労働組合、個別企業、子育て支援・男女共同参画関係のNPO等

内閣府では女性の再チャレンジ支援として、子育て等で離職した女性等が再チャレンジに必要な支援情報や相談を受けにくい実情を踏まえ、地域における再チャレンジ支援のしくみづくりのモデル事業を平成18年度及び平成19年度の2か年にわたり行いました。今回は、その概要をご紹介します。

## ②情報提供・相談等のための 窓口の開設

女性の再チャレンジ支援の関連情報の提供コーナーや相談等の支援を行う窓口を、男女共同参画（女性）センター内に設けたり、マザーズハローワーク（マザーズサロン）等と協働して設け、支援のワンストップ化を図り、そこに行けば、様々な側面からの支援を受けられることができるようになりました。また、多くの府県では、女性のチャレンジサイトを開設・充実し、インターネットによる情報提供を併せて行いました。

### 個別の相談から就職まで ワンストップで (千葉県、石川県)

千葉県においては、「相談・カウンセリング」「情報提供」「職業訓練」等の機能を備えた再就職支援拠点として、ちば仕事プラザの「子育てお母さん再就職支援センター」を設置し、

マザーズハローワークとも連携（分室「幕張ランチ」の設置）して、個別の相談から就職までワンストップでの支援を行っています。

石川県においては、平成19年に金沢市の中心部にある旧県庁舎内（石川県若者女性しごと情報館）にマザーズサロンが開設されたことに伴い、「女性の再チャレンジ支援室」を同館内に移設しました。先行して取り組まれていた若者の就職支援（ジョブカフェも同館内に併設）で蓄積されたノウハウを女性の再チャレンジ支援に活かした一体的な取組が実施され、女性の就業について個別の相談から職業紹介・就職とワンストップで支援できる体制が整備されました。

### 出前相談会の開催 (栃木県)

栃木県においては、子育て

中の女性が手軽に再チャレンジについての相談ができるよう、県内の地域子育て支援センター、保健福祉センター、男女共同参画センターだけでなく、大型百貨店・スーパー及びイベント会場などの日常立ち寄りことの多い施設や場所で「女性の再チャレンジ出前相談」を行いました。各会場にキャリアカウンセラーを派遣し、託児付の再就職や起業についての相談を2年間で200回以上実施しました。

## ③スキルアップに対する支援等

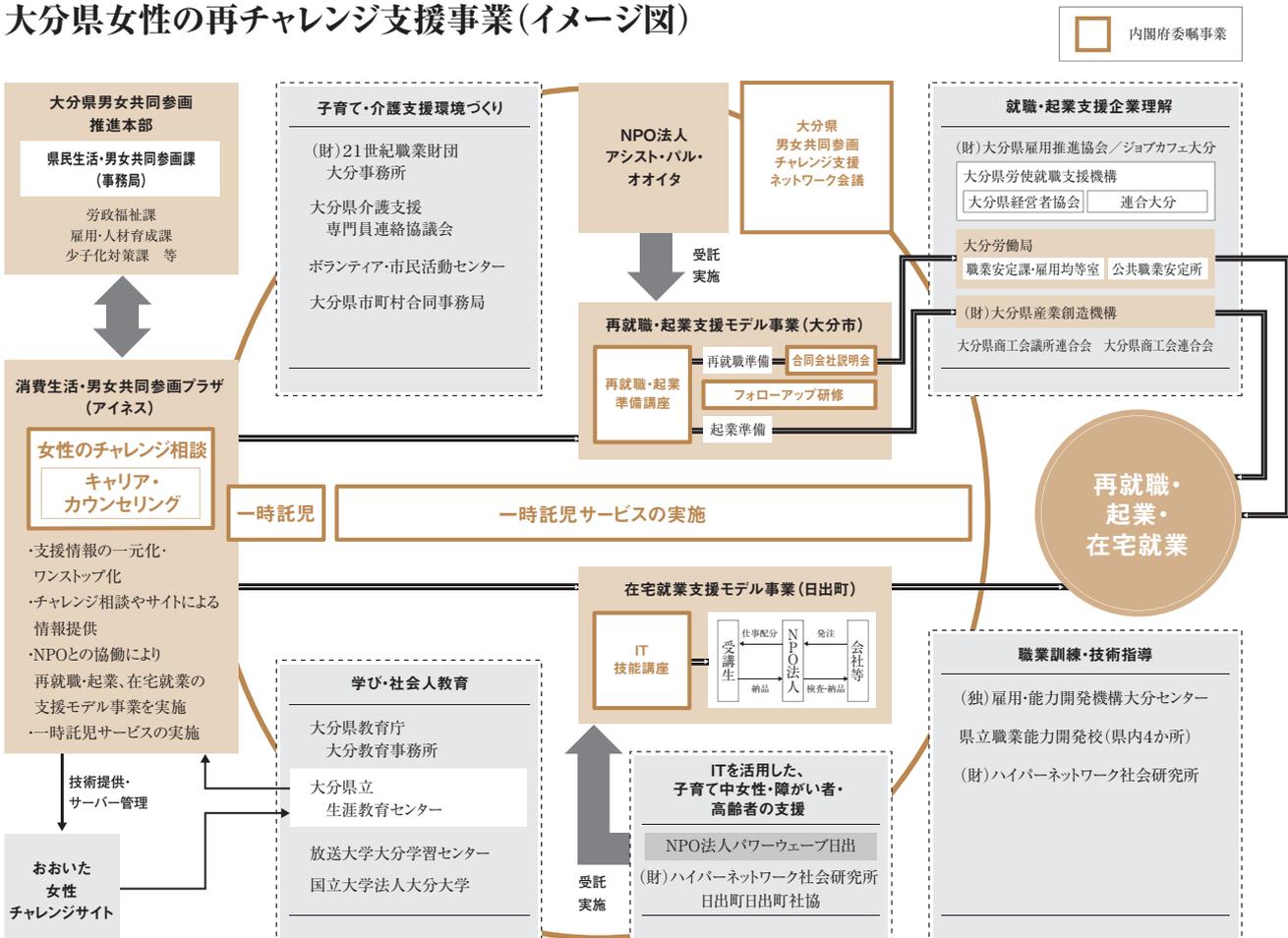
これまでに就いた仕事等自分の経験や活動、自分の持つ能力等を改めて見直し、自分にできること、自分に適した職業等を考えてみるための講座（セミナー）や個別相談、実践的なパソコン講習等のスキルアップのための講座、ライフプランニング等が行われました。

## 再チャレンジ支援地域モデル事業 地域における女性の再チャレンジ支援の仕組みづくり

### 再就職・起業等を目指したスキルアップ（大分県）＜下図参照＞

子育て等で離職した女性の再就職や起業、NPO活動等の再チャレンジを支援するため、大分県では、職業訓練機関、大学、生涯教育センター、ハローワーク、商工会、労働組合等との連携の下、実践的な内容の再就職・起業準備講座や在宅就業のためのIT講座を実施したり、会社説明会を行いました。加えて、相談者や講座修了生を対象にフォローアップ研修を実施し、キャリアカウンセリングを行うなど、継続的な支援を行いました。

### 大分県女性の再チャレンジ支援事業(イメージ図)



#### ④ 起業支援

起業に向けた知識習得のための講座、女性起業家による講話、起業事例の紹介講座（セミナー）、商工会議所等との協働による実践的な経営指導・創業塾等を実施しました。

ジョブパークのパンフ（京都）



### 起業を目指す女性に対する支援（京都府）

京都府においては、「女性チャレンジ相談」に加え、「起業を目指す女性の交流サロンCO-CO」を開催し、毎月1回、商工会議所、国民生活金融公庫等の「女性チャレンジネットワーク会議」のメンバーや先輩起業家による勉強会を実施しています。加えて、男女共同参画センター「らら京都」にインキュベーション施設「チャレンジオフィス」（1区画約4.8～6平方メートル、5区画）を、また府北部及び南部でも商工会議所やNPOへの委託により「地域チャレンジオフィス」を設置し、女性の起業支援を行いました。

**ワンストップサービス**  
相談から職業紹介、定着支援まで

■総合相談窓口  
まずはこちらへお越しください

**カウンセリング**  
■きめ細かなカウンセリング  
専門のキャリアカウンセラーが丁寧に相談に応じます

**セミナー・研修**  
■就職支援セミナー  
応募書類の書き方や面接実習などの就職にすぐ役立つセミナー

**職業紹介**  
■職業紹介  
ハローワークによる職業紹介

**就職**

**定着支援  
フォローアップ**  
■定着支援・フォローアップ  
職場に慣れるまでの悩み相談から正規雇用に向けたステップアップなど、長いフォローアップを行います

この他にも…

- ・企業の担当者とお話をするイベントを多数開催
- ・府北部へのUターン情報掲載

**利用された  
皆さんの  
声**

正社員として働きたいという思いでジョブパークにきました。スタッフの皆さんが親切で本当に感謝しています。面接試験で結果がでなくて困っていた人も、悩みが吹っ飛びましたよ。  
(29歳 男性)

子育てで仕事を離れた期間が長く社会に出ることに自信が持てずになりました。カウンセリングと自己分析をすることで、自分らしいスタイルにあった仕事に就くことができました。  
(58歳 男性)

子育てで仕事を離れた期間が長く社会に出ることに自信が持てずになりました。カウンセリングと自己分析をすることで、自分らしいスタイルにあった仕事に就くことができました。  
(39歳 女性)

【総合受付・相談コーナー】

京都ジョブパークとは、京都府が、労働者団体や経営者団体をはじめ多くの関係機関や団体と一緒になって、「働きたい」皆さんの就業を支援する総合就業支援拠点です。

## 再チャレンジ支援地域モデル事業 地域における女性の再チャレンジ支援の仕組みづくり

### ⑤企業への働きかけ

県の担当者等が個別の企業に赴き、女性の再チャレンジについての理解や協力を求めました。再チャレンジを希望する女性が女性の再チャレンジ支援のためのネットワークの構成員である企業等の職場を見学したり、意見交換等を行ったりしました。

#### 再チャレンジ実現に向けての企業訪問、企業セミナー

##### (岩手県・宮崎県)

岩手県においては、男女共同参画担当課のほか子育て支援や雇用対策関係課、男女共同参画センターなどが一体となって、女性の再チャレンジ先となる職場開拓や、子育てと仕事が両立できる職場環境の整備を推進するため、県内の企業67社を訪問しました。女性の再雇用や、次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」の策定、育児休業等の就業規則の整備などについて直接企業に働きかけを行いました。

宮崎県においては、女性の再チャレンジ先と想定される企業、事業所の経営者や人事担当者などを対象として企業セミナーを開催し、女性人材の積極的な活用や女性のライフスタイルに対応した柔軟な雇用環境の整備などについて働きかけを行いました。

岩手県チャレンジ支援サイト

あなたのチャレンジテーマ▼

TOPICS 一過去の一覧へ

支援機関一覧  
女性を応援する機関を紹介しませう

活動拠点紹介  
地域の拠点となって、やる気のある女性を応援する施設を紹介しませう。

岩手県環境生活部青少年・男女共同参画課  
〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10番1号  
電話019-629-5346 FAX 019-629-5354  
E-mail:AC0006@pref.iwate.jp

働きたい  
キャリアアップしたい  
起業したい

NPOで活躍したい  
研究分野で活躍したい  
ボランティアに参加したい

まっちりに参加したい  
農林水産分野で活躍したい  
育児・介護で困っている

Copyright(c) Iwate Prefecture 2005. All rights reserved.

宮崎県チャレンジ支援サイト

Challenge-Site-Miyazaki  
チャレンジサイトみやざき

充実した毎日が、そこにある

チャレンジ支援  
7  
相談窓口一覧

topics トピックス

「2008.8.27」(財)21世紀職業財団宮崎事務所主催「パワーハラスメント防止対策セミナー」参加直報発表  
「2008.8.21」平成20年4月から女性のチャレンジ支援相談の日時・場所が一部変更になります  
バックナンバーはこちら

イベントカレンダー  
セミナー等のイベントを掲載しています

チャレンジする女性たち

Copyright(C) Miyazaki Prefecture. All rights reserved.

宮崎県民政策部 生活・協働・男女参画課  
〒880-8301 宮崎県宮崎市橘通西2丁目10番1号 / TEL:0985-26-7040 / FAX:0985-20-2221 / E-mail:miyazaki@krc.or.jp/pref.miyazaki.jp

## ○成果と課題

各府県において、事業の利用者の中から多くの再就職者や起業家が誕生しました。その率は、各府県によりばらつきがみられますが、これは、事業の参加者の構成が、緊急に就職しなければならない事情を有する者、一般的な求職者、将来の再就職等に向けて勉強として参加する者のうち、いずれの層が多かったかといったことも影響を与えていると考えられます。この事業の成果として、こうした様々な背景を持つ各人に対して、それぞれの事情に応じた支

援を総合的に提供することができたということも挙げることができます。

自治体・関係機関・労使団体・NPO・企業等とのネットワークができたこと、このネットワークにより相互の事業の協力・連携が深められたこと、男女共同参画という視点を活かした就労支援ができたこと等、今後の事業展開に資する成果もありました。

今後の課題としては、講座（セミナー）参加者に対する再就職・起業へつなげるためのフォローアップ、企業・事

業所等に対しての再チャレンジ枠の確保についての協力や理解の促進、府県内の市町村への事業の拡充、事業の広報・周知の充実、ワーク・ライフ・バランスの推進による多様な働き方の実現による再チャレンジの可能性の拡大等が課題となりました。

多くの女性が希望する再チャレンジができるよう、このような再チャレンジ支援の取組が全国的にも普及し、また、さらなる充実が図られることが今後期待されます。



宮崎県主催  
企業セミナー



宮崎県主催  
再チャレンジ  
セミナー



岩手県主催  
再チャレンジ  
セミナー①



岩手県主催  
再チャレンジ  
セミナー②



# 企業が 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に 取り組むメリットについて(上)

内閣府男女共同参画局調査課

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)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ません。このため、男女共同参画会議仕事と生活の調和専門調査会では、仕事と生活の調和に向けた企業の取組を一層推進し、従業員のモチベーションや企業の活力向上につなげるべく、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を整理し、「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」として本年4月に公表しました。

具体的には、「両立支援や柔軟な働き方の促進」、「業務の効率化や長時間労働の是正」、「従業員の心身の健康保持」の3つ観点から整理しています。今月号では「両立支援や柔軟な働き方の促進」を取り上げます。

「両立支援や柔軟な働き方の促進」の観点からは、従業員のニーズに応えたきめ細かな短時間制度を設けたことにより、子どもを持つ女性従業員の定着率が向上したといった意見もありました。その他にも次のような多様なメリットがもたらされてます。

## ある企業の取組例

### A社【製造、従業員3,000~10,000人】

- ◎短時間勤務制度  
(勤務時間を60%まで短縮できる)
- ◎在宅勤務制度  
(勤務事案の50%まで在宅できる)
- ◎女性の離職率も管理職の人事評価項目に

### B社【製造、従業員10,000人以上】

- ◎従業員のニーズに応えたきめ細やかな短時間制度  
(1日1時間短縮や2時間短縮、半日勤務、週2日勤務や3日勤務等)

### C社【製造、従業員1,000~3,000人】

- ◎優秀な女性従業員の定着を図るため事業所内保育所を設置  
(育児休業取得者の3~4割が利用)

### D社【製造、従業員300人以下】

- ◎取得理由を限定しない(例:育児や介護、病気、受験、家事都合など)  
勤務時間選択制度(短時間勤務制度)

## 企業担当者の声

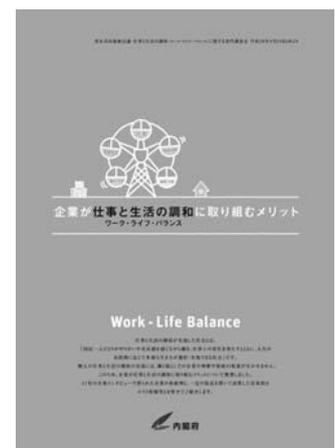
- ◎高い女性社員比率  
(全社員の62%、総合職の34%、課長相当職の25%、部長相当職の26%)
- ◎子どもを持つ女性管理職も多数
- ◎男性の育児休業取得者も増加

- ◎子どもを持つ女性従業員の定着率が向上
- ◎女性からなる商品開発チームによる、生活者としての視点をいかしたヒット商品の開発
- ◎短時間で効率よく働くよう心がけるため、従業員の時間管理能力が向上

- ◎保育先が確保されることにより、育児休業を早めに切り上げ復職する社員も
- ◎報道等による企業のPR効果を実感  
企業イメージ向上による自社への誇りの促進という効果も

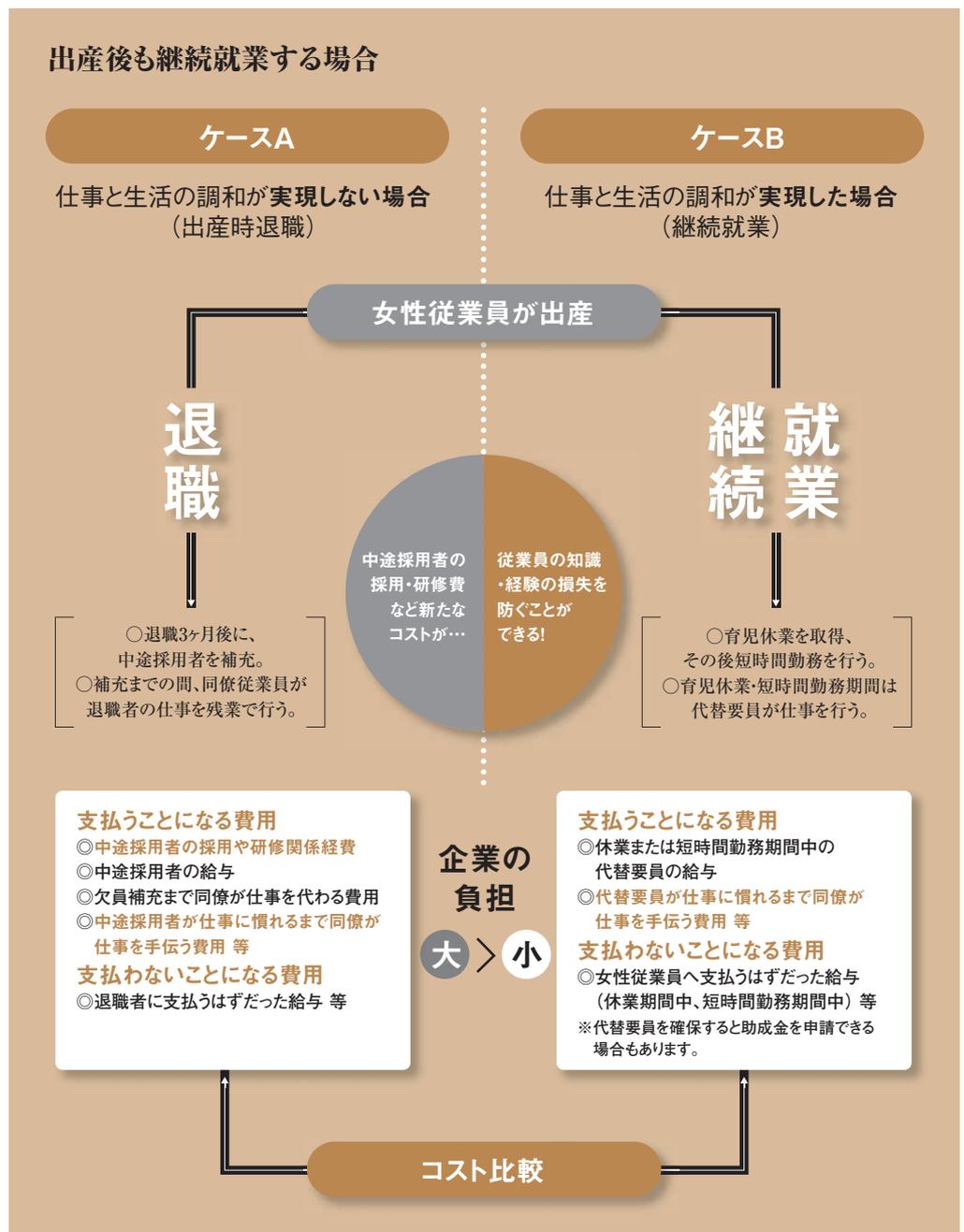
- ◎従業員の多様なニーズに幅広く応えられることによる、従業員の定着や満足度、仕事への意欲の向上等
- ◎従業員の多様な経験の蓄積による創造性の高まり等が業務に反映

「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」パンフレットを作成



「企業が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むメリット」の内容について、今月号と次号の2回に分けて紹介いたします。今回は、両立支援や柔軟な働き方の促進に取り組んだ場合について、また、女性従業員が出産した際に退職する場合と継続就業する場合のコストの比較について取り上げます。

次に、女性従業員が出産した際に退職をする場合と継続就業する場合のコストをみます。従業員が出産を機に退職し人員を補充すると、中途採用者の採用・研修経費等がかかるため（ケース A）、同じ従業員が就業を継続し、育児休業を取得・短時間勤務を行う方（ケース B）が、企業にとってコストがかかりません。それに加え、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ます。



**コストについて**

(注1) このコスト情報は、(注2)のような仮定の下に定量的なコスト面での比較を行ったものです。状況に応じ、個別企業の実際のコストは異なってくる点に留意する必要があります。

(注2) ケースBにおける女性従業員の育児休業期間は子が1歳になるまで、短時間勤務は3年間の1日2時間勤務短縮、代替要員はその企業に以前勤めていたOGなどの有期雇用を想定しています。



# 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する特別世論調査の結果について

内閣府男女共同参画局調査課

内閣府では、平成 20 年を「仕事と生活の調和元年」と位置付けて、「カエル！ ジャパン」キャンペーンを展開しています。

では、現在、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」はどの程度知られているのでしょうか。また、日本人の働きすぎが問題になっていますが、仕事と家庭生活、地域活動のバランスをどのように考えているのでしょうか。

こうした国民の意識を調べるため、特別世論調査を実施しました。

## 1. 仕事と生活の調和の認知度

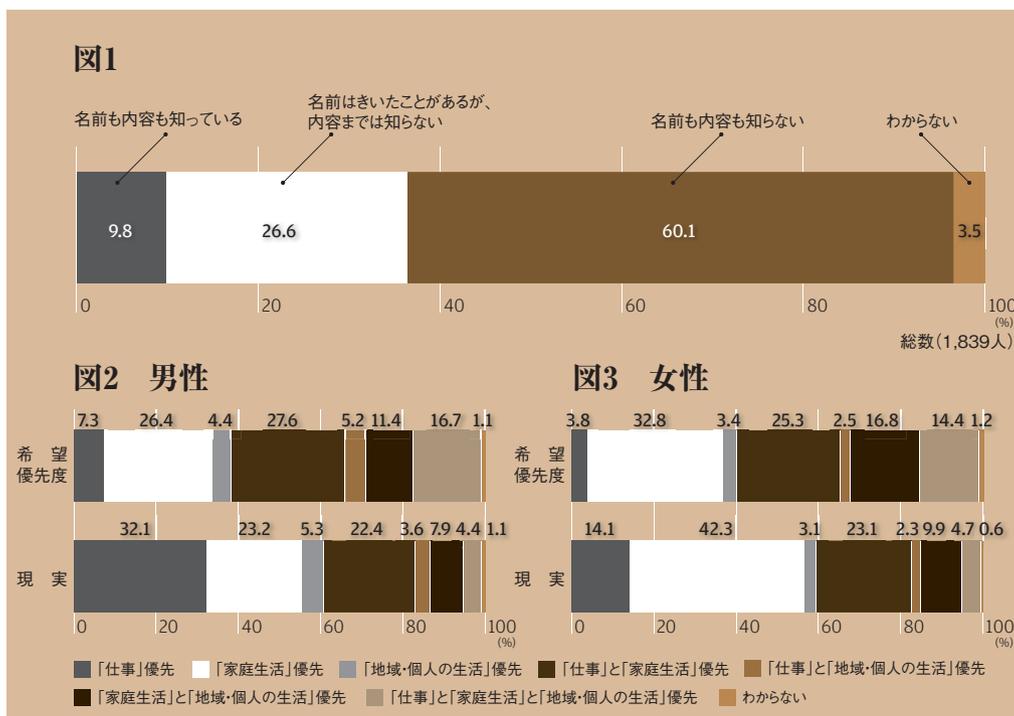
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)という言葉をご存知ですか、という質問に対し、「名前を聞いたことがある」人の割合は約4割となっていますが、「名前も内容も知っている」人の割合は約1割にとどまっております、まだ十分に知られていないことがわかります。

## 2. 仕事と生活の調和の希望と現実の乖離

生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、希望と現実を質問しました。男性では「仕事」を優先したいと希望する人が7.3%いる一方で、現実に「仕事」を優先している人は32.1%と多くっており、希望に反して仕事中心となっている人が多いことがわかります。特に、20歳代から40歳代の男性でその傾向が強くみられます。

女性では、「家庭生活」を優先したいと希望する人が32.8%いる一方で、現実に「家庭生活」を優先している人は42.3%と多くっており、やはり希望と現実には差があります。

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の複数をバランスよく優先したいと希望している人は、男性で16.7%、女性で14.4%いますが、現実にできている人は4.4%、4.7%と希望と現実には大きな差があります。



内閣府では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に対する国民の認知度や、国民が仕事、家庭生活、地域や個人の生活のバランスをどのように考えているかなどについて調査し、今後の施策の参考とするため、6月に特別世論調査を実施しました。

図4 希望優先度

		「仕事」	「家庭生活」	「仕事」と「家庭生活」
今回調査 平成20年 6月	総数	5.3	29.9	26.3
	男性	7.3	26.4	27.6
	女性	3.8	32.8	25.3
前回調査 平成19年 8月	総数	11.2	27.7	27.7
	男性	18.6	19.5	29.2
	女性	5.1	34.5	26.4
前回からの 変化の幅 今回調査から 前回調査の 値を差し引いた値	総数	▲5.9	2.2	▲1.4
	男性	▲11.3	6.9	▲1.6
	女性	▲1.3	▲1.7	▲1.1

図5 現実(現状)

		「仕事」	「家庭生活」	「仕事」と「家庭生活」
今回調査 平成20年 6月	総数	22.2	33.7	22.8
	男性	32.1	23.2	22.4
	女性	14.1	42.3	23.1
前回調査 平成19年 8月	総数	27.7	32.4	18.7
	男性	40.2	18.5	19.6
	女性	17.3	43.9	18.0
前回からの 変化の幅 今回調査から 前回調査の 値を差し引いた値	総数	▲5.5	1.3	4.1
	男性	▲8.1	4.7	2.8
	女性	▲3.2	▲1.6	5.1

※調査の概要

○調査対象:全国20歳以上の者3,000人 ○有効回収数:1,839人(61.3%) ○調査期間:平成20年6月12日～6月22日

○調査方法:調査員による個別面接聴取 ○調査事項

・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度 ・「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方[希望優先度、現実(現状)]

・家庭生活のための時間は取れているか ・地域・社会活動に参加する時間は取れているか

・学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなどのための時間は取れているか ・休養のための時間は取れているか

### 3. 希望と現実の変化

仕事と生活の調和の希望と現実について、前回調査（平成19年8月）と比較すると、次のことがわかります。

まず、「仕事」を優先したい人の割合と「仕事」を現実に優先している人の割合は、前回調査に比べて、それぞれ5.9%、5.5%減少しています。特に男性では、「家庭生活」を優先したい人の割合と現実に優先している人の割合が、それぞれ6.9%、4.7%増加しており、仕事優先から家庭生活優先に意識が変化したことが窺えます。また、現実に「仕事」と「家庭生活」

をともに優先している人の割合は、前回調査に比べて4.1%増加し、仕事と家庭生活のバランスが改善した部分も見受けられます。

今回の調査結果は、個人の暮らし全般にわたる仕事と生活の調和の実現状況等を測定する「仕事と生活の調和」実現度指標に活用し、仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価に役立てていきます。

なお、調査結果の詳細については、以下のURLをご覧ください。

(<http://www8.cao.go.jp/survey/tokubetu/tindex-h20.html>)

## 育児との両立支援からワーク・ライフ・バランスへ

男女共同参画会議議員

(株)資生堂代表取締役副社長

岩田 喜美枝



企業で働く女性の状況は近年どのよう  
に変わったのか、また、変わらないこと  
は何か。変化の大きなきっかけになった  
のは、22年前の男女雇用機会均等法の施  
行であったと思う。それまでは、企業  
の中では、定年までの長期勤続を前提に配  
置転換をしながら昇進させる男性の雇用  
管理と、結婚までの短期勤続を前提に補  
助的な業務に就け育成とは無縁だった女  
性の雇用管理とは、大きく違っていた。  
これが均等法により改められることとな  
り、多くの大企業が対応したのは、男女  
別の雇用管理からコース別の雇用管理に  
改めることであった。

当初は、全国転勤があり企画業務に従  
事する総合職はほとんどが男性で、女性  
は例外的に少数であった。一方、転勤が  
なく定型的な業務に従事する一般職は全  
員が女性であった。このように男女別が  
コース別に変わっただけで実質的な変化  
がなかった企業も少なくなかったが、そ  
れでも総合職への女性に対する門戸はだ  
んだんと拡大されることとなった。これ  
には、我が国の労働力人口が減少してい  
ることと、景気拡大期の学生の採用難  
が、後押しをすることとなった。

最近では、総合職の女性採用を増やす  
ために、総合職で採用する女性の割合に  
ついて25%とか30%などの目標を設定  
する企業があったり、さらにはコース別  
雇用管理をしている限りは女性全体のフル  
活用ができないことに気づいた企業はコ  
ース別雇用管理を廃止する動きもある。  
これらの結果、女性の採用・登用が進ん  
だ企業では、子供がいなければ、女性で  
あることのハンディは解消したと言える  
段階にまで男女共同参画は進んだと言っ  
てよいであろう。

問題は、子供のいる女性（あるいは困  
難を予想して子供を生まない女性）であ  
る。出産する女性の7割もが仕事をやめて  
いる、という現実はなかなか変わらない。  
それでも、育児・介護休業法や次世代育  
成支援対策推進法により、育児休業、短  
時間勤務、事業所内託児施設など、子供  
が小さい時期の両立支援策により、出産・  
育児のために仕事を辞めなくてもよいと  
いう段階にまで到達した企業もある。しか  
し、子供が小学校に上がれば育児が終わ  
るはずはなく、長期にわたって仕事と育  
児を両立させなければならない。残され  
た課題は、「子育てのために仕事を辞めな  
く済む」段階から、「子育てをしながら管  
理職や専門職としてキャリア・アップがで  
きる」段階へ進めることである。そのた  
めの最大の障害は、キャリア・アップを望  
む社員に求められている長時間労働など  
の無定量的働き方である。

政府は昨年12月にワーク・ライフ・バラ  
ンス憲章と指針を策定した。子育てをし  
ている女性に限らず、性、年齢などによ  
らず、すべての社員が仕事とそれ以外の活  
動の双方を充実させ両立できるように働  
き方を見直すこと、これなくしては企業  
の中での男女共同参画は次の段階へ進め  
ないのである。

ワーク・ライフ・バランスの実現は企業  
にとってコスト増になるという懸念が産  
業界にはある。残業を縮減するために人  
手を増やせばもちろんコスト増になるが、  
そうならないためには、社員の1時間あ  
たりの生産性を向上させなければならない。  
ワーク・ライフ・バランスの推進は業務改  
革そのものであると理解して取り組むべ  
きであろう。

いわた・きみえ／1971年労働省入省。働く女性支援や国際労働問題を担当し03年退官。同年株式会社資生堂に入社。取締役執行役員、取締役常務を経て08年代表取締役副社長に就任。この間 CSR、H&BC 事業、国内アウトオブ資生堂事業、人事、秘書、お客さま情報、広報、企業文化を担当する。社外では政府審議会委員（男女共同参画会議、国民生活審議会、中央教育審議会）、経済友会幹事、NPO 法人ユニフェム日本国内委員会理事も兼任。

# 世界のワーク・ライフ・バランス事情⑤～フランス～

株式会社富士通総研主任研究員 **渥美由喜**

官民が協働している「欧州大陸型WLB」として前回のスウェーデンに続き、フランスの取組について述べたい。欧州大陸型の特徴は、ライフステージに応じて、きめ細かくライフを充実させる、という点だ。特に、フランスでは子育てを含む家庭生活に対する手厚い経済的支援とともに、週35時間労働制で平日のWLBを推進している。

## 積極的に出生促進を図るフランス

積極的に出生促進を図ろうというフランスの考え方は、日本とは異なる。もちろん国が個人生活に介入することについては、日本と同様にデリケートな問題だが、筆者がヒアリングをしたフランス政府高官によると、「国民が欲しいと考えている子どもの数(2.8人)が達成できるように、政府としてはさまざまな施策を講じている」と語っていた。

さまざまな施策の中でも特に、フランスでは多様かつ手厚い「家族給付」と「働く母親への保育サービス提供」に注力してきた。フランスでは「子どもが3人成人するまでに、家庭が受け取る給付総額」は約1,300万円となっている。これは、日本の給付額の3.7倍に相当する高水準だ

## 「週35時間労働」で、平日のWLBを推進

一方で、フランスでは長らく子育ては女性の役割という意識が強かった。しかし、2000年の「週35時間労働法」施行により労働時間の短縮が実現されてからは、男性の育児参加が進んでいる。この点は、筆者もフランス訪問時に、大きな変化を感じている。

朝夕、保育所や小学校に子どもの送迎

をしているのは母親より父親のほうが多いように感じる。フランスで最大規模(定員60人)の企業内保育所を持つ石油会社トタルでヒアリングをした際にも、「男性従業員のほうが女性従業員よりもずっと多く利用している」「保育所企業内保育所があることが決め手となって、トタルに転職してきた男性社員が何人もいる」という話を聞いた。

平日の午後4時～5時頃、子どもの迎えをしている男性たちに話を聞くと、「乳幼児の送迎は体力が必要」だし、「小学生の送迎は防犯目的」なので、「父親が担う方が合理的」と語っていた。このように、「週35時間労働」が平日のWLBを推進しており、父親は家庭生活において一定の役割を果たすことに寄与している。

## 暗黙知を共有知にすることで、生産性向上

フランスでは、単なる労働時間の短縮ではなく、メリハリの効いた仕事の進め方により、生産性を高めている。OECDの調査によると、日本の労働生産性(就業者1人当たり付加価値)は、OECD加盟30カ国中第20位、主要先進7カ国では最下位だったのに対して、フランスは30カ国中第6位、主要先進国7カ国では第2位だった。これは、なぜか?

筆者はこれまで海外のWLB先進企業100社に出向いて、ヒアリング、職場体験等をしてきた。フランスをはじめ海外企業では、従業員が同僚に円滑に業務を引き継ぐことができるよう、頻繁に自分の業務やワークフローを洗い出し、整理した上で、他人と共有している。こうした工夫は、日本の従業員も学ぶべきであろう。



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⑤

内閣府仕事と生活の調和推進室



## 1. 仕事と生活の調和推進に向けて、取組の輪を全国に拡大

推進室では、内閣府男女共同参画局や厚生労働省との協力のもと、「職場を変えよう! キャラバン」を立ち上げ、大臣自ら先頭に立って、関係団体のトップの皆様へ「仕事と生活の調和、男女共同参画、少子化対策」を一体的に取り組んでいただくよう、その協力を要請してきたところです。今般、その取組の輪を一層広げるため、7月28日に中部経済連合会（愛知県名古屋市）、同30日に中国経済連合会（広島県広島市）を訪問し、地域経済界を支えるトップの皆様へ、積極的な協力を要請するとともに活発な意見交換を行いました。これは、今後、働き方の改革が地域にも根付いていくことを確信させる、有意義な一歩といえます。

あわせて、7月28日は、愛知県豊田市の子育て総合支援センター「あいあい」も訪問しました。施設利用者に、大臣が自身の育児経験を基にしたアドバイスを送るなど、実際に子育てに携っている地域代表者との意見交換により得られた知見は、今後の施策の推進に生かしていきます。

## 2. 厚生労働省が、「仕事と生活の調和推進プロジェクト」を開始

推進室は、内閣府を中心に、総務省、厚生労働省、経済産業省など関係各省等のスタッフにより構成され、日頃から各省・関係機関との連携のもとに施策を推進しています。

厚生労働省では、本年から、「仕事と生活の調和推進プロジェクト」を開始し、企業10社（鹿島建設、キヤノン、住友商事、全日本空輸、大和証券グループ本社、高島屋、電通、日産自動車、日立製作所、三井化学）の参加協力を得て、

その取組状況や成果について、事業主をはじめ国民全体に広くPRすることを通じ、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図っています。

このプロジェクトと「カエル! ジャパン」キャンペーンの積極的な相互連携により、広く国民の皆さんとともに、社会全体での取組を推進していきます。

## 3. 男性の育児体験記募集、はじめます

皆さんの周りに、育児休業を取得した男性はどれくらいいますか?

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには、子育て中の親などにとって、人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となることが欠かせません。特に、意識改革を含めた男性の働き方改革が必要であり、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においても、「男性の子育て参加の支援・促進を図る」という項目が盛り込まれています。

推進室では、育児休業取得から復帰までの実践例を広く社会に向けて発信することにより、男性の仕事と子育ての両立に関する意識啓発を促進することを目指して、10月17日までの間、男性の育児休業体験記を募集します。

先輩パパの体験は、育児休業取得をためらう新米パパの背中を、力強く後押ししてくれるはずです。たくさんのご応募、お待ちしております。

体験記募集ページ

<http://www8.cao.go.jp/wlb/>  
（仕事と生活の調和推進HP内）



とよた子育て総合支援センターを訪問

「仕事と生活の調和推進プロジェクトホームページ」(厚労省 HP 内)



<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/index.html>

# ゴールドマン・サックス証券のDV被害者の就労支援

内閣府男女共同参画局推進課

ゴールドマン・サックスは、幅広い金融サービスをグローバルに展開している投資銀行です。その社会貢献活動には、「他の支援が及ばない領域に焦点を当てる」という基本的考え方があり、こうした考え方の下、日本のゴールドマン・サックス証券（株）（以下「GS」）ではDV被害者への支援に取り組んでいます。

## 「明日へのドレスアップ」など

GSでは、DV被害者などの就労支援活動として、就労を目指す被害者女性などに、社内で集めた面接用のスーツや靴、鞆などの小物類を寄贈する「明日へのドレスアップ」プロジェクトに平成14年から取り組んでいます。集められるスーツや小物類は、社員にとって就職活動や面接に使用してきた大切な思い出の品です。贈る品々には、それらを身につけてもらい、「明日に向かってともに歩いていこう」という思いを込めたメッセージも添えられます。また、いずれも、クリーニング済みで状態の良いものに限ります。これまでに寄贈したスーツは合計で1,800着に上り、就労支援に取り組んでいる民間の支援団体などに贈られています。

この取組を一步進めてDV被害者の就労を応援しようと、平成16年から「キャリア・ワークショップ」を実施しています。

これから就労を目指そうとしている被害者を会社に招き、リラックスした雰囲気の中で、ボランティアの女性社員がパネルディスカッションやグループディスカッションを通じて、仕事や職場の人間関係などでの困難をどのように乗り越え、克服してきたか、自分たちの体験や経験を参加者と共有します。

当初は参加者と社員の女性とでは話がかみ合わないのではないか、と心配しま

したが、応募してきた社員は、DVの問題に理解や関心があり、事前に話をする際の留意点などを伝えていたこともあって、ワークショップでは両者の間の壁がなくなり、参加者からは「勇気づけられた」、また、社員からは「被害女性と直に接することで、DV問題への理解が深まった」という感想が寄せられています。

さらに、普段母親以外の大人と触れ合う機会の少ないDV被害者などの子どもたちが、社員ボランティアとの交流を通じ、大人たちにとって自分たちが大切な存在であると感じてほしいと考え、「お出掛けプロジェクト」が企画されました。子どもとほぼ同数の社員ボランティアが、安全に配慮しながら子どもたちを科学館や動物園などに連れて行き、1日一緒に過ごします。子どもたちは、その日はボランティアに思い切り甘えることができ、母親は子どもが手を離れ、自分の時間を過ごすことができると好評です。また、母子とのバーベキューなども行っています。

## 社会貢献活動のメリット

ゴールドマン・サックスは、世界中の社員が、地域コミュニティにおいても良き企業市民としての役割を果たすとの理念の下、企業のPRとして社会貢献活動を行うのではなく、社員にコミュニティのことを知ってもらい、部署の垣根を越えたチームワークを経験してほしいと考え、ボランティア活動に取り組んでいます。GSでは、社員の約7割が活動に参加しています。

地域の活動に参加して普段の仕事とは異なる分野や人たちに接することで、社員の視野が広がりバランスのとれた人材が養成されるというメリットも生まれています。



GS社内でのスーツ収集の様子



集められたスーツの数々

# 「心豊かに、いきいき暮らせる社会を目指して」 ～ワーク・ライフ・バランスの実現

## 担い手となってくださる企業の発掘

国では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」や「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが注目を集めるようになってきました。

鳥取県においても男女共同参画社会の実現とともに、仕事と生活の調和の実現は急ぐべき課題との認識の下、平成16年2月に、仕事と家庭の両立に配慮しながら、男女ともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を認定し、広く紹介する、男女共同参画推進企業認定制度を創設しました（平成20年8月現在：181事業所）。

本年度は、これら認定企業の中から特に意欲的な取り組みを推進している企業を公募し、表彰するとともに、今後様々な機会でご紹介、啓発活動などワーク・ライフ・バランスの推進に協力いただくこととしています。

## 行政サイドの連携

また、ワーク・ライフ・バランスの実現、推進は、労働、子育て支援など様々な分野が連携し、取り組むべき課題であることから、これを全庁的に推進するため、本年4月に関係部局による庁内研究会を立ち上げました。現在はこれに労働

局も加わり、推進策の検討など連携を図りながら進めています。

## 活動の輪を広げる ～ゆるやかなネットワークの形成

一方、企業や地域などで理解者を広げていくことが必要であると感じています。

鳥取県男女共同参画センターの開設を記念して、平成14年から毎年4月29日に開催されている「よりん彩記念日フォーラム」は、これまで女性を中心に実行委員会を組織し、企画、実施されてきました。しかし、今年のフォーラムの開催に当たっては、上記の問題意識のもと新たな取組が試みられました。一つは、実行委員会の中に企業関係者として認定企業の方が入ったこと。二つめは、実行委員会の委員長を7回目にして初めて男性が務められたことです。また、今年11月には、認定企業、労働団体、大学、地域の活動団体等による実行委員会を構成し、ワーク・ライフ・バランス実現の気運を醸成すべく、シンポジウムの開催を予定しています。

今後、あらゆる場面で、企業や地域等の関係者も含めた「ゆるやかなネットワーク」が形成されるよう働きかけていくとともに、企業や地域などでの理解者を増やし、本県におけるワーク・ライフ・バランスの実現が着実に進むよう取り組みをさらに進めていきたいと思っています。

（企画部男女共同参画推進課）



パネルディスカッション。

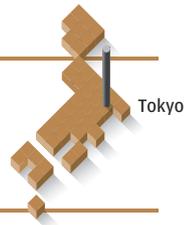


グループ討議。

鳥取県の概要／日本列島本島の西端に位置し、北は青く澄み渡る日本海に面し、南には中国地方最高峰の大山（だいせん）をはじめ緑豊かな山々が連なっています。こうした環境の中、二十世紀梨をはじめ数々の農産物が生産され、新鮮な海の幸が水揚げされます。気候は比較的温暖で、四季の移り変わりは鮮やかです。台風などの自然災害も少なく、気象条件には恵まれています。また、古くから日本海を隔てた対岸の国々と交流があり、環日本海時代の拠点づくりを進めています。

## 東日本旅客鉄道株式会社

東京都



## 女性社員活躍推進の取組みの背景

当社は、1987年日本国有鉄道の分割民営化によって誕生しました。JR発足後女性社員の採用を拡大してきたものの、労働基準法による女性の深夜業制限のためその活躍範囲は限定されていました。1999年の労働基準法改正による深夜業制限撤廃を契機に、鉄道事業における女性社員の本格的な採用を開始、その職域を乗務員などへ拡大することが可能になりました。その後2004年4月、「多様な人材の活用を通じてこそ企業競争力を強化でき、また、女性社員の活用や仕事と育児の両立支援は企業の社会的責任である」との考えのもと、女性がその能力を最大限に発揮できる環境の整備を目指して、総合的なポジティブ・アクション「Fプログラム」をスタートさせました。



仕事と育児の両立支援制度の解説の他、先輩社員・会社幹部からのメッセージを掲載し全社員に配布



男性社員も含め約230名の社員が参加した「男女共同参画フォーラム」の様子



駅型保育園「茶々すずや保育園」(南与野駅)の様子

## ポジティブ・アクション「Fプログラム」の概要

## 「Fプログラム」取組みの5本柱

1. 女性社員の採用及び活躍の場の拡大
2. 仕事と育児の両立を支援する制度の充実
3. 女性管理職等社員の増加に向けた取組み
4. 職場の雰囲気・風土の改善
5. 女性社員自身の意識改革に向けた取組み

「Fプログラム」では、5つの柱に沿って取組みを進めています。ここでは主な取組みを紹介します。「1. 女性社員の採用および活躍の場の拡大」では、採用者に占める女性の割合を20%以上にするという数値目標を設定し、それを上回る数の採用を行っています。あわせて、従来女性社員の配置が少なかった車掌・運転士・メンテナンス・設備といった業務への運用を積極的に拡大しています。「2. 仕事と育児の両立を支援する制度の充実」では、復職時に保育園に入所しや

すいよう育児休職期間を「子が2歳に達するまで」に延長しました。また育児休職による昇進・昇格への影響を無くすため、本人の努力があれば復職後の昇進・昇格への影響が出ないよう人事制度の見直しを行いました。「4. 職場の雰囲気・風土の改善」や「5. 女性社員自身の意識改革に向けた取組み」では、年に2回「男女共同参画フォーラム」を開催し、女性社員自らが将来のキャリアイメージを描くための支援や、職場における男女共同参画意識の浸透を図っています。その他、社員の生の声を施策に反映させる「社員参加型『Fプログラム』の推進」を目的として、公募により集まったメンバーが様々な課題についてディスカッションし提言を行う「男女共同参画ワーキンググループ」を立ち上げるなど、会社全体でさらなる「Fプログラム」の推進に向けた取組みを進めています。

## 子育て支援施設の取組みについて

また、JR東日本グループでは、女性の社会進出やライフスタイルの多様化を支援するため、駅型保育園の開園を積極的に進めてきました。2008年3月に発表したグループ経営ビジョンでは、2010年度までに駅型保育園などの子育て支援施設を倍増させるという計画を掲げています(2008年4月現在21箇所)。これまで、信頼のおける保育事業者をパートナーに迎え、質の高いサービスの提供に努めてきましたが、今後も引き続き、地域社会や駅利用者に必要な機能のひとつとして駅型保育園の開発推進を強化するとともに、さまざまな子育て支援施設へと取り組みの枠を広げて、JR東日本の沿線価値の向上をめざしていきます。

(人事部男女共同参画グループ)

会社概要／東日本旅客鉄道株式会社 1987年4月1日設立。主な事業内容は、旅客鉄道事業、旅行業、広告業、小売事業、飲食事業、ショッピングセンター事業、オフィス事業、保育事業など。社員数は61,900人で、うち3,330人が女性社員(2008年4月1日現在)。2004年4月、他の鉄道会社に先駆けて総合的なポジティブ・アクション「Fプログラム」をスタートさせた。

# 増加傾向にあるもののなお低い水準にある研究者に占める女性の割合

—平成20年版 男女共同参画白書より—

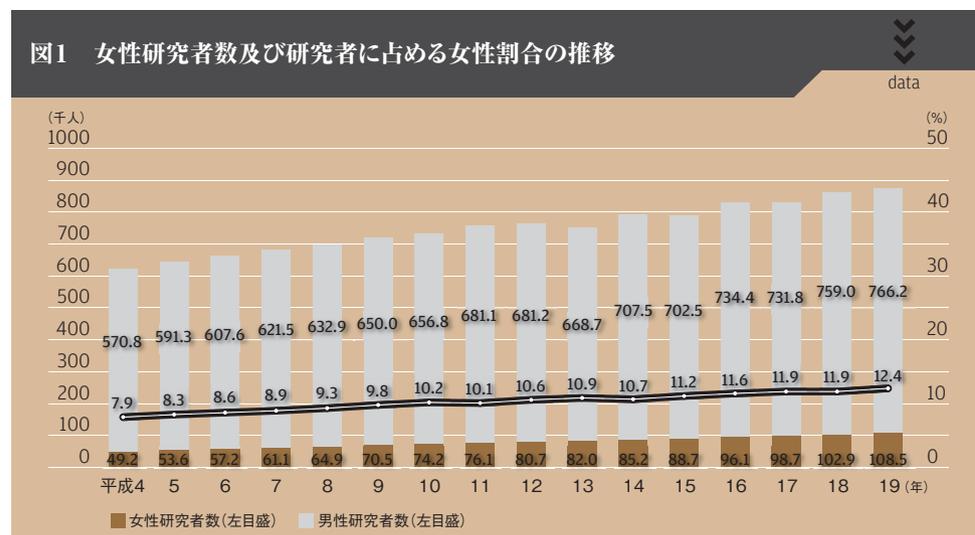
内閣府男女共同参画局推進課

我が国における研究者に占める女性の割合は、平成4年に7.9%（女性研究者49.2千人、全体620.0千人）だったのが、平成19年3月現在では、12.4%（女性研究者108.5千人。全体874.7千人）となっており、緩やかに増加しつつある傾向にはあります（図1参照）。しかしながら、アメリカ（34.3%）、フランス（27.8%）、イギリス（26.0%）、ドイツ（19.2%）などの欧米の国々と比べると、我が国の女性研究者の割合はまだ低いものとなっています（図2参照）。

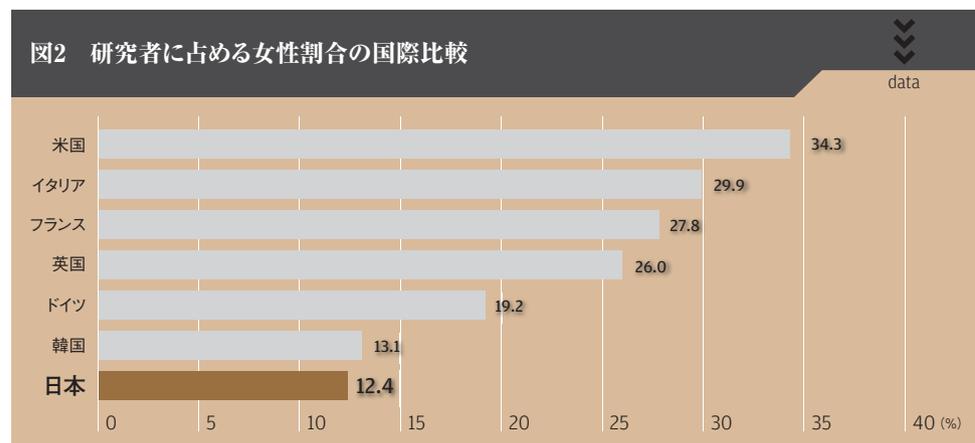
他方、高等教育段階の女性の割合は、大学の学部40.7%、大学院（修士課程）30.5%、大学院（博士課程）30.7%となっていることから、将来的に女性の研究者の比率が高くなる余地はあるといえます。

なお、女性研究者が少ない理由としては、出産・育児・介護等で研究の継続が難しいことや、女性を採用する受け入れ態勢が整備されていないこと、理工系に進む女性が少ないことなどが挙げられています。

Data File



(備考)総務省「科学技術研究調査報告」より作成。



(備考)1.EU諸国の値は、英国以外は、Eurostat2007/01に基づく。推定値、暫定値を含む。ドイツ、は平成15年(2003年)、その他の国は平成16年(2004年)時点。英国の値は、European Commission "Key Figures 2002"に基づく(平成12年(2000年時点))。2.韓国及びロシアの数値は、OECD "Main Science and Technology Indicators 2007/2"に基づく(2006年時点)。3.日本の数値は、総務省「平成19年科学技術研究調査報告」に基づく(平成19年(2007年)3月時点)。4.米国の数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく(雇用されている科学者(scientists)における女性割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。平成15年(2003年)時点の数値。技術者(engineers)を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は27.0%)。

## 【お詫び】

8月号 P22「共同参画データファイル」において、図2「労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移」に誤りがありました。折れ線グラフの凡例のうち「女性短時間労働者の給与水準」と「男性短時間労働者の給与水準」が逆になっています。数値には誤りはありません。お詫びして訂正いたします。

## News

NEWS

1

内閣府



### 中山恭子 男女共同参画担当大臣が就任

8月2日に福田改造内閣が発足し、2名の女性閣僚が誕生しました。

男女共同参画のほか、少子化対策、青少年健全育成、食育、拉致問題、公文書管理を担当する中山恭子大臣と科学技術政策、食品安全、消費者行政推進、宇宙開発を担当する野田聖子大臣です。

男女共同参画を担当することになった中山大臣は、大臣就任の記者会見で、「男女共同参画社会の実現は、豊かで活力のある社会を築く上で不可欠と考えている。女性の活躍や男女の仕事と生活の調和の推進のために、施策を積極的に推進してまいります。」また、「施策の取組を通じて国民一人ひとりが夢と希望を持ち、生き生きと暮らせる社会を実現できるよう、全力を挙げて取り組んでまいります。」と抱負を述べました。

そして、少子化対策については、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現、さらに保育サービス等の子育てを支える社会的基盤の整備を車の両輪として推進する必要があると考えている。」と述べています。

NEWS

2

防衛省

### 防衛省に男女共同参画推進企画室が誕生

7月1日、防衛省は、特に女性自衛官に関する各種施策の円滑な検討・推進を図るため、人事教育局内に男女共同参画推進企画室を新設しました。

現在、全自衛官に対する女性自衛官の比率は約5%であり、今後の少子化社会を踏まえた場合、自衛隊においても女性自衛官の更なる採用・登用の拡大に努めることが重要です。

このような中、男女共同参画推進企画室においては、託児施設の整備や女性専用施設（更衣室、仮眠室等）の整備といった各種施策に関する調整を行うとともに、

- ・女性自衛官の活躍の場を広げるための職種・職域拡大の検討
- ・育児休業制度その他の子育て支援施策の検討・推進やメンター導入の検討

などの業務を所掌します。

防衛省では、今後、省内における男女共同参画の推進に、全省的に取り組んでまいります。

NEWS

3

内閣府



### 男女共同参画宣言都市奨励事業 (静岡県島田市)を開催

8月2日、静岡県島田市において、本年度最初の男女共同参画宣言都市奨励事業として、

「島田市男女共同参画宣言都市つどい」が開催され、島田市は静岡県初の男女共同参画宣言都市となりました。

「つどい」では、約700名の出席者全員が、桜井勝郎島田市長とともに島田市男女共同参画都市宣言文を読み上げ、市民一人ひとりが男女共同参画社会づくりに向けて取り組むことを宣言しました。また、静岡県立大学の学生から、都市宣言に寄せての力強いメッセージが読み上げられました。

さらに、「女性の活躍とワーク・ライフ・バランス」と題し、上川陽子前男女共同参画担当大臣による記念講演が行われ、最近の政府の動き等が語られました。また、島田市男女共同参画都市宣言実行委員会により、「パパになったら2週間?!」と題し、男性の育児休暇取得をテーマとした寸劇や意見交換等が行われるなど、大変盛況な「つどい」となりました。

(写真：島田市長と出席者による宣言文の読み上げ)

NEWS

4

内閣府

### お茶の水女子大学において 「ワークライフバランスの実現と コミュニケーション」を開催

平成20年度のお茶の水女子大学ライフワールド・ウォッチセンターの公開講座の一つとして4月から開催された「ワークライフバランスの実現とコミュニケーション（ダイバーシティ等を基礎とした柔軟な社会をめざして）」の講座（全15回）が7月31日で終了しました。

本講座は、内閣府男女共同参画局の協力による企画の下、男女共同参画局および外部の講師により、ワーク・ライフ・バランスの概論から始まり、欧米諸国の取組、企業における事例紹介、企業コンサルティングや評価、NPOの支援また父親参加や働く男女の健康、ボランティア活動等今注目の話題を中心に、実際の現場からの視点から事例紹介を行うとともに、講師・受講者間のディスカッションを取り入れるユニークな講座となりました。

毎回、企業や団体等の職場帰りの方々を含む受講により熱心な質問や討議が行われ、受講者からは「ワークライフバランスを広範囲にとらえた非常に充実した講座であった」、「この講座をきっかけに、仕事と介護の両立支援のための地域でのボランティア活動やNPO活動を立ち上げた」等のコメントが寄せられました。

## Information

Event 1

## 女性のキャリア形成支援推進研修

男女共同参画社会を形成するためには、女性の個性や能力を十分に発揮することが求められています。そのためには、職業だけでなく、社会活動や生涯学習を含む女性の多様なキャリアのあり方を支援することが必要です。

国立女性教育会館では、女性が置かれた状況に応じて、柔軟にキャリア設計ができる地域活動の重要性に着目し、女性のキャリア形成支援推進を内容とする専門的・実践的研修を行います。

研修の主な内容は、各界で活躍されている講師によるリレートークや女性のキャリア形成を支援する先進的な地域の取り組みについての事例研究です。研修を通して、有効な女性のキャリア形成支援方策について検討します。

以下のとおり参加者を募集しますので、是非ご応募ください。

主題：キャリア視点から見た地域づくり

日時：10月8日（水）～10日（金）2泊3日

対象：団体・グループ・NPO法人等のメンバー

女性関連施設、生涯学習施設等職員  
大学等のキャリア教育支援者

定員：60名

詳細は会館HPをご覧ください。

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

Event 3

## 男女共同参画宣言都市奨励事業(秋田県横手市)

日時：10月4日（土）13:30～16:30

場所：横手市民会館（秋田県横手市南町13番1号）

内容：男女共同参画都市宣言文宣誓、男女共同参画フォトコンテスト表彰、内閣府報告等

参加方法：申込不要（託児を要する場合は要予約）

問合せ先：横手市男女共同参画・市民協働推進室  
TEL 0182-35-2158

Event 4

## 男女共同参画フォーラム in 京都

日時：10月11日（土）～12日（日）、10:00～15:30（両日とも）

場所：京都テルサ（京都市南区東九条下殿田町70）

内容：内閣府報告、基調講演、パネルディスカッション、ワークショップ等

参加方法：申込不要（要約筆記、託児は10月1日（水）までに事前申込が必要）

問合せ先：京都府府民生活部男女共同参画課  
TEL 075-414-4292 FAX 075-414-4293

Event 2

I種志望者対象  
「女子学生セミナー」

人事院では、国家公務員I種を目指す女性を対象に「女子学生セミナー in 東京」を開催します。

優秀な女子学生に公務への関心をもってもらうため、現役の若手女性公務員によるパネルディスカッションや府省ごとの個別意見交換を行います。

女性職員の活躍ぶりやライフステージに合わせて様々な制度を活用しながら生き生きと働き続けている様子が実感できます。皆さんの疑問・質問にも本音でお答えします。

日時：10月29日（水）12:40～16:30

場所：国立オリンピック記念青少年総合センター

問合せ先：人事院企画課人材確保対策室

TEL 03-3581-5314

詳細は、人事院HP「国家公務員試験採用情報ナビ」をご覧ください。

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

（写真：平成19年度開催時（講演）の様子）

Event 5

## 男女共同参画フォーラム in 横浜

日時：10月19日（日）12:30～16:30

場所：男女共同参画センター横浜

（横浜市戸塚区上倉田町435-1）

内容：内閣府報告、スペシャル対談、分科会（第1～第5分科会）等

参加方法：事前申込を優先（分科会を除き手話通訳あり、託児は事前申込が必要）

問合せ先：横浜市市民活力推進局男女共同参画推進課  
TEL 045-671-2035 FAX 045-663-3431

Event 6

## 「女性と仕事の未来館」セミナー

## 第1回全国相談担当者研修会

テーマ：女性と仕事を結びつける相談術

日時：9月25日（木）10:30～17:00

## 第1回女性のエンパワーメント講座構築支援講座

テーマ：役立つセミナーのつくり方

日時：10月10日（金）13:00～11日（土）15:00

対象：女性関連施設の職員や相談員

詳細は女性と仕事の未来館HPをご覧ください。

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

## リレートーク

### Relay Talk 1

NPO法人 フェミニストカウンセリング神戸

Okamoto Akiko

### 岡本明子



「神戸にフェミニストカウンセリング」を！と、仲間とともに活動を始めて10年。私たちの社会は一見、男女平等のように見えますが、女性の悩みを聞いてみると、女性が社会的弱者であることを痛感します。DVやセクハラ、性虐待などの暴力被害。それらに女性の就労困難が重なり、深刻化する問題。母・妻としてケア役割

を期待され、自分らしく生きることの板ばさみに苦しむ等、女性の抱える問題は社会と深く関わっています。

この10年で均等法改正、男女共同参画社会基本法、DV防止法等が施行され、男女共同参画と女性への暴力防止に向けて、社会が確実に変化してきました。女性の声を実現させた変化でもあります。女性の問題を社会問題ととらえ、社会変革につなげることがフェミニストカウンセリングの理念です。これからも女性の問題を通して、誰もが尊重され、参画できる社会を目指したいと思います。

### Relay Talk 2

雲仙市男女共同参画センター

Yukari Watanabe

### 渡辺ゆかり



私の住むまち『雲仙市』は、平成17年10月に市町村合併で新しくできた市です。男女共同参画社会づくりへの市の取組も始まったところで、私の所属する雲仙市男女共同参画センターも平成19年4月に設置されたばかりです。そんな誕生したての男女共同参画センターに配属されて早1年。男女共同参画を進める中で出会った方に「ちょっと前までは、男性が洗濯洗剤のCMに出るなんて考えられなかった。今では当たり前のようにテレビで流れているでしょう。」と言われ、普段なんとなく見ているテレビCMでも男女共同参画という視点で見ると面白いなと感じました。男女共同参画というと敬遠されがちですが、ふと気づいたことが男女共同参画だったと思えるような取組を進めていきたいと思っています。

## 編集後記

去る8月2日、福田改造内閣において、中山恭子参議院議員が男女共同参画担当大臣に就任しました。

ところで、日本における女性閣僚の歩みを見てみると、初の女性閣僚は、1960年第1次池田勇人内閣の厚生大臣として入閣した中山まさ氏で、以来近時の内閣では女性閣僚が起用されるのが常となりました。今までに25人の女性閣僚が誕生（重複は除きます。）していますが、女性閣僚が最も多かった内閣は、2001年第1次小泉純一郎内閣の時、5人の女性閣僚が誕生しています。

ちなみに、現在、ノルウェー、スウェーデン、フランスでは、全閣僚のうち女性閣僚の割合が4割を超えています。

(編集デスクM・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」9月号

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

第5号●2008年9月10日発行  
編集・発行●内閣府  
〒100-8914  
東京都千代田区永田町1-6-1  
内閣府男女共同参画局総務課  
電話●03-5253-2111(代)  
印刷●社団法人 時事画報社

# STOP THE 暴力



配偶者からの暴力で悩んでいる方へ  
配偶者暴力相談支援センターにご相談ください。

(内閣府) 配偶者からの暴力被害者支援情報サイト  
<http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.html>