

共 同 参 画



内 閣 府

特集／

女性研究者の活躍促進・支援

科学技術分野の研究活動の活性化と

国際競争力強化を目指して

スペシャル・インタビュー／

根本 崇

千葉県野田市長



主な予定

Schedule

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)
12月20日	男女共同参画宣言都市奨励事業(広島県熊野町)

共同参画に寄せて

巻頭言 Foreword

産経新聞社
編集委員
早坂礼子



Hayasaka Reiko

「浦島太郎体験セット」をご存じだろうか。耳栓、視野狭窄効果のある眼鏡、手袋、さらには重り付きのベストや靴など、高齢者と似た体や心の状態を疑似体験できる一式のことだ。これを付けて歩くと、ものすごく怖い。信号の色が分からないし、交差点に近づいてきた車に気づかない。駅や歩道橋の階段の上り下りがひと苦勞だし、買い物では小銭の出し入れに手間取る。

かつて留学先の米国の大学でも同じような体験をした。あるテーマについて賛成か反対か自分の考えを述べる。次に真逆の立場で意見交換をする。つまり賛成者は反対者の気持ちで、反対者は賛成者になったつもりで議論するのである。とんでもなく大変だった。

島国に生まれた私たちは、自分と違う異質なものを受け入れることに慣れていない。たとえば国が女性の割合を3割まで高めようと一生懸命旗を振っても、女性管理職はまだ少数派だ。男同士それなりの秩序をもって仕事をしてきたのに、女性だからと重用される。そりゃあ釈然としないだろう。だけど、いきなり抜擢された側だって戸惑っているはずだ。大切なのは、相手の気持ちを思いやること。まずは相手の立場でものを考える訓練から始めたい。



目次

Contents

特集

女性研究者の 活躍促進・支援

科学技術分野の研究活動の活性化と
国際競争力強化を目指して

Page 02

行政施策トピックス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(下)

Page 08

スペシャル・インタビュー

「人権をいかに大切にしていくか」
～男女共同参画や福祉の基本的理念として～
千葉県野田市長 根本 崇

Page 10

リレーコラム

ディーセントワーク(尊厳ある労働)の中心に男女平等参画/
植本 真砂子(自治労副中央執行委員長)

Page 12

連載

その1 世界のワーク・ライフ・バランス事情⑥～ドイツ～/
渥美 由喜(株式会社富士通総研主任研究員)

Page 13

その2 仕事と生活の調和室だより⑥

Page 14

その3 フィリップ モリス ジャパンのDV被害者への支援

Page 15

行政施策トピックス2

「平成19年度雇用均等基本調査」結果概要

Page 16

取組事例ファイル

その1 とよた男女共同参画センター(キラッ☆とよた)

Page 17

その2 株式会社損害保険ジャパン

Page 18

ニュース&インフォメーション

小渕優子 男女共同参画担当大臣が就任 他

Page 19

リレートーク

藤村 由美子(ウィ・ネットとちぎ 事務局)/
野中 まりこ(佐賀県立女性センター(アバンセ))

女性研究者の活躍促進・支援

科学技術分野の研究活動の活性化と 国際競争力強化を目指して

内閣府男女共同参画局推進課

1 現状と課題

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の水準にすぎず、女性の活躍が今後一層期待

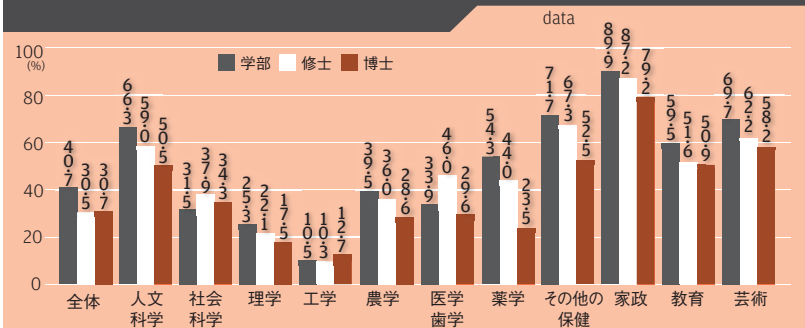
されます。

また、大学教員の所属分野は、女性は、特に、理工系でその割合が低いなど分野に偏りが見られるほか、職位が上がるにしたがって割合が低くなっています（表1、表2）。また、女性研究者の所属は、大学や公的機関が多くなっています（表3）。

女性研究者が少ない理由については、出産・育児、介護等の家庭の事情を挙げる研究者

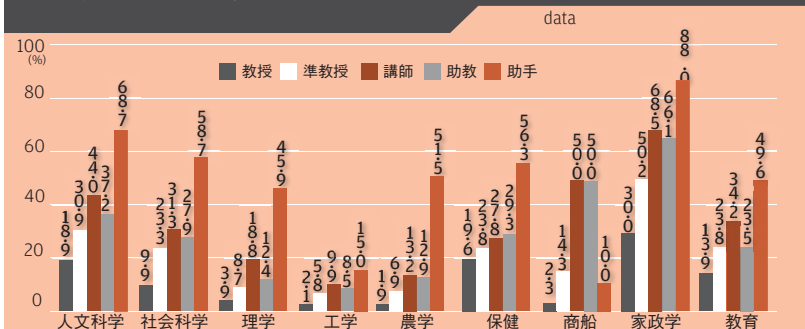
が最も多く（表4）、育児等との両立が難しいことがわかります。育児等の間に研究業績が十分に上げられないことが、キャリア形成の支障となり、研究現場を離れざるを得ないことが多いという問題があります。また、いったん研究現場を離れると、次の研究ポストを得ることが難しく、研究現場に復帰しにくい状況となっています。

表1 学部学生・院生に占める女性割合



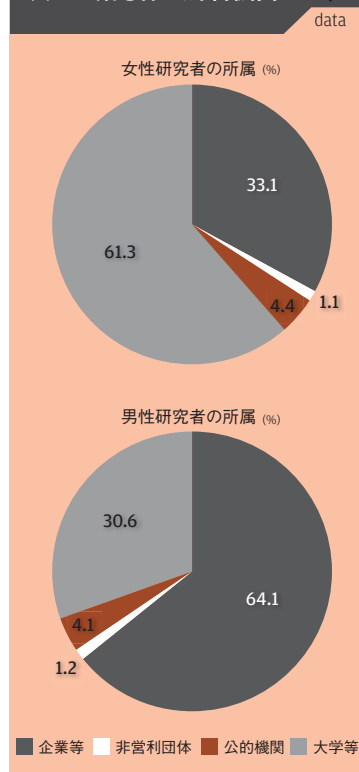
（備考）文部科学省「学校基本調査」（平成19年度）より作成。

表2 大学教員における分野別女性割合



（備考）文部科学省「学校基本調査」（平成19年度）より作成。

表3 研究者の所属機関



（備考）総務省「平成19年科学技術研究調査報告」より作成。

平成17年12月に策定した「第2次男女共同参画基本計画」では、「新たな取組を必要とする分野」の一つとして科学技術を取り上げ、科学技術政策と連携しつつ女性研究者の活躍促進に係る取組を行ってきました。さらに本年4月に策定しました「女性の参画加速プログラム」においても、女性研究者は、重点的に取り組む分野として取り上げており、一層の施策の充実を図ることとしています。

2 国の取組

国においては、男女共同参画基本計画（第2次）、第3期科学技術基本計画において女性研究者の活躍促進について盛り込み、男女共同参画政策、科学技術政策の重点として位置づけており、採用者における女性の割合を自然科学系全体として25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）という目標を掲げるなど採用、登用から両立支援等まで幅広く取組を行うこととしています。

さらに、女性研究者が研究と育児等との両立が特に困難な事情にかんがみ、本年4月には、「女性の参画加速プログラム」において、重点的に取り組む分野の一つとして研究者を位置づけ、取組を強力に推進し、その成果を他の分野にも波及してい

くこととしています。

《国の主な施策》

①出産・育児からの復帰支援

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日本学術振興会の行う特別研究員制度に支援枠を設定しています（平成18年度～）。

また、科学技術振興機構の行う戦略的創造研究推進事業に参加する研究員の出産・育児等に際して、男女共同参画促進費を研究チームに支給（平成20年度～）しています。

②女性研究者を支援する大学・研究機関への支援

科学技術振興調整費により、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための支援を行

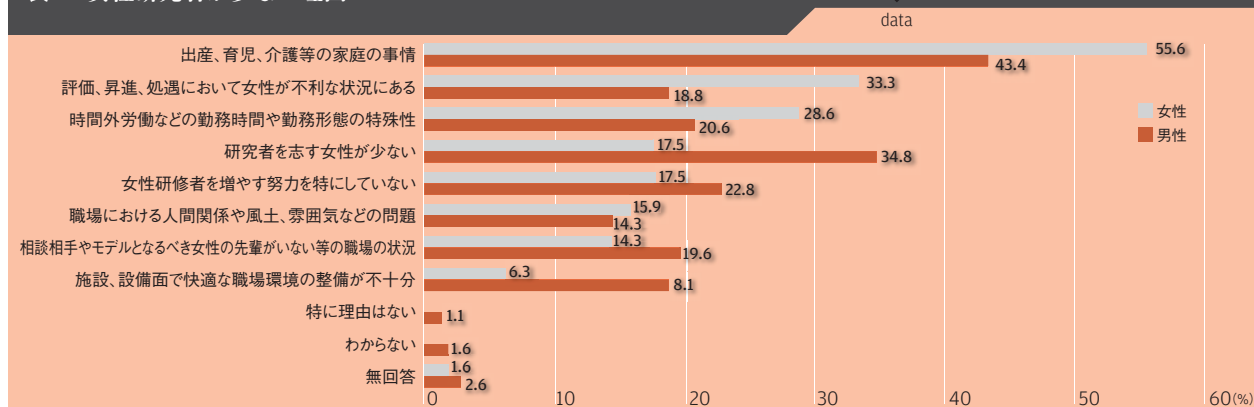
う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援（平成18年度～）しています。

さらに、人材の多様性確保のため、女性研究者の採用割合等が低い分野における女性研究者の養成を加速的に促進するための取組の支援（平成21年度～）を現在概算要求中です。

③若年女性の理工系への進路選択への支援

科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生との経験交流等の理系進路選択を支援するための取組（平成18年度～）や各大学、研究機関と連携した情報提供、意識啓発のためのチャレンジキャンペーン（平成17年度～）を実施しています。

表4 女性研究者が少ない理由



（備考）文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」（平成17年度）より作成。

女性研究者の活躍促進に向けて 大学等における女性研究者支援の取組の好事例 お茶の水女子大学教授・学長特別補佐 塩満 典子

平成18年度より開始された科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成プログラム」では、女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするための支援等を行うモデル事業を推進している(図1)。

スタートして間もないが、女性研究者の活躍促進のためのシステム改革として、①人事・予算、②業務・体制、③研究教育支援、④情報支援、⑤意識啓発に係る改革が著しく進展している。重点の置き方は各機関により特色がある。機関内で改革効果を深めるとともに、機関外へ波及効果を水平展開することにより、女性研究者の採用比率の向上、離職率の低下、研究業績の向上、女子中高生など次世代の科学技術分野への参加等が加速的に推進されることが期待されている。

採択機関における共通的な事業効果として、意思決定・実行・評価に係るシステム改革が推進され、機関長の意思決定過程と密接に結びついた位置づけで、「男女共同参画室」、「女性研究者支援室」など、支援策の中核となる組織が設立されている。

また、機関長が率先して方向性を指し示すことにより、「男女共同参画宣言」、「アクションプラン」等の基本方針、女性研究者の積極的な採用のための「数値目標」等の明示とフォロー

アップが行われている。制度改革としては、人事・採用、予算配分、勤務時間、研究教育、情報支援等について、新制度の導入や関連規程の改定が進められている。

筆者の所属するお茶の水女子大学では、「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」に向けて、学長の強いリーダーシップの下、女性研究者支援、キャリアサポートのためのCOSMOS推進室の立ち上げを始め、システム改革として、以下の進展を図っている。

①人事・予算改革

- ・公正で透明性の高い公募採用と客観的業績評価の積極的な推進
- ・「女性の教員比率の低い領域の新規教員採用に関して学位・業績・能力等が均等の場合は、女性を優先する」原則を中期目標・中期計画に明記
- ・子育て支援のための予算配分

②業務改革

- ・9時—5時勤務実現のための業務改善・合理化
- ・会議時間管理のための学内制度・規則の改定(「予定しない、延長しない」)

③研究教育支援・子育て支援

- ・支援要員の配置
- ・学内保育施設等の整備
- ・次世代育成支援対策行動計画

④情報支援

- ・ホームページ、冊子配布
- ・相談窓口、カウンセラー・メンター制度、キャリアサポート
- ・人材情報バンク
- ・ロールモデル情報の活用、シンポジウム・交流会の開催、DVDの作成

⑤意識改革

- ・全学的ワーク・ライフ・バランス

この結果、顕著な効果として、支援要員が配置された5名のモデル研究者が、勤務時間「9時—5時」をほぼ可能にしつつ研究時間を確保することにより、通常は研究活動の低下が生じやすい子育て期に、研究業績の維持・向上を図っている。また、支援要員自身のスキル向上など、副次的効果も確認されている。

女性教員数の割合は増加し、大学の平均値(16%、平成19年5月、講師以上)に比較し、極めて高い割合を示している(平成16年度:38%→平成20年度:45%)。

昨年度に実施した科学技術振興調整費・若手研究者自立的環境整備促進プログラムの国際公募においても、高い競争率(21倍)の中、女性研究者の多くの応募(21採択機関の平均応募率9%、本学:31%)、優秀な女性研究者の採用(平均採用率11%、本学:44%)につながって

しおみつ・のりこ／1984年、東京大学理学部卒、科学技術庁入庁。
1990年、ハーバード大学行政大学院修士。文部科学省宇宙政策課
調査国際室長、奈良先端科学技術大学院大学教授、内閣府男女共
同参画局参事官、調査課長、日本科学未来館調査役を経て現職。
2007年、日本女性科学者の会功労賞受賞。

いる。

他のモデル育成事業採択機関でも、先進的な取組が推進されている。たとえば、機関長の持つ裁量的経費を財源として、人件費の再配分などを報奨的な動因とすることにより、女性研究者の採用比率の向上に努めるなど好事例が多い。女性の機関長は、本学を含め、3機関に限られているが、理事、副学長、学長特別補佐、副理事、部局長等への女性の参画を促進し、女性研究者の意見の反映に努めている機関も増えている。また、出産・育児・介護に配慮した評価システムの開発・導入、出産・育児に伴う任期延長、情報ネットワークを活用した子育て支援など、効果的な両立支援策も多く見られる。

一般的には、大学において、男女共同参画のための取組が進んでいない面もまだ多いが（図2）、先導的な機関での男女共同参画に向けた取組や制度改革に触発される機関も多く、全国展開が推進されつつある。

このような我が国における機関単位及び連携したネットワークでの取組が、類似の家族文化・労働価値観を有する東アジアを中心とした国際的な取組として発展することが期待される。

図1 科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業採択機関の全国分布

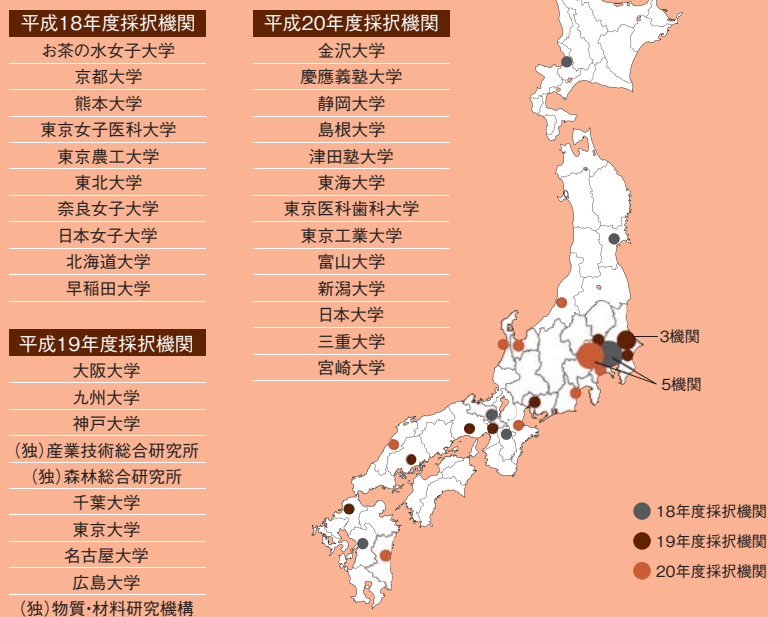
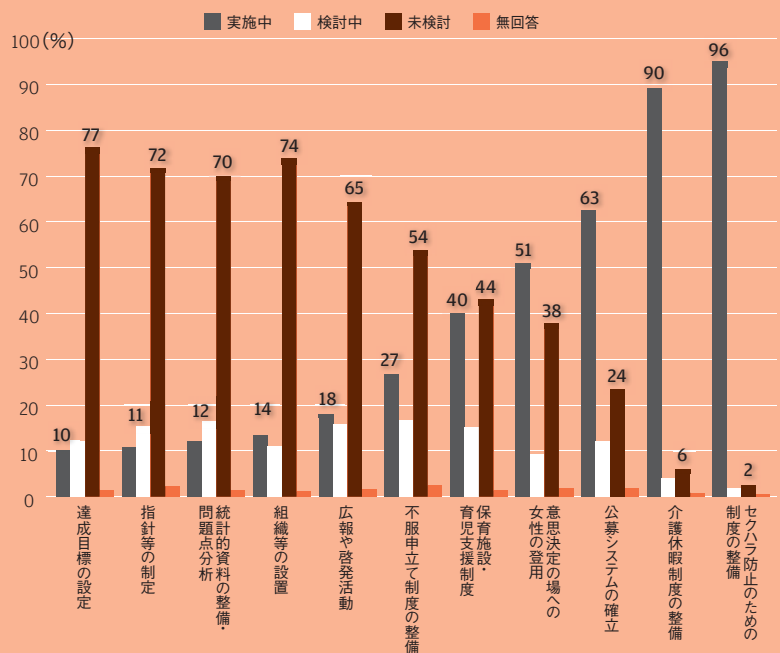


図2 大学における男女共同参画のための取組



科学技術系分野における男女共同参画の実態と課題

東京大学大学院総合文化研究科教授 豊島 陽子

〈学協会連絡会の大規模アンケート調査〉

わが国では、科学技術系分野の専門職における女性の割合は、他の先進諸国に比べて著しく少ない。人口減少・少子高齢化が進行する中、科学技術系の人材を確保し、社会をより豊かに発展させるために、女性研究者・技術者への期待は高まっている。この分野の男女共同参画を進めるために、主に理工系分野の学協会が連携し、平成14年に男女共同参画学協会連絡会を設立して活動を行っている。現在、67の学協会が加盟し、会員数は48万人、その女性比率は約7%である。連絡会では、平成15年度と平成19年度に大規模アンケートを実施し、男女共同参画の実態調査を行った。

平成19年度の第2回調査には、約1万4千人（男性10,349名、女性3,761名、女性比率27%）が回答を寄せた。回答者の所属機関は大学（54%）、研究機関（20%）、企業（23%）であり、年齢は男女とも30代が最も多かった。専門分野は男女とも生命系が最も多く（全回答者の42%）、女性比率は生命系、化学系、物理系、数学系、建築系、電気情報系、機械系の順で低くなっていく。

この分野では、研究職を志す場合、大学院を修了して博士の学位を取得し、ポスドク（ポストドクトラルフェロー、博士取

得後研究員）などの職で研鑽を積んだ後、30代の中頃から後半で大学や研究機関の常勤職に就いて研究者として独立する、というステップを踏むことが多い。あるいは、大学や大学院を卒業後、研究機関や企業においてチーム型の研究職や技術職に就いている。回答者の多くは、「この職業が好き」「自分の能力が発揮できる」「真理の探究をしたい」など、主体的・積極的な理由で職業選択をしている。

回答者の学歴、学位（博士）の取得状況、研究職と技術職の比率、などにおいては男女の差がほとんどないが、大学、研究機関、企業ともに職位が高くなるほど女性比率が低くなっており、いわゆる「ガラスの天井」の傾向がみられる。また、任期のない常勤職より、任期付き職や非常勤職など、不安定な雇用における女性比率が高い。このため、女性の平均的な収入は男性の約80%となっている。1週間当たりの職場での仕事時間は男性56時間、女性52時間で、男女とも4年前の第1回調査時より2時間減ったが、自宅での仕事時間は男女ともに2.3時間増えて8.3時間であり、自宅に仕事を持ち帰る傾向が強まった。

〈研究者・技術者の家庭と子育ての状況〉

有配偶者率は、30代以下では

ほとんど男女差がないが、40代以上では男性が90%、女性が71%である。男性回答者の配偶者は半数強が無職であるが、女性回答者の配偶者はほとんどが有職者で、66%が研究者・技術者である。有配偶者のうち単身赴任など家族の別居の経験者は女性に多く、特に大学に所属する女性は約半数が経験している。

子どもの数は男女で差があり、50代以上で男性は平均2人に達するが、女性は平均1.3人である。40代女性の子どもの数は平均0.9人であり、一般に40代以上では女性の子どもの数はほとんど増えないので、少子化傾向が明らかである。どの年代においても男女ともに、2人以上の子どもをもつことを理想としているが、その可能性については男性の40%、女性の60%が否定的である。理由として、男性では経済的困難、女性ではキャリア形成と育児の両立の困難を挙げている人が多い。実際に、男性の年収と子どもの数には正の相関があり、30代のポスドクは同年代の他の職と比べて年収が低いので、独立した研究職を目指すポスドクにとって子どもをもつことが経済的に厳しい状況がうかがえる。一方、家事・育児・介護の時間は、子どもをもつ女性のうち特に未就学児をもつ場合には1週間当たり約32時間となり、同じ状況の男性に比べて

とよしま・ようこ／お茶の水女子大学理学部卒。東京大学大学院理学系研究科中退。お茶の水女子大学理学部助手、スタンフォード大学医学部博士研究員、東京大学教養学部助教授を経て、2006年より現職。専門は生物物理学。

20時間以上、未就学児をもたない男性より25時間ほど長く、負担が大きい。未就学児をもつ女性の職場での仕事時間は43時間で、男性や子どもをもたない女性より12・13時間短くなっており、育児による仕事時間への影響が大きく、仕事と子育ての両立が難しいことが明らかである。

〈任期付き職及び新たな施策についての意見の動向〉

近年、研究職の分野では任期付き職の割合が増えてきているが、今回の調査では、任期制の導入に賛成する人よりも任期制の撤廃に賛成する人のほうが上回り、4年前の調査と比べると逆転した。ポストドクなどの任期付き職にある30代では、その先の就職が狭き門で競争が厳しいこと、期間が限定される雇用での育児休業が難しいことなどから、将来の展望が見えにくく家庭や子どもをもちにくいといった不安を抱えている。特に女性は、その時期が出産・育児の時期に当たるので、非常に厳しい状況となっている。

平成18年度から文部科学省等により、男女共同参画に関連した4つの施策「育児からの復帰支援」「女性研究者支援モデル育成」「女子中高生理系進路選択支援」「女性研究者採用の数値目標」がスタートした。調査時点では、これらの事業が開

始されてからの日が浅いため、認知度は十分に高いとはいえないが、概ね肯定的に評価されている。女性研究者の採用の数値目標（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）については、若い世代や男性に否定的意見がやや多く、特にポストドクや任期付き職にある男性にその傾向が強い。しかし、男女とも年齢が高くなるほど、また職位が高くなるほど肯定的意見が増えており、立場や経験による考え方の違いが見られる。

〈科学技術系分野の男女共同参画のために〉

以上の調査結果に基づき、連絡会では、本年7月に女性研究者支援事業の一層の推進と拡充を求める要望をまとめ、関係各方面への働きかけを行っている。

科学技術系分野の研究職には、独立した研究職に就く競争が厳しく、研究者として確立する時期が遅いこと、また、離職・休職後の復帰や、同業のカップルが同じ地域で研究職に就くのが難しいことなど、特有の問題がある。この分野の人材を育成し、男女ともに活躍できる環境をつくるためには、ポストドク後の安定した職の確保、仕事と子育ての両立支援、女性指導者の養成、などが重要な課題である。新システムの導入など積

極的な支援策が必要であると同時に、従来の画一的なスタイルにとらわれない多様な働き方や考え方を模索し、受け入れていくことが大切である。男女ともに、そのような意識をもち、柔軟な対応ができる機会が増えることを願っている。

【参考】

科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査
<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/enquete.html>

科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業の推進と拡充、出産・子育て等支援制度の拡充、並びに任期付職の育児支援等に必要の施策の実現に関する要望
<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/request/index.html>



TOPICS

Part 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(下)

内閣府男女共同参画局調査課

まず、長時間労働を是正するには、業務の効率化が不可欠であり、企業の業務の効率化や長時間労働の是正に対する取組については、業務や業務分担の見直し、残業の削減促進、休暇の取得促進、多能工（何種類もの仕事ができる従業員）育成などがあり、企業がそれらに取り組むことによって、次のようなメリットがもたらされます。

ある企業の業務効率化に関する取組例

A社【製造、従業員300人以下】

- ◎お互い業務を代替できるように従業員を多能工に育成
- ◎業務の棚卸し
(従業員の休業等は他の従業員の業務を見直すよい機会と捉え、当該従業員の業務を総覧して省略できる業務は止め、残りの業務は周囲の従業員の業務の見直しも行った上でそれぞれ割り振る)
- ◎業務の無駄取り
(書類のチェック体制見直しや書類作成の単純化等)

企業担当者の声

- ◎周囲の従業員の業務の見直しや若手の育成の促進
- ◎業務代替による“お互い様”意識が醸成、職場のチームワークの高まり
- ◎長く働きたいと考える優秀な人材の採用

その他、業務効率化の工夫例

【情報・通信、従業員3,000～10,000人】

- ◎個々の従業員の業務の見える化を図った上で、作業を平準化

【製造、従業員300人以下】

- ◎業務を補い合うため、従業員の日々の業務日程に関する情報を周囲で共有化

【製造、従業員300～1,000人】

- ◎管轄する業務を全て洗い出して異なる部署の社員でも手伝える業務とそうでない業務を明確化し、日常的に他部署からの支援を受けられる体制を整備

【製造、従業員300～1,000人】

- ◎一部の部署において19時以降の社内間電話を禁止

ある企業の長時間労働是正に関する取組例

B社【製造、従業員300～1,000人】

- ◎時期的な繁忙に応じ、3種類の所定労働時間(通常7時間45分)に加え繁忙期(8時間45分)閑散期(7時間)を設定。メリハリのある働き方を推進

企業担当者の声

- ◎超勤の4割削減という数値目標を達成

C社【通信、従業員3,000～10,000人】

- ◎トラブルを起こすプロジェクトに長時間労働者が多い傾向がみられたことを契機に「21時ルール」(21時以降残業する場合は手続きを必要とする)を全社的に導入
- ◎部下が長時間労働とならないよう管理できたかを管理職の評価項目に

- ◎残業時間が2割(1月平均35時間から28時間へ)削減
- ◎月100時間以上残業者の人数を8割削減(効果を受けて、「20時ルール」への移行も検討中)

残業時間が短くなる場合

残業時間が従業員1人当たり30分短くなることにより企業全体で1年間に削減されるコストは多額に上ります。

- ◎従業員 1,000人の企業:約3億70万円
- ◎従業員 500人未満の企業:約1億3,500万円
- ◎従業員 50人の企業:約1,180万円

業務目標を変えずに業務効率化に努め残業時間を短くすれば、生産性が向上することになります。

「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」につきまして、今回は、業務の効率化や長時間労働の是正が実現した場合について、また、従業員の心身の健康保持に取り組んだ場合についてを取り上げます。

一方、心身の健康と保持は仕事をするのに欠かせない大前提であり企業の活力保持に不可欠です。特にメンタルヘルス面で問題を抱える従業員は増加傾向にあり、従業員の健康づくりに対する支援やカウンセリングの取組により、周囲の従業員に与える業務負荷や精神的な影響等、深刻なデメリットを防ぐことができます。罹患者数が減少し、心身の健康を害した従業員にかかるコストもその分少なくて済みます。

ある企業の従業員の心身の健康維持に関する取組例

企業担当者の声

C社【情報・通信、従業員3,000人～10,000人】

◎健康診断結果に基づき残業制限、深夜勤務禁止、就業禁止等の就業制限を実施。
(治療を開始すると就業制限は解除。3ヶ月後に本人の状況を改めてみて再検討。)

◎半年前と比べ罹患者数が3割減少

従業員1人(30代後半、年収約600万円 男性)が休職する場合

(注) 従業員100～999人の中規模企業を想定しています。

STEP1

〔休職前の3カ月〕

◎周囲の従業員が業務を残業で手伝う。
(約99万円)

STEP2

〔休職期間(6カ月)〕

◎周囲の従業員が業務を残業で行う。(注)
(約224万円)※

STEP3

〔休職後の3カ月〕

◎周囲の従業員が業務を残業で手伝う。
(約99万円)

Point!

メンタル面等の理由での休職者1人当たり追加的にかかるコストは422万円に上ります。

※休職期間に関して

(注) 最初の3カ月は私傷病休暇、年次有給休暇を取得し、後半の3カ月は無給(但し別途健保組合等からの補填はある)と想定。

まとめ 企業が仕事と生活の調和に取り組むと以下のように多様なメリットがもたらされます。

企業の仕事と生活の調和への取組

- 多様な従業員の定着(離職率の低下)
- 優秀な人材の確保(採用)
- 従業員の満足度や仕事への意欲の向上
- 従業員の生活者としての視点や創造性、時間管理能力の向上
- コスト削減(残業代など)
- 生産性や売り上げの向上
- 部下や同僚従業員の能力向上
- 企業イメージや評価の向上
- 従業員の心身の健康の保持促進

Special Interview



「人権をいかに大切にしていくか」

～男女共同参画や福祉の基本的理念として～

NEMOTO TAKASHI

今回は、男女共同参画に積極的に取り組む千葉県野田市の根本崇市長にお話を伺いました。

－ 野田市長として17年目に入られたところですが、改めて市長としての抱負をお聞かせ下さい。

根本 私自身の行政運営のスタンスというのは、1つは憲法の理念を大切すること、つまり人権の問題です。人権をいかにして大切にしていくかという、憲法の理念をベースにして、男女共同参画も福祉部門の仕事もすべての施策を展開していこうということです。

もう一つは、自然との共生ということ。具体的に申し上げますと、ビオトープを作り、そこで無農薬・有機のお米づくりをしていく中で、かつての里山を復活させていくという取組、更に有機栽培を進めていくために、堆肥づくりを市が組織的に行う、などという取組があります。これらはマニフェストにも書いているのですが、結果とし

て非常にユニークなマニフェストになったのではないかと思います。

－ 男女共同参画についても熱心に取り組んでおられると伺っています。女性管理職の登用率の達成目標など、女性の活躍の促進についてはどのようにお考えですか。

根本 どこの市町村も、計画を作ると、例えば「審議会の登用率は何％にします」と書きます。野田市も40％と書いてあります。野田市は既に目標を超えましたが、これが他の地域でなかなか進まない。進まないのは何かというと、トップが形だけつくって、それで済ませて、おしまいになってしまうかどうかということだと思います。野田市もかつては、女性の登用率は低かったんです。

ですから、審議会で女性比率がどれだけになるのかということだけは全部チェックしています。私がOKを出さない限り任命行為が行われないという形にしていますから、基本的に40％以下であった場合には、その理

由を求めて、納得できる理由がない限りは決裁しない。これですぐ実現できます。私はそれを首長さん全員がやるべきだと思います。下からの盛り上がりでやっていくというのは、どこかで止まってしまうというふうに思っています。

－ 野田市は、市として、全国に先駆けて配偶者暴力相談支援センターを設置し、配偶者からの暴力に関する基本計画の策定をされていますが、そのきっかけについてお聞かせ下さい。

根本 平成8年に初めて県の男女共同参画の審議会のメンバーになりました。色々な政策を勉強させて頂きましたが、ただ、そのメンバーの皆さん方からは、県レベルでの取組が進まないという不満が出ていたんですね。それならば、私どもでやるだけのことをやってみようかということを考えまして、それで、平成14年に大綱を定めました。大綱を定めるまでが結構難しかったですが、ゴーサインを出したら、そこから先はずっと進んだんです。その大綱に沿っ



根本 崇

千葉県野田市長

ねもと・たかし／東京大学法学部卒。建設省（現：国土交通省）入省、千葉県企画部水政課長、静岡県島田市助役、大臣官房政策企画官を経て、野田市助役に就任。1992年7月に野田市長として初当選、現在5期目。

「男女共同参画のメルクマールは『首長』のリーダーシップ」

た施策の延長線上にセンター、基本計画があったんです。

私は基本的には、自治体がこの話はやらなくちゃいけないと思っていましたから、ほかではまだやってないときに、動いたということです。

－ 被害者支援にあたって、警察やNPO法人などの地域の関係機関とどのように連携をとっておられますか。

根本 シェルターを作った時の話から申し上げます。これをつくらうという話を考えたのは、野田市という千葉県内の最北端で、DV被害の女性をどこへといったら、千葉市にしかなかった。そうすると、時間もかかりますし、大変だし、それはやはり市町村がそういうものをつくるべきだろうということで、大綱の中に書きました。

そこではたと困ったのは、夜間でもいかなるときでも、休みの日でも対応しなくちゃいけないわけですね。そうすると、うちの男女共同参画課の職員だけでは無理で、やはり市民の皆さん方の御協力をいただかなければ

いけないなど。そのとき、それじゃあNPO法人をつくって、その運営を受けましょうという話をしてくれた方がいて、その皆さん方がNPO法人をつくってくれました。

我々はそれでは施設を用意しましょう。運営の方は、そのNPO法人と行政が連携プレーを取ってやっていきたいと思います。そうすると、夜間でも24時間でも対応できるような格好になります。ただしNPO法人もそこに常時、人を配置するというわけにはいきません。ですから、やはり連絡がうまく取れるような、行政とNPO法人のメンバーの方の連絡網をつくる。そんな形で夜でも対応できるようにしていく。当然、そのときには警察との連携プレーも取っていくという話になってくる。ドメスティック・バイオレンス対策連絡協議会というのをつくって、関係機関との間の連携プレーを取っています。

－ 最後に市長からのメッセージをお願いします。

根本 問題は、私どもの市とし

ましても自分たちの市民が被害に遭ったときに、野田市のシェルターに置いておくよりはほかの自治体のシェルターの方がありがたいんです。それが県の施設だけではちょっとどうなのかな、少し足りないのではないかなと思っています。

ですから、できれば、それぞれの自治体が、これは一部事務組合でも結構ですから、ブロックごとにつくっておいてもらって、その被害者の希望に応じて、できるだけ地元でないところに行けるようにしていくというシステムがいいんだろうと考えています。

そして、自立させるために住宅対策が一番大切だし、それともう一つはそこにおける生活保護の問題をどう整理するかということが大事だと思います。

－ 本日はお忙しい中ありがとうございました。

ディーセントワーク(尊厳ある労働)の中心に男女平等参画

男女共同参画会議議員
自治労副中央執行委員長

植本 真砂子



99年男女共同参画社会基本法成立時、私は法制化議論と第一次「行動計画」策定議論を大阪の一組合の役員として「職場と社会を変える武器」にできるものにしたいと、熱い期待を込めて見守っていた。呼応する動きとして均等法が改正され、セクシュアルハラスメント配慮義務やポジティブアクションなどが明記された。さらに介護・育児休業法の改正（2001年施行）児童買春・ポルノ禁止法も成立した。この10年間、私達は、「武器」を有効に「活用」出来ただろうか？

男女平等は一定進んできたともいわれるが、「ジェンダー主流化」即ち、あらゆる政策、活動がジェンダーの視点で提起されている状況にはなっていない。日本が「女性差別撤廃条約」批准に要した月日、議論の中味・男女雇用機会均等法制定の経緯を思い起こせば、日本社会における固定的男女役割分担意識の解消と経済・雇用政策のありようは密接不可分である。高度成長から低成長に変わり、片働きでは家計の維持が難しい世帯が増え共働きが増加し、非正規労働者（8割が女性）が増えてきたが、男女共同参画を意識した法整備や意識改革は状況の変化に追いついていない実情である。

それは、政府が進める審議会の委員の参画率30%は達成できたが、労働の場（雇用労働のみならず農林水産・商業分野でも）や政治（国会議員、自治体議員）の場では、遅々とした歩みであることが物語っている。地域社会で男女共同参画を進めていくためのツールとして「基本法」に基づく、「条例」「行動計画」づくりは、町村レベルでは進んでいない。

国連の女性指標（国連人間開発報告書）では2007年統計（2005年時）で、HDI（人間開発指数）8位、GDI（ジェンダー開発指数）13位、GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）54位の状況であり、『名誉ある地位』には程遠い現状である。

ILOは、2004年6月第92回ILO総会で「ジェンダー平等、賃金の平等、及び母性保護の促進に関する決議」を採択し、雇用問題のあらゆる側面に依然、男女平等の浸透が不十分であり、大部分の国で無給労働者、非典型労働者、求職意欲を失ってしまった失意の労働者の大半が女性であることを改めて指摘し、ディーセントワーク（尊厳ある労働）課題の4つの戦略目標（権利、雇用、社会的保護、社会対話）を貫くのはジェンダー平等と確認した。このことを日本でどう具現化するかということが問われている。

一方、少子化対策として「次世代育成支援推進法」の実効性を確保し、ワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針を具体化するためにも働き方改革が大きな課題であり、その道筋の先にディーセントワークがある。

連合が提起している「労働を中心とした福祉型社会」は、男女がともに働き、ともに社会を支える税・社会保険料を負担し、そのことで福祉が向上し安心して働きつづけられる、働くことに希望が持てる社会、即ち男女共同参画社会である。その具体的実現に向けて、税・社会保障の分野での自立を促し、性に中立的な制度改革や、保育・介護・医療の現場実態の改善、同一価値労働同一賃金の確立、公契約におけるポジティブアクションの導入の促進などスピード感を持って改革していく必要がある。私もその一翼を担いたい。

うえもと・まさこ／関西大学第二文学部卒業。1967年大阪府庁入庁。自治労大阪府職書記長・同副委員長。大阪府労連書記長。自治労大阪府本部書記次長。自治労副中央執行委員長・同書記長、連合副会長などを経て、自治労副中央執行委員長。男女共同参画会議議員。国土審議会委員。日本水フォーラム評議員。編著『女性と労働組合』（明石書店）

世界のワーク・ライフ・バランス事情⑥～ドイツ～

株式会社富士通総研主任研究員 **渥美 由喜**

「欧州大陸型WLB」の一つとして今回はドイツを取り上げる。実は、わが国とドイツは社会経済環境や取組み内容が非常によく似ており、かつてはWLBへの取組みが最も遅れた国の一つだったが、最近では官民・地域が連携して注力している。

WLBは家族政策の重要な柱

前回、フランスでは積極的に出生促進を図る意識が強いと述べた。隣国のドイツでも人口減少への危機感は強い。というのも、2050年までの世界の人口動向をみると、英米仏等では人口が増え続けるのに対して、ドイツは日本と同様に、2005年をピークに人口は減少の一途をたどると見込まれるからだ。

ドイツでは、日本やイタリアと同様に、第二次大戦中の人口促進政策に対する根強いアレルギーがあり、長らく人口政策に消極的だった。しかし、最近では政府の広報用パンフレットの中でも、国民が希望する子ども数と実際の子どもの数のギャップを踏まえて、家族に優しい環境づくりが「ドイツの将来性にとってはもっとも重要な要素」と記載されるなど、WLBは家族政策の柱となっている。

官民・地域が連携した「家族のための同盟」

2003年に「家族のための同盟」を結成し、国、地方において様々な施策を展開している。国レベルでは、産業界、関連団体、研究者、政治家などが連携し「家族に優しい」国となるための施策を展開している。また、地方分権が進んでいる特徴を生かし、「地域同盟」が市町村に設置され、商工会議所、産業界、社会的団体などが連携している。

具体的には、4つの特徴がある。

第一に、先進企業における取組事例を紹介するとともに、企業単位でのコスト・ベネフィットを分析している。

第二に、WLBの取組みによる社会全体への経済的効果を明示し、成長の原動力になるという結論を提示している。例えば、WLB施策により女性の出生率が回復することにより2020年まで人口規模は維持され、2006～20年の間にGDPが大幅に上昇する、といった具合である。

第三に、企業コンクールを実施し、最優秀賞1社ずつを選出している（賞金1万ユーロ）。

第四に、地域レベルで産官学の関係者が集まり、「家族に優しい環境づくり」について議論し、保育サービスの拡充など、具体的な取組を進めている。

連邦政府は、地域連携を促進するためのコンサルティングを無料で提供したり、地域連携のための好事例やハンドブックをWEB上で公開している。こうした積極的な後押しが奏功し、2007年には約400の地域連携ができています。

「地域連携」の推進が鍵

筆者はこれまで、わが国の全都道府県・政令指定都市等を歩きまわり、少子化対策やWLB施策をヒアリングしてきたが、地域によってかなり濃淡がある。

担当者が熱心な自治体では国の施策よりも先行している一方で、消極的な自治体も少なくない。WLB施策と一口にいても大企業と中小企業、都市と地方ではモデルが異なる。地域連携を促進する上で、ドイツの施策から、日本は学ぶ余地があるだろう。



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、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議点検・評価分科会委員を歴任。

仕事と生活の調和推進室だより⑥

内閣府仕事と生活の調和推進室



仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)に 関する意識調査を 実施しました

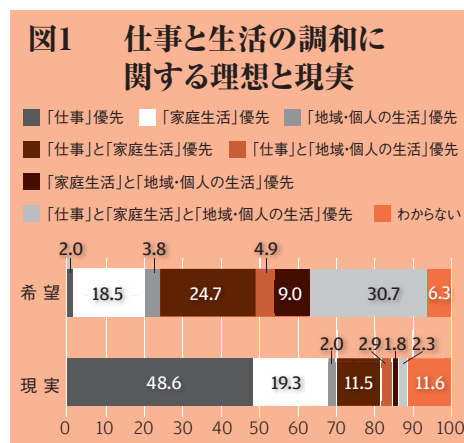
推進室では、これまでの取組の効果や、現在の国民の皆様の意識やニーズを把握し、今後の一層の施策推進に役立てるために、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の現状や、仕事と生活の調和の実現を推進する「カエル! ジャパン」キャンペーンに関する意識調査を実施しました。

1. 調査結果（概要）

[ポイント（図1参照）]

●「仕事」優先を希望とする人は、2.0%にすぎないが、現実には約半数が「仕事」優先となっている。また、女性では、「家庭」優先を希望とする人は、18.3%だが、現実には、30.2%の人が「家庭」優先となり、男性と比べて傾向が異なる。

●「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、希望とする生活と現実の生活が一致している人は約15%に留まり、希望と現実に大きな乖離がある。



[その他の主な結果（図1以外）]

●「仕事」のための時間が取れている割合は約7割、「家庭生活」のための時間が取れている割合は約6割、「休養」のための時間が取れている割合は約5割となっている一方、「学習・趣味・スポーツなど」のための時間が取れている割合は約4割、「地域活動」に参加する時間が取れている割合は約2割と他に比べ少ない。

●ワーク・ライフ・バランス度は、平均51.2点(注)。性別でみると、男性に比べて、女性のほうがワーク・ライフ・バランス度が高い。

●「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくためには、企業による取組として、「無駄な業務・作業をなくす」が必要と考えている割合は9割近く。全体としては、トップの責任に係る取組が必要であるとする割合が高い。

●「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくためには、政府による取組として、「保育所など子育て支援を拡充する」ことが必要と考えている割合は8割近い。

●ワーク・ライフ・バランスのための努力をしている割合は約2割に留まり、努力していない割合が約4割。

(注)「あなたのワーク・ライフ・バランス度を100点満点で点数化するとすれば、何点か」という質問への回答より集計。

調査の概要

- 調査対象
全国20歳以上60歳未満の男女2,500人（人口構成比で割付）
- 調査期間
平成20年8月1日～8月3日
- 調査方法
調査会社の登録モニターに対するインターネット調査
- 調査事項
 1. 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方(希望と現実)
 2. 仕事、家庭生活、地域活動、学習・趣味・スポーツ、休養の時間は取れているか
 3. ワーク・ライフ・バランス度
 4. 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために必要な取組（企業による取組、政府による取組）
 5. ワーク・ライフ・バランスのために努力しているか

2. 結果を踏まえて

本調査を通して、仕事と生活の調和が実現できていない人が多いこと、政府の取組（子育て支援の拡充や、ワーク・ライフ・バランスに関するPRなど）の必要性を改めて認識しました。

本調査から得られた国民の皆様の意識やニーズについての知見を、今後の関係施策の推進に役立て、仕事と生活の調和の実現に向けて一層の取組の強化を図っていきます。

調査結果の詳細（仕事と生活の調和推進ポータルサイト内）
<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy.pdf>

フィリップモリス ジャパンのDV被害者への支援

内閣府男女共同参画局推進課

フィリップ モリス インターナショナルは160か国以上で事業を行う国際的なたばこ会社です。企業としての社会貢献活動として、地域社会における重要な問題の解決を目指し、さまざまな活動を展開しています。日本における子会社であるフィリップ モリス ジャパン（株）（以下「PMJ」）は、家庭という誰もが安心して過ごすことができるはずの場所で暴力の脅威にさらされるDVや児童虐待について、啓発活動や被害者への自立支援に取り組んでいます。

NPO法人など 組織・団体への支援

PMJでは、DV問題に取り組むNPO法人などの団体・組織への支援と協働によりDV被害者への支援を行っています。



DV 根絶国際フォーラムでは、社員もボランティアとして参加

全国共通DVホットライン
0120-956-080
(月～土 1000～1500)



DV当事者サポートPMJ基金
振込専用口座 ゆうちょ銀行
[00190-1594171]
(特非) 全国女性シェルターネット

民間シェルターの全国的なネットワーク団体が毎年開催する「全国シェルターシンポジウム」の開催を、平成15年から継続的に支援しています。

また、全国各地の民間DV電話相談機関が共同で被害者の相談を行う、通話無料のDV電話相談である「全国共通DVホットライン」事業について、平成16年のホットライン開設当初より助成を行っています。

さらに、支援者の人材育成の一環として、被害者支援団体の実施による、被害者支援の先進地であるアメリカでの研修事業を支援しています。

DV被害者の自立支援

こうした団体・組織への支援に加え、被害者に、より直接的な支援を提供することができないかと考え、ということが可能か支援団体のスタッフと協議する中で、多くの被害者が、シェルターを退

所して自立する際のアパートの賃借費用や子どもの養育費用などが重い負担となっていることがわかりました。そこで、被害者の自立支援のための基金（DV被害当事者サポートPMJ基金）を設立することになり、PMJは、基金設立の原資を拠出しました。

この基金は、前述の民間シェルターの全国的なネットワーク団体が運営し、当面の生活費用や転宅費など、被害者の生活再建に必要な資金を無利子で融資するものです。本年1月の融資開始からこれまで、18件の融資実績がありました。融資とし、少しずつでも返済していくことが、被害者自身の自立を促すことになればと考えています。

基金では、他の企業や団体、個人の方々からの寄付を受け付けており、PMJも、寄付を通じて支援の輪が広がっていくことを願っています。

DV問題への理解の深まり

DV問題への取り組みは、1990年代初頭に米国で、当時の会長がDV問題の活動家であった女性の死亡記事を読み、大きな衝撃を受けたことに始まっています。その後、グローバルにDV被害者支援に取り組んできた背景があり、男性社員が多いPMJ社内でもDV被害者支援への理解があります。2年前に社員を対象に「どのような社会貢献活動をすべきか」をアンケート調査したところ、「女性と子どもへの支援」が上位にあげられました。

今後は、DVの予防やいわゆる「デートDV」への対策に力を入れていくほか、若い人たちがこれら問題に取り組むよう支援者の育成をサポートしたいと考えています。



TOPICS

Part 2

「平成19年度雇用均等基本調査」結果概要

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

このたび厚生労働省は、10,021事業所を対象に実施した「平成19年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめました。

育児休業取得率が男女ともに上昇、しかし男性は依然として低水準

育児休業取得率は女性89.7%、男性1.56%で、前回調査（平成17年度）に比べ女性で17.4ポイント、男性で約3倍と、男女とも大幅に上昇しているものの、

男性の育児休業取得率は依然として低水準でした（図1）。

育児のための勤務時間短縮等の措置等を導入している事業所割合は約1割上昇し約5割になっています。利用可能期間も長期化傾向にあります（図2）。

母性健康管理制度の規定状況は、均等法改正前後を比較すると大きく進展しているものの、平成19年度調査と平成16年度調査との比較では大きな変化はみられず、各制度の規定率は約3割となっています（図3）。

図1 育児休業取得率の推移

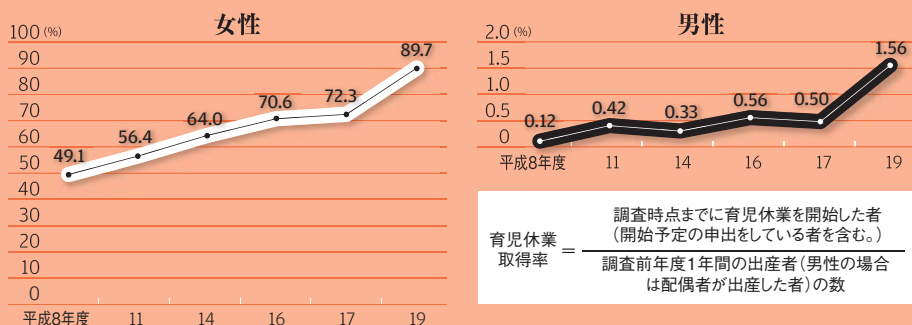


図2 育児のための勤務時間短縮等の措置の有無、最長利用期間別事業所割合

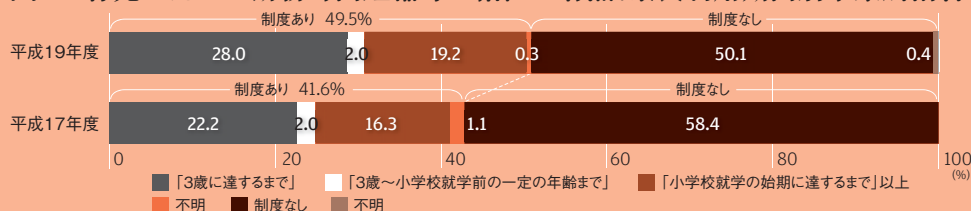
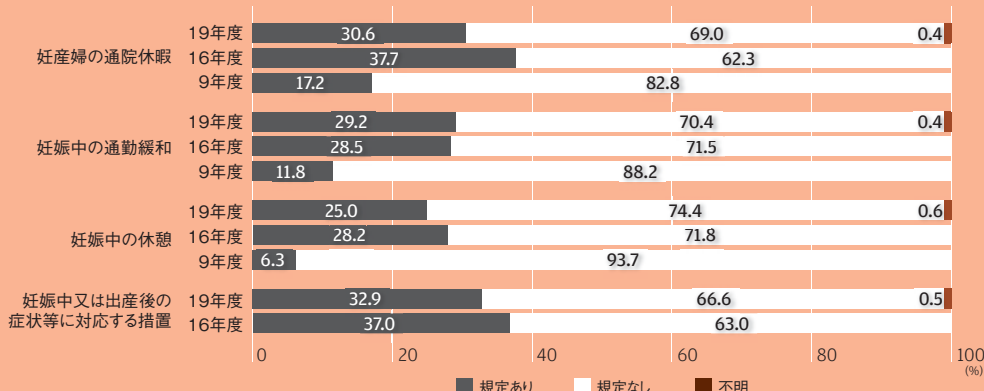


図3 母性健康管理制度の規定の有無別事業所割合



とよた男女共同参画センター (キラッ☆とよた)

Toyota



キラリ☆と 輝くことのできる 社会を目指して

「キラッ☆とよた」は、豊田市における男女共同参画推進の拠点施設として平成13年にオープンしました。愛称である「キラッ☆とよた」には、本市の目指すべき将来像である「キラリ☆と輝くことのできる社会」が実現されるようにとの願いが込められています。

当センターでは、市民一人ひとりが充実した生活を送りながら、多様な生き方を選択し実現できる社会を目指して、4つの柱からなる事業を展開しています。

一つ目は様々な講座やセミナーの開催です。今年度は「自立」をテーマに女性人材養成講座「クローバーカレッジ」や男性の家事・育児への参加を応援する講座などを開催しています。特に男性保育師連盟を講師に招いて実施する「親子遊び」の講座は毎回好評を得ています。

二つ目は情報の収集と発信です。年2回情報誌を発行するほか、地元ラジオ局とタイアップして、日常のいろいろな会話の中から見え隠れするジェンダーをドラマ仕立てで放送する「10min(ミニッツ)ジェンダー講座」と、ゲストを迎えて身近なテーマでトークを展開し、楽しみながら男女共同参画について考える「あなたとわたしの伝言板」の2つの番組を制作、放送しています。また、「10minジェンダー講座」を題材にジェンダーをわかりやすく解説した漫画「ジェンダーってなに？」を発行し、市内の中学3年生全生徒に配布しています。さらに、毎年男女共同参画週間にあわせて「男女共同参画川柳」を募集、市民から多くの作品が寄せられます。6回目を迎える今年は、優秀作品に選ばれた「願わくは 男子トイレに オムツ台」がきっかけとなって市役

所の男子トイレにオムツ台が設置されるなど市民の声が行政に活かされています。

三つ目は、団体への活動支援です。会議室やクッションフロアーの多目的室、調理実習室や託児室などを活動の場として提供するほか、団体が実施する様々な講座に対して講師料を助成しています。

最後は、相談事業です。女性が抱える様々な悩みに専門の女性相談員が対応する「クローバーコール」のほか、平成18年10月から男性のための電話相談「メンズコール☆とよた」を実施しています。

さらに、今年度から、市民が仕事、家庭生活、地域社会など様々な場面でバランスのとれた活動ができるワーク・ライフ・バランスを推進するために、市内の中小事業所へ「ワーク・ライフ・バランス推進員」を派遣して、職場環境の整備や働き方の見直しなどを啓発する事業を実施します。

「キラッ☆とよた」では、今後とも男女共同参画社会の実現に向けて、次世代を担う子どもたちへの正しい教育、男性の意識改革や生活者としての実践などを念頭に置いて様々な事業に取り組んでいきたいと思っています。

最後に、当センターは、今年7月にリニューアルオープンし、利用者からも「明るくなった、利用しやすくなった」と好評です。また、蔵書数3,500冊の図書コーナーや男女共同参画に関する様々な情報を提供する情報コーナーなども多くの方に利用されています。これからも市民が気軽に利用できる施設となるように努めていきたいと思っています。

**とよた男女共同参画センター
(キラッ☆とよた)**

愛知県豊田市小坂本町1-25

<http://www.hm4.aitai.ne.jp/~clover/>

<http://www.city.toyota.aichi.jp/>



FMラジオ
「あなたとわたしの伝言板」。



ジェンダー漫画。



川柳がきっかけで市役所の男子トイレに設置されたオムツ台。

株式会社損害保険ジャパン

東京都

女性活躍支援のための
施策3つの柱

損保ジャパンは女性社員の割合が多い会社であり、現在はパート・アルバイトを含む全従業員の約6割が女性です。その女性社員の大半が当社業務の根幹を担う保険の引受・支払部門の事務を担当しています。したがって当社にとって女性社員が活躍することは会社全体の活性化に繋がり、競争力をより強化できると考えており、女性活躍支援のための施策として3つの柱で推進しています。

1つ目は「仕事と生活の両立支援制度」です。女性社員がより長く働いてもらうための支援となるよう、これまでの利用者の声を反映させて、より取得しやすい制度を目指し新設・改定しています。代表的な改定のひとつとして育児休業制度があります。以前の制度では休業期間は子供が満1歳になるまででしたが、保育園に空きが出る時期は4月であること、入園して1ヶ月は慣らし保育があり復帰時に苦勞するという利用者の声がありました。そこで満1歳になった翌年度の4月末まで育休が取得できることとし、利用者が復帰しやすいかたちに改定しました。その他、制度を柔軟に改定・新設することにより、今では2002年度から比べ各種両立支援制度の利用者が約4倍と増加しています。

2つ目は「キャリア充実支援」です。さまざまな価値観や働き方に応じたキャリアアップができる仕組みづくりを実施しています。例えば、業務職（他社でいう一般職）の新たなキャリアモデルとして、2005年に「業務リーダー」という他の職員の指導・育成、業務の適正化を担うポジションを新設しました。さらに業

務リーダーの次のステップとして2007年にはマネジメントに関する業務も行う「業務リーダー（課長）」が作られ、業務職ならではの経験とスキルを活かして活躍できるフィールドを広げています。

3つ目は「社員の意識改革（企業風土の醸成）」です。女性活躍推進浸透のための仕組みづくりとして意識改革は最も重要であり、トップとボトム両方からの働きかけが必要と考えています。トップからの働きかけとしては社長メッセージや管理職向けの研修などを継続的に実施しています。ボトムからの取り組みの代表的なものとしては社員組織である「ダイバーシティコミッティ」があり、全国各地の職場に所属する男女各1名のメンバー（約420名）と、核となるボードメンバー（14名）から構成されています。本コミッティは人事部女性いきいき推進グループと連携・協働して社員の意識改革活動を行っており、各メンバーが自主的に全国各地のセミナーやファミリーデー（職場参観）などの企画・実施をしたり、ダイバーシティに関する情報を幅広く集約・発信したり、その集約した声を施策に生かせるよう提言したりという活動をしています。

この3つの柱をベースにそれぞれ多岐な施策を展開し、最終的には男女の差なく社員のさまざまな価値観（働き方）を受け入れ、社員それぞれのポジションで最大限の能力を発揮・活躍でき、働き続けることのできる企業を目指して取り組んでいます。

（人事部 女性いきいき推進グループ）



各種制度の掲載サイト。産休・育児期間の自動計算ができる。



各種制度の紹介や取組事例をまとめた小冊子



本社ファミリーウィーク（職場参観）

会社概要／株式会社損害保険ジャパン 2002年に安田火災・日産火災が合併し、のちに大成火災が合流。2007年度、正味収入保険料は13,450億円。社員数は16,095名で代理店数54,282店。国内拠点は営業部・支店-108、営業課・営業所-535、サービスセンター（事故対応サービス拠点）-251。海外拠点は26か国41都市。

[News]

NEWS

1

内閣府



小淵優子 男女共同参画担当大臣が就任

9月24日に麻生太郎内閣が発足し、2名の女性閣僚が入閣しました。

男女共同参画のほか、少子化対策、青少年健全育成、食育、公文書管理を担当する小淵優子大臣と、引き続き科学技術対策、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小淵大臣は、初入閣であるとともに、戦後最年少での入閣となり、大臣の就任記者会見では、「重要な政策課題に取り組むこととなり、身の引き締まる思い。麻生内閣の一員として、精いっぱい務めてまいりたい」と抱負を述べました。

とりわけ少子化対策については、大臣自身が昨年出産して子育て中であり、「子どもを育てながら仕事をしていく上で、いろいろな課題にぶつかることがあるし、不安も心配もたくさんあるが、そうしたことを乗り越えるとともに、自らの経験をいろいろな形で施策に結びつけていきたい」と述べ、担当大臣として、自身の経験を各種施策に役立てていきたいとの思いを語っています。

NEWS

2

法務省

被害者参加人のための国選弁護制度

9月5日、「犯罪被害者等の権利利益の保護を図るための刑事訴訟法等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令」が公布されました。本年12月1日から、被害者等が刑事裁判に参加する制度が施行され、殺人や傷害、強制わいせつや強姦などの犯罪の被害者等が、裁判所の許可を得て被害者参加人として刑事裁判に参加し、一定の要件の下で公判期日への出席や被告人質問等の訴訟活動を行うことができるようになります。

これに伴い、資力が乏しい被害者参加人のための国選弁護制度も同日に施行され、日本司法支援センター（法テラス）では、国選被害者参加弁護士の候補を指名して、裁判所に通知する業務等を行うことになっています。

法テラスでは、今後、同日の施行に向け、本業務の準備を進めるとともに、リーフレット等を作成し、この制度の詳細について、ご案内をしていく予定です。また、現在も弁護士紹介等の犯罪被害者支援業務を実施しておりますので、法的支援を必要とする犯罪被害者の方々に対しては、法テラスをご案内ください。



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

[Information]

Event

1

企画展示 「女性の高等教育の黎明 ～チャレンジした女性たち～」

独立行政法人国立女性教育会館では、下記日程で企画展示を行います。

女性のための高等教育機関の創設者、下田歌子（実践女子大学）、津田梅子（津田塾大学）、吉岡彌生（東京女子医科大学）、二階堂トクヨ（日本女子体育大学）、香川綾（女子栄養大学）の5人の女性教育者をとりあげ、各大学の協力を得て、それぞれの創設者の人物像や、女性の高等教育の黎明期の状況を紹介しますので、是非ご来場ください。

日時：10月10日（金）～12月23日（火）

9:00～17:00

場所：国立女性教育会館本館1階

女性アーカイブセンター展示室（入場無料）

休館日：10月20日（月）、11月4日（火）、17日（月）、12月1日（月）、15日（月）

詳細は国立女性教育会館HPをご覧ください。

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

Event

2

「女性のエンパワーメント国際フォーラム」 参加者募集

独立行政法人国立女性教育会館では女性の人権、女性の能力開発・人材育成等地球規模の課題をテーマに海外専門家を招へいして行うフォーラムの参加者を募集します。アジア太平洋地域の喫緊の課題を取り上げ、海外の研究者や行政関係者・女性団体等指導者との交流を深めるとともに、ネットワークづくりを進めます。

日程：12月20日（土）～21日（日）1泊2日

対象：男女共同参画・女性教育・家庭教育等の行政担当者、女性関連施設職員、女性団体等のリーダー、研究者、国際交流・開発援助に関わる者、企業関係者等 60名

申込方法：国立女性教育会館HPから必要書類をダウンロードし、FAXまたは郵送でお申し込みください。

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

問合せ先：国立女性教育会館研究国際室

TEL 0493-62-6711 FAX 0493-62-9034

e-mail: rese@nwec.jp

Information

Event 3

平成20年度
「配偶者からの暴力被害者支援セミナー」

内閣府では、全国の地方公共団体等の相談業務担当者を対象とし、相談事案の手続き等が円滑かつ迅速に対応できるようにするとともに、相談業務の質の向上を図ることを目的として以下のとおりセミナーを開催します。

基礎セミナー

10月28日(火)～29日(水) 北海道札幌市
10月30日(木)～31日(金) 愛媛県松山市
11月13日(木)～14日(金) 富山県富山市
対象：相談員等としての経験年数が3年未満の者

応用セミナー

11月19日(水)～20日(木) 国立女性教育会館
対象：相談員等としての経験年数が3年以上の者

管理職セミナー

平成21年1月22日(木)～23日(金)
国立女性教育会館
対象：配偶者からの暴力に関する相談事業を統括する立場の者等
各セミナーの詳細は国立女性教育会館HPをご覧ください。
<http://www.nwec.jp/>

Event 4

日本経済と企業にとっての
ポジティブ・アクションを考えるシンポジウム

日時：10月24日(金) 13:00～15:30
場所：女性と仕事の未来館ホール(東京都港区芝5-35-3)
内容：＜パネルディスカッション＞

「改めて考える

ポジティブ・アクションの必要性・重要性」

コーディネーター

鹿嶋敬氏(実践女子大学人間社会学部教授)

パネリスト

伊藤卓二氏(株)大崎タイムス社代表取締役社長)
内海房子氏(NECラーニング社代表取締役執行役員社長・女性の活躍推進協議会委員)
金子元昭氏(シナノケンシ社代表取締役社長)

申込方法：10月20日(月) 必着(入場無料)

代表者氏名、人数、所属、連絡先(電話)を任意の様式に記入の上、下記宛先までFAX又は郵送でお申し込み下さい。定員(約250名)になり次第締め切ります。

宛先・問合せ先：

シンポジウム事務局(厚生労働省雇用均等政策課内)
〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2
TEL 03-5253-1111(7844) FAX 03-3502-6762

Event 5

男女共同参画宣言都市奨励事業(富山県高岡市)

日時：11月1日(土) 13:30～16:00
場所：ウイング・ウイング高岡4階
生涯学習センターホール(高岡市末広町1-7)
内容：内閣府報告、高岡市男女平等・共同参画都市宣言宣誓、基調講演等
参加方法：申込不要(託児は10月22日までに要予約)
問合せ先：高岡市男女平等・共同参画課
TEL 0766-20-1812

Event 6

全国男女共同参画宣言都市サミット in やまがた

日時：10月24日(金) 12:45～17:00
場所：山形テルサ(山形市双葉町1-2-3)
内容：内閣府報告、基調講演、男女共同参画宣言都市首長によるシンポジウム、サミット共同宣言等
問合せ先：全国男女共同参画宣言都市サミット in やまがた実行委員会
TEL 023-641-1212(582) FAX 023-641-1908
詳細はHPをご覧ください。
<http://www.danjo-y.jp>

Event 7

全国男女共同参画宣言都市サミット in いずも

日時：11月7日(金) 13:00～17:00
8日(土)に記念事業(分科会)開催
場所：出雲市市民会館(島根県出雲市塩冶有原町2-15)
内容：内閣府報告、基調講演、男女共同参画宣言都市首長によるシンポジウム、サミット共同宣言等
問合せ先：サミット in いずも実行委員会
TEL 0853-22-2055 FAX 0853-22-2157

Event 8

全国相談担当者研修会 IN 関西

日時：11月21日(金) 10:30～17:00
場所：大阪府立女性総合センター(ドーンセンター)
内容：働く女性への相談支援に向けて、医師やキャリアカウンセラー他による講演、パネルトーク
対象：関西圏の女性関連施設の相談業務担当者等(無料)
定員：90人(先着順)
詳細は女性と仕事の未来館HP「セミナー・イベントカレンダー」をご覧ください。
<http://www.miraikan.go.jp>

リレートーク

Relay Talk 1

ウィ・ネットとちぎ 事務局

Fujimura Yumiko

藤村由美子



「一人の女性として如何に生きるべきか」この命題を問い続けて早30年。その間、大阪から栃木へ嫁ぎ、仕事も家庭も波瀾万丈！見えない壁、開かないドア、選べない道、そして抱えきれない雑務…突き当たるたびに『世の中、どこかおかしくない？』という思いを胸に、ひたすら「男女平等」「男女共同参画」の理念を

追い求め、細々と啓発活動が続けて来ました。それが昨年、ヤングリーダー会議に参加した時に、ズルッと肩の力が抜けたのです。

今年からは、興味のない人々にむつかしいことをあえて「説明」するよりも、とにかく楽しく「体感」してもらう活動に大きく軌道修正。ウィ・ネットとちぎでは父親の育児参加促進イベントを実施し、たしかな手応えを感じました。また、地元の地域推進員グループでは劇団による啓発活動を開始し、正に男女共同参画活動の第2ステージ突入です。

Relay Talk 2

佐賀県立女性センター(アバンセ)

Nonaka Mariko

野中まりこ



佐賀県の意識調査では、全体の6割の人が夫は仕事、妻は家庭という伝統的な性別役割分担に反対しています。しかし、8割の女性が家事の大半を担い続けている残念な結果から、“男性の家事参画推進”の取り組みを進める必要がありますが…なかなか進まないのも現実です。

そこで、佐賀県とアバンセでは、男性の家事時間を増やそうと「男性の家事参画キャンペーン～家事するあなたはカッコイイ！～」を展開中です。キャンペーン期間中は、“男の家事 フォト&川柳コンテスト”や“父親の育児参画セミナー”などの企画が盛りだくさん。猛暑のなか、日々の業務に追われつつ、事業の宣伝にと、大量のチラシを抱え、無我夢中に走り続けている今日この頃です。

編集後記

今回のスペシャル・インタビューは、千葉県野田市の根本市長にご登場いただきましたが、根本市長は環境問題にも積極的に取り組んでおられ、非常に珍しいと思うのですが、マニフェストの中にレイチェル・カーソンを取り上げておられます。

ご存じの方も多くいらっしゃると思いますが、1962年、アメリカの作家で海洋生物学者でもあったレイチェル・カーソンの「沈黙の春」(原題: Silent Spring)によって、農薬などの化学物質の危険性が指摘されました。

野田市においてもホタルがいなくなり、メダカ、ドジョウの姿も見えなくなり、イナゴやカエルも珍しくなったそうですが、江川地区の水田で減農薬の米づくりを2年間行っただけで多くの生き物が戻ってきたそうです。

自然との共生、今私たちは何をすべきなのでしょう。

(編集デスクM・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」10月号

www.gender.go.jp

第6号●2008年10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

内閣府男女共同参画局

男女共同参画社会の 実現を目指して



「内閣府男女共同参画局 2008 年 9 月発行
男女共同参画パンフレット改訂版」

お問い合わせは、内閣府男女共同参画局へ
HP : <http://www.gender.go.jp>