

共 同 参 画



内 閣 府

Special feature 1

特集1／

男性の家庭参画—男性を取り巻く現状と家庭参画への希望—

Special feature 2

特集2／

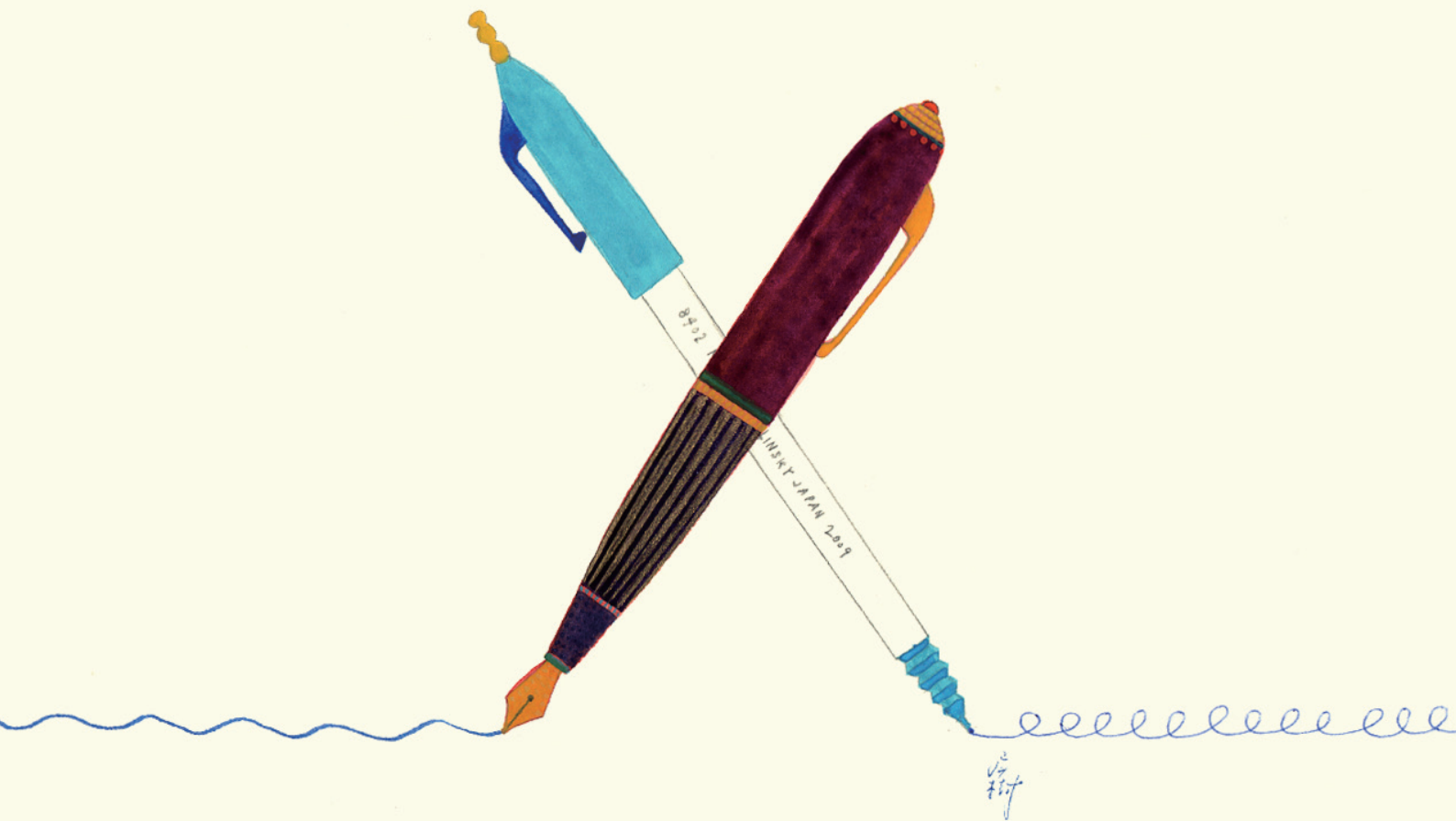
育休パパの育児体験記

Special interview

スペシャル・インタビュー／

山崎直子

宇宙航空研究開発機構（JAXA）宇宙飛行士



本年は
男女共同参画
社会基本法
制定
10周年です。

男女共同参画社会基本法 制定10周年

本年6月に、
男女共同参画社会基本法
制定10周年を迎えます。
男女共同参画の
取組の新たなステージに向かう
記念すべき年です。

主な予定

Schedule

3月1日～8日	女性の健康週間(主唱:厚生労働省)
3月2日～13日	第53回国連婦人の地位委員会(CSW)(ニューヨーク)
3月8日	国際女性の日
3月10日	農山漁村女性の日(主唱:農林水産省)

共同参画に寄せて

巻頭言 Foreword

石川県知事
谷本 正憲



Tanimoto Masanori

ご存知の方は多くないかもしれませんが、石川県は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率が全国で第1位です。企業の協力や関わり方がワーク・ライフ・バランスの成否を左右すると言っても過言ではなく、行動計画はその拠り所になるものと思います。

本県では、国に先んじて、条例(子ども総合条例)で、従業員100人以上の企業に対して行動計画の策定を義務化するとともに計画の公表を努力義務としました。

ただ、条例で定めるだけでは世の中は変わりません。企業を個別訪問して社長と膝詰めで話し合いをするなど、さまざまなアプローチで粘り強く企業に理解と協力を求めました。その結果、現在では、対象となるほぼ全ての企業で行動計画を策定していただくことができました。

今般の次世代育成支援対策推進法の改正により、本県独自の基準が全国レベルの基準になりました。これで良しとするのではなく、企業の皆様のご理解とご協力を得ながら、行動計画の策定企業を従業員50人以上に拡大するとともに計画の内容も充実させるなど、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みを一步も二歩も深化させていきたいと考えています。



目次

Contents

特集1

男性の家庭参画 —男性を取り巻く現状と家庭参画への希望—

Page 02

特集2

育休パパの育児体験記

Page 06

行政施策トピックス

「日本のジェンダー・エンパワーメント指数」

Page 08

トピックス

「働く女性の WORK & LIFE 調査」～出産・育児について／
NPO 法人 J-Win (ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク)

Page 09

スペシャル・インタビュー

宇宙で働く夢を現実に～宇宙飛行士という仕事～／
宇宙航空研究開発機構 (JAXA) 宇宙飛行士 山崎 直子

Page 10

リレーコラム

「男女共同参画における日本の課題」／
中央大学法科大学院教授、
(財)人権教育啓発推進センター理事長 横田 洋三

Page 13

連載

その1 世界のワーク・ライフ・バランス事情⑩～韓国～／
渥美 由喜 (株式会社富士通総研主任研究員)

Page 14

その2 仕事と生活の調和推進室だより⑧

Page 15

その3 さんかくナビの「被害者支援の取組」について

Page 16

取組事例ファイル

その1 三重県

Page 17

その2 三井住友銀行 人事部ダイバーシティ推進室

Page 18

ニュース&インフォメーション

小渕大臣の企業・経営者団体訪問 他

Page 19

リレートーク

瀬野 洋子 (愛媛県女性総合センター グループアクティヴ・NOW)／
徳島県立男女共同参画交流センター フレアとくしま

男性の家庭参画 —男性を取り巻く現状と家庭参画への希望—

内閣府男女共同参画局

1. 男性が家庭参画することが難しい現状

男性労働者における1週間あたりの就業時間が60時間以上の者の割合は、平成6年からの10年間で、全ての年代において増加しており、家事や育児を含めたプライベートな時間が取りにくい状況となっています(図表1参照)。

また、育児休暇の取得率に関しても、女性89.7%に対し、男性は1.56%(厚生労働省「雇

用均等基本調査」(平成19年度))と大きな差があります。

さらに、家庭での状況を見ると、小学校4年生から中学生までの子どもを持つ父親の4人に1人は平日ほとんど子どもと接しない回答しています(図表2参照)。

2. 男性の家庭への参画意欲の高まり

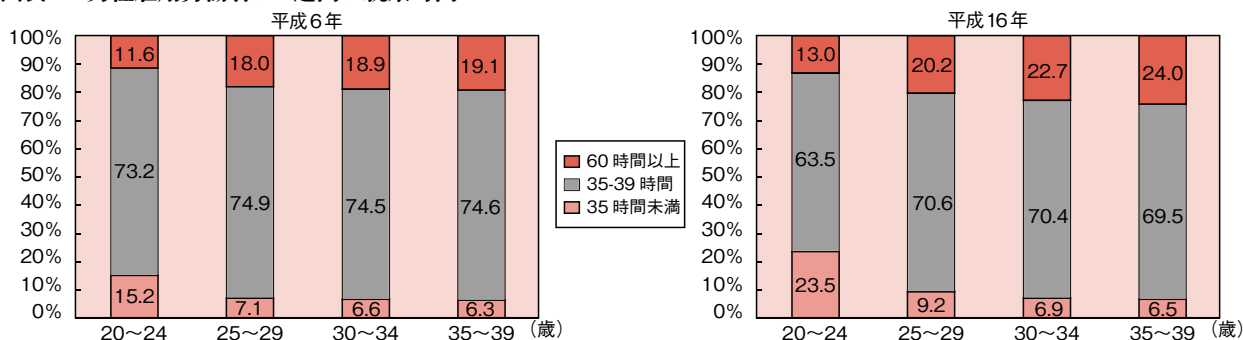
その一方で、男性の家庭参画への意欲は非常に高くなってい

ます。

たとえば、内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する調査報告書」(平成19年2月)によると子育て中の父親のうち、仕事と育児に同じくらいかかわりたいという者の割合が約7割(母親のうち、父親(パートナー)に仕事と育児に同じくらいかかわって欲しいという者の割合は8割弱)に上っています。

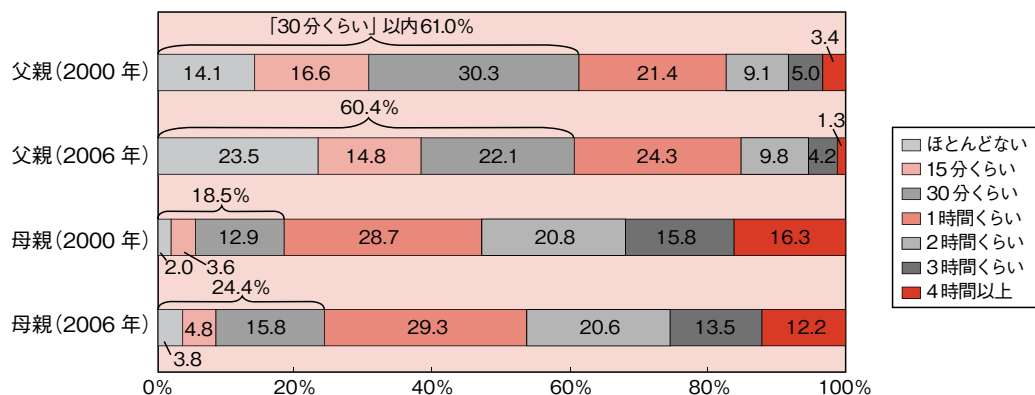
また、厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調

図表1 男性雇用労働者の1週間の就業時間



(備考) 1. 厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」(総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。
2. 休業者を除く雇用者総数に占める割合。

図表2 平日に親が子どもと接する時間の割合



(備考) 1. 総務府「青少年の生活と意識に関する基本調査(第2回)」(2000年)内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する調査」(2006年)より特別集計。
2. 「あなたが、平日に〇〇さんと一緒に何かをしたり、〇〇さんの相手をしている時間は、平均するとだいたいどれくらいになりますか。」という問に対する回答の割合。
3. 回答者は、小学校4年生から中学校3年生までの青少年の両親、2000年調査は父親439人、母親558人、2006年調査は父親1,223人、母親1,447人(無回答を除く)。

現状では、仕事で忙しく、なかなか家事や育児に参画できない男性の中にも、実際には参画の意欲を持っている者も多い。男女共同参画社会の実現に向けて、今後、男性の家庭参画を進めていくためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するための施策を進めていく必要があります。

査結果」（平成20年）によると、育児休業制度を「利用したいと思う」男性の割合は31.8%、育児のための短時間勤務制度を「利用したい」男性の割合は34.6%と3割を超えています。しかし、実際には、男性の育児休業取得率は1.56%（厚生労働省「雇用均等調査」（平成19年度））にとどまっているなど、制度利用率は極めて低く、制度を利用したいと思っているものの、実際には利用していない男性が少なからずいることが分かります（図表3参照）。

なお、育児休業制度を利用したい理由をみると、「子どもが小さいうちは育児が大変だから」、短時間勤務制度を利用したい理由は「勤務時間が短縮で

きる分、子どもと一緒にいられる時間が増えるから」、「保育園、学童クラブ、両親等に預けられる時間が限られているから」などが上位になっています（図表4参照）。

このように、配偶者のみならず、多くの男性自身が育児などを通じた家庭参画を希望しながら、現実には、特に30代を中心とした子育て期の男性は

長時間労働となっている者の割合が高いため、帰宅が深夜になるといった状況にあるなど仕事中心の生活となる場合が多くなっています。

次頁では、以上のような現状の中、男女共同参画センターや民間企業等における、実際に行われている男性の家庭参画に関する事例について、紹介します。

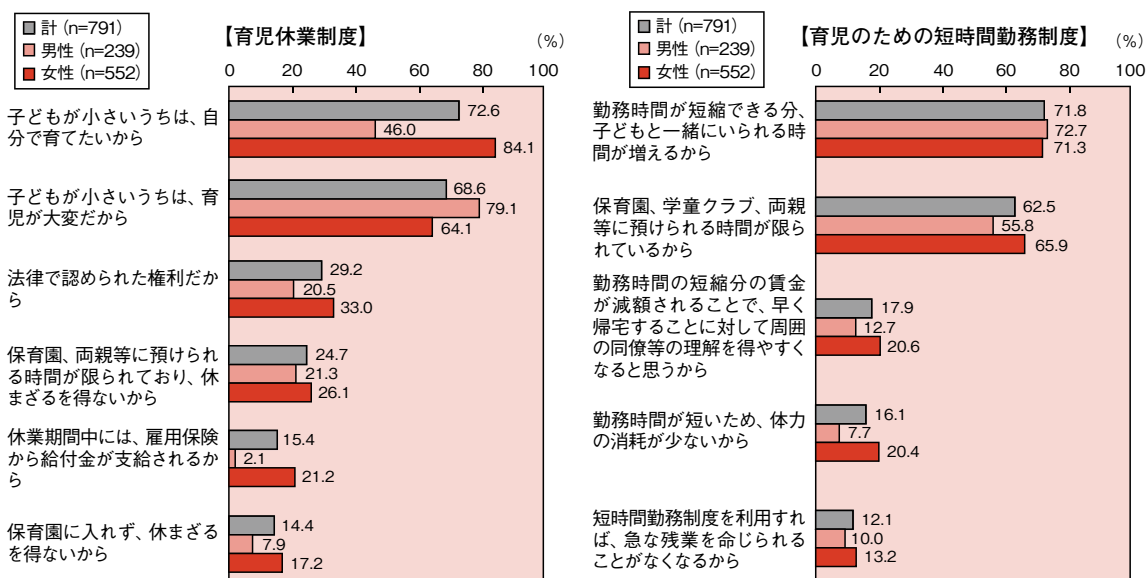
図表3 両立支援制度の利用意向

(%)

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数	1,553	1,104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

(備考) 1. 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成20年）。
2. 育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については、「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

図表4 制度を利用したい理由



(備考) 1. 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成20年より作成）。
2. 各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。
3. 複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

男性の家庭参画 —男性を取り巻く現状と家庭参画への希望—

男女共同参画センターや民間企業等で行われている
男性の家庭参画に関する事例

父親による子育て参画「しもきたパパ・バギーの日」

東京都世田谷区立男女共同参画センター らぶらす

「しもきたパパ・バギーの日」は、父親と子どもの過ごす時間を応援したいとの思いから始まりました。

毎月最終土曜日の午前中に、絵本の読み聞かせや身体をつかった遊びなど地域の講師を招きおこなっていますが、とても人気が高く定員を超える申し込みを受けています。

参加は父親と子どものみで、母親は入室できません。赤ちゃんが大泣きしても、ぐずり続けても、面倒をみるのは父親。

「困ったら母親に」ではなく、父親が子どもにじっくりと向き合います。一方で母親は、講座の間子どもから離れて、自分だけの時間を持つことができます。

対象年齢が6か月から3歳未満と幅広いため、我が子とほかの子の発育をいたずらに比べることもなく、お互いに月齢を聞きあい、「うちもこの間までそうでしたよ。」などの自然な会話が生まれています。アンケートでも「よその「父親と子どもだけ」の様子を見られたので、

色々な形があるのだとわかってよかった。」「講座の後に時間をもって情報交換したい。」などの意見があり、自分が子どもと楽しむだけではなく、ほかの父親や子どもたちと一緒に過ごしたいという気持ちがうかがえます。

今後は交流会なども開いて父親同士が気軽に話せる場を増やし、いずれはそのメンバーが企画する「パパによるパパ・バギーの日」が生まれたらおもしろいと思っています。

従業員・企業相互がWIN-WINとなるワーク・ライフ・バランスをめざして

パナソニック電工株式会社

当社では、2004年に女性躍進推進室を設置、2008年からは、その対象範囲を「女性」「外国人」「障がい者」に広げ、ダイバーシティ推進室に改称して、従業員の多様性を経営に活かす取り組みを推進しています。特に、女性の活躍を推進するためには、男性も含めた従来の働き方を見直すことも必要と考えています。

当社の男性社員の「年次有給休暇」の取得日数は約17日（2007年度）、短期間の配偶者出産休暇等の「育児休暇」を取得した男性社員は198名（2007年度）となり、ようやく男性社員

が自身の子供の出産に関わるのが普通である風土となっていました。しかし、比較的長期にわたる「育児休業」を取得した男性はまだ累計で3名と、育児参加は中々進みません（女性社員は2007年度だけで203名が育児休業を取得）。

このような中、当社では2008年度の経営方針に“逞しいヒトづくり”を盛り込み、業務の効率化・生産性向上と社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を目指した「シゴトダイエットプロジェクト」を開始しました。これまで積み上がるばかりの仕事を総点検し、重要

度の低い仕事は止め、改善する余地のあるものはシンプル化・標準化するなど効率化を図り、それによって浮いた時間を新しい仕事や自己啓発にあてていきます。2008年度は社員一人当たり年間50時間の就労時間を減らし、代わりに新しい取り組みなど重要度の高い仕事を25時間増、残る25時間は自己啓発や家族との時間にあてていきます。活力ある質の高い生活をベースとした質の高い仕事成果へ向けて、従業員も企業もWIN-WINとなる関係を目指して更に取り組みを進めてまいります。



らぶらす「しもきたパパ・パギーの日」



熱心に関き入る参加社員（愛媛県東予教育事務所による「家庭教育企業内研修」）

家庭の教育力の向上へ向けて

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

現在、文部科学省では、全国に家庭教育支援チームを設置し、情報や学習機会の提供、相談体制の充実等により、身近な地域全体で家庭教育を支えていく事業に取り組んでいます。

このうち、愛媛県東予教育事務所管内では、家庭教育支援チームを設置し、特に職場における子育てへの理解を得るため、地元企業と連携した「家庭教育企業内研修（子育て・親育ち講座）」に取り組むこととしました。

実際の活動においては、家庭教育支援チームが企業と細部に

わたり連絡調整することができたことで、社員が参加しやすい場所と時間が確保でき、多くの社員の参加が得られています。また、日頃仕事中心の生活から子どもとのふれあいが少ない父親に向け、子育てについて考え、学んでもらう機会を提供することができたことは、非常に大きな成果と言えます。さらに、企業の担当者からは「従業員の家庭の安定は、職場の活性化に結びつく大切なことなので、大変良い機会だった」といった報告もいただいています。

今後、愛媛県では家庭の教育力向上のため、学習講座等に参加できない保護者等に対し、積極的に学びの場を提供するなどのアプローチをしていくことが重要であり、より多くの企業に活動を広げていくことで、家庭教育支援の裾野を広げていくようなきめ細かな取組を行っていくことを予定されています。

文部科学省では、このような効果的な取組を多く紹介していくことで、同様の取組を普及することが重要と考えています。

【コラム】

鍋料理の普及で男女共同参画社会実現

鍋ほか推進プロジェクト 嘉納 毅人（菊正宗酒造株式会社社長）

男女共同参画社会を実現する工夫が各方面で行われているが、人の意識を変えるのは、なかなか難しく抵抗もある。この意識を変えるためには、人が生きていく上で欠かすことのできない「食」を活用するのが効果的ではないだろうか。

とりわけ食の中でも手間いらずで、子どもが野菜をたくさん食べることができて健康にも良く、その上一家団らんによる家庭の安定も得られる料理と言えば、やはり鍋料理に尽きる。しかも鍋料理は、料理の技術や調理知識にまだまだ疎い父親でも、食材を適当に切って、できあいの鍋つゆを使えば美味しくできる。

鍋料理で子どもは親をきっと見直すことだろう。昔から、鍋の煮え方、食べ方を指導する鍋奉行には父親が多かった。親の権威が失墜したと言われている今日、家庭教育上も鍋

奉行の復活が望まれているのではないだろうか。一家団らの時こそ親の存在が大切である。

もはや「男子厨房に入らず」は、とっくに死語になっていると言えるが、鍋料理ができれば周囲の羨望の的になるだろう。ましてや孫が訪れた時に鍋料理を振る舞ったとなれば、その話を聞いた鍋がつかれないお年寄りは、若いときから料理をあまりしてこなかったことを反省するはめになるというものだ。「男子厨房に入らず」は、今や「男子厨房に入らずんば、旨い物も食えず、家庭の安定も得ず」に変更すべき時代になっている。

寒さ厳しいこの季節、家族団らんの機会を自然に増やすことのできる温かな鍋料理が普及し、男性が家事に参画していくことは、男女共同参画社会を実現するための大きな力になるのではないだろうか。

「鍋ほか推進プロジェクト」は、「暖房ほどほどお鍋でほかほか」をコンセプトに鍋料理の多様な効用（国産食材の消費拡大、家族団らん、健康増進、CO2排出削減、郷土料理での村おこしなど）を活かし、さまざまな企業、団体や行政機関と連携し、鍋料理の普及活動を行うプロジェクトです。

2

育休パパの育児体験記

内閣府では、平成20年9月2日から10月17日にかけて男性の育児休業体験記を募集し、84編の体験記が寄せられました。これらの体験記では、様々なエピソードが語られているほか、これから育休を取得しようとしている男性や職場、家族に対するアドバイスも含まれています。詳細については、HPをご覧ください。<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>

今回は、その中から富田晃彦さんの体験記1編と、育休パパの妻の立場から西垣淳子さんからの寄稿をご紹介します。

育休で得た 5つの仕事能力

富田 晃彦さん

わたしたちは4年前、子を授かりました。3ヵ月だけですが、私が育休を取りました。子を持ったことで多くのことに気づき、学びました。ここではそのうち5つを記したいと思います。

まず、自分の想像力の限界を知り、謙虚になることができたことです。妻が妊娠してから、街中にお腹の大きな女性がたくさんいることに私は初めて気がつきました。とたんに、恐ろしくなりました。私はこれまで多くのことに気がつかず、たくさんの人に失礼なことをしていたかもしれない。私は自分に妙な自信がありました。仕事もうま

くっていました。しかし社会全体が自分の先生、という謙虚で前向きな態度を忘れていました。育休の時間は、それを思い出させてくれました。

次に、人生の先輩誰をも尊敬することができるようになったことです。子育てだけでなく、社会の中のいろいろな仕事、助け合いで、たくさんの人が働いていること、働いてこられたことを、心から尊敬できるようになりました。育休の時間は、そういう心を作り出してくれました。

3つめに、人の話をよく聞くことができるようになったことです。これは仕事で大いに役に立ちました。仕事でトラブルはつきものです。トラブルの相手は大変感情的になっている場合があります。しかしじっくり話を聞くと、問題の核心がよく見えてきました。じっくり話を聞くと、お互いの信頼も生まれました。この仕事能力は、育休中に鍛えたものでした。

そして、子をかわいらしく思うようになったことです。何だ、と思われるかもしれませんが。見た目が愛らしい、という単純なものではありません。言葉で表現するのは難しいですね。子育てを何ヵ月かこなしていくうちに、初めてかわいらしいという感情を持ちました。また、人の子もかわいらしく思うようにな

りました。変な表現ですが、私が指導する若手も、かわいらしく思うようになりました。子を授かる前は、子どもが嫌いということでは誰にも負けない自信があつたくらいでした。育休の経験から、かわいらしく思うという感情を、実感をともなう持つことができました。若手育成への新たな意欲につながりました。

最後に、制度整備で仕事をする方々への感謝の気持ちを持つことができるようになったことです。私たちは子を授かることを予想していませんでした。私も妻も仕事はどうなるのか、私は妻をどう支えたらいいのだろうか、何も用意していないのか。こんな私に貴重な時間を下さったのは、育休制度でした。育休制度を整えて下さったすべての方々に感謝したいと思います。

子育ては、私を成人させてくれた、と思っています。おっさんと呼ばれる年齢になってからですが、社会人として大きな能力を身につけることができました。育休制度は、そのための、ある意味静かな時空間を用意してくれました。そこで得た力を、仕事上の粘り、若手の育成への意欲、いろいろな人との信頼関係構築という形で社会に還元することが、私の次の仕事だと考えています。

富田 晃彦（とみた・あきひこ）

和歌山大学准教授、平成16年10月から12月までの3か月間の育児休業を取得。

西垣 淳子（にしがき・あつこ）

平成3年 通商産業省（現経済産業省）入省。産業組織課課長補佐等を歴任し、平成14年に双子を出産、1年間の育児休業を取得。平成16年に男児を出産。夫である山田正人さんが1年間の育児休業を取得。（山田さんは「経産省の山田課長補佐だいま育休中」の著者）

パパの育児休業体験記に 寄せて

西垣 淳子さん

80通を超える育児休業体験記が内閣府に寄せられたことは、男性の育児休業が社会的に広がってきていることを示していると思います。もちろん、育児参加の有無は、決して育児休業の取得の有無だけで計れるものではありません。男性の育児休業取得率の相変わらずの低さにもかかわらず、街で見かける赤ちゃん連れのお父さんたちの姿は確実に増えているのを感じています。

体験記の中にも指摘されていましたが、育児休業の取得の難しさもありますが、育児休業のあとに、連綿と続く長い育児生活を、いかに仕事と両立させていくか、ということのほうが、難しい点も多いと思います。

女性の7割が第一子出産後に仕事をやめています。そして、仕事と育児の両立の難しさをその理由としてあげている人が多いのは、現実の厳しさを物語っているのでしょう。

私自身も、1歳にならない双子を保育園に預けて職場復帰をしたときには、自分のキャリア継続に苦労していました。それでも、第三子の誕生をきっかけとして、夫が一年間の育児休業を取得し、その間3人の育児を

主体的に行ってくれた結果、仕事継続の困難さはずいぶん軽減されました。

現在は、夫も職場復帰をし、夫婦双方が、仕事と育児の両立を協力しながら行っています。そうした中で感じるのは、双子の育児責任を一人で負いながら、仕事と両立していた時期と、夫とその責任を分担しながら、3人を育てている今の相違です。

第三子出産前の夫は、自分の都合のよいときにだけ子どもを見てくれるという「育児のお手伝い」でした。最後は、「俺には仕事がある」という言葉で逃げ切られてしまいます。「君が休めないのか」「誰か他の人に頼んでくれよ」といわれることはあっても、「俺が何とかする」とは言いませんでした。

夫も「育児」をしている今は、私の負担と責任は、半減どころか、精神的には10分の1ぐらいになりました。夫が「育児」をするようになったきっかけは、育児休業取得です。子育てを自分で100%行うことにより、自分のかつての「育児のお手伝い」が、いかに「育児」と呼べないかということを痛感したようです。

妻が働いている場合に、夫が育児責任を共有することは、妻の仕事との両立を格段に容易にしたいと思います。常に、子どもに何かあったら、自分が仕事を

休むあるいは辞めるという選択肢しかないのに比べて、場合によっては夫に頼めるということであれば、妻は仕事を続けやすくなります。

また、妻の職業の有無にかかわらず、子どもを育てるという責任の重みは、一人で負うには重過ぎます。そして、同時に、日々成長していくわが子のいとしさを妻に独占させるのはもったいなさ過ぎます。体験記の中にもありましたが、育児休業を取った皆さんはそれに気がついていきます。

男性の育児休業の取得は、夫婦がともに子どもを育てるという選択をするきっかけとなるように思います。もちろん、家庭のあり方、子育ての方針は、それぞれの家族で納得して決めていくことです。それでも、育児休業の取得を阻む要因が大きければ、家族の選択は達成できません。体験記の中でも、職場の理解や周囲の環境による後押しが、取得の決断につながったというコメントがあるように、おそらく、その逆に、取りたくても、周囲の反対で取れなかったという人たちも多くいらっしゃるのでしょう。仕事と生活の調和、男性の育児休業取得促進に向けて、社会全体で取り組んでいくことは、非常に重要だと思います。



TOPICS

「日本のジェンダー・エンパワーメント指数」

内閣府男女共同参画局総務課

国連開発計画（UNDP）は平成20年12月18日、2008年ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）を発表しました。

ジェンダー・エンパワーメント指数は、政治及び経済活動への女性の参画を示すものであり、国会議員、管理職、専門職・技術職に占める女性の割合及び男女の推定所得格差を用いて算出されています。

UNDPの発表によれば、日本のジェンダー・エンパワーメント指数の値は0.575

で、順位は108カ国中58位でした（前年は値は0.557、順位93カ国中54位）。

他方、同時に発表された、「長寿」「教育」「所得」により人間開発の達成度を示す人間開発指数（HDI）では179か国中8位でした。これらの指数からは、人間開発の達成度では実績を上げていますが、女性が政治経済活動や意思決定に参画する機会が不十分であることが分かります。

順位	国名	GEM 値	順位	国名	GEM 値
1	スウェーデン	0.925	31	チェコ	0.650
2	ノルウェー	0.915	32	マケドニア	0.644
3	フィンランド	0.892	33	ラトビア	0.644
4	デンマーク	0.887	34	スロバキア	0.638
5	アイスランド	0.881	35	バーレーン	0.627
6	オランダ	0.872	36	ペルー	0.627
7	オーストラリア	0.866	37	スロベニア	0.625
8	ドイツ	0.852	38	クロアチア	0.622
9	ベルギー	0.841	39	ポーランド	0.618
10	スイス	0.829	40	ナミビア	0.616
11	カナダ	0.829	41	キプロス	0.615
12	スペイン	0.825	42	リトアニア	0.614
13	ニュージーランド	0.823	43	バルバドス	0.614
14	英国	0.786	44	ブルガリア	0.605
15	シンガポール	0.782	45	エクアドル	0.605
16	トリニダード・トバゴ	0.780	46	スリナム	0.604
17	フランス	0.780	47	メキシコ	0.603
18	米国	0.769	48	タンザニア	0.600
19	オーストリア	0.748	49	パナマ	0.597
20	ポルトガル	0.741	50	ホンジュラス	0.590
21	イタリア	0.734	51	ウガンダ	0.590
22	バハマ	0.730	52	セントルシア	0.590
23	アイルランド	0.727	53	レソト	0.589
24	アラブ首長国連邦	0.698	54	ハンガリー	0.586
25	アルゼンチン	0.692	55	ガイアナ	0.586
26	ギリシャ	0.691	56	セルビア	0.584
27	コスタリカ	0.690	57	ベネズエラ	0.577
28	キューバ	0.674	58	日本	0.575
29	イスラエル	0.662	59	キルギス	0.573
30	エストニア	0.655	60	ドミニカ共和国	0.561

(108カ国中)



TOPICS

「働く女性のWORK&LIFE調査」～出産・育児について

NPO法人J-Win(ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク)

NPO法人J-Win(ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク)は、2008年10月に、会員企業(約90社)の女性社員を対象に「働く女性のWORK&LIFE調査」を実施いたしました。その中から出産・育児に関する部分についての調査報告をご紹介します。

目的と背景

男女雇用機会均等法施行から20年以上たった今、多くの女性が管理職として、あるいはプロフェッショナルとして活躍しています。また、少なくとも大企業においては、出産・育児と仕事の両立ができる環境が整ってきました。しかしながら、子供を育てつつ第一線で働いている女性は未だに多くは少ない状況にあります。当報告の目的は、経済面・制度面で比較的恵まれている大企業で働く女性の調査を行うことで、これまでの制度では解決できない少子化問題の本質に迫り、豊かで活力のある社会を目指す為の処方箋を探ろうとするものです。

調査概要

対象：J-Win会員企業・女性正社員／実施形式：Webアンケート／回答数：3,951名／回答者属性：平均年齢36.2歳、管理職約3割、既婚・未婚ほぼ半々、子供がいる人は約3割

出産への課題

理想の子供の数は2人との回答が61%と最多であったが、現実には子供がいない人が70%と大多数であった。理想の子供の数と実際の子供の数のギャップがある人の理由は20代では「キャリアロス*

が不安・仕事を優先」「まだ先でいい」が多く、30代以降になると「不妊」が急増、30代後半からは子供を産めない一番の理由となっている(図参照)。キャリアの中断への恐れ、出産のタイミングが子供を持つとする働く女性の課題であることが伺われる。(*キャリアロス：仕事から離れることによる知識・専門性の低下、評価・昇進面でのマイナスなどのこと)

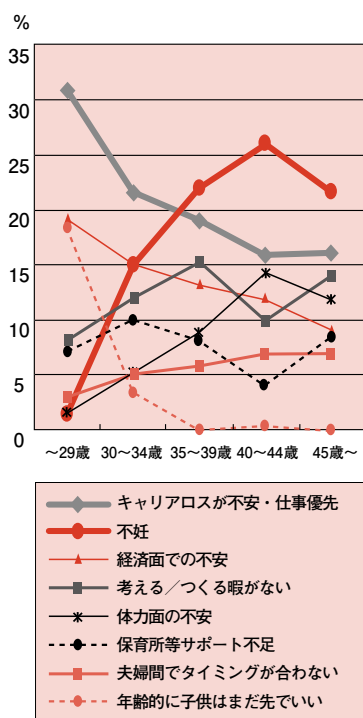
育児の実態と仕事面での変化

ワーキングマザーの育児実態に関して、育児休業取得率は82%と制度利用は進んでいる。一方で主要な育児の担い手は依然として女性(82%)であり、安心して子供を預けられるのは配偶者よりも祖父母との回答が多かった。また、仕事と育児との両立で変化したことについて、仕事面で時間の制約はあるものの「効率的な働き方ができるようになった」「視野が広がった」などプラスの影響をあげる人も多かった。

国・企業への期待

少子化対策として有効な施策は「保育サービスの多様化」「ベビーシッター費用等の税制優遇」などがあげられた。一方で制度よりも「意識改革」を求める意見も多かった。女性に限定せず「すべての人が家庭や地域生活を大切にしながら働くべき」で、それには「男女問わず長時間労働の是正が必要」との声が寄せられた。男性の家事・育児への参加や働き方の多様化を進める施策を求める声も多く、男女共同参画社会への総意が視られた。

理想の子供の数と実際の子供の数のギャップがある人の理由



(「結婚していない」「その他」を除いた回答1170の主要な理由を各年代における比率で表示)

Special Interview



宇宙で働く夢を現実に ～宇宙飛行士という仕事～

Yamazaki Naoko

今回は、来年に打上げ予定のスペースシャトルに搭乗することが決まった、日本女性としては2人目となる山崎直子宇宙飛行士にお話を伺いました。

－ 幼い頃から宇宙への憧れを持たれて、宇宙飛行士への夢も割合早い段階から志されていたとお聞きしていますが、そのきっかけをお聞かせください。

山崎 最初のきっかけは、小学生の低学年の頃に星を見るのが好きだったんです。近所で星を見る会というものがありまして、天体望遠鏡で見た月のクレーターや土星の輪がすごくくっきりと美しく見えたのが印象に残っていて、そういうものを通じて宇宙は好きだなと思ったのが原点だったと思います。

その後、兄と一緒によく宇宙もののテレビ番組、例えば「宇宙戦艦ヤマト」や「銀河鉄道999」を見て、普通に大人になったら、皆が宇宙に行けるんだろうと単純に思っていました。

中学3年生の時に、たまたまテレビのニュースでスペースシャトルの打ち上げを見る機会が

ありました。チャレンジャー号が打上がって、数十秒後に爆発してしまったんですが、ブラウン管を通じてみた光景に大変驚き、自分の中ではアニメの世界ではなく、本当にスペースシャトルや宇宙飛行士が実在しているということを実感しました。

それで、宇宙が好きだったのと、図画工作が好きだったので、航空宇宙工学を大学で勉強することになったのです。

そして、好きなことを続けているうちに、今度は航空宇宙の本場であるアメリカに留学してみたいと、大学院生のときに1年間留学しました。今思うと、その一つひとつが宇宙飛行士になるために役立っていたと思います。

－ **航空宇宙工学の分野では女性是非常に少なく、そして苦労されたこともあったのでは。**

山崎 航空宇宙工学科は50数名いましたが、やはり女性は1割もいなくて、確か3名でした。私はお茶の水女子大学附属高校出身で、全体の40%ぐらいは理系の進路に進んでいたんで、自分の中では当然という感覚だったのですが、いざ入ってみると、

女性が余りに少ないことに驚きました。

でも、男女差というものを感じたことはないですね。ただ、女性の人数が少ないので、欠席すると目立ってしまうとか、トイレの数が少ないとか、不便だなと思ったことはありましたけれども(笑)。

－ **それでは、宇宙航空研究開発機構(JAXA)に就職されたのは、自然な選択だったんですね。**

山崎 そうですね。やはり宇宙にまつわるような仕事をしたかったので、最初はエンジニアとして、昨年宇宙に上がった「きぼう」日本実験棟の開発チームの一員として働いていたんです。その部署で初めての女性エンジニアだったんですが、男の人と同じように仕事をさせてもらうことができ、すごく恵まれていたと思います。

途中で子どもを出産したときにも、産休と育休の制度が整っていたので、きちんと取ることができました。

－ **9年前に宇宙飛行士の候補者になられたわけですが、長く厳しい訓練の中で、特に印象深か**



山崎 直子

宇宙航空研究開発機構 (JAXA)
宇宙飛行士

やまざき・なおこ／千葉県松戸市生まれ。1996年、東京大学航空宇宙工学専攻修士課程修了。1996年より宇宙開発事業団（現JAXA）に勤務。1999年、宇宙開発事業団（現JAXA）よりISS（国際宇宙ステーション）に搭乗する日本人宇宙飛行士の候補者として選定され、2001年、宇宙飛行士として認定される。2008年11月、スペースシャトル「アトランティス号」への搭乗が決定。2010年2月以降、アトランティス号に搭乗し、ISSへ約2週間飛行する予定。

**仕事も子育てもコミュニケーションが一番大事。
本当にそう思います。**

ったことは。

山崎 本当に毎日をやりくりすることが精一杯で、考える間もなく駆け続けてきた9年間だったというのが印象です。宇宙飛行士の候補者になったのが1999年の2月で、その2年半後に正式に宇宙飛行士になって、その翌年に長女を出産して、夫も宇宙船を地上でコントロールするフライトコントローラーとして働いていたんです。

それはそれはたいへんでしたね。お互いに育児休暇を交互に取り合ったあと、娘が1歳弱のときに保育園に行きだしたんですが、送り迎えを今日はどちらがどっちをやるとか、保育園から呼び出しがあって、熱があるので直ぐに迎えにきてほしいと言われても行けないので、1時間ごとに交代で休みをとったりとか、両親や友達にも助けてもらったりしてやりくりしていましたね。

娘が1歳になったとき、7か月間ロシアに訓練で行くことになったんです。ロシアだと生活環境も分かりませんし、1歳の娘を連れていくのは無理と判断して、

日本に残すことにしたんです。そのため、夫は働きながら子育てをし、そして当時、夫の両親がそれぞれ介護状態だったため、ものすごく大変な日々を過ごしていたんです。私は、その間、訓練に集中することができ、すごく有難かったんですけども、その分、全部夫にしわ寄せがいてしまいました。

ロシアから戻ってすぐ、今度はアメリカで最低2年間訓練を行うことになったんです。そのときは本当にどうしようかと思いました。またこのような生活が続くようではとてももたないだろう、と。アメリカであれば、いろんな子育ての環境も整っているし、私もずっと娘と離れていて寂しかったのもあり、娘をアメリカに連れて行くことを検討しました。けれど夫は私がアメリカに何年いることになるのか分からない中で、ヒューストンで何とか仕事を続けられないか検討したんですが、結局、手立てがなく、夫にとっては苦渋の選択でしたが、会社を退職せざるを得なくなってしまいました。

－ どういう選択をするかとい

うときに、夫婦間のコミュニケーションが重要だったと思いますが、何か心がけたことは。

山崎 アメリカに渡るという4年前のときには、直前までロシアにいて、正直言って、コミュニケーションはなかなか取れなかったですね。反省しています。夫が自主的にいろいろこうしたらいだろうと察して、自分でやってくれたところが多かったと思います。私がせめて心がけていることというのは、日々「ありがとう」と「ごめんね」を何万回言ったか分からないんですけども、やはりお互いの立場にたって、できるだけ考えようと思っています。実際、できているかどうかは反省ばかりなんですけど、言い訳はしないように注意しています。

－ 子どもとの関係で気を付けていることは。

山崎 私は娘のことを尊敬していますし、いろいろなことを子どもから教えられるんですね。子どもは何事にも一生懸命だし、例えば親のことをすごく映すんです。私たち親に余裕がなかったり、ちょっといらいらしている

Special Interview



宇宙で働く夢を現実に ～宇宙飛行士という仕事～

山崎 直子 宇宙航空研究開発機構（JAXA）
宇宙飛行士

と、娘も機嫌が悪くなったり、自分たちがゆったり構えていると、娘も落ち着いているような感じがするんですね。そういう形で自分のことを映してくれているようで、はっとします。

－ 宇宙飛行士というのは知識、技術だけでなく、精神的な強さも重要だと思いますが、日頃、どのように心がけて仕事をされていますか。

山崎 日々、いろんな訓練がありますが、その中でやはり心がけていることは、コミュニケーションですね。国際共同プロジェクトで国際宇宙ステーションを作っているの、いろいろな国の人と一緒に仕事をするんです。その中では、当然、文化も違うし、あうんの呼吸も通じないし、ちゃんと言葉に出して、自分はこう思うということを伝えないといけないし、かつ、相手がどう思っているかをちゃんと聞かないといけない。だから、本当にコミュニケーションがすごく大事だなと思います。

－ 女性の環境づくりに関し、お感じの点をお聞かせください。

山崎 気持ちで頑張ってやれた

いと思っても、私なども実際、制度の壁というのを感じたことがあるんです。

例えば、宇宙に行く前には、遺言状を準備するんですね。万が一のことがあったときに対応できるように危機管理でやるんですが、いろいろ調べていくと、私が万が一事故死した場合、夫は今退職しているんですが、国民年金の遺族基礎年金を支給されないんです。子のある妻か子どもしかもらえない。遺族厚生年金の方でも、妻は無条件で支払われても、夫は55歳以上か高度の障害がないといけなとか。

女性が働く機会は増えていますが、女性が大黒柱になるようなケースは社会から守られていないのだなあ実感しました。想定外ということで制度が追いついていない例は、まだまだあると思います。同じように子育てをされておられる皆さんも、それぞれケースは違うでしょうが、いろいろなことを多分悩んでいらっしゃると思います。是非、多様化してきている実態に合わせて、制度も柔軟に変わってほしいと思います。

－ 最後に、これから夢を実現するようにチャレンジしようとする少女たちへのメッセージをお願いします。

山崎 子どもたちには、自分が好きなことや、興味を持ったことを大事にしてほしいですね。きっかけはすごく小さなことだと思います。星が好きだとか、動物が好きだとか、恐竜が好きだとか。好きだなという気持ちを持っていると、どんどん、より好きになっていくし、もっとほかの新しいものにつながっていくかもしれません。自分の将来の夢のヒントというものが、そこから見つかってくるのではないかなと思います。けっして焦る必要もないし、夢は一つである必要もないし、それは途中でいろいろ形を変えていくかもしれませんが、自分の道はやはり自分で切り開いてほしいし、自分たちで未来をつくってほしいと思います。そのためにも、チームワーク、コミュニケーション、感謝の気持ちを常に大事にしていきたいです。

－ 本日はお忙しい中、ありがとうございました。



「男女共同参画における日本の課題」

中央大学法科大学院教授/
(財)人権教育啓発推進センター理事長

横田 洋三

人の幸福度を測る指数として国際的に評価が定着しているものに、国連開発計画（UNDP）が1990年から毎年発表している人間開発指数（HDI）がある。一人当たり国内総生産（GDP）や平均寿命、識字率などを基礎とする人間開発指数をみると、日本は毎年10位以内に入る実績をあげている。まさに先進国中の先進国と言える。しかし、女性の社会的進出度や男性に対する所得比率を基礎とするジェンダー平等度（GEM）でみると、日本の数値は一挙に下がり、2008年度の数字は58位で、キューバ（28位）、ペルー（36位）、ナミビア（40位）よりも低く、まさに途上国と言われても仕方がない状況にある。しかも、前年（2007年）の54位から4位も順位を下げてしまっているのである。

女性に対する差別は、日本に限らず、あらゆる国、あらゆる社会にこれまで存在した。フランス革命の際に出された人権宣言は、厳密には「人の権利」ではなく「男性の権利」を規定するものであった。また、イギリスやアメリカで女性に参政権が認められるようになったのは第一次世界大戦後のことであった。実際、人権先進国と言われる西欧諸国において男女の平等が一般に法的に規定されるようになったのは、第二次世界大戦後であった。

しかし、その後の国際社会、とくに国連の動きには目を見張るものがある。1946年には早くも国連の経済社会理事会のもとに婦人の地位委員会が設置された。また国連総会は、1975年を「国際婦人年」と定め、さらに76年からの10年間を「国連婦人の10年」と指定して、女

性の人権の促進と保護のためのさまざまな取り組みを行った。また、75年には国連主催の世界女性会議が開催され、以後数次にわたり世界女性会議が開かれ、女性の人権をめぐる新しい問題と取り組んできている。そして、何よりも大きな成果は、国連総会が79年に採択した「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（「女子差別撤廃条約」）である。

こうした女性の権利と地位の向上を目指す国際的取り組みに促され、日本も1985年に女子差別撤廃条約を批准し、その趣旨を徹底するために男女雇用機会均等法や育児休業法などの国内法を整備した。また、男女共同参画社会を実現するために、内閣府に男女共同参画局が設置され、内閣には官房長官を議長とする男女共同参画会議が設けられた。そしてその法的枠組みとしては1999年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、そのもとで策定された「男女共同参画基本計画」にしたがって、さまざまな施策が実施されている。その努力は多とするが、結果的に決して十分でないことは、ジェンダー平等度の国際比較からも明らかである。

国際労働機関（ILO）の条約勧告適用専門家委員会は、「男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（ILO第100号条約）の日本に対する見解において、日本政府に対して、「同一価値労働同一賃金の原則」を法律に明記することを促している。こうした国際社会からの提言に真摯に対応することも、不名誉な実態から早期に脱却するための一策ではないか。

世界のワーク・ライフ・バランス事情⑩～韓国～

株式会社富士通総研主任研究員 渥美 由喜

問題は大きいが、 チャレンジを続ける韓国

本シリーズの第一回では、世界調査連合（IRIS）が世界24カ国1万4千人を対象に実施した「WLBに関する世界意識調査」の結果を基に、「WLBをめぐる不満は大きい、あきらめてしまっている」日本の状況は、世界的にみてかなり特異だと述べた。

これに対して、韓国では「仕事と私生活のバランスが上手くとれている」人が8%と諸外国の中で最も少ない一方で、「改善を試みたことがない」人の割合は28%に過ぎず、24ヶ国中21位であった。逆に、「変化を試みて、良くなった」人の割合は52%で24ヶ国中5位であった。すなわち、韓国ではWLBをめぐる問題は大きい、あきらめずにチャレンジしていると言える。

女性の登用目標を掲げる韓国

こうした姿勢は韓国の女性施策とも符号する。女性の政治参画が遅れていた韓国は、2004年に比例代表区におけるクォータ制（男女候補者が半々）の導入等の制度改正が行われた。その結果、かつて日本を下回っていた韓国の女性国会議員の割合は13.4%となり、日本（12.2%、衆参合計）を追い抜いている。

民間企業もこれに追随している。韓国の上場企業トップ100における女性社員の割合は16%に過ぎず、10大グループ（サムソン、LGなど）の女性管理職割合は1%弱と日本を下回る。しかし、政府の積極的な働きかけによっていくつかの企業が30～40%の「女性採用目標制」を導入し、大きな変化を見せている。

筆者は、女性活用には発展段階があり、その最終段階がWLBで、その一つ前の

段階が女性の積極登用だと考えている。

第1段階は、女性の採用を増やし、かつ女性が働き続けやすい環境をつくる段階だ。職場に既婚女性や子どものいる女性が増えれば、ロールモデルも多くなり、働きやすさは増す。第1段階では、職域の拡大が重要なポイントとなる。ただし、第1段階の会社では、女性が昇進昇格する際に「見えない天井（ガラス・シーリング）」があり、女性の管理職登用はさほど進んでいない。

第2段階は、男女に関係なくステップアップの機会を得られる段階だ。第2段階では、女性が管理職になりたいと思わせる職場風土作りが大切だ。ただし、第2段階では、往々にして「男性以上にバリバリ働けば、女性も評価される」という評価軸となりやすい。ライフステージ別にみると、妊娠・出産・育児でブランクが生じやすい女性の特性に配慮した職場作りがなされていないため、子持ちの女性がキャリアと両立するのは難しい。

第3段階は、WLBの視点が強まり、従業員は家庭や地域との関わりも持てる。企業は、従業員を「時間あたりの生産性」で評価するようになるため、ライフステージによって時間制約・場所制約が生じやすい女性も、子育てしたい男性も働きやすい。

韓国は、官民を挙げて第2段階に注力している。翻って日本ではどうか。女性の政治参画は遅れたまま、クォータ制も導入されていない。企業のポジティブアクションの取組は最近むしろ停滞気味だ。日本は、第2段階が不十分なまま、第3段階に移行しようとしているように見える。韓国を参考に、日本も第2段階にもっと注力すべきであろう。



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⑧

内閣府仕事と生活の調和推進室

仕事と生活の調和の実現に向けた取組を、EU加盟各国に発信！

－樋口美雄トップ会議委員がEUフォーラムに出席し、日本の取組を紹介－

平成20年11月24日～25日、EU（欧州連合）が主催する「The 2nd European Forum on Demography（人口動態フォーラム）」が、ベルギー・ブリュッセルにて開催されました。日本からは、樋口美雄仕事と生活の調和推進官民トップ会議委員（慶應義塾大学商学部教授）が出席し、日本の仕事と生活の調和の推進に向けた取組をEU加盟各国に発信しました。

今回の日本の参加は、EU委員会にて雇用・社会・機会均等を担当するシュピドラEU委員（チェコ元首相）の招聘により実現したもので、これは、「日・EUシンポジウム」（20年1月、東京）や「G8労働大臣会合」（20年5月、新潟）など、あらゆる機会を捉え、日本とEUが仕事と生活の調和に関する施策運営について、積極的な情報交換を行ってきた成果といえます。

樋口委員は、EU加盟国以外の唯一の参加国の代表として、①日本における少子・高齢化の現状と課題、②Active aging、世代間の支え合いの重要性、③少子化対策への対応としての家族政策の必要性、④ワーク・ライフ・バランスの必要性和政府の取組（政労使合意と各主体の取組）について、具体的事例を交えて紹介し、「世界が経験したことのない急速な少子高齢化に直面している我が国は、サステナビリティの確保という危機意識を共有しながら、経済界、労働界、地方公共団体と政府が力を合わせて、取組を推進していくことが重要である」と、トップ会議委員であるご自身の取組にける意気込みも交えて講演しました。講演後も、EU加盟各国から質問が相次ぐなど、

日本の取組への高い関心を実感することができ、大変有意義な講演となりました。

フォーラムを通じて明らかになったことは、EU加盟諸国においても日本と同様に、少子・高齢化は深刻化しており、その有効な対策として、仕事と生活の調和が重要視されていることです。特に、エスピ・アンデルセン教授（スペイン）の講演にて紹介された、①出産を奨励するのではなく、可能にする政策が必要であること、②仕事と家庭の両立、男女均等について適切な政策が行われている北欧では、出生率が回復していること、③女性に安定的かつ柔軟な雇用を提供することが出生率の向上に寄与すること、④2人目以降を出産するには父親の育児参加が重要であること、⑤仕事との両立の観点では、幼児期の保育サービスの提供が重要であり、デンマークのような充実した政策を行うと、GDPの2%程度が必要となるが、将来の経済効果を勘案すれば投資効果は12倍ほどになり、極めてリターンの高い投資と言えること、といった具体的な事例は、日本の取組を推進する上でも大いに参考となるものです。

フォーラムの締めくくりとして、アルムニアEU委員（経済・通貨担当）が「少子・高齢化の進行は経済、社会に深刻な影響を与えるが、未来の社会の構築に向けて楽天的に臨もうと考えている」と述べられたとおり、世界でも経験したことのない急速な少子化が進行している日本においても、決して悲観的になることなく、少子化対策や仕事と生活の調和の実現に向けた取組を推進することの必要性を再認識するとともに、EU加盟国にとどまらず、世界各国に日本の取組を発信し、情報共有していくことの重要性を体感した有意義なフォーラム参加となりました。

フォーラムで得た知見、ネットワークは、今後の施策運営に大いに活用してまいります。



Charlemagne Building
(フォーラム会場)



講演する樋口委員（左端）



フォーラムの様子

さんかくナビの「被害者支援の取組」について

内閣府男女共同参画局推進課

男女共同参画社会の実現、特に女性の自立支援を目的として、平成16年6月、岡山県にNPO法人さんかくナビが発足しました。

さんかくナビには、女性の自立支援、住みよい街づくり、子どもの健全育成支援などを経験してきた人など、様々なメンバーが集まり、少子高齢化の急速な進展による課題や、DV、児童虐待などの社会問題に取り組んでいます。

現在は、DV被害者の支援に重点を置き、民間シェルターの運営、裁判所・警察署等関係機関への付添い、一時保育・家事援助、自助グループの開催などDV被害者へのサポート活動、岡山県からの委託によるDV休日電話相談、DV防止・DV被害者支援のための啓発活動など、幅広い活動を行っています。

岡山県初の民間シェルターを運営

「DV被害者の女性にとって、最も大切なことは、暴力の被害から逃れた後の自立である」との考えのもと、さんかくナビでは被害者の自立支援を目的とする民間シェルターを平成17年1月に開設しました。

シェルターではDV被害当事者支援のコーディネーターが個々の当事者の相談にのり、それぞれ異なる状況に応じ、関係機関と連携を取りながら必要な支援を行っています。日常的な生活支援は会のスタッフが担い、法的なアドバイスや支援は理解ある弁護士につなぎ、サポーターが同行・援助を行います。当事者に必要な物資や運営資金は、多くの市民や市民グループ、助成団体からの提供を募っています。開設当初は、一部屋からスタートし、現在は同伴の子どもと一緒に住むことができる家族用の住居も含め、6軒を運営しています。さんかくナビでは、シェルターは基本的に緊急避難所ではあ

りますが、「シェルターを経済的な自立へのステップとなる新たな生活の場にしてほしい」と考えており、自立に向けた出発点になることを目指しています。

「デートDV防止プロジェクト・おかやま」の事務局として

「デートDV防止プロジェクト・おかやま」は、平成17年10月に設立され、デートDV防止への取組を行っています。

このプロジェクトは、さんかくナビが交際中の男女間の暴力に係る事案の被害者を支援したことがきっかけになっています。まだ、デートDVについて社会的認識がない中で、被害者の女性に対し「交際したあなたが悪い」、「DVではない、ただの痴話げんかだ」などと理解のない言葉が浴びせられ、被害者が更に傷ついてしまったことから、デートDV防止のためのプログラム作りやDVに対する社会的認識を広げるためにプロジェクトを立ち上げました。

プロジェクトには、DV被害者の支援に携わる弁護士・医療関係者、市民グループ、相談員等の幅広いメンバーが参加し、アンケート実施、啓発用パンフレットの配布、出前講座など、その防止に向けた取組を行っています。

また、平成18年10月には、インターネットによる掲示板「恋する2人のまじめな相談～あなたの悩みを教えて～」を開設し、若い人たちへのデートDVについての啓発と共に安心して相談できる場を提供しています。掲示板には多くの若者から相談が寄せられていますが、基本的には掲示板上で若者間での解決を見守りながら運営しています。

さんかくナビは、プロジェクトの事務局として、スタッフが掲示板の管理運営も務めるなど、若者間の暴力の問題にも積極的に取り組んでいます。

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



「デートDV防止プロジェクト・おかやま」が運営する相談掲示板「恋する2人のまじめな相談」 <http://www.love-ok.jp>

(問い合わせ先)
NPO 法人さんかくナビ
電話：(086) 801-5073

三重県

Mie



みんながいいきき 輝く社会へ

三重県では、みんながいいきき輝く社会を実現するため様々な取組を行っています。その中から、日本まんなか共和国、女性のチャレンジ支援、男女共同参画センターにおける取組事例についてご紹介します。

「つながる ひろがる 新たなステージへ」～日本まんなか共和国男女共同参画フォーラム2008三重～

日本海から太平洋にかけて、互いに隣接し、日本の「まんなか」に位置する岐阜、三重、滋賀、福井の4県が、男女共同参画社会の実現に向け連携を図ることを目的に、平成13年度から毎年持ち回りで開催しています。男女共同参画に関する諸問題について意見や情報を交換し、問題の解決に向けた新たな方策を探ることを通じて、県境を超えた人的ネットワークの形成と、地域リーダーの養成に資するとともに、男女共同参画社会の形成に向けた活動を推進するものです。2巡目の最終となった今年度は、三重県での開催となりました。内閣府男女共同参画局の板東局長を講師に迎え、「新たなステージに向けた男女共同参画の推進」と題し、記念講演を行うとともに、女性のチャレンジやワーク・ライフ・バランスなど5つのテーマに分かれて分科会を開催しました。

来年度以降は、これまでの8年間の成果と課題を検証した上で、次へのステップとして、課題解決に向けた交流・研究会を4県により行っていく予定です。

「県民との協働が原動力」～男女共同参画センター「フレンテみえ」～

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」は平成6年10月に開設され、男女共同参画社会を推進する拠点施設として、「情報発信」「研修学習」「相談」「調査研究」「参画交流」の5本柱で事業を展開しています。

その事業の一部は、県民から公募した「企画・運営サポーター」との協働で実施され、県民参画・協働型の運営体制の確立を目指しています。

また、県内の男女共同参画センターと連携し、映画祭や講座を実施するなど、「センター間連携」を構築し、各拠点施設の機能強化をはかっています。

「女性のチャレンジを応援します」

～三重県のチャレンジ支援～

意欲のある女性が社会参画を通じて、自己の能力を十分に発揮できるように、総合的な支援を行う拠点として「みえチャレンジプラザ」を設置しています。「みえチャレンジプラザ」では、キャリアカウンセラーの資格を持つ相談員が相談者の意欲を具体化し、希望する社会的活動に結び付けていくことができるようにアドバイスや情報提供などを行っています。特に早期就職を希望する女性の方には、同一フロアに併設する「マザーズサロンみえ」との連携により就職活動を支援しています。

「みえチャレンジプラザ」では電話相談も行っていますが、遠方等の理由からなかなか利用しにくいこともあります。そこで、地域において女性のチャレンジ支援を推進する「チャレンジサポーター」を配置しています。現在、46名のチャレンジサポーターが身近な地域での情報収集・発信を行うとともに、地域で活躍している女性をインタビューして紹介するなど、地域の状況に応じた活動を展開しています。

また、商工団体などの関係機関からなる「三重県チャレンジ支援推進連携会議（みえチャレンジネットワーク）」を設置して、女性のチャレンジ支援をあらゆる分野で推進するため、意見交換や情報共有などを行い、関係機関の連携・協働による女性のチャレンジ支援について総合的に検討しています。

三重県概要／日本列島のほぼ中央、太平洋側に位置し、東西約80km、南北約170kmの南北に細長い県土を持っています。気候は、比較的温暖で過ごしやすいところです。こうした環境の中、「松阪牛」をはじめとした数々の特産物が生産され、「伊勢えび」や「的矢牡蠣」など新鮮な海の幸も水揚げされます。また、「伊勢神宮」や世界遺産にも登録された「熊野古道」など、多数の観光スポットがあります。

フレンテみえHP：
<http://www3.center-mie.or.jp/center/frente/index.shtml>

みえチャレンジサイトHP：
<http://www.pref.mie.jp/CHALLENGE/>



日本まんなか共和国男女共同参画フォーラム2008 三重～板東局長講演



みえチャレンジプラザ（四日市）



チャレンジ事例集2007

三井住友銀行

人事部ダイバーシティ推進室

Tokyo

ダイバーシティは、企業の生き残り、持続的成長への鍵

三井住友銀行では、2008年7月に人事制度を改定、業務多様化などを背景に、一般職については職務に応じたコースを新設し、役職者階層のある「ビジネスキャリア職（BC職）」に再編しました。

「多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場作り」が企業業績向上のキーであると考え、従業員2万4千人の4割を占める女性の活躍推進を最大の課題として、ダイバーシティを推進しています。

トップ・ボトム両面からの問題意識

当初、女性活躍推進の取組は、現場・マーケットへのアプローチの観点から、女性比率の高い個人部門の活動として始まりました。プロジェクト室として2年半の活動を経た後、企業全体の取組への発展、活性化を目指し、2008年4月にダイバーシティ推進室が新設されました。両立支援、人材育成、意識改革を活動の大きな柱としています。

トップである頭取からも、広告への登場、拠点長会議での言い込みなど、内外に向けたメッセージ発信をしています。

スムーズな職場復帰を第一の目的とした「従業員サポートプログラム」

女性の長期就労とスムーズな職場復帰を主目的として、「従業員サポートプログラム」も拡充を図ってきました。

短時間勤務制度や看護休暇制度を整える一方、定時退出の困難な管理職なども想定した「託児補給金制度」（延長保育、時間外シッターなどの実費を子ども1人あたり月額5万円まで補助する制度）といったメニューを用意し、働き方の多様

性に対応しています。

既存制度も、女性従業員の声も受け、例えば、育児休業制度の期間延長（最長2歳まで）や期間変更回数増加、看護休暇の日数増加（子どもの数による）、旧姓（ビジネスネーム）利用ルール明確化などのバージョンアップを重ねています。また、「ワークライフバランスガイドブック」や妊娠中の従業員への「プレママミーティング」実施などにより、現場への浸透と利用しやすい風土醸成を目指しています。

確実な「復帰」とその後の職場への「定着」を最大の目的と考え、制度に加え、自己啓発講座として「育児休業者のための職場復帰サポート講座」を研修所と共催し、会社からのメッセージの発信とネットワーク形成の場としています。

「働く」を「輝く」へ

BC職再編も受け、人材育成上、キャリア教育が現在の大きなテーマとなっており、ワークライフバランスを図りつつ、自律的なキャリアデザインを促す研修プログラムを拡充しています。

一方、管理職にも「上司の虎の巻・女性部下のライフイベント対応読本」を配布したり、管理職研修で講話を実施するなどして、意識改革を促しています。

女性管理職は459人（2008/7/末時点）と6年前の3倍近くになりました。一方、育休後、現場復帰し課長登用されたり、管理職登用後、再度育児休業を取得するなど、様々なライフスタイルも見られるようになりました。

「『働く』を『輝く』へ」進化させ、「女性が頼りになる三井住友銀行」というお客さまのお声を目指し、今後も取組を進めていきます。



育児休業制度取得者のための職場復帰サポート講座



SMBC こども参観日



プレママミーティング



ダイバーシティセミナー

会社概要／株式会社三井住友銀行（SMBC） 2001年にさくら銀行と住友銀行が合併して発足。2002年12月、株式移転により㈱三井住友フィナンシャルグループ（SMFG）を設立し、その子会社に。従業員数（2008年10月末現在） 24,017人（男性13,952人、女性10,065人）。ネットワーク（2008年6月末現在） 国内＝本支店475、出張所163、代理店1、付随業務取扱所23、無人店舗844／海外＝支店19、出張所6、駐在員事務所16。



News

NEWS

1

内閣府

小渕大臣の企業・経営者団体訪問 ～トップダウンによる取組の促進に向けて～

企業における仕事と生活の調和の推進に向け、積極的に取り組んでいる企業や経営者団体を小渕大臣自らが訪問し、経営者がリーダーシップを発揮した取組や社員の意識改革を促進するべく、協力を要請しています。

企業訪問（平成20年10月）キャノン(株)、(株)妙徳

充実した出産・育児支援制度を活用しているキャノンと、毎日の定時退社と年4回の5日連続休暇取得を実施している妙徳を訪問し、経営幹部との懇談や、取組を実践している社員との意見交換を行いました。

大臣からは、働きやすく、子どもを生みやすい環境整備に取り組んでいくこと、各企業の先進的な取組を、ロールモデルとして全国に発信していくことを伝えました。

東京商工会議所訪問（平成20年11月）

地域を代表する各企業の経営者に対して、大臣自らの子育て体験を交えながら、「政府の子育て支援策」や「男性の働き方改革の必要性」等について説明するとともに、経営者がリーダーシップを発揮した取組が実施されるよう、協力をお願いしました。

今後も引き続き、時間が許す限り、企業・団体訪問を展開し、全国に取組の輪をつないでいきます。

NEWS

3

内閣府



男女共同参画宣言都市 奨励事業(広島県安芸 郡熊野町)を開催

平成20年12月20日、広島県安芸郡熊野町において、内閣府との共催で熊野町男女共同

参画宣言都市記念式典が開催されました。

「熊野子ども和太鼓クラブ」のメンバーによる力強い演奏で式典の幕が開き、三村熊野町長から、「男女（ともに）描こう虹色の未来」をテーマに、男女が協力して一人ひとりの多彩な能力が発揮され、三世代が住みやすいまち熊野町を目指す、熊野町男女共同参画都市宣言文が読み上げられました。

「女（ひとり）・男（ひとり）が生きやすい社会」と題した記念講演では、ジャーナリストとして広く活躍される江森陽弘氏が「男女共同参画は、男性と女性がお互いに力を出し合って何かを成し遂げることである。宣言文は素晴らしいが実行するのは難しい、先ずは一人ひとりの意識の改革と男女の固定的な役割分担等の慣習の見直しが大切である」と話されました。

最後は江森氏のハーモニカにあわせた参加者約250人の大合唱で式典が終了しました。

（写真：男女共同参画宣言都市宣言）

NEWS

2

内閣府

JICA 男女共同参画推進セミナー III

独立行政法人国際協力機構（JICA）では、開発途上国の男女共同参画推進に関するナショナル・マシナリー（国内本部機構）の関係施策計画立案能力の向上及びネットワークの形成を目標に、平成9年度から毎年、開発途上国の行政官を対象に、「男女共同参画推進セミナー」を実施しています（平成19年度からはフェーズIIIとして実施）。内閣府男女共同参画局も男女共同参画推進に関する日本のナショナル・マシナリーとして、本研修に協力しています。

今年度は、カンボジア、ガーナ、ラオス、ナイジェリア及びベトナムの5か国から、6名の研修生が参加し、11月17日から12月16日までの間、関係省庁における男女共同参画推進のための取組、ジェンダー予算、ジェンダー統計等について学びました。また、島根県や埼玉県を訪問し、男女共同参画推進に関する地方の現状や取組についても学び、関係者と意見交換等を行いました。

研修の最後には、研修生から、研修で習得した知識やスキルを、自国での男女共同参画センターの設立、男女共同参画に関する専門調査会の設置、ジェンダー統計の普及・活用等に生かしたいとの発表があり、本研修の成果が各国の男女共同参画施策の一層の推進に寄与することが期待されます。

NEWS

4

内閣府

科学技術分野における男女の仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)シンポジウムを開催

平成20年12月12日、早稲田大学において、「ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤構築 新しい研究者・技術者像とは」と題するシンポジウムが開催されました。

このシンポジウムは、平成20年度男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進事業の一つとして男女共同参画推進連携会議の構成団体の一つである日本女性科学者の会他と内閣府との共催で実施したものです。

シンポジウムでは、郷通子お茶の水女子大学学長の特別講演「ワーク・ライフ・バランスのための女性・若手研究者支援の取り組み」、板東久美子内閣府男女共同参画局長の「女性科学者の活躍を目指して」、佐々木政子日本女性科学者の会理事・前会長の「女性科学研究者のこれまでとこれから」と題した基調講演が行われたほか、文部科学省、関係団体、企業、大学等それぞれの立場から講演及び報告が行われました。

その後のパネルディスカッションでは活発な意見交換が行われ、女性の科学者・技術者が今後さらに活躍できるためのワーク・ライフ・バランスについて話し合う場となりました。

Information

NEWS

5

内閣府

「DV相談ナビ」を開設 【☎0570-0-55210(ここにでんわ)】

配偶者暴力相談支援センターをはじめとする地域の相談窓口では、暴力の被害から抜け出し、自立して生活できるよう、被害者の方々をサポートしています。

全国の配偶者暴力相談支援センターに寄せられる相談件数が年々増加する一方で、内閣府の「男女間における暴力に関する調査」では、配偶者からの暴力について相談できる窓口を知らないという人が全体の約7割を占めています。また、被害を受けた女性の半数近くは誰にも相談していないという結果になっています。

そこで、内閣府では、配偶者からの暴力に悩んでいるが、どこに相談したらよいかわからないという方たちに相談先の電話番号を自動音声で案内する「DV相談ナビ」を、1月11日から開始しました。

「DV相談ナビ」は、固定電話からだけでなく、携帯電話やIP電話(※)からも利用することができます(※PHSおよび一部のIP電話からは利用できません)。電話がつながったら、自動音声のガイドに従って郵便番号の上3桁か地域区分を入力すると、最寄りの相談窓口の名称や電話番号などを知ることができます。

配偶者からの暴力被害に悩んでいる方は、一人で悩まずに相談してください。

Event

1

農林水産省

「第22回農山漁村女性の日記念の集い」開催

「農山漁村女性の日」は、多くの方に農山漁村における女性の役割を正しく理解して頂くとともに、女性の能力発揮を促進することを目的として定められ、女性達の学習や交流の機会として、農山漁村における女性の経営参画・社会参画の推進に大きな役割を果たしています。

本年度は、「男女(とも)にきずく農山漁村(ふるさと)新時代」というキャッチフレーズをもとに、22回目となる記念の集いを開催します。



日時：3月10日(火)

場所：日本青年会館
(東京都新宿区)

当日は、優良事例の活動発表の他、「男女(とも)にすめよう女性の社会参画」と題したシンポジウムが行われ、農山漁村での女性の社会参画の必要性等について話し合います。農林水産業関係者に関わらず、多くの方に聞いて頂きたいと考えています。

この行事に関する詳細は以下のHPをご覧ください。
<http://www.weli.or.jp/event/josei.html>

NEWS

6

国立女性教育会館



女性のエンパワーメント 国際フォーラムを開催

平成20年12月20日～21日、「人身取引問題の解決に向けたグローバル・パートナーシップ」をテーマにした国際フォーラムを開催しました。

国内外の専門家、実務家、研究者や国際機関等が集まり、最新の取組や実態についての報告と、解決に向けて必要な方策について活発な議論を交わしました。



配偶者からの暴力等に関する相談員研修を開催

平成20年11月19日～21日、全国的女性関連施設の相談員等を対象として開催した本研修に74名が参加しました。

講義や分科会、シンポジウム、スーパービジョンの体験を通じて、配偶者からの暴力等に関する相談に必要な知識の習得、相談技能の向上を図りました。

Event

2

内閣府

平成21年度男女共同参画週間標語募集

内閣府では、6月23日～29日に実施する「男女共同参画週間」の趣旨を広く浸透させるため、以下のとおり標語を募集します。

募集内容：男女共同参画社会基本法制定10周年という1つの区切りを越えて、多様性を尊重した「男女共同参画」の新たなステージを象徴するような標語

応募資格：個人のみ。未発表の自作のものに限る。

応募期間：2月27日(金)まで必着

応募方法：官製ハガキ、電子メール、ファクシミリ1通につき1作品を、住所・氏名・年齢・性別・電話番号を記入の上、下の宛先までお送りください。応募作品は返却しません。

〒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「標語募集係」あて
FAX 03-3581-9566
<http://www.gender.go.jp/>

審査、表彰、著作権等の詳細についてはHPの募集要項をご覧ください。

リレートーク

Relay Talk 1

愛媛県女性総合センター グループアクティビティ NOW

Seno Yoko

瀬野 洋子



明治生まれの舅と大正生まれの姑と30年暮らした。父は90歳近くまで洗濯をはじめ身の回りの事は自らしていた。それぞれのことは自分でする夫婦だった。母もいろいろな仕事をし、ある意味経済的に自立していた。自分の意見をちゃんと持っていてYes、Noがはっきり言える人だった。すごいのは世間の目や条件

によってそれがぶれることのないところだ。嫁としては、迷惑を被ることも多少あったがしゃきとしていた。他にも厳しかったが、自分に一番厳しかったと思う。昨年94歳で亡くなったが、最期まで自分を律し、夫に頼り切らず、息子や嫁に凭れ掛らず、凛として立っていた。私の息子にも「お母さんに料理習うときよ。これからの子は、何でも出来んといかんよ。」

男女共同参画なんて言葉は知らなかったけれど、94年間実践した人の言葉だった。

Relay Talk 2

徳島県立男女共同参画交流センター フレアとくしま



平成20年11月で2周年を迎えた徳島県立男女共同参画交流センター「フレアとくしま」では、男女共同参画推進の拠点施設として活用の輪を団体の方々にも広めていただいているところです。その中で出会うNPO等

団体の方々の活躍ぶりは、「啓発活動を長年続けられている実績に裏打ちされた言葉」や「現在の社会問題を取り上げた抜群の企画力」、「パワフルな行動」など、私たちスタッフのスキルアップにもつながっています。

これらの団体が企画する講座は、行政だけではなかなか広めたり、深めたりすることができないようなき細かいテーマに溢れています。今後とも、「フレアとくしま」がこういった団体等との連携や団体間の交流により、人との出会いやつながりが自然に生まれてくる場づくりを提供できればと思っています。

編集後記

男女共同参画局では、平成13年度より、「男女共同参画週間」(6月23～29日)の趣旨を広めるための標語を毎年募集していますが、昨年は、全国から3千点以上の応募があり、嬉しい悲鳴をあげたところです。

さて、今年度は、男女共同参画社会基本法制定10周年という1つの区切りを越えて、多様性を尊重した「男女共同参画」の新たなステージを象徴するような標語を2月27日まで募集しています。皆様から昨年以上の作品の応募がありますよう心待ちにしています。

ところで、「標語」を広辞苑で調べてみますと、「主義・主張・信条などを簡明に言い表した短い語句」とありますが、年輩の方には、「モットー」、「スローガン」、若い方には「キャッチフレーズ」、「キャッチコピー」などと言ったほうが分かりやすいかもしれませんね。

(編集デスクM・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」2月号

www.gender.go.jp

第10号●2009年2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

平成21年度 「男女共同参画週間」の標語の募集

内閣府では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、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実現に向け、平成13年度より、「男女共同参画週間」（6月23日～29日）を実施しています。

本年で男女共同参画社会基本法制定10周年を迎え、多様性を尊重した「男女共同参画」の新たなステージを象徴するような標語を、下記のとおり募集します。多くの御応募をお待ちしております。

- 1 募集内容 男女共同参画社会基本法制定10周年という1つの区切りを越えて、多様性を尊重した「男女共同参画」の新たなステージを象徴するような標語
- 2 応募資格 どなたでも応募できます。ただし、個人によるものとします。
応募作品は、未発表の自作のものに限ります。
- 3 締め切り 平成21年2月27日（金）まで（必着）
- 4 応募方法 官製ハガキ、電子メール、ファクシミリ1通に1作品とし、住所・氏名・年齢・性別・電話番号をご記入の上、下の宛先までお送りください。おひとり何作品でも応募できます。

* 郵送の場合 ：〒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「標語募集係」あて

* ファクシミリの場合：03-3581-9566
 内閣府男女共同参画局総務課「標語募集係」あて

* 電子メールの場合 ：男女共同参画局ホームページ<http://www.gender.go.jp/>
 にアクセスしてください。

- 5 審査等 内閣府において審査を行い、入賞作品（最優秀賞1作品、優秀賞2作品）を決定します。応募作品は、返却いたしません。入賞作品の著作権は、内閣府に帰属します。最優秀作品は、「男女共同参画週間」のポスター等に使用する予定です。詳しくは、男女共同参画局ホームページ<http://www.gender.go.jp/>をご覧ください。