

共同参画

内閣府

Special feature

特集／新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について

～とりまとめに向けた論点整理より～

Special Interview

スペシャル・インタビュー／木山 啓子

特定非営利活動法人ジェン（JEN）理事・事務局長



本年は
男女共同参画
社会基本法制定10周年
及び
女子差別撤廃条約
採択30周年です。

男女共同参画社会基本法 制定10周年 女子差別撤廃条約採択30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。
また、12月には、女子差別撤廃条約
採択30周年になります。
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

5月13日	第53回国連婦人の地位委員会（CSW）などについて聞く会
5月下旬	男女共同参画白書公表
6月23日～25日	東アジア男女共同参画担当大臣会合（韓国）
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画推進本部）
6月26日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議
6月26日	男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰
6月26日	女性チャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰
6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

株式会社クララ
オンライン
代表取締役社長
男女共同参画会
議議員
家本 賢太郎



Iemoto Kentaro

当社の従業員は、約5割が社長である私より年上です。外国籍の従業員も多く働き、様々な面で多様性に富む組織を作り上げてきました。

年齢や性別、障害の有無、国籍の違いは全て人間の「外側」の要素であると考え、その人自身が持つ能力や可能性という「内側」を見て採用をしています。働き方にも多様性があり、若いうちに思いきり働きたいという人にはチャンスを与え、家庭と仕事のバランスを優先させたいという人には仕事の配分を考えています。

今回の金融危機に端を発する世界的な不況は、同時に産業構造の転換を促しています。即ち、企業の経営者には、従来からある考え方を一変させることが求められています。

ところが、企業における多様性の受容（ダイバーシティ）への取り組みは、先端的な一部の大企業では進んでいるものの、全企業数の99%以上を占める中小企業では、全くといっていいほど進まず、その事例もごく僅かです。

百年に一回の不況といわれるこの転換期。企業の経営者は人の「内側」を見るように視点を移す必要があります。その歩みが、日本社会のダイバーシティの実現に向けた一歩に、ひいては男女共同参画社会の推進に繋がるのではないのでしょうか。

目次

Contents

特集

新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について

～とりまとめに向けた論点整理より～

Page 02

行政施策トピックス 1

男女共同参画社会基本法制定10周年を迎えて

Page 06

スペシャル・インタビュー

与える支援ではなく、支える支援を
難民・避難民支援NGOの活動の現場から／
木山 啓子 特定非営利活動法人ジェン(JEN)理事・事務局長

Page 08

連載

地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス 総論
各論：自治体の取組事例①／
渥美 由喜(株式会社富士通総研主任研究員)

Page 10

行政施策トピックス 2

第6回21世紀成年者縦断調査

Page 13

行政施策トピックス 3

諸外国の政治分野に関するポジティブ・アクション事例

Page 14

行政施策トピックス 4

第53回国連婦人の地位委員会(CSW)の開催

Page 15

取組事例ファイル(自治体編)

東京都

Page 16

取組事例ファイル(企業編)

株式会社太陽商工

Page 17

ニュース&インフォメーション

男女共同参画会議(第31回)の開催 他

Page 18

リレートーク

松沢 孝枝(経営コンサルタント) ／
中村 沙絵美(長野県男女共同参画センター “あいとびあ”)

新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について ～とりまとめに向けた論点整理より～

内閣府男女共同参画局調査課

家族の変化、雇用・就業をめぐる変化、グローバル化など、経済社会が大きく変化する中、ひとり親世帯、不安定雇用者、外国人、障害者等、生活に困難を抱える人々の状況が多様化かつ深刻化しています。

調査では、複合的に様々な困難を抱える人々の状況について、経済的困難だけではなく、教育や就労等の機会の不足や健康面での障害、地域社会での孤立などの社会生活上の困難も含めた「生活困難」という概念を用いて捉えています。そして、統計・調査等のデータや支援機関・団体に対するヒアリング結果をもとに、生活困難を抱える人々の実態や背景について男女共同参画の観点から分析し、支援をめぐる課題について検討しています。

いるかを示す相対的貧困率^注を男女別・年齢別にみると、ほぼすべての年齢層において女性の方が相対的貧困率が高く、ライフステージを通じてその格差が広がります（図表2）。また、女性の中でも特に厳しい経済状況にあるのが母子世帯ですが、その年間収入は100万円未満が約3割、200万円未満では約7割となっています（図表3）。

【背景にある女性の就業構造】

女性が生活困難に陥る背景には、女性が希望に応じた働き方を選択しにくい社会構造の問題があり、さらにそれには「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識が影響している側面があります。仕事

と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の浸透や支援策が不十分であり、税制・社会保障制度が女性の就業調整をもたらす影響もある中、現状では女性が出産や育児等をきっかけに就業を中断し、働く場合も相対的に低収入で不安定な非正規雇用に集中しがちな状況となっています。また、女性が非正規雇用に就きやすい状況は、出産・育児に伴うものだけではなく、未婚の女性においても近年強まる傾向にあります。

女性においては、相対的に学歴が低い人で非正規雇用や無業になりやすい傾向が強くみられます（図表4）。特に、妊娠による高校中退など10代の妊娠・出産は、支援が十分に

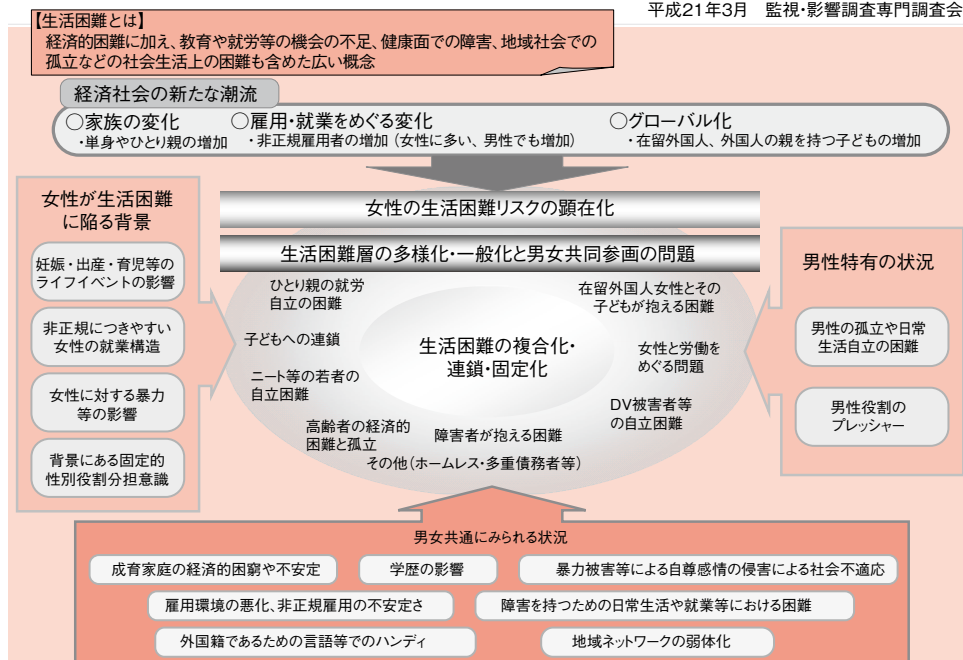
図表1 新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について：とりまとめに向けた論点整理（概要）

平成21年3月 監視・影響調査専門調査会

1. 女性の生活困難とその背景

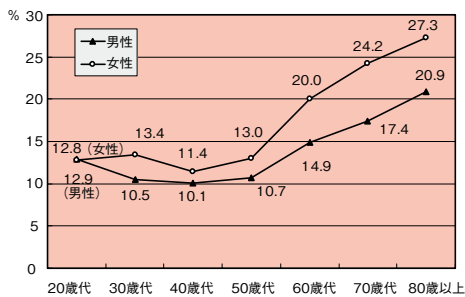
【顕在化しつつある女性の生活困難リスク】

これまで女性の生活困難については、単身女性や母子世帯など限られた層の問題として捉えられ、夫の扶養がある標準世帯モデルのもとでみえにくい問題でした。しかし、未婚や離婚の増加により単身世帯や母子世帯がこれまでになく増える中、女性自身が生計を維持する必要性が増し、経済的な困難に直面するリスクを抱える女性が増加していると考えられます。平均的な生活水準から一定の割合の所得以下の人がどの程度



男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会では、「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」というテーマで、中間的な論点整理を平成21年3月26日にとりまとめました。同調査会では、今後生活困難を抱える人々に対する具体的な支援策の在り方についてさらに検討し、夏頃に報告をまとめる予定ですが、今回の特集では、その論点整理で明らかになった生活困難を抱える男女の実態や今後検討すべき課題を紹介します。

図表2 年齢階層別・男女別：相対的貧困率（平成14年）



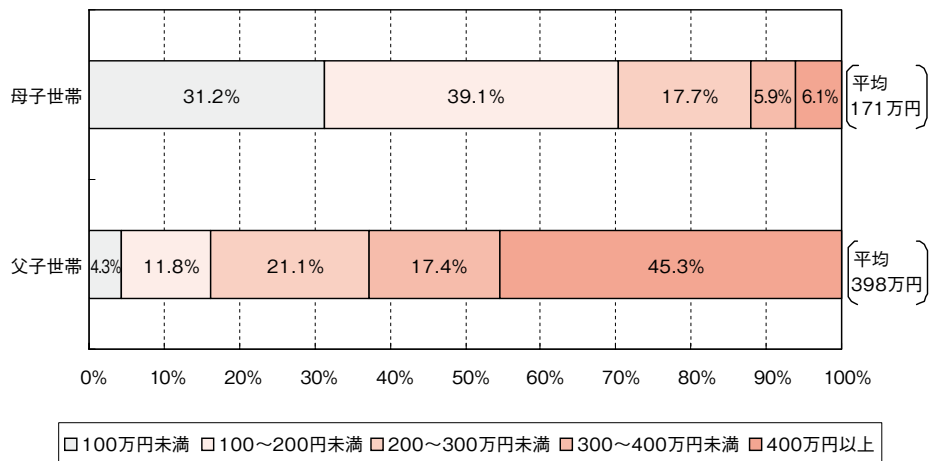
資料：阿部彩（2008）「第Ⅰ部 貧困の現状と経済理論：第1章 日本の貧困の実態と貧困政策」阿部彩・國枝繁樹・鈴木亘・林正義著『生活保護の経済分析』東京大学出版会、2008、pp33.

ない状況では、その女性の教育機会と就労機会を同時に奪い、キャリアや能力開発の積み重ねを妨げ、人生全般にわたって不利な状況をもたらしてしまうことが懸念されます。

【女性に対する暴力等の影響】

既存調査やヒアリングの結果から、生活困難を抱え婦人保護施設等に入所している女性の多くが、DVや性暴力等の女性に対する暴力の被害経験を持っていることがわかりました。女性に対する暴力は、被害女性の自尊心を著しく壊し、様々な身体的・精神的な不調をもたらします。DVの場合には、加害者の追跡から逃れつつ、新たな住まいや就業先を確保し、離婚や子どもの養育等の複数の課題に向き合うことを余儀なくされるなど、その困難はきわめて大きいものとなっています。また、女性の性を商品化して扱う性産業の存在が、女性の尊厳を傷つけると共に、女性の心身に大きな負担を任せ、その社会復帰を困難にしていること

図表3 母子世帯・父子世帯の年間就労収入の構成割合（平成17年）

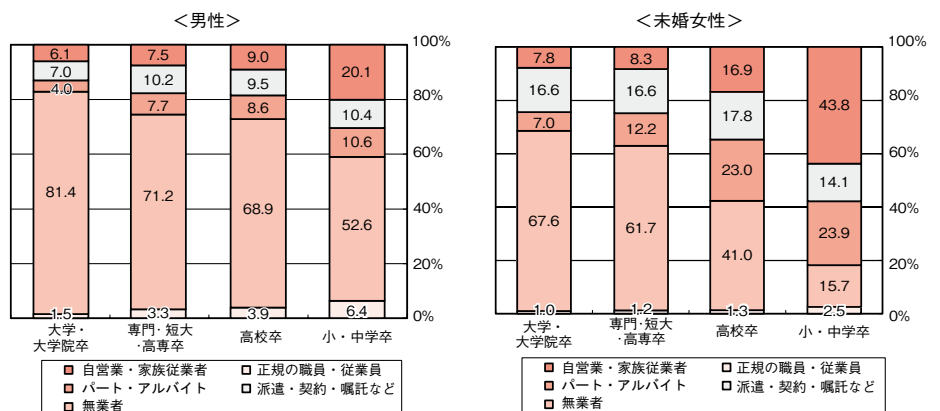


（参考）全世帯と母子・父子世帯の年間平均収入の比較（就労収入以外も含む世帯全体の収入）

	全世帯	母子世帯	父子世帯
平成17年 年間平均収入	563.8万円	213万円	421万円
一般世帯を100とした 場合の比	100.0	37.8	74.7

資料：「全国母子世帯等調査」（厚生労働省、平成18年度）

図表4 25-29歳男性・未婚女性：学歴別にみた雇用・就業状況



資料：総務省「就業構造基本調査報告」（平成19年）

注1：データは、卒業者についてのもの。

注2：内職者は、自営業者・家族従業者に含まれる。

注3：正規の職員・従業員には、会社などの役員を含む。

注4：無業者には、家事をしている者、通学している者を含む。

新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について ～とりまとめに向けた論点整理より～

にも留意が必要です。

2. 生活困難層の多様化・一般化と男女共同参画をめぐる問題

雇用情勢の厳しさが増す中、男性についても不安定な雇用が増加し、生活困難に陥るリスクが高まっています。男性については、父子世帯や高齢の一人暮らし男性が周囲に相談相手がおらず孤立しがちであるといった問題や、父子世帯が育児との両立のため仕事量を調整しようとしても周囲の理解を得にくいといった問題も指摘されています。

若年層において無業や不安定雇用が増加しており、キャリアの積みにくさや長期的な経済的困難につながる懸念されます。これに関連しては、ニート等の問題が女性の場合に「家事手伝い」の形で潜在化しやすい一方、男性の方が本人も親も自立に対する意識が強く、その意識と実態との狭間で悩んでいるといった問題もあります。

また、国際結婚が1990年代以降急増し、平成18年には日本で生まれた子どもの約30人に1人が「少なくとも一方の親が外国人」となる中、在留外国人女性の社会不適応やDV被害、子どもの不就学や日本語教育をめぐる問題などが生じています。

3. 基本的視点と今後検討すべき課題

以上のような状況を踏まえ、論点

整理では図表5のように「対応の基本的視点」と「今後検討すべき課題」を示しています。

「対応の基本的視点」としては、①生活困難の中にある男女共同参画をめぐる問題への着目、②女性の生活困難の防止に不可欠な男女共同参画施策の推進、③女性のライフコースを通じたエンパワーメントと総合的な支援－の3つを挙げています。特に、女性が働きやすい社会環境への改革や女性に対する暴力への対策等の男女共同参画施策の推進そのものが、女性が生活困難に陥るリスクを低減するという視点が重要です。

「今後検討すべき課題」は、次の4つの柱で整理しています。

【自立に向けた力を高めるための課題】

教育領域と職業領域等の連携に基づく早期からのキャリア教育や、ニート等の自立に困難を抱える若者への支援の充実が必要です。特に女性が、非正規雇用で就くことが将来に与える影響も踏まえ、義務教育等の早い段階から自らの経済的・社会的自立に関して学び、人生を通じたライフプランについて考えられるような学習機会を充実することが必要であると考えられます。

また、暴力被害当事者や何らかの理由によりメンタル面で問題を抱えた人々については、その精神的な回復を支援し、当事者の持てる力を引き出すエンパワーメントを図るため、相談支援や自助グループ等の活動支

援の充実を図ることも重要です。

【雇用・就業の安定に向けた課題】

生活困難の防止にあたって、雇用・就業の安定は最重要の課題です。非正規雇用の増加に対応した均衡待遇の確保やセーフティネットの強化、女性の就業継続や再就業を支援するための環境整備等への取組を一層進めていく必要があります。特に女性の再就業支援に関しては、子どもを持ちながら学び直しや資格取得ができる職業訓練の機会を充実していくことが必要であり、中でも生活困難な状況にある相対的に低い学歴の女性への支援の充実が重要であると考えられます。

【安心して親子が生活できる環境づくりに関わる課題】

生活困難層が増加することは、次世代への連鎖という点でも大きな問題です。次世代への連鎖を断ち切るためには、世帯としての経済力を高めるためにも女性の就労と結婚・出産・育児の二者択一構造を解消すると共に、生活困難を抱える世帯の子どもに対する教育機会の拡大等の支援が重要です。また、DV被害を受けた母子が施設を退所した後に、地域で段階的に自立に向けて進めるようなフォローアップの仕組みの充実や、父子世帯が地域で必要な支援を受けられるための取組、国際結婚や在留外国人とその子どもへの支援の強化なども求められます。

【支援基盤の在り方等に関する課題】

生活困難者への支援にあたって

は、目指すべき自立の形を経済的自立だけではなく、日常生活における自立や社会関係づくり等の社会的自立も含めて捉え、職場体験やボランティア活動等も含めた地域における多様な居場所づくりを進め、支援チャンネルの多様化を図っていくことが重要であると考えます。

また、生活困難層が若年男女や中年の単身男女など多様化が進む中、既存の制度では対応しきれない支援ニーズが増えつつあります。また、生活困難を抱える人々の問題は非常

に複合化・連鎖しているにも関わらず、現状の支援は各種の制度が要支援者の状況や時期に応じて細分化し、縦割りになっているという問題もあります。こうした問題に対応するため、制度間の連携や体系の見直しのほか、NPOや企業等との連携による柔軟な共助の仕組みの構築について検討を深め、個人をそのニーズに対応して一貫してフォローし支援する仕組みを構築していくことが求められます。

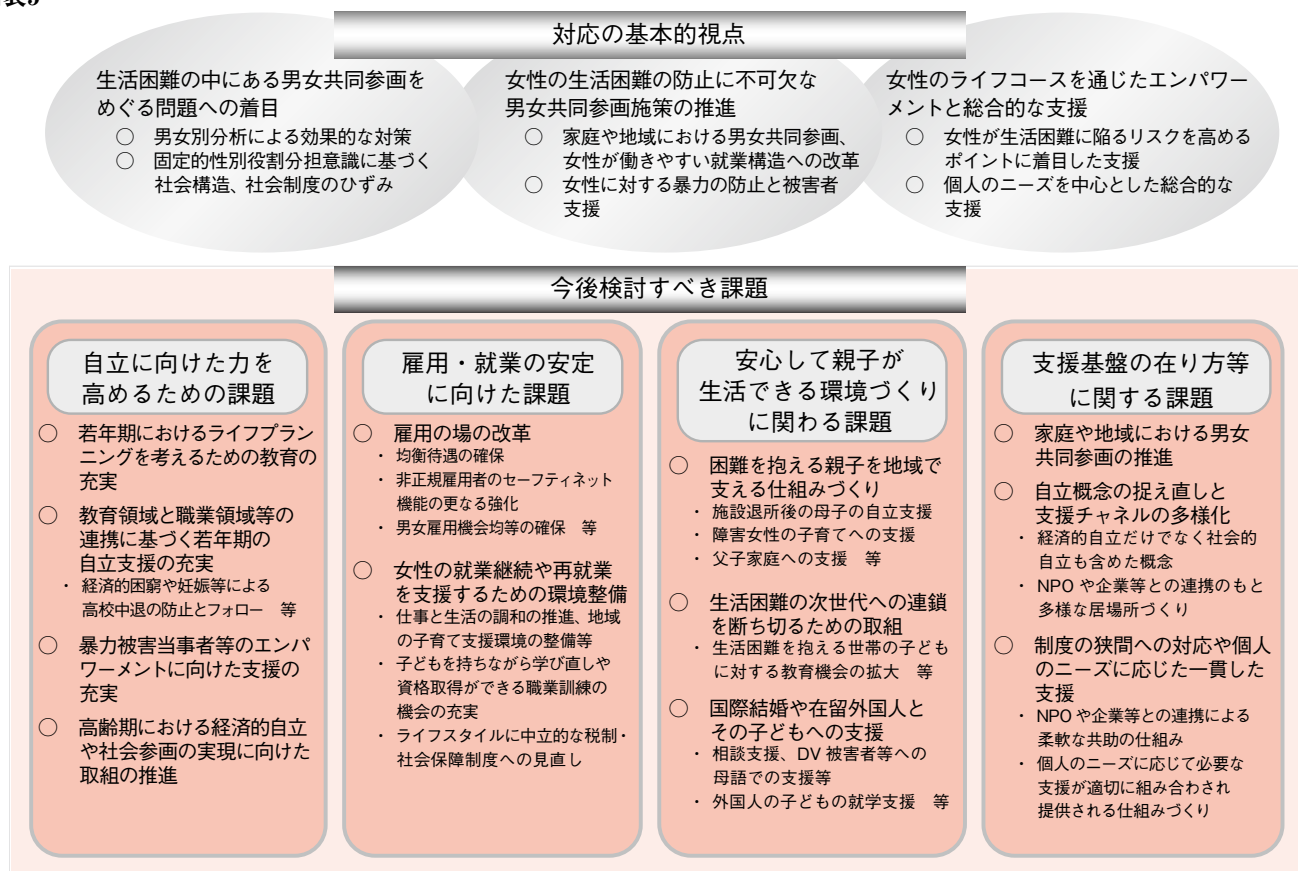
以上は中間的な論点整理ですが、

今後、監視・影響調査専門調査会で関係する施策の状況確認等も含めて更に議論を深め、具体的な取組の在り方も含めて最終報告をとりまとめる予定です。論点整理の詳細については、ホームページ（トピックス・お知らせ欄）をご覧ください。

URL：http://www.gender.go.jp/

注：「相対的貧困率」とは、等価可処分所得（収入から税・社会保険料を差し引き、社会保障給付を加えた額を、世帯の人数の平方根で割って調整した値。世帯構成員の所得水準を示す。）の中央値の50%未満の所得の人口が全人口に占める割合。

図表5





男女共同参画 社会基本法制定10周年 を迎えて

内閣府男女共同参画局総務課

今年は、男女共同参画社会基本法が制定されてからちょうど10年の節目にあたります。この10年間で、我が国における男女共同参画は着実に進展してきました。しかし、女性の参画促進や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、地域における男女共同参画の推進、女性に対する暴力の根絶など、更なる取組が必要な課題も数多くあります。

この「基本法制定10周年」という大きな節目を、今後の施策・活動の一層の発展につながるものとするためには、男女共同参画の取組にも、今までにないアプローチが求められます。特に、男女共同参画社会の形成を国民的な動きとしていくためには、これまで既に男女共同参画に深く関わっている方だけでなく、若い世代や男性など新しい層にも関心を持って頂くことが必要です。

また、行政だけでなく、各団体や企業等の取組も不可欠になってきます。政府としても、多様な主体と協働しながら、皆さまとともに新たなステージに向けた施策を展開していく予定ですので、是非ご協力ください。

内閣府が予定している関連行事

今年、基本法制定10周年に関連する企画として内閣府が予定しているものは以下の通りです。

■男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 【平成21年6月26日予定】

毎年、男女共同参画週間（毎年6月23日から6月29日までの1週間）の中央行事として、地方公共団体、民間団体、その他の関係者の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図るための全国会議を開催しています。平成21年度については、特に、基本法制定10周年を契機に、これからの男女共同参画社会への展望や

多様な分野で活躍する男女の生き方等に注目し、今後の新たなステージを考えて頂けるような内容を予定しています。また、併せて団体等の活動を紹介する展示等も行う予定です。

■男女共同参画シンボルマーク・標語の作成 【4月報道発表、6月26日表彰】

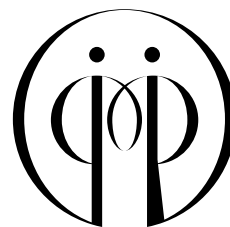
多様性を尊重した「男女共同参画」の新たなステージを象徴するシンボルマーク及び標語を公表しました。また、全国会議において、採用された案の考案者に対する表彰を行う予定となっています。

■白書・刊行物による特集 【5月～7月頃公表予定】

毎年6月頃国会に報告・公表している「男女共同参画白書」や、本誌「共同参画」においても、10周年にちなんだ内容を集めることとしています。これらの出版物は、上記全国会議においても販売・配布する予定です。

■様々な主体との連携・周知【随時】

都道府県主管課長等会議、男女共同参画担当行政ブロック会議、男女共同参画フォーラム、全国男女共同参画宣言都市サミット、男女共同参画推進連携会議等の機会を通じて、地方公共団体、民間団体等、多くの主体との連携を強化していきます。また、10周年について、本誌の他にも、男女共同参画局情報メール（メールマガジン）やパンフレット（和文・英文）、ホームページ等を使って広くお知らせしていきます。



男女共同参画

共同参画フォーラム2009 ～男女共同参画とワーク・ライフ・バランス～

内閣府では、ワーク・ライフ・バランスの推進と男女共同参画の取組の新たなスタートという二つの大きなテーマを、様々な分野で活躍されている有識者の方達とともに考えることを目的とし、10周年を記念する最初のイベントとして、2月9日に東京ウィメンズプラザにてフォーラムを開催しました。

また、あわせて公募を行っていた「男女共同参画シンボルマーク」の公開審査会を行い、最優秀賞1点と優秀賞2点を選出しました。



基調講演

基調講演「福利厚生でなく、競争力になるワーク・ライフ・バランスの進め方」 講師 勝間和代氏（経済評論家、公認会計士、男女共同参画会議議員）

勝間氏は、我が国のワーク・ライフ・バランスが不十分である最大の原因は、男性も女性も生産性の低い長時間労働に縛られた「時間貧乏」であること、と指摘し、労働の生産性を上げる方法として、まず「個人のインプット力を高める」ことを挙げられました。具体的には、情報の活用や好事例の共有、良書を読む、ITスキル向上などといったことです。同時に、アウトプット力を高めるためには、積極的に情報発信をすることが重要であり、これらを一言でまとめるならば「時間の浪費をせずに将来への投資を惜しまない。」ということだと述べられました。

最後に、ワーク・ライフ・バランス推進のための提言として、家族政策費の拡充と家族省創設、総労働時間規制の導入、女性に対する統計的差別の撤廃、税制の改正（配偶者控除額引き下げや子どもの扶養者控除の引き上げ）、待機児童ゼロ、

非嫡出子差別の撤廃、パパ・クォータ制の導入を挙げ、一人ひとりの価値観の転換と日々の小さな改善がなによりの推進力になると締めくくられました。

トークセッション「育休パパのワーク・ライフ・バランス体験記」

トークセッションでは、ゲストとして、長期の育児休業取得経験のある富士通総研主任研究員の渥美由喜さん、テンブスタッフ株式会社の西迫博さんのお二人と、夫が育児休業を取得された経験をお持ちのアエラ副編集長の浜田敬子さんをお迎えして、父親が育児休業をとったことで変わったこと、職場や家庭内でのコミュニケーションのコツなどについて、ざっくばらんなトークを行って頂きました。

育休パパ経験者のお二人からは、様々なエピソードを織り交ぜながら、育児「休業」は決して「休暇」ではなく、新たな学びと気づきの連続であったというお話がありました。一方で、長期間職場を離れたことで「パタニティブルー」とでも言うべき、不安な気持ちになった時期もあったと明かされました。

育休パパの妻の立場から、浜田さんは「育児の得意不得意は、性差で決まるわけではない。」と痛感したとのことで、1対1で子どもに向き合うことで、父親でも育児のスキルは上がるし、父子の関係性がより密になったと話されました。

わが国においては、父親が育児休業を取得するということは、職場など周囲の理解を得ることが難しい部分があたり、毎日の子育てを考えると、決して楽ではありませんが、実際に経験してみて、そこから得たものの大きさを考えると、育児休業を取って本当に良かった！と笑顔で話されるゲストの姿が印象的でした。



トークセッション



シンボルマーク
公開審査会

Special Interview



与える支援ではなく、 支える支援を 難民・避難民支援NGOの活動の現場から

Kiyama Keiko

今回は、難民・避難民支援活動に従事されているNPO法人ジェン(JEN)事務局長の木山啓子さんにお話を伺いました。

— **はじめに、支援活動に携わるようになったきっかけについてお話をください。**

木山 よく聞かれるのですが、ただ目の前にあることを心を込めて一生懸命やって、気がついたら今の仕事についていたという感じで、これといったきっかけはありません。如果说ええ、小さい頃から不公平が嫌だったことかも知れません。ぼうとした子ども時代で「差別」という言葉すら知らなかった小学校4年生の時、担任の先生の差別的発言に強い憤りを感じました。人は等しく尊い筈なのに、そうでない状況があると、何とかしたくなる、と気付きました。性差別や民族差別も、国際協力を必要とする世界各地の状況も、「不公平」という意味で私にとっては同様に気になる存在です。そしてたまたまNGOの仕事に触れる機会がありまして、やってみたらは

まってしまった、ということでしょうか。

— **国内外の多くのスタッフを束ねる事務局長として、仕事をする上で最も重要なことは何でしょうか。**

木山 どうやったらスタッフが幸せだと感じて日々を過ごしてもらえるかを考えるのが務めだと思います。そのためには、理念がしっかりしているということが大事ではないでしょうか。

JENの支援では決して救わず、助けません。支えるのです。ですから、JENは、与える支援ではなく、支える支援をするのだと言っています。一人ひとりが等しく尊い。同じように自立する力をもっているのに、それが発揮できない状況の人達を支えることによって、力が発揮できるようにするというのがJENの全ての活動に一貫して流れているものです。

人は皆、自立する潜在力を持っていると確信するようになったのは、いろいろな国に行き、絶望的な状況に陥っている人達に出会い、その人達の優しさと強さを学んだからです。現在ある状況をいかに前向きにとらえて、それを資源として活用し

ていくかということ、被災者の皆さんから身をもって教えていただきました。

もう一つの大切な気付きは、人は本当に厳しい状況になったとき、自分のためには頑張れないということです。自分さえ良ければ、で幸せになった人はいませんし、極限的に厳しい状況であっても誰かのためならば、再び立ち上がろうと頑張れるのです。最初の活動でこれに気付いたので、これは旧ユーゴの民族性かなと思いました。イラクでも、アフガニスタンでも、スリランカでも同じだと知り、他者のために何かをすることで喜びを感じるのは人間の本能であると確信するようになりました。そう思うと、世界に希望が持てますね。

世界中の一人ひとりが幸せになるために、支える支援をするということがJENの理念であり、JENの理念を皆に明確に伝え、それを皆が実現することを支える。それが事務局長としての最も大事な仕事だと思っています。

— **日本においてNGOの活動をより浸透させていく上で、必要なこと**



木山 啓子

特定非営利活動法人ジェン
(JEN) 理事・事務局長

きやま・けいこ／特定非営利活動法人ジェン(JEN)理事・事務局長。
1994年よりJENに参加、2000年より現職。
旧ユーゴスラビア、アフガニスタン、イラク、パキスタン、スリランカ、スーダン、ミャンマー、新潟などで難民・被災者への支援活動を行う。『日経ウーマン』主催「ウーマン・オブ・ザ・イヤー」の2006年総合1位(大賞)受賞。
エイボン女性文化センター主催「エイボンアワーズ・トゥ・ウイメン2005」エイボン功績賞受賞。

世界を変えるということを恐れずに、
自由に前に進もう。

は何だとお考えでしょうか。

木山 どうしたらNGOの必要性を感じていただけるのか、日々悩んでいるところです。広報活動は本当に大事なのに、十分効果をあげていないと感じます。以前はイベントをやって注目を集めようなどと思ったのですが、やはりもっと戦略が必要です。同じ志を持っている人は、日本中にいるはずで、その人達が協力して、戦略を立ててやっていけば変わるのではないかなと、今は思っています。支援活動と同じで、自分だけのために広報するのではなく、全体のためによりよい戦略を立てる必要があると思います。JENだけが注目されても世界は変えられません。

ですから、普通の暮らしをしている見知らぬ人達がみんな、NGOのやっている仕事は自分たちの暮らしに直結しているんだということに気付き、だから大切なのだと感じてもらえるような広報が必要だと考えています。

— JENでは、中東諸国において多くのプロジェクトを実施されています。これらの国々の女性と接してこられた中でお感じになったことはあ

りますか。

木山 中東に限らず、女性の自由が確保されていない地域は存在します。胸の潰れる様な悲惨な状況です。ただ、表面的に国や文化を原因として画一的に捉えたと、誤解が生じると思います。信仰心の篤いイスラム教徒の男性と話せば、心から女性を尊敬し、大切にしていることが良く判ります。

翻って我が国を見ると、女性と男性との所得格差も大きいですし、女性国会議員数の割合も少ないです。人口の約半分が女性なのに、その代表たる国会議員が極端に少ない日本では、女性の声が適切に政治に反映されていると言えるでしょうか。中東諸国でも日本でも、現実は多元的なものです。イメージだけで捉えず、複雑な実態とそれがもたらすもの、起きている原因などを冷静に分析し、変えた方がよいことがあれば、目指すところを見極めて、一つ一つ着実に実施してゆくことが大切だと思います。

— 近年、国際機関の日本人職員のうち女性の占める割合は半数以上となっています。海外で仕事をしたい

とう希望を持っている女性たちへのメッセージをお願いします。

木山 老荘思想を経営に活かす研究をされている方に、2年ほど前に出会い、影響を受けました。中でも「生きているだけで満点」という言葉は、とても自分を楽に、前向きにしてくれました。失敗しても、悪いことをしてしまっても、生きているだけで満点。いろいろなことを自由に発想して、失敗を恐れず、チャレンジするようになったと思います。前向きになった私の目には、世界は変えられるのに、世界どころか自分の組織も変えられないと思い込んでいる人が多過ぎるように見えます。世界が今のままでいいと思っている人はいないでしょう。より良い世界を作るために、自分と自分の身の回りの人々を幸せにすることに、先ずチャレンジすると思います。そこから世界を変えて、より幸せに、より元気に生きていっていただきたいと思います。

— 本日は、お忙しい中、ありがとうございました。

地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス 総論

株式会社富士通総研主任研究員 渥美 由喜

WLB推進による地域活性化

これまで、諸外国および日本各地の企業や自治体の取組を調査した結果、WLBは企業の経営戦略のみならず、自治体による地域戦略としても極めて有効だと筆者は確信している。人々の意識をみても、希望と現状のギャップが大きいのは「地域・個人生活」だ（図1）。WLBに取り組む地域は「働きやすく暮らしやすいため、子育て世代や準備世代を惹きつける→納税者が増え、自治体の税収も潤う」という正の連鎖が生まれる。

実際に、筆者が3年前に訪れた英国のバーミンガムでは官民連携してWLBに力を入れたところ、子育て世代が首都圏から移住してきている。それに伴い、労働者の確保を狙う優良企業も多数移転してきており、地域経済も活性化している。同様の例は、ドイツやフランスにもある。今後わが国でもWLB推進による成功事例は増えていくであろう。ただし、都市と地方ではモデルが異なるため、きめ細やかな施策展開が重要だ。

現状では、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。内閣府が1982年から2002年における出生率や女性有業率をもとに各都道府県の「子育てのしやすさ」「女性の働きやすさ」を比較した調査がある。それを見ると、都道府県は大きく二極化している。WLBに関する諸指標をみても、自治体によってばらつきは大きい（図表2、3）。

興味深いのは、最近の変化だ。すなわち、産みやすく育てやすい環境・働きや

すい環境は依然として自治体によって濃淡があるものの、大幅に入れ替わる兆しがある。2007年上半期の出生増加率（対前年比）の上位県をみると、トップ5県のうち4県（福岡、茨城、東京、広島）はかつて「産みにくく、働きにくい自治体」だった。

これまで、筆者がこなしてきた自治体ヒアリングで、担当者が知恵と情熱を傾けていると感じる都道府県では数年後に出生回復しているケースが多い。

一方で、最近の経済環境の急速な悪化により、WLBは後回しで、緊急雇用対策に追われているところが少なくない。しかし、中長期的な視点に立つと、「住民が流出してしまう地域」となるか、逆に「住民が集まる地域」となるか、大きな分岐点に立っている。WLBへの取組の成否によって、地域は大きく明暗を分けることになるだろう。

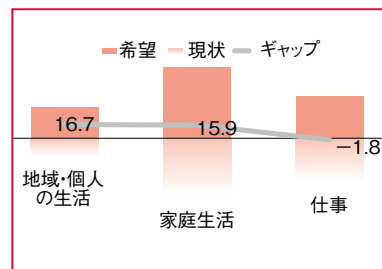
「ネットワーク」がキーワード

今後のキーワードは「ネットワーク」、すなわち行政・企業・従業員・NPOなどをどのように有機的に結びつけるかが重要だ。すでに先進自治体では、こうした取組が始まっている。

兵庫県では、県、連合、経営者協会、労働局といった四組織のトップによる会議を開催し、共同宣言の採択、署名を行っている（2008年10月）。この他、県が仲介役となり、複数のNPOが協力して、中小企業のWLBを推進している。

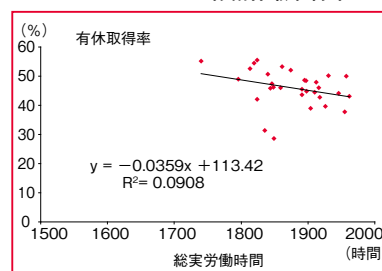
滋賀県では行労使をはじめ、NPOなど16主体が、共同アピールを行なっている（2008年11月）。同県は、環境先進自治体でもあるが、中長期的な視点に立った施策という点で、WLBと環境問題は

図1 希望と現状のギャップが最も大きいのは「地域・個人の生活」



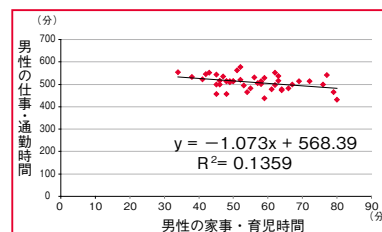
（注）3項目に関して「優先する」と回答した割合を累計した結果。
（資料）内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する世論調査」
2008年6月に基づき、筆者が作成。

図2 総実労働時間が長い県では、有給休暇取得率も低い傾向
—都道府県別にみた総実労働時間・有給休暇取得率—



（資料）全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査報告」、総務省「国勢調査」等に基づき、筆者が作成。

図3 仕事・通勤時間が長い県では、家事育児時間が短い傾向
—都道府県別にみた男性の生活時間—



（注）生活時間編（地域）第9表から筆者が都道府県別に集計した。
（資料）総務省「平成18年 社会生活基本調査」に基づき、筆者が作成。



あつみ・なおき／東京大学法学部卒業。㈱富士総合研究所入社。2003年㈱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。

類似している。「自然は、未来の大人である子どもからの借りもの」というネイティブアメリカンの諺になぞらえると、「暮らしやすい地域作り・働きやすい職場作りは、未来の住民・労働者である子どもたちへの贈り物」と言うことができるだろう。

三重県では、行政は仲介役となり、WEBサイト「みえ次世代育成応援ネットワーク」の参加企業やNPO団体等を結びつけている。例えば、企業が従業員向けの子育てセミナーを開催したいという要望を登録すると、行政がNPOを紹介する。行政が持っている「情報」と「信用」という強みを活かした施策と言えよう。

男性の「ライフ」ネットワーク作りが重要

以上は「マクロ」でみたネットワークの意義だが、「ミクロ」でみた意義も大きい。現状では、女性は「ワーク」のネットワークが弱い一方で、男性は「ライフ」のネットワークが弱い。したがって、個人レベルでWLBを推進するためには、女性のワーク、男性のライフそれぞれのネットワークを強化していく必要がある。

女性の「ワーク」ネットワークとして、大企業で活躍しているキャリア女性にはNPO法人J-Winなどがある。今後は、地方の中小企業の女性向けのネットワークの強化が重要だ。例えば、2008年1月に福井県が事務局となり、地元企業で働く女性20名による「ふくい女性ネット」が参考になるだろう。社内ではロールモデルが見当たらないと悩む女性も少なくないが、同ネットでは社外の先輩女性がメンター役を果たしていると聞く。

一方、男性の「ライフ」ネットワークとして、全国規模ではNPO法人ファザリングジャパンなどのネットワークがある。今後は「地域単位でのネットワーク

作り」が重要だ。すでに、「働くパパ・ママのための両立応援セミナー」を実施している先進自治体も多い。例えば、神奈川県では、対象者は現在働いている人、これから働きたいと考えているパパ・ママだが、パパはほぼ全員妻に連れてこられたと語っていた。午前中は、パパ・ママ別々に講演を聞き、グループごとに話し合う。午後は「家事・育児は手伝うのではなく、自主的にやるのが大切と気付いた」といった感想を分かち合う。興味深かったのは、ママたちはすぐに打ち解けて話が弾む一方で、パパたちは名刺交換をして相手は何者かを確認しないと落ち着かない様子だった。

男性よりも女性の方がコミュニケーション力に長けているからか、女性は「場」を設定すれば、スムーズにネットワークを作る。これに対して、男性の「ライフ」のネットワーク作りには手がかかる。座学形式の講演会では単なる「お客様」で終わりがち。これに対して、参加形式のプログラム、イベントでは、皆で一緒になって楽しむことができる。「男性の遊び心をくすぐる」などの仕掛けも重要だ。

例えば、埼玉県では、NPO法人ハンズオンへの委託事業として「やきいも、ダンボール・ハウス作り、落ち葉のプールで寝転がる」といった父親と子どもが楽しめるようなプログラムを提供し、好評を博している。ポイントは、運営主体が参加者を手取り足とりで指導しない点だ。あえて最小限のサポートに留めることで、参加者は主体的に取り組まざるをえなくなり、地域における人の輪が広がっていくという高等戦術がとられている。

このように、日本各地でWLBをめぐるユニークな取組は沢山ある。本連載では、WLBに取り組んでいる先進地域の具体的な事例にスポットを当てていきたい。

各論：自治体の取組事例①

福岡県、福岡市、北九州市

福岡は、WLBや子育て支援の分野で、最も先進的な地域の一つだ。例えば最近、独自の表彰制度を設ける自治体は多いが、北九州市のWLB表彰は、一味違う。企業のみならず、個人の取組を表彰しているのだ。例えば、昨年度表彰されたのは、子ども4人を育てながら働く女性だ。彼女は、定時に帰宅すべく、異動のたびに職場でさまざまな業務の進め方の工夫を重ねてきた。業務負担が軽減された恩恵は、当人のみならず周囲にも波及し、感謝されたという。

認定制度には、地域特性に応じた対応が可能という長所がある一方で、これまでやってこなかった企業にとってはハードルが高いという短所もある。もっとハードルを下げて「これから取り組む。」という積極的な意向を持っている企業をどんどん拾い上げていくことも重要だ。

そこで、いくつかの自治体では、「子育て応援宣言」企業の登録制度を設けている。子育て応援宣言には、企業が自由に自主的にアピールできるという利点がある。福岡県の登録企業数は、2009年3月末時点で2100社にのぼる。この数は埼玉県と並び、全国でも突出して多い。

また、福岡市では毎月のキャンペーン期間「「い～な（1～7）」ふくおか・子

ども週間」を設けており、賛同企業数は600を超えた。WLBによる地域活性化のイメージ図もわかりやすい(図4)。

さらに、賛同企業の増やし方にも工夫がある。まず、既にWLBに取り組んでいる企業に「ぜひ賛同してください」と働きかける。そして企業が賛同すると、同業他社に行って「貴社のライバル企業は賛同していますが、賛同していただませんか」と話す。企業の“横並び意識”を逆手に取る高等戦術だ。

企業の知名度向上という面でも工夫されている。福岡県予算で、地域の広報紙に子育て応援宣言企業の名前を列挙した広告や宣言企業の経営者たちの座談会を掲載した記事を載せている。また、福岡市のウェブサイトでは、地元企業のWLBの取組を紹介した地元テレビの番組を公開している。従業員がそれを見て制度を利用しやすくなったり、「御社はいいことをやっているね」と周囲に認められる。地域におけるCSR（社会的責任）の効果がある。

今回は、紙面の関係もあり、総論でも各論でも取り上げることができなかった先進自治体はまだ沢山ある。それらについては、次回以降、取り上げていきたい。

図4 WLBは地域全体に波及していく
ー福岡市が作成したイメージ図ー



図表1 「働きやすさ」、「子育てのしやすさ」の地域差

出生率の減少率 (1982-2002)	平均以下				平均より上		
出生率の水準 (2002年)	平均以上		平均未満		平均以上	平均未満	
女性有業率の水準 (2002年)	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均未満	平均以上	平均未満
都道府県名	熊本県・山形県・長野県・佐賀県・青森県・山梨県・福島県・富山県・鳥取県・岩手県・宮崎県・福井県・三重県・島根県・群馬県・静岡県	香川県・大分県・山口県・長崎県・鹿児島県・岡山県・沖縄県	岐阜県・高知県	秋田県・愛知県	滋賀県・栃木県	新潟県・石川県	徳島県・大阪府・愛媛県・北海道・和歌山県・福岡県・兵庫県・茨城県・広島県・神奈川県・東京都・京都府・宮城県・埼玉県・千葉県・奈良県

(資料) 内閣府・少子化と男女共同参画に関する専門調査会『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書』。



第6回 21世紀成年者縦断調査

(国民の生活に関する継続調査)
結果の概況
厚生労働省大臣官房統計情報部

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

子どもがいる夫婦は、夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向がある。

夫婦について、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の夫の休日の家事・育児時間別に、この5年間の出生の状況をみました。

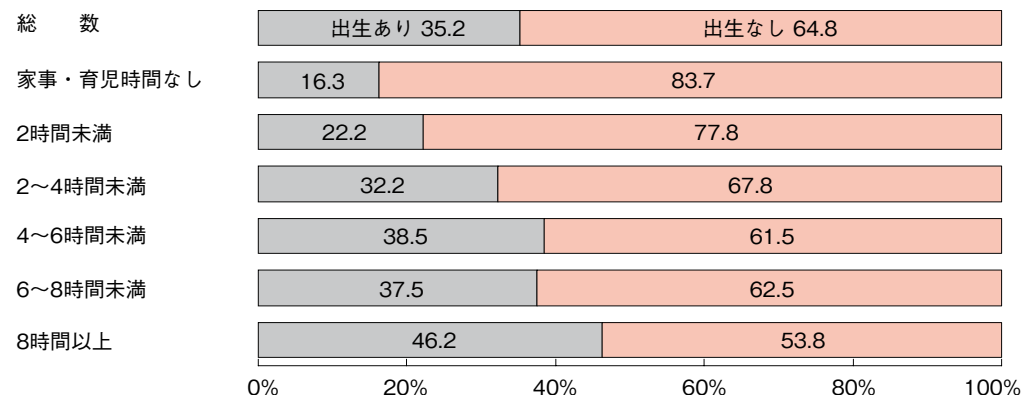
子ども1人の夫婦では、「家事・育児時間なし」で35.5%、「8時間以上」で

71.3%に第2子が生まれています。また、子どもがいる夫婦全体でみると、「家事・育児時間なし」で16.3%、「8時間以上」で46.2%に第2子以降が生まれており、家事・育児時間が長くなるほど子どもが生まれている割合が高くなる傾向があります。(図1)

子どもがいなかった夫婦は、妻の仕事が正規の場合43.0%に第1子が生まれている。

夫婦について、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の妻の仕事の有無別に、この5年間の出生の状況をみました。「仕事あり」で就業形態が「正規」の場合43.0%、「非正規」の場合22.4%、「仕事なし」の場合47.6%に子どもが生まれています。(図2)

(図1) 夫の休日の家事・育児時間別にみたこの5年間の第2子以降の出生の状況



資料：21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）（厚生労働省、平成19年）

注：1）集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦

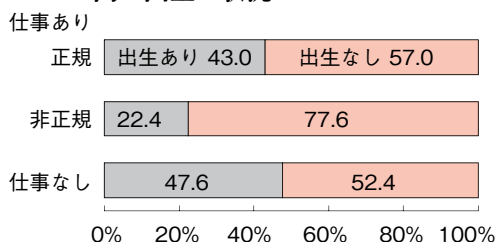
②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦

2）家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。

3）5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。

4）総数には、家事・育児時間不詳を含む。

(図2) 妻の仕事の有無別にみたこの5年間の出生の状況



資料：21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）（厚生労働省、平成19年）

注：1）集計対象は、①または②に該当する夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦

2）仕事の有無、就業形態は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。

3）5年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。



諸外国の政治分野に関する ポジティブ・アクション事例 —「諸外国における政策・方針決定への 女性の参画に関する調査」— 内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する今後の取組に資することを目的として、平成19年度に引き続き、「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」を行いました。

今年度調査の対象国は、オランダ、ノルウェー、シンガポール、アメリカ合衆国です。

今回は、本調査より、政治分野におけるポジティブ・アクションについて紹介します。

オランダ

オランダの下院女性議員比率は1971年の4%から2006年11月選挙後には39.3%へと飛躍的に上昇しました。

オランダでは、主要政党における政党規約にもとづくジッパー制（選挙の際の比例代表制名簿に男女を交互に掲載する方式）の採用や、各政党が議員となる候補者を勧誘するスカウト制の下、積極的な女性の勧誘などが実施されています。

また、現連立政権下で主要政党である労働党は、党員が議院内閣制で大臣に就任する際にも、厳格なクォータ制を採っており、女性政治家の党内の役職などへの積極登用が女性有権者の支持につながっています。

ノルウェー

1974年に自由党が初めて党組織における自主的なクォータ制を導入し、1975年に左派社会党が候補者リストのクォータ制を導入して以降、女性の政治参画を促進推進してきました。現在は、保守党と進歩党以外のすべての党が何らかの形でクォータ制を取り入れているほか、自由党および左派社会党では、候補者リストのジッパー制も取り入れています。

シンガポール

女性の政治参画を促進するための特別の法制度をもっていますが、女性議員比率はこの10年間で急速に伸び、2008年には23名（24.5%）となりました。

その背景には、グループ選挙区制度という最大得票政党が選挙区の議席を全て独占する仕組みの下で、与党が女性候補者を立てていることや、大統領任命議員の存在（9名中5名が女性）があります。

アメリカ合衆国

アメリカの選挙制度は、両院ともに小選挙区制であるため、比例選挙制のようなジッパー制度は存在しません。

これにかわってアメリカで重要な役割を果たしているのは、選挙において女性候補者支援を目的とする、いわゆる“女性政治活動委員会（Women's PAC）”です。中でも「エミリーズ・リスト（EMILY's List）」や「ウィッシュ・リスト（WISH List）」、「全国女性政治コーカス（National Women's Political Caucus）」などが有名です。

これらは、資金援助のみならず、若い女性を対象としたリーダーシップ研修なども行っています。

なお、政治分野以外の調査結果等その他詳細については、以下のホームページをご参照ください。

<http://www.gender.go.jp/research/sekkyoku/H20shogaikoku.html>

	女性国会議員割合	クォータ制等の取組	その他の取組
オランダ	下院 39.3% 上院 34.7%	・政党規約に基づく自主的ジッパー制：労働党、社会党 ・労働党（現連立与党の一つ）において、閣僚について50%クォータ	・政党による自主的取組であるスカウト制：労働党、緑の左派党
ノルウェー	36.1%	・選挙の候補者や党内役員の任命に関して、政党による自主的クォータ：進歩党と保守党以外の全政党 ・政党による自主的ジッパー制：左派社会党、自由党 ・公的に任命される委員会等全てにおいて40%クォータ	・党の青年団によるリクルート活動：全党
シンガポール	24.5%	・特になし	・グループ選挙区制度 ・党女性部によるリクルート活動：人民行動党
アメリカ合衆国	下院 16.8% 上院 18.0%	・内規による、党大会出席代議員50%クォータ：民主党	・エミリーズ・リストやウィッシュ・リスト等の女性政治活動委員会



第53回国連婦人の地位委員会 (CSW) の開催

内閣府男女共同参画局総務課

第53回国連婦人の地位委員会 (CSW) が平成21年3月2日から3月13日まで国連本部 (ニューヨーク) で開催され、我が国政府代表团として、目黒依子日本代表 (上智大学教授) はか計16名が出席しました。

会合では、我が国も含む各国代表や国連機関、NGO代表等によるステートメントの発表、「HIV/AIDSのケア提供を含む男女間の平等な責任分担」をテーマとしたハイレベル円卓会合及び対話型専門家パネル、「あらゆるレベルの意思決定過程における女性と男性の平等な参画」(第50回国連婦人の地位委員会合意結論)の実施進捗状況の評価に関する対話型専門家パネル、「新たな問題：金融危機におけるジェンダーの視点」をテーマにした対話型専門家パネル、合意結論及び決議等についての討議等が行われました。

目黒日本代表は3月6日にステートメントを発表しました。ステートメントでは、少子・高齢化問題の対応の観点からも、男女間の平等な責任分担は不可欠であること、我が国では2007年末に「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し官民一体となって取組を進めていること、HIV/AIDSに関して国内での取組に加え、国際協力分野にも力を注いでいること、金融危機からの脱却及び社会回復においてジェンダー平等の視点が重要であること等について述べました。

会議の主な成果として、「HIV/AIDSのケア提供を含む男女間の平等な責任分担に関する合意結論」、「INSTRAW (国際婦人調査訓練研修所)の強化決議」、「パレスチナ女性の状況及びその支援決議」、「第54回国連婦人の地位委員会への準備決議」、「今後の作業機構と方法決議」、「通

報作業部会の今後の活動決議」、「女性、女兒とHIV/AIDS決議」が採択されました。

合意結論では、各国政府等に、育児・介護等における男女間の平等な責任分担を推進するため、男女の産休・育休等の休暇へのアクセスの確保、ケア提供における男性の参画を増やすための措置等を取るよう要請しています。

今次CSWでは、我が国のNGO (国際婦人年連絡会、国連NGO国内婦人委員会、日本女性監視機構) が、「日本と国際社会におけるジェンダー平等とケア」というテーマでサイドイベントを開催しました。高齢者のケアやケアに関する国際協力について、日本のNGO等からの発表後、インドネシアやフィリピンからの看護師・介護福祉士の日本への受け入れや高齢者福祉に関わる国の制度等について発表者及び参加者との間で活発な議論が行われました。

また、3月5日に行われた、国際女性の日記念行事のサイドイベントでは、女性に対する暴力に関するデータベースが公開されました (<http://www.un.org/esa/vawdatabase>)。データベースの構築は、昨年のCSWで潘国連事務総長が始めた、“UNiTE to End Violence against Women” キャンペーンの成果の一つであり、国連加盟国の法的枠組み、施策・戦略、組織的枠組み、予防策、研修、調査・研究、統計データ等の情報が含まれています。

第53回国連婦人の地位委員会HP :

<<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/53sess.htm>>



ステートメントを読み上げる、
目黒日本政府代表



国際女性の日を祝う、
潘国連事務総長

東京都

東京都の男女平等参画 ～最新レポート～

東京都では、「男女平等参画のための東京都行動計画チャンス&サポート東京プラン」に基づき、男女平等参画施策を推進しています。平成20年度から21年度の主要事業についてご紹介し、都の最新の取組をお伝えします。

配偶者暴力対策基本計画の改定

平成20年度には、配偶者暴力対策基本計画を改定し、21年度からの3カ年間に進める施策をとりまとめました。

今回の改定にあたっては、①区市町村における配偶者暴力対策の充実、②相談から自立まで被害者の視点に立った切れ目ない支援の2つを基本的視点とし、新たに以下の事業等を計画化しました。

まず、区市町村における配偶者暴力対策の中心となる相談支援センター機能整備の促進については、19年度からモデル区市を募り、相談や支援にかかわる関係機関が参加する会議の設置やアドバイザーの派遣などの「地域連携モデル事業」を行なって、区市の状況や特性に応じた相談支援センター機能のあり方等を検討しました。

この結果を踏まえて、21年度には、センターの機能や地域での連携のあり方等をまとめた「相談支援センター機能整備の手引」を策定します。あわせて、区市町村において支援のためのさまざまな調整を担い、地域における連携の中核となる人材養成も開始します。

また、切れ目のない支援としては、大学等と連携した若者向け啓発、マザーズハローワークなどと連携した就労支援の

充実、外国人被害者のための通訳人材養成の検討などを進めていきます。

配偶者暴力被害の事態と関係機関の現状に関する調査

計画改定に先立ち、東京都相談支援センターでの電話相談や面接相談、被害体験者への面接調査、支援関係機関へのヒアリングなどにより、被害の実態を把握するための調査を5年ぶりに実施しました。配偶者暴力被害については実態把握がなかなか難しい面があるなかで、貴重な調査結果となっています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

平成20年度には、先進企業40社へのヒアリングを基に「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」を作成しました。作成にあたっては、企業の方々と意見交換も行ない、その結果をプログラムに反映させるなど、実践的な内容となっています。

21年度には、このプログラムの普及啓発のため、プログラムを活用した企業の事例、専門家からの助言、都や区市町村、民間などのワーク・ライフ・バランス関連イベント等を掲載するホームページ「ワーク・ライフ・バランス推進サイト（仮称）」も開設し、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた普及啓発を強化していきます。

男女平等参画施策の新たな課題検討

このほか、男女平等参画施策の新たな潮流や課題の検討に向けて、参画の推進、人権の尊重される社会の形成、男女平等参画を推進する社会づくりの3分野ごとに、集中的な有識者ヒアリングを実施しており、少子高齢化やグローバル化などの中長期的な変化や現下の厳しい経済状況等を踏まえつつ、男女平等参画の推進に向けて取り組んでいます。

2016年 東京でオリンピック・パラリンピックを開催しましょう！

東京都では、2016年のオリンピック・パラリンピック招致活動を展開しています。

このオリンピック・パラリンピックは、世界が日本に注目し、日本のあらゆる産業、観光資源に大きな関心を向けるチャンスであり、日本全国に大きな経済波及効果が広がると見込まれています。

東京都配偶者暴力対策基本計画



平成 21 年 3 月
東京都

東京都配偶者暴力対策基本計画



東京ウィメンズプラザフォーラムでの区市町村・女性センター事業紹介コーナー



シンポジウム「実践しよう!! ワーク・ライフ・バランス」

株式会社太陽商工



「きつい・汚い・危険」から 「期待・希望・輝き」の3Kへ

弊社は昭和42年の設立ですが、当初より男性中心の建設業界にあって、早くから女性の活用に力を入れてきました。工場での作業をはじめ、現場監督まで女性社員を登用しました。後にはCAD（コンピューターを用いた設計支援システム）による図面作成も女性スタッフで固めました。

しかし、バブル期には仕事が豊富にあり、決算期には夜遅くまでの勤務が恒常化しておりました。その様な状況下、先代社長は「きつい・汚い・危険」の3Kから脱却し、「期待・希望・輝き」の3Kを目指し、平成4年に業界に先んじて週休2日制を導入しました。社員の資格取得支援や福利厚生の実施など、男女を問わず働きやすい環境づくりに努めたことで、社員の定着率は同業他社に比べて高く、現業現場を敬遠しがちな若手社員の採用も順調に進みました。



たとえ高給ではなくても、 社員から支持される経営はある

その後、世の中はバブル景気がはじけて、景気は下り坂となり、中小企業では高賃金で社員に報いることは厳しい状況が続きました。そこで、社員の資格取得支援を更に充実させ、制服の洗濯の費用を会社が負担するなど就業規則の見直しを含め、社員が少しでも働きやすい職場環境の整備に努めてきました。最近では配偶者の出産に際し、父親の慶弔休暇を従来の2日から5日に増やしました。大型連休（連続8日間）を年3回制定し、フレックスホリデーとしました。社員の都合で前



後自由に休日を設定出来ます。かつて資格取得を支援した社員が取得後間もなく退社し、同業他社で活躍するという事もありましたが、業界の向上に役立っていると思えば、それもまた良しと考えています。

また、建設関係の業界では、どうしても残業が多くなりがちです。業務の簡素化を図っている折、社員から1人1台のパソコンをとの声がありました。社員の業務の効率化が実現出来、残業時間の短縮も可能となるならとの思いで2年前に導入しました。長期的に見れば、業務の効率化と共に社員のモチベーションが上がり、一時の投資も必ず会社にとってプラスとなります。様々な支援についても同様に考えています。

互いにサポートし合う 企業風土が大切

親の介護や小中学校に通学する子供を持つ女性社員が授業参観、進路相談等の学校行事に参加するため、数時間職場を抜ける際も、周囲の社員は抵抗なく受け入れています。社員の間で「困った時はお互い様」の気持ちで、抜けた社員の仕事を皆で補うといった職場風土が定着しております。

今後は、親の介護が大きな問題なると思います。就業規則には法定通りの規定が設けられていますが、該当者が出た場合には、規定に捉われず、社員個々の必要とする支援について、柔軟性を持って対処していきたいと考えております。

中小企業における福利厚生制度の充実には、社長の覚悟一つだと思っています。社員との距離が近いからこそ、社員がその時々で困っていることを身近で感じ、社員にとって良いことは即断即決で行うことができます。

会社概要／株式会社太陽商工 ●設立：昭和42年4月●従業員数：52名●事業内容：給排水・衛生設備工事及空調設備工事、建築工事、リフォーム工事●所在地：さいたま市緑区上野田574-3●URL：<http://taiyo-syoko.jp/>

News

News 1 内閣府

**男女共同参画会議
(第31回)の開催**

3月26日、男女共同参画会議(第31回)が開催されました。

会議では、「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える

男女について」とりまとめたに向けた論点整理について鹿嶋敬議員から説明があり、現下の経済状況を受けて緊急に対応すべき事項について提案がありました。

有識者議員からは、「生活困難者の問題は複合的であり、一人ひとりの状況に応じた支援ができる体制の構築が必要」、「産休や育休の取得を理由とした不利益取扱については指導監督の強化等が必要」、「現代社会の変化を踏まえ、未婚の不安定就労の女性や子育てをする男性へのサポートシステムの構築が必要」、「所得再分配後に子どもの相対的貧困率が上がるのは問題である」といった意見が出されました。

また、麻生総理から、第2次男女共同参画基本計画の改定に向けて、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向」について諮問があり、議員間で意見交換が行われました。

資料等はHPをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijisidai/ka31-s.html>

News 3 農林水産省

**「農山漁村女性の日
記念の集い」**

3月10日、農山漁村における男女共同参画の促進に向けた標記の記念行事が、「日本青年館（東京都新宿

区）」において開催されました。

当日は農林漁業に従事している女性達をはじめ多くの参加者（約800人）が、地域で活躍している女性達の優良な取組について聴講し、(社)農山漁村女性・生活活動支援協会会長（昭和女子大学学長）の坂東眞理子氏の講演とそれに引き続き行われた、指導的地位にある女性やそのような女性の登用を推進している組織の男性達によるパネルディスカッションを通じて、社会参画することの重要性や必要性について考えました。

また、記念の集いの最後には、農山漁村の女性達により、活気と元気のある農林水産業の振興を図り、住みよい地域社会づくりを実現するとともに、国民皆の農山漁村（ふるさと）を作ることを目指す宣言が採択され、農山漁村の男女共同参画促進に向けた気運の醸成を図りました。

News 2 内閣府

**男女共同参画宣言都市
奨励事業(茨城県古河
市)を開催**

2月7日、茨城県古河市と内閣府との共催で古河市男女共同参画宣言都市記念式典が開催されました。

「古河和（なごみ）舞祭」で幕を開けた記念式典では、昨年9月の市議会において満場一致で可決された古河市男女共同参画都市宣言文の群読が行われ、約800名の来場者が一斉に唱和し、すべての男女（ひと）が互いに尊重し合い共に手を携え、一人ひとりが自分らしく輝き心豊かに生活できる社会の実現を目指すことを誓いました。

続いて、内閣府から男女共同参画の現状や政府の取組等について報告の後、古河市が男女共同参画社会をテーマに募集した標語の入賞者の表彰が行われました。

さらに、作家で男女共同参画会議議員でもある神津カンナ氏により、「思慮深いまなごしを育むために」と題した記念講演が行われ、ご自身のご家族のお話などを交えながら、様々な場で男女共同参画を着実に進めていくことの大切さについて、楽しく、分かりやすくお話いただきました。

(写真：男女共同参画都市宣言文を群読している様子)

News 4 内閣府

**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)推進事業を開催**

ワーク・ライフ・バランス推進に資するセミナー等（計12回）のうち、地域の連携会議と共催した2か所の結果を報告します。

**男女の仕事と生活のバランス推進フォーラム
(兵庫県第4回)**

2月12日、兵庫県神戸市において、ひょうご男女共同参画推進連携会議等と本フォーラムを共催しました。NPO法人わははネット理事長中橋恵美子氏の体験談に基づいた基調講演や、地域、企業、労働組合の男女共同参画推進員によるパネルディスカッションが行われました。最後は、兵庫県理事清原桂子氏により「今日今いるところから、まず自分が行動を起こそう」と締めくくられ終了しました。

男女の仕事と生活の調和推進セミナー（島根県）

3月14日、島根県大田市において、島根県男女共同参画社会形成促進会議等と本セミナーを共催しました。経済評論家兼公認会計士の勝間和代氏から「競争力になるワーク・ライフ・バランスの進め方」と題した基調講演が行われ、経営戦略としての位置付けの重要性が語られるとともに、「島根らしいワーク・ライフ・バランス」を考えるパネルディスカッションが行われました。

Information

News

5

内閣府

中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進フォーラムを開催(広島県尾道市)

2月7日、「男性も女性も働きやすい職場づくりを考える」と題するフォーラムを開催しました。

このフォーラムは平成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中小企業家同友会全国協議会と広島県中小企業家同友会と内閣府との共催で実施したものです。

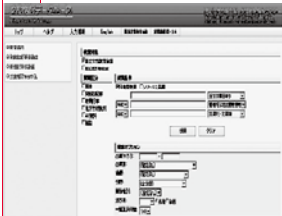
フォーラムでは、松山大学教授春日キスヨ氏より「家族リスクの深まりと経営者の役割」について基調報告が行われました。

その後、中小企業で働きやすい職場作りがどのように進んでいるか3つの事例が紹介されました。働く人の立場からヒロボシ(株)総務主任の溝手美穂氏より仕事と育児の両立の体験談について、また経営者の立場から(株)かわの相談役の川野登美子氏より家庭生活を大切にしながらいきいきと仕事を続けられる仕組みづくりについて、最後に中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会担当常任幹事の糸数久美子氏より中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の意義について報告が行われ、グループ討議と全体会議で、会場から活発に質問や意見が出されました。

News

6

国立女性教育会館



文献情報データベースリニューアル

男女共同参画及び女性・家庭・家族に関する専門図書館「女性教育情報センター」の所蔵資料が検索できる「文献情報データベース」を平成21年1月にリニューアルし、以下の機能を追加しました。

・検索結果のメール送信(データを自分のパソコンに取り込んで、自由に加工できます)

・女性教育情報センターで所蔵がなかった場合、検索エンジンや他のデータベースをボタンひとつで検索

・検索結果詳細表示からも、さらに検索エンジンや他のデータベースをボタンひとつで検索

・登録したキーワードでの新着資料お知らせサービス

女性教育情報センターでは、図書、雑誌、新聞記事、地方行政資料を所蔵していますので、特に新聞記事、和雑誌記事により、関連最新情報のチェックができます。記事を手入れしたい場合は、文献複写Web申込サービスをご利用ください。

<http://winet.nwec.jp/bunken/>

Info

1

内閣府

啓発用DVD「配偶者からの暴力の根絶をめざして～配偶者暴力防止法のしくみ～」

男女共同参画局では、啓発用DVD「配偶者からの暴力の根絶をめざして～配偶者暴力防止法のしくみ～」を制作しました。平成20年1月に施行された改正後の「配偶者暴力防止法」のしくみ等について、ドラマ形式でわかりやすく紹介しています。

本DVDは、地方自治体、男女共同参画センター、配偶者暴力相談支援センター、視聴覚ライブラリ等に配布していますので、ご活用ください。

また、男女共同参画局において貸し出しも行います。

詳細はHPをご覧ください。

http://www.gender.go.jp/pamphlet/index_p.html



Info

2

内閣府



ワーク・ライフ・バランスの絵本、できました!

こども未来財団では、内閣府仕事と生活の調和推進室の協力の下、ワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけになる本「はたら区カエル野の仲間たち」を作成しました。イラストを用いて親しみやすく読みやすい内容となっています。

詳細はこども未来財団のHPをご覧ください。

<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/>



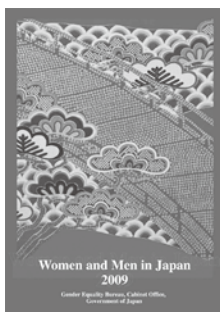
[Information]

Info 3 内閣府

“Women and Men in Japan 2009”
海外向けパンフレット作成

男女共同参画局では、日本の男女共同参画の現状と政策を海外に向けて説明するため、“Women and Men in Japan 2009”を作成しました。

このパンフレットでは、日本における男女の状況に関する代表的なデータを掲載するとともに、男女共同参画社会基本法、男女共同参画基本計画をはじめ、政策・方針決定、就業、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、教育、保健、女性に対する暴力の根絶等の分野に関する政策等を紹介しています。



内容は英語HPをご覧ください。

http://www.gender.go.jp/english_contents/index.html

Info 5 国立女性教育会館

平成21年度「家庭教育・次世代育成のための指導者養成セミナー」開催

国立女性教育会館では、全国の家庭教育・次世代育成・子育て支援の行政担当者や子育て支援に携わる団体のリーダー、企業の次世代育成担当者、女性関連施設職員・社会教育施設職員等を対象に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のため、男女共同参画の視点から家庭教育・次世代育成支援に必要な専門的・実践的な研修を行います。

日時：5月29日（金）～30日（土）1泊2日

場所：独立行政法人国立女性教育会館
（埼玉県比企郡嵐山町菅谷728）

対象：家庭教育・次世代育成・子育て支援関係行政担当者、子育てネットワーク、子育てサポーター等のリーダー、企業の次世代育成支援担当者、女性関連施設・社会教育施設職員等

定員：100名

詳細は会館HPをご覧ください。

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

お問い合わせは事業課までご連絡ください。

TEL 0493-62-6711（内線2106）

Info 4 日本司法支援センター

「法テラス犯罪被害者支援」ポスター作成

法テラスが行っている犯罪被害者支援業務（法制度の紹介、相談窓口の案内、犯罪被害者支援の経験や理解のある弁護士の紹介、被害者参加人のための国選弁護関連業務）について広く一般への周知を図るため、「法テラス犯罪被害者支援」のポスターを作成しましたので、是非ご活用ください。

送付のご希望は、最寄りの法テラス地方事務所又は本部犯罪被害者支援課までご連絡ください。

TEL 050-3383-5354



法テラスの犯罪被害者支援業務についての詳細は法テラスHPをご覧ください。

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

Info 6 内閣府

平成21年度男女共同参画週間の標語について

男女共同参画推進本部では、毎年6月23日から29日まで男女共同参画週間を実施しています。内閣府では、この週間の趣旨を伝える標語を募集し、応募総数2,435点の中から、審査の結果、以下の3作品を選びました。

最優秀作品

「共同参画 新たな社会の パスワード」（和田 勉様）

優秀作品(2点)

「人と人 違いを 力に変えていく」（藤澤 則子様）

「参画で いきいき男女の 新時代」（吉岡 敬一郎様）

Info 7 内閣府

平成21年度「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」開催

内閣府では、男女共同参画週間の中央行事として、広く皆様にご参加いただける「全国会議」を開催します。基本法施行10周年となる本年度は、男女共同参画社会の今後を展望する内容を予定しています。

日時：6月26日（金）午後

場所：日本青年館大ホール（東京都新宿区）

内容：表彰、鼎談（ていだん）、パネルディスカッション等

参加方法：事前申込制（詳細は後日公表予定）

リレートーク

Relay Talk 1

経営コンサルタント

Matuzawa Takae

松沢 孝枝



私は、長野県安曇野市を拠点に様々な地域活動に従事しており、在日外国人支援の取組や、教育問題全般についてディベートする会「文化と教育をざっくばらんに語る会」の事務局などを担当しているほか、一人暮らし世帯への安否確認やごみ拾い活動を行っています。これらの活動を通じて、現在の地方・地域が抱える課題を身近なところから解決することを目指しています。同時に地域の女性達の力を活用することで、地域の活性化だけでなく、草の根のレベルでの男女共同参画の推進にも貢献できるのではないかと考えています。そのほか、長野県の豊かな自然を保護、維持管理する活動も行っているのですが、自然の中に身を置き、観察することは、森林セラピーのような効果がありますので、私にとって大きな「癒し」になっています。

Relay Talk 2

長野県男女共同参画センター “あいとびあ”

Nakamura Saemi

中村 沙絵美



会社人間で通していた父も定年を過ぎ、地域デビューをはたしています。現在65歳とはいえ、地区の会合に出ればまだまだ若輩者。家では沸いたやかんの火すら止めたことのない父が、会議の後には出席者のためにおつまみを用意しているとのこと。不慣れなのは当然で、失敗談には事欠きません。

先日はお餅のこびりついた鍋と器を持ち帰ってきました。どうやら揚げ餅づくりに失敗したよう。次の日から母に揚げ餅を習っています(と言っても、父は横から見ていただけですが…)。早く夕飯の用意を済ませたい母はちょっと迷惑顔。それでも「お母さん(妻)が倒れたら、ちゃんと看るから」と言われ、母も初めて料理に興味を持った父に付きあっています。

六十五の手習いで、我が家に男女共同参画という新しい風が吹くのでしょうか。そっと見守る今日この頃です。

編集後記

男女共同参画局では、本年、男女共同参画社会基本法制定10周年を迎えるにあたり、10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明るく躍動感あふれるシンボルマークを募集し、391点の応募作品の中から、堀由佳里さんの作品を最優秀作品に決定しました。

このシンボルマークが男女共同参画社会をつくる上で、大きな力になることを願っています。

さて、余談ですが、この4月に男女共同参画局においても大幅な人事異動がありました。本広報誌の編集スタッフは、異動することなく、継続して編集に携わるようになりました。引き続き、皆様のご支援、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

(編集デスクM・T)

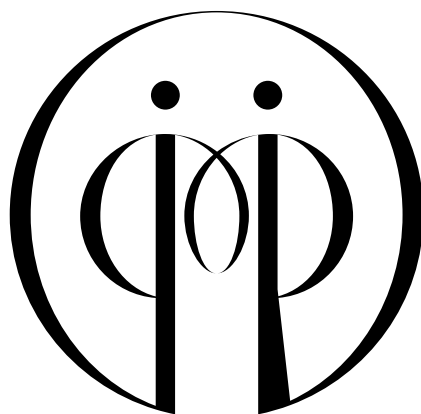
Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」4月号

www.gender.go.jp

第12号 ● 2009年4月20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 ● 株式会社エポ

男女共同参画シンボルマークを 決定しました



男女共同参画

内閣府男女共同参画局では、平成21年に男女共同参画社会基本法制定10周年を迎えるにあたり、男女共同参画のシンボルマークを作成しました。

シンボルマークは、平成20年10月17日から同年12月26日まで一般公募を行い、391点の応募作品の中から東京都の堀 由佳里さんの作品に決定しました。

このシンボルマークは、男女が手を取り合っている様子をモチーフにし、互いに尊重しあい、共に歩んでいけたらという願いをこめています。

シンボルマークを使用する際は、ホームページに掲載した「シンボルマーク使用の手引き」を参照頂いた上で、以下の連絡先にご連絡をお願いいたします。

内閣府男女共同参画局総務課 広報啓発担当

電話：03-3581-2022（課直通）

男女共同参画シンボルマークの使用の手引き

<http://www.gender.go.jp/symbol/manual.html>