

共同参画



内閣府

Special Feature

特集／座談会 男女共同参画社会基本法制定10年の
歩みとこれからの男女共同参画社会への展望

Special Interview

スペシャル・インタビュー／小峰 隆夫
法政大学大学院政策創造研究科教授



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

6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）
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25日・26日	東アジア男女共同参画担当大臣会合（韓国）
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
8月1日	男女共同参画宣言都市奨励事業（熊本県八代市）
9月5日	男女共同参画宣言都市奨励事業（広島県安芸高田市）
9月19日	男女共同参画フォーラム（岐阜県）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

経済評論家
男女共同参画会
議議員
勝間 和代



Katuma kazuyo

男女共同参画について、いつも思うことですが、どうしたら、もう少しわかりやすく、優しい言葉で、このことを表現できるかと言うことです。男女共同参画会議議員までなると、もう、漢字だらけ。何をしているのか、さっぱりわかりません。男性と女性がお互いに過度な性的な役割分担や、役割意識を持たないようにすることで、さまざまな共同作業が可能になり、互いの幸せを追求することができます。そのコンセプトを含めて、わかりやすいことばが必要なのでしょう。

環境問題についても、結局は、温暖化、クールビズ、あるいはCO2といったようなわかりやすい標語に置き換えられることで、初めて浸透が始まったような気がしています。だからといって、ダイバーシティだとますますわかりにくくなりますし、やはり、ここは日本語で、「男と女が互いに慈しみあい、支え合う社会」とか、「男女助け合い社会」など、わかりやすくできないでしょうか。

また、数値目標でしばしばあげられている、女性の参画率30%についてももう少し注目して、「男女ともに幸せになるための30%」というような形で、浸透をさせるわけです。大事なことは、いかにこれまで興味がなかった人が、ふと興味を惹かれて、メッセージに耳をかけ向けてくれるのか。今後とも、不断の努力が私たち発信側にも必要だと強く感じています。

目次

Contents

特集	座談会 男女共同参画社会基本法制定10年の歩みと これからの男女共同参画社会への展望	Page 02
スペシャル・インタビュー	女性が変わる日本経済 小峰 隆夫 法政大学大学院政策創造研究科教授	Page 10
行政施策トピックス	実践・活動に結びつく学習プログラムの開発	Page 12
連載	その1 地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス 先進自治体③／ 渥美 由喜(株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長)	Page 14
	その2 仕事と生活の調和推進室だより⑪	Page 15
取組事例ファイル(自治体編)	岡山市	Page 16
取組事例ファイル(企業編)	新日本石油株式会社	Page 17
ニュース&インフォメーション	平成21年版男女共同参画白書を閣議決定 他	Page 18
リレートーク	木下 直子(九州大学大学院生)／ 仲嶺 マチ子(沖縄県男女共同参画センター「ているる」常務理事兼事務局長)	

座談会

男女共同参画社会基本法制定 10年の歩みとこれからの 男女共同参画社会への展望

本年は、平成11年6月に男女共同参画社会基本法が公布・施行されてから10年という節目の年です。本日は、男女共同参画の推進にご尽力いただき、また、様々な分野において活躍されている4名の方々をお招きし、この10年の歩みとこれからの展望について幅広くお話を伺いました。

基本法の定義と10年の変化

司会 男女共同参画社会基本法（以下、「基本法」）ができて、この6月で10年ということになりますので、本日は基本法の定義と10年の変化をテーマとしまして、10年を振り返ってのご感想、そしてこれからを展望してどのようなアクションを起こしていくべきなのかということをお話したいと思っています。

早速ですが岩男先生、先生には男女共同参画審議会会長として基本法の基本構想をおまとめいただきましたので、基本法の中核となる考え方とか役割についてお話してください。

岩男 基本法にはいろいろな思いがあるものですから、なかなかうまく整理できないのですが、基本法で描いている男女共同参画社会が実現しない限り、これからの日本が国際社会の中で、活力ある社会として存在し続けていくことは難しいと思います。つまり、男女共同参画社会の実現なしに日本の繁栄はないのだと

思っています。

特に基本法で謳っているように、男性も女性も一人ひとりの日本人の能力が十分に発揮できれば、日本は引き続きしっかりとした社会でいられると思っています。

司会 岩男先生がおっしゃったように男性も女性も一人ひとりが能力を最大限に発揮する、そのことが社会全体の活力、持続可能性、そして安心の基盤ということだと思いますが、経済分野あるいは雇用の分野につきまして、この10年間の変化を内海社長はどう感じておられますでしょうか。

内海 男性は、仕事の面ではある程度能力発揮ができていたのではないかと思います。一方、女性は能力を十分発揮しているかという点、半分も発揮していない人たちがたくさんいるのではないのでしょうか。その人たちが何故発揮できないかという点、勿論本人の意識の問題もあるとは思いますが、機会が与えられない、訓練がされていないということが大きいと思います。

機会を与えるという意味では、私がNECの統括マネージャーという立場にいましたときに、突然、NECソフトという会社の執行役員に抜擢され、チャンスいただきました。NECの幹部には思い切った女性の登用をしてくれたと感謝しています。当時をふり返ってみると、男女共同参画社会基本法が制定され

たこともその背景にはあったようです。

企業もこのように頑張っているのですが、実際のデータを見ますと、まだまだ女性管理職比率は低いですね。

司会 鹿嶋先生はメディアの側におられましたし、その後大学で教えておられ、地域の男女共同参画の推進の問題にも精通されておられますので、どのようにお感じになっていきますか。

鹿嶋 今年の初めにある新聞社の社説が男女共同参画の総括を書きまして、「堅苦しいのが玉に傷」と表現していました。「男女共同参画」の呼称についてですが、確かにそういう感じはある。ただ、なくてはならない画期的な法律であるとも指摘し、私もそのとおりだと思うのです。私は、この法律ができた当時は日本経済新聞の編集委員をしていましたが、最近1990年代半ば辺りを1つのエポックとしてとらえる研究とか、討論会が結構盛んなんですね。90年代半ば以降、自殺や離職、児童虐待の問題、さらには非正規雇用者の増加など、企業とか社会、家庭が高度経済成長期型の体質、枠組みではもはや維持できなくなり、その歪みがいろいろな形で噴出したような社会現象がかなり出てくるわけです。

そういう中で、99年に男女共同参画社会基本法が出来たというのは非常に画期的というか、ある意味では

岩男壽美子氏 慶應義塾大学名誉教授
 鹿嶋 敬氏 実践女子大学教授
 内海 房子氏 NEC ラーニング株式会社 代表取締役社長
 原 ひろ子氏 城西国際大学客員教授
 司 会：板東 久美子 男女共同参画局長

象徴的なのです。当時そういう社会変化について、必ずしも十分な議論はしなかったと思いますが、ただ、前文を見れば、社会経済情勢の急速な変化に対応していく中で、男女共同参画社会の実現が緊要な課題だと書いてあります。そういう大きな時代転換の中で登場したのが、男女共同参画社会基本法だということなのです。この10年で多少紆余曲折があったにせよ、時代を先取りした法律だということで、その意義がますます大切になるだろうという感じはしています。

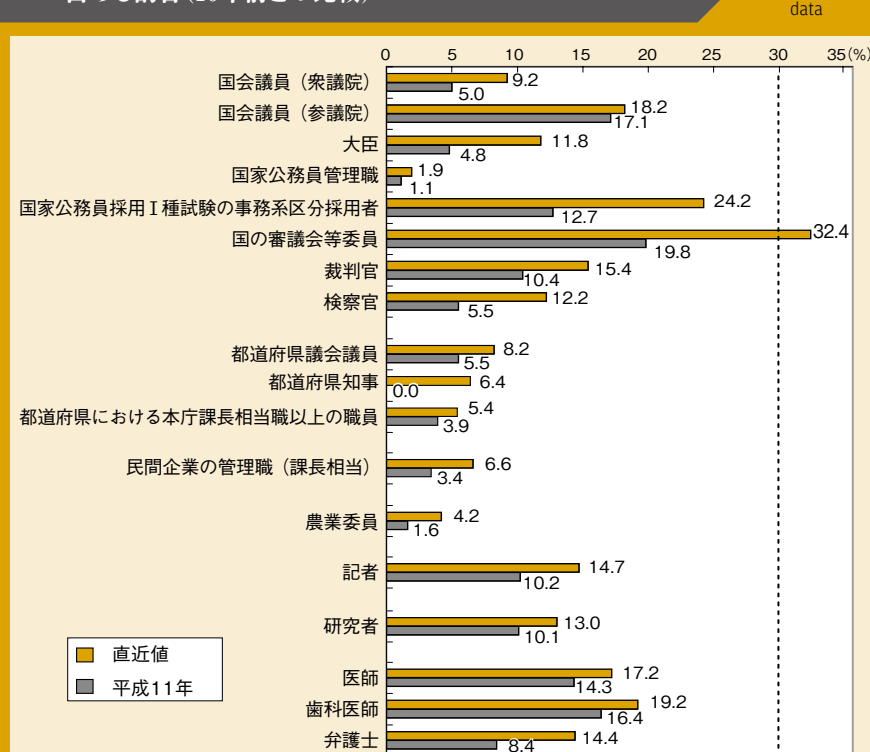
司会 原先生は、委員や学者としてだけでなく、NGO活動にも積極的に関わられていらっしゃいますので、その面からお願いします。

原 これからの日本の社会を男女で作っていくという意味で、男女共同参画社会基本法という名称はとても大事だと思っています。

国連の女子差別撤廃委員会とか、近年婦人の地位委員会でも、男性と女性が共にどう生きていくのかということがテーマになっています。単に女性の状況だけを良くするのではなく、男性の状況と女性の状況をより良くするにはどうしたらいいかという形での議論が出てきております。そういう意味でも男女共同参画社会基本法は重要な法律です。

司会 岩男先生は、今まで政策・方針決定過程に女性が参画していなかったということで、その問題に力

図1 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合(10年前との比較)



- (備考) 1. 「[「2020年30%」の目標のフォローアップのための指標]より。
 2. 直近値に関しては、原則平成20年のデータ。国会議員(衆・参)、大臣、都道府県知事については21年5月、国家公務員管理職については19年1月、医師及び歯科医師については18年12月、農業委員については18年10月のデータを使用。
 3. 平成11年のデータは、医師及び歯科医師については平成12年12月のデータを使用。
 4. 国家公務員採用I種試験の事務系区分採用者の平成11年のデータは、同区分に合格して採用された者(独立行政法人に採用された者も含む。)のうち、防衛庁、国会職員に採用された者を除いた数である。
 5. 国家公務員管理職の平成11年のデータは、一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者に占める割合であり、直近値はそれらに防衛省職員(行政職俸給表(一)、指定職俸給表及び防衛参事官等俸給表適用者)が加わったものである。

図2 HDI及びGEMにおけるわが国の順位

(日本順位/測定可能国数)								
報告書発行年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
HDI (値)	9/62 (0.928)	9/173 (0.933)	9/175 (0.932)	9/177 (0.938)	11/177 (0.943)	7/177 (0.949)	8/177 (0.953)	8/179 (0.956)
GEM (値)	31/64 (0.520)	32/66 (0.527)	44/70 (0.515)	38/78 (0.531)	43/80 (0.534)	42/75 (0.557)	54/93 (0.557)	58/108 (0.575)

(備考) 国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書」より作成。

男女共同参画社会基本法制定10年の歩みと これからの男女共同参画社会への展望

を入れてこられたわけですが、その点についてお話しください。

岩男 学界はひと頃に比べると、まだ不十分ですけども、皆さんの努力で男女共同参画に向けた取組が進み、女性が学長はじめ重要な役職につくようになりました。男性の理解も進んだように思います。

しかし、特に大きいのは、全国各地で女性の首長さんが誕生したことではないでしょうか。大阪府知事が誕生して以来、既に6名の女性知事が誕生しました。押しなべて何割という目標も大事ですが、どこのポストで女性がしっかり仕事をしているのかが目に見えることも大事だと思うのです。市町村も含め各地の首長が女性になったことは、この10年間の大きな歩みだと思います。

しかし、先程私は、男女を問わず一人ひとりが輝く社会が男女共同参画社会だと申しましたけれど、私が考えている男女共同参画は、職場に限らず、それこそ生活のあらゆる場面での能力の発揮だと思っていますので、そういう意味でもまだ道は遠いと思います。今問題になっている国内の格差問題なども、突き詰めていくと男女の格差の問題であって、不況になったことによって一層深刻な問題になったという思いを強くしています。

司会 男女共同参画という観点から見たときの今の産業界についての課題などについてお聞かせください。

内海 女性の登用が進んできたとはいえ、企業の幹部層のところにはまだ届いていないという現実がありますね。NECでは、事業部長以上の幹部と関係会社の社長が集まる300人くらいの会議があるのですが、去年やっと女性事業部長が誕生し、男性ばかりの出席者の中に女性は2人というのが実態です。

やはり産業界での女性のこれまでの活躍の歴史が浅いですから、まだまだ経営者も女性の登用を考えたときに大丈夫かなと躊躇する、あるいは女性自身、遠慮するとか、ロールモデルもない中で自分が管理職になってやっていけるだろうかと不安に思う。女性はとてもまじめで、できなかったら周りの人たちに迷惑をかけてしまう、それだったら最初からやらない方がいいのではないかと考える。私はそんな女性たちに、やれなかったときはそのとき考えればいいのだから、まずやってみなさいとお尻をたたくのですけれども、用心深くてなかなか重い腰があがらないのです。そういう女性たちにも勿論問題はあるのでしょうけれども、そういう躊躇している女性に、やってみなさいと言ってくれる上司がもっと出てきてくれることが、更に産業界を男女共同参画社会にしていける大きな力になるのではないかと思います。

もう1つは、夜遅くまで会社にいるという風土を何とかしないといけ

ない。とりわけ管理職にでもなれば長時間残業は当たり前ということだと、そこまでして管理職になどなりたくないという女性たちはいます。当たりの普通の人間らしい生活ができた上で、管理職にもなりたい、幹部にもなっていきたいと思うわけです。それはいわゆるワーク・ライフ・バランスの浸透の問題だと思うのですが、それが一般的な職場の風土、会社の常識にならなければならないと思います。

司会 ワーク・ライフ・バランスの問題は男性も重要だと言いながら、なかなか進みにくい風土がまだまだあるという感じがするのですが。

内海 ワーク・ライフ・バランスは女性の働きやすい職場という観点ではなくて、男性も女性も含めた社員の働くスタイルを見直そうということだと思うのです。これは結果的には女性にとっても働きやすくなりますし、男性にとっても同様です。男性だって好き好んで残業しているわけではないと思いますが、残業することで評価されるのではないかとと思う人がまだ多いのではないかと。そのような風土を変えていかなくては、女性の活躍は望めないと思います。

司会 経済界を見てこられて、課題とか状況については、鹿嶋先生はどのようにお感じになってますか。

鹿嶋 私の身近に、男女共同参画の大切さというのを率直に説いてくだ

男女共同参画社会基本法制定10年の歩みと これからの男女共同参画社会への展望

思います。言わば比較的やりやすいところは進んでいる。これからは数値目標などを設定してもそれに向かって進むことがかなり難しいような領域が残っているということだと思います。

それから、以前チャレンジ支援の取りまとめをしましたが、これはかなり多くの方に歓迎されたと思ったのですが、不況でがらっと社会状況が変わってしまい、いまはチャレンジより、とにかく何でもいいから職をという声が大きいわけです。ですから、若干優先度があと回しになってしまったかなという感じがいたします。両立支援は非常に重要で、男女共同参画社会を支える言わば根っこの部分だと思うのですけれども、このあたりも十分に進んだとは言えないと思うのです。

ただ、景気が悪くなるとむしろプラスに働くこともあります。某銀行のケースですがバブルがはじけた時に大変な事態になったわけですが、その時に女性がすごく頑張って働いた。それが結局トップの人たちの考え方を変えたそうです。つまり、この銀行は女性なしにはやっていけないことが分かったと。経済状況が厳しくなるというのも悪いことばかりではないかもしれません。

司会 原先生はどのようにお考えでしょうか。

原 第2次基本計画で防災とか地域の安全のところに女性が関わること

が書かれたおかげで、全国的にいろんなところで、消防についても防災計画についても、女性が参加なさって、こんなに女性たちが関わらなければならないことがあるのかという認識が出てきたのではないかと思います。このような例もあるのですから、もっとデータを活用して多様な分野についても考えていくことも大事なのではないでしょうか。

それから、女性に対する暴力については、日本の配偶者暴力防止法が男女両方を対象にしているというのは大事なことだと思います。国際的にみてもこれは少ないのですが、とても大事なことです。ユニフェム(国連女性基金)でも女性に対するあらゆる暴力の防止を中心課題に据えていますので、日本の国際的貢献がますます不可欠だと思います。

雇用の変化と意識の問題

司会 最近、内閣府ではインターネットによる意識調査を白書のためにやったのですけれども、この中で男女、世代間の意識の違いや少し気になる点も浮かび上がってきています。男性はいわゆる性別役割分担を認める人の方が全体として多いが、若くなるほど少なくなり、20代では賛否が同じになる。それに対し、女性は固定的な性別役割分担に反対という方が多いのですけれども、40代が固定的役割分担に賛成する方が一番少なく、20代は反対と賛成の差が

少なくなっている。恐らく若い世代にとっては、非正規雇用が多くなっているとか、仕事と家庭との両立が非常に厳しいとかということで、働くことに対して余り積極的な期待とかイメージを持ってないということもあるかと思うのです。

内海 若い人たちがなぜそういうふうに答えているのかなと私なりに考えたのですけれども、まだ働いていないとか、まだ結婚していない、子供もいないという実際の場面に遭遇していない人たちが、共働きはとても大変なことだろうと思って私はこれ以上働かないという希望にチェックをしているのではないかと。30代、40代は今まさに共働きを経験していて、やればできるというのを実感している人がずっと働きたいということを選択しているのではと思ったのです。つまり、20代がとても保守的なのはまだ経験していないからかしらと思っています。

原 今の20代の人、30代になったら変わるかもしれないということ。

内海 そのまま辞めずに続けていけばなのですからね。

司会 先ほど管理職になることについて、女性自身が非常に引いておられるケースあるという話がありましたが、会社の中で女性が二極分化しているのではないかということがよく言われます。二極分化という状況は感じていらっしゃるのか、そ



鹿嶋 敬 かしま・たかし
日本経済新聞社編集委員などを歴任。
男女共同参画会議議員。



内海 房子 うつみ・ふさこ
NECソフト株式会社執行役員などを
歴任。
男女共同参画推進連携会議議員。

れはなぜだとお考えでしょうか。

内海 男女雇用機会均等法の施行からいわゆる総合職という、男性と同じ仕事、同じ処遇で女性が採用され始めましたね。そのときは総合職と一般職という職種の違いで処遇も違いますし、仕事の中身も全く違う。同じ女性であっても学歴で振り分けるなど、その人たちの能力にかかわらず入り口のところで差が付いているというのが現実にあったのです。しかし、現在は採用を控えていることもあり、一般職の女性たちは減ってきています。

では昔の一般事務職の若い女性たちがやっていた仕事はどうしているかという、派遣社員に置き換わってしまった。派遣社員には男性も女性もいるとは言っても、ほとんどは女性です。企画的な主だった仕事は

正社員で採用された女性がやり、一般事務的な仕事は派遣社員がやっているという、確かに差はありますけれども、この人たちは派遣なのだから、社員なのだからしょうがないと雇用形態の違いということで納得しているという状況があります。

司会 違う形に構造変化をしてしまっているということですね。さらに、正社員の中でもそういうことがあるという。これは企業だけではなくて、自治体でもそういうふうに言われるところがある。自治体などの場合、管理職登用試験のように、あるステップを経てというのがあり、それにトライするかどうかで男女の違いが出てきてしまうのです。その辺りは鹿嶋先生、いかがですか。

鹿嶋 学生を見ていると、みんな今年は相当就職が厳しく、就活をやめ

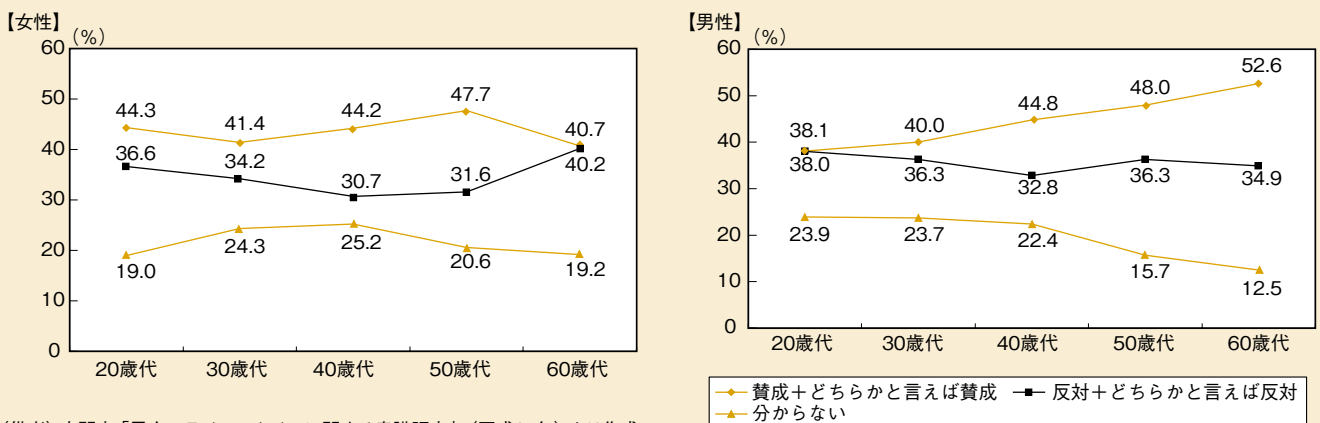
て婚活をしようなどと冗談で言っている。やはり親も、娘たち、息子たちも、高度経済成長期の残滓をどこか引きずってしまっていて、夫婦2人だという感じがいま一つ希薄のようなこともあるわけです。

特に最近不景気になって、女性の就業状況は相当痛められたわけですね。これは一番大きな問題です。先ほど内海さんがおっしゃっていたけれども、総合職のほかは派遣とか、全部アウトソーシングしてしまっている企業も少なくないわけです。

岩男 86歳という日本女性の平均寿命が世界一を更新などと聞いたときに、自分の人生がどうなるのか、どうやって自立して生きていくのかということを現実の問題として考えれば、健康である限り働いて収入を得、税金と保険料を払い、働けな

図4 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について(性別・年代別)

data



男女共同参画社会基本法制定10年の歩みと これからの男女共同参画社会への展望

くなくても安心して生きていかれるような手立てをあらかじめ講じておかなければならないことは明らかです。女性も責任を持って、一国民として自分の一生を考えなければいけないというのは、男女共同参画社会を実現するうえでも必要なことだと思うのです。そういうメッセージが若い方たちに十分伝わっているのか疑問に思います。

原 今の20代の若い男性の方たちは、彼らの婚活においては経済力のある人と結婚しようと思っているでしょう。

鹿嶋 だから、意識調査でも男性の方が女性にずっと働いてほしいと思っている。

司会 確かに、女性が働くことについての考え方では、男性の方がいち早く女性も継続して就業した方がい

いという人の割合が一番多くなっているというのは、一人で支えるリスクにバブル崩壊後気がついて、そういう意識が強くなった。だから、必ずしも理念からきている男女共同参画というだけではないようです。

岩男 現実的必要からきているのです。それでもいいと思います。

司会 自立して自分の人生を主体的に設計していくというために必要なことは何なのかという基本的な教育が、男性にとっても女性にとってもっと義務教育の段階も含めて必要だと思うのです。

鹿嶋 男性でも女性に働いてほしいと言っている割には男性の家事、育児時間が全然増えませんね。

原 会社などでの今の働き方が家事、育児をする気持ちがあってもできないという現実があるからです。

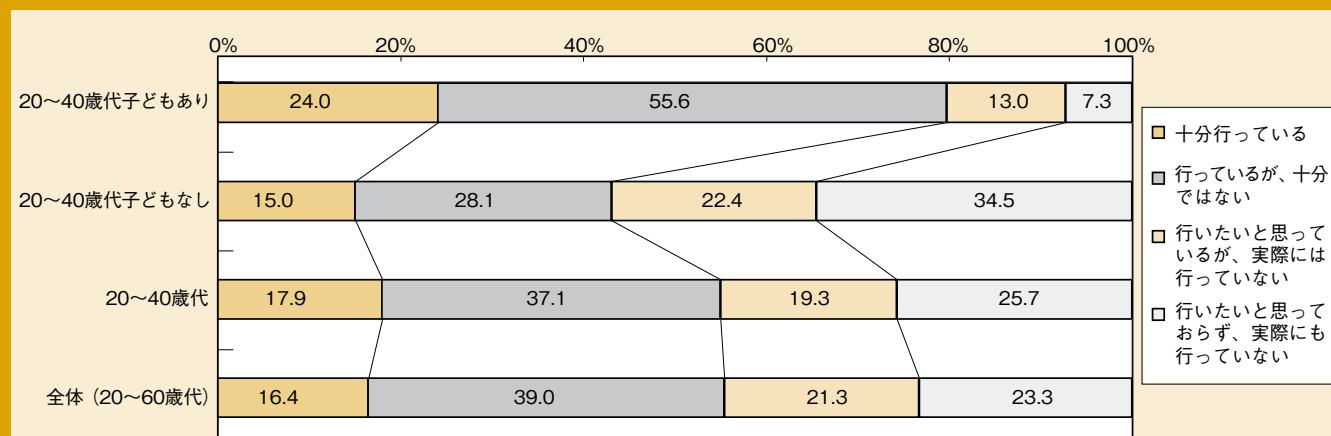
司会 最近、確かに男性にとっての男女共同参画については、我々の取組も十分ではないのですが、最近、男性も子育てを楽しもうとか、もう少し家庭に関わりたいというのが男性の中の動きとしても少しずつ出てきています。男性が家庭参画を楽しむという形の提案が出てきているというのは新しい動きで歓迎すべきことだと思います。

これから取り組むべきこと

司会 それでは最後に、これから特に取り組むべき事柄、重要視していかなければいけない事柄などについてお話しください。

原 ワーク・ライフ・バランスを重視し、男性も女性も働き甲斐のある社会を目指していくことが必要です。

図5 男性の家事参加



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。



原 ひろ子 はら・ひろこ
お茶の水女子大学教授、放送大学
教授、男女共同参画会議議員な
どを歴任。



板東 久美子 ばんどう・くみこ
司会

それから女性に対する暴力の根絶は勿論ですが、デートDVの問題はまだ法律にもなっていません。また女性に対する暴力の問題は日本人同士の問題だけでなく、在日外国人を含めての問題でもあるのです。

あとは国際協力についてですが、男女共同参画社会の形成に関する基本理念の1つとして「国際的協調」が掲げられているわけですから、やはり先進国の中の日本として、世界の女性の地位向上に貢献するための協力がますます必要であると考えます。

内海 私は、男性にとっての男女共同参画社会とはどういうものかということ进行明らかにしていくことが必要かと思ひます。先ほども「生活のあらゆる場面での能力の發揮」という話がありましたが、人間の能力は、仕事だけでなく、もっと多方面に發揮されることが必要なのではないでしようか。例えば30代、40代の男性も、仕事だけではなく家庭生活や地域活動などで、男性のまだ開發されていない能力をもっと開發しましょうと。そういう意味でこれからの10年は、男性にとっての男女共同参画社会の具体的なイメージを皆さんに持ってもらえるような政策が必要かと思ひます。

鹿嶋 第2次基本計画を引き継いで、更に第3次基本計画で深化させるべきテーマとしては、お話にあるような男性の問題、男性の意識啓発

の問題があると思うのですが、もう1つ若い人々への関心を喚起するということが必要かと思ひます。

特に男性の若い人々も非正規雇用がかなり出てきて、不安定な暮らしからの脱皮は身近な問題ですね。ですから、そういう中でどういふふうに暮らしを成り立てていくかというダブルインカムのような形ではないかと思ひます。そういう意味では、家庭内の夫と妻の関係性も全然違ってくるわけですから、そういう視点からも男性への男女共同参画に関する啓発というのは非常に大事になってくると思ひます。

もう1つは、是非ワーク・ライフ・バランス社会の形成ということで力を入れていっていただきたい。

それから、加速化というのがキーワードになってくるのだと思ひます。数値目標もたくさんつけてきましたので、第3次はそれをどうやって実行あらしめるかという、加速する装置を私たちが考えていかざるを得ない。加速化プログラムも必要だと思ひます。

さらに、新しく出てきているテーマというのがあります。特に代表的な例は貧困です。親の生活困難が子どもに影響を及ぼし、中には学力が低下し、やがて学校を中退して、不安定就労という連鎖ができてしまう。それを打ち破るようなシステムを考えていかなければなりません。

最後ですが、私は監視・影響調査

専門調査会に所属しています。監視のテーマとして国際的な規範とか基準の国内への取り入れをもう一度やる必要があり、国際的なスタンダードに日本も合わせていくという努力も必要だと思ひます。同時に、このように各府省に対し、横串を刺す形で監視機能が發揮できるのも、男女共同参画局が内閣府にあるからだという点も強調しておきたいですね。

岩男 私も最初から申し上げてきたように、男性にとっての男女共同参画社会の必要性の認識を十分に深めることが必要だと思ひます。

もう1つは、難しいのですが、積極的改善措置については自主的に取り組むということになっているわけですが、特に政治の場面でも積極的に取り組んでいただきたい。

それから、男女共同参画社会づくりという長いプロセスをできるだけスピードアップするために、男女共同参画社会づくりの必要性を、若い男性、女性に、根本に立ち返って理解していただくことが、次の10年に向けて重要だと思ひます。

司会 本日は、男性の問題、働き方や雇用の問題など、第3次男女共同参画基本計画を作成する上でも、大変有意義なご指摘をいただきました。

本当にありがとうございました。



女性が変わる日本経済 ～女性の活用と経済に及ぼす影響～

Komine Takao

今回は、女性の活用と日本経済の関わりについて小峰法政大学大学院教授にお話を伺いました。

— 女性の活用が経済全体に与える影響についてお聞かせください。

小峰 経済に及ぼす影響としては3つあります。1つ目は雇用面、2つ目が消費とか貯蓄の面、3つ目が企業経営。1つ目の雇用面については、これから人口が減って労働力が減っていく中で、女性がこれを相当カバーするだろうと思います。

仮に日本がノルウェーやスウェーデン並みに女性が経済活動に参画すると、日本の一人当たりGDPが23%今より高くなると計算されますので、かなりの影響があります。ただし、人手が足りないで女性を動員して頭数だけ増やすということでは本末転倒です。本当の問題点は高学歴の女性、潜在的な能力を非常に備えている女性が十分に力を発揮していないということだと思います。

2つ目の消費・貯蓄という点は、女性の経済力が高まれば、女性が消費や貯蓄を左右する力が強まります

ので、女性が好む商品、サービスを提供したところが成功するということになります。

男性と女性では消費行動や貯蓄行動が違うという調査結果があり、例えば購入行動では、女性の方が品質を重視する、貯蓄行動も女性は比較的风险を嫌って、あまり何回も資産の出し入れをしないという傾向があります。これからは、女性のニーズをとらえることが重要になってくるだろうということですね。

3つ目の企業経営という点でも、実証的な分析調査をやってみました。女性を積極的に活用している企業ほど、業績がいいという結果が出ました。従業員に占める女性比率、管理職に占める女性比率、大卒新卒社員の採用に占める女性比率と、企業の資本収益率、株価と企業価値との比率のような企業の経営パフォーマンスを占める指標を両方取って、両者の関係を計量的にチェックすると有意にプラスの関係が出ます。これは海外で行われたのと同じような分析を日本でもしてみたら、同じ結果が出たということですね。なぜ両者がプラスの関係を持っているのかについては、海外でもいろいろな

指摘があるのですが、2つの説明があって、1つは現代の企業というのは、似たような商品を多くの企業が作っている中で消費者にとってより魅力的な商品を作るという面で競合している。そうになると、やはり多様な視点で企画を考えた方がいい。女性の視点とか、海外の人の視点とか、若い人の視点とか、色々な目線で企画を練った方が良いものができる。

もう一つは、女性が辞めないで残る企業とはどんな企業なのかということです。つまりそれは、男性にとっても働きやすい企業だと考えると、女性が辞めないということは職場の環境が良いということを表わす一つのシグナルだと言えます。

— 企業が心がけるべきは、職場の環境ということですね。

小峰 女性だけでなく、色々な年齢層、正社員と非正規社員、または外国人とか、多様な立場の人が能力を発揮でき、意志決定に参画できるような職場にしていくことが重要です。今までの日本は、男性を新卒で採用するのが基本的なモデルでしたが、より多様なモデルが並列してあった方が良いでしょう。



小峰 隆夫

法政大学大学院
政策創造研究科 教授

こみね・たかお／
69年経済企画庁入庁。国土庁審議官、
経済企画庁審議官、経済研究所長、物
価局長、調査局長などを経て、2008年
より現職。

女性が辞めないということは、職場環境を表す一つのシグナルです。

これには実例があって、私の大学で院生が、実際にある中小企業のことを調べたのですが、それによると、その企業がどうしたら女性が辞めないで済むかを女性社員に聞いたところ、時間の管理がルーズで、だらだらと会議が長引いたり、長時間の残業が一番困るということだったそうです。そこで、会議はなるべく効率的に短くして、残業時間をゼロにしたところ、全体の生産性が上がったということです。

— **ワーク・ライフ・バランスを導入する上でのポイントとは何でしょうか。**

小峰 3つポイントがあると思うのですが、1つはそもそもライフのためにワークがあるわけですから、仕事のために生活を犠牲するのではなく、生活の方を充実させるということ。2番目は子育て支援の観点から、子どもを産み育てたいという女性も就業を継続できるようにする。3番目は、自己啓発の時間も必要だということ。今まではそれを組織がやっていたわけですが、組織に依存した能力形成だと、なかなか組織から離れられない。自分の意思に沿った能力形成をするためには、やはり自分の時間が必要になります。

— **現在、派遣切りや育休切りなど、特に女性が置かれている雇用情勢が厳しい中で、女性の活用を進めるために最も重要なことは何でしょうか。**

小峰 相当雇用調整が進んでいますが、問題なのは企業が一番弱い立場の人から順番に切っていくということです。それは非正規であったり、女性であったり、新卒者なんですね。これは今の雇用システムがそういう前提になってしまっている。つまりコアの男性を中心に仕事が設計されていて、女性や非正規労働者は周辺労働力という位置づけなので、そちらを調整しても企業は余り痛みを感じないということになります。

ですから、長い目で見ると、やはりシステムそのものを変えていかないといけないということになりますね。よく言われるのは、同一労働、同一賃金にしていって、正社員、非正規の差をなるべく小さくしていく。また、正社員と非正規社員の間の移動の垣根を低くし、働き方を弾力的に変えられるような仕組みにするということでしょうか。

— **女性に向けたメッセージをお願いします。**

小峰 経済でも社会でもよく考えて

みれば、これは間違いなく進むだろうという「流れ」があります。女性がより能力を発揮するような経済社会になっていくというのは、ほとんど間違いなくそうなると思います。そういう流れであれば、これは早めに適応してしまった方がのちのち絶対有利になるのです。

日本では、女性の方で管理職になりたがらない人がまだ多く、むしろ女性自身が自分の能力をフルに発揮しようとしにくい面もあるとも言われます。これは恐らく、ロールモデルが周りにいないからだだと思いますが、ロールモデルが身の回りにもっと増えてくれば、将来のオプションがわかるようになります。女性の方も、自分たちの能力がこれからもっと発揮できる方向に進むんだと考えて選択した方が良いのではないかと思います。男性も同じで、これから男性も家事に参画をするという世の中になるんだと思えば、例えば早めに料理を勉強しておくとかですね。

— **お忙しいところありがとうございます。**



実践・活動に結びつく学習プログラムの開発 ～連携・協働を推進しつつ、 地域づくりに参画する人材が育つために～

国立女性教育会館

独立行政法人国立女性教育会館では、男女共同参画を推進する上で大きな役割を果たしている女性関連施設の現状と課題を把握するための調査研究を行うとともに、女性団体・グループ、行政、女性関連施設が連携・協働して、地域づくりに参画する人材を育成する学習プログラムを開発しました。

女性関連施設の現状と課題の把握

平成15年9月以降、地方自治法の改正を受けて、公立施設に「指定管理者制度」が導入されたことにより、女性関連施設にも、男女共同参画にこれまで関わりのなかった組織・団体が指定管理者として選ばれる可能性が生まれました。また、3～5年の期間で区切り、管理者として指定されることから、施設の継続的運営に影響を及ぼす可能性が懸念されています。そこで、「指定管理者制度導入施設の現状と課題に関する実態調査」を行ったところ、平成18年度には、357施設中74施設（20.7％）が指定管理者制度を導入していましたが、平成21年3月現在では、368施設中91施設（24.7％）となっており、この3年間で増加が明らかになりました。

また、指定管理者制度の導入以降の、市民ニーズへの対応や費用対効果を明らかにするため、「女性関連施設における事業評価に関する調査」を特定非営利活動法人全国女性会館協議会と共同で実施しました。その結果、女性関連施設の36.0％が自己評価を実施しており、そのうち、指定管理者制度を導入している施設では64.5％、それ以外の施設では26.8％が「自己評価を実施している」と回答しています。女性関連施設における評価の取組はまだ始まったばかりであり、今後、事業の実施と施設の運営上の

成果を客観的に把握する評価基準の確立と評価手法の検討及び職員の研修が必要です。

地域づくりに参画する人材を育成する学習プログラムの開発

このように、女性関連施設を含む公的施設は、運営主体の多様化、経費節減と運営効率化の中で、事業の充実、施設の存在意義の明確化が求められています。特に、人と人をつなぐ拠点、人と情報をつなぐ拠点としての役割を充実していくこと、そして「連携・協働の推進」及び施設職員、団体・グループのエンパワメントも含めた「人材育成」が重要です。

このため、3年間の調査研究のまとめとして、国立女性教育会館では、実践・活動に結びつく学習プログラムを開発しました。これまでも、女性団体・グループと施設、行政と施設という二者間の連携・協働は多くなされてきましたが、本プログラムでは、女性団体・グループ、行政、施設の三者が連携・協働し、地域づくりに参画する人材を育成することを目的に様々なワークショップを用いていることが特長といえます。

「社会活動キャリア」という概念の提示

本プログラムでは、女性の活動を社会的視点からとらえ直すために、新たに「社会活動キャリア」という概念を取り入れました。「社会活動キャリア」とは、企業等における職業キャリアと同様に、NPOやボランティアでの活動等もキャリアとしてとらえるというものです。「社会活動キャリア」という地域づくりにつながる多様な活動を社会的に評価するスキームを構築し、それに基づく事例分析等を行うことにより、「地域づくりに参画する人材」のイメージを明確化し、人

独立行政法人国立女性教育会館



男女共同参画社会の形成を目指した女性教育に関するナショナルセンターです。国内外の女性関連施設等と連携し、さまざまな事業や研修を実施したり、利用者に施設の提供をしています。

材育成の促進を図ります。

アクション・ラーニングの導入

さらに、本プログラムは、実践・活動に結びつく学習（アクション・ラーニング）として企画しており、参加者が実践力を向上できるプログラム展開となっています。具体的には、

- ①男女共同参画推進の視点
 - ②統計データの分析
 - ③地域における男女共同参画政策、女性関連施設、女性団体の問題の整理・課題化
 - ④地域づくりに参画する人材育成上の課題
 - ⑤女性の社会活動キャリア事例の分析
 - ⑥課題解決に向けた実践へのつながり
- という各項目の学習方法として、ワークショップを織り込み、グループで討議を行ないます。ワークショップでは、ファシリテーターを置くとともに、ワークシートの開発、付せんの活用等による問題や課題の可視化等を行うことで、ワークショップの効果的な運営を図ります。参加者が主体的に学び、地域で実践が可能な事業計画案を生み出すことが期待されます。

学習を通じてネットワークを構築

本プログラムでは、女性団体・グループ、行政、女性関係施設の三者が同じ時間を共有し、対等な関係で学ぶ過程で、それぞれが抱える課題の共通点・相違点等を認識し、互いの特長を生かして連携・協働しながら地域づくりに参画する人材育成プログラムを実施していくという方向性が見えてきます。すなわち、この学習を通じて、三者間に実践的ネットワークが構築されるため、学習終了後でも連携・協働関係を継続できるようになります。



静岡県におけるプログラムの実験実施の様子

実験的なプログラムの実施

国立女性教育会館は、本プログラムを静岡県及び千葉県で実験的に実施しました。プログラム参加者からは、『社会活動キャリア』という概念が地域の人材育成において、生活圏における諸問題と女性たちの取組を振り返り再評価するという意味で有効なものである」「参加者が課題を共有することで今後の連携・協働のきっかけづくりになった」「改めて自分の地域のことを考えることができ、大変有用である」等の意見があり、一定の成果を上げることが出来たといえるでしょう。しかし、事前学習の必要性や「社会活動キャリア」概念の精緻化の必要性、ファシリテーターの重要性及び育成などの課題も明らかになったことにより、今後、この学習プログラムのさらなる改善を図っていくことが必要です。

なお、本プログラムを実施した静岡県及び千葉県では、実験的プログラム終了2ヶ月後には、参加者が地域で「男女共同参画の視点にたった地域課題解決型ワークショップ」を実施するなど、本プログラムの広がりが見られました。

今後の方向性

本プログラムは、連携・協働を推進しつつ、地域づくりに参画する人材が育つことを目的として開発していることから、学習内容は男女共同参画だけでなく、例えば消費者教育や環境教育など、地域の課題に応じた多様な応用が考えられます。「アクション・ラーニング」の推進によって、全国的女性関連施設が男女共同参画の拠点として、それぞれの地域の課題を解決するための活動を活発化し、地域の活性化につながることを期待します。



仕事と生活の調和推進室だより⑪

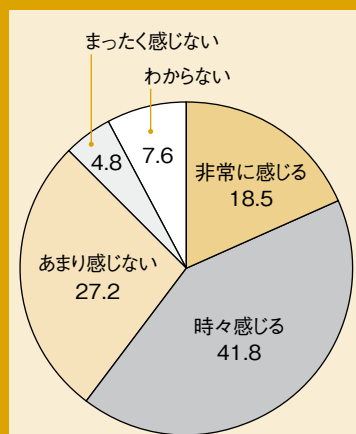
「カエル！ジャパン」キャンペーン

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」と顧客ニーズに関する意識調査結果について

平成21年3月6日～8日、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」と顧客ニーズに関する意識調査(インターネット調査)を実施しました。

調査では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について「言葉も内容も知っている」と答えた人は13.4%と前回調査(11.3%)からほぼ横ばいでしたが、その一方で、仕事と生活における理想と現実のギャップが大きいという結果も出ており、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉や内容についての認識は低いものの、働き方を変えたい、ワーク・ライフ・バランスを実現したいと思う人は多いことがわかりました。この他に22時以降に営業している小売店など、顧客ニーズに対応するため、長時間労働など働き方に悪影響が出ているといった指摘について、「そう感じる」「非常に感じる」「時々感じる」の合計)人は約6割といった結果などもわかりました。

顧客ニーズに対応するために、長時間労働など、働き方に悪影響が出ているといった指摘もあります。あなたは働いていて、そのようなことを感じるがありますか。
(単一回答)



カエル！ジャパンキャンペーン
賛同状況 (5月13日現在)

	登録件数
企業	109
団体	72
地方公共団体	96
個人	633
合計	910

「カエル！ジャパン」キャンペーン(シンボルマークダウンロード)に賛同いただいた企業・団体の公表等について

平成20年7月よりスタートした「カエル！ジャパン」キャンペーン(シンボルマークダウンロード)に賛同いただいた企業・団体・個人数が、左記のとおりとなりました。

今後の取組について

「カエル！ジャパン」キャンペーンにご賛同いただいた方々は徐々に増えて来ておりますが、先述の調査において、「カ

エル！ジャパン」キャンペーンを知っていた人は3.2%にとどまっていることがわかりました。このことを踏まえ、内閣府仕事と生活の調和推進室では、引き続き「カエル！ジャパン」キャンペーンや様々な施策を通じて、ワーク・ライフ・バランスの考え方を多くの方々に知っていただき、仕事と生活の調和推進の機運をさらに高めるべく、取り組みを進めてまいります。

内閣府では、平成19年に政労使で策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下「憲章」といいます。)及び「行動指針」に基づき、仕事と生活の調和の実現に向け、取り組んでいます。しっかり働き、豊かに暮らせる社会の実現のためには、各企業や働く人たちはもちろん、国や地方公共団体が連携し、社会全体の運動として広げていく必要があります。

「憲章」と「行動指針」を一人でも多くの方に理解していただき、今後の取組に参加していただくために、企業・働く方・国・地方公共団体が協力して取り組む「国民運動」として、「カエル！ジャパン」キャンペーンを実施しています。

『ひとつ「働き方」を変えてみよう!』を合言葉に、「カエル！ジャパン」キャンペーンに参加してみませんか?

「カエル！ジャパン」キャンペーンはこちら

http://www8.cao.go.jp/wlb/change_jpn/download/dounyu.html

岡山市

Okayama

市民協働で広がる
男女共同参画の輪

さんかくウィーク

性別にかかわらず市民一人ひとりの個性が輝く“住みよいまち、住みたいまち”を創造するため、市民と協働して平成13年に制定したのが「岡山市男女共同参画社会の形成の促進に関する条例（さんかく条例）」本市ではこの条例に基づき、市男女共同参画推進週間（さんかくウィーク）を毎年6月に設け、男女共同参画への理解を深めるための各種イベントを市内全域で開催しています。

その企画・運営の中心となっている「さんかくウィーク実行委員会」は、本市の男女共同参画推進の拠点施設である「さんかく岡山」に登録する市民団体の人や本市が開講する男女共同参画大学（さんかくカレッジ）の修了生、公募した市民、市職員で構成しています。

市民の実行委員の中には、自らが講師を務めるイベントを企画したり、イベント会場に飾る花を生けたりと、趣味や得意なことを活かしている人もいれば、初めての司会をするなど、経験したことがないことに挑戦している人もいます。また、「さんかくウィーク」開催告知のためのパレードで着ぐるみに入ってPRをしたり、各種イベントの会場設営をしたりと、目に見えないところで活躍している縁の下での力持ち的存在の人もあります。

色々な場面で一人ひとりの実行委員が楽しみながら各人の持つ力を発揮していることが「さんかくウィーク」を支える原動力となっていて、実行委員会自体が個性を輝かせる場として、男女共同参画

を体現しているとも言えます。

さんかく岡山開設10年

今年、「さんかく岡山」は開設10年目を迎えました。4月には市民と協働で「さんかく岡山10周年を祝う会」を開催し、板東久美子内閣府男女共同参画局長に「男女共同参画の現状と将来展望」と題したご講演をいただきました。参加者からは、「まだまだ、男女共同参画の活動は必要だと思った」「今後も元気を出して活動を続けたい」などの感想が寄せられました。

また、市民と協働で制作した男女共同参画讃歌「さんかくソング～未来へ～」を同会で初披露しました。

DV防止基本計画策定に向けて

本市では、DV被害者の緊急一時保護実施や、全国の市町村に先がけて配偶者暴力相談支援センターを設置するなど、DV施策を積極的に進めてきました。

平成20年の改正DV防止法施行を受け、本市でも「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な計画（DV防止基本計画）」を策定することとしました。そして、平成20年度には、策定にあたっての資料を収集するため、全国女性シェルターネットに参加しているDV被害者支援団体を対象に、「DV被害者支援等に関する調査」を市民と協働で行いました。

現在は、市民と協働で「DV防止基本計画策定ワーキンググループ」を設立し、今年度中の同計画策定に向けて内容の検討を進めています。

このように、市民と協働で進める男女共同参画の輪は、確実に広がりをみせています。

（岡山市市民局男女共同参画課）



さんかくウィーク PR パレード



PR パレードで一番の人気者？！



さんかく岡山10周年を祝う会記念講演

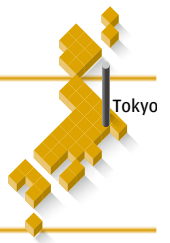


さんかくソング披露



岡山市イメージキャラクター

岡山市は平成21年4月に全国で18番目の政令指定都市となりました。政令指定都市という新しいステージにあわせて、『水と緑が魅せる心豊かな庭園都市』『中四国をつなぐ総合福祉の拠点都市』という2つのめざす都市像を掲げた岡山市都市ビジョン「新・岡山市総合計画」を策定し、市民・事業者と協働して中四国の拠点都市にふさわしい活気と魅力にあふれるまちづくりを進めています。



新日本石油株式会社

人間尊重の企業文化の醸成

新日本石油グループでは、2005年にCSRを推進する体制を整備し、「人間尊重いきいき委員会」を設置しました。人間尊重いきいき委員会では、「従業員一人ひとりが個性と能力を発揮し、いきいきと働き活躍できる人間尊重の企業文化を醸成すること」を目的として、さまざまなテーマについて検討し、その結果を当社グループの人事施策として展開しています。ここでは、「次世代育成支援」と「労働時間管理の徹底」に関する当社の取組をご紹介します。

安心してライフイベントに臨める職場環境作り

「次世代育成支援」については、従業員が安心して、妊娠・出産・育児というライフイベントに臨むことができれば、従業員のモチベーションも会社の生産性も向上すると考え、積極的に取り組んできました。具体的には、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を2005年から2ヵ月単位で策定し、第1回、第2回とそれぞれ計画に掲げた目標を達成してきました。

今年4月には育児を目的とした休暇（育児休暇3日）を新設しています。今後は第3回行動計画のもと、これらの取組を継続・充実させていく予定です。

さよなら残業～Action8～

「労働時間管理の徹底」では、時間外労働削減の取組を通して、従業員により効率的な業務の遂行と私生活の充実を同時に実現してもらうことを目的に、「さよなら残業～Action8～」と名付けて、以下の8項目にわたる時間外労働の削減策を2007年から実施しています。

I. 「20時ルールの徹底」運動

会社概要 新日本石油株式会社 1888年設立。1999年日本石油と三菱石油が合併して日石三菱が発足、2002年に新日本石油に社名変更。従業員数（2009年3月末現在）新日本石油（単体）2,454名 新日本石油グループ（連結）14,144名。事業所（2009年3月末現在）本社（東京）=1 研究所=1 事業所=3 製油所・製造所=9 支店=11 直営油槽所=4 海外事務所=4 その他海外関連会社等

19時、20時に音楽を流し、帰宅を促す。

II. 「日曜日は出社禁止」運動

日曜日は原則出社禁止とする。

III. 「ノー残業デー」運動

週に1日程度、ノー残業デーを設定する。

IV. 「マイナス30分」運動

月に1回は、定時30分前に退社する。

V. 「時間外労働命令フローの徹底」運動

上司が残業を命じない場合は、定時退社する。

VI. 「いつまでどこまで」運動

上司は、目的・期限・品質（いつまで・どこまで）を明確にして業務を命令し、部下は、他に抱えている業務を伝えた上で命令を受ける。

VII. 「管理職は率先して休む」運動

管理職が率先して休暇を取得し、休暇を取得しやすい環境を作る。

VIII. 「自分のことは自分でやる」運動

管理職は自分が使う説明資料等を自分で用意する。

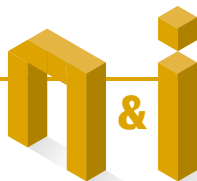
この「さよなら残業～Action8～」の取組も一定の成果が現れていますが、より徹底していく上で今後は労使で協調して取り組んでいくことが大切だと考えています。

会社と従業員がWin-Winの関係を築く

昨今、少子化や人材の流動化等が進展し、人材の確保と定着が企業の急務といわれる中、多様な人材が年齢、性別等に関係なく持てる力を最大限発揮できる職場環境を作ることとは大変重要なことです。新日本石油では、会社と従業員がWin-Winとなるような良好な関係を構築することを目指して、今後もワーク・ライフ・バランスを推進していきます。（経営管理第1本部人事部勤労グループ）



さよなら残業～Action8～



News & Information

1 News 内閣府

平成21年版男女共同参画白書を閣議決定

政府は、平成21年版男女共同参画白書を5月29日に閣議決定し、第171回常会（通常国会）に提出しました。

本年は、男女共同参画社会基本法の施行から10周年に当たることから、白書の特集として、「男女共同参画の10年の軌跡と今後に向けての視点」をテーマとして取り上げました。この中では、これまでの10年間に男女共同参画を推進してきた政府や地方公共団体、NPOなど様々な主体の取組や推進体制の変化を紹介しています。また法施行後、10年間の取組の評価や現状、課題などを調査するため内閣府が実施した「男女のライフスタイルに関する意識調査」の結果も紹介しながら、様々な分野における実態上の変化や現状と課題について概観・分析を行い、今後の男女共同参画社会の実現に向けた取組の在り方を展望しています。

白書の内容については、以下の局HPをご覧ください。
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/whitepaper-index.html>

冊子は6月26日に開催される「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において販売を開始し、順次、政府刊行物サービスセンターや大型書店等でも販売される予定です。

「共同参画」7月号で平成21年版白書を取り上げ、特集編の主な内容を紹介する予定です。

2 News 内閣府

平成21年版少子化社会白書を閣議決定

政府は、平成21年版少子化社会白書を4月17日に閣議決定し、第171回常会（通常国会）に提出しました。

6回目の報告となる今回の白書では、我が国の少子化の現状や将来推計人口等に基づく今後の見通しについて説明し、「少子化社会対策大綱」策定後の5年間の政府の少子化対策の経緯や評価の他に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進について解説するとともに、平成20年度に政府が講じた施策の概況について記述しています。

平成19年の出生数は約109万人、合計特殊出生率は1.34と、決して楽観できる状況ではありません。平成20年度においては、「新待機児童ゼロ作戦」の前倒し実施のための「安心こども基金」の創設、妊婦健診の公費負担の拡充、出産育児一時金の引上げ等、妊娠・出産・育児に関する施策を拡充しました。

今後は、策定から5年を経過する「少子化社会対策大綱」を見直し、新しい大綱を策定することとしており、内閣府において「ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム」を開催し議論を進めているところです。

詳細は以下のアドレスをご覧ください。
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2009/21pdfhonpen/21honpen.html>

3 News 内閣府

平成21年版高齢社会白書を閣議決定

政府は、平成21年版高齢社会白書を5月29日に閣議決定し、第171回常会（通常国会）に提出しました。

14回目の報告となる今回の白書では、高齢社会対策基本法に基づき、我が国の高齢化の現状や将来推計人口等に基づく今後の見通しについて説明し、平成20年度に政府が講じた高齢社会対策の実施状況と、平成21年度に講じようとする高齢社会対策について盛り込んでいます。

平成20年は、高齢化率は22.1%、75歳以上の高齢者割合は10.4%となり、初めて75歳以上人口が10%を超える、どの国も経験したことのない「本格的な高齢社会」を迎えました。特集である「7つのデータに見る高齢者の姿」の章では、「暮らし」、「働き方」、「健康」に関するデータから、活動的な高齢者の増加が期待される一方で、地縁や血縁を持たないまま、それに代わる人間関係を形成できずに、孤立した高齢者が増加していくことが懸念される、という内容を記載しています。

今後は、困窮した高齢者が孤立に陥らないコミュニティづくりや、地域の実情に応じた見守りシステムなど、地域での取組を促進し、新たな居場所や地域社会とのつながりを持てる環境の整備を進めていくことが必要であると述べています。

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

4 News 国土交通省

国土交通本省に霞が関初 東京都認証保育所が開園予定

国土交通省では、男女共同参画促進に向けた取組の一環として本省（合同庁舎3号館）内に保育所を設置します。設置予定箇所では現在改修工事が行われており、順調に進めば今秋にも開園となる予定です。

東京都及び千代田区との連携の下、同保育所は霞が関で初の東京都認証保育所となる予定です。また、施設面積は約150m²、定員30名程度、開園時間は7:30～22:00となる見込みで、運営は民間保育事業者により行われます。

同保育所は、霞が関で働く国家公務員のみならず、広く一般の方々にもご利用いただけるほか、月極保育に加えて一時保育にも対応する予定です。

入園募集等の手続きについては、今後運営事業者により行われることとなりますが、お問い合わせは、以下担当まで連絡ください。

問合せ先：国土交通省大臣官房人事課

TEL 03-5253-8170

担当 河田

[News & Information]

5

News

内閣府

「第53回国連婦人の地位委員会、北京行動綱領・第23回国連特別総会成果文書の実施状況に関する質問状への回答、第6回報告審査に関する女子差別撤廃委員会からの質問事項に対する回答等について聞く会」を開催

5月13日、内閣府地下講堂において男女共同参画推進連携会議主催の標記会合が開催され、関係省庁、NGO等が参加しました。

3月2日～13日に「HIV/AIDSのケア提供を含む男女間の平等な責任分担」をテーマに開催された第53回国連婦人の地位委員会について、日本代表の目黒依子上智大学名誉教授から、会議の概要の報告がありました。

また、日本のステートメント発表では、政府の事実認識を紹介した上で施策を紹介した点、ハイレベル円卓会合では、男性の育児休暇取得推進の手法や金融危機が企業のワーク・ライフ・バランスに与える影響について、日本による意見・提案の要請が議論の活発化に貢献したとの評価がありました。

NGO代表の大谷美紀子氏からは、国際婦人年連絡会・国連NGO国内婦人委員会・日本女性監視機構の共催・国連日本政府代表部後援によるサイドイベントが開催され盛況だったこと等について報告がありました。

引き続き内閣府から、国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）からの「北京行動綱領・第23回国連特別総会成果文書の実施状況に関する質問状」に対する回答に関して、回答作成は来年の北京+15に向けた作業であり、5年前の北京+10でも同様の作業を行ったこと、作成に際しては一般募集した意見を関係各省庁にも送付し検討を依頼したこと、回答は諸外国の参考となる、北京+10以降の進捗・新しい取り組みを中心に記載したこと等の説明を行いました。

「第6回報告審査に関する女子差別撤廃委員会からの質問事項に対する回答」については、内閣府から回答についての説明後、女子差別撤廃委員会の林陽子委員から、女子差別撤廃委員会の昨年以降の開催状況、最近の活動状況、第44会期（本年7月20日～8月7日）での日本の報告審査について報告がありました。

最後に内閣府から、男女共同参画に関する最近の動きの一つとして、昨年7月から監視・影響調査専門調査会で検討を進めている「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」の取りまとめに向けた論点整理について説明を行いました。「生活困難」を経済的困難だけではなく、教育や就労等の機会の不足、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広い概念として捉えていることや統計分析やヒアリングによる実態把握の結果、その背景、今後検討すべき課題等の紹介を行いました。

6

Info

内閣府

パンフレット 「男女共同参画社会の実現を目指して」 リニューアル

男女共同参画社会を実現するために、広く知っていただきたい事柄について、図表やイラストなどを用いて網羅的にわかりやすく紹介するパンフレット「男女共同参画社会の実現を目指して」の内容をリニューアルしました。

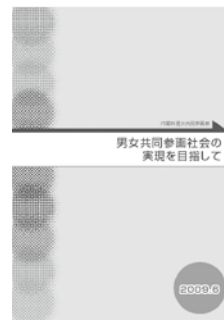
パンフレットでは、男女共同参画に関する人々の意識や、政策・方針決定過程、教育分野、就業の分野における男女共同参画の推進状況、高齢男女や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、女性に対する暴力に至るまで、最新の幅広いデータにより、男女共同参画社会の形成の状況のほか、男女共同参画社会の実現に向けた推進体制や各種取組を紹介しています。

是非ご活用ください。

問合せ先：男女共同参画局総務課

TEL 03-3581-2109

<http://www.gender.go.jp/pamphlet/pamphlet-main/index.html>



7

Info

内閣府

女性再チャレンジ情報マニュアル ～もう一度働きたいあなたへ～

男女共同参画局では、女性の再チャレンジ（再就職や起業等）に必要な基礎的情報を得るための情報マニュアルを作成しました。

「性格チェックテスト」等による自分自身のたなおろしをはじめ、就職活動の方法や起業の仕方、再チャレンジの第一歩を踏み出すときの注意点、相談機関などを盛り込んでおり、出産や子育てのために離職している女性はもちろんのこと、身近な子育て支援施設などでセミナーを開催する際のテキストとしても活用できる内容となっています。

この冊子は、全国の男女共同参画センターなどに配布しているほか、以下のHPからもダウンロード可能です。再チャレンジの第一歩を踏み出す時に、ぜひご活用ください。

<http://www.gender.go.jp/pamphlet/challenge2009/index.html>



[News & Information]

8 Info 内閣府

男女共同参画週間(6月23日～29日)

本年は男女共同参画社会基本法制定10周年と女子差別撤廃条約採択30周年という記念すべき年です。男女が互いに人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、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形成に向け、男女共同参画推進本部では、男女共同参画社会基本法の公布・施行日(平成11年6月23日)にちなみ、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。

本年度は「共同参画 新たな社会のパスワード」という標語のもと、男女共同参画社会の実現に向けた各種行事の実施、ポスター・チラシの作成配布等の広報啓発活動を実施します。

また、男女共同参画週間の中央行事として、6月26日に日本青年館において、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します。

詳細はHPをご覧ください。http://www.gender.go.jp/



9 Info 女性と仕事の未来館

第1回全国相談担当者研修会～新任者向け～

取り巻く環境が大きく変化する中、働く女性を援助するために、健康課題やキャリアカウンセリングの現状について情報を共有し、実践的な相談スキルを習得する研修会を開催します。

日程：7月25日(土) 10:30～16:45

対象：全国の女性関連施設、県市区町村等の相談員等の業務に着手して1～2年の方(定員50人)

場所：女性と仕事の未来館(JR田町駅徒歩3分)

詳細はHPをご覧ください。http://www.miraikan.go.jp

10 Info 国立女性教育会館

NWEFフォーラム2009

NWEFフォーラム2009(男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム)を8月28日(金)～30日(日)に開催します。

内閣府による基調講演をはじめ、男女共同参画を推進していく上での喫緊の課題等から設定した①女性のキャリア形成への取組②ワーク・ライフ・バランス③安全・安心と男女共同参画④地域の活性化と男女共同参画⑤男女共同参画の拠点作りのテーマに基づくワークショップを行います。

問合せ先：事業課 TEL 0493-62-6711

11 Info 内閣府

平成21年度行事・イベント情報(予定)

内閣府では、各開催地と協力して、男女共同参画社会づくりに向けた行事・イベントを予定しています。

各行事等では、今後、広く参加者を募集する予定です。

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(金) ※募集終了

男女共同参画フォーラム

今後の男女共同参画社会の実現に向けて、広く理解と協力を求め、各地域での取組を促進することを目的としています。

政府からの男女共同参画に関する施策の推進状況についての報告、有識者による講演等男女共同参画に関するプログラムが行われます。

岐阜県 平成21年9月19日(土)

群馬県 平成21年10月17日(土)

広島県 平成22年2月13日(土)

男女共同参画宣言都市奨励事業

地方公共団体を挙げて男女共同参画社会づくりに取り組む「男女共同参画宣言都市」となることを奨励し、男女共同参画社会の実現に向けての気運を広く醸成することを目的としています。

首長の声明、議会の決議等による男女共同参画宣言都市となることの宣言等が行われます。

熊本県八代市 平成21年8月1日(土)

広島県安芸高田市 平成21年9月5日(土)

静岡県富士市 平成21年11月14日(土)

茨城県守谷市 平成22年1月23日(土)

沖縄県宜野湾市 平成22年1月30日(土)

愛知県江南市 平成22年2月20日(土)

島根県江津市 平成22年3月6日(土)

全国男女共同参画宣言都市サミット

宣言都市となった地方公共団体がより一層連携を深めるための情報交換を行い、男女共同参画社会の実現に向けての気運を広く醸成することを目的としています。

宮崎県延岡市 平成21年11月6日(金)

12 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業
(熊本県八代市)

日時：8月1日(土) 13:00～16:30

場所：やつしろハーモニーホール(八代市新町5番20号)

主催：内閣府、八代市

内容：男女共同参画都市宣言文群読、内閣府報告、記念講演等

参加方法：申込不要(託児を要する場合は要予約)

問合せ先：八代市人権政策課男女共同参画推進室

TEL 0965-32-2650

リレートーク

Relay Talk 1

九州大学大学院生

Kinosita Naoko

木下 直子



私は福岡市で「慰安婦」問題の法的・政治的解決を求める市民運動に参加しています。福岡市議会は2009年3月25日、「日本軍「慰安婦」問題に対する国の誠実な対応を求める意見書」を採択しました。これは宝塚市、清瀬市、札幌市に続き全国で4番目の動きです。2008年から地方議会が市民の声を受け止め、「慰安婦」問題の解決を求める意見書を出す動きが活発化しているのです。私も市議会を傍聴しました。

男女共同参画の事業は、今の日本社会がどのような歴史の上にあるのか、男女が歴史的に、その身体や精神にいかなる意味を付与されてきたのか見つめながら、よりよい方向へ推進されるべきだと思います。被害者の多くが亡くなった今、声を上げ続けるサバイバーと手を取り、沈黙する被害者に思いを馳せ、この公的な問題に取り組むことは、女性も男性も生きやすい世の中をつくるうえでも重要だと思っています。

Relay Talk 2

沖縄県男女共同参画センター「ているる」 常務理事兼事務局長

Nakamine Machiko

仲嶺 マチ子



沖縄県男女共同参画センターの「ているる」とは、琉球の叙事的歌謡のことで、原意は照り輝くような美しいことばという意味です。開館から13年間本県の拠点施設として、活動を続けています。主な事業内容は、啓発学習事業、相談業務、アメラジアンスクールへ

の日本語指導者派遣事業、DV対策事業、施設管理事業、図書情報提供事業等です。相談業務においては、県内唯一、基地等から派生するフェミニズムカウンセリングを主体とする諸問題に対応した国際相談を行っております。事業では、平成20年度は高校生を対象にしたDV防止講座を10校で実施、本年度は、農山漁村地域の女性を対象に、亜熱帯農業の資源を活用した起業養成講座をスタートさせたところです。一方、様々な団体等が視察にみえますが、今年2月、JICA研修事業でイラク青年指導者の方々为本県の戦後復興を通して、国づくりのビジョンを考える目的で訪れたのが印象に残っています。

編集後記

本広報誌「共同参画」の表紙デザイン画については、次はどんな絵になるのかなと、毎月楽しみにしている方もいるのではないかと思います。

男女共同参画センターで初めて手にとって見たが、あまりに表紙がきれいなので、ファッション雑誌かなと思ったら、ロゴは「共同参画」、あれ？なんて話もあったようです。

ところで、この表紙画が完成するまでにはかなりの日数を要します。まず、季節などに合わせたラフ案を何点か作成し、その中の1点を原画として描いて、表紙用にトリミングを行い、原画の彩色を損なわないようにプレ印刷という過程を辿ります。原画は東京工芸大学の谷口教授にお願いしているのですが、原画の現物を目にした時は、その美しさに気持ちが癒されます。

(編集デスクM・T)

Kyodo- Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

www.gender.go.jp

第14号 ● 2009年6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

女性再チャレンジ 情報マニュアル

もう一度
働きたい
あなたへ。

内閣府

内閣府男女共同参画局2009年6月発行
「女性再チャレンジ情報マニュアル」

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