

共 同 参 画



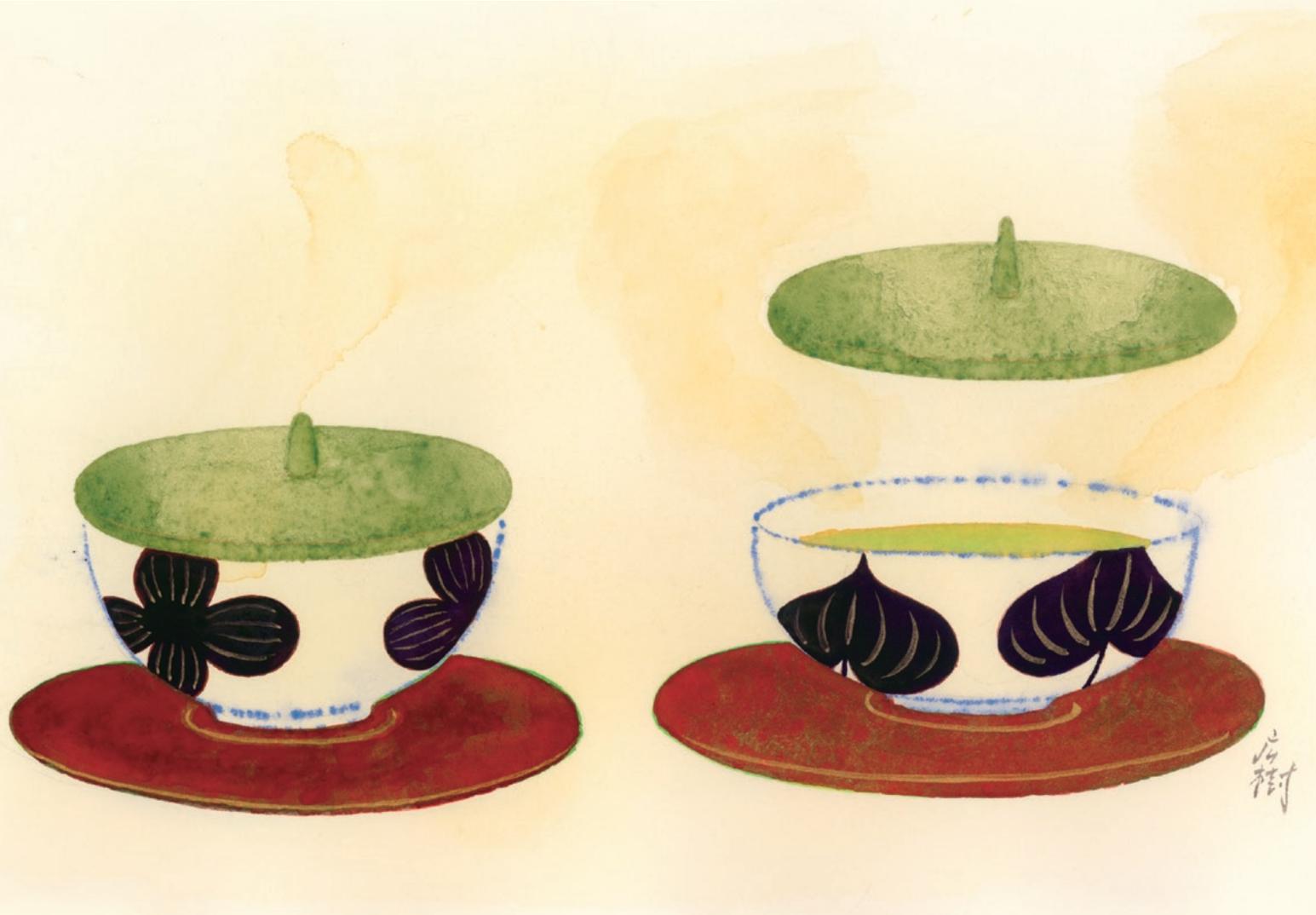
内 閣 府

Special Feature

特集／男女共同参画の10年の軌跡と今後に向けての視点
— 平成21年版男女共同参画白書の公表 —

Special Interview

スペシャル・インタビュー／佐宗 美智代
株式会社アットシステム 代表取締役



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

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）
10月17日	男女共同参画フォーラム（群馬県）
10月30日・31日	日本女性会議 2009 さかい (主催：日本女性会議 2009 さかい実行委員会、堺市)

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

中央大学教授
男女共同参画
会議議員
山田 昌弘



Yamada Masahiro

男女共同参画は誰のためのものか？

近年、20代女性に専業主婦志向が高まるなど、若年女性の間で男女共同参画意識が弱まっていることが、様々な調査結果によって示されている。男女共同参画を推進するものは、このことをもっと真剣に受け止めなければならない。例えば、内閣府の世論調査でも「男は仕事、女性は家事へ」への賛成率は、平成14年と19年で比べると、20代女性で大きく増えているのである（33.2%→40.2%）。これは、次の二つの要因があると考えられる。一つは、1990年代後半から若年の収入格差が拡大し非正規雇用が増え、男性間、そして、女性間の格差が大きくなり、男女間の格差以上に意識されるようになったこと。もう一つは、従来の男女共同参画政策が、決定過程への女性の参加など、事実上、高学歴、仕事能力のある女性に対する施策が中心だったことに起因している。育児休業は原則正社員でなければ使えないので、非正規やフリーで働く母親は全く蚊帳の外である。これでは、男女共同参画は、エリート女性が活躍し高収入を得ながら子どもを産み育てることをサポートする施策と誤解されても仕方がないだろう。今後は、非正規雇用の女性など、あまり恵まれた立場にない女性への支援策が必要になっている。

目次

Contents

特集

男女共同参画の10年の軌跡 と今後に向けての視点 — 平成21年版男女共同参画白書の公表 —

行政施策トピックス 1	育児・介護休業法が改正されました	Page 08
行政施策トピックス 2	第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合への参加について	Page 09
スペシャル・インタビュー	母親目線で開発したメール配信システムが大ヒット/ 佐宗 美智代 株式会社アットシステム 代表取締役	Page 10
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④/ 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 12
	その2 仕事と生活の調和推進室だより⑫	Page 13
	その3 長期的な視点に立った女性の人生設計を支援するために	Page 14
取組事例ファイル(自治体編)	茨城県	Page 15
取組事例ファイル(企業編)	シャープ株式会社	Page 16
取組事例ファイル(企業編)	オムロン株式会社	Page 17
ニュース&インフォメーション	男女雇用機会均等法の施行状況 他	Page 18
リレートーク	山田 友美(静岡市女性会館 スタッフ)/ スーパー 駅長 たま(和歌山県環境生活部県民局青少年・男女共同参画課)	

男女共同参画の10年の軌跡と 今後に向けての視点

— 平成21年版男女共同参画白書の公表 —

内閣府男女共同参画局推進課

1. 男女共同参画推進の 取組や体制の変化

本年5月29日(金)に、平成21年版男女共同参画白書を公表しました。

男女共同参画白書は、男女共同参画社会基本法に基づいて毎年国会に提出するもので、今年で10回目になります。

今回は、「男女共同参画の10年の軌跡と今後に向けての視点 -男女共同参画社会基本法施行から10年を迎えて-」を特集として取り上げており、男女共同参画社会基本法が施行されてから現在に至る10年間に於いて、男女共同参画を推進する様々な主体の取組や推進体制の変化及び実態上の様々な分野における変化について概観・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。加えて男女共同参画社会の形成の状況や施策について記述しています。

ここでは、特集編のうち、特に今回新たに実施したインターネット調査（平成21年2月実施。20歳代から60歳代の全国の男女を対象としたインターネットによるモニター調査。回収数10,000サンプル。）の結果を中心に、その内容をご紹介します。

2. 男女共同参画をめぐる 実態と課題

1. のように、男女共同参画推進の取組や体制は整備されてきてい

ますが、実態をみると、依然として様々な課題があり、また、新たな課題も生じています。

【男女共同参画社会基本法の理念についての進捗状況】

男女共同参画社会基本法の5つの基本理念の進展状況について、10年前と比較すると「どちらかと言えば前進した」と考える者が最も多くなっています。男女別にみると、いずれの基本理念も男性の方が女性よりも前進していると考えています（図1）。

【緩やかに上昇する女性の政策・方針決定過程への参画割合】

政策・方針決定過程への女性の参画状況について、10年前と比べると緩やかではありますが、それぞれの分野において女性の割合は上昇しています。しかし、国際的にはまだ低

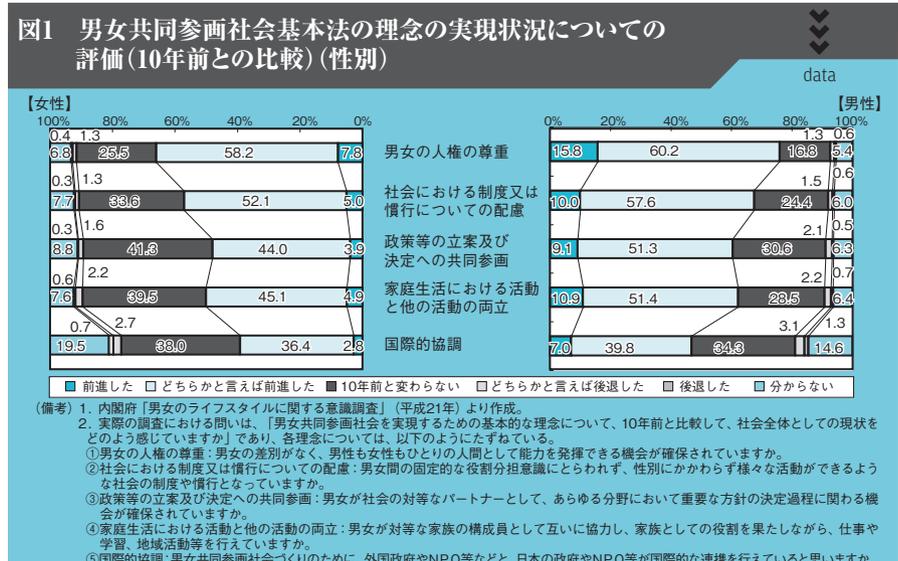
い水準です（図2）。

【“女性の活躍がもっと必要な分野”として最も多いのは政治家】

社会において、女性の参画がもっと必要だと思う分野としては、男女ともに政治家が最も多く、企業・団体の幹部層が続いています。また、男女別でみると、特に医師や弁護士・裁判官・検察官、政治家について、女性の方が男性に比べて女性の参画がもっと必要であると回答している割合が高くなっています（図3）。

【女性の労働力率は向上しているが、国際的にはまだ低い状況】

就業をめぐる変化としては、20歳代後半から30歳代後半にかけての女性の労働力率は上がってきています。しかし、台形型に近くなっている国が多いのに対し、日本は子育て



内閣府男女共同参画局では、本年5月29日（金）に、平成21年版男女共同参画白書を公表しました。今回は、特集編のうち、特に今回新たに公表したインターネット調査（※）の結果を中心に、その内容をご紹介します。

（※）平成21年2月実施。20歳代から60歳代の全国の男女を対象としたインターネットによるモニター調査。回収数10,000サンプル。

期に仕事を辞めている女性が少なくなく、依然として「M字カーブ」を描いている現状にあります。

【管理職女性は特別な存在であり、遠い存在であると感じている女性が多い】

一般論として「管理職として働いている女性は、女性の中でも特別な存在であり、普通の女性が管理職になることは難しいと思いますか」という問いに対して、「そう思う」または「どちらかと言うとそう思う」と考える人が合わせて約半数に上り、特に女性でそのように感じる人が多くなっています（図4）。

【キャリアパスを見通すことができる女性は少ない】

女性のキャリア形成について、「10年後に現在よりも高い職責にあたり、難しい仕事を行っていると思うか」という問いに対して女性のうち半数を超える人が「いいえ」と回答しています。雇用形態別にみると、正社員・正規の職員の場合、男性は「はい」が最も多く、女性は「はい」が約2割にとどまっています。また、非正規職員については、男女とも「いいえ」が多くなっています（図5）。

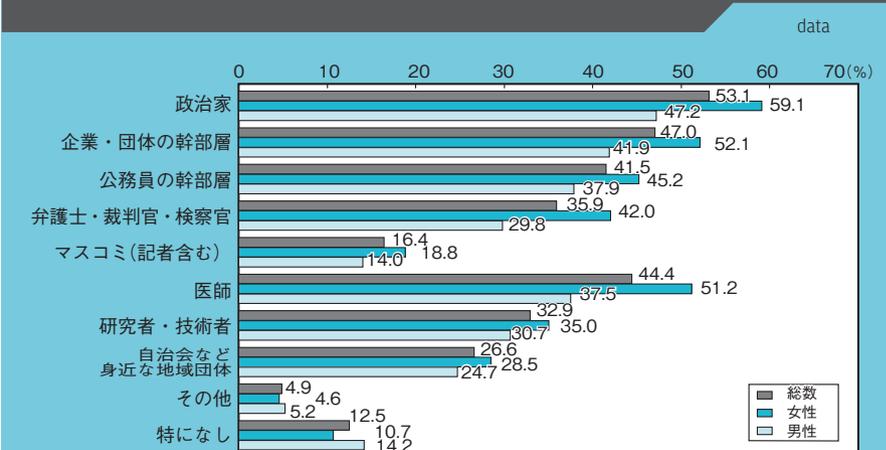
10年後に現在よりも高い職責にあると思う人は、その理由として、男性は、「職場においてキャリアパスが示されている」が最も多く、女

図2 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3 女性の参画が必要と思われる分野（性別）（複数回答）



（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。

男女共同参画の10年の軌跡と今後に向けての視点

— 平成21年版男女共同参画白書の公表 —

性は「今後自分の能力開発を行っていかうと考えているから」が多くなっています（図6）。反対に、高い職責にないと思う人は、「昇進する見込みのない仕事に就いているから」が最も多く、特に女性の場合「キャリアパスが不明確だから」「家事・育児・介護等やストレス等で辞めるかもしれないから」も多くなっています（図7）。

【固定的役割分担意識が女性の希望を阻害】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方を“固定的役割分担意識”と呼びます。全体としては、賛成と反対がほぼ同数ですが、性別でみると、男性ではまだ賛成側の方が多い状態です。しかし、男性の中でも若い世代になると賛成側と反対側が拮抗してきます。他方、女性は20歳代などの若い世代において、40歳代や50歳代と比べて賛成が多くなるなど男性とは異なる傾向もみられます（図8）。

この固定的役割分担意識を理由として、自分の希望とは違う選択をしたことがあるかという問いに対して、「ある」と回答した男性は約1割であったのに対して、女性は約3割の人が「ある」と回答しており、固定的な性別役割分担意識が特に女性の希望を阻害する場合があることが分かります。特に女性の場合には、「仕事を続けたかったが辞めざるを

図4 普通の女性が管理職になるのは難しいと思うか（性別）

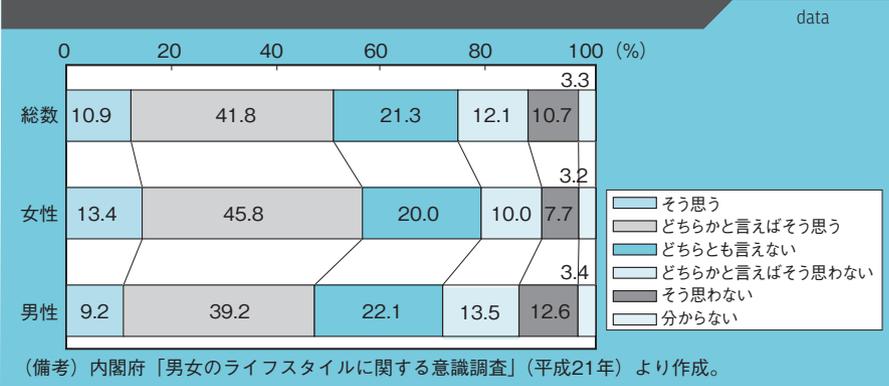


図5 10年後、今より高い職責にあると思うか（性別・雇用形態別）

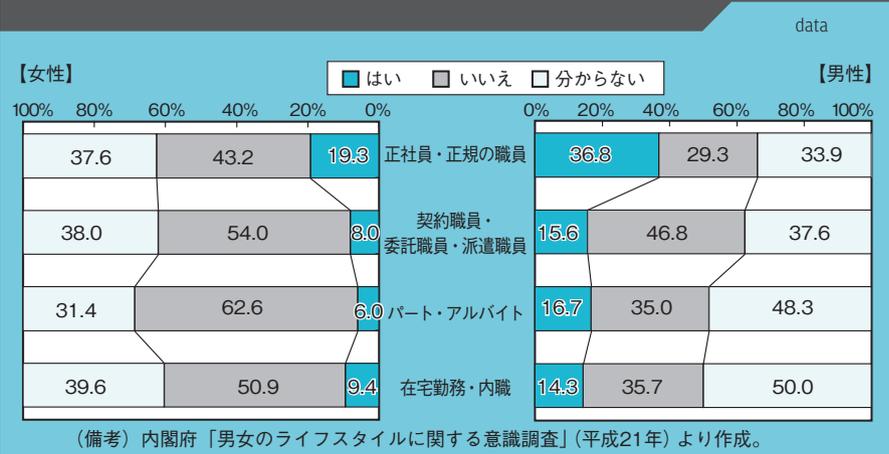
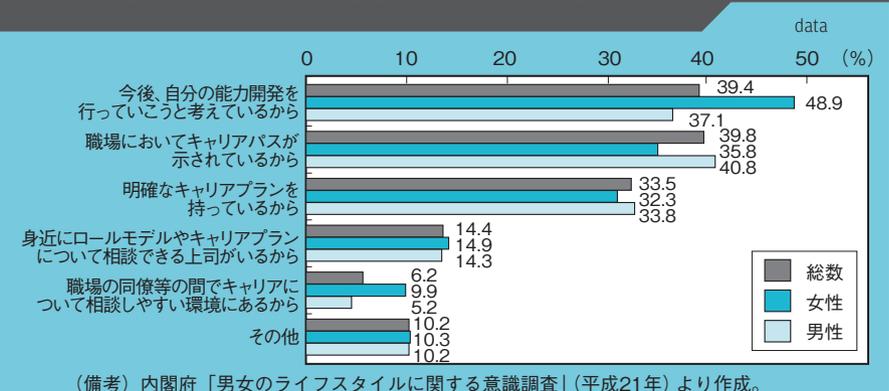


図6 10年後のキャリアアップが見通せる理由（性別）（複数回答）



得なかったことがあった」を挙げる人が多くなっているのが特徴です(図9)。

【子育て世代の男性は、家事や育児・介護への参画が必要だと考えている】

図7をみると分かるように、若い世代の男性は他の世代の男性に比べて、固定的性別役割分担意識について反対する割合が高くなっていますが、家事や育児・介護の参画状況についても、20歳代から40歳代の子どもがいる男性は約8割が何らかの形で家事や育児・介護に関わっており、同世代の子どもがいない男性の参画割合である約4割や他の世代を含めた男性全体である55%と比べても参画している割合が高くなっています(図10)。また、育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいと考えている男性も少なからずいます。

【男性の家事等への参画により、女性の継続就業率が増加】

男性が家事等へ参画することにより、女性の継続就業にも影響があります。

夫婦のうち、この5年間に子どもが生まれ、出産前に妻が仕事をしていた夫婦について、出産後の夫の平日の家事・育児時間別に、妻の出産後における「同一就業継続」の割合をみると、「家事・育児時間なし」

図7 10年後のキャリアアップが見通せない理由(性別)(複数回答)

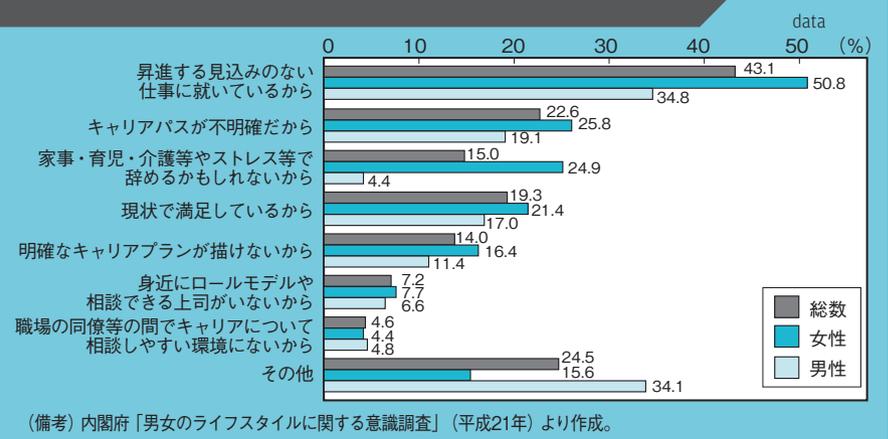


図8 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について(性別・年代別)

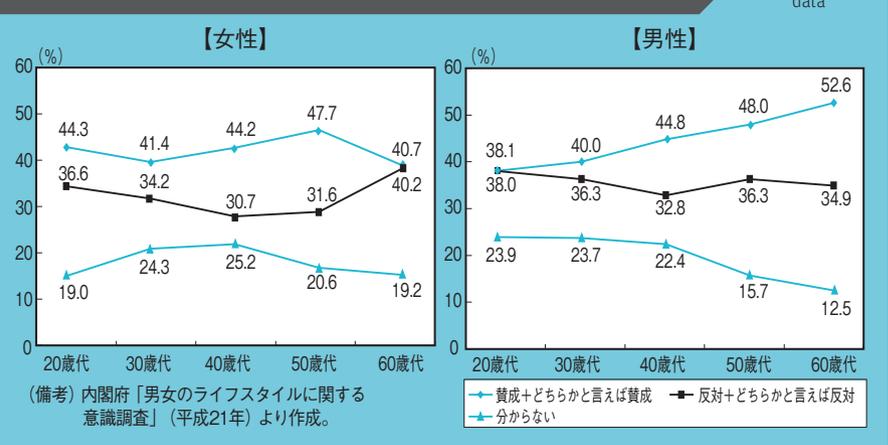
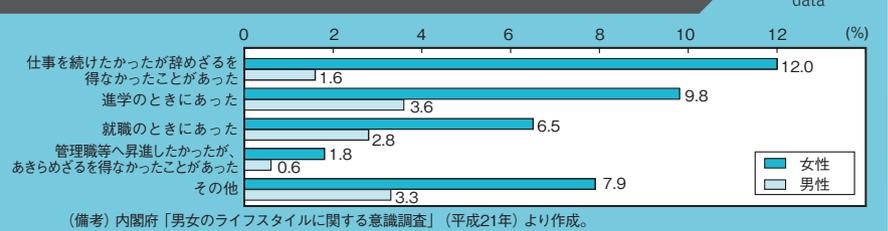


図9 固定的性別役割分担意識によって、自分の希望とは違う選択をしたことがあるか(性別)(複数回答)



で39.1%、「4時間以上」では66.7%となっており、夫が平日家事・育児に参画している家庭では、妻が同じ仕事を続けている割合が非常に高くなっています（図11）。

【妻に偏る家事分担の状況】

しかし、全体で見るとまだまだ家事分担は妻に偏っているのが現状であり、家事の夫婦間での分担状況については、「妻が行う」、「妻が中心となって行うが、夫も手伝う」が約9割に上り、「半分ずつ分担して行っている」夫婦は約7%にとどまっています。また、これを妻の就業状況別にみると、夫婦ともにフルタイムで働いている家庭においても、「妻が行う」、「妻が中心になって行うが、夫も手伝う」が約75%を占めており、「半分ずつ分担して行っている」夫婦は約2割にとどまっている状況です（図12）。

【女性が地域社会で活躍するために最も必要なことは家族の理解】

地域で女性が活躍するために必要なこととして、家族の理解を挙げる人が多くなっています。女性が地域において能力を十分に発揮するためには、男性を含む地域社会全体の理解と協力が不可欠ですが、地域における女性の活躍を妨げる要因としては、いまだに「世帯や組織の代表は男性」に代表される固定的な役割分担意識が存在することが考えられま

す（図13）。

【新たな社会情勢の変化に伴う生活困難を抱える人の増加】

家族の変化、就業をめぐる変化、グローバル化等の変化の下で、経済的困難に加え、日常生活の困難や地域社会における孤立等の社会生活上の困難を含めた「生活困難」を抱えている人が増加しています。特に、女性は妊娠・出産等のライフイベントの影響、非正規に就きやすい就業構造、女性に対する暴力、固定的役割分担意識等の要因から、生活困難に陥りやすい状況があります。また、男性についても孤立や日常生活自立の困難や男性役割のプレッシャーという特有の状況がみられます。

3. 男女共同参画社会の実現に向けて

これらを踏まえ、男女共同参画社会実現に向けた取組を推進するに当たって、重要と考えられる方向性は以下の4点です。

(1) 「仕事と生活の調和」、「女性のキャリア形成支援」、「意識改革」の一体的な取組

「仕事と生活の調和」、「女性のキャリア形成支援」、「意識改革」の3つの取組はそれぞれ密接不可分に関連しており、一体として捉えた上で有機的に進めていくことが必要です。

(2) 新たな社会情勢の変化に伴う生活困難を抱える人の増加への対応

昨今の急激な社会情勢の変化の中、生活困難を抱える人が増加しており、その背景にある男女共同参画をめぐる問題に着目することが重要です。生活困難を抱える人々の支援に当たっては、女性のライフコースを通じたエンパワーメントの視点に立ち、個人を一貫して総合的に支援する仕組みの構築とともに、次世代への連鎖を断ち切るための支援が必要です。

(3) 地域における多様な主体のネットワーク化による連携・協働

様々な分野における多様な主体のネットワーク化による連携・協働を進めることにより、問題解決に向けた大きな流れをつくっていくことが重要であり、様々な主体が連携・協働して課題解決型の実践的な活動を中心とした取組を行い、地域における男女共同参画を推進していくことが必要です。

(4) 国際的な枠組みの下での連携・協働

2010年に予定されるAPEC女性リーダーズネットワーク会合等の開催といった機会を十分に活用し、国際的な連携・協働や相互の対話・情報発信に努めることが必要です。

21世紀の最重要課題として、男女共同参画社会の実現を提起した男女共同参画社会基本法施行から10年を経た今、男女共同参画社会実現の意義について改めて認識する必要があります。経済社会の大きな変化の中、これまでの手法や枠組みでは実態や新たな課題に対して十分対応できない場面が様々な分野において生じているところです。こうした局面において、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のための取組は、社会において生じている様々な具体的な課題解決に道筋をつけ、一人ひとりが豊かな人生を送ることを可能にし、組織を活性化し、ひいては持続可能で活力ある社会に向けての大きな原動力となり得ます。

男女共同参画社会の実現を目指して様々な取組を進めていく際、多様な主体のネットワーク化による連携・協働の下で、具体的な課題解決のための実践的で社会のニーズに応じた取組を推進する大きな流れを作っていくことが重要です。多様な主体の連携・協働の下での実践的な取組は、人々に意識変革や更なるエンパワーメントをもたらします。

今後、男女共同参画社会実現に向けての取組は、より実践的な「第二ステージ」へと進んでいくよう取り組んでいかなければなりません。

図10 男性の家事参画

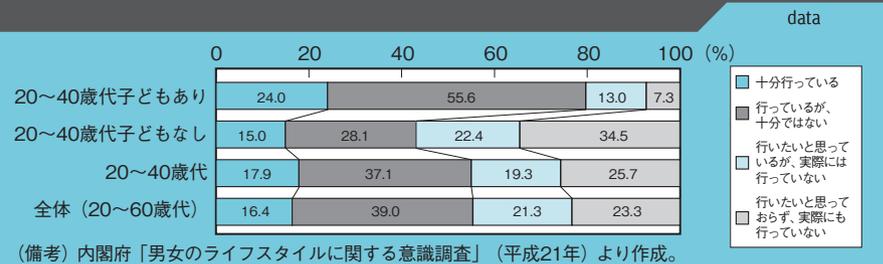


図11 妻の就業継続の有無(夫の平日の家事・育児時間別)

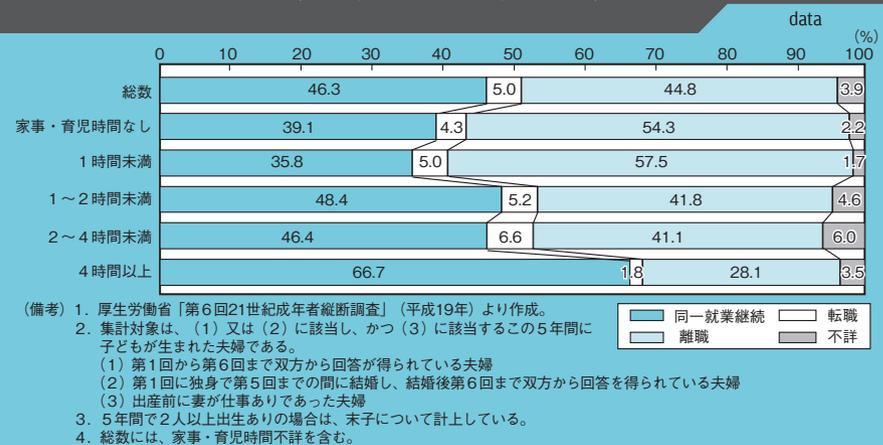


図12 家事分担の状況(男性はフルタイム労働の場合)(妻の雇用形態別)

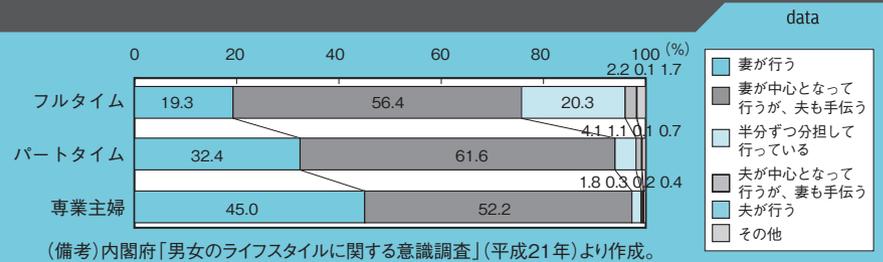
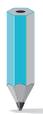


図13 地域社会において女性が活躍するために必要なこと(複数回答)





育児・介護休業法が 改正されました

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」は平成21年6月24日に成立し、7月1日に公布されました。

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進することを内容とするものであり、主な改正の内容は以下のとおりです。なお、法の施行期日については、改正法の公布日（平成21年7月1日）から1年以内の政令で定める日です。ただし、(4)のうち調停制度については、平成22年4月1日、その他については公布日から3か月以内の政令で定める日です。

(1) 子育て期間中の働き方の見直し

①短時間勤務制度の義務化及び所定外労働の免除の制度化

3歳までの子を養育する労働者について、勤務時間の短縮（短時間勤務）制度を設けることを事業主の義務とするとともに、労働者の請求に基づき所定外労働の免除をできる制度を設けることとしました。

②子の看護休暇制度の拡充

子の看護休暇の付与日数を子の人数に応じたものとし、小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の看護休暇を取得できることとなり、子の看護休暇制度は拡充されました。

(2) 父親も子育てができる働き方の実現

①パパママ育児プラス（父母ともに育児休業を取得する場合の休業期間の延長）

男性の育児休業取得を促進する観点から、父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2か月に達するまで（父母1人ず

つが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、現行と同様1年間とする。）に延長できることとしました。

②出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

妻の出産後8週間以内の期間における男性の育児休業取得を促進する観点から、この期間内に男性が育児休業を取得した場合には、特別の事情がなくても、再度の取得が可能となりました。

③労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

現行の制度においては、労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等に、事業主は、育児休業申出を拒めることとなっていました。今回の改正において、当該規定を廃止し、全ての労働者が配偶者の状況に関わらず育児休業を取得できることとなりました。

(3) 仕事と介護の両立支援

労働者の仕事と介護の両立支援のため、要介護者の入院手続き等に利用できるよう、労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の介護のための短期の休暇を取得できる短期の介護休暇制度が創設されました。

(4) 法の実効性の確保

育児休業の取得等に伴う紛争に関する事業主による苦情の自主的解決が努力義務とされ、さらに、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停制度を設けました。

また、法違反に対する勧告に従わない場合の企業名の公表制度や報告を求めた際に報告をしない又は虚偽の報告をした企業に対する過料の制度を設けました。



第3回東アジア男女共同 参画担当大臣会合への 参加について

男女共同参画局総務課

平成21年6月25日(木)～26日(金)、韓国・ソウルにおいて、第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合が開催されました。

本会合は、平成18年に我が国で開催されたのち、継続的に開催されているものです(第2回会合は、平成19年12月にインド・ニューデリーで開催)。

今回、我が国からは、武川恵子内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当)が小淵優子内閣府特命担当大臣(男女共同参画)の代理として出席し、基調スピーチ及び分科会での発表を行いました。また、会合の合意文書として「ソウル閣僚共同コミュニケ」が採択されました。

会合の概要は以下のとおりです。

テーマ

優先テーマは、「経済危機と女性」であり、各国代表による基調スピーチもこのテーマに沿って行われました。

分科会のテーマは、「気候変動及び低炭素のグリーン成長」、「男女共同参画に基づく情報社会」、「ガバナンス及び女性の政治参画」及び「女性に対する暴力」でした。

参加国・機関

今次会合には、東アジアの11カ国(ブルネイ、日本、カンボジア、タイ、マレーシア、中国、インド、インドネシア、韓国、フィリピン、ベトナム)及び2国際機関(国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)及び国連開発計画(UNDP))等が参加しました。

日本からの発表

基調スピーチでは、小淵大臣からの、現在の経済危機を乗り越えるには、女性の力を引き出し集結することが不可欠で

あること、各国政府はそのための環境整備を早急に進めることが必要であること等を述べたビデオメッセージが上映されました。引き続き、武川審議官から、経済危機から生じる問題は、男女共同参画促進の阻害に繋がりにかねない深刻な問題であること、女性の力は経済社会の活力の源であり、今こそ女性の活躍を促進すべきであること等について述べました。

分科会では、「女性に対する暴力」のテーマのもと、武川審議官から、女性に対する暴力の防止と根絶に向けた政府の取組について発表しました。

ソウル閣僚共同コミュニケ

会合の最後に、ソウル閣僚共同コミュニケが採択されました。

コミュニケでは、世界的な経済危機や環境問題が女性にもたらす影響について述べるとともに、分科会テーマに関連した①グリーン成長を通じた持続可能な発展、②包括的なデジタル経済、③ガバナンス及び女性の参画・リーダーシップの促進、及び、④女性の安全・健康のための社会保護、に向けた方向性、並びに、男女共同参画のための戦略的パートナーシップとして、男女共同参画の主流化のための協調及び能力構築・評価・フィードバックのためのネットワーキングに向けた方向性が示されました。

また、第4回会合は、平成23年にカンボジアにて開催されることとされました。



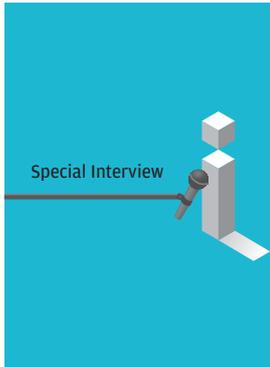
各国・機関代表(前列左から4番目が
ビョン・ドユン韓国女性部長官)



小淵大臣からのビデオメッセージ上映



分科会の様子



母親目線で開発したメール 配信システムが大ヒット

Saso Michiyo

今回は、女性起業家として活躍されている佐宗美智代さんにお話を伺いました。

— 携帯電話を使って学校行事などの連絡事項をやりとりするシステムが好評と伺いましたが、どのような特長があるのか教えてください。

佐宗 携帯へメールを配信するシステムは沢山ありますが、他社システムと大きく違うのは、PTA役員の立場、及び受け手の保護者の立場に立ってシステム作りをしたということです。これは、私自身が母親として、あるいはPTA役員をしていた経験より、自分自身が使いやすい機能を追求したからです。具体的には、メールを学校の先生が送ることのみ考え、学校のパソコンから送ることを主眼にするのではなく、当システムはパソコンを日頃使わない主婦でも、PTAの役員の方が容易に送れるように、携帯のメールだけでできます。しかも、携帯のサイトに接続しなくても、メールを送受信する機能だけで使えるというようにしたの

が特長です。

また、保護者はメールを待っているだけではなく、まだかしらと催促して、欲しい情報を取りに行くことができます。運動会の朝には雨が降りそうでもお弁当の準備が待ちきれませんから。

更には、使いやすさだけでなく、セキュリティも考慮し、メール送受信だけで実現するために必要な認証方法にはオリジナルな手法を考案しました。その手法は特許も取得したんですよ。非常にしっかりしたシステムだと思います。これでも、元は大型コンピュータのOS開発に携わった技術者ですから。

システムのセキュリティがしっかりしていて、しかも、女性の視点から生まれた使いやすいシステムと好評で、最近では、全国の学校だけでなく、官公庁や企業にも利用されています。お蔭様でいつの間にか契約団体は500団体、利用者も16万人になり、ますます規模を拡大しています。

— アイデアを具体化したのは、どのようなきっかけだったのですか。

佐宗 平成15年、全国的に冷夏で宮城県では梅雨明け宣言がなかったという異常な年でした。子どもが小学生でPTAの地区委員長をしており、地域の人に電話で連絡する係でした。夏休みの公立小学校のプール開放において、今日はプールが休みという電話連絡をしなければいけません。これが本当に大変でした。

夏休みが終わった後、PTAの常任委員会でそれが問題になりました。携帯のサイトで見るとか、携帯で空メールを送ったら自動応答で今日はプールがあるのか分かったとか、そういう携帯電話のシステムを使ったらどうかということを私が提案し、システムをボランティアで提供した次第です。

— 在宅勤務から起業に至った理由を教えてください。

佐宗 大学卒業後、富士通の関連会社に勤めていました。子どもの出産を機に退職しましたが、上司からお声掛け頂き、子どもが生まれて1年



佐宗 美智代

株式会社アットシステム
代表取締役

さそう・みちよ／
1989年、富士通関連会社を出産退職、その後、在宅勤務、専門学校講師などを経て、1998年自宅でホームページ制作業開始。2000年会社設立、ホームページ制作とシステム開発を手掛ける。2004年母親目線で開発したメール配信システムが2007年よりヒット。2009年プライバシーマーク取得、特許取得。

SOHOから始まり全国展開企業へ

半くらい在宅勤務をしていました。ところが夫が転勤することになり、それも辞めてしまいました。

その後ずっと専業主婦をしていましたが、地域に新しく文化会館ができるというので、市民から評議員の募集があり、それに応募しまして評議員になりました。当時、文化会館のホームページがあったのですが、担当者の方が忙しくなり更新が止まってしまう、では私がやりましょうかと、それも最初はボランティアで引き受けたのです。

そして、文化会館ができたなら今度は観光協会もつくるとか、いろんなサイトを作ることになり、個人事業主として開業しました。徐々に会社化したというのが実情ですね。

— **子どもさんが小さい頃は、仕事と家庭の両立についてはどんな工夫をされていたのですか。**

佐宗 子どもが小さくて在宅で仕事をしていた時は、とにかく子どもが寝ている時にしか仕事ができないので、子どもを遊ばせて、疲れさせて、こてつと昼寝をさせましたね。大き

くなってきたら、本を与えるとかいろいろいと。それと私は常に何かしらやっていたので、子どもが慣れていたのかもしれませんが。仕事をしている時は触れてはいけないと感じるみたいです。そのかわり、夕食の時間など、会話の時間は大事にしています。又、学校から帰ってきて子供が話したいと分かる時は仕事の手を休めて話を聞くようにしています。家庭内のコミュニケーションはもっとも大事だと思います。

— **ご家族の協力はいかがでしたか。**

佐宗 最初から理解してくれる男性はそういないですよ。私の仕事が忙しく、夜も遅くまでやる日が続くと、夫もストレスがたまってきます。そうすると家庭内もぎくしゃくしてしまいます。私の方でもストレスがたまって、仕事が忙しいのに夫が何もやってくれないと実家の母に相談したことがあるんです。そうしたら、「あなた、全部自分でやろうとするからいけない。お願いしたらどうなの。」と言われて、やるだけやっ

てみるかと思い、頼んでみると結構やってくれるのです。ありがたいと言うのはもちろんですが、褒めるといことも大事なことで、今は家族全員、褒めあって感謝しあいながら、頑張っています。

— **最後になりますが、これから起業を目指す女性にメッセージをお願いします。**

佐宗 メールシステムもそうですが、女性の視点で商品を開発することが重要だと思います。家から会社に行って帰ってくるというだけの生活では、男性と同じ視点になってしまうので、子育てしながらとか、地域の活動に入ったりとか、地域で女性の意見も聞きながらとか、女性の中にも入っていかないと女性の意見は得られないのではないかと思います。そういう視点で商品開発をしたり、起業したりすれば良いのではないかなと思います。

— **本日はお忙しいところありがとうございます。**

地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス

先進自治体④
埼玉県

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

渥美 由喜

仕事、家庭生活、 地域生活の調和

WLBのライフは、生命、生活、人生と多くの意味を持つ。まず、「生存」さえ危ぶまれる過酷な就労環境の改善は最低レベルのWLBだ。次に、「家庭生活」と仕事の調和が標準レベルのWLBだ。さらに、「地域生活」と家庭生活と仕事の調和、これはハイレベルのWLBだ(図1)。

筆者は、市民の三面性=家庭人、職業人、地域人と考える。社会人になって深夜遅くまで働くという日々の中で、このままでは人生に大切なものが欠落してしまうと考え、週末に地元の公園で子ども会を開始してから、もう16年が経つ。妻との結婚後、子宝を授からない期間が長かったが、週末に「つどいの広場」をお借りして、地元の中高生のための補習授業を夫婦で開いた。ささやかながら、個人レベルで地域貢献を追求してきた。

早い段階でWLBに着目

企業のWLBも従業員の家庭生活への配慮という「内向き」の段階は標準レベルだ。地域貢献という「外向き」の段階に至ると、大きな波及効果が期待できる。

この点、埼玉県は最も早い段階から、WLBを通じて企業が、地域貢献することを自治体戦略に掲げてきた。国がまだWLB憲章を掲げる2年前の段階で、次世代育成支援対策推進法に基づく「地域行動計画」の中で、WLBを柱の一つに掲げて、さまざまな施策を講じてきた。

汐見稔幸東大名誉教授という知恵袋の存在に加え、情熱を持った職員たちが労力を惜しまずに、企業経営者や担当者に働きかけてきた努力の結晶だ。

埼玉県では、子育て応援宣言企業が2300近くにのぼり、福岡県と並んで断トツで多い。そして、先進企業は「埼玉県あったか子育て企業賞」を競い合い、受賞企業の取組み内容を一般企業に広めるシンポジウムも好評を博している。

また、中学3年生までの子どもまたは妊娠中の人がいる家庭に配布される「優待カード」を協賛店舗で提示すると、割引などのサービスが受けられる「パパママ応援ショップ」も9000か所にのぼり、その中から先進事例を表彰している。

WLBを広める施策だけではなく、深める施策もある。国よりも2年早くWLBの企業コンサルティング事業が始まっている。筆者は、WLB水先案内人という肩書をいただき、お手伝いしてきた。

さらに、企業でWLBを推進している女性担当者、WLBを支援している女性経営者、NPOを運営している男女とともに、筆者も「本音トーク」という非公開の場でWLBを多面的に議論した。

男女共同参画の現状で、筆者が残念なのは、しばしば男性vs女性だけではなく、企業の女性vs地域の女性という対立を見かけることだ。対立には至らずとも、相互に関心で連携はなかなかとれていない。この背景には、外的要因としての「時間制約・場所制約」の有無、内的要因としての「論理性と感性のどちらを重視」といった軸で、男女ともに大きな違いがあるからだ(図2)。

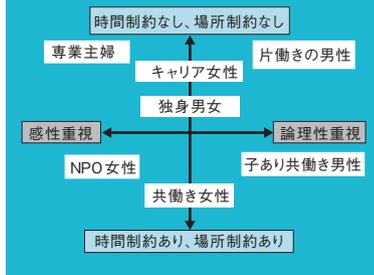
「本音トーク」では、立場の違いを超えて相互理解が進み、実に有意義だった。このような先進的な取組みの旗振り役だった岡島敦子副知事が内閣府の男女共同参画局長に就任されたのは朗報だ。今後益々のご活躍を心から期待している。

図1 WLBの三段階



(資料) 渥美由喜が作成(図表2も同様)。

図2 なぜ、企業の女性vs地域の女性という対立が生まれるのか?



- ① 片働きの男性と専業主婦は表裏一体の関係であり、それぞれ職場と家庭で、時間制約なし、場所制約なしに生活している。
- ② キャリア女性も男性に伍して働かざるを得ない現状では、やむなく時間制約なし、場所制約なしに働いている。こうした職場の多数派に、独身男女も巻き込まれやすい。
- ③ 一方で、共働き女性は家事育児と仕事を両立する必要から、時間制約・場所制約が高い。子あり共働き男性もそれに準じる。地域でNPO活動している女性も家事育児と活動を両立する必要から、相応に時間制約・場所制約は高い。
- ④ PTA活動の開催時間や議事進行をめぐり、専業主婦と共働き女性は対立しやすい。また、NPO女性のアンペイド(ローペイド)ワーク(子育て支援など)に関して、キャリア女性は「そんな状況に甘んじているから女性の地位向上が進まない」と冷やかな人が多い。
- ⑤ ちなみに、論理性と感性を男女の性差と結びつけようとは思わないが、多くの職場では論理性が重視される一方で、地域ではむしろ論理よりも生活感覚などの感性が重視されやすいように感じる。



あつみ・なおき/東京大学法学部卒業。複数のシンクタンクを経て、2009年東レ経営研究所入社。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 ⑫

内閣府仕事と生活の調和推進室

「ワーク・ライフ・バランス関連資料リスト」の公表について

～ワーク・ライフ・バランスについて知識を深めるための手がかりとして～

内閣府では、仕事と生活の調和に関する情報提供の一環として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関連する「統計」「調査」「書籍」「論文」のデータベースを平成21年度中に構築することとしています。

その準備として、平成20年度には、データベースの収録対象とする「統計」「調査」「書籍」「論文」の収集・選定を行い、そのリストを作成しました。

データベースの構築に先立ち、収集・選定した「統計・調査」「書籍・論文」のリストを、「ワーク・ライフ・バランス関連資料リスト」として公開しております。

データベース公開までの間、仕事と生活の調和に関心がある皆さまに、この資料リストをご活用いただければ幸いです。

資料は、仕事と生活の調和推進室ホームページ

<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/index.html>をご覧ください。

ワーク・ライフ・バランス関連資料リストの内容

・「統計」「調査」に関するリスト（233件）
調査名、調査機関、調査周期、最新調査年、調査目的、主要な調査項目、調査対象、調査方法を表にまとめています。

・「統計」「調査」結果概要（50件）
「統計」「調査」リストから、利用者の関心が高いと考えられるものを抽出したうえ、最新結果概要を掲載しています。

・「書籍」「論文」に関するリスト（2821件）
著者氏名、出版者、発行年月を表にまとめています。

・「書籍」「論文」の概要（50件）

「書籍」「論文」リストから、有識者からなるアドバイザーグループの意見を踏まえ、利用者の関心が高いと考えられるものを抽出したうえ、目次又は抄録を記載しています。

リストの収集基準

・仕事と生活の調和に関するキーワードを含むものを収集しました。

（収集対象期間は2000年1月～2008年9月）

・キーワードは、国立国会図書館（NDL）が採用している「普通件名」より、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関連する件名を選択し、情報検索・収集時に使用するものとしてしました。

詳しくは、

<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/archive/pdf/ch2.pdf>をご覧ください。

今後の予定

今回公開したリストの内容を、検索可能なデータベースに収録し、平成21年度中に公表する予定です。

多くの皆さまにご活用いただけるよう、使いやすく分かりやすいデータベースの構築を進めてまいります。

「パパの育児休業体験記」印刷用ファイル（PDF形式）を、仕事と生活の調和推進室ホームページ（http://www8.cao.go.jp/wlb/change_jpn/taikenki/h20/print.html）に掲載しました。

「パパの育児休業体験記」をお読みになってのご意見・ご感想をぜひお寄せください。

長期的な視点に立った女性の人生設計を支援するために ～女性のライフプランニング支援を始めます～

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

男女共同参画社会の実現は21世紀の最重要課題であり、人口減少社会を迎えた我が国においては、経済・社会の活力を維持・向上していくためには、女性の活躍が一層重要なものとなっています。

女性が社会で活躍するためには、女性自身が長期的なライフプランニングのイメージを明確に持てるようにするとともに、ライフステージ別に必要とされる支援を一連の流れとしての支援と位置づけることで長期的な視点に立った人生設計の支援をする必要があります。

具体的には、

- ①就職前の女子学生を対象に、女性労働をめぐる現状、両立支援に関する制度、多様なライフスタイルの存在等の情報を提供し、就職・結婚・妊娠・出産といったライフイベントを視野に入れて、自らの人生設計を行い、職業を決定することを支援
- ②就業中の女性を対象に、結婚・妊娠・出産といったライフイベントを想定し、長期的な視点から自らのキャリアを考える機会を提供し、より主体的な働き方を選択することを支援
- ③出産等を機に離職した子育て中の女性を対象に、再就職や両立支援に関する情報等を提供することにより、育児期の不安感を軽減し、再就職の準備を行

うことを支援
などが考えられます。

文部科学省では、男女共同参画社会の実現のためには、教育の果たす役割が極めて大きいものと認識した上で、女性が生涯にわたって社会に参画できるよう支援するため、平成21年度から「女性のライフプランニング支援総合推進事業」を実施することとしました。平成21年度は全国7地域で、情報提供、相談、学習支援等を行うことにより、地域における女性のライフプランニング支援の体制整備を行うとともに、各地域の取組の共有化のためのワークショップを行う予定です。

ワークショップ開催の御案内

<関東>

日時：平成21年8月28日（金）

15：30～17：30

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）

<関西>

日時：平成21年9月18日（金）

13：30～15：30

場所：クレオ大阪中央（大阪市）

お問い合わせ先：文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

03-5253-4111（内線2654）

図 女性のライフプランニング支援総合推進事業の概要

21年度予算額 24,569千円（新規）

女性のライフプランニングに関する意識形成等を促進

女性が社会で活躍するに当たり、主体的な働き方を選択していくことができるよう、多様な選択肢の存在や、ワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供することにより、女性が自己の可能性やライフステージ別の自己イメージを若い時期から持てるよう支援。

地域における試行的実施（全国7地域において支援体制整備）



～女性が自己の可能性に気づき、ライフステージ別の自己イメージを持てるようなライフプランニングの実現～

茨城県

ひと ひと 男と女のよりよい パートナーシップを めざして



「ハーモニーフライトいばらき」イギリスの保育施設にて



「ハーモニーフライトいばらき」ストックホルム行政庁舎にて



男女共同参画推進員取組み事例発表



男女共同参画チャレンジ支援セミナー

茨城県では、「茨城県男女共同参画基本計画(新ハーモニープラン)」に基づき、政策・方針決定の場への女性の参画促進やワーク・ライフ・バランスの推進、チャレンジ支援など、様々な施策を進めています。

女性リーダーをめざして 「ハーモニーフライトいばらき」

「ハーモニーフライトいばらき」は、女性の海外派遣事業で、男女共同参画の核となり、積極的に地域活動を展開できる国際的視野と指導力をもった女性リーダーを育成することを目的としています。昭和57年度の事業開始以来、平成20年度までに27回、750人も女性の女性を海外に派遣してきました。

昨年度は22名の団員が、スウェーデンとイギリスを9日間の日程で訪問し、男女共同参画についてはもとより、教育・福祉・環境の各分野についても班別のテーマ研究を行いました。派遣の事前・事後に行われる研修もとても充実しており、6日間の事前研修では訪問国や研究テーマについて研究し、2日間の事後研修ではそれぞれの研究成果についての検証をふまえ、報告書にまとめて発表しました。今年度は16名がオランダとフランスで研修を行います。

これまでに「ハーモニーフライトいばらき」で派遣された女性の多くが地域や団体のリーダーとして活動したり、起業したりと幅広い分野で活躍しており、男

女共同参画推進に大きく貢献しています。

地域と密着 「茨城県男女共同参画推進員」

茨城県は地域に密着した男女共同参画の普及啓発活動を進めるため、平成16年度から男女共同参画推進員を配置し、現在159名が県内各地で活動しています。推進員は、県の広報誌「ハーモニー広場」の編集会議に参加したり、完成した「ハーモニー広場」を地域の事業所や施設等に配布したり、啓発のための自主活動を行うなど、設置から6年目を迎え、活動の幅が広がってきています。

また、さらに推進員の活動を広げていただくために、活動状況の発表や情報交換を行っています。

地域と行政の架け橋となる推進員の存在は今後ますます重要になってくると考えています。推進員がさらに積極的に活動できるよう支援を行っていきます。

チャレンジ支援に力を入れています 「女性プラザ男女共同参画支援室」

「女性プラザ男女共同参画支援室」は本県の男女共同参画の拠点施設として、広報啓発をはじめ、各種相談・情報提供、セミナー等の開催、及び女性団体等の交流の場としての機能を果たしています。とりわけ、チャレンジ支援に力を入れており、起業や再就職、団体・地域活動など、様々な分野にチャレンジしようとする方を応援するため、チャレンジに関する相談やチャレンジ支援セミナーの開催を中心に、利用者のニーズにあわせた事業を展開し、昨年度も多く参加者が集まりました。

今後も引き続き、社会のニーズを踏まえながら事業を企画していきます。

茨城県は日本列島のほぼ中央を占める関東地方の北東にあり、東は太平洋にのぞみ、北は福島県、西は栃木県に接し、南は利根川をもって千葉県、埼玉県に界しています。面積6,096平方キロメートルのうち、可住地面積は3,976平方キロメートルと、全国第4位の広さを持っています。人口は約297万人で、32市10町2村の44市町村で構成されています。

シャープ株式会社

Osaka

事業所と連携しながら女性社員の活躍を推進

当社は、著しいビジネス環境の変化に迅速、柔軟に対応するためには「多様な人材を活かす」こと、すなわちダイバーシティ・マネジメントが重要であると考え、2005年6月よりその第一ステップとして「女性社員の戦力化」に取り組んでいます。

具体的なプログラムでは、アクションプランと目標を設定し、女性社員の能力や適性をさらに活かせる重点活躍部門（職域）への職域拡大や、計画的な女性リーダー育成を目的とした「女性リーダー研修（次期管理職候補者対象）」を実施しています。この「女性リーダー研修」では、各事業所との連携のもと、受講者別にキャリア育成プログラムを策定し、ダイバーシティ推進チームと受講者、上司による三者面談の実施や上司参加型の研修を含め、約半年間の研修カリキュラムを推進しています。

その結果、女性管理職は施策スタート時の2.5倍の53名となる等の施策効果が出てきています。

全社員のワーク・ライフ・バランス支援をめざして

社員の多様なニーズに応え、全社員がいきいきと働き、能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、毎週1回の早帰り日の設定による定時退社の励行等、メリハリのある働き方の風土作りに向けた取り組みを推進しています。

又、育児・介護中の柔軟な勤務を可能にする勤務制度や、出産育児再雇用保証制度など、様々なワーク・ライフ・バランス支援制度の整備・拡充も行っており、

2008年4月に育児休職の一部有給化や育児支援金の支給を開始した結果、男性社員の育児休職取得者の大幅な増加につなげることができました。

これらの施策に加え、社員への意識啓発策としてイントラネットにワーク・ライフ・バランスの情報サイト「男女いきいき応援サイト」を掲載し、子育てや介護経験者、自己啓発に取り組む社員等幅広い社内ロールモデルを紹介すると共に、ステップアップの為にセミナーや書籍情報、両立支援のための各種制度のガイドブックを公開しています。

多様な人材をオンリーワン経営の戦力に

約4年間の女性活躍推進の取り組みをさらに拡大し強化するため、2009年3月より専任組織を「ダイバーシティ推進チーム」に再編しました。

「女性社員の戦力化」の継続的な取り組みに加え、従来から取り組んでいる外国人（国内勤務）の活用、障がい者雇用、定年退職者再雇用などトータルでダイバーシティを推進し、全ての社員が能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。

当社のダイバーシティの考え方は、「会社に働く人々の能力開発と生活福祉の向上に努め、会社の発展と一人一人の幸せとの一致をはかる」という「経営理念」の上に成り立っています。ダイバーシティコンセプトを「多様な人材をオンリーワン経営の戦力に」と定め、社員一人ひとりが互いの個性を尊重し合うことで、新しい価値を生み出し、オンリーワン商品の開発、サービスの提案、CS向上等につなげることをめざしています。

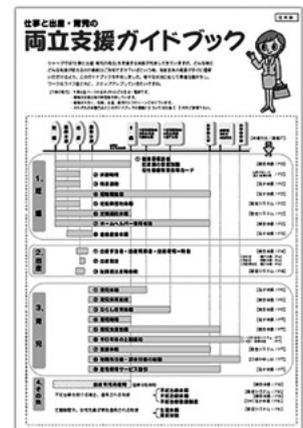
（人事部ダイバーシティ推進チーム）



女性リーダー研修 研修風景



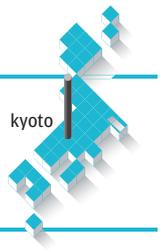
男女いきいき応援サイト



両立支援ガイドブック



ダイバーシティの概念図



“個人の尊重”を目指して

当社では、経営指針の一つとして“個人の尊重”を掲げ、個人の成長、さらには企業の永続的発展へ向け、多様な人材が、国籍や性別、年齢などに関わりなく、それぞれの個性や能力を発揮して活躍する姿を目指しています。

この考え方のもと、就労人口減少への対応や男女共同参画社会の実現など企業を取り巻く環境の変化も踏まえ、女性の活躍促進や男性・女性双方の働き方の変革を課題とし、女性リーダー研修の実施や、育児休職制度や育児短時間勤務制度の法定を超える内容への充実や取得条件の柔軟化、不妊治療休職制度の導入など、育成面や環境面での整備を図ってきました。

企業内保育所を開設し、仕事と育児の両立を支援

仕事と育児の二者択一を迫られることなく、「安心して働き続けられる環境整備」として、2006年4月、当社初の企業内保育所を研究所近隣に開設し、翌年には京都本社横に2つ目の保育所を開設しました。現在、両保育所あわせて毎日約20名の利用があり、利用する従業員からは、「働く妻もスムーズに仕事に復帰できました」「先生が親身になって育児へのアドバイスをくださるので安心して預けられます」などの声が届いています。



オムロン保育所風景

キャリア・リエントリー制度

また、「能力ある従業員の確保・活用」という企業側の想いと、「中長期的な視点で仕事と家庭を両立させるキャリア設計」という従業員ニーズへの対応に向け、「キャリア・リエントリー制度」の運用

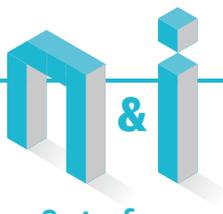
を2007年度から開始しました。この制度は、様々なライフイベントにより、働き続けることがかなわず退職した元社員に対し、当社で正社員としてのキャリア再開を可能とするもので、これまでの「働き続けられる環境整備」から一步進めた制度となっています。

環境整備から職場風土や社員の意識変革へ

これらにより、2008年12月には“くろみん”マークを取得することができました。一方、女性自身の意識啓発や、女性が活躍できる職場風土醸成など、依然残る課題に対応すべく、2008年10月に社内各部署の女性社員を集め、「シャイン☆いきいき推進PJ」を設置しました。このPJでは、社内アンケートによる現状分析や課題抽出に基づき、女性自身、会社、職場（マネジメント）の3つの視点で今後取り組むべき打ち手の方向性を検討しました。さらに、女性同士のネットワーク作りや女性が早期にキャリアアップを描ける仕組み作り、女性の育成・活用に対するマネージャ層の意識向上への働きかけなどに着手しています。

今後も、社会課題への対応、従業員ニーズの充足の両面から、女性の活躍機会拡大、ワーク・ライフ・バランスの浸透・実現に取り組んでいきます。

(人財センタ勤労部)



[News & Information]

1 News 厚生労働省

男女雇用機会均等法の施行状況

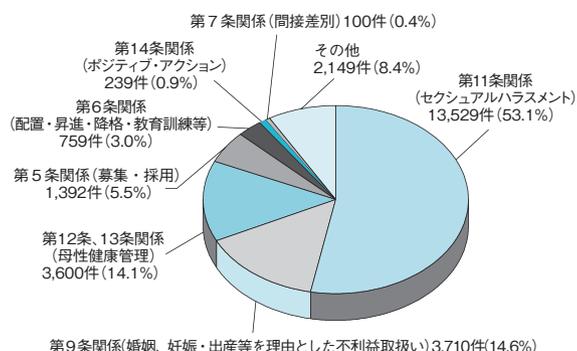
全国の労働局雇用均等室では、職場において男女雇用機会均等法が十分に理解され法律が守られるよう事業主に対し指導等を行うとともに、法律に関する相談に応じ、労働者と事業主の間の紛争を迅速に解決するための援助を行っています。

以下に、平成20年度の男女雇用機会均等法の施行状況をご紹介します。

1 都道府県労働局雇用均等室への相談

男女雇用機会均等法に関する相談25,478件が寄せられました。相談者内訳は全体の半数以上が労働者からであり、前年度に引き続き増加しています。

〔相談内容の内訳〕



2 労働局長による紛争解決の援助

紛争解決の援助の申立件数は676件と引き続き増加しています。申立内容を見ると「セクシュアルハラスメント」と「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関する事案が全体の9割以上を占めています。

平成20年度中に援助を終了した事案のうち7割を超える事案について、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみています。

3 機会均等調停会議による調停

調停申請受理件数は69件と引き続き増加し、このうち「セクシュアルハラスメント」に関するものが54件と最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関するものが13件となっています。

平成20年度中に調停案の受諾勧告を行った32件のうち、31件が調停案を双方受諾し、解決に至っています。

4 都道府県労働局雇用均等室における指導

4,973事業場を対象に報告徴収を実施し、このうち何らかの男女雇用機会均等法違反のあった4,571事業場に対し、13,578件の是正指導を行いました。

前年度から引き続き指導を行った事案も含め、全体の9割超が平成20年度中に是正されています。

詳細は厚生労働省HPをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0529-2.html>
(厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課)

2 News 内閣府

地方公務員における女性の採用・登用等に関する事例集の公表

内閣府男女共同参画局推進課では、平成21年2月に、全国の都道府県及び市区町村に対し、地方公務員における女性の採用・登用等に関する取組についての事例調査を行い、7月に当該調査結果をとりまとめ、公表しています。

この事例集は、全国の都道府県・市区町村における好事例を広く紹介することにより、地方公共団体での女性職員の採用・登用等に関する取組に役立てていただくとともに、国における取組への参考とさせていただくことを目的として作成しています。

事例集においては、調査結果のほか、管理職に占める女性の割合に関する数値目標の設定や、女性職員を対象とした研修の実施といった、女性職員のエンパワーメントを目的とする取組のほか、男性職員の育児参加支援など、ワーク・ライフ・バランスの推進による職場環境の整備に関する取組を含め、全国の都道府県・市区町村で行われている延べ200以上の取組の概要を紹介しています。

また、先進的な取組として、福島県における県庁内保育所の設置や、北九州市における推進組織「女性活躍推進！本部」を設置した上での、市職員を対象とした総合的な男女共同参画推進施策について、職員が現地調査を行い、特集記事として、巻頭に掲載しています。

この事例集は、本年7月下旬以降に全国の都道府県・市区町村に順次発送するほか、局HPでご覧いただけます。

また、自治体だけでなく、企業等においても応用できる取組を多数掲載しておりますので、ご活用ください。

連絡先：男女共同参画局推進課

TEL 03-5253-2111 (代)

<http://www.gender.go.jp/research/chihou-jirei/index.html>



(写真：福島県庁内保育所「けやきの子」)

[News & Information]

3

News

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」の開催結果

6月26日、日本青年館（東京都新宿区）において、標記全国会議を開催し、ホームページ等を通じて応募のあった約900名の方々のご出席をいただきました。

小淵大臣からの開会あいさつの後、男女共同参画シンボルマーク及び「男女共同参画週間」標語の受賞者表彰並びに男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰及び女性のチャレンジ賞等受賞者紹介が行われました。引き続き、基本法制定10周年を記念して、制定にご尽力いただいた慶應義塾大学名誉教授の岩男氏からごあいさつをいただきました。さらに、「これからの男女共同参画社会への展望と期待」と題し、北城氏（日本アイ・ビー・エム(株)最高顧問）、潮谷氏（長崎国際大学学長）、伊藤氏（京都大学大学院文学研究科教授）による鼎談が行われるとともに、「チェンジ!チャレンジ!共同参画!」と題し、藤沢氏（シンクタンク・ソフィアバンク副代表）をコーディネーターに、江崎氏（㈲オズ代表取締役）、奥山氏（㈱ウイル代表取締役）、土堤内氏（㈱ニッセイ基礎研究所主任研究員）によるパネルディスカッションが行われました。この他、ロビーでは、各地域・団体等の男女共同参画推進の取組に関するパネル展示が開催されました。

詳しくは共同参画8月号の特集記事をご覧ください。

4

News

内閣府

男女共同参画社会づくり功労者表彰 (内閣総理大臣表彰)

内閣府では、多年にわたり男女共同参画社会に向けた気運の醸成等に功績のあった方や、各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた方などを内閣総理大臣から表彰しており、6月26日に総理大臣官邸において表彰式が行われました。

今年度の受賞者は以下のとおりです。(50音順・敬称略)

池田 守男（株式会社資生堂相談役）
甲斐カズ子（宮崎県地域婦人連絡協議会顧問）
加藤 愛子（愛知県女性団体連盟会長）
田中 裕子（株式会社夢工房代表取締役）
中村富美子（元足立区女性団体連合会会長）
成田 宏子（前青森県男女共同参画推進協議会会長）
原 ひろ子（城西国際大学大学院客員教授）
樋口 恵子（特定非営利活動法人高齢社会をよくする女性の会理事長）
福原 啓子（特定非営利活動法人かながわ女のスペースみずら代表理事）
藤井 絢子（滋賀県環境生活協同組合理事長）
水上 幸衛（財団法人ふくい女性財団理事長）
和田智恵子（湊漁業協同組合女性部部长）

5

News

内閣府

女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰 (男女共同参画担当大臣表彰)

内閣府では、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人・女性団体・グループや、そのようなチャレンジを支援する団体・グループを男女共同参画担当大臣より表彰しており、6月26日に表彰式が行われました。

今年度の受賞者は下記のとおりです。(50音順・敬称略)

女性のチャレンジ賞

特定非営利活動法人NPOカタリバ
(代表理事：今村 久美)
荻田町女性農業機械オペレーターグループ「グリーンズ」
(会長：西田美恵子)
増田 恭子（富士宮駅前通り商店街振興組合理事長）
光畑 由佳（モーハウス代表
(モネット有限会社代表取締役)）
山口絵理子（株式会社マザーハウス代表取締役）
レディース100年の森 林業グループ
(代表：鷹嘴充子)

女性のチャレンジ支援賞

財団法人厚生年金事業振興団大阪厚生年金病院
(院長：清野 佳紀)

女性のチャレンジ賞特別部門賞

(本年度の特別部門は「安心して暮らせる地域づくり」です。)

行きまっせ！消費者啓発グループ「てくてく」
(代表：谷 京子)
亀井 静子（特定非営利活動法人人生ゴミリサイクル
亀さんの家理事長）
特定非営利活動法人さんかくナビ
(理事長：貝原己代子)
三上 公子 [石木公子]
(特定非営利活動法人
活き粋あさむし事務局長)
吉村 憂希（特定非営利活動法人青少年育成審議会
JSI理事長）

6

News

内閣府

男女共同参画に関する「基礎研修」及び 「苦情処理研修」の実施

5月28日～29日、内閣府講堂において男女共同参画に関する「基礎研修」及び「苦情処理研修」を実施しました。

男女共同参画行政に関する基本的な理解を深めることを目的として、地方公共団体等で新たに男女共同参画行政を担当することとなった担当職員120名のほか、行政相談委員及び人権擁護委員30名が出席し、内閣府職員からの説明及び外部講師を招いての講演を行い、苦情処理業務についての意見交換を行いました。



[News & Information]

7 News 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」の実施



家庭教育・次世代育成に関する支援の取組において、社会全体で家庭を支援する必要性が言われており、男性の参画は大きな課題として挙げられています。

これを踏まえ、会館では平成20年度から「地域活性化に向けた男女共同参画推進に関する調査研究」を実施し、男性の次世代育成支援活動への参画とその促進について、現状・課題の把握、事例の収集等を行っています。

今年度は、5月29日～30日の2日間、本セミナーにおいてこの調査研究の成果を活用し、「男性の子育て参画」を中心課題として取り上げ、男性を含めた社会全体・地域ぐるみの次世代育成支援のあり方について事例研究を行う等、支援の方策について検討しました。

全国から行政担当者、子育て支援団体等のリーダー、企業の次世代育成担当者、女性関連施設職員等約100名が、交流の機会をもち、次世代育成支援活動への男性の参画促進に関する実践事例を研修内容に取り上げ、男女共同参画の視点から専門的・実践的研修を行いました。

9 Info 国立女性教育会館

女性のエンパワーメントと男女共同参画社会づくり～学ぶ・つながる・広がる・変わる～

NWEC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）の参加者を募集します。

研究・学習・実践を結び、男女共同参画社会の形成に向け、課題解決のヒントを見出すとともに、全国の参加者との交流を図ります。

日時：8月28日（金）～30日（日）

場所：国立女性教育会館

内容：

基調講演「男女共同参画社会基本法施行から10年」
リレートーク

「未来へのメッセージ～私が変われば社会も変わる～」

アニバーサリートーク

「女子差別撤廃条約国連採択から30年」

テーマワークショップ（約60団体）

全国から募集した団体・内閣府・文部科学省・会館提供のワークショップ
会館ボランティア運営による情報交換と交流の場

問合せ先：事業課 TEL 0493-62-6724・6725

詳細は会館HPをご覧ください。http://www.nwec.jp/

8 Info 国立女性教育会館

女性教育情報センター
「新着資料お知らせ(アラート)サービス」

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」の新着資料を登録されたEメールあてにお知らせする「新着資料アラートサービス」を平成21年3月から開始しています。

「キーワード」や「著者」などの条件にあった新着資料（図書、地方行政資料、和雑誌記事、新聞記事等）をお知らせします。例えば登録語「〇〇新聞」、資料区分「新聞記事」、配信頻度「毎日」で登録すると、その日に登録された新聞記事の見出し、日付、新聞名などが届きます。記事を手入力したい場合は、文献複写サービス（有料）が便利です。

女性情報ポータル「Winet（ウイネット）」からご利用ください。
http://winet.nwec.jp/



10 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業
(広島県安芸高田市)

日時：9月5日（土）13：00～16：00

場所：安芸高田市文化センター
(安芸高田市吉田町吉田761番地)

主催：内閣府、安芸高田市

内容：男女共同参画都市宣言文宣誓、内閣府報告、記念講演等

問合せ先：安芸高田市市民部市民生活課
TEL 0826-42-1126（申込不要）

11 Info 女性と仕事の未来館

女性のエンパワーメント講座構築支援セミナー
女性の起業支援の10年
～いま、求められているサポートとは～

日時：8月28日（金）10：00～17：00（開場9：30）

場所：女性と仕事の未来館

対象：女性の起業支援に携わる女性関連施設等担当者

内容：講演、「女性起業いちば」視察、交流会他

参加費：無料（先着順、事前登録制）

主催・問合せ先：女性と仕事の未来館セミナー係

TEL 03-5444-4151 http://www.miraikan.go.jp

リレートーク

Relay Talk 1

静岡市女性会館 スタッフ

Yamada Tomomi

山田 友美



6月23日からの男女共同参画週間にあわせ、今年度当館では、カジダン(家事をしている男性)やイクメン(育児している男性)の写真展を開催しました。展示作品は「カジダン・イクメン写真展フォトコンテスト」として一般募集しました。応募するためにポーズをとったモノから、以前撮った写真の中からテーマに沿ったモノを送ってくれたり、内容は様々でしたが、どの作品からも、日頃から自然に家事や育児をしている様子がうかがえました。写真展をご覧になった方には、「これくらいなら我が家でもやっているな」「今度はこんな家事、育児にもチャレンジしてみよう」など感じていただけたのではないかと思います。日常の中にある、男女共同参画のシーンを写真で見ること、私たちが取り組む「男女共同参画社会」の実現へ、また一歩近づいたと感じた試みでした。

Relay Talk 2

和歌山県環境生活部県民局青少年・男女共同参画課

Tama

スーパー駅長 たま



和歌山県では、三毛猫の「スーパー駅長たま」が、男女共同参画週間の啓発に一役買いました。

「たま」は、和歌山市と紀の川市を結ぶローカル線の和歌山電鐵貴志川線貴志駅の女性駅長として、全国的にも知られています。

6月23日には、「たま」が男女共同参画のシンボルマーク入りメダルを胸に、改札を通る乗客の方などに啓発を行いました。

また、「たま電車」内や街頭等では、「たま」イラスト入り啓発メモ帳を配布し、大変喜ばれました。

他にも、県が認定する男女共同参画推進事業者と学生等との意見交流会などの官民一体の取組は、メディア等で取り上げられ、県民の皆様にも大いにアピールできたのではないかと思います。

今後も、様々な取組を行い、男女共同参画を推進していきたいと考えています。

編集後記

本誌「共同参画」は、平成20年4月の創刊以来、男女共同参画局ウェブサイトで全文を掲載しているのを、ご存知でしょうか。

当局ウェブサイトは、7月7日にデザインをリニューアルいたしました。より見やすく、分かりやすいページを心がけておりますので、是非チェックして頂ければと思います。

(編集担当 MU)

【人事情報】

平成21年7月7日付
内閣府男女共同参画局長
岡島 敦子
(前 農林水産省大臣官房付)

平成21年7月14日付
文部科学省生涯学習政策局長
板東 久美子
(前 男女共同参画局長)

【お知らせ】

次号の「共同参画」は、8・9月合併号(8月20日発行)となります。

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」7月号

www.gender.go.jp

第15号 ● 2009年7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

平成21年版

男女共同参画白書



内閣府

平成21年版 男女共同参画白書

政府刊行物サービスセンター、大型書店等でお求めいただけます。