

共 同 参 画



"Kyodo-Sankaku"
Number 17
October 2009
Japan Cabinet Office

10

内 閣 府

Special Feature 1

特集1／女性医師の現状と活躍促進

Special Feature 2

特集2／仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の
推進を多様な人々の能力発揮につなげるために



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。

参画

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

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)
11月6日	全国男女共同参画宣言都市サミット (宮崎県延岡市)
11月12日～25日	女性に対する暴力をなくす運動 (主唱：男女共同参画推進本部) (11月25日 女性に対する暴力撤廃国際日)
11月14日	男女共同参画宣言都市奨励事業 (静岡県富士市)
11月15日～21日	全国一斉「女性の人権ホットライン」強化週間 (主催：法務省、全国人権擁護委員連合会)
12月4日～10日	人権週間 (主催：法務省、全国人権擁護委員連合会)

就任ごあいさつ

Minister's address

内閣府特命担当
大臣 (男女共同
参画担当)
福島みずほ



Fukushima Mizuho

男女共同参画の取組は、これまで、国連の取組と女性団体の運動を車の両輪として、一步一步前進してきました。そして今年は、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から30周年という記念すべき年です。この記念すべき年に大臣として取り組めることは、男女共同参画をライフワークとする私にとって大変感慨深いです。さらにその歩みを進めるため全力を尽くしたいと思います。

日本における男女共同参画については、先般の女子差別撤廃委員会の最終見解においても指摘がなされているとおり、意思決定過程における女性の登用、女性の労働条件、女性の貧困、女性に対する暴力など、まだまだ多くの取り組むべき課題が残されています。男女共同参画社会の実現は、一人ひとりが生きがいを実感でき、人間らしく生きられる社会づくりに不可欠な、最重要課題です。

男女共同参画社会の実現のためには、世代や性別を超えて、国民の皆様とともに一緒になって取り組んでいくことが大変重要です。皆様の一層のご支援・ご協力をお願い申し上げます。

目次

Contents

特集1

女性医師の現状と活躍促進

Page 02

特集2

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の 推進を多様な人々の能力発揮につなげるために

Page 06

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⑥／

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 11

その2 仕事と生活の調和推進室だより⑭

Page 12

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 13

行政施策トピックス 1

女子差別撤廃条約実施状況第6回報告の審議と最終見解について

Page 14

行政施策トピックス 2

第14回 APEC 女性リーダーズネットワーク(WLN) 会合への参加

Page 15

取組事例ファイル(自治体編)

山形県

Page 16

取組事例ファイル(企業編)

中部電力株式会社

Page 17

ニュース&インフォメーション

女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等の
フォローアップの実施結果について 他

Page 18

リレートーク

久木田 美智代(特定非営利活動法人ピンクリボンながさき 事務局) /
石井 宏美(鳥取県男女共同参画センター 企画員)

女性医師の現状と活躍促進

内閣府男女共同参画局推進課

医師について女性の参画の現状をみると、医師全体で17.2%（平成18年）（図1）、また、いわゆる入口段階である医師国家試験合格者では34.2%（平成21年）まで上昇していることから、かなり進んできていると言えます。

しかし、その一方で、医師、その中でもとりわけ勤務医をとりまく状況をみると、多くの女性医師は、慢性的な長時間労働、夜勤や当直等不規則な勤務形態により育児、介護等と仕事との両立が難しく、長期休業や、勤務形態等を限定的なものにとどめるなどの変更を迫られています。

また、育児等が一段落しても、第一線に戻って活躍するためには、その間の医療技術の進歩へのキャッチアップ等、多くの課題を乗り越える

必要があります。この状況は、特に、当直・夜勤回数が多く勤務環境が厳しい医療機関で顕著です。

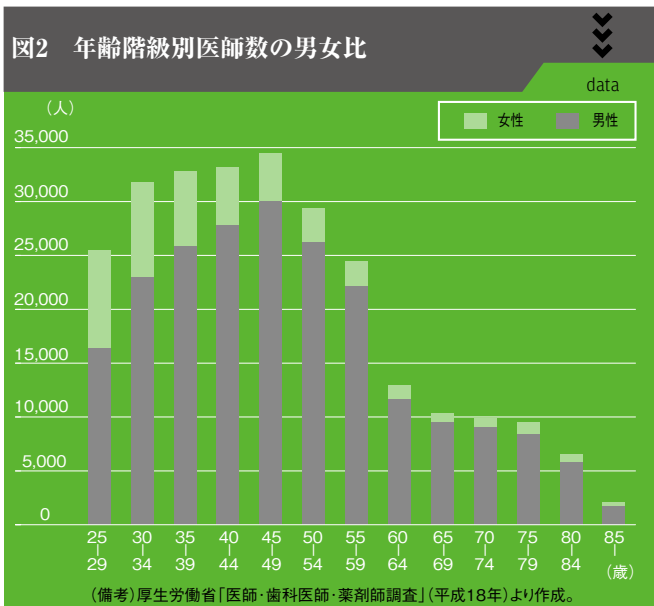
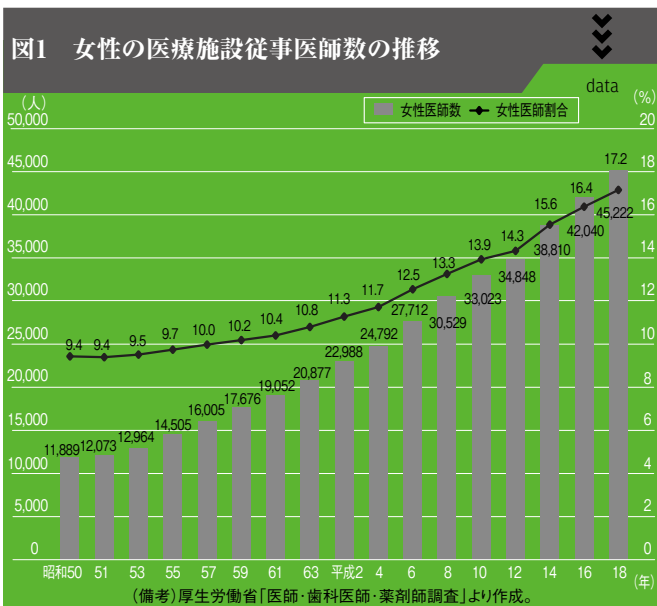
さらに、新規に医師となる女性が増えている中、特に産婦人科医、小児科医においては、女性医師の割合が、20代でそれぞれ73.1%、50.1%（平成18年）となっていますが、医師不足が社会問題となっている現在、こうした状況を放置すると一層深刻な問題となるおそれがあります（図2、図3、図4）。

以上のような問題を解決するため、政府では、平成20年4月に男女共同参画推進本部において策定された「女性の参画加速プログラム」の中で、3つの重点分野のうちの1つとして女性医師を取り上げるなど、以下の取組を始め、様々な施策に取り組んでいます。

勤務体制の見直し等

医師の過酷な勤務環境を改善するため、短時間正規雇用や交替勤務制等を導入する病院に対する支援、事務作業を行う医師事務作業補助者（いわゆる医療クラーク）を設置する病院に対する支援を行っています。また、勤務医の負担が軽減されるよう、地域の救急医療における管制塔機能を担う病院や小児初期救急センターにおいて開業医が応援診療を行う場合の補助事業を実施しています。

加えて、特に医師不足の深刻な産婦人科に関しては、院内助産所・助産師外来開設のための医療機関管理者及び助産師の研修事業の拡大等に取り組んでいます。



多くの女性医師が、育児・介護等と仕事との両立の難しさから、長期休業や、勤務形態等を限定的なものにとどめるなどの変更を迫られています。医師不足問題が深刻化する現在、女性医師が活躍できるための環境整備が求められています。

多様な保育ニーズに応える保育所の整備等継続的な就業の支援

医療機関においては、医師の勤務形態に応じ、保育ニーズも多様であるため、病院内保育所運営事業、事業所内保育施設への助成制度等の活用を通じ、育児中の医師のニーズにきめ細かく対応する病院内保育所の更なる拡充等を推進しています。

出産・育児、介護等による離職後の復帰支援

出産・育児、介護等により離職せざるを得なかった女性医師の再就業の際の不安を軽減するため、それぞれの復帰後の勤務形態や状況に応じた、きめ細やかな研修の実施等、女性医師の復帰支援を推進しています。また、女性医師バンクの体制強化により相談体制を充実強化すると

ともに、病院内の就労環境改善等について効果的な総合対策を行う医療機関への支援を行うこと等により、女性医師の就労を支援し、医師の人材確保に努めています。

医療専門職全体の総合的な支援

医師の勤務環境の整備や復帰支援等を行うに際しては、関連する医療専門職との有機的な連携が不可欠であり、看護師、助産師等についても、職場環境の整備や復帰支援が重要な課題です。そのため、潜在看護職員の職場復帰のために、求人・求職情報の提供など潜在看護職員の再就業の促進を図る事業を進めています。また、看護職員の多様な勤務形態を導入している医療機関の事例収集、人事・労務担当者への研修事業等に取り組んでいます。

また、これらの課題を解決するためには、当事者である女性が、医療の現場のみならず、医師会、病院団体及び学会等の関係団体の意思決定過程に参画することが重要ですが、現状としては非常に低い水準（日本医師会役員0%、都道府県医師会役員4.2%）にとどまっており、今後とも女性の参画拡大を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進や、女性が能力を発揮しやすい環境の整備を積極的に進める必要があります。

次頁では、以上のような現状の中、実際に女性医師の活躍促進のために行われている取組について、紹介します。

図3 年齢階級別医師数の男女比（小児科）

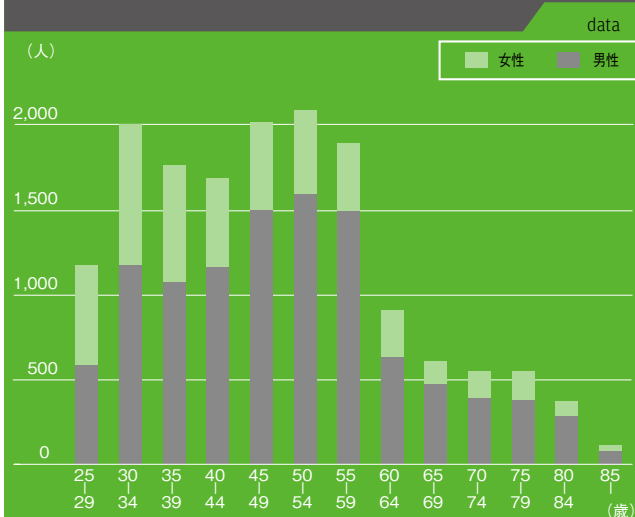
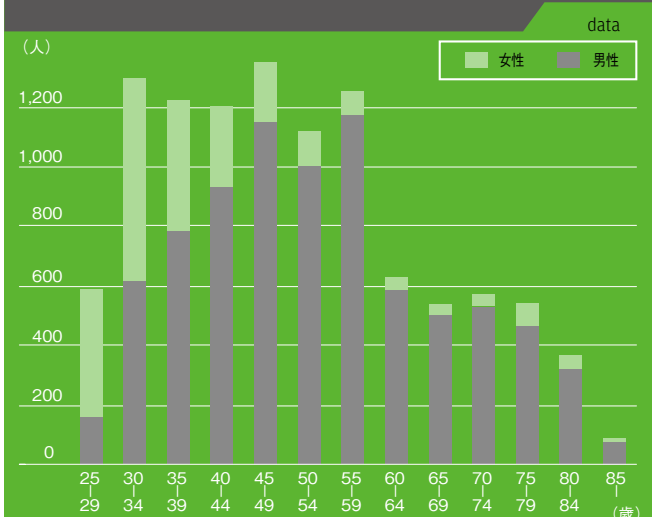


図4 年齢階級別医師数の男女比（産婦人科）



全職員のワーク・ライフ・バランスに基づいた女性医師支援

大阪厚生年金病院院長 清野 佳紀

大阪厚生年金病院における子育て支援体制

大阪厚生年金病院では、5年前から育児支援の整備に取り組んでいます。現在では育児休業に3年の期間をあてており、3年間全休も可能で、1年間・2年間などと本人の意思で期間を選べますが、利用実績を見るとほとんどの女性医師が1年間の休業で復帰しています。女性医師はもとも働きたがっている人々が多いので、ある程度の支援があればすぐに職場に戻ってくるのです。

子どもが小学校を卒業するまでの期間は、週30時間以上働けば正規職員と認められる制度もつくりました。これらの制度で大事なのは、研修医やレジデントなど有期雇用の医師にも適用することです。就業規則上は正規職員ではなく契約社員の扱いですが、当院では研修期間中に出産を迎えた女性研修医やレジデント

にも、産休・育休を適用しています。研修医やレジデントは正規職員ではないとして制度適用をうやむやにするから、研修医が病院から離れてしまうのです。

短時間正社員制度の重要性

女性医師支援を推進していくためには、全職員にとって就業上の公平感が非常に重要なポイントになってきます。したがって、子育て支援のみならず、男女を問わず介護支援や本人の療養の支援も必要になってきます。その根幹をなすのが、誰でも何時でも平等に取得できる短時間正社員制度ではないでしょうか。人生の長い道のりでは、必ず誰にでも仕事を続けていく上で支障が起こりうるのですから、その時に短時間正社員制度があれば、正職員のまま就業を続けていくことができます。この制度の導入により、全職員が子育て支

援制度のためだけではないということを理解してくれるようになります。

病院の全職員のワーク・ライフ・バランスへ

職員の数を増やすとコストが増大になると言われますが、当院は（図5）に示すように、この5年間に医師（正職員）が約30名増加し、研修医・レジデント含めると約80名増加しました。それに伴い、医療収益も20億円余り増加し、純益は毎年2億ないし4億出ています。コストの問題よりむしろ医師および看護師が増加することにより、いろいろな施設基準も取得できるようになり、1日入院単価も上昇し、結局は収入増に結びついてきたのです。このようにして1人当たりの残業時間も減ることになり（図6）、それがひいては医療従事者の人材確保につながったといえるでしょう。

図5 大阪厚生年金病院 全医師数の増加状況と医療収益・純利益・給与比率状況

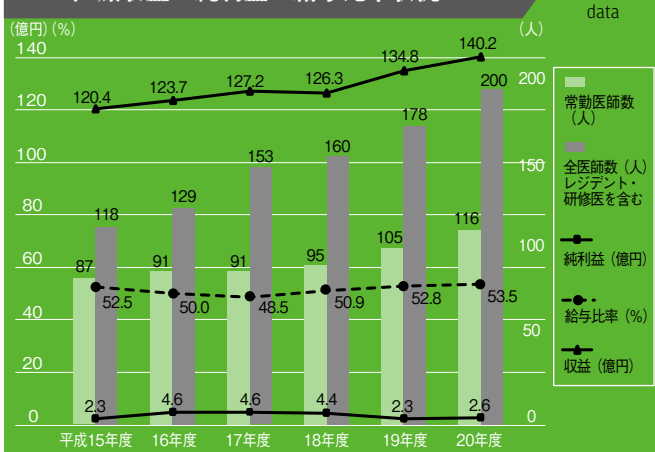
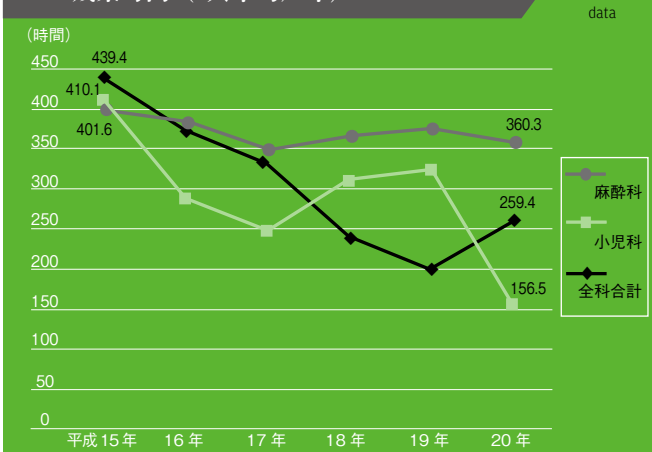


図6 大阪厚生年金病院 残業時間 (1人平均/年)



パンフレット「妊娠・出産・育児中の女性医師が働きやすい職場づくり」によせて

恩賜財団母子愛育会 愛育病院産婦人科部長 安達 知子



今回、平成20年度9月より、厚生労働省特別研究事業として、「病院勤務医などの勤務環境改善に関する緊急研究」（研究代表者：慶應義塾大学武林 亨教授）の分担研究として「女性医師就労支援事例の収集・検討」（研究分担者：安達 知子）を行いました。医師不足が深刻でかつ若い世代での女性医師が急増している産婦人科を中心に、女性医師の支援を積極的に行っている10施設を抽出して、そこで働く常勤の女性医師、病院長または診療科長、事務担当者に直接のヒアリング調査を行い、その内容を集計・分析しました。

本冊子は、その調査から得られた内容を基に作成され、これから女性医師の支援を行いたいとする病院、あるいはさらに支援を拡充しようとしている病院へ向けての資料と提言を盛り込んでいます。長期に離職した女性医師などに対する支援策は次の段階であり、まずは、短期的に行動可能な有効と考えられる施策をまとめました。

その内容は「女性医師が働きや

すい職場づくり」をするために、その支援を3段階のステップアップで行っていくことを示しています。すなわち、ステップ1は、「勤務環境の見直し」で、女性医師だけでなくすべての勤務医が対象となります。常勤医のオーバーワークが常態化している勤務環境はQOLが低下し、女性医師の支援を行うことが周囲のスタッフの負担増につながりやすくなります。ステップ2は、「妊娠・出産・育児中の女性医師への具体的な支援」で、院内保育や病児保育の整備、利用しやすい保育所のシステムを作り、さらに女性医師の多様なニーズに対応するため、選択肢の多い勤務形態を工夫します。これには「短時間正規雇用の活用」「当直免除・緩和」「ワークシェアリング」「育児時間の設置」「駐車場の優先使用」を挙げました。そして、ステップ3ではすでに効果を上げている病院の取り組みを紹介しましたが、急な呼び出しに対応できるベビーシッター制度やシッター・家事サービスの費用補助、地域保育所・学童館などへの送迎支

援などです。

なお、これらを実行する時に最も大切なことは、女性医師自身が仕事へのモチベーションを高く維持できるようにすることで、プロとして責任ある仕事を任せることやその評価のフィードバックは大切です。さらに周囲が不公平感を持たないように、たとえば、当直した医師に対しては、労働に見合った対価が支払われるようにして、当直を免除されている女性医師も気兼ねなく仕事に取り組むことができるようにすることなども重要です。支援を受ける子育て中の女性医師に対しては、下のメッセージを送っています。

最後に、本冊子が、多くの病院で、働く全ての勤務医の環境改善に役立つことを期待しています。

本冊子の内容は、日本産婦人科医学会ホームページで参照できます。
<http://www.jaog.or.jp/>

- ♪常に前向きに、モチベーションを高く持つようにしましょう
- ♪周りの人とのコミュニケーションを大切にしましょう
- ♪第一線を離れる期間は、できる限り短くしましょう
- ♪自分・子供の体調がよい時は、勉強・仕事に励み、研究、キャリアアップ、専門技術、資格の取得などを目指しましょう
- ♪子育てを夫婦で楽しみ、夫の家事・育児への参加を促しましょう
- ♪子育て・家事を手伝ってくれる人を確保しましょう（家族・親戚、ベビーシッターなど）
- ♪悩むことがあれば、支援窓口やメンターに相談しましょう
- ♪子育ての経験は医師にとって大きなメリットになることを心にとめておきましょう
- ♪今は思うように働けず、もどかしく思えても、必ず飛躍できる時期が来ます
- ♪支援された経験を生かし、いつか支援する側に回りましょう

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために ～ 専門調査会報告書から ～

内閣府男女共同参画局調査課

近年、企業・組織において、多様な人材が活躍できる組織作りは、組織の活性化やリスク管理の観点から重要な経営課題になっており、仕事と生活の調和はそのための重要な基盤と考えられます。また、仕事と生活の調和は「明日への投資」として企業・組織のパフォーマンスの向上につながることを期待されていますが、そのためには多様な人材の能力発揮が必要です。特に、今後の少子・高齢化の進展を考えると、現段階でこの課題に取り組むことは、中期的な企業の競争力確保の観点から不可欠の課題です。

企業・組織において多様な人材が能力発揮できる環境を構築することは、例えば女性管理職の増加や出産・育児等のライフ・イベントを経て女性がキャリア・アップするために不可欠の条件であり、男女共同参画を推進する上でも極めて重要な課題です。

また、これまで仕事と生活の調和は、雇用者の問題を中心に検討されてきましたが、全ての人にとっての仕事と生活の調和を実現するには、自営業者や農林水産業従事者など、雇用者以外の就業者にとっての課題も検討していく必要があります。

こうした観点から、男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会では、「多様な人々の能力発揮を実現する仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について」をテーマに、企業・組織の課題、雇

用者以外の就業者の課題について検討を行いました。

1. 企業・組織における仕事と生活の調和の推進と多様な人材の能力発揮

(1) 働き方全体の見直しの必要性について

企業・組織の中で働く人々の仕事と生活の調和と能力発揮について、

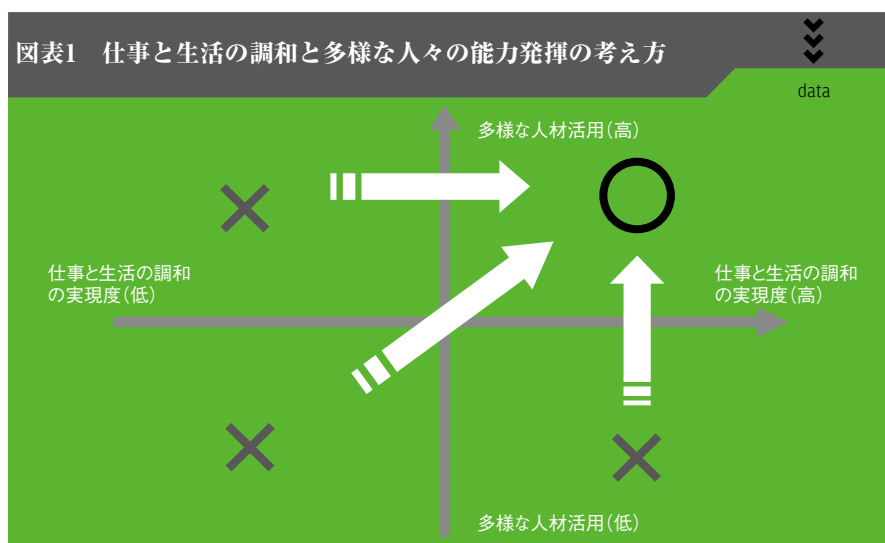
- ①仕事と生活の調和が取れており、能力発揮も十分できている
 - ②仕事と生活の調和が取れていないが、能力発揮は十分できている
 - ③仕事と生活の調和は取れているが、能力発揮は十分できていない
 - ④仕事と生活の調和は取れておらず、能力発揮も十分できていない
- という4つのパターンを考えると、仕事と生活の調和の推進や人材登用の方法によっては、②や③のような立場の人々が増え、結果として女性

を始めとした多様な人材の能力発揮にはつながらない可能性があります。こうした状況を避け、①のような立場の人々を増やしていく必要があります。また、④のような状況を是正し、全ての人について、仕事と生活の調和と能力発揮の実現を考えていく必要があります。

(図表1)

企業・組織において、女性の育児・介護休業取得だけを進めるなど特定のグループについてのみ仕事と生活の調和の改善を進め、働き方全体の見直しが行われなければ、結果として多様な人材の能力発揮にはつながらない可能性があります。ある職場は長時間労働が当然である、管理職は長時間労働が前提である、といった状態が続いていれば、仕事と出産・育児を両立しようとする女性社員は職域が限られたり、管理職になるこ

図表1 仕事と生活の調和と多様な人々の能力発揮の考え方



男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」を、本年7月に報告書として取りまとめました。今回の特集では、その概要についてご紹介します。

とに消極的になる可能性があります。また、育児のために長期の休業を取ることが長期的なキャリア形成に不利になるような評価基準であれば、仕事と出産・育児を両立しようとする女性社員が十分に登用されず、やはり本来の能力が発揮できない可能性があります。将来の能力発揮について展望が立たなければ、自ら能力開発を行う意欲も弱まり、仕事と生活の両立の負担が重ければ就業を中断してしまう可能性もあります。

こうしたことから、仕事と生活の調和の推進を多様な人材の能力発揮につなげていくためには、企業・組織に属する全てのメンバーを対象とし、様々な人材の活躍機会の拡大や適正な人事評価なども含めた働き方

全体の見直しを進めていく必要があると考えられます。

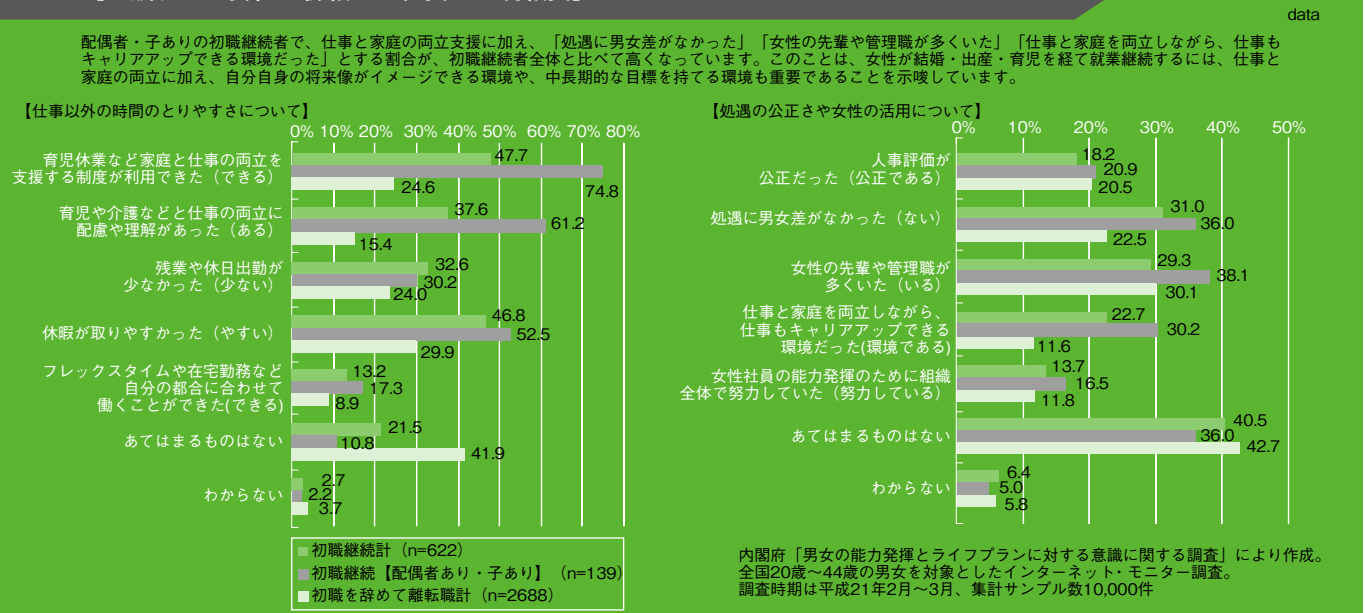
企業・組織にとっても、多様な人材が活躍できる組織作りは、組織の活性化やリスク管理の観点から重要な経営課題であり、仕事と生活の調和はそのための重要な基盤と考えられます。多様な人材の能力発揮や生産性の向上など全体のパフォーマンス向上につながるものでなければ、組織として仕事と生活の調和を推進するインセンティブが限定的になる可能性があります。どのような取組が成果につながるのか検討する必要があります。

(2) 仕事と生活の調和の推進を多様な人々の能力発揮につなげるための課題

【「ライフプラン調査」等からの示唆】

内閣府が本年実施した「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」では、仕事以外の時間の取りやすさだけでなく、「女性の先輩や管理職が多くいる」「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境である」といった職場環境が女性の就業継続や管理職志向の高まりに影響していることが示唆されました。こうしたことから、女性を始めとした多様な人材の能力発揮を図るためには、仕事と生活の調和を進めるとともに、中長期的な目標を持ち自分自身の将

図表2 初職からの離職状況別の初職の勤め先の状況（複数回答）
[25歳以上の女性 初職が正社員・正規職員]



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために

～ 専門調査会報告書から ～

来像がイメージできる、周囲からの期待が感じられ実際に能力発揮の機会があるといった職場環境を構築していくことが重要と考えられます。(図表2)

企業・組織にとって、仕事と生活の調和は「明日への投資」として企業・組織のパフォーマンスの向上につながることを期待されています。既存研究では、多様な働き方を取り入れるような企業風土への変革が企業業績を高める、人材育成と両立支援策の組み合わせによって生産性が高まる、仕事と生活の調和の推進を公平な評価制度の構築、業務分担や仕事の量・進め方の見直しといった施策と組み合わせることで生産性が向上する、といった結果が示されています。こうした点からも、仕事と生活の調和の推進を働き方

体の見直しとして進める視点が重要と考えられます。

最近の経済情勢の悪化の中で、仕事と生活の調和に向けた取組が停滞することを懸念する声もありますが、今後の少子・高齢化の進展を見通せば、現段階でこの課題に取り組むことは、企業・組織にとって優秀な人材の獲得・定着を通じて中期的に競争力を高める観点から不可欠の課題といえます。

【必要な取組】

内閣府が本年実施した企業インタビュー調査結果等に基づき、「働き方全体の見直し」に必要な具体的取組(柱としては、①仕事と生活の調和を経営戦略として明確化、②柔軟な制度整備と利用しやすい環境整備、③多様な人材の活躍を進める取

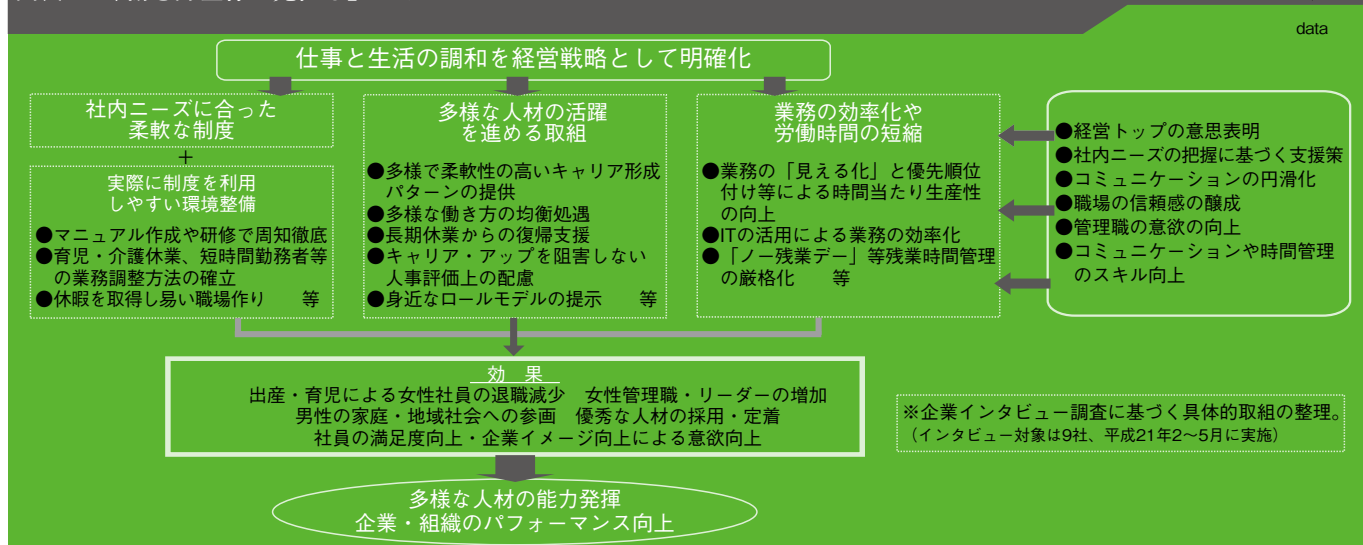
組、④業務の効率化・労働時間の短縮、⑤管理職の役割の重要性・時間管理等のスキル向上)を整理しました(図表3)。

【期待される効果】

本企業インタビュー調査の中では、出産・育児に際して退職する女性社員の減少や、管理職の一步手前のリーダー層では女性が増えている、短期間が多いが男性の育児休暇取得が増えているといった声が多く聞かれました。こうした状況が進展すれば、出産・育児等のライフ・イベントを超えた女性の就業継続、女性管理職比率の上昇、男性の家庭・地域社会への参画といった男女共同参画の推進における重要な課題の解決にも資すると考えられます。

また、新卒の採用を中心として優

図表3 「働き方全体の見直し」のイメージ



秀な人材の獲得に効果があるといった声が多かった他、職場に対する満足度の向上、企業イメージの向上により社員の仕事への意欲が高まっているという声も聞かれました。

働き方全体の見直しが優秀な人材の採用・定着や社員・職員のモチベーションの向上をもたらすことで、企業・組織のパフォーマンス向上につながるといった好循環が期待されます。

【今後の課題】

企業・組織において、上記のような取組を進めていく上で、今後は以下のような課題に取り組んでいく必要があります。

- ①取組を進める上で更に検討を要する課題
- 多様なキャリアを実現する人事制度
- 雇用区分間の変更を可能とする人

事制度や、雇用区分を設けない人事制度などの検討

- 仕事と生活の調和を実現しながらキャリア・アップできる評価の仕組み作り（短時間勤務者を時間当たり生産性で評価する方法、長期休業や短時間勤務がキャリア全体として不利にならない人事評価制度の整備など）
- 一人ひとりが時間を作り出し生活を充実させる意識の醸成
- ②今後対応が必要になると考えられる課題
- 休業者の増加や基幹的業務を担当する社員の休業に対応するノウハウの確立
- 管理職自身の仕事と生活の調和の実現
- 業務量や業務発注のタイミングが予測しにくい職場での取組
- 業務と人員のアンバランスへの対応

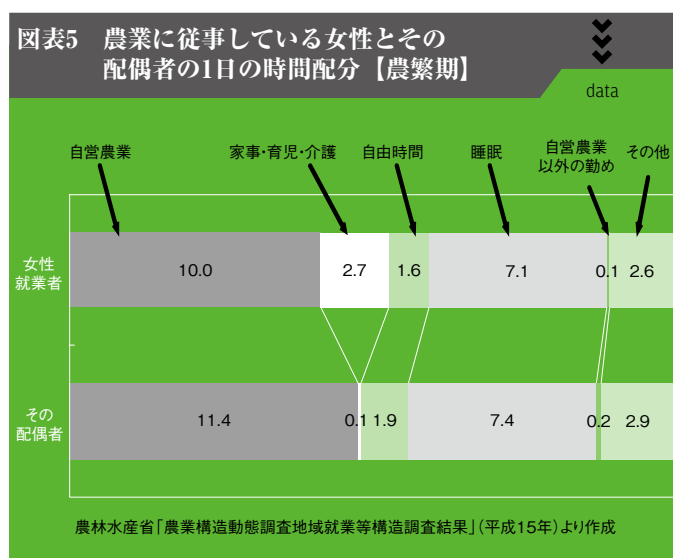
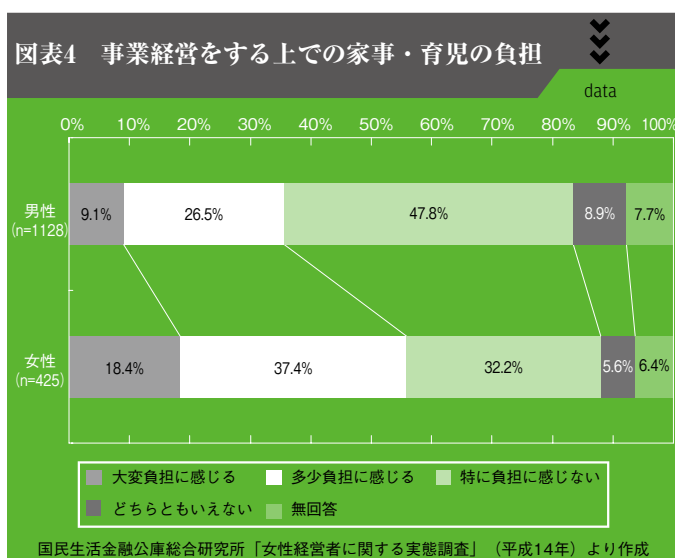
○社会全体での仕事と生活の調和の推進（一社で仕事と生活の調和を進めても、社員の配偶者の状況が改善しなければ、実際の負担は、一方に偏ってしまう可能性があります。そうした意味では社会全体として仕事と生活の調和を進めていく必要があります。また、女性の登用を進める上で組織を超えたメンターのネットワークを作ることも有効です。）

2. 雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和

(1) 雇用者以外の就業者の現状

【仕事と生活の調和をめぐる意識】

雇用者以外の就業者については、雇用者と比べ、一般に経済的な自立という面で不確実性を伴いますが、その反面、一部の個人事業主を対象とした調査では、時間や気持ちのゆ



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の 推進を多様な人々の能力発揮につなげるために

～専門調査会報告書から～

とり、仕事のやりがい、自分らしい生き方などについて、雇用者よりもよいと自己評価している人が多いという結果も得られています。この背景には、自己の裁量で仕事を進められるという特性があるものと考えられます。

【家庭の状況】

雇用者以外の就業者においても、仕事と家庭との両立が課題となっており、女性は、家事、育児、介護などによって仕事と家庭の両立をめぐる負担感が重く、両立支援に対する要望も強くなっています。（図表4、図表5）

【男女共同参画をめぐる新しい動き】

最近では、自ら中心となって事業を起こしたり、事業経営に積極的に参画する動きもまれではなくなっています。

女性の起業では、比較的小規模で、生活や地域に密着したサービス分野での起業が多く見られ、生活経験を活かしたり、地域密着型の起業をすることにより、地域の活性化につながることも期待されます。

農山漁村においては近年では、女性の農業委員や農業協同組合の女性理事の増加に向けた活動など、男女共同参画に向けた地域レベルの積極的な動きが出てきています。また、加工品づくりや直売、農家レストランやグリーンツーリズムなど農村女性による起業も増加しています。

（2）雇用者以外の就業者の仕事と 生活の調和をめぐる課題

【仕事と家庭の両立に関する 意識の啓発】

雇用者以外の就業者においても、女性が就業を続けていくうえで、仕事と家庭の両立は課題となっています。仕事に必要な事業の知識、情報を収集し、人的ネットワークづくりを進めるための学習や交流の場に女性が参加していくことも重要です。家庭内での家事、育児、介護については、女性の担う割合が高くなっており、過重な負担を負うことなく仕事と家庭の両立が可能となるよう、固定的な性別役割分担の見直しを促進し、男性の家庭参加を進めることが重要です。

【多様できめ細かな両立支援の推進】

保育制度や放課後児童クラブについては、女性の労働市場参加が進む中で、すべての子どもに健やかな育ちを支える環境を保障するための新たな制度のあり方が、その財源・費用負担とともに現在検討されています。検討に際しては、雇用者以外の就業者についても、雇用者と同様に、就業状況や地域の実情に応じた、きめ細かな保育サービス等の提供が行われるよう、十分留意されることが必要です。

【人的ネットワークづくりと情報提供】

現在、雇用者以外の就業者の人的ネットワークづくりや情報提供に関

しては、女性起業家向けのメンターの紹介や、ポータルサイトを通じた総合的な情報の提供、出産・育児期にある女性農業者を対象とした相談体制の整備、女性農業者を対象としたeラーニングの実施など、関係機関において、それぞれの分野に応じた様々な支援が行われています。これらの支援は、雇用者以外の就業者が仕事と生活の調和を確保できる環境づくりという点からも意義のあるものであり、今後ともきめ細かな施策の展開が望まれます。

【新たな付加価値を生み出す 視点としての仕事と生活の調和】

雇用者以外の就業者においては、より直接的に、仕事と生活の調和を実現するための様々なニーズを事業展開のきっかけにできる可能性があります。農山村については、仕事と生活の調和の推進を通じて、学習・研究や趣味・娯楽の時間が確保できるようになることによって、都市生活者による農村体験の機会が増えるなど都市と農山村の交流が活発化し、農山村における起業の促進や、農業に対する理解の深まりが期待されます。

以上が概要ですが、本報告書の詳細については、下記ホームページをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/>

地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス

先進自治体⑥
福井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

(※)女性の就業率及び共働き世帯の割合は、平成17年国勢調査より。
世帯収入平均は、平成16年全国消費実態調査 全国 家計収支編「二人以上の世帯」より。

	女性の有業率	共働き率	世帯収入
1	福井	福井	福井
2	静岡	山形	富山
3	石川	富山	東京
4	長野	新潟	愛知
5	富山	長野	神奈川
6	愛知	岐阜	栃木
7	東京	島根	石川
8	鳥取	石川	新潟
9	山梨	鳥取	静岡
10	岐阜	佐賀	三重
11	栃木	秋田	岐阜
12	佐賀	福島	茨城
13	滋賀	静岡	滋賀
14	新潟	山梨	千葉
15	岩手	岩手	埼玉
16	山形	栃木	山形
17	群馬	群馬	奈良
18	福島	三重	鳥取
19	三重	滋賀	兵庫
20	熊本	茨城	佐賀
21	茨城	熊本	長野
22	埼玉	香川	香川
23	宮崎	宮崎	島根
24	神奈川	青森	広島
25	島根	徳島	宮城
26	高知	岡山	群馬
27	香川	愛知	徳島
28	千葉	大分	京都
29	京都	和歌山	福島
30	岡山	広島	岡山
31	広島	山口	福岡
32	青森	長崎	岩手
33	宮城	埼玉	大阪
34	沖縄	高知	山口
35	福岡	宮城	熊本
36	大分	愛媛	山梨
37	鹿児島	鹿児島	高知
38	徳島	千葉	秋田
39	秋田	奈良	和歌山
40	山口	兵庫	愛媛
41	愛媛	京都	宮崎
42	長崎	福岡	北海道
43	和歌山	神奈川	青森
44	北海道	北海道	長崎
45	兵庫	沖縄	鹿児島
46	大阪	大阪	大分
47	奈良	東京	沖縄

(資料) 女性の有業率：総務省『平成19年就業構造基本調査』
共働き率：総務省『平成17年国勢調査』
世帯収入：総務省『平成16年全国消費実態調査』全国 家計収支編

共働き主流モデルの最先端

前回、日本で最もフランスに近いのは、北陸3県と述べ、石川県を取り上げた。同県が企業への働きかけを通じてWLBを実現しようとしているのに対して、福井県は、県民・従業員への働きかけを通じてWLBを展開している点が興味深い。福井県は、女性の就業率53%、共働き世帯の割合58%、世帯収入830万円で、いずれも日本一だ(※)。「共働き主流社会」への転換期にあるわが国の中でも、最も先端に位置している。

また、同県は埼玉県、千葉県、兵庫県などと並び、出生率が4年連続で回復基調にあり、手厚い子育て支援でも名高い。

3人目以降の子が生まれる前の妊婦健診費から3歳に達するまでの医療、保育費用を無料化するなどの方策で、平均で約130万円も家計負担が軽減される。

同県では、働く親の要望が高いサービスや親が知りたい情報を丁寧に拾いあげ、きめ細かな子育て支援策を講じてきた。

例えば、病気や回復期の子どもを看護師らが預かる「病児・病後児保育」を県内の12市町18施設で実施している。

また、一時保育や保育所、幼稚園等への送迎、家事など生活支援を気軽に頼める「すみずみ子育てサポート事業」を県と市町の共同事業としてNPOに委託し、16市町37団体に実施されている。この他、初回で紹介した働く女性ネットワークや父親子育て応援企業表彰もある。

さらに、結婚対策にも力を入れている。最も子どもが生まれる30代前半の未婚率をみると、福井県は女性24%と全国で最も低く、男性は37%と全国で3番目に低

い。この背景には、結婚を望む若者の交流や結婚相談事業の助成など、地縁ネットワークを活かした支援がある。

高齢者も子育てボランティア

少子化対策の先進県である福井県は、実は男女ともに全国第2位の長寿県でもある。元気な高齢者が子育て支援の担い手として活躍している点も大きな特徴だ。

福井県は、もともと県民のボランティア参加率が全国第3位で、奉仕活動が盛んな土地柄だ。特に、子どもを対象とするボランティア活動は全国第1位だ。例えば、保育士や教師、看護師や医師など子どもに関連する資格を持つ人たちが、「子育てマイスター」となっている。本年7月時点で、50～60歳代を中心に480人が登録し、若い親の相談に乗ったり、公民館の講習などで活躍している。

しばしば、WLBは若い世代向けと誤解されるが、あらゆる世代向け、特に生活時間が長い高齢者向けの施策が重要だ。高齢者がこれまで培ってきたワークのスキルを活かすライフの場があると、生き甲斐や健康状況の改善につながるからだ。

WLBに取り組むと、必ず地域社会は活性化する。なぜなら、高齢者をはじめ地域に存在している「ソーシャルキャピタル(社会資本)」が結びつき、無限の相乗効果が生み出されていくからだ。このことを福井県の成功は如実に示している。

WLBは海外から輸入されたものではなく、むしろ共働き主流モデルへと転換する中で、日本社会がかつて持っていた密な地域ネットワークを回復するプロセスと認識すべきだ。WLBの本質である「お互い様、思いやり」は、日本社会に通底する上位規範だと筆者は考えている。



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だより⑭

仕事と生活の調和推進室



ワーク・ライフ・バランスメールマガジン「カエル! ジャパン通信」の配信を10月から開始します。

現場で聞かれるこんな声。メールマガジンをぜひご活用ください。

「職場において、ワーク・ライフ・バランスについての理解を深めようと取組を推進しているものの、なかなかうまく進まない。ワーク・ライフ・バランスの意義を裏付けるデータや、企業等の取組を後押しする各種施策についての情報、他企業での成功事例等、有効な情報を提供して活用したいけれど、何か良い方法は…」と、現場ではこんな声が聞かれます。

このため、ワーク・ライフ・バランスに関する各種施策、具体的な取組事例、有識者の話、各種データ等の情報を、ワーク・ライフ・バランスを中心となって推進する立場にある方々にメールマガジン形式でお届けします。

本メールマガジンを各職場でご活用いただくことで、ワーク・ライフ・バランス推進の意識向上に繋がることを狙っています。

メールマガジンの概要

仕事と生活の調和推進室から、配信のご登録をいただいた方々へ以下の内容で、1か月に1回配信します。

- ① ワーク・ライフ・バランスについての関係省庁、地方公共団体、労使団体、関係団体等の新着情報。
- ② 内閣府ホームページに掲載の「ワーク・ライフ・バランス関連資料リスト」に収録されている調査・統計、論文・著作物等から、お役立ち情報を毎号1

件程度。

- ③ 企業向けまたは企業で働く人向けの施策から毎号1～2件程度。
以上を盛り込む予定です。

また、仕事と生活の調和推進室では、概ね2ヶ月に1回、各分野の有識者の方から、ワーク・ライフ・バランスに関するお話をうかがっております。

去る9月には「男性介護者の介護実態と支援施策の課題」と題し、立命館大学産業社会学部教授 津止正敏先生からお話をうかがいました。そのお話の内容と、あわせて仕事と介護の両立に関連する施策やデータをまとめ、第1号のメールマガジンでご紹介いたします。

第2号では、「婚活」をテーマに、「婚活時代の現場から見える、女性たちの働き方と結婚」と題し、ジャーナリストの白河桃子さんのお話をメールマガジンで配信する予定です（11月配信予定）。

メールマガジン配信登録方法

仕事と生活の調和推進室ホームページ（<http://www8.cao.go.jp/wlb/>）から配信登録が可能です。ぜひご登録いただき、職場でのワーク・ライフ・バランス推進にご活用ください。

一人でも多くの方にワーク・ライフ・バランスの情報をご活用いただくべく、メールマガジンの内容の充実を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの取組推進の動きを加速してまいります。

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調査研究考察」

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

文部科学省「平成21年度女性のライフプランニング支援総合推進事業」ワークショップが、8月と9月の2回に渡り開催されました。

今回のワークショップでは、社会で活躍している女性の軌跡、女性のライフプラン支援に関する先行調査結果、各地で実施されている取組を知ることで女性のライフプランニング支援の重要性について考えるとともに、委託先団体同士がお互いの事業の内容を知り、横の繋がりを作る場となりました。

○平成21年8月28日（金）

（於：国立女性教育会館）

国立女性教育会館において、「男女共同参画のための研究と実践の交流推進セミナー」内の文部科学省提供ワークショップとして開催されました。

会場は、開会時から大勢の方に参加いただき、満席となる盛況でした。

板東久美子生涯学習政策局長の開会挨拶から始まり、続いての講演では、「私の人生を語る～転機・決断・将来設計～」をテーマに、立教大学大学院の山極清子特任教授に、女性の主体的な生き方のロールモデルとして現在に至る人生の道のりを語っていただきました。

続いて、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の矢島洋子主任研究員からは「女性のライフプランニング支援に関する先行調査結果について～新たな取組に向けて～」をテーマとして、女性のライフプランニング支援に関するニーズや課題についてご講義いただきました。

また、本事業の21年度委託先である3団体から取組報告が行われました。

青森県男女共同参画センターが主体のあおり女性のライフプランニング支援連絡協議会からは、連続セミナー「女性のためのライフプランニング講座」について、財団法人日本女性学習財団から

は、「女性のライフプランニング支援プログラム開発研究」について、NPO法人せたがや子育てネットからは女性のライフプランニングの学びと交流の場づくり「ポーラースタープロジェクト」についてそれぞれ報告していただきました。

○平成21年9月18日（金）

（於：大阪市立男女共同参画センター
クレオ大阪中央）

近畿地方の男女共同参画担当者、NPO関係者を中心にご参加いただきました。

高口努 男女共同参画学習課長の開会挨拶から始まり、NECラーニング株式会社の内海房子代表取締役から、時系列に沿って、その時々女性の社会参画の状況と共に、自らの歩んできた道のりをご講演いただきました。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の矢島洋子主任研究員からは、前掲の講義を行っていただき、その後に、委託先である3団体から取組報告が行われました。

NPO法人参画プラネットからは、連続セミナー「将来設計塾」やポータルサイト構築等を行う「女性のための「将来設計」プロジェクト」について、NPO法人働きたいおんなたちのネットワークからは、講座やハンドブック作成を盛り込んだ「希望のある子育て期をすごすための女性のライフプランニング」について、NPO法人関西こども文化協会からは、「ライフプランニング手帳」の作成について、それぞれ報告していただきました。

このワークショップが参加者にとって女性のライフプランニングについての学び、気づきの場となるとともに、今回の参加者を通して、女性が主体的に人生設計をする力を身につけていく事の大切さが社会により浸透していく一助となれば幸いです。



女子差別撤廃条約実施状況第6回報告の審議と最終見解について

男女共同参画局総務課

本年7月23日、女子差別撤廃委員会第44会期（於：ニューヨーク国連本部）において、我が国の女子差別撤廃条約実施状況第6回報告が審議されました。日本は1985年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」を締結しましたが、同条約第18条に、女子差別撤廃委員会による検討のため、締約国は条約の実施状況に関する報告を自国について条約の効力が発生したときから1年以内に、それ以降は少なくとも4年ごとに国連事務総長に提出することが規定されています。今回の審議は、2003年7月の第4回・5回報告審議以来、6年ぶりの審議となりました。

審議の概要

今次審議では、南野知恵子参議院議員を政府代表に、内閣府、外務省、法務省、厚生労働省、文部科学省、農林水産省等よりなる総勢20名の政府代表団が、約5時間にわたる審議に対応しました。

審議は、冒頭、南野政府代表より約30分間、男女共同参画に係る近年の主要な進展を中心にステートメントを述べ、その後は、11名の女子差別撤廃委員からの質問、意見に代表団が答える形で進められました。

今回の審議にあたっては、80名以上の日本のNGOのメンバーが現地入りし、審議の様態を傍聴しており、委員会からもその関心の高さが評価されました。

委員会からの最終見解

審議を踏まえ、8月18日（日本時間）、我が国の報告に対する最終見解が公表されました。概要は以下のとおりです。

肯定的側面

多くの法令の制定・改正による女性差別の撤廃、男女共同参画担当大臣の任命

及び包括的な内容の第2次基本計画の策定、人身取引対策における進展、障害者自立支援法の制定等を通じた障害のある女性への支援、等。

主要関心事項及び勧告

民法の改正、女子差別撤廃条約選択議定書批准の検討の継続、女性に対する差別の定義の国内法への取り込み、国内人権機構の設立、国内本部機構の強化、雇用及び政治的・公的活動への女性の参画促進のための暫定的特別措置の実施、固定的性別役割分担意識の解消、女性に対する暴力への取組、人身取引及び売春被害者の保護及び支援への取組、教育分野における男女共同参画の更なる推進、労働市場における男女平等実現のための取組、ワーク・ライフ・バランス促進のための取組、若年層を対象とした性の健康に関する教育の促進、マイノリティ女性に対する情報提供及び差別解消のための取組、弱者女性に関する情報提供及び取組、等。

フォローアップ

今会期では、我が国の報告に対する最終見解に初めてフォローアップ項目が付加されました。フォローアップ手続とは、最終見解の履行を確実なものとするために、実施状況について次回の政府報告審議を待たずに締約国に情報の提出を求めるもので、昨年7月の女子差別撤廃委員会第41会期で同手続きの開始が決議されました。

上記「主要関心事項及び勧告」のうち、民法の改正と暫定的特別措置の実施の状況に関して、2年以内にフォローアップを行うことが要請されています。

内閣府男女共同参画局HP：

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



ステートメントを述べる南野政府代表



第14回APEC女性リーダーズネットワーク(WLN)会合への参加

男女共同参画局総務課

平成21年8月4日(火)～5日(水)、シンガポールにおいて、第14回APEC女性リーダーズネットワーク(WLN: Women Leaders Network)会合が開催されました。WLNは、APEC加盟21カ国・地域の産業界、学界、行政、市民団体等の女性リーダーから構成されるネットワークであり、男女共同参画社会の実現のために女性達の経済活動の発展に寄与することを目的として、1996年以来毎年、APEC議長国で会合が開催されています。

会合の概要

シンガポール地域開発・青少年・スポーツ省(MCYS)が主催し、「APECにおける女性と持続的発展」をメインテーマに、全体会合及び分科会が開催されました。

会合には、APEC域内から約600名(うちシンガポール国内からの参加は半数)が参加し、我が国からは、男女共同参画局及び民間の女性リーダーら9名が参加しました。

会合の初日には、シンガポール首相及びMCYS大臣による挨拶があり、参加者を歓迎しました。最終日には、会合の成果として、APEC首脳に向けたWLN提言文書が採択されました。

閉会式では、今次WLN会合議長から次回会合開催国である日本のWLN実行委員長(内永ゆか子氏)にWLN旗が引き継がれ、内永氏より、次回WLN会合の開催時期(2010年9月)や次回会合の成功に向けた所信表明が行われました。

プログラム

会合では、2日にわたって全体会合と分科会が行われました。それぞれの主なテーマは以下のとおりです。

全体会合

- ・APECにおける女性：未来への挑戦と

大志

- ・ビジネスにおける女性(武川恵子内閣府大臣官房審議官がパネリストとして参加)
- ・嵐を切り抜ける：昨今の財政環境における女性の経済機会の向上

分科会

- ・知識経済における女性
- ・トリパティズムと社会起業における女性
- ・仕事と生活の調和

提言文書の採択

会合の成果として、男女共同参画及び女性の経済的保証を促進する政策やプログラムの考究を通して、女性の経済機会を最大限にするよう要求する、APEC首脳に向けた10の政策提言をまとめた提言文書が採択されました。

その他の女性関連会合

第14回WLN会合の他に、以下の関連会合等が開催されました。

- ・8月3日：APEC 女性のためのデジタル・エコノミー・フォーラム
- ・8月6日：APECジェンダー分析ワークショップ
- ・8月7日：第7回APEC男女共同参画担当者ネットワーク(GFPN)会合(*2010年日本にて開催予定)

男女共同参画局HP：

<http://www.gender.go.jp/apec/wln.html>

WLN公式HP：

<http://www.apecwln.org/>



首相、大臣、各エコノミー代表の集合写真



第14回WLN議長から内永氏へのWLN旗引き継ぎ



会合中の展示(一例)

山形県

活力溢れる山形の実現に向けて

「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」の制定

本県の30歳代の女性の労働力率は78.2%（全国第1位）、共働き率は57.8%（全国第2位）と、働く女性の割合が非常に高いのが、大きな特徴です。

このような状況下、本県では、仕事と生活を両立しながら仕事を続けられる環境整備が急務であることから、平成20年12月に「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」を制定しました。家庭・職場・地域社会での具体的行動や目標をわかりやすく伝え、県全体でワーク・ライフ・バランスを推進していくため、リーフレットを作成して、広く県民へ周知しております。

実践に移していくためには、働き方の見直しと多様な働き方が選択できる職場環境づくりなど、企業の理解と協力が不可欠です。そのため、平成21年度は、特に企業への働きかけを強化し、4つの取組を進めています。

アドバイザーの配置

各企業へ「ワーク・ライフ・バランス」の趣旨を浸透させ、企業における具体的な取組が拡大されるよう、県内に5名の専任のアドバイザーを配置しました。アドバイザーが県内各企業を個別訪問し、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する国の制度や県の取組などを説明し、ワーク・ライフ・バランスの積極的な取組をお願いしております。また、アドバイザー自身がノウハウを身につけるために、研修会や情報交換会などを開催し、それぞれの知見を高めながら、そのネッ

トワークを強化しています。

協定締結（労・使・行政）

また、年度内には、ワーク・ライフ・バランスに関する県民の理解や合意形成をさらに推進するため、関係団体との協定締結を行う予定です。これにより、使用者側の企業のみならず、労働団体、行政が一体となって、ワーク・ライフ・バランスを推進していきます。

知事表彰制度の創設

さらには、「山形県ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰制度」を創設しました。ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる企業を顕彰し、その功績を称えることにより、県内企業の自主的な取組をより一層促進します。

「男女いきいき・子育て応援宣言企業登録制度」の登録企業の拡大

平成19年度から継続して、奨励金の交付（女性の役職登用時や男性の育児休暇取得時など）や、事業所内託児施設設置費用の助成などにより、女性の活躍や仕事と家庭の両立支援を促進しています。平成21年7月現在116社の登録があります。登録企業へは登録証を授与し、その取組を県のホームページなどで紹介しています。

以上のような取組により、ワーク・ライフ・バランスを推進し、県民のみなさん一人ひとりの力を、家庭・職場・地域社会で十分発揮していただき、活力溢れる山形県づくりに取り組んでいます。

（山形県子ども政策室女性青少年課）



「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」のリーフレット

http://www.pref.yamagata.jp/ou/kodomoseisaku/010003/danjo/wlb/kenshoudata/kensho_policy.pdf



「男女いきいき・子育て応援宣言企業登録制度」登録証授与の様子



事業所内託児施設での保育の様子

本県・東北では初めて、全国で6人目の女性知事が平成21年2月に、就任しました。また、本県でロケーションが行われた映画「おくりびと」のアカデミー賞受賞や、米沢藩上杉家執政・直江兼続を主人公としたNHK大河ドラマ「天地人」の放送、さらには、この秋の新しいお米「つや姫」の先行販売など、本県には、今まさにすばらしい「風」が吹いております。この風に乗れ、本県の美しい風景、温泉などの豊かな自然環境や、その中で育まれてきた食文化、地域の伝統・文化、良質な農産物を全国へ積極的に発信しています。



中部電力株式会社

「女性活躍推進室」 発進

当社は、多様な人材がそれぞれの個性を尊重しあい、能力を十分に発揮して働くことは企業の持続的成長のために必要不可欠だと考えています。

特に、「女性活躍推進」を経営上の重点課題と位置づけ、「女性をはじめ個人の能力が十分に発揮できる企業風土の醸成及び組織の活性化を図る。」こととし、平成19年7月に「女性活躍推進室」を設置し、取り組んでいます。

取組を始めて3年目。この2年間は、当社が女性活躍推進を進める意義の理解浸透に重点を置いた施策を展開してきました。

いきいきと働くことを考える

まず取り組んだことは、女性活躍推進をみなさんに理解してもらうことです。そのために、「いきいき働くことをみんなで考えよう」をテーマに「女性活躍推進に向けた全社セミナー」を実施しました。対象者は、女性社員とその直属の上司。女性社員は1,300人（約8割）、直属の上司は830人が参加しました。ディスカッションでは、活発に意見交換がなされ、取組に対する理解とこのテーマに対して考え、行動する良い機会になったと思います。

余談ですが、女性比率が高い営業所では、「女性が職場からいなくなる日」となり、改めて女性の存在感を実感する日にもなったようです。

制度面では、昨年と今年に育児休職制度等が見直され、働き方について選択の幅が広がるなど、より柔軟性の高いもの

になりました。その中で、育児休職の一部有給化（ライフ・サポート休暇の充当）もあり、これまでに、男性の育児休職取得者が11人誕生しています。

その他、「女性の職域拡大とキャリア形成」をテーマにした検討ワーキングや円滑な職場復帰を目的とした「職場復帰支援セミナー」等を実施しています。

中部地域の企業が連携して推進

中部ダイバーシティ Netは、平成19年1月に、中部地域の企業が連携し情報や各社の取組事例を共有することによって、人材の多様性を認め尊重する企業風土を醸成することを目的として発足しました。現在、幹事企業4社（INAX、デンソー、豊田通商、当社）を中心に、（財）中部産業・地域活性化センターの支援も得ながら活動しています。内容は、勉強会、フォーラム、異業種合同研修、経営者向けの講演会等です。

自社だけでは、得ることができないような情報や課題を解決するヒントを得ることができるなど、大変、有意義な活動となっています。

次のステージに向けて

今年度は、意識調査等により3年間の活動の振り返り（評価）を行う予定です。今後は、意識改革と並行して個々の行動に繋がるような施策を検討、実施したいと考えています。キーワードの1つは、「自律と選択」。女性に限らず、自分のキャリアや働き方について、自分の軸をしっかり持ち、主体的に行動すること、そして、自分で選択していくことが大切だと考えています。

（人事部女性活躍推進室）

女性活躍推進室の取組

3つの柱

- ・ 活躍の場の創出
- ・ 意識変革・サポート体制の充実
- ・ 社外とのコラボレーション

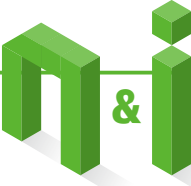


「女性活躍推進に向けた全社セミナー」の風景



女性活躍推進室のホームページ
「@ C-Walker」

会社概要／中部電力株式会社、1951年5月1日設立、本店所在地：愛知県名古屋市中区、主な事業内容：電気事業およびその付帯事業、ガス供給事業、蓄熱受託事業、分散型エネルギー事業、海外コンサルティング・投資事業、不動産管理事業、IT事業など、従業員数：（平成21年3月末時点）16,266名（男性14,624名・女性1,642名）



「News & Information」

1 News 総務省

女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果について

総務省は、「男女共同参画基本計画（第2次）」等に基づき、人事院と共同で、各府省における女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する取組状況のフォローアップ調査を実施し、平成21年8月5日にその結果を公表しました。

同計画では、平成22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員Ⅰ種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については30％程度とすることを目標としているところ、21年度の同区分に占める女性採用者の割合は30.6％（前年度から6.4ポイント増）であり、同計画に目標として掲げる水準に達しました。各府省においては、女性を対象とする説明会等の開催や、具体的な採用目標の設定など女性の採用拡大に向けた取組を行っています。

また、同計画では、女性国家公務員の登用の一層の拡大を図ることとされているところ、各府省においては、女性が就いたことのない又は就いたことの少ないポストに登用するなどの取組を行っており、平成20年1月現在の本省課室長相当職以上に占める女性職員の割合は2.0％（前年同月から0.1ポイント増）となっています。

詳細は総務省ホームページをご覧ください。 http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/02jinji02_000015.html

2 News 国立女性教育会館

「女子中高生夏の学校2009 ～科学・技術者のたまごたちへ～」



国立女性教育会館では、8月13日（木）～8月15日（土）の2泊3日で、「女子中高生夏の学校2009～科学・技術者のたまごたちへ～」を開校しました。この事業は、独立行政法人科学技術振興機構委託事業

で女子中高生に科学・技術分野への魅力を伝え、理工系分野への進路を考える機会の提供を目的に、日本学術会議「科学と社会委員会 科学力増進分科会」との共催により実施したもので、北は北海道、南は沖縄県から女子中高生108名と保護者・教員33名が参加しました。

今年は、参加対象者をこれまでの女子中高生だけでなく、身近な支援者である保護者・教員に拡大し、理系進路選択の魅力を伝えるプログラムを行いました。また、女子中高生は、プログラム終了後自分の周りに科学・技術の面白さを広めるアンバサダー活動を積極的に進めます。

3 News 国立女性教育会館

平成21年度「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」実施報告



国立女性教育会館では、8月28日～30日の2泊3日で、当フォーラムを「女性のエンパワ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～」を主題に開催しました。1日目は文部

科学省生涯学習政策局の板東久美子局長による基調講演や、NPO法人わははネット理事長の中橋恵美子氏、中央大学教授の山田昌弘氏、株式会社キュービタス取締役の横井千香子氏によるリレートークを行いました。女性のキャリア形成を軸に、多様な視点より「私が変われば社会も変わる」というメッセージをいただきました。また、「男女共同参画基本計画」に沿って設定した5つのテーマに沿ったワークショップとして、全国からの応募によるもの（61件）、文部科学省、内閣府、会館が提供するもの等、合計で70件実施しました。3日目には、「女子差別撤廃条約国連採択から30周年」を記念したアニバーサリートークも行いました。3日間を通じて、全国から約1,300名の参加者が集い、それぞれの研究・実践報告や情報交換を通して、活発に交流活動を行いました。

4 News 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）を開催



9月5日、広島県安芸高田市と内閣府との共催で、安芸高田市男女共同参画宣言都市記念式典が開催されました。

オープニングのコーラスで幕を開けた記念式典では、安芸高田市長より安芸高田市男女共同参画都市宣言文が力強く読み上げられ、国際的な視野をもち、人が人として尊重され、男女が互いに協働する「人 輝く・安芸高田」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があった後、映画字幕翻訳家の戸田奈津子氏により、「字幕の中に人生～女（ひと）と男（ひと）、ともに豊かに生きる～」と題した記念講演が行われました。講演では、下積み時代の話や、最新話題作を例に挙げた字幕づくりの苦労、そして好きなことに一生懸命取り組むことで、苦労はあっても人生を楽しく豊かに生きることができるといふ、とても興味深いお話に、会場は大きな拍手につつまれ、和やかな雰囲気のまま式典は終了しました。

[News & Information]

5 News 内閣府

男女共同参画推進連携会議・NPO法人J-Winの共催セミナー開催



9月15日（火）、ノルウェー王国大使館にも共催いただき、「ノルウェー女性エグゼクティブ育成プログラム“Female Future”とその効果」と題したセミナーが開催されました。

セミナーでは、ノルウェー経営者連盟（NHO）でプログラムの責任者であるKari Minge氏、プログラムの受講者でBorg Svakstrom社CEOのMariann Karlsen氏による基調講演と、「女性役員として自分がどう変わったか、女性役員によって会社がどう変わったか」をテーマに、日本たばこ産業(株)執行役員の永田氏のファシリテーションにより、パネリストとして(株)リクルート執行役員の長嶋氏、日産自動車(株)執行役員の星野氏によるディスカッションが行われました。

ノルウェーの企業役員の女性比率が高い背景にこのプログラムが貢献していることや、パネリストの経験等の興味深い話により、会場からも「出産後の女性の離職に対する対策」「女性比率40%の今後の継続性」「優秀な若手のポスト確保への取組」等の活発な質問が出されました。

6 Info 厚生労働省

「父親の育児休業シンポジウム」を開催します

厚生労働省では、東京海上日動リスクコンサルティング株式会社に委託し、「父親の育児休業シンポジウム」を下記のとおり全国6会場で開催することといたしました。

本シンポジウムは、「パパ・ママ育休プラス」の導入をはじめとした改正育児・介護休業法の成立をふまえ、父親も子育てができる働き方を促進し、男性が子育てにかかわる重要な契機となる育児休業取得促進のための気運を醸成するための全国的な周知活動の一環として行います。（雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課）

詳細・お申込みは「父親のWLB（ワーク・ライフ・バランス）サイト」をご覧ください。
(<http://www.papa-wlb.jp>)

東京 10月30日（金）女性と仕事の未来館
青森 11月12日（木）青森県観光物産館アスパム
広島 12月2日（水）エソール広島
大阪 1月14日（木）男女共同参画センタードーンセンター
名古屋 1月22日（金）名古屋市公会堂
福岡 1月26日（火）アクロス福岡
※開催時間はいずれの会場も16：00～18：00です。

7 Info 内閣府

平成21年度「女性に対する暴力をなくす運動」(11月12日～25日)

11月12日～25日の「女性に対する暴力をなくす運動」の期間は、国、地方公共団体、女性団体その他の関係団体が、意識啓発、広報キャンペーン、講演会やセミナーの開催、被害者からの相談活動などを全国各地で展開します。

この一環として、内閣府は、ポスター及びリーフレットを作成し、関係省庁、地方公共団体、女性団体その他の関係団体に配布するなど、広報活動を展開します。詳細はHPをご覧ください。<http://www.gender.go.jp/>

8 Info 内閣府

配偶者暴力防止法パンフレットを改訂

「配偶者暴力防止法」の概要をわかりやすく解説したパンフレット「STOP THE 暴力」について、最新の調査結果を掲載した平成21年度改訂版を作成しました。法の一層の周知を図るために、地方公共団体等の関係機関に配布しましたのでご活用ください。このパンフレットは、以下の「配偶者からの暴力被害者支援情報サイト」からダウンロードすることができます。
<http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.html>



9 Info 法務省

全国一斉「女性の人権ホットライン」強化週間の実施について

近時、ドメスティック・バイオレンスをはじめとする「女性に対する暴力」、「セクシュアル・ハラスメント」、「ストーカー行為」など、女性をめぐる人権問題は社会的に大きな問題となっています。

法務省の人権擁護機関では、全国の法務局・地方法務局の本局に女性からの相談を専門に取り扱う専用相談電話「女性の人権ホットライン」を設置して、女性に対する人権侵害に関する相談に応じていますが、下記の期間は、相談受付時間を拡大するなど、特に取組を強化することとしています。

記

期間：11月15日（日）～21日（土）

相談受付時間：

11月16日～20日（平日）8：30～19：00

11月15日・21日（土・日曜日）10：00～17：00

場所：全国の法務局・地方法務局（電話）

TEL 0570-070-810（全国共通ナビダイヤル）

[News & Information]

10 Info 国立女性教育会館

新版「人身取引」パネル貸出のお知らせ



国立女性教育会館では、『「人身取引」と『女性に対する暴力』をなくすために』の新版パネルの貸出を行っています。「女性に対する暴力」に関する女性関連施設等でのイベントや、暴力根絶

に向けた地域の活動、人身取引問題に関する学習活動などにご活用ください。貸出は無料です（送料実費負担）。解決に向けて、まずは「知ること」から取り組みましょう。

パネルの内容

1. 女性に対する暴力って何？
2. 人身取引って何？
3. 人身取引の実態：世界
4. 人身取引の実態：受け入れ国日本
5. 送り出し国の事情
6. 受け入れ国日本の原因
7. 日本の人身取引対策
8. 保護と起訴
9. 防止に向けた取組
10. 私にできること

詳細は会館HPをご覧ください。 <http://www.nwec.jp/>
問い合わせ先：研究国際室 TEL 0493-62-6437

12 Info 国立女性教育会館

「女性のエンパワーメント国際フォーラム」参加者募集

国立女性教育会館は、国際協力機構の後援により、アジア・太平洋地域における女性に対する暴力の撲滅をテーマとして、「平成21年度女性のエンパワーメント国際フォーラム」を開催します。

日程：10月31日（土）13時～16時30分

対象：男女共同参画・女性教育・家庭教育等の行政担当者、女性関連施設職員、女性団体等のリーダー、研究者、国際交流・開発援助関係者、企業関係者等 50名

会場：独立行政法人国際協力機構 JICA研究所

東京都新宿区市谷本村町10-5

最寄り駅：JR総武線・都営地下鉄新宿線・有楽町線・南北線「市ヶ谷」駅

申込方法：FAXまたはEメールでお申込ください。

問い合わせ先：国立女性教育会館 研究国際室

TEL：0493-62-6437

FAX：0493-62-9034

E-mail：rese2@nwec.jp

詳しいプログラムと申込用紙は国立女性教育会館HPから必要書類をダウンロードしていただけます。

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

11 Info 国立女性教育会館

企画展示「女性科学者の誕生～チャレンジした女性たち～」のご案内

国立女性教育会館では、昨年開設した女性アーカイブセンターで、下記の企画展示を行います。

大正から昭和初期にかけて、高等教育機関に学び、さらに科学者・技術者の道に挑んだ5人のパイオニア女性を取り上げ、5人の人物像だけでなく、彼女たちを支えた人々や、当時の科学技術教育の状況についてもご紹介いたします。ぜひご来場ください。

取り上げる女性科学者は以下の5人です。

- ・丹下ウメ（女性初の帝大生、日米で博士号取得）
- ・保井コノ（女性博士第一号）
- ・黒田チカ（女性初の帝大生、女性初の理学士）
- ・辻村みちよ（女性初の農学博士）
- ・鈴木ひでる（女性初の薬学博士）

開催期間：平成21年10月6日（火）～12月13日（日）

会場：国立女性教育会館本館1階女性アーカイブセンター 展示室（入場無料）

開室時間：9：00～17：00

共催：お茶の水女子大学、日本女子大学

休館日等、詳細は国立女性教育会館HPをご覧ください。
<http://www.nwec.jp/>

13 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業（静岡県富士市）

日時：11月14日（土）13：30～16：30

場所：富士市文化会館 ロゼシアター（富士市蓼原町1750）

主催：内閣府、富士市、富士市男女共同参画都市宣言実行委員会

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：申込必要（先着順、託児を要する場合は要予約）

問い合わせ先：富士市市民部男女共同参画課

TEL 0545-55-2724

14 Info 女性と仕事の未来館

全国相談担当者研修会IN九州

日時：11月27日（金）10：30～16：15

場所：福岡県男女共同参画センター「あすばる」クローバーホール

内容：働く女性への相談支援に向けて、医師（2名）の講演及び未来館相談員による相談実技

対象：全国の女性関連施設の相談業務担当者（無料）

定員：100人（先着順）

詳細は、未来館事務局（03-5444-4160）

未来館HP <http://www.miraikan.go.jp>

リレートーク

Relay Talk 1

特定非営利活動法人ピンクリボンながさき 事務局

Kukita Michiyo

久木田 美智代



乳がんの早期発見、早期治療を訴えるピンクリボン活動をしています。10月は、乳がん月間でもあり、全国各地で催しものが行われているのではないのでしょうか。女性の18人に1人が乳がんにかかると言われています。乳がんの特徴は、若い人に多いという事です。30代からかかる人が増え始め、40代後半で一番多くなります。この年齢は、ちょうど子育て年齢とも重なり、また会社などでは責任あるポストにつくころだと思います。この時期に多いがんなのです。年に1回マンモグラフィ検診を受け、自分の体に目を向けてほしいと思います。乳がんは、早期に発見すれば治る確率の高いがんです。特に、今年度は補正予算が組まれ、乳がん検診・子宮頸がん検診に対して無料クーポン券が配布されます。(特定の年齢の方に)このクーポン券を無駄にしないように是非使いましょう。

Relay Talk 2

鳥取県男女共同参画センター 企画員

Ishii Hiromi

石井 宏美



4月に赴任し、広報紙の担当として、作成のスタンスを「つなぐ」「ひろげる」「愛される」と決めました。「つなぐ」「ひろげる」ことがここにいる私のテーマです。

「つなぐ」とは、センターや職員が外と繋がることも必要ですが、県民同士、活動関係者同士、市町村同士、教育関係者、そしてその方たちが相互につながるこの方がより重要と考えます。ネットワークこそが男女共同参画への関心や意識を高め全体を押し上げていく源であり、そのためにはどうすればよいか考え、支えていくことが私たちの役目ではないのでしょうか。

「男女共同参画」(社会)が見えにくいのは、方法論の方が目立ち、本来、核となるものに対しての関心や議論が足りないからではないか、とも思います。語り合える場を少しでも増やしていきたいですね。

男女共同参画とは「一人ひとりが自己実現できる環境づくり」ととらえ、できることを少しずつ始めたいと思います。

編集後記

男女共同参画局では、毎年全国各地から、近い将来地域のリーダーとして活躍が期待される男女を招き、男女共同参画に関する施策の説明や意見交換等を行い、各地域の若年層における男女共同参画社会づくりに向けての気運の醸成や意識の浸透を図るとともに、男女共同参画に関する施策の参考とするために「男女共同参画ヤングリーダー会議」を開催しています。

本広報誌「共同参画」では、リレートークのコーナーを設け、ヤングリーダー会議に出席していただいた方々に、その後の活動などについて紹介していただいておりますので、懐かしい思いでご覧になっている読者もいるのでは。

(編集デスクM・T)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」10月号

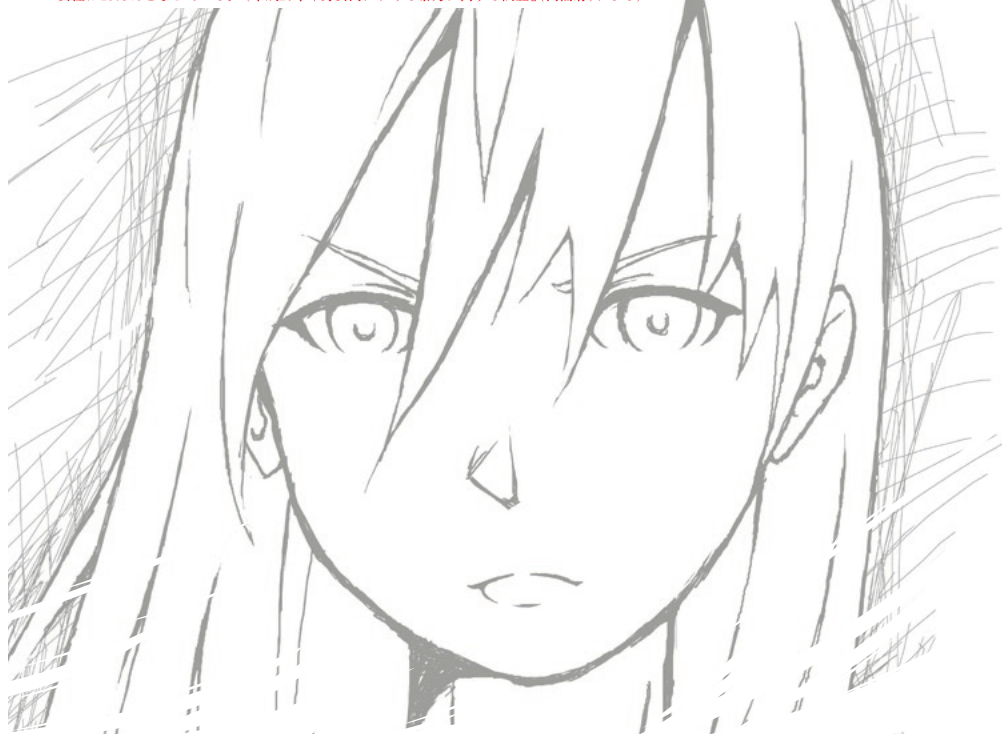
www.gender.go.jp

第17号 ● 2009年10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

10.8%

配偶者からの被害経験

これまでに結婚したことのある人（女性1,358人）の、配偶者からの被害経験をまとめてみると、“身体的暴行”“心理的攻撃”“性的強要”のいずれかを1つでも受けたことが「何度もあった」という女性は10.8%となっている。（平成20年「男女間における暴力に関する調査」（内閣府）による）



女性に対する暴力をなくす運動

平成21年11月12日（木）～ 11月25日（水）



配偶者等からの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為や人身取引等、女性に対する暴力は、女性の人権を侵害するものであり、決して許されるものではありません。

男女共同参画推進本部



内閣府

配偶者からの暴力被害者支援情報サイト
<http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.html>

配偶者からの暴力(DV)に悩んでいる方へ、
あなたのお近くの相談窓口をお答えします。

