

# 共 同 参 画

## 内 閣 府

Special Feature

特集／「北京+15」に向けて  
－国際婦人年（1975年）以降の国連及び国内の動きと  
最近の国際的動向

Special Interview

スペシャル・インタビュー／須田 久美子  
鹿島建設 裏高尾JV工事事務所副所長



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

# 男女共同参画社会基本法 制定10周年 女子差別撤廃条約採択30周年

本年6月に、  
男女共同参画社会基本法制定10周年を迎えます。  
また、12月には、女子差別撤廃条約  
採択30周年になります。  
男女共同参画の取組の新たなステージに向かう  
記念すべき年です。

## 主な予定

Schedule

(平成22年)

1月23日	男女共同参画宣言都市奨励事業（茨城県守谷市）
1月30日	男女共同参画宣言都市奨励事業（沖縄県宜野湾市）
2月13日	男女共同参画フォーラム（広島県）
2月20日	男女共同参画宣言都市奨励事業（愛知県江南市）

## 巻頭言

「歴史に学びつつ」

Foreword

長崎国際大学  
学長  
潮谷 義子氏



Shiotani Yoshiko

男女共同参画社会基本法が制定され10年を迎えた。改めて今後を考える時「Think globally Act locally」と提唱したルネ・デュボスの理念が意味を持つてこよう。参画社会の歴史を省みる時、私には感銘深い人物が思い浮かぶ。

熊本洋学校教師L.L.ジェーンズ。廊下で学ぶ女性の存在が許せず、排除を申し出た男性達に、日本の伝統的な考え方“父母を敬え”を意識し、「あなたの母上は女ですか、男ですか」と問い諫めた。そこに男女共学の先進性を感じる。

そして新渡戸稲造。「女性は決して子を産む道具ではなく、人格として男性と同様、育成されるべきこと。日本の社会に最も差し迫った課題は女性の地位向上である」と述べ、当時すでに男性と女性の人格の平等と人権を社会に主張していた。

更にドイツのソーシャルワーカーの祖アリス・ザラモン。「自らの仕事を持つ者は幸いである。特に女性が職業を持つことは大切」と男性女性問わず、労働と能力の平等の価値を見出した。

先人達の明快な男女共同参画時代実現への歴史的提言を学ぶと共に、国際社会の中の日本の実態を考え、男性女性共々に社会に責任と義務を負い、自己実現を目指す多様な生き方が出来る社会を構築する行動と役割を一人一人が担いたいと心から願う。

## 目次

### Contents

#### 特集

# 「北京+15」に向けて —国際婦人年（1975年）以降 の国連及び国内の動きと 最近の国際的動向

Page 02

#### 行政施策トピックス 1

「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」

Page 09

#### スペシャル・インタビュー

研究実績を現場に活かして～女性土木技術者として現場管理職に～/  
須田 久美子 鹿島建設 裏高尾JV工事事務所副所長

Page 10

#### 行政施策トピックス 2

「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成21年10月調査）の  
結果について

Page 12

#### 行政施策トピックス 3

第32回男女共同参画会議の開催の報告

Page 14

#### 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⑧/  
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 15

その2 女性のライフプランニングに資する大学の取組②

Page 16

#### 取組事例ファイル(自治体編)

静岡市

Page 17

#### 取組事例ファイル(企業編)

パナソニック電工株式会社

Page 18

#### ニュース&インフォメーション

女性NGO代表が国連総会第三委員会に出席 他

Page 19

#### リレートーク

伊藤 静香(NPO法人参画プラネット 常任理事) /  
古田 道子(石川県女性センター)

# 「北京+15」に向けて -国際婦人年（1975年）以降の国連 及び国内の動きと最近の国際的動向

内閣府男女共同参画局総務課

来年3月にニューヨーク（米国）で開催される第54回国連婦人の地位委員会（CSW）は、第4回世界女性会議での「行動綱領」採択後15周年の記念会合（「北京+15」）となる予定です。そこで、1975年の国際婦人年以降、世界女性会議を中心とした国連の動きと国内の動きを振り返ります。また、最近の国際的な動きについてもご紹介します。

## 1. 国際婦人年以降の 国連と国内の動き

日本の男女共同参画は、国連の女性の地位向上に係る運動と連動して進んできました。1975年が国際婦人年と定められてから、国連では4つの世界女性会議やそれに関連した会議が開催されました。その間、国内では、国内本部機構の設置・充実強化、「男女共同参画社会基本法」の制定、「男女共同参画基本計画」の策定等、男女共同参画推進に向けた様々な動きがありました。

### 【1975年 国際婦人年世界会議】

#### ○国連の動き

1972年、第27回国連総会において、1975年を国際婦人年とすることが決定され、①男女平等の促進、②社会、経済、文化の発展への女性の参加、③国際友好と協力への女性の貢献を目標とし、目標達成のために世界的規模の行動を行うことが提唱されました。そして同年6-7月、メキシコシティ（メキシコ）に

て国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）が開催され、我が国を含めた133カ国の政府代表、国際機関、NGO等2,000人が参加しました。本会議では、国際婦人年の目標達成のため、その後10年にわたり国内・国際両面で行うべき行動の指針を定めた「世界行動計画」や、平等・開発・平和への女性の寄与に関する「メキシコ宣言」を採択しました。

同年秋に開催された第30回国連総会では、「世界行動計画」が承認されるとともに、1976年から1985年までを「国連婦人の10年」とし、その目標を「平等・開発・平和」とすることが宣言されました。また、「世界行動計画」の実施状況について再検討する世界会議を1980年に開催することが決定されました。

#### ○国内の動き

「世界行動計画」を受け、我が国では1975年9月、本部長を内閣総理大臣とし、関係10省庁（総理府、経済企画庁、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、労働省、自治省）の事務次官から成る婦人問題企画推進本部と、民間有識者から成る婦人問題企画推進会議（内閣総理大臣の私的諮問機関）が設置されました。そしてその事務局として、総理府官房審議室に総理府、労働省、文部省、厚生省から併任という形で担当者が集められ、婦人問題担当室（通称）が誕生しました。これらは、我が国の男女共同参画推進

のための初の行政機構（国内本部機構）でした。

婦人問題企画推進本部は、「世界行動計画」及び婦人問題企画推進会議の意見を踏まえ、1977年1月に「国内行動計画」を策定しました。

#### 「国内行動計画」

○1977年から1986年までの我が国の婦人問題の課題及び施策の方向、目標等を明らかにするもの

○施策の基本的方向：

1. 法制上の婦人の地位の向上
2. 男女平等を基本とするあらゆる分野の婦人の参加の促進
3. 母性の尊重及び健康の擁護
4. 老後等における経済的安定の確保
5. 国際協力の推進

更に同年6月、婦人問題企画推進本部は「婦人の政策決定参加を促進するための特別活動推進要綱」を決定し、当時3%弱であった国の審議会の女性委員の割合を「国内行動計画」前半期の1980年頃までに10%程度へ引き上げることを目指すこととしました。達成時期と数値目標の設置は画期的な施策でした。また、10月には、「国内行動計画」前半期に特に重点的に取り組む事項（婦人の政策決定参加の促進、家業や家庭における妻の働きの評価、雇用における男女平等、育児環境の整備、農山漁村婦人の福祉の向上、老後における生活の安定、国際協力等）を「国内行動計画前期重点事項」として取りまとめました。

来年は1985年に第4回世界女性会議が開催されてから15年になります。そこで、国際婦人年以降の国内外の動きを振り返るとともに、最近の国際的な動きについてもご紹介します。

## 【1980年 「国連婦人の10年」 中間年世界会議】

### ○国連の動き

1975年の第30回国連総会での決定を受け、1980年7月、コペンハーゲン（デンマーク）にて「国連婦人の10年」中間年世界会議（第2回世界女性会議）が開催され、我が国を含めた145カ国の政府代表、国際機関、NGO等2,000人が参加しました。

本会議の成果として、「国連婦人の10年後半期行動プログラム」が採択されました。本プログラムは、「世界行動計画」の前半期における実施状況の検討及び評価を踏まえ、「雇用・健康・教育」を中心に、「国連婦人の10年」後半期において、国内・地域・国際レベルにおいて各国政府や国際機関が取るべき行動を掲げています。

また、本会議の会期中、1979年の第34回国連総会で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）の署名式が行われ、我が国もこれに署名しました。

本会議後に開催された第35回国連総会では、「国連婦人の10年後半期行動プログラム」が支持されるとともに、「国連婦人の10年」最終年の1985年に「国連婦人の10年」の成果の検討と評価のため世界会議を開催することが決定されました。

1982年の国連総会では、1985年に開催される世界会議のための地域ごとの政府間準備会合の開催が

決定されました。これを受け我が国は1983年4月のアジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）総会において準備会合を東京で開催するよう要請し、各国の賛同を得ました。この女性問題に関する我が国初の政府間会議は、翌年3月、ESCAP加盟28カ国他の参加を得て開催され、開発における婦人の役割等について議論が行われました。

### ○国内の動き

「国連婦人の10年」中間年世界会議の結果及び婦人問題企画推進会議の意見を踏まえ、婦人問題企画推進本部は1981年5月、1981年から1986年までを対象にした「婦人に関する施策の推進のための「国内行動計画」後期重点目標」を決定しました。この目標には、婦人の地位向上のための法令等の検討、政策決定への婦人の参加の促進、教育・訓練の充実、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進等が含まれます。

我が国は、1980年に女子差別撤廃条約に署名をしましたが、我が国では、条約に抵触する国内法は、あらかじめ改正した上で国際法を受け入れるのが原則となっています。そのため、女子差別撤廃条約批准に向けて、国籍法の改正（父系優先血統主義から父母両系主義への改正）、男女雇用機会均等法の制定及び労働基準法の一部改正（一部の女子の時間外労働、休日労働、深夜勤務の規制の廃止又は緩和等）が行われまし

た。また、高等学校の家庭科を女子のみの必修から、男女とも選択必修とすること等とした報告が「家庭科教育に関する検討会議」から出されました。このような国内措置を経て、我が国は1985年6月、国会承認を経た後、女子差別撤廃条約を批准しました。そして、後述する「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議の会期中、我が国で同条約が発効しました。

## 【1985年 「国連婦人の10年」 ナイロビ世界会議】

### ○国連の動き

1980年に開催された第35回国連総会での決定を受け、1985年7月、ナイロビ（ケニア）にて「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議（第3回世界女性会議）が開催され、我が国を含めた157カ国の政府代表、国際機関、NGO等2,000人が参加しました。

本会議では、「国連婦人の10年」の成果の検討と評価を行い、更に2000年に向けて各国等が効果的措置をとる上でのガイドラインとなる「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」（「ナイロビ将来戦略」）を採択しました。

「ナイロビ将来戦略」は、同年に開催された第40回国連総会でも支持されました。1987年の国連経済社会理事会では、同戦略の実施を見直し評価するために、1990年代及び2000年に国連が世界女性会議を開催することを勧告しました。

## ○国内の動き

1986年1月、「ナイロビ将来戦略」や女子差別撤廃条約批准を受け、国内婦人問題企画推進本部の拡充が図られました。具体的には、「ナイロビ将来戦略」の国内施策への取入れや女子差別撤廃条約の実施に伴う施策等について総合的かつ効果的な対策の推進を図ることをその役割とするとともに、構成省庁を全省庁に拡大しました。また、同年2月には、婦人問題企画推進会議を婦人問題企画推進有識者会議に改組しました。

「ナイロビ将来戦略」等を基に、1987年5月、婦人問題企画推進本部は「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（「新国内行動計画」）を決定し、閣議に報告しました。

### 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」

- 総合目標：男女共同参加型社会の形成を目指すこと
- 以下についての施策の基本的施策（1987～2000年度）と具体的施策（1987～1990年度）を示している：
  1. 男女平等をめぐる意識改革
  2. 平等を基礎とした男女共同参加
  3. 多様な選択を可能にする条件整備
  4. 老後生活等をめぐる婦人の福祉の確保
  5. 国際協力・平和への貢献

## 【1990年 第34回CSW拡大会議】

### ○国連の動き

1990年2～3月にウィーン（オー

ストリア）で開催された第34回CSW拡大会議では、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」（「ナイロビ将来戦略勧告」）が合意されました。

本会議後開催された国連経済社会理事会では、1995年に世界女性会議を開催することを国連総会に勧告する決議がなされるとともに、「ナイロビ将来戦略勧告」が採択され、1990年代において同戦略の実施のペースを速めることが求められました。

「ナイロビ将来戦略勧告」では、政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体に、指導的地位に就く女性の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やすという目標を目指し、女性のための募集や訓練プログラムを定めるべきである、との数値目標を設定しています。また、国内本部機構が1995年までに設立され、政府施策に直接影響を及ぼすことができるよう制度上の位置づけを与えられ、国家の優先事項及び計画の一部として、女性の地位向上のための首尾一貫した政策を発展させるべきである、と勧告しています。

また、女性に対する暴力に関して、1993年6月にウィーンで開催された世界人権会議では、女性に対する暴力は人権問題であると位置づけられました。同年の第48回国連総会では、その年の第37回CSWにおける審議を踏まえ、「女性に対する暴力の撤

廃に関する宣言」が採択されました。

更に、1994年9月にカイロ（エジプト）で開催された国際人口・開発会議では、リプロダクティブ・ヘルス／ライツを女性の権利と位置づけた、20年間の「行動計画」が採択されました。

### ○国内の動き

婦人問題企画推進本部は、1991年5月、「新国内行動計画」及び「ナイロビ将来戦略勧告」等を踏まえ、「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）」を決定しました。この改定では、21世紀の社会のあらゆる分野に男女が平等に共同して参画することが不可欠であるという認識の下に、総合目標の「男女共同参加」を「男女共同参画」へ改めました。

また、「ナイロビ将来戦略」や「ナイロビ将来戦略勧告」を受け、国内本部機構が充実強化されました。当時の我が国の国内本部機構は、婦人問題企画推進本部、婦人問題企画推進有識者会議及び総理府婦人問題担当室で、いずれも法的根拠を持たないものでした。1994年6月、政令により総理府に男女共同参画室及び男女共同参画審議会が設置されました。また、7月には閣議決定で、総理府に置かれていた婦人問題企画推進本部が、内閣に置かれる男女共同参画推進本部に改組され、本部員も事務次官から閣僚に変更されました。なお、1992年12月には、内閣官房長官が婦人問題担当大臣として

初めて任命されました。

## 【1995年 第4回世界女性会議】

### ○国連の動き

1995年3月、社会開発サミットがコペンハーゲン（デンマーク）で開催されました。国連史上初めて、貧困撲滅、雇用、社会的統合等、幅広い社会問題が総合的に取り上げられ、「コペンハーゲン宣言」及び「行動計画」が採択されました。

同年9月、「ナイロビ将来戦略」の第2回見直し・評価を行い、2000年に向けた今後5年間の優先行動計画を立てるため、第4回世界女性会議が北京（中国）で開催されました。我が国を含めた190カ国の政府代表、国連機関、NGO等17,000人が参加しました。

本会議において、「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。

#### 「北京宣言及び行動綱領」

##### 注目すべき点

- 社会的・文化的の性別を示す概念として「ジェンダー」を使用。
- 人権を女性の権利として再確認し、女性に対する暴力を独立の問題として提示。
- 1994年のカイロ国際人口・開発会議で提唱された概念である「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」を明記。

本会議後に開催された第50回国連総会において、我が国が主提案国となり、「女性に対する暴力

撤廃における国連女性開発基金（UNIFEM）の役割」が決議され、それを受けて1996年にUNIFEM女性に対する暴力撤廃のための信託基金が設立されました。

### ○国内の動き

1996年7月、概ね2010年までを念頭に、目指すべき方向とそれに至る道筋を提案する「男女共同参画ビジョン-21世紀の新たな価値の創造-」（「ビジョン」）が策定されました。「ビジョン」は、男女共同参画社会の実現を促進するための基本的な法律の速やかな検討について言及しています。

また、同年9月、内閣官房長官決定で、男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、男女共同参画推進連携会議が発足しました。

「行動綱領」は、各国政府が、1996年末までに自国の行動計画を開発し終えることを求めています。このため、ビジョン等を踏まえ、1996年12月、「男女共同参画2000年プラン-男女共同参画社会の形成の促進に関する平成12年（西暦2000年）度までの国内行動計画-」（「2000年プラン」）が策定されました。「2000年プラン」には、法令に基づく審議会の設置と基本法の制定が盛り込まれました。

1997年には、法令による男女共同参画審議会が設置され、この審議会

で男女共同参画社会基本法が審議され、1999年6月、公布・施行されました。

## 【2000年 国連特別総会

### 「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」】

#### ○国連の動き

2000年6月、「北京宣言及び行動綱領」の実施状況を検討・評価し、その完全実施に向けた今後の戦略を協議するため、国連特別総会「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」がニューヨーク国連本部で開催され、我が国を含めた約180カ国の政府代表、国連機関、NGO等4,300人が参加しました。

本会議では、各国政府による「北京宣言及び行動綱領」の実施の決意を再確認する「政治宣言」と、それらの更なる実施に向けて各国政府、国際機関、市民社会が取るべき行動とイニシアティブを提言する「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（いわゆる「成果文書」）を採択しました。これらの採択文書は、「北京宣言及び行動綱領」を補完するものです。

#### ○国内の動き

2000年12月、「成果文書」等を踏まえ、男女共同参画社会基本法に基づく初の計画として、「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

「2000年プラン」までは国内行動計画の位置づけであり、中央レベルの計画でしたが、男女共同参画社会

基本法により、都道府県でも男女共同参画計画を策定する義務が生じました。また、市町村にも計画策定の努力義務が課せられました。

2001年1月、中央省庁の再編により、男女共同参画室（総理府）は男女共同参画局（内閣府）に格上げされ、男女共同参画審議会は男女共同参画会議に改組され、国内本部機構が強化されました。

また、同年4月、議員立法により「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が成立しました。

#### 「成果文書」

- 注目すべき点・強調された事例
- あらゆる予算編成の過程に男女共同参画の視点を盛り込むこと。
  - グローバル化がもたらす影響に対応するための途上国女性を対象とした取組み（技術訓練等）。
  - 平和構築における男女共同参画の視点の導入。

### 【2005年 第49回CSW(国連「北京+10」世界閣僚級会合)】

#### ○国連の動き

第4回世界女性会議から10年目にあたることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」及び女性2000年会議の「成果文書」の実施状況の評価・見直しを行うとともに、女性と女性の地位向上及びエンパワーメントのための新たな課題や今後の戦略について協議するため、2005年2-

3月、第49回CSWが閣僚級会合としてニューヨーク国連本部で開催されました。我が国を含めた約165カ国の政府代表、国連機関、NGO等6,000人が参加しました。

本会合では、「北京宣言及び行動綱領」及び「成果文書」を再確認し、これらの完全実施に向けた一層の取組みを国際社会に求める「宣言」が採択されました。

なお、本会合のアジア太平洋地域における準備会合として、2004年9月、「ESCAP「北京行動綱領」の実施状況に関するハイレベル政府間会合」がバンコク（タイ）で開催され、我が国を含めたESCAP加盟47の国・地域、国際機関、NGO等約450名が参加しました。会合の成果として、「バンコク・コミュニケ」が採択されました。

#### ○国内の動き

2005年12月、「北京+10」世界閣僚級会合の成果等も踏まえ、「男女共同参画基本計画（第2次）」が閣議決定されました。この計画には、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように期待する」等、数値目標も多く盛り込まれています。

また、女性の参画をあらゆる分野で加速するため、2008年4月には「女性の参画加速プログラム」が策定されました。

## 2. 最近の国連の動き

以上、国際婦人年以降の国連と国内の動きについてご紹介しました。ここからは、最近の国連の動きについて簡単にご紹介します。

### 【国連事務総長による女性に対する暴力撤廃に向けたキャンペーン】

2008年2月、国連の潘基文事務総長は、女性や女兒に対するあらゆる形態の暴力撤廃に向けた意識啓発や政治的意思等を高めるため、“UNiTE to END Violence against Women” キャンペーン（2009-2015年）を立ち上げました。

このキャンペーンが目指す成果の一つに、女性に対する暴力に関するデータベースの構築があります。2009年3月、第53回CSWでこのデータベースが公開されました。我が国も、データベース構築のためデータの提供を行っています。

<http://www.un.org/esa/vawdatabase>

### 【女子差別撤廃委員会による我が国報告審議】

2009年7月、ニューヨーク国連本部での女子差別撤廃委員会第44会期において、我が国が2008年4月に国連に提出した女子差別撤廃条約第6回実施状況報告の審議が行われました。

8月には同委員会から我が国報告に対する最終見解が公表され、条約の更なる実施に向け、我が国に対し



て勧告が出されました。



ESCAP「北京行動綱領」の実施に関する  
ハイレベル政府間レビュー会合  
(2009年11月 於：タイ)

### 【ESCAP「北京+15」に向けたハイレベル政府間会合】

来年3月の「北京+15」に向けたアジア太平洋地域における準備会合として、2009年11月、バンコクにおいて、「ESCAP「北京行動綱領」の実施に関するハイレベル政府間レビュー会合」が開催され、我が国を含めたESCAP加盟40の国・地域、国際機関、NGO等約360名が参加しました。会合の成果として、「バンコク宣言」が採択されました。

### 【男女共同参画と女性のエンパワーメント強化に向けた国連の新機関】

2009年9月の国連総会で、男女共同参画と女性のエンパワーメント強化に向け、OSAGI（ジェンダー問題と女性の地位向上に関する事務総長特別顧問室）、DAW（女性の地位向上部）、UNIFEM及びINSTRAW（国際婦人調査訓練研修所）の4つの既存の組織が1つに統合され、新しい機関が設立されるこ

とが決定しました。この新しい機関は事務次長が率いる予定で、加盟国の国レベルでの取組みへの国連の支援の強化が期待されます。

## 3. 最近の国際的枠組み

最後に最近の3つの国際的枠組みを簡単にご紹介します。

### 【東アジア男女共同参画担当大臣会合】

国際会議により決定された事項を国内の具体的施策に取り入れる際の各国の共通の課題、経験、今後の方向性について議論するために、2006年、我が国が主導し、東アジア地域で初の男女共同参画担当大臣会合を東京で開催しました。

本会合の成功を受け、2007年には第2回会合がニューデリー（インド）で、2009年6月には第3回会合がソウル（韓国）で開催されました。第3回会合では、昨今の世界的経済危機を受け、「経済危機と女性」を優先テーマに議論等が行われました。

第4回会合は、2011年にカンボジアで開催される予定です。



第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合  
(2009年6月 於：韓国)

### 【女性に関するASEAN+3会合】

2009年11月、バンダラスリプガワン（ブルネイ・ダルサラーム）において、第1回女性に関するASEAN+3（ACW+3）会合が開催されました。ACW+3は、東アジア地域における女性の地位向上と男女共同参画に関するASEAN+3各国間の一層緊密な連携を円滑にするための枠組みです。

本会合では、「人権に基づいたアプローチによる貧困の女性化の軽減」を主要テーマに議論等が行われました。

次回会合は、2010年にカンボジアで開催される予定です。



第1回女性に関するASEAN+3（ACW+3）会合  
(2009年11月 於：ブルネイ・ダルサラーム)

### 【アジア太平洋経済協力(APEC)】

APECは新しい枠組みではありませんが、来年2010年は日本がAPEC議長国となり、様々な会合が日本で開催されます。男女共同参画に関した会合としては、以下の2つの会合が日本では初めて開催される予定です。

### ○APEC男女共同参画担当者ネットワーク(GFPN)会合

GFPNは、APEC加盟21カ国・地

域の男女共同参画に関する行政担当者及びAPECフォーラの男女共同参画担当者で構成されており、APEC内での男女共同参画の視点の主流化を促進するために発足しました。2003年にタイで第1回会合が開催されて以降、APEC議長国で毎年1回会合を開催しています。我が国は、2010年9月、第8回会合を開催する予定です。

### ○APEC女性リーダーズ

#### ネットワーク(WLN)会合

APEC加盟21カ国・地域の行政担当者を中心としたGFPNと違い、WLNは政府のみならず、産業界、学界、民間団体等の女性リーダー達から成るネットワークです。

1996年、フィリピン・ラモス大統領（当時）の呼びかけにより第1回会合がマニラで開催され、それ以降毎年1回、APEC議長国が持ち回りで開催しています。

第15回会合は、「女性による新たな経済活動の創造 一人・自然・文化を活かす」をテーマに、2010年9月に東京で開催される予定です。



第14回APEC WLN会合  
(2009年8月 於：シンガポール)

	国連の動き	日本の動き	
1975年	国連婦人年 国連婦人年世界会議（メキシコシティ）（「世界行動計画」採択）	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議設置	
国連婦人の10年	1977年	「国内行動計画」策定 国立婦人教育会館（現国立女性教育会館）開館	
	1979年	第34回国連総会「女子差別撤廃条約」採択	
	1980年	「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン）（「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択）	「女子差別撤廃条約」署名
	1981年		「国内行動計画後期重点目標」策定
	1984年	ESCAP地域政府間準備会議（東京）	
	1985年	「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議（「ナイロビ将来戦略」採択）	「国籍法」の改正 「男女雇用機会均等法」の制定 「女子差別撤廃条約」批准
1986年		婦人問題企画推進本部拡充 婦人問題企画推進有識者会議開催	
1987年		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	
1990年	第34回国連婦人の地位委員会拡大会議 国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略勧告」採択		
1991年		「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次）改定」決定	
1992年		婦人問題担当大臣として初めて内閣官房長官を任命	
1993年	世界人権会議（ウィーン） 第48回国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択		
1994年	国際人口・開発会議（カイロ） （「行動計画」採択）	男女共同参画室設置 男女共同参画審議会設置（政令） 男女共同参画推進本部設置	
1995年	第4回世界女性会議（「北京宣言及び行動綱領」採択）		
1996年	UNIFEM女性に対する暴力撤廃のための信託基金設立	男女共同参画推進連携会議発足 「男女共同参画2000年プラン」策定	
1997年		男女共同参画審議会設置（法律）	
1999年		「男女共同参画社会基本法」公布、施行	
2000年	国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）（「政治宣言」及び「成果文書」採択）	「男女共同参画基本計画」閣議決定	
2001年		男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行	
2004年	ESCAP「北京行動綱領」実施状況に関するハイレベル政府間会合（バンコク）（「バンコク・コミュニケ」採択）		
2005年	国連「北京+10」世界閣僚級会合（ニューヨーク）（「宣言」採択）	「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定	
2008年		「女性の参画加速プログラム」策定	
2009年	ESCAP「北京行動綱領」実施に関するハイレベル政府間レビュー会合（バンコク）（「バンコク宣言」採択）		



## 「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」

内閣府男女共同参画局総務課

平成21年9月15日（火）、内閣府とNPO法人J-Win、ノルウェー王国大使館の共催で「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」が開催されました。

本セミナーでは、ノルウェー経営者連盟（NHO）シニアエグゼクティブのカーリ・ミンゲ氏、ボルグ・スヴァークストロム社CEOのマリアン・カールセン氏のお2人をお招きし、日本の経団連にあたる組織であるNHOが実施している女性エグゼクティブ育成プログラム「Female Future Program（FFP）」についてご説明頂きました。

### ノルウェー経営者連盟（NHO）シニアエグゼクティブ カーリ・ミンゲ氏

ノルウェーは、女性の就業率は70%超と世界的にもトップクラスで、とりわけ公的部門における女性の割合は極めて高い、男女平等の先進国として知られています。その一方で、かつては指導的地位にある女性の割合については、遅れが見られたそうです。

そこで政府は一般企業の取締役会についても、一方の性が全体の40%を下回ってはならないとする「男女平等法」のクォータ制の規定を改正し、2006年1月より施行しました。（政府系企業については2004年に、公的委員会・審議会については1988年に既にクォータ制を導入済み。）

NHOは、当初クォータ制の導入に反対の立場を取っていましたが、その趣旨を尊重し、2003年にはFFPを立ち上げ、女性の役員への登用を「将来志向という良いイメージを企業に与えるもの」として、奨励しているということです。

### ボルグ・スヴァークストロムAS社CEO FFP受講者 マリアン・カールセン氏

カールセン氏には、FFPの受講経験者として、FFPの良さについてご説明頂きました。

FFPのリーダーシップに焦点をあてたプログラムでは、どのようにリーダーシップをとるべきかを学ぶことができたそうです。さらに、ネットワーキングの重要性について再認識し、女性はまだビジネスにおけるネットワーキングが不十分と感じたとのこと。FFPのディスカッションを通じて、参加者は経験を共有することができ、インフォーマルなおしゃべりでない、フォーマルなトピックを「女性だけ」で行う意義もあったと語られました。FFP受講後も、参加者とは連絡を取りあっており、大きな財産となっているそうです。

また、カールセン氏は、10年ほど前、子育てのための休暇を経て、仕事に復帰した時、夫はパートタイムの仕事に変えられたとのこと。当時は夫の上司も驚いたそうですが、現在では男性の育休取得も当然の権利として普及しており、この10年間の変化を感じるということです。ノルウェーでは、今年から父親の育児休暇の期間（いわゆるパパ・クォータ）が10週間に拡大されています。

ノルウェーのモデルは、大企業の努力だけでなく、政府の施策によって支えられています。NHOのミンゲ氏は、クォータ制は、企業の態度・姿勢を変えるのには効果的な手法であり、クォータ制が必要ない社会が理想ではあるが、現実的にはもうしばらく継続することが必要と考えているということです。

第2部のパネルディスカッションでは、日本企業の女性役員とミンゲ氏、カールセン氏で活発な意見交換が行われました。

Special Interview



# 研究実績を現場に活かして ～女性土木技術者として 現場管理職に～

Suda Kumiko

須田 小さい頃からダムや橋、トンネルのような大きな構造物に憧れがありました。高校生のときに、受験案内の土木工学科紹介ページにあったコンクリートアーチダムの写真を見て「格好いい!」と、おもわず受験しちゃいました。大学の先生には、将来は現場で仕事をしたいと1年生のときから話していました。本人にやる気があっても社会に出たら難しいと思ったんでしょうね。3年生の夏休みに、先生が知り合いの社長に頼み込んでくれて現場でアルバイトをさせてもらいました。現場での仕事は、設計図面どおりに構造物を作るための施工管理のお手伝いでした。鉄筋がちゃんと入っているかを数えたり、測量の助手や立会い写真の整理といった仕事をしました。振り返ってみると、この経験があったので、自分は現場に向いていると信じられたのだと思います。

－ これまでのお仕事について教えてください。

須田 土木の仕事は橋やダムなどの社会基盤施設を整備する仕事です。現在は、圏央道の八王子ジャンクションの南側で橋を造る工事をしています。

入社後は、まず研究所に配属になり、その後も22年間なかなか異動の機会がなく、でも女性だからしょうがないよね、みたいな感じでした。

研究所では最初に、模型実験用の縮小鉄筋といって、3mmの異形鉄筋をつくる研究に取り組みました。一体何の役に立つんだろうと思いつつも、大学の恩師に10年以上は勤めなさいと言われていたので、どうせやるなら楽しく続けようと、一生懸命やりました。橋の橋脚は耐震性能が要求されますが、スケールの大きな土木構造物を詳細にモデル化して実験を行う技術というのは当時なかったのが私の仕事でした。

その後、設計部門で裏高尾橋の詳細設計を担当していた時に、耐震性をアップさせるような橋脚構造が必要ということになり、今の現場の所長が、その技術に一番詳しい人間を現場に欲しいと声をかけてくれ、念願の現場に異動できたのです。それまではとにかく現場に出るとというのが夢だったのですが、今は、将来にいいものを残すという夢に向けて、「100年をつくる」現場の所長になることを目標にしています。

－ 女性が少ない業界で、ここに至るまで苦勞された点がありますか。

須田 経験が少ないころは、女性だから異動できないのではないかと、重要な仕事を任せてほしいとか、いろいろな悩みがあったのですが、あるとき女性だからという考えをやめてみたんです。冷静になって周囲を注意深く見てみると、男性でもみんな同じ扱いを受けているわけではなく、人それぞれ個性も違うし、目標も違ってきます。土木技術者としては女性も男性もないということを実感できたら気が楽になりました。

今の現場には入社二年目の女性土木技術者がいます。所長によると、男性は女性の土木技術者をどう育てていいかというのがなかなかわからないものだが、女性も仕事を任せるとどんどん育っていくというのを経験で知ったと。今では一番の理解者です。

－ 建設業界が女性にとって働きやすい職場になるためには何が必要だと思いますか。

須田 女性の技術者が増えることです。女性土木技術者に関するアンケート調査の結果をみると、女性技術者と一緒に仕事をしたことがある



# 須田 久美子

鹿島建設  
裏高尾JV工事事務所副所長

すだ・くみこ

茨城県出身。中央大学理工学部土木工学科卒業後、鹿島建設入社。研究所でコンクリートの耐震性や長寿命化技術を22年間研究、05年に設計部門に異動、07年裏高尾橋工事の現場に副所長として着任。「高強度鉄筋を用いた鉄筋コンクリート橋脚部材の開発」で日本コンクリート工学協会技術賞、「高靱性繊維補強セメント複合材料の実用化技術の開発」で日本材料学会技術賞を受賞。2児の母。

どんな状況でも、夢はあきらめないで。

方は、女性技術者の存在をプラスに見ています。むしろ一緒に仕事をすることがない方がいろいろ想像してマイナスに考える傾向にあることがわかりました。ですから、やはり女性が増えないことには働きやすくはならないのだと思います。

また、理工系志望の女子学生向けのイベントによく協力するのですが、驚くのは、本人は理系に進みたいと思っても家族が反対するケースがかなりあることです。自分自身はそういう経験がなかったので、今までは、女子学生に対して土木に興味を持ってもらうように働きかけていれば自然と技術者も増えると思っていたのですが、それ以前にもっと広く情報を発信していかなければならないと思っています。土木技術者女性の会でロールモデルを紹介した冊子を作成したときも、全国紙で取り上げていただいたところ、メールや手紙で注文がきたのですが、両親に進路を反対されているという女子学生がいたり、娘が相談もなしに土木工学科に進学したが、この先どうなるのか知りたいという方もいました。本人にはおおいに関心があるのに「いやいや」と言って蓋をするよ

うな世の中ではあってほしくないですね。

## — ご自身のワーク・ライフ・バランスについてはどうお考えですか。

須田 よく両立についてのご質問を受けますが、両立はしていません(笑)。ご近所とか、私と夫の双方の両親や職場の先輩・同僚を巻き込んで、支えてもらって続けてこられました。1人で抱えていたら途中で辞めてしまったかもしれません。この極意は、土木技術者女性の会の諸先輩方に教わりました。「仕事もするけど、結婚して、子どもも欲しいのが当たり前」といってそれを実践されているのを見て、もしかしたら自分にもできるんじゃないかと思いつむことができました。それが力になったように思います。子どもには、「お母ちゃんは仕事辞めたら何のとりえもないからね」と小さい頃から話していたら素直に納得してくれました。

## — 土木技術者女性の会の活動について教えてください。

須田 ネットワーキングのために始まった会ですが、発足当初から5つの目的を掲げています。1つは励まし合い、2つ目は女性の知識向上。

大事にされて、戦力になれないと苦しんでいる女性もいたので、機会を作ろうということです。3つ目は働きやすい環境づくり。1人では言いづらいことも会として要望することができます。4つ目は後進へのアドバイス、5つ目は社会的評価の向上です。この会が、27年続いたのは目的が明確であったことと、土木技術者の集まりだからというのがあるかもしれません。もともと現場で仕切って、組織を動かす仕事ですから。

## — 最後に女子学生に対するメッセージをお願いします。

須田 新米の頃に与えられる仕事は想像とは違うことも当然ありますが、続けてみないとわからない面白さがあります。その仕事を楽しめるように、いろいろ工夫して続けることが大切です。また、2～3年ぐらいのスパンで頑張れば実現できそうな、夢につながる目標を設定していく。どんな状況になっても夢はあきらめないでほしいですね。

## — 本日は、お忙しい中ありがとうございます。



# 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年10月調査)の結果について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、12月5日に「男女共同参画社会に関する世論調査」を公表しました。

ここでは、その主な結果についてご紹介いたします。

## 1. 男女共同参画社会に関する意識について

「社会全体でみた男女の地位」については、「男性の方が優遇されている」と回答した人が、減少傾向にはあるものの71.5%と最も多くなっています。また、「平等」と回答した人が前回調査(平成19年8月)より2.3%ポイント増加し、23.2%となっています。男女別にみると、「男性の方が優遇されている」と考える割合は女性が多く、「平等」、「女性の方が優遇されている」と考える割合は男性の方が多くなっています。

また、女性が職業をもつことについての考え方では、男女ともに、「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」と回答した人が、前回調査より2.5%ポイント増加し45.9%となり、女性が働き続けることに対して、さらに肯定的になったといえます。

## 2. 家庭生活等に関する意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という、いわゆる固定的性別役割分担意識については、前回調査同様、反対(55.1%)が賛成(41.3%)を上回っています。男女別にみると、これまで男性では賛成がやや上回っていましたが、今回初めて男性も反対が51.1%となり、賛成(45.8%)を上回りました。徐々にではありますが、固定的性別役割分担意識を持つ人が減少しているといえます。

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方については、希望は「仕事と家庭生活」とともに優先したいと考えている人が31.2%と最も多くなっていますが、現実(現状)は「仕事」を優先している人が25.8%、「家庭生活」を優先している人が33.0%となっており、希望と現実にギャップが生じています。

また、家庭で担われている役割について、どのような形で評価することが必要かという質問に対し、育児や介護については「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」ことが必要とする人が多く、それぞれ70.5%、78.8%となっています。

### 〈調査概要〉

調査時期：

平成21年10月1日～10月18日(調査員による個別面接聴取)

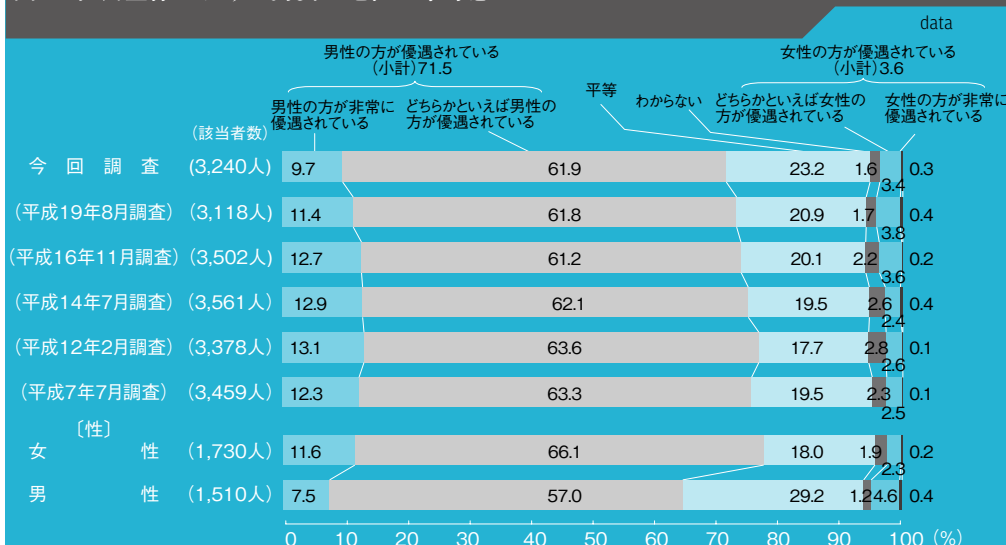
調査対象：

全国20歳以上の者 5,000人(有効回収数：3,240人、回収率：64.8%)

過去実績：

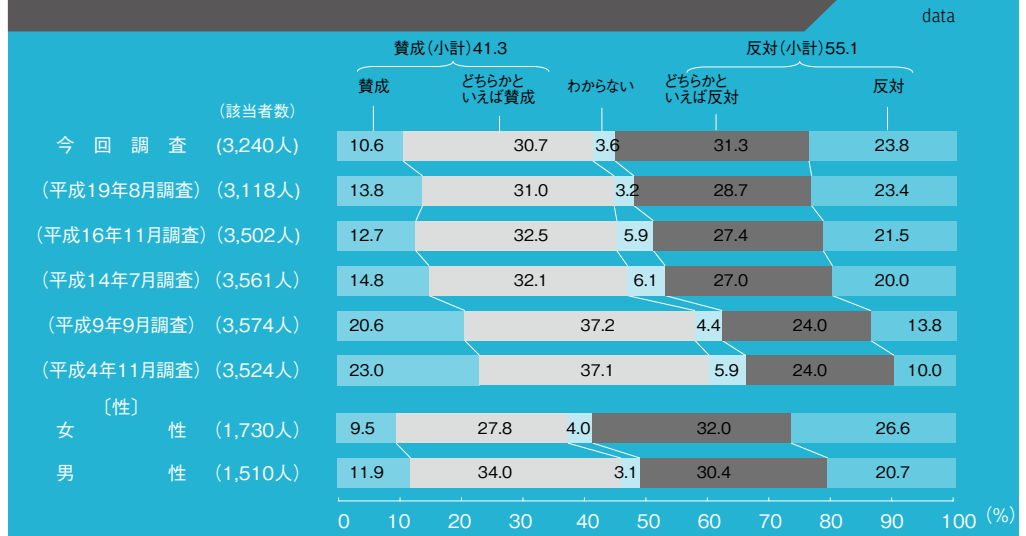
平成19年8月、16年11月、14年7月、12年2月、9年9月、7年7月等)

図1 社会全体における男女の地位の平等感



内閣府では、男女共同参画社会の実現に向けて、効果的な施策の推進を図る資料として、男女共同参画社会や家庭生活等に関する国民の意識を把握するため、10月に「男女共同参画社会に関する世論調査」を実施しました。

図2 固定的性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）



### 3. メディアにおける性・暴力表現に関する意識について

メディアにおける性・暴力表現について問題があるかどうか質問したところ、問題があると思うと回答した人の割合は、全体の8割に上がっています。

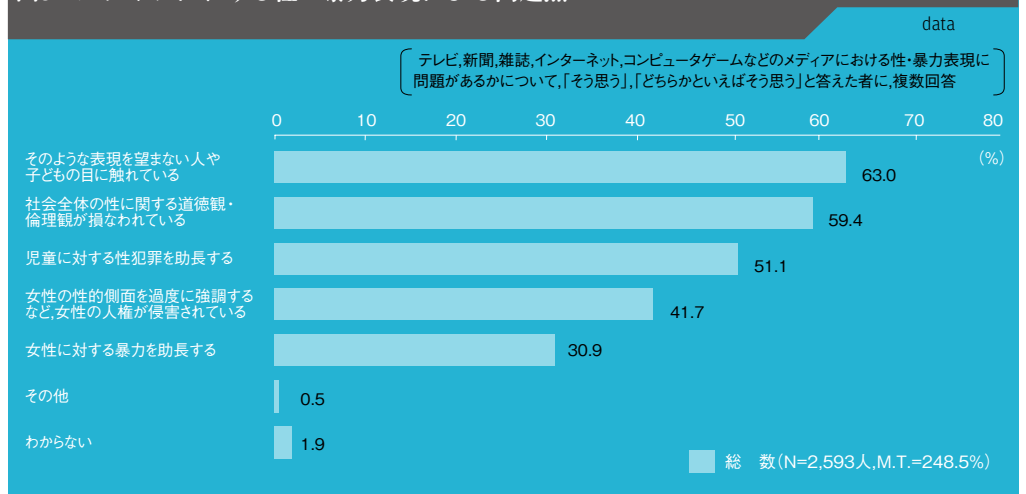
どのような問題点があるかについては、「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」が63.0%で最も多く、次いで「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」が59.4%となっています。

また、制限の方法については、「インターネット接続業者によるプロキシングの実施」を選んだ人が46.9%で最も多く、続いて「メディアや制作会社が加盟している業界団体による自主規制」が46.6%、「法改正や新しい法律の制定による規制」が46.3%となっています。

調査結果の詳細については、以下のURLをご覧ください。

(<http://www8.cao.go.jp/survey/index.html>)

図3 メディアにおける性・暴力表現による問題点





## 第32回 男女共同参画 会議の開催の報告

内閣府男女共同参画局総務課

### 1. 概要

11月26日（木）、鳩山内閣で初めてとなる第32回男女共同参画会議を開催しました。会議の議題は、3つです。

まず、国連の女子差別撤廃委員会から本年8月に出された、我が国の第6回報告に対する最終見解への対応について議論を行い、①民法改正、②女子差別撤廃条約選択議定書の批准、③女性の参画拡大のための暫定的特別措置、④女性に対する暴力の根絶・被害者支援の4項目を重点項目とし、関係閣僚間で検討を深めることとなりました。

次に、第3次男女共同参画基本計画の策定については、基本問題・計画専門調査会の下にワーキンググループを設けて個別の論点整理を行うこと、来年夏頃に基本的な考え方を取りまとめて答申すること、計画を来年中に策定すべく検討を進めることを確認しました。

第3議題の「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」に関しては、監視・影響調査専門調査会において取りまとめられた最終報告書（詳細は、次号で紹介）を踏まえ、総理大臣及び関係大臣に対する「意見」を決定しました。

以下、順を追って、ある女子差別撤廃委員会最終見解への対応に関する主な議論と、鳩山総理・平野内閣官房長官の発言を紹介します。

### 2. 鳩山総理あいさつ

冒頭、鳩山総理から、世界における日本のGEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）の順位の低さ（57位）に触れながら、「友愛社会という意味においては男女共同参画社会になることが前提であるが、道半ばというのが現実の姿だと感じている。日本の今後の政策課題は、

医療、福祉、環境、教育など、女性の視点が重要なものばかりである。男女共同参画社会をつくるために政治が頑張らなければならない」旨のあいさつがありました。

### 3. 女子差別撤廃委員会最終見解への対応について

初めに、岡本直美議員から、上記4項目を重要課題とすべきとの意見がありました。その後、赤松農林水産大臣から、農村の女性についてはまだまだ不十分な部分があり女性の参画を大いに進めたい旨、千葉法務大臣から、民法改正について平成8年以來の懸案であり、国民の理解を得て、早期に改正できるよう取り組みたい旨、西村外務大臣政務官から、女子差別撤廃条約選択議定書の早期批准について関係省庁と真剣に取り組みたい旨、原口総務大臣から、公務員の登用において女性の参画を進めたい旨、それぞれ発言がありました。最後に福島大臣が、「最終見解での指摘事項についてしっかり検討をし、第3次基本計画に反映させていきたい。4つの重要課題については、今後関係閣僚間で検討を深め、適宜、男女共同参画会議にご報告いただきたい」と述べました。

### 4. 内閣官房長官あいさつ

最後に、議長である内閣官房長官から、「男女共同参画は、国民生活に関わる非常に重要な視点であり、大胆な取組をしてまいりたい。今後も本会議を適時開催して各議員の意見を拝聴し、それを踏まえて内閣として実行していきたい」旨の発言がありました。

今後も、男女共同参画会議に諮りつつ、第三次男女共同参画基本計画の策定や、施策の推進に取り組んでまいります。



あいさつする鳩山総理



(図表) 都道府県別の女性社長率・  
公務員の女性管理職率 (単位:%)

女性社長率	公務員の女性管理職率
徳島県	8.6
青森県	8.4
大分県	7.7
高知県	7.5
福岡県	7.5
東京都	7.4
奈良県	7.4
山口県	7.2
熊本県	7.2
岩手県	7.1
長崎県	7.0
兵庫県	6.7
岡山県	6.7
佐賀県	6.6
神奈川県	6.6
鳥取県	6.5
沖縄県	6.5
秋田県	6.3
栃木県	6.3
茨城県	6.3
千葉県	6.3
香川県	6.3
鹿児島県	6.3
富山県	6.2
京都府	6.2
大阪府	6.2
広島県	6.1
宮城県	6.0
愛媛県	6.0
北海道	5.9
山梨県	5.8
和歌山県	5.6
島根県	5.6
宮崎県	5.5
福島県	5.4
埼玉県	5.3
福井県	5.3
三重県	5.3
愛知県	5.2
新潟県	5.1
静岡県	5.0
山形県	4.9
石川県	4.8
群馬県	4.7
滋賀県	4.7
長野県	4.4
岐阜県	4.2
計	6.2

(注)  
女性社長率=女性社長企業数/企業数  
公務員の女性管理職率=  
課長以上の女性公務員数/  
課長以上の公務員者数  
(資料) 帝国データバンク・内閣府男女  
共同参画局等によるデータに基づき、  
筆者が作成。

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

## 女性社長割合が 全国No.1

WLBを推進する上で3つのポイントがある。①経営トップのコミットメント、②「時間・場所の制約」を前提とした業務管理、③他者を受容する従業員の意識変革(お互いさま思いやり意識の浸透)だ。なお、大企業ではこれに加えて、④各種制度の導入と利用しやすい環境作りも重要だ。逆に、中小企業は、臨機応変な対応で「働きやすい職場」を作る。必ずしも「制度」は不可欠ではない。

上記のうち、一つを選ぶとすれば、①だろう。特に、女性社長の多くは、自身が仕事と子育て・介護の両立で苦労した実体験を踏まえて、素晴らしいコミットメントをしているケースが多い。

帝国データバンクのデータをみると、女性社長の割合が全国で最も高いのは徳島県だ。また、同県は「女性の管理職割合」をみても全国一だ。出世する女性を最も輩出している土地柄と言える。

これまで筆者は「出世している女性たち」にインタビューをしてきて、共通項に気づいた。多くの場合、メンター、ロールモデル、パートナー(夫・仕事相手)に恵まれている。そして、優秀だ。男性管理職の中には一定割合、優秀とは言い難い人が混ざっているが、女性ではあまり見かけない。この4つの頭文字を取って筆者は勝手に「MRPU(ミスタープー)の法則」と呼んでいる。女性社長や女性管理職が多い徳島県は、4要素のうちMRに恵まれているから、さらに後輩たちが出世をする、という正の連鎖が生まれていると推測される。

### 先進企業のトップの「三選」



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。

筆者は、これまでWLBやダイバーシティ(DIV)に取り組む先進企業、国内外600社にヒアリングをしてきた。海外100社をまわって気づいたのは、先進企業では取組みが本格化するまで、トップは3世代かかるという点だ。

第一世代は「理解世代」。トップ自身が若い頃は仕事人間でワークライフアンバランスな生活を送っていたが、聡明なので、これからの時代はWLB・DIVが必要不可欠と理解して、推進する。

第二世代は「転向世代」。トップ自身が若い頃には体育会・パワハラ系の上司にしごかれた。しかし、管理職になってから、属性が多様な部下をイキイキと働かせるには、きめ細やかなマネジメントへと切り替えないと駄目だと気づく。

第三世代は「確信世代」。トップ自身が若い頃からWLBを実践してきて、WLB・DIVが個人・組織を活性化すると確信し、率先垂範している。

現在、日本の先進企業のトップの大半は第一世代だ。そうした企業の中間管理職の中には第二世代も出てきている。いずれ彼らがトップに立つだろう。

しかし、第三世代のトップはまだほとんどいない。筆者がいま仕えている上司である佐々木常夫社長は数少ない一人だ。第三世代のトップの下ではどういう職場になるのか、身をもって体験したいと考え、筆者は4ヶ月前に転職をした。

おそらく徳島県をはじめ女性社長が多い地域では、第三世代のトップが多いのではないか。そうした企業では、トップダウンでWLBの推進に迷いなく突き進む。先進企業と一口にいても、第一世代から第二世代、第三世代となるほど、企業業績は大きく向上していく。徳島県の女性企業の今後が注目される。

## 女性のライフプランニングに資する大学の取組②

～立教大学～

### 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

文部科学省では委託調査として、平成19年度に20代・30代の女性（学生を除く）3,083人を対象としたインターネット調査「女性のライフプランニングに資する学習支援のあり方に関する調査」を実施しました。

調査によると、就職・結婚・出産・子育て・再就職などのライフプランについて、長期的に考えることの必要性については、「とても必要だと思う」(36.0%)、「まあ必要だと思う」(50.9%)と、合わせて86.9%の人が必要性を感じていました。

また、学生時代に具体的に受けたかった支援内容としては、「専門学校・短大・大学・大学院」では、「女性の継続就業・離職・再就職等をめぐる現状についての情報提供」(31.0%)が最も多く、次いで「働いている女性や女性管理職の経験談・相談」(29.0%)が多くなっていました。

今回は、男女共学であるにもかかわらず、女子学生を対象としたキャリア支援を積極的に行っている立教大学の取組を紹介します。

#### ◆立教大学の取組

立教大学では、男女雇用機会均等法施行をきっかけに、女子学生への支援として、均等法、社会の変化・実態を伝えるガイダンスを実施するなど、女子学生自身が“どう生きるか”を考え、自分自身の「就職」に向き合うことのできるきっかけとなるプログラムを実施してきました。

均等法施行以降、女性を取り巻く環境は変わりつつあり、多くの企業が本格的な取組を始め、社会全体においても、男女共同参画社会に向かう変化が起きている。そのような中、女子学生のキャリア意識を高め、目的意識を持った学生を社会に輩出すること、学生が卒業後自立した自分らしい人生をおくる力をつけるための支援をすることは大学としての

責任であるという観点から、より効果的な支援の在り方を検討するため、女子学生の意識の現状を調査しました。

調査の結果から、意識の現状は、社会の変容と時代の要請に対応できているとはいえ、そのことは、学生自身にとっても自立した人生を歩む上で大きな障害となっていることがわかりました。支援をより強化するために平成21年度に検討チームを設け、女子学生キャリア支援プログラムの開発を始めました。

新規プログラムとして、6月に第一回女子学生就職ガイダンスを実施しました。10月に実施していた就職ガイダンスに先がけて、就職活動前にきちんと自分軸を持ち、目先の情報に惑わされず活動を進めていくために、「働く意味」を知る内容のガイダンスとしました。その後、9月には企業で実際に働いている様々なロールモデルの方々との話し合いを通して、現実を見つめ、より深く自分自身が働き方・生き方を考え、積極的に仕事に関わっていくよう動機付けをするための2日間集中プログラムを実施しました。ガイダンス、集中プログラムで得られた気づきを基に、実際に企業に足を運んで、社会や企業の実態を知る機会を持つことで、参加学生が自分との対話を深め、自分の進路を考えるきっかけとするための、企業見学会を実施しました。

平成22年度には、女性の働き方を軸に社会の変化や企業の取組を学び、男女が共同する生き方、仕事を通しての社会参加について考えるきっかけとすることをねらいとした正課科目を展開する予定です。

このように、各々のプログラムを系統的に実施することはもちろん、「正課」「正課外」取組を有機的に結びつけながら展開することで、効果的な支援ができるようプログラムの開発を進めています。



# 静岡市

## 豊かで活力ある男女 平等社会へ

ドメスティック・バイオレンス  
D V の根絶に向けて

平成21年4月から6年間を計画期間とする第2次静岡市男女共同参画行動計画がスタートしました。下記4つを重点施策としています。

- 1 仕事と生活の調和の推進
- 2 政策・方針決定への女性の参画推進
- 3 女性に対する暴力の根絶に向けた取組
- 4 市民との協働による男女共同参画の推進体制

### ワーク・ライフ・バランス推進

静岡市議会では、平成20年7月3日に「ワーク・ライフ・バランス「仕事と生活の調和（WLB）まちづくり宣言」を行いました。これは、一人ひとりの市民が、健康でいきいきと働き、出産・育児や介護などの家庭生活を充実させ、自らの能力開発を図り、地域活動にも参加できる生産性と獨創性とゆとりが共存した「WLB社会」の実現を目指していく意義は大きいとして、市議会が先頭に立ち、行政や企業・団体・市民などと一体となって取り組むことを宣言したものです。

WLBの推進は第2次計画の重点施策の一つであることから、今年度は経済局、保健福祉子ども局と合同で市民対象と企業対象の計2回のシンポジウムを開催いたします。また実現に向けた活動を促進し、その活動を周知するため、積極的にWLBに関する取組を推進している事業所を表彰する静岡市WLB推進事業所表彰制度を創設しました。第2回シンポジウムで受賞事業所の表彰式を行うほか取組事例を広報誌等で広く周知する予定です。

女性に対する暴力をなくす運動期間にはJR静岡駅コンコースにおいて、DV防止街頭キャンペーンを実施。「しずおか女性の会」をはじめとした諸団体、静岡県と協働し、DV相談窓口案内カード、啓発品等を配布しました。

また、各部局の窓口対応においてDV被害者に二次被害を与えないために職員研修を毎年行っています。今年度市民向け講演会として12月9日に女性と仕事の未来館館長の渥美雅子氏による「DV被害者とその子どもへの支援」を開催しました。

### Pas à pas (パザパ)

これは年2回発行する情報誌の名称です。フランス語で一步一步という意味で、男女共同参画社会に向けて一歩ずつ歩みをすすめていくという気持ちを込めています。市民編集委員により編集しており、11月発行の最新号では、特集「ここにわたしの生きる道」と題して、消防士・運転士（女性）、保育士・介護福祉士（男性）にインタビューし、夢をどのようにカタチにしたのか、聖心女子大学 大槻奈巳准教授による「思いをカタチにするためのステップ」等を掲載しています。

HPをご覧ください。

<http://www.city.shizuoka.jp/deps/danjo/index.html>

（静岡市生活文化局市民生活部男女共同参画課）



川内ゆうじ氏（静岡市在住）による第1回シンポジウムポスター



DV防止街頭キャンペーンの様子



男女共同参画情報誌『Pas à pas』13号表紙

平成15年4月、旧静岡市と旧清水市が合併し、新「静岡市」が誕生。平成17年4月には政令指定都市に移行しました。今年10月31日から4日間行われた大道芸ワールドカップイン静岡2009は県内外から157万人ものお客様をお迎えし盛況のうちに閉幕いたしました。また、静岡市にはお茶、みかん、桜エビ、しらす、わさび、いちご、おでんなどおいしいものがいっぱいです。静岡市にぜひお越しください。

# パナソニック電工株式会社



## すべての社員がともに、多様性(個性・特長)を発揮してイキイキ活躍するために!

当社では2004年に「女性躍進推進室」を発足。2005年、社内女性6名による社長提言プロジェクトをきっかけに活動を本格化しました。そのプロジェクトからの提言内容に対し、社長はすぐにその場で意思決定。女性躍進推進室を社長直轄の組織にすることと、専任担当者を社内公募することが決まりました。社長が陣頭に立つことで、女性躍進活動の意義や内容などが社内へ急速に浸透しました。

## さまざまな視点や立場が、『真・お客様主義』(経営ビジョン)をより価値あるものに

2008年4月「女性躍進活動」を進化させて「ダイバーシティ推進活動」と改称。活動領域に「外国人」「障がい者」という視点を加え、ダイバーシティ活動の3本柱として取り組んでいます。「女性の視点」「外国人の考え方」「障がい者の立場」を商品開発や事業戦略に取り入れること、そして全社員がそれらを実践することは、より質の高い『真・お客様主義』の提供につながるものと考えています。当社におけるダイバーシティ推進は単なる社会福祉ではなく“成長に向けた企業戦略”です。属性によらず、誰もが自分や相手の特長を理解し、活かしあえる会社風土を目指して活動を進めています。具体的には、ダイバーシティ・アドバイザリー・コミッティメンバー(役員12名)

を中心とした経営層とダイバーシティ推進室(13名)が全社の視点から活動推進。今年度は女性リーダー育成を目的とした「女性リーダー育成研修」「メンター制度」、外国人社員を対象とした「ビジネス日本語研修」「手話教室の定期開催」などに注力しています。それに加え、地区ダイバーシティ推進委員会(全国29箇所、労使約300名)が設置され、各事業所の課題に応じたボトムアップ活動に取り組んでいます。

## ものをつくる前に人をつくる ～経営の根幹は人にあり～

当社は「ものをつくる前に人をつくる」という創業以来の考え方の元、人材育成に非常に力を入れている会社です。キャリア開発支援はもちろんのこと、ワーク・ライフ・バランス支援の仕組みも充実しています。単体社員における男女の平均勤続年数の差は2008年度で1.9年(男性20.2年、女性18.3年)。また、育児・介護の休業制度は毎年約200名の社員が利用しており、女性社員の半数以上が出産・育児経験者。男性社員が配偶者出産休暇(～5日)を取得する習慣も定着してきており、男女ともに働き続けやすい会社と言えるのではないのでしょうか。

おかげさまで近年では社外の方から高い評価をいただくこともありますが、課長以上の管理職における女性比率が1%台など、取り組むべき課題は数多く残されています。いただいた評価に恥じないよう、今後もダイバーシティ推進活動を積極的に展開して参ります。

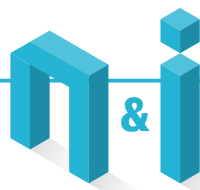
(ダイバーシティ推進室)



社内開催のダイバーシティフォーラムにて



「ダイバーシティブックレット」を全社員へ配布



## [ News & Information ]

1

News

外務省

### 女性NGO代表が国連総会第三委員会に出席

政府は、篠原梓・亜細亜大学前副学長・国際関係学部教授（国際法、国際女性法、国際人権法）を、日本政府代表顧問として第64回国連総会に派遣しました。篠原顧問は、社会・人道・人権・文化の問題を扱う第三委員会（10月5日～11月24日）に出席し、社会開発、女性の地位向上、児童の権利、人権問題、先住民族問題等に関して我が国を代表してステートメントを行い、各種討論に参加しました。篠原顧問のステートメントは、外務省HPに掲載されています\*。

女性NGO代表は、1957年の第12回国連総会以降、毎年政府代表団に参加しています。これは女性の国際会議での活躍の場を広げるとともに、女性を巡る議論に女性自身が参加するという観点からも意義のある取組として、国内外から高い評価を受けています。また、女性NGOの参加は、国連における女性に関する議論を国内に紹介すると同時に、国内の女性NGOの意見を、国連の場に反映させる機会ともなっています。

\*[http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/enzetsu/e\\_un.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/enzetsu/e_un.html)

2

News

国立女性教育会館

### 「平成21年度女性のエンパワーメント国際フォーラム」実施報告



国立女性教育会館は、国際協力機構の後援を得て、10月31日に「平成21年度女性のエンパワーメント国際フォーラム」を開催しました。

第一部では、国立女性教育会館が研究協力協定を締結しているフィリピン大学女性学研究センター所長のシルビア・エストラーダ・クラウディオ氏によるフィリピンにおける女性に対する暴力撲滅の取組に関する基調講演が行われました。

第二部では、「国際フォーラム」に先立って会館が実施した「アジア・太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」の11名の研修生が、二班に分かれて12日間の研修成果を、「女性に対する暴力撲滅のための政策提言」として発表しました。会場からは「ワンストップセンター」の設置など、各国の先進的な取組についての質問が相次ぎ、活発な質疑応答が行われました。

3

News

内閣府

### 男女共同参画ヤングリーダー会議を開催



11月12日～13日、地域における男女共同参画社会の形成に向けた取組を促進することを目的として「男女共同参画ヤングリーダー会議」を開催し、全国各地から地域のリーダーとして更なる活躍が期待される66名が出席しました。

会議では、内閣府からの施策説明、鹿嶋敬実践女子大学人間社会学部教授による「セカンドステージに入った男女共同参画 ～地方でどう根付かせればいいのか～」の講演のほか、各班の希望するテーマに基づいた討議を行い、各出席者の地域における活動内容や取組を進める上での問題点などについて話し合いました。

最後に、班別討議内容の発表と意見交換を行い、出席者からは、会議で作られたネットワークを地域に持ち帰り、今後の活動に活かしていきたいという意見が寄せられました。

また、福島大臣も会議に出席してあいさつを行うとともに、会議終了後に、会議出席者の代表と会議の成果等について懇談を行いました。

(写真：あいさつをする福島大臣)

4

News

内閣府

### 男女共同参画推進連携会議・日本生活協同組合連合会との共催で男女共同参画懇談会を開催



11月13日、「地域のつながりの中での生協の男女共同参画推進に向けて」と題して懇談会が開催されました。

まず、NPO法人JEN理事・事務局長の木山氏から「スマイル、誰もが大事にされ笑顔でしあわせに生きられる世界をめざして」、内閣府男女共同参画局から「地域における男女共同参画促進に向けて」と題した講演が行われました。

その後、「地域のつながりの中での生協の男女共同参画推進と女性リーダーの力の発揮」をテーマに、日本生活協同連常任理事の上原氏のコーディネートにより、パネリストとして、内閣府に加え、静岡市女性会館スタッフの山田氏、さいたまコープ理事の新井氏、パルシステム神奈川ゆめコープ常任理事の六角氏によるディスカッションが行われました。

参加者から、「パネルディスカッションを通して、地域の中での女性リーダーの活躍が生き生きと語られ、これからの生協の役割の重要さが伝わってきた」等の感想がありました。

## [ News &amp; Information ]

5 News

内閣府

### 男女共同参画宣言都市奨励事業 (静岡県富士市)を開催



11月14日、静岡県富士市と内閣府との共催で、富士市男女共同参画宣言都市記念式典が開催されました。

富士市男女共同参画キャンペーンソングの合唱で幕

を開けた式典では、市議会において全会一致で議決した「富士市男女共同参画都市宣言文」の群読が行われ、心豊かに自分らしく生きるまちの実現に向けて誓いを新たにしました。

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、作家の落合恵子氏により、「いま、共生の時～女（ひと）と男（ひと）が共に生きる社会～」と題した記念講演が行われました。講演では、心に染み入る様々なエピソードを紹介しながら、性別・年齢・人種・健常者中心主義といったあらゆる差別から解放されて、誰もが主役として生きる共同参画の社会を築くことの重要性が語られ、会場は感動に包まれました。

1 Info

国立女性教育会館

### 平成21年度「配偶者からの暴力被害者支援管理職セミナー」

国立女性教育会館では、内閣府の委嘱を受け、平成21年度「配偶者からの暴力被害者支援管理職セミナー」を以下の通り実施します。これは、全国の地方公共団体における女性関連施設において実施している相談事案の手續き等が円滑かつ迅速に対応できるようにするとともに、相談業務の質の向上を図ることを目的としています。特に本セミナーでは、管理者として必要な知識と技術の向上を図るために、配偶者からの暴力に関する基礎的な知識、相談員の資質向上、関係機関との連携のあり方等について学びます。

日時：平成22年1月28日（木）～29日（金）1泊2日

会場：国立女性教育会館

対象：全国の配偶者暴力相談支援センター又は男女共同参画センター等において、配偶者からの暴力に関する相談事業を統括する立場の者等50名程度

問合せ先：事業課TEL 0493-62-6724

詳細は国立女性教育会館HPをご覧ください。

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

6 News

厚生労働省

### 平成21年度「均等・両立推進企業表彰」 表彰企業決定

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」（ポジティブ・アクション）及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知することにより、男女ともそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進するため、「均等・両立推進企業表彰」を行っています。

本年度は、均等推進企業部門厚生労働大臣優良賞を3社が受賞し、10月28日（水）に「企業経営とポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」に先立ち、厚生労働大臣賞表彰式を行いました。受賞企業は以下のとおりです。

◇厚生労働大臣賞

○均等推進企業部門厚生労働大臣優良賞

大和証券株式会社（東京都）

株式会社京都銀行（京都府）

株式会社鹿児島銀行（鹿児島県）

◇都道府県労働局長賞

○均等推進企業部門 16社

○ファミリー・フレンドリー企業部門 12社

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/10/h1001-3.html>



2 Info

内閣府

### 「全国男女共同参画フォーラムin広島」 (広島県)

日時：平成22年2月13日（土）10：00～

会場：エソール広島（広島市中区富士見町11-6）

主催：内閣府、広島県

内容：内閣府報告、スペシャル対談、分科会

定員：スペシャル対談/300名、分科会/20～30名

申込：FAX・葉書等で（先着順）（託児要予約）

問合せ先：広島県人権男女共同参画課

TEL 082-513-2746 FAX 082-227-2549

3 Info

内閣府

### 男女共同参画宣言都市奨励事業 (愛知県江南市)

日時：平成22年2月20日（土）13：00～16：30

会場：江南市民文化会館（江南市北野町川石25-1）

主催：内閣府、江南市、江南市教育委員会

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 ※手話通訳、要約筆記あり

参加方法：申込不要（託児を要する場合は要予約）

問合せ先：江南市教育委員会生涯学習課男女共同参画G

TEL 0587-54-1111（内線486）

## リレートーク

### Relay Talk 1

NPO法人参画プラネット 常任理事

Ito Shizuka

### 伊藤 静香



思いもかけず、人生が動いていきました。以前の私は、「資格も能力もないから働くのは無理」、ましてや「大学院に進学することなど違う世界の話」と思うような専業主婦でした。6年前、名古屋男女平等参画推進センターでNPOスタッフとして働くことをきっかけに、私の意識も暮らしも大きく変わりました。さらに、指定管理者制度導入でNPO活動が「働く場」になりました。現在私は、NPOで働きながら大学院に在籍しています。NPO活動が雇用の場となり、新たな人的資源の活用がなされています。こうした実践から「社会活動が「労働」となりうることで、どのような可能性と課題が生じているのか」を、女性の意識変革とキャリア形成の視点で研究しています。NPO活動者として、実践と研究の両面から男女共同参画社会を推進していきたいと私の人生が動き続けています。

### Relay Talk 2

石川県女性センター

Furuta Michiko

### 古田 道子



石川県女性センターは今年10月に開館30周年を迎えました。開館を記念して毎年開催している「女性センターフェスティバル」に、今年は新たに「いしかわ女性のチャレンジ賞」の表彰式が加わり、新たな時代への節目としてふさわしい、活気あふれる行事となりました。

私自身は女性センターでの勤務が今年で通算4年目。この間、講師、受講者などとの素敵な出会いがたくさんありました。セミナーでお会いする女性たちはみなさまとてもエネルギッシュで、いつも私の方が元気をもらっています。

私事ですが、11月半ばから産休・育休を取らせていただくことになりました。せっかく出会えた方々とはしばらくお別れですが、女性センター職員として、また県職員として、新たな視点を身につけて今後活かしていきたいと思っています。

## 編集後記

去る11月25日に東京タワー(正式名は日本電波塔、高さ333m)が1958年に完成して以来、初めて紫色をイメージしたカラーにライトアップされました。この日は、「女性に対する暴力撤廃国際日」であり、「女性に対する暴力をなくす運動」の最終日ということもあり、女性に対する暴力の根絶を呼びかけるとともに、被害者に対して「あなた一人ではないよ!」と励ますメッセージとして、運動のシンボルの「パープルリボン」にちなんで行われたものです。

さて、東京タワーという怪獣と縁が深く、ゴジラが登場する映画でも度々東京タワーが映し出されず。

実は、ゴジラの第1作目(1954年)でも映っていますが、その時は竣工すらしていませんでした。

(編集デスク M.T)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」12月号

[www.gender.go.jp](http://www.gender.go.jp)

第19号 ● 2009年12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



# ひとりひとりが 幸せな社会のために

男女共同参画社会の実現をめざして 平成21年版



男女共同参画推進連携会議



男女共同参画