

共同参画

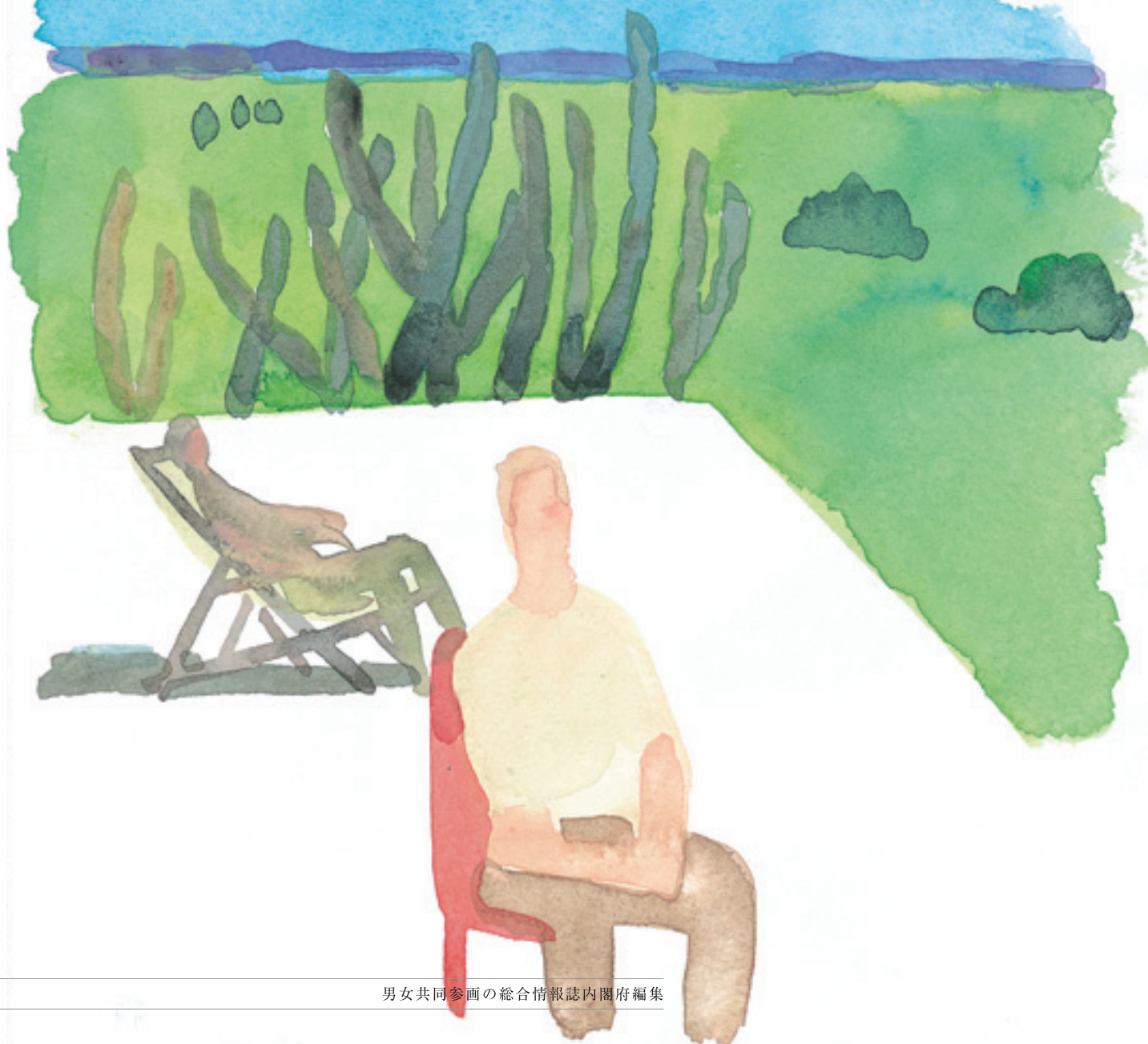
内閣府

Special Feature

特集／第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての
基本的な考え方（答申）について

Special Interview

スペシャル・インタビュー／正宗・エリザベス
オーストラリア大使館・公使



主な予定

Schedule

9月19日～21日	2010APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合
9月23日	APEC男女共同参画担当者ネットワーク（GFPN）
10月1日	APEC女性起業家サミット（WES）
10月1日～3日	日本女性会議2010きょうと （主催：日本女性会議2010きょうと実行委員会、京都市）
10月8日	全国男女共同参画宣言都市サミット（岩手県大船渡市）
10月16日	男女共同参画宣言都市奨励事業（島根県松江市）
10月23日	全国男女共同参画フォーラム（沖縄県）
10月29日	男女共同参画フォーラム（奈良県）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

独立行政法人
国立女性教育
会館理事長
神田 道子



Kanda Michiko

男女共同参画時代をつくる

男女共同参画社会基本法制定から十余りを経て今、第三次男女共同参画基本計画の策定が進んでいる。男女がともに社会づくりに参画することが国の政策課題になるというのは長い女性の歴史のなかで初めてであり、まさに画期的なことである。

ところが男女共同参画が女性だけでなく男性にとっても、さらに社会の発展にとっても重要であるのに、なにか表面的にとらえられ、浸透、定着していないように思うことがしばしばある。男女共同参画は「個」としての自他の尊重を基本におき、それを可能にする社会的共通基盤を創るのに男女が同じ立場での参画することを目指している。他の人を視野に入れない自分中心主義や社会への無関心など現代社会が直面している問題解決にとって必要であり、また、日常生活の重視、ワークライフバランス、男性の育児参加など、これまでにない新しい生活や考え方を創っていくものである。

男女共同参画は男性も女性も「個」として尊重しあい豊かに生きられる社会をつくっていくのに不可欠なのであり、それを広め、定着させていくことが、この時代を生きる者がやらなければならないことだと考えている。

目次

Contents

特集

第3次男女共同参画基本計画策定に 当たっての基本的な考え方(答申)に ついて

Page 02

行政施策トピックス1

ドイツにおける男女共同参画について

Page 08

行政施策トピックス2

滋賀県湖南広域消防局

Page 09

スペシャル・インタビュー

野心をもって自分の道を見つめて～オーストラリアから見た
日本の姿／
エリザベス・正宗 オーストラリア大使館・公使(商務)

Page 10

連載

その1 ワークライフ・マネジメント実践術⑤／

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 こんにちは!厚生労働省です。～雇用の分野における男女共同参画の 取組をご紹介します～応援します!在宅ワーク

Page 13

その3 広島大学における男女共同参画の取り組み

Page 14

取組事例ファイル(自治体編)

福岡市

Page 15

取組事例ファイル(企業編)

パイオニア株式会社

Page 16

取組事例ファイル(団体編)

IEEE JC WIE

Page 17

ニュース&インフォメーション

「女性のキャリア形成支援推進研修」を開催

Page 18

リレートーク

上垣 路得(鹿児島県男女共同参画地域推進員)
大石 加奈子(くまもと県民交流館パレア 男女共同参画センター)

第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）について

内閣府男女共同参画局推進課

政府では、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的・計画的に推進するため、男女共同参画社会基本法に基づき、平成22年中に第3次男女共同参画基本計画（以下、「第3次基本計画」という。）を策定する予定です。

平成21年3月、男女共同参画会議

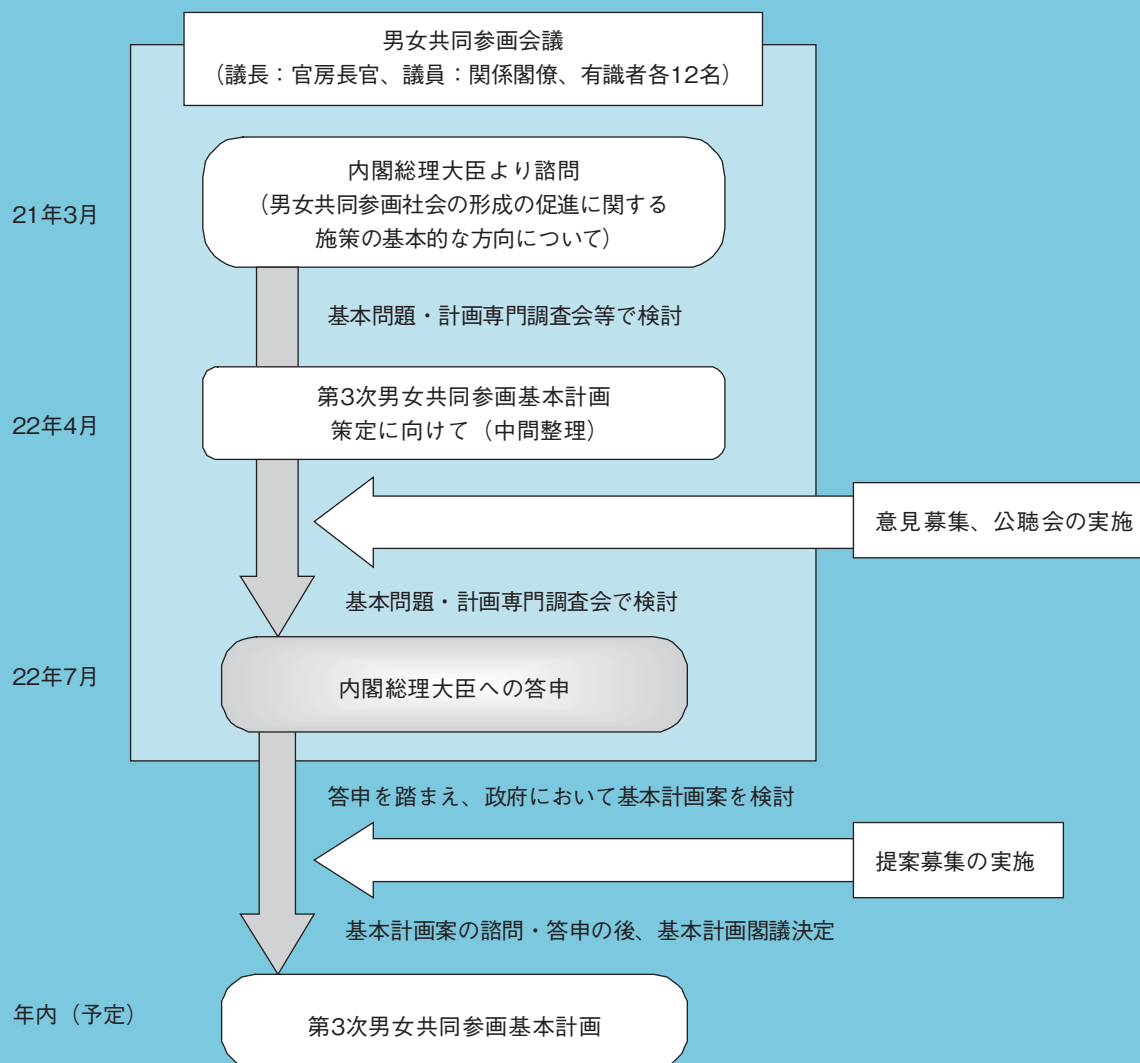
は、内閣総理大臣からの諮問を受け、第3次基本計画策定に当たっての基本的な考え方について、同会議の下にある基本問題・計画専門調査会を中心に検討を進めてきました。

本年4月には、「第3次男女共同参画基本計画策定に向けて（中間整理）」を公表し、国民からの意見募

集や公聴会を実施し、いただいたご意見等を踏まえ、専門調査会で更に検討を進めてきました。

そして、7月23日、男女共同参画会議から内閣総理大臣に対し、「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」について答申がなされました。

◆ スケジュール



7月23日に、男女共同参画会議が開催され、同会議から内閣総理大臣に対し、「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」が答申されました。今回の特集では、本答申の内容について紹介します。

第1部「基本的考え方」

第1部では、第3次基本計画の策定に当たって基盤となる考え方を示しています。まず、男女共同参画社会を実現することによって目指すべき社会とはどのような社会なのかを提示しています。

◆目指すべき社会

- ① 固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男女が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会
- ④ 男女共同参画に関して、国際的な評価を得られる社会

また、今回の答申では、男女共同参画がこれまで必ずしも十分に進まなかった理由についても分析しています。これらについては真摯に反省した上で、更に充実した取組につなげていく必要があり、こうした分析や反省を踏まえた答申全体の特徴は次のとおりです。

■特 徴

◆実効性のあるポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進

将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある経済社会を構築す

るためには、多様な人材を活用していくことが重要であり、女性の参画をあらゆる分野で進めていくことが不可欠です。しかし、強力なリーダーシップが不足していたことなどにより、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が十分に進んでいない現状があります。本答申では、「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」（「2020年30%」）という目標の達成に向けて取組を強化し加速するために、クオータ制やインセンティブ付与など、強力なリーダーシップにより、分野や実施主体の特性に応じ実効性のあるポジティブ・アクションを推進することが重要であるとしています。

◆男性や子ども、地域における男女共同参画の推進

男女共同参画はあらゆる人々の課題であるにもかかわらず、働く女性のための課題として認識されることが多かったことなどの反省に基づき、男女共同参画の理解に向けた男性への積極的なアプローチの重要性を盛り込むとともに、第2次基本計画では明確に位置付けられていなかった子どもの頃からの男女共同参画の理解促進についても取り上げています。

また、地域における人間関係の希薄化や家族形態の変化などの中で地域力を高めていくためには、女性も男性も誰もが出番と居場所のある地域社会を形成していくことが重要であることから、地域における方針決定過程への女性の参画を推進していくことが必要であるとしています。

◆世帯単位から個人単位の制度・慣行への移行

男女の社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働くような制度構築が必要です。男性片働き世帯を前提とした世帯単位の制度・慣行から、個人単位の制度・慣行への変更といった視点から、税制、社会保障制度、家族に関する法制などの検討を行っていくことを盛り込んでいます。

◆雇用問題の解決の推進、セーフティネットの構築

働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、経済社会の活力の源という点からも極めて重要な意義を持っています。女性が当たり前に働き続けることができ、また暮らしていける賃金が確保できるよう、雇用の問題、特に男女間の賃金格差や「M字カーブ問題」の解消、均等待遇の確保、長時間労働の抑制、非正規雇用における課題への取組が必要であるとしています。

また、女性の貧困は以前よりみられた問題ですが、経済の低迷に伴う雇用・就業をめぐる環境の変化や家族の変容などが進む中で、貧困に陥る層が増加しています。貧困などの生活上の様々な困難の世代間連鎖を断ち切るためにも、セーフティネットの再構築など個人の様々な生き方に沿った切れ目ないサービスの提供が必要であるとしています。

第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての 基本的な考え方（答申）について

◆国際的な概念や考え方の重視

国際化の進展等による定住外国人の増加、企業の国際展開による国際的な人の移動の活発化などがみられ、国際的な規範・基準と国内の制度・慣行の調和の必要性が高まっています。第3次基本計画の策定に当たっては、女子差別撤廃委員会からの最終見解（2009年8月）における指摘事項について点検するなど、国際的な規範・基準の積極的な遵守や国内における実施強化などにより、国際的な協調を図ること、そしてその際には、国際的な概念や考え方（ジェンダー、リプロダクティブ・ヘルス／ライツなど）を重視することに留意する必要があるとしています。

第2部「重点分野」

第2部では、15の重点分野を掲げ、それぞれについて、①これまでの施策の効果と、当該分野において男女共同参画が十分に進まなかった理由、②今後の目標、③施策の基本的方向と具体的な取組について記述しています。

第2次基本計画では12の重点分野を設定していますが、今回の答申では見直しを行い、右記のとおりとしました。

■各重点分野における具体的な取組例

答申においては、以下の取組を始めとする具体的な取組が記載されています。

◆重点分野

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 第2分野 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
- 第3分野 男性、子どもにとっての男女共同参画（※）
- 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- 第5分野 男女の仕事と生活の調和
- 第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進
- 第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援（※）
- 第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備（※）
- 第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第10分野 生涯を通じた女性の健康支援
- 第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画（※）
- 第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進
- 第14分野 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進（※）
- 第15分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献（※）：新設分野

◆第1分野「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」

- ・政治、司法を含めたあらゆる分野で「2020年30%」に向けた取組
- ・クオータ制など多種多様な手法によるポジティブ・アクションの検討

◆第2分野「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革」

- ・税制、社会保障制度、家族に関する法制などの検討
- ・調査・統計における男女別情報の充実

◆第3分野「男性、子どもにとっての男女共同参画」

- ・男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進
- ・子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進

◆第4分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」

- ・M字カーブ問題の解消に向けた取組の推進
- ・同一価値労働同一賃金に向けた取組の推進

◆第5分野「男女の仕事と生活の調和」

- ・長時間労働の抑制、多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進

◆第6分野「活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進」

- ・女性の農林漁業経営や地域社会への参画の推進
- ・加工・販売等の起業など6次産業化の取組への支援

◆第7分野「貧困など生活上の困難に直面する男女への支援」

- ・セーフティネット機能の強化
- ・世帯や子どもの実情に応じたきめ細やかな支援

◆第8分野「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」

- ・障害者、外国人等であることに加え、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への支援

◆第9分野「女性に対するあらゆる暴力の根絶」

- ・配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
- ・性犯罪への対策の推進

◆第10分野「生涯を通じた女性の健康支援」

- ・女性の生涯を通じた健康のための総合的な政策展開
- ・性差に応じた健康支援

◆第11分野「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」

- ・男女平等を推進する教育・学習の充実
- ・多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

◆第12分野「科学技術・学術分野における男女共同参画」

- ・働きやすい環境整備に向けた取組の支援
- ・女性研究者の採用・登用の促進

◆第13分野「メディアにおける男女共同参画の推進」

- ・女性の人権を尊重した表現を推進するためのメディアの取組の支援

◆第14分野「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」

- ・地域における男女共同参画の基盤づくりの推進
- ・防災における男女共同参画の推進
- ・男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進

◆第15分野「国際規範の尊重と国際社会の『平等・開発・平和』への貢献」

- ・条約等の積極的遵守、国内施策における実施・監視体制の強化、国内への周知
- ・ジェンダー主流化によるODAの効果的実施

第3部「推進体制」

第3部では、第2部で示された具体的な取組を推進していくための体制についてまとめています。男女共同参画社会の形成には、第2部の各重点分野において述べたような広範かつ多岐にわたる取組を展開することが必要であり、推進力を一層強化していくことが重要です。そのためには、男女共同参画会議等の国内本部機構や、基本計画、女子差別撤廃委員会最終見解等の実施状況についての監視機能を強化し、地方公共団体や民間団体等の積極的な取組を推進するとともに、国が地方公共団体、民間団体等と有機的に連携し、一体となって男女共同参画社会の実現に向けて取り組む必要があります。

以上が答申の概要ですが、今後、本答申を踏まえ、年内を目途に第3次基本計画を閣議決定する予定です。女性にとっても男性にとっても生きやすい社会である男女共同参画社会を実現するため、実効性のある計画の策定に取り組んでまいります。

※答申の詳細については、下記のホームページをご覧ください。

URL:<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kihon/sanjikeikaku/toshin/index.html>

第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての 基本的な考え方（答申）について

基本問題・計画専門調査会報告書の取りまとめに携わって —その基本方針と構造—

羽入 佐和子（基本問題・計画専門調査会会長 お茶の水女子大学長）

基本問題・計画専門調査会は昨年5月18日に第一回の会合を開き、専門調査会報告書取りまとめに至るまで計19回の会合をもった。また、調査会での議論のために重点的に8つのWGと報告書取りまとめ案の起草WGを設置し、22名の委員が1年以上をかけ総計約112時間に亘って議論を交わしてきた。

この過程で専門調査会が何より重視したのは「実効性」と「多様性」、そして「普遍性」である。

平成11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が制定されてから10年が経つ。今回は新たな10年への第一歩にふさわしい基本計画となることを願い、「実効性」を第一義とした。そこで、過去10年間のフォローアップを踏まえ、その成果と課題を確認することから始め、効果的な具体策について議論してきたが、この間、関係する府省の担当の方々に多くのご意見やご提案をいただけたことは誠に有り難くそして心強く、私は策定の過程で既に今回の計画が確かに実行に移され、着実な効果を上げるに違いないという感触を得た気がしている。

「多様性」を重視した理由は二つある。一つは、「男女共同参画」即「女性」の問題という印象を払拭するためであり、他は、多様な生き方を視野に入れた計画を成すためである。

確かに「男女共同参画」は女性の社会的な活躍を促進するという意図をもつ。GDPが世界第2位、人間開発指数HDIが世界第10位であるのに対して、GEM（国会議員・管理職・専門職等に占める女性比率等）は109か国中57位と日本の順位は著しく低い（2009年）。他方、大学への進学率は男性56.4%、女性45.2%であり、しかもこの差は年々縮小しつつある（「平成22年度学校基本調査」）。高等教育を受ける女性の割合からしても、女性の社会的活躍の割合が低いことは社会的な損失といえる。そこで、意欲と能力のある女性が活躍できる環境の整備が必要なのである。しかもそれは単に女性の働きやすさを実現するだけではなく、老若男女それぞれが生きやすい環境の整備になるはずである。この意味を込めて、今回の専門調査会報告書では、とくに「男性と子どもにとっての男女共同参画」を一つの重点分野として独立させた。

一人ひとりの人間が自らの生き方を選択でき、その上で、互いの生き方を認め合い多様性を容認できることは男女共同参画社会の基盤である。このことはまた、「男女共同参画」の「普遍性」を示しているともいえる。それは「男」「女」という別によってのみ制約されるのではなく、一人ひとりが主体的に生きられる社会の実現を意味しているからで

ある。つまり、それは「人が人として多様に生きる社会の実現」という極めて根本的で、それゆえ重要な事柄なのである。

ところで、専門調査会報告書には15の重点分野を抽出したが、そこには二つの軸が作用し、三つの相が内在していると私は考えている。二つの軸とは「加速化の軸」と「標準化の軸」である。「加速化の軸」は女性の活躍を促進させるためのいわば量的な軸であり、「標準化の軸」は労働環境や生活環境などの向上を意味する質的な軸である。そして、三つの相とは、国、地域、そして国際社会である。全体として国が取り組むべき課題であるが、同時に地域社会の問題も多くあり、また、日本が国際社会の一員としての役割を果たすために実行されるべき問題もある。つまり、重点分野全体が二つの軸で測られ、また三つのいずれの相とも関連性をもつ。したがって、重点分野として抽出した項目は総体的に実現されることに意味がある。しかもこの総体的な実現は、何よりも政治的決断に委ねられている。

多くの議論を重ねた基本問題・計画専門調査会の委員の方々の熱意が実効性のある「第三次基本計画」として結実することを願い、また男女共同参画社会の実現が今の日本の経済状況を打開する契機になることを願っている。

「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」の取りまとめに向けて、男女共同参画会議基本問題・計画専門調査会を中心に審議を行ってきました。この度、同調査会の羽入佐和子会長と、鹿嶋敬会長代理（男女共同参画会議議員）より、専門調査会報告書取りまとめに当たっての考え方や、今後の計画策定において政府に期待することなどについて寄稿いただきました。

男女共同参画社会を作る強い政治的意志を

鹿嶋 敬（男女共同参画会議議員 実践女子大学人間社会学部教授）

「是非、エッジの効いた計画を作っていただきたい」。政府が現在進めている第3次男女共同参画基本計画の策定作業に何を望むかを一言でいえば、こうなる。

実は同じような趣旨のことを、今年2月の男女共同参画会議で仙谷国家戦略担当大臣（当時、現・官房長官）から言われた。同会議で私は第3次基本計画の考え方に関する中間整理案の概要を報告したが、仙谷大臣は「挑発的に話させてほしい」と断りながら、こう切り返してきた。

「これで、本当に今後5年間に、事態が進展するのですか。全然、エッジが効いていない」

冒頭に掲げた言葉は、その“お返し”という意味ではない。私たち起草ワーキンググループや専門調査会のメンバーは、「エッジを効かせる」を念頭に置きつつ、基本計画に何を盛り込むべきかを議論し、7月23日の答申にこぎつけた。今度は、エッジを効かせるのは政府の番である。是非、答申内容を踏まえた、男女共同参画が1歩も2歩も前に進む計画を作してほしい。

今回、私たちが答申した「策定に当たっての基本的な考え方」には、大きく3つの特色がある。1つは、男女共同参画社会基本法が成立して早11年が経過したが、男女共同参画社会の形成は必ずしも十分に進展したわけではない。それはなぜなのかと

いう「反省」に立った上で議論を進めてきた点だ。

その理由は多々、考えられるだろう。固定的な性別役割分担が根強いこの国に、それを否定した花を開花させるのは容易な業ではない。種の品種がどんなに良くても、いい花を咲かせるのだという強い政治的な意志がない限り、無理だ。そのことをやはり2月の参画会議で申し上げたところ、鳩山総理（当時）は、「そう言われないう、頑張る」と挨拶してくださった。

2つ目は、答申を「実効性」あるものにするということを常に念頭に置いた点だ。いくら練り上げた答申をしても、世の中を変える力を持たない限り何の意味もない。それを確保するためにエッジが効いた装置として組み込んだ一つが、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）である。

国会議員・女性候補者比率のクオータ制の導入や男女共同参画に積極的に取り組む企業を公共調達等で評価するインセンティブの付与、女性管理職を増やすなど目標と達成までの期間を明示したゴール・アンド・タイムテーブル方式の推進などがそれだ。

2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を3割にするという政府公約の実現は、なまじっかな努力ではおぼつかない。そこで、基本

計画の施策の進捗状況を定期的に監視する監視・影響調査機能の強化も書き込んだ。

3つ目の特徴は「男性・子ども」にとっての男女共同参画の重要性を強調したことである。この10年間に男女共同参画の動きが停滞したのは、一つにはそれが女性、特に働く女性の課題という受け止め方をされたからではないか。みんなのものになっていなかったのではないかと。そんな反省の下、答申では重点分野の3番目に「男性、子どもにとっての男女共同参画」を掲げ、特に男性に対して重要性をアピールした。

全国6個所で開催した公聴会やパブリックコメント等を通じ、政権が変わった今だからこそ、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」（男女共同参画社会基本法前文）、男女共同参画社会の形成が少しでも前進するように、という熱い期待を肌身で感じた。公聴会では男女共同参画・家庭荒廃論めいた叱責もあったが、そうした誤解、曲解にも聞く耳を持ちながら地歩を固めていかなければならない。

答申では、誰もが「出番と居場所」がある社会を形成する必要性も指摘した。これらの指摘をきれい事、空論で終わらせないためには、繰り返すようだが、男女共同参画社会を作るのだという強い政治的意志が必要だ。この点を、政府に強く訴えたい。



TOPICS

Part 1

ドイツにおける男女 共同参画について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、諸外国における女性の参画に関する調査を行っています。

今回はその中からドイツの取組と最近の女性の参画の状況を紹介します。

政治分野への女性の参画 ～政党によるクォータ制～

ドイツの政治分野の特徴としては、政党が独自に候補者名簿や役職について女性を優遇するクォータ制を導入していることです。連邦レベルで政治分野における女性進出を促進するための選挙制度は導入されていませんが、緑の党がクォータ制を導入した1986年以降、女性議員の割合が増加しています（2010年7月時点、連邦議会女性議員32.8%）。

キリスト教民主/社会同盟と自由民主党の連立政権における閣僚は、連邦首相であるメルケル氏をはじめ、16閣僚のうち6名が女性です（2009年10月28日～）。

行政分野への女性の参画～個々の場合を考慮したポジティブ・アクション～

ドイツの連邦公務員のうち公法上に任用の根拠がある官吏に占める女性割合は28.1%です。

ドイツでは連邦平等法によって、女性割合が少ない領域では、職業訓練生の受入や採用や昇進の際に、適性、業績、能力が同じであることを条件に、競争相手の男性の個人的事情が当該女性よりも重大でない場合には女性を優先することができると規定されています。連邦官吏法では職業生活における実際の平等を実現するための女性官吏の地位向上のための措置は成績主義の原則に反しないとされています。

また連邦平等法に基づいて、男女平等実現のための4カ年計画が定められ、100

人以上の職員がいる官署には女性職員が選ぶ女性の平等問題担当者を配置することが義務付けられています。

公務部門における女性の参画率は継続的に上昇しており、今後は各省の人事政策において研修や子どものケア、女性の休職後の復帰についての取組が課題となっています。

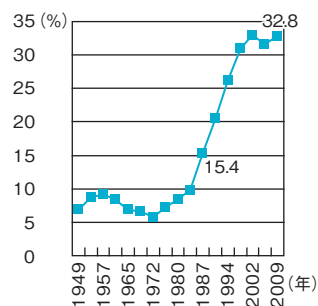
雇用分野への女性の参画～女性の活躍推進企業への支援～

ドイツの労働力率は2008年で男性66.1%、女性59.1%です。パートタイム労働者の比率は2009年で男性9.7%に対し、女性は45.3%となっており、時間当りの総収入の男女差は2006年で22%あります。

連邦レベルでは法律によるポジティブ・アクションは導入していませんが、ベルリン州では州政府が締結する契約や補助金支給の際に、女性の地位向上に努力している企業を優遇するなど、一部の州ではポジティブ・アクションを促進する法規定を置いています。

また、企業の自主的な機会均等政策を促進するために、機会均等政策について優れた企業には「トータル・イー・クオリティ」の資格が与えられるなどの取組も進められています。

◆連邦議会の女性議員割合



◆政党の女性議員増加に関する取組

○キリスト教民主同盟

1988年 党員の女性割合に応じ役職や公職の候補者に女性を指名するガイドライン採択
1994年 党役職と議席の1/3を女性とするクォータ制導入
1996年 党役職選挙で女性割合が1/3に達しなければ選挙をやり直すことを党規約に規定

○社会民主党

1988年 党役員、女性議員について40%のクォータ制を段階的に進めることを決定

○自由民主党

自発的な義務として女性の平等を推進

○左翼党

議員数及び党職員数において女性50%のクォータ制を採用。選挙の候補者名簿は男女交互・奇数順位を女性とする

○同盟90/緑の党

1986年 選挙の候補者名簿は男女交互名簿・奇数順位を女性とすることを規定。党職員も女性が少ない領域では、少なくとも男女同数になるまでは女性を優遇して採用



協調した現場活動をめざして

互いの意識改革

当消防局の前身である湖南消防組合が昭和45年2月1日に設立されて以来、30年間にわたり、男性オンリーで火災や救急の現場活動を行なってきたが、男女雇用機会均等法の施行等による社会情勢を受け、大都市の消防本部から遅れて、平成12年4月1日に消防局初の女性消防士が誕生しました。

採用後半年間の消防学校教育では男女共に災害現場での活動を想定した訓練を積み重ね、無事に卒業しましたが、消防署に配属後は、住民への防火防災指導業務に就き、当時は女性消防士が現場で活躍するといった考えはなく、男性消防士からも現場活動の特異性から、女性には困難であるという意識の隔たりがありました。

そこで、目的を同じに、共に歩む道は同じであることへの認識を両者が持つ必要がありました。

女性の勤務環境整備

初の女性消防士採用当時の消防庁舎は、女性専用のトイレや更衣室がなく、来庁者用トイレの一部に簡易間仕切りを設けて対応したり、宿直室に施錠を設け女性用更衣室に改修したりと十分な職場環境ではありませんでした。

このことから、平成13年以降の庁舎建設では、消防署に女性専用エリアを設け、更衣、トイレ、入浴、仮眠などの機能施設が充実し、勤務環境が飛躍的に整い、今では過半数以上の消防署で、女性

消防士が夜間勤務に就いています。

男女共同参画意識の芽生え

当消防局には市民の皆様にも音楽を通して防火防災の啓発活動を行なう消防音楽隊があり、女性消防士の入隊により、男女隊員の奏でる協調ハーモニーにその啓発効果も高まりました。

また、救急現場における女性患者への対応でも、デリカシーとプライバシーの観点から女性救急救命士の処置が必要であり、男女共同チームによる救急隊運用は、不可欠となってきたことから女性救急救命士の採用も徐々に増加してまいりました。

更には、意見発表会や消防研究会などの分野でも活躍が期待され、平成18年の全国消防職員意見発表会では女性消防士が優秀賞を受賞し、日頃の彼女たちの活動が男性職員の意識変化につながりました。

そして、今年度の男女共同参画週間に開催された滋賀県消防救助技術指導会には女性だけの救助チームを結成して出場し、男性に劣ることのない訓練成果を発揮しました。全国の女性に勇気と希望を与える活躍は、消防の災害現場における特殊業務に共助で取り組むことへの理解の一步となり、地方の消防本部から生まれた共同参画の序章として、これからも共に歩むきっかけであればと望んでいます。

当消防局では、今後もあらゆる分野で男女が共に尊重し、地域社会の消防ニーズに応えられる共同取り組みを模索してまいります。



危険物施設立入検査



救急現場での救命活動



救助訓練大会女性救助チーム

組織概要／湖南広域消防局

- 設立：昭和45年2月1日
- 職員数：304人（内女性10人）

- 消防局：滋賀県栗東市小柿三丁目1番1号
- 組織：1消防局 5消防署 3出張所
- 管轄：草津市・守山市・栗東市・野洲市

Special Interview



野心をもって自分の道を見つめて ～オーストラリアから見た日本の姿

Elizabeth Masamune

今回は、オーストラリアにおける女性の活躍について、オーストラリア大使館公使の正宗エリザベスさんにお話を伺いました。

— オーストラリアの女性の経済活動についてお聞かせください。

正宗 オーストラリアにおける女性の経済活動は、ここ十数年で著しく変わってきています。大手企業の取締役レベルの女性は、まだそれほど多くはないですが、公務員については全体の57%が女性で、そのうち私のようなシニアの役職に就いている人が36%に上ります。政府組織の役員会でも女性比率は33%ということで、行政と政治の分野での女性の活躍が目立ちます。

他方、一般民間企業においては、フレキシブルに働くことができる体制が整備されている企業が増えています。子どもを産んでも、すぐに復帰できるというのは、今ではごく当たり前のことです。ただし、大きな民間企業では、昇進するに当たって、かなりハードに働かなければならないですから、さらに子どもを抱えながら働くというのはいまだ大きなチャレンジではあります。

最近では、弁護士などの専門職や企業の役職者などで働いていた女性が、より快適なライフスタイルのために仕事を辞めて、自分で会社を興している人も多いようです。

昨年10月に、ある州から女性のミッションに日本を訪問してもらったのですが、それに参加していた女性たちは本当に様々な分野で活躍している方々でした。例えば、社会インフラの構築のような、従来男性が主体でやってきたような分野で、起業を成し遂げた50代の女性もいました。また、若い弁護士の女性で、ベビー服を扱う事業を立ち上げ、ヒット商品を生み出した人もいました。

ですから、この分野では、女性はなかなか参画できないというところはあまりなくなっていると思います。ただ、分野によっては、まだいわゆるガラスの天井というものが少し残っていると思います。

— **トレード・コミッショナーとして、長く貿易に関わっておられますが、オーストラリアでは、女性の起業や貿易に対する支援を行っているのでしょうか。**

正宗 2002年頃から、ウィメン・イン・エクスポートというプログラ

ムを行っており、オーストラリア国内の主要都市で、セミナー等を行っています。各都市、大体300人とか500人ほどの女性が集まります。女性として海外でビジネスをするに当たってどのような問題があるのか、またそれぞれの国で女性に対する考え方、文化風土というものについて正確に理解する必要がありますので、こうした機会は重要です。

私は、こうしたセミナーでは、必ず自分をアピールしてくださいと、アドバイスしています。また、自分が女性であろうと、男性であろうと、売っている商品やサービスがその国の市場に合っていないければビジネスになりませんので、どのようにマーケティングをしてアピールするのかに力を入れなさいということを話しています。

オーストラリアには、零細企業も数多くありますが、その経営者の多くは実は女性なんです。海外に出たいこうとするときは、資金調達のための支援が必要なのはもちろんですが、オーストラリア政府では、中小企業の方向けに、貿易手続きに関する教育や金融に関する教育などを提供するプログラムも実施しています。



エリザベス・正宗

オーストラリア大使館・公使（商務）

1987年オーストラリア貿易促進庁に入庁。東京をはじめ、東南アジア各地のオーストラリア大使館を拠点に東南アジア圏トレード・コミッショナーとして活躍。日本出資のインフラプロジェクトへのオーストラリア企業参加促進プログラムにより、5億豪ドル以上の収益をオーストラリアにもたらしたり、東京で初の4千万豪ドルの日豪ベンチャーキャピタルファンドを集める。現在は、オーストラリア貿易投資促進庁（Austrade）にて、シニア・トレードコミッショナー兼ジャパン・マネージャーとして、参事官と商務官を携え、日豪の貿易・投資の促進のための国家プロジェクトの推進、活動の管理などを担う。2006年には、オーストラリア企業のアジア市場進出支援を称えられ、オーストラリア国家勲章PSM（パブリックサービスメダル）を受賞。

社会や企業のシステムがまず変わらなければならないと思います。

— 我が国における女性の活躍についてはどうお考えでしょうか。

正宗 日本で女性が働く上で大きなネックのひとつになっているのは、女性を支えるインフラが圧倒的に足りないということです。保育園などのインフラの整備は、政府がより積極的に取り組むべき課題だと感じます。

また企業の中でも、女性のパワーを取り入れること、多様性を確保することで、会社自体の業績も上がるという考え方を取り入れていかなければいけません。女性のマネジメントスタイルは男性とは違いますし、人との接し方にも異なる点があります。両方があって初めて包括的なバランスが取れるのではないのでしょうか。日本の企業は女性をもっと積極的に採用し、また、女性だからこのポストと決めるのではなく、男女を問わず実績を生む人を認め、昇進などの形でそれを分かりやすく示す必要があるのではないのでしょうか。

実は私は学生の頃より日本語の勉強をしており、語学ができましたので、大学を卒業したとき日本の企業に就職するという選択肢について考えたこともございました。では、なぜオーストラリアの官僚を目指す道へ

進んだかと申しますと、残念ながら当時の日本の企業では、女性の活躍の場が限られていたように感じた、ということが大きかったように思います。

やはり、実力が公平に認められる、という自信が持てないと、スキルを身につけ、上を目指すというモチベーションを保つことが難しいのは誰でも同じです。それでなくても多くの女性達は、社会に出て活躍するというチャレンジと同じくらい、もしくはそれ以上に大変な、家庭の管理や子育て、といった人生のチャレンジを抱えているわけですから。女性の進出を支えるために、社会や企業のシステムがまず変わらなければならないと思います。

— 我が国の女性に向けてメッセージをお願いします。

正宗 オーストラリアと日本の女性とで何が一番違うかと言いますと、働くことについての考え方ではないでしょうか。多くのオーストラリア人の女性は、早い時期から自分の人生におけるキャリア構築について真剣に考え、そのために学生のころから積極的にインターンシップなどに取り組みます。結婚＝家庭に入る、という考えはあまり見受けられないように思います。最近日本の女子学

生の間で、専業主婦志向が高まっている、という報道を先日テレビで見、大変驚きました。どのような分野でも構いません。自分の能力を生かし、社会で活躍できる場を求めること、働く道を見つけることを教育を通して考えて欲しいと感じました。

6月にオーストラリアでは、初めての女性首相（ジュリア・ギラード首相）が誕生し、歴史的な出来事として多くの国民に感動と、そして希望を与えました。未来を担う子どもたちにも、野心を持って努力をすれば「あなたは、何にでもなれる」と教えることができますから。子どものときから野心を持たせる、ということは、私はすごく大切なことだと考えています。日本の女性にももっと野心を持って、と言いたいですね。

— ありがとうございます。正宗公使には、9月19日～21日のAPEC女性リーダー図ネットワーク会合において、オーストラリア代表団の団長も務めて頂きます。

正宗 オーストラリアからは、様々な分野から多くの女性リーダー達が参加すると聞いています。是非この機会に日本の女性達と交流を行い、有意義な会にできるよう尽力して参りたいと思います。

ワークライフ・マネジメント実践術⑤

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

「意識啓発編」に続き、「実践編」に入る。今回は、ワーク軸とライフ軸でみた、従業員の4タイプとタイプ別の課題について述べる。

傍観者を作らない

WLMをめぐり、社員は当事者、敵対者、傍観者の3つに分けられる。WLBに取り組んでいる企業の多くは当事者（＝女性と誤解している企業も多い）を支援する制度作りにとどまる。また先進企業では、敵対者となりやすい管理職の意識改革に注力している。最終的には、傍観者を作らないように、最後の一人まで浸透させるのが一番重要なポイントだ。その意味では、WLMには時間がかかる。

社員の4タイプ

WLMを推進する前に、職場には様々なタイプがいることを見極めたい。

職場に増やしたいのは「イキイキ社員」。時間の制約がある中で、集中して業務に取り組むタイプだ。仕事も生活も重視し、時間当たりの生産性が高い。

これに対し、「ダラダラ社員」は、仕事に身が入らず、かといって私生活に気を配っているわけでもない人たちだ。

「ヌクヌク社員」は、仕事はそこそこで、生活を重んじる社員のこと。「私は昔からWLBを実践してましてね」と自慢気に語る人がある。しかし、よくよく話を聞いてみると、ライフの話ばかりで、ワークの話はがゼロという人も少なくない。人気の映画「釣りバカ日誌」のハマちゃんのようなタイプだ。

生活軽視・仕事重視の「バリバリ社員」。これまでは、家庭そっちのけで仕事に打ち込む企業戦士タイプが多かつ

た。最近では日中はダラダラ働く「偽装バリバリ」も多い。

さまざまな生産性カーブ

1日の生産性カーブを図示すると、一目瞭然だ。偽装バリバリの生産性は夕方にピークを迎えるものの、飲みに行ったり夕飯を食べに出て、生産性は大きく下がる。家に帰ればいいのに、また職場に戻ってきて、「遅くまで頑張ってる」とアピールする。そして、翌日の午前中は生産性が上がらない悪循環に陥っている。

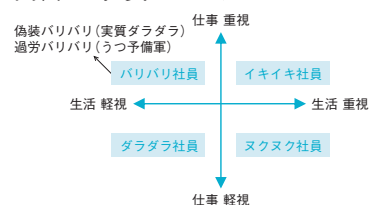
これに対して、イキイキ社員の生産性は「垂直立ち上げ・つるべ落とし」の高原型。仮に、生産性カーブの面積＝職場への貢献度と考えれば、イキイキ社員よりも面積が小さい偽装バリバリ社員が、遅くまで働いているからといって、残業代を沢山受け取るというのはおかしい。

一方で、優秀な社員には仕事が集まるので注意が必要だ。上司の覚えがめでたく、同僚・部下から頼りにされ、顧客からの信頼も厚いタイプは「過労バリバリ」になりやすい。このタイプには、たえず突発的な業務が降ってくる。

優秀な人でも、業務が中断されると、生産性は大きく下がる。頑張っても、また中断される。人によっては、ジェットコースターみたいに大きく上下し、精神的ストレスは大きい。ようやく業後に集中して業務に打ち込むのだが、肉体的にハードだ。最近では、燃え尽きて、うつになる人も出てきた。

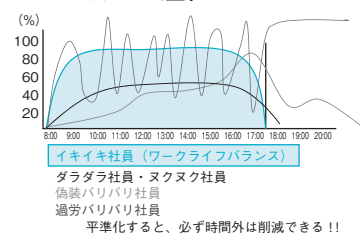
このように、多くの職場には、さまざまな生産性カーブが混在している。こうした職場は、どうすれば解決できるのか。キーワードは「平準化」だ。今回は、この点について具体的な解決策を述べる。

図表1 社員の4タイプ



(資料) 筆者が作成。

図表2 社員のタイプ別にみた、1日の生産性カーブ



(資料) 筆者が作成。



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『ワークライフバランス官民連絡会議』『子ども若者育成・子育て支援功労者表彰（内閣総理大臣表彰）』委員、厚生労働省『イクメンプロジェクト』委員等の公職を歴任。

応援します！在宅ワーク

厚生労働省



厚生労働省ホームページには、ガイドラインの全文及び解説、ハンドブックなど在宅ワーク全般に関する情報が掲載されています。ぜひご覧ください。
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/index.htm>

在宅ワーク*は、仕事と生活を調和させることができる働き方として、その普及に対する社会的な関心や期待も大きいものとなっています。

厚生労働省では、在宅ワークを良好な就業形態とするための様々な支援を行っています。

*「在宅ワーク」とは、情報通信機器を活用して在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、請負的にサービスの提供等を行うものをいいます。

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」は、在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルールとして、厚生労働省が定めているものです。

平成22年3月には、在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、適用対象の拡大や発注者が明示すべき契約条件の追加などの改正を行いました。

契約をめぐるトラブルを未然に防止するため、在宅ワーカーと契約を結ぶ際には、ガイドラインの内容を守るとともに、契約の内容について在宅ワーカーと良く協議した上で決めることが望まれます。

<内容>

・契約条件の文書明示

在宅ワークの注文者は、在宅ワーカーと在宅ワークの契約を締結する際は、報酬額、報酬の支払期日、支払方法、成果物の納期、契約条件を変更する場合の取扱い、在宅ワーカーが業務上知り得た個人情報等の取扱い等を明らかにした文書を交付しましょう。

・報酬の支払

報酬の支払期日は、在宅ワーカーから成果物を受け取った日から起算して30

日以内とし、長くても60日以内としましょう。

「在宅ワーカーのためのハンドブック」

平成22年7月には、これから在宅ワークを始める方や始めて間もない方向けに「在宅ワーカーのためのハンドブック」を作成しました。

このハンドブックは、在宅ワークの仕事の流れに沿って、在宅ワークをする際の注意点などが分かるよう構成されています。また、読者が在宅ワークの契約についてイメージしやすいように、見積書、契約書、請求書の参考例を掲載するとともに、前記ガイドラインや在宅ワークに関連する法律も紹介しています。

<内容>

- ・在宅ワークの始め方、契約の仕方、納品・代金の請求の仕方
- ・キャリア形成の方法
- ・トラブル例と対応策、予防策
- ・在宅ワーク関連の法律や各種相談窓口、地域の在宅ワーク関連情報

在宅就業者総合支援事業

さらに、公益財団法人日本生産性本部への事業委託により、在宅就業者総合支援事業を実施し、良好な在宅就業の環境づくりに努めています。

<内容>

- ・在宅ワーカーのための情報サイト「ホームワーカーズウェブ」<http://www.homeworkers.jp>の運営
- ・在宅ワーカー向け各種セミナーの開催
- ・在宅ワークに関する相談の受付

【在宅ワーク相談室】

電話 03-3409-1140

(土日・祝日を除く9:30～16:30)

URL <http://www.homeworkers.jp/faq/soudan.php>

広島大学における男女共同参画の取り組み

文部科学省

広島大学では、平成18年の男女共同参画宣言以来、学長のリーダーシップの下で様々な活動に取り組んできました。平成19年度には科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」として「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」が、平成22年度には「女性研究者養成システム改革加速」に「広大システム改革による女性研究者活躍促進」が採択されました。大学の独自経費で実施したものも含め、この間の主な取り組みについてご紹介します。

■リーダーシップを育む広大型女性研究者支援

このプロジェクトでは、両立支援のための環境形成と、女性研究者・女子学生のネットワークの活性化や各種セミナー等による意識改革を基盤として、広大独自の「リーダーシップを育む人材育成」を遂行することにより、女性研究者が能力を最大限に発揮し、教育・研究活動で著しい成果をあげることを目指しました。

まず、東広島キャンパス内に学内保育園（ひまわり保育園）を開園すると共に、有資格者の監督下で学生サポーターの協力を得ることにより、長期休暇期間に学童保育（小1～小6）を試行しました。また、女性研究者の両立支援を行う人材を確保するための「支援者バンク」を構築し、キャリア支援担当員が女性研究者の両立支援のための相談を受けるシステムを機能させました。

同時に、学生を対象に学内の女性研究者の研究支援実習を含む教養教育科目2単位分を開講し、修了生は「支援者バンク」に登録して支援者として貢献する道を開きました。平成22年度からは、この教養科目をより多くの学生が受講できる形に発展させています。また、女性研究者対象のリーダーシップ養成セミナーおよび女性研究者奨励賞を実施する一方

で、教員人件費の全学調整分からの人員措置を受け、教員が不足している部局側のニーズと教務経験を積むことを求めている女性研究員の専門分野が一致している部局に、女性の研究員を助教として採用する「プロフェッサーシフト」と、女性の助教を准教授に昇格させる「ポストアップ」を実施しました。これらの取り組みを同時に進めることによって、学生には男女共同参画意識の醸成と研究者へのキャリアパスの促進を、女性研究者には教育・研究者としての資質向上を、実現することができました。

■広大システム改革へ

女性教員の採用数を増大させるため、平成19年度から教員公募文書にポジティブアクションを記載し、達成状況を四半期ごとに公表することとしていましたが、さらに、平成22年度からは、全学調整分人件費ポイントの約30%をシステム改革分として理工農学系女性教員採用のために確保し（今後5年間）、関係部局における採用計画を決定しました。今後5年間で19名以上の理工農学系の女性教員を採用すると共にポストアップを継続的に実施し、新任女性教員に対するメンタリングシステムとスキルアップ支援を充実させることで、女性研究者の一層の活躍を支援することとしています。平成27年度までには女性教員比率が14.0%になることを目指しています。

これらの取り組みを進めたことによって、理系女性研究者の科学研究費補助金の採択率が上がるなどの効果が見られると共に、全学レベルで男女共同参画を推進する体制が構築されました。優秀な女性研究者の人数が増えるというだけでなく、メンタリング活動を通じた研究者コミュニティ全体の資質向上と活性化が期待されます。



広島大学ひまわり保育園



「男女共同参画社会の実現に向けて」

福岡市では、「福岡市男女共同参画基本計画」（計画期間：平成18年度～平成22年度）に基づき、様々な取組を行っています。その中から福岡市の特色ある取組を紹介します。

「地域における男女共同参画の推進」

福岡市では、小学校区ごとに設置された公民館を拠点として、最も身近な暮らしの場である地域における啓発活動を進めてきました。

まず、市内5区（現在は7区）の行政区単位の組織づくりが昭和55年に始まり、より市民に密着した小学校区単位の組織づくりが平成元年からスタートしました。現在、143団体、約4,100名の会員が住民を対象とした学習会や会員の研修会、広報紙の発行など、校区の実情に応じた自主的な活動を行っています。学習や実践活動を通じて女性自身が力をつけ、地域のリーダーとして日常活動や意思決定の場に参画し、男女がともに課題解決に取り組む地域づくりを推進しています。

また、各校区の代表者が集まる定例会を各区で開催するなど、それぞれの活動について情報交換を行うことにより、校区間の連携を図っています。さらに、各区の代表者も定期的に集まり、区間の情報交換を行うとともに、各区の活動について市長に報告する懇談の場を設け、地域における男女共同参画の推進に活かしています。

「ワーク・ライフ・バランスの推進」

福岡市では、企業をはじめとして広くワーク・ライフ・バランスを普及・促進するため、庁内横断組織を設置し、関係部署が連携して取組を進めています。

平成19年度から、市内の中小企業を対象に、次世代育成支援対策推進法で定められた一般事業主行動計画の策定を支援する事業を実施しています。平成21年度からは、NPO法人との共働で、企業の要望に応じた出前講座を実施しています。平成22年3月には、市民・企業・団体と共にワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むため「福岡市ワーク・ライフ・バランス推進都市宣言」を行いました。

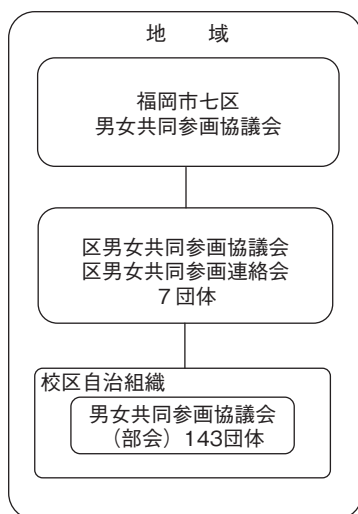
平成22年度の取組としては、女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの推進に率先して取り組んでいる企業の経営者を招き、講師 神田 紅氏とのトーク講演会を行います。さらに、希望する企業に対しては、行動計画策定のノウハウを提供するセミナーを実施します。今後とも、同宣言の周知に努めるとともに、長時間労働の見直しや男性の育児休業の取得促進など、企業等への働きかけを進めます。

「若年層へのDV予防啓発」

福岡市では、DVの未然防止を図るため、教育委員会と連携して、平成19年度にモデル校として2校の市立高校生を対象としたデートDV防止研修を開始しました。平成20年度からは全市立高校を対象を広げて研修を実施しています。受講後のアンケートでは、「こういうことがDVにあたるとは思っていなかった」「友達が悩んでいたなら相談にのってあげたい」などの感想が多く寄せられ、生徒から大きな反響がありました。今後も若年層への予防啓発を含め、DV施策の一層の充実に努めていきます。

（市民局男女共同参画課）

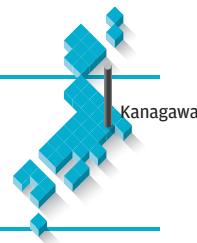
地域における男女共同参画の推進体制



各区男女共同参画協議会・連絡会と市長との懇談会

福岡市概要／福岡市は、大都市としての魅力と博多湾に代表される美しい自然とを併せ持ち、長い歴史の中で培われた伝統・文化に恵まれた、独自の個性と魅力を持つ都市です。金印、元寇防塁に代表される歴史や、山笠やどんたく、福岡アジアマンスなどの祭り、玄界灘の海の幸をはじめとしたグルメなど、多様な魅力を備えています。また、アジアの玄関口として、アジアと日本をつなぐ国際都市としての一面もあります。

パイオニア株式会社



「笑顔と夢中が響き合う」職場を目指して

パイオニアでは、2005年に女性活躍推進の社長直轄プロジェクトが発足、2008年には専任組織を設置し、以来「性別などにかかわらず、多様な社員が自らの能力を発揮し、それぞれの職場・業務で果たすべき役割に意欲的に、そしていきいきと取り組む」ダイバーシティマネジメントへの第一歩として取り組みを続けてきました。2010年には業績悪化に伴う組織改編により専任組織は解消せざるを得ませんでしたが、ダイバーシティ推進担当者を置き、途切れないよう取り組みを続けています。

2011年4月の新企業ビジョン「街でも家でも車でも、笑顔と夢中が響き合う」の制定に伴い、この実現に繋がる「笑顔と夢中が響き合う」職場づくりを目指して、引き続き環境整備に取り組んでいます。

「対話集会」の開催

男女、年齢などの垣根なく、様々な人との「対話」を通じてコミュニケーションの大切さ、楽しさを感じてもらうため、2010年秋から2ヶ年計画で全社員対象の「対話集会」を進めています。2011年度はビジョンにある“響き合う”にちなんで“共感”を通して“行動”に結びつける「共鳴」を主題に展開していますが、この“共感”は社員相互が多様性を認めあう第一歩として、職場風土づくりに貢献するものと考えています。

「メンター制度」の活用

豊かな価値ある人間関係を組織の中に

積極的に作り出し、社員のキャリア設計や成長にプラスの影響を与える活動として、2007年にメンター制度を導入しました。女性管理職を対象にスタートしたこの制度は、いまでは若手女性社員や男女幹部候補者にまで対象を拡大しています。

「次世代育成支援」の取り組み

2005年から両立支援に関する取り組みを推進し、2007年には次世代認定マーク（「くるみん」）を取得しました。以来、制度の拡充と、次世代育成支援活動の社内広報に注力し、意識啓発を進めてきました。2010年4月より第三期がスタートし、①制度、活動の更なる周知 ②意識啓発、風土醸成の継続 ③仕事と家庭の両立支援体制の強化 を新たなテーマに設定し、引き続き「仕事と生活の調和の推進」「仕事と子育ての両立の推進」の両面から取り組んでいます。

「ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進」への取り組み

「仕事と生活の調和の推進」の具現化に向けて、「WLB推進」に取り組んでいます。「多様な働き方」、「健康で豊かな生活のための時間の確保ができる働き方」の実現を目指し、育児をする女性社員への支援としては、在宅勤務の試行導入や、社員再雇用制度の拡充、育児短時間勤務の期間延長、フレキシブル型短時間勤務制度の導入をしました。

（人事部）



メンター・メンティ合同
顔合せ会の様子

会社概要／パイオニア株式会社、1947年5月設立、従業員数29,046名（連結ベース：2010年3月末現在）。企業理念「より多くの人と、感動を」の下に、先進的で高品質かつ高い付加価値を持つエレクトロニクス製品により、新しい顧客価値の創造を目指した企業活動を行っている。

IEEE JC WIE

女性技術者・科学者が活躍する社会を目指して

IEEE JC WIE¹は、女性技術者・科学者（以下、女性技術者）がその能力を十分に発揮し、キャリアを構築していける社会の実現を目指し、以下のような活動に取り組んでいます。



WIE主催講演会の様子



若手技術者向けキャリア構築ワークショップの様子



WIE意見交換会の様子

1. ロールモデルの紹介

IEEE JC WIEでは、国内外のロールモデルを招き、それぞれが経験してきた課題や働き続けるためのノウハウ、次世代へのメッセージなどを語っていただく講演会やパネルディスカッションを開催しています。女性技術者が直面する課題は国を超えて共通であり、ネットワーキングが重要であるということを再認識する重要な機会となっています。

2. 若手技術者のキャリア構築支援

また、特に若手の支援が重要であるとの認識の下、企業や研究機関で働く若手技術者と修士・博士課程在学中の学生さんとの議論の場（ワークショップ）を提供する活動も行っています²。博士課程に進学すべきか、その後の就職はどうなるのか、企業の技術者の役割とは？、留学生の就職や進路は？...といった悩みに対して、少人数のグループによる議論で、各自が真剣に討論を行います。

3. ネットワーキング

女性技術者の連携を支援するために、懇親会や意見交換会などの交流会も積極的に開催しています。女性だけでなく男性も交えて「女性技術者が働きやすい環境をどのようにして実現していくか」を

共に考えることで、互いに元気付けられる楽しいひと時を過ごしています。

4. その他

この他に若手技術者によるエッセイコンテスト、国際会議におけるWIEテクニカルセッションなどを開催し、女性技術者が技術的にもその能力を伸ばしていける機会を積極的に提供しています。

5. APEC WLN会合分科会③ “Fostering Women Leaders in the Scientific and Engineering Field” の企画

IEEE JC WIEは、本年、APEC WLN会合において科学・技術分野のパネルディスカッション “Fostering Women Leaders in the Scientific and Engineering Field（女性技術者・科学者のリーダーの育成）” [9月20日（月、祝日）14：00－16：00] を企画いたします。APECエコノミーより科学・技術分野の女性リーダーをお招きし、女性技術者の活躍には何が必要か、経済活動にどのようなインパクトを与え得るかなど、具体的に語っていただきます。またAPEC WLN会合のサイドイベントとしてNPO法人 J-Win（ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク）との共催で“理系女性のためのグローバルキャリアディベロップメント” [9月22日（水）10：00－12：30] も企画しています。

科学技術分野でグローバルにリーダーシップを発揮しようと考えている女性、そして女性技術者を育成する立場の皆様にご参加いただきたいパネルディスカッションです。皆様のご参加をお待ちしています。

¹ <http://www.ieee-jp.org/japanCouncil/affinitygroup/WIE/>

² IEEE Tokyo GOLD Affinity Group他との共催により実施

[News & Information]

1 News 国立女性教育会館

「女性のキャリア形成支援推進研修」を開催



国立女性教育会館では、平成22年7月14日～16日の2泊3日で「女性のキャリア形成支援推進研修」を実施しました。全国より女性団体・グループ・NPO等の

メンバー、女性関連施設・生涯学習施設等の職員、大学等のキャリア教育支援者等78名の参加をいただきました。

講義から、キャリア概念の変換について学び、女性のキャリア形成支援の必要性和今後の方向性を学びました。また、会館の調査研究で明らかになってきている「社会活動キャリア」、「複合キャリア」の考え方、大学との連携等の報告から、女性のキャリア形成支援の課題をつかみました。その後、先進的な事例報告を聞いた後、3つに分かれ事業（学習）計画案づくりなどを行いました。終了後のアンケートでは、「キャリアの概念を知ることができて大変有効であった」「事例を通して身近なキャリア形成支援の課題を絞り、計画案を作成でき、とても充実した」「他機関、大学の方々と交流することで、今後の支援の方向性についてより深く考えることができた」等の感想が寄せられました。

3 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）」（平成17年12月27日閣議決定）等に基づき、人事院と共同で、各府省等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等のフォローアップを実施し、平成22年7月13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%程度を目標としているところ、22年度と同区分に占める女性採用者の割合は25.7%であり、前年度から4.9ポイント減少したものの、現在と同じ形で実施した16年度調査以降2番目に高い割合となりました。

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しているところ、平成21年1月現在の本省課室長相当職以上に占める女性の割合は2.2%（前年同月から0.2ポイント増）となりました。

詳細は総務省ホームページを御覧ください。

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/02jinji02_02000046.html

2 News 国立女性教育会館

平成22年度「配偶者からの暴力被害者支援基礎セミナー」を開催

国立女性教育会館では、内閣府からの委託を受け、全国の地方公共団体の配偶者からの暴力被害相談支援関連施設において、被害者支援を担う相談経験の浅い方を対象に、必要な知識と技術の修得を図るための「配偶者からの暴力被害者支援基礎セミナー」を、以下の4地域で実施しました。

- ・7月23日（金）大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）
- ・7月26日（月）東京ウィメンズプラザ
- ・7月29日（木）仙台市男女共同参画推進センターエル・パーク仙台
- ・8月4日（水）福岡県男女共同参画センター（あすばる）

午前中は、配偶者からの暴力の実態や被害者への影響、支援に役立てるための法知識について学びました。午後は、相談の受け方として、二次被害を与えないための留意点や避難を決めたときの支援など、事例に沿って学びました。

参加者からは、「講義やケースワークなど多様な面から学ぶことができた」「相談に役立つ内容だった」という声をいただきました。

4 Info 国立女性教育会館

女性情報アーキビスト入門講座を開催します

国立女性教育会館では、平成22年10月27日（水）～28日（木）の1泊2日で、「女性情報アーキビスト入門講座」を実施します。

この講座は、女性アーカイブの保存・提供に携わる実務者の方を対象に、具体的な保存技術や整理方法を御紹介し、参加者同士の情報交換を行うことを目的として昨年度より開始しました。

資料の保存・管理方法（紙資料、写真・フィルムの保存管理と資料修復の基礎知識とノウハウを身につける）、女性アーカイブの活用（実践事例から女性アーカイブの普及・広報・活用の方法を学ぶ）など、女性アーカイブの保存・提供について初歩的な内容で構成されています。講座を構成する各プログラムは毎年新たな内容を提供していきます。

現在アーカイブの保存・整理でお困りの方、また、アーカイブの保存や整理に御関心をお持ちの方はぜひ御参加ください。

講座の詳細は、国立女性教育会館ホームページを御覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/archive/#archivist>

[News & Information]

5 Info 法務省

ヒューマンフェスタ2010開催！！

人権啓発フェスティバル（ヒューマンフェスタ）は、法務省と文部科学省、全国人権擁護委員連合会、開催自治体及び（財）人権教育啓発推進センター等との共催で、市民参加型の方式を取り入れつつ、幅広い各種の人権啓発活動を総合的に実施することにより、より多くの地域の方々に参加していただき、広く人権尊重思想の普及・高揚を図ることを目的として、毎年全国2か所で開催しています。平成22年度は、以下の会場で開催される予定です。

岩手会場：いわて県民情報交流センター「アイーナ」

平成22年 9月25日（土）10：00～17：00

26日（日）10：00～16：30

※9月20日（月・祝）にプレフェスティバルを実施予定

【内容】デートDV予防啓発に関する講演会、DV被害者セミナー、シンポジウム、資料展やコンサート、映画上映会等を実施予定

大阪会場：ATCホール

平成22年11月 6日（土）10：00～17：00

7日（日）10：00～17：00

【内容】男女共同参画に関する講演会、国際人権フォーラム、シンポジウム、トーク&ライブ、コンサート、映画上映会等を実施予定

詳細はHP（<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken81.html>）

6 Info 法務省

全国一斉「女性の人権ホットライン」強化週間のお知らせ

近時、DV（ドメスティック・バイオレンス）を始めとする「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。

全国の法務局・地方方法務局では、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」（0570-070-810 ゼロナナゼロハートライン）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るところですが、下記の期間は、その相談受付時間を拡大することとしています。

記

期 間：平成22年11月15日（月）～21日（日）

受付時間：平日（11月15日～19日）は、午前8時30分から午後7時まで

土・日曜日（11月20日、21日）は、午前10時から午後5時まで

場 所：全国の法務局・地方方法務局（電話）

電話番号：0570-070-810

（全国共通ナビダイヤル）

7 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業（島根県松江市）

日時：平成22年10月16日（土）13：00～16：15

場所：島根県民会館 中ホール
（島根県松江市殿町158）

主催：内閣府、松江市

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

※手話通訳、託児あり

参加方法：申込不要（託児を要する場合は要予約）

問合せ先：松江市男女共同参画課（0852-32-1196）

8 Info 内閣府

全国男女共同参画フォーラム2010 in沖縄（沖縄県）

日時：平成22年10月23日（土）13：30～16：35

場所：沖縄県男女共同参画センター（沖縄県那覇市）

主催：内閣府、沖縄県、全国男女共同参画フォーラム2010 in沖縄実行委員会

内容：内閣府報告、基調講演、パネルディスカッション等

参加方法：申込必要、先着順（託児を要する場合は要予約）

問合せ先：沖縄県文化環境部平和・男女共同参画課

TEL 098-866-2500 FAX 098-866-2589

E-mail aa001309@pref.okinawa.lg.jp

9 Info 内閣府

男女共同参画フォーラムin奈良（奈良県）

日時：平成22年10月29日（金）13：30～16：50

場所：なら100年会館 中ホール
（奈良県奈良市三条宮前町7-1）

主催：内閣府、奈良県

内容：内閣府報告、基調講演、パネルディスカッション等

参加方法：申込必要、先着順（託児を要する場合は要予約）

問合せ先：奈良県くらし創造部男女共同参画課

TEL 0742-27-8729 FAX 0742-24-5403

E-mail danjo@office.pref.nara.lg.jp

10 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業（秋田県能代市）

日時：平成22年11月3日（水・祝）13：00～16：00

場所：能代市文化会館（秋田県能代市追分町4-26）

主催：内閣府、能代市

内容：男女共同参画都市宣言文群読、内閣府報告、記念講演、パネルディスカッション 等

※手話通訳、託児あり

参加方法：申込不要（託児を要する場合は要予約）

問合せ先：能代市市民活力推進課共同参画交流係

（0185-89-2148）

[News & Information]

11 Info 国立女性教育会館

男女共同参画交流特別週間
(らんざん交流ウィーク)

国立女性教育会館では、男女共同参画特別週間(らんざん交流ウィーク)を設け、全国の地方自治体・女性関連施設・団体・グループ等が企画する研修・学習による利用を積極的に受入れ、男女共同参画に関する講演、講義、国立女性教育会館の施設や事業等に関する情報提供、施設見学等を行うとともに、各団体が相互に参加者同士の交流や情報交換を行える機会を提供します。

期間中、参加団体・グループの自由交流、会館提供の講義や見学など、お好きなプログラムへ御参加ください。御参加いただいた団体・グループにつきましては、研修室が無料、宿泊は1泊お一人様1,000円で御利用いただけます。

是非とも、研修の機会として御活用ください。

期 日：平成22年11月8日(月)～12日(金)

会 場：国立女性教育会館

問合せ先：事業課 TEL: 0493-62-6724・6725

プログラムの詳細については、現在検討中です。決まり次第、国立女性教育会館ホームページ等で御案内いたします。

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

12 Info 女性と仕事の未来館

女性と仕事の未来館からのお知らせ

①「第3回全国相談担当者研修会」の開催

働く女性へのキャリアカウンセリング技法(アセスメントから応用まで)や認知行動療法の概念・窓口での活用法等を習得します。

日時：平成22年11月13日(土) 10:30～16:45

対象：全国の女性関連施設の相談員等

講師：大野 裕(慶應義塾大学教授)

吉田 郁子(未来館特別相談員)他

場所：女性と仕事の未来館ホール

詳細は、ホームページを御覧ください。

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

②企画展示パネル及び幻灯作品のデータ貸出し

2007年度以降の企画展示について、これまでの展示パネルの貸出しに加え、データによる貸出しも開始しました。

また、旧労働省婦人少年局が1950年代前半に作成した幻灯作品をデータ化し、HPで公開しているほか、データの貸出しをしています。(「幻灯」とは、フィルムを強い光で照らし、凸レンズで拡大して映写するものです。)

いずれも送料のみの御負担で御利用いただけます。

是非、御活用ください。

<http://www.miraikan.go.jp/tenji/027.html>

13 Info 国立女性教育会館

女性教育情報センター所蔵図書のパッケージ貸出しサービスを開始しました

国立女性教育会館では、大学、女性関連施設、公共図書館等を対象に、「男女共同参画」や「女性労働問題」「女性のキャリア形成」「家族問題」「女性への暴力」など、さまざまなテーマにあわせて図書をまとめて貸し出すサービスを始めました。是非、教育・研究・学習に御活用ください。

サービス内容については、国立女性教育会館ホームページを御覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/center/page12.html>



(写真：大学1、2年生の最初の学生生活をサポートするために男女共同参画、異性関係など5テーマ200冊をパッケージとして貸し出した例)

14 Info 国立女性教育会館

「人身取引問題の教育・啓発用パネル」の貸出し

国立女性教育会館では、人身取引問題への理解を深めるために、教育・啓発活動の取組に活用できる分かりやすいパネル、『「人身取引」と「女性に対する暴力」をなくすために』を貸し出しています。

「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一般や学生対象の学習活動などに御活用ください。自治体、市民団体、教育機関に広く貸し出しますので、さまざまな形で役立ててください。

ホームページからダウンロードできるリーフレット、イベント型啓発活動の実施や連続講座を実施するための講師情報も提供しています。

パネルを活用したプログラムの提供を検討されている場合には、学習企画の相談も行っています。

貸出しの詳細や御質問は、下記にお問い合わせください。

問合せ先：国立女性教育会館 研究国際室

パネル貸出担当 TEL:0493-62-6437

<http://www.nwec.jp/jp/program/research/page06.html>



リレートーク

Relay Talk 1

鹿児島県男女共同参画地域推進員

Kamigaki Rutsu

上垣 路得



平成21年2月、地域における男女共同参画の推進を目的とした、鹿児島県男女共同参画地域推進員制度がスタートしました。

私はその第一期生として、男女共同参画の取り組みが、私たち一人一人の暮らしとどのように関わっているのかに気づく

「きっかけ」や「場」をつくる取り組みを進めています。

これまでの子育て支援や地域活動において、子ども達とその家族や地域社会が抱える問題と向き合う中で、個人の私的領域で起きている問題を社会の枠に広げることや、多様性を活かし助け合う「協働」による地域社会づくりの必要性を感じたことが、現在の自身の活動に繋がっています。男女共同参画の視点とその施策は、暮らしのあらゆる分野にわたる横断的な取り組みであることから、審議会等においては、男女共同参画社会システムへの移行を意識した施策提言を心がけています。

Relay Talk 2

くまもと県民交流館パレア 男女共同参画センター

Ooishi kanako

大石 加奈子



熊本県男女共同参画センターは、本県の男女共同参画施策の拠点として、平成14年4月に開館した「くまもと県民交流館パレア」内に設置されました。「パレア」は、NPO・ボランティア協働センター、しごと・相談支援センター、生涯学習推進センターの機能も備えた、県民の活動を応援する総合拠点施設です。当センターでは、主に、講演会の開催、情報発信等の啓発活動、地域で活躍する人材の育成のための研修等の実施、女性総合相談、男女共同参画社会をめざす団体等の支援などを行っています。私は、主に、広報誌作成等の啓発活動、女性総合相談などを担当しており、

家庭では子育て真っ最中です。家庭での男女共同参画を実践しつつ、様々な切り口で活動をされている各団体や市町村等の皆様と連携し、また、勉強をさせてもらいながら、今後も男女共同参画社会づくりを推進できるよう頑張ります。

編集後記

本号では、湖南広域消防局の取組について紹介していますが、今年度の男女共同参画週間中に滋賀県消防救助技術指導会が開催され、本大会に全国803消防本部のうち唯一女性のみで構成する人命救出（ほふく救出）の救助チームを結成し出場し、男性に劣ることのない訓練成果を披露されたそうです。

実は、中野湖南広域消防局長が滋賀県男女共同参画課を通じて、当編集部に連絡があり、現場の最前線で人命救出を行う救助隊の一員として女性消防官が活躍する姿を全国に紹介してほしいということで掲載したものです。

このような事例を全国の方々に知ってもらいたいと思いますので、是非とも当編集部に様々な事例のご紹介をお願いします。

（編集デスク M.T）

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」9月号

www.gender.go.jp

第27号●2010年9月10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●中和印刷株式会社

「人と人とのよりよい関係をつくるために 交際相手とのすてきな関係をつくっていくには」



本教材（A4カラー12頁）は、内閣府男女共同参画局のサイトからダウンロードしてご利用ください。
ダウンロードはこちらから → <http://www.gender.go.jp/dv/yobou/index.html>