

共 同 参 画



Special Feature

特集／男女雇用機会均等法施行25周年を迎えて

Special Interview

スペシャル・インタビュー／脇田 晴子

石川県立歴史博物館館長

平成22年秋 文化勲章受章



主な予定

Schedule

6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）
6月下旬	男女共同参画白書公表
〃	男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰
〃	女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰
〃	男女共同参画週間キャッチフレーズ最優秀賞表彰
6月28日	東日本大震災復興に向けてのシンポジウムin宮城（仙台市）
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画推進本部）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

北海道大学
大学院教授
宮本 太郎



Miyamoto Taro

大震災は、共同参画政策の新しい課題をはっきりと示した。

第一に、かけがえのない家族やコミュニティが、自然災害からであれ経済的な事情からであれ、いつその基盤を失うとも限らない時代となった。男女が慈しみ合い支え合うつながりを維持しあるいは再構築できるための支援が求められる。

第二に、老若男女を問わず一人でも多くの国民が社会に参加し能力を発揮できる環境づくりである。高齢化への対処に加えて、震災復興のエネルギーを引き出すためにもこのことが不可欠となった。東北被災三県は、育児期の女性労働力率が比較的高い地域でもあった。こうした参画の条件をいかに再生し発展させていくか。

第一の課題と第二の課題は、一見対立するようだが実は補完的である。つながりがあるから参画の意欲が湧く。参画をとおしてつながりがうまれる。つながりと参画は一体のものなのだ。被災地の厳しい現実から、私たちは日常のなかでは忘れがちなこの事実を改めて気づかされる。

節電のために終業時間を早める企業もあって、保育所に迎えに来る若いお父さんが増えたと聞いた。つながりと参画を相乗的に強めていくためのヒントになるかもしれない。新しい可能性も見据えながら、持続可能な日本のために共同参画政策を前進させなければならない。

目次

Contents

特集	男女雇用機会均等法施行25周年を迎えて	Page 02
行政施策トピックス1	平成23年度における第3次男女共同参画基本計画関係予算について	Page 04
行政施策トピックス2	配偶者からの暴力の被害者に対する自立支援モデル事業について	Page 06
スペシャル・インタビュー	私達の在り様が歴史を創る／ 脇田 晴子 石川県立歴史博物館館長 平成22年秋 文化勲章受章	Page 08
連載	その1 ダイバーシティ経営の理念と実際②／ 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 10
	その2 平成22年度女性のライフプランニング支援総合推進事業 全国5委託団体における取組報告	Page 11
	その3 女性首長から「男女(みんな)の和づくりプラン=男女共同参画計画」／ 太田 貴美 (京都府与謝野町長)	Page 12
取組事例ファイル (団体編)	一般社団法人 日本女性薬剤師会	Page 13
取組事例ファイル (企業編)	サノフィ・アベンティス株式会社	Page 14
ニュース&インフォメーション	～2010 APEC WLN サイドイベント～中小企業家同友会全国協議会・ 山口中小企業家同友会との共催でWLN会合関連イベントを開催 他	Page 15
男女共同参画センターだより	大阪市立男女共同参画センター中央館	

男女雇用機会均等法 施行25周年を迎えて



ポジティブ・アクションを推進しています

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

1. 均等法成立・改正の経緯

女性に参政権が与えられたのは戦後の昭和22年でしたが、その後、雇用の場において女性に対する差別を禁止しようとする動きが起こるのは昭和50年代に入ってからになります。

昭和50年代当時、平均寿命の伸長や子どもの数の減少など女性のライフサイクルの変化により、子育て後の期間をどのように過ごすかが大きな課題となり、中でも、職業に対する関心の高まりを反映して、女性の職場進出が進みました。職業を一生のものと考え、自分の能力を活かしたいと考える女性も増える一方で、女性が携わる仕事を単純、補助的な業務に限定するなど、企業の対応は必ずしもそうした女性のニーズに十分応えられてはいませんでした。

こうした中、国際的な動きとして、昭和50年が国際婦人年とされ、男女平等の達成が基本的人権として、また、経済社会の発展のために必要であるという認識が高まるとともに、昭和54年には、政治、社会、経済、文化などあらゆる分野における女性に対する差別を撤廃するため、締約国に対し適切な措置をとることを要請する「女子差別撤廃条約」が国連総会で採択されました。

このような国際的な動きは日本国内にも大きな影響を与え、政府は昭和60年までに女子差別撤廃条約を批准すると目標を掲げ、種々の施策を推進することとなりました。

当時、女性労働については労働基準法に定めがあり、時間外労働の制限や深夜業、危険有害業務への就業の禁止など、男性に比べて「弱者」であるとされていた女性を保護するとともに、女性が持つ「母性」を保護することなどが規定されていました。一方、女子差別撤廃条約においては、母性保護のための措置以外の女性に対する保護は究極的には解消すべきという考え方があり、世界的にもそのような考え方が潮流となっていました。

また、日本国内においても、女性の社会進出に伴い、労働者側からは雇用の分野における性差別は基本的人権の侵害であって、禁止すべきとの考えが高まっていましたが、使用者側からは「男は仕事、女は家庭」という伝統的な役割分担意識などから、一律の差別禁止には反対という意見も出されていました。

こうした労使の大きな主張の隔たりがある中、昭和60年に均等法は成立しました。成立当時は募集・採用、配置、昇進については、女性を男性と均等に扱うことが「努力義務」として課されるにとどまり、不十分との指摘を受けることもありましたが、男女の雇用機会の均等及び待遇の平等の促進に法律上の根拠を与えるものであり、社会に与えるインパクトは非常に大きいものでした。

その後、平成9年に法改正がなされ、募集・採用、配置、昇進につい

ても女性に対する差別が明確に禁止されるとともに、それまで認められていた女性のみを募集することや女性を優遇する措置等は、女性の職域を固定化させたり男女の職域分離をもたらす等の弊害が認められるため、「原則禁止」とされました。また新たにポジティブ・アクションやセクシュアルハラスメントに係る規定等が盛り込まれました。

さらに、平成18年の改正では、男女双方に対する差別の禁止や間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策の強化などが盛り込まれ、均等法制定時に指摘されていた法制上の課題はほぼ解決し、法制度の整備は大きく進展しました。

2. データでみる働く女性の変化

均等法が施行された昭和61年以降の働く女性の変化を概観すると、平成22年の女性の労働力人口は2,768万人となっており、法施行時と比べ373万人増加しています。

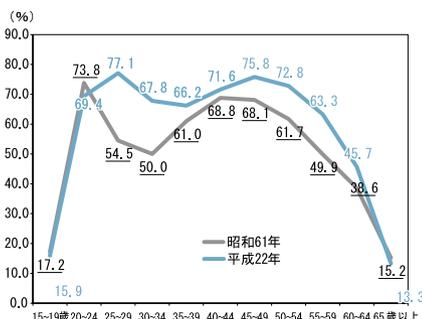
女性の年齢階級別の労働力率はM字型を描くことが知られていますが、現在、その形状は法施行時と比べ大きく変化しています。法施行時に比べM字型の底が上昇するなど全体的に上方にシフトするとともに、左右の山や底の年齢階級も上昇しています。この変化をもたらしたのは、未婚者の増加や晩婚化等女性のライフスタイルの変化によるものもあり

男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます。）は昭和61年4月の施行から、25年が経過しました。この四半世紀の間、少子高齢化の進行や経済のグローバル化等労働者を取り巻く状況は大きく変化してきましたが、均等法も数回にわたる法改正を経てその内容が充実・強化されてきました。厚生労働省では、昭和60年6月1日に均等法が公布されたことを記念し、毎年6月を「男女雇用機会均等月間」とし、均等法の着実な施行のため、法の周知徹底等広報活動を展開していますが、本年は法施行25周年という節目を迎えることから、これまでの軌跡を振り返りつつ今後の課題を整理し、新たな四半世紀をスタートさせる契機の年としたいと考えています。

ますが、低かった有配偶者の労働力率の上昇も大きく影響しています。

雇用者の平均年齢、平均勤続年数も法施行時と比べ伸長しています。

一方で、管理職に占める女性の割合は法施行時に比べかなり上昇していますが、課長級以上で62%とまだ低い水準となっています。また、男女間の賃金格差も法施行時に比べ縮小していますが、諸外国と比較すると格差は依然として大きい状況にあります。



3. 性別にかかわらず意欲、能力を十分に発揮できる社会へ

昨年6月に閣議決定された「新成長戦略」では、2020年までに、25歳から44歳までの女性の就業率を73%とするという政策目標が定められました。これは、今後予想される労働力の減少を跳ね返すため取り組むべき課題として策定されたもので、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境の整備が重要な課題となっています。

こうした中、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力

を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、均等法の履行確保を図るとともに、実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を推進しています。

前述したように、均等法は過去数回にわたる法改正を経て、法制定当時に指摘されていた法制度上の課題についてはほぼ解決し、法制度の整備は大きく進展しました。現行法は平成19年4月から施行されており、①雇用管理の各ステージにおける男女双方に対する差別の禁止や間接差別の禁止など性別を理由とする差別の禁止、②妊娠・出産、産前産後休業取得等を理由とする解雇等不利益取扱いの禁止などが整備されました。

均等法に沿った雇用管理が各企業で実現されるよう、法の周知徹底や法違反に対する行政指導を行うとともに、勤続年数や管理職割合等の男女間の格差解消に向け、各企業で具体的な取組が行われるようアドバイスや情報提供を行っています。

また、男女間の賃金格差の解消に向け、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を昨年策定しました。本ガイドラインには賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった実践的支援ツールを盛り込み、男女間格差の実態把

握や取組の必要性の「気づき」（男女間格差の「見える化」）を推進することで、労使の自主的な取組に対する支援を行っています。

さらに、本年度は新たに使用者団体や業種団体、労働組合と連携し、業種ごとに男女間格差の「見える化」を進めるために検討を行い、業種ごとの雇用管理の実態の特徴を踏まえた男女間格差の「見える化支援ツール」を作成し、「ポジティブ・アクション取組会議」の開催等を通じて普及に努めることとしています。

4. 最後に

本年度の男女雇用機会均等月間では、テーマを「意識が変われば職場が変わる！職場が変われば未来が変わる！」とし、(1) 均等法の一層の周知徹底及び履行確保、(2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進を目標として、広報活動等を展開しています。

均等法が施行されて25年が経過し、企業の雇用管理において制度面での男女の均等な取扱いは徐々に浸透しており、女性の職域も拡大しつつありますが、いまだ実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況にあります。男女間格差の「見える化」を進め、労使、社会全体の意識改革を通じ、労働者が性別により差別されることなく、その能力を発揮しながら充実した職業生活を送ることができるよう環境整備を進めてまいります。



平成23年度における第3次男女共同参画基本計画関係予算について

内閣府男女共同参画局調査課

1. 平成23年度関係予算の総額

平成23年度における第3次男女共同参画基本計画関係の政府予算（当初予算）（※1）は、6兆7,325億であり、22年度の当初予算から、6,211億円（10.2%）の増額となっています。これは、子ども手当（中学校修了までの児童を対象に、所得制限なく3歳未満の子ども一人につき月額2万円、3歳以上中学校修了までの子ども一人につき月額1万3,000円を支給）に、2兆1,200億円が計上されていること（※2）が主な要因です。分野ごとの内訳で見ると、「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」が総額の43.8%を、「男女の仕事と生活の調和」が総額の43.2%を占めています。

※1 「男女共同参画推進の見地から当面特に留意すべき事項」とされている予算。第3次男女共同参画基本計画の推進に関係する施策から、「国民年金及び厚生年金保険（国庫負担）」と「特定障害者に対する特別障害給付金」を除いたものの予算の合計。また、平成23年度第1次補正予算による増減は反映していません。

※2 子ども手当については、当初予算成立後に、暫定的に9月までは、これまでと同じ月額1万3,000円を支給する内容の法案が成立し、引き続き同額が支給されることとなりました。

2. 平成23年度予算の主な新規・拡充等の項目(1.の記載事項以外)

●保護者の多様なニーズに応じた保育サービスの提供

待機児童解消策の推進など保育サービスの充実（4,100億円）や、総合的な放課後児童対策の推進など。

●ひとり親家庭の総合的な自立支援の推

進

母子家庭等への対策として、母子家庭等の自立を促進するため、技能取得等に必要な資金の貸付けによる経済的支援や母子家庭等の自立を推進するため、地域の実情に応じた就業支援・生活支援の事業等を推進する。（1,855億円）

●母子保健医療対策の充実

不妊に悩む方への特定治療支援として、医療保険が適用されず、高額の治療費がかかる配偶者間の不妊治療に要する費用の一部を助成し、経済的負担の軽減を図る。（95億円）

●女性研究者への研究活動支援

女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象としてコーディネーターや、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験を補助する者等の雇用経費の支援等、女性研究者が出産・子育て等と研究を両立するための環境整備を行う取組を推進する。（10億円）

3. 内閣府男女共同参画局の予算

内閣府男女共同参画局の平成23年度予算は、3億6,300万円で、前年度から1億200万円の減額となっています。これは、平成22年度限りの事業として2010APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合があったこと等によるものです。平成23年度予算の主要事項としては、配偶者からの暴力等の被害者支援の強化促進等、女性に対する暴力の根絶に向けた取組の強化のため8,800万円を、WLN会合の成果も踏まえた男女共同参画推進連携会議の開催及びその全国的ネットワークを活用したセミナー等の開催等、女性の活躍の促進に係る方策のため5,000万円を、それぞれ計上しています。

平成23年度 第3次男女共同参画基本計画関係予算額（総括表）
（男女共同参画の推進の見地から当面特に留意すべき事項）

（単位：百万円）

施策・事業	平成22年度 当初予算額	平成23年度 当初予算額	対前年度比較 増△減額
第2部 施策の基本的方向と具体的施策			
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	28	28	0
1 政治分野における女性の参画の拡大	—	—	—
2 司法分野における女性の参画の拡大	—	—	—
3 行政分野における女性の参画の拡大	13	14	0
4 雇用分野における女性の参画の拡大	—	—	—
5 その他の分野における女性の参画の拡大	15	15	0
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	116	113	△4
1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	0	0	0
2 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	73	84	11
3 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	16	15	0
4 男女共同参画に関わる調査研究、情報の収集・整備・提供	28	14	△14
第3分野 男性、子どもにとつての男女共同参画	626	541	△85
1 男性にとつての男女共同参画	411	346	△65
2 子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進と将来を見通した自己形成	130	128	△2
3 子どもの健やかな成長と安全で安心な社会の実現	85	67	△18
第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と均等の確保	22,306	22,602	296
1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	183	203	20
2 非正規雇用における雇用環境の整備	381	377	△4
3 ホンorary・アクションの推進	248	198	△50
4 女性の能力発揮促進のための支援	13,702	14,921	1,219
5 多様な生き方・多様な能力の発揮を可能にするための支援	7,793	6,904	△889
6 「M字カーブ問題」の解消に向けた取組の推進	0	0	0
7 女性の活躍による経済社会の活性化	0	—	—
第5分野 男女の仕事と生活の調和	2,405,081	2,908,773	503,692
1 仕事と生活の調和の実現	291,895	270,441	△21,454
2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援	2,113,122	2,638,252	525,130
3 働く女性の健康管理対策の推進	63	107	44
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	353	195	△158
1 意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	353	195	△158
2 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備	—	—	—
3 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	—	—	—
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	573,659	547,794	△25,865
1 セーフティネットの機能の強化	320,677	302,928	△17,749
2 雇用・就業の安定に向けた課題	0	0	0
3 安心して親子が生活できる環境づくりに関わる課題	223,266	219,103	△4,163
4 男女の自立に向けた力を高める取組	29,715	25,763	△3,953
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	2,804,818	2,952,067	147,249
1 高齢者が安心して暮らせる環境の整備	2,232,467	2,317,513	85,046
2 障害者が安心して暮らせる環境の整備	572,351	634,555	62,203
3 外国人が安心して暮らせる環境の整備	0	0	0
4 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等への対応	0	0	—
第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶	86,532	88,311	1,779
1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	2,560	2,186	△373
2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	83,660	85,812	2,151
3 性犯罪への対策の推進	257	239	△18
4 子どもに対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	1	4	3
5 売買春への対策の推進	50	66	16
6 人身取引対策の推進	—	—	—
7 セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	3	4	1
8 メディアにおける性・暴力表現への対応	—	—	—
第10分野 生涯を通じた女性の健康支援	65,086	65,548	461
1 生涯を通じた女性の健康の保持増進	—	—	—
2 妊娠・出産等に関する健康支援	47,648	49,580	1,932
3 健康をおよびやすかす問題についての対策の推進	8,283	7,620	△663
(1) HIV・エイズや、子宮頸がんの原因となるHPV（ヒトパピローマウイルス）	7,521	6,911	△609
(2) 薬物乱用、喫煙・飲酒対策の推進	762	709	△53
4 性差に応じた健康支援の推進	8,126	7,701	△425
5 医療分野における女性の参画の拡大	658	401	△257
6 生涯にわたるスポーツ活動の推進	372	246	△126
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	151,048	143,328	△7,720
1 男女平等を推進する教育・学習	131,013	124,186	△6,828
2 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実	20,034	19,142	△892
3 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	0	0	0
第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画	669	2,333	1,664
1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大	—	—	—
2 女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり	654	2,318	1,664
3 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進	15	15	0
第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進	160	101	△58
1 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等	160	101	△58
2 国の行政機関の作成する広報・出版物等における男女共同参画の視点に立った表現の促進	0	0	0
3 メディア分野における女性の参画の拡大	—	—	—
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	717	537	△180
1 地域における男女共同参画推進の基盤づくり	56	40	△16
2 地域の活動における男女共同参画の推進	—	—	—
3 男女共同参画の視点に立った地域おこし、まちづくり、観光、文化を通じた地域経済の活性化等の推進	—	—	—
4 防災における男女共同参画の推進	11	8	△3
5 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進	649	488	△161
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	175	167	△8
1 国際的協調：条約等の積極的遵守・国内における実施強化・国内への周知	2	2	0
2 男女共同参画の視点に立った国際貢献	66	142	76
3 対外発信機能の強化	107	23	△85
小 計	6,111,373	6,732,436	621,063
第3部 推進体制			
1 国内本部機構の強化	25	29	4
(1) 国内本部機構の組織・機能等の充実・強化	25	29	4
(2) 総合的な推進体制の整備・強化等	0	0	0
2 第3次基本計画、女子差別撤廃委員会の最終見解等の実施状況についての監視機能等の強化	8	7	△1
(1) 第3次基本計画の実施状況についての監視機能の強化	0	0	0
(2) 女子差別撤廃委員会の最終見解についての監視機能の強化	0	0	0
(3) 苦情の処理等の対応の充実	8	7	△1
3 政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査の充実	—	—	—
4 地方公共団体や民間団体等における取組への支援（地方公共団体、国立女性教育会館、男女共同参画センター・女性センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、経済団体、労働組合等）	—	—	—
小 計	33	36	3
総 合 計	6,111,406	6,732,473	621,067

(注1) 予算額は、一般会計予算、特別会計予算、財政投融资予算全てを含む。

(注2) 四捨五入により計が一致しないところがある。

(注3) 施策・事業の予算額のうち男女共同参画基本計画関係の金額が掲げできない施策・事業予算又は他の項目に計上されている施策・事業予算のみの場合は、「—」と表示している。

(注4) なお、本表は、当初予算額を計上しており、補正予算による増減は反映していない。



配偶者からの暴力の被害者に対する 自立支援モデル事業について

内閣府男女共同参画局推進課

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（以下、「配偶者暴力防止法」という。）では、第2条において、国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有することを規定しています。

内閣府が平成18年に実施した「配偶者からの暴力の被害者の自立支援等に関する調査」（回答者799人）によると、被害者は、相手から離れて生活を始めるにあたって、様々な困難を抱えていることがわかっています。「当面の生活をするために必要なお金がない」と答えた人は54.9%と最も多く、「適当な就職先が見つからない」も36.7%に上っています（図参照）。

被害者が自立して生活するためには、地域において安定した生活を送ることができるようになることが必要です。しかし、被害者によっては長年にわたって暴力を受け続け、社会とのつながりも断たれてしまっている、あるいは、相手から避難し地域において生活していても、安心してつきあえる人間関係がなく孤立しがちであるなど、厳しい状況に置かれていることがわかりました。

内閣府では、こういった状況に置かれている被害者に対してどのような支援ができるのかなどを検討するため、平成20年度から22年度まで配偶者からの暴力被害者自立支援モデル事業を実施しました。

この事業は、配偶者からの暴力の被害者が暴力から避難しても相手からの追跡が続いていることなどから被害者の安全の確保に最大限の注意を払いつつ実施する必要があること、対象は被害経験を持つ方に限定されること、実施にあたっては被害者の直接支援と暴力に関する知見を有する人材を確保する必要があること

などから、それらの経験の豊富な民間団体に委嘱しました。

平成20年度「居場所づくり」

平成20年度は、予約などをしなくても安心してふらっと気軽に立ち寄れる居場所をつくることを目的としたプログラムを実施しました。

上述のように、配偶者からの暴力被害から逃れても、すぐに心身の健康を回復できる人は多くはありません。体調が安定せず、何か約束をしても、当日になって体調の悪さを理由に出かけられないこともあります。また、当日キャンセルの連絡をすることが心理的な負荷となり、最初から参加を諦めざるを得ない場合もあります。プログラム参加の間、子どもを預けられるところがないなどの事情を抱えている場合もあります。

そこで、それらの事情を抱えている場合でも、自立後の生活について、誰かに相談したり、悩みを分かち合ったりすることのできるようなプログラムを策定し実施した結果をもとに、『配偶者からの暴力の被害者の居場所づくりスタートアップマニュアル』を作成し、関係機関等に配布しました。

平成21年度「社会参画促進」

平成21年度は、「社会参画促進プログラム」と名付け、「居場所づくり」から一歩進んで、地域社会に少しでも参画していけることを目的としたプログラム案を試行しました。

プログラムの具体的な内容は、前年度の「居場所づくり」をベースとして、新たに「職場体験」などを加えました。「職場体験」とは、すぐには就労できない被害者のために、配偶者暴力の被害者

図 離れた生活を始めるにあたって

あなたが相手と離れて生活を始めるにたか。（複数回答可）

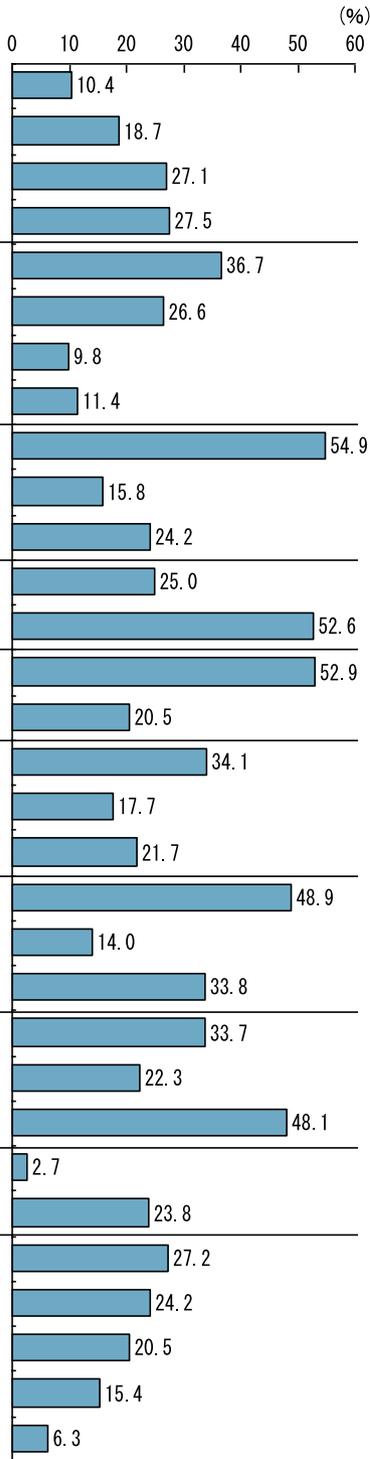
N=728

【住居のこと】	公的施設に入所できない 民間賃貸住宅に入居できない 公的賃貸住宅に入居できない 民間賃貸住宅に入居するための保証人がいない
【就労のこと】	適当な就職先が見つからない 就職に必要な技能がない どのように就職活動をすればよいかわからない 就職に必要な保証人がいない
【経済的なこと】	当面の生活をするために必要なお金がない 生活保護が受けられない 児童扶養手当がもらえない
【手続のこと】	健康保険や年金などの手続がめんどう 住所を知られないようにするため住民票を移せない
【健康のこと】	自分の体調や気持ちが回復していない お金がなくて病院での治療を受けられない
【子どものこと】	子どもの就学や保育所に関すること 子どもの問題行動 子どもを相手のもとから取り戻すことや子どもの親権
【裁判・調停のこと】	裁判や調停に時間やエネルギー、お金を要する 保護命令の申し立て手続がめんどう 相手が離婚に応じてくれない
【相手のこと】	相手からの追跡や嫌がらせがある 相手が子どもとの面会を要求する 相手が怖くて家に荷物を取りに行けない
【支援者のこと】	母国語が通じない 公的機関等の支援者から心ない言葉をかけられた
【その他】	どうすれば自立して生活できるのか情報がない 相談できる人が周りにいない 新しい環境になじめない その他 無回答

平成18年 内閣府「配偶者からの暴力

での困難

あたって、どのようなことに困りましたか



の被害者の自立支援等に関する調査

支援に理解のある企業等協力者から職場に迎えてもらい、本格的に就労する前段階として職場に慣れたり仕事の体験をしたりしてもらうことです。

平成22年度「定着促進」

平成22年度は、「定着促進プログラム」と名付け、より一層地域への定着を促進していくことを目的としました。具体的には、過去2年のプログラムに新たなものを付加する形で、たとえば、21年度にも「一閑張り」（いっかんばり）の製作をしていましたが、さらに、販売も行うという職場体験の試みも行い、好評のうちに完売するなど成功を収めました。

心身の回復の状態がよい被害者の中には、経済的に自立して働いていくために、資格取得のための勉強に励む方もいます。しかし、一般に、試験勉強を一人で進めるのは難しいものです。ある民間支援団体では、資格試験の勉強を支援していくためのプログラムを試みました。ご本人の努力と支援がうまくいったこともあり、資格取得の大きな動機付けになりました。

モデル事業を通じて明らかになったこと

3年度にわたったモデル事業は、それぞれ単年度でのテーマを決めて実施してきましたが、全体を通して「居場所づくり」をベースにしたプログラムになっています。これは、配偶者からの暴力被害というものが大変過酷な経験であり、心身の回復には個人差があるとはいえ、多くの場合、時間をかけてゆっくりと進むものだからと言えます。

次々とステップアップできるようなペースで進めることを前提とした自立支援は、被害者の方々にとって負担になるばかりか、むしろ、回復しかけていた心身

の状態を悪化させる可能性もあることを、自立支援にかかわる支援者は十分に認識する必要があります。

また、地域において協力者を増やしていくことは、配偶者からの暴力という問題に対する理解者を増やしていくことでもあります。自立支援を小さな支援者のグループだけに閉じず、どうすれば地域において協力者の輪を広げていくことができるのかを考えるとともに、安全の確保がなされる方法を実現していくことが望まれています。

市町村を主体とした取組の促進

配偶者暴力防止法に基づき定めている「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」（以下、「基本方針」という。）においては、市町村の基本的な役割として、「一時保護の後、被害者が地域で生活していく際に、関係機関等との連絡調整を行い、自立に向けた継続的な支援を行うことが考えられる」としており、また、昨年12月に閣議決定された第3次男女共同参画基本計画（以下、「基本計画」という。）においても、市町村は、最も身近な行政主体として主体的に被害者の支援に取り組むことが盛り込まれています。

すでに基本方針及び基本計画の趣旨に沿った自立支援を進めている市町村においては、より効果的な取組の参考になることを、取組に困難を抱えている市町村においては、その困難を解決し取組が進むヒントとなることなどを目的として、21年度、22年度の実施結果から得られた知見をまとめた自立支援プログラム実施のためのマニュアルを今後とりまとめ、関係機関等に配布する予定です。ぜひ積極的にご活用ください。

Special Interview



私達の在り様が 歴史を創る

Wakita Haruko

今回は、昨年、日本中世史、女性史の研究で、文化勲章を受章された脇田晴子さんに、お話を伺いました。

— 文化勲章のご受賞、おめでとうございます。

脇田 ありがとうございます。突然連絡が来て驚きましたが、たいへん光栄なことと思っています。

— 女性史の分野で文化勲章を受章されたというのは、非常に画期的です。

1975年の国際婦人年が、女性史の研究に様々な影響を与えたとのことですが、どのような影響があったのでしょうか。

脇田 国際婦人年より以前から、内々で女性史の研究会を行っていて、野上弥生子さんや高群逸枝さんにインタビュー等を行っておりました。

そのうち、国際婦人年を控えて何かをやろうという機運が高まって、様々な動きが出てきました。私も京都大学の大学院在学中に、理科系の女性たちと「京都婦人研究者連絡会」を立ち上げました。また、「京都婦人問題研究会」で会報を出した

り、一月に一度例会を行ったところ、当初300人もの女性が集まり、会場に入りきれず、立ち見が出たりしたこともありました。国際婦人年の第一回世界女性会議にも、何人かメキシコシティまで行きました。

— 高群逸枝先生は、平安時代以前の女性の役割や位置づけについて、大きな研究成果を残されましたが、先生は、中世の経済史における女性の大きな役割について研究をなされましたね。

脇田 社会にはユニットがあるわけですが、現代の組織の単位は会社であり、中世ではその単位は家でした。

例えば、鎌倉幕府では、源氏が將軍になり、北条氏が妻の里方として「執権」という役についた訳ですが、それは北条家が実権を持ったということです。彼らは現代のような単婚家族と違って、分家制度や家来という制度で結合しており、小さい家の集合体である大きな家というような組織を形成していました。その家というのは、男と女の夫婦で成り立っていますから、女性は、將軍の正妻である御台所がそうであるように、社会的ポストとして大きな権限を持っていました。だから將軍の妻であ

る北条政子などはすごいですよね。

武家でない商家や農家においても、おかみさんとして、女性の経済的な力は大きいものがありました。

私的な妻になったのは、資本主義社会になってからでしょう。マニュファクチャーと言いましても、会社組織になるまでは、全て家が単位でしたが、会社社会になってからは、社会的な成員権、村の成員権といったところでの女性の社会的な重要性が下がっていきました。それまでは、女性がしっかりしていないと、家が成り立たないような状況だったのです。

— 母性についても色々御考察をされていますが、歴史を俯瞰してみても、それはどのようなものとお考えでしょうか。

脇田 母性というのは、ないと子孫が存続しません。特に家制度であれば、跡継ぎとその配偶者がいないと家が続いていかないわけですから、必要だということは、歴史的に皆が認めているのです。しかし、家父長制により、母性を持っている女性の地位はどんどん下がっていきます。また、子孫存続という意味での女性の重要性は皆認めているのですが、



脇田 晴子

石川県立歴史博物館館長・
平成22年秋 文化勲章受章

わきた・はるか
昭和31年 神戸大学文学部史学科卒
昭和38年 京都大学大学院博士課程修了
昭和44年 京都大学文学博士
昭和44年 京都橘女子大学教授
昭和59年 鳴門教育大学・大学院教授
平成2年 大阪外国語大学・大学院教授
平成7年 滋賀県立大学・大学院教授
平成16年 城西国際大学大学院客員教授
平成19年 石川県立歴史博物館館長
『日本中世女性史の研究』（東京大学出版会
92年）他著書多数

歴史の変化を見ると、女性の地位は相対的なものであり、
変わっていくことがわかります。

それは、言うならば母親の地位であり、女性の地位ではありません。

女性の地位については、例えば平安時代の貴族社会には女房（高級女官）がいるけれど、時代を下るにつれ少なくなっていく。また官僚制社会において、女官は特殊な存在であり、男の官僚とは違うしくみになっていました。そういう意味で、官僚的な組織が整備されていくとともに、女性は排除されていきました。特殊な存在となっていった訳です。

また、例えば、平安時代の初期に尚侍という女官の最高官が、天皇の廃立を画策した「薬子の変」がありました。これなども、「悪いことは女が吹き込む。」などと言われました。

— 女性史からどのようなことを学ぶことができるのでしょうか。

脇田 女性史に限らず、歴史学一般がそうですが、歴史は変転し続けて、どんどん変わっていき、絶対ということはありません。歴史は全て相対的なものとして築かれていきます。

ですので、女性の歴史もどんどん変わっていきます。その変化を見ることによって、現在の女性の地位は

絶対的なものではなく、相対的であり、自分や、相手次第で変わっていくことがわかります。

地理的というのは、平面的ということ。それに対して、縦の面で見ると歴史学です。地理と歴史を合わせて考えると、この場所の、今ここにいる私たちは、常に変わっていているわけです。もちろん変えられない部分もありますが、その中で何か変え得る部分というのはあるわけですね。そういったことがわかると思います。

— 日本では、研究者に占める女性の割合が13.6%であり、世界でも最後尾の集団に属しているのですが、研究者としてどのように感じていますか。

脇田 40年ほど前の話になりますが、オックスフォードに招待されたときに、イギリスの女性の先生は、日本の女性の先生より堂々としていたと思いました。一個の人格として、権利意識も強く、はっきりしていましたね。

日本でも、女性はもっと様々なことに積極的になって欲しいですね。

ただ、研究者として一番大切な時期と言われるときに出産することが

あるので、それはたいへんですよね。

歴史学をやっていると、子供を産んで育てるというのは、結構よい経験になったと私は思うのですが。

— 最後に、読者へのメッセージをお願いします。

脇田 頑張ってくださいとしか言えません。敗戦の時代から考えたら、女性の地位はずっとよくなっています。当然未だしというところはあるでしょうけれども、女性が頑張ることの出来る場は、はるかに増えてきています。

私が知っているのは、大学と能楽の世界ですが、皆さんよく頑張っておられます。先日、京都大学の大学院で講演会をしましたが、随分女性が増えていました。それから、高校や中学へ行っても、女性の先生もよく頑張っておられます。

男女共同参画についての取組について言えば、社会的に、男女が全て同数になって欲しいと思います。とても難しいことだと思いますが、とにかく頑張ってくださいと言うしかないですね。また、根底的に男女同権であるということに対する啓発が、とても大切だと思います。

— ありがとうございます。

ダイバーシティ経営の理念と実際② 東日本大震災を契機としたDivとWLBの変化

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

前回に続き、震災を契機としたダイバーシティ (Div) とワーク・ライフ・バランス (WLB) の変化について述べたい。

短期的な企業のトレンド

短期的には、夏の『節電対策』で、ダラダラ長時間労働にメスを入れる『業務の効率化』機運が高まっている。WLBの経営効果は見えにくいと言われるが、エネルギー効率という評価軸は明快だ。

一方で、「震災対応でWLBどころではない」という企業も少なくない。しかし不夜城のようなオフィスは今夏にかけて、反社会的行為として糾弾されかねない。

このため、テレワークに注目が集まっている。筆者は、あらゆる業種・職種でテレワークの導入事例を把握しているが、業務の共有が不十分だと上司と部下の間に不信感が生じやすい。『業務をオープンにして共有すること』は、震災など突発的な非常事態への備えとしても、平常時に業務を円滑に進める上でも重要だ。

また、自己規律のできる人でないと、テレワークで成果をあげるのは難しい。そこで最近、「単なる両立支援制度の導入だけでは不十分。管理職と部下双方に効率的な業務管理・時間管理を学ばせたい」という企業から、筆者に『タイムマネジメント研修』の依頼が増えている。

中長期的な企業のトレンド

中長期的には、震災・原発問題を機に、家族の絆が強まると共に、エネルギーや時間資源を大量消費しない働き方・消費者行動へと変革していくであろう。

これは、単なる社内と自分・家族のみを対象とする (内向きの) WLBから、社外、他者、地域社会をも対象とする (外

向きの) WLBへの変革でもある。

例えば、震災復興支援として社員のボランティア休暇を奨励している企業が増えている。また、イクメン、カジダン、介男子 (介護する男性)、イクジイ・ソフリエ (育児する祖父) ブームに共通するのは、男性の実体験に基づく『皮膚感覚』だ。こうした運動の広がり根底にある『お互い様・思いやり』意識の広がりには確実にDivとWLBを前進させるだろう。

一人三役のかけ算

ワークもライフも自らがマネジメントする「自律型人材」の育成が社会的に急務となっている。これまで日本企業の人材育成は、「同一化圧力」が強かった。しかし今後は、人材の多様性を尊重する企業が増えていくであろう。なぜなら、自己の多面性 (内なるDiv) から、ワークとライフの相乗効果は生まれるからだ。

例えば、大阪のある自治体では、行政が持つ「信用」と「情報」という強みを活かして、地域の主婦ネットワークを組織した。地元の中小企業が化粧品を開発する際に、主婦たちは「ベトベトし過ぎる保湿クリームでは食器洗いでできない」など辛辣に評価したことで、大ヒット商品が生まれた。企業だけでは見落としがちな点を主婦という生活者が指摘し、ビジネスの成功に結びつけた好事例だ。

人口減少社会では、「一人三役」の掛け算が重要だ。一人の女性が『主婦×消費者×生産者』という3つの視点を持ち、それぞれのネットワークが結びつければ、三乗の活力が生まれる。「異質なものを混ぜることは、単に職場の活性化のみならず、地域社会の活性化策としても極めて有効な戦略と言える (図表)。

図表 東日本大震災を契機としたDiv、WLBのこれまでと今後

これまで (Div1.0, WLB1.0)	今後 (Div2.0, WLB2.0)
経営効果が見えにくいと尻込みする企業もあった	エネルギー効率という明快な評価軸が経営効果に加わる
業務を抱え込み、自分にしかわからない個人商店化した『たこツボ』のような職場が多かった	業務をオープンにして共有することが、突発的な非常事態への備え、平常時の円滑な業務運営につながる
自己規律のできる人でないとテレワーク等のWLB施策で成果をあげられず	誰もが成果を上げられるように、企業が業務管理・時間管理の研修を励行する
エネルギーや時間資源の有効活用を無視した『働き方』や『消費者行動』が主流だった	エネルギーや時間資源を大量消費しない『働き方』や『消費者行動』が主流になる
社内と自分・家族のみを対象とする (内向きの) WLBが主流だった	社外、他者、地域社会をも対象とする (外向きの) WLBが主流になる
女性、外国人、障害者、非正規雇用、高齢者といった属性、外形的な多様性 (外なるDiv) の尊重に偏りがち	外なるDivはフェアに処遇するとともに、個々人の内面における多様性 (内なるDiv) を尊重する
職場・地域社会で異質なものを排除する「同一化圧力」が顕著だった	『異質なものを混ぜることで、職場や地域社会を活性化させる』
一人の男女は一つの役割に特化し (性別役割分業)、個々のグループで断断される	誰もが一人で何役も果たし、ネットワークでつながり、何倍もの相乗効果を生む
社員のモチベーションを高め、職場を活性化させる。	職場の活性化としてのみならず、地域社会の活性化策としても有効

資料：渥美由喜著『イクメンで行こう』(2010年、日本経済新聞社) などに基づき、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。

各委託先団体の主な取組

※丸数字：団体名

①特定非営利活動法人全国女性会館協議会（東京都）

男女共同参画センター等女性関連施設においては、女性のライフプランニング等の支援事業の推進や、事業実施主体の組織基盤強化のため、事業成果の検証は必要不可欠なものとなっています。本事業では、全国各地の男女共同参画センター等で実際に活用できる個別事業（講座、セミナー等）の評価、事業分野（相談事業、広報事業等）の評価、さらには組織全体の評価が可能になる総合評価システムの開発とその普及計画を作成しました。

また、NPO等との協働事業が、今後一層増えていくと考えられることから、相互評価システムの開発も行いました。

②特定非営利活動法人「育て上げ」ネット（東京都）

働きたいけど働けないさまざまな困難を抱えた若年無業女性を対象に、長期のライフスパンのなかで自らの生き方を主体的にとらえる「ライフプランニング」と多様な選択肢の存在を知り、各ライフイベント（結婚、出産等）が起こる段階で、社会的・職業的困難に陥ることがないように、シミュレーションゲームを通して「キャリア形成」について学べるプログラムを開発しました。

③財団法人横浜市男女共同参画推進協会（神奈川県）

職場の人間関係のトラブル、性被害等の困難な経験をしたために、生きづらさや働きづらさに悩み、生活困難を抱える若年（シングル）女性を対象に、一人一人にあったサポートと多様な出口を見いだせるような自立支援プログラムを開発しました。具体的には「1. パソコン講

座（ビジネスで必要となるデータの管理やメールの送信を体験）」、「2. しごと準備講座（心身の調子を整えながら、必要な情報を取得し、自分に合った働き方を考える）」、「3. 就労研修講座（男女共同参画センター横浜南で運営している「就労カフェ」で一定期間就労）」を通じてその有効性を検証しました。

④特定非営利活動法人男女共同参画フォーラムしずおか（静岡県）

働いている30歳前後の独身女性を対象に、自分を見直す機会や仕事、結婚、出産といった人生の転機をどうプランニングするかを考える時間を提供し、長期的な視点で自分の人生を主体的に選択できるよう支援するための講座を開催しました。講座では恋愛・結婚やお金にまつわる話等、身近な内容が取り上げられました。

⑤特定非営利活動法人関西子ども文化協会（大阪府）

女子中高生を対象に、働くことや将来の暮らしに関する意識調査を行い、その結果を基に、働くこと、地域の中で人と共に生活すること、仕事と生活のバランスをとることをゲームを通して擬似的に体験し、今後自身のライフプランニングに活かしていけるようなプログラムを開発しました。

「はたらく くらす-見つめよう私のライフプランニング」パンフレット

文部科学省では就職を控えた女子学生に向けた、ライフプランニングに関するパンフレットを作成しました。パンフレットは文部科学省HPにも掲載しています。

(URL: http://www.mext.go.jp/b_menu/shuppan/sonota/detail/1292259.htm)

男女(みんな)の和づくりプラン=男女共同参画計画

京都府与謝野町長 太田 貴美

私たちのまち「与謝野町」は、京都府北部の丹後半島に位置する小さなまちで、鬼伝説で有名な大江山のふもと加悦谷平野から日本三景天橋立を望む美しい阿蘇海へ至る、肥沃な農地と森林に囲まれた緑豊かな農山村地域です。

与謝野町は、平成18年3月1日、平野を流れる野田川沿いの3つのまち加悦町・岩滝町・野田川町が一緒になり産声をあげました。400年の歴史を有する「丹後ちりめん」の産地として有名ですが、近年は環境にやさしい自然循環農業に取り組んでおり「京の豆っこ米」の産地としても有名です。この「京の豆っこ米」を含む丹後産こしひかりは、全国食味ランキングで平成19年から3年連続で最高評価の「特A」を受賞しており、日本でも有数のおいしいお米として誇れるものとなりました。町内の学校給食では、この「京の豆っこ米」を使用し子供たちの食育にも力を入れています。

また、美しい自然を後世につないでいくため、天橋立を世界遺産に登録しようという運動や阿蘇海の水質浄化の取り組み、NPOと協働して天ぷら油のバイオディーゼル燃料を給食センターの配送車などに使用するなど、官民あげて環境改善に取り組んでいます。

更に、女性が安心して子供を産み育てられる環境、積極的に就労できる環境を実現するため、中学校卒業までの医療費の無料化や早朝保育、延長保育などの子育て環境の充実に努めています。

このように、環境や福祉をキーワードに様々な取り組みを通じて男女が共に参画できる社会を目指して、与謝野町では「男女(みんな)の和づくりプラン=男女共同参画計画」を策定し、今、新たな

協働を進めていこうとしています。

以前は「保母」と言われていた保育現場に近年では2名の男性保育士を採用し、男女の垣根を越えた子育て環境に努めています。

また、合併後に策定しました総合計画では、住民と行政が共有する目標として指標となるベンチマークを設定しており、この中では、各審議会等に占める女性委員の割合を30%にしていくことを挙げています。この目標達成に向けて男女が共に参画してまちづくりを実践する社会を構築していきたいと考えています。

私は、男女共同参画社会とは家庭・地域・職場で男女が互いを認め合い、個性を尊重し合うことから第一歩がはじまるものと考えています。今までの固定観念を払拭し、互いができることから補い合うことが必要なのではないでしょうか。今までの自分の考えを少し違った角度で見つめ直し、男女が共に楽しく支えあって暮らすことのできる社会へ、男女(みんな)の和づくりを進めていきたいと考えています。

最後に、今回の東日本大震災で尊い生命を失われた皆様にご冥福をお祈り申し上げますとともに、今もなお避難生活を余儀なくされている皆様方に心からお見舞いを申し上げます。

一日も早い復興を願い、今こそ男女の垣根を越え、互いが助け合ってできることをしていかなければなりません。人は支え合うことでより大きな力を発揮します。私たちも遠くの地からではございますが、出来る限りのご支援を約束いたします。

がんばろう日本



略歴等：1946年：京都市にて生まれる。1964年：ノートルダム女子大学入学。1966年：日本航空入社（客室乗務員）。1968年：京都市立宇多野ユースホステルペアレント（館長）。1975年～1979年：野田川町議会議員（28歳）。1983年～1993年：野田川町議会議員（36歳）。1993年～1994年：野田川町議会議長。1994年～2006年：野田川町長（3期）。2006年：与謝野町長。

一般社団法人 日本女性薬剤師会

女性薬剤師会が目指す男女共同参画社会づくり活動 —男性会員の意識を変えることから—

日本女性薬剤師会の活動

I 組織・活動目的

日本女性薬剤師会は、全国の30都道府県の薬局勤務、薬局経営者や病院などの医療機関他行政等に勤務する女性薬剤師の会員で構成されている、会員が大同団結して組織活動の強化を目指している。会員相互の連携のもとに女性薬剤師の社会的地位向上を図るとともに、地域社会の健全な発展に貢献し、公衆衛生の向上と、国民の保健、医療及び福祉の発展と地球環境保全に寄与する事を目的とする。

II 男女共同参画担当局

各都道府県女性薬剤師会においても、専従の部局はなく、担当役員は他の業務と兼務している。

III 医療の高度化、システムの進捗中、環境保全、少子・高齢化の環境を乗り越えていくには、他の医療職にかかわる女性同様に、女性の社会活動を推進することが大切なのは、すでに認識されている。薬剤師の責務である、患者さんへの服薬指導、薬歴管理、薬剤情報、在宅医療への薬学的参加など多岐にわたる業務内容のため、高度な専門知識の充実とともに地域社会の健全な発展に貢献するように下記の活動を実施している。

1、生涯学習の充実のため、中央ならびに各県での定期的研修会の開催、テキスト発行等を行う。タイムリーで、女性の視点・時代を見据えた研修を企画・実行、性差に応じた健康支援講座開催などである。(託児つき)

2、薬剤師6年制が実施され、指導者育成のための研修計画、チーム医療での指導的役割を担うためのフィジカルアセスメント

実習企画、有識者による学術誌を発行するなど、会員増強をはかっている。

3、地球環境保全を目指し、市民との接点を密にし、公開シンポジウム、街頭健康相談、子どもへの薬物教育活動推進、女性の栄養と疾患、被爆医療研修会企画等、地域活動を継続実施している。

4、女性リーダーズネットワークの構築、女性経営者の会、地域保健を担う指導者育成。

また、国際交流のネットワークを図る。

5、未就業薬剤師や家庭の事情等で研修に参加出来ない薬剤師のために在宅学習が出来る「診療ガイドライン・薬剤コース」を設け、冊子の発行、専門医によるスクーリングを実施し成果をあげている。在宅医療参加推進のためにテキストを作成し、ツールとして活用している。これらの活動のなかでも男女共同参画推進を図っている。

IV 男女共同参画に関する最近の活動状況 (WLN開催時に行ったアンケート調査より)

日本における薬剤師数の6割強を女性が占めている現在、男女共同参画の推進は必然のことといえている。

1、女性薬剤師が活躍できる場への積極的働きかけと参加実現。

2、「一生続けて働ける社会」をキーワードにして働く環境調査、保育所の充実、介護問題についての提言、ドメスティックバイオレンス問題等の解決改善につとめる。

3、昇進の平等性を確保するために社会制度や慣行の見直し、意識改革の普及、実態調査等を実施し、関係機関に提言をする。



男女共同参画で実施したフィジカルアセスメント実習



WLN、ポスター展示



生涯学習の充実、中央での定期的研修

団体名 一般社団法人 日本女性薬剤師会
代表理事 近藤 芳子
会員数 約 20,000名

設立、1966年04、今でいう男女共同参画精神そのもので設立された。

「男は社会、女は家庭」の役割分担による男性主導の封建時代が長く続き、女性の社会進出が阻まれてきたものが、設立を機に男女平等の職能発揮意欲が表層化し、女性のライフサイクル「出産・育児・家事・介護」による就業中断や、離職後の復職等に多くの問題を抱える女性薬剤師の為に、男女が共に活動し問題解決にあたることとした。

サノフィ・アベンティス株式会社

La Maisonの理念に基づきポジティブな企業風土づくりに取り組む

1. 会社と社員のWin-Winの関係づくりをめざすLa Maisonプロジェクト

サノフィ・アベンティスでは、日本語で「家」を表す「La Maison」というフランス語を、会社と社員のWin-Winの関係を表す言葉と捉えています。

Building La Maison Togetherのスローガンの下、社員とマネジメントがともに会社を進化させるというLa Maisonの理念を、「Work for Japan」「Diversity」「働きやすい環境づくり」の3領域で具現化するLa Maisonプロジェクトを立ち上げ、社内公募で参加した社員がマネジメントと一体となって会社と社員のWin-Winの関係づくり、ポジティブな企業風土づくりに取り組んでいます。

2. 社員のWinをめざした活動

La Maisonプロジェクトの活動のうち、「Diversity」「働きやすい環境づくり」の領域の活動では、社員のWinを意識し、会社への育児介護制度の提案のほか、男性社員の育児休業取得体験談の社内報掲載や出産・育児・介護に関する制度紹介ハンドブックによる意識啓発に取り組んだ結果、下記の通り会社制度の拡充と利用率向上を達成することができました。

1 育児休業制度

◇制度：子が満2歳の誕生日以降最初に到来する4月末日まで取得可

◇利用状況：女性の育児休業取得率は過

去3年間100%（過去3年間に男性3名、女性62名が取得）。特に、2008年、2010年は男性各1名が育児休業を1ヵ月取得

2 介護休業制度

◇制度：通算365日取得可（回数制限無）

◇利用状況：過去3年間に女性3名が取得、うち1名は管理職

3 短時間勤務制度

◇育児：小学校3年の3月末日まで、過去3年間に男性12名、女性59名が利用

◇介護：通算365日まで、過去3年間に女性3名が利用

その他にも子の看護休暇や育児のための時間外労働や深夜業の制限も整備され、これらの活動を通じて2007年には次世代認定（くるみん）マークを取得したほか、2010年には、厚生労働大臣優良賞を受賞しました。

3. 会社のWinをめざした活動

一方で会社のWinをめざした活動では、社員自身がワークライフバランスの推進に主体的に取り組み、自己啓発など余暇の活動と生産性向上の好循環を生み出す活動を展開してきました。その結果、2007年より3年連続で有休取得率を向上させつつ社員一人当たり売上高を高めるなどの成果を得る事ができました。

また「Work for Japan」の領域ではボランティアやエコロジー活動を全社で行い、社会への貢献意識を高めるとともに社員同士の絆を深め一体感を醸成する活動を継続してきました。

サノフィ・アベンティスは、今後も様々な全社的活動を通して、会社と社員のWin-Winの関係づくり、ポジティブな企業風土づくりに取り組んでいきます。



出産・育児に関する制度紹介ハンドブック



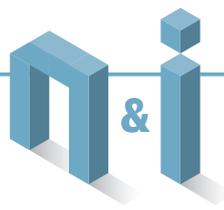
社内メルマガ掲載の育児休業取得男性社員インタビュー記事



活躍社員を紹介し自己啓発やキャリア開発に自ら挑戦したいというマインドを醸成

会社概要／サノフィ・アベンティス株式会社

サノフィ・アベンティスグループはフランス、パリに本社を置くグローバル・ヘルスケア企業です。グループの一員であるサノフィ・アベンティス株式会社は、東京に本社を置き、全国で約3000人の社員を擁する製薬企業です。主に循環器疾患、血栓症、代謝性疾患、がん、中枢神経系疾患、内科系疾患の患者さんの治療に貢献する医療用医薬品の研究開発、製造・販売を行っています。



[News & Information]

1 News 内閣府

～2010 APEC WLN サイドイベント～ 中小企業家同友会全国協議会・山口中小企業家 同友会との共催でWLN会合関連イベントを開催



平成23年3月19日（土）、山口市の中市コミュニティホールNacにて、男女共同参画推進連携会議・中小企業家同友会全国協議会・山口中小企業家同友会との共催で、「2011やまぐち女祭りプロジェクト 繋がり 協働して 創造する 女性の経済活動」をテーマに、イベントが開催されました。

山口市内の大学演劇部学生を中心とした「touch the bonnet」による寸劇「僕の生き方と私の生き方～各世代のターニングポイント～」(写真)が披露された後、山口県中小企業家同友会代表理事の洪瀬清治氏のコーディネートのもと、(有)ブランチェス代表取締役の権藤光枝氏、福岡県男女共同参画センターあすばる館長の村山由香里氏、(株)ファーストコラボレーション代表取締役社長の武樋泰臣氏をパネリストにディスカッションが行われました。

その後、参加者により、「どんな会社でどんな働き方をしたいか」をテーマにグループディスカッションが行われ、「もっとたくさんの人にこのような会合を知ってもらえるよう、今後も継続してほしい」という声が寄せられました。

2 News 法務省

法テラスの日 4/10



法テラスは、国民のだれもが法的トラブルの解決に役立つ情報やサービスの提供を受けられるようにするため、平成18年に設立された公的な法人です。①コールセンター(0570-078374)による情報の提供、②民事法律扶助、③国選弁護関連業務、④司法過疎対策、⑤犯罪被害者の支援などを行っています。

法テラスでは、設立日である4月10日を「法テラスの日」とし、全国各地で、様々なイベントを実施しています。本年度は、街頭でのPRや無料の法律相談を行い、たくさんの方々にご利用いただきました。

※上記写真は函館のイベント会場にて撮影

今後も、もっと多くの方に法テラスを知っていただくため、様々なイベントを開催します。ぜひご利用ください。

イベント情報・法律相談に関する詳細は、ホームページ(<http://www.houterasu.or.jp/>)をご覧ください。

本年3月23日から、日本弁護士連合会、東京三弁護士会との共催により、被災者の生活再建支援のために弁護士による無料の「東日本大震災電話相談」を実施しています。0120-366-556（フリーダイヤル）までお問い合わせください。

3 News 内閣府

“Women and Men in Japan 2011” 海外向けパンフレット作成



男女共同参画局では、日本の男女共同参画の現状と政策を海外に向けて説明するため、“Women and Men in Japan 2011”を作成しました。

このパンフレットでは、日本における男女の状況に関する代表的なデータを掲載するとともに、男女共同参画社会基本法、男女共同参画基本計画をはじめ、政策・方針決定、就業、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、教育、保健、女性に対する暴力の根絶等の分野に関する政策等を紹介しています。

内容は英語HPをご覧ください。

http://www.gender.go.jp/english_contents/pamphlet/women-and-men11/index.html

4 Info 内閣府

女子差別撤廃条約DVD

女子差別撤廃条約について、国連女子差別撤廃委員会の林陽子委員による、わかりやすい解説をしたDVDを制作しました。

この映像は、内閣府男女共同参画局ホームページでもご覧になれるほか、行事等で利用ができるよう貸出用DVDもごさいます。

詳細は、以下のホームページをご覧ください。

http://www.gender.go.jp/pamphlet/index_p.html

5 Info 国立女性教育会館

平成23年度「女性関連施設・地方公共団体・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」の参加者募集

この研修では、男女共同参画社会における現状と課題を明らかにし、地域で男女共同参画を推進する組織の基盤強化のあり方や第3次男女共同参画基本計画を実現する施策・事業の取組等について、講義やワークショップを通じて検討を行います。詳細や申込はホームページをご覧ください。

期日：平成23年6月20日（月）～22日（水）2泊3日

会場：国立女性教育会館

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2011/page02i.html>

[News & Information]

6 Info 内閣府

「人身取引対策」ポスター・リーフレットの作成



売春や強制的な労働により人を搾取する人身取引は、被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらす、国の内外問わず処罰の対象です。

人身取引の防止・撲滅と被害者保護のため、関係省庁が連携して人身取引対策に取り組んでいます。

内閣府では、人身取引が重大な人権侵害であることについての認識が必ずしも十分ではない現状を是正するため、国民一人ひとりがこの問題の存在に気付くきっかけとなるよう、人身取引対策についてのポスター及びリーフレットを作成し、地方公共団体、警察、空港・港湾、大学、労働基準監督署などに配布及び掲示することとしています。

人身取引対策行動計画（平成21年12月策定）についての詳細は、内閣官房HPをご覧ください。

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/jinsin/kettei/2009keikaku.pdf>

8 Info 内閣府

平成23年度行事・イベント情報（予定）

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

各行事では、今後、広く参加者を募集する予定です。

男女共同参画フォーラム

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

茨城県 平成23年11月25日（金）（予定）

静岡市 平成23年 9月30日（金）

男女共同参画宣言都市奨励事業

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

秋田県男鹿市 平成24年 3月20日（火・祝）

茨城県筑西市 平成23年11月23日（水・祝）

栃木県鹿沼市 平成24年 3月 4日（日）

栃木県野木町 平成24年 3月24日（土）

徳島県鳴門市 平成24年 2月 4日（土）

東日本大震災復興に向けてのシンポジウムin宮城

時期：6月28日（火）13：30～16：30（予定）

場所：せんだいメディアテーク（宮城県仙台市）

7 Info 内閣府

男女共同参画週間（6月23日～29日）

男女が互いに人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画推進本部では、男女共同参画社会基本法の公布・施行日（平成11年6月23日）にちなみ、毎年6月23日から29日まで「男女共同参画週間」を実施しています。

女性は労働力人口の4割を占め、社会の多くの分野の活動を担っています。しかし日本では、他の先進国と比較して、指導的な立場で活躍する女性が少ないのが現状です。このため、社会の様々な活動に参画する機会の格差を改善するため、必要な範囲において、女性に積極的に機会を提供する取組を「ポジティブ・アクション」（積極的改善措置）と呼び、企業、団体や地域社会などで推進することが求められています。

本年度の週間は、このポジティブ・アクションの推進を重点としており、「チャンス分かち、未来を拓こう」というキャッチフレーズのもと、男女共同参画社会の実現に向けた各種広報啓発活動等を実施します。

詳細はHPを御覧ください。

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

9 Info 女性就業支援センター

＜女性就業支援センターよりご案内＞
全国に女性就業支援専門員を派遣します！

今年度より開始した「女性就業支援全国展開事業」では、全国の女性関連施設、地方自治体、労働組合、女性団体等が女性の就業促進のための支援施策を実施する際に、必要な知識・ノウハウなどについての幅広い相談に対応しバックアップするとともに、要請に応じて働く女性支援事業に実績・経験のある「女性就業支援専門員」を講師として全国に派遣し、担当者懇談会、職員研修会、講座等を実施します。講師の派遣に当たっては、各地域・施設の支援施策の状況やニーズをお聞きした上でご要望に応じてきめ細かく対応することで、女性の就業促進や働く女性の健康保持増進のための支援施策の全国的な充実・底上げを図ります。

女性が健康で生き生きと働くことを支援するセミナー・相談・啓発などを活発に展開するために、日々の業務に取り組んでいらっしゃる職員の皆様、この機会に当事業を活用してみませんか。講師の派遣費用は無料です。

まずはお気軽にお電話等でお問い合わせください。

＜お問合せ先＞

女性就業支援センター 電話 03-5444-4151

ホームページ「女性就業支援バックアップナビ」

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

男女共同参画センターだより

News From Center

大阪市立男女共同参画センター中央館 企画課長代理

沢田 薫

大阪市の男女共同参画センターは、愛称が「クレオ大阪」。クレオはラテン語の「創造」という意味で、私たちセンター職員は、“Chance Challenge de Creo”を合言葉に、「チャンスを見つける、チャレンジを始める」につながる出会いや学びを創造する事業を展開しています。市内に5館あるクレオ大阪で、センター機能を持つ中央館は今年10周年。年間40万人を超える利用をいただいています。

4月には、シンポジウム「震災2011～大阪の私たちにできること」を開催し、何か貢献をしたいという市民のほか、男女共同参画センター・自治体職員・NPO・生協・企業等から65名が参加。被災地センターの取り組みにみる「災害と女性」の視点や、被災者支援の状況、遠隔地での支援のあり方などにつ

いて熱気あふれる意見交換を行いました。こうしたセンターでの出会いにより、新たな支援の形や連携を創っていかしています。このネットワークを生かして、7月には東北の復興を応援するマルシェを開催する予定です。

これからの10年は、さらに多くの市民にセンターを

活用いただき、女性にも男性にも住みやすい大阪、元気な大阪にしていきたいと思えます。

男女共同参画週間には、ISOについて

考える講演会を開催します。ISO26000は「人権の尊重」の視点が明記され、男女の平等な取り扱いを推進することが組織の社会的責任の重要な構成要素であることが強調されています。

これからの男女共同参画社会の実現に向けて重要なキーワードをご一緒に考えましょう！



震災2011～大阪の私たちにできること

●日時：平成23年6月23日（木）14:00～17:00 ●主催・場所：大阪市立男女共同参画センター中央館 ●内容：講演「CSRと男女共同参画～ISO26000時代の経営とCSRについて考える」、講師／ISO26000策定に関わったNGOエキスパートの黒田かをり

編集後記

6月23日から29日までの1週間は、「男女共同参画週間」です。今年度は、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」と、ちょっと難しいテーマでキャッチフレーズを募集させていただいたにもかかわらず、全国から1,992点もの応募がありました。最優秀作品は、「チャンスを分かち、未来を拓こう」。このキャッチフレーズのもと、社会のあらゆる分野で「ポジティブ・アクション」の取組が推進されますよう、ご協力をお願いいたします。

（編集デスク MT）

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

www.gender.go.jp

第35号 ● 2011年6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 ● 日昇印刷株式会社

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23年版



内閣府・男女共同参画推進連携会議



男女共同参画