

"Kyodo-Sankaku"

# 共 同 参 画



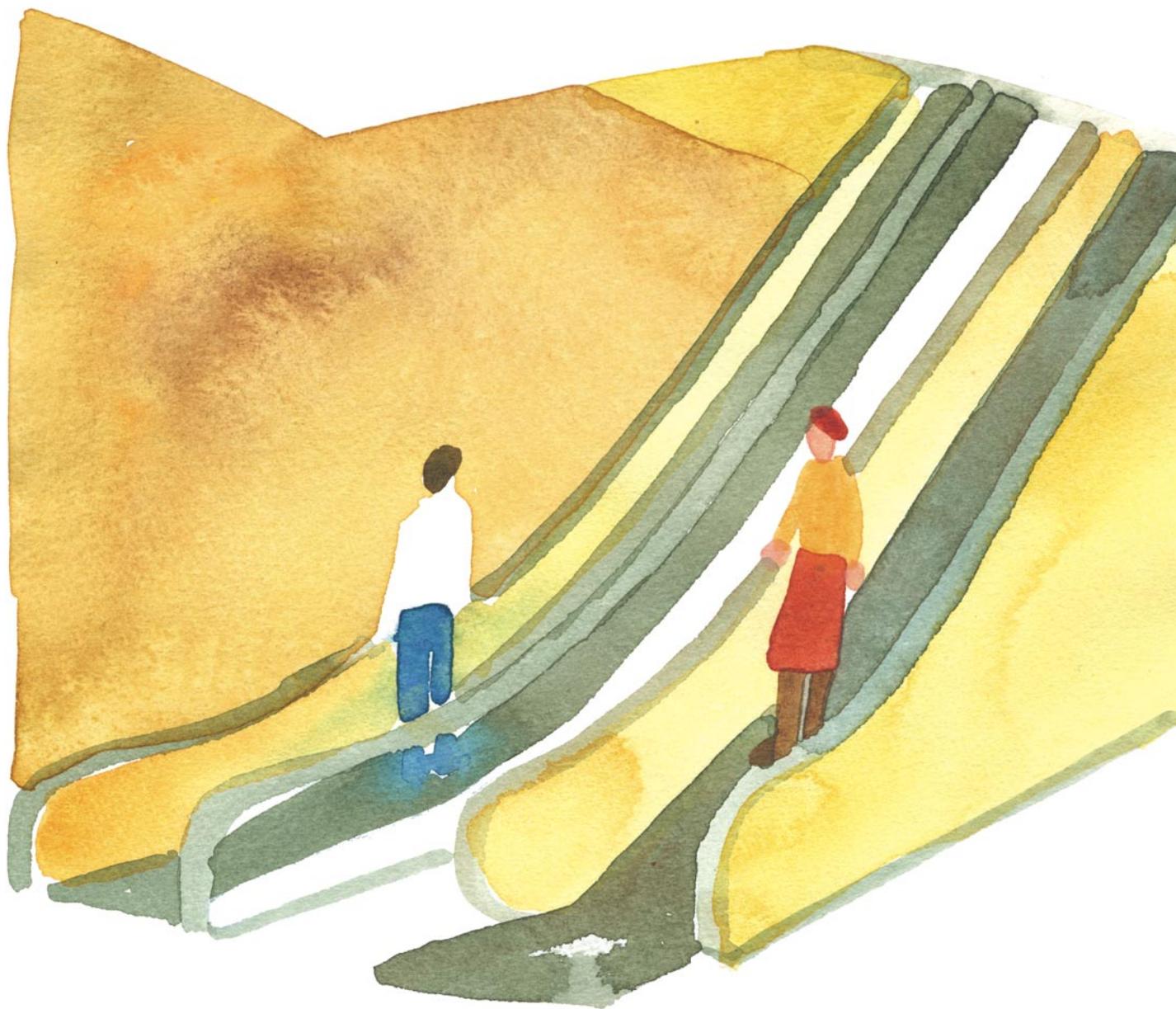
"Kyodo-Sankaku"  
Number 42  
January 2012  
Japan Cabinet Office

1

内 閣 府

Special Feature

特集／国立大学における男女共同参画の取組



## 主な予定

Schedule

2月4日	男女共同参画宣言都市奨励事業（徳島県鳴門市）
2月27日～3月9日	第56回国連婦人の地位委員会（CSW）・（ニューヨーク）
3月4日	男女共同参画宣言都市奨励事業（栃木県鹿沼市）
3月8日	国際女性の日
3月10日	農山漁村女性の日（主唱：農林水産省）
3月20日	男女共同参画宣言都市奨励事業（秋田県男鹿市）
3月24日	男女共同参画宣言都市奨励事業（栃木県野木町）

## 年頭ごあいさつ

New Year Greeting

内閣府大臣政務官  
園田 康博



Sonoda Yasuhiro

謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

昨年は東日本大震災など、未曾有の大災害を経験しました。他方、その復旧・復興に多くのボランティアが活動し、家族や友人、地域の人々など、身近でかけがえのない人との「絆」の大切さを改めて知る機会になりました。

また、「なでしこジャパン」のサッカー女子ワールドカップでの活躍と優勝は、日本だけではなく、世界中に大きな感動と勇気を与えました。女性も男性も一人ひとりの人権や価値観が尊重され、生き生きと暮らすこと、特に、女性はその個性と能力をますます発揮することは、活力ある社会の実現に不可欠です。家庭や地域生活、職場など、あらゆる場面において男女がともに夢や希望を実現できるよう、全力を尽くしてまいります。

防災や復興における女性の参画や男女共同参画の視点に立った支援の必要性も指摘され、すでに各方面で取組が始まっています。全員参加型の社会を目指し、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を少なくとも30%程度にするという目標の達成に向け、第3次男女共同参画基本計画を着実に実行していきます。

本年も皆様のより一層のご支援・ご協力をお願い申し上げます。

## 目次

### Contents

特集	国立大学における 男女共同参画の取組	Page 02
行政施策トピックス1	第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合への参加について	Page 06
行政施策トピックス2	女性のエンパワーメント原則	Page 07
行政施策トピックス3	調査報告「北欧諸国における立法過程や予算策定過程等への 男女共同参画視点の導入状況等に関する調査」	Page 08
連載	その1 ダイバーシティ経営の理念と実際⑨／ 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 09
	その2 平成23年度「女性のライフプランニング支援総合推進事業」 「はたらく くらす 見つめよう 私のライフプランニング」 ワークショップ報告	Page 10
	その3 女性首長から 女性の強いつながりは 格差を変える／ 長谷川 典子（常総市長）	Page 11
	その4 PKOの選挙支援と女性の参画	Page 12
取組事例ファイル（団体編）	一般社団法人 国立大学協会	Page 13
ニュース&インフォメーション	日本女医会、愛知・思春期研究会と、女性への性暴力を防ぐための 講演会を共催 他	Page 14
男女共同参画センターだより	兵庫県立男女共同参画センター	

# 国立大学における 男女共同参画の取組

## 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に自立して個性と能力を発揮し、社会形成に参画する必要がある、その基礎として、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野における教育・学習の果たす役割は極めて重要です。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年10月)によると、それぞれの分野で男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、「平等」と答えた者の割合は「学校教育の場」では68.1%となっており、他の分野に比べもっとも高い割合となっています。

一方、政治、経済、社会など多くの分野における政策・方針決定過程への女性の参画は未だ低調であり、男女共同参画社会基本法の制定から10年余りを経過した現在もおおきな課題となっています。

大学における女性教員の割合も、年々増加傾向にあるものの、依然低い水準となっており、平成23年度学校基本調査によると、国立大学では11.1% (4,970人)、公立大学では23.8% (2,336人)、私立大学では20.9% (16,230人)、となっています。(図1)

各大学の女性教員の採用について

は、各大学の権限に基づき、自主的・自律的な人事の一環として行われるものでありますが、政府が定める「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%程度になるよう期待する。」という目標を踏まえ、平成22年12月に策定された第3次男女共同参画基本計画(以下「第3次計画」という。)において、「大学の教授等に占める女性の割合」を平成32年までに30%とする成果目標が掲げられたところです。

また、今後、我が国が科学技術・学術分野において国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、科学技術・学術分野における女性の参画拡大を積極的に推進することが重要です。(図2)

このため、第3次計画においては、「女性研究者の採用目標値(自然科学系)」の成果目標が掲げられるとともに、女性研究者の登用及び活躍の促進を加速するため、女性研究者の出産・子育て等と研究との両立のための環境づくりや、女子学生・生徒の理工系分野の進路選択の支援などの具体的施策の推進を図ることとさ

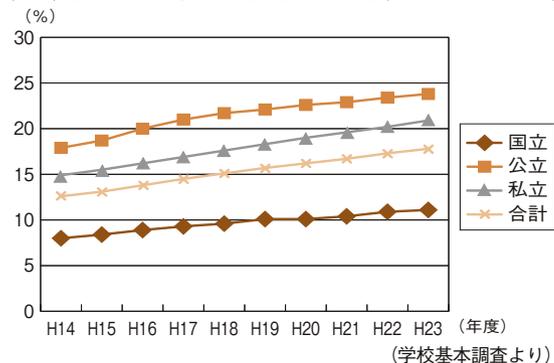
れています。

これらの状況を踏まえ、文部科学省においては、大学評価等を通じて、各大学の積極的な取組を促すとともに、女性研究者支援施策の推進などにより、大学における男女共同参画の取組の促進を図っています。

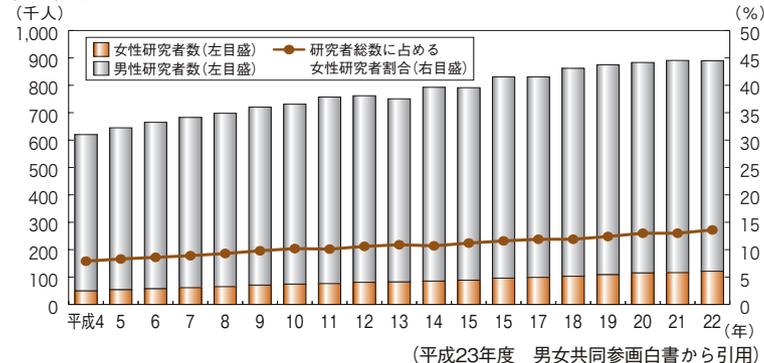
平成22年度の国立大学法人評価においても、校内における組織体制の整備や女性研究者の採用・登用の促進、研究活動支援(研究費支援・研究補助者等の配置)等の特色ある取組について、注目事項等として積極的に取り上げています。今回は、各大学の取組から、3校の事例を紹介します。

なお、静岡大学(P.3)・香川大学(P.5)の取組に記載されている「女性研究者支援モデル育成」とは、文部科学省による大学や公的研究機関を対象として、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みの構築を支援する事業(平成18年~22年)のことです。(平成23年度からは、「女性研究者研究活動支援事業」として実施中。)

(図1) 「大学における女性教員の割合」(本務者・講師以上)



(図2) 「女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移」



今回の特集では、平成22年度国立大学法人評価で報告された取組のうち、女性教員の採用・登用、女性研究者への支援、他大学との連携の視点から、3大学の取組を紹介します。

## 静岡大学における女性の採用と登用。そして更なる前進。

国立大学法人静岡大学  
男女共同参画推進室

### 1 これまでの背景と経緯

静岡大学における法人化直後（平成16年5月）の女性教員割合は、8.5%と低いものでした。また、平成19年に行った学内アンケートにおいても、女性を少ないと感じるという回答が6割近くありました。

そのような状況のなか、平成20年7月、女性研究者支援モデル育成に、本学の「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」が採択され、23年3月まで同事業により、「全学的な男女共同参画推進体制の整備」、「意識改革」、「研究環境の改善」、「女性研究者の裾野の拡大」を軸に多くの課題に取り組む、女性研究者が教育・研究を継続できる環境作りと女性研究者（教員）を増やす活動を続けてきました。

### 2 平成22年度の取組み状況

女性教員採用比率を平成22年度末までに18%、女性教員比率を平成24年度末までに15%（将来的に25%）まで引上げることを、数値目標として掲げました。積極的な取組みの結果、採用比率は目標を上回り、教員

比率は順調に目標に近づいています。

これらの成果をあげるためには、体制整備と推進策が必要です。体制整備のために、男女共同参画担当副学長に女性教授を登用し、その下で全学推進委員会と推進室が活動しています。また、学長補佐に女性教授を登用し、経営協議会の外部委員にも女性委員を委嘱して、大学運営に女性が参画する体制をとっています。

共同参画を進める上で最初の取組みは、「男女共同参画憲章」を定め、「行動計画」を策定し、年度毎に重点項目を定め、実行することでした。さらに大学の中期目標に「男女共同参画の推進」を掲げ、中期計画に「女性の採用と登用」と「ワーク・ライフ・バランスの推進」の2項目を立てて、大学全体の取組としました。

次に女性研究者（教員）の採用比率、在職比率に係る目標達成のため、本学独自の「採用加速システム」を構築しました。これは、女性研究者を採用する際、優先採用する部局に一定のインセンティブ（学長裁量経費により人件費の一部を部局

に措置）を付与するもので、文字通り女性研究者の採用を加速する仕組みです。この制度が適用された女性教員の採用は、22年度は4名（23年度は6名）でした。

### 3 さらに前進

上記のほか、22

年度は相談体制の充実が図られ、相談窓口の設置だけでなく、積極的に出向いて行って相談を受ける体制を構築しました。

また、静岡キャンパスでは、多目的保育施設「たけのこ」を整備し、23年度から運用しています。一時保育の受入れとともに、空き時間には、ミーティング、子連れ研究会、授乳スペース等として使用されています。さらに、浜松キャンパスでは、23年3月（春休み）に学童保育を試行し、好評を得て、23年7・8月（夏休み）には、学童保育を本格実施しました。

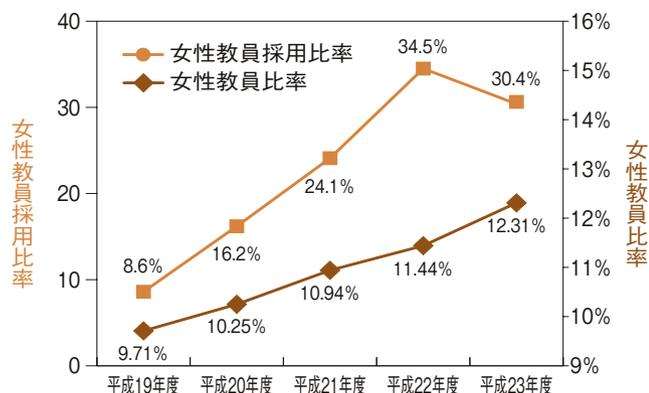
育児・介護の休暇制度等では、育児休業、短時間勤務制度、育児・看護休暇及び介護休暇があり、いずれも法定基準を大幅に上回る制度として普及に務めています。

そのほか、セミナーやシンポジウムの開催、学際科目や広報活動を通じて教職員・学生の意識改革に取り組む、さらにジェンダー統計の発表、オープンキャンパス女子高生進学相談会、出前授業など、草の根の取組を多数行っています。22年8月には、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」も取得しました。

### 4 最後に

静岡大学の男女共同参画推進については、他の大学・研究機関から問合せや視察も多く、地方中核大学の一つのモデルになると考えています。今後も積極的に男女共同参画を推進・発展させていきます。

「女性教員採用比率」と「女性教員比率」の推移



## 「国立大学法人金沢大学 女性研究者キャリアアッププラン」

国立大学法人金沢大学  
男女共同参画キャリアデザインラボラトリー

金沢大学では、平成20年度より男女共同参画キャリアデザインラボラトリー（CDラボ）を設置し、ラボラトリー長をはじめとして9名のラボラトリー教員を配置するとともに、プロジェクトオフィサー（PO）と事務補佐員を雇用し、女性研究者支援のための制度の構築とその効果の検証を行っています。主な取組としては、①人材サロンWILと人材バンクによるネットワークの構築、②取得容易な育児・介護休業制度金沢プランの構築、③既存の保育施設と連携した学童保育支援の構築、④学長裁量経費・研究パートナー制度を活用した研究支援、⑤優秀な若手女性研究者やスキルドスペシャリストの雇用などの多様なキャリアパスの創出、⑥講演会や研究会等による人材の育成と発信などです。ここでは、特に、効果の高い取り組み、特徴のある取り組みについてご紹介します。

## 1) 出産育児・介護で多忙な研究者に対する研究費助成およびパートナー支援

出産・育児で中断した研究を加速することを目的に、金沢大学重点戦略経費に女性枠を設け、毎年300万円程度の助成を行っています。応募数は4年間で30件、採択数は18件であり、本経費を獲得した女性研究者のうち57%が翌年の科研費を獲得するなど、研究の加速に役立っています。また、出産・育児及び介護にかかわる多忙な女性研究者に研究パートナーを派遣する制度を設け、現在まで

延べ75名が利用しています。その成果として、制度を利用した研究者からは、研究・実験の時間の確保、教育活動の効率化・活性化、精神的負担が軽減できた、パートナーからは研究にやりがいを感じられたなどの点で特に高い評価が得られています。また、制度の利用により、論文数が増加し、研究費を獲得するなど、研究の活性化につながることができました。昨年度からは、育児休業制度を利用した男性研究者にも門戸を広げ、男性の育児休業取得の促進を目指しています。

## 2) 多様なキャリアパスの創出

高度なスキルを持ち女性研究者を支援しながら自らも研究を行っていく職としてスキルドスペシャリスト（SS）を定義して、試行を行うとともに、研究費を獲得しているにもかかわらずポストのない女性研究者を短時間で雇用する若手女性研究者支援制度を設け、博士の学位を有する女性研究者の採用を行っています。さらに、CDラボのPOについても、博士、修士の学位を有した専門性のある女性を特任教員として採用するとともに、研究パートナーも、単なるパート職員ではなく、専門性を有し研究者を志向する女性を非常勤研究員として雇用し、自らのキャリアアップを図ることを目指しました。その結果、SS、若手研究者支援制度利用者及びCDラボのPOのうちから3名が国立大学及び私立大学教員に採用されています。また、研究パートナーとして雇用した女性のうちから

4名が研究職を得て新たな道に進んでいます。大学院博士課程に進学した例もありました。このように、支援する側も支援される側もキャリアアップにつながる仕組みを構築することができたことが、金沢大学の女性研究者支援の大きな特徴です。

## 3) 地域と連携した人材の育成と情報の発信

中高生の理系選択支援事業として、高校への出前実験や進学相談などを積極的に行うとともに、理工系の女性研究者及び女子学生から研究に関連する写真を公募し、大学祭及びオープンキャンパスにおいて「Beauty in Science」と題した写真展を開催しています。平成21年度からは、大学内だけでなく、金沢市や石川県の施設など各地で開催しています。これ以外にも地域と連携した様々な活動を行っています。

金沢大学の立地する金沢市は、保育待機児童ゼロという非常に恵まれた地域であり、子育て支援も非常に充実しています。女性研究者が育児をしながら働くには非常に適した土地柄です。この特徴を生かし、地域と連携した地方都市としての支援策を構築し、効果をあげてきました。しかし、若い女性研究者がパートナーとともに職を得やすい都市部に転出する例も多いことから、今後は、すべての女性にとってより魅力ある大学を目指すとともに、採用された女性研究者の育成にも一層力を注いでいきます。



第1回四国女性研究者フォーラム開催

## 香川大学 “地域ぐるみ女性研究者支援の高波を” の取組

国立大学法人香川大学  
男女共同参画推進室

### くるみんから「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」プランへ

香川大学は、6学部8大学院研究科で構成され、地域に根差した大学を目指しています。平成22年7月に次世代育成法の「くるみんマーク」を取得。男性にとっても、仕事や教育・研究と子育て等の両立が可能な制度づくりに力を入れてきました。

文部科学省の平成22年度女性研究者支援モデル育成の採択を受け、10月に男女共同参画推進室を立ち上げ、支援体制を整備し、女性研究者支援育成に取り組んでいます。

日本で一番小さな県である香川県は、職場と住居、保育園等の社会資源、そして研究のフィールドも隣接しているため、子育て中の若い研究者にとって住みやすく、多くの女性研究者が研究の場を求め、香川にやってきます。

しかし、実際、親戚も知りあいない地域での子育ては、保育園探し・病気や仕事が遅くなる時の二重保育の確保等で、苦勞が絶えません。

男女共同参画推進室では、HPで社会資源や利用できる制度を情報提供しています。また、セイフティネットとして、学内において、サポーターを利用した託児の提供や病気の時の子育てタクシーを利用した病児保育施設への移送サービス、ベビーシッター割引券の発行、休日託児事業等を試行的に行っています。

### 四国女性研究者の実態調査を通して見えてきた現状と課題

平成22年、香川大学は四国の女性

研究者の実態調査を実施しました。四国内国立5大学の女性研究者は498名で、そのうち自然科学系の研究者の割合は67.8%と高く、女性比率は全体で15.6%、自然科学系で15.0%となっています。そして、自然科学系女性研究者が抱える女子学生の数は、全体では研究者1人に対し学生は19人ですが、理学・工学系では55人、農学部に至っては98人も抱えていることがわかりました。また、職階の状況を見ると、特に自然科学系では調査した女性研究者の6割が助教であり、上位職である教授の割合は1割にすぎません。

自然科学系の若い研究者が多い四国の女性研究者の問題を整理すると、ロールモデル等の研究者の育成の問題と、採用や登用に関するジェンダーバランスへの配慮、結婚や出産子育て等ライフイベントに応じた両立支援の充実が浮き彫りになりました。

### 「四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言」への広がり

四国こそ、女性が活躍できる地域であることを広く伝え、大学として女性研究者による優れた教育研究活動の支援に努めていくために、平成23年2月22日「四国内国立5大学男女共同参画宣言」を宣言しました。これは、女性研究者支援モデル育成に採択された徳島大学、愛媛大学との豊かな連携と、鳴門教育大学、高知大学との女性研究者支援を通じた広がりの中で生まれました。多くの優秀な女性研究者に四国の地に来ても

らい、力をつけ、すばらしい教育・研究の成果を上げ、全国発信してほしいという願いが込められています。

### 四国女性研究者フォーラムの展開

平成23年2月23日「第1回四国女性研究者フォーラム～女性研究者は未来の宝箱～」が香川大学主催、四国内国立大学共催で開催されました。四国だけでなく、近隣地域の大学・高等教育機関も参加し、ランチ交流会やパネルディスカッション、ポスターセッションを通して、女性研究者や支援者である教職員が顔の見える連携を深めました。

基調講演では、都河明子先生に「女性科学者として生きる」をテーマに、女性研究者への社会的要請、支援の取組事例と課題についてご講演いただきました。フォーラムを通して、大学の活性化に向けてなぜ四国で女性研究者の支援が必要なのか、女性研究者に期待すること等が活発に討議され、それに向けた次世代の育成や両立支援の重要性が語られました。

本年度11月11日「中国・四国地区国立大学 男女共同参画推進のための共同宣言」が「第3回中国四国男女共同参画シンポジウム」にあわせ宣言され、平成24年1月27日には愛媛大学で「第2回四国女性研究者フォーラム」が継続開催されます。そして、来年は香川大学で「第4回中国四国男女共同参画シンポジウム」を開催予定です。大学を超え地域を超えた、緩やかでしなやかな女性研究者支援の連携の輪が広がっています。



## 第4回東アジア男女共同 参画担当大臣会合への 参加について

内閣府男女共同参画局総務課

平成23年11月17(木)～18日(金)、カンボジア王国シェムリアップにおいて、東アジア12か国2国際機関の参加を得て「第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合」が、カンボジア王国 メン・サム・アン 副首相、イン・カンタ・パビ 女性省大臣及びソウ・フィリン シェムリアップ州知事による歓迎・開会挨拶を皮切りに開催されました。

本会合は、平成18年に我が国で開催された後、継続的に開催されており、第2回会合は平成19年12月にインド・ニューデリーにて、第3回会合は平成21年6月に韓国・ソウルにて開催されました。

今回、我が国からは、中塚内閣府副大臣(男女共同参画・金融担当)を団長とする日本代表団が出席しました。また、会合の合意文書として「共同声明」が採択されました。

会合の概要は以下のとおりです。

### テーマ

全体テーマは、「経済危機に対する回復力構築と前進」であり、サブ・テーマとして、「グリーン経済」、「女性と経済危機と回復」、「労働と移住」及び「ワーク・ライフ・バランス」があり、各国代表によるプレゼンテーションもこれらのテーマに沿って行われました。

### 参加国・機関

東アジア12か国(ブルネイ、カンボジア、中国、インドネシア、日本、ラオス、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナム)及び2国際機関(UN Women及び国連開発計画(UNDP))が参加しました。

### 日本からの発表

日本からは、中塚内閣府副大臣が、サ

ブ・テーマ「ワーク・ライフ・バランス」のセッションにおいて、M字カーブの存在や、育児、介護の支援のための日本における取組等を紹介しました。

また、サブ・テーマ「女性と経済危機と回復」のセッションにおいて、モデレーターを務める等積極的な役割を果たし、会議に大きく貢献しました。

### 共同声明

会合の最後に、共同声明が採択されました。

- 男女共同参画の実現によるバランスのとれた持続的成長の実現、特に、グリーン経済における雇用創出や女性起業家支援が必要。
- 市民社会・民間セクター等との協働、施策の実施プロセスの十分な透明性と監視システム、省庁間の調整の重要性を認識。
- 男女共同参画と家族に親和的な企業による社会的責任(CSR)の実践を普及・促進すること、ワーク・ライフ・バランスをより推進するための支援と保障を提供するため、国、民間セクター及び市民社会の間での戦略的パートナーシップを構築することの重要性を認識。

また、第5回会合開催については、中国が持ち帰り検討することとなり、一方、ASEAN男女共同参画担当大臣会合が来年ラオスで開催されることが決まり、日中韓の担当閣僚も招待される予定となっています。

(共同声明を始め、第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合については、<http://www.gender.go.jp/eastasia/2011index.html>でご覧になれます。)



会合全体図



ワーク・ライフ・バランスについて発表する中塚内閣府副大臣



モデレーターを務める中塚内閣府副大臣(隣は議長であるカンボジア王国女性省パビ大臣)



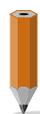
各国・機関代表



カンボジア王国女性省パビ大臣



歓迎レセプション



# 女性のエンパワーメント原則

内閣府男女共同参画局総務課

## 平等推進はビジネスそのものである

### —WEPsの7原則

女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles。以下「WEPs」という。)は、企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されています。2010年3月に、国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクト(GC)と国連婦人開発基金(UNIFEM)(当時。現UN Women)が共同で作成した7原則です。

**[1]** トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進 **[2]** 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃 **[3]** 健康、安全、暴力の撤廃 **[4]** 教育と研修 **[5]** 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動 **[6]** 地域におけるリーダーシップと参画 **[7]** 透明性、成果の測定、報告 (内閣府仮訳)

各原則の下に、4~6項目の具体的な内容が盛り込まれています。

### 企業やNGO等のメリット

WEPsを活用する企業のメリットとして、社員満足度や生産性の向上、企業のマーケティング戦略と結びつけた女性の経済的エンパワーメントの推進、新しいビジネス機会の獲得等が指摘されています。こうしたメリットを生み出すWEPsの特徴は、次の3点です。

第一に、職場、市場、地域における平等の推進を目指し、取引先や調達先(サプライチェーン)、企業の事務所がある地域と協働して取り組むことです。これまでの平等推進施策は、従業員の均等待遇等、社内の取組に重点が置かれていました。他方、WEPsは、ビジネス活動や

マーケティング戦略に、取引先、投資家、地域コミュニティ、NGO、政府等のステークホルダーも巻き込んで、連携・協働して推進することが求められます。

第二に、インクルージョン(包摂)の重視です。これまで伝統的に女性が少ない産業や職種に女性を登用したり、男性も巻き込んだりして、具体的に男女共同参画を推進することを求めています。

第三に、WEPsを用いて、企業の経営方針やビジネス活動の成果をジェンダー平等推進の視点から測り、評価し、報告・公表することです。WEPsを自社の取組の進捗状況の把握だけではなく、他社と比較する際の指標とすることで、新たに必要とされる取組の思い切った実践の可能性を示したり、好事例を共有したり、課題を発見することに役立ちます。

### 国内外でますますの活用が期待

国連では、UN Womenが「戦略計画2011~2013年」(2011年6月)にてWEPsを促進し、他方、国連総会第2委員会「グローバル・パートナーシップ決議」(同年11月)はGCによるWEPsの推進を求めています。また、11月に韓国で開催された「グローバルCSR会議」の「ソウル宣言・行動計画」では、企業が国連の「人権の保護、尊重、救済フレームワーク」を尊重し、ビジネスにおける人権尊重の促進を決意するとともに、WEPsをより推進することが確認されました。日本政府の第3次男女共同参画基本計画でも、女性の活躍推進による経済社会の活性化の重要性が強調されています。

このようにWEPsは、今後、日本でも、国際的にもますます活用されることが期待されています。詳しくは、[http://www.gender.go.jp/main\\_contents/category/women\\_empowerment.html](http://www.gender.go.jp/main_contents/category/women_empowerment.html)をご覧ください。



## 調査報告「北欧諸国における 立法過程や予算策定過程等へ の男女共同参画視点の導入状 況等に関する調査」 内閣府男女共同参画局調査課

### 調査の目的及び方法

1995年に開催された第4回世界女性会議（北京会議）では、ジェンダー主流化と、その概念を予算策定過程に反映させる、いわゆるジェンダー予算と呼ばれる考え方について合意されました。第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）ではジェンダー予算の在り方等について、「各国の具体的な実施状況等を調査した上で、男女別等統計（ジェンダー統計）も踏まえ、我が国におけるジェンダー予算の在り方等について検討することとされました。同計画に基づき今般は、予算策定過程及び立法過程へのジェンダー視点の導入を図る北欧諸国の調査を行いましたのでご報告します。

ノルウェー、フィンランドの2か国については委託調査会社（みずほ情報総研株式会社）が平成23年2月に現地を訪問し、聞き取り調査と文献の収集・調査を行いました。

また検討会<sup>1</sup>を設置し、日本への示唆等について検討を行いました。

### 北欧におけるジェンダー予算導入・実践プロジェクト

1970年代以降、男女共同参画を積極的に推進してきた北欧諸国では、2000年代に入り政府予算への男女共同参画の視点の導入（ジェンダー予算）を進めています。2004～2007年に北欧理事会を通じて5カ国<sup>2</sup>共同プロジェクトを実施し各国のパイロットプロジェクトの経験の共有と、ツールの共同開発等を進め、その後各国で恒常的な実践に移行しています。

### ジェンダー予算導入の趣旨等

北欧諸国では、「経済的自立」が重視されており、「男女が等しく経済的自立を獲得し得る環境の整備」が政策目標とされているという背景があります。

そのため経済的自立に大きく影響する

公的予算の編成・執行等、その配分は男女に等しく行われるべきである、という考え方にに基づき、ジェンダー予算が導入されています。そして経済的資源の実効的配分という目的のほか、各府省の予算に男女共同参画の視点を導入することで、政府全体の「男女共同参画」の意識の再活性化を図るということも非常に重要な目的とされています。

### 具体的な実践内容

ジェンダー予算の中心的内容は、各省の施策担当者による「(事前)影響評価」の実施と、その内容の予算書（序文）への記載です。

施策の影響評価は各府省の男女共同参画主管部署が担当します。各省の評価対象施策の選定及び（事前）影響評価の実施とともに、各省持ち回りで、各省間の連携会議を開催し、影響評価のためのマニュアルやガイドラインの作成、各省の研修のサポート、モデルプロジェクトの共同実施等も行っています。そしてこれらの取組を進める上で重要なものとしては①政府上層部のコミットメント、②実効性あるジェンダー影響評価手法の開発と実践、③研修プログラムやサポート体制の構築が挙げられています。

### 日本への示唆

我が国では、政府の施策の影響調査は男女共同参画社会基本法に基づき男女共同参画会議が実施していますが、より一層の男女共同参画社会の推進の観点から、北欧の仕組みを参考に各施策の実施主体においても、それぞれの施策の実施に際して自ら男女共同参画の視点からの評価を行うような方策を検討していくことが必要ではないかと考えられます。

詳細は下記URLでご覧いただけます。

[http://www.gender.go.jp/research/pdf/nordic\\_research\\_report.pdf](http://www.gender.go.jp/research/pdf/nordic_research_report.pdf)

- 1 有識者3名（鹿嶋敬実践女子大学人間社会学部教授、田中由美子独立行政法人国際協力機構（JICA）国際協力専門員、藪長千乃文京学院大学人間学部准教授）から成る。
- 2 デンマーク、フィンランド、アイスランド、ノルウェー、スウェーデン。

## ダイバーシティ経営の理念と実際⑨ 制約社員の多様性Part2

株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&amp;ワークライフバランス研究部長

渥美 由喜

注1：2004年に厚生労働省が実施した「結婚相手に何を求めるか」という調査の結果は興味深いものだった。

若い男性が相手に求めるものは容姿がトップであったのに対して、若い女性は相手に容姿よりも育児・家事をする男性を求める人が4倍も多かった。

そこで、筆者は5年ほど前から「イケメンよりもイクメンがもてる」という言い回しを使ってきた。

注2：「イケダン」とは、「イケてる旦那」の略語。雑誌『VERY』は、妻が自慢したい夫として、オシャレで容姿端麗かつ家事もでき、育児に積極的な男性たちを取り上げている。

筆者は、NHKの朝番組で、イケダンブームの解説をした際に、男性キャスターから「ところで、渥美さんはイケダンですか?」と聞かれて困った。自分で「イケてる」と言うのは気恥しく、旦那という言葉も好きではないからだ。

その場は、「自分ではわからないので、帰宅したら、妻に聞いてみます」とかわしたものの、男性が自称しやすい言葉にできないか、しばし思索した。

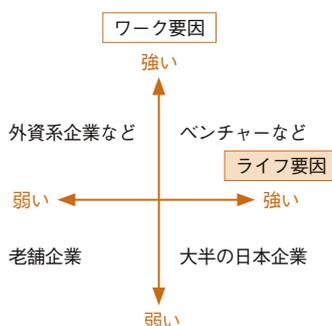
以来、筆者は勝手に「介護やお裁縫、子どもの看護など、これまでなかなか男性が立ち入らなかつた領域に進出しようとする「イケイケ男子」の略語として、「イケダン」を自称している。

注3：2010年度の出生者数は107万1179人だったのに対して、男性の「育児休業給付受給者数」は1634人。  
1634÷1071179×100=0.15(%)

注4：厚生労働省「雇用均等基本調査」は、2010年度調査から、育児休業の定義として、配偶者の出産時に男性が取得する配偶者出産休暇（いわゆる「隠れ育休」）も含めるように変更したが、前年の1.72%から数値はむしろ下がっている。

注5：役員・管理職のうち、「配偶者、親族等と分担して介護」26%、「配偶者のみ」16%。また介護経験者の46%が「精神的疲労」を覚え、40%が「配偶者からの不平・不仲」など家族関係が悪化し、35%が「自由時間が無い」、25%は「肉体的疲労」を訴えている。

(図表1) 離職・転職理由の強弱



(資料) 渥美由喜が作成。

## 少数男性の多数派は育児より介護

ダイバーシティ=(イコール)女性ではないのに、なぜ女性活躍にばかりスポットがあたるのかと質問されることがある。筆者は「少数派の中の多数派が女性であり、女性さえ活躍できない職場では、外国人や障害者といった制約社員は活躍しにくいから」と回答している。

一方で、最近では多数派である男性の中の少数派—イクメン(注1)、カジダン、イケダン(注2)、イクジイにスポットが当たる傾向もある。

しかし、メディアや女性たちはもてはやしても、実際には「男なのにどうして」という風当たりはまだ強い。男性グループからは裏切り者扱いされたり、年配者から嘆かれることも少なくない。

依然として、逆風もあるため、男性の育児休業取得率は低迷している。しばしば1.38%という数字が取り上げられるが、正確には0.15%だ(注3)。配偶者の出産時に男性が取得する配偶者出産休暇(いわゆる『隠れ育休』)を含めれば、取得率は高いのではという指摘もあるが、これを裏付けるデータはない(注4)。

これに対して、男性の介護経験者は実はかなり多い。最近になって、介護が注目されているが、介護は決して最近、急に増えたわけではない。

1994年に、富士総合研究所(筆者の最初の職場)が、大企業の役員・管理職450人を対象に実施した『高齢者の介護が管理職の業務遂行に与える影響の調査』では、回答者の56%が介護問題に直面した経験を持ち、介護問題で役員・管理職の足元が揺らいでいた様子がうかがえた(注5)。男性の中の少数派における

多数派は、実はイクメンやカジダンではなく、介男子(介護する男性)なのだ。

筆者は、類似調査を個別企業の依頼で実施してきたが、さほど高い介護経験率とはならない。個別企業では人事部を通さずに従業員から直接、回答してもらうのが困難なことから、隠している社員も相当いるのではないかと推測される。

## 離職はライフよりもワーク要因に

では、なぜ介男子たちはカミングアウトできていないのか。筆者が介男子など60名にインタビューした結果、いくつかの理由が浮かんだ。子育てよりも介護はネガティブ情報が多いので、口外するのが、はばかれる人もいる。また、介護を契機として離職・転職した先輩の前例を見聞した人たちには、「人事部に伝わると、昇進昇格の妨げになる、最悪の場合は職を失うのではないか」という疑心暗鬼もあった。

実際に、筆者がヒアリングした企業担当者の中には、「従業員構成がだぶついているバブル世代などの社員の中には、介護を契機に離職してもらった方が助かる」と率直に語る人たちもいた。

多くの企業では、離職・退職に至る場合、ワークよりもライフ要因の方が強い(図表1)。しかし、ワーク面で成果が乏しく離職に至るのは自己責任だが、当人の責任とは言い難いライフ要因で離職せざるをえない状況は公正ではない。こうした点も今後の課題となるだろう。

これまで日本の職場では「公平」が重視されてきたため、平均像から離れた制約社員は肩身が狭かった。これからは、多様な人たちを「公正」に取り扱うことが重要になる。



あつみ・なおき/東京大学法学部卒業。複数のシンクタンクを経て、2009年東レ経営研究所入社。内閣府『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)』選挙委員会委員、厚生労働省『イクメンプロジェクト』委員等の公職を歴任。

## 平成23年度「女性のライフプランニング支援総合推進事業」 「はたらくくらす見つけよう 私のライフプランニング」ワークショップ報告

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、「女性のライフプランニング支援総合推進事業」の一環として、東洋大学に御協力いただき、10月から11月にかけて、2回にわたり学生を対象としたワークショップを開催しました。

### 《第1回》

- 【日程】 平成23年10月27日（木）  
【対象】 東洋大学女子学生  
【講師】 西根 英一氏（株式会社マツキャンヘルステアワールドワイドジャパン）

#### 「なりたい私になるためのパーソナル・ブランディング<sup>※1</sup>～“私らしさ”の築き方

学校から社会への移行時期にある女子学生を対象に、ライフプランニングについて考える導入として、自分の魅力を認識する“パーソナル・ブランディング”のワークショップを実施しました。

このワークショップは、まず始めに一人ひとりが自己紹介を行った後、西根講師の講義、個人ワーク、グループワークを経て、最後にもう一度自己紹介を行うという流れで行われました。

講義では、“パーソナル・ブランディング”の考え方や“知覚品質と感覚品質<sup>※2</sup>”といった概念についての説明などが行われました。

続いて、この講義を踏まえ、参加者がそれぞれの“私らしさ”を認識するために、自らの考える“知覚品質と感覚品質”について書き込んだ自己紹介シートを作成する個人ワークが行われました。

さらに、このシートをグループで共有し、積極的な意見交換を行いながら、それぞれが考える“知覚品質・感覚品質”を一枚の模造紙にまとめていくグループワークが行われました。

最後は、グループごとに作成した模造紙を用い、各参加者がもう一度自己紹介を行いました。最初の自己紹介では緊張

からか表情が硬かった参加者も、明るい表情で、随所に“私らしさ”を盛り込んだ大変充実した自己紹介を行うことができ、ワークショップの成果を伺い知ることができました。

### 《第2回》

- 【日程】 平成23年11月24日（木）  
【対象】 東洋大学学生  
【講師】 安田 順氏（教育コーディネーター／経営コンサルタント）

#### 「夢支えあうライフプランニング～“パートナーシップ”の築き方

第2回は、第1回のワークショップに参加した女子学生に男子学生が加わり、ライフプランを共同で作りに上げるワークショップを実施しました。

前半は、安田講師の講義やビデオの視聴、グループディスカッションなどを通じて、大局的に様々な側面から女子のキャリア形成の現状について学びました。

後半は、グループごとに意見交換を行いながら、女子の夢、男子の夢、パートナー二人の夢を模造紙へ書き出していく作業を行いました。参加者は、この作業を通じて、自分の夢をかなえるためには、パートナーの理解、協力等が必要であることを知り、パートナーシップを築くことの重要性について学びました。

また、最後のグループごとの発表では、男女それぞれの主張を上手に融合し、10年後、20年後、30年後のパートナー二人の夢が熱く語られました。

### 《最後に》

アンケート<sup>※3</sup>にあるように、今回のワークショップは、参加者にとって大変充実した内容となったようです。

なお、このワークショップの報告書は、後日、文部科学省HPに公開する予定です。

(注)

※1 パーソナル・ブランディング：個人の持つ特性をブランドの概念や理論にあてはめ、アピールポイントとして強調すること。

※2 知覚品質：履歴書に記載されるような、事実に基づいた機能的な個人の特性  
感覚品質：信念や感じ方、関心を寄せる方向に基づいた個人の特性

※3 アンケート結果抜粋  
＜第1回分＞

- ・就職活動を終え、自分自身を見つめ直す機会が増えた中で、不安に思っていたことが解消され、とてもすっきりした気分になりました。
- ・自分が持ち合わせていない視点からのお話を頂くことができ、大変勉強になりました。次回も是非参加したいです。

＜第2回分＞

- ・女性の人生をよく考えたいと強く思いました。
- ・今回のワークショップを通して、パートナーシップについて考えるきっかけになった。
- ・女性側のリアルな意見を聞くことができ、良かったです。



【東洋大学概要】

明治20年（1887年）に「私立哲学館」として井上円了博士により創立された東洋大学は、平成24年（2012年）に創立125周年を迎えます。

現在の東洋大学は、東京都、埼玉県、群馬県に計5つのキャンパスを有し、10学部44学科と大学院11研究科、3万人を越す学生数を抱える総合大学となっております。ホームページ：http://www.toyo.ac.jp/

# 女性の強いつながりは 格差を変える

茨城県常総市長 長谷川 典子

私は1995年北京で開催された世界女性会議に出席し、世界各国から集まった女性たちのパワーに興奮と感動を覚え、今でも忘れることができません。

あれから17年が経ちました。女性の社会進出が大きく増えた現状にはありますが、男女間の格差は歴然としております。特に「男は仕事、女は家庭」という意識は、未だ高い割合を占めています。

常総市は、東京から50km圏内に位置し、自然豊かな環境にあります。江戸時代には鬼怒川を船が往来し、江戸へ米や野菜などを運び、人の交流も盛んでした。古くから文化と歴史を育んできた街で、商業も発展しました。大店の子女と一緒に、丁稚や子守の女性が寺子屋で読み書きそろばんを学んだという文献が残っております。当時、教育熱心なことや男女の格差無く教育を受けたことを大変誇りにしています。

当市は交通の便もよく、主として常磐自動車道と国道294号線が中心になりますが、今後、圏央道が完成することで利便性がさらに増し、現在の4つの工業団地がさらに発展すると期待しているところです。また、行政から意識改革をすべきであるとの観点から、行財政改革に努力しているところですが、現実には東日本大震災の復旧等もあり、大変厳しい行政運営のなかで悪戦苦闘の毎日です。

市長に就任して3年半が経ちました。生活に密着した施策を進めるという考え方に立ち、前半の2年間は子供の医療費の無料化や中核病院における小児科の常設、市内全域での公立学童クラブの無料化、中学校女子生徒を対象とした子宮頸がん予防ワクチンの接種などに取り組み、女性が働きやすい環境づくり、そして

子育てしやすい環境づくりに努めました。子育て家庭が、市有地を購入した場合に補助をする制度もユニークだったと思います。これは、住宅建築には市内の業者に依頼する条件ですので、市内業者の育成にもなりました。

一方、審議会・委員会等での女性の登用と管理職の女性の割合増加にも取り組んでまいりました。女性の占める割合の目標を30%に掲げていますが、まだ満足の数値には遠いようです。その理由は、審議会等ではあて職が多く、政策的なところは男性が占めていることなどが考えられます。しかし、2年前と比べると審議会では20.8%から23.9%に、市の管理職では6.5%から10%になりました。また、昨年の統一地方選挙で、当市でも4人の女性議員が誕生しました。

私は、女性市長だからという気負いは無くてよいと、この頃思うようになりました。子どもから高齢者まで住みやすい環境の創出に取り組み、安全で安心した生活の実現を目指すことが、女性の地位向上に繋がると思うからです。もちろん、市長として女性の感覚を発信しなければなりません。来年度は、DV被害と子どもの虐待に関する学習や0歳児保育の拡充を考えています。

昨年は、とてもうれしいことに3人の女性がノーベル平和賞を受賞し、世界中の女性に勇気を与えてくれました。世界中の女性がつながりを持つことこそが、格差を乗り越える大きな力になると思います。



長谷川 典子／はせがわ・のりこ 昭和18年(1943)6月19日生まれ。東京家政大学家政学部児童学科卒業(昭和41年3月20日) 昭和41年(1966)4月より水海道幼稚園副園長、平成元年(1989)4月より岩井幼稚園園長を務め、現在に至る。平成3年(1991)5月から平成14年(2002)9月まで、水海道市議会議員(3期)。平成15年(2003)1月から平成20年(2008)7月まで、茨城県議会議員(2期)。平成20年8月(2008年)、常総市長に就任。趣味は旅行。

# PKOの選挙支援と女性の参画

内閣府国際平和協力本部事務局 (PKO)

## PKOの選挙支援とは

内戦が終わった国では、敵対していた双方が和平合意を結び、暫定政権の下、国際社会の支援を受け、選挙によって新しい政府を樹立します。公正な選挙・投票は、国民が国家の意思決定過程に参加するための具体的な手段の一つであり、当該国の民主化が進展するために必要な条件です。その選挙の準備から実施までを支える様々な活動を選挙支援と呼び、選挙支援もPKOの直接の任務の一つとなっています。PKOの選挙支援は国連政局選挙支援部や国連開発計画 (UNDP) 等の他の国連機関との協働です。その中でもPKOの役割は、①治安の確保、②技術的支援、③後方支援等です。具体的には、有権者が暴力にさらされることなく安全な選挙活動や投票ができるようなパトロールの実施、当地の選挙管理委員の職員の訓練・監督、当地の暫定政府に対する法制度や法整備の支援、選挙に関わる市民教育やメディアを使つての情報流通の促進、投票箱や投票用紙の運搬等の後方支援を含めた様々な活動を行っています。

## ジェンダーと選挙支援

和平交渉や和平合意の席にも女性の参画は著しく少なく、2010年の国連の報告によると和平プロセスに関わる女性の数は8%以下、和平合意には3%以下です。その結果、和平合意にも、新しい政府で憲法や政策を作る際にも、女性たちの声が反映されるのは至難の業です。女性の参画を促進するため、PKOの選挙支援では①選挙の準備、選挙委員や政党設立や候補者選び等の企画の段階から男女とも平等な参画の機会が確保されているか、②選挙登録や投票、運営の参画の機会が平等に確保されているか、③政党や議会にある程度の女性の数が確保されているか、④女性候補者が事前に能力開発の機

会を与えられているか、⑤女性に特化した選挙教育が行われているか (男性より女性は非識字者が多く、政治参加は認められてこなかった背景があるため)、に焦点をあてています。女性の参画を促進するためには地に足の着いた支援が必要です。例えば、女性の政治参画の重要性について女性だけでなく、夫を含めた家族や地域において教育することや、小さな子どもがいる女性に対しては、登録手続の間に子どもを預ける機能を設ける等があります。

## 女性の参画：南スーダンの住民投票

選挙の際には、各国や国際機関などから選挙監視団が派遣され、公正さや人権侵害がないか等の全体の監視・評価を行うために現地入りします。PKOも選挙監視を行い、支援をします。我が国の内閣府国際平和協力本部事務局が派遣した国際的な選挙への監視団は、これまで1998年のボスニア・ヘルツェゴビナへの派遣を皮切りに、2011年までに7か国へ9回、累計137名に上ります。2011年1月に南スーダンの住民投票では、日本の監視団は女性の参画の在り方を選挙監視のチェックリストに入れ、よりこまやかな監視・報告を行いました。投票総人口の52%が女性と、女性の参画率も高く、選挙管理委員等にも女性職員が配置されていました。選挙当日、村から何時間もかけ、食事や家族の世話を交代して投票所へ参集した南スーダンの女性たちは皆、晴れ着姿でした。幼子を連れた女性は投票所の係員に子どもを預けて投票を済ませました。南スーダンの女性たちは生まれて初めて自分の政治権利を行使し、結果、南部スーダンの独立を選びました。投票への女性の平等な参画は、平和的で民主的な国造りへの第一歩なのです。

(内閣府国際平和協力本部事務局

国際平和協力研究員 与那嶺 涼子)

図表1



2009年ネパールの制憲議会選挙。投票所に配置される女性の武装警察と女性の選挙管理員。

図表2



南スーダン、ジュバの投票所で投票する女性 (2011年1月)。

図表3



左は投票に行こう！と呼びかけるポスター。右の女性は「1月9日の投票を楽しみにしている」と答えていた。

国立大学協会における活動内容及び  
男女共同参画に関する取組について

## ○国立大学協会について

国立大学協会は、全国86国立大学と特別会員4大学共同利用機関からなる組織であり、各国立大学と協力して、学生、保護者はもとより、地域住民、行政担当者、産業界、海外大学・学術研究機関等、大学に関係のあるすべての方々の期待に応えるべく、国立大学に関する情報の収集とそれらの分析に基づく提言を行っています。

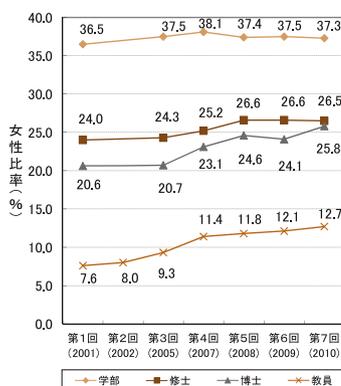
## ○男女共同参画推進への取組

## ◇追跡調査の実施

当協会では、1999年6月の男女共同参画社会基本法制定を契機として、翌年6月の通常総会において、「2010年までに会員大学の女性教員比率20%を目指す」という目標を掲げ、国立大学における男女共同参画社会の実現に取り組んできました。現在では教育・研究委員会の下に男女共同参画小委員会が設置され、男女共同参画推進に向けた活動を行っています。

代表的な取組として、『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査』を例年実施しています。大学における女性の雇用及び教育関連の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築と必要に応じて各大学への状況提供を行えるような情報の集積を目的としており、2001年の第1回調査以降、これまで8回の追跡調査を実施しました。

2010年度に実施した第7回追跡調査での国立大学における女性比率は、学部学生37.3%、修士課程〔修士課程及び博士前期課程（医・歯学及び獣医学を除く一貫制博士課程を含む）〕26.5%、博士課程〔博士後期課程（医・歯学及び獣医学の博士課程を含む）〕25.8%、教員（助手を除く）12.7%、助手55.7%となっています。

追跡調査年度の学生及び教員  
(助手を除く)の女性比率

※第2回では学生について調査を行っていない

※第4回調査からは学校教育法の改正により従来の助手が「助手」及び「助教」に分けられ、助教がデータに含まれるようになった

す。女性教員比率については年々増加傾向にはあるものの、2000年に掲げた「2010年までに女性教員比率20%」という目標は達成できていません。

※第7回追跡調査報告書は下記参照

<http://www.janu.jp/active/txt6-2/201103houkoku.pdf>

※第8回追跡調査報告書は、2012年3月頃公表予定です。

## ◇アクションプランによる提言

国立大学における男女共同参画の取組をより具体的・効果的に進めるため、2011年2月、教育・研究委員会において『国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－』を策定しました。その中で、「引き続き国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げる事を目指しつつ、少なくとも2015年度までに17%以上（各大学において1年ごとに1%以上）に引き上げる事」を新たな達成目標として設定すると同時に目標達成に向け、男女共同参画推進のために大学が取り組むべき事項として以下4つの提言を示すとともに、国や地方自治体に対しても支援を求めました。今後、提言事項についてフォローアップをすることとしており、各大学の更なる自主的な努力が期待されます。

【提言1】 男女共同参画の推進体制の整備

【提言2】 女性教員・研究者の拡大

【提言3】 就業環境の整備・充実

【提言4】 意識啓発の推進

※アクションプラン全文は下記参照

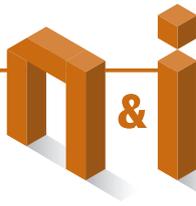
<http://www.janu.jp/active/txt5/danjyo110210.pdf>

団体名：一般社団法人国立大学協会 会長：濱田 純一（東京大学長）

協会の構成員：正会員（86国立大学法人）、特別会員（4大学共同利用機関法人）

設立：昭和25年7月（平成16年4月に社団法人へ、平成23年4月に一般社団法人へ移行）

目的：国立大学法人の振興と我が国の高等教育・学術研究の水準の向上及び均衡ある発展に寄与する事を活動目的としています。URL <http://www.janu.jp/>



## [ News &amp; Information ]

1 News

内閣府

## 日本女医会、愛知・思春期研究会と、女性への性暴力を防ぐための講演会を共催



平成23年11月13日(日)に名古屋市にて、「若者の性の問題に対するより効果的な連携に向けて～女性への性暴力を防ぐ～」と題した講演会を開催しました。

まず、蓮尾豊氏(青森県弘前女性クリニック院長)による講演「女性を守るための性教育・低用量ピル・HPVワクチンの役割」では、同県の性教育体制、同氏が行っている性教育の実際も紹介されました。

続いて、岩城正光氏(日本子どもの虐待防止民間ネットワーク理事長)の「児童虐待と性暴力について考える～性的被害から生き抜いて～」、中谷豊実氏(愛知県私学性教育研究会主任)の「高校生6500人の性のアンケートから見えてきた現状と課題」、安間優希氏(GID Proud代表)の「当事者が語る性同一性障害」、伊藤桜氏(WADN 2011年実行委員長)の「HIVの現状と市民活動の広がり」、堀尾理氏(愛知県警察本部地域安全対策課子ども・女性被害防止対策室長)の「愛知県内における性犯罪などの実態と防犯対策」をテーマとした講演がそれぞれありました。

会場には、医療、保健、教育、警察等幅広い職種から約140人が参加し、立ち見が出るほどの盛況で、子どもや女性を暴力から守るための知識を共有し、より効果的な連携に向けての礎になりました。

## 国際女性教育振興会等と「具体的にみる女性の社会参画と地位向上」を共催



平成23年11月20日(日)にさいたま市にて、(社)国際女性教育振興会、同埼玉県支部、埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)とセミナーを開催しました。

まず、金井郁氏(埼玉大学経済学部経済学科准教授)による基調講演「明日の社会のとびらをひらく」では、男女別の雇用形態や処遇、若年労働市場の現状等について説明がありました。

次に、榎本恭子氏(久喜市男女共同参画審議会会長)、佐藤恵氏(ボイスクリエーションシユクル代表)、山川百合子氏(埼玉県議会議員)をパネリスト、金井氏をコーディネーターに、テーマ「夢を形にしたひとたち」によるディスカッションが展開されました。各パネリストからは、今の仕事内容、その仕事へ至る経緯、自分の生き方に影響を与えた親の関わり等について話がありました。最後に、ポジティブ・アクションを推進するために、地方議会における女性議員の割合を増やすこと等に加え、今までの雇用慣行をどう変えるかを考えることが重要であると結びました。参加者からは、「女性もやればできる」等の意見がありました。

## 日本生協連関西地連と、女性の経済活動セミナー「女性がつくる地域の元気」を共催



平成23年11月23日(水・祝)に大阪市にて、日本生活協同組合連合会関西地連「男女共同参画委員会」と、上記セミナーを開催しました。

まず、第3次男女共同参画基本計画について、内閣府男女共同参画局調査課長の中垣陽子より報告しました。

次に、藻谷浩介氏((株)日本政策投資銀行地域企画部地域振興グループ参事役)による基調講演「人口減少時代における地域・経済の課題と、地域社会づくり・活性化へのヒント～女性の活力をどう生かしていくか～」が行われました。生産年齢人口が大量に減り高齢者が増加する時代を迎え、女性が働きやすい環境や女性発の活動が地域の活性化につながるとクイズを交えながらお話しになりました。

続けて、同氏をコーディネーター、高亜希氏(NPO法人ノーベル代表理事)、仲川順子氏(NPO法人奈良NPOセンター理事長)、松宮幹雄氏(福井県民生協専務理事)、谷美代子氏(NPO法人友・遊代表)をパネリストに、「地域で女性が活躍するためには」と題した事例発表とディスカッションが展開されました。パネリストから大変熱い思いや取組を語っていただき、藻谷氏からの質問も交えながら、参加者の理解はさらに深まり、セミナーは盛況に終了しました。

2 News

内閣府

## 男女共同参画宣言都市奨励事業(筑西市)を開催



11月23日、茨城県筑西市において、内閣府との共催で男女共同参画宣言都市奨励事業「筑西市男女共同参画宣言都市記念式典」が開催されました。

オープニングでは、はらんきょうの会による寸劇「茨城弁で語る女子差別撤廃条約」が演じられ、コミカルな台詞で会場を大いに沸かせました。

式典では、参加者全員による男女共同参画都市宣言文の群読が行われ、男女共同参画社会の推進に市を挙げて取り組むことを誓いました。また、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の報告、男女共同参画の推進に関する作文・ポスター・標語コンクールの表彰式が行われました。

続いて、東京家政大学名誉教授で評論家の樋口恵子さんによる「人生100年時代の新しい生き方・働き方」と題した記念講演が行われ、女性の育児や介護による離職を減らす「ワーク・ライフ・ケア・バランス」の社会づくりが求められていると、ユーモアあふれる語り口で、聴衆をひきつけました。最後に、茨城県吹奏楽コンクールで14年連続金賞を受賞している、関城吹奏楽団が登場し、迫力ある演奏に会場からひととき大きな拍手が送られていました。

## [ News &amp; Information ]

## 3 News 内閣府

## 男女共同参画フォーラム in いばらき を開催



内閣府は11月25日、茨城県との共催で「男女共同参画フォーラム in いばらき」を開催しました。

主催者・来賓挨拶、平成23年度茨城県ハーモニー功労賞表彰式に続き、内閣府から男女共同参画の現状等について報告した後、実践女子大学人間社会学部教授の鹿嶋敬氏より「どう進める、ポジティブ・アクション～雇用の分野を中心に～」のテーマで、企業の事例を交えながら、第3次男女共同参画基本計画に基づく実効的な推進方法や非正規雇用問題などについて講演が行われました。

さらに、常磐大学コミュニティ振興学部地域政策学科長の林寛一氏のコーディネートのもと、北茨城市副市長の石田奈緒子氏、大洗町漁業協同組合女性部部長の高橋早苗氏、(有)モーハウス代表取締役の光畑由佳氏、NPO法人イコールネット仙台代表理事の宗片恵美子氏による「男女共同参画の視点からの震災復興と新たな地域づくり」についてのパネルディスカッションでは、東日本大震災における女性の立場からの活動など活発な意見交換が行われ、震災からの復旧・復興及びこれからの地域づくりには、女性の視点や男女共同参画推進が重要であることを再認識しました。

## 5 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、国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に資するため、「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（平成23年1月14日人企-14事務総長通知）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、各府省等における取組状況等のフォローアップを実施し、平成23年10月21日にその結果を公表しました。

同計画では、平成27年度末までに、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を政府全体として30%程度とすることを目標としているところ、23年度における同割合は26.6%（前年度から0.5ポイント増）となりました。

また、同計画では、平成27年度末までに、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合について政府全体として5%程度とすることを目標としているところ、平成22年1月現在における同割合は2.4%（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/01jinji02\\_01000035.html](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_01000035.html)

## 4 News 法務省

## 法テラス 「犯罪被害者週間」活動報告



法テラスでは、11月25日から12月1日までの「犯罪被害者週間」において、全国各地で、関係機関・団体と共同して様々な広報・啓発活動を行いました。

例えば、法テラス神奈川では、県・県警・被害者支援センターが主催するキャンペーンに後援団体として参加し、関係機関・団体とともに、犯罪被害者支援に関するパネルやポスターを展示したり、リーフレットやチラシの街頭配布を行いました。特に、リーフレットやチラシは、チューリップ等の球根とセットにすることで、駅やデパート等を利用される多くの方々に配布することができました。また、「国民のつどい」中央大会・地方大会では、ブースや展示コーナーを設けて、法テラスの犯罪被害者支援業務を分かりやすく解説したパネルを展示したり、リーフレットやPRグッズの配布を行いました（写真は新潟大会の様子）。

各地における「犯罪被害者週間」の活動結果や今後行われる予定の犯罪被害者支援関連のイベント・講演等の情報については、法テラスHP (<http://www.houterasu.or.jp/>)でお知らせします。

## 6 News 総務省

## 第12回アジア・オンブズマン協会会議

平成23年12月5日～8日、「第12回アジア・オンブズマン協会会議」が開催され、アジア諸国・地域のオンブズマンが一堂に会し、「変化する社会経済の環境に対応するオンブズマンの課題」をテーマに、それぞれの経験を踏まえた、率直な意見交換を行いました。

オンブズマン制度は、一般に、高い見識と権威を備えた者が、国民の行政に対する苦情を受け付け、中立的な立場からその原因を究明し、是正措置を勧告することによって、簡易・迅速に問題を解決する制度であり、男女共同参画の推進を含め行政運営の改善や行政に対する国民の信頼確保を図る観点からますます重要となっています。

多くのオンブズマンにとって最も重要な取り組みの一つは、国民の意見、要望、苦情をいかに広く聞き取るかということです。我が国では、今年度、制度創設50周年を迎えた全国5千人の行政相談委員がこれに当たっています。今回の会議では、特に、日本セッションとして「東日本大震災時の行政相談」として、被災地での行政相談委員の活動を報告しました。



会議の資料は、今後、WEBサイトに順次、アップする予定です。ぜひご覧ください。

<http://www.aoa2011.go.jp>



[ News & Information ]

7 News 国立女性教育会館

「多様なキャリア形成支援研修」実施報告



11月16日(水)～18日(金)の2泊3日で「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」を開催いたしました。

女性関連施設・社会教育施設職員、団体・NPOのメンバー、大学等キャリア教育担当教職員等、全国から75名が参加しました。

参加者は、当会館の調査研究や実践で明らかになりつつある「複合キャリア」の概念や、長期的視野に立ったキャリア形成支援に必要な方策や今後の方向性について、講義や関係省庁による報告と討議、事例報告などにより専門的・実践的に学びました。コース別ワークショップでは、日頃の課題を持ち寄り、討議やグループワークを通して、参加者それぞれが地域・組織に持ち帰って実践できる事業(学習)計画案を作成しました。全体会での各コース代表の発表では、参加者は熱心に耳を傾けていました。

終了後のアンケートからは「自分が今取り組んでいる事業に直接活かせると感じることができた」「宿泊研修の良さか、参加者や講師の方と意見交換ができ、考えが整理できた」「事業計画案づくりは苦勞したが、良い経験となった」等の意見が寄せられました。

8 News 国立女性教育会館

「人身取引被害者支援に関する日タイ合同ワークショップ」実施報告



11月7日(月)～18日(金)まで「人身取引被害者支援に関する日タイ合同ワークショップ」研修が開催されました。本研修は、JICA5年プロジェクトの本邦研修を、国立女性教育会館が委託を受け実施しており、両国の相互理解を深め、タイにおける多分野協働チーム(MDT)の連携機能・活動の強化に資する方策を検討することを目的に、タイで人身取引被害者保護対策に携わる14名が来日しました。研修員は、人身取引対策行動計画に基づき、内閣官房、内閣府男女共同参画局、外務省、警察庁、法務省、厚生労働省、国際移住機関が行っている取組についての講義の受講、東京、千葉、埼玉、岐阜、愛知の公的・民間女性保護施設等や県警、国際交流協会の見学と意見交換、在日タイ人を含むNGO関係者との意見交換、当会館において、人身取引に関する取組や、女性関連施設の役割、女性情報や相談員研修に関する講義の受講を行い、日本の関係機関の役割や官民の役割、法制度の違いについて理解を深めました。

今後はタイで報告会を開催し、日本での研修成果をタイのMDTやメコン地域に広げ、活かしていくこととなります。

9 Info 厚生労働省

無料研修会「企業の持続性を支える人材戦略～女性の力を活かすためのポジティブ・アクション研修～」を開催します

厚生労働省では、企業において女性が意欲と能力を發揮し活躍できる職場環境をつくるため、ポジティブ・アクションに関する具体的な対応策や取り組み方に焦点を当てた研修を平成23年10月から平成24年2月にかけて全国で開催します。皆さまの積極的な参加をお待ちしています。

◆研修の内容:

- ポジティブ・アクション実践研修(レクチャー、先進企業事例紹介(DVD)、グループワーク等)
- 全体相談会、個別相談

◆対象者: 人事労務管理担当責任者 など

◆実施主体: みずほ情報総研株式会社

◆平成24年1月～2月は次の地域で開催します。

【1月】 横浜(11日)、高松(16日)、岡山(17日)、東京(18日)、さいたま(23日)、高崎(26日)

【2月】 船橋(6日)、八王子(8日)、名古屋(13日)、大阪(14日)、東京(16日)

◆セミナーの詳細、参加申込は以下をご覧ください。

<http://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2011/positiveaction.html>

10 Info 国立女性教育会館

平成23年度「交流学习会議」参加者募集

本会館の研修・交流事業参加経験者が、地域で実践したことを報告し合い学習する機会を設けます。各地の先進事例や地域における課題等を共有し、女性関連施設等の関連機関や団体・グループ等の連携・協働の促進に向けての意見交換も行います。詳細は事業課(0493-62-6724、progdiv@nwec.jp)まで。

期 日: 平成24年3月9日(金)～11日(日)

対象者: 会館の事業参加経験者で女性団体・グループ、男女共同参画・行政担当者、女性関連施設関係者等 150名

11 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業(栃木県鹿沼市)

日時: 平成24年3月4日(日) 13:00～15:55

場所: 鹿沼市民文化センター(鹿沼市坂田山2丁目170)

主催: 内閣府、鹿沼市、鹿沼市男女共同参画都市宣言実行委員会

内容: 男女共同参画都市宣言文群読、内閣府報告、記念講演等 ※手話通訳、託児あり

参加方法: 申込必要(託児は2月23日(木)まで要予約)

問合せ先: 鹿沼市市民部人権推進課

TEL 0289-63-8352 FAX 0289-60-1001

## 男女共同参画センターだより

News From Center

### 兵庫県立男女共同参画センター

愛称：イーブン

当センターは「県立女性センター」として平成4年10月に開設。平成14年4月に男女共同参画社会の形成を促進するため現在の名称となり、来年には20周年を迎えます。

主な事業として、昨年度まで14期続いた「男女共同参画アドバイザー養成塾」をステップアップさせ、6ヶ月にわたり課題解決型のリーダーとなる人材を養成する「男女共同参画リーダー養成講座」を開講しました。

次に、「チャレンジ支援」として、チャレンジしたいすべての女性を総合的に

支援するため、当センター内に開設している「ひょうご女性チャレンジひろば」に、昨年6月から女性就業支援員2名を配置し、就業情報の提供やアドバイスを行うとともに、専用端末による求人情報検索・閲覧を可能とするなど、きめ細かい就業支援を実施しています。また、利用者の要望を踏まえ、再就職等への第一歩を踏み出すきっかけや助け合える仲間づくりを支援する「ママの働き方相談会」や

一時保育の対象とならない乳児同伴で、母親が気兼ねなく参加出来る新しいスタイルの「ママの子連れセミナー」も開催するなど、女性の労働力率アップをめざしています。

さらに、東日本大震災支援に向けての情報発信にも取り組み、阪神・淡路大震災の経験と教訓を活かし、当時の取組資料を被災県やマスコミ等に発信するとともに、震災復興と男女共同



ママの子連れセミナー

参画フォーラムや県内男女共同参画センター等情報担当職員研修会などを開催しました。こうしたフォーラムや

研修会の成果を踏まえ、兵庫県版「男女共同参画の視点からの減災マニュアル(仮称)」の作成を進めているところでは、

今後は、「男女がともに、人生のどの時期においても、いきいきと暮らせる社会=男女共同参画社会」をめざして、県内19市の男女共同参画センターや多様な主体と連携を深め、人と人をつなぐ拠点施設としての機能を強化してまいります。

## 編集後記

国連では1957年より「国際年」を設け、共通の重要テーマについて、国連や世界各国が1年間を通じて呼びかけや対策を行うよう取り組んでいます。

2009年12月の国連総会において、2012年を「国際協同組合年」とすることを宣言し、3つの大きな目的を設けました。①協同組合についての社会的認知度を高める。②協同組合の設立や発展を促進する。③協同組合の設立や発展につながる政策を定めるよう政府や関係機関に働きかける。

これらの目的に向かって、国際的にも国内でも様々な取組が行われることになるでしょう。

また、国連総会は、協同組合は、その様々な形態において、女性、若者、高齢者、障害者及び先住民族を含むあらゆる人々の経済社会開発への最大限の参加を促し、経済社会開発の主たる要素となりつつあり、貧困の根絶に寄与するものであることを認識するなど宣言しています。

(編集デスク MT)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」1月号

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

第42号●2012年1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

# Women's Empowerment Competition

第1回

女性の活躍促進  
学生コンペティション

2012年3月7日(水)

10:30~17:30 10:30~基調講演 12:30~コンペティション

会場 / 東京ウィメンズプラザ  
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-53-67

審査員 /



勝間 和代  
(経済評論家)



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)

(審査員は6名を予定)



内閣府



男女共同参画局

参加者、傍聴者を募集しています。(応募はホームページから、お問い合わせは運営事務局まで)

公式ホームページ <http://www.plan-competition2012.jp>

女性の活躍促進プラン学生コンペティション運営事務局

Tel 03-5362-0120 (株式会社オーエムシー内 担当・柴田)