

共同参画



内閣府

Special Feature 1

特集1 / ミチエル・バチエレ UN Women
事務局長の日本訪問について

Special Feature 2

特集2 / 国立大学における
男女共同参画の取組



主な予定

Schedule

| | |
|-------|--|
| 1月26日 | 男女共同参画宣言都市奨励事業（沖縄県うるま市） |
| 1月27日 | 男女共同参画宣言都市奨励事業（石川県白山市） |
| 2月9日 | シンポジウム「中小企業のワーク・ライフ・バランスに関するシンポジウム～海外との比較を考えた上での日本のWLB」 |
| 2月15日 | シンポジウム「女性は、もっと活躍できる！～「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles)を手がかりに～」 |
| 2月23日 | 男女共同参画宣言都市奨励事業（大阪府泉南市） |

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

内閣府男女共同
参画局長
佐村 知子



Samura Tomoko

皆様に、謹んで新年のお慶びを申し上げます。

昨年9月11日に男女共同参画局長に就任して4か月。これまで京都府副知事のときなど応援してもらった側からばかり見ていましたので、男女共同参画行政の歩み、局の仕事が国際的な動きと深く結びついていること、また、本当に多くの方々、ネットワークの多大なご尽力により進んできたことを改めて実感しています。各地の会議に何うと、あ、ここにもあの人！長年にわたり、NGOや民間のボランティアの方々の後押しして下さっているのですね。東日本大震災の被災地の支援、今後の教訓にと貴重な経験をまとめる取組みについてもたくさんの方々のご協力をいただいています。手厳しいご意見にたじたじとなることもしばしばですが、皆さんの思いの熱さ、実践を通しての情報の広さ・深さは小所帯の局、国の組織だけでは到底得られないもの、心強い味方と思っています。男女共同参画の推進は、トップのリーダーシップの発揮とともに幅広いの方々のご協力が不可欠です。私たちが頑張りますので、今年もどうぞよろしく願いいたします。

目次

Contents

| | | |
|----------------|---|---------|
| 特集1 | ミCHEル・バCHEレ UN Women 事務局長の日本訪問について | Page 02 |
| 行政施策トピックス1 | 日本のジェンダー・ギャップ指数 | Page 05 |
| 特集2 | 国立大学における 男女共同参画の取組 | Page 06 |
| 行政施策トピックス2 | 男女共同参画推進連携会議 | Page 11 |
| 行政施策トピックス3 | 第1回「カエルの星」を認定しました | Page 12 |
| 連載 | 地域戦略としてのダイバーシティ⑨ 多面性の活かし方Part 4/ 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 14 |
| 取組事例ファイル (団体編) | 日本YWCA | Page 15 |
| ニュース&インフォメーション | 男女共同参画宣言都市奨励事業 (山陽小野田市) を開催 他 | Page 16 |
| 男女共同参画センターだより | 岡山県男女共同参画推進センター | |

ミシェル・バチェレ UN Women 事務局長の日本訪問について

内閣府男女共同参画局



平成24年11月11日（日）から14日（水）まで、ミシェル・バチェレ国連事務次長兼ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）事務局長（Her Excellency, Ms. Michelle Bachelet, Executive Director of UN Women）が日本を訪問しました。

UN Womenは2011年1月に発足した国連機関で、バチェレ事務局長のもと、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた活動をリード、支援、統合する役割を果たしています。

バチェレ事務局長は、チリ共和国の厚生大臣、国防大臣を歴任し、2006年から2010年まで同国初の女性大統領を務めました。長年にわたって女性の人権の擁護に携わっており、ご自身のキャリアを通じて、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを唱道してきました。また、UN Women初代事務局長として、2011年には、「UN Women戦略計画2011-2013」を策定し、女性のリーダーシップと参画の拡大、女性の経済的エンパワーメント及び機会の増進、女性と女兒に対する暴力の予防及びサービスへのアクセス拡大、平和・

安全・人道的対応における女性のリーダーシップの拡大等の6つの分野について精力的に取り組んでいます。

我が国の男女共同参画の推進に当たっては、UN Women等国际機関との連携を図りつつ進めており、今回のバチェレ事務局長の日本訪問は、日本の女性に大きな勇気を与えるとともに、日本政府、企業を含めた各方面における男女共同参画の取組を前進させるに当たり、大きな刺激となることが期待されています。

訪問期間中、バチェレ事務局長は、野田佳彦内閣総理大臣、中塚一宏内閣府特命担当大臣（男女共同参画）及び玄葉光一郎外務大臣との会談を行ったほか、国内におけるUN Women関係団体を始めとする幅広い関係者と意見交換を行い、我が国とUN Womenとの協力関係の一層の強化が確認されました。

野田総理への表敬

12日（月）に行われた野田総理への表敬では、野田総理から、女性の社会的参画・エンパワーメントにおけるUN Womenの役割を重視しており、国内においても、女性の起業や再就職の推進等を図る行動計画を策定し、実施に取り組んでいる旨の発言がありました。

バチェレ事務局長から、第3次男女共同参画基本計画については特に実施が重要である旨述べるとともに、日本政府は女性の政治・経済分野への参画について様々な取組を行

う余地がある旨の発言がありました。



写真提供：内閣広報室

中塚大臣との意見交換

12日（月）に行われた中塚大臣との意見交換では、バチェレ事務局長からは、女性の政治参画の促進や女性の経済的機会の拡大が重要であり、特に、意思決定の場への女性の参画を促していく必要がある、との発言がありました。

これに対し、中塚大臣からは、労働力人口減少の影響を抑えるためにも、女性の参画を一層促進する必要があり、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づく取組を進めていること、また、取組を進める上で、男性の理解や企業レベルでの取組を促していくことが重要と認識していることについて発言がありました。



ミCHEル・バチエレ氏 略歴
 1983年 チリ大学医学部卒業
 2000年 チリ共和国厚生大臣
 2002年 チリ共和国国防大臣
 2006年3月～10年3月 チリ共和国大統領
 (同国における初の女性大統領)
 2010年9月 UN Women (10年7月設立) 初代事務局長に就任

東京タワーのパープル・ライトアップ点灯式への出席

バチエレ事務局長は、12日(月)夜、女性に対する暴力をなくす運動(11月12日から25日まで)の広報活動の一環として行われた東京タワーのパープル・ライトアップ点灯式に出席しました。これは、運動の初日に、東京タワーを始めとする全国各地のタワーが、運動のシンボルである「パープルリボン」にちなんでパープルにライトアップされたものです。



「聞く会」の開催

13日(火)には、「UN Women ミCHEル・バチエレ事務局長に聞く会」が一橋講堂(東京都千代田区)で開

催されました。

「聞く会」は、男女共同参画推進連携会議企画委員会が主催して行う公開シンポジウムで、これまでも男女共同参画に関する時宜に応じたテーマをもとに、国内外の講師を招いての講演や参加者との意見交換を行っています。

冒頭、挨拶に立った前川清成内閣府副大臣は、我が国において「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画の取りまとめ等、女性の活躍促進を日本再生の柱として取り組んでいることを紹介し、一方で我が国の男女共同参画の現状はまだ十分なものとは言えないことから、今回のバチエレ事務局長講演を男女共同参画社会実現のための大切な一助としたいと期待を述べました。

司会の國井秀子氏(男女共同参画推進連携会議企画委員)の紹介の後、壇上に立ったバチエレ事務局長は、まず「どこの国でも、人々は自分の家族や子どもたちに豊かな暮らしをさせたいと願い、誰もが恐怖と欠乏のない、平和な暮らしを求めている。人々は自分の持てる力を発揮できる平等な機会を求めている」と、「人間の安全保障」という概念の重要性を述べた後、日本が長年、人間の安全保障推進に大きな貢献をしてきたことに感謝を示しました。

また、UN Womenが掲げている2012年の3つの最優先課題、すなわち講演内容は別掲のとおりですが、女性の政治参画とリーダーシップの促進、女性の経済的機会の拡大、女性と女兒に対する暴力の撤廃について言及がありました。

最後に、次の言葉で講演を締めくくっています。

「経済、政界、社会の中で女性の全潜在能力を活かすことが、今、これまでになく求められていると確信します。現代社会で人々が直面している新たな必要性を考えれば、もう女性を過小評価したり排斥したりする余裕はありません。それは勇敢な新しい世界であり、私たちには新しいリーダーシップが必要です。倫理にかない、平和と正義と平等を推進する、インクルーシブなリーダーシップが必要です。」

講演後、会場からの質疑応答を交え、意見交換が行われました。



詳細は以下のウェブサイトをご参照ください。

・「聞く会」(男女共同参画推進連携会議)

<http://www.gender.go.jp/renkei/ikenkoukan/57/index.html>

ミCHEル・バCHEレ UN Women 事務局長スピーチのポイント

1 あいさつ

- 主催者である男女共同参画推進連携会議、及び司会の國井氏への感謝と挨拶
- 東日本大震災の復興への思いの共有

2 UN Womenの3つの最優先課題

(1) 女性の政治参画とリーダーシップの促進

- 2011年国連総会「女性の政治参画の促進」決議に関する日本政府の共同提案を賞賛する。
- 女性は世界人口の51%であり、政策決定過程に完全に参加するべきである。
- 女性の経験は男性と異なり、男女がともに意思決定を行うことが、よりよい政策を促進し、政策ニーズに応えることになる。
- UN Womenは、「ジェンダーに敏感な議会」を推進している。その実現のためには、女性が予算編成に関わることが重要である。
- 女性の政治参画の促進はロールモデル効果ももたらす。
- 議員の女性比率は、世界平均で20%であり、日本は13.4%である。30%以上である国は33ヶ国であり、26ヶ国で暫

定的特別措置を講じている。

(2) 女性の経済的機会の拡大

- GGI（ジェンダーギャップ指数）では日本は135ヶ国中101位である。
- 世界では、女性の賃金は平均的に男性の70～90%である。日本の女性の賃金は、男性の3分の2であり、非正規雇用の大半が女性である。男女平等賃金の実現は重要である。
- 労働におけるジェンダー・ギャップを縮小することは、生産性の上昇等の経済的利益をもたらす。日本の経済成長と再生のためには、より多くの女性労働者が必要である。
- ゴールドマンサックス社の調査によると、妊娠・出産による退職を減らし、ワーク・ライフ・バランスを推進して男女の格差をなくせば、女性労働者が820万人増え、日本のGDPが15%上がる、とされている。
- 日本におけるイクメンの取組や、経済同友会が「意思決定ボードのダイバーシティに向けた経営者の行動宣言」を策定して管理職比率30%の実現を目指していることに非常に勇気づけられる。

- 女性の参画促進を政策の優先課題とすることは、経済活性化と社会の団結という2倍の配当をもたらす。

(3) 女性・女児に対する暴力の撤廃

- 昨日、東京タワーのライトアップ・イベントに参加した。
- 女性に対する暴力は最も劣悪な人権侵害の一つである。日本政府が女性に対する暴力、とくに配偶者暴力防止法の立法、セクシュアル・ハラスメント、性暴力、人身取引への対応を含む、男女共同参画に関する基本計画を作成していることを賞賛する。
- 女性、平和、安全保障に関する安保理決議1325号が採択されてから12年経過したが、いまだに女性の平和構築への参加は不十分である。日本政府はその採択を支持し、その履行への支援を提供している。日本の、安全保障の推進における財政的な貢献及びハイチやアフガニスタンにおける自然災害や武力紛争への支援は、より平和な社会の構築に向けて役立つ。

3 謝辞



日本のジェンダー・ギャップ指数

内閣府男女共同参画局総務課

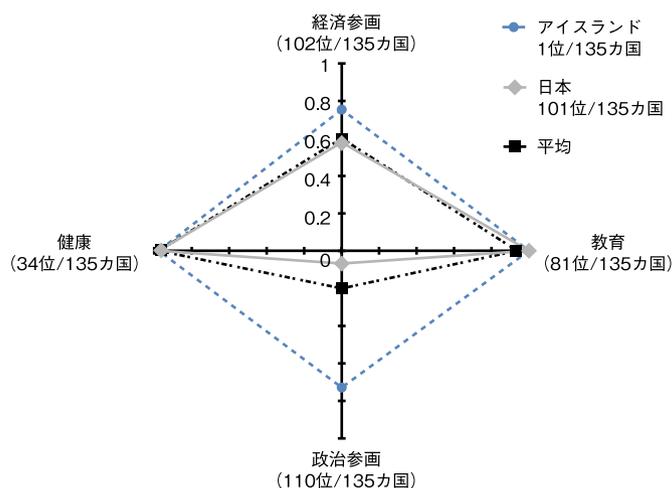
世界経済フォーラム（World Economic Forum）は平成24年10月、「The Global Gender Gap Report 2012」において、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表し、日本は135カ国中101位でした（平成23年は135カ国中98位）。本指数は、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。本指数は、政治、経済分野などの男女格差に焦点を当てていることから、日本の順位は、これらの分野における日本の状況を反映したものと考えられます。

なお、各国における男女格差を測る他の主な国際的指数として、国連開発計画（UNDP）のジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index：GII）がありますが、平成23年11月に「人間開発報告書2011」で発表された日本の順位は、145カ国中14位となっています。本指数は、保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されており、日本の順位は、妊娠死亡率などの指標が評価された結果と考えられます。

ジェンダー・ギャップ指数（2012）
主な国の順位

| 順位 | 国名 | 値 |
|-----|----------|--------|
| 1 | アイスランド | 0.8640 |
| 2 | フィンランド | 0.8451 |
| 3 | ノルウェー | 0.8403 |
| 4 | スウェーデン | 0.8159 |
| 5 | アイルランド | 0.7839 |
| 6 | ニュージーランド | 0.7805 |
| 7 | デンマーク | 0.7777 |
| 8 | フィリピン | 0.7757 |
| 9 | ニカラグア | 0.7697 |
| 10 | スイス | 0.7672 |
| 11 | オランダ | 0.7659 |
| 13 | ドイツ | 0.7629 |
| 18 | 英国 | 0.7433 |
| 21 | カナダ | 0.7381 |
| 22 | 米国 | 0.7373 |
| 57 | フランス | 0.6984 |
| 59 | ロシア | 0.6980 |
| 69 | 中国 | 0.6853 |
| 80 | イタリア | 0.6729 |
| 101 | 日本 | 0.6530 |

ジェンダー・ギャップ指数（2012）
各分野の日本の順位と比較



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發揮し、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24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67.0%となっており、他の分野に比べ最も高い割合になっています。

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なお大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24年度学校基本調査によると、大学の本務者・講師以上について、国立大学で

は11.5%（5,173人）、公立大学では24.0%（2,374人）、私立大学では21.4%（16,750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、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必要です。（図2）

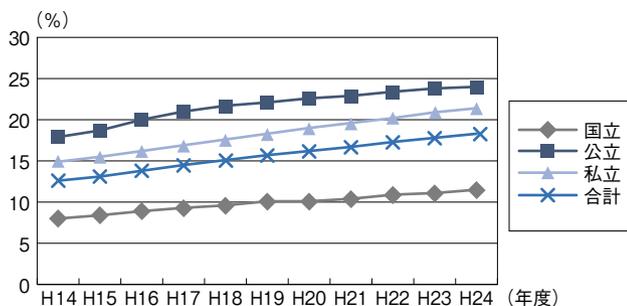
このため、第3次計画においては、

「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。

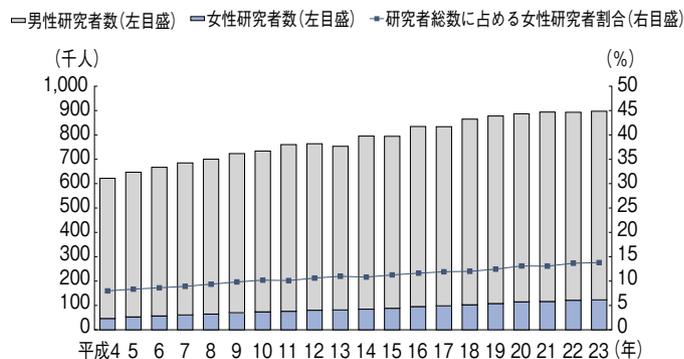
平成23年度の国立大学法人評価においても、学内における組織体制の整備や女性研究者の採用・登用の促進、研究活動支援（研究費支援・研究補助者等の配置）、次世代の女性研究者育成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進等の特色ある取組について評価されており、今回は、その中から4大学の事例を紹介します。

（図1）「大学における女性教員の割合」（本務者・講師以上）



（学校基本調査より）

（図2）「女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移」



（平成24年度 男女共同参画白書から引用）

大学においては、学内の組織体制の整備や女性研究者支援等の特色ある男女共同参画の取組が行われています。今回の特集では、4大学の取組を紹介します。

持続可能な教職員支援 —男女共同参画からダイバーシティへ—

国立大学法人筑波大学
ダイバーシティ推進室

筑波大学の男女共同参画の取組は古く、平成9年に遡ります。女性教員有志による「女性教員懇話会」が結成され、翌平成10年には全学的なプロジェクトとして「男女共生プロジェクト」がスタートしました。その後、平成19年の「男女共同参画推進委員会」の設置へと発展し、平成20年には「筑波大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」が策定され、男女共同参画を担当する部局として男女共同参画推進室が開設されました。平成21年には、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」の採択を受け、「持続可能な女性研究者支援、筑波大スタイル」をテーマに、研究者の出産育児等との両立支援や環境の整備、そして、両立をする上での諸課題の解決に努めています。主な取組としては、①女性研究者の相談体制と支援体制の確立、②出産・育児中にある研究者の研究活動を支援するための環境整備、③男女共同参画への関心を醸成するための意識啓発活動、④女性研究者の裾野拡大等を行っています。これらの取組が評価され、平成23年度茨城県子育て応援企業表彰の「仕事と子育て両立支援部門」において優秀賞を受賞しました。

以下では、「筑波大学ならではの効果的な取組をご説明します。

【女性研究者の悩みを相談するための仕組みづくり】

女性研究者の抱える課題を明確にし、解決するため、平成21年度より「ワーク・ライフ・バランス相談室

“あう”を設置しています。延べ相談件数は350件を超えており、利用者は年々増えています。また、キャリア支援のための相談相手として、「アカデミック・メンター制度」を実施しており、これまでに30人のメンターを養成し、任期付研究員等のメンタリングを実施しています。

【出産育児・介護中の研究者等を支援するための取組】

産前産後・育児休業取得時の代替要員制度、育児休業等取得教員の任期延長、大学教員業績評価票の改定等、研究者が安心してライフイベントに臨むことができるよう、制度の新設及び既存の制度を改訂しました。また、育児中でも研究成果を出していきたいと思う女性研究者の切実なニーズに応えるべく、研究補助者の雇用支援を行っています。平成24年12月までに19人の研究者が本制度を利用しており、業績を伸ばすことに結びついています。

【女性リーダーを育成するための取組】

女性研究者の上位職への昇進サポート策として、「管理企画業務等の大学運営に参画する女性研究者への補助者配置制度」を、また、評議員には必ず女性が参画するよう、「女性教員枠」を学長枠として設けています。こうした取組により、平成21年度には、女性役員（理事・副学長）が誕生し、平成24年度には2人目の女性役員（監事）が就任しました。また、専攻長やセンター長等の管理職として、毎年十数人の女性教員が活躍するなど、女性リーダーが

誕生しつつあります。

【学外研究機関とのネットワーク】

本学の近隣には様々な研究機関が立地しており、各機関と連携しながら、女性研究者支援を効率的かつ持続的に実施しています。平成21年には「つくば6研究教育機関による男女共同参画宣言」を行いました。「ロールモデル紹介冊子」にもつくば地域研究機関の女性研究者を紹介するなど、各研究機関が保有する資源や経験を共有しながら、女性研究者支援活動を進めています。

【男女共同参画からダイバーシティへ】

女性にとって働きやすい職場は、男性にとっても、障がいを抱える人や外国籍の人たちにとっても働きやすく、個性と能力を発揮することのできる環境です。筑波大学では、平成24年4月から、男女共同参画に加え、障がいや外国籍をもつ教職員も安心して勤務できる環境作りを目的として、「筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針」を策定し、担当部局の名称を男女共同参画推進室から「ダイバーシティ推進室」に変更し、全ての構成員が働くことに誇りと喜びを実感できる大学となるよう、一層努力をしています。今後は、「筑波大学ダイバーシティ推進行動計画」（平成25年3月策定予定）に添って、益々、男女共同参画社会・ダイバーシティ社会の形成に資する大学となるよう努力していきます。

国立大学法人奈良女子大学「共助の精神に基づく女性研究者支援」

奈良女子大学
男女共同参画推進室

これまでの歩み

本学の基本理念の第一は「男女共同参画社会をリードする人材の育成—女性の能力発現をはかり情報発信する大学へ—」であり、この理念や国の定める基本計画等に基づき、教育・研究・運営等のあらゆる場面で、男女共同参画に関する様々な取組みを実施してきました。

平成17年11月に、男女共同参画推進室が設置されました。18年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択され、採択期間の3年間に女性研究者が研究と出産・育児等を両立し研究活動を継続できるための支援環境を整備しました。採択期間終了後も同事業は大学の重要な取組として位置付けられ、女性研究者共助支援事業本部が中心となって実施しています。この取組の成果は、意思決定過程への女性の登用促進、女性教員の採用促進に関するアクションプランの制定等のシステム改革、意識改革につながり、このような改革を基盤として、22年度には文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」に、23年度には文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ポストドクター・キャリア開発事業」に採択されました。

本学は、これらの事業を機能的・機動的に推進するために男女共同参画推進室を改編し、現在、室は4本部体制（男女共同参画推進本部、女性研究者共助支援事業本部、女性研究者養成システム改革推進本部、キ

ャリア開発支援本部）になり、各学部に男女共同参画推進のための委員会も設置され、各学部と全学の組織が一体となって、男女共同参画を推進しています。

現在の取組

まず男女共同参画推進室の各本部の活動を紹介します。女性研究者共助支援事業本部では、学生・教職員の両立支援を行っています。主な内容は、子育て支援システムの運用（本学関係者の子どもの送迎や預かりを支援するWebシステム「ならっこネット」の管理・運営等）、教育研究支援員制度の実施（出産・育児・介護などに関わる女性研究者の教育研究活動の支援に、主に博士後期課程修了者を配置）、母性支援相談室の運営（育児・介護の相談、及び思春期から更年期までの女性の健康相談）、学内子育て支援環境整備（一時託児室「ならっこルーム」管理・運営、フィッティングルーム（授乳・搾乳室として利用可）管理等）です。女性研究者養成システム改革推進本部では、理工学系若手女性研究者の採用、メンター制度の実施、既在籍女性教員の研究活動支援等を行っています。男女共同参画推進本部では、男女共同参画推進のための講演会等により、意識啓発を推進しています。キャリア開発支援本部では、キャリアパス形成時期が出産・育児期と重なる女性ポストドクターの《キャリアの壁》を打開して、女性の高度な職業能力を開発し、自分らしい働き方を見つけられ

るように支援を行っています。平成22年度から地域貢献活動「知る・学ぶ・伝えるequality」も開始しました。

その他に、女性教員を採用した部局への経費配分、新規採用若手教員・大学院生・大学院修了者に対する研究支援等があります。また、学生が企画・実施するサイエンス・オープンラボや、近隣の大学・企業との連携の下で開催する科学塾等により、女子中高生に理系の研究・実験等の面白さを伝える活動も行っています。

効果、そしてこれから

本学は、第2期中期目標・中期計画に、本学女性教員比率を30%以上にすることを明記しました。理学部教授会は、平成21年に、平成25年度中までに理学部女性教員比率を20%以上にすることを決定しました。平成24年5月1日現在、女性教員比率は、全学32.0%、理学系21.5%です。様々な取組は、女性教員在籍比率の上昇や、女性研究者の国内外での学会発表・論文投稿に対する意識や実績の向上につながりました。

各個人・各組織が男女共同参画推進のために何をなすべきか、何ができるかを常に問う必要があります。それらが相互に影響し合い、効果が積み重なっていきます。共助の精神に基づく女性研究者支援を更に充実させるだけでなく、これからは、性別にかかわらず各人がその能力を発揮して活動を継続できるような支援に向けて努力を続けたいと思います。

熊本大学における男女共同参画の推進と女性教員の養成加速化

国立大学法人熊本大学
男女共同参画推進室

「女性研究者支援モデル育成」事業による男女共同参画の環境整備

本学では、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に「地域連携によるキャリアパス環境整備（平成18～20年度）」が採択されたのを契機に、意識改革、制度改革、チャレンジ支援、保育支援を柱とする男女共同参画の取り組みが本格化しました。男女共同参画推進委員会や実践の要となる男女共同参画推進室を開設、学生教職員対象の講演会や女性研究者交流会、育児や介護に関わる研究者の研究補助者雇用事業などに取り組むと共に、平成19年3月に熊本大学男女共同参画推進基本計画を策定しました。

以降、病児保育事業、小学生を含む子育て支援を目的とする短時間勤務制度、さらには附属病院の院内事業として実施していた「こぼと保育園」の大学直営化や木材を活かした園舎新築など、段階的に事業を拡充してきました。

急がれる理工系女性教員の養成

多くの大学共通の課題だと思えます。本学でも、平成19～20年度に退職者が出たこともあり、平成21年5月の女性教員比率は3.5%と低迷していました。そこで文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」に応募し、その採択を得て「バッファリングによる女性研究者養成の加速」（平成22～26年度）に取り組み始めました。

ここで言う「バッファリング」とは、学長が全学運用の教員席から最

大8席を自然科学研究科に提供し、その席を使って理工系女性教員を公募、3年の育成期間を経て研究科の保有席に移すという仕組みです。初年度に2席、2年目と3年目にそれぞれ新たに3席を用意、4年目と5年目は研究科保有席に女性教員が移動した後の空席を使って再度女性教員を公募するという方法で、合計13名の女性教員の雇用を計画しました。

養成期間中は、研究者毎にメンター教員3名を配置すると共に、研究費（初年度150万円、以降各年100万円）及び、国際学会参加や海外協定校における研究出張の経費を支給しています。また自然科学研究科既在籍の女性教員も対象に加えたセミナー参加費及び英文論文校閲支援経費の支給、自然科学研究科女性教員と大学院女子学生との懇話会や女性教員の研究成果発表シンポジウムの開催なども実施しています。

この事業以外にも、女子中高生対象のセミナー開催や、5名の本学女性教員がそれぞれの研究活動を語る平成23年度TV放送公開講座「私はここで輝く」の実施など全学的取り組みと同期しながら、活動を多様化させてきました。

「バッファリングによる女性研究者養成の加速」の進捗状況

事業も3年目に入りました。地方大学で応募者が集まるかと心配しましたが、機械系など女性研究者層が薄い一部分野を除き多数の女性研究者の応募を得ました。計画通り8名の女性教員を採用できたのはもとよ

りですが、優れた業績の方が集まり、先の機械系を含む4名が准教授採用となりました。公募に際して分野を広く設定し、准教授や教授としての採用もあり得ることを明記したこと、各種支援制度を用意したことなどが効果を発揮したようです。

平成16年5月と平成24年5月の理工系女性教員数を比較すると、前述のとおり事業開始前の女性教員の退職が影響して、11名（4.4%）から15名（6.8%）へと4名の増加に止まりました。しかし、教授1、准教授1、講師2、助手7から、教授3、准教授6、助教6へと上位職の女性教員が増えており、このことが今後の女性研究者活躍の風土作りに大きな効果を発揮すると期待しています。

本学における今後の課題

熊本大学全体の女性教員数の変化を見ますと、平成16年5月に教授14、准教授27、講師15、助手48、合計104（11.0%）だったのが、平成24年5月には、教授35、准教授49、講師12、助教・助手51、合計147（15.7%）になりました。人文社会や教育、生命科学分野における上位職女性教員の増加が目立ち、全学的取り組みについても一定の成果が現れたと言えます。

本学は平成24年末に全教職員及び大学院生を対象に「男女共同参画意識調査」を実施します。平成19・20年の調査結果と比較しながらこれまでの成果と課題を再確認し、本学男女共同参画推進基本計画の達成に着実に取り組みたいと思います。

一人ひとりが伸びやかに、自分らしく輝く鹿児島大学を目指して

国立大学法人鹿児島大学
男女共同参画推進センター

鹿児島大学は、9学部10研究科、14教育研究施設等を有する総合大学です。これまで平成21年9月の男女共同参画推進室（現：男女共同参画推進センター）の設置を皮切りに、平成22年4月、男女共同参画担当学長補佐の任命、同年7月、総務部人事課男女共同参画企画係の新設などにより男女共同参画推進体制の基盤を作りました。平成23年3月には、鹿児島大学の男女共同参画を計画的に推進していくため、「男女共同参画推進に係る長期（10年）及び短期（3年）行動計画」を策定しました。また、女性研究者支援においては、平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の採択を機に、コーディネータの配置をはじめとする女性研究者支援体制の充実や教育・研究環境の整備のほか、意識啓発事業等を展開しながら、女性研究者の採用・登用や次世代の女性研究者の裾野拡大を図っています。ここでは主な取組について紹介します。

1) 部局等における男女共同参画推進に係る目標・行動計画を策定

全学的な男女共同参画の着実な推進を図るため、全部局・教育研究施設等が平成24年9月に「部局等における男女共同参画推進に係る方針等」を策定しました。各部局等は、男女共同参画推進体制の整備、女性研究者増に向けた具体策（女性の在職・採用比率増に係る目標の設定又は取組の推進、女性研究者支援及び次世代女性研究者の育成等）、就業

環境等の整備、意識啓発の推進、その他の取組について目標・計画を掲げています。今後これを基に担当理事・学長補佐と各部局長等との意見交換の場である「男女共同参画キャラバン」や大学運営評価システムにおいて進捗管理することになっています。

2) ライフイベント期の女性研究者の研究活動支援

ライフイベント期にある女性研究者（配偶者が研究者である男性研究者を含む。）に対する研究活動支援として「研究支援員制度」を設けています。昨年度のべ20人（うち2人が男性）、今年度のべ19人（うち2人が男性）に対して支援を行い、利用した研究者からは、「予定より早く学会発表ができた」「両立する上で精神的に余裕が出てきた」などの声があり、研究活動の進展に寄与しています。また、支援する側にとっても異なる研究手法や視点を学ぶことでキャリア形成支援にもつながっています。

3) 女性研究者や女子大学院生のキャリア形成支援

女性研究者や女子大学院生を主な対象として、「museカフェ」と称した交流会を開催し、先輩研究者の経験談を聞き、異分野の研究者・学生間のネットワーク構築を図る機会を提供しています。また、他大学等の研究者を講師に招いて「女性研究者キャリア形成セミナー」を開催しています。そのほか、経験のある先輩研究者が若手の女性研究者や女子大

学院生に対するロールモデルとして様々な助言や相談に応じることでキャリア形成支援を図るため、平成24年度に「メンター制度」を創設しました。

4) 学生の男女共同参画意識醸成

全学部学生対象の共通教育科目「男女共同参画とキャリアデザイン」を開講しています。男女共同参画に関する基本的知識を講義するほか、子育てや介護を経験又はその最中にある教職員によるロールモデル講話や関係教職員を交えたグループディスカッションを通じて、男女共同参画のあり方について理解を深めさせるとともに、男女共同参画社会実現への積極的な関与を促す契機とすることを狙っています。

5) “リケジョ”を増やす取組

女子中高生の理系進路選択支援事業として、理系5学部による「女子中高生のための鹿大科学体験塾～理系女子（リケジョ）ってカッコイイ～」を今年度初めて開催しました。また女子大学院生によるオープンキャンパス企画“ガールズTalk”や男女共同参画に係る出前授業も実施しています。

そのほかには、保育支援として、「ベビーシッター費用割引券発行事業」や大学入試センター試験時の保育支援を行っています。また、自治体等との連携も少しずつ広がっており、今年2月には鹿児島市主催の「男女共同参画フェスタ」に参画することとなっています。



男女共同参画 推進連携会議

内閣府男女共同参画局総務課

男女共同参画推進連携会議（以下「連携会議」）は、男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層の議員が情報・意見交換を行い、必要な連携を図り、男女共同参画に関する国民的な取組を推進するため、平成8年9月3日に発足しました。

現在、連携会議は16人の有識者議員と、全国で活動を展開している各界各層の団体から推薦された93人の議員で構成されており、政府の施策や国際的な動きなどをもとに男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。

【第31回全体会議の開催】

平成24年12月11日（火）、総理大臣官邸にて、第31回全体会議が開催され、藤村修内閣官房長官、前川清成内閣府副大臣が出席しました。

会議冒頭、藤村官房長官から挨拶が行われ、本年6月に関係閣僚会議が取りまとめた『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～』をもとに、各般施策に政府一丸となって取り組んでいることを紹介し、「女性の活躍が元気な日本を取り戻す重要な鍵。社会のあらゆる分野、あらゆる場面に女性が参画をしてその能力を発揮していただきたい」との期待が述べられました。

続いて、前川内閣府副大臣からは、男性か女性かによって居場所と出番に違いがあってはならないことを強調し、「男性側の意識も変えていかなければならない」旨の挨拶がありました。

続いて議事に入り、まず、本年度の活動状況に関する2つの報告が行われました。一つは、男女共同参画推進に関する個別具体的な課題解決のため、連携会議内に小グループ（チーム）を設置し、具

体的・積極的な取組を行うチーム活動について、「国際的に連携した女性のエンパワーメント促進」、「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」各々のチームの活動状況が報告されました。

二つ目は、男女共同参画の課題に関連したシンポジウム等の開催を、内閣府・連携会議・連携会議構成団体等との共催事業として実施する「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」について報告されました。本年度は全11団体との共催事業が行われますが、この日は、実施を終了した5団体（日本生活協同組合連合会、明治大学情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター、獨協医科大学病院女性医師支援センター、特定非営利活動法人日本BPW連合会、青森県男女共同参画推進協議会）から、それぞれの活動結果、及び各課題解決のために事業実施を通して得られた成果の発表が行われました。全議員で成果を共有し、活用することで男女共同参画に関する課題解決・推進が一層進むことが期待されます。

また、会議では「連携会議の活性化・改善に向けた方策について」議論が行われました。構成団体・議員数が多く、全体として実効のある具体的な行動に結びつけることが難しい面があるとの問題意識から、「＜連携＞のさらなる推進（汗を流す人の数も、時間も増加させる）」、「＜国民的な取組＞の視点での広報・事業活動への見直し」という2つの活性化・改善の方向性が確認されました。

具体的方策としては、チーム活動の拡大・取組強化、複数の構成団体の共同開催による共催事業の実施が挙げられ、さらに検討を深め、本年度内に具体策決定を行うこととなりました。



会議冒頭で挨拶する藤村官房長官



挨拶する前川内閣府副大臣



5団体より共催事業の結果・成果発表



全体会議の様相



第1回「カエルの星」を 認定しました

内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室

仕事と生活の調和を実現するためには、企業トップ層が率先して取り組むことが重要ですが、企業や団体において、所属している組織（部・課・班・チームなどの単位。以下、「チーム」という。）単位で、日々の仕事を見直し、業務の効率化を進めることも「長時間労働の縮減」や「年次有給休暇の取得促進」に大きな効果が期待されます。

そのため、内閣府では、働き方を変えて成果をあげる上で参考になるチームの取組を公募し、好事例を「カエルの星」として認定しました。

ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業、その必要性を感じている企業を紹介し、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進に役立てていきます。

公募にあたり、対象となる取組について、①個人としての取組ではなく、チーム全体としての取組であること。（地方公共団体は対象となりません。）、②仕事の効率化で余裕ができた時間を、更なる仕事の時間とせず、メンバーそれぞれが「生活」の充実のための時間としていることとの条件を設けました。

選考・決定にあたっては、有識者等で構成する選考委員会での選考を経て大臣が決定しました。

第1回となる今年度は、6チームを認定し、平成24年12月11日、総理官邸にて、「カエルの星」認定授与式を開催し、大臣名による認定書を交付するとともに記念品を贈呈しました。認定チームは別表のとおりです。



第1回「カエルの星」認定チーム

「カエルの星」選考委員会

- 小林 信 全国中小企業団体中央会労働政策部長
 ◎佐藤 厚 法政大学大学院教授
 堤 香苗 (株)キャリア・맘代表取締役
 長谷川真理 公益財団法人日本生産性本部 ダイバーシティ推進室長
 (五十音順 敬称略) ◎座長

第1回「カエルの星」の認定チーム一覧

| 企業名 | アストラゼネカ株式会社 | 医療法人永和会下永病院 | お茶の水女子大学 | 有限会社COCO-LO | 第一生命保険株式会社 | 福井県済生会病院 |
|----------|--|---|---|---|---|---|
| チーム名 | メディカル本部 | 薬局及び法人専務理事ケビンと薬局の愉快的仲間たち | リーダーシップ養成教育研究センター | 訪問看護 | 団体保障事業部団体保険課BG担当 | 看護部 |
| 地域 | 大阪府 | 広島県 | 東京都 | 群馬県 | 東京都 | 福井県 |
| 業種 | 医療用医薬品開発、製造及び販売 | 医療・介護サービス業 | 高等教育機関 | 介護事業 | 生命保険業 | 医療 |
| 従業員規模(※) | 1000~4999名 | 300~999名 | 300~999名 | 99名以下 | 5000名以上 | 1000~4999名 |
| 概要 | <ul style="list-style-type: none"> WLB推進のためのプロジェクトを組織化。コアプロジェクトメンバー(4名)が、本部における各チームリーダーに個別面接を行い働きかけを行った。 メディカル本部全員(約170名)へのアンケート調査結果を分析し、具体的な数値目標を設定して取り組み、有休取得率向上(月1.0日→1.4日)、在宅勤務率向上(月平均10%→37%)、残業時間の削減(10%)と成果をあげた。 定期的全体会議を年数回開催し、チームリーダー各自の報告や意見交換を行い意識の高め合いを行った。 | <ul style="list-style-type: none"> 病院の薬局(構成員7名)における取組。医療機関の取組は多いが薬局は珍しい。 法人専務理事のリーダーシップにより病院全体での協力体制を確立。 SPD(薬品の在庫管理システム)導入、関連施設への調剤業務を外へ委託したことにより、業務量削減(20%)、薬剤費大幅削減の効果が表れた。 時間外労働がピーク時の74.5時間から4時間、さらには1.5時間まで激減した。 | <ul style="list-style-type: none"> 研究者、とりわけ女性研究者支援となるチーム(構成員13名)の取組 チームとしてワーク・ライフ・バランスを実現するためのシステム改革を提案し、チームだけでなく大学全体の実施につなげた。 子育て中の女性研究者に補助員を配置することにより、研究時間の確保され、研究費の獲得にも成果が表れた。 補助者もスキル・アップ、キャリア・アップを実現する機会となった。 教職員全員への意識調査を毎年実施することにより、意識向上を確認するとともに、改善提案を行っている。 | <ul style="list-style-type: none"> 訪問看護を行うチーム(21名中16名が女性)の取組。 育児・家事のために仕事ができない人も多くなか、従業員のニーズを把握しながら柔軟な勤務体制(直行直帰、準社員制度、選べる勤務形態、育児休暇明けならし勤務等)、有給休暇の取得促進、無料託児所の設置。 チームの業績として、起業から増収し続けている。 人手不足である介護業界において、離職者の減少、産後の職場復帰率が100%などの成果が表れている。 小規模企業が実践できる好事例でもある。 | <ul style="list-style-type: none"> マニュアル作成による業務の平準化など、業務効率化のため様々な取組を行っている。 高スキル者が作成するのではなく、低スキル者が高スキル者から業務を教わりながら作成することで「誰がみても理解できるマニュアル」となるよう作成方法を工夫している。 業務フローの見直しにより一工程削減することで業務を効率化するなど、幅広く取組を行い成果をあげている。 効率化を先取りし担当者人員を削減したため一時的に残業時間が増加したが、効率化とスキル向上の効果により吸収し有給休暇取得日数も増加した。 | <ul style="list-style-type: none"> 多様な勤務形態(夜勤専従体制、短時間正社員制度、夜勤免除制度など)、子育て支援(院内保育など) キャリアアップ支援(夜間大学院修士課程支援、認定看護師資格支援)、教育体制の整備(ラーニングセンター、教育専任者等) 離職率(H18年10%→H24年4.8%)、超過勤務時間の減少(H19年8.0→H23年度5.4《1人当りの時間/月》)、大学院修士課程入学(H15年度以降14名)や認定看護師取得者数(H15年以降23名、認定看護管理者3名)の増加等成果が表れている。 モチベーションの向上、職員満足度も倍増している。 |
| 自己PR | すべてのアストラゼネカ・メディカル本部員は、より良い職場環境を保ち、より良い生活を送ることで、より良いかたちで業務を遂行し、結果を生み出すことができることを確信し、行動できるようになりました。今や、ワーク・ライフ・バランス改善はプロジェクトではなく、わたしたちの「常識」になりました。 | 薬局職員には、組織全体における薬局の改善活動を行うことを理解してもらい改革を行いました。最初は軋轢もありましたが、成果が表れた時から少しずつスムーズに進むようになり、リーダーには「あきらめない」「命令より説得」「過去を責めない」の姿勢が必要だと実感しました。「いつか必ず結果が出る」という気持ちで継続していくことが重要だと思いました。 | 当センターは、女性リーダーを育成するための「教育」と「環境づくり」に取り組むとともに、女性研究者支援事業等の活動・成果を受け継ぎ、発展・拡大を続けています。男性も高い意識をもち、センター丸となって、ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティの推進、女性研究者支援に取り組むところが、本センターの強みです。 | ライフスタイルに合わせた勤務形態が選べることで、意欲のある職員が大変多く、短時間勤務でも内容の濃い仕事ができている。また、お互いの風土が根付き、誰かが急に休んでも早く職員全員でフォローできています。コミュニケーションがとりやすくなり、人材不足といわれる業界の中で、求人をかけていないにも関わらず「働きたい」と問合せがくるようになり、それに伴い業績も年々あがっています。 | 47名中3名が育児休暇中、今年度中に1名が産前休暇取得予定で、ライフイベントによる長期休暇を周囲がサポートしながら運営しています。小学生以下の子育て中の職員も3名おり、うち1名は短時間勤務をしており、ワーク・ライフ・バランスを所与のものとして実現しています。チームのスローガン「みんなで挑戦!みんな笑顔の担当に。」を掲げて、前向きに取組んでいます。 | 病院の示す目標に向かって方向性をチームが共有するとともに、現場の師長がスタッフとのコミュニケーションを心がけて、自己実現が可能な「風土づくり」を地道に行いました。その結果、個人のワーク・ライフを考慮した多様な勤務体制に対応できる、弾力性のある組織となりました。その成果として、看護職は定着し、職員満足度も倍増していきま |

(※) 従業員規模については、本社・支社等含み、①1~99名以下、②100~299名、③300~999名、④1000~4999名、⑤5000名以上から選択。

地域戦略としてのダイバーシティ⑨ 多面性の活かし方Part4

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

辛い、辛いへ

小欄もいよいよ残り3回となった。前回、次男の看護をめぐり、妻の言葉を紹介したところ、多くの方々から励ましのお言葉を頂戴した。紙面をお借りして、御礼を申し上げたい。

自身の介護・看護体験から、辛い経験は一人で抱え込んでしまいがちだが、勇気を出してオープンにすると、実は似たような経験者はかなり多いことに気づく。

かつて筆者は、「幸せ」は、不幸が起きないことだと勘違いをしていた。しかし、不幸から逃げずに、誰かに押し付けずに、協力して乗り越えるプロセスに幸せはあると気づいた(注1)。辛いという字の上に一を書くと幸になる。つまり、辛い時こそ周囲の人に手を伸ばし、連携して乗り越えると、「幸せ」に転ずるのだ。

企業の介護リスクは10年で倍増

以前、拙稿でWLBやダイバーシティに理解のない年配の男性たちを巻き込むには、「介護」が有効、特にデータとロジックが効果的と述べた。筆者が最近、よく使うデータを紹介したい。まず、少子高齢化で介護確率は増大する(図表1、図表はWEB版のみに掲載、以下同じ)。

現在、親の年齢が80代前半だと要介護になる確率は23%、80代後半だと42%(図表2)。これは親一人あたりの数値なので、複数の親の生存ケース別にみると、自分と配偶者の親が全員存命な場合、誰か一人が要介護になる確率は50歳代前半で6割、50歳代後半では9割(図表3・4)。



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『企業参加型子育て支援サービスに関する調査研究』研究会委員長、『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)』選考委員会委員、男女共同参画会議専門委員、厚生労働省『イクメンプロジェクト』『政策評価に関する有識者会議』委員等の公職を歴任。

Atsumi Naoki

企業単位でみると、「家族に要介護高齢者がいる社員は、50歳代では5-6割にも達する(図表5)。社員構成は企業によって異なるが、筆者がお手伝いした数十社では、全社員に占める割合が1割前後となる企業が大半だ。仮に、社員の平均年齢が40歳前後だと、介護社員の割合は10%台前半の企業が多い(図表6)。

特筆すべきは、この数値は、あと10年で倍増する。というのも社員構成を身体にたとえると、私のようにバブル入社組は腹回りのぜい肉のようにだぶついている一方で、その下の世代は就職氷河期で減少し、一時期のITバブルで増えた世代もいるものの総じて若い社員は減っている。多くの企業で社員の層が厚い年代は50歳代(定年再雇用等で60歳代も)という介護リスクの高い世代に突入するため、会社のリスクは倍増するのだ。

介護は、命のバトンリレー

筆者はよく「介護を乗り越える秘訣は」と問われる。筆者の場合、介護が始まった当初、素晴らしい上司(佐々木常夫・元社長)に恵まれたことに加え、介護を点ではなく、「命のバトンリレー」という線でとらえることが大切だ。基本的に夕方、保育園に通う二人の息子を迎えにいき、老父が住む実家に通っている。老父の足腰が衰えないように、よく連れだつて散歩しているが、3世代で過ごす時間は実に楽しい。老父は孫の無邪気な言葉に笑い転げ、「ジジ、ありがとう」という言葉にいちばん幸せそうな顔をす(注2)。息子たちにとっても、祖父の若い頃の戦争体験などを聞くのは貴重な時間だ。介護は「介互」だつづくと思ふ。

注1: 子育てを例にとると、うれしいこと、楽しいことは妻と分かち合って倍増し、辛いこと苦しいことは分かち合って半減する。

筆者の義父が福島県出身ということもあり、最近、我が家の食卓は、福島県の美味しい食材でにぎわっている。ママ友たちからは、「放射能の子どもへの影響が気にならないの?」と、あたかも「なんてノーテンキな親なのかしら」と言わんばかりに、呆れた口調で、聞かれることもある。

しかし、市場に出る前にきちんと検査をパスしているわけだし、辛い思い・苦しい思いをしている被災地の方々のために、ささやかでも役立てることがあり、しかも「こんなに美味しいんだ!」と味覚で理解することも、大切な教育ではないか、と思う。

何事も、子どもの安全・安心を考えて遠ざけるよりも、近づいて学ぶ、自分で考えるように仕向ける方が良い場合もあると思う。

注2: 孫を連れて、老父と一緒に散歩しているのには別の理由もある。老父が一人で歩いていると「徘徊」。筆者と二人だと「散歩」。孫の手をひいて、みんなで歩いていると「幸せ家族」。世間の見る目が違う。

あるとき、長男が2歳が3歳の頃、私にはやたら反抗するくせに、おじいちゃん自慢をすることがあった。「ジジ、すごい手品をしてくれるんだよ。スーパーマジシャンなんだよ」と言うので、「おかしいなあ、親父は手品なんてできたかなあ?」といぶかしく思っていると、息子は尊敬に満ちた口調で、「あのねえジジは、お口から歯を出したり入れたりできるんだよ。ボクもあの手品の歯がほしいな。そうしたら、歯磨きがラクちゃんなのに」と憧れのまなざし。

また、ある時の出来事。一時期、老父はオムツをすることになり、ショックを受けて落ち込んでいた。そんな父を見て幼い息子は「ジジはオムツ仲間だね。ボクより大きいオムツだから、ジジは偉いんだね。でも、パパは仲間外れだね」と言った。父は笑い転げていた。私自身も、これからどうなるんだろうという不安が頭の中を駆け巡っていたが、息子のおかげで吹き飛んだ。

そこで、ついつい調子に乗って、旅行用グッズの「紙製の使い捨てのトランク」を出してきて、履いてみせたら、息子は「パパ、ボクたちの仲間に入れて、良かったね!」

「子どもの笑顔」は、誰もが思わず、つられて笑顔になる。特に、高齢者にとってその効果はより大きくなる。高齢者は孫とふれあう中で、「孫が大きくなるまで健康でいたい」という願いが薄くと、免疫力が高まり、病を克服する力になる、という研究もある。

子どもにとっても、要介護者と過ごす時間はプラスの面がたくさんある。例えば、2歳の息子が保育園へ行くため、電車に乗った時のこと。シートに座っていた息子は、お年寄りの方が乗ってきた時に、スクッと立って席を譲った。おそらく日頃、祖父とふれあう中で、息子なりに学んだのだらうと、誇らしく感じた。

財団法人日本YWCA

YWCAって？

YWCAは、Young Women's Christian Associationの略で、キリスト教を基盤に、世界中の女性が言語や文化の壁を越えて力を合わせ、女性の社会参画を進め、人権や健康や環境が守られる平和な世界を実現する国際NGOです。1855年英国で始まり、今では日本を含む125カ国で、約2,500万人の女性たちが活動しています。

歴史を遡ると日本YWCAは、明治維新という大きな時代の変化の中で、キリスト者女性たちが世界YWCAから派遣された幹事や宣教師の力を借りて1905年に創立しました。初期の活動は、若い女性の自立をめざし、学生を対象に進められました。その時代、のちに津田塾大学の創設者となった津田梅子は東京YWCAの初代会長であり、恵泉女学園の創設者となった河井道は、日本YWCAの初代総幹事でした。

現在、日本YWCAは全国の25の地域と35の中学・高等学校で、3,000人の会員がボランティアとして活動しています。その年齢層は幅広く、年齢を超えた世代間の有機的な連携のもと、若い女性のリーダーシップ養成に力を入れています。そのためには私たちの組織自体も、若い世代に開かれたものであるために、決議機関の少なくとも25%を35歳以下の女性たちが占めるように選出方法に工夫をしています。

女性がリーダーシップを発揮するために

YWCAは女性団体として、Womenの課題に向き合っています。男女共同参画が進んだとはいえ、性別に関係なく、私たち一人ひとりに刷り込まれたものを払拭し、女性たちがリーダーシップを発揮する社会を実現するためには、私たちの社会をジェンダーの視点で問い直すことが求められています。女性たちが経済力や社会的発言力をもつことももちろん大切なことですが、YWCAが目指す女性のリーダーシップとは、女性や子どもた

ちが自分を取り巻く状況を理解し、自ら選択・決断し、立ちあがって歩むことを何よりも大切にしています。日本YWCAは、女性たちが自立した個として、意志決定の場に自信を持って参画することを進めています。

国連の諮問機関としてのYWCAの役割

日本YWCAが加盟する世界YWCAは、国連の経済社会理事会の諮問機関であるNGOです。4年に1回開催する世界YWCA総会の際、国際女性サミット（IWS）を開き、世界約100カ国1000人を超える女性たちが集って、女性への暴力、HIVとエイズ、性と生殖の権利、健康等に関わる課題について解決に向けた実践を共有しています。世界YWCAは、ここから導き出された課題を国際機関に提出し、国連ミレニアム開発目標の期限である2015年以降のアジェンダに入れるように国連に働きかける役割を担っています。また、毎年開催される国連の女性の地位委員会（CSW）に於いてもその役割を担っており、日本YWCAは毎回メンバーを派遣し、世界YWCAのメンバーの一員として、アドボカシー活動に参加しています。政府レベルの国際会議で決定したことが、生活者である女性の視点では運用されていないという現実があります。だからこそ、決定事項を日々の生活レベルで活かすために、各国政府に対して粘り強く働きかけていくことも会議後のYWCAの重要な役割の一つです。

エンパワーするNGO

異なる経験をもつ人たちが出会い、違いを発見することはとてもエキサイティングな体験です。また共感を得たとき、エンパワーされて大きな喜びにつながります。エンパワーとは、内面から湧き起こる力のこと。さまざまな課題に自ら立ち上がって解決しようとする女性たちの力を、YWCAは活動の中で育てたいと願っています。



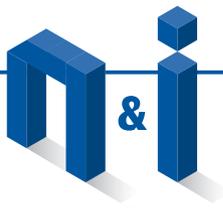
2011年世界YWCA総会&国際女性サミットに出席した日本YWCAメンバーたち



「女性がつくり出す安全な世界」をテーマにした2011年の国際女性サミット（於：チューリッヒ）



世界YWCA総会で日本YWCAが行ったワークショップにて、ワークショップ各国の女性たちが膝を付き合わせて話し合う



[News & Information]

1 News 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業
(山陽小野田市) を開催

昨年9月29日、山口県山陽小野田市において、内閣府との共催で男女共同参画宣言都市奨励事業「山陽小野田市男女共同参画宣言都市記念式典」が開催されました。

オープニングは山陽小野田少年少女合唱団の美しい合唱ではじまり、市長声明や参加者全員の宣言文唱和で宣言都市となりました。その後、内閣府からの報告やインディゴ・ブルー代表の岸かおる講師による「第14回女(ひと)と男(ひと)の一行詩」入賞作品鑑賞会が行われました。時折、参加者に配布した色紙の提示を求め感想や意見を尋ね(信号機になぞらえた赤(NO)・青(YES)・黄(WHY))会場参加者との意思疎通を図りながら楽しく盛り上がる中、男女共同参画社会づくりに向けた「気づき」や「共感」をかみしめるひと時となりました。またパネルディスカッションで山口県の認証4事業者(やまぐち男女共同参画推進事業者)から各事業所の取組状況報告が行われ身近な事業所の発展的な取り組みに盛大な拍手が送られました。最後に宇部フロンティア大学相原次男教授のわかりやすい解説や未来に向けての示唆を受け終わりました。

3 Info 内閣府

シンポジウム「中小企業のワーク・ライフ・バランスに関するシンポジウム～海外との比較を考えた上での日本のWLB」

主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、一般社団法人国際女性教育振興会

2月9日(土) 13時～ 東京・女性就業支援センター

- ・基調講演 武石恵美子氏(法政大学教授)
- ・パネルディスカッション「各企業におけるWLBの実践例、海外の取組」

参加費無料、申込は電子メールで(iwea2@abelia.ocn.ne.jp)

4 Info 内閣府

シンポジウム「女性は、もっと活躍できる！～「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles)を手がかりに～」

主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、UN Women日本国内委員会

2月15日(金) 14時～ 東京・女性就業支援センター

- ・対談「国連グローバル・コンパクト」 「女性のエンパワーメント原則」の視点から
- ・パネルディスカッション

参加費無料、詳しくは<http://www.unwomen-nc.jp/>から。

2 News 内閣府

男女共同参画フォーラム in 長野を開催



昨年10月19日、長野市において、長野県と共催で「男女共同参画フォーラム in 長野」を開催しました。

主催者挨拶、来賓祝辞に引き続き、内閣府から男女共同参画の現状等について報告した後、前千葉県知事の堂本暁子さんの講演「東日本大震災に学ぶ～災害・復興・防災に男女共同参画の視点を～」では、平常時における男女共同参画社会の実現が災害に強い地域づくりになることについてお話いただきました。

さらに、「男女共同参画の視点に立った災害に強い地域づくり」をテーマに、清原桂子さん(公益財団法人ひょうご震災記念21世紀研究機構副理事長)のコーディネートのもと、宗片恵美子さん(NPO法人イコールネット仙台代表理事)、相澤博文さん(栄村復興支援機構「結い」代表)、両角真由美さん(下諏訪町消防団女性消防隊長)による、パネルディスカッションが行われました。実際に現場で活動している立場からの意見交換に加え、会場からの質問を交えつつ、防災計画に男女共同参画の視点を取り入れることの重要性や住民主体となって地域防災力を高めていくこと、人間関係の大切さ等について理解を深めました。

5 Info 内閣府

男女平等参画宣言都市奨励事業(大阪府泉南市)

日 時：平成25年2月23日(土) 13:30～16:00

場 所：泉南市立樽井公民館(泉南市樽井6-11-16)

主 催：内閣府、泉南市

内 容：泉南市男女平等参画都市宣言文朗読、内閣府報告、記念講演等 ※手話通訳、託児あり

参加方法：申込不要(託児のみ要予約)

問合せ先：泉南市人権推進部人権推進課

TEL 072-480-2855 FAX 072-482-0075

E-mail jinken@city.sennan.lg.jp

6 Info 文部科学省

2012年度全国高専女子フォーラム開催

国立高等専門学校機構では、高専女子学生の活動の成果を発表し、広く企業関係者に高専女子のポテンシャルをPRするため、「2012年度全国高専女子フォーラム」を開催します。

○日時：平成25年3月26日(火) ○場所：一橋講堂(千代田区一ツ橋2-1-2)

○主催：国立高等専門学校機構 ○内容：

高専女子学生による高専の教育、研究、学生生活の発表など ○参加方法：事前申込み必要

詳細：<http://rikeigokoro.jp/jyoshi-forum/> (「高専女子フォーラム」で検索)

男女共同参画センターだより

編集後記

News From Center

岡山県男女共同参画推進センター

ウィズセンター

岡山県男女共同参画推進センター（ウィズセンター）は、男女共同参画社会づくりを推進するための総合拠点施設として平成11年4月に開館し、情報の提供、各種講座、相談事業、就業支援等を行い、県民の取組をサポートしています。また、平成14年4月には、DV防止法に基づく「配偶者暴力相談支援センター」に指定されています。

平成20年9月には、女性相談所、児童相談所、青少年総合相談センター、ボランティア・NPO活動支援センターなどが入居している岡山県総合福祉・ボランティア・NPO会館に移転しました。

県のセンターとして、男女共同参画の視点を持った地域リーダーを養成する役割を担っており、幅広い分野からの講師を招いての各種講座や、市町村や学校、団体等を対象として県内各地へ職員が出向く「出前講座」を実施しています。

毎年11月に開催する「ウィズフェスティバル」では、センター登録団体が中心となって、講演会、ワー

クショップ、バザーなど、工夫を凝らしたイベントを行い、県内各地で男女共同参画に取り組んでおられる方々の交流の場となっています。

就業支援事業としては、結婚・出産・育児等で仕事を中断し、再就職を希望する女性を対象に、エクセル3級程度の技術や、就業に関する知識等の習得を目的とした「キャリアアップ講座」を、県内3会場で実施しています。



ウィズカレッジ

平成23年3月に策定した第3次おかやまウィズプランでは、男性や若い世代における男女共同参画を推進していくこととしており、高校・大学等でのデートDV防止のための講演会を行うとともに、平成23年12月からは、男性相談員による男性のための電話相談を開始しました。

これからも、県民、ボランティア・NPO、市町村など様々な主体と協働して、男女共同参画社会の実現に取り組んでまいります。

あけましておめでとうございます。

2013年になりました。今年、第3次男女共同参画基本計画が策定されてから3年目、5年計画の中間年に当たります。

先日、ジェンダー・ギャップ指数が発表され、我が国は、135カ国中101位（昨年98位・135カ国中）となっております。

国際的に見ると、日本は、政治分野や経済分野における男女格差が、まだまだ大きいと言わざるを得ないと思います。

202030に向けて、みんなで少しでも差が縮まるように頑張りましょう。

（編集デスク K.K.）

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」1月号

www.gender.go.jp

第53号●2013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 and Men in Japan
Gender Equality Bureau, Cabinet Office, Government of Japan

2012