

男女共同参画の総合情報誌

# 共同参画21

内閣府 編集

No.31 JULY 2007



特集1

ワーク・ライフ・バランスの推進

特集2

女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞

巻頭インタビュー

水田祥代 (九州大学病院長)



カラーグラビア・巻頭インタビュー 水田 祥代 九州大学病院長 .....1

## 特集1 ワーク・ライフ・バランスの推進

〈座談会〉ワーク・ライフ・バランスについて .....3

木谷 宏 株式会社ニチレイ経営企画部長

小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長

佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授

●仕事と生活の調和に関する専門調査会中間報告について .....10

## 特集2 女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞

.....12

### 連 載

男女共同参画行政 30年の歩み 第3回 ナイロビ世界会議後から北京会議まで  
名取はにわ 情報公開・個人情報保護審査会委員 .....18

有識者に聞く 男女共同参画 第14回 広島ガス株式会社における男女共同参画の取組  
～女性の職域拡大と今後の課題～  
鍋本 文子 元広島ガス株式会社人事部人材開発グループ 課長 .....22

コラム 男女共同参画局創設の思い出  
江利川 毅 日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社 理事長 .....26

自治体NOW 「ともに築き輝く男女共同参画社会の実現」を目指して【富山県】 .....28

一人ひとりが輝くまちを目指して  
～合言葉は「ハートフル。育てよう参画の芽～【秋田県湯上市】 .....30

●巻頭インタビュー（つづき） .....32

●ニュースレター .....34

●インフォメーション .....38

カラーグラビア 企業Report 一人ひとりが能力を発揮できる組織風土をめざして  
ヤマハ株式会社 .....39

「力の出し惜しみをしない」



巻頭インタビュー

水田 祥代さん

九州大学病院長（撮影場所：九州大学・芸術工学東京サイト）

今回は、患者さんも医療人も、ともに満足する医療を提供する病院を目指して陣頭指揮に当たっておられる水田祥代さん（九州大学病院長）にお話をお聞きました。

—— 先生は小さい頃からお医者さんに

なりたかったそうですが。

水田 「ちょうど今から60年前ですが、『はしか』が流行ってまして、私も『はしか』になり、それから中耳炎になったんですね。昭和22年ですから、戦後の何もない時代でなかなか治りませんでしたので、九州大学付属病院に入院しました。

その頃手術をしますと抗生剤がないものですから大抵脳膜炎になったんですね。そこで父母が手術をしないで治してくださいとお願いして本当に手術をしないで治していただきました。その頃から将来はお医者

さんになりたい、それも九州大学で勉強したいとずっと思っていました。」

—— 一貫して小児外科を中心に診療や研究を続けてこられた理由をお聞かせください。

水田 「子供が好きだったので小児に関する何かを専門にしたいと思っていました。学生の頃は夏休みとかよく小児科で見学させてもらっていました。私の時代はインターン制度がありまして、私は立川の米軍病院でインターンをしました。ちょうどベトナム戦争の時で兵隊さんがベトナムから送られてきていました。ある日、腸が閉塞して苦しんでいる兵隊さんが送られてきましたが、手術をしたら、腸がスーッと動き出して、ものすごく回復が早かったんですよ。それを見て、うわー、外科というのはなんという単純なものなんだろうと思って外科医になりたいと思いました。なかでも子供の外科ということで小児外科医になったわけですよ。でも、みんなから笑われましたよ、女の人に手術してもらいたいなんていう患者さんはまずいないだろうとね。」

すいた・さちよ  
九州大学医学部卒業、英国リヴァプール大学に留学、九州大学医学部小児外科学教授。  
2004年4月から九州大学病院長に就任。日本学術会議会員。

# 特集1

## ワーク・ライフ・バランスの推進

### 〈座談会〉ワーク・ライフ・バランスについて



木谷 宏氏 株式会社ニチレイ 経営企画部長  
小室淑恵氏 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長  
佐藤博樹氏 東京大学社会科学研究所教授  
(司会) 板東久美子 男女共同参画局長

男女共同参画会議では、この2月に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会が設置され、5月に中間報告が取りまとめられました。本日は、ワーク・ライフ・バランスの推進について様々なご経験をお持ちの3人の方々においでいただきました。

司会 最初に、専門調査会の会長でいらっしゃる佐藤先生から、中間報告の取りまとめに至るまでの経緯についてお話しただきたいと思います。

佐藤 仕事と生活の調和に関する専門調査会ができる前に、少子化と男女共同参画に関する専門調査会がありました。調査会での研究で、女性の社会参加と少子化の関係について、女性が社会参加し活躍の場が広がっていくことは直接的に少子化を進める要因ではなく、大事なのは社会環境要因であり、女性も働きながら

子育てしやすい社会環境を整備することが重要であることがわかりました。つまり、仕事と生活の調和がとれているかどうか、女性が社会参加できかつ子育てしやすい社会を支えることがわかりました。そこで、男女共同参画会議として、仕事と生活が調和できるような日本社会のあり方、特に働き方を目指すさないといけないという問題意識から、仕事と生活の調和に関する専門調査会を設置し、女性の活躍の場を拡大していくためにどのような働き方を目指していくことが必要なのかという点に焦点を合わせて議論し、取りまとめを行ったわけです。

司会 ワーク・ライフ・バランス（以下、「WLB」という言葉は、人により抱くイメージがまだ定まっていなくていいところがあると思いますが、皆さんはどのようなように考えかお話しただければと思います。

佐藤 唯一望ましいというWLBのあり

方があるわけではなくて、それぞれがいろいろな領域で自分の望む活動ができること、例えば仕事をしながら勉強すること、子育てするとか、そういう生活と調整できる仕事の仕方が大事になります。

また、人生のある時期、仕事だけやる人がいても悪いわけではなく、ライフステージによって望むバランスも変化すると思います。仕事と生活のバランスが取れば、仕事の充実が生活の充実に、また、生活の充実が仕事の充実につながり、仕事と仕事以外の生活の好循環が実現できます。

**小室** 仕事と生活のどちらかを重視すれば、どちらかが軽んじられてしまうと思われていますが、この誤解を解く必要がありますね。WLBの推進により、短時間で効率のいい仕事ができ、従業員も公私ともに幸せな状態でいれるようになって、その結果として日本企業がグローバルで勝てるものづくりができるようになると思っています。

**木谷** WLBというのは、第3の報酬という考え方もあるかと思いますが。従来、企業は「お金」と「仕事・ポスト」で人を処遇してきたと思いますが、3番

目の報酬が「時間」かなという気がします。司会 なぜ、今、WLBの推進が必要なのでしょうか。

**佐藤** それは、働く人たちが求める望ましいライフスタイルのあり方が変わり、仕事も大事だけれど、仕事以外も大事にしたい人が増えたためです。ところが、働く人が変わったわけですが、会社の働き方が変わっていないために、働く人は希望するライフスタイルを実現できない状態に置かれ、生き生きと生活できない状況が生じています。会社からすれば、社員に意欲的に働いてもらおうかと考えれば、WLBをサポートすることが重要になります。また、地域社会を見ると、今、地域活動を支えているのは高齢者と専業主婦が主という状況さえあります。働いている人々が、家や地域に不在なままでは、地域社会も存続できないような状況になります。

そこで、WLBを推進し、働き方を変えられることで家族のあり方も変わる、働く人も子育てにかかわることができると、地域活動も担えるようにしていかなないと、日本社会が持続できないと考えています。司会 企業でも、WLBを切実な問題と



**木谷 宏** きたにひろし  
【株ニチレイ CSR本部 経営企画部長 CIO】

85年同社入社。冷凍食品の販売とマーケティングに携わった後、96年米国PCI社COO。99年より人事部において「ニチレイ型成果主義」の企画・運用の任にあたり、05年より現職。ワーク・ライフ・バランスの推進を企業間で積極的に取り組み、04～06年、「ワーク・ライフ・バランス塾」の中心メンバーの一人として活躍。

して意識して取り組まれたのでしょうか。木谷さんのご経験からいかがでしょうか。

**木谷** 最近では、CSR（企業の社会的責任）という考え方が企業において強く意識されていると思います。それともう一つは成果主義ですね。かつては年齢や性別、勤続年数といった個人属性と処遇が結果的に強く結びついていたのを、インプットではなくてアウトプットによって処遇をしていくという考え方です。

こうした流れで当社がまず始めたのは、女性活躍支援策としてのポジティブアクションです。3年間限定で、女性管理職比率を1%から5%まで増やそうという制度を導入し、目標を達成できました。ただ、やめてしまった途端にまた女性の登用の手が挙がらなくなってしまった、話を聞くと、朝早くから夜遅くまで働き、辞令1枚で全国転勤や単身赴任も辞さない、私はそんな働き方をするつもりはありませんとおっしゃった方もいました。結局、このワーク・ワークの土俵を変えないといけないということで、WLBへと舵をきったのがこの2、3年です。

**佐藤** ワーク・ワークの男性の土俵に乗ることができるようになることができない状況から、第二段階として普通に働いている女性が活躍できるようにするために、WLBの実現が不可欠であるためには男性も含めた働き方を変える必要があります。

**司会** WLBの支援を業とされている小室さんは、WLBが今なぜ必要かという点に関して、どのように感じておられますか。

**小室** 企業からお問い合わせいただく背

景には、育児休業者の増加ももちろんありますが、今までWLBは女性のためだと思っていたけれど、実は非常に対象が広いことに気づき始めたということがあります。それと、もう一つの2007年問題と呼んでいるのですが、介護の問題です。会社が一番のボリュームゾーンである団塊の世代が定年を迎えています。が、その方たちが15年後には要介護世代になることが予想されます。団塊の世代の方たちの介護をする団塊ジュニア世代は、大体一人っ子か二人っ子ですから、介護をする確率は非常に高い。そうすると、この15年のうちに、育児・介護・メンタルなどの理由で働き方を制限されるというのは、誰にとっても介護は明日はわが身という状況になるのです。その15年後を見据えたときに、今すぐにでも手を打たないと、15年後も利益を出し続ける組織でいられなくなったということが背景にあると思いますね。

**佐藤** 木谷さんが指摘された時間の問題も大事ですが、それに加えて、多様なライフスタイルを受け入れる職場風土に変えていくことが重要です。例えば管理職が、部下の男性が育児休業をとります

と言ったときに、それを自然に受け入れられることができるかどうかです。現実には、自分と異なるライフスタイルを受け入れることに抵抗感を感じている管理職が多いです。私は、「時間制約」と言っていますけれども、社員は仕事に投入できる時間に制約があることを前提にして仕事の管理をしなければいけない。この点が変わらないと、本当にWLBが実現できる会社を作っていくことはできないと思います。

## 小室 淑恵 こむろよしえ

【株ワーク・ライフバランス代表取締役社長】

平11年資生堂に入社し、平13年に育児休業者の職場復帰支援サービス新規事業を立ちあげる。平16年に日経ウーマン・オブ・ザ・イヤーを受賞。資生堂退職後、平成18年に現職。企業向けに、ワーク・ライフ・バランス コンサルティングを本業とし、職場復帰支援プログラムarmo「アルモ」の提供、「管理職意識改革セミナー」等の事業も行っている。男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会委員。



**司会** 木谷さんの会社では、どういうところをポイントにどのような取組をしておられるのかご紹介いただければと思います。

**木谷** WLBは「会社人間」であった私たちに価値観の変容を迫る大きなテーマだと思いますし、本当に社会改革ですね。当社の場合もまだ緒についたばかりです。例えば育児・介護を支援する制度を知らないために、制度が十分に利用されないといった状況もあります。

**司会** 取組でいろいろなメニューをお持ちだと思いますが、どのあたりを重点に置けばいいでしょうか。

**木谷** メニューそのものは、各社でもある程度揃っていると思いますが、ワーク、ライフ、バランスに分けてお話しします。まず「ワーク」については、働き過ぎない制御の仕組み作り、つまり長時間労働の是正が一番重要な施策となります。ある支社では労使で委員会を作って、どうやったら週に一日でも早く帰れるか、というテーマを皆でいろいろな知恵を出しあっていたら、自然に残業が減ったという例もあります。

「ライフ」については育児・介護を除く

と、個人の側の意識も薄いところですが、

まずライフとは何かを気付いてもらうために制度を活用します。1つは、健康管理という当たり前の話を、とても大事なライフの部分と認識させます。それから、比較的年配の男性も素直にうなずいてくれるのが、能力開発、自己啓発支援ですね。また、ボランティアや社会貢献活動を行う支援。最後の「バランス」は、多様な働き方を支援する施策として、短時間勤務や在宅勤務制度があります。最近では、育児や配偶者の転勤によって退職した方を対象としたコミュニティサイトを立ち上げ、再雇用のマッチングを行えるメニューを導入しているところがあります。

**佐藤** 今までは、管理職も社員もこまめに仕事を終わらせるとか、仕事に優先順位をつけるという仕事の仕方を意識的にやってこなかった。管理職は所定時間内でやれる仕事を部下に与えるという仕事の与え方の訓練をし、社員は所定期間内で仕事を終える訓練をすることが必要です。

**木谷** そのことが徹底できていないから、成果主義の運用もおぼつかないのです。

**司会** 今の管理職には、これからどうい

## 佐藤 博樹 さとうひろき 【東京大学社会科学研究所教授】

雇用職業総合研究所（現、労働政策研究・研修機構）研究員、法政大学経営学部教授等を経て平成8年より現職。

男女共同参画会議議員、同仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会会長。経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会委員、「子どもと家族を応援する日本重点戦略会議」点検・評価分科会主査等多数の公職を努める。著書に「人事管理入門」、「男性の育児休業―社員のニーズ、会社のメリット化」等

うことが必要だと感じていますか。

**小室** 最近は企業の管理職研修の中にタイムマネジメントが入るようになってきていますが、だれがどの内容の仕事をどの時間でやっているのかを、日々把握している上司は驚くほど少ないんです。朝、自分の仕事をまず自分で組み立てて、それがどのように終わったかということの日々きちんと繰り返すと、これだけで1時間も2時間も毎日残業が減ってしまいます。管理職と本人どちらにも甘



えを許さず、お互いが仕事の内容と時間というのを可視化して、やっと本当に成果主義というところに行けるのかなと思います。

**司会** 木谷さんの企業では、管理職の意識改革とか、マネジメント手法を高めていくということは何かやっておられるんですか。

**木谷** 意識の高い上司はもともと素養のある人ですから、本当に良いマネジメントをしてくれますが、なかなか変わらない方々もいます。当社では、2人の女性が在宅勤務を行いました、彼女たちが言うには、タイムマネジメントをやらざるを得なくなつたと。組織としての生産性を意識し、自分自身にとっても、非常にいい緊張感があつたとのことでした。

**佐藤** 在宅勤務も仕事の仕方を変える1つのきっかけになります。月1回でも週1回でも在宅勤務を入れると、上司との打ち合わせが必要な仕事は事前に上司と連絡をとりますし、自宅でできる仕事とそうでない仕事をきちんと分けなければいけないわけです。その結果、仕事の仕方などを見直す機会となります。

**小室** 男性管理職には、経営メリットと

WLBの関係を結びつけるロジックをご理解いただくことが欠かせないと思います。また、短時間勤務の時期は派遣社員でもできるような切り出した単純な仕事をさせよう、と優しさで思ってしまうことも多いようですが、短時間勤務の方はこれからもっと増えますし、切り出して渡すことを考えている限りどこかで限界が来ます。時間制約のある人が増えてもやっていけるように、切り出すのではなく、いかに本格的な仕事を一人ひとりの方が短い時間の中でできるようにするか考えないと、長期的にはもたない方向に行ってしまうと思います。

**司会** WLB推進をしていく社会をどう作るかということについては、佐藤先生、いかがでしょう。

**佐藤** WLB実現に向けた社会基盤づくりとして、中間報告では4つの戦略を掲げました。WLBの実現ということを社会的に理解してもらうということで、運動としてやっていく必要があるかなというのと、WLBが日本全体としてどのくらい進んだのかをモニターするために、WLBの実現度指標をつくり、その

測定の結果を具体的な取組につなげるこ

とが大事ではないかなと思います。次に、いろいろなところのノウハウを横にトランスファーできるような企業の取組支援の仕組み作り、特に中小企業等へのノウハウ提供は大事だと思います。また、個人については、自己管理やライフデザイン、さらには時間管理にかかわる啓発や、さらに在宅勤務推進などを盛り込んでいきます。

**司会** 企業の立場から見ると、何が特に必要と感ずるか聞かせていただけますか。

**木谷** 国でさまざまな仕掛けをしてくださっていることがどれだけきちんと企業に響いているんだろうかと、私としては不安なところがあります。明確な定義も含めて、WLBという概念、「働き方を通じて社会を変えていくんだ」といった強いプロパガンダを、やはり国にはお願いしたいですね。

**小室** 目に見えるメリットが必要で、個人の問題で言うと、いろいろな方をピックアップして、いかに自分の人生が輝いて充実しているかを、若い学生たちにも見せてあげることが必要かなと思います。

また、企業として成功していることを

数値化したり、そういう傾向を見たりというものを、もっと積極的に拾い上げて、広報、評価することを促進していくべきと思うんですね。WLBを進める企業に例外はないはずと考えると、霞ヶ関には24時間電気がついているという現状が問題で、やはり日本企業は、でも行政も変わらないじゃないと思って、何だかまだ自分たちに猶予が残されているような気はしていると思うんです。あと、とった企業にメリットが生まれるよう、「くるみん\*」マークの認知度を高める努力がもう少し必要かなと思いました。

それと、日本はもっとインターネットを上手く使えばいいのと思います。IT以外の業界でも、ITを上手に使うって例えば24時間店を開けなくても売り上げが上がる仕組みにしたりと、もっとWLBのためにインターネットを使ってもいいと思います。

**司会** 中小企業の取組を進めていくというのがこれから非常に重要なテーマだと思うんですけども、何かアドバイスがあればお願いします。

**小室** 中小企業の方は、まずWLBはお金がかかると思っているんですね。実際

には、1人の人が育児休業がとれずに会社を辞めた場合のコストと、1年間休んだだけで戻ってきた場合のコストというのは、明らかに辞めた場合にかかるコストの方が大きいので、そこをちゃんと計算したことがありますかということですね。その人にかけてお金を長期的な目で見ても、WLB化を進めなくては、強いブランド力で採用できるわけではない、中小企業こそ人もとれなくなりますが、厳しいですよということが、本当はすぐわかるはずですね。

**佐藤** 中小企業では従業員が少ないからWLBの取り組みが難しいとよく言われますが、会社の大きさじゃなく職場の規模が問題になります。例えばある職場、秘書室には3人しかいないところでは、1人が育児休業を取得するとすれば、その後の対応が難しくなります。

**小室** よく工場であれば多能工と言いますが、文系でもデスクワークの方でも多能工的な仕事の仕方ができるようなマネジメントを管理職がするべきですし、会社としても多能工的な人材育成が大事だと思います。

**司会** 木谷さんから、企業が連携した取

組でご自身も関わったワーク・ライフ・バランス塾のお話をいただきたいと思っています。

**木谷** 塾は、今から3年前に、資生堂を中心とした4社の幹事企業と30社の参加企業、さらに複数のオブザーバー団体にも加わっていただき、3年間限定で、活動をしました。

1年目は各社で次世代法の行動計画をつくり上げ、2年目は、代替要員の確保、男性の育休取得促進、長時間労働の是正といったコアなテーマについて分科会形式で議論を深めました。そして、最後の3年目は、WLBの指標づくりを行おうということになり、学習院大学経済経営研究所（GEM）の協力も得て、ワーク・ライフ・バランス塾インデックス（WLB-I J u k u ・ I n d e x）を完成することができました。

塾の成果としては、1つは、全社が質の高い次世代法行動計画を作成できたことです。2つ目は、34社による非常に緊密な企業間ネットワークが築き上げられました。そして3つ目は、インデックスです。WLBに関する制度の有無を測るだけでなく、そういった制度が従業員に

どれだけ認知、利用されているかを意識調査によって測定する指標です。さらにWLBの実現が、経営パフォーマンส์にどう結びつくかという検証も行うことができます。今後、様々な形で世の中に活用していただければいいと思います。

**司会** それでは最後に、お三方から一言ずつ、メッセージをお願いします。

**木谷** 最近、「子育ての専業・兼業」ということを考えます。今、必要なことは女性のみならず男性も含めて、働きながらきちんと「兼業子育て」が可能な社会を作ることです。しかし、ある期間は安心して男性も女性も「専業子育て」ができる仕組みも同時に必要だと思います。企業と家庭の垣根をもっと低くして、戻りたくなったら元の会社に正社員として容易にカムバックできる。こんな仕組みを機能させることができればいいんじゃないかなと個人的に思います。

**小室** 私は、実は最近経営者として社員の育児休業に直面した際、下のポストの人材がとても育ったんですね。そのことで一定期間人がいないのはとても適切なOJTの機会なんだと実感しましたので、人が抜けることをどうポジティブに

捉えるかにより社内にとっても非常にプラスが出ると思います。

また、今まで、何となく核家族になると女性が相談相手がいけないことにより、育児不安になると思われていましたけれども、実は核家族において、一人で収入を担う男性も、仕事の悩みの相談相手がいなくて、収入が自分ひとりにかかっているというプレッシャーもあり、苦しい状況です。育児にしろ、収入にしろ責任を一人で負わなければならないのは人間としてつらいことです。核家族化の流れはなかなかこれから戻っていかないと考えると、核家族の中で、夫婦2人で同じレベルで育児を話し合い、家事を話し合い、仕事の相談をし、ということができない新しいシェアの仕方ということでWLBは必須なのではないのかなと、個人としても感じるところです。

**佐藤** WLBをこれから進めていく上で、制度的な枠組をもうちょっと広げる時期かなと思います。WLBが職場レベルで定着するためには、お互いさまであるかどうかが大事で、育児や介護だけではなくて、能力開発とか社会活動などがWLBの範囲に入る方が、職場レベル

でお互いさまと思える状況が拡大します。もう一つは、制度導入だけではなくてそれをどう使えるようにする取組です。これは、職場での仕事の仕方です。この点に関しては、企業にあまりノウハウがないのです。だから、ここは本腰を入れて取り組まないと、改善が進まないと思います。企業の仕方を進めていくということが、これから大きな課題になると思います。

## 板東久美子 ばんどうくみこ

【内閣府男女共同参画局長】

文部省入省。省内各部局を経験後、文化庁著作権課長、秋田県副知事、文部科学省初等中等教育局財務課長、大臣官房人事課長、大臣官房審議官等を歴任して、2006年7月より現職。



# 特集1

## ワーク・ライフ・バランスの推進

### 仕事と生活の調和に関する 専門調査会中間報告について

「男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（以下、調査会）」は、5月24日に『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向（中間報告）を取りまとめました。この中間報告の内容に基づき、本稿では「ワーク・ライフ・バランスの意義・重要性」、「取組の方向性」について述べることにします。

#### 1. ワーク・ライフ・バランスの意義・重要性

「ワーク・ライフ・バランスとは何か」調査会では、ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態と定義しています。そこでは3つ

のポイントがあり、第一に、男性も女性も、あらゆる世代の人のためのものであること、第二に、人生の段階に応じて自らが希望するバランスを決めることができること、第三に、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすことが掲げられています。

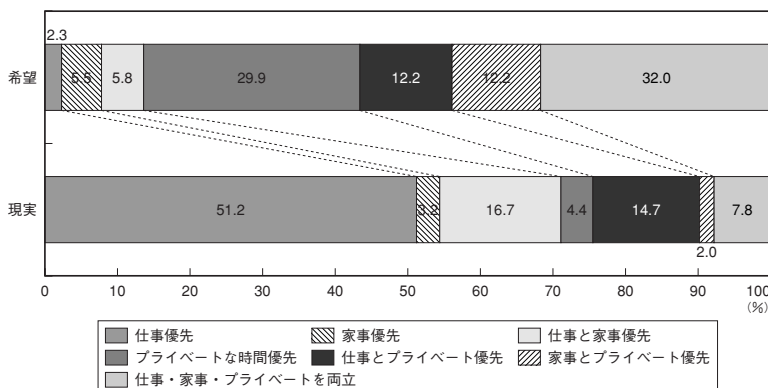
「なぜ今ワーク・ライフ・バランスが必要か」  
なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要かといえますと、少子高齢化・人口減少・グローバル化など時代の大きな流れの中で、これまでの働き方では、個人も社会も個々の企業も持続可能でなくなることが挙げられます。

「個人にとって希望するバランスの実現のために必要」

個人を見ると、仕事、家庭、地域活動、自己啓発などに関わりたいたいという希望が

あり、その必要性が高まっているにもかかわらず、現在の働き方ではそれが難しくなっている状況があります。例えば、既婚男性にあつては、仕事・家庭・個人生活の両立を希望している人の割合が最も高いにも関わらず、現実には、長時間労働の状況にあるなど仕事中心となる場合が多くなっています（図表）。また、自

ワーク・ライフ・バランスの希望と現実  
(男性：既婚有業 n=1,929)



己啓発や地域活動に参加が困難だった  
り、長時間労働が心身の健康に悪影響を  
及ぼしかねない状況にあり、希望するバ  
ランスの実現という観点からワーク・ラ  
イフ・バランスが必要であるといえます。

〔経済社会の活力向上のために必要〕

人口減少が本格化するなかで、多様な  
人材を活用できないままでは、労働力不  
足が深刻化しますし、効率的な働き方や  
一人ひとりの意欲と能力の向上が実現で  
きなければ、生産性の低下や活力の衰退  
を招く恐れがあります。また、仕事と家  
庭の両立が難しければ、安心して子ども  
を産み育てる環境とは言えません。さら  
に、働く人々が地域に関わるのが難し  
ければ地域社会のつながりが希薄化する  
可能性があります。こうした状況に陥ら  
ず経済社会の活力を向上させるために、  
働き方を見直し、ワーク・ライフ・バラ  
ンスの推進が必要となります。

〔企業・組織が多様な人材を生かし競争力  
を強化するために必要〕

人材の獲得をめぐる競争は今後激しさ  
を増し、若年層人材の獲得や女性や高齢  
者の更なる活用の重要性などが高まって  
きます。多様な人材を生かして競争力を

強化するためには、様々な立場の従業員  
のニーズへの対応、一人ひとりの意欲や  
満足度の向上、女性の活用などが求めら  
れており、ワーク・ライフ・バランスの  
推進が極めて重要となります。このよう  
に、ワーク・ライフ・バランスは経営戦  
略の重要な柱であり、いわば「明日への  
投資」と言え、とりわけ、中小企業にとっ  
ては、ワーク・ライフ・バランスに取り  
組むことで、有能な人材を確保し定着さ  
せるという大きな意義があります。

これらを総合して、ワーク・ライフ・  
バランスの実現が目指す社会の姿は、多  
様性を尊重した活力ある社会であるとい  
えます。

## 2. 取組の方向性

〔ワーク・ライフ・バランス実現に向けた  
社会基盤づくり〕

ワーク・ライフ・バランスの実現のた  
めには、まず、社会全体でそれを進める  
基盤づくりが必要であり、①理解の浸  
透・推進力強化のための枠組みづくり、  
②企業・組織の取組を社会全体で後押し、  
③個人の多様な選択を可能にする支援や  
サービスの展開、④ワーク・ライフ・バ

ランスに関連するイノベーションの推進  
の4つの戦略を掲げています。

〔多様な人材から高付加価値を生み出す  
企業・組織のマネジメント改革〕

企業・組織にとっては、単に制度を導  
入するだけでなく、うまく機能させるた  
めの、「時間管理」、「人材活用」及び「組  
織の在り方」改革の3つのマネジメント  
改革が重要です。また、これらのマネジ  
メント改革には、経営者や管理職の意識  
改革やトップのリーダーシップが重要です。

〔今後の課題〕

現在、ワーク・ライフ・バランスの推  
進について、経済財政諮問会議や「子ど  
もと家族を応援する日本」重点戦略検討  
会議等で様々な検討が行われており、男  
女共同参画会議としてもこれらの会議等  
と十分な連携を図っていく必要があります。  
今後、さらに、ワーク・ライフ・バ  
ランス社会の実現度指標の検討や推進に  
資するデータ等の分析、推進のための枠  
組みづくりに向けた検討など、ワーク・  
ライフ・バランスの実現に向けた検討を  
進めていくこととしています。

# 女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞

平成19年6月25日、総理大臣官邸において、女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞の表彰式が行われました。

この表彰制度は、起業やNPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループを顕彰し、チャレンジの身近なモデル等を示すことによって、男女共同参画社会の実現のための機運を高めることを目的としています。平

## ◆女性のチャレンジ賞◆

- ・植田貴世子氏
- ・海野フミ子氏
- ・鎌野実知子氏
- ・中橋恵美子氏
- ・宮崎 弘美氏

## ◆女性のチャレンジ支援賞◆

- ・株式会社マザーネット

## ◆女性のチャレンジ賞特別部門賞◆

- ・齋藤 千鶴(齋藤 ちず)氏
- ・丸山 結香氏
- ・谷津倉智子氏

成16年度から実施しており、今回で4回目となりました。

表彰の種類には、チャレンジの身近なモデルになると思われる女性個人及び女性団体・グループを対象とした「女性のチャレンジ賞」、女性のチャレンジを支援する団体・グループを対象とした「女性のチャレンジ支援賞」、年度毎のテーマによる特別部門に該当する者を対象とした「女性のチャレンジ賞特別部門賞」の3つがあり、いずれも男女共同参画担当大臣による表彰です。本年度の特別部門賞のテーマは、「地域の魅力の発信」です。国際観光の強化、イベントの開催、地域ブランドづくりなど、新しい発想を生かして地域コミュニティの求心力となり、地域の人々を巻き込みながら、地域の魅力を引き出し日本の内外に広く発信し活躍する女性個人、女性団体・グループを対象としました。

受賞者については、都道府県、政令指

定都市、男女共同参画推進本部関係府省及び男女共同参画会議有識者議員等から多数の候補者の推薦を受け、有識者で構成される選考委員会による選考を経て決定されました。

本年度の受賞者及びその活動の概要は次のとおりです。



男女共同参画社会づくり功労者表彰及び女性のチャレンジ賞・支援賞・特別部門賞表彰後の懇談会(後列が女性のチャレンジ賞等の受賞者の方々)

女性のチャレンジ賞

う え だ き せ こ  
植田貴世子氏 (徳島県)



昭和61年に開設した保育・英語教育のステラと、平成9年に設立したクラッ

合わせる事が可能なアラカルト型サービスを提供しています。

また、行政とタイアップして平成7年に立ち上げた「AWAおんなあきんど塾」で初代塾長を務め、起業の視点からの女性のキャリアアップや起業家育成セミナーなど徳島の女性経営者・起業家向けの様々な事業を実施しています。

従事することができ、子どもが健全に発育することができ、教育・保育環境の整ったまちづくりを目的として活動しています。

株式会社「クラッシー」とNPO法人「ヒューマン・

オン・ザ・ムーブ」は、徳島

県内のみならず、関西圏や

関東圏でも事業展開してお

り、その活動を拡げていま



その他、平成15年にはNPO法人「ヒューマン・オン・ザ・ムーブ」を設立しました。知的障害を持つ子どもや親のためのフリースクール運営や英語教育を取り入れた学童保育、女子学生・再就職希望者のためのキャリアアップ講座の実施など、女性が安心して社会経済活動に

す。

う ん の ふ み こ  
海野フミ子氏 (静岡県)



平成7年にJ A静岡美和支部の女性部支部長となつて女性部活動の核作りに取

り組み、平成8年にJ A静岡市女性部販売所「アグリロード美和」の開設に尽力しました。現在は「アグリロード美和」の代表を務めています。



す。

「アグリロード美和」は、生産者(生)と消費者(消)が農作物(菜)を通して、人間の基本的活動である「食」について語り合う(言)「生消費言倶楽部(せいしゅうなごんくらぶ)」(事務局・静岡県中部農林事務所)に加わり、消費者の意見も反映させたオリジナルの地産地消弁当で

ある「生消菜言弁当」を売り出しました。この「生消菜言弁当」は、牛乳パックと同じ素材の容器を活用するなど、食の安全性だけでなく環境にも配慮した人気の弁当となっています。

「アグリロード美和」の開設により、それまで換金できなかった農作物から収入を得られるようになり、生産活動が活発化しました。さらに雇用を生み出し、地域振興にも大きく貢献しています。

農協組織においても、平成17年の選挙で、JA静岡市初の女性理事に選任され、女性の経営・方針決定過程への参画拡大の原動力となっています。

かまのみ ちこ  
**鎌野実知子氏**  
なかはし えみ こ (香川県)  
**中橋恵美子氏**



中橋氏（写真左）、鎌野氏（写真右）

有 限 会 社  
花 園 タ ク  
シーの取締役である鎌野さんは、中橋さんが設立に尽力したNPO法人「わははネット」から子育てタクシーの企画提案を受け、子育てタクシーを運

行しています。香川県の子育て講座や保育所での保育実習を受け、修了したドライバーには「認定証」を渡すなど、「子育てタクシー」となるための研修プログラム体制を整えました。また、「全国子育てタクシー協会」を設立し、自ら会長として全国各地で取組をアピールしています。中橋さんは、NPO法人「わははネット」を立ち上げ、育児情報誌の出版や携帯電話を活用した子育て情報配信サービス「わははメール」事業等情報発信を行っています。「子育てタクシー」の企画以外にも、1階の共用スペースにスタッフが

いるキッズルームを設けた「子育てマンション」など、子育て当事者の目線で新しい企画を、地元企業とも連携して発案・実施しています。

それぞれの御活動はありますが、共に「子育てタクシー」事業に御尽力されたことから、お二人併せて受賞されることとなりました。



みやざき ひろみ  
**宮崎 弘美氏** (福島県)

出産後、通常の社会生活を送ることも困難な重度の産後うつを患いましたが、Webデザイナーとして復帰後、株式会社かむろみプランニングを設立し、代表

取締役を務めています。同社では、主にホームページのリニューアルや企画・運営・制作を行っています。特に、心のケアや母親のケアに携わる方、福島県関連の企業・ネットショップに携わる方の支援を積極的に行っています。

また、産後うつの経験から、同じ病気に苦しむ母親たちを支援したいと考え、産後うつについての自助グループ的なサイト「ママブルー」を運営したり、福島市内で自助グループやママサークルを立ち上げるなど、産後うつの回復サポート

女性のチャレンジ支援賞

株式会社マザーネット (大阪府)



(株)マザーネット代表: 上田理恵子氏

株式会社  
マザーネット  
は、ワー  
キングマ  
ザー(働く  
母親)が仕

事と家事・子育ての両立をしていく上での問題を解決し、「仕事を続けて良かった」と実感できる社会を創造することを理念として、平成13年に設立されました。ワーキングマザー自らの体験をもとに、家事や育児の細かいニーズに添えるサービスや出張・残業時のスタッフ派遣業務、子どもの病気に対応する派遣型



を行っています。平成19年4月からは福島学院大学臨床心理学研究科修士課程に進学し、産後



育児保育を実施しています。

平成14年には、「女性のための創業マニュアル」を発行し、「女性のための起業塾」も開講するなど、女性の起業を応援する活動も行っています。

さらに、他社他業種で働くワーキングマザーの出会いの場を提供する交流会や育児休暇中のお母さんを対象とした「育児休暇復帰準備セミナー」の開催、両立のノウハウをまとめた月刊情報誌の発行、「ワークライフバランス」「子育て中のお母さんの再就職応援」「独身女性のための出産・育児応援」「男性管理職の意識改革」などのテーマの講演を全国で開催するなど、働く女性の支援を総合的にを行い、企業における女性の活躍推進にも取

うつの回復のためのサポートの研究も行っています。

さらに、起業や産後うつからの回復、母親支援についての講演を多数行っているほか、福島県女性経営者プラザ理事を務めるなど行政機関と連携した活動も行っています。

り組んでいます。

現在では、大阪に本社を、東京・長野・福岡に支社を置いて事業展開しており、各支社においてもセミナーやシンポジウムを開催しています。



## 齋藤 千鶴 (さいとう ちづ) (齋藤ちづ)氏 (北海道)



大学の演劇  
研究会で演劇  
に魅せられ、  
役者として劇  
団設立に関  
わった後、演

出家、プロデューサーとして活躍してき  
ました。

平成7年に、昭和初期建造の石造倉庫  
を利用して、劇場「コンカリーニョ」を  
オープンしました。同劇場は、演劇や音  
楽、ダンスなど、様々な文化活動の拠点

## 丸山 結香氏 (まるやま ゆか) (新潟県)



平成16年10  
月に起こった  
新潟県中越太  
震災の翌年  
に、自ら起業  
したコンサル

タント会社の他に、被災地山古志で生業

として

北海道

内外の

多くの

表現者

が集う

場所と



なりましたが、平成14年に都市再開発計  
画により劇場は閉鎖となりました。その  
後、劇場再建に向けた委員会の代表とし  
て、精力的に建設資金集めに駆け回り、  
平成18年に「地域とひととアートを結ぶ」  
生活支援型文化施設として劇場「コンカ  
リーニョ」を再建しました。

劇場再建前の平成15年にはNPO法人  
コンカリーニョを立ち上げ、理事長に就  
任し、行政の事業受託や地元商店街の催  
しの企画運営などの事業を実施してきま  
した。

再建された劇場では、地域の人々が役  
者となり、地域の歴史を基にした創作劇  
が上演されたり、劇に参加した主婦が劇  
場の運営ボランティアとして参加したり  
と、地域の人たちに「わがまちの劇場」  
と親しまれ、地域の魅力を地域住民が再  
認識し、北海道内外に発信する場となっ  
ています。

を失った人達の暮らしの再生を支援する  
「有限会社やまこし道楽村」を設立し、代  
表取締役を務めています。「有限会社や  
まこし道楽村」では、「復興は女性が主  
役」と位置づけ、コンサルタントのノウ  
ハウを活かして、彼女たちがビジネスと  
して活動できるように「食べてゆける仕  
組みづくり」を進めています。

具体的には、山古志の中高年女性達が

田舎料理でも  
てなす「あね

さの会」や震

災語り部、防

災ガイドの育

成、防災視察

ツアーなどを

企画・実施し

ました。また、



スローフードをコンセプトに、地元特産の「神楽南蛮」を加工した「DOURAKU神楽」の販売など食のプロデュースを地域住民と協働して行っています。震災2周年には、「あのとき、これから」をテーマに被災地でイベントを開催して、

## やつくらともこ 谷津倉智子氏（神奈川県）



学生時代に  
授業の一環  
で、日雇い労働者や生活保護受給者が暮らす横浜市中

区寿町を訪れたことを契機に、寿町に拠点を置く仕事に携わりたいと考えるようになりました。

平成13年にホームレスの自立自援をサポートするNPO法人「さなぎ達」の立ち上げに加わり、2年後に理事に就任しました。その後、寿町の産業活性化と雇

全国に山古志を発信しました。

地域の人たちの新たなビジネスへの挑戦を支援し、地域住民のやる気を引き出して全国に山古志の魅力を発信する活動は、首都圏に顧客を確保するなど、ビジネスとしての成果もあげています。現在

用の創出を重点的に目指すために、平成16年、「ファニービー（Funnybye）」株式会社を設立しました。



ファニー

ビーは、寿町に密集する簡易宿泊施設をリフォームし、「ドヤからヤドへ」をスローガンに、空き部屋を外国からの旅行者や若

は地域住民の「支援」をする傍ら、旧山古志村小松倉へ移住し、自ら「上質な田舎」をコンセプトにした「DOURAKUカフェ」の運営や大学、企業研修の受け入れなども行っています。

者たちにあっせんする「ヨコハマ・ホステル・ビレッジ」事業を実施しています。人の出入りを促進し町が開かれていくことで、周辺から断絶されている状態を改善し、横浜市のなかでも特色ある場所として、街の再生につながっていったらと願っています。

「さなぎ達」では、ホームレスや生活保護受給者のニーズに対し「衣・医・食・職・住」の各分野から、株式会社や医療法人とも連携しながら事業を行ったり、行政や自治会とともに不法投棄防止のための緑化事業に参画するなど、地域の再生に町の住人や市民と協働して取り組んでいます。

# 男女共同参画行政

## 30年の歩み

### 第3回 ナイロビ世界会議後から北京会議まで

情報公開・個人情報保護審査会委員

名取はにわ

#### 第2章

#### ナイロビ世界会議（昭和60年） 後から北京会議（平成7年）へ

ナイロビ将来勧告（1990年）を受けて、我が国もようやくナショナル・マシーナリー（国内本部機構）の充実が図られた。官房長官が婦人問題担当大臣となった。男女共同参画室法的整備が実現し、男女共同参画社会が定義されたが、男女共同参画審議会は3年の期限付きであった。

#### 第1節 ナイロビ将来戦略を受けて

##### 第1 婦人問題企画推進本部の

##### 拡充 ― 全庁網羅 ―

昭和60年の女子差別撤廃条約批准とナイロビ将来戦略を受けて、我が国においてもナショナル・マシーナリー（国内本部機構）の充実に向けて次第に環境が整ってきた。

昭和61年1月17日の閣議決定により、

婦人問題企画推進本部の拡充が図られた。

た。拡充の内容は、①本部の任務が「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の国内施策への取入れ及び女子差別撤廃条約の実施に伴う施策その他女性に関する施策について総合的かつ効果的な対策を推進するため」と拡大されたこと、②本部の本部構成省庁が1府21省庁と全庁に拡大したことであった。

また、婦人問題企画推進会議は、昭和50年9月23日付けの閣議口頭了解により

開催されてきたが、上記閣議決定に、本

部長が「有識者の参集を求めることができる」旨が規定された。これに基づき、昭和61年2月28日、婦人問題企画推進本部長決定により、婦人問題企画推進会議の後継会議として、「婦人問題企画推進有識者会議」が開催されることとなった。

#### 第2 「西暦2000年に向けての

#### 新国内行動計画」の策定

昭和62年5月7日、本部は、ナイロビ将来戦略と「婦人問題企画推進有識者会議の意見―西暦2000年に向けて婦人の地位向上のために―」(昭和62年3月30日)の趣旨を踏まえ、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を決定するとともに、同年同月12日、閣議に報告した。

## 第2節 第34回婦人の地位委員会 拡大会議(1990年)

平成2年(1990年)2月26日から3月9日まで、ウィーンにおいて第34回婦人の地位委員会拡大会議が開催され、「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施状況の第1回見直し及び評価に基づく勧告及び結論」(以下「ナイロビ将来戦略勧告」という。)が、コンセンサス合意された。

この勧告は、同年の経済社会理事会で採択され、国連決議で各国政府、国際機関及びNGOに対しその実施が要請された。

この中の勧告6では政府、政党、労働組合、職業団体その他の代表的団体に、指導的地位に就く女性の割合を、199

5年までに少なくとも30%まで増やす目標を目指し、女性のための募集、訓練プログラムを定めるべきとしている。

我が国では、平成17年(2006年)12月、第2次男女共同参画基本計画に、2020年までに30%目標が盛り込まれたが、これは、国連の勧告から4分の1世紀遅れの目標設定である。

また、勧告23ではナショナル・マシーナリー(国内本部機構)が1995年までに設立され、政府施策に直接影響を及ぼしえるよう制度上の位置づけを与えられ、国家の優先事項及び計画の一部として、女性の地位向上のための首尾一貫した政策を発展させるべきである、とされている。

## 第3節 ナイロビ将来戦略勧告を 受けて

### 第1 新国内行動計画の第1次改定

婦人問題企画推進有識者会議は、昭和62年9月18日に「情報委員会」「状況改善委員会」「調査委員会」を設置し、各種の調査、意見交換等を行い、また、平成3

年4月10日にはナイロビ将来戦略勧告等を踏まえ、「婦人問題企画推進有識者会議意見―変革と行動のための5年―」を取りまとめて本部長に報告した。

これらに基づき、本部は、同年5月30日、新国内行動計画の第1次改定を行った。この改定において、総合目標の「男女共同参加」を「男女共同参画」に改めた。

## 第2 ナショナル・マシーナリー (国内本部機構)の強化

当時の我が国の国内本部機構は、婦人問題企画推進本部、総理府婦人問題担当室、婦人問題企画推進有識者会議であったが、いずれも、法的根拠を持たない脆弱な組織であった。

国際的には国連の上記勧告があり、国内的には国際婦人年連絡会の代表者が歴代の総理大臣を訪問しては、有識者会議及び婦人問題担当室の法的な位置づけと婦人問題担当大臣の任命などを陳情していた。

### 1 婦人問題担当大臣(現男女共同参画担当大臣)の任命

平成4年12月、宮澤内閣において、河野洋平内閣官房長官が婦人問題担当大臣

として、婦人問題を総合的に推進するため行政各部の所管する事務の調整を担当することを命ぜられた。

国際婦人年連絡会世話人が宮澤総理を訪ねた際、総理からどの大臣になって欲しいか、と問われ、とっさに官房長官がよいと答えたところ中村紀伊氏（世話人のお一人だった）から伺ったことがある。中村氏は、官房長官なら既に副本部長であり内閣の要であるが、女性の大臣に付けられると、女性大臣の所管により転々としてしまうことを恐れたと話しておられた。

## 2 婦人問題企画推進本部機構に関する検討会

こうした動きを受け、平成3年8月1日、婦人問題企画推進本部長決定により「婦人問題企画推進本部機構に関する検討会」（赤松良子座長、宮崎勇座長代理・小委員会委員長）が開催されることとされた。同検討会は、平成5年5月11日「今後の婦人問題企画推進本部機構の在り方について」を、本部長に報告した。

なお、古橋源六郎委員・小委員会委員は基本法の必要性を主張されたが、残念ながらこの報告の中には明記されなかった。

本部は、上記報告を受けて平成5年7

月14日「男女共同参画社会づくりに関する推進体制の整備について」を決定した。この中には、本部の構成員を事務次官から閣僚にするなど具体的な強化策がある一方、事務体制の整備は抽象的記述に留まっている。それでも婦人問題担当大臣の環境整備について言及されており、担当大臣就任の効果は大きかった。

## 第4節 男女共同参画推進本部、男女共同参画審議会、総理府大臣官房男女共同参画室の設置

### 第1 男女共同参画推進本部の設置

平成6年、ナショナル・マシーナリー（国内本部機構）の充実強化が図られた。審議会、男女共同参画室を、法的根拠を有する組織にすることは、事務的には非常に困難だったが、細川内閣の内閣官房長官（女性問題担当大臣）であった武村正義官房長官、石田幸四郎総務庁長官のご尽力により実現したと聞いている。

### 第2 男女共同参画審議会

て、総理府に置かれていた婦人問題企画推進本部を廃止し、内閣に男女共同参画推進本部を置くこととした。本部員を、事務次官から閣僚に格上げした。また、関係行政機関に男女共同参画担当官を置き、本部に男女共同参画担当官会議を設置した。

### 第2 男女共同参画審議会

男女共同参画審議会令（平成6年6月24日公布施行）により、男女共同参画審議会が設置された。ただし、本審議会は平成9年3月31日までの3年時限であった。委員は20人であった。

国際婦人年連絡会等の女性団体は法律に根拠がある恒久的な審議会の設置を希望していた。しかし、行政改革の観点から、一つ審議会を新設するには一つ廃止する必要があるとされており、恒久的な審議会には困難であった。

所掌事務は、内閣総理大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成に関する基本的かつ総合的な事項の調査審議等であった。

平成6年8月22日、同審議会（縫田暉

子会長）は、内閣総理大臣から「男女共同参画社会の形成に向けて、21世紀を展望した総合的ビジョン」について諮問を受けた。

内閣総理大臣が「男女共同参画社会の形成」について、同審議会に諮問した意義は大変大きかった。

### 第3 男女共同参画室の設置

総理府本府組織令の一部を改正する政令（平成6年6月24日公布施行）により総理府大臣官房に新たに男女共同参画室が設置された。本政令で男女共同参画社会について「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会をいう。」と規定された。

所掌は、①各行政機関の男女共同参画社会の形成の促進に関する事務連絡、②他の行政機関の所掌に属しない事務のうち男女共同参画社会の形成の促進に関する調査、企画、立案であった。

男女共同参画審議会と男女共同参画室の法的整備により、格段に男女共同参画行政の推進力が強化された。

### 第5節 第4回世界女性会議への歩み

#### 第1 国連の動き

第36回婦人の地位委員会（1992年3月11日から20日、ウィーン）において、第4回世界女性会議の中国開催が決定され、同年の第47回国連総会において承認され、一連の準備作業が開始することになった。

#### 第2 第4回世界女性会議日本国内委員会

平成5年（1993年）国連第4回世界女性会議事務局は、各国に準備の指針を公表した。①準備のための国内委員会（NGOも加えた）の設置、②国別報告（ナショナル・レポート）に政府の施策のほかNGOの活動等にも言及すること、③政府代表団に可能な限りNGOや幅広い

世代の代表を含めること、であった。

これを受けて、平成5年10月婦人問題企画推進本部長決定で、委員長を内閣総理大臣、内閣官房長官、全庁の事務次官及び33人の民間有識者を委員とする官民一体となった第4回世界女性会議国内委員会を設置した。

平成6年7月、同国内委員会は、NGO部会（縫田睦子会長）を設置し、NGOなどの意見を広く求めることとした。

以後、NGO部会は頻繁に民間の意見を聞く機会を設け、日本の国別報告（ナショナル・レポート）にNGOの意見を反映されるよう努めた。また、第4回世界女性会議の準備状況について、国連の担当者などから積極的に情報提供してもらう場を設けた。



なとり・はにわ  
法務省入省後、総理府男女共同参画室長、文部科学省主任社会教育官、内閣府大臣官房審議官、内閣府男女共同参画局長等を歴任。男女共同参画社会基本法制定、男女共同参画基本計画（第2次）策定に携わる。現在、情報公開・個人情報保護審査会委員。

# 男女共同参画の取組

## 第14回

鍋本文子

# はじめに

当社の会社概要ですが、今年の3月末現在、正社員は611名、業種はガス業、都市ガス事業者です。経営理念は“地域

改正均等法以前の取組

私が人事部に異動した当時(平成元年)は、新入社員研修でさえ男女別メニューでした。2週間程度の研修の後、男性社員だけにさらに技能研修がありました。それ以降も、中堅社員研修など、いろいろ研修はあったのですが、女性はほとんど受ける機会がありませんでした。また、東京とか京都、大阪で実施される公開セミナーに女性が行かせてもらえないということはありませんでした。

共同参画21 2007.7 22



なべもと・ふみこ

1970年（昭和45年）広島ガス株式会社に入社。1989年4月総合管理本部人事部に異動し様々な取組を行う。1996年広島ガス初の管理職として課長に昇格。2002年人材開発グループマネジャーを歴任し、2007年6月末退職。

うことでやってきました。そのうち、主任も徐々にふえてきました。今では係長、副課長クラスも出てきています。管理職については、平成8年にやっと1人実現し、平成17年にもう1人というような状況です。

平成2年以降、意図して社内研修や外部派遣にも必ず女性を入れました。また、洋上研修にも女性を派遣していきました。当時研修の受講者は人事部の指名制でしたが、平成10年に指名制をやめ、すべて自主応募制に切りかえました。すでに女性派遣の実績がありますので、抵抗なく女性もどんどん自主的に応募してきました。

つまり、機会は均等に与えるということをやったわけです。

## 改正均等法以降

### ポジティブアクションの推進

とにかく研修機会を均等にということを進めていましたが、管理職の増加につながっていない、というのであえて女性ということを意識した取り組みをする必要があるのでは、と考えました。例えば、ポジティブアクションの一環です

よ、と言って、外部セミナーに派遣し、ポジティブアクションへの理解を深めてもらうようにしていきました。様々なところで、認知度を高める努力をしてまいりました。

取り組みの1つ目として、女性の職域拡大ということがあります。例えば営業拠点であるガストピアセンターの店長、営業の第一線や広報担当に女性を配置していきました。

また、経年管取り替え、つまり古くなったガス管を取り替えていく、その折衝部門に女性が2人配置されています。お客様の敷地内にあるガス管はお客様の財産ですから勝手に取り替えることはできないのですが、古い管というのは地震にも弱い、腐食にも弱いため取り替える必要があります。その費用が有料ということで、折衝が難しく、女性ならではのソフトな語り口で好評をいただいているというところもございます。

こういった取り組みをするその前提としては、やはり基礎知識が必要です。そのため2つめの取組として、『ガスの基礎』コースを女性全員受講しました。平

成2年以降は、新入社員のときに女性も技能研修を受講していますが、それ以前に入社した女性は、いわゆる技能研修を受けておりませんので、研修センターで特別なプログラムをつくってもらいました。また、保安サービスマンの資格つまりガスの開閉栓ができる資格を全員にとってもらいました。今は男女同じように日直時に開閉栓の要請があれば、男性と女性とペアで出勤していくということになっております。

次に、3つ目の取り組みですが、技術系の女性の採用です。システム担当とか建築学科修了者ですね。2級建築士を持つている高専卒の女性を採用したりもしています。また情報システム部、これは今IT推進部になっていますが、システム担当として女性がおります。導管事業部でも土木科出身の女性が頑張っております。

## 均等推進企業表彰と行動計画

昨年、広島労働局長から均等推進の優良賞ということで、表彰していただきました。それでも、まだまだ不十分なところがあります。

しかし、当社としてはやっとここまでの来たという思いがございます。というのは、広島はかなり保守的、古い風土がある地域柄です。しかも当社がガス製造業という業種ですね。そういったことがあって、なかなか女性の活用が進まない実態がございました。つまり、女の子を現場に出すなんてという意識がありました。また電話ひとつとっても、留守番は大体女性なのですが、『誰か男はおらんのか』とお客様がおっしゃいます。基礎知識はありますから電話でご用件を聞くとしても、『あんたじゃわかん』と電話を切られると。そういった状況がずっと続いておりました。いろいろと努力も続けてきたのですけれども、やっとここまで来たというのは、やはり均等法の後押しかなと。それに、時代の流れが大きいのかなと思います。

従来は男女の機会を均等ということとで、同一条件での研修受講をずっと進めてきましたが、同じような業務に就けることが必要とは分かっている、なかなか：が実態です。結果として管理職が増えていないというのは、猛省したところでございます。

でこれからどうするか、と考えた結果、まず、社内の意識調査を実施しました。

その調査結果で、一番大きな課題として浮かんできたのが、女性を活用するという会社の方針が社内伝わっていないということ。つまり会社の方針、姿勢が明確に伝わっていないということです。

2つ目は、これがちよつと注目すべきところかなと思ったのが、管理職は女性を活用する風土はあると考えているが、女性社員は、女性を活用する風土はあまりないと考えている。やはり管理職の説明不足がある。女性社員の話しを聞く必要があるということになりました。

そこで該当の女性32名と一人ずつ個別に面談を実施。ポジティブアクションという言葉の意味、内容を知っていますかということ。余り詳しくは知らないという人が多かったということがあります。

また、あなたは将来管理職として仕事をやってみようという意思がありますかということを聞きました。その結果は、約7割がハイ。ただし、業務分担の見直し前提にあります。これには男性管理職が驚いていました。何故驚いたかとい

うと、我が社の男性管理職は、女性が管理職になりたいと思っているなんて思ってもいなかった訳です。

その結果をもって、平成19年度からスタートしたポジティブアクション5カ年計画の主旨、狙い、内容について当該管理職に説明しました。また全社員には、冊子の配布、全社掲示板等様々に周知を行いました。

そのポジティブアクション5カ年計画ですが、基本的な考えとして「男女を問わず、意欲と能力ある人が、その持てる能力を十分に発揮できる職場づくりを目指す」としております。女性を活用できている企業は業績も上がっているし、女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場であるはずですということ。それと、実態として差がある業務分担は見直していきましようということを打ち出しました。

目標は、男女共同参画ということを通じて、また「女性の女性の」ということではなく、男性も女性も、としました。さらに、スローガンに終わることのないように数値目標の設定にもこだわりました。

## 今後の課題

今後の課題ですが、まず一番大きいのが、女性に実践の場を確保すること。2つ目として、あまり必要性を感じていない男性をいかにその気にさせるかということかと思えます。女性だけが頑張っても、事は進みません。また、女性の側の問題として、今はそこそこの平等に満足してしまっている女性が多いのです。それほど不自由を感じていないのです。また、ポジティブアクションという言葉が浸透していないということもあります。

当社の個別事情で言えば、例えば20年ぐらい前まではコークス炉がありました。現在は工場でも機器監視業務がメインですが、何かあったときに対応できるのかという不安があります。また、ある職場では、ガス漏れ修理のため、真夏の暑い炎天下や真冬の凍った道路を掘削させるのかと。このように、男性でもきつい仕事を女性ができるのかという不安が払拭されません。やはり入社したときから、会社も、管理職も、本人もそのつもりでやっていたかしないと、一気には難しいだら

うなという実態がございます。

また、女性の管理職を増やすにあたって問題になるのが、経歴、経験がかなり偏っている人が多いのです。総務担当なら総務ばかり。それでは管理職になったときに、かなり難しい状況がある。計画的なローテーションが大切です。

会社の求める人材像を明示し、いろいろな経験を積む場を提供することが重要です。

いずれにしても、厳しさが問われる時代。男女とも自主自立が大切です。自分はどういった人間になりたいのか、きちんと考える。上司と部下で話しをする場が必要だろうと思っています。

### 今後のサポート体制

1. 会社の期待すること、方向性を示す
  - 求める人材要件を明示する
  - キャリアの相談体制の充実
2. 各人のライフスタイルに沿ったメニュー提供
  - 子育て中のペースダウンは止むなし
  - 意識・意欲を維持する工夫を
  - 経験する場を提供すること
3. 厳しさも求める
  - 男女ともに厳しさが要求される時代
  - 自主自立(自律)型人材に

# 男女共同参画局創設の思い出

日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社 理事長 江利川 毅

平成10年1月9日、私は首席内閣参事官に発令された。週明けの12日から通常国会が始まる、その直前の総理官邸への異動だった。

異動の前は、厚生省で介護保険制度の創設を担当していた。1年を超える国会審議を経て、12月上旬に法案が可決成立し、年末にはその実施に向けての予算編成に取り組んだ。これが厚生省での最後の仕事になるとは、そのときは全く思っていなかった。

## 三内閣かけて中央省庁再編を実現

当時の橋本内閣の最重要課題の一つが中央省庁再編であった。物事の変化は早く、多くの重要案件は複数省庁にまたがる。それに迅速的確に対応していくため、総理の強いリーダーシップの下で政策判断、政策遂行が行われる、時代がそういう体制を要請していた。あわせて、行革という観点から、国の事務権限をス

リム化し、省庁の数を半減するという方針であった。

基本骨格は橋本内閣で決定し、関連法案の多くは小渕内閣で成立し、さらに具体的な詰めやその実施は森内閣の下で行われた。3内閣にわたる大事業であった。

私は、行革事務局には入っていなかったが、内閣官房の一員として、内閣官房や内閣府のあり方について取りまとめ役となった。

## 唯一新設された男女共同参画局

中央省庁再編の作業は、各省庁合計して128あった局を100以下にするという方針の下で進められ、最終的には96まで減らした。その中で、唯一新設の局が男女共同参画局である。なお、課・室の数も1,200から1,000に約20%減らし、加えて5年以内にさらに1割削減することとなった。

当時の男女共同参画担当大臣は、野中官房長官。男女共同参画社会基本法の成立の陣頭指揮を執られ、この政策に大きな情熱を注がれていた。

最終判断の場にいたわけではないので推測が混じるが、男女共同参画局の新設は野中官房長官の強い政治判断によるものと言っても過言ではないと思う。

## 男女共同参画局創設時の二つの課題

男女共同参画局の創設に当たって、二つの大きな問題があった。

一つは、内閣府設置法案では、内閣府の政策調整は政策統括官の任務と整理されている。男女共同参画局長に政策調整の任務を持たせることが、法制的に可能かどうかということ。

もう一つは、課の数を削減する中で、野中官房長官からの「局にするからには3課必要」という強い指示にどう応えるかということ。

局長級のポストを創設するにしても、政策統括官を8人（当初案7人に1人追加）にし、そのうちの一人を男女共同参画担当とするという案もあった。内閣府

全体のバランス上、有力な案であった。

しかし、野中官房長官は、局として作った方がしつかりした組織になる、男女共同参画という言葉が組織名として明示される、それを通じて政府の姿勢をはっきり示すことができる、という考え方に立たれて、局の創設を主導された。

この局に政策調整権限を付与しないと、官房長官の思いにきちんと対応したことはない。内閣参事官室の担当者に内閣法制局と何度も詰めてもらい、その機能を果たせるように整理してもらった。担当者は大変だったと思うが、方針としては揺れることなく進められた。

もう一つは、総理府の男女共同参画室という1室を、この機会に3課に増やすということである。

これを実現するためには、既に行っている2割削減に加えて、さらに男女共同参画局のために、2課分、内閣府の他部局の課・室の数を減らさなければならぬ。2課1参事官の局とするのが限度で、それ以上はバランスを失する、私はそう考えた。官房長官に全体の状況を説明し、2課と課長級の参事官という体制

で了承して欲しいと説明した。しかし、重ねて3課という指示であった。

さらに一晩考えた。他部局からもう1課減らす腹案を作りつつも、やはり今の案がベストであるとの思いは変わらなかった。翌日、もう一度お話ししようと思っていたら、閣議の前に、官房長官から呼ばれた。「一晩考えたよ。2課1参事官でよい。その代わり、5年以内にさらに課の数を1割削減することになっているが、男女局は減らさないように」との話であった。新しい男女共同参画局の骨格が完成した瞬間である。私は官房長官の思いやりに感謝しつつ、「いつか3課体制を実現したい」と心の中で思った。

### 課の数1割削減の中で調査課を新設

内閣府発足の時、私は内閣府大臣官房長に発令された。内閣府創設に深く係ってきたので、これも巡り合わせであると受け止めた。

内閣府は期限より1年早く4年目に課の数の1割削減に取り組んだ。官房総務課長と議論しながら、「組織の見直しをするからには、課題解決型、プラス思考で有意義な見直し

をしよう。ある部局の体制を大きく見直し、大臣官房の体制も見直し、さらに男女共同参画局に1課増やす」との方針を立てた。総務課長を先頭に総務課の担当者によく頑張ってくれた。課の名前については、男女共同参画会議の事務の規定を見ながら「監視調査課か、調査評価課か、監視か評価という言葉を入れて欲しい」と指示した。内閣府設置法との平仄もあってそれは実現できなかったが、3課体制は実現した。

「3課体制にしたい」という野中官房長官の思いを、4年遅れではあるが何とか実現でき、改めて関係者の努力に感謝したい。

男女共同参画局創設のころの記録は余り残っていないと思うので、この機会に書き記すこととした次第である。



えりかわ・たけし  
東京大学法学部卒業。昭和45年、厚生省（現・厚生労働省）に入省。厚生大臣官房審議官（高齢者介護対策本部事務局長）、内閣官房主席内閣参事官、内閣府大臣官房長、内閣府事務次官等を歴任。本年7月から現職。

## 「ともに築き輝く男女共同参画 社会の実現」を目指して

### 富山県

本州の中央北部にあって、三方を北アルプス立山連峰などの急峻な山々に囲まれ、中央には美り豊かな平野が広がり、富山湾へと開けている。豊富な電力・水等に支えられ、日本海側屈指の産業集積を形成するとともに、対岸諸国との古くからの交流を活かし、環日本海地域の中央拠点として活発な取組みを展開している。「みんなで創ろう！人が輝く元気とやま」を目標とし、111万県民とともに「活力」、「未来」、「安心」のふるさとづくりに取り組んでいるところである。

富山県では、平成13年に「富山県男女共同参画推進条例」を制定するとともに「富山県民男女共同参画計画」を策定し、

男女があらゆる分野でお互いを尊重しあい、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指した取組みを進めてきました。本年2月



富山県民男女共同参画計画（第2次）等の冊子

には、社会経済情勢の変化に的確に対応していくため計画の見直しを行い、「富山県民男女共同参画計画（第2次）」を策定したところです。

この計画では、5つの基本目標を柱に12の重点課題を設定し、各種施策に取り組むこととしています。ここでは、計画のポイント3点に絞り、主な取組みを紹介します。

#### 1 女性の活躍の場の拡大

事業所における男女共同参画の取組みを進めるため、平成14年度から企業の役

員クラスを男女共同参画チーフ・オフィサー（CGEO = Chief Gender Equality Officer）に委嘱し、経営と男女共同参画に関する情報を提供するとともに、CGEOを核に行動計画の策定、女性の管理職登用促進など具体的な取組み・成果が認められる事業所を「男女共同参画推進事業所」として認証し、県の行う求人事業等でPRしています。

また、今年度、新たに「女性が輝く元気企業とやま賞」を創設し、女性の登用・活用や能力開発に積極的で、女性が職場でいきいきと活躍している3企業を、6月23日サンフォルテフェスティバルにおいて表彰したところです。今後、県政番組等において受賞企業の先進的な取組みを紹介していくこととします。



「女性が輝く元気企業とやま賞」表彰式  
（於：サンフォルテフェスティバル2007）

## 2 女性のチャレンジ支援

平成17年度から、男女共同参画の拠点施設である富山県民共生センターにチャレンジ支援コーナーを設け、専門のチャレンジ・ナビゲーターが出産や育児で離職した女性の再就職や起業、キャリアアップなど、女性の様々なチャレンジ活動を支援しています。

また、平成18年11月には、県内の関係機関、団体等からなる「女性のチャレンジ支援連絡協議会」を設置し、育児や介護等のために離職した女性のための実践的な就業支援セミナーを実施しました。今年度は新たに、次期管理職と期待される女性社員を対象に女性ビジネスリーダー養成セミナーを開催するとともに、民間企業における女性管理職のさらなるキャリアアップを目指すネットワーク会議の設置を進めていくこととしています。さらに、女性のチャレンジ支援サイトを開設し、情報のワンストップ化を図るなど、女性のチャレンジを総合的に支援していきます。

## 3 DV対策

平成18年3月に「富山県DV対策基本計画」を策定するとともに、同年5月には、国や市町村、関係機関・団体等と緊密な連携のもと、総合的かつ効果的なDV対策を進めていくため、「DV対策連絡協議会」を設置しました。

また、企業等への出前講座や民間団体との協働による自立支援体制の強化に取り組むとともに、被害等の実態を把握するため、DV実態調査の実施に向けて準備を進めています。

さらに、老朽化している女性相談センターを移転改築することとしており、去る4月に設置した懇談会において幅広い意見を聴きながら、整備を進めていきます。

## 推進体制

男女共同参画を推進するための県民の学びと交流の場として平成9年4月に開設した富山県民共生センター（愛称・サンフォルテ）では、相談、情報収集・提供、調査研究、講演会・講座など各種啓発、人材育成等の事業を展開するとともに、男女共同参画を推進する個人や団体相互の連携促進や関係機関、企業等との協働を進めています。平成18年4月からは指定管理者制度を導入し、さらなるサービスの向上に努めています。

また、市町村の協力も得て、県内各地域に男女共同参画推進員を570名配置し、地域における男女共同参画の意識啓発のため、講演会や寸劇、広報紙の発行などきめ細やかな普及啓発活動に取り組んでいただいています。

男女がともに喜びと責任を分かち合いながら活躍できる「男女共同参画社会」の実現に向け、今後とも事業者、関係機関・団体、行政、そして県民と連携・協力し、取組みを進めていきます。

（生活環境文化部男女参画・ボランティア課）



富山県民共生センター「サンフォルテ」

# 一人ひとりが 輝くまちを目指して

合言葉は「ハートフル」育てよう参画の芽

## 秋田県潟上市

潟上市は、天王・昭和・飯田川の3町が合併し平成17年3月に誕生した。人口は約3万6千人で、県都秋田市のベッドタウンとしての都市的特性と広大な田園風景に代表される豊かな自然を併せ持つ。過疎化と少子高齢化の著しい秋田県の中にあつて、人口が増加し、若年層の割合も比較的高い市である。

「活き生き かたがみの夢づくり」一人ひとりが輝く ひとと環境に優しい田園都市」を目指し、まちづくりに邁進している。

新市施行後すぐに、旧3町が合併する以前から取り組んできた男女共同参画推進施策を集約した新しい男女共同参画推進計画の策定と、男女共同参画推進条例の制定へ向けての具体的検討が始まりました。

市内の部長会議や推進計画検討委員会で条例案と計画策定の体制・作業スケジュールなどを固め、市民3,000人へアンケートを実施。その後アンケート結果を踏まえ、外部委員による推進会議、市民ワーキンググループとともに内

容の検討を重ねていきました。そして平成18年3月28日、県内市町村にさきがけて「潟上市男女共同参画推進条例」ハートフルかたがみ条例」を制定、同時に「潟上市男女共同参画推進計画」ハートフルプランかたがみ2006」を策定しました。

平成18年6月23日には議員発議により「男女共同参画かたがみ宣言」が決議され、潟上市は秋田県初の男女共同参画宣言都市となりました。宣言にあわせて11月5日には、内閣府と共催で「潟上市男

女共同参画宣言都市記念式典・記念フォーラム」を開催しました。

毎年県内で実施されている「県種苗交換会」が、平成18年度、潟上市を会場として行われたことから、その期間に合わせ開催したものです。オープニングのマンドリンコンサートに続き、市男女共同参画標語コンクールの表彰や宣言文の群読、板東久美子内閣府男女共同参画局長（元秋田県副知事）の基調講演と市民パネラーによるパネルディスカッションを行いました。当日は約500人の参加



潟上市男女共同参画宣言都市記念式典・記念フォーラム



ハートフルな出張菓子店

があり、会場となったホールに入りきれず別室にモニターを設置するなど、関係者はうれしい悲鳴をあげました。

### ハートフル実行委員会

現在、市の男女共同参画に関する事業を市民と協働して企画・実施し、地域に根付いた男女共同参画を推進するため市民グループ「ハートフル実行委員会」を設置しています。平成18年6月の立ち上げから月1回ほどのペースで集まり、ワークショップや男女共同参画イベント企画などの活動をしています。会員は12

人で、まだまだ多いとはいえませんが、キラリと光る活動で、参画の輪を広げていきたいと意欲的にがんばっています。

平成19年2月には自主企画事業「ハートフルな出張菓子店」を開催。ブラジル出身の講師を迎えてのバレンタインのお菓子づくり、親子や友人同士など老若男女120人が参加。ブラジルのチョコ菓子「プリガデイロ」づくりと、子育てや国際理解などの話題を中心とした講話を楽しみました。平成19年度も自主企画事業や公開学習会を予定しており、現在はワークショップの合間にその計画を練っているところです。

### 今後の取り組み

平成17年度に実施した計画策定のための市民アンケートでは、男女共同参画への意識はかなり低いという結果でした。特に職場・地域で男女平等感を持っている市民は5%程度、家庭内でも20%を下回っている状況です。条例・計画・都市宣言と、男女共同参画社会の実現へ向けた環境を整備してきたところですが、今後は男女共同参画の意識づくりへの取り組みを継続的に進めていくこととしてお

ります。今年度は、市民や企業への啓発活動だけでなく「市民に働きかけけるには、まず職員の意識改革を」ということで、庁内の推進体制を整備するとともに、職員も参加できる研修を企画しています。男女共同参画社会の実現は「一人ひとりが輝く」潟上市の目指すまちづくりにもつながることを念頭に、今後も積極的に施策を推進してまいります。

(潟上市総務部市長公室 秘書政策班)



潟上市男女共同参画推進計画と概要版

# 水田 祥代さん

九州大学病院長

—— 全国の国立大学病院の中でも初めて女性として病院長になられたわけですが、どのような理念をお持ちでしょうか。

水田 「病院の理念は、患者さんに満足され、医療側も満足する医療を提供するということです。どういうことかと言いますと、病気の患者さんが病院に来られるのは治ることが目的です。だけど、現在の医学・医療の力がおよばない、治らない病気だってまだまだ山のようにあります。それでも、そんな難しい病気の患者さんが最後の砦としてこの病院に来て良かったと思うてくださるような医療をしたいなと思うんですね。それから、医療人として後悔しないような、全力を尽くしたと言える医療をしたいと思います。私のモットーは「力の出し惜しみをしない」です。自己満足と言われるかも



しれないけれど、そうではないんですね。患者さんと医療人がフイーフイーの立場で、どっちが偉いとかの問題じゃなくて、

病氣と闘うということをしていきたい。私は治療とは患者さんと医療人が気持ちを一つにして一緒に行う病氣との闘いだと思っています。」

—— 小児外科卒後教育の発展・充実にも努力されておられますが、「マッチングシステム」とは。

水田 「ご存じのように大学で小児外科の講座というのは全国でもまだ少ないわけです。そのような小児外科がない病院では小児外科医になリたくてもトレーニングを受けることができませんでした。そこで私が日本小児外科学会の理事長の

時に、学会が中心になって、トレーニングを希望者する人と、受け入れが可能な病院を公募し、マッチングする制度です。ポジションを用意して、学会として公募して、条件が合えばきちんとそこで3年間なら3年間引き受けて認定医がとれるようなことをしようと作った制度です。これによって今まで小児外科のトレーニングを受けたくても受けるチャンスがなかった医師も平等にトレーニングを受ける事ができるようになりました。」

—— 先生は日本学術会議の会員でもあるわけですが、女性の会員は少ないのでは。

水田 「女性の会員が占める割合は第17期0・9%、第18期3・3%、第19期6・2%と少なかつたのですが、現在の第20期は20%と増えています。まだまだ女性会員の数が少ないと言われますが、これは女性研究者の母数がまだ少ないからだと思います。医学部の教授の数も少ないと言われます。たとえば、私たちの時代は医学部の女子学生は1クラス90人に1〜3人くらいでした。そうするとどうしても女性研究者の母数が少ない、それで



学術会議の会員もまだ女性は少ないのです。現在は医学部の女子学生数も増えて女子学生の割合が30〜40%ですし、私学とか新しい大学の医学部では約50%の大学もあります。ですからあと10〜20年もすると女性研究者の母数も増えますので、学術会議の女性会員も40〜50%になるのではないのでしょうか。」

—— 大学あるいは医療現場における女性医師・研究者をめぐる環境には厳しいものがありますが、男女共同参画という

観点から、

どのような課題、お考えをお持ちでしょうか。

水田 「私は姉と二人姉妹なんです。両親から女の子だからどうしなさい、こうしなさいと言われ

たことは一度もありません。女性だから出来ないという選択はありませんでした。だから今の若い女性医師の考え方に少し驚いています。いろんな場合に「自分は女性だから」と思っている人が多いようです。つい先日、全国の80大学医学部に『女性医師たちの働く環境』というテーマで、卒業5年・10年・15年・20年・25年までの女性医師たちのその後を調査しました。仕事を続けているか、仕事を中断しているか、なぜ仕事ができないのかなどの自由意見を書いてもらったのですが、特に若い人たちですが、「医師としても充分仕事をしたいが、しかし、女性だから家庭の仕事をしなきゃいけない、家庭を守って子育てするのは自分の仕事だ」というジレンマに陥っている人がいるのに驚きました。そんな状態から医師の仕事ができないのは社会が自分を助けてくれないからだと思っています。社会が悪い、周囲の環境が悪いのだと言っています。それでは何も解決しないのではないのでしょうか。

私は男女共同参画を考えるとときに大切なことは、男性には女性に対して常にフェアであって欲しいと思います。

チャンスもフェアに与え、評価もフェアにして欲しいと思います。一方、女性には将来の目標をきちんと決めて、決してあきらめないで欲しいと思いますし、またその時その時のプライオリティを決めて欲しいと思います。人間が一度に出ることは限度がありますので、今、自分にとって何が一番大切であるかを考えて、一つ一つクリアしていったって欲しいと思います。目標を持ってキャリアを重ねていくことは楽しいし、勉強は一生続けることができます。」

—— 最後に読者の方々に一言お願いします。

水田 「女性は凛とした潔さを持って、きれいで、常に輝いていてほしいと思いますね。美しく羽ばたいてください。何でもできる時代ですから。そのためには自分が努力してください。別に男性になる必要はないわけです。とにかく男性も女性も頑張ることが大事なのですから。」

—— お忙しい中、今日は本当にありがとうございました。



## 内閣府

## 男女共同参画会議（第26回）の開催

平成19年5月24日、第26回男女共同参画会議が開催されました。

始めに、安倍内閣総理大臣から挨拶があり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が、女性にとつてだけではなく、男性にとつても特に重

要な課題であることが強調され

るとともに、女性の活躍は国の新たな活力の源であるとの考えが改めて示され、男女が仕事と生活の調和を実現し、様々な分野で意欲と能力を十分に発揮することができる社会を実現していく上で、男女共同参画会議は

重要な役割を果たしている旨が述べられました。

会議では、まず、監視・影響調査専門調査会から「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策について」報告を受け、施策の推進に当たり留意すべき事項について意見決定を行いました。

次に、仕事と生活の調和に関する専門調査会の審議状況について、同専門調査会より、中間報告を受けました。

続いて、配偶者暴力防止法の



<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijisidai/ka26-s.html>

施行状況等について説明があった後、各専門調査会の今後の調査の進め方について確認しました。会議の資料等は内閣府男女共同参画局のホームページでご覧いただけます。

## 内閣府

## 「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」の開催

「男女共同参画週間」の中央行事として平成19年6月29日、日

比谷公会堂において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のために」をテーマに「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催

し、一〇〇〇名以上の方々が登場しました。

冒頭、安倍内閣総理大臣からは「家庭生活と仕事の調和の実現は男性にとつても女性にとつても不可欠な課題であり、ワーク・ライフ・バランスの推進に

政府全体として取り組んでいく」との挨拶がありました。続いて高市内閣府特命担当大臣からは「少子高齢化による人口減少時代のなか、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性が活躍できる基盤づくりが重要であり、ワーク・ライフ・バランスや女性のチャレンジを支援する施策に取り組んでいく」との挨拶がありました。

シカゴ大学山口一男教授からは様々なデータを分析した研究成果を踏まえて「ワーク・ライフ・バランスは妻の夫婦関係満足度に大きく影響する」や「ワーク・ライフ・バランスには男性の働き方の見直しが必要」といった基調講演が行われ、その後のパネルディスカッションでは、日本女子大学大沢真知子教授は「多様性を認める社会へのパラダイ

内閣府

# 「平成19年版男女共同参画白書」を公表

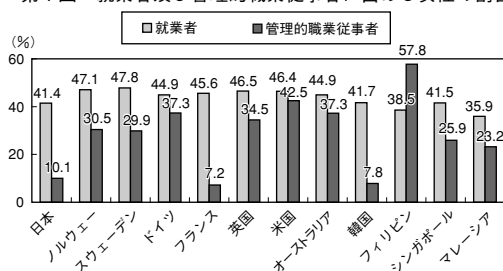
平成19年6月19日、政府は「平成19年版男女共同参画白書」を国会に提出し、公表しました。

本年の白書では、特集として、「国際比較でみた男女共同参画の状況」を取り上げ、政治・行政、働く場、生活の3つの側面から男女の参画状況や仕事と生活の調和のための取組、女性登用のための取組について日本と諸外国を比較・分析しています。

女性の国会議員の割合について、1970年から2006年までの変化をみると、すべての国において増加がみられますが、その増加の時期や増加のスピードに差がみられます。

また、労働分野については、日本の管理的職業従事者に占める女性の割合は欧米諸国のみならず、フィリピン、シンガポール等アジア諸国に比べても低くなっています（第1図）。

第1図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



(備考) 1. ILO「LABORSTA」より作成。  
2. マレーシアは2003年、フランスは2004年、その他の国は2005年のデータ。  
3. 管理的職業従事者の定義は各国によって異なる。

生活における男女共同参画の状況について、男女計の家事・育児時間に占める男性の割合をみると、日本は12.5%と、韓国と並び目立って低くなっています（第2図）。男性の家事・

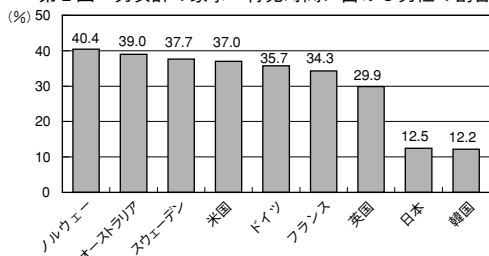
ムシフトが重要」、経済評論家勝間和代氏は「ワーキングマザーをトキやヤンバルクイナのように保護しているだけではなく、女性の活躍できる環境整備が大切」、(株)カミテ上手康弘代表取締役社長は「会社が生き残る選択肢としては、ワーク・ライフ・バランスを進めることが何よりも重要」、TOTTO(株)木瀬照雄

代表取締役社長は「会社がワーク・ライフ・バランスを進めるためには、トップマネージメントが重要」との発言があり、活発な意見交換が行われました。

同参画局ホームページに掲載しています。\*



第2図 男女計の家事・育児時間に占める男性の割合



(備考) 1. OECD「Employment Outlook 2001」、総務省「社会生活基本調査報告」(平成13年)等より作成。  
2. 5歳未満(日本のみ6歳未満)の子のいる家庭の家事・育児時間(男女別)から算出。  
3. 日本以外の女性はフルタイム就業者、日本の女性は有業者のデータ、男性はいずれの国も総数のデータ(平均)。  
4. 韓国のデータは子の有無は分らない。

## 内閣府

### 男女共同参画局パンフレット 「男女共同参画社会の実現を 目指して」改訂版の作成

内閣府では、男女共同参画社

会の形成の状況や、その実現に

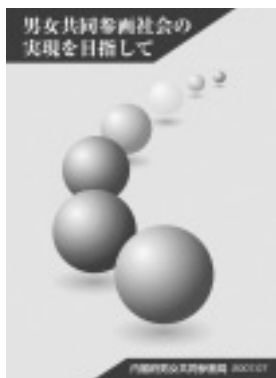
向けた政府の取組等を紹介する  
ために、パンフレットを作成し  
ています。

今回の改訂では、男女共同参

画社会について、より分かりや  
すく説明するために、新たに

「男女共同参画社会のイメージ  
図」を加えました。また、我が  
国の男女共同参画社会の形成の  
状況が一目でわかるよう、様々  
な分野に関するグラフや図表を

多く掲載しています。  
このパンフレットは、男女共  
同参画局のホームページ([http://www.gender.go.jp/pamphlet/index\\_p.html](http://www.gender.go.jp/pamphlet/index_p.html))でもご覧  
いただけます。



## 国立女性 教育会館

### 国別研修〈カンボジア〉の実施

本研修は、国際協力機構の  
「カンボジア王国エンダー政  
策立案・制度強化支援計画技術  
協力プロジェクト」を支援する

目的で実施していますが、20  
04年度から開始し、今回が最  
終の4回目となりました。女性  
省職員3名、統計研究所職員1

## 内閣府

### 「配偶者暴力防止法」の一部 改正法の成立について

平成19年7月5日、衆議院本

会議において「配偶者からの暴

力の防止及び被害者の保護に関

する法律の一部を改正する法

律（平成十九年法律第百二十三号）

が全会一致で可決・成立し、7

月11日に公布（施行：平成20年

1月11日）されました。

配偶者暴力防止法は議員立法

により平成13年に制定、16年に

一部改正され、今回も議員立法

により改正が行われました。

改正のポイントは、①保護命

令制度の拡充等（生命・身体に

対する脅迫を受けた被害者に係

る保護命令、電話・ファクシミ

リ・電子メール等を禁止する保

護命令、被害者の親族等への接

近禁止命令等）、②基本計画の

策定を市町村の努力義務とする

こと、③市町村の適切な施設に

おいて配偶者暴力相談支援セン

ターとしての機能を果たすよう

にすることを努力義務とするこ

とです。

詳細については、内閣府男女

共同参画局のホームページ\*を

ご覧ください。

## 国立女性 教育会館

### 平成19年度「家庭教育・次世 代育成のための指導者養成 セミナー」の実施

国立女性教育会館では、5月  
18日～19日の1泊2日で、標記  
研修を実施しました。家庭教

育・次世代育成支援の取組とし  
て、本場に支援を必要としてい  
る人まで支援が行き届くように

\*<http://www.gender.go.jp/e-vaw/law/dv1907.html>

名の計4名が参加し、5月22日～6月18日の4週間の日程で行いました。

会館が長年調査研究を続けている男女共同参画統計に関する蓄積を生かして研修プログラムを企画しています。研修員は男女共同参画統計の基礎知識と技法を習得し、学んだことを活用して統計冊子を作成しながら実態把握力、男女共同参画意識、実践力の向上を目指しました。

本年度は、政策担当者を利用者として想定し、カンボジアの政策の中で重視されている課題

に沿ってジェンダー指標を選び、指標を統計数値(図表)と文章によって説明する冊子を作成しました。帰国後にこの冊子の完成度をさらに高め、カンボジア国内の各省で活用されるものにしてほしいと思います。



研修員とヌエックボランティアの意見交換会

していくことが、大きな課題として挙げられます。今年度のセミナーでは、現在行われている「アウトリーチ」の先進事例を通して、支援のSOSを求められるのを『待つ』のではなく積極的に『届ける』ための方策について検討しました。

全国各地より105名の参加があり、行政担当者、子育てネットワーク・サポーター等のリーダー、企業関係者、女性関連施設、幼稚園教諭、保育士、民生委員等、地域の子育て支援ネットワークの形成上、重要な



「家庭教育に関する国際比較調査」のデータを読み解くワークショップ

## 国立女性教育会館

### 平成19年度「女性関連施設・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」の実施

国立女性教育会館では、6月13日～15日の2泊3日で「女性関連施設・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」を開催しました。女性関連施設の管理職53名、女性団体・グループ・

NPO等のリーダー57名合計110名の参加を得て、男女共同参画社会の形成に向けた女性関連施設・団体の役割を認識し、地域の男女共同参画を積極的に推進するリーダーとして必要な

知識、マネジメント能力、ネットワーク力を身につけるために、高度で専門的な研修を行いました。地域で男女共同参画を推進するために、女性関連施設管理職、団体リーダーとしてのエンパワーメント・団体間の連携・協力関係の構築を支援することを目的とし、「実践事例の重視」、「実態、調査分析に基

づく課題の把握」、「課題を解決し、男女共同参画を推進する力量形成」、「人間関係力・ネットワーク力の向上」等の特徴としています。終了後、「各センターの課題がよく見え、解決の方法、手立て、工夫が明確になった」等の感想が寄せられ、満足度の高い研修となりました。

## 平成19年度「男女共同参画のための 研究と実践の交流推進フォーラム」の開催

国立女性教育会館では平成19年度「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」を以下のように開催します。

- 1 期間：平成19年8月31日（金）～9月2日（日）
- 2 場所：国立女性教育会館（埼玉県嵐山町）
- 3 総合テーマ：「女性のエンパワーメントと男女共同参画社会づくり～新たな取り組みを必要とする分野への参画をめざして～」

このフォーラムは、男女共同参画社会の形成に向けて、今、私たちが自らの意思で社会に参画し、社会を活性化していく課題とその解決方法を見出す機会とするとともに、“研究”“学習”“実践”を結び、女性のエンパワーメントをめざすワークショップを中心とした全国規模の交流の場です。ワークショップのテーマは、「新たな取組を必要とする分野」や男女共同参画を推進する上での解決が急がれる課題から6つを選びました。公募により全国から応募があった約60のワークショップを開催すると同時に会館主催のテーマワークショップも開催します。

詳しくは国立女性教育会館事業課

（電話：0493-62-6711、FAX：0493-62-6720、  
メールprogdiv@nwec.jp）までお問い合わせください。

## 「わたしと起業.com（女性の起業支援専用サイト）」 がオープンしました！

起業は、年齢や性別に関わりなく働ける、あるいは柔軟な働き方が可能となるというメリットから、女性にとって注目される働き方の一つであり、政府が策定した「女性の再チャレンジ支援プラン」においても、子育て女性の再チャレンジのための選択肢の一つとして、起業が特記されています。

育児や家事等と両立しながら行う場合が多い女性が、起業に必要な知識や情報を、時間や場所を問わず入手できるようにするため、厚生労働省では、女性の起業を支援するための情報サービスを総合的に提供する専用サイト「わたしと起業.com」を開発し、運用を㈱ネット&コミュニティ研究所に委託して、平成19年6月13日に稼働を開始しました。

### 【サイトの概要】

- (1) 女性起業家情報（業種別・年代別事例）
- (2) 起業講座（メルマガ講座などのeラーニング）
- (3) 起業に関するFAQ・メール相談
- (4) 起業お役立ち事典・関連リンク集

URL：http://www.watashi-kigyuu.com/

## 法テラスは法的トラブル解決の道案内をします！

開業以降、日本司法支援センター（愛称：法テラス）では、配偶者等からの暴力や職場での差別的な取扱いを受けたという方からのお問い合わせが寄せられております。こうした方々に対し、法テラスでは、法的問題の解決に役立つ法制度や適切な相談機関（国、地方自治体、弁護士会など）の紹介、犯罪被害者の支援に精通した弁護士の紹介を無料で行っています。そのほか、資力の乏しい方に対しては、無料法律相談、弁護士・司法書士の裁判代理費用や書類作成費用の立替えなどを行います。

法的トラブル等でお悩みの方は、一人で悩まず「法テラス」にお電話ください（注）。

（注）通話料は、お問い合わせをいただいたご本人のご負担となりますので、あらかじめご承知おきください。

### 法テラスの利用方法

■ 法的トラブル全般のお問い合わせは  
おなやみなし  
**0570-078374**

■ 犯罪被害に関するお問い合わせは  
なくとないよ  
**0570-079714**

■ 電話受付時間 ■  
平日 9:00～21:00  
土曜日 9:00～17:00

■ ホームページのご案内  
http://www.houterasu.or.jp



## 編集後記

今回の特集は、ワーク・ライフ・バランス。なぜ今、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスが必要なのか。

そこで、私自身と我が家についても考えてみることに。

我が家は共稼ぎ。子供は大きくなって親の手はかからない。年寄りが一人おり、そろそろ介護老人の仲間入り。つまり我が家の今後の問題は、年寄りが動けなくなって、その介護をどうするかということ。家内に仕事をやめてもらい、付きっきりで年寄りの面倒をみてもらうか（将来そうなるであろうということで、家内はヘルパーの資格を取得済み。女性の方がやはり家庭というものを良く知っている。）。いやいやそういうわけにはいかない。家内だって仕事をやめたくないだろうし、一日中家にいては気が滅入ってしまうだろう。ならば、男である私も当然介護に携わり夫婦二人で何とか面倒をみていくことになる。いかにして仕事と生活のバランスをとりながら介護をしていくか。

私たち夫婦もいずれ動けなくなり、子供に面倒をみてもらうことになるだろう。その時のためにも、子供の参考になるようなワーク・ライフ・バランスを実現したいと思う。

（M・T）

隔月誌 「共同参画21」 7月号  
第31号 2007年7月31日発行

### 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

TEL 03-5253-2111(代)

http://www.gender.go.jp/

印刷：新高速印刷株式会社



広報誌「法テラス」（無料）を発刊しました。

法テラスの業務や全国各地の事務所の様子などの情報を随時発信していきます。

法テラスHPでもご覧いただけます。  
http://www.houterasu.or.jp/  
center\_info/info/houterasu.html

# 一人ひとりが能力を 発揮できる組織風土 をめざして

ヤマハ株式会社



## ◆これまでの女性活躍推進の取組み

当社では、男女に関わらず能力開発の機会を均等に設け、個人の能力・適性・意欲に応じた適正な配置による人材活用を目指して参りました。しかしながら、実態としては、女性社員にはこうしたチャンスが少なく、活躍の場が限定される傾向にあり、上位の階層に占める男女比率にも大きな格差が生じておりました。

男女雇用機会均等法及び次世代

育成支援対策推進法の施行等による社会的な要請に加え、ヤマハの

音・音楽を中心とした事業特性を踏まえる上でも、女性社員のより一層

の活躍が求められるようになりました。また、今後の定年退職者急増

に伴う要員構成の変化や人材不足も重要な課題となっております。

そのような背景から、トップの強い意思の下、企業の社会的責任（CSR）のテーマの一つとしても女性活躍推進が掲げられるようになりました。

## ◆ポジティブアクションプロジェクトの発足と活動

2005年、女性の視点で女性社員のキャリア開発についての課題を抽出し、仕組みを構築するための施策検討を目指して、社内公募によるポジティブアクションプロジェクトを発足いたしました。現状分析や先進企業の事例研究を通して、人事制度・人材育成・環境整備等について研究活動を行うと共に、特別講演会の実施、ホームページの開設等、ポジティブアクションへの理解・啓発につな

げる活動を展開しました。1年間の活動を通し具体的なアクションプランを策定し、会社への提言を行いました。

## ◆専任組織の設置と具体的施策

上記ポジティブアクションプロジェクトの活動を踏まえ、また当社における女性活躍推進の取組みを加速していくために、2006年に人事部内に専任組織として「女性キャリア開発室」を設置しました。女性従業員の能力開発機会と活躍





# ヤマハ株式会社

1987年創業。従業員数6,701人、うち女性1,296人  
(2007年3月現在)

“感動を・ともに・創る”をブランドスローガンに、音・音楽を原点に培った技術と感性で、新たな感動と豊かな文化を世界の人々とともに創りつづけることを目指し、事業に取り組んでいる。

本社：静岡県浜松市中区中沢町10-1

<http://www.yamaha.co.jp/>

の場を拡大し、働きやすい環境整備、職場の風土改革をめざし、以下の施策に取り組んでおります。

- ① 新卒採用の女性比率拡大や中途採用の実施による女性社員の積極的雇用
- ② キャリアアップ研修の実施等による優秀人材の育成・活用並びに登用の促進
- ③ 生産職場における監督者育成プログラムの見直しによる女性活躍の場の拡大
- ④ 次世代法への対応及び両立支援施策の一層の充実による働きやすい環境整備
- ⑤ 職場・上司の意識改革、風土改革

また、2007年の男女雇用機会均等法の改正を受け、改正法に沿った雇用管理を図ると共に、セクシャルハラスメント防止についても改めて職場への周知徹底を図り、性差なくその能力が十分発揮することができるよう雇用環境の整備に取り組んでおります。

◆ **仕事と家庭の両立支援への取り組み**

また、当社では、長年に亘り、労働組合との協議の上、法制度を上回る両立支援制度の整備を行ってまいりました。

次世代法及び育児介護休業法改定を受け、2005年には『行動計画』を労使協議により策定しました。2008年までの3年間を計画期間として、総労働時間の短縮、育児休業の取得促進、両立支援施策の充実等为目标として取り組んでおります。2005年には両立支援制度の大幅な改定を行うと共に、育児休業の取得については、女性出産者のほぼ全員が取得し、ほぼ全員が復職すると共に、男性も数名の取得実績が出てきております。

そのような中、細やかな支援と働きやすい環境整備への取り組みに対し、「平成17年度 ファミリーフレンドリー企業表彰 厚生労働大臣努力賞」を受賞いたしました。

また、2006年には福利厚生制度などの大きな見直しを実施しました。生活関連諸手当の新設・改定を行い、養育・教育、障害・介護等への経済的負担が大きい従業員への支援を拡充すると共に、多様なメニューを揃えた会員制福利厚生サービスの導入を行いました。

更に、会社の成長と社員個々人の充実した生活の実現のため、労使による「ワークライフバランス推進委員会」を設置しました。①総労働時間の短縮 ②個々の社員の多様な事情に対応可能な両立支援制度の改善・構築 を2つをテーマとして、ワークライフバランス推進施策の具体的な取り組みを始めております。

これらの活動を通し、女性社員の活躍の場を拡げ、男女に関わらず一人ひとりが能力を発揮し、活き活きと働く組織風土を実現していきたいと考えております。

## 男女共同参画社会づくり功労者の内閣官房長官表彰について

この表彰は、多年にわたり男女共同参画社会づくりに顕著な功績のあった個人を内閣官房長官が表彰し、その功績を称えとともに、男女共同参画社会づくりに対する国民の一層の関心を高め、もって男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的としており、平成9年度から実施。

### 平成19年度受賞者名簿（50音順・敬称略）

| 名 前             | 現 職 等                              | 都道府県 |
|-----------------|------------------------------------|------|
| 大関 キン（おおぜき きん）  | 元栃木県女性団体連絡協議会事務局長                  | 栃木県  |
| 沖藤 典子（おきふじ のりこ） | かながわ女性会議代表                         | 神奈川県 |
| 佐藤 和子（さとう かずこ）  | 特定非営利活動法人<br>静岡県男女共同参画センター交流会議代表理事 | 静岡県  |
| 田中 チカ子（たなか ちかこ） | 財団法人えひめ女性財団理事長                     | 愛媛県  |
| 樽川 通子（たるかわ みちこ） | 元女性議員をふやすネットワーク「しなの」会長             | 長野県  |
| 徳矢 典子（とくや つねこ）  | 大阪府男女共同参画審議会会長                     | 大阪府  |
| 中嶋 喜代（なかじま きよ）  | 秋田県地域婦人団体連絡協議会会長                   | 秋田県  |
| 原田 躬予子（はらだ みよこ） | 熊本県男女共同参画活動交流協議会会長                 | 熊本県  |
| 壬生 佐久子（みぶ さくこ）  | 前財団法人ふくい女性財団理事長                    | 福井県  |
| 安田 純代（やすだ すみよ）  | 千葉県商工会議所女性会連合会会長                   | 千葉県  |

## 女性のチャレンジ賞等の男女共同参画担当大臣表彰について

この表彰は、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループを顕彰し、チャレンジの身近なモデルを示すことによって男女共同参画社会の実現のための機運を高めることを目的として、平成16年度から実施。

### 平成19年度受賞者名簿（50音順・敬称略）

|                                      | 名 前                                 | 現 職 等                                                 | 都道府県 |
|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|------|
| 女性の<br>チャレンジ賞                        | 植田 貴世子（うえた きせこ）                     | 株式会社クラッシー代表取締役                                        | 徳島県  |
|                                      | 海野 フミ子（うんの ふみこ）                     | JA静岡市理事<br>アグリロード美和代表                                 | 静岡県  |
|                                      | 鎌野 実知子（かまの みちこ）<br>中橋 恵美子（なかはし えみこ） | 全国子育てタクシー協会<br>（（有）花園タクシー取締役）<br>（特定非営利活動法人わははネット理事長） | 香川県  |
|                                      | 宮崎 弘美（みやざき ひろみ）                     | 株式会社かむろみプランニング代表取締役                                   | 福島県  |
| 女性の<br>チャレンジ支援賞                      | 株式会社マザーネット                          | （代表者：上田 理恵子（うえた りえこ））                                 | 大阪府  |
| 女性の<br>チャレンジ賞<br>特別部門賞<br>（地域の魅力の発信） | 齋藤 千鶴（さいとう ちづ）<br>（斎藤 ちず）           | 特定非営利活動法人コンカリーニョ 理事長                                  | 北海道  |
|                                      | 丸山 結香（まるやま ゆか）                      | 有限会社やまこし道楽村代表取締役                                      | 新潟県  |
|                                      | 谷津倉 智子（やつくら ともこ）                    | Funnybee株式会社代表取締役                                     | 神奈川県 |

# 女性の活躍と ワーク・ライフ・バランスがわかります



国際的にみると、今なお遅れている日本の男女共同参画。  
仕事と生活とのバランスも男女で大きな差が……。  
グローバル化の中、日本のダイバーシティ（多様性）を推し進めるために、  
男女共同参画に関する**最新情報が網羅された本書**は、  
明解な指針を与えてくれます。

## 平成 19 年版 男女共同参画白書

 内閣府

定価：2,572 円（税別）

発行：  日経印刷株式会社 発売：全国官報販売協同組合

