

男女共同参画の総合情報誌

共同参画21



内閣府 編集

No.33 NOVEMBER 2007

特集1 —2020年に向けて— これからの男女共同参画社会のあり方

特集2 「日本・ニュージーランド男女共同参画ジョイントシンポジウム」および
「日本・スウェーデン男女共同参画ジョイントシンポジウム」の開催

巻頭インタビュー 浦松香津子 (航空従事者試験官)



カラーグラビア・巻頭インタビュー 浦松香津子 航空従事者試験官1

特集1 —2020年に向けて— これからの男女共同参画社会のあり方

〈座談会〉女性の参画の促進3

加藤さゆり 全国地域婦人団体連絡協議会事務局長

片山 善博 慶應義塾大学大学院法学研究科教授・前鳥取県知事

内永ゆか子 NPO法人J-Win理事長・日本アイ・ビー・エム株式会社技術顧問

●政策・方針決定過程への女性の参画状況10

特集2 「日本・ニュージーランド男女共同参画ジョイントシンポジウム」および「日本・スウェーデン男女共同参画ジョイントシンポジウム」の開催12

連 載

男女共同参画行政 30年の歩み 最終回 北京女性会議から男女共同参画社会基本法制定まで（2）
及び基本法制定から現在まで
名取はにわ 情報公開・個人情報保護審査会委員16

研究ファイル 第12回 「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成19年8月調査）について
内閣府男女共同参画局推進課22

有識者に聞く 男女共同参画 第16回 ワーク・ライフ・バランスとストレス・メンタルヘルス
金子 多香子 （株）日本ヴィクシー・コーポレーション ウェルビーイング研究所 所長
.....24

コラム 国立女性教育会館 開館30周年にあたって
神田 道子 独立行政法人国立女性教育会館 理事長28

自治体NOW 男女共同参画のイーハトーヴ（理想郷）を目指して【岩手県】30

●巻頭インタビュー（つづき）32

●ニュースレター・インフォメーション34

カラーグラビア

企業Report 働きやすい会社をめざして

住友スリーエム株式会社39

「広い視野でパイロットの
養成をサポートしたい」

航空神社

巻頭インタビュー

浦松香津子さん

航空従事者試験官

今回は、日本でただ一人の女性航空従事者試験官としてご活躍の浦松香津子さんにお話をお聞きました。

—— 航空界に入られたきっかけを教えてください。

浦松 一番最初、空に飛び出したのは大学のクラブ活動でした。航空関係を勉強

したかったものですから、大学の学科は航空宇宙学科を受けまして、そこで新入学生で歩いていたら、グライダーを飛ばしている航空部というクラブから勧誘されまして、それで実際に飛ばうとそれが飛び出したきっかけです。

プロになるきっかけというのはまたちよつと違うんです。実は大学を卒業し

て3年間は雑誌の編集者だったんですよ。ちよつと事情がありましてそこを辞めて実家がある熊本に帰ったんですね。しばらくはアルバイトでもと思ってた時に、伯父が実は戦中海軍の戦闘機乗りだったんですけれども、熊本空港に飛行機を持っていたんです。その飛行機に乗せてあげるからということで行ってみたら、その飛行機を整備している会社からアルバイトに来てみないということで、軽い気持ちで整備会社の事務を始めたんです。そこで仕事をしているうちに飛行機の自家用免許を取ってしまおうと。そうこうしているうちにバブルの時代に入ってパイロットが欲しいという時代になってきて、そこへちょうど本田航空という会社が熊本に訓練所を開きまして、その所長さんがプロになる気だったら来なさいということで、それが始まりですね。

(32・33ページへ続きます。)

うらまつ・かずこ
東海大学工学部航空宇宙学科卒。複数の航空会社操縦士を経て03年4月、国土交通省入省。現在大阪航空局航空従事者試験官(操縦担当)。滑空機事業用操縦士技能証明及び飛行機定期運用操縦士技能証明所持。日々日本中、時には海外でパイロットの技量を判定している。

特集1

—2020年に向けて—

これからの男女共同参画社会のあり方

〈座談会〉

女性の参画の促進

加藤 さゆり氏 全国地域婦人団体連絡協議会事務局長
 片山 善博氏 慶應義塾大学大学院法学研究科教授・前鳥取県知事
 内永 ゆか子氏 NPO法人J-Win理事長・日本アイ・ビー・エム株式会社技術顧問
 (司会)板東久美子 男女共同参画局長



本日は、政治や行政・企業や地域等様々な分野において活躍されている方々をお招きし、女性の参画に関する現状や課題、今後の取組や将来像等について幅広くお話を伺いました。

司会 我が国の将来にとって、男性も女性も問わず、多様な人材の活躍の舞台を作ることが重要です。男女共同参画基本計画（第2次）の中には、2020年までにあらゆる分野における指導的地位を占める女性の割合が30%になることを期待するという目標を掲げて、各方面での取り組みをお願いし、フォローアップのための指標を決めています。しかし、参画拡大のペースは緩やかであり、また、国際的にも、指導的な地位につく女性が非常に少ないということが明らかになっています。今日は、それぞれの分野においての女性の参画に関する状況や課題、それに対してどう取り組むべきか、あるいは女性の参画が進み、世の中あるいは組織がどう変わっていくのか等についてお話頂ければと思います。

早速ですが、片山さん、政治や行政の地方における状況はいかがでしょう。

片山 自治体のミッション、目的というのは、住民が安心して豊かな生活を送れるような環境を整えることです。「住民」という男女半々の顧客を対象にしたサービス産業です。ところが、現状は、行政の執行部も議会もほとんど男性ですね。男女が半々の顧客を抱えた商店で、品ぞろえ等を全部男性が決めている店は、顧客のニーズとの間にセンスのずれがあり、魅力のない商店です。まさに今、私は自治体行政というのはそういう状況だと思います。

私は、議会、自治体執行部の中枢部、それから民意吸収機関・政策決定の補助機関、この3つの男女共同参画化、これが当面の課題かなと思います。

司会 どのあたりが、具体的に進めていく上で一番難しいと思われれますか。

片山 例えば、行政の中で中枢部と言われるもの、そういうところはほとんど男性ですよ。例えば都道府県の財政課などは大体そうです。これはすぐれて固定

観念、偏見によるところが大だと思います。私が知事をやっている時、そこを男女共同参画にしようと目標をつくり、そのための人事をやろうとしましたら、やっ

ぱり猛反発が出てくるんですね。徹夜の連続だから、特に子育て中の女性は絶対無理ですと。けれども、それは男性もやっぱどこかに犠牲を強いていて無理があるんですね。

だから、単に女性が入るだけでなく、労働形態も変えて、男性も女性もともに働けるような職場にしなければなりません。現状を変えないで男女共同参画にしようと思ったら、かなり無理が生じるので、現状をノーマルにしましょうという、こういう見方が必要なんですよ。ね。

今の選挙制度も変えねばならないと思うんです。特に自治体の議会の議員は、子育てとか教育問題を抱えた市民が議員として関わりを持つような、ある種

北欧型の議会に変えようと、もつと女性が出やすいという気がするんですね。

あとは、バックアップ装置も必要だと思います。鳥取県では、県主催の女性の政治参画講座の卒業生が随分市議会議員さん等になりました。

司会 企業もいろいろ問題もあろうかと思えます。内永さん、お願いします。

内永 今、片山さんから、非常に本質的なお話をして頂いたのですが、企業も全く同じだと思います。特に今、私が企業に対して提言、相談をさせて頂いているのは、むしろダイバーシティ（多様性）です。これからの企業は人材が勝負ですね。ところが、人口の少ない日本人で、かつその中の男性、かつその中の優秀な人を探ろうと切磋琢磨しているけれど、



片山 善博 かたやまよしひろ

【慶應義塾大学大学院法学研究科教授
・前鳥取県知事】

東京大学法学部卒業後、自治省（現・総務省）入省。国税庁能代税務署長、鳥取県地方課長・総務部長、自治省府県税課長等、鳥取県知事（2期）を経て、現在は、慶應義塾大学大学院法学研究科教授及び鳥取大学地域学部地域政策学科客員教授を兼務。前男女共同参画会議議員。



内永ゆか子

うちなが ゆかこ

【NPO法人J-Win理事長・
日本アイ・ビー・エム株式会社技術顧問】

東京大学理学部卒業後、日本IBM株式会社に入社。開発製造、アジア・パシフィック製品開発統括本部長を経て、平成7年に取締役、平成12年に常務取締役役に就任。平成19年4月より現職。また、企業におけるダイバシティ・マネジメントを支援するNPO法人ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク(J-Win)を立ち上げる。男女共同参画会議議員も務める。

価値観も近くて同じ言葉を共有する女性が活用できていない。これでは、外国の投資家から見ても投資したいということにならないわけです。女性の活用は、企業にとっては生き残ってゆくためのまず第一歩。極めて大事な企業戦略の1つだと思っています。つまり、多様性を生かして企業の強みを出していくダイバシティ・マネジメントの第一歩として、実は女性活用があるのだと。IBM自身がつてきたことでもありますので、これは真理であると思いますし、諸外国を見ても、そういうスタンスで女性活用をとらえていますね。

加藤 地域の人たちが男女共同参画を理
す。 かりただいて、ここ数年変わってきています。
ただ、今、片山さんがおっしゃったように、働く仕組みについてはなかなか変わりません。しかし、これまでは日本の強みだった「あうんの呼吸」とかモノカルチャーについては、これだけビジネスが変化して、多様な価値観を必要とされる中では、変えていかないと強くなれない。徐々に変わっていくとは思いますが、グローバルの競争は速いですから、もう少し加速させるような何かをすべきだと思っています。

解していくことは、社会全体を男女共同参画社会にしていく上で極めて大事だと思います。
東北のある県のある町のケースですが、町の中に放置されていた蔵を女性たちで再生させました。当初、多くの町当局的男性は、無駄だと思っていざしたのですが、実際に活気づいてくると、その町以外の人たちの目が自然と集まってきます。すると女性たち自身も自信を持ちますし、男性も、あのやり方はこの町の発展にいいんだと体験するわけですね。地域にとってもよい刺激を生んでいることを実感しました。

また、同じ町で、女性模擬議会というのをしております。当日は、女性が、町長、助役、町当局者の色々なポジションに扮します。そして当日は、本物の町長さん、助役さん、町当局者などにもご出席を頂きます。さらに、政策方針決定の場への参画が最終目標で、その町の町議会議員選挙に仲間2人を候補者に立て、当選させました。小さな町、地域の取組ではありますが、こういう取組が広がることにより、社会全体を少しずつ変えていく可能性を象徴していると思います。

した。

もう1つ、第2次の基本計画の中に防災分野が加まりました。しかし、地方公共団体で防災計画の策定に女性が参画をするということはまずないです。女性の視点から必要な物資があるかといった観点からだけではなくて、災害が起きると極端に出てくる性別役割分担というのがあります。夫は早く会社に駆けつけようとなります。多くの家庭では、母子密着の暮らしが生まれます。災害の空間の中では大人も強いストレスを感じ、はけ口が子供にいつてしまうこともある。例えばそういうことが現場で起きているにもかかわらず、災害復興の計画を男性だけで作っていたのでは、政策的に本来手当てすべき大切なところが抜け落ちてしまうんです。こういうことを改める上でも、防災分野の男女共同参画を積極的に進めていかなければいけないと思っています。

司会 片山さんの方からも、地方における企業、特に中小企業の実況を見て、何かお感じになったところがあったのではないのでしょうか。

片山 2つ、ポイントがあると思うんですね。1つは、職場の中が男女平等に

なっていないということ。男性の場合にはいろんな機会、その人の職歴とか経験とか幅広く積ませる機会を与えるのに、反面、女性はお茶くみ、庶務とか、そういう古典的な役割観念と偏見に基づいた処遇しかしていないということ。さっき内永さんが言われた、どれだけ人材を幅広く活用できますかということになると思うんですね。

もう1つは、その職場の中の男性も含めた働き方の問題なんですけれども、長時間労働といびつなロイヤルティを求めているんですね。明文的に求めているけれども、雰囲気としてあるんです。災害時ですら家庭よりも職場、というのは象徴的だと思うんですね。そうすると、男性が家庭や地域社会における当然果たすべ



加藤さゆり かとうさゆり

【全国地域婦人団体連絡協議会事務局長】

昭和57年全国地域婦人団体連絡協議会事務局入局。東京都消費者月間実行委員会事務局事務局長を経て、平成16年4月より現職。

男女共同参画会議議員も務める。

き役割も果たせない。私はこれからの日本の男女共同参画の普及には、サラリーマンの所属する企業における男性を中心にした働き方を変えていくということが、大きなポイントだと思うんです。

司会 内永さんの方から、企業の中でどう取り組んでいけば変わっていくのか、一般のご経験も添えてお話を伺えればと思います。

内永 長い歴史を持っている企業が変わらないと、結局日本は変わらないだろうという思いがあつて、J-Winをスタートさせたんです。J-Winは、企業から推薦された女性がメンバーになられています。会員はあくまで企業なんです。企業自身がダイバーシティの促進をしよう、自分たちも頑張るという意

思表示をしてもらわないと、働いている女性たちがどんなに頑張っても、やっぱり頭打ちになってしまいます。そういう意味で、まず名だたる企業に会員になっていただいているんですけれども、やはり働き方と評価の仕組みを変えていかなくちゃいけない。人材の有効活用という点でも、いろんなことを変えていかなきゃいけなくなってくる。

最近ワーク・ライフ・バランスとよく言われますが、私は、むしろワーク・ライフ・マネジメントだと思います。ワークとライフを、自分の価値観、生き方に合わせてマネージできるような、柔軟性のある働く環境が必要です。

これを本当にできるようにするためには、実は評価システムを変えないといけないんです。長時間労働をしたりロイヤリティが高くて、結果を出さなかったら会社としては何のメリットもないわけですから。評価システムを変えようとする、マネジメントの体系化が必要で、いろんなことを変えていかなければならないわけです。

そういう意味で、今J-Winとしては、それぞれの企業のダイバーシティが

どこまで進んでいるのか、客観的なベンチマーキングをしようと思っています。自分たちの企業が、競争する相手と比べてどういうスタンスにあるのかということとがわからないという意味がない。海外でも同じ業種のところと比べてどうかというのを今、肅々とやっています。それを日本にも導入します。

それから、女性たちがチャンスを得た時にうまくやっていけるようにネットワーキングを作ったり、メンタリングをするなど、かなり強力なサポートをする必要があると思います。

司会 行政の方でも、同じような問題はあると思います。鳥取県は、女性の登用に関して一般の県に比べて高いと思いますけれども、どういう具体的な取り組みをされたのか、ご紹介いただけますか。

片山 最近では、採用時点では、男性が7、女性が3ぐらいの割合で入っているんです。ところが、その後の人事システムは全然違って、女性はこの課に行っても庶務ばかり。それで50歳になったときに管理職をやりなさいと言ったって、辛いんですよ。

だから結局、最初から固定的役割観念は捨てることにして、男性も女性も庶務もやるし、庶務でない仕事もやらせる。そうしますと、徐々にすそ野が広がってくるんですね。だから、最初は係長さん、次に課長補佐、課長を男女共同参画化するんですね。これを続けると、ピラミッドが非常にバランスのとれた組織になると思うんです。今、中途ですね。

よく世の中では、一点豪華主義で、ナンバー2を女性にします等と選挙公約にしたりしますよね。それもいいと思うんですけど、組織はすそ野から広がっていかなくちゃならない。何か助役に女性を据えたからそれでいいんでしょうか。ことで、お茶を濁してしまうということではいけないと思うんですね。

それからもう一つ、中樞部を変えることにどういう意味があるかと言うと、例えば財政当局であれば、アウトプットとしての予算の質が非常に高まる。これは事実です。男性ばかりでやってきたときに比べると、福祉や教育や環境の予算の質が格段に向上したのを私は痛感しました。のみならず、中樞部には必ず県庁の管理職が足繁く通ってきて、いろんな頼

み事や相談をします。自分が知事になったときに、知事と副知事のための秘書課の職員4人が皆男性だったんです。女性はもっぱらお茶くみと電話当番だったんですね。これではいけないから、職員を男女半々にしたんですが、県庁の管理職が秘書課に相談に来て、何と男性職員にしか相談しないんですよ。これはいけないなと思って全員女性にしたんです。そしたら相談せざるを得ない。すると、ちゃんとやってくれるんですよ。当たり前前の話なんですけれども、そういう発見があったんです。

次に財政課も教育や福祉予算などの責任者を女性にしたら、同じような現象が起きた。組織の中の男女の固定的な役割観念が、一瞬のうちにがらっと変わるんですよ。全然違和感を持たなくなるんです。それで、中枢を変えろということとは大きな意味があると思うのです。

それから、企業も役所もトップですね。日本はトップの意向が強く反映されやすい体質を持っていますから。私は、トップが、公正な男女共同参画社会が望ましい社会だという意識を持っていることも重要ですし、トップ自身の日常の行

動と意識がとても重要だと思うのです。日本では、トップが家庭よりも職場において快適な生活を送っているという人が多いんですよ。私は、トップというのは、職場では機能的に過ごし、自分の個人的な生活や趣味や楽しみは、家庭、地域、サークル、各種の団体などでやるマルチ人間にならないといけないと思うんですね。日本はそれがないから、非常に古い体質が蔓延していると思いますね。

それから、地域もすごく古いんですよ。私の属していた町内会に出てみると、奥の一番上座のところは、牢名主みたいな男性の老人が座っていて女性はみんな下座なんですね。会議はもう、ぐどい、長い、暗いんですよ。そして、会議がはねると、下座にいた女性が酒席の世話をし、酔っぱらった男性が帰っていくと片づけをする。こういうことで、妻が怒りましてね。彼女自ら町内会長になり、「牢名主制度」をやめたんです。それから、会議の準備なども男性も含めて係を決めてやると、みんな生き生きやってくれるんですよ。そういうところを変えていけば、地域も草の根から変わっていくという気がしますね。

司会 加藤さんの方から、地域でいうふうに取り組んでいったら変わるだろうか、それから、女性団体の役割についても、お感じのところがあれば教えてください。

加藤 地域を変えていくためにも、慣行の見直しだとか意識を変えていくことが重要です。法律や条例をつくって変えられる部分もありますが、地域に暮らしている一人一人が問題意識を持って発言をしていくことが大切です。

片山さんのお話に関連しまして、ある地域では、防災の会議に女性が1人だけ参加していて、会議後の飲食会の片づけはその女性たちの仲間を連れてきてくれと言われたといえます。長年そういう慣習できたので、言った男性側は何の疑問も持っていない。その女性が発言して初めて気づくわけですよ。女性が発言していかないと地域は変わっていかないとというのが実感です。

それから、多くの女性団体は、設立して、もう50年、60年経過しているわけですよ。私は設立のときに立てた目的、基軸はぶれさせないようにしつつ、目的に向かう手法は、様々な人とネットワーク

キングをしながら、戦略的に取り組むしなやかさを持つべきだと思います。

司会 女性が力をつけていくということに関しては、どういう経験をなさっているのでしょうか。

加藤 学習の継続はとても大事だと思います。例えば国立女性教育会館のようなところに行つて、研修を受けて地元に戻る。これはその女の人たちの自信や誇りにもつながりますし、研修してきた仲間同士のネットワークというのは、非常に長い間持続をし、それが地域社会にも還元されます。学習の継続をぜひ大事にしたいです。

それから、行政の方をお願いしたいのは、指導ということで男女共同参画は広められない政策だということをご理解頂きたいと思います。特に市町村では、1人でも結構ですから住民とともに同じ目線でもって歩み熱心に男女共同参画を進めてくれる方を育てて頂きたいと思っています。

司会 最後に、それぞれの分野に対して、あるいは女性に対するメッセージなど一言ずついただければと思います。

片山 男女共同参画は、社会のノーマラ

イゼーションだと思っています。世界各国で人種差別を撤廃してきたのと同じように、社会が当たり前になるということ。みんなが本当に能力を遺憾なく発揮できるように社会にする、ノーマライゼーションという観点に立ったとき、何をしなければいけないのかということを考えれば、方向や施策もわかりやすいという気がします。

内永 ある意味自己を確立させ、適度の緊張関係を持ちながらお互いに協力していくということが、これから日本がグローバルな中で力を発揮するためには大事であると思います。

また、J-Winの会員は、今はほとんどが東京の企業なのですが、様々なお話を伺うと、地域でそれぞれ同じような

問題を抱えていらして、地方自治体や地方の企業とも今後うまくネットワークをさせて頂くなど、次のステップとして考えていけたらと思います。

加藤 ワーク・ライフ・バランスの推進ですね。男女共同参画を含めたCSRの大切さを中小企業にも理解していただき、そういう企業を積極的に評価し、支えていく意識を地域住民が持つことが、これからますます重要だと思います。

司会 本日は、働き方、働くシステムの問題、あるいは固定観念をどう打ち破っていくかという問題、ネットワークキングの重要性など、様々なご指摘をいただきました。ありがとうございました。



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

—2020年に向けて—
これからの男女共同参画社会のあり方

政策・方針決定過程 への女性の参画状況

内閣府では、毎年、様々な分野における、女性の政策・方針決定過程への参画状況について直近のデータを収集し取りまとめています。本年の調査結果の概要をご紹介します。

I 総論（「2020年30%」の目標 のフォローアップのための指標）

全体として、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は緩やかです。各分野において「2020年30%」の目標（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）を達成するには更なる努力が必要な状況です。

項目別に見ると、民間企業、公務員における女性管理職の割合は依然低い状況

となっており、また、経済団体、職能団体等における女性役員の割合も低くなっています。一方、国家公務員I種試験等採用者に占める女性割合や、専門的職業従事者における女性割合は比較的高くなっています。

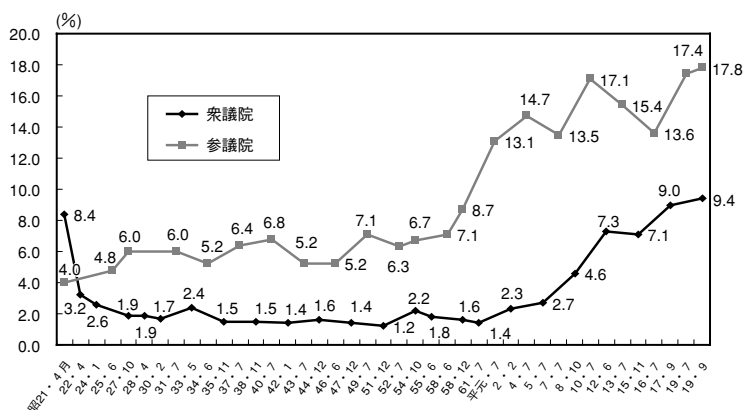
II 各論（各分野における参画状況）

1 国における状況

(1) 立法分野への女性の参画

平成19年9月現在、衆議院の女性議員は45名（女性割合9・4%）となっています。また、平成19年7月に行われた参议院選挙では、過去最高の26名の女性が当選しました。平成19年9月現在、非改選の議員も加えた全参议院議員のうち女性議員は43名（女性割合17・8%）とな

図1 衆議院議員当選者に占める女性の割合
参议院通常選挙後の国会召集日における議員数に占める女性割合



り、女性割合は過去最高（図1）を記録しました。

(2) 行政分野への女性の参画

平成18年1月15日現在、国家公務員のうち管理職（指定職・行政職（一）9級以上）の女性は154名で、管理職総数に占める割合は1・8%となっています。国家公務員I種試験等採用者に占める女性割合は平成18年度に21・2%と過去最



特集1 —2020年に向けて— これからの男女共同参画社会のあり方

図2 国家公務員I種試験等採用者に占める女性割合
国家公務員管理職に占める女性割合

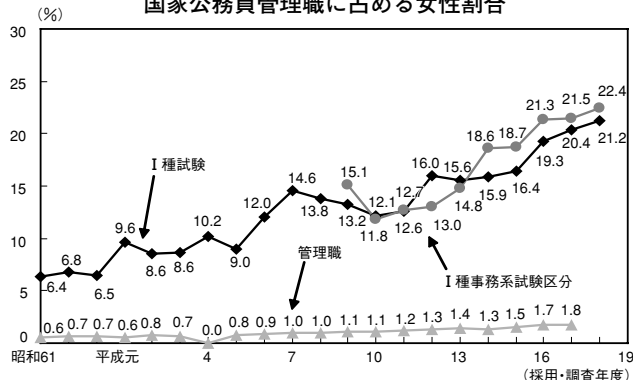


図3 民間企業における女性管理職の割合(従業員数30人以上)

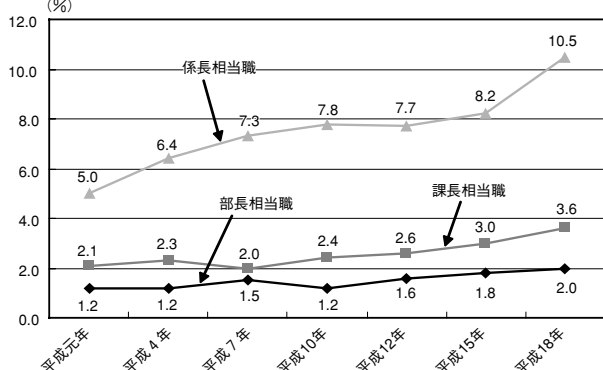
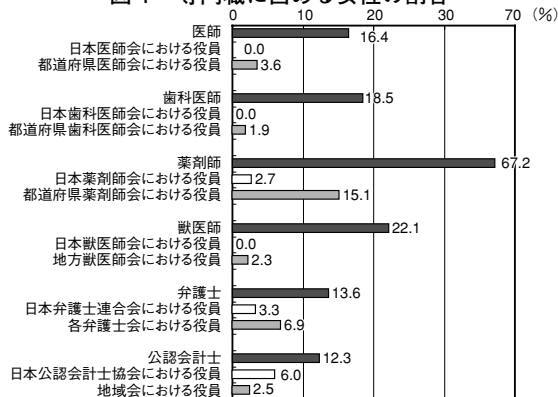


図4 専門職に占める女性の割合



医師に占める女性の割合は、平成16年では、16・4%です。女性の弁護士の数は、平成19年3月31日現在3152名で、弁護士総数に占める割合は13・6%、また、女性の公認会計士の数は、平成19年7月31日現在2880名で、公認会計士総数に占める割合は12・3%となっています(図4)。

2 地方公共団体における状況

(1) 地方議会への女性の参画

高なっています(図2)。女性の裁判官の数は、平成19年4月現在4499名で、裁判官総数に占める割合は14・6%です。女性の検察官の数は、平成19年3月31日現在271名で、検察官総数に占める割合は10・9%となっています。

(2) 行政分野への女性の参画

平成18年12月現在、地方議会における女性議員数は4070名で、議員総数に占める割合は9・4%です。中でも、特別区議会が21・9%と高くなっています。平成19年6月30日現在、都道府県においては、女性の県知事が5名(10・6%)、副知事が5名(6・4%)、市区町村においては、女性の市区長が10名(1・2%)、副市区長が17名(1・7%)、町村長が6名(0・6%)、副町村長が7名(0・8%)です。

3 企業における女性の参画

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」によると、役職別女性管理職の割合は、平成18年では、係長相当職で10・5%、課長相当職で3・6%、部長相当職で2・0%となっています(図3)。

4 メディアにおける女性の参画

日本新聞協会の調査によると、新聞・通信社において記者に占める女性の割合は、平成19年では13・8%です。

5 その他専門的職業における女性の参画

「日本・ニュージーランド男女共同参画ジョイントシンポジウム」および「日本・スウェーデン男女共同参画ジョイントシンポジウム」の開催

内閣府男女共同参画局では、海外の先進事例を国内に紹介し、また、施策推進の参考にするため、例年、諸外国と共催で一般公開型のセミナー・シンポジウムを開催しています。今年は、9月にニュージーランドと、10月にはスウェーデンと、シンポジウムを共催しました。

○ニュージーランド

9月28日、女性と仕事の未来館（東京・港区）において、「日本・ニュージーランド男女共同参画ジョイントシンポジウム・男女共同参画の推進をめざして―ニュージーランドと日本の対話―」が開催されました。

【冒頭挨拶】

上川陽子内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）及びイアン・ケネディ駐日ニュージーランド大使から、冒頭挨拶がありました。

【基調講演】

リアン・ダルジール女性政策大臣は、まず、ニュージーランドにおける女性の



基調講演：リアン・ダルジール女性政策大臣

権利の歴史について触れ、1893年に世界で初めて女性参政権が認められて以来、女性に対する差別の撤廃を進め、現在は、首相、国会議長及び最高裁判所長官が女性であることを紹介されました。次に、生活、育児及び仕事の両立に関する政策を紹介され、①扶養児童のいる家庭に対する大幅な減税等による最低所得水準を保証していること、②3、4歳児に対する週20時間の無料教育を導入したこと、③育児休暇のうち14週間を有給としたこと等をお話されました。また、公的部門においては、政府が目標を設けたことやデータベースを作成して人材を発掘したことにより、女性の参画は比較的に進んだが、経済界においては、ニュージーランド証券取引所に上場されている上位100社の役員における女性比率は



パネルディスカッション（左からマクレガー委員、バーネット理事長、佐藤教授、井手部長）

【パネル・ディスカッション】

7%に過ぎず、ダイバーシティ（多様性）の重要性を周知し、民間部門の女性人材データベースを創設することが、目指す方向性であるとお話されました。

ジュディ・マクレガー人権委員会雇用均等常任委員は、ニュージーランドにおける労働参加率は、男性の76%に対し、女性は62%で、国際的に見るとかなり高いが、女性の平均時給は男性の86%に過ぎず、満足できる状況ではないと述べました。この他、各分野における女性の参画の状況を紹介されました。

マクレガー委員、マイケル・バーネット雇用機会均等信託理事長、佐藤博樹東京大学教授、井出明子NTTドコモ執行役員／社会環境推進部長がパネリストとして参加しました。まず、バーネット理事長は、スタッフを継続して雇用するためにはフレックス・タイム、在宅勤務等の柔軟性のある職場環境を作ることが重要であること、また、ダイバーシティの推進の好事例として、ニュージーランド国防軍が、子育てや家庭のサポートの必要性を認識し、変革したことが示されました。佐藤教授は、女性の管理職比率を高めるためには、女性に開かれるキャリアを男性と同じにする、そのためには、育児休業等のワーク・ライフ・バランス施策を導入するだけでなく、実際に職場で利用できるようにしていくことが重要であると発言されました。井手部長は、女性社員がより活躍できる職場にするためのNTTドコモにおける取組について、紹介されました。

その後、政府の政策について議論され、政策を実施されているかどうかが開かれ、モニターされ、目標が達成されなかった理由を追求していくという手続

きが重要であるという認識が共有されました。他方で、2020年までに指導的地位に占める女性の割合が30%程度になるよう期待するという日本の目標については、マクレガー委員から、なぜ50%でないのかというコメントがありました。

○スウェーデン

10月17日に女性と仕事の未来館（東京・港区）において、また、10月19日にドーセンセンター（大阪府立女性総合センター）において、「日本・スウェーデン男女共同参画ジョイントシンポジウム・ワーク・ライフ・バランスの推進にむけて―スウェーデンと日本の対話―」が開催されました。

【冒頭挨拶】

東京会場では、上川大臣、ステファン・ノレーン駐日スウェーデン大使及びセシリア・レイメルススウェーデン文化交流協会プロジェクト・マネージャーから、大阪会場では、内閣府、帯野久美子男女共同参画会議議員／大阪府人事委員長、駐日スウェーデン大使館及びスウェーデ



冒頭挨拶：上川陽子内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）（東京）

ン文化交流協会から、冒頭挨拶がありました。

【基調講演】

東京会場、大阪会場ともに、デニス・キュルマン機会均等オンブズマン付調査・指導官から、スウェーデンにおける男女共同参画に関する制度を中心として、基調講演がありました。雇用均等法に基づき、10人以上の者が働く事業所では行動計画を毎年策定する義務があり、個人は性差別に関してオンブズマンに申し立てができること、さらに、学生や子どもの男女平等に関する法律が制定され

ていることが紹介されました。また、育児休暇法に基づき、給付金は最大390日、給与の80%が支払われ、育児休暇を取っていることを理由として不当な扱いが認められないこと、さらに、男性レズラーが乳児を抱いた姿のポスターを活用した1978年の育児休暇のキャンペーンをはじめとする男性向けのキャンペーンが実施されていることが紹介されました。

「パネル・ディスカッション」

「ワーク・ライフ・バランスの重要性」

東京会場では、キュルマン調査・指導官、イェトルド・オーストロム男女共同参画に関する政府委員会委員長、鹿嶋敬実践女子大学教授がパネリストとして参加しました。まず、オーストロム委員長から、1970年代に、①世帯単位の課税ではなく、個人の所得に対して課税されるようになったこと、②両親休暇が導入されたこと、③公共の育児施設を作ったことにより、女性が働けるようになった一方、販売関係や病院関係の仕事では女性が多数を占め、事務業務では男性が多数を占めていることが、紹介されました。鹿嶋教授からは、現在、官民に

おいてワーク・ライフ・バランスへの取組が活発になっているが、1992年度から1996年度までの生活大国構想と比較すると、当時は仕事と家庭の両立や女性にポイントが置かれていたのに対し、現在は少子高齢化が背景としてあり、男性も育児・家事参加をする、それに伴い、企業も変わらなければならぬという点にかなりポイントが置かれているという発言がありました。

次に、ワーク・ライフ・バランスの推進のための課題について議論され、スウェーデンでは企業における使用者は女性に従業員であることのメリットが高いことを学んだことが紹介されるとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進すれば生産性が高まることを数字で示し、成功例を周知していくことが必要であることが指摘されました。

大阪会場では、キュルマン調査・指導官、オーストロム委員長、大沢真知子日本女子大学教授がパネリストとして参加しました。まず、オーストロム委員長から、東京会場と同様の発言をいただいた後、大沢教授は、これまでは日本は製造



パネルディスカッション（右から大沢教授、キュルマン調査・指導官、オーストロム委員長）（大阪）

業の社会に適した働き方、男女のあり方を長い間続けてきたが、今後は製造業は必ずしも日本における雇用を生み出してくれるわけではなく、サービス産業の発展によって雇用を生み出し老後を保証していくという新しい段階に来ており、ワーク・ライフ・バランス、つまり女性だけをターゲットにした両立支援策ではなく、男女ともに家庭における責任と仕事における責任の両方を担えるような男女共同参画社会を働き方を変えて実現する必要がある、また、このような時代の変化の中で、どのような雇用形態、ライフスタイルを選んでも、個人が働いた分だけ保障される社会の仕組みに変えてい

く必要があると、発言されました。

次に、男性の意識を変えるための方策について議論され、パルメ元首相が料理をしている姿をメディアに見せ、報道してもらったように、男性のロール・モデルを示すことや、両親休暇、保育サービス等の制度を変更することにより男性にプレッシャーをかけることが、スウェーデンにおける事例として挙げられました。

【パネル・ディスカッション2

「企業における取組」

東京会場では、ラース・ペーテルソンイケア・ジャパン株式会社代表取締役社長、エヴァアリサ・アンダーションボルボ社YCCプロジェクトマネージャ、山極清子株式会社資生堂人事部次長がパネリストとして参加しました。まず、各パネリストが、それぞれの企業におけるワーク・ライフ・バランスへの取組について、紹介されました。次に、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組方策について議論され、業績評価の中に女性の社員の育成を入れる、常にできるだけ早く帰宅するよう奨励する、お客様

の声を反映できるようにするためにも男女ともに活用する、といった方策が挙げられました。

大阪会場では、アンダーションプロジェクトマネージャ、比留間育洋イケア・ジャパン株式会社IKEA鶴浜ストアマネージャ、植田和憲株式会社パトライト代表取締役社長、澤入精株式会社サワーコーポレーション代表取締役社長がパネリストとして参加しました。各企業の取組の紹介の後、競争力や企業のパフォーマンスを維持するためには能力の高い労働者を雇用するために魅力的な職場を作ることが必要であること、労働時間ではなく業績を基にした賃金の支払いがワーク・ライフ・バランスに資することが指摘されました。

【閉会挨拶】

大阪会場では、清野博子ドーンセンター館長から閉会挨拶がありました。

なお、シンポジウム関連資料は、男女共同参画局のホームページ*に掲載しています。

*ニュージーランド： http://www.gender.go.jp/main_contents/category/sympo.html
*スウェーデン： http://www.gender.go.jp/main_contents/category/sympo.sw.html

男女共同参画行政 30年の歩み

最終回 北京女性会議から男女共同参画社会基本法制定まで(2) 及び基本法制定から現在まで

情報公開・個人情報保護審査会委員 名取はにわ

第3章 北京女性会議から男女共同参画社会基本法制定まで

第3節 男女共同参画審議会の設置

と男女共同参画社会基本法 案の審議

平成9年6月16日、法律に基づく男女共同参画審議会（岩男壽美子会長、古橋源六郎会長代理）が開催された。委員は23名、うち女性13名と6割未満であり男女共同参画審議会設置法の基準を満たしていた。橋本総理から「男女共同参画

社会の実現を促進するための方策に関する基本的事項について」と「男女共同参画社会の実現を阻害する買春その他の女性に対する暴力に関し、国民意識の変化や国際化の進展等に伴う状況の変化に的確に対応するための基本的方策」の2つの諮問がされた。後者の諮問は、前回記した売春対策審議会の総理あて声明に答えたものであった。

これを受けて同年9月、審議会に基本法について審議する基本問題部会（岩男

壽美子部会長、古橋源六郎部会長代理他15名）と女性に対する暴力部会（鳥居淳子部会長、中里至正部会長代理他4名）が設置された。

基本問題部会は、平成10年2月基本法検討小委員会を設置した。丁度その審議中に、橋本総理が施政方針演説で「（男女が）喜びも責任も分かち合える社会を実現することは極めて重要であり、そのための基本となる法律案を来年の通常国会に提出いたします。」と明言されたことが

わかり、委員は大いに張り切られた。

平成10年6月16日、基本問題部会は「論点整理」を決定し公表した。全国6ヶ所の公聴会等を通じ国民から寄せられた3600以上の意見を参考として、同年11月4日、審議会は「男女共同参画社会基本法について―男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり―」を小渕総理に答申した。

答申では、法律の名称について「男女共同参画社会基本法」を適当とし、また、「ジェンダー」という用語については触れていない。推進体制については、平成10年6月に成立した中央省庁等改革基本法において、内閣府に格段に強化される男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）が中央省庁再編とあわせて設置されることとされた。

平成8年のビジョンが、審議会の新設を提言したことから見れば、すでに発展的な組織が予定されていたわけで、ナショナル・マシーナリーが、格段に充実強化されつつあった。

前記中央省庁等改革基本法は、平成9年12月3日に出された行政改革会議最終報告に基づくものであり、参画会議の設

置については、行革会議唯一の女性委員であった猪口邦子委員のご尽力が大きかった。

第4節 男女共同参画社会基本法の

制定

第1 国会提出まで

前記答申が出されて間もない11月20日、小渕総理大臣は行革本部長として、内閣府に男女共同参画局を設置すると明言された。このことが、男女共同参画社会基本法案の作成に、大きな追い風となった。答申後は、政府の仕事である。基本法案について法制局の審査を受け、各省に協議をする。平成11年の通常国会に提出するため、大変厳しい日程だった。

当時は総理府大臣官房男女共同参画室であり、室長以下27人。忙しい日常業務をこなしながらの準備作業であった。私も室長として、土日も半分ほど潰れ、朝から深夜まで忙しかったが、室員の忙しさはそれどころではなかった。

政府提出法案は、与党の審査を受けた

後閣議決定を経なければならない。当時の与党は自由民主党（小渕恵三総裁）と自由党（小沢一郎党首）の連立政権であった。無事与党審査を終了し、平成11年2月26日閣議決定、同日国会に提出された。

第2 国会審議

この時の通常国会は、情報公開法、地方分権法など重要法案が目白押しの上、4月には統一地方選挙、夏には参議院選挙と実質審議日数が短かった。ひとえに小渕総理大臣の下、野中広務内閣官房長官（男女共同参画担当大臣）の陣頭指揮により、一国会で成立を見ることができた。

参議院先議となり、総務委員会で民主党・新緑風会より男女共同参画基本法案が提出され、両法案が審議され、民主党案が撤回された後、政府案に前文を付す修正議決が可決後、全会一致で議決され、付帯決議が付けられた。5月21日、参議院本会議において全会一致で議決され、衆議院に送付された。

衆議院では内閣委員会で審議され、6月11日、全会一致で議決後付帯決議が行われた。同月15日衆議院本会議において

全会一致で議決された。

6月18日公布閣議。6月23日男女共同参画社会基本法が公布・施行された。

参議院において、わかりやすい前文を議員のお力により付け加えていただき、その修正案が衆参両院において、全会一致で可決成立したことは、誠にうれしかった。当時国民が代表として送り出した国会議員全員が賛成してくださったということである。

私事であるが、基本法の成立を見届け、7月13日に日本学術会議学術部長に異動した。

第3 男女共同参画社会基本法の

特徴

まず前文において、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け」た。

次に「積極的改善措置」として、ポジティブ・アクションが定義付けられた(2

条)。さらに、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」という言葉は「積極的改善措置」を含むことされた(8条)。

これにより、国、地方公共団体は、積極的改善措置を含む施策を行うことされた。

三つ目に、以下の5つの基本理念を掲げ、これらにのっとり男女共同参画社会を実現することとした(3条から7条)。

①男女の人権の尊重、②社会における制度又は慣行についての配慮、③政策等の立案及び決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調

第5節 女性に対する暴力について

の審議とその後の進展

前述した女性に対する暴力部会は、平成11年5月27日、我が国で初めて女性に対する暴力についての答申「女性に対する暴力のない社会を目指して」を小渕総

理に提出した。この中で、実態調査の必要性などを提言している。

同年9月、総理府世論調査「男女間における暴力に関する調査」では、これまでに夫や妻から、命の危険を感じるくらいの暴行を受けたことが一度でもあると回答した人は、男性は0・5%(約200人に1人)であるのに対し、女性は4・6%(約20人に1人)もいることが明らかにになり、社会に衝撃を与えた。

この調査と、国民からの意見を参考に、平成12年7月31日、男女共同参画審議会は「女性に対する暴力に関する基本的方策について」を答申した。

以後、議員立法により平成13年4月6日「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」が成立し、以後2回の法改正(平成16年、19年)を経て、格段に充実・強化されてきた。

男女共同参画関連施策の中で格段に進んだ分野であるが、暴力の根絶には程遠い現状である。

第4章 基本法制定から現在まで

第1 男女共同参画基本計画

平成8年の男女共同参画2000年プランまでは、国連の世界行動計画等を受けた国内行動計画の位置づけであった。従って、政府レベルの計画に留まり、地方公共団体にまで計画策定を求めることはなかった。

基本法成立により、同法に基づき、政府は基本計画を策定することとなった（13条）。平成11年8月、総理大臣の諮問を受けて、審議会は、調査審議を進めた。

平成12年6月、国連特別総会「女性2000年会議」がニュー・ヨークで開催され、「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」が採択された。

平成12年9月、審議会は上記会議の成果と女性に対する暴力に関する上述2答申も踏まえ「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的考え方―21世紀の最重要課題―」を森総理大臣に答申した。

平成12年12月11日、内閣総理大臣は男女共同参画基本計画について審議会に意見を聞き了承され、翌日12日、「男女共同参画基本計画」は閣議決定された。

基本法は、都道府県に都道府県男女共同参画計画を策定する義務を課し、市町村には市町村男女共同参画計画を策定する努力義務を課した（14条）ので、地方公共団体における男女共同参画施策は格段に推進されることとなった。

第2 内閣府男女共同参画会議、男女共同参画局の設置

平成13年1月6日、中央省庁改革基本法に基づき、内閣府が誕生し、そこに男女共同参画局が新設された。組織は、局長、官房審議官、総務課、推進課、参事官であった（平成17年4月、参事官↓調査課長）。

同日付けで、基本法に男女共同参画会議の規定が盛り込まれ、男女共同参画審議会の規定が削除された。

参画会議は、内閣府に置かれている4つの重要政策会議のうちの一つである。他の3つは、経済財政諮問会議、総合科学技術会議、中央防災会議である。参画会議は内閣官房長官を議長とし、24人以内の議員により構成される。内訳は、内閣総理大臣が指定する国务大臣と12人以

上の有識者からなる。

権限は、①男女共同参画基本計画作成に当たり、内閣総理大臣に意見を述べること。②内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項の調査審議をすること。③必要があれば、内閣総理大臣及び関係各大臣に意見を述べること。④政府施策の実施状況を監視。⑤政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響調査。参画会議の下に専門調査会を置くこととした。

第3 男女共同参画会議と専門調査会の主な活動

現在「基本問題」、「監視・影響調査」、「女性に対する暴力」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の4専門調査会が活動している。その他5つの専門調査会が終了した。発足後平成19年7月まで、専門委員会の報告23、参画会議決定12を数えている。これらの調査会の活動により、男女共同参画に関するデータ及び知識が格段に充実強化されて

いる。

個人的には、平成15年8月、福田内閣官房長官（男女共同参画担当）の下、男女共同参画局長に就任して、「苦情処理・監視」及び「影響調査」専門調査会が、広範な政府の施策を、ジェンダー（社会的性別）の視点から見直されるのを心強く感じていた。これはまた、EUのジェンダー担当幹部からも、国際会議等で強調されるジェンダーの主流化を実現するものと、高く評価された。

さらに、平成17年「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」は社会環境の国際比較を通して、我が国は女性の社会参画の進展が極めて少なく、しかも少子化が進んでいることを明らかにした。これによりワーク・ライフ・バランスの必要性などが明らかとなった。

他にいくつも言及したいものはあるが、紙面の都合で割愛する。

第4 女性の再チャレンジ支援策

平成17年6月21日閣議決定された経済財政諮問会議の骨太方針2005に「女性の再就職・起業等についての総合的な

支援策を検討するため、関係閣僚による『女性の再チャレンジ支援策検討会議』を設置し、平成17年中に『女性の再チャレンジ応援プラン』（仮称）を取りまとめる。」と明記された。

これを受けて同年7月25日、「女性の再チャレンジ支援策」検討会が、男女共同参画推進本部長決定で設置された。主催者は内閣官房長官、内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、内閣府特命担当大臣（青少年育成及び少子化対策）、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣であり、2回目の同年12月26日に開催されたとき、新たに内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当）が加わった。これは内閣官房長官から男女共同参画担当が外れ、新たに内閣府特命担当大臣が任命されたことによる。同日、女性の再チャレンジ支援プランが決定された。

第5 第2次男女共同参画基本計画

平成16年7月28日、小泉総理大臣から参画会議に、男女共同参画基本計画策定の基本的考え方について諮問が行われた。これが参画会議最初の諮問である。

これを受けて、「男女共同参画基本計画に関する専門調査会」が設置された。また、同計画における「女性に対するあらゆる暴力の根絶」の改定については、「女性に対する暴力に関する専門調査会」において検討することとされた。

平成17年5月13日、「男女共同参画基本計画に関する専門調査会」及び「女性に対する暴力に関する専門調査会」は、「中間整理」を公表した。5会場6回の地方公聴会・意見募集により、国民から6000件近い意見が寄せられた。

また、平成17年7月、自由民主党過激な性教育・ジェンダーフリー教育実態調査プロジェクトチーム（安倍晋三座長（当時幹事長代理））は、中間整理について、詳細な意見を提出された。

これらを踏まえて、平成17年7月25日、参画会議は小泉総理に、男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的考え方を答申した。また、各方面から意見の出された「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）の表現等については、引き続き男女共同参画基本計画に関する専門調査会において調査を行うことが了承された。

同専門調査会は同年10月14日「『社会的・文化的に形成された性別』（ジェンダー）の表現等について」を取りまとめた。

これを受けて、男女共同参画基本計画案について、自由民主党および公明党の与党に審議していただいた。同年12月26日、小泉総理から参画会議に、「男女共同参画基本計画の変更について」諮問がされ、「妥当」と答申された。

翌日27日、平成17年最後の閣議で第2次男女共同参画基本計画が決定された。この度の計画改定に当たっては、猪口内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当）のご尽力が大きかった。

本計画は、2020年までに、あらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%になるように期待するなど、数値目標も多く盛り込まれた。この中には、2015年までに、全ての教育レベルにおける男女格差を解消することも盛り込まれている。また、議論のあったジェンダーについては、「社会的性別」（ジェンダー）の視点の定義を行い、わかりやすい広報・啓発活動を進めるとされた。女性の再チャレンジ支援

策、男性にとつての男女共同参画の意義、性差医療も入り、科学技術、防災、地域おこし、環境など新たな分野も盛り込まれた。

科学技術分野については、平成18年3月に閣議決定された「第3期科学技術基本計画」に、より詳細な施策が策定され、以後、女性研究者支援施策は格段に推進された。

その他、女性の再チャレンジ支援策については、前述したように経済財政諮問会議と、防災には中央防災会議と、内閣府に置かれた他の3つの重要会議と男女共同参画会議が連携できたのも、本基本計画の特徴である。この背景には、長期にわたり広範な調整機能を有する内閣官房長官が男女共同参画担当を兼務しておられたことも大きかったと思う。

おわりに

この30年間、総理府に根拠規定なく置かれた婦人問題担当室に端を発して以来、内閣府に男女共同参画会議、男女共同参画局が置かれるなど

ナショナル・マシーナリー機能は格段に充実強化され、男女共同参画社会基本法も制定された。

しかしながら、社会における男女の地位の平等感を問えば、平成7年も平成19年も、国民の4人に3人は男性の方が優遇されていると答える。国際的にみても、女性の政治経済活動への参加状況は先進諸国の最下位を保っている。

平成16年6月、内閣官房長官の私的懇談会「男女共同参画社会の将来像検討会」（本田和子座長）は、最終報告「男女共同参画は日本社会の希望―多様な価値観の下、個性を生かし、共に生きる社会へ―」を細田内閣官房長官（男女共同参画担当）に提出した。

男女共同参画社会への道のりは遠くても、明るい日本の将来像を実現するため、一歩、一歩前進して行こう。



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。

「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成19年8月調査)について

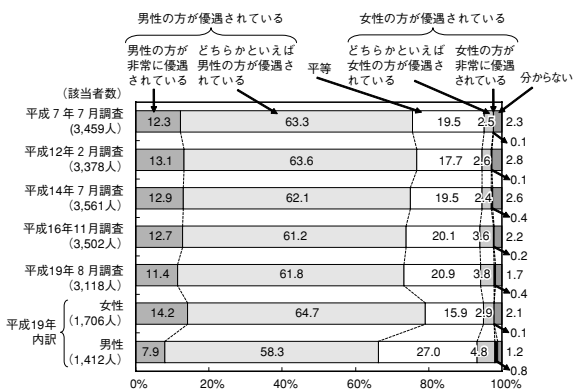
内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、9月29日に「男女共同参画社会に関する世論調査」を公表しました。男女共同参画社会に関する意識調査としては2年9か月ぶりに行ったものです。ここでは、その主な結果について御紹介します。

(1) 男女の地位に関する意識

社会全体での男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、73・2% (前回比0・7P (ポイント) 減) の人が、「男性の方が優遇されている」と回答

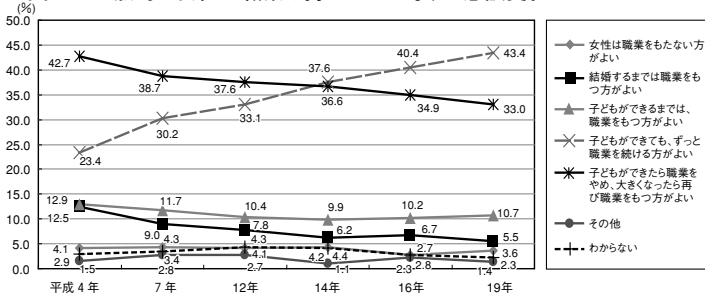
図1 社会全体における男女の地位の平等感



しました。この割合は、近年減少傾向にあります。この割合は、近年減少傾向にあります。男性の方が優遇されていると感じていることが分かります。一方、「平等」は20・9% (前回比0・8P増)、「女性が優遇されている」は4・2% (前回比0・3P減) となっています。

また、男女別に見ると、「男性の方が優遇されている」と回答した人は、女性に多く(女性・78・9%、男性・66・2%)、「平等」、「女性の方が優遇されている」と回答した人は男性の方に多くなっています(男性・32・6%、女性・18・9%) (図1)。

図2 一般的に女性が職業を持つことに対する意識変化



(2) 女性の社会進出に関する意識

女性が職業をもつことについての考えでは、「子どもができて、ずっと働きたい」と回答する意見が最も多く、43・4% (前回比3・0P増) となりました。この結果は、女性が働き続けることに対する肯定的な意識が、社会に浸透してきていることを示すものといえます (図2)。

男女別・年齢別で見ると、「中断なし就業」がよいと回答した人は、男性の60代、女性の20代及び50代を除き、すべての年代で前回に比べ増加しています。

特に、子育て期にある30代女性の回答は、前回は「二時中断型」(子どもができた後、職業をやめ、大きくなった後再び職業をもつ方がよい) が43・4%と最

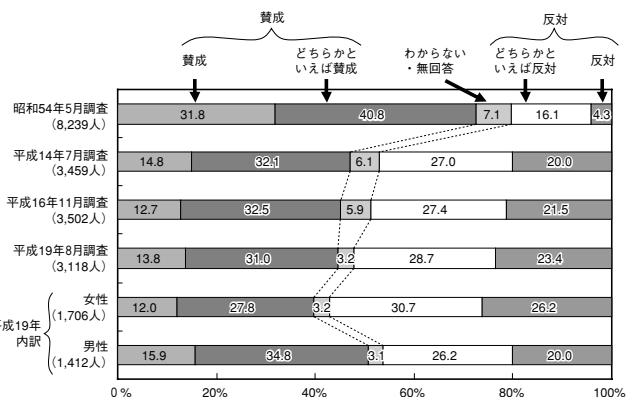
でしたが、今回は33・8%（前回比9・6P減）となり、「中断なし就業」が50・8%（前回40・5%）と最多となり、子育て期の女性においても、「中断なし就業」の志向が高まっていることが分かりました。

(3) 家庭生活等に関する意識

家庭生活等に関する意識のうち、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方については、前回同様、反対が賛成を上回り、今回、初めて5割を超えました（52・1%、前回比3・2P増）。この設問は「男は仕事、女は家庭」と考える固定的な性別役割分担意識を図る指標とされているもので、経年的にみると、このような考え方をもち人は減少してきているといえます。ただし、男女別にみると、女性は、この考え方に反対する人の方が半数を超えている（反対56・9%、賛成39・8%）のに対し、男性は逆にこの考え方に賛成する人がわずかながら半数を超える結果となっています（賛成50・7%、反対46・2%）（図3）。

なお、本設問は、世代による差も大きく、概ね、より高齢の世代がこの考え方

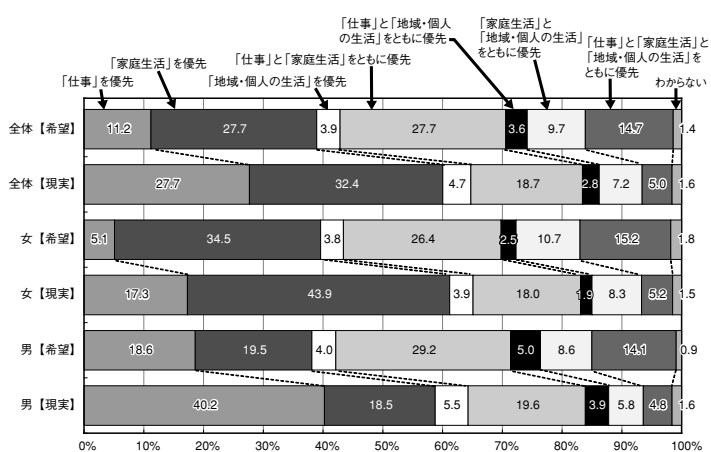
図3 固定的性別役割分担意識＜経年比較＞
（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）



に賛成をするという傾向があります。

また、ワーク・ライフ・バランスに関する設問である「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方については、男性は「仕事と家庭生活をともに優先したい」という希望が29・2%と多くなっています。現実には「仕事を優先している」が40・2%となっており、希望と現実との間に大きな差が生じていることが分かります。一方、女性は「家庭生活を優先したい」（34・5%）とともに、「仕事と家庭生活をともに優先したい」（34・5%）とともに「仕事と家庭生活をともに優先したい」

図4 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の希望と現実



くください。

詳しくは内閣府ホームページ*をご覧ください。

「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい」（15・2%）という希望が多いのに対し、現実には「家庭生活を優先している」（43・9%）、「仕事を優先している」（17・3%）となっており、複数の活動をバランスよく両立させたいという希望はあるものの、やはり実現していない人が多い結果となっています（図4）。

*<http://www8.cao.go.jp/survey/index.html>

ワーク・ライフ・バランスと ストレス・メンタルヘルス

(株)日本ヴェイクシー・コーポレーション
ウエルビーイング研究所 所長

金子多香子

現代社会の職場環境が、裁量労働、成果主義等大きく様変わりする中、うつ病になる人、自殺者が増えるなど過度なストレスを受けることが多くなってきました。そこで今回は、ストレスの要因分析、ワーク・ライフ・バランスとの関係についてお話を伺いました。

はじめに

本日は、現代社会ではなぜストレスが強いのか。生活の時間とストレスについて、これまで私たちの会社で実施した企業で働く人へのアンケートに基づく客観的なデータと私が12社の産業医としての経験を中心にストレスと病気との関連、ストレスとワーク・ライフ・バランスの関係をお話したいと思います。

なぜ、今、働く人の ストレスが強くなっているのか

バブルがはじけた後、年功序列型の雇用形態が変化し、成果主義や裁量労働が増えてきました。努力が評価されないことから上司への不満が出てきたり、将来への不安を感じる人が増えてきたりしました。人間関係という観点では、上司は自分を評価する人、同僚は自分の競争相手となり、孤立感と疲労感が増加し、それが心の病を増やす原因のひとつになっています。景気が回復して仕事量が増えたにもかかわらず、企業は社員数を増やさずに効率をあげることを求めているので、その結果長時間の労働で成果を出すことになり、これが過労死に繋がっている

と思います。十分な成果を出している人でさえ、もっともっとという強迫的な気持ちになっているようです。

女性社員は、結婚して子育てしながらこのような働き方はできないと訴えます。新入社員は、楽しく働きたい・個人の生活と仕事を両立させたい・自分の夢のために働きたいという希望をもって入社し、期待が裏切られると3年も持たずに仕事を辞めてしまいます。

企業が経営効率化の為に人員を削減すると、管理職は専門の業務と管理・間接業務を兼務しなくてはなくなり、部下の指導のための時間が影響を受けてきます。中間管理職の層を取り払ったことも、人材育成や人材管理がおろそかになってきた原因です。また、ひとりの人

かねこ・たかこ

医学博士、株式会社日本ヴィクシー・コーポレーション ウェルビーイング研究所 所長。

1999年日本IBM株式会社 本社・川崎事業所の産業医に就任。2007年3月末まで同社の産業医。メディカルコンサルタントとして勤務。この間、2006年1月株式会社日本ヴィクシー・コーポレーションを創立メンバーの一人として立ち上げ、取締役ウェルビーイング研究所所長に就任。2007年7月現在、6社の産業医、3社のメディカルコンサルタントを担当。他に厚生労働省労働政策審議会委員、日本経団連安全衛生部会委員を歴任。



に同時に複数の仕事を与えると、ある作業をしているときに別の作業が飛び込んで、再び元の作業に集中するまでに一定の回復時間がかかるため、効率化を目指したはずがかえって時間のロスが発生しています。

企業で社員が置かれた環境はこのように余裕の無いものになりつつある一方で、社員の期待は、①労働に対する対価への要求は勿論のこと、②一個の人間として自分に対してもっと思いやりを持つて欲しい、③自分の能力を発揮できるように能率的に使うて欲しい、④会社目指すところについて話を聞きたい、自分も意見を表明したいと進化しています。これらの要求が満たされない状況では、必然的に働く人の、ストレスが増大してきます。

疲れてしまった管理職がきめ細かく部下を育成することを省略すると、成果主義を突きつけて、業績評価が不満ならば辞めてもらっても構わない、という態度や意識が出てしまいます。そのような管理職の部下は有給休暇もなかなか自由にはとれず、夕食を8時前に家族ととることでさえ難しいことになります。少しでも

よい評価を受けるために、上司が見えるところで仕事をしているとアピールする必要がある。で長時間勤務をせざるを得ず、裁量労働制度の下でも、時間で拘束されているような状態になってしまうわけです。

ストレスで病気になる仕組み、 ストレスとパフォーマンス

それでは病気になる、ということにストレスはどのように関係しているのでしょうか。

ストレスの要因となっているものには、格差社会と云われる社会全体の雰囲気、能力主義という会社での仲間との競争、雇用形態が多様化して仕事が安定しない等の処遇によるもの、降格や減俸がいつ起こるかかわらないという不安、それに前に述べた裁量勤務制度といえども成果主義のもとで仕事量に制限を付け難い職場の環境等があります。また、家庭の要因として、共働きでお互いにストレスをためていたり、子どもの教育・受験のストレスが加わったり、家でリラックスして本来の自分らしさを大事にすることが難しくなったり、家庭そのものがス

ストレスの原因になったりしてしまいがちです。

特に社会人として必要な対人関係のスキルが育たないまま会社にはいつてしまう若者が多いようです。最近ではマニュアルにないことが起こると、自分の判断で対処するたくましさを喪失している人、失敗するかもしれないという恐怖に耐えられない人が多く、頑張れない・我慢できないということで病気になるってしまう人が増えてきています。

職場のプレッシャー、緊張感の達成感を味わうためにはある程度は必要なのです。しかし、それが行きすぎると、ストレスや不安の原因になって病気に繋がってしまいます。各人の適正な業務量を、上司が確認しながら指導・支援していくことが大切なのですが、前に述べたように、十分にこのような仕事をしている管理職が少なくなっています。

会社の中では、格差が激しくなり、あまり評価されていない人たちはどうせ頑張っても良い評価はもらえないからと努力しなくなり、その負担が高い評価を得ている優秀な人にかかって来ています。優秀であっても仕事の負担が限界を超え

ると燃え尽きたり病気になってしまいうです。このようなことが起こる頻度が高くなってきたので、最近では企業が危機感を高めメンタルヘルスを重要視するようになってきました。

ストレス 2006年のデータから分析と考察

2006年に私どもの会社で2000人のIT関連企業の社員にストレスに関するアンケートを行った結果の分析から、個人のストレス、職場のストレスを主題に結果をご紹介します。

残業時間の長さでストレスの関係では、超過時間勤務が月60時間を超えると次第にストレスが強くなるのですが、大変興味深いことに100時間を超える集団ではストレスは余り強く出ないという結果になりました。

睡眠時間が短いほどストレスは強くなります。心の健康という観点では、睡眠時間を6時間以上は短くすべきではないというのがアンケート分析の結果から主張できることです。ところが、睡眠時間と残業時間の相関はないようです。面談をしていると 何をしているというわけ

ではなくただ寝るのが1時、2時になってしまふという人が多いのです。むしろ、残業時間が100時間を超えている集団は、睡眠時間をちゃんと確保して6時間は寝るようにしている人が多いという結果になりました。

1週間の運動時間が短いとストレスの影響は大きくなります。ここでも、残業が100時間以上の集団には定期的に体を動かして、ハードワークに耐えるため体を鍛えている人が多くいます。

家族との団らんが一日に1時間未満の人がストレスが一番大きくなっています。

職場のストレスを分析すると、仕事量やプレッシャーが強くなると組織や上司への不満につながります。一生懸命やっても努力が評価されないと、評価されないなら無駄な努力をしない、となっていく図式が読み取れます。解決のためには、管理職も一般職も時間を創り、心ゆとりを創り、上司・部下の本来の意味での意思疎通を図ることが 本来の能力を発揮するためにも重要だと思います。

ストレスとワーク・

ライフ・バランス

なぜ、今ワーク・ライフ・バランスが欲しいという声が大きくなっているのかということ、働く人達のストレスという観点から推し量ると次のようなことが言えると思います。常に効率性を求められ、ちよつとしたブレイク・タイムもなく、かといつて残業することもままならない。(上司は仕事を減らさないで、あまり残業しないように)と指示するという不満を良く聞きます) また、社会には情報が溢れ、夜でも手に入るサービスがひしめいていて、いつも何かをしていないと落ち着かない気分になれ、深く考える時間が持てなくなる。個人の時間・ゆとりが喪失してしまい、社会全体のストレスが大きくなってしまったのだと思います。更に、家庭でのストレス(子どもの教育・受験、親の介護等)も大きくなり、そのための時間も必要ということで『ゆとりを取り戻すため』にワーク・ライフ・バランスのニーズが大きくなつて来ているのではないのでしょうか。

また、経営・組織にとつてもゆとりが必要で、ゆとりがないと硬直的な構成となり、急な対応、緊急事態への対応ができず、事故につながってしまいます。ゆ

とりを持つためには 前もつてストレスを予防することが必要になってきます。職場では、部下の生産性を支えるために意欲・士気が重要となり、管理職の役割が大きくなつており、職場のストレス改善のためには、管理職の時間を創ることが必要となつてきています。管理職の負担は以前より大きくなつてきているのですが、管理職は同時にプレイングマネージャーとして期待されているので、部下の為に使える時間は増えるどころか減つていくかもしれません。部下をストレスから救う管理職、実際は追い詰められた管理職がより強いストレスを感じている筈です。ワーク・ライフ・バランスの提案が本当に必要なのは管理職なのかもしれません。

最後に

人によつては、家庭を大切にしろという事自体がストレスの人もありますし、職場が楽しく、仕事を楽しんでいる人もいます。仕事と家庭の両立と言っても家庭で過ごす時間が、義務としての介護や育児ばかりの家庭の時間であると却つて家に居ること自体がストレスになつてしま

うと思います。そういう意味で育児や介護を支援する対策が必要になると思います。ワーク・ライフ・バランスは、仕事と家庭のバランスというより、仕事も生活の一部と受けとめて、人生の時間を、楽しめる権利の時間と義務としての時間とのバランスを取ることが本来に必要なバランスなのではないかと思ひます。自分を大切にしたい時間を持つことは病気の予防には必要不可欠なものです。

人間は動物ですから、栄養と睡眠時間が必要です。疲労回復のためにも、意欲を維持するためにも リラックスして緊張をゆるめ 楽しく過ごす時間が必要な生き物なのです。疲れを溜め過ぎてしまうと生き物の本能として基本的な睡眠が取れなくなつたり、食欲のバランスが崩れたりします。本来は孤独を癒してくれるはずの対人関係が孤独と不安の原因になり病気になるってしまうのです。人それぞれに体力の違いもあり、健康に働ける時間に違いがあります。自分自身の心身の要求に耳を傾けて健康維持のための時間を確保する勇気が必要だと思ひます。

国立女性教育会館 開館30周年にあたって

独立行政法人国立女性教育会館 理事長 神田 道子

記念事業のとりくみ

今年は女性教育会館が開館して30周年にあたり、記念の事業に取り組んでいる。11月には記念式典、国際シンポジウム、記念誌の発行、会館の四季をテーマにした記念切手、会館事業の特徴である4つの機能をあらわした4色のオリジナルボールペン、イメージカラーであるグリーンとえんじの2色の手提げ袋を新たにつくるなど盛りだくさんである。

特に30周年を出発の年としてこれから継続して取り組むのが、女性アーカイブセンターの設立である。センターの開設は、来年度になるが、今年は記念式典の日をはさんで11月中旬から12月中旬の1か月間、先行展示を行っている。男女共同参画社会の実現を求め、行動し続けた女性たちのあゆみを原稿や写真など生資料で見、考えてもらおうというものである。「思いをつむぎ、明日をつくる」を

キャッチコピーにしている。生資料の1枚1枚を糸に紡ぎ織物に紡いで明日をつくることに使ってもらいたいと思っている。男女共同参画を推進する新たな研究や学習材料、また生き方をテーマにした学習などが生まれる可能性をもっており、これから会館の「明日をつくる」事業であると思っている。

30年、変わったこと

30年前の昭和52年（1977）11月12日に600名定員の講堂満席のお客様をお迎えしての式典の様子が10周年の記念誌にのっている。建物は完成したものの、まわりの緑はまばらで、「自然」に囲まれた会館というイメージとは程遠い。30年の間に、本館玄関前に植えられた樹々もすっかり大きくなり、四季の移りかわりを知らせてくれる。講堂の前面にうつる樹々の姿もすっかり大きくなっ

た。そして今では緑にかこまれた会館というイメージが定着しつつある。

女性教育を推進する学習の拠点としての会館は、昭和50年（1975）「国際婦人年」に始まった国連による「婦人問題」解決、男女平等実現への地球規模の大きな動きと重なりつつ歩んだ30年であった。会館の設立は日本政府の目玉ともいえる施策であった。当時は文部省の附属機関ではあったが、日本の「婦人問題」解決に教育、学習面から取り組む機関であり、その関係する領域は広がった。そうしたこともあって、会館の設立には、教育関係者だけでなく広く女性たちの要望が寄せられ、その熱意はまわりを動かす力にもなった。

30年を経て、女性教育の振興という目標は変わらないが、目的は「婦人問題」解決から女性問題解決へ、そして男女共同参画社会形成推進へと変化した。加えて会館をとりまくまわりの状況も大きく変化した。国が会館を設立したのが契機になって、いわゆる「女性施策」として各自自治体が拠点となる施設を設置し事業を行うようになった。国立女性教育会館は、それらの施設と連携して男女共同参

画を推進するまさにナショナルセンターとしての役割を担う事になった。海外の専門家や関係者を招いての国際セミナーや研修など国内外から女性達が集い、交流し学習する場としての会館になっていった。

組織の位置づけが大きく変化したのは平成13年度(2001)である。国の行政改革の中で、文部省の附属機関から独立行政法人になった。公共性、公益性と同時に効率性が求められ、文部科学大臣からしめされた目標に沿って計画し、実施し、評価し、改善するというサイクルに従って事業を行うようになり、職員的身分も非公務員化された。現在、第2期中期目標・計画期間に入っており、「基幹的な指導者の資質・能力向上」、「調査研究の成果や資料・情報の提供」、「国際貢献、連携協力の推進」、「喫緊の課題に係るプログラムの開発・普及」、「学習支援事業」の5つの目標に「研修」、「交流・連携」、「調査・研究」、「情報」という会館がこれまでつみ上げてきた4つの機能面を相互に関連させつつ、取り組んでいる。こうした目標に4つの機能面から取り組むという方は、会館の独自性と

もなり、30年を経て、会館の特徴となりつつある。

変わらないこと―基底にある5つの要素

変化の中で、状況によって、強く現れたり、あるいは目立たなかったりしながらも会館の事業の基底にあって変化しないことがある。それは、「男女共同参画の国際的動向」、「国の政策」、「実態、特に女性の実態」、そして「会館を支援する人たち、特に女性の熱意」、「職員の力量」の5つの要素である。会館の設立には、「国の政策」、「女性の熱意」、「国際的動向」が大きく作用した。また、平成16年度に青少年教育施設と「会館」の統合が問題になった時には、「会館」を支援している女性たちの熱意がふき出た。その結果、今、会館は独立で存続し事業を行っているのである。

女性のチャレンジ支援、子育て支援、理工系の分野への女性の進出支援など、現在、会館が力を入れている事業は「実態」、「国の政策」にもとづいている事業である。



かんだ・みちこ

お茶の水女子大学文教育学部卒業。財団法人海上労働科学研究研究所研究員、東洋大学文学部専任講師、同大学助教授、教授を経て、1993年東洋大学文学部部長、2000年東洋大学長を歴任。2004年より独立行政法人国立女性教育会館理事長、東洋大学名誉教授。2005年国立大学法人お茶の水女子大学名誉博士号を授与される。専門は教育社会学、社会教育学、女性学。その他、内閣府男女共同参画会議監視・影響専門調査会委員(2004年～現在)

会館の利用を広げるといふ課題にも、女性、男性の協力、熱意が、影響している。青森や熊本などの女性達が会館にきてくれるなど会館を支える大きな力になっていく。

これからの会館は、その時々によって現れたのは多様であってもこれらの5つの要素を基底におきつつ、男女共同参画の推進にナショナルセンターとして実効あるしごとをしていくことが必要であり役割である。

これらの5つの要素のうち職員の力量のもつ力は大きい。私も職員の一人としてそのことを肝に銘じ、30年のつみ上げをさらにゆたかなものにしていきたいと思っている。

男女共同参画の

イーハトーヴ(理想郷)を目指して

岩手県

石川啄木、宮沢賢治を輩出した文学の杜である岩手県は、本州の北東部に位置し、北海道に次ぐ面積(15,279km²)を擁する県土は、広大な農地を活かして多彩な農業が展開されており、また、リアス式海岸の静穏海域や岩礁にも恵まれ、養殖ワカメやあわびなど「つくり育てる漁業」の先進県となっている。また、観光資源の宝庫でもあり、特に平泉地域は平成20年に世界文化遺産登録を目指している。

岩手県では、平成12年3月に「いわて男女共同参画プラン」を策定し、「男女が共に輝く心豊かな社会」を目標に諸施策を推進してきました。プラン策定後の平成14年10月には「岩手県男女共同参画推進条例」が制定されました。また、その後制定された男女共同参画社会の形成に向けた様々な法令や制度との整合性を図り、社会情勢の変化への対応を踏まえ、平成17年7月にはプランを改定し、男女共同参画施策をより総合的かつ効果的に推進することとしています。改定したプランでは、7つの基本理念の下、「あ

らゆる世代での意識の定着」、「女性のチャレンジ支援」、「仕事と子育て・介護の両立のための環境づくり」、「配偶者暴力防止対策の充実強化」の4つの項目を重点的に取り組む事項として、社会の様々な場面において幅広く対応できるような内容としたものです。

北東北三県の連携事業

本県での男女共同参画推進の取組みを進める一方で、北東北三県(青森県、秋田県、本県)共同での取組みを進めています。平成15年4月に「北東北三県男女

共同参画広報協議会」を設置し、男女共同参画週間にテレビスポットCMを共同で作成し、集中的に放映して三県県民の意識啓発を図るというものであり、経費負担の軽減、広報範囲の広さなど、三県連携のメリットを活かした新しい取組みとなりました。

平成18年度には、「北東北三県男女共同参画推進協議会」へ発展し、広報事業(男女共同参画に関する標語・写真を各県で募集し表彰)のほか、合同研修交流事業(ボランティアや推進員、サポーター等の一層の意識啓発と北東北三県での



今年度の「合同研修・交流会」(秋田県主催)

北東北三県
男女共同参画
写真・標語
コンテスト
作品集

今年度の標語・写真募集ポスター

今年度の標語・写真募集ポスター

味を持っていない方にも、少しでも多くの触れる機会を持っていたくことがとても重要なことだと考えるからです。

そのためには、募集を周知する広報が非常に重要で、本県では、庁内の広報媒体はもちろんのこ

と、各種フリーペーパーや広報誌、大学

このように、北東北三県では、男女共同参画に関する取組みについて連携を深めることにより、三県県民の共通意識として、男女共同参画を推進しています。

本県においても、各県と切磋琢磨しながら、一人一人が個性を発揮し、「輝きあえる男女共同参画のイーハトーヴ（理想郷）」を目指して積極的に取り組んで参ります。

ネットワークづくり）、情報交換事業（各県での課題や、各県男女共同参画センターでの取組みなどを話し合い、より充実した連携を目指す情報交換）を各県が持回りで担当し、各県の特長を生かした事業を展開しています。

ここでは、本年度岩手県が担当している広報事業についてご紹介します。

北東北三県「広報事業」

広報事業は、青森県、秋田県、岩手県において男女共同参画に関する写真と標語を募集し、その中から選ばれた優秀作品を表彰し、広域的に男女共同参画の意識啓発を図るものです。今年度で2年目の事業（昨年度は青森県が担当）で、今年度も三県県民の皆様からたくさんの方が寄せられており、男女共同参画に関する意識が着実に高まってきているのではないかと感じます。この広報事業の目的は、標語と写真のすばらしさを競うこともさることながら、その募集、応募を通して、より多くの県民の皆様に、男女共同参画に触れて、考えるきっかけを作っていただきたい、というところにあります。男女共同参画に対してあまり興味を持っていない方



平成18年度 写真の部最優秀作品「夫婦（めと）」

知してきました。

現在、既に募集は締切っており、本号が刊行される頃には入選者も決まっていることと思います。北東北三県の標語・写真の表彰作品を各県のホームページ等で是非ご覧ください。

の写真部や県内写真店、ショッピングセンターや公共機関などを通じて、広い県土面積を持つ県内に幅広く周

浦松香津子さん

航空従事者試験官

—— いろいろなご経験をされたと思いますが、一番印象に残っていることは。

浦松 私に29歳でプロになったと同時に女性航空協会の会員になったんですね。協会は韓国女性航空協会との付き合いがすごく長くて、いろいろな交流を続けてきたんです。そんな中で、2002年のサッカーのワールドカップの年に、一大イベントを成し遂げようじゃないかという気運が盛り上がってきたんです。そこでエアラインで行くのは簡単なんですけれども、小型機で韓国に行こうと、それも女性のパイロットで行ったらいいんじゃないかということになったんです。それだけでも大変なのに、それに成田空港第二滑走路オープンというイベントがちよ



うどそのあたりと重なって、オープニングセレモニーをそれでやって、韓国に行くというイベントを、私をリーダーとする3機の女性パイロットでやるようにしましょうということになったんです。事前調整などいろいろ大変な上、当日は天気次第なんてところもあったんですが、無事ソウル金浦空港に着陸した時は感激しましたね。今回初めて小型機で韓国に行くということに意義があったんです。

—— どちらかというと男性中心の社会で、女性としてはご苦労されたと思いますか。

浦松 実を言うと私はあまりなかったですね。私はわりと遅咲きでしたので、同

僚はみな年下なんですよ。比較的そういう意味では一応立てるといいますか、得だったかもしれません。仕事自体も割と直ぐ教官になったんで、女性だからいやだと言われたこともないし。逆に遊覧飛行のパイロットをした時は指名されたりね、お姉さんのパイロットがいいと言われちゃうと、男のおじさんよりいいよねなんてこともありました。

でも、一つ思い出す話があるんです。女性航空協会と日本航空機操縦士協会というパイロットの団体があり、対談をしたことがあるんです。私たちも3、4人が出て、向こうの方も3、4人が出てきて対談をしたわけです。操縦士協会の方はおじさんばかりで、そうそうたる人たちで、当時私たちも若かったんで屈託なくお話をしてくれたんです。その方たちが言うには要するに自分の部下として、また副操縦士としての若い女性のパイロットはイメージできると、逆に自分の機長、自分の上司としての女性パイロットは全然想像できないと言っています。まあそうなんでしょうね。今から15年前の話ですが、男性の方は経験がないと新しいものに対する創造力がないんですよ。



女性教官は当時日本に二人しかいなかったんですけど、出席していた私ともう一人の女性教官二人で男性のパイロットをいっぱい育てようと、そうすれば最初から女性の上司、機長というものに対して抵抗のある人はいなくなるでしよう。だから頑張ろうねと二人固く誓ったんですよ。

—— 女性として初めて航空従事者試験官になられたわけですが。

浦松 操縦
担当の航空従事者試験官は今日日本に15人しかいないんですよ。女性の教育免許を持っている人は4人、現役で教官をやっているのは現在2人。なにしろ女

性のいない業界ですからね。もちろん女性の試験官は初めてですね。

—— 航空業界における男女共同参画の視点からの課題などについては、どのようにお考えですか。

浦松 制度的にはまったく差別はありません。ただ、ちょっと前までは、会社内に女性トイレを作れないから女性を入れないとか、国際線に女性パイロットを乗せると女性専用の休憩室とベッドとかを作らなければいけないので無理だとか、そういうった女性を入れない理由を会社って考えるんですよ。

でも、確実にこの15年で進歩はしていますよね、意識的にも制度的にも。一番大きかったのは男女雇用機会均等法ができてからだと思いますが、女性の管制官が可能になったんですね。今考えたら当たり前ですが、昔は男性に限っていたんですね、今はもう5割が女性ですよ。下手してほっとくと女性ばかりになるので、いかにして男性を残すかなんて聞くぐらいです。

—— 最後に日頃思われていることを。

浦松 女性航空協会の仕事を長くやっていて、いろんな会社の空で活躍する女性とお話したり、パイロットの仲間とかに協会に入っていただけようお誘いするんですが、女性の団体だからいやだっていう人が結構いるんです。たとえば、会費を払って何をしてくれるの。大きな団体でもないし、たいしたことはできませんよ。ただやっぱり横のネットワークがあり、いろんな形で人脈が自分の器を大きくするといった、ある意味での投資でもあり、要するに参画ですよ。自分の会社の組織の殻の中に閉じこもっちゃうとか、心に余裕がなく自分の仕事だけで精一杯だと、いろんな余裕の無さっていうものが女性の場合見える場合があるので、それでは男性を引っ張っていけないだろうと。自分の器が大きくないとね。そういう努力というか、どんな人からでも得られるものはあるでしょうから、いろんな人脈とか航空に関係のないことでも自分の幅を広げる努力をしてほしいですね。

—— 本日はお忙しい中、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27回）開催

平成19年10月30日、福田内閣の下で初めての男女共同参画会議（第27回）が開催されました。福田総理は冒頭のあいさつにおいて、男女共同参画担当を兼務していた官房長官時代を振り返

りつつ、男女共同参画社会の実現の重要性に言及され、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大や、ワーク・ライフ・バランスの推進について取り組みたい旨を述べられました。

会議では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る取組（「2020年30%」の目標に向けての取組）や、ワーク・ライフ・バランスの推進について、各種報告と活発な意見交換が行われました。議長である町村官房長官からは、社会のあらゆる分野における女性の参画の拡大について、施策の一層の推進に努めるよう御指示がありました。

また、監視・影響調査専門調査会において、男女共同参画基本計画（第2次）の中間的なフォローアップを行い、年度内を目途に結果を取りまとめることが確認されました。



内閣府

「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成19年度）」について

平成19年9月11日、男女共同参画局は「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成19年度）」を公表しました。

全体として、多くの地方公共団体において、男女共同参画に関する施策について、前進がみられます。

国立女性教育会館

「女性のキャリア形成支援推進研修」の実施

国立女性教育会館では、10月10日～12日の2泊3日の日程で、「女性のキャリア形成支援推進研修」を実施しました。女性関連施設職員、団体・グループ・NPOメンバー等、全国から79名のご参加をいただきました。

この研修では、参加者が事前学習として行った地域の実態把握を踏まえ、国の施策の最新動向の把握、女性のキャリア形成支援に関する先進的な実践事例の報告、参加者相互の情報交換や討議等を通し

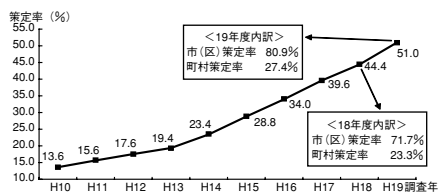


参加者が発表を行う活動（事業）

女性委員が一人もない市(区)町村があるなど、自治体間の格差が大きい状況にあります。

一方、管理職(本庁の課長相当職以上)の女性比率は、緩やかな増加傾向が続いているものの、依然低水準にとどまっており、女性管理職が一人もない自治体も多くあるなど、自治体間の格差は大きくなっています。

詳しい調査結果については、下記URL*をご覧ください。



市(区)町村における男女共同参画計画の策定率の推移
*<http://www.gender.go.jp/suisin-index.html>

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

総務省は、男女共同参画基本計画(第2次)等に基づき、人事院と共同で、女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する取組状況のフォローアップ調査を実施し、平成19年10月24日にその結果を公表しました。

同計画では、22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家1種事務系区分については30

%程度、その他の試験については、できる限りその割合を高めることとされているところ、19年度の同区分の女性採用者の割合は25・1%であり、前年度に比べ2・7ポイント増加しています。その他、各府省では、勤務環境の整備等に関する取組を行っているところです。詳細は総務省ホームページ*を御覧ください。

て、自施設・団体において今後どのような取り組みが必要かについて協議を重ね「事業(活動)計画」の作成と発表を行いました。それぞれの地域の実情を踏まえ、どのような女性を重点に支

援を行うか、またそのための関係機関との連携づくり、サポートシステム構築の可能性について今後の実践に向けての手がかりが得られる有意義な研修になりました。

国立女性教育会館

国別研修ナイジェリア・女性センター職員のためのジェンダー平等なコミュニケーション開発計画の実施

国立女性教育会館では、国際協力機構(JICA)からの委託により、ナイジェリアの女性開発センター活性化プロジェクトに関わる人材育成を目的にした研修を、9月10日〜10月5日まで4週間の日程で実施しました。

ナイジェリアには女性開発センターが国立で1ヶ所ある他、地方には500以上ものセンターがあり、日本との類似点がみられます。国立女性教育会館は、1977年の設立当初から女性関連施設職員向けの研修を実施してきましたが、その実績にもとづいて本研修プログラムを開発しました。

ナイジェリアの国立女性開発センターから来た4名の研修員達は、愛知県及び県内団体、大学等の協力者を得て、農村のフィールドワークや女性センターの視察を行い、農村女性のエンパワーメント支援方策、男女共同参画推進拠点としての女性センターの役割など多くのことを学びました。研修成果として、その結果を調査レポートおよび女性を支援するための提案書の2つの形でまとめました。



フィールド調査の結果をまとめる研修員

*http://www.soumu.go.jp/s-news/2007/071024_1.html

内閣府

男女共同参画フォーラム (宮城県)を開催

10月12日～13日にかけて、内閣府、宮城県及び大崎市主催による「みやぎパートナーズデー 全国男女共同参画フォーラム 2007 in みやぎ」が行われました。

ホテル女将を交え「おおさき発!地域が元気になるレシピ」男女共同参画の視点から」というテーマでフリートークを行いました。

二日あ

わせて延べ500

初日は、板東男女共同参画局長からの内閣府報告に続き、実践女子大学鹿嶋教授によるワーク・ライフ・バランスに関する講演を行いました。

人を超える参加者が集まり盛況にありまし

引き続き鹿嶋教授にも参加頂き、大崎市長や農業委員会委員、大崎タイムス社社長、鳴子

た。



内閣府

男女共同参画宣言都市記念式典(香芝市)を開催

9月30日に、内閣府と香芝市共催による男女共同参画宣言都市記念式典が香芝市ふたかみ文

化センターで行われました。奈良県では初めての男女共同参画宣言都市となります。

法務省

被害者に寄り添う、日本司法 支援センター(愛称..法テラス)の犯罪被害者支援

法テラスでは、コールセンターの犯罪被害者支援ダイヤルのほか、全国各地の法テラス事務所において、二次被害を与えないよう十分な配慮のもと担当者がお話を伺い、①法制度のご紹介、②支援窓口のご案内、③被害者支援の経験や理解のある弁護士のご紹介など、被害にあわれた方やそのご家族がそのとき最も必要とされる支援をスムーズに受けられるよう「橋渡し」を行っています。

DVや性被害などにあい、やっとの思いで法テラスにご連絡くださった方々を適切な支援窓口にご案内できよう、各地における支援機関・団体との連携(顔の見える関係づくり)をさらに進めてまいりたいと考えております。

法テラス犯罪被害者支援ダイヤル
(平日9:00～21:00 土曜日9:00～17:00)
なくとないよ
0570-079714



きっとお役に立ちます!
法テラス・情報提供リーフレット
～Q&A形式で法制度を紹介するリーフレットを作成しました～

今回作成したリーフレットは、「離婚」「相続」「労働」「建物賃貸借」「多重債務」「民事全般」の6種類です。例えば、「別居中の配偶者に生活費を請求できますか?」など、よくある問い合わせとその答えを、わかりやすく紹介しています。12月上旬以降、自治体等各地の相談窓口に配布する予定ですので、相談者に手渡していただくなど、是非活用ください。



法テラスへのお問い合わせは
☎0570-078374まで。

INFORMATION

男女共同参画宣言都市記念式典（合志市）

日 時：平成20年1月26日（土）13：00～16：00
場 所：熊本県合志市総合センター“ヴィーブル”文化会館
主 催：内閣府・合志市・合志市教育委員会・合志市男女共同参画推進懇話会
内 容：オープニングコンサート、主催者挨拶、内閣府報告、一行詩表彰、男女共同参画都市宣言、記念講演（在京テレビ局男性アナウンサー）

申込・問合せ先

合志市総務企画部総務課
TEL：096-248-1112
FAX：096-248-1196
電子メール：soumu@city.koshi.lg.jp

男女共同参画宣言都市記念式典（栃木市）

日 時：平成20年2月2日（土）14：00～17：00
場 所：栃木市文化会館小ホール
内 容：アトラクション よさこい、内閣府報告、男女共同参画標語・川柳入賞者表彰、男女共同参画都市宣言、記念講演：沖藤典子氏（ノンフィクション作家）

申込・問合せ先

栃木市 市民生活部 女性青少年課 男女共同参画推進担当
TEL：0282-24-0351
FAX：0282-24-0353
電子メール：jyosei@city.tochigi.tochigi.jp

国立女性教育会館 「女性アーカイブセンター」開設先行展示

国立女性教育会館では、開館30周年を記念し、戦前から戦後にかけて、男女共同参画社会の実現への道を拓き、行動してきた女性たちの活動を示す写真、ポスター、文書、女性政策に関する記録等の展示を開催しています。

開催期間：平成19年11月12日（月）～12月16日（日）

会 場：国立女性教育会館本館2階

入 場 料：無料

問合せ先

国立女性教育会館（埼玉県嵐山町）情報課
会館HP <http://www.nwec.jp/>
TEL：0493-62-6711（代表）



オープニングでは和太鼓演奏が行われ、続いて内閣府及び香芝市長による主催者あいさつ、奈良県副知事・香芝市議会議長から来賓の祝辞が述べられました。来賓紹介の後、男女共同参画推進川柳入賞者表彰がありました。

男女共同参画局の内閣府報告に続き、主催者・来賓・参加者全員で宣言文発表を行いました。

その後、評論家の樋口恵子さんより「男女共同参画社会の実現をめざして」をテーマに記念講演を行いました。

当日は310人を超える参加者が集まりました。



評論家 樋口恵子氏による基調講演

平成19年度「配偶者からの暴力被害者支援応用セミナー」の開催

国立女性教育会館では、全国の配偶者暴力相談支援センター又は男女共同参画センター等の相談員を対象とし、相談事業の手続き等を円滑かつ迅速に対応できるようにするとともに、相談業務の質の向上を図ることを目的として開催します。

期 日：平成19年12月6日（木）～7日（金）
＜1泊2日＞

対 象：全国の配偶者暴力相談支援センター又は男女共同参画センター等において、配偶者からの暴力に関する相談員としての経験年数が3年以上の者・50名程度

問合せ先

国立女性教育会館（埼玉県嵐山町）事業課
会館HP <http://www.nwec.jp/>
TEL：0493-62-6711（代表）

ご挨拶

本誌は平成14年7月創刊から5年間、皆様に男女共同参画にかかる国、地方公共団体、民間等の取組などを分かりやすく紹介してまいりました。この間、本誌の発行に当たり、各方面の方々には多大なるご協力をいただきましたことに心から感謝を申し上げますとともに、長年ご愛読いただきました読者の皆様方には厚く御礼申し上げます次第です。

内閣府におきましては、更に多くの方々に、男女共同参画社会について考え、関心を持っていただくために広報の推進について検討を重ねており、広報誌につきましても、最新の情報をより一層読みやすく、充実した内容を皆様にお届けするための見直しを行っているところです。このため、「共同参画21」は本号をもって一端終了することとし、かわって来年度においては更に幅広く領布する新たな形での月刊総合情報誌を発行したいと考えております。

新たな総合情報誌の発行に際しましても、引き続き皆様からのご愛顧を賜りますようお願い申し上げます、ご挨拶にかえさせていただきます。

平成19年11月

内閣府男女共同参画局長
板 東 久美子

INFORMATION

「アジア太平洋地域の女性リーダー エンパワーメントセミナー」の開催

国立女性教育会館では、アジア太平洋地域の女性行政・教育担当者、NGOのリーダーを対象に、資質・能力の向上や、国際的ネットワークの形成促進を目的に、参加型セミナーを行います。今年は人身取引の問題や支援活動がテーマです。外国人の支援や女性関連施設に関わる方、国際協力、行政・団体・NGO・研究機関の方々は、ぜひご参加ください。

期 日：平成20年1月10日(木)～19日(土)

対 象：日本の行政、団体、NGOで活動する女性 若干名

言 語：英語

問合せ先

国立女性教育会館（埼玉県嵐山町）研究国際室

会館HP <http://www.nwec.jp/>

TEL：0493-62-6711（代表）

国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間

人事院では、平成19年12月4日～10日の防止週間に、次のシンポジウムを開催します。

◎国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止シンポジウム

日 時：平成19年12月4日（火）13：30～16：45

会 場：全国町村会館 2階ホール

（東京都千代田区永田町1-11-35）

テーマ：セクシュアル・ハラスメントをなくすために管理・監督者が果たすべき役割

問合せ先

人事院職員福祉局職員福祉課

TEL：03-3581-5336

第2回全国相談担当者研修会

開催日時：平成20年1月25日（金）10：30～17：00

テ マ：働く女性と相談員の役割

対 象：全国の女性センター・男女共同参画センター等の相談業務担当者定員150人

会 場：女性と仕事の未来館

問合せ先

未来館相談事務局

TEL：03-5444-4151（代）

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

隔月誌 **「共同参画21」** 11月号
第33号 2007年11月30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

働きやすい会社を めざして

住友スリーエム株式会社



住友スリーエム株は、世界60カ国を超える国と地域で展開するグローバル企業3Mの日本法人です。自動車関連、電子機器関連、建築関連といった産業分野から生活関連、ヘルスケア分野まで幅広い分野に提供している化学メーカーで、約3万種の製品を扱っています。

3Mは、イノベーター的な企業になることをめざしており、このときに必要なのは、社員自身の独創的な発想です。そ



のためには個人のアイデアが実践できる企業風土、環境作りをしていく必要があります。同時に、「仕事と家庭の両立」をサポートし、男女ともに安心して働けるしくみを作ることは、企業の大きな魅力のひとつになると確信しています。

◆企業文化の移行と定着

住友スリーエムでは、3Mの伝統的な企業文化の良い点を受け継ぎつつ、時代の変化に応じた新しい企業文化を創造しています。変革を続けるために必要な制度・仕組みは何かを考え、日本特有の風土との整合性も考慮しながら進めて

います。

人事を担当するトップの強力なオーナーシップのもと、活力あふれる社員を育てるHRプラン21、カルチャー9を提唱し実行しました。

HRプラン21のHRとはHuman Resourceの略で、人材、人的資源、人事制度の全てを包括している総合人事制度です。21は、21世紀に向けた21項目からなる人事制度改革プログラムを表しており、2000年から2003年にかけて導入しました。

カルチャー9（ナイン）は、新しい文化の「根付き」を達成するために2004年から開始しました。

「古くなっている文化あるいは風土は何か」と考え、年功序列、男女間で異なる職務機会の付与といった、変革すべき点を明確にしました。さらにトップマネジメントがオーナーとなってプログラムの骨格を作り、9項目からなるアクションプランを作りました。

女性社員の積極的活用に関しては、特に力をいれています。2000年には「Eve21」という女性活躍推進プロジェクトチームを発足し、男性・女性に関わ

りなく、もてる力を十分に発揮できる
ジェンダーフリーの職場の実現を目指し
て、提案を行うというボトムアップの活
動を展開しました。

◆仕事と家庭の両立のための支援施策

2003年7月に公布された「次世代
育成支援対策推進法」で、住友スリーエ
ムでは、この「一般事業主行動計画」を
策定するために、2004年9月に労使
共同プロジェクトチームを立ち上げまし
た。まず最初に、計画案を作成する上で
3つのコンセプト①働きつづけられる
仕組み ②風土・環境の改善 ③男性社
員の制度利用促進を明確にしました。そ

の上で上級管理職、子供を持つ社員やそ
の上司など階層別調査と分析を実施し、
5つの行動計画目標を決定しました。そ
して2005年に策定した2年間の行動
計画目標を全て達成し、2007年4月
に厚生労働大臣から次世代育成支援対策
の認定企業として認定のマークを取得し
ました。

具体的な5つの行動計画とその実績
は、以下のとおりです。

1. ファミリーサポート休暇制度の導入
看護・疾病予防・介護・子の学校行事
の事由による年5日の特別有給休暇。毎
月平均50～60件取得。
2. 育児休職の取得促進

男性社員の育児休職2名取
得。女性社員の育児休職取得
率は過去3年間100%。
3. ベビーシッターサービス
の充実

急な残業や出張時、病気の時
にベビーシッターを依頼でき
るベビーシッターサービス会
社と法人契約を結ぶ。

4. 有給休暇制度の拡充
お昼を挟んで子の授業参観

や学校行事な
どに対応可能
な時間単位で
取得できる有
給休暇、「4
時間休暇」を
導入。

5. 再雇用支
援制度の導入

出産、結婚、

育児、配偶者の転勤、介護の事由により
退職した社員で就労意思のある人への再
雇用支援制度を導入し、現在3名が再雇
用登録を申請。

2006年9月には、充実した両立支
援制度で社員が安心して働ける職場環境
づくりを推進しているファミリー・フレ
ンドリー企業表彰において「厚生労働大
臣優良賞」を受賞しています。

◆今後の取組みについて

新しい制度を導入するだけではなく、
現行制度の見直しと周知活動の徹底に力
を入れ、さらに働きやすい会社をめざし
ていきます。



住友スリーエム株式会社

創業：1960年2月23日

本社：東京都世田谷区玉川台2-33-1

資本金：189億2,927万2,320円

事業内容：自動車関連、電子機器関連、建築関連と
いった産業分野から生活関連、ヘルスケ
ア分野まで幅広い分野に提供している化
学メーカー。

社員数：2,242名、うち女性社員344名
(2006年12月末日現在)

URL：http://www.mmm.co.jp/

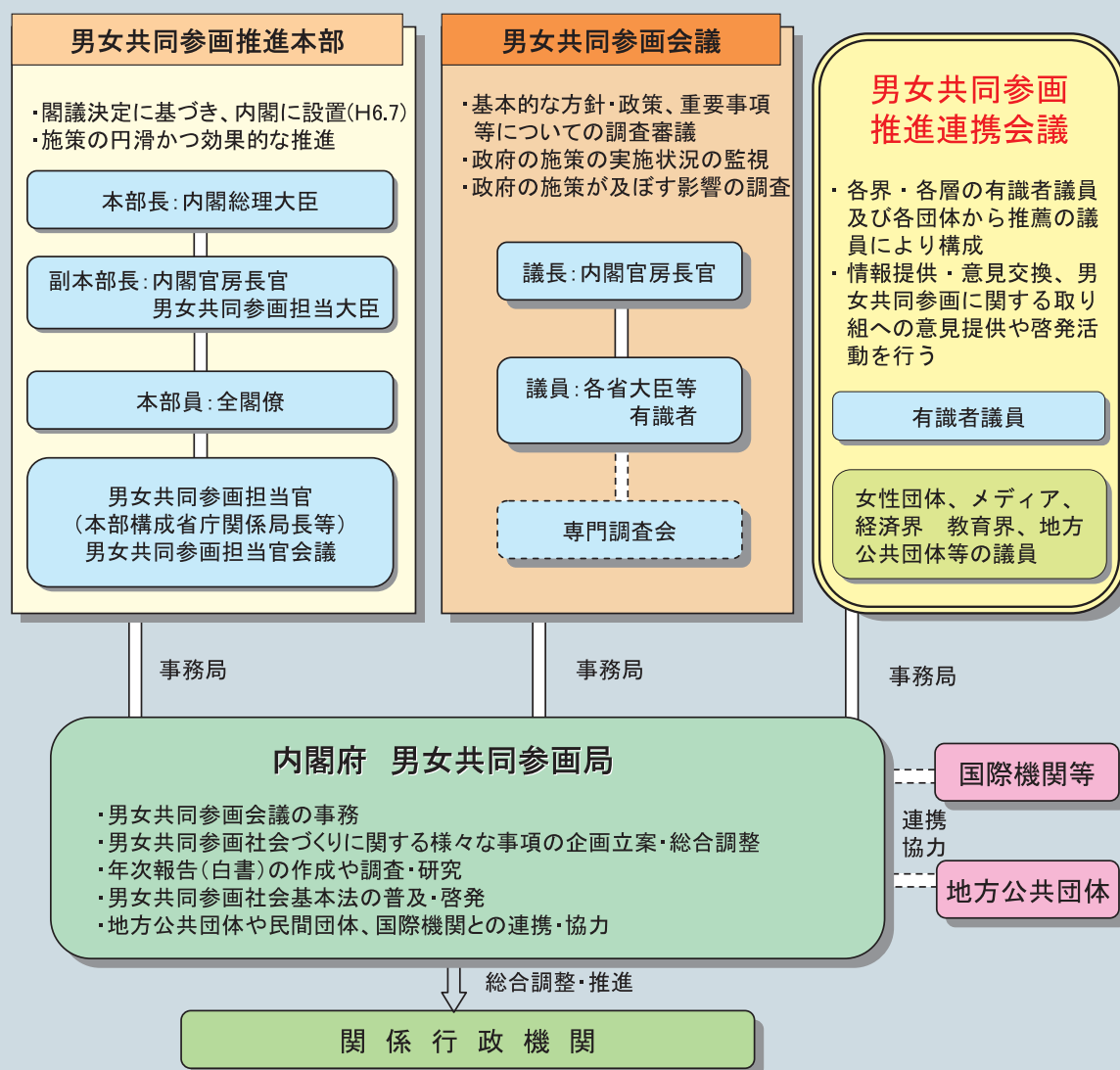


男女共同参画推進連携会議とは

男女共同参画社会づくりに関し広く各界各層との情報・意見交換その他必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、平成8年9月3日に「男女共同参画推進連携会議」が発足しました。

男女共同参画推進連携会議では、政府の施策や国際的な動きについての情報提供を行うなど、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ます。

男女共同参画社会の形成の促進に関する推進体制図



ひとりひとりが 幸せな社会のために

男女共同参画社会をめざして
平成19年版



男女共同参画推進連携会議

男女共同参画推進連携会議パンフレット