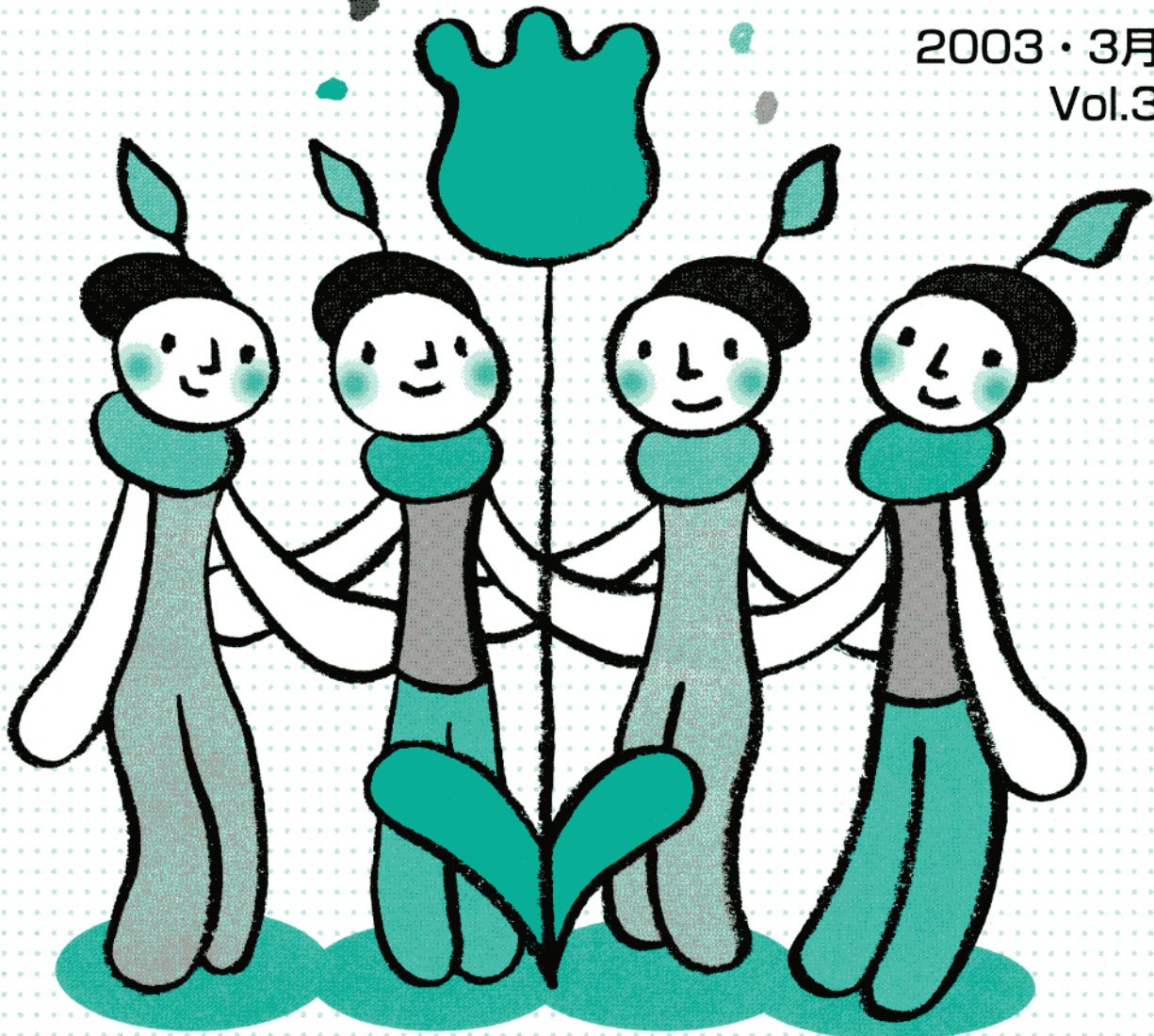


ふりむ

2003・3月
Vol.3



目次

男女の職業生活と家庭生活の両立	2・3
【女性のエンパワーメントセミナー】	
会議の運営と意見のまとめ方	4
会報づくりのポイント	5
「社会参画フォーラム」を開催しました	6
平成14年度苫小牧市労働基本調査	
男女雇用管理見直し	
セクシュアル・ハラスメントの設問を新設	6
【用語解説3】 ポジティブ・アクション	6
女性に対する暴力をなくそう!	6
【データ】 大学・短期大学への進学率の推移	7
知っていますか?法律のこと!	7
女性センター情報コーナー	8

「ふりーむ」

「ジェンダーフリー（社会的、文化的につくられた性差からの解放）」と「ドリーム（夢）」を組み合わせた言葉です。男女平等と豊かな夢のある社会を目指しています。

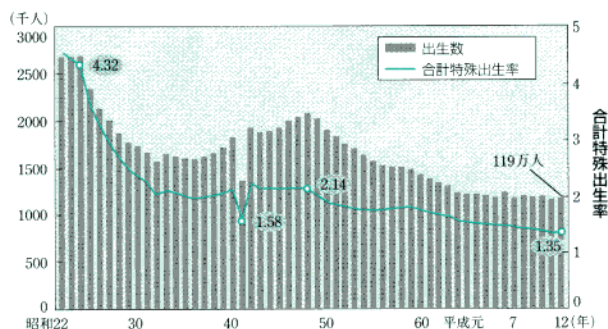
男女の職業生活と家庭

少子・高齢化が進展する中で、男女が、仕事と育児や家族の介護を両立できるようになることは大切なことです。「家庭生活における活動と他の活動の両立」は、男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の形成についての基本理念の一つとされています。ここでは、現状を見ながら両立について考えてみましょう。

家族をめぐる状況

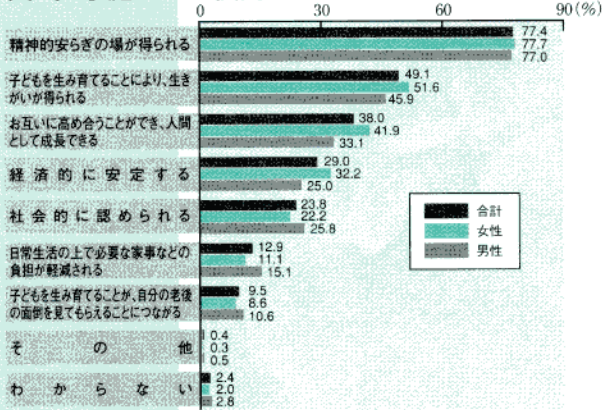
高齢者人口は年々増加し、その一方で少子化も急速に進んでいます。図1の出生数及び合計特殊出生率（その年における女性の各年齢ごとの出生率を合計したもの）の推移をみると、平成11年は過去最低を記録し、平成12年はやや上回っていますが、将来、少子高齢化は更に進展することが見込まれます。少子化の要因としては、未婚化、晩婚化、夫婦の出生力低下などが挙げられ、高齢化の主な要因には、出生率の低下と平均寿命の伸びなどが挙げられます。

図1) 出生数及び合計特殊出生率の推移



資料：厚生労働省「人口動態統計」

図2) 家庭のもつ役割



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年)

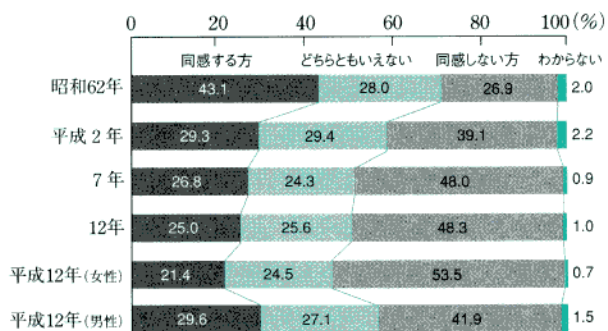
家庭の役割

図2の平成12年男女共同参画社会に関する世論調査では、家庭の持つ役割について、「精神的安らぎの場が得られる」の答えが約8割近くあり、「子どもを育てることにより、生きがい得られる」、「お互いに高め合うことができ、人間として成長できる」の順になっています。これは、家庭に対して、配偶者に依存する経済的安定や、社会的認知よりも、個々の自立を前提とした上で精神的な面での役割を求めていることがうかがわれます。

依然として根強く残る固定的役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感するかについては、図3のように、全体では「同感しない」が昭和62年26.9%、平成7年48%、平成12年48.3%と変化しています。性別でみると、女性は平成12年53.5%が「同感しない」とし（男性は41.9%）、性別による固定的な役割分担意識は長期的には解消の方向にあるといえますが、依然根強く残っている状況にあります。さらに、共働き世帯・妻が無業の世帯ともに夫の家事時間は極端に短く、このことから性別役割分業の実態が見受けられます。

図3) 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年)

生活の両立

30～40歳代女性は就業継続を支持

子育てなどの家事と仕事の両立が容易でなく、家事の全般が女性に集中しがちであるために、結婚や出産を機に仕事を中断せざるを得ないということがあります。しかし、平成12年男女共同参画社会に関する世論調査によると、女性が職業をもつことについて、20歳代、30歳代、40歳代(女性)と年代が上がるとつれて、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい(再就職型)」が減少し、「子どもができては職業を続ける方がよい(就業継続型)」が増加する傾向にあり、40歳代では、就業継続型が再就職型を上回っています。この傾向の要因としては、育児により仕事をやめた、または育児と奮闘しながら実際に仕事を継続した30歳代、40歳代の女性が、再就職の難しさや就業継続のメリットを実感しているからと考えられます。

介護に関する役割分担

家事、子育て・教育、介護などの家庭生活上の役割では、家事に男性が関わる認識が低いものの、親の介護には関わるべきという認識が高くなってきています。介護を女性だけが担うことには限界があり家族全体、特に男性の介護への参画が求められています。また、介護保険制度の導入などを背景に高齢者介護には外部のサービスを利用する意向が強くなってきています。

望まれる施設・サービスの充実、周囲の理解

このような状況の中、男女共同参画社会を形成していく上で、子育て・介護を社会全体で支援し、施設やサービスの充実を進めることと、企業や労働者、家族も法や制度を理解して、男女がともに職業生活と家庭生活を両立させることができるようになることが望まれます。

なぜ育児休業を取らなかったのか

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」によると、出産した女性労働者のうち4割を超える人が育児休業を取得していないとの結果が出ています。また、男性に至っては、男女の育児休業取得者に占める割合は2.4%、配偶者が出産した者に占める割合は0.42%と極めて低い状況にあります。

女性が制度を利用しなかった理由は、「職場の雰囲気」を挙げている人が多く、「育児休業の取得に対する職場の理解」や「元の仕事または希望する仕事への復帰」を問題点としています。男性の育児休業取得についても、「仕事の量や責任が大きい」、「収入の減少」、「職場の理解が得られない」を取得できない・しない理由としています(「財」こども未来財団実施の「平成12年度子育てに関する調査」より)。依然として、男女の固定的な性別役割分担意識や職場優先の企業風土が、男女とも育児休業の取得や子育てをしながら働き続ける「両立ライフ」への障害となっているのです。

●育児休業取得者割合 (%)

計	育児休業取得者の男女比		出産者に占める育児休業者の割合	配偶者が出産した者に占める育児休業者の割合
	女性	男性		
100.0	97.6	2.4	56.4	0.42

資料:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成11年度)

知っていますか?

労働基準法(労基法) 男女雇用機会均等法(均等法)

生理日就業が著しく困難な女性の休暇(労基法第68条)

女性が休暇を請求したとき、就業させてはいけません。

軽易な業務への転換(労基法第65条③)

妊娠中の女性が請求した場合には、軽易な業務に転換させなければなりません。

時間外・休日労働、深夜業等の制限(労基法第66条)

妊産婦が請求した場合には、時間外労働・休日・深夜業などをさせてはいけません。

健康診査等の時間確保、勤務の軽減措置(均等法第22条・第23条)

妊産婦が保健指導などを受けるために必要な時間を確保しなければなりません。また、主治医などの指導事項を守るため、勤務時間の変更、業務の軽減などの措置を行わなければなりません。

産前の休業(労基法第65条①)

6週間(多胎妊娠14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合、就業をさせてはいけません。

結婚、妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止(均等法第8条②③)

女性労働者の婚姻・妊娠・出産などを理由に解雇してはいけません。

産後の休業(労基法第65条②)

産後8週間を経過しない女性を就業をさせてはいけません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができます。

育児・介護休業法

ポイント



	育児休業	介護休業
対象労働者	男女労働者(日々雇用、期間雇用、労使協定で定められた者は除く)	
対象家族	子	配偶者 父母及び子 配偶者の父母 同居し、かつ、扶養する祖父母、孫、兄弟姉妹
期間・回数	●子が1歳に達するまでの連続した期間 ●子1人につき1回	●連続する3か月以内の期間 ●対象家族1人につき1回
解雇制限	休業の申出をし、又は休業をしたことを理由とする解雇の禁止	
深夜業の制限	小学校入学以前の子を養育する労働者が請求した場合、深夜(午後10時～午前5時)において労働させてはならない。但し、保育ができる(又は、介護ができる)同居の家族がいる労働者等は請求できない。	要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、深夜(同左)において労働させてはならない。
勤務時間の短縮等の措置	休業をせずに育児や介護を行う労働者に対して、次のうちいずれかの措置を講じなければならない。 ●短時間勤務制度 ●始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ●フレックスタイム制度 ●所定時間外労働の免除(育児のみ) ●託児施設の設置運営(育児のみ)、育児・介護費用の援助措置	

女性のエンパワーメントセミナー

サークルや地域の団体・組織などで活躍している女性を対象に「女性のエンパワーメントセミナー」を平成15年2月17日、19日の2日間開催しました。一日目の「会議の運営と意見のまとめ方」では、リーダーとして会議を進めていく上での留意点や意見のまとめ方を、二日目の「会報づくりのポイント」では、実技を通して会報づくりを学習しました。

【1日目】 2月17日

会議の運営と意見のまとめ方



【講師】 (社)日本経営協会北海道本部 本部長 高橋正也さん

1. 事前準備

(1) 日時と会場

- 開催時間帯に注意し、1時間から最大3時間程度にする。
- 集まりやすい場所にし、会場は狭すぎず広すぎないようにする。

(2) レイアウト、着席位置

- 会場設営の基本レイアウトは「コ」の字か「口」の字型にする。
- 着席位置は同部門、同じ考え方の人は席を離す。
- 司会者は全員を見渡せるようにし、キーマンとなりそうな人は全員から見えるようにする。
- おとなしいような人は議長からよく見える席に、あるいは議長のすぐ側にする。
- アイデアを話し合うような会議は、好きな席に座らせる。

(3) 参加メンバー選定の原則

- できるだけ参加メンバーを絞り込み、決定権のある人(キーマン)、利害関係者、議題に対し強い関心を持っている人、専門家、自分で考えや意見を言う人、プライドの高い人を参加させる。

(4) 基本進行プログラムの設計

- 議題の決定は前向きな印象の議題にする。
- 会議の基本ステップごと(①冒頭説明②意見を出し合う③結論に導く④結論を確認)に時間配分する。
- 2時間以内の会議は原則休憩をなしにする。

(5) 通知の仕方

- 会議開催の通知書には、①会議の主旨、目的②日時③場所④議題⑤出席者⑥その他(事前に意見をまとめておいてもらうことや添付資料を事前に読んできてもらうことなど)を記載する。
- 議事資料は、①問題意識を促す、

- ②説明時間を短縮する、③資料に目を奪われないようにすることから、基本的に事前配布する。

(6) 会議ツールの準備

- 資料(ビジュアル化したものが望ましい)、黒板(白板)、OHP、ビデオ、写真、スライド、テープレコーダー、ノートパソコン、プロジェクター、名札、模造紙、カードラベル、セロテープ、サインペン、マジックなどを用意する。

2. 議長としての役割と条件

(1) 議長に求められる条件

- 公正無私リーダーシップ、沈着冷静、ユーモアセンス(ムードメーカー)、コミュニケーションセンス、状況把握、運営能力が必要。

(2) 議長の心がまえ

- 混乱させない、じゃましない・させない、無視しない、甘えさせない、安易な決定をしないなどを心がけるようにする。

3. 運営の基本

(1) 冒頭説明

- 挨拶、議題、目的、状況説明、各議案紹介、会議の進め方を説明し、終了時刻を明示する。

(2) 意見の出し合い

- ①発言の種類
 - 情報提供、感想、提案、問題提起、賛成意見、反対意見、質問がある。
- ②発言の促し方
 - 質問の基本パターンは、全員問いかけ型、指名質問型、リレー質問型、投げ返し質問型(あなたならどう考えますか?)がある。
 - 意見の分かりづらい人には、聞き直す問いかけ(と、いいますと?、具体的には?)や、言い換える問いかけ(と、いうことは・・・と、ということですね?)をする。

- 避けたい質問としては、同時に複数のことを聞く、長い質問、詰問調の質問、誘導質問、何度も聞く、意地の悪い質問がある。

- 必ず発言する、発言時間を一人1分以内にする、ヨコから口出ししない、批判より受容する、遅刻者に時間を合わせないなどのルールを作成する。

(3) 結論に導く

- ①結論を出すに当たって
 - それまでの議論を整理してから採決(うなずき、挙手、起立、投票)する。
- ②意見が対立したとき
 - 意見の対立点を明確化し、理念に合致する高次元での一致点を探す。
 - まだ発言していない人に意見を求める。
- ③保守主義が表面化したとき
 - ダメな理由を追求する。
- やらない事によるリスクを明確化し、比較する。
- ④セクショナリズムが表面化したとき
 - 各セクションの共通目標をはっきりさせる。
- ⑤それでも結論に到らないとき
 - 統合、妥協、保留、迂回(棚上げ)、強制する。
- ⑥まったく反対意見のないとき
 - ほんとにそれでよいのか疑ってみるー議長から反対となる見解を示し、反応を見る。

(4) 結論を確認する

- 採決の後に決定事項を確認し、質問を受け付ける。

(5) 議事録を作る

- 会議の名称、議題、日時、場所、出席者、議事と内容、次回開催日時、事務局に委託された調査事項、作成日、作成者などを書く。

【2日目】 2月19日

会報づくりのポイント

【講師】 札幌国際大学短期大学部 助教授 宮内令子さん



広報とは

広報とは、多くの人（公衆）に広く知らしめ、広くPRすることで、会報誌は自分達の活動内容や考え方をたくさんの人に知ってもらうために作る。会報誌を作ったら、それを見る読者が必ずいるので、伝えたいことは何なのかを明確にしなければならない。どんな情報を、どんな目的でどのように伝えるかを検討し、会報誌づくりをすることが大切である。

編集とは

編集とは、情報を集めて新しい形に編み上げることをいう。人に伝えたいという思い、情報を知りたいという思い、これらの人と人をつなぐ技術が編集である。情報や写真などの素材を組み合わせることによって、単品で持っている以上の魅力をひき出し、一つのトータルイメージで作り上げていくのが編集作業である。

原稿・レイアウトの基本

会報誌は、分かりやすい実用文で書き、物事を正しく伝えることが必要である。限定された紙面の中に必要なことを入れていくために、前もって設計図を書くことが重要である。

会報誌と私信との違いは、会報誌には①必ずテーマがある②字数がどれくらい書けるのかということ念頭に置かなければならない③締切がある、ことから会報誌を何となく適当に書くということにはならない。例えば、50行の原稿を書く場合、書き出し、本論、締めという構成案を考えるが、企画のコンセプトによっては文体や色使いに工夫が必要であり、効率よく読めるように、また紙面がきれいに見えるようにレイアウトも考えていかなければならない。会報誌としては、タイトル、前文、写真、サブタイトル、本文に加え、イラストや図表をとり入れることで本文を補佐することができ、魅力ある誌面をつくることができる。

講義の後、受講者一人ひとりが旅行雑誌や週刊誌などをコピーしたたくさんの素材（タイトル、写真、本文）を使い、全体的なレイアウトを考えながら、「ダミー新聞」をつくってみました

レイアウトを考えてみよう!

1 この素材を使いました



2 作業風景



素材の中からタイトル・写真・本文を選び、レイアウトを工夫しながら原稿用紙に貼っていきます

3 受講者の作品

提供された素材（タイトル・写真・本文）を組み合わせ、ダミー新聞をつくってみました



「社会参画フォーラム」を開催しました。

【テーマ】

その力 ともに生かそう 参画社会 ～かこ・いま・そして輝く未来へ～

● 基調講演 「女性の地位向上を求めて～私の歩んだ道」

講師 中橋 三重子さん 旧北海道男女共同参画プラン推進協議会初代会長

● パネルディスカッション 「私と参画社会」

コーディネーター 加藤 啓子さん 苫小牧男女共同参画プラン推進協議会会長

助言者 中橋 三重子さん

パネリスト 高田 百合子さん 初代会長代行

苫小牧市婦人団体連絡協議会副会長

2代目会長・学校法人原学園理事長

4代目会長・日本婦人会議苫小牧支部相談役

5代目会長・JA苫小牧女性部元部長

山口 芳子さん

藤枝 ひで子さん

八巻 きみえさん



平成15年3月2日、「社会参画フォーラム」を開催しました。このフォーラムは毎年、苫小牧男女共同参画プラン推進協議会と苫小牧市が共催で行っていますが、今回は今年6月に同協議会が創立20周年を迎えるにあたり、記念事業の一環として行いました。市民150人が集まった中、講師の中橋さんが、長年にわたり北海道における女性活動の中心的な立場にあって、地域社会で幅広く女性の社会参画に携わったエピソードを語っていただきました。

つづいてのパネルディスカッションでは、4人のパネリストの皆さんがそれぞれの立場から活動を振り返るとともに、男女平等な社会づくりに向けた数々のご意見を熱心に話されました。



平成14年度 苫小牧市労働基本調査

男女雇用管理見直し、 セクシュアル・ハラスメントの設問を新設

この調査は、市内の事業所を対象に労働行政の基礎資料を得ることを目的に、苫小牧市（工業労政課担当）が毎年行っています。昨年10月に実施し、この程調査結果がまとまりました。今回の調査では、男女雇用機会均等法に基づく募集・採用、配置・昇進などの男女雇用管理の見直し、セクシュアル・ハラスメントの相談窓口についてなどの設問を新設しています。その調査結果は、「見直しを行った」50.3%、「セクシュアルハラスメントの相談窓口、または相談担当者を置いている」19.6%となっています。

この調査報告書は、苫小牧市ホームページ

<http://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/> に掲載しています。また、市役所（2F情報コーナー）、図書館、女性センターで閲覧できます。

【用語解説3】

ポジティブ・アクション

過去における社会的・構造的な差別によって、現在不利益を被っている集団（女性や人種的マイノリティ（少数派、非主流派））に対して、政治や就学・就労などの参画の機会を確保するための割当枠や目標値を設定するなど、一定の範囲で特別な機会を提供することにより、実質的な機会均等を実現する暫定的な措置のことです。

たとえば、公的な方針決定機関で女性の構成割合を規定することです。

男女共同参画社会基本法では「積極的改善措置」と表現しています。

女性に対する暴力をなくそう!

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクハラ、ストーカー行為などの女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり決して許されない行為です。

ひとりで悩まずに
相談してください!

- 道立女性相談援助センター（配偶者暴力相談支援センター） 011-666-9955
- 胆振支庁環境生活課（配偶者暴力相談支援センター） … 0143-22-5286
- 苫小牧警察署 … 0144-35-0110
- 苫小牧市役所児童家庭課 … 0144-32-6369
- ネット・マサカーネ・いぶり（民間シェルター） … 0143-23-4443

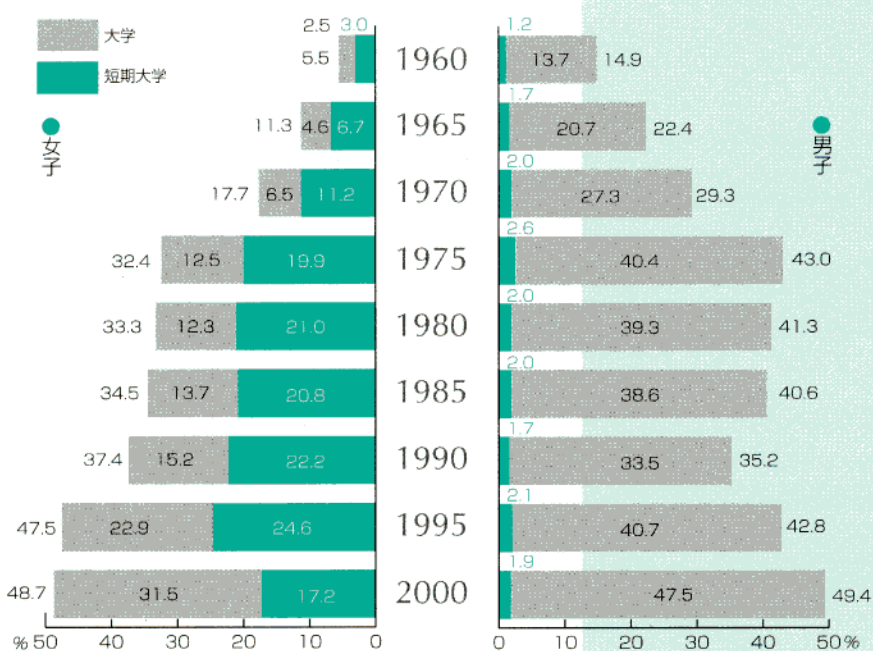


女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク

大学・短期大学への進学率の推移

女子の4年制大学進学者が短大を上回る

女子の大学・短期大学への進学率（3年前の中学卒業生に対する入学者の割合）は、2000年度で48.7%（大学31.5%、短期大学17.2%）、男子は49.4%（大学47.5%、短期大学1.9%）となっている。女子の大学・短期大学への進学率は年々上昇し、1989年に初めて男子を逆転したが、2000年には男子に再び逆転された。4年制大学だけをとってみると、まだ男子が6割以上を占めているが、女子の4年制進学者は増加している。



(注) 大学・短期大学への進学率 = $\frac{\text{大学(学部)短期大学(本科)の入学者数}}{\text{3年前の中学卒業生}} \times 100$

入学者数には、通信制課程1の入学者を含まない。

資料：文部科学省「学校基本調査」

知っていますか？ 法律のこと！

男女雇用機会均等法のポイント

● 雇用管理の全ステージにおける女性に対する差別の禁止

募集及び採用（第5条）

事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

配置、昇進及び教育訓練（第6条）

事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

福利厚生（第7条）

事業主は、住宅資金の貸付けその他住宅の貸与など一定の福祉厚生措置について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

定年、退職及び解雇（第9条）

- ①事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。
- ②事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。
- ③事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は産前・産後休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

● 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

セクシュアル・ハラスメントの防止（第21条）

事業主は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

女性労働者の母性健康管理に関する措置（第22・23条）

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じなければならない。

※派遣先に対してセクシュアル・ハラスメント防止の配慮義務及び母性健康管理の措置義務に関する規定の適用

女性センター情報コーナー

男女共同参画講座 (3回コース)

男女共同参画社会実現のために必要な問題点を知り、解決方法を探ります。

回	開講日時	講師	テーマ
1	5/26 (月) 10:00~12:00	女性政策課職員	ジェンダーフリーな社会を目指して
【内容】ビデオ学習とフリートークで人権尊重と男女平等な社会づくりについて、みんなで考えてみましょう。			
2	6/23 (月) 10:00~12:00	ココキチねっと 主宰 中谷通恵	みんなで子育て
【内容】男女共同参画での子育てや地域の子育て支援など、みんなで子育てすることを考えてみましょう。			
3	7/14 (月) 10:00~12:00	樽前慈生園 施設長 三隅雅彦	高齢者福祉と介護の実態について
【内容】高齢者福祉問題や介護保険の制度・実態を学び、介護のあり方について考えてみましょう。			

女性のための健康講座

健康で生き生きと暮らすため、健康保持・増進、病気予防に必要な知識を学びます。

回	開講日時	講師	テーマ
1	6/11 (水) 14:00~16:00	若草クリニック 所長 慈性隆義	心と身体の健康
【内容】職場の人間関係や夫婦関係、家族関係などからくるストレス、その原因と対処法について考えてみましょう。			

市内に在住・勤務する15歳以上の方 (女性のための健康講座は女性のみ)

定員 各30人 参加費無料

1歳6ヶ月以上就学前のお子さんの託児をします

■申込み TEL 32-3544

このほかの女性センター第1期講座は、
4月1日発行の生涯学習だよりをご覧ください。

女性センター利用案内

■所在地

苫小牧市若草町3丁目3番8号 ふれあい3・3 (苫小牧市民活動センター)内

■TEL: 32-3544

開館時間

9:00~21:00

休館日

年末年始(12/31~1/5)

利用対象

市内に在住・勤務する15歳以上の女性、学習グループなど

利用申込

利用日の3ヶ月前の月初日から受付
(ただし周知期間が必要な会合等は6ヶ月前から)

受付時間

月~金曜日の8:45~17:15 (祝日・年末年始を除く)

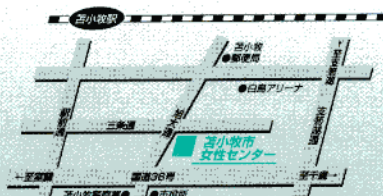
料金表

使用料の区分	午前 9時~12時	午後 13時~17時	夜間 18時~21時	1日 9時~21時
料理実習室	1,100円	1,200円	1,300円	3,050円
講習室A	900円	1,000円	1,100円	2,550円
※2区分1室使用の場合	450円	500円	550円	1,270円
講習室B、美術工芸室、交流学習室	900円	1,000円	1,100円	2,550円
茶室、音楽室、陶芸室、研修室	800円	900円	1,000円	2,300円
和室、プレイルーム	400円	450円	500円	1,150円

※上記のほか、設備・備品使用料及び冬期間暖房料がかかります。
入場料を徴収する場合は上記料金の2倍。

図書資料室は
どなたでも
自由にご利用ください

<月~金曜日>
9:00~17:00
(祝日・年末年始除く)



■発行日:平成15年3月

■発行:苫小牧市

[企画・編集] 市民部女性政策課

北海道苫小牧市若草町3丁目3番8号 ふれあい3・3 (苫小牧市民活動センター) 4階

TEL0144-32-3544 FAX 37-2223 Eメール josei@city.tomakomai.hokkaido.jp

ホームページ <http://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/>

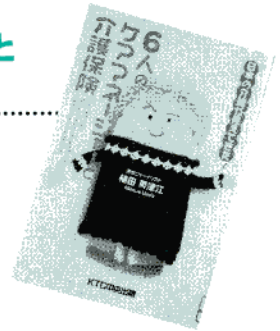
女性センターおすすめ 本&ビデオ

● 図書 ●

6人のケアマネジャーと介護保険

植田美津江著/KTC中央出版

6人のケアマネジャーへの現場取材を通して、その仕事ぶりや、高齢者の個性豊かな生活や地域の特殊性などを紹介しています。高齢化社会を考えるきっかけになる一冊です。



女とオトコの経済学

加藤敏明著/寿郎社

女も男も経済的・精神的自立が強く求められている今、経済学は必須アイテム。厳しい自立の世紀に、さまざまなヒントを与えてくれます。



● ビデオ ●

21世紀はみんなが主役 (23分)

男女共同参画社会基本法のあらまし

企画/内閣府男女共同参画局

平成11年6月に施行された男女共同参画社会基本法について、男女共同参画社会の実現の必要性や基本理念等をわかりやすく解説しています。



女性センター図書資料室で貸出します。

■貸出時間: 月~金曜日の9時~17時 (祝日、年末年始除く)

■図書貸出: 2冊まで・2週間

■ビデオ貸出: 2本まで・1週間



編集後記

情報誌「ふりーむ」の発行から1年が経ちました。年度末の慌ただしさの中、3号が完成しほっとしながらも、次号の企画に頭を悩ませているところです。皆さんからのご意見をいただいで、身近な問題をとりあげたいと考えていますのでヨロシク。