

共 同 参 画



内 閣 府

Special Feature

特集／成長戦略の中核である女性の活躍に向けて
—平成25年版男女共同参画白書の公表—



主な予定

Schedule

7月11日	男女共同参画フォーラム（大阪府堺市）
10月5日	男女共同参画宣言都市奨励事業（和歌山県上富田町）
11月9日	男女共同参画フォーラム（埼玉県さいたま市）
11月10日	男女共同参画宣言都市奨励事業（茨城県阿見町）
11月12日～25日	女性に対する暴力をなくす運動（主唱：男女共同参画推進本部） （11月25日 女性に対する暴力撤廃国際日）
11月17日	男女共同参画宣言都市奨励事業（北海道苫小牧市）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

全国地域婦人団体
連絡協議会会長
埼玉県議会議員
柿沼 トミ子



Kakinuma Tomiko

国際婦人年、メキシコシティでの初の世界女性会議開催と時を同じくして誕生したわが子も今や三人の子の母親となっている。けっこうな時間が経過していることになる。ヨーイドンで始まった世界の男女平等への道はマラソンレースのように今や、その実力の差が鮮明になってきている。

我が国でも時代の要請を受け、男女共同参画基本法を始め、地方でも同様の条例と制度は整備されてきている。25年前とは格段の差がある。しかしながらジェンダーギャップ指数によれば、我が国は135か国中、101位となさけない地位に甘んじている現実。私が農村社会の封建的な家族の長男の嫁として、三人の子育てをしながらフルタイムで働いてきた中で感じることは、今後はより具体的な展開が必要ということです。

例えば、嫁には相続権がない。日本の国土を守り、営々と築いた基盤が一瞬のうちにこわされ、家族崩壊という現実も目にしています。政策決定の場への積極的な是正措置、すなわち、国会議員を初め、あらゆる分野への意図的な力の設定が不可欠です。少子高齢社会にあって成熟した大人社会へ移行する過渡期、社会を変える力、支える力、明日を生み出す力、これは女性の力です。

東日本大震災に遭遇した中で、防災、安心安全な備えのために日常を担う女性の力は欠かせません。次世代のためにも、だれかに何かを期待するのではなく、自分たち一人ひとりが仲間と連携しながら、確かな一歩を強く踏み出しましょう。総論から各論へ。地域から世界への時代です。

目次

Contents

特集

	成長戦略の中核である 女性の活躍に向けて —平成25年版男女共同参画白書の公表—	Page 02
--	---	----------------

行政施策トピックス1	第5回東アジア男女共同参画担当大臣会合への参加について	Page 08
------------	-----------------------------	---------

行政施策トピックス2	我が国のハーグ条約締結に向けて	Page 09
------------	-----------------	---------

行政施策トピックス3	女性の活躍推進に向けて —若者・女性活躍推進フォーラム提言から成長戦略へ—	Page 10
------------	--	---------

行政施策トピックス4	金融商品取引所による女性の活躍状況の開示に係る「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂について	Page 12
------------	---	---------

行政施策トピックス5	日本のジェンダー不平等指数と人間開発指数	Page 13
------------	----------------------	---------

連載	男女共同参画は、日本の希望③ ニューエコノミーの時代／ 山田 昌弘 (中央大学教授)	Page 14
----	---	---------

取組事例ファイル (企業編)	「カエルの星」に認定！シリーズ③／ お茶の水女子大学 リーダーシップ養成教育研究センター	Page 15
----------------	---	---------

ニュース&インフォメーション	政党に政治分野の女性の活躍促進を要請 他	Page 16
----------------	----------------------	---------

男女共同参画センターだより	東京ウィメンズプラザ	
---------------	------------	--



成長戦略の中核である 女性の活躍に向けて

—平成25年版男女共同参画白書の公表—

内閣府男女共同参画局調査課

内閣府男女共同参画局では、本年6月21日（金）に、平成25年版男女共同参画白書を公表しました。本年版白書の特集「成長戦略の中核である女性の活躍に向けて」のポイントをご紹介します。

本年6月21日（金）に、平成25年版男女共同参画白書を公表しました。

本白書は、男女共同参画社会基本法に基づいて毎年国会に報告するもので、今回が14回目になります。

「平成24年度 男女共同参画社会の形成の状況」の第1部では、冒頭の特集で経済分野における女性の活躍を扱っているほか、例年どおり、各分野における男女の現状を様々な統計データを用いて示しています。昨年は、東日本大震災を特集のテーマに取り上げましたが、本年版では、引き続き関心を持って現状を注視していくべき分野として、第1部の最後に新たに章（防災・復興分野における男女共同参画）を設けています。第2部では平成24年度に講じた施策を、「平成25年度 男女共同参画社会の形成の促進施策」では25年度に講じようとする施策を、それぞれまとめています。

1. 特集のねらい

女性の活躍は、現政権の成長戦略の中核に位置付けられています。本年の特集では、女性の活躍促進に向けた課題と取組の方向性を明らかにすべく、経済分野における女性を取り巻く状況、人々の意識や行動を、

世代別、教育別等の様々な角度から分析しています。

2. 経済分野における女性の活躍の現状

平成24年の我が国における全就業者に占める女性の割合は42.3%であり、海外の主要国と比べて大きな差は見られません。一方、管理的職業における女性割合は、近年上昇しつつあるものの、国際的に見て低い水準にとどまっています。

就業者数の産業別割合を見ると、平成24年においては、男性では製造業（20.1%）が、女性では医療・福祉（20.0%）が、それぞれ最も高くなっています。

職業別割合では、男性では生産工程従事者（17.8%）が、女性では事務従事者（27.0%）が、それぞれ最も高くなっています。

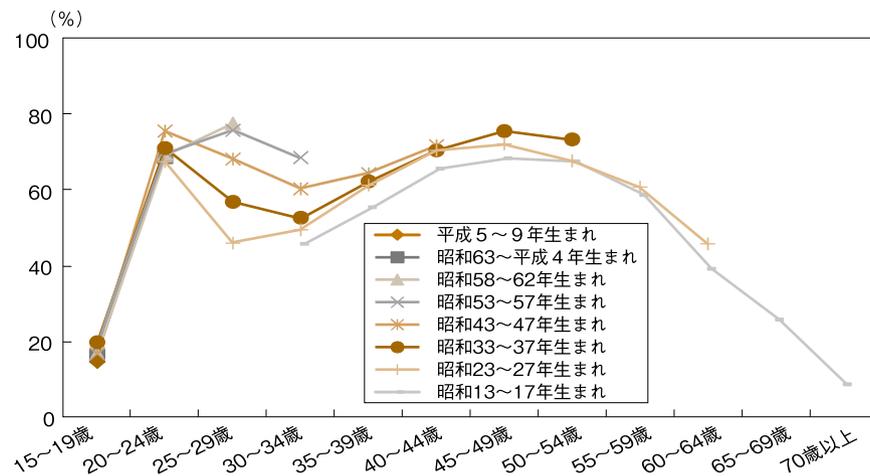
雇用者数を勤務先企業の従業者規模別に見ると、女性は男性に比べて小規模な企業に雇用されている割合が高いですが、近年は、従業者100人以上の企業に雇用される女性の数が徐々に増加しています。また、雇用形態では、女性では非正規雇用者が雇用者全体の半数以上を占めるのに対して、男性は約2割となっています。

自営業主数が最も多い産業は、男性では農林漁業、女性では生活関連サービス業・娯楽業となっています。

農林漁業では、農業従事者に占める女性割合は約50%で近年横ばいが続いています。漁業従事者に占める女性割合は15%程度で微減傾向にあります。

就業の場は、国内だけにとどまりません。自らの就業・就学等のために海外に在留する長期滞在者は、平

図表1 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（年平均）より作成。

2. グラフが煩雑になるのを避けるため、出生年5年間を1つの世代としてまとめたものを、昭和53～57年生まれ以前については、1世代おきに表示している。全ての世代を考慮した場合も、おおむね同様の傾向が見られる。

内閣府男女共同参画局では、本年6月21日（金）に、平成25年版男女共同参画白書を公表しました。本年版白書の特集「成長戦略の中核である女性の活躍に向けて」のポイントをご紹介します。

成23年10月1日現在で49.8万人となっており、そのうちの36.2%は女性です。国連等の国際機関職員は特に女性の割合が高く、平成18年以降、専門職以上の日本人職員の半数以上を女性が占めています。

3. 女性の労働力率（M字カーブ）の形状の背景

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られており、近年、M字の谷の

部分が浅くなってきています。本年版白書の特集では、M字カーブを世代別、教育別等の様々な角度から検討し、M字の形状を描く背景及び形状の変化に関する要因を考えています。

(1) 世代別の特徴

出生年5年間を1つの世代としてまとめて、年齢階級別労働力率を世代別に見ると、若い世代ほど、M字カーブの山が高くなると同時に谷が浅くなっており、一般的に労働力率が高くなっていること、及び谷が右にずれていることが分かります(図表1)。

女性の年齢階級別労働力率を配偶者の有無で見ると、配偶者の有無

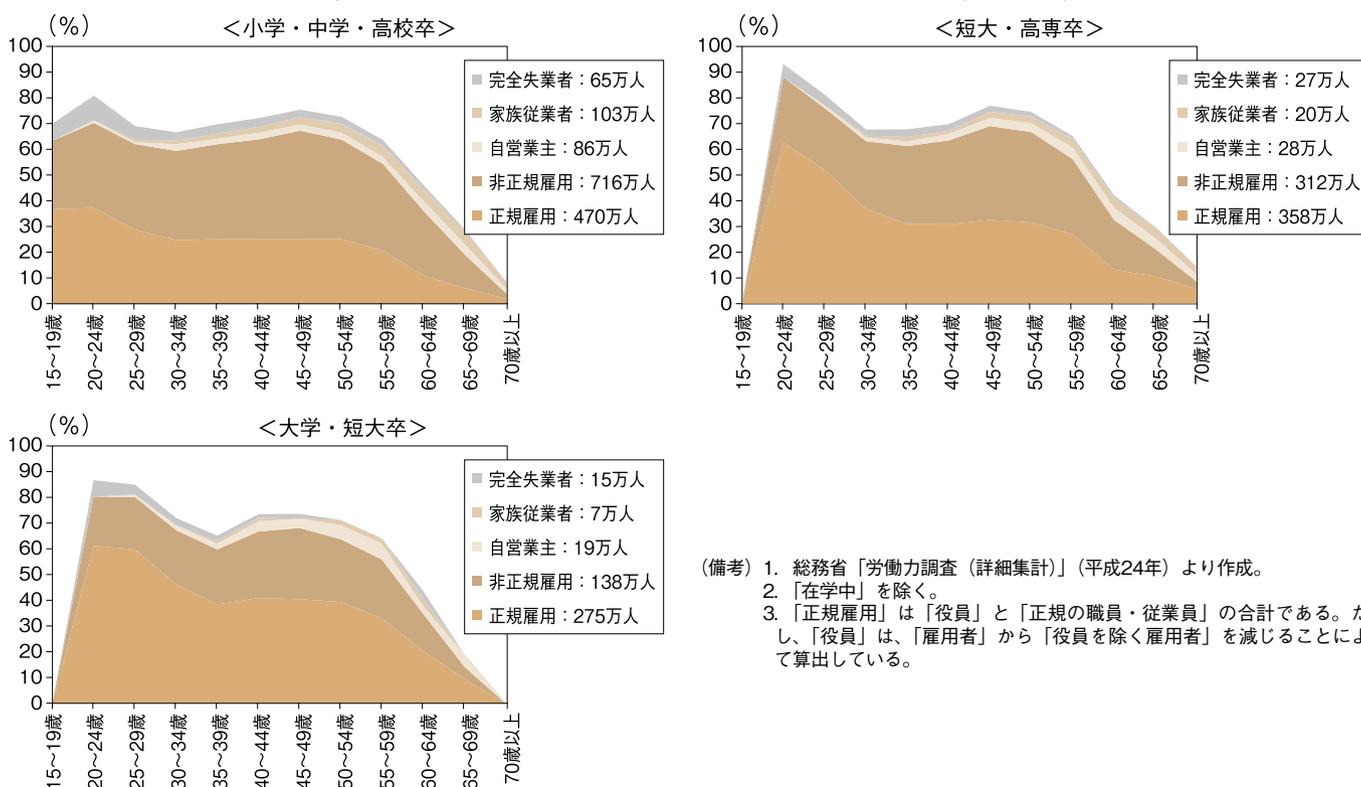
を問わず全般的に労働力率が上がっており、特に有配偶者の25～29歳の年齢階級において顕著に見られます。

(2) 就業形態別、教育別の特徴

女性の年齢階級別労働力率の就業形態別内訳を教育別に見ると、小学・中学・高校卒の女性は、結婚・出産期に一旦離職した場合も、非正規雇用で再就職する傾向があるのに対して、短大・高専卒及び大学・大学院卒の女性は、離職後に再就職する割合が相対的に低くなっています(図表2)。

(3) 雇用形態別の特徴

図表2 女性の教育別年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（平成24年）



成長戦略の中核である女性の活躍に向けて —平成25年版男女共同参画白書の公表—

女性の雇用形態別年齢階級別労働力率を世代別に見ると、正規雇用では、世代による大きな差はなく、一旦離職した後正規の職員・従業員としてはほとんど再就職しないという傾向が見られます。一方、非正規雇用では、M字の谷から右側の山の部分において、若い世代ほど労働力率が高くなっていることが分かります(図表3)。

(4) 就業希望者

非労働力人口は、労働力率算出の対象ではありません。平成24年において、女性の非労働力人口のうち303万人が就業を希望しており、そのうちの約7割は非正規雇用を希望しています。

4. 女性のライフステージと就業

(1) 女性のライフステージと就業に関する男女の意識と行動

○女性のライフステージ

平成24年における20歳代後半の女性の未婚の割合は約6割ですが、30歳代前半では約3割に低下し、代わって有配偶の割合が約6割となっています。

平成22年における有配偶女性の第1子出生時の平均年齢は27.4歳であり、初婚どうし夫婦の20歳代の妻の約7割が子どもを少なくとも1人持っています。一方、初婚どうし夫婦の40歳代の妻の1割弱には子どもがいません。

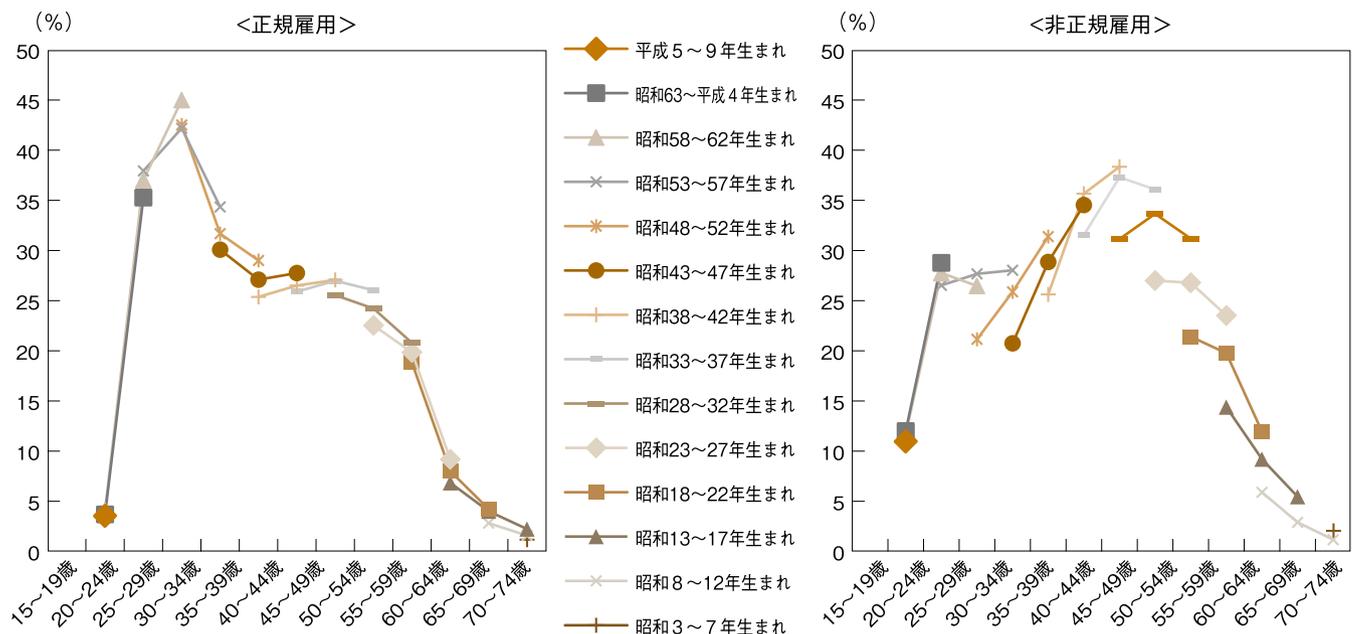
生涯未婚率(50歳時の未婚率)は近年上昇し続けており、平成22年には女性で約1割、男性で約2割となっています。

また、要介護者10万人に対する同居する主な介護・看護者数を年齢階級別に見ると、男女とも50歳代で急増しています。

○有配偶の女性による就業の選択

夫の就業率は、妻の年収の水準と関係なく90%以上となっている一方、平成14年と比べて、24年は全般的に妻の就業率が高くなっているものの、夫の年収が多くなるほど妻の就業率が低下するという関係は、この10年で変化していません(図表4)。

図表3 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴(雇用形態別)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

2. 「正規の職員・従業員」を「正規雇用」、「非正規の職員・従業員」を「非正規雇用」としている。

夫婦が受けた教育の組合せを見ると、平成22年においては、中学・高校卒の女性の夫の約3分の2は中学・高校卒であり、大学・大学院卒の女性の夫の約8割は大学・大学院卒となっています。

平成24年における男性の年収を教育別・年齢階級別に見ると、45～54歳の年齢階級において、高校卒の男性と大学・大学院卒の男性の平均年収の差は300万円弱に達しています。また、高校卒の女性の平均年収は、正規雇用者では30歳代以降で300万円を超える一方、非正規雇用者では年齢階級に関わらず概ね200万円強となっています。男性の教育別の年収の違いを考えると、平均値で見た場合、高校卒同士の共働き夫婦の年

収の合計は、大学・大学院卒の男性の平均年収とほぼ同じ水準となります。

○女性のライフコースの理想と現実

女性が理想とする自らのライフコースは、平成9年以来大きな変動はありませんが、予定する自らのライフコースでは、専業主婦コースの割合が9年の17.7%から22年の9.1%に半減しています。再就職コースも減少しており、非婚就業コースと両立コースが増えています。

男性が女性に期待するライフコースでも、専業主婦の割合が平成9年の20.7%から22年の10.9%に半減し、両立コースが大きく上昇しています。

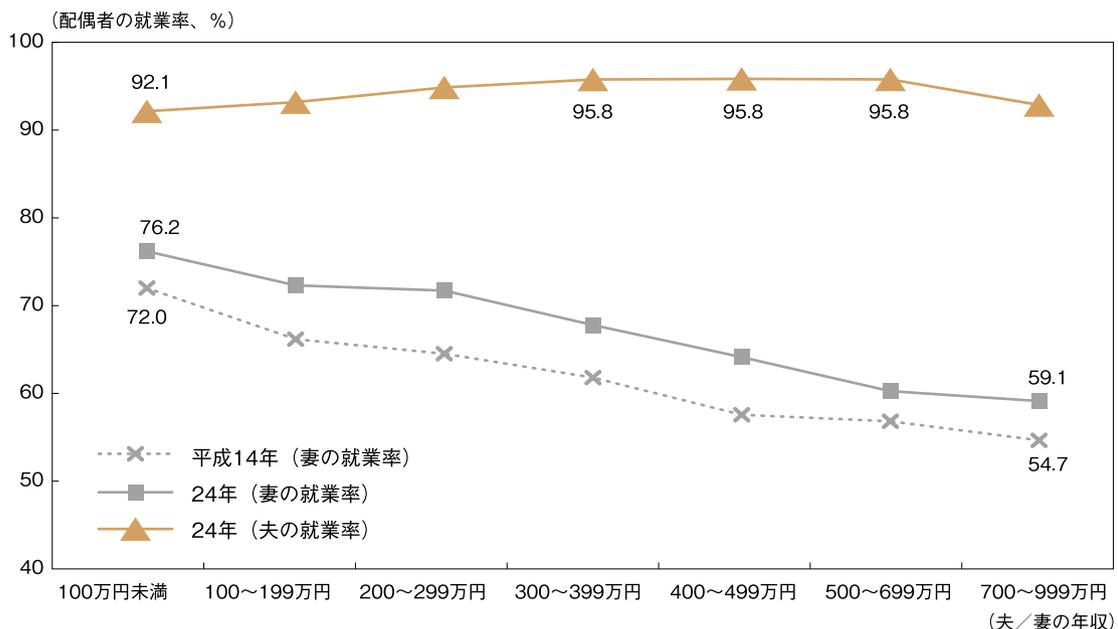
(2) 女性のライフイベントと就業

○ライフイベントによる就業形態の変化

出産前に就業していた女性の約6割が第1子出産後に離職していることはよく知られていますが、結婚前に仕事を持っていた女性を基準とすると、約3割が結婚を機に、約4割が第1子出産を機に、それぞれ離職しています。

また、平成24年においては、介護・看護を理由に前職を離職した人は、完全失業者263万人のうち、男性が2万人、女性が3万人であり、非労働力人口3,232万人のうち、男性が13万人、女性が88万人となっています。

図表4 夫／妻の収入階級と配偶者の就業率（平成14年、24年）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。
 2. 就業者数の人口に対する割合を算出している。
 3. 妻の就業率は、妻の年齢が25～54歳の層に限定している。夫の就業率は、妻の年齢を限定していない。

成長戦略の中核である女性の活躍に向けて —平成25年版男女共同参画白書の公表—

○雇用形態の選択と希望

M字カーブの谷に当たる30～44歳の女性のうち、非正規雇用者の約4割が、非正規雇用を選択した理由として「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすい」ことを挙げています。

また、M字カーブの左側の山から下り坂に当たる25～34歳の非正規雇用者の女性で、会社勤務継続を希望している者のうち35～40%が、正社員として働くことを希望しています。

(3) 女性のライフステージとキャリア形成

○結婚・出産・育児と昇進

従業員100人以上の企業における

雇用期間の定めのない雇用者の対人口割合は、男性では台形となり、女性では20歳代後半を頂点とする山形となります。女性については、雇用者数の割合の減少が始まる30～34歳の年齢階級が、昇進の増え始める時期に重なっていることが分かります（図表5）。

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない管理職区分が1つでもある常用労働者10人以上の企業の48.9%は、女性管理職が少ない／全くいない理由として、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」ことを挙げています。このほか、勤務年数の短さに関連する要因が複数挙げられています。

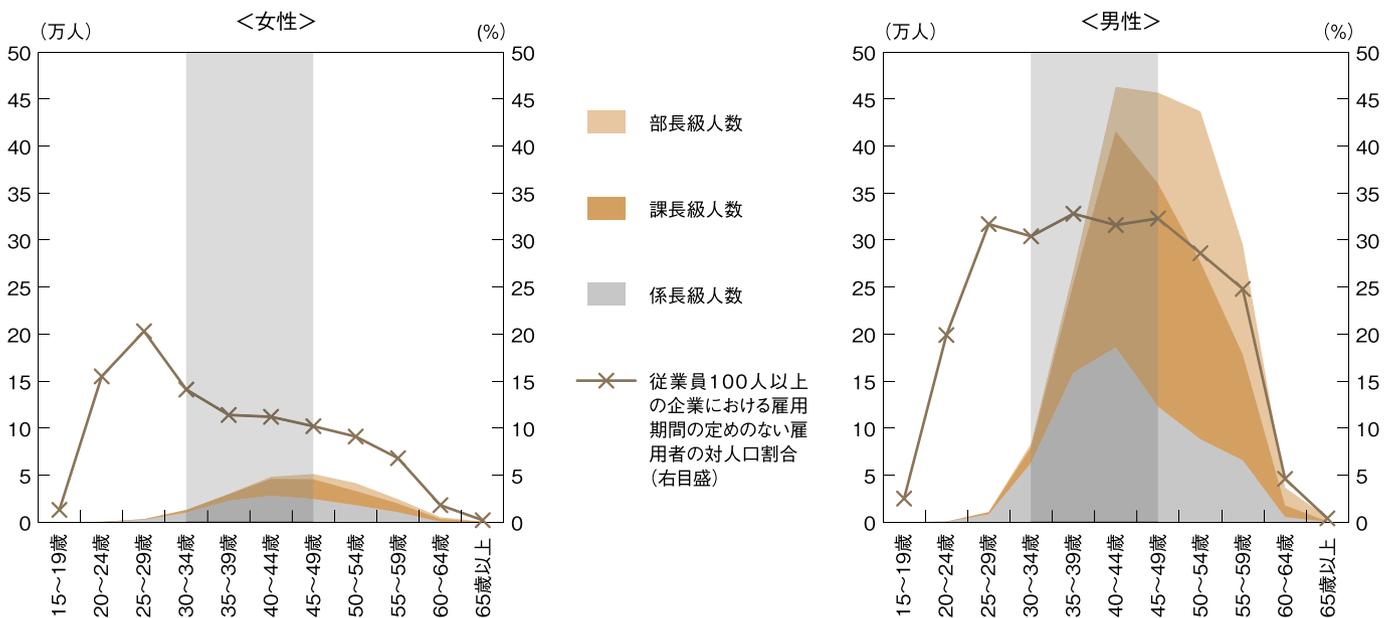
平成22年において、従業員5,000

人以上の大企業の約半数及び1,000～4,999人の企業の45.9%が、労働者の職種や資格等に基づいて複数のコースを設定する、コース別雇用管理制度を導入しています。このような制度を導入している企業では、総合職採用予定者（平成23年）に占める女性割合は11.6%、総合職在職者に占める女性割合は5.6%となっています。また、10年前に採用された総合職の離職割合を見ると、女性は男性の2倍以上に当たる65.1%となっており、10年前に採用された総合職の女性が既に全員離職している企業は48.9%に上っています。

○介護・看護と役員就任

あらゆる事業規模の企業を対象とした場合、平成24年における役員に

図表5 年齢階級別雇用者数の対人口割合と役職者人数（男女別、平成24年）



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年)、総務省「労働力調査(基本集計)」(平成24年)より作成。
2. 役職別労働者数は、従業員100人以上の企業における雇用期間の定めのない者を対象として集計されている。
3. 網掛けは、女性の役職者が増加する年齢階級(30～49歳)を示している。

占める女性の割合は23.1%です。年齢階級別に見ると、50歳代後半以降に男女とも役員的人数が増加していますが、女性において介護・看護者の人数が特に多くなる年齢階級とほぼ重なっています。

○学び直しの状況

継続就業及び再就職のいずれの場合においても、学び直しはキャリアの可能性を拡大する機会であると考えられます。法務、会計、経営などの実務的な知識やスキルを習得する専門職学位は、修士号に比べて仕事により直結した学位であると言えます。平成15年以降における専門職学位課程への社会人入学者に占める女性の割合は、修士課程への社会人入学者に占める女性の割合と比べると低くなっています。

5. 女性の活躍を支える環境

(1) 制度の整備と利用の状況

○育児・介護支援の仕組み

育児向け措置、介護休暇制度のいずれについても、事業所規模が小さいほど整備に遅れが見られます。

育児向け措置の利用しやすさという観点では、非正規雇用者の場合は、正規雇用者と比べて全般的に措置が未整備であるものの、措置がある場合、5割前後の回答者が「利用しやすい雰囲気がある」と回答しています。

○男性の育児・介護への参加

男性の平均週間就業時間を世代別に見ると、同じ年齢階級における就

業時間は前の世代より短くなっています。

平成13年から23年にかけて、有業者で有配偶の男性の家事関連時間は増加しましたが、女性との差は依然として大きいままとなっています。また、共働きの男性の1日に当たり平均家事関連時間は、子どもの成長に伴うライフステージの変化に関わらず短い一方、共働きの女性の場合は、男性と比べて全般に長く、特に末子が就学前の時期に目立って長くなっています。

○税制・社会保障制度が及ぼす影響

有配偶の女性の年間雇用所得の分布を見ると、各年齢階級において100万円付近で高くなる傾向が見られます。教育別に見ると、大学卒以上の女性では特定の金額に集中する傾向は見られず、100万円付近に集中する傾向は、どの年齢階級でも大学卒未満の女性に見られます。

(2) 柔軟な就業・勤務形態

○自営業・起業

男女とも、年齢が高いほど人口に占める自営業主数の割合も高くなっており、女性についてもM字カーブは見られません。

個人経営の新設事業所数を産業別に見ると、男女とも飲食店業が最も多いという点で共通しています。これに次いで多い産業は、男性では医療業、飲食料品小売業となっていますが、女性では洗濯・理容・美容・浴場業、その他の教育・学習支援業となっています。

○テレワーク

平成23年においてテレワークを導入済みあるいは具体的に導入を考えている企業は全体の13.5%であり、従業員規模が大きいほど導入が進んでいます。

実際にテレワークを利用している就業者は、育児や介護と両立しながら仕事が可能になることをテレワークのメリットとして挙げている一方、育児や介護をしながらだと仕事の効率性・生産性が低下する、という点も指摘しています。

6. 女性の活躍に向けた今後の課題等

成長の原動力として女性の活躍が進んでいけば、これまで女性と男性がそれぞれ担ってきた立場や役割も変わっていくと考えられます。

持続可能な経済成長を達成しつつ、職場で、家庭で、地域社会で、女性にも男性にも全ての人々にチャンスがあり、活躍できる社会の構築を目指して、取り組んでいく必要があります。

本白書の特集版では、国内外における女性活躍促進の取組等も紹介しています。詳しくは、内閣府ホームページを御覧ください。

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html



第5回東アジア男女共同参画担当大臣会合への参加について

内閣府男女共同参画局総務課

平成25年5月15(水)～16日(木)、中国北京において、東アジア13カ国の参加を得て「第5回東アジア男女共同参画担当大臣会合」が、人民大会堂における沈躍躍(シェン・ユェユェ)全国人民代表大会常務委副委員長兼中華全国婦女連合会主席及び宋秀岩(ソン・シュウヤン)國務院婦女兒童委副主任兼中華全国婦女連合会副主席・書記処第一書記による歓迎・開会挨拶を皮切りに開催されました。

本会合は、平成18年に我が国で開催された後、継続的に開催されており、第2回会合は平成19年12月にインド・ニューデリーにて、第3回会合は平成21年6月に韓国・ソウルにて、第4回会合は平成23年11月にカンボジア・シェムリアップにて開催されました。

今回、我が国からは、別府充彦内閣府大臣官房審議官が森まさこ内閣府特命担当大臣(男女共同参画)の代理として出席しました。また、会合の合意文書として「北京閣僚共同コミュニケ」が採択されました。

会合の概要は以下のとおりです。

テーマ

「ジェンダー主流化—成果と課題」、「女性に対する暴力撤廃」及び「雇用におけるジェンダー差別の撤廃」の各テーマについて、各国代表によるプレゼンテーションが行われました。

参加国

東アジア13カ国(ブルネイ、カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナム、オーストラリア、中国、日本、韓国)が参加しました。

日本からの発表

日本からは、最近の動きとして、安倍

総理が先頭に立って、「女性が輝く日本」を創り上げるため、女性の力の活用や社会参画の促進を図るための取組を積極的に進めていることを紹介したほか、各国の参考となる取組として、①「東日本大震災」の被災地における女性の悩み・暴力相談事業、②男女共同参画推進連携会議の枠組みによる、国連の「女性のエンパワーメント原則」(WEPs)への理解を企業に促進する取組、③「男女の仕事と生活の調和」の実現に向けた政労使による「仕事と生活の調和憲章」の改定等を紹介しました。

北京閣僚共同コミュニケ

会合の最後に、北京閣僚共同コミュニケが採択されました。

- 政治的関与の強化、法制度、政策等の改善、事実上の男女平等の実現を図る。
- 地域の連帯の促進、東アジアの国々の女性間コミュニケーション、友情、協力を強化する。
- 東アジア男女共同参画担当大臣会合と東アジア家族に関する大臣フォーラムとの統合を希望し、フォローアップに努める。等

また、東アジア男女共同参画担当大臣会合の将来の在り方に関して、閣僚円卓会議も開催され、各国が意見を発表しました。日本からは、森大臣のビデオメッセージを紹介後、①大臣レベルでの会合が、②「男女共同参画」というテーマを必ず含んで、③「東アジア」という枠組みで現在の参加国が原則維持される、ことを条件に東アジア家族に関する大臣フォーラムとの統合に賛成しました。この方針でコンセンサスが形成され、今後は、東アジア家族に関する大臣フォーラム側でのコンセンサスが必要となります。



会合の様子



各国代表



森大臣のビデオメッセージを紹介



スピーチを行う別府内閣府大臣官房審議官



我が国のハーグ条約 締結に向けて

外務省総合外交政策局ハーグ条約室

1. ハーグ条約とは

国際結婚及び国際離婚の増加に伴い、一方の親による国境を越えた子の不法な連れ去りによる子への有害な影響が深刻な問題となってきたことを受け、ハーグ国際私法会議において、「国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約（ハーグ条約）」が1980年に作成され、同条約は1983年12月に発効しました。

国境を越えた子の連れ去りは、子にとってみれば、それまでの生活基盤が突然変わり、一方の親や友人との交流が断絶され、異なる言語文化環境へも適応しなくてはなくなる等、子に有害な影響を与える可能性があります。

ハーグ条約は、そのような悪影響から子を守るため、原則として元の居住国に子を迅速に返還するための国際協力の仕組みや、国境を越えて離れて暮らす親と子が面会できるよう締約国が支援をすることを定めており、現在では子の利益を最重要視した国際的ルールとして確立しています。2013年6月現在、90カ国（米、加、EU全加盟国、韓国等）がこのハーグ条約を締結しています。

我が国においては、政府が、2011年5月に条約締結に向けた準備を進めることを閣議了解し、返還申請等の担当窓口となる「中央当局」は外務省が担うとの方針の下、法務省及び外務省において当事者や専門家等の様々な方面からの声を踏まえつつ、実施法案が作成されました。

そして、本年の通常国会において、5月22日にハーグ条約の締結が承認され、6月12日に条約実施法が成立しました。

2. 条約締結後の具体的手続の流れ

ここでは、外国から日本へ子が連れ去られた場合を例に、条約上の手続について説明します。

他の条約締約国から日本へ子を連れ去られた親は、当該親の住む国の中央当局や子が居住する日本の中央当局に対し、子の返還、又は、子との面会交流について援助の申請を行うことができます。日

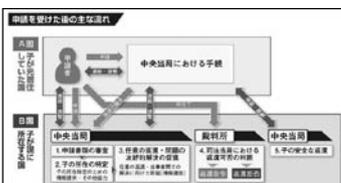
本の中央当局は、申請の審査を行った後、子及び子の同居者の所在を特定した上で、まずは、任意の返還や友好的な問題の解決に向け当事者間の協議のあっせん等の支援等を行います。しかし、これが奏功しない場合、残された親からの申立てに基づき、裁判所が子を元の居住国に返還するかどうかにつき、子の生活環境の関連情報や子の意見、両親双方の主張を考慮した上で、判断を下すこととなります。裁判所により子の返還命令が下された場合には、日本の中央当局は、子を安全に元の居住国に返還するための支援を行います。

条約上、不法に連れ去られた子を元の居住国に戻すことが原則となっていますが、以下に該当するような場合には、裁判所は子の返還を拒否することができます。

- (1) 連れ去りから1年以上経過した後には裁判所への申立てがされ、かつ子が新たな環境に適応している場合
- (2) 申請者が連れ去り時に現実に監護の権利を行使していなかった場合
- (3) 申請者が事前の同意又は事後の黙認をしていた場合
- (4) 返還により子が心身に害悪を受け、又は他の耐え難い状態に置かれることとなる重大な危険がある場合
- (5) 子が返還を拒み、かつ当該子が意見を考慮するに十分な年齢・成熟度に達している場合
- (6) 返還の要請を受けた国における人権及び基本的自由の保護に関する基本原則により返還が認められない場合

3. 条約の締結に向けて

今後は、政省令や最高裁判所規則等の条約の実施に関する運用の細則を新たに定めるとともに、条約の趣旨や条約締結後の具体的手続の流れ等について国民の皆様への理解を広めるため十分な周知、広報活動を行い、政府として条約の締結及び条約実施法の施行を目指し準備していきます。





女性の活躍推進に向けて—若者・女性 活躍推進フォーラム提言から成長戦略へ

内閣府男女共同参画局推進課

1 はじめに

安倍内閣では、女性の力の活用や社会参画の促進が日本の強い経済を取り戻すために不可欠との認識に基づき、全ての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝けるような国づくりを目指しています。こうした方針の下、女性活力・子育て支援担当大臣を初めて設け、若者・女性活躍推進フォーラム（以下「フォーラム」という。）等を通じて幅広い意見を集めながら、本年6月に閣議決定された成長戦略「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」（以下「成長戦略」という。）に盛り込むべき具体策の取りまとめを進めてきました。今回は、これまでの歩みをご紹介します。

2 女性の活躍推進に向けた安倍総理から経済界への要請

本年4月、内閣総理大臣は、男女共に仕事と子育てを容易に両立できる社会の実現が重要とした上で、経済界に対し、女性の活躍推進に関して要請（※1）を行いました。

これに続く成長戦略スピーチでは、女性の活躍を成長戦略の中核に位置付け、



第1回若者・女性活躍推進フォーラム
（提供：内閣広報室）

待機児童解消加速化プラン、希望に応じて子育てに専念した後の職場復帰支援、子育て後の再就職・起業支援といった取組を打ち出しました。

内閣総理大臣のリーダーシップによる政策方針を受けて、関連施策が可能なものから順次展開されており、従来の取組の強化・加速化、新たな取組の具体化も図られています。

3 若者・女性活躍推進フォーラム提言から成長戦略へ

フォーラムは、関係閣僚が連携し、若者・女性の雇用等に関わる方々の参画を得て、本年2月にスタートしました。5月の第8回会合で議論を集約し、次の3つの観点から、直面する課題の抜本的解決に向けた具体策を盛り込んだ「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」（※2）を取りまとめました。

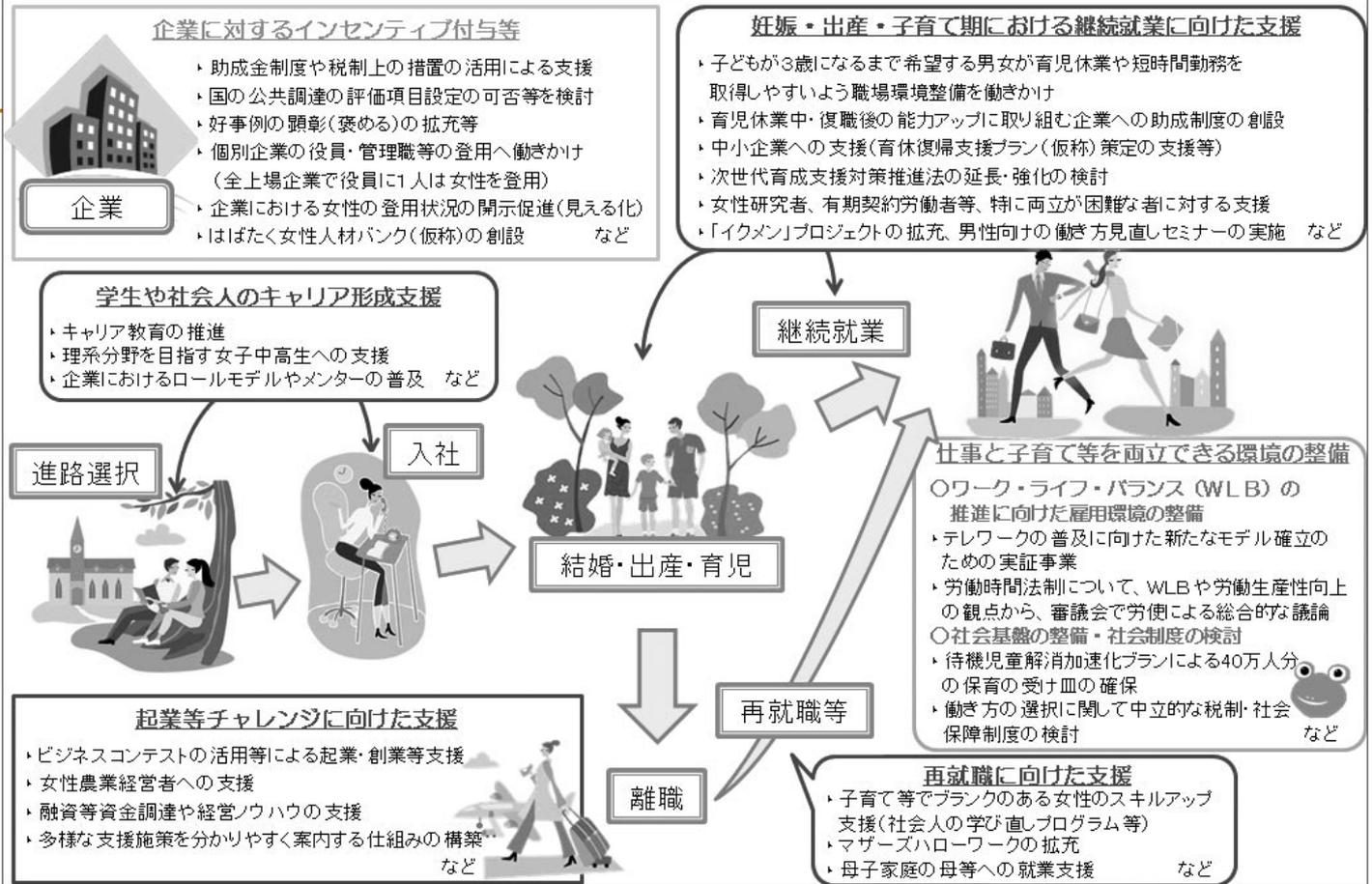
① 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

「M字カーブ問題」の解消や管理職等への女性の登用促進に向けた、企業の自主的な取組を促進するため、企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの充実を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

② 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

妊娠・出産・子育て期における継続就業に向けた支援として、育児休

女性の活躍促進に向けた施策



若者・女性活躍推進フォーラム提言の概要

業中・復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度の創設や中小企業における育児復帰支援プラン(仮称)の策定支援、次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討、男性の家事・育児等への参画促進等を進める。再就職等に向けた支援として、大学・専門学校等における社会人の学び直しプログラムの提供、女性の起業等を促進するための資金調達や経営ノウハウの支援等を行う。

③ 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備

仕事と子育ての両立支援のほか、長時間労働の抑制や多様で柔軟な働き方の促進等のワーク・ライフ・バランスを推進するため、場所や時間にとらわれない働き方であるテレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業、労働時間法制

の総合的な議論等雇用環境の整備を進める。子育てに係る社会基盤の整備を行う観点から、待機児童解消加速化プランを展開する。

これを受け、成長戦略(※3)においては、「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。」として、上記施策が盛り込まれました。我が国で、女性の活躍の重要性が経済政策との関係でこれほど注目を集めるのは初めてとあってよいでしょう。

今後は、女性にも男性にも全ての人々にチャンスがあり活躍できる社会を目指し、関係省庁が連携して着実に施策を推進していきます。

※1 日本経済団体連合会、経済同友会及び日本商工会議所に対し、(ア)子どもが3歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得しやすいようにすること、(イ)「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用することとし、まずは、役員に一人は女性を登用すること、の2点について要請した。

※2 若者・女性活躍推進フォーラム提言の詳細はこちらをご覧ください。
<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

※3 成長戦略の詳細はこちらをご覧ください。
http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html



金融商品取引所による女性の活躍状況の開示に係る「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂について 内閣府男女共同参画局調査課

1. 改訂の経緯

内閣府では、平成24年12月、企業における女性の活躍に関する情報の積極的な開示促進を提言に盛り込んだ報告（※1）を取りまとめました。（「共同参画」25年2月号参照）

同報告を受けて、本年4月18日、各金融商品取引所（※2）は、上場企業に作成を求める「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（※3）において役員への女性登用の状況等に関する情報開示を促すため、「記載要領」（ガイドライン）の改訂を行いました。

2. 改訂の内容

改訂では、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の記載例として、役員等の男女別構成や、役員への女性の登用に関する現状を記載することが考えられる旨が新たに追加されました（下記枠内参照）。報告書に記載するかどうか、どのような内容を記載するかは、企業の自主性に委ねられますが、各金融商品取引所から上場企業に対し、積極的な記載を検討するよう要請されています。

「記載要領」（抜粋）※下線は該当箇所

- ▶ II 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）の箇所
- 取締役会や監査役会など（委員会設置会社の場合は、法定の各種委員会、執行役会を含みます。）の法定の組織のほか、経営諮問委員会、アドバイザーボードなどの名称により設置された各種の諮問委員会や、経営会議、執行役員会、常務会等について、それぞれの概要（業務執行や監督のプロセスにおける役割、構成メンバー、男女別の構成など）や

開催状況等を記載することが考えられます。

- ▶ III 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況の箇所
- d. 「その他」における補足説明については、役員への女性の登用に関する現状を記載することが考えられます。

3. 女性の活躍状況等に関する記載事例

「記載要領」の改訂後、女性の活躍に関する情報を同報告書に記載する企業が増えています（※4）。以下に一例を紹介します。内閣府HPでは、他の事例も紹介しておりますので、ぜひご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company.html>

▶株式会社ニッセンホールディングス （平成25年4月23日更新）（抜粋）

1. 役員等の状況

- (1) 取締役（9名） 社内取締役5名／社外取締役4名、男性8名／女性1名
- (2) 監査役（3名） 社内監査役1名／社外監査役2名、男性3名／女性0名

▶積水ハウス株式会社

（平成25年4月26日更新）（抜粋）

交流会やキャリア支援・研修を通じて多くの女性社員の育成、定着を図っています。女性の管理職への登用も拡大しており、平成25年1月末時点ではグループ全体で52人の女性管理職が活躍しています。

4. 今後の取組について

本年6月に策定された成長戦略には、役員や管理職への女性の登用状況の開示促進が盛り込まれました。内閣府では、今後、企業における開示状況の整理・公表や好事例の紹介等を通じて、企業における女性の活躍状況の積極的な情報開示を一層促進していきます。

※1 「女性の活躍状況の資本市場における『見える化』に関する検討会」報告。議論の詳細や報告の内容は検討会HPをご覧ください。
<http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/index.html>

※2 東京証券取引所、大阪証券取引所、名古屋証券取引所、札幌証券取引所、福岡証券取引所

※3 投資者に各企業のコーポレート・ガバナンスの状況をより明確に伝えることを目的として、国内の上場企業が金融商品取引所の有価証券上場規程等に基づいて作成を求められるもの。同報告書に記載すべき事項は、各金融商品取引所が定める「記載要領」で定められている。

※4 東京証券取引所が開設している「コーポレート・ガバナンス情報サービス」では、同取引所に上場している企業のコーポレート・ガバナンスに関する報告書を検索・閲覧することができます。
<http://www5.tse.or.jp/tseHpFront/HPCGDS0701.do?method=init>



日本のジェンダー不平等指数と人間開発指数

内閣府男女共同参画局総務課

国連開発計画（UNDP）では、毎年公表する「人間開発報告書」において、各国における「ジェンダー不平等指数」（Gender Inequality Index：GII）及び「人間開発指数」（Human Development Index：HDI）を公表しています。

2012年の「ジェンダー不平等指数」では、日本は148か国中21位でした。本指数は、保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されており、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもので、順位が高いほど人間開発が阻害される要因が少ないとしています。保健分野等日本が優れた分野が含まれている結果と考えられますが、男女共同参画において取り組む課題は多いと考

えられます。

また、2012年の「人間開発指数」では、日本は187か国中10位でした。本指数は、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測るものとされ、指数を算出する際には「出生時の平均余命」「平均就学年数」「予想就学年数」「1人あたり国民総所得（GNI）」のデータを用いています。

人間開発指数（2012）
主な国の順位

順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.955
2	オーストラリア	0.938
3	米国	0.937
4	オランダ	0.921
5	ドイツ	0.920
6	ニュージーランド	0.919
7	アイルランド	0.916
7	スウェーデン	0.916
9	スイス	0.913
10	日本	0.912
11	カナダ	0.911
12	韓国	0.909
13	香港	0.906
13	アイスランド	0.906
15	デンマーク	0.901

ジェンダー不平等指数（2012）
主な国の順位

順位	国名	GII値
1	オランダ	0.045
2	スウェーデン	0.055
3	スイス	0.057
3	デンマーク	0.057
5	ノルウェー	0.065
6	ドイツ	0.075
6	フィンランド	0.075
8	スロベニア	0.080
9	フランス	0.083
10	アイスランド	0.089
21	日本	0.131
27	韓国	0.153
42	米国	0.256

2013年の「人間開発報告書」は本年3月に公表されています。報告書の詳細は、以下のウェブサイトをご参照ください。

<http://www.undp.or.jp/hdr/>

男女共同参画は、日本の希望③ ニューエコノミーの時代

中央大学・教授 山田 昌弘

今、時代は大きく変化しています。前回、男は仕事、女は家事という性別役割分業は、戦後の高度成長期に一般化したことを述べました。それは、産業の中心が農業から工業に向かう中で、欧米社会をモデルにして作られたものでした。

1973年のオイルショックは、先進国に大きな社会変動をもたらしました(註1)。日本では、経済の高度成長時代が終焉します。この時期から、先進国では経済の中心が工業からサービス業に移りまゝ。ポスト工業化時代などと呼ばれますが、ここでは、ニューエコノミー(新しい経済)と呼んでおきます(註2)。

新しい経済への移行は、社会のさまざまな領域の変化を伴っています。ベルリンの壁が崩壊し(1989年)、ソ連が解体(1991年)するのも、社会主義体制が、新しい経済システムに合わなくなってきたからです。計画経済は、規格化された工業製品を大量に生産するにはよくても、人々の好みに合わせて多種多様なサービスを提供することには不向きなのです。

この移行は、人々の生活にさまざまな影響を与えます。それは、男女の役割の変動を必然的に伴います。新しい経済のプラスの側面を伸ばし、マイナスの側面を緩和するには、従来の固定化した男女役割分担では対応できず、女性の経済分野への進出が必須だからです。

新しい経済を主導したのが、先日亡くなったイギリスのサッチャー首相でした。1979年、専業主婦発祥の地でイギリス史上初の女性首相が誕生し、規制緩和やグローバル化を推進して、イギリス経済を復活させたのはまさに象徴的な出来事でした。そして、1980年代にはアメリカやオーストラリア、1990年代には北西ヨ

ーロッパ諸国(北欧や独仏、オランダなど)が続きます(註3)。そして、1990年代後半以降、グローバル化の波に乗って、日本やアジアなどの新興国でも、新しい経済の波にさらされます。

女性の活躍をさせないと、サービス経済の下での経済発展は見込めません。1990年代以降、先進国、新興国問わず、女性の経済的活躍がめざましい国々(女性労働力率や管理職率が高くなった国)の経済成長率は比較的高めです。それは、生産分野で女性的な能力の活用が必要となり、また、女性が収入を得ることによって消費が活発になるからです。

新しい経済は社会にとってよいことばかりではありません。労働の流動化が進み、安定雇用が少なくなります。その結果、一人の収入で妻子を養うことができる男性の数が減ります。先進国では、1975年以降、成長率の低下、財政赤字、少子高齢化に見舞われます。新しい経済の負の側面を緩和するためにも、女性の経済領域への参加が求められているのです。

男女共同参画を積極的に進めた国では、新しい経済に適応して、比較的高い経済成長と財政悪化への歯止め、出生率のある程度の回復を成し遂げることができました(註4)。子どもをもつ女性が働きやすい環境を整え、女性差別をなくし、女性が経済的に活躍する下地を整えたのです。しかし、日本など男女共同参画後進国では、新しい経済への適応がうまく進まず、経済停滞や財政赤字の拡大、出生率低下に悩まされています。

ニューエコノミーへの適応、これが、男女共同参画を進めなければならない大きな理由なのです。

註1: オイルショックは和製英語。英語ではoil crisis(石油危機)。1973年の第四次中東戦争をきっかけに、アラブ産油国が石油価格を上げ生産量を削減した。日本では、流言によってトイレトペーパーの買い占めが起こった。筆者もトイレトペーパーを買いに母親と店の前に並んだ記憶がある。これをきっかけに、エネルギーや原材料をタダのような価格で使って物を大量に作って売るといった工業時代のモデルが通用しなくなった。

註2: ポスト(脱)工業社会は、社会学者のダニエル・ベルが唱えた概念。ニューエコノミーという言葉は、ロバート・ライシュの『勝者の代償』(清家篤訳、2002年)によった。

註3: レーガン氏は、アメリカ初の離婚経験大統領である(1980年当選)。それまでは離婚経験がないことが大統領になる暗黙の条件だった。ちなみにサッチャー首相の夫は離婚経験者であった。新しい経済を推進した二人が、いわゆる伝統的な家族を作らなかったことは象徴的である。

註4: 女性の活躍推進と言っても、国による違いも大きい。アメリカやイギリスなどでは、女性差別の禁止などを徹底させ女性活躍の機会を作り、ニューエコノミーのプラスの側面を最大限に引き出した。一方、北欧やオランダ、フランスなどでは、マイナスの側面を緩和するために、保育政策や労働政策など社会保障によって女性就労を支援することに重点が置かれた。シンガポールなど東アジアの新興国(韓国除く)は、専業主婦が普及する前にニューエコノミーが普及した。いずれにしても、「夫は仕事、妻は家事」という役割分担は、スタンダードではなくなっている。



やまだ・まさひろ/東京大学文学部卒業。東京学芸大学教授を経て、2008年より現職。専門は家族社会学・感情社会学・ジェンダー論。子ども・若者・夫婦・家族を取り巻く現状を多角的に解析して打開策を提言し続け、パラサイトシングル、婚活、格差社会などという言葉を作り出した社会学者。男女共同参画会議民間議員等の公職を歴任し、現在、男女共同参画会議専門委員、日本学術会議連携会員。

Yamada Masahiro

「カエルの星」に認定！シリーズ③

お茶の水女子大学 リーダーシップ養成教育研究センター
～私生活を大切にしながら教育研究を継続するための取組み～



政府は、身近な取組からワーク・ライフ・バランスを実現したチームを「カエルの星」として認定するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進を支援しています。本誌では、第1回「カエルの星」に認定された6社をシリーズで紹介いたします。ぜひ皆さんの会社でも参考にしてください。

＜活動のスタート＞

お茶の水女子大学における「ワーク・ライフ・バランス」をめざす取組みは、実験を中心とした研究を行う女性研究者が、研究と子育てを両立できるようにするにはどうしたらよいか、という課題を解決するためにスタートしました。

研究者が私生活を大切にしながら教育研究を継続するためには、研究継続に対する適切な支援策と、心置きなく定時に帰宅できる環境づくりが特に大切です。

この取組みを中心的に担うのが、リーダーシップ養成教育研究センターです。

＜研究補助者の配置＞

研究補助者の配置は、まずは、子育て中の女性研究者への配置から始めました。現在では、介護中、看護中、妊娠中、産後休暇明け、育児休業明けの学内研究者に対しても、男女を問わず、補助者のための謝金を支援しています。

＜9時～5時勤務体制＞

お茶の水女子大学では、「勤務時間9時～5時」体制の実施を打ち出しました。公式会議は午後5時までに終了することとし、研究者も職員も周りの目を気にせず5時になったら帰りやすい雰囲気作りをめざしました。大切なことは、ルールを厳しく徹底することではなく、会議参加者が定刻までに会議を終わらせるよう工夫すること、また、保育園のお迎えな

どで帰らざるを得ない教職員が「帰ります」と言い易い環境を作ることです。

＜取組みの成果＞

研究者自身は、自分の研究に充てる時間が確保でき、学会発表数や論文発表数、あるいは研究費獲得額を維持したり、増加させたりすることができました。

介護中で研究補助者を配置された研究者からは、「精神的に楽になった。」と感謝の言葉も寄せられました。

また、心置きなく帰宅できる雰囲気が醸成され、ワーク・ライフ・バランスが向上しました。夕方の会議の日程調整で、男性教員が「この日は保育園の迎えがあるので出席できません！」と言えるようになったことはその一例です。

＜意識の経年変化＞

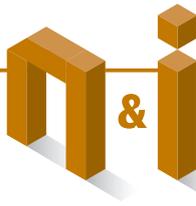
学内の雇用環境整備と研究者支援に関する調査では、「勤務時間9時～5時」を「毎日行えている」、「たまに行える」と回答した人の割合は、19%（H20年度）から44%（H23年度）に増加しました。実施できる理由として、「研究補助者のサポートがある」、「周囲の教員や学生が理解を示してくれるようになった」などの声がありました。

＜雇用環境整備の指標「お茶大インデックス」の普及＞

これまでの経験をもとに、雇用環境の整備状況の評価指標「お茶大インデックス」、および組織改善のための手順を示した「COSMOS Work Book」を作成し、広く情報発信しています。今後も、男女共同参画社会の実現に寄与できる取組を実施していきたいと思ひます。

「お茶大インデックス」は、こちら
<http://www.cf.ocha.ac.jp/cosmos/ochadaiindex.html>

お茶の水女子大学（リーダーシップ養成教育研究センター）
設立年月日：1875年11月29日（リーダーシップ養成教育研究センターは2008年4月1日開設）
代 表 者：学長 羽入 佐和子（リーダーシップ養成教育研究センター長 塚田 和美）
従 業 員 数：約460名（リーダーシップ養成教育研究センター 12名）
事 業 内 容：女性リーダーを育成するための「教育」と「環境づくり」を推進



[News & Information]

1 News 内閣府

各政党に政治分野の女性の活躍促進を要請



第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定）に基づき、平成25年4月25日より、森内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から、各政党（自由民主党、民主党、日本維新の会、公明党、みんなの党、生活の党、日本共産党、社会民主党、みどりの風、新党改革）の幹事長等に宛てて、各政党の役員等に占める女性の割合や、衆議院及び参議院議員並びに地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう、ポジティブ・アクション導入の検討を要請する文書を出しました。

また、取組を検討する際の参考に、『女性の政治参加促進のためのガイドブック』（国連開発計画（UNDP）作成、内閣府仮訳）など諸外国の事例を合わせて配布しました。

要請文を手渡す際、森大臣は「特に政治分野は女性の参画が遅れているので、女性候補者を増やすなど、積極的に取組を促進していただきたい」と検討を求めました。

（※写真は、森大臣が自民党の石破茂幹事長に要請を行う様子。）

2 Info 中小企業庁

地域での起業を応援します！

中小企業庁では、平成24年補正予算「地域需要創造型等起業・創業促進補助金」により、新たに起業・創業や第二創業を行う女性や若者等に対して事業計画を募集し、計画の実施に要する費用の一部を助成することで、地域需要を興すビジネス等を支援します。

【対象事業者】

地域の新たな需要の掘り起こしや雇用を支える事業を起業・創業される方（地域需要創造型起業・創業）

補助金上限：200万円、補助率2/3

※国が認定する専門家などの経営革新等支援機関（認定支援機関）を支援者として、事業と一緒に取り組まれることが必要です。

※その他、海外市場の獲得を念頭とした事業を国内で起業・創業される方（海外需要獲得型起業・創業）や事業承継に伴って業態転換や新事業・新分野に進出する中小企業・小規模事業者（第二創業）も対象としています。

【補助対象経費】

1. 創業事業費（人件費、起業・創業申請経費、店舗等借入費、設備費、謝金、旅費等）
2. 販路開拓費（マーケティング調査費、広報費等）

【詳細はこちら】公募は複数回実施します。

<http://www.smrj.go.jp/utility/offer/075939.html>

3 Info 国立女性教育会館（NVEC）

「男女共同参画推進フォーラム」開催

大学、企業、行政、NPOなどの組織において男女共同参画、ダイバーシティ、女性の活躍を推進する担当者等が一堂に会し、日本の男女共同参画の推進について共に考える場を新たに設けます。パネルディスカッションや様々なテーマのワークショップが開催され、どなたでも参加できます。

○期 日：平成25年8月22日（木）～8月24日（土）

○テーマ：女性の活躍で日本を元気に

詳細や申込みは<http://www.nwec.jp>をご覧ください。

7月上旬より参加者募集の予定です。

4 Info IFCO大阪世界大会実行委員会 全国里親会

IFCO2013大阪世界大会(H25.9.13～16)にぜひご参加ください。

アジアで初めてのIFCO世界大会が日本で開催されます。

IFCOは、児童虐待、家庭の経済的破綻、夫婦の離婚、親の病気や薬物中毒、紛争や戦争等、様々な事情により家庭で暮らせなくなった子どもたちを家庭に迎えて養育を行う家庭養護の促進と援助を目指した世界的なネットワーク機構です。

大会は、世界の里親、行政、児童福祉研究者、医者、心理士、施設職員、子育てに関心のある一般の人などが一堂に集い、情報交換を行う場です。また、里親家庭や施設で育った若者たち（ユース）自身が企画して交流し、自らの人権と福祉の大切さを学ぶプログラムも持たれます。家庭で暮らせない子どもたちを支えるシステムについて、世界の参加者と気軽に意見交換できます。

参加ご希望の方は大会のホームページからお申し込みください。<http://www.ifco2013.com/jpn/>



男女共同参画センターだより

News From Center

東京ウィメンズプラザ

東京都

東京ウィメンズプラザは、豊かで平和な男女平等参画社会の実現に向けて、都民と行政が協力して取り組む具体的、実践的な活動の拠点として、平成7年11月に開館しました。

開館以来、毎年秋に実施している「東京ウィメンズプラザフォーラム」は、都民・民間団体・区市町村が、様々な企画を通して交流を深める催しです。24年度は、「女性のキャリア形成を考える講演会」、「大学生によるデートDVのワークショップ」などの出展があり、2日間で2,500人以上の参加をいただきました。

当プラザでは、この他、相談事業、講座・研修事業、図書資料室の運営等の事業を行っています。

相談事業では、都民が抱える様々な悩みを主に電話で受けつけており、男性からの相談は平成13年度から行っています。必要に応じて、面接相談、法律家・精神科医師による相談、専門機関等につなげています。平成24年度は約1万2,300件の相談を受けました。

また、平成14年度に「配偶者暴力相談支援センター」の指定を受け、配偶者暴力の被害相談や情報提供等を行っています。平成24年度の相談件数は5,200件を越えました。

講座・研修事業としては、男女平等参画推進のための人材育成及びネットワーク作りを図るため、区市町村の職員や相談員を対象とする研修等を実施しています。



平成24年度東京ウィメンズプラザフォーラム

また、区市町村における配偶者暴力対策を促進するため、職務関係者研修を開催するとともに、配偶者から暴力を受けた被害者の自立を支援する講座を開いています。

図書資料室では、6万3千冊を超える図書資料を所蔵し、閲覧・貸出に加え、資料室の見学及び蔵書構成等を説明するライブラリーツアーのほか、ワーク・ライフ・バランスや配偶者暴力などテーマを3ヶ月毎に替えて、関連図書を分かりやすく紹介するコーナーを設けています。

今後とも、男女平等参画社会の実現に向けた取組を一層推進してまいります。

編集後記

気温が急上昇するなど、気温の変化が激しくなると、体調維持も難しくなります。皆さん、体調管理に十分ご注意ください。

男女共同参画局では、3月にフェイスブックを開設しました。

男女共同参画に関する最新の動き、お役立ちデータ、好事例などを日々更新、発信しております。

発信している情報の中には、皆さんのご関心がある情報も数多く含まれていると思います。

目次の下に、QRコードがあります。

ぜひ、アクセスして、「いいね!」をお願いします。

(編集デスク K.K.)

【7月号表紙】

イラストレーション／

平田利之

「よい職場には、よいリズムが生まれます。」

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」7月号

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

 <http://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>

第58号 ● 2013年7月10日発行
編集・発行 ● 内閣府
〒100-8914

東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話 ● 03-5253-2111 (代)
印刷 ● 日昇印刷株式会社



男女共同参画

平成25年版

男女共同参画白書



平成25年版男女共同参画白書