

共同参画



"Kyodo-Sankaku"
Number 65
February 2014
Japan Cabinet Office

2

内閣府

Special Feature 1

特集1／不妊に悩む方への特定治療支援事業の
あり方等について
女性の健康週間

Special Feature 2

特集2／女性の視点を一層反映した警察運営の推進

Special Interview

スペシャル・インタビュー／白石 興二郎
(日本新聞協会会長)



主な予定

Schedule	
2月12日	シンポジウム「女性技術者登用による産業競争力強化を目指して」（東京都千代田区）
2月15日	男女共同参画宣言都市奨励事業（山梨県甲府市）
3月1日～8日	女性の健康週間（主唱：厚生労働省、（社）日本産婦人科医会、（社）日本産科婦人科学会）
3月8日	国際女性の日
3月8日	男女共同参画宣言都市奨励事業（石川県金沢市）
3月10日	農山漁村女性の日（主唱：農林水産省）
3月10日～21日	第58回国連婦人の地位委員会（CSW）・（ニューヨーク）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

公益社団法人
経済同友会
代表幹事
長谷川 閑史



Hasegawa Yasuchika

人口減少下の日本の労働力を支え、持続的経済成長を実現するために重要なのは「女性の活躍促進」である。また、イノベーションの創出には多様性が必要であり、その観点からも女性への期待値は高い。現に、昨年来日された国際通貨基金（IMF）のラガルド専務理事は、「働く女性を増やせば、日本経済の成長が増幅される」との力強いメッセージを出されている。

本会では、政府の「指導的地位に占める女性の割合を、2020年までに30%にする」目標値達成に向けて、各社の努力目標として積極的に取り組むことを推奨している。長時間労働を減らし、男性が育児や家事に主体的に参画しやすい環境を整え、男女ともに柔軟な働き方を選択できることが極めて重要である。加えて、管理職の女性比率を高めるには、女性の採用比率を高め、潜在力を持つ女性へのメンター・プログラムを実施するなどの地道な努力も必要である。

企業において、多様な能力、価値観、考え方を持つ「人財」を尊重し、受容し、活躍を促進してゆく「ダイバーシティ&インクルージョン」が推進されるよう、これからも働きかけていきたい。

目次

Contents

特集1	その1	不妊に悩む方への特定治療 支援事業のあり方等について	Page 02
	その2	女性の健康週間	Page 04
連載	その1	男女共同参画は、日本の希望⑩ 希望を失った女性の行き場は／ 山田 昌弘（中央大学教授）	Page 05
特集2		女性の視点を一層反映した 警察運営の推進	Page 06
連載	その2	女性首長から「平成27年度日本女性会議開催決定～倉敷から男女共同参画を発信～」／ 伊東 香織（倉敷市長）	Page 09
スペシャル・インタビュー		メディアトップインタビューシリーズ②／ 近いうちに女性の役員が誕生する可能性は極めて大きい。 当然の成り行きだと考えています。／ 白石 興二郎 日本新聞協会会長	Page 10
取組事例ファイル（自治体編）		千葉市	Page 13
行政施策トピックス		政策・方針決定過程への女性の参画状況及び地方公共団体における 男女共同参画に関する取組の推進状況について	Page 14
ニュース&インフォメーション		女性情報アーキビスト養成研修実施報告 他	Page 16
男女共同参画センターだより		男女共同参画センター横浜	



不妊に悩む方への特定治療支援事業のあり方等について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局母子保健課

1. 不妊症とは

不妊症とは、「妊娠を希望している夫婦が2年以上避妊を行わず一般的な夫婦生活を送っていても子どもができない状態」と定義されています。

月経周期が順調な人なら年間12～13回の排卵があります。その中で妊娠に結びつくような周期は3割程度と考えられています。避妊をせずに性交渉を続けた場合、1年で80%、2年で90%が妊娠すると言われています。

2. 不妊症の原因

妊娠が成立するためには、卵子と精子が出会い、受精して着床する過程で、多くの条件が整う必要があります。不妊症は、これらの過程のいずれかが障害を受けることで起こります。

不妊症の原因は、男性側が24%、女性側が41%、両方にある場合が24%、原因不明が11%と言われています。原因に応じて、排卵日を診断して性交のタイミングを合わせるタイミング法、手術や投薬、生殖補助医

療などの治療が行われますが、必ずしも全ての方で妊娠が成立するわけではありません。

3. 男性・女性ともに妊娠・出産には適した年齢があります

「いつでも子どもは持てる」と思いがちですが、女性の年齢が上がるにつれて、不妊治療を受けても妊娠しにくくなっていくことや、不妊治療によって妊娠に至っても流産してしまう確率が上昇してしまうことが分かっています（図1、図2）。

○ 女性について

妊娠・出産には適した年齢があります。女性の卵子は、加齢とともに質・量共に低下する（図3）ため、30歳を超えると妊娠率が徐々に低下し、35歳を超えると明らかに低下します。

○ 男性について

加齢とともに、妊娠率が低下するとの研究報告があります。

4. 不妊に悩む方への特定治療支援事業について

近年、我が国においては、結婚年

齢や妊娠・出産年齢が上昇しており、平成24年には、平均初婚年齢が男性30.8歳、女性29.2歳となり、第1子出産時の女性の平均年齢が30.3歳となっています。

このような変化と医療技術の進歩に伴い、体外受精をはじめとする不妊治療を受ける方は年々増加（図4）してきており、体外受精及び顕微授精により出生した子の数は、全体の出生数の約3%（平成22年）を占めています。

また、体外受精などの生殖補助医療を受ける方の年齢も上昇しており、一方で、一般的に、高年齢での妊娠・出産は、様々なリスクが高まるとともに、出産に至る確率も低くなることが医学的に明らかになっています。

体外受精や顕微授精は1回の治療費が高額です。

その経済的負担が重いことから十分な治療を受けることができず、子どもを持つことを諦めざるを得ない方も少なくないです。

このため、国としては、平成16年度よりその経済的負担の軽減を図る

図1 不妊治療における年齢と生産分挽率（生産分挽数/総治療周期数）

※生産分挽率…1回の治療で出産に至る確率

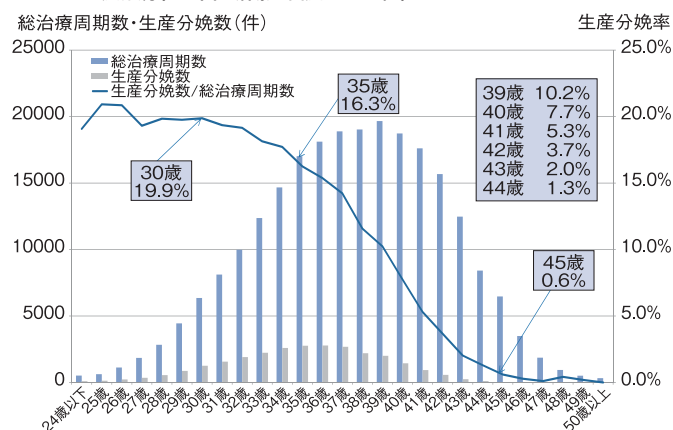
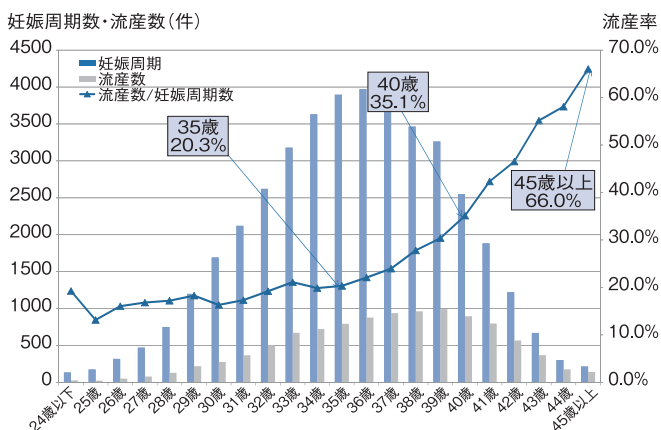


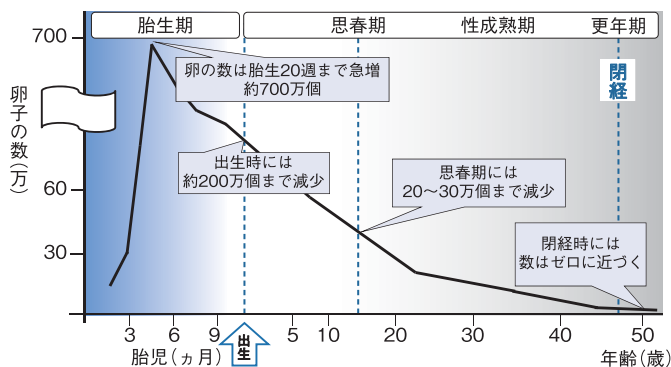
図2 不妊治療における年齢と流産率（流産数/妊娠周期数）



日本人の平均寿命は延びています。20～30歳代は、仕事を始めたり、家庭を持ったり、社会の中で自分の役割が充実する重要な時期です。ライフプランを考える中で、子どもを持つ時期についても、早くからよく考えておく必要があります。

図3 女性の各年齢における卵子の数の変化

卵子は、出生後は新たに作られることがなく、質・量ともに減少し続ける。そのため、年齢とともに、妊娠しにくくなったり、妊娠の異常が起きやすくなる。



Baker TG(1972) Gametogenesis, Acta Endocrinol Suppl 166;18-42を基に厚生省で一部改変

ことを目的として、体外受精及び顕微授精に要する費用の一部を助成する、「不妊に悩む方への特定治療支援事業」（以下「特定治療支援事業」といいます。）を実施しています。

5. 特定治療支援事業等のあり方について

最新の医学的知見も踏まえ、本人の身体的・精神的負担の軽減や、より安心・安全な妊娠・出産に資するという観点から、平成25年5月に「不妊に悩む方への特定治療支援事業等のあり方に関する検討会」（以下「検

討会」といいます。）を設け、より適切な特定治療支援事業等のあり方について検討しました。

検討会において、年齢別の妊娠・出産に伴う様々なリスク等について分析・評価を行った結果、安心・安全な妊娠・出産に資するという観点から、助成対象範囲の見直しを行うことが適当であることが同年8月にとりまとめられました。

なお、検討会の報告書及び年齢別の妊娠・出産に伴う様々なリスクや医学的知見等の詳細につきましては、厚生労働省ホームページに掲載してあります。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000022024.html>

6. 特定治療支援事業の助成対象範囲の見直しについて

図4 不妊治療の実施件数の年次推移（1985～2010年）

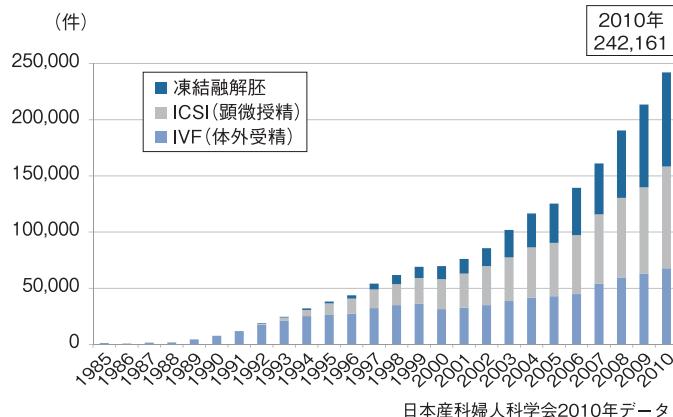


図5 助成対象範囲の見直しについて

〔改善内容〕
妊娠・出産に伴うリスクが相対的に少ない年齢に必要な治療を受けられるようにするため、40歳未満の方で新規に助成を受ける場合については通算助成回数につき、初年度3回までから6回までに拡充するとともに、助成対象範囲の見直し等が円滑に施行されるよう、都道府県等に対し、対象者や医療機関等に対する周知や、施行のための準備に要する経費を補助する。

助成対象範囲の見直しについて

《基本的考え方》

- 妊娠・出産に伴うリスクが相対的に少ない年齢
 - 特定不妊治療により出産に至る確率がより高い年齢
 - 長期間にわたる治療による身体面・精神面への負担にも配慮
- に必要となる治療を受けられるようにする

《助成対象範囲の見直し内容》

	現行	見直し後
年齢制限	年齢制限なし	43歳未満
年間助成回数	年間2回 (初年度3回)	制限なし
通算助成回数	通算10回	40歳未満通算6回 43歳未満通算3回
通算助成期間	通算5年	制限なし

女性の健康週間

厚生労働省健康局がん対策・健康増進課

毎年3月1日から3月8日は「女性の健康週間」です。

「女性の健康週間」は、平成19年4月に策定された「新健康フロンティア戦略」において、「女性の健康週間」が柱の一つに位置付けられ、女性が生涯を通じて健康で明るく、充実した日々を自立して過ごすことを総合的に支援するために創設されました。

毎年3月1日から3月8日は「女性の健康週間」です。

「女性の健康週間」は、平成19年4月に策定された「新健康フロンティア戦略」において、「女性の健康週間」が柱の一つに位置付けられ、女性が生涯を通じて健康で明るく、充実した日々を自立して過ごすことを総合的に支援するために創設されました。

健康日本21（第二次）では、健康寿命の延伸を最終的な目標の一つとして設定していますが、健康寿命と平均寿命の差、すなわち、「日常生活に制限のある期間」は、平成22年には男性で9.13年、女性で12.68年であり、女性の方が何らかの障害をもって生きている期間が長いことが示されています（図）。健康寿命の延伸のためには、平均寿命の延伸と共に、「日常生活に制限のある期間」を少なくすることが重要ですが、特に女性では日常生活に制限なく長生きできるための取り組みを進めることが必要とされています。

平成24年簡易生命表によると、日本女性の平均寿命は悪性新生物による死亡によって2.89年短くなってい

ると計算されています。女性の健康寿命を延伸させるためには、がんの予防や早期発見が重要であることから、40歳以上の女性には乳がん検診、20歳以上の女性には子宮頸がん検診の受診を勧めています。その検診受診率は乳がんで39.1%（40歳以上女性）、子宮頸がんで37.7%（20歳以上女性）と未だ低い水準に留まっています。がん死亡を減らすために、「健康日本21（第二次）」では、がん検診の受診率を平成28年度に50%まで引き上げることを目標としており、がん検診の受診率を更に向上させていく必要があります。

受動喫煙による健康被害の存在は、日本における研究によって世界で初めて示されました。この研究では、一日あたり20本以上喫煙している夫を持つ妻では、喫煙しない夫を持つ妻に比べて、肺がんで死亡するリスクが約2倍であることが示されています。国立がん研究センターの研究によると、家庭や職場での受動喫煙で一年間に少なくとも4,600人の女性が亡くなっていると推計されており、受動喫煙防止対策

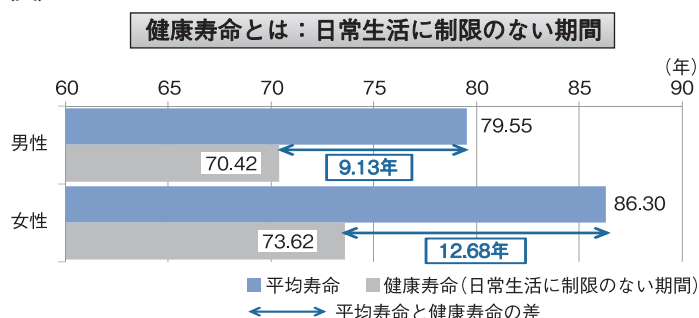
の推進は女性の健康を向上させる上で極めて重要な対策です。そもそも、平成21年3月に取りまとめられた「受動喫煙防止対策のあり方に関する検

討会報告書」では、受動喫煙は喫煙者による「他者危害」であることが指摘されており、今後、更なる対策の推進が必要となっています。

健康日本21（第二次）では、平成26年までに妊娠中の喫煙をなくすことについても目標として掲げています。妊娠中の喫煙は、妊婦自身の能動喫煙による健康被害と共に、胎児に対する「受動喫煙」による健康被害が明らかにされていることから、妊娠中の喫煙をなくすための取組は能動喫煙および受動喫煙の双方の目的をもった対策として重要です。

このように、女性には特有の健康問題が存在し、その対策が必要であることから、厚生労働省では、平成20年から「女性の健康週間」を定めて、毎年、全国の自治体の取組事例を収集し、ホームページで紹介しています。さらに今年度は、厚生労働省としても、女性の健康に関するイベントを地方自治体と共同開催する予定です。「女性の健康週間」をきっかけに、女性の健康を見つめ直して頂ければと思います。

（図）



※健康日本21（第二次）における目標
平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加*（平成34年度）

【資料】

- 平均寿命（平成22年）厚生労働省「平成22年完全生命表」
- 健康寿命（平成22年）厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」

男女共同参画は、日本の希望⑩ 希望を失った女性の行き場は

中央大学・教授 山田 昌弘

前回示したように、女性が経済的に活躍したいと思っても、正社員にはその裏で家族を支える専業主婦がいることを前提とした日本の労働慣行が、その実現を阻んでいます。

しかし、それだけではありません。男女雇用機会均等法ができて20年近く経った現在でも、微妙な形で女性差別が残っています。私が直接話を聞いた三ケースを取り上げます。三人とも当初は企業で仕事を続けようと思っていた大卒女性です。

総合職として大手企業に入社した女性が、微妙な差別に気づきました。同期で入った男性は業績が振るわなくても、一定の年齢になると主任や係長に昇進しています。しかし、同期の女性は、業績を上げている何人かの女性は男性と同じに昇進しているけれど、年齢がいても役なしの女性も多いといいます。男性であるというだけで昇進させる企業に嫌気がさし、語学能力を生かして海外の企業に転職し、今は管理職に昇進しています。

ある中小企業で、支店長に見込まれ、大卒総合職第一号として入社した女性があります。しかし、配属された現場の男性上司は、大卒男性と同じに扱わず、一般職高卒女性と同じ仕事しかさせてくれなかったといいます。人事が注意しても現場の上司は聞き入れなかったそうです。彼女はいたたまれず退社。女性差別が少なくないと考え、高校教師になりました。

ある地方で婚活中の30代女性に会いました。話を聞くと、ホテルで正社員として働いていたのが、業績悪化で人員を削減の際、退職を余儀なくされました。理由は未婚女性で親と同居しているから生活に困らないだろうと言われたそうです。

年配のキャリアウーマンの女性にこの話をすると、男性以上に努力する姿をみせるべきだとか私は差別に負けないで頑張ってきたなどと言われることがままあります。もちろん、そのような強い女性もいるでしょう。しかし、多くの女性が同じように強いわけではありません。私は、『希望格差社会』の中で、アメリカの社会心理学者の論文を引いて、「努力が報われると思えば希望が生じる、努力しても無駄だと思えば絶望が生じる」と書きました(註1)。「男性と同じように努力しても、男性と同じようには報われない」状況は、多くの働く女性のやる気を削いでいくのです。そして、他に努力すれば報われる場があると思えば、そちらに行って自分の能力を生かそうとするのは当然です。

最初の女性は、海外に活路を求め、二番目の女性は不本意ながら教師の道を選びました。そして最後の女性は、仕事で活躍する事を諦め、専業主婦になることを狙っています。彼女たちを責めることが出来るのでしょうか。新卒一括採用慣行のせいで、途中で正社員になる道は狭い、その上に女性として差別される。正社員と結婚して主婦になるしか、自分の将来はないと考える、これは、現状では合理的な願望です。それが実現する可能性は低くなっていますが。

今世紀に入ってから、若い女性の中で専業主婦志向が増える傾向にあります。これは、様々な調査データによって支持されています(註2)。これは、仕事において女性差別的状況が続いており、なかなか改善されない結果生じている傾向だと思って間違いないでしょう。

註1：Randorf Nesse “The Evolution of Hope and Despair” ‘Social Reserchu’ Vol66. No.2 1999
『希望格差社会』の中で、私が想定したのは若年非正規雇用者であった。非正規雇用者は、正社員と同じように努力しても報われることの少ない雇用形態である。女性も全体として同じ状況に置かれていると言ってよいのではないだろうか。女性がただ働けばよいというものではなく、「希望を持って働ける」環境を整備することが必要である。

註2：一例として内閣府の男女共同参画に関する世論調査をみてみよう
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、賛成の人の割合(%) 2002年、2007年、2012年の、数値を示した。

		2002年	2007年	2012年
全体		47.0	44.8	51.6
男性		51.3	50.7	55.2
女性		43.3	39.9	48.4
女性	20代	33.2	40.2	43.7
	30代	32.9	35.0	41.6
	40代	37.5	31.7	41.0
	50代	40.6	34.3	40.4
	60代	50.8	43.1	52.3
70代以上		63.8	54.8	62.2

20代女性の賛成率が、2002年から2012年までに10ポイントも上昇している。性別役割分業に反対している人の割合が多い年代は、2002年では、20代、30代だったのが、2012年では40代、50代の女性である。



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。

女性の視点を一層反映した警察運営の推進

警察庁長官官房人事課

1 初めに

昨今、警察を取り巻く現状は非常に複雑になってきており、日々の警察活動においても、国民から「安全」の確保だけではなく、「安心」や「不安感の解消」といった多種多様な要請が寄せられ、これらの対応が求められています。

身近な日常生活の安全・安心の確保という点からは、女性の生命を脅かすストーカー事案・配偶者からの暴力事案や、女性の尊厳を踏みにじる性犯罪等への対処が重要となります。これらの犯罪は、各種法令を適用して取り締まり、また、その未然防止を図ることはもちろんですが、性犯罪被害者の支援を始め、女性被害者の心情やニーズに寄り添った施策を進めていくことが求められています。

さらに、少子高齢化の中にあって、女性の力の活用は、社会全体の大きな課題となっています。これは警察においても例外ではなく、「女性の力」をより積極的に取り込むことが、警察を強くする（平成25年5月に提出された「警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する報告書」）という観点から、女性の視点を一層反映し得る体制を構築することが必要となっています。国民の期待と時代の要請に対応するためには、「女性の力」をもって、警察力を質的に強化することが求められているのです。

2 女性警察官を巡る現状

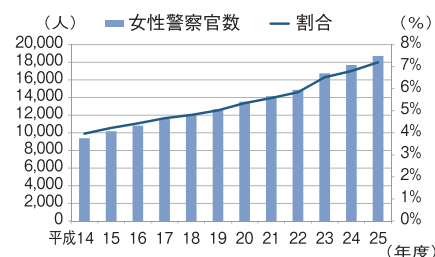
(1) 採用の拡大

これまでも警察では、女性警察官の採用に積極的に取り組んできました。

昭和21年に初めて女性警察官を採用して以降、現在では毎年1000名を超える女性警察官を採用しており、女性警察官数は年々増加しています。平成24年度には約1,500名（新規採用者総数に占める比率は13.0%）の女性警察官が採用され、平成25年4月1日現在、全国都道府県警察では、女性警察官約18,700人^注が勤務しており、警察官に占める女性警察官の割合は7.2%となっています。

^注 育児休業中の者を含みます。

都道府県警察の女性警察官数及び警察官に占める女性警察官の割合の推移（平成14年～25年度）



注1：数値は各年度4月1日現在である。

2：平成23年度以降は定員外とされた育児休業取得中の者を含んでいる。

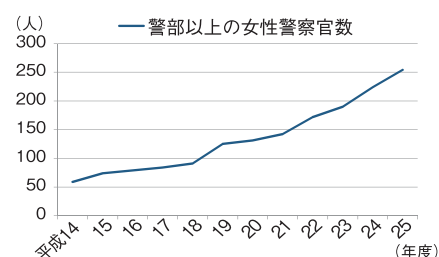
(2) 登用の拡大

女性警察官の幹部への登用も進んでいます。都道府県警察で採用され、警部以上の階級にある女性警察官は、平成25年4月1日現在、254人^注あり、警察署長を始め、警察署の刑事課長等にも登用されています。

職域についても、従来は女性警察官の多くが交通部門に配置されていましたが、現在は他の職域に配置される女性警察官の割合も増加しています。特に、女性が被害者となる性犯罪や配偶者からの暴力事案等において、捜査や被害者支援に女性警察官の能力や特性が生かされているほか、暴力団対策、警衛・警護等を含め、全ての分野にその職域が拡大しています。

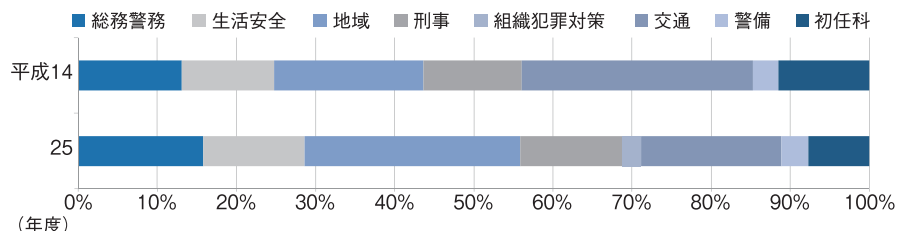
^注 うち44名は警視です。

都道府県警察で採用された警部以上の女性警察官数の推移（平成14～25年度）



注：数値は各年度4月1日現在である。

都道府県警察における女性警察官の部門別配置状況（平成14年、25年度）



注1：数値は各年度4月1日現在である。

2：組織犯罪対策部門は、14年度は独立した部門としていない。

警察では、「女性の力」をより積極的に取り込むことが、警察を強くする」という観点に基づき、女性の視点を一層反映した警察運営の推進に向け、各都道府県警察を中心として各種取組を進めています。

3 警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する検討会

以上のような現状を受け、警察における女性の活用方策等について検討するため、平成25年1月から、5人の部外有識者による「警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する検討会」が計4回開催されました。

同検討会は、同年5月に「警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する報告書」を取りまとめ、「警察が女性の視点を一層反映した組織へと変わり、女性被害者等への対応強化等多様性のある社会のニーズに応えられるようになる」というこれからの向かうべき方向性を示しました^{注)}。

警察では、本報告書を踏まえ、全職員の意識改革の徹底、性別を問わない能力・実績に応じた積極的な人材登用や女性職員が更に働きやすい職場環境づくり等の取組を推進しています（具体的な取組内容については、4参照）。

^{注)} 本報告書については、HP上でも閲覧可能となっています（<http://www.npa.go.jp/seisaku/seianki/kentoukai/houkokusho.pdf>）。



検討会座長からの報告書提出

4 各都道府県警察等における取組内容

(1) 女性警察官交流会議の開催（警察庁等）

警察庁や各管区警察局等では、警察組織のマイノリティであるために理想とするロールモデルを見つけることが困難であったり、相談相手となる先輩や同僚がおらずに孤立し、仕事と私生活の両立に苦悩しがちな女性職員のために、女性幹部による講演や女性職員同士による意見交換の場を提供するため、「女性警察官交流会議」を開催しています。



女性警察官交流会議の開催状況

交流会議においては、参加職員の間で積極的な意見交換がなされ、「男女を問わない意識改革が何より大事だと痛感した」「女性一人一人が頑張っている姿を見せることが、男性の意識改革への近道」「両立支援制度を利用する女性側も制度に甘えてはだめ」「採用・登用拡大に見合う基礎を身に付ける必要がある」といった様々な意見が寄せられています。本交流会議は、今後も引き続き、各管区単位・各都道府県警察単位で開催していく予定です。

(2) 育児短時間勤務制度等利用者の業務指定制度等（愛知県警察）

愛知県警察では、部分休業制度や育児短時間勤務制度の制度利用者を配置するポストとして、あらかじめ計画的に勤務しやすい係を指定した上で、制度利用者2名に対してフルタイム勤務者1名を増員配置することで、育児短時間勤務等の制度を利用しやすくし、かつ、所属の負担軽減を図っています。

また、全女性警察官を対象としたアンケート等を通じて女性職員からの意見収集を行った上で、これらの意見を踏まえ、仕事と育児のバランス別に昇任試験への挑戦時期を紹介したキャリアプランシートを作成し、女性職員の昇任への意識付けを図っているほか、電子メールを活用した女性専用の相談窓口を設置し、相談者があらかじめ指定された女性メンターから回答を受けられる仕組みを構築するなどしています。

愛知県警察のこのような取組に対しては、平成25年11月に警察庁長官賞が授与されています。

キャリアプランシート

(3) 女性活躍推進プロジェクトの設置等（警視庁）

警視庁では、平成25年9月、女性警視をトップとする女性活躍推進プロジェクトを立ち上げました。このプ

女性の視点を一層反映した警察運営の推進

プロジェクトが中心となって平成25年12月には「女性の視点を一層反映した警察運営アクション・プログラム」を策定し、組織を挙げて女性の視点を反映した警察運営に取り組んでいます。

その一環として、後進育成のため自身の知識や経験を伝える適任者である女性幹部を「警視庁キャリア・アドバイザー」として指定し講演を行わせる制度や全所属への子育てアドバイザーの配置等の施策を推進しています。

5 女性幹部職員からのメッセージ

(1) しなやかに、したたかに



(京都府川端警察署
副署長 小山雅子)

「フレイフレイ女性警察官!」のコールが聞こえてくる今日この頃。副署長をしている私にとって、同僚や後輩の女性警察官の頑張りが何よりの喜びです。

警察官として仕事らしい仕事をさせてもらえず、捜査をさせてほしいと願っても相手にしてもらえなかった日々。今、女性警察官が内外から必要とされ、また、その期待に応えていく姿を見ていると、頼もしい限りです。以前、警察学校で教官をしていた当時、卒業していく女性警察官達に「仕事のできる職場の花になってほしい。」と言って送り出してきました。職場に女性がいるだけで和むのは悪いことではないでしょう。でも、仕事では、男性も女性もないのです。

とは言うものの、女性職員たちと話を見ると、仕事と育児の両立に悩んだり、昇任や専務員を目指すことを躊躇ったりと思いは複雑です。そんなとき、背中を一押しすることができたら、と自身の役目を考えています。また、彼女らの思いや希望を組織に届け、そして反映できるよう、わずかでもお手伝いができたらと思います。

私自身、3人めの子供が生まれたとき、警察官だった夫が単身赴任となり、3人の子供を連れて赴任先に向かう途中、電車の中で子供がジュースをこぼし泣きそうになったことや、子供の行事と仕事がぶつかりどころも選べず挫けそうになったこと、他府県出動中に子供が怪我したことなど、いろいろな思い出が今、よみがえりますが、そんなひとつひとつを、家族や同僚らのサポートをいただきながらも乗り越えてきたからこそ、今日、頑張れるのだと思います。

しなやかに、したたかに、背伸びしすぎず、自分らしく精一杯!をモットーに、女性警察官の仕事を全うしたいと思っています。

(2) 知能犯捜査に魅せられて



(警視庁刑事部捜査
第二課管理官 片岡麻紀)

私は20年前、公認会計士として勤務していたところ、知人に勧められ警視庁の特別捜査官に応募し、捜査第二課で企業を巡る知能犯捜査に従事することになりました。

公認会計士も企業会計の監査をし

ますが、不正を見つけてもできることは警告程度。警察では犯人を逮捕して有罪判決を得るなど、よりストレートに不正を糺し、社会正義を実現できる点が魅力でした。

入庁した頃は捜査の現場はベテランの男性ばかり。自分に一体何ができるのか不安でしたが、取り組んでみると「構成要件該当性という命題を証拠で証明する」ことが面白く、膨大な捜査書類も皆で大きな論文を書いている様で、時間を忘れて捜査に没頭しました。

知能犯捜査は、法の網の目を逃れようとする犯人との知恵比べでもあり、財務や法律の知識と経験をフルに活用し、国際的に暗躍する相手には英語も使うなど、知的な刺激に満ちています。子供の頃から本の虫だった私には、押収品の詰まったダンボールも宝の山。中の資料をこつこつ読んで証拠を探す作業が楽しいのです。

署の刑事組対課長を拝命した時も不安でしたが、「捜査が大好き」「複雑な事件を沢山やった」という気持ちで前に踏み出し、素晴らしい捜査員達に恵まれて、近隣署に勝るとも劣らぬ成果が出せました。

昨今は捜査の分野でも、優秀で意欲に満ちた女性達が多数活躍しています。捜査には活動的なイメージもありますが、実際は根気のいる作業が結果に繋がる地道な仕事です。性差よりも努力が活きる仕事であり、チームワークである点も女性に向いています。一人でも多くの女性に、捜査に興味を持ってもらえればと思っています。

平成27年度日本女性会議開催決定～倉敷から男女共同参画を発信～



倉敷市長

伊東 香織

倉敷市は、岡山県南部に位置し、瀬戸内海に面し温暖な気候に恵まれた人口48万人余りの中核市です。市の中心には、江戸時代に幕府直轄領の物資の集積地「天領」として栄え、今でも白壁の屋敷、倉敷川沿いの柳並木などロマン薫る美観地区があり、南部には、瀬戸内海と瀬戸大橋が一瞥できる鷺羽山からの雄大な眺望など観光資源が豊富な市です。一方では水島コンビナート、玉島地区南部にも大手工業を有し、繊維のまち児島は国産ジーンズ発祥の地でジーンズ販売を行う店舗が並んだジーンズストリートがあるなど、産業分野でも恵まれています。

男女共同参画の分野では、倉敷市は平成12年の倉敷市男女共同参画都市宣言をはじめ、全国に先駆けた男女共同参画条例の制定、平成21年のDV防止基本計画の策定など、積極的な取り組みを行ってまいりました。しかし、いまだ男女共同参画はあまり進んでいるとはいえず、男女共同参画の実現のために取り組むべき施策として、育児の支援を行うための制度や保育施設を充実させるよう多くの市民が望んでいるというアンケート結果が出ています。私は、主に母親に負担がかかっている子育ての問題を解決することは男女共同参画社会の実現につながると考え、「子育てするなら倉敷でと言われるまち」を市長公約に挙げています。これを実現するため妊婦健診の公費負担回数を14回までに拡大し、入院・通院分に係る医療費の公費負担をこれまでの就学前から小学校6年生までに拡大するといった施策を行い、さらに待機児童解消に力を入れ、本年度の民間保育所2園の新設に続いて、来年度も3園の民間保育所新設を決定しました。今後は、保育の質の向

上を目指して保育士の確保や資質向上に取り組んでまいります。また、学童保育の対象を小学校6年生までに拡大、さらに、乳幼児を対象とした親子が気軽に集える場所である、つどいの広場や地域子育て支援センター等の地域子育て支援拠点を市内に19か所設置するなど、子育てと仕事が両立できる環境の整備に努めてきました。男性に対し「はじめてパパの育児ガイド」を配布したり、子育てサロンや赤ちゃんの駅等の情報を載せた「子育てマップ」の配布など子育てを家族や地域で支えるための情報発信も積極的に行っています。このように私が女性の市長として男女共同参画の視点を持ちながら各種施策を行うことが、男女共同参画の推進に少しでも役にたてばと思っています。また、何よりも市民一人一人が、家庭、地域、職場など身近なところから男女共同参画を広げていくことが大切であると思っています。

このような思いの中、本市で男女共同参画を推進している団体を中心に日本女性会議を倉敷で、という気運が高まり、日本女性会議が平成27年度に倉敷市で開催されることが決定しました。この会議の開催を通じて増々本市の男女共同参画を推進し、男女共同参画社会実現のための飛躍のチャンスにしたいと考えております。また、本市の魅力を全国の皆さんにお伝えする機会でもありますので、男女共同参画を学び合うだけではなく、歴史ある町並みを楽しんでいただきますよう、実行委員会を立ち上げて充実した会議となり最大のおもてなしができますよう取り組んでおります。平成27年度秋、ぜひ倉敷の地へお越しください。



いとう・かおり／1966年生まれ。1990年東京大学法学部卒業。1993年ハーバード大学修士課程修了。1990年郵政省採用。総理府国際平和協力本部事務局参事官補佐、インターネット戦略企画室長補佐を経て2003年倉敷市総務局長、翌年倉敷市収入役、2007年総務省国際部多国間経済室長、2008年から倉敷市長就任。現在2期目。

Special Interview



近いうちに女性の役員が誕生する可能性は極めて大きい。当然の成り行きだと考えています。

Shiraishi Koujiro

メディアトップインタビューシリーズ②

聞き手 佐村 知子
さむら・ともこ／
内閣府男女共同参画局長



—最初に、読売新聞社の女性の活躍状況や課題、克服への取組についてお聞かせください。

(白石) 読売新聞の場合、東京、大阪、福岡（西部）の3つの本社で個々に採用をしています。東京本社では、雇用機会均等法が施行される前の1982年から女性記者を毎年採用しており、女性記者の比率は昨年の4月で19.7%、概ね20%になっています。また、広告・事業・販売の現場の従業員も加味すると女性の比率は毎年高まっていて昨年4月の新入社員では女性が4割です。大阪本社など、採用人数の多いところは同じような比率です。日本新聞協会の加盟社の社長さん方と話しても同じような傾向で、地方紙も含めて女性の採用が今増えています。(※1)

読売新聞は、女性の採用では30年の歴史があり当時新卒の方々は、今50代の半ばになっています。部長職もいれば編集委員もいます。1期生が局次長とか部長とかの要職につきつある世代。去年の秋には、新たに女性が編集局総務に昇進しました。けれども残念ながら今東京本社含め3本社の役員に女性がいません。政府の方針もあり、我々自らの必要性もあり、近いうちに女性の役員が誕

生する可能性は極めて大きい。男女を問わず登用するということからして、当然の成り行きだと考えています。

また、新聞社には編集だけでなく、事業や営業など多機能の仕事があり、その現場でも女性の活躍が求められています。(※2)

さらに、読売新聞の販売店では、全国の従業員全体に対する女性の比率が40%を超えています。特筆すべきは「ユース」という販売店グループ。ここは、女性比率が75%、女性の店主ももちろんいます。ユースの定例会議に出ましたところ、圧倒されるような女性のパワーを感じました。女性が配達や集金をする、苦情への対応がうまい。苦情をチャンスに変えている。女性が主役の組織の方が営業力が強いのです。読売新聞社としては、これを広げていくべきだと考えています。「ユース」の強味は、託児所。子育て中の奥さん方も安心して参加できている。そういう環境を整備することが大事なのです。

我々は想像以上に女性の力を借りて、新聞発行・新聞販売・家庭への配達が来ているのだと思っています。

—女性の活躍の推進を担当するような組織はありますか？

(白石) 人事や厚生部門に担当者

をしていますが、専門の推進組織は現在ありません。また、何割まで女性を登用するか、いつまでにどのように目標を掲げていくか、具体的なところはまだ作っていません。こうした機会に検討していかなければと考えています。

—取材の現場、記者の職場で、女性が活躍するためには、様々なサポートが必要だと思うのですが、このあたりはいかがでしょうか？

(白石) 転勤など地方での生活を余儀なくされるのが、取材記者の職場です。全国紙と言われる新聞社、通信社では、新卒の記者を本社内で教育した後、男女問わず地方支局に出します。支局で5年前後の期間同僚や先輩と一緒に仕事をする中でいろんな経験をする。事件、事故、行政の取材、支局は、正に取材の原点ですから。男女を問わず同じ仕事をさせますが、女性ならではの悩みも出てくるので、対応策として各本社にジェンダー担当の専門委員、コーディネーターをおき、女性記者支援をしています。厳しい環境の中で頑張ってくれている女性が働きやすい職場をいかに作るかは、我々経営者の責任であると思います。(※3)



白石 興二郎

日本新聞協会会長

しらいし・こうじろう／

昭和21年、富山県出身。昭和44年、読売新聞社に入社。昭和50年～平成5年まで政治部。以後、執行役員メディア戦略局長、常務取締役編集局長、専務取締役論説委員長などを経て、平成23年、代表取締役社長に就任。平成25年6月、一般社団法人日本新聞協会会長に就任し、現在に至る。

～社会の常識が変われば、我々も変る。我々が変れば、社会も変わる。
そういう意味では我々の責任も大きいですね。～

―現場の厳しさが変わらないのは、取材相手である政治、経済、社会で女性の活躍が進んでいないことにも原因がありますね。新聞が啓発してくれると良いなと思いますが、現実を記事にするものでもありますし。

(白石) 要するに、相互作用ですね。インタラクティブだと思うんです。取材先も変わらなければいけない。変わっているんだと思います。警察の現場も、女性の警察官なり管理職が出てきたり、或いは、行政の現場もそうですし。

日本社会は変わりつつあるなと感じますよ。新聞の場合には、男女共同参画に限らない話ですが、例えば、被害者・加害者の実名・匿名の表記の仕方など人権に配慮した表現に変えてきています。社会の常識が変われば、我々も変る。我々が変れば、社会も変わるという、ここはインタラクティブなんです。そういう意味では我々の責任も大きいですね。

―女性記者が、産休や育休を取って戻る場合も出てきていると思いますが、そういう経験をプラスにしている例、工夫はありますか。

(白石) 1年とか現場を離れると、取材先とのつながりが薄くなるのではないかという危機感は、皆にある。だけど、1年か2年で切れるような人脈じゃしょうがないじゃないのと。逆に言えば、そういう試練を乗り越

えなければいけないと思います。最近も政治部の男性記者が育休を取ったという話がある。女性記者だけの問題でもなくなってきています。不安はあるかもしれないけども、育児だとか、産休だとかというところで費やした時間というのは、必ずしも無駄にはならない。新しい経験をすることというのは、人生を豊かにする。そういう経験をすべしと、思います。そのための配慮や、可能となる職場環境を作ってやらなければならない。

今春から復職制度を導入します。私が局長時代に編集局で働いていた社会部の女性記者ですが、科学部記者の亭主がワシントンに転勤になり、子供の面倒を見るということで、退職してついていきました。私の秘書だった女性が、亭主が勉強のためにイギリスに1年ぐらゐ留学するというので、これも、ついて行くということで会社を辞めた。こういう事例が身近に起きて、もったいないし、人材を確保する、育てるという立場からすると、再チャレンジの機会を作ってやりたいと思い、原則は退職から5年以内ですが、状況に応じては無制限で復職制度を設けました。復職したら退職した当時の処遇、待遇、をベースに考えます。5年なり3年なりのギャップがあれば研修とか再教育が必要になる。そういうことを考慮した上で、復職の希望があれ

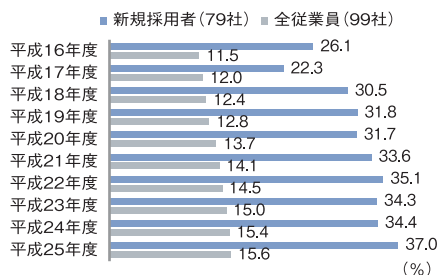
ば、積極的に受け入れていくようにします。

―復職制度までお考えだというのは素晴らしいですね。

(白石) 人材確保のチャンネルとして考えました。実は、新聞社に入ってもミスマッチで自発的に退職していく社員が結構いる。今までは、もったいないから辞めないでくれと説得していました。若い者が辞めると、上司の責任だと言われたものです。私は新たな出発を応援しようじゃないかと、後追いしないことにした。その場合、空きが出ますから、補充するにはどうするか。社会人の中途採用も積極的にやりますが、再チャレンジ、復職も、人材確保の大きなチャンネルになると思います。

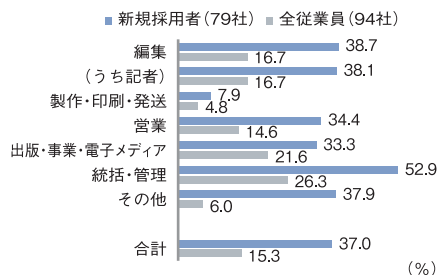
また、メディア全体で、放送、新聞を問わず、女性が多くなっている。すると、社内結婚だけでなく同業結婚が多くなりました。社を超えてライバル会社の配偶者と一緒になる。当然、転勤とか転属があるから勤務地が離れる。例えば、読売新聞大阪本社の女性記者が通信社の記者と結婚したが、彼が東京転勤になった。女性記者は、大阪本社の採用ですから東京には転勤できない。これを東京本社に転籍させてそれぞれ勤め続けられるようにしました。特段の支障がない限り弾力性のある人事制度をやれば良いと考えています。

(※1) 日本新聞協会加盟社
女性従業員等の割合



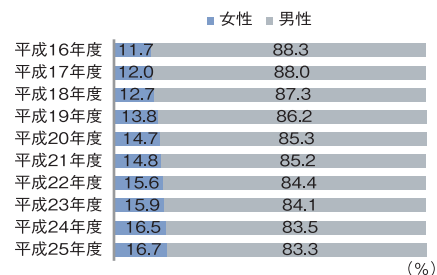
(注) 日本新聞協会調べ

(※2) 日本新聞協会加盟社
部門別女性従業員等の割合



(注) 日本新聞協会調べ

(※3) 日本新聞協会加盟社
女性記者の割合



(注) 日本新聞協会調べ

—新聞協会として、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランス (WLB) などの問題を検討する場や組織はあるのでしょうか？

(白石) 協会全体としては、今、組織はありません。労務問題については、労務委員会、労働法制の変化への対応とか、WLBについての意見交換や勉強会を開いています。折角のご指摘ですから、私が会長の間にそういう委員会を作ります。

—経団連でも企業行動委員会の中に女性の活躍推進部会が立ちあがりました。新聞協会でも、是非 (笑)。

話は変わりますが、女性の登用を進めるため、上場企業のコーポレート・ガバナンス報告書に、役員の男女別構成を記載するよう働きかけたり、内閣府のHPでの女性の役員・管理職比率や登用目標、男女別の勤続年数・育休取得率などの開示をお願いしています。新聞協会としても是非こういった情報の開示にご協力

いただけないでしょうか？

(白石) 読売新聞としては問題ないと思いますよ。メディアの世界も変わってきているなということはわかりますね。非上場なのでコーポレートガバナンス報告書自体作成していないのですが、新卒のリクルートの案内でそういう数字を出しています。

—「Women's Voice」という、読売新聞のリクルートサイトでは女性の先輩の方々が、いろんな経験を語られていますね。

(白石) 若い人にアピールするには、女性の活躍を紹介していくのが重要です。女子学生の皆さんが就職先を選ぶ場合にも、大きな判断材料になる訳ですから。そこに、我々の誇張や虚偽の事実を書くわけにはいきません。事実、3割、4割が女性社員で、ウーマンパワーを無視できないし、どんどん活用しないとイケない。今の現状は、女性も男性も関係なく、我々のきつい仕事の中で、ちゃんと

やっていけるという証拠です。女性の同僚、先輩がどんどん増えてきている。9月には、初めて女性の支局長、甲府支局長を出しました。思い切った登用でしたが、これからも行います。限られた空間と地域の中でマネジメントをやってもらう。当然、判断を求められる難しい仕事ではあるんですが充分やってくれていると思います。

—両立支援は子育てだけでなく介護でも問題になってきています。介護の場合は、男女問わず育て上げて管理職になった人が両立を求められる。これから訪れてくるそういう社会の前哨戦としても仕事と家庭の両立支援、WLBを考えることは大切です。

(白石) これは、社会全体として、経験をさせていく、経験を積み重ねる以外にないと思いますよね。

—本日は、ありがとうございました。

読売婦人附録 (大正3年4月3日、日本の新聞初の婦人面を制作)



読売新聞社新社屋

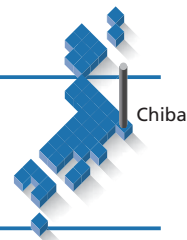


よみかきの森保育園



読売新聞の新社屋内に4月にオープンする事業所内保育所『よみかきの森保育園』。広さ170㎡で定員は23人程度。社員の子どもだけでなく、近隣の企業からも子どもを受け入れる予定

読売新聞社提供



あらゆる人々の「ハーモニー」の実現に向けて

千葉市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成15年4月に「ちば男女共同参画ハーモニー条例」を施行しました。この条例に基づいて「ちば男女共同参画基本計画新ハーモニープラン後期計画」（計画期間：平成23年度～27年度）を策定し、あらゆる人々の「ハーモニー」の実現に向けて、様々な施策を実施しています。

われています。このため、「暴力とは何か」「暴力は身近に潜む犯罪となりうる行為であり、人権侵害にあたること」「相手を尊重することとは」について考え、認識する機会を設けています。平成19年度から24年度まで6,727名の方が受講しました。

平成25年度は、本講座以外にも「イクメン」、「アサーティブトレーニング」、「メディア・リテラシー」に関して保育園や教育関係施設で実施しています。

千葉市初「イクメン応援イベント」の開催

平成25年10月27日（日）、「JFEまつり2013」において、NPO法人ファザーリング・ジャパン、（株）資生堂、千葉市の共催による「イクメン応援イベント」を開催しました。

子どもと一緒に作るバルーンアートや、親子で参加できる簡単ヘアスタイルレッスン、子育ての知識をクイズ形式で問うパパ力（ぢから）検定などを実施し、たくさんの親子にご来場いただきました。

初めての試みに企画段階から戸惑いの連続でしたが、実施後のアンケートでは「来年もやってほしい」といった多数の好意的な意見をいただきました。一方で、「子どもが途中で飽きてしまった」といった意見もいただくなど、多くの発見と反省があった一日でした。

千葉市では、「男性が子育てして楽しいまち」を目指して、今後も男性の育児等への参画促進に向けて施策の充実に努めていきます。

千葉市男女共同参画センター

千葉市では、男女共同参画社会形成のための拠点施設として、平成11年に千葉市女性センターを開設しました（平成23年4月に千葉市男女共同参画センターに名称変更）。千葉市男女共同参画センターは、男女平等を目指す市民の方の様々な活動や学習を支援するために、調査・情報・相談・研修・交流といった5つの機能を有しています。

地域に出向いて活動を

千葉市男女共同参画センターでは、各種団体、学校、企業などを対象に「出前講座」を行っています。「若者のためのDV予防講座」は、DV予防、早期啓発を目的として市内の中学校、高校、大学で講座を開催しています。DVは親しい間柄で起こるため、被害が潜在化しやすく、被害者が声を出すまでは支援できず問題が深刻になる前に防ぐことが難しいとい



男女共同参画と福祉に関する複合施設「千葉市ハーモニープラザ」内に千葉市男女共同参画センターがあります



中学生のためのメディア・リテラシー体験講座の様子



イクメン応援イベント（パパ力検定）の様子

千葉市は、千葉県のほぼ中央に位置し、都心に近いことから、東京のベッドタウンとしても成長してきた人口約96万人の政令指定都市です。市の中心部は、高層ビルが立ち並ぶなど近代的な街並みとなっている一方、郊外は自然に恵まれ、緑豊かな側面も併せ持っています。また、千葉港に造成された3つの人工海浜の総延長は、4,320mで日本一であるほか、千葉都市モノレールの営業距離15.2kmは、懸垂型としては世界最長を誇ります。



政策・方針決定過程への女性の参画状況 及び地方公共団体における男女共同参画 に関する取組の推進状況について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、毎年、政治・行政・司法等様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画状況等について直近のデータを収集し、取りまとめています。

(図表1参照)

平成25年12月に公表した「女性の政策・方針決定過程参画状況調べ」、「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」、「独立行政法人等女性参画状況調査」及び「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」の調査結果の概要を紹介します。

I 政策・方針決定過程への女性の参画状況

本年の調査結果のポイントは、2点あります。

- 都道府県防災会議について、女性のいない会議が初めて0となった。また、女性委員の割合も昨年調査時の4.6%から10.7%へと大幅に増えた。
- 国の審議会等における女性委員の割合が3年ぶりに上昇し、調査開始以来最

高値の34.1%となった。

その他の調査結果は、以下のとおりです。

- 国会議員に占める女性の割合は、平成25年11月現在、衆議院8.1%（前回は10.6%）、参議院16.1%（前回は18.2%）と、ともに前回調査から減少した。
 - 国家公務員の管理職に占める女性の割合は、平成25年1月現在、2.7%（前回は2.6%）となっており、わずかながら増加傾向にある。
 - 国の審議会等における女性の専門委員等の割合は20.1%（前回は19.4%）となっており、増加傾向にある。
 - 独立行政法人、特殊法人及び認可法人において、平成25年4月現在、全常勤職員に占める女性の割合は34.2%（前回は33.5%）であり、前回調査から増加しているが、課長相当職12.5%（前回は11.9%）、部長相当職6.4%（前回は6.4%）と、役職が上がるほど割合は低くなっている。
- また、女性役員（非常勤役員を含む。）

図表1 政策・方針決定過程への女性

【政治分野】

国会議員(衆議院)
国会議員(参議院)
都道府県議会議員*
市区議会議員*
町村議会議員*
都道府県知事
市区長
町村長

【行政分野】

★国家公務員採用者
★本省課室長相当職以上の国家公務員
★国の審議会等委員
★国の審議会等専門委員
★都道府県における本庁課長相当職以上の職員
市区町村における本庁課長相当職以上の職員
★都道府県審議会委員
★市区町村審議会委員

【司法分野】

★検察官(検事)
裁判官
弁護士

【雇用分野】

民間企業(100人以上)における管理職(係長相当職)*
★民間企業(100人以上)における管理職(課長相当職)*
★民間企業(100人以上)における管理職(部長相当職)*
民間企業の社長*

【農林水産分野】

農業委員*
農業協同組合役員**

【教育・研究分野】

★小学校教頭以上
★中学校教頭以上
★高等学校教頭以上
高等専門学校講師以上
短大講師以上
★大学講師以上
研究者

【メディア分野】

記者(日本新聞協会)

【地域】

★自治会長

【国際分野】

在外公館の特命全権大使・総領事
在外公館の公使・参事官以上
国際機関等の日本人職員(専門職以上)
国際機関等の日本人職員(幹部職員)

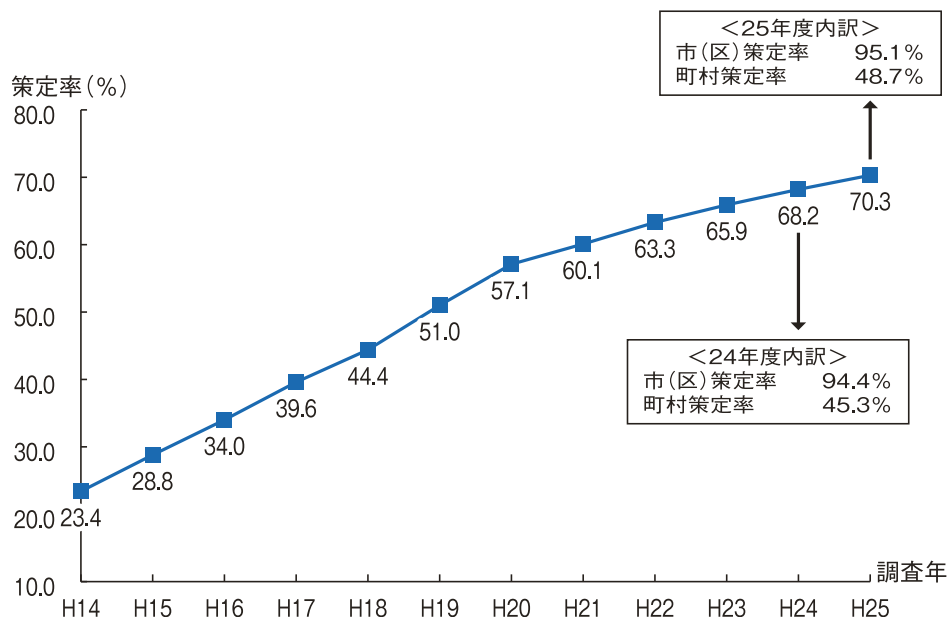
【その他専門的職業】

医師*
歯科医師*
薬剤師*
獣医師*
公認会計士

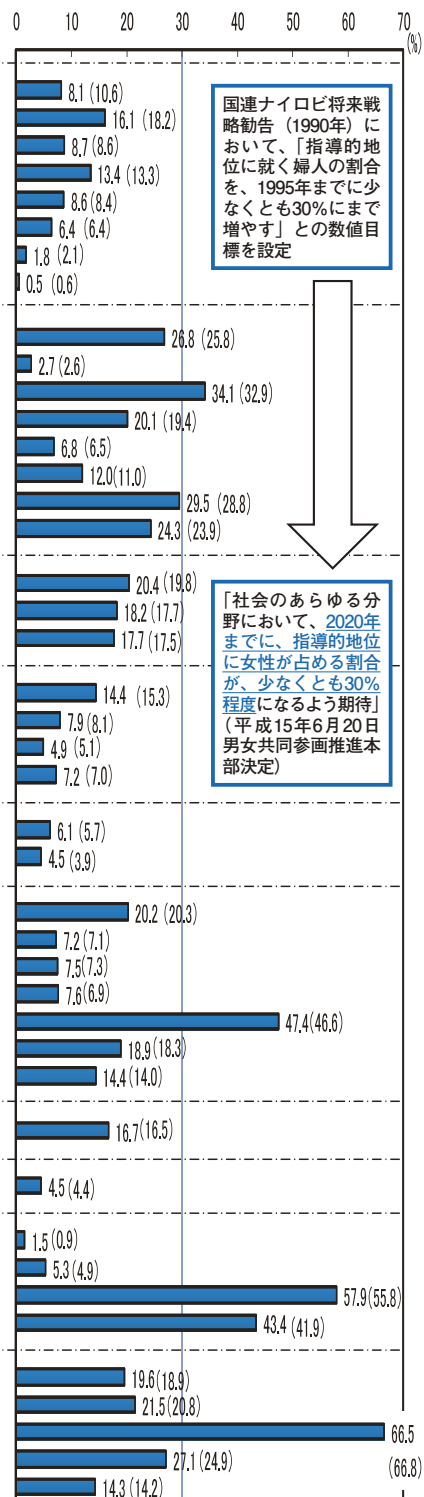
(備考1) 原則として平成25年のデータ。ただし、*は平成24()は前年あるいは前回調査のデータ。

(備考2) ★印は、第3次男女共同参画基本計画において当

図表2 市区町村における男女共同参画計画の策定率の推移



の参画状況



年、**は平成23年のデータ。

該項目又はまとめた項目が成果目標として掲げられているもの。

のいる法人は33法人で、全体の23.1% (前回は30法人 (20.7%))。全法人の役員に占める女性の割合は3.8% (前回は3.3%) と、役員についても前回調査から増加している。

- 民間企業の管理職の割合 (課長相当職以上) は、平成24年6月現在、6.9% (前回は7.2%) となっており、前回調査から減少した。

一方で、民間企業 (上場企業) の役員に占める女性の割合は、平成25年7月現在1.8% (前回は1.6%) と増加傾向にある。

- 司法分野における女性割合は、平成25年3月現在、検察官14.9% (前回は14.4%)。同年4月現在、裁判官18.2% (前回は17.7%)。同年9月現在、弁護士17.7% (前回は17.5%) となっており、いずれも増加傾向にある。

- 医師、歯科医師における女性割合は、平成24年12月現在、医師19.6% (前回は18.9%)、歯科医師21.5% (前回は20.8%) となっており、ともに増加傾向に

ある。

II 地方公共団体における男女共同参画に関する取組の推進状況

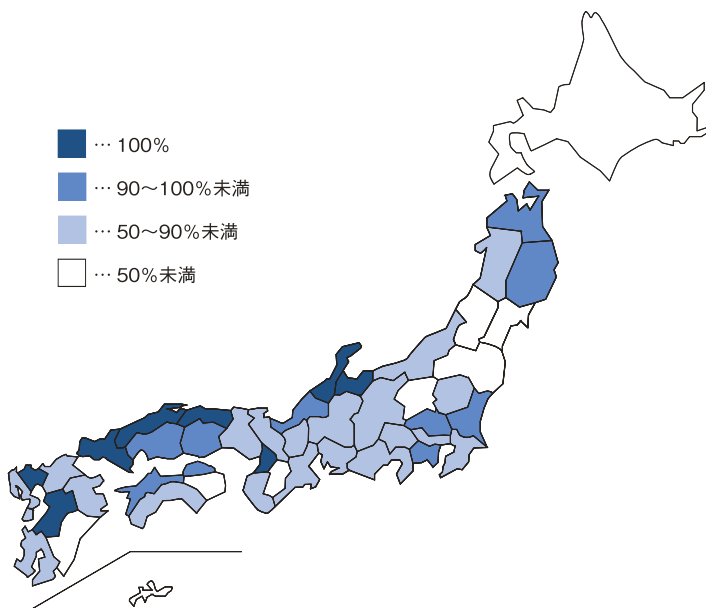
男女共同参画に関する計画は、全都道府県・政令指定都市において策定しています。また、計画を策定している市区町村は70.3% (市区は95.1%、町村は48.7%) (前回は68.2% (市区は94.4%、町村は45.3%)) で、102市区町村 (前回は133市区町村) で計画の策定を検討しています。(図表2参照)

また、計画の策定率は、地域によってばらつきが見られ、8県の策定率が100%となっている一方、9道県は50%未満となっています。(図表3参照)

詳しい調査結果は、内閣府男女共同参画局HPをご覧ください。

(<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/index.html>)

図表3 男女共同参画に関する計画の策定状況 (市区町村)



[News & Information]

1 News 国立女性教育会館 (NVEC)

「女性情報アーキビスト養成研修 (入門) + (実技コース)」実施報告



平成25年12月4日～6日に標記研修を実施しました。4日～5日の「入門」には30名、5日～6日の「実技コース」には11名の参加がありました。

「入門」では、女性アーカイブ、著作権、資料の保存・活用に関する基本的な知識を提供する講義のほか、アーカイブのネットワークや構築事例の報告を行いました。

「実技コース」の1日目は、展示物へ人をひきつけるための空間づくりについて、事例に則した基礎理論の解説と、女性アーカイブセンター展示室を会場とした実践的なワークショップを行いました。2日目は、紙資料の修復に関する基礎的な実習を、講師の実演をまじえ行いました。

参加者からは、「実務に即活かせそうな内容だった」「基礎的な知識を身につけることができて良かった」「いろいろな立場の方が集い、さまざまな講師のかたの話をうかがえて大変参考になった」などの感想が寄せられました。

2 News 国立女性教育会館 (NVEC)

「女子大生キャリア形成セミナー」実施報告



平成25年12月20日～21日の1泊2日で標記セミナーをリーダーシップ111と共催で実施しました。

このセミナーは、四年制大学の女子学生を対象に、①仕事をもち自らの人生の選択権をもつことが豊かな人生設計に重要であること、②女性の人生設計に関わる出来事を予め知っておくこと、③キャリアの構築が単に個人の自己実現に留まらず社会変革につながるということの3つを学ぶ機会を提供し、将来、社会や組織を支える女性リーダーの育成を目指して開催しました。

1日目は、内海理事長の講演「キャリアとは何か」や統計データを通し女性のキャリアを考える講義とリーダーシップ111のメンバーによるパネルディスカッションを行いました。2日目はグループワークを通じたキャリアシートの作成とその発表を行いました。宿泊型研修の利点を活かし、様々な大学から集まった女子学生同士の交流も深まりました。参加者からは「様々な職種で活躍している女性の話が聞けてとてもよかった」「先輩の生の声が魅力」などの感想がありました。

3 Info 内閣府

「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集

テーマ：男性がもっと家事・育児・介護・地域活動に関わりたくなるようなキャッチフレーズ～長時間労働を減らして、仕事を含めた「生活」に豊かさを～

資格：不問。応募作品は、未発表の自作のもの。

期限：2月28日 (金)

方法：男女共同参画局HPの「応募フォーム」から、キャッチフレーズ (1通につき1作品)・住所・氏名・年齢・性別・電話番号等を記入の上、応募ください。
<http://www.gender.go.jp/week/week.html>

4 Info 内閣府

男女共同参画宣言都市奨励事業 (石川県金沢市)

日時：平成26年3月8日 (土) 13:15～16:00

場所：北國新聞赤羽ホール (金沢市南町2-1)

主催：内閣府、金沢市

内容：男女共同参画都市宣言文群読、内閣府からの情勢報告、記念講演など 講師 渥美由喜さん (東レ経営研究所)

参加方法：電話またはFAXにて受付 ※託児・手話通訳有り

問合せ先：金沢市人権女性政策推進課

TEL：076-220-2095 FAX：076-220-2030

5 Info 厚生労働省

パート社員が活躍できる企業へ～自社の課題を知り、他社に学ぶ～セミナー・個別相談会開催のご案内

パート社員の雇用管理改善に向けた各企業の取り組みを支援するため、自社の現状と課題を分析するツールや、雇用管理改善に向けたノウハウ及び先進企業の事例などをご紹介します。

経営層並びに人事労務ご担当者のご参加を、お待ちしております。(各会場とも先着150人)

【スケジュール】

札幌：3月5日 (水) TKP札幌カンファレンスセンター

仙台：2月26日 (水) TKPガーデンシティ仙台勾当台

東京：2月25日 (火) TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

名古屋：3月6日 (木) TKP名古屋駅前カンファレンスセンター

大阪：2月28日 (金) TKP御堂筋カンファレンスセンター

広島：3月7日 (金) TKPガーデンシティ広島

福岡：3月3日 (月) TKP博多駅前シティセンター

※各会場ともセミナー13:00～16:00その後個別相談会

※セミナーに関する詳細・お申し込みは

みずほ情報総研(株)

<http://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2014/parttime.html>

男女共同参画センターだより

News From Center

男女共同参画センター横浜

(愛称：フォーラム)
公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会

当センターは1988年に横浜女性フォーラムとして開館。以来、愛称「フォーラム」として、市民に親しまれてきました。その後、2005年から現在の名称となり、横浜市の男女共同参画センター3館の中心館としての機能を担っています。2013年度には開館25周年を記念し、利用者から公募したメッセージをもとに地元の女性シンガーソングライターによる歌と映像「ひとりじゃないよ」を制作し、YouTubeでも配信しています(写真)。

ゆったりとした敷地にはさまざまな樹木があり、季節ごとに花が咲く前庭は親子連れでにぎわっています。延床面積約6,000㎡、3階建ての施設には、情報ライブラリ、子どもの部屋、女性起業UPルーム、生活工房、フィットネスルーム、ホール、貸会議室などがあり、年間の来館者はおよそ32万人に上ります。

事業では、女性の就業支援、健康支援、心とからだと生き方の相談、市民グループ・NPO等との協働事業などを実施しています。心

とからだと生き方の総合相談では電話・面接等で年間約6,300件の相談を受けています。また、依存症や暴力被害などそれぞれの悩みを軸にわちあう自助グループに場を提供し、年間のべ3,000人がミーティングに参加しています。近年は“ガールズ”(若年女性無業者)自立支援のための講座や就労体験事業、女性起業家たまご塾など起業支援事業、市内の中学・高校・大学へのアウトリーチとして「デートDV」予防啓発授業などに力を入れるほか、性暴力被害者支援体制づくりのためのフォーラムや、各



kaho*『ひとりじゃないよ
～25th Anniversary Song～』PV

種就業支援の成果を検証する調査研究、東日本大震災を契機として災害時の男女共同参画センターの役割調査などにも取り組んできました。

25年を経て、シニア世代となった利用者のもつ知恵や技術を若い世代に伝えてもらうこと、若者や新規の利用者に足を運んでもらうこと、市民といっしょに地域に身近な男女共同参画を広げていくことがこれからの課題です。

編集後記

6月23日から始まる男女共同参画週間用のキャッチフレーズを今月一杯募集しています。今年のテーマは、「男性がもっと家事・育児・介護・地域活動に関わりたくなるようなキャッチフレーズ」です。

去年は、過去最高の3290点の応募がありました。

どれもみな素晴らしいキャッチフレーズで審査員の方々も選ぶのに苦労していました。

今年も素晴らしいキャッチフレーズがどのくらい応募されるか、スタッフ一同楽しみにしております。

今まで応募したことが無い人も男女共同参画について考えてみる良い機会だと思います。我こそはと思われる人は、ホームページからは是非応募してください。

(編集デスク K.K.)

【2月号表紙】

イラストレーション／

平田利之

「生涯を通じて心も身体も健康に！」

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」2月号

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

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

第65号●2014年2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

3月10日は「農山漁村女性の日」

「農山漁村女性の日」 記念の集い

農山漁村から伝えよう、わたしたちの思い



農山漁村 女性の日とは？

この日は、多くの方に農山漁村の女性の役割を正しく理解していただくとともに、女性の能力発揮を促進することを目的として定められています。

日時 平成26年3月6日(木)
10:00~16:00

場所 台東区立浅草公会堂

参加費:1,000円 ※どなたでも参加して頂きます。男性の方もぜひご参加ください。

主催: 全国女性農業委員ネットワーク/JA全国女性組織協議会/全国生活研究グループ連絡協議会/全国酪農青年女性会議/全国林業研究グループ連絡協議会女性会議/全国漁協女性部連絡協議会/全国女性農業経営者会議/一般社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会

後援: 農林水産省、内閣府

協賛: 株式会社イトーヨーカ堂、公益社団法人国際農業者交流協会、公益社団法人全国漁港漁場協会、一般社団法人全国農業改良普及支援協会、全国農業新聞、一般社団法人全国酪農協会、一般社団法人農山漁村文化協会、公益社団法人大日本農会、エスケー石鯨株式会社

事務局: 農山漁村男女共同参画推進協議会(一般社団法人農山漁村女性・生活活動支援協会内)