

共同参画

"Kyodo-Sankaku"



"Kyodo-Sankaku"
Number 78
May 2015
Japan Cabinet Office

5

内閣府

Special Feature

特集／「男女間における暴力に関する調査
(平成26年度調査)」について



主な予定

Schedule

*本年は「北京+20」。また、我が国が女子差別撤廃条約を批准してから30年です。

6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画推進本部）
6月24日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

一般社団法人
日本経済団体連合会
会長
榊原 定征



Sakakibara Sadayuki

女性活躍は女性だけの問題ではない。男性も女性も含めて、企業における働き方や、社会全体の意識を変えなければならない。そのためには、トップの明確なコミットメントと強力なリーダーシップが不可欠である。安倍政権が女性の活躍を成長戦略の柱として掲げてから2年。総理のリーダーシップにより、日本の社会は、確実に変わり始めている。

経団連は会員企業に対し、女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画の策定を要請している。既に430社以上の野心的な計画を、経団連のホームページ上に公表した。この取り組みを契機として、新たに計画を策定したり、より高い目標を設定したりするなど、多くの企業が着実に前進していることを実感している。また6月には、経団連史上初めて女性の役員が誕生する。これも経済界が変わるという明確なメッセージとして、経営トップに響くことを期待したい。

少子高齢化により労働力人口は着実に減少し、グローバル化に伴い企業を取り巻く競争環境はますます激化する。変わることを恐れている時間はない。遠からず大企業の社長や経団連の会長や副会長に女性が就く日が来ることを信じて、皆さんと共に前進したい。

目次

Contents

特集

「男女間における暴力に関する調査（平成26年度調査）」について

Page 02

行政施策トピックス1

「女性応援ポータルサイト」「はばたく女性人材バンク」を開設

Page 06

行政施策トピックス2

第3回国連防災世界会議について

Page 08

行政施策トピックス3

新しい「少子化社会対策大綱」について

Page 10

行政施策トピックス4

成長戦略としての女性活躍推進
～ダイバーシティ経営企業100選・なでしこ銘柄～

Page 12

連載

その1 NATOでの勤務(1)／

栗田 千寿(NATO事務総長特別代表(女性、平和、安全保障担当)補佐官)

Page 14

その2 女性の活躍による企業競争力の強化／セブン&アイ・ホールディングス 全職員が働き甲斐を実感し続けられる職場づくりに向けて／ 北都銀行

Page 15

ニュース&インフォメーション

平成27年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズを決定しました！ 他

Page 16

男女共同参画センターだより

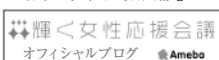
新潟市男女共同参画推進センター アルザにいがた



輝く女性
応援会議

は、「輝く女性応援会議」に関連する記事です

▼『輝く女性応援会議』オフィシャルブログ



<http://ameblo.jp/kagayaku-josei-blog/>

▼公式Facebook始めました！



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

▼公式ホームページはこちら



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

「男女間における暴力に関する調査(平成26年度調査)」について

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、男女間における暴力に関する実態を把握するため、3年毎に調査を実施しています。今回の調査では、平成26年12月に、全国の20歳以上の男女5,000人を対象に無作為抽出によるアンケート調査を実施しました。3,544人(女性1,811人、男性1,733人)から回答がありました。

前回(平成23年度)の調査と今回の調査を比較してみると、配偶者からの暴力を受けたことが「何度もあった」と回答した人が、前回の調査では女性10.6%、男性3.3%、今回の調査では女性9.7%、男性3.5%となっており、被害状況に大きな変化は見られず、依然として被害が深刻な実態にあることが確認されました。

調査結果の概要は次のとおりです。調査結果の全文は、男女共同参画局ホームページ(http://www.gender.go.jp/e-vaw/chousa/h26_boryoku_cyousa.html)でご覧になります。

boryoku_cyousa.html)でご覧になります。

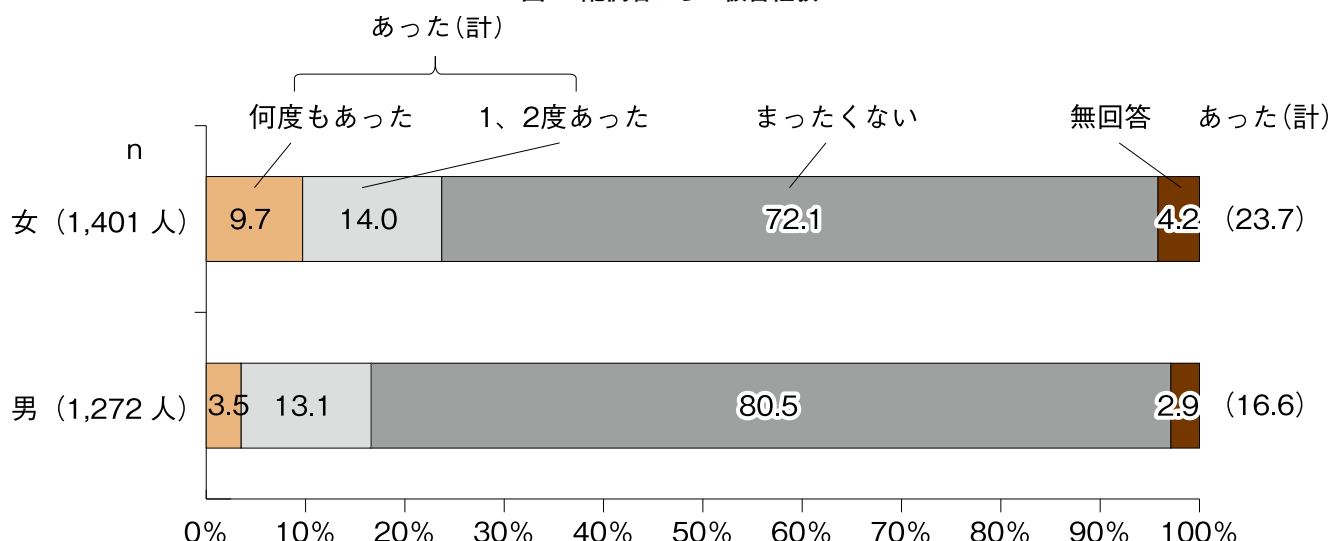
1 配偶者からの被害経験

- 女性の9.7%、男性の3.5%が何度も被害を受けている
- 被害を受けた女性の44.9%はどこにも相談していない
- 配偶者(事実婚や別居中の夫婦も含む)から、“①身体的暴行”(例えば、なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行)、“②心理的攻撃”(例えば、人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視したり、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ、あるいは、自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫)、“③経済

的圧迫”(例えば、生活費を渡さない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど)、“④性的強要”(例えば、いやがっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ画像等を見せられる、避妊に協力しないなど)のいずれかの被害を受けたことがある人は、女性23.7%、男性16.6%となっている。(図1)

- “①身体的暴行”“②心理的攻撃”“③経済的圧迫”“④性的強要”のいずれかの被害経験を「何度もあった」という人は、女性9.7%、男性3.5%となっている。
- 配偶者から何らかの被害を受けたことがあった人に、被害の相談をしたか聞いたところ、「だれにも(どこにも)相談しなかった」が女性44.9%、男性75.4%となっている。

図1 配偶者からの被害経験



男女間における暴力対策の推進に資するため、内閣府は、平成26年12月に、全国の20歳以上の男女5,000人を対象として、男女間における暴力の実態を把握するためのアンケート調査を行いました。

また、平成27年3月には、ストーカー総合対策関係省庁会議において、被害者支援の取組や加害者対策の在り方について検討し、取組を推進するための総合的な対策として「ストーカー総合対策」を申し合わせました。

2 交際相手からの被害経験

- 女性の19.1%、男性の10.6%に被害経験
- 交際相手から、“①身体的暴行” “②心理的攻撃” “③経済的圧迫” “④性的強要” のいずれかの被害を受けたことがある人は、女性19.1%、男性10.6%となっている。(図2)
- 交際相手からの被害を受けたことがあった人に、被害の相談をした

か聞いたところ、「だれにも（どこにも）相談しなかった」が女性39.3%、男性55.0%となっている。

- 交際相手からの被害による生活上の変化があったのは、女性55.5%、男性33.0%となっている。

3 特定の異性からの執拗なつきまとい等の経験

- 女性の10.5%、男性の4.0%に被害経験

- ある特定の異性から執拗なつきまといや待ち伏せ、面会・交際の要求、無言電話や連続した電話・メールなどの被害にあったことがある人は、女性10.5%、男性4.0%となっている。
- 被害にあった人に、その被害によって命の危険を感じたことがあるかを聞いたところ、「感じた」は女性28.9%、男性15.7%となっている。

図2 交際相手からの被害経験

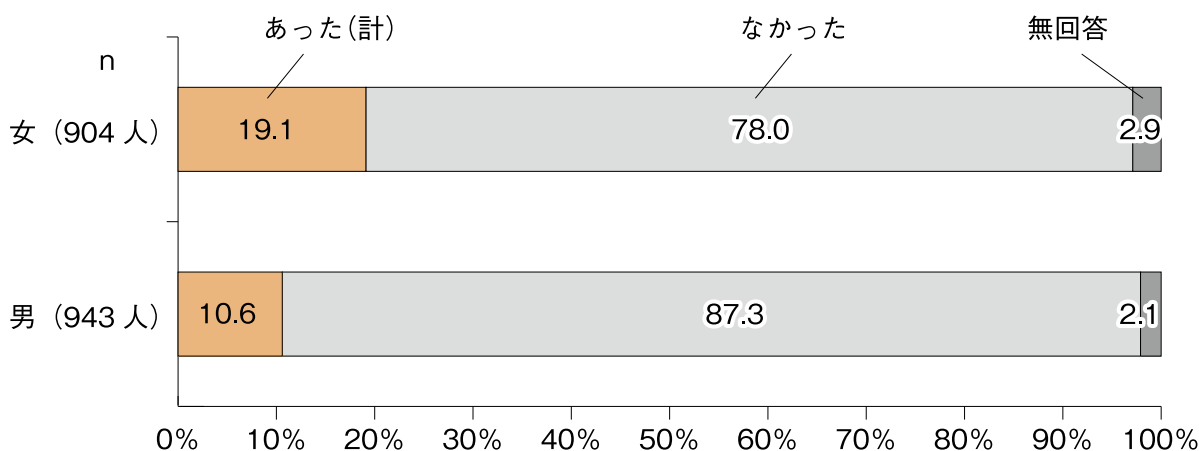
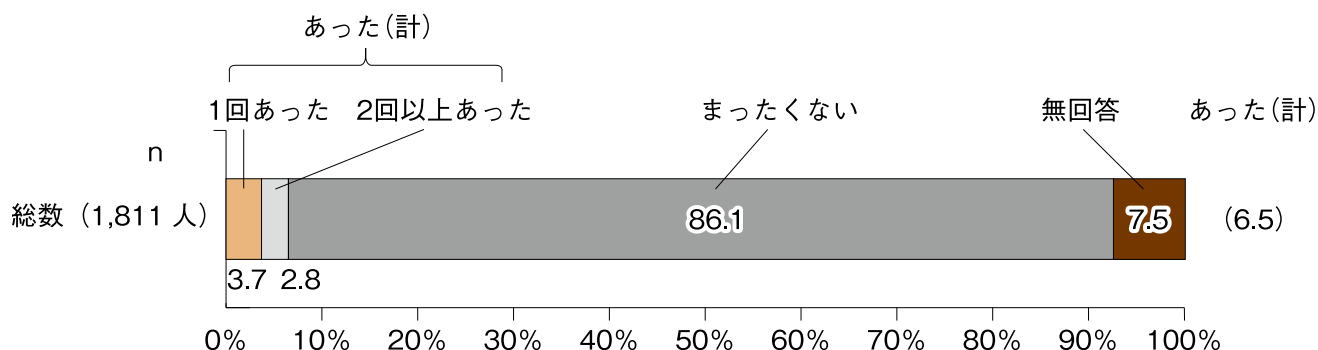


図3 異性から無理やりに性交された経験（女性のみ）



「男女間における暴力に関する調査（平成26年度調査）」について

4 異性から無理やりに性交された経験（女性のみ）

- 被害経験は6.5%
- これまでに異性から無理やりに性交されたことがあるかを聞いたところ、「1回あった」が3.7%、「2回以上あった」が2.8%で、被害経験

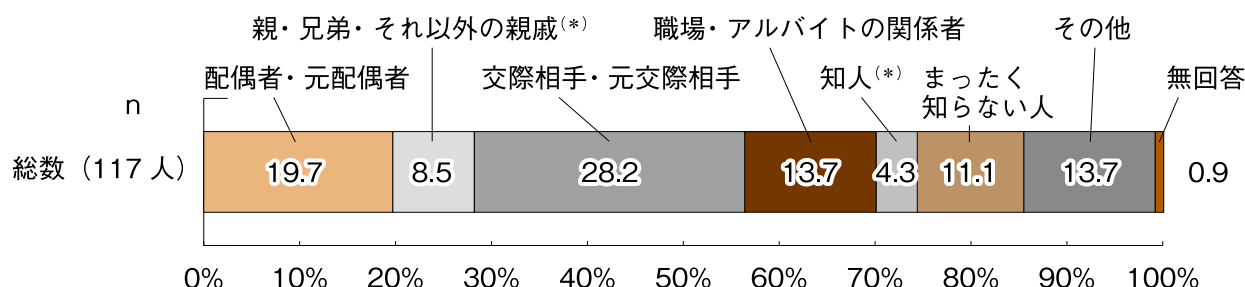
のある人は6.5%となっている。（図3）

- 異性から無理やりに性交されたことがあった人に、加害者との関係を聞いたところ、「配偶者・元配偶者」が19.7%、「交際相手・元交際相手」が28.2%、「まったく知ら

ない人」が11.1%となっている。（図4）

- 異性から無理やりに性交されたことがあった人に、被害の相談をしたか聞いたところ、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が67.5%となっている。

図4 加害者との関係



* 上記の図では、下記のように一部の選択肢を合算して表記している。

親・兄弟・それ以外の親戚(*)：「親（養親・継親も含む）」「兄弟（義理の兄弟も含む）」「上記以外の親戚」の合算

知人：「通っていた（いる）学校・大学の関係者（教職員、先輩、同級生、クラブ活動の指導者など）」「地域活動や習い事の関係者（指導者、先輩、仲間など）」「生活していた（いる）施設の関係者（職員、先輩、仲間など）」の合算

また、下記の選択肢は、表記を省略している。

配偶者・元配偶者：配偶者（事実婚や別居中を含む）・元配偶者（事実婚を解消した者を含む）

職場・アルバイトの関係者：職場・アルバイトの関係者（上司、同僚、部下、取引先の相手など）

関係省庁によるストーカー総合対策の取りまとめについて

【安全・安心を脅かすストーカー】

ストーカー事案は女性の安全・安心な暮らしを脅かすものであり、「すべての女性が輝く社会」を実現する上で克服すべき重要な課題です。一方、警察庁によると、平成26年中のストーカー事案の認知件数は22,823件で、ストーカー行為等の規制等に関する法律施行以降最多となっており、また、内閣府が行った調査（前掲「男女間における暴力に関する調査」）によると、女性の約10人に1人が、特定の異性からの執拗

なつきまとい等の経験を有しているという結果が出ています。こうした被害の実態や状況を踏まえ、「すべての女性が輝く政策パッケージ」（平成26年10月10日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）において、ストーカーの総合対策を平成26年度内を目途に取りまとめるとされたところでした。

本総合対策は、これに基づき、関係省庁において、早急に行うべき対策を取りまとめたものであり、3月27日に公表しました。

【ストーカー総合対策の概要】

ストーカー総合対策はストーカー被害者支援の取組や加害者対策の取組を推進するため、6つの大きな柱から構成されています。

○ ストーカー事案に対応する体制の整備

被害者の安全の確保を最優先とした警察における対処体制の強化や、関係機関における被害者への切れ目のない適切な支援体制を構築するための相談員の質の向上、関係機関の連携強化などの施策が

盛り込まれています。

○ 被害者等の一時避難等の支援

一時避難場所の確保や長期的避難のための住宅、就業等の情報提供などの施策が盛り込まれています。

○ 被害者情報の保護

被害者の情報の保護や、加害者による被害者の住所の探索防止などの施策が盛り込まれています。

○ 被害者等に対する情報提供等

ストーカー被害の未然防止、被害拡大防止の観点から、相談窓口の周知や被害者支援情報等の積極的な提供を行うことなどの施策が盛り込まれています。

○ ストーカー予防のための教育等

ストーカーの被害者にも加害者にもならないための教育啓発の推進や指導的立場にある教職員を対象とした研修の充実等の施策が盛り込まれています。

○ 加害者に関する取組の推進

加害者に対する迅速・的確な対応や加害者更生に関する取組の推進などの施策が盛り込まれています。

こうした対策を関係省庁等が連携し、着実に推進していくことで、ストーカー被害の未然防止と適切な被害者支援に繋がっていくことが期待されます。

ストーカー総合対策（平成27年3月20日ストーカー総合対策関係省庁会議）

「すべての女性が輝く社会」の実現 ～安全・安心な暮らしの確保～

ストーカー事案～女性の安全・安心な暮らしを脅かす

警察における認知件数 2万2,823件（平成26年中）
特定の異性からの執拗なつきまとい等の経験（内閣府調査）
女性の約10人に1人

「すべての女性が輝く政策パッケージ」

（平成26年10月10日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

○ ストーカー対策の抜本的強化

関係省庁からなる会議で検討の上、総合対策を年度内を目途に取りまとめ

ストーカー総合対策関係省庁会議
内閣府、警察庁、総務省、法務省、
文部科学省、厚生労働省、国土交通省

1 ストーカー事案に対応する体制の整備

- ◆警察では、警察官等の増員、女性警察官による対応ができる体制の整備促進、組織的な対応の推進
- ◆地方公共団体の窓口、人権擁護機関、検察、法テラス、学校等では、切れ目のない適切な支援、研修・マニュアル等による支援の充実
- ◆地域における関係機関の協議会（例：配偶者暴力に関するもの）を活用しつつ、関係機関の連携協力の推進

2 被害者等の一時避難等の支援

- ◆婦人相談所における一時保護の実施、都道府県警察における被害者等の安全確保のための取組の促進
- ◆婦人保護施設における中長期支援、婦人相談所等における住宅・就業の情報提供、公的賃貸住宅への優先入居等の推進のための取組
- ◆経済面からの支援として、弁護士費用の負担軽減、引き続き地方交付税措置

3 被害者情報の保護

- ◆被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者による被害者等の情報の保護
- ◆加害者による個人情報に係る閲覧や証明書制度の不当利用の防止、被害者等の安全の確保を図る上での配慮について広報啓発の推進

4 被害者等に対する情報提供等

- ◆相談・支援窓口や事案への対応について国民の理解を深めるための広報啓発の推進
- ◆被害実態等の的確な把握のための取組、地方公共団体等に対する情報提供

5 ストーカー予防のための教育等

- ◆ストーカーの被害者にも加害者にもならないことの重要性に留意しつつ、若年層を対象とする予防啓発や、インターネットの適切な利用とその危険性に関する教育啓発の推進
- ◆研修等により教育関係者等の理解を促進

6 加害者に関する取組の推進

- ◆警察では、被害者等の保護を最優先に組織による迅速・的確な対応、対応能力の向上の推進
- ◆様々な段階で加害者に対して更生のための働き掛け、保護観察付執行猶予となった者に対して保護観察所と警察との連携による特異動向等の把握・措置、受刑者・少年院在院者に対して問題性を考慮したプログラムの実施・充実
- ◆ストーカー加害者に対する精神医学的・心理学的手法に関する調査研究や、配偶者からの暴力の加害者更生に係る実態調査の実施



「女性応援ポータルサイト」 「はばたく女性人材バンク」を開設

内閣府男女共同参画局推進課

平成27年3月31日、内閣府男女共同参画局ウェブサイト、「女性応援ポータルサイト」と「はばたく女性人材バンク」を開設しました。ここでは、新たに開設したこの2つのサイトを紹介します。

◆女性応援ポータルサイト

<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/>

「女性応援ポータルサイト」は、様々なライフステージにある女性が、そのニーズに合った支援情報を一元的に入手できるようにするものです。

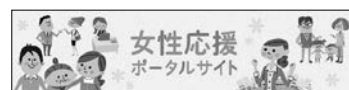
具体的には、「安心して出産をしたい」、「地域で活躍したい」、「就業・再就職したい」といったニーズ※1ごとに、女性が利用できる関係府省等の支援策の概要と関係

サイトへのリンクなどを掲載しています。

ご利用の皆様からのご意見や活用内容を受け付ける投稿ページも用意しました。今後も、関係団体等と連携して、更なる掲載情報の充実や検索機能の強化などを行って、利便性を一層高めていく予定です。

※1 【ニーズの区分】 合計 約110施策を掲載

- ① 安心して妊娠・出産・子育て・介護をしたい
- ② 職場で活躍したい（就業・再就職したい、働き方を見直したい等）
- ③ 地域で活躍・起業したい
- ④ 健康で安定した生活をしたい
- ⑤ 安全・安心な暮らしをしたい
- ⑥ 人や情報とつながりたい



↑ ニーズごとに整理した支援情報のページ
← トップページ

◆はばたく女性人材バンク

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

民間企業における女性活躍を推進するため、政府はこれまで、経済界に対し、役員への女性の積極的な登用を要請してきました。これに対し、経済界からは、役員となり得る人材の確保が困難であるとの声も寄せられていました。

こうした声を踏まえ、役員候補となり得る女性人材の参考情報を企業に提供する「はばたく女性人材バンク」を内閣府男女共同参画局ウェブサイト内に開設しました。

このサイトでは、個人情報保護に細心の注意を払い、御本人の同意を得たうえで、多様なバック・グラウンドを持った国の審議会等委員経験者の女性^{※2}の情報について、所属審議会名や役員経験の有無、専門分野等の情報によって検索を行うことができるデータベースを提供しています。また、日本公認会計士協会や日本弁護士連合会が行っている役員候補人材の紹介事業の窓口についても紹介しています。

企業における積極的な女性の登用を促

進するため、このサイトを活用し、人材情報を参考にさせていただきたいと思えます^{※3}。

※2 【登録者の概要】

〔登録者数〕 約220名（うち過去10年間に役員経験のある女性約80名）

〔主な職業〕 大学教員、弁護士、会社役員等

〔公開情報〕 氏名、出生年（5年刻み）、現在の勤務先・業務内容、保有資格、過去10年間の役員等経験 など

※3 「はばたく女性人材バンク」を利用して、審議会等委員への役員就任を依頼する際には、利用者が、適宜の方法で直接、審議会等委員へご連絡ください。審議会等委員の個人情報に関し、データベースに掲載されていない事項に関するお問い合わせについては、内閣府および所属審議会の所管省庁からは一切ご回答できませんのでご了承ください。

人材情報の検索画面→



はばたく女性
人材バンク

内閣府ホーム > 内閣府男女共同参画局ホーム > 主な政策 > 女性の活躍促進 > はばたく女性人材バンクトップ > 利用方法・利用規約 > 人材データ検索

検索条件

フリーワードで検索

☐ いずれかのキーワードを含む

+ 詳細条件指定

表示件数 20

[△このページの先頭へ](#)

ウェブアクセシビリティ
内閣府男女共同参画局 Gender Equality Bureau Cabinet Office
〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 電話番号 03-5253-2111（大代表）
Copyright©Gender Equality Bureau Cabinet Office



第3回国連防災世界会議について

内閣府男女共同参画局総務課

第3回国連防災世界会議

国連防災世界会議はグローバルな防災戦略を策定する国連主催の会議であり、第1回世界会議（1994年、横浜市）、第2回世界会議（2005年、兵庫県神戸市）ともに日本で開催されました。第2回国連防災世界会議では、2005年から2015年までの国際的な防災の取組指針である兵庫行動枠組（HFA）が策定されました。

第3回国連防災世界会議は、2015（平成27）年3月14日～18日に、仙台市で開催され、187か国の代表、国際機関代表、認証NGO等6千500人以上が参加し、関連事業を含めると国内外から延べ約15万人以上が参加する大きなイベントとなりました。

■ハイレベル・パートナーシップ・ダイアログ「女性のリーダーシップの発揮」

3月14日（土）には、首脳級の参加をはじめ幅広いステークホルダーが出席するハイレベル・パートナーシップ・ダイアログとして、「防災における女性のリーダーシップの発揮」について議論が行われました。

本セッションは、高市早苗総務大臣が共同議長を務め、安倍晋三内閣総理大臣が基調講演を行いました。

安倍総理は、仙台市岩切地区の女性たちによる防災宣言や、気仙沼市の手編みニット工房等の事例を紹介しながら、「女性の力強さを、防災に、災害からの復旧に、そして災害から地域が立ち上がるために、生かしていきたい。災害に立ち向かうために女性のリーダーシップが不可欠」、「災害に強靱な社会、つまり『レジリエンス』を持つ社会の構築には、女性が原動力となることが不可欠」と述べました。また、スピーチの中で、日本の新

しい防災協力イニシアティブの主要プロジェクトの1つとして、「防災における女性のリーダーシップ推進研修」を開始することや、本年夏に開催するWAW! Tokyo2015のテーマの1つとして「女性と防災」を取り上げ、世界に向けて女性のリーダーシップの重要性を訴えていくことを発表しました。

その後のディスカッションでは、各出席者から、統計データの収集・分析や男性の意識改革等の重要性について発言がありました。

■仙台防災枠組2015-2030

第3回国連防災世界会議では、新たな国際的な防災の枠組である「仙台防災枠組2015-2030」と、枠組の推進に向けて高いレベルでのコミットメントを示した「仙台宣言」が策定されました。

仙台防災枠組には、事前の防災投資、「より良い復興（Build Back Better）」、多様な主体の参画によるガバナンス、人間中心のアプローチ、女性のリーダーシップの重要性等、日本が重視する点が盛り込まれました。

また、指導原則に、女性のリーダーシップの促進が明記されたほか、ステークホルダーの役割としての女性とその参加、及び、女性の能力構築が盛り込まれました。

パブリック・フォーラム

会期中、一般参加が可能なパブリック・フォーラムとして、日本政府、地元自治体、民間企業、学術界、NGO等、国内外の諸団体が、仙台市内や被災隣接県会場において、様々なシンポジウムやセミナー、展示等を行いました。

仙台市男女共同参画推進センター「エル・パーク仙台」は、「女性と防災」テ



ハイレベル・パートナーシップ・ダイアログ
(於：仙台国際センター)



基調講演を行う安倍総理大臣
(於：仙台国際センター)



「女性と防災」テーマ館
(於：エル・パーク仙台)

※総理や大臣のスピーチ全文、内閣府主催ワークショップの資料等は内閣府男女共同参画局ホームページに掲載しています。

<http://www.gender.go.jp/policy/saigai/kokurenbousai.html>



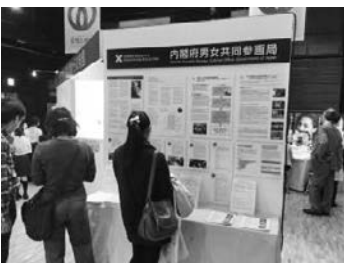
挨拶を行う有村大臣
(於：エル・パーク仙台)



外務省・内閣府・復興庁主催
ワークショップ
(於：エル・パーク仙台)



「女性と防災」企画展
(於：エル・パーク仙台)



内閣府男女共同参画局の
展示ブース
(於：エル・パーク仙台)

ーマ館として、男女共同参画に関する様々なイベントを開催しました。

■仙台市・UNDP主催「防災における女性のリーダーシップ」(3月15日)

「女性と防災」テーマ館の特別プログラムとして、仙台市及び国連開発計画(UNDP)主催のシンポジウムが開催され、有村治子内閣府特命担当大臣(男女共同参画)が出席しました。

開会に当たり有村大臣は挨拶を行い、「防災・復興において女性の視点がより活かされることは、家族の健康や安定に直結し、地域の安全・安心につながり、国々の活力になっていく」と述べました。

ヘレン・クラークUNDP総裁による基調講演では、災害による被害が女性に偏っている男女の「レジリエンス・ギャップ」に触れ、女性のリーダーシップの促進は、災害に強い国づくりを支援するUNDPの取組の中でも不可欠と述べ、女性が男性と対等に参画し、リーダーシップを発揮することが必要と話されました。

■外務省・内閣府・復興庁主催「災害復興時の女性の活躍」(3月18日)

3月18日(水)に、外務省、内閣府、復興庁の主催によるワークショップが開催されました。これは、APECワークショップとして開催されたものです。

「災害復興時の女性の活躍～地域経済再生の視点から～」と題し、東日本大震災やアジア太平洋地域における自然災害からの復興過程において見られた女性の起業と復興への貢献事例を共有するとともに、女性による起業の成功・阻害要因等について、一般の参加者も交え活発な議論が行われました。

第1部は、「復興時の女性の経済的エンパワーメント事例調査」の結果につい

て、目黒依子 Gender Action Platform 代表から報告があり、第2部は、「災害復興過程における女性の活躍及び起業・活躍における事例報告」として、宮城県、福島県、岩手県、フィリピン、チリからのスピーカーによる発表とディスカッションがありました。

第3部は、「女性の果たす役割の重要性、女性の活躍促進と起業の成功・阻害要因と効果的な支援メニュー」と題して、OECD東京センター、復興庁、オックスファム・ジャパン、レディ・アジアパシフィック、タイとニュージーランドからのスピーカーによるパネルディスカッションの後、フロアとの活発な意見交換が行われました。

■「女性と防災」企画展

(3月14日～18日)

内閣府男女共同参画局は「女性と防災」テーマ館の企画展に、ブースを出展しました。

「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」の内容をまとめたパネルのほか、男女共同参画局が昨年12月に福島市で開催した「防災・復興における女性の参画とリーダーシップ～第3回国連防災世界会議に向けてのシンポジウム～」の開催報告や、男女共同参画推進連携会議「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組推進」チームの活動報告等を展示しました。

展示会場では、冊子やリーフレットを来場者に配布したほか、前述の12月のシンポジウムでのリレートークの映像を上映しました。

企画展で使用したパネルは、貸出可能です。御希望の方は上記ホームページを御覧ください。



新しい「少子化社会対策大綱」について

内閣府子ども・子育て本部

3月20日に新しい「少子化社会対策大綱」を閣議決定しましたので、主な内容を紹介いたします。

(1) 基本的な目標の設定

個々人が結婚や子供についての希望を実現できる社会をつくることを、少子化対策の基本的な目標として設定しました。個々人の希望がかない、安全かつ安心して子供を生み育てられる環境の整備を進めます。

(2) 「集中取組期間」の設定

現在の少子化の状況は、我が国の社会経済の根幹を揺るがしかねない危機的状況にあり、直ちに集中して取り組む必要があります。このため、今後5年間で「少子化対策集中取組期間」と設定し、政策を集中投入するとともに、長期的な展望を持って、子供への資源配分を大胆に拡充し、継続的かつ総合的な少子化対策を進めることとしています。

(3) 5つの「重点課題」を設定

①子育て支援施策を一層充実させる。

②若い年齢での結婚・出産の希望が実現できる環境を整備する。

③多子世帯へ一層の配慮を行い、3人以上子供が持てる環境を整備する。

④男女の働き方改革を進める。

⑤地域の実情に即した取組を強化する。

(4) 子育て支援施策を充実する

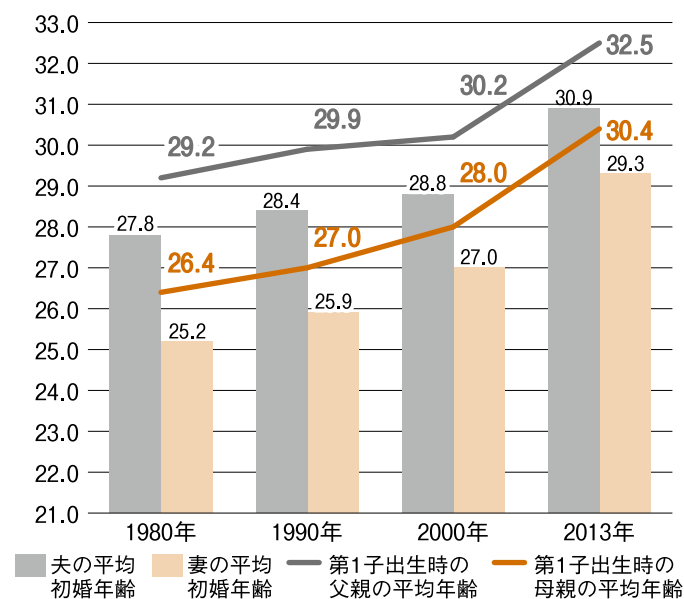
全ての子育て家庭を支援する子ども・子育て支援新制度の本格施行等により、子育ての様々なニーズに対応するとともに、一人一人の子供の健やかな育ちを支援します。また、待機児童の解消や「小1の壁」の打破に取り組みます。

(5) 結婚や教育段階の支援を追加

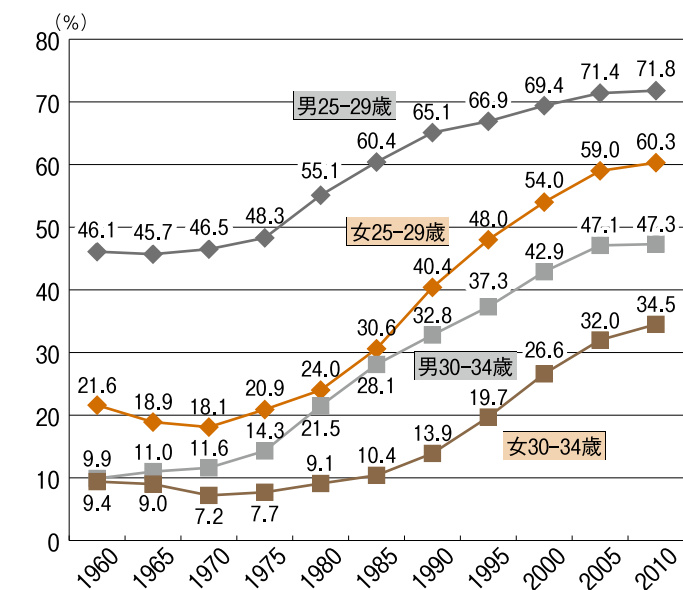
初婚年齢の上昇や、若い世代での未婚率の増加が、少子化の大きな要因です。(図①、②) 若い世代の結婚の希望がかなうような環境の整備が極めて重要であることから、結婚や教育段階の支援を加え、結婚、妊娠・出産、子育ての各段階に応じた支援を切れ目なく行います。

「子育て世代包括支援センター」の整

図① 平均初婚年齢・母親・父親の第一子出生時の平均年齢推移



図② 性別・年代別未婚率



○概要や全文は、以下からご覧ください。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/taikou2.html>

備などにより、妊娠から子育てまでの切れ目のない支援体制の構築に取り組むとともに、マタニティハラスメント防止の取組の充実を図ります。

(6) 多子世帯に対する一層の配慮

夫婦の45%が3人以上の子供を持つことを理想としている一方で、様々な面での経済的負担が第3子以降を持ってない最大の理由となっています。全ての子育て家庭を支援していく中で、3人以上子供を持ちたいとの希望を実現するための環境を整備します。

(7) 男性の意識・行動改革を促進

男性の家事・育児への参画が少ないことが少子化の原因の一つです。長時間労働の是正に加え、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革を促すとともに、男性が出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得を促進します。

(8) 女性活躍推進や地方創生との連携

女性が仕事か子育てかの二者択一とな

らないよう、仕事と家庭の両立支援、妊娠・出産前後での継続就業の支援、学び直し支援、再就職支援などの充実を図るとともに、働く場面での女性の活躍を支援するための法的枠組みを整備します。また、実効性のある少子化対策を進める上で「地域」の実情に即した取組が重要であり、また、少子化対策は地方を創生する上で極めて重要であることから、「地方創生」との連携した取組を進めます。

(9) 社会全体で行動

行政に加え、地域、企業など社会全体で少子化対策を推進し、結婚、妊娠、子供・子育てに温かい社会づくりを進めます。また、「見える化」やインセンティブ付与などにより、企業の取組を促進します。

(10) 数値目標を設定

子育て支援などの個別施策について、今後5年間を目途として、数値目標を設定し、その進捗をフォローアップすることとしています（図③）。

図③

主な施策の数値目標（2020年）

■は新規の目標

子育て支援

- 認可保育所等の定員：267万人（2017年度）（234万人（2014年4月））
待機児童 解消を目指す（2017年度末）
- 放課後児童クラブ：122万人（94万人（2014年5月））
待機児童 解消を目指す（2019年度末）
- 地域子育て拠点事業：8,000か所（6,233か所（2013年度））
- 利用者支援事業：1,800か所（291か所（2014年度））
- 一時預かり事業：延べ1,134万人（延べ406万人（2013年度））
- 病児・病後児保育：延べ150万人（延べ52万人（2013年度））
- 子育て世代包括支援センター：全国展開 支援ニーズの高い妊産婦への支援実施の割合 100%

男女の働き方改革（ワークライフバランス）

- 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率：80%（一）
- 第1子出産前後の女性の継続就業率：55%（38.0%（2010年））
- 男性の育児休業取得率：13%（2.03%（2013年度））

結婚、妊娠、子供・子育てに温かい社会

- 結婚、妊娠、子供・子育てに温かい社会の実現に向かっていると考える人の割合：50%



成長戦略としての女性活躍推進 ～ダイバーシティ経営企業 100選・なでしこ銘柄～

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室

女性の活躍推進は、ダイバーシティ経営を進める上での「試金石」として、企業のイノベーション促進、グローバルでの競争力強化に貢献すると考えられています。

1. ダイバーシティ経営企業100選

経済産業省では、平成24年度より、女性など多様な人材の能力を活かして、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を選定・表彰してきました。3年目の平成26年度は、179社の応募の中から、52社（大企業28社、中小企業24社）を選定し（表1）、3年間で計141社（大企業74社、中小企業67社）の選定となりました。

各企業の取組内容は、ダイバーシティ経営企業100選のホームページに掲載しているベストプラクティス集をご覧ください。また、各社の共通的な要素を抜き出し、ダイバーシティ経営を成果につなげるための基本的な考え方と進め方を整理した「価値創造のためのダイバーシティ経営に向けて」と、これに対応する各社の事例を紹介する「取り組みのアイデアリスト」を収録しています。

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol00sen/practice/pdf/h26_practice.pdf

今年度は、これまで選定した141社の好事例の発信とともに、ダイバーシティ経営のさらなる普及と発展を目指すべく、長時間労働削減等の男女を問わない「働き方改革」、女性の「職域の拡大」、外国人・高齢者などの活躍事例など、これまで事例の少ない分野を積極的に表彰する方向で検討します。公募時期は、6月～8月頃を予定しています。

2. なでしこ銘柄

「なでしこ銘柄」選定の取組は、「ダイバーシティ経営企業100選」と同様、平成24年度より、開始しました。東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を、「中長期の成長力」のある優良銘柄として投資家に紹介することを通じて、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。平成24年度は、17社、平成25年度は26社を、平成26年度は、選定枠を拡大して、業種ごとに40社を選定しました。（表2）年々、主要な実績データの開示が進み、一次スクリーニングを通過する企業が、185社→384社→571社と大幅に増加しています。

選定企業の女性活躍推進状況については、平成26年度「なでしこ銘柄」レポートにまとめております。また、本レポートでは、新規登用管理職に占める女性比率の高い企業を、足元で女性人材の登用を特に加速させている企業として、リストアップしています。さらに、日本企業における女性活躍推進の現状として、「なでしこ銘柄」選定のスコアリング基準の各項目の開示状況や好事例を紹介しています。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/pdf/nadeshiko2015.pdf>

毎年、最新の「なでしこ銘柄」を一から選びなおす形で、今年度以降も、継続的に行っていきたいと考えています。

3. パネルディスカッション

「ダイバーシティ経営企業100選」の表彰式と「なでしこ銘柄」の発表会を3月18日に行いました。その際、過去の選定企業を代表して、日産自動車株式会社の志賀俊之代表取締役副会長とサイボウズ株式会社青野慶久代表取締役社長をパネ

リストにお迎えし、「働き方改革と男性社員の巻き込み方」について、ご議論いただきました。その模様は、こちらからご覧になれます。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol00sen/ceremony/index.html>

表1 ダイバーシティ経営企業100選（平成26年度）



<100選：52社>

建設業	大成建設株式会社	東京都新宿区
製造業	健康とうふ株式会社（★）	北海道苫小牧市
	エビナ電化工業株式会社（★）	東京都大田区
	株式会社上島熱処理工業所（★）	東京都大田区
	株式会社栄鋳造所（★）	東京都八王子市
	株式会社ジーベックテクノロジー（★）	東京都千代田区
	株式会社ボーラ	東京都品川区
	株式会社LIXILグループ	東京都千代田区
	カルビー株式会社	東京都千代田区
	大日本印刷株式会社	東京都新宿区
	電化皮膜工業株式会社（★）	東京都大田区
	バクスター株式会社	東京都中央区
	新潟ワコール縫製株式会社（★）	新潟県新潟市
	株式会社福光屋（★）	石川県金沢市
	富士特殊紙業株式会社	愛知県瀬戸市
	株式会社三輝プラス（★）	大阪府八尾市
	株式会社ナガオカ（★）	大阪府貝塚市
	川村義肢株式会社	大阪府大東市
	山陽特殊製鋼株式会社	兵庫県姫路市
電気・ガス・熱供給・水道業	株式会社エフビコ	広島県福山市
	株式会社西部技研（★）	福岡県古賀市
情報通信業	中部電力株式会社	愛知県名古屋市
	大阪ガス株式会社	大阪府大阪市
運輸業、郵便業	株式会社日立ソリューションズ	東京都品川区
	株式会社フロアシスト（★）	大阪府大阪市
卸売業、小売業	株式会社日立物流	東京都江東区
	東日本旅客鉄道株式会社	東京都渋谷区
	株式会社佐藤金属（★）	宮城県岩沼市
	イオン株式会社	千葉県千葉市

卸売業、小売業	株式会社ふらここ（★）	東京都中央区
	株式会社三越伊勢丹	東京都新宿区
	株式会社ローソン	東京都品川区
金融業、保険業	株式会社千葉銀行	千葉県千葉市
	アフラック (アメリカンファミリー生命保険社)	東京都新宿区
	株式会社三井住友銀行	東京都千代田区
	日本GE株式会社	社東京都港区
	三井住友海上火災保険株式会社	東京都千代田区
	明治安田生命保険相互会社	東京都千代田区
	日本生命保険相互会社	大阪府大阪市
不動産業、物品賃貸業	ヒューリック株式会社（★）	東京都中央区
	株式会社ファースト・コラボレーション(★)	高知県高知市
	拓新産業株式会社（★）	福岡県福岡市
宿泊業、飲食サービス	リゾートトラスト株式会社	愛知県名古屋市
生活関連サービス業、娯楽業	株式会社ジェイティービー	東京都品川区
複合サービス事業	株式会社ラッシュ・インターナショナル(★)	愛知県名古屋市
	株式会社パソナグループ	東京都千代田区
	株式会社武蔵境自動車教習所（★）	東京都武蔵野市
サービス業 (他に分類されないもの)	株式会社サンスタッフ（★）	愛知県刈谷市
	株式会社美交工業（★）	大阪府大阪市
	株式会社ミライロ（★）	大阪府大阪市
	三洋商事株式会社（★）	大阪府東大阪市
	有限会社奥進システム（★）	大阪府大阪市

<促進事業表彰：2社>

サービス業 (他に分類されないもの)	株式会社リクルートマネジメントソリューションズ	東京都千代田区
	株式会社ビースタイル	東京都新宿区

★…中小企業（従業員数300人以下）

表2 平成26年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧（業種順、業種内では銘柄コード順）



銘柄コード	企業名	業種	24年度	25年度
1925	大和ハウス工業	建設業		
1928	積水ハウス	建設業	●	
2229	カルビー	食料品		●
2587	サントリー食品インターナショナル	食料品		
3402	東レ	繊維製品	●	●
3880	大王製紙	パルプ・紙		
4452	花王	化学	●	
4971	メック	化学		
4519	中外製薬	医薬品		
5020	JXホールディングス	石油・石炭製品		
5108	ブリヂストン	ゴム製品		●
5332	TOTO	ガラス・土石		
5411	ジェイエフイーホールディングス	鉄鋼		●
5713	住友金属鉱山	非鉄金属	●	●
5938	LIXILグループ	金属製品		●
6301	小松製作所	機械		
6367	ダイキン工業	機械	●	
6501	日立製作所	電気機器		●
6502	東芝	電気機器		
7012	川崎重工業	輸送用機器		

銘柄コード	企業名	業種	24年度	25年度
7201	日産自動車	輸送用機器	●	●
7731	ニコン	精密機器	●	●
7862	トッパン・フォーム	その他製品		●
9532	大阪瓦斯	電気・ガス業		●
9005	東京急行電鉄	陸運業	●	●
9101	日本郵船	海運業		●
9201	日本航空	空運業		
9433	KDDI	情報・通信業	●	●
9719	SCSK	情報・通信業		
8002	丸紅	卸売業		
8031	三井物産	卸売業		
2651	ローソン	小売業		●
7606	ユニテッドアローズ	小売業		
8308	りそなホールディングス	銀行業		
8316	三井住友フィナンシャルグループ	銀行業	●	
8601	大和証券グループ本社	証券・商品先物取引業		
8750	第一生命保険	保険業		
8933	エヌ・ティ・ティ都市開発	不動産業		
2128	ノバレーゼ	サービス業		
2749	JPホールディングス	サービス業		

NATOでの勤務(1)

NATO事務総長特別代表（女性、平和、安全保障担当）補佐官 **栗田 千寿**

昨年12月、北大西洋条約機構（NATO）に派遣されてから約5カ月が経ちました。「女性・平和・安全保障担当NATO事務総長特別代表」のアドバイザーとしての勤務は想像以上に新鮮で、学ぶことの多い日々です。今回から、「女性・平和・安全保障」や「ジェンダー」の分野におけるNATOの取組みや印象等についてお伝えしていきます。

筆者は陸上自衛官ですが、現在はNATO本部の国際事務局という文民組織に所属し、制服からスーツに着替えての勤務です。NATOは巨大な組織で、ブリュッセルにあるNATO本部、その隷下の各コマンド、そしてNATOの作戦を行う各部隊等から構成されます。NATOでは「女性・平和・安全保障」に関する政策や「行動計画」が存在し、これらに基づき、NATOの全てのレベル（垂直的）及び全ての業務（水平的）への「ジェンダー視点」の反映を追求しており、軍事に関わる機関としては国際的にも先進的な取組みを推進しています。

NATOの問題認識の背景には、国際社会が直面してきた「紛争下の性的暴力」があります。ここには「兵器としてのレイプ」も含まれ、現在もなお人間の安全保障上喫緊の課題となっています。NATOは、NATO主導の作戦を通じて、ジェンダーの視点を政策や作戦に反映することが作戦地域の安定化や現地女性等の安全保障に資することを、経験として学んできました。そして、これらの経験を蓄積し、必要な政策がNATOのあらゆる作戦や活動に反映されるよう「行動計画」を作成して各種施策を推進しているというわけです。

紛争下の性的暴力の課題に対し、安倍

総理大臣は14年9月の国連総会において、日本は国際社会の先頭に立ってリードしていく、と宣言しており、この分野における日本とNATOの方向性は一致しています。NATO本部ではアジア系は珍しく、筆者は周囲の人に不思議な顔をされることもあります。紛争下の性的暴力を許さない国である日本から来たのだと胸を張って勤務しています。

ところで、ジェンダー関連の職務というと、女性職員ばかりというイメージではないでしょうか。でも、NATOでは多くの男性職員が携わっています。例えば、NATO国際軍事局のジェンダーアドバイザーは男性（スペイン陸軍中佐）です。NATO本部内の「ジェンダータスクフォース」という部署横断的な組織では、関係者の4割近くが男性です。彼らはごく自然にそのポストに就いて、各種課題に熱意をもって当たっています。もちろん最初は戸惑ったけど、と付け加えつつ。NATOではそれだけジェンダーに関する認識が浸透しているのを感じますし、女性職員の側も「女性vs男性」という対立構図になることなく、ごく自然に男性と女性が協力している、という印象を受けています。

今年は国連安保理決議1325号から15周年の節目の年にあたり、世界各地で多くの関連イベントが予定されており、筆者のオフィスも忙しくなりそうです。今後、これらについても報告していきたいと思います。



岸田外相のNATO訪問時。
左から、特別代表、外務大臣、筆者



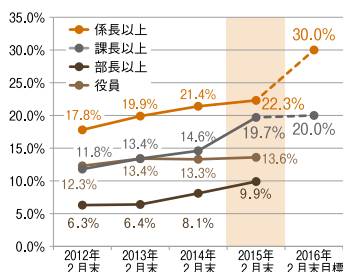
岸田外相訪問時の献花ともに、
NATO本部正面玄関にて



くりた・ちず／同志社大卒業後、平成9年陸上自衛隊入隊。第5高射特科群（八戸）、第2高射特科群第336高射中隊長（松戸）、国連東ティモール統合ミッション（UNMIT）軍事連絡要員、統合幕僚監部防衛計画部防衛課防衛交流班等を経て、平成26年12月よりNATO勤務。

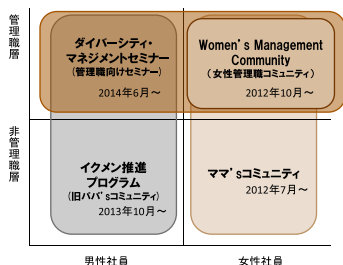
女性の活躍による企業競争力の強化

セブン&アイ・ホールディングス



※グループ8社（セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行、赤ちゃん本舗）合計
役員は5月末現在（2015年のみ2月末）で監査役を含む。

セブン&アイHLDGS.
女性管理職比率の変化



各コミュニティ・セミナーの位置づけ

セブン&アイ・ホールディングスでは、店舗を利用されるお客様の多くが女性であることから、女性をさらに戦力化することがお客様満足の向上に繋がると考えています。また、持続可能な企業の競争力や価値を高めるためには、女性の活躍推進が重要課題であると捉え、積極的に取組みを推進しています。

2012年には「セブン&アイグループダイバーシティ推進プロジェクト」を設置。2016年2月末までの4つの目標（①女性管理職比率 課長級以上20%達成、係長級以上30%達成、②男性の育児参加促進、③従業員満足度の向上、④社会的評価の向上）を設定して取組みを進めています。

またセミナーやコミュニティ活動による意識啓発として多様な人材が活躍できる風土の醸成を目的に、様々なコミュニ

ティ活動やセミナーを実施しています。

子育て中の女性社員を対象とした「ママ'sコミュニティ」、女性管理職のネットワーク作りやスキルアップを図っている「Women's Management Community」、男性の育児参加を促進する「イクメン推進プログラム」に加え、2014年からは管理職の意識変革を目的とした「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」も実施しています。仕事と育児・介護を両立している部下とのコミュニケーションの促進を目的とした「ダイバーシティ・マネジメントハンドブック」も配布し、多様な人材を活かせる管理職の育成を図っています。今後はさらに取組みを深化させ、多様性を企業の競争力強化に繋げていきます。

全職員が働き甲斐を実感し 続けられる職場づくりに向けて

北都銀行

当行では、女性活躍機会拡大に向けて平成24年に、女性の管理職を平成30年3月31日までに30%まで引き上げる「Plan30」を制定しました。「女性の活躍なしには当行の成長はない」という確固たる信念のもと、女性行員の能力開発とキャリア形成の促進、女性が働きやすい環境づくりを行っております。平成27年4月1日現在で、女性管理職比率は28.4%、女性支店長は全82か店中17名に登っております。

女性活躍に向けた取組みとして、女性の意欲向上を図ることを目的に女性による女性のための推進チーム「RiSE」を発足し、地区別セミナーを継続開催している他、幅広い層の女性行員を対象とした企業内大学「Women's College」を開校。挑戦意欲とビジネススキルの向上等、新たな強みをつくることを目指し、

自ら考え学び続ける風土作りを進めております。

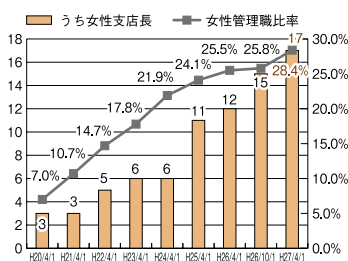
また、企業内保育施設の設置や、育児休暇者と先輩ママとの情報交換会「ママ・ドゥ・カフェ」の開催など、女性が働きやすい環境づくりにも力を入れております。

一方、上司および男性の意識改革を目的に「イクボスセミナー」を開催。上司のマネジメントにより女性の成長を後押ししながらやりがいを高め、ならびに長時間労働を始めたとした働き方の見直しにも取り組んでおります。

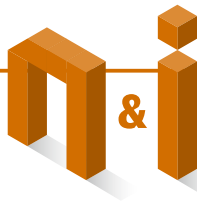
今回の受賞により、行内の機運が一層高まる中、男女問わず意欲と能力のある人材が力を発揮でき、全職員が働き甲斐を実感し続けられる職場創りに向け、今後とも積極的に取り組んでまいります。



「Women's College」入学式



女性管理職比率と女性支店長数の推移



[News & Information]

1 News

内閣府

平成27年度「男女共同参画週間」 キャッチフレーズを決定しました！

平成27年度は「身近な女性の活躍を地域ぐるみで応援するキャッチフレーズ～女性の力を活かして元気な地域社会をつくるために～」を募集し、応募総数2,331点の中から、厳正な審査の結果、「地域力×女性力＝無限大の未来」（千葉県、坂本直哉さん）に決定しました。

※男女共同参画週間やキャッチフレーズに関する詳細につきましては、以下のサイトをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/public/week/index.html>

2 News

内閣府

ひとりで悩んでいませんか？「DV相談ナビ」

内閣府では、配偶者等からの暴力に悩んでいる方が、全国共通の電話番号（0570-0-55210）にかければ、発信地等の情報から当該都道府県内の相談機関に電話を自動転送するサービスを実施しています。

これにより、相談機関の名称や電話番号を知らない方でも、簡便かつ迅速に相談機関にアクセスすることができ、適切な支援（一時保護等）を受けることができます。

詳細はHPをご覧ください。HP http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/dv_navi/index.html

3 News

国立女性教育会館（NVEC）

「実践ガイドブック 大学における 男女共同参画の推進」刊行

「大学等における男女共同参画に関する調査研究」（平成25-26年度）の成果を踏まえ、ガイドブックを刊行しました。

基礎編「男女共同参画の基本をおさえる」と実践編「具体的な取組みや実践事例を知る」に分けて、大学における女性研究者支援及び男女共同参画を推進する上で必要な情報や事例をまとめました。是非ご活用ください。

入手方法と詳細目次はこちら

<http://www.nvec.jp/jp/publish/report/page54.html>

4 Info

国立女性教育会館（NVEC）

「地域における男女共同参画推進リーダー研修 〈女性関連施設・地方自治体・団体〉」参加者募集

地域での男女共同参画を推進するリーダーを対象とした研修を5月20日（水）から22日（金）で開催します。全国の女性関連施設・地方自治体・女性団体のリーダーが男女共同参画を推進するために必要とする知識・企画力・実践力を身につける高度で専門的な研修です。

テーマは「一人ひとりの女性が活躍する社会を目指して」
詳細はこちら

<http://www.nvec.jp/jp/program/invite/2015/page01i.html>

5 Info

内閣府

食育推進全国大会でパパ料理と 共食について考えましょう！

第10回食育推進全国大会 in すみだ2015（主催：内閣府・東京都墨田区・第10回食育推進全国大会すみだ実行委員会）を、6月20日・21日、東京都墨田区にて開催します。父親が家族のために日常的に作る「パパ料理」等共食について意見交換を行う交流セッションを始めとしたテーマ別ワークショップや交流セッション、食育推進のための展示や講演会、イベント等が行われます。入場無料です。

【日 時】平成27年6月20日（土）10：30～17：00、21日（日）10：00～16：30

【会 場】江戸東京博物館、国際ファッションセンター、墨田区総合体育館等墨田区内各所

【大会テーマ】夢をカタチに！未来につなぐ豊かな食育～手間かけて“食で育む”人とまち～

【内 容】・開会式（食育推進ボランティア表彰等）、ワークショップ、交流セッション（意見交換会）、講演会等
・国、地方公共団体、関係団体等による展示やイベント等

ワークショップ等事前応募（5月25日締切）が必要な企画があります。詳しくは以下のホームページをご覧ください。

<http://sumida-shokuiku.com>

6 Info

厚生労働省

全国に女性就業支援専門員を派遣します （平成27年度 厚生労働省委託女性就業支援 全国展開事業）

全国的な女性就業支援（就業促進、健康保持増進）の充実を目的として、各地の女性関連施設等、“支援する立場の方”をバックアップする事業を実施します。

ご依頼により、女性就業支援専門員を派遣して、セミナー・研修会等を実施します。詳しくは、事務局までお気軽にお問い合わせください。

【対 象】女性関連施設（男女共同参画センターなど）、地方自治体、労働組合、女性団体

【テーマ】女性労働に関わるテーマ（女性の活躍推進、働く女性のライフステージと健康、ワーク・ライフ・バランス等）や、事業企画・実施に関わるテーマ（相談、講座企画等）

【内 容】全国の女性関連施設等が、その職員対象に実施するセミナーや研修会、一般（主に働く女性）対象に実施する事業への支援

【費 用】講師派遣に関わる費用は無料です
（その他経費は実施団体のご負担となります）

【問合せ】女性就業支援全国展開事業 事務局
一般財団法人女性労働協会 TEL 03-5444-4151
HP <http://www.joseishugyo.go.jp/>

男女共同参画センターだより

News From Center

新潟市男女共同参画推進センター アルザにいがた

新潟市市民生活部男女共同参画課

新潟駅から徒歩7分、交通の便も良い市の中心地に立つ新潟市万代市民会館の3Fに当センターがあります。児童センター、コミュニティーセンター、若者支援センターやひきこもり相談支援センターがあり、子どもから高齢者まで幅広い世代が利用している複合施設です。

1991年8月に「新潟市女性センター」としてオープン。その後、2005年の新潟市男女共同参画推進条例施行に合わせて名称を「新潟市男女共同参画推進センター」に変更し、男性も利用しやすい施設を目指してきました。

「アルザにいがた」は、男女共同参画を推進する拠点施設として、さまざまな講座の開催や、相談事業、情報・図書の提供、また、個人・グループの活動やネットワークづくりの支援をしています。

昨年度の新たな試みを3つご紹介します。

1つ目は子育て期の男性向けの講座で初めて調理実習をしました。調理初心者パパがほとんどでしたが、家でもやってみる!と宣言

した方が大勢いました。「おふくろの味」もいいですが、「パパの味」も目指してほしいです。

2つ目は働く女性向けの講座を新設しました。女性の活躍とは言うけれど、まだまだ壁だらけ。困難な場面に遭遇した時、他の女性たちはどんな工夫をしているのか。参加者同士が自分にとっての最善の方法を考えます。



学生のワールド・カフェ

3つ目は若い人たちがアルザにやってきました。大学生・専門学校生を対象にワールド・カフェ「100人男子会×女子会inアルザにいがた〜ウチらの未来ぶっちゃけ作戦会議!」を開催しました。自分

分の中にある無意識の男女の役割像に気づくことから始まり、男女ともに生きやすい社会にするためには何が必要なのかを考えたカフェでは若い人たちのエネルギーを感じました。

「アルザにいがた」は今年24年目を迎えます。柳都新潟、これからも新しい風を感じながら、柳のようにしなやかにチャレンジして行きます。

編集後記

男女共同参画週間のキャッチフレーズが決定しました。今、キャッチフレーズに合わせたポスターの作成中です。どのようなポスターが出来上がるかを楽しみにしててください。応募いただいた多くの皆様方がありがとうございました。

明け方にホトトギスの声で目が覚めました。初鰯とともに初夏を表すものにもなっていますね。桜も終わり、初夏の装いです。

(編集デスク T.T)

【表紙について】

平成27年度のイラストは、未来に向かって歩み続ける女性をシルエットで表現し、各号の特集や季節感を反映したものを配置します。

【5月号表紙】

今起きていることを知ることが、暴力のない社会へ踏み出す一歩となります。

イラストレーション/
星野明子

Kyodo-Sankaku

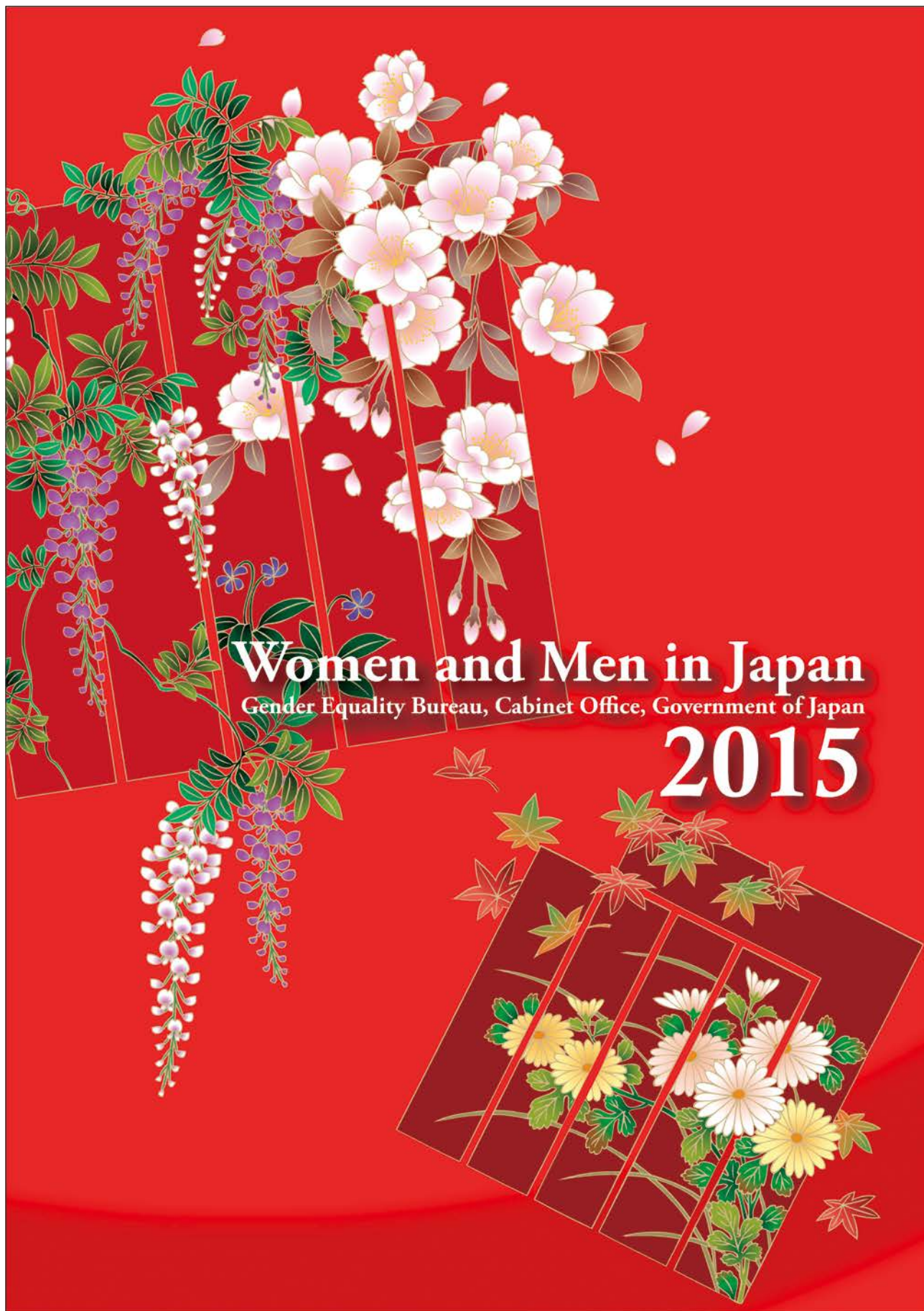
月刊総合情報誌
「共同参画」5月号

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

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

第78号●2015年5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



男女共同参画局英文パンフレット