

"Kyodo-Sankaku"

共同参画

"Kyodo-Sankaku"
Number 87
February 2016
Japan Cabinet Office

2

内閣府

Special Feature

特集／第4次男女共同参画基本計画が策定されました



主な予定

Schedule

1月12日～2月29日	「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集
2月27日	男女共同参画を頑張る企業と学生のマッチングのための「男女共同参画に向けた学生と企業のマッチングシンポジウム」(岡山県岡山市)
3月16日	新・ダイバーシティ経営企業100選表彰式・なでしこ銘柄発表会シンポジウム(東京都千代田区)

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

少子化ジャーナリスト、相模女子大学客員教授、作家
白河 桃子



Shirakawa Touko

ワーキングマザーの集まりで「パパは死んだものと思っている」という発言があり、多くの方が口々に賛同しました。それは「いると思うと期待してしまう。いないと思わないと辛くて仕方がない」という悲痛な「孤育て」の叫びです。「パパはゾンビ問題」が日本の家庭に起きています。「いっそ、男性の育休を義務化してほしい」と大多数の方が訴えました。

安倍政権が成長戦略として女性の活躍を位置づけて以来、女性活躍推進は大きく前進しています。しかし女性の活躍と両輪で進むべき「男性の家庭参画」はまだまだ遅れをとっている。それは根強い「性別役割分業」の壁を超えられないからです。

女性の労働参加が進むと一回は出生率が下がり、次にフラットになり、その後労働参加率と出生率は相関します。欧米では完全に相関していますが、日本はそれ以前の「超少子化」です。それは社会での共同参画は進んでも「家庭内の男女共同参画」が進んでいない状態。男性の育休の取得率2.3%は象徴的な数字です。「共働き・子育て社会」に向けてははっきりと舵を切ることが必要と思っています。

目次

Contents

特集

第4次男女共同参画基本計画が策定されました

Page 02

行政施策トピックス1

平成27年度「女性が輝く先進企業表彰」表彰式及び懇談会

Page 06

行政施策トピックス2

「女性活躍と企業の経営戦略シンポジウム」開催

Page 08

行政施策トピックス3

消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組

Page 09

行政施策トピックス4

「女性と経済成長」、TPPでも

Page 10

行政施策トピックス5

パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業決定&シンポジウムを開催しました

Page 11

取組事例ファイル(団体編)

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者の取組
 石川 康晴(株式会社クロスカンパニー代表取締役社長)
 大隈 太嘉志(ソシオークホールディングス株式会社代表取締役社長)
 木地 英雄(株式会社インターアクション代表取締役)
 桑原 良(ドイツ銀行グループ チーフ・カントリー・オフィサー)

Page 12

連載

NATOでの勤務(10)／

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

ニュース&インフォメーション

女性活躍推進法認定マークのデザイン決定 他

Page 15

男女共同参画センターだより

滋賀県立男女共同参画センター



第4次男女共同参画基本計画が策定されました

内閣府男女共同参画局推進課

1 はじめに

男女共同参画局では、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）第13条に基づき、5年ごとに男女共同参画基本計画を策定し、政府一体となった取組を総合的かつ計画的に推進しています。

平成27年12月25日に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画（以下「4次計画」という。）では、平成37年度末までの「基本的な考え方」

並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めています。

2 策定の経緯

平成26年10月6日、安倍内閣総理大臣から男女共同参画会議に対し、4次計画策定に当たっての「基本的な考え方」について諮問がなされました。

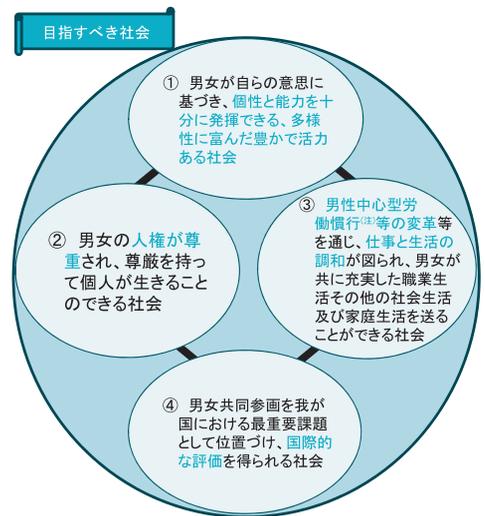
同諮問に対して、男女共同参画会議は、会議の下に置かれた計画策定

専門調査会、女性に対する暴力専門調査会及び監視専門調査会において、検討を行いました。また、広く国民から意見を求めるため、全国6か所での公聴会（参加者：881人）やパブリックコメント（意見数：3,616件）を行いました。それらの意見も踏まえて調査審議を進め、平成27年12月1日に「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」を答申しました。

同答申を踏まえて策定されたのが今回の4次計画です。

3 目指すべき社会

4次計画では、「目指すべき社会」として、①個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会、②人権が尊重される社会、③男性中心型労働慣行が変革され、仕事と生活の調和が実現する社会及び④国際的な評価が得られる社会の4つを位置付けています。



(注) 男性中心型労働慣行：勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行

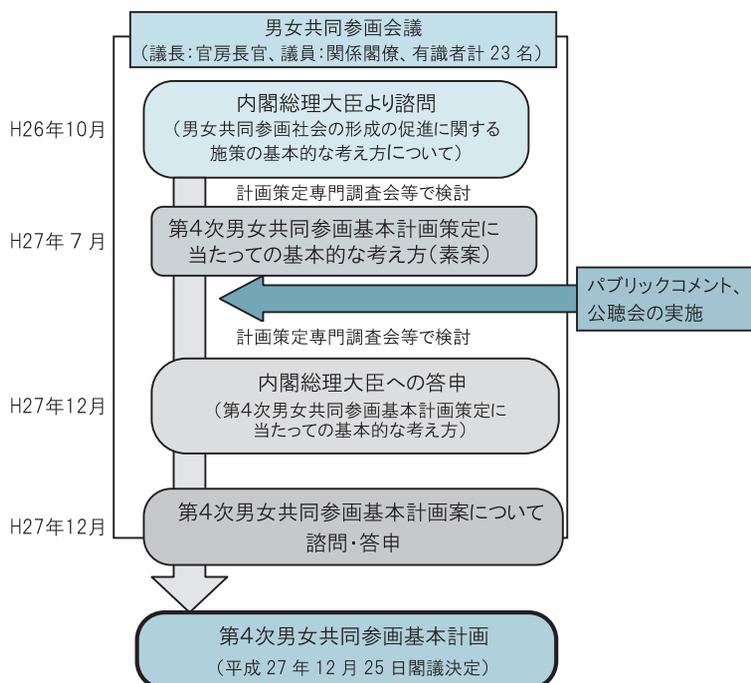
<図2：目指すべき社会>

第4次男女共同参画基本計画策定の経緯

1. 男女共同参画基本計画の位置付け

- 男女共同参画社会基本法第13条に基づく法定計画
 - 第1次男女共同参画基本計画 平成12年12月12日 閣議決定
 - 第2次男女共同参画基本計画 平成17年12月27日 閣議決定
 - 第3次男女共同参画基本計画 平成22年12月17日 閣議決定
 - 第4次男女共同参画基本計画 平成27年12月25日 閣議決定

2. 策定の経緯



<図1：4次計画策定の経緯>

平成27年12月25日に、「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。今回の特集では、本計画の内容について紹介します。

4 改めて強調している視点

4次計画で改めて強調している主なポイントとして、①女性が活躍する上では、多様で柔軟な働き方が選択できるかどうかを鍵であることから、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行等を変革すること、②あらゆる分野における女性の参画拡大に向け女性採用・登用の推進のための取組や将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進めることとしています。③また、(女性活躍の裏で)困難な状況におかれている女性についても、きめ細やかな支援が必要であることから、そのための環境整備についての施策をしっかりと盛り込んでいるほか、④防災・復興関連施策の充実、⑤女性に対する暴力の根絶に向けた取組の強化、⑥国際的な規範・基準の尊重や、⑦地域における推進体制の強化などを盛り込んでいます。

5 構成

(1) 政策領域及び政策領域目標

4次計画における政策目的を明確化し効果的な推進を図るため、①あらゆる分野における女性の活躍、②安全・安心な暮らしの実現、③男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備及び④推進体制の整備・強化、という4つの政策領域を大きな柱として定めるとともに、重点的に監視・評価すべき14項目の政策領域目標を設けています。

(2) 12の個別分野と推進体制

①～③の政策領域の下には、重点的に取り組む12の個別分野を設け、④推進体制の整備・強化と併せて、計71の成果目標を設定し、実効性のある具体的な取組を進めることとしています。

<政策領域Ⅰ：あらゆる分野における女性の活躍>

【第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍】

女性の活躍や、男女がともに暮らしやすい社会を実現するためには、長時間労働や転勤を当たり前とするような働き方等の「男性中心型労働慣行」の変革が必要との考え方の下、長時間労働削減などの働き方改革、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備、男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正等について記載しています。

【第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大】

政府は13年前に、いわゆる「2020年30%」目標を掲げたものの、この目標は必ずしも国民運動と呼べるほどまでは社会全体で共有されず、第二次安倍内閣で「女性活躍」を最重要課題として主流化したことで、よ

4次計画で改めて強調している視点	
①	女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが必要不可欠ことから、 男性中心型労働慣行中等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
②	あらゆる分野における女性の参画拡大 に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による 女性採用・登用の推進 、加えて 将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進
③	困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
④	東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
⑤	女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
⑥	国際的な規範・基準の尊重 に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
⑦	地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

<図3：改めて強調している視点>

政策領域目標一覧			※ 政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したものである					
第1部 基本的な方針	I あらゆる分野における女性の活躍(第1～5分野)			II 安全・安心な暮らしの実現(第6～8分野)				
		項目	現状	成果目標(期限)	項目	現状	成果目標(期限)	
	国家公務員の女性登用	本省課長相当職に占める女性の割合	3.5% (平成27年7月)	7% (平成32年度末)	健康寿命(男女別)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	健康寿命を1歳以上延伸 男性:70.42歳→71.42歳 女性:73.62歳→74.62歳 (平成22年→平成32年)	
		係長相当職(本省)に占める女性の割合	22.2% (平成27年7月)	30% (平成32年度末)		行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのフロンストップ支援センター設置数	25か所 (平成27年11月)	各都道府県に最低1か所 (平成32年)
		地方公務員の女性登用	都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合	8.5%(14.5%) (平成27年)	15%(20%) (平成32年度末)	ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数	38,774件 (平成26年度)	前年度以上 (毎年度)
			都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合	20.5%(31.6%) (平成27年)	30%(35%) (平成32年度末)	III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(第9～12分野)		
	民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合	9.2% (平成26年)	15% (平成32年)	項目	現状	成果目標(期限)	
		係長相当職に占める女性の割合	18.2% (平成26年)	25% (平成32年)	「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性:66.3% 女性:61.3% (平成24年)	男女とも100% (平成32年)	
	25歳から44歳までの女性の就業率	70.8% (平成26年)	77% (平成32年)	待機児童数	23,167人 (平成27年4月)	解消をめざす (平成29年度末)		
		男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	5.0% (平成32年)		大学学部段階修了者の男女割合	男性:54.9% 女性:45.1% (平成25年)	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める (平成32年)	
		週労働時間60時間以上の雇用者の割合	13% (平成26年度)	13% (平成32年)	都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	13.2% (平成27年)	30% (平成32年)	
		男性公務員	3.1% (平成26年度)	13% (平成32年)	IV 推進体制の整備・強化			
男性の育児休業取得率	地方公務員	1.5% (平成25年度)	13% (平成32年)	項目	現状	成果目標(期限)		
	民間企業	2.3% (平成26年度)	13% (平成32年)	男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:97.0% 町村:52.6% (平成27年)	市区:100% 町村:70% (平成32年)		

<図4：政策領域目標一覧>

第4次男女共同参画基本計画が策定されました

うやく日本社会も変わり始めました。現在の国民の間の機運の高まりをチャンスととらえ、女性参画拡大の動きを更に加速していく必要があります。そのため、指導的地位に女性が占める割合が30%となるよう期待し、あらゆる努力を行うとともに、女性参画が遅れている分野においては、まずは将来指導的地位に成長していく人材プールを厚くするための取組を大胆に進め、将来の30%目標に着実に結び付けていく重要性を記載しています。また、具体的な施策として、政治・司法・行政・経済等の各分野における女性参画の拡大について記載しています。

【第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和】

M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現、均等な機会・待遇の確保対策の推進（マタニティハラスメント等の根絶を含む）、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正、非正規雇用労働者の処遇改善、再就職・起業支援等について記載しています。

【第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進】

地域活動や地方創生における女性の活躍推進に向けた環境の整備、農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備について記載しています。

【第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進】

国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れるため、女性の科学技術・学術分野での活躍が

重要との観点から、女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備のほか、そもそも諸外国に比べて女性研究者の割合が低水準にとどまっていることを踏まえ、女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成について記載しています。

＜政策領域Ⅱ：安全・安心な暮らしの実現＞

【第6分野 生涯を通じた女性の健康支援】

男女が互いの性差に応じた健康について理解し合い、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組、男女の性差に応じた健康支援の取組を総合的に推進するための取組、医療分野における女性参画拡大などについて記載しています。

【第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶】

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その予防と被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることが必要です。このため、予防と根絶のための基盤づくり、配偶者等からの暴力防止等、ストーカー対策、性犯罪対策、子どもに対する性的な暴力根絶、売買春対策、人身取引対策、メディアにおける性・暴力表現への対策等について記載しています。

【第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備】

安全・安心な暮らしを実現する上では、貧困など生活上の困難に直面

する女性等への支援も重要な課題です。このため、ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくりや、子供・若者の自立に向けた力を高める取組について記載しています。また、高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備、さらに、性的指向や性同一性障害、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている方々への対応についても記載しています。

＜政策領域Ⅲ：男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備＞

【第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備】

男女の社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働くような制度・慣行の構築が必要です。働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討のほか、待機児童の解消・介護離職ゼロ等の実現に向けた育児・介護の支援基盤の整備等について記載しています。

【第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進】

男女共同参画社会を実現していく上では、固定的な性別役割分担意識や性差に対する偏見の解消、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが大きな課題となります。その取組の根幹となる国民的広がりを持った広報・啓発の展開や、男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実等について記載しています。

政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	・働き方等の改革（長時間労働削減・ICT活用など、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備） ・男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正 ・女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し（税制、社会保障制度等）
	② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	・「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進 ・政治・司法・行政・経済分野における女性の参画拡大 ・各分野（地域、農山漁村、科学技術・学術、医療、教育、メディア、防災・復興、国際）における女性の参画拡大
	③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	・M字カーブ問題解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現 ・均等な機会・待遇の確保対策の推進（マタハラ等の根絶含む）、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正 ・非正規の処遇改善、再就職・起業支援等
	④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	・地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備 ・農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備
	⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進	・女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備 ・女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成
政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援	・生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産等に関する健康支援 ・医療分野における女性の参画拡大
	⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	・予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカー事案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	・貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援（ひとり親家庭、子供・若者の自立） ・高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	・働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討 ・育児・介護の支援基盤の整備
	⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	・民的広がりを持った広報・啓発の展開 ・男女共同参画等の教育・学習の充実等
	⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	・防災施策への男女共同参画の視点の導入 ・東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入 ・国際的な防災協力
IV 推進体制の整備・強化	⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	・女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応 ・男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮
IV 推進体制の整備・強化		・国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施（予算編成に向けた調査審議等） ・地方公共団体や民間団体等における取組の強化

＜図5：施策の基本的方向と具体的な取組＞

【第11分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立】

4次計画が震災後初の計画となることを踏まえ、防災・復興を一つの独立した分野として立てるとともに、防災施策への男女共同参画の視点の導入、東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入、国際的な防災協力について記載しています。

【第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献】

女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応や、男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮について記載しています。

＜政策領域Ⅳ：推進体制の整備・強化＞

男女共同参画社会の実現に向け、基本計画で掲げる広範かつ多岐にわたる取組を着実に展開し、実効性を確保するためには、国、地方及び民間における推進力を一層強化する必要があります。こうした観点から、国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施のほか、地方公共団体や民間団体等における取組の強化等を記載しています。

6 今後の予定

平成28年2～3月に、4次計画を勘案した都道府県男女共同参画計画、市町村男女共同参画計画の策定、必要な取組の促進等を図るため、地方

公共団体向け説明会を開催予定です。

また今後、4次計画における主要な施策の進捗状況について、男女共同参画会議において、毎年度の予算編成等の動きと連動させた形でフォローアップしていくとともに、毎年6月を目途に、男女共同参画会議の意見を踏まえ、女性活躍加速のための重点方針を決定し、各府省の概算要求に反映させることを予定しています。

7 関連資料

4次計画の概要、本文、参考指標及び関連した用語解説については、下記リンク先を御覧ください。

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html



平成27年度「女性が輝く先進企業表彰」表彰式及び懇談会

内閣府男女共同参画局総務課

平成27年12月21日、総理大臣官邸において、安倍内閣総理大臣、加藤内閣府特命担当大臣（男女共同参画）、高鳥内閣府副大臣出席のもと、「女性が輝く先進企業表彰」表彰式を行いました。

この表彰は、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業に授与されるもので、第2回目となる本年度は、内閣総理大臣表彰として2社、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰として5社が表彰されました。

安倍総理は表彰式冒頭の挨拶の中で、「受賞企業は、女性の活躍推進と情報開示にいち早く取り組まれている、正にトップランナーです。女性活躍の推進は、一億総活躍の中核として、引き続き最大

のチャレンジです。本日の表彰を契機として、我が国における女性活躍の動きが更に加速することを期待しています。」と述べられました。

表彰式の後には、加藤大臣と受賞企業の代表者との懇談会を開催しました。各社の工夫を凝らした取組を紹介いただくとともに、「経営者が覚悟を持ち、会社全体を変革させることが重要」、「ロールモデルの提示に加え、男性の意識改革が欠かせない」、「働き方改革も重要だが、仕事そのものを変える必要がある」といった、様々な意見が出ました。

最後に加藤大臣から「女性活躍推進法もいよいよ4月から本格施行となる。今後とも積極的に女性活躍に取り組んでいく」との力強いメッセージをいただき、懇談会は終了しました。

女性が輝く 先進企業 2015



受賞企業代表者による記念撮影

(前列左より)㈱西部技研限社長、SCSK(株)中井戸会長、安倍総理、加藤大臣、(株)千葉銀行佐久間頭取、後列左より、(株)ファンケル池森会長、メック(株)前田社長、井村屋グループ(株)中島専務、第一生命保険(株)渡邊社長)

【受賞企業の紹介】

〔内閣総理大臣表彰〕

○株式会社千葉銀行（千葉県）



配偶者の転勤に伴い、転勤先での再就職を支援する「地銀人材バンク」の創設など企業を超えた取組を主導しています。

○SCSK株式会社（東京都）



IT業界において率先して働き方改革を断行され、残業削減、年次有給休暇取得率向上を達成しました。

〔内閣府特命担当大臣表彰〕

○井村屋グループ株式会社（三重県）



社内託児所の2人目半額、3人目無料など、特徴ある子育て支援策を展開しています。

○株式会社西部技研（福岡県）



「内線」「休憩」「私語」をしない集中タイム、ポジティブオフ制度等、働き方改革に向けた独自の取組を展開しています。

○第一生命保険株式会社（東京都）

一生涯のパートナー



女性管理職比率20%を達成し、部課長評価に女性リーダー育成に向けた取組を反映させる仕組みを導入しています。

○株式会社ファンケル（神奈川県）



女性管理職比率は4割を超え、契約社員から正社員への登用にも積極的に取り組んでいます。

○メック株式会社（兵庫県）



研究開発部門のトップは10年以上女性で、様々な職域で女性が活躍しています。

受賞企業の取組は下記ホームページに掲載していますので、ぜひご覧ください。

内閣府男女共同参画局HP

「女性が輝く先進企業表彰」

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/hyosyo27.html>



懇談会で挨拶する加藤大臣



(株)千葉銀行 佐久間頭取



SCSK(株) 中井戸会長



井村屋グループ(株) 中島専務



(株)西部技研 隈社長



第一生命保険(株) 渡邊社長



(株)ファンケル 池森会長



メック(株) 前田社長



「女性活躍と企業の経営戦略シンポジウム」開催

内閣府男女共同参画局総務課

平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、平成28年4月から、労働者301人以上の企業等は、女性の活躍状況の把握・課題分析、行動計画の策定・届出、情報公表などが義務づけられることとなります。

そこで、内閣府と厚生労働省では、女性活躍推進法に関する理解を深め、今後の企業経営の在り方について考える機会として、平成27年12月21日(月)、日経ホール（東京都千代田区）にて、「女性活躍と企業の経営戦略シンポジウム～女性活躍推進法 本格施行に向けて～」を、日本経済新聞社とともに開催しました。

基調講演

シンポジウムでは、まず吉本明子厚生労働省大臣官房審議官（雇用均等・児童家庭、少子化対策担当）が、「女性活躍推進法について」と題した基調講演を行い、法の成立に至る背景や、施行に伴って企業等に義務づけられる内容などについて説明を行いました。

次に、加藤勝信女性活躍担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が、「未来を拓く女性の活躍」と題し、日本における女性活躍の現状や課題、政府のこれまでの取組、女性活躍が企業経営にもたらす効果などについて、基調講演を行いました。同日に行われた「平成27年度女性が輝く先進企業表彰」にも触れ、企業における女性活躍推進の気運が高まることに期待を表明するとともに、「政府としても女性活躍の推進に向けてさらなる取組を進めていく」と語りました。

事例紹介・パネルディスカッション

続いて、女性の活躍推進に先進的に取り組んでいる企業4社（千葉銀行、SCSK、

サントリーホールディングス、三州製菓）が、自社の取組事例をそれぞれ紹介しました。

その後、コーディネーターの矢島洋子氏（三菱UFJリサーチ&コンサルティング主席研究員）も交え、大久保壽一氏（千葉銀行取締役専務執行役員）、河辺恵理氏（SCSK執行役員 人事グループ副グループ長）、折井雅子氏（サントリーホールディングス執行役員 人材開発本部長）、齊之平伸一氏（三州製菓代表取締役社長）の5名によるパネルディスカッションが行われ、「女性活躍推進には経営トップはもちろん、中間管理職の果たす役割が大きい」、「多様な働き方を取り入れることが企業の持続的成長につながる」、「4月からの法施行に向けてさらに取組を進めたい」などの意見が出されました。

シンポジウムには、企業関係者を中心に、事前申し込まれた600名以上の方が訪れ、女性活躍推進法への理解を深めるとともに、女性活躍推進に先進的な企業の取組に熱心に耳を傾けていました。

また、シンポジウム後の交流会でも、パネルディスカッション登壇者と参加者が活発に意見を交わす姿が見られました。

なお、シンポジウムの様子は「日経チャンネル」でライブ配信され、アーカイブとしても配信されています。

<http://channel.nikkei.co.jp/businessn/151221fepl/>



加藤大臣基調講演



パネルディスカッション



シンポジウム後の交流会の様子

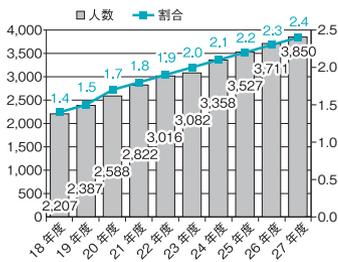


消防本部における女性 消防吏員の更なる活躍 に向けた取組

総務省消防庁消防・救急課

■消防本部における女性消防吏員の状況

消防本部においては、昭和44年に初めて女性消防吏員^(注1)が採用されたことに始まり、平成6年には「女子労働基準規則」の一部が改正され、消防分野における深夜業の規制が解除されました。これにより、女性消防吏員も24時間体制で消防業務に従事できるようになり、現在は救急隊員のほか消防隊員などの警防業務^(注2)を含む交替制勤務を行う女性消防吏員が全女性消防吏員の約5割となっています。このように、少しずつ人数の増加や、職域の拡大が図られてきましたが、平成27年4月1日現在、全国の女性消防吏員数は3,850人で、全消防吏員に占める割合は、2.4%と、未だ低い水準です。



過去10年の女性消防吏員数・割合の推移



はしご機関員として活躍する女性消防吏員（東京消防庁提供）



火災予防業務に従事する女性消防吏員（松本広域消防局提供）

人口減少社会を迎え、防災力の低下が懸念される中、多様化・大規模化する災害に的確に対応するためには、これまで以上に自助・共助・公助が一体となって地域防災力を発揮していかなければなりません。消防・防災の分野においても女性が増加し、活躍することにより、住民サービスの向上、消防組織の強化につながることを期待されています。

(注1) 消防吏員：消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者

(注2) 警防業務：火災の警戒及び鎮圧並びに災害の発生時における人命の救助その他の被害の防御等の業務

■女性消防吏員の更なる活躍の推進に向けた消防庁の取組

○消防本部等に対し積極的な取組を要請
消防庁次長通知を発出し、消防本部等における積極的な取組を要請しました。

・女性消防吏員の全国の比率を、平成38年度当初までに5%に引き上げることを共通目標とする。各消防本部においては、数値目標を設定した上で計画的な増員に取り組むこと。

・適材適所を原則とした女性消防吏員の職域拡大のため、意欲と適正に応じた人事配置を行うこと。

・仕事と家庭の両立支援、キャリアパスイメージやロールモデルの提示など、ライフステージに応じた配慮が必要であること。

・仮眠室、浴室等女性専用施設の整備を計画的に進めること。等

○「見える化」の推進

女性消防吏員の活躍情報や活躍推進に係る取組状況について、消防庁のホームページに掲載しています。

○「ポジティブ・アクション」としての研修機会の拡大

平成28年度から、消防大学校において、幹部候補の女性消防吏員を対象とした専用コース（5日間の実務講習）を開講するなど、研修機会の拡大に取り組みます。

○積極的な広報の展開

消防吏員を目指す女性を増加させるため、地域ブロック別説明会の開催、ポータルサイトの開設など、情報発信の強化などに要する経費0.5億円を平成28年度消防庁予算に計上しています。

○財政的支援

消防本部における女性専用施設（浴室・仮眠室等）の整備を促進するため、財政的支援を講じることとしています。

■おわりに

安全・安心の確保に対する住民の皆様のニーズが高まり、消防の任務の重要性が増しています。今後、全国の消防が女性の活躍推進について、認識を共有しつつ全力で取り組んでいくことにより、地域防災力の更なる充実強化が図られ、更には消防組織の強化に資するものと考えています。



「女性と経済成長」、 TPPでも

外務省経済局経済連携課

2月4日に署名されたTPP協定は、モノの関税の削減・撤廃、サービス・投資の自由化のみならず、知的財産、電子商取引、国有企業、労働、環境の規律など、幅広い分野で新しいルールを構築するものです。また、このようなルールの構築により、成長著しいアジア太平洋地域に大きなバリュー・チェーンを生み出し、域内のヒト、モノ、資本、情報の往来を活発化させることで、この地域を世界で最も豊かな地域にすることを目指す協定です。

TPP協定には、そのような幅広い分野のルールの一つとして、協定参加国間での様々な共同作業を促す開発章が設けられています。同章には、幅広い基盤を有する経済成長や教育・科学技術・研究及びイノベーションの重要性を強調する条文や、協定参加国間の開発に係る共同活動を促す条文と並んで、従来の経済連携協定には見られない、女性及び経済成長（Women and Economic Growth）という女性に特化した独立した条項が規定されています。

同条項では、労働者及び事業経営者を含む女性による国内経済及び世界経済への参加の機会の増大が経済開発に寄与することや、そのために、締約国がそれぞれの多様な経験を共有することが有益であること、更には、この協定によって創出される機会に十分にアクセスし、利益を得るために労働者及び事業経営者を含む女性の能力を向上させるための協力活動を検討すること等を規定しています。

上述した協力活動には、女性が技能及び能力を向上させ、市場や技術及び融資へのアクセスを容易にすることを支援するプログラムや、指導的地位にある女性のネットワークを発展させること、職場

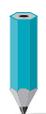
での柔軟性に関するベストプラクティスを特定することについて助言または訓練を提供し、情報や経験を交換することを含めることができると規定されています。

○開発章第4条 女性及び経済成長

目 標
女性（労働者、事業経営者等）の 経済参加機会の増大 ↓ 経済開発に寄与
方 法
女性の能力向上のための協力活動の実施
協力活動
1) 女性の技能・能力向上ならびに市場、 技術、融資へのアクセスを支援
2) 指導的地位にある女性のネットワー クの発展
3) 職場での柔軟性に関する最良の慣行 の特定

これらは、主に途上国などが念頭におかれているとはいえ、経済活動における女性の重要性を国際的に再確認する規定であり、我が国が重視している、「すべての女性が輝く社会」や「一億総活躍社会」が目指すものと軌を一にしていると言えます。

なお、TPP協定は署名されましたが、今後、各国における承認手続を経て発効することになります。TPP協定が発効した後は、開発に関する小委員会が設置され、上述のような女性関連の論点の履行状況や改善方策についても議論されます。かかる議論を通じて、女性の活力がより効果的に活用され、域内の貿易や経済がより活性化していくことが期待されています。



パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業決定&シンポジウムを開催しました

厚生労働省

○パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業が決定しました

厚生労働省では、平成27年度より、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を「パートタイム労働者活躍推進企業」として表彰し、その取組を先進事例として広く発信していくことにしました。

このたび、本表彰の記念すべき第1回の受賞企業19社が次のとおり決定しました。（※50音順掲載）

◆最優良賞（厚生労働大臣賞） 2社

- ・株式会社イトーヨーカ堂
- ・特定非営利活動法人ハートフル

◆優良賞（雇用均等・児童家庭局長優良賞） 4社

- ・株式会社イズミ
- ・有限会社COCO-LO
- ・株式会社古田土経営
- ・三井住友海上火災保険株式会社

◆奨励賞（雇用均等・児童家庭局長奨励賞） 13社

- ・有限会社伊豆介護センター
- ・エイベックス株式会社
- ・株式会社エー・ピーカンパニー
- ・株式会社大阪屋ショップ
- ・株式会社鴻仁
- ・株式会社山陽マルナカ
- ・株式会社ダブリュ・アイ・システム
- ・千葉信用金庫
- ・株式会社トーカイ
- ・株式会社東邦銀行
- ・株式会社仁科百貨店
- ・はるやま商事株式会社
- ・万協製薬株式会社



とかしき厚生労働副大臣より表彰状の授与



受賞企業の皆さまと、とかしき厚生労働副大臣、香取雇用均等・児童家庭局長、佐藤表彰審査委員会座長



パネルディスカッションの様子

○「パートタイム労働者が活躍できる職場づくりシンポジウム」を開催しました

平成27年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業の表彰式と受賞企業によるパネルディスカッション等を内容とした「パートタイム労働者が活躍できる職場づくりシンポジウム」を、平成28年1月20日（水）、新宿明治安田生命ホールにて開催しました。

表彰式では、とかしきなおみ厚生労働副大臣が、他の模範となるパートタイム労働者の活躍推進に向けた受賞企業の取組に敬意を表すとともに、他企業の牽引役になることを期待する、とのメッセージを送り、受賞企業に表彰状とトロフィーを授与しました。

シンポジウムでは、最優良賞・優良賞受賞企業による取組事例を紹介するビデオ放映のほか、最優良賞受賞企業2社と、本表彰審査委員である佐藤座長・諸星委員によるパネルディスカッションが行われました。両社ともに取組を行った結果、職場の雰囲気明るくなり、退職者数が激減するなど目に見える成果があったとコメントしました。また、面談等コミュニケーションをとることの重要性や、実際に雇用管理を行う現場の店長への教育など、人事労務の実務についても話がおよび、パネルディスカッションの最後には、最優良賞受賞企業から、パートタイム労働者の活躍推進に向けた取組を行う企業への熱いメッセージがありました。

厚生労働省では、今回の受賞企業が行っている素晴らしい取組を広く発信し、パートタイム労働者の活躍推進のために今後も各種施策を行っていきます。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者の取組

一昨年「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が公表され、現在60名を超える男性リーダーが本宣言に賛同しています。今回は4名の賛同者の取組を紹介します。

女性が輝かない組織に未来は無い

女性が輝かない組織に未来は無い。私は、そう思います。

女性の管理職が少ない。これは、全て経営者の問題です。男性経営者および男性管理職の理解が低いことが、女性が輝かない組織文化を作ります。では、経営者は何をすべきか？答えは「制度と環境を作ること」です。しかし、制度導入だけでは上手く行きません。浸透するまで経営者がメッセージを伝え続けることが重要です。

クロスカンパニーの事例を紹介します。イクメン休暇の取得率は95%、女性管理職比率は54%、短時間勤務制度利用率は15%（全社員比）です。社員の意識が定着するまでに、2年かかりました。その後3年で、この数値です。

「女性が管理職に就きたくないと思っている」、この認識は間違いです。正しくは、夜中まで残業している男性管理職のような働き方は出来ないと思っています。

当社では、取締役も管理職も皆が定時に退社します。当然、社員も全員定時退社です。上司が率先して帰る文化は、女性が活躍出来る社内環境として必要なことです。また、エンパワーメントも大切です。名ばかりの女性管理職を作った会社は失速するでしょう。男女隔たりなく意見を言い合い、最適解を見つけることが企業のガバナンスであり、組織を成長させる原動力になります。

諸外国より低い日本の女性管理職比率。経済界を上げて取り組めば、女性の輝く日本が必ず訪れると確信しています。



石川 康晴
株式会社クロスカンパニー
代表取締役社長



2014年3月に首相官邸で実施した「輝く女性応援会議」の様子



外部講演会で取組事例について紹介

皆が活躍できる社会創造に寄与する事業を

ソシオーは、社会の様々な課題をビジネスで解決する共益の創造経営（CSV経営）を推進しています。

1963年の創業以来、かつて家事として担われていた食事作り、子育て、介護、送迎等を事業化することで、女性が結婚や出産、育児、介護といったライフステージを経ながらも活躍し続けられる社会基盤づくりに取り組んできました。

従業員の74%が女性で、子育て中、介護中の人も多く、彼女たちが女性が安心して働き続けるために必要なものを当事者として知っていることが、新しい事業を産み出すきっかけとなっています。

2015年10月に開始した放課後デイ「ダンデライオン」事業も、その一つです。

「ダンデライオン」は、発達障害をも

つ児童が放課後や学校休業日に過ごすデイサービスです。児童を学校まで迎えに行き、運動や社会スキルを身につけるための療育を含むプログラムを提供し、自宅まで送り届けます。子どもたちは放課後や休日を安全に楽しく過ごしなが、社会生活に必要なスキルを身に付けることができます。また保護者は、放課後等に子どもを預けて安心して働くことができます。

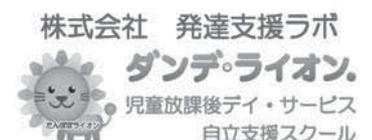
これまでも保育園や学童クラブで障がい児との統合保育に取り組んできましたが、それだけでは障害を持つ児童と保護者のニーズを満たすには不十分でした。障がい児の保護者が安心して働き続けられ、児童も将来自立する力の基礎を養える。そのような皆が活躍できる社会創造に寄与する事業を深化してまいります。



大隈 太嘉志
ソシオーホールディングス
株式会社 代表取締役社長



2015年10月に開設した児童放課後デイ・サービス「ダンデライオン京町」



障がいを持つ児童の発達支援に取り組む株式会社発達支援ラボを設立



木地 英雄
株式会社インターアクション
代表取締役

明るい笑顔輝く職場に！

インターアクションは女性がイキイキと活躍できる職場環境を創造すべく、会社として2つの取組を実施しました。

第一に、ファミリーサポート休暇制度の導入です。

子育てや家族の介護等、様々な家庭環境の中で働く女性から、不安要素を少しでも取り除くため、家族の介護、看護、子供の学校行事や、本人の不妊治療等を理由に、年6日取得できる特別有給休暇を従業員に付与しました。子供を持つ男性従業員にも休暇を取得してもらうことで、男性の積極的な育児参加が期待されます。この制度は女性の活躍推進プロジェクトミーティングで発案され、役員会議を経て2015年6月から導入し、約半年で男女問わず約15%の従業員が取得して



「女性の活躍推進プロジェクトミーティング」の様子



桑原 良
ドイツ銀行グループ
チーフ・カンントリー・オフィサー

ネットワークの拡大：グローバル、ローカル、インダストリー

ジェンダー・ダイバーシティの推進を目指し、ドイツ銀行グループが「ウィメン・オン・ウォール・ストリート」会議を主催したのは1995年のことです。以来、世界の主要地域で「ウィメン・イン・ビジネス」会議の開催に取り組んでいます。2014年9月にシンガポールで開催された「ウィメン・イン・アジア・ビジネス」に出席しましたが、様々な分野で活躍するスピーカーが招かれたこの会議では、「Men Matter」をテーマに、男性が果たす役割の重要性について意見が交わされ、大変参考になりました。

また、グループ内では、2011年から毎年11月に「ダイバーシティ・ウィーク」を設け、世界各国の拠点で様々な取組を行っています。昨年日本では、ジェンダー・

います。

第二に、ゆう活デーの導入です。

毎週水曜日を定時退社日として、夕方以降を家族と過ごしたり、健康促進や社内コミュニケーション向上のために過ごすことを推進しています。

ワーク・ライフ・バランス支援、及び長時間労働削減の必要性を重要視し、2015年8月にトライアル実施をしました。今後は様々な問題点を解決しつつ、多様な人材層を受け入れ、活躍できる職場環境を創造していきたいと考えます。

「女性の活躍を推進し継続的に取り組むことが企業や日本経済の発展につながる」ということを各男性リーダーを中心に証明し、社外へ発信していく必要があり、そうすることで女性活躍推進も飛躍的に進むと感じます。

ダイバーシティを含む様々なダイバーシティをテーマに、期間中に8つの社内イベントを開催しました。これらには延べ419人が参加し、日本の全従業員の参加率は約6割と、過去最高となりました。

日本の金融業界でも多くの企業がダイバーシティの推進に取り組んでいます。ドイツ銀行グループを含む4社の呼びかけで、2015年11月に金融業界の人事およびダイバーシティ担当者らによる初のネットワークイベントが開催されました。金融関係の11社から合わせて54名が参加し、関連する課題や情報を共有し意見交換を行いました。今後も定期的な開催を目指しています。

これからも、従業員ネットワークと協力して社内での取組を進めるとともに、業界内での活動が加速するよう、他社との連携を広げていきたいと思ひます。



ダイバーシティ・ウィーク社内イベント
坂東眞理子氏(昭和女子大学学長)の講演



金融業界のネットワークイベントを開催

NATOでの勤務 (10)

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**

生後6カ月の乳児へのレイプ「紛争に起因する性的暴力」、今回はこの重いテーマに触れます。

この衝撃的な現実、2013年4月、バングラ紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表が安全保障理事会で報告した。紛争影響国コンゴ民主共和国での出来事です。

紛争下の性的暴力は古今東西珍しくはありませんが、国際社会はこれを看過できないほど悲惨な状況に直面してきました。まだ10歳の娘が目の前でレイプされる様子になすすべもない父親。母親や姉妹に対する暴力を見つめる子ども。女性や女兒だけでなく、男性や男児も被害者となります。長く続く後遺症とともに、恥辱や絶望、男性被害者は時に同性愛者と周囲から白眼視されるという幾重もの痛みが被害者を苦しめます。

紛争下での性的暴力には、レイプ、虐待、拷問等の様々な暴力が関連する場合も多くあり、敵性勢力へのダメージ付与を目的とした「兵器としてのレイプ」の組織性や残虐性とともに、最近では被害者の低年齢化も報告されています。

こうした紛争下の性的暴力は、国際人道法及び国際人権法に違反する犯罪として、適切に訴追され裁かれなければなりません。

NATOは人権意識の高い欧米の組織らしく、この課題に取り組む職員は一様に現状に怒り、一日も早い改善を求めています。とはいえ、スピーチ等で訴えるだけでなく、NATOは加盟国の集団防衛機構としての組織目的に合致するよう着実な取組を行っています。

その取組の中心は、国連安保理決議第1325号「女性・平和・安全保障」の履

行。同決議の3本柱は「予防」・「保護」・「参画」。以下、「紛争下の性的暴力」への対応に焦点を当て、NATOの具体的な活動に触れます。

まず「予防」として、性的暴力を未然に防ぐべく、当該紛争影響国における治安部門の強化等を通じた治安改善の支援を行っています。例えばアフガニスタンにおける女性の警察官や軍人の増加、教育訓練の支援はNATOにとって重視事項の一つです。警察や軍といった治安部門に女性が増加すると、地域の巡回等を通じて現地社会の男女のニーズを拾いやすくなり、性的暴力の状況の監視や報告体制の強化につながり、「予防」に有効とされています。

次に「保護」。紛争の影響は男女により異なり、例えば居住地を追われた難民はキャンプなどでの生活上、女性がより脆弱で被害を受けやすいことや、女性は水汲みや市場への買い物等の道中でのリスクが高いことから、NATO派遣部隊はジェンダー視点に基づき、人権・人道上のリスク排除に留意した巡回や監視に努めています。また、緊急性の高い場面では、例えば性的暴力の被害者の急患としての搬送等が期待されています。

最後に「参画」。これは平和構築のプロセスに女性の参画を促進する支援です。NATOはアフガニスタン政府等への協力を通じ、政治への女性の参画や政府機関への女性の増加等を支援する活動を行っています。

紛争下における性的暴力の撲滅は、恒久的な平和の達成のため、NATOにとっても喫緊の課題なのです。

（本寄稿は個人の見解によるものです）



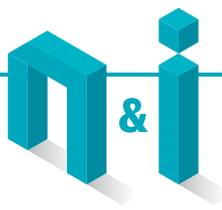
WAW!における岸田外務大臣とバングラ紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表
（出典：外務省ホームページ）



NATO派遣部隊によるアフガニスタン兵士の訓練
（出典：NATOホームページ）



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。



[News & Information]

1 News

厚生労働省

女性活躍推進法認定マークのデザイン決定

厚生労働省では、このたび、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」）に基づく認定表示（以下、「認定マーク」）を決定しました。

■認定制度とは

女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定、策定した旨の届出を行った一般事業主のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業に対して、厚生労働大臣が認定を与えるものです。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告、名刺、求人票などに使用することができます。認定の申請は、平成28年4月1日から、都道府県労働局で受け付けます。

【マークの解説】

「L」には、Lady（女性）、Labour（働く、取り組む）、Laudable（賞賛に値する）など様々な意味があり、「円」は、企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージ。



▲認定段階3のマーク 厚生労働省では、認定制度の活用や認定マークの周知を通じて、女性の活躍をさらに推進していきます。

詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

2 News

復興庁

ワークショップ「みんなで考える男女共同参画の視点からの復興」の開催報告

復興庁男女共同参画班では、男女共同参画の視点での「よりよい復興」を考えるワークショップを、平成27年11月25日に滝沢市、12月18日に陸前高田市と、岩手県内の2市で開催しました。本件は岩手県が主催する普及啓発事業に協力する形で行われ、本年度で3回目になります。

毎回、実施会場となる市町村担当者、地域の現状やニーズを把握した上で地域課題の解決につながるようなテーマを選択し、地域から参加される方々とグループワークで考えます。また、これを通じて、復興への男女共同参画の視点の生かし方や、男女共同参画の視点を持つことが、よりよいまちづくりやコミュニティ形成につながることへの理解促進を目的としています。



滝沢市ワークショップ



陸前高田市ワークショップ

滝沢市では、自治会等の地域活動を担う方々が参加し、「避難所運営のあり方」「新しいコミュニティづくり」をテーマに話し合いました。避難所運営では、女性特有の課題については女性自身が声をあげる、男女の区別なく得意分野を聞き取って役割分担する。コミュニティづくりでは、孤立しがちな男性にも参加してもらう工夫として、男性の地域参加の促進の困難さを共有しつつ、各々役割を持ってもらい参加を促す、その人の得意分野・人となりを知る声かけ運動から始めるなど、具体的な提案がなされました。

陸前高田市では、隣接の大船渡市からも多く参加があり、「災害公営住宅におけるコミュニティづくり」に配慮すべき事柄を中心に議論が深まりました。仮設住宅からの移行過程で再びコミュニティ形成が必要となる今を好機と捉える、支援組織や地域も交え、災害公営住宅を「男女共同参画社会を実現するコミュニティ」のモデルケースにしていく、住民全員が楽しめ、元気が出るしかけやみんなの声が届く自治会づくりを行い、周りが参考にしたいと思える取組をしていく、などの力強い提案がなされました。

3 News

国立女性教育会館（NVEC／ヌエック）

大学等における男女共同参画推進セミナー報告



濱口理事長の基調講演

12月3日～4日、「大学等における男女共同参画推進セミナー」を実施し、全国から100名を超える高等教育機関で男女共同参画に携わる教職員の方の参加がありました。

本研修は、男女共同参画社会の実現には、大学・短期大学・高等専門学校等の高等教育機関においても、その一翼を担うべきことが求められていることから、「男女共同参画の視点に立った大学のStrategy（戦略）」をテーマに実施したものです。

1日目、国立研究開発法人科学技術振興機構の濱口道成理事長による基調講演では、豊富なデータをもとに、大学において男女共同参画の推進に取り組むことの意義を、淑徳大学の野村浩子教授による講義では、女性の活躍に取り組むことの意義と効果について、それぞれに貴重なお話をいただきました。2日目は大学における男女共同参画の主要な課題等についてグループ討議を進めるとともに、参加者どうしのコミュニケーションを深め、ネットワークづくりを推進しました。

詳しくは、ホームページをご覧ください。

<http://www.nvec.jp/jp/program/invite/2015/page06s.html>

[News & Information]

4 News 国立女性教育会館 (NVEC / ヌエック)

「女性情報アーキビスト養成研修」実施報告



研修の実習の様子

女性アーカイブセンターでは女性に関わる原資料の保存と活用に取り組んでおり、その活動の一環として「女性情報アーキビスト養成研修」を行っています。平成27年度は12月9日～11日に実施し、基礎コースは25名、実技コース

は19名の参加がありました。

本研修は、女性に関わる原資料（女性アーカイブ）の適切な保存・活用に必要となる基本的な知識を身につけることを目的としたもので、資料の保存・提供に携わる実務者を対象に、アーカイブ関連業務に精通したスペシャリストを外部から講師として招き実施しています。

「基礎コース」では、女性アーカイブ概論や著作権論をはじめ、資料の保存・活用に関する講義、複数のアーカイブ施設によるアーカイブ公開の事例報告が行われました。

「実技コース」では、アーカイブ施設での展示空間づくりについて講義やワークショップ、そして古い紙資料のクリーニングや修復方法の実習が行われました。

詳しくは、ホームページをご覧ください。

<http://www.nvec.jp/jp/archive/page21.html>

6 Info 経済産業省

新・ダイバーシティ経営企業100選表彰式・なでしこ銘柄発表会 シンポジウムを開催します

経済産業省では、女性をはじめとする多様な人材の活躍により、イノベーション創出などの成果を上げている企業を「ダイバーシティ経営企業100選」として表彰をしており、平成24年度から3年間で計141社を選定してまいりました。今年度、新たに働き方改革などを重点テーマとし、「新・ダイバーシティ経営企業100選」として表彰します。

また、経済産業省・東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を中長期的に成長が見込まれる優良銘柄として投資家に紹介する、平成27年度「なでしこ銘柄」を発表します。

日時：平成28年3月16日(水) 15:00-17:30 (予定)

場所：イイノホール (千代田区内幸町2-1-1飯野ビル4階)

プログラム (予定) :

第Ⅰ部 平成27年度新・ダイバーシティ経営企業100選受賞企業紹介

第Ⅱ部 パネルディスカッション

第Ⅲ部 平成27年度「なでしこ銘柄」発表

※参加申し込み方法は、2月中旬頃、以下ウェブサイトにてお知らせします。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/index.html>



5 News 文部科学省

職業実践力育成プログラム (BP) の初回認定



明治大学「女性のためのスマートキャリアプログラム」の授業風景

文部科学省では、平成27年7月に、社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大を目的として、社会人や企業等のニーズに応じた大学・大学院・短期大学・高等専門学校における実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」(BP: Brush up Program for professional)として文部科学大臣が認定する制度を創設し、同年12月に制度創設後初めて、123課程を認定しました。育児等で一度離職した女性が再就職を目指すためのプログラムや職場でのリーダーとしてキャリアアップしたい方のプログラムなど、女性活躍に資するものを含めた様々なプログラムを各大学等において開講します。また、認定されたプログラムであって一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣から専門実践教育訓練の指定を受けたものは、一定の要件を満たした労働者が当該プログラムを受講した際に、訓練経費の最大6割 (上限年間48万円) が支給されます。詳しくは以下のURLをご覧ください。

【職業実践力育成プログラム (BP) 認定制度について】

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/index.htm

【教育訓練給付制度について】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000058556.html>

男女共同参画センターだより

編集後記

News From Center

滋賀県立男女共同参画センター

G-NETしが

当センターは、前身である「滋賀県立婦人センター」が昭和61年に設置されてから、今年でちょうど30年目を迎えます。「G-NETしが」の愛称は、平成14年、施設名称を「滋賀県立男女共同参画センター」に変更した際、「Gender Network」つまり、男女共同参画のネットワークを広げていこうという思いをこめて、名づけられました。

現在は「一人ひとりが輝く社会に！」をキャッチフレーズに、県民および市町の取組を支援するための拠点となる施設として、男女共同参画に関する5つの事業を展開しています。



センター外観



フェスタ2015の様子

の相談員が受けています。

③情報発信・調査研究

HP、メルマガ、情報誌の発行などのほか、6万冊以上の蔵書をもつ図書・資料室ではジェンダーの視点をもった図書・資料の収集および紹介をしています。

④交流・活動の支援

様々な団体の交流と成果

発表の場として、毎年秋にフェスタを開催しています。また県内各市の男女共同参画センターと連携した映画上映会を開催しています。

⑤女性のチャレンジ支援

起業、キャリアアップなどについての相談、情報提供、専門機関への橋渡しなどを行っています。

①講座・研修

男女共同参画の基礎から今日的な内容まで、参加者の実践につながる講座を開催しています。

②相談事業

男女差別、夫婦・家族間など人間関係における悩み、DVなどの相談を専任

以上の事業や民間団体との連携を通じて多様な価値観を認め合う社会づくりを推進しています。

今年度の男女共同参画週間のキャッチフレーズの募集は今年29日(月)が応募期限です。今年の募集テーマは「旧来の労働慣行や意識を変え、女性も男性も多様な暮らしや働き方が可能な社会をつくるためのキャッチフレーズ」です。

男女共同参画局サイトの専用投稿フォームからどなたでも簡単に投稿することができます。皆様、是非一度お試しください。(1回の投稿につき1作品の応募という制限がございます。)

(編集デスク UM)

【お詫び】

1月号P.12「NATOでの勤務(9)」において誤りがありました。

1列目下から2行目の「サポートが必要とです。」は、正しくは「サポートが必要です。」です。

お詫びして訂正いたします。

【2月号表紙】

働き方や労働時間の見直し、活力ある社会への一歩となります。

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」2月号

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

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

第87号 ● 2016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

農業で活躍する女性を応援しよう！！



NHKエデュケーショナル シンポジウム

農業女子力で変わる・変える！日本の農業

全国で活躍する「農業女子プロジェクト」メンバーとともに、日本の農業を守り発展させるための課題や、そこで発揮されるべき女子力の可能性などについてディスカッションします。



江面 陽子さん
(えづらファーム)



藤井和代さん
(カメハメハ大農場)



近藤由佳さん
(ペコロス農園)

【パネリスト】

- ・農業女子プロジェクトメンバー
(江面 陽子さん、藤井 和代さん、近藤 由佳さん ほか)
- ・東京大学大学院 中嶋 康博 教授
- ・食育・料理研究家 中原 麻衣子さん

司会：武内 陶子(NHKアナウンサー)

日時：平成28年2月27日(土) 15:00～17:00(開場14:30)

場所：コクヨホール(東京都港区港南1-8-35)

入場無料※先着300名

※参加ご希望の方は、下記電話・メール・FAXにてお申し込み下さい
電話：03-5458-9720 FAX：03-5458-9716 メール：njp@tess-b-c.jp

平成27年度 農業の未来をつくる 女性活躍推進セミナー

WAP100

公益社団法人日本農業法人協会は、女性活躍に向けて先進的な取組みを実践している農業経営体を「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選」(WAP100)として選定し、表彰をおこないます(平成27年度農林水産省補助事業「輝く女性農業経営者育成事業」)。
この“WAP100”を通じ、農業界における女性活躍推進のトレンドを作り出していくため、WAP100表彰式と併せて『農業の未来をつくる女性活躍推進セミナー』を開催いたしますので皆様のご来場をお待ちしております。

日時：平成28年3月2日(水) 13:00～

場所：ヤクルトホール(東京・新橋)

参加費無料(詳細とお申込みは公式ホームページをご覧ください)

WAP100公式ホームページ <http://hojin.or.jp/standard/100/>

農林水産省