

“Kyodo-Sankaku” 共 同 参 画



“Kyodo-Sankaku”
Number 88
March-April 2016
Japan Cabinet Office

3・4

内 閣 府

Special Feature

特集／仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
レポート2015（概要）



主な予定

Schedule

3月12日	子供の貧困対策フォーラム in 東京（東京都千代田区）
3月14日～24日	第60回国連婦人の地位委員会（CSW）（ニューヨーク）
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）
3月26日	子供の貧困対策フォーラム in 大阪（大阪府大阪市）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

UN Women
日本事務所所長
福嶋 香代子



Fukushima Kayoko

UN Women日本事務所の福嶋です。同事務所は、昨年4月に東京都文京区に開設されたUN Womenのリエゾン・オフィスです。

UN Womenは「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」（下記注参照）で、女性のリーダーシップと参画、女性の経済的エンパワーメント、女性に対する暴力の撤廃、平和・安全保障と女性、国家の開発計画・予算とジェンダーを優先活動領域として、各国の規範・基準の策定やこれら規範・基準に基づく取り組みを支援しています。

UN Women日本事務所は、日本の政府、議員、企業、教育機関、市民団体・女性関連団体など、様々な方々とパートナーシップを築き、UN Womenの役割と活動について広報するとともに、講演やイベントなどを通じて政策対話を行う役割を担っています。

UN Womenは、2030年までにジェンダー平等を実現するという目標を掲げており、この実現のためには大きな変革が必要です。また、女性のみならず男性も含めたすべての人々が取り組むことが重要です。

私は、UN Women日本事務所長として、この目標に向けて日本及び世界での取り組みが加速化するよう、同事務所での活動を通じてUN Womenと日本との連携を進めていきたいと存じます。今後ともご協力・ご支援の程よろしくお願いいたします。

（筆者注）「ジェンダー」：ある時代のある社会が、男性及び女性にとって「ふさわしい」とする役割、行動、性質など、生物学的な性差に付加された社会的・文化的な性差。

「エンパワーメント」：女性が自らの生活への制御感と権利を獲得すること。

目次

Contents

特集

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2015(概要)

Page 02

行政施策トピックス1

フォーラム「よりよい復興」のために
－事例に学ぶ男女共同参画と復興－

Page 06

行政施策トピックス2

女性の活躍推進に積極的に取り組む農業経営体を認定します
「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選（“WAP100”）」

Page 08

行政施策トピックス3

国立女性教育会館（NVEC）平成28年度事業実施予定

Page 10

連載

その1 NATOでの勤務 (11)／

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 11

その2 地域における女性の活躍推進⑥

「地域の関係団体の連携による女性活躍推進」

Page 12

その3 女性首長から「男性も女性も輝く社会のために」／

小田木 真代（高萩市長）

Page 13

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
佐久間 嘉一郎（株式会社日立ソリューションズ取締役社長）
筒井 義信（日本生命保険相互会社代表取締役社長）
日色 保（ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社代表取締役社長、メディカル・カンパニー代表取締役プレジデント）
松山 一雄（サトーホールディングス株式会社代表取締役執行役員兼CEO）

Page 14

ニュース&インフォメーション

「NVEC国際シンポジウム」開催報告 他

Page 16

男女共同参画センターだより

鳥取県男女共同参画センター



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2015（概要）

仕事と生活～家事・育児・介護……両立の鍵は男女の働き方改革！

内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室

仕事と生活の調和が実現した社会に向けては、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月策定、平成22年6月改定）に基づき、官民一体となって、様々な取組が進められています。 「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、「行動指針」の数値目標に向けての取組の進捗状況について点検・評価し、政策への反映を図っています。その成果は、毎年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」にまとめ公表しています。

以下、最新の情報と今後の課題についてご紹介します。

1. 就業率について

就業率は、20～64歳、20～34歳、60～64歳及び25～44歳女性のそれぞれの年齢区分において、おおむね上昇傾向にあります（図表1）。

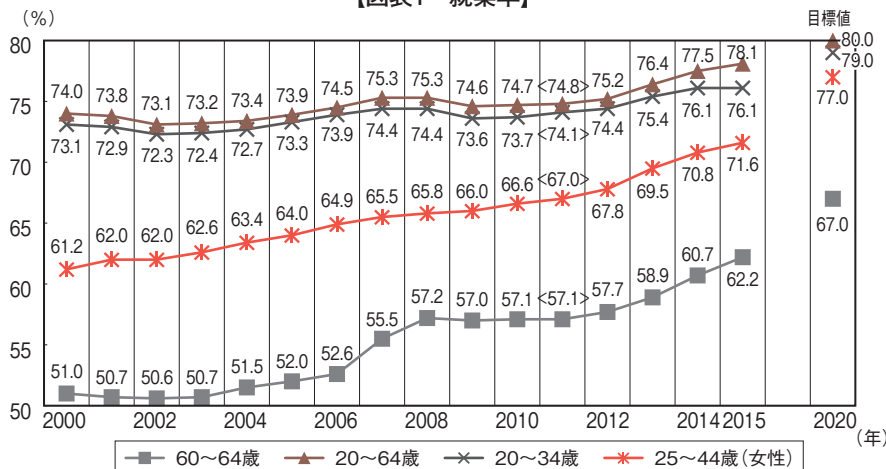
2. 長時間労働の現状について

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、2011年から連続で低下しています（図表2）。これを業種別に見ると、2015年では「運輸業、郵便業」、「建設業」が高くなっています（図表3）。

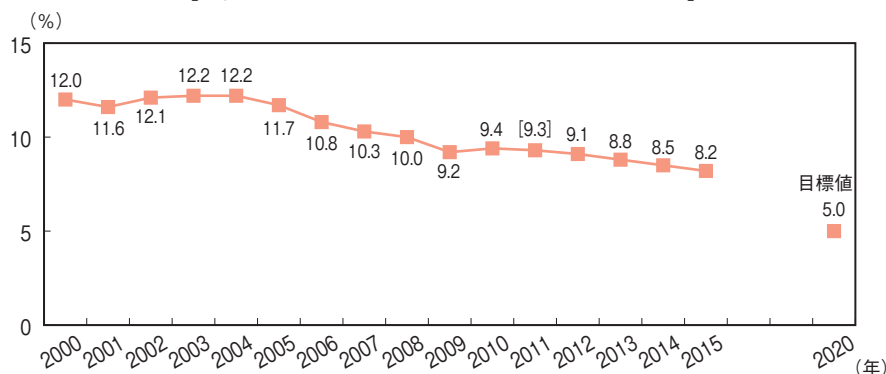
3. 年次有給休暇取得の現状について

年次有給休暇取得率を見ると、2000年以降は、50%を下回る水準で推移しています（図表4）。これを企業規模別に見ると、企業規模が大きい

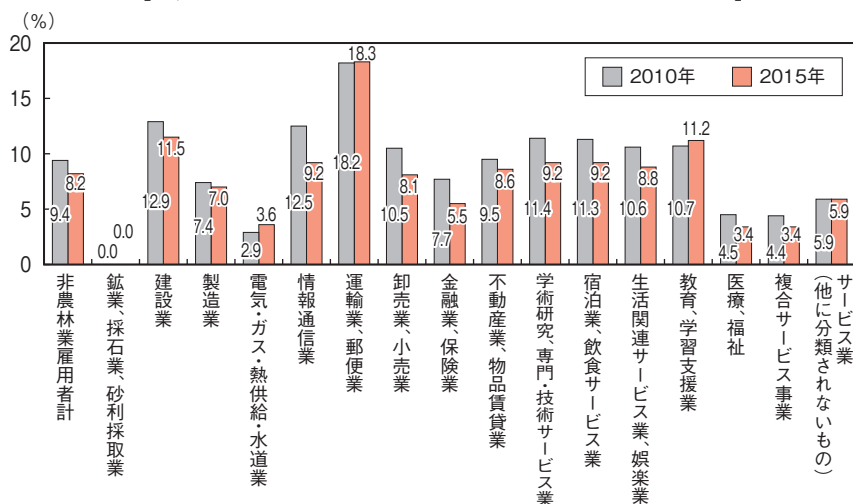
【図表1 就業率】



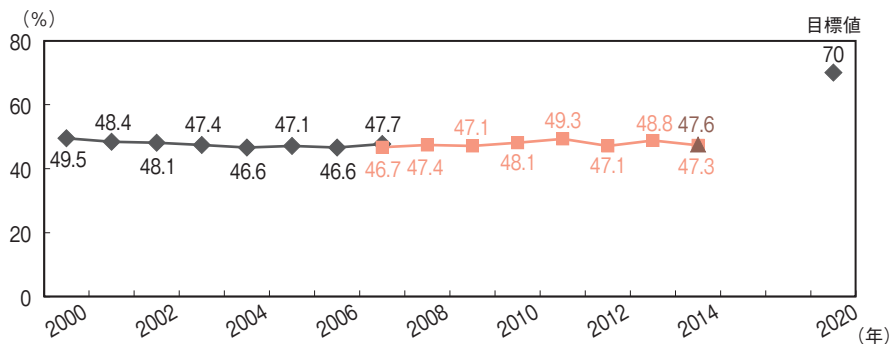
【図表2 週労働時間60時間以上の雇用者の割合】



【図表3 業種別の週労働時間60時間以上の雇用者の割合】



【図表4 年次有給休暇取得率】



いほど取得率が高くなっています (図表5)。

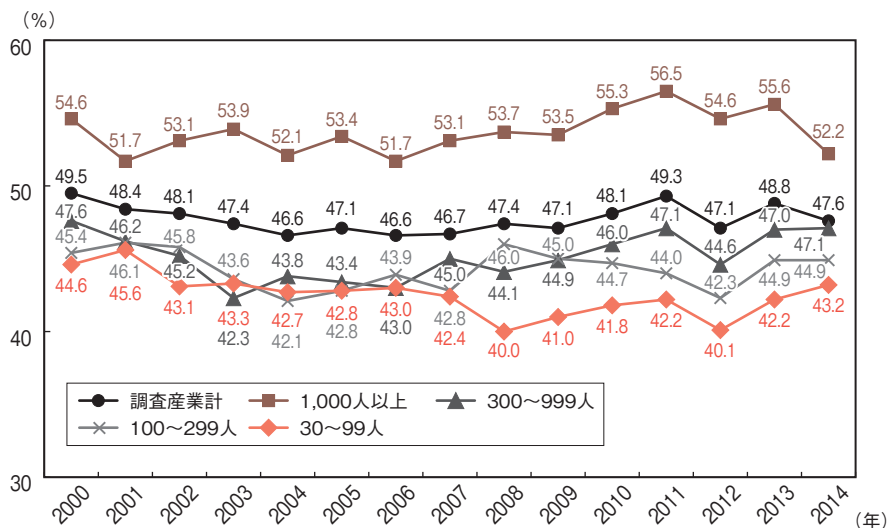
4. 女性の就業継続の現状について

第1子出産前後の女性の継続就業率は4割弱で推移し、長期的にはほぼ横ばいで推移しています (図表6)。これを職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が5割を超えていますが、パート・派遣は就業を継続する者の割合が2割に達していません (図表7)。

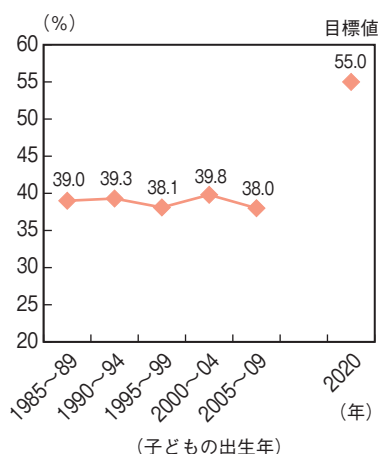
5. 男性の家事・育児参画の現状について

男性の育児休業取得率は、増加傾向にあるものの約2% (2014年) と非常に低い水準で推移しています (図表8)。また、6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は、67分 (2011年) と数値目標に対し低水準で推移しています (図表9)。

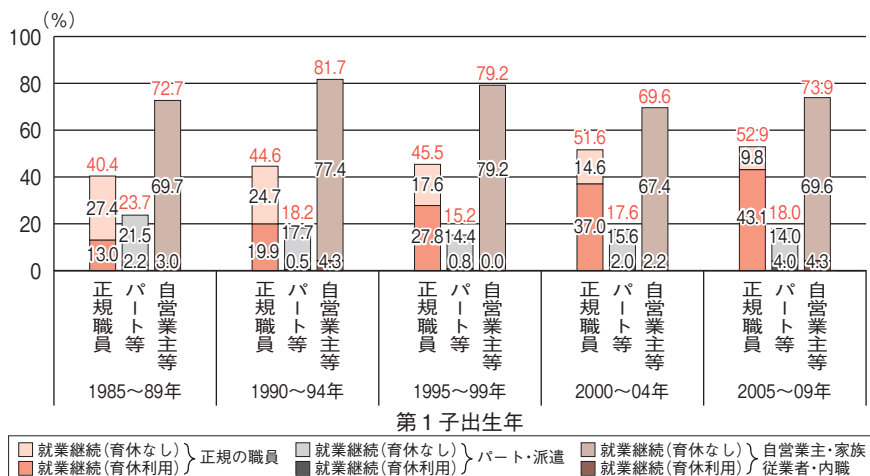
【図表5 企業規模別の年次有給休暇取得率】



【図表6 第1子出産前後の女性の継続就業率】



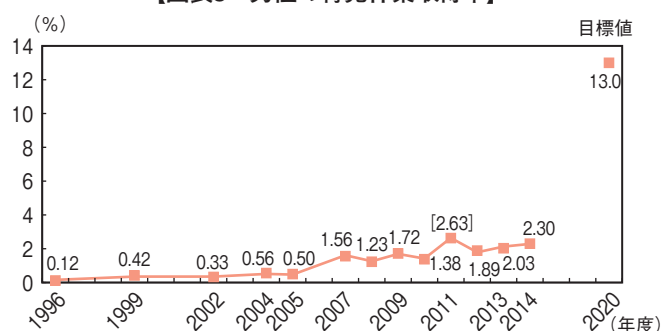
【図表7 出産前有識者の就業継続率 (就業形態別)】



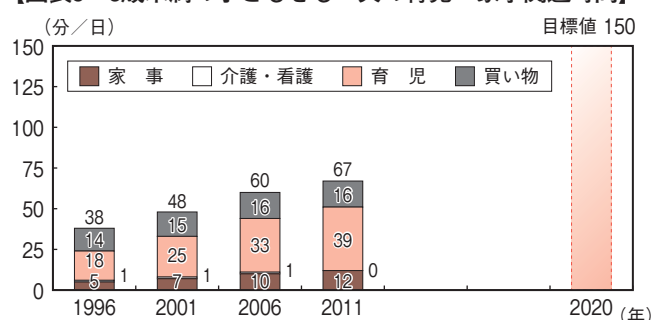
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2015（概要）

仕事と生活～家事・育児・介護……両立の鍵は男女の働き方改革！

【図表8 男性の育児休業取得率】



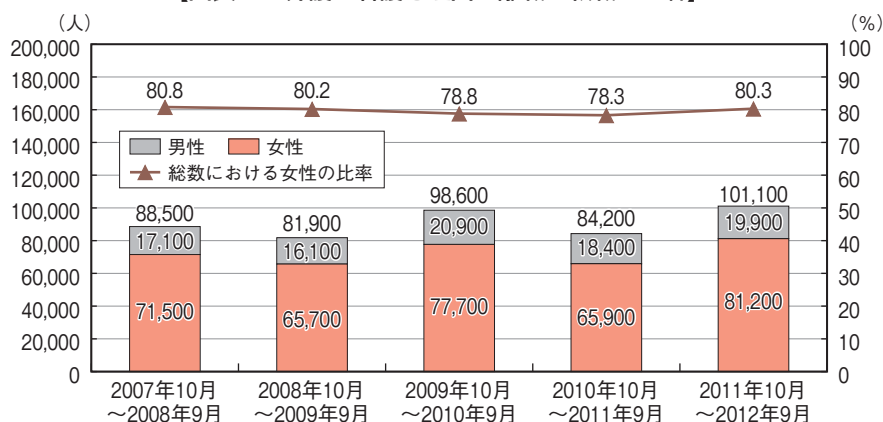
【図表9 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間】



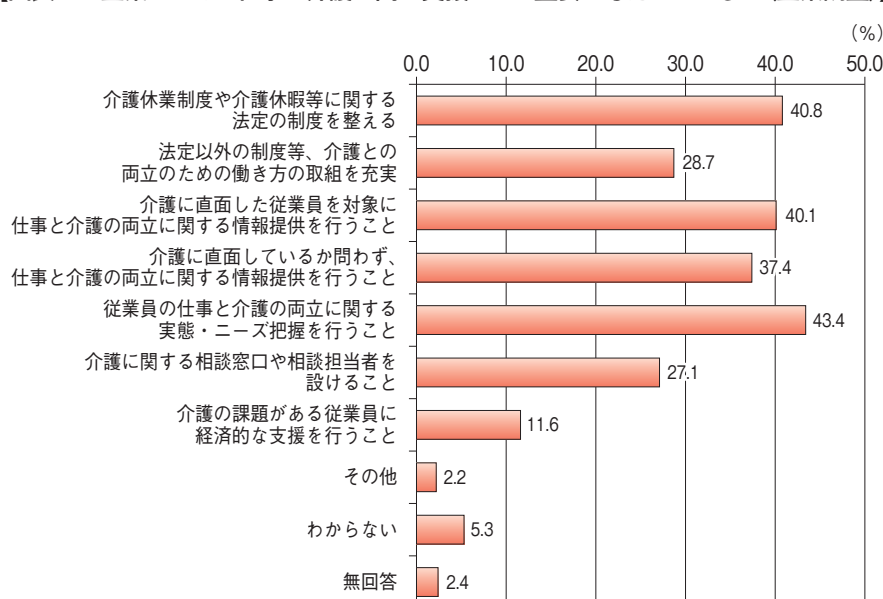
6. 仕事と介護の両立の現状について

介護や看護を理由とした離職・転職者数は、1年間（2011年10月～2012年9月）で約10万人であり、女性が80.3%を占めています（図表10）。企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものについては、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと」、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」などが挙げられています（図表11）

【図表10 介護・看護を理由に離職・転職した者】



【図表11 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの（企業調査）】



7. 今後の課題

長時間労働の抑制や希望する方の年次有給休暇取得促進に向けて、労使において、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要です。また、経営者の主導の下、短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築や仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善が重要です。長時間労働の状況は業種によって違いが大きいため、業種に応じた重点的な取組とその支援が必要です。さらに、年次有給休暇取得率は、企業規模によって違いが大きいことや、

計画的付与制度を有する企業の方が、取得率が高い傾向にあることから、企業規模に応じた取組や、年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の普及・促進を図ることが必要です。

男女が共に仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、育児・介護休業法の周知・徹底を図ることや、テレワークやフレックスタイムなどの多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。また、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様で柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進を図ることが重要です。

あわせて、男女が共に仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育ての社会基盤の整備が必要です。

女性が就業を継続していくためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる環境整備も必要です。

男性が仕事と育児を両立するためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人たちを含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが必要です。

さらに、子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進に向けた取組や男女共同参画について国民的広がりを持った広報・啓発活動を展開することが重要です。

仕事と介護の両立に関しては、高齢化が一層進展することが見込まれる中、多様で柔軟な働き方を可能にしていくための環境整備を進めるとともに、社会全体で高齢者介護を支える仕組みやその周知が必要です。

2020年の目標数値に向けた進捗状況に遅れがみられる指標について、その改善を図るため、労使はもとより、各主体の取組を支援する国や地方公共団体においても、本レポートで明らかとなった課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組をさらに加速していきます。

詳しくはこちら↓

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report.html>

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書～公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて～」

仕事と生活の調和連携推進・評価部会では、ワーク・ライフ・バランスの重要性に鑑み、「女性活躍加速のための重点方針2015」や女性活躍推進法の成立等を踏まえ、公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて検討を行い、2015年12月に、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書～公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて～」を取りまとめました。

本報告書においては、

- WLBの推進は、女性活躍の前提であり、企業の生産性等の向上、事業の品質の確保・向上といった観点はもちろん、少子高齢化、人口減少に直面する我が国社会全体の持続可能性を高めていく極めて重要な取組。
 - WLBの推進は、①従業員に仕事の充実感の向上、家庭・地域等での役割の確保、事業主に生産性の向上、人材の確保、定着度の向上、②顧客に財・サービスの質の確保・向上、③社会に活力や成長、長期的な持続可能性の向上をもたらす、三方よしとなるメリットのある取組。
 - 一般に、ワーク・ライフ・バランスの推進は事業の品質の確保・向上につながることも考えられることから、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業を公共調達においてより幅広い事業で評価することは適当。
 - この評価する取組は女性活躍推進法第20条に基づく受注の機会の増大に関する施策であると位置付けられる。
 - 評価対象となる企業については、女性活躍推進法等に基づく認定制度を活用することが有効。
 - 評価の方法は、総合評価落札方式や企画競争における評価などが考えられる。
 - 導入は、平成28年度を目途に進めていくべきであるが、その際、導入時期、手法等を検討し、円滑に進むように十分な配慮が必要。
- 等の内容が盛り込まれています。

⇒報告書は、「http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/rp_work-life-balance.html」をご覧ください。



フォーラム「よりよい復興」のために —事例に学ぶ男女共同参画と復興—

復興庁男女共同参画班

東日本大震災発生から5年を迎えようとしている今、復興庁男女共同参画班では、平成28年2月5日(金)、仙台市情報・産業プラザにて、標記フォーラムを開催しました。被災各地の公的機関による先進的な取組事例を紹介し、その工夫と効果を共有しました。70名近い参加があり、活発な質疑応答も行われました。

復興における男女共同参画とは

復興庁審議官 大塚 幸寛

男女共同参画・女性という切り口で集めてきた事例を共有し、そこから学ぶ意義は大きいものです。平成27年3月の第3回国連防災世界会議で採択された仙台防災枠組では、男女共同参画の視点を持ち、復旧・復興を促進することで「よりよい復興」が実現すると指摘されました。

東日本大震災後初の改定となった第4次男女共同参画基本計画では、第11分野に「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」を新たに設け、東日本大震災からの復興に言及しています。

その中の「女性等を含めた多様な住民の意見を反映」という点は、今回の各報告事例に共通しています。宮城県石巻市の災害公営住宅の事例は、多様な住民の意見を聞き、住民ニーズや地域の課題を把握して進めたものです。「支援者や復興に従事する職員が男女共同参画の視点を持つ重要性」に関しては、福島県の人材育成事例が、「仮設住宅や災害公営住宅における孤立防止」には、岩手県釜石市の事例が該当しています。

「復興に係る統計情報を男女別で把握」これも重要で、現在復興庁で進めている調査の速報値を報告します。

高齢男性の孤立防止に向けた取り組み

釜石市市民生活部地域づくり推進課

課長 見世健一さん

人口減少・超高齢化が進む釜石市では、公民館を「生活応援センター」と核に据え、保健師を要とする見守り支援体制「生活応援システム」を構築。公民館の生涯学習事業、仮設住宅等見守り、保健・福祉業務を一元化したワンストップサービスで、地域情報と支援資源を集約し、切れ目のない支援と活力あるコミュニティ復興に効果を上げています。住民・行政共に参加する「地域会議」では、民間団体とも連携。高齢者が集うスカットボール大会等を実施するなどして、高齢男性の地域参加や孤立防止も実現しています。全住民が参画できるコミュニティを災害公営住宅でも形成することが課題です。

(復興庁政策調査官からの補足説明)

市民病院再編に際し、場：公民館、人：保健師(女性)という既存資源を有効活用、ハブ機能をもたせて見守り資源を集約し、外部資源と連携して横ぐし展開をする取組です。こもりがちな高齢男性にも楽しくコミュニティ参加を促し、高齢者をはじめ多様な主体が復興の担い手となるのを目指す生活応援システムで、高齢化・リソース不足が課題の地に示唆深い知恵があります。

住民の視点を取り込んだ災害公営住宅等の建設

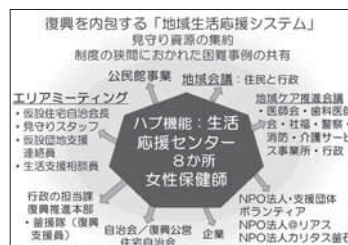
石巻市北上総合支所地域振興課

課長補佐 今野 浩さん

石巻市北上地区では、震災直後から地域住民の話し合いによるまちづくりを進めてきました。特に高台移転案を作成するにあたっては、地域まちづくり委員会の女性委員等女性たちが全住民ヒアリン



各県の取組事例を学ぶ参加者の皆さま



釜石市の生活応援システムによる見守りネットワーク

グを行い、ワークショップでも活発な意見を出し、仮設住宅からの全戸移転決定の際にも大きな役割を果たしました。こうした女性たちの動きが高齢者の孤立防止のための見守り重視型住宅の建設へとつながりました。今後も新たな交流施設の運営など、女性たちが中心となって行う更なるコミュニティ形成が期待されます。

(復興庁政策調査官からの補足説明)

北上の事例に加え、宮城県内各地域(仙台市、女川町、大崎市、多賀城市)の災害公営住宅建設に関する取組事例を紹介しました。平時からの男女共同参画の視点による活動や、震災後の多様な主体によるまちづくりへの取組が、災害公営住宅のハード、ソフト面に反映され、その後のコミュニティ形成にもつながる基礎づくりになることがわかりました。

男女共同参画視点での復興ノウハウの発信

福島県男女共生センター事業課

主査 長沢 涼子さん

福島県男女共生センターでは、「男女別ニーズや、DV・性暴力事例にどう対応すればよいかわからない」という支援現場の声をもとに、男女共同参画視点を持って災害に対応できる人材の育成に取り組んできました。震災前は交流が薄かった消防、災害対策、福祉、医療関係者等にも粘り強く接触を図り、関連講座の開催や各機関への出講を続けた結果、取組の必要性への理解が進み、市町村や公民館等でも同様の事業が行われるようになりました。詳細はセンター発行「災害とジェンダー関連事業報告書」でも報告しています。センターの専門性と各分野をつなぐ体制整備が今後の課題です。

(復興庁政策調査官からの補足説明)

青森県の沿岸被災地でも、県男女共同参画センターと防災、まちづくり分野等

の連携による避難所運営訓練が、男女共同参画視点での復興まちづくりに役立っています。多様な主体による問題意識と解決案の共有が、既存事業をより住民の潜在ニーズに沿うものにし、性別格差を是正し災害リスクを削減した活力あるコミュニティ再生を可能にしています。

復興と男女共同参画等に関する調査報告

第4次男女共同参画基本計画策定を踏まえ、今後取り組むべき内容等の参考とすることを目的として、「復興と男女共同参画等に関する調査」を実施しました。岩手県、宮城県、福島県、及び同3県下の全市町村を対象とし、復興計画等を検討する委員会等の構成員の男女比や復興に関する取組に男女共同参画の視点を生かした事例等について、調査した結果の速報値を報告しました。今後、集計・精査を行い、今年度内に結果をとりまとめ、復興庁HPにて公表する予定です。

アンケートから

「釜石市の見守り・災害公営住宅コミュニティ支援体制は非常に手厚い。コミュニティ形成が行政の役目でないという自治体もあるので紹介していきたい」「高齢化社会で北上の見守り重視タイプ(長屋型)住宅はいいアイデアだ」「福島の男女センターの実践取組は活動の参考になる」「様々な工夫がこれから起きると考えられる大都市での震災の防災・復興への備えになる」等、感想が寄せられました。

当班では、今後も事例に学び、知見の共有に努めてまいります。

復興庁男女共同参画班HP

<http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat1/sub-cat1-16/>



石巻市北上地区の復興公営住宅の全体像を表す模型



福島県男女共生センターの多様な分野へのアプローチ



女性の活躍推進に積極的に取り組む農業経営体を認定します 「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選(WAP100)」

農林水産省経営局就農・女性課女性活躍推進室

我が国の基幹的農業従事者のうち女性は、42%を占め、統計データ等からも、女性が参画している農業経営体ほど販売金額が大きく、経営の多角化に取り組む傾向が強いなど、地域農業の振興や6次産業化の担い手として重要な役割を果たしています。

一方、農村社会ではいまだに経営主の多数を男性が占めるような状況にあることや育児・介護等に関わる男女の負担の軽減等、農山漁村におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進するため、女性が一層活躍できる環境整備を進めることが必要です。

農林水産省では、27年度から輝く女性農業経営者育成事業（28年度予算額110百万円）の取組の一つとして、女性の活躍推進に取り組む農業法人等を認定・表彰し、女性が活躍する先進的取組を全国的に広げることを目的に「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選（WAP100[※]）」（27年度事業実施主体：公益社団法人日本農業法人協会）を実施しております。

平成27年度は、女性の活躍推進に取組み、経営上の成果をあげている32経営体の方が認定されたところです。

主なWAP100認定経営体の受賞ポイント紹介

WAP100認定経営体の選定に当たっては、①経営者の意識改革、②女性役員の登用及びキャリア育成、③家庭と仕事の両立支援のための育児休暇や短時間勤務制等の制度の整備、④女性が働きやすい環境の整備の4つの項目について、重点的に審査を行ったところです。

(1) 有柏崎青果（青森県おいらせ町）

●社長の柏崎進一氏は、生産・加工の現場を知らなければ、現実的な開発や販

売に結びつかないとの考えから、女性社員を特定の部署に専従にせず、生産から流通まで把握できるような中核的な女性社員を育成。

- 柏崎青果としての商品は約100種あるが、子育て、介護等の生活視点や消費者目線を活かして女性社員が開発した商品がうち70種ほどを数える。更に女性社員が手がけたパッケージデザインが国内・海外ともに好評。
- 国内・海外への販売促進には、常務取締役の柏崎玲子氏の営業力と消費者目線に立った説明力の効果もあり、フランスのほか世界22カ国のレストランに食材提供を企画し、各種食品・調味料が次々と採用。
- 従業員90人中女性社員が8割を占める。平成26年には、年間新規採用者15名のうち9名は女性を採用。また、45歳未満の従業員が4割を占めており、産休・育休後の復帰が速やかにできるよう継続就業を支援。
- 女性従業員が働きやすいよう、生産部



有柏崎青果の職員の皆さん

門では機械化を進め現場作業を軽労化。また、事務所、トイレ、休憩室をリニューアル。快適な作業環境整備により、女性社員が定着。

(2) (株)ささら (三重県鈴鹿市)

- 3戸の3夫婦で法人を設立し、更に3戸それぞれで個々の「農業人」、「家庭人」、「市民」としての役割ややりがいを丁寧に話し合って、家族経営協定を締結している。これにより、法人経営の発展と構成する3家族の生活の満足度を両立。
- 子育て中の地域女性がグループで託児分担、労働時間などを調整し仕事をする「コラボワーク」を地域のNPO法人との連携により実現。
- 女性管理職は地域振興の会や地域の女性組織における役員、三重県の農村女性アドバイザーなど、対外的に活躍しており、それが可能となる経営形態を実現。
- 茶工場見学、イベント出展、消費者交

流会は、主に女性管理職が担っており、伊勢茶の認知度の向上、消費者と触れ合うことで様々な意見やニーズを知り、茶経営に活用。

女性が活躍する職場づくりのためのセミナーを開催

本事業では、農業経営者や従業員の方々などを対象にWAP100認定経営体の取組事例や多様な人材活用を先進的に取組む農業以外の企業による事例発表を通じて、女性が活躍する職場の理想と現状を考える経営セミナーを27年度は、全国10カ所で、開催したところ。

仙台会場では、東日本大震災により被災した会社を女性従業員の力により復旧させ、それに感動した社長が女性従業員の活躍の場を広げるための取組について農業以外の企業から発表があり、参加者の方々は、興味深く聞いておりました。

27年度のWAP100の内容は以下をご覧ください。

<http://hojin.or.jp/standard/100/>

28年度においても引き続きWAP100の取組をはじめとする女性の活躍推進への支援を実施し、農業における男女共同参画を推進して参ります。

※WAP 100 (ワップ100) とは当選定・表彰の愛称です。

選定・表彰の趣旨である「農業経営(体)における女性の積極的な参画」の英訳「Women's Active Participation in Agricultural Management」から名付けました。



(株)ささらの職員の皆さん





国立女性教育会館 (NWEC) 平成28年度 事業実施予定

国立女性教育会館

NWECは、昭和52年に設立された我が国唯一の女性教育・男女共同参画のためのナショナルセンターです。

NWECは、平成28年度から（32年度までの5年間）第4期中期目標期間に入ります。「研修」「調査研究」「広報・情報発信」「国際貢献」の柱に沿って、次のとおり平成28年度の事業を実施する予定です。

1 男女共同参画社会の実施に向けた人材の育成・研修の実施

(1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成

- ・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、地方公共団体、団体＞

【5月25日（水）～27日（金） 2泊3日】

- ・企業を成長に導く女性活躍促進セミナー

【10月21日（金）～22日（土） 1泊2日】

- ・男女共同参画推進フォーラム

【8月26日（金）～28日（日） 2泊3日】

(2) 次代を担う女性人材の育成

- ・女子中高生夏の学校2016

【8月6日（土）～8日（月） 2泊3日】

- ・女子大学生キャリア形成セミナー

【平成29年2月18日（土）～19日（日） 1泊2日】

(3) 困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成

- ・女性関連施設相談員研修

【6月22日（水）～24日（金） 2泊3日】

(4) 教育分野における女性参画拡大に向けた取組

- ・大学等における男女共同参画推進セミナー

【11月25日（金）～26日（土） 1泊2日】

2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施

- ・eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究
- ・男女共同参画統計に関する調査研究
- ・女性教員の活躍推進に関する調査研究
- ・男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究

3 広報・情報発信事業

(1) 女性活躍推進等に資する情報の一元化・発信

- ・情報資料の収集・整理・提供
- ・ポータルとデータベースの整備充実
- ・図書のパッケージ貸出

(2) 男女共同参画等に関する歴史的資料の収集・保存の推進

- ・NWEC実践研究の発行
- ・女性アーカイブ機能の充実と全国の女性アーカイブとのネットワークの強化
- ・女性情報アーキビスト養成研修

【日程は未定】

(3) より多様な主体への積極的な広報活動の充実・強化

- ・広報活動の充実・強化

4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献

(1) アジア地域における男女共同参画推進のための人材育成

- ・アジア地域における男女共同参画推進リーダーセミナー

【10月3日（月）～7日（金）】

(2) 国際的課題への対応

- ・NWEC国際シンポジウム

【日程は未定】

詳細が決まりましたら、ホームページ（<http://www.nwec.jp/>）に掲載しますのでご覧ください。



NWEC正面玄関



男女共同参画推進フォーラム



アジア地域における男女共同参画推進リーダーセミナー

NATOでの勤務 (11)

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

「ジェンダー」—この大海原のような概念や関連する課題について説明する時、どのような言葉を使えば、聞き手に受入れられ理解されるのでしょうか。

今回は、ジェンダー教育・訓練がテーマです。

筆者にはPKO参加経験があるのですが、国連では全てのPKO要員にジェンダー教育の履修が義務付けられており、PKO要員による現地での性的暴力・性的搾取等の防止やPKO参加中の各種活動におけるジェンダー視点の意義等について学ぶ仕組みになっています。すなわち、これらジェンダーに関する知識はいまやPKO要員にとって不可欠なのです。

また、このジェンダー教育の他に、隊員の安全確保に関する必修科目でも性的暴力について言及されていました。これは前述とは逆の視点から見た性的暴力で、PKO要員にとって安全上のリスクの一つとして登場します。いわく、性的暴力が生起する背景には、「顔見知り同士」、「飲酒」等の要因が多々あり、時に男性も被害者になり得ること、対処法としては、まず加害者側に思いとどませること、それができない状況では被害の局限に努めること、特に激昂した加害者側にあくまでも命を取られてはならないことが明記されています。国連PKOには実に多くの国が参加しているため、共通規範はいわば「性悪説」に基づき多くのリスクを想定している点が印象的でしたし、これらの知識は現場で活動する際の安全確保上、非常に役立ちました。

NATOにおいても、国連の取組みを踏まえつつ、ジェンダー教育・訓練の充実を図っています。

NATOでは、国連安保理決議第1325号

「女性・平和・安全保障」のニーズやアフガニスタンにおけるNATO主導作戦の経験等から、軍事作戦におけるジェンダー視点の意義が認識されてきました。そして、この履行を支えるのがジェンダー教育・訓練です。興味深いのは対象の広がり度で、まず①NATO主導作戦等への派遣要員（NATOの作戦レベル）、次いで②NATO関連組織の全職員（NATOの戦略レベル）、そして③NATO加盟国／関係国の軍や国防省等の職員（加盟国／関係国の本国レベル）へと、裾野の拡大が図られています。

対象と同時に、各種教育課程や教材等の開発も進められています。近年では、NATOの行う全ての教育・訓練にジェンダーの要素を反映する取り組みが行われており、教育面では、政策決定者や將軍級のリーダーシップ層を対象とした「キーリーダーズセミナー」や、NATO主導作戦やNATOの戦略コマンド等で直接指揮官を補佐する「ジェンダーアドバイザーコース」等が年々充実されていますし、訓練面では、NATOの年次訓練である「危機管理演習」において、2014年には初めて訓練シナリオに性的暴力が盛り込まれた実績があります。さらに、加盟国／関係国の本国向けのジェンダー教材も開発され、インターネットで公開されています。

<http://www.act.nato.int/gender-training-documents>

「ジェンダー」は幅広く、日本人には未だ聞きなれない分野ですが、まずは教育・訓練、知識の普及こそが変化の第一歩と言えそうです。

（本寄稿は個人の見解によるものです）



「ジェンダー視点に関するキーリーダーセミナー」の様子（出典：スウェーデン国際センター（SWEDINT）ホームページ）



クロアチア軍主催「作戦効果向上のためのジェンダー視点反映に関するキーリーダーズセミナー」に参加するロブリック軍参謀総長とスクールマン NATO特別代表（筆者による撮影）



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。

地域における女性の活躍推進⑥

「地域の関係団体の連携による女性活躍推進」

内閣府男女共同参画局総務課

今回は、平成25年度補正「地域女性活躍加速化交付金」から2事業を紹介します。

○TOCHIGIで輝く☆『働くウーマン』プロジェクト（栃木県）

栃木県では、少子高齢化の進行や労働力人口が減少する中、地域の経済を活性化していくためには、「女性の力」を活かすことが不可欠であるため、経済団体、金融機関、大学等と連携した女性の活躍推進のための事業に取り組みました。

大学と連携して公開講座を、経済団体等と連携してトップセミナー、キャリア・マネジメント講座、働き方見直しアドバイザー養成講座を実施し、女性の活躍推進の普及啓発やネットワーク形成・意識改革、人材育成を図りました。また、多くの県民が集うフェスタinパルティにて、女性活躍推進企業紹介を実施し、女性活躍推進の活動促進や情報交換を行いました。さらには、とちぎ男女共同参画財団と連携して女性の起業応援セミナーを開催しました。これらの取組を踏まえ、平成26年12月には経済団体・金融機関・大学・国の機関等と連携した女性の活躍加速化大会を実施しました。

このように、多様な団体・機関が連携しながら各種取組を実施したことにより、企業経営層に対する女性活躍推進への理解促進、女性の意識改革、キャリアアップ及びネットワークづくりの支援を図ることができたことに加え、メディアを通して取組を広報することにより、多くの県民に対して女性の活躍推進に対する関心を喚起することができました。また、多様な団体・機関が連携したことにより、県内の幅広い層に女性の活躍を支援する社会的機運の醸成を図ることができたことから、今後の新たな事業展開が期待されます。

○女性が輝く活力ある三重の実現に向けた取組（三重県）

三重県では、地域の潜在力である女性の活躍を促し、地域経済の活性化を図るとともに働く場における男女共同参画を推進するため、地域経済団体等と連携し、女性の活躍推進のための事業を実施しました。

女性の活躍を推進する企業、団体等の拡大に向けて県全体で取組を進めるため、企業・団体等を会員とする、「女性の大活躍推進三重県会議」を設け、各企業・団体等の取組を「見える化」し、女性の活躍推進の機運醸成に取り組みました。同会議は、平成27年3月現在で105会員と多くの会員を集め、これまでつながりの薄かった地域経済団体等との関係を築いたことにより、今後の事業展開の幅を広げることができました。

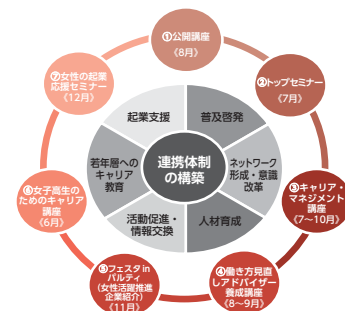
また、男性管理職を対象に、女性の意欲と能力を高め、活躍を引き出すための具体策を学ぶセミナーを開催したところ、想定を超える多くの申し込みがあり、女性の活躍を推進する側に立つ男性への支援が重要であることが再認識できました。

加えて、管理職も含めた働く女性のネットワークの構築をめざし、企業、業種を越えた交流会を開催したところ、次回開催の要望が出るほどに交流が深まり、企業・業種のを越えたネットワーク構築に向けた動きを作ることができました。

○交付金事業による取組の詳細はHPをご覧ください。

http://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/h25_yosan_houkoku.html

○TOCHIGIで輝く☆『働くウーマン』プロジェクト（栃木県）



連携体制

○女性が輝く活力ある三重の実現に向けた取組（三重県）



女性の大活躍推進三重県会議キックオフ大会の様子

男性も女性も輝く社会のために



高萩市長

小田木 真代

高萩市は、茨城県の北部に位置し、東に太平洋、西に阿武隈山系の多賀山地を有する自然豊かな土地です。関東一の紅葉と呼び声が高い「花貫溪谷」と、日本の渚百選である「高戸小浜」は自慢の観光スポットであり、シーズンには多くの観光客の皆様楽しんでいただいております。

高戸小浜に連なって、万葉集にも「遠^{とお}妻^{づま}し 高にありせば 知らずとも 手綱^{たづな}の浜の 尋ね来なまし」と詠まれた「ささき浜」という海岸があります。遠く昔から高萩を造ってきた白い岩肌海食崖と白い砂浜のコントラストが美しい海岸は、北野武監督の映画「HANA-BI」をはじめ映画、テレビ等のロケ地として度々利用されています。

海も山もあり、自然豊かで住みよい街ですが、日本全国の課題である人口減少は本市でも顕著であり、ここ5年間では約2千人が減少しました。消滅可能性都市としての危機感を持ち高萩創生に早急に取り組むべく、総務省から職員を招請し、本市職員や市民の皆様とともに、平成27年10月に高萩市創生総合戦略を策定したところです。

本市に生まれ育った私は、茨城県議会議員を4期15年務めた後、本市初の女性首長として就任してから丸2年が経過いたしました。茨城県議会は圧倒的に男性が多く、また本市の管理職も男性が9割を占めています。そのような環境の中でも、これまでの政治活動において私自身性別を意識して仕事に取り組んだことはございませんが、女性ならではの視点だと支持されたこともございます。一つの例として、市長に就任し最初に取り組んだ施策の一つである子育て支援策です。定

住人口の確保のためには、何より安心して子育てできる環境整備が必要であり、出会い、結婚、出産、子育てと各ライフステージでの切れ目のない細やかな支援を目指し、様々な事業を展開してまいりました。

本市においては、平成18年度に男女共同参画プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を打ち出しました。その結果、平成26年に実施した男女共同参画に関する市民意識調査では、「男は仕事、女は家庭」という旧来の性差役割に同感する方が10年前の調査より減少傾向にあり、役割意識の変化が起きております。

この役割意識の変化を受け、これまで以上に女性の社会進出・自己実現を促すために、平成27年度には、女性の活躍を応援する各種事業を実施いたしました。地元企業人事担当者や市民の方を対象としたワーク・ライフ・バランスの研修会や、女性の活躍に関する講演会を実施し、重点的に意識啓発に努めたところです。また、女性自身の意識を把握するために行った調査では、20代以上の女性の多くが、出産等で離職後の再就職支援を望んでいることが明らかになったところですが、離職しなくても出産等が安心してできる制度・環境づくり、またその具体的な支援方法と情報発信が今後の課題だと思っております。

国は成長戦略の一つとして女性の活躍を掲げました。女性ならではの考え方で日本を変えるためにも、目指すべきは、機会の平等。男性も女性も自分らしく輝く社会のために、市民の皆様のために、市民の皆様とともに、今後も各種事業を展開してまいります。



おだぎ・まさよ／1963年生まれ／1999年から茨城県議会議員（4期15年、文教治安委員会正副委員長、議会運営委員会正副委員長等歴任）。2014年3月高萩市長就任（1期目）。薬剤師免許保有。基本理念は「責任ある行政」。／趣味はスポーツ観戦、音楽鑑賞。

「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。今月は4名の賛同者の取組を紹介します。

女性が一層活躍できる社会の実現を目指して

日立ソリューションズでは、経営基盤強化の一環としてダイバーシティ経営を推進し、一人ひとりの個性を発揮することで、グローバル市場における多様なニーズに対応し成長を加速することを目指しています。こうした取組や成果が評価され、2015年には「ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。女性活躍のテーマについては、「2020 10・20・30」をスローガンに推進を強化しています。これは、2020年に向けた女性管理職比率の目標値を、全体で10%、45歳以下で20%、40歳以下で30%と当社の実態に合わせて年齢別に定めたものです。この目標実現に向け、計画的な女性リーダーの育成、早期キャリア意識醸成、戦

略的な業務割り当てやワークスタイル改革に取り組んでいます。

2015年11月には「ダイバーシティ・ウィーク」を開催、約650名が参加し、経営とリーダーシップ、ワーク・ライフ・ソーシャルマネジメント、健康経営等のテーマを中心に有識者の講演や意見交換を実施しました。私自身も登壇してダイバーシティ経営強化への意志を表明しました。

社会で女性活躍を支援するためには、時間や場所を選ばないワークスタイルの実現や企業の枠を超えた協創環境の構築が重要です。この実現にはITの活用が必須であり、当社製品・サービスを基に、これまでの取組を活かした「ライフスタイル・イノベーション」の実現を目指しております。そして、次世代のワークスタイルとライフスタイルの実現に貢献します。



佐久間 嘉一郎
株式会社日立ソリューションズ
取締役社長



「ダイバーシティ・ウィーク」の様子



「育休復職セミナー」の様子

経営層一体で女性活躍を推進

日本生命では、マーケットにおける多様なお客様ニーズやその変化を捉え、新しい価値を提供することが企業の持続的成長を可能にするとの認識の下、ダイバーシティ推進を経営戦略と位置付け、取組を加速しています。

2015年度よりスタートした3カ年経営計画では、「中長期的な成長基盤の構築」と「揺るぎない国内No.1プレゼンスの確立」を目指し、その実現を担うべき人材の育成に注力すべく、私自ら座長となり「人財価値向上プロジェクト」を始動しました。中でも、従業員の約9割が女性である当社にとって女性活躍推進はその中核であり、両立支援、キャリア形成支援、管理職の育成と多面的に取組を展開しています。

とりわけ、将来に向け継続的に女性管理職を輩出できるよう、候補者の「層」を厚くすることに重点を置き、私自身も女性管理職や候補層と対話する場を設け、直接期待を伝え、意見交換をしています。役員も女性管理職のメンターを務め、経営層一体となって女性管理職の層作りに注力しています。

また、女性活躍を進めるには男性の意識変革も重要であり、男女の役割分担意識と長時間労働という2つの課題解決のために象徴的に取り組んだのが「男性育休100%取得」です。3年目を迎え、取組の定着、意識の変化を実感しています。

今後も、全従業員がキャリア全体を通じてその意欲・能力を最大限発揮できるよう、ダイバーシティ推進に取り組み、生命保険会社としての社会的責任を果たすべく持続的成長に繋げてまいります。



筒井 義信
日本生命保険相互会社
代表取締役社長



「女性管理職情報交流会」の様子



「女性管理職候補者研修」の様子



日色 保
 ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 代表取締役社長、メディカル・カンパニー 代表取締役プレジデント



「WLI年次カンファレンス」の様子

女性リーダー活躍のための取組

ジョンソン・エンド・ジョンソンは、経営理念「我が信条 (Our Credo)」のもと、全社的にダイバーシティとインクルージョンを経営戦略の一つとして捉え、性別・年齢・国籍・障がいの有無など、多様性をもつ社員がやりがいを持ち、持続的に働ける組織づくりを目指し、様々な活動を行っています。

グループ全社の社長や人事部と、社員の自発的な活動グループである Women's Leadership Initiative (以下WLI) が連携して、女性リーダーの育成、昇進、人材の定着に向け、取り組んでいる点が特徴です。WLIは、社員の意識改革や社内の文化醸成を目的としており、2005年より活動を開始しました。2015年10月には300名規模の年次カンファレンスを開催、男

性社員も多く参加し、外部講師による講演や、参加者のワークショップを通じ、“Change Leader”としてどのようにダイバーシティを推進していくかを真剣に議論しました。

また、最新の医療機器、医療関連製品を取り扱うメディカルカンパニーでは、戦略的優先課題のひとつとして「革新的なダイバーシティ戦略の策定と実行」を挙げています。特に営業職の女性比率向上に重点を置き、採用活動や制度面での改革等、様々な施策を実現させています。

海外の実態と比較すると、日本における女性リーダーの比率はまだ十分とは言えません。また、グローバルに活躍できる女性リーダーの育成も必須です。引き続き、女性社員にとってキャリアの自己実現が達成できるような環境作り、文化の醸成を進めていきます。



松山 一雄
 サトーホールディングス株式会社 代表取締役執行役員社長兼CEO



フリーアドレス制のオフィス



新製品開発のアイデア出しセッション

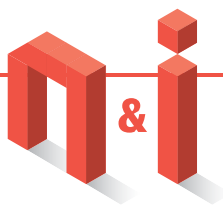
お客様の期待に応え続けるためのダイバーシティ

サトーグループではダイバーシティを経営戦略と位置付けています。なぜなら、日本人男性社員だけで当社の経営ビジョン“世界中のお客さまから最も信頼される、世界No.1の自動認識ソリューション企業になること”を実現するのは不可能だからです。変化する時代の中で多種多様なお客様の期待に応え続けられる企業とは、国籍、性別、年齢などが違う多様な社員一人ひとりが、企業理念という共通の価値観・行動規範で結ばれつつ、「個の強み」を活かして輝ける企業であると思います。

当社が「女性も高齢者も活躍できる会社」を目標に掲げたのは、ダイバーシティという言葉自体が浸透していない1990年代前半でした。典型的な男性社会であ

ったシール業界で、敢えて女性だけの営業部隊を立ち上げたり、社外取締役・社外監査役・執行役員に複数の女性を登用するなど、独自の取組と試行錯誤を積み重ねてきました。そして2011年にはダイバーシティ推進を社長直轄とし、現場への浸透を図っています。

この20年で会社の空気は大きく変わりましたが、結果的に女性管理職比率が75%に留まっていることが最大の反省点です。私たちはこれを2020年までに25%に引き上げると決めました。この実現には、「皆、同じ働き方」が前提の人事制度、行動、意識を抜本的に変革しなければなりません。場所や時間やスタイルなどの社内事情にとらわれず「個の強み」を活かせる、真の顧客志向の働き方を確立してまいります。



[News & Information]

1 News 国立女性教育会館 (NVEC / ヌエック)

「NVEC国際シンポジウム」開催報告



2月12日に「ジェンダー平等と女性の経済的エンパワーメント」をテーマとして開催、63名が参加しました。

第1部では、フィリピン女性委員会委員長のエミリン・

ヴェルゾーサ氏より「女性の経済的エンパワーメントに相乗効果をもたらすジェンダーに対応したフィリピンの取り組み」をテーマに基調講演を行いました。第2部のパネルディスカッションでは、2名の専門家が登壇し、日本政策投資銀行が実施している女性起業家育成支援の取組と、若手起業家からケニアで栽培されたバラの輸入・販売を通じて、途上国の人々の自立を目指す社会的企業を立ち上げた経緯が報告されました。参加者からは、「フィリピンでは、地方自治体と政府が連携して、積極的に女性の社会進出を支援していることがわかった」等のコメントがありました。

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/page15.html>

また、基調講演の動画（日本語字幕付）も、後日、ホームページにて公開予定です。

2 News 国立女性教育会館 (NVEC / ヌエック)

「女子大学生キャリア形成セミナー」実施報告



2月20日～21日に「キャリアを考えることは人生を考えること」をテーマに、リーダーシップ111との共催で実施し、21名の女子大学生が参加しました。

一日目は、統計データの講義やNVECの調査報告、人生経験を重ねたパネリストの話から、ライフイベントとキャリアの関係、働くことの面白さ、困難の乗り越え方など、女性を取り巻く環境や課題について学びました。二日目は、どのように社会に主体的に関わりキャリアを重ねていくか、グループ討議によってテーマを深掘りした成果を踏まえ、各自が今後のキャリアを見据えながらワークシートにまとめました。今年で3回目となる本セミナーは、過去の参加者も企画委員として参画。当日のプログラムでも参加者と積極的に情報交換するなど、準備に運営にと活躍しました。参加者からは「実際に働く女性の話を聞き、同年代と意見交換をしたことで、自分の将来について、より真剣に考えることができた」「セミナーで出会った人たちと、今後もつながっていきたい」などの声が寄せられています。

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/page08s.html>

3 Info 文部科学省

男女共同参画推進のためのワールド・カフェ実践手引書



男女共同参画についてそれぞれが「自分事」として話し合うには、ワールドカフェの手法が有効です。文部科学省主催の学生向け男女共同参画ワールドカフェの事例を交えて、初めて企画する方にもわかりやすいワールドカフェ手引書を作成しました。

ぜひご活用ください。文部科学省ホームページからもダウンロードできます。

http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1352111.htm

4 Info 内閣府

「子供の貧困対策フォーラム」の開催



明日の日本を支えていくのは今を生きる子供たち。しかし、現代の日本では貧困の連鎖によって教育の機会や将来の可能性が閉ざされてしまう子供たちも存在しています。

無限の可能性を秘める子供たちが貧困によって可能性を閉ざされてしまわない社会を築いていくために、平成27年4月から「子供の未来応援国民運動」を立ち上げ、国

©Mercis bv

はもちろん地方公共団体、民間企業、NPO等団体が協力して、さまざまな支援事業を展開していくこととされました。

今回、内閣府では、子供の未来応援国民運動の更なる推進を図るために、子供の貧困対策に御関心のある皆さまを対象に、子供の貧困問題とその対策を学ぶフォーラムを開催します。子供の貧困問題について私たちは何ができるのか、皆さまと一緒に考えましょう。

なお、フォーラムの様子はインターネット中継で全国各地からご覧いただけます。

<http://live.freesia.org/kodomo-mirai/>

詳しくはホームページを御覧ください。

http://www8.cao.go.jp/kodomonohinkon/forum/h27_kaigi.html

男女共同参画センターだより

News From Center

鳥取県男女共同参画センター よりん彩

鳥取県男女共同参画センター

鳥取県男女共同参画センター「よりん彩」は、平成13年4月に県の中央部に位置する倉吉市に開設されました。愛称の「よりんさい」には、地元の方言で「気軽に立ち寄ってくださいね」という気持ちと、「老若男女がそれぞれの色彩（個性）を寄せ合って参画の輪を広げたい」という願いが込められています。

当センターは、男女共同参画の理解者の裾野を広げ、ともに活動する県民や団体を支援する拠点施設として、①普及啓発事業 ②情報提供事業 ③活動支援事業 ④相談事業の4つの柱を掲げて活動しています。

普及啓発事業では、男女共同参画にあまり関心のなかった人、リーダーとして活躍していく人など、対象を設定してセミナーを開催しています。今年度は女性参政権獲得70年の節目にちなみ、郷土出身の碧川かた（三木露風の母）の参政権運動を通じて女性の活躍を考える朗読劇とトークセッ

ションなどを行いました。

情報提供事業ではライブラリーを設置して、図書や公的資料、啓発用DVDからコミックまで約1万5千点を収集し、司書資格を持った職員が学習や研修の支援を行っています。

活動支援事業では、県民の企画した講座や研修会などに助成しています。今年

度は県内の全ての市町村の男女共同参画の取組を調査研究する活動団体の事業などを支援しました。

相談事業では、センター相談員による一般相談、弁護士や臨床心理士による専門相談を行

っており、昨年度は約2300件の相談がありました。

各事業では、県民の皆様や活動団体、市町村の担当者等と協働して活動することを心がけています。「顔の見える関係」を築いていくことにより、多くの方に男女共同参画に関心を持っていただき、人が集まる施設となるように取り組んでいきたいと思っています。



センター外観



碧川かた朗読劇

編集後記

本号は2015年度（平成27年度）発行の締めくくりとなります。

NATO事務総長特別代表補佐官の栗田千寿さんから今年度を通して御寄稿いただいた「NATO本部より」では、普段垣間見ることが難しいNATOにおける女性の取組や活躍などを様々に御紹介していただき、読み応えのある連載でしたが、残念ながら本号が最終回となります。次号（5/10発行）から新しいテーマでの連載が始まります。

また、表紙イラストも次号から新しいデザインとなります。

（編集デスク UM）

【お詫び】

2月号「巻頭言」において誤りがありました。

2行目の「多くの方が」は、正しくは「多くの方が」です。お詫びして訂正いたします。

【3・4月号表紙】

誰もが能力を発揮できる共同参画社会を目指して、絶えず歩を進めていきましょう。

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」3・4月号
<http://www.gender.go.jp>
<http://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>
 第88号●2016年3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



日本でも 人身取引が。

このような場面は、
「人身取引」にあたるかもしれません。

1

数人の女性が同居するアパートに、毎日ワゴン車が迎えに来て、何処かに連れていき、帰宅は深夜である。一人では外出していないようだ。

2

工場で複数の外国人労働者が、毎日怒鳴られながら長時間働いている。一人は足にひどい怪我をしているのに病院に行った様子がない。

3

少女が男の運転する車から降り、一人でホテルへ入っていった。顔には殴られたような痕がある。

- 人身取引とは、売春や強制労働などの搾取の目的で、暴力、脅迫、誘拐、詐欺などの手段を用いて、人を移動したり、隠したり、受け取ったりする行為であり、被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらします。
- 買春は人間の尊厳を傷つけ、人権を軽視する行為であり、決して許されません。
- 人身取引と児童買春は、重大な犯罪であり、国の内外を問わず処罰の対象です。

**被害者らしい人を見かけたり、被害者が助けを求めてきたら、
最寄りの警察署や入国管理局に連絡してください。**

政府広報 人身取引

検索

政府広報オンライン 暮らしのお役立ち情報

<http://www.gov-online.go.jp/useful/article/20111/3.html>

内閣官房 内閣府 警察庁 法務省 外務省 文部科学省 厚生労働省 海上保安庁



このリーフレットを示した人は、
人身取引の被害に遭っている
可能性があります。
警察等への連絡をお願いします。

平成27年度 人身取引対策ポスター