

# 共同参画



Special Feature 1

特集1／第60回国連女性の地位委員会、  
女子差別撤廃条約第7回・第8回政府報告審査

Special Feature 2

特集2／「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」  
行動宣言 賛同者拡大ミーティングの開催

Special Interview

スペシャル・インタビュー／須永 珠代  
(株式会社トラストバンク代表取締役社長)



## 主な予定

Schedule

\* 本年は、我が国において女性が初めて参政権を行使してから70年です。

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27日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議（東京都千代田区）
6月27日～30日	APEC女性と経済フォーラム2016（ペルー・リマ）

## 巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

弁護士（宏和法律事務所代表）、  
男女共同参画推進連携会議副議長  
飯田 隆



Iida Takashi

第二東京弁護士会では、平成18年度（当職が会長を務めた）に、弁護士会で初めての男女共同参画推進基本計画が作られた。それから10年、一昨年には副会長（6名）の選挙に女性2名優先枠のクォータ制度が採用され、本年度は会長にも女性が就任し、執行部7名のうち3名が女性となって、執行部の女性比率は4割を超えた。他方、弁護士全体の女性比率は未だ18%台で、しかも、司法試験合格者の女性比率は21%と低迷している。このままでは30%という目標達成は不可能だ。是非共、沢山の女性に法曹界を目指してもらいたいものだ。

先日、知人の会社役員から社外役員の相談があった。当該会社の業務からしても、女性役員が適任と考えてその話をしたところ、「なるほど」ということになった。早速、弁護士会の女性弁護士社外役員候補者名簿<sup>(注)</sup>を会社で入手してもらい、その中から適任の女性弁護士を推薦したところ、トントン拍子で話が進み、内定に至った。女性の起用という「発想」を持ってもらうことの重要性を痛感した。

<sup>(注)</sup> 東京・大阪等の8弁護士会で約300名が登録されており、日弁連のHP（[www.nichibenren.or.jp](http://www.nichibenren.or.jp)）から入手手続きにアクセスできる。

## 目次

### Contents

特集1	第60回国連女性の地位委員会、 女子差別撤廃条約第7回・第8回政府 報告審査	Page 02
連載	女性の経済的エンパワメント・各国の取組① 東京2020大会への期待/ 大西 祥世 (立命館大学法学部・教授)	Page 05
スペシャル・インタビュー	いろいろな地域を回って、いろいろな職員さんと 出会い、徹底的に話してきました。/ 須永 珠代 株式会社トラストバンク代表取締役社長	Page 06
特集2	「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 拡大ミーティングの開催	Page 08
取組事例ファイル (企業編)	女性が輝く先進企業表彰受賞企業の取組紹介/ 株式会社千葉銀行 SCSK株式会社	Page 11
行政施策トピックス1	公共調達の活用による女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バラ ンス推進の加速について	Page 12
行政施策トピックス2	「ストーリー総合対策」取組状況について	Page 14
ニュース&インフォメーション	平成28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 15
男女共同参画センターだより	北九州市立男女共同参画センター	



# 第60回国連女性の地位委員会、女子差別撤廃条約第7回・第8回政府報告審査

## 内閣府男女共同参画局総務課

### 第60回国連女性の地位委員会（3月14日～24日 ニューヨーク国連本部）

第60回国連女性の地位委員会（CSW）が、2016年3月14日から24日まで国連本部（ニューヨーク）において「女性のエンパワーメントと持続可能な開発の関連性」を優先テーマに、「女性及び女児に対するあらゆる形態の暴力の撤廃及び防止」をレビューテーマとして開催されました。

我が国からは、武藤容治政府代表（外務副大臣）、橋本ヒロ子日本代表（十文字学園女子大学名誉教授）の下、外務省、内閣府、文部科学省、厚生労働省、独立行政法人国際協力機構（JICA）及び独立行政法人国立女性教育会館（NWECC）の政府等関係者並びにNGO代表が出席しました。

CSWでは、各国代表や国連機関、NGO代表等によるステートメントの実施、優先テーマに関する閣僚級ラウンドテーブルや対話型専門家パネル、合意結論や決議についての協議等が行われました。

### 一般討論ステートメント及びボランティアプレゼンテーション

我が国は、開会2日目の15日（火）に武藤外務副大臣よりステートメントを実施しました。

ステートメントでは、国際社会の一員として「持続可能な開発目標（SDGs）」を達成するため、2030ア

ジェンダ<sup>\*1</sup>の実現に向け責任を果たす旨強調しました。また、昨年閣議決定した「開発協力大綱」において、「女性の参画の促進」をODA実施上の原則の一つに掲げ、3年間で420億円以上のODAを実施することや、UN Womenをはじめとする国際機関や各国との緊密なパートナーシップの強化や支援の実施などについて述べました。

また、レビューテーマに関するボランティアプレゼンテーションにおいて、橋本代表より、女性・女児に対する暴力への対応や施策等について、日本における取組状況等を紹介しました。

### 閣僚級ラウンドテーブル

優先テーマに関する閣僚級ラウンドテーブルは、(a)「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国組織・制度の強化」、(b)「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための規範的、法的かつ政策的な枠組みの強化」、(c)「2030アジェンダにおけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための資金」、(d)「ジェンダーに対応したデータ設計、収集及び分析の発展」の4つのテーマで開催されました。

我が国からは、武藤外務副大臣が

(a)のラウンドテーブルにおいて議長を務め、男女共同参画・女性活躍を内閣の最重要課題の一つに据え、女性の活躍の障壁となる様々な問題の解決に、HeForShe<sup>\*2</sup>チャンピオンである安倍総理のトップダウンの



国連本部（ニューヨーク）



会場内の様子（開会式）



武藤政府代表によるステートメント

写真提供：外務省

本年3月14日～24日に開催された第60回国連女性の地位委員会及び2月16日に行われた女子差別撤廃条約第7回・第8回政府報告審査の概要をご紹介します。

主導により、女性活躍推進法の施行等、国内省庁一丸となった取組を行っていること等を紹介しました。議論においては、政府における全てのレベル及びセクターの2030アジェンダ実施への関与を確実なものにするためのジェンダー主流化の強化等が共有されました。

## 合意結論及び決議

今回のCSWの成果として、合意結論及び決議が4本採択されました。

「合意結論」では、ジェンダーに対応した2030アジェンダの推進へのアプローチについて、規範的・法的・政策的枠組みの強化、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントのための資金環境の整備、持続可能な発展に関するあらゆる分野の政策決定における女性のリーダーシップの強化と十分に平等な参画などが要請されています。

決議としては、今後3年間のCSWの優先テーマ、レビューテーマに関する「複数年計画」及び「パレスチナ女性の状況及びその支援」、「紛争下における女性及び児童の人質解放」、「女性、女児とHIV及びAIDS」が採択されました。

## サイドイベント

会期中、各国、国連機関、NGO等

により様々なサイドイベントなどが開催されました。

今回のCSWでは、国連日本代表部が日本のNGOと共催して「経済分野での男女格差解消のための私たちの挑戦」（共催：日本女性監視機構（JAWW）、国連NGO国内女性委員会、国際女性年連絡会）と題するサイドイベントを開催したほか、「SDG5の実行：規範的法律・政策的枠組みの強化」（共催：スイス連邦、国際連合人権高等弁務官事務所）など複数のサイドイベントを開催しました。

NGOと共催したサイドイベントでは経済分野での男女格差解消に向けて、労働市場から見た格差の現状についてドイツから、女性が多く働く中小企業の場合について日本から、男性の協力姿勢についてデンマークから発言したほか、JICAによる格差解消に向けての国際協力が紹介され、最後に林陽子氏が、格差解消に向けてCEDAWが果たす役割を強調してパネルを締めくくりました。



NGOサイドイベントの様子

た。この後、会場では、国による男女の関わり方の違いなど興味深い議論が交わされました。

来年の第61回CSWは、「Women's empowerment in the changing world of work（変わりゆく仕事の世界での女性の経済的エンパワーメント）」をテーマに開催される予定です。

第60回CSW ホームページ：  
<http://www.unwomen.org/en/csw/csw60-2016>

### \*1 持続可能な開発のための2030アジェンダ

2015年9月の国連サミットで採択された、2016年から2030年までの国際目標。

2030アジェンダは、貧困を撲滅し、持続可能な世界を実現するために、17のゴール・169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs）」を掲げています。発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、取組の過程で、地球上の誰一人として取り残さない（no one will be left behind）ことを誓っています。

17のゴールの一つにジェンダー平等が掲げられています。

### \*2 HeForSheキャンペーン

UN Womenによるジェンダー平等のために男性・男児の関与を呼びかけるキャンペーン。2014年9月20日にUN Womenの親善大使であるエマ・ワトソン氏（女優）よりニューヨークの国連にて発表された。

2015年6月18日に、上記キャンペーンを加速させるため、世界の10首脳、10企業、10大学がUN Womenにより選出され、安倍総理も10人の首脳の一人として選出された。

## 第60回国連女性の地位委員会、 女子差別撤廃条約第7回・第8回政府報告審査

### 女子差別撤廃条約第7回・第8回政府報告審査（2月16日 ジュネーブ）

本年、2月16日、スイス・ジュネーブにおいて、女子差別撤廃条約第7回・第8回政府報告審査が行われました。

#### 女子差別撤廃条約とは

女子差別撤廃条約は、女性・女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃することを基本理念として1979年に国連において採択され、我が国は1985年に批准し、2015年には批准30周年を迎えています。条約の締約国は、条約の実施のためにとった立法、司法、行政その他の措置等について、定期的に報告書を国連事務総長に提出し、女子差別撤廃委員会からの審査を受けることとなっています。委員会は、弁護士、政府関係者、学者、女性団体・NGO代表など23名の委員で構成され、委員は個人の資格で審査に参加しています。現在、日本の林陽子弁護士が2015～16年の任期で委員長を務めています。なお、委員は、出身国の審査に関わることはできないとされています。

#### 第7回・第8回政府報告審査

我が国は、2009年に第6回審査を受け、今回は、委員会の要請に基づき第7回・第8回をまとめて行いました。

2014年9月に政府報告書を提出した後、2015年8月に委員会より日本政府に対する質問事項が届き、その回答を2016年1月に提出しました。このようなプロセスを経た上で、本年2月、ジュネーブで委員との対話の場が設けられました。

日本政府の代表団は、外務省の杉山晋輔外務審議官を団長とし、内閣府、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、警察庁によって構成され、午前・午後合せて5時間にわたり、委員と対話を行いました。冒頭、杉山外務審議官から、女性活躍推進法や第4次男女共同参画基本計画の策定、WAW!の開催等を含めた日本政府の取組について発言を行った後、委員からの個別の質問を受け、日本政府の取組に対し、真摯に説明を行いました。対話の様子はインターネット上で生中継されたほか、日本から、政府代表団以外にも、100名を超すNGOや国会議員がジュネーブを訪れ、対話を見守りました。

#### 最終見解

上記対話の後、3月7日には委員会からの最終見解が公表されました。これは、政府報告審査の一連のプロセスを経て、委員会が評価する点や日本政府の政策等に対する見解をま

とめたものです。また、次回の報告書の提出期限が2020年3月であることも明記されています。なお、最終見解の原文（英語）及び仮訳については、男女共同参画局ホームページに掲載予定です。

我が国政府は、これからも男女共同参画社会の実現に向け、引き続き取組を進めてまいります。

#### 女子差別撤廃条約第63回期ホームページ

[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/TreatyBodyExternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1007&Lang=En](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1007&Lang=En)



国連欧州本部（ジュネーブ）

## 女性の経済的エンパワメント・各国の取組① 東京2020大会への期待

立命館大学法学部・教授 大西 祥世

ブラジル・リオデジャネイロでのオリンピック・パラリンピック競技大会の開催が近づいてきました。出場が決まった選手の満面の笑顔や、緊張感で引き締まった表情が印象的です。各選手の活躍が期待されます。

また、2020年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会（以下、「東京2020大会」といいます）も、開催に向けて準備が進んでいます。先日にはエンブレムが決まりました。全国各地で、参加選手の事前合宿の誘致や、地域産品の売り込みの活動等も熱心です。こうした地域経済の活性化の面が注目されていますが、人権や多様性（ダイバーシティ）の推進の面からの効果も期待されています。この連載も、同大会に関する物品やサービスの調達と、女性の経済的エンパワメントでスタートしたいと思います。

東京2020大会を持続可能な大会とするため、組織委員会は、「持続可能性に配慮した運営計画」<sup>1</sup>を策定しました。大会運営や取引に関連する企業や団体はこの方針に沿うことが必要です。環境への配慮等とともに、オリンピック史上初めてすべての国・地域から女性の選手が参加できる大会となった2012年のロンドン大会以降、人権や多様性の推進に関する取組について企業等に説明を求める方針が毎回採用されています。

具体的には、物品やサービスの調達の際、サプライヤーやライセンサーは、(1) 製造・流過程において、①人種、国籍、宗教、性別、性的指向、障がいの有無等による差別やハラスメントが排除されていること、②強制労働や児童労働がなく、安全・衛生が確保されており、労働者の諸権利が法令に照らして確保さ

れていること、また、(2) 許認可・製造・流通等の過程において、贈賄等の腐敗行為、ダンピングといった不公正な取引が無いこと、等を説明することが求められます。

これは「サプライチェーン・マネジメント」と呼ばれている取組です。ビジネスによって人権や環境に配慮した社会を実現しようという試みです。たとえば、ある世界的な衣料品メーカーでは、取引先の縫製工場で働いている女性の工具の健康を支援することで、安心・安全な労働環境を整えています。また、工場がある地域の女性にICTのスキルを研修し、その女性たちが身につけたスキルをいかして高賃金の労働へ従事することで自社製品の購買層を拡大しています。

グローバルな多国籍企業だけでなく、地域の中小企業まで広く関連します。ジェンダーの視点からは企業自らが女性の経営者や起業家の製品やサービスを購入してそのビジネスを支援したり、取引先に対して社員の採用者や管理職における男女のバランスの良さや、女性活躍推進に関する計画策定と進捗状況の公表を求めたり、取引相手の接待に性産業を利用しない方針を定めたりすること等が含まれます。東京2020大会をきっかけに、このような企業力も女性の経済力もアップするような取組がさらに盛んになるのではと、今からわくわくします。

大会のエンブレムはオリンピックとパラリンピックの調和が理解しやすくなっている素敵なデザインです。ここに、もう一つ加えれば、オリンピック憲章<sup>2</sup>が示すようなさまざまな多様性の尊重と調和が実現すると、より一層輝きが増すように思います。

<sup>1</sup> <https://tokyo2020.jp/jp/games/sustainability/>

<sup>2</sup> 国際オリンピック委員会が策定。2015年8月以降の最新版は、「オリンピズムの根本原則」として、「スポーツをすることは人権の一つであり、「人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく」権利や自由が確実に享受されなければならない」と定めています。



おにし・さちよ／立命館大学法学部教授。博士（法学）。専門：憲法、ジェンダーと法・政策、議会法。国連「女性のエンパワメント原則」リーダーシップグループメンバーとして活動。主著：『女性と憲法の構造』（信山社、2006年）、「国連・企業・政府の協働による国際人権保障」国際人権27号（2016年刊行予定）、「『政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない』の保障」立命館法学355号（2015年）等。

Special Interview



# いろいろな地域を回って、いろいろな職員さんと出会い、徹底的に話してきました。

Sunaga Tamayo

**今回は、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2016」大賞に選ばれた須永珠代さんにお話を伺いました。**

「ふるさと納税がたいへん盛んになってきていますね。多くのかたが利用しているサイト「ふるさとチョイス」について御紹介いただけますか。」

ふるさと納税は恐らく2015年度1,500億円ぐらいの金額になる見込みですが、まだまだ伸びると思います。

ふるさとチョイスと他との違いは、まず弊社は2012年9月からいち早く運営を開始しているという点が大きいです。その間、ただ単にサイトを開設しただけではなく、日本中を回って各地の自治体職員や生産者、事業者と、どうしたら町をPRできるか、地場産業が発展できる



か、あるいはいかに地域の課題解決をするか等、話し合い、一緒に行動して成功事例を作ってきました。一もともと須永さんはこの分野に関心が高かったのでしょうか。

いえ、もともと興味があった訳ではありません。弊社は、ICTを通じて地域とシニアを元気にすることをミッションに2012年4月に設立しました。その頃はまだ大震災の影響を引きずっていて、思い返すと東京も本当に重い雰囲気でした。何か全部が固まってしまっているような。そこで、ヒト、モノ、カネ、情報と言いますが、これらをどうにか流通させないと元気になるのではないかと、無いわけではなくあるのだけれどもそれがうまく流通できていない、という感じがしていました。

そのとき、ふるさと納税という制度がすごい制度ではないかということに気づいたのです。でも、この制度がうまく活用されていない。端的に言うと、情報が足りないのが原因だと思ったのです。そこでふるさとチョイスを立ち上げました。

ICTというのはあくまでただのツールでありそれで何をするかというのが一番重要ですが、この場合は情報が回り始めたことをきっかけにお

金が首都圏から地方に行き、地方から物が首都圏に動き、そして最近では観光や移住、定住にまでつながっていき、人も地域に流れるという循環が生まれてきました。

「具体的にどのような道でしたか。」

まず、私の友人が自治体職員を紹介できるというので実績も何もないままに行き、「ふるさとチョイス」に情報を出しませんか、無料でもPRしますと初めての営業をしました。その当時は、ふるさとチョイス自体も力がなかったですし、無料でもいいから、とにかく実績をつくりたかったのです。クレジット決済もない、ただのリンク集で1788の自治体名があり、そこからリンクが張られているというものでした。そこに大きくPRのページを作りませんかと提案したのです。少しでもふるさと納税を集める役に立ちますよと可能性をとにかく熱意を持って伝えました。そうしたら、1か月か2か月経ってから倉吉市さんからお願いしますと返事が来ました。それが2013年の初め、最初のお客様でした。それから経済誌に記事が出たりしたこともあり、倉吉市へのふるさと納税がすごく増えたのです。そこ



# 須永 珠代

株式会社トラストバンク代表  
取締役社長

すなが・たまよ／  
2012年4月にトラストバンクを設立し、同年9月、ふるさと納税ポータルサイトのメディアを立ち上げる。

ふるさと納税を活用した地域支援を行うため、全国の自治体を訪問しコンサルを行い、2013年1月に日本初となるふるさと納税全国セミナーを開始。自治体職員延べ2000名以上がセミナー参加。寄附者向けセミナーでは延べ5000名以上が参加。

2015年12月日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2016」大賞受賞。

からまた別の自治体が反応してくるようになりました。

ふるさと納税の優れた点は、地場産業のすごさを地域の人自身が気づくきっかけを与えたことだと思います。自分たちで情報をまとめ、自治体職員、生産者、事業者が丸となって頑張ろうという決起集会を行った自治体もありました。それをふるさとチョイス上で自分たちでPRしたのですね。

そしてこれが全国に波及することになるのです。日本中でそのうねりが起こっていることをその頃私はひしひしと感じました。小さな自治体が町全体を売り込む力と、インターネットを使う力を身につけたのです。まさにシティプロモーションです。

次に、肝心のクレジット決済の実現に取り組みました。法律や、自治体への寄附という点で参入は非常に厳しいものでした。そこでいわゆる公金のクレジット決済をやっている会社に協力を求め、提携がなんとか実現し、クレジット決済ができるようになりました。ふるさとチョイスがここまで伸びた非常に大きな要因です。

**一多くの壁を越えて大きな成功を実現させた、その原動力は何でしょ**

## うかー

私に何かの力があったというよりは、いろいろな地域を回って、いろいろな職員さんたちと出会ったことだと思います。本当にどうにかしなければと思っている人たちが、どうにもできないという歯がゆさを抱えている。この人たちと徹底的に話し、考えてきました。

また、昨年4月の税制改正で控除額が2倍になったり、ワンストップ特例制度が導入されたりしたことも、後押しとなりました。

**一今、正社員、アルバイト含めて30名もの従業員を抱えるまでになりましたが、働き方についての考えを聞かせてください**

私自身は、特に正社員とかアルバイトとか、全然気にしていません。アルバイトでもやる気があって優秀な人は、どんどん仕事を任せます。

今からの時代、どの会社へ入っても安泰ということはありません。大きな会社でもベンチャーでも、一人一人が力をつけることが必要です。今後は組織に縛られることは少なくなるのではないかと思います。こんなことをやりたいね、となった時点でわっとそれに必要なチームが集ま

って事業をやり遂げる。そうしたらまた違う事業をやって、という風に既存の組織とは違う関係で活躍できるような社会に、今後なっていくのではないかと考えています。

そうすると、必然的にワーク・ライフ・バランスも取りやすくなり、アルバイトか正社員かという分け方ではなく、いろいろな多様性が出てくるでしょう。

**一今後の目標をお聞かせいただけますか**

最終的には日本発の何かをやりたいと考えています。今、ITはほとんどアメリカにプラットフォームを取られてしまっています。マイクロソフト然り、マッキントッシュ、グーグル、ツイッターやフェイスブックも全部そうですね。日本国内ではそのプラットフォームを使っているんなことをしている状態です。私は日本発のITプラットフォームが作れるといいなと思っています。柔軟な発想とか、いろいろな情報をもとに常にいろいろアイデアを練って常に考えないといけないと思っています。

聞き手 神尾 雅子

かみお・まさこ/前内閣府男女共同参画局政策企画調査官

# 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言 賛同者拡大ミーティングの開催

内閣府男女共同参画局総務課

平成28年3月7日(月)、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者拡大ミーティングが開催されました。

当日は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)出席のもと、行動宣言の賛同者および賛同者の所属組織で働く女性管理職など、約130名が参加し、情報共有および意見交換を実施しました。

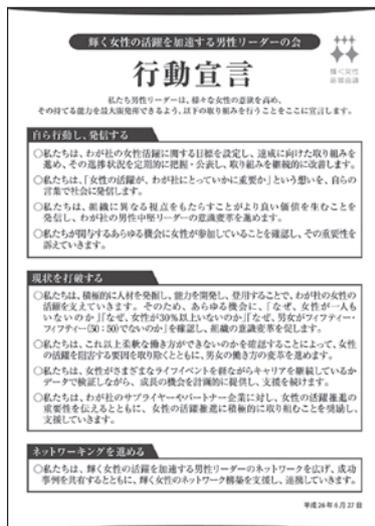
## 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言とは？

平成26年3月、首相官邸で「輝く女性応援会議」が開催され、各地域・分野で、輝く・輝こうとする女性たちを応援していこうというムーブメントづくりがスタートしました。同時に、この取組の輪を社会的な影響力のある企業・団体の男性トップ(=男性リーダー)に拡げていくことを目的として、女性の活躍に主体的に取り組んできた男性リーダーが、女性活躍に対する自らの取組や想いをまとめ、更により多くのリーダーが共感し、賛同できるような「行動宣言」を策定、公表しました。



ミーティングの様子

行動宣言策定当初のメンバーは9名でしたが、その後、策定メンバーによる積極的な働きかけ等により、賛同者は100名を超えました(平成28年2月末日現在)。



行動宣言の内容

## 【賛同者拡大ミーティングの様子】

賛同者は、所属組織や業界団体の特性を踏まえ、それぞれの立場で女性活躍推進に向けた働きかけを行っています。前回のミーティングは男性リーダーのみにご参加いただきましたが、今回は賛同者の好事例を共有し、より一層活動を推進するため、女性管理職の方にもご参加いただき

ました。

## ◇加藤大臣 挨拶

冒頭、加藤大臣から、「本年4月からは女性活躍推進法が全面施行となり、我が国の女性活躍推進は、新たな段階に入る。この動きをさらに加速するためには、女性とともに男性のコミットメントは欠かせない。多様な価値が創造され、活力にあふれる社会を実現するために、女性活躍の動きを皆さんと共に全国各地に拡げていきたい」と挨拶がありました。



挨拶する加藤大臣

## ◇今後の活動内容

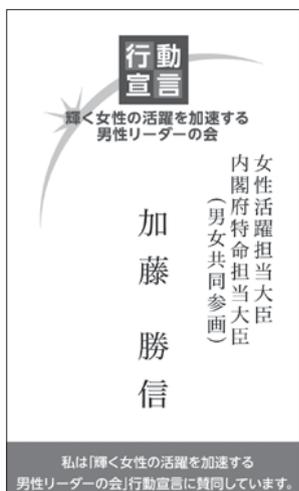
続いて、事務局より「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の今後の活動内容について説明があり、本行動宣言のロゴが公表されました。



行動宣言のロゴ

本ロゴは、行動宣言に沿って取組を進めることを表し、賛同者の方に幅広く活用いただく予定です。賛同

者の一人、サトーホールディングス株式会社 松山一雄代表取締役 執行役員社長兼CEOにご協力いただき、作成しました。



賛同者の名刺

さらに、自身が行動宣言に賛同していることを記載した名刺も配布され、今後はこれらの広報ツールにより、一層賛同の輪が広がっていくことが期待されます。

なお、事前に賛同者の方にご協力いただいた、今後の活動に関するアンケートでは、「自らの言葉で女性活躍の重要性をあらゆる場面で発信する」「サプライヤーやパートナー企業に対しても女性活躍推進に取り組むことを奨励する」「産官学で連携し、地域への波及を意識する」等、様々な意見が出ました。引続き、賛同者の取組の好事例の収集・情報発信とともに、定期的に会合を実施することも確認しました。

#### ◇賛同者代表による取組紹介

続いて、行動宣言の3本の柱「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」

平成26年6月、9名の男性リーダーが策定、公表した「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言。平成28年2月末には、賛同者が100名を超え、この動きを一層加速させるため、3月7日に賛同者拡大ミーティングを開催しました。

当日の会合では、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)が行動宣言に署名し、賛同者は取組の好事例を共有するなど、賛同の輪をさらに拡げていく決意を新たにしました。

に沿って具体的な取組を進めている賛同者4名と、各所属企業で活躍する女性の方に、活動内容を紹介していただきました。各企業の工夫を凝らした取組の発表に、参加者は熱心に聞き入っていました。

〔発表者および発表内容(発表順・所属役職は開催当時)〕

#### ○三菱重工業株式会社

取締役会長 大宮 英明氏、  
人事労政部 鳥居小路 友貴氏

社内外を問わず、女性活躍をテーマとしたイベントやシンポジウムに登壇された事例や、理工系分野における女性人材の育成に向けた取組についてご紹介いただきました。



#### ○株式会社千葉銀行

取締役頭取 佐久間 英利氏、  
ダイバーシティ推進部

齋藤 千草氏

業界全体を巻き込んだ「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」の活動内容や、配偶者の転勤に伴い転勤先の地銀への就職を支援する「地銀人材バンク」の概要をご説明いただきました。



#### ○サイボウズ株式会社

代表取締役社長 青野 慶久氏、  
事業支援本部 中根 弓佳氏

個々人に合わせて働き方を選択できる制度や、利用促進に向けたツール、風土醸成の取組や、ご自身が育児休暇を取得されたご経験についてお話しいただきました。



#### ○株式会社ファンケル

代表取締役社長執行役員 COO  
宮島 和美氏、  
社長室 白杵 ひろみ氏

地域において企業の枠を超えて女性活躍を推進する「かながわ女性の活躍応援団」の活動内容や、先進企業表彰受賞後の社内の変化についてご紹介いただきました。



登壇された女性の方からは、「経営トップのメッセージは、社内を取組を進める上で影響力を持っており、管理職の意識が大きく変化した」「社長自身が育児休暇を取得し、短時間勤務を実施したことで、女性のみならず男性社員も制度利用する気運が高まった」等、実際に勤務する中で感じられたことについて、発表いただきました。

## 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言 賛同者拡大ミーティングの開催

### ◇男性リーダーが語る「女性活躍推進の想い、キーワード」

賛同者代表による取組紹介の後、ご参加いただいた男性リーダーに「女性活躍推進への想い、キーワード」を披露していただきました。「今こそ、その時!」「女性活躍を軌道へ」といった力強いメッセージや、「多様性、インクルージョン」「働き方改革」等、実際に力を入れて取り組んでいるテーマ等、様々なキーワードをフリップボードに記入していただきました。



フリップボード

### ◇加藤大臣 行動宣言署名

女性活躍を担当する初の男性大臣として、加藤大臣も行動宣言に署名し、賛同者の方と一緒に女性活躍推進に取り組む決意を新たにしました。

大臣が署名したパネルには、平成28年2月末日時点での賛同者の氏名、所属団体のロゴが掲載されています。



署名する加藤大臣

### ◇情報交換及び懇談

加藤大臣の行動宣言への署名後は、情報交換会も兼ねて懇談を実施しました。賛同者にとっては、現場で活躍する女性の声を聴く貴重な機会となりました。

会場にはフォトスペースも設置し、参加者同士で写真を撮影し、ホームページなどで積極的に情報を発信していただきました。



フォトスペースにて記念撮影



藤森社長の閉会挨拶

最後に行動宣言策定メンバーの一人、株式会社LIXILグループ 代表取締役社長兼CEO 藤森義明氏よりご挨拶いただき、会合は盛況のうちに終了しました。

### 【「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言HP】

[http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders.html](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html)



↑男性リーダーに想いを込めた一言を披露いただきました。

加藤大臣が署名したパネルには、賛同者の氏名、所属団体のロゴが掲載されています。→



女性が輝く  
先進企業  
2015

## 女性が輝く先進企業表彰受賞企業の取組紹介

平成27年度「女性が輝く先進企業表彰」を受賞された7社をシリーズでご紹介します。今回は「内閣総理大臣表彰」受賞企業2社の取組です。

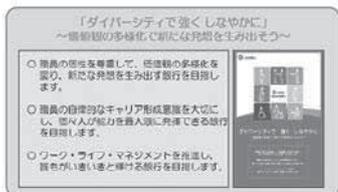
### ～ダイバーシティで強くしなやかに～

### 「価値観の多様化で新たな発想を生み出そう」

株式会社 千葉銀行

当行は、1986年に全国の銀行で初めて女性を支店長に登用するなど、以前から女性活躍推進に取り組んでまいりました。

2005年に女性活躍推進の全社的な理念を定めた「女性いきいきキャリアアップ宣言」を公表し、昨年3月には、この宣言を発展させる形で「ダイバーシティ行動宣言」を策定しました。当行はダイバーシティ推進を持続的成長のための経営戦略と位置付け、有識者を招いてダイバーシティ・フォーラムを開催したり、職場単位でダイバーシティ勉強会を実施する等、職員の意識改革に努めているほか、「職域拡大（仕事をつくる）」「人材育成（人を育てる）」「環境整備（職場をつくる）」の3つの視点で女性活躍推進に取り組んでいます。



ダイバーシティ行動宣言



「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」の様子

また、業界全体の取組として、全国地方銀行協会の会員行に「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」の発足を呼び掛け、一昨年11月に同会が発足しました。昨年4月には、会員行の職員が結婚・配偶者の転勤等を理由とした転居に伴い退職する場合、本人の希望があれば転居先近隣の会員行へ紹介する「地銀人材バンク」をスタートさせ、累計で成約47件、紹介20件（2016年3月末現在）の成果が出ています。

地域に根ざす地方銀行が、それぞれの地元で女性活躍を推進し、人材の活性化を図ることは地域の持続的発展にも寄与すると考えております。今後もこうした取組が広がるよう、当行としても力を尽くしてまいります。

## 一人ひとりの個性・価値観を尊重し、能力を最大限活かす組織に向けて SCSK株式会社

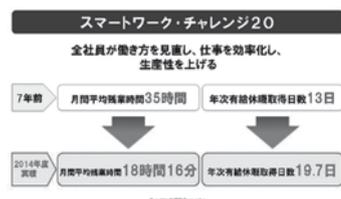
SCSKでは、一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かすために、その土台となる働きやすい職場環境作りの取組に力を入れています。

特にIT業界特有の長時間労働から脱却するべく、2013年度から「スマートワーク・チャレンジ20」と銘打ち、月間平均残業時間を20時間未満、年次有給休暇の20日間完全取得を目標に掲げた働き方改革に取り組み、女性に限らず全社員が限られた時間で効率的に働き、成果を出す風土づくり・意識改革を進めています。女性への働きかけとしては、「2018年度までに女性管理職100名」の目標を掲げ、女性を対象に階層別の選抜型研修プログラムを実施し、新たなステージへのチャレンジを後押ししています。また、若手・中堅層の女性には、中長期の

キャリアを考えるセミナーや社内のロールモデルとの交流の場を設け、先を見据えた活躍の仕方を自ら考える機会を提供しています。

さらに、今後より一層女性が活躍していくためには、社会・文化的背景に根ざす旧来の男性中心の企業文化を改革する必要があるとの課題認識のもと、本年1月には経営層を対象に有識者を招いた、セミナーを実施しました。今後も男性上司・同僚・部下など全ての社員に対し、新たな企業文化への納得感を醸成する取組を進めていきます。

女性が活躍できる風土は、より広義なダイバーシティを実現していくための重要な礎となることから、真に女性が活躍する職場環境をできるだけ早く実現したいと考えています。



働き方改革～スマートワーク・チャレンジ20



「若手女性向けキャリアデザインセミナー」の様子



# 公共調達の活用による女性活躍の前提となる ワーク・ライフ・バランス推進の加速について

## 内閣府男女共同参画局推進課

### 1. 策定の経緯

公共調達を通じた女性活躍の推進については、これまで、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）に基づき、総合評価落札方式等で積極的に評価すべき事業として、「男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報及び研究開発事業」や「女性が重要な対象者である広報事業」等を対象として取り組まれてきました（平成26年度実績 約10.4億円（36事業））。

さらに、社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を加速するため、「女性活躍加速のための重点方針2015」を踏まえ、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年3月22日にすべての女性が輝く社会づくり本部において、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（以下「取組指針」という。）が決定されました【図1参照】。

また、すべての女性が輝く社会づくり本部では、安倍総理から、「完全実施されれば、5兆円規模の事業が対象となります。企業が働き方改革を進める新しいインセンティブです。」「公共調達によって、これまで取組が遅れていた分野においても企業の意識が変わり、社会全体での『ワーク・ライフ・バランス』が大きく前進することを期待しています。」との発言がありました。

### 2. 取組指針の概要

新しい取組指針では、女性活躍推進法

第20条に基づき、国の契約のうち、新たに、総合評価落札方式又は企画競争方式による事業において、女性活躍推進法（えるぼし認定）、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）（くるみん認定、プラチナくるみん認定）、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）（ユースエール認定）に基づく認定を取得した企業や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業を「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」として、加点評価することとしています。

この取組の背景には、仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書に示されたように、ワーク・ライフ・バランスの取組が女性活躍等の前提であるだけでなく、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達においてより幅広く評価する取組指針について

#### I 策定の根拠・背景

「女性活躍加速のための重点方針2015（平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）」（抄）  
3. 女性活躍のための環境整備 (2) 長時間労働の削減等の働き方改革  
③ 女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」（「女性活躍推進法」）（抄）  
（国等からの受注機会の増大）  
第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会を増大その他の必要な施策を実施するものとする。  
2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会を増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議）（抄）  
（明日への投資）  
仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

現行の取組指針（女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針）は、総合評価落札方式等で積極的に評価すべき事業を例示。例えば、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象者である広報事業等  
平成26年度実績 約10.4億円（36事業）（平成25年度実績 約6.3億円（25事業））

<図1：取組指針策定の根拠・背景>

多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも

考えられることがあります。

評価の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行うこととなります【図2参照】。具体的な配点については、実施要領（「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」（平成28年3月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）に示された各府省において設定することとされています【図3参照】。

### 3. 実施時期等

取組指針の実施時期は、各府省等において、平成28年度中に原則開始となり、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組を行うこととしています。

また、WTOの政府調達に関する協定の適用対象となる事業に参加する外国企業については、女性活躍推進法等に基づく認定の要件に相当する基準を満たしていることの確認をもって、ワーク・ライフ・バランス等推進企業に準じて取り扱うことができるように、内閣府において、この確認方法や体制等の検討を行った上で、取組を開始する予定です。

なお、女性活躍推進法第20条第2項により、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされているほか、取組指針では、引き続き、補助金の分野における女性の活躍推進を取組むこととしています。

#### 【参考】

▶取組指針・報告書は下記リンク先を参照  
[http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/wlb\\_torikumi.html](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html)

## Ⅱ 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」のポイント

1. 基本的な考え方 ※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

(1) 取組内容

- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を加点評価。

- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。

（具体的な配点は、各府省において設定。（参考）配点例（総配点の3%~10%とした場合を例示）

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

(2) 実施時期

- 平成28年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。政府調達協定対象事業は外国企業の取扱を内閣府において検討の上、開始。

3 その他

- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。
- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。

<図2：取組指針のポイント>

(参考) 配点例（イメージ）（仮に総配点の3%~10%とした場合を例示）※1

評価項目例	認定等の区分※2	総合評価落札方式等 [単位：%（総配点に占める割合）] 評価の相対的な重要度等に応じて配点			
		配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)	
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定（えるばし認定企業）	1段階目※3 (認定基準1~2つ)	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ)	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ)	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）	くるみん	5	2	1
		プラチナくるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に関する基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のもの）に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

<図3：評価基準例>



# 「ストーカー総合対策」 取組状況について

警察庁生活安全局生活安全企画課

政府では、「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決定）に基づき、様々なストーカー対策を推進しています。平成27年中の主な取組の推進状況及び今後の取組の方向性は、次のとおりです。

## 1 主な取組の推進状況

### (1) ストーカー事案に対応する体制の整備

警察において、ストーカー事案等への対応強化のため地方警察官を増員するなど、体制の整備に努めています。また、関係機関において、相談担当職員に対する研修等を実施するほか、関係機関間の連携強化を図っています。

### (2) 被害者等の一時避難等の支援

警察における被害者等の一時避難のための経費の措置、婦人相談所における一時保護、婦人保護施設における中長期的支援、日本司法支援センター（法テラス）による民事法律扶助等の活用、民間シェルター等に対する財政的援助等の施策を推進しています。

### (3) 被害者情報の保護

捜査や公判の段階における被害者情報の保護に配慮するとともに、住民基本台帳の閲覧や自動車の登録事項等証明書の交付等の手続きに関して被害者情報の管理の徹底を推進しています。また、配偶者暴力相談支援センター等において、職員に対して被害者情報の適切な取扱いを周知しています。

### (4) 被害者等に対する情報提供等

地方自治体や警察等において、相談窓口に関して、リーフレットの配布や

ホームページへの情報掲載を行っています。また、「女性に対する暴力をなくす運動」期間における広報啓発等の施策を推進しています。

### (5) ストーカー予防のための教育等

「若年層を対象とした女性に対する暴力の予防啓発のための研修」等の各種研修や学校等における人権教育の場、非行防止教室等を通じ、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等を推進しています。

### (6) 加害者に対する取組の推進

警察において、ストーカー行為者に対する精神医学的・心理学的アプローチに係る調査研究等を推進しています。

## 2 今後の方向性

ストーカー行為等による被害は引き続き深刻な社会問題となっていることなどを踏まえ、「ストーカー総合対策」のほか、「女性活躍加速のための重点方針2015」（平成27年6月すべての女性が輝く社会づくり本部決定）、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月閣議決定）に基づき、引き続きストーカー対策を強力に推進していきます。



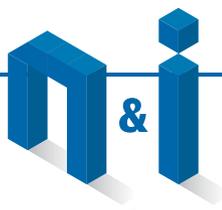
ストーカー被害防止のためのポータルサイト（トップページ）

URL : <http://www.npa.go.jp/cafe-mizen>



ストーカー被害防止のためのポータルサイト（相談窓口・支援制度ページ）

URL : <http://www.npa.go.jp/cafe-mizen/consultation/index.html>



## [ News &amp; Information ]

1 News

内閣府

## 平成28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28年度は「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作るためのキャッチフレーズ」を募集し、応募総数3,299点の中から、厳正な審査の結果、「意識をカイカク。男女でサンカク。社会をヘンカク。」(東京都、時田心太郎さん)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

## 「Let's さんかくアプリ」の配信を開始!



スマートフォン用アプリ「Let's さんかくアプリ～男性の家事・育児に向けて～」は、男性に家事・育児等を身近に感じていただくための男性向け支援ツールです。

自身が取り組む内容をリスト化して実績を記録できる「Doさんかく!」や家事・育児等に関連する豆知識が話題される「クイズ」などの機能があります。「仕事と生活の調和ポータルサイト」からダウンロードが可能です。ぜひご利用ください。 [カエル! ジャパン](#) [検索](#)

3 News

気象庁 (内閣府共催)

## 「いまこそ知りたい私たちに必要なソナエ」 開催報告

平成28年2月14日(日)に、気象庁との共催で防災・体験イベント「いまこそ知りたい私たちに必要なソナエ」を大田区産業プラザPiOにて開催しました。当日は、多くの企業や団体がブースを出展するとともに、災害対策に役立つワークショップやトークショーを行い、家族連れの方を中心に多くの方々にご来場いただきました。男女共同参画局は、「防災におけるリーダーシップ」～東日本大震災から学ぶ～と題したトークショーを行い、災害救急看護のエキスパートである東京医療保健大学准教授の石井美恵子さんと、地域の女性防災リーダーとして、仙台市地域防災リーダーの菅野澄枝さんからそれぞれ、東日本大震災での経験や震災から得た教訓等について、男女共同参画の視点を交えてお話しいただき、多くの方々の関心を集めました。



4 News

内閣府

## 女性参政権行使70年

今年は、我が国において、女性が初めて参政権を行使してから70年の節目の年です。70年前の昭和21年4月10日、戦後初めての衆議院議員総選挙が行われ、約1,380万人の女性が初めて投票し、39名の女性国会議員が誕生しました。

この記念すべき日に寄せて、内閣府のホームページ上で特集ページを開設しましたので、ぜひご覧ください。

女性参政権70年特集ページ

<http://www.gender.go.jp/policy/sanseiken70/index.html>

5 News

内閣府

## 政治分野における女性の活躍促進に向けた 政党への要請



昨年12月に第4次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。

同計画では、衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性の割合を2020年までに30%とする目標を、政府が政党に働きかける際に示す努力目標として掲げています。

また、4月1日には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が完全施行され、民間企業等に対し、女性の活躍に関する現状の把握・分析、これらを踏まえた数値目標の設定や人材育成等の取組を含めた行動計画の策定・情報開示が義務付けられました。

これらを踏まえ、加藤内閣府特命担当大臣(男女共同参画)から各政党の幹事長等に対して、党員・役員に占める女性割合や、衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者の割合、地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう、女性候補者等における数値目標の設定や女性議員が活躍しやすい環境の整備等、ポジティブ・アクションの導入について政党の自主的な取組の検討を進めていただくように要請を行いました。

6 News

内閣府

## 女性の政治参画マップ2016の公表

昨年に引き続き、政治分野における女性の参画状況について、全国の状況を地図上で一覧することができる「女性の政治参画マップ」の2016年版を公表しました。

第4次男女共同参画基本計画では、国や地方の政治分野における女性の参画状況等について調査し、国民に分かりやすい形で提示する「見える化」を推進することとしています。

詳細はホームページをご覧ください。

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

## [ News &amp; Information ]

7 News

国立女性教育会館

## 『地域における女性の活躍推進 実践ガイドブック』刊行



平成27年度「女性関連施設に関する調査研究」の一環として、『地域における女性の活躍推進 実践ガイドブック—地方公共団体や男女共同参画センターの新たな連携と役割』を刊行しました。

持続可能な社会を築いていくための重要な政策課題である「女性の活躍推進」は、多様な分野にわたっており、効果的に取組を進めていくためには、産業・経済、労働などの分野を含む新たな連携体制を構築することが欠かせなくなっています。本ガイドブックでは、この「連携」に着目し、女性活躍推進にかかわる政策の動向、地方公共団体や男女共同参画センターなどが担うべき役割、効果的な取組を支える連携の方法などについてまとめました。また、地域経済の活性化、起業、再就職、若者、地域団体、農業・漁業など、様々な分野や対象について、ヒアリング調査をもとにした豊富な実践事例も掲載しています。ぜひ広くご活用ください。

詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/publish/report/page58.html>

8 News

国立女性教育会館

## 『男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査』報告書刊行



生涯を見据えた早期からのキャリア形成支援を、男女共同参画の視点に立つて行うための方策を探ることを目的に、平成26年度から実施している「若年男女のキャリア形成に関する意識及び支援に関する調査研究」の一環として報告書を刊行しました。

新規学卒者が直面する職場環境や組織による人的資源投資は、その後のキャリア形成に大きく影響します。特に女性のキャリア意識を高めるためには、出産・育児による制約を受ける前（20代）に、成長と経験を先取りさせる必要があると指摘されています。

そこで、「初期キャリア期」男女の「キャリア意識の変化」と「変化をもたらす要因」について検証するため、平成27年に民間企業の正規職についての男女を、5年間追跡するパネル調査を開始しました。本報告書は、平成27年10月に実施した第一回調査の結果を男女別に集計し、入社1年目の男女のキャリア意識を比較したものです。

詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/publish/report/page59.html>

9 Info

内閣府

## 『男女共同参画社会づくりに向けての全国会議』を開催

「男女共同参画週間」（6/23～29）の中央行事として全国会議を開催します。本年度のテーマは「意識をカイカク。男女でサンカク。社会をヘンカク。」です。

入場無料ですので、お誘い合せの上、ご来場ください。

【日時】平成28年6月27日（月）13：00～16：00（予定）

【会場】東京国際フォーラムホールC（千代田区丸の内3-5-1）

・参加申し込みはホームページをご覧ください。

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

10 Info

国立女性教育会館

## 『女性関連施設相談員研修』参加者募集

公私立の女性関連施設における相談実務担当者を対象とした、配偶者などからの暴力被害、若年層への支援、人間関係に関する悩みなど、複雑化・多様化する課題に対応するための実践的・専門的な研修です。基調講演、関係省庁の情報提供、課題別ワークショップを予定しています。

期日：平成28年6月22日（水）～24日（金）2泊3日

会場：国立女性教育会館（埼玉県比企郡嵐山町）

詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp>

11 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28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、事業主団体

【テーマ】女性労働に関わるテーマ（女性の活躍推進、女性のキャリア形成、ハラスメント対策、働く女性のライフステージと健康等）や、事業企画・実施に関わるテーマ（相談、講座企画等）

【内容】全国的女性関連施設等が、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）や事業主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（講師料・交通費等）は無料です（その他経費は実施団体負担となります）

【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

### 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ

指定管理者 公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム

当センター・ムーブは、女性たちの長年の夢と希望を担って、1995年の開所以来、公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラムが管理運営を行っています。昨年7月には20周年を迎え、12月には利用者が600万人を超えました。

ムーブは、あらゆる世代の男女が出会い、交流し、新しい自分を発見し、行動へとつなげていく「創造と発見の広場」として、多彩な事業を実施してきました。

特に、

①自主的な活動を行う約70の市民グループが日常的に活動し、毎年7月に3週間にわたって行われるムーブフェスタでは、例年約100の市民グループが市民企画事業などを実施し、開所時の願いであった「自主的な活動の拠点として」定着しています。

②また、男女共同参画関連の図書・資料の収集と提供を行う図書室を有し、「ジェンダー白書」、「男女共同参画啓発冊子」、「統計データ集」などの発行や男女共同参画に関する実態調査などの先駆

的、専門的な取組を行っています。

③さらに、私達を取り巻く環境が変化中、新たな課題への取組が求められています。ムーブでは、★働く女性に対しては、「リーダー養成」や「継続就労支援」

★若い世代に対しては、「学生が直接、ムーブの企画運営に携わる事業」や「女子大生のためのキャリア形成出前講座」

★男性に対しては、「男性介護者問題への取組」や「男性相談」

★配偶者からの暴力根絶に向けた取組としては、「相談事業」のほか、「予防的

な視点からのデートDV防止の取組」

などの事業を重点的にを行っています。

今後も、フォーラム、ムーブの幅広いネットワークや蓄積を生かし、市民のニーズや時代の変化に対応しながら、常に事業を発展させ、男女共同参画の形成の推進に努めてまいります。



ムーブ外観

## 編集後記

熊本県熊本地方を震源とする地震により亡くなられた方々に対して御冥福をお祈りするとともに、御家族や、被災をされた方々に、心からお見舞いを申し上げます。

News & Informationでも紹介していますが、今年度の男女共同参画週間のキャッチフレーズが決まりました。多くの皆様に御応募いただき誠にありがとうございました。

本号から立命館大学の大西祥世教授による連載が始まります。女性の経済的エンパワメントの取組について、諸外国の事例などを1年間にわたり紹介していただきます。

(編集デスク U.M)

### 【表紙について】

平成28年度のデザインでは、男女が互いに協力し合う、親しみのある社会づくりを、温かみのある植物の輪で表現してゆきます。

### 【5月号表紙】

国連婦人の地位委員会開催を、グローバルなモチーフで表現しました。

デザイン／鈴木明子

Kyodo-Sankaku

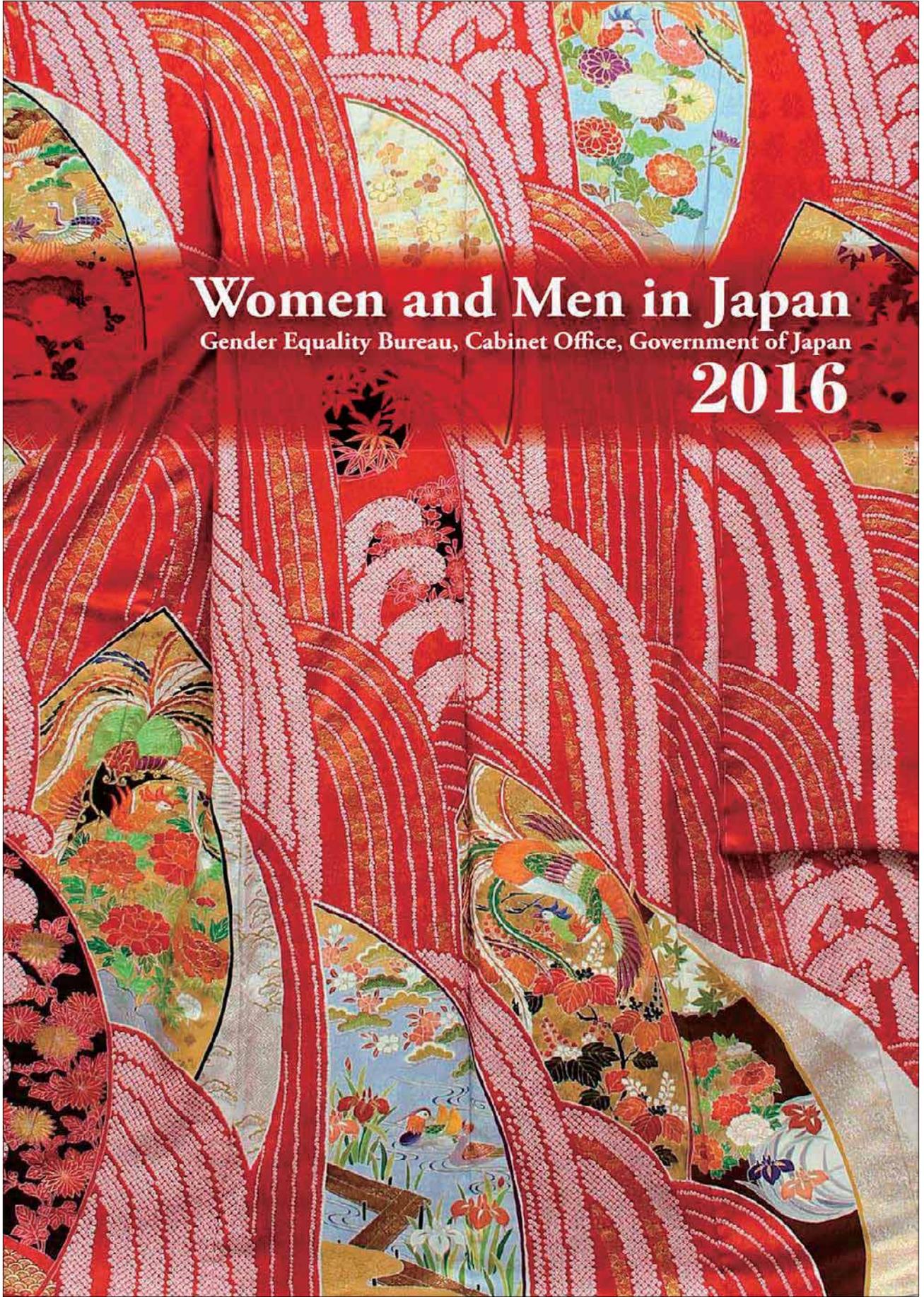
月刊総合情報誌  
「共同参画」5月号

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

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

第89号 ● 2016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



# Women and Men in Japan

Gender Equality Bureau, Cabinet Office, Government of Japan

## 2016

男女共同参画局英文パンフレット