

共 同 参 画



内 閣 府

Special Feature 1

特集1 / 「配偶者等に対する暴力の加害者更生に係る実態
調査研究事業」報告書について

Special Feature 2

特集2 / 「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」
結果のポイント



主な予定

Schedule

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）
7月中旬～8月末	夏のリコチャレ2016 ～理工系のお仕事体験しよう！～

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

国際連合国際
防災戦略事務局
(UNISDR)
駐日事務所代表
松岡 由季

国連では、日本の景色と比較すると明らかに多くの女性幹部を目にする。女性の活躍推進やワークライフバランスが「掛け声」だけでなく、目に見える形で進んでいくことが重要だ。多くの場合は、女性が「無理をして」仕事と育児を両立し、それが「当たり前」になっているのが現在の社会のように思える。女性の活躍とワークライフバランスが「当たり前」になる社会の実現が必要である。

例えば、登壇者を決める際に国連ではジェンダーバランスを考慮する必要があるが、日本にはそのような意識が浸透していない。先日も東京である会議に参加したが、登壇者は私を除き全員男性であったため、その点を指摘すると、ジェンダーバランスなどまるで考えも及ばなかったという反応があった。

現在、待機児童問題が注目を浴びているが、それだけではない。保育行政、女性の正規社員としての再就職困難、マタニティ・ハラスメントなど。構造的、社会的、文化的な要素が多く絡み合った課題がある。

「Are you shining?」昨年8月「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム“WAW! 2015”」参加のため来日したUNISDR（国際連合国際防災戦略事務局）のトップ（当時は女性）に、安倍政権が掲げる「すべての女性が輝く社会の実現」について説明した際に尋ねられ、ハッとしました。「すべての女性が輝く社会の実現」とは、単にキャッチフレーズではなく、女性一人ひとりが自らに問いかけてみることから始まるのかもしれない。



Matsuoka Yuki

©UNIC

目次

Contents

特集1	「配偶者等に対する暴力の加害者更生に係る実態調査研究事業」報告書について	Page 02
特集2	「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」結果のポイント	Page 06
連載	その1 女性の経済的エンパワメント・各国の取組② サッカーの持つ力／大西 祥世（立命館大学法学部教授）	Page 09
行政施策トピックス1	平成28年度における第4次男女共同参画基本計画関係予算について	Page 10
行政施策トピックス2	平成27年度 新・ダイバーシティ経営企業100選・なでしこ銘柄発表	Page 12
連載	その2 地域における女性の活躍⑦ 「女性の力で地域の課題を解決する」	Page 14
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／井村屋グループ株式会社 株式会社西部技研	Page 15
ニュース&インフォメーション	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議を開催します 他	Page 16
男女共同参画センターだより	石川県女性センター	



「配偶者等に対する暴力の加害者更生に係る実態調査研究事業」報告書について

男女共同参画局推進課暴力対策推進室

内閣府では、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（平成13年4月13日法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）の規定等に基づき、平成14年度から配偶者からの暴力の加害者更生に関する調査研究を実施し、平成16年度に「配偶者からの暴力に関する加害者プログラムの満たすべき基準及び実施に際しての留意事項」を、平成18年度に「配偶者からの暴力の加害者更生に関する検討委員会報告書」を取りまとめました。

その後、日本における加害者プログラムに関する取組は、被害者支援の一環として加害者プログラムを実施している海外の取組等を参考にして加害者プログラムを行う民間団体によって、積み重ねられてきました。

こうした社会内における加害者対応の動向を踏まえ、平成27年度に、地域社会内における加害者プログラムに関する現在の課題や今後の在り方等について考察することを目的とする、「配偶者等に対する暴力の加害者更生に係る実態調査研究事業」を実施しました。

本研究事業においては、地方公共団体（都道府県及び政令指定都市）へのアンケート調査及び民間団体（加害者プログラム実施団体4団体及び被害者支援団体3団体）へのヒアリング調査を実施し、有識者6名で構成される検討委員会において、調査結果等を踏まえた考察を行い、そ

の内容を報告書にまとめました。本報告書の主な内容は、以下のとおりです。

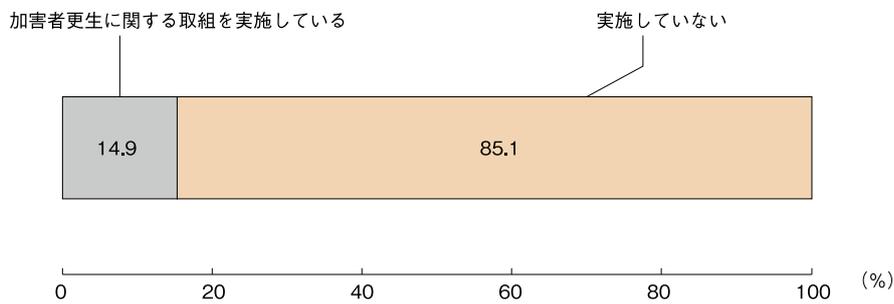
I 地方公共団体における取組に関するアンケート結果

加害者更生に関する取組（調査研究、加害者プログラム、相談・研修等を含む。）の実施の有無について聞いたところ、「加害者更生に関する取組を実施している（又は、実施

していた）」自治体は14.9%（n=10）であった。（図1）

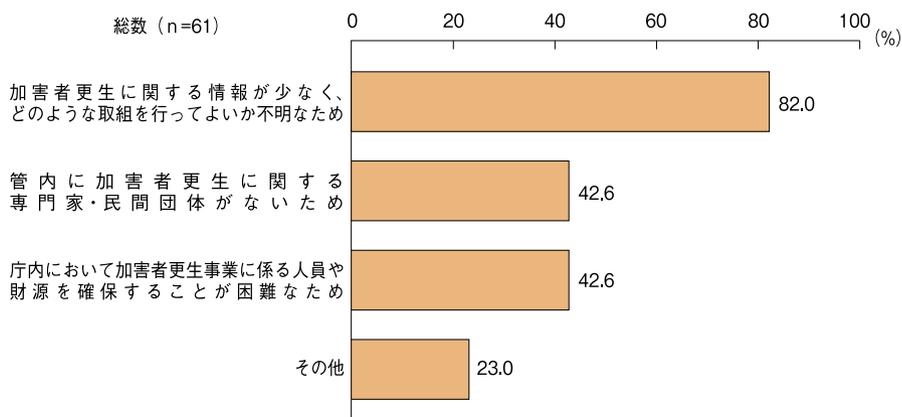
また、加害者更生に関する事業（調査研究、加害者プログラム）を実施していない（又は、実施する予定がない）理由（複数回答）を聞いたところ、「加害者更生に関する情報が少なく、どのような取組を行ってよいか不明なため」が82.0%（n=50）で最も多く、次いで「管内に加害者更生に関する専門家・民間団体がないため」（42.6%）（n=26）、

図1 加害者更生に関する取組の実施の有無



※ 取組には、調査研究、加害者更生プログラム、相談、研修等を含む。

図2 加害者更生に関する事業を実施していない理由（複数回答）



内閣府では、地域社会内における加害者プログラムに関する現在の課題や今後の在り方等を考察するため、平成27年度に「配偶者等に対する暴力の加害者更生に係る実態調査研究事業」を実施し、その成果をまとめた報告書を公表しました。

「庁内において加害者更生事業に係る人員や財源を確保することが困難なため」(42.6%) (n=26)であった。(図2)

II 加害者プログラムの実施状況等に関する民間団体に対するヒアリング

1 加害者プログラム実施団体

本調査において、ヒアリング団体からは、加害者プログラムは、加害者と同居している被害者の安全・安心の確保や、面会交流の実施に係る母子の危険や不安の軽減等を図る効果が期待できるとの意見が出された。

一方、加害者プログラムに対する偏ったイメージや過度な期待感が社会において広まる風潮にあること、また、配偶者暴力防止法の制定以来、配偶者からの暴力に対する取組が、加害者責任の追及よりも、加害者の元を離れることを前提とした被害者の安全確保やその後の自立支援に重点が置かれていることにより、加害者プログラムが被害者支援の流れのなかで特異なものとして位置付けられる傾向にあること等の影響を受け、加害者プログラムの在り方等に関する議論を進めることが難しい状況にあることが指摘された。

このような状況を受け、今後、加害者プログラムの在り方等に関する議論を進めるためには、加害者プログラムを被害者支援の一環として位

置付けるとともに、被害者支援に資する加害者プログラムの実践に向けて、国において加害者プログラムに関する一定の基準の策定が必要であるとの意見が出された。

2 被害者支援団体

被害者支援団体からは、支援の現場には「加害者の言動を何とかしたい」「暴力さえなければ、一緒に暮らしていきたい」「子供にとっては父親であるため、暴力を止める方法はないか。暴力がなくなれば別れたくない。」といった内容の相談が被害者から日常的に寄せられるが、このような問合せの受け皿となりうる取組を行っている団体の情報が限られているため、暴力が深刻化してから再度相談に来るといったケースが後を絶たない状況にあることが報告された。

このような状況を受け、相談の初期の段階において、加害者を暴力によらないコミュニケーション等について学ぶことができるプログラム等につなぐことができれば、暴力の深刻化をある程度抑えたり、被害者が我慢の限界まで加害者の元にとどまるという現状を変えることができるのではないかと意見が示された。

一方で、加害者を強制的にプログラムに参加させる法制度が整備されていないこと、諸外国の先行研究の中には、加害者プログラム参加者の再犯率の高さを指摘し加害者プロ

ラムの効果について否定的な見解を示すものがあること、また、離婚調停等の場において、加害者が面会交流や親権等に関する協議を有利に進めるために加害者プログラムに参加していることを免罪符として利用する危険性が拭えないこと等、加害者プログラムに対する懐疑的な見解も示された。

III 調査結果に対する考察

1 加害者プログラムに関する疑義について

地方公共団体及び被害者支援団体においては、加害者を対象とした取組に関する情報が限られていること、加害者プログラムの効果や法的位置付けが明確ではないこと、被害者の安全確保に対する不安や懸念を払拭することが難しいこと、また、加害者プログラム参加者の再犯率の高さを指摘している一部の海外の先行研究に関する情報が広がっていること等により、加害者プログラムそのものに対する不信感や、限られた予算の中で、明確な効果が期待できない加害者プログラムを進めることへの抵抗感などがあることが明らかになった。

今後、被害者支援の一環として、加害者プログラムを適切に実施していくためには、国内外における加害者プログラムの実施状況に関する正確な情報や、加害者プログラムの効

「配偶者等に対する暴力の加害者更生に係る 実態調査研究事業」報告書について

果等に関する実証的基盤のある研究を収集・分析して周知するとともに、諸外国における動向を踏まえて、日本においても、より効果が期待される加害者プログラムの構築及び改良を進めていくことが必要である。

2 加害者プログラムへの参加の義務付けの有無について

加害者をプログラムに参加させる方法として、諸外国においては、裁判所による、プログラムへの参加を義務付ける命令をはじめ、プログラムへの参加を拒否したり、途中で参加をやめた場合に制裁を科すという条件付きの命令や警察や地域の被害者支援団体による法的拘束力を伴わない勧告等があり、事案の状況に応じて適切な手段が採られている。

今後、日本における加害者プログラムのあり方を検討する際には、諸外国の取組を参考にしつつ、被害者に対する危険度等のアセスメントの導入や、加害者プログラムへの参加に係る法制度の在り方等について検討していくことが必要である。

3 加害者プログラムの位置付けについて

諸外国においては、地域の司法、行政及び民間の連携のもと、加害者と同居している被害者の安全・安心確保から、離婚後の安全な面会交流の実施の支援まで、暴力の危険度

や被害者の状況に応じたプログラム等が提供されている。また、配偶者からの暴力を目撃することによる子供への心理的虐待に対する取組の一環として、児童相談所等との連携により、配偶者暴力及び児童虐待の加害者を対象としたプログラムを実施している国もある。

今後、日本において加害者プログラムに関する取組に関する議論を進めていくためには、加害者プログラムを被害者支援のための一つのツールとして捉え直し検討を進めていくことが望ましい。

IV 今後期待する取組等について

1 加害者プログラムの実施状況等の周知

国内外の加害者プログラムに関する取組状況や、プログラムの効果等に関する実証的基盤のある研究を収集・分析することにより、加害者プログラムに対する画一的かつ懐疑的なイメージの解消を図るとともに、効果のあるプログラムについて具体的な提案がなされることが望ましい。

なお、加害者プログラムの効果に関する研究における再犯率の測定及びエビデンスの抽出に関しては、その調査方法、時期及び対象者の選定の範囲によって多様な結果が導き出されるため、加害者プログラムの効果に関する先行研究を検証する際に

は、これらの点を考慮し、研究結果の相対化を図ることが必要である。

2 加害者責任の明確化及び被害者支援の一環としての位置付け

配偶者からの暴力の被害者支援において、最優先されるべきことは、被害者の安全・安心の確保であることは言うまでもないが、中長期的な被害者の安全の確保及び心身の健康の回復を図るためには、加害者が暴力の責任を認識し、暴力的・支配的な行動パターンを修正することが不可欠である。

そのためには、国における配偶者暴力被害者支援に係る基本方針等において、加害者プログラムを被害者支援の一環として明確に位置付け、加害者自身が暴力と向き合い、暴力によらない関係作り等を学ぶためのプログラムの実施が促進されることが望ましい。さらに、地方公共団体においても、取組が進むことを期待する。

3 リスク・アセスメントに基づく被害者支援の拡充・加害者対応

被害者の安全・安心を確保するためには、加害者の状況や暴力の危険度を正確に把握し、危険度に応じた被害者支援及び加害者対応が行われることが必要である。特に、加害者の元を離れずに関係改善を図りたいという被害者のニーズが一定程度あることを認識し、このようなニーズ

に 대응するため、リスク・アセスメントにより危険度を的確に把握し、被害者の安全を確保した上で、加害者に対して適切なアプローチを行う取組の検討が必要である。また、多様な事案に対応するため、リスク・アセスメント指標を検討する際には、ストーカーや児童虐待等、配偶者からの暴力の被害者及びその子供が直面する可能性がある暴力の危険性についても包括的にアセスメントできるような指標の策定が望ましい。

4 加害者「更生」に関する視点の転換

加害者プログラムの目的は、単に加害者に暴力を振るわなくさせることではなく、プログラムを通して、加害者自身が暴力を容認する歪んだ価値観に気づき、暴力的・支配的でない人間関係の構築や暴力によらない生き方を習得し、最終的には社会的に包摂されることを目指すものである。

今後、社会において、加害者は決して変わることはないという諦念や、加害者に関与することへの消極的なイメージが解消されるとともに、加害者プログラム等を通して、加害者に暴力的・支配的な行動パターンを改める機会を与えることが、中長期的な被害者の安全や社会の安全の確保につながるという認識が広がることが望ましい。

5 加害者プログラムの実施に係る基準等の策定及び人材育成

加害者プログラムを被害者支援の一環として進めていくためには、国において、一定の実施基準（実施形態、回数、プログラムの終了基準、被害者の安全確保に関する方針、スーパービジョン、プログラム実施者・ファシリテーターの資格等）やマニュアルが策定されるとともに、策定した実施基準に基づくプログラムの実施者の養成に向けて、国や地方公共団体において職務関係者向けの研修等が実施されることが望ましい。

6 「暴力を容認しない」社会認識の形成

加害者プログラムを被害者支援の一環として位置付け、被害者支援の拡充を図っていくためには、暴力は決して許されるものではなく「暴力の責任は加害者にある」という社会認識の高まりが不可欠である。

今後、被害者の安全・安心の確保及び地域社会の安全の確保を目的とする加害者プログラム等の加害者対策の検討や取組等を通して、「暴力を容認しない」という社会における共通認識の形成が図られることを期待する。

おわりに

第4次男女共同参画基本計画（平

成27年12月）においては、加害者の更生に関する取組として、「地域社会内での加害者更正プログラムについて、民間団体の取組も含めた実態を把握し、プログラムを実施する場合の連携体制の構築も含め、その在り方について検討する。」とされた。このことから、今後は、本調査結果等に基づき、加害者プログラムを被害者支援の一つの手法として位置付け、被害母子の安全度や被害者のニーズに即した運用が促進されるよう、リスク・アセスメント指標や加害者プログラムの実施基準等の策定に向けた検討が進められるとともに、関係省庁・機関等の連携体制の構築が図られることが望ましい。

※本報告書は、地方公共団体等に提供するとともに、内閣府男女共同参画局のホームページに掲載いたしました。

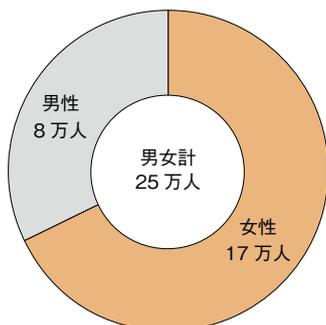
(http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/chousa/pdf/h27_report.pdf)

「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」結果のポイント

男女共同参画局調査課

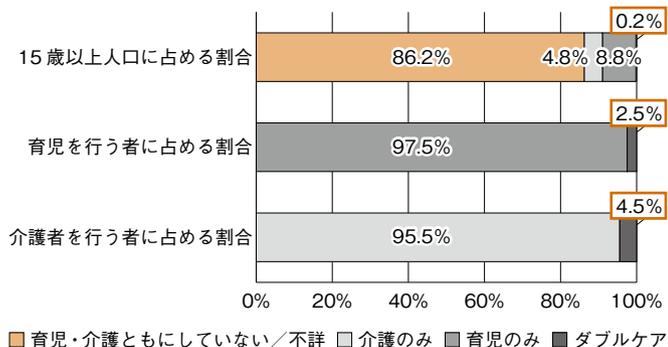
近年、晩婚化・晩産化の進展に伴い、一人の女性に育児と介護の負担が同時に担う、いわゆる「ダブルケア問題」に対する社会的関心が高まっています。内閣府では、「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」を実施し、平成28年4月にその結果を公表しましたので、以下では、ポイントを紹介します。

図表1 ダブルケアの推計人口



(備考) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)をもとに特別集計。

図表2 ダブルケアの割合



(備考) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)をもとに特別集計。

(1) 育児と介護を同時に担うダブルケアの推計人口は約25万人

本調査では、まず、総務省「就業構造基本調査(平成24年)」をもとに、ダブルケアを行う者の人口を推計しました。「ふだん育児をしているⁱ」と「ふだん介護をしているⁱⁱ」の両方に該当する者を「ダブルケアを行う者」として、特別集計した結果、ダブルケアを行う者の推計人口は、約25万人(女性約17万人、男性約8万人)でした(図表1)。

また、15歳以上人口に占めるダブルケアを行う者の割合は約0.2%、育児を行う者に占める割合は約2.5%、介護を行う者に占める割合は約4.5%となっています(図表2)。

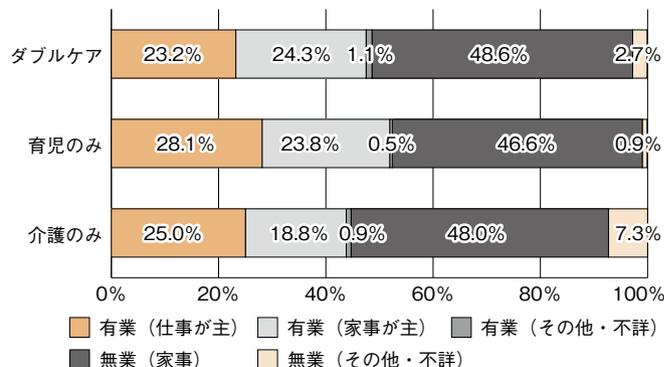
(2) ダブルケアを行う女性の半数は有業者

ダブルケアを行う者の平均年齢は、男女とも40歳前後で、育児のみを行う者より4~5歳程度高く、介護のみを行う者より20歳程度低くなっています。年齢階層別にみると、男女とも30~40歳が8割を占めており、子育て世代でダブルケアを担う者が多くなっています。

ダブルケアを行う女性の就業状況を見ると、無業と有業が半々、有業のうち「仕事為主」な者と「家事為主」な者との割合もほぼ半々となっていますが、これは、育児のみを行う女性の就業状況とほぼ同じです(図表3)。

また、ダブルケアを行う無業の女性の約6割は就業を希望、就業したい形態に非正規を挙げる者は、約8割です。これも、育児のみを行う女

図表3 女性の就業状況



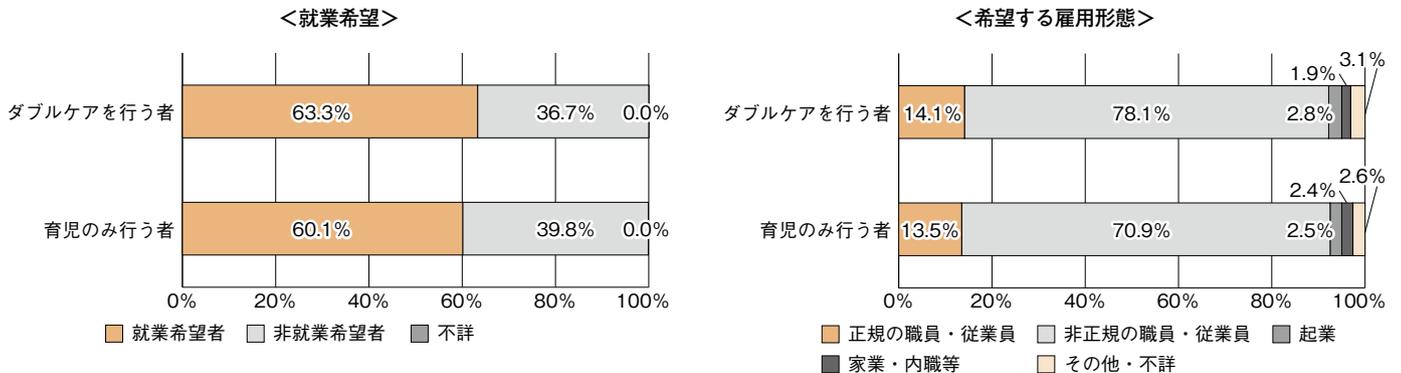
(備考) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)をもとに特別集計。

ⁱ 総務省「就業構造基本調査」では、育児の対象を未就学児(小学校入学前の幼児)としています。また、孫やおい・めい、弟妹の世話などは育児に含めません。

ⁱⁱ 総務省「就業構造基本調査」では、介護について、介護保険で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含めていません。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する介護は含まれていません。

内閣府は、平成28年4月、「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」の結果を公表しました。ここではその概要をご紹介します。

図表4 無業女性の就業希望状況



(備考) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)をもとに特別集計。

性とはほぼ同じです(図表4)。

(3) 男性に比べ、女性で少ない周囲からの手助け

本調査では、ダブルケアを行う者の負担や周囲からの援助、ダブルケアに直面する前後の就業状況や必要とする社会的支援等、公的統計では把握できない項目について、ダブルケアを行う者に対象を絞ったインターネットモニター調査を行っています。図表5より、育児・介護ともに「主に」担う者の割合を男女で比較すると、女性が約半数であるのに対し、男性は約3割に留まっています。

また、配偶者、兄弟・姉妹、親等周囲からの手助けの状況を見ると、ダブルケアを行う女性は、男性に比べ手助けが得られていない状況にあります。例えば、男性は、配偶者から「ほぼ毎日」手助けを得ているのが半数以上となっているのに対し、女性では4人に1人となっています(図表6)。

(4) 女性で大きい就業への影響

ダブルケアに直面したことによる就業への影響をみると、ダブルケアに直面する前後の「業務量や労働時間」を「変えなくてすんだ」者は、男性は約半数であるのに対し、女性は約3割に過ぎません。また、「減らした」者は、男性で約2割ですが、女性では約4割程度います。離職して無職になった者についても、男性では2.6%ですが、女性は17.5%と、ダブルケアが及ぼす就業への影響は、女性でより大きくなっています(図表7)。

また、ダブルケアに直面することにより、「業務量や労働時間を変えなくてすんだ」理由として、男性で最も多かったのは、「家族の支援が得られた(47.3%)」でしたが、女性は27.0%と、男性に比べて20%ポイントも低い結果となっており、前節での結果(図表6)と併せ、女性は周囲からの支援が得られていない、といった現実を浮き彫りにする

結果となりました。

(5) 行政等に望む支援策

ダブルケアを行う者が、行政の支援策のうち「最も拡充してほしい」と回答したのは、男性では「保育施設の量的充実(22.8%)」、女性では「育児・介護の費用負担の軽減(26.4%)」が最多でした。

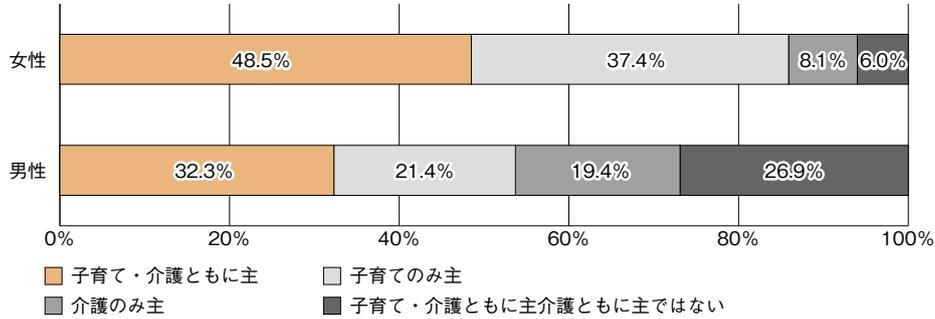
勤め先に「最も充実してほしい」と回答したのは、男女とも「子育てのために一定期間休める仕組み(男性18.3%、女性18.4%)」でした。

(6) まとめ

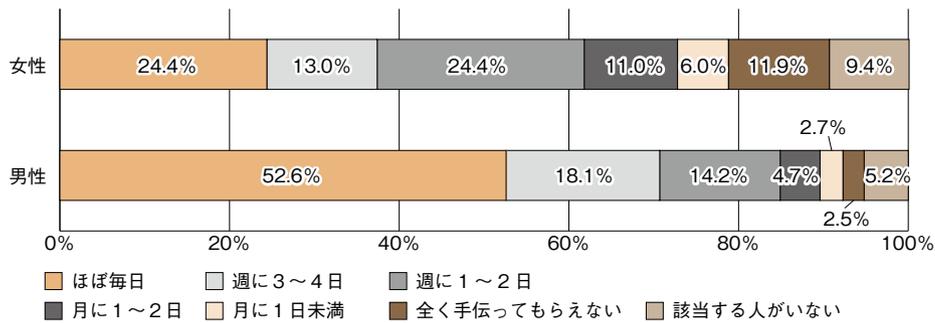
今回の調査により、約25万人がダブルケアを担っていること、ダブルケアを行う女性の約半数が無業で、その6割が就業を希望しており、うち8割が非正規雇用を希望していること、こうした状況は、育児のみを行う者と大きく変わらないことが明らかになりました。

「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」結果のポイント

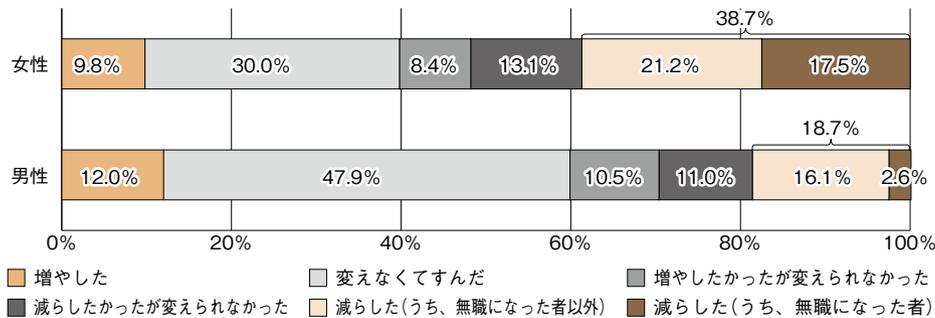
図表5 育児・介護を主に担う者



図表6 周囲からの手助けの状況（配偶者）



図表7 ダブルケア直面する前後の業務量や労働時間の変化



(備考) 図表5、6、7
インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」
(平成28年2月実施)。

さらに、ダブルケアを行う者を男女別にみると、ダブルケアに直面した場合の就業への影響は女性で大きいこと、また、女性は男性より周囲からの手助けが少ないことなどが明らかになりました。

今後、待機児童の解消、介護離職ゼロに向け、取組を進めるとともに、男性の家庭生活への参画に向けた取り組みも重要な課題となることが示唆されます。

※調査結果のポイントおよび報告書は、男女共同参画局のHPを御覧ください。
http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/wcare_research.html

女性の経済的エンパワメント・各国の取組② サッカーの持つ力

立命館大学法学部 教授 大西 祥世

日本サッカー協会は2016年4月末に、高倉麻子氏が日本女子代表チームの新監督に就任することを発表しました。実際に指揮をとる同年6月以降の試合がとも楽しみです。

同協会の田嶋幸三会長は「新監督は外国人でも男性でもよかったのですが、高倉さんはなでしこジャパンを勝たせることができる可能性が一番高く、これまで素晴らしい実績を残してきたことが今回の就任に繋がっています」¹と述べました。これまでの慣習にとらわれず、もっともふさわしい人がリーダーに選ばれた、新緑のように清々しいニュースです。

世界的にみると、女子サッカーには、経済的・政治的に女性をエンパワーする取組の象徴という一面があります。前号につづいてスポーツの話題ですが、日本ではこうした意義や歴史的経緯が語られることが少ないように思われますので、若干紹介したいと思います。

かつて、女性は自由にサッカーをすることができませんでした。映画「ベッカムに恋して」(2002年制作)の舞台英国では、1921年に英国フットボール協会が、女性にサッカーは不向きで奨励すべきではないとして、女性が同協会に所属するクラブチームのピッチに立つことを禁止しました。これは、1971年に禁止令が解かれるまで50年間続きました²。

女性はサッカーに不向きとされた主な理由は、女性が髪を振り乱し太ももを露わにしてボールを追って走り回るのはいしたくないとか、サッカーは女性にとって不道德であり、女性の健康に悪影響を及ぼす、といったものでした。同映画の主人公もこの社会通念のカベに直面して悩みながら成長していきます。このよう

に、女性がサッカーで生き生きと試合をすることは偏見を克服する有力なツールとなります。女性が男性と同様に自由にスポーツを楽しんで、その能力を発揮することの大切さを教えてくれます。国際サッカー連盟(FIFA)は新しい視点からの組織・運営の変革を目指し、2016年5月に、国連等で豊富なキャリアを持つセネガル出身女性のファトマ・サムラ氏を、新しい事務局長に起用すると発表しました³。

女性が女性のチームを指導するという枠組みを超えて、男性のチームのリーダーとしても適任の女性がいることが実証されてきています。過去7大会のラグビーワールドカップを通じてわずか1勝しかできなかった日本男子代表チームは、2015年秋に開催された第8回イングランド大会では3勝をあげました。なかでも南アフリカとの接戦の末の勝利はどきどきする展開でした。選手たちが、2012年7月から同チームのメンタルコーチを務めた荒木香織氏(当時)の指導やコンサルテーションを信頼して練習に取り組み、それぞれの力を試合で発揮できたことが、あの大活躍につながったようです。

このように、個性豊かな選手とすばらしい指導者がそれぞれ協働することによって活躍する姿は、チームとしての力やプレースタイルによって大きな成果と心のつながりをもたらすことを、広く伝えてくれます。サッカー日本女子代表チームが今期オリンピック大会予選敗退の逆境を乗り越えてもう一度輝くことが、経済的・政治的な女性のエンパワメントとともに、これからの熊本地震からの復興に向けて大きな力になることを期待したいと思います。

1 <http://www.jfa.jp/news/00009648/>

2 <http://www.thefa.com/womens-girls-football/history>

3 <http://www.fifa.com/about-fifa/news/y=2016/m=5/news=fatma-samba-diouf-samura-appointed-fifa-secretary-general-2790885.html>



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。



平成28年度における第4次男女共同参画基本計画関係予算について

内閣府男女共同参画局調査課

1. 男女共同参画関係予算

男女共同参画基本計画関係予算は、男女共同参画基本計画に基づき実施する各府省の施策に関する予算を取りまとめたものであり、平成28年度関係予算は第4次男女共同参画基本計画下初の予算となるものです。

2. 平成28年度関係予算の総額

平成28年度における第4次男女共同参画基本計画関係予算は、7兆8,051億円であり、平成27年度当初予算から、3,101億円（4.1%）の増額となっています。

これは、介護給付費国庫負担金等や子どものための教育・保育給付の増額、企業主導型保育事業整備費の新規計上等が主な要因となっています。

分野ごとの内訳でみると、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」が総額の66.4%、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」が総額の29.0%を占めています。

3. 平成28年度予算の主な新規の項目

●企業主導型保育事業整備費（助成金）

（488億円・新規・内閣府）

●企業主導型保育事業運営費（助成金）

（309億円・新規・内閣府）

設置・運営に市区町村の関与を必要とせず、複数企業による共同利用を可能とするなど柔軟な実施を可能とした事業所内保育の設置を促進し、企業主導型の多様な保育サービスの拡大を支援。企業主導型保育事業による保育の受け皿拡大は、約5万人分を上限

●出生時両立支援助成金

（12億円・新規・厚生労働省）

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性

労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成

●介護支援取組助成金

（6億円・新規・厚生労働省）

労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成

4. 内閣府男女共同参画局の予算

内閣府男女共同参画局の平成28年度予算（復興特別会計計上分を含む。）は、5億3千万円です。

主な新規の予算には、

●男性の家事・育児等参加応援事業経費（1千3百万円・新規）

男性が主体的に家事・育児等に関わる社会の実現のため、シンポジウムの開催をはじめ、様々な効果的な広報啓発手段を用いて国民の気運を醸成

●女性関係国際交流等経費（7千7百万円・一部新規）

アジア諸国等と我が国との交流の中での女性の活躍に焦点をあてた調査及びシンポジウム・国際交流会議の実施。諸外国の先進的女性育成プログラム等の調査、女性リーダーの育成に関するセミナー等の地方開催等

●女性に対する暴力の防止に関する調査研究等経費（1億1百万円・一部新規）

性犯罪被害者等が被害を訴えることを躊躇せずに安心して必要な相談・支援を受けられる環境整備のため、地方公共団体の行政職員及び相談機関の職員等を対象とする研修の開催、地方公共団体におけるストーカー被害者支援の充実を図るため、被害者等に対する相談対応等に関する支援マニュアルの作成等

●女性活躍推進法施行等関連経費（8百万円・新規）

女性活躍推進法に基づき、国及び地方公共団体の機関が策定する特定事業主行

動計画における数値目標や当該行動計画に基づく取組の実施状況等についての情報提供

- 理工系分野における女性活躍推進経費（1千8百万円・新規）

理工系分野における女性の活躍を推進するため、同分野で女性が活躍している諸外国での調査・研究、女子生徒等に対するシンポジウムの開催等

平成28年度 男女共同参画基本計画関係予算額（総括表）

（単位：百万円）

主 要 事 項	平成27年度 当初予算額	平成28年度 当初予算額	比 較 増△減額
I あらゆる分野における女性の活躍	189,864	199,962	10,098
第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	751	728	△ 23
1 長時間労働の削減等の働き方改革	451	450	△ 1
2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備	0	0	0
3 男女共同参画に関する男性の理解の促進	301	278	△ 22
4 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	0	0	0
5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し	0	0	0
第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	793	1,480	688
1 政治分野	0	0	0
2 司法分野	0	0	0
3 行政分野	650	858	208
4 経済分野	143	622	479
5 その他の分野における女性の参画拡大	0	0	0
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	183,088	193,324	10,236
1 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	115,648	108,419	△ 7,229
2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	157	271	114
3 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	303	583	281
4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援	23,257	42,203	18,946
5 再就職、起業、自営業等における支援	43,724	41,848	△ 1,875
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	922	164	△ 758
1 地域活動における男女共同参画の推進	8	8	0
2 地方創生における女性の活躍推進	23	23	△ 0
3 農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	891	133	△ 758
4 農山漁村における女性が働きやすい環境の整備、意識と行動の変革	0	0	0
5 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進	—	—	—
第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進	4,310	4,266	△ 44
1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大	760	869	109
2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備	1,174	1,174	0
3 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	2,376	2,223	△ 153
II 安全・安心な暮らしの実現	2,355,078	2,420,210	65,132
第6分野 生涯を通じた女性の健康支援	40,647	44,489	3,842
1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	9,149	7,691	△ 1,458
2 妊娠・出産等に関する健康支援	30,685	36,013	5,328
3 医療分野における女性の参画拡大	418	388	△ 30
4 スポーツ分野における男女共同参画の推進	395	398	3
第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶	108,719	114,857	6,139
1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	136	80	△ 56
2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	107,795	114,083	6,289
3 ストーカー事案への対策の推進	7	24	17
4 性犯罪への対策の推進	358	323	△ 34
5 子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	178	177	△ 1
6 売買春への対策の推進	46	46	0
7 人身取引対策の推進	18	17	△ 0
8 セクシュアルハラスメント防止対策の推進	62	62	0
9 メディアにおける性・暴力表現への対応	119	44	△ 75
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	2,205,713	2,260,863	55,151
1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援	1,255,046	1,272,384	17,337
2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	950,666	988,480	37,814
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	4,949,824	5,184,692	234,868
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	4,946,429	5,180,876	234,447
1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	4,946,413	5,180,861	234,447
2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	16	16	△ 0
第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	742	717	△ 25
1 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	37	32	△ 5
2 男女共同参画に関する男性の理解の促進	0	0	0
3 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	666	619	△ 46
4 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等	39	44	5
5 学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	0	21	21
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	75	66	△ 9
1 防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進	8	16	8
2 復興における男女共同参画の推進	67	50	△ 16
3 国際的な防災協力における男女共同参画	0	0	0
第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	2,578	3,032	454
1 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	16	22	6
2 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	2,563	3,010	448
IV 推進体制の整備・強化	209	205	△ 5
総 合 計	7,494,976	7,805,068	310,093

(注1) 主要事項の各項目は、「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）に対応している。
(注2) 予算額は、一般会計予算、特別会計予算、財政投融资予算全てを含む。
(注3) 四捨五入により計が一致しないところがある。
(注4) 男女共同参画基本計画関係の金額が特掲できない施策・事業予算は、「―」で記載。
(注5) 本表の平成27年度当初予算額は、「第4次男女共同参画基本計画」に関係する施策・事業の平成28年度当初予算額（案）に対応する前年度当初予算額。
(注6) 本表は当初予算額を計上しており、補正予算による増減は反映していない。



平成27年度 新・ダイバーシティ経営企業100選・なでしこ銘柄発表

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室

我が国の経済成長のためには、女性、外国人、高齢者、障がい者など、多様な人材が能力を最大限発揮し、企業の価値創造に参画していくことが必要です。経済産業省では、女性を始め多様な人材が活躍する企業の先進事例を発信することにより、企業の取組を後押ししています。

1. 新・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。4年目の平成27年度は、企業全体としての「働き方改革」や、「(女性の)職域拡大」などの取組を重点テーマとして募集し、148社の応募の中から、34社(大企業20社、中小企業14社)を選定しました。(表1)

各社の事例は、経済産業省サイトをご覧ください。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/practice/pdf/h27practice.pdf>

今年度も、7月中旬～9月中旬頃の公募を予定しております。

2. なでしこ銘柄

「なでしこ銘柄」も平成24年度より、東京証券取引所と共同で実施しています。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っています。平成27年度は、女性活躍のすそ野を広げるべく、選定対象を東証一部上場企業から、東証全上場企業3500社に拡大し、45社を選定しました。(表2)

選定企業の女性活躍推進状況については、平成27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、「プレなでしこ銘柄」として、リストアップしています。さらに、女性活躍の企業競争力への影響について、企業は、従業員のモチベーションや、プロセス・プロダクトイノベーション、採用活動に大きな影響があると認識しているという調査結果を掲載しています。(図1)

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/pdf/nadeshiko2016.pdf>

毎年、最新の「なでしこ銘柄」を一から選びなおす形で、継続的に行っていき



表1 新・ダイバーシティ経営企業100選 (平成27年度)

建設業 (3社)	株式会社KMユナイテッド (★)	大阪府
	株式会社竹中工務店	大阪府
製造業 (17社)	大和ハウス工業株式会社	大阪府
	株式会社ダイナックス	北海道
	株式会社門間筆筒店 (★)	宮城県
	有限会社真京精機 (★)	栃木県
	株式会社栄光製作所 (★)	群馬県
	日本たばこ産業株式会社	東京都
	共和電機工業株式会社 (★)	石川県
	株式会社協和精工 (★)	長野県
	ジャトコ株式会社	静岡県
	株式会社デンソー	愛知県
	ブラザー工業株式会社	愛知県
	株式会社堀場製作所	京都府
	株式会社中央電機計器製作所 (★)	大阪府
塩野義製薬株式会社	大阪府	
ダイキン工業株式会社	大阪府	
富士電子工業株式会社 (★)	大阪府	

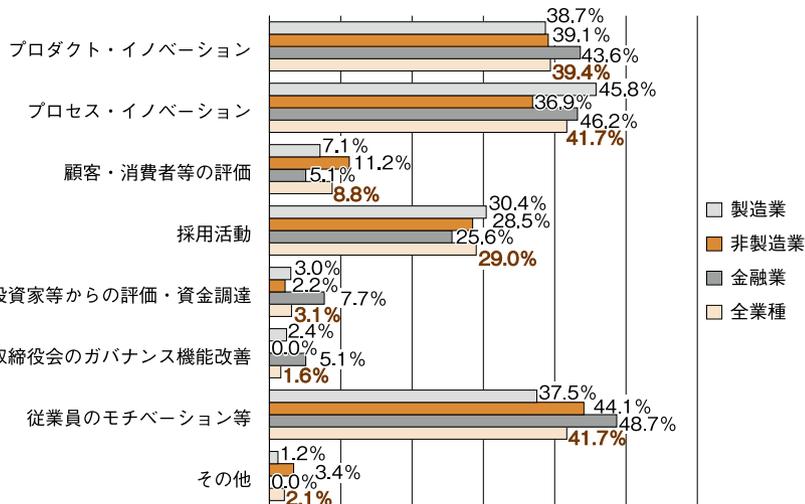
製造業 (17社)	株式会社カワトP.P.C. (★)	山口県
	本多機工株式会社 (★)	福岡県
情報通信業 (5社)	エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社	東京都
	株式会社NTTドコモ	東京都
	KDDI株式会社	東京都
	ニフティ株式会社	東京都
	東日本電信電話株式会社	東京都
運輸業、郵便業 (2社)	全日本空輸株式会社	東京都
	東京急行電鉄株式会社	東京都
卸売業、小売業	伊藤忠商事株式会社	大阪府
	株式会社みずほフィナンシャルグループ	東京都
金融業、保険業	野村不動産株式会社	東京都
不動産業、物品賃貸業	株式会社古田土経営 (★)	東京都
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社シーサー (★)	東京都
生活関連サービス業、娯楽業	特定非営利活動法人ハートフル (★)	群馬県
医療、福祉	株式会社キャリア・マム (★)	東京都
サービス業(他に分類されないもの)		

★…中小企業(従業員数300人以下)

表2 平成27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	26年度
2229	カルビー株式会社	水産・農林業、食料品		●	●
2502	アサヒグループホールディングス(株)	水産・農林業、食料品	●		
2914	日本たばこ産業株式会社	水産・農林業、食料品			
1662	石油資源開発株式会社	鉱業、石油・石炭製品			
1911	住友林業株式会社	建設業			
1925	大和ハウス工業株式会社	建設業			●
1928	積水ハウス株式会社	建設業	●	●	
3591	株式会社ワコールホールディングス	繊維製品			
4185	JSR株式会社	化学			
4971	メック株式会社	化学			●
4503	アステラス製薬株式会社	医薬品			
4519	中外製薬株式会社	医薬品			●
5332	TOTO株式会社	ガラス・土石製品			●
5406	株式会社神戸製鋼所	鉄鋼			
5714	DOWAホールディングス(株)	非鉄金属			
6301	株式会社小松製作所	機械			●
6367	ダイキン工業株式会社	機械		●	●
7013	株式会社IHI	機械		●	
6501	株式会社日立製作所	電気機器		●	●
6504	富士電機株式会社	電気機器			
6702	富士通株式会社	電気機器			
5108	株式会社ブリヂストン	ゴム製品、輸送用機器		●	●
7201	日産自動車株式会社	ゴム製品、輸送用機器	●	●	●
4543	テルモ株式会社	精密機器			
7862	トッパン・フォームズ株式会社	その他製品		●	●
9502	中部電力株式会社	電気・ガス業			
9532	大阪ガス株式会社	電気・ガス業		●	●
9005	東京急行電鉄株式会社	陸運業	●	●	●
9201	日本航空株式会社	海運業・空運業			●
9202	ANAホールディングス(株)	海運業・陸運業		●	
9433	KDDI株式会社	情報・通信業	●	●	●
9719	SCSK株式会社	情報・通信業			●
8001	伊藤忠商事株式会社	卸売業			
8031	三井物産株式会社	卸売業			●
2651	株式会社ローソン	小売業		●	●
7606	株式会社ユニテッドアローズ	小売業			●
8308	りそなホールディングス(株)	銀行業			●
8411	みずほフィナンシャルグループ(株)	銀行業			
8601	株式会社大和証券グループ本社	証券・商品先物取引業			●
8566	リコーリース株式会社	保険業、その他金融業			
8766	東京海上ホールディングス	保険業、その他金融業		●	
3003	ヒューリック株式会社	不動産業			
2305	株式会社スタジオアリス	サービス業			
2749	株式会社JPホールディングス	サービス業			●
6069	トレンダーズ株式会社	サービス業			

「女性活躍推進は貴社の競争力に対し、どのような影響を与えますか。」(二つまで回答可)という設問への回答結果



(出所) 平成 27 年度「なでしこ銘柄レポート」(P50)

図1 女性活躍の企業競争力への影響

ます。

3. 発表シンポジウム

3月の両事業の発表シンポジウムでは、中長期的な成長を目指す企業にとって、企業競争力の強化に直結する「ダイバーシティ経営」とは何かについて考える契機として、「ダイバーシティ経営企業100選」に選定された企業から、経営

者と女性社員がペアで登壇し、パネルディスカッションを行いました。経営者からは、経営戦略としてダイバーシティに取り組む意義を、女性社員からは経営層の思いをどう受け止め、日々の業務に取り組んでいるかについて、現場の声を代表して語っていただきました。

また、「なでしこ銘柄」発表の際には、NHK朝の連続テレビ小説「あさが来た」の脚本家の大森美香氏から、「主人公のモデルの広岡浅子さんは、まだ女性が働くという概念がない時代において、道を切り開いて働いていた女性。脚本を書くにあたって、女性が働くことが、いまだにこんなにも難しいものかと感じていた。選定企業は、難しさを感じながらも、前進している素晴らしい企業。」とエールがありました。

4. 平成28年度の方針

これまでの両事業の選定企業に「ダイバーシティ普及アンバサダー」として、先進的な取組を広く発信していただき、取り組む企業のすそ野拡大を図っていきます。

地域における女性の活躍推進⑦

「女性の方で地域の課題を解決する」

内閣府男女共同参画局総務課

内閣府男女共同参画局では、地域における女性の活躍を推進するため、平成26年度補正「地域女性活躍推進交付金」、27年度「地域における女性活躍推進モデル事業」、等を実施してきました。

これらの事業成果を広く共有するため、取組内容をこれから紹介していきます。

今回は、「地域における女性活躍推進モデル事業」から2事業を紹介します。

○学習支援を通して生活困難を抱える女性によりよい明日を実現する事業 (NPO 法人女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ)

兵庫県神戸市にあるNPO法人女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ（ウィメンズネット・こうべ）は、ひとり親家庭の子どもたちに対し、安心して学べる場所、WACCA塾を運営している団体です。

ウィメンズネット・こうべは、平成27年9月から平成28年1月まで、DV被害女性、シングルマザー、若年無業女性等、生活困難を抱える女性を対象に参加費無料の保育付き学習支援やキャリア相談、シンポジウム等を行いました。

学習支援においては、高校卒業資格取得を目指す方、専門学校入試合格を目指す方、資格の取得を目指す方等、様々な状況を抱え、様々な目標を持った女性13名が集まり、1名の方が看護師及び保健師の国家試験に合格し、1名が看護学校の入試に合格しました。

また、残念ながら今回は不合格だった方や受験しなかった方たちからも「週1回必ず参加することで、生活習慣を調整することができた」、「一緒に学ぶ仲間がいると楽しく勉強でき、持続できている」といった様々な面で肯定的な意見が寄せられました。

また、シンポジウムや学習支援のボラ

ンティアを通じて、多くの方々に「女性と子どもの貧困」についての理解を広めるということにもつながりました。

○防災・被災者支援地域女性リーダーネットワーク事業 (特定非営利活動法人ひろしま NPO センター)

特定非営利活動法人ひろしまNPOセンター（ひろしまNPOセンター）は、地域や社会の課題解決に取り組むNPOのサポートを行っている団体です。

平成26年8月に広島市で発生した豪雨による土砂災害時に、方針決定過程に女性の参画が少なく、被災現場で女性の声が反映されなかったという課題が浮き彫りとなったことから、ひろしまNPOセンターは、防災・被災者支援地域女性リーダーネットワーク事業を実施しました。

この事業では、災害時における連携体制を構築するため、様々な背景を持った25団体の女性リーダーが集まり、男女共同参画の視点からの防災に関する学習会や、広島市の災害時避難所運営マニュアル等に男女共同参画の視点を反映することなどの提言を行いました。

また、事業報告書を広島市安佐南区内の自主防災会全て（292団体）に手渡し、男女共同参画の視点からの防災の普及啓発に努めました。

○学習支援を通して生活困難を抱える女性によりよい明日を実現する事業



事業報告書



シンポジウムチラシ

○防災・被災者支援地域女性リーダーネットワーク事業



会議の様子



学習会の様子

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社をシリーズで御紹介します。今月は「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」受賞企業2社の取組です。

企業の輝きは女性の輝きから

井村屋グループ株式会社

井村屋グループには、生活密着型の食品企業として活躍の場が幅広くあり、特に女性が感性やコミュニケーション能力を発揮しながら、仕事を通じて人生の充実を目指すことができます。一般的に、女性はお客様に喜ばれたいという思いが強く、優れたセンスによる商品開発、安全・安心・安定が不可欠な生産、細部にわたり徹底力が必要な品質管理やマネジメントにおいて、すでに多くの女性が活躍しており、更なる力の発揮が期待できます。

女性活躍推進には、経営者の考え、制度の充実、制度利用者の期待に応える力が必要です。当社では経営者のダイバシティの考えと人財化への熱い思いがあり、2007年には本社敷地内に社員もパートも利用できる社内託児所を開設、育児

休暇は最大2年間まで取得可能、短時間勤務は子どもが小学校入学まで利用可能等制度の充実を図っています。育児休暇は男性社員も取得率が向上しています。また、女性社員の休暇取得後の復職率は100%です。その他、女性管理職対象の「A塾なでしこチーム研修」の実施、3つの職群別コースの1本化、こども手当の創設やファミリーサポート手当の充実にも取り組みました。さらに、パパ・ママ子育て相談ルームを新設し、育児休業中の社員への支援制度も改善しました。

井村屋グループが掲げる「特色経営」を更に磨くためにも、人は最も大切な宝であり、今後も働きやすい環境の整備と職域の拡大を積極的に進め、男性・女性双方が切磋琢磨し、輝く社会の実現を目指して参ります。



社内託児所「アイアイキッズルーム」



「A塾なでしこチーム研修」の様子



「女性社員対象ワークショップ研修『一歩前に踏み出す』」の様子



「女性社員を部下に持つ男性管理職対象研修」の様子

女性活躍推進の取組について

西部技研は、2008年からの2年間「女性キャリアアップ制度」を導入、2014年にも女性社員とその上司の男性を対象に研修を実施し、彼女たちのキャリアプランの構築をサポートしました。これらの活動により、女性社員自身の意識が変わり、何事にも積極的に手を挙げるようになりました。彼女たちの職域も広がり、社内外での活躍の場も増えました。

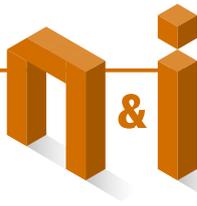
2013年から始まった新経営5ヶ年計画では、「ワークスタイル」の改革を掲げています。「長時間労働の削減」といった表面的な働き方の改善を目指すのではなく、自身の行っている業務を見直し、全社の中で求められている役割や働きぶりを向上させることに主眼を置いた「新ワークスタイル8ヶ条」を制定しました。国際的な競争に勝ち抜くためには、社員全員がプロとして常に成長することを促

株式会社西部技研

し、女性や外国人を含む多様な人材が活躍できる職場作りを実現することが、不可欠であると考えています。

2015年には、就学前の子供を持つ父親を対象とした「SGちちおや会」を立ち上げました。この活動を通じて、男性社員同士で育児や家事について悩みを共有することにより、新たな価値観が生まれ、自身の働き方やワークライフバランスを見つめ直す良い機会となりました。

今回の受賞を機に、代表取締役社長の隈扶三郎は「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同しました。今後も社内における女性のあらゆるチャレンジを積極的にサポートし、活躍出来る職場作りを目指して、活動を続けて参ります。



[News & Information]

1 Info

内閣府

意識をカイカク。男女でサンカク。社会をヘンカク。

標記テーマの下、「男女共同参画週間」(6/23~29)の中央行事として「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します。お問い合わせの上、ご来場ください。

【日時】平成28年6月27日(月) 13:00~16:00

【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)

【プログラム】

第Ⅰ部 (13:00~14:30) 女性の活躍と多様性

- ・基調講演Ⅰ 加藤内閣府特命担当大臣
- ・特別応援メッセージ 原晋氏 青山学院大学陸上競技部長距離ブロック監督
- ・基調講演Ⅱ 村木厚子氏 前厚生労働事務次官
- ・取組事例紹介

第Ⅱ部 (14:40~16:00) 「多様性とICT」が女性の活躍を後押しする (パネルディスカッション)

<パネリスト>

宇治則孝氏 (一般社団法人日本テレワーク協会会長)

椿奈緒子氏 (パワーママプロジェクト主宰)

東由紀氏 (野村證券株式会社人材開発部 兼 人事部 タレントマネジメント・ジャパンヘッド)

松山一雄氏 (サトーホールディングス株式会社代表取締役 役執行役員社長 最高経営責任者 (CEO))

<コーディネーター>

木佐彩子氏 フリーアナウンサー

○申込みはこちら (事前登録制、入場無料)

<http://www.gender.go.jp/public/event/2016/zenkoku/annai.html>

2 Info

内閣府

『青少年の非行・被害防止全国強調月間』



スマートフォンの急速な普及をはじめ、子供を取り巻く社会環境は大きく変化しており、子供が犯罪被害や様々な困難に陥るケースが増えています。

特に、夏休みに入って子供たちが開放的になるこの時期、様々な誘惑が子供たちを待っています。

このため内閣府では、7月を「青少年の非行・被害防止全国強調月間」として定め、

関係省庁、地方自治体及び民間関係団体等と連携しながら、総合的な非行・被害防止活動を展開することとしています。

子供たちのスマートフォンにフィルタリングをかけるなど、インターネット上の危険から子供たちを守りましょう。

私たち大人が協力し合って子供たちを育み、導き、その大切な未来を守っていきましょう。

詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www8.cao.go.jp/youth/ikusei/hikokyo.html>

3 Info

国立女性教育会館

所蔵展示「男女雇用機会均等法から30年」開催



期間：開催中~7月24日(日)

男女雇用機会均等法は、1985年制定、翌86年より施行された法律です。制定のきっかけとなった日本や世界の出来事、そして制定後の世の中の動きや法改正などについて、所蔵資料から選んだ資料とともに紹介します。

性別によって差別されることのない職業生活の実現を目指して、人々が数十年にわたって取り組んできた軌跡です。詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/archive/shozotenji2015.html>

4 Info

厚生労働省

平成28年度「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」公募開始 及び パートタイム労働者雇用管理改善セミナー (導入編) 開催のご案内

厚生労働省では、パート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ます。このたび、平成28年度の公募を開始しましたので、業種や規模を問わず、パート労働者がいきいきと働く職場づくりに取り組む企業のご応募をお待ちしています。応募要領、表彰基準等は「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」をご覧ください。応募締切は7月27日(水)です。(http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/)

また、平成27年4月改正施行のパートタイム労働法の内容も踏まえつつ、「賃金・労働時間」「人事評価」「キャリアアップ・正社員転換」等を中心としたパート労働者の雇用管理のポイントについてご説明するセミナーを6月下旬より開催します。パート労働者の活用について先進的な取組を行っている企業の人事労務担当者による事例報告も行います。経営層ならびに人事労務担当者をはじめ、パート労働者の雇用管理に関心のある多くの皆様のご参加をお待ちしています。申込みなど詳しくは下記HPをご覧ください。(http://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2016/part2016int/)

男女共同参画センターだより

News From Center

石川県女性センター

石川県女性センター

石川県女性センターは、昭和54年10月に「石川県立婦人会館」の名称で、婦人教育施設として設置され、平成5年4月に名称を現在の「石川県女性センター」に変更し、女性の地位向上と社会参加の促進に資する活動の拠点施設として活動しています。

当センターでは、女性の社会参画の推進に向けて、様々な悩みに対して相談を受ける「女性なんでも相談」等の相談事業を実施しています。また、女性の地位向上と社会参画の推進に役立てるための資料をそろえた図書情報室、女性の芸術活動や生涯学習の成果を展示するアートギャラリーを設置しています。

毎年秋には、館内の団体・機関が協力して「女性センターフェスティバル」を開催し、多くの県民が来館します。ここでは、チャレンジすることで輝いている女性を表彰する「いしかわ女性のチャレンジ賞表彰

式」や、講演会、映画上映など多種多彩な催しを実施し、女性の社会参画推進に向けた啓発の機会としています。

また、当センター内の「公益財団法人いしかわ女性基金」では、男女共同参画社会の実現に向けて、広く女性の意見を反映し、そ

の多様な能力を生かして、女性の主体的な活動をより効果的に推進することを目的に、「管理職養成研修」や「地域防災講座」などの研修・講座事業をはじめ、女性に関する調査研究や情報の収集・提供、各種女性団体等のネ

ットワーク化や活動支援等の事業を展開しています。

今後も、皆様に親しまれ利用しやすい施設を目指してまいります。



石川県女性センター外観



図書情報室

編集後記

今年の男女共同参画週間のポスターは「意識をカイカク。男女でサンカク。社会をヘンカク。」というキャッチフレーズ自体を強く押し出したデザインとなりました。従来の週間ポスターとは印象が異なる仕上がりになったと思います。

ポスターやバナーのデザインは男女局サイトから提供しています。ぜひ御活用ください。

男女共同参画週間の中央行事である「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」は6月27日に東京国際フォーラムで開催されます。平日ではありますが多くの方々に御来場いただくことを願っています

(編集デスク U.M)

【6月号表紙】

調査研究をすることで、暴力のない社会へ一歩ずつでも近づけますように。

デザイン／鈴木明子

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

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

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

第90号●2016年6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

平成28年度 6/23(木) - 29(水)
男女共同参画週間

男女共同参画推進本部 内閣府男女共同参画局ホームページ <http://www.gender.go.jp/>

男女共同参画局Facebook <https://www.facebook.com/danjokuyodosankaku>

平成28年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 「意識をカイカク。男女でサンカク。社会をヘンカク。」

日時：平成28年6月27日(月) 13:00~16:00 (12時開場)

場所：東京国際フォーラム ホールC (千代田区丸の内3-5-1)

第I部 13:00~14:30

- 基調講演Ⅰ 加藤内閣府特命担当大臣
- 特別応援メッセージ
原 晋氏 青山学院大学陸上競技部長距離ブロック監督
- 基調講演Ⅱ
村木 厚子氏 前厚生労働事務次官
- 取組事例紹介
「多様な働き方」に取り組む企業・団体からの事例発表

第II部 14:40~16:00

- パネルディスカッション「多様性とICT」が女性の活躍を後押しする
パネリスト
- 宇治 則孝氏 一般社団法人日本テレワーク協会会長
- 椿 奈緒子氏 パワーマッププロジェクト主宰
- 東 由紀氏 野村証券株式会社人材開発部 兼 人事部
タレントマネジメント・ジャパンヘッド
- 松山 一雄氏 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 最高経営責任者 (CEO)
- コーディネーター
木佐 彩子氏 フリーアナウンサー