

共 同 参 画



"Kyodo-Sankaku"
Number 100
May 2017
Japan Cabinet Office

5

内 閣 府

Special Feature 1

特集1／第61回国連女性の地位委員会の開催

Special Feature 2

特集2／シンポジウム「組織トップが語る!! 全国で女性活躍を加速する男性リーダーの挑戦」及び「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 賛同者ミーティングの開催





総合情報誌「共同参画」は今号で
刊行10年目を迎え、通巻100号となりました。
これからもご愛読よろしく願いいたします。



主な予定

Schedule

5月27日	女子中高生向けシンポジウム「進路でどう変わる？理系で広がる私の未来」 (東京都千代田区)
6月16日～17日	ファザーリング全国フォーラムinおおいた（大分県大分市）
6月21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30日～7月1日	第12回食育推進全国大会inおかやま（岡山県岡山市）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

消費者庁顧問、
元男女共同参画
局長
板東 久美子



Bando Kumiko

100号を祝って～推進のエンジンとしての期待

「共同参画」が100号を迎えられたことを心からお慶び申し上げます。平成20年の創刊当時、局長として、多くの方々に親しまれる広報誌となることを願っておりました。本誌が男女共同参画を推進される皆様、関心をお持ちの皆様にて育てられ、着実な歩みを刻んできたことを嬉しく存じます。

創刊以来9年間の男女共同参画をめぐる状況の変化は、極めて大きなものがあります。第一に男女共同参画が「主流化」したこと。我が国の直面する課題を解決する重要な鍵が男女共同参画、またそれを支える働き方改革だという認識が、トップ・リーダーをはじめとして各方面に広がりつつあるのには、隔世の感があります。女性活躍推進法等により、推進の枠組も強化されてきました。しかし一方では、少子高齢化・人口減少、地方の変容、競争力低下、貧困・格差の拡大、国際環境の変化など、様々な問題が深刻化しています。まさに待ったなしの改革実現、取組推進が求められています。変化は小さく、ゆっくりという従来の日本流を繰り返す余裕はないでしょう。

この「共同参画」が、男女共同参画に関わる様々な現状や課題について光を当て、政府や自治体・企業・団体等多様な主体による取組を発信することにより、変化の触媒としての役割を果たしていくことは、ますます重要です。今後一層、本誌を通じて推進の輪が広がることを期待しています。

目次

Contents

特集1

第61回国連女性の地位委員会の開催

Page 02

特集2

シンポジウム「組織トップが語る!!全国で女性活躍を加速する男性リーダーの挑戦」及び「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 賛同者ミーティングの開催

Page 04

連載

女性活躍の視点からみた企業のあり方(1) なぜ女性活躍の推進が必要か／矢島 洋子 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 共生社会室長首席研究員)

Page 07

行政施策トピックス1

男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会報告書
「男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策」

Page 08

行政施策トピックス2

女性に対する暴力に関する専門調査会報告書
「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題」

Page 10

行政施策トピックス3

平成28年度女性リーダー育成に向けた諸外国の取組に関する調査研究報告書
「女性役員登用の閣議決定目標『2020年10%』達成に向けて」について

Page 12

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
カルビー株式会社
損害保険ジャパン日本興亜株式会社

Page 14

ニュース&インフォメーション

いわゆるアダルトビデオ出演強要・「JKビジネス」問題等に関する対応について 他

Page 15

男女共同参画センターだより

名古屋市男女平等参画推進センター(イーブルなごや)



第61回国連女性の地位委員会の開催

男女共同参画局総務課

第61回国連女性の地位委員会(CSW)が、2017年3月13日から24日まで国連本部(ニューヨーク)において「変化する仕事の世界における女性の経済的エンパワーメント」を優先テーマに、「女性と女兒のためのMDGsの実施における成果と挑戦」をレビューテーマとして開催されました。

我が国からは、滝沢求政府代表(外務大臣政務官)、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、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(NWEC)の政府等関係者並びにNGO代表、ユース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

我が国は、開会3日目の15日(水)に橋本日本代表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、安倍内閣が重要課題として掲げる「すべての女性が輝く社会」の実現に向けた国内の取組を紹介しました。また我が国の国際的なイニシアチブとして、昨年5月に開催したG7伊勢志摩サミットにおいて、G7議長国として、す

べての関係閣僚会合で女性活躍について議論するとともに、G7サミットの歴史上初めて女性を優先アジェンダに掲げ、G7が率先して女性の能力開花のために具体的な行動を取るための「指針」を打ち出した旨強調しました。さらに、途上国における女性たちの権利の尊重、能力発揮のための基盤整備、そしてリーダーシップの向上を重点分野として、2018年までの3年間で総額約30億ドル以上の支援の実施を行う旨表明したことなどについて述べました。

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)「公共・民間セクターにおけるジェンダー賃金格差」、(b)「仕事の世界を変えゆく技術」、(c)「インフォーマル及び非標準的な仕事」、(d)「すべての人々の完全で生産的な雇用とディーセント・ワーク」の4つのテーマで開催されました。

我が国からは、滝沢外務大臣政務官が(c)のラウンドテーブルにおいて議長を務め、冒頭で未だ多くの国において女性が無報酬労働に時間を取られており、結果インフォーマルな形態や非標準的な仕事に従事せざるを得ない状況であることに触れました。こうした状況の解決のための我が国の施策として長時間労働削減やICT利活用を通じた家事・育児・介護等への男女参画に向けた環境整備の促進をはじめ、社会保障制度の整備、積極的に育児をする男性や、

男性従業員が育児と仕事を両立するための取組を行う企業の表彰の実施等を紹介しました。議論においては、農村部及び家事労働のようなインフォーマル及び非標準的な形式の労働において女性の視認性を高めることや女性の権利を保護するための法整備の重要性等が強調されました。



国連本部(ニューヨーク)



会場内の様子(開会式)



閣僚級ラウンドテーブル(c)で議長を務めた滝沢政府代表

本年3月13～24日に開催された第61回国連女性の地位委員会の概要をご紹介します。

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2本採択されました。

「合意結論」では、教育・訓練・技能開発の強化、女性の経済的エンパワメントのための経済的・社会的政策の実施、増加している労働の非正規性や女性労働者の移動性への対処、技術革新・デジタル革新への対応、女性の集団的発言権、積極的なリーダーシップや意思決定の強化、女性の経済的エンパワメントのための民間セクターの役割の強化などが要請されています。

決議としては、「パレスチナ女性の状況及びその支援」及び「職場におけるセクシャル・ハラスメント解消決議」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、会期前半に日本政府がUN Womenと共催して「女性・平和・安全保障－女性のレジリエンスの促進－」と題するサイドイベントを開催したほか、国連日本代表部が日本のNGOと共催して「女性の経済力強化に向けての鍵」（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ました。

会期後半には、OECD開発セン

ターとJICAの共催で「2030年に向けた女性の経済的エンパワメントの障壁の克服：新たなデータ、政策、現場からの教訓」と題するサイドイベントを開催しました。

UN Womenと共催したサイドイベントは2016年12月に開催されたWAW! 2016のフォローアップ及び国際的な発信を目的としており、「紛争後復興における女性の経済的エンパワメント」と「防災のための女性のレジリエンス強化」の2つのセッションでパネルディスカッションが行われました。また、NGOと共催したサイドイベントでは包括的且つ公平な教育、家事における男性の役割、男女間の賃金格差の根絶、経済的自立、仕事の多様性といった観点からスピーカーによるリレートークと議論が行われました。OECD開発センターとJICAの共催サイドイベントでは、女性の経済的エンパワメントの障害や、それをどのように克服できるかについて、研究分析や、政策経験、現場での経験をもとに専門家による議論が行われ、包括的なアプローチを探りました。

来年の第62回CSWは、「Challenges and opportunities in achieving gender equality and the empowerment of rural women and girls（ジェンダー平等及び農村部の女性と女兒のエンパワメント達成のための課題と機会）」をテーマに開催される予定です。

第61回CSWホームページ：

<http://www.unwomen.org/en/csw/csw61-2017>



橋本日本代表による
ステートメント



日本政府・UN Women共催
サイドイベントの様子



NGOサイドイベントの様子



OECD・JICA共催
サイドイベントの様子

シンポジウム「組織トップが語る!!全国で女性活躍を加速する男性リーダーの挑戦」及び「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 賛同者ミーティングの開催 内閣府男女共同参画局総務課

平成29年3月22日(水)、経団連会館にて、シンポジウム「組織トップが語る!!全国で女性活躍を加速する男性リーダーの挑戦」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、約300名の方に御参加いただきました。また、シンポジウムの後は、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者の方々にお集まりいただき、賛同者ミーティングが開催され、女性活躍推進のムーブメントが一層高まる一日となりました。各会合の概要をご紹介します。

○シンポジウムの様子

本シンポジウムでは、「地域における女性活躍推進」をテーマに、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者4名の方に、具体的な取組事例をご紹介します。

【開会挨拶】

シンポジウムの冒頭、加藤大臣より「女性活躍のうねりは、高まりを見せています。これから先の日本を考えるに当たり、女性の活躍なくして日本の将来を語ることはできない



と言っても過言ではありません。『女性活躍』という言葉がなくす。女性とか男性ではなく、みんなが活躍できる社会の実現に向けて、取り組んでいきたい。」と熱意にあふれた挨拶がありました。

【女性リーダーからのメッセージ】

(株)第一 代表取締役会長 浅野邦子氏より、男性リーダーに向けて「これから、女性活躍は経済を動かす大きな原動力となる。女性は尊敬する人のためなら自身の能力を最大限発揮する傾向にあるため、女性活躍推進のポイントは男性。ぜひ女性の力を10倍、20倍に引き出す魅力ある男性であって欲しい。」という力強いメッセージをいただきました。



【地域における女性活躍推進の事例紹介】

続いて、地域の女性活躍推進に向けて工夫を凝らした取組を展開する賛同者4名と、各所属団体で活躍する女性の役員・管理職の方に、活動内容を紹介していただきました。

〔発表者および発表内容(発表順・所属役職は開催当時)〕

○SOMPOホールディングス(株)
グループCEO 取締役社長

櫻田 謙悟氏

損害保険ジャパン日本興亜(株)
北東京支店 池袋支社

リーダー 藤中 麻里子氏

自社の女性活躍の具体的な取組のほか、全国の7自治体と協定、20箇所以上で異業種交流会を実施するなど、地方の店舗網を活かして女性活躍を推進している取組について、ご紹介いただきました。



○岡山市長 同 岡山っ子育て局 審議監

中原 貴美氏

地元企業の女性活躍推進を一層促進するための制度や、20の政令指定都市の市長が連名で発表した「指定都市市長会イクボス宣言」について、ご紹介いただきました。



○三州製菓(株) 代表取締役社長
齊之平 伸一氏
同 総務部 マネージャー

板垣 千恵子氏

女性活躍推進に関する具体的な取

組（KPIの設定・フォロー、部門横断型組織の設置、一人三役制度等）に加え、県や労働局と協力した事例について、お話いただきました。



○日本ロリアル(株) 代表取締役社長
ジェローム・ブリュア氏
同 コーポレート・コミュニケーション本部 副社長 兼 コーポレート・コミュニケーション本部長
井村 牧氏

東北の復興支援の一環として実施している、コミュニティカフェ「HANA荘」を拠点とした活動や、起業を目指す女性のためのプログラム「Eyes for Future」について、ご説明いただきました。



賛同者の方とともに登壇された女性の役員・管理職の方からは、「ダイバーシティは成長のための経営戦略である、という経営トップからの明確なメッセージの発信により、中間管理職の意識が変わった」「トッ

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29年2月末には、賛同者が140名を超えました。3月22日のシンポジウムでは、4名の賛同者が取組事例を発表し、同日に開催した賛同者ミーティングでは、取組の好事例の共有やテーマごとの意見交換が行われました。

プが迅速に決断するため、社会的な課題解決に資する取組も含め、物事が早く進められる」等、実際に勤務される中で感じられたことを、発表いただきました。

○賛同者ミーティングの様子

毎年、賛同者のネットワークをさらに広げ、好事例を共有し、より一層の活動を推進するために実施している賛同者ミーティング。今回は、賛同者ミーティング初の試みとして、「地域での連携」「女性管理職の育成と登用」「男性の意識改革」「働き方改革」という4つの重要テーマに分かれ、意見交換を行いました。

加藤大臣も出席し、各グループの発表に聞き入っていました。



意見交換の様子



「女性活躍推進 気合の一言!!」を掲げる賛同者の皆様

◇男性リーダーの「女性活躍推進 気合の一言!!」

意見交換に続いて、賛同者の皆様に「女性活躍推進 気合の一言!!」を披露していただきました。「真のダイバーシティへ やるぞ!ガッツ!」、「女性活躍は待ったなしのロケットスタートで!」など、気合の入った一言をご記入いただきました。皆様のメッセージは次頁をご覧ください。

◇情報交換及び懇談

意見交換の後は、情報交換も兼ねて懇談を実施しました。

冒頭、行動宣言策定メンバーの一人、カルビー(株) 代表取締役社長兼COO 伊藤秀二氏より、行動宣言策定当初から今までの歩みに触れながら、ご挨拶いただきました。当日は女性の役員や管理職の方も参加し、短い時間でしたが、現場の生の声を聴く貴重な機会となりました。最後に、香川県知事 浜田恵造氏より今後に向けた力強いメッセージをいただき、参加者全員で女性活躍推進のムーブメントを加速させ、賛同の輪をさらに広げていく決意を新たにしました。

シンポジウム「組織トップが語る!!全国で女性活躍を加速する男性リーダーの挑戦」及び「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言 賛同者ミーティングの開催

参 加 者 一 覧

※敬称略 氏名五十音順、所属役職は開催当時

御名前	御所属、御役職	気合の一言
池田 憲人	株式会社ゆうちょ銀行 取締役兼代表執行役社長	管理職の魅力向上
石井 雅実	株式会社かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長	全員が輝ける会社を実現する
石田 建昭	東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社 代表取締役社長 最高経営責任者	女性社長の誕生
伊藤 秀二	カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO	女性も男性も働き方改革!!～生産性向上・価値創造～
榎本 修次	株式会社乃村工藝社 代表取締役社長	なにしろ、変化に対応し、公平で、スピードで、進めてゆくぞ!
大森 雅夫	岡山市長	トップ、女性意識変革と環境整備
奥村 直樹	国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長	女性活躍は待ったなしのロケットスタートで!
押味 至一	鹿島建設株式会社 代表取締役社長	「鹿島たんば活動」のさらなる推進!!新しい発想で新世界へ
鬼頭 宏	静岡県公立大学法人 静岡県立大学 学長	多様な働き方がDiversityの実現を可能にする
木本 茂	株式会社高島屋 取締役社長	女性が輝く会社の実現!
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	Inclusive Leadership
斎藤 保	株式会社IHI 代表取締役会長 兼 最高経営責任者	ダイバーシティでイノベーションを!
育之平 伸一	三州製菓株式会社 代表取締役社長	女性活躍担当役員を指名し、強いリーダーシップで女性活躍推進を実施する
サシン・N・シャー	メットライフ生命保険株式会社 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者	Be the change you wish to see
柴原 節男	株式会社日立ソリューションズ 代表取締役 取締役社長	女性の健康と長く働いてもらうことに取り組む
鈴木 純	帝人株式会社 代表取締役社長執行役員	多様な働き方の実現
鈴木 衛	学校法人東京医科大学 学長	・周囲の多様性への理解 ・女性役員の誕生
高丸 慶	株式会社ホスピタリティワン 代表取締役	採用を推進していきます!
田中 一行	日立化成株式会社 取締役会長	真のダイバーシティへやるぞ!ガッツ!
辻 幸一	EY Japan カントリー・マネージング・パートナー	D&Iで職場に“イノベーション”を
富田 秀夫	トムソン・ロイター・マーケット株式会社 代表取締役社長	ダイバーシティ推進 数値目標の共有!
中野 正康	一宮市長	より人間らしい職場 AIにまけない
成澤 廣修	文京区長	He For She で男性の意識改革を!
西浦 三郎	ヒューリック株式会社 代表取締役会長	スピードを持って実行を!
沼田 英也	株式会社ミュゼプラチナム 代表取締役社長	自主とチーム力
浜田 恵造	香川県知事	着々寸進 洋々万里
平井 嘉朗	株式会社イトーキ 代表取締役社長	成長戦略としての女性活躍推進で日本を元気に!!
宮島 和美	株式会社ファンケル 代表取締役社長執行役員	男性・女性が支えあってもに能力を発揮できる会社を目指します
宮本 洋一	清水建設株式会社 代表取締役会長	男性の意識改革が女性活躍働き方改革を推進する!
山田 修	東海村長	スピードと「覚悟」
横山 知行	マスターズアロマスクール 学長	原点回帰
渡邊 光一郎	第一生命保険株式会社 代表取締役社長	個性を活かし共に成長



加藤大臣と賛同者の皆様で記念撮影

女性活躍の視点からみた企業のあり方(1) なぜ女性活躍の推進が必要か

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 共生社会室室長主席研究員 矢島 洋子

女性活躍推進法が施行されて1年が経ちました。女性の活躍を推進すべき理由はたくさんあります。

まず、最初に言うべきは、これは「人権」の問題だということでしょう。しかし、残念ながら、日本ではこの理由はほとんど効力を持ちません。欧米では、一定の効力を持っているようですが、それでも企業が動くには、別の動機が必要でした。企業経営上の利益や法的規制などです。日本でも、法整備が進み、労働人口の減少と景気の回復により、多くの企業にとって労働力の確保が経営上の深刻な問題となってきたことが後押しとなり、ようやく女性活躍の推進に本気で取り組む企業が増えています。ただし、それでもなお、「当社で」女性の活躍を推進する必要があるのか、という質問を未だに受けます。

例えば、ほとんど採用をしない企業、まだ若い男性が必要なだけ採用できている学生に人気の企業、大企業でも女性がほとんど配置されていない地方の事業所や工場、経営も女性従業員も女性が管理職になることなど望んでいないという中小企業、業種や職種の特性により女性社員の割合が圧倒的に高い企業、今のところ新たなイノベーションなど必要がないという企業。こうした組織では、女性の活躍を推進する必要はないのでしょうか。

企業経営者や人事担当者、現場の管理職から、たびたびこうした質問を受ける中で、どんな組織でも、共通して言えるであろう答えを見つけました。「この組織では、なぜ女性が活躍できないのだろう？」言いかえれば、「男性と同じように採用・配置・育成・登用することになぜ困難があるのだろう？」という問いか

けをし、そこで見つかった課題は、その組織が「健全に利益を追求し合理的に機能するために改善すべき課題でもある」、ということです。

私は、ビジネススクールで毎年新たな社会人学生を迎えて、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティについての講義をしています。近年は、女性や時間制約のある人が企業で活躍するための課題について、ディスカッションを重ねるスタイルを取っています。初回の議論では大抵、「企業は法律や政府の求めに応じてサポートをする必要があるが、周囲の社員との間に不公平が生じてしまう」、「これまで組織として機能していたものが機能しなくなる」、といった認識が大半を占めます。しかし、様々な角度から問題を深堀していくと、最後には、「女性や時間制約のある人が活躍できる組織は、そうでない人にとってもこれまでより望ましい組織である」、「組織そのものもより合理的に機能するのではないか」、という結論に達するのです。そして、この結論を元に、取り組むべき施策を考えると、女性をターゲットとした取組みに留まらず、現在、政府が推し進めている「働き方改革」を含め、企業の人事戦略や経営戦略に関わる広い取組みが必要だということが見えてきます。

この連載では、一見女性の課題とみられるいくつかのテーマを取り上げ、それらが企業組織のどのような問題に根差しているのか、目指すべき組織のあり方や真に取組むべきは施策は何なのかについて考えていきたいと思います。



やじま・ようこ／三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社共生社会室室長 主席研究員。中央大学大学院戦略経営研究科客員教授。1989年（株）三和総合研究所（現MURC）入社。2004年～2007年 内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官。男女共同参画、少子高齢化対策の視点から、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ関連の調査研究・コンサルティングに取り組んでいる。著作に、『ダイバーシティ経営と人材活用』東京大学出版会（共著）等。



男性の暮らし方・意識の変革に関する 専門調査会報告書「男性の暮らし方・ 意識の変革に向けた課題と方策」 男女共同参画局総務課

男女共同参画会議の下に設置された「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」は、平成28年10月から計5回の会合を実施し、今後の課題と方策について検討を行い、平成29年3月に報告書「男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策」を公表しました。議論の経過も併せて、報告書の概要をお知らせします。

【第4回会合】

1月20日（金）に開催された第4回会合では、内閣府の取組としてワーク・ライフ・バランスの推進体制、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言、女性が輝く先進企業表彰等について男女共同参画局から説明を行いました。続いて、第3回までの委員からのプレゼンテーションや関係省庁のヒアリングを踏まえ、議論のとりまとめの方向性についての意見交換が行われました。

【第5回会合】

2月22日（水）、最後の会合では、報告書案について各委員から改善点の指摘を受け、修正については家本会長一任とすることが了承され閉会となりました。

【報告書の概要】

背景

副題として「未来を拓く男性の家事・育児等への参画」と付されたこの報告書は、始めに、「背景」として、男性の参

画度合の低い我が国の家事・育児状況について、6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間の国際比較のグラフを示し、次いで、社会構造の変化による男性の家事・育児等への参画の必要性の高まりを、育児と介護のダブルケアに関するデータや共働き世帯数の推移を基に解説しました。

意義

男性が家事・育児等に参画する意義、すなわちメリットについて大きく5つに分けて整理しました。

家庭生活においては、夫婦で過ごす時間の増加や子供に対する好影響が考えられます。

男性自身にとっては、仕事では得ることのできない家事・育児等の多様な経験が、段取り力・コミュニケーション力・マネジメント力等仕事を進める上で求められる能力が向上することが指摘されています。

女性自身にとっては、家事・育児等が軽減されることによって、さらなる女性活躍の推進につながります。

企業にとっては、多様な人材の増加により、業績への好影響や業務効率化、生産性向上が期待されます。

社会においては、男性の家事時間が長いほど第2子以降の出生が増える統計データから、少子化対策としても有効であることが指摘されました。

施策の対象

本報告書では、暮らし方・意識の変革を進める上で施策を重点的に実施すべき



第5回会合の様子

対象を明確に示しています。本報告書に盛り込まれた取組は、特定の年代層のみを対象としたものではありませんが、特に念頭に置くべき対象を想定しています。

子育て世代は当然ながら、その世代の親や職場関係者も含めました。休暇を取得することにためらいを感じる割合が多いことは、上司や同僚をはじめとした職場の雰囲気が家事・育児等への参画に影響を与えると考えられるためです。

さらに未婚の若年世代を子育て世代の予備軍として捉え、必要な啓発を行うことが効果的との指摘がありました。

課題

暮らし方・意識の変革を行っていく上での課題として、(1) 男性の家事・育児等への参画についてポジティブに捉えられる発信への取組、(2) 職場意識の改善、育児休業等取得促進、(3) 家事・育児等の知識やスキルの向上、(4) 乳幼児を伴う移動・外出に伴う負担軽減の促進が挙げられました。

具体的な取組

課題に対する具体的な取組として、大きく3つ提言されました。

一つ目は「男性が家事・育児等を行うことの意義の理解促進に関する世論形成」です。これまで、政府、NPO、企業等で個々に実施されてきた各々の取組を連携させ、相乗効果を発揮できるよう政府として主導することです。「政府として積極的に情報発信し、ポジティブなイメージの形成を行っていくべき」との指摘と共に、各界トップを巻き込んだ官民

の連携や、スマートフォンで家事分担等のスケジュールを可視化する等の夫婦間のコミュニケーション促進などが盛り込まれています。

二つ目は「男性の家事・育児等への参画機会の創出」です。結婚や子の出生など、ライフスタイルが変化する機会を男性が家事・育児等に取り組む契機と捉えた取組の充実、必要に応じて期間を限定する、男性のみに対象を絞る、といった取組の検討です。子の出生に伴う休暇・休業取得について、男性や事業主に対する現行制度の周知徹底や、就労中の男性が参加しやすい家事・育児等の講座開催の工夫などに触れられています。

三つ目は、男女を問わず仕事と家庭の両立を図るための、「家事・育児等を軽減する取組の推進」です。乳幼児を連れでの外出時の負担軽減や、乳児用液体ミルクの開発・普及に向けた取組の推進が指摘されました。

【おわりに】

本報告書は、3月14日に公表され、3月24日の男女共同参画会議において、この専門調査会の会長を務められた家本議員（(株)クララオンライン代表取締役社長）から報告されました。

来年度概算要求等に向けて6月に政府が取りまとめる「女性活躍加速のための重点方針2017」に、本報告書に盛り込まれた取組を反映するための具体的な議論が、男女共同参画会議の下に置かれた「重点方針専門調査会」で行われます。



女性に対する暴力に関する専門調査会報告書 「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題」 内閣府男女共同参画局推進課暴力対策推進室

近年、いわゆる「JKビジネス」で働き、性的な暴力等の被害に遭う問題や、本人の意に反してアダルトビデオへの出演を強要される問題が発生するなど、若年層の女性を狙った性的な暴力の問題は、深刻な状況にあります。

政府では、「女性活躍促進のための重点方針2016」（平成28年5月すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等において、若年層を対象とした性的な暴力の多様化を踏まえ、その実態を把握することとしました。

これを受け、男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会では、平成28年6月から、民間団体、有識者、地方公共団体及び関係省庁からヒアリングを実施し、この問題の現状と課題を整理した報告書を平成29年3月に取りまとめ、公表しました。

I JKビジネス

「JKビジネス」問題とは

主として「JK」、すなわち「女子高校生」などの児童を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるものです。繁華街を抱える大都市を中心に、「カフェ」や「散歩」など、様々な形が存在します。

「JKビジネス」の危険性

気軽に働き始めるケースも見られる「JKビジネス」ですが、次のような被害事例があったと報告されています。

【被害事例①】

「JK散歩店」で散歩中に客とカラオケに入ったところ、個室で無理やりキスや

口淫をさせられた。

【被害事例②】

カフェの店長から「もっと稼げる仕事がある」と系列のリフレ店を紹介されたところ、その店長が1人目の客となって性行為の被害に遭った。

II アダルトビデオへの出演強要

アダルトビデオへの出演強要問題とは

アダルトビデオに出演するという認識がないままプロダクションと契約をした若い女性が、その後アダルトビデオに出演することがわかり、断ろうとしても、「契約だから」「違約金が発生する」「親にばらす」などと脅されて、本人の意に反して出演を強要されるものです。

出演強要に至る経緯と危険性

スカウトやプロダクションとの契約の際には「モデル」「タレント」などと言われ、アダルトビデオへの出演の仕事があることを説明しない場合もあります。

【被害事例①】

アダルトビデオへの出演とわかり断ろうとしたが、複数の男性に囲まれて長時間説得され、断り切れなくなった。

【被害事例②】

撮影された映像が繰り返し使用・流通され、インターネット等にも掲載される二次被害に悩み、苦しみ続ける。

【被害事例③】

アダルトビデオへの出演が知られ、家族や友人との人間関係が壊れたり、職場に居辛くなって職を失った。



Ⅲ 被害者を取り巻く環境

民間団体によると、「JKビジネス」については、家庭や学校に「居場所」がないと感じていたり、経済的困難を抱えている少女に対し、「女子高校生無料休憩コーナー新設」「携帯が充電できる」などと呼びかけ、無料で食事や宿泊場所を提供して取り込もうとするケースや、先に働いている少女に友人を誘わせることで、大人の目につきにくいところで働く児童を見つけているケースなどがあるとのことでした。

また、アダルトビデオへの出演強要については、若い女性がモデルやアイドル等への憧れや好奇心を利用され、勧誘の危険性に気づかなかったり、契約等に関する知識が未熟であるところに付け込まれるケースなどがあるとのことでした。

被害者は、恥ずかしさや誤解への恐怖等から「誰にも知られたくない」と家族や友人にも相談できなくなってしまうこともあり、孤立してしまうと支援に関する情報を入手することも難しく、公的支援などにも結び付きにくくなってしまいます。

Ⅳ 現在の取組

これらの問題について、行政機関では、法令に基づく厳正な取締り、補導活動等の推進や、児童・生徒、保護者等に対する教育・啓発、相談対応、インターネット上の違法・有害情報、人権侵害情報の削除等を行っています。

そのほか、民間団体の中には、SNS等で相談に応じたり、同行支援、食事・物品の提供等を行っている団体や、インタ

ーネット上の違法・有害情報の削除を支援している団体等があります。また、アダルトビデオに関連する業界団体では、自主規制や出演者の権利擁護のための取組を行っているとのことでした。

Ⅴ 今後の課題

これらを受け、専門調査会では、

- ① 更なる実態把握
- ② 取締り等の強化
- ③ 教育・啓発の強化
- ④ 相談体制の充実
- ⑤ 保護・自立支援の取組強化

を今後の課題として掲げ、政府に対して検討を求めました。

本報告書も踏まえ、政府では、平成29年3月に関係府省対策会議を設置し、4月を『AV出演強要・「JKビジネス」等被害防止月間』として、緊急かつ集中的な取組を実施する緊急対策を取りまとめました。

専門調査会としても、引き続き、この問題に注視するとともに、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて、調査・検討を行っていきます。

(参考)

- ・女性に対する暴力に関する専門調査会報告書（平成29年3月）
http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/houkoku/index_bo0314.html
- ・いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等に関する緊急対策（平成29年3月）
http://www.gender.go.jp/kaigi/sonota/pdf/avjkkkaigi_03.pdf





平成28年度女性リーダー育成に向けた諸外国の取組に関する調査研究報告書「女性役員登用の閣議決定目標『2020年10%』達成に向けて」について 男女共同参画局総務課国際担当、推進課

上場企業役員に占める女性の割合については、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）において、「5%（早期）、更に10%を目指す」（以下、「2020年10%目標」）こととされています。内閣府においては、この目標の達成に向け、平成28年度、女性役員の効果的な育成の在り方及び研修モデルプログラムの検討を行い、報告書「女性役員登用の閣議決定目標『2020年10%』達成に向けて」をとりまとめました。報告書の主な内容は、以下のとおりです。

1. 報告書編

報告書編では、我が国の現状と課題や諸外国の取組状況を分析するとともに、女性役員登用の必要性を示した上で、女性役員の効果的な育成のための研修プログラムの在り方を提案しています。

■現状と課題

政府ではこれまで、安倍総理からの経済界に向けた要請（平成25年4月）¹を始め、有価証券報告書等への役員の男女別人数・女性比率の記載義務付け（平成27年3月）、第4次男女共同参画基本計画の策定（平成27年12月）、女性活躍推進法の完全施行（平成28年4月）等を行ってきました。民間においても、コーポレートガバナンス・コードにおいて、女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保を定める（平成27年6月）など、取組を進めているところです。

一方、諸外国では、英国の30% CLUB²等に代表される自主的取組や、クォータ制の導入等により、女性役員割合が増加しています。また、ESG投資³が広がり、特にガバナンスの分野で、女性取締役割

合は機関投資家から評価される対象となっています。

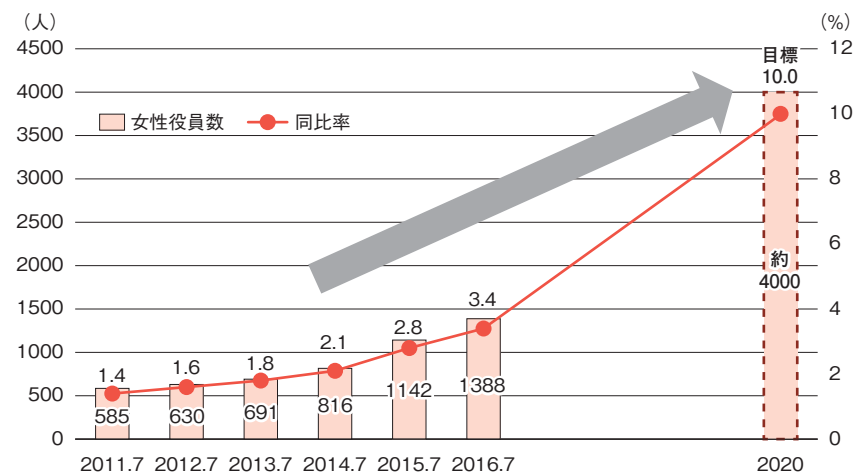
これらの結果、我が国の上場企業役員に占める女性割合は増加傾向にあります。が、国際的に見ると依然として低い水準となっています。（女性役員割合は3.4%（平成28年7月時点））また、研修機関は東京圏に集中しており、地方圏では必ずしも十分に実施されていないとの指摘もあります。

■女性役員登用の必要性

女性役員の登用がもたらす効果として、報告書では、以下を挙げています。

- (1) 取締役会の多様化による柔軟・最適な業務執行の決定やリスク回避が可能となり、取締役会の監督機能が向上。
イノベーション促進、企業競争力・社会的評価・企業価値も向上。
- (2) 経営指標や株式パフォーマンスが良くなる等のプラスの影響。
- (3) 女性社外取締役の指摘により、内部昇進による女性役員が増加する環境が整う相乗効果。

○上場企業における女性役員数・割合の推移



出典：東洋経済新報社「役員四季報」（2017年版）

（注）：調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。

「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

- (4) 女性役員がロール・モデルやメンターとなることで、裾野の広い女性人材育成が加速。
- (5) 男女双方の候補者から役員を探すことで、広く適任を探すことが可能。

■研修プログラムの在り方

研修プログラムは、内部登用による女性役員と外部登用による女性役員（社外取締役等）双方の育成に有効であり、企業価値の増大に貢献できる人材の発掘と、候補者の層を拡大する機能を持つ必要があります。

この報告書では、「研修プログラムの在り方」として、以下の4点を提案しています。

- (1) 候補者の発掘機能
- (2) 社内・社外の役員候補者人材との混成型での実施
- (3) 「意識付け」「知識の習得」「ネットワークの構築」を盛り込んだ内容
- (4) 候補者の確保機能

2. プログラム編

プログラム編では、『1. 報告書編』で提案した研修プログラムの在り方を踏まえ、経済団体、地方公共団体、大学、役員人材育成事業を手がける企業・団体等で実施する際のモデルとなるよう、実施形式（実施主体、対象、日数、定員）やプログラム構成（研修項目の趣旨・目的、主要要素、想定される講師層）を例示するとともに、プログラム研修の項目毎に、想定される資料を作成しています。

報告書の全文は内閣府男女共同参画局ホームページでご覧いただけます。

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/index.html>

1 安倍総理から経済界へ「全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用していただきたい。まずは、役員に一人は女性を登用していただきたい」と要請。

2 <https://30percentclub.org/>

3 環境（Environmental）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の要素を投資判断に組み入れている投資



女性が輝く先進企業表彰受賞企業の取組紹介

平成28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。

ダイバーシティ推進はやめられない、とまらない。

カルビー株式会社

カルビーでは、「女性の活躍なしに、カルビーの将来はない」という確固たる信念のもと、性別のみならず、国籍、年齢、障がいの有無などの垣根を越えた多様性のある企業を目指しており、ダイバーシティは会社が成長するための原動力になると信じて、活動を推進しています。

中でも、全従業員の約半数を占める「女性」の活躍を推進していくことに着目し、管理職への積極的な登用を取組の柱としています。

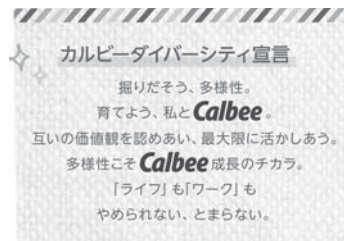
当社では、ダイバーシティ推進活動を開始した2010年4月、カルビーグループ横断メンバーによる「ダイバーシティ委員会」を発足させました。多様な人財が個々の能力を発揮できるよう、現在まで様々な施策を行ってきました。

女性のキャリア意識を醸成するための

研修や、新任女性管理職を対象としたメンター制度の導入、会長とのダイバーシティ座談会の実施や、女性管理職のネットワークを強化する組織づくり、毎回約300名が参加する「カルビーグループダイバーシティ・フォーラム」の開催。制約のある人も活躍できるよう、在宅勤務制度や新たな両立支援制度も導入しました。

その結果、女性管理職比率は、2010年4月時点の5.9%から、2016年4月には22.1%まで増え、2017年4月には24.3%まで引き上げることができました。さらに、2020年までに女性管理職比率30%を目標として活動を推進しています。

合言葉は「JUST DO IT! やるっきゃない」です。今後も引き続き活動を加速させていきます。



カルビーダイバーシティ宣言



「ダイバーシティ・フォーラム」の様子



女性管理職ネットワークAGN（アネゴネットワーク）ランチ会の様子

「Diversity for Growth」の実現を目指し、男女ともに働き方を変革！ 損害保険ジャパン日本興亜株式会社

損害保険ジャパン日本興亜は、ダイバーシティをグループの成長に欠かせない重要な経営戦略として位置づけ「Diversity for Growth」をスローガンに様々な取組を進めています。

2003年に国内大手金融機関として初めて女性活躍推進専門部署を設置して以降、仕事と生活の両立支援に向けた制度構築など「働きやすさ」の実現に取り組んできました。その後、コース別人事制度の廃止、「女性経営塾・プレ女性経営塾・キャリアアップ研修」といった女性向け階層別研修の充実など、「働きがい」を高めるための機会提供に注力してきました。

また、全国に広がる営業網があり、地方で働く女性社員が多いことも特徴です。そこで、WEPS^(※)署名企業として、地方自治体や地元企業との連携による女性活躍

を進めてきました。その結果、2012年度に3.9%だった女性管理職比率は2015年度末には12.3%となり、引き続き2020年度末30%の実現を目指しています。

2015年度からは、男女ともに働き方を変革することで生産性向上を目指す「ワークスタイルイノベーション」を推進しています。全社員対象のテレワークの実施や、9パターンから選択できるシフト勤務制度の導入等、柔軟な働き方が浸透しつつあります。「イクボス」の育成にも力を入れており、男性の育休取得率も2014年度末の3.6%から2015年度末の62.1%と着実に増加しています。

今後とも一人ひとりが多様な能力を発揮することで個人と企業、双方の成長につながることを目指して、取組を加速していきます。



「女性経営塾のディスカッション」の様子

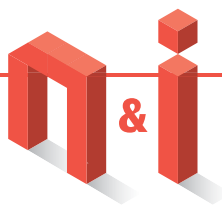


上司からお子さんが生まれた部下に送る「おめでとうカード」



育児休業中の男性社員の様子

(※)「女性のエンパワーメント原則」の略



[News & Information]

1 News

内閣府

いわゆるアダルトビデオ出演強要・「JKビジネス」問題等に関する対応について



4月は、進学、就職等に伴い若者の生活環境が大きく変わる時期であり、例えば、モデルやアイドルのスカウト、アルバイトなどをきっかけにして、若い女性が性的な被害に遭うといったリスクが高まることも予想されます。

このため政府では、平成29年4月を『AV出演強要・「JKビジネス」等被害防止月間』と位置付け、関係府省が相互に連携しつつ、一体となって、スカウト行為に対する指導・警告等の取締り等の強化、被害防止のための啓発サイトの開設や街頭キャンペーンの実施などの教育・啓発の強化、相談窓口の周知など、必要な取組を緊急かつ集中的に実施する「緊急対策」を、本年3月31日に関係府省対策会議（本年3月設置）で取りまとめました。

詳しくはホームページを御覧ください。

<http://www.gender.go.jp/kaigi/sonota/avjkkai.html>

2 News

内閣府

男女共同参画会議議員の任命

平成29年3月22日付けで以下の12名の方が男女共同参画会議議員に任命されました（50音順、敬称略）。

家本賢太郎	株式会社クララオンライン代表取締役社長
柿沼トミ子	全国地域婦人団体連絡協議会会長
*小西 聖子	武蔵野大学人間科学部長
*佐々木則夫	十文字学園女子大学副学長
佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
*志賀 俊之	日産自動車株式会社取締役副会長
高橋 史朗	明星大学特別教授
辻村みよ子	明治大学法科大学院教授
林 文子	横浜市長
*松田 美幸	福岡県男女共同参画センターあすばる館長
*室伏きみ子	お茶の水女子大学長
*芳野 友子	日本労働組合総連合会副会長

*は新任

3 News

内閣府

平成29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29年度は「女性も男性も、自らの意思により個性と能力を発揮して活躍できる職場を作るためのキャッチフレーズ」を募集し、応募総数3,050点の中から、厳正な審査の結果、『男で〇、女で〇、共同作業で〇。』（埼玉県、土橋義広さん）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>

4 News

国立女性教育会館（NVEC）

『NVEC実践研究』第7号刊行



今号は「女性の初期キャリア」をテーマに取り上げ、大学や独立行政法人、男女共同参画センターの具体的な事例を論文として掲載しています。

また、NVECが平成27年度から実施している「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」の中間報告や女子大学生を対象とする女子大学生キャリア形成セミナー、情報事業における女性関連施設や大学等との連携事業の報告も併せて掲載しています。詳しくは、ホームページをご覧ください。

<https://www.nvec.jp/about/publish/journal.html>

5 News

国立女性教育会館（NVEC）

『地域連携による女性活躍推進の実践——持続可能な地域作りに活かす行政と民間のつながり』刊行



持続可能な社会を維持していくための重要な政策課題である女性の活躍推進の取組について、地域における様々な機関や分野の連携に着目し、現状や課題、地方公共団体や男女共同参画センター等の具体的な実践事例をまとめました。

官民のネットワークによる働く場の改革、女性の就労・再就労、起業、農業・漁業、大学生、防災など、多様なテーマについて取り上げ、最近の動向や効果的かつ効率的な展開のポイント、きめ細かな支援のプロセスや連携の工夫等を紹介しています。「組織内や他機関と連携・協働することの意義や方法を知りたい」「男女共同参画推進に向けての留意点は何か」といった疑問に対して、実践に即した具体的な答えを得ることができるものとなっています。

地域において女性活躍推進や地方創生、まちづくり等の事業を進めていく上でぜひ活用ください。

詳しくはホームページをご覧ください。

<https://www.nvec.jp/about/publish/index.html>



[News & Information]

6 News

国立女性教育会館（NWECC）

『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27年度から実施している「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」の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の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NWECCでは、初期キャリア期の男女の「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た男女を、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、平成28年10月に実施した第二回調査の結果を男女別に集計し、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。

<https://www.nwec.jp/research/carrier/2016.html>

8 Info

国立女性教育会館（NWECC）

『地域における男女共同参画推進リーダー研修<女性関連施設・地方自治体・団体>』募集

今回は、「多様な生活スタイルを可能にする働き方改革」をテーマとして、第4次男女共同参画基本計画の柱として挙げられている「働き方改革」について様々な角度から掘り下げていきます。

本研修は、国の施策や地域連携による女性活躍推進の実践事例報告、分科会などの最新の講義とワークショップだけでなく、全国からの参加者同士による情報交換とネットワークづくりを通じて、地域における男女共同参画の現状と課題を把握し、現場で実践できる取組のヒントを探ることができます。

「男女ともに働きやすく暮らしやすい社会」「男女ともに活躍できる社会の実現」に向けて重要な鍵を握る「働き方改革」をどのように捉え、進めていったらよいのか。地域における男女共同参画の推進者としての知識・企画力・実践力を養う高度で専門的な研修です。

期 日：平成29年6月7日(水)～9日(金) 2泊3日

参加費：無料（宿泊費・食費は別途）

詳しくはホームページをご覧ください。

<https://www.nwec.jp/event/training/ndpk5s0000005m76.html>

7 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「男で〇、女で〇、共同作業で〇。」です。

基調講演、対談やパネルディスカッションを行います。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29年6月21日(水) 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>

9 Info

女性就業支援センター

全国に女性就業支援専門員を派遣します
(平成29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、当センター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】全国の女性関連施設等が、その職員対象に実施するセミナーや研修会、一般(主に働く女性)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】女性就業支援センター TEL 03-5444-4151

HP <http://joseishugyo.mhlw.go.jp>

男女共同参画センターだより

News From Center

名古屋市男女平等参画推進センター (イーブルなごや)

指定管理者 アイ・コニックスグループ

2003年に設置された名古屋市男女平等参画推進センターは、2014年に女性会館に移転し、『イーブルなごや』という愛称で新たなスタートを切りました。イーブルとは、「対等」「公正・公平」を意味する「イーブン (EVEN)」と「できる・可能」を意味する「エイブル (ABLE)」を組み合わせ

た言葉です。
男女平等参画の推進と女性教育の振興を目的に指定管理者が一体的に管理・運営し、仕事、子育て、地域活動、ボランティア活動、悩み事など、女性・男性の多様な生き方を、相談と学習の両

面から総合的にサポートするため、相談事業をはじめ、図書資料室や展示を活用した情報の収集・発信、講座・研修事業、市民交流事業、貸室業務などを行っています。

名古屋市の直営事業である「女性のための総合相談」では、家庭や職場、地域などで女性が直面するさまざまな問題について性別

役割的見方にとらわれることなく、相談者の気持ちを大切にしながら主体的な解決を目指します。また、相談から見えてくる課題についてセミナー等を実施して相談者の自己決定を支えています。

講座事業では、DV、多様な生き方、女性起業家、職場復帰、女性の再就職支

援、WLB、男性の家事育児参画、子育て、エンパワーメントなど男女平等参画の視点から様々な講座を実施しています。また、全ての主催講座に託児が付いています。託児は「親」「子ども」「託児スタッフ」そ

れぞれが成長する場ととらえ、施設ボランティアで子育ての先輩でもある託児の会「たんぽぽ」が担当。託児を通じて、子育ての悩みを相談するなど、交流の場になっています。

今後も、性別にかかわりなく個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」をめざして、様々な事業を展開してまいります。



センター外観



託児風景

編集後記

はじめまして。今月号より編集に参加するK.Hです。どうぞよろしくお願いいたします。

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す。

本号から三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社共生社会室室長 主席研究員 矢島洋子氏による連載が始まります。女性活躍の視点からみた企業のあり方について、真に取り組むべき施策は何なのかといったことを、各企業の事例などを通じて1年間にわたり紹介していきます。

(編集デスク K.H)

【お詫び】

3・4月号 (No.99) の特集記事中の図表6 (P3) に誤りがありました。男女共同参画ホームページで公開している電子版を修正しております。

http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2016/201703/201703_02.html

お詫びいたします。

【5月号表紙】

春を迎え、より良い未来に邁進するイメージで、明るい色を基調としたデザインにしました。

デザイン／山浦恵梨子

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100号●2017年5月10日発行
編集・発行●内閣府
〒100-8914

東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話●03-5253-2111 (代)
印刷●日昇印刷株式会社



男女共同参画局英文パンフレット