

共同参画

"Kyodo-Sankaku"



"Kyodo-Sankaku"
Number 105
October 2017
Japan Cabinet Office

10

内閣府

Special Feature

特集／女性とスポーツ

—2020年東京オリンピック・パラリンピックに
向けた女性活躍のための取組—



主な予定

Schedule

10月1日～31日	里親月間（里親を求める運動）
10月16日～22日	行政相談週間
10月27日	次世代の仕事と生活の調和を創造する～学生・就労者・企業の多様な視点で考える～（大阪府大阪市）
11月1日～3日	WAW！2017（東京都港区）
11月2日	「女性のための霞が関特別講演」（京都大学吉田キャンパス）
11月3日	女性歯科医師がより輝く未来へ（東京都千代田区）
11月12日～25日	女性に対する暴力をなくす運動
11月12日～25日	家族の週間
11月18日	女性の活躍で和歌山が輝く！～みんなで作る50/50～（和歌山県和歌山市）
11月19日	家族の日フォーラム（福井県福井市）
11月22日	「女性のための霞が関特別講演」（上智大学四谷キャンパス）
11月23日	来たれ、リーガル女子！～女性の裁判官、検察官、弁護士の仕事と働き方ってどんなかな～（大阪府豊中市）
11月30日、12月1日	大学等における男女共同参画推進セミナー（筑波大学東京キャンパス）
12月1日、8日	「女性のための霞が関特別講演」（早稲田大学早稲田キャンパス）
平成30年1月19日	女性のための公務研究セミナー（京都大学百周年時計台記念館）
平成30年2月9日	女性のための公務研究セミナー（お茶の水女子大学）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

大宮アルディー
ジャトータル
アドバイザー

十文字学園女子
大学 副学長

佐々木 則夫



Sasaki Norio

日本のアスリートから見た女性の参画

なでしこジャパン2011年女子サッカーワールドカップ初優勝から6年経った今、みなさんのご記憶にございますでしょうか。

さかのぼること1964年東京五輪女子金メダル1個の競技は、女子バレーボール東洋の魔女でした。

2000年シドニー大会まで日本は、常に男子の金メダリストが多かったのですが、2004年アテネ大会から前回の2016年リオ大会までの4大会において逆転していることをご存知ですか？また五輪への女性参加者も参加競技も男女同数の傾向になってきています。

この様に女性スポーツが向上してきた背景には様々な歴史と人物の改革的要因がありました。

第4回ストックホルム大会が男子のみの初参加でした、女子は第8回アムステルダム大会になんと1名の参加、800m徒競走で銀メダルを獲得した女性初のメダリストでもある、人見絹江選手でした。彼女はメダリストにもかかわらず、世間からは意外にも女性がスポーツを行う理解が乏しいそんな中、女性スポーツの啓蒙活動を積極的に行うなどし、大きな礎ともなった女性なのです。

この様にスポーツ女性アスリートの変革の跡と歴史をたどってみても女性への偏見を強い意志のもとに拡張し、女性の活躍の場が広がってきました。

目次

Contents

特集

女性とスポーツ —2020年東京オリンピック・パラ リンピックに向けた女性活躍のた めの取組—

国際体操連盟会長 渡辺 守成

筑波大学体育系准教授 山口 香

亜細亜大学国際関係学部教授 秋月 弘子

Page 02

行政施策トピックス1

「夏のリコチャレ2017～理工系のお仕事体感しよう！～」を開催
～女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援～

Page 06

行政施策トピックス2

「市町村女性参画状況『見える化』マップ」の御紹介

Page 08

連載

その1 女性活躍の視点からみた企業のあり方(6) 女性活躍と転勤問題／
矢島 洋子 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 共生社会室室長主席研究員)

Page 10

その2 一人ひとりが輝く高原湖畔都市へ／
金子 ゆかり (長野県諏訪市長)

Page 11

取組事例ファイル (団体編)

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者の取組
更家 悠介 (サラヤ株式会社 代表取締役社長)
井阪 隆一 (株式会社セブン&アイ・ホールディングス 代表取締役社長)
橋本 雅博 (住友生命保険相互会社 取締役 代表執行役社長)
高山 泰仁 (株式会社旅工房 代表取締役会長兼社長)

Page 12

ニュース&インフォメーション

旧姓使用の拡大に向けた取組を進めています 他

Page 14

男女共同参画センターだより

島根県立男女共同参画センター (愛称: あすてらす)



女性とスポーツ

—2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けた女性活躍のための取組—

男女共同参画局総務課

2020年開催予定の東京オリンピック・パラリンピックを3年後に控え、スポーツ界及び東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会にかかわっていらっしゃる3人の方から、「女性とスポーツ」をテーマとして、2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けた女性活躍のための取組について、お話を伺いました。

IOCにおける「スポーツにおける女性委員会」の取組

—2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けて—

●国際体操連盟会長

渡辺 守成氏



私は1980年に東海大学の交換留学生としてブルガリアに留学し初めて新体操と出会いました。新体操王国のブルガリアでは、女の子たちに新体操を指導する際には、まず最初に音楽とその音楽の意味を、そして絵画や演劇など全ての芸術を教えたうえで新体操の演技をつくっていました。私はこの新体操に魅了されました。理由は2つありました。一つ目の理由は、1980年当時の日本はバブル期でモノへの満足度が最優先する時代でした。しかし、私は「モノの豊かさ」を求める時代はいずれ終焉を遂げ、「心の豊かさ」を求める時代が来ると予測していました。そういう時代には、この新体操が人気になるだろうと思ったのです。もう一つの理由は、21世紀は日本も女性の時代になると予測していました。それは、当時ブルガリアが社会主義

国で、男女平等の社会において女性の活躍を目のあたりにしていたからです。

帰国し卒業とともに、ジャスコ（現イオン）に就職し、「イオン新体操教室」を全国に展開し始めました。一人でも多くの女の子たちに新体操を体験してもらい、「健康で美しい身体」と「芸術が理解できる心」を育んで次代を担う「美しく強く優しい女性」に育ってもらおうと考えたからです。当時は企業スポーツが華盛りで多くのメーカーがCIスポーツに取り組んでいました。しかし、私は敢えて川下の小売業に目をつけました。小売業の力を借りて新体操をメジャースポーツに育てようと試みたのです。女性はショッピングセンターに買い物に来られます。買い物に来られた際に、お母様にはショッピングを楽しんでいただき、その間にお嬢様を新体操教室に預けていただき心身ともに健康になってもらおうと企画しました。1984年に3名の会員で始まった「イオン新体操教室」は今では会員数8千名を超え、イオンの新体操教室を卒業し、新体操により心身を鍛えた女性は10万人を超えています。また、世界の新体操選手が集まって難民の子どもたちを救おうという開催主旨の「イオンカップ世界新体操クラブ選手権」は今年で23年目を迎えました。

このたび私が国際体操連盟会長としてIOCの「スポーツにおける女性委員会」のメンバーに任命された理由は、世界における新体操発展の

「功」と、USA女子体操界で発覚したセクハラ問題の「罪」だと存じています。私は「スポーツにおける女性委員会」への就任前に、「スポーツにおける男女平等」ワーキンググループのメンバーとして活動をいたしました。そこでの私の提案は、「スポーツにおける男女平等はゴールではない」という主張です。全ての団体は社会に貢献することで、はじめて存在意義が生まれます。「スポーツにおける男女平等」は何を社会にもたらすか、何を社会に貢献するかというビジョンが必要なのです。

まず考えなければならないのは「男女平等」とはどういうことなのか、なぜ必要なのかということです。私の理論の「男女平等」とは「男性と女性には違いがあるということを認めたくて、女性の必要性を男女で共有すること」だと思っています。そして必要性については、激変する社会の多様性に対応するために「男女平等」が必要なのだと理解しています。現代社会は人類の過去の歴史にはない急激な変化を遂げ続けています。これらの変化に素早く対応し、人類がより良い社会を構築していくためには、従来の男性目線の基準づくりや社会構造では多様性を受け入れられなくなってしまうからです。例えば、2017年の日本の国会議員における女性議員の比率は13%です。しかし、国民の人口比率は男性49%で女性51%です。男性が87%を占める国会で様々な政策決定をしていく中で、国民意思とはズレ

が発生していくのは当然の成りゆきということです。

スポーツにおいても同様に、スポーツ界が男性目線で様々なことを決定し実施していったならば、社会の中でスポーツを体験、観戦している多くの女性からは違和感をもたれてしまいます。その結果、スポーツは社会の中でその存在意義を無くしてしまう恐れがあるのです。

今年の11月9日にIOCの「スポーツにおける女性委員会」の初会議が開催されます。現段階で会議のアジェンダはまだいただいていませんが、「2017ウーマンスポーツ賞」の授与者選考会議の議事録が送付され意見の聴収がありました。候補者のほとんどは女性でスポーツを経験し、スポーツ界の中で女性の地位向上に努力されていました。確かにスポーツ界の中で女性の地位向上を図ることはとても有意義なことですが、それ以上にスポーツ界以外の人たちがスポーツ界の女性の存在に気づき、その女性の地位を向上させることで、社会全体の中で女性の存在意義を認識し高めることのほうが重要だとコメントしました。

社会が自然体で女性の存在意義、必要性を見出す、そんなシステムの構築に努めて参りたいと存じます。

日本における「女性とスポーツ」の現状と課題

—2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けて—

●筑波大学体育系准教授

山口 香氏



リオデジャネイロ五輪の日本選手団は男性174名、女性164名でした。メダル数は男性23個、女性18個、金メダル数は男性5個、女性7個という結果でした。この数字からもわかるようにトップスポーツにおいては、女性アスリートの活躍は目覚ましく、男女ほとんど差がない状況です。しかしながら、役員やスタッフの割合は、女性が2割程度であり、大きな差が見られます。日本のみならず、スポーツは男性の占有物であった時代が長く続き、女性に道が開かれたのは男性の歴史と比べれば最近と言ってもいいと思われます。日本の女性アスリートが活躍する種目としてイメージできる女子マラソンは1984年ロサンゼルス五輪、女子柔道は1988年ソウル五輪（ソウルは公開種目、正式種目となったのは1992年バルセロナ五輪）、女子サッ

女性とスポーツ — 2020年東京オリンピック・パラリンピックに 向けた女性活躍のための取組 —

カーは1996年アトランタ五輪、女子レスリングは2004年アテネ大会から採用されました。そして、2012年ロンドン五輪では行われた26競技全てに女性種目が採用され、参加した204の国と地域全てから女性選手が参加した歴史的な大会となりました。

このように女性スポーツの歴史が浅いために、取り巻く環境も脆弱な部分があります。例えば、女性の発育発達を考慮した指導方法やトレーニング理論が構築されているのでしょうか。現在でも女性を指導するのは男性コーチが多いために、女性の成長過程や生理的な特徴、変化といった部分に無知であるケースが見られます。女子は第二性徴によって月経が始まり、体つきも変化します。この変化はアスリートにとっては必ずしも好ましいものではなく、それまで普通にできていたパフォーマンスが急にできなくなったり、体重のコントロールが難しくなったりもします。このような変化を指導者が前提として持っていて、変化を受け入れながら成長できるように寄り添うことが望ましいのですが、「最近、重くなった？だからタイムが出ないのでは？」というような何気ない言葉を発して、アスリートを傷つけてしまうことがあります。実際にジュニア期に過度な食事コントロールや減量から月経異常を起こし、そのことが疲労骨折や貧血につながり、ドロップアウトしてしまうという最悪の結果を招くことも少なくありませ

ん。女性アスリートは男性とは違う身体、生理機能を持っているということをアスリート自身も指導者も認識することが大事です。また、女性に特化したスポーツ医科学の研究や指導者が正しい知識を得るための講習会を行うなどの取り組みが重要です。スポーツは頑張ったから夢が叶うとは限りませんが、その過程において間違った指導方法によって挑戦の機会が奪われてしまうことがないように努めていかなければなりません。

平成28年度の調査では、女子の小学生は11.6%、中学生は20.9%が1週間の総運動時間が60分未満であることが報告されていますⁱ。また、平成28年度に行ったスポーツの実施状況等に関する世論調査では、「現在運動スポーツはしておらず、今後もするつもりはない」と答えた女性が38%でしたⁱⁱ。若年女性のやせ過ぎや栄養不足も問題視されています。日本女性の平均寿命(2016)は87.14歳で過去最高を更新しており、世界2位の長寿となっていますが、長寿であること以上に健康寿命が重要です。そういった意味において日本の女子、若年女性の運動やスポーツ、健康に対する意識には大いに不安を感じます。男子は、トップスポーツの活躍が憧れに直結するようですが、女子の場合にはそれほど単純な思考にはならないようです。女性アスリートの活躍は「すごい」とは感じて「自分もあんな風になりたい」ではなく、「私には難しい、無

理」という思考になってしまうようです。つまり、女性スポーツはトップアスリートの活躍と一般女性、女子児童生徒の運動意欲との関連が薄いと考えられます。女性アスリートへの指導が男性とは違うように、女性に対するスポーツの普及も女性に特化してプロモーションしていく必要を感じます。

私は現在、日本オリンピック委員会の女性スポーツ専門部会の部会長を務めており、女性のスポーツ環境を改善、向上するための様々な活動を行っています。その中で、重点的に取り組んでいるのが各競技団体において女性役員を増やすという働きかけです。それぞれの競技で積極的な普及活動及び選手の育成強化は行っていますが、そこに女性の視点が入っているかどうか 중요합니다。男性だけの視点では、強化も普及も今まで以上の成果を望むことは難しいと考えています。日本が女性活躍を推進するのは、女性が新たなビジネスチャンスやイノベーションの鍵となる存在であるからであり、それはスポーツにおいても同様です。2020年東京に向けて「する・見る・支える」のどの観点からも女性の視点をもっと取り入れ、活用していくことが肝要で、この取り組みは2020のレガシーとなるに違いありません。

i 平成28年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果(スポーツ庁)

ii 平成28年度「スポーツの実施状況等に関する世論調査」(スポーツ庁)

「人権レガシー」の構築を目指して
—東京オリ・パラ「持続可能性に配慮した調達コード」に基づく調達の取組み—

●亜細亜大学国際関係学部教授
秋月 弘子氏



国際オリンピック委員会（IOC）によって定められたオリンピック憲章の「オリンピズムの根本原則」では、オリンピックは人権に配慮したスポーツ大会であることが謳われています。また、国際パラリンピック委員会（IPC）もIPCハンドブックの「人権に関する立場表明」で人権尊重の理念を表明しています。実際に、2012年第30回ロンドン大会の後には「英国の人々の障がい者に対する意識や考え方が変わり、まさに国が変革する機会になった」、2016年第31回リオ大会の後には「国がスポーツを通じた人権の擁護を行ったことが重要だった」との評価が与えられています。

しかし、すべての参加国・地域からの女性選手の参加が初めて実現したのは、2012年第30回ロンドン大会からです。その後もイスラム教の

戒律に従った服装で競技に参加しなければならないなど、女性に対する制限はいまだに残っています。

2020年第32回東京大会の3つの基本コンセプトの1つである「多様性と調和」では、「人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治、障がいの有無など、あらゆる面での違いを肯定し、自然に受け入れ、互いに認め合うことで社会は進歩（する）」、「東京2020大会を、世界中の人々が多様性と調和の重要性を改めて認識し、共生社会をはぐくむ契機となるような大会とする」と謳われています。

このため2020東京オリ・パラ組織委員会は、「持続可能性に配慮した調達コード 基本原則」に基づき、環境負荷の最小化を図るとともに、人権・労働等社会問題などにも配慮した物品・サービス等の調達を行うために「持続可能性に配慮した調達コード」を策定しました。この調達コードの中で、人権、とくに女性の権利に関する取り組みとして、差別・ハラスメントの禁止、女性の権利尊重、雇用及び職業における差別の禁止、などが規定されています。また、ワーク・ライフ・バランス推進の必要性についても規定されており、女性活躍推進法に基づく国等のワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する調達等の取組が紹介されています。

この調達コードでは国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）にも言及していますが、その目標5

においてジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図ることが目指されています。

これらの目標達成のための具体的な取組として、企業が「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」(http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weeps/index.html)に従い、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことが望まれます。

1964年の東京大会では、言葉に代わるものとして世界で初めて使われた絵文字ピクトグラムがレガシーの1つとなりました。2020年の東京大会では、多様性を尊重する共生社会の実現という「人権レガシー」を構築し、日本を変革する機会にしようではありませんか。



「夏のリコチャレ2017～理工系のお仕事体感しよう!～」を開催 ～女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援～

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府・文部科学省・日本経済団体連合会（以下：経団連）は共催で、2017年7月より夏休み期間を利用して、女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援するため、「夏のリコチャレ2017～理工系のお仕事体感しよう!～」を開催しました。これは、経団連加盟企業や大学等による主に女子中高生等を対象とした理工系の職場見学、仕事体験、施設見学など多彩なイベントの情報を内閣府「理工チャレンジ（リコチャレ）」サイトを活用し、積極的に社会へ発信する取組です。

今年は125団体が参加しました。企業や学術団体等のイベントや、大学の実験教室、先輩学生との交流会等186のイベントが全国で開催され、イベントには昨年を大きく上回る約23,000名の女子中高生、大学生、保護者等が参加しました。

1. 実施の背景

本格的な人口減少社会を迎える中、理工系分野における女性の活躍は、世界最先端の科学技術立国を目指す我が国が、持続的な成長を確保し、さらに、多様性によるイノベーションの創出によって社会の様々な問題解決を図る上で、極めて重要です。しかしながら、我が国における女性研究者の割合は15.3%と、諸外国に比べて低い水準に留まっています。また、理工系大学生における女性比率も、理学部で27.2%、工学部で14.5%と大きな偏りが見られます。これには様々な要因がありますが、「女性は数学が苦手」「女子は文系、男子は理系」といった先入観や性別役割分担意識の影響が考えられます。理工系の職業や面白さに触れること等により、これらを払拭して、理工系進路選択や理工系職業に対する理解を促進し興味を喚起することで、次代を担

う理工系女性人材の育成を目指しています。

2. 実施イベント紹介

■主なイベント内容

<企業>

- 職場見学、現場見学、工場見学
- 職業体験、ワークショップ、実験
- 先輩女性社員との交流 等

<大学>

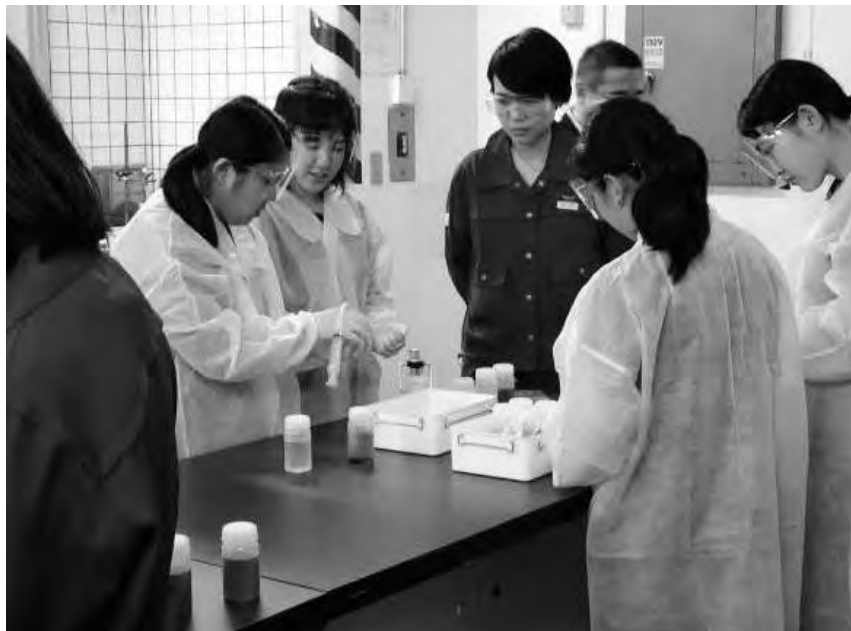
- 実験教室
- サマースクール、サイエンスキャンプ
- シンポジウム、セミナー 等

<学術団体、その他>

- 実験教室、体験学習
- サマースクール
- シンポジウム 等

■イベント数

合計：125団体、186イベント



水処理技術と地球環境保全の研究体験（東レ）

＜イベント実施団体数＞

企業	大学等	学術団体等	その他
60	42	11	12

■参加者の声

「普段見ることができない機械に触れたり、普段できない実験ができて、『化学って面白いな、研究や実験っていいな』と気づくことができた。」

「先輩社員の話が聞けて実際に理工系の学部に進んだ時に就く仕事のイメージができた。」

「進路について、あまり実感がなかったけれど、学科についても詳しく知れて

よかった。」

「高校、大学、就職について色々なことを教えてくださり、将来自分が何をしたいか具体的に考え始めることができた。」

「実際に働いている女性のエンジニアとお話ができ、自分の先のライフプランを考えるために大変参考になった。」

「普段何気なく見ている建物がどのように造られているのかよく知れたし、建築士になりたいという気持ちが強くなった。」

(リコチャレについて：<http://www.gender.go.jp/c-challenge/index.html>)



カート体験（ホンダテクニカルカレッジ関東）



プログラミング体験（私たちの未来環境プロジェクト）



女性技術者と交流（サンデンホールディングス）



大型実験施設の見学（西松建設）



「市町村女性参画状況『見える化』マップ」の御紹介

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、市町村における女性の参画状況を地図上で一覧化した「市町村女性参画状況『見える化』マップ」（以下「『見える化』マップ」）を公開しています。本トピックスでは、『見える化』マップの操作方法等を御紹介します。

大変便利な無料ウェブアプリケーションですので、ぜひ御活用ください。

■経緯

政府は、あらゆる分野における女性の活躍を推進するため、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）を策定し、平成32年までに達成すべき成果目標を定めています。

成果目標を達成するための様々な取組を進める上で、女性参画の現状や必要性・意義を分かりやすい形で広く情報提供することが極めて重要であることから、政府は、様々な形で「見える化」を推進しています。

内閣府では、政治分野（女性の政治参画マップ）や都道府県（都道府県別全国女性の参画マップ）などについて、これまでも女性参画状況の「見える化」を推進してきましたが、今般、住民の生活により身近な市町村単位での「見える化」（超見える化）を実施すべく、平成29年3月に『見える化』マップを新たに作成し、公開しました。

■『見える化』マップの操作方法

1. トップ画面

現在、①公務員の管理職に占める女性の割合、②公務員の係長相当職に占める女性の割合、③男性公務員の育児休業取得率、④市町村議会議員に占める女性の割合の4項目について、市区町村別の推

進状況に関する情報を提供しています。確認したい項目及び都道府県をプルダウンで選択してください。トップ画面から任意の市町村を直接検索することもできます。

また、トップ画面では、選択した項目の全国ランキング（市区・町村別の各上位50団体）を確認することができます。

2. 検索結果画面

トップ画面で選択した都道府県がズームアップされ、選択した項目の数値の高低に基づき、市町村別に色分けされて表示されます。

検索結果画面上で市町村をクリックすると、その市町村のデータ（実数・割合）が吹き出しで表示されます。

また、全国ランキングに加え、都道府県別ランキング（市区・町村別の各上位5団体）、都道府県別市町村一覧（自治体コード順）を確認することができます。

3. 印刷画面

2. の検索結果画面で「表示中の都道府県を印刷」をクリックすると、新規ウィンドウで印刷画面が現れ、表示されている都道府県だけを強調する形式で、マップ画面及び市町村のデータ一覧（自治体コード順）を印刷することができます。

サイズは、A3横又はA4横の2種類に対応していますので、プリンタの設定をいずれかに合わせて御利用ください。

また、印刷においては、市町村名の表示・非表示を選択できます。

■今後について

『見える化』マップは、毎年度数値を更新しており、常に最新の情報を御覧いただけます。また、項目数も順次拡充予

定であり、平成29年度は2項目の追加を予定しています。次回リニューアルは平成30年3月となる見込みです。
どうぞ御期待ください！

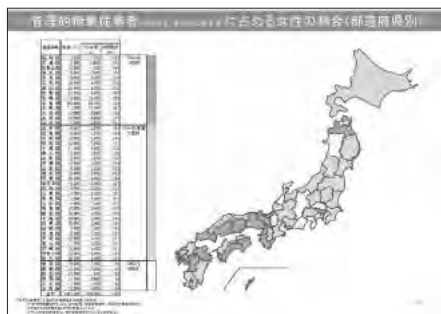
↓『見える化』マップサイトはこちら↓
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

■これまでの見える化の取組

①女性の政治参画マップ



②都道府県別全国女性の参画マップ(全11種類)



■『見える化』マップ(イメージ)

①トップ画面(市町村選択)



②検索結果画面(女性の参画状況を色分けして表示)



女性活躍の視点からみた企業のあり方(6) 女性活躍と転勤問題

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

女性の就業継続が進み、活躍が期待されるようになったことで、企業であらためて問題となってきたのが「転勤」です。

まずは、結婚や出産期を乗り越えた女性社員が夫の転勤によって辞めていくという問題が、注目を集めるようになりました。大企業で拠点が多ければ、夫の転勤先に近い事業所への異動を可能としたり、社内カップルであれば夫婦帯同を認めるといった対策、そうでなければ、休職を認めたり、再雇用制度を強化するといった対策があります。地方銀行のように、業界内で連携して、同じ職種でキャリアを継続できるようにするという取組みも始まりました。

もう一つの問題は、従来の人材育成策上はキャリアアップのために転勤が必要とされているが、タイミングが子育て期に重なり転勤できないという問題です。この対策としては、子育てを事由とした転勤の免除、タイミングの調整等があります。女性の中に一定層、こうした問題への不安があることを見越して、地域限定正社員という選択肢を用意する企業もあります。限定正社員とかつての一般職の違いは、非限定正社員との違いを、極力「働き方」の違いに留めようとする点です。雇用形態の違いが職責の違いや昇格上限の違い等に結び付くことを、できるだけ避けようとする傾向がみられます。そうでなければ、かつての一般職のように女性社員の活躍機会が限定されてしまうためです。

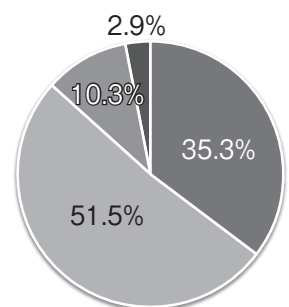
3つめの問題は、夫婦どちらかの転勤により家族が引き離されることで、単身子育て家庭が生まれ、仕事と生活の両立がより困難になるということです。就学前の子を持つ正社員女性を対象とした調

査で、本人あるいは配偶者の転勤でこれまで感じた悩みを聞いたところ、最も多かった回答は、「配偶者の仕事への影響」、次いで「自分自身の仕事への影響」ですが、3番目は「自分自身もしくは配偶者いずれかの子育て負担が増えること」となっています。実際に、本人あるいは配偶者が転勤した際の育児分担の変化を聞くと、女性正社員では、51.5%が「自分が担うことが増えた」と回答しています。一方、配偶者の転勤に合わせて異動や転職をする割合は、正社員子育て家庭ではあまり男女差がない、という傾向もみられます。

これからは、育児だけでなく親の介護等を理由に、転勤の配慮を求める社員が増えるでしょう。転勤を免除する社員が増えれば、従来の転勤政策は成り立たなくなる可能性もあります。地域限定正社員も一つの解かもしれませんが、子育て期の備えとして若い時期から限定正社員を選択した女性は処遇が低くなり、親や祖父母の介護により途中から転勤免除を希望した社員は処遇に影響しない、となると制度運用においてひずみが生じる可能性があります。

今後の転勤政策見直しの方向性としては、特別な事由を持った人のみ配慮するというより、転勤の必要性そのものを見直し広範囲な転勤の可能性を絞り込む、転勤の可能性で処遇を分けるのではなく実際の対応結果で処遇差をつける仕組みを取り入れる、転勤の時期や異動先について社員の希望とのマッチングをはかる、転勤を要件とするキャリアパスを見直す、異動先で子育てや介護等がしやすくなるよう支援する、といった視点が必要となるのではないのでしょうか。

図 転勤による育児分担の変化
(女性・正社員)



- 転勤をする前とあまり変わらない
- 自分が担うことが増えた
- 配偶者が担うことが増えた
- わからない

出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」
平成29年2月（厚生労働省委託事業）



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。

一人ひとりが輝く高原湖畔都市へ



長野県諏訪市長

金子 ゆかり

日本の屋根と言われる長野県、3千メートル級の山々の頂きから紅葉が始まる季節となりました。東は八ヶ岳から霧ヶ峰高原、西は南アルプス最北端の守屋山などから、天竜川の源である諏訪湖が見下ろせます。標高759メートルの湖周には病院、学校、工場、美術館など都市機能が揃い、春夏秋冬各種イベントで人々が訪れて下さいます。その諏訪湖に寄り添う高原湖畔都市、諏訪市は人口約5万人、面積約110km²で、豊富な湧出量を誇る上諏訪温泉、全国に一万社の末社を持つ諏訪大社の本宮、諏訪の浮き城といわれた高島城など、天与の自然と悠久の歴史文化に恵まれた観光都市であると同時に、シルク、精密、超微細加工、電子デバイスなど、ものづくりの伝統が息づく最先端技術産業の集積地です。

長野県では初の女性市長として就任から3年目を迎えております。民間企業が経済や文化を牽引してきた地域性を考えますと、男女共同参画という視点からも、県内では先進的な意識が比較的浸透しているのではないかと思います。

本市は平成4年度に諏訪市女性行動計画を策定して以来、5年毎に計画を見直し、現在は諏訪市男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランV」に基づいて各種取り組みを行っており、達成目標の一つ、審議会や委員等における女性登用率は平成4年度の17.4%が本年度には34.7%となりました。

近年は「ワーク・ライフ・バランス」をテーマにセミナーや講習会などの啓発事業に取り組み、男女共同参画への理解は深まってきたものの、依然として性別役割分担意識は濃く、市議会議員や自治会・区・PTAの役員等への女性登用率

はまだまだ目標には遠い現状です。

そのような中にあっても地方創生の時代、諏訪市としても世界に供給できる技術力をもったものづくり企業が集積をしている地域の優位性や、圏域の中心でもあるサービス業や観光業を大切に後世に繋ぐため、生計を支えるこれらの産業を応援し、また有効求人倍率1.72という人手不足を社会増として人口増につなげるよう様々な施策に取り組んでいます。特に女性の就業、社会参加を後押しする意図では、保育料の見直し、未満児保育室の環境整備、子育て企業サポート事業補助金、新婚生活住まい補助金、リケジョ（理系女子）雇用応援事業、帰って雇用！Uターン促進住宅リフォーム助成、子育て女性雇用促進奨励金など、本年度には新規創設、或は拡充事業を増やしたところです。最近、女性の社長さんの活躍が目映るようになったと感じ、これからの発展を楽しみにしています。

私たちの目標は、この地で生活しやすく、子育て、介護を支援する環境を整えることで、女性、高齢者、障害を持たれる方などがそれぞれの個性と能力を十分に発揮でき、幸せを感じられるようにすることです。今年の年初には、市の理事者と全部長が「イク（育）ボス・温（あ）かボス宣言」を行いました。時代は、「男女」という視点から、「すべての人」に移行しているようで、諏訪市でも「男女共同参画市民協議会」が平成28年4月には「いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA」に名称変更となりました。

計画の基本理念「誰もがともにいきいきと暮らせる諏訪市をめざして」これからも市民の皆様と力を合わせて各種施策を前進させて参りたいと思います。



かねこ・ゆかり／1958年生まれ／1999年から長野県議会議員（3期12年、文教企業委員会委員長、農政林務委員会委員長、環境産業観光委員会委員長歴任）。2015年5月諏訪市長就任（1期目）。／座右の銘は「心を尽くして名を求めず」／趣味は芸術鑑賞、山登り、華道、スポーツ観戦

「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150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。

女性のチャレンジを応援しよう！

サラヤ株式会社の経営目標は「衛生、環境、健康にかかわる優れた商品とサービスをお客様にお届けすること」です。このミッションの達成には、まさに男女の共同と参画が欠かせません。そこで当社では、働き方改革の一環として生産性の向上と共に、ワークライフバランスの達成や女性が働きやすい職場づくりをめざしています。

残念ながら女性の働き方には、未だ男性に比べ不利な面が見られます。例えば、子育て期間中の保育所の送り迎え、家事、子供の健康問題による急な就業時間の調整など、女性の育児や家事の負担割合は高く、これらは十分には解決できていません。

そこで、在宅勤務・時差出勤・短時間勤務など制度的な緩和策を実施し、さらに一部の職場では社内保育所の整備を予

定しています。また同時に男性の意識改革も必要です。

女性も男性も職業人として進化するために、それぞれにキャリアアップのための研修や教育など、会社は大きな投資をしています。ことに研修などの投資をした女性の活用は、会社にとっても大きな目標であり課題です。当社の部長や役員構成では、まだまだ女性の比率が低く、女性の更なる活躍を願って環境整備を進めている次第です。

女性の中には、自分の職業能力を自分自身で低く見て、責任ある仕事やチャレンジすることを避ける人もいますが、近年になりこれはかなり改善されてきたように思います。そこで、「チャレンジする女性を応援する」のも私の役割かと思っています。



更家 悠介
サラヤ株式会社
代表取締役社長



経営層の考え方を学ぶ「役員メンター制度」の様子



主体的な行動を意識づける「女性リーダー研修」の様子

多様な人財の活力を企業の成長エンジンにつなげる

セブン&アイ・ホールディングスは多彩な流通業態を擁しており、社会の変化や多様化するお客様のニーズに的確に応えることが使命だと考えています。そのためには、多様な社員一人ひとりが主役となって、成長を推進するエンジンになることが重要であり、これまでも女性の活躍をはじめとしたダイバーシティ推進に積極的に取り組んでまいりました。

2012年に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を発足させ、現在、「2020年までに女性管理職比率30%達成」をはじめとした5つの目標を掲げ、グループ各社と連携して様々な施策を実施しています。具体的には、女性幹部社員の育成を目指した「なでしこアカデミー」、介護離職ゼロを目指した「介護セミナー」、男性社員や管理職の意識変革を図るため

の各種セミナー等を実施しています。特に今年はダイバーシティ推進の節目の年として、6月に先進企業から講師を招き、グループ21社の社長と幹部約400名が参加する「セブン&アイダイバーシティDAY2017」を開催すると共に、グループ各社での「働き方改革」に向けた活動を広く展開しています。これらの活動により、直近の女性管理職比率は23.0%※となっています。また、小売業特有の課題である社員の祝日出勤をサポートする「スポット保育」を開始し、今秋にはセブン-イレブン加盟店従業員向けの保育施設「セブンなないろ保育園」も開園予定です。

ダイバーシティ推進は企業の持続的成長と価値創造の源泉です。多様な人財が活躍できる社会の実現に向けてさらに貢献してまいります。

※課長級の女性比率（グループ主要8社合計）



井阪 隆一
株式会社セブン&アイ・ホールディングス
代表取締役社長



「スポット保育」の様子



「セブン & アイダイバーシティDAY2017」の様子



橋本 雅博
住友生命保険相互会社
取締役 代表執行役社長



リーダー養成熟メンバー



夜8時にPCを強制シャットダウンする際の警告メッセージ

女性活躍推進から新たな価値創造へ

生命保険事業を取り巻く環境が変化を続けるなか、住友生命はダイバーシティ推進を経営課題に掲げ、「お客さま」「社会」「会社・従業員」が共有できる新たな価値創造に取り組んでいます。

中でも、従業員の約9割が女性の当社にとって、女性活躍推進は重要なテーマであり、時間に制約があっても働き続けられる環境整備と、人材育成の両面から注力しています。環境整備では、法定を上回る両立支援制度を設けるとともに、男女を問わず制度の利用促進を図っています。人材育成では、「2020年度末の女性管理職比率33%」という数値目標を設定し、職種別・層別研修、キャリアローテーション、1対1の面談による意欲醸成を通じて、女性管理職候補者の拡大に取り組んでいます。また、管理職層の意識変革のため、私自身も再三、会議の場で

女性活躍推進の重要性を訴えてきました。

現在は「働き方変革」のなかで、トップダウンによる抜本的な既存業務の削減を進めています。これまでも夜8時にパソコンを強制シャットダウンするなど長時間労働の抑制に努めてきましたが、タイム・マネジメントの更なる推進によって、創出された時間をお客さま・マーケット目線に立った業務にシフトすると同時に、総労働時間の削減に取り組んでいます。

今後も、スミセイブランドを支える職員一人ひとりが心身ともに健やかでいきいきと働ける職場環境を構築し、個々の能力を最大限に発揮していくことで、住友生命の新たな成長路線を確立してまいります。



高山 泰仁
株式会社旅工房
代表取締役会長兼社長



トラベル・コンシェルジュとして活躍する女性社員



子どもを連れた女性社員の海外研修の様子

何より社員が旅工房を支える強みの源泉

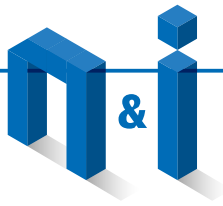
オンライン旅行会社である株式会社旅工房では、トラベル・コンシェルジュという専任スタッフが、お問合せからご帰国までお客様のご希望に寄り添い旅のご提案をするサービスを強みとしております。当社では何よりも社員が会社の強みの源泉と考えておりますが、その社員の7割※を女性が占めています。

これまでも、女性社員がライフイベントに左右されずキャリアを続けられる制度を整えることや、女性の活躍推進を重要な戦略として捉え取り組んでまいりました。具体的には、勤続年数にかかわらず時短勤務などの働き方を選択できる育児支援制度や介護休業制度を導入しています。また、旅行会社ならではのことで、小さなお子様を含む家族旅行の企画を担当した女性社員が、実際に自ら子どもを連れてカナダでの海外研修に参加

した事例もあります。そうした女性の活躍を応援する環境整備や取組を通して、現在、女性管理職の割合は33%※に達しており、当社では女性社員が積極的に経営に携わっています。

今後も旅工房が掲げる「国際交流の発展及び世界平和に貢献することと同時に、全従業員及び関係者の物心両面の充足と幸福を追求する。」という経営理念を実現できるよう、さらなる社内環境や制度の整備に取り組んでまいります。

※2017年4月1日現在



[News & Information]

1 News

内閣府

旧姓使用の拡大に向けた取組を進めています

男女共同参画局では、女性活躍の視点から、旧姓の通称としての使用の拡大に取り組んでいます。本年7月に、銀行業界に対し、各金融機関の実情に応じて、可能な限り円滑に旧姓による口座の開設等が行えるよう、協力依頼を行いました。また、同月、経済団体に対して、職場等での旧姓使用について理解を求めるため、周知・協力を依頼しました。さらに、国家公務員について、本年8月末に、対外的な法律上の行為を含め、原則として旧姓使用を認めることとし、関係府省庁間で申合せを行いました。

2 News

国立女性教育会館（NWEC）

男女共同参画推進フォーラム 実施報告



8月25(金)～27(日)の3日間、「つなぐ、あらたな明日へ ～女性も男性もともに暮らしやすい社会を創る～」のテーマのもと、全国から約1000人の参加がありました。

特別講演「変わる勇気、変えるアクション～女性も男性もともに暮らしやすい社会を創る～」では、山口香氏（筑波大学体育系准教授）が、男女が互いの価値を見出し、違いを尊重していく重要性について講演しました。

40周年記念シンポジウムでは「自分が変わる、社会を変える～明日に向けてのロードマップ」と題し、NWECの40年のあゆみを振り返りながら、男女という枠にとらわれず、ともに自身の可能性が生かせ、ワーク・ライフ・バランスが実現できる社会の創出についてディスカッションが行われました。

このほか、民間団体、大学等を中心に男女共同参画、女性リーダー育成、DV被害者支援、若者の社会的課題等をテーマに、60件のワークショップやパネル展示、映画上映等を実施しました。参加者は熱心に男女共同参画推進の実践に繋がる情報収集とネットワークづくりを行い、熱気に包まれた3日間となりました。

詳しくは、ホームページをご覧ください。

https://www.nwec.jp/event/training/g_forum2017.html

3 Info

人事院

「女性のための公務研究セミナー」・「女性のための霞が関特別講演」開催



国家公務員の仕事ってどんな感じ？女性でも活躍できる？

そんな貴方に、霞が関で活躍中の女性行政官が、国家公務員の仕事の魅力をお伝えします。

女性のための霞が関特別講演の様子

【女性のための霞が関特別講演】

我が国の重要な政策課題について、様々な経験を踏まえて女性ならではの視点から分かりやすく講演します。あわせて女性の立場から仕事のやりがいや家庭との両立についてもお話しします。

●早稲田大学 早稲田キャンパス

開催日時：平成29年12月1日(金)／12月8日(金)

両日とも、17：00～

講演省庁：厚生労働省・内閣府／環境省・特許庁

●上智大学 四谷キャンパス

開催日時：平成29年11月22日(水) 17：00～

講演省庁：財務省・防衛省

●京都大学 吉田キャンパス

開催日時：平成29年11月2日(木) 13：30～

講演省庁：経済産業省・国土交通省

※詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.jinji.go.jp/saiyo/event/josei/joseitokubetu.htm>

【女性のための公務研究セミナー】

個別ブースで各府省の業務概要、仕事の魅力・やりがい、ワークライフバランスなど、様々な情報を発信します。

●東京地区（2回目）

開催日時：平成30年2月9日(金) 時間未定

会場：お茶の水女子大学

※東京地区（1回目）は平成29年10月7日に開催

●近畿地区

開催日時：平成30年1月19日(金) 時間未定

会場：京都大学 百周年時計台記念館

※詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.jinji.go.jp/saiyo/event/josei/josei.htm>

◎どちらのイベントも予約は不要、服装も自由です。どなたでもご参加いただけます。開催大学の学生以外の方、男性も奮ってご参加ください。（なお、採用選考活動とは関係ありません。）



女性のための公務研究セミナーの様子



[News & Information]

4 Info

内閣府

国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業の開催

内閣府男女共同参画局では、男女共同参画推進連携会議、同会議構成団体等とともに、男女共同参画に関する理解を深めるために、全国各地でシンポジウム等を開催しています。本年度は7団体とシンポジウムを実施する予定ですので、ぜひ奮って御参加ください。(参加費は無料)

<10月・11月開催予定のセミナーの御紹介>

○次世代の仕事と生活の調和を創造する～学生・就労者・企業の多様な視点で考える～

(一般社団法人日本ヒューマン協議会等との共催)

特に若い世代の方々と情報の共有にフォーカスし、「次世代の仕事と生活の調和はどうあるべきか」について、参加していただいた方と一緒に考えることで、それぞれに活かしていただくことを目的としたシンポジウムを開催します。

日時：10月27日(金) 13:00～17:00

場所：大阪産業創造館 3階 マーケットプラザ(大阪府大阪市)

内容：事例リレー「男女共同参画の実現に向けての就労・消費環境の取組」(NPO、大学生協、企業、就労者等)、ワールドカフェ「次世代の仕事と生活の調和」において、私たちが大切にしたいことは何か」ほか。

定員：150名

○女性歯科医師がより輝く未来へ

(公益社団法人日本歯科医師会との共催)

女性歯科医師の仕事と生活、出産・育児や復職に関する各種制度について紹介し、学生や臨床研修歯科医のキャリア形成、また中高生とその御家族が今後の進路として歯科医師を検討するに当たり、理解を深めます。

日時：11月3日(金・祝) 13:00～16:00

場所：歯科医師会館1階大会議室(東京都千代田区)

内容：講演「私の日々の活動～キャリア形成・向上に向けて～」、パネルディスカッション「女性歯科医師がより輝く未来へ」(開業歯科医師、大学病院歯科医師、行政担当者等)ほか。

定員：250名

○女性の活躍で和歌山が輝く！～みんなで作る50/50～

(特定非営利活動法人日本BPW連合会等との共催)

地方が抱える課題を重点的に取り上げ、地方においても2030年までの男女の完全な平等「203050」を実現するため、どのように取り組んでいくべきかを考えます。

日時：11月18日(土) 13:00～16:45

場所：和歌山商工会議所ホール(和歌山県和歌山市)

内容：トーク&トーク、グループディスカッション(民間企業役員、大学生、行政担当者等)、和歌山アピールの採択ほか。

定員：120名

○来たれ、リーガル女子！～女性の裁判官・検察官・弁護士の仕事と働き方ってどんなかな～

(日本弁護士連合会等との共催)

刑事、民事、国際関連等、多岐にわたる女性法律家の仕

事内容や魅力を紹介し、女子中高生が進路選択の一つとして法律家を検討するに当たり、理解を深めます。

日時：11月23日(木・祝) 13:00～17:00

場所：大阪大学 豊中キャンパス(大阪府豊中市)

内容：基調講演「女性法律家の魅力～そのやりがい語る～」(林 陽子氏 前国連女性差別撤廃委員会委員長)、パネルディスカッション「女性法律家のさまざまな働き方」(裁判官、検察官、弁護士等)、模擬裁判企画、中高生向けグループセッション、保護者・教員向け説明会

定員：200名

※シンポジウムの詳細・参加申込みについては後日男女共同参画局ホームページに掲載します。

<http://www.gender.go.jp/public/event/2017/renkeievent.html>

5 Info

文部科学省

平成29年度消費者教育フェスタin柏の開催について

文部科学省では、消費者教育の一層の推進を図るため、消費者教育フェスタを開催しています。

今回のフェスタでは、「身近なところから始めよう！～あなたの一言から始まる！消費者教育～」をテーマに、午前の部では、柏市内の小・中・高等学校の取組について授業公開を実施し、午後の部では、基調講演やパネルディスカッションを実施します。是非、お気軽にご参加ください。

タイトル：平成29年度消費者教育フェスタin柏

身近なところから始めよう！～あなたの一言から始まる！消費者教育～

日時：平成29年11月2日(木) 9:00～16:30

会場：

授業公開

①柏市立柏第三小学校(千葉県柏市若葉町4-54)

②柏市立柏中学校(千葉県柏市明原4-1-1)

③千葉県立柏の葉高等学校(千葉県柏市柏の葉6-1)

全体会場

④アミューゼ柏(千葉県柏市柏6-2-22)

※参加のお申込みについては、次のURLをご覧ください

<https://www.ifys.jp/consumer-education-festa/kashiwa/entry/form/input/1>

※当日プログラム等詳細は、こちらをご覧ください。

<https://www.ifys.jp/consumer-education-festa/kashiwa/entry/img/paper.pdf>

(お問合せ先)

文部科学省 生涯学習政策局

男女共同参画学習課 消費者教育推進係

電話：03-5253-4111(内線3462)

[News & Information]

6 Info

総務省

「困ったら 一人で悩まず 行政相談」 —10月16日～22日は行政相談週間です—



平成29年度行政相談周知用ポスター

総務省は、平成29年10月16日(月)から22日(日)までを、「行政相談週間」とし、この期間を中心に一日合同行政相談所を全国で開設します。

一日合同行政相談所では、国の行政機関、地方公共団体のほか、弁護士、税理士等が一堂に会し、ご相談をワンストップで受け付けます。

また、総務大臣が委嘱した行政相談委員(全国に約5,000人(各市区町村に1人以上))を配置し、各市区町村役場等で定期的に開設している行政相談所のほか、地域のイベント会場等で行政相談所を開設します。なお、行政相談委員のうち約200人は、男女共同参画担当委員にも指名され、男女共同参画に係る施策についてのご相談もお聞きします。

ご相談は無料で、秘密は厳守されますので、お気軽にご相談ください。

一日合同行政相談所の日程など、行政相談については、最寄りの総務省行政相談センター(管区行政評価局・行政評価事務所・行政監視行政相談センター)にお問い合わせください。(全国共通電話番号: 0570-090110)

7 Info

厚生労働省

里親制度をご存じですか? ～10月は「里親月間」です～



里親制度は、さまざまな事情で家族と暮らせない子どもたちを自分の家庭に迎え入れ、温かい愛情と正しい理解を持って養育する制度です。

厚生労働省では毎年10月を「里親月間」として、社会全体で支援する気運を高めるため、里親制度に関する普及啓発を重点的にを行っています。

期間中には、全国各地で里親制度の説明会や里親経験者による体験発表会などのイベントを行っています。子どもたちの健全な成長のため、そして明るい未来のために、あなたも参加してみませんか。

里親制度や月間中のイベント情報については厚生労働省ウェブサイトをご覧ください →



8 Info

国立女性教育会館 (NWECC)

大学等における男女共同参画推進セミナー 開催

鹿嶋敬氏(一般社団法人女性労働協会会長)による基調講演や、人事選考と評価をテーマとしたパネルディスカッション、各大学等の最新の取組報告、課題別分科会等を行います。

期 日 平成29年11月30日(木)～12月1日(金)

対 象 大学・短期大学・高等専門学校の男女共同参画及び総務・人事・就職部門等の教職員80名

会 場 30日(木) 筑波大学東京キャンパス
(文京区大塚3-29-1)

1日(金) NWECC (埼玉県比企郡嵐山町菅谷728)

詳しくは、ホームページをご覧ください。

https://www.nwec.jp/event/training/g_daigaku2017.html

9 Info

外務省

WAW! 2017の開催

第4回目となる国際女性会議WAW! (WAW! 2017) を、今年も日本政府主催で開催します。年に1度、東京に国内外の女性分野で活躍するリーダーが集まり、女性の活躍に関する様々なテーマを議論します。詳細は随時外務省HPにて公表予定です。

【日程】 11月1日(水)、2日(木)、3日(金・祝日)

【場所】 東京プリンスホテル (東京)

【HP】 http://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page23_002203.html

☆シャイン・ウィークス☆ (平成29年9月7日～平成30年1月31日)

「女性が輝く社会づくり」に賛同し、一緒に盛り上げていただける公式サイドイベントを募集しています。詳しくは外務省HPをご覧ください。



WAW! 2016の様子(パネル・ディスカッション)

男女共同参画センターだより

News From Center

島根県立男女共同参画センター(愛称:あすてらす)

公益財団法人しまね女性センター

当センターは、島根県の男女共同参画を推進する総合拠点施設として平成11年にオープンし、男女共同参画に関する各種講座の開催、情報提供・相談、施設貸出等の事業を行っています。

愛称の「あすてらす」は、明日を照らし、私たち（英語でアス）の活動の場（テラス）という思いが込められています。

開館当初は参加者の多くを女性（主に中高年）が占めていましたが、男性自身が当事者意識を持って、これまでの暮らし方、働き方を見直し、男女がともに豊かな人生を送ることができるきっかけづくりとして、平成21年度からは男性を対象とした事業にも力を注いでいます。

地域では、生活に役立つ実習を組み込んだ連続講座を市町村との共催で行っており、これまでに修了生の有志で複数のグループが発足し活動を継続しています。地域の保育園や子育てサロンでの絵本読み語りや手品、料理や旅行等の年間計画を立てるなど活動の内容は様々ですが、自らが楽しむという経験が継続のコツとなっているようです。

また、平成21年度から企業や団体に働く世代の男性を対象に

実施してきた出前形式の講座は、昨年10月に設立された「しまね働く女性きらめき応援会議」の取組の一環である応援企業登録制度の補助金を活用し、企業等の自主性のある形で取り組まれるようになりました。

さらに、今年3月には県内の企業・団体の男性管理職を対象としたセミナーを開催しました。初めての試みだったので、参加

者確保に対する不安がありましたが、続々と申込があり、満員御礼となりました。当日は普段では口に出さない本音も飛び出し、今後に向けた大きな弾みとなりました。

島根県は女性の就業率が高く、中でも育児をしている女性の就業率は全国第1位です。

一方で、働く女性を対象としたセミナーでは、男女平等教育を受けた若い世代であっても、共働き夫婦の家事参加に対するお互いの意識や実態のギャップは存在していることが伺えます。

間もなく開館20周年を迎える今、少子高齢、人口減少をはじめとする社会情勢の変化に対応する上でも、働き方改革や女性の活躍推進の追い風を活かして男女共同参画を推進していきます。



「あすてらす」外観



男性管理職向けセミナー

編集後記

暑い暑いと思っていた夏も終わり、大分過ごしやすくなってきたと思っていましたが、10月に入ろうとする今日この頃は、昼夜の気温の変化も大きく、着る衣服も更に1枚必要になるようになってきました。

今月号の特集記事は、「女性とスポーツ」の特集記事を掲載していますが、10月は「体育の日」の祝日もあり、全国各地で運動会やスポーツに関連したイベントが数多く開催されます。2020年7月から9月まで開催予定の東京オリンピック・パラリンピックまで、あと3年を切りました。前回のリオデジャネイロオリンピックで奮闘した日本選手の更なる活躍を期待したいところですが、今度は目の前で直に、感動を味わいたいと思っています。

(編集デスク H.K.)

【10月号表紙】

スポーツを楽しむ女性の活発さが伝わるように動きのある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」10月号

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

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

第105号 ● 2017年10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

In Changing World



国際女性会議 World Assembly for Women

WAW!

11月1日 (水) 15:00~18:00

基調講演

11月2日 (木) 9:30~17:30

ハイレベル・ラウンドテーブル

SDGs達成に向けた企業におけるジェンダー分野の取組 /
技術革新と女性の人材育成 / 無償労働をどう分配するか /
女性・平和・安全保障-政策から実施へのギャップを埋める取組 /
メディアにおける女性

スペシャル・セッション

若者が考える女性活躍の未来とは /
自然災害におけるジェンダー平等及びレジリエンス向上

11月3日 (金) 8:30~11:30

特別イベント

女性起業家支援

November 1(Wed) 15:00-18:00

Keynote Speeches

November 2(Thu) 9:30-17:30

High Level Round Tables

Effort to achieve SDGs for Gender Mainstreaming in Enterprises /
Technology Transformation and Women's Education /
How to Distribute Unpaid Work/ Women, Peace and Security / Women in Media

Special Sessions

The Future of Women's Empowerment from the Youth Perspective /
Gender Equality and Resilience in Natural Hazards

November 3(Fri) 8:30-11:30

Special Event

Supporting Women Entrepreneurs

日時 **2017年11月1日(水)ー3日(金)** 会場 **東京プリンスホテル** 主催 **日本国政府**
(東京都港区芝公園3-3-1)

☐ Date: November 1 (Wed) - 3 (Fri), 2017 ☐ Venue: Tokyo Prince Hotel (3-3-1 Shiba-koen, Minato-ku Tokyo) ☐ Organizer: The Government of Japan

●お問い合わせ先: 外務省WAW! 準備事務局 TEL: 03-3580-3311 (代表)

☐ Inquiries: WAW! Secretariat TEL: 03-3580-3311

シャイン・ウィークス (9月7日~2018年1月31日) 公式サイドイベントも募集中!

傍聴を希望される方は、10月中旬オープン予定の公式サイトからご応募下さい。

最新情報は外務省ホームページ又はSNSでご確認頂けます。

Call for official side events for 'Shine Weeks' (September 7 - January 31, 2018)

The registration form for WAW! 2017 as public audience will be open in middle of October.

Please check the latest information on our website and SNS.

WAW! 2017

検索



@shineweeks



@WAW_Japan

QRコードからも
アクセス頂けます
▶▶▶

