7

July 2018 Japan Cabinet Office

内閣府

Special Feature

"Kyodo-Sankaku"

特集/スポーツにおける女性の活躍と男女の健康支援

- 平成30年版男女共同参画白書から-



主な予定

	Schedule
7月中旬~8月末	夏のリコチャレ2018〜理工系のお仕事を体感しよう!~(全国各地)
9月7日~8日	ファザーリング全国フォーラム in ひろしま (広島県広島市)

卷頭言

「男対女」からの脱却

Foreword

国立研究開発法 人科学技術振興 機構副理事 渡辺 美代子



皆さんは「男女共同参画」という言葉にどのような印象を持たれるでしょう か。男性が主である職業や役職に女性が進出し、社会で活躍できるようにす るための活動という印象をお持ちの方が多いのではないでしょうか。

そうした印象は、「男性」と「女性」を二項対立で捉えてしまうことから来る のだと思います。この考え方が決して間違いとはいえない時代もあったので しょうが、このような単純な捉え方は、今の社会を理解するためには弊害に なることもあります。男女共同参画は、「男女」が共に社会の様々な役割に参 画するというのが素直な読み方です。様々な場面において「男女」が共に協 力することが、この考え方の基本です。そして、それは男性と女性が同一に なることを目指すものではありません。各個人が個性を活かして、誰もが対 等になることを目指すものであると考えます。

これは性別に限った問題ではありません。人種、年齢、地域性、文化など 様々な問題と関連しており、根本的にはこれらすべてが同根の問題であると 捉えることができます。つまり、男女共同参画に取り組むことが、こうした様々 な問題の解決にもつながるのです。男女共同参画の本質と真摯に向き合うこ Mivoko O. Watanabe とが、すべての人が抱えている様々な困難の克服につながると確信します。

Number 113

目次

	Contents	
特集	スポーツにおける女性の活躍と 男女の健康支援 -平成30年版男女共同参画白書から-	Page 02
行政施策トピックス1	「女性活躍加速のための重点方針2018」及び「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について~メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策~」の決定	Page 08
行政施策トピックス2	平成30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3	「調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進に関する調査研究報告書」の公表について	Page 12
連載 その1	ジェンダー主流化の20年(3)~UNDPの経験②~ 大崎 麻子((特活)Gender Action Platform理事、関西学院大学客員教授)	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 日本アイ・ビー・エム株式会社 ヒューリック株式会社	Page 15
ニュース&インフォメーション	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>」実施 他	Page 16
男女共同参画センターだより	ときわプラザ(徳島県立男女共同参画交流センター)	











スポーツにおける女性の活躍と 男女の健康支援

- 平成30年版男女共同参画白書から - 内閣府男女共同参画局調査課

6月15日に、「平成30年版男女共同参画白書」が閣議決定、公表されました。この白書は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)に基づいて毎年国会に報告されるもので、今回が19回目になります。

今回の白書では、特集として、「スポーツにおける女性の活躍と男女の健康支援」をとりあげました。ここでは、特集のポイントをご紹介します。

(1)スポーツにおける女性の 活躍

~オリンピック競技大会における 女性アスリート活躍の軌跡~

オリンピック出場選手に占める女子選手の参加割合(世界)は、夏季・

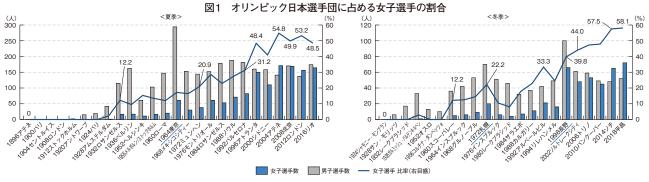
冬季大会ともに増加傾向にあります。 また、オリンピック日本選手団に占め る女子選手の割合は、夏季大会では 近年おおむね半数で推移し、2016年 リオ大会では48.5%でした。冬季大 会では、2014年ソチ大会で初めて5 割を超え、2018年平昌大会では 58.1%と過去最高となりました(図1)。

オリンピックにおける日本人選手のメダル獲得数を見ると、最近の夏季4大会では、いずれも男子選手のメダル獲得数が女子選手のメダル獲得数を上回っているものの、金メダルの獲得数は女子選手が男子選手を上回っています。冬季大会では、2018年平昌大会において金メダル3個を含む8個を獲得し、女子選手のメダル獲得数は過去最多となりました。。

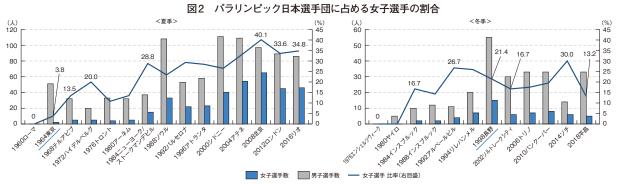
〜パラリンピック競技大会における女性アスリート活躍の軌跡〜

パラリンピック出場選手に占める女子選手の参加割合(世界)は、夏季大会では増加傾向である一方、冬季大会では2割程度にとどまっています。パラリンピック日本選手団に占める女子選手の参加割合は、夏季大会では近年3~4割程度で推移しています。冬季大会を見ると、2018年平昌大会では13.2%となっています(図2)。

パラリンピックにおける日本人女子選手のメダル獲得数を見ると、夏季大会では、2004年アテネ大会後、急激にメダル数が低下し伸び悩んでいます。冬季大会では、2018年平昌大会で5個のメダルを獲得しました。



(備考) 1. JOCホームページより作成。 2. 夏季のグラフについては、1948年ロンドン大会、1980年モスクワ大会、冬季のグラフについては、1948年サン・モリッツ大会は日本不参加のため除く。



本年6月15日、平成30年版男女共同参画白書が公表されました。 特集「スポーツにおける女性の活躍と男女の健康支援」のポイントを ご紹介します。

~女性アスリートの三主徴(FAT)等~

女性アスリートの活躍が進む一方で、女性アスリートの選手生命に大きな影響を及ぼす兆候として、「女性アスリートの三主徴」(摂食障害の有無によらないエネルギー不足・無月経・骨粗しょう症)(female athlete triad;FAT)が指摘されています。これらの兆候を放置した場合、疲労骨折等により競技生活の継続が困難となる恐れもあります(図3)。

無月経や疲労骨折の既往は、新体操や体操、フィギュアスケート等の「審美系」競技など、体重管理の重要性が高い競技で多く見られます(図4)。他方、無月経の割合は、競技者のレベルで差がなく、疲労骨折経験者の割合は、日本代表レベルの選手より全国大会レベル以下の選手の方が高いなど、これらの問題がトップレベルの選手に限ったものではないことが示されています。

〜出産・育児と競技生活との両立 の現状〜

女性アスリートの場合、妊娠等を機に現役を引退するケースが多い中、日本でも近年、育児をしながら競技生活を続けたいと考える女性アスリートが増えています。独立行政法人日本スポーツ振興センター(JSC)が、女性アスリートに、育児と競技との両立について、今の競技環境でどの程度支援を受けられると思うかを尋ねたところ、「大会での託児所、チャイルドルームの設置」は8割近くが、「妊娠期、産前産後期のトレーニング方法の紹介」は7割超が「ほとんど支援されない」と回答しました。

パラアスリートは引退年齢が比較 的高く、既婚や子どものいる割合も オリンピック選手より高いため、競技 生活と家庭との両立はパラアスリート にとっても喫緊の課題だと考えられま す。

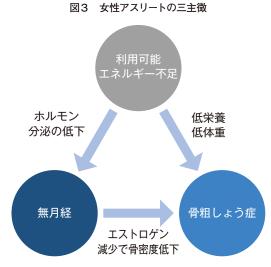
~指導者に占める女性割合の現状 と向上のための取組~

最近の夏季3大会における日本選手団のコーチに占める女性の割合は、オリンピックで10%程度、パラリンピックで20%程度となっており、いずれも選手団に占める女子選手の割合を大きく下回っています。

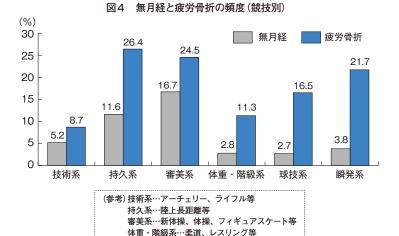
~成人・学生のスポーツ実施状況~

成人の週1回以上のスポーツ実施率を年齢別に見ると、男女とも30~40代で低く、また、30代、40代ともに女性は男性より10%ポイント近く低くなっています(図5)。運動・スポーツの頻度が減った又はこれ以上増やせない理由を尋ねたところ、男性に比べて女性では、「面倒くさいから」、「子どもに手がかかるから」、「運動・スポーツが嫌いだから」と回答した割合が高くなっています。

運動部活動への参加率は、中学女



(備考) 「Health Management for Female Athletes Ver.3」 (東京大学医学部附属病院女性診療科・産科、2018 年3月)をもとに、東京大学医学部附属病院女性診療科・産科能瀬さやか医師の知見を得て作成。



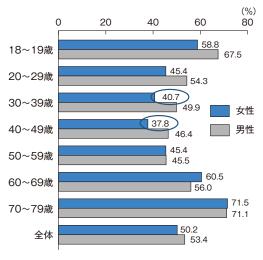
(備考) 大須賀穣、能瀬さやか「アスリートの月経周期異常の現状と無月経に影響を与える因子の検討」(平成27 年度 日本医療研究開発機構 女性の健康の包括的支援実用化研究事業 若年女性のスポーツ障害の 解析とその予防と治療(研究代表者:藤井知行)『若年女性のスポーツ障害の解析』日本産科婦人科学会雑 誌68巻4号付録)より作成。

瞬発系…陸上短距離、水泳等

スポーツにおける女性の活躍と男女の健康支援 - 平成30年版男女共同参画白書から -

Special Feature

図5 年齢別・男女別 スポーツ実施率(週1回以上)



(備考)スポーツ庁「平成29年度スポーツの実施状況等に関する世論 調査 | より作成。

図6 スポーツ団体における女性役員の割合(国際比較)



(備考) 1. 第5回世界女性スポーツ会議での合意に基づき公表された「THE SYDNEY SCOREBOARD」より作成。2. 2013~2014年の数値。

子では54.9%、高校女子では27.1%となっており、いずれも男子と比べて 低い水準となっています。

~スポーツ団体における女性役員 の育成~

日本のスポーツ団体119団体の女性役員割合の平均は10.7% ⁱⁱ (平成29年8月現在)で、他の先進国では、ノルウェーが37.4%ともっとも高く、次いで米国、オーストラリア、カナダ、アイスランド等となっています(図6)。

公益財団法人日本スポーツ協会 (JSPO) 加盟競技団体における女性 役員の割合を見ると、なぎなたが 90.9%、バレーボールが40.9%、ゲートボールとチアリーディングが33.3% と3割を超えています (平成29年8月 現在)。28年10月時点と比較すると、24団体で女性役員が増加し、女性役員がゼロであった団体のうち4団体 (相撲、クレー射撃、ボブスレー・リュー

ジュ・スケルトン、ドッジボール)が 女性役員を登用しました。

(2)男女の健康支援

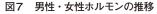
~平均寿命と健康寿命~

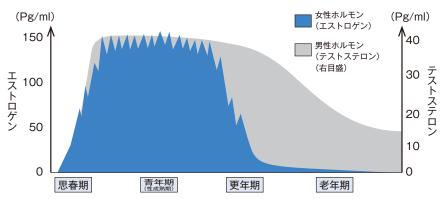
我が国の平成28年の平均寿命は女性が87.14年、男性が80.98年と世界でも高い水準です。28年の健康寿命

(日常生活に制限のない期間) は女性が74.79年、男性が72.14年、平均寿命と健康寿命の差(日常生活に制限のある「不健康な期間」) は女性が12.35年、男性が8.84年となっています。

~ライフステージに応じた女性の 健康支援~

女性は思春期、成熟期、更年期、





(備考) 種部恭子男女共同参画会議重点方針専門調査会委員 (医療法人社団藤聖会女性クリニック We 富山院長) 提供資料、 日本産科婦人科学会編著 「HUMAN + 」より内閣府男女共同参画局にて作成。

老年期と、男性とは異なる心身の変化に直面します。理由の1つは性ホルモンの動きであり、女性は男性のように一定に分泌されず、月経、排卵、次の月経と、概ね1か月単位で変動が繰り返されます。女性には卵巣の寿命があり、男性の性ホルモンが加齢によって緩やかに下降するのに対し、女性では急激な減少・喪失という、大きな性ホルモンの動きが40代後半~50代に訪れます(図7)。

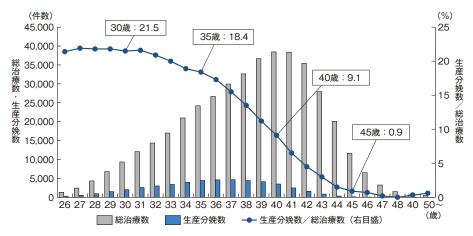
~月経痛、月経前症候群 (PMS)、 月経不順など~

内閣府男女共同参画局の調査によると、月経痛、月経による体調不良・精神不安等の月経に伴う症状を20代、30代の相当数の女性が感じているということが明らかになりました。平成20年に低用量ピルが月経困難症治療薬として保険収載されており、現在は、月経に伴う症状についても、婦人科で幅広い治療法が提供されています。

~不妊~

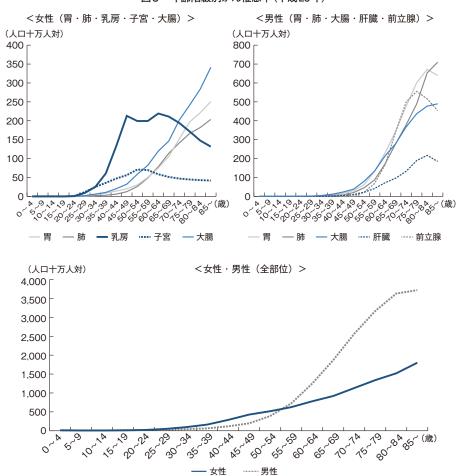
婚姻年齢の上昇や晩産化に伴い、 不妊の心配をしたことがある夫婦の 割合は35%、実際に不妊の検査や治療経験のある夫婦の割合は18.2%と いずれも10年前と比較して増加して います^{iv}。不妊治療(体外受精)の延 べ件数は、平成27年には40万件を 突破し、10年前の3倍となりました。 生産分娩率(出産まで至る率)を見る と、年齢の上昇に伴って下がる傾向 が見られます(図8)。

図8 体外受精における年齢と生産分娩率



(備考)日本産科婦人科学会「ARTデータブック(2015年)」より作成。

図9 年齢階級別がん罹患率(平成25年)



(備考)国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」より作成。

スポーツにおける女性の活躍と男女の健康支援 - 平成30年版男女共同参画白書から -

Special Feature

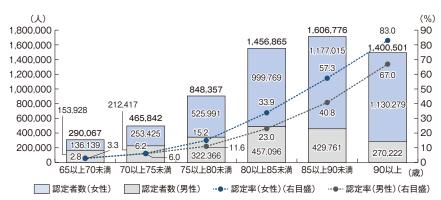
~女性とがん~

女性で罹患数1位の乳がんと5位の子宮がんは、20代後半から罹患率が上昇し、40代後半~50代前半でピークになるのに対し、胃がんや大腸がん、肺がんなど男性の罹患率が高いがんは、年齢が上がるほど罹患率も上昇します。年齢階級別にがん(全部位)の罹患率を見ると、20代後半から50代前半までは、女性が男性を大きく上回っています(図9)。

~更年期障害~

日本人女性の閉経の平均年齢は50歳であり、その前後の5年間(45~55歳頃)を更年期と呼びます。女性の場合、閉経に伴い女性ホルモン(エストロゲン)の量が急減することにより、のぼせ、汗、寒気、冷え症、動悸等の自律神経失調症状や、イライラ、怒りっぽい、抑うつ気分等の精神症状等、多彩な症状が発現します。内閣府男女共同参画局の調査によると、40代女性では約4割が、50代女性では5割以上が更年期の症状を感じており、うち1割前後の者が治療をしていると回答しました。

図10 要介護認定者数と認定率(年齢階級別)



- (備考)1.厚生労働省「平成27年度介護保険事業状況報告」、総務省「平成27年国勢調査」より作成。
 - 2.認定者とは、要支援1~2、要介護1~5に認定された第1号被保険者の数。
 - 3.各階層の人口に占める割合(認定率)は、日本人の人口を用いて算出。
 - 4.太字は要介護認定者数の総計。

~フレイル ^Vと要支援・要介護~

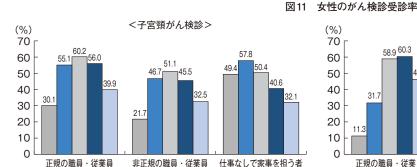
65歳以上の高齢者を対象に、体重減少、筋力低下、疲労感など5つの観点からフレイル(虚弱)とフレイル 予備群に分類した研究結果を見ると、フレイルもフレイル予備群も女性で多く見られます。

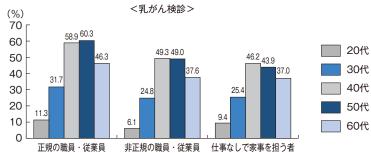
65歳以上の要介護認定者数は、平成27年度末現在で607万人(女性422万人、男性185万人)となっており、各年齢階級の人口に占める認定割合を男女別に見ると、男女とも80歳以上になると認定率が急上昇しますが、

特に女性の上昇率が男性と比べて高くなっています(図10)。

~女性の定期健診とがん検診~

男女別・年齢別に健診等(健康診断、健康診査、人間ドック)の受診状況を見ると、いずれの年代でも男性の受診率が高くなっています。女性のうち、正規職員、非正規職員、仕事なしで家事を担う者を比べると、正規職員の場合、30代で8割以上の者が健診を受けているのに対し、仕事なしで家事を担う者では3割程度





- (備考)1.厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」より内閣府男女共同参画局にて特別集計。
 - 2 非正規の職員・従業員は、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他の合計。 3.過去2年間の受診状況。

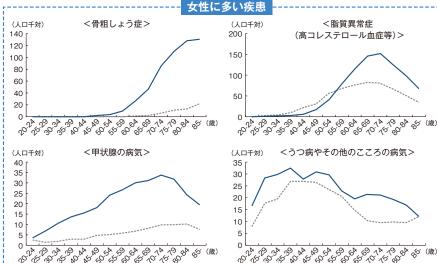
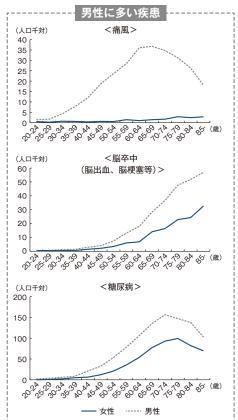
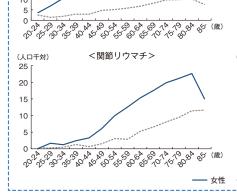
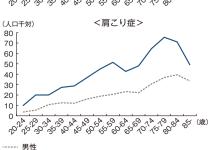


図12 男女別の通院者率







(備考) 1.厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」より作成。 2.通院者には入院者は含まないが、母数となる世帯人員には入院者を含む。

と大きな開きがあります。子宮頸がん検診と乳がん検診の受診率について、子宮頸がん検診は20代、30代の若い世代で非正規職員の受診率が低くなっています。乳がん検診は、厚生労働省が推奨する40代以上の受診状況を見ると、非正規職員と仕事なしで家事を担う者で低い傾向が見られます(図11)。

~疾患等の性差~

通院者率 (人口千対) を見ると、痛風や脳卒中 (脳出血、脳梗塞等) は男性に多く、骨粗しょう症や甲状腺の病気、関節リウマチ等は女性に多く見られます。女性の通院者率が高い骨粗しょう症は、閉経前後の50代前半から女性の通院者率が大きく上昇します (図12)。

~医療分野における女性の参画~

医師、歯科医師に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成28年には、医師は21.1%、歯科医師は23.3%となっています。近年、若年層における女性の医師、歯科医師が増えており、医学部の学生に占める女性の割合は約3分の1、歯学部は約4割です。医師に占める女性の割合を国際的に見ると、OECD加盟国では、概ね医師の2人に1人が女性となっています。我が国でも、女性医師の支援や医師の働き方改革が喫緊の課題となっています。

本白書では、ここで紹介した以外 にも、様々なデータや取組事例を紹 介するコラムのほか、テーマや課題 別に、女性トップアスリートのインタ ビュー等も掲載しています。詳しくは、 内閣府ホームページを御覧ください。

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html

- i 男女合わせたメダル獲得数も計13個で、 過去最多となった。
- ii 日本産科婦人科学会等の調査によると、疲労骨折の好発年齢は、競技レベルを問わず、 16~17歳であることも分かっている。
- 試 公益財団法人日本スポーツ協会(JSPO) 及び公益財団法人日本オリンピック委員会 (JOC)も含めた数。JSPO加盟競技団体 のみの数値は10.6%(平成29年8月現在)。
- iv 「第15回出生動向基本調査(結婚と出産に 関する全国調査)」(国立社会保障・人口問 題研究所、平成29年3月31日)
- V 「フレイル」とは、加齢とともに、筋力や認 知機能等の心身の活力が低下し、生活機 能障害、要介護状態、死亡などの危険性 が高くなった状態。適切な介入・支援によ り、生活機能の維持向上が可能。



「女性活躍加速のための重点方針2018」及び「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について~メディア・ 行政間での事案発生を受けての緊急対策~」の決定 内閣府男女共同参画局総務課

すべての女性が輝く社会づくり本部の開催(平成30年6月12日)

平成30年6月12日(火)に総理大臣官邸で「第7回すべての女性が輝く社会づくり本部」が開催され、「女性活躍加速のための重点方針2018」及び「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」が決定されました。

この他、安倍総理は、女性活躍の実現に向け、経済社会全般にわたり、これまでの男性中心の仕組みを大胆に変革していくため、女性活躍推進法の施行後3年の見直しに着手するよう、野田大臣及び加藤大臣に指示しました。

「女性活躍加速のための重点方針 2018」

「女性活躍加速のための重点方針」は、 女性の活躍を加速するため、各府省の翌年度の概算要求への反映を図るべく、政府として、今後重点的に取り組むべき事項を取りまとめたものです。今回で4回目の策定となる「重点方針2018」では、女性が直面している様々な困難が解消された「フェアネスの高い社会の構築」に向けて、

- ・子宮頸がん・乳がん検診の更なる普
- ・産後うつや女性の更年期への支援対 策の促進
- ・妊娠した生徒への学業継続に向けた 適切な対応
- ・ひとり親家庭への支援
- ・女性に対するあらゆる暴力の根絶 など女性活躍"以前の"課題の解消に取り 組んでいくこととしています。

また、あわせて、

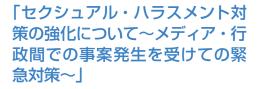
- ・男性の暮らし方・意識の変革の推進
- ・女性活躍推進法施行後3年の見直し 検討

・5月23日に施行された政治分野にお ける男女共同参画の推進に関する法 律を踏まえた取組の推進

などに関する具体的な施策を盛り込んで います。

今後、政府では、この重点方針に基づき、 女性活躍の加速に向けて、予算要求や制 度改正等の検討を進めていきます。

なお、今回初めて、これまで重点方針に盛り込まれた施策の成果を振り返る「これまでの女性活躍加速のための重点方針の成果」をまとめました(9ページ参照)。こうした資料を活用し、女性活躍を進めてきたことの成果と意義を国民の皆さんに広めていきたいと考えています。



「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」は、メディア・行政間でのセクハラ事案の発生を受け、安倍総理からの指示により、野田大臣の下で、緊急対策として取りまとめたものです。

本対策の主なポイントは、

- ・幹部公務員等へのセクハラ研修の義 務化と、内閣人事局による幹部候補 者に対する研修受講の徹底、確認
- ・外部の者からの通報窓口の整備
- ・社員が社外で業務を行う際の、民間 事業主の義務履行の実効性確保
- ・被害者の二次被害防止のための取組 などです。

今後、政府として、この緊急対策を速 やかに実行に移し、セクシュアル・ハラス メント被害の予防・救済・再発防止に万 全を期していきます。



【重点方針2018概要】

女性活躍加速のための重点方針2018 (平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

- ✓ いまだ日本に根強く残る"男社会"
- ✓ 女性が抱える困難が解決すべき課題として社会で認識されていない✓ 女性特有の健康上の課題、女性に対する暴力等が解決されずに存続

残された女性活躍"以前"の課題の解消

/ 少子化・人口減少に直面する日本

✓ 女性活躍の場の拡大が多様性を生み、生産性向上・経済成長に資する付加価値を 生み出す原動力となる

女性が働きがいを持てる就業環境の整備

女性が直面している様々な困難が解消された「フェアネスの高い社会」の構築

安全・安心な暮らしの実現

- 生涯を通じた女性の健康支援の強化 子宮頸がん・乳がん検診の更なる普及、産後うつや女性の更年期へ の対策支援の促進、低用量ビルの活用等を含む女性の健康保持への 理解促進、スポーツを通じた健康増進
- 困難を抱える女性への支援 妊娠した生徒への学業継続に向けた適切な対応、ひとり親家庭等へ の支援、養育費の履行確保に向けた検討、非正規雇用労働者の待遇
- 女性に対するあらゆる暴力の根絶 ワンストップ支援センターの運営の安定化等による性犯罪・性暴力対 策の推進、セクハラ根絶に向けた取組の推進、DV被害者への支援の

あらゆる分野における女性の活躍

● 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向 けた取組の推進 多様で柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランス、テレワークの推進、

女性の復職・再就職等の促進に向けた「学び直し」の拡充、女性活躍 による地方創生の実現

● 男性の暮らし方・意識の変革 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進、国家公務員の管理職 の人事評価における適切な評価、「"おとう飯" キャンベーン」等の実 施による国民の意識の醸成

あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成 女性活躍推進法の施行後3年の見直しも含めた必要な制度改正の検 討、女性活躍情報の見える化の促進、女性役員登用の拡大、メディア 分野等における参画拡大、女性の起業への支援の強化、政治分野に おける男女共同参画の推進に関する法律(平成30年法律第28号)を 踏まえた取組の推進

女性活躍のための基盤整備

● 子育で・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組 の推進

待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた子育で・介護基盤の整備、 教育の負担軽減に向けた取組の推進、乳児用液体ミルクの普及に向け た取組の推進

● 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習 の充実 自らのライフ・キャリアについて考える機会の充実に向けた学校教育 段階からのキャリア形成に係る学びの充実

● 女性活躍の視点に立った制度等の整備 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討、男女共同参画の視点か らの防災・復興の取組指針の改訂

参考:これまでの女性活躍加速のための重点方針の成果

安全・安心な暮らしの実現

- 強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等を内容とする刑法の一部改正(29年7月施行)
- ○性犯罪・性暴力被害者支援交付金の創設(29年度)
- ◆性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを43都道府県に設置済(30年4月現在)
- ○性犯罪被害相談雷話番号の全国統一化(29年8月~) ○若年者を対象とした性的な暴力の根絶に向けた取組の推進
- ○ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクトの開始(27年度~)

女性の活躍を支える基盤整備

- ○保育の受け皿確保に向けた取組
- ➡「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を行う(新しい経済政策パッケー ジ29年12月)
- ○マイナンバーカード、パスボートにおける旧姓併記の推進
- ○液体ミルクの普及に向けて、食品衛生法に基づく規格基準の設定に向けた取組の加速
- ○男女共同参画、女性活躍に係る褒章分野(女性活躍推進功績)の新設(29年度)

<制度等>

- ○女性活躍推進法の成立(28年4月完全施行)
- ○公共調達の取組指針に基づく加点評価の取組を開始(28年度~)
- →国の全26機関が28年度中に取組開始(これまでに20機関が全面実施) ○地域女性活躍推進交付金の創設(29年度)
- ○いわゆるマタハラ防止のための男女雇用機会均等法等改正(29年1月施行)
- ○保育所に入れない場合等の育児休業期間の延長等を盛り込んだ育児・介護休 業法改正(29年10月施行) ○「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」の第
- 定・同指針を踏まえた取組計画に基づく施策の推進
- ○「第5期科学技術基本計画」に基づく女性の活躍促進に向けた施策の推進
- ○出生時両立支援助成金の創設(28年度)
- ○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の成立・施行(30年5月)

あらゆる分野における女性の活躍

- ○政治分野・経済分野における「見える化」の促進
- WAW (国際女性会議) の開催 (26年~ 4回開催)
- ○理工系女子応援ネットワークの構築(30年5月:173団体)
- →夏のリコチャレ(29年度実績: 125団体186イベント実施 約23.000名参加)
- ○役員候補となる女性リーダー育成研修の実施(29年度~)
- ○女性の起業に対する支援の強化
- ⇒女性記業家等支援ネットワークの構築(28年度~)
- →女性起業家に対する相談会や企業とのマッチング等の支援 ○「"おとう飯"始めよう」キャンペーンなど男性の家事・育児の参画促進
- ○さんきゅうパパプロジェクト
- →男性配偶者の出産直後の休暇取得率55.9%

- ○女性活躍に取り組む農業経営体の認定
- →3年間で102経営体を認定 ○農業女子プロジェクトの推進(25年~)
 - →企業等とコラボし広く情報発信(農業女子メンバー677名、参 画企業等35社·5校)

【セクハラ対策概要】

セクシュアル・ハラスメント対策の強化について ~メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策~

H30.6.12 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

【法令等の周知徹底】

- ●次官以下幹部を含む職員に対する法令等の周知徹底
- ●セクハラ防止研修を課長級職員や幹部職員にも義務化 幹部候補者に対する研修受講の徹底と受講状況の確認
- ●各種研修にセクハラ防止に関する項目を追加
- ●社外で業務を遂行する際の民間事業主の責務についての周知徹底

【各府省、人事院】 【内閣人事局】 【各府省、内閣人事局】 【厚生労働省】

【通報窓口の整備】

- ●外部の者からの通報窓口の整備 ●プライバシー保護の徹底
- ●各府省から独立した通報窓口設置の検討

【地方への要請】

●上記等の対策について、地方公共団体へ要請

【総務省】

【各府省】

【各府省】

【実効性の向 H】

- ●各府省における対策のフォローアップ強化
- ●民間事業主の義務履行の実効性確保

【人事院】 【厚生労働省】

【各府省】

- 【プライバシー侵害情報の削除】
- ●二次被害防止のため、事業者によるインターネット上の被害者プライバシー侵害情報削除への支援 【総務省】

2. 行政における取材対応の改善

- 取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境の整備等
- ●メディア分野の経営者団体等との意思疎通の場を設定

【各府省】 【内閣府】

3. メディアへの要請

【女性参画拡大等の要請】

●取材現場及び指導的地位での女性の活躍促進を要請

【内閣府】



平成30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. 男女共同参画基本計画関係予算

Part 2

男女共同参画基本計画関係予算(以下 「関係予算」という。)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す。

現在の「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)では、「毎年6月を目途に、男女共同参画会議の意見を踏まえ、女性活躍加速のための重点方針を決定し、各府省の概算要求に反映させる」こととしています。平成30年度関係予算については、各府省が「女性活躍加速のための重点方針2017」(平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)を反映し概算要求を行い、その後の予算編成・国会審議を経て決定したものとなります。

2. 平成30年度関係予算の総額

平成30年度関係予算は、総額8兆3,393 億円であり、前年度比3,396億円(4.2%) の増額となっています。

主な増額要因としては、良質な障害福祉サービスの確保や、子どものための教育・保育給付、介護給付費国庫負担金等の増額等があげられます。

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67.5%、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」が同15.3%を占めています。

3. 主な新規・拡充項目

I あらゆる分野における女性の活躍

• 同一労働同一賃金の実現に向けた導入 促進事業(1.7億円・新規・厚生労働省) 同一労働同一賃金の導入に向けて課題 を抱える業界に対し、その課題の解消に 資する様々な賃金制度等の待遇全般の点 検等について、業界ごとの特性を踏まえ た同一労働同一賃金導入マニュアルを作 成し、周知啓発等を図る。

Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

• 性犯罪·性暴力被害者支援交付金 (1.9 億円·拡充·内閣府)

性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターについて、その設置促進や運営の安定化等の地方公共団体による被害者支援の取組を促進する。

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた 基盤の整備

仕事・子育で両立支援事業 (1.701億円・拡充・内閣府)

企業が従業員の働き方に応じた柔軟な 保育を提供するために設置する保育施設 の運営に係る経費及び受け皿整備に伴う 整備費、改修費の一部を支援する。

また、ベビーシッター派遣サービスの利用を支援するため、利用料について助成を行う。

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30年度予 算は、8.1億円です。

主な新規の予算には次のものがありま す。

資本市場における女性活躍情報の活用 状況見える化事業(0.1億円)

機関投資家等を対象にESG投資における女性活躍情報の活用状況及び企業との対話の実態を調査し、機関投資家が評価する女性活躍情報の開示等のベストプラクティスを企業経営者に対して「見える化」することで、上場企業における女性役員登用等の女性活躍の取組を推進する。

若年層における女性に対する暴力の効果的な予防啓発及び被害者支援のための調査研究(0.1億円)

若年層における女性に対する暴力の予防啓発の充実に向けた啓発媒体の開発・制作や、相談支援の質の向上を図るための対応マニュアルを作成し、被害者支援の拡充の促進を図る。

被害者支援における危険度判定に基づ く加害者対応に関する調査研究 (0.1 億円) 配偶者等からの暴力の被害者に対する 包括的な支援に向けて、被害者及びその 子どもが直面する暴力の危険度判定指標 を用いた加害者対応の在り方について、 諸外国における先行事例を参考とした調 査研究を行う。

平成30年度男女共同参画基本計画関係 予算は、男女共同参画局HP(http://www.gender.go.jp/about_danjo/yosan/) に掲載されています。

平成30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29年度 当初予算額	平成30年度 予算額	比 較 増△減額
あらゆる分野における女性		160,939	212,270	51,33
1分野 男性中心型労働慣行	等の変革と女性の活躍	1,482	5,513	4.03
1 長時間労働の削減等	の働き方改革	497	1,758	1,26
2 家事・育児・介護等	こ男性が参画可能となるための環境整備	878	3,643	2,76
3 男女共同参画に関す	る男性の理解の促進	95	97	
4 ポジティブ・アクシ	ョンの推進等による男女問格差の是正	11	15	
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	
2分野 政策·方針決定過程		2,127	2,796	66
1 政治分野	The second secon	0	0	
2 司法分野		0	0	
3 行政分野		1,154	1,906	75
4 経済分野		974	889	Δ 8
5 その他の分野におけ	スカ性の絵画は十	0	000	
	♥ スロング	154,750		46,77
	肖等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現	40,191		17,54
	日本に日本にファン・フェース・ファン・ステン・ステン・ステン・ステン・ステン・ステン・ステン・ステン・ステン・ステ	253		△ 2
	カスVル-1974の彼立と1寸週V順は水2RV用返 ョンの推進等による男女団格差の是正	678		1,23
	処遇改善、正社員への転換の支援 ************************************	78,157		30,94
5 再就職、起業、自營		35,471		△ 2,93
	境分野における男女共同参画の推進	379		△ 3
1 地域活動における別		7		
2 地方創生における女		250		Δ!
	策・方針決定過程への女性の参画拡大	121		
	性が働きやすい環境の整備、意識と行動の変革	_	25	
	に立った環境問題への取組の推進	_	_	
5分野 科学技術・学術にお		2,201		△ 1
1 科学技術・学術分里	における女性の参画拡大	940	930	
2 女性研究者·技術者	が働き続けやすい研究環境の整備	1,193	1,094	△ 5
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	68	65	
安全・安心な暮らしの実現		2,306,751	2,365,662	58,9
6分野 生涯を通じた女性の	建康支援	47,874	50,925	3,0!
1 生涯にわたる男女の	健康の包括的な支援	7,095	9,320	2,2
2 妊娠・出産等に関す		39,900	40,771	8
3 医療分野におけるが		395		
4 スポーツ分野におけ		484	95 396 34 439	Δ4
7分野 女性に対するあらり		123,484		3,99
	予防と根絶のための基盤づくり	65		△ 3
	の防止及び被害者の保護等の推進	122,738		3,94
3 ストーカー事案への		-	- 120,000	0,0
4 性犯罪への対策の指		407	100	ε
	医 暴力の根絶に向けた対策の推進	22		,
6 売買春への対策の推		47		
7 人身取引対策の推進		2		
	As a series and a			
8 セクシュアルハラフ		188		
9 メディアにおける性		15	57.738 226 1.915 109,103 32,542 349 7 200 116 25 - 2,089 930 1,094 65 2,365,662 50,925 9,320 40,771 396 439 127,482 35 126,680 489 23 49 2 2185 1,065,988 1,121,296 5,761,091 5,766,732 5,766,714 18 664 35 588 41 0 223 223 0 3,472	
	こ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	2,135,393		51,86
	に直面する女性等への支援	1,076,251		△ 10,29
	人等が安心して暮らせる環境の整備	1,059,142		62,1
男女共同参画社会の実現に		5,531,776		229,3
9分野 男女共同参画の視点		5,527,534		229,19
	こ立った社会制度・慣行の見直し	5,527,517		229,1
	念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	18		
10分野 教育・メディア等	通じた意識改革、理解の促進	658	664	
1 国民的広がりを持つ	た広報・啓発活動の展開	21	35	
2 男女共同参画に関す	る男性の理解の促進	_	-	
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	604	588	\triangle
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	33	41	
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	0	
	に立った防災・復興体制の確立	228	223	_
	性の参画拡大など男女共同参画の推進	228	223	_
2 復興における男女丼		0		
3 国際的な防災協力に		0		
12分野 男女共同参画に関		3,355		1
	では同かいでは、回路は200 PRING の国際的なお視範、国際会議等における議論への対応	7		_
	ル国際的なが、国際では、国際では、アンス は、	3.349	- 1	1
	ツハエバーのいつ や国际ロック・フ・ファング 力理	244		
7推進体制の整備・強化	w A =1			
	総 合 計: : 「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。	7,999,711	8,339,264	339,5

⁽備考) 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。

主要事項の各項目は、「第4次男女共同参詢基本計画」(平成27年12月25日閣議 2- 予算額は、一般会計予算、特別会計予算、財政投融資予算全てを含む。
 男女共同参詢基本計画関係の金額が特視できない施策・事業予算は、「-」で記載。 4. 四捨五人により計か一致しないところがある。



Part 3

「調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業 評価の推進に関する調査研究報告書」の公表について 内閣府男女共同参画局推進課

ワーク・ライフ・バランス(以下「WLB」という。)を推進することは、企業における 生産性等の向上、事業の品質の確保・向 上などにつながるものであり、長期的には、 少子高齢化、人口減少に直面する我が国 社会全体の持続可能性を高めていくきわ めて重要な取組です。

平成28年度から国等の調達において、価格以外の要素を評価する総合評価落札 方式又は企画競争による場合は、WLB 等を推進する企業(以下「WLB等推進企 業」という。)を加点評価する取組を実施し ています。

今後、地方公共団体においても国に準じた取組が進められるよう、本調査研究においては、加点評価の取組が企業における「えるぼし」等の認定取得やWLB等の推進に及ぼす効果・影響等を把握するとともに、地方公共団体への効果的な働きかけや啓発を行うための参考となる情報を得ることを目的として本調査研究を実施しました。

*本調査研究における用語の定義は 図表1を参照してください。

■加点評価の取組による認定取 得のインセンティブ

企業調査において、認定取得の目的として「国の入札での加点等のメリット」を挙げるWLB等推進企業が38.3%であるなど、認定取得に向けた一定のインセンティブ効果が認められました(図表2)。

特に公共調達の現場(企業の営業部門) へ与えた影響は大きく、加点評価の取組 の認知度を一層高めていくために、当該 部門へのアプローチが効果的であると考 えられます(図表3)。

■加点評価の取組による企業の意 識・行動への影響

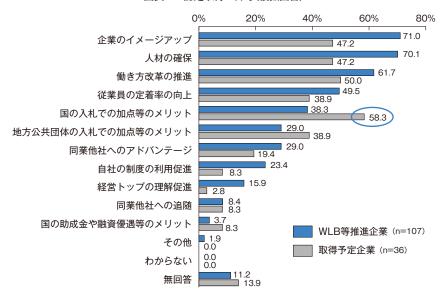
認定取得を視野に入れた取組による効果として、「多様な人材の確保」「男性の育児休業取得率の向上」等、約8割が既に何らかの効果を実感していますが、効果があったと実感している企業の割合が少ない項目もありました(図表4)。

これは、WLBの取組から直接派生し、すぐに現れやすい効果と、WLBの取組との関係が間接的で現れるまでに時間がかかる効果との違いと考えられます。このことも踏まえ、加点評価の取組が与える影響とともに、加点評価が促進しようとするWLBの取組状況や効果について、今後とも継続的に把握していくことが加点評価の取組を検証していく上で重要です。

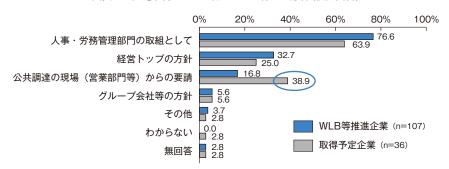
図表1 分析における基本区分

WLB等推進企業	加点評価の取組において加点対象となる認定等取得企業	107社			
えるぼし認定企業	「えるばし認定」取得企業	44社			
他認定等企業	「えるぼし認定」以外の加点対象となる認定等取得企業	63社			
取得予定企業	加点対象となる認定等を取得していないが認定を申請中・ 検討中企業	36社			
取得無企業	加点対象となる認定等を取得しておらず、認定の申請・検 討予定のない企業	87社			

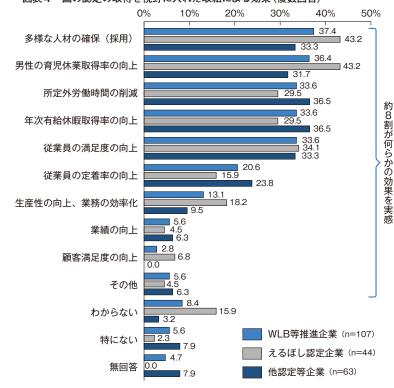
図表2 認定取得の目的(複数回答)



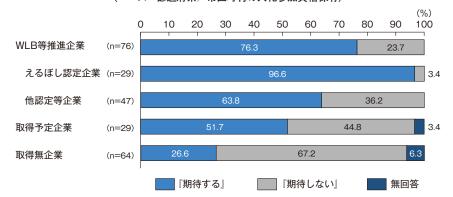
図表3 認定取得について働きかけを行った部署(複数回答)



図表4 国の認定の取得を視野に入れた取組による効果(複数回答)



図表5 加点評価の取組が地方公共団体の調達に広まることへの期待 (ベース:都道府県/市区町村の入札参加資格保有)



■加点評価の取組を地方公共団 体に展開していくための方策

加点評価の取組が地方公共団体の調達 に広がることの期待は高く、地方公共団 体の入札参加資格を保有するWLB等推 進企業においては、期待する割合が約8 割となっています(図表5)。

地方公共団体調査においては、国に準 じた加点評価の取組を進めるに当たり、 国や地方公共団体での実施プロセスや実 施要綱、配点表、配点例の紹介等、国に 対する支援のニーズもありました。

加点評価の取組を地方公共団体に展開していくためには、既に取組を開始した国や地方公共団体における取組状況等、地方公共団体における検討に資する情報を提供することが重要です。

■参考資料集の作成

加点評価の取組が地方公共団体に広がることにより、WLB等推進企業の公共調達への参加や、企業における認定取得に向けた取組の促進が期待されます。地方公共団体の調達において加点評価の取組を推進するための支援として、地方公共団体の職員を対象とした「国及び地方公共団体における加点評価の取組推進のための参考資料集」を作成し、国の調達におけるポジティブ・アクションの取組の経緯や、各府省等における特徴的な配点割合、地方公共団体における事例等を紹介しています。

調査研究報告書はこちら→

http://www.gender.go.jp/policy/ positive act/work/research.html

ジェンダー主流化の20年(3)~UNDPの経験2~

(特活) Gender Action Platform 理事 大崎 麻子

1997年に経済社会理事会(ECOSOC)で採択された「ジェンダー主流化」というアプローチ。女性やジェンダー平等に特化した事業や活動だけではなく、UNDPが行う全ての事業やプロセスにジェンダーの視点を主流化するにはどうすれば良いのか。実践方法の模索が始まりました。

アジア太平洋、アラブ諸国、アフリカ、 東欧・CIS(独立国家共同体)諸国、ラテンアメリカ・カリブの4つの地域で行われていたジェンダー研修で、組織のジェンダー主流化を進めるにあたり、どのような課題やニーズがあるのかを聞き取りました。「トップの理解とコミットメントがない」「ジェンダー=女性の問題と誤解されている」「女性や若い職員が担当するものだという思い込みがある」「ジェンダー主流化には専門的な知見やスキルが必要なのだということが理解されていない」「優先順位が低い」といった声が出てきました。

そこで、次のステップとして、ニューヨークでジェンダー主流化の戦略立案を目的としたワークショップが開催されました。 現場から上がってきた声をどのように戦略に落とし込んで行くか、数日間に渡って白熱した議論が交わされました。

「そもそも、『主流』とは何か?」という議論も行いました。開発支援における主流とは、「最も有力な考え方(理論・仮説)、最も有力なプロセス(意思決定・アクション)」であり、「誰が何を得るか」、つまり、予算や人材や知見などのあらゆる「資源の分配の仕方」を方向づける力を持つ考え方・プロセスであるという認識が共有されました。そして、ジェンダー主流化とは、優先順位の設定や資源分配に力を持つ主体や人(例えば財務省や、組織のトップ・

幹部など)に働きかけること、そして、経済やインフラやガバナンスなど、開発支援の「有力な」分野にジェンダー視点を統合していくことだと確認したのです。この20年間で、経済合理性の観点からの調査や議論、男女別データとジェンダー分析の拡充、ジェンダー予算の手法の開発が進んだ背景には、「有力な考え方・やり方」を変えるためのアプローチやツールが必要とされていたという事情もあります。

また、ワークショップには、貿易自由化 や、市民社会との連携を担当しているよ うな若手の男性職員も出席していました。 率直に「男性職員の間には、ジェンダーを 『ソフトなテーマ』と捉え、軽視する傾向 がある」「男性である自分が批判されるの ではないか、女性のグループに入ってい る特異な男性という目で見られるのではな いかという『恐れ』がある」と指摘。組織自 体の文化や風土を変えなければならない と主張しました。この若手グループは、 Men for Gender Equality (ジェンダー平 等を達成するための男性グループ)を結成 し、あらゆる会議でジェンダーについて積 極的に言及し始めました。余談ですが、 メンバーの一人は、のちに、ジェンダー平 等推進や女性に対する暴力撲滅における 男性の役割や男性の巻き込み方に関する 世界的な専門家になりました。

こうして、様々な声を集約し、分析し、ジェンダー主流化の取り組みが始まりました。主な柱となったのは、「政策立案」「キャパシティ・ビルディング(制度構築・能力強化)」「ナレッジ・マネジメント(知見の蓄積・分析・共有)」「アドボカシー」の4つです。次回、詳しくご紹介します。



おおさき・あさこ/(特活) Gender Action Platform理事、関西学院大学客員教授 コロンビア大学国際公共大学院で国際関係修士号を取得後、UNDP (国連開発計画) 開発政策局に入 局。UNDPの活動領域である貧困削減、民主的ガバナンス、紛争・災害復興等におけるジェンダー 主流化政策の立案、制度及び能力構築に従事した。現在は、フリーの国際協力・ジェンダー専門家 として、国内外で幅広く活動中。『エンパワーメント 働くミレニアル女子が身につけたい力』(経済界)。

女性が輝く 先進企業 2017

女性が輝く先進企業表彰受賞企業の取組紹介

平成29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。今月は「内閣府特命担当大臣表彰」受賞企業2社の取組です。

女性による女性のための女性活躍支援 20年の歴史とこれから 日本アイ・ビー・エム株式会社



2016年からは役員級女性を更に増やすべくスポンサーシップ・プログラムを開始しました。幹部候補女性に対し役員が1対1でスポンサーとなり、そのキャリア構

に役立っています。

築をサポートすることで、女性役員級比率は過去最高の15%を記録しました。

同時に、女性が真に活躍できる環境づくりには、1社、1業界だけの取組に留まらず、社会全体を巻き込んだ変化が重要と考え、他業種・他企業様との協働も進めています。営業職女性を対象としたプロジェクトや研究職・技術職女性にフォーカスした取組などそれぞれの職種に応じたキャリア課題へのアプローチを取っています。

女性を含めた多様な人材が活躍し、誰もが能力を発揮できる社会を作るため、 私たちにはまだまだやれること、やるべき ことがあります。例えば、研究・技術職 女性の増加と活躍推進、若手~中堅女性 社員のキャリア形成支援など、これからも 積極的に活動して参ります。



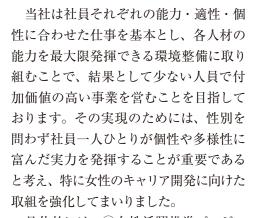
理系女子学生向けキャリアイベント (大阪)



国際女性デーを記念したセミナー "IBM Japan Women's Day2018" (東京)

女性のキャリア開発強化による「女性が輝く社会」の実現

ヒューリック株式会社



具体的には、①女性活躍推進プロジェクトチームの立上げによるワークライフバランス向上やキャリア開発、②国内トップ水準の福利厚生制度確立、③社長アンケートの実施による社員の声のヒアリングおよび懇親会等を通じたトップからのメッセージ発信などです。

こうした取組の結果、女性の育休復職

率が過去5年間100%となったほか、女性管理職比率が平成25年から平成29年までの間に倍増しました。また、トップからの強いメッセージとコミットメント、女性活躍推進プロジェクトチーム企画・主催の講演会などを通じ、社員のダイバーシティ経営に対する意識は格段に高まってきております。

2020年までに女性管理職比率20%を目指すべく、継続的かつ積極的に女性登用を行い「女性が輝く社会」の実現を目指してまいります。また、こうした取組を外部に公表することで、企業の透明性や信頼性の維持・向上に努めてまいります。



女性活躍推進PT主催の講演会の様子



事業所内保育所の様子



[News & Information]

1 News

国立女性教育会館(NWEC)

「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>」実施

国立女性教育会館 (NWEC) では、5月23日(水)~25日(金) に「男女共同参画はどこまで進んだか」をテーマとして、標題 セミナーを開催。全国の女性関連施設の管理職・リーダー、 地方自治体の男女共同参画推進責任者、地域で男女共同参 画を推進する団体リーダー等164名の参加がありました。

初日の横浜国立大学教授 江原由美子氏の基調講演「我が 国の男女共同参画の歩みと今後の課題」では、日本の男女共 同参画の歴史を振り返りつつ、統計データをもとに日本の現 状を国際比較し、日本の歩みが遅い要因について考えました。 続いて、内閣府、厚生労働省、農林水産省から最新の男女 共同参画に関する政策動向についての説明がありました。

2日目のシンポジウム 「男女共同参画の現在 (いま) を考え る」では、世界経済フォーラムによるグローバルジェンダー ギャップ指数 (GGGI) をもとに、日本が喫緊に取り組むべき 政治分野、経済分野の課題を整理し、解決へのヒントを探り ました。

https://www.nwec.jp/event/training/g_leader2018.html 【問合せ】国立女性教育会館 事業課

TEL 0493-62-6724/6725

3 Info

警察庁

絶対に許すな 子供への性犯罪





児童ポルノの製造や児童買春を始め とする子供の性被害は、子供の心身に 有害な影響を及ぼし、かつ、その人権を 著しく侵害する極めて悪質な行為であ り、絶対に許されるものではありません。

7月は、「青少年の非行・被害防止全 国強調月間」(内閣府主唱、警察庁等参 加)であり、その重点課題にも「子供の 性被害の防止」が掲げられています。

警察では、被害実態や被害に遭わな いための予防策、トラブルに遭った際 の相談窓口などを掲載した各種資料を 作成・配布しています。詳しくは、警

察庁ホームページをご覧ください。また、政府インターネッ トテレビでも児童ポルノ被害に関する番組を配信しています ので、ご活用ください。

警察庁ホームページ

⇒https://www.npa.go.jp/policy_area/no_cp.html 政府インターネットテレビ

⇒https://nettv.gov-online.go.jp/prg/prg16428.html

2 Info 総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府

テレワークの国民運動に参加してみませんか?

時間や場所を 有効に活用でき る柔軟な働き方 である「テレワー ク」は、生産性の 向上やワーク・ ライフ・バランス の確保、優秀な



人材の確保など、様々な効果が期待できます。 また、「仕事は、会社に来てやるもの」

「仕事は、パソコンを使ってやるもの」

という古い考え方を打ち破る働き方は、仕事と子育て等との 両立の悩みを解決する鍵にもなります。

昨年、2020年東京オリンピックの開会式にあたる7月24日 を「テレワーク・デイ」と位置づけ、テレワークの全国一斉実 施を呼びかける取組を行いました。その結果、約950団体・ 6.3万人が参加し、<国民運動>として大きな一歩を踏み出 しました。今年は「テレワーク・デイズ」として、更にバージョ ンアップして実施します。

~まずはやってみる~

テレワークの国民運動に積極的にご参加ください! 詳しくはこちら ⇒ https://teleworkdays.jp/

※上記HPには「よくあるご質問」、「テレワーク導入お役立ち 情報」も掲載しています。ご参照ください。

4 Info

内閣府

「夏のリコチャレ2018」を開催します



を開催します。

事を体感しよう!~」 本イベントは、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。

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、夏休み期

間である7月から、

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

2018~理工系のお仕

昨年は約23,000名の生徒等がイベントに参加しました。 女子中高生等の皆さん、今年の夏は素敵な理工系の未来 を探しに行きませんか。近くのイベントを検索してぜひ足を 運んでみてください。保護者や教員の方向けの情報もご案内 しています。ぜひサイトをご覧ください。

※詳細は特設ページを御覧ください。

http://www.gender.go.jp/c-challenge/event/2018_summer. html

男女共同参画センターだより

News From Center

ときわプラザ(徳島県立男女共同参画交流センター)

徳島県県民環境部男女参画・人権課

徳島県立男女共同参画 交流センターは、「男女がと もに個性や能力を充分に発 揮できる男女共同参画社会 の実現を目指すための交 流・活動の拠点施設にした い」との願いを込めて、平 成18年11月に開館しまし た。所長・課長補佐・非常 勤の専門員5名(うち相談 員2名)の体制で相談業務、 関係団体・NPO法人等と の共催による講座の開催、 啓発事業の実施等、県民と 協働した男女共同参画社 会づくりを推進しておりま



徳島県男女協調週間講演会

昨年度は、LGBTや理系 女子応援等、社会情勢を 踏まえたテーマや、女性活 躍を促進するためのICTを 活用したオンラインショップの起業講座を開催するほ か、学校への出前講座も重 点事業と位置づけ、女性に 対する暴力根絶の基盤づく りのため、「デートDV防止 セミナー」を実施するなど、 217講座に約2万人の皆さ んが受講くださいました。

本年度は、政策・方針 決定過程への女性・若者 の参画機会の更なる拡大を 図るため、「とくしまフュー チャーアカデミー」を創設 し、多様な主体と連携しな がら女性活躍に向けた講座 等を開催することとしてお ります。

また、女性の職業生活における活躍と女性活躍に対する社会全体の意識改革を図るため、「ともに輝くフェスティバル」を開催し、カジダン・イクメン等、男性の家庭生活における活躍を強力に発信してまいります。



輝く女性応援フェスティバル2017パパちからスクール~学んで遊ぼう!~

編集後記

蒸し暑さが続く毎日ですが、霞が関界隈では今やすっかり「かりゆしウエア」が定着していますが、着ている人はもちろん、見ている側においても涼しさが感じられるようです。皆さんも試してみてはいかがでしょうか。

内閣府男女共同参画局では、5月から9月までの毎週木曜日を「かりゆしの日」として、かりゆしウエアを着てもらうなどの取組を行っています。

そして、7月、8月の2か月間、内閣府男女共同参画局では今年も「ゆう活」にの取組は今年を1年の取組は、朝祖みます。この取組は、朝方で4年目になりますを動みと早期退庁を勧奨することで夏の生活スタ方からは下るとで東したなど、ちが豊かさと取ります。といきなど、ちがきなど、もがきなど、おいと思います。

(編集デスク K.H)

【7月号表紙】

グラフをモチーフに男女 共同参画白書を示し、女性 の多様かつ柔軟な活躍を表 現しました。

デザイン

株式会社スコープ

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌 「共同参画」7月号

http://www.gender.go.jp https://www.facebook.com/ danjokyodosankaku/

第113号●2018年7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●株式会社アイネット



平成30年版 男女共同参画白書





平成30年版男女共同参画白書

