

共 同 参 画



"Kyodo-Sankaku"
Number 119
January 2019
Japan Cabinet Office

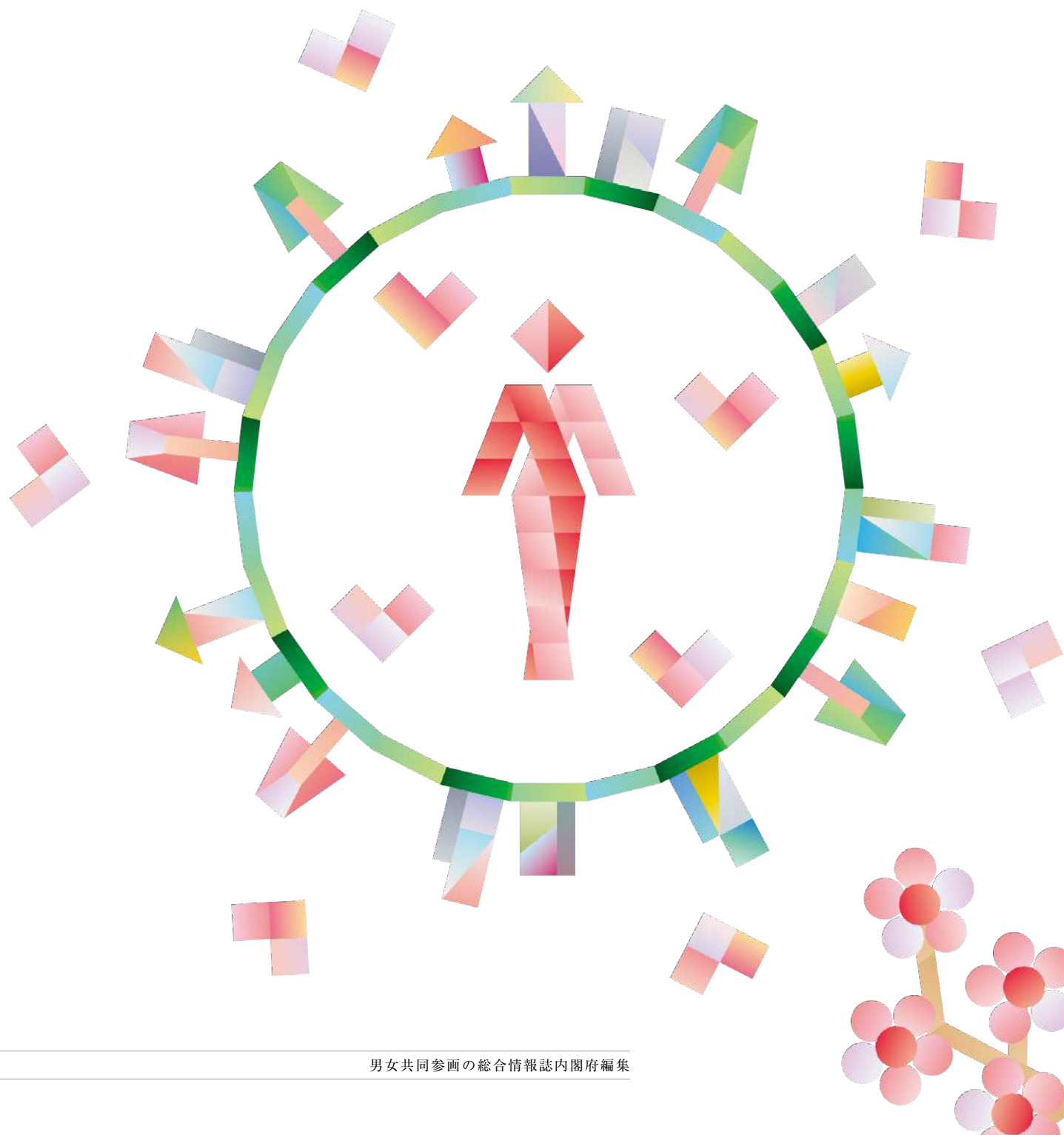
1

内 閣 府

Special Feature

特集1 / 女性リーダー育成事業「女性役員登用の閣議決定目標『2020年10%』達成に向けて」

特集2 / 国連平和維持活動における女性の参画推進
ー アフリカ早期展開支援の現場から ー



主な予定

Schedule

平成31年1月10日～2月28日	平成31年度男女共同参画週間キャッチフレーズ募集
平成31年1月26日	若年女性・少女をいかに地域で支えるか～信頼できる大人をつくるプロジェクト～ (同志社大学室町キャンパス寒梅館ハーディーホール)
平成31年1月31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31年2月13日	関西女性活躍推進シンポジウム「関西は働きたい女性を応援します!!」(仮称) (兵庫県民会館9階けんみんホール)
平成31年2月15日	企業×女性企業家のマッチングイベント ビジネスにも運命の赤い糸ってある んです－WEPs(女性のエンパワーメント原則)の実現に向けて－ (イトーキ東京イノベーションセンター)
平成31年2月16日～17日	女子大学生セミナー(埼玉県比企郡嵐山町)
平成31年3月11日～22日	第63回国連女性の地位委員会(CSW)
平成31年3月23日、24日	第5回国際女性会議(WAWI)、Women-20(W20)

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

生活経済
ジャーナリスト／
キャリア・
コンサルタント
和泉 昭子



Izumi Akiko

地方の大学や企業の研修などで、若い女性たちに自身のライフプランを作ってもらくと、大半が、数年以内に2～3歳差のパートナーと結婚し、1人か2人の子どもを産んで仕事をやめ、経済的な問題があれば社会復帰する・・・という伝統的なストーリーを語ります。

地域性や企業風土もあるのですが、ダイバーシティが叫ばれる時代に、判で押したように画一的なプランしかイメージできないのは何故でしょう。

それは、多くの人の潜在意識に「社会での活躍は、女性としての幸せと引き換え」「幸せを掴み損なうと、働き続けることになる」という方程式が、深く刻まれているからだと考えます。

管理職となって責任が重い仕事をすることは結婚や出産の機会を減らしてしまう、育児しながら仕事をするのは家族にも(時短などで優遇されることにより)仲間にも迷惑をかけると考えている女性は、少なくありません。そしてその方程式を強化しているのは、同世代の男性であり、周囲の大人たちです。

「働き方改革」や「女性活躍」が浸透しつつある一方で、「男性の暮らし方・意識の変革」の必要性については、まだその概念すら知られていません。土壌が整い、背中を押されて一歩踏み出そうとする人たちを孤独にさせないためには、新たな幸せの方程式を上書きする必要があるでしょう。

目次

Contents

特集1

女性リーダー育成事業「女性役員登用の閣議決定目標『2020年10%』達成に向けて」

Page 02

特集2

国連平和維持活動における女性の参画推進－アフリカ早期展開支援の現場から－

Page 04

行政施策トピックス1

世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2018」を公表

Page 07

行政施策トピックス2

「女性自治会長情報交換会」開催の報告について

Page 08

行政施策トピックス3

平成30年度「家族の日フォーラム」開催報告

Page 09

行政施策トピックス4

「東日本から熊本への知見共有の現状について～多様な視点を踏まえた復興の取組事例発表～」について

Page 10

連載

その1 ジェンダー主流化の20年(9) ～グローバルな枠組みの基本原則に～
大崎 麻子 ((特活) Gender Action Platform 理事、関西学院大学客員教授)

Page 12

連載

その2 豊かな自然と心に出会えるまち・いの／
池田 牧子 (高知県吾川郡いの町長)

Page 13

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
「かながわ女性の活躍応援団」
「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」
「京都女性活躍応援男性リーダーの会」
「どんどん鹿児島女性の活躍応援団」

Page 14

ニュース&インフォメーション

全国女性消防団員活性化滋賀大会の開催 他

Page 16

男女共同参画センターだより

福井県越前市男女共同参画センター (あんだんて)

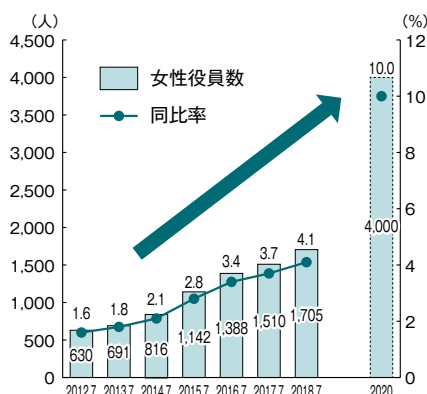


女性リーダー育成事業 「女性役員登用の閣議決定目標 『2020年10%』達成に向けて」

内閣府男女共同参画局総務課

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）においては、上場企業役員に占める女性の割合について「5%（早期）、更に10%を目指す（平成32年）」としています。平成30年7月現在、この割合は4.1%となっており、女性役員数は過去6年で約2.7倍に増加していますが、目標の10%までは、まだまだです。（図1）

《図1》女性役員数の推移



内閣府男女共同参画局では、平成28年度に女性役員候補者の効果的な育成の在り方及び研修の「モデルプログラム」を策定し、平成29年度から、役員候補者層を対象にモデルプログラムに基づく研修を実施しています。平成29年度は神奈川、京都の2地域、平成30年度は3地域において、「女性役員育成研修」を実施しています。また、平成30年度は大学1校でも実施しています。今号では、各研修の内容などについてご紹介します。

【地域での開催】

今年度は、神奈川・愛知・関西地域で、地方自治体や地域経済団体と共催で、内部昇進で役員候補になる方や、社外取締役の候補となる士業等の方を対象に、モデルプログラムに基づく研修を9月から実施しており、105名の方が参加しています。



研修は、「企業経営層による講演」と「講義」の組み合わせで実施しており、5回の研修とフォローアップ研修1回の全6回を実施しています。

今年度は、内部からの昇進候補者と社外取締役候補者の学びのニーズの違いを踏まえ、5回の研修の中に選択制プログラムも導入しています。（図2）



また、研修参加者である女性役員候補者の業種を超えたネットワーキングも重視しています。

※本研修の運営は、公益財団法人日本生産性本部が受注し、2019年3月まで実施します。

《図2》女性役員育成研修 2018年度地域開催プログラム

実施回	プログラム
【第1回】	・＜講演＞企業経営層のご講演 ・＜講義＞「コーポレート・ガバナンス」 ・ネットワーク交流会
【第2回】	・＜講演＞企業経営層のご講演 ・＜講義＞「法的役割と責任・リスクマネジメント」
【第3回】	・＜講演＞企業経営層のご講演 ・＜講義＞「技術・産業のメガトレンド・イノベーションをおこす経営」
【第4回】	・＜選択プログラム①＞「企業の女性活躍推進の取組」 ・＜講演＞企業経営層のご講演 ・＜選択プログラム②＞「財務・会計」
【第5回】	・＜講演＞企業経営層のご講演 ・＜講義＞「企業価値と経営戦略」 ・アクションプランの確認
【フォローアップ】	・＜講演＞企業経営層のご講演 ・アクションプランの共有 ・グループ発表 ・ネットワーク交流会

※この他に講義に関連することの参考図書を紹介

内閣府では、女性役員候補者の効果的な育成のため、平成28年度に研修モデルプログラムを策定し、平成29年度より、モデルプログラムに基づく研修を実施しています。

【大学での開催】

「骨太方針2018」において「女性リーダーの育成に向けて多様な受講生に対応するため、広範な選択制プログラムの導入を可能とする大学等と共催した研修を実施する。」と決定されたことを受け、大学においても実施することとしました。

《プログラム概要》

今年度は、昭和女子大学が受注し、「女性エグゼクティブ育成研修」として実施しており、内部昇進で役員候補となる方等31名が参加しています。



また、3グループに分かれて専任の講師の下で特定分野についての学びを深める「勉強会ゼミ」の開催や、「選択講座」を複数設けること、ICTの活用など、大学の持つ学びの資源を存分にいかしたプログラム構成となっています。(図3)



＜勉強会ゼミの様子＞

平成31年度においても、地域との共同開催や大学と連携したプログラムを実施する予定です。また、地域で独自に女性役員育成事業を実施しようとする地方自治体を、地域女性活躍推進交付金で支援します。

このモデルプログラムは、企業や対象者に応じてカスタマイズして実施することが可能です。様々な地域や組織、業界団体、大学等において、役員や管理職を目指す女性の学びの機会が提供され、広がっていくことを期待しています。

※モデルプログラムの詳細はこちらをご覧ください

http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/gaikoku02_research.html

【女性役員育成研修 修了者人材バンクについて】

内閣府では、企業と女性役員育成研修の修了者のマッチングの土台となるよう、本人の同意を得た上で、内閣府及び経済産業省が実施している研修修了者をデータベースとして公開しています。

国の審議会等の委員等の経験者に関する情報を提供しているデータベース「はばたく女性人材バンク」ともにご活用ください。

※修了者人材バンクの詳細はこちらをご覧ください

<http://www.gender.go.jp/policy/yakuin/shuryo.html>

※はばたく女性人材バンクの詳細はこちらをご覧ください

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

《図3》女性役員育成研修 2018年度大学開催プログラム

実施回	プログラム
【第1回】	＜講義＞「リーダーシップ」 ＜講演＞企業経営層のご講演 - 交流会
【第2回】	＜講演＞企業経営層のご講演 ＜勉強会ゼミ＞ 【A】財務・会計研究 【B】リーダーシップ研究 【C】組織マネジメント研究
【第3回】	＜講義＞「コーポレート・ガバナンス」 ＜勉強会ゼミ＞ 【A】財務・会計研究 【B】リーダーシップ研究 【C】組織マネジメント研究
【第4回】	＜選択講座①－1＞「法的役割と責任・リスクマネジメント」 ＜選択講座②－1＞「ESG/SDGs」 ＜講演＞企業経営層のご講演
【第5回】	＜選択講座①－2＞「意思決定のための財務・会計」 ＜選択講座②－2＞「マクロビュー」 - 交流会
【第6回】	＜講義＞「ダイバーシティ経営とイノベーション」 ＜勉強会ゼミ＞ 【A】財務・会計研究 【B】リーダーシップ研究 【C】組織マネジメント研究

※この他に講義に関連する参考図書の紹介や大学の図書館の利用が可能

国連平和維持活動における女性の参画推進 —アフリカ早期展開支援の現場から—

はじめに

近年の国連平和維持活動（Peacekeeping Operations：PKO）では、装備品（重機）、そしてそれらを操作可能な要員が不足していることが深刻な問題となってきたことに加え、現在展開している14のPKOミッションの4割をアフリカ、そして3割をアジア諸国から派遣されている要員が占めることから、特にこれらの国々の要員を対象とした能力構築支援が重視されています。このような状況を踏まえ、PKO要員の能力向上を目的とし設立された、国連PKOにおける三角パートナーシップ・プロジェクトの一環である早期展開支援（Rapid Deployment of Enabling Capabilities：RDEC）が平成27年より開始され、平成30年にも第5回（第5次隊）、第6回（第6次隊）訓練がケニアで実施されました。第5次隊、6次隊共に自衛官20名（教官団）と内閣府国際平和協力本部事務局（以下、PKO事務局）より派遣される連絡調整要員1名で構成され、PKOに派遣される予定のガーナ国軍、シエラレオネ国軍、そしてナイジェリア国軍の施設要員40名（訓練生）を対象とした重機の操作教育を実施しました。

私は国際平和協力研究員として所属するPKO事務局より、第5次隊の連絡調整要員として派遣され、主に日本政府が拠出した資金を基に本事業の実施・管理を担う国連フィールド支援局、現地での物資の調達などを担当する国連プロジェクトサービ

ス機関、そして訓練施設を運営するケニア軍や自衛官との調整及び現地の調査業務に携わっていました。



訓練中の様子

平成30年の事業での特筆すべき点として、初めて女性自衛官が教官要員として派遣されたことが挙げられるでしょう。本稿では現場での女性の活躍を紹介しながら、なぜPKOの分野で女性要員が必要とされているのかを考えていきます。

RDECにおける女性の活躍

私が派遣された第5次隊は陸上自衛隊第4施設群（座間駐屯地）基幹で構成されており、派遣前から綿密な訓練計画を練っていました。RDECの訓練が実施されている人道平和支援学校はケニア首都、ナイロビ市内の中心地から車で東に約30分の所に位置し、教官団と訓練生は毎日訓練に励むだけではなく、約3カ月間にわたり共同生活を営みます。

3カ月間の訓練の中で訓練生はブルドーザ、油圧ショベルなど、PKOの現場で主にインフラの整備に必要とされる重機の操作方法について学

んでいきます。操作教育を実施する教官団は操作が比較的容易なものから難易度が高いものまで網羅するため、本訓練は初級・中級課程に分けられ、教官団が訓練生の能力を考慮しながら訓練を進めていきます。



コミュニケーションの促進を図る（筆者右前）

派遣された女性自衛官と私は主に運営側に回り、円滑に訓練が実施されるよう国連や関係機関との調整やスケジュールの管理、また教官団や訓練生のニーズの聞き取り・対応などを連携しながら実施していました。何よりも重要なのが教官団と訓練生の間の信頼関係の醸成です。教官団が日々の訓練を通して信頼関係を築きあげる中、特に女性自衛官はコミュニケーションの促進を心掛け、訓練生のみならず本事業をサポートする重機の整備士たちや訓練施設を運営するケニア軍との関係構築に大きく貢献していました。それに並行して訓練生の練度、体調などを掌握し、それぞれのプロフィールを管理しながら細やかに対応をしていました。

また、今回は訓練生としてシエラレオネから女性PKO要員が1名派遣されていましたが、熱意をもって訓

PKOに派遣される要員の能力向上を目的とし、施設機材の操作訓練を行うプロジェクトが平成30年もケニアで実施されました。本稿では連絡調整要員として派遣された筆者が、共同参画についての国連の政策に触れつつ、現場の様子をお伝えします。

内閣府国際平和協力本部事務局 研究員 今井ひなた

練に取り組み、訓練後や休日の時間を使い、予習・復習に明け暮れていました。教官がその理由を聞いたところ、自国のシエラレオネでは重機が不足しているため実際に操作をする機会が少なく、このような訓練を通じて操縦時間を確保できることが重要であるとのこと。それに加え、彼女の所属部隊には彼女を入れて2名しか女性がいなかったため、自国の代表者としての責任があるからと答えており、その意欲の背景にある各国の状況を垣間見る瞬間でした。



訓練中、ローラを操作する女性訓練生

無論、本事業の成功には、訓練に関わる全ての人々の貢献が不可欠です。しかし本稿が特に女性にスポットライトを当てるのは、近年、国連PKOの分野における女性要員の役割がより注目されてきていることによります。次にグテーレス国連事務総長の提唱する方針に着目しながら、その背景を見ていきます。

女性PKO要員の必要性

「常に『予防』が最優先事項である」。これは平成29年1月に就任した

グテーレス国連事務総長が一貫して述べていることです。平成30年の女性・平和・安全保障に関する事務総長の年次報告書（女性、平和、安全保障に関する事務総長報告書S/2018/900）では優先すべき課題に

- 1) 予防と平和のための有意義な男女共同参画の推進
- 2) 平和と安全保障分野におけるジェンダー平等
- 3) 国連PKO要員・国連職員による性的搾取・虐待（Sexual Exploitation and Abuse：SEA）及びハラスメントの撲滅
- 4) 平和と安全保障分野におけるジェンダーの視点の主流化

が挙げられました。

では女性の参画は「予防」にいかに関与していくのでしょうか。ここでは報告書内で提唱されている「予防」すべき事態のうちの3点に焦点をあてます。

まずは、暴力激化の「予防」です。治安悪化の状況下で発生する深刻な性暴力被害に対して引き続き早急な対応が求められています。近年では女性に対する性暴力の増加を女性の保護といった文脈のみに限定するのではなく、暴力激化の予兆とみなし、より広範に、紛争の勃発を予防する上で対処すべき問題として捉え直すようになってきました。

次に、紛争再発の「予防」です。当事者間の和平合意をもって紛争は終結しますが、暴力の土壌に例えば人権侵害に対する不処罰や女性、もしくは特定のグループに対する排他的

な政策があったとすれば、和平合意はこれらの問題に対する解決策を含めた内容でなければ紛争の要因は潜在化したままです。そのため和平合意には女性を含め、異なる立場の人々の声を草案に反映させ、その後も継続的に履行・モニタリングプロセスへの参画を支援する必要があります。

最後に、国連PKOの正統性を著しく損なうことになるSEA発生の『予防』です。これは前述の2点とは異なり、国連PKO内におけるオペレーション上の課題ですが、女性のPKO要員が増えることでSEAの抑止につながることが期待されます。

女性のPKO要員の増加は、女性でなければアクセスできない情報を収集し、性的被害を特定することに寄与します。特に文化的に女性が家族以外の異性と話すことが良しとされない、もしくは性的暴力を受けたことが「恥辱」とみなされるため、報告されないケースへの対処として、女性PKO要員による情報収集は効果的な手段とされています。また、和平合意における調停者、そして平和の担い手としての女性の役割が期待されている一方、女性が公的な場で意思を表明する機会が制限され、女性参画の手段が確立されていない社会では、女性のPKO要員は身近な「ロールモデル」ともなりえます。国家再建の主体となる現地の人々が、国際的な場で任務を全うする女性たちと触れ合うことで、女性が活躍する社会を具体的に思い描く基盤が作られていくことが期待されているのです。

国連平和維持活動における女性の参画推進 —アフリカ早期展開支援の現場から—

RDECを通じて:「ロールモデル」としての意義・ケニア女性の働き

前述した背景を踏まえ、改めて視点を現場に戻してみます。

RDECにおける女性自衛官の参画を見てみると、彼女たちもまた、「ロールモデル」としての役割を担っていることに気づきます。共同生活の中で、各国の軍人たちが女性要員の活躍を身近に感じていくことは、実際にPKOに派遣された際に女性要員と連携していく上でも重要になってきます。



女性自衛官発案のチームエクササイズを実施

また、現実的な側面として、女性要員の増加により、女性に配慮した生活環境の整備が促進されるといった効果が期待されます。現場で行われた訓練実施後の評価ミーティングでは、例えば女性用の洗濯場の設置など、より女性に配慮した生活環境の整備が挙げられました。これは訓練であっても、もしくはPKOの現場であっても、男女の共同生活において要する施設の拡充には一定のコスト及び労力がかかることを示唆しています。女性要員数の増加はまた、こうしてコストをかけて整備した生活

環境を、有効に活用できることにつながるでしょう。

最後に今回の事業を通じて垣間見たケニア人女性の働き方から、ケニア社会における共同参画の一端を紹介したいと思います。首都ナイロビは近年の高度経済成長と並行し、働く女性たちが数多く活躍しています。ケニア滞在中は、日常的に国連や訓練施設に務める女性職員と会話をする機会がありました。職員の中には子育てをしながら仕事をする方も多く、シングル・マザーも少なくありません。ここで、共通して出てくるキーワードが「ナニー」あるいは「ハウス・ガール、ボーイ」です。両親に代わり子守、家事を一手に引き受ける存在であるかれらを雇うことは一般的になりつつあり、「今日はうちのナニーが体調悪いから病院に連れて行ったわ」「ハウス・ボーイに我が家のレシピを教え込んだの」といった会話は日常茶飯事です。家事や子育てといった役割を他人に任せることに対する社会的障壁が比較的低いとも言えるでしょう。女性の社会進出や都市部への人口移動など急速な経済成長がもたらす影響は様々ですが、あらゆる社会変動を経験しているケニアの国民が、ニーズに応じて発展させたシステムの一つとも言えるのではないのでしょうか。



職務に励む国連職員・ケイト女史

終わりに

グテーレス国連事務総長は2017年より「ジェンダー平等戦略 (Gender Parity Strategy)」の実施に乗り出し、国連の文民職員やジェンダー・アドバイザーの配置、そして幹部への女性の参画を推進させており、成果を上げています。しかし、PKO部隊における女性要員数は全体の4%にしか至っていません。そもそも治安部門における女性の数が各国総じて低いことがその主な理由ですが、この現状を受け、グテーレス国連事務総長は「ジェンダー平等」達成のために更なる国連加盟国によるコミットメントを要請しています。RDECを通じた女性要員の参画は、国際社会が現在一丸となって取り組んでいるPKOにおける女性要員の推進、という目標達成のためにとられる着実なステップの一端を物語っています。



世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2018」を公表

内閣府男女共同参画局総務課

世界経済フォーラム（World Economic Forum）が2018年12月、「The Global Gender Gap Report 2018」を公表し、その中で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index: GGI）を発表しました。この指数は、経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。2018年の日本の総合スコアは0.662、順位は149か国中110位（前年は144か国中114位）でした。

各分野におけるスコアと順位は、次のとおりです。

経済分野：0.595（117位）← 0.580

教育分野：0.994（65位）← 0.991

健康分野：0.979（41位）← 0.980

政治分野：0.081（125位）← 0.078

2017年に比べ、経済分野のスコアが大きく上昇しており、これは、労働参加率の男女比や同一労働における賃金の男女格差などが改善したことが要因です。

このほか、各国における男女格差を測る主な国際的指数としては、国連開発計画（UNDP）のジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index: GII）があります。GIIは、保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されており、男女の不平等による人間開発の可能性の損失を示しています。0から1までの値を取り、1に近いほど不平等の度合いがより高いことを示します。2018年統計更新では、日本の値は0.103で世界160か国中22位でした。

ジェンダー・ギャップ指数（2018）
上位国及び主な国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
12	フランス	0.779
14	ドイツ	0.776
15	英国	0.774
16	カナダ	0.771
51	アメリカ	0.720
70	イタリア	0.706
75	ロシア	0.701
103	中国	0.673
110	日本	0.662
115	韓国	0.657

GGI及びGIIに関してより詳しく知りたい方は、下記のサイトをご参照ください。

<GGI>

（Global Gender Gap Report 2018）

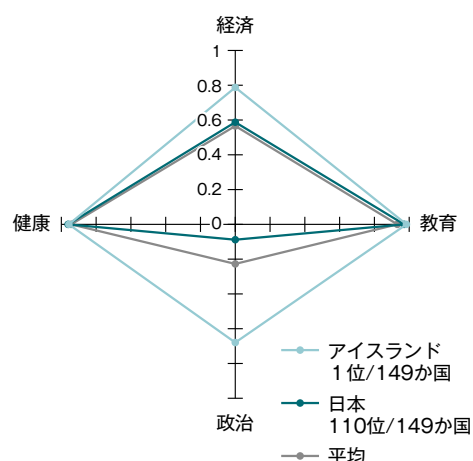
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

<GII>

（Human Development Indices and Indicators: 2018 Statistical Update）

http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf

GGI（2018）各分野の比較





「女性自治会長情報交換会」 開催の報告について

内閣府男女共同参画局総務課

現在、全国で約23万ある自治会の会長職に占める女性の割合は、わずか5.4%に過ぎません（内閣府「平成29年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」）。内閣府は、自治会・町内会等の地域活動における男女共同参画を推進するための実践的取組として、地域をまたいだ女性自治会長同士の横のつながりの構築と、他の地域の取組を知って参考とすることによる今後の地域活動の充実を図っていただくことを目的として、去る平成30年11月14日に「女性自治会長情報交換会」を開催いたしました。



当日は、北は北海道から、南は沖縄県（西表島）まで、全国各地から自治会・町内会等の会長職として活躍している約40名の女性が一堂に会するという非常に貴重な場となりました。講師には立教大学大学院

の萩原なつ子教授、ファシリテーターには古瀬ワークショップデザイン事務所の古瀬正也氏をお迎えし、和やかな雰囲気の中、取組事例発表や萩原教授の講演、少人数に分かれてのワールド・カフェ方式の話し合いが行われました。

少人数に分かれての話し合いでは、自分が会長になって工夫したことの紹介や、どうしたら自治会活動により女性に関わっていけるようになるかの問いを通じ、お互いの理解が進み、また今後の取組への気付きを得ていただけるようにしました。また、途中で話し合いのメンバーの組合せを替えて、参加者がより多くの方と話し合いを持つことができましたようにしました。各グループ、とても熱心に、そして楽しそうに話し合っていました。

会議は大盛況のうちに終了し（開催後のアンケートでは、いただいた回答の84%が「とても良かった」で、「良かった」の16%と合せて100%!）、男性が圧倒的な割合を占める中で、女性会長の方々はこのような場を強く求められているということを感じました。

最後に、ご多忙の中参加された方々に心からお礼を申し上げますと共に、今後の益々のご活躍を祈念いたします。





平成30年度

「家族の日フォーラム」開催報告

内閣府 子ども・子育て本部 少子化対策担当

内閣府・宮崎県主催 「家族の日フォーラム」

内閣府では、11月の第3日曜日を「家族の日」、その前後各1週間を「家族の週間」と定め、子育てを支える家族や地域の大切さ等についての理解促進を図っています。本年度は11月18日に宮崎県宮崎市MRTミックにおいて、家族の日フォーラムを開催しました。

オープニング

開会にあたり、宮崎県都城市立高城小学校吹奏楽部の皆さんによる演奏が行われ、続いて主催者挨拶として、小野田壮内閣府子ども・子育て本部統括官の挨拶、続いて、河野 俊嗣 宮崎県知事より挨拶がありました。

基調講演

基調講演では、東北大学 加齢医学研究所 機能画像医学研究分野教授の瀧 靖之氏より「子どもたちの健やかな成長のために ～子どもの才能を引き出す家族の会話とは～」と題してご講演いただきました。瀧教授は脳の発達や加齢のメカニズムを解明する研究者として活躍されており、講演では、子供の脳の発達と能力開発について研究結果を元に解説され、特に、運動や楽器演奏が子供の健やかな脳の発達を促進するとお話されました。

また、子供の知的好奇心を育てるコツとしては、図鑑等で仮想と現実を結び付けることや様々なことに触れてみることのほか、何よりも保護者が率先して仕事や趣味等を楽しんでいる姿を見せることが大切だと強調され、会場ではお子様連れの保護者の方が熱心にメモを取る姿が見

られました。

キャラクターショー

続いて、宮崎県のご当地ヒーロー「天尊降臨ヒムカイザー」が登場し、子供たちに向けて「家族の日」にちなんだクイズショーを行い、会場が一体となって盛り上がりました。

トークショー

次に、映画「かぞくいろ」監督・吉田康弘氏による「家族をテーマにした作品を撮る、映画監督になるまで」と題したトークショーを行いました。

初めに、映画監督を志したきっかけや夢を叶えるまでのエピソードを披露された後、過去に手がけられた映画を映像で振り返りながら、作品で描かれている家族の絆や、子供の夢を後押しするために家族ができること等についてお話されました。

また、トークショーの最後では、監督から会場の子供たちに向けて将来の夢を質問し、監督から応援のメッセージが贈られました。

クロストークセッション

最後に瀧教授と吉田監督に再び登壇いただき、「夢を叶えるために～子どもたちに伝えたいこと～」と題して本日のまとめとして対談いただきました。お二人のお話に共通することとして、子供たちが夢を叶えるためにも、まず家族や周りの大人たちが生き生きと毎日を楽しんで生きること、その姿を子供たちに見せることが大切だという点を挙げられ、満場の拍手とともに閉会となりました。



宮崎県都城市立高城小学校吹奏楽部の皆さんによる演奏



内閣府子ども・子育て本部統括官挨拶



宮崎県知事挨拶



東北大学 加齢医学研究所 機能画像医学研究分野教授の瀧靖之氏による基調講演



キャラクターショー



吉田康弘監督によるトークショー



クロストークセッションの様子



「東日本から熊本への知見共有の現状について～多様な視点を踏まえた復興の取組事例発表～」について 復興庁男女共同参画班

はじめに

復興庁男女共同参画班では、平成30年10月6日（土）、いわて県民情報交流センター（アイーナ）において、岩手県及び岩手県男女共同参画センター主催「平成30年度男女共同参画サポーター養成講座」の一環として第5回公開講座「東日本から熊本への知見共有の現状について～多様な視点を踏まえた復興の取組事例発表～」を開催しました。

東日本大震災においては男女共同参画を含めた多様な視点を踏まえて復興が進められた面もありましたが、本講座は熊本地震からの復興に当たり、東日本の多様な視点からの復興の知見・経験がどのようにいかされたかを参加者に伝え、今後の参加者自身の活動をより活発化させ、地域内外の復興を加速させることを目的に開催しました。

基調講演

冒頭、復興庁復興推進参与、（一財）ダイバーシティ研究所代表理事の田村太郎氏が基調講演を行いました。

田村氏からは、

- ・災害ごとに被害状況は違うが、参考になりそうなことを吸収して次に生かしていくことが大事。
- ・一本調子で復興が進んでいくと思ってしていると、進まなくなる時期が来たら「これで終わりになるのではないか」と不安に思う。途中で必ず踊り場があるということを理解しておくことが安らぐことがある。
- ・男女を含め様々な人が運営に関わることにより、多様な視点が抜け落ちないようにすることが重要。

- ・今どういう状況で何が問題なのか、これからどうしたいのかを多様な担い手が連携し、スタートとゴールを明確にして共通認識を持つことが非常に大事。などの話がありました。

事例発表①

石巻市の（特非）石巻復興支援ネットワーク代表理事の兼子佳恵氏、熊本市益城町の（特非）子育て応援おおきな木理事長の木村由美子氏から発表がありました。

兼子氏からは、

- ・まずは自分はここにいていいという承認される場所を作り、そして、生きがいを作り、生業を作る。そういうことをゆっくり丁寧に作ってきた。
 - ・課題を持っている人たちを置き去りにしないで、自分たちもその方たちと一緒に作るということで、主体性を持って関わってもらえることを目指してきた。
 - ・災害が起きると人・物・金がたくさん入ってくるけれども、地元で学ぶ、地元で何かを成し遂げる、そういう経験をたくさんしてもらおうということにすごく気を付けて活動してきた。
 - ・仮設住宅で様々な支援をするときに、自立支援、いうなれば自分を律する支援ということで、活動において必要なお金はきちんといただくこととしてきた。仕事がないという話をきいたら、それであれば仕事を作るというような流れで事業を作ってきた。
- などの話がありました。

木村氏からは、

- ・熊本地震後無料のイベントばかりだったが、一年経ったところで初めて、そろそろお金をいただいてもいいのではない



基調講演：
復興庁復興推進参与の田村氏



事例発表①：
石巻復興支援ネットワーク代表理事の兼子氏（左）及び子育て応援おおきな木理事長の木村氏（右）



事例発表②：
パーソナルサポートセンター執行役員の
高木氏



事例発表②：
minority代表理事の高木氏

かということで有料イベントを開催することになったとき、兼子さんに相談して、それであれば何かお土産をつけようということで、企業をつないでもらいお土産を付けた。
などの話がありました。

事例発表②

仙台市の（一社）パーソナルサポートセンター執行役員・名取市すまいとくらしの再建支援センターセンター長の高木秀明氏と、熊本市の（一社）minority代表理事・益城町地域支え合い支援センターみなし仮設担当事業センター長の高木聡史氏から発表がありました。

高木氏からは、

- ・伴走型支援においては、ワンストップサービス、相談を受けたらたらい回しにしない、再建まで付き合うという思想が大切であること。
- ・トラウマを抱えている人が支援員になる場合の対応。
- ・支援者、被災者の安全確保ということで、行動は必ず男女ペアとすること。
- ・支援員がやるべきこと、やってはならないことを箇条書きにして、徹底的に理解してもらった。

などの話がありました。

高木氏からは、

- ・民間による独自裁量で急性期に動くため、民間によるネットワーク組織を立上げたこと。
- ・震災当初、益城町ではボランティアの渋滞が起きていたことから、まずは自分の周りでできることから支援に取り組んだこと。
- ・訪問活動で大切なことは、困っている

方を見付けることだが、そもそも困っている方に既につながっている団体を支援することによって、より効率的なアウトリーチができること。
などの話がありました。

終わりに

参加者のアンケートでは9割以上の方から、本講座に参加して「とても参考になった」「参考になった」と回答いただきました。

また、「私自身が被災者。その経験が役立つならお役に立とうと考えました。」「素晴らしい活動の裏側で自身がとても苦勞していて、その上で成り立っていたということに、改めて尊敬しました。」等の感想をいただきました。

本講座の資料や議事録は、復興庁HPに掲載されていますので是非御覧ください。

(<http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat1/sub-cat1-16/20181105103800.html>)

復興庁男女共同参画班 03-6328-0274

ジェンダー主流化の20年(9)～グローバルな枠組みの基本原則に～

(特活) Gender Action Platform 理事 大崎 麻子

「ジェンダー主流化」がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを実現するためのアプローチとなってから約20年。途上国の開発支援やジェンダー・女性に特化した取組みから、実践・普及に向けた歩みが始まりましたが、今では、持続可能な地球環境、経済成長、社会発展を実現するための普遍的アプローチとなりました。それは、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals、以下、SDGs)をはじめ、パリ協定、G7サミット、G20サミットのような国際協調枠組みでも、ジェンダー主流化が「基本原則」として位置付けられるようになったことにも現れています。近年の動きを見てみましょう。

2015年9月の国連サミットで、加盟国193カ国は全会一致で「持続可能な開発目標」(SDGs)を採択しました。将来世代に持続可能な地球環境と経済・社会を残して行くために、2030年までに全ての国が取り組むべき17のゴールから成るロードマップです。貧困、教育、ジェンダー、健康、労働、環境など、私たちの暮らしと切り離せないテーマが網羅されています。

SDGsは「誰一人、取り残さない」をスローガンに、国と国の間、国の中、男女間など、あらゆる格差と不平等を解消して行くことを根本理念としています。また、「社会変革」(Social Transformation)もSDGsの重要なキーワードです。資源・エネルギーの消費の仕方、格差と不平等を助長してきた経済・社会の仕組みなど、「今までのやり方や考え方」を見直し、公正・包摂的で持続可能な社会に変革していくという理念です。固定的な性別役割分担、家父長制的な規範、男性中心の経済・政治の構造・慣行は、まさに「変革」の対象です。SDGsの前文には、全てのゴ

ルに「ジェンダー主流化」を行うことが基本原則として明記されました。

2015年に採択された気候変動対策の法的枠組である「パリ協定」も、前文でジェンダー主流化の必要性を謳い、2017年には、「パリ協定」の実施のための資金メカニズム「緑の気候基金」(Green Climate Fund、以下、GCF)が、資金申請の際に「ジェンダー評価」と「ジェンダー行動計画」の提出を義務付けると発表しました。

2018年6月には、カナダで開催されたG7シャルボワサミット的首脳宣言の前文に「ジェンダー主流化」が明記され、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに特化した項目も打ち出されました。11月に開催されたG20ブエノスアイレスサミット的首脳宣言も、同じように「ジェンダー主流化」を明言し、ジェンダー・女性に関する項目にもこれまで以上に多くの政策目標が盛り込まれました。

このように、世界の主要な多国間プロセスにおいて、「ジェンダー主流化」が包摂的で持続可能な経済および地球環境の実現に向けた必須戦略であるという考え方が共有され、各国の首脳がコミットしています。これは、「公約」です。公約が実行に移されるかどうかは、各国の政府がどれだけ真摯に取り組むかということもありますが、一人一人の市民が公約の存在と中身を理解し、国のリーダーや政府に対して責任を持って実現するよう求めて行くこと(=アカウンタビリティを求めていくこと)が何よりも重要です。また、GCFが画期的なのは、ジェンダー主流化を資金供与の要件とした点です。やらなければ、お金が来ない。これは、大きな動機付けになるでしょう。次回、詳しく見ていきましょう。



SDGs：持続可能な開発目標
(Sustainable Development Goals)



ゴール5「ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワーメント」



G7シャルボワサミット
ジェンダー平等アドバイザリー評議会
との朝食会(写真提供：内閣広報室)



G20ブエノスアイレスサミット
首脳宣言にも「ジェンダー主流化」が明記された(写真提供：内閣広報室)



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)。

豊かな自然と心に出会えるまち・いの

いの町長 池田 牧子

いの町は、平成16年10月、本川村、吾北村、伊野町が合併して誕生しました。

仁淀川と吉野川源流という二つの清流と、北は西日本最高峰の石鎚山に連なる美しい山々に抱かれた町です。7月からテレビで「風になりたい～」と歌いながら走る新型自動車CMのバックは、石鎚山系の町道瓶ヶ森線（通称UFOライン）です。東南部は温暖で、JRや路面電車、国道33号で高知市と繋がっている一方、中北部は広大な中山間地域で、特に北部の本川地区は、愛媛県西条市、久万高原町に接していて、冬はマイナス10度にもなり、南北の距離約80km、標高差1,000m以上という変化に富んだ町です。

いの町も地方の抱える課題はご多分に漏れずとなっています。人口減少、少子化、高齢化、過疎化、シャッター通りとなった中心商店街等々。就任してから2年目の平成30年度、それぞれ地域で異なる課題に対して縦割り行政から脱却し、横断的に取り組まなければならないという思いで、総合政策課を新設し、移住定住促進や、情報発信、少子化対策等プロジェクトチームを作り、課題解決に向けてスタートしています。男女共同参画も担当しております。

町の男女共同参画の取組は、平成16年度の男女共同参画条例の施行にはじまります。

平成26年3月には「第3次いの町男女共同参画プラン～誰もが互いにやさしく自分らしく輝けるまちへ～」が策定されています。

しかし、就任後に感じたことは形骸化しているということです。審議会等委員の男女割合や女性職員の管理職登用、育児・介護休業制度の普及などが盛り込まれているけれど、目標達成に至っておらず、検証も十分になされていないと感じました。

そんな中、平成29年10月、「女性の活躍が社会を変える～誰もが輝く社会を目指して～」をテーマにした、第5回全国女性町長サミットに参加する機会をいただき

ました。その時点で私を含め全国に7人という少数の女性町長のうち6人が兵庫県播磨町に集まりました。

平成28年4月に「女性活躍推進法」が施行され、女性活躍は転換期を迎えており、真に女性が活躍していくためには、働き方改革及び意識の変革、環境作りなどが必要であると確認いたしました。

男女共同参画社会の実現は、子育て支援、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革及び男性の暮らし方や意識の変革、女性が活躍できる環境づくりが必要であると改めて認識しました。

このサミットが開催されることを機に、いの町では、女性議員、女性管理職及び女性中間管理職が集まり、女性活躍推進に関する意見交換会を実施しました。

「誰もが輝く社会」実現のためには、子育てや介護に対して支援の必要性や、男性職員の育児休業取得に、周りの意識改革の必要性があげられました。妊娠したら、夫妻のどちらが育児休業とるの？と自然に思えるようになりたいという意見も出、実効性のある取組はやっぱりこれからの感があります。

町長就任時、約2割であった女性管理職、議場にはわずか2人でした。平成30年度、女性管理職の割合を3割にすることができました。

また、男女共同参画の推進には、性別固定観念にとらわれず、女性の多様な働き方を実現させる制度の充実も必要であると考えています。

今年度、子育て支援策として、ファミリーサポートセンターの開設や、妊娠から子育て期まで切れ目のない総合的な支援体制である「ネウボラ」に取り組みははじめました。

今後もさらに男女がともに働きやすい職場づくり、誰もが輝く社会を目指して取り組んでまいります。



いけだ まきこ
1958年生まれ
1993年伊野町職員として採用（2012年3月退職）
2016年10月31日いの町長就任（1期目）

「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

平成26年6月「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が公表され、現在200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、賛同者が地域でネットワークを形成し、地元の女性活躍の加速に取り組んでいる事例を紹介します。

「かながわ女性の活躍応援団」

「かながわ女性の活躍応援団」は、平成27年11月、神奈川にゆかりの深い企業等のトップ10名と黒岩祐治神奈川県知事とで結成されました。現在は知事と企業等のトップ20名となっています。平成28年12月からは、自社での女性活躍推進に取り組む「かながわ女性の活躍応援サポーター」制度を新設し、現在27名が参加しています。

【主な取組】

○担当者交流会(平成30年6月)

自社での取組や課題等について、意見交換や懇親を深める会を行いました。参加企業等の横のつながりができたほか、相互刺激により、各社の取組がより一層推進されるなど、社会的ムーブメントがさらに拡大しています。

○ムーブメント拡大ミーティング(平成30年11月)

応援団員や応援サポーターなど、100名を超える方々が集まる中、各団員が女性の活躍を応援する「行動宣言」(バージョンアップ版)を発表、意見交換を行いました。

団長の黒岩知事が、『女性活躍推進』、『ジェンダー・ダイバーシティ』をSDGs(持続可能な開発目標)達成の主要な柱として、県の果たすべき役割や使命を実行していきたいと宣言したことをはじめ、他の団員は「特定の課題(リケジョ促進など)での女性活躍推進」、「顧客である女性への活躍推進」、「地域・業界への展開」

を進めていくことなど、自社取組を越えた社会的ムーブメント拡大のための取組について、それぞれが発表しました。

応援団アドバイザーである岩田喜美枝氏からは「行政と一緒に、大学と一緒に、他社と一緒にという形で連携すれば、もっと大きな社会的インパクトが生まれるのではないかと」講評をいただきました。



ムーブメント拡大ミーティング



バージョンアップした「女性の活躍を応援する行動宣言(神奈川県知事)」

○啓発講座の実施(随時)

市町村や経済団体等が主催する講演会等に、応援団員企業等から講師を派遣する啓発講座を平成27年度から実施しており、平成29年度には14回実施し、1,510名が参加しました。平成30年度は、17回実施し、2,200名を超える参加へと拡大を見込んでいます。



啓発講座

○かながわりケジョ・エンカレッジプログラム(随時)

啓発講座の一つとして、県内の中学校、高等学校に応援団員企業等から講師を派遣する出前講座を実施し、特に理工系のキャリア形成に関する意識啓発や将来の研究者、技術者等の育成につなげています。取組の初年度である平成29年度は3校572名の参加でしたが、平成30年度は6校約1,500名が参加予定と広がりをみせています。本プログラムは、講師派遣元である「かながわ女性の活躍応援団」団員企業及び特定非営利活動法人日本女性技術者科学者ネットワークと、神奈川県とのコラボというユニークなスタイルで定着しています。

○取組紹介冊子の作成(年1回)

年に1回、女性活躍の取組を紹介する冊子を作成しています。平成27年度、28年度には応援団員企業等の取組紹介を、平成29年度には女性活躍の好事例を紹介しました。今年度は、「かながわ女性の活躍応援サポーター」等取材し、「woman act. 2018 女性の活躍推進が企業成長のカギ引き出そうかながわの女性力」として、経営者の疑問に答える形で県内の注目事例を紹介した冊子を作成しています。

「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」

「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」は、平成29年6月、千葉県内の産・官・学のリーダー7名により発足されました。

【主な取組】

○意見交換会(平成30年1月)

本会に所属する職員同士が業種を超えて「女性のキャリア形成」や「管理職の働き方」等について考えることを目的に、各企業団体より、管理職24名、非管理職21名が参加する意見交換会を行いました。役職、性別、業種が様々な参加者同士が意見交換することで、参加者各自が新たな気付きを持ち帰ることができました。

○女性職員異業種交流会(平成30年10月)

異業種の方々の働き方や取組を知ることによって視野を広げ、今後のキャリアアップについて考え、自身の職場の課題等を客観的に考えることを目的に、女性職員異業種交流会を実施し、女性職員38名が参加しました。

普段接する機会のない異業種の女性職員同士の働き方や工夫などを共有することで、明日からの自身の行動変化に繋がったとの声が多く聞かれました。



女性職員異業種交流会

「京都女性活躍応援男性リーダーの会」

「京都女性活躍応援男性リーダーの会」は、平成29年7月、経済団体等と行政(京都府・京都市・京都労働局)の連携によって、京都企業の経営トップ等有志69名により結成されました。

【主な取組】

○情報交換会(平成30年8月)

男性経営者が経営戦略の観点から女性活躍に取り組むため情報交換会を開催しました。

参加者からは、「工場等現場においては、早朝・深夜などの勤務形態により女性活躍が進みにくい現状があるため、業種や職種にあった活躍の推進が必要」、「女性管理職登用には、ロールモデルが必要」などの意見が聞かれ、他社の取組や状況を知ることにより、自社の女性活躍の課題を再認識し、女性活躍の環境改善の参考とすることができました。

○講演会(平成30年8月)

経済団体等と行政(京都府・京都市・京都労働局)の連携会議により設置した「輝く女性応援京都会議」と合同で、本会会員、女性役員・管理職、「輝く女性応援会議」関係者(行政、経済団体・女性団体等)を対象とした講演会を実施しました。

今後は、年1回程度、情報交換会などを実施し、更なる女性活躍の推進を目指すとともに、会員企業を増やすための啓発を実施していく予定です。



情報交換会

「どんどん鹿児島女性の活躍応援団」

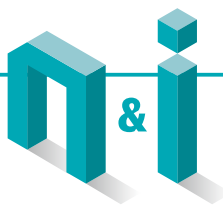
鹿児島県では、働く女性が多い一方で、結婚、出産・育児を理由に離職する女性が多いことや、管理的地位に占める女性の割合が低いなど、女性が十分に力を発揮できていない状況があります。

女性活躍を加速するためには、組織トップのコミットメントが重要であり、女性がいきいきと働くことができる鹿児島を一丸となって目指していくため、三反園訓鹿児島県知事と経済5団体の代表者により、平成30年7月に「どんどん鹿児島女性の活躍応援団」が結団されました。

今後は、女性活躍の取組を進め、活躍状況の「見える化」を図り、県内全体に拡大するよう取組を展開していく予定です。



結団式



[News & Information]

1 News

消防庁

全国女性消防団員活性化滋賀大会の開催



平成30年11月9日(金)に、滋賀県大津市のウカルちゃんアリーナ(滋賀県立体育館)において「第24回全国女性消防団員活性化滋賀大会」を開催し

ました。この大会は、女性消防団員の日頃の活動事例発表や防火防災啓発劇などを通じて、その活動をより一層活性化させることを目的としており、今大会では全国から3,500名を超える関係者が集いました。また、講師として、同県出身の元WBC世界バンタム級チャンピオンの山中慎介選手をお招きし、記念講演を行っていただきました。

大会を締めくくるにあたり、「情報交流を深め、全国の絆を強めながら、力を合わせて近年相次いでいるさまざまな火災、自然災害から大事な家族、地域を守ることをあらためて確認。母なる湖に抱かれつつ、全国女性消防団員、地域の安全確保に向かって、思いはひとつ、心もひとつ。」という大会宣言案が満場一致で採択され、盛況のうちに閉会しました。

2 News

国立女性教育会館 (NVEC)

学校における男女共同参画研修実施報告

NVECでは、11月29日(木)～30日(金)の1泊2日で教職員を対象に研修を開催し、41名の参加を得ました。

1日目は、日本女性学習財団村松泰子理事長による講義では、「隠れたカリキュラム」等学校現場には多くのジェンダー課題が存在することが指摘されました。続いて文部科学省より「教職員の働き方改革」についての情報提供を行いました。「女性教員の活躍推進と男女共同参画職場づくりについて考える」では、NVECの調査結果と岐阜県における女性教職員活躍推進監の取組事例をもとに、「女性管理職を増やすにはどうしたらよいか」をテーマに参加者同士でディスカッションを行いました。

2日目は、近隣施設小学校協力のもと、オフィスピュア男女共同参画アドバイザーの高崎恵氏が、小学4年生を対象に「多様性」を恐れないこと「自分と異なるものを受け入れていくこと」の授業を展開しました。

参加者からは、「学校現場でなかなかテーマとして取り上げられない内容が入っており、なぜ男女共同参画が必要か学ぶことができた。」との感想もあり、男女共同参画の基本について深めるとともに、自身の働き方や子供たちとの接し方について振り返り、学校現場の背景に横たわる社会問題を俯瞰するなど、様々な問題を解決するヒントとなりました。

※詳細はホームページをご覧ください。

https://www.nwec.jp/event/training/g_kyoin2018.html

3 News

国立女性教育会館 (NVEC)

「学校教員のキャリアと生活に関する調査」結果の公表について

NVECでは、平成30年1～2月に実施した「学校教員のキャリアと生活に関する調査」の結果を公表しました。本調査は、学校教育における女性教員の管理職登用の課題を明らかにすることを目的として、教員の職場環境や労働時間、管理職志向、性別役割分担およびその意識等の実態について、ウェブアンケート調査を行ったものです。

主な調査結果は以下の通りです。

- ・1日の平均在職場時間が12時間以上となる教員の割合は40.8%。副校長・教頭はその割合が他の職位より高い。
- ・子供が未就学から小学生の時期に、家事・育児の半数以上を担っている(た)女性教員は79.4%(男性教員は3.5%)。
- ・管理職になりたいと思う教員の割合は、女性7.0%、男性29.0%。
- ・約半数の管理職が、育児や介護等を担う教員には管理職になるための試験や研修を勧めにくいとしている。

※詳細は、ホームページをご覧ください。

<https://www.nwec.jp/research/hqtuvq0000002ko2.html>

4 Info

国立女性教育会館 (NVEC)

女子大学生セミナー開催案内

NVECでは、「わたしのこれからをデザインする」をテーマに、長期的なライフプランニングを踏まえたキャリア形成について、人生の先輩の話を聞き、大学生同士で共に語らい、考える、女子大学生を対象としたセミナーを開催します。

パネルディスカッションや交流会など、先輩女性からさまざまなキャリア体験談を聞き、グループワークで同じ悩みや思いを持つ参加者同士、学年を超えて語り合います。

変化の激しいこれからの時代において、自分の求める人生を見出し、自分の足でしっかりと歩きつつ、充実した人生を送るための鍵について一緒に考えましょう。

期 日：平成31年2月16日(土)～17日(日)

参加費：無料(宿泊費、食事代等別途)

会 場：国立女性教育会館(埼玉県比企郡嵐山町)

締 切：平成31年2月6日(水)

※申込方法、詳細はホームページをご覧ください。

https://www.nwec.jp/event/training/g_josidai2018.html

男女共同参画センターだより

News From Center

福井県越前市男女共同参画センター

あんだんて

越前市は人口約8万。共働き率全国1位の福井県と同様、共働き率の高い市です。平成12年に男女共同参画都市宣言してから現在まで市民団体と行政が二人三脚で行っているのが特徴です。越前市男女共同参画センターはその翌年、男女共同参画の実践的活動拠点として開館し、管理運営は「NPO法人男女平等推進協会えちぜん」に委託されています。

主に講演会や各地域に出向いて行く出前講座（年間約90回）など、家庭や地域の男女共同参画を推進しています。「性別や年齢、国籍などに関係なく、市民全員が自分らしくいきいきと生活し、幸福感を感じられるまちにできるよう！」を目標に日々変わりゆく社会状況の中、試行錯誤しながら通称「あんだんて」のように少しずつ前に進んでいます。

今年度は、8月に内閣府が支援する「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、越前市長が県内で初めて賛同しました。これを機に、労働者の数が300名以下の中小企業が多い本市では地域の

企業等と連携し、働き方改革と女性の活躍支援にさらに取り組むため「越前市輝く女性活躍応援団」を設立。市内126の事業所・団体に賛同を得、12月11日に「行動宣言式」を行いました。賛同の際「女性の活躍支援計画」を公表すること等を条件とし、取り組みを企業・市・センターのHPなどで公表します。



越前市輝く女性活躍応援団行動宣言式

本市は働く女性の先進地ですが、男女共同参画社会の実現はまだまだ道半ばで、課題も多くありますが積み上げられた実績に恥じないように、これからも一つずつ丁寧に取り組み地方から着実に男女共同参画推進の発信を行っていきます。



男女共同参画週間パネル展

編集後記

新年あけましておめでとうございます。

今年は、元号「平成」の最後のお正月ということになります。平成は31年4月30日まで、5月1日からは新元号となります。果たして新元号はどんな名称になるのでしょうか。

さて、裏表紙でもご案内しておりますとおり、2019年度の男女共同参画週間キャッチフレーズの募集を開始しました。男女共同参画局サイトのキャッチフレーズ募集ページに設けた専用投稿フォームからご応募いただけます。多くの皆様からの応募をお待ちしております。

（編集デスク K.H）

【お詫び】

12月号の主な予定の第63回国連女性の地位委員会（CSW）の開催日付に誤り（「平成31年1月11日～22日」は「平成31年3月11日～22日」）がありました。お詫びいたします。

【1月号表紙】

女性リーダーの躍進や活躍が、私たちを取り囲む社会に良い影響をもたらすことを表現しています。

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」1月号

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

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

第119号●2019年1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

あなたの考えたキャッチフレーズがポスターになり、全国で活用されます

2019年度「男女共同参画週間」 キャッチフレーズ募集

【募集テーマ】

「学び」を通じて、男性も女性も、ひとりひとりが、多様な
ライフキャリアの形成と選択ができる社会の実現に向けた
キャッチフレーズ

男性も女性も、ひとりひとりが夢や希望を実現し、あらゆる分野で活躍できる社会をつくるためには、小学校、中学校、高校、専門学校、高等教育（大学、大学院等）などの各段階での学びや進路選択、キャリア教育、社会人の学び直しなど、ライフステージに応じた多様な「学び」の機会の充実が必要です。

性別にかかわらず「学び」を通じて、ひとりひとりの意欲と希望に応じた、多様なライフキャリアの選択と実現を応援するキャッチフレーズを募集します。

ライフキャリア：仕事をはじめ、家庭生活、地域社会とのかかわり、個人の活動（自己啓発・趣味）など、生涯にわたる果たす役割や経験の積み重ねのことをいいます

キャリア教育：ひとりひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる教育のことをいいます

このキャッチフレーズは、2019年度男女共同参画週間のポスターをはじめ、様々な機会に年間を通じて広報・啓発活動に使用します。

【応募要項】

- ・応募資格
どなたでも応募できます。
ただし、応募作品は未発表の自作のものに限ります。
 - ・応募期間
平成31年1月10日(木)～平成31年2月28日(木)
 - ・応募方法
内閣府男女共同参画局ホームページのキャッチフレーズ募集ページから、応募フォームに必要事項を入力の上、ご応募ください。詳細はこちらからご確認ください→
<http://www.gender.go.jp/public/week/week.html>
- (個人情報の取扱いについて)
応募フォーム等に記載された個人情報は、本公募に関連する用途に限り使用し、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」に基き適正な管理を行います。
- ・選考方法
内閣府及び外部審査委員による厳正な審査により決定いたします。

【外部審査員】



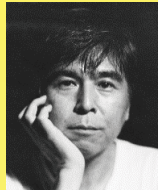
萩原なつ子氏
(立教大学教授)



筒井淳也氏
(立命館大学教授)



堀江敦子氏
(『株式会社スリール』
代表取締役社長)



谷山雅計氏
(『有限会社谷山広告』社長
北*ライター)

たくさんのご応募、お待ちしております！

(問合せ先) 内閣府男女共同参画局総務課「キャッチフレーズ募集係」03-5253-2111(代表)

【2018年度 最優秀作品】

「走り出せ、性別のハードルを超えて、今」



- ・入賞作品の応募者には、後日、記念品を贈呈いたします。
- ・最優秀賞作品は、6月の男女共同参画週間の期間中に男女共同参画担当大臣から表彰予定です。