

共 同 参 画



Special Feature

特集／みんなが、子育てしやすい国へ。

「子ども・子育て支援新制度」がスタートします。



主な予定

Schedule

| | |
|-----------|--|
| 12月3日 | 防災・復興における女性の参画とリーダーシップに関するシンポジウム及び展示会（福島県福島市） |
| 12月4日～10日 | 国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間 |
| 12月11日 | 「北京+20」に向けて－アジア・太平洋地域レビュー等について－聞く会（第3回）（東京都港区） |
| 12月12日他 | 働き方の見直しや家事・育児参画を職場や地域等で先導する「キーパーソン（男性）」、及びキーパーソンを支える「支援者（男女）」のための「キーパーソンセミナー」（東京、大阪） |
| 12月13日 | シンポジウム「働くことについて考える～ウィメンズラウンドテーブル in 宮崎」（宮崎県宮崎市） |
| 12月21日 | 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「あなたが創る未来に向けて～理系の資格と仕事～」（愛知県名古屋市） |
| 12月23日 | 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「地域とつながって研究者の研究力を育てよう～活かしてみよう、あなたのこれまでのキャリア」（東京都文京区） |

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

日本商工会議所
会頭
三村 明夫



Mimura Akio

急速な生産年齢人口の減少が見込まれる我が国では、多様な人材が活躍できる社会の構築が大きな課題となっています。

日本商工会議所では、この構造的な課題に対応するべく、本年10月に、「人口減少への対応に関する意見」を取りまとめ、人口減少対策の3本の柱として、「地域の再生・創生」、「女性と高齢者の活躍推進」、「結婚・出生率向上に向けた環境整備」を政府の関係機関等に提言しました。

中でも、女性の活躍を推進することは、労働力の貴重な担い手となるばかりでなく、多様な価値観や感性により企業経営に好影響をもたらし、企業の活力や生産性を高めるものと期待されています。

商工会議所では、とりわけ中小企業における女性の活躍推進という観点から、女性の学び直し支援、創業支援などに取り組むとともに、女性の社会進出を促進する社会保障、税制の見直しにも力を入れています。男女を問わず、働く意欲のある方が「全員参加」し、その能力を存分に発揮できる社会の実現を目指してまいります。

目次

Contents

特集

みんなが、子育てしやすい国へ。
「子ども・子育て支援新制度」が
スタートします。

Page 02

行政施策トピックス1

すべての女性が輝く社会づくり本部の設置について

Page 08

行政施策トピックス2

世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2014」を公表

Page 09

行政施策トピックス3

男女共同参画推進連携会議 全体会議開催

Page 10

行政施策トピックス4



輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会
「行動宣言」賛同メンバーの取り組み

Page 12

行政施策トピックス5

もっと女性が活躍できる建設業を目指して

Page 13

連載

その1 こんにちは！ 復興庁男女共同参画班です⑥

男女共同参画の視点を復興活動に反映させるための取組

Page 14

その2 男女共同参画 全国の現場から⑧ つくばにて その2/

藻谷 浩介（地域エコノミスト・(株)日本総合研究所主席研究員）

Page 15

ニュース&インフォメーション

ダイバーシティ・マネジメントセミナー 開催報告 他

Page 16

男女共同参画センターだより

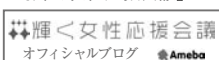
新潟県女性センター



輝く女性
応援会議

は、「輝く女性応援会議」に関連する記事です

▼『輝く女性応援会議』オフィシャルブログ



<http://ameblo.jp/kagayaku-josei-blog/>

▼公式Facebook始めました！



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

▼公式ホームページはこちら



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

みんなが、子育てしやすい国へ。 「子ども・子育て支援新制度」がスタートします。 内閣府 政策統括官（共生社会政策担当）

平成27年4月、幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進めていく「子ども・子育て支援新制度」が本格スタートします。ここでは、新制度について、主に利用者の方々の視点に立ち、制度の概要を御紹介します。

「子ども・子育て支援新制度」の趣旨

平成24年8月、日本の子ども・子育てをめぐる様々な課題の解決を図っていくため、子ども・子育て関連3法が成立しました。これに基づいて、幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進めていく「子ども・子育て支援新制度」が、平成27年4月に本格スタートします。この新制度の実施のために、消費税率引上げによる増収分から、毎年7,000億円程度が充て

られることとされています。

貴重な財源を効果的に活用するため、新制度では、以下のような取組を進めていくこととしています。

- 幼稚園と保育所の良いところを一つにした「認定こども園」の普及を図ります。
- 保育の場を増やし、待機児童を減らして、子育てしやすい、働きやすい社会にします。
- 幼児期の学校教育や保育、地域の様々な子育て支援の量の拡充や質の向上を進めます。
- 子どもが減ってきている地域の子どもでもしっかり支援します。

子育て支援の「量の拡充」と「質の向上」

新制度では、子育て支援を必要とするすべての家庭が利用できることを目指し、子どもの年齢や親の就労



新制度シンボルマーク

状況等に応じた多様な支援を用意し、教育・保育や子育て支援の選択肢を増やしていくこととしています。具体的には、仕事や介護等で子どもをみられない日が多い家庭には、従来の保育所や認定こども園に加え、待機児童の多い0～2歳児が利用できる小規模保育や家庭的保育等を新た

利用できる主な支援

仕事や介護などで子どもをみられない日が多い

0～2歳



- 保育所
- 認定こども園
- 小規模保育
- 家庭的保育など

3～5歳



- 保育所
- 認定こども園など

ふだん家において子どもと一緒に過ごす日が多い

0～2歳



- 一時預かり*
- 地域子育て支援拠点*
- など

3～5歳



- 幼稚園
- 認定こども園など

※3歳以上も利用可能です。

「子ども・子育て支援新制度」が、平成27年4月に本格スタートします。今回は、新制度の概要について、主に利用者の方々の視点に立ち、御紹介します。

幼稚園

3～5さい



小学校以降の教育の基礎をつくるための幼児期の教育を行う学校

利用時間 昼過ぎごろまでの教育時間のほか、園により教育時間前後や園の休業中の教育活動（預かり保育）などを実施。

利用できる保護者 制限なし。

保育所

0～5さい



就労などのため家庭で保育のできない保護者に代わって保育する施設

利用時間 夕方までの保育のほか、園により延長保育を実施。

利用できる保護者 共働き世帯など、家庭で保育のできない保護者。

認定こども園

0～5さい



教育と保育を一体的に行う施設

- 幼稚園と保育所の機能や特長を合わせ持ち、地域の子育て支援も行う施設です（平成18年に導入）。
- 新制度では、認可手続きの簡素化などにより、新たな設置や幼稚園・保育所からの移行をしやすくし、さらに普及を図っていきます。

地域型保育

0～2さい



施設（原則20人以上）より少人数の単位で、0～2歳の子どもを預かる事業

- 新制度では、新たに市町村の認可事業とし、待機児童の多い0～2歳児を対象とする事業を増やします。
- 保育施設を新設する場所のない都市部に加えて、子どもが減少している地方など、地域の様々な状況に合わせて保育の場を確保します。

に認可事業として位置付け、地域の実情に応じて供給を確保していくこととしています。また、普段家にいて子どもと一緒に過ごす日が多い家庭についても、幼稚園や認定こども園における教育・保育（3～5歳児が対象）のほか、急な用事や短期のパートタイム就労等の際に利用できる一時預かりや、気軽に親子の交流ができる地域子育て支援拠点等を、地域の実情に応じ増やしていくこととしています。

質の向上に関しては、例えば、幼稚園や保育所、認定こども園等で職員1人が担当する子どもの数を改善し、子どもたちにより目が行き届くようにする、職員の処遇改善を行い、職場への定着及び質の高い人材の確保を図る、18時半を超えて開所する放課後児童クラブについて必要な費用を支援することで、小学校入学を機に仕事と育児の両立が困難になる「小1の壁」の解消を図る等の取組を進めていくこととしています。

新制度で増える教育・保育の場

新制度で教育・保育の場が増えることについては前述のとおりですが、ここでは各施設等の特徴を説明します。

まず、小学校就学前の施設としては、これまで幼稚園と保育所の2つが多く利用されてきました。

新制度では、幼稚園や保育所に加えて、両方の良さをあわせ持つ「認定こども園」を、地域の実情に応じて、普及を図ることとしています。

認定こども園のポイントとしては、以下の3点が挙げられます。

- ① 保護者の働いている状況に関わりなく、3～5歳のどの子どもも、教育・保育を一緒に受けることができます（※なお、0～2歳の子どもが認定こども園に通園する場合は、「保育認定」を受けることが必要です（5ページ参照））
- ② 保護者が働かなくなった等、就労状況が変わった場合も、通い兼ねた園を継続して利用できます。
- ③ 子育て支援の場が用意されていて、園に通っていない子どものご家庭も、子育て相談や親子の交流の場等に参加できます。

また、新制度では、新たに少人数の子どもを保育する「地域型保育」事業を創設し、待機児童の多い都市部、子どもが減っている地域の双方で身近な保育の場を確保していくこととしています。

この地域型保育には、以下の4つのタイプがあり、多様な施設等から

みんなが、子育てしやすい国へ。 「子ども・子育て支援新制度」がスタートします。

利用者が選択できる仕組みとしています。

① 家庭的保育（保育ママ）

家庭的な雰囲気のもとで、少人数（定員5人以下）を対象にきめ細かな保育を実施します。

② 小規模保育

少人数（定員6～19人）を対象に、家庭的保育に近い雰囲気のもと、きめ細かな保育を実施します。

③ 事業所内保育

会社の事業所の保育施設等で、従業員の子どもと地域の子どもを一緒に保育を実施します。

④ 居宅訪問型保育

障害・疾患等で個別のケアが必要

な場合や、施設がなくなった地域で保育を維持する必要がある場合等に、保護者の自宅で、1対1で保育を実施します。

地域の子育て支援の充実

新制度では、共働き家庭だけでなく、すべての子育て家庭を支援するため、地域の子育て支援に関する様々な事業の充実が図られています（地域子ども・子育て支援事業）。

以下、これらの事業のうち、主なものについて御紹介します。

利用者支援

子育てが家庭が個別のニーズに合わせて、幼稚園・保育所等の施設や地域の子育て支援事業等から必要な支援を選択して利用できるよう、地域

子育て支援拠点等、子どもや保護者の身近な場所で専任の職員が情報の提供や相談・助言、関係機関との連絡調整を行います（下図）。

地域子育て支援拠点

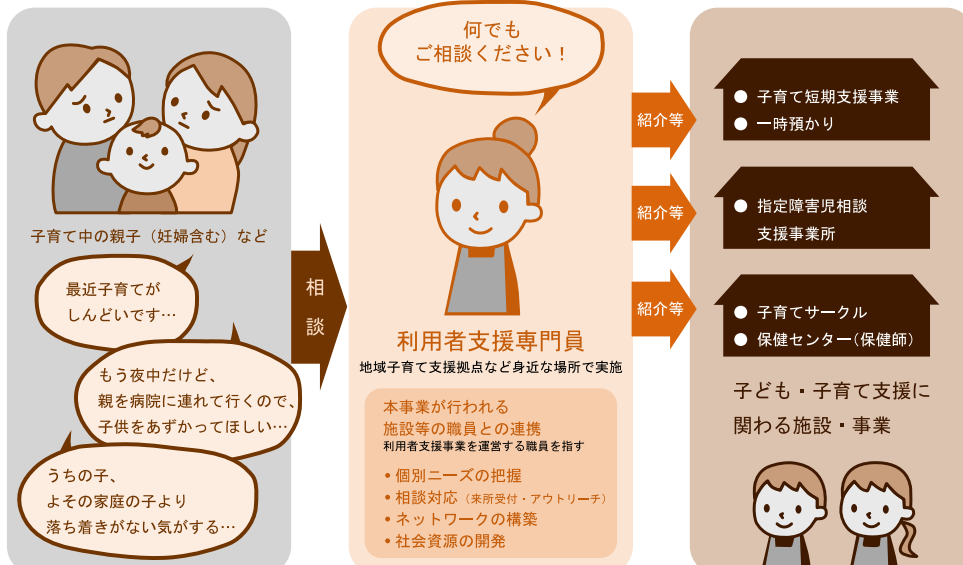
公共施設や保育所等、地域の身近なところに、気軽に親子の交流ができる場所を開設し、行政やNPOなど多様な主体が担い手となって、子育てについての相談等の援助を行います。

妊婦健康診査

妊婦の健康保持及び増進を図るため、妊婦に対する健康診査として、健康状態の把握、検査計測、保健指導を実施するとともに、妊婦期間中の適時に必要に応じた医学的検査を実施します。

利用者支援事業のイメージ

子育てに関することなら、どなたでも気軽に相談できます。



乳児家庭全戸訪問

生後4か月までの乳児のいる全ての家庭を訪問し、子育て支援に関する情報提供や養育環境等の把握を行います。

養育支援訪問

養育支援が特に必要な家庭を訪問し、養育に関する指導・助言を行うことにより、家庭の適切な養育の実施を確保します。

ファミリー・サポート・センター

子どもの預かり等の援助を受けることを希望する方と、援助を行うことを希望する方が相互に助け合う活動に関する連絡、調整を行います。

一時預かり

急な用事や短期のパートタイム就労等、子育て家庭の様々なニーズに合わせて、子どもを一時的に預かります。認定こども園、幼稚園、保育所、地域子育て支援拠点等で実施されます。

病児保育

病中・病後の子どもを、保護者が家庭で保育できない場合に、病院・保育所等に付設されたスペース等で保育を行います。

放課後児童クラブ

保護者が昼間家庭にいない児童(小学生)が、放課後に小学校の余裕教室、児童館等で過ごすことができるようにしている取組です。新制

度では、職員や施設・設備について新たに基準を設け、質の向上を図っていくこととしています。また、小学校6年生まで対象となります。

新制度の実施主体

施設等を通じた教育・保育の提供や地域子ども・子育て支援事業は、住民に最も身近な市町村が中心となって進めることとされています。市町村は、子育て家庭の状況及び子育て支援に対する住民ニーズを把握した上で、「市町村子ども・子育て支援事業計画」を策定し、5年間の計画期間において、ニーズに見合った子育て支援の確保方策を示すこととされています。

また、市町村は、子ども・子育て支援にかかわる多様な主体が施策の策定プロセス等に参画・関与できるよう、合議制の機関(地方版子ども・子育て会議)を設置するよう努めることとされており、上記の計画策定等に当たって意見を聴くこととされています。

3つの認定区分

以下、施設等(幼稚園、保育所、認定こども園、地域型保育)を利用するに当たっての手續等について、新制度で変わる部分を中心に御紹介します。

新制度では、施設等を利用するに当たり、それぞれの子どもごとに、利用のための「認定」を市町村から受けることとされています。この

「認定」には、3つの区分があり、これに応じて施設等の利用先が決まっています。

具体的には、下図のとおり、子どもが満3歳以上で幼稚園等での教育を希望される場合は、「教育標準時間認定」(1号認定)となります。また、家庭での保育が難しく、保育所等での保育を希望される場合は「保育認定」が必要となり、そのうち満3歳以上は「2号認定」、満3歳未満は「3号認定」となります。

3つの認定区分

1号認定 教育標準時間認定

お子さんが満3歳以上で、幼稚園等での教育を希望される場合

(利用先) 幼稚園、認定こども園

2号認定 満3歳以上・保育認定

お子さんが満3歳以上で、「保育の必要な事由」に該当し、保育所等での保育を希望される場合

(利用先) 保育所、認定こども園

3号認定 満3歳未満・保育認定

お子さんが満3歳未満で、「保育の必要な事由」に該当し、保育所等での保育を希望される場合

(利用先) 保育所、認定こども園、地域型保育

保育所等での保育を希望される場合の保育認定(2号認定、3号認定)に当たっては、以下の3点が考慮されます。

一つ目は、保育を必要とする事由です。

新制度では、フルタイムのほか、パートタイムや夜間の就労も保育の必要性の事由に該当することとされました。また、求職活動や就学の場合や、育児休業取得時に、既にきょうだいが保育を利用していて継続利用が必要な場合も、保育の必要な事由になります(6ページ)。

みんなが、子育てしやすい国へ。 「子ども・子育て支援新制度」がスタートします。

新制度における 「保育の必要性」の事由

以下のいずれかの事由に該当すること

- ①就労
 - ・フルタイムのほか、パートタイム、夜間など基本的にすべての就労（一時預かりで対応可能な短時間の就労は除く）
- ②妊娠、出産
- ③保護者の疾病、障害
- ④同居又は長期入院等している親族の介護・看護
 - ・兄弟姉妹の小児慢性疾患に伴う看護など、同居又は長期入院・入所している親族の常時介護、看護
- ⑤災害復旧
- ⑥求職活動
 - ・起業準備を含む
- ⑦就学
 - ・職業訓練校等における職業訓練を含む
- ⑧虐待やDVのおそれがあること
- ⑨育児休業取得時に、既に保育を利用している子どもがいて継続利用が必要であること
- ⑩その他、上記に類する状態として市町村が認める場合
※下線部が新たに追加された事由

二つ目は、保育の必要量です。
保育認定は、保育の必要量に応じて、「保育標準時間認定」と「保育短時間認定」のいずれかに区分されます。

保育標準時間認定は、就労を理由とする利用の場合、フルタイムの就労を想定しているものであり、1日当たり最長11時間の利用が可能とされています。

保育短時間認定は、就労を理由とする利用の場合、パートタイムの就労を想定しているものであり、1日当たり最長8時間の利用が可能とされています。

なお、保育短時間利用が可能となる保護者の就労時間の下限は、1か月当たり48～64時間の範囲で、市町村が定めることとされています¹。

三つ目は、優先利用への該当の有無です。

ひとり親家庭、生活保護世帯、生計中心者の失業、子どもに障害があ

る場合等には、保育の優先的な利用が必要と判断される場合があります。

新制度の利用の流れ

幼稚園等の利用を希望される場合（1号認定を受けて認定こども園を利用する場合を含む。）、まず希望する幼稚園等に、直接利用申込みをします。入園が内定したら、園を通じて1号認定の申請をします。

その後、内定した園を通じて市町村から認定証（1号認定）が交付され、幼稚園等との契約をすることになります。

保育所等の利用を希望される場合（2号、3号認定を受けて認定こども園を利用する場合を含む。）は、まず、市町村へ保育の認定を申請します。

市町村から認定証（2号、3号認定）が交付された後、利用を希望する保育所等の施設名等を記載し、市



¹ 経過措置として、新制度の施行後10年間については、48～64時間の範囲に限定せず、市町村が定める時間を下限とすることができることとされています。

町村に申込みます。なお、保育認定の申請と利用希望施設の申込みを同時にできる市町村もあります。市町村では、申請者の希望や保育所等の状況により、利用調整を行います。利用先が決まった後に、申請者は契約をすることになります。

なお、現在子どもが幼稚園や保育所に通っていて、新制度がスタートする平成27年度も引き続き施設を利用される場合も、この認定を受けていただくこととされています。

利用者負担について

新制度における保育料は、国が定める上限額の範囲内で、それぞれの市町村が定めることとされています。保育料の上限額は、おおむね現行の私立幼稚園・保育所の実質的な利用者負担水準と同程度としています²。

幼稚園、認定こども園（1号認定）を利用

新制度導入前に幼稚園や認定こども園を利用していた子どもについては、左下図のように、一旦、一律の保育料を支払った後、就園奨励費等でキャッシュバックを受けていました。

新制度導入後、教育標準時間認定（1号認定）を受けた子どもの保育料は、所得の階層ごとに、国が定める保育料を上限として、市町村が定めることとされています。

保育所、認定こども園（2号、3号認定）、小規模保育（3歳未満のみ）

保育認定（2号、3号認定）を受けた子どもの利用者負担も教育標準時間認定と同様、所得の階層ごとに定める保育料を上限として、市町村が定めることとされています。

なお、保育認定の場合は、保育標

準時間認定と保育短時間認定の2つの区分に応じ、国が定める保育料の上限額は異なるものとされています。

新制度の詳しい内容について

新制度のさらに詳しい内容は「内閣府子ども・子育て支援新制度」のホームページに掲載されています。また、SNSでも新制度に関する情報を随時発信しています。

是非、ご覧ください。

ホームページ

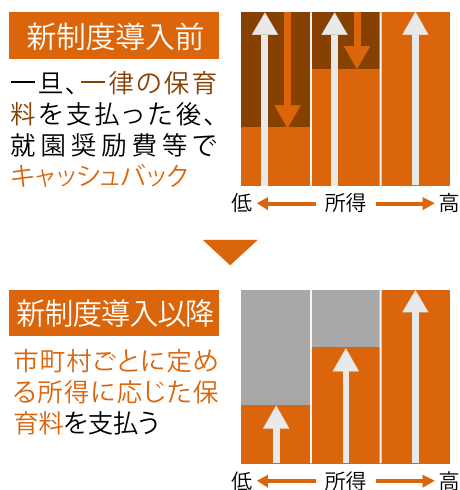
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/index.html>

ツイッター

https://twitter.com/sukusuku_japan

フェイスブック

<https://www.facebook.com/sukusuku.japan>



内閣府のHPでパンフレットをダウンロードできます！是非ご覧ください！



² なお、ここで御説明する保育料とは別に、実費徴収分（通園送迎費、給食費等）及び特定負担額（教育・保育の質向上を図るための費用）が必要となる場合があります。



すべての女性が輝く 社会づくり本部の設置について

内閣官房

すべての女性が輝く社会づくり推進室

1. すべての女性が輝く 社会づくり本部の設置

2014年10月3日、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、「すべての女性が輝く社会づくり本部」（本部長：総理、本部員：全閣僚）が設置されました。また、同本部の下に、関係府省の局長級からなる幹事会が設置されるとともに、これらの事務局として、内閣官房にすべての女性が輝く社会づくり推進室が置かれました。

10月10日には、「すべての女性が輝く社会づくり本部」第1回会合が開催され、

「すべての女性が輝く政策パッケージ」（概要は前号を参照）が決定されました。



本部開催

2. すべての女性が輝く 社会づくり推進室の 看板掛けと職員への訓示

10月15日には、安倍総理、有村女性活躍担当大臣による、看板掛けと職員への訓示が行われました。安倍総理からは、「あらゆる立場の女性、すべての女性が輝く社会をつかっていきたいと思っています。もちろん、家庭で頑張っている人も、仕事をしながら頑張っている人も、様々な困難を抱えながら一生懸命頑張っている女性も、そういう、すべての人たちが輝けるような、そういう社会をつかっていきたいと思っています。（中略）女性の皆さんにとって、日本はもっと住みやすい場所になっていく、より良い場所になっ

ていく。女性だけではなくて、すべての日本人にとって、日本はもっと良い国になっていく。その変革を進めていく、ここは司令塔になります。」との訓示がありました。



推進室設置

3. すべての女性が輝く 社会づくり本部幹事会

10月23日、すべての女性が輝く社会づくり本部幹事会第1回会合が開催されました。冒頭、有村女性活躍担当大臣より、「東日本大震災を経験したことで、国民は何気ない日々の暮らしが最大の幸せの原点であることを再認識した。家族への『行ってきます。』と家族からの『お帰りなさい。』が聞けることが幸せの原点にある。日々の暮らしの1日1日を幸せに、QOLを向上させていくことが、国民の将来に貢献

できることである」旨、ご発言がありました。



幹事会

4. 今後の予定

この本部が司令塔となり、「すべての女性が輝く政策パッケージ」に基づき様々な状況にある女性を応援する施策を推進していきます。また、女性の日々の暮らしが穏やかでより快適で安心・安全なものとなるように、女性の「暮らしの質」を高めるための官民の取組についても検討を進めます。さらに、「女性活躍推進法案」の成立に向けた努力を続けていきます。



世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2014」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）が平成26年10月、「The Global Gender Gap Report 2014」において、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。本指数は、経済分野、教育分野、政治分野及び保健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。2014年の日本の順位は、142か国中104位（2013年は136か国中105位）であり、昨年に比べて一つ順位が上昇しました。その理由としては、労働参加率の男女比等経済分野のスコアが改善したことによると考えられます。

なお、各国における男女格差を測る主な国際的指数としては、他に国連開発計画（UNDP）のジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index：GII）やジェンダー開発指数（Gender Development Index：GDI）があります。

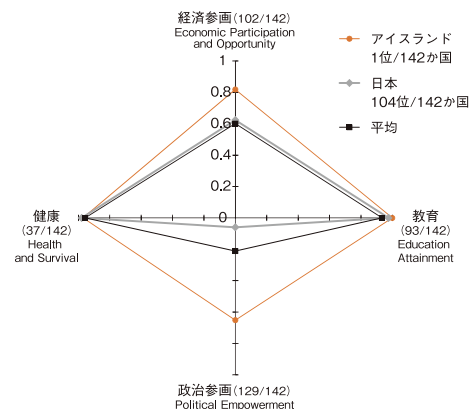
GIIは、保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されており、平成26年7月に「Human Development Report 2014（人間開発報告書2014）」で公表された2013年の日本の順位は152か国中25位でした。日本の順位は、日本が優位な妊産婦死亡率などの指標が評価された結果と考えられます。他方GDIは、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測る人間開発指数（Human Development Index：HDI）の男女別の比率により示されるもので、「人間開発報告書2014」で公表された2013年の日本の順位は148か国中79位でした。

※GGI、GII、GDI及びHDI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 2014)
<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>

GII、HDI及びGDI
(Human Development Report 2014)
<http://hdr.undp.org/en/2014-report>

ジェンダー・ギャップ指数（2014）
各分野の日本の順位と比較



ジェンダー・ギャップ指数（2014）
主な国の順位

| 順位 | 国名 | 値 |
|-----|--------|--------|
| 1 | アイスランド | 0.8594 |
| 2 | フィンランド | 0.8453 |
| 3 | ノルウェー | 0.8374 |
| 4 | スウェーデン | 0.8165 |
| 5 | デンマーク | 0.8025 |
| 6 | ニカラグア | 0.7894 |
| 7 | ルワンダ | 0.7854 |
| 8 | アイルランド | 0.7850 |
| 9 | フィリピン | 0.7814 |
| 10 | ベルギー | 0.7809 |
| 11 | スイス | 0.7798 |
| 12 | ドイツ | 0.7780 |
| 14 | オランダ | 0.7730 |
| 16 | フランス | 0.7588 |
| 19 | カナダ | 0.7464 |
| 20 | 米 国 | 0.7463 |
| 26 | 英 国 | 0.7383 |
| 69 | イタリヤ | 0.6973 |
| 75 | ロシア | 0.6927 |
| 87 | 中 国 | 0.6830 |
| 104 | 日 本 | 0.6584 |
| 117 | 韓 国 | 0.6403 |



男女共同参画推進連携会議 全体会議開催

内閣府男女共同参画局総務課

男女共同参画推進連携会議（以下「連携会議」）は、各界各層の議員が広く情報・意見交換を行い、必要な連携を図り、男女共同参画に関する国民的な取組を推進するため、平成8年9月3日に発足しました。

現在、18人の有識者議員と、全国で活動を展開している各界各層の団体から推薦された95人の議員で構成されており、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。

今回は、平成26年10月3日（金）に、中央合同庁舎8号館講堂（東京・千代田区）にて、開催された第33回全体会議の議事内容について報告します。

■平成25年度活動報告

会議冒頭、有村女性活躍担当大臣から、『「全ての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝くことができる社会」をつくるため、引き続き連携会議の皆様の継続的な支援と協力をお願いしたい」というメッセージが送られました。続いて大日向雅美議長（恵泉女学園大学大学院平和学研究科教授）から推進連携会議主催の「聞く会」（国際関係を中心に時宜に応じた男女共同参画トピックや、政府の取組についての情報発信・一般との意見交換を実施する会）の開催状況など全体的な活動報告があり、さらに3つの小グループ（チーム）から活動に関する中間報告が行われました。

■「国際的に連携した女性のエンパワメント促進」チーム

國井秀子議員（芝浦工業大学学長補佐）より、国連グローバルコンパクトとUN Womenが作成した「女性のエンパワメント原則（WEPs）」を国内の企業経営者等に周知した結果、日本企業のWEPs署名数が増加したこと、昨年度チ

ームで開発した署名企業が自己点検するチェックツール「WEPs問診票」が引き続き活用されていることが報告されました。

■「女性の起業支援」チーム

横田響子議員（株式会社コラボラボ（女性.net）代表取締役）より、女性起業家支援団体等を招き、取組や課題について共有を行ったことや、今後チームメンバー連携による起業家支援について検討していくことが報告されました。

■「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組推進」チーム

大日向雅美議長より各団体の防災復興に関する取組について報告を行い、ワールド・カフェ形式を取り入れた幅広い意見交換を行ったことや、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興の取組を進めるための勉強会を実施予定であることが報告されました。

■「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」報告

平成25年度は9団体との共催事業が行われました。また平成26年度は、全国6都市にて8事業を行うことが決定しています（表参照）。主催団体が地域の特色・課題に沿った共催事業を行い、その成果を全議員で共有・活用することで、男女共同参画社会づくりが一層進むことが今後も期待されます。

■議員による意見交換

意見交換に先立ち、武川恵子男女共同参画局長から女性の活躍推進に関する最近の施策の動きについて説明が行われました。また、大日向雅美議長から、連携会議議員相互のコミュニケーションの充実策等を盛り込んだ連携会議の今後の活



○全体会議の様子
約100名の議員に参加いただき、活発な意見交換が行われた。



○内閣府と推進連携会議が共同で作成したパンフレット
「ひとりひとりが幸せな社会のために」



○女性の活躍推進に関する最近の施策の動きについて説明する武川恵子内閣府男女共同参画局長



○意見交換の後、発表する
石川康晴議員
(株式会社クロスカンパニー代表取締役社長)

動方針について説明が行われ、了承されました。

その後、「連携会議員として今後取り組んでいきたいこと」をテーマに小グループにわかれ意見交換を行いました。出席者からは、「連携会議には地域に密着した活動を行っている団体も多数参加している。持ち味をさらに活かすため、経験や知恵を共有し、情報発信していくこ

とが重要」、「男性を巻き込みながら女性のエンパワーメントを推進していきたい」などといった積極的な意見が多数出されました。

連携会議では、政府の施策や国際的な動きなどをもとに、今後も男女共同参画社会の実現に向けた取組を具体的・積極的に推進していきます。

◆ 今後開催予定の共催事業 ◆



○共催事業：ワーク・ライフ・バランス「男女ともに暮らしやすい奈良県を目指して」～パネルディスカッション&パパカ・男性の家事力UP大作戦～(平成26年10月18日、奈良市)

○企業×女性起業家×学生の出会いで社会を活性化！「ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです」

(お茶の水女子大学、一般社団法人東京ニュービジネス協議会等との共催)

日時：1月13日(火) 12時30分より

場所：イトーキ東京イノベーションセンターSYNQA (東京都中央区)

プログラム：企業と女性起業家のコラボレーション事例や全国で活躍する女性起業家の取組を紹介するトークセッションなどをお楽しみいただけます。

申込は→<http://j300.net/2014/matching.html>

○性暴力被害の現状と被害者支援について

(大阪府男女共同参画推進ネットワーク等との共催)

日時：1月14日(水) 14時より

場所：大阪府立男女共同参画・青少年センター (大阪府大阪市)

プログラム：

講演「性暴力の現状と性暴力救援センター・大阪SACHICOの取組み」

加藤治子氏 (NPO法人性暴力救援センター・大阪SACHICO代表)

講演「当事者の視点に立つ支援とは」

中島幸子氏 (NPO法人レジリエンス代表)

お申込みは→<http://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/26sympo/index.html>



○共催事業：一緒に語ろう！リケジョの未来「J-Win W-STEM Networking Conference 2014」(平成26年11月15日、文京区)

表 平成26年度「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」(共催事業) 実施・予定

| 主催団体 (連携会議構成団体のみ) | タイトル | 日時 | 場所 |
|-------------------------------------|--|---------------------------|---------------------------------|
| ① 市民生活協同組合ならこーブ | ワーク・ライフ・バランス「男女ともに暮らしやすい奈良県を目指して」～パネルディスカッション&パパカ・男性の家事力UP大作戦～ | 平成26年 10月18日(土) 10時～ | 奈良口イザルホテル (奈良県奈良市) |
| ② 特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク | 一緒に語ろう！リケジョの未来「J-Win W-STEM Networking Conference 2014」 | 平成26年 11月15日(土) 10時～ | お茶の水女子大学 (東京都文京区) |
| ③ 国立大学法人宮崎大学 | 働くことについて考える～ウィメンズラウンドテーブルin宮崎～ | 平成26年 12月13日(土) 13時～ | 宮崎大学木花キャンパス (宮崎県宮崎市) |
| ④ 一般社団法人日本女性科学者の会 | あなたが創る未来に向けて～理系の資格と仕事～ | 平成26年 12月21日(日) 10時～ | 愛知大学名古屋キャンパス (愛知県名古屋) |
| ⑤ 国立大学法人東京医科歯科大学、順天堂大学 | 地域とつながって研究者の研究力を育てよう～活かしてみよう、あなたのこれまでにキャリア～ | 平成26年 12月23日(火・祝) 13時～ | 東京医科歯科大学鈴木章夫記念講堂 (東京都文京区) |
| ⑥ 国立大学法人お茶の水女子大学、一般社団法人東京ニュービジネス協議会 | 企業×女性起業家×学生の出会いで社会を活性化！「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～ | 平成27年 1月13日(火) 12時30分～ | イトーキ東京イノベーションセンターSYNQA (東京都中央区) |
| ⑦ 大阪府男女共同参画推進ネットワーク | 性暴力被害の現状と被害者支援について | 平成27年 1月14日(水) 14時～ | 大阪府立男女共同参画・青少年センター (大阪府大阪市) |
| ⑧ 大阪府男女共同参画推進ネットワーク | キャリア形成支援セミナー「将来の選択肢は無限定」 | 平成27年 2月11日(水・祝) 14時～ | Namba LABI Gate (大阪府大阪市) |



輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会「行動宣言」 賛同メンバーの取り組み 内閣府男女共同参画局総務課



輝く女性
応援会議

女性の活躍と更なる多様性の尊重

三菱重工は本年7月7日に創立130周年を迎えましたが、三菱重工グループをグローバル企業として更に成長させるには、そこに働く全ての人々が、国籍、人種、性別、年齢、習慣や文化等様々なダイバーシティ（多様性）を相互に理解・尊重し、その多様性を活かした経営が重要であるとのトップメッセージを全社員向けに発信し、認識の共有を図りました。

多様性実現に向け、まずは「女性の活躍を推進・支援する」、その目標として「2020年までに女性役職者を現行の3倍に増加させる」ことを掲げました。取組の本質は数値目標の達成ではなく、取組を通じて、働き方の革新や男女の意識改革、ひいては会社全体の生産性の向上といった大きなうねりを起こしていくこと

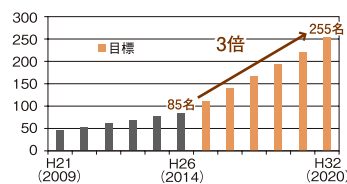
にあります。

女性支援という面では、これまでの育児休業・短時間勤務等の制度面での充実に加え、今後はライフイベントからの早期復帰やキャリアアップをサポートする様々な支援策、例えば更に柔軟な働き方ができる環境整備や成果重視の人事評価の徹底といった別角度からの改革や、女性により難易度の高い目標にチャレンジしてもらい、それをやり遂げることによる成功体験・達成感を積み重ねてもらうことも重要だと考えています。さらに、女性がキャリアアップする為のパイプラインづくりも必要でしょう。

こうした問題認識の下、21世紀のグローバル企業として、しなやかで且つ強靱な組織文化を育み、変化を恐れず挑戦する企業グループとなるべく全員一丸となって取り組んでいます。



大宮 英明
三菱重工株式会社 取締役会長
一般社団法人日本経済団体連合会 副会長



2020年迄に女性管理職者を3倍にする目標を設定



ダイバーシティ講演会

女性活躍推進の取組みを全国に展開

千葉銀行は、本年4月にスタートした中期経営計画において、管理職等への女性の積極登用や育児支援の拡充等を経営課題と位置付け、これらを積極的に進めています。7月に「ダイバーシティ推進委員会」を組織横断的に立ち上げたほか、8月にはダイバーシティマネジメント推進の第一歩として、女性の管理職登用に關する数値目標を設定し、公表しました。10月には人材育成部内にあった「女性活躍サポートチーム」を部として独立させ「ダイバーシティ推進部」を新設し、「ダイバーシティ推進委員会」と連携を図りながら、ダイバーシティ意識の啓発、女性職員のキャリア形成支援、各種制度の整備・改善等に取り組んでいます。

また、5月から「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加して男

性リーダーたちと意見を交わしてきました。そして、そのネットワークを拡大していく形で、11月には全国地方銀行協会会員全64行の頭取・社長が参加する「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」が発足しました。

これは、意欲・能力のある女性の積極登用を地方銀行界で進めていくため、女性リーダーの育成・ネットワーク構築を図ることを目的に設立されたものです。

全64行の頭取・社長が参加して発足しましたので、各行での女性活躍推進の取組みだけでなく、各行が各地域でリーダーシップを発揮し、全国レベルで女性活躍推進の取組みを進めていく一助になればと考えております。本会を通じて、女性活躍推進のネットワークの輪が広がり、ひいてはそれが各地域の企業の人材の一層の充実と地域経済の活性化に繋がれることを期待しております。



佐久間 英利
株式会社千葉銀行 取締役頭取



ダイバーシティ推進委員会



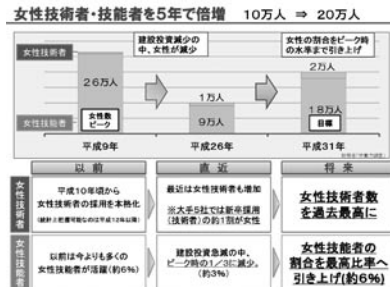
輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会



もっと女性が活躍できる建設業を目指して

国土交通省土地・建設産業局

【建設業における女性数の現状と目標】



【行動計画ポイント】

もっと女性が活躍できる建設業行動計画 (10のポイント)

女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指す

1. 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を推進
2. 業界団体や企業による数値目標の設定や、自主的な行動指針等の策定
3. 教育現場(小・中・高・大学等)と連携した建設業の魅力ややりがいの発信
4. トイレや更衣室の設置など、女性も働きやすい現場をハード面で整備
5. 長時間労働の削減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
6. 仕事と家庭の両立のための制度を積極的に導入・活用
7. 女性を登用するモデル工場の策定や、女性を主体とするチームによる施工の好事例の届出や情報発信
8. 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
9. 総合的なポータルサイトにより情報を一元的に発信
10. 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

国土交通省・建設業5団体共同策定

【行動計画による取組事例】

女性の活躍が、更なる活躍を生む『好循環』へ
(「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」より)

| 建設業に取組む取組 | 建設業で働き続ける | 女性の更なる活躍と向上 |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| 建設業に取組む取組 建設業に取組む取組 建設業に取組む取組 | 建設業で働き続ける 建設業で働き続ける 建設業で働き続ける | 女性の更なる活躍と向上 女性の更なる活躍と向上 女性の更なる活躍と向上 |



【太田国土交通大臣による現場視察】(8月20日)



【安倍総理大臣表敬】(9月9日)

—建設業界は業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎し、もっと女性が活躍できる産業に生まれ変わります。—

もっと女性が活躍できる建設業を目指し、8月22日、太田国土交通大臣と建設業5団体のトップが会談を行い、5年以内に女性倍増を目標に掲げた「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を官民共同で策定しました。行動計画では、「女性の活躍が、更なる女性の活躍を生む『好循環』へ導く」としています。今回は、この行動計画を柱とした女性活躍への取組について説明致します。

「もっと女性が活躍できる行動計画」

建設業においては、高齢化の進行、若年入職者の減少という構造的な問題が発生しています。女性が活躍できる現場環境の整備等の取組は、性別・年齢問わず担い手の育成・確保という課題に相応の効果をもたらすものです。このため、女性の更なる活躍を建設業の国内人材育成・確保策の柱の一つに位置付け、官民一体となった行動計画を策定することとなりました。

行動計画は、①建設業の門戸をたたき、入ってもらうための「入職促進」、②入職した人が継続して働き続ける「就労継続」、③やりがいをもって、いきいきと働くための「更なる活躍とスキルアップ」の三つのステージに応じた取組とともに、④建設業における女性の活躍の姿を広く発信する「情報発信」を柱に掲げています。この行動計画策定を機に、官民一体となった取組をスタートしました。

行動計画を受けた取組

国土交通省の取組としては、例えば、女性技術者の登用を促すモデル工事や、トイレや更衣室など女性が働きやすい現

場の労働環境の整備の推進を行っています。また、教育訓練施設に女性専用の宿泊棟の整備を予定するとともに、優秀施工者「建設マスター」について、10月に過去最高の女性5名を国土交通大臣表彰しました。さらに、地域における女性人材の育成・確保のネットワークを支援する事業について、平成27年度の概算要求中です。

業界の取組としては、例えば、一般社団法人日本建設業連合会においては5年間で女性倍増等の目標を掲げ、女性が活躍する「なでしこ工事チーム」の登録制度等を開始しています。また、11月には、一般社団法人全国建設業協会が現場環境の改善等を議題とした女性の活躍フォーラムを開催しています。

「情報発信」については、9月末に女性応援ポータルサイト「建設産業で働く女性がカッコイイ」が開設されました。活躍する女性の姿や現場の声、業界や行政の取組等を広く発信していくので、ご活用いただきたいと思ひます。

(<http://genba-go.jp/know/woman/>)

女性を応援するトップメッセージ

国土交通省では、8月に太田大臣が女性が活躍する建設現場を視察・激励するなどトップメッセージとして女性活躍を応援しています。また、9月には、建設業で活躍する女性が安倍総理大臣を表敬訪問し、激励をいただきました。さらに、10月に決定された「すべての女性が輝く政策パッケージ」においても、建設業における女性活躍への支援が位置付けられています。

国土交通省と建設業界は引き続き一丸となって更なる女性活躍の推進に取り組んでいきます。

こんにちは！ 復興庁男女共同参画班です⑥

男女共同参画の視点を復興活動に反映させるための取組

復興庁男女共同参画班

復興庁男女共同参画班では、これまでご紹介してきた「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」の取りまとめに加え、復興活動等に男女共同参画の視点を反映させることに対する理解を深めるための活動も実施しています。

今回は、9月24日に一関市で開催された「防災・復興について考えよう～男女共同参画の視点から～」(岩手県主催)の様相についてご紹介します。

講演「男女共同参画の視点からの防災・復興について」

はじめに、岩手大学男女共同参画推進室准教授 堀 久美先生から、具体的なデータを示しつつ、男女共同参画の視点からみる災害の影響や、防災・復興政策等について説明があり、男女共同参画は多様な人々にとっての復興のあり方を考える一つの視点であること、どんな人も取り残されない復興を考えることが大切であるとお話がありました。また、次に続くグループワークでのヒントになるお話もありました。

グループワーク「みんなで考える男女共同参画の視点からの防災・復興」

堀先生のご講演の後、復興庁男女共同参画班主導で、「みんなで考える男女共同参画の視点からの防災・復興」と題して、参加者が6つのグループに分かれてグループワークを行いました。

最初に、開催地である一関市の現状について参加者間で共通認識を持つために、一関市役所の方から東日本大震災発生直後から現在までの復興に関する様子についてお話を伺いました。このお話を踏まえ、参加者が具体的なイメージをもって意見交換ができるよう、次の3つのテーマを選定しました。

テーマ1：避難所での生活において配慮すべきこと

テーマ2：他の地域からの避難されている方への配慮

テーマ3：誰にでもやさしいまちづくり

これらのテーマに沿って、「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」等も参考にしながらグループごとに意見交換をし、その結果をとりまとめて発表することとしました。

グループワークの結果

各グループとも、非常に活発な意見交換が行われました。

テーマ1では、避難所における「無記名による意見集約の実現(困ったポストの設置)」や「避難所用レシピ集の作成」等、テーマ2ではコミュニケーションを図る方法としての「道の駅の活用」や「避難してきている人の元の居住地の行事の実施」等、テーマ3では「小さい子から高齢者まで交流できる場の設置」や「小さな声が活かされるまちにする」等、今後の復興に向けた取組やまちづくりに活かしていけるような具体的な提案や意見が出されました。

また、グループごとの発表も要領よくポイントがまとめられているものも多く見られ、充実した内容となりました。

おわりに

今回のワークショップの実施に当たりご尽力された岩手県環境生活部若者女性協働推進室の皆様、グループワークの運営にご協力いただいた一関市企画振興部企画調整課の皆様にご挨拶を申し上げます。また、今回のグループワークが、復興の一層の促進に寄与するものとなることを願っております。



講演の様子



グループでの意見交換の様子



グループ発表の様子

男女共同参画 全国の現場から⑧ つくばにて その2

地域エコノミスト・(株)日本総合研究所主席研究員 藻谷 浩介

この秋再びつくばで行われた、草の根の集まりで学んだ話をご紹介します。

できそうにもないことを思いつくのは簡単だが、実際にやるのは至難だ。そんな中、軽やかに諸事情の壁を飛び越えて突き進んでしまう人には、どうも男性よりも女性が多いのではないかと感じる(筆者比)。

バブル真っ盛りの1989年。つくば市に引っ越してきた40代半ばの主婦が、近所に静かなため池を囲む緑豊かな里山を見つけた。お気に入りの散歩コースにしていたら、そこにも団地だのゴルフ場だの、いろいろな開発計画が持ち上がってきていることを耳にした。皆さんならどうするだろうか。何ができるだろうか。

その里山は、当時開発に拍車のかかっていた筑波研究学園都市の中心部から、5キロメートルほどしか離れていない。西は常磐高速道、東は国道6号線、北は土浦駅とつくばを結ぶメインの道路に囲まれ、道路交通は至便。そこに谷地田(低い丘陵の間の谷間に細長く伸びる田んぼ)と、薪を使わなくなった現代人には無用の雑木林が、個人地権者70名ほど(現在では300名ほど)の所有する民有地として、奇跡的にも100ヘクタール(1×1キロメートル四方)ほどの規模で残っていた。

しかしそもそも他人さまの土地。しかも自分は隣町に越してきたばかりの主婦。にもかかわらず、彼女は、この生物相豊かな里山を何とか守れないかと、自ら行動を始めた。関心を同じくする人たちや話を聞いてくれる地権者に働きかけ、つくば市の政府系研究機関に勤務していた生態系保全の専門家の男性を会長にして、任意団体「宍塚の自然と歴史の

会」を設立。まだNPOという組織形態がなく、女性が会長になることも考えにくい時代だった。

しかしその6年後、初代会長の転勤で、彼女自身が会長となることに。14年後には、NPO法成立を受けて特定非営利活動法人に改組。現在では、活動を金銭面などでサポートする会員600名以上(多数の企業会員を含む)、年間を通じて行われる各種イベントや保全活動に協力する実働部隊100名以上、という規模に成長している。

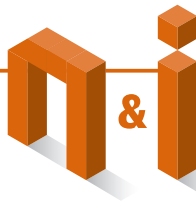
活動は多岐にわたる。里山の生物を観察・記録する。人の手が入らなくなって日当たりが悪くなった雑木林を、下草刈りや枝打ちで明るい森に戻す。休耕田になっていた谷地田を借りて耕作する。池や山に増えてきた外来種を駆除する。これらを、住民のボランティアに加え、近隣の小中学校の授業や大学のゼミ活動、企業の職員研修の場にしてもらうことでマンパワーを補って、多年続けているのだ。毎月1万5千部発行する会報は、土浦市とつくば市の小中学生全員に配布される。年間予算はわずか6百万円。同じ規模の自然公園を市が運営した場合の、100分の1以下ではないか。これまでにいただいた各種の賞は数知れず。ユネスコの「未来遺産」にも登録されている。

この奇跡のような活動を創り出し、今日まで続けてきた彼女も、70歳になった。内心は断固としていて、しかし外側はどこまで柔和な彼女のリーダーシップのもと、無数の人たちが思い思いに手をつないで動いている。NPOの理事には最近、34歳の若者も加わった。彼女の産んだ活動は、着実に次の世代へと受け継がれ、続いていく。



©菅田純一氏

もたに・こうすけ/地域エコノミスト。日本政策投資銀行を経て現在、(株)日本総合研究所主席研究員。平成合併前3,200市町村をすべて訪問し、地域特性を多面的に把握。地域振興や人口成熟問題に関し精力的に執筆、講演を行う。政府関係の公職を歴任し、現在、男女共同参画会議専門委員。著書に「デフレの正体」「里山資本主義」「しなやかな日本列島のつくりかた」等がある。



[News & Information]

1 News

内閣府

ダイバーシティ・マネジメントセミナー
開催報告

11月7日、内閣府は、日本商工会議所と共催で「ダイバーシティ・マネジメントセミナー～中小企業におけるダイバーシティ経営を考える～」を開催しました。これは実践事例を参考に、社員の個性や能力を組織の活力につなげていくことを目的としたものです。

基調講演として、近藤宜之氏（(株)日本レーザー代表取締役社長）から「中小企業におけるダイバーシティ経営」をテーマに、再就職を望む優秀な女性や外国人留学生などの多様な人材を採用し、能力主義でモチベーションを高めるなど自社の事業運営についてご紹介がありました。

また、取組事例として、井口薫氏（(株)井口機工製作所代表取締役社長）には「外国人の活躍」、平山隆志氏（AGS(株)常務執行役員）には「ワーク・ライフ・バランスの取組」、大西智子氏（船橋商工会議所副会頭）には「子育て支援」をテーマにご報告いただきました。

ダイバーシティ・マネジメントの重要性や具体的な実践方法などについて、理解を深めることができました。



3 News

国立女性教育会館（NVEC）

「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」
実施報告

企業におけるダイバーシティ（女性の活躍促進）の推進者、管理職、リーダーを対象に10月17日（金）～18日（土）の1泊2日で開催しました。17日は放送大学東京文京学習センターで、18日はNVECで実施され、全国から80名以上が参加しました。今回のテーマは「女性が活躍できる職場風土とは」。

1日目は、経済産業省の施策説明に続き、イケア・ジャパン、メトロールの2社が、トップダウンで推進する先進的取組を発表しました。続く講演ではバク・スックチャ氏が、国際比較データを用いながら女性活躍が進まない我が国特有の事情を分析。女性が活躍できる企業風土改革の鍵が長時間労働の是正と柔軟な労働体系の整備にあることが指摘され、その後のパネルディスカッションでは、上記2社が加わってこれらの課題をさらに掘り下げました。

2日目は、NVEC研究国際室長による働く女性を取巻く状況についてのジェンダー統計解説に続き、「アクション・ラーニング」の手法を用いたグループワークが実施され、参加者それぞれが抱える課題の共有と解決に迫りました。

2 News

国立女性教育会館（NVEC）

「アジア太平洋地域における男女共同参画
推進官・リーダーセミナー」実施報告

9月29日（月）～10月3日（金）の日程で「ICTが拓く女性のエンパワーメント」をテーマとして、5か国（カンボジア、インド、フィリピン、タイ、ベトナム）から、国内本部機構やNGOに勤務する女性リーダー9名が参加し、「平成26年度アジア太平洋地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」を開催しました。

研修生は、会館の女性教育情報センターや女性アーカイブセンターの見学、カントリーレポートの報告やポスターセッションを行ったほか、NPO法人、企業を訪問し、サイバー空間で発生している人身取引の問題やICTを活用した女性の在宅就業支援など、日本の取組みについて理解を深めました。

また、講義や視察の合間を縫って日本文化を学ぶ機会にも恵まれ、視察先の川越女子高等学校では茶道部の活動に参加し、日本の伝統文化にも触れました。

4 News

厚生労働省

「企業経営と女性の活躍推進を考える
フォーラム」を開催しました。

厚生労働省では、10月28日に女性の活躍推進協議会との共催による「企業経営と女性の活躍推進を考えるフォーラム ―男女が共に豊かな生活と仕事での活躍を両立できる職場・社会づくりを考える―」をイイノホール&カンファレンスセンターで開催しました。

第1部では「平成26年度均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣賞」の表彰式を行い、女性が能力を発揮するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）や、仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行い、他の模範となる企業として今年度は7社が受賞しました。

第2部では「ライフイベントと女性の活躍推進について―女性が意欲を持ち続けるために―」をテーマとして、表彰企業1社を含むパネリスト3名によるパネルディスカッションを行い、女性が結婚・出産後も変わらず能力向上への意欲を持ち続け、男女がともに豊かな生活と職業能力向上を両立できる職場環境の整備をどのように進めていくかについて各企業の取組が紹介され、活発な意見交換が行われました。

男女共同参画センターだより

News From Center

新潟県女性センター

公益財団法人新潟県女性財団

平成8年にオープンした「新潟県女性センター」は、複合施設である新潟ユニゾンプラザ内にあり、公益財団法人新潟県女性財団が管理運営を担っています。

情報事業、研修事業、交流・支援事業を基幹事業とし、新潟県男女共同参画計画の推進に寄与できるよう内容の充実と効果的・効率的な事業実施を図っています。

このうち情報事業では、啓発誌BOOK balance

「frameをは
ずして、き
っとあした
私らしく」
を年1回発
行。固定的
性別役割分
担意識解消
のための意
識啓発や、
男女共同参
画に関する問
題の理解促
進のための
ハンドブック
として、市
町村や団体
等の研修・
学習会でも
活用いただき
、好評を得て
います。

研修事業では、「人材育成セミナー」として、男女共同参画の視点を有し、リーダーシップを持って地域・団体・企業等における意思決定過程に参画する人材の育成や、女性の能力発揮や就労を支援するセミナーを開催するとともに、自

治体の男女共同参画担当職員に研修の場を提供しています。

また、県内各地域で男女共同参画に関する実践的活動が進むよう、市町村との連携や支援の強化に向けて取り組んでいます。具体的には、①市町村との共催事業 ②市町村主催事業への運営協力 ③出前セミナーという3形態で「地域セミナー」を実施しています。

交流・支援事業では、NPO等団体との連携の強化を図るため、今年度から男女共同参画関連分野において実績と専門性を有する団体の主催事業への支援を開始しました。

男性も女性もお互いにその人権を尊重し、能力を認め合い、発揮し合って生き生きと充実した人生を送ることのできる社会に暮らすことが私たちみんなの願いです。そんな社会を作っていくための拠点として「新潟県女性センター」を活用いただけるよう、少数精鋭で奮闘する毎日です。

(財団ホームページ <http://www.npww.jp>)



啓発誌BOOK balance 「frameをはずして、きっとあした私らしく」

編集後記

師走。振り返れば今年は特に日本各地で自然災害に見舞われ、甚大な被害が発生するなど、いつ、どこで、何が起こるかわからないことが多く感じられました。

災害時はもちろん、携帯電話など世の中には文明の利器がたくさんあり、非常に役に立ちますが日常で、そのものに頼り切っている自分を少し反省する時があります。今後は、少しばかり自分の勤を働かせ行動したいと思います。

今年も残り数日となりました。来年は平安な世の中でありたいと願うばかりです。読者のみなさま、よいお年をお迎えください。

(編集担当 IS)

【12月号表紙】

子ども・子育ての支援がひろがることで実現してほしい暖かい家庭像をクリスマスブーツのモチーフで表現しました。

イラストレーション/
原田れんたろう

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」12月号

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

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

第74号●2014年12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

すべての子どもたちが、
笑顔で成長していくために。
すべての家庭が安心して子育てでき、
育てる喜びを感じられるために。
「子ども・子育て支援新制度」がスタートします。



平成 24 年 8 月、日本の子ども・子育てをめぐる様々な課題を解決するために、
「子ども・子育て支援法」という法律ができました。
この法律と、関連する法律に基づいて、幼児期の学校教育や保育、
地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進めていく
「子ども・子育て支援新制度」が、平成 27 年 4 月に本格スタートします。