



## 主な予定

Schedule

\*本年は北京宣言・行動綱領採択から20年、我が国の女子差別撤廃条約批准から30年です。

1月9日	女性が輝く先進企業表彰（内閣総理大臣表彰等）表彰式
1月13日～2月28日	「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集
1月13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「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～」（東京都中央区）
1月14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「性暴力被害の現状と被害者支援について」（大阪府大阪市）
1月23・24日	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）

## 巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

女性の活躍推進  
福岡県会議 顧問  
九州地域産業  
活性化センター  
会長  
麻生 渡



Aso Wataru

### 「女性活躍推進法の早急な成立を望む」

女性活躍推進法案は、真に残念ながら先の国会で廃案になってしまった。ぜひ次の国会で早期に成立してもらいたいと切望しています。

この法案の画期的な点は、企業の女性の活躍推進計画の中に将来の女性の管理職の比率を明示するよう義務付けている点です。実は私達福岡では、女性の活躍推進会議を一年半程前に発足させました。その中心的な目標は、企業や自治体に女性の管理職比率や管理職数の3～5年先の目標を自主決定し、自主宣言するよう要請することです。

現在、150社が宣言登録をしています。この運動が開始されると企業の関心は明らかに高まり、社会の雰囲気も女性の意識も急激に変わり始めました。

法案が通れば同じような運動が国全体で行われることとなります。これが10年も続けられれば日本は大きく変わります。社会の各分野で女性が目を見張るような活躍をすることとなり、明るく多様性と活力溢れる新しい社会がきっと生まれるでしょう。

## 目次

Contents

特集1	国立大学における 男女共同参画の取組	Page 02
特集2	北京 + 20 —北京宣言、行動綱領の採択から20年—	Page 08
行政施策トピックス1	「APEC女性活躍推進企業50選」の取組	Page 11
行政施策トピックス2	「防災・復興における女性の参画とリーダーシップ～第3回国連防災 世界会議に向けてのシンポジウム～」開催報告	Page 12
行政施策トピックス3	車の魅力を伝える女性整備士の活躍	Page 13
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 14
連載	男女共同参画 全国の現場から⑨ 衆議院選挙に思う／ 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	平成26年度NWEC国際シンポジウム実施報告、 「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集 他	Page 16
男女共同参画センターだより	かがわ男女共同参画相談プラザ	



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/>

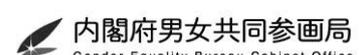
▼公式Facebook始めました！



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



▼公式ホームページはこちら



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



# 国立大学における 男女共同参画の取組

## 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

男性も女性も全ての個人が社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画する機会が確保され、その能力・個性を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するための基礎として、男女がそれぞれの生き方、能力、適性を考え、人生の各段階において主体的に多様な選択を行う能力・態度を身につけることができるよう、教育・学習の果たす役割は極めて重要です。国立七大学の学長による「男女共同参画に係る共同宣言」（平成20年10月）においても、国籍・人種・性別・年齢等を越えた多様で優秀な人材の参画と活躍が必要とされる21世紀において、国際化と共に男女共同参画の推進が不可欠であると明記されています。

一方で、我が国における女性の社会への参画は未だ低調であり、女性の能力が高いにもかかわらず、その

能力を発揮する機会の不足が大きな課題となっています。

大学における男女共同参画の状況についても、女性教員の割合は年々増加傾向にあるものの、依然低い水準となっています（図1）。

各大学の女性教員の採用については、各大学の権限に基づき、自主的・自律的な人事の一環として行われるものですが、政府が定める「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標を踏まえ、平成22年12月に策定された第3次男女共同参画基本計画において、「大学の教授等に占める女性の割合」を平成32年までに30%とする成果目標が掲げられています。

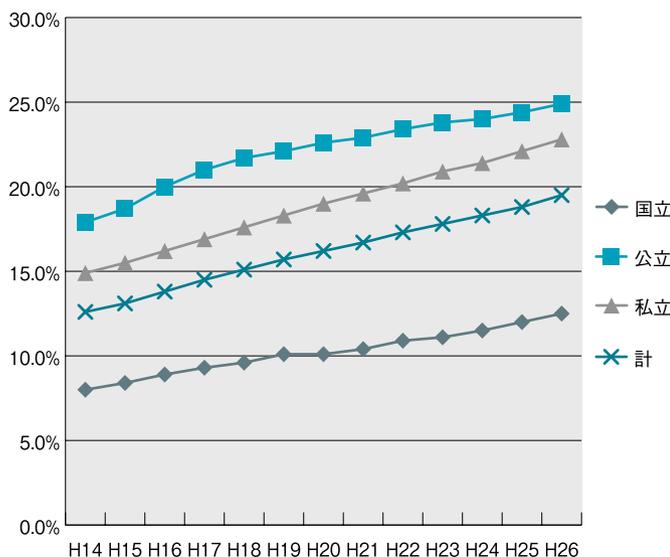
また、平成26年6月24日に閣議決定された「日本再興戦略」改訂2014

においても、女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、また、女性研究者等の支援について盛り込まれています（図2）。

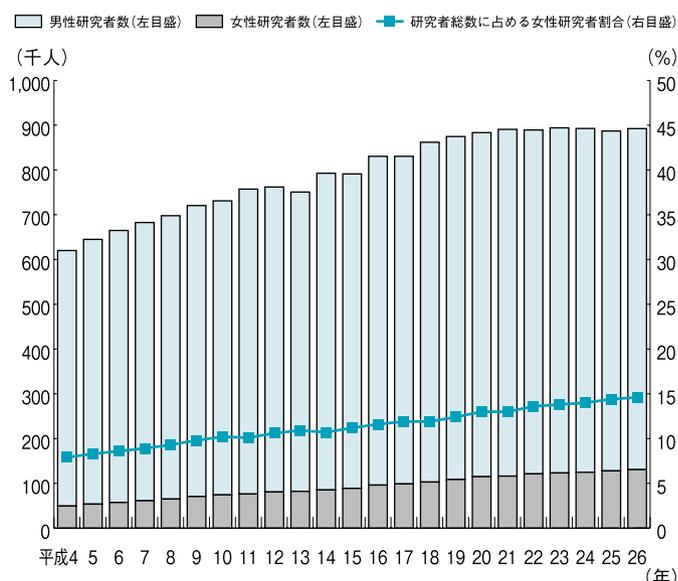
これらの状況を踏まえ、文部科学省においては、大学評価等を通じて、各大学の積極的な取組を促すとともに、女性研究者の活躍の促進を加速するため、女性研究者の研究と出産・育児等の両立支援等を推進し、大学における男女共同参画の取組の促進を図っています。

平成25年度国立大学法人の業務実績評価においても、学内における組織体制の整備や女性限定公募の導入など女性研究者の採用・登用の促進、家庭と仕事の両立支援、顕彰制度の創設、次世代の女性研究者育成支援等の特色ある取組が評価されており、今回はその中から3校の事例を紹介します。

(図1) 「大学における女性教員の割合」(本務者・講師以上)  
(出典：文部科学省「学校基本調査」平成26年は速報値)



(図2) 「女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移」  
(出典：総務省「科学技術研究調査報告」)



平成25年度国立大学法人の業務実績評価においては、学内における組織体制の整備や女性限定公募の導入など女性研究者の採用・登用の促進、家庭と仕事の両立支援、顕彰制度の創設、次世代の女性研究者育成支援等の特色ある取組が評価されており、今回はその中から3校の事例を紹介します。

## 秋田大学における男女共同参画の取り組みについて

国立大学法人秋田大学  
男女共同参画推進室

秋田大学では平成17年2月の男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進専門委員会の設置以来、男女共同参画にかかわる取組は着実に成果を挙げ、平成21年5月に男女共同参画推進室を設置するに至りました。平成21年度文部科学省女性研究者支援モデル育成「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」が採択されたことで取組は加速し、平成25年度文部科学省女性研究者研究活動支援事業（拠点型）に採択されたことで、一層弾みがつきました。女性教員比率の向上はもとより、全ての教職員のワークライフバランスの実現を目指し、活動を展開しています。

### 「架橋型ソーシャルキャピタルの形成」による女性研究者支援

このプロジェクトは、秋田大学が中心となり、地域に根ざした女性研究者支援を行うものです。秋田県内の高等教育機関、公設試験研究機関、行政機関及び企業など21の機関からなる女性研究者支援コンソーシアムあきたを基盤とし、人、組織、研究・キャリア、ノウハウ、情報・理念の5つの架橋によるソーシャルキャピタルを形成し、支援の取り組みを実施しています。平成26年度には「女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」を創設しました。これはコンソーシアムを構成する各機関の中から、優れた研究成果を挙げた女性研究者並びにワークライフバラン

スを確保しながら研究成果を挙げている女性研究者を表彰する制度です。11月28日の表彰式では表彰に続き授賞者講演も行われ、研究と育児を両立するためには職場チームの配慮が不可欠であることが語られました。また、コンソーシアムを構成する各

機関に出向き、ワークライフバランスや論文執筆に関するセミナーも実施しています。さらに「秋田県女性研究者支援ネット」を開設し、秋田県内の女性研究者がWeb上で繋がるという基盤を形成しました。



「第1回女性研究者支援コンソーシアムあきた賞」表彰式



女性研究者支援コンソーシアムあきた参画機関で開催した出張ミニセミナー

## 国立大学における男女共同参画の取組



コロコニトーキング実施の様子

### コロコニトーキング

男女共同参画推進専門委員会では、毎年フォーラムを実施して意識啓発に努めるほか、数年に一度行う意識調査アンケートによって問題の抽出を行っています。数値だけからで

は読み取れない「生の声」を聞き学長に届けることによって、より働きやすい職場づくりを目指そうと、平成24年度からコロコニトーキングを開催しています。コロコニトーキングを教職員が参加しやすいように各キャンパスに開催日を分け、育児、

介護とテーマをしぼり、face to faceで発言しやすい雰囲気になるよう工夫して開催したところ、大きな成果が得られました。育児ではフォローしてくれる両親が近くに住んでいる場合と夫婦だけの場合とでは職場に求められる支援の内容が異なること、介護では遠距離介護や個人差が大きいことなどが分かりました。このような「生の声」はアンケートで集計した数値とも一致します。早速、制度の一部改正の検討に入りました。

今年度は経営協議会に女性委員の登用も行われ、大学の意思決定機関への女性の参画が実現しました。学長のリーダーシップの下でオーダーメイドの支援を目指し、秋田大学の男女共同参画が地域社会のモデルになるよう、日々、精進してまいります。

### 名古屋大学における男女共同参画の取り組み

国立大学法人名古屋大学  
男女共同参画室

平成15年、全国の国立大学に先駆けて男女共同参画室を設置した名古屋大学は、女性の活躍推進宣言「女性の活躍が21世紀の日本を救う！」(厚生労働省)に象徴的な総長の強力なリーダーシップのもと、男女共同参画、女性教職員の雇用推進に取り組んでいます。

平成19年度には文部科学省女性研究者モデル育成「発展型女性研究者支援名大モデル」が、平成22年度には文部科学省女性研究者養成システム改革加速「名古屋大学方式 女性研究者採用加速育成プログラム」、平成25年度には文部科学省博士課程教育リーディングプログラムに「くウ

ェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム」、平成26年度には文部科学省女性研究者研究活動支援事業(連携型)に、「あいちから日本、世界へ! AICHI 女性研究者支援コンソーシアム」が採択され、女性研究者支援、ワーク・ライフ・バランス促進支援、産学官連携などの事業強化を図っています。

### 女性研究者支援

女性研究者増員策としては、理工農学系部局を対象に、全学ポストによる女性リーダー(PI: Principal

Investigator) 枠を設置し、その循環的活用による女性研究者の加速的採用、女性研究者の採用または昇進を行った理系部局へのインセンティブとして特任助教(女性限定)雇用の人件費支援である「発展型ポジティブ・アクション」プログラムを実施しています。

昨秋採択された女性研究者研究活動支援事業(連携型)により、学内のみならず、県内の大学、企業を含めた上位職登用、研究力向上をめざした女性リーダーシップ・プログラム、研究力強化セミナー等を実施するとともに、これまで学内女性研究者を対象に行ってきたメンター制度

の広域化も図ります。

大学院生が対象の女性リーダー育成プログラムでは、平成26年10月に第1回生を迎え、男女共同参画室を含む4研究科2部局が、研究領域の垣根を超え、異分野融合により生まれる新たな視点と統合知の獲得をめざす教育体制のもと、高度な専門性と多様性を兼ね備えたプログラムを展開しています。総合大学が、アジアの未来を拓く女性リーダーの育成に取り組むという点で、採択直後より反響は大きく、国際機関をはじめとする国内外の方々から御協力いただいています。

## ワーク・ライフ・バランス 推進支援

子育てで支援としては、学内2つのキャンパスで、こすもす保育園（定

員60名）とあすなる保育園（定員80名）を運営しています。平成25年からは本学医学部附属病院協力のもと、「あすなる保育園」において病児保育も始めています。

平成21年に、育児と仕事の両立に際して立ちはだかる「小一の壁」を乗り越えようと、全国初の取り組みである常設の学童保育所（ポピンズアフタースクール）を開設しました。開所当初より、大学の人的物的資源を活かした多彩な教育プログラムを提供する「産学連携型教育施設」として全国的な関心呼び、6年目を迎えた現在も、学内構成員、保護者、地域のかたがたの協力により、子供たちの知的好奇心を育み、安心して過ごせる生活の場となっています。

さらに今年度は、ユニバーサルデザインマニュアル策定ワーキング等

を通じて、園児や学童にとっても安心安全なキャンパス設計、多目的トイレとおむつ替え台、ベビーチェア、オストメイト対応などの備品設置、女性休養室及び子育て支援室の設置、整備を、全学レベルの方針とできるよう、施設課をはじめとする学内各部署との連携強化を図りました。

介護支援についても、女性研究者研究活動支援事業（連携型）の一環として、介護と仕事との両立を考える介護勉強会を開催する予定です。

## 産学官連携

平成16年、男女共同参画分野において産学官連携により結成した「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」を中心に、愛知県・名古屋市、愛知県経営者協会等



「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」カンボジアでの農業研修



留学生英語プログラム

（国際教育交流センターの協力により、留学生はレッスンプランの立案、現場実習、レポート提出により単位を認定される。4週で1クール、春秋2クールを実施。1クール2～3名の留学生が担当）

## 国立大学における男女共同参画の取組

と相互交流、情報交換を図ること  
で、高等教育研究機関として広く社  
会に向けて知的貢献を果たせるよう

共同事業にも取り組んでいます。今  
年度はそうした活動のひとつとし  
て、「女子中高生の理系きっかけシ

ンポジウム」を開催し、女性研究者  
研究活動支援事業（連携型）にも発  
展させています。

### 南からの挑戦～女性研究者のエンパワメントからダイバーシティへ

国立大学法人琉球大学男女共同参画室  
うない研究者支援センター

琉球大学は、戦後、沖縄がまだ米  
国の施政権下にあった1950年に、い  
わゆるランドグラント大学として誕  
生し、地域に貢献する研究教育機関  
として発展してきました。現在は法  
文、観光、教育、理、工、農、医の  
7学部で構成され、地域性と国際性  
を併せ持つ総合大学として、様々な  
課題に取り組んでいます。「男女共  
同参画」の推進についても、本学で  
は、学長のリーダーシップのもと、  
平成21年度に男女共同参画室を発足  
させ、平成22年度に「琉球大学男女  
共同参画宣言」を、翌年度には「ア  
クションプラン」を制定しました。  
また、平成25年度には本学初の女性  
の理事・副学長が就任し、大学マネ  
ジメントに関わる役員等に女性が占  
める比率も上昇しました。現在は、  
平成24年度文部科学省女性研究者  
研究活動支援事業の採択を受けて男女  
共同参画室の傘下に設置された「う  
ない研究者支援センター」を拠点と  
して、教職員の意識啓発や女性研  
究者の採用促進、環境整備、研究力向  
上の支援等に取り組んでいます。

て第三に「裾野拡大（次世代育成お  
よび社会への波及効果）」へ向けた  
取組です。まず、男女共同参画や女  
性教員採用比率向上へ向けた「意識  
啓発」については、教職員、学生の  
男女共同参画に関するセミナーやフ  
ォーラムを開催し、各部局に女性研  
究者の採用を促進するためのアクシ  
ョンプランの策定を要請するなどの  
取組を行いました。そのフォローア  
ップとして、男女共同参画担当理事  
等が部局長にヒアリングを実施して  
各部局における取組の改善を促すと  
同時に、女性教員を公募採用した部  
局にはインセンティブ経費を配分し

ました。また、日本最西南端の島嶼  
県に位置し、地理的に有利とは言え  
ない本学への応募を促す方策とし  
て、公募中のポストに関連する学会  
誌等に広告を掲載するなどの取組も  
行いました。

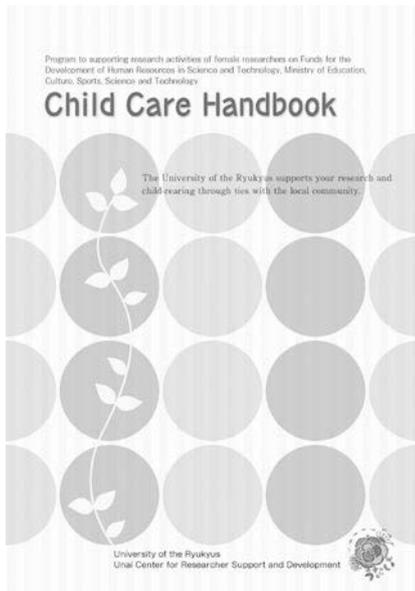
「環境整備」としては、他の採択  
校と同様、本学でも女性研究者研  
究活動支援事業の一環として、研究補  
助員配置制度を実施しており、現在  
までに延べ114人（出産・育児73%、  
介護27%）が利用し、研究補助員は  
延べ174人となっています。また、  
平成25年度と26年度には、ワーク・  
ライフ・バランス促進の一環とし



夏休み学童保育プログラム「与那国馬の乗馬体験と動物観察」

### 意識啓発への挑戦と活動実践

本学の女性研究者支援事業の柱と  
なる取組は、3本です。第一に、「意  
識啓発」、第二に「環境整備」、そし



子育てハンドブック（英語版）

て、夏休み学童保育を実施し、平成26年度には、学校が休日となる勤務日（「慰霊の日」など）に、臨時託児所を開設するなど、従来にない取組を実施しました。

一方、保育の環境整備については、子育て等に関する相談窓口として機能を強化すべく、ニューズレターのほか、大学近隣の子育て情報などを掲載した「子育てハンドブック」（日本語・英語版）を刊行し、大学の国際化も視野に入れつつ、外国人研究者のニーズにも対応しています。

このような活動の成果として、ポスドク等を含む女性研究者の在職率は13.8%（平成24年度）から15.7%（平成26年度）に、女性研究者の採用比率は20.5%（平成24年度）から23.6%（平成26年度）に上昇しています。女性教員の在職比率が低い自

然科学系分野においても女性研究者の採用を積極的に働きかけることにより、この3年間で女性教員の在職比率が上昇するという成果を得ています。

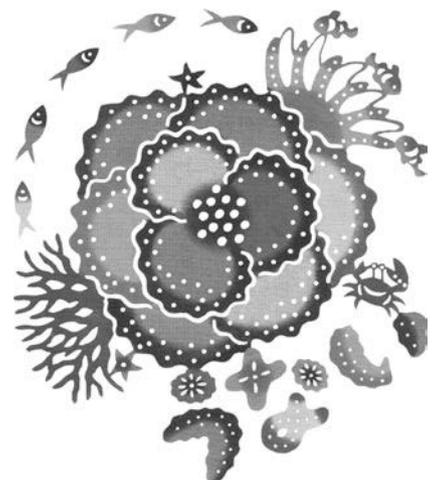
また、第三の柱である「次世代育成」関連の活動として、まず、本学の女性研究者の研究活動を紹介する『フロントランナー集』を刊行し、本学の学生はもとより、県内の全高校へも配布しました。さらに、平成26年度には同刊行物で紹介された本学の女性研究者と、県内外の第一線で活躍する女性リーダーの招聘講師4名がオムニバス形式で行う「キャリアデザインとジェンダー」を共通教育の新設科目として開講しました。また、理系の次世代育成に特化した取組みとして、沖縄県や沖縄科学技術大学院大学と連携し、石垣島において県内の女子中学生を対象とした出前教室「サイエンスプロジェクト for 琉球ガールズ」を実施しました。平成27年3月には、本学の熱帯生物圏研究センター瀬底研究施設において県内の女子高校生を対象とする「サイエンスキャンプ」を開催する予定です。

### ジェンダーや国籍を問わず、誰もが輝ける大学づくりを目指して

「うない研究者支援センター」の「うない」は、「姉妹」を意味する沖縄の言葉ですが、同センターでは、姉妹（女性）間の相互扶助のみならず、全ての人々が互いの個性を尊重

しつつ助け合う精神の表現として使用しています。同センターのロゴマークは、沖縄の伝統工芸である紅型をモチーフに、生物多様性の象徴であるサンゴ礁の周りに、魚だけでなく、カニやナマコ、ヒトデ、イソギンチャクなど様々な生き物が、その多様な生き方を尊重しながら共生する様子を描いていますが、ここには、本学の男女共同参画宣言に謳われているダイバーシティの理念の下に、女性研究者はもとより、多彩な個性が輝くことができる大学コミュニティをつくりたいという願いが込められています。

沖縄の海に集う色とりどりの個性あふれる海洋生物のような大学コミュニティの創生を目指し、事業終了後も、女性研究者の支援からダイバーシティ推進へと取組を広げることによって、多様な人材の個性や能力を活かすことのできる職場環境の整備に引き続き取り組んでいきます。



うない研究者支援センターのロゴ

## 北京 + 20

—北京宣言、行動綱領の採択から20年—

内閣府男女共同参画局総務課

今年は、女性の地位向上等に向けて、様々な国際的な取組が行われます。国連の女性機関であるUNWomenが世界各国とともに取組を行っている「北京+20」はその一つです。

1995年（平成7年）到北京で開催された第4回世界女性会議において、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されてから20年。これを契機に、国連では「北京+20」として、本年3月に開催される国連婦人の地位委員会（CSW）において、これまでの取組状況に関するレビューを行うほか、広報・啓発等の活動を行っています。

今回は、「北京+20」に向けた国内の取組などをご紹介するほか、第4回世界女性会議にご参加された有馬真喜子さんに、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択された当時の様子などを御寄稿いただきました。



（国連が作成した「北京+20」ロゴマーク）

第4回世界女性会議において採択された「行動綱領」は、貧困、教育、健康など12の重大問題領域（注）にそって、女性のエンパワメントを図るためのアジェンダを記載しており、現在まで、女性の地位向上のための国際的基準となっています。

国連は、「北京宣言」及び「行動綱領」の採択以後5年、10年といった節目に特別な会議を開催し、それらに基づく取組状況について、レビューを行ってきています。

採択から20年目を迎える今年は、3月に行われる第59回CSWを「北京+20」記念会合として、2009年から2014年までの5年間における取組のレビューや新たな課題等についての

議論が行われる予定です。

これに向けて、国連は各国に対して、国内でのレビューや、「北京+20」の広報・啓発活動を行うことなどを求めています。

日本でも、昨年9月に開催した「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW! Tokyo 2014）を、「北京+20」関連イベントとして開催しています。

### 国内でのレビュー ～「聞く会」における意見交換

日本国内のレビューを進め、また「北京+20」に向けて国内の機運を高めるため、男女共同参画推進連携会議企画委員会は、昨年4月及び7月に、「北京+20」に向けて」と題す



（聞く会（4月）日本学術会議講堂）

る聞く会（意見交換会）を開催しました。

聞く会では、特定非営利活動法人国連ウイメン日本協会の有馬真喜子理事長をコーディネーターとしてお迎えし、CSW日本代表の橋本ヒロ子さんを始め、これまで「北京宣言」及び「行動綱領」の実施に向けて尽力されてきた関係者、民間団体の方々、学識経験者に御登壇いただき、内閣府男女共同参画局を交えたパネルディスカッションが行われました。



（聞く会（7月）中央合同庁舎8号館講堂）

4月の聞く会は、「北京宣言」及び「行動綱領」の実施に向けた、最近の国際社会の動向や、国際的な観点からの日本の貢献の在り方などをテーマとし、また、7月の聞く会は、国内及び国際的な課題等を踏まえて、アジア地域、世界に向けて、

今年は、第4回世界女性会議の開催から、そして同会議において「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されてから20年を迎えます。

「新たな優先課題」として、日本からどのようなことを提案していくのか等をテーマとしました。

会場には、多くの方が参加され、「北京+20」に対する期待、これまでの成果や課題、「北京宣言」及び「行動綱領」を若い世代にどう伝えていくかなど、パネリスト間、更に会場の参加者を交えて、熱心な意見交換が行われました。

## 国内でのレビュー ～日本報告書の国連提出

政府は、関係省庁の協力により、日本の国内レビュー報告書の取りまとめを行い、国連に報告書を提出しています。

レビュー報告書では、「行動綱領」の12の重大問題領域に関して、2009年以降の取組状況について、第3次男女共同参画基本計画に基づく施策の展開を中心として、女性活躍推進の取組や、男女共同参画の視点からの防災・復興における対応等を始めとする取組を報告しています。

また、聞く会におけるパネルディスカッションの議論については、その概要を別添として報告しています。

## ESCAPアジア太平洋 地域レビュー

昨年11月17日から20日まで、国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)「男女共同参画及び女性のエンパワーメントに関するアジア太平洋会合」が、タイ・バンコクで



(ESCAP会合 タイ・バンコク)

開催されました。会合では、北京行動綱領に基づいて行った、アジア太平洋地域におけるこれまでの取組についてのレビューが行われました。

閣僚会合では、CSW日本代表の橋本ヒロ子さんが、日本の取組状況について、国内レビューの結果を踏まえた演説を行いました。



(橋本代表の演説)

会合の結果は、「閣僚宣言」として取りまとめが行われ、「北京宣言」、「行動綱領」の完全かつ効果的な実施を再確認し、残された課題、新たな課題に対処すること、あらゆる形態の差別を非難し、行動を強化し、複合的な差別に傾注すること、女性のエンパワーメント、女性の地位向上を可能とする環境の創造へ関与すること、立法、計画、政策、事業、

予算を策定し、強化し、実施することなどの取組を求めるとともに、12の重大問題領域ごとに、成果と課題を報告しています。

## 今後のうごき

ESCAPでの地域レビューの結果を踏まえた、世界的なレビューは、3月9日から20日まで、ニューヨークで開催される第59回CSWにおいて行われます。

また、今年9月には、2015年以降の国際開発目標である「ポスト2015開発アジェンダ」が策定されます。

世界的レビューや、国際開発目標策定の動きは、新たな男女共同参画基本計画の策定など、日本国内の今後の男女共同参画の取組にも大きく関連していきます。

第59回CSWにおける世界的なレビューの結果については、本誌で報告してまいります。国際的な動きに、引き続きご注目ください。

国連が作成した「北京+20」ロゴマークは、以下のサイトからダウンロードができます。利用条件等をご確認の上、広報・啓発に積極的にご活用ください。  
URL : <http://beijing20.unwomen.org/en/get-involved/toolkit>

(注) 12の重大問題領域

- (1) 女性と貧困、(2) 女性の教育と訓練、
- (3) 女性と健康、(4) 女性に対する暴力、
- (5) 女性と武力闘争、(6) 女性と経済、
- (7) 権力及び意思決定における女性、(8) 女性の地位向上のための制度的な仕組み、
- (9) 女性の人権、(10) 女性とメディア、
- (11) 女性と環境、(12) 女児

## 北京+20 —北京宣言、行動綱領の採択から20年—

### 有馬 真喜子さん御寄稿 「北京宣言、行動綱領について」

元 第4回世界女性会議日本代表顧問  
元 国連婦人の地位委員会日本代表  
特定非営利活動法人国連ウィメン日本協会理事長



これまで4回の世界女性会議が開かれました。1975年のメキシコ、1980年のコペンハーゲン、1985年のナイロビ、そして1995年に北京で行われたのが「第4回世界女性会議」、いわゆる北京会議です。

それから今日まで、世界女性会議は開かれておりません。何度か第5回を開こうという動きはあったと聞いていますが、なかなか難しい状況があって開かれないままで今日に至っています。

私は、1975年に始まる3回の世界女性会議にメディアとして参加し、取材しました。そして、北京会議では、当時、私は国連婦人の地位委員

会の日本代表を務めておりましたので、政府代表団の一員として参加しました。国連婦人の地位委員会では、北京会議の準備委員会として、3年ぐらいかけて準備を進めました。

北京会議には、約5万人が参加しました。それまでの3回の会議とは比べ物にならない大きな会議でした。日本からも、NGOを中心に約5,000人以上の方々が参加されました。これも史上最大でした。日本政府の首席代表を務められましたのは、当時の内閣官房長官の野坂浩賢さんでした。190か国・地域が参加したと報告されております。

北京会議の成果としては、「北京宣言」が、そして361項目にのぼる「行動綱領」が採択されました。

「北京宣言」と「行動綱領」はコンセンサス、つまり満場一致で採択されました。これは世界女性会議で初めてのことでした。それまでの会議では、宣言、あるいは行動計画をコンセンサスで採択することが難しかったのですが、北京会議ではコンセンサスで採択することができたという点で、画期的だと言われていました。

しかし、「行動綱領」が採択された後、50以上の国が、361項目中の特定の項目について、留保、立場表

明・解釈表明を行っています。特定項目について留保するということは、「我が国はその項目については受け入れない」ということであり、解釈表明というのは、「この文言はこのように解釈したから受け入れた」ということを表明するものです。主に人権の問題、それから reproductive rights や service、あるいは family という課題について留保がつけられ、解釈表明が行われました。20年前のこうした問題の多くは、現在も残されたままです。

あれから20年、私たちの環境、地位、国の政策などに進展はありました。しかし残されたままの問題に加え、今日の時代が抱える新しい課題も出現しています。

時代にふさわしい、そしてこれからの時代を担う人々を見据えての新しい課題を考えることは大事なことであり、それらをも含めての取組を進めることによって、行動綱領はさらに生き生きとし、今日性を持った私たちの指針であり続けるのだと思います。

「北京宣言」及び「北京行動綱領」など関連する資料は、内閣府のホームページに掲載しています。  
[http://www.gender.go.jp/international/int\\_standard/index.html](http://www.gender.go.jp/international/int_standard/index.html)



# 「APEC女性活躍推進企業50選」の取組

経済産業省 通商政策局  
アジア太平洋地域協力推進室

## 「APEC女性活躍推進企業50選」を発表

経済産業省は、APEC地域における女性の活躍が顕著な企業約50社の好事例を共有する「APEC女性活躍推進企業50選」事業を実施し、APEC地域内の14の国と地域から48の企業・組織の取組をまとめた事例集を発表しました。

これは、①経済活動における女性のこれまでの貢献について社会に認識を広め、②女性が企業や組織で指導的地位を担い経済活動の中で更に活躍するための機会拡大を後押しすることを目標としています。

## APEC閣僚共同声明で事例集を歓迎

本事例集は、日本提案のAPEC事業として、管理職に就く女性の割合が所属国・地域の中で高水準であること等の推薦基準を設定し、各国・地域からの推薦により事例集を取りまとめました。この事例集はAPECの「女性と経済に関する政策パートナーシップ」によって承認され、本年11月のAPEC閣僚共同声明で歓迎されました。

## 日本からの掲載企業

日本から5社の事例を掲載しています。

### 【三州製菓 株式会社】

一人三役制度（1人が最低3つの仕事を覚え、誰もが緊急時に交代できるしくみ）や、短時間制度にフレックスタイムをプラスした制度、また、キャリアアップできる正社員への転換を積極的に推進し、女性正社員の31%は短時間パート社員からの転換者。

### 【株式会社 資生堂】

法定を上回る育児休業・育児時間制度

を早期に導入、事業所内保育所や美容職社員の代替要員制度を整備。働き方の見直しや社員のキャリア意識醸成を進めた結果、国内資生堂グループにおける女性リーダー比率は26.8%（2014年4月時点）。

### 【株式会社 高島屋】

マネジメント層の意識改革、女性の主要職務への配置に向けたOJTの強化、全社員意識調査に基づく両立支援制度の拡充・取得しやすい環境づくりなどを進め、1991年時点では6.2年だった女性社員の平均勤続年数は、2014年時点では22.3年まで上昇。

### 【株式会社 光機械製作所】

従来、理系・男性人材が多数を占め、女性は男性の補助という風土が根強かった中、2001年、現女性社長の就任を機に、徐々に女性採用枠を増加。生産管理などの経営の要所への女性の配属や人事責任者への女性の任命など、経営への女性の参画を推進。

### 【有限会社 モーハウス】

子育て中の母親を積極的に採用。自社の授乳服をツールとし「子連れワークスタイル」での勤務を認め、これまで200人以上が「子連れ出勤」という就業スタイルを選択。

## 海外企業の好事例も多数掲載

この事例集は、多くの海外企業・組織の好事例を参照できることも特徴の一つです。こうした多様な生きた実例を、女性活躍を検討する多くの方々に参考にしていただけるよう、広く共有を図っていきたく考えています。

経済産業省HPから事例集をダウンロードできます。↓

<http://www.meti.go.jp/press/2014/11/20141107003/20141107003.html>



「APEC女性活躍推進企業50選」事例集

米州	
米国	7
北東アジア	
日本	5
韓国	2
ロシア	2
チャイニーズ・タイペイ	4
東南アジア	
インドネシア	3
マレーシア	5
フィリピン	6
シンガポール	2
タイ	1
ベトナム	3
オセアニア	
オーストラリア	3
ニュージーランド	3
パプアニューギニア	2
計	48

掲載企業・組織の地域別内訳



## 「防災・復興における女性の参画とリーダーシップ～第3回国連防災世界会議に向けてのシンポジウム～」開催報告 内閣府男女共同参画局総務課

平成26年12月3日(水)、「防災・復興における女性の参画とリーダーシップ～第3回国連防災世界会議に向けてのシンポジウム～」を福島市内で開催しました。全国各地から約150名の参加がありました。

### 基調講演

国連国際防災戦略事務局 (UNISDR) 駐日事務所代表の松岡由季さんから、「防災・減災に関するグローバルな取り組み：兵庫行動枠組と後継枠組に関する議論について」と題した基調講演がありました。

松岡さんからは、「兵庫行動枠組2005-2015」(2005年の第2回国連防災世界会議で採択された世界の防災活動の指針)の後継枠組の議論において、女性を脆弱な存在としてのみ捉えるのではなく、防災に関する計画策定・意思決定に女性が主体的に参画することが重要であるとの認識が高まっていること、また会議での主なセッションの一つとして女性のリーダーシップがテーマとなっていることなどの紹介がありました。

### パネルディスカッション

「過去の災害対応の経験と教訓～男女共同参画の視点から～」と題し、清原桂子さん(神戸学院大学教授)をコーディネーターに迎え、5名のパネリストによるディスカッションが行われました。

最初に、清原さんから阪神・淡路大震災の経験と、東日本大震災で繰り返された男女共同参画の課題(女性用救援物資の不足、意思決定過程への女性の参画の不足等)、震災後の国の動き等が報告されました。

続いて、久保田崇さん(岩手県陸前高田市副市長)、宗片恵美子さん((特活)イコールネット仙台代表)、千葉悦子さん

(福島県男女共生センター館長)から、東日本大震災での経験と教訓が報告され、信政ちえ子さん(広島市男女共同参画推進センター長)から、26年8月の広島豪雨災害における男女共同参画の視点での避難所対応について報告がありました。

次に、堂本暁子さん(男女共同参画と災害・復興ネットワーク代表)から、第3回国連防災世界会議の第2回準備会合でも、女性の参画とリーダーシップの育成に関する議論があったことなどの報告がありました。

意見交換では、男性にとっての男女共同参画の重要性や、厳しい状況の中で地域再生のために力を発揮しようとしている女性農業者の話も出ました。

最後に、災害の顔は災害ごとに違い、また地域によって出方も異なるが、共通して必要なものは、地域の人々が男女ともに力をつけ、横のネットワークを広げること。女性がリーダーとして活躍するためには、トレーニング・人材育成が不可欠であることを会場の参加者と共有し、シンポジウムは閉会しました。

### 展示・リレートーク(別会場で実施)

リレートークでは、(特活)石巻復興支援ネットワークの兼子佳恵さん、(特活)カリタス釜石の小笠原綾子さん、千田榮さん、きぼうのたねカンパニー株式会社の菅野瑞穂さんに、東日本大震災の経験やその後の活動等についてお話をいただきました。

展示会は、計12団体が参加しました。日頃の活動風景を大きなパネルで紹介したり、仮設住宅にお住まいの方々が作成した色とりどりのタペストリーや避難所訓練で使用した非常食を展示したり、様々な地域の多様な活動の一つの会場で体験できる貴重な機会となりました。



基調講演



パネルディスカッション



リレートーク



展示  
(広島市安佐南消防団せせらぎ女性消防隊の展示)



UN World Conference on  
Disaster Risk Reduction  
2015 Sendai, Japan

2015年3月14日(土)～18日(水)  
「第3回国連防災世界会議」  
(世界各国の代表が国際的な  
防災戦略を議論する国連主催  
の会議)が仙台市で開催され  
ます。



# 車の魅力を伝える 女性整備士の活躍

国交省自動車局



「めざせ!整備女士、整備男士」のポスター



永井陽子さん



久保春奈さん



佐藤美紗さん



高田鮎美さん

自動車整備業では、その仕事内容等により男の職場というイメージが定着していますが、近年、自動車の電子化等により作業内容が変化したことや、女性特有のきめ細かな対応による顧客対応サービスの向上等から、女性の自動車整備士にあらためて注目が集まっています。

国土交通省自動車局におきましても、14の自動車関連団体から構成される自動車整備人材確保・育成推進協議会（以下、「協議会」）と協力し、現役の女性整備士の活躍の事例やそのための職場の改善ポイント等を集めており、関係事業者への周知や女性に対する自動車整備業のPR活動等を行っています。ここでは、その一部をご紹介します。

## ●女性としてのハンディ無し

永井陽子さんは、一度は二輪車関連企業で広報を担当されていましたが、自動車の構造への知的好奇心の高まりが抑えきれず、専門学校で知識と技術を習得し、自動車整備の道に進まれました。自動車整備の仕事については、「厳しいプロの世界なので男女とも基本は変わりなく、女性としてのハンディはない。」とのこと。お客様から感謝の言葉を頂くこともあり、この仕事を選んで良かったと大きなやりがいを感じておられます。

## ●整備技能競技大会で活躍

久保春奈さんは、自動車整備士の技能を競う第19回全日本自動車整備技能競技大会に唯一の女性の整備士として参加されました。女性のお客様に対し、女性目線で整備内容の説明をすると「今まで説明を受けても理解できなかったことが分かり易く、点検整備の重要性が理解できた。」と言ってもらえるとのこと。男性では手が入りにくい箇所を手をいれる、

ちょっとしたサービスが顧客満足度のアップになるそうです。

## ●カッコいい仕事

佐藤美紗さんは、「女性が車をいじったり、修理することはカッコいい」と思い、自動車整備士になることを決意し、専門学校に入学。現在の職場では、女性のお客様から「同性の方で、クルマのことが分かる方がいて、色々なことを話せるので助かる。」と頼られています。

## ●スタッフコンクール優勝

高田鮎美さんは、お客様と自動車整備士の間を取り持つフロントスタッフとして自動車ディーラーで働かれており、系列のメーカーが開催したスタッフコンクールの全国大会で優勝されました。自動車の整備は直接行きませんが、点検・整備の必要性やその結果をお客様に説明するために、自動車整備士と同様に日々自動車に関する勉強をされています。

## ●国や業界の取組み

今年度、国土交通省と協議会が協力し、女性にも訴求するPRポスター「めざせ!整備女士、整備男士」を作成し、高等学校や地方自治体等に対して掲示をお願いしました。また、個々の企業では自動車整備の仕事に関心がある女性のみを対象とした会社説明会を実施したり、自動車整備の専門学校では女性が快適に学習できるよう、女性用の設備の充実や女性向けのパンフレットを作成するなど、自動車業界や教育機関において自動車整備の分野で女性の活躍を促進する取組みが進められています。

これからも、自動車整備業における女性の活躍促進に向けて産学官が協力して積極的に取り組んで参ります。



## 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

### 経営戦略としての女性活躍推進

企業としてダイバーシティに取り組む以上は、「成長」につなげなければなりません。そのため当グループ(以下「SOMPOホールディングス」)は、2013年に「ダイバーシティ推進本部」を設置し、「Diversity for Growth」を掲げ、女性のキャリアアップを支援する風土と環境づくりを加速しています。役員や管理職への登用に力を入れており、役員については、現在、社外取締役2名、社外監査役1名が女性となっています。グループの女性管理職比率目標を2015年度末に10%、2020年度末に30%と定め、女性管理職を輩出する「女性経営塾」「プレ女性経営塾」やライン以外の上位職がメンターとして女性社員をサポートする「メンター制度」を実施、2020年度末目標に

向けて取り組みを一層強化しています。また、「人材育成のためには、特別扱いせずに思い切って任せる」という信念に基づき、新たな経験と機会の場として2012年度以降「女性中心の営業店」を設置しています(2014年現在:54店舗)。

私自身も行動宣言発表後、8月の全国部店長会議で全部店長をはじめ、全従業員に対して「行動宣言」の内容を実行していくことを発信し、親密企業の経営トップにも賛同を呼びかけています。

SOMPOホールディングスでは、国籍、性別、年齢などが異なるさまざまな役職員が働いており、多様な人材が最大限に力を発揮できる機会提供・環境構築を推進していきます。

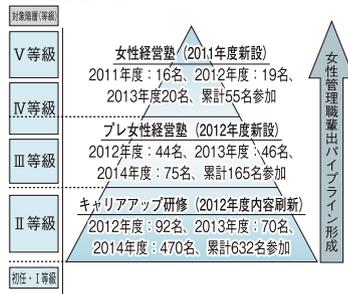


櫻田 謙悟  
損保ジャパン日本興亜ホールディングス株式会社 取締役社長(グループCEO)

●女性管理職比率 数値目標 (%)

	2013年7月 (目標設定時)	2014年9月	2015年度末 (目標)	2020年度末 (目標)
損保ジャパン 日本興亜単体	2.04	5.86	10	30
グループ会社 合計	4.97	10.88	10	30

●女性管理職創出に向けた育成体系



### 数値目標を定めて女性の活躍を支援

LIXILグループは、グローバル化を急ぐにあたり企業文化をグローバルに通用するものへと変えようとしています。

キーワードは「Diversity」「Equal Opportunity」「Meritocracy」の三つ。

多様性を尊重し、誰もが実力主義のもとで公平に評価され登用される企業へと進化するために、日本ではまず女性社員にフォーカスしダイバーシティを促進しています。何故なら、ダイバーシティが機能していない企業に、グローバルで成功している企業は皆無だからです。従業員のバックグラウンドに関わらず、最も優秀な人材にチャンスを与えて育たなければ、グローバルの厳しい競争に勝つことはできないのです。

大きな変革を起こすために、私たちは数値目標を設け、毎年の管理職登用の女

性比率を30%に引き上げ、社内リーダーシップトレーニングにも女性を20%以上含め、更に優秀な女性役員を外部から登用し女性社員のロールモデルを提示することとしました。

2012年度からスタートしたこれらの活動により、女性管理職比率は0.91%から5.01%へと大きく向上し、リーダーシップトレーニング参加率は目標を上回る22%など、着実に効果を挙げています。

さらに、女性社員自身が相互に啓発できるよう「LIXIL Women's Network」を2013年2月に立上げ、毎月全国で開催される会合には私を含めた幹部が出席し、女性社員の生の声を聞くとともに、モチベーションの向上に努めています。

今後も女性社員を積極的に登用し、育て、ダイバーシティが生み出す爆発的なエネルギーと創造性を会社の発展に繋げて行きたいと思います。



藤森 義明  
株式会社LIXILグループ  
取締役代表執行役社長兼CEO

女性管理職数・比率の推移



2013年12月9日に開催されたLIXIL Women's Network初の全国大会「COMPASSサミット」

## 男女共同参画 全国の現場から⑨ 衆議院選挙に思う

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

急発進で始まった衆議院議員選挙が、急停止のように終わった。この稿を書いているのは投票日翌日であり、まだこの時点ではほとんど話題になっていないのが残念なのだが、女性の衆議院議員の数は改選前の39から45へと、15%増えた。女性の活躍推進という政府の大方針が、言行一致で前に進んだことになり、まずは喜ばしい。

とはいえ、改選前の女性議員の比率8.1%は、世界の189ヶ国の下院の比較で162位であり、先進国最低水準だったという(世界の国会議員でつくる「列国議会同盟」(IPU、本部ジュネーブ)が2014年10月に発表した調査結果を基にカウント)。今回これが6議席増えて、比率は9.5%になったのだが、各国比較での順位はそうは上がっていないだろう。ドイツの36.5%に遠く及ばないのはともかく、強固な男社会の面も持っている米国が18.3%、儒教社会の伝統色濃い韓国が15.7%というのだから、未だ二桁にも達していないというのは、残念というよりも恥ずかしいことだ。

問題の根は深い。そもそも日本の有権者の大多数は「性別は意識せず、政見や人柄や所属政党で投票相手を選んでいく」というだろう。政党も「性別は意識せず、見識や実績や選挙民への浸透度で候補者を選んでいく」というに違いない。議席の男女比は極端に偏っているが、日本社会にそこまで極端な男尊女卑意識が残っているわけではない、ということだ。

というわけでやはり、他国と違う日本の問題は、「候補者の予備軍」が圧倒的に男性に偏っているということなのだろう。政治活動にリーダークラスとして参

加している層の中に、女性が非常に少ないということである。つまり問題の根は、社長でも自治会長でも諸団体の長でもはたまた企業の幹部でも、およそ〇〇長や〇〇役と名のつく立場が、ほとんど男性で占められているという日本の現実の中に、深く降ろされている。

そうであるとすれば、女性議員比率が1割未満であることは仕方ないことなのか。

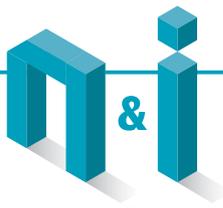
「歯止めなき子どもの減少こそ、日本の経済や社会の根幹にある大問題である」というのは筆者の年来の主張だが、中高年の男性がほとんどを占める議員や官庁幹部や学者に対処を任せていて、進展が見込まれるものだろうか。子どもを産んだことも産むのを避けたこともない、振っても叩いても自分の体で産む・産まないという決断を迫られる可能性の一切ない男性が、少子化について議論しているのは、素人がプロ野球を見て「俺ならこのコースに投げる」と批評するようなものだ。そんなことだから、「子どもを産まない女に責任がある」というような、「売れないのは買わない客が悪いのだ」というのと同レベルの議論が何度でも蒸し返される。少子化だけではない。消費の不活性も、環境問題も、自ら生活者の視点を強く持つ人間が議論せねば先には進まないのであって、人口の半数強を占める女性が議論の場に少ないことは余りにバランスを欠く。

およそすべての〇〇長や〇〇役と名のつく立場に、女性をどんどん増やさねばならない。それぞれの企業や団体の中にある「ガラスの天井」を打ち壊せたとき、国政レベルのそれは雲散霧消していることだろう。その日が早く見たい。



©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 &amp; Information ]

## 1 News 国立女性教育会館 (NWECC)

## 平成26年度NWECC国際シンポジウム実施報告



平成26年11月21日(金)に「ダイバーシティ推進と女性のリーダーシップ」をテーマとした標記シンポジウムを霞が関ナレッジスクエアにおいて開催しました。

ニュージーランド人権委員会委員で初代雇用機会均等コミッショナーを務められたジュディ・マクレガー氏が基調講演を行い、男女間の賃金格差や高齢者介護に従事する女性たちの労働条件に関する聞き取り調査など、豊富な事例を交えて、同人権委員会の取組を紹介しました。後半のパネル・ディスカッションでは、浅倉むつ子早稲田大学大学院教授や熊谷圭知お茶の水女子大学教授から、女性の社会参画のために今、求められている政策課題について報告がなされました。会場にはダイバーシティを推進している企業や行政機関、大学からの参加者が熱心にメモをとりながら耳を傾ける姿が会場内に多数見受けられ、シンポジウムは盛会のうちに終了しました。

## 2 News 国立女性教育会館 (NWECC)

## 平成26年度「課題別研修アジア諸国における人身取引対策協力促進セミナー」実施報告



平成26年10月20日(月)から31日(金)まで、標記セミナーを開催しました。本研修は、国際協力機構(JICA)の委託事業で、フィリピン、カンボジア、ベトナム、ミャンマー、ラオスの人身取引対策に携わる行政関係者12名が対象です。

## 成果発表と意見交換会

国境を越えた広域的課題である人身取引撲滅と被害者保護には、ネットワーク形成が緊要です。研修では関係省庁を中心とした日本政府の人身取引対策の取組を学ぶとともに、参加国相互の人身取引対策について理解を深めました。

人身取引の被害者の多くは女性です。研修では、東京都や静岡県、浜松市において、日本の男女共同参画施策を通じた女性に対する暴力や在住外国人女性と子どもを支援する官民の体制や連携、具体的な支援の取組について学び、被害者保護と自立支援に向けた取組、防止策の重要性、関係機関の機能強化や連携について話し合いました。

最終日の成果発表では関係省庁、国際移住機関や各国の駐日大使館、民間支援団体、有識者を招き、研修を通じて得られた成果や各国の取組について発表しました。

## 3 Info 内閣府

## 「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集

テーマ：身近な女性の活躍を地域ぐるみで応援するキャッチフレーズ

資格：誰でも応募可。(応募作品は未発表の自作のもの。)

期限：2月28日(土)

方法：男女共同参画局サイト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してご応募ください。多くの方のご応募をお待ちしています！

<http://www.gender.go.jp/public/week/week.html>

## 4 Info 内閣府

## 2月11日(水・祝) 大阪府で中高生向けイベント開催！

○シンポジウム「将来の選択肢は無制限大」

(内閣府、男女共同参画推進連携会議、大阪府男女共同参画推進ネットワーク等との共催)

日時：2月11日(水・祝) 14時から16時まで

場所：Namba LABI Gate (大阪市) 参加費：無料

内容：関西の企業等で活躍される女性の皆さんによる講演やパネルディスカッション。申込みは下記まで。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/26kyaria/index.html>

## 5 Info 厚生労働省

## 仕事と介護の両立支援実践セミナーの開催

厚生労働省では、2月に東京と大阪において、「今日からできる仕事と介護の両立支援実践セミナー」を開催します。セミナーでは、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に必要な企業の取組について、企業の事例をもとに紹介します。

企業の方、仕事と介護の両立に関心のある方等どなたでも参加可能です。

セミナーの詳細、申込みについては、以下のHPをご覧ください。<https://www.wiwiv.com/g/lite/2015symposium.html>

## 6 Info 国立女性教育会館 (NWECC)

## 「女性関連施設相談員研修」参加者募集

公私立の女性関連施設における相談実務担当者を対象とした、配偶者等からの暴力被害、若年層への支援、人間関係に関する悩みなど、複雑化・多様化する課題に対応するための実践的・専門的な研修です。基調講演、関係省庁の情報提供、課題別ワークショップを予定しています。

期日：平成27年2月4日(水)～6日(金) 2泊3日

会場：国立女性教育会館(埼玉県比企郡嵐山町)

詳細はホームページ(<http://www.nwec.jp/>)をご覧ください。

## 男女共同参画センターだより

News From Center

### かがわ男女共同参画相談プラザ

香川県総務部県民活動・男女共同参画課

うどん県、それだけじゃない香川県の「かがわ男女共同参画相談プラザ」は、県民の皆様が自由に立ち寄って、気軽に相談でき、知りたい情報が得られることはもとより、同じ関心を持つ仲間との交流を推進し、男女共同参画社会づくりの輪を県内に広げるための拠点として平成18年に設立されました。このプラザには相談室、交流室、ライブラリーがあり、各種の相談や情報提供等の事業を行っています。

相談室では、電話・面接等で受け付ける一般相談のほか、弁護士

による法律相談や精神科医・臨床心理士による「こころの相談」を実施しています。相談内容は、DVに関する相談や、離婚問題などの家庭内の問題などがあり、配偶者暴力相談支援センターや警察等とも連携して対応しています。相談件数はここ数年増加しており、昨年度は前年度比27.4%増の1,475件の相談がありました。また、男性の臨床心理士を置くなど、男性の方も気軽に相談できる仕組み

を用意しており、昨年度における男性からの相談件数は、全体の相談件数の3分の1を超える576件（前年度比108.7%増）にのびりました。

交流室は無料で貸し出されており、県内の男女共同参画関連団体が様々な活動に利用しています。ライブラリーでは、2,500冊を超える男女共同参画関連図書を所蔵しているほか、ビデオ資料も用意し、最新の情報を提供しています。

また、県ではプラザ事業と合わせて、女性の活躍推進をテーマとする男女共同参画推進

講演会などを開催することで、広く男女共同参画の意識醸成を行うほか、企画提案型の事業を実施することで、男女共同参画を推進する様々な活動団体を積極的に支援しています。

今後とも、県内の皆様が気軽に利用できる、男女共同参画社会をつくるための拠点となる施設として、一層取り組みを充実してまいります。



交流室で行われた打ち合わせ風景

## 編集後記

新年あけましておめでとうございます。

今冬は、暖冬との予報でしたが12月より各地で雪の量が多くなっており、あちこちで被害も出ています。まだまだ冬はこれからですので暖かく過ごせるようにしたいですね。

本年も広報誌「共同参画」が皆様のお役に立てるように編集スタッフ一同で取り組んでまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

(編集担当 T.T)

### 【1月号表紙】

大学でのさまざまな研究アイテムをモチーフにし、博士のアカデミックドレスには欠かせない帽子を表現しました。

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」1月号

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

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

第75号●2015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●日昇印刷株式会社

# 平成27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：身近な女性の活躍を地域ぐるみで  
応援するキャッチフレーズ**  
～女性の力を活かして元気な地域社会を  
つくるために～

あなたの作品がフロン  
デザイナーによる  
ポスターになり、全国  
で活用されます！！

あなたの街の女性たちは、いきいきと活躍していますか？  
暮らしやすく元気な地域社会をつくるためには女性の活躍・リーダーシップが必要です。  
これまで男性目線で考えていたことに発想の転換が生まれ、活力ある地域づくりが期待され  
ます。今こそ女性の活躍を加速するとき！身近な女性の活躍をみんなで応援しましょう！

**このキャッチフレーズは、平成27年度「男女共同参画週間」のポスターをはじめ、  
様々な場面で広報・啓発活動に使用します。多くの御応募をお待ちしています！**

- 1 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。
- 2 応募期間 平成27年1月13日(火)から同年2月28日(土)まで
- 3 応募方法 男女共同参画局サイト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してご応募ください。  
<http://www.gender.go.jp/public/week/week.html>  
お一人何作品でもご応募可能です！ただし、応募1回につき1作品とさせていただきます。

※個人情報の取扱い

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って使用し、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づき適正な管理を行います。

- 4 審査及び表彰 内閣府及び外部審査員（※）において審査を行い、入賞者には4月中に通知いたします。  
※ 勝間和代氏 佐藤可士和氏 萩原なつ子氏  
(経済評論家) (アートディレクター) (立教大学教授)



↑平成26年度 最優秀作品

入賞作品（最優秀賞、優秀賞）は、応募者御本人に通知し、記念品をお送りします。  
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。

- 5 その他 応募作品は返却いたしません。入賞作品の著作権は内閣府に帰属します。
- 6 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)