

共 同 参 画



内 閣 府

Special Feature 1

特集1／北京 + 20、我が国の女子差別撤廃条約批准30年

Special Feature 2

特集2／「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」
行動宣言賛同者ミーティングの開催

Special Interview

スペシャル・インタビュー／小林 りん
(学校法人インターナショナルスクール・オブ・アジア
軽井沢 代表理事)



主な予定

Schedule

*本年は「北京+20」。また、我が国が女子差別撤廃条約を批准してから30年です。

6月	男女雇用機会均等月間（主唱：厚生労働省）
6月	男女共同参画白書公表
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画局推進本部）
6月24日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

株式会社いわき
テレワークセンター
代表取締役
（一般社団法人
日本テレワーク
協会副会長）
会田 和子



Aida Kazuko

雇用や就業の場拡大や女性活躍推進を期待しているのは、いつの時代も地域であります。ローカル・アベノミクスで加速し、雇用に新たな風が吹くのではないかと期待している人も多いと思います。「地方創生」「テレワーク」が政府の重点項目に挙げられたことで、「地域とともに」が真の幸福追求の軸になり、地域を見る目も変わりつつあると感じます。私も女性や若者など次世代の仕事や暮らしを支える「テレワーク」という観点から、あらためて地域独自のワークスタイルの定着や雇用創出・地域貢献に関わっていきたいと考えております。

ご存知のように、地域では昔から実に多くの女性が働き、結婚・出産後も多くの女性が仕事を続け、暮らしを支えてきました。モノづくりや内職、パート仕事を中心でしたが、昨今では知的産業の担い手として、そのキャリアに磨きをかけ、時間に縛られない「テレワーク」に親和性を抱く女性は年々増えています。働く時間が短くても活躍する場が増やせる、東京の優秀な人材を地域が活用することで問題解決を図れる等テレワークの可能性が広がっている一方で、この言葉の浸透力はまだまだ弱い。今年秋にテレワークデイ、テレワークウィークが開催される予定であり、この機会にテレワークの魅力が伝えられ、裾野が広がることを期待しています。

目次

Contents

特集1	北京 + 20、我が国の女子差別撤廃条約批准30年	Page 02
特集2	「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者ミーティングの開催	Page 06
スペシャル・インタビュー	自分の夢をかなえたいと思ったら、 まず一步を踏み出してみることが大切です／ 小林りん 学校法人インターナショナルスクール・オブ・アジア軽井沢 代表理事	Page 08
行政施策トピックス1	平成27年度における第3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2	6月は第30回男女雇用機会均等月間です（厚生労働省）	Page 12
連載	その1 NATOでの勤務(2)／ 栗田 千寿(NATO事務総長特別代表(女性、平和、安全保障担当)補佐官)	Page 13
	その2 地域における女性の活躍推進① 「若い女性たちの活躍の場を広げる取組を地域から」	Page 14
取組事例ファイル(企業編)	 女性が輝く先進企業表彰シリーズ カルビー 資生堂	Page 15
ニュース&インフォメーション	女性アーカイブセンター所蔵展示開催中 他	Page 16
男女共同参画センターだより	川崎市男女共同参画センター（すくらむ21）	



女性が輝く
先進企業表彰

は、「女性が輝く先進企業表彰」に関連する記事です

北京+20、我が国の女子差別撤廃条約批准30年

内閣府男女共同参画局総務課

今年は、平成7年（1995年）に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。また、昭和60年（1985年）に我が国が女子差別撤廃条約批准してから30年になります。

この記念すべき年に当たり、国連では3月、第59回女性の地位委員会（CSW）において、「北京宣言及び行動綱領」の取組状況に関するレビューが行われました。

また、国内では、我が国の女子差別撤廃条約批准30年を記念して、女子差別撤廃委員会から林陽子委員長、レバノンのハイダー委員をお招きし、男女共同参画推進連携会議主催の「聞く会」が開催されました。

今回は、こうした国際的な規範、基準に関する最近の取組について、お伝えいたします。

第59回国連女性の地位委員会・北京+20（3月9日～20日 ニューヨーク国連本部）



第59回CSWでは、「北京宣言及び行動綱領採択」から20年を記念して、その取組状況に関する世界的なレビューが行われました。

開会式では、20年前の第4回世界女性会議で当時CSW議長を務めた、

パトリシア・リクアナン フィリピン高等教育大臣が基調講演を行いました。

会合では、政治宣言の採択、一般討論、閣僚級が多数参加したハイレベル円卓会議、パネルディスカッション等が行われました。

今年のCSWは、例年と比べ世界中から多くの参加者が集まり、会場は大変な盛況ぶりでした。また、若者や男性の姿も多く見られました。

政治宣言の採択

会合で採択された「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」では、「北京宣言及び行動綱領」実施の進捗が遅く、不均衡であることを憂慮し、①法、政策などを通じた効果的・加速化された取組、②組織機構に対する支援の強化、増加、③差別的な規範、固定的性別役割分担意識の変革、女性・女兒に対する差別を撤廃する社会規範及び実践の推進、④投資の増加、⑤コミットメントの実施に向けた説明責任の強化、⑥能力開発の促進、データ収集、監視及び評価、情報・通信技術へのアクセス及び利用、を確保するための更なる具体的な行動を取ることを表明しています。

また、現在国連で作業を進めている「ポスト2015年開発アジェンダ」において、「北京宣言及び行動綱領」の完全で効果的な実施が必要であることや、男性及び男児の関与の重要性についても述べています。



今年は、「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。

こうした取組を強化するため、CSWにおいて、今後、「ポスト2015年開発アジェンダ」の取組状況のフォローアップや、大臣級の参加による対話型のセッションを行っていくことなども決議（「CSWの将来の機構及び作業方法」）しています。

日本の取組

日本政府からは、宇都隆史外務大臣政務官を首席代表に、橋本ヒロ子CSW日本代表、外務省、内閣府、厚生労働省、文部科学省、JICA及びNGO代表からなる代表团が出席しました。

宇都政務官は、3月10日に、ステートメントを行い、第3次男女共同参画基本計画に基づく国内の取組の推進、女性の活躍推進のための法律案の国会提出、第4次男女共同参画基本計画の検討等の現在進行している取組、UN Womenとの連携の一層の強化や武力紛争下の女性に対する暴力撤廃プロジェクトの支援等について述べました。



宇都隆史外務大臣政務官による
ステートメント

会場では、国連日本政府代表部と日本のNGOとの共催による2つのサイドイベント「女子差別撤廃条約とジェンダーに基づく暴力－北京会議後20年の成果と課題」（国連日本政府代表部、国際女性の地位協会、ポーランド国連代表部共催）、「高齢社会におけるジェンダー平等：日本高齢女性の活躍と課題」（国連日本政府代表部、国連NGO国内婦人委員会、国際婦人年連絡会、日本女性監視機構、国連フィリピン政府代表部）も開催し、各国から多くの参加者が討議に参加しました。

「聞く会」の開催

平成27年4月23日、男女共同参画推進連携会議主催による「第59回国連婦人の地位委員会及び第3回国連防災世界会議について聞く会」（司会：石井美恵子 男女共同参画企画委員）が開催されました。

橋本ヒロ子CSW日本代表から、本会合全体を通しての報告が行われた他、NGOの代表者より、NGOと



4月23日「聞く会」

国連日本政府代表部との共催によるサイドイベントについての報告等がありました。

会場との質疑応答の際には、ニューヨークでの第59回CSW会合にNGOのインターンとして参加した大学生から、参加した若者有志による提言として、日本において、男女共同参画やステレオタイプ（固定的役割分担）の問題について気づきを与えることが必要なこと、今後、若者有志でSNSによる発信やワークショップ等の活動を行っていくこと等が述べられました。



「北京+20」キャンペーンロゴ

※政治宣言を含む第59回CSWの開催結果は、下記ウェブサイトからご覧いただけます。

内閣府男女共同参画局

http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_csw/

UN Women

<http://www.unwomen.org/en>

北京+20、我が国の女子差別撤廃条約批准30年

女子差別撤廃条約批准30周年記念

「女子差別撤廃条約の果たしてきた役割と最近の動向について聞く会」(3月19日 内閣府講堂)

平成27年3月19日に開催された男女共同参画推進連携会議主催による「女子差別撤廃条約の果たしてきた役割と最近の動向について聞く会」(司会：大日向雅美・男女共同参画推進連携会議議長)では、女子差別撤廃条約をめぐる国際的な状況、今後の課題等をテーマにパネルディスカッションが行われました。

有村大臣挨拶

冒頭、有村治子内閣府特命担当大臣(男女共同参画担当)から、「(女子差別撤廃条約批准30周年である)今年、日本の活力ある未来をかけて女性活躍施策を打ち出す大変重要な年であり、すべての女性が各々の希望に応じ、家庭・地域・職場において、個性と能力を十分に発揮し、輝くことのできる社会の実現に心を尽くしていきたい」と挨拶がありました。



有村大臣あいさつ

パネルディスカッション

パネルディスカッションでは、我が国から初めて女子差別撤廃委員会委員長に選出された林陽子委員長と、ナーラ・ハイダー委員(レバノン)、武川恵子内閣府男女共同参画局長による報告、意見交換が行われました。

(林委員長報告)

林委員長からは、同条約が日本の法制度及び社会に与えた影響について報告がありました。

①1985～1995年は国籍法改正・男女雇用機会均等法制定等、法律上の平等の進展がもたらされた時代、②1995～2005年は日本の政府報告審査でも配偶者間暴力が取り上げられる等、女性に対する暴力が女子差別撤廃委員会の政策課題となった時代、③2005～2015年は、2009年の総括所見における暫定的特別措置の実施の勧告等、実質的な平等追求の時代であったと、10年を区切った形での報告がありました。

(ハイダー委員報告)

ハイダー委員からは、女性の人権における世界共通の残された課題についての報告がありました。

女性に対する暴力、公職への参画への差別、経済分野における女性差



林委員長報告



ハイダー委員報告

別、ステレオタイプの存在等を課題として挙げ、解決策のひとつとして暫定的特別措置^(注)の意義について、説明がありました。また、新しい課題として、(イスラム国の動き等の)過激主義による女性への影響への対処を指摘しました。

最後に、来年の日本の報告審議に際し、市民社会、政府、学界等の様々な人々と対話をしつつ、女性の権利を推進していきたいと述べました。

^(注) 暫定的特別措置とは、一般的に、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置を指す

(武川男女共同参画局長報告)

武川男女共同参画局長からは、「女子差別撤廃条約と日本の男女共同参画行政」について報告がありました。

日本の男女共同参画行政は国連の取組への対応として進展してきたこと、また、男女共同参画会議の監視専門調査会による最終見解実施のモ



武川男女共同参画局長報告

ニタリング等、女子差別撤廃委員会の勧告を実現するための取り組み等について紹介がありました。また、今後の課題として、男女参画行政推進の拠り所として同条約を活用していくために、同条約の周知をより進める必要があることを述べました。

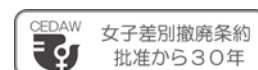


大日向議長

質疑応答・閉会

パネリストによる報告後、会場との質疑応答が行われました。

最後に司会の大日向議長から、「聞く会」の議論のまとめとして、女性の人権には残された課題もあるが、女性の活躍推進を日本政府が重点政策としている今こそ、男女共同参画実現に向けて取り組むべきであると述べました。



※女子差別撤廃条約、「聞く会」については、内閣府男女共同参画局のウェブサイトをご覧ください。

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

女子差別撤廃条約関連の歩み		国内における主な進展	
1979	女子差別撤廃条約 採択		
1980	高橋展子駐デンマーク大使 条約に署名		
		1984	国籍法改正 家庭科共修化の方針
1985	安倍晋太郎外相 批准書寄託	1985	雇用機会均等法成立
1988	第1回報告書審議		
		1991	育児休業法成立
1994	第2・3回報告書審議		
		1999	男女共同参画社会基本法成立 男女共同参画基本計画 閣議決定
		2001	配偶者暴力防止法成立
2003	第4・5回報告書審議		
		2005	第2次男女共同参画基本計画 閣議決定
2009	第6回報告書審議		
		2010	第3次男女共同参画基本計画 閣議決定
2015	林女子差別撤廃委員長の就任	2015	女性活躍推進法案（2月国会提出） 第4次男女共同参画基本計画 閣議決定（予定）
(2016)	(第7・8回報告書審議予定)		

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 賛同者ミーティングの開催

内閣府男女共同参画局総務課

平成27年4月20日(月)、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者ミーティングが開催されました。



ミーティングの様子

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言とは

昨年3月、首相官邸で「輝く女性応援会議」が開催され、各地域・分野で、輝く・輝こうとする女性たちを応援していこうというムーブメントづくりがスタートしました。同時に、この取組の輪を社会的な影響力のある男性経営者(＝男性リーダー)に広げていくことを目的として、女性の活躍に主体的に取り組んできた男性リーダーが、女性活躍に対する自らの取組や想いをまとめ、更により多くのリーダーが共感し、賛同できるような「行動宣言」策定の検討が開始されました。

検討にあたっては、豪州のMale Champions of Change^(※)の取組が参考にされ、同年6月27日に官邸で開催された「男女共同参画に関する懇談会」において、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が発表されました。

行動宣言策定当初のメンバーは9名でしたが、その後、策定メンバーによる積極的な働きかけや、政府主催の各種セミナーやホームページ等での情報提供により、賛同メンバーは26名にまで拡大しました(平成27年5月現在)。

賛同者は、所属組織や業界団体の特性を踏まえ、それぞれの立場で女性活躍推進に向けた働きかけを行っています。これらのノウハウや好事例を共有し、より一層の活動を推進するため、行動宣言策定後初となる賛同者ミーティングを開催したものです。

賛同者ミーティングの様子

会合では冒頭、有村治子内閣府特命担当大臣(男女共同参画担当)から、「女性の活躍を、女性や子供だけの問題にせず男性も巻き込み、男性、女性それぞれにとってWIN-



有村大臣挨拶

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

行動宣言



私たち男性リーダーは、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、以下の取り組みを行うことをここに宣言します。

自ら行動し、発信する

- 私たちは、わが社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取り組みを進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取り組みを継続的に改善します。
- 私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」という想いを、自らの言葉で社会に発信します。
- 私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがより良い価値を生むことを発信し、わが社の男性中堅リーダーの意識変革を進めます。
- 私たちが関与するあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を訴えていきます。

現状を打破する

- 私たちは、積極的に人材を発掘し、能力を開発し、登用することで、わが社の女性の活躍を支えていきます。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が一人もいないのか」「なぜ、女性が30%以上いないのか」「なぜ、男女がフィフティー・フィフティー(50:50)でないのか」を確認し、組織の意識変革を促します。
- 私たちは、これ以上柔軟な働き方ができないのかを確認することによって、女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男女の働き方の変革を進めます。
- 私たちは、女性がさまざまなライフイベントを経ながらキャリアを継続しているかデータで検証しながら、成長の機会を計画的に提供し、支援を続けます。
- 私たちは、わが社のサプライヤーやパートナー企業に対し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを奨励し、支援していきます。

ネットワーキングを進める

- 私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。

平成26年6月27日

昨年6月に「行動宣言」が策定・公表されて以降、初となる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 賛同者ミーティングが開催されました。賛同者は26名となり、それぞれ女性活躍推進に向けた具体的な働きかけや賛同者の拡大に取り組んでいました。当日の会合では、「トップ自らが女性活躍の重要性を常に認識し、さまざまな機会発言することが重要」、「これを機にリーダー同士の連携をさらに深めていきたい」といった活発な意見が出されました。

WINな社会にしていくことが重要です。女性が活躍できる組織づくりを進め、多様な価値観や新しい競争力につなげている皆様の取組に期待します。」との挨拶がありました。

続いて、参加者から以下のような行動宣言の3項目に基づいた具体的な取組事例が紹介され、活発な意見が述べられました。

◇自ら行動し、発信する

- ・トップとしてサプライヤーが集まる場面等、女性活躍の重要性をさまざまな機会発言している。
- ・全国の部店長を集め、「なぜこの場に男女が50：50でないのか」といったことを話した。キャッチフレーズだけで終わらないようにし

たい。

◇現状を打破する

- ・柔軟な働き方を実現するために在宅勤務、シフト勤務を奨励している。
- ・男性の育児休暇取得を促進するシステムを整備した。
- ・管理職ポジションには、必ず女性を候補者として検討、女性を対象とした人材レビューもトップ主導で四半期に一度実施。
- ・全管理職が、部門目標の中に女性社員の育成と女性管理職の登用について触れるようにしている。

◇ネットワーキングを進める

- ・リーダーの会がきっかけで人材交

流がスタートした。また社内研修の講師として招かれるなど、ネットワークが広がっている。

- ・これを機にリーダー同士の連携を更に深めたい。



男性リーダーと有村大臣、赤澤内閣府副大臣、越智内閣府大臣政務官、武川男女共同参画局長

「女性活躍」の更なる推進に向けて

今後、賛同した男性リーダーには、業界の垣根を越えた積極的な働きかけにより、「行動宣言」の賛同者を増やしていただくとともに、様々な機会を通じ、女性が能力を最大限発揮できるような取組を進めていただくことが期待されています。

政府としても各種セミナーやイベント、ホームページ、広報誌等を通じ、「行動宣言」賛同者の取組について、情報発信してまいります。

行動宣言への賛同方法は、内閣府男女共同参画局のホームページに掲載していますので、ぜひ御覧ください。

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html

(※)「豪州政府から独立した人権委員会の委員であるエリザベス・プロデリック性差別コミッショナーの呼びかけで設立。大手企業CEOや国防軍参謀長等が参画し、2011年には「変革を担う男性チャンピオン憲章(Male Champions of Change Charter)」を発表するなど積極的な活動を展開している。」

行動宣言賛同者（敬称略、五十音順。○は今回の賛同ミーティング出席者）

青井 浩	株式会社丸井グループ 代表取締役社長
青野 慶久	サイボウズ株式会社 代表取締役社長
○秋好 陽介	ランサース株式会社 代表取締役社長
石川 康晴	株式会社クロスカンパニー 代表取締役社長
○伊藤 秀二	カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO
○遠藤 大介	株式会社STRIDE 取締役
大隈 太嘉志	ソシオークホールディングス株式会社 代表取締役社長
○大宮 英明	三菱重工株式会社 取締役会長
○大森 雅夫	岡山市長
○木地 英雄	株式会社インターアクション 代表取締役
○小林 喜光	株式会社三菱ケミカルホールディングス 代表取締役 取締役会長
駒崎 弘樹	認定特定非営利活動法人フローレンス 代表理事
佐久間 英利	株式会社千葉銀行 取締役頭取
○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)
○サシン・N・シャー	メットライフ生命保険株式会社 取締役 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者
○高丸 慶	株式会社ホスピタリティワン 代表取締役
田中 一行	日立化成株式会社 執行役社長
筒井 義信	日本生命保険相互会社 代表取締役社長
中西 宏明	株式会社日立製作所 執行役会長兼CEO
○長谷川 閑史	武田薬品工業株式会社 代表取締役 取締役会長CEO
日色 保	ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 代表取締役社長、同メディカルカンパニー代表取締役プレジデント
マリオ・スタイン	同コンシューマーカンパニー 代表取締役プレジデント
○ディビッド・R・スミス	同ビジョンケアカンパニー 代表取締役プレジデント
ブルース・グッドウィン	ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長
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
○ハリー・A・ヒル	株式会社オークローンマーケティング 代表取締役社長

Special Interview



自分の夢をかなえたいと思ったら、 まず一步を踏み出してみることが 大切です

Kobayashi Rin

今回は、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2015」大賞に選ばれた小林りんさんにお話を伺いました。

—インターナショナルスクール・オブ・アジア軽井沢 (ISAK) 開校から半年が経過しましたね。—

15か国から高校1年生を迎えて半年。日本だけでなくアジア、太平洋諸国、その先のグローバル社会のために「変革を起こせるリーダー」を育てることを理念に教育を進めています。リーダーイコール大企業の社長、政治家、ということではなく、どんな分野、どんな立場でも良いので変革を起こせる人を育てたいと考えています。

これからは本当に変化の速い時代になって行きます。今の若い人たちには「ジョブシーカー」(求職者)ではなく「ジョブクリエイター」(仕事を創る人)になってほしい。そのために大切な力が3つあります。1つ目は多様性への寛容力。2つ目は問題設定能力、3つ目は困難

に立ち向かう力です。

今後どのような変化があるかわからない時代。必ずしも自分の当り前が通用する時代ではなくなる。いろんな常識が渦巻く中で意思決定、意思疎通ができる「多様性を受容する力」が必要です。

「問題設定能力」とは、降ってきた問題を解決する能力に対し、そもそも次はどんな問題が解かれるべきなのか、を嗅ぎ付けることのできる人。

「困難に立ち向かう力」とは、何か新しいことを成し遂げるときには必ずつきまとう困難、苦難に屈することなく、そのような状況にあっても「これはチャンスだ」と捉えることのできる力です。

たとえばこんなことがありました。ある男子寮で、キッチンのシンクにいつも洗いものがたまっていました。そこである生徒が問題提起し、全員で話し合う機会をつくったのです。

日本の学校では、校内を生徒が掃除するのは当たり前です。でも海外では、そもそもそういった習慣がな

い場合も多い。色んな国でそれぞれ違う環境で育った子どもたちが共同生活をしているISAKでは、1人が『汚れていて嫌だな』と思っても、必ずしも他の人が同じように感じるとは限りません。それを理解した上で、全員が気持ちよく使えるにはどうすべきか?を生徒たち自ら考え始めたのです。

思いつく限りのアイデアが出たところで、うまくいきそうなものをいくつかテストしていきました。そして3回も4回も色々試した結果、ようやく「キッチンを使ったら名前を書き、終わったらチェックを入れる表を作る」という案にたどり着いたんです。昨年秋に始まったこの取り組みは現在も続き、キッチンはだいぶきれいな状態が保たれるようになったようです。

何かに気付いたとき、まず行動を起こし、アクションを取り続ける人、抜本的に変えようとする人になってもらいたいと思います。1回や2回では答えは出ないが何度も挑戦すれば事態を変えることができるんだという実感を生徒に持ってもらいたいのです。

社会も同じです。例えば私の事業に関して、文科省の規制が大変だったでしょう、とよく言われます。しかしその逆で、文科省こそ最初から最後まで力強く協力してくれました。





小林 りん

学校法人インターナショナル
スクール・オブ・アジア軽井沢
代表理事

こばやし・りん／

国立高校を中退し、カナダの全寮制国際高校に留学。大学では開発経済を学び、前職ではユニセフの職員としてフィリピンにて貧困層教育に携わる。2009年4月より現職。1993年国際バカロレアディプロマ取得、1998年東京大学経済学部卒、2005年スタンフォード大学国際教育政策学修士。2014年8月に日本初の全寮制国際高校を開校。東京大学経済学部卒、スタンフォード大学国際教育政策学修士。2014年10月より、内閣官房主催「教育再生実行会議」グローバル／イノベーション財ワーキンググループメンバー。12月日経ビジネス「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2015」大賞受賞。

ープロジェクトを成功させた小林さん自身の挑戦について聞かせてくださいー

このプロジェクトには、多くの女性関わっています。立ち上げ期の20名のうち14人は女性、うち8人はワーキングマザーだったので柔軟な働き方を導入しました。週に1回の会議以外は時間の拘束はなし。自由な働き方をしてもらいました。こちらの体制を整えることによって優秀な女性が集まったことに私自身正直言って驚くほどでした。短時間勤務でも社会とつながりたいと思う女性の力を生かすことができたと思います。

子供を2人出産し育てながら進めてきた私自身も平坦な道ではありませんでした。子どもにも主人にもしわ寄せが行ってしまった時期がありました。

その当時出会ったのが長谷川閑史さんです。武田薬品工業社長（当時）と経済同友会代表幹事を両立させながら「僕は毎日10時には寝るし、土日は妻と散歩しています。その代わりに毎朝4時には起きてエアロバイクに乗りながら4紙に目を通し、7時には出社します。」とおっしゃっていた。長谷川さんほどの多忙な方にできるのならと、それから子供と一緒に10時には寝て朝4時に起きる生活に変えました。何百通ものメールを読むのは朝の4時から6時。時間が限られていると思うとも

のすごく効率的になり、日中は集中的に仕事をして早く切り上げる。子どもが居るから早い時間帯に打合せをしたいと言えばみなさんそのように対応してくれるようになり、家族との時間を大切にすることができるようになりました。

また、「選択する未来委員会」に出席していた頃、私はちょうど二人目を出産し、授乳時間が必要でした。そこで私は子供を会議に連れていくことを了解してもらいました。それまで「こうしなければダメ」と思っていたことが意外にそうでもなかったのです。

フランスの哲学者アランが「幸福論」で「悲観は気分属するけれど楽観は意思に属する」と書いています。よく「ガラスの天井」と言いますが、これは「気分」として捉えるのです。

若い女性には「ガラスの天井」と思っているだけで、もしかしたらそうじゃないかもしれないよ。コン、コンと叩いてみたら意外と簡単に割れるかもしれないよ」と言いたい。

女性だからできない、子どもが居ないかのように振る舞わなければならない、と思うのではなく、女性が子育てをすることは社会のための大事な貢献なのだと考えて主張していくことが大事です。

未来を楽観視するためには自分が意思を持ってそこへ向かうこと、行

動を起こすことです。

ー何かを見つけて活躍したいと思っている女性たちにメッセージをお願いしますー

何かを始めて大きくしていこうとするとき絶対に一人ではできません。優秀な人は、つい「私ならもっと早くできるのに、上手にできるのに」と思いがち。しかし自分には限界があります。たとえ少しの力でも数人集まれば大きな力。そのサポートがあれば自分だけより大きなパワーとなることに思い至ること、そしてそのことに感謝する力が大切です。

また、自分の夢をかなえたいと思う人には、まずは一歩踏み出してみたら、ということと、夢の実現は必ずしも簡単ではないが、その先にある充実感は何ものにも代えがたい素晴らしいものだということを伝えたいと思います。私自身はこの仕事をするために生まれてきたのだ、これまで歩んできたのだ、と思えるし、いばらの道を避けて歩んできたからこそようやく見つけた仕事だと感じています。

ーありがとうございましたー

聞き手 神尾 雅子

かみお・まさこ／内閣府男女共同参画局政策企画調査官



平成27年度における第3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. 平成27年度関係予算の総額

平成27年度における第3次男女共同参画基本計画関係の政府予算^(※)は、7兆9,064億円であり、平成26年度当初予算から、2,073億円（27%）の増額となっています。

これは、子どものための教育・保育給付が約1,254億円の増額となったことが主な要因です。

分野ごとの内訳でみると、第8分野「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」が総額の46.4%を、第5分野「男女の仕事と生活の調和」が総額の34.0%を占めています。

※「男女共同参画推進の見地から当面特に留意すべき事項」とされている予算。第3次男女共同参画基本計画の推進に係る施策から、「国民年金及び厚生年金保険（国庫負担）」と「特定障害者に対する特別障害給付金」を除いたものの予算の合計。

2. 平成27年度予算の主な新規・拡充等の項目(1.の記載事項以外)

●子育て経験等を活かした地域貢献等の支援

子育て経験豊かな方々が地域で活躍できるよう、平成27年度から、都道府県や市町村等で「子育て支援員」の研修制度を創設する。（6.5億円）＜厚生労働省＞

●地域子ども・子育て支援の推進

子ども・子育て支援法に基づき、市町村が地域の実情に応じて実施する利用者支援事業、放課後児童健全育成事業、延長保育事業、病児保育事業、一時預かり事業、地域子育て支援拠点事業、子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポー

ト・センター事業）等を支援する。（1,085億円）＜内閣府＞

●ダイバーシティのある研究環境の実現

研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を体系的・組織的に実施する大学・国立研究開発法人等を選定し、重点的に支援する。（11億円）＜文部科学省＞

3. 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27年度予算（復興特別会計計上分を含む。）は、4億9千万円です。

主な経費としては、

●第4次男女共同参画基本計画の策定

男女共同参画基本計画改定のための経費（1千4百万円）

●女性が輝く社会の実現に向けた取組

総理主導の全国的なムーブメント促進のための「地域版 輝く女性応援会議」開催経費（1千7百万円）

●仕事と子育て等の両立支援のための働き方の見直しの促進

男性にとっての男女共同参画促進のための人材育成・啓発事業（1千2百万円）

●女性に対する暴力の根絶に向けた取組

性犯罪被害者等のための総合支援に関する実証的調査研究事業（1億円）

配偶者に対する暴力の加害者更生に係る実態調査研究事業（6百万円）

●東日本大震災による女性の悩み・暴力に関する相談事業

（6千7百万円・復興特別会計計上分）等を計上しています。

平成27年度 男女共同参画基本計画関係予算額（総括表）
（男女共同参画推進の見地から当面特に留意すべき事項）

（単位：百万円）

施策・事業	平成26年度 当初予算額	平成27年度 予算額（案）	対前年度比較 増△減額
第2部 施策の基本的方向と具体的施策			
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	36	655	619
1 政治分野における女性の参画の拡大	—	—	—
2 司法分野における女性の参画の拡大	—	—	—
3 行政分野における女性の参画の拡大	24	647	623
4 雇用分野における女性の参画の拡大	10	2	△8
5 その他の分野における女性の参画の拡大	3	7	4
第2分野 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	82	97	15
1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	0	0	0
2 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	54	70	16
3 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	16	16	0
4 男女共同参画に関わる調査研究、情報の収集・整備・提供	12	11	△1
第3分野 男性、子どもにとっての男女共同参画	3,283	3,510	227
1 男性にとっての男女共同参画	2,959	3,232	273
2 子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進と将来を見通した自己形成	101	100	△2
3 子どもの健やかな成長と安全で安心な社会の実現	223	178	△45
第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と均等の確保	61,259	85,132	23,874
1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	158	156	△2
2 非正規雇用における雇用環境の整備	16,166	22,404	6,237
3 ポジティブ・アクションの推進	465	534	70
4 女性の能力発揮促進のための支援	38,589	55,777	17,188
5 多様な生き方・多様な能力の発揮を可能にするための支援	5,845	6,214	369
6 「M字カーブ問題」の解消に向けた取組の推進	0	0	0
7 女性の活躍による経済社会の活性化	36	47	11
第5分野 男女の仕事と生活の調和	2,468,171	2,691,944	223,773
1 仕事と生活の調和の実現	385,460	419,912	34,451
2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援	2,082,596	2,271,919	189,324
3 働く男女の健康管理対策の推進	114	113	△2
第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進	4,230	4,165	△65
1 意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	3,383	3,274	△110
2 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備	847	891	44
3 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり	—	—	—
第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援	436,475	410,261	△26,214
1 セーフティネットの機能の強化	223,947	199,691	△24,256
2 雇用・就業の安定に向けた課題	0	0	0
3 安心して親子が生活できる環境づくりに関わる課題	204,118	201,557	△2,561
4 男女の自立に向けた力を高める取組	8,410	9,013	604
第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	3,621,556	3,666,482	44,926
1 高齢者が安心して暮らせる環境の整備	2,713,890	2,733,008	19,118
2 障害者が安心して暮らせる環境の整備	907,665	933,474	25,809
3 外国人が安心して暮らせる環境の整備	0	0	0
4 女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々等への対応	—	—	—
第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶	102,520	115,418	12,899
1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	3,846	4,833	987
2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	98,345	110,240	11,895
3 性犯罪への対策の推進	231	250	19
4 子どもに対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	5	2	△2
5 売買春への対策の推進	61	61	—
6 人身取引対策の推進	—	—	—
7 セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	6	3	△3
8 メディアにおける性・暴力表現への対応	26	29	3
第10分野 生涯を通じた女性の健康支援	27,996	40,663	12,667
1 生涯を通じた男女の健康の保持増進	—	—	—
2 妊娠・出産等に関する健康支援	17,483	29,961	12,478
3 健康をおよびやす問題についての対策の推進	6,955	7,147	192
(1) HIV/エイズや、子宮頸がんの原因となるHPV（ヒトパピローマウイルス）への感染を始めとする性感染症の予防から治療までの総合的な対策の推進	6,050	6,140	91
(2) 薬物乱用、喫煙・飲酒対策の推進	905	1,007	102
4 性差に応じた健康支援の推進	2,797	2,669	△128
5 医療分野における女性の参画の拡大	165	185	20
6 生涯にわたるスポーツ活動の推進	596	701	105
第11分野 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	969,931	883,659	△86,273
1 男女平等を推進する教育・学習	960,159	874,113	△86,046
2 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実	9,772	9,546	△226
3 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	0	0	0
第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画	2,023	1,949	△74
1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大	—	—	—
2 女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり	2,008	1,934	△74
3 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進	15	15	0
第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進	38	41	3
1 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の支援等	38	41	3
2 国の行政機関の作成する広報・出版物等における男女共同参画の視点に立った表現の促進	0	0	0
3 メディア分野における女性の参画の拡大	0	0	0
第14分野 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進	48	16	△32
1 地域における男女共同参画推進の基盤づくり	8	8	0
2 地域の活動における男女共同参画の推進	—	—	—
3 男女共同参画の視点に立った地域おこし、まちづくり、観光、文化を通じた地域経済の活性化等の推進	—	—	—
4 防災における男女共同参画の推進	40	8	△32
5 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進	—	—	—
第15分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献	523	788	265
1 国際的協調・条約等の積極的遵守・国内における実施強化・国内への周知	2	1	△0
2 男女共同参画の視点に立った国際貢献	504	662	158
3 対外発信機能の強化	17	125	108
小 計	7,698,170	7,904,781	206,612
第3部 推進体制			
1 国内本部機構の強化	18	32	14
(1) 国内本部機構の組織・機能等の充実・強化	18	18	△0
(2) 総合的な推進体制の整備・強化等	0	14	14
2 第3次基本計画、女子差別撤廃委員会の最終見解等の実施状況についての監視機能等の強化	6	6	△0
(1) 第3次基本計画の実施状況についての監視機能の強化	0	0	0
(2) 女子差別撤廃委員会の最終見解についての監視機能の強化	0	0	0
(3) 苦情の処理等への対応の充実	6	6	△0
3 政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査の充実	—	—	—
4 地方公共団体や民間団体等における取組への支援（地方公共団体、国立女性教育会館、男女共同参画センター・女性センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、経済団体、労働組合等）	—	—	—
小 計	24	38	13
総 合 計	7,698,194	7,904,819	206,625

(注1) 予算額は、一般会計予算、特別会計予算、財政投融资予算全て含む。

(注2) 四捨五入により計が一致しないところがある。

(注3) 施策・事業の予算額のうち男女共同参画基本計画関係の金額が特掲できない施策・事業予算又は他の項目に計上されている施策・事業予算のみの場合は、「—」と表示している。

(注4) なお、本表は当初予算額を計上しており、補正予算による増減は反映していない。



6月は第30回男女雇用機会均等月間です！

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

**職場のマタハラでつらい思い、
していませんか？
～「妊娠したから解雇」は違法です。
雇用均等室にご相談下さい！～**

厚生労働省では、毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場において男女がともに能力を発揮できる社会の実現を目指しています。

特に、男女雇用機会均等法が施行されて30年を迎える本年は、依然として雇用均等室に寄せられる相談件数が多く、社会問題となっている妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について、『職場のマタハラでつらい思い、していませんか？～「妊娠したから解雇」は違法です。雇用均等室にご相談下さい！～』を月間のテーマとして、働きながら妊娠・出産・育児をされる方をサポートしていきます。

○妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止

男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条などでは、妊娠・出産、育児休業の取得などを理由として、以下の様な不利益取扱いを行うことを禁止しています。

企業が法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導が入り、悪質な場合には厚生労働大臣が企業名の公表を行います。



す。また、それだけでなく、裁判の結果、解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならない可能性もあります。

さらに、厚生労働省では、昨年の最高裁判決を踏まえ、妊娠・出産、育児休業の取得などを「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則として法違反となることを明確化する解釈通達を発出しました。

原則として、妊娠・出産、育休などの事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は、妊娠・出産、育休などの事由を「契機として」と判断されます。

○職場のマタハラについてのご相談・お問い合わせは各都道府県労働局雇用均等室へ。

相談は匿名でも受付けており、秘密は守られます。また、相談は無料です。

以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法です
• 妊娠、出産 • 産休、育休 • 妊婦健診やつわり、切迫流産などで仕事を休んだ • 残業、深夜業の免除を申し出たなど	• 解雇 • 退職の強要 • 雇止め • 正社員からパートへの契約変更の強要など

NATOでの勤務(2)

NATO事務総長特別代表(女性、平和、安全保障担当) 補佐官 栗田 千寿

筆者は、「女性・平和・安全保障担当 NATO事務総長特別代表」のアドバイザーとして勤務しています。この役割は、「女性・平和・安全保障」の分野でNATOを代表する特別代表を支えることで、具体的には、特別代表の関連会議や要人との会談等の準備や必要な調整を行う日々です。

今年は、国連安保理決議1325号から15周年にあたり、各地で関連会合が開催され、特別代表はNATO加盟国及びパートナー国等での多くの会合に招へいされています。特別代表は、前職は在マケドニアのオランダ大使で、さすがは外交に長けた人物で、NATOの取組などを効果的に発信するとともに、参加者の疑問などにも鮮やかに対応しています。そして、会合から戻った特別代表は、各国に関する多くの情報と人脈とを持ち帰ります。その情報や人脈が、次の活動につながる例も多くあります。

また関連会合への参加だけでなく、NATOが活動中の現場にも進出しています。4月にアフガニスタンを訪れた特別代表は、アフガン女性の権利や男女平等推進に積極的なガニ大統領夫人、NATO部隊司令官、そして現地の市民社会代表者等と会談しました。

国連安保理決議1325号では、平和構築における女性の参画推進が求められており、この1つとして治安部門(警察や軍隊)における女性の役割の拡大や女性数の増加が課題とされています。アフガニスタンでは、治安の維持や持続的な発展のため、NATOや各国による治安部門改革支援が行われています。日本からも、警察官の給与支援や研修支援を行い大きな貢献をしているところです。アフガニ

スタン政府は、女性軍人を今後10年で10%に増やすという行動計画を設定しています。しかし、現実には、アフガニスタンではまだまだ女性が働くことは難しい社会であり、ましてや男性中心の警察や軍において女性を増やすことには多くの困難が伴うようです。例えば、女性警察官や女性軍人は職場の男性から疎まれ深刻なハラスメントを受けたり、任官(入隊)に親族から反対され絶縁状態になったりする例があるそうです。

NATOはアフガニスタンで「確固たる支援任務」として、軍に対する教育訓練の支援等を行っています。この司令部や各部隊には、「ジェンダー・アドバイザー」が配置され、NATOとしての活動全てにジェンダー視点を反映するという政策が現場レベルで進められています。NATOでは、アフガニスタンにおける特性を踏まえつつ、警察や軍において女性が働きやすい環境を整えることにも組織的に取り組んでおり、今後もこの分野のニーズはますます高まっていくと言われています。

特別代表の存在は、NATOの内外に大きなインパクトを与えるものであり、今後もあちこちから招へいされ、ひっぱりだこの状態が続きそうです。



NATOバナーの前で



豪州外相と特別代表の会談に同席



くりた・ちず／同志社大卒業後、平成9年陸上自衛隊入隊。第5高射特科群(八戸)、第2高射特科群第336高射中隊長(松戸)、国連東ティモール統合ミッション(UNMIT)軍事連絡要員、統合幕僚監部防衛計画部防衛課防衛交流班等を経て、平成26年12月よりNATO勤務。

地域における女性の活躍推進①

「若い女性たちの活躍の場を広げる取組を地域から」 内閣府男女共同参画局総務課

内閣府男女共同参画局では、地域における女性の活躍を推進するため、平成25年度補正「地域女性活躍加速化交付金」、26年度「地域における女性活躍推進モデル事業」、同「地域防災における男女共同参画の推進事業」等を実施してきました。これらの事業成果を広く共有するため、取組内容をこれから紹介していきます。

今回は、「地域における女性活躍推進モデル事業」から2事業を紹介します。

○RIKUBETSU Woman プロジェクト ト（陸別移住を応援する会）

北海道陸別町は、人口2,600人ほどの小さな町です。過疎化、少子高齢化が進んでいることに危機感を感じ、行政・企業・町民が力を合わせた取組を行っていますが、人口流出を食い止めることができません。このため、移住者の増加につながるよう、女性の活躍を推進する事業を実施することとしました。女性が働きやすい、暮らしやすい町は、家族が住みやすい町と考えたからです。

具体的取組としては、陸別で活躍する女性を紹介する冊子の作成、ホームページ等における冊子掲載及び移住に関する事業紹介、さらに冊子完成披露イベントを開催しました。

冊子作成に当たっては、小さな町だからこそ可能な町民ネットワークを活用して、陸別町に根をはり活躍する女性はもちろんのこと、道外に住む陸別ファンの女性にもインタビューし、陸別での暮らしの魅力が満載の冊子を作成しました。若い女性も手に取りたくなるようなデザインにしたり、「しばれフェスティバル」などの全国から人が集まる機会を捉え配布するなど、町外、道外の方々にも陸別町に興味を持ってもらえるよう工夫しました。

小さな町である陸別町にとって、若年

層の町外流出は長年の大きな問題でした。今回、生き生きと働く女性にスポットを当て町の魅力をPRすることで、様々な年代の、広い地域の方々への移住のきっかけづくりに努めました。

詳細はHPをご覧ください。 <https://www.rikubetsu.jp/iju/diary/787/>

○女子学生による女性ロールモデル紹介事業（熊本市男女共同参画センターはあもに）

熊本県における25～34歳の正社員の男女比は、女性が50%を超えており、まさにこの層の若い女性たちがキャリアを積み、リーダーシップを発揮することが期待されています。本事業はこのような背景をもとに、女子学生自らがロールモデルとつながり、冊子を作成することで、若い世代の人材育成と熊本で活躍する女性リーダーの紹介を行いました。

まず、女子学生たちは取材や原稿の書き方など編集に関する講義を受け、「取材の心得」を作成し、インタビューの準備をしました。その後、約3か月間、インタビューの実施、原稿の作成を行い、冊子完成後にはそれぞれの経験を共有する「ふりかえり会」を行いました。

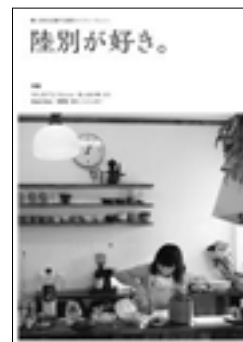
地域で活躍する女性ロールモデルを紹介だけでなく、事業の企画・運営に女子学生が主体的に参画し、地域の女性リーダーを直接取材したことが本事業のポイントです。これからの担う次世代の人材育成と世代を超えた女性ネットワークの構築ができました。女子学生からは、「多くの女性が、結婚や出産・育児を通して社会の課題に気づき活動を広げていることが分かった」などの意見が聞かれ、自身のキャリアを考え学ぶ場にもつながりました。

詳細はHPをご覧ください。 <http://harmony-mimozu.org/kw-book/>

○RIKUBETSU Woman プロジェクト



陸別町で活躍する女性たちによる座談会の様子



完成した冊子「陸別が好き。」

○女子学生による女性ロールモデル紹介事業



女子学生による取材の様子



取材活動の様子などを発信するホームページ



女性が輝く先進企業表彰シリーズ

本誌では、第1回「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。ぜひ皆さんの会社でも参考にして下さい。

カルビー



カルビーダイバーシティ宣言

掘りだそう、多様性。育てよう、私とCalbee。
互いの価値観を認めあい、最大限に活かしよう。

多様性こそCalbee成長のチカラ。
「ライフ」も「ワーク」もやめられない、とまらない。

「女性の活躍なしにカルビーの将来はない」という確固たる信念のもと、性別のみならず、国籍、年齢、障がいの有無などの垣根を越えた多様性のある企業を目指しており、ダイバーシティは会社が成長するための原動力になると信じております。中でも、全従業員の約半数（正社員では約40%）を占める「女性」の活躍を推進していくことに着目し、管理職への積極的な登用を取り組みの柱としてダイバーシティを進めております。

活動は2010年4月にカルビーグループ横断メンバーによる「ダイバーシティ委員会」の設置に始まります。以降多様な人財がそれぞれの能力を発揮できる施策を行ってきました。

女性のキャリア支援を行う研修やメンター制度、会長とダイバーシティについ

て語る座談会、女性管理職のネットワーク、300人規模のカルビーグループ・ダイバーシティ・フォーラム、育児のために時間の制約のある社員が自ら活躍の場を創出した「てづくりチーム」の発足、育児勤務者もイキイキと働ける新勤務シフト導入、在宅勤務の導入など、様々な環境作りを行っています。

その結果、女性管理職比率は2010年4月時点で5.9%から2015年4月には19.8%まで引き上げることができました。育児のために時短勤務をしている執行役員や女性工場長も誕生しました。

2020年までには女性管理職比率を30%に、最終的には50%を目標としています。合言葉は「JUST DO IT! やるっきゃない」です。今後も引き続き活動を加速させていきます。

資生堂

資生堂は、現在89の国・地域でビジネスを展開しています。世界中のお客さまに新しい価値をお届けするためには、多様な文化・価値観・発想を持った社員が能力を発揮しイノベーションを起こすことが重要であると考えています。なかでも、お客さまの多くが女性である当社にとって、女性社員の活躍は事業発展に不可欠です。

当社では、まず育児をしながら仕事を継続できる「両立可能」なステージを目指し、1990年から社内制度・インフラ整備を進めました。具体的には、法律に先立ち、法定を上回る育児休業制度、育児時間制度を導入するとともに、2003年には待機児童問題が深刻な首都圏勤務社員のセーフティネットとして事業所内保育所を設置しました。また、育児期の転居を伴う異動による離職を防ぐために、ガ

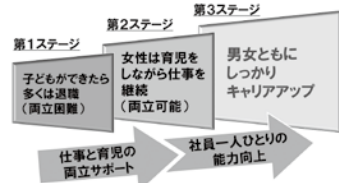
イドライン等の整備にも取り組みました。

現在は第3ステージ「男女ともにしっかりキャリアアップ」の実現に向け、社員一人別に中長期的な育成方向を定め、業務や配置による成長を促す人材育成や、フォーラム等を通じた意識啓発を進めています。あわせて、働き方見直し施策として、業務推進方法の見直しやオフィス消灯、定時退社デーの実施を進めたことにより、長時間労働者の減少、残業時間の削減につながっています。

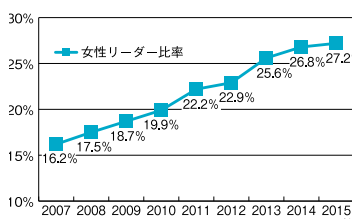
これらの結果、国内資生堂グループにおける女性リーダー（部下を持つ任用リーダー）比率は、2015年4月時点で27.2%となっており、2016年度中の30%達成を目指しています。

今後も女性活躍を支援する取組みを積極的に推進し、女性が輝く社会の実現に資することを目指して参ります。

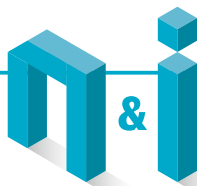
女性活躍の3ステージ



国内資生堂グループにおける女性リーダー比率の推移



※女性リーダー：部下を持つ任用リーダー
※各年4月1日時点



[News & Information]

1 News 国立女性教育会館 (NVEC)

女性アーカイブセンター所蔵展示開催中

7月24日(金)まで、女性アーカイブセンター所蔵展示「喜美子さんちの家計簿－家計簿から見る女性の生活史」を開催中です。神奈川県在住の中村喜美子氏(元・横浜生協組合員)からご寄贈いただいた56年間分の家計簿を、昭和30(1955)年から10年ごとに紹介し、関連資料とともに展示しています。一人の女性の歩みから、時代とともに変わる暮らし、女性をめぐる社会の動きが感じ取れます。詳細はHPをご覧ください。

<http://www.nvec.jp/jp/news/2014/page25.html>

2 News 経済産業省

高木経済産業副大臣と女性起業家の懇談会を行いました。



経済産業省は、女性の起業は、イノベーションを生み出し、我が国経済成長の大きな原動力となるといった観点から、女性の起業・創業を支援しています。その一環として、第一線の女性

起業家の方々にお集まり頂き、高木副大臣と意見交換を行いました。

起業家の皆様からは、母親や生活者としての視点が、事業に活かしていること、一方で、経営と家庭の両立については、男女ともに意識を変えることも重要といったご指摘を頂きました。高木副大臣は、活躍されている起業家の皆様を知って頂くことは、起業を考えている女性の背中を押すことになること、今後も女性起業家支援に取り組んでいくと述べました。

<参加頂いた起業家の皆様(敬称略)>

(株)エコトワザ	大塚 玲奈
(株)江戸切子の店華硝	熊倉 千砂都
(株)ハーモニーレジデンス	日月(福井) 真紀子
(株)アビサル・ジャパン	嶋立 真理
スリール(株)	堀江 敦子
(有)モーハウス	光畑 由佳

3 News 内閣府

第18回統一地方選挙結果

4月12日、26日に行われた統一地方選挙(道府県、市区町村議員選挙計)の立候補者は19,098人、うち女性が2,665人、立候補者に占める女性割合は14.0%でした。当選者数は15,253人、うち女性が2,159人、当選者に占める女性割合は14.2%となっています。

なお、統一地方選のうち、首長については以下の(参考)のとおりとなっています。

(参考) 第18回統一地方選(4月12日、26日実施)における首長に占める女性数

	立候補者	うち女性	当選者	うち女性
知 事	25	4	10	1
政令市長	17	3	5	0
市 長	179	13	89	4
区 長	32	2	11	0
町 村 長	199	3	122	0

総務省報道発表資料より

4 Info 内閣府

地域力×女性力=無限大の未来

「男女共同参画週間」(6/23~29)の中央行事として「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します。入場無料ですので、お誘い合せの上、ご来場ください。

【日 時】 平成27年6月24日(水) 13:00~16:15

【会 場】 東京国際フォーラムホールC(千代田区丸の内3-5-1)

【プログラム】

第Ⅰ部(13:00~14:30)

- ・基調講演「アベノミクスにおける地方創生と女性の活躍」
伊藤元重 東京大学大学院経済学研究科教授
- ・特別応援メッセージ 井原慶子 レーシングドライバー
- ・取組事例紹介「女性の活躍による地域の活性化」

第Ⅱ部(14:50~16:15)

- ・パネルディスカッション「女性の活躍が地方を元気にする」

○パネリスト

秋好 陽介 ランサーズ株式会社代表取締役社長
川北 秀人 IIHOE(人と組織と地球のための国際研究所)代表
佐藤 郁子 JTB総合研究所主任研究員
鈴木 英敬 三重県知事

○コーディネーター

伊東 敏恵 NHKアナウンサー

- ・問合わせ先

<http://www.gender.go.jp/public/event/2015/index.html>

男女共同参画センターだより

News From Center

川崎市男女共同参画センター(すくらむ21)

指定管理者 (TEPCOパブリックサービス)

川崎市男女共同参画センターは、「男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動に参画する男女共同参画社会の形成に寄与する」ことを目的に、市内唯一の推進拠点施設として平成11年9月に開設しました。平成18年度からは、指定管理者としてTEPCOパブリックサービスが管理運営をしています。

当センターでは、調査研究、相談、情報・提供、学習研修、ネットワーク交流という5つの事業を実施しております。

調査研究事業は、各事業の検証、新たなニーズ発掘や事業開発として位置づけています。受講者追跡調査や、女性の視点からの防災やシニア地域参画などをテーマに専門的な調査に終始しないよう地域の課題解決を兼ねた調査研究も実施しています。相談事業では電話・面接による女性の総合相談を実施しています。また、サポートグループ相談、個別キャリア相談、求人紹介付き個別相談等も関連部署と連携

実施しています。

学習研修事業では135講座(平成26年度)を開催し、2,252名(うち男性21%)を超す市民の方に参加頂いています。各講座を3つの学習ステージに分け、「受け手」に留まらず「担い手」となる学習機会をつくっています。

近年力点を置いている具体的な事業として、①地域



女性の視点でつくるかわさき防災プロジェクト



イクメン研究所企画・運営「パパのための子育てサロン」

の既存組織との連携を視野に入れた男女共同参画の視点からの防災の推進(女性の視点で考える防災プロジェクト)、②男性自身が主体となって男性の生き方を調べ学び発信する実践的活動

支援(イクメン研究所)、③民間事業者団体とも連携した女性の活躍推進の取組、④現役世代と次世代をつなぎ、多様なキャリア選択ができるよう、こどものライフキャリアへの支援の仕組みづくりなどが挙げられます。今後も、市内事業所・団体等、多様な主体と連携・協働しながら、男女共同参画社会の実現に尽力していきたいと考えております。

編集後記

はじめまして。今月号より編集に参加するUMです。初めて男女共同参画社会の推進に携わります。親しみやすい誌面づくりを心掛けたいと考えております。どうぞよろしくお願い致します。

今月23日より29日までの男女共同参画週間にあたり、今年のポスターデザインを裏表紙に掲載しております。男女共同参画ホームページからダウンロードして御活用ください。

(編集デスク UM)

【6月号表紙】

北京宣言から20年。

すべての女性の平等を目指し、これからも歩み続けます。

イラストレーション/
星野明子

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

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

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

第79号 ● 2015年6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年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 地域力×女性力=無限大の未来

日時：平成27年6月24日(水) 13:00～16:15 (12時会場)

場所：東京国際フォーラム ホールC (千代田区丸の内3-5-1)

第Ⅰ部 13:00～14:30

○開会挨拶

○基調講演

「アベノミクスにおける地方創生と女性の活躍」

伊藤 元重氏 東京大学大学院経済学研究科教授

○特別応援メッセージ

井原 慶子氏 レーシングドライバー、
慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科特別招聘准教授

○取組事例紹介

「女性の活躍による地域の活性化」

第Ⅱ部 14:50～16:15

○パネルディスカッション 「女性の活躍が地方を元気にする」

パネリスト

- 秋好 陽介氏 ランサーズ株式会社代表取締役社長
- 川北 秀人氏 IIOE (人と組織と地球のための国際研究所) 代表
- 佐藤 郁子氏 JTB総合研究所主任研究員
- 鈴木 英敬氏 三重県知事

コーディネーター

伊東 敏恵氏 NHKアナウンサー