

# 共 同 参 画



## 内 閣 府

Special Feature 1

特集1 / 「女性の職業生活における活躍の  
推進に関する法律」が成立しました

Special Feature 2

特集2 / 配偶者からの暴力に関するデータ  
—配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等—



## 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。

9月16日～18日	APEC女性と経済フォーラム2015（フィリピン・マニラ）
10月17日～18日	2015年全国公開セミナー 女性の自立とは？－女性の自立をはばむものは何か－（茨城県つくば市）
10月29日	輝く女性応援会議 in 山梨（山梨県甲府市）
11月1日	香川発！「女性と男性は半分・はんぶん～2030年に完全な男女平等（50-50）を目指して～」（香川県高松市）
11月27日	増える貧困女子～若年女性を取り巻く性暴力と貧困の現状～（大阪府大阪市）
11月29日	「木づかい」産業における男女共同参画推進による地域活性化－中部地域をモデルケースとしたワークショップ－（愛知県名古屋市）

## 巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

日産自動車株式会社  
副会長  
志賀 俊之



Toshiyuki Shiga

1990年、私が課長に昇進した数か月前、入社以来の友人であった同期の女性が会社を去った。優秀な女性で、課長補佐職に就くのは私よりも早かった。昇進の遅れた私を慰める為に飲みを誘ってくれた。私は、自分の事より彼女への公正な評価が嬉しかった。1986年に施行された男女雇用機会均等法のお蔭だと思っていた。それから暫くして、「女性では課長へのトップ昇進はまだ無理ね」と言い残して会社を去った。それから25年、能力も意欲もあるのにチャンスが与えられなかった女性はもういない筈だ。日本はそういう社会になった筈だ。でも、本当にそうだろうか？まだM字カーブは残っている。従業員1000人以上の大会社の女性管理職比率は未だ3.1%だ。女性管理職の数値目標を持っている会社も増えた。様々な制度や就業規則もワーキングマザーを支援する仕組みになってきている。それでもまだ足りないものがある。欧米と比べて、明らかに劣る男性の家事、育児への参画である。私は、男性にとってもワークライフバランスが当たり前になる意識改革と、場所と時間の柔軟性を高める“新しい働き方”の実現が急務だと思っている。

## 目次

Contents

特集1	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました	Page 02
特集2	配偶者からの暴力に関するデータ—配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等—	Page 06
連載	NATOでの勤務(5)／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 09
行政施策トピックス1	国際関係機関における日本人(女性)の更なる活躍に向けて	Page 10
行政施策トピックス2	「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」に基づく各府省の取組状況について	Page 12
行政施策トピックス3	有村大臣と日本生命保険相互会社の男性職員との懇談会	Page 14
取組事例ファイル(企業編)	「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	Page 15
ニュース&インフォメーション	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の開催 他	Page 16
男女共同参画センターだより	静岡県男女共同参画センター	



# 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました 内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室

## 1. 女性の職業生活における活躍の推進の必要性

### 【背景】

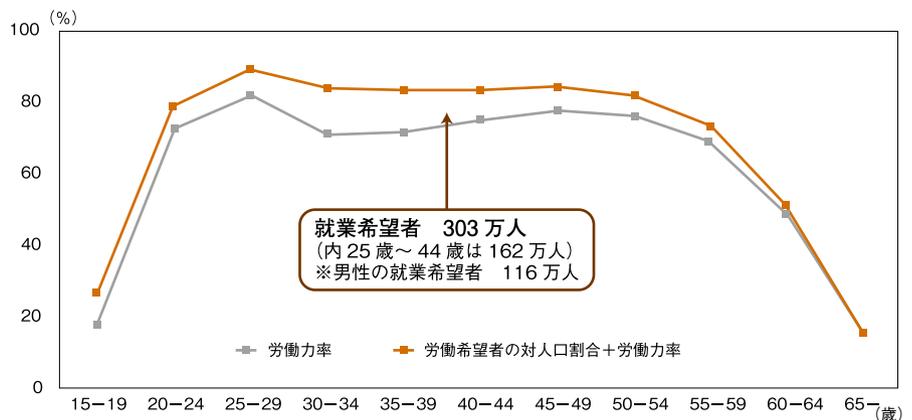
我が国の15歳から64歳までの女性の就業率は、平成26年には63.6%（昭和50年48.8%）と増加する一方で、依然として根強い長時間労働を前提とした労働慣行等から、仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、約6割の女性が第1子出産を機に離職しており、育児・介護等を理由に働いていないものの就業を希望している女性は約300万人に上ります。また、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は諸外国と比べて低い水準にとどまるなど、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが現状です。

### 【経緯】

こうした中、平成24年12月に発足した第2次安倍内閣では、女性の力を「我が国最大の潜在力」として成長戦略の中核に位置付け、『日本再興戦略』改訂2014』（平成26年6月閣議決定）に、女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について盛り込みました。これを受け、政府は、働くことを希望する女性が、職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体が必要な施策を策定・実施することに加え、事業主が女性の活躍推進に向けた取組を自ら実施

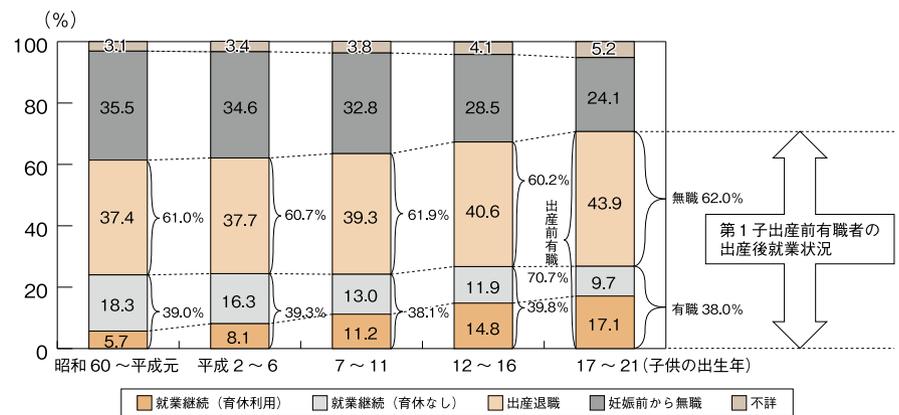
することを促すための枠組みについて定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を昨年

秋の臨時国会に提出しました。その後、同法案は廃案になりましたが、本年の通常国会に再提出し、与野党



(備考)  
1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成26年）より作成。  
2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。

図表1 女性の年齢別労働力率と就業希望者

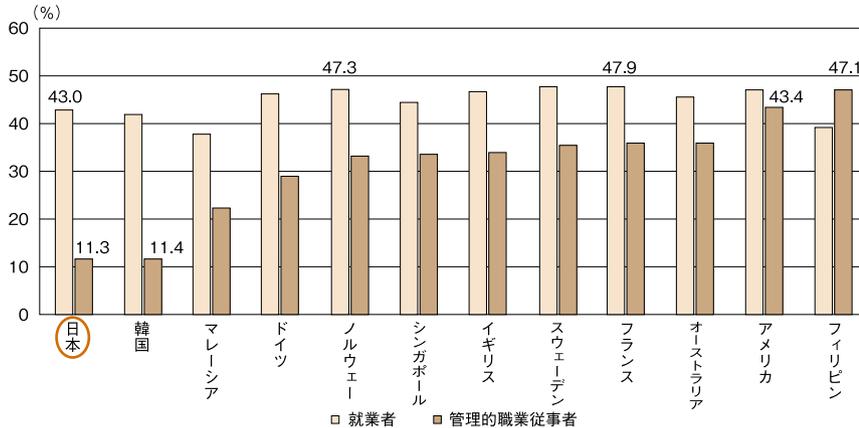


(備考)  
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。  
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。  
3. 出産前後の就業経歴  
就業継続（育休利用）—妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業  
就業継続（育休なし）—妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳時就業  
出産退職—妊娠判明時就業～子供1歳時無職  
妊娠前から無職—妊娠判明時無職～子供1歳時無職

出典：内閣府「平成27年版男女共同参画白書」

図表2 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

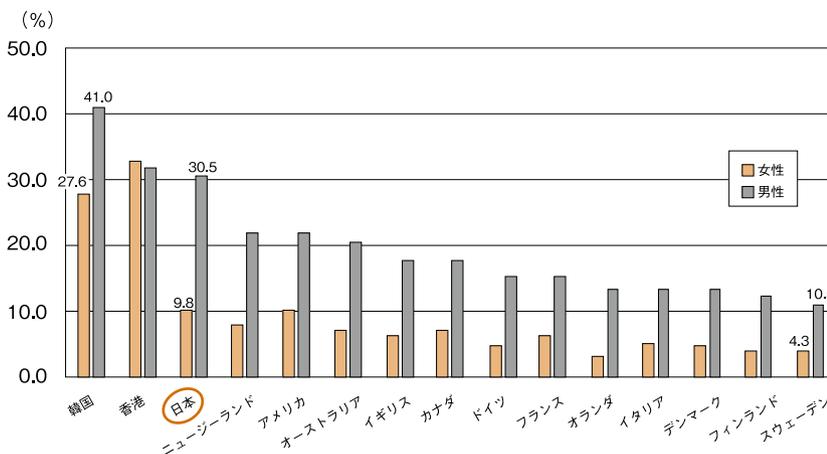
平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立しました。本号では同法の制定の背景や概要、今後のスケジュール等について紹介します。



(備考)

1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年）、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」より作成。
2. 日本は平成26年、その他の国は2013（平成25）年のデータ。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、「管理的職業従事者」の定番は国によって異なる。

図表3 就業者、管理的職業従事者に占める女性割合（国際比較）



(備考)

1. ILOSTAT Database (<http://www.ilo.org/ilostat/>) より作成。(2015年1月現在)
2. ここでいう長時間とは、週49時間以上を指す。
3. 原則として全産業の就業者を対象としている。ただしアメリカは休業者を除く従業者を対象としている
4. 韓国及びアメリカは2012年、それ以外は2013年の数値である。

図表4 長時間労働者の割合（国際比較）

による修正の上で、衆・参両議院において可決、成立しました。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「本法」という。）は、現在働いていないが就業を希望する女性、責任ある立場で働きたいけれども家庭生活との両立が困難であるがゆえに昇進をあきらめている女性、正社員として働くことにチャレンジしたい女性など、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、極めて大事なエンジンとして機能することが期待されています。

女性が活躍できる場を充実させることにより、男女が共に仕事と生活を両立でき、全ての人にとって暮らしやすい、さらには持続可能な社会の実現につながるものと考えられます。

## 2. これまでの施策との関係

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）に基づく第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定）においては、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%程度とする目標の達成に向け、様々な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を講じることとしており、政府は、これまでも女性の継続就業や再就職支援等の取組に努めてきました。一方、各事業主におけるポジテ

## 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました

イブ・アクションは、あくまでも自主的取組として位置付けられてきました。

本法は、このように自主的取組に委ねられてきたポジティブ・アクションの実効性をさらに高めるため、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定、情報公表の義務付け等を規定するものです。

### 3. 本法の概要

#### 【目的・基本原則】(第1条・第2条)

本法は、基本法の基本理念にのっとり、自らの意思によって働き又は働こうとするすべての女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、その結果

として男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的としており、基本原則を次のとおり規定しています。

- ① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行の影響への配慮が行われること
  - ② 必要な環境整備により、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にすること
  - ③ 本人の意思が尊重されること
- なお、本法が対象とするのは、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態や、一人親世帯、単身等の家族形態によって、その対象が限定されるものではなく、自らの希望によって働き又は働こうとするすべての女性

となります。

#### 【基本方針】(第5条)

政府は、上記の基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策の基本的な方向等を示す「基本方針」を閣議決定により策定し、施策の総合的かつ一体的な実施を図ることとしています。

#### 【都道府県推進計画等】(第6条)

都道府県及び市町村は基本方針(市町村にあっては、都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び同計画)を勘案して、その区域内における女性の職業生活の活躍についての計画を定めるよう努めることとしています。地方分権の観点からその策定は努力義務としてい

	一般事業主		特定事業主
	常時雇用する労働者が301人以上	常時雇用する労働者が300人以下	(国、地方公共団体) 〔政令で規定〕
事業主行動計画の策定(*1)	女性の活躍状況の把握・分析(*2)	義務	努力義務
	行動計画の届出	義務	(行動計画を策定する場合は義務)
	行動計画の労働者／職員への周知	義務	(努力義務)
	行動計画の公表	義務	(行動計画を策定した場合は義務)
取組の実施状況の公表	—	—	義務
取組実施・目標達成	努力義務	(行動計画を策定した場合は努力義務)	努力義務
職業選択に資する情報の公表	義務	努力義務	義務

(\*1) 女性の活躍状況の把握・分析を踏まえ、数値目標や取組内容などを盛り込んだ「事業主行動計画」の策定

(\*2) 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

【参考】状況把握する事項 ①女性採用比率 ②継続勤務年数の男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等

図表5 事業主行動計画の策定に関する規定

ますが、地域の実情に応じた形で女性の活躍を円滑に推進するため、積極的な策定が期待されます。

#### 【事業主行動計画・情報公表】（第7条・第8条・第15条～第17条）

雇用主としての民間企業等（一般事業主）及び国・地方公共団体（特定事業主）は、政府が別途定める事業主行動計画策定指針（以下「策定指針」という。）に即して、それぞれ一般事業主行動計画又は特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定・公表すること等としています。

その策定に当たっては、各事業主の女性の採用比率や管理職比率、労働時間の状況、継続勤務年数の男女差等について把握・分析を行い、その結果を勘案して、数値目標や取組を行動計画に盛り込む必要があります。

また、各事業主は、上記のほか、女性の求職者の職業選択に資する情報についても定期的に公表することとしています。（義務・努力義務の対象等の詳細については図表5参照）

#### 【優良一般事業主認定制度等】（第9条～第11条・第20条）

行動計画の策定・届出を行った一般事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な一般事業主は、都道府県労働局に申請することにより、厚生労働大臣の認定を受けることができるとしていま

す。認定を受けた一般事業主は、厚生労働大臣が定める表示を商品等に付することができます。

また、認定一般事業主等を対象とした公共調達における受注機会の増大を規定しており、一般事業主の自主的なポジティブ・アクションの促進を図ります。

#### 【協議会】（第23条～第25条）

地域において女性の職業生活における活躍を効果的かつ円滑に推進するための枠組みとして、地方公共団体等の関係機関により構成される協議会を組織することができるとしています。

地域の特性を踏まえた主体的な取組を効率的かつ円滑に進めるため、積極的な協議会の活用が期待されます。

また、協議会の具体的な構成員は各協議会においてそれぞれ判断することになりますが、その地域において女性の活躍推進に携わる多様な主体が参画できるよう配慮することが望まれます。

#### 【本法の期限・見直し】（附則第2条・第4条）

働く場面における女性の活躍推進は焦眉の課題であり、期限を区切って迅速かつ重点的に取り組むことが適当であることを踏まえ、本法は10年間の時限法とし、平成38年3月31日限り失効することとしています。また、政府は、本法の施行から3年

が経過した時点で、その施行状況等を勘案し、必要に応じ本法の規定を見直すこととしています。

## 4. 今後のスケジュール

本法は公布と同時に施行されていますが、事業主行動計画の策定に関する規定は平成28年4月1日の施行としており、各事業主はそれまでに行動計画の策定・公表等を行う必要があります。政府においても、本法に基づく基本方針や府省令、策定指針の速やかな策定に努めるほか、説明会の開催や各地の労働局雇用均等室における相談対応、リーフレットの配布等を通じて、本法の周知や行動計画の策定に向けたサポートを進めていきます。

## 5. 関係資料

本法の条文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。また、今後、基本方針や策定指針に関する情報も随時お知らせしていきます。ぜひご覧ください。

<内閣府 男女共同参画局>  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/index.html)

<厚生労働省>  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

## 配偶者からの暴力に関するデータ

—配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等—

内閣府男女共同参画局推進課暴力対策推進室

### 1 配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数(図1)

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(以下「配偶者暴力防止法」という。)に基づき、都道府県は、婦人相談所その他の適切な施設において配偶者暴力相談支援センターの機能を果たすようにする義務があります。

また、市町村は、平成19年の配偶者暴力防止法の改正によって、適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たすようにするよう努める義務があります。

全国247か所(うち74か所は市町村が設置)の配偶者暴力相談支援センターにおける平成26年4月1日から平成27年3月31日の1年間の相談件数は102,963件で、前年度(99,961件)を3,002件(3.0%)上回っており、配偶者暴力防止法における配偶者暴力相談支援センターに係る規定が施行された平成14年度の相談件数の約2.9倍となっています。

内訳をみると、来所による相談が31,855件(前年度比1,795件、6.0%増)、電話相談が65,895件(同1,098件、1.7%増)、その他5,213件(同109件、2.1%増)となっており、電話による相談の割合が全体の64.0%と最も高くなっています。

性別にみると、女性からの相談が101,339件で全体の98.4%を占めており、男性からの相談は1,624件で全体の1.6%となっています。

加害者との関係をみると、配偶者(事実婚を含む。)が87,304件で全体の84.8%、離婚済みが12,694件で12.3%、生活の本拠を共にする交際相手(元交際相手を含む。)が2,965件で2.9%となっています。(表1)

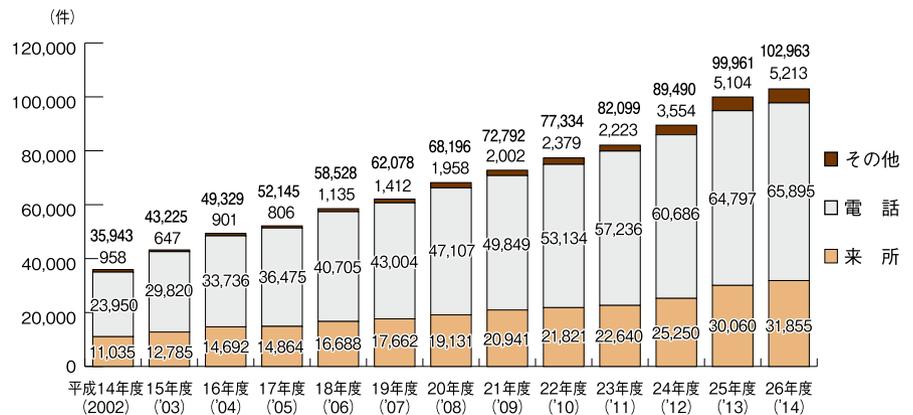
その他、配偶者暴力防止法第6条に基づく、配偶者等からの暴力を受けている者を発見した者からの配偶者暴力相談支援センターへの通報件数は6,876件となっています。

また、配偶者暴力防止法の対象と

はならない交際相手からの暴力被害を受けた者からの相談も婚姻関係に至った場合における暴力の予防という観点から、配偶者暴力相談支援センターで対応していますが、その件数は3,300件で、そのうち女性からの相談が3,233件で全体の98.0%を占めており、男性からの相談は67件で全体の2.0%となっています。これらに加え、交際相手からの暴力に関する被害者の親族等、被害者以外からの通報件数は553件となっています。(表2)

ストーカー行為等の規制等に関する法律第8条の規定に基づき配偶者暴力相談支援センターが実施したス

図1 配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数



(備考) 資料出所: 内閣府調べ  
配偶者暴力防止法に基づき、都道府県の婦人相談所など適切な施設が、支援センターの機能を果たしています。市町村が設置している支援センターもあります。平成26年度の相談件数は、平成26年4月1日~27年3月31日の間の、全国の支援センター247か所(うち市町村設置の支援センターは74か所)における件数です。

表1 相談の種類別相談件数

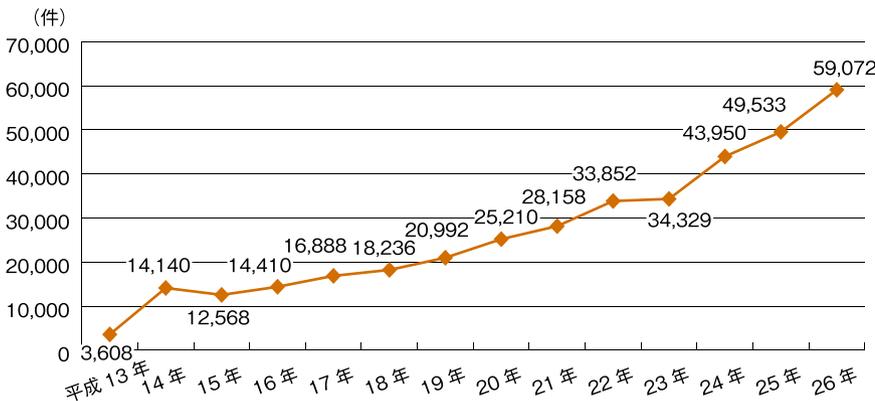
	性別			総数	加害者との関係					
	総数	女	男		配偶者			離婚済	生活の本拠を共にする(した)	
					届出あり	届出なし	届出有無不明		交際相手	元交際相手
総数	102,963	101,339	1,624	102,963	81,922	3,825	1,557	12,694	2,183	782
来所	31,855	31,596	259	31,855	24,684	1,492	125	4,682	608	264
電話	65,895	64,810	1,085	65,895	53,743	2,146	1,408	6,751	1,416	431
その他	5,213	4,933	280	5,213	3,495	187	24	1,261	159	87

配偶者暴力相談支援センターは都道府県及び市町村において、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護の中心的な役割を担う機関です。内閣府では配偶者暴力相談支援センターが平成26年度に実施した被害者からの相談件数について調査を行いました。

表2 交際相手からの暴力に関する相談件数

	総数	女	男	通 報
総 数	3,300	3,233	67	553

図2 警察における配偶者からの暴力事案等の認知件数

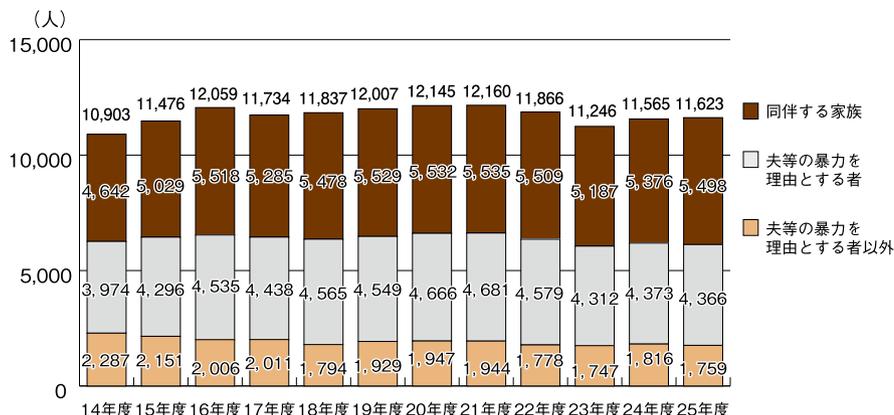


資料出所：警察庁調べ

(備考)

認知件数とは、配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者の相談等を受理した件数です。平成26年1月3日以降、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手方からの暴力事案についても計上しています。

図3 婦人相談所における一時保護件数



資料出所：厚生労働省調べ

(備考)

婦人相談所は、売春防止法に基づき各都道府県に必ず1つ設置されています。配偶者暴力防止法に基づき、被害者及びその同伴家族の一時保護を、婦人相談所又は厚生労働大臣が定める基準を満たす施設において行っています。婦人相談所は、配偶者からの暴力の被害者以外にも、帰宅先がない女性や、人身取引被害者等の一時保護を行っています。

表3 ストーカー行為等に関する相談件数

	総数	女	男
総 数	1,587	1,524	63

トーカー行為等に関する相談件数は1,587件で、そのうち女性からの相談が1,524件で全体の96.0%を占めており、男性からの相談は63件で全体の4.0%となっています。(表3)

## 2 警察における配偶者からの暴力事案等の認知件数 (図2)

警察庁の調べによると、平成26年に都道府県警察において、配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者の相談等を受理した件数は59,072件で前年比9,539件、19.3%増となっており、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手方からの暴力事案は7,402件となっています。

平成14年に比べ、認知件数は約4.2倍となっています。

## 3 婦人相談所における一時保護件数 (図3)

配偶者暴力防止法に基づく被害者及びその同伴家族の一時保護は、婦人相談所又は厚生労働大臣が定める基準を満たす施設において行われています。

婦人相談所は、売春防止法に基づき各都道府県に1つ以上設置されています。

厚生労働省の調べによると、平成25年度の婦人相談所における一時保護件数は11,623件で、前年比58件、

## 配偶者からの暴力に関するデータ —配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等—

0.5%増となっています。

内訳をみると、夫等の暴力を理由とする者が4,366件で全体の37.6%、夫等の暴力を理由とする者以外が1,759件で15.1%、同伴する家族が5,498件で全体の47.3%となっています。

### 4 配偶者暴力防止法に基づく保護命令事件の既済件数(図4)

保護命令とは、配偶者から身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者が、その後、配偶者から受ける身体に対する暴力によりその生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときに、被害者からの申立てにより、地方裁判所が配偶者暴力防止法に基づき配偶者に対し発するものです。保護命令の種類には、被害者への接近禁止命令、被害者の子又は親族等への接近禁止命令、電話等禁止命令及び退去命令があります。

最高裁判所の調べによると、平成26年の既済件数は3,125件で、前年比141件、4.7%増となっています。うち、認容(保護命令発令)件数は2,528件で、前年比216件、9.3%増となっています。

### 5 配偶者間における犯罪の被害者(図5)

警察庁の平成26年の犯罪統計によると、配偶者間で行われた殺人の検挙件数157件のうち、女性配偶者が被害者であった割合は58.6%(92件)となっています。

同じく、傷害2,697件の94.5%(2,550件)、暴行2,953件の94.0%(2,775件)の被害者が女性配偶者と

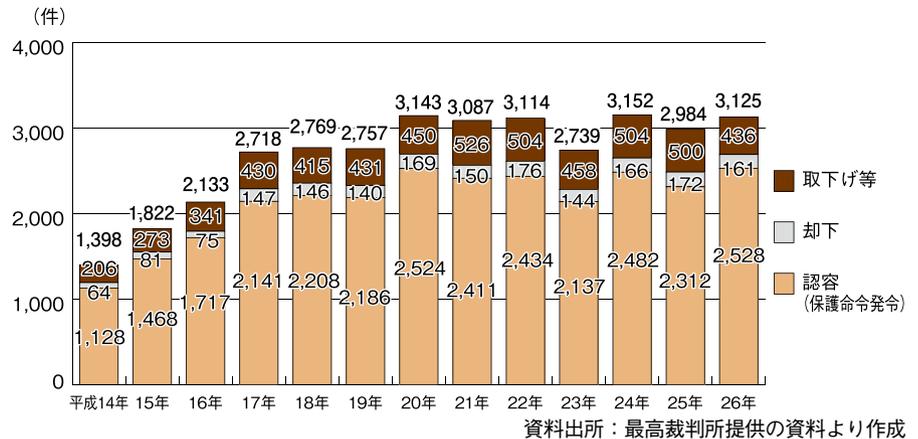
なっています。

調査結果は、男女共同参画局ホームページ(<http://www.gender.go.jp/e-vaw/data/index.html>)でご覧になれます。

配偶者暴力防止法における配偶者の定義には、法律婚の相手方及び事実婚の相手方の他、平成16年12月2

日以降は元法律婚の相手方及び元事実婚の相手方を、平成26年1月3日以降は生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手及び元生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいなかったものを除く。)をする関係にあった者を含みます。

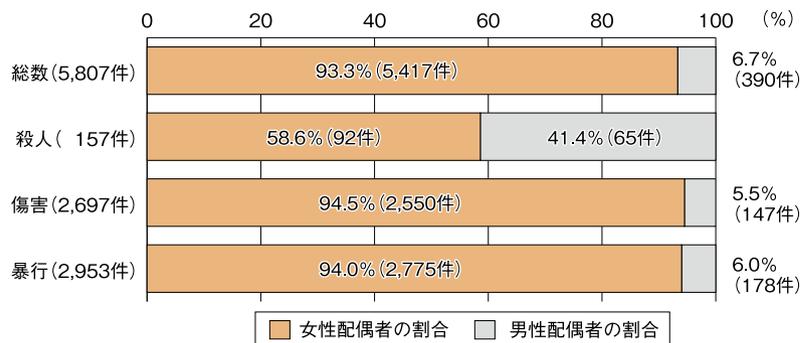
図4 配偶者暴力防止法に基づく保護命令事件の既済件数



(備考)

配偶者暴力防止法に基づき、配偶者から身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者が、その後、配偶者から受ける身体に対する暴力によりその生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときに、被害者からの申立てにより、裁判所が配偶者に対し保護命令を発します。

図5 配偶者間(内縁を含む)における犯罪の被害者(検挙件数の割合)



(備考)

平成26年の犯罪統計に基づき、犯行の動機・目的にかかわらず、配偶者間で行われた殺人、傷害、暴行を計上しています。全てが配偶者からの暴力を直接の原因とするものではなく、例えば、殺人では囑託殺人、保険金目的殺人等、多様なものが含まれています。

## NATOでの勤務(5)

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

6月25日、在ベルギー日本大使公邸で、自衛隊記念日レセプションが開催され、NATOからも多くの同僚や関係者が参加しました。この機会に、自衛隊の活動等のパネル展示とともに和食や日本酒等が紹介され、参加者は日本に対する親近感や信頼感を高めたものと思います。筆者も、NATO本部内で、今後じっくりと日本の魅力を発信していきたいと考えています。

さて、同じ6月、NATO本部ではジェンダーに関する複数の会合が開催され、各国から専門家が集まりました。まずは、「1325リロード(再装てん)」という名前の公開会合。その趣旨は「2000年の国連安保理決議1325号『女性・平和・安全保障』以降、早15年が経過するものの、この理念の履行はいまだ不十分である。今こそ「再装てん(見直し・再考)してみよう」というもの。

これは、スペイン(レイ・ホアン・カルロス大学)と豪州(人権コミッション及び豪州軍)による共同研究の総括会合で、NATO関係者や市民社会からの専門家等、約120名が参加しました。

この研究は、過去15年間のデータに基づき、NATO28か国の軍におけるジェンダーの状況を可視化しようとするものです。1325号決議が各国の軍の政策、募集、作戦等に及ぼした影響を分析し、豪州軍の先進的な取り組みを参考にしつつ、今後NATOがとるべき方向性について提言するという興味深い内容でした。会合では、軍における女性の割合や、ジェンダー統合(少数派である女性を軍内にいかに組み入れ戦力化を図るか)に関する事項等の多くのデータが発表されました。

では、このように、NATOが「女性、平和、安全保障」や「軍とジェンダー」という課題に熱心に取り組んでいるのはなぜでしょうか。

筆者は、2つの理由があると考えています。①安全保障上のニーズ、②ジェンダー平等の観点からのニーズです。

NATOにとって「女性・平和・安全保障」とは、NATOの集団防衛に影響する安全保障上の課題へのアプローチであり、喫緊に取り組むべきものと認識されています。加盟国の集団安全保障機構であるNATOに「女性、平和、安全保障」担当特別代表が配置されていることも、その表れと言えるでしょう。

また、NATOは人権意識の強い欧米の加盟国から構成されており、関係者はジェンダー平等や機会の平等に対して大変敏感であることを、筆者は日々肌で感じています。伝統的に極端な男性社会の軍という組織では、性差別や性的暴力といったジェンダーに起因する諸問題は避けて通れず各国共通の課題となっているのですが、これらの諸問題の改善という観点からも、NATOは各加盟国の軍に対して提言を行う等積極的な働きかけを行っています。

そして、これらNATOの取組みを動機付けているのは、「女性・平和・安全保障」関連の安保理決議であり、軍や安全保障分野にもっと女性を増やすこと、そして少数派の女性を軍で当たり前勤務できるようにすること、さらに男女のジェンダー視点を軍の活動に反映していくこと、それらが世界を変え、より恒久的で安定した安全保障環境の構築に有効である、という理念でもあるのです。

(本寄稿は個人の見解によるものです)



(大使公邸にて、大使、公使、防衛駐在官、特別代表、同僚と)



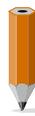
(「1325リロード」会合でスピーチする特別代表)



(「1325リロード」会合で発言する前豪州陸軍本部長)



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。



# 国連関係機関における日本人(女性)の更なる活躍に向けて

外務省国際機関人事センター

## 1 はじめに

国連事務局やUNICEF、UN Womenなど、世界共通の利益のために世界各地に置かれる様々な国連関係機関では、1990年代に国連難民高等弁務官として活躍した緒方貞子さんに代表されるように、これまで多くの日本人が活躍してきました。

国連関係機関における日本人の更なる活躍に向けては、「女性活躍加速のための重点方針2015」（本年6月26日すべての女性が輝く社会作り本部決定）において、国連など国際機関で活躍する日本人(女性)の飛躍的増加に向けた目標が掲げられたことに加え、本年6月30日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2015」の中短期工程表では、2025（平成37）年までに国連関係機関で勤務する日本人職員数を1,000人とする目標が掲げられました。

## 2 国連関係機関職員の現況

国連関係機関の専門職職員数32,011人（2013（平成25）年12月末現在）のうち女性職員は13,318人（41.6%）であり、国連関係機関における女性職員はまだまだ多いとは言えません（グラフ1）。このことから、潘基文国連事務総長は、女性職員を全体の半数にすることを目標として掲げており、世界的に見ても国連関係機関における女性の活躍が求められています。

一方で、日本人職員に目を向けますと、国連関係機関における職員数が766人（全体の約24%）と、まだまだ全体から見ると職員数はかなり少ないものの、そのうち女性職員は463人（60.4%）であり、女性の活躍が見て取れます（グラフ2）。

これは、国際機関が、①国籍や性別で

なく、個々人の能力・経験を重視したキャリアシステムであること、②出産・育児期間の休職制度も充実していることといった理由から、グローバルに活躍したいという日本人女性が、自身の能力を發揮できる場として国際機関を選択している結果であると言えます。

## 3 今後の取組み

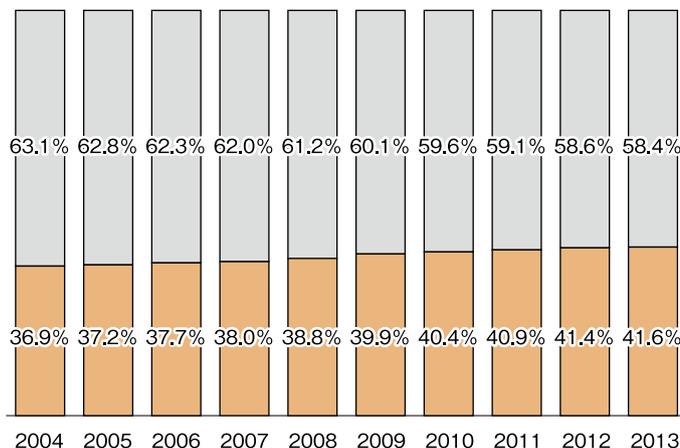
外務省では、国際機関で勤務する日本人職員が一人でも増えるよう「邦人増強戦略」を策定し、以下の取組みを行っています。

### (1) 若手日本人の送り込み強化

外務省では、若手日本人を、外務省の経費負担により原則2年間国際機関に派遣し、勤務経験を積む機会を提供することで派遣終了後に国際機関職員への途を開くことを目的としたJPO派遣制度を実施しています。

JPO派遣制度は派遣終了後の国際機関の採用率が7割を超え、国際機関就職へ

グラフ1：国連関係機関の職員数（専門職以上）の推移



(※) 赤部分は、女性職員の割合

男性職員数	14,509	14,908	15,405	15,858	16,109	17,321	17,809	18,320	18,512	18,693
女性職員数	8,497	8,837	9,303	9,704	10,207	11,514	12,082	12,677	13,071	13,318

【出典】国連事務局（各年12月31日現在）

の非常に効果的な施策です。ここ数年は年間30人～40人程度を派遣していましたが、国連関係機関の邦人職員数を一層増加させるべく、今年度より派遣者数を60人以上へ倍増させることを予定しています。

## (2) 潜在的な候補者の発掘

日本人、特に若者の「内向き志向」が叫ばれている中、国連関係機関の職員となり得る潜在的な候補者を発掘するため、国際関係の大学だけでなく、スーパー・グローバル・ハイスクールとして指定された高等学校や社会人向けにもガイダンスを実施しています。

今後は、これらに加え、どの国際機関でも必要とされる人事や法務、会計などといった、これまで国際機関を就職先としてイメージしにくかった分野にも目を向け、弁護士や公認会計士など高度な専門性を有する方へのガイダンス等を積極的に実施していきたいと考えています。

加えて、理系女子（リケジョ）や医療関

係（医師や看護師・保健師）といった新規分野での人材発掘に向け、関係団体との連携を深めていきたいと考えています。

## 4 おわりに

国際機関への就職は、日本の雇用制度とは異なること、語学力の懸念などから敬遠されがちです。しかし、多くの日本人の先輩が活躍していることも事実です。前述の取り組みを中心に、一人でも多くの日本人が国際機関の扉を開けてくれるよう今後も様々な取組みを実施していきたいと考えています。

なお、外務省が行うガイダンス以外にも、国際機関の人事担当が優秀な候補者を発掘すべく来日するアウトリーチ・ミッションが実施されており、本年も10月中旬に東京で開催される予定です。是非ご参加いただき、国際機関への就職を身近に考えてみてはいかがでしょうか。

### (参考)

#### 外務省国際機関人事センター

- ホームページ

<http://www.mofa-irc.go.jp/>

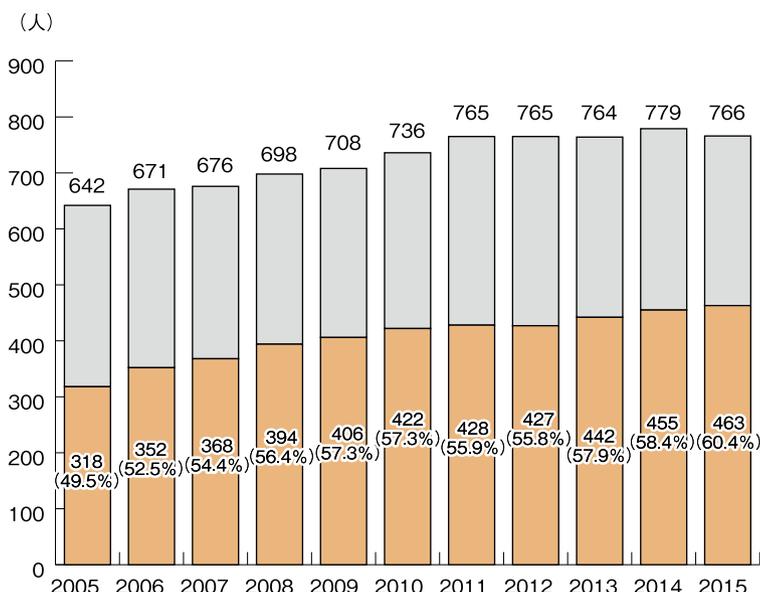
- Facebook

<https://www.facebook.com/MOFA.jinji.center>

- twitter

<https://twitter.com/MOFAjinjicenter>

グラフ2：国連関係機関の日本人職員数（専門職以上）の推移



【出典】外務省調べ（各年12月31日現在）

(※) 赤部分は、うち女性職員数 (%)



ジンセくん

(国際機関人事センターマスコット)

# 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」に基づく各府省の取組状況について 内閣府男女共同参画局

## ◎女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針

女性の活躍推進に向けた企業の取組を促すため、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成26年8月5日付け男女共同参画推進本部決定。以下「取組指針」という）に基づく取組を進めています。

この取組指針は、各府省に対し、女性の活躍推進に取り組む企業へのインセンティブ付与として、政府の公共調達や補助事業の実施に際し、企業の取組を適切に評価することなどを示したものです。

公共調達については、従来より「男女共同参画等に関連する調査・広報・研究」の入札を総合評価落札方式で行う場合に、「企業における男女共同参画等の取組」を評価項目に設定するよう取り組んできました。取組指針では、その対象を「女性が重要な対象者である広報等」にも広げています。

また、補助金については、女性の活躍推進を目的とした補助金の設置や優遇措置に関する考え方を新たに示しています。

【参考】「取組指針」はこちら↓

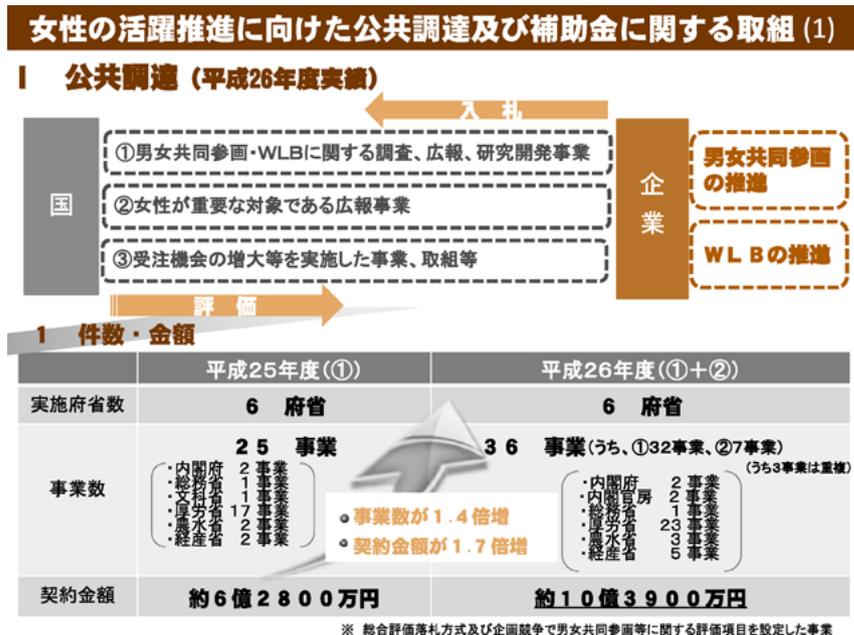
<http://www.gender.go.jp.kaigi.honbu/pdf/140806.pdf>

## ◎取組指針に基づく各府省の取組状況について

内閣府では各府省における女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の取組状況を、毎年度公表することとしており、平成26年度の実績等について、7月末に公表しました。

公共調達については、平成26年度は、対象事業数が25事業から36事業となり、前年度に比べ1.4倍増となりました。契約

図表1



図表2

**女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組 (2)**

**2 事業の内訳 (①及び②)**

実施機関	総合評価落札方式及び企画競争で男女共同参画等に関する評価項目を設定した事業
内閣府	・子供・子育て支援新制度に係る効果的なマスメディア展開に関する業務 ・仕事と生活の調和推進のための啓発のあり方に関する調査研究
内閣官房	・女性職員の採用拡大等国家公務員の採用に係る広報 ・勤務時間管理の手法の調査研究
総務省	・テレワークの普及促進に向けた調査研究
厚労省	・ポジティブ・アクションの促進及び両立支援に関する総合的情報提供事業 ・仕事と介護の両立支援事業 ・中小企業のための育休復帰支援プラン導入支援事業 ・母性健康管理推進支援事業 ・女性就業支援全国展開事業 ・働き方・休み方改善指標の活用・普及事業 ・地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業 ・特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度普及のための広報 ・時季を捉えた年次有給休暇取得促進に係る広報事業 (ほか14事業)
農水省	・有識者による検討会及び表彰 ・教育ファーム実態調査・普及推進等業務 ・食育推進のためのデータベース整備等業務
経産省	・企業におけるダイバーシティ経営の促進に関する実態調査 ・企業における女性活躍推進支援のあり方に関する実態調査 ・企業における女性の活用及び活躍促進の状況に関する調査 ・女性の活躍推進のための家事支援サービスに関する調査 ・家事支援サービスの人材供給拡大の在り方についての調査研究

図表3

### 女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組 (3)

#### 3 事業の内訳 (③)

受注機会の増大等を実施した事業、取組等の例

- ・公募要綱内の「主体性」の説明として、「地域の関係者が主体となった実施体制の構築や人材の育成が実施されていること(例えば、女性、若者、高齢者などの多様な主体の参加等)」と記載することで、女性が活躍している事業が選定される機会の増大を図った。
- ・全ての部局が、業者が日常的に出入りする窓口カウンター等に、内閣府作成の啓発資料を掲示した。
- ・省内向け会計業務マニュアルに、女性の活躍推進に向けた取組指針に係る内容を記載し、周知した。
- ・女性の活躍推進に関するパンフレットをホームページ上に公開した。
- ・調達窓口の内閣府作成の「企業向けチラシ」を常時設置し、事業者が内容を確認することができるようにした。

#### 4 設定した評価項目

- ・女性の雇用率、指導的地位(取締役、管理職等)に占める女性
- ・係長相当職の女性の割合
- ・ポジティブ・アクションを企業方針として積極的に取り組んでいることを公表
- ・短時間正社員制度の導入状況
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく取組状況
- ・所定外労働時間の削減・年次有給休暇の取得を全社的取組として明示・推進 ほか

図表4

### 女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組 (4)

#### II 補助金 (平成27年度予算)

所管 省庁	補助金等の名称	平成27年度予算額 <small>(※内数の場合はその算出額)</small>	平成26年度予算額 <small>(※内数の場合はその算出額)</small>	
			本予算	平成26年度 補正予算
文科 省	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ	1,087,772千円	983,915千円	—
	私立大学等経常費補助金	14,822,000千円 の内数	16,515,000千円 の内数	—
	革新的先端研究開発支援事業	7,450,140千円 の内数	—	—
厚労 省	ポジティブ・アクション加速化助成金	238,500千円	120,750千円	—
	両立支援等助成金	5,943,469千円	7,513,649千円	—
	非正規雇用の労働者のキャリアアップ事業(人材育成分)	43,542千円	—	—
農水 省	キャリア形成促進助成金	2,667,738千円	1,745,572千円	—
	輝く女性農業経営者育成事業	120,000千円	75,800千円	—
経産 省	創業・第二創業促進補助金	760,000千円	—	5,044,000千円
	小規模事業者対策推進事業	4,653,887千円 の内数	1,880,516千円 の内数	—
	中小企業・小規模事業者人材対策事業	1,000,000千円 の内数	—	6,008,110千円
	地域商業自立促進事業	2,300,000千円	3,900,000千円	—

金額については約6.3億円から約10.4億円となり、前年度に比べ1.7倍増となりました。【図表1、図表2】

これらの事業においては、調達の際に、女性の雇用率や係長相当職の女性の割合等を評価項目として設定する等の取組を行いました。【図表3】

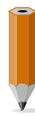
また、受注機会の増大に向けた各府省の主な取組として、業者が日常的に出入りする窓口カウンター等への啓発資料の掲示をしたり、省内向け会計業務マニュアルへの取組指針に係る内容の掲載、女性の活躍推進に関するパンフレットのホームページでの公開などが行われました。【図表3】

補助金については、平成27年度予算における女性の活躍推進を目的とした補助金等が12事業となっています。【図表4】

今後も取組指針に基づき、各府省において、公共調達や補助事業を活用した取組が一層進み、それを通じて企業における女性の活躍推進に向けた取組が強化・加速化されることを期待しています。

【参考】25年度以前の実績はこちら↓

[http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/index.html](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html)



# 有村大臣と日本生命 保険相互会社の男性 職員との懇談会

内閣府男女共同参画局

7月31日(金)、有村大臣が東京丸の内の日本生命保険相互会社を訪れ、同社の育児休業を取得した男性職員3名と懇談しました。同社は「男性職員の育児休業取得100%」を経営計画に盛り込み、2年連続で100%を達成しています。今回の懇談会は、実際に育児休業を取得した方の生の声を聞きたいという大臣の希望から実現しました。

当日は、日本生命保険相互会社人事部輝き推進室の浜口知美室長の司会により進められ、有村大臣から「優秀な人が欠けることの負担をどのように乗り越えたかを教えていただきたい」との質問を受け、3名の男性職員の方から御自身の育児休暇の体験や感じたことを述べていただきました。

総合企画部課長補佐の小林有太さんは「妻の負担を軽減し、家族と触れ合う時間を増やすことを心掛けた。1週間家事・育児に携わり、その大変さが身に染みて判った。また、子供の新たな一面を見ることができ、家庭に対する愛情が膨らんだ。」と語りました。

商品開発部商品開発グループ担当課長の栗林崇さんは「年末に休暇を取得したため、普段の家事だけでなく大掃除のサポートをしたが、妻の段取り力に感心した。商品開発・サービス企画のチームは女性が多い。育児真っ只中の女性の意見を生かしたい」と述べ、実際に社内プロジェクトにより生まれた商品を大臣に披露しました。

総務部東京総務グループ課長の對馬圭太郎さんは「日頃妻がやっていることを極力自分でやろうと心掛けた。毎日24時間続くことの負担感がわかった。生後8か月という時期の苦労や悩みを共有し、家庭が円満になった気がする。妻も自分の仕事への理解が進み、相乗効果があっ

たのではないかと思う」と語りました。また、「8か月も妻が美容院に行けなかったことに気付かなかった」というお話に対して、有村大臣は「妻が美容院に行けなかったということによく気づいてくれた。大事な絆の一步として胸を張ってご紹介いただきたい」と応えられました。

さらに有村大臣から「皆さんが考えるワークライフバランスとは何か。また、再度休暇を取得する場合に気を付けたいことは何か。」との問いかけに、小林さんは「なるべく朝早く会社に来て早く仕事を終わらせ、家庭では仕事のことを考えないように心掛けている。また、妻と何事も言い合える環境を作りたい」、栗林さんは「部下が私生活で大事にしていることを聞いた上で、早く帰るために仕事の質を上げる。ひとりで抱え込むことのないよう普段から積極的にコミュニケーションを取っていきたい」、對馬さんは「実生活と仕事の時間のバランスだけでなく、気持ちのバランスが大事。出産直後にも休みをとって夫婦の間の時間を共有したい。」と答えられました。

最後に有村大臣から「この分野のノウハウが日本には蓄積されていないので、皆さんには小さな失敗も含めて、先駆者としてご自身の経験を語り続けてほしい。」と述べられ、懇談会は終始和やかな雰囲気の中、終了しました。



# 最新動向：「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

内閣府男女共同参画局総務課

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、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。

今回は、最新の活動内容を紹介します。

## ①在日米国商工会議所主催「2015 ACCJウィメン・イン・ビジネス・サミット」における講演

平成27年6月29日(月)、女性の活躍推進をテーマに毎年開催されている本シンポジウムにおいて、「変革を担う男性リーダー」によるパネルディスカッションが行われ、5名の賛同者が登壇されました。

賛同者は「なぜこの場に男女比が50：50ではないのか、といつも問うようになっている」「リーダーが常に女性活躍に関する現状を把握する必要があり、同時に女性自身のキャリア意識の醸成にも取り組まなければならない」等、女性活躍推進への想いを語られました。

### 【登壇された賛同者】

- ・サイボウズ(株) 代表取締役社長 青野慶久氏
- ・損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株) グループCEO 取締役社長 櫻田謙悟氏
- ・ジョンソン・エンド・ジョンソン(株) ビジョンケア・カンパニー 代表取締役プレジデント デイビッド・R・スミス氏
- ・メットライフ生命保険(株) 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者 サシン・N・シャー氏
- ・(株)LIXILグループ 取締役 代表執行役社長兼CEO 藤森義明氏



〔6月29日、「2015 ACCJ ウィメン・イン・ビジネス・サミット」の様子〕



〔8月28日、エリザベック・プロデリック氏との意見交換会の様子〕

## ②豪 人権委員会 性差別担当コミッショナー エリザベス・プロデリック氏との意見交換会

平成27年8月28日(金)、エリザベス・プロデリック氏が来日され、賛同者との意見交換会が開催されました。プロデリック氏は豪州の「Male Champions of Change」の主導者であり、当日は両国における賛同者の取組や課題について、活発な意見交換が行われました。

### 【参加された賛同者】

- ・ランサーズ(株) 代表取締役社長 秋好陽介氏
- ・(株)STRIDE 取締役 遠藤大介氏
- ・(株)インターアクション 代表取締役 木地英雄氏
- ・ヤンセンファーマ(株) 代表取締役社長 ブルース・グッドウィン氏
- ・カルビー(株) 上級執行役員 外波山昇志氏

## 【「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者による女性の活躍推進 報告書」発行!!】

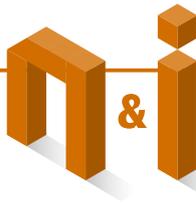
平成27年8月、賛同者の女性活躍推進への想いや原点、好事例をまとめた報告書(日本語版・英語版)を発行しました。

内閣府男女共同参画局のホームページにて、ぜひご覧ください。

[http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders.html](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html)



〔報告書(日本語版)〕



## [ News &amp; Information ]

## 1 Info

## 内閣府

### 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の開催

内閣府男女共同参画局では、男女共同参画推進連携会議、同会議構成団体等とともに、男女共同参画に関する理解を深めるために、全国各地でシンポジウム等を開催しています。今回は、一般社団法人大学女性協会との共催で、女性と法律・税制・仕事等をテーマに、一般市民等を対象としたセミナーを開催いたします。

ぜひ、ふるってご参加ください。

#### ○2015年全国公開セミナー 女性の自立とは？－女性の自立をはばむものは何か－

日時：10月17日(土) 13:00～17:00

10月18日(日) 9:30～16:00

場所：つくば国際会議場（茨城県つくば市）

内容：講演：鹿嶋 敬氏（一般財団法人女性労働協会会長、内閣府男女共同参画会議議員）、長沼 早苗氏（税理士）、小野 勝久氏（茨城行政相談委員協議会会長）など。ほかテーマごとの分科会やパネルディスカッションを行います。

シンポジウムの詳細・申し込みは、大学女性協会ホームページを御覧ください。

<http://www.jauw.org>

## 2 Info

## 国立女性教育会館（NWEC／ヌエック）

### 「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」開催

企業における女性活躍推進を図るため、“女性活躍のカギは、男女の意識改革と長時間労働の是正”をテーマとしてセミナーを開催します。

期 日 10月15日(木)～10月16日(金)【1泊2日】

※日帰り参加可能

定 員 80名

対 象 女性活躍促進の推進者、管理職、リーダー

※企業における先進的な取組について学びたい方であれば、企業の方に限らずご参加いただけます。

#### 主なプログラム（15日(木)）

##### 講演

「なぜ日本は女性の活躍が進まないのか～労働経済学の視点から女性活躍推進の現状を探る～」

講師 川口大司 一橋大学大学院教授

##### パネルディスカッション

「『女性活躍推進』に“本気”で取り組む」

パネリスト（順不同）

- ・鳥取 桂 株式会社大塚製薬常務執行役員
- ・山内千鶴 日本生命執行役員SCR推進部長
- ・小嶋美代子 株式会社日立ソリューションズ  
ダイバーシティ推進センタ長

コメンテーター 川口大司 一橋大学大学院教授

コーディネーター 内海房子 国立女性教育会館理事長

参加費 無料（宿泊費1,200円、食事代別途）

※初日に情報交流会を開催（参加費3,000円）

会 場 15日（東京会場）…放送大学東京文京学習センター

16日…国立女性教育会館（埼玉県嵐山町）

※15日のプログラム終了後、無料バスで東京会場から国立女性教育会館まで移動します。

初日は東京会場で一橋大学大学院 川口大司教授の講演、パネルディスカッション、参加者同士のネットワーク作りには欠かせない情報交流会を実施。2日目は会館からの情報提供とグループワークを行います。奮ってご参加ください。

詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/program/invite/2015/page05i.html>

## 男女共同参画センターだより

News From Center

### 静岡県男女共同参画センター(あざれあ)

指定管理者(あざれあ交流会議グループ)

「あざれあ」は「静岡県女性総合センター」として平成5年に開設し、平成15年4月に「静岡県男女共同参画センター」と改称し、男女共同参画社会の実現に向けた自立・参画・協働の拠点施設として皆様の活動を支援しています。

愛称「あざれあ」は県の花「つつじ」を表現しています。

平成19年4月に指定管理制度が導入され、NPO法人「あざれあ交流会議」を中心に、(株)セイセイサーバー、(株)東海ビルメンテナンス静岡支店の3者が「あざれあ交流会議グループ」として指定管理団体となっています。

JR静岡駅から徒歩で10分、都心に近い利便性を活かし、ロビーなどフリースペースも提供し、いつでも誰でも、気軽にご利用いただけるセンターです。

静岡県は東西南北に広大な県域を持つため、きめ細かく県民の皆様に事業が届けられるように、東、中、西に分けて実施しています。

「魅力と活力あふれる地

域づくり事業」では地域の課題を取り上げた取組として、東部は「みんなが安心できる防災」、中部は「キャリアデザインとライフステージ」、西部は「おいしい男女共同参画in西部」などをテーマに実施しています。

また、年に1度の全館あげてのお祭りのな「あざれ



あざれあの外観



「あざれあメッセ」の様相

あメッセ」は県民の間に広く男女共同参画の関心と理解を深めるとともに、「あざれあ」をより多くの人に知ってもらい、積極的に男女共同参

画の推進活動を高めることを目的に開催しています。

広報活動のひとつとして「つなぐ・

むすぶ・チカラになる」をキャッチフレーズに、市民活動団体、地域、行政、相談機関などの情報を掲載するポータルサイト「あざれあナビ」を管理運営しています。

これからも「あざれあ」が皆様に気軽に利用できる、そして男女共同参画社会を築くための情報や実施の拠点として一層の充実に努めていきます。

## 編集後記

月並みな感想ですが今年の夏も暑かったです。休日の日中にアスファルトを歩くと照り返しの強烈さに足が焼けるように感じました。

今年の9月には5連休があります(土曜日が週休日であることが前提ですが)。暦のめぐり合わせによる貴重な連休です。この前後に休暇を取得してさらに長い連休にされる方も多いと思います。

祝日が多いことには批判もありますが、やはり休日は、特に連休はありがたいものです。

(編集デスク U.M)

### 【9月号表紙】

仕事でも家庭でも、誰もが輝ける社会へ。

希望を持って進みます。

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」9月号

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

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

第82号●2015年9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

# 女性応援ポータルサイト

- ★ 「女性応援ポータルサイト」では、「安心して出産をしたい」、「地域で活躍したい」など、様々なライフステージにある女性のニーズに応える形で、政府の支援情報などを紹介しています。
- ★ 企業向けに「女性の活躍を実現する企業風土づくり」のページも用意しています。
- ★ 引き続き、掲載情報の充実などを行っていく予定です。  
皆様のご利用をお待ちしています!

▶ URL : <http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/>



▶ QRコード



【画面イメージ】  
 (←) トップページ  
 (↓) リンク(バナー)集

