

"Kyodo-Sankaku"

共 同 参 画



"Kyodo-Sankaku"
Number 85
December 2015
Japan Cabinet Office

12

内 閣 府

Special Feature 1

特集1／地域版「輝く女性応援会議」

—香川県、北海道、山口県、山梨県での開催報告—

Special Feature 2

特集2／女性活躍推進法に基づく事業主

行動計画策定指針が策定されました



主な予定

Schedule

12月20日	親子で考える理系の夢への挑戦（長崎県佐世保市）
12月21日	女性活躍と企業の経営戦略シンポジウム（東京都千代田区）
1月11日	女子中高生の医療分野進路選択支援～私もなれる！いのちを支える専門職～（奈良県奈良市）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

内閣府副大臣
高鳥 修一



Takatori Shuichi

本年10月9日に第3次安倍改造内閣において内閣府副大臣を拝命し、男女共同参画の担当となりました高鳥修一です。男女共同参画のほか、一億総活躍、少子化対策、拉致問題、国土強靱化、経済財政政策なども担当しています。

女性の輝く社会づくりは一億総活躍社会の中核です。安倍内閣では引き続きワーク・ライフ・バランスへの取組を進め、あらゆる分野で指導的地位を占める女性の割合が3割以上となる社会を目指してまいります。女性が着実にキャリアを積み上で最大の壁は、長時間労働を是とする働き方と言われています。限られた時間で効率的に働く、家事や育児を夫婦で共に担うような社会づくりをしていかなければならないと思っています。

加藤大臣をお支えして、高木大臣政務官とも力を合わせて、誠心誠意、全力で取り組む決意です。

皆様の御支援、御協力をよろしくお願いします。

目次

Contents

特集1



地域版「輝く女性応援会議」
—香川県、北海道、山口県、山梨県での開催報告—

Page 02

特集2

女性活躍推進法に基づく事業主
行動計画策定指針が策定されました

Page 08

行政施策トピックス1

男女共同参画推進連絡会議 全体会議の開催

Page 10

行政施策トピックス2

海上保安庁における女性職員の活躍推進への取組と女性職員の活躍

Page 12

連載

NATOでの勤務(8)／

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 14

取組事例ファイル(団体編)

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」賛同者の取組
大森 雅夫(岡山市長)
高丸 慶(株式会社ホスピタリティワン代表取締役)

Page 15

ニュース&インフォメーション

「キーパーソンセミナー」の開催報告 他

Page 16

男女共同参画センターだより

和歌山県男女共同参画センター



は、「輝く女性応援会議」に関連する記事です

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

内閣府大臣政務官
高木 宏壽



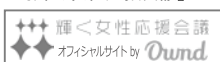
Takagi Hirohisa

10月9日に内閣府大臣政務官兼復興大臣政務官を拝命いたしました高木宏壽です。男女共同参画のほか、少子化対策や経済財政政策なども担当しております。

安倍内閣では、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けて様々な取組を進めており、すべての女性が輝く社会の実現はその重要な柱です。

女性の活躍推進について加藤大臣と高鳥副大臣をお支えしながら、東日本大震災の被災地の復興にも男女共同参画の視点が活かされるように取り組んで参ります。

皆様の御支援、御協力をよろしくお願い申し上げます。



輝く女性
応援会議

地域版「輝く女性応援会議」 —香川県、北海道、山口県、山梨県での開催報告— 内閣府男女共同参画局総務課

地域版「輝く女性応援会議」を香川県（8月23日）、北海道（8月31日）、山口県（9月8日）、山梨県（10月29日）で開催しました。

地域版「輝く女性応援会議」は、女性が輝く社会の実現に向け、地域毎に女性の活躍推進のための情報発信・意見交換を行うものです。

様々な分野で活躍する女性や女性を応援する各界リーダーが集まり、活発な議論が行われました。

輝く女性応援会議 in 香川

8月23日（日）、「輝く女性応援会議 in 香川」がサンポート高松（高松市）で開催されました。浜田恵造香川県知事の開会挨拶では、経済団体や労働団体から推薦された委員で構成される「女性が輝く香川づくり推進懇談会」について紹介いただいた後、同県のうどん文化のように「多様性に富み、コシが強くツヤのある『女性が輝く香川県』の実現」を目指して、着実に取組を加速させたい、とのメッセージがありました。

赤澤亮正内閣府副大臣（当時）からは、『女性が輝く社会を目指して』と題して政府の取組の紹介がありました。「女性活躍や少子化対策は女性だけの問題では無い。社会全体で取組み、男性も家事・育児を分担することが重要。イクメン、イクボス、女性活躍は3点セット」というお話がありました。

「行動力×女性力=無限大の未来」

株式会社tao.代表取締役 久保 月氏

久保さんは、地元の伝統工芸・香

川のものづくりの魅力を自身の視点で紹介する活動を「IKUNAS」と名付け、雑誌やWebサイトを通じて情報を発信しています。男性の職人が多い伝統工芸の現場に、女性ならではの柔軟な視点で、新たな風を送り、ものづくりを次の世代につなげるように、作り手と一緒に商品開発を進めたいと発表いただきました。

「経済的自立×女性力=無限大の未来」

有限会社ライブハウジング 専務

竹内 麗子氏

竹内さんは、香川経済同友会初の女性副代表幹事に就任し、幅広い分野でダイバーシティ推進の活動に携わっています。不動産会社を創設し、経営及び女性社員の育成に携わられた経験から、「女性が活躍するには経済的自立が不可欠であり、女性自身も私のさいころは私が振る。結果には決して泣き言を言わない、という覚悟が必要」という熱いメッセージを送られました。

「創生力×女性力=無限大の未来」

香川県生活研究グループ

連絡協議会会長 佃 俊子氏

佃さんは、農家として農作物の栽培や新規就農者支援を行う一方、農業における男女共同参画や、香川の食文化の伝承に取り組む生活研究グループで活動しています。農業経営では、経営の方針や役割、就業時間等を家族全員で話し合い、文書化した「家族経営協定」の締結をきっかけとして、農業にも女性の視点が生かされるようになったこと等を紹介

されました。

「四国力×女性力=無限大の未来」

四国経済連合会会長 千葉 昭氏

千葉さんは社長を務めていた四国電力(株)において、性別による仕事の垣根を取り払い、個々の能力や特性を活かせる職場づくりや、女性活躍推進チームの創設等、女性の活躍推進に熱心に取り組まれました。社内の風土づくりには経営トップが自ら意識改革する強い意志が必要であり、仕事と家庭を両立できる環境の整備が、少子化問題の解決や四国の経済発展にも寄与すると発表されました。

「イクボス×女性力=無限大の未来」

特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事 徳倉 康之氏

徳倉さんは日本最大の父親支援のNPO法人で、働き方の変革や子育ての在り方に関わる活動に取り組んでいます。女性が社会に進出するためには男性の家事・育児への参画を促進し、管理職が働き方や意識を変えて、部下に理解を示す「イクボス」になること、そして家庭においても、父親の役割を見直す必要があると発表いただきました。

「イノベーション×女性力=無限大の未来」

株式会社百十四銀行 代表取締役頭取 渡邊 智樹氏

渡邊さんが頭取を務める(株)百十四銀行では、女性行員で結成された「女性活躍推進プロジェクトチーム」による、女性が働きやすい環境づく

昨年度から始まった地域版「輝く女性応援会議」。

本年度は香川県、北海道、山口県、山梨県において開催され、各地で多くの方にご参加いただきました。

それぞれの会議の概要を紹介します。

〔輝く女性、各界リーダーが考える女性活躍推進に向けてのキーワードとは？〕

パネリストの皆さんが「〇〇×女性＝無限大の未来」と題して、コメントとメッセージを発表しました。

りに向けた様々な取組が行われています。

女性が努力する姿を見て、徐々に男性の意識も変わってきたため、今後はより一層理解が深まるように研修やセミナーを通じて「イクボス」の啓蒙活動を行っていきたいと述べられました。

第二部の香川県男女共同参画審議会会長の井原さんをコーディネーターとしたパネルディスカッションでは、「自分の興味のあるものを見つけ、新しいことにチャレンジすることが大切。女性の関わりによって、商品開発も多面的になっている」「女性が活躍する場を広げることで、多面的で柔軟な発想が生まれる」等の意見が出ました。また、「男性が育児・家事に参画すれば、子供の数も増える傾向にある。男性の働き方も見直すべき」「今後は介護問題で男性が仕事を辞める可能性がある。経済支援の在り方や、経営トップ、パートナーの意識改革が必要」といった、働き方に関する提言もありました。

最後に浜田知事から「女性活躍応援宣言」を発表して盛況のうちに会議は終了しました。

香川県 女性活躍応援宣言

地域で女性が活躍することは、香川県全体が元気になることにつながります。

「女性が輝く香川の実現」をめざし、女性とその活躍を応援するすべての皆さんを全力で支援することを宣言します。



左から、井原理代さん、竹内麗子さん、佃俊子さん、久保月さん、赤澤亮正内閣府副大臣(当時)、浜田恵造香川県知事、千葉昭さん、渡邊智樹さん、徳倉康之さん

輝く女性応援会議 in 北海道

8月31日(月)、「輝く女性応援会議 in 北海道」が京王プラザホテル札幌(札幌市)で開催されました。高橋はるみ北海道知事の挨拶では、昨年10月に発足した経済界のリーダーや女性起業家等で構成される「北の輝く女性応援会議」の活動内容等、女性の活躍に関する報告がありました。

武川恵子内閣府男女共同参画局長からは、日本の女性活躍の現状について説明がありました。「女性活躍推進法」が会議開催直前に成立したため、法律の概要について、重点的に説明がありました。

続いて、一般社団法人北海道総合研究調査会 理事長 五十嵐 智嘉子さんより「少子化・地方創生に向けた女性の活躍」と題して、基調講演をいただきました。統計データを基にした北海道の人口移動や就業状

況に関する説明の後、道内で起業した女性の活動の様子をご紹介いただきました。銭湯をコミュニティスペースに活用した事例や、妊娠・出産・育児を一貫して支援する事例等、独自の視点を活かした取組が多くありました。

「人間力×女性力＝無限大の未来」

公益社団法人日本青年会議所

北海道地区協議会 会長

植村 真美氏

植村さんは建設会社に勤務し、自身がロールモデルとなって土木業界における女性「ドボジョ」の育成を支援する一方、日本青年会議所北海道地区協議会の会長に就任し、初の女性会長として、活躍の場を拓いています。今までは男性が多い日本青年会議所でしたが、女性同士のつながりも生まれ、今後も北海道に限らず全国的に新たな取組を進めていき

地域版「輝く女性応援会議」 —香川県、北海道、山口県、山梨県での開催報告—

たいと発表していただきました。

「柔軟な働き方×女性力=無限大の未来」

株式会社ワイズスタッフ 代表
田澤 由利氏

田澤さんは、ICT技術を活用した、場所や時間に捉われない柔軟な働き方を実現する「テレワーク」を実践する事業を立ち上げ、企業のテレワーク導入を支援しています。当日は、田澤さんの会社におけるテレワークの活用事例や、社員の方と会話する様子を披露してくださり、新たな働き方をわかり易く紹介していただきました。

「自分らしく輝く力×女性力=無限大の未来」

釧路モカプロジェクト 代表
森崎 三記子氏

森崎さんは子育てや介護を担いながら、家庭と両立できる仕事を探す女性が集まって始めた「釧路モカプロジェクト」の代表として、女性の視点を活かしたまちづくりに取り組んでいます。当日は、日常生活を送る中で気づいた視点を活かして開発した商品「漁網タオル」を持参し、女性の雇用を創出しただけでなく、釧路のまち全体が活気づいた事例を紹介いただきました。

「ひとかけらの勇気×女性力=無限大の未来」

太田明子ビジネス工房 (EZONA)
代表 太田 明子氏

太田さんは「Woman Help Woman」をテーマに、全国初の試みとし

て弁護士や税理士、行政書士等の女性士業家等による女性を支援する団体を設立しました。共感力や多様性など、優れた女性の価値観が従来型の男性社会を変える力になると抱負を語っていただきました。

「男性力×女性力=無限大の未来」

イオン北海道株式会社
代表取締役社長 星野 三郎氏

星野さんからはダイバーシティ推進に向けて社内でも実施した、女性社員およびその上司の男性管理職を対象とした研修やその成果、新たに導入した制度について説明いただいた後、自ら積極的に手を挙げて仕事の幅を広げた女性従業員の方を紹介いただきました。今後も男女問わず輝く人材を育成し、輝く北海道づくりに貢献したいと話されました。

「改革×女性力=無限大の未来」

北海道経済連合会 副会長
山本 邦彦氏

山本さんからは道内企業の先進的な取組事例を紹介いただいた後、9月に同連合会が独自に設置した女性活躍推進プロジェクトチームの活動について発表がありました。今後は女性が社会で活躍する上での様々な課題解決に向けた提言書を作成し、企業の意識醸成をさらに図りたい、と心強いメッセージをいただきました。

最後にコーディネーターの五十嵐さんから「大切なことは一步一步進めていくこと。皆さんの次の一歩が、これからの女性が輝く社会をつくる」とのメッセージをいただき、会議は終了しました。



左から、武川恵子男女共同参画局長、五十嵐智嘉子さん、植村真美さん、田澤由利さん、森崎三記子さん、太田明子さん、星野三郎さん、山本邦彦さん



「輝く女性応援会議 in 山口」の様子



「輝く女性応援会議 in 北海道」の様子

輝く女性応援会議 in 山口

9月8日(火)、「輝く女性応援会議 in 山口」が山口県教育会館(山口市)で開催されました。村岡嗣政山口県知事の開会挨拶では、「女性が活き活き働ける環境や女性が輝く社会を作っていかなければならない」というメッセージに続き、本年度より導入した山口県独自の取組(男性の育児休業取得に取り組む企業への奨励金、金融機関との共同出資による「女性創業応援やまぐち株式会社」の設立等)について紹介がありました。

越智隆雄内閣府大臣政務官(当時)からは、政府の取組について紹介いただいた後、「女性は育児や出産を機に仕事を辞めるケースが多い一方で、就業を希望する女性は303万人もいる。しかし、女性が仕事と家庭を両立するには、男性の家事や育児への参加が必要。夫婦ともに働き、子育てする環境を作ることで、人口減少社会を乗り切りたい」というお話がありました。

「多様性×女性力=無限大の未来」

株式会社西京銀行 営業統括部
あなたのみらい創造室 主任
荒瀬 ひろみ氏

荒瀬さんは結婚、出産を機に(株)西京銀行を一度退職しましたが、同社の再雇用制度を利用して再就職し、その後総合職として新規店舗の開設や新たな企画の立案に携わったご経験についてお話しいただきました。現在では同社の女性活躍を一層推進するために設置された「あなたの未

来創造室」の主任も務め、後に続く世代のために頑張りたい、という力強いメッセージをいただきました。

「男性の力×女性力=無限大の未来」 うさみ労務経営事務所 所長 宇佐美 理世氏

宇佐美さんは、「女性が一生続けられる仕事を」という思いから、社会保険労務士の資格を取得後、ご自身で事務所を開業しました。社会保険労務士としての書類作成代行等の仕事から、セミナーや研修における講師まで幅広く活躍されています。「自分で決めて、自分で選ぶことが大切。やりたいことに積極的にチャレンジして欲しい」と参加者の方にエールを送られました。

「仲間と夢を語る場所×女性力=無限大の未来」

企業組合工房HaHa 代表理事
山本 百合恵氏

山本さんは15年前に農業を始め、以降女性のためのネットワーク組織「VOICE」を立ち上げて講習会や研修を企画する等、農業に携わる女性の横のつながりを深める場づくりに取り組んでいます。今では、新たに企業組合工房HaHaを創設して、地元の農産物を活かした商品の開発や新規就農希望者との交流等、新たなことにチャレンジされています。

「深い愛情×女性力=無限大の未来」 株式会社カシワバラコーポレーション 取締役会長 柏原 伸二氏

柏原さんは山口県男女共同参画推進連携会議会長を7年間歴任され、

多くの女性の育成に携わってこれられました。「制度は整備されつつあるが、仕事と家庭の両立には多少の犠牲が伴うため、女性自身にとっても働き続ける上での覚悟は必要。一方、女性のリーダーを育てるには周囲の環境やサポートが求められる」と男女が共に協力することの大切さについてお話しいただきました。

「相互理解×女性力=無限大の未来」 山口経営者協会 副会長 玉田 英生氏

玉田さんが執行役員を務める宇部興産(株)では、研究職や技術職の女性の育成に取り組んでいます。女性のネットワーク形成につながる研修や管理職を対象とした研修等を実施し、社員一人一人が個性を活かせる職場づくりに向けた取組について紹介いただきました。同社では、コミュニケーション誌の発行やイベントへの参加等、地域と連携した活動においても、女性が活躍の場を広げているということです。

「しあわせ×女性力=無限大の未来」 ライフスタイル共同組合 代表理事 船崎 美智子氏

船崎さんは昨年4月に「ライフスタイル共同組合」を立ち上げ、女性の生き方を支援することをテーマに掲げて、女性の創業を支援するセミナーの実施や、県民活動やボランティア活動のサポートに取り組んでいます。「女性が活躍できる社会を実現するためには、団体の垣根を越えたネットワークづくりが重要。企業や団体、ボランティア等、様々なア

地域版「輝く女性応援会議」 —香川県、北海道、山口県、山梨県での開催報告—



左から、鍋山祥子さん、荒瀬ひろみさん、宇佐美理世さん、山本百合恵さん、村岡嗣政山口県知事、越智隆雄内閣府大臣政務官（当時）、柏原伸二さん、玉田英生さん、船崎美智子さん

クターがつながる場をつくりたい」と、さらなるネットワークの拡大に向けたメッセージをいただきました。

第二部では山口大学経済学部教授の鍋山祥子さんをコーディネーターに迎え、パネルディスカッションを行いました。「女性を応援する機運が高まることで、次世代の女性に勇気や希望を与え、好循環が生まれる」「女性ならではの発想力を活かすことで、新たな仕事生まれ経済の活性化につながる」等、女性が活躍することによって地域がどのように変わるかについてご意見をいただきました。

最後に村岡知事から「元気な地域は女性が活躍している。少子高齢化をチャンスととらえて、自分なら何ができるか考えて欲しい」というメッセージが送られ、会議は終了しました。

輝く女性応援会議 in 山梨

10月29日（木）、「輝く女性応援会議 in 山梨」がベルクラシック甲府（甲府市）で開催されました。

会議冒頭、後藤斎山梨県知事からは「人口減少や高齢化が加速度的に進行する中、女性の活躍を推進することは極めて重要であり、女性の潜在的な力を引き出し、培われたキャリアや女性ならではの視点を多方面にて活かすことは、社会全体の活性化につながる」と、改めて女性活躍の重要性について述べられました。そして、本会議が女性の活躍を応援する機運の高まりの契機となることへの期待を述べられました。

続いて、武川恵子内閣府男女共同参画局長からは、日本の女性活躍の現状について説明がありました。

「+αの努力×女性力=無限大の未来」 株式会社ヴァンフォーレ山梨スポーツクラブ 事業部 主任 井尻 真理子氏

井尻さんは勤務先の(株)ヴァンフォーレ山梨スポーツクラブで、サッカーチームのグッズの商品開発から応援バス、中継に関する業務を担当しています。全力で仕事に取り組める環境に感謝し、チームや周囲の人、そして地域の役に立ちたいという思いから、県内の学校や病院等を回る一方、資格取得にもチャレンジしています。山梨県のために今よりも上を目指したいと、将来に向けた思いを話されました。

「男性力×女性力=無限大の未来」 上野原♥ハート 久嶋 成美氏

久嶋さんは家族が経営する飲食店を支えながら、「上野原♥ハート」の活動に熱心に取り組んでいます。2011年の東日本大震災の被災地である宮城県女川町を支援するため、上野原市で女川町の特産品を販売したり、被災地の地域福祉を参考事例として取り上げるセミナーを企画することで、女川町との交流を深める等、市民同士でのネットワークづくりの事例を紹介してくれました。

「自分らしさとお互い様の心×女性力=無限大の未来」 社会保険労務士 キャリアコンサルタント ファイナンシャルプランナー 小林 和美氏

小林さんは、「みんながwin-winになれる職場づくり」のために、自身が持つ資格を活かして地元企業の労



「輝く女性応援会議 in 山口」の様子



「輝く女性応援会議 in 山梨」の様子

務管理から社員研修の講師まで、多面的にサポートしています。第一子出産後は母親同士が情報を共有し、教養を豊かにする場を提供するママサークルを立ち上げた経験もあり、今後も仕事と育児を両立する女性はもちろん、様々な立場の方を支援したいと語られました。

「変革×女性力=無限大の未来」

株式会社日本政策金融公庫

甲府支店長 河原 清氏

河原さんからは、地域の女性が職種を超えた交流を活性化させるために立ち上げた組織「山梨働く女性のネットワーク」について、紹介いただきました。このネットワークは「女性のキャリア開発」「ワークライフバランスの実現」「女性の社会進出」の3つの柱を軸として、行政、民間企業、士業家等、様々な背景を持つ女性が集まってセミナーや相談会を実施しており、将来的にはもっと組織拡大したい、と抱負を語ってくださいました。

「女性力×女性力=無限大の未来」

医療法人銀門会 常務理事・管理部長
清水 真紀氏

清水さんからは、女性が長く働き続けることができる職場づくりに向けた取組について紹介いただきました。「制度や環境の整備だけでなく、この組織で働くことの意味を明らかにして、新しい職場風土づくりが必要。そのためにはトップからのメッセージの発信と女性自身が自らの問題として捉えて働きがいや生きがいを考えることが大切」と話されました。

「子ども力×女性力=無限大の未来」 ちびっこはうすグループ 代表

宮澤 由佳氏

宮澤さんは第一子出産を機に、子育てサークル「ちびっこはうす」を設立され、今では認可保育所や一時保育所の運営から子育て情報誌の発行まで、その活動の幅を広げています。特に以前から継続して実施している子育て世代向けのイベント「やまなしこどもの城フェスタ」の来場者数は昨年度13,000人まで増加しており、今後も社会全体で子育てを応援する機運が高まることを期待したいと話されました。

第二部では、東京未来大学教授の石阪督規さんをコーディネーターとしてお招きし、新井ゆたか山梨県副知事にもご参加いただいてパネルディスカッションを実施しました。登壇者の皆さんからメッセージボード

を披露いただいた後、「女性が活躍することで、地域はどのように変わるか」という問いに対しては、「女性が活躍し様々なロールモデルができれば、それを見て育った次世代の活躍に繋がっていく」「地域を活性化させるためには、ネットワークづくりが重要。女性の持つコミュニケーション能力が重要な役割を担う」との意見が出ました。

新井副知事からも、「頑張り過ぎない×女性力=無限大の未来」とのメッセージに続いて、『『女性初』がない社会こそが女性が輝く社会。男性も女性も家庭、職場、地域で様々な役割を持つことが重要』とのお言葉をいただき、盛況のうちに会議は終了しました。



左から、石阪督規さん、小林和美さん、久嶋成美さん、井尻真理子さん、武川恵子男女共同参画局長、新井ゆたか山梨県副知事、河原清さん、清水真紀さん、宮澤由佳さん

女性活躍推進法に基づく事業主 行動計画策定指針が策定されました

内閣府男女共同参画局推進課

1. はじめに

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「法」という。）が成立し、民間企業等（一般事業主）並びに国及び地方公共団体の機関（特定事業主）に、事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられました（常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主については努力義務）。これからの女性の職業生活における活躍に、各事業主が事業主行動計画で定める数値目標や取組の内容、その実効性等が大きく影響を与えることとなります。各事業主が実効性のある事業主行動計画を来年3月末までに円滑に策定し、取組を着実に実施できるよう、法第7条の規定に基づき策定した「事業主行動計画策定指針」（平成27年11月20日告示）の概要について、第2部の「一般事業主行動計画」を中心に紹介します。

2. 一般事業主行動計画（民間部門）

（1）女性の活躍の意義

女性の活躍は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要があります。

（2）女性の活躍に向けた課題

男女雇用機会均等法の制定から30年が経ちますが、依然として、我が国には、採用から登用に至るあらゆる段階において、男女間の事実上の格差が残っています。その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方があります。各段階で求められ

ることは、次のとおりです。

＜採用＞性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくこと。

＜配置・育成・教育訓練＞性別にかかわらず配置・育成・教育訓練に切り替えていくこと。

＜継続就業＞継続就業の障壁となっている事情（労働時間、職場の雰囲気、仕事のやりがい等）を早期に改善すること。

＜長時間労働の是正等の働き方改革＞男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくこと。

＜評価・登用＞男女区別のない評価・昇進が徹底されるよう、早期に評価・登用の透明性を高めること。

＜性別役割分担意識等の職場風土＞男女ともに育児等の家庭責任を果たしながら職場でも貢献していくという方向へ、社会・職場双方で意識改革を進めていくこと。

＜再チャレンジが可能な職場＞妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を早期に進めていくこと。

（3）女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

＜体制整備＞組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を持ち、組織全体で対応する考え方を明確にして、主導的に取り組んでいくことが重要です。専任の担当者の配置など、継続的な実務体制を設けることも効果的です。また、業界固有の課題等については、業界団体等を通じ

た事業主間の連携により、効果的な課題解決策を模索していくことも有効です。

行動計画の策定に当たっては、委員会等の体制を設けることが効果的です。また、状況把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の的確な把握も重要です。

＜状況把握・課題分析＞状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにあります。まず、課題の有無の指標となる4つの把握項目（表1第一欄）について、状況把握・課題分析を行うことが求められます。その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、把握項目（表1第二欄）を活用して課題分析を行い、検討を深めることが有効です。

＜行動計画の策定＞行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされています。

状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とし、数値目標を設定して、目標達成に向けた取組の検討を行うとともに、できる限り積極的に複数の課題に対処することが効果的です。

計画期間については、平成28年度から法の時限である平成37年度までの10年を、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望まれます。

女性活躍推進法に基づき、国や地方公共団体、企業等の各事業主が、来年3月末までに策定を義務付けられている事業主行動計画の具体的な策定手順や考え方等について定めた事業主行動計画策定指針の概要について紹介します。

また、職場風土改革に関する取組や長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取組を進めていくことが求められます。

＜行動計画の推進＞行動計画の推進に当たっては、委員会等の体制を活用することが効果的です。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立することが重要です。

＜情報の公表＞情報の公表の意義は、求職者の企業選択を通じ、市場を通じた社会全体の女性の活躍推進を図ることにあります。

情報公表項目については、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられ、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要です。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望まれます。

＜認定＞一般事業主は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、女性が活躍できる事業主としての認定を受けることができます。

認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定に向けて積極的な取組が期待されます。

3. 特定事業主行動計画（公務部門）

国・地方公共団体が作成する特定事業主行動計画については、公務部門の率先垂範や各種取組の進捗状況、公務員法制の特性（平等取扱の原則・成績主義の原則等）などを踏まえた指針となっています。率先垂範の観点から、一般事業主行動計画と異なっている主な箇所は次のとおりです。

- 特定事業主がまず把握を行う項目は、表2のとおり、一般事業主の4項目を含め7項目を設定しています。
- 各府省等においては、①女性職員の採用・登用、②男性職員の育児休業、③配偶者出産休暇・育児参加休暇について数値目標を設定し、積極的に取り組むこととして

います。

- 特定事業主は、毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取組の実施状況の公表が求められており、その際、数値目標を設定した項目については、その進捗状況も明らかにすることが望まれます。

4. 関係資料

事業主行動計画策定指針全文は内閣府男女共同参画局等のウェブサイトに掲載しています。

＜内閣府 男女共同参画局＞

http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

＜厚生労働省＞

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

表1 一般事業主の状況把握項目

(区)＝雇用管理区分ごとに把握(典型例：一般職／総合職／パート)
(派)＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	第一欄	第二欄
採用	女性労働者の採用割合(区)	男女別の採用における競争倍率(区) 労働者の女性割合(区)(派)
配置・育成・教育訓練		男女別の配置状況(区) 教育訓練の男女別受講状況(区) 管理職、男女の労働者の意識(区)(派：職場風土等に関する意識)
継続就業・働き方改革	継続勤務年数の男女差(区)	約10事業年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合(区) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間(区) 両立支援制度の男女別利用実績(区) 柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績
	残業時間数等労働時間の状況	残業時間数等労働時間の状況(区)(派) 管理職の労働時間等の勤務状況 有給休暇取得率(区)
評価・登用	管理職の女性割合	各職階の労働者の女性割合及び役員の女性割合 1つ上位の職階へ昇進した労働者の男女割合 人事評価結果の男女差異(区)
職場風土・性別役割分担意識		セクハラ等相談窓口への相談状況(区)(派)
再チャレンジ(多様なキャリアコース)		男女別の職種・雇用形態の転換実績(区)(派：雇入れの実績) 男女別の再雇用・中途採用の実績(区) 男女別の職種・雇用形態転換者、再雇用者、中途採用者の管理職登用実績 非正社員の男女別のキャリアアップ研修受講状況(区)
取組の結果を図るための指標		男女の賃金の差異(区)

表2 事業主がまず把握を行う項目

【一般事業主】	【特定事業主】
① 女性労働者の採用割合	① 女性職員の採用割合
② 継続勤務年数の男女差	② 継続勤務年数の男女差
③ 残業時間数等労働時間の状況	③ 超過勤務の状況
④ 管理職の女性割合	④ 管理職の女性割合
	⑤ 各役職段階の職員の女性割合
	⑥ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間
	⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数



男女共同参画推進連携会議 全体会議の開催

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、男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層に所属する議員が情報・意見交換を行いつつ、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28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様々な団体から推薦された98人の議員で構成されており、政府の施策や国際的な動き等をもとに、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。

平成27年10月21日（水）には、中央合同庁舎8号館講堂（東京・千代田区）にて、第34回全体会議が開催されましたので、議事内容について報告します。

■加藤大臣挨拶と最近の男女共同参画に関する動きについて説明

会議冒頭、加藤勝信女性活躍担当大臣から、「安倍内閣では、『全ての女性が輝く社会の実現』を最重要施策に掲げている。活力ある社会の実現のためには、一人ひとりが、家庭、職場、地域社会で、今よりももう一歩前に踏み出していけるようにしなければならない。そのための最も重要な柱が女性活躍推進であり、1億総活躍社会実現の原動力となるよう努めていく。連携会議議員の皆様には分野・職域の垣根を越えた知識・ノウハウの共有とともに、各組織・各分野における男女共同参画・女性活躍の一層の推進をはかっていただきたい」とのメッセージがありました。

その後、武川恵子男女共同参画局長より、平成27年8月28日に成立した女性活躍推進法や、「第4次男女共同参画基本計

画」の策定状況等についての説明がありました。

■議長、副議長の選出と平成26年度活動報告

続いて、議員による議長・副議長の互選が行われ、議長に羽入佐和子氏（国立研究開発法人理化学研究所理事）が、副議長に飯田隆氏（弁護士、宏和法律事務所代表）が就任されました。また、今年度新たに就任された議員の紹介がありました。

その後、議長から平成26年度の連携会議の全体的な活動報告があり、さらに3つのチーム活動に関して、それぞれのチームメンバーである有識者議員より報告いただきました。

■「国際的に連携した女性のエンパワメント促進」チーム活動報告

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）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、女性の活躍を促進する活動を行った結果、日本企業のWEPs署名数が増加したことや、署名企業向けの自己点検ツール「WEPs問診票」を作成し、国連に集計結果を送付したこと等について報告がありました。

■「女性の起業支援」チーム活動報告

横田響子議員（株式会社コラボボ（女性社長.net企画運営）代表取締役）より、女性起業家支援団体や女性起業家を



○加藤大臣による挨拶



○新議長の羽入佐和子氏



○新副議長の飯田隆氏



○全体会議の様子
約90名の連携会議議員が参加し、活発な意見交換が行われた。

チーム会合に招き、女性起業家を取り巻く課題について情報共有を行ったことや、各都道府県が実施している女性の起業支援施策を一覧化し、内閣府ホームページおよび女性応援ポータルサイトに掲載していることについて、報告がありました。

■「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組推進」チーム活動報告

犬塚協太議員（静岡県立大学国際関係学部教授、同大学男女共同参画推進センター長）より、ワールド・カフェ形式を取り入れた幅広い意見交換や勉強会を行ったことや、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組推進」リーフレットを作成し、本年3月に仙台で開催された「国連防災世界会議」にて配布したことについて報告がありました。

■「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26年度に全国で実施した8団体との共催イベントの概要が報告されまし

た。あわせて平成27年度も、下表の通り、全国で8つのシンポジウム等を行うことが報告されました。

[詳細はこちら↓]

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

■今期の活動方針と意見交換

議長から平成27年度から29年度の連携会議の活動方針（案）について説明があり、新たなチーム編成や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活動方針が承認されました。

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、小グループに分かれて意見交換を行いました。出席者からは「連携会議議員同士で課題を共有するとともにそのネットワークを活かして、男女共同参画社会づくりに貢献したい」などといった積極的な意見が出されました。

連携会議では、政府の施策や国際的な動き等をもとに、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。

表 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平成27年度の採択結果（8件）

	主な主催団体	タイトル	日 時	場 所
①	一般社団法人大学女性協会	2015年度全国JAUW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－」	平成27年 10月17日（土）13～17時、 18日（日）9時30分～16時	つくば国際会議場（茨城県つくば市）
②	特定非営利法人日本BPW連合会	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～	平成27年 11月11日（日） 13時30分～16時30分	サンポートホール高松（香川県高松市）
③	大阪府、大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援ネットワーク	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～	平成27年 11月27日（金）18～20時	大阪府立男女共同参画・青少年センター（大阪府大阪市）
④	一般社団法人日本森林学会 一般社団法人日本木材学会	「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－	平成27年 11月29日（日）13～17時	名古屋大学豊田講堂シンポジウム（愛知県名古屋市）
⑤	一般社団法人日本女性科学者の会	親子で考える理系の夢への挑戦	平成27年 12月20日（日）10時～16時	長崎国際大学（長崎県佐世保市）
⑥	公立大学法人奈良県立医科大学	女子中高生の医療分野進路選択支援～私もなれる！いのちを支える専門職～	平成28年 1月11日（月）13時～17時	奈良県文化会館（奈良県奈良市）
⑦	一般社団法人東京ニュービジネス協議会	企業×女性起業家の出会いの場の創出 ビジネスにも運命の出会いってあるんです －WEPs（女性のエンパワメント原則）の実現に向けて－	平成28年 2月10日（水）13時～17時15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）
⑧	国立大学法人岡山大学	男女共同参画を頑張る企業と学生のマッチングのための「男女共同参画に向けた学生と企業のマッチングシンポジウム」	平成28年 2月27日（土）13時～17時	岡山大学創立50周年記念館（岡山県岡山市）



海上保安庁における女性職員の活躍推進への取組と女性職員の活躍

海上保安庁総務部人事課

海上保安庁における女性職員の現状

海上保安庁では、昭和54年10月、海上保安学校に初の女性を採用しました。このときの海上保安学校の採用者数は130人で、そのうち9人が女性でした。その後、女性の採用数は20人～30人、女性職員の割合は3%前後で推移してきましたが、平成23年に採用者に占める女性の割合を20%程度とする目標を掲げ、女性職員による学生募集活動や女子高・女子大への学生募集活動を積極的に進めたことで、女性の採用数が増加しました。現在、女性職員は、海上保安庁の職員約13,400人のうち、約6%にあたる約800人となっています。

海上保安庁は、海上の安全及び治安の確保を図るため、24時間365日休むことなく日本中の海や陸で日夜業務にあたっています。しかし、このような勤務環境は、女性職員をはじめとした育児・介護等の事情を抱える職員には非常に厳しいものです。このため、海上保安庁では昨年、海上保安庁次長を本部長とする「海上保安庁女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部」を設置し、当庁の業務執行体制を維持しつつ、女性職員が活躍できる職場環境の整備を進めています。

女性職員活躍推進のための施策

海上保安庁は、東京に本庁があり、全国を11の管区に分け、それぞれ地方支分部局である管区海上保安本部を設置しています。また、管区海上保安本部の下に、都市部から離島まで、全国に約150の海上保安部、海上保安署、航空基地等の事務所を配置し、巡視船艇366隻、航空機74機を配備しています。

このように、全国に広範かつ多数の勤務地を有する海上保安庁では、育児や介護等の事情を抱える職員が安心して働けるよう、例えば、夫婦が同居できる配置や、職員の両親等から支援を受けられる配置等、職員一人一人が抱える事情に応じた人事運営を積極的に行っています。

また、海上保安庁では、巡視船艇はもちろん、海上保安部、航空基地等においても24時間体制で業務にあたるため、夜間、休日の当直業務が欠かせません。このため、女性職員も当直業務等に対応できるよう、女性用仮眠室等、陸上事務所における女性用施設の整備を進めています。

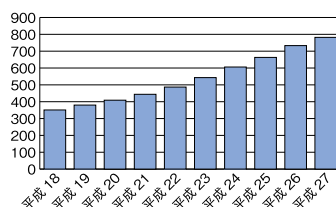
特に、巡視船艇の建造に当たっては、新しい取組みとして、女性用施設の実物大模型を使った審議を始めました。この審議は、従来操舵室のみ行っていたものですが、今般、女性用施設も対象に含めるとともに、女性職員も審議に参加してもらい、女性目線からの意見を反映させることで、実際に女性が利用しやすい施設整備を進めています。

各分野で活躍する女性職員

厳しい勤務環境にある海上保安庁ですが、育児中の職員に対する夫婦の同居等の人事上の配慮、女性用施設の整備、新しい分野への女性職員の積極的な登用等により、近年、女性活躍の場も大きく広がっています。

本年4月には、女性初の海上保安署長が誕生しました。同署長は、平成3年に当庁幹部を養成する海上保安大学校を卒業し、4回の巡視船勤務をはじめ、本庁での広報業務、管区本部での航行安全業務など幅広い場面で活躍する女性海上保安官の先駆者となっています。

海上保安庁における過去10年の女性職員数の推移



女性職員数の推移



実物大模型審議に参加する女性職員



訓示を行う女性署長



取材を受ける女性課長



操船中の女性船長



ブリーフィング中の女性機長



外国船へ立入検査中の女性国際捜査官



管制業務にあたる女性運用管制官

管区海上保安本部や海上保安部の課長等、女性管理職も増えてきています。海上保安部で管理課長を務める女性職員は「地域の方々や上司、部下、船艇、各課とのパイプ役として、気配りをしながら調整する、なくてはならない業務と心してやっています。」と海上保安部の窓口として、また、中間管理職としてのやりがいを語っています。

巡視船艇の船長・機関長、航空機の機長といった、現場第一線の責任ある立場で活躍している女性もいます。巡視艇船長として活躍する女性職員は「業務管理や若手の育成など船長として仕切ることには仕事の醍醐味を感じる。」と忙しい日々の中でも充実感を感じています。また、ヘリコプターの機長として活躍する女性職員は「夜間の発動では、徹夜で運航することもあるため、安全運航と心身の管理は特に気をつけている。」と機長としての責任の重さと苦勞を語っています。

外国語を駆使して犯罪捜査に当たる国際捜査官、東京湾や瀬戸内海等の船舶交通がふくそうする海域において、航行船舶に対し指導を行う運用管制官等、特別な技能を持って活躍している女性もいます。国際捜査官として活躍する女性職員は「女性海上保安官だからこそ、被疑船舶の女性船員の部屋にも入っていける。」と女性であることのメリットがあると言います。「今後も、この仕事を続けていきたい。」と充実した日々を送っています。また、海上交通センターで運用管制官として勤務する女性職員は「見えない相手と無線で交信するため、明瞭・端的な情報提供を心がけています。私達の情報提供により、船舶が危険を避けられる場合もあり、やりがいのある仕事です。」と管制業務の難しさとやりがいを語っています。

こうした現場第一線で活躍する職員を、補給・調達や福利厚生といった分野でしっかりと支える女性職員がいます。海上保安部で渉外係長として勤務する女性職員は「自分の業務が間接的に現場の業務達成に繋がっている。当庁の船艇、航空機を動かすために私がいる。」と自負して業務に取り組んでいます。

また、子育てをしながら勤務している女性職員も約150人と増えてきています。2人の子供を育てながら、管区海上保安本部の課長を務める女性職員は、家庭と仕事の両立に悩み、退職してしまう女性が多い中「子供がいても、普通にキャリアアップして働けることを証明したい。」と定年退職まで働き続けることが目標と語っています。

最後に

海上保安庁では、女性職員が働きやすい職場というのは、男性職員も働きやすい職場であると考えています。

これからも、女性職員が活躍できる職場環境づくりを推進するとともに、全職員が仕事も私生活も充実した人生を送ることが出来るような職場環境づくりを推進していきます。

NATOでの勤務(8)

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**

「多様化する安全保障環境下における持続的な平和の追求には、包括的なアプローチが必要。『多様性』は我々の社会をより安定化させより強靱にする。」これはスクールマン女性・平和・安全保障担当NATO事務総長特別代表が日頃強調するポイントです。

今回は、NATOの「ダイバーシティマネジメント（多様性を重視する組織管理）」がテーマです。

NATOがこの多様性に関する政策を初めて導入したのは2002年。NATO本部は加盟国からの派遣要員に加えて公募職員から構成されているため、国際機関としての透明性の観点から、その雇用や組織管理において「機会の平等」の担保が求められてきました。そして、03年には「機会の平等と多様性に関する政策」が制定され、翌04年にはNATOインターンシップ制度が開始され現在に至ります。採用されたインターンは20代の若者が多数で、各部署でNATO本部の活動の一翼を担っています。

これらの政策の根幹にあるのは「多様性は組織を強くする」というNATOの考え方。つまり、多様な出身、思考、能力を持つ人々が組織を構成することが望ましいということです。NATOにおける多様性の指標は、職員の「出身国」「年代」そして「性別（ジェンダー）」です。ジェンダーの観点から見ると現在NATO本部における女性職員比率は全体で約40%、管理者層で20数%（12年1月末現在）で、今後さらなる女性の増加が追求されています。

次に、NATO加盟各国の軍やNATO主導の作戦におけるジェンダーバランス（男女比率の均衡）について見てみましょう。

加盟各国の軍における女性比率の平均は約10.5%、NATO主導作戦参加部隊における女性比率は約5.6%です（いずれも13年現在、NATOホームページより）。NATO本部の場合と少し異なり、軍においては、「部隊の作戦効果向上」及び「作戦等における現地女性や子どもに裨益する活動」という観点から、女性の増加が求められています。

NATOは01年以降アフガニスタンで作戦を実施し、この経験はNATOにおける「作戦におけるジェンダー」の普及を加速させました。その鍵はアフガニスタンの社会の特性にあり、男女別々が当然のイスラム社会では、現地の女性と接する機会に女性軍人が必要とされました。例えば、現地女性に触れて持ち物等を検査できるのは女性要員のみ。多くの戦傷者という犠牲を経てNATOは「作戦の現場にはより多くの女性軍人とジェンダーの視点が必要」ということを学びました。このニーズはアフガニスタンに限らず、紛争下や紛争後の地域においても同様です。そしてこのような経緯を経て、「ジェンダーバランスをはじめとする多様性の向上は組織に役立つ」という認識がNATOに浸透したのです。

再び、前述のスクールマン特別代表の発言を引用します。「構成員が画一的な集団は『集団思考』に陥るリスクがあり、強靱とは言えない。危機回避や変化への対応においては、多様な発想や意見が組織や社会を救うのだ」。NATOが多様性やジェンダーバランスの向上に取り組む背景には、ジェンダー平等の観点のみならず、「より安定した平和の希求」という合理的な理由があるのです。

（本寄稿は個人の見解によるものです）



（ガーニ・アフガニスタン大統領夫人とスクールマン特別代表、駐日アフガニスタン大使館におけるレセプションにて）



（NATO関連会合に参加する軍人たち（出典：NATOホームページ））



（アフガニスタンにおけるNATO主導作戦に参加した女性兵士と現地の女兒（出典：NATOホームページ））



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。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」賛同者の取組

平成26年6月に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」が公表され、現在33名の男性リーダーが本宣言に賛同しています。今月は2名の賛同者の取組を紹介します。



大森 雅夫 岡山市長



指定都市市長会「女性の活躍・働き方改革プロジェクト」の様子



「女性が輝く！岡山市戦略研修」の様子

女性が輝くまちづくりの推進

超高齢社会の到来に直面し、人口減への対応が国を挙げてのテーマとなる中、岡山市では、女性の潜在力を引き出し、幅広い分野における活躍を推進しています。また、次世代育成と安心して子育てできる環境整備を進めることが持続可能な都市経営には欠かせないとの観点から、市内企業で働く女性の活躍応援や安心して子育てできるための両立支援、さらには多様な働き方への応援など、「女性が輝くまち」の実現に向けた様々な取組を推進しています。

私自身も、本年5月に全国20の政令指定都市で構成する指定都市市長会の政策提言プロジェクトの一つである「女性の活躍・働き方改革プロジェクト」の担当市長に就任し、他の政令指定都市とも連

携しながら、全ての人が仕事と生活の調和を大切に、充実した生活を送ることができるよう新たな働き方改革に取り組んでいます。また、11月には岡山市でシンポジウムを開催し、仕事と家庭の両立や女性の活躍等の推進の重要性を広くアピールしたところです。

また、市役所内においても、「隋より始めよ」の精神のもと、育児休業をキャリア形成の妨げとしない人事管理をはじめ、育休代替として正規職員を配置することや、男性職員の子育て休暇100%取得を目指す取組など、女性の活躍促進に向けた「空気づくり」に取り組んでおり、今後とも、市役所をよき先導役として、こうした「空気」を地域全体へと波及させ、「女性が輝くまちづくり」を加速させていきたいと考えています。



高丸 慶
株式会社ホスピタリティワン
代表取締役



平成26年10月 港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定



平成27年10月 プライバシーマーク取得

真の共同参画に向けて

当社は東京都を中心に訪問看護サービスを展開しております。国内にいる看護師のうち9割が女性であり、今後の超高齢社会を迎えるなかで、最も不足しているのが福祉医療の人材と言われていきます。海外からの人材確保や介護ロボットの普及なども模索されていますが、最も効果的なのは潜在化した看護師を掘り起こすことだと認識しています。

現在、国内で就業している看護師は約120万人ですが、潜在化している看護師が55万人いると言われています。

既存の看護師の離職を防ぎ、潜在化した看護師が再就職しやすい仕組みを模索しております。

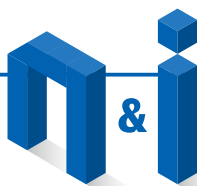
昨年度、当社は東京都港区からワーク・ライフ・バランス認定企業に選定され、全国のモデル事業となるべく様々な

取組に着手しています。育児休暇を取得できる制度も整備し、看護師として持続可能な就業体制を構築しております。

また、訪問看護が終われば会社に戻ることなく、記録や報告などは在宅ワークで完了させています。

在宅ワークの導入に当たっては個人情報保護の観点から、制度の整備に時間がかかりましたが、当社独自のシステムを導入し、本年10月にはプライバシーマークを取得しました。

顧客へのサービスレベルを落とすことなく、いかに看護師が業務に専念出来る環境を整えるかが目下のテーマです。今後は託児所の設置も視野に入れていきたいと考えています。



[News & Information]

1 News

内閣府

「キーパーソンセミナー」の開催報告

11月5日・6日に、男性の意識改革や働き方を見直し、家事・育児等への参画を促すキーパーソンを育成する目的で「キーパーソンセミナー」を開催しました。

萩原なつ子氏（立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授）より、長時間労働等のデータやワーク・ライフ・バランス（以下WLB）の事例について講義いただいた後、古瀬正也氏（古瀬ワークショップデザイン事務所代表）にファシリテーターを務めていただき、参加者全員で、職場におけるWLBの課題を共有し、「明日から職場等のできるWLB」のアイデアを検討しました。

4 News

国立女性教育会館（NVEC／ヌエック）

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28日（月）～10月2日（金）に「女性の起業と経済的エンパワーメント」をテーマとして実施。カンボジア、インド、フィリピン、ミャンマー、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10名が参加しました。研修生は、経済産業省や男女共同参画センター横浜、昭和女子大学等を訪問し、日本における女性の起業支援について学ぶとともに女性起業家と意見交換を行いました。

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2015/page12.html>

2 News

内閣府

「男性にとっての男女共同参画シンポジウム」の開催報告



11月7日に「男性にとっての男女共同参画シンポジウム」を開催しました。

男性が働き方を見直しを進め、楽しく家事・育児に参画していくことをテーマに、佐藤士文氏（NPO法人全日本育児普及協会理事）に講師として登壇いただき、最初にベビーサルサ（ダンス）を全員で習った後、「父親育児を楽しむコツ」「夫婦のパートナーシップ」について講演いただきました。

5 News

国立女性教育会館（NVEC／ヌエック）

アセアン地域の人身取引対策協力促進セミナー

10月19日（月）～30日（金）に国際協力機構（JICA）からの委託事業として実施。カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、ラオスから人身取引対策に携わる行政関係者14名が来日し、日本の人身取引や女性に対する暴力への対策や取組を学びました。参加国相互の実態や課題について理解を深めるとともに、関係機関の担当者を交えた意見交換と成果発表会も開催しました。

詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/news/2015/page17.html>

3 News

国立女性教育会館（NVEC／ヌエック）

企業を成長に導く女性活躍促進セミナー報告



10月15日（木）～16日（金）

に、企業組織内の女性活躍促進推進者、管理職、リーダー等、全国から約100名の参加を得て実施しました。一橋大学大学院川口大司教授の講演

では、労働経済学の視点から、社会全体で取り組まなくてはならないことなどの解説がありました。厚生労働省からの「女性活躍推進法」の説明の後、パネルディスカッションでは、日本生命、日立ソリューションズ、大塚製薬の3社からの各パネリストが、「女性活躍推進に“本気”で取り組む」をキーワードにそれぞれの取組の話があり、どの社からも、女性活躍を経営戦略として取り組むこと、トップからのメッセージの重要性、ダイバーシティの視点からこそ改革が生まれることなどが紹介されました。その他、「アクションラーニング」を用いたグループワークでは課題の共有と解決に迫り、情報交流会では業種を超えたネットワークの構築と情報交換が進められました。今回は企業以外の参加もあり、今まで以上に熱気溢れるセミナーとなりました。

詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2015/page05s.html>

6 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、奈良県立医科大学等との共催で医療分野の進路選択等をテーマにイベントを開催します。

○ 女子中高生の医療分野進路選択支援

～私もなれる！いのちを支える専門職～

日時：11月11日（月・祝日） 13：00～17：00

場所：奈良県文化会館（奈良県奈良市）

内容：医療専門家によるパネルディスカッション、体験学習

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

7 Info

国立女性教育会館（NVEC／ヌエック）

「学習オーガナイザー養成研修」参加者募集

男女共同参画推進事業を担当する組織リーダーの方を対象とした、学習プログラム企画力アップをめざす研修です。キャリア開発と社会参画をキーワードに、課題解決に結びつく企画・実践力アップをめざします。

期日：平成28年1月13日（水）～15日（金）【2泊3日】

対象及び定員：研修・学習事業の企画・実施経験を有する方30名

詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2015/page09i.html>

男女共同参画センターだより

News From Center

和歌山県男女共同参画センター “りいぶる”

和歌山県男女共同参画センター

“りいぶる”は平成10年に「和歌山県女性センター」として開設され、平成21年に「和歌山県男女共同参画センター」に名称を変更し現在に至ります。当センターでは男女共同参画社会実現のための様々な活動と交流の拠点として、男女が共に喜びも責任もわかち合いながら社会のあらゆる分野へ参画することを支援していくことを基本方針としています。

愛称の“りいぶる”は、フランス語のlibre（自由な）から、男女ともその個性と能力を自由に発揮できるようにとの願いを込めて命名されました。

当センターでは「つながりを大切に」をモットー

に、①出会う、②学ぶ、③知る、④相談する、⑤創造するの5つの機能に沿った事業を展開しています。①出合いとしては、交流スペースや貸会議室等を利用した交流、②学ぶとして各種セミナーや講演会の開催、③知るとしては、図書・DVDの貸出、ホームページや情報誌による発信、④相談するでは、女性相談

員による総合相談・カウンセリング・法律相談、また男性相談員による男性のための電話相談、最後に⑤創造するとして、以上の事業や民間団体との連携を通じて多様な価値観を認め合う社会づくりを推進しています。

“りいぶる”の事業のうち、毎年11月に開催される「りいぶるフェスタ」では著



“りいぶる”入居施設の外観



“りいぶる”交流スペース

名人による講演会や男女共同参画ポスター入賞者の表彰などを行い、男女共同参画への関心と理解を深めてもらう機会としています。ここでの

来場者が、セミナーに参加したり、電話相談に申し込んだりすることも多いため、多くの方

に來場してもらえるよう民間団体による演奏や物品販売を行うなど特に工夫を凝らしています。

“りいぶる”はより多くの人が気軽に利用し交流できる施設として、そして一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けた拠点施設として一層の充実に努めていきます。

編集後記

今月号では「輝く女性応援会議」の様子を特集しました。

各地で大勢の皆様にご参加いただき、多様な意見が交わされ、大いに盛り上がりました。

一般参加者の皆様をはじめ、登壇されたコーディネーター・パネリストの方々、共催団体として運営に携われた4道県庁の関係者の方々に深く感謝申し上げます。

これをきっかけに、地域における女性の活躍が一層前進することを、そして、その動きが全国に波及することが期待されます。

（編集デスク U.M.）

【お詫び】

11月号P.1目次において誤りがありました。

男女共同参画センターだよりの「高知県男女共同参画センター」は、正しくは「こうち男女共同参画センター」です。お詫びして訂正いたします。

【12月号表紙】

女性が十分に力を発揮し、輝くことができる社会へ。

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」12月号

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

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

第85号 ● 2015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

貧困の連鎖の解消を目指して 「子供の未来応援国民運動」が始まりました



子供の未来は日本の未来

子供の将来がその生まれ育った環境によって閉ざされることのないよう、
また、貧困が世代を超えて連鎖することのないよう、
全ての子供たちが夢と希望を持って成長していける社会の実現を目指す
子供の未来応援国民運動が10月1日に始動しました。

子供の貧困対策は「未来への投資」です。政府としては、教育費の負担軽減や、
ひとり親家庭の支援等にしっかりと取り組んでまいります。

「子供の未来応援基金」へのご寄付をお願いいたします。

いただいた寄付金は、

- ①貧困の状態にある子供の支援活動に草の根で取り組んでいるNPO等を支援し、
社会全体で子供の貧困対策を進める環境を整備
- ②地域に子供の居場所となる拠点を整備し、NPO等や企業のノウハウを活用して、
自己肯定感や自己管理能力など、子供の「生きる力」を育むプログラムを提供
の2つの事業に使わせていただきます。

【子供の未来応援基金専用口座】

- 銀行名：三菱東京UFJ銀行 ■支店：本店
- 預金種別：普通預金 ■口座番号：1660800
- 口座名：公益財団法人日本財団 子供の未来応援基金
- 口座名カナ：ザイニッポンザイダン コドモノミライオウキン

子供の未来応援国民運動

検索

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

ご寄付の方法や使い道など、事業の詳細についてはこちらのHPをご覧ください。



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



THE NIPPON
FOUNDATION

問い合わせ先：03-6257-1438（子供の未来応援国民運動推進事務局）

国民運動広報ポスター