

男女共同参画

"Kyodo-Sankaku"



"Kyodo-Sankaku"
Number 86
January 2016
Japan Cabinet Office

1

内閣府

Special Feature

特集／女子生徒等の理工系分野への進路選択の促進



主な予定

Schedule

1月12日～2月29日	「男女共同参画週間」キャッチフレーズ募集
2月10日	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赤い糸ってあるんですーWEPS（女性のエンパワーメント原則）の実現に向けてー（東京都中央区）
2月27日	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」（岡山県岡山市）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

東京大学大学院
経済学研究科・
経済学部教授
伊藤 元重



Ito Motoshige

人々の行動を動かすには、どのような動機が一番働くのか。経済心理学の世界でも様々な研究が行われている。補助金などの制度があるからという経済的な動機、正しいことだからという道徳的動機、社会全体にとって好ましいことだからという社会的動機、周りの皆がやっているからという群集行動的動機。これらを比べると、群集行動的動機が多くて大きな意味を持つことが知られている。人間は群れを好むようだ。

女性の活躍推進、ワークライフバランスの実現など、国が目指す課題の実現においても、この点は重要な示唆を与えているように思える。税制や社会保険制度などを見直し、女性の活躍の障害になっている制度を見直すことは重要だ。ワークライフバランスの実現が私たちの生活の質を大幅に高めることを訴えていくことも必要だろう。

ただ、もっとも効果的なことは、群集行動的なダイナミックスを起こすことである。女性の活躍推進やワークライフバランス実現の具体的な事例を社会のあちこちに広げていって、それを皆が意識するようになることが重要なことであると思う。

目次

Contents

特集

女子生徒等の理工系分野への進路 選択の促進

Page 02

行政施策トピックス1

世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2015」を公表

Page 06

行政施策トピックス2

潜在的バイアスと女性参画推進
沖縄科学技術大学院大学（OIST）の取組

Page 07

行政施策トピックス3

貧困の連鎖の解消を目指して ―子供の未来応援国民運動―

Page 08

行政施策トピックス4

ワークショップ「明日からできる！男女共同参画の視点ですすめる
復興」の開催

Page 10

連載

その1 NATOでの勤務(9)／

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 12

その2 地域における女性の活躍推進⑤

「災害時も男女共同参画が推進される地域のネットワークづくりを」

Page 13

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
秋好 陽介(ランサーズ株式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)
パトリック・ジョンソン(日本イーライリリー株式会社代表取締役社長)
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)

Page 14

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

静岡市女性会館

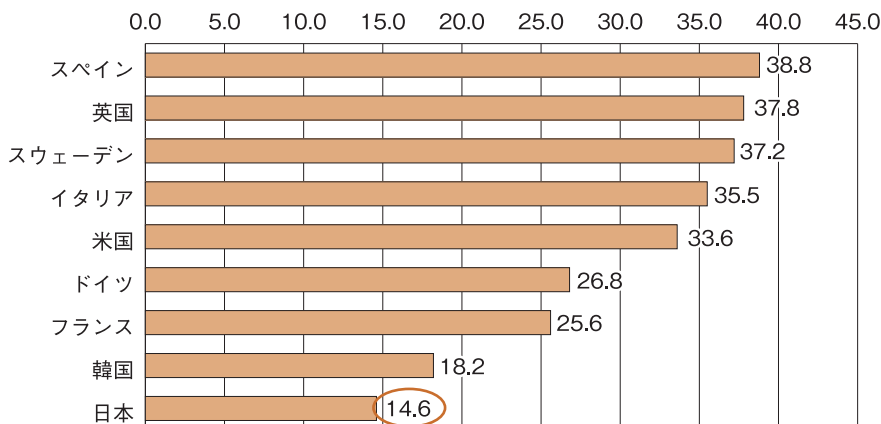
女子生徒等の理工系分野への 進路選択の促進

内閣府男女共同参画局推進課

1. はじめに

平成27年12月、「第4次男女共同参画基本計画」が決定され、その第5分野（科学技術・学術における男女共同参画の推進）において、女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成に向けた具体的な取組が掲げられました。また、同年6月にすべての女性が輝く社会づくり本部において決定された「女性活躍加速のための重点方針2015」においても、女性の理工系人材の育成について取り上げられています。これらを踏まえ、ここでは、理工系分野における女性の参画状況及び女性の理工系人材の育成と活躍に向けた内閣府の取組をご紹介します。

図1 諸外国の研究者に占める女性割合

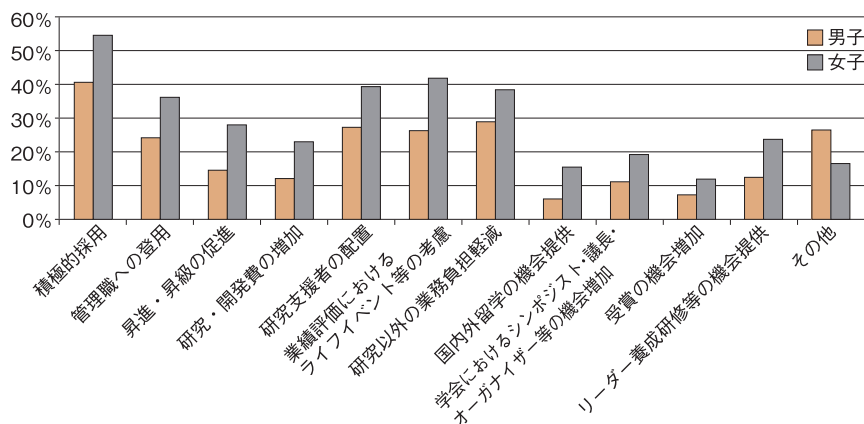


(備考) 1. OECD “Main Science and Technology Indicators” により作成。
ただし、米国は国立科学財団 (NSF) “Science and Engineering Indicators 2014” により作成。
2. 日本、韓国は2013 (平成25) 年値、スウェーデン、ドイツは2011 (平成23) 年値、米国は、2010 (平成21) 年値。その他の国は2012 (平成22) 年値。推定値、暫定値を含む。
3. 米国の数値は、雇用されている科学者 (scientists) における女性割合 (人文科学の一部及び社会科学を含む)。

2. 理工系分野における女性の参画

我が国が本格的な人口減少社会を迎える中で、持続的な成長を確保するためには、多様な視点で社会の様々な課題を解決していくことが必要です。そのためには、ダイバーシティの視点、特に我が国最大の潜在力とされている女性の活躍を促進することで、人材の層を厚くする必要があります。中でも、科学技術を支える理工系分野の女性研究者・技術者の育成は、人材の多様性の視点からも、イノベーションの創出の視点からも極めて重要です。

図2 女性比率改善のために必要な措置



「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会 (2013)

(1) 女性の参画状況 (現状)

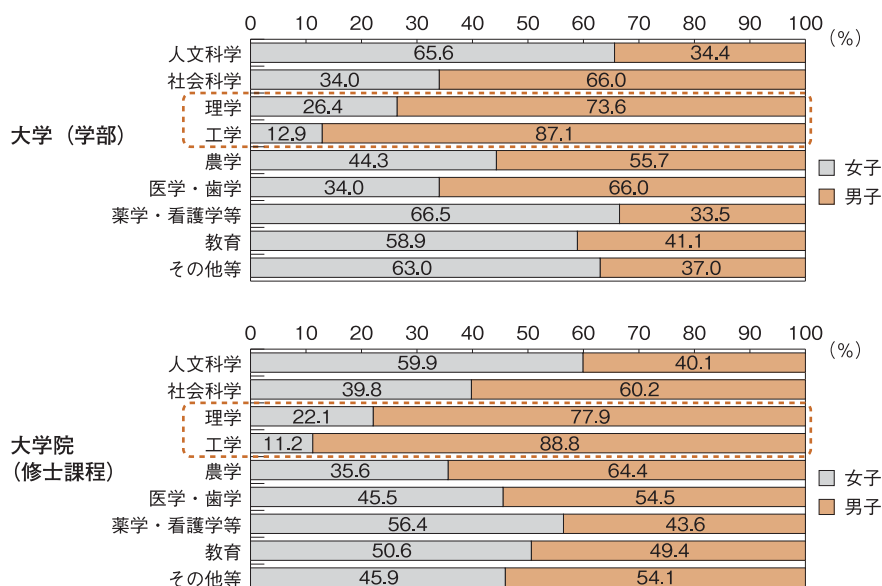
我が国における女性研究者の割合は増加傾向にはあるものの、諸外国に比べて低い水準に留まっています。例えば、欧米各国におけるその割合は30%前後であるのに対し、我

が国は14.6%となっています (図1)。なお、女性比率改善のために行うべき措置については、「積極的採用」を望む声が最も多いとの調査結果も見られます (図2)。

また、専攻分野別にみた女子学生

理工系分野における女性の参画状況及び女子学生・生徒の理工系分野への進路選択に向けた内閣府の取組をご紹介します。

図3 専攻分野別にみた学生の割合（男女別、平成26年）



文部科学省「学校基本調査」より作成

図4 研究者の所属先

	企業・非営利団体			大学等		
	総数	女性	女性割合	総数	女性	女性割合
27年	571,033	47,037	8.2%	321,571	83,428	25.9%

総務省「科学技術研究調査報告」より作成

（大学生）の割合については、人文科学及び薬学・看護学等において50%を超えている一方で、理学・工学については、それぞれ26.4%、12.9%と分野によって男女の偏りが見られ（図3）、理工系においては女子学生がそもそも少ないため積極的な採用が困難な状況にあります。さらに、理学の中でも、生物学は学生の40.9%が女性であるのに対し、数学は18.7%、物理学は13.7%といったようにいわゆる学科レベルにおいても男女の所属に差があります。

（2）啓発の重要性

こうした偏りには様々な要因が考えられますが、「理工系分野は男性中心の仕事である。」や「研究室に寝泊まりしなければならない。」などといった先入観や固定的な性別役割分担意識、さらには、そもそも女性の進学や就職の選択肢として、理工系分野が十分に認識されていないことも考えられます。

また、男女を問わず、進路選択の際には保護者や教員等に相談することが多いとの声もあることから、女子生徒等の皆さん本人だけでなく、



保護者や教員といった身近な人についても理工系分野への進路選択に対する理解を深めていただく必要があります。

理工系分野の職業選択にあたっては、大学など教育機関の研究者を想起しがちですが、男女の研究者の所属先は、大学等が約32万人であるのに対し、企業・非営利団体は約57万人となっています。ただし、女性の所属については、大学等が約8万人であるのに対して、企業・非営利団体は約5万人となっています（図4）。また、研究者ではなく、製品の開発や品質管理などを担う技術者・技能者といった道もあります。

こうした選択肢があることを、女子生徒等の皆さんとその身近な方に理解していただくためにも、産学官が連携して、科学技術を身近なものに感じる取組を進めるとともに、理工系への進路選択がどのようなキャリアパスにつながるのかについて十分な情報提供を行っていく必要があります。

女子生徒等の理工系分野への進路選択の促進



図5 イメージキャラクター「リコちゃん」

3. 女子生徒等の理工系分野への進路選択を促進するための取組

このような状況を踏まえ、内閣府では、女子生徒等の理工系分野への進路選択を促進するために、意識啓発を中心とした以下の取組を行っています。

(1) ウェブサイト「理工チャレンジ (リコチャレ)」(図5)

〔URL <http://www.gender.go.jp/c-challenge/index.html>〕

女子生徒等の皆さん、保護者及び学校の先生などに対して、理工系分野への進路選択に向けた産学官の情報を提供するため、ウェブサイト「理工チャレンジ」を開設しています。イメージキャラクター「リコちゃん」が、「理工チャレンジ」の趣旨に賛同する大学・企業等（リコチャレ応援団体）の取組を解説するとともに、女性研究者・技術者のロールモデルを紹介しています。ロールモデルである先輩に対して、直接メ



図6 有村前女性活躍担当大臣・古賀経団連副会長による合同記者会見

ールで質問をすることもできます。

現在、リコチャレ応援団体は600を超えており、今後も、連携の輪の拡大を図り、理工系分野への進路選択に資する情報を幅広く掲載していきます。

このウェブサイト「理工チャレンジ」は、女子生徒等の皆さんへの情報発信のほか、リコチャレ応援団体をはじめとした関係団体等とのキーステーションの役割を担っています。また、このウェブサイトの略称である「リコチャレ」は、すべての理工系女子を応援するための取組の総称としても活用しています。

(2) 各団体のイベントを取りまとめた「夏のリコチャレ」(図6)

平成27年の夏休み期間中、リコチャレ応援団体にお声がけし、各団体のイベントを取りまとめた形で「夏のリコチャレ 理工系のお仕事体験しよう!」を開催しました。これまでも、各団体が主体的にイベントを開催してきたところですが、集客が困難であるなどの課題がありまし

た。そこで、内閣府が、各団体のイベントを取りまとめた、ウェブサイト「理工チャレンジ」や各種メールマガジン等を活用して、広く周知しました。同期間中、70のリコチャレ応援団体がイベントを開催し、約1,800名の女子生徒等が参加しました。なお、この取組は日本経済団体連合会（経団連）と共催しました。

(3) シンポジウム「理工系女子！ワクワク夏の文化祭！2015」(図7)

「WAW!2015（女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム）」のサイドイベントとして、8月29日、女子学生等の理工系への進路選択を促進するためのシンポジウム「理工系女子！ワクワク夏の文化祭！2015」を開催しました。このシンポジウムでは、保護者と女子生徒等の2人1組で参加することを基本とし、女子生徒等本人だけでなく、保護者の理解促進を図りました。2部構成でパネルディスカッションを行い、前半は女子大学生・大学院生のロールモデルに、後半は女性の研究者・技術者の方にご登壇いただきました。





登壇者と有村前女性活躍担当大臣、伊藤委員長
(経団連 女性の活躍推進委員会)



理系女子大生による
パネルディスカッションの様子
図7

また、企業の「リコチャレ応援団体」12社にブースを出店していただき、参加者が、その企業の具体的な女性活躍に向けた取組や、実際の仕事の詳細についても理解を深め、また質問などが行えるよう工夫しました。当日は、約250名の聴講があり、「私も工学部でものづくりを学びたい。」や「理工系の仕事が良く分かった。」などといった意見が多く寄せられました。なお、このシンポジウムは、日本経済団体連合会（経団連）、日本経済新聞社、日経BP社と共催しました。

(4) 「サイエンスアゴラ2015」 へのブース出店

平成27年11月13日～15日、国立研

究開発法人科学技術振興機構（JST）が主催した「サイエンスアゴラ2015～つくろう、科学とともにある社会～」にブースを出店しました。これは、例年、東京お台場で開催している日本最大級の科学技術イベントであり、内閣府男女共同参画局としては初めて参加しました。「リコチャレ」の取組の紹介のほか、理工系分野への進路選択を支援する関係各府省の取組などをPRしました。

4. おわりに

「第4次男女共同参画基本計画」及び「女性活躍加速のための重点方針2015」においては、女子生徒等の理工系分野への進路選択を促進するため、産学官からなる連携体制を構築することとされています。理工系分野は、大学、研究機関、学術団体、企業などといった様々な就業等の場や、様々な研究・技術分野、さらに研究者・技術者・技能者といった活躍の場があるため、女性の活躍を目的とした「リコチャレ応援団体」や関係府省などとの連携ネットワークづくりは不可欠と考えています。

社会の様々な課題を解決する上で、多様な視点は極めて重要であり、その意味で女性研究者・技術者の活躍は社会として期待される場所ですが、「科学技術の仕事は、イノベーションで社会を変えることができるので、やりがいがある。」や「理工系分野で学んだことで、製品などの仕組みが分かるようになり、

視野が拡大した。」など、研究や技術の仕事に携わる魅力そのものを語る声も聞かれます。

理工系を進学や就職の選択肢として女子生徒等の皆さんにお考えいただくため、引き続き、「リコチャレ」の趣旨を社会に浸透させていくとともに、これまで行ってきた事業の共催等を発展させる形で、各団体と施策の連携や情報の共有を図り、女子生徒等の理工系分野への進路選択に向けた施策を積極的に進めていきます。

• • •

リコチャレ応援団体は随時募集しています。加入を希望される場合は、下記のURLよりアクセスしていただき、趣旨にご賛同いただけましたら、手続きをお願いいたします。

<http://www.gender.go.jp/c-challenge/dantai.html>





世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2015」を公表

内閣府男女共同参画局総務課

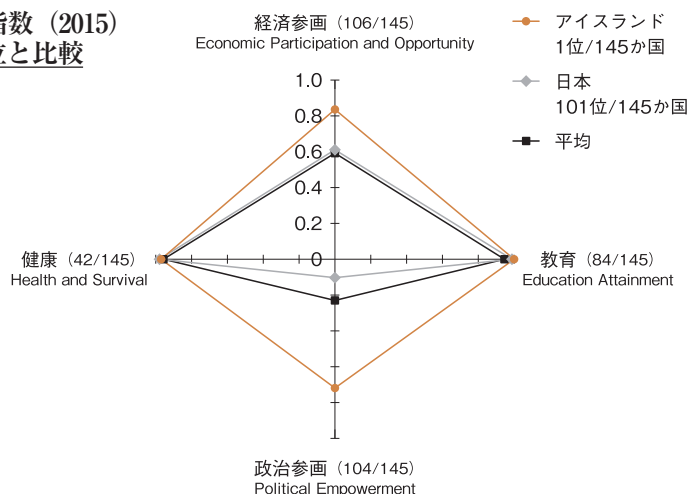
世界経済フォーラム（World Economic Forum）が平成27年11月、「The Global Gender Gap Report 2015」において、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表しました。本指数は、経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。2015年の日本の順位は、145か国中101位（2014年は142か国中104位）であり、昨年に比べて三つ順位が上昇しました。

このほか、各国における男女格差を測る主な国際的指数としては、国連開発計画（UNDP）のジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index：GII）があります。GIIは、保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されており、男女の不平等による人間開発の可能性の損失を示しています。0から1までの値を取りますが、1に近いほど不平等の度合いがより高いことを示します。平成27年12月に「Human Development Report 2015（人間開発報告書2015）」で公表された2014年の日本の値は0.133で155か国中26位であり、低い妊産婦死亡率などの指標が評価された結果と考えられます。

ジェンダー・ギャップ指数（2015）
主な国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.881
2	ノルウェー	0.850
3	フィンランド	0.850
4	スウェーデン	0.823
5	アイルランド	0.807
6	ルワンダ	0.794
7	フィリピン	0.790
8	スイス	0.785
9	スロベニア	0.784
10	ニュージーランド	0.782
11	ドイツ	0.779
15	フランス	0.761
18	英国	0.758
28	米国	0.740
30	カナダ	0.740
41	イタリア	0.726
75	ロシア	0.694
91	中国	0.682
101	日本	0.670
115	韓国	0.651

ジェンダー・ギャップ指数（2015）
各分野の日本の順位と比較



※GGI及びGIIに関してより詳しく知りたい方は、下記のサイトをご参照ください。

GGI
(Global Gender Gap Report 2015)
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

GII
(Human Development Report 2015)
<http://hdr.undp.org/en/data>



潜在的バイアスと女性参画推進 沖縄科学技術大学院大学(OIST)の取組 内閣府沖縄振興局



OISTキャンパス

最近、「潜在的バイアス (Unconscious Bias)」が、米国Google社の社員教育に取り上げられたことで注目を集めています。潜在的バイアスとは私たちが無意識に持っている偏見のことであり、米国の大学では15年以上前から潜在的バイアスが教職員・学生の人材多様性を推進する上で重要な要素であると認識され、大多数の大学において潜在的バイアスへの対処の努力がなされてきました。日本の大学では同様の動きはありませんが、OISTでは、潜在的バイアスの影響を最小限に留めるべく、潜在的バイアスの自覚と影響の最小化を目指す研修を始めました。



Child Development Center

ディルワース マチ
男女共同参画担当副学長

潜在的バイアスは誰もが持っているものであり、育った環境や文化の影響で無意識のうちに脳に刻まれています。バイアスの対象は男女、人種、貧富など様々であり、個人によって異なります^{※1}。そして、既に社会心理学、認知・行動神経科学の研究から、潜在的バイアスが男女共同参画を推進する上で大きな妨げとなっていることが証明されています。よく引用される例としては、オーケストラの楽団員を採用する際、応募者と審査員の間に幕を張って応募者の性別が分からないようにただけで女性の採用率が大幅に高まったという研究結果があります。潜在的バイアスは、完全に取り除くことはできませんが、バイアスを自覚し、その影響を最小限にすることは可能です。

大学の教員採用の過程はオーケストラのケースよりはるかに複雑で、潜在的バイアスが入り込む余地が大きくなります。欧米のほとんどの大学では、学部長や教授など教員の採用と昇進査定に関わる人に潜在的バイアスの研修を受けることが義務付けられています。OISTでは、昨年12月、海外の専門家を招き、幹部職

員及び教員を対象に、潜在的バイアスの存在とその影響を最小化するための対処を学ぶセミナーを開催しました。そして、本年は、教員採用に関わる全ての者を対象に、潜在的バイアスが人を評価する際にどのような形で現れ結果に影響をもたらすかを理解し、その影響を最小限に留めるための戦略を学ぶOIST独自の研修プログラムを開始します。

OISTでは、女性教員割合が少なくとも30%となるよう目指しており、現在、自然科学分野の大学としては高い18%となっています（国立大学は7%）^{※2}。OISTがこのように成果を挙げてきたのは、これまでに、乳幼児の保育から学童保育まで対応できるChild Development Center、研究棟へのオムツ交換台、授乳・搾乳用の部屋の完備のほか、教職員がワーク・ライフ・バランスを保つことのできる就業規則、子連れ出張費の補助、Dual Career Couple支援システムを整備し、多様性を尊重してきたからだと考えています。今回新たに着手した潜在的バイアスに係る研修は、女性教員割合30%の目標に近づく大きな推進力になるはずです。米国の大学のベストプラクティスを取り入れながら、真に国際的なOISTにふさわしい研修プログラムを構築し、ひいては日本の大学に広く応用できる研修モデルになればと願っています。

※1 ハーバード大学のウェブサイトでは、自分がどのような潜在的バイアスを持っているかを調べることができる（「Project Implicit」 <https://implicit.harvard.edu/implicit/iatdetails.html>）。

※2 国立大学については理学（数学、物理学、化学、生物学、地学、原子力理学、その他）を専門分野とする本務教員を対象に女性教員割合を算出（出典：平成25年度学校教員統計調査）。



貧困の連鎖の解消を目指して —子供の未来応援国民運動—

内閣府政策統括官(共生社会政策担当) 子供の貧困対策担当

安倍内閣では、子供の将来が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、必要な環境整備と教育の機会均等を図るとともに、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しています。こうした方針の下、官公民の連携による「子供の未来応援国民運動」が昨年10月より始動いたしました。

■ 子供の貧困問題の状況と法の施行

少子高齢化により我が国の人口は2050年頃に1億人未満になると推計されており、生産年齢人口の減少が顕在化しています。我が国の経済活力を維持するためには、全ての子供たちが将来に夢と希望を持ち、社会の担い手として自立できることが重要であり、いわゆる貧困の連鎖を解消するとともに、積極的な人材育成を図る必要があります。しかし、現状では、生活保護世帯やひとり親家庭、児童養護施設出身の子供の大学等進学率は、全世帯に比べて相対的に低くなっているなど(表参照)、貧困が世代を超えて連鎖していることが伺えます。

将来、社会を支えるはずの子供たちが、社会に支えられる立場になってしまえば、社会保障費の増加など、少子化に伴う負の影響に拍車がかかります。

このような状況を踏まえ、平成25年6

月に「子どもの貧困対策の推進に関する法律」(平25法64。以下「法」という。)が成立し、平成26年1月17日に施行されました。また同法に基づく「子供の貧困対策に関する大綱」(以下、「大綱」という。)も平成26年8月29日に閣議決定されました。大綱には、10の基本的な方針及び25の子供の貧困に関する指標が掲げられ、その指標の改善に向けた重点施策として教育の支援、生活の支援、保護者に対する就労の支援、経済的支援や調査研究に関する各政策とともに、施策の推進体制として国民運動を展開することが盛り込まれています。

これを受け、昨年4月に政府、地方公共団体、経済界、労働界、マスコミ、支援団体等からなる「子供の未来応援国民運動」(以下、「国民運動」という。)発起人集会において国民運動の趣意書が採択され、昨年10月から国民運動が本格的に始動しました。また、10月19日には発起人会議が開催され、国民運動への協力を呼びかける決議が採択されました。

■ 子供の未来応援国民運動の概要

国民運動は次の2つの事業を柱に展開しています。

① 子供の未来応援国民運動ホームページの開設

(<http://www.kodomoinkon.go.jp/>)

国、都道府県及び市町村等が行う支援



発起人集会 (H27.4.2) の様子



発起人会議 (H27.10.19) の様子



国民運動HPトップページ

【表】

生活保護世帯に属する子供の大学等進学率	31.7%
児童養護施設の子供の大学等進学率	22.6%
ひとり親家庭の子供の大学等進学率	41.6%
全世帯の大学等進学率	73.0%

(出所) 生活保護世帯、児童養護施設の子供については厚生労働省調べ、ひとり親家庭の子供については平成23年度全国母子世帯等調査

情報を一元的に集約したポータルサイト^(※)や、企業等による支援とNPO等の支援ニーズをつなぐマッチングサイトを開設しました。貧困の状況にある子供及びその御家族の方、またその支援者の方々に必要な支援情報を御覧いただくこと等が可能です。

(※中央省庁、都道府県及び政令市の施策を合せて約2千施策を掲載(平成27年10月1日現在)。28年度当初には市区町村の支援情報も掲載予定。)

②子供の未来応援基金の創設

子供の貧困の放置は、子供たちの将来が閉ざされてしまうだけでなく、社会的損失につながるという考えを前提に、子供の貧困対策を「慈善事業」ととどまらず、「未来への投資」と位置づけ、子供の未来応援基金を創設し、寄付金の受入れを開始しました。いただいた寄付金は、学習支援や居場所の提供など、貧困の状況にある子供の支援に草の根で取り組んでいるNPO等に対する支援や、地域に子供の「居場所」となる拠点を整備し、NPO等団体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等、子供の「生きる力」を育むプログラムを提供することに使わせていただきます。

御寄付の方法や使い道など、事業の詳細については、子供の未来応援国民運動ホームページを御参照ください。

■ おわりに

子供たちの未来は日本の未来そのものです。政府としては、より豊かで、活力あふれる日本の実現に必要な「未来への投資」として、教育費の負担軽減や、ひとり親家庭の支援等、関係府省が連携して着実に施策を推進していきます。是非、国民・各界各層の皆様に、国民運動への御理解と御支援をいただきたいと考えております。



子供の未来は日本の未来



国民運動HPマッチングサイト

【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エンキキン



ワークショップ「明日からできる！男女共同参画の視点ですすめる復興」の開催

復興庁男女共同参画班

震災5年目を迎えようとする今、被災地のコミュニティ形成はいよいよ重要な課題となっています。

性別に縛られず、誰もが暮らしやすい地域として「よりよい復興」を成し遂げていくために、男女共同参画の視点を欠かすことはできません。

その一方で、「重要性は分かるが、目の前の事業に手いっぱい改めて取り組む余裕がない」「復興に男女共同参画視点を活かすとはどういうことなのか分かりにくい」という声も聞かれるところで

そこで復興庁男女共同参画班では、高橋聖子さん（ジェンダーアクション・プラットフォーム理事）にご協力いただき、復興の現場ですぐに役立つ、男女共同参画の具体的なノウハウを学ぶワークショップ「明日からできる！男女共同参画の視点ですすめる復興」を、岩手県と福島県で開催しました。

男女共同参画の視点を復興に活かす具体的な手法を学ぶプログラム

このワークショップは、性別によってさまざまな格差がある現状を確認することから始まります。所得、家事時間、また防災や復興計画に関わる委員の数など、身近なデータを見ていくと、男女がいまだ社会の対等な構成員とはなっていないことが分かります。

男女共同参画を進めるとはその「歪み」を直し、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる社会をつくっていくことです。

次に、その男女共同参画推進の視点で現行の事業を改めて評価してみるワークに取り組みます。

地域再興のためにと始めたマラソン大会がだんだん衰退してきてしまった、という架空の事例を題材に、労働、時間、収入などの要素ごとに、性別、年代によって関係者にどのような変化がもたらされているかを検証しました。

多様な立場から事業を分析することで、実は一部の人々に負担がかかっていたり、その影響が他の人々にも波及していたり、といった「歪み」の実態把握が可能になります。その上で、この事業をそのまま継続するのか終了するのか、あるいはやり方を改善して続けていくかを話し合い、改善するのであれば「歪み」を解消していくにはどのような工夫があるかを皆で考えていきます。

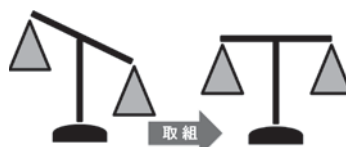
さらにこのワークショップでは、地域の多様なニーズに寄り添う手法を学ぶ演習も取り入れています。復興には、女性や障害者など、普段声を上げることの少ない人々のニーズをいかにして把握し、地域に参画できるようにしていくかが重要です。今回は、災害復興住宅で入居者の孤立防止に効果のある取組を提案する、という設定の練習問題を用意。性別や年代だけでなく、異なる立場にある住民の現状を的確に把握する調査手法や、本音を引き出すにはどのようなアプローチが有効か、活用できる地域資源は何か、などを考えました。

今ある事業を工夫し、男女共同参画に関心のない人も巻き込んでいく

このプログラムのポイントは、新しく「男女共同参画の事業」を興したりしなくても、今ある事業に少し手を加えることで、一人ひとりの力が活かされるようにする秘訣を実践的に学ぶこと。多様



講師の高橋聖子さん



取組で「歪み」を直す

な立場の住民のニーズを想定して事業をアレンジすると、自然と男女共同参画の視点が組み込まれ、男女共同参画を意識していない人にもその効果を拡げていくことができます。

紹介される手法はどれも、震災直後から走り続けてきた支援者の方々が負担感なく取り入れやすく、また復興場面に限らず、平素からのまちづくりにも活用できる内容になっています。

被災地でのワークショップの様様

平成27年9月4日に岩手県男女共同参画センター「アイーナ」で行われた「男女共同参画サポーター養成講座」において、「復興・防災 あなたは何ができる?」と題して、このワークショップを提供しました。5か月全7回にわたる養成講座の終盤にあたり、県内各地からの参加者は4時間のプログラムを熱心に受講しました。

翌9月5日には、福島県男女共生センター「未来館フェスティバル」で、復興庁主催ワークショップとして2時間半の構成で実施しました。避難者と地元住民による新しいコミュニティづくりに取り組んでいるいわき市から多くの参加者を迎え、それぞれの経験を背景にした密度の濃いワークショップとなりました。

2日間とも、固定的性別役割分担の見直しや、単身者や様々な家族構成の世帯を前提とした地域の捉え方、企業や学校、行政機関等の地域の社会資源と連携する包括的なアプローチ方法など、参加者から活発に提案が出されました。

講師を務めていただいた高橋さんから、以下の総括がありました。

「男女共同参画に関心のない人を巻き

込んでいくには、共通の課題を見出し、性別格差等による社会の『歪み』の認識と対処方法を、関係者全体で共有することが大切」「効果的な事業の実施は、対象者への丁寧な聞き取りが基本。その人が抱える困難さを把握し、軽減策を講じるのと同時に、得意分野で関わってもらうなど持っている力を引き出していくことが肝要だ」。

参加者からは、「『歪み』の共通認識について知らせていきたい」「実際に行っている事業の内容向上に活かそうと思う」「男女共同参画の考え方は全てのことに通じるので、今後の生活・仕事にその視点を取り入れたい」「男性の視点も取り入れられていて聞きやすかった」等の感想が寄せられました。

男女共同参画は「よりよい復興」の必須要素

このプログラムの原型は、国際支援の分野でも使われています。高橋さんによれば、地域の性別格差の実態を把握せずに災害や紛争からの復興支援を行ってもなかなか効果が上がらなかったことから、今や男女共同参画の視点を持つことが開発支援の大前提となっているそうです。

第3回国連防災世界会議で「よりよい復興」というスローガンを主導した日本。復興庁男女共同参画班では、復興における男女共同参画視点の拡がりを通じて、その理念が現実となっていくよう今後も努めてまいります。



岩手県でのワークショップ



福島県でのワークショップ

NATOでの勤務 (9)

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**

「現代の紛争では、兵士であるよりも女性である方が危険である」－10月国連本部で開催された国連安保理決議第1325号に係る会合でのバーシュボウNATO事務次長の言葉。

決議第1325号「女性・平和・安全保障」決議は、紛争地での性的暴力の問題に対して国際社会の注意を喚起し、対策を迫る契機になりました。また、女性を紛争の犠牲者として保護の対象と見なすだけではなく、女性が平和の創造者として積極的に平和維持・構築の過程に参加できる社会を目指しています。

さて今回は、NATOの活動における「ジェンダー視点の反映」について紹介します。

「ジェンダー視点」とは？その前に「安全保障とジェンダー」について考えてみましょう。

人間の安全保障の観点から考える時、紛争のリスクは男性・女性それぞれに異なると言われます。例えば、男性には戦闘員として動員され死傷するリスクがより高く、女性には性的暴力・搾取や貧困のリスク等がより高いというように、当該社会において求められる役割等に基づき、異なる脆弱性が指摘されています。これは、安全保障を達成するためのニーズがジェンダーにより異なるということでもあります。

冒頭で引用したとおり、紛争地では一般に女性がより脆弱で、したがって女性に対してはまず性的暴力等からの保護、そして平和プロセスへの参加につながるエンパワーメント等が求められています。また、男性には男性のニーズに応じたサポートが必要です。例えば、男性は戦闘員になる機会がより多いため、紛争

後は武装解除や社会復帰に関するニーズがより大きいと言えるでしょう。

ここで有効なのが「ジェンダー視点」。これは「ジェンダーレンズ」と例えられることもあります。つまり、紛争地で安全保障の改善のためにサポートする側は、前述のようなジェンダーに関する知識が不可欠で、かつこのレンズを通して事象を見ることで、よりの確な活動ができるということです。しかもこれは知識と着意さえあれば、簡単に装着できる便利な物なのです。

ここで強調したいのは、これを「女性の視点」と考えてはならないこと。「ジェンダー」は女性だけの課題ではありませんし、安全保障上は男性にもリスクがあるのは前述のとおりです。何より「ジェンダー視点」は男性も女性も簡単に使えるツール。

NATOはこれらを踏まえ、本部レベルの1325号履行に係る「政策」及び「行動計画」の他、隷下の戦略コマンドレベルにおいても「NATOコマンド組織への1325号とジェンダー視点の統合（BISC Directive 40-1）」という指示文書を整備し、NATOの全活動における「ジェンダー視点の反映」を推進しています。一般に軍事作戦では、情勢分析、計画の策定、実行等のプロセスが求められますが、NATOではこれら全てにジェンダー視点を反映させるため、具体的な手順や要領を逐次整備しています。理念を履行につなげるNATOの実効的な取組みは多国間枠組みの知恵。多くの加盟国や関係国がこの分野でNATOから学ぼうとしています。

（本寄稿は個人の見解によるものです）



（NATOの「ジェンダー・フィールド・アドバイザー課程」の様子）



（元コンゴ民主共和国国連PKO東部司令官カマート退役少将と筆者）



（「国連PKO女性軍事要員特別課程」に参加した各国軍人と筆者）



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⑤

「災害時も男女共同参画が推進される地域のネットワークづくりを」
内閣府男女共同参画局総務課

今回は、地域防災における男女共同参画の推進事業から2事業を紹介します。

○男女共同参画の視点による防災推進事業（一般財団法人京都府民総合交流事業団）

災害時に男女共同参画の視点が反映できるよう、行政、男女共同参画センター及び関係機関の連携による被災者支援体制づくりと、住民自身が男女共同参画の視点を持ち災害時に対応できるよう体験講座等の事業を実施しました。

まず、被災現場での利用を考え耐水性のあるプラスチックフィルム素材による「男女共同参画の視点による避難所運営ガイド」を作成しました。このガイドを活用し、地域住民による避難所の設営体験や関係団体への研修会、地域住民への出前講座を実施しました。

また、災害時に増大する女性相談に対し、傾聴・情報提供により専門相談員をサポートできる人材を育成するため、女性相談サポーター養成講座を実施し、30代から70代まで幅広い年代の修了者を府男女共同参画センターに登録しました。

これらの事業を、男女共同参画センター、災害ボランティアセンター、社会福祉協議会、ボランティア団体等と協働で実施することで、府男女共同参画センターを核とした災害時の女性支援ネットワークづくりにつながりました。このネットワークにより、男女共同参画分野と防災・福祉分野等との関係づくりができ、市町村男女共同参画センター間の連携を強化することもできました。

今後は、避難所運営ガイドによる研修会・出前講座や災害時の女性相談サポーター養成講座を継続して実施し、平時から関係を密にして信頼関係を築くことで、災害時の女性支援ネットワークをより強固なものとしていきます。

詳細はHPをご覧ください。

<http://www.kyoto-womensc.jp/untitled32.html>

○とよなか女性防災プロジェクト2014（一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団）

大阪府豊中市では、阪神・淡路大震災から20年が経ち、当時のことを知らない層も増えてきています。20年を振り返り被災体験を語り継ぐとともに、東日本大震災の女性支援に学び「女性と防災」について考え、地域の防災力をアップする事業を実施しました。

最初に住民向けの啓発事業として、「1.17から、3.11へ つなげよう防災女子力～東北に学ぶ、未来をつくる～」をテーマにしたシンポジウムや、被災体験から女性視点の必要性を考えるワークショップなどを開催しました。

この間、中間支援組織、地域活動団体、市民団体、自主防災組織等の代表の方々に、「女性と防災を考える会」委員就任を呼びかけ、地域におけるネットワークづくりを行いました。この会で、女性の意見をいかした「女性と防災に関する提言書」を作成、豊中市長に提出し、平成27年3月に改訂された「豊中市地域防災計画」において、男女共同参画の視点が反映されました。

その他、地域の避難所運営マニュアル作成に役立つ「とよなか女性防災ノートPARTⅡ」等も作成し、平成27年度の出前講座などにも活用しています。

今後も、「女性と防災を考える会」のネットワークを継続して、地域の防災力を高めていきたいと思います。

詳細はHPをご覧ください。

http://www.toyonaka-step.jp/08_extra_cnt/06_bousai_proj/index.html

○男女共同参画の視点による防災推進事業



女性相談サポーター養成講座の様子



避難所設営体験講座の様子

○とよなか女性防災プロジェクト2014



女性と防災を考える会の会合風景



完成した「とよなか女性防災ノート」

「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

昨年「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40名を超える男性リーダーが本宣言に賛同しています。今月は4名の賛同者の取組を紹介します。

女性の「時間と場所にとらわれない働き方」を推進

ランサーズでは、創業以来一貫して「時間と場所にとらわれない新しい働き方」を創ることを目標としてきました。特に女性は、子育てや介護といった就労に対する課題に直面するケースが多く、そのハードルとなるものが「時間と場所」だと考えています。当社では女性の活躍の場を拡げるため、フリーランスとして働けることのメッセージの発信をはじめ、自治体や地方企業と連携し、地方でのフリーランス育成、特に女性・主婦層の就業機会の創出を推進しています。

■「Lancer of the Year 2015－新しい働き方大賞－」

当社では、個のスキルや経験を活かし、時間や場所にとらわれない新しい働き方を体現しているフリーランスの中から、

ら、次世代のロールモデルとなるような「ランサー」を表彰する「Lancer of the Year 2015－新しい働き方大賞－」を開催しました。育児と仕事の両立をしている「ママランサー賞」をはじめ、地域活性、移住といった7つのテーマ別で表彰し、メッセージの発信を行っています。

■地域における女性の就業機会創出

群馬県桐生市において、子育て中の主婦をターゲットとした仕事創出プロジェクトを、NPO法人キッズバレイと共に推進しています。子育て世帯向けのコワーキング・コミュニティスペースにて母親向けのクラウドソーシング教育講座を提供し、ライターとしての経験がなかった女性がウェブライティングの仕事を受け持つまでに至りました。

その他にも育児や諸事情を抱える女性従業員がテレワークを行っているなど、女性の活躍を推進しています。



秋好 陽介
ランサーズ株式会社
代表取締役社長



「Lancer of the Year 2015－新しい働き方大賞－」の様子

イノベーションを創出し、真に豊かな社会の実現を

世界が直面する様々な社会課題を受け止め、解決していくためには、イノベーションの創出が必要不可欠であり、そのイノベーションの源泉となるのがダイバーシティであります。世界の市場で成長し続けるために、女性を含む多様な人財の力を結集し、大きな革新を起こすことは、経営にとって、そして日本社会全体にとって、非常に重要なテーマであると考えます。

近年、株主の皆様と「これからの日立は何を変えていくのか」を議論する中でも、我が社の人財活用の在り方に関する議論を数多く行っています。日立製作所では2012年に取締役の過半数を社外取締役とし、女性や外国人を含め経営陣を多様化するとともに、実務を担う人財のダ

イバーシティも進めています。ダイバーシティの試金石として注力している女性への働きかけだけでなく、男性社員の意識改革と働き方改革の取組も加速しています。

これまで様々な取組を行ってまいりましたが、一方で、我が社のダイバーシティの状況を振り返ると、女性の管理職登用や意志決定への参画の状況含め、正直なところ「まだまだだな」という思いを新たにしています。企業が、そして日本社会全体が、未来に向かって変革を進める上では、一人一人の意識の変革が必要不可欠です。日本の国際競争力を高め、男女問わず多様な人財が十分に活躍できる真に豊かな社会を築くため、我々経営トップが強いリーダーシップを発揮し、日本社会が一丸となって取り組む必要があると考えます。



中西 宏明
株式会社日立製作所
執行役会長兼CEO



「女性部下を持つ管理職向けマネジメントセミナー」（15年度新設）の様子



「日立グループ女性リーダーミーティング」にて、会長・社長との意見交換を実施



パトリック・ジョンソン
日本イーライリリー株式会社
代表執行役社長



「関西ウィメン・イン・ビジネス・サミット」パネルディスカッション



社内開催されたダイバーシティデー
テーマは「スマートな働き方」

スマートな働き方を通じての 女性活躍推進

日本イーライリリーは、2015年に創立40周年を迎えました。多様な意見、経験、そして文化を尊重する企業風土を醸成することを戦略の一つに掲げ、ダイバーシティの価値を推進し、女性リーダーを育成し、多様な働き方を支援する取組を進めています。2004年から女性活躍推進に全社で取り組み始め、様々な成果がありました。さらにこれから2020年に「多様性に富む組織で、管理職の30%を女性が占める」ためには、男性社員が変革を担っていくことが重要と考え、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同し、全社員にその趣旨を伝えました。

9月には、在日米国商工会議所主催の第1回「関西ウィメン・イン・ビジネス・サミット」で「変革を担う男性リーダー」と題したパネルディスカッションに登壇し、意見交換を行いました。当社の男性管理職も参加し、どのように変革を担っていけるかを考える時間を持ちました。11月には社内でのダイバーシティイベントで「スマートな働き方」を社員みんなで考え、女性の働き方を理解をすることがとても重要であることを学びました。

こうした取組を通じて、多様な人材が、多様な視点、多様なスキルや才能を活用することができ、社員のエンゲージメントを高め、意思決定を強化できます。ダイバーシティを追及し、その価値を認め尊重することは、私たちの会社の成功には不可欠なのです。



ハリー・A・ヒル
株式会社オクローンマーケ
ティング 代表取締役社長



女性管理職とコミュニケーションラン
チ等を実施し、意見交換を行っている。

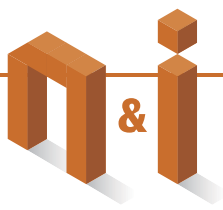
Diversity is good for Business

当社は、「世界中でより豊かなライフスタイルを実現する」というビジョンの下、性別、国籍などに関係なく、一人一人の社員が最大限に能力を発揮できる環境をつくっています。当社社員の男女比は半々で、現在7か国の社員が共に働いています。課長職に占める女性の割合は28.1%、次期課長職候補であるリーダー職の女性の割合は62.5%と男性より高く、多くの女性社員が活躍しています。育休を取得した社員の復帰率は2006年より100%を維持し、ダイバーシティが企業文化として根付いています。

2015年4月に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同し、よりダイバーシティの推進を加速しています。「SJマイタイム制度」という、1か月以内の総労働時間が120時間を超え

ていれば従来の定時時間分働いたものとみなし、さらに社員個人の裁量で出勤日の始業および終了時刻を決めることができる制度を導入しました。従来よりも早く業務を完了した社員は、その時間を家族と過ごす時間やスキルアップの時間に充て、ワークライフバランスの推進に役立てています。また、全社員対象の「在宅勤務制度」も導入しました。当社のダイバーシティは女性活躍推進だけにとどまりません。同性を配偶者として届け出た社員に対し、通常の結婚時と同様の慶弔金等を支給することを決めました。

こうした取組の結果、2006年度上期に4800万円であった社員一人あたりの生産性は、2015年上期には7500万円にまで向上し、企業の成長につながっています。我々はさらに企業を成長させるべく、今後もダイバーシティを推進してまいります。



[News & 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、全国各地でシンポジウムを開催しています。参加費は無料です。ぜひご参加ください。

○「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赤い糸ってあるんですーWEPs（女性のエンパワーメント原則）の実現に向けてー」

日時：2月10日（水）13：00～17：15

場所：イトーキ東京イノベーションセンター「SYNQA（シンカ）」（東京都中央区）

内容：企業と女性起業家のコラボレーション事例の紹介や、全国で活躍する女性起業家によるトークセッションなど。

申込：http://bit.ly/1jSpehW

○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」

日時：2月27日（土）13：00～17：00

場所：岡山大学創立五十周年記念館（岡山県岡山市）

内容：家庭の視点から男女共同参画の在り方を考える論文の募集・表彰や、仕事と家庭の関係を男女共同参画の視点で考えるパネルディスカッションなど。

申込：www.exjp.co.jp/okayama/20160227

3 Info

厚生労働省

パート表彰受賞企業決定&シンポジウムご案内

厚生労働省では、本年度よりパートタイム労働者活躍推進企業表彰を行っており、第1回となる今回は、最優良賞に2社（株式会社イトーヨーカ堂、特定非営利活動法人ハートフル）、優良賞に4社、奨励賞に13社を選定しました。また、表彰式やパネルディスカッションを内容とした「パートタイム労働者が活躍できる職場づくりシンポジウム」を、平成28年1月20日（水）14時より、新宿明治安田生命ホールにて開催します。詳しくはパート労働ポータルサイト（http://part-tanjikan.mhlw.go.jp）をご覧ください。

4 Info

国立女性教育会館（NVEC／ヌエック）

所蔵展示「男女雇用機会均等法から30年」開催

男女雇用機会均等法は、1985年制定、翌86年より施行された法律です。制定のきっかけとなった日本や世界での出来事、そして制定後の世の中の動きや法改正などについて、所蔵資料から選んだ資料とともに紹介します。

期間：1月15日（金）～7月24日（日）

性別によって差別されることのない職業生活の実現をめざして、人々が数十年にわたって取り組んできた軌跡をご覧ください。詳しくはホームページをご覧ください。

http://www.nwec.jp/jp/archive/shozotenji2015.html

2 Info

人事院

ワーク・ライフ・バランス実現シンポジウム～上司が変われば、職場が変わる。～



「管理職は、業務上、どのようなマネジメントが必要か」

「男女の役割分担意識をどのように変えていくか」

国家公務員のワーク・ライフ・バランスの実現を推進するためのシンポジウムを下記のとおり開催します。

【日時】平成28年1月18日（月）

13：30～16：10

【場所】イイノカンファレンスセンター RoomA（千代田区）

【主なプログラム】

第一部：基調講演「男女が子育てする時代の働き方」

講師：武石恵美子氏 法政大学キャリアデザイン学部教授

第二部：パネルディスカッション

パネリスト：

川島高之氏 三井物産ロジスティクス・パートナーズ社長

浜田敬子氏 朝日新聞出版アエラ編集部編集長

宮野甚一氏 厚生労働省大臣官房総括審議官

コーディネーター：武石恵美子氏

問合せ先：人事院職員福祉局職員福祉課 TEL：03-3581-5336

5 Info

国立女性教育会館（NVEC／ヌエック）

「NVEC国際シンポジウム」参加者募集

「ジェンダー平等と女性の経済的エンパワーメント」をテーマに開催します。フィリピン女性委員会エミリン・ヴェルプーサ局長による基調講演をはじめ、専門家によるパネルディスカッションも行います。

日時：2月12日（金）13時30分～17時

会場：主婦会館プラザエフ（東京都千代田区）

対象・定員：テーマに関心のある者・100名（先着順）

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/page14.html

6 Info

国立女性教育会館（NVEC／ヌエック）

「女子大学生キャリア形成セミナー」参加者募集

女子大学生を対象に、将来、社会や組織を支える女性リーダーの育成を目的としたセミナーを開催します。

主題：「キャリアを考えることは、人生を考えること」

期日：2月20日（土）～21日（日）【1泊2日】

会場：国立女性教育会館（埼玉県嵐山町）

対象・定員：女子大学生・30名（先着順）

共催：リーダーシップ111

申込み等、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/page08i.html

男女共同参画センターだより

News From Center

静岡市女性会館（アイセル21）

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか（指定管理者）

静岡市女性会館は1992年、男女共同参画社会実現への拠点施設として開館しました。生涯学習センターとの複合施設で、文教地区に立地し周辺には駿府城公園、静岡県庁など多くの公共施設や学校があります。

市民の間にすっきりなじんだ愛称「アイセル21」は、「活動」「情報」など5つの機能の英語の頭文字を組み合わせた造語で、市民公募で選ばれたものです。

2007年度からは指定管理者制度導入により「NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか」が管理運営を担っています。大きな特長

は、「フォーラムしずおか」が女性会館で実施されてきた人材育成講座の修了生有志を中心に構成されていること。ここで育ち、またニーズの当事者でもあることを運営の強みにしようと、利用者の意識の変容や社会の動きを意識しながら事業を企画しています。

事業は、講座の企画運営、情報収集・発信、団体

活動支援・交流、サポート事業の4つを柱に、指定管理2期目からはターゲットを絞った課題解決型事業に重点を置いています。シングルマザー、働きづらさに悩む独身女性、非正規で働く女性など講座と個別相談、分かち合いの場を組み合わせで展開しています。

毎年、鮮度の高い事業に

も挑戦しており、本年度は静岡発地域版女性限定人材データバンク「Jo-Shizu（じょしず）メンターバンク」が、11月末の全国女性会館協議会全国大会in福岡で事業企画大賞をいただくことができました。昨年

度、内閣府の「地域における女性活躍推進モデル事業」の助成で構築し、ウェブ上でメンターを検索し直接会える仕組みです。複数のメンターをゲストにしたカフェも実施して、今後も継続していく予定です。異世代を結びつける面白い切り札になりそうなJo-Shizuに私たちも期待しています。



アイセル21の外観



メンターをゲストにしたカフェの様子

編集後記

今月号の裏表紙でも御案内しておりますとおり、平成28年度の男女共同参画週間のキャッチフレーズ募集を開始しました。

男女共同参画局サイトのキャッチフレーズ募集ページに設けた専用フォームから2月末日までに応募してください。

採用されたキャッチフレーズからイメージされるデザインにより今年の周知ポスターが作られます。それが6月の男女共同参画週間期間だけでなく、その後も全国各地での広報・啓発活動にも活用されます。

多くの皆様からの応募をお待ちしております。

（編集デスク U.M）

【1月号表紙】

理工系分野へ進みたい気持ちに、男女の垣根はありません。

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」1月号

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

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

第86号●2016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28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：

旧来の労働慣行や意識を変え、
女性も男性も多様な暮らしや働き方が
可能な社会を作るためのキャッチフレーズ

あなたの作品が
プロデザイナーによる
ポスターになって
全国で活用されます！！

平成28年は、4月から女性活躍推進法が本施行となり、第4次男女共同参画基本計画における5か年間の初年度に当たります。この数年で進んできた女性の活躍を更に着実に進めていく節目の年です。

女性のより積極的な暮らし方・働き方を推進するために、男性中心の意識や労働慣行の変革を促し、多様な可能性を持つ社会を実現するためのキャッチフレーズを募集します。

このキャッチフレーズは、平成28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。たくさんの御応募、お待ちしております！

- 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28年1月12日(火)から同年2月29日(月)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御応募ください。
<http://www.gender.go.jp/public/week/week.html>
お一人何作品でも御応募可能です！
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
(経済評論家)

萩原なつ子氏
(立教大学教授)

山本高史氏
(関西大学教授)



↑平成27年度 最優秀作品

入賞作品(最優秀賞、優秀賞)の応募者には、後日、記念品を贈呈いたします。
また、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。また、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)