

共 同 参 画



Special Feature 1

特集1／多様な働き方・暮らし方に向けて求められる変革
—平成28年版男女共同参画白書から—

Special Feature 2

特集2／G7伊勢志摩サミットで「女性の活躍推進」を発信



主な予定

Schedule

7月16日～8月31日

夏のリコチャレ2016 ～理工系のお仕事体感しよう！～

8月5日

シンポジウム「イノベーション・競争力向上に向けた女性リーダーの役割～ハーバード・ビジネス・スクール教授による新しいリーダーシップ論」(福岡県福岡市)

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

(株)大和総研
主席研究員
鈴木 準



Suzuki Hitoshi

生産年齢人口が減少を始めてから、既に20年が経過した。労働力が希少になればその価格は上昇するはずだが、賃金がなかなか上昇してこない。その最大の原因の一つは、経済社会の多様性の欠如ではないか。なぜなら、賃金を決めるのは生産性であり、長時間労働の終身雇用型男性労働者に代表される同じタイプの働き手だけでは、生産性を引き上げる新しいアイデアが生まれにくい時代になっているからである。雇用の多様化については、若者、高年齢者、外国人それぞれに課題があるが、真っ先に取り組むべきなのは人口の半分を占める女性の活躍推進である。

人権の尊重と男女の平等が、男女共同参画の考え方の基本であることはいうまでもない。ただ、それは経済の成長戦略と矛盾するものではない。むしろ、一億総活躍社会を目指すことが政策の柱となっている現在は、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを加速させる絶好の機会である。経済成長とは、生産性を引き上げて所得を拡大することである。それは、思う存分働きたいという希望がかない、日々の生活の豊かさを高めることに他ならない。

目次

Contents

特集1	多様な働き方・暮らし方に向けて 求められる変革 —平成28年版男女共同参画白書から—	Page 02
特集2	G7伊勢志摩サミットで 「女性の活躍推進」を発信	Page 08
行政施策トピックス1	「女性活躍加速のための重点方針2016」の決定	Page 10
行政施策トピックス2	平成28年度「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」候補企業を募集しています	Page 11
行政施策トピックス3	「いまこそ」みんなで考える 復興と男女共同参画	Page 12
連載	女性の経済的エンパワメント・各国の取組③ 世界の仲間とつながる／ 大西 祥世（立命館大学法学部教授）	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／ 第一生命保険株式会社 株式会社ファンケル	Page 15
ニュース&インフォメーション	男女共同参画に関する「基礎研修」及び「苦情処理研修」開催報告 他	Page 16
男女共同参画センターだより	宮崎県男女共同参画センター	



多様な働き方・暮らし方に向けて求められる変革 —平成28年版男女共同参画白書から—

内閣府男女共同参画局調査課

5月31日に、「平成28年版男女共同参画白書」が閣議決定、公表されました。この白書は、男女共同参画社会基本法に基づいて毎年国会に報告されるもので、今回が17回目になります。

今回の白書では、特集として「多様な働き方・暮らし方に向けて求められる変革」をとりあげました。ここでは、特集のポイントをご紹介します。

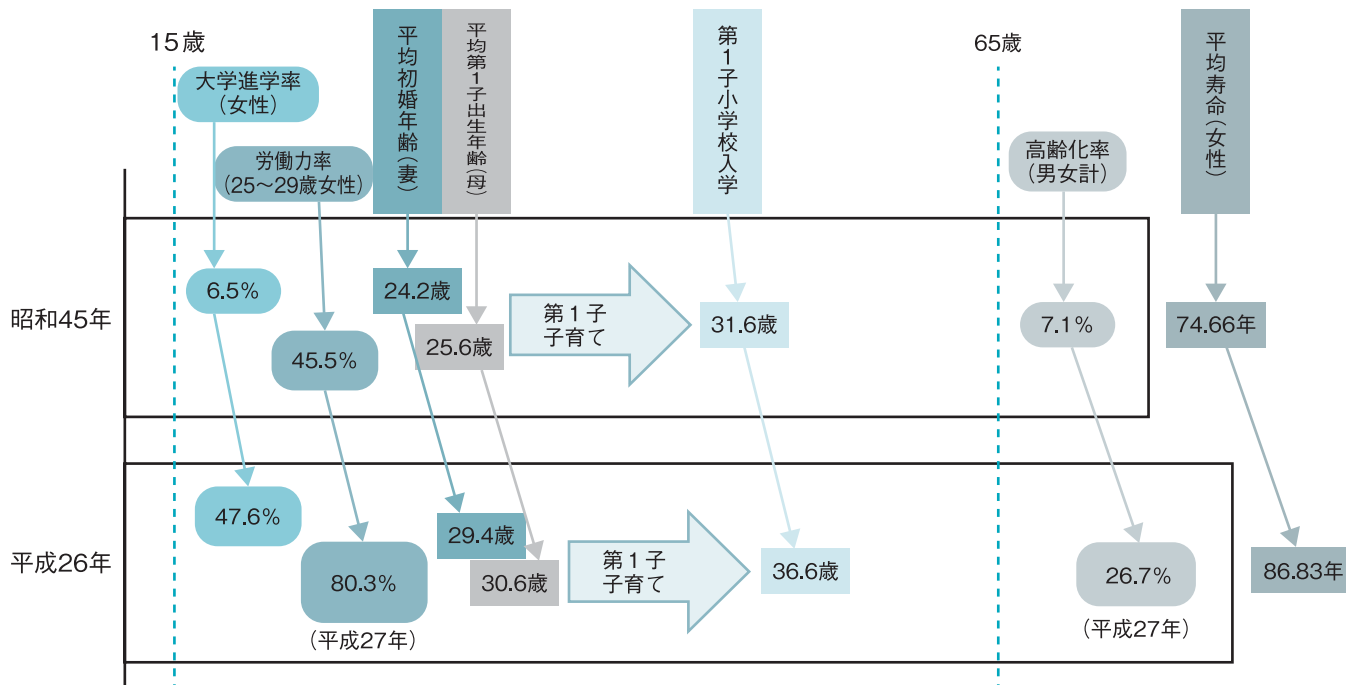
(1) 女性を取り巻く社会情勢

総務省「国勢調査」によると、平成27年（2015年）の日本の総人口は1億2,711万人（速報値）となっていますが、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計（24年1月推計）」（中位推計）によれば、平成60年（2048年）には1億人を割り、平成72年（2060年）には8,674万人になることが見込まれています。ここで、現役世代を20～64歳とした上で、現役世代人口の65歳以

上人口に対する比、すなわち、1人の高齢者を何人の現役世代で支えているかを見てみると、昭和25年（1950年）に10.0人だったものが平成22年（2010年）には2.6人となっています。今後も、平成32年には2人を切り、平成72年には1.2人まで低下すると見込まれています。持続的発展のためには、現役世代、中でも大きな潜在力を持つ女性の活躍が喫緊の課題となっています。

昭和45年から平成26年にかけての女性を取り巻く状況の変遷を見る

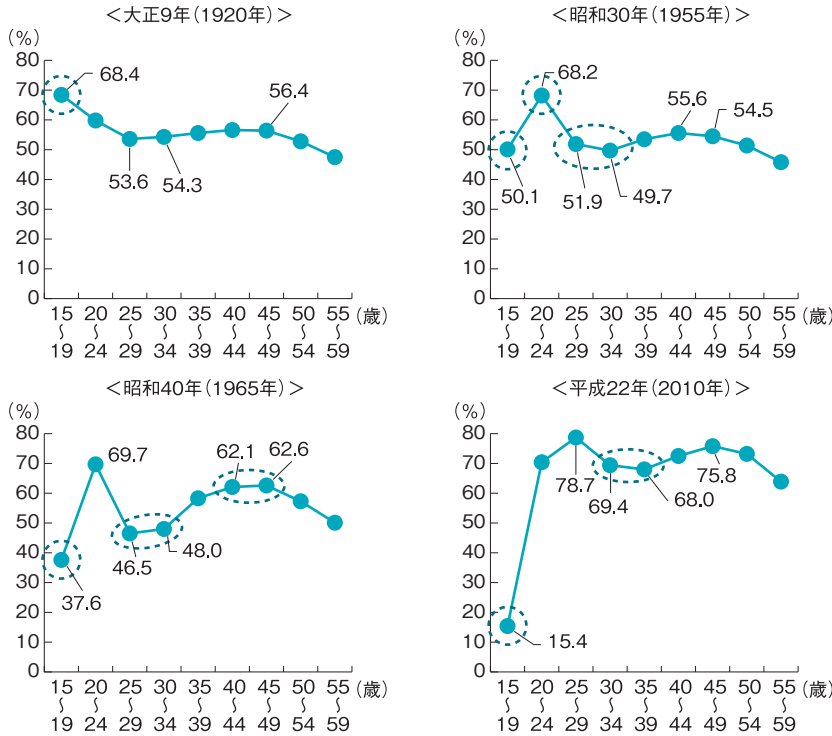
図表1 女性を取り巻く状況の変化



- (備考)
1. 平均寿命については、昭和45年は厚生労働省「完全生命表」、平成26年は厚生労働省「簡易生命表」より作成。
 2. 高年齢化率については、昭和45年は総務省「国勢調査」、平成26年は総務省「人口推計」より作成。各年10月1日現在。平成26年の高年齢化率は、27年値。
 3. 労働力率（25～29歳女性）については、総務省「労働力調査」（昭和45年、平成27年）より作成。
 4. その他は、厚生労働省「人口動態統計」より作成。
 5. 高年齢化率は、総人口に占める65歳以上人口の割合。
 6. 平均初婚年齢は、結婚式を挙げたとき又は同居をはじめたときのうち、早い方の年齢。
 7. 平均第1子出生年齢は、昭和45年は満年齢の算術平均値に0.5歳の補正値を加えたもの。平成26年は、日齢の算術平均値。

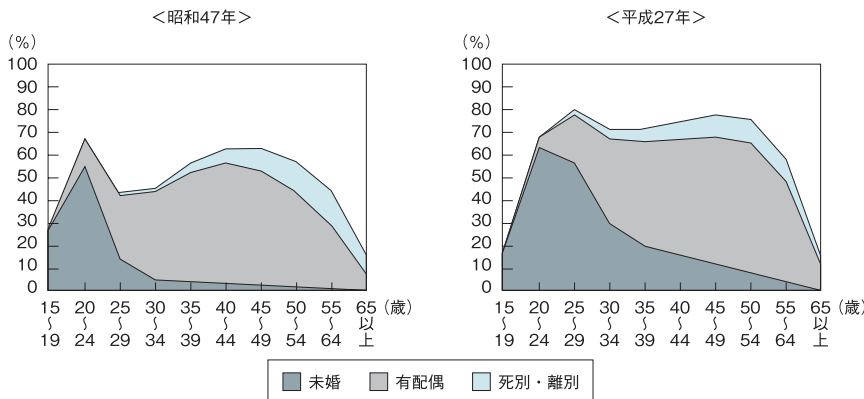
本年5月31日、平成28年版男女共同参画白書が公表されました。特集「多様な働き方・暮らし方に向けて求められる変革」のポイントをご紹介します。

図表2 女性の労働力率の変化



- (備考) 1. 総務省統計局「国勢調査」より作成。
 2. 大正9年については有業率。
 3. 大正9年定義の「主人の世帯にある家事使用人」は、年齢別に按分し「有業者」に含めた。
 4. 昭和30年、40年については、1%抽出集計結果による。

図表3 女性の配偶関係別・年齢階級別労働力率



- (備考) 総務省「労働力調査」(昭和47年、平成27年)より作成。

と、女性の平均寿命は74.66年から86.83年へと大きく伸び、総人口に占める65歳以上人口の割合である高齢化率も7.1%から26.7% (平成27年) と大幅に上昇しています。一方、女性の平均初婚年齢は24.2歳から29.4歳と5歳以上上昇し、平均第1子出生年齢は25.6歳から30.6歳となり、初婚年齢の上昇と呼応する形で高くなっています。晩婚化、晩産化の影響も受け、合計特殊出生率は2.13から1.42となっています(図表1)。

(2) 女性の労働力率の変化

女性のライフステージの各段階と就業の関係を考える上で、女性の年齢階級別労働力率を見てみると、日本は諸外国と異なりM字型のカーブを描いています。

日本のM字カーブは、長期的に見ると、必ずしも昔からそうした形状であったわけではなく、高度成長期頃にできあがってきたものであり、図表2はその変遷を見たものです。

大正9年には、15~19歳の女性の労働力率は7割近くあり、年齢が上がるとともに労働力率が低下する傾向にありました(右肩下がり)。昭和30年には、それまでに中等教育への進学が急速に進んだことを背景に、15~19歳の労働力率が下がって20~24歳の労働力率が上がり、M字カーブの左側の山が形成されました。高度成長期の昭和40年には、25~29歳、30~34歳の非労働力化が進み労働力率が50%を切ったこと

や、40歳代の労働力率が上がった結果、M字型がはっきり確認できるようになっています。平成22年には、M字の底が上がって70%近くに達するとともに、M字の底の年齢層が昭和40年の25～29歳から35～39歳に上がっています。

高度成長期には、出産・育児のためにいったん労働市場から退出し、その後パート等の家計補助的な働き方で再び労働市場に戻るという動きが増えてきたことが、こうした動きの背景にあると考えられます。

M字の底が上がった背景を見るために、配偶関係別に昭和47年と平成27年の状況を比較してみると、25～29歳については、昭和47年には有配偶の割合が未婚を上回っていましたが、平成27年には未婚が有配偶を上回り、晩婚化が進んだ影響が見

てとれます（図表3）。

(3) 育児・介護をめぐる状況と家事・育児負担

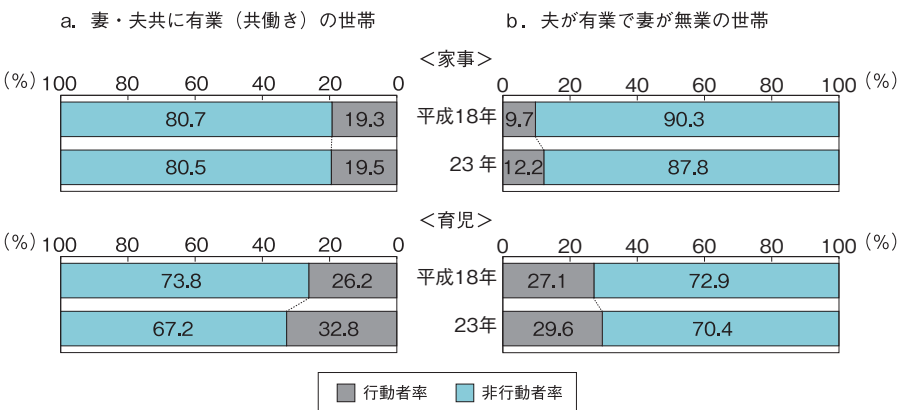
育児や介護等、家庭生活において様々な事情を抱える人の就業状況は、男女で大きく異なります。例えば、総務省「就業構造基本調査」によると、平成24年において、未就学児の育児を行っている人の割合は、女性は10.3%、男性は7.6%ですが、有業率を見ると、男性が98.5%であるのに対し、女性は半分程度の52.3%にとどまっています。また、介護を行っている人の割合は、女性で6.2%、男性では3.8%、有業率はそれぞれ44.9%、65.3%となっており、育児ほどではありませんが、20%ポイント程度女性で低くなってい

ます。

このように、育児や介護を行っている場合の就業状況は、男女で大きく違います。6歳未満の子供を持つ夫について、家事や育児の1日当たりの行動者率を見ると、「家事」については、妻・夫共に有業（共働き）の世帯で19.5%、夫が有業で妻が無業の世帯で12.2%となっており、18年と比較してもわずかな上昇にとどまっています。「育児」については、妻・夫共に有業（共働き）の世帯では32.8%、夫が有業で妻が無業の世帯では29.6%となっており、18年と比較してやや増加しているものの、妻の就業状態にかかわらず、約7割の夫が行っていないことがわかります（図表4）。

また、出産前後の就業継続状況について、国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向調査（夫婦調査）」より見ると、第1子出産後、就業を継続する者の割合は、正規職員では増加傾向にあるものの、非正規職員等を含めた全体では、約6割が離職する傾向に大きな変化は見られません。また、介護・看護を理由とした離職の状況をより見ると、平成27年に離職した9万人の内訳は、男性2万人、女性は約8割にあたる7万人となっています。働きたいという女性が、仕事と家庭生活の二者択一を迫られ、働けない人が存在する状況は、少子高齢化が進む我が国にとって大きな損失と言えます。

図表4 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子供を持つ夫の1日当たりの家事関連（「家事」及び「育児」）の行動者率（週全体平均）。
※行動者率…該当する種類の行動をした人の割合（%）
※非行動者率…100%－行動者率
3. 本調査では、15分単位で行動を報告することとなっているため、短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要である。

(4) 女性の就労に関する意識の変化と男性の長時間労働

図表5は、女性の就労に関する意識変化を見たものです。平成4年の調査では、「子供ができたなら職業を

やめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と回答する者が、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答する者を上回っていましたが、最近ではそれが逆転しています。こうした意識の変化の一

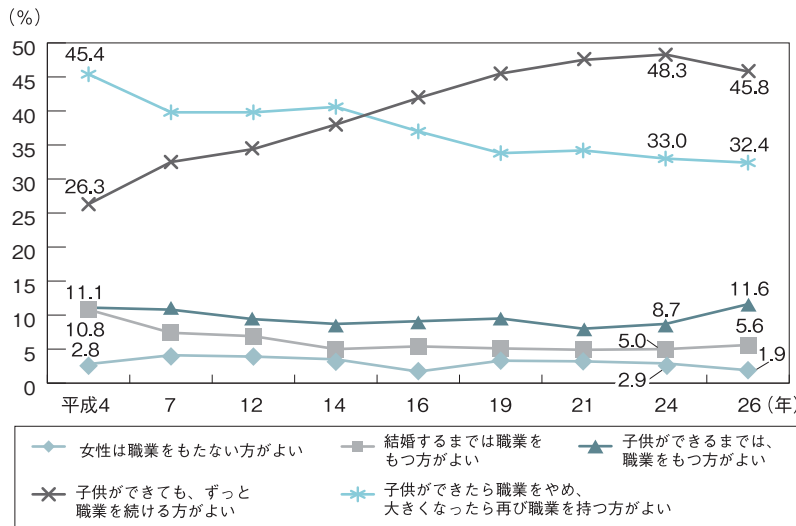
方で、実際には出産等で離職を選択しているケースが多く見られ、女性の職業への思いと現実の行動との間のギャップが大きくなっていることがうかがえます。

こうした問題の背景として、男女の長時間労働の動向を図表6により見てみると、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、長期的には男女とも緩やかな減少傾向にあり、平成27年は女性2.7%、男性12.5%となっていますが、子育て期と重なる30歳代、40歳代の男性では、その割合が15~16%と高くなっています。

年間就業日数が200日以上男性就業者について見てみると、週間就業時間が60時間以上である長時間労働者の割合は、必ずしも減少傾向にあるとは言えません。

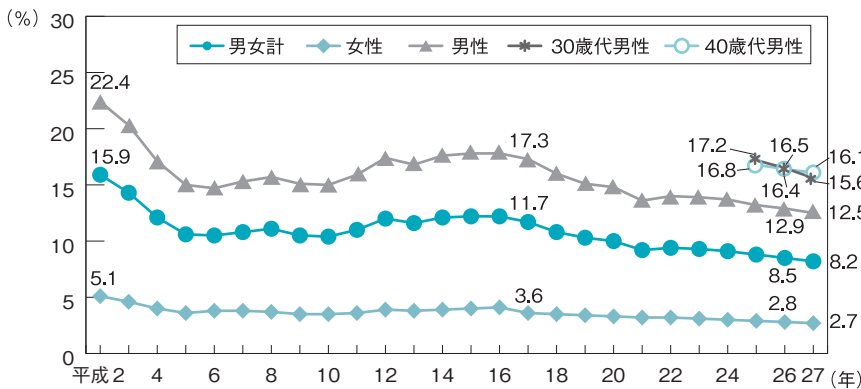
長時間労働を前提とした働き方では、仕事と家庭生活との両立は困難であり、男性自身の家庭生活への参画を困難にするとともに、女性が就業したり、就業継続できなくなるなど、家庭生活以外の活動への参画・活躍に影響を与えていると考えられます。長時間労働の削減は、男性自身にとっても、ワーク・ライフ・バランスや地域活動、自己啓発等の時間の確保等の観点から重要であり、男女が共に暮らしやすい社会に向け、大きな課題となっています。

図表5 女性の就労に関する意識の変化 (女性)



(備考) 内閣府「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成7~24年)、「女性の活躍推進に関する世論調査」(平成26年)より作成。

図表6 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移 (男女計、男女別)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 非農林業雇用者数(休業者を除く)に占める割合。
3. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(5) 多様な働き方・暮らし方

働きたい、あるいは働く能力があるにもかかわらず働いていない女性

多様な働き方・暮らし方に向けて求められる変革 —平成28年版男女共同参画白書から—

Special Feature

の存在は、いわば日本の社会の損失とも言えます。こうした状況を解消し、幅広い分野で女性の活躍が可能となる社会を作っていくことが重要

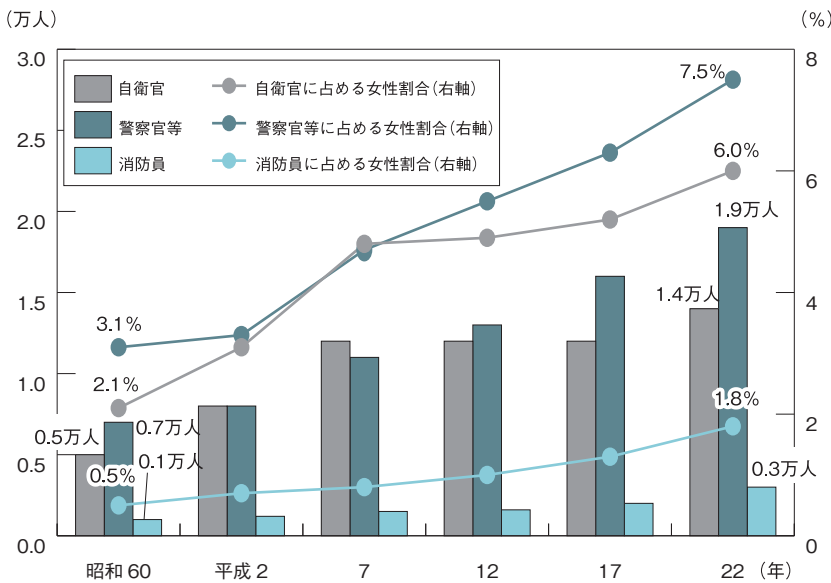
となります。従来、伝統的に女性が少なかった産業や職業においても、女性の参画が進む動きが出てきています。図表

7により、従来女性割合の低い保安職（自衛官、警察官等、消防員[※]）について長期的に見てみると、その数及び女性割合は、近年増加しており、平成22年には自衛官1.4万人、警察官等は1.9万人、消防員は0.3万人、女性割合もそれぞれ6.0%、7.5%、1.8%となっています。

技術革新や働き方の見直し等によって幅広く活躍できる環境も整いつつあります。テレワークは、時間や場所にとらわれない働き方として、活用が期待されています。テレワークを導入している企業の割合は、平成26年末で11.5%となっていますが、テレワークを実際導入した企業の8割は、テレワーク導入の効果として、効果があったと回答しています（図表8）。

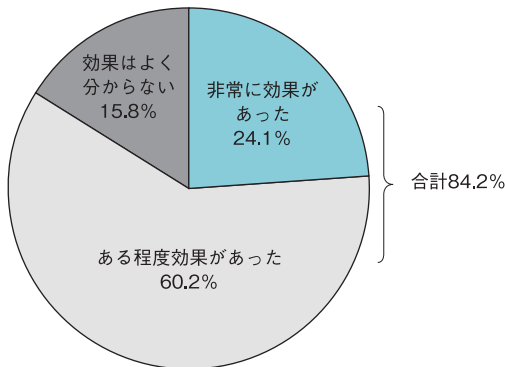
多様な働き方・暮らし方の実現は、我が国社会が様々な変化への対応力を高め、力強く発展を続けるために必要であり、少子高齢化が進む中で我が国にとって必須の変革です。誰もが暮らしやすく、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向け、関係する取組を進めていく必要があります。

図表7 女性の保安職の人数及び割合の推移



(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。
2. 「警察官等」は、警察官、海上保安官、鉄道公安員の合計。

図表8 テレワークを導入した効果



(備考) 1. 総務省「通信利用動向調査」(平成26年)より作成。
2. 調査対象は、公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業。回答企業数は236社。
3. 平成26年末現在。
4. 小数点以下四捨五入のため、合計数値とその内訳が一致しない場合がある。

※ 総務省統計局「国勢調査」に定義されるもので、消防組織法に規定される「消防吏員」とは定義が異なる。具体的には「消防吏員」とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する一般職の地方公務員であり、「国勢調査」に含まれる私設消防員は含まない等の違いがある。このため、「消防員」と「消防吏員」では女性数及び女性割合が異なっている。図表についても同様の定義である。

【コラム：理工系分野へチャレンジする女性を応援！「リコチャレ」】



科学技術立国を目指す日本では、理工系人材の多様性を高め、更なるイノベーションの創出を図るためにも、理工系分野で女性を増やしていくことが欠かせません。そこで、産学官が連携して、女子生徒等の理工系分野への進路選択を促進する取組「理工チャレンジ（リコチャレ）」が進められています。平成27年夏に開催された女子学生・保護者向けシンポジウムでは、航空機開発に携わる女性技術者が「技術系職種において正解は論理的に導かれるものなので、男女関係なく、正しいことを言えばみんなついてきてくれる。女性は活躍しやすい分野だと思う」と語り、他の登壇者とともに女子学生へエールを送りました。

【コラム：技術革新がもたらす支え手の拡大】



力仕事が多い農作業の現場で、今期待されているのが「農業用アシストスーツ」です。身体に装着することで動作を補助し、作業時に身体への負担を軽減する機能を持ちます。普及が進めば、女性にとっても農業へ参入しやすくなります。平成28年度中の商品化を目指しており、他にも、介護や工事現場等、様々な用途でのアシストスーツの開発も民間で進んできています。

【コラム：100人いれば、100通りの人事制度 ～多様な働き方へのチャレンジ～】



ソフトウェアメーカーのサイボウズ株式会社では、ここ10年ほど、徹底的な働き方の多様化を進めています。働く「時間」と「場所」を自由に選べるようにしたほか、残業の有無、短時間勤務、週の勤務日数等を選択できたり、育児休業は6年まで取得可能、退職しても最長6年間復帰可能な「育自分休暇」制度等、個人の希望に会社が最大限応えられる様々な仕組みがあります。同社では、働き方の変革を進めた結果、離職率はピークの28%から3.8%まで低下、特に女性の離職率が減り、従業員の女性比率は4割まで上昇しました。会社のダイバーシティや従業員の働きがいの向上にもつながっています。

G7伊勢志摩サミットで 「女性の活躍推進」を発信

外務省経済局政策課

日本は、「女性が輝く世界」作りに向けた様々な取組を行っています。その一環として、2014年から国際女性会議「WAW! (World Assembly for Women)」を開催し、海外から多数のリーダーを招き、女性をめぐる様々な課題について包括的に議論してきました。

我が国が議長国を務めた本年のG7伊勢志摩サミットでは、三重県・賢島に結集した首脳たちから、「女性の活躍推進」を力強く発信しました。G7として女性分野を初めて本格的に取り上げた2015年のエルマウ・サミットに続き、女性を優先課題の一つとして取り上げました。また、安倍総理のリーダーシップのもと、先に述べたWAW!における議論の積み重ねも踏まえつつ、G7として、女性活躍推進に向けて国際的機運を高めるとともに、具体的な行動をとっていくことに力強くコミットしました。その背景には、経済成長と雇用創出の原動力として、女性の潜在力の開花が引き続き課題であること、新たな脅威（暴力的過激主義等）の中で、女性の権利の尊重と積極的参画が一層必要であること、昨年採択され本年が実施元年である「持続可能な開発目標（SDGs）」の実施において、女性は主要アクターかつ目標そのものでもあることが挙げられます。

G7首脳たちは、女性・女児のエンパワーメントと男女平等は、女性

が社会（経済・政治等）を変えるアクターとして参画するために不可欠であるが、一方で、女性はその潜在力を花開かせる障壁に直面していること、暴力的過激主義の脅威への対応において、女性の保護と参画が重要であることの認識を共有しました。その上で、経済成長に向けて女性の活躍を推進し、その人権を尊重・保護する社会づくりは、G7共通のゴールであることを強調しました。その観点から、全ての政策分野における女性の主流化を推進することで一致するとともに、その取組の一環として、4月以降に全国各地で開催され

ている8つの閣僚会合（外務大臣会合、農業大臣会合、情報通信大臣会合、教育大臣会合等）で、日本は議長国として女性について取り上げてきています。加えて、今回のサミットでは特に、女性の潜在力を花開かせるためのエンパワーメント、理工系（STEM）分野における女性の活躍推進、及び「女性と平和・安全保障」分野に光を当てました。

女性の潜在力を花開かせるためのエンパワーメントについては、民間企業と連携しながら、女性の権利の尊重、完全なる参画、同一労働・同

『女性の能力開花のためのG7行動指針： 持続可能、包摂的、並びに、公平な成長及び平和のために（骨子）』

（※全文は、G7伊勢志摩サミットHP (<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000160314.pdf>)を参照）

1. 持続可能な、包摂的で、かつ、公平な経済成長に向けた女性及び女児の能力開花

- (1) 教育及び職業におけるジェンダー格差と固定観念の撤廃。
- (2) 女性の労働参加、起業、リーダーシップのための就業に関する教育及び職業訓練の充実。
- (3) 女性及び女児の健康のための教育及び啓発プログラムの改善。
- (4) 学習環境の改善と女児への質の高い教育に対する障壁への対処。
（※主に、途上国を対象）

2. 国際平和及び安全保障に向けた取組に対する女性の能力開花と参画の促進

- (1) 国連 PKO 要員及び国内治安機関に対する訓練の強化。
- (2) 司法及び安全保障分野における女性のリーダーシップ醸成と女性の代表性の向上。
- (3) 緊急事態対応への女性の関与を強化。
- (4) 防災における女性の代表の醸成。

平成28年5月26・27日に開催されたG7伊勢志摩サミットで、首脳たちは「女性の活躍推進」を力強く発信しました。

一賃金、平等なリーダーシップの機会等を確保するとともに、質の高い教育や訓練等を通じて女性の能力構築を行い、潜在力を花開かせることを支援することで合意しました。そのための『女性の能力開花のためのG7行動指針：持続可能、包摂的、並びに、公平な成長及び平和のために』（骨子参照）を採択し、他国にも同様の行動を促すことで一致しています。

また、理工系分野における女性の活躍推進は、人材の幅を広げ、創造性・イノベーションの確保につなが

ると同時に、地位・賃金の男女格差も縮小するとの認識を共有しました。その上で、今回のサミットの機会を捉えて、G7各国内及び国際社会において、STEM分野の女性の活躍推進の気運を高め、環境整備を後押しするため、「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」を立ち上げました。

最後に、「女性と平和・安全保障」分野に関しては、あらゆる形態の女性に対する暴力の撲滅や、被害者の支援等に取り組むとともに、国連安保理決議第1325号に係る「行動計

画」の策定を技術的・資金的に支援し、国際紛争における国際和平調停者等において、女性の参画を推進すること等で一致しています。

今後は、G7伊勢志摩サミットのコミットメントと成果を、日本国内や、本年12月に開催される国際女性会議WAW!2016や国連等をはじめとする国際社会において、具体的な行動へとつなげていくことが期待されています。

G7イニシアティブ：「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ」 (仮訳) Women's Initiative in Developing STEM Career (WINDS)

【目的】

- G7各国がSTEM分野の女性キャリアにビジョンを示しつつ、活躍推進の環境整備を後押しする。
- 女性の経済的地位(含む:所得)を向上させる。
- (新たなイノベーションや商品・市場開発を通じて)成長戦略に貢献する。

【活動】

1. リーダーシップ 伊勢志摩サミットにおいて、首脳から力強くコミットする

2. ネットワーク G7が互いに、つながり、学び、励まし合う

- (1) STEM分野の女性・女児のネットワークを強化する。
 - G7各国内・G7間で、世代を超えた意見交換を促進する。
- (2) 「WINDSページ」を通じて、G7のSTEM関連の活動をつなげ合う。
 - G7各国及びOECDの関連HPIに「WINDSページ」を作成し、相互リンクする。
- (3) ロール・モデルを提示する。特に、G7各国の象徴的な人物(STEM分野で活躍する女性や、STEM活躍推進を行う各界のリーダー)を、「WINDSアンバサダー」として紹介。
- (4) G7間で政策を学び合い、ベスト・プラクティスを共有する。その際、OECDから、現状分析や政策提言を得る。



3. イベント WAW! 2016の機会に、「G7・WINDS特別イベント」を開催する

- OECD及びWINDSアンバサダーからのプレゼンテーション
- G7各国代表によるパネルディスカッション
- G7各国の女子高生をつなぐビデオ会議 等





「女性活躍加速のための重点方針2016」の決定

内閣官房／内閣府

「女性活躍加速のための重点方針2016」の決定（平成28年5月20日）及びその構成について

平成28年5月20日（金）、「女性活躍加速のための重点方針2016」が政府で決定されました。本方針に基づき各府省は概算要求への反映を図っていくこととしています。

「重点方針2016」は、国における女性活躍の具体的取組をこれまで以上に加速すると同時に、女性活躍推進の流れを全国津々浦々まで広げ、浸透させていくため、今後、重点的に取り組むべき事項について、以下の柱立てでまとめています。

1. あらゆる分野における女性の活躍
2. 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
3. 女性活躍のための基盤整備

職場で活躍したり自ら起業したい女性に向けては、

- 多様な働き方の推進、男性の意識変革
- 女性の起業支援強化、リーダー育成

- 公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス推進等の加速 など仕事と子育てとを両立していきたい女性に向けては、
- 男性の家事・育児等への参画促進に向けた企業や経済団体等との連携等
- 待機児童の解消や介護離職ゼロに向けた保育士や介護人材の処遇改善 など配偶者からの暴力を受けている方など、困難な状況にある女性に向けては、
- 配偶者暴力などの個別事案対応を含めた地域連携体制の整備
- いわゆるJKビジネスと呼称されている営業等に係る実態の把握、児童の性的搾取等に係る対策の推進
- 男女共同参画の視点からの熊本地震の被災地支援 など、女性のニーズに応じた様々な施策を盛り込んでいます。

【参考】「女性活躍加速のための重点方針2016」本文はこちら→

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2016_honbun.pdf



すべての女性が輝く社会づくり本部（第5回）

女性活躍加速のための重点方針2016（平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性が自らの希望や夢を実現できる社会をオール・ジャパンで実現。国レベルの取組の加速とともに、地方（都道府県→市町村）、民（大企業→中小企業）へ全国展開。

○女性活躍推進法や第4次男女共同参画基本計画、公共調達に関する指針等に基づく取組の加速化とターゲットの拡大

I あらゆる分野における女性の活躍

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

- ・同一労働同一賃金の実現に向けた取組による非正規雇用労働者として働いている女性の待遇改善や、女性の正社員転換
- ・長時間労働の削減に向けた時間外労働規制の在り方についての再検討、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化等
- ・公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速

（独法等での取組の平成29年度からの原則全面实施、地方公共団体・東京オリンピック・パラリンピック関連や民間での取組促進）

・育児・介護休業等の取得促進、男性の家事・育児等への参画促進に向けた企業や経済団体等との連携等

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

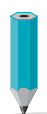
- ・組織トップ自ら女性活躍に取り組むムーブメントの全国拡大及び「地域版男性リーダーの会(仮称)」形成の推進等連携の促進
- ・女性リーダー育成モデルプログラムの作成及び普及や、役員候補段階の女性を対象としたリーダー育成研修等の先進的な取組の推進
- ・女性活躍を推進する企業が資本市場でより評価されるよう、女性役員情報の一元的な提供
- ・女性起業家等支援ネットワークを全国に構築するなど、女性の新しいキャリア・ステージの形である起業への支援強化

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

- ・性犯罪等被害者のためのワンストップ支援センターの各都道府県最低1か所設置に向けた未設置自治体への働きかけ
- ・配偶者暴力などの個別事案対応を含めた関係機関間の連携方策の検討・共有など地域連携体制の整備
- ・被害者支援としての加害者更生に関する取組の具体化
- ・児童の性に着目した新たな形態の営業（いわゆるJKビジネスと呼称されている営業等）などに係る実態の把握、児童の性的搾取等に係る対策の推進
- ・ひとり親のための相談窓口のワンストップ化等「ひとり親・多子世帯等自立応援プロジェクト」に基づく総合的支援の実施
- ・男女共同参画の視点からの熊本地震の被災地支援
- ・女性活躍の基盤である健康について生涯にわたる包括的支援

III 女性活躍のための基盤整備

- ・子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」を確実に実施
- ・待機児童の解消や介護離職ゼロに向けた保育士や介護人材の待遇改善等
- ・子育て関連の申請手続をオンラインで一括して行えるワンストップ化の検討・実施
- ・税制や社会保障制度等の見直しに向けた取組
 - ・個人所得課税における諸控除の在り方の見直しに向けた国民的議論を促進
 - ・被用者保険の適用拡大（キャリアアップ助成金も活用）
 - ・労使による配偶者手当の在り方の検討を促進
- ・通称使用の拡大：マイナンバーカードに本人からの届出により旧姓併記が可能となるよう速やかに必要な準備を進める



平成28年度「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」候補企業を募集しています(7月27日(水)まで)

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

厚生労働省では、平成28年度「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施しており、パートタイム労働者の活躍推進に取り組んでいる企業からの応募を受け付けています。

昨年度から始めたこの表彰制度は、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った、正社員との均等・均衡待遇を推進し、パートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境の整備を進めるため、模範となる取組を実施している企業を表彰し周知することで他の企業の取組促進へとつなげていくことを目的としています。

【応募の対象】

本表彰の応募対象となるのは、次の①～④のうち2つ以上の取組を実施している企業です(但し①又は②の取組は必須)。

- ①パートタイム労働者の働きぶりの評価と適正処遇に関する取組
- ②パートタイム労働者に対する教育訓練やキャリアアップに関する取組
- ③パートタイム労働者とのコミュニケーション向上のための取組
- ④その他の取組(第1～3分野以外で、パートタイム労働者の活躍推進に向けた取組)

【表彰の種類】

最優良賞、優良賞及び奨励賞の3つの賞があり、優良賞は取組の実施の他、その取組による成果があることが必要です。最優良賞は厚生労働大臣賞であり、優良賞の候補から選出します。

【受賞のメリット】

受賞企業を対象とした表彰式典を開催するとともに、受賞企業の取組事例を事

例集として取りまとめ、厚生労働省が委託運営する「パート労働ポータルサイト」でも公開するなど広く発信します。

また、受賞企業の名刺や商品に表示することができるシンボルマークを付与します。

昨年度の受賞企業からは、「地元紙などに表彰の記事が掲載され、社会的評価の高まりや採用活動における応募者数の増加がみられた」「シンボルマークを求人広告に掲載し、採用活動に活用している」などの声が寄せられています。

【応募方法など】

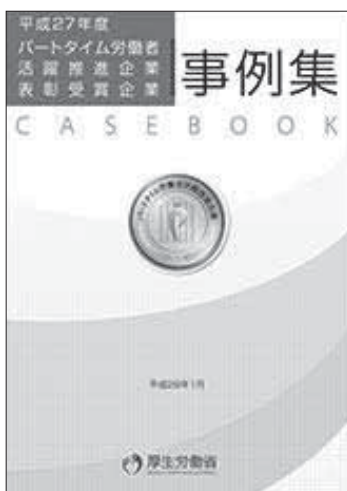
- 表彰基準や応募方法など詳細は「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」をご覧ください。昨年度の受賞企業の取組内容や表彰式典の開催報告等もご覧になれます。

表彰サイトURL <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/>

- 応募締切 7月27日(水)

- 応募・問い合わせ先
みずほ情報総研株式会社(委託先)
東京都千代田区神田錦町2-3
TEL 03-5281-5276

☆業種・規模は問いません。多くの企業の皆様からの応募をお待ちしております。



平成27年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業事例集



シンボルマーク

※受賞企業に付与するマークには、受賞年度と受賞名が記載されています



『いまこそ』みんなで考える 復興と男女共同参画

復興庁男女共同参画班

復興庁男女共同参画班では、復興に男女共同参画の視点が必要であることを理解していただくための活動を行っています。今回は、岩手県で行われたワークショップ「『いまこそ』みんなで考える復興と男女共同参画」の様子をご紹介します。

【はじめに】

「『いまこそ』みんなで考える復興と男女共同参画」は、岩手県で毎年開催されている「いわて男女共同参画フェスティバル2016」の分科会の一つとして実施されました。

分科会では、大規模地震を想定し、次々と避難所を訪れる被災者を受け入れる「避難所運営ゲーム」を活用し、「復興と男女共同参画」について改めて考えることを目的としてワークショップを実施しました。

【避難所運営ゲームとは】

避難所運営ゲームとは、平成19年度に静岡県が開発した防災ゲームで、HUG（Hinanzyo Unei Game、HUGは英語で「抱きしめる」の意味もある）と呼ばれています。ゲームでは、避難所の限られたスペースに、訪れる避難者をいかに適切に配置していくかを考える内容となっており、あらかじめ用意された避難所の図面に、避難者に見立てたカードを配置していくものです。

避難者は、健常者だけでなく、障害者、高齢者、妊産婦や乳幼児連れの家族、負傷者、日本語があまり堪能でない外国人など、様々な設定がなされており、避難所を訪れた人の状態によって、配慮の有無を判断していくことになります。

今回は、避難所を訪れる人がすべて障害者、高齢者、妊産婦などの「災害時要配慮者」であることを前提として実施しました。加えて、避難者の対応をしている合間に、災害対策本部等から物資の供給や必要な設備の配備情報が入ったり、

いったん配置した避難者が様々な要望や不安を訴えたりと、実際の避難所で想定される事項を再現するなど、随所に工夫がなされています。

また、今回のワークショップに際しては、HUGの開発者でもあり、静岡県地震防災アドバイザー・「HUGのわ」主宰の倉野康彦さん、国立保健医療科学院主任研究官で「災害時母子救護ネットワーク構築のための人材育成プロジェクト」ディレクターの吉田穂波さん、岩手県男女共同参画センターにご指導をいただきながら、男女共同参画の視点で考えることができるような設定を加えました。

【HUGの体験】

ワークショップには、岩手県内の12市町から23名の方にご参加頂きました。

最初に今回の分科会の趣旨を説明し、自己紹介（アイスブレイキング）を行いました。アイスブレイキングでは、自分の名前のほか、日頃から心がけている災害対策について紹介し、参加者同士が和やかな雰囲気の中でHUGを行えるようにしました。

その後、HUGを行うに当たっての前提条件や進め方を説明し、4グループに分かれて実際にHUGを実施しました。グループ分けは、参加者のお住まいの地域を考慮し、同じ地域の参加者が1つのグループに集まってしまうことのないように配慮しました。

【カードへの対応】

HUGが始まった当初は、矢継ぎ早に読み上げられていくカードに、どの教室に案内したらよいかの判断がなかなかできないグループもありました。また、避難者情報の合間に入ってくる物資や備品の配布・設置についての情報を避難者にどう伝えるかなど、避難者の配置以外にも考えることが多くあり、混乱している様子もありました。

しかしながら、時間が経つにつれ、参



カードに従って対応を相談



役割分担で速やかに対応



振り返りの様子

加者間での役割分担の必要性、避難者への情報伝達の方法や男女共同参画の視点からの配慮の必要性などについてグループ内で自然に気づき、参加者同士で相談し合いながら、どのような対応がよいのかを考え、それを行動に移していく姿が各グループで見受けられました。

【振り返り】

HUG終了後、グループごとで振り返りを行いました。振り返りでは、

- ① やって来て気付いたこと
- ② やって来て難しかったこと
- ③ この経験を今後どう生かすか

の3つに分けて参加者に考えてもらい、グループ内で発表していただきました。

参加者からは、気づいたこととして、

- ・臨場感たっぷりの良い経験になった
 - ・避難所を運営する側の難しさが分かった
 - ・妊婦さん、乳幼児など、女性ならではの対応が必要であることが分かったなどの意見がありました。
- また、難しかったこととして、
- ・想定外の人がどんどんやってくるので、時間どおりに進まなかった
 - ・妊婦や乳幼児だけでなく、認知症、LGBTの方などに対し、短時間で特別な配慮を講じなければならない点が難しかった
 - ・必要な物資の量の把握が難しかった
- などの意見がありました。

最後に、この経験を今後どう生かすか、という点については、

- ・専門的な知識をもったリーダーシップ教育が必要と感じた
- ・外国語対応マニュアルを作ってみるなどの意見がありました。

グループごとでの発表の後には、参加者同士が自由に各グループでの結果を見て回ることで、一層学びを深めることができました。

【締めくくり】

最後に、平時から支援を頼み頼まれやすい声のかけ方を知っておくこと、心にダメージが来た時のサインを見つけられるようにすることなどが必要であり、こういったことを心がけることでいろいろなことに「気づく」ことができることなどをお話ししました。

また、今回のために加えたカードの一部について、その趣旨を説明し、男女共同参画の視点から配慮が必要な避難者がいたことを、改めてお伝えしました。

これらを通じて、身近にある課題を考える際に、HUGで実際に行ったように「男女共同参画の視点」をもって対処することで、すべての人にとって過ごしやすい環境の構築につながっていくことをお話ししました。

【おわりに】

今回のワークショップは、①HUGというツールを用いることで、男女共同参画の視点からどのような配慮が必要なのかを考え、②それを復興や日常生活の中のあらゆる場面に当てはめることで、「より良い復興」の実現につながることを理解すること、を目指して実施しました。参加者からは、住んでいる地域や震災による被害の大小に関わらず、それぞれの立場に立って復興を考えるよい機会となったとの声も聞かれました。

今回のこのワークショップに参加された皆さんが、HUGの経験を通じて感じたことを、お住まいの地域で実践していただくことで、「より良い復興」の実現につながるものと期待しています。

復興庁男女共同参画班では、これまでの取組に工夫を加えながら、男女共同参画の視点を復興に活かすことの必要性を理解していただくことで復興に貢献できるよう、活動を続けて参ります。

女性の経済的エンパワメント・各国の取組③ 世界の仲間とつながる

立命館大学法学部 教授 大西 祥世

2016年3月のアメリカ合衆国ニューヨーク市は、例年よりも暖かく、エネルギーにあふれていました。同年3月15日～16日に、国連本部にて、国連「女性のエンパワメント原則（Women's Empowerment Principles。略して『WEPs』）」¹の年次会合が開催され、コスタリカの大統領が基調報告で熱弁をふるいました。昨年ヒラリー・クリントン前米国国務長官が、1995年の「北京会議」からの20年間の歩みと今後の展望について活気あふれる報告をして、会場が一体感に包まれたことを思い出しました。

WEPsの年次会合は、毎年、企業、国際機関、政府、市民社会から約350人が参加しています。国連主催の会議ですが、参加者どうしがフレンドリーで、和やかな雰囲気です。年1回、わいわいと話しながら直接に最新情報を交換することを楽しみにしています。今年はスリランカやイギリスからの参加者から、日本は政府も企業もがんばっているね、と話しかけられ、日本の取組が目玉されているのがよくわかりました。

年次会合ではさまざまな好事例が報告・議論されます。トルコの衛生陶器のトップメーカーのCEOが社員全員に女性のエンパワメントを推進しようという手紙を送り、社員研修を実施して大きな成果が表れたという取組や、メキシコのレストランチェーンが6,000人の女性生産者と契約することで地域女性の経済的エンパワメントを促進する取組にはとても感動しました。オーストラリアでの「変革を担う男性チャンピオン」といった政府と企業が連携する斬新な取組も報告されました。毎年、企業がもっているさまざまな新しい可能性に気づくことが

できて、大きな刺激を受けています。

世界中の多くの企業や政府が、先進国・途上国を問わず、女性のエンパワメントを通じて、グローバルな経済・社会状況の変化に立ち向かおうとしています。こうした考え方をもち企業が活用できるツールがWEPsです。職場、市場、地域において、どのように女性の活躍を促進するかの指針となる、ビジネス向けの簡潔な枠組みです。WEPsを軸にすると、企業は、社内の取組だけではなく、サプライチェーン、投資会社、地域自治体や政府、市民社会といったさまざまなステークホルダーと協働して、一緒に女性のエンパワメントを推進できます。なお、WEPsの発足後は、企業、国際機関、市民社会、アカデミアのメンバーから構成される「WEPsリーダーシップグループ」が中心となって、WEPsをより一層活用するための文書やツールを議論し、まとめています。

WEPsはこうした取組のグローバル・スタンダードとして、さまざまな国際機関や政府もこれを支持しています。2016年の「G7伊勢志摩サミット」首脳宣言では、「WEPsを我々自身も促進する」という文言が盛り込まれました。2015年にドイツでは、「エルマウサミット」終了後に、WEPsや起業に関するフォローアップ会合が開催されました²。このバトンは、日本を経て、来年のイタリア「シチリアサミット」につながるでしょう。

WEPsという共通の枠組みを通じて世界の仲間とつながることで、ビジネスの成長とジェンダー平等の実現に向けた大きな希望があると思います。来年はG7各国での理解もさらに進んで、女性リーダーがもっと増えることが期待されます。

1 2010年3月に、国連グローバル・コンパクト（UNGC）とUN Womenが共同で作成した7つの原則。2016年6月10日現在、世界の1,239社（うち、日本は216社）がWEPsへの支持を表明している。詳しくは、<http://weprinciples.org/>を参照。

- 原則1 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- 原則2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 原則3 健康、安全、暴力の撤廃
- 原則4 教育と研修
- 原則5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- 原則6 地域におけるリーダーシップと参画
- 原則7 透明性、成果の測定、報告
(内閣府仮訳)

2 UNGC, "IMPACT: Transforming Business, Changing the World - The United Nations Global Compact", 2015.



おおにし・さちよ／立命館大学法学部教授。博士（法学）。専門：憲法、ジェンダーと法・政策、議会法。国連「女性のエンパワメント原則」リーダーシップグループメンバーとして活動。主著：『女性と憲法の構造』（信山社、2006年）、「国連・企業・政府の協働による国際人権保障」国際人権27号（2016年刊行予定）、「『政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない』の保障」立命館法学355号（2015年）等。

女性が輝く
先進企業
2015

女性が輝く先進企業表彰受賞企業の取組紹介

平成27年度「女性が輝く先進企業表彰」を受賞された7社をシリーズで御紹介します。今月は「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」受賞企業2社の取組です。

経営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン推進

第一生命保険株式会社



「D-WEL（女性部長の会）」の様子



「選抜女性アシスタントマネジャー塾」の様子

(※)DSRは「Dai-ichi's Social Responsibility」（第一生命グループの社会的責任）の略称。

第一生命では、グループミッションである「一生涯のパートナー」であり続けるために、DSR(※)経営の実践を通じ、すべてのステークホルダーに責任を果たしながら、価値創造による持続的成長を目指しています。特に、人財価値の創造が重要と考え、ダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略の柱の一つとして掲げ、取り組んでいます。従業員の多くを占める女性社員の活躍に向け、女性リーダーの早期育成を目指し、営業職員・内勤職員ともに階層別プログラムを強化しています。例えば、経営トップをはじめ、役員がメンターやスポンサー等の役割を担い、自ら女性リーダー育成にコミットする体制を構築しているほか、女性執行役員を中心に女性経営管理職や管理

職が、ロールモデルとして次世代の女性リーダー候補者の育成を担う等、総力を挙げて取組を進めています。2016年4月には、2人目の女性執行役員が誕生、また女性管理職比率は23.3%となりました。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、終業時刻期限の設定や全社一斉の早帰り日の実施、有給休暇取得推進と同時に、全社横断のワークスタイル変革プロジェクトや、各所属でのトップダウン・ボトムアップ双方向での取組を通じ、業務効率化を進めています。

これらの取組により、一人ひとりが個性を活かし、その力を最大限発揮していくことが、新たな価値創造の実現と当社グループ飛躍の大きな原動力になるものと考えています。

女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい職場づくりを推進します

株式会社ファンケル

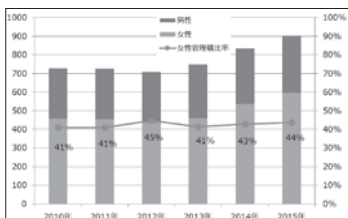
お客様に寄り添ったサービスや商品を開発するため、ファンケルには女性社員が活躍できる環境が整っていました。当社の創業理念は“正義感を持って世の中の「不」を解消しよう”であり、お客様の立場に立って「不安」「不便」「不満」等、不のつく言葉を、「安心」「便利」「満足」等に変えていくことを目指しています。この創業理念のもと、育児が女性社員のキャリアの「不」とならぬよう、育児休暇取得率の向上、育児休暇からの職場復帰率100%の維持、子育てのための時短利用率の向上、配偶者出産支援休暇取得率の向上等の取組を行っています。

今後は、育児や介護などの事情を抱える女性社員がキャリア形成を諦めることなく、能力を十分に発揮できる仕組みを作るとともに、男性社員も育児や、介護

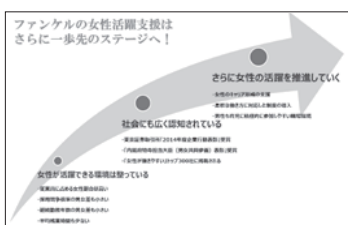
に積極的に参加できる職場環境をさらに整え、『女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい職場づくり』を推進します。

【2018年度までの目標】

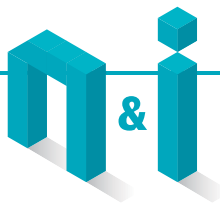
- (1) 女性のキャリア形成のための支援
「女性管理職比率の向上（2018年度：50%目標）」
「専門知識を活かした女性の職域拡大」
- (2) 柔軟な働き方に対応した制度の導入
「短時間勤務者（パート社員）の採用拡大」
「様々な家庭環境の社員が活躍できる多様な働き方の導入（在宅勤務等の導入）」
- (3) 男性も育児に積極的に参加しやすい職場環境の推進強化
「男性従業員の「配偶者出産支援休暇」取得率向上（2018年度：取得率100%目標）」



ファンケル正社員数推移



ファンケルの女性活躍支援は、さらに一歩先のステージへ！



[News & Information]

1 News

内閣府

男女共同参画に関する「基礎研修」及び「苦情処理研修」開催報告



内閣府男女共同参画局では、男女共同参画に関する「基礎研修」及び「苦情処理研修」を平成28年5月18日～

19日の2日間、都道府県・政令指定都市において男女共同参画業務を担当する職員、男女共同参画センター職員、行政相談委員及び人権擁護委員を対象に、約100名の方々の出席を得て実施しました。

この研修では、男女共同参画に関する基本的事項、第4次男女共同参画基本計画の概要等について内閣府からの説明が行われたほか、外部講師による講演、テーマ別に分かれてグループ討議が行われました。



2 News

国立女性教育会館 (NWEC)

「地域における男女共同参画推進リーダー研修<女性関連施設・地方自治体・団体>」実施報告



5月25日(水)～27日(金)の2泊3日で「一人ひとりの女性が活躍する社会を目指して～女性活躍推進と男性中心型労働慣行の変革」をテーマに、全国から159名が参加しました。

基調講演では、鹿嶋敬第4次男女共同参画基本計画策定専門調査会会長が、第4次男女共同参画基本計画の策定の経緯や重要点などを解説。また、多様な働き方を実現しているサイボウズ株式会社 関根紀子カスタマー本部長と群馬県立女子大学でワーク・ライフ・バランスを研究している安齋徹教授を招き、働き方改革について語る座談会を実施。さらに、4府省からの政策説明等最新の動向や情報も提供しました。分科会では、全国の好事例による報告を基に、男女共同参画の視点に立った女性活躍支援事業について、参加者同士がグループ討議を行い、実践に結びつけました。参加者からは、「改めて第4次計画を学び、取り組むべき方向性が見えた」などの感想が寄せられました。詳細はホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2016/page01s.html>

3 Info

国立女性教育会館 (NWEC)

「男女共同参画推進フォーラム」開催

行政、女性関連施設、女性団体・NPO、大学、企業など様々な機関・組織において、男女共同参画、ダイバーシティ、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革などを推進する担当者が一堂に会し、男女共同参画の推進について、ともに考えるフォーラムを開催します。男女を問わずどなたでもご参加いただけます。

期日：8月26日(金)～28日(日)

テーマ：つなぐ、あらたな明日へ

一人ひとりが活躍できる社会を創る

主なプログラム

8月26日(金) 赤松良子氏による特別講演

「均等法から30年、あらたな明日へ
～女性の活躍について考える～」

8月27日(土) シンポジウム

「男もつらいよ！～男性の働き方改革
とワーク・ライフ・バランス再考」

8月28日(日)「お話と講談の会」

このほか、期間中は、男性中心型労働慣行などの変革、女性の活躍とキャリア形成、地域づくりにおける男女共同参画などをテーマとした、公募による約50件のワークショップやパネル展示を開催します。

参加費：無料 (別途宿泊費などがかかる場合があります)

詳細はホームページをご覧ください。<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2016/page04.html>

4 Info

国立女性教育会館 (NWEC)

女性アーカイブセンター展示「寄席で演じる」

8月1日(月)～12月18日(日)の期間で、企画展示「寄席で演じる」を開催します。最近増えてきた女性落語家を中心に、落語・講談・浪曲界で活躍する女性たちを紹介いたします。

また連動企画として、NWEC主催「男女共同参画推進フォーラム」最終日の8月28日(日)13時から、今年5月に真打昇進した講師・神田鯉栄さんによる「お話と講談の会」を行います。

会場：国立女性教育会館 (埼玉県比企郡嵐山町菅谷728)

最寄駅 東武東上線「武蔵嵐山」駅

詳細はホームページをご覧ください。

<http://www.nwec.jp/jp/archive/tenji2016.html>

男女共同参画センターだより

編集後記

News From Center

宮崎県男女共同参画センター

指定管理者：特定非営利活動法人みやざき男女共同参画推進機構

男女共同参画の啓発と推進の拠点施設としての役割を果たすために事業方針を立て、年度ごとに事業の重点テーマを決め、そのテーマに沿った事業運営を行っています。

事業方針

①学習と実践の循環の拠点としての機能を果たす

男女共同参画の学びは地域や職場・家庭での実践につながり、実践することにより新たな課題が発見されます。その課題を解決するためにセンターを『学習と実践の循環の拠点』と位置づけ、県民一人ひとりのエンパワメントや、人材育成と男女共同参画の視点を活かした地域課題解決に取り組んでいます。

②人権を基盤としたエンパワメント・アプローチ事業

「一人ひとりの人権の尊重」が県民一人ひとりの意識に浸透し、行動に結びつくことで性別に関わりなく、だれもが多様な生き方を自らの意思で選択し、個性や能力を発揮することができる社会の実現を目指して事

業展開を行っています。

③多様な主体との協働・連携

多様な機関とのネットワークづくりを積極的に行っています。また、県や市町村に対しても情報提供などを切れ目なく行い、県民の多様なニーズに応えるセンターとして、職員の資質向上にも取り組んでいます。

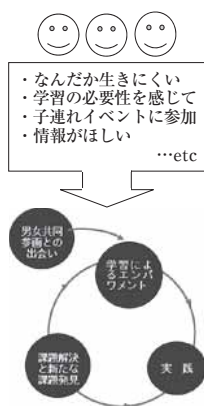
④施設の平等利用の促進

センターにはさまざまな困難を抱える方の利用もあることから、社会的包摂の理念のもとに、誰でも気軽に安心して利用することのできる施設を目指しています。

⑤事業の5本の柱

情報提供事業・啓発事業・相談事業・交流事業・女性のネットワーク構築事業を柱に県民のニーズや課題解決に役立つ事業に取り組んでいます。

男女共同参画社会づくりはまだまだ道半ばですが、男女共同参画の理念を正しく伝えることをセンターのミッションとして、運営を行っています。



【学習と実践の循環イメージ図】

男女共同参画局では今年も7月に「ゆう活」に取組みます。簡単に言えば就業時間を繰り上げ、つまり帰庁時間が早くなることで、夕刻の時間を自分や家族のために有効に活用しようという試みです。『共同参画』2月号(No.87)の表紙は「ゆう活」をイメージしたデザインでした。

「ゆう活」は夏の取組みですが、いずれは季節を問わず、多様で柔軟な働き方が世の中にも広く浸透していくことによって、暮らしやすい社会の実現につながっていくのではないのでしょうか。

(編集デスク U.M)

【7月号表紙】

気持ちのよい働き方・暮らし方ができる社会になるよう一歩ずつ進みましょう。
デザイン/鈴木明子

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」7月号

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

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

第91号●2016年7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



男女共同参画

平成28年版

男女共同参画白書



平成28年版男女共同参画白書