

Special Feature

特集／地方公共団体における女性活躍推進の取組



主な予定

Schedule

9月17日～10月16日	国立公文書館 平成28年秋の特別展「時代を超えて輝く女性たち」（東京都千代田区）
10月8日	女性技術者の活躍推進に関するシンポジウム「女性技術者の母集団拡大とキャリアパスの開発に向けて」（東京都千代田区）
11月19日	「女性が活躍する時代をつくるのは誰か ～北海道発！ 203050への道筋～」 （北海道札幌市）
11月23日	女子中高生の法曹分野進路選択支援（仮）（東京都新宿区）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

国際連合地域
開発センター
(UNCRD) 所長
高瀬 千賀子



Takase Chikako

国連が1990年代に開いた開発に関する様々な国際会議の中に、北京で行われた第4回世界女性会議がある。今や米国民党大統領候補であるヒラリー・クリントン氏がファースト・レディーとして米国代表団を率いて参加した。この会議の成果で目標になった一つに、政府を始め様々な機関で指導者や幹部としての女性の数を戦略的に増やすことがある。当時は、この目標の意味が良く判らなかった。しかし、丁度同じ年に異動した先の持続可能な開発部の部長（女性）の采配を近くで見、一緒に仕事をする中で、その意味が良く判るようになった。近くに良い例があると、刺激になり、また現実的になる。彼女は後に気候変動枠組条約の事務局長になった人だが、最初のリオの会議から然程経っていないにも関わらず、持続可能な開発委員会がなくなった時に我々の仕事が達成されたことになると言っていた。「持続可能な開発」が「開発」と捉えられることを意味しているからだという。持続可能な開発のための2030アジェンダの採択により、正にその時が来た訳だが、同様に「女性の（代表）」「男性の（代表）」と言わなくて済むようになった時に、真の男女平等、共同参画の達成を意味するのかもしれない。

目次

Contents

特集

地方公共団体における 女性活躍推進の取組

Page 02

行政施策トピックス1

「男女共同参画週の見点からの防災研修プログラム」を作成しました

Page 08

行政施策トピックス2

女性活躍推進法「見える化」サイトの開設

Page 10

行政施策トピックス3

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」（第一回調査）
の概要と結果

Page 12

連載

女性の経済的エンパワメント・各国の取組⑤ 調達とセットで加速／
大西 祥世（立命館大学法学部教授）

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
小林 喜光（株式会社三菱ケミカルホールディングス取締役会長）
サシン・N・シャー（メットライフ生命保険株式会社代表執行役会長
社長 最高経営責任者）

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

大分県消費生活・男女共同参画プラザ



地方公共団体における女性活躍推進の取組

総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室
 総務省消防庁消防・救急課
 総務省消防庁国民保護・防災部防災課地域防災室

I はじめに

地方公共団体では、多様化・高度化する行政ニーズに対応するために、多様な人材がその能力を十分に発揮し活躍することが求められています。特に、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っている地方公共団体において、女性職員の活躍は、その柔軟な発想を活かした住民サービスの展開が自治体経営力の充実につながることから、経営戦略上の重要課題となっています。

このため、総務省では、女性地方公務員の活躍推進及び消防・防災分

野における女性の活躍推進に向けた取組を進めています。

II 女性地方公務員の活躍推進

1 女性地方公務員の採用・登用の状況

女性地方公務員の採用・登用については、各地方公共団体の着実な取組に加え、総務省においても、これまで

- ① 育児休業制度など各種制度の活用や、ワーク・ライフ・バランスの推進などの働きかけ
- ② テレワークの活用など、地方公共団体における先進的な取組

事例の紹介

などを通じ、女性職員が働きやすい環境の整備を進めてきたところで

す。
 平成27年度の都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性の割合は7.7%（指定都市は11.9%）となっており、地方公共団体における女性職員の登用も着実に進んできています。

昨年は、こうした女性地方公務員の活躍の取組を加速させる上で重要な動きが2つありました。

(1) 女性活躍推進法

一つは、昨年8月に成立し、本年4月に本格施行された「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「女性活躍推進法」という。）です。

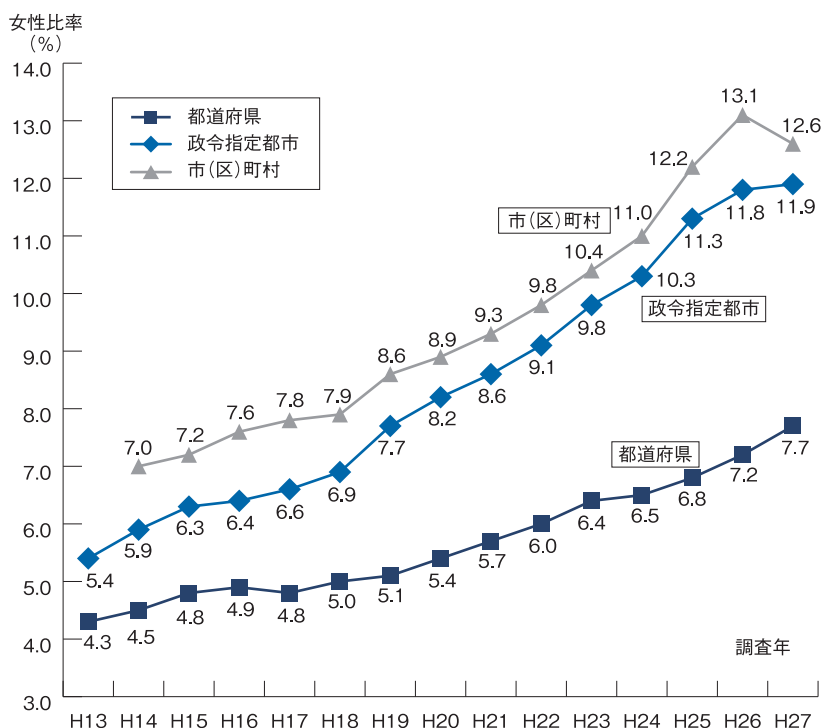
同法に基づき、全ての地方公共団体が女性職員の活躍に関する定量的目標や取組内容等を定めた「特定事業主行動計画」を策定することとされ、今年度から、同計画に沿った取組を本格的に実施する段階に入りました。

(2) 第4次男女共同参画基本計画

もう一つは、今後5年間の国としての施策推進の基盤となる「第4次男女共同参画基本計画」が昨年12月に閣議決定されたことです。

同計画における地方公共団体の成果目標については、

- ① あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標とする
- ② 女性活躍推進法において、市



※内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成27年度）」より
 ※市(区)町村の数値には、政令指定都市の数値が含まれている。

管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性の割合

女性地方公務員、女性消防吏員・団員の活躍推進に向けた取組を紹介
します。

町村を含めすべての地方公共団体が行動計画を策定することが義務付けられていることから、市町村における成果目標を新たに設ける

③ 将来指導的職員に成長していく人材プールである係長、課長補佐に関する女性の登用目標を新たに設ける
という考え方に基づいて設定され

ました。具体的には、平成32年度末までに、都道府県の採用者に占める女性の割合を40%、都道府県（市町村）の各役職段階に占める女性の割合について、本庁係長相当職30%（35%）、本庁課長補佐相当職25%（30%）、本庁課長相当職15%（20%）、本庁部局長・次長相当職10%程度（10%程度）とするとともに、男性の育児休業取得率を13%としています。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。
（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）
 - 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勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）
 - 女性の活躍に関する情報の公表
（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

2 女性地方公務員の活躍推進に向けた課題

女性地方公務員の活躍を推進していくためには、これまでの男性職員を中心とした人事管理や働き方の改革が不可欠です。より具体的には、女性職員が出産・子育てを行いつつ、キャリアアップを図り、管理職として活躍できるための「人事管理面での変革」と、男性が育児や介護等の家庭での責任を果たすことができるような「柔軟な働き方改革」を車の両輪とした取組が求められています。

各地方公共団体が策定した特定事業主行動計画においても、多くの団体が以下の取組を特に進める必要があることを課題に挙げています。

- ① トップ・管理職や人事当局の意識改革
- ② 女性職員のキャリアアップ支援及び登用の拡大
- ③ 長時間勤務は正等の働き方改革
- ④ 男性職員の育児休業取得促進

地方公共団体における女性活躍推進の取組

第4次男女共同参画基本計画（地方公務員関連部分抜粋）

<成果目標>（抜粋）

項 目	現 状	成果目標（期限）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	31.9% （平成26年度）	40% （平成32年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	26.7% （平成26年度）	40% （平成32年度）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	20.5% （平成27年）	30% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	16.4% （平成27年）	25% （平成32年度末）
本庁課長相当職	8.5% （平成27年）	15% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	4.9% （平成27年）	10%程度 （平成32年度末）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 31.6% （政令指定都市 23.5%） （平成27年）	35% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	政令指定都市 19.4% 市町村 26.2% （平成27年）	30% （平成32年度末）
本庁課長相当職	市町村 14.5% 政令指定都市 13.4% （平成27年）	20% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	市町村 6.9% 政令指定都市 7.9% （平成27年）	10%程度 （平成32年度末）
地方警察官に占める女性の割合	8.1% （平成27年度）	10%程度 （平成35年）
消防吏員に占める女性の割合（注）	2.4% （平成27年度）	5% （平成38年度当初）

（注）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者。

3 総務省における地方公共団体の取組支援－女性活躍・人材活用推進室の設置－

上に述べた課題はいずれも、各地方公共団体において今までにない人事の仕組みや職場環境を作り上げるものであり、組織全体の価値観や意識の改革が不可欠な、困難を伴う取組であると考えています。

総務省としては、この取組を推進するため、今年度から、公務員部公務員課に「女性活躍・人材活用推進室」を新たに設置し、地方公共団体に対する支援をこれまで以上に充実・強化することとしました。

今後、各地方公共団体が特定事業主行動計画の策定過程で把握した課題や計画に盛り込んだ取組内容等を

基に、先進的な取組事例の紹介、女性活躍に取り組む職員のネットワークづくりや意見交換の促進など、戦略的な広報・情報発信を行ってまいります。

また、今年度から既にスタートしていますが、自治大学校において、女性向け幹部登用研修を行うほか、各研修課程で「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施するなど、女性地方公務員の人材育成を推進してまいります。

Ⅲ 女性消防吏員の活躍推進

消防庁では、消防本部における女性消防吏員の活躍推進とより一層の増員を図るため、女性活躍推進施策について、積極的な広報を展開し、より多くの女性に消防を目指していただけるよう取り組みます。

1 目的

全国の消防吏員に占める女性の割合は、平成28年4月1日現在で2.5%と、昨年度に比べて0.1ポイント増加しましたが、他の分野と比べても低い水準となっています。

消防庁では、全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を平成38年度当初までに5%に引き上げることを共通目標とし、様々な施策に取り組んでいます。

今年度は、より一層の女性消防吏員の活躍を推進し、各消防本部における計画的な女性消防吏員の増員を図るために、これから社会人となる

平成28年度
女子学生向け
消防職業体験イベント開催!
1day インターンシップ!!

総務省消防庁
Fire and Disaster Management Agency

総務省消防庁が主催する、「女子学生のための女性消防吏員の職業体験イベント」です。
女性活躍を推進していくため、学生の皆様向けに女性消防士としての魅力をお伝えするイベントを開催します。
女性の活躍できるフィールドが広がる内容となっています。ご興味のある方はぜひご参加ください。
シートの魅力・やりがいについて理解が深まる内容となっています。ご興味のある方はぜひご参加ください。

■イベント日程・場所

【東京】	8月5日(金)	ベルサール新宿セントラルパーク
【仙台】	10月9日(日)	フォレスト仙台
【福岡】	10月23日(日)	博多スターレーン展示会場
【札幌】	11月23日(祝・水)	サッポロファクトリーホール
【広島】	11月23日(祝・水)	広島県立広島産業会館
【横浜】	12月4日(日)	パシフィコ横浜
【名古屋】	12月11日(日)	名古屋市中区企業振興会館
【京都】	12月17日(土)	京都市勧業館みやこめっせ

■イベント内容

- ・女性職員のパネルディスカッション
- ・消防署等の見学会
- ・女性職員との座談会ブース
- ・各消防本部のブース出展 など

※写真はイメージです。

ワンデイ・インターンシップ 広報用チラシ

年齢層の女性を対象とした広報等の施策について、積極的に展開していきます。

2 具体的な取組

(1) 女子学生等を対象とした職業説明会（ワンデイ・インターンシップ）の開催

消防を目指す女性を増やすために、これから社会人となる年齢層の女性に、消防の仕事の魅力と消防分野での女性活躍の可能性を知ってもらい、興味をもってもらえるきっかけとなるよう、消防本部と連携しながら、現役の女性消防吏員との懇談会等のほか、消防署の施設見学などのプログラムで、全国8か所の会場で

実施します。

開催日程及び開催都市等のイベント情報は下記URLを参照してください。

http://www.fdma.go.jp/josei_shokuin/event/index.html

(2) ポスター・リーフレットの作成

消防吏員という職業について、女性を対象として広報を展開し、職業説明会（ワンデイ・インターンシップ）の開催を周知するためのポスターと、消火、救急、火災予防など、消防の仕事の様々な役割の理解が深まるリーフレットを作成し、全国の各消防本部等に配布しています。

4,035人
約160,000人
※消防吏員数に対する女性の数(平成28年4月1日現在速報値)

女性が増えると、
消防はもっと
やさしくなる。

現役の女性消防吏員がモデルのリーフレット

消防員大塚正樹(消防本部 澤里 舞佳)

現役の女性消防吏員がモデルのリーフレット

(3) ポータルサイト等の開設

各消防本部での女性活躍事例や具体的な取組も含めて、消防の業務や消防における女性活躍等に関する情報を発信するためのポータルサイトを運用しています。

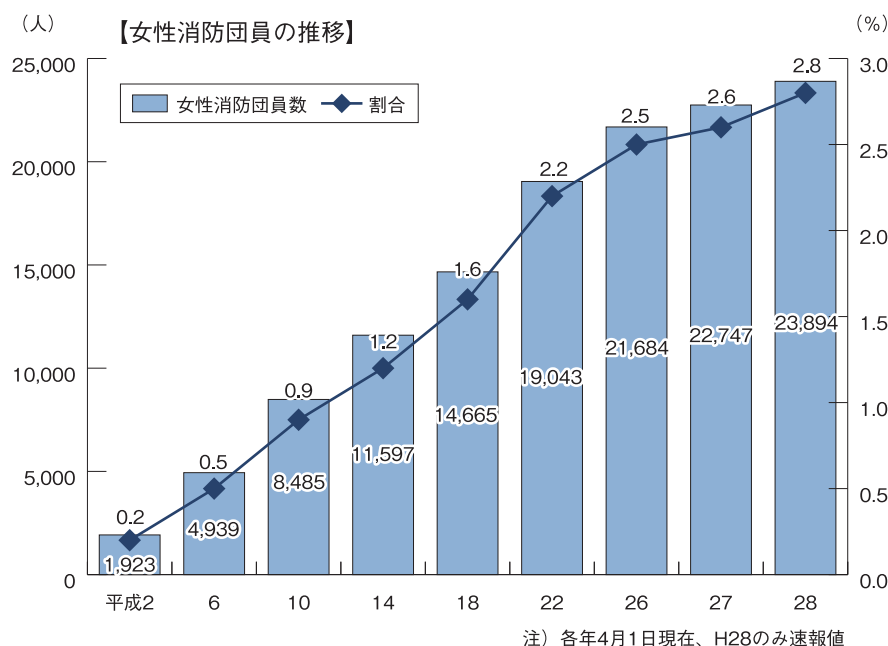
3 今後に向けて

今年度は、各消防本部において女性消防吏員の活躍推進に向けた諸施策を加速すべき重要な時期であり、各消防本部が、新たな人材の獲得に向け、様々な広報等を加速化していくことで、女性の受験者数の増加が期待されます。今後、女性消防吏員の数が増えていけば、必ずや職場に変革をもたらし、消防・防災体制の

地方公共団体における女性活躍推進の取組



現役の女性消防吏員がモデルのポスター



(図) 女性消防団員の推移

向上につながっていくものと確信します。消防庁としても、消防分野における女性の活躍推進について、これからも強力に取り組んでいきます。

IV 消防団における女性消防団員の活躍推進

1 女性消防団員を取り巻く現状

女性消防団員数は、平成28年4月1日現在（速報値）、2万3,894人となっており、消防団員の総数が減少する中、その数は年々増加しているところです（図）。しかしながら、女性消防団員がいる消防団は全消防団の66.9%にとどまっています。

近年、地域の安心・安全の確保に対する住民の関心の高まりなどを背景に消防団活動も多様化しており、実災害での消火活動や後方支援活動などはもちろん、住宅用火災警報器の設置促進、火災予防の普及啓発、住民に対する防災教育及び応急手当指導等、女性消防団員の活躍が多岐にわたって期待されています。

例えば、平成26年8月豪雨による広島市で発生した土砂災害においても、広島市の女性消防団員が避難所の運営支援活動等に従事し、高い評価を受けました。女性消防団員のいない消防団では、入団に向けた積極的な取組が必要です。



全国女性消防操法大会



全国女性消防団員活性化大会

2 女性消防団員の活躍推進に向けた取組

(1) 消防団への加入促進

ア 総務大臣書簡の発出

これまでに3回、総務大臣からすべての都道府県知事及び市区町村長あてに書簡を送付し、女性の消防団への加入促進に向けた積極的な取組について依頼を行いました。

加えて、日本経済団体連合会などの経済団体あてにも書簡を送付し、女性従業員の消防団加入に対する事業者の理解と協力を呼びかけました。

イ 総務大臣からの感謝状の授与

平成27年7月、同年4月1日現在の消防団員数の速報値に基づき、女性消防団員数が相当数増加した団体等22の消防団に対して総務大臣から感謝状を授与しました。

ウ 加入促進のための先進的な取組の支援等

女性消防団員を更に増加させる

ため、消防庁では、消防団加入促進支援事業など女性の入団促進につながる施策を実施するとともに、女性消防団員のいない市町村に対しては、入団に向けた積極的な取組を求めています。

(2) 全国女性消防操法大会の開催

平成27年10月、女性消防団員等の消防技術の向上と士気の高揚を図るため、横浜市消防訓練センターにおいて「第22回全国女性消防操法大会」を開催しました。

なお、今回は、平成29年に秋田市で開催する予定です。

(3) 全国女性消防団員活性化大会の開催

全国的女性消防団員が一堂に集い、日頃の活動やその成果を紹介するとともに、意見交換を通じて連携を深めることにより、女性消防団員の活動をより一層、活性化させることを目的として、平成6年から「全国女性消防団員活性化大会」を開催

しています。

平成28年6月、北海道札幌市において「第22回全国女性消防団員活性化北海道大会」を開催しました。

なお、今回は、平成29年11月に広島市で開催する予定です。

(4) 消防女性活躍推進本部の設置

平成28年6月、総務大臣の指示により、消防機関における女性の活躍推進に係る検討及び実施並びに都道府県及び市町村における女性活躍推進の取組の支援を行うことを目的として、消防庁に「消防女性活躍推進本部」（本部長：消防庁長官）を設置しました。

また、これに先立つ同年5月、消防機関における女性の活躍に関する消防庁公式Facebookを開設し、全国各地で活躍する女性消防団員の姿や消防団の女性活躍推進の取組、消防の魅力伝える各種イベントの開催情報等を発信しています。



「男女共同参画の視点からの防災 研修プログラム」を作成しました

男女共同参画局総務課

男女共同参画局では今年度の6月に、男女共同参画の視点をもって防災施策を企画立案及び実施できる地方公共団体の職員を育成するため、「男女共同参画の視点からの防災研修プログラム」を作成しました。

※防災研修プログラム↓↓

http://www.gender.go.jp/policy/saigai/bosai_kenshu.html

1. 作成の経緯

災害から受ける影響や支援ニーズは、男性と女性で異なります。災害対応における男女共同参画の視点は、防災基本計画や男女共同参画基本計画にも盛り込まれている重要な視点です。東日本大震災においては、女性用の物資が不足したり、授乳や着替えをするための場所がなかったり、「女性だから」ということで当然のように避難所の食事準備を割り振られたり、というように、様々な場面において男女共同参画の視点が不十分な状況が報告されました。平成28年熊本地震においても、発災直後から授乳室等の女性専用スペースや更衣室の確保等、男女共同参画の視点に配慮した運営に取り組む避難所が認められる一方、プライバシーの確保等については必ずしも十分な取組がされていないとの報告がなされるなど、男女共同参画の視点からの災害対応はまだ課題があるのが現状です。

内閣府では、平成25年に地方公共団体の防災施策において男女共同参画の視点から必要な事項を示した「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を作成しましたが、災害に強い社会を構築するためには、男女共同参画の視点からの災害対応について関係者がより一層理解し、防災施策に反映することが重要で

「男女共同参画の視点からの防災研修プログラム」手引書

I 研修の概要

1 研修目的

地域の災害リスクを軽減するためには、男女共同参画の推進が必要不可欠であることを理解するとともに、防災における男女共同参画を推進する上で行政が果たすべき役割を考え、関係部局と連携・協働して施策を実践できる行政職員の育成を目的としている。

研修の実施により、防災施策に男女共同参画の視点が導入され、様々な状況にある多様な住民のニーズに対応した、より質の高い防災施策の企画立案、実施が可能となる。

2 研修教材の構成

(1) 手引書

研修の目的・枠組、研修の企画・運営（準備や進め方等）の留意点等について記載した実施マニュアル。巻末には、男女共同参画の視点からの防災に関連する法令や地方防災会議の委員に占める女性の割合に関するデータ等、参考となる資料を掲載している。

(2) 基本教材（スライド教材）

研修に使用する教材。受講者用と研修講師用がある。研修講師用には、講師が説明する内容を記載している。

研修では、スライドをスクリーン等に投影しながら説明することが望ましいが、設備等の関係で投影できない場合は、印刷したものを配布することとして差し支えない。

(3) 個別教材

研修で使用する「シチュエーション・シート」と「取組事例」。

基本教材にはこのうちの一例を掲載しているが、研修を実施する地域で想定される災害に合わせたシチュエーション・シートや、地域の課題解決に参考となる取組事例を選び、使用することを想定している。

シチュエーション・シートは「配布用」と「投影用（スライド教材）」がある。

(4) 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針及び同解説・事例集

研修の中で参照する教材。研修時に取組指針全体を印刷して配布することが望ましいが、難しい場合は、必要な部分のみ抜粋して配布したり、事前学習・事後学習として各自が目を通していただくよう推奨する方法も考えられる。

研修講師は、事前に取組指針及び解説・事例集を読み、内容を理解しておくことが望ましい。

II 研修の企画・運営

1 企画・運営の主体

研修の企画・運営は、防災・危機管理担当部局と男女共同参画担当部局（男女共同参画センターやその指定管理者を含む）が主体となり、関係部局等と連携・協働しながら行うことを推奨する。研修の企画・運営を通して両者の連携が進み、男女共同参画の視点からの防災体制が構築されることも期待される。

2 講師

講師は、セッションごと、

①「防災の知識・実務経験」と「男女共同参画の知識・実務経験」を兼ね備えた者が単独で務める。

②「防災・危機管理担当職員」と「男女共同参画担当職員」がペアで務める（例：地方公共団体の防災・危機管理担当部局の職員と男女共同参画センターの職員）。という方法が考えられる。

②の方法は、役割分担や進め方を事前に検討・準備する必要があるが、「防災・危機管理担当部局」と「男女共同参画担当部局」の連携強化という点では、最も望ましい。

セッション3では、冒頭に地域に想定される災害の特色や、地域の防災における男女共同参画推進の取組を報告する時間を設けている。①の場合でも、当該報告は、防災・危機管理担当部局及び男女共同参画担当部局が担うことが望ましい。

3 参加人数

適切な参加人数は、20～30人であり、5～6人のグループに分ける。各グループに多様性を持たせるために、「防災・危機管理担当と男女共同参画担当」、「男性と女性」、「若手とシニア」といった属性が混在するようグループ分けをすることが望ましい。研修への参加を呼びかける際にも、参加者が一つの属性に偏らないように工夫する。

参加人数は、講師の補助者を置いたり、グループワークの進め方を工夫したりするなどにより、より多人数での研修として実施することも可能である。

4 会場

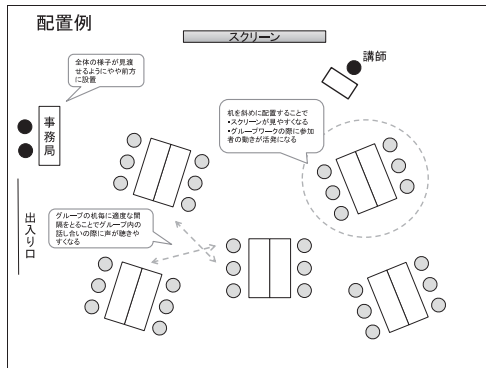
研修会場は、会議室等、参加人数に対して十分な広さを有する部屋であればどのようなものでもよいが、男女共同参画センターの利用を推奨する。

近年、防災における男女共同参画の推進に取り組んでいるセンターも多くあり、これらに関する資料や展示パネルを持っている場合がある。日頃、男女共同参画業務とは接点のない、もしくは少ない者がセンターを訪れ、センターの活動について理解を深める機会にもなることで、研修に関連した副次的な効果が期待される。

5 当日の運営

(1) 会場設置

どこに着席しても講師とスクリーンが見えるように、各グループのテーブルを「島」のように斜めに配置する。斜めに配置することで、受講者一人ひとりが会場の全体の雰囲気を感じることが可能となり、研修効果が高まる。



(2) 参加者受付

事前に研修受講者のリストを作成し、属性のバランス等も勘案してグループ分けを行う。

参加者には自分のグループの「島」に着席するよう案内する。

名札に名前と所属先を書き、服に付けてもらう（ニックネームでも可）。

す。これらのことから、平時から防災施策に携わる職員に対する研修等が実施できるよう、本研修プログラムを作成しました。

2. 研修プログラムの特徴

本研修プログラムは、①座学とグループワークを組み合わせた参加型の研修②

具体的な災害シミュレーションを想定して対策を考える実践的な研修③地域の

実情に応じて研修内容をアレンジできる柔軟な研修という3つの特徴

があります。

本研修プログラムは、3部から構成され、セッション1では、「なぜ男女共同参

画の視点が防災に必要なのか」について座学にて学習し、セッション2とセッション3では、グループワーク形式で発災時のシチュエーションやこれまでの防災対策の課題から、行政が男女共同参画の視点から行うべき対策を考えます。これらを通じて、防災施策に男女共同参画の視点を反映させ、より一層質の高い施策を企画立案、実施する力を身につけます。

3. 今後の取組

地方公共団体向けに本研修プログラムの説明会及びデモンストレーションを行う予定で、その模様は男女共同参画局のホームページに動画として掲載する予定です。

また、説明会後に全国5ヶ所程度の地方公共団体に実際に本研修プログラムを試行していただく予定です。

男性と女性で異なる 災害が与える影響

生物学的な違い

生まれつきの性別

社会的・文化的に形成された違い

社会通念や慣習の中で、社会によって作り上げられた

「男性像」「女性像」による性別

社会で期待されている（又は担っている）役割や立場の違い

男性と女性で異なる災害の影響

(例)

- 女性の死者が男性を上回る
- 男性に比べて女性は災害後の雇用状況や健康状況が厳しい
- 女性の方が避難所生活で不便を感じる（生活環境、体力など）

抱える困難と支援ニーズも男性と女性で異なる

研修プログラムセッション1①

災害に強い地域社会を作るには

災害リスク軽減（Disaster Risk Reduction = DRR）

「災害にどう対応するか」のノウハウでなく、「どうやって災害のリスク（被害）を最小限にするか」を考える

これからの防災

- ✓「共助」を機能させるため、地域の防災活動に男女が共に参画する
- ✓「公助」を機能させるため、行政が男女共同参画の視点を持った施策を行う
- ✓女性の意見を反映させるため、防災に係る政策・方針決定過程に女性が参画する

男性中心型の防災



男女共同参画の視点からの防災

研修プログラムセッション1②

津波①

- ある平日の午後2時、あなたが自宅にいるときに、立ってられないほどの大きな地震がありました。以前に「津波が25分後に到達する」という話を聞いたことを思い出し、すぐに避難しようと外に出ました。
- 外に出ると、血相を変えて「子どもを小学校に迎えに行きます！」と走っていく女の人がいきました。
- 1歳くらいの子どもを連れてお腹の大きい妊婦さんがおろおろしていて、「私はどうしたらよいでしょうか」とあなたに声をかけてきました。

研修プログラムセッション2①

気になるワード

「小学校に迎えに」「子どもを連れてお腹の大きい妊婦」「保育所」

対策のポイント

- 性別、年齢等にかかわらず、多様な住民に対して、防災知識の普及や訓練を行っているか。
- 平日昼間、夜間、休日等様々な条件を想定し、保育所、幼稚園、小・中・高等学校、大学等や、企業、自主防災組織等と連携し、男女が共に参画した防災訓練を定期的に実施しているか。
- 妊産婦や乳幼児の安全で確実な避難のために、妊産婦や乳幼児の保護者等に対して防災知識の普及や訓練を行っているか。

研修プログラムセッション2②

1. 地域の防災対策の「課題」は？

- 男女共同参画の視点から考えて、「優先的な課題」は？（複数可）
それらの課題について、「行政が実行すべき解決策は？」

- 発表タイム：各グループで話し合ったことを発表・共有しよう

研修プログラムセッション3①

男女共同参画の視点からの防災を実践するために

ポイント

- 1 防災に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する
- 2 防災に関する各種計画やマニュアルに男女共同参画の視点を反映する
- 3 防災を担う女性リーダーを育成し、女性リーダーが防災の現場で活躍できる環境を整備する
- 4 女性を含む多様な住民が、防災について繰り返し考える学習機会を提供する

研修プログラムセッション3②

女性活躍推進法 「見える化」サイトの開設

内閣府男女共同参画局推進課

1. はじめに

本年4月1日に完全施行された「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「法」という。）」により、一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国及び地方公共団体の機関）に、事業主行動計画の策定・公表、女性の職業選択に資する情報の公表（以下「情報公表」という。）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）。

内閣府男女共同参画局では、特定事業主の情報公表を中心に、法に基づく各種取組等について一覧で比較することができる、女性活躍推進法「見える化」サイトを、本年9月に開設しましたので、紹介します。

2. 情報公表について

情報公表は、各事業主が女性の活躍に関する現状を定期的に公表することで、就職活動中の学生等に職業選択の際に活用してもらうことや、資本市場における投資判断に利用されることなどを想定しています。これらを通じ、女性が活躍している企業等であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることにつながる事が期待されます。

特定事業主による情報公表の具体的な内容については、法第17条で内閣府令で定めることとされており、府令では具体的な情報公表項目や、方法等について定めています。【図表1】

各事業主は、情報公表項目の中から1つ以上の項目を選択し、ホームページや広報誌等で公表することとされています。また、情報公表の頻度は年に1回以上で、その時点に得られる最新の数値を公表す

る必要があります。特に、求職者の職業選択に資する観点から、年度の早期の公表が期待されます。

3. サイトの概要

本サイトでは、法の全体像や、情報公表及び行動計画に基づく取組状況の公表等が法で義務付けられている特定事業主の情報を一覧で提供しています。【図表2】

本サイトの主な項目は、次のとおりです。

<法律、基本方針等>

法や法に基づく基本方針、内閣府令、事業主行動計画策定指針等の概要や本文を御覧いただけます。法の全体像については、こちらを御覧ください。

<特定事業主行動計画、情報公表>

各特定事業主の行動計画のリンク及び女性職員の採用割合、男女別育休取得率、管理職の女性割合等の情報公表内容を一覧で掲載しています。国の機関、都道府県（首長部局、教育委員会、警察）、政令指定都市、市町村（ブロック毎）毎に比較できます。

【図表1 特定事業主における情報公表項目】

番号	情報公表項目	区 派		備 考
		区	派	
(1)	女性職員の採用割合	●	●	再採用により採用された者は原則除く
(2)	採用試験受験者の女性割合	●	●	
(3)	職員の女性割合	●	●	
(4)	継続勤務年数の男女差（又は離職率の男女差）			任期の定めのない職員に限る
(5)	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合			新規学卒者等に限る
(6)	男女別の育休取得率	●		
(7)	男性の配偶者出産休暇等の取得率			
(8)	超過勤務の状況（時間外手当等が支給されない職員を除く）			各月平均の値、臨時・非常勤職員を除く
(9)	超過勤務の状況（時間外手当等が支給されない職員を除く）	●	●	各月平均の値
(10)	年次休暇等の取得率			
(11)	管理職の女性割合			
(12)	各役職段階の職員の女性割合			
(13)	中途採用の男女別実績			再採用により採用された者は原則除く

(注1) 「区」は「職員のまとまり（※）」ごとの公表が、「派」は派遣労働者の公表が必要なものをいう。
※職種、勤務形態等の要素に基づき、他のまとまりとは異なる人事の事務を行うことを予定している職員のまとまり。ただし、ある「職員のまとまり」に属する職員数が職員総数の十分の一未満の場合は、当該「職員のまとまり」については、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の「職員のまとまり」と合わせて公表することができる。

(注2) (1)(4)(6)(7)(8)(11)(12)の7項目は、行動計画を策定する際にまず把握することとされている項目に相当。

(注3) 情報公表項目については特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第4条に規定。

【図表2 女性活躍推進法「見える化」サイト】



<推進計画、協議会>

法に基づき、都道府県及び市町村に策定の努力義務がある推進計画、また、組織できる協議会の状況について、一覧で掲載しています。

推進計画…都道府県及び市町村が策定する、区域内での女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（法第6条）

協議会…国や地方公共団体の関係機関のほか、経営者団体、学識経験者、労働組合、NPOなど、多様なメンバーにより構成され、職業指導・職業紹介や相談の事例など、有用な情報を共有するとともに、地域の実情に応じた女性活躍推進の取組について協議を行うもの（法第23条）

<情報公表一覧表(csv)ダウンロード>

情報公表が一覧で掲載されているデータをcsv形式で一括ダウンロードでき、各情報公表の把握・分析等が一層容易にできます。

内閣府男女共同参画局では、引き続き、求職者をはじめ、幅広い方々に活用していただけるよう、サイトの充実を図っていきます。

【図表3 女性の活躍法「見える化」サイトバナー】



女性活躍推進法 内閣府

検索

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

一般事業主（民間企業等）の情報は厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で公表されています。

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>





「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」(第一回調査)の概要と結果

国立女性教育会館研究国際室

1. 調査の目的と背景

国立女性教育会館では、「生涯を見据えた早期からのキャリア形成支援を、男女共同参画の視点に立つて行うための方策を探ること」を目的として、平成27年に民間企業の正規職についた男女（大学・大学院卒）を5年間追跡する「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」を行っています。平成27年10月に、一回目の調査を実施しました。

新規学卒者が直面する職場環境は、その後のキャリア形成を左右するとして、「初期キャリア期（就職後まもない時期）」の重要性が注目されています。特に女性のキャリア意識を高めるためには、出産・育児による制約を受ける前の20代に、成長と経験を先取りさせる必要があると指摘されています。しかし「初期キャリア期」の男女の意識・行動については、必ずしも十分な調査がなされていません。また人々のキャリア意識はどのような要因と関連して変化するのか、そもそも、人々のキャリア意識はどの程度変化するものであるのか明らかにするためには、「同一人物を複数時点で追跡する」パネル調査を実施し、個人の意識・行動の変化を適切に捉えることが求められます。

そこで「初期キャリア期を通じたキャリア意識の変化」と「変化をもたらす要因」について検証するため、新規学卒者の追跡調査を実施することとなりました。

2. 調査の概要

本調査の概要は、以下のとおりです。

1) 調査対象：調査協力企業17社に、平成27年に入社した新規学卒者（大学・大学院卒）2137人（女性836人、男性

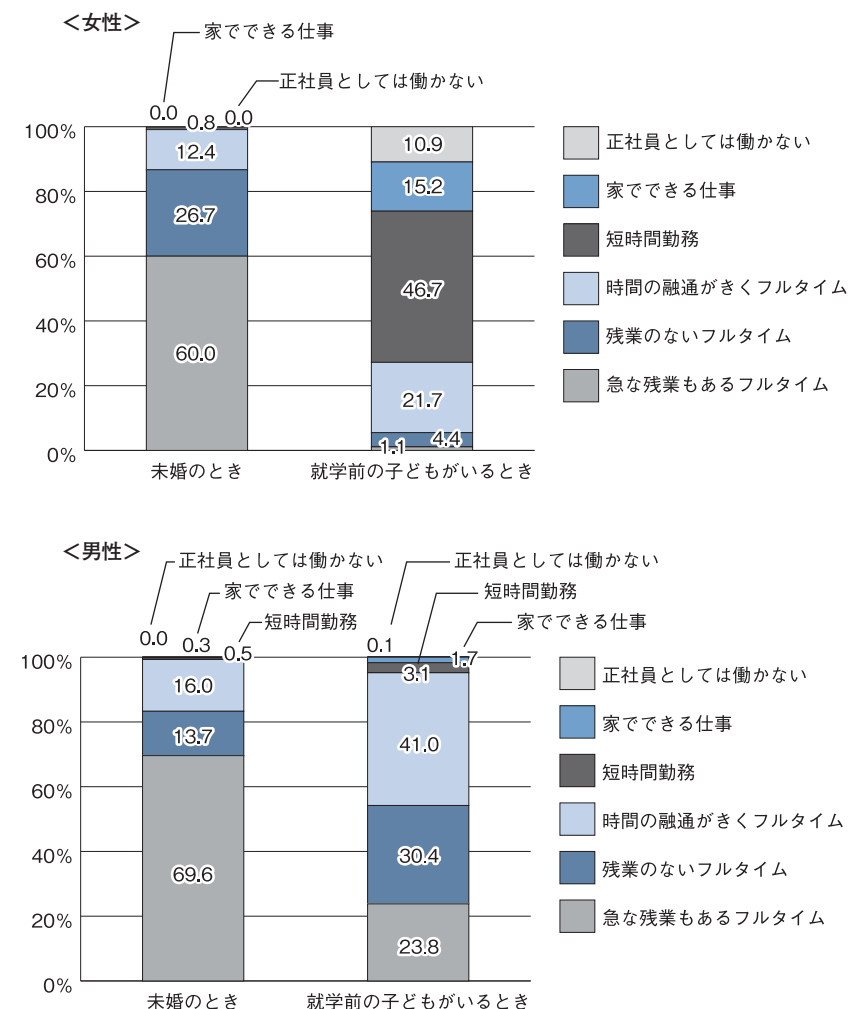
1301人）。この17社は、正社員が3000人以上（10社）、1000人以上2999人以下（4社）、800人以上999人以下（3社）の大企業で、金融業1社、建設業1社、コンサルタント業1社、サービス業7社、商社・卸業1社、通信・ソフト業2社、製造業4社（本社は、東京15社、埼玉1社、大阪1社）。

2) 調査方法：WEBアンケート調査

3) 回答数：1258人（回答率 58.9%：女性56.8%、男性60.2%）

4) 回答者の属性：女性475人（37.8%）、男性783人（62.2%）

図1 理想の働き方



5) 調査実施期間：平成27年10月1日～平成27年10月20日

3. 主な結果

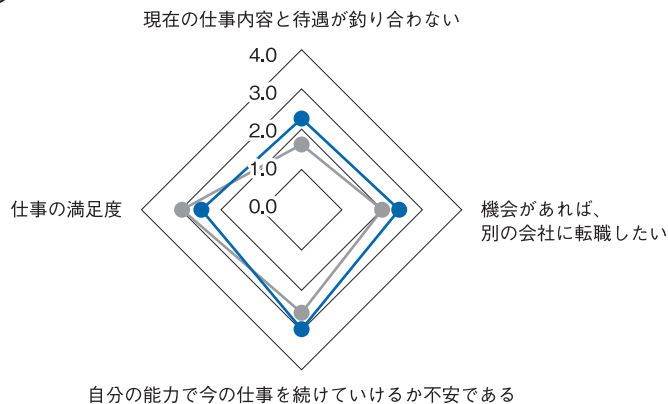
1) ワークライフバランス

今回の調査によると、男女ともにワークライフバランスを重視しています。女性は83.4%、男性は54.7%が、会社を選ぶ基準として「家庭と仕事を両立するための制度が充実していること」を「重視した」（＝重視した＋どちらかというと重視した）と回答しました。また女性は

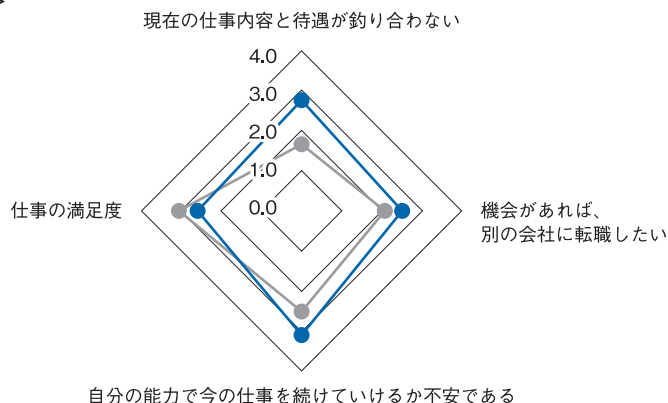
96.0%、男性は92.9%が「仕事だけでなく、仕事以外の時間」も「大切にしている」（＝あてはまる＋どちらかというたとあてはまる）ことが示されました。

ワークライフバランス重視の姿勢は、ライフステージ別の「理想の働き方」にもあらわれています。「未婚のとき」には、女性60.0%、男性69.6%が「急な残業もあるフルタイム」を「理想」としています。しかし「就学前の子どもがいるとき」となると、女性は46.7%が「短時間勤務」を選択しました。男性でも「急な残業もあるフルタイム」は23.8%に下がり、「残業のないフルタイム」が30.4%、「時間の融通がきくフルタイム」が41.0%を占めます（図1）。

図2 「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」と仕事への満足度との関係
＜女性＞



＜男性＞



—●— 男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される：あてはまる
—●— 男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される：あてはまらない

2) 「女性の活躍」に関する意識

女性の活躍を推進するためには、男女の均等な機会と待遇の確保が求められます。今回の調査によると、女性は31.1%、男性は33.3%が、現在の仕事では「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事」を「任される」（＝「あてはまる＋どちらかというたとあてはまる」）と回答しました。

そして「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」職場では、男女ともに、「現在の仕事内容と待遇が釣り合わない」「機会があれば、別の会社に転職したい」「自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安」な傾向にあり、「仕事の満足度」もより低くなっています（図2）。こうした結果から、女性が活躍しやすい職場環境を整えることは、女性のみならず男性の意欲を高めるうえでも重要であると考えられます。

本調査の詳細については、<http://www.nwec.jp/jp/publish/>をご覧ください。

女性の経済的エンパワメント・各国の取組⑤ 調達とセットで加速

立命館大学法学部 教授 大西 祥世

女性がビジネスを起こして軌道に乗せたり、経営したりするには男性以上に苦労もありますが、わくわくした楽しさがあります。地域市民のビジネス需要を優先し、その働く意欲や地域産品などの資源を活用して事業を行う女性の起業家は、地域の社会や経済の成長を支える重要な担い手です。世界各地の企業や政府では、契約や調達を用いて、ビジネスの拡充と女性活躍推進をセットにして両方とも加速させる取組が活発になっています。

米国は、2000年に、連邦政府の契約の5%にあたる金額を女性が経営する小規模事業者と優先的に契約する公共調達の制度を設けました。しかし、実効性が上がらなかったため、2011年に取組を強化して「女性優先調達プログラム」を策定しました。条件を満たした零細企業はオンラインで登録すれば、簡単な手続で契約先の候補になれます。各省庁が積極的に取り組み、地域の商工会議所や女性団体がきめ細かく支援したところ、2014年度は政府調達の金額の4.68%にあたる1億7900万ドルに拡大しました。引き続き5%の目標達成をめざして取り組まれています¹。

企業による調達は、サプライチェーン・マネジメントと呼ばれています。米国に本社がある世界最大の飲料メーカーは、2011年に、2020年までに世界中で500万人の女性の起業家との取引を通じて、彼女たちのビジネスを発展させるプログラムを立ち上げました。事業規模は零細ですが志は高い起業家の女性に同社の小規模な流通センターの運営を任せるなど、実践的です。その結果、南アフリカでは参加者の売上高は平均44%上昇し、個人の収入は1年間に平均23%アッ

プして²、女性の活躍推進と地域社会の発展に大きく貢献した投資であると誇らしく報告されています。

トルコ最大のアパレルメーカー³は、女性の起業家を対象に行った研修プログラムを通じて、良質なサプライヤーを育成して長期的に確保できましたし、女性の起業家こそがこれまでとは次元がちがう新しい製品やイノベーションを生み出す可能性があるビジネスパートナーの宝庫であることに気がつきました。いわば調達先を新たに開拓する投資であり、利益の向上につながっています。

他方、サプライチェーン・マネジメントを応用して、政府契約の獲得に有利な条件を獲得しようという意欲的な企業もあります。米国最大の小売業者は、2011年度から2016年度までに米国内で200億ドルを用いて、低所得層の20万人の女性にスキルを提供し、小売業のサプライヤーに育成する計画を実行しています⁴。公共調達を自社の市場を拡充するビジネスチャンスにとらえたスケールの大きな投資です。各地域で女性の経営者が活躍することで、地域社会のジェンダー平等を推進する効果もあり、サプライチェーン・マネジメントと公共調達がうまく組み合わさった例といえるでしょう。

世界の企業は、女性経営者のリーダーシップの育成が、よりよい市場を作り出して新しいビジネスや革新的な開発にプラスの影響をもたらす「バリューチェーン」であることに気がついて投資や調達に取り組んでいます。政府も関与を深めています。こうした経営判断がさらに大きなうねりとなって、地域、国、世界レベルで女性の経済的なエンパワメントが一層進むことが期待されます。



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。

1 David N. Beede, Robert N. Rubinovitz, Utilization of Women-Owned Businesses in Federal Prime Contracting, 2015.

2 Ipsos South Africa Study FAQs, 5by20 Milestone Announcement, 2016.

3 <http://supply-chain.unglobalcompact.org/site/article/181>

4 Wal-Mart Stores, Inc., 2016 Global Responsibility Report, 2016.

「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

一昨年「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130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2名の賛同者の取組を紹介します。



小林 喜光
株式会社三菱ケミカルホールディングス 取締役会長



「ダイバーシティ講演会」の様子

真のKAITEKI COMPANYに向けて

三菱ケミカルホールディングスグループは、「時を超え、世代を超え、人と社会、そして地球の心地よさが続く状態」を表した独自のコンセプトである“KAITEKI”の理念を策定し、その実現に向けて各種の施策を展開していますが、女性の活躍推進はその重要な柱の1つです。

2015年には、芝浦工業大学副学長の國井秀子先生に社外取締役就任いただきました。女性の活躍推進についても積極的にご意見をいただき、経営層自身の意識改革を促すとともに、採用からキャリア形成支援、管理職への育成・登用といった各段階における施策を展開してきました。まだまだ少数ではありますが、こ

こ数年で理事・参与といった役員の一歩手前の段階まで女性の登用も進んできてはいますが、全体に見ればまだ満足のいくレベルではないと考えています。

2017年4月には、当社の主要な子会社3社（三菱化学、三菱樹脂、三菱レイヨン）を統合すべく、現在準備を進めており、統合新社においても、介護や育児支援と並んで、女性の活躍推進を主要な検討事項として諸制度の構築を進めているところです。

現在は取締役会長として、日常の業務執行に直接携わる立場ではありませんが、当社を真の“KAITEKI COMPANY”とすべく、今後も積極的に発言・行動をして参りたいと考えています。



サシン・N・シャー
メットライフ生命保険株式会社
代表執行役 会長 社長 最高経営責任者



D&Iと女性活躍の重要性について主要な3拠点にて社内啓蒙活動を実施



女性の輝く社会の実現に向け2014年よりメットライフジャパン・シンポジウムを毎年開催

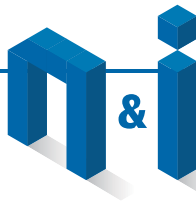
女性の活躍のための男性の意識改革を促進し、D&Iの先駆者に

メットライフでは、全世界でダイバーシティ&インクルージョン（D&I）をビジネス戦略の一環として推進しています。日本においても、全ての社員の能力を最大限に活かすことで、生命保険会社として単に商品やサービスをお届けするだけでなく、お客さまの多様化するニーズを理解し、お客さまと社会に貢献できる企業と成るべく取り組んでいます。

日本では文化的背景もあり、育児や家事等の分担と責任が女性により多くかかっています。真の意味での「女性の活躍推進」の実現には、家庭や社会における男性の意識や行動を変える必要があるため、当社では、女性だけでなく男性の意識や職場環境等の改革も進めています。

職場における意識改革の施策のひとつ

として、無意識の先入観ワークショップを管理職に展開しています。性別や国籍、文化や背景の違いから生まれる無意識の先入観を認識することで、個人を尊重し多様な意見の受け入れを促すことで、健全な職場環境を醸成することができます。女性の活躍推進においても、女性社員に対する様々な先入観を最小化することができ、意識改革と職場環境の改善に繋がっています。他には女性の意識改革に特化した管理職研修や柔軟性のある働き方の実施、また社会に対する貢献として、2014年より女性の活躍と男性の意識改善を目的としたメットライフジャパン・シンポジウムを毎年一般参加者を対象に実施しています。今後も女性の活躍の加速と実現に向け、男性リーダーのひとりとして更なる意識改革や環境整備に努め、誰もが能力を発揮できる健全な社会の実現に貢献して参ります。



[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、男女共同参画に関する理解を深めるために、全国各地でセミナー等を開催しています。本年度は6団体とセミナーを実施する予定ですので、ぜひ奮ってご参加ください。(参加費は無料)
 <11月開催予定のセミナーのご紹介>。

○「女性が活躍する時代をつくるのは誰か ～北海道発！203050への道筋～」(特定非営利活動法人日本BPW連合会との共催)

近年の女性活躍推進に関する国際的な取組について理解を深め、2030年までの男女の完全な平等「203050」の達成をテーマに、地域でどのように取り組んでいくべきかを考えます。

日時：11月19日(土) 13：30～16：30

場所：札幌市男女共同参画センター(札幌エルプラザ内)ホール(北海道札幌市)

内容：基調講演「ジェンダーを超えて～私たちに何ができるのか～」(林 美枝子氏 日本医療大学教授、2014年日本女性会議実行委員長)、リレートーク(民間企業役員・管理職、地方自治体の担当者、大学生等)、グループ討議ほか。

定員：150名

○女子中高生の法曹分野進路選択支援(仮)(日本弁護士連合会等との共催)

刑事、民事、国際関連等、多岐に渡る女性法律家の仕事内容や魅力を紹介し、女子中高生が進路選択の一つとして法律家を検討するに当たり、理解を深めます。

日時：11月23日(水・祝) 13：00～16：00

場所：早稲田大学大隈記念講堂小講堂(東京都新宿区)

内容：基調講演「女性法律家の魅力～そのやりがい語る～」(大谷 美紀子氏 東京弁護士会)、パネルディスカッション「女性法律家のさまざまな働き方」(裁判官、検察官、弁護士等)、中高生向けグループセッション、保護者・教員向け説明会

定員：女子中高生、教員及び保護者300名

セミナーの詳細・申込方法は、後日男女共同参画局ホームページに掲載します。

2 Info

国立女性教育会館(NWEC)

「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促進を図るため、「多様な働き方は多様なキャリアを創る」をテーマにセミナーを開催します。

期 日 10月18日(火)～19日(水)【1泊2日】

※日帰りの参加も可能

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、企業の方だけでなく、官公庁の方々にもご参加いただけます。

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予定

会 場 18日(東京会場)…放送大学東京文京学習センター
19日…国立女性教育会館(埼玉県嵐山町)

※18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。

主なプログラム

基調講演「男女ともに活躍できるこれからの働き方」

講師：筒井淳也 立命館大学産業社会学部教授

初日は東京会場で基調講演、先進企業による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欠かせない情報交流会を実施します。

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。

URL：http://www.nwec.jp

3 Info

国立公文書館

秋の特別展「時代を超えて輝く女性たち」及び「記念講演会」開催

国立公文書館では、この秋、明治時代から現代まで様々な分野で活躍した女性を所蔵資料から紹介する、特別展「時代を超えて輝く女性たち」を開催します。

また、同展の開催を記念し、赤松良子氏、森まゆみ氏をお招きしての講演会を開催します。ぜひご参加ください。

①平成28年秋の特別展「時代を超えて輝く女性たち」

日 時：9月17日(土)～10月16日(日) 9：45～17：30

(9/22を除く木・金曜日は20：00まで)

会 場：国立公文書館(千代田区北の丸公園3番2号)

最寄駅：メトロ東西線「竹橋」駅

料 金：無料

②秋の特別展「時代を超えて輝く女性たち」記念講演会

日 時：9月25日(日) 14：30～16：20

会 場：一橋大学 一橋講堂(千代田区一ツ橋2-1-2学術総合センター内)

最寄駅：東京メトロ「神保町駅」「竹橋駅」

講 演：赤松良子氏：「均等法施行から30年をむかえて」
森まゆみ氏：「女性解放のあけぼのー「青鞥」と平塚らいてうー」

参加費：無料(事前申込が必要です)

詳細はコチラ⇒http://www.archives.go.jp

男女共同参画センターだより

News From Center

大分県消費生活・男女共同参画プラザ(アイネス)

大分県生活環境部

「大分県消費生活・男女共同参画プラザ アイネス(i-ness)」は、消費生活の向上や男女共同参画社会づくり、県民の自主的な社会貢献活動を支援する施設として、平成15年4月1日に開設されました。現在は、消費生活センター・男女共同参画センター・配偶者暴力相談支援センターと様々な機能を担っており、県の本庁機能も兼ね備えています。

愛称のアイネスとは、「新しい時代の消費生活、男女共同参画を自らが考える場」を意味しており、i=愛情・情報・私、ne=新しさ・次の時代、s=消費、s=参画の頭文字を併せて命名されています。

アイネスでは、女性の活躍推進、DV・性暴力被害者対策、男女共同参画に関する講座や啓発事業、各種相談事業等を行っています。

○女性の活躍推進及び男女が共に働きやすい社会の実現を図るため、経済団体と連携した「女性が輝くおおいた推進会議」を設立し、トップセミナー開催による経営者の意識改革や「女性活躍推進宣言」を行う企業の拡大に取り組んで

います。また、女性管理職の育成・交流支援として、女性リーダーセミナーや異業種のネットワーク化のための交流会を開催するとともに、働きたい女性のための託児サービス等も実施しています。

○DVや性犯罪・性暴力被害者対策に取り組んでいます。民間支援団体等との協働によりDV被害者への支援や予防対策としてデー



トップセミナーの様子

トDV防止啓発研修等を行っています。また、今年4月1日に開設した「おおいた性暴力救援センター・すみれ」と連携を図り、被害者に寄り添いながら必要な支援へとつなげています。

○男女共同参画促進に向け、講座開催やアイネス男女共同参画フェスタなどの啓発事業、様々な問題や悩みに関する相談に応じる「女性総合相談」や「男性総合相談」、「県民相談」、「法律相談会」等の各種相談事業を行っています。

今後とも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、効果的な事業を展開してまいります。

編集後記

今年の夏は、オリンピックや初めての「山の日」など印象に残る出来事が数多くありました。

日常生活の面では、2年目となった「ゆう活」の取組みも定着しつつあり、夕方の時間帯を家庭生活のために有効に使われた方も多かったのではないのでしょうか。

これから夏休みという方々には残り少ない夏を楽しんでいただきたいと思います。

さて、夏が過ぎ、秋となれば日本酒が美味しい季節です。「ひやおろし」を堪能したいと思います。

(編集デスク U.M)

【9月号表紙】

防災に対する気持ちを見つめ直し、できることから備えましょう。

デザイン／鈴木明子

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」9月号

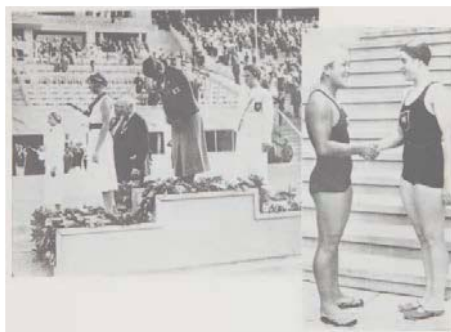
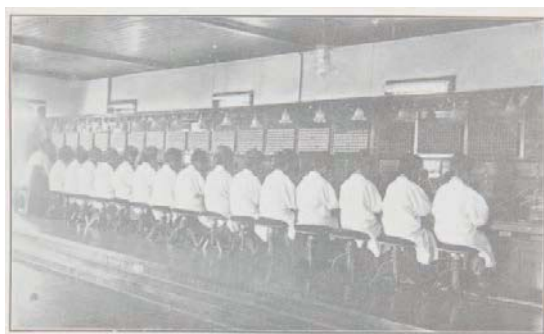
<http://www.gender.go.jp>

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

第93号●2016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

平成28年 秋の特別展



時代を超えて 輝く女性たち



開催期間:平成28年

9月17日^土~10月16日^日

開催時間:月~水・土・日曜日・祝日

午前9時45分~午後5時30分まで

木・金曜日(9/22を除く)

午前9時45分~午後8時00分まで

(入館は、それぞれ閉館の30分前まで)

講演会

日時:平成28年9月25日(日)
午後2時30分から

講師:赤松 良子氏 森 まゆみ氏

会場:一橋講堂(東京都千代田区

一ツ橋2-1-2 学術総合センター2階)

詳細は当館HPをご覧ください。

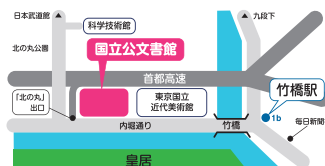
<http://www.archives.go.jp/>

独立行政法人

国立公文書館

NATIONAL ARCHIVES OF JAPAN

〒102-0091 東京都千代田区北の丸公園3-2 TEL 03(3214)0621



東京メトロ東西線「竹橋駅」1b出口から徒歩5分

入場無料