

共 同 参 画

"Kyodo-Sankaku"



"Kyodo-Sankaku"
Number 99
March-April 2017
Japan Cabinet Office

3・4

内 閣 府

Special Feature

特集／仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

レポート2016（概要）

充実した生活 多様な人材 活力ある社会

～ワーク・ライフ・バランスが生み出す新たな価値～



主な予定

Schedule

3月中下旬	第61回国連女性の地位委員会（CSW）（ニューヨーク）
3月22日	組織トップが語る!! 全国で女性活躍を加速する男性リーダーの挑戦（東京都千代田区）
3月23日	平成28年度新・ダイバーシティ経営企業100選&なでしこ銘柄表彰式（東京都千代田区）
5月27日	女子中高生向けシンポジウム「進路でどう変わる？理系で広がる私の未来」（東京都千代田区）
6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画推進本部）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

国連広報センター
所長
根本 かおる



Nemoto Kaoru

今年1月1日、第9代国連事務総長にポルトガルの元首相で、10年以上国連難民高等弁務官（UNHCR）としてふるさとを追われた難民・避難民たちに寄り添ってきたアントニオ・グテーレス氏が就任し、国連は新しい時代を迎えました。

昨年12月12日の就任宣誓式後に行われた記者会見で「就任100日間で実行したい優先課題は？」と尋ねられ、彼の答えは「まずはジェンダー。もうすぐ発表される幹部人事で、自分の決意を見せたい」。その言葉通り、数日後、国連のナンバー2である副事務総長、事務総長の右腕となる官房長と政策担当特別顧問という3つの要のポストに、ナイジェリア、ブラジル、そして韓国出身の女性を任命したと発表しました。国連システムでは、2030年までにあらゆるレベルにおいて職員の男女比率について50-50を達成することを目標に掲げています。

職員だけではありません。新事務総長は年頭のメッセージで、2017年を「Year for Peace（平和のための年）」にしようと呼びかけましたが、紛争のしわ寄せは、どうしても女性や子どもなどに集まってしまいます。せっかく積み上げてきた開発の蓄積もひとたび武力衝突が起これば、いっぺんに吹き飛んでしまいます。男性主導の和平会議をニュースで見ると、より多くの女性たちが和平交渉や意思決定の場に参画できれば、紛争もここまで泥沼化しなくても済むのではと思えてなりません。

日本でも、女性の登用が進んでいる会社はそうでない会社よりも利益率が高い、という分析結果があります。多様な声が反映される社会が世界中で広がることを願っています。

目次

Contents

特集	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） レポート2016（概要） 充実した生活 多様な人材 活力ある社会 ～ワーク・ライフ・バランスが生み出す新たな価値～	Page 02
行政施策トピックス1	平成28年度「自治体・企業・NPOによる『子育て支援連携事業』全国会議」開催報告	Page 06
行政施策トピックス2	シンポジウム 熊本地震からの復興を考える —これからのコミュニティ再生を中心に—	Page 08
連載	その1 女性の経済的エンパワメント・各国の取組⑪ よりよい社会への変革／ 大西 祥世（立命館大学法学部教授）	Page 10
	その2 地域における女性の活躍推進⑪ 女性の力で地域の課題を解決する	Page 11
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 泉谷 直木（アサヒグループホールディングス株式会社 代表取締役会長 兼 CEO） 清水 洋史（不二製油グループ本社株式会社 代表取締役社長） 清野 智（東日本旅客鉄道株式会社 取締役会長） 峰岸 真澄（株式会社リクルートホールディングス 代表取締役社長 兼 CEO）	Page 12
連載	その3 女性首長から「女性が自由に選択できる社会へ」／ 越 直美（津山市長）	Page 14
ニュース&インフォメーション	男女共同参画局ホームページをレスポンス対応化しました 他	Page 15
男女共同参画センターだより	青森県男女共同参画センター	



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート 2016 (概要) 充実した生活 多様な人材 活力ある社会 ～ワーク・ライフ・バランスが生み出す新たな価値～

内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室

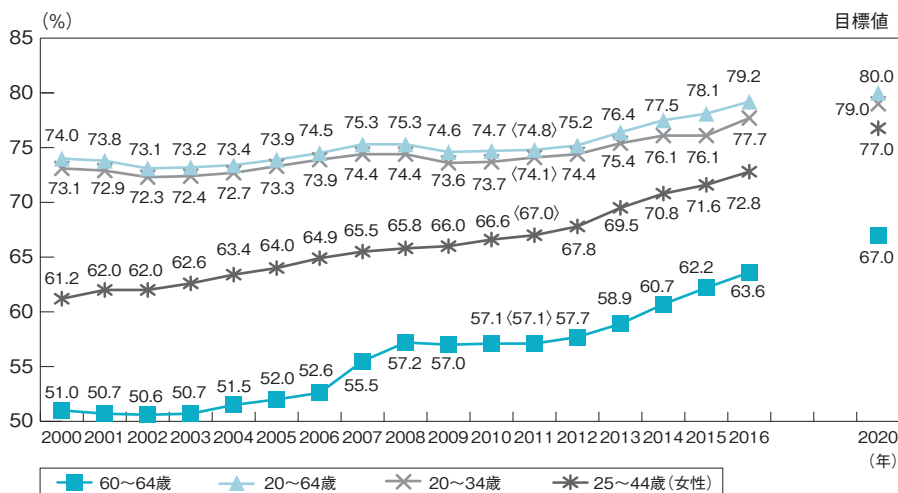
仕事と生活の調和が実現した社会に向けては、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(2007年12月策定)に基づき、官民一体となって、様々な取組が進められていますが、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、「行動指針」の数値目標に向けての取組の進捗状況について点検・評価し、政策への反映を図っています。その成果は、毎年「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」にまとめ公表しています。

以下、最新の情報と今後の課題についてご紹介します。

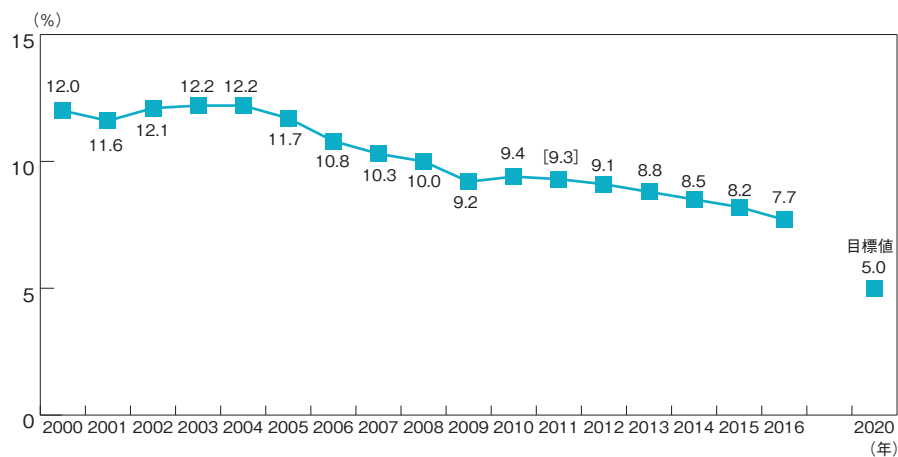
1. 就業率について

就業率は、20～64歳、20～34歳、60～64歳及び25～44歳女性の各年齢区分において、上昇傾向にあります。特に60～64歳では、10年間で約10ポイント上昇しています(図表1)。

図表1 就業率



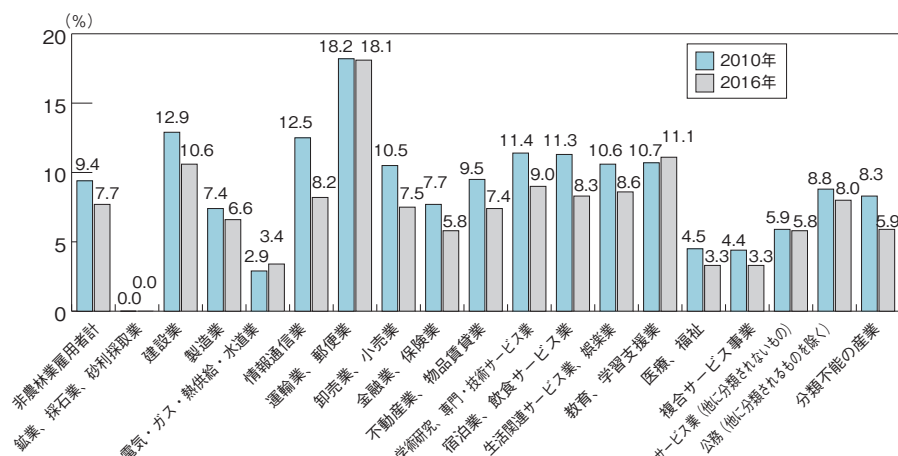
図表2 週労働時間60時間以上の雇用者の割合



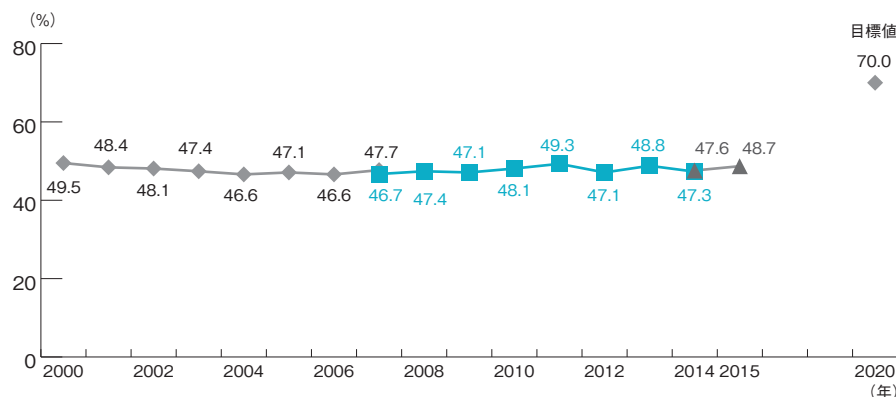
2. 長時間労働の現状について

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、2011年から連続で低下しています(図表2)。これを業種別に見ると、2016年では「運輸業、郵便業」が18.1%と高く、次いで「教育、学習支援業」、「建設業」が高くなっています。また、2010年と比べ、多くの産業では低下していますが、「教育、学習支援業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」では上昇し

図表3 業種別の週労働時間60時間以上の雇用者の割合



図表4 年次有給休暇取得率



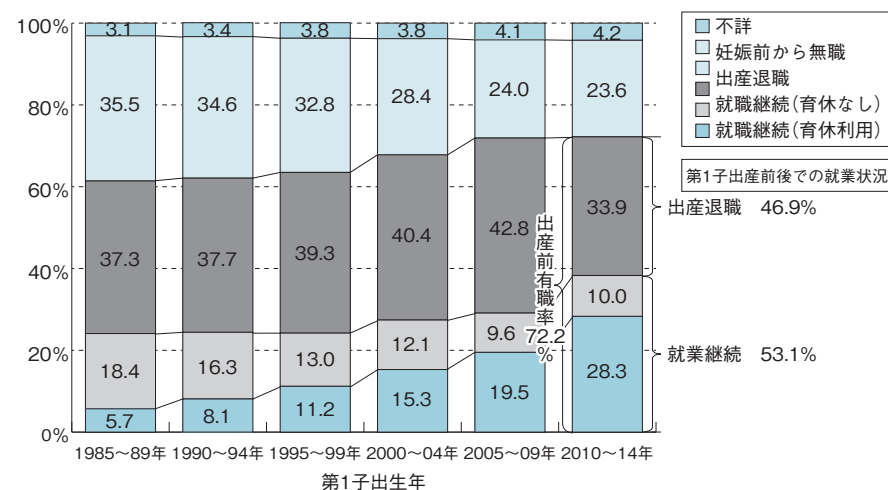
ています (図表3)。

3. 年次有給休暇取得の現状について

年次有給休暇取得率を見ると、2000年以降は、50%を下回る水準で推移しています (図表4)。

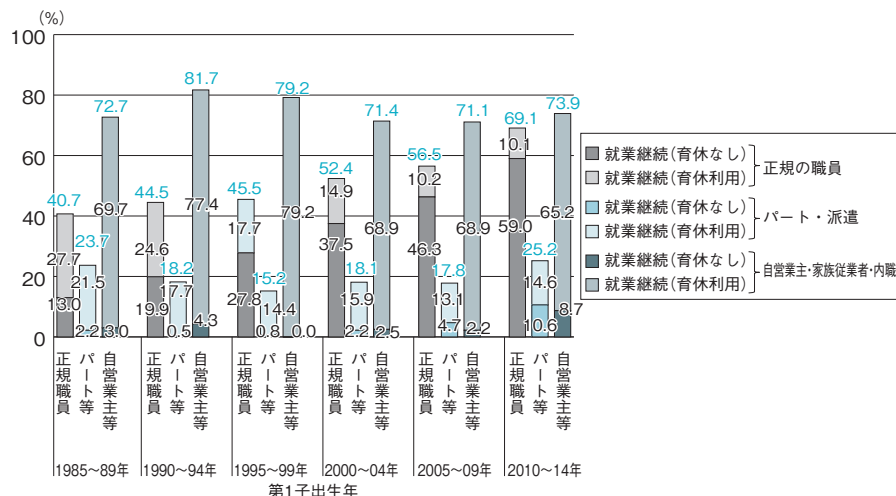
4. 女性の就業継続の現状について

図表5 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況



第1子出産前後の女性の継続就業率は、これまで4割前後で推移してきましたが、子どもの出生年が2010～2014年である女性の就業継続率は53.1%となり、同2005～2009年である女性の就業継続率に比べ、約13ポイント上昇しています (図表5)。これを正規の職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が上昇し、約7割であるのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合が3割に達していません (図表6)。

図表6 出産前有職者の就業継続率 (就業形態別)

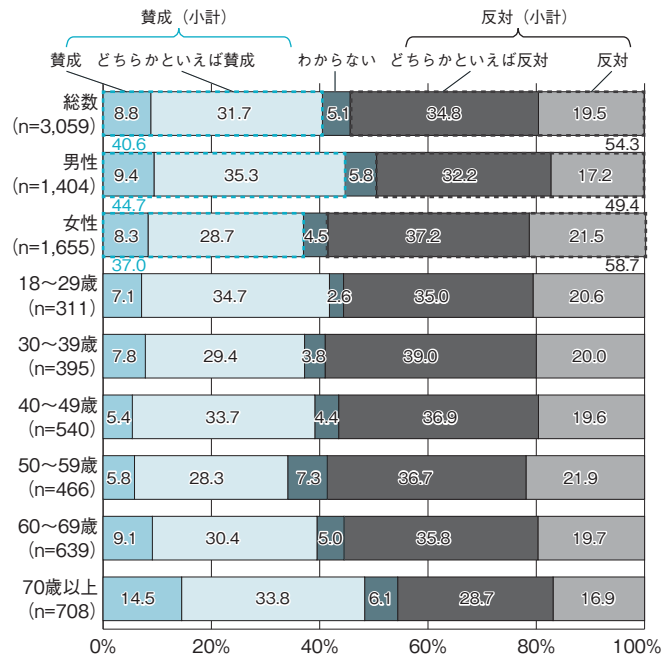


また、女性の就業継続率の上昇に関して、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との考え方、いわゆる固定的性別役割分担意識は、「賛成」は約4割と、調査を始めて以来、過去最少の割合となりました。「反対」は5割を超え、歴代2番目に高い数値となりました。世代別に見ると、「賛成」の割合が最も多いのは70歳以上の層、次いで29歳以下の層となりました。一方、「反対」の割合が最も多いのは30歳台、次いで50歳台となりました。(図表7)

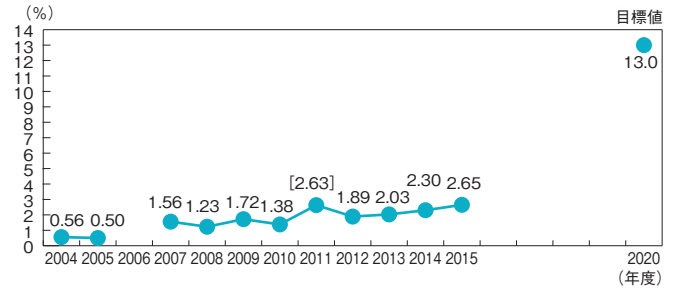
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） レポート 2016（概要）充実した生活 多様な人材 活力ある社会 ～ワーク・ライフ・バランスが生み出す新たな価値～

Special Feature

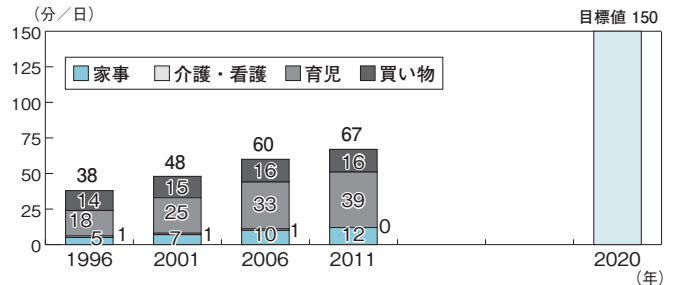
図表7 夫は外で働き、妻は家庭で守るべきであるという考え方に対する意識



図表8 男性の育児休業取得率



図表9 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

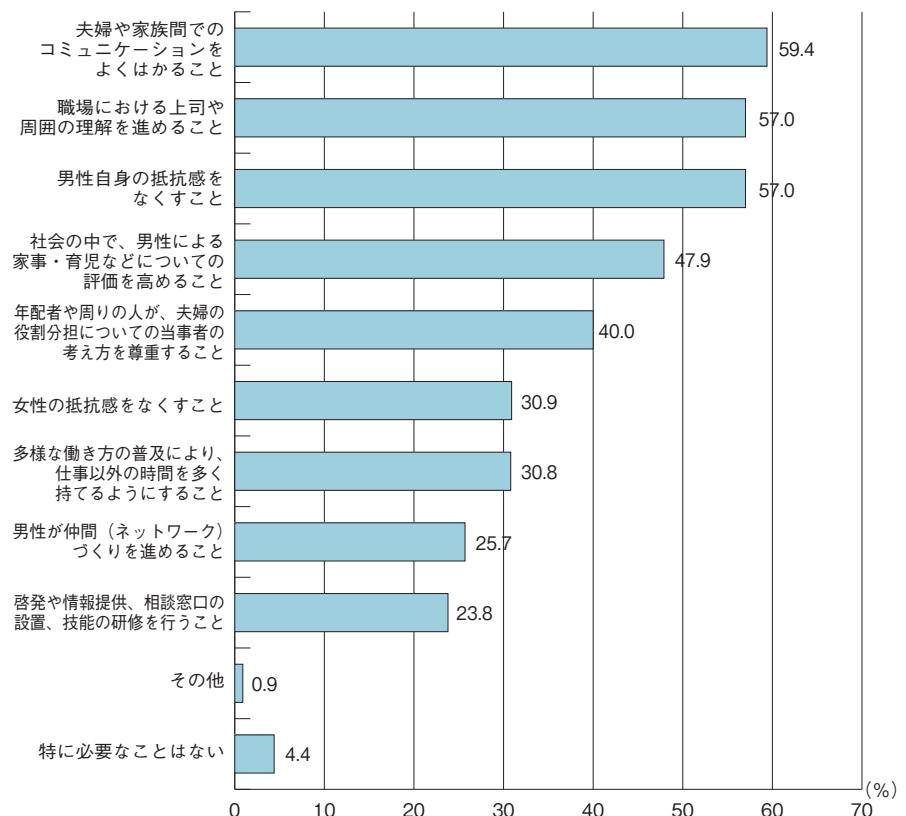


5. 男性の家事・育児参画の現状について

男性の育児休業取得率は、2015年度は、民間企業が2.65%と前年度より0.35ポイント上昇し着実に増えてきているものの、依然として低い水準で推移しています（図表8）。また、6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は、67分（2011年）と数値目標に対し低水準で推移しています（図表9）。

また、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するためにはどのようなことが必要と思うかを聞いたところ、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も多く、次いで「職場における上司や周囲の理解を進めること」、「男性自身の抵抗感をなくすこと」となりました（図表10）。

図表10 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと



6. 仕事と介護等の両立について

介護や看護を理由とした離職・転職者数は、1年間（2011年10月～2012年9月）で約10万人であり、女性が8割を占めています（図表11）。

7. 今後の課題

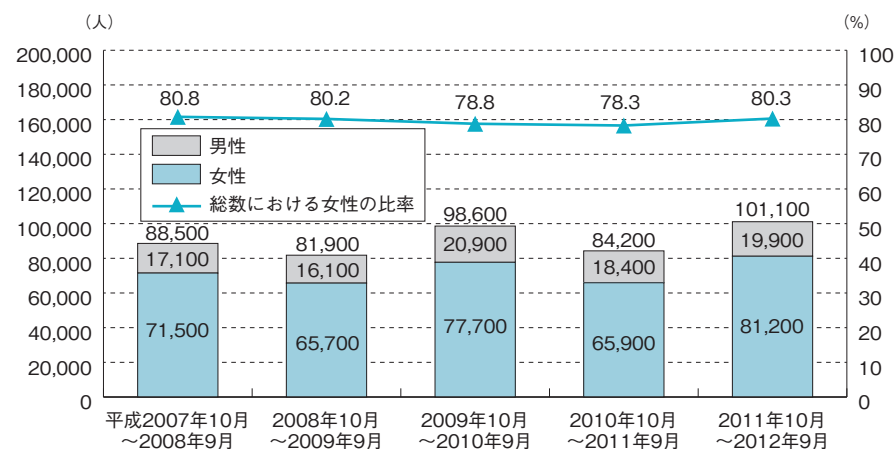
長時間労働の抑制や希望する方の年次有給休暇取得促進に向けて、労使において、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要です。また、経営者の主導の下、短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築や仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善が重要です。

男女が共に仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、育児・介護休業法の周知・徹底を図ることや、サテライトオフィス勤務や在宅勤務などのテレワークやフレックスタイムなどの多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。また、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様で柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進を図ることが重要です。

あわせて、男女が共に仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、待機児童解消の実現に向け、子育ての社会基盤の整備が必要です。

女性が就業を継続していくためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる環境整備が必要です。このため、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する情報の「見える化」の促進や、行動

図表11 介護・看護を理由に離職・転職した者



計画の策定等が努力義務となっている中小企業への支援等により、企業の実践を促進し、女性が活躍できる環境を整備することも重要です。

男性が仕事と育児を両立するためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人々を含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが必要です。

仕事と介護等の両立に関しては、高齢化が一層進展することが見込まれる中、介護休業等の多様で柔軟な働き方を可能にしていくための環境整備を進めるとともに、社会全体で高齢者介護を支える仕組みが必要で

す。また、職場環境の複雑化や労働者の高齢化などに伴い、病気休暇をはじめ、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について、引き続き普及を図ることが求められています。また、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方の就労について、引き続き支援することが重要です。

一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられており、引き続き、2020年の目標数値に向けた進捗状況に遅れがみられる指標等について、その改善を図るため、労使はもとより、各主体の取組を支援する国や地方公共団体においても、課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組をさらに加速していきます。

詳しくはこちら↓

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report.html>

ひとつ「働き方」を変えてみよう！
カエル! ジャパン
Change! JPN



平成28年度「自治体・企業・NPOによる『子育て支援連携事業』全国会議」開催報告

内閣府子ども・子育て本部

内閣府では、「少子化社会対策大綱」（平成27年3月20日閣議決定）において、NPO、企業等が自治体や学校など公的セクターと連携して取り組んでいる子供や子育て家庭を応援する事業の促進を図るとされていることを受け、一層の機運の醸成を図るため、平成29年2月7日、イイノカンファレンスセンター（東京）において、「自治体・企業・NPOによる『子育て支援連携事業』全国会議」を開催し、会場いっぱいの約160名の参加がありました。主な内容は以下の通りです。

基調講演「繋がりが生み出す新しい子育てのカタチ」（松田恵示氏）

子供を取り巻く「家庭」「学校」「社会（地域・職域）」という環境が変化し、子育ての「孤立化」が課題となっている。子供の「育ち」には、「他者」との「出会い」が必要であり、そのためには、「つながり」を創り出す「ガイド」としての大人の役割が必要である。「孤立する子育て」から、子供を総がかり（家庭＋学校＋地域社会）で育てる、「育て合う社会」に向かうことが重要だ。

同じ図柄が人によって違う見え方をする「だまし絵」があることでわかるように、人にはそれぞれものの見方の癖がある。他者を理解するにはものの見方を柔軟にすることが必要だ。子供は大人とは違う目線で物を見ている。子供に接する際には、向かい合うのではなく、同じ目線に立ち、共感して理解しようとする「共視」という考え方が大切である。

自治体・企業・NPOという「それぞれの見方をする人達」が共通の「目標」を持ち、「一緒にやっていく＝繋がる」ことで、チームワークやネットワークが生まれる。「子育て支援」というと、

CSRや福利・厚生、ボランティアの例が多いが、「それぞれの見方」の多様性を認め、収益性のある企業活動としての領域でもまだまだ可能性がある。

最後に、「大人にとっての子育ての意味」だが、大人も、子育てを通して様々な「つながり」を持つことができる。子育てが新しい出会いを創り出すことで自分自身の「成長」や「生きがい」にもなるし、「子育て」を通じて、地域のコミュニティや社会が活性化し、住みやすい環境を自分たちで整備することに繋がるだろう。

「子育て支援連携事業」事例報告

①「練馬区立 こどもの森」（練馬区×JV PLAY TANK）

こどもの森は、民有地のみどりの保全が課題である練馬区が、子供たちに、自然体験、冒険体験、交流体験という原体験空間を提供しようと平成27年度に開園した緑地である。自然の中で、子供たちが思いっきり遊び、冒険することができる。

あそびっこネットワークは、構想の段階から区に協力し、運営事業者の募集に際して、志を同じくし、長期間関わり続ける意思を持つパートナー企業を探し、JVとして受託することができた。このように冒険遊び場の運営をJVが担うことは珍しく、視察が相次いでいる。

「自然の中で冒険遊び」というテーマに沿って自治体・企業・NPOがそれぞれの強みを生かして協働で運営している。今後も区民のニーズをくみ取りながら、各々が知恵を絞り、魅力を高められるよう事業に取り組んでいく。

②「子育て美容-eki」（NPO法人わははネット×香川県×美容院等）

香川県内において美容院は、コンビニ



東京学芸大学 教授/副学長、NPO法人東京学芸大こども未来研究所理事
松田 恵示氏



練馬区環境部みどり推進課 稲田 扶氏、NPO法人あそびっこネットワーク代表理事 中川 奈緒美氏



NPO法人 わははネット 理事長 中橋 恵美子氏、香川県健康福祉部子育て支援課 伊与田 龍史氏

よりも（うどん屋よりも！）店舗数が多く、生活動線上にあり、調べたところ、子育て中の人も美容院に数カ月に一度は通っており、実は多くの客が子育てのことや悩みを話している。本事業は、わははネットがその点に着目し、県に提案したのがきっかけで始まった。

香川県としても、核家族化や地域の繋がり希薄化により子育ての不安や悩みが増しているという課題があり、官民一体となった子育て家庭支援のネットワークづくりを推進していきたいという思いが一致し、事業化を進めることとなった。

現在、美容師が子育て中の親に相談された際に、適切な情報提供や接し方ができるように研修し、県内の受講した美容院等285店舗を「子育て美容-eki」として認定している。

美容院等の立場としても、子育て中や孫育て中の顧客などとの会話の際に、単に悩みを聞き続けるのではなく、適切な情報提供ができるようになり、顧客の役に立てる、さらに広報効果も期待できると好評である。



(株)ベネッセコーポレーション情報サービス開発部 荒川 悦子氏



ワークショップの様子

③「ママtomo/パパtomoカレッジ」（立教大学×ベネッセコーポレーション×豊島区）

立教大学・ベネッセ・豊島区共催のワークショップにおいて、子育て中のママ達から出たアイデアを、ママ達も参画しながら形にしたのが本カレッジ。

女性の、子育てと仕事を両立させながら自己実現していきたい、パパや子供も一緒に参加したい、という声を受け、立教大学を会場に、1日かけて「学びの場」を提供し、ママの復帰後のキャリアアップ講座、パパ向けの子育て講座などを開いた。学生にも赤ちゃんをあやすボランティアとして参加してもらうなど、

育休中・産休中のママとその夫、赤ちゃんも一緒に参加できる工夫をしている。

申込開始からすぐに満員になるなど、参加者の学ぶ意欲とニーズの高さには驚かされるものがあった。豊島区は現在後援だが、住民への子育て支援、男女共同参画事業へと繋がるというメリットがあり、立教大学としても大学院のアピール、地域へのオープン化に繋がっている。

今後の課題は、CSRとしてではなく事業化していくことである。

ワークショップ

ワークショップは、松田氏の進行により、ワールドカフェ方式で行われ、自治体・企業・NPO等とさまざまな立場の参加者が、闊達で非常に熱気のある雰囲気の中で、連携による子育て支援に関する検討テーマを設定し、意見を出し合い議論し、共有し合った。

参加者からは、「いろいろなアイデアを聞くことができ、実り多かった。」「たくさんの方と意見交換し、企業や自治体など違う立場の方の考え方を聞けて良かった。」といった感想が寄せられた。

最後に

ときおり笑いの要素も交えながら軽やかにお話される松田先生の進行により、会場はフレンドリーでポジティブな雰囲気であふれていました。ワークショップの熱気のまま閉会後の交流会も大変盛り上がり、自治体・企業・NPOの枠を超えた交流が生まれました。

詳しい内容は、内閣府HPで公表予定です。内閣府としては、これからも子育て支援連携の推進に取り組んでいきます。



シンポジウム 熊本地震からの復興を考える —これからのコミュニティ再生を中心に— 復興庁男女共同参画班

【はじめに】

平成29年1月21日、熊本市において、復興庁・内閣府主催シンポジウムを開催しました。本シンポジウムは、避難所が閉鎖され、被災者の多くが仮設住宅（借上型仮設住宅を含む。）に移行されて数ヶ月、新たな住居で課題となると予想される「コミュニティの再生」を中心テーマとし、熊本地震、東日本大震災及び過去の災害からの取組・経験・知恵を共有し、男女共同参画や災害時要援護者などの多様な視点を取り入れた今後の熊本の復興の在り方や災害への備え、更には、熊本の経験を共有し、東北の復興にもつなげていくことを目的に開催しました。

プログラムは、奥山恵美子仙台市長による基調講演に続いて、防災・復興に携わり、経験・知見を持つ有識者の方々による事例発表やパネルディスカッション、災害に関する取組を行っている団体の展示ブースと三部構成で実施しました。

【開会式】

開会式では、大塚幸寛復興庁統括官付・内閣府男女共同参画局審議官の主催者挨拶の後、熊本市植松浩二副市長が、来賓挨拶として、男女共同参画や地域コミュニティの再生は、熊本市としても重要だと述べられました。

【奥山仙台市長による基調講演】

次に、奥山仙台市長から、「仙台から熊本へ 東日本大震災から学んだこと」と題し、基調講演がありました。話の中では、

- ・男女共同参画や障害者の視点を配慮した対応についての教訓
- ・市長の立場として、復興公営住宅の建築数などについて、不確定な複数の要

素を考慮しながら、かつ、先の見通しが明らかでない中で決断が迫られ、市全体にとっての最適解と被災された個人にとっての最適解が必ずしも一致しない中で決断せざるを得なかったこと

など首長ならではの発言がありました。

また、過去の災害経験のある地方公共団体から多大な支援・知見を頂いたが、仙台市としても熊本の皆さんにバトンをつないでいきたいとの発言がありました。

【事例発表・パネルディスカッション】

事例発表・パネルディスカッションでは、コーディネーターに新潟大学危機管理室の田村圭子教授、パネラーには、くまもと県民交流館「パレア」中園三千代館長、熊本市男女共同参画センター「はあもにい」藤井宥貴子館長、(公財)せんだい男女共同参画財団木須八重子理事長、福島大学うつくしまふくしま未来支援センター天野和彦特任准教授、NPO法人インクルいわて山屋理恵理事長、認定NPO法人CS神戸中村順子理事長の6名を迎え、事例発表とパネルディスカッションを行い、パネラーの皆様からは、特に以下のようなお話がありました。

○中園パレア館長

- ・避難所の生活環境調査を行ったことや、女性総合相談室における相談内容の周知のため、地元新聞に掲載するなど様々な取組を行ってきた。
- ・情報の格差やジェンダーによる格差など被災者にとって不条理なことを無くしていきたい。

○藤井はあもにい館長

- ・発災直後、全国女性会館協議会の相互援助システムが非常に役に立った。
- ・東日本大震災では、5年経っても性被害のカウンセリングを行っているとの



奥山仙台市長による基調講演



パネルディスカッションの様子

話を受け、二次被害を1件も出したくないという思いで活動してきた。

- 避難所では子どもたちの笑顔が生きる力を与えてくれた、子どもたちが笑顔でいられる熊本をつくるために誰一人も置き去りにせず、前に進みたい。

○木須せんたい男女共同参画財団理事長

- 発災時には、仙台市宮城野区長であったが、市長から、一律平等にではなく、区ごとの判断により対応することが認められたこと、常に先を見通して行動すべきとの指示は大きなことだった。
- 質問のあった仮設住宅から恒久的住宅への移行が早かった秘訣は、仮設住宅の段階から、世帯ごとにカルテを作成し、一世帯一世帯きめ細かく訪問し、状況把握に努めた結果であった。
- 女性は弱者ではない。女性には行動力もあり、コミュニティのキーパーソンでもあり、それを生かさない手はない。

○天野福島大学特任准教授

- 熊本の避難所の自主運営が一定程度言われるようになったこと、市民団体と行政の連携・協働が進んだこと、避難所の中に合理的配慮に基づいて特別なエリアができたことは、東日本大震災の教訓が生かされている点。
- 震災関連死の7~8割が男性だと言われている中、男性も女性も集える場所のために「おでんプロジェクト」を行い、人と人とのつながりをつくることを意識した。女性も男性も、ジェンダーの視点を持つようエンパワーメントを行っていくべき。

○山屋インクルいわて理事長

- 震災後、誰も取り残さない、全員参加型で地域をつくっていかうと考え、一番大変な課題を抱えている「ひとり親」に対して、「こども食堂」など様々

な活動を行っている。

- 熊本においては、住宅再建が一番の課題と考えられ、被災者が一番相談しにくい家計の問題も相談でき、福祉の知識ももっているような者が必要とされる。

○中村CS神戸理事長

- 人は人の役に立つこと、ありがとうと言われることによって、生き生きとしてくる。自分のできることを行うことによって、他の人や社会とつながることが大事である。あなたは何かができますかと問いかけ、できることを事業化し、約350の団体を立ち上げてきた。
- 男性も実際に地域社会で人のために一生懸命活躍している者をみて、自分も何かしたいとガラッと変わる。

また、最後に、コーディネーターの田村教授から、本日のまとめとして、

- ① 生き抜く力を身に着けて、災害に強いコミュニティをつくること
 - ② 復興のためには、行政・市民団体と一緒に被災者ごとの支援プランを作っていくこと
 - ③ 支援に回る仲間を増やし、継続して地域を支える力を養っていくこと
- の3点が重要だとお話がありました。

【終わりに】

閉会の挨拶では、全国女性会館協議会 納米恵美子代表理事が、災害が起きると大きな社会の変動も起こるが、社会をより良いものにしていくために皆さんと一緒に力を合わせていけたら幸いと締めくくりました。

本シンポジウムの議事録や資料については、追って復興庁HPに掲載しますので御覧ください(<http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat1/sub-cat1-16/index.html>)

復興庁男女共同参画班 03-6328-0275



会場の様子



ブース展示の様子

女性の経済的エンパワメント・各国の取組⑪ よりよい社会への変革

立命館大学法学部 教授 大西 祥世

月日の経つのは早く、この連載は東京2020大会のエンブレム決定のニュースの余韻が残っていた頃に始まりました。梅桃桜が美しい1年後に、同大会の会場候補であるゴルフ場の正会員資格が女性差別でオリンピック憲章違反かという議論が起こるとは想像できませんでした。

この間に、女性の活躍促進に向けた世界の状況はめまぐるしく変わりました。国連や外国の仲間と話すときも、その変化を実感しました。最終回に、これまでにご紹介した世界各地の最先端の取組の特徴を次の3点に整理したいと思います。

第一に、目的です。企業も政府も、女性が活躍して経済力をつけることで企業力や地域力、社会の活力をアップさせようとしています。

第二に、効果です。これまでの女性の活躍推進の実践がどのくらいの利益となったのか、具体的な金額は実は明らかになっていません。しかし、人的および物的資源はますます限られてきます。これからは女性も男性も新たな分野で活躍してこそ、企業も国も成長し続けられるという考え方は、各国共通になりました。

新しい製品やサービスが生まれたり、取引先が開拓できたり、事務や生産現場で整理整頓が進み無意味な残業も減少して効率や安全性が上がったり、性別や年齢・国籍が異なってもいやがらせを受けない職場でのびのびと働けたり、貧困層の所得が増えることで社会の格差が縮まり安定した消費者やマーケットが形成されたり、そうした効果が積み重なった成長効果を実感しているからこそ、世界中の企業や国で取り組まれているのです。

第三に、手法です。女性活躍推進の目標値を定めて、CSR報告書でその取組の

進捗状況を自主的に公表してきた企業の実績や効果に着目した各国の政府は、一定規模以上の企業に対して一律に同様の情報公開を求めました。政府はウェブサイトにより情報公開を支援するツールを提供するなど、ICTの発展により企業も政府も莫大なコストをかけずに、画期的な手法が導入できるようになりました。

こうした取組は、20世紀では、政府が企業の活動の自由を制約してしまうのではないかと懸念の方が優っていたかもしれませんが、21世紀になり、企業も社会の担い手の一つとして重要な位置を占めることが明確になり、その役割が大きく変化しています。むしろ、国境を軽々と超える企業は、政府が思いつかないような斬新な取組を世界中で展開しています。世界には、女性が活躍したくても法律上制限される国がいくつかあります¹が、企業進出の際に率先してその国の女性の権利に関する法整備を促そうとする例もあります。

才能や属性、経験が異なる人々がともに活躍できることが、スポーツでもビジネスや社会でも発展の原動力になる——日本ではこうした考え方は70年前に芽生えました。女性の政治的・経済的なエンパワメントをてこに、新しい民主化された日本社会をつくることがめざされました。70年かかりましたが、この考え方はきちんと評価されるようになりました。女性の活躍推進は、よりよい社会へ変革するエンジンであり、未来への希望です。

冬が厳しくても、百花繚乱の春と豊かな実りの秋を経て、2020年には日本でも多様性に富んだ豊かで活力ある社会が実現するよう期待します。お読みくださりありがとうございました。

¹ World Bank Group, *Women, Business and the Law*, 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）、「『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。

女性の力で地域の課題を解決する 内閣府男女共同参画局総務課



働く女性応援リレーセミナーキックオフイベント（広島県）



働く女性応援リレーセミナーキックオフイベント（広島県）



働く女性応援リレーセミナーキックオフイベント（広島県）



「ながさき女性活躍推進会議」HP



「ながさき女性活躍推進会議」発足1周年フォーラム



女性リーダー育成研修（長崎県）

今回は、平成26年度補正「地域女性活躍推進交付金」から2事業を紹介します。

○広島県女性活躍促進事業（広島県）

広島県では、「女性の働きやすさ日本一」を目指し、平成26年4月に、経済団体、労働団体、行政が一丸となって女性活躍の取組を促進する取組を企業に働きかける「働く女性応援隊ひろしま」を結成しました。（H28.10「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」に発展改組）

交付金事業では、応援隊の枠組を活用し、各構成員と連携を図りながら効果的な取組が実施できるよう、各構成員が県内各地で開催するリレーセミナーに先駆けて、経営者や人事労務担当者等を対象とした「キックオフイベント」を開催し、企業の女性活躍における気運醸成及び取組促進を図りました。

また、企業における女性活躍の具体的な取組を加速化させるため、先進企業の取組事例や取組ノウハウの普及を行う「広島県女性活躍推進アドバイザー」を養成し、アドバイザーが企業訪問を実施することにより、新たに「女性活躍推進部署」を設置した企業が203社となりました。

さらに、仕事と家庭の両立等に関する意識の醸成や不安解消のため、後輩女性の指導や相談に乗ることで悩みの解決に導くメンターを養成するセミナーの開催、男性の育休取得を促進するため、企業の取得事例や取得者の声を集めた事例集の作成などの支援を実施しました。

また、応援隊構成員と連携した（次世代法）一般事業主行動計画の策定努力義務の企業に対する計画策定講習会を開催することで、県内企業に広く制度周知や計画策定を促すことができました。

今後も、応援会議の枠組を活用した情報共有と連携により、県全体の女性活躍が更に加速するよう取り組みます。

○ながさき輝く女性応援プロジェクト事業（長崎県）

長崎県では、官民一体の組織である「ながさき女性活躍推進会議」の活動の促進・強化による、女性が働きやすい環境の整備、女性リーダーの育成・交流の場の提供等に取り組みしました。

推進会議の活動強化事業として、発足一周年フォーラムの開催や女性活躍に積極的に取り組む企業の表彰、女性活躍が企業や経済にもたらす効果や優良事例等を解説したパンフレットの作成、ウェブサイトやテレビ広報による情報発信を行い気運の醸成を図るとともに、企業訪問や経営者向けセミナー等の開催により、推進会議の会員登録及び企業の自主的な取組について働きかけました。

また、幕末期から明治にかけて活躍した長崎の女性商人・大浦慶の名を冠した「大浦お慶ネットワーク支援事業」では、大学生がこれからの生き方・働き方を考えるキャリア支援講座を実施したほか、地域の様々な分野で活躍する人材を育成するための女性リーダー育成研修や、起業を希望する女性や女性起業家を対象としたセミナー・交流会の開催などにより、地域の活性化に貢献する女性人材の育成を図るとともに、こうした人材を紹介するウェブサイトを開設し、女性人材の「見える化」を図りました。

このように、民間団体や企業だけでなく、地域や大学と連携し、多様な側面から広く女性活躍を推進することができました。

○交付金事業による取組の詳細はHPをご覧ください。

http://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/h26/jisshi_h26.html

「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

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言には、現在140名を超える男性リーダーが賛同しています。今月は4名の賛同者の取組を紹介します。

企業価値向上を実現するダイバーシティ

アサヒグループは、新たなイノベーションの創出とグローバル化により、更なる企業価値の向上を目指しています。その役割を担うのは“人”であり、多種多様な人材が組織に存在し、新たな価値を創出していく「ダイバーシティ」が非常に重要だと考えています。とりわけ、女性の更なる活躍には大きな期待をしています。そのためにも、性別などに関係なく社員一人ひとりが成長し、個々の能力を最大限に発揮できる環境を作ることが重要です。

このような考え方のもと、当社グループでは、様々な環境に置かれている社員一人ひとりが私生活と仕事の両方を充実できるよう「ワークスタイル変革」や、「在宅勤務・フレックス制度などの各種

制度の導入」、「女性リーダー育成プログラムの実施」、「社内ワーキングマザー交流会の開催」に加えて、男性管理職やリーダー向けの意識改革研修などに取り組んできました。そして、これらの取組と人事配置などを連動させることで、社内でも活躍する女性リーダーが確実に増えてきました。本年3月には、国内グループ会社で2名の女性社長が誕生する予定です。

しかしながら、当社グループにおける女性活躍推進に向けた取組は、未だ発展途上です。今後、例えば次世代を担う若手女性リーダーの育成や、グローバルレベルで活躍する女性社員の登用等も必要となります。当社は、女性が活躍できる企業風土の醸成や人材育成などを充実させ、更なる発展を目指していきます。



泉谷 直木
アサヒグループホールディングス株式会社
代表取締役会長 兼 CEO



「ワーキングマザー交流会」の様子



「女性リーダー研修」の様子

価値創造の源泉としての女性活躍推進

「不確実性」と言う言葉が新聞の紙面をにぎわしていますが、時代を見る目こそが経営です。価値の変化・多様化をチャンスにする必要があります。

欧米ではフレキシタリアンと呼ばれる人たちが増加しています。完全なベジタリアンではないけれど、肉を食べなくても良いというflexible Vegetarianを指します。ミレニアル（1980年以降生まれ）と呼ばれる若者世代が中心だといわれています。

食品製造業である当社が事業を通じ社会に貢献し続けるためには、社会の変化を掴むことが重要です。そのためには、女性の感性が欠かせません。

当社は大豆事業を50年以上行っており、最近では洋菓子や外食市場に対して、フ

レキシタリアン等のトレンドを捉えた新しい豆乳スイーツを提案しています。その企画から販売まで、多くの局面で女性社員が力を発揮しています。当社にとって女性活躍は価値創造の源泉です。

女性が能力を発揮できる環境を整備するための取組として、女性社員が活きたキャリアを構築できるよう①配偶者・上司を交えた育休復帰フォローアップセミナー及び若手女性社員向けキャリアセミナーの開催、②育児・介護サービスの利用に対する費用補助、③保育活動の支援、④男性の育休取得の促進、⑤テレワークの推進等を実施しています。

ダイバーシティは当社の経営の基本的概念です。おいしさと健康で社会に貢献し続ける会社であるために、女性が真に輝ける会社への変革を加速していきます。



清水 洋史
不二製油グループ本社株式会社
代表取締役社長



海外にて豆乳素材のプレゼンテーションを行う女性社員



「育児復帰フォローアップセミナー」の様子



清野 智
東日本旅客鉄道株式会社
取締役会長



メンテナンス職場で活躍する女性社員



「両立支援セミナー」の様子

女性活躍は採用と職域拡大の両輪で

JR東日本では、多様な社員が安心して活躍できることが、会社の持続的成長につながると考え、女性の活躍を「ダイバーシティの試金石」と位置づけ、経営の方針としています。

当社は社員の9割が男性であり、女性が活躍できる職場風土は、男性も働きやすい職場であると考え、トップダウンで女性社員の採用（新卒採用の20%以上）と職域拡大に取り組んできました。今では、駅・乗務員だけでなく、線路や車両のメンテナンス職場においても女性が活躍し、管理者としての職務を担う社員も多くなってきました。こうした成果を受け、2016年度より新卒採用に占める女性比率を30%に引き上げています。

風土を醸成するため、制度整備やダイバーシティ広報によるメッセージ発信に

加え、立場や経験の異なる社員が自由闊達に議論する場として、社内ポータルサイト「ダイバーシティ・コミュ」を開設するなど、多様な社員が働き方や働きがいなどを話し合う草の根活動として、「ワラプロ・ネットワーク」活動を展開しています。

当社は、公を支える民間企業であるからこそ、社員の他人を思いやる心が大事です。2011年から始めた、困っている方がいらしたら積極的に声をかける「声かけ・サポート運動」も、お客さまとともに推進する運動になっています。

社員一人ひとりのキャリアについては、昨日より今日、今日よりも明日、より良くなるよう能動的に行動できる社員を育成していきたいと考えています。



峰岸 真澄
株式会社リクルートホールディングス
代表取締役社長 兼 CEO



女性経営者育成プログラム「Women's Leadership Program」にて、役員を前にプレゼンテーションする参加者



上司の意識変革を目的に実施した「Career Cafe 28 BOSS」の様子

「個の尊重」の実現に向けて

リクルートグループの経営理念は、「新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現」です。その実現に向けた私たちの役割はイノベーションを創出し続けることであり、経営理念の1つである「個の尊重」、まずは男女の性差なく従業員一人ひとりが能力を余すことなく発揮できることが、イノベーションの創出に重要であると考えています。

2006年から、従業員の4割以上を占める女性社員の活躍推進を目的として、様々なダイバーシティ推進の活動を進めてきました。特に重要テーマである“女性の活躍支援”の取組として、2010年から継続して女性経営者育成プログラム「Women's Leadership Program」、28歳前後の女性社員向けキャリアイベント「Career Cafe 28」等を実施してきまし

た。また、女性の意識変革に加え、上司の意識変革も必要であると考え、2015年から管理職を対象にした「Career Cafe 28 BOSS」を新たに実施するなど、女性の活躍支援を更に加速させています。2015年以降は、男女関わらず個の更なる成長と、それによる新しい価値の創造を目指し、全従業員対象のリモートワークの導入（※）、サテライトオフィス、フリーアドレスなど本格的なワークスタイルイノベーションにも着手しています。

イノベーションによる新しい価値の創造を実現していくためにも、これからも従業員一人ひとりの意志と可能性に期待しお互いを尊重し合い、その持てるエネルギーが最大限発揮されるよう支援していきます。

（※）導入企業：リクルートホールディングス、リクルートアドミニストレーション、リクルートマーケティングパートナーズ、リクルート住まいカンパニー、リクルートコミュニケーションズ

女性が自由に選択できる社会へ



大津市長 越 直美

私は、2012年、最年少女性市長として大津市長に就任し、「女性が自由に選択できる」ための施策に取り組んできました。

私が、そもそも、市長に立候補した動機は、日本において、まだまだ女性が子育てか仕事かの二者択一をせまられていると感じたからです。市長になる前は、弁護士として働いていましたが、保育園がみつからずに苦労している女性弁護士をみてきました。また、子どもを持って仕事をやめた友人が、再度、就職先を探そうとしてもなかなか見つからない現状もありました。

そこで、まず、取り組んだことが待機児童の解消でした。市長に就任した際、4月時点の待機児童が約150人いましたが、その後4年間で、保育所定員を2000人弱増やし、2015年4月時点で待機児童がゼロとなりました。その過程で、私が感じたことは、保育園に子どもを預けたという潜在的ニーズが非常に多いということでした。約150人の待機児童を解消するのに、約2000人の定員増が必要だったので、潜在的ニーズは、実際の待機児童の10倍以上あったということになります。そのためには、当然お金も必要です。現在、国全体でも待機児童の解消が叫ばれますが、待機児童の解消には、保育士や保育園用地の確保とともに、他の予算を子育てに振り分けるというような首長の覚悟が必要だと感じました。

保育園が増えた結果、0歳から5歳の子どもを持ってフルタイムで働く女性の数は50%増えました。また、合計特殊出生率も2012年から2015年の間に1.41から1.50に上昇しました。人口減少社会の中

で、子どもを持てる環境をつくり、人口の自然増と社会増を目指していきます。

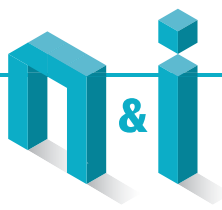
また、子育ては、女性だけの問題ではなく、男性の問題でもあります。市役所で若い男性職員に聞いてみると「子育てにかかわりたい」という声が多いです。しかし、過去に男性で育児休業をとる職員は5年間でたった2人でした。そこで、男性職員も全員、出産などにあわせて短期の休暇（合計8日間）を必ず取得することにしました。そのために、育児参画計画書を提出し、予め、休暇中の仕事を調整できるようにしました。その結果、短期の休暇だけでなく、長期の育児休業を取得する男性も、年間6人に増えました。これは、男性が育休をとることに対する周囲の抵抗感がなくなったからではないかと思います。

市役所は、市民の子育てに直接かかわる仕事です。男性職員が育休をとることは、市民の子育てにも資すると考えています。そのために育休だけでなく、徹底した働き方改革、働き方の効率化も必要です。大津市では2年間で約15%の残業の削減を図ってきましたが、現在は、残業時間の上限を設けるなどの取り組みを始めました。

また、市全体で力を入れていきたいことが女性の起業支援です。これまで、起業したい女性に集まっていただく移動Caféや女性起業家の経営スクールに取り組み、女性向けコワーキングスペースも開設しました。今後は、女性起業家のビジネスコンテストなど、大津を女性の起業家が集まる「女性の起業の聖地」にしたいと考えています。



こし・なおみ／元弁護士／1975年生まれ／北海道大学法学部／北海道大学大学院法学研究科修士課程修了／西村あさひ法律事務所勤務／ハーバード大学ロースクール終了／コロンビア大学ビジネススクール客員研究員／2012年1月最年少女性市長（当時36歳）として大津市長に就任／2016年1月大津市長就任（2期目）



[News & Information]

1 News

内閣府

男女共同参画局ホームページをレスポンス
対応化しました

1月12日(木)、男女共同参画局ホームページに、画面サイズに応じてレイアウトを最適化する「レスポンスWebデザイン」を導入しました。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」ページなど一部ページを除き、原則としてレスポンス対応化したコンテンツと入れ替えています。

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

スマートフォン・タブレット端末から御覧になると、自動的にレイアウトの切り替えが行われます。自動判別のため、一部の端末では、スマートフォン端末でタブレットレイアウトになる、タブレット端末でPCレイアウトになる等の場合もありますので、御了承ください。

※レスポンスWebデザインについての推奨閲覧環境は、以下を御覧ください。

<http://www.cao.go.jp/notice/recommend.html>

3 News

内閣府

「上場企業における女性役員の状況2017」
を作成しました！ぜひご覧ください。

民間企業における女性役員の登用は、企業価値の増大のみならず、企業における裾野の広い女性人材育成に繋がると考えられています。第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）では、上場企業役員に占める女性の割合を「5%（早期）、更に10%を目指す（平成32年）」との成果目標を定め、政府でも様々な取組を進めているところです。この度、内閣府では上場企業のうち1名以上の女性役員がいる企業を一覧化した「上場企業における女性役員の状況2017」を作成しました。ポスターのイメージは、男女共同参画局HP（女性役員情報サイト）に掲載しておりますので、ぜひご覧ください！（<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>）

2 News

内閣府

「男性の家事・育児参画コンセプトポスター」
を作成しました

男性の家事・育児等の家庭生活への参画の重要性について、6歳未満の子供を持つ男性の1日あたりの家事・育児時間の国際比較と、夫が家事をする時間と第2子以降の出生率の相関関係を、視覚的にもわかりやすい形で情報提供を行うためのポスターを作成しました。

男女共同参画局ホームページでも下記URLに電子データを公開しています。是非、御活用ください。

<http://www.gender.go.jp/public/conceptposter/index.html>

4 News

厚生労働省

本年1月から、基本的に60歳未満の全
の方が、iDeCo（個人型確定拠出年金）に
加入できるようになりました！

iDeCo（イデコ）は、任意で申し込むことにより公的年金にプラスして給付を受けられる私的年金のひとつです。国民年金や厚生年金と組み合わせることで、より豊かな老後生活を送るための一助となります。

iDeCoは、加入者自らが掛金を支払い、自らが運用を行い、掛金とその運用益との合計額をもとに給付を受けることができます。毎月5,000円から始めることができ、掛金、運用益、給付のすべてに大きな税制優遇があります。

iDeCoの加入者は、これまで自営業者の方などに限られていましたが、本年1月から、企業年金を実施している企業にお勤めの方や公務員、専業主婦（夫）の方を含め、基本的に60歳未満の全の方が加入できるようになりました。

メリットや留意点などの詳細は、厚生労働省のウェブサイトや、iDeCoを実施する国民年金基金連合会のiDeCo特設サイト「イデコガイド」（厚生労働省のウェブページにもリンクあり）に詳しく記載していますので、是非ご覧ください。

iDeCo

厚生労働省 iDeCo 検索

[News & Information]

5 Info

内閣府

女子中高生向けシンポジウムの開催 進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来



内閣府が推進する、女子生徒等の理工系進路選択を支援する取組「理工チャレンジ（リコチャレ）」の一環として、また、研究とイノベーションの質の向上を目指す国際会議

「Gender Summit10」のサテライトイベントとして、女子中高生向けシンポジウムを開催いたします。理系への進路選択の先にはどんな未来があるのか、学生、社会人様々なリケジョの先輩をお招きし、中高生、保護者の皆さんに「理系選択の未来」を知っていただくイベントです。数学や理科が苦手な学生の皆さんも、理系に縁のなかった保護者の皆さんも、もちろん理系に興味のある皆さんも、ぜひご参加ください。

「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来」

日時：2017年5月27日（土）

13：30開場 14：00～16：30

場所：一橋講堂（東京都千代田区一ツ橋2-1-2）

定員：300名（先着順）

対象：女子中高生/保護者/教員

<http://www.jst.go.jp/diversity/other/rikejyojinsei.html>



6 Info

厚生労働省

平成29年4月から、中小企業でも厚生年金 保険・健康保険の加入対象が広がります！

厚生年金保険・健康保険（社会保険）については、平成28年10月1日から、一般的に週30時間以上働く方、または次の(1)から(5)の要件をすべて満たす方が加入対象となっていますが、今年4月1日からは(5)の要件を満たしていない短時間労働者の方（勤め先の会社の従業員数が500人以下）であっても、労使の合意があれば、企業ごとに社会保険に加入することができるようになります。また、地方公共団体については、職員の規模にかかわらず(1)～(4)の要件を満たす方が社会保険適用となります。

- (1) 週の所定労働時間が20時間以上であること
- (2) 雇用期間が1年以上見込まれること
- (3) 賃金の月額が8.8万円以上であること
- (4) 学生でないこと
- (5) 勤め先の会社の従業員数（正社員など）が、501人以上であること

厚生労働省では専用ページを開設し、社会保険加入のメリットや対象となる方の要件などについて説明するほか、リーフレットやQ&Aなども公表しています。是非ご覧ください。

厚生労働省 適用拡大 [検索](#)



7 Info

国立女性教育会館（NVEC）

「国立女性教育会館 開館40周年展」開催



平成20年6月 開設
女性アーカイブセンター開設

NVECは平成29（2017）年に開館40周年を迎えます。昭和52（1977）年に文部省の附属機関である「国立婦人教育会館」として設置されて以降、平成13（2001）年「国立女性教育会館」への改称を経て、現在も女性教育のナショナルセンターとして活動を続けています。

この度、開館40周年を記念して、NVEC内にある「女性アーカイブセンター」にて特別展示「国立女性教育会館開館40周年展」を開催します。今回の展示では、今まで行った主な事業をわかりやすく示したパネルや、NVECの過去の写真・ポスター・チラシ・出版物などを通じて、女性教育や男女共同参画の推進に深く関わってきたNVECの歴史をご覧いただけます。皆様のお越しをお待ちしています。

期間：2017年2月17日（金）～12月17日（日）

9時～19時（休館日を除く）

会場：女性アーカイブセンター展示室（NVEC本館1階）

料金：無料

※詳細はホームページをご覧ください。

<https://www.nvec.jp/event/archivecenter/tenji2017.html>

問合せ 国立女性教育会館 情報課

TEL：0493-62-6728 Email：infodiv@nvec.jp

男女共同参画センターだより

News From Center

青森県男女共同参画センター「アピオあおもり」

指定管理者 青森コミュニティビジネス株式会社

「青森県男女共同参画センター（アピオあおもり）」は、平成13年に青森県の男女共同参画推進の拠点施設として開館し、平成18年からは指定管理者制度を導入し、情報提供や啓発・学習、相談、交流等の事業を総合的に推進しています。

また、青森県子ども家庭支援センターとの複合施設で、愛称のアピオは、「結ぶ・つなぐ・出会う」という意味のラテン語です。

指定管理業務として、女性が抱える悩みを共に受けとめ、一緒に考える「相談事業」、県内6地区の市町村や関係団体によるネット



パートナーセッション2016 講演会の様子

ワークの学習・情報交換・交流のための「地域男女共同参画ネットワーク活動支援事業企画運営」のほか「情報提供事業」、「あおもりウィメンズアカデミー」、「パートナーセッション」などがあります。

情報提供事業の中核となる情報ライブラリーでは、来館者を待ち受けるだけでなく、「動くライブラリー」と称して、県内各地域での講座連携出前貸し出しやパネルの展示、パッケージ貸出などに取り組んでいます。

あおもりウィメンズアカデミーは女性の人財育成を目的に県内3地区で実施し、主に20代～40代の女性が講座を通して男女共同参画の視点から地域や職場の課題を把握し、解決に向けた分析能力や提言能力を身につけています。これまで修了した約200名の修了生の多くが地域や職場を活性化するさまざまな活動に取り組んでいます。

パートナーセッションは男女共同参画に関する講演や表彰のほか、登録団体などによる活動発表・学習・交流の場となっております。

日約1,600人が集まる一大イベントです。地域男女共同参画ネットワークや実践的地域課題解決型団体、起業家グループなど多くの出展団体に御参加いただき、男女共同参画の理解の広がりや団体活動の活性化にもつながっています。

今後とも、「男女がわかり合いささえる青森県」を目指し、時代の変化や県民ニーズを踏まえ、拠点施設として幅広い事業を展開します。

編集後記

この「共同参画」の表紙デザインは年度毎に刷新されます。今年度のデザインコンセプトは「男女が互いに協力し合い、親しみのある社会づくりを、暖かみのある植物の輪で表現」したものでした。お気づきになりましたでしょうか？

また、今年度1年間にわたり御寄稿いただいた、立命館大学の大西洋世教授の連載は今号が最終回です。女性のエンパワーメントについて様々な切り口で解説していただきました。

次号からの新たな表紙デザインと連載をお楽しみに。
(編集デスク U.M)

【お詫び】

2月号の行政施策トピックス1「女性が輝く先進企業」p7の本文最後に記した男女共同参画局ホームページのURLに誤りがありました。

正しくは<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/hyosyo28.html>です。お詫びして訂正いたします。

【3・4月号表紙】

生活と仕事、バランスのとれた日々を実現できる社会づくりに邁進していきましょう。
デザイン／鈴木明子

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」3・4月号

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

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

第99号●2017年3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

もしかして？

みなさんのまわりに、
このような人はいませんか。

- 1 数人の女性が同居するアパートに、毎日ワゴン車が迎えに来て、何処かに連れていき、帰宅は深夜である。一人では外出していないようだ。
- 2 工場で複数の外国人労働者が、毎日怒鳴られながら長時間働いている。一人は足にひどい怪我をしているのに病院に行った様子がない。
- 3 少女が男の運転する車から降り、一人でホテルへ入っていった。顔には殴られたような痕がある。

気づいてください

日本での人身取引

- 人身取引とは、売春や強制労働などの搾取の目的で、暴力、脅迫、誘拐、詐欺などの手段を用いて、人を移動したり、隠したり、受け取ったりする行為であり、被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらします。
- 買春は人間の尊厳を傷つけ、人権を軽視する行為であり、決して許されません。
- 人身取引と児童買春は、重大な犯罪であり、国の内外を問わず処罰の対象です。

**被害者らしい人を見かけたり、被害者が助けを求めてきたら、
最寄りの警察署や入国管理局に連絡してください。**

政府広報 人身取引

検索

政府広報オンライン 暮らしのお役立ち情報

<http://www.gov-online.go.jp/useful/article/201111/3.html>

内閣官房 内閣府 警察庁 法務省 外務省 文部科学省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省 国土交通省 海上保安庁

私を助けてください

HELP!

ช่วยด้วยค่ะ!

Saklolo!

PELAYANAN BANTUAN!

請救救我!

도와주세요!

iSocorro!

СПАСИТЕ!

救救我!

平成28年度 人身取引対策ポスター