

"Kyodo-Sankaku"

共 同 参 画

Special Feature

特集／「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」の取組について

Special Interview

スペシャル・インタビュー／弭間 友子
(東宝株式会社 映像本部 映像事業部宣伝グループシアトリカルチームリーダー宣伝プロデューサー)



主な予定

Schedule

6月16日～17日	ファザーリング全国フォーラム in おおいた（大分県大分市）
6月21日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議（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）
7月1日	食育全国推進大会 in 岡山（岡山県岡山市）
7月中旬～8月末	夏のリコチャレ2017 ～理工系のお仕事体感しよう～（全国各地）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

国際労働機関
駐日代表
田口 晶子



Taguchi Akiko

2019年に100周年を迎える国際労働機関（ILO）は、創設以来つねに「仕事と女性」に取り組んできた国連の専門機関です。当初、女性労働者は産休の確保や夜間労働の禁止などもっぱら保護の対象として扱っていました。

第2次世界大戦中、多くの参戦国で、男性の仕事とされていた業務を女性が行い、また、戦後世界的に男女平等に向けての機運が高まったこともあり、ILOは1950年代に男女平等を進める2条約を採択しました。男女同一価値労働同一報酬条約（第100号）及び性別も含めた差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）です。両条約は基本条約といわれ、加盟国は未批准でもその趣旨を尊重することが求められています。

21世紀になり、ILOは「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）をすべての人に」を主唱し、ジェンダー平等をすべての活動に関わる横断的な目標に据えました。さらに「仕事と女性」を100周年記念プロジェクトの1つに加え、先月来日したガイ・ライダー事務局長が、日本の女性活躍推進法の成立などを、ILOの世界的な活動と軌を一にするものと評価したところです。日本でもILOの働く女性のための活動がさらに理解を得られるよう、広報に力を入れたいと思っています。

目次

Contents

特集	「男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)」の取組について	Page 02
スペシャル・インタビュー	<p>宣伝の仕事はゴールがない。だから、ゴールは自分でしか決められない、すごく高いところに目標を設けてそこを目指していく。</p> <p>弭間 友子／東宝株式会社 映像本部 映像事業部宣伝グループシアトリカルチームリーダー 宣伝プロデューサー</p>	Page 06
行政施策トピックス1	平成29年度における第4次男女共同参画基本計画関係予算について	Page 08
行政施策トピックス2	ダイバーシティ2.0 一歩先の競争戦略へ	Page 10
行政施策トピックス3	『AV出演強要・「JKビジネス」等被害防止月間』シンポジウム・街頭キャンペーンを実施	Page 12
連載	<p>その1 女性活躍の視点からみた企業のあり方(2) 女性管理職の登用／ 矢島 洋子 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 共生社会室室長主席研究員)</p> <p>その2 地域における女性の活躍推進⑩ 持続可能な自治会活動に向けた男女共同参画の推進について</p>	<p>Page 13</p> <p>Page 14</p>
取組事例ファイル(企業編)	女性が輝く先進企業表彰受賞企業の取組紹介 社会福祉法人あいの土山福社会 大和証券株式会社	Page 15
ニュース&インフォメーション	「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します。 他	Page 16
男女共同参画センターだより	大阪市立男女共同参画センター中央館	



「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」の取組について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

1 男性の育児休業取得の実情

男性の育児休業取得率は長期的には上昇傾向にあるものの、現状では2.65%（厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」）にとどまっており、育児休業をはじめとする両立支援制度を利用する男性は少ない状況です。（図表1）

しかし一方で、3歳未満の子どもを持つ20～40歳代の男性正社員のうち、育児休業を利用したかったが利用できなかった人の割合は3割にものほり、実際の育児休業取得率2.65%との乖離が生じています。また、育児休業を取得しない理由として、「職場の雰囲気」によって育児休業が取得できないとする男性が多くなっています。（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査」）（図表2、図表3）

勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっている中で、男性も子育てができる環境づくりが求められており、政府目標である2020年の男性の育児休業取得率13%の達成を目指し、男性の育児休業取得促進に取り組む企業等を支援する必要があります。

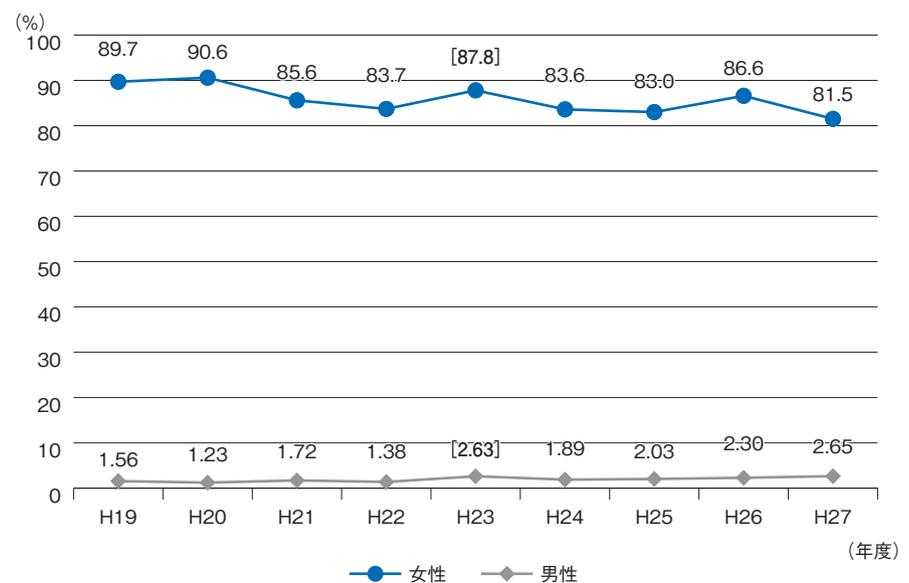
男性の育児への参画促進は、「育児をしたい」という男性の希望の実現だけでなく、配偶者である女性の継続就業や第2子以降の出産意欲にも良い影響があるという点で、大変重要です。

また、企業にとっても、ワーク・ライフ・バランスの実現は、優秀な人材の確保・定着につながる重要な

経営戦略の一つといえます。男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用等を契機に、職場内で業務の改

善や働き方の見直しが行われることで、生産性の向上等も期待できます。

図表1 育児休業取得率の推移



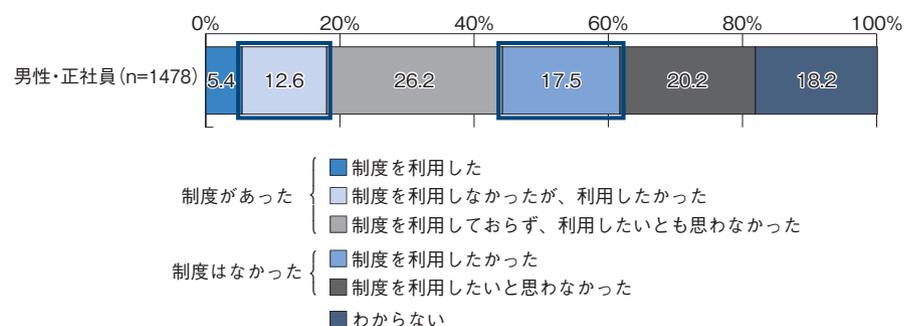
注：平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※）平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

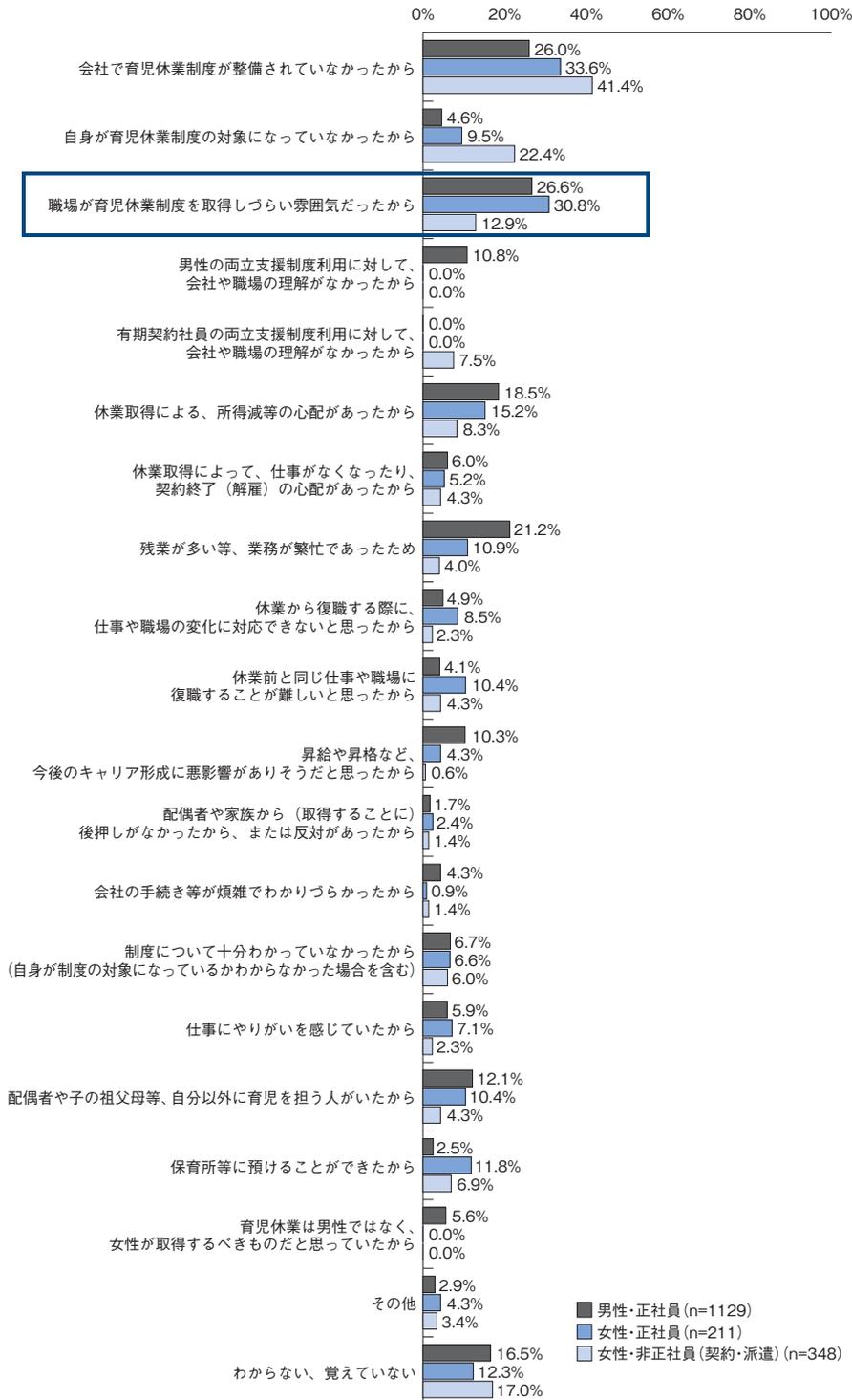
図表2 育児休業制度の取得状況



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査」

男性の育児参画や育児休業取得の促進については、「日本再興戦略2016」(平成28年6月閣議決定)等にも盛り込まれ、男性の育児休業取得率を2020年までに13%とする目標が掲げられています。このため、厚生労働省では、男性の育児休業取得促進事業を通じて、企業における男性の仕事と育児の両立支援の取組を後押ししています。

図表3 育児休業を取得しなかった理由(複数回答)



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査」

2 イクメンプロジェクトとは

男性の育児休業取得を進めるに当たっては、「職場の雰囲気」によって育児休業が取得できないとする男性が多いことを踏まえ、職場において、育児休業取得を言い出しやすい環境を整えることが重要です。

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の育児と仕事の両立を推進する「イクメンプロジェクト」を平成22年度から実施しています。プロジェクトでは、男性の育児休業取得、仕事と家庭の両立、育児への参画を促すため、積極的に育児をしている・これからしたい男性や、企業・自治体、学生等に向けた様々な事業を実施しています。

その主な事業である「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」の実施、企業向けセミナーの開催、参加型の公式サイトについて、ご紹介します。(図表4)

図表4 イクメンプロジェクトロゴ

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



「男性の育児休業取得促進事業 (イクメンプロジェクト)」の取組について

3 「イクメン企業アワード」 「イクボスアワード」の実施

イクメンプロジェクトでは、平成25年度より「イクメン企業アワード」を、平成26年度より「イクボスアワード」を実施しています。

「イクメン企業アワード」は、男性の育児と仕事の両立支援を推進し、働き方の見直しなどにより業務改善を図っている企業を表彰するものです。4回目の平成28年度は、グランプリに2社、特別奨励賞に2社が選ばれました。いずれの企業も男性が育児しやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、育児休業の取得実績も高いことが評価されました。

「イクボスアワード」は、部下の

育児と仕事の両立を推進するために配慮し、部下の育児休業取得や育児短時間勤務の利用などを奨励するとともに、部署全体の働き方の見直しや工夫をし、また自らも仕事と生活を充実させている管理職＝「イクボス」(男女不問)を表彰するものです。3回目の平成28年度は、グランプリ3名、特別奨励賞4名が表彰されました。受賞された管理職の方々は、部下の仕事と育児の両立を支援する取組を行いながら、自ら率先して定時退社や年次有給休暇の取得を実践し、ワーク・ライフ・バランスの大切さを示しながら職場環境づくりを行っていることが評価されました。

これまでの受賞企業・受賞者の取組をまとめた事例集は、イクメンプ

ロジェクト公式サイトからダウンロードできます。

(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>)

今年度も、「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」の募集をしています。

(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>)

4 企業向けセミナーの実施

昨年度、イクメンプロジェクトでは、企業における仕事と育児の両立支援への理解を促進するため、企業が職場内研修で活用できる資料を作成しました。

研修資料は「従業員向け」「管理

イクメン企業アワード2016受賞者



吉田学雇用均等・児童家庭局長（前列中央）、関係者と受賞企業の皆さん

〈イクメン企業アワード 2016〉(五十音順)

■グランプリ (2社)

株式会社丸井グループ (東京都中野区)
リコーリース株式会社 (東京都江東区)

■特別奨励賞 (2社)

大成建設株式会社 (東京都新宿区)
大和証券株式会社 (東京都千代田区)



職向け」の2種類を作成し、それぞれに動画資料とパワーポイント資料があります。「従業員向け」は、従業員に対し、仕事と育児の両立が職場にもたらすメリットを伝え、男性が仕事と育児を両立しやすい職場風土の醸成や働き方等について、従業員自身の具体的な工夫を促す内容です。「管理職向け」は、管理職に対して、自身がイクボスになることのメリットを伝え、時間等に制約のある部下でも成果を出せるマネジメントについて具体的な取組を促す内容です。

これらの資料を活用し、経営者や人事労務担当者等を対象に、研修のポイント等を伝えるセミナーを全国で開催しています。

今年度も順次各地でのセミナー開催を予定しており、第1回として、6月16日(金)に「ファザーリング全国フォーラム in おおいた」の中で、研修資料を活用した企業向けセミナーを実施します。

(<http://www.fj-zenkoku.net/oita/>)

また、今年度は新たに中小企業が職場内研修で活用できる資料を作成し、広く普及を図ることで、中小企業における男性の仕事と育児の両立支援を後押ししていきます。

5 イクメンプロジェクト公式サイト

イクメンプロジェクトでは、厚生労働省HP内にある公式サイトを通じて、企業、自治体、イクメン本人等、様々な方に役立つ最新の情報を発信しています。

(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>)

公式サイトでは、イクメン本人が育児休業を取得する際に有益な情報や、企業や地方自治体の仕事と育児の両立支援に関する情報を掲載しているほか、男性の育児休業等に関する各種データ、プロジェクトで作成した広報物等の閲覧・ダウンロードが可能です。

イクボスアワード2016受賞者



吉田局長、関係者と受賞者の皆さん

〈イクボスアワード2016〉(五十音順)

■グランプリ (3名)

青森県警察	齊藤 重光氏
戸田建設株式会社	森田 誠氏
P&Gジャパン株式会社	鷺田 淳一氏

■特別奨励賞 (4名)

株式会社セプテーニ	井上 祥子氏
日本オーチス・エレベータ株式会社	日比野 寿実氏
株式会社JSOL	三尾 幸司氏
コネクション株式会社	森下 大二郎氏



Special Interview



宣伝の仕事はゴールがない。だから、ゴールは自分でしか決められない、すごく高いところに目標を設けてそこを目指していく。

Hazuma Tomoko

今回は、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2017」大賞に選ばれた弭間友子さんにお話をお伺いしました。

—『君の名は。』の興行成績はまだ伸びていますね。—

8月26日の公開から上映を続けてくれている劇場もあります。通常ですと、DVD、ブルーレイを発売するのが半年後くらいなので、ここまで長く上映されるのは久しぶりで、すごくヒットした代表作品になったと思っています。

—公開から半年以上経って、宣伝プロデューサーとしてのご自身を振り返っていかがですか。—

この作品が普通と違ったのは、私が映像事業部の宣伝というポジションながら、企画の立ち上がりから参加していたことです。例えば、キャスティングや音楽、誰を主役に据えるかについて、宣伝としてどう盛り上げられるかを、ずっとみんなと話していました。宣伝担当が最初から最後まで関わるというのは、業界としても多分ないと思うのですね。新海監督の思いを私が一番わかっているので、こう打ち出していくべき、ということを宣伝のメンバーで話していくときも、チームの気持ちを一つにしやすかったのだと思っています。

—普通と違うとなると、様々な障害もあったのではないですか。—

私が新海監督の前作の宣伝をさせ

ていただいて、舞台挨拶で全国の劇場を2人で回ったことで信頼関係がつけられていたので、監督も会社も、この企画は私が宣伝を担当すると決めてくれたんです。ただ、長く一作品につききりになるということは、本来何作品も担当しなければならないのに、私が出来ない分を誰かがやらなければいけなくなる。それによって残業も増えるだろうし、人も雇わなければいけなくなる。そういうことを考えると、なかなかできることではないと思います。

—東宝という会社に、それを許容する社風があったのですか。—

いいえ、逆に東宝の宣伝部は、もっと公開に近い時期からしか参加しません。『君の名は。』の宣伝プロデューサーは私を含めて3人いるのですけれども、最初の1年は、私一人でした。多分、東宝の社風でもなく、珍しいケースだったのだらうなと思います。

今は残業に対してすごく厳しくて、仕事はできるだけ縦割りにして、ここは制作、宣伝、販促みたいに分業していかないといけないので、逆行していることをやったなという気はします。

—なるほど、仕事を進めていく上でのご苦労はなかったのですか。—

宣伝部はプライドを持って仕事をする人たちが多く、他部署の担当は別に要らないという考えがあったのだらうと思います。でも、今回は企画の立ち上げが私が所属する映像事業部で、私が先行して関わって

いた。その状況で協業していくとなると、誰が主導権を持って引っ張っていくのか、となります。

でも一緒に組んだ宣伝部のプロデューサーがアニメはやったことがなくて、いろいろと教えてもらいながら協力してやろうと言ってきて、チーム全体も私を引き入れてくれました。結果的には、心配よりも、チームが強化されることになった。本当にみんなに感謝しています。

—まさに、イノベーションですね。—

はい。異なる部署の担当者同士で話し合いながらやってみて、すごく勉強になったと言って貰えました。東宝の宣伝部というのは看板部署で、そこにお邪魔したことで、私も、うちの部門や私自身に足りないものとかいろいろ見ることができました。今後もそういう人材交流ができるとう勉強になるね、とみんなで話しています。

—今回の成功を経て、変わったことはありますか。—

次も同じような形で、世の中にどんと打ち出せるようなクリエイターのいい作品をオリジナルで作ってみたいねと話しています。8月公開の作品も同じように宣伝部のメンバーと一緒にやります。部門ごとに役割を分けていたのを、連携してやっていくみたいな流れは会社全体で生まれてきている気がします。

—今回の大ヒットには宣伝が大きく貢献したと思うのですが。—

宣伝の中で、私がとてつもないアイデアを生み出せたと自信を持って



弭間 友子

東宝株式会社 映像本部
映像事業部宣伝グループシア
トリカルチームリーダー
宣伝プロデューサー

はずま・ともこ／
明治大学商学卒業後、映画宣伝会社レオ・エンタープライズに入社。その後、20世紀フォックス、共同ビーアール、マンハッタンビーブルにて洋画・邦画・アニメ映画作品の宣伝を担当。2012年より現職。2016年8月公開の映画『君の名は。』では、宣伝プロデューサーとして興行収入249億円（本年4月末時点）の大ヒットに導いた。2016年12月日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2017」大賞受賞。

言えればいいのですが、実際には、地道にみんながどの作品でもやっているようなことを片っ端から全部やって、それが結構できたという感じなんです。でも、どれもが初めて実現できたことではない。もしかするとそれらを全てやりきった作品も過去に絶対あったと思うのです。

宣伝の仕事はゴールがない。やり切ったといっても、それでもまだやっていないことはいっぱいあると思います。だから、ゴールは自分でしか決められない、すごく高いところに目標を設けてそこを目指していく。それが今回はすごくすがすがしくできたと思っています。

—仕事に対する、ご自身のこだわりやスタイルはあるのですか。—

こだわっているわけではないのですが、私は超ミーハーな一般人なんです。映画やアニメにすごく詳しいと思われるのですが、あまり見たことがなくて。ちょっとはやっていると言われたら、すぐそれに飛びつきたくてしまう。その感覚知みたいなものは、自分が何かやるときの基準としては大事かなと思っています。

東宝に入ってアニメをやり始めて、新海監督も知らなかった。作品に初めて接して、こんなにきれいなアニメってあるんだ、これはアニメと言わないほうがいいのではないかと。映画、芸術作品として打ち出ししていくのが正しいのではないかと。新海誠はとんでもなくすごい天才だという気持ちはあるけれども、一般

人は誰も知らない、とみんなからすごく言われたのです。そこを全く否定しない。わかるわかるそうだよね、というふうに。でも見たらすごくびっくりしますとみんなに言えると思いますよ、というところからスタートできるのは、自分のいいところとか、特徴的なところなのではないかなと思います。詳しくないから、立ち位置が一般の人と一緒にいたいな。家族とか友達と話していて、私が知っているものと常に同じレベルしか認知がないということ、逆に宣伝的にはこれはやばいとか、そういうふうにフィードバックしている感じがします。

宣伝というのは、何か一個の成功で、同じことをずっと繰り返せばうまくいくわけではなくて、常に何か作用されるし、お客さんも常に同じ状況ではない。情報源や興味があるものも変わるから難しいなと思います。

—クリエイティブな職場においては、男性と女性の共同作業も多いのではないですか。—

そうですね。でも、よく考えたら『君の名は。』のチームはほとんど男の人でした。東宝も女性の宣伝プロデューサーはいるので、女の人の方がたまたまなくて。ただ、男の人とか女の人というよりは、年が近くて感覚知に近いメンバーと一緒に仕事ができることがチームの強さを感じました。言いたいことも言えるし、みんなそれぞれを使い合う。これはこの人からこの人に話をさせ

るみたいなの。

—まさに多様性のあるチームですね。—

宣伝部のみんなが私と一緒に仕事をしたことで、いろいろなことを学べたと言ってくれた。私はもともと20世紀フォックスで洋画をやっている、東宝に入ってターゲットが異なるアニメを担当して、それが東宝という今まで邦画のトップを走っている会社の伝統みたいなものと一緒によくまざりあってすごくおもしろかった。みんな型にはまるのではなくて、純粋にこの作品のために何が有効なのかをフラットに考えられていたと思います。

—次のお仕事もスタートしていますが、今後の目標を教えてください。—

ここまでのヒット作を出せたから、これをもう一回繰り返したいというのが目標です。

自分として、すごく宣伝は頑張った、だけどヒットしない。それは何が原因なのかを検証して、また次に生かす。多分それをずっと繰り返して、もう一回『君の名は。』のようなヒットを出すというのが、仕事の中では一番の目標かなと思っています。もちろん全作品に全力で当たっていくのですけれど。

聞き手 秋元 英一

あきもと・えいいち/内閣府男女共同参画局政策企画調査官



平成29年度における第4次男女共同参画基本計画関係予算について

内閣府男女共同参画局調査課

1. 男女共同参画基本計画関係予算

男女共同参画基本計画関係予算（以下「関係予算」という。）は、男女共同参画基本計画に基づき実施する各府省の施策に関する予算を取りまとめたものです。

現在の「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、「毎年6月を目途に、男女共同参画会議の意見を踏まえ、女性活躍加速のための重点方針を決定し、各府省の概算要求に反映させる」こととしています。平成29年度関係予算については、各府省が「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）を反映し概算要求を行い、その後の予算編成・国会審議を経て決定したものです。

2. 平成29年度関係予算の総額

平成29年度関係予算は、8兆41億円であり、前年度比2,131億円（2.7%）の増額となっています。

主な増額要因としては、子どものための教育・保育給付、介護給付費国庫負担金等の増額、介護人材の処遇改善の拡充に要する経費の新規計上等があげられます。

分野ごとの内訳でみると、第9分野「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」が総額の69.1%、第8分野「貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」が同26.8%を占めています。

3. 主な新規・拡充項目

I あらゆる分野における女性の活躍

- ・非正規雇用労働者の待遇改善支援事業（7億円・新規・厚生労働省）

47都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、専門家に

よる電話相談、事業所訪問による待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを実施。

II 安全・安心な暮らしの実現

- ・ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト（2,056億円・拡充・厚生労働省）

ひとり親家庭等の自立を支援するため、相談窓口のワンストップ化の推進、子どもの学習支援、居場所づくり、親の資格取得支援（自立支援教育訓練給付金や高等職業訓練促進給付金の支給）、養育費確保支援など、ひとり親家庭等の支援策を実施。

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- ・子ども・子育て支援新制度の実施（9,004億円・拡充・内閣府）

幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」を確実に実施するため、①保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進、②認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付及び小規模保育等への給付を実施、③地域の実情に応じた子ども・子育て支援を実施。

4. 内閣府男女共同参画局の予算

内閣府男女共同参画局の平成29年度予算は、8.3億円です。

主な新規の予算には次のものがあります。

- ・地域女性活躍推進交付金（2.5億円）

地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性活躍推進法に基づき、地方公共団体が行う、継続就業促進など女性の雇用創出等につながる地域の実情に応じた取組を支援。

・性犯罪・性暴力被害者支援交付金
(1.6億円)
性犯罪・性暴力被害者のためのワンス
トップ支援センターについて、その開設
や運営の安定化等の地方公共団体による
被害者支援の取組を促進。

・若年層の性的搾取に係る相談・支援の
在り方の検討のための調査研究(0.1
億円)
若年層の性的な暴力(「JKビジネス」、
AV出演強要等)に係る相談・支援の実
態を把握し、今後の相談・支援の在り方
について検討。

平成29年度男女共同参画基本計画関係予算額(総括表)

(単位:百万円)

主要事項	平成28年度 当初予算額	平成29年度 予算額	比較 増△減額
I あらゆる分野における女性の活躍	157,393	154,771	△2,622
第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	1,935	1,482	△453
1 長時間労働の削減等の働き方改革	450	497	△47
2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備	1,175	878	△296
3 男女共同参画に関する男性の理解の促進	304	95	△208
4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正	8	11	△4
5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し	0	0	0
第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	1,942	2,132	191
1 政治分野	0	0	0
2 司法分野	0	0	0
3 行政分野	807	1,159	351
4 経済分野	1,134	974	△161
5 その他の分野における女性の参画拡大	0	0	0
第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	148,261	145,463	△2,798
1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現	63,597	39,598	△23,999
2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	271	253	△18
3 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正	56	303	△247
4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援	42,203	68,714	26,512
5 再就職、起業、自営業等における支援	42,135	36,595	△5,540
第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	989	1,274	285
1 地域活動における男女共同参画の推進	8	7	△0
2 地方創生における女性の活躍推進	23	250	227
3 農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	959	1,017	58
4 農山漁村における女性が働きやすい環境の整備、意識と行動の変革	—	—	—
5 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進	—	—	—
第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進	4,266	4,420	154
1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大	889	940	51
2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備	1,174	1,193	19
3 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	2,203	2,287	84
II 安全・安心な暮らしの実現	2,405,904	2,313,840	△92,065
第6分野 生涯を通じた女性の健康支援	44,657	47,896	3,239
1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	7,859	7,117	△742
2 妊娠・出産等に関する健康支援	36,013	39,900	3,887
3 医療分野における女性の参画拡大	388	395	8
4 スポーツ分野における男女共同参画の推進	398	484	86
第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶	114,907	123,713	8,805
1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	76	75	△0
2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	114,083	122,738	8,655
3 ストーカー事案への対策の推進	78	108	30
4 性犯罪への対策の推進	323	410	87
5 子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	177	223	47
6 売買春への対策の推進	46	47	1
7 人身取引対策の推進	17	5	△12
8 セクシュアルハラスメント防止対策の推進	62	67	5
9 メディアにおける性・暴力表現への対応	44	37	△7
第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	2,246,340	2,142,231	△104,109
1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援	1,257,860	1,082,997	△174,863
2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	988,480	1,059,234	70,755
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	5,227,438	5,535,250	307,812
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	5,223,475	5,531,008	307,534
1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	5,223,455	5,530,990	307,535
2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	19	18	△1
第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	704	658	△45
1 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開	19	21	2
2 男女共同参画に関する男性の理解の促進	—	—	—
3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	619	604	△15
4 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等	44	33	△11
5 学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	21	0	△21
第11分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	227	228	1
1 防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進	227	228	1
2 復興における男女共同参画の推進	0	0	0
3 国際的な防災協力における男女共同参画	0	0	0
第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	3,032	3,355	323
1 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応	5	7	2
2 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮	3,027	3,349	321
IV 推進体制の整備・強化	247	244	△3
総合計	7,790,982	8,004,105	213,123

(備考) 1. 主要事項の各項目は、「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)に対応している。
2. 予算額は、一般会計予算、特別会計予算、財政投融资予算全てを含む。
3. 男女共同参画基本計画関係の金額が掲げできない施策・事業予算は、「―」で記載。
4. 四捨五入により計が一致しないところがある。



ダイバーシティ2.0 一歩先の競争戦略へ

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室

我が国の経済成長のためには、女性、外国人、高齢者、チャレンジド（障がい者）など、多様な人材が能力を最大限発揮し、企業の価値創造に参画していくことが必要です。経済産業省では、多様な人材が活躍する企業を後押しするために、次のような取組を実施しています。

1. 新・ダイバーシティ経営企業100選

平成24年度より、多様な人材の能力を活かして、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰してきました。

平成28年度は、122社の応募の中から31社（大企業13社、中小企業18社）を表彰しました。（表1）表彰された企業のうち、中小企業数が大企業数を上回っており、徐々に中小企業にもダイバーシティ経営のすそ野が拡大しています。また、ITを活用した働き方改革により、多様な人材の活躍に繋げている事例が多く見られました。

2. なでしこ銘柄

平成24年度より、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の成長力」のある優良銘柄として投資家に紹介することで、各社の取組の加速化を図っています。

平成28年度は、47社を選定し（表2）、新たな取組として、企業の将来的な成長を期待し、「なでしこ銘柄」に準ずる企業（「準なでしこ」）を選定するとともに、ベストプラクティスの共有のために、先進的な取組を実施する企業を「注目企業」として選出しました。

3. ダイバーシティ経営戦略MeetUP!

平成28年度から、新たな取組として、ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大に向け、過去の表彰企業の取組等を紹介するMeetUP!（ミートアップ^(※)）を全国19箇所で開催しました。

参加者からは、「地元の先進企業の話をもっと聞きたい。」という声があり、身近なロールモデルへの期待が一層高まっています。

4. ダイバーシティ2.0行動ガイドラインの公表

昨年8月に「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会」を立ち上げ、今年3月に、企業が取るべき実践方法として「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を公表しました。（図1）

ガイドラインでは、ダイバーシティ経営の経営戦略への組み込みや、外部のステークホルダー（資本市場や労働市場）



(※) 異なる立場の人材が同じ目的で一時的に集まり、集中した情報体験を経て、各自の所属元に同質の活動や熱気を持ち帰るセッション。

表1 平成28年度 新・ダイバーシティ経営企業100選

建設業（4社）	株式会社 小坂工務店（★）	青森県
	清水建設 株式会社	東京都
	鹿島建設 株式会社	東京都
製造業（10社）	積水ハウス 株式会社	大阪府
	株式会社 クラロン（★）	福島県
	株式会社 小金井精機製作所（★）	埼玉県
	富士ゼロックス 株式会社	東京都
	株式会社 吉村（★）	東京都
	甲府積水産業 株式会社（★）	山梨県
	株式会社 大川原製作所（★）	静岡県
	日本特殊陶業 株式会社	愛知県
	エイベックス 株式会社	愛知県
	株式会社 安川電機	福岡県
情報通信業（2社）	タカハ機工 株式会社（★）	福岡県
	佐川印刷 株式会社（★）	愛媛県
運輸業、郵便業（1社）	オリックス・ビジネスセンター沖縄 株式会社	沖縄県
	大橋運輸 株式会社（★）	愛知県

卸売業、小売業（1社）	株式会社 タウ	埼玉県
金融業、保険業（3社）	株式会社 荘内銀行	山形県
	ブルデンシャル生命保険 株式会社	東京都
	東海東京フィナンシャル・ホールディングス 株式会社	東京都
学術研究、専門・技術サービス業（1社）	バンフィックコンサルタンツ 株式会社	東京都
農業、林業（1社）	株式会社 ノベルズ（★）	北海道
宿泊業、飲食サービス（2社）	株式会社 ホテル佐勤（★）	宮城県
	有限会社 ホテルさかえや（★）	長野県
サービス業（他に分類されないもの）（6社）	FSX 株式会社（★）	東京都
	株式会社 日吉（★）	滋賀県
	株式会社 キャリアプランニング（★）	岡山県
	マルワ環境 株式会社（★）	徳島県
	株式会社 OZ Company（★）	福岡県
	株式会社 グローバル・クリーン（★）	宮崎県

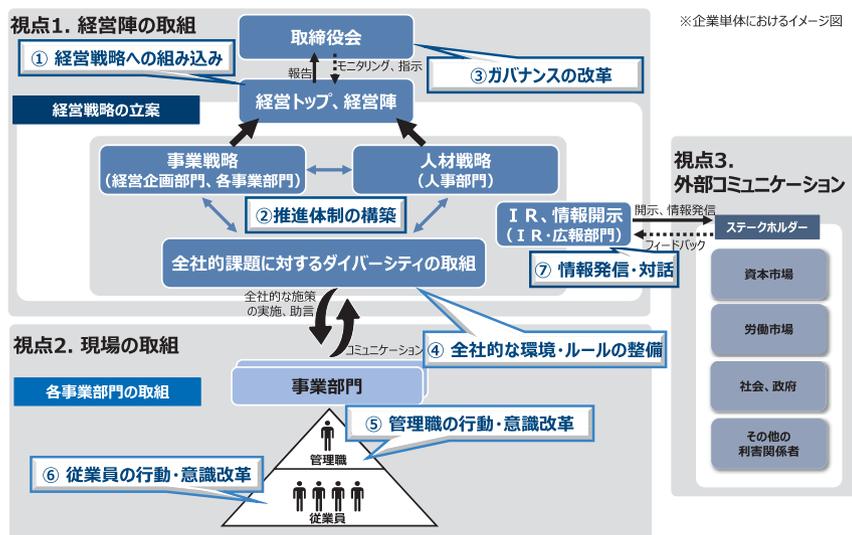
(★)：中小企業（従業員数300人以下）

表2 平成28年度 なでしこ銘柄 (業種順、業種内では銘柄コード順)

コード	企業名	業種	24FY	25FY	26FY	27FY	28FY
2229	カルビー株式会社	水産・農林業、食料品		●	●	●	●
2502	アサヒグループホールディングス株式会社	水産・農林業、食料品	●			●	●
1662	石油資源開発株式会社	鉱業、石油・石炭製品				●	●
1803	清水建設株式会社	建設業				●	●
1925	大和ハウス工業株式会社	建設業			●	●	●
1928	積水ハウス株式会社	建設業	●		●	●	●
3591	株式会社ワコールホールディングス	繊維製品				●	●
3880	大王製紙株式会社	パルプ・紙			●		●
4185	JSR株式会社	化学				●	●
4204	積水化学工業株式会社	化学					●
4217	日立化成株式会社	化学					●
4519	中外製薬株式会社	医薬品			●	●	●
5332	TOTO株式会社	ガラス・土石製品				●	●
5411	ジェイエフイーホールディングス株式会社	鉄鋼		●	●		●
5802	住友電気工業株式会社	非鉄金属					●
6301	株式会社小松製作所	機械			●	●	●
6326	株式会社クボタ	機械					●
6367	ダイキン工業株式会社	機械	●		●	●	●
6501	株式会社日立製作所	電気機器		●	●	●	●
6504	富士電機株式会社	電気機器				●	●
6786	株式会社RVH (東証二部)	電気機器					●
5108	株式会社ブリヂストン	ゴム製品、輸送用機器		●	●	●	●
7201	日産自動車株式会社	ゴム製品、輸送用機器	●	●	●	●	●
7701	株式会社島津製作所	精密機器					●

※ 青字企業は、5年連続選定

図1 ダイバーシティ2.0行動ガイドライン 実践のための7つのアクション



への効果的な情報開示の方法等を体系的に整理しています。

現下の環境変化において、経営改革として人材戦略の変革が不可欠であり、その柱としてダイバーシティの実現が求められています。変革は、一朝一夕では実現できず、長期的に粘り強く取り組んでいく必要があります。経済産業省でも、MeetUP!を含め、より一層、ダイバーシティ経営の普及・啓発を推進していきます。

5. 新たな表彰制度の創設

今年度は、「ダイバーシティ2.0」の概念のもと、更に一歩進んだダイバーシティ経営を表彰する新たな表彰制度を検討しています。

詳細は、本年夏頃に公表予定ですので、過去に本表彰制度を受賞された企業の皆様を含め、ぜひ応募を御検討ください。

【参考URL】

○新・ダイバーシティ経営企業100選 (過去の表彰企業の取組事例、MeetUP!開催状況等を御覧いただけます)
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/>

○なでしこ銘柄

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

○ダイバーシティ2.0行動ガイドライン

<http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20170323001.html>



『AV出演強要・「JKビジネス」等被害防止月間』シンポジウム・街頭キャンペーンを実施 内閣府男女共同参画局推進課 暴力対策推進室

近年、アダルトビデオ出演強要や「JKビジネス」といった、若年層の女性を狙った性的な暴力の問題が深刻な状況にあることを受け、政府では、就職や進学で生活環境が変わる4月を『AV出演強要・「JKビジネス」等被害防止月間』として、取締強化や啓発に取り組んできました。その一環として、4月26日に女子大学生を対象としたシンポジウムを開催するとともに、被害防止を呼びかける街頭キャンペーンを行いました。

◇シンポジウム

昭和女子大学において、「若年女性の性暴力被害根絶を目指して」をテーマに、在学生を対象としたシンポジウムを開催しました。シンポジウムでは、支援団体である特定非営利活動法人人身取引被害者サポートセンターライトハウス代表の藤原志帆子さんや、アダルトビデオ出演強要の被害当事者であるくるみんアロマさんにより、被害の実態や支援内容が語られました。また、巧妙な手口等に対する注意を呼びかけるとともに、周囲や支援機関等へ相談することの大切さも訴えました。実体験に基づく内容に、参加した学生からは「他人事ではない。正しい知識を持つことが大切だと思った。」「相談窓口があることを知ることができ



てよかった。」といった声が寄せられました。

◇街頭キャンペーン

シンポジウム後には、若者が多く集まる渋谷にて、内閣府・警察庁・警視庁の共催で街頭キャンペーンを行いました。参加した加藤勝信内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は「被害の現実を知ってほしい。社会全体での根絶を。」と訴え、警視庁等も「JKビジネス」に関する条例施行などの取締強化を紹介し、一層の注意を呼びかけました。ライトハウスの藤原さんや、くるみんアロマさんも参加し、「暴力のない、夢をかなえられる街へ。」との思いを語りました。

その後、学生やボランティアとともに「なくそう！若年女性の性被害！」と書かれた横断幕を掲げて、渋谷センター街をパレードしました。



内閣府ではアダルトビデオ出演強要・「JKビジネス」の問題について、特設サイトを立ち上げ、被害の実態や対処方法、相談窓口を紹介しています。

詳しくは下記URLをご参照ください。
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/avjk/index.html

女性活躍の視点からみた企業のあり方(2) 女性管理職の登用

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 共生社会室室長主席研究員 矢島 洋子

女性活躍推進法に基づく行動計画では、多くの企業で、女性管理職の割合や人数の数値目標が掲げられています。しかし、企業が女性管理職の登用を進めようとしても、女性社員の「管理職になりたくない」「ならなくてよい」という意識がネックとなって進まない、と認識している企業経営者・人事担当者は少なくありません。

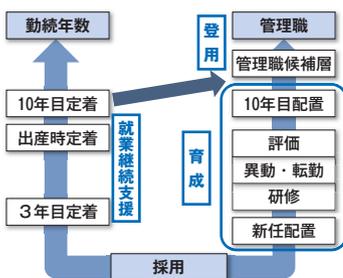
ここで、まず考える必要があるのは、なぜ今女性管理職の登用拡大を進めるのか、ということです。この答えとして、「国が求めているから」で済ませるのではなく、なぜ今国が法律を策定してまで企業に「女性活躍」を求めているのか、まで考えると、今回の法律の対象となっている大企業においては、近年、結婚や妊娠・出産時の就業継続が進んでいることが背景として挙げられます。就業継続支援の効果が出てきて、従来の日本企業におけるキャリアパスでいえば、10年前後の就業経験を積んだ管理職手前の層が増えてきた、ということが問題なのです。管理職手前の層が増えてきて、従来の男性社員と同様に数年で管理職に昇格する、企業からみれば「登用」する人材が増えることを期待していたら、そうはならない。なぜなのか？そこで企業がぶつかるのが、冒頭に紹介した女性社員の意識の問題なのです。

この問題への対策として、管理職候補層の女性社員の意識啓発をしてやる気にさせようとか、とにかく登用してやらせてみればよい、という考えがあります。課題が「意識」の問題だから対策も「意識啓発」で済む、とは限りません。なぜ女性社員が「なりたくない」「ならなくてよい」と考えるに至ったのか、その理由

を把握した上で対策をとることが必要でしょう。理由の多くは、ここに至るまでの「育成」過程にあります。男性と比べて限られた分野・範囲でしか「配置」や「異動」がなされてこなかった、「研修」の機会も限られていたり、「評価」にもバイアスがかかっていた、などです。そのため、実際に、管理職になるために必要な経験や能力開発が不足していたり、実は、経験や能力的には要件を満たしているにも関わらず、会社や上司から期待や評価を得られてこなかったことや、女性管理職のロールモデルが少なかったことにより自信を持てずにいる、ということが原因なのです。

従って、対策としては、採用直後から男女の区別なく「育成」がなされるような環境整備という「長期的視点の取り組み」と、すでに、育成過程で課題を持ちながら管理職候補になっている女性社員をターゲットに、短期集中的に育成を行ったり、自身が持てるようエンパワメントを行って「登用」につなげるという「短期的視点の取り組み」の2方向からのアプローチが必要です。後者の取り組みは、いわゆるポジティブ・アクションであり、前者の取り組みが浸透すれば不要となることが望ましい過渡的な取り組みです。今回の行動計画で、こうしたポジティブ・アクションのみに注力している企業も見受けられますが、それでは長期的にみて問題解決にならないばかりか、場合によっては、男女共に活躍できる環境整備にマイナスの影響を残す可能性もあることに留意が必要です。

女性活躍推進の構造図



やじま・ようこ/三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社共生社会室室長 主席研究員。中央大学大学院戦略経営研究科客員教授。1989年(株)三和総合研究所(現MURC)入社。2004年~2007年 内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官。男女共同参画、少子高齢化対策の視点から、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ関連の調査研究・コンサルティングに取り組んでいる。著作に、『ダイバーシティ経営と人材活用』東京大学出版会(共著)等。

地域における女性の活躍推進⑫

持続可能な自治会活動に向けた男女共同参画の推進について

内閣府男女共同参画局総務課

平成27年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画では、成果目標として、全国の自治会長に占める女性の割合10%を掲げ、

○地域の活動に男女共に多様な年齢層の参画を促進し、地域活動における男女共同参画を推進すること

○自治会・町内会等、地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ること

が盛り込まれました。これを受け、内閣府男女共同参画局では、平成28年度に検討会^{*}を設置して、自治会・町内会等の地域における意思決定の場に女性の参画が進まない要因や課題の分析、持続可能な自治会活動に向けた女性をはじめとする多様な担い手の参画を促進する方策等について調査検討し、報告書「持続可能な自治会活動に向けた男女共同参画の推進について」をまとめました。

<報告書の概要>

1 自治会活動の現状・課題

○自治会・町内会等（以下「自治会」）はほぼすべての市区町村にあり、住民相互の連絡、防災、環境美化、交通安全、お祭り等の行事開催など、地域の重要な社会基盤として機能

○活動が活発な自治会もあれば、そうではない自治会もあり、役員等運営の担い手不足・高齢化、近所付き合いの希薄化等が共通の課題

2 地域の将来像に向けた持続可能な自治会活動の担い手

○今後、少子高齢化はさらに進み（高齢化率2015年26.8%→2050年38.8%）、持続可能な自治会活動の確保が課題

○持続可能な自治会活動のためには、その担い手は男女を問わず幅広い年齢層

で構成されるよう、多様化していくことが必要

3 持続可能な自治会活動に向けた女性の参画

○現状では、全国の自治会長に占める女性の割合は5%程度

○住民の半数を占める女性がより積極的に自治会活動に参画する意義は大きい

○実際に女性が自治会長を務めているところでは、男性と異なる視点での取組みが生まれる、話しやすくて住民との交流が進んだ、等の評価

提言

持続可能な自治会活動に向けて、女性を始めとする多様な担い手の参加を促進するための施策の方向性

- ① 意識醸成や具体的な取組に向けた実践的な研修や事例紹介
- ② 女性リーダーなどの人材の育成
- ③ 女性人材育成プロセスの推進
- ④ 女性参画推進の観点からの自治会業務の見直し
- ⑤ 市区町村における女性参画目標の設定・総合的な取組

^{*}地域活動における男女共同参画の推進に関する実践的調査研究検討会

（座長：河合克義 明治学院大学教授）

・自治会活動に関する市区町村アンケートや自治会ヒアリングを実施するとともに、検討会を4回開催し検討。

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

女性が輝く
先進企業
2016

女性が輝く先進企業表彰受賞企業の取組紹介

平成28年度「女性が輝く先進企業表彰」を受賞された7社をシリーズでご紹介します。今回は「内閣府特命担当大臣表彰」受賞企業2社の取組です。

女性がいきいきと活躍できる職場づくり

社会福祉法人あいの土山福祉会



トーキングによる個人面談
メンタル不調防止、働きやすさ推進のため月1回役職者による個人面談を行っている。



女性スタッフの活躍
新人には年齢の近い同性スタッフがマンツーマン指導を行い丁寧に業務や技術を説明することで、早期離職を防止している。

あいの土山福祉会では、女性スタッフが約6割を占めています。このため、女性スタッフがライフイベントで退職することは、当法人にとっても女性スタッフにとっても良いことではありません。また、労働人口が減少している現在の社会情勢を鑑みれば、女性が活躍できる職場を整備していくことは、安心できる介護サービスを提供するうえで欠かすことは出来ない視点です。このような考え方のもと、人材の確保に向けて様々な取組をしている当法人だからこそ、女性活躍についてももっと出来ることがあると感じています。

当法人では、かねてよりトリプルゼロ（残業・腰痛・メンタル不調）に挑戦し、「ノー残業の徹底」を達成してきました。この取組を行ったことにより、業務時間

内に業務を終える環境が整いました。さらに、今年4月から働き方改革として、所定労働時間を1日8時間から7.5時間に短縮しました。女性も男性も、より家事や育児ができるよう、そしてプライベートを充実できるよう取組を行っています。

今後は、平成33年度末までに「管理職、役職者における女性比率50%」の達成、女性が育児や介護を理由に退職することを「0%」にすることを目標に取り組んでいきたいと思っています。

これら2つの数値目標は他業界、事業所から見れば難しいと思われるかもしれませんが、中小規模の事業所でも取組次第では達成できると考えています。我々は「十分可能な目標である」と信じ、今後も前進していきたいと思っています。

女性活躍を経営戦略に掲げ、全ての社員が働きやすい環境整備を更に加速 大和証券株式会社

大和証券グループでは、「男性も女性も、若手からベテランまで全ての社員がモチベーション高く働き続けることが出来る環境整備を進めること」を掲げています。

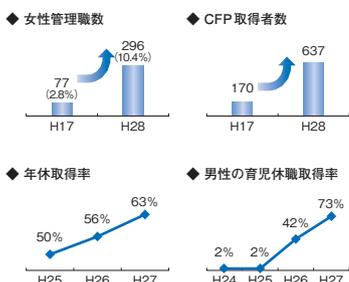
女性活躍支援については、2005年より本格的に取組を開始し、仕事と育児の両立支援等に関する様々な制度を拡充して、女性社員が結婚や出産を経ても長く活躍し続けられる環境を整備しています。管理職手前の女性社員を対象とした「女性キャリア支援研修」の実施や育児休職中の社員を昇格対象とする等の取組の結果、女性管理職の人数は2005年度の77名から2016年度には296名へと大幅に増加しています。

“女性活躍の一番の鍵は時間である”という考えのもと、2007年より19時前

退社の励行を実施しています。また、2020年までに年休取得率70%以上を目標に「計画的な年休取得」を促進し、全ての社員が限られた時間の中で効率的に働くことを進めており、生産性やお客様サービスの向上につながっています。

両立支援については、育児との両立のための様々な制度の整備に加え、介護休職制度を4回まで分割取得可能とした上で、3年（1095日）まで期間を延長する等、介護との両立においてもサポート体制を強化しています。また、全社員を対象とした両立支援アンケートを毎年実施し、制度を利用しやすい環境の整備を進めています。

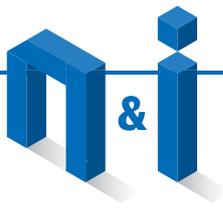
今後も女性のさらなる活躍支援に向けて、2020年までに男性の育児休職取得率100%を目標に取組を進めていきます。



様々な取組の結果、女性管理職数等が大幅に増加



「女性キャリア支援研修（Daiwa Woman's Forum）」の様子



[News & Information]

1 Info

内閣府

「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します。

男女共同参画週間(6/23~29)の中央行事として、『男で〇、女で〇、共同作業で◎。』をテーマに開催します。お誘い合せの上、ご来場ください。入場無料です。

【日時】平成29年6月21日(水) 13:00~16:00

【会場】東京国際フォーラムホールC(千代田区丸の内3-5-1)

【プログラム】

- ・内閣府男女共同参画担当大臣挨拶・基調講演
- ・女性活躍に向けての対談
村上由美子氏(OECD東京センター所長)
大森美香氏(脚本家、演出家)
- ・様々な活動で活躍する女性の取組事例紹介
- ・パネルディスカッション
「地域ぐるみで取り組む女性活躍社会の実現」
企業、地方自治体、大学等の代表者によるパネルディスカッション
(内容は一部変更になる可能性があります。)

○申込みはこちら

<http://www.gender.go.jp/public/event/2017/zenkoku/annai.html>

3 Info

法務省

罪を犯した人の立ち直りについて考えよう「立ち直りフェスティバル」の開催



法務省が主唱し、今年で67回を迎えた“社会を明るくする運動”の中央行事として、また、今年からスタートする再犯防止啓発月間のオープニングイベントとして、広報・啓発イベントを開催します。トークやライブショー、物販など、楽しみながら立ち直りについて考えてみませんか。

「立ち直りフェスティバル」

日時：2017年7月1日(土)

11:30~17:00

場所：有楽町 爽・HAPPY SQUARE<有楽町駅前広場>
(東京都千代田区有楽町2-7)

料金：無料

※詳細はホームページや法務省保護局公式ツイッターに掲載予定です。

HP：<http://www.moj.go.jp/>

Twitter：MOJ_HOGO

2 Info

青少年の非行・被害防止対策公開シンポジウム



内閣府では、学校が夏休みに入る毎年7月を「青少年の非行・被害防止全国強調月間」として定め、関係機関・団体と地域住民等とが相互に協力・連携して、青少年を取り巻く有害環境への適切な対応を図るなどの各種取組を集中的に実施しています。

この月間の行事として、7月3日(月)午後1時30分から、東京都千代田区平河町「都市センターホテル」において、「青少年の非行・被害防止対策公開シンポジウム」を開催します。

シンポジウムでは、昨年児童ポルノ事件の被害児童が過去最多となったほか、いわゆる「JKビジネス」等、児童の性に着目した新たな形態の営業が出現するなど、子供の性被害が深刻な状況にあることから、「子供の性被害の根絶を目指して」をテーマに基調講演及びパネルディスカッションを行います。是非、御参加ください。

詳細・参加申込みについてはこちらから↓

<http://www8.cao.go.jp/youth/ikusei/symposium1.html>

4 Info

厚生労働省

パートタイム労働者活躍推進企業表彰受付中

(参考)平成28年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰式典



厚生労働省では、パートタイム労働者の活躍推進に関する事業主の自主的な取組を促進するため、パートタイム労働者活躍推進企業表彰を本年度も実施します。詳細はパートタイム労働者活躍推進企業表彰サイトでご案内しますので、パートタイム労働者が活躍しやすい職場づくりに取り組む企業の皆さまは奮ってご応募ください。

また、同サイトでは昨年度の受賞企業の取組なども紹介していますので、応募の参考に是非ご覧ください。

URL：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/>

男女共同参画センターだより

News From Center

大阪市立男女共同参画センター中央館(クレオ大阪中央)

一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会

当館は、平成13年にオープンし、昨年で15周年を迎えました。

大阪市は本年1月に大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画～を策定し、これまで以上に、女性の活躍促進を重点施策として取組を進めます。女性の活躍には、男性の家事・育児参画が不可欠です。男女が共に責任を分かち合い、職業生活、家庭生活や地域活動を両立できる環境づくりが必要です。市では毎年8月をワーク・ライフ・バランス推進月間と定め、「仕事×家庭×私＝笑顔ある暮らし」をキャッチコピーに、特に男性の意識改革に力を入れています。ここでは2大男性向け事業をご紹介します。

『イクメン写真コンテスト』は、昨年で第7回目を迎え、これまでに630点を超える応募をいただきました。2010年に厚生労働省の「イクメンプロジェクト」が発足した当初は、まだ「父親」という言葉に「家事・

育児」のタグは付いていませんでした。しかし今は「イクメン」という言葉がすっかり定着し、仕事だけでなく、家事や育児も積極的に楽しむ父親像が社会的に受け入れられつつあります。「イクメン」という言葉を意識して使うことで、「男



第7回イクメン写真コンテストグランプリ作品



平成28年度男のキャンタン料理レシピコンテスト・グランプリ

性＝仕事、女性＝家事・育児」の構造をガラリと変えていくことができます。ひとりひとりの小さなアクションが、大きなうねりとなっているのです。

また、『男のキャンタン料理レシピコンテスト』を一昨年から実施し、これまでに122件の応募がありました。「かんたん・おいしい」がポイントのコンテストとして、現役高校生から定年後の男性まで、自慢の料理レシピが集まりました。応募されたすべてのレシピはクレオ大阪でも紹介しています。

このほか、男性の悩み相談（電話・面接）も実施しています。今後も、総力をあげて、男性の家事・育児参画を進めていきます。

また、『男のキャンタン料理レシピコンテスト』を一昨年から実施し、これまでに122件の応募がありました。「かんたん・おいしい」がポイントのコンテストとして、現役高校生から定年後の男性まで、自慢の料理レシピが集まりました。応募されたすべてのレシピはクレオ大阪でも紹介しています。

このほか、男性の悩み相談（電話・面接）も実施しています。今後も、総力をあげて、男性の家事・育児参画を進めていきます。

編集後記

今年の男女共同参画週間のポスターは、本誌裏表紙にありますとおり、「男で○、女で○、共同作業で◎。」のキャッチフレーズ募集テーマとなっていた職場づくりにふさわしいデザインとなりました。

ポスターやバナーのデザインは男女局のサイトから提供していますので、ご利用ください。

男女共同参画週間の中央行事である「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」は6月21日に東京国際フォーラムで開催されます。平日ではありますが多くの方々にご来場いただくことを願っています。

(編集デスク H.K.)

【6月号表紙】

今月号は男性が育児に積極的に参加する未来を想像し、暖かい色調のデザインにしました。

デザイン／山浦恵梨子

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」6月号

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

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

第101号●2017年6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29年度 6/23(金) - 29(木)
男女共同参画週間

男女共同参画推進本部

内閣府男女共同参画局ホームページ
<http://www.gender.go.jp/>



男女共同参画局Facebook
<https://www.facebook.com/danjyokyodosankaku>



平成29年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 「男で^{まる}、女で^{まる}、共同作業で^{にじゅうまる} ◎。」

日時：平成29年6月21日(水) 13:00~16:00 (12時開場)

場所：東京国際フォーラム ホールC (千代田区丸の内3-5-1)

第I部 13:00 ~ 14:30

- 主催者挨拶・基調講演 I
- 女性活躍に向けての対談

村上由美子氏 OECD東京センター所長
 大森 美香氏 脚本家、演出家

- 様々な活動で活躍する女性の取組事例紹介

申込みはこちら

<http://www.gender.go.jp/public/event/2017/zenkoku/annai.html>
 (問合せ先)内閣府男女共同参画局総務課03-6257-1355

第II部 14:40 ~ 16:00

- パネルディスカッション 「地域ぐるみで取り組む女性活躍社会の実現」

パネリスト

足立阿季子氏 京都府府民生活部男女共同参画監
 加納 裕之氏 第一生命保険株式会社執行役員人事部長
 古志野純子氏 株式会社長岡塗装店常務取締役
 坂本 清恵氏 日本女子大学生涯学習センター所長、文学部教授
 藤井 薫氏 株式会社リクルートキャリア リクナビNEXT編集長

コーディネーター

矢島 洋子氏 三菱UFJリサーチ&コンサルティング主席研究員