

共 同 参 画

"Kyodo-Sankaku"



"Kyodo-Sankaku"
Number 102
July 2017
Japan Cabinet Office

7

内 閣 府

Special Feature

特集／女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて
—平成29年版男女共同参画白書から—



主な予定

Schedule

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）

8月18日

女性活躍サミットinとっとり（鳥取県倉吉市）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

国立国会図書館長
羽入 佐和子



Hanyu Sawako

今も記憶に残る一つの場面があります。学生時代に参加した学会で周囲を見渡すと男性ばかりでした。以来そうした会合にも違和感なくおりましたが、ある時、他に女性がいると見える景色が変わることに気づきました。そして、「景色」はその場にいる人々の「意識」も変えるかもしれないと思うようになりました。

昨年春に国会の附属組織である国立国会図書館に着任しましたが、国立国会図書館の女性職員の比率は約50%、女性管理職比率も約33%（2017年4月）で、日常的に女性管理職が活躍している姿は新鮮でした。そしてこの状況は男女が共に働きやすい環境の一つのモデルになりうると考えています。性別も世代も超え、多様な在り方を認め合うことによって柔軟な発想を促し、それに相応した意識が醸成されうるからです。

女性管理職比率と企業の営業利益とが相関することはしばしば指摘されますが、男女共同参画の取組によって「景色」が変わり、「意識」が変わり、社会に確かな豊かさがもたらされることを期待して、自らも微力を尽くして参りたいと思います。

目次

Contents

特集

女性活躍推進法による女性活躍の 加速・拡大に向けて —平成29年版男女共同参画白書から—

Page 02

行政施策トピックス1

女性活躍加速のための重点方針2017の決定

Page 08

行政施策トピックス2

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」（第二回調査）
の概要と結果

Page 10

行政施策トピックス3

G7タオロミーナ・サミット 今年もジェンダー平等は最優先課題

Page 12

連載

女性活躍の視点からみた企業のあり方(3) 女性の採用目標／
矢島 洋子 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 共生社会室室長首席研究員)

Page 13

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
株式会社北洋銀行
明治安田生命保険相互会社

Page 14

取組事例ファイル（自治体編）

神戸市

Page 15

ニュース&インフォメーション

“おとう飯” 大使任命式が行われました！ 他

Page 16

男女共同参画センターだより

とちぎ男女共同参画センター（パルティ）



女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて —平成29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

6月9日に、「平成29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（平成11年法律第78号）に基づいて毎年国会に報告されるもので、今回が18回目になります。

今回の白書では、特集として、「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。）が平成28年4月に全面施行となってから1年が経過したことを踏まえ、「女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて」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）働く女性の活躍の現状と課題 ～高まる女性の就業率～

我が国では、15～64歳の生産年齢人口は減少しているものの、就業者数は平成24～28年の4年間で170万人増加しています。内訳を見ると、女性が147万人、男性が23万人増加しており、女性の就業が拡大しています。生産年齢人口の就業率は、近年、男女とも上昇していますが、特に女性の上昇が著しく、男女雇用機会均等法が施行された昭和61年（1986年）は53.1%でしたが、平成28年は66.0%と、最近30年の間に約13%ポイント上昇しました。なかでも、18年から28年の10年間は7.2%ポイントの上昇、24年から28年の4年間は5.3%ポイントの上昇と、この数年間で著しく上昇しています（図表1）。子育て期の25～44歳の女性の就業率については、昭和61年は57.1%、平成28年は72.7%

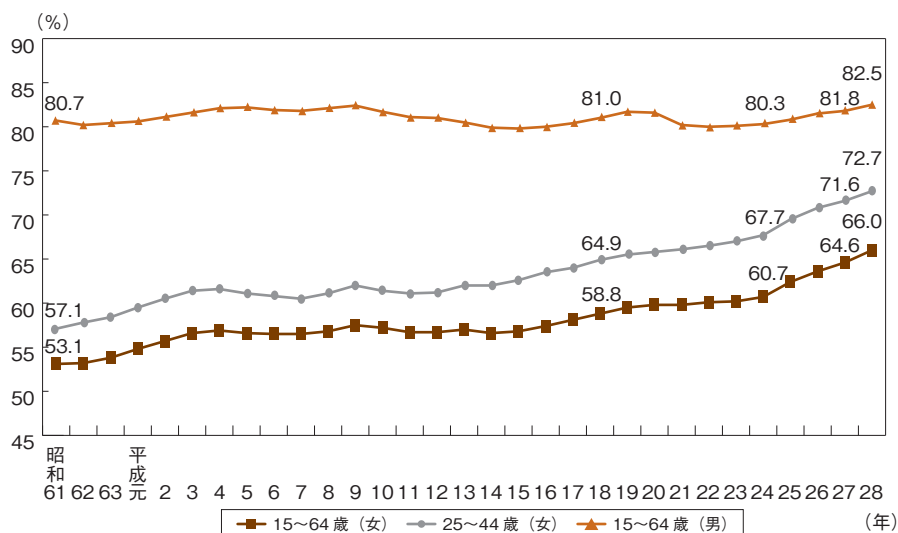
と、この30年間に15.6%ポイント上昇し、24年から28年までの最近4年間で、過去30年間の上昇幅の3割程度にあたる5.0%ポイント上昇しています。

女性の就業率を年齢階級別にみると、いわゆる「M字カーブ」になっていますが、最近30年間の推移を見ると、M字カーブの底は大幅に上昇

し、窪みが浅くなるとともに全体的に大きく上方にシフトしています（図表2）。最近10年間の推移を見ると、「30～34歳」「55～59歳」「60～64歳」の上昇率が高く、いずれも10%ポイント超の上昇となっています。

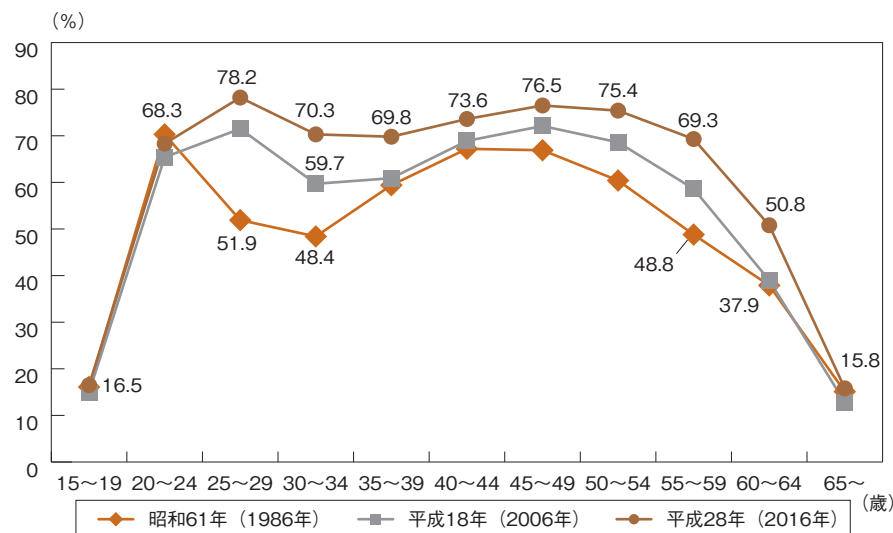
女性の就業率を都道府県別に見ると、平成17～27年の10年間に、全

図表1 就業率の推移



（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

図表2 女性の年齢階級別就業率の推移（昭和61～平成28年）



（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

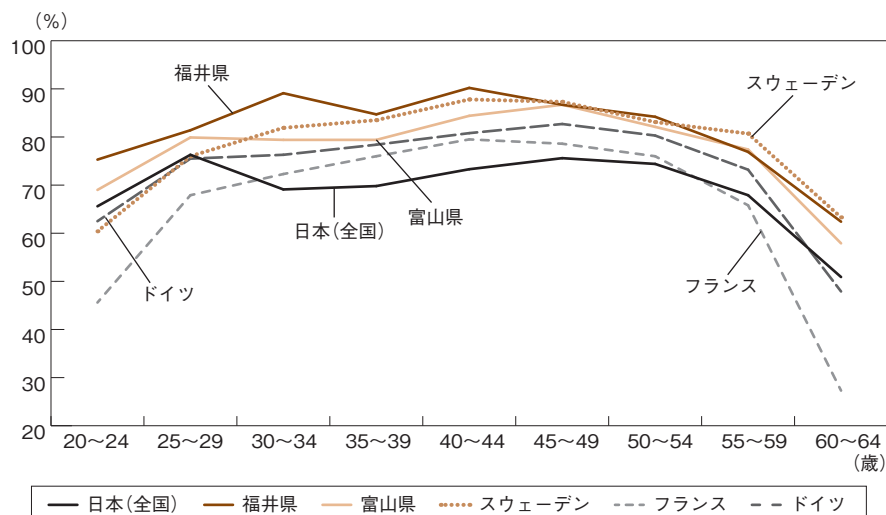
本年6月9日、平成29年版男女共同参画白書が公表されました。特集「女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて」のポイントをご紹介します。

ての都道府県で上昇しているものの、その水準については、地域差が依然大きい状況です。M字カーブの窪みがないとされる欧州諸国と、女性の就業率が国内で最も高い福井県とこれに次ぐ富山県を比べると、福井県の20代から40代前半にかけての就業率は既にスウェーデンを上回り、両県ともに、全ての年齢階級でドイツ・フランスを上回っています(図表3)。

～主要産業や多くの地域において依然少ない女性管理職～

我が国において、女性の就業が拡大し、就業者に占める女性の割合は43.5%と欧米諸国とほぼ同水準となっています。しかしながら、管理的職業従事者における女性の割合は近年増傾向にあるものの、低い水準にとどまり、欧米諸国のほか、シン

図表3 欧州各国と福井県・富山県との女性の年齢階級別就業率の比較(平成27年)

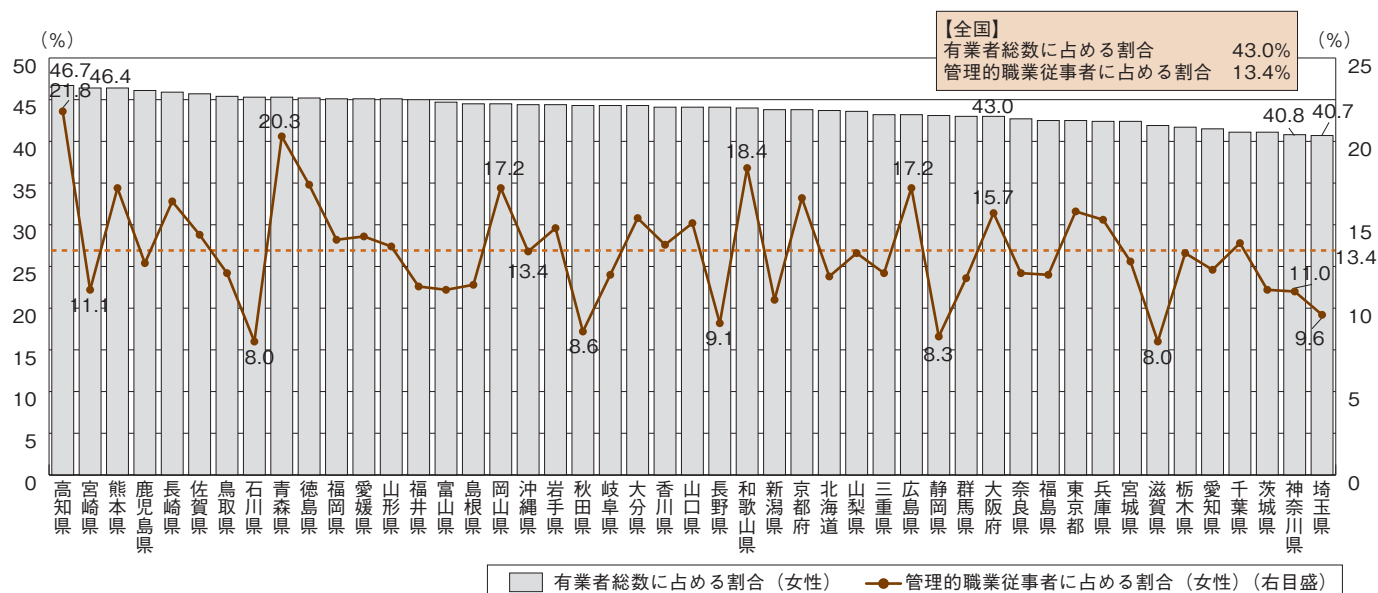


(備考) 日本は、総務省「国勢調査(抽出速報集計)」(平成27年)、その他の国は、ILO「ILOSTAT」より作成。

ガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べてもかなり低い状況です。管理的職業従事者に占める女性の割合を都道府県別に見ると、その水準に差が見られます。女性の就業率(平成27年)が高い、福井県、富

山県、島根県、鳥取県、石川県では、いずれの県も管理的職業従事者に占める女性の割合では全国平均を下回っています(図表4)。都道府県別に、全産業の従業者数に占める製造業従業者の割合と管理的職業従事

図表4 有業者と管理的職業従事者に占める女性の割合(都道府県別)



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。

2. 管理的職業従事者とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般的又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事する者を指す。公務員も含まれる。

女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて —平成29年版男女共同参画白書から—

者に占める女性の割合との関連性をみると、製造業従業者の割合が高い地域では、相対的に管理的職業従事者に占める女性の割合が低い一方、製造業従業者の割合が低い地域では、管理的職業従事者に占める女性の割合が高いという両変数の間に負の相関関係がうかがえます。管理的職業従事者に占める女性の割合に都道府県間で大きな違いがあるのは、地域の大きな特性のひとつである産業構造によるところがあると考えられます。

～多様で柔軟な働き方の推進～

この10年間の女性の雇用者数は増加が続くとともに、平成27、28年

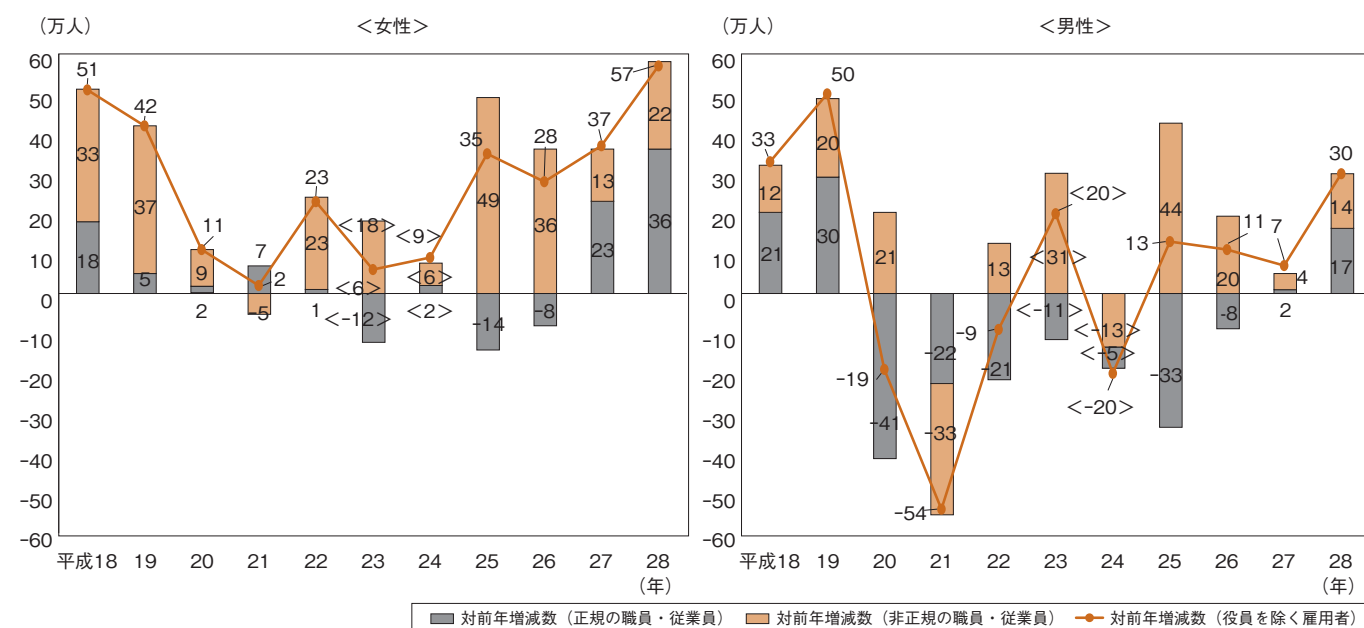
と、2年連続で正規雇用の増加が非正規雇用の増加を上回っています(図表5)。非正規雇用のうち、不本意ながら非正規の雇用形態を選択する人数を見ると、女性149万人、男性147万人と女性がやや多い状況です。我が国では、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用者となることが多いものの、派遣社員やパートなどの非正規雇用から正規雇用に移行したいと考える女性が少なくありません。また、男女間の賃金格差は、縮小傾向にあるものの、男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は73.0と格差が見られます(平成28年)。女性の多様

で柔軟な働き方の選択肢を広げるとともに、女性の能力を十分に発揮できる働き方を実現させるには、非正規雇用の女性の正社員転換・待遇改善が重要です。

(2) 女性活躍推進法によって広がっている女性活躍推進の取組

女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、女性活躍推進法では、国や地方公共団体、301人以上の労働者を常時雇用する事業主に対して、女性の活躍推進に向けた「事業主行動計画」(以下「行動計画」という。)の策定・公表等を義務付けています。行動計画の策定にあたって、各事業主は、まず、自らの事

図表5 正規職員・非正規職員の推移(男女別・対前年増減数)



(備考)

- 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
- 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
- 「非正規の職員・従業員」については、平成20年以前の数値は「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計、21年以降は、新たにこの項目を設けて集計した数値を掲載している。
- 「対前年増減数(役員を除く雇用者)」は、「役員を除く雇用者」の数値の増減数を掲載しているため、必ずしも「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計値の増減数とは合致しない。
- <>内の数値は、補完推計値を用いて計算した参考値である。

業における女性の活躍についての現状把握や課題分析を行い、その結果を勘案し、女性の活躍推進に向けての数値目標や取組を行動計画に盛り込むこととされています。加えて、女性の職業選択に資するため、女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられています。

～国における取組～

特定事業主とされる国の機関としては、府省等の行政機関のほか、最高裁判所や衆参議院事務局等が49機関あり、全ての機関が行動計画を策定済みとなっています。また、各府省等の取組を見ると、全ての府省等が、行動計画において、「女性職員の採用」「女性職員の登用」「男性職

員の育児休業取得」「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得」の4項目についての数値目標を設定するとともに、これら4項目の情報公表を行っています。情報公表の対象とされる13項目（女性職員の採用割合、継続勤務年数の男女差等）のうち、行動計画の策定にあたり状況把握すべきとされる7項目を内閣官房、内閣府、消費者庁、厚生労働省が公表しています。

～地方公共団体における取組～

地方公共団体について、行動計画の策定等が求められる事業主は、地方公共団体の長、議会の議長、警視総監又は道府県警察本部長、教育委員会等があり、都道府県47団体、市

区町村1,741団体の全てが行動計画を策定済みとなっています。都道府県の知事部局の行動計画において、「女性職員の管理職登用」の数値目標を設定するのは43団体です。女性職員の管理職への登用に都道府県間で大きなばらつきがある状況を反映し、数値目標の水準も都道府県間で大きなばらつきが見られます。

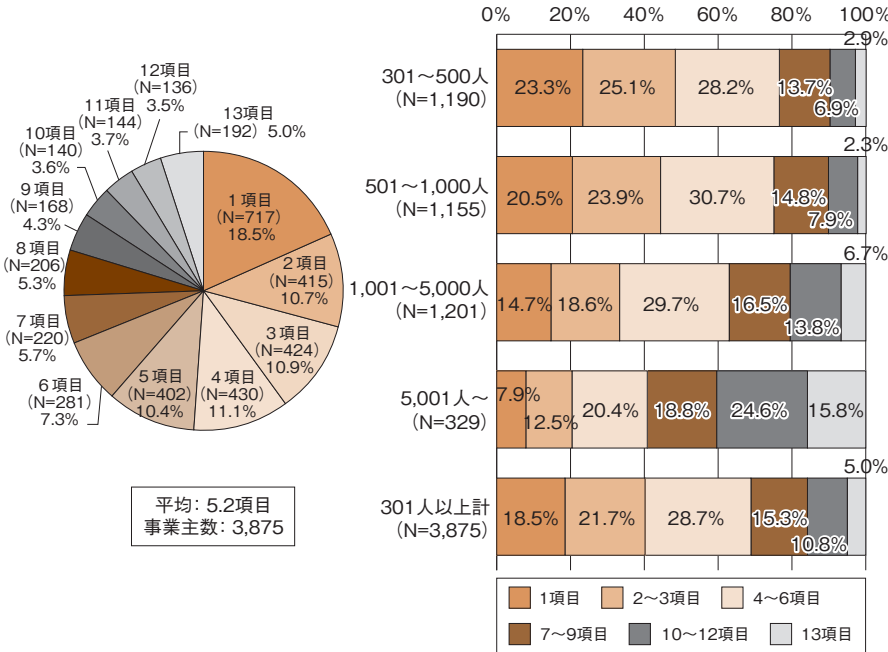
また、都道府県推進計画や市町村推進計画を策定し、中小企業における女性の活躍推進に対する支援を地域全体の優先課題と位置づけ、協議会も活用しつつ、積極的な取組を進める自治体が各地にあります。

～民間事業者等における取組～

平成28年12月末現在、301人以上の行動計画の策定等が義務付けられる一般事業主ⁱⁱの99.8%に相当する15,740事業主が行動計画の届出を行っていますⁱⁱⁱ。301人以上の一般事業主のうち、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行うのは3,875事業主で、全体の4分の1程度であり、「行動計画の公表」「情報の公表」のいずれかのみを行う事業主を含めても、7,706事業主と、同データベースに登録する事業主の割合は、義務対象事業主の5割程度となっています（平成28年12月末現在）。また、この3,875事業主について、1社あたりの情報公表は平均5.2項目で、企業規模が大きいほど、公表項目数が多くなる傾向にあります（図表6）。

なお、300人以下の一般事業主は、行動計画の策定・届出等が努力

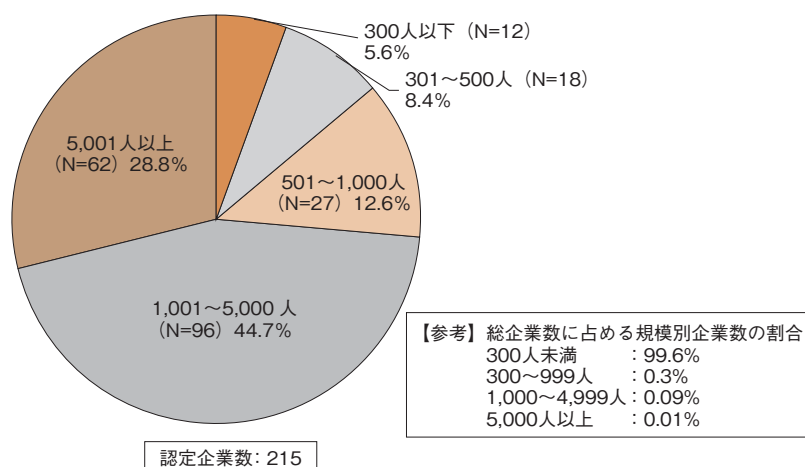
図表6 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」において情報公表される項目数
<301人以上の事業主（規模別）>



(備考) 1. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」(平成28年12月末現在)より内閣府男女共参画局にて作成。
2. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」上で「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う企業規模が301人以上の事業主(3,875)を集計。

女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて —平成29年版男女共同参画白書から—

図表7 企業規模別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に占める割合



(備考)

- 厚生労働省ホームページ掲載資料を基に内閣府男女共同参画局にて作成。総企業数に占める規模別企業数の割合は総務省「平成26年経済センサス基礎調査」より作成。
- 認定企業総数に占める割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100とはならない。

図表8 業種別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に占める割合

業 種	企業数(社)	認定企業総数に占める割合 (%)	(参考) 総企業数に占める当該業種の企業数の割合 (%)
建設業	3	1.4	11.1
製造業	38	17.7	10.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	1.9	0.03
情報通信業	32	14.9	1.1
運輸業、郵便業	1	0.5	1.8
卸売業、小売業	45	20.9	22.2
金融業、保険業	47	21.9	0.8
不動産業、物品賃貸業	3	1.4	7.9
学術研究、専門・技術サービス業	7	3.3	4.8
宿泊業、飲食サービス業	4	1.9	13.3
生活関連サービス業、娯楽業	2	0.9	9.4
教育、学習支援業	2	0.9	2.9
医療、福祉	6	2.8	7.3
複合サービス事業	1	0.5	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	19	8.8	6.2
分類不能の産業	1	0.5	—
総 計	215	—	—

(備考)

- 厚生労働省ホームページ掲載資料を基に内閣府男女共同参画局にて作成。総企業数に占める当該業種の企業数の割合は、総務省「平成26年経済センサス基礎調査」より作成。
- 「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」は「えるぼし」認定企業がゼロであるため、表から除外している。
- 認定企業総数に占める割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100とはならない。

義務とされていますが、このうち、2,155事業主が自主的に行動計画の策定・届出を行っています（平成28年12月末現在^{iv}）。今後は、求職者や投資家等による市場を通じたモニタリングが有効に働き、企業による女性活躍の取組を加速・拡大させていくため、「女性の活躍推進企業データベース」での情報の充実をはじめとする「見える化」の推進が一層重要となります。

～女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の認定～

行動計画の策定・届出をした一般事業主について、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（「えるぼし」認定）を受けることができます。認定のための評価項目は、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つで、評価項目の基準を満たす項目数に応じて3段階の認定^vを受けます。「えるぼし」の認定企業数は平成28年12月末現在で215社であり、規模別では、1,001人以上の大企業が7割を超え、業種別では、金融業・保険業、卸売業・小売業、製造業の3業種で6割超を占めます（図表7、図表8）。

少子高齢化が進み、働き手が減る中で、有能な人材を確保し企業競争力を高めるためには、行動計画の策定・届出等が努力義務とされている300人以下の中小企業においても、女性活躍の重要性が理解され、取組を加速させていくことが重要です。中小企業の中には、自主的に行動計画の策定・届出等を行い、女性の採用拡大、女性の職域拡大や育成、正社員転換等を通じた女性の継続雇用、女性の管理職登用の拡大といった課題に対して、独自の知恵を出し、同業他社との連携等も活用しつつ、課題解決のため積極的に取組を進めている事例が見られます。

～女性活躍推進法をメインエンジンとした女性活躍の加速・拡大～

平成28年4月に「女性活躍推進法」が全面施行され、働く女性の活躍推進には、事業主の役割が重要であるとの認識の下、国や地方公共団体のみならず、企業等も含めた事業主に対して、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定・公表を義務付ける等、女性の活躍推進のための制度的枠組みが構築されました。国や地方公共団体、大企業において、行動計画の策定・公表が行われ、国や地方公共団体による支援、「えるぼし」認定や公共調達等を通じたポジティブ・アクションの推進もあり、中小企業による自主的な行動計画の策定・届出等も進みつつあります。人手不足の深刻化により、有能な人材を確保することは中小企業にとって喫緊の課題であり、中小企業による自主的な行動

計画の策定・届出等の取組が広がっていくことが重要です。女性の活躍状況やその課題は地域によって異なるため、都道府県推進計画・市町村推進計画の下、多様な主体が参画する地域の実情に応じた取組が進められるとともに、地域における民間事業者の大半は中小企業であることから、地域における女性活躍推進にとっても中小企業による取組の広がりが不可欠です。少子高齢化が進む中で、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していくため、女性活躍推進法の施行を契機に女性活躍推進の取組をさらに推し進め、企業や地域が自律的に女性活躍に取り組む流れを確立させ、社会全体として女性の活躍が加速・拡大していく必要があります。

本白書では、ここで紹介した以外にも、様々なデータや取組事例を紹介しています。詳しくは、内閣府ホームページを御覧ください。

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html

i 女性活躍推進法により、行動計画の策定にあたり状況把握すべきとされる7項目とは、「女性職員の採用割合」「継続勤務年数の男女差」「超過勤務の状況」「管理職の女性割合」「各役職段階の職員の女性割合」「男女別の育児休業取得率」「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」のこと。

ii 一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を指し、個人事業主にあつてはその事業主個人、会社その他法人組織の場合はその法人そのものを指す。独立行

政法人、日本郵政公社、国立大学法人、大学共同利用機関法人及び地方独立行政法人は一般事業主に該当する。

iii 平成29年3月末現在、策定・届出率は99.9%（義務対象事業主数15,848、届出事業主数15,825）となった。

iv 平成29年3月末現在、300人以下の届出企業数は2,788社となった。

v 5つの評価項目の全てを満たす場合には、評価が最も高い「認定段階3」、3～4の評価項目を満たす場合には「認定段階2」、1～2の評価項目を満たす場合には「認定段階1」となる。



女性活躍加速のための 重点方針2017の決定

内閣府男女共同参画局総務課

「女性活躍加速のための重点方針2017」の決定（平成29年6月6日）

平成28年4月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が完全施行され、国や地方公共団体、大企業等に、数値目標を掲げた事業主行動計画の策定・公表や情報開示が義務付けられました。同法の施行後1年余りが経過し、女性活躍は大きなうねりになっています。

このような中、女性活躍の流れを更に加速させるため、政府は平成29年6月6日に「女性活躍加速のための重点方針2017」を、総理を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定しました。

「女性活躍加速のための重点方針2017」の構成について

「重点方針2017」では、女性活躍推進法の施行後の次のステップとして、各界各層における自発的な女性活躍の取組を促進するために、女性活躍情報の「見える化」を各界各層で徹底し、労働市場・資本市場における活用を促進させることが重要との認識の下、今後重点的に取り組むべき事項について、以下の柱立てで取りまとめています。

- I あらゆる分野における女性の活躍
- II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

III 女性活躍のための基盤整備

具体的には、「女性活躍情報の「見える化」の徹底、活用の促進」に向けて、

- ・「女性活躍推進法「見える化」サイト」や「女性活躍データベース」の充実

- ・女性活躍情報等を活用したESG投資の取組状況の調査等の資本市場等における「見える化」の推進
- ・男性の育児休業の取得状況の「見える化」の促進

などを、また、「あらゆる分野における女性の活躍の促進、働き方改革、男性の暮らし方・意識の変革の推進」については、

- ・育児休業や介護休業の円滑な取得・職場復帰による継続就業を支援するための取組の推進
- ・男性の育児休業や配偶者の出産直後の休暇の取得促進
- ・女性アスリートの活躍の促進

などを、「女性に対する暴力の根絶などの安全・安心な暮らしの実現、子育て・介護支援などの基盤整備」に関しては、

- ・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進
- ・乳児用液体ミルクの普及に向けた取組
- ・パスポートにおける旧姓併記など旧姓の通称としての使用の拡大に向けた取組

など、女性活躍加速のために、重点的に取り組むべき具体策を打ち出しています。

今後、「重点方針2017」を各府省の予算の概算要求に反映させ、政府一丸となって、女性活躍加速に向けた具体的な取組を進めていくこととしています。

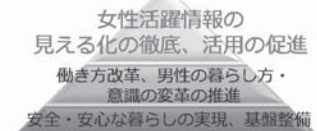


女性活躍加速のための重点方針2017 (平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

基本的な考え方

- ・2016年4月の女性活躍推進法完全施行により、我が国における女性活躍は新たなステージへ
- ・次のステップとして、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革及び男性の暮らし方・意識の変革の推進と女性活躍情報の見える化の徹底と活用により、各界各層、全国各地における自発的な取組につなげ、女性活躍の好循環を生み出していく

各界各層の自発的な取組の促進



女性活躍情報の「見える化」の徹底、活用の促進

- ・「女性活躍推進法「見える化」サイト」や、「女性の活躍推進企業データベース」の充実
- ・女性活躍情報等を活用した指数やランキングなど活用事例の周知、女性活躍推進法の施行状況を踏まえた情報公表制度の強化策等の検討
- ・機関投資家等を対象とした女性活躍情報等を活用したESG投資(※)への取組状況等の調査や、「女性役員情報サイト」の二か国語化など、資本市場等における「見える化」の推進
- ※ 環境 (Environmental)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の要素を投資判断に組み入れている投資手法であり、特に「社会」や「ガバナンス」の分野において女性の活躍が企業経営等にプラスの影響を与えると考えられている
- ・理工系女子学生のスキルと産業界が求めるスキルを「見える化」するwebシステムの利活用の促進
- ・男性の育児休業の取得状況「見える化」の促進 など

あらゆる分野における女性の活躍の促進

- ・「働き方改革実行計画」等を踏まえた女性活躍に資する働き方改革の推進
- ・育児休業や介護休業の円滑な取得・職場復帰による継続就業を支援するための取組の推進
- ・男性の暮らし方・意識の変革に向けた育児休業や配偶者の出産直後の休暇の取得促進等
- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進
- ・「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」に基づく女性自衛官の活躍の推進及びその前提となる環境整備 など

安全・安心な暮らしの実現、基盤の整備

- ・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『J』Kビジネス」問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進
- ・外出時や夜間等の授乳において簡便な乳児用液体ミルクの普及に向けた取組
- ・パスポートにおける旧姓併記など旧姓の通称としての使用の拡大に向けた取組 など

1

女性活躍加速のための重点方針2017 (平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

I あらゆる分野における女性の活躍

- 女性活躍に資する働き方改革の推進
 - ・「働き方改革実行計画」等を踏まえ、以下の取組を推進
 - ー長時間労働の是正
 - ー非正規雇用労働者の正社員転換や同一労働同一賃金などの待遇の改善
 - ーテレワークの推進等、多様で柔軟な働き方の推進
 - ー各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進
- 男性の暮らし方・意識の変革
 - ・男性の育児休業の取得状況の「見える化」の推進、「男の産休」の取得促進、男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向けた官民連携による国民全体の気運醸成
- あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
 - ・女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の「見える化」の徹底・活用の促進
 - ・理工系を始めとする科学技術・学術分野の女性活躍
 - ・起業に対する支援の強化
 - ・地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進、地域に根差した組織・団体における取組の推進、先進的な取組事例の収集・情報発信
 - ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

- 女性に対するあらゆる暴力の根絶
 - ・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の設置促進
 - ・犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度の充実や性犯罪被害者の相談電話番号(加入電話又はフリーダイヤル)について全国共通の短縮ダイヤル番号(※4桁番号)を導入
 - ・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『J』Kビジネス」問題等に関する今後の対策」に基づく若年層を対象とした性的な暴力の根絶に向けた取組の推進、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進、婦人保護事業の在り方検討
- 女性活躍のための安全・安心への支援
 - ・子供の未来応援国民運動の推進、養育費の履行の確保に向けた検討等ひとり親家庭等への支援の拡充
- 生涯を通じた女性の健康支援の強化
 - ・女性の健康増進に向けた取組

III 女性活躍のための基盤整備

- 子育て、介護基盤の整備
 - ・幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」、待機児童の解消や介護離職ゼロに向けた保育士、介護人材の処遇改善
 - ・企業主導型保育事業の活用等による多様な保育の受け皿の拡充、「子育て安心プラン」に基づく待機児童解消等の取組の推進
- 女性活躍の視点に立った制度等の整備
 - ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大や配偶者手当の見直しに向けた取組
 - ・マイナンバーカード、パスポート等における旧姓併記、銀行口座等における旧姓使用の拡大に向けた取組

2



「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」(第二回調査)の概要と結果

国立女性教育会館

1. 調査の目的と特色

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月の第一回調査（入社1年目時点）に続き、平成28年10月に第二回目の調査（入社2年目時点）を実施しました。

この調査は、同一個人に同一質問を繰り返し尋ねる「パネル調査」です。このため調査対象者の意識や行動の「変化」を、より精緻にとらえることが可能です。

そこで第二回調査結果と第一回調査結果を比較しつつ検証することで、「入社1年目から2年目にかけての初期キャリア期」に生じた変化や特徴をいくつかご紹介します。

2. 第二回調査の概要

本調査の概要は、以下の通りです。

- 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）のうち、第二回調査時点での退職者などを除く1931人（女性753人、男性1178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：979人（回答率 50.7%）、うち有効回答数975人
- 4) 有効回答者の内訳：女性393人（40.3%）、男性582人（59.7%）
- 5) 調査実施期間：平成28年10月3日～平成28年10月22日

3. 主な結果

以下は、入社1年目・2年目（第一回・第二回）の両調査に回答した女性305人、男性440人を分析対象とした結果で

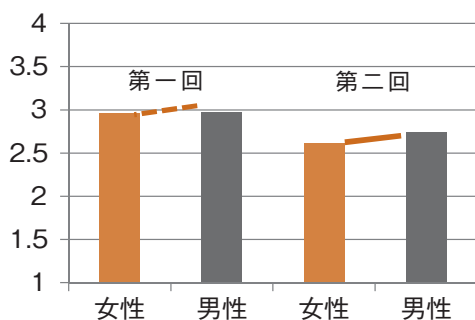


図1：仕事満足度

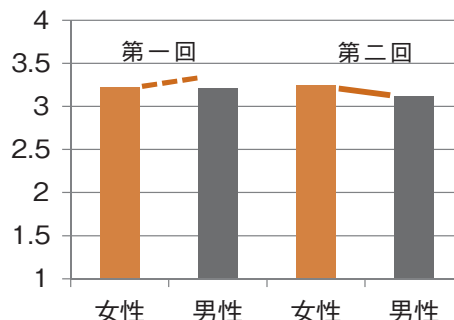


図2：プライベート満足度

す。

1) 仕事満足度とプライベート満足度

仕事満足度とプライベート満足度（＝趣味や友人関係などの満足度）は、2年目になると男女差がみられます。図1は仕事満足度、図2はプライベート満足度について、「満足している＝4点、やや満足している＝3点、やや不満である＝2点、不満である＝1点」として、男女別に平均点を算出したものです。

これによると入社1年目時点（第一回調査）では、仕事満足度・プライベート満足度とも、統計的に有意な男女差はありません（図1・図2の点線）。しかし2年目になると、仕事満足度は男性の方が、プライベート満足度は女性の方が高い傾向にあります（図1・図2の太線）。

2) 残業頻度の増加とワーク・ライフ・バランス

残業頻度は、男女とも2年目になると増加します。図3によると残業が「ほぼ毎日」は、女性は27.2%（1年目）から40.0%（2年目）へ、男性は25.2%（1年目）から45.5%（2年目）へと、男女ともに大きく増えました。一方、残業が

「ほとんどない」は、女性は30.8%から11.1%へ、男性は33.2%から11.1%へと大きく減少しています。

このような傾向から、男女ともにワークとライフのバランスが維持しにくくなっていると推測されますが、ワーク・ライフ・バランス重視の姿勢は1年目と変わりありません。たとえば「就学前の子どもがいるとき」の「理想の働き方」を尋ねたところ、女性は「短時間勤務」47.2%、「家でできる仕事」20.3%、「時間の融通がきくフルタイム」18.0%、男性は「時間の融通がきくフルタイム」45.0%、「残業のないフルタイム」26.8%と回答しました（第二回調査結果）。

しかしワーク・ライフ・バランスの維持が難しくなったためか、「結婚したり子どもが生まれたりしても、今の会社で働きたいと思いませんか」という質問に対して、「続けたい」と回答した割合は男女とも1割減少しました（女性は43.6%→34.8%、男性は75.9%→63.6%）。

本調査の詳細については、<https://www.nwec.jp/about/publish/2016/index.html>をご覧ください。

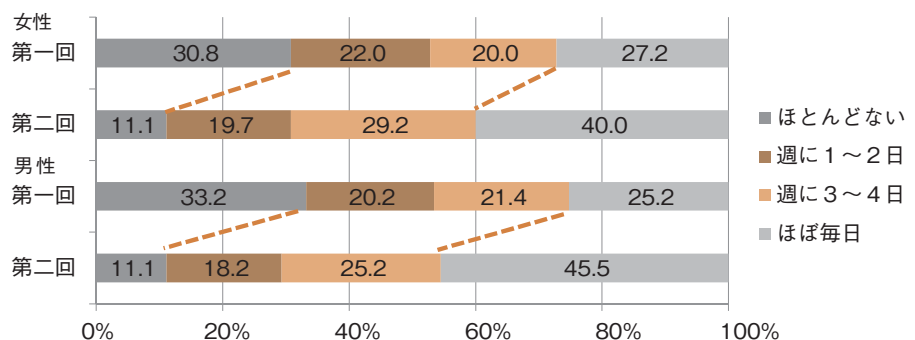


図3：残業頻度



G7タオルミーナ・サミット 今年もジェンダー平等は 最優先課題

外務省 経済局政策課
総合外交政策局女性参画推進室

5月26日及び27日、イタリア・タオルミーナにてG7タオルミーナ・サミットが開催されました。昨年に引き続き、ジェンダー平等は最優先課題として取り上げられ、女性の経済への関与は経済に積極的な影響があること、引き続き「ジェンダーの主流化」にコミットすることで一致しました。また、伊勢志摩サミット等のこれまでのG7による女性に関する取組を、より一層加速化させていくため、『ジェンダーに配慮した経済環境のためのロードマップ』に合意しました。骨子は以下のとおりです。

1 女性の参画拡大及び全ての段階での 平等な機会及び公正な選考過程の促進

- G7諸国が2022年までに政治、経済、公共分野の全ての意思決定の段階における女性増大に向けた措置を講じることを促進。
- 女性起業家の信用や資金への更なるアクセス促進のため、2022年までに具体的対策を講じることを検討。2020年までに女性起業家の研修、メンタリング、ネットワーキングの機会提供のための措置を実施。

2 働きがいのある人間らしい質の高い 仕事への女性のアクセスの基盤強化

- 2025年までに男女間の労働市場参加率の格差を25%削減することへのコミットの継続。
- 無償のケア労働、家事労働とその価値の測定のための共通の手法に合意するため、関係機関の貢献を集約。扶養家族の家庭でのケアの支援のための社会インフラに投資。
- 包括的なワーク・ライフ・バランスと男女間での同一賃金を確保する政策の実施。両親の育児休業取得拡大を目指

すことでケア、家事労働の男女間の平等な分担を促進。

- 理系分野での女兒・女性の参加の促進のため意識啓発を行い、アカデミックなキャリアにおける女性差別を取り除くためのプログラムの実施を検討。

3 生涯を通じた女性及び女兒に対する 暴力の排除

- 暴力防止のために、女性・女兒に対する暴力に関する国内戦略を策定。メディア等における女性に対する暴力を煽るネガティブな効果や、特に女性・女兒に対するネットいじめの影響について意識啓発を実施。
- 暴力からの保護のために、2022年までに、被害者のシェルターや専門家に対する研修に適切に財政支援し、女性・女兒に対する暴力に対処する開発協力プログラムの資金の最適化を検討。
- 加害者の訴追のために、法律の実施の検証、導入、強化を検討し、2022年までに加害者のリハビリプログラムの可能性を考慮。

以上のようなサミットの成果を日本国内のみならず国連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おり、日本としてもしっかり貢献を行っていきます。



首相官邸HPより

女性活躍の視点からみた企業のあり方(3) 女性の採用目標

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、女性管理職割合と並んで、女性社員の「採用」に関する数値目標を掲げる企業が多くみられます。女性活躍のアウトカム指標というと、「女性管理職割合」の他、「就業継続年数の男女差」や「女性社員割合」が思い浮かびますが、なぜ「採用」目標を掲げる企業が多かったのでしょうか。

「就業継続年数の男女差」が大きくなってしまっている企業は、その差を縮めるのにかなりの年月がかかります。「女性社員割合」は、女性の採用を増やし、就業継続率を高めたとしても、男性の離職率によって目標を達成できない可能性があります。つまり、短期的な計画において、人事担当者が経営に約束できる指標として、「採用」というのは設定しやすい目標だったのではないかと考えられます。ただし、「採用を増やす」のもそれほど簡単なことではありません。「女性の採用割合増」が目標で、そのための「取り組み」が「女性の積極採用」というように、結局「採用増」は目標なのか？手段なのか？分からない計画もみられますし、実際どのように「採用を増やすのですか」と聞くと、言葉に詰まってしまう人事担当者もいます。

これまで女性の採用が少なかった理由を考えると、応募者そのものが少ない場合と、「応募者に対する採用割合」が少ない場合が考えられます。応募者が少ない場合は、応募者を増やすための働きかけを行う、というのが一つの取り組みでしょう。女性を対象とした会社説明会を行ったり、将来の応募増を目指して、女子学生の進路選択への働きかけから取り組む企業もあります。「応募者に対する採用割合」が低いのは、女性に不利に働

く採用基準があったり、これまで、女性結婚・出産で辞めてしまう割合が高かったことなどから、男性を多く採用しておこうとする採用方針や採用担当者の意識が働いていたことなどが考えられます。この場合、結婚・出産による女性の離職が減ってきたことを背景に、従来、男性優位に働いていた採用方針や意識のバイアスを取り除き、応募者の能力や適性を見極めた採用をしていくことで、自ずとこれまでよりも女性の採用割合が高まる可能性がある、というのが、社内外に説明しやすい考え方でしょう。

しかし、これまで応募者に占める女性割合も2割程度で、結果として1割以下しか女性を採用していなかった企業が、女性を3割～4割採用する目標を立てた場合、いきなりこの目標を達成するのは困難なことです。明らかに、女性の方が「応募者に対する採用割合」が高くなる目標を達成するには、採用基準そのものにバイアスをかける必要性が高まるためです。人事が「採用の基準はあくまでも人物重視で女性を優位とするものではない」と説明しながら、上記のような高い目標を現場に下ろすことで、とまどっている採用担当者も少なくないでしょう。その影響は、採用された女性社員に対する偏見や低い評価といった形で長く残る危険性もあります。これまで男性優位だった採用基準により、男性社員の割合が高い状況を、短期的に解消するためのポジティブ・アクションとして、「評価が同じならば女性を採用する」とするといった方針を取ることもありえますが、これを行うのであれば、現場任せでなく、人事の責任ある判断のもとで行うべきでしょう。



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。

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「特命担当大臣表彰」受賞企業2社の取組です。

「キャリア開発」「両立支援」「意識改革」

株式会社北洋銀行

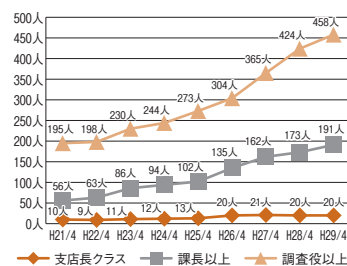
当行は平成13年に女性管理職養成研修を実施したことを皮切りに、女性の活躍支援に積極的に取り組んできました。平成15年に女性初の出張所長、平成17年には支店長を誕生させ、現在は20名の女性部長・支店長が活躍し、取締役にも女性2名が就任しています。

さらに、女性活躍支援室を設置し、「キャリア開発の支援」「仕事と育児の両立支援」「行内の意識改革」を3本柱として取組を進めました。

「キャリア開発の支援」では、様々な研修の実施、女性経営職の養成とともに、法人融資や渉外等従前は男性のみの職場に女性を配置するなど、新たな職域の開拓を行いました。「仕事と育児の両立支援」では、企業内託児所の設置、子供手当の拡充、夫婦帯同転勤、配偶者転勤時休職

など制度の拡充を図りました。「行内の意識改革」では、制服の廃止など女性自身の意識改革を図るとともに、男性の育児休暇取得の促進等、ワークライフバランスに配慮し女性が長く働くことを当然とする環境づくりを目指しています。

当初は経営陣が主導して始めた取組でしたが、行内ですぐに認知され、多くの役職員の努力・協力のもと、これまでに「均等・両立推進企業表彰 労働局長賞」を受賞、「くるみん」「えるぼし」を取得しました。そして、今回は「女性が輝く先進企業表彰 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」を頂くことができました。今後も更なる女性活躍に取り組み、地域金融機関として、男女ともに働きやすく輝ける社会を目指し、北海道地域の活性化に貢献していきます。



女性管理職数の推移



「キャリアデザイン研修」の様子

多様な人財の活躍に向けた「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進
明治安田生命保険相互会社

当社では2012年4月にダイバーシティ推進室を設置して以降、多様な人財が活躍できる職場づくりを推進してきました。とりわけ女性については、その能力を十分に発揮し多様化するお客さまニーズにお応えする新たな価値を創造していくこと等をめざし、人事制度の抜本改正やキャリア開発支援体制の拡充等を行うとともに、各所属から選抜された意欲と能力のある女性管理職候補者に対して、コース別集合研修や他部署での短期実践研修を実施する等、女性管理職を計画的に育成する取組を進めています。

その結果、女性管理職比率は2014年4月時点の8.6%から、2017年4月には21.2%に上昇し、今後は2020年4月までに30%程度を目指して取り組みます。

また、2016年度からは効率的かつ柔軟

な働き方を推進する「働き方改革」をスタート。併せて、これを強力に推進するエンジンとして、「イクボス育成プログラム」を導入し、管理職の意識改革等にも注力しています。

2017年4月からの3カ年プログラム「MYイノベーション2020」においては、「多様性受容と活躍支援（ダイバーシティ&インクルージョン推進）」を重点領域に定め、当社人財の「一人ひとりが誇りとやりがいを感じながら生き活きとチャレンジングに働く状態（ワーク・エンゲイジメント）の実現」を目指しています。

今後も積極的かつ能動的な取組を展開し、挑戦意欲あふれる女性の活躍を強力に後押ししていきます。



「コース別集合研修」の様子



他部署での「短期実践研修」の様子



神戸市

Kobe



イクボス養成プロジェクト in 神戸

イクボス養成講座と言えば、すでに多くの自治体で実施されていますが、神戸市では講義だけでなく2回連続のワークショップを取り入れた講座を「イクボス養成プロジェクト in 神戸」と題し、平成29年1月と2月に実施しました。

神戸市では、これまでも女性従業員が上司とともに参加するキャリアアップセミナーを実施してきましたが、女性の活躍には、上司、そして企業全体への意識改革の働きかけが必要であるという声も高く、実施しました。

プログラム構成

このプログラムは、NPO法人ファザーリング・ジャパン理事の川島高之氏にご尽力いただきました。

まず、川島氏にイクボスの定義からその必要性を講義いただきました。

川島氏は、就業5分前に舞い込んで来た緊急の仕事を部下の誰にお願いするかという具体的な例を出し、部下が大切にしている私生活と将来のキャリアの双方を理解・応援することの大切さ、そして、私生活や社会活動の充実と仕事の能力や組織の業績にはシナジー効果があることをご自信の経験を交えながら話され、上司がイクボスになることの必要性和覚悟を説かれました。

続いて行ったワークショップ1回目は、グループのみなさんでイクボスになるための行動についての具体的な方法について討議し、それぞれ行動計画を立て、行動宣言を行いました。

2回目は、1ヵ月後に実施し、1回目の行動宣言を実践した結果、成功例や失敗例をみなさんで共有しました。

今まで業務以外で話したことのなかっ

た部下へのちょっとした声掛けで、業務がやりやすくなった例や、家庭環境を気遣いたいが、プライベートな話題をどのようにしたらよいか困った事例などがあげられ、実際の行動とその結果を共有することにより、皆さんの課題解決のための理解を深めることが出来ました。

神戸市オリジナル「イクボスカレンダー」

プロジェクトの修了証書として、神戸市でデザイン作成しました「イクボスカレンダー」を受講者に進呈しました。この卓上カレンダーには川島氏が提言するイクボス10か条を毎月記載しており、机の上でスケジュールを確認しながらイクボスについて啓発できるしくみになっていて、イクボス宣言を自分自身や周囲の方にPRする実用的で効果的なツールとして、皆さんにご活用いただいています。

こうベイクメンの日

また、神戸市では、市内の企業経営者などで構成されるこうベイクメン実行委員会とともに、毎年父の日に「こうベイクメンの日」を開催しています。「育児にかかわるすべての男性＝こうベイクメン」を合言葉に、“つながり”を考えるトークセッションや、子育て・地域活動のヒント満載のワークショップ、消防車の展示コーナーなど、多くの方に楽しんでいただきながら、男性の育児、そして地域ぐるみでこどもにかかわることを意識するきっかけづくりを行っています。

おわりに

長時間労働など男性中心型労働が見直される中、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を築くために、より多くの方にイクボスやイクメンの必要性を広めていきたいと考えます。



講義の様子



イクボス行動宣言



イクボスカレンダー



こうベイクメンの日

神戸市は、緑なす六甲の山々と陽光に輝く青い海、起伏のある変化に富んだ地形、この恵まれた自然の中で、古く日宋貿易の時代からアジアへの窓口の役割を果たし、また、明治の開港以来、新しい気風や多彩な文化を取り入れながら発展を遂げてきました。有馬温泉や異人館街、六甲山、灘の酒、神戸ビーフだけでなく、ゴルフやジャズ、映画なども神戸ゆかりの文化です。2017年は、神戸開港150年にあたり一年を通して市内各地で様々なイベントを開催しています。是非、神戸に来て・見て・食べて・体験して・楽しんでください。

[News & Information]

1 News

内閣府

“おとう飯” 大使任命式が行われました！



内閣府男女共同参画局では、子育て世代の男性の料理への参画促進を目的とした「“おとう飯（はん）” 始めよう」キャンペーンを実施することとし、平成29年6月12日（月）、

内閣府で「“おとう飯” 大使」の任命式を行いました。

冒頭、加藤女性活躍担当大臣から、「是非、“おとう飯” キャンペーンを盛り上げて、日本の男性の家事に参加する人や時間を増やしていただきたい」との発言があり、よしもとクリエイティブ・エージェンシー所属のお笑いコンビ、イシバシハザマの石橋尊久さんが「“おとう飯” 大使」に任命されました。

続いて「“おとう飯” 大使」の証として、「おとう飯」ロゴ入りエプロンが手渡され、石橋さんから「ありがとうございます、頑張ります」との言葉がありました。

その後、加藤大臣と石橋さんによる、手早く、簡単にできる“おとう飯”として、「鳥もも肉の旨煮」の実演が披露されました。

■キャンペーンページ

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

3 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（8/3迄）



厚生労働省では、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を「パートタイム労働者活躍推進企業」として表彰し、その取組を先進事例として広く発信しております。

平成29年度の表彰応募企業を8月3日（木）まで受け付けております。

昨年度受賞された企業の方からは、「パートの募集で、応募数が2倍以上になりました」、「定着率が上昇し、優秀な人材の活躍が実現できるようになりました」との声が寄せられております。

パートタイム労働者の働きぶりの評価と適正な待遇の取組、パートタイム労働者の能力開発の取組、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などを行っている企業（事業所）の方は是非ご応募ください。

詳細は「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」

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

2 Info

国立女性教育会館（NVEC）

平成29年度「男女共同参画推進フォーラム」参加者募集

国立女性教育会館は、地方公共団体、女性関連施設、大学、企業、学校、女性団体、NPOなど様々な分野において、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革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、共に考える場を設けます。主なプログラムとして、山口香氏（筑波大学体育系准教授）による特別講演や開館40周年を記念したシンポジウム等を行います。また3日間を通して、全国から公募した男女共同参画に関するワークショップも多数開催。どなたでも自由にご参加ください。

日 時：8月25日（金）～27日（日）

会 場：国立女性教育会館（埼玉県比企郡嵐山町菅谷728）

テ ー マ：つなぐ、あらたな明日へ

～女性も男性もともに暮らしやすい社会を創る～

申込方法：事前申込不要。当日は本館1階受付にお越しください。

※開催期間中は、東武東上線武蔵嵐山駅から会館本館前まで往復バスをピストン運行します。

※詳しくはホームページをご覧ください。

https://www.nwec.jp/event/training/g_forum2017.html

問合せ先：国立女性教育会館 事業課

TEL：0493-62-6724/6725 E-mail：progdiv@nwec.jp

4 Info

厚生労働省

パートタイム労働者の「職務分析・職務評価」コンサルティング企業募集・セミナーのご案内

厚生労働省では、パートタイム労働者の待遇が働きや貢献に見合ったものとなるよう、「職務分析・職務評価」を普及しています。職務分析・職務評価は、パートタイム労働者の担う職務内容を正確に把握し、パートタイム労働者と正社員の間の均等・均衡待遇の状況を確認することや、パートタイム労働者の人事制度を見直す上で有効なツールです。

職務評価導入支援コンサルティングやセミナー等の情報を職務分析・職務評価事業ポータルサイト（<http://www.part-estimation.jp>）に掲載していますので、是非ご覧ください。

男女共同参画センターだより

News From Center

とちぎ男女共同参画センター(パルティ)

当センターは、男女共同参画を推進するための活動拠点施設として平成8年に開館し、男女共同参画に関する各種講座の開催、情報提供、相談、施設貸出等の事業を行っています。

愛称のパルティは、「参加、参画、関与」を意味するスペイン語 (Participacion) から引用しています。

当センターでは、様々な講座を開催しておりますが、その一つが、男性の育児参画や育休取得を進めるために、夫婦で産後ケアや子育て、働き方について考える「イクメン応援講座」です。

産後エクササイズや、パパの働き方革命と題したワークライフマネジメントなど、夫婦で一緒に体験し、学ぶことで、互いにパートナーへの理解を深めることができます。

また、地域の大学と連携し、学生が将来のキャリアビジョンについて考えるための「ワーク&ライフデ

ザイン講座」を開催し、子育てインターンシップを実施しています。

学生が共働き家庭を訪問し、仕事と家庭の両立を体験するものです。「仕事や子育てに対するイメージが変わり、未来へ自信と希望を持つことが出来た」などの感想も寄せられ、それらをまとめた「ワーク&ライフ



イクメン応援講座アクション宣言



ワーク&ライフデザインブック

デザインブック」を作成し関係機関に配布しています。

さらに、男性の働き方を見直すための講座や、平成14年から男性向け料理教室「男の生活工房」も開催しており、現在は、講座修了生が「いろいろの会」というグループを結成し、毎月1回、パルティで料理教室を開催する等幅広く活動しています。

今後も、広く一般県民を対象に、市町や関係機関と連携を図りながら「男女が共に輝く“とちぎ”づくり」を目指して事業を実施していきます。

編集後記

男女共同参画局では今年も7月から8月にかけて「ゆう活」に取り組みます。この取組は今年で3年目になります。

「ゆう活」は、職員のワークライフバランスの実現、業務の効率化、行政サービスの維持・向上の徹底を重視して取り組んでいます。

朝方勤務やフレックスタイム制等の活用により退庁時間を早め、一日の時間を有効に使うことで、ワークライフバランスを実現することが重要です。

そして、そのような中で、男性が家事や育児に積極的に関わる機会や時間が増えるようになれば、男性の家事・育児等への参画がより促進されることとなります。是非、そのようになりたいものです。

(編集デスク H.K.)

【7月号表紙】

男女共同参画白書が公表されることを受け、光差すより良い未来を連想し今回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」7月号

<http://www.gender.go.jp>
 <https://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>

第102号●2017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29年版

男女共同参画白書



内閣府

平成29年版男女共同参画白書