

共同参画



内閣府

Special Feature 1

特集1／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」開催報告

Special Feature 2

特集2／男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、
女性のチャレンジ賞、男女共同参画週間キャッチ
フレーズ表彰



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

福岡県男女共同
参画センター
「あすばる」
センター長
松田 美幸



Matsuda Miyuki

九州北部を襲った7月の豪雨。被災地での性犯罪・性暴力やDVの防止に向けてすぐに動き出した自治体職員がいました。朝倉市の係長は、熊本地震の発災直後に啓発活動を開始した熊本市男女共同参画センターの館長から啓発ポスターのデータを取り寄せ、市内の避難所すべてに掲示すると共に、女性の視点からの避難所環境改善に取り組みました。

被災経験のある新潟や仙台の男女共同参画センターからの助言は、昨年、熊本に引き継がれ、今回、福岡にも引き継がれました。また、NPO法人全国女性会館協議会によるクラウド上の相互支援システムは、熊本地震の際の情報収集と支援活動に有効に機能し、今回も被災地の職員を励ますだけでなく、全国の男女共同参画センターの防災力向上に大きく貢献しています。

第四次男女共同参画基本計画では、男女共同参画センターが、男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となることが期待されています。センター単体ではなく、全国のセンターとつながり力を高め、平時から支え合うプラットフォームを強化することが重要だと感じています。

目次

Contents

特集1	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」開催報告	Page 02
特集2	男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、女性のチャレンジ賞、男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰	Page 04
行政施策トピックス1	ジェンダーサミット10・理工チャレンジ（リコチャレ）女子中高生向けサテライトイベント「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来」の開催について	Page 09
行政施策トピックス2	理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書	Page 10
連載	女性活躍の視点からみた企業のあり方(4) 女性社員の育成／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）	Page 12
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／株式会社ユーシステム	Page 13
取組事例ファイル（自治体編）	和歌山県	Page 14
ニュース&インフォメーション	「さんきゅうパパ準備BOOK」を近日改訂 他	Page 15
男女共同参画センターだより	広島市男女共同参画推進センター（ゆいぽーと）	



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」開催報告

内閣府男女共同参画局総務課

会議には、あいにくの悪天候の中、全国各地からおよそ550名の方々にご出席いただきました。

主催者挨拶・基調講演

始めに、加藤内閣府特命担当大臣（男女共同参画）による主催者挨拶と基調講演が行われました。

加藤大臣からは、スライドを使用しながら、近年における政府や民間の取組により女性の就業者数や管理者数が増加傾向にあること、今後の我が国の経済成長のためには女性の活躍が不可欠であること等について説明があり、「いずれは、“女性活躍”という言葉が必要なくなる時代になりたい」と決意を述べられました。



大臣講演

対談「女性活躍に向けて」

続いて、OECD東京センター所長の村上由美子さんと、脚本家・演出家である大森美香さんの対談が行われました。

大森さんは、NHKの連続テレビ小説「あさが来た」の主人公のモデルとして広岡朝子を選んだ理由は、「江戸時代に生まれ、明治・大正という時代にビジネスウーマンとして

活躍した女性だったこと」であり、「あの時代にこんな破天荒な女性がいたということを皆さんに知ってほしいという気持ちがあった」と述べられました。また、「江戸から明治へと価値観が大きく変わった時代と、現在は似ている」と指摘し、「朝子さんと、今の時代に活躍している女性達との共通点は柔軟さ。環境等の変化に柔軟に対応していく力が女性にはある」と女性にエールを送り、「女性も男性も応援したい。そのために、これからも人を励まし、元気づけるドラマを作りたい」と今後の抱負を述べられました。



対談

これに対し、村上さんは、「あさが来た」の脚本を大森さんが小さい子を育てながら書いていたからこそ、視聴者にも届くようなパワーが感じられるドラマになったのではないかと分析されました。さらに国際機関で仕事をして様々な国を見てきて「現在は、技術革新によって、人の働き方や社会システムなどが根本的に変わろうとしている」と感じると共に、「女性の方が、気持ちの切り替えも早く、外部環境の変化に適応する能力が高いようだ」とも実感したとのことでした。そして最後に、「男性と女性は張り合うのでは

なく、お互い補い合うことで、社会に多様性やイノベーションが生まれ、一人一人が自己表現できるような世の中になる」と述べられました。

取組事例紹介

取組事例紹介では、『特定非営利活動法人マドレボニータ』代表の吉岡マコさん、『雪の日舎』代表の佐藤可奈子さん、『国立大学法人滋賀医科大学』学長補佐（男女共同参画担当）の尾松万里子さんにご登壇いただき、それぞれの取組についてご紹介いただきました。



取組事例紹介

パネルディスカッション 「地域ぐるみで女性活躍を実現する」

パネルディスカッションでは、三菱UFJリサーチ&コンサルティング 主席研究員の矢島洋子さんをコーディネーターに迎え、5名のパネリストの方々にご登壇いただきました。はじめに、矢島さんから「女性活躍推進法の施行から1年経ち、地域や企業にどのような変化をもたらしているのか。様々な方面で男女共同参画の実現に取り組んでいる方々からお話を伺いたい。」と、このパネル

男女共同参画週間の中央行事として、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」が、6月21日(水)に東京国際フォーラム(東京都千代田区)において開催されました。

ディスカッションのテーマについて説明があり、続いてパネリストの方々からそれぞれの取組を発表していただきました。

第一生命ホールディングス株式会社執行役員・加納裕之さん「全国に1300の拠点を有しているネットワークを生かし、全ての都道府県と協定を締結して、健康増進、女性活躍推進、高齢者支援等の多岐にわたる分野で地域の抱える課題解決に向けた活動を展開している。社内では、2018年に指導的地位に占める女性の割合25%を目指している。」

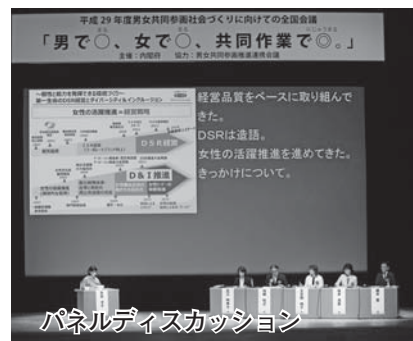
株式会社リクルートキャリア リクナビNEXT編集長・藤井薫さん「『働き方のリ・デザイン』をキーワードに、皆が働く喜びを感じる社会を目指す。そのためには、働き方の多様性の拡大、企業の生産性の向上が必要であり、自社のサービスで支援していきたい。」

学校法人日本女子大学生涯学習センター所長・坂本清恵さん「結婚や出産を機に離職した女性に、再教育を受けてもらい、再就職を支援するリカレント教育課程を設置している。受講生は20代から50代まで幅広くおり、他大学の卒業生も受け入れている。修了後は、正社員に約半数、派遣や契約等を含めると8割が働き始めている。」

株式会社長岡塗装店常務取締役・古志野純子さん「若い社員を定着させるために、子供の看護休暇の有給化、資格取得の奨励・費用負担等の環境を整えた。また、社内の世代間の不公平感をなくすため、再雇用制

を導入した。結果、女性がどんどん入ってきて、また資格取得で社員のレベルも上がって仕事の質の向上にもつながっている。」

京都府府民生活部男女共同参画監・足立阿季子さん「平成22年度からオール京都体制で、企業における家庭と仕事の両立支援や、ワークライフバランスの推進に取り組んできた。現在、京都女性活躍応援男性リーダーの会の結成準備をしており、京都府知事と京都市長も賛同している。官民連携して、中小企業を中心として支援をしている。」



その後のディスカッションでは、女性活躍推進法が施行されたことの効果として、官民で連携した取組が増えていること、結果として女性社員だけでなく社員全体のモチベーションアップにつながったこと、転職サイトへの女性の応募者が増加したこと、リカレント教育課程への入学希望者が3倍になったこと、現場に出る女性社員が入ってきたこと等が挙げられ、着実に成果が出てきていることが確認できました。また、今後の課題として、行政の支援の在り方、リーダーの育成、これまでの動きを一過性のものにしないこと、等

が挙げられました。

そして最後に、今後の女性活躍に向けた取組のキーワードをそれぞれ発表していただき、矢島さんから「今日は、近年におけるたくさんの嬉しい変化についてお話を伺うことができたが、まだまだ取組には時間がかかる。新しい日本を支える産業構造の転換につながるのだという長期的な視野をもって、女性活躍推進の取組を進めていかなくてはならない」と締めくくっていただきました。

<キーワード>

- 個性を活かし、共に成長!! (加納さん)
- 4つのS “しなやかに、したたかに、しぶとく、スピード感をもって!” (足立さん)
- 不公平感のない社内文化の中で、責務を果たす社員の育成 (古志野さん)
- ニーズに合わせた新たな学び (坂本さん)
- 3C (Clear、Choice、Communication) の強化 (藤井さん)

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、女性のチャレンジ賞、男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

内閣府男女共同参画局総務課



平成29年6月21日、総理大臣官邸において、安倍内閣総理大臣、加藤内閣府特命担当大臣（男女共同参画）出席のもと、男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、女性のチャレンジ賞、男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰の表彰式が行われました。

本年度の受賞者は以下の皆様です。（50音順・敬称略）

<男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰受賞者>

岩田 喜美枝
公益財団法人21世紀職業財団会長
(東京都)



内閣府に置かれる重要施策に関する会議である男女共同参画会議の有識者議員を10年間務め、男女共同参画社会の形成の推進に尽力した。

鹿嶋 敬
一般財団法人女性労働協会会長
(千葉県)



内閣府に置かれる重要施策に関する会議である男女共同参画会議の有識者議員を11年間務め、男女共同参画社会の形成の推進に尽力した。

田間 泰子
公立大学法人大阪府立大学大学院人間社会システム科学研究科教授（大阪府）



大阪府男女共同参画審議会委員を6年間務めるとともに、大阪府立大学において大阪府受託調査の実施など女性研究者支援に関わる諸活動の取組みを行った。また、河内長野市及び貝塚市の男女共同参画審議会委員並びに東大阪市男女共同参画審議会委員長を務めると共に、大阪府立大学女性学研究センターにおいて堺市男女共同参画プラン改定に係る業務の受託を行った。

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰は、多年にわたり男女共同参画社会に向けた機運の醸成等に功績のあった方や、各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた方などを内閣総理大臣から表彰するものです。

中村 明美
認定NPO法人ウイ
メンズハウスとちぎ
理事長
(栃木県)



平成8年に「ウイメンズハウスとちぎ」を設立、民間シェルターを設置し、20年以上にわたりDV被害者の支援に尽力してきた。また、栃木県婦人相談所による緊急一時保護の対象とならない被害者について、シェルターで保護し、地域の中で自立できるようにするまで支援を続けるなど、きめ細かな支援を行っている。

林 陽子
元岐阜県男女共同参
画二十一世紀審議会
会長
(岐阜県)



岐阜県男女共同参画二十一世紀審議会委員に平成20年に就任し、第2次岐阜県男女共同参画計画の策定に携わった他、平成22年からは同審議会の会長として第3次岐阜県男女共同参画計画の策定を指揮した。また、飛騨市をはじめ県内の市における審議会委員を務め、男女共同参画行政に貢献した。

松田 洋子
山口県人権擁護委員
連合会人権擁護委員
(山口県)



平成15年から人権擁護委員として活動し、日々、人権に関する様々な

相談に対応している。また、DV、セクシャル・ハラスメント等に対する女性の人権意識の向上を図るための積極的な活動を展開、中高生や企業、官公庁職員、一般市民を対象とした研修や講演会等にも取り組み、男女共同参画推進に貢献した。

松本 周子
全国婦人相談員連絡
協議会会長
(熊本県)



昭和63年から現在に至るまで熊本県水俣市福祉事務所で婦人相談員を務めている。熊本県婦人相談員連絡協議会会長を13年間務めたあと全国婦人相談員連絡協議会会長に就任。行政機関の委員就任をはじめ、DV被害者支援などに積極的に取り組み、女性の社会的地位の向上や福祉の増進に貢献した。

水野 加余子
京都女性スポーツの
会会長
(京都府)



平成元年に発足した「京都女性スポーツの会」副会長・会長（会長は平成11年より）として女性のスポーツ参加拡大に貢献するとともに、日本女子テニス連盟京都支部長として女子テニスの競技力向上や競技団体の発展に尽力し、また、同連盟ピンクリボン委員長として乳がんの撲滅を目指す等、幅広い活動を行っている。

山崎 富美恵
元JA福井県女性組
織協議会会長
(福井県)



JA福井県女性協議会会長として女性のJA運営への参加促進に注力するとともに県内JA女性部の横の連携を促進した。また、坂井市男女共同参画推進審議会副会長を務め、坂井市男女共同参画推進計画の策定に関わるとともに、さかい男女共同参画ネットワーク会長等を歴任し市町村合併による坂井市誕生後の組織の一本化に貢献した。

渡邊 弘子
富士電子工業株式会
社代表取締役社長
(大阪府)



女性社員の割合の低い素材材産業の業界において、男女に差がないことを行動で示すと共に、社長就任後柔軟な勤務体制の構築や女子トイレ等の設置など環境整備に取り組んだ。また、日本の製造業の発展のための女性経営者の会「ものづくりなでしこ」の代表幹事を務め、男性中心傾向にあったものづくり産業における女性の活躍に寄与した。

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、 女性のチャレンジ賞、 男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

<女性のチャレンジ賞>

(1) 女性のチャレンジ賞 4件

佐藤 可奈子
雪の日舎 代表
(新潟県)



新潟県中越地震の復興支援の目的で訪れた、新潟県十日町市池谷集落(当時住民が6軒13人のいわゆる「限界集落」と呼ばれる地域)に移住し、「山清水米(やましみずまい)やさつまいもなど、地元の特産品の6次産業化に取り組んでいます。

また、農業体験で集落を訪れている東京のデザイナーとコラボして、農業に従事する女性の声を反映させた農作業着「NORAGI」を開発し、WEBショップで販売しているほか、「地方に住む女子が伝えるライフスタイルフリーマガジン『ChuClu(ちゅくる)』」の発刊、十日町市・津南町の若手農家で結成した「十日町・津南ファーマーズ『チャーはん』」によるムック本「feel field」の販売など、農業や里山の文化を未来へ繋げる活動を精力的に行っています。

また、平成26年には唯一の女性委員として十日町市農業委員に就任、平成28年からは新潟県農林水産審議



会の委員も務めています。

武村 幸奈
株式会社はたけのみ
かた
代表取締役
(滋賀県)



学生時代、農薬や化学肥料に頼らない農家の価値と苦勞に触れ、野菜市の開催、農家を紹介するハンドブックの作成など、地域の人と農家をつなぐ活動を展開しています。

仕事が忙しく手作りするのは難しいものの、素材や味にこだわった離乳食を求める子育て世代の悩みを解決するため、ベビーフード事業に着想しました。2014年に株式会社「はたけのみかた」を設立。美味しい野菜を作っても規格外の野菜が生じやすく販路開拓にも課題の残る農家と、子育て世代とを結びつけるビジネスモデルとして、農薬・化学肥料に頼らない滋賀県産の野菜を使用した安心・安全な無添加ベビーフード「manma 四季の離乳食」の製造・販売を行っています。

今後は、消費者と生産者のつなが



りをさらに強化し、農業のさらなる発展と子育て環境の充実をめざしています。

藤田 尊子
株式会社基陽
代表取締役
(兵庫県)



職人の転落・滑落事故を減らしたいという願いから、安全帯の開発を開始しました。男性が9割を超える業界においても、使いやすさと頑丈さに加え、高いデザイン性を備えた「じゃばら式安全帯」は多くのユーザーから人気を博しました。安全はまず安全への意識からという理念のもと、ファッション性を高めることで、安全性・機能性も向上するという相乗効果を生み出し、建設現場用具業界において「格好の良い安全保護具」というカテゴリーを確立するに至りました。大学と連携して開発した世界初の「雪下ろし専用安全帯」など、地域の特色に沿った商品販売も行っています。

また、使いやすさから職人のみならず一般ユーザーにも受け入れられ、ホームセンターへの進出など新たな展開先を創出しています。



女性のチャレンジ賞は、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループを男女共同参画担当大臣から顕彰し、チャレンジの身近なモデルを示すこと等によって男女共同参画社会の実現のための機運を高めることを目的として、平成16年度から実施しています。

特定非営利活動法人マドレボニータ (東京都)



Photo by 白川マゆみ

産後うつなど産後ケアが話題になることの少なかった平成10年より「産後うつ・乳児虐待・産後のカップルの不和」などに代表される出産後の女性の心身のヘルスケアについて、プログラムの開発・研究・普及に取り組んでいます。

産後ケアの重要性に関しての啓発活動を行うとともに、個人のみならず、東証一部上場の大手企業を始めとする企業に対しても、産後の心身のリハビリプログラムの提供を行っています。平成27年以降は、企業が社員の産育休中からの復職支援施策として取り入れることができるプログラムを開発し、提供しています。



(2) 女性のチャレンジ支援賞 1件

日本女子大学リカレント教育課程 (東京都)



平成19年度より、大学卒業後に就職し、育児や進路変更などで離職をした女性を対象に、1年間（2学期）のキャリア教育を通して、技能・知識と働く自信・責任感を養い、再就職を支援するプログラムとして開設されました。今年度までに136大学出身者が入学しています。

ビジネス性に特化した独自の科目群を提供しており、働く自覚と自信・社会性・責任感・コミュニケーション能力（各自のエンプロイアビリティ）を再開発する「キャリアマネジメント」を核として、グローバル化に対応できるよう英語、ITリテラシーを必須科目としています。

また、課程独自の求人Webサイトの運営や独自の合同会社説明会、ハローワークとの連携など、再就職支



援のための学びのみならず、就職まで確実に繋げる取組を行っており、プログラム修了者の再就職率は非常に高くなっています。

(3) 女性のチャレンジ賞特別部門賞

「女性の職場における活躍促進のための、企業の枠を超えた取組」 2件

国立大学法人 滋賀医科大学 男女共同参画推進室 (滋賀県)



24時間保育・病児保育など保育サービスの充実、相談室・授乳室の設置、育児・介護中の女性教員への研究支援員の配置など、女性研究者のチャレンジを支援する取組を行っています。このような取組により、女性医師等の在職比率の向上・離職率の低下といった効果を上げることで、ひいては県内の他の病院への医師派遣の増加に繋がっています。

「女性医師支援のためのスキルズアッププログラム」という独自制度では、一度離職した女性医師を滋賀医科大学医学部附属病院の診療登録医として採用し、月24時間以内の勤

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰、 女性のチャレンジ賞、 男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

務でライフイベントと両立させながら医療技術の維持・向上を目指し、キャリアを断絶させることなく、現場復帰に繋げられるようにしています。復職後は、大学附属病院以外の病院への就職支援も行うなど、1病院に留まらず医師の確保を可能とする仕組みを構築しています。



などをテーマにセミナー・シンポジウムの開催による啓発活動に取り組んできており、特に男性経営者への啓発に大きく寄与しています。

埼玉中小企業家同友会 女性経営者クラブ・ファム (埼玉県)



埼玉県の女性経営者・起業家が集まり、育児や介護等による離職やキャリアの断絶が多くみられる傾向にある女性が自己実現できる働き方を実現するために、経営者としてどのように取り組むべきか、情報交換を行っています。また、各種団体や経営者に対し、企業内保育の重要性や女性の能力を引き出し育てるヒント

<男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰>

土橋 義広
(埼玉県)



「女性も男性も、自らの意思により個性と能力を発揮して活躍できる職場を作るためのキャッチフレーズ」を募集し、応募総数3,050点の中から、審査の結果、土橋義広さんの作品「男で〇、女で〇、共同作業で^{まる}に^{じゅうまる}〇。」を最優秀作品に決定し、加藤大臣から表彰しました。

<男女共同参画に関する懇談会>

6月21日、男女共同参画に関する懇談会を中央合同庁舎第8号館1F講堂において開催し、男女共同参画に関する表彰受賞者、男女共同参画に深い見識を持つ方々や各界で活躍する女性など200名あまりにお集まりいただき、意見交換をしました。




TOPICS Part 1

**ジェンダーサミット10・理工チャレンジ
(リコチャレ)女子中高生向けサテライト
イベント「進路で人生どう変わる？理系
で広がる私の未来」の開催について
男女共同参画局推進課**

国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)主催、内閣府及び文部科学省の共催で、研究とイノベーションの質の向上を目指す国際会議「Gender Summit 10」のサテライトイベントとして「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来」を開催し、女子中高生をはじめ、保護者や学校の教員の皆様を含め、約260名が参加しました。本イベントは、「理系選択の未来」を知っていただくことを目的として、学生、社会人様々な“リケジョ”の先輩をお招きし、中高生や保護者の皆様に一口では語りきれない理系進路の未来を、感じていただきました。

1. 実施イベント紹介

■プログラム

<基調講演「医師から宇宙飛行士、そして科学者へ ～理系選択で広がる夢～」>

向井 千秋氏

東京理科大学 副学長

宇宙航空研究開発機構 技術参与

<リケジョ経験談>

- SSH (スーパーサイエンスハイスクール) 高校生の場合
- 早稲田大学理工学部 大学院生の場合
- 音楽家・数学者の場合

<就職は？やりがいは？子育ては？理系社会人のホンネ座談会>

企業、大学、国際協力機関等で働く4名の社会人による座談会

<特別講演「SFを実現する情報科学」>

玉城 絵美氏

早稲田大学創造理工学部

准教授

女性の理系キャリア促進



のためのイニシアティブWINDS大使

2. 参加者の声 (一部抜粋)

- 理系に進むことに対して少し怖いイメージもあったけど、なんとなく安心した。
- 自分の進路を考える上で視野が広がりました。
- 今回講演会に来てやりたいことがどんなものなのか分かった。今の自分の為にも、将来の自分の為にもいい機会だった。
- 毎年このような企画があると中高生の進路選択に有効だと思いました。

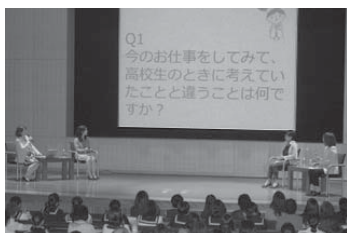
(参考)「理工チャレンジ (リコチャレ)」

内閣府では、女子生徒等の理工系分野への進路選択を応援する「理工チャレンジ (リコチャレ)」の取組を推進しています。イベント等を通じ、理工系分野に関する理解を促進することにより、次代の科学イノベーションを担う女性人材の裾野の拡大を図っています。



(参考)「Gender Summit 10」

ジェンダーサミットは、欧州連合(EU)の政策執行機関である欧州委員会を中心となって発足した「科学」と「ジェンダー(社会的・文化的に作り出された男女)」に関する国際会議です。イノベーションの質の向上のために、性差を重要な要因と捉えて研究開発の在るべき姿を議論し、その成果を教育や人材育成、基礎研究、実用化開発等に積極的かつ実践的にいかすことを目指しています。



座談会の様子



参加者からの質問に答える向井さん



登壇者全員と来場者で記念撮影



理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書

男女共同参画局推進課

我が国の理工系分野における女性研究者や技術者の割合は増加傾向にあるものの、研究者に占める女性の割合は15.3%（2016年）に留まっており、諸外国の30%程度と比較すると、依然として低い水準となっています。また、増加のペースも3年で1%程度と諸外国と比較して低い状況が続いています。今後、本格的な人口減少社会を迎える中で、世界最先端の科学技術立国を目指す我が国が、持続的な成長を確保し、さらに、イノベーションの創出によって社会の課題を解決するためにも、女性研究者等の活躍を推進することは急務です。

しかし、女性研究者等の母集団となる、理工系に学ぶ女子大学生の比率は理学部で27.0%、工学部で14.0%（2016年）であり、諸外国と比較して少ないのが現状です。

そこで、欧米各国の中でも女性研究者等の割合が高い国や近年女性研究者等の活躍が顕著と言われている国における理工系女性人材の確保に向けた社会制度や人材育成の仕組み等を比較・分析することで、我が国施策の示唆を得ることを目的に、調査を行い、報告書にとりまとめました。報告書の内容は以下のとおりです。

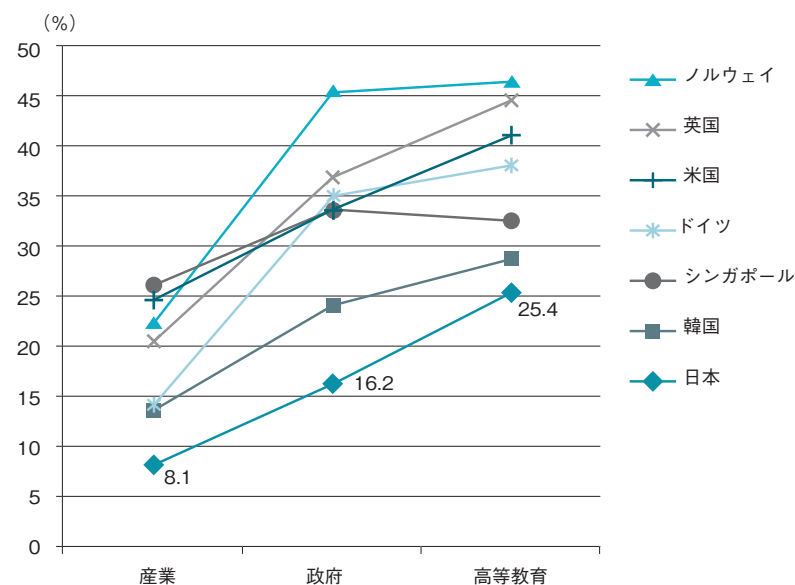
1. 各国における女性研究者・技術者に関するデータの比較

調査対象国（アメリカ、イギリス、ドイツ、ノルウェー、シンガポール、韓国）の中では、日本の女性研究者の割合は全体、産業、政府機関、大学のいずれでも最下位となっています。特に、産業では、8.1%であり、他国と比較して低い水準となっています。

韓国の政府機関と高等教育部門では、2000年代前半までは日本と同レベルかそれ以下（ただし、産業部門は2000年時点で既に日本より上）でしたが、2000年代後半から女性研究者割合が大きく伸びてきてきました。全体では、2014年は18.5%と日本よりも4%近く高くなりました。産業部門では更に女性研究者割合は伸びています。日本は着実に増加していますが、他国はそれ以上のペースで割合が伸びています。

また、調査対象国でのPISA（OECDの生徒の学習到達度調査）やTIMSS（国際数学・理科教育動向調査）の結果を比較したところ、日本の女子生徒の「数学」「科学」の成績は国際的に悪くなく、得点の男女差も日本において特に大きい訳ではありませんでした。

○調査対象国における女性研究者の割合（各部門）（2013年）



注) 米国のデータは、科学・エンジニア職種（S&E Occupations）において雇用されている、学士以上の学位取得者における女性の割合。

2. 各国における理工系人材の確保に向けた社会制度や人材育成の仕組み等の取組動向

本調査では、次の4つの項目について調査を実施しました。

- (1) 女子生徒の理工系教育（STEM教育）への取り組み
- (2) 企業の女性技術者増加の取り組み
- (3) 女性研究者・技術者についての政府の体制と政策
- (4) 日本にとっての示唆

3. 理工系教育（STEM教育）に関する各国取組の整理と我が国への示唆

調査結果より、以下の6つの項目について、整理しています。

- (1) 定量データ
- (2) 女子生徒の理工系教育（STEM教育）への特徴的取組
 - ・特に女子生徒へのアプローチ
 - ・男女問わず全体へのアプローチ
- (3) 女子生徒の理工系教育（STEM教育）に関する傾向分析、示唆
- (4) 理工系分野における女性活躍に関する主な法律・制度
- (5) 理工系分野における女性活躍に関する体制面の特徴（担当部署など）
- (6) 民間企業の女性エンジニア支援の取組例

4. 提言

調査対象国における取組内容等を踏まえ、以下のとおり、今後の日本の取るべき施策等について提言しています。

- (1) STEM教育等に関する研究活動の活性化およびエビデンスベースの戦略

策定

施策は、エビデンスに基づいて一貫性を持って戦略的に策定されるべきである。女子生徒等の理工系分野への進路選択の促進に向けた施策策定のエビデンスとなる研究（STEM教育における男女の差異に関する研究等）に、より多くの研究者が取り組むことが求められる。

- (2) 教育コンテンツの充実と教育から就業までの一貫した支援の実施

- ・より実践的な教育コンテンツを積極的に導入して知識と社会とのつながりの理解を促すことや、理工系分野に対する認識を拡大することは、男女の区別なく理工系分野への関心を高め、ひいては女子生徒の理工系進路選択を促進できる。
- ・日本でも、キャリア教育のためには、地域社会にいる社会人・職業人の学校教育への参画が必要だとされている。すでに理工系チャレンジ（リコチャレ）や出前授業等において職場見学や業務体験等の取組が行われているが、より多くの生徒が理工系の職業イメージを具体的に持つよう、参加者や内容を更に拡充させることが望まれる。
- ・生徒の身近な人々においても、理工系に関する知識、理解、関心を増加させ、理工系分野との関わりを増やすことを考えるべきであり、個々の生徒だけではなく家族や保護者も対象とした施策を検討するべきである。
- ・長期的には先進事例を参考とした教育から就業までの一貫した支援を行う新たな取組が望まれる。

報告書の全文は、内閣府男女共同参画局のホームページでご覧いただけます。

http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/riko_comp_research.html

女性活躍の視点からみた企業のあり方(4) 女性社員の育成

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

「女性管理職の登用」において、女性の昇進意欲が男性と比べ消極的な理由として、採用後の「育成」課題が大きいことは前に述べました。「育成」課題としては、主に「①配置・仕事の配分」、「②研修機会」、「③公正な評価」、「④キャリア形成支援」があり、それぞれ「A. 若年・未婚女性」に関する課題と「B. 時間制約女性」に関する課題に分かれます(図参照)。Aに関しては、性別により①～④について異なった対応がなされるという問題です。男女異なる対応が行われる理由としては、一つには、性別役割分担意識により、男女それぞれに向く仕事、向かない仕事があるという考えが根強くあります。平均的にみた女性の特性(重いものが持てない、厳しい環境が苦手等)に基づき、決めつけてしまうことによっては、配置や仕事の配分に男女の差が出てきます。こうした運用をすれば、一部の部署や業務に女性をつけられないということになり、個々の社員の特性に基づき適材適所の人材活用をした場合に比べ、自社の人材を有効に生かせないことになるのは容易にわかるでしょう。かつてに比べれば、未婚で時間制約のない若年女性については、男女で差の無いマネジメントが行われている企業や職場も増えてきていますが、管理職候補となる中堅層あたりになると、依然として上司による仕事の与え方が男性とは異なってきます。これまで女性社員が妊娠・出産で離職してしまう可能性が高かったため、長期的に育成する視点を管理職が持っていないことが原因でもあります。しかし、前にご紹介しましたように、正社員については、女性の就業継続が進んできていることから、こうした管理職の見

方は変えることが合理的です。管理職が、長期的視点で育成・登用する対象として女性の部下をみるようになれば①～④における男女差も解消されていくことが期待されます。

次にBに関しては、時間制約のある社員のマネジメントが適切にできるかという問題です。時間制約社員のマネジメントに関しては、第一に、短時間勤務制度等の運用に関する会社の方針や運用ルールが明示されているかという問題と、第二に、その方針やルールが現場の管理職に周知徹底されているかという問題があります。方針や運用ルールというのは、例えば、短時間勤務制度を利用した場合、基本給は就労時間に比例した控除があることが決まっていますが、目標設定や評価はどのように行われるのか、賞与や昇進・昇格はどのように決定するのかということで、こうした運用ルールが決まっていなかった企業も少なくありません。時間制約のある女性に積極的に管理職を目指してと言っても、当の女性たちは、制度を利用しながらどう努力をしたら評価されるのか、キャリア形成がはかれるのか、道筋が見えないということになります。管理職も、短時間勤務者と周囲の通常勤務者との公平なマネジメントとは？の答えが見いだせず悩んでいますし、時間制約のある部下に過剰な配慮をし、本人の意に沿わず仕事を軽減する対応をすればマタハラで訴えられる危険性もあります。一方、時間制約のある社員を活かし、成長を促すマネジメントができるようになれば、今後、介護や病気療養等様々な理由で多様な働き方を選択したい社員を受け入れることが可能にもなるのではないのでしょうか。

図 男女差の要因となり得る主な育成課題

A. 若年・未婚女性	B. 時間制約女性
①配置・仕事の配分	①配置・仕事の配分
②研修機会	②研修機会
③公正な評価	③公正な評価
④キャリア形成支援	④キャリア形成支援



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
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「特命担当大臣表彰」受賞企業1社の取組です。

新3K産業といわれるIT業界で残業ゼロを目指して

株式会社ユーシステム

ユーシステムでは、ITを活用して徹底した業務改革に取り組み、長時間労働を解消しました。

IT業界は、“きつい・厳しい・帰れない”の新3Kといわれるほどの労働環境で、当社も以前は長時間残業が常態化し、女性が結婚や出産後に仕事を続けられない原因にもなっていました。

そこで、まず無駄な作業をなくし生産性を上げるため、ITを活用し、「業務の見える化」を進めました。社員が利用するシステムには、取引先との打ち合わせや書類の作成、企画提案から商談成立に至るまで、進行中の案件の詳細が記録されていて、チームで情報を共有し、担当者の急な休みにも対応できるようにしています。そうすることで情報の探し物をする無駄が減り、会議の数も減りました。また、このシステムはクラウド上に

構築して、外出先や在宅勤務でも利用できるようにしました。

しかしながら、中にはシステムへの入力を怠る者もいます。そこで、勤怠管理をシステムに組み込み、全員が必ず毎日入力する仕組みに変えました。

さらに、業務の課題を洗い出して成果目標や行動目標を数値化し、プロセスを明確にしたアクションプランを実行し、業務の効率化を進めています。

残業は、習慣を変えるために段階的に減らし、現在は16時迄の自己申告制で、月間20時間までとしています。その結果、残業は1人平均月15.7時間まで減少し、在宅勤務やフレックスタイム制度の利用も併せて、女性が働きやすい職場環境を実現しました。将来的には残業ゼロを目指しています。



情報共有しているので、会議資料は不要



クラウドシステムで社内情報を管理

和歌山県



和歌山のパパイクプロジェクト PAPANIMO

和歌山県は、6歳未満の子を持つ男性の家事育児時間が全国最下位（H23年総務省「社会生活基本調査」）。就業時間、通勤時間とも全国平均より短いことから、和歌山県の男性は自宅に居ながら家事育児をしていないのではないか。和歌山県の女性が活躍する上で支障になっているのではないかと。

このような問題意識から、和歌山県男女共同参画センター“りいぶる”で男性の家事育児参画啓発に取り組むことになりました。

内閣府の少子化対策交付金により財源面の課題はクリアできたのですが、大きな問題は、家事育児に関心の薄い男性にどのように働きかけていくか。この点は、夫に不満を持っている妻を通じて働きかけることに重点的に取り組みました。

お笑い芸人による情報発信

和歌山の男性にも「育児をもっと楽しんでほしい」という想いを込めて、和歌山のパパイクプロジェクトPAPANIMOと名付け、平成28年度に県内各地で啓発講座（パパ対象4回、ママ対象24回）を実施しました。また、特設サイトを開設し、お笑い芸人による子育てであるある動画やラジオ番組を配信しました。

実施に当たっては、子育て支援施設や市町村に協力を求めた他、地元の生活情報誌とも連携し、特集記事や連載漫画を掲載していただきました。

パパ対象の子育て応援講座では、お笑い芸人の男性講師の子育てエピソードについて女性講師がママの視点を含めて解

説する講座や、男性向け育児書籍の著者を講師に招き、夫婦の考え方のずれやパパの心構えについて考える講座を開催しました。

ママ対象パパイクセミナー

ママ対象のパパイクセミナーでは、子育て支援施設において、カラーセラピスト、助産師、整理収納アドバイザーの3人の講師の中から各回1人ずつを招き、パパを育児に参加させるための夫婦間の円滑なコミュニケーションのコツを伝えました。夫が読みやすい漫画形式の育児書籍を配布し、受講後の夫との話し合いのきっかけとして活用してもらいました。

受講者は231人で、1ヶ月後アンケートでは「講座内容を夫と共有した」77%、「育児書籍について話をした」59%、「夫の育児が積極的になった」53%となりました。

「夫と育児について話すきっかけになった」、「本を読んだ夫に夫婦の意識のズレに気づいてもらえた」、「夫が夜中のおむつ替えをしてくれる」といった夫の変化についての感想の他、「育児は女性の役割という自分自身の考えも変わった」との感想も寄せられました。

今後の課題

本プロジェクトを一過性のものに終わらせないための県内での取組の継続や、家庭外、特に職場における意識改革が今後の課題と考えています。

事業概要は和歌山県男女共同参画センターホームページからご覧いただけます。

[りいぶる Q検索](#)



パパ対象子育て応援講座の講師

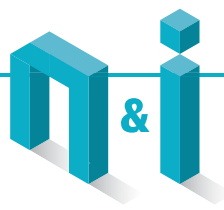


パパ対象子育て応援講座の様子



ママ対象パパイクセミナーの様子

今年和歌山県が生んだ博物学・民俗学の巨星、南方熊楠の生誕150周年です。熊楠は、大英博物館をはじめ欧米で学び、帰国後は、自然豊かな本県の熊野を拠点に粘菌研究に没頭。柳田國男と並ぶ民俗学の創始者で、神社林破壊の危機を訴えた「エコロジスト」の先駆的存在でもあります。温泉で有名な本県白浜町に「南方熊楠記念館」新館がオープンした他、東京上野の国立科学博物館で12月から企画展「南方熊楠展」が開催されます。「知の巨人」と言われる南方熊楠をより深く知ってみませんか。



[News & Information]

1 News

内閣府

「さんきゅうパパ準備BOOK」を近日改訂

平成27年3月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、男性が我が子の誕生直後から育児に関わることができるよう、5年間で「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」という目標が掲げられたことを受け、内閣府では配偶者の出産直後の休暇取得を促進する「さんきゅうパパプロジェクト」を実施しています。

日本の男性が1日の中で家事・育児に関わる時間は欧米諸国に比べ極めて短く、他方、男性の家事・育児に関わる時間が長いほど第2子以降を授かる割合が高くなる傾向にあることから、男性が家事・育児をするきっかけとして「出産日」「退院

日」「出生届提出日」等の休暇の取得を促進しています。

取り組み開始から3年を迎え、最新の調査結果を踏まえて、ハンドブック「さんきゅうパパ準備BOOK」を改訂いたします。

イベント等での配布のほか、内閣府ホームページでも公開予定です。これから出産を迎える夫婦や企業の人事担当者の方をはじめ、是非多くの方にご覧いただければと思います。

詳細は下記アドレスをご参照ください。

http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu_papa.html

2 News

スポーツ庁

スポーツ界から女性活躍を促進!!



今年3月に策定された、第2期スポーツ基本計画では、女性の「する」「みる」「ささえる」スポーツへの参加を促し、スポーツを通じた女性活躍を施策目標としています。それを受け、平成29年4月10日にスポーツ庁、(独)日本スポーツ振興

センター、(公財)日本オリンピック委員会、(公財)日本障がい者スポーツ協会・日本パラリンピック委員会、(公財)日本体育協会による「ブライトン・プラス・ヘルシンキ2014宣言」への合同署名式が執り行われました。同宣言は、「国際女性スポーツワーキンググループ (International Working Group on Women and Sport 通称: IWG※)」が発表する女性スポーツ発展のための国際的な戦略です。男女均等なスポーツ機会の提供や、役員やコーチなどの意思決定を担う女性を増やすことなど10項目の行動計画からなります。同宣言に署名をすることで、日本が女性スポーツの発展とスポーツを通じた女性の活躍促進に取り組むことを国内外に発信しました。※IWGは、男女平等を土台として持続可能なスポーツ文化を創出することをビジョンとする独立した団体であり、4年に1度「世界女性スポーツ会議」を開催しています。次回は2018年にアフリカ・ボツワナにて開催されます。

3 News

国立女性教育会館 (NWEC)

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



6月7日(水)～9日(金)の2泊3日で、「多様な生活スタイルを可能にする働き方改革」をテーマとして、145名の参加がありました。

今回、NWEC初の試みとして、研修の事前学習のためのe

ラーニング講座「男女共同参画の基礎知識」を開設しました。

1日目は、法政大学大学院教授 石山恒貴氏による「男女ともに活躍できる働き方改革にせまる～お互いに認め合う文化の組織を実現するには～」、アパシオナータInc.代表 パク・スックチャ氏による「アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見) を乗り越える」の基調講演を開催し、多様な価値観や、なぜ「働き方改革」に男女共同参画の視点が必要となるのかを学ぶ機会を設けました。

2日目は、内閣府・厚生労働省・経済産業省の担当者から、国の最新施策や今後地域で取り組むべき課題について説明がありました。

詳しくは、ホームページをご覧ください。

<https://www.nwec.jp/event/training/ndpk5s0000005m76.html>

[News & Information]

4 Info

内閣府

11/19に福井市で家族の日フォーラム開催



家族の日
家族の週間

内閣府では、11月第3日曜日を「家族の日」、その前後各1週間を「家族の週間」と定め、生命を次代に伝えて育んでいくことや子育てを支える家族と地域について理解を深めていただくため、啓発活動を行っています。

今年の「家族の日」である11月19日に、福井県と共催で「家族の日」フォーラムを開催します。ぜひ、ご家族でお立ち寄りください。
日 時：平成29年11月19日(日) 13：00～16：00

場 所：AOSSA県民ホール（福井県 福井市）

プログラム：「家族や地域の大切さに関する作品コンクール」表彰式、基調講演、トークセッション（テーマ「家族全員を幸せにする子育てとは(仮)」）、子どもも楽しめるワークショップなど。

*参加費無料。内容は変更になる可能性があります。

「家族の日」「家族の週間」や、啓発マークの使用についてはこちらをご覧ください。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/family/index.html>

5 Info

国立女性教育会館（NWEC）

第61回国連女性の地位委員会（CSW）早わかり』



NWECでは、国連女性の地位委員会（CSW）の概要や議論について理解を深めていただくための資料を作成しました。

今年3月、「変化する仕事の世界での女性の経済的エンパワーメント」をテーマに開催された第61回CSWに、NWEC職員が日本政府代表団の一員として参加しました。今回は、第70回国

連総会（2015年9月開催）で採択された持続可能な開発目標（SDGs）を踏まえて、女性の就労をめぐる多様な課題を分析し、どのように課題を克服していくことができるかについて討議がおこなわれました。

『早わかり』では、第61回CSWの概要をはじめ、パネル・ディスカッション、サイド・イベントなどの情報を掲載しています。

詳しくは、ホームページをご覧ください。

→<https://www.nwec.jp/about/publish/2017/index.html>

男女共同参画センターだより

News From Center

広島市男女共同参画推進センター(ゆいぽーと)

男女共同参画社会をめざす女性教育を考える会広島グループ

当センターは、広島市の男女共同参画を推進する拠点施設として平成24年にオープンし、今年で6年目を迎えました。

広島市では、昨年3月に第2次広島市男女共同参画基本計画の見直しを行い、「男性の家事・子育て・介護、地域活動等への参画の促進」を重点的に取り組む項目の一つとして掲げ、男性の家庭生活への参画を促す取組として、家事や子育て等に関する学習機会や情報の提供を行うこととしています。

そこで、当センターでは、育児休業取得前、取得中又は取得後のパパを対象とした「パパたちの育休カフェ@広島」を6月11日(日)に開催し、半年間の育休を2回取得した男性の体験談を聞き、交流する会を実施しました。自らの体験を紹介した講師の男性は、育児中に家事スキルが向上したことや、ママとの役割分担が柔軟で細やかにできるようになったことなど、家庭生活に参画することにやり

がいや喜びを見出すことができたことから、勇気を出して育休取得を考えてほしいと呼びかけました。これに対し、仕事の評価や昇進、家計への不安から、育休取得を尻込みしているが、積極的に検討したいなど、参加者から前向きな感想をいただきました。

育休パパは、家庭を変える、夫婦関係を変える、子どもを変える、会社を変える、社会を変える、宝のような存在であるとの思いを強くした一日でした。

この「パパたちの育休カフェ@広島」は、男女共同参画を進める

リーダーとして当センターで活躍する「ゆいぽーとリーダー」が、企画・運営を担っています。市民の活動が当センターの取組と連携することにより、大きな相乗効果となり、男性の家庭生活への参画がより浸透することを期待しています。

今後も市民とともに、男女共同参画社会の実現に向け、全力で取り組んでいきます。



父と子の料理教室



パパたちの育休カフェ@広島

編集後記

内閣府男女共同参画局では、7月20日から9月末まで毎週木曜日を「かりゆしの日」とし、職員のかりゆしウェアの着用推進の取組を行っています。皆さんご存知のとおり、かりゆしウェアは、沖縄県産品です。「かりゆし」という言葉は沖縄の方言で「めでたい、縁起が良い」という意味だそうです。

かりゆしウェアは、着心地が爽やかで、職場で働く際の品格を備えているばかりか、職場の雰囲気明るくし、役所の堅苦しい雰囲気を和らげる効果があるように思われます。

皆さんも、是非、ご自分の職場でかりゆしウェアの着用をお考えになってみませんか。爽やかな着心地で仕事も捗り、職場の雰囲気も一層明るく、華やかになるかもしれませんよ。

(編集デスク H.K)


【8月号表紙】


年に一度の男女共同参画週間で表彰される栄誉をイメージし、デザインに落とし込みました。

デザイン/山浦恵梨子

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」8月号

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

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

第103号 ● 2017年8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

リコチャレ

理工系女子が
日本を作る

RIKOCCHALLENGE SUMMER OF 2017

内閣府・文部科学省・経団連共催



理工系に進むと
どんな仕事か
あるの？

求む、未来の理工系女子!

夏のリコチャレ2017



理工系のお仕事体感しよう!

職場見学・仕事体験・女性技術者や研究者との交流など
理工系の仕事や将来に触れられるイベントを開催します。
普段は見られない、ものづくりや建設の現場を見たり
ステキな理工系女子の先輩の話を聞いたり! 貴重な機会です!



さあ、この夏、ステキな理工系の未来を探しにいきませんか?!

2017年7月15日ころ～8月31日まで

全国各地にて開催



くわしくは内閣府「理工系チャレンジ(リコチャレ)」サイトへ
[HTTP://WWW.GENDER.GO.JP/C-CHALLENGE/](http://www.gender.go.jp/c-challenge/)

