

共 同 参 画



内 閣 府

Special Feature

特集／民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・
バランス等推進の加速に関する調査研究報告書



主な予定

Schedule

10月19日、20日	「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」（東京都文京区・埼玉県嵐山町）
10月27日	「次世代の仕事と生活の調和を創造する～学生・就労者・企業の多様な視点で考える～」(大阪府大阪市)
11月12日～25日	女性に対する暴力をなくす運動
11月12日～25日	家族の週間
11月19日	家族の日フォーラム（福井県福井市）

御挨拶

Greeting

女性活躍担当大臣
野田 聖子

8月3日の第3次安倍改造内閣において、女性活躍担当大臣を拝命いたしました野田聖子です。

すべての女性が、自らの希望に応じ、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現は、成長戦略の一丁目一番地であり、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮されることは、人口減少・超高齢化といった構造的課題に直面する我が国にとって大変重要です。

この4年間で、女性の就業者数が約150万人増加し、第1子出産前後の女性の就業継続率も上昇しています。女性活躍をライフワークとする私としましても、こうした流れを更に加速するため、松山男女共同参画担当大臣と共に、しっかりと取組を進めてまいります。

皆様の一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。



Noda Seiko

御挨拶

Greeting

一億総活躍担当大臣
内閣府特命担当大臣
(男女共同参画)
松山 政司

8月3日の内閣改造により、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）を拝命いたしました松山政司です。

男女共同参画社会の実現は、安倍内閣の掲げる「一億総活躍社会」の中核であり、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観点から極めて重要です。

野田女性活躍担当大臣と協力しながら、私は、男性の大臣として、多くの組織のトップを占める男性リーダーの意識改革や、男性の家事・育児等への参画促進に注力してまいります。また、科学技術イノベーション政策も担当しており、理工系分野の進路選択に関する女子中高生・保護者・教員の理解促進や理工系女性人材の育成に取り組んでまいります。

皆様の一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。



Matsuyama Seiji

目次

Contents

特集	民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する調査研究報告書	Page 02
行政施策トピックス1	「“おとう飯” 始めよう」キャンペーンはじまる	Page 06
行政施策トピックス2	いわて男女共同参画フェスティバル2017・復興庁男女共同参画班 主催分科会「『まちづくり』への女性の関わり方について」	Page 08
行政施策トピックス3	男女共同参画の視点からの防災に関する取組	Page 10
連載	その1 女性活躍の視点からみた企業のあり方(5) 時間制約社員のマネジメント／ 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
	その2 地域における女性の活躍推進⑬ 女性の力で地域の課題を解決する	Page 13
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 進藤 清貴 (王子ホールディングス株式会社 代表取締役会長) 高島 郁夫 (株式会社Francfranc代表取締役 社長執行役員) 高橋 勉 (KPMG ジャパン チェアマン) 西浦 三郎 (ヒューリック株式会社 代表取締役会長)	Page 14
ニュース&インフォメーション	女性船員活躍促進に向けた取組みについて 他	Page 15
男女共同参画センターだより	秋田県中央男女共同参画センター (ハーモニープラザ)	

御挨拶

Greeting

内閣府副大臣
松本 文明



Matsumoto Fumiaki

8月7日に第3次安倍第3次改造内閣において内閣府副大臣を拝命し、男女共同参画・女性活躍を担当いたします松本文明です。

人口減少・超高齢化社会の我が国においては、持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくために、最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮されることが不可欠です。そのことは、働き手が増えるだけでなく、企業活動や地域社会の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらします。

「第4次男女共同参画基本計画」や「女性活躍加速のための重点方針」に基づき、女性の積極的な採用・登用や、将来指導的地位に登用される女性候補者の育成の促進、また、多くの組織のトップを占める男性リーダーの意識改革や、男性の家事・育児等への参画の促進を図るとともに理工系分野における女性人材の育成等について、松山大臣、野田大臣のもと、山下政務官とも力を合せて取り組んでいきたいと思っております。

皆様のご支援、ご協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。

御挨拶

Greeting

内閣府大臣政務官
山下 雄平



Yamasita Yuhey

8月の内閣改造に伴う政府の人事で、内閣府大臣政務官を拝命しました山下雄平です。男女共同参画・女性活躍を担当します。

平成28年4月の女性活躍推進法の完全施行により、男女共同参画・女性活躍推進の取り組みは新たな段階に入っています。女性の活躍を進め、男女が共に暮らしやすい社会を実現していくためには、男性の働き方を見直すことも必要です。職場の実態が「男性は家庭を顧みず、馬車馬のように働くのが当然だ」というままでは、女性の生き方・働き方も変わりません。男性、女性がともに生活スタイルに合わせて多様な働き方を実現しなければならぬと考えています。どんな生き方を選んででも不利にならない社会をつくっていききたいと思います。

浅学菲才ではありますが、松本文明副大臣とともに、松山政司大臣、野田聖子大臣をお支えし、全力で取り組んでいきます。これから、どうぞよろしくお願い申し上げます。

▼公式Facebook



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



▼公式ホームページ



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



民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する調査研究報告書

内閣府男女共同参画局推進課

政府においては、すべての女性が、自らの希望に応じ、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、様々な女性活躍の取組を推進しています。

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられます。

そのような中で、平成28年度から「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。）第20条に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式及び企画競争方式によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業（以下「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」^注）という。）を加点評価する取組を開始しています。

民間企業の調達においても、長時間労働の抑制など働き方の見直しを通じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組が進むことは、社会全体でワーク・ライフ・バランス等を推進することにつながると考えられます。

また、国際的にも、企業も対象とした持続可能性を目指す国際連合の持続可能な開発目標（SDGs）の取

組や、サプライチェーンを通じた持続可能性を求めるISO20400（持続可能な調達に関する国際規格）の策定などが進んでいます。

そのため、本調査研究においては、民間企業においてワーク・ライフ・バランス等の取組を推進するための参考情報を提供することを目的として、CSR調達などに取り組む企業・業界団体等へのアンケート調査とともに、先進的な取組を行っている企業等に対するヒアリング調査を実施し、報告書及び推進事例集としてまとめました。

注 「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」とは、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを推進する企業として、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん・プラチナくるみん認定」及び青少年の雇用の促

進等に関する法律に基づく「ユースエール認定」を取得した企業並びに女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業のことです。

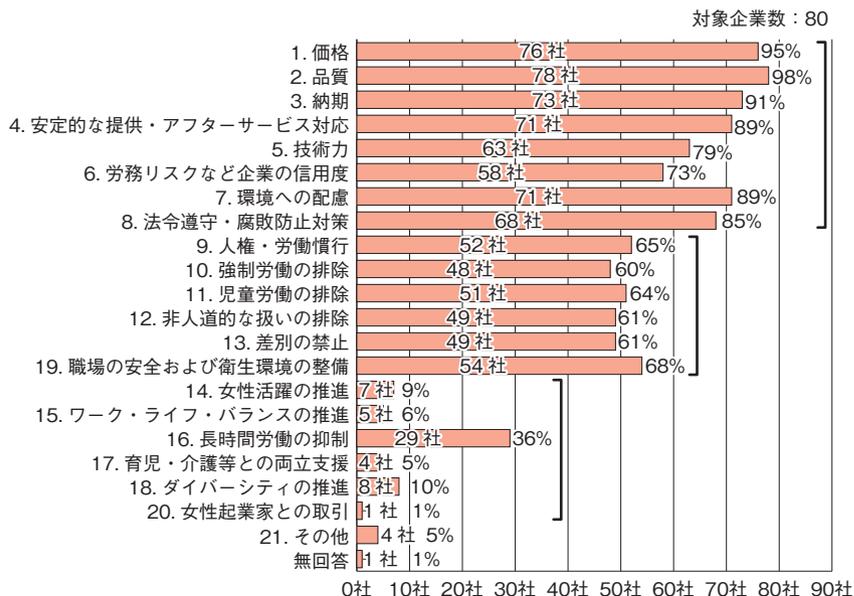
えるぼし認定等については、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けています。

民間企業における調達の現状

アンケート回答企業126社のうち、調達基本方針や調達基準の策定、CSR調達等の取組を行っている企業は80社でした。

80社において、取引先企業に求める項目は、大きく3グループに分かれ、「品質」、「価格」、「納期」、「安定的な提供・アフターサービス対応」、「環境への配慮」、「法令遵守・腐敗防止対策」などはほとんどの企

図1 取組先に求める事項



国等においては、公共調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を平成28年度から開始しています。今後、民間企業における各種調達においても同様の取組が進むよう、働きかけを行います。

業が求めており、次に、「人権・労働慣行」、「児童労働の排除」、「非人道的な扱いの排除」、「差別の禁止」、「強制労働の排除」などを半数強の企業が求めています。一方、「長時間労働の抑制」や「ワーク・ライフ・バランスの推進」等に関する項目を求める企業はまだ少ない状況にあります。【図1参照】

CSR調達等の取組を行っている企業に上記取組（図1における「取引先に求める事項」）を実施したことによる効果について聞いたところ、「外部ステークホルダーからの自社評価の向上」、「外部評価機関による評点の改善」、「社内の意識向上」、「品質向上」等が挙げられました。【図2参照】



えるぼし3段階目



えるぼし2段階目



えるぼし1段階目



プラチナくるみん



くるみん(新基準)

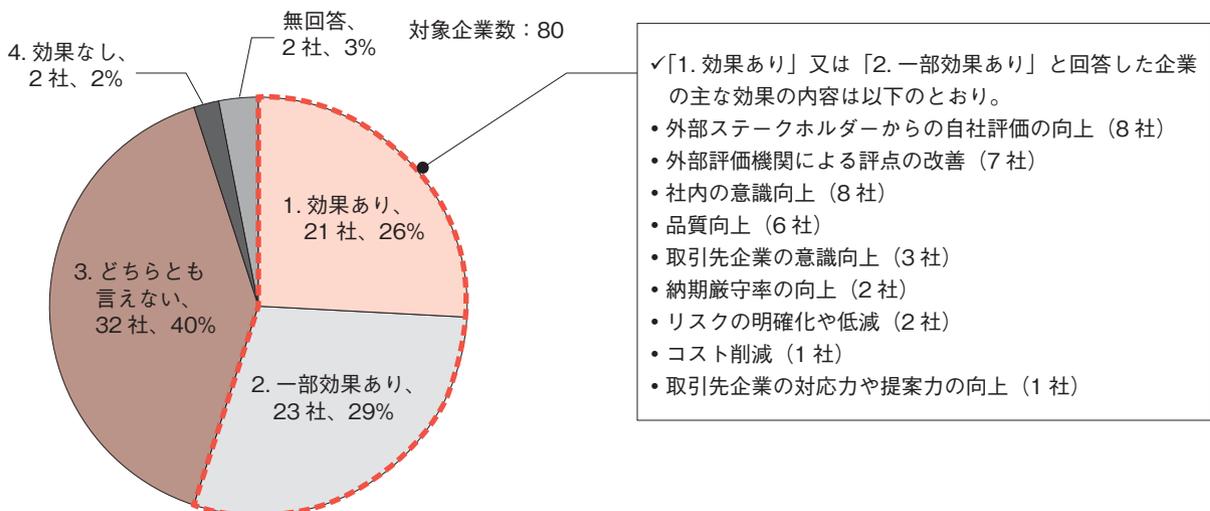


くるみん(旧基準)



ユースエール

図2 取組を実施したことによる効果（クロス集計）



民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する調査研究報告書

民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価導入に当たっての課題

ワーク・ライフ・バランスの推進等を調達で考慮していく予定について

では、回答企業126社のうち、約5割が「同業他社、業界団体の動向を踏まえ検討する」としています。

【図3参照】

また、取引先に対して、ワーク・ライフ・バランスの推進等を求める

場合、導入に当たりどのような課題があるか聞いたところ、「具体的な導入・評価の手法がわからない」、「取引先の取組を評価するための事務負担が増大するおそれ」、「コストがかかりすぎるおそれ」等が多くな

図3 今後の予定

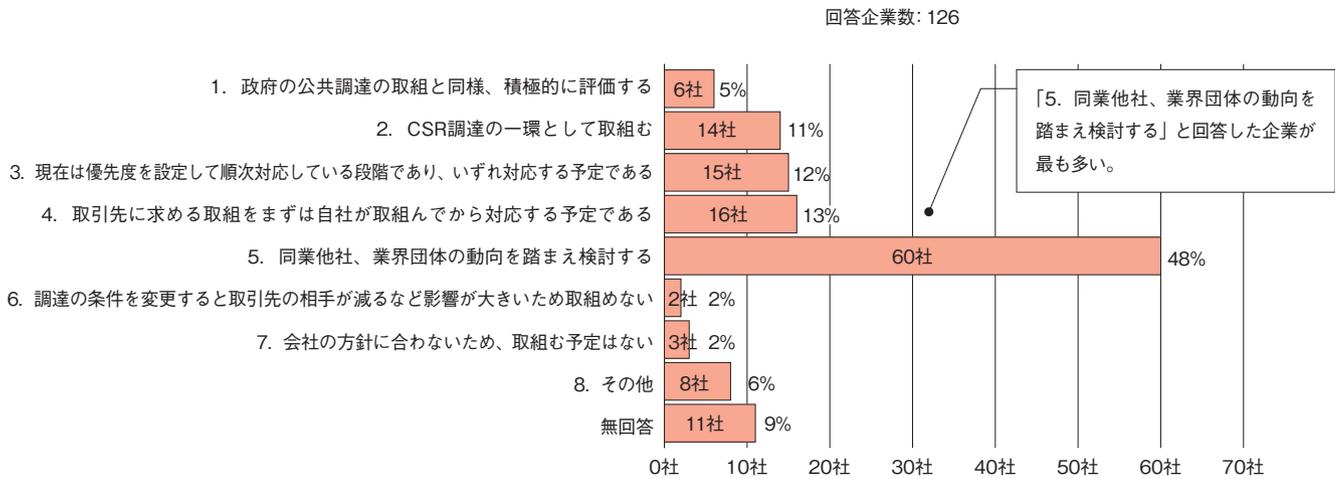
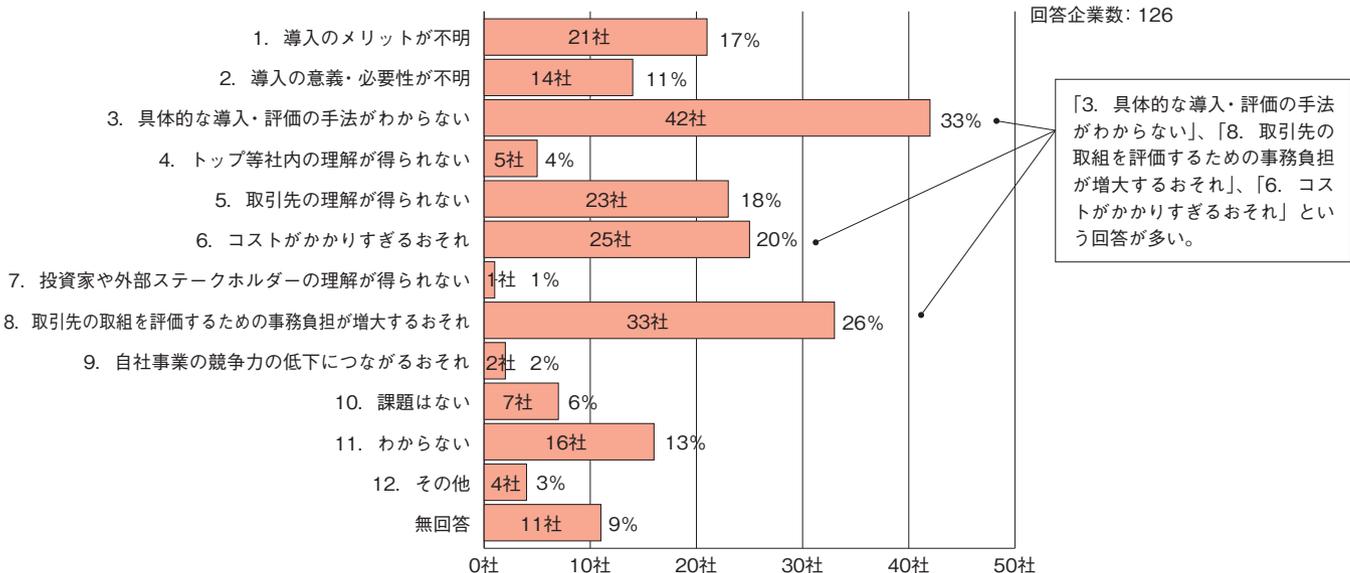


図4 導入に当たっての課題



っています。【図4参照】

民間企業の調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する仕組み」導入の方向性

1. 導入方策の方向性

(1) 国際的取組との対応関係

調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価することは、取引先企業が長時間労働を行っていないことなどを評価するものです。こうした観点での評価が、SDGs、WEPsなどの国際的な取組で求められる事項を満たすことになることといった対応関係が明らかになることで、国際的な取組を進めようという企業も調達でのワーク・ライフ・バランス等を評価する取組がしやすくなると考えられます。

(2) 社会からの評価

アンケート調査の結果、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組の導入に当たっての課題として、「取引先の理解が得られない」、「導入のメリットが不明」、「導入の意義・必要性が不明」といった回答もあり、ワーク・ライフ・バランス等を調達において評価する取組を行う企業の社会的評価が高まることも重要です。

2. 具体的な評価の導入手法等

(1) 民間企業における取組

民間企業の調達においてワーク・ライフ・バランス等を評価する取組として、えるほし認定等の活用が考えられます。これらの認定等は長時間労働の状況を基準にしており、その他の基準と併せて、認定の有無が一定の水準を達成している企業を示す情報となっています。

また、調達の際に取引先企業に求める事項についてのモニタリングも容易となり、事務負担軽減などの面からも有効と考えられます。

(2) 業界団体における取組

アンケート調査の結果、同業他社や業界団体の動向を踏まえて検討する企業が多数あることから、企業への影響力が大きい業界団体が取組を推進するよう要請することも有効と考えられます。

また、中小企業向けに業界独自にCSR認定を設ける事例（全日本印刷工業組合連合会）もあることから、業界団体が策定したCSR推進に関するガイドブックやチェック項目にワーク・ライフ・バランスに関する項目を追加し、活用することも有効と考えられます。

(3) 国等における取組

国においては、調達で取引先企業の取組を評価するような先進的な企業を表彰するなど、こうした取組を行う企業の価値が社会的に認められ

るようにすることが重要です。

また、えるほし認定等を活用することを推奨するに当たり、現在個別に公表・管理されている認定企業を一括して検索可能とする等、容易に確認できるようなデータベース等の充実も重要です。

地方公共団体の調達も地元企業に与える影響が大きいと考えられることから、地方公共団体においても国に準じた取組が推進されるよう、国においては情報提供や周知、働きかけが必要です。

報告書の全文及びワーク・ライフ・バランス等の推進やCSR調達に取り組んでいる企業における取組事例等をまとめた「調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進事例集」は、内閣府男女共同参画局のホームページで御覧いただけます。
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/work/research.html



「おとう飯」始めよう」キャンペーンはじまる

内閣府男女共同参画局

総務省が行った「平成23年社会生活基本調査」の結果では、6歳未満の子供を持つ夫の週全体平均1日あたりの家事・育児等関連時間は67分、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、この時間を平成32年(2020年)までに150分にするという数値目標が掲げられています。

そのような中、男性の家事参加、なかでも料理への参加を応援する「おとう飯」始めよう」キャンペーンがスタートしました。簡単で手間を掛けず、多少見た目が悪くても美味しい料理「おとう飯」により、料理のハードルを下げ料理参画の第一歩にしてもらおうという目的です。



始めようキャンペーン

1. キャンペーンの立上げ

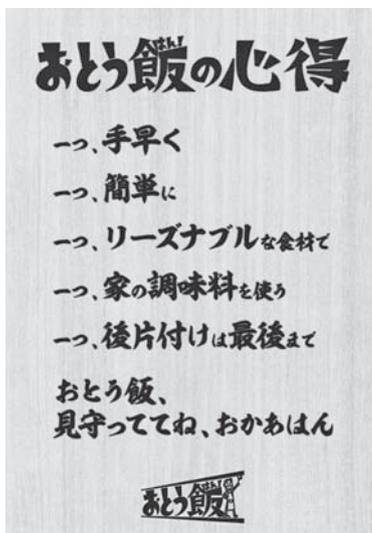
キャンペーン開始にあたっては、飲食店での調理経験が豊富な、よしもとクリエイティブ・エージェンシー所属のお笑いコンビ・イシバシハザマの石橋尊久さんに、「おとう飯大使」をお願いしました。

6月12日には、内閣府で大使任命式を行い、加藤勝信大臣から「おとう飯」ロゴの入ったエプロンが手渡されました。続いて加藤大臣も参加し、石橋さんがレシピを考案した「鶏もも肉の旨煮」をその場で調理、簡単で美味しい「おとう飯」が出来上がりました。石橋さんには、「おとう飯」レシピの考案やイベント参加、自身のSNSでの情報発信等にご協力いただいています。

2. “おとう飯”の心得

続いて、おとう飯大使・石橋さんにご協力いただき、「おとう飯の心得」を作成しました。

「たまに男性が料理すると、高級食材やその時にしか使わない調味料を購入してしまって困る」「料理を作って後片付けはほったらかし、やるなら最後までやって欲しい」という声を耳にします。一方で、「折角、家族のために料理したのに文句を言われて作る気をなくした」という話も聞きます。そんな声を踏まえて完成したのが「おとう飯の心得」です。家族みんなが気持ちよく「おとう飯」を楽しむ秘訣が凝縮されています。



大使任命式の様子

3. あらゆる機会を活用した展開

「おとう飯」キャンペーンは、家事や育児等に関するあらゆる行事等を活用することが可能です。その一つとして、「第12回食育推進全国大会inおかやま」の7月1日(土)のキッチンステージで実演イベントを行いました。

たった1時間のステージで、おとう飯大使・石橋さんが、「おとう飯」定番の



食育推進全国大会の様子



「鶏もも肉の旨煮」や「豚ニラもやし」、ドレッシング1品を披露。続けて、来場されていた男性にも「鶏もも肉の旨煮」を作っていただきました。とても簡単な手順、少ない調理道具であつという間に完成した「おとう飯」に感激。来場されていた女性にステージに上がってもらい試食をお願いすると、その美味しさに感激。まさに、男性、女性を問わず料理に対するハードルを下げる機会となりました。



実際のイベント以外にも、男性が料理をする機会の提案として、「“海の日”のおとう飯」「“山の日”のおとう飯」と題し、石橋さんに「おとう飯」レシピを考案いただきホームページで公開しました。「海の日」には、美味しく簡単に海の幸を味わうことで海に感謝するお魚料理を、「山の日」には、山に自然に感謝するという句で栄養たっぷりの野菜を使った料理をご紹介します。

4. 「おとう飯」サポーター

「おとう飯」キャンペーンには、キャンペーンを応援して下さる強力なサポーターが名乗りを上げてくださっています。

最初にサポーターにご参加くださったのは、前述の「全国食育推進大会」が行われた岡山市の大森雅夫市長です。「おとう飯」のロゴ入りエプロンを着けた写

真をお送りいただきました。続いては、三重県の鈴木英敬知事です。都道府県知事としては初のサポーターです。県産品の“あおさ”を使った「あおさオムレツ」をご披露いただきました。

昨今、「サポーターに参加したいがどうしたらいいか?」「おとう飯エプロンを貸して欲しい」といったお問い合わせを日々いただいています。男女共同参画局では、5色のおとう飯エプロンを用意して皆さんの「おとう飯」サポーターへのご参加をお待ちしています。

5. キャンペーンの今後

「おとう飯」キャンペーンは、既に自走を始めています。地方の自治体や団体、民間の食品メーカーや料理教室などから、「おとう飯料理教室を開きたいのですが構いませんか?」「おとう飯レシピコンテストを開きたいのですが」といったお問い合わせをいただいています。「おとう飯」キャンペーンは、男性の料理に対するハードルを下げ、料理参加を応援することが目的です。従って、このようなお問い合わせに対しては、可能な限り前向きに対応しています。また、「おとう飯」のロゴは、内閣府男女共同参画局のホームページからフォームで申請いただければご使用いただけるようにしています。

是非、皆さんも男性の家事・育児等への参加促進、なかでも料理への参加を後押しするにあたっては「おとう飯」をご活用下さい。

「おとう飯キャンペーン」ホームページ
<http://www.gender.go.jp/public/otouhan/>

<「おとう飯」サポーター>



大森雅夫岡山市長



鈴木英敬三重県知事



いわて男女共同参画フェスティバル2017・復興庁男女共同参画班主催分科会「『まちづくり』への女性の関わり方について」 復興庁男女共同参画

【はじめに】

平成29年6月17日(土)、いわて県民情報交流センター(アイーナ)において、いわて男女共同参画フェスティバル2017が開催されました。復興庁男女共同参画班では、本イベントにおける分科会を主催し、「『まちづくり』への女性の関わり方について」と題して、男女共同参画に関心のあるフェスティバルの参加者に、市町村における自治会単位(具体的には20~50軒程度の地区を想定。)での「まちづくり」に女性の意見を反映させるため、その手段として自治会の役員などに女性を増やすにはどのようにしたらよいかをみんなで考えてもらい、「まちづくり」に、男女共同参画の視点が反映されるようなきっかけづくりを行うことを目的に開催しました。

【事例発表】

特定非営利活動法人いわて地域づくり支援センターの若菜千穂常務理事兼事務局長のコーディネートのもと、宮城県岩沼市の玉浦西まちづくり住民協議会の中川勝義会長と斎藤洋子委員、宮城県東松島市のサークル「コロッケ」(町内の各種女性リーダーが集まり、男女共同参画を町民にどのように啓発したらよいかを考え寸劇の実施等をしており、さらに、自治会長、自主防災組織及び区長などと連携し、地域づくりにも参画して、地元からの信頼を得て活動している男女共同参画推進団体)の渡邊和恵事務局長から、

- 自治会単位での「まちづくり」について、どのような課題があり、それをどのように解決していったのか。
- 現在どのような課題を抱えているのか。

について、事例発表していただきました。

中川会長からは、

- 岩沼市では、震災に伴う集団移転先である玉浦西地区のまちづくりについ

て、沿岸部の被災6地区からそれぞれ、地区の地区長、若者代表、女性代表の三人一組の住民代表が集う「玉浦西地区まちづくり検討委員会」を設置し、まちづくりの専門家の意見を交えながら、行政主導ではなく、住民主体のまちづくりを実施してきたこと。

- 自治会活動での行事などにおける女性の力の必要性などを中心にお話いただきました。

斎藤委員からは、

- これまで地区に貢献していなかったので、話を聞くぐらいはと思い参加したが、地区の意見を代弁することが求められ、次第に積極的に関わるようになったという委員を引き受けた経緯や検討会での活動の様子を始め、検討会で方針が決定するまでの、住まいの地区での話合いと検討会での話合いの往復による情報共有・意見表明の苦労
 - 地区の中のどこに住むかについて、実際に住む人の人間関係まで考えた上で決定したことや、委員をやることへの家族の理解、協力や応援など
- についてお話がありました。

渡邊事務局長からは、

- 女性は社会的弱者の代弁者になることができるので、地域で積極的に発信を行っていく必要があること
 - 活動を認めてもらうこと、意見を取り入れてもらうためには、普段から地域の行事に参加して、信頼を得ることが地域活動において大切であること
 - 具体的にサークルコロッケの仲間の話を用いて、男女が認め合い、支え合い、補い合う社会の実現を目指して日々活動していること
- についてお話しいただきました。

渡邊事務局長が兼務されている赤井市民センター(赤井地区は、東松島市の中



事例発表



コーディネーターによる質問の整理



班での話合いの様子

の8つの地区の一つ)での活動の話では、

- 子どもは固定観念がなく柔軟なため、積極的にまちづくりに参画してもらっていること
- 地域の素材を生かしたり、地域の方に先生になってもらい、地区自治会でも行えるような難しくないことを実施することが、地域活動を盛り上げ、継続していくためには重要である

という話がありました。

【班での話し合い】

次に班ごとに、事例発表者やコーディネーターにする質問や意見を一つ絞っていただきました。これにより、女性がまちづくりに参画することについて、本質的に重要なことは何か、班内で意見を出し合い、話し合うことにより、他の方の考えを知り、再認識や新たな気づきを得ていただきました。

【全体での話し合い】

全体での話し合いでは、班での話し合いで1つに絞った質問を、各班から質問し、コーディネーターが整理した上で、事例発表者若しくはコーディネーターから回答をしました。

各班からは、

- 岩沼市のまちづくりの方針がどのような過程で形成されたのか
- 自治会等に女性役員の数を増やすためには具体的にどうしたらよいか

などの質問ができました。

岩沼市のまちづくりの方針の形成過程については、中川会長から、「まずは住まいの地区で話し合い、そこでの意見を検討会上げて議論し、一度で決まらない場合は、検討会から住まいの地区に持ち帰り再度話し合った。住まいの地区の話し合いには、家庭から一人参加し、住まいの地区の話し合いに合わせて、各家庭では家族会議が行われていた」との回答が

ありました。

自治会等に女性役員の数を増やすためには具体的な取組としては、若菜コーディネーターから、「自治会の役員だけでなく、町の組織を部会制にし、参加したい人が積極的に入れるような仕組みにすると、女性は参加しやすい」という話がありました。

【終わりに】

若菜コーディネーターから全体のまとめをしていただき、復興庁から閉会挨拶の後、参加者にアンケートを記入していただきました。余った時間では、参加者と発表者・コーディネーター等で自由に交流を行いました。

アンケートからは、本分科会に参加して「とても参考になった」「参考になった」という声が9割以上を占め、参加者が大変満足いただけた分科会という結果が得られました。

特に班での話し合いについては、女性がまちづくりに参画することの重要性などについて、再認識や新たな気づきが「大いにあった」「あった」という意見が約9割でした。具体的な回答としては、

- やはり女性のパワーがすごい。早い時間に皆が立ち直ったのがすごい。
 - 町には男女が半分ずつ居るわけなのだから、女性が入らない方がおかしい。女性が多く関わったら、高齢者や子どもたちの意見を代弁できる。
- などの意見がありました。

本分科会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-cat1-16/20170801144828.html)

復興庁男女共同参画班 03-6328-0275



男女共同参画の視点からの防災に関する取組

内閣府男女共同参画局総務課

災害は、地震、津波等の自然現象とそれを受け止める側の社会のあり方により、被害の大きさが決まってくると考えられています。性別、年齢等、様々な社会的立場によって災害から受ける影響は異なるため、こうした災害時の困難を最小限にすることが重要です。内閣府男女共同参画局で実施している、防災における男女共同参画を推進するための取組について紹介いたします。

1. 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針（平成25年5月）

東日本大震災等、過去の災害から男女共同参画に係る課題が表出しました。

[主な課題]

- 防災や復興の政策・方針を決める過程に女性が参画していない。
 - 災害対応において男女のニーズの違い等に配慮がない（衛生用品等の不足、授乳・着替えスペースがないなど）。
 - 災害が起きてから急に男女共同参画の視点から対応しようとしてもできない。
- これらの課題に対応するため、過去の災害対応における経験を基に、男女共同参画の視点から必要な対策・対応について地方公共団体が取り組む際の指針とな

る基本的事項を示しています。本指針においては、男女共同参画の視点を考える上で重要な7つの「基本的な考え方」を明示するとともに、予防、応急、復旧・復興の各段階において必要とされる取組等を記載しました。併せて作成した「解説・事例集」には、過去の事例や熊本地震等でも有効に活用された使いやすいチェックシートも示しています。

2. 男女共同参画の視点からの防災研修プログラム（平成28年6月）

男女共同参画の視点からの災害対応について関係者が理解し、男女共同参画の視点を防災施策に反映していくためには、平時から防災施策に関わる方が、研修等を実施することが重要です。

そこで、災害対応における男女共同参画の視点を学ぶ研修教材を作成しました。

本プログラムでは、「なぜ、男女共同参画の視点が防災に必要なか」ということを座学で学んだ上で、グループワークにおいて具体的な災害シチュエーションを想定して対策を考えることにより、参加型の実践的な研修が実施できます。内容をアレンジすることもできるため、地域の実情に応じた研修が可能です。

男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針（概要）

平成25年5月

<背景>

- 東日本大震災において、衛生用品等の生活必需品が不足したり、授乳や着替えをするための場所がなかったり、「女性だから」ということで当然のように食事準備や清掃等を割り振られた避難所も見られた。
- 平時時から、男女共同参画の視点からの災害対応について、関係者が理解しておくことが重要。

<取組指針及び解説・事例集の作成>

- 取組指針は、過去の災害対応における経験を基に、男女共同参画の視点から、必要な対策・対応について、予防、応急、復旧・復興等の各段階において地方公共団体が取り組む際の指針となる基本的事項を示すもの。チェックシートや事例を盛り込んだ解説・事例集も作成。
- 地域防災計画や避難所運営マニュアル等の作成と見直し等により、平時時から男女共同参画の視点からの防災・復興体制を整備することを期待。消防団、自主防災組織、NPO、企業、大学等が活動に取り組む際にも参考にしていただきたい。

<内容>

I 7つの「基本的な考え方」を提示

1. 平時時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる
2. 「主体的な担い手」として女性を位置づける
3. 災害から受ける影響の男女の違い等に配慮する
4. 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する
5. 民間と行政の協働により男女共同参画を推進する
6. 男女共同参画センターや男女共同参画担当部署の役割を位置づける
7. 災害時要援護者への対応との連携に留意する

II 各段階において必要とされる取組等を記載

(各段階)

- ・事前の備え・予防
- ・発災直後の対応
- ・避難所
- ・応急仮設住宅
- ・復旧・復興

このほか、「広域的避難の支援」、
「各段階における支援者への啓発と支援」、
「男女別統計の整備」について記載。

<参照>

URL: <http://www.gender.go.jp/policy/saigai/shishin/index.html> (参考) 男女 防災 取組指針

男女共同参画の視点からの防災研修プログラム（平成28年6月）

<背景>

- 男女共同参画の視点からの災害対応について関係者が理解し、男女共同参画の視点を防災施策に反映させることが重要。
- これには、平時から防災施策に携わる職員に対する研修等の実施が重要。

<目的>

男女共同参画の視点をもって防災施策を企画立案及び実施できる地方公共団体の職員の育成

<研修プログラムの特徴>

- 座学とグループワークを組み合わせた参加型の研修
- 具体的な災害シチュエーションを想定して対策を考える実践的な研修
- 地域の実情に応じて研修内容をアレンジできる柔軟な研修

なぜ、男女共同参画の視点が防災に必要なか（座学）

- 災害対応には公助とともに、自助・共助が重要。
- 共助を担う地域社会は多様。その基本が男女の違い。
- 災害が与える影響や支援ニーズには男女差がある。
- 一方、防災に関する意思決定過程は男性が中心。
- 共助・公助をより機能させるため、男性中心型から男女共同参画型の防災にすることが重要。

男女共同参画の視点から防災を考える（グループワーク）

部局・性別・年齢に多様性が出るようグループ編成を実施。

◆シチュエーションから考える男女共同参画の視点

- ・発災時の状況をシチュエーションシートにより想定。
- ・シチュエーションから、行政が行うべき対策を考える。

◆男女共同参画の視点からの防災を実現するために

- ・防災対策の課題を振り返り、男女共同参画の視点から解決策を考える。

<効果>

防災施策に男女共同参画の視点が反映され、多様な住民のニーズに対応した質の高い施策が可能となる。

3. 男女共同参画の視点による平成28年熊本地震対応状況調査（平成29年3月）

平成28年に発生した熊本地震における、被災地や、被災地支援を行った地方公共団体、民間団体等の対応状況、各種事例について調査を行い、男女共同参画の視点について分析・検討を行うとともに、今後の災害対応に向けた提言を取りまとめました。

調査の結果、約半数の地方公共団体において、授乳室や男女別トイレ、更衣室の設置といった男女共同参画の視点からの取組が実施されたり、女性の視点を生かした住民主体の避難所運営がなされた事例など、東日本大震災と比べると早期に実施できていた一方、1.の取組指針等の活用が十分にされていないことや、女性、乳幼児等への配慮が十分でない避難所や、多様なニーズを十分把握できなかったなどの課題も認められました。

に向けた取組を進めています。乳児用液体ミルクは、人工乳が液状で容器に密封された調乳不要の乳児用食品です。現在、我が国では流通していませんが、海外では一般的に普及している国もあります。

乳児用液体ミルクには、様々な利点があります。防災では、ライフライン断絶時でも、水、燃料を使用せずに授乳できるため、災害時の備えとして活用することが可能です。実際に活用するためには、国内の流通体制の整備や使用方法等の啓発が必要ですが、東日本大震災や熊本地震の際、支援物資として被災地に届けられ、非常に重宝されたという声もあり、普及が求められているところです。

政府では、平成28年11月から翌3月まで設置された、男女共同参画会議「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」において、普及方策が調査検討されました。平成29年2月には、関係府省庁、地方公共団体、民間団体が参加して意見交換を行った、「液体ミルクに関する関係者会合」を開催しました。

今後も、製品化の後押しとなる取組を継続的に進めていくこととしています。

【参考URL】

1. 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針（チェックシート含む。）
<http://www.gender.go.jp/policy/saigai/shishin/index.html>
2. 男女共同参画の視点からの防災研修プログラム
http://www.gender.go.jp/policy/saigai/bosai_kenshu.html
3. 男女共同参画の視点による平成28年熊本地震対応状況調査
http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/kumamoto_h28_research.html

男女共同参画の視点による平成28年熊本地震対応状況調査			
<目的> 熊本地震での地方公共団体、民間団体等における対応状況を把握し、男女共同参画の視点から分析・検討することを通じ、今後の防災施策において解決すべき課題等を明確にする。			
1. アンケート調査（ポイント）		2. ヒアリング調査結果（ポイント）	
<ul style="list-style-type: none"> 被災自治体（熊本県、大分県内） 2県 37市町村 応援自治体（避難所支援等） 39都道府県820市区町村 民間団体 50団体 		<ul style="list-style-type: none"> 15団体（地方公共団体、民間支援団体等） ①女性の視点を生かした住民主体の避難所運営(益城町) ②乳児世帯専用避難所の早期開設及び保育環境の早期整備(御船町) ③職員派遣前の男女共同参画の視点を踏まえた説明会の実施(仙台市) 	
・男女共同参画の視点を反映した取組の実施状況(避難所)			
取組事項	1か月以内までに実施した市町村		
被災地におけるライフラインの確保	13	54.2%	
女性専用更衣室の設置	11	45.8%	
授乳室の設置	11	45.8%	
男女別トイレの設置	20	83.3%	
避難所運営への女性の参画	15	62.5%	
・発災時（発災後1か月以内）における男女共同参画担当部署の状況			
	実施自治体		
男女共同参画の視点から対応を行うよう関係機関等に要請し、自らも避難所運営等を支援	2	5.1%	
男女共同参画の視点から対応を行うよう関係機関等に要請	3	7.7%	
他の災害対応に従事	19	48.7%	
通常業務に従事	12	30.8%	
・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」等の認知状況			
	被災自治体	応援自治体	
	男女共同参画担当	防災担当	男女共同参画担当
認知状況	24 61.5%	16 41.0%	583 67.9%
活用状況	12 30.8%	8 20.5%	205 23.9%
			278 32.4%
3. 提言～今後の災害対応に向けて～			
1. 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針を活用しての地方防災会議、地域防災計画等の見直しと実効性ある体制づくり・取組の推進			
2. 平時からの男女共同参画の視点による防災等関係部局間の連携及び男女共同参画担当部局の役割の明確化			
3. 応援・受援体制における男女共同参画の視点の導入			
4. 自治体職員向けの防災研修・訓練に男女共同参画の視点を導入と女性リーダーの育成			
5. 自助・共助における、平時からの男女共同参画の視点による啓発			
6. 災害対応全般の底上げにつながる、被災後の保育・介護環境の早期再開や連携			
7. 男女共同参画の視点からの防災・復興に関する統計の整備・活用			

(参考) 乳児用液体ミルクの普及に向けた取組

政府では、乳児用液体ミルクの普及に

女性活躍の視点からみた企業のあり方(5) 時間制約社員のマネジメント

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

近年、女性正社員の妊娠・出産時の就業継続が拡大してきた背景には、短時間勤務制度利用の定着があります。三菱UFJリサーチ&コンサルティングが実施した「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究（厚労省委託事業）」の企業調査では、「妊娠・出産で離職する女性はほとんどいない」と答えた企業が53.9%です。また、育休取得後に、短時間勤務を「ほとんどの人が利用する」と答えた企業は32.3%であり、従業員301人以上の企業では58.6%にのぼります。育休取得直後に、長時間労働に巻き込まれるのを回避できることで、就業継続という選択をする女性が増えました。

一方で、新たな課題も浮上してきました。子育てという時間制約を持ちながら働く正社員が、これまで時間制約が無いかのように仕事第一で働くことが当たり前だった日本企業の中で、どのような役割を担い、評価され、キャリアを形成していくのか、という課題です。特に、柔軟な働き方を導入してこなかった大企業において、この問題は深刻です。

では、短時間勤務者が、就業継続するだけでなく活躍するためには、どのような企業の取組みが必要なのでしょうか。必要な取組みには、①制度設計、②運用ルール、③キャリア形成支援、④風土醸成という4つのポイントがあります。①制度設計としては、個々の社員の子育て事情等に合わせつつ、フルタイムに近い状態で働く選択が柔軟にできるようにすることです。法定で定められた1日6時間だけでなく、7時間や7時間半という選択ができるようにする。法定を超えて学童期まで制度を導入した企業では、途中

で、フルタイムに戻しても、また制度利用できるようにする、などです。②運用ルールは、仕事の配分や評価方法についてルールを明示し、全社員に周知します。仕事の配分の原則は、「質は落とさず量を勘案する」。短時間勤務者は、短縮した時間分の給与は控除されますが、等級が下がるわけではありません。そのことを共通理解とし、期待役割を下げずに目標設定し、目標に対する絶対評価をすることで、制度利用者はがんばっても評価されない、というイメージを払しょくすることが大切です。また、制度利用者をサポートした周囲の社員を評価し、組織への貢献を認めることも必要です。③キャリア形成については、キャリアの見通しを示します。特に、管理職への昇進などは、制度利用者がどのような要件を満たせば候補となりうるのかを示していない企業が多く、そのことが制度利用者のキャリア意識を消極的なものにしていきます。④風土醸成は、時間制約のある社員を他の社員が一方向的にサポートする、という関係ではなく、「多様な働き方をする社員で構成される組織で、どのように効率的に仕事を進め、成果を出すか」を、全員が当事者として考え、協力しあえる組織を作ることです。

短時間勤務の運用は確かに容易ではありません。しかし、短時間勤務を利用できるからこそ、経験もスキルもある社員が会社に留まるようになった、ということ忘れてはなりません。そして、これから日本企業がフレックスや在宅勤務等の柔軟な働き方を本格導入する上で、短時間勤務の運用経験が役に立つはずで



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。

Yajima Yoko

地域における女性の活躍推進⑬

女性の方で地域の課題を解決する

内閣府男女共同参画局総務課

今回は、平成27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。

○女性活躍推進事業（山形県）

山形県では、企業で働く女性やこれから働く女性など、様々な状況にある女性や企業経営者に対して総合的に支援し、女性の活躍の促進を図っています。

「マザーズジョブサポート山形」では、県と労働局が連携し、結婚・出産・育児等で離職している女性などの就労支援のため、一人ひとりのニーズに応じた相談や保育園に関する情報提供などを行っています。

また、相談中や就職面接中の託児サービス、面接用スーツ等の貸出しなども行っており、就職件数は前年度より増加、目標件数を上回る成果を上げることができました。

企業向けには「やまがたワーク・ライフ・バランス・トップセミナー」の開催や「企業子宝率調査」の実施により、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方や女性の活躍の推進について意識転換を促すとともに、「働き方の見直しコンサルティングモデル事業」により実践的に取り組むことによって、ワーク・ライフ・バランスの推進を普及段階から実践段階へとステップアップを図りました。

女性へのきめ細かいサービスの提供と企業への積極的なアプローチにより、女性の活躍推進のための効果的な取り組みを実施することができました。

○煌めく女性活躍推進事業（富山県）

富山県では、行政と経済団体等が連携し、女性活躍推進に向けた環境づくりや業種・職種の枠を超えたネットワーク構

築を推進しています。

「富山県女性の活躍推進連携協議会」では、企業・経済団体・県等の各分野における女性活躍に関する取組状況などについて、情報交換や意見交換を実施しました。

富山県は、女性の就業率、平均勤続年数、正社員比率が全国トップクラスである一方、女性の管理職比率の低さを課題と捉えています。そのため、県内企業等に勤務するリーダーを目指す女性を対象に「煌めく女性リーダー塾」を開講し、企画・立案、課題解決能力等を身につけるための問題解決実践コースや1回完結型の各種講座を受講するスキルアップコースを実施しました。参加者は、講演会や実践的な講座を通じ、相互交流と自己研鑽を実現し、業種・職種の枠を超えたネットワークを構築しました。

また、結婚・出産を機に離職した女性を対象に「女性の再就職パワーアップ応援塾」を開講し、再就職のために必要な知識やコミュニケーション力などの実践的なスキルの習得と職場見学、個別のキャリアコンサルティングの実施により、アンケートに回答した受講者の約6割の方々の再就職に繋がっています。

県の実情に応じた様々な分野からの総合的な支援により、女性の活躍が一層促進されました。

○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/h27/jisshi_h27.html



マザーズジョブサポート山形



やまがたワーク・ライフ・バランス・トップセミナー



コンサルティングの様子（山形県）



「煌めく女性リーダー塾」知事と塾生のランチトーク（富山県）



「女性の再就職パワーアップ応援塾」講義の様子（富山県）

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者の取組

一昨年「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が公表され、現在150名を超える男性リーダーが本宣言に賛同しています。今回は4名の賛同者の取組を紹介します。

全員で取り組もう～働き方改革・ワークライフマネジメント

王子グループはグローバル企業としての持続的成長のため、革新的価値創造企業を目指しています。そのため多様な価値観、発想の柔軟性が必要であると認識し、「働き方改革の推進」「多様な人材の活躍」「ワークライフマネジメントの向上」のテーマで取組を続けています。

土台となるのが「働き方（休み方）改革」です。「企業の力の源泉は人材」の考えに基づき、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、総労働時間削減、有給休暇取得推進等に取り組んでいます。各自が生産性を上げ、新たに時間を生み出してより多くの価値観に触れてほしいと考えています。

多様な人材の活躍においては女性活躍推進を優先課題とし、女性総合職の積極的育成に取り組んでいます。女性総合職

やその上司への研修、さらに女性管理職同士のネットワーク構築など、意識の持ち方から能力アップまで、多方面からのアプローチを行っています。

また、キャリアと育児・介護との両立支援に向けて、男性の家事・育児関連休暇の取得促進、介護に関する情報発信などにも取り組んでいます。時間制約のある社員が安心して就業継続でき、重要な戦力としてますます活躍できる環境を作っていきます。

以上のことを推進していく上で最も重要視しているのは、管理職の意識改革です。従来の固定概念を取り払い、意識を変えるのは難しいことですが、ここを乗り越えなければダイバーシティは進みません。昨年度から役員・部長以上の研修を繰り返し行っていますが、今後も皆が能力を最大限に発揮できるよう粘り強く取り組んでいきます。



進藤 清貴
王子ホールディングス株式会社
代表取締役会長



役員・部長以上ダイバーシティマネジメントセッション



女性プレマネージャーズエンパワーメントセッション

ひとりひとりが輝ける働き方の創造

株式会社Francfrancでは、「VALUE by DESIGN デザインによって毎日をより楽しく、より豊かに」を企業理念に掲げており、インテリア雑貨小売事業運営を通じて、お客様が何気ない日常をより素敵に過ごしていただける時間や空間を提案しております。そして、それらがお客様の満足、笑顔という形で表現されることが私達の最大の喜びであると感じております。

当社で働く社員は7割以上が女性であり、また基幹事業である「Francfranc」も女性のお客様が多く、当社の事業は多くの女性に支えられています。変化していくライフステージの中でも、やりがいをもって活躍し続ける女性従業員を応援していけるよう、2015年2月にダイバーシティ推進の一環として、女性が活躍できる職場環境を整えることをミッション

とした「LIFE DESIGN PROJECT」を発足しました。以来、各種制度の見直しや拡充を積極的に実施し、短時間勤務社員の出勤時間枠の拡大や、様々なライフイベントを事由に退職した従業員を対象としたカムバック制度（再雇用制度）の新設など、多様な働き方を通して従業員自身のライフスタイルの幅を広げられるような取組をしております。お客様へより良いライフスタイル提案をしていくには、従業員自身がプライベートな時間を豊かにすることで得られる経験や体験をし、それらを仕事に活かせる、プロの生活者であることが重要です。

今後も仕事と家庭生活の両立支援やライフステージの変化に応じたキャリア形成・育成に取り組み、全ての社員が働きがいを持ち、仕事もプライベートもしっかり楽しむことのできる企業を目指していきます。



高島 郁夫
株式会社Francfranc
代表取締役 社長執行役員

※2017年9月1日に株式会社バルスから株式会社Francfrancに社名変更致しました。



育児休業中社員座談会の様子



本社の子育てをしながら働く女性社員交流会の様子



高橋 勉
KPMG ジャパン
チェアマン



WWN (Working Women's Network)
活動の様子



女性職員向けキャリア研修の様子

社会に貢献し、ともに前進する KPMG であるために

KPMG ジャパンは、「社会に信頼を、
変革に力を—Inspire Confidence,
Empower Change.」を理念に掲げてい
ます。企業が直面している複雑化する課
題解決に貢献できる力や、多様な専門性
を備えた人材はKPMGの価値の源泉で
あり、ダイバーシティの重要性はますま
す高まっています。女性活躍推進におい
ては、「2020年までにパートナーの女性
比率10%、管理職の女性比率15%」と
いう目標値を設け、女性職員のキャリア
支援研修やメンタリング制度の拡充、管
理職向けのダイバーシティ・マネジメン
ト研修を継続的に実施しています。また、
時間短縮勤務などを選択できる「フレ
キシブル・ワーク・プログラム」に加え
、「在宅勤務制度」を導入するなど、女
性が自ら能力開発の機会を得るための

活動と、働き方の柔軟性を高めるための
人事施策の両面から取り組んできた結
果、活躍する女性リーダーは確実に増え
てきています。最近では、女性職員の発
案により、企業の経理・財務に従事する
管理職候補の方々を対象に、『財務経理
女性リーダー育成セミナー』を定期的に
開催し、我々の専門性を生かしたプロボ
ノ活動の一翼を担っています。

ダイバーシティ推進の第一歩として設
立した女性職員によるネットワーク
「Working Women's Network」は、今
年で10周年を迎えました。振り返ると、
我々を取り巻く環境も、働く人々の事情
やニーズも、この10年で大きな変遷を遂
げてきました。今後も一人ひとりの個性
と能力を伸ばす人材育成と環境整備に力
を入れ、KPMG自身が変革し続ける組
織となり、常に選ばれる存在であり続け
たいと思います。



西浦 三郎
ヒューリック株式会社
代表取締役会長



本社ビル5階に誕生した事業所内保育
所（近隣の方々にも一部開放）



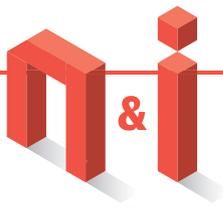
女性活躍推進プロジェクトチームのメ
ンバーによる定例ミーティングの様子

女性が活躍できる企業風土と生きがい を持てる職場づくりを

ヒューリック株式会社は不動産業であ
る為、私が11年半前に社長に就任して以
来、人口問題については常に考えてきま
した。労働人口の減少は間違いのない事
実である為、それをカバーするのは女性
に働いて頂く以外にはないということ
です。女性は出産と体力的な問題以外は男
性と全く同じでありますから、当社では
仕事に関しては職系を一つにし、男女差
別なく仕事をしてもらっています。出産
に関しては、社内に保育所を設置した
他、普通休暇と別に年間10日間の休暇を
取得できます。こちらは回数上限なしで
半日休暇とすることも可能です。その
他、ベビーシッターの補助等、女性から
出てきた要望にはほぼ100%応えていま
す。また、出産・育児休暇を取得して職
場に復帰し、1年間の業務を見て従来と

変化が無ければ、ポジティブアクション
で本来の昇給年次に戻すことにしました。

当社は新入社員の採用を9年前から行
っていますが、ほぼ50%は女性を採用し
ています。ある年度では女性5人・男性2
人ということもありました。また、当社
本体の社員数は160人程度ですが、その
4分の1にあたる約40人が女性です。内
17人は結婚しており、内13人にはお子様
がいます。結婚・出産を理由とした離職
者はいません。当社の女性は、弁護士、
公認会計士、一級建築士、不動産鑑定
士、秘書検定一級等プロの人財が多く、
会社でも資格取得の支援を積極的に行っ
ています。これからも女性が活躍できる
企業風土と生きがいを持てる職場を作っ
ていきたいと思っています。



[News & Information]

1 News

国土交通省（関東運輸局）

女性船員活躍促進に向けた取組みについて



女性船員の割合は約2%と低い水準にあり、また、船の仕事についての認知度も高いとはいえない状況にあることから、関東運輸局では、平成27年から女性目線で船員という職業の魅力について語っていただく「海の女子会」を開催しています。

今年、「海洋都市横浜うみ博」のステージプログラムとして、外航船や内航船、学術研究船、船員教育機関の練習船で活躍する女性の航海士、機関士の方4名に参加いただき、仕事内容や船という職場の環境、海の魅力、仕事のやりがい等について、多くの小中学生やその保護者の方を前に写真等のスライドを使って講演していただきました。

講演後に行われた聴講者との質疑応答では、最初に学術研究船に思いを寄せる女の子から質問があり、続いて女性ゆえの苦労などの質問が相次いで寄せられ、和やかな雰囲気の中に1時間のステージは終了いたしました。

関東運輸局としては、女性船員の就労促進に資するとともに、子供たちに海や船への興味を抱いていただけるよう今後も継続してこの事業に取り組んでまいります。

<http://www.tb.mlit.go.jp/kanto/press/index.html>

3 Info

内閣府

「パープル・ライトアップ」してみませんか？



平成29年度「女性に対する暴力をなくす運動」期間中（11月12日～11月25日）に、パープル・ライトアップにご協力いただける方を募集しています。

毎年、東京タワーや東京スカイツリーをはじめ、全国の様々なタワーや商業施設などを、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなみ、紫色にライトアップしていただいています。（※各地のライトアップ写真は下記HPにてご紹介しています。）さらなる運動の広がりをめざし、地方公共団体、企業、学校、その他幅広い方々からのご協力をお待ちしております。ぜひ下記URLより募集ページをご覧ください、実施のご検討や呼びかけをお願いいたします。

「パープル・ライトアップ」の詳細と申込はこちら↓
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/purple/index.html

「女性に対する暴力をなくす運動」についてはこちら↓
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/no_violence_act/index.html

2 News

国立女性教育会館（NWEC）

「女性関連施設相談員研修」実施報告



7月4日（火）～6日（木）の2泊3日の日程で開催し、全国の男女共同参画・配偶者暴力相談支援センター、民間団体等において、男女の悩みに対応している相談員102名が参加しました。

女性相談の意義と役割、法知識、トラウマ・ケアなど相談業務の基盤となる内容のほか、ストーカー事案の防止ポイント、女性が貧困に陥りやすい社会構造などについて、最新情報を学ぶ機会としました。

2日目の分科会1は、人間関係の悩みやDV被害、ひとり親家庭などの困難を抱えた相談者に、どのように対応し支援を行うのかについて、実践的な知見とスキルを身につけるため、課題整理やロールプレイを行いました。

3日目の分科会2は、相談者の自立に向けた地域と機関連携の事例報告を通して、問題解決のためにどのような機関に引継ぐのか、今後の展開の可能性を探りました。

研修終了後のアンケートには「どの講義の内容も、得たと思っていた知識や考えであり、実際に役立つものであった」「他の機関の参加者と交流を深めながら、今後の相談業務に生かせる知識や情報を得ることができた」等の感想が寄せられました。

4 Info

国立女性教育会館（NWEC）

「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」開催

「組織風土、本気の変革。“女性が働きやすい”から“誰もが働きやすい”へ。」をテーマに、企業における女性活躍促進を図るためのセミナーを開催します。

初日は基調講演、先進企業によるパネルディスカッション、参加者同士のネットワークづくりに欠かせない情報交換会を行います。また続く2日目は、リーダーに必要なコミュニケーションスキルを磨くため、アクションラーニングの手法を用いたグループワークを行います。

期 日 10月19日（木）～20日（金）【1泊2日】

※日帰り参加も可

対 象 企業における女性活躍促進の推進者、管理職及びリーダー

※企業の先進的な取組を学びたい官公庁等からの参加も可

参加費 無料（宿泊費、情報交換会費、食事代別途）

会 場 19日…放送大学東京文京学習センター

20日…NWEC（埼玉県比企郡嵐山町菅谷728）

※19日のプログラム終了後、無料バスでNWECへ移動

※詳細はホームページをご覧ください。

https://www.nwec.jp/event/training/g_kigyos2017.html

問合せ 国立女性教育会館 事業課

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

男女共同参画センターだより

News From Center

秋田県中央男女共同参画センター(ハーモニープラザ)

指定管理者：NPO法人いきいきFネット秋田

秋田県内には、北部、中央、南部という3つの男女共同参画センターがあり、ここ中央センターは5市3町1村の自治体と連携をしながら、男女共同参画を推進する拠点施設です。平成13年に開館いたしました。指定管理制度を導入後の平成21年からは、当法人が管理・運営をしております。

中央センターを運営するにあたっては「あらゆるライフステージの生き方応援館」をモットーに、女性の活躍推進や、男女の人権尊重の意識啓発などに積極的に取り組んでいます。

自治体と連携して、毎年実施している男女共同参画社会づくり基礎講座は、地域性を重視しながら、高齢化や介護、防災など、地域課題解決のためのテーマを選び、地元の方々と共に企画立案し、地域における団体や個人の実践活動への支援を行っております。

最近、秋田県内では、イクボス宣言をする自治体や企業が増えており、昨年は、自治体の管理職職員を対象にした講座を開催しました。講座終了後は「男性

の長時間就労の是正や、女性が仕事をしやすい環境を整えることが重要であり、『管理職に求められている将来を見据える視点』『男女共同参画社会の推進と少子化との関連性』に改めて気づいた」といった感想が聞かれました。

また、男性と子どもの生活自立支援事業として、キッズ&パパのクッキングレッスンや、誰もが一人暮らしになる可能性のある現在、男性の家事や自立について考える、いきいきハッピー講座を開催いたしました。



男女共同参画社会づくり基礎講座in男鹿市

中央センターには子どもサロンがあり、毎日、元気な子供たちの声や赤ちゃんの泣き声が聞こえてきます。最近の傾向として土日は、パパと子ども達の利用者が本当に多くなりました。指定管理者として9年目を迎えておりますが、この光景が一番の変化だと感じています。

これからも、世代を越えた交流の場となることを目指すと共に、地域に根差した男女共同参画社会の推進に努めていきたいと考えています。

編集後記

本号でも紹介していますが、内閣府男女共同参画局では、本年度、「“おとう飯”始めよう」キャンペーンを立ち上げ、男性の家事・育児等への参画促進の取組を実施しています。

今回のキャンペーンがスタートすることについて、自分も家事に関わる時間が少ないかも、との後ろめたい気持ちもあり、週末の昼食の準備と後片付けは自分がすることとし、実践し始めました。

今のところ、パスタ料理に取り組んでいますが、家族の反応は意外と好評のようです。料理の見栄えや味の良し悪しはあると思いますが、自分で作ると自然とおいしく感じ、次はもっとうまく作りたいという気持ちが芽生えてきます。

今後は、パスタ以外にも自分にも作れる料理メニューを増やしていきたいと思っています。

(編集デスク H.K.)

【9月号表紙】

たくさんの方が仕事と生活の中でワークライフバランスを取り入れているイメージでデザインしました。
デザイン／山浦恵梨子

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」9月号

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

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

第104号 ● 2017年9月10日発行
編集・発行 ● 内閣府
〒100-8914

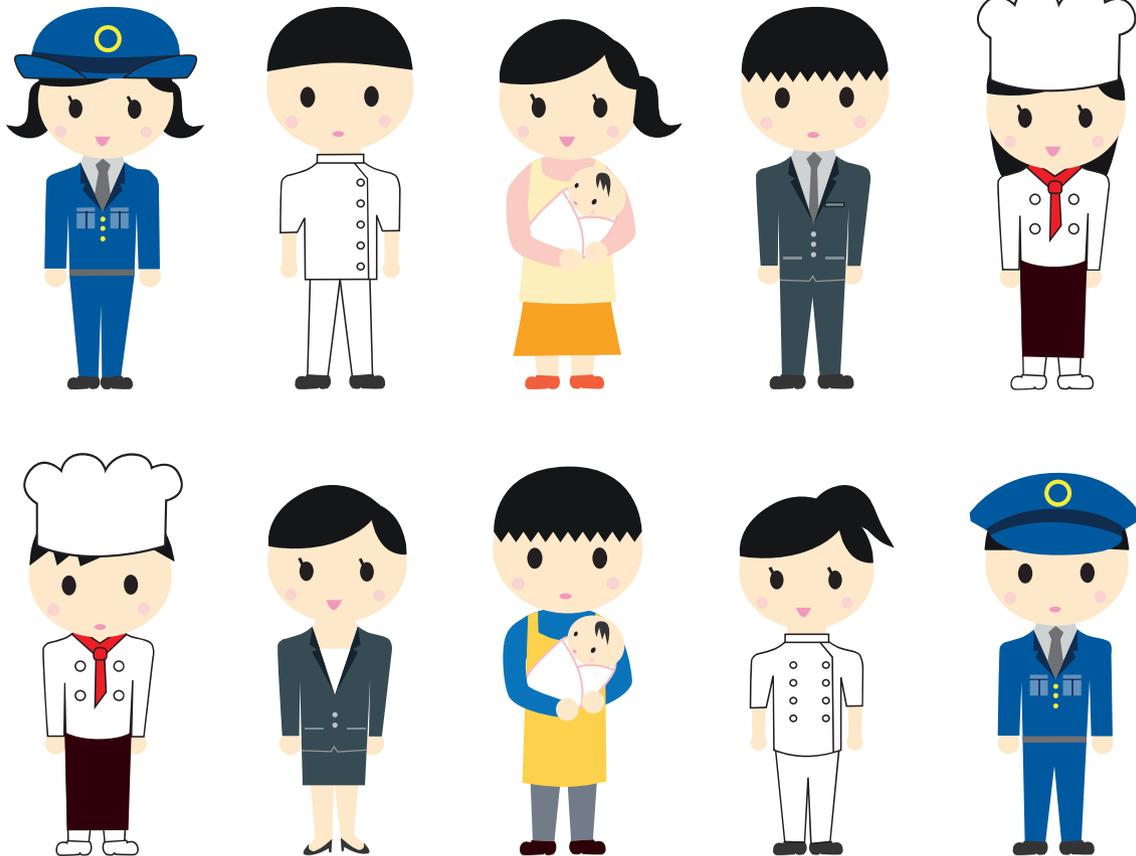
東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話 ● 03-5253-2111 (代)
印刷 ● 日昇印刷株式会社



男女共同参画

ひとりひとりが 幸せな社会のために

男女共同参画社会の実現を目指して 平成29年版データ



内閣府・男女共同参画推進連携会議