

"Kyodo-Sankaku"

共同参画



"Kyodo-Sankaku"
Number 107
December 2017
Japan Cabinet Office

12

内閣府

Special Feature

特集／国際女性会議WAW!

(World Assembly for Women: WAW! 2017)

Special Interview

スペシャル・インタビュー／上田 良一

(日本放送協会 (NHK) 会長)



主な予定

Schedule

12月18日	ダイバーシティ・マネジメントセミナー（東京都千代田区）
平成30年1月13日	“九州男女”の共同参画～ワーキングスタイルから考えるまちづくり～(熊本県熊本市)
平成30年1月19日	女性のための公務研究セミナー（京都大学百周年時計台記念館）
平成30年1月30日	ダイバーシティ・マネジメントセミナー（大阪府大阪市）
平成30年2月9日	女性のための公務研究セミナー（お茶の水女子大学）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

日本労働組合
総連合会副会長
芳野 友子



Yoshino Tomoko

連合（日本労働組合総連合会）は、2020年までに連合役員、機関会議の女性参画率30%を目標に、第4次男女平等参画推進計画に取り組んでいます。今年10月に開催された連合第15回定期大会において、女性役員の増員により役員に占める女性参画率は33.9%となり、前倒しで目標を達成しました。

また、47都道府県にある地方連合会においても、2地方連合会で女性の会長が誕生しています。女性の地位向上をめざし、いよいよ真の男女平等参画社会の実現に向けてスタートを切りました。

一方、働く現場に目を向けると、女性活躍推進法が施行され、働く女性は増えたものの、約半数が非正規雇用で未だ男女間賃金格差は大きく、職場における男女平等の実現には至っていません。また、最新のジェンダーギャップ指数は144カ国中114位と、国際社会の中での男女間格差が大きいことは深刻な問題です。

連合は、職場、地域、家庭、あらゆる場での男女平等参画の実現で、男女が対等・平等で人権が尊重され、社会の構成員として役割と責任を分かち合う社会をめざして取り組みを進めます。

目次

Contents

特集

国際女性会議WAW!
 (World Assembly for Women: WAW! 2017)
 —今年のテーマは「WAW! in Changing World」。
 変化する世界の中で、女性が活躍する持続可
 能な社会の実現を目指して—

Page 02

スペシャル・インタビュー

女性が働きやすい職場は、男性にとっても働き
 やすい職場。女性が一層輝き、活躍できる職場
 づくりを。

上田 良一／日本放送協会（NHK）会長

Page 06

行政施策トピックス1

男女共同参画推進連携会議 全体会議の開催

Page 08

行政施策トピックス2

男性国家公務員の育児休業等の取得促進について

Page 10

連載

その1 女性活躍の視点からみた企業のあり方(8) 女性活躍推進と人事評価／
 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 一人ひとりが輝ける“愛でつながる北杜市”へ／
 渡辺 英子 (山梨県北杜市長)

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
 浅田 剛夫 (井村屋グループ株式会社 代表取締役会長 (CEO))
 竹延 幸雄 (株式会社KMユナイテッド FOUNDER/CEO)
 ピーター フィッツジェラルド (グーグル合同会社 日本法人代表)

Page 14

ニュース&インフォメーション

企業を成長に導く女性活躍促進セミナー報告 他

Page 16

男女共同参画センターだより

山口市男女共同参画センター (愛称：ゆめぼぼら)

▼公式Facebook



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



▼公式ホームページ



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



国際女性会議WAW! (World Assembly for Women : WAW! 2017) —今年のテーマは「WAW! in Changing World」。 変化する世界の中で、女性が活躍する持続可能な 社会の実現を目指して—

外務省総合外交政策局女性参画推進室

World Assembly for Women (WAW!) とは

WAW!は、国際女性会議WAW!、英語でWorld Assembly for Womenの略称で、「ワウ!」と呼ばれています。日本の女性分野に関する取組を国内外に発信するため、安倍総理大臣のイニシアティブで2014年に1回目のWAW!が開催されました。WAW!には、世界の様々な地域、国際機関から様々な分野で活躍するトップ・リーダーが参加し、女性を取り巻く課題について日本及び世界における取組を議論します。過去のWAW!では、経済社会における女性の活躍に関連して、ワークライフ・マネジメントや男性の関与、シングルマザー等、より困難な立場にある人の支援、STEM（科学、技術、工学、数学）分野への女性参画等に加えて、グローバルな課題である平和構築や教育等の分野で女性に関連する課題を取り上げ、様々な提言が出されました。



会場の様子

今回のテーマは「WAW! in Changing World」

4回目となるWAW!2017は、11

月1日から3日まで3日間に亘り行われました。テーマは「WAW! in Changing World」。グローバル化や技術の進化に伴い、働き方や暮らし方が大きく変化する中で、女性の活躍を更に推進していくための課題や方策について議論を行いました。

11月1日：基調講演等

冒頭の開会挨拶では、安倍昭恵内閣総理大臣夫人から、世界が速いスピードで変化する中において、持続可能な社会を築いていくためには、しなやかな対応力や視点、感覚といった女性ならではのチカラの更なる発揮が求められている旨を述べました。続く基調講演では、クリスタリナ・ゲオルギエヴァ世界銀行CEO



安倍総理夫人による開会挨拶



ゲオルギエヴァ世界銀行CEO

から、女性の潜在能力の活用が世界の一層の繁栄に繋がることを踏まえ、世界銀行の途上国における取組に触れつつ、ジェンダー平等を達成することは、女性が教育を受け経済力を向上させることを意味すると述べました。

また、ラクシュミ・プリUN Women事務局長は、女性へのUN Womenの取組が日本の支援により支えられている点に触れ、女性のエンパワーメントに向けて経済・社会・政治全ての分野でより一層の努力が必要である旨強調しました。



プリUN Women事務局長

パネル・ディスカッション「女性と起業」では、キャシー松井ゴールドマン・サックス証券株式会社副会長がモデレーターを務め、アランチャ・ゴンザレス国際貿易センター(ITC)事務局長、北岡伸一国際協力機構(JICA)理事長及びスシ・プジラストゥティ・インドネシア海洋水産大臣の3名により、女性起業家は経済を成長させ、社会全体に新しい価値や市場を生むことが再認識され、起業する女性に対する支援の重要性や今後の支援のあり方等につ

11月1日から3日に東京で開催された国際女性会議WAW! (WAW! 2017) について報告します。

いての議論が行われました。また、吉田晴乃日本経済団体連合会審議員会副議長からの挨拶、メリンダ・ゲイツ・ビル&ゲイツ共同会長からのビデオ・メッセージも届けられ、各界を代表する方々の登場とその言葉に、会場が魅了されました。



パネル・ディスカッションの様子

11月2日：ハイレベル・ラウンドテーブル／スペシャル・セッション

2日のハイレベル・ラウンドテーブル及びスペシャル・セッションでは、企業におけるジェンダーの取組、技術革新と人材育成、無償労働の分担、女性・平和・安全保障、メディアにおける女性、若者が考える女性活躍の未来、自然災害下におけるジェンダー平等といった7つのテーマの下で行われ、活発な議論を通じ、登壇者からは具体的な提案が出されました。

H-1「SDGs達成に向けた企業におけるジェンダー分野の取組」のテーブルでは、これまで実施されてきた様々な取組が共有され、中でも効果的な方策として、トップダウンによる上司の意識改革、全国転勤が昇進条件となる企業システムの改革、トップ・中間・全てに価値観を共有

させること及び企業へのインセンティブの導入等が挙げられました。企業において更なるジェンダー平等を進めていくためには、トップから行動へコミットすること、女性自身を含めた企業全体の意識改革、多様性を受け入れること、働き方の変革を家庭での役割の変革と連動させること等が提案されました。

H-2「技術革新と女性の人材育成」では、技術革新が従来の産業構造に大きな影響を与える中で、ネガティブな影響を最小限に抑さえ、技術革新を新たな成長の鍵としていくための方策について議論がなされました。提言として、教師を含め、理系選択の女子学生に対するバイアスをなくすための教育の実施、メンターの配置や人材データバンクの整備といった働く場の改革、AI活用等の重要性が強調されました。

H-3「無償労働をどう分担するか」では、家事、育児、介護といった無償労働に関して3R（認識、削減、再分配）を推進するためにも、女性が多くを担っている現状のデータを収集・分析することの必要性が指摘されました。また、男女のみではなく、公共政策や民間セクター等と共に無償労働を分担することで雇用創出に結びつけると同時に、コストではなく価値あるものと捉え直す旨が提言されました。

H-4「女性・平和・安全保障－政策から実施へのギャップを埋める取組」では、決議の内容を政策決定者や男性リーダーが理解すること、和

平合意やPKOにおける女性の参画を増やすこと、女子差別撤廃条約との整合性を取る等が提言されました。また、紛争下の性的暴力被害者の状況等の報告もされました。

H-5「メディアにおける女性」では、近年、テレビCMにおける男女の描かれ方が批判を浴びる事例が見受けられる一方で、メディアは性別に基づくステレオタイプ化の改善や人々の意識改革に役割を果たすことができる点を踏まえ、メディアの意志決定レベルに女性を増やすこと、情報公開を行うこと、テクノロジーを活用してメディアに従事する人々の働き方を変えていくことの重要性が指摘されました。



ハイレベル・ラウンドテーブルの様子

S-1「若者が考える女性活躍の未来とは」では、性別や容姿ではなく、個人の能力によって人を評価すること、STEM分野のキャリアを促進すること、社会課題を見つけて解決するためのアクションを取ること、大人と若者が協力し学び合う事等が提言として挙げられ、取組を進めるために、普段から声をあげて同世代に共感してもらうことの重要性が強調されました。

国際女性会議 WAW! (World Assembly for Women : WAW! 2017)
—今年のテーマは「WAW! in Changing World」。変化する世界の中で、
女性が活躍する持続可能な社会の実現を目指して—



スペシャル・セッションの様子

S-2「自然災害下におけるジェンダー平等及びレジリエンス向上」では、防災予防及び減災は地域を知る女性なくしてはできない取組であることが再認識されました。その上で、女性のニーズを理解し包摂性を高めるために、データを収集し関係機関で共有していくこと、ジェンダーに配慮した制度の整備、女性のリーダーシップ向上を促進していくこと等が提言として挙げられました。

全体会合では、各セッションのラポラトゥールから、各分科会の要約と具体的提案を含む報告がなされました。

11月3日：特別イベント／クロージング

3日は、日本政府と世界銀行の共催で、特別イベント「女性のエンパワーメント」が開催され、続いてWAW!2017のクロージングが行われました。

特別イベントにおける安倍晋三内閣総理大臣の挨拶では、政府の女性活躍推進へのコミットを再確認すると共に、これまでの具体的措置の成果や女性ならではの感性・能力を活

かした起業が世界の経済発展に与える好影響について述べ、女性起業家資金イニシアティブ（We-Fi）への支持とこれに対する5千万ドルの拠出を確認しました。続いて、イバンカ米国大統領補佐官による特別講演が実施され、安倍政権のウイメノミクスへの評価と共に、女性の経済的参画のための環境整備の必要性、技術革新を踏まえた女性の理系分野への参画の重要性、女性の起業支援等について述べました。



安倍内閣総理大臣による挨拶



イバンカ・トランプ米国大統領補佐官による特別講演

基調講演では、河野外務大臣から女性起業家が直面する課題や日本の支援について述べ、クリスタリナ・ゲオルギエヴァ世界銀行CEOから、

ジェンダー平等及び女性起業家を支援するための世銀の取組の紹介がありました。

パネル・ディスカッション「女性起業家支援」では、キャシー松井ゴールドマン・サックス証券株式会社副会長がモデレーターを務め、スシ・プジラストゥティ・インドネシア海洋水産大臣、佐々木かをり株式会社イーウーマン、ユニカルインターナショナル代表取締役、イ・ミヨン・フェアトレード코리아CEO、パトリシア・ヴェリンガ=ジースケスThe Job Factory創設者、ネナ・ストイコヴィッチIFC副総裁、矢島里佳株式会社和える代表取締役社長が参加し、起業の際に実際に直面した課題や、困難を乗り越えた経験を共有した上で、女性が起業する際に必要となる支援が提言されました。



パネル・ディスカッションの様子

続いて行われたWAW!2017クロージングでは、参加者代表挨拶として、マリア・エレナ・ボスキ・イタリア首相府官房長官より、持続可能でスマートな社会を構築するためにも、女性に対するあらゆる差別の撤廃は重要である旨を述べ、本田桂子世界銀行グループ多数国間投資保証機関（MIGA）長官より、自身の経

験を振り返り、自分にとっての成功を定義することの大切さ等、次の世代の女性に伝えたいメッセージの発信がありました。

最後に鈴木外務省総合外交政策局長による総括及び西村内閣官房副長官による閉会の挨拶が行われました。また、2日目に行われたハイレベル・ラウンドテーブル及びスペシャル・セッションでなされた提言を中心に、3日間の内容を踏まえた成果文書として「WAW!2017東京宣言」が取り纏められ、ウェブ上で公表されました。

対外発信の更なる強化：事前及び当日の広報活動



首相官邸LINEにおける発信

WAW!2017では、昨年に引き続き、広報活動の更なる強化に取り組みました。WAW!公式FacebookページやTwitter、首相官邸LINE等のソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）を通じて、こ



ブースの様子

れまでWAW!の存在を知らなかった若者を含む市民の方々、WAW!に参加できない方々にも広く情報を提供することを目指しました。WAW!では初めての試みとして、Facebook及びTwitterでは、3日間にわたる会議の会期中、会議の内容をリアルタイムで発信しました。SNS上では、WAW!の参加者同士による活発なやり取りも見られました。

会議初日及び二日目には、WAW!ムーブメントを共有するツールとして、会場内で5団体によるブース展示も行われました。国内外から集まった多様なバックグラウンドを持つ登壇者や参加者が足を止めて話に聞き入るなど、賑わいをみせました。

さらに本年は、積極的な事後広報にも取り組んでいます。現在、外務省ホームページ及びWAW!公式SNSアカウントでは、会議当日の様子やインタビューなどを含んだダイジェスト動画を公開中です。今回制作したコンテンツについては、今後も日本政府の取組を国内外に発信し

ていくためのツールとして、積極的に活用していく予定です。

●ダイジェスト動画（外務省ホームページへリンク）

http://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page23_002203.html

WAW! シャイン・ウィークス公式サイドイベントのお知らせ（1月31日まで）

事後の広報活動の一環として、WAW!をより大きなムーブメントとするために、WAW!の趣旨である「女性が輝く社会づくり」に賛同し、一緒に盛り上げて頂く公式サイドイベントを2018年1月31日まで募集しています。登録されたイベントには、WAW!のロゴマークを活用していただけると共に、外務省HP及びWAW!公式Facebookページへの掲載を通じて、WAW!と各イベントとのコラボレーションを目指しています。詳しくは、下記の外務省ホームページをご覧ください。

●シャイン・ウィークス公式サイドイベント募集要項（外務省ホームページへリンク）

http://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page23_002204.html



公式サイドイベント共通ロゴマーク

Special Interview



女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場。女性が一層輝き、活躍できる職場づくりを。

Ueda Ryoichi

—今年1月に会長に就任されて、NHKの女性活躍推進の取組について、どう感じていますか。

現在の経営計画（2015－2017年度）には「女性の積極登用を進め、仕事と生活の調和を実現し、多様な働き方ができる組織に改革」と掲げています。NHKはこれまでも育児や介護を支援するサポートデスクの新設・拡充、事業所内保育施設の確保といった環境整備を進めてきましたが、今年6月には、人事局内にダイバーシティ推進事務局を新設し、多様な人材が健康で豊かな生活を送りながら、能力を仕事に注力できる組織づくりを目指して、さらに取組を進めております。

ただ、ダイバーシティは、組織や制度を整えるだけではなくしっかりと中身を整えていかなければいけない。4年前、ともに公共放送を支えてきた記者の佐戸未和さんが亡くなり、長時間労働による死亡として労災認定を受けました。私としては、この事実を大変重く受けとめ、こうしたことが二度と起きないように、従来から進めてきた職員の健康確保を徹底し、さらに働き方改革の推進に強い意志で取り組まなければならないと考えています。

—女性活躍推進の取組がNHKの放送やサービスにどのような影響を与えているのでしょうか。

公共放送として視聴者の皆様の信頼や期待に応え多様な放送・サービスを提供し続けるには、多様な経験

や価値観を持つ人材が最大限の力を発揮できる組織、職場環境が重要です。そうしたダイバーシティの観点から、適材適所に配置された女性職員が活躍し、取材や番組制作、マネジメントの現場で意思決定にかかわることが大きな影響を与えていると思っています。

男女共同参画社会というテーマについても、時代の要請に応じて、あるいは先んじて様々な番組で伝えていきます。

また、朝の連続テレビ小説では、長らく女性を主人公に様々な生き方を視聴者の皆様にご覧いただきました。大河ドラマでも、現在放送している「おんな城主 直虎」のように、歴史を舞台に女性を主人公にしたものも数多く放送しています。

これらは視聴者の皆様のご期待やご要望に応じて放送してきたと言えるのではないかとと思いますが、今後もこうした姿勢を大切にして放送を続けていきたいと考えております。

—女性活躍推進法が完全施行され1年半ほどが経ちました。事業主行動計画では、2020年に女性管理職の割合を10%以上にするという目標を立てておられます。

今年度の職員数は1万303人、うち16.8%が女性です。ここ10年、定期採用における女性職員の比率は約3割なので、今後も女性比率は増えます。平成19年に2.8%だった女性管理職比率も、今年度は8.0%に上昇しました。

各職場のトップである部局長は本部で4名、地域の53放送局で6名が女性です。そのほか、Eテレ編集長など、番組の内容や方針の決定にかかわる女性管理職も多数います。

目標達成に向けては、40歳前後の管理職手前の女性職員が対象の「ウーマンキャリアデザイン研修」、幹部クラス対象の「ダイバーシティ経営研修」など、各層に向けた啓発研修を実施しています。

また、平成26年度からは、育児・介護のための休職や短時間勤務を行っている職員が、それまでの仕事を続けていた場合と同じ扱いになるように、公平・適正な評価を徹底し、昇格・考課に反映する制度に見直しています。

—放送局は24時間対応で、ワーク・ライフ・バランスを保つのが難しくご苦労も多いかと思えます。子育てを行う女性の継続就業についてどのような取組をされていますか。

公共放送としては、皆様の安全・安心を守るという使命のため、繁忙にならざるを得ない状況も発生します。





上田 良一

日本放送協会（NHK）
会長

うえだ・りょういち／

昭和48年4月に三菱商事(株)に入社し、北米統括兼米国三菱商事会社社長、常務執行役員、代表取締役兼常務執行役員(CFO)、代表取締役副社長執行役員(CFO)を歴任。平成25年6月に日本放送協会 経営委員会委員(常勤)、7月に監査委員に就任。平成29年1月より日本放送協会会長。

ですから、職員の健康確保の徹底、長時間労働抑制の取組や効率的に業務を遂行する新たなフローづくりなど、働き方改革を進めています。

例えば「プロフェッショナル 仕事の流儀」という番組では、負荷のかかる編集期間を今までより長く設定して途中で休日確保を推進したり、「あさイチ」では、制作者に子育て中の女性職員が多いこともあり、ロケの時間や編集時間を短縮する演出を工夫したりしています。

また、仕事と子育てが両立できるように、育児短時間勤務やベビーシッター利用援助などの施策を実施、事業所内保育施設では、22時までの延長、週1回の宿泊利用が可能となっています。平成27年度に導入した在宅勤務制度は、育児や介護などの制約の有無にかかわらず、一定の職務経験や、自主的に業務を遂行できる能力を持つ職員全てが利用でき、対象者は11月現在、全国で約700名になっています。

一女性の出産前後での就業継続率はどの程度ですか。

ここ数年、育児休職からの復職者はほぼ100%です。女性職員が妊娠を報告すると、総務担当者が本人と上司に面談を行い、出産育児ハンドブックMommy's Noteを活用して、出産、復職へのシミュレーションを行っています。

また、今年度から保活コンシェルジュを導入し、復職時や転勤時の保育園探しも支援しています。さら

に、育児休職中の女性職員を主な対象とした「育児との両立 活躍支援セミナー」も行っており、復職後のモチベーションの向上や不安の軽減につなげています。両立には夫婦で育児を分かち合うことも重要なため、配偶者と一緒に参加することを推奨しています。平成28年度は、計2回実施して36組の夫婦を含む約100名の参加がありました。

一方で、マネジメントをする上司の意識改革も大切なので、管理職を対象に、「働き方に制約がある部下の指導育成術」という研修を行ったり、復職した職員の声を集めた「上司から言われてモチベーションが上がった言葉・下がった言葉集」も配付しています。これらの取組を通じて、子育て中の職員の能力を最大限に引き出し、長期的に育成する方法を学んでもらっています。

また、ダイバーシティ推進ポータルという社内のイントラでは、先輩たちの体験記など、両立の不安を軽減する情報を提供しています。

一男性の職員の産休、育休はどの程度進んでいるのでしょうか。

平成28年度に子供が生まれた男性職員で、当年度に育児休職を取得した率は3.6%、妻出産休暇を取得した率は73.3%となっています。

育児・介護休業法改正の趣旨等を踏まえて、10月より育児休職が取得できる期間を広げ、これまで子供が1歳半もしくは1歳の誕生日が属する年度末まででしたが満2歳に達する

日までに延ばしました。また、妻出産休暇も出産日前後1カ月に5日間付与していたのを、予定日6週間前から出産後8週間の間と取得期間を広げました。

男性の育児参加は、女性活躍の推進だけではなく、本人が効率的な働き方を考える機会にもつながるとして、積極的に支援を行っています。配偶者が妊娠したことがわかった場合、育児参加を促すパンフレットや、Daddy's Noteという制度・施策を網羅した冊子も配付しています。**一最後に NHK における女性活躍の課題や今後の可能性について教えてください。**

女性が働きやすい職場とは、男性にとっても働きやすい職場につながると思います。その実現のためには業務に携わるすべての人の健康を最優先に考え、長時間労働の抑制など、働き方改革の推進に取り組むことが最大の課題です。私自らリーダーシップを発揮し、強い意志でやり遂げたいと考えています。

視聴者の多様なニーズにお応えするためにも、女性をはじめとする多様な人材が一層輝き、活躍できる職場づくりに今後も努めてまいりたいと思っております。

一本日は、お忙しいところをありがとうございました。

聞き手 武川恵子

たけがわけいこ/男女共同参画局長



男女共同参画推進連携会議 全体会議の開催

内閣府男女共同参画局総務課

男女共同参画推進連携会議（以下「連携会議」）は、男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層に所属する議員が情報・意見交換を行いつつ、必要な連携を図り、男女共同参画に関する国民的な取組を推進するため、平成28年9月3日に発足しました。

現在、18人の有識者議員と、全国で活動を展開している様々な団体から推薦された97人の議員で構成されており、政府の施策や国際的な動き等をもとに男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。

このたび、第36回全体会議が平成29年10月18日（水）、中央合同庁舎8号館講堂（東京・千代田区）にて開催されましたので、議事内容について報告します。

■議長・副議長の選出

会議冒頭、昨年全体会議以降に新たに就任された議員の紹介がありました。続いて、議員による議長・副議長の互選が行われ、室伏さきみ子氏（国立大学法人お茶の水女子大学学長）が議長に、飯田隆氏（弁護士、宏和法律事務所代表）が副議長に就任されました。

■最近の男女共同参画に関する動きについて説明

武川恵子男女共同参画局長より、主に新議員に向けて、改めて第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）の概要及びその進捗状況や、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）について説明、また、最近の動きとして「おとう飯」キャンペーン、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言、女性リーダー研修等について紹介がありました。

■平成27～29年度活動報告

議長から平成27～29年度の連携会議

の全体的な活動報告があり、さらに3つのチーム活動に関して、それぞれのチームメンバーである有識者議員より報告いただきました。

■「女性のエンパワーメント促進」チーム活動報告

明石伸子議員（特定非営利活動法人日本マナー・プロトコル協会理事長）より、WEPsギャップ診断ツールやWEPs年次会合の概要、「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や地方における展開事例、中小企業における女性活躍推進の取組等について情報共有を行ったことや、内閣府男女共同参画局Facebookにおいて、WEPsに関する情報発信を行ったこと等の報告がありました。

■「次世代への働きかけ」チーム活動報告

林裕子議員（山口大学大学院技術経営研究科教授（特命））より、次世代への働きかけに関する国内外の現状や、小学校、高校、大学等における取組事例、チーム構成団体が実施した学生向けのイベント概要等について情報共有を行ったことや、都道府県における取組事例調査を行い、結果を内閣府ホームページやメールマガジン等で周知を行ったこと、さらに、次世代の当事者をゲストスピーカーにお呼びし、取組の紹介や意見交換を行ったこと等の報告がありました。

■「女性の起業支援」チーム活動報告

飯田隆議員（弁護士、宏和法律事務所代表）より、国内外で活躍する女性起業家の取組や、他省庁等の女性の起業支援に関する取組、女性起業家と企業とのマッチングイベント概要等について情報共有を行ったこと、また、経済産業省が取り組む女性起業家支援サイトと内閣府男女共同参画局ホームページとの相互連携



○全体会議の様子
約70名の連携会議議員が参加し、活発な意見交換が行われた。



○新議長の室伏さきみ子氏



○新副議長の飯田隆氏



○「男女共同参画社会づくりに向けて今後取り組みたいこと」をフリップボードで披露

を図ったこと、さらに、都道府県における女性起業家支援策一覧を更新し、内閣

府のホームページやメールマガジン等で周知を行ったこと等の報告がありました。

■「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」報告

事務局より、平成28年度に全国で実施した6団体との共催イベントの概要が報告されました。あわせて平成29年度も、左表の通り、7つのシンポジウム等を行うことが報告されました。

詳細はこちら↓

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

■連携会議の今後の活動について

事務局より、平成29年度から31年度の連携会議の今後の活動案について説明があり、議員の所属団体の取組について連携会議の活動やネットワークを通じて積極的に情報共有することや、チーム活動は「次世代への働きかけ」及び「経済分野における女性の活躍促進」の2チーム編成とすること等を盛り込んだ活動案が了承されました。

■グループディスカッション

「男女共同参画社会づくりに向けた取組事例共有～取組の発展のために～」と題して、小グループに分かれて事例共有と今後の取組に向けたグループディスカッションを行いました。

出席者からは「アンコンシャスバイアスの解消が課題」、「意思決定の場に女性を増やすべき」、「組織のトップ、管理職や若年層の意識改革が重要」といった問題提起や、「ここにいるお互いがリソースになる。同業界内、また異業種間で連携して取り組みたい」などといった積極的な意見が出されました。

また、最後に議員の皆様へ「男女共同参画社会づくりに向けて今後取り組みたいこと」をフリップボードに記入いただき、披露していただきました。

平成29年度 国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業（7件）

区分	①	②	③	④
共催団体名 (連携会議構成団体のみ)	(一社)日本ヒーブ協議会 関西支部	(公社)日本歯科医師会	特定NPO日本BPW連合会、BPW和歌山クラブ	日本弁護士連合会
タイトル	シンポジウム(事例リレー&ワールドカフェ) 「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～」	シンポジウム「女性歯科医師がより輝く未来へ」	「女性の活躍で和歌山が輝く！」 ～みんなで作る 50/50～	「来たれ、リーガル女子！～女性の裁判官・検察官・弁護士の仕事と働き方って どんなんかな～」
内容	<ul style="list-style-type: none"> 事例リレー「男女共同参画の実現に向けての就労・消費環境の取組」 ワールドカフェ「次世代の仕事と生活の調和」において、私たちが大切にしたいことは何か 	<ul style="list-style-type: none"> 基調講演「女性の活躍加速のために～女性が能力を発揮できる環境の整備～」 講演「私の日々の活動～キャリア形成・向上に向けて～」 パネルディスカッション「女性歯科医師がより輝く未来へ」 	<ul style="list-style-type: none"> トーク&トーク グループディスカッション 	<ul style="list-style-type: none"> 基調講演「女性法曹の魅力～そのやりがい語る～」 パネルディスカッション「女性法律家のさまざまな働き方」 模擬裁判企画「有罪？無罪？どう考える？」 中高生向けグループセッション 保護者・教員向け説明会
日程	平成29年10月27日(金) 13:00～17:00	平成29年11月3日(金・祝) 13:00～16:00	平成29年11月18日(土) 13:00～16:45	平成29年11月23日(祝・木) 13:00～17:00
場所	大阪産業創造館 3階 マーケットプラザ (大阪市中央区本町1-4-5)	歯科医師会館1階大会議室 (東京都千代田区九段北4-1-20)	和歌山商工会議所ホール (和歌山県和歌山市西汀丁36)	大阪大学豊中キャンパス (大阪府豊中市)

区分	⑤	⑥	⑦
共催団体名 (連携会議構成団体のみ)	特定NPO国連ウィメン 日本協会	(一社)日本ヒーブ協議会 九州支部	(一社)東京ニュービジネス協議会
タイトル	「AI時代 女性・少女が未来を拓くーステレオタイプの殻を破ろう」	シンポジウム=パネルディスカッション×ヒーブカフェ「働きやすい地域は暮らしやすい！九州男女」の共同参画～ワーキングスタイルから考えるまちづくり～」	企業×女性起業家のマッチングイベント ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんで！ WEPs(女性のエンパワーメント原則)の実現に向けて～
内容	<ul style="list-style-type: none"> 基調講演「AI時代のキャリア形成～女性・少女が躍進する未来に向けて～」 パネルディスカッション「AI時代テクノロジーと共存する社会で女性・少女はどのように仕事や生活にチャレンジしていくのか」 	<ul style="list-style-type: none"> パネルディスカッション「企業の取組事例から働きやすい暮らしやすい男女共同参画のコンパクトシティを考える」 ワールドカフェ「ワーキングスタイルから考えるまちづくり～育児・介護が負担にならない働きやすいまちを考えよう！」 	<ul style="list-style-type: none"> トークセッション1「女性起業家と取引企業のマッチング事例」 トークセッション2「全国各地で活躍する女性起業家取組事例」 交流会 プレゼンテーションセッション
日程	平成29年12月2日(土) 14:00～16:40	①平成29年12月10日(日) 13:00～17:00 ②平成30年1月13日(土) 13:00～17:00	平成30年2月15日(木) 10:30～16:15
場所	津田塾大学千駄ヶ谷キャンパス広瀬記念ホール (東京都渋谷区千駄ヶ谷1丁目18-24)	①エルガーラ中ホール (福岡市中央区天神1-4-2) ②男女共同参画センターはあもにい(熊本市中央区黒髪3丁目3番10号)	イトーキ東京イノベーションセンター「SYNQA(シンカ)」(東京都中央区京橋3-7-1 相互館110タワー 1-3F)



男性国家公務員の育児休業等の取得促進について

内閣官房内閣人事局

国家公務員については、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）や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）等に基づき、女性活躍の推進や全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスの実現に向け、着実に取組を進めているところです。

中でも、男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への関わりの推進は、女性職員の活躍促進のためにも不可欠であり、男性職員のワークライフバランス推進の観点からも重要です。

このため、内閣人事局では、男性職員の育児休業や、いわゆる「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の取得促進を目指し、以下のような取組を行っています。

- 男性職員の育児休業等取得促進に係るハンドブック（「イクメンパスポート」）【参考1】やポスター【参考2】を作成し、各府省等に配布
- 育児をしながら働く職員のワークライフバランスの推進及び男性職員の家庭生活への関わりに資するよう、各府省等の共働き世帯で未就学児を持つ職員を対象としたセミナーを実施
- 各府省等の管理職員を対象とした女性活躍・ワークライフバランス推進に関するセミナーやeラーニングに、男性職員の育児休業等の取得促進に関する内容を組み込み
- 取得率の伸びている省庁の取組について、会議等で共有

このように、管理職も含めた職員全体に対する制度の周知、意識啓発等を進めた結果、平成28年度の男性職員の育児休業取得率は8.2%、「男の産休」の5日以上取得率は39.1%といずれも前年度から大幅に増加し、調査開始以降で最高となりました。【参考3、4】

一方、政府目標の達成には道半ばであり、取組の加速が必要な状況です。

特に、「男の産休」に関しては、平成28年12月の国際女性会議「WAW！」等において安倍内閣総理大臣から、妻が出産する男性職員全員に、いわゆる「男の産休」を取得してもらいたいとの御発言もあったところであり、政府目標の100%達成を目指し、更に取得促進を図っていく必要があります。

内閣人事局としては、引き続き、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組み、国家公務員の働き方改革を推進してまいります。

詳細は、内閣官房内閣人事局ウェブサイトをご覧ください。

http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w1.html

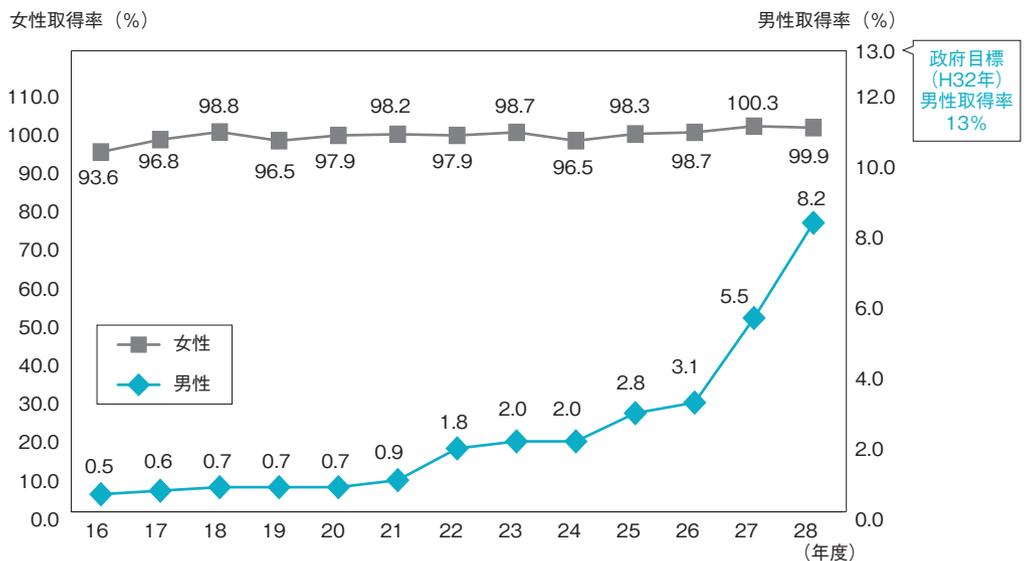
【参考1】
男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック
「イクメンパスポート」



【参考2】
男性職員の育児休業等取得啓発ポスター



【参考3】 国家公務員の育児休業取得率の推移



【参考4】 国家公務員の「男の産休」5日以上取得率の推移

26年度	27年度	28年度	政府目標 (毎年度)
24.7%	30.8%	39.1%	100%

※参考3及び4は、「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成29年10月27日内閣官房内閣人事局)による。

女性活躍の視点からみた企業のあり方(8) 女性活躍推進と人事評価

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

三菱UFJリサーチ&コンサルティングが実施した「平成27年度 女性活躍推進に関する調査(厚労省委託)」では、前回ご紹介したポジティブ・アクションに加え、人事制度や働き方の特徴の中から、何が女性活躍に効いているかを分析しています。結果、近年「女性管理職割合が増加している」企業では、「明確な推進体制・担当」や、「登用方針や目標設定」等のポジティブ・アクションが効果を上げていますが、すでに「女性管理職割合が高い水準(20%以上)」に達している企業の特徴としては、評価において「時間あたり生産性」が重視され、昇格決定基準において「年功」が重視されておらず、「長時間労働者の割合」が低いことがわかっています。短期的な変化をもたらすには、ポジティブ・アクションは有効なようですが、長期的に女性が登用され続ける環境をつくるには、評価の仕組みや働き方が効いてくるといえます。昨年からはじめた女性活躍推進法の自主行動計画において、すでに管理職候補層を登用してしまい、もう候補者が残っていない、という企業の声も聞きます。すでに管理職が20%以上いる企業の特徴が、ポジティブ・アクションでないということは大事な視点です。男女の差が開かないような組織体制がある程度できている、ということであり、そのためには、「評価」の仕組みが重要だということです。では、「時間あたり生産性」の重視とは、具体的に、どのような評価を指すのでしょうか。長時間働いた人が偉いとみなされるというのは、もちろん論外ですし、同じ成果を上げたなら残業の少ない人の方が高評価、という考え方が必要でしょう。短時間勤務とフル

タイム社員に、時間差に応じた目標設定をし、いずれも目標を達成した場合は「同じ評価」になる、というのも一例です。目標の大きさが、期待役割や働き方に基づき、基本給に連動していれば、目標の達成状況に応じて絶対評価をすることが公正な評価といえます。賞与や昇格に反映させる際は、目標の大きさを組織貢献の大きさとして組み込む、例えば、賞与については、ベースとなる基本給ですでに差がついていれば問題はないはずです。目標管理制度を入れている企業では、組織目標が個々の社員の目標にうまく反映されていないことが短時間勤務の評価を難しくしている場合があります。また、短時間勤務の目標設定や評価が難しいという企業では、実は、フルタイム社員間の目標や評価の違いもうまく説明できていないことがあります。評価のフィードバックが行えていない管理職も多く、短時間勤務の部下への対応が、すべての部下へのフィードバックのあり方を見直す機会にもなります。

昇格基準における「年功」の影響は、日本企業において問題視されながらも中々無くなりません。女性が長期の休業や短時間勤務により年功管理から外れると、キャリアの道筋が見えなくなる場合があります。ただし、年功による昇格は、納得感が高いのも事実です。企業内で培った経験に基づくスキルや業務遂行の質をはかる納得感ある指標が他にないともいえるでしょう。今後、性別だけでなく、年齢や国籍、入社経緯等多様な人材に能力発揮を期待するのであれば、年功管理をやめる、というより、年功に変わる登用基準を見出すことが必要ではないでしょうか。



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

一人ひとりが輝ける“愛でつながる北杜市”へ



北杜市長 渡辺 英子

山梨県の北西部に位置する北杜市は、日本百名山に囲まれ、世界文化遺産である富士山を望むことができる素晴らしい山岳景観に加え、国蝶オオムラサキも日本一の生息数を誇ります。また、市内には3つの日本名水百選があり、ミネラルウォーターの生産量、日照時間もそれぞれ日本一と、自然環境に恵まれた文字どおり「山紫水明」の地といえます。

この豊かな自然環境から作られたおいしいお米や安心・安全な野菜、果物などの食べ物、そして心を癒してくれる美しい自然景観、これらすべてが「健康」に始まり「幸せ」につながると考えております。

さらに、市内には美術館、図書館、資料館などが数多くあり、「一流」の作品を身近に触れることもできます。

この恵まれた環境の中で、私たちは、一人ひとりがお互いに人権を尊重し、心豊かな、ほほえみにあふれた未来に輝く杜「ほくと」を築き、次世代につなげることを目指し、平成23年11月に男女共同参画都市宣言を行いました。

宣言が行われてからも、女性が立ち上がるにはまだまだ難しさがあります。私は、女性活躍の道を次世代につなげたい、自分が活躍すれば女性を見る目が変わる、との強い思いから、市長選出馬を決意しました。市民からも女性ならではの細やかな目線での政策に期待する声もあり、平成28年11月に山梨県内初の女性首長として北杜市長に就任することができました。このことは、山梨県でも女性の活躍が望まれていることの表れであると感じ、その先駆けとなれたのではないかと思います。

私が市長になり、まず取り組んだこと

として、「働く人・働きたい人」としてより魅力ある市となるべく、県内の自治体では初となる「イクボス宣言」を行いました。市が率先してワーク・ライフ・バランスを考え、結婚、妊娠・出産、子育て、介護を社会全体で支え、市民一人ひとりがより充実した暮らしを育むことができるよう、取り組んでおります。

今、あらゆる分野での女性の活躍が叫ばれ、「女性が輝く日本」へ向けた政策も打ち出されている中で、女性の活躍促進は市にとっても重要な課題であり、女性が発言しやすく活躍できる場を、あらゆる場面で数多く創設していくことが必要であります。

そのような中で、今年度、北杜市内の企業の連携強化と地域振興を目的として設立した「北杜市企業交流会」と連携し、「就活女子会」を開催しました。

「就活女子会」は、「はたらく」をキーワードに、これから働きたい女性と現在市内で働いている女性が働き方や子育てとの両立など、ライフスタイルに合わせた働き方について気軽に話をする場です。就職活動中の女性の不安を少しでも取り除き、女性が活躍できる場所や働き方を見つけるきっかけとなっていきたいと願っています。

また、安心して子育てができる環境を整えるため、子育て支援住宅の整備や子育て世代包括支援センターを開設するなど、子育て支援の充実にも力を入れております。

今後も、女性目線で誰もが活躍できる、優しく思いやりのある市政の推進、「市民一人ひとりが輝ける“愛でつながる北杜市”」の実現に向け、邁進してまいります。



わたなべ・えいこ／1946年生まれ／元山梨県教職員／平成15年より長坂町議会議員／北杜市合併後は市議会議員（平成25年より議長会会長）／平成28年11月に山梨県内初の女性首長として北杜市長に就任／座右の銘「真実一路」

「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

平成26年に「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3名の賛同者の取組を紹介します。

女性活躍は企業価値向上のシンボル

井村屋グループは「独創性と多様性」が経営の中心的な考え方として根付いています。2017年に、創業120年、会社設立70周年の節目を迎えさせていただきました。長きにわたり多くのステークホルダーの皆様からご声援とご支援を頂戴してまいりました。心からの感謝と共に、ゴーイング・コンサーンを目指して更なるイノベーションを継続してまいります。しかし、大きく変化する経済環境のなか、その達成は容易ではありません。そこで現在、日本全体が「働き方改革」を戦略として「生産性向上」に取り組むことが大きなテーマとなっています。そして、その実現に女性活躍推進は欠くことが出来ない具体的目標となります。企業経営への男女共同参画は、一方で男性の理解と改革が必須だと常に考え発信をしています。もっと「寄り添い、理解をして、

スピークアウト（素直な意見）し合う」企業風土の醸成が女性の能力を活かし、成果に結びつける道程と考えます。その意味で昨年新築した「アイアイラウンジ」と称する社内食堂は、明るく活気にあふれ、多くの社員がコミュニケーションを図れる場所となっています。今までも「女性集合研修」を行ってきましたが、次のステップとして若手女性社員のロジカルシンキング教育の導入を考えています。「考える人財」は男女を問わず成長への基礎であり、成長性への期待となっています。「One imuraya」の考えは「原理原則」であり不易です。ここにも壁はありません。全てに壁が無いことは「普遍的」であることと同意義です。

数年後には私達の「行動宣言」は不要となっているでしょう。

何故なら、実行なき企業は存続が出来なくなるからです。



浅田 剛夫
井村屋グループ株式会社
代表取締役会長（CEO）



若手社員教育：システム思考研修



憩いの場：アイアイラウンジ

可能性を、未来につなぐ

“めっちゃプロフェッショナル”育成企業 KM ユナイテッド

株式会社KMユナイテッドでは、年齢、性別、国籍、経験、資格、学歴などに関わらず、意欲さえあれば誰でも建設現場でプロの職人（匠）として活躍できるよう、教育システムや女性職人が働きやすい環境を整備しています。そうした仕組みと相まって、キャリアコンサルティング面談により、従業員が自らを振り返り将来のキャリア目標を再考する機会を設けており、やる気ある人財が、目指す職人像に近づくためのモチベーションを持ち続ける支援をしています。そうした結果、①即戦力を育成する手法や実績が各種メディアに取り上げられ、会社としての知名度が大きく向上し、売上高はここ3年で倍増。②女性にも働きやすい環境となり、就職希望者が増加。現在、

職人の約半分が20代、また、3分の1が女性であり、それぞれがプロとして第一線で活躍。③新規事業として経営革新の認定を受けた塗装工法「KEPT」によって女性職人の職域を拡大、そして職人育成アプリ「技ログ」を発売。こうしたイノベーションの背景には、ダイバーシティを単なる多様性として定義するのではなく、技能の質の向上を図る本質的な取組としたことが挙げられます。従来の職人では施工できない付加価値の高いデザインが女性職人のマインドを刺激、会社設立時には想像できないレベルでの技能研鑽が進み、付加価値の高いハイエンド技能集団として即戦力を育てるしくみを構築できました。やる気ある誰もが挑戦できる建設業としていく志を強く持ち、アクションを加速していきます。



竹延 幸雄
株式会社KMユナイテッド
FOUNDER/CEO



ハイエンド工法に挑戦する女性職人



匠から学ぶママ職人



ピーター フィッツジェラルド
グーグル合同会社
日本法人代表



過去のWomen@Googleサミット（社内イベント）の様子



過去のWomen Willイベントの様子、各企業の女性リーダーの皆様と

イノベーションに不可欠なダイバーシティと働き方改革

Googleでは性別、年齢、国籍、障害の有無に関わらず、各社員が活躍し成長出来るよう、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方を大切にしています。

社員は様々なプログラムを通じ、役職等の垣根を越えて繋がることができ、その中でもWomen@GoogleやGoogle Women In Engineeringという社員グループは、キャリア相談やネットワーキングなど女性の活躍推進に資する活動をしています。また、産休以外にも、家族が増えた社員であれば取得可能な12週間の有給休暇制度や、様々な理由で時間に制約があってもキャリアを諦めずにすむよう短時間正社員制度も設けています。

社外向けには、女子中高生に技術開発の仕事の魅力を伝える「Mind the Gap」という取組や、ソフトウェアエンジニア

を目指す女子大学生を対象としたインターンシッププログラム等を提供しています。

また、2014年より「ワークハードからワークスマートへ」をテーマに働き方改革プロジェクト「Women Will」を開始。現在1000社を超える企業にご参加頂いています。2016年には「未来の働き方トライアル」をパートナーと実施し、今年から働き方改革を支援するコンテンツを提供。7月には政府のテレワーク・デイにも参加しました。

ダイバーシティはイノベーションとより良い意思決定に不可欠です。Googleは今後も社内外の働き方改革に貢献していきます。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言のウェブサイトが新しくなりました！

男女共同参画局ホームページの本行動宣言のサイトを全面リニューアルいたしました。

ぜひ、当サイトで賛同者の皆様の活動をご覧ください。

また、行動宣言にまだご賛同いただいていない男性リーダーにサイトをご紹介いただくなど、賛同者のネットワーク拡大にもご活用ください！

【サイトURL】

○トップページ

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html

○賛同方法

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/join.html

【リニューアルのポイント】

●レイアウトを大幅変更！

掲載情報を整理。知りたい情報により早く行きつけるよう、見出しやリンク等を工夫しました。

●賛同者一覧を追加！

従来の賛同順の一覧に加え、業種別および地域別の一覧を掲載しました。

●特集コーナーを新設！

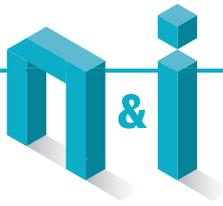
女性活躍のムーブメントを拡大すべく、地域において立ち上がった男性リーダーのネットワーク情報を掲載しました。今後随時、事例を追加していきます。



賛同者一覧のページ（賛同順・地域別・業種別に見られます）



特集ページ（地域における男性リーダーのネットワーク）



[News & Information]

1 News

国立女性教育会館 (NWECC)

企業を成長に導く女性活躍促進セミナー報告



企業における女性の活躍促進の推進者、管理職、リーダーを対象に10月19日(木)～20日(金)の1泊2日で開催しました。19日は放送大学東京東京学習センター、20日は国立女性教育会館を会場に実施し、全国から110名を超える参加を得ました。

1日目は、日産自動車株式会社取締役の志賀俊之氏から「女性活躍を進めるための組織風土とは」をテーマに、国・企業・個人の3つの立場から、女性の活躍をなぜ行うのかについて、統計資料やご自身の体験談を交えたお話をいただきました。続いてNWECCの研究員が、新入社員を5年間追跡する調査をもとにキャリア意識とその変化について紹介しました。パネルディスカッションでは、初めに、株式会社ニッセイ基礎研究所が「なぜ女性活躍が社会として求められているのか」について解説し、その後、SCSK株式会社、株式会社神戸製鋼所、花王株式会社の3社から、「女性も男性も働きやすい職場環境をつくりだす取組」について仕事と育児・介護の両立支援や長時間労働は正に向けた具体的な取組の報告を行いました。

2日目は、「アクションラーニング」の講義とその手法を用いたグループワークを実施し、参加者それぞれが抱える課題の共有と解決に迫りました。

2 News

警察庁

中高生向け児童ポルノ被害防止啓発漫画の刊行



- ◎ 「自撮り被害」が中高生で増加
- ◎ なぜ「自撮り被害」に遭うのか、その手口を紹介
- ◎ 一度インターネット上に流出した画像を回収することは困難！

児童ポルノの被害、その中でも、だまされたり、脅されたりして自分の裸体を撮影させられた上、メール等で送られる形態の被害(自撮り被害)に遭う児童が中高生を中心に年々増加しています。そこで、警察庁では、中高生向けの自撮り被害防止啓発漫画「STOP!自撮り!」を作成しました。漫画を通じて犯人の手口(一例)を紹介するとともに、相談窓口(都道府県警察以外の相談窓口を含む。)についても掲載しています。

また、この漫画は、自撮り被害を始めとする犯罪に巻き込まれないために気を付けたいことを話し合いながら読み進めることができるようになっていきますので、ご家庭、学校等で、是非ご活用ください。

詳しくは警察庁ホームページをご覧ください。

https://www.npa.go.jp/safetylife/syonen/no_cp/measures/public_relations.html

3 News

国立女性教育会館 (NWECC)

アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー 実施報告

10月2日(月)～6日(金)に「指導的地位への女性の参画」をテーマとして実施しました。5カ国(インドネシア、韓国、カンボジア、フィリピン、ベトナム)から、男女共同参画に携わる行政担当者やNGOのリーダー10名が参加しました。研修生は、NWECCにて女性教育情報センターや女性アーカイブセンターの見学、カントリーレポートの報告を行い、各国における最新の男女共同参画政策や女性支援の好事例を共有しました。

また、内閣府男女共同参画局で日本政府の男女共同参画についての講義を受講したほか、企業を訪問しダイバーシティマネジメントの取組について理解を深めました。研修後半に実施した京都府内でのスタディーツアーでは、京都府や京都市の女性の活躍推進の取組を学ぶとともに、女性起業家との意見交換において活発な議論を交わしました。振り返りのセッションでは「日本政府や企業がおこなっているイクメン、イクボス等の男性への働きかけが参考になった」などの意見が出ました。

詳しくはホームページをご覧ください。

<https://www.nwec.jp/global/training/hqtuvq0000001gs7.html>



4 Info

国立女性教育会館 (NWECC)

「学習オーガナイザー養成研修」開催

「男女共同参画の視点に立った地域づくり」をテーマに、体系的な学習プログラムを効果的に実践・展開する「学習オーガナイザー」を養成する研修を開催します。男女共同参画推進事業を担当する組織リーダー向けの、課題解決に結びつく企画力・実践力アップをめざす研修です。

期 日 平成30年1月18日(木)～1月20日(土)

会 場 NWECC (埼玉県比企郡嵐山町菅谷728)

詳しくは、ホームページをご覧ください。

https://www.nwec.jp/event/training/g_gakusyu2017.html

男女共同参画センターだより

News From Center

山口市男女共同参画センター

愛称「ゆめぼほら」

山口市男女共同参画センターは、平成21年4月に開館し、来年度で10周年を迎えます。開館当初から、山口市男女共同参画ネットワークに事業を委託し、学習機会の提供や人材育成、調査研究、情報の収集・提供、活動の支援や交流の促進、DV等の相談、貸館といった事業を展開してきました。愛称の「ゆめぼほら」は「夢」とイタリア語の「ポポラーレ（市民の）」を合わせた造語で、多くの夢が生まれる素晴らしい空間になるようにと公募で選ばれました。

当センターでは啓発事業に力を注いでおり、男女共同参画講座のほか、その時々々の社会情勢を踏まえて、政治・経済・労働などにおけるジェンダーの問題を取りあげ、年間約30の講座を実施しています。また、広く市民に当センターを知ってもらうために、男女共同参画センターフェスティバルを毎年開催しています。

市民意識調査の結果において、全国に比べて性別役割分担意識が根強いことなどを踏まえ、男性に意識の変革を働きかけることを目

的として、一昨年と昨年にファザーリングジャパン関西の講師による「イクメンセミナー」の開催や、「父と子の料理教室」、「パパの読み聞かせ」等を行いました。講座を実施するなかで、男女平等教育を受けているはずの世代の人たちにとって、一見、男女共同参画を実践しているかのように見える行動も、単に必要に迫られているという意識に



父と子の料理教室の風景

縛られる子育て世代の女性たちの姿も垣間見られ、今後はそういった状況も踏まえて事業を組み立てていかなければならないと感じたところ

です。今年度からの新たな試みとして、当センターに来る人を待っているだけではなく、地域交流センターなどと協働して地域に出向く出前講座「参画わいわいトーク」等を通じて、身近なところでジェンダー意識に気づいてもらう機会を増やし、さらなる当センターの認知度のアップや男女共同参画意識の醸成を図るべく、様々な事業を展開してまいります。

編集後記

寒さも一段と厳しくなり、今年のカレンダーも残り一枚になってしまいました。

本年6月からスタートした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンは、おとう飯大使任命式を皮切りに、家事や育児等に関するあらゆる行事等を活用した取組を行っています。

また、イベント以外にも、“海の日”や“山の日”、“ハロウィンの日”や“いい夫婦の日”の「おとう飯」レシピを考案し、ホームページに掲載するなど、男性が料理をする機会の提案を行っています。

地方自治体には、「おとう飯」を活用したイベント等の実施をお願いするとともに、地方公共団体の長には、「おとう飯」サポーターへの参加をお願いしています。11月末現在、3県知事、5市長に参加していただき、今後更に拡大を図っていく予定です。

(編集デスク K.H)

【12月号表紙】

様々な国の女性が自由に意見を発言している姿をイメージして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」12月号

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

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

第107号●2017年12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

女性活躍推進法への対応は、 お済みですか？

無料で
サポート

女性活躍推進法が平成28年4月1日より施行され、従業員数300人以下の中小企業は一般事業主行動計画の策定・届出などが努力義務となっています。厚生労働省では、『中小企業のための女性活躍推進事業』を実施しています。社員の活躍を後押しし、人材確保や業績向上につなげましょう。

男女共に
人材が定着
するよう
になった！



優秀な人材が
採れるよう
になった！



業績向上の
きっかけに
なった！



一般事業主行動計画策定・届出や「えるぼし」認定を取得するとこんなメリットも

公共調達における加点評価

国の各府省において行う公共調達において、加点評価されます。さらに「えるぼし」認定企業はより高く加点されます。

▶具体的な配点は各府省において設定

日本政策金融公庫の低利融資

日本政策金融公庫の「地域活性化・雇用促進資金(企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率より低利で融資を受けることができます。

▶詳しくは日本政策金融公庫へ

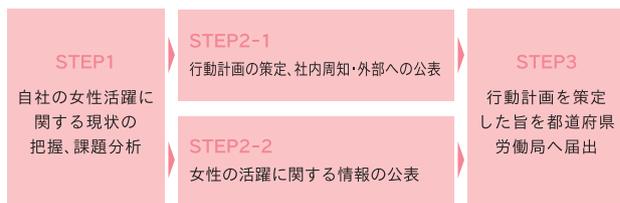
両立支援等助成金 (女性活躍加速化コース)

自社の女性活躍に関する「数値目標」と、その達成にむけた取組み目標を盛り込んだ「行動計画」を策定し、目標を達成した事業主に支給されます。

▶詳しくは都道府県労働局へ

●一般事業主行動計画とは●

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する現状を把握、課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定、達成するための一般事業主行動計画を策定します。



行動計画の策定とあわせて、自社の女性の活躍に関する情報を公表しましょう。

●「えるぼし」とは●

一般事業主行動計画を策定・届出をした事業主のうち、女性活躍推進に関する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を受けることができ、認定マーク「えるぼし」を商品や広告、名刺、求人票などに使うことができます。



全国の『女性活躍推進アドバイザー※』がきめ細やかに支援します。

全国の『女性活躍推進アドバイザー※』が女性活躍推進法に基づく課題分析、行動計画策定、認定取得等についてきめ細やかに支援します。※女性活躍推進分野における企業支援の専門家

全国で説明会を開催【無料】

女性活躍推進法の概要や、自社の女性活躍に関する課題分析や行動計画策定のポイントなど、分かりやすく説明します。

実施期間 平成29年8月～平成29年12月

対象 従業員数300人以下の企業

電話相談・個別訪問支援【無料】

ご要望に応じて全国の女性活躍推進アドバイザーが電話または訪問により支援します。

実施期間 平成29年7月～平成30年3月中旬

対象 従業員数300人以下の企業

お問い合わせ

女性活躍推進センター東京本部
一般財団法人女性労働協会

<http://www.josei-suishin.com>



〒108-0073 東京都港区三田3-5-21 三田北島ビル4F

TEL 03-3456-4412 FAX 03-6809-4472

E-mail suishin@jaaww.or.jp