

“Kyodo-Sankaku” 共 同 参 画



“Kyodo-Sankaku”
Number 111
May 2018
Japan Cabinet Office

5

内 閣 府

Special Feature 1

特集1／仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
レポート2017（概要）

Special Feature 2

特集2／「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言



主な予定

Schedule

6月23日～29日	男女共同参画週間（主唱：男女共同参画推進本部）
6月23日～24日	第13回食育推進全国大会 in おおいた（大分県大分市）
6月24日	女子中高生向けシンポジウム「理系で広がる私の未来2018～進路で人生どう変わる？～」(東京都江東区)
6月27日	男女共同参画社会づくりに向けての全国会議（東京都千代田区）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

日本公認会計士
協会会長
関根 愛子



Sekine Aiko

女性会計士活躍促進に向けて

上場企業が守るべき行動規範を示したコーポレートガバナンス・コードでは、上場企業の役員に会計の知見を有する者が求められています。また、政府においては、上場企業役員に占める女性の割合について「2020年10%」目標が示されています。このように、上場企業の役員をはじめ、会計の知見を有する女性への社会的なニーズは高まりを見せており、会計のプロフェッショナルである公認会計士の女性は様々な分野で活躍しています。

しかしながら、公認会計士に占める女性の割合は15%にも満たない状況であり、もっと多くの女性に公認会計士として活躍頂きたいと考えています。そのため、当協会では女性会計士活躍促進協議会を設置し、女性会計士の活躍をサポートするため、出産、育児などで離職・休職した女性会計士に対する就業・復職支援、女性会計士のロールモデルを紹介する研修、女性会計士同士のネットワーキング、更には女子学生を対象としたイベントなど様々な取組を推進しています。

これらの取組は、当協会ウェブサイトに掲載していますので是非一度ご覧ください。

http://jicpa.or.jp/cpainfo/introduction/cpa_women/

目次

Contents

特集1

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2017(概要)

多様で柔軟な働き方で、みんなが変わる、社会が変わる
～はじめの一步は男性の家事・育児・介護から!～

Page 02

特集2

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言

賛同者ミーティングの開催

Page 06

連載

その1 ジェンダー主流化の20年 ～国際社会の歩み～(1)

大崎 麻子((特活)Gender Action Platform 理事、関西学院大学客員教授)

Page 09

行政施策トピックス1

「政治分野における男女共同参画の推進に向けた地方議会議員に関する調査研究報告書」の公表について

Page 10

行政施策トピックス2

“農山漁村女性の日”関連イベントで女性の活躍を発信!

Page 12

連載

その2 歴史と文化のまちから活気のある未来を目指す那須烏山市／川俣 純子(栃木県那須烏山市長)

Page 14

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
株式会社高島屋
株式会社東邦銀行

Page 15

ニュース&インフォメーション

政府インターネットテレビ「女性が輝く先進企業表彰2017
～企業経営を強くする女性活躍推進～」他

Page 16

男女共同参画センターだより

京都市男女共同参画センター(ウイングス京都)



特集

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2017(概要) 多様で柔軟な働き方で、みんなが変わる、社会が変わる ～はじめの一步は男性の家事・育児・介護から!～

内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室

仕事と生活の調和が実現した社会に向けて、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(2007年12月策定)に基づき、官民一体となって、様々な取組が進められています。「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、「行動指針」の数値目標に向けての取組の進捗状況について点検・評価し、現状の報告と、今後の課題を「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」にまとめ、毎年公表しています。

2017年度のレポートでは、今後重点的に取り組む課題として、「仕事と

家事・育児・介護の両立」を特集しました。以下、特集を中心に、最新の情報と今後の課題について御紹介します。

1. 男性の家事・育児関連時間の現状

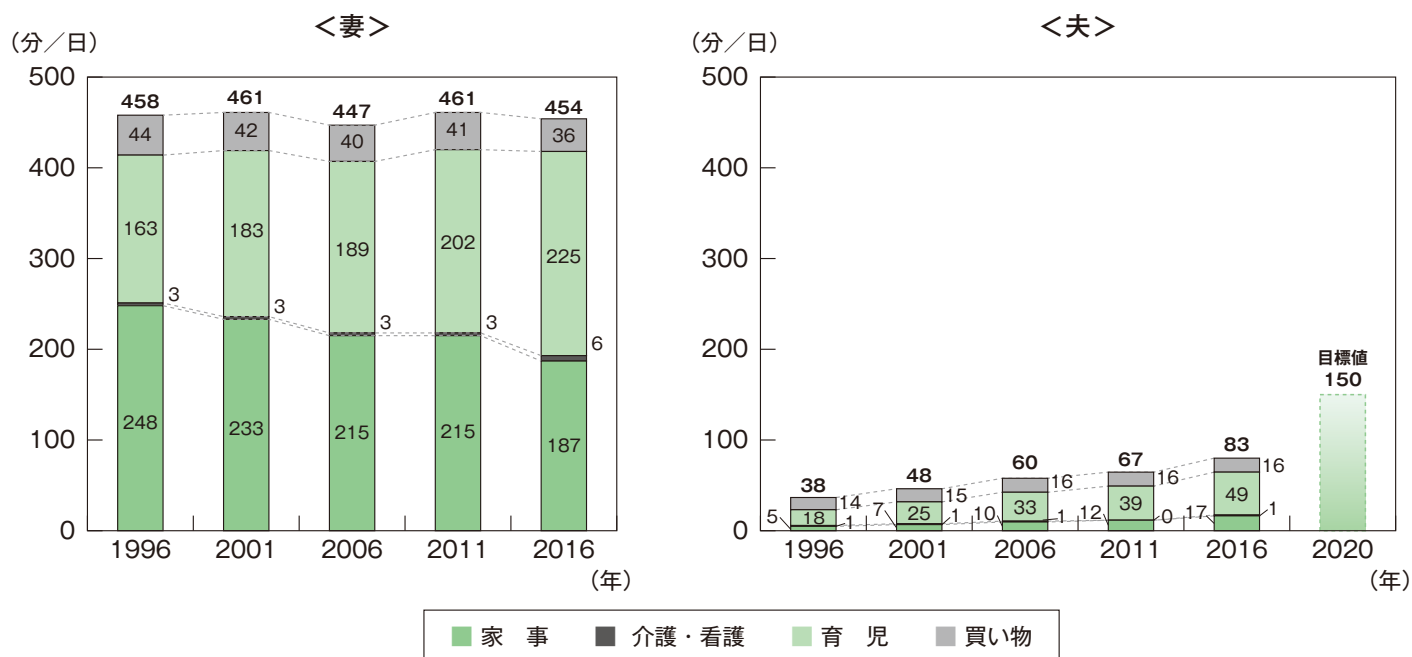
総務省「平成28年社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもをもつ男性の家事・育児関連時間は、2011年は2006年に比べて7分増加しましたが、2016年は2011年に比べて16分増加し83分になりました。その内訳を見ると、家事17分、看護・介

護1分、育児49分、買い物16分となっています。男性の家事・育児時間は増加傾向が見られるものの、行動指針における数値目標(150分/2020年まで)に対して、低水準で推移しています。

1996年以降の夫の家事・育児関連時間は増加傾向にあります。妻と比較すると、圧倒的に短い状況です。(図表1)

夫の家事・育児関連時間を諸外国と比較すると、他の先進国よりも低い水準にとどまっています。また、妻は、他の先進国と比較すると家事・育児関連時間は長くなっています。(図表2)

【図表1 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間(1日当たりの内訳)】



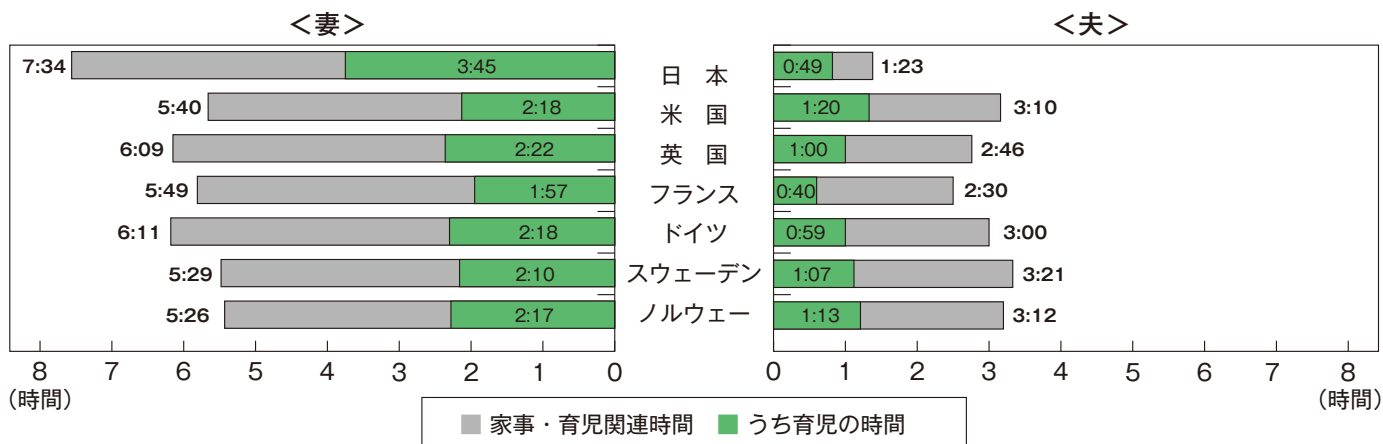
(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

2. 家事・育児関連時間(太字の値)は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計(週全体)。

ワーク・ライフ・バランスレポート2017から、「仕事と家事・育児・介護の両立」に関する最新の情報等についてご紹介します。

【図表2 6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間(1日当たり)―国際比較―】



(備考)

1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及び総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した妻・夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

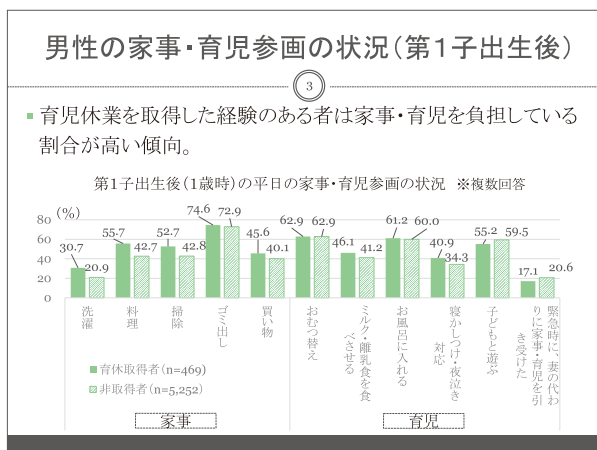
2. 男性の育児休業取得と家事・育児参画

内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」から、第一子出生後(1歳時)の男性の家事・育児参画の状況を見ると、育児については、育児休業取得・非取得の差はそれほど大きくは見られませんが、家事では育児休業取得者の行動者率が高い状況が見られました。(図表3) 次に、男性の家事・育児参画が育児休業の取得によりどのように変化するかを分析したところ、育児休業取得の方が非取得者に比べて家事・育児への参画の増加が大きい傾向が見られました。(図表4)

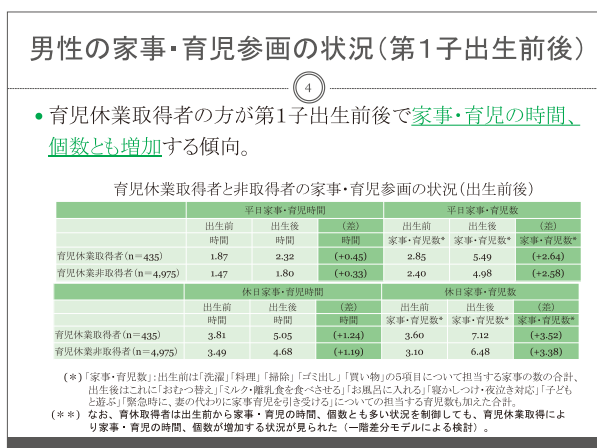
3. 男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率については、2000年代前半までは1%を下回っていましたが、その後わずかな増減を繰り返し、2016年度は民間企業

【図表3 男性の家事・育児参画の状況(第1子出生後)】



【図表4 男性の家事・育児参画の状況(第1子出生前後)】



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2017（概要） 多様で柔軟な働き方で、みんなが変わる、社会が変わる ～はじめの一步は男性の家事・育児・介護から！～

が3.16%と前年より0.51ポイント上昇し着実に増えてきているものの、依然として非常に低い水準で推移しています。（図表5）

4. 介護の現状

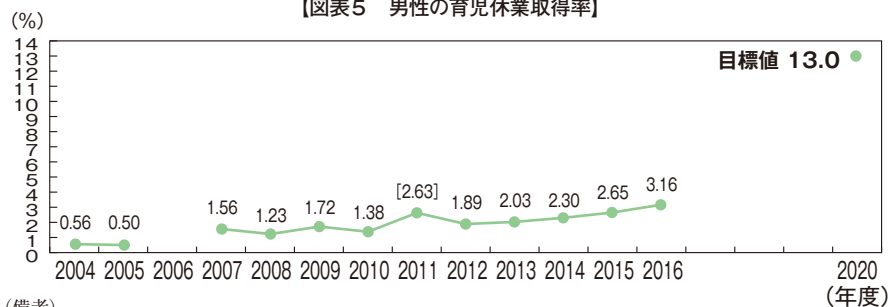
今後、高齢化の進展が見込まれる中で、仕事と介護の両立は重要な課題です。15歳以上でふだん家族を介護している人（以下「介護者」という。）を見ると、2016年は698万7千人で、2011年から15万8千人の増加となっています。男女別に見ると、男性が277万6千人、女性が421万1千人で女性が介護者全体の約6割を占めています。（図表6）

介護者のうち、介護・看護を行った人の行動者平均時間は、2016年は男性が152分、女性が148分と、初めて男性が女性を上回りました。（図表7）

5. 男性が家事・育児等に積極的に参画するために必要なこと

男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するためにはどのようなことが必要と思うかを聞いたところ（複数回答）、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が59.4%と最も多く、次いで「職場における上司や周囲の理解を進めること」、「男性自身の抵抗感をなくすこと」が共に57.0%となりました。（図表8）

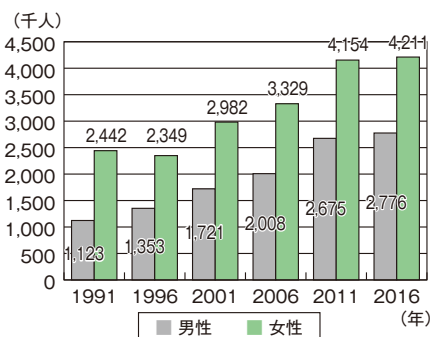
【図表5 男性の育児休業取得率】



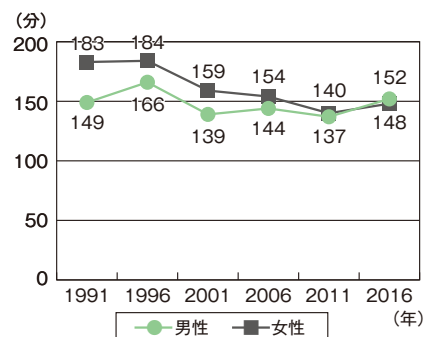
（備考）

1. 民間企業の平成2004年度及び2005年度値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成（2006年度は、調査対象が異なるため計上していない）。2007年度以降は、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。調査対象は、常用雇用者5人以上を雇用している民営事業所。
2. 育児休業取得率の算出方法は、調査前年度1年間（2011年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間）に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合。
3. 東日本大震災のため、2011年度値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

【図表6 男女別介護者数の推移】

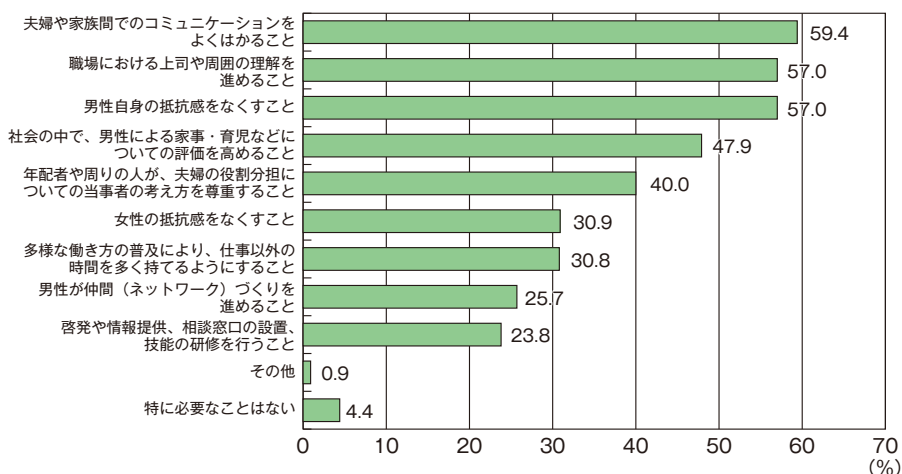


【図表7 介護者の介護・看護の行動者平均時間の推移】



- （備考） 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 週全体 15歳以上の値

【図表8 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと】



（備考）内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2016年9月調査）より作成

6. 男性の家事・育児参画へ向けた取組

男性の家事・育児の参画を推進するため、国や地方公共団体において「“**おとう飯**”始めようキャンペーン(内閣府)」(図表9)や「**みえの育児男子プロジェクト**(三重県)」(図表10)などの取組が行われています。また、仕事と子育てとの両立に資することを目的として、働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスを提供する「企業主導型保育事業」を利用した企業内保育所(図表11)などが広がっています。

7. 今後の課題

男女が共に仕事と子育てを両立できる環境の整備は、女性が活躍できる環境整備としても、男性が子育てを積極的に行うことを促進するためにも、非常に大きな課題になっています。夫婦共働き世帯の増加など、家族の形が変化すると同時に、子育てに関わりたいと思う男性の増加など働き方や生き方に対する希望も多様化しています。一方で、男性の育児休業取得率は着実に増えてきているものの、依然として低く、共働き世帯でも、約7割の男性が全く育児を行っていません。男性が仕事と育児を両立するためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人たちを含め、男性の働き方や意識の改革を進める必要があります。また、子どもの頃

【図表9 おとう飯キャンペーンロゴマーク】



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



からの男女共同参画の理解の促進に向けた取組や男女共同参画について国民的広がりを持った広報・啓発活動を展開することが重要です。

今後、高齢化が一層進展することが見込まれる中で、仕事と介護の両立も重要な課題です。年間約10万人の労働者が家族の介護や看護を理由として離職しており、企業にとっても大きな損失となっています。このため、フルタイムで働いていても親等の介護を担えるよう、介護休業等の多様で柔軟な働き方を可能にしていくための環境整備を進めるとともに、社会全体で高齢者介護を支える仕組みが必要です。加えて、働きながら介

【図表10 みえの育児男子プロジェクトロゴマーク】



詳細は⇒
<http://www.pref.mie.lg.jp/D1KODOMO/000117883.htm>

【図表11 企業主導型保育事業を利用した保育施設】

詳細は⇒
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/gaiyo.html>

護に従事する人が、介護休業等の働き方に関する制度のみならず、介護保険制度等地域における高齢者介護を支える仕組みについての知識・情報を得られるよう国、地方公共団体等が取り組んでいくことも重要な課題となっています。

2017 WLBレポートの詳細は⇒
<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-17/zentai.html>

ひとつ「働き方」を変えてみよう！
カエル! ジャパン
Change! JPN

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者ミーティングの開催

内閣府男女共同参画局総務課

平成30年3月5日、経団連会館にて「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者ミーティングが開催され、行動宣言に賛同している男性リーダーおよび男性リーダーの所属組織で活躍されている女性の皆様等、約130名が参加しました。

この会合は、賛同者本人同士で意見交換や情報交換、課題の共有等をしていただく場となっており、今回で6回目の開催となりました。

【当日の様子】

○基調講演

「Change, or Die! ～女性活躍を加速する男性リーダーとは～」

カルビー株式会社 代表取締役会長兼CEO

松本晃氏

カルビー株式会社 松本会長から、「ダイバーシティは力づくでないと絶対にできない。なおかつ、トップマネジメントが力づくでやらない限りは進まない」「環境が大きく変わり、ゲームそのものが変わった今、企業も変革をしなければ生き残れない。変革とは、“既得権”すなわち金、権力、地位を奪うことであり、抵抗勢力は強い。だからこそ、トップにしかできないし、断行しなければならない」「女性活躍はトップのコミットメントとゴールセッティングが成功のカギ。女性を偉くしようにも人がいない、女性は偉くなりたがらない、というのは真っ赤なウソ。日本人・男・シニア・

有名大卒の人員だけでは、会社は立ち行かない。Just Do It、やるっきゃない!」と、力強いメッセージをいただきました。



▲カルビー株松本会長 基調講演の様子

○野田聖子 女性活躍担当大臣・ 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）の挨拶

野田大臣は挨拶の中で、「女性の働き手は、男性の『補充』ではないという意識、女性がいることで今まで生まれなかった『付加価値』を生んでくれるという敬意を持ってほしい」「行動宣言の賛同者は完全なるマイノリティー。みなさんこそ、自分たちを幸せにするために、この国を守るために、女性活躍を進めていく仲間になってほしいというムーブメントを広げていただきたい」と発言しました。



▲野田大臣 挨拶の様子

○分科会

賛同者の皆様が「女性の役員・管理職の育成と登用」「男性の働き方・暮らし方の変革」「地域連携・他社連携」「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）への対応」という4つのテーマに分かれ、意見交換を行いました。

どのグループでも熱い議論が交わされ、大いに盛り上がりを見せました。



▲意見交換の様子

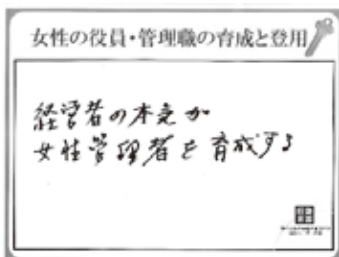
その後、各グループで出た意見、キーワード等をフリップボードに書き、グループの代表の方に発表いただいて全体で共有しました。



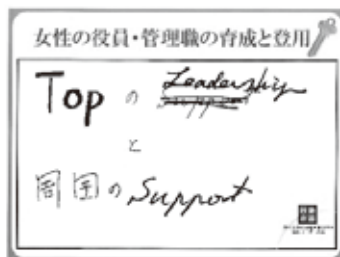
▲全体共有の様子

平成26年6月、9名の男性リーダーが策定、公表した「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言。平成30年2月末には、賛同者が160名を超えました。3月5日に賛同者ミーティングが開催され、取組の好事例の共有やテーマごとの意見交換が行われました。

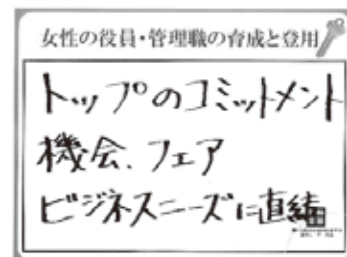
各グループのフリップボード



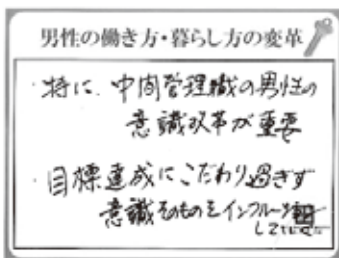
▲グループ①



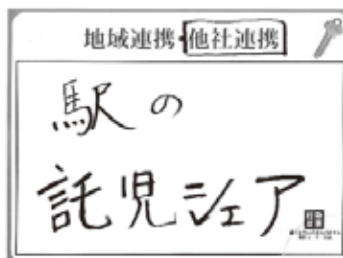
▲グループ②



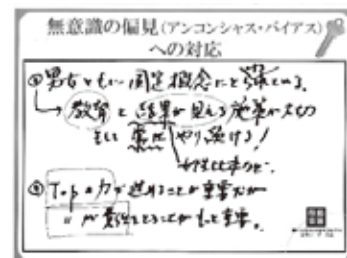
▲グループ③



▲グループ④



▲グループ⑤



▲グループ⑥

各グループからの発表内容の一部をご紹介します。

グループ①

テーマ「女性の役員・管理職の育成と登用」

女性活躍の目的を具体化し、女性の活躍を推進すると会社がどのように変わっていくのかをしっかりと思い浮かべながら取り組んでいくべき。

グループ②

テーマ「女性の役員・管理職の育成と登用」

女性社員のロールモデルやキャリアパスは、トップが信念を持ち強いリーダーシップを持って時間をかけて作っていかなければならない。

グループ③

テーマ「女性の役員・管理職の育成と登用」

例えば、男性管理職を1人増やすなら女性管理職も1人増やす、自分の後任を選ぶ際に、女性を指名する

というように、トップが本気度を示して取り組んでいく。

グループ④

テーマ「男性の働き方・暮らし方の変革」

中間管理職の意識をどう変えていくかということが必要。女性の管理職、役員登用等の目標達成にこだわりすぎて本当の意味での意識改革、インクルージョンができていない。時間をかけてやっていく必要がある。

グループ⑤

テーマ「地域連携・他社連携」

子供の急な発熱等でも近くの駅に預かってくれる場所があれば、その日も休まずに働くことができる。様々な会社、駅の近隣にある会社が連携することで、より女性が活躍しやすい社会になる。

グループ⑥

テーマ「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)への対応」

男女ともに意識するしないにかかわらずお互いにバイアスをかけてしまっている。それを取り払うには教育をしっかりとやっていくしかない。

会合の最後には、賛同者の皆様が考える「女性活躍 次の一手!!」を披露していただきました。トップのコミットメントで女性活躍をさらに加速させることを、出席者全員で決意しました。

賛同者の皆様のコメントは次ページをご覧ください。



▲フリップボードを掲げる賛同者の皆様

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 賛同者ミーティングの開催

Special Feature

※敬称略 氏名五十音順 所属役職は開催当時

御名前	御所属、御役職	女性の活躍 次の一手!!
青野 慶久	サイボウズ株式会社 代表取締役社長	女性首相 ・チャンスは何度も与えるけれども、自らの力でつかみとって欲しい (管理職) ・社員が、ワクワク、ドキドキ、心躍る職場にしたい
阿部 俊則	積水ハウス株式会社 代表取締役会長	Result Oriented 男性も女性も まず、自らの意識改革を!
石橋 邦裕	ブルームバーグ 在日代表	女性活躍はこれからの時代の必須戦略。経営として果敢にこれまでの慣習や既成概念を振り払い英断(女性登用)をしていくことが次の一手。
伊藤 秀博	レカム株式会社 代表取締役社長 グループCEO	女性視点は価値創造につながる。
植平 光彦	株式会社かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長	パイプライン構築必達 男女共に重要課題は 教育!! であると思います。
榎本 修次	株式会社乃村工藝社 代表取締役社長	変わる環境の中で、アクションへ
小川 陽一郎	デロイト トーマツ グループ グループCEO	各レベルでの女性登用について、具体的比率でコミットし実現する。
木地 英雄	株式会社インターアクション 代表取締役社長	2020年までに女性管理職比率35%を達成するために女性の人財育成を強化
木村 浩一郎	PwC Japan グループ グループ代表	多様な人材が成長し活躍し続けられる企業風土と制度作り!
工藤 英之	株式会社新生銀行 代表取締役社長	現状を問う 新しい働き方を試す 協力する
斉之平 伸一	三州製菓株式会社 代表取締役社長	本気で育て 本気で支える 支え続ける
島田 和幸	株式会社ファンケル 代表取締役 社長執行役員 CEO	女性活躍こそ社会の活力 会社躍進の原動力
サシン・N・シャー	メットライフ生命保険株式会社 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者	女性活躍で更なるグローバル化を加速する。
瀬口 二郎	メルリリンチ日本証券株式会社 代表取締役社長	覚醒
瀬戸熊 修	学校法人千葉工業大学 理事長	女性活躍なくして国も企業も成長なし!! 実行あるのみ!!
高橋 祐二	三浦工業株式会社 代表取締役会長	固定概念を超えて一歩でなく、三歩踏み出す。
高山 泰仁	株式会社旅工房 代表取締役会長兼社長	常に意識し、毎日向き合う!
竹増 貞信	株式会社ローソン 代表取締役社長	not NATO but Nike!
辻 幸一	EY Japan カントリー・マネージング・パートナー	決めた目標を確実に実行する
富田 秀夫	トムソン・ロイター・ジャパン株式会社 代表取締役社長	企業は家族
長門 正貫	日本郵政株式会社 取締役兼代表執行役社長	Change Middle Mgmt. Behaviors towards advancing all capable staff into sales of mgmt. regardless of sex, age, nationality, or orientation.
西浦 三郎	ヒューリック株式会社 代表取締役会長	Topの支持・支援で一層の女性活躍を!
沼田 英也	株式会社ミュゼプラチナム 代表取締役社長	Next business owners
ロバート・L・ノディン	AIG ジャパン・ホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO	YANSEN LEADERSHIP 50% FEMALE 2020 Go for GOLD
林田 英治	JFEホールディングス株式会社 代表取締役社長	学生時代からのキャリア教育
ハリー・A・ヒル	株式会社オークロンマーケティング 取締役 新規事業担当	無意識の偏見への対応について社内に至急検討していく。 Topメッセージ&Topの責任!
クリス・フウリガン	ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長	まずは行動 一歩を具体的なアクションに変える
松本 洋介	株式会社LiB 代表取締役	地域を超えた働き方
宮本 洋一	清水建設株式会社 代表取締役会長	気づいたことから変えてみる!やってみる!
望月 正恵	株式会社オネスト 代表取締役	個性が豊かに発揮され、成果が正当に評価される働き方改革の実行。
山内 裕司	アフラック 副会長	刃を研がなければ、活力を使い尽くす。
山田 修	東海村長	
横山 邦男	日本郵便株式会社 代表取締役社長兼執行役員社長	
横山 知行	マスターズアロマスクール 学長	



野田大臣と賛同者の皆様で記念撮影

ジェンダー主流化の20年～国際社会の歩み～(1)

(特活) Gender Action Platform 理事 大崎 麻子

「おおお、ついに！」今年2月、グテーレス国連事務総長がSNSに投稿した国連会議の写真を見て、思わず声をあげました。「初めて、50-50 (男女同数) の幹部会議が実現しました」という言葉が添えられています。

意思決定ポジションのジェンダー・バランス (=男女半々) の実現は、今から20年前、当時のコフィ・アナン事務総長が総会の要請を受けて取り組んでいた目標です。私が勤めていたUNDPでも、女性の登用を進めていました。ところが、一見、女性だらけの職場にもかかわらず、女性が集中しているのは、秘書職とエントリー・レベルの専門職です。管理職予備軍になるあたりで多くの女性職員が辞めていることがわかりました。とりあえず数値目標を達成するには？という議論もありましたが、最終的に落ち着いたのは、「時間はかかるけど、リテンションに注力するしかない」という結論でした。つまり、女性職員が辞めずに働き続けられるような環境の整備です。あれから20年。確かに時間はかかりましたが、幹部レベルでも男女半々が達成できたのか、と胸が熱くなりました。

最近、感動したことをもう一つ。喫緊の地球規模課題の一つに、気候変動対策があります。2016年に発効したパリ協定は、地球、そして人間社会の未来を左右する、重要な枠組みであり、国連、政府、NGO、民間企業を動員した、大きなうねりになっています。その動きを後押しする資金メカニズムが、「緑の気候基金」(Green Climate Fund) です。認証機関がプロジェクトを形成し、多様なパートナーと共に実施します。日本では昨年、JICA (国際協

力機構) と三菱UFJ銀行が認証機関として承認されました。気候変動対策、特に、「緩和策」に関与しているのは、インフラや森林業や農業など、実務者も専門家も意思決定者も「圧倒的に男性が多い」セクターです。ところが、緑の気候基金がなんと、「ジェンダー主流化」を全ての案件の必須要件とし、資金要請をする際には、「(対象地域や対象領域の) ジェンダー分析を行い、その結果に基づいてジェンダー評価とジェンダー行動計画を策定し、提出しなければならない」と義務付けたのです。まさに、パラダイム・シフトです。

思い返せば、「ジェンダー主流化」が、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」を達成するための手段として、国連の経済社会理事会 (ECOSOC) で正式に定義づけられたのは、私がUNDPに入局した1997年でした。女性が直面している問題を「女性の問題」として捉え続ける限り、男女間の「不平等」という根源的な問題は解決できない。「ジェンダー」という概念と「女性の人権」を土台とした国際目標が1995年に北京で開催された第四回世界女性会議で採択された直後でした。

UNDPでもジェンダー主流化を進めようという機運が高まっていました。しかし、ジェンダー主流化の道は、茨の道でした。だからこそ、今、ジェンダー主流化が様々なレベルで、様々な領域で「実行」され、その動きがさらに加速していることに感慨深さを覚えます。この連載では、持続可能な開発目標 (SDGs) という国際社会の新たな枠組みや、紛争・平和構築、経済、気候変動といった領域でのジェンダー主流化の最新動向や具体的な取組みを紹介します。

ジェンダー主流化：

あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと

出典：内閣府男女共同参画局ホームページ http://www.gender.go.jp/about_danjo/glossary/glossary.html



<https://twitter.com/antonioguterres/status/967104299879813120>
国連会議の様子：グテーレス国連事務総長のSNS投稿より



おおさき・あさこ／(特活) Gender Action Platform 理事、関西学院大学客員教授
コロンビア大学国際公共大学院で国際関係修士号を取得後、UNDP (国連開発計画) 開発政策局に入局。UNDPの活動領域である貧困削減、民主的ガバナンス、紛争・災害復興等におけるジェンダー主流化政策の立案、制度及び能力構築に従事した。現在は、フリーの国際協力・ジェンダー専門家として、国内外で幅広く活動中。『エンパワーメント 働くミレニアル女子が身につけたい力』(経済界)。



「政治分野における男女共同参画の推進に向けた地方 議会議員に関する調査研究報告書」の公表について 内閣府男女共同参画局推進課

■背景・目的等

1. 第4次男女共同参画基本計画においては、「民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受すること」が必要であり、政治分野における男女共同参画のためのさらなる取組が重要であるとされています。

2. 政治に多様な民意を反映させるためには、国会のみならず、住民の生活により身近な存在である地方政治においても、女性の政治参画を拡大していくことが重要です。しかしながら、地方議会における女性議員比率は、都道府県議会が10.1%、市区議会が14.9%、町村議会が9.9%（平成29年12月31日現在 総務省調べ）と低い水準にとどまっています。

こうした現状を踏まえ、内閣府では、政治分野における男女共同参画の推進に資する情報提供を目的として、現役の女性地方議員を対象にアンケート調査等を行い、女性議員の実態を把握するとともに、女性地方議員が増えない要因等の分析、検討を行いました。

■先行研究の参照および企画委員会による検討

本調査研究に先立ち、我が国の女性地方議員の実態に関する先行研究を参照するとともに、有識者による企画委員会を設置して議論を行いました。その結果、本調査では、女性議

員の割合の少ない要因検討に際して、次の観点から調査の設計及び分析を行いました。

- ① 女性の政治参画に関する周囲（家族や地域、男性議員等）の意識や理解
- ② 議員生活と家庭生活（子育てや介護等）との両立
- ③ 選挙活動や議員活動をするための経済的側面

■調査内容

1. アンケート調査の対象

全国的女性地方議員4,170名（平成28年12月31日時点）を対象とし、各議会事務局を通じて所属する女性議員にアンケート票を配布して、調査を行いました。（回収率は39.6%）

2. アンケート調査の構成

アンケート票は、3部構成となっており、第1部では選挙活動に関する質問として、立候補の理由や選挙費用における自己資金の割合等を、第2部では議員活動や議員活動を行う環境に関する質問として、産前・産後休暇、育児休暇等の明文化の有無や託児所・授乳室等の環境整備状況、及び、女性地方議員が少ない原因として考える理由等を、第3部では、回答者自身の属性に関する質問として、所属政党、最終学歴、婚姻状況等の属性を調査項目としました。

3. ヒアリング調査

女性の参画を促進する啓発活動やロールモデル情報の発信等の取組等を行なっている地方議会等に対し、女性議員の参画を促進している事例

の収集を目的としてヒアリング調査を行いました。

■調査結果

1. 回答者の属性

アンケートでは、回答者の属性に関し、所属議会分布及び年齢分布については、都道府県議会、市区議会、町村議会ごとに実際の女性議員数の分布とおおむね一致しており、我が国の女性地方議員の実態に即したサンプルを収集することができました。

2. 女性議員の増加を阻む原因

アンケート調査への回答では、地方議会において女性議員の増加を阻む原因として、以下の事項が考えられると指摘されました。

- ① 政治は男性のものという意識（固定的性別役割分担意識）

「女性議員が少ない原因として考えられる理由」を尋ねたところ、「家族や周囲の理解が得づらい」との回答が約7割、「政治は男性が行うものという固定的な考え方が強い」との回答が約6割を占めました。

また、女性議員比率が高い議会に所属する議員ほど、「男性議員の理解やサポートがない」ことを課題としていない傾向があるという結果となりました。

- ② 議員活動と家庭生活の両立環境が整備されていないこと

育児に伴う休業制度や、託児や授乳室の有無に関する質問に対し、産前・産後休暇については、約6割以上、育児休暇については約8割が「明文化されていない」と回答、託児所や授乳室は約9割以上が「設置されてい

い」と回答しており、女性用トイレすら整備されていないとの回答もありました。

また、40歳以下で未就学児を抱える女性議員のうち78.8%が「議員活動と育児の両立が難しい」と回答しました。

③ 経済的な負担が大きいことについて

選挙資金における自己資金の割合に関する質問に対し、自己資金の割合は平均で6割程度であり、女性議員比率が高い議会に所属する議員ほど、選挙費用の自己資金の割合が低い傾向にあることがわかりました。

3. ヒアリング調査による事例収集

アンケート結果を踏まえて実施した地方議会に対するヒアリング調査では、女性議会など、実際に女性地方議員の輩出に繋がっている取組や

議員の共有スペースでの育児サポートの実施等、議会における環境整備の事例等を得ることができました。

■今後の方向性

以上の調査結果を踏まえ、地方議会において女性議員を増やすためには、今後の取組として以下の視点が考えられます。

- ① 政党や団体が性別にかかわらず能力に基づいて立候補を要請すること、女性議会等による女性人材の育成、研修機会の付与、ハラスメントや差別の防止に関する研修を行うことにより、政治は男性のものという意識の改革を行うこと。
- ② 休暇や休業制度の明文規定の創設や、議会における託児所や授

乳室の整備。

- ③ 経済的な負担軽減のため、政党や団体による経済的支援を行うことや、議員とその他の職業を兼業しやすい仕組みを導入すること。

■まとめ

本調査研究において抽出された課題の情報を活用しつつ、どのような対応を行えば女性地方議員が増加するのかということについて、今後も継続的に調査を実施していく必要があります。

今回の調査結果は、男女共同参画局HPからご覧いただくことができます。

◎ 調査研究報告書はこちら→
http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/local-councilor_h29.pdf



政治分野における男女共同参画の推進に向けた 地方議会議員に関する調査研究報告書（概要）

女性議員が増えることの意義

- ・政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要である。
（第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定））
- ・議員の多様性の確保は、議員のなり手の確保、議会と住民との関係性構築の観点からの意義を指摘することができる。
（総務省「地方議会に関する研究会報告書」（平成27年3月））

なぜ、地方議会で女性議員が増えないのか？

アンケート調査を実施（全国の女性地方議員約4,000名対象（平成28年12月31日時点）、回収率39.6%）

※内閣府による初の実態調査 ⇒ 女性地方議員の実態を把握することで、女性議員が増えない要因を検討

地方議会において女性議員の増加を阻む3つの課題

1 政治は男性のものという意識（固定的性別役割分担意識）がある

- アンケートで、「女性議員が少ない原因として考えられる理由」を質問
⇒ 「政治は男性が行うものという固定的な考え方が強い」との回答が59.1%
- 女性議員比率が高い議会に所属する議員ほど、「男性議員の理解やサポートがない」ことを課題としない傾向がある。

2 議員活動と家庭生活の両立環境が整備されていない

- アンケートで、育児に伴う休暇や休業制度、託児所や授乳室の有無を質問
⇒ 「休暇や休業は6割以上が規定なしと回答。託児所や授乳室は9割以上がなしと回答。」
- アンケートで、40歳以下で未就学児を抱える女性議員の回答を抽出
⇒ 「議員活動と育児の両立が課題である」との回答が78.8%

3 経済的な負担が大きい

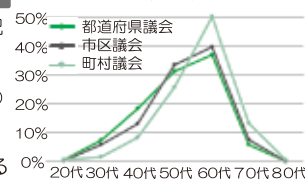
- アンケートで、選挙資金における自己資金の割合を質問
⇒ 自己資金の割合は平均で6割程度。
⇒ 女性議員比率が高い議会に所属する議員ほど、選挙費用の自己資金の割合が小さい傾向にある。

地方議会における現状

- ・女性議員比率は低い状況
都道府県議会10.1%
市町村議会13.1%
（平成29年12月31日現在）

- ・女性議員の年齢構成は
50歳以上が7割を超える

女性地方議員の年齢構成



（今後の方向性）

- 政党や団体等が性別に関わらず能力に基づいて立候補を要請する。
- 女性人材育成、研修機会の付与を行う。
（例：女性議会の取組など）
- ハラスメントや差別の防止に関する研修を行う。
- 休暇や休業制度についての明文の規定を設ける。
- 議会に託児所や授乳室を整備する。
（例：議員控室を活用した育児支援など）
- 政党や団体等が性別に関わらず能力に基づいて経済的支援をする。
- 議員とその他の職業を兼業できるようにする、または、兼業しやすい仕組みを導入する。
（例：夜間・休日の議会開催など）



“農山漁村女性の日”関連イベントで女性の活躍を発信！ 農林水産省経営局就農女性課女性活躍推進室

毎年3月10日は、農山漁村女性の3つの能力(知恵、技、経験)をトータル(10)に発揮してほしいという願いを込めて、「農山漁村女性の日」と定められています。例年、この前後に様々な行事が開催され、農山漁村女性の活躍を広く発信するとともに、農山漁村の女性の参画を促進しています。今年も全国各地で多彩なイベントが行われましたが、そのうち東京で開催された3つのイベントと、日本国内だけでなく世界への発信を実現した国連女性の地位委員会のサイドイベントの様子をレポートします。

■農業の未来をつくる女性活躍経営体100選(WAP100)表彰式及び女性活躍推進セミナー(3月6日)

WAP (Women's Active Participation in agriculture) 100は、女性活躍に取り組むとともに経営上の成果をあげている農業経営体の認定・表彰を通じ農業界における更なる女性活躍の機運を高めようと、平成27年度から29年度までの3年間、行ってきました。最終年度となる29年度には全国から42経営体を認定・表彰。慣習的な男女の役割分担にとらわれず、女性活躍の場を広げるため使いやすい機械の導入や男女別トイレの設置等のハード面の整備に加え、社会保険完備はもちろん、育児や介護に携わりながらも働きやすい制度を柔軟に導入している経営体や従業員のキャリアアップ支援に力を入れている経営体が認定されました。

表彰式に続くセミナーでは、認定経営体の代表4名をパネリストとして迎え、「女子が変える日本の農業」をテーマとしたパネルディスカッションを実施。事業所内託児所のこと、従業員の人材育成で力を入れていること等、パネリストから具体的な

実践内容を聞くことができました。3年間では計102の経営体が認定され、それらの取組をモデル事例として、より多くの農業経営体に発信していくこととしています。



WAP100表彰式。認定経営体の皆さん



WAP100認定経営体の概要はこちらからご覧いただけます。

■未来農業DAYs(3月7日)

農業の未来を担う若手農業者や女性農業者の優れた取組を表彰するとともに、農業に関心のある方々の革新的なアイデアを支援することを目的として開催されました。

アワード部門(農山漁村女性活躍表彰)では、農林水産業の振興や地域活性化の活動の中長期にわたり実施された女性、起業で成果を出している女性など、地方公共団体や農業団体等からの推薦を得た方々のうち6名が見事、農林水産大臣賞を受賞されました。

農業振興につながる斬新なアイデアを競うコンペ部門では、昆虫由来の動物性タンパク質フードの開発・生産や、学生によるドローン等の技術を活用した農作業請負など、多彩な内容のプレゼンテーションが行われ、社会人枠・学生枠それぞれで受賞者を決めました。

会場には農業高校生や食と農に関心のある大学生といった若者から、農業経営者として活躍されている女性、長年、地域農業をリードしてきた女性など年代や性別を超えて多くの方々が集まり、交流を深めていました。



未来農業DAYsで表彰される農山漁村女性活躍表彰の受賞者



農業女子メンバーが作成した動画はこちらからご覧いただけます。

■農業女子PJフォーラム2017 (3月8日)

農林水産省が推進する「農業女子プロジェクト」の活動を発信するイベント。今年は、農業女子メンバーが全国9ブロックごとにチームを組んで制作した、日々の取組や地域の農業の魅力をPRする動画のコンテスト(地域部門)などを行いました。

当日は、9ブロックのうち先行ネット投票で上位に選ばれた北海道、東北、九州・沖縄の3ブロックのチームがファイナリストとして登場し、PR動画と合わせて自分たちの取組も含めプレゼンテーション。また、農業女子メンバーが個人やグループで制作した動画の「フリームービー部門」コンテストも行い、ファイナリスト4名の作品が発表されました。

フォーラム観覧者約200名の投票と審査員による審査の結果、地域部門の最優秀賞は北海道ブロックの『NO FARMING, NO LIFE 〜だから、農業って楽しい』に決定。広大な土地で行う北海道農業の魅力を、ドローンを使って撮影した映像などを織り交ぜ表現した作品です。フリー部門の最優秀賞は、宮崎県の児玉あさみさんの『紅の世界』に。マンゴーアレルギーなど困難を乗り越えてマンゴーの栽培を楽しんでいる様子が伝わる作品です。



農業女子PJフォーラム2017のファイナリストの皆さん

地域部門の動画制作にあたっては、農業女子メンバー同士が日々の仕事の合間をぬって連携・協力し作業が進められました。制作過程で構築されたネットワークが今後の活動に生かされることを期待します。

農業女子メンバーが作成した動画は左のQRコードからご覧いただけます。

■国連女性の地位委員会で女性 農業者が日本農業をPR

例年3月にニューヨークで開催される国連女性の地位委員会(CSW)。今年のテーマが農山漁村女性となり、日本のNGO3団体と日本政府の共催でサイドイベント「農山漁村地域の女性と少女のエンパワーメントに向けての活動」を3月13日に現地で開催。その中で、山形県の女性農業者である結城こずえさんが、自らの活動を世界に発信しました。

結城さんは「農業女子プロジェクト」を通じて知り合った女性農業者のネットワークが加工や販路開拓など自身の経営の発展に繋がったことや、次世代のリーダー育成のための環境づくりにも取り組んでいくこと等を発表しました。結城さんのほか、ネパール、タンザニア、FAOのスピーカーからも農業の取組が紹介され、世界各国の方が参加し、質疑も活発に行われ、会場は熱気にあふれていました。



CSWのサイドイベントの様子(右から2人目が結城さん)

歴史と文化のまちから活気のある未来を目指す那須烏山市



那須烏山市長

川俣 純子

那須烏山市は、栃木県の東部に位置し、清流那珂川が流れる緑豊かな自然に恵まれたまちです。また、450年以上受け継がれ、2016年に全国33の祭礼行事とともに「山・鉾・屋台行事」として、ユネスコ無形文化遺産に登録された「烏山の山あげ行事」に代表される歴史と文化が魅力のまちでもあります。

烏山の山あげ行事は、7月の第4土曜日を含む金土日の3日間、6町輪番により烏山市街地で繰り広げられる日本最大の移動式野外劇です。道路上に奥行き100メートルに及ぶ大掛かりな舞台装置（大山、中山、前山、館など）を遠近よく配置し、それらを舞台背景に、烏山山あげ保存会芸能部会の皆さんによる常磐津の三味線や浄瑠璃に合わせて「三番叟」「将門」「戻橋」などの歌舞伎舞踊が上演されます。舞台装置の組立て、片付け、移動は、すべて若衆の手作業で行われます。演目の進行に合わせて変化する舞台背景や若衆の糸乱れぬ動きは必見です。また、若衆が気持ちを一つにして高さ10メートルを優に超える大山をあげる様子は圧巻で、祭りの名前の由来になっています。

私の説明では中々理解できないと思いますので、今年の夏は是非ともお祭りを見に栃木県那須烏山市にお出掛けください。（平成30年7月27日～29日開催）

さて、私は平成29年11月に市長に就任しましたが、当市では、男女共同参画を推進する計画が未策定であり、取り組みも遅れている状況でした。

平成30年3月に先進事例等を参考にしながら今からでも身近なところから始めていこうという思いを込めて名付けた「～今

日から ここから みんなから～ なすから男女共同参画計画」を策定することが出来ました。これからが大切な時です。誰もがいきいきと活躍できる共同参画社会を実現するための意識づくり、環境づくり、社会づくりを1つ1つ進めていきたいと思っています。

また、女性ならではの視点や価値観で新しいものを市政にとり入れていければと考えており、まずは、女性の体や心、仕事、家庭等の悩みや疑問を相談できる場所等の環境を整備したいと思っています。子育て支援策については、妊娠、出産、育児、学童保育と安心して子育てしながら近くで働けるような施設整備、支援策を充実していきたいと思っています。

前段で説明しました烏山の山あげ行事は、城下町の気質？といいますが、各町の意地のぶつかり合いや心意気によって切磋琢磨され現代に受継がれた歴史、伝統を重んじた八雲神社の宮座組織による男性中心の祭りですが、ご家庭では相互理解のもと育児や家事を一緒にする優しい男性が増えてきているようです。有難いことです。

一方、消滅可能性都市といわれる本市において、人口減少、若者の流出が活力の低下につながっており、大きな課題となっています。住みやすい、働きやすい、子育てしやすい環境を「全員参加のまちづくり」でいかに実現していくか、常に市民との対話の中から、優れた意見や発想を積極的に取り入れ、市全体が希望に満ちた地方都市となるよう那須烏山市を創造していきたいと思っています。



かわまた・じゅんこ／1960年生まれ／2010年から那須烏山市議会議員（2期7年4ヶ月、那須烏山市監査委員）。2017年11月那須烏山市長就任（1期目）。

女性が輝く
先進企業
2017

女性が輝く先進企業表彰受賞企業の取組紹介

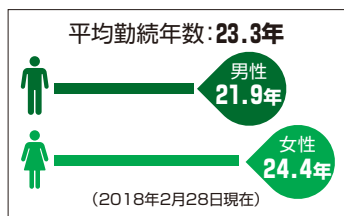
平成29年度「女性が輝く先進企業表彰」を受賞された7社をシリーズでご紹介します。今月は「内閣府総理大臣表彰」受賞企業2社の取組です。

従業員の7割を占める女性の活躍を目指して

株式会社高島屋



「育児勤務者ワークショップ」の様子



平均勤続年数データ



「日祝限定臨時保育」の様子

高島屋では、従業員の約7割を占める女性の活躍を、今後の企業成長に欠かせない重要な経営戦略の一つと位置づけ、様々な取組を進めています。

育児休職制度と女子再雇用制度を1986年に新設するなど、従前から仕事と家庭の両立支援を推進してきました。短時間とフルタイムの併用勤務など8パターンから選択できる育児勤務制度や、子や孫の学校行事に利用できる休暇を有給休暇日数に加えて付与する仕組み等、ニーズの変化と共に制度改正を重ねています。また、育児勤務者を対象にワークショップやメンター制度を導入しています。

育成・配置の面では、責任ある役割や幅広いフィールドでの活躍に向け、女性リーダー育成研修や、育児勤務者のマネジメント職への登用など適材適所の人事

を推進しています。2018年の女性管理職比率は30%に達しましたが、2020年の35%を目標に今後も取組を加速していきます。

また、働き方への多様なニーズに対しても、様々な角度から仕組みを整えています。職務と勤務地を選択できる限定正社員をはじめ、保育所が休業の日祝に働きたい育児勤務者をサポートする臨時保育、自宅やサテライトオフィスで働けるテレワーク制度等を導入しました。こうした積み重ねにより、平均勤続年数は女性が24年と男性を上回り、育児休職からの復職もほぼ100%と、女性活躍に向けた環境整備の成果が出ています。多様な人材を活用することで組織的な視野の広がりや生産性の向上を目指し、営業力強化と従業員が働きやすい企業風土に繋げていきます。

「人を大事にする経営」のもと役職員総活躍のための取組を加速！

株式会社東邦銀行



事業所内保育施設「とうほう・みんなのキッズらんど」の様子



「復職支援セミナー」情報交換会の様子



「ダイバーシティ推進プロジェクト」活動報告会の様子

東邦銀行は、「人を大事にする経営」を基本理念とし、役職員全員が働きがいを持って活躍できる職場環境づくりと多様性のある人材の育成に向け、様々な取組を進めています。

中でも、女性活躍推進を経営の重要課題と位置づけ、「キャリア形成」「仕事と家庭の両立」「意識改革」を柱とし、継続して取り組んできました。

若手から管理者までステップアップできる一貫した研修プログラムの実施や女性管理職を対象とした情報交換会の開催により、女性のキャリア意識も高まっています。両立支援制度の充実、3カ所の事業所内保育施設、復職支援セミナー実施等の環境整備や朝型勤務、フレックスタイム制の導入等「働き方大改革」の実施により、柔軟かつ多様な働き方も浸透してき

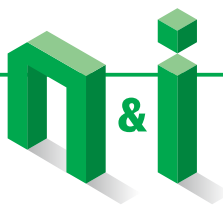
ています。

2009年には、女性が活き活きと活躍できる組織を創ることを目的に、行内横断的組織「ダイバーシティ推進プロジェクト」を発足し、現在9期目のメンバーが活動しています。

その結果、部下を指導する立場にある女性管理職の比率は、2013年度9.5%から2017年度には13.6%となり、2020年度までには15%を目指しています。

男性の意識改革にも力を入れており、男性の育児休業取得率100%を目指し、所属長自らが対象者への声掛けを実施した結果、2017年度にお子さんが生まれた全員が育児休業を取得しました。

今後も引き続き、多様な人材が働きがいを持って成長・活躍する「役職員総活躍」を目指し、取組を加速していきます。



[News & Information]

1 News

内閣府

政府インターネットテレビ「女性が輝く先進企業表彰2017 ～企業経営を強くする女性活躍推進～」



「会社の持続的成長のためには、女性活躍が欠かせない。しかし、どう取り組めばよいか分からない・・・」そんな悩みを解決するヒントがここに。

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員や管理職への女性の登用に関する取組や実績等に顕著な功績があった企業を表彰する「女性が輝く先進企業表彰」。平成29年度に内閣総理大臣表彰を受賞した2社の取組を、日本経済新聞社編集委員／女性面元編集長 石塚由紀夫さんの解説とともにご紹介します。ぜひ、ご覧ください！

※視聴はこちらから↓(政府インターネットテレビ)

<https://nettv.gov-online.go.jp/prg/prgl6751.html>

【関連リンク：女性が輝く先進企業表彰】

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/hyosyo.html>

2 News

内閣府

平成30年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズを決定しました

平成30年度は「スポーツに関わるあらゆる分野での女性の参画を推進し、様々なスポーツに男性も女性も親しみ、チャレンジし、活躍できるようになるためのキャッチフレーズ」を募集し、応募総数3,101点の中から、厳正な審査の結果、「走り出せ、性別のハードルを超えて、今」(滋賀県、大川麗さん)に決定しました。

※男女共同参画週間やキャッチフレーズに関する詳細につきましては、以下のサイトをご覧ください。

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

3 News

国立女性教育会館(NWEC)

『NWEC実践研究』第8号刊行

今号は「女性活躍と地方創生」をテーマに取り上げ、女性の活躍促進の地方創生について、これまでの女性の活躍を進める政策の流れや地域の連携の在り方を論じた論文、全国各地で実施されている創意工夫に溢れた新しい事例を掲載。

また、平成29年11月に開館40周年を迎え実施した40周年記念事業の他、NWECの今年度事業や平成27年度から実施している「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」の中間報告も併せて掲載しています。

詳しくはホームページをご覧ください。 <https://www.nwec.jp/>

4 Info

内閣府

「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催

「男女共同参画週間」(6/23～29)の中央行事として全国会議を開催します。本年度は基調講演、応援メッセージのほか、「スポーツを通じた女性の活躍」をテーマにパネルディスカッションを行います。入場無料ですので、お誘い合せの上、ぜひご来場ください。

【日時】平成30年6月27日(水)13:00～16:00(予定)

【会場】東京国際フォーラムホールC(千代田区丸の内3-5-1)

・参加申し込みはホームページをご覧ください。

<http://www.gender.go.jp/public/event/2018/index.htm>

5 Info

国立女性教育会館(NWEC)

「女性関連施設相談員研修」参加者募集

女性関連施設における相談実務担当者を対象とした実践的・専門的な研修です。配偶者等からの暴力被害、性暴力・性被害支援、人間関係に関する悩みなど、複雑化・多様化する課題に対応するための力を養います。内容は、基調講演、情報提供、講義、分科会(スーパービジョン)を予定しています。

期日：平成30年6月20日(水)～22日(金)2泊3日

会場：国立女性教育会館(埼玉県比企郡嵐山町)

詳しくはホームページをご覧ください。 <https://www.nwec.jp/>

6 Info

女性就業支援センター

全国に女性就業支援専門員を派遣します(平成30年度厚生労働省委託女性就業支援全国展開事業)

全国的な女性就業支援(就業促進、健康保持増進)の充実を目的として、各地の女性関連施設等、“支援する立場の方”をバックアップする事業を実施します。

ご依頼により、女性就業支援専門員を派遣して、セミナー・研修会等を実施します。申込方法など詳しくは、当センターまでお気軽にお問い合わせください。

【対象】女性関連施設(男女共同参画センター等)、

地方自治体、事業主団体、労働組合、女性団体

【テーマ】女性労働に関わるテーマ(女性の活躍推進、女性のキャリア形成、ハラスメント対策、働く女性のライフステージと健康等)や、事業企画・実施に関わるテーマ(相談、講座企画等)

【内容】全国の女性関連施設等が、地域の事業所や働く女性を対象に実施するセミナー・研修会等へ講師派遣

【費用】講師派遣に関わる費用(講師料・交通費等)は無料です(その他経費は実施団体負担となります)

【問合せ】女性就業支援センター

TEL 03-5444-4151

HP <http://joseishugyo.mhlw.go.jp>

男女共同参画センターだより

News From Center

京都市男女共同参画センター（ウイングス京都）

公益財団法人京都市男女共同参画推進協会

京都市男女共同参画センター「ウイングス京都」は、平成6年に「女性の自立と社会参画を支援する」ことを目的に、「京都市女性総合センター」として京都市が開設しました。「ウイングス（翼）京都」の愛称は、鳥が左右の羽を広げて飛び立つように、女性と男性が協力しあって住みよい平等な社会の建設を目指そうと名付けられました。

誰もが性別にかかわらず、個性と能力を発揮し、いきいきと生きられる社会、男女共同参画社会の実現に向け、会議室等の施設の提供や様々な事業を実施しています。

平成26年度には開館20周年を迎え、年間約50万人の方に利用していただいています。

当センターでは、男性が家事から自立することで、ワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、料理講座を中心に取組を進めてきました。

近年では、子育て期の男性を対象に、育児を通し家事・育児参画を促す講座

が好評で、平成29年に実施した「遊び方実習」・「パートナーとのコミュニケーション」・「離乳食の調理実習」がテーマの講座には定員の倍近くの応募をいただきました。

参加者からは「同じ月齢のパパと話せてよかった」「子育ての話の時間が増えた」等の感想をいただいています。

平成30年度も予定しており、育児期だけの家事・育児参画だけでなく、日常生活の一部としてとらえるための働きかけを課題として実施していきます。

今後も、男性の家事・育児の積極的な参加を促す

様々な取組を進めていくとともに、平成30年度は、若年層に焦点を合わせた事業の展開により、男女共同参画の加速化を目指します。

また、貸会場では、平成29年度にオープンしたギャラリースペースを含め、様々な施設を提供しており、より一層市民に親しまれるセンターを目指していきます。



飛行機あそび



離乳食作り

編集後記

皆様から多数のご応募をいただきました本年度の男女共同参画週間のキャッチフレーズが「走り出せ、性別のハードルを超えて、今」に決定いたしました。今、キャッチフレーズに合わせたポスターデザインを作成中です。どんなポスターが出来上がるか楽しみにしててください。

また、本号から表紙のデザインを一新しました。

皆さんにより一層活用していただける共同参画となるよう内容の充実を図ってまいります。

（編集デスク K.H）

【5月号表紙】

天秤をモチーフに、仕事と生活のバランスが取れている様子をシンプルに表現しました。

デザイン／

株式会社スコープ

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」5月号

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

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

第111号●2018年5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●株式会社アイネット

男女共同参画局英文パンフレット「Women and Men in Japan 2018」を発行しました！



日本における男女共同参画の現状や施策を紹介しています。全文は、内閣府男女共同参画局のホームページに掲載しています。
http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men.html