

共 同 参 画

"Kyodo-Sankaku"



"Kyodo-Sankaku"
Number 112
June 2018
Japan Cabinet Office

6

内 閣 府

Special Feature 1

特集1／「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」の取組について

Special Feature 2

特集2／「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました～男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律が成立～

Special Feature 3

特集3／第62回国連女性の地位委員会の開催

Special Interview

スペシャル・インタビュー／末延 則子

（ポーラ化成工業株式会社 取締役執行役員 研究・企画担当
フロンティアリサーチセンター所長 医学博士）



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

一般社団法人
男女共同参画
地域みらいねっと
代表理事
小山内 世喜子



Osanai Sekiko

「声をあげないと変わらない、声を出さないと賛成だと思われる。NOと言える力とリスペクトできる相手をみつけましょう」。こんなメッセージを中高生に向かって言える学校長に感銘を受けました。これは、ある団体が主催した性暴力やセクハラ、男女格差の問題について、ゲストスピーカーと中高生がディスカッションするセミナーで最後に挨拶に立った都内私立学校長の挨拶の一部です。

私は、若年者の就労意識の課題、若年女性（高校生）の妊娠による自主退学の問題、それに付随した学ぶ機会を失うことによる貧困の連鎖などの社会問題について、ジェンダー視点からのライフプランニング教育の重要性を感じ、地元青森県内のいくつかの高校でお話をする機会がありました。きっかけは、女性教員とインターシップの受け入れや防災講座などの打合せの際、今の高校生が抱える問題、とりわけ“生きづらさ”の点で、お互いに共有・共感でき「多様な生き方」の講義が実現しました。

講座を受けた生徒からは「私は結婚も妊娠もしないと考えていた」「自分らしく生きることが大切」などの意見が出され、多様な生き方が認められることや自己決定の重要性を感じたようです。

「おかしいな」と思うこと、生きづらさを感じることもある日常です。しかし、勇気をもって声をあげ、その声を応援する人が増えれば、社会は生きやすくなるはずです。

目次

Contents

特集1

「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」の取組について

Page 02

特集2

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました ～男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律が成立～

Page 06

特集3

第62回国連女性の地位委員会の開催

Page 08

スペシャル・インタビュー

新しい技術や価値の創造という目標の前では、本来、国境や男女差、年齢や身分差などではなくて、みんな平等です。だから、自分がここまでしかできないと、自分で殻を作ってしまうのではなく、一步踏み出す勇気を持って、どんどんチャレンジしてもらいたい。
末延 則子／ポーラ化成工業株式会社 取締役執行役員 研究・企画担当 フロンティアリサーチセンター所長 医学博士

Page 10

行政施策トピックス1

企業におけるダイバーシティ経営の推進にむけて

Page 12

連載

その1 ジェンダー主流化の20年(2)～UNDPの経験①～

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

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
一般財団法人近畿健康管理センター
積水ハウス株式会社

Page 15

ニュース&インフォメーション

女性のチャレンジ賞受賞が褒章受章へ 他

Page 16

男女共同参画センターだより

埼玉県男女共同参画推進センター (With You さいたま)

▼公式Facebook



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



▼公式ホームページ



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



「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」の取組について 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課

1 男性の育児休業取得の実情

男性の育児休業取得率は長期的には上昇傾向にあるものの、現状では5.14%（厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」）にとどまっており、育児休業をはじめとする両立支援制度を利用する男性は少ない状況です。

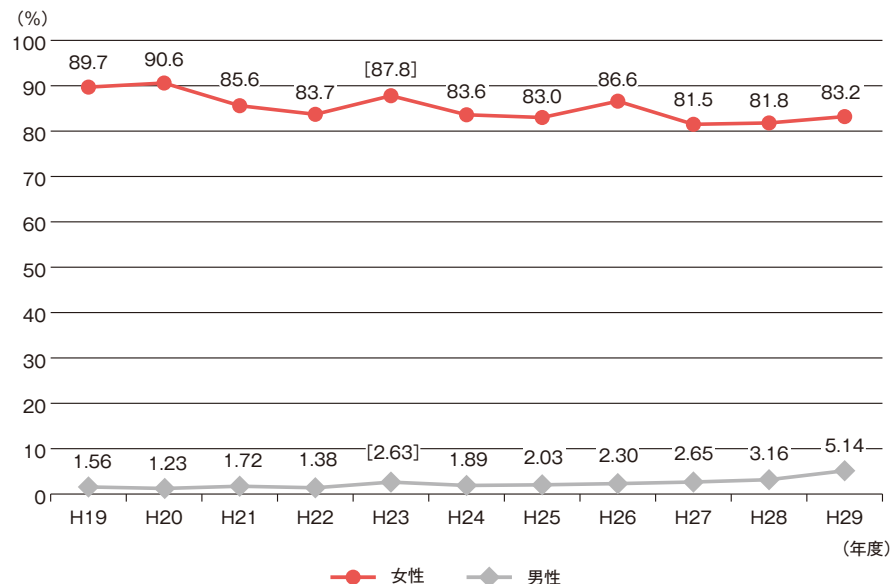
しかし一方で、3歳未満の子どもを持つ20～40歳代の男性正社員のうち、育児休業を利用したかったが利用できなかった人の割合は3割にものぼり、実際の育児休業取得率5.14%との乖離が生じています。また、育児休業を利用しない理由として、業務が繁忙で職場の人手が不足していた、育児休業を取得しづらい雰囲気だった、など職場の要因が理由の上位に多く挙げられています（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」）。

勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっている中で、男性も子育てができる環境づくりが求められており、政府目標である2020年の男性の育児休業取得率13%の達成を目指し、男性の育児休業取得促進に取り組む企業等を支援する必要があります。

男性の育児の促進は、「育児をした」という男性の希望の実現だけでなく、配偶者である女性の継続就業や第2子以降の出産意欲にも良い影響があるという点で、大変重要です。

また、企業にとっても、ワーク・ライフ・バランスの実現は、優秀な人材の確保・定着につながる重要な経

図表1：育児休業取得率の推移



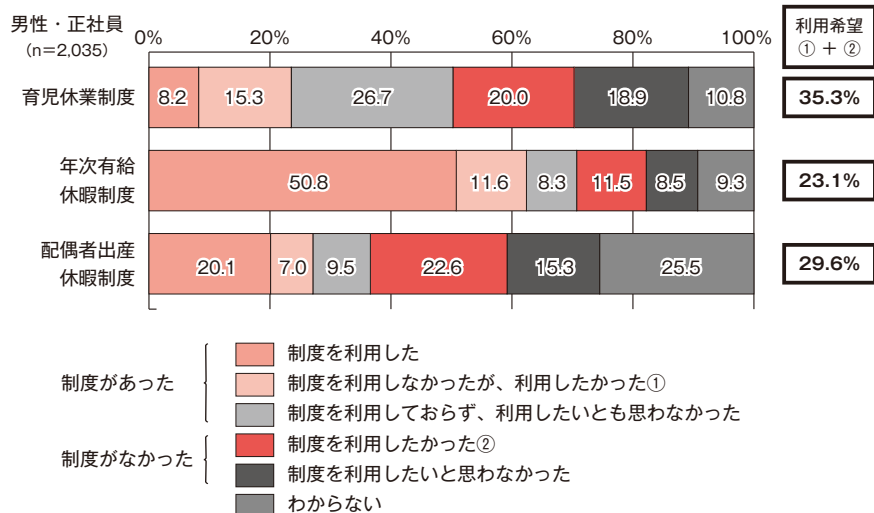
注：平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※）平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表2：育児休業制度等の取得状況



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

男性の育児参画の促進については、「未来投資戦略2017」(平成29年6月閣議決定)等にも盛り込まれ、男性の育児休業取得率を2020年までに13%とする目標が掲げられています。このため、厚生労働省では、男性の育児休業取得促進事業を通じて、男性労働者の仕事と育児の両立支援に取り組む事業主等を支援しています。

営戦略の一つといえます。男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用等を契機に、職場内で業務の改善や働き方の見直しが行われることで、生産性の向上等も期待できます。

2 イクメンプロジェクトとは

男性の育児休業取得を進めるに当たっては、職場において、育児休業を取得しやすい環境を整えることが必要です。また、配偶者出産休暇等の育児目的で利用できる休暇制度な

ど、育児休業以外の制度を利用した男性の育児の促進も重要です。

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の育児と仕事の両立を推進する「イクメンプロジェクト」を平成22年度から実施しています。プロジェクトでは、男性の育児休業取得、仕事と家庭の両立、育児への参画を促すため、積極的に育児をしている・これからしたい男性や、企業・自治体、学生等に向けた様々な事業を実施しています。

その主な事業である「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」の実施、企業向けセミナーの開催、参加型の公式サイトについて、ご紹介します。

図表4：イクメンプロジェクトロゴ

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



3 「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」の実施

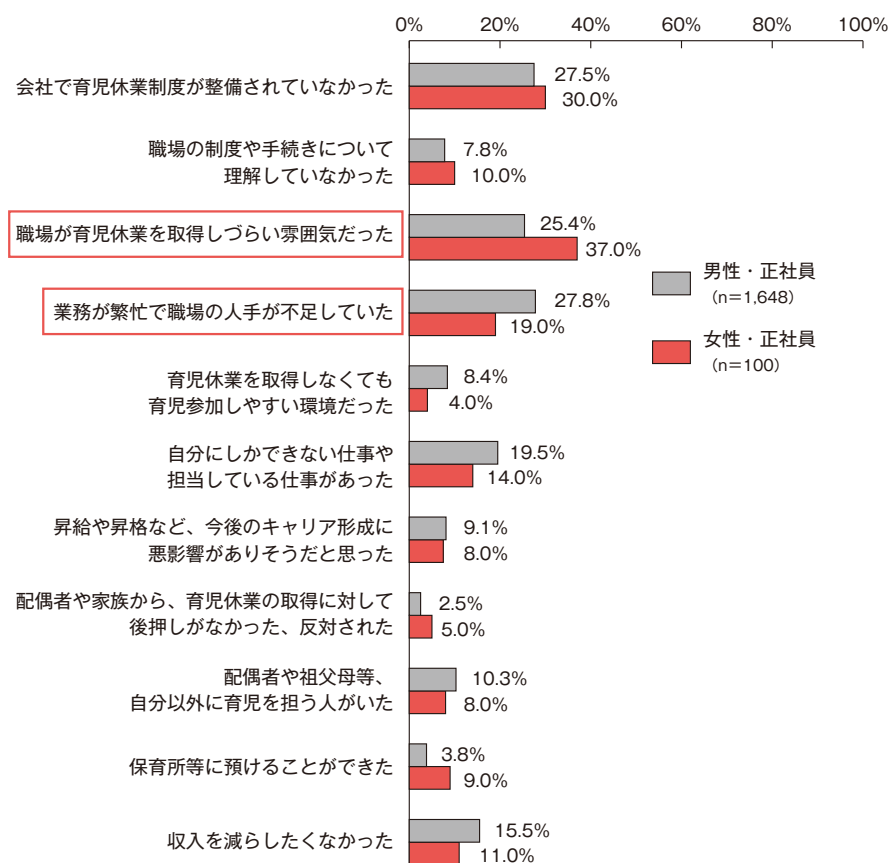
【これまでの取組】

「イクメンプロジェクト」では、平成25年度より「イクメン企業アワード」を、平成26年度より「イクボスアワード」を実施しています。

「イクメン企業アワード」は、男性の育児と仕事の両立を推進している企業を表彰するものです。5回目の平成29年度は、グランプリに2社、特別奨励賞に2社が選ばれました。いずれの企業も男性が育児しやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、育児休業の取得実績も高いことが評価されました。

「イクボスアワード」は、部下の育児と仕事の両立を推進するために配慮し、部下の育児休業取得や育児短時間勤務の利用などを奨励するとともに、部署全体の働き方の見直しや工夫をし、また自らも仕事と生活を充実させている管理職＝「イクボス」(男女不問)を表彰するものです。4回

図表3：育児休業を利用しなかった理由(複数回答)



注) 就業形態(「男性・正社員」「女性・正社員」)は、末子妊娠判明時のもの。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」

「男性の育児休業取得促進事業 (イクメンプロジェクト)」の取組について

目の平成29年度は、グランプリ2名、特別奨励賞2名が表彰されました。受賞された管理職の方々は、部下の仕事と育児の両立を支援する取組を行いながら、自ら率先して定時退社や年次有給休暇の取得を実践し、ワーク・ライフ・バランスの大切さを示しながら職場環境づくりを行っていることが評価されました。

これまでの受賞企業・受賞者の取組をまとめた事例集は、イクメンプロジェクト公式サイトからダウンロードできます。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>

【平成30年度の取組】

今年度も、「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」の募集をしています。今回、「イクメン企業アワード」に部門を新設します。「両立支援部門」では、これまでと同様、男性従業員の育児と仕事の両立を積極的に促進する企業を表彰します。育児休業だけでなく、配偶者出産休暇など育児目的の休暇制度に関する取組も積極的に評価します。また、「理解促進部門」では、新たに、男性が家事・育児に積極的・日常的に参画することを促す企業の対外的な活動を表彰します。
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

4 企業向けセミナーの実施

イクメンプロジェクトでは、企業における仕事と育児の両立支援への理解を促進するため、企業が職場内研修で活用できる資料を公開しています。研修資料は「従業員向け」「管理職向け」「中小企業向け」の3種類を作成し、それぞれパワーポイント資料と動画資料があります。

「従業員向け」のパワーポイント資料は、男性が仕事と育児を両立しやすい職場風土の醸成や働き方等について、従業員自身の具体的な工夫を促す内容です。「管理職向け」は、時間等に制約のある部下でも成果を出

イクメン企業アワード2017受賞者



加藤勝信厚生労働大臣（前列右から2番目）、宮川晃雇用環境・均等局長（後列中央）、
駒崎弘樹イクメンプロジェクト推進委員会座長（前列左から2番目）と受賞企業の皆さん

イクメン企業アワード2017（五十音順）

■グランプリ（2社）

ソニー株式会社（東京都）
ヒューリック株式会社（東京都）

■特別奨励賞（2社）

アクサ生命保険株式会社（東京都）
株式会社あわしま堂（愛媛県）



せるマネジメントについて具体的な取組を促す内容です。昨年度作成した「中小企業向け」は、男性社員の育児休業取得に向けて、育児休業取得の現状、中小企業における課題、取組のポイントなどを分かりやすく解説する内容となっています。

動画資料は、いずれも男性従業員、家族、同僚や管理職が課題に直面し解決していく姿を描くドラマ仕立てで描いています。併せて、有識者、従業員や経営者のインタビューも収録し、従業員、管理職それぞれの立場で取組を考えるきっかけとなることを目的としています。

これらの資料を活用し、経営者や

人事労務担当者等を対象に、男性の育児休業取得促進のメリットを解説し、地域の企業の取組事例を紹介するセミナーを全国で開催しています。

昨年度は、北海道から九州まで全国8か所でセミナーを実施しました。

今年度も順次全国各地でのセミナー開催を予定しております。日程が決まり次第、イクメンプロジェクト公式サイトでお知らせします。

5 イクメンプロジェクト公式サイト

イクメンプロジェクトでは、厚生労働省HP内にある公式サイトを通じ

て、企業、自治体、イクメン本人等、様々な方に役立つ最新の情報を発信しています。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>

公式サイトでは、イクメン本人が育児休業を取得する際に有益な情報や、企業や地方自治体の仕事と育児の両立支援に関する情報を掲載しているほか、男性の育児休業等に関する各種データ、プロジェクトで作成した広報物等の閲覧・ダウンロードが可能です。

QRコードによる
公式サイトへの
アクセス



イクボスアワード2017受賞者



宮川局長、駒崎座長、小室淑恵イクメン推進委員会委員（前列左端）と受賞者の皆さん

イクボスアワード2017（五十音順）

■グランプリ（2名）

オイシックスドット大地株式会社
販売企画室 週次企画セクションマネージャー
上野 綾子 氏
社会福祉法人あいの土山福祉会 エーデル土山
法人事務局 施設長 廣岡 隆之 氏

■特別奨励賞（2名）

株式会社ストライプインターナショナル
取締役兼CHO 人事本部長 神田 充教 氏
大和リース株式会社 長野営業所 流通建築
リース営業所 営業所長 高金 智久 氏



「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました～男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律が成立～ 内閣府男女共同参画局推進課

■背景・目的等

政治分野における女性の参画拡大は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要です。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。

■政治分野における男女共同参画に関する現状について

現在、国会議員に占める女性の割合については、参議院議員に占める女性の割合は20.7%で、国際的な水準に近づいています。一方で、衆議院議員に占める女性の割合は、前回の選挙で一步前進したものの、10.1%であり、国際的には、世界193か国中160位（2018年5月現在）と低い状況です。

また、地方議会議員に占める女性の割合については、都道府県議会では10.1%、市区議会では14.9%、町村議会では9.9%と低い状況であり、町村議会の3割以上では女性議員が一人もいない状況です。

■法律成立の経緯

こうした状況の中、超党派の国会議員による「政治分野における女性の参画と活躍を推進する議員連盟」において議論が重ねられていた、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」が、今年4月11日に衆議院内閣委員会において、委員長提案にて提出され、5月16日に成立し、同月23日に公布・施行されました。

■法律の概要

〔目的・基本原則〕（第1条・第2条）
この法律は、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的としており、政治分野における男女共同参画の推進について、以下のとおり基本原則を定めています。

- (1) 衆議院、参議院及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする
- (2) 男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならないこと
- (3) 公選による公職等としての活動と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならないこと

〔責務等〕（第3条～第8条）

基本原則にのっとり、

- (1) 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、これを実施するよう努めることとされており、具体的には、実態の調査及び情報の収集等、啓発活動、環境の整備並びに人材の育成等を行うことが定められています。
- (2) 政党などの政治団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関し、所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることとされています。

■今後の取組について

男女共同参画局では、今回の法律に定められているこうした内容について、総務省とも協力して取組を進め、政治分野における男女共同参画を推進していきます。

平成30年5月16日「政治分野における女性の参画と活躍を推進する議員連盟」の法案成立報告会（衆議院第1議員会館）



平成30年5月16日 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立



(朝日新聞社／時事通信フォト)



(時事通信社)

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の概要

1 目的（第1条）

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与する。

2 基本原則（第2条）

1. 衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。
2. 男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにする。
3. 家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにする。

基本原則にのっとり

3 責務等（第3条及び第4条）

国及び地方公共団体の責務

政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

政党その他の政治団体の努力

当該政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

4 基本的施策

実態の調査及び情報の収集等（第5条）、啓発活動（第6条）、環境の整備（第7条）、人材の育成等（第8条）

5 法制上の措置等（第9条）

実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、必要な法制上又は財政上の措置等を講ずるものとする。

※ 平成30年5月23日公布・施行

第62回国連女性の地位委員会の開催 内閣府男女共同参画局総務課

第62回国連女性の地位委員会（CSW）が、2018年3月12日から23日まで国連本部（ニューヨーク）において、「農山漁村の女性と女兒のジェンダー平等及びエンパワーメント達成のための課題と機会」を優先テーマに、「メディア及びICTへの女性の参加及びアクセス、それがもたらす影響、女性の地位向上及びエンパワーメントの手段としての活用」をレビューテーマとして開催されました。



開会式の様子

我が国からは、山下雄平日本政府代表（内閣府大臣政務官）、田中由美子日本代表（城西国際大学国際人文学部招聘教授）の下、外務省、内閣府、厚生労働省、農林水産省、独立行政法人国際協力機構（JICA）及び独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）の政府等関係者並びにNGO代表、ユース代表が出席しました。

CSWでは、各国代表や国連機関、NGO代表等によるステートメント、優先テーマに関する閣僚級ラウンドテーブルや対話型専門家パネル、合意結論や決議についての協議等が行われました。

一般討論ステートメント

我が国は、14日に田中由美子日本代表によるステートメントを実施しました。

ステートメントでは、我が国における、農山漁村地域の女性を含む全ての女性が自分らしく活躍できる社会の実現を目指し様々な取組を実施していることを紹介しました。

具体的には、国内における取組として、「家族経営協定」の締結の推進、「農業女子プロジェクト」の推進、2020年までの具体的な数値目標を定め、農業委員会の委員や農業協同組合の役員の女性の割合を拡大することで、農山漁村における女性が政策・方針決定過程への参画拡大を促進していること等を紹介しました。

また、我が国の国際的な取組として、ケニアにて「農業における女性のエンパワーメントセミナー」を実施したり、2016年から2018年の3年間で30億ドルを超す女性支援の実施を行っていること、昨年7月に世銀に立ち上げられた途上国における女性起業家支援を目的とした「女性起業家資金イニシアティブ」に5,000万ドルの拠出を表明したことなどを述べました。

閣僚級ラウンドテーブル

優先テーマに関する閣僚級ラウンドテーブルは、(a)「教育、インフラ技術、食糧保全と栄養へのアクセスを含む農山漁村の女性と女兒のエンパワーメントにおける優良事例」、(b)

「ジェンダーに基づく暴力の予防及び司法、社会福祉、ヘルスケアへのアクセスを含む農村女性と女兒のエンパワーメントにおける優良事例」、の2つのテーマで開催されました。



会議の様子（田中代表による発言）

我が国からは、12日に田中由美子代表がテーマ(b)のラウンドテーブルに出席し、我が国は、農山漁村の女性をエンパワーし、活躍を助けることが、地方活性化と日本全体でのジェンダー平等を達成するために重要との考え方の下、様々な取組を行っていることを述べました。

具体的には「農業女子プロジェクト」の推進、農業経営者の経営力向上のためのWeb研修「オンラインアグリビジネススクール」の実施やICTを活用した園芸施設や家畜の管理、搾乳ロボット等の省力的技術の導入を通じ、生産性の向上とともに働きやすい環境整備をするための補助事業を実施していることなどを紹介しました。

また、女性に対する暴力への取組として、全国278か所（平成29年11月現在）に「配偶者暴力相談支援センター」を設置していることや「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」を全国の都道府県

本年3月12日～23日に開催された第62回国連女性の地位委員会の概要をご紹介します。

に最低一か所設置するよう、取組を進めていることなどを紹介しました。

合意結論及び決議

今回のCSWの成果として、合意結論及び決議が採択されました。

「合意結論」では、農山漁村女性の土地、土地保有、財産、相続権などの権利を保護するための法整備を進めていくことや、農山漁村の女性のICTへのアクセスを保障し、デジタル・ディバイドを解消することなどが要請されています。

決議としては、「パレスチナ女性の状況及びその支援」、「紛争下で捕虜とされた女性・児童及び拘置された者の釈放」、「女性、女兒とHIV及びAIDS」、「女性の地位に関する今後の組織と作業方法」、「第4回世界女性会議25周年」が採択されました。

サイドイベント

会期中、各国政府、国連機関、NGO等により様々なサイドイベントなどが開催されました。

今回のCSWでは、初日の3月12日に日本政府とUN Womenとの共催で「LEAP ラウンドテーブル」、2日目の3月13日に国連日本政府代表部が日本のNGOと共催して「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」と題するサイドイベント、3日目の3月14日に国連日本政府代表部、国連インドネシア政府代表部、ジョージタウン大学、UN Womenとの共催で、WAW!2017フォローアップ及び国際的な発信を目的

としたサイドイベント「女性のエンパワーメントを通じたコミュニティにおける暴力的過激主義(PVE): 平和安全保障プログラムからの教訓」が行われました。

「LEAP ラウンドテーブル」では、自然災害や紛争などの危機影響下における女性及び女兒のエンパワーメントについて議論され、出席した山下内閣府大臣政務官からは、国際社会の一員として、各国と共に女性及び女兒のレジリエンス向上に向けた取組を加速していきたいとの発言がありました。



サイドイベント (LEAP ラウンドテーブル)

「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」をテーマにしたサイドイベントでは、日本の女性農業者を代表して農業女子メンバーであり、山形県で果樹園を経営している、結城こずえ氏がスピーカーとして登場しました。結城氏は、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、これからは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きたい、と述べられました。



サイドイベント (農山漁村地域の女性)

WAW!2017フォローアップのサイドイベントでは、日本の支援でUN Womenが実施するプロジェクトに触れつつ、コミュニティにおける小さなトリガーや他者の変化に気がつきやすい女性は、平和を推進する担い手であり、暴力的過激主義に対する女性の意識醸成と防止の取組における女性の参画は必須である旨が強調されました。



サイドイベント (WAW!2017フォローアップ)

来年のCSWについて

来年(2019年)の第63回CSWは、「Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls (社会保障制度、公共サービスへのアクセス、ジェンダー平等及び女性と女兒のエンパワーメントのための持続可能なインフラストラクチャー)」をテーマに開催される予定です。

Special Interview



新しい技術や価値の創造という目標の前では、本来、国境や男女差、年齢や身分差などはなくて、みんな平等です。だから、自分がここまでしかできないと、自分で殻を作ってしまうのではなく、一歩踏み出す勇気を持って、どんどんチャレンジしてもらいたい。

Suenobu Noriko

今回は、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2018」大賞に選ばれた末延則子さんにお話を伺いました。

—2017年1月に発売した薬用化粧品「リンクルショットメディカルセラム」が爆発的なヒットとなりましたが、開発を目指したのはどのような理由からですか。—

2002年当時、会社の中で大きな改革を行おうとしていました。ポーラグループは訪問販売が中心の会社で、それまではお客様宅に訪問して商品を御紹介するということが主だったのですが、「新創業宣言」として、これからは、例えば、駅近くにお店を作ってお客様に来ていただく、エステのサービスをする、そういうビジネスモデルに少しずつ変えていこうという動きが社内で行われていました。

会社全体が何か新しいことをしなければという気運に満ちていたため、研究所としても、技術で新しいチャレンジをしたいと思っていました。

今まで自分たちはアンチエイジングについて研究をしてきましたが、結局、当時の薬事法上、しわに効きますとか、老化に効きますということを高らかに謳えるような製品を出すことができませんでした。そういうしわに本当に効果があることを謳えるような製品作りを是非やってみたくて、この話がメンバーの中から出てきて、実際に世の中でしわに悩んでい

らっしゃるお客様がどれぐらいいるか調べました。その結果、30歳以上の女性のお客様の約70%以上がしわに悩んでいるということがわかり、しわを改善する製品ができれば世の中の女性の悩んでいる70%以上の方を笑顔にできると、そこから研究を始めたのがきっかけでした。

—研究開発から製品化されるまでの間の様々な失敗や障害、ご苦労があったのではないですか。—

世の中に無いものを開発するということは、その製品を開発したらどんなことが起こるのか、自分も周りの人たちが想像ができないわけです。

最初はそういう有効成分もない、どうやって申請すればいいのかもわからない状況でしたが、有効成分が見つかり、ヒトでの有効性がわかり、安全性がわかるというふうに、1つずつクリアしていくと、少しずつ周りの人たちが理解を示してくれるようになり、どんどん仲間が増えていく感じがしました。

開発当初は、もちろんしわの医薬部外品なんて世の中になく、それができるのかというような疑いの目もあつたのですが、そのような中、メンバーも増え、応援者、一緒にやっていく仲間が増えていったことが印象的で、良かったなと思っています。

—しわを改善する、目立たなくさせるような製品を手がけようとしたときに、本当にそれを実現できるのか不安はありませんでしたか。—

不安はありました。ただ、本当に

遅い歩みかもしれませんが、研究成果が少しずつ進んでいくことを実感できると、次の一歩をやればゴールまでちょっと近くなると思います。また、少しずつでもいいから進むと、諦めることができなくなっていきました。うまくいかないことが続いても、みんながお互いに、自分の専門外でも困っている人がいたら助けようとしてくれましたので、メンバーに恵まれたなと思います。

—末延さんが理系の学校に進学され、卒業後、研究職を目指したきっかけを教えてください。—

私が高校時代の頃にバイオテクノロジーが流行し始めていました。遺伝子技術を使って、今まで社会で困っていたことをどんどん解決してくれるバイオテクノロジーを面白いなと思い、その中でも特に人の健康に携わる仕事に興味があって、薬学部を選びました。

就職活動のときは、日用品のような生活に近い製品作りができればいいなと思っていました。そのときは漠然とした夢だったのですが、自分が年をとったときに、自分の作った製品がお店に並んでいる姿を見るとか、もし、そこに自分の孫がいたら、これ、おばあちゃんが作ったんだよと言えるような、そういう生活の身近にある物づくりに携われるような仕事がしたいと思って化粧品会社を選びました。



末延 則子

ポーラ化成工業株式会社
取締役執行役員
研究・企画担当
フロンティアリサーチセンター所長
医学博士

すえのぶ・のりこ／

大阪大学大学院を卒業後、91年に化粧品メーカーであるポーラ化成工業へ研究職として入社。02年に皮膚薬剤研究所でチームリーダーとして、抗シワの医薬部外品の研究開発をスタート。09年に皮膚薬剤研究部部長、13年には研究企画部部長。15年には同社初の女性役員に就任。日本初承認のシワを改善する医薬部外品化粧品「リンクルショットメディカルセラム」を15年の歳月をかけて開発し、発売1年で売上累計94万個、売上総額130億円を達成し、2017年最大のヒット化粧品となった。2017年12月日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2018」大賞受賞。

「仕事を進めていく中で大切にしてきたこと、また、研究開発チームをまとめていく上で心がけてきたことなどについてお聞かせください。」

ノーベル賞を受賞された小柴先生が、「考えて考えて恋人のことを考えるように研究のことを考えていると、その先にふと解決策が浮かんできます」と仰っていたのを大変いい言葉だなと思って覚えています。あえて考えようとしなくてもおのずと考えている、恋人のことを考えるように、という意味合いだったと思うのですが、それくらいずっと考え抜いた先に解決策が見つかるのだということを常に自分の中でも心がけるようにしていますし、メンバーに対しても、考え抜いた上で新しい結論を出して下さいと話をしています。

解決策が見つかった時に、「あ、これか」とわかるときの瞬間の楽しさや、喜びというものを若い研究員には是非味わってもらいたいのので、よくその話はするようにしています。研究メンバーが同じ目標に向かって立ち向かえるよう、目標を明確にすること、そしてそれを実現できた時の明るい未来を思い描かせることを大切にしています。

そのために必要な研究ディスカッションでは、男女も上下関係もないと思っていますので、ひとつの目標を目指してお互いを尊重しつつディスカッションして、新たな価値づくりを行っていくことを大切にしています。

「ご自身やチーム、部下の方々のワーク・ライフ・バランスについて心がけていることはありますか。」

会社はフレックスタイム制を敷いて、基本的な勤務時間の時間帯も決まっています。ただ、忙しい時には特定個人に負担がかかってしまいかねないのですが、今回のプロジェクトチームでは、1人だけに仕事の負担が偏るということがなく、お互いが助け合う力がすごく強かったと思っています。

研究所の従業員の男女比は大体1:1くらいで、私も含め、子育て経験者も非常に多いのです。子供が熱を出して早く帰らなければいけない時などは、みんな当たり前のように時間調整していますし、周りも理解があるので、違和感は全くありません。また、共働きされている方も多く、お父さんの方が子供の病気の看病のために休むことも当たり前になっているので、そういうお互いの家庭生活についても尊重し合って仕事ができていると思っています。

「研究職としての仕事のやりがいはどこなところですか。また、ご自身の今後の目標、やってみたいことについて伺えますか。」

そうですね。やはり、世の中に製品が出る時ですね。今回のリンクルショットの製品ひとつを開発するにも15年間の中でいろいろなドラマがあったわけですけど、一つ一つの壁を乗り越えることができたことが楽

しかったですし、やりがいを感じています。

女性に限らず男性も朝起きて肌を触ったときに肌の調子がいいと、朝から心が、気持ちがよいと思うのです。そうすると、心が優しくなるから、家族にも優しくなるし、周りの友達にも優しくなれると思います。

そして、自分がそうだと周りにもよい影響を与えられるし、その影響を受けたその人も気持ちがよくなって他の人にもよい影響を与えるというふうに、1人の人の肌の調子が良いということが、世の中の人を平和にしていき、世界平和に繋がるのではないかと考えているのです。自分たちの製品を世界中で使っていただけたら、全世界に平和が広がっていくのではないかと、だから、平和を実現するような製品をこれからも作り続けたいと思っています。

「将来、研究開発等の理工系分野を目指す若い女性たちに向けてメッセージをお願いします。」

新しい技術や価値の創造という目標の前では、本来、国境や男女差、年齢や身分差などはなくて、みんな平等です。

だから、自分がここまでしかできないと、自分で殻を作ってしまうのではなくて、一歩踏み出す勇気を持って、どんどんチャレンジをしてもらいたいと思います。

「ありがとうございました。」



企業におけるダイバーシティ 経営の推進にむけて

経済産業省経済産業政策局

我が国の経済成長のためには、女性、外国人、高齢者、チャレンジド（障がい者）など、多様な人材が能力を最大限発揮し、企業の価値創造に参画していくことが必要です。経済産業省では、多様な人材が活躍する企業を後押しするために、次のような取組を実施しています。

1. 新・ダイバーシティ経営企業 100選及び100選プライム

平成24年度より、多様な人材の能力を活かして、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰してきました。平成29年度は、121社の応募の中から21社（大企業9社、中小企業12社）を表彰しました（表1）。今年度表彰された企業には、社員の自発的なキャリア形成を促進するなど、多様な人材育成の取組が見られました。

また、平成29年度からは、新たに過去の受賞企業を対象に、特に先駆的に全社的、継続的取組を行う企業を「100選プライム」として選定しました。平成29年度は、70社の応募の中から、カルビー株式会社、株式会社エヌ・ティ・ティ・データの2社を選定しました。



2. なでしこ銘柄

平成24年度より、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の成長力」のある優良銘柄として投資家に紹介することで、各社の取組の加速化を図っています。

平成29年度は、表面的な対応に終始せず、経営成果につながる女性活躍推進の取組ができているかどうか、その情報を適切に資本市場、労働市場に公開しているかどうか等、取組の“質”に注目して「なでしこ銘柄」48社を選定しました（表2）。また、昨年度に続き、先進的な取組を実施する企業を「注目企業」として選出しました。



（表1）平成29年度 新・ダイバーシティ経営企業100選

建設業 (1社)	株式会社水清建設 (★)	岩手県紫波郡矢巾町
製造業 (12社)	北海道はまなす食品株式会社 (★)	北海道北広島市
	株式会社ユーメディア (★)	宮城県仙台市
	株式会社井ロ一世 (★)	東京都千代田区
	YKK株式会社	東京都千代田区
	中外製薬株式会社	東京都中央区
	フォスター電機株式会社	東京都昭島市
	有限会社川田製作所 (★)	神奈川県小田原市
	カゴメ株式会社	愛知県名古屋市
	オムロン株式会社	京都府京都市
	能瀬精工株式会社 (★)	大阪府柏原市
	日本テクノロジーソリューション株式会社 (★)	兵庫県高砂市
	KIGURUMI.BIZ株式会社 (★)	宮崎県宮崎市

(★)：中小企業（従業員数300人以下）

情報通信業 (1社)	株式会社ベンシル (★)	福岡県福岡市
運輸業、郵便業 (2社)	小田急電鉄株式会社 日本航空株式会社	東京都新宿区 東京都品川区
卸売業、小売業 (1社)	株式会社丸井グループ	東京都中野区
金融業、保険業 (2社)	株式会社みちのく銀行 ライフネット生命保険株式会社 (★)	青森県青森市 東京都千代田区
宿泊業、飲食サービス (1社)	株式会社 minitts (★)	京都府京都市
教育、学校支援業 (1社)	有限会社ジェム (★)	香川県観音寺市

3. 新・ダイバーシティ経営企業 100選表彰式・なでしこ銘柄 発表会

平成30年3月22日に「新・ダイバーシティ経営企業100選表彰式・なでしこ銘柄発表会」を開催し、平成29年度の表彰・選定企業を紹介するとともに、先進的な取組を広く発信するため、「100選プライム」選定企業の代表者として、カルビー株式会社 松本 晃氏\株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 柳 圭一郎氏および有識者として、中央大学大学院 戦略経営研究科教授 佐藤 博樹氏\ジェイ・ユーラス・アイアール株式会社 高山 与志子氏\エム・エス・シー・アイ 内 誠一郎氏を交えたパネルディスカッションを開催しました。

パネルディスカッションでは、100選プライム選定企業代表者から、ダイバーシティ経営を会社全体で実践する際のポイントに加え、苦労した点や困難に直面した際にどう乗り越えてきたか等、具体的なエピソードを紹介するとともに、経営者の視点から、ダイバーシティ経営による意義や成果についてお話し頂きました。また、

有識者を交えてダイバーシティ経営に取り組む上で重要なポイントとなるガバナンスの強化や情報発信の在り方について議論を行い、ダイバーシティ経営実践のヒントを提供しました。パネルディスカッションの詳細な概要は以下からご覧ください。

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/ceremony/pdf/H29_gaiyo.pdf

【参考URL】

○新・ダイバーシティ経営企業100選
(表彰企業の取組事例を御覧いただけます)

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/>

○なでしこ銘柄

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

○ダイバーシティ2.0行動ガイドライン

<http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20170323001.html>

(表2) 平成29年度 なでしこ銘柄

企 業 名	業 種
カルビー株式会社	水産・農林業、食料品
アサヒグループホールディングス株式会社	
キリンホールディングス株式会社	
味の素株式会社	
石油資源開発株式会社	鉱業、石油・石炭製品
大和ハウス工業株式会社	建設業
積水ハウス株式会社	
帝人株式会社	繊維製品
王子ホールディングス株式会社	パルプ・紙
積水化学工業株式会社	化学
花王株式会社	
中外製薬株式会社	医薬品
TOTO株式会社	ガラス・土石製品
日立金属株式会社	鉄鋼
古河電気工業株式会社	非鉄金属
株式会社LIXILグループ	金属製品

企 業 名	業 種
株式会社小松製作所	機械
ダイキン工業株式会社	
株式会社日立製作所	電気機器
富士電機株式会社	
オムロン株式会社	
セイコーエプソン株式会社	
株式会社ブリヂストン	ゴム製品、輸送用機器
株式会社島津製作所	精密機器
トッパン・フォームズ株式会社	その他製品
東京ガス株式会社	電気・ガス業
大阪ガス株式会社	
東京急行電鉄株式会社★	陸運業、倉庫・運輸関連業
日本航空株式会社	海運業、空運業
ANAホールディングス株式会社	情報・通信業
株式会社野村総合研究所	
KDDI株式会社★	
SCKS株式会社	

※業種順、業種内では証券コード順

企 業 名	業 種
双日株式会社	卸売業
三井物産株式会社	小売業
株式会社日立ハイテクノロジーズ	
株式会社ローソン	
株式会社丸井グループ	
イオン株式会社	銀行業
株式会社千葉銀行	
株式会社みずほフィナンシャルグループ	証券、商品先物取引業
株式会社大和証券グループ本社	
SOMPOホールディングス株式会社	保険業、その他金融業
アフラック・インコーポレーテッド	
東京海上ホールディングス株式会社	不動産業
イオンモール株式会社	
株式会社メンバーズ	サービス業
スリープログループ株式会社	

★は6年連続選定

ジェンダー主流化の20年(2)～UNDPの経験①～

(特活) Gender Action Platform 理事 大崎 麻子

1995年に開催された第4回世界女性会議で「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」が国際社会共通の新たなゴールになりました。1997年、国連経済社会理事会(ECOSOC)は、ジェンダー平等達成の手段として、「ジェンダー主流化」を次のように定義づけました。

「ジェンダー視点の主流化とは、法律、政策、事業など、あらゆる分野のすべてのレベルにおける取組みが及ぼしうる女性と男性への異なる影響を精査するプロセスである。それは、政治、経済、社会の領域のすべての政策と事業の策定、実施、モニタリング、評価を含むすべてのプロセスに、女性と男性の関心事と経験を統合し、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が持続しないようにするための戦略である。究極的な目的は、ジェンダー平等の達成である」¹⁾

実務的な観点から要約すると、全ての政策的課題において、

- ①男女別のデータを用いて、男女間の格差を明らかにすること
- ②格差を縮める、もしくは解消するための戦略を策定すること
- ③戦略を実行するための資源(資金、人材、情報/知見等)を投入すること
- ④戦略の実施状況をモニタリング(監視)し、成果を出すことに対する責任の所在(個人・部署・組織等)を明らかにしておくこと

という4つのステップに言い換えることができます。このステップは、私自身が制作に関わり、2003年に発表されたUNDP(国連開発計画)の報告書²⁾に記載されている

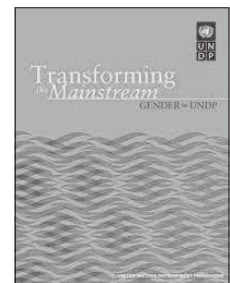
ものです。

「ジェンダー主流化」が定義づけられると、UNDPはすぐに「実行に落とし込むこと」を求められました。当時、160以上の国と地域がUNDPの活動拠点だったことからわかる通り、世界の国々の大半が途上国です。ジェンダー平等を世界規模で達成するには、途上国の開発支援においてジェンダー主流化を進めることが必要でした。また、UNDPの活動領域である貧困削減、民主的ガバナンス、環境、紛争予防・復興といった、一見「男も女も関係無い」ように見える領域でこそ、ジェンダー主流化が必要とされたのです。

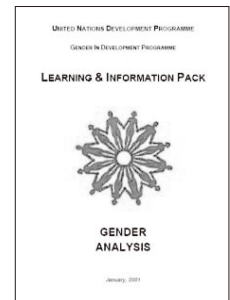
私が開発政策局のジェンダー担当部署に着任したのは1998年でした。約10人のチームで、主な役割は、途上国が国連女性差別撤廃条約や北京行動綱領を履行できるようにサポートすること。「ジェンダー主流化」という新たなアプローチを組織に定着させるために、アジア太平洋、アフリカ、中南米などの地域を周り、参加型ワークショップを開催していました。将来的に皆が使えるような、ジェンダー分析やアドボカシーなどの手法を習得するための研修教材の開発と、各事務所でジェンダー主流化を行うにあたっての困難や支援ニーズの聞き取りが目的です。各国のUNDP事務所から集められた参加者の多くは、ジェンダー担当官や、ジェンダー関連の連絡係の職員でした。地域を問わず、上がってきた声は、「トップの理解が無い」「優先順位が低い」「女性やジュニアな立場の人が担当するものと思われる」「やり方がわからない」などでした。



第4回世界女性会議の様子
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/photo.htm>
 (UNWOMEN ホームページより)



UNDPのジェンダー主流化に関する報告書(ダウンロード可能)
<http://iknowpolitics.org/sites/default/files/transforming20the20mainstream20-20part201.pdf>



地域別ワークショップでの聞き取りを通じて開発された研修教材
 Learning & Information Pack GENDER ANALYSIS
<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf>

- 1 国連経済社会理事会 E.1997.L.10. Para.4 (筆者訳)
- 2 UNDP. (2003) *Transforming the Mainstream: Gender in UNDP*



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)。

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。今回は「内閣府特命担当大臣表彰」受賞企業2社の取組です。

女性活躍推進から、誰もが働きやすい職場づくりへ

一般財団法人近畿健康管理センター

近畿健康管理センター（KKC）では、多数の女性医療職が活躍する中、その潜在能力を再発掘し、女性自身のキャリア開発への意識醸成を図ることで職場定着を促進するため、平成22年に「KKC女性力活性化研究会」を立ち上げ、職域拡大や管理職比率向上に取り組んでまいりました。また、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントを経ても、男性も女性も働き続けられる職場環境を整備するため、各種両立支援制度を導入し、実際に制度を利用できる職場づくりを進めております。

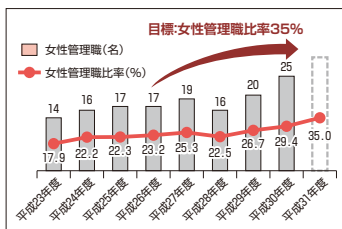
特に、「KKC女性力活性化研究会」では、各拠点（事業部）で男性管理職を交えて仕事と育児等との両立や自身のキャリアについての勉強会、地域企業様との異業種交流を継続的に行っています。

管理職についても自身の働き方を見直

しつつ、部下支援を積極的に行ってもらうため、「イクボス宣言」を行い、男女が同様に両立支援制度を利用する意識醸成が少しずつ進み、男性職員の育児休業取得率も向上しています。

具体的な取組の結果としては、これまで男性が大多数であった営業職への積極的な女性配置や、時短・勤務エリア限定管理職制度の導入によって、女性営業職比率は10年間で6.1%から48.3%に、女性管理職比率は10年間で9.7%から26.7%と大きく向上しました。

今後も多様な人材が活躍し、職員一人一人が様々な場で能力を発揮し、やりがいを持って働き続けることのできる職場づくりに取り組んでまいります。



女性管理職比率の推移



H28.8月役員・管理職が「イクボス宣言」を行った

「わくわく ドキドキ 心躍る職場」を目指して

積水ハウス株式会社

積水ハウスでは、『人間性豊かな住まいと環境の創造』の為には多様な人材の活躍が欠かせないとの認識のもと、2006年に「人材サステナビリティ」を宣言しました。それを実現するため、「女性の活躍推進」「ワークライフバランス」「多様な人材の活用」を推進してきました。住ビジネスの要となる、営業、現場監督、設計士などこれまで女性が少なかった職種にも活躍の場は格段に広がっています。

また、意思決定の場に多様な視点が加わる様、2014年から女性管理職候補者の選抜研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」を実施しています。1年目はビジネス理論、2年目は経験学習による管理職想定レベルの所属組織の問題解決に取り組みます。卒業時には経営層へその成果をプレゼンテーション。その結果、様々なイノ

ベーションをもたらすとともに、38名が管理職に登用されました。結果、グループ全体で178名になり、2006年の15名から12倍になりました。

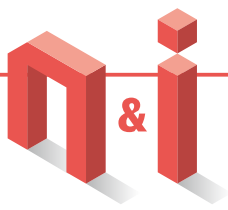
更に、出産育児後もキャリアが切れ目なく活躍できるよう、男女とも両立できる職場環境づくりとして、在宅勤務や育児費用の補助、土日曜日が通常勤務の営業部門に、交替で日曜日を休日とする「ファミリーフレンドリーデー」などを設定しています。この様な取組により、男性の育児休業取得率はグループ全体で約95%になりました。今後も多様な人材が「わくわく ドキドキ 心躍る職場」を実現。創造性を発揮し社員も企業も共に成長し、社会に更なる貢献ができるよう、ダイバーシティ経営を推進してまいります。



女性現場監督サポートプログラムによる計画的な登用



積水ハウス ウィメンズカレッジ 三期生 成果報告会の様子



[News & Information]

1 News

内閣府

女性のチャレンジ賞受賞が褒章受章へ



内閣府男女共同参画局では、「女性活躍加速のための重点方針2017」に基づき、女性の活躍に功労のあった方が、栄典及び国の表彰において適切に評価されるよう、女性のチャレンジ賞の見直しを行いました。

また、平成30年春の褒章においては、「女性活躍推進功績」が新たに創設され、この功績での初の受章者として、平成16年度女性のチャレンジ大賞受賞者である惣万 佳代子（そうまん かよこ）氏（NPO法人デイサービスこのゆびとーまれ理事長）が、藍綬褒章を受章しました。

2 Info

法務省

罪を犯した人の立ち直りについて考えよう「立ち直りフェスティバル」の開催



法務省が主唱し、今年で68回を迎えた“社会を明るくする運動”の中央行事として、若年層を中心とする幅広い年齢層を対象に、気軽に参加できる広報・啓発イベントを開催します。

イベントを通じて、再出発を見守る社会について考えてみましょう。

「立ち直りフェスティバル」

日時：2018年7月2日（月）17：00～19：00

場所：有楽町駅前広場（東京都千代田区有楽町2-7）

料金：無料

※詳細はホームページや法務省保護局公式ツイッターに掲載予定です。

HP：<http://www.moj.go.jp/> Twitter：MOJ_HOGO

3 Info

国立女性教育会館（NVEC）

「女子中高生夏の学校2018」開催案内

女子中高生の理系進路選択を支援することを目的に「女子中高生夏の学校2018～科学・技術・人との出会い～」を開催します。科学技術の楽しさと多様な分野で活躍する女性たちの姿に「触れ」、科学技術に関心を持つ仲間や先輩たちと「つながり」、ともに「将来を考える」3日間です。

【期日】8月9日（木）～11日（土）2泊3日

【対象】女子中高生（中学3年生、高校1～3年生）80名

【会場】国立女性教育会館（埼玉県比企郡嵐山町菅谷）

詳しくはホームページをご覧ください。

<https://www.nvec.jp>

4 Info

国立女性教育会館（NVEC）

平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」参加者募集

地方公共団体、女性関連施設、大学、企業、学校、女性団体、NPOなど様々な分野において、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革を推進する担当者が一堂に会し、男女共同参画の推進について共に考える場を設けます。主なプログラムとして、国谷裕子氏（キャスター）による特別講演、シンポジウム「新しい暮らしのカたち～働き方×幸福度～」、多世代ワールドカフェ等を行います。また3日間を通して、全国から公募した男女共同参画に関するワークショップも多数開催。ぜひご参加ください。

【期日】8月30日（木）～9月1日（土）

【会場】国立女性教育会館（埼玉県比企郡嵐山町菅谷）

【テーマ】つなぐ、あらたな明日へ

～女性も男性もともに暮らしやすい社会を創る～

【申込方法】事前申込不要。当日は本館1階受付にお越しください（宿泊申込は7月2日より先着順受付）。

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

詳しくはホームページをご覧ください。

https://www.nvec.jp/event/training/g_forum2018.html

【問合せ】国立女性教育会館 事業課

TEL 0493-62-6724/6725

5 Info

内閣府

青少年の非行・被害防止対策公開シンポジウム



内閣府では、学校が夏休みに入る毎年7月を「青少年の非行・被害防止全国強調月間」として、関係省庁の参加と関係団体の協力・協賛を得て、青少年の非行・被害の防止に向けた各種取組を集中的に行っております。

この月間の行事として、7月20日（金）に、「青少年の非行・被害防止対策公開シンポジウム」を開催します。

シンポジウムでは、SNS等に起因する事犯の被害児童数が増加していることや座間市における事件の発生などを踏まえ、「インターネットの危険から青少年をまもるために」をテーマに基調講演及びパネルディスカッションを行います。是非、ご参加下さい。

日時：平成30年7月20日（金）14：00～17：00

場所：都市センターホテル

（東京都千代田区平河町2-4-1）

詳細・参加申込みについてはこちらから↓

URL:http://www8.cao.go.jp/youth/kankyau/hikouhigai/sympo/s_2/gaiyou.html

男女共同参画センターだより

News From Center

埼玉県男女共同参画推進センター

With You さいたま

埼玉県男女共同参画推進センター（愛称 With You さいたま）は、平成12年に制定された埼玉県男女共同参画推進条例に基づき、平成14年4月に開設された拠点施設です。センターには、平成20年度に、県の女性キャリアセンターが併設され、平成24年8月からは、配偶者暴力相談支援センターとしての機能も有しています。

センターでは、様々な講座やセミナーが開催されているほか、自由に利用できる交流サロン、図書室などがあります。また、相談室は、電話相談を中心に、月曜日から土曜日の朝10時から夜の8時半まで対応しており、年間8,000件を超える相談を受けています。

条例制定時から、埼玉県では、他県と比べ、女性の労働力率が出産・子育て期に大きく低下する傾向があること、また、男性の通勤時間が長く、家事・育児・介護等への参画が課題だとし、豊かで活力ある地域社会を築くためには、男女共同参画社会の実現が重要だと考えています。

センターは、こうした現状を踏まえ、地域での男女共同参画推進の担い手となる市町村の職員や、地域活動の担い手等をキーパーソンととらえ、その育成を事業の柱としています。そのうえで、現状の課題への理解や、社会の変革に向けた活動支援を進めてきました。

また、今年度は、特に、「女性の貧困問題」の解消をテーマにしています。女性が経済的に自立することが困難になりやすい社会＝



女性リーダー養成講座の様子

男女共同参画が実現していない社会のなかで、これまでも潜在的に存在してきた課題である「女性の貧困問題」に目を

向けます。そして、課題への理解を深め、解決策を考え合うための講座や、現状で困難に陥りやすいシングルマザー等の方を対象にしたグループ相談会、離婚に悩む女性に向けたセミナーを実施していくこととしています。

With You さいたまは、これからも、埼玉県の男女共同参画の実現に向けて、市町村、大学等、様々な機関と連携を取りながら、事業を進めていきます。

編集後記

今年の男女共同参画週間のポスターは、本紙裏表紙にありますとおり、「走り出せ、性別のハードルを超えて、今」のキャッチフレーズをもとにデザインし、女性と男性がハードルを超えて力強く走り出そうとする様子が表現されています。

ポスターやバナーのデザインは男女局サイトから提供していますので、是非ご活用ください。

男女共同参画週間の中央行事である「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」は6月27日に東京国際フォーラムで開催されます。平日ではありますが多くの方々にご来場いただくことを願っています。

（編集デスク K.H）

【お詫び】

5月号の取組事例ファイル／企業編のタイトル下部の説明文に誤りがありました。「内閣府総理大臣表彰」は「内閣総理大臣表彰」の誤りです。お詫びいたします。

【6月号表紙】

ハートをモチーフに、男性が積極的に育児に参画することと、できる環境を表現しました。

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」6月号

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

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

第112号●2018年6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



走り出せ、
性別のハードルを超えて、今

平成30年度
男女共同参画週間 6月23日(土)
~ 29日(金)

男女共同参画推進本部

内閣府男女共同参画局
ホームページ
<http://www.gender.go.jp/>



男女共同参画局
Facebook
<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>



平成30年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議「走り出せ、性別のハードルを超えて、今」

日時：平成30年6月27日(水) 13:00~16:00 (12時開場) 場所：東京国際フォーラム ホールC (千代田区丸の内3-5-1)
併設：「明治150年」関連事業「明治期に活躍した女性」パネル展示 (2フロビー)

第I部 13:00 ~ 14:00

- 主催者挨拶・基調講演
- 特別応援メッセージ
杉山 愛氏 元プロテニスプレーヤー
- 様々な分野で活躍する女性の取組事例紹介

申込みはこちら
<http://www.gender.go.jp/public/event/2018/zenkoku/annai.html>
(問合せ先) 内閣府男女共同参画局総務課 03-6257-1355

第II部 14:20 ~ 16:00

- パネルディスカッション 「スポーツを通じた女性の活躍」
＜パネリスト＞
能瀬 さやか氏 東京大学医学部産婦人科学教室病院診療医
マセソン美季氏 国際パラリンピック委員会教育委員
山口 香氏 筑波大学体育系教授、日本オリンピック委員会理事(女性スポーツ専門部会長)
渡辺 守成氏 イオンリテール株式会社スポーツ事業本部部長、
国際オリンピック委員会スポーツにおける女性委員会委員
- ＜コーディネーター＞
小笠原 悦子氏 順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科教授、
順天堂大学女性スポーツ研究センター長