"Kyodo-Sankaku"

共同参画

"Kyodo-Sankaku"
Number 115
September 2018
Japan Cabinet Office
9

内閣府

Special Feature

特集／PKOで働く女性の活躍
～南スーダン国際平和協力隊の勤務を通じて～

男女共同参画の総合情報誌内閣府編集

主な予定

Schedule

10月17日、18日	「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」（東京都）
11月11日～24日	家族の週間
11月12日～25日	女性に対する暴力をなくす運動
11月18日	家族の日フォーラム（宮崎県宮崎市）
11月18日～19日	アジア太平洋交流事業シンポジウム（東京都）

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

三重県鈴鹿市長
末松 則子

Suematsu Noriko

国では2015年に女性活躍推進法を成立させ、東京オリンピックが開催される2020年に、指導的地位に占める女性の割合を30%にするという目標「2030（にいまるさんまる）」の取組を進めています。そして、今年も「走り出せ、性別のハードルを超えて、今」をキャッチフレーズに、全国の自治体で啓発活動が行われています。

そのような中、市内企業での男女共同参画の実態を知るためにアンケート調査を行ったところ、製造業を中心とする「ものづくりのまち」である本市では、交代勤務などの業務内容から女性の採用が少なく、管理職のロールモデルが育ちにくいという状況が明らかになりました。そのため、商工業関係者や高等教育機関の代表者も参画する民学官が一体となった「ＳＵＺＵＫＡ女性活躍推進連携会議」を立ち上げ、あらゆる立場の女性が能力を十分に発揮して活躍できる環境整備を進めるための仕組をつくりました。課題の共有、それを解決するための事業を企画提案し、そこに参画して得た情報やノウハウを、それぞれの現場で実践することによって、本市全体の女性活躍のレベルアップを図っています。会議では事業所内保育所の設置をはじめ先進的事例の報告がされるなど、他企業への波及効果の面においても大きな可能性を感じているところです。

女性の活躍に対する意識や女性の置かれている状況は、自治体によって様々であり、国の方針を一律にあてはめることは難しい面があります。そのために地方の現場を知る首長として、国の取組がより良い方向性になるよう意見を発信していきたいと思います。

共同参画
"Kyodo - Sankaku"
Number 115
9
September 2018

目次

Contents

特集1
PKOで働く女性の活躍
～南スーダン国際平和協力隊の勤務を通じて～ Page 02

行政施策トピックス1
「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来2018」の開催について Page 06

行政施策トピックス2
「女性活躍推進法施行状況調査研究報告書」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復興
～参考事例集～第16版の公表に当たって Page 10

連載 その1
ジェンダー主流化の20年（5）～ UNDPの経験④～
大崎 麻子（(特活) Gender Action Platform理事、関西学院大学客員教授） Page 12

連載 その2
地域における女性の活躍推進⑱　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
石橋　邦裕（ブルームバーグL.P.在日代表）
長門　正貢（日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長）
沼田　英也（株式会社ミュゼプラチナム代表取締役）
横山　知行（マスターズアロマスクール学長） Page 14

ニュース＆インフォメーション
女性船員などの活躍推進に向けた取組について　他 Page 16

男女共同参画センターだより
神戸市男女共同参画センター（あすてっぷKOBE）

▼公式Facebook
男女共同参画局 Facebook
https://www.facebook.com/danjokyodosankaku/

▼公式ホームページ
内閣府男女共同参画局 Gender Equality Bureau Cabinet Office
http://www.gender.go.jp

PKOで働く女性の活躍
～南スーダン国際平和協力隊の勤務を通じて～
国際平和協力本部事務局

私は、南スーダン国際平和協力隊日本隊の連絡調整要員として、南スーダン共和国の首都ジュバにおいて勤務しました。現地では平成29年７月５日～９月29日に１回目、平成30年１月23日～６月30日までが２回目の勤務となりました。この勤務の間、国際平和協力隊の隊長を拝命しました。今回は、この連絡調整要員の業務についてご紹介させて頂きながら、現在、日本が参加している唯一のPKOである国連南スーダン共和国ミッション（UNMISS）についても簡単に触れ、自己の勤務経験等に基づき、お話させて頂ければと考えます。

南スーダン国際平和協力隊日本隊と聞くと、日の丸を施した陸上自衛隊の迷彩服に身を包み、灼熱の日差しの中で汗をかきながら勤務する隊員というのが大半の方の思い描くイメージではないかと思います。昨年の５月末に撤収するまで、UNMISSの施設部隊として勤務していた陸上自衛隊員等の延べ約4,000名の方々、それから、現在もジュバでUNMISS司令部要員として勤務している４名の陸上自衛官は、実際にほぼ、前述のイメージ通りです。

私は、国際平和協力隊員ではありましたが、自衛隊の制服や迷彩服等を着用することなく、南スーダンにある日本国大使館において、これら現場での任務を行う方々のサポートを行うための連絡調整業務を実施しました。

現地で勤務をする方々の支援と一口に言っても、入国に関する手続き等のための南スーダン政府を始めとする現地政府関連機関等との連絡調整、日本からの支援のための内閣府国際平和協力本部事務局（PKO事務局）を始めとする日本政府関連機関との連絡調整、そして、現地での生活基盤を確立するための支援等、連絡調整業務は広範多岐に渡ります。また、私は航空自衛隊の幹部自衛官であり、防衛省統合幕僚監部に所属しながら、内閣府PKO事務局に出向し、在南スーダン大使館で外務省の方々と勤務を共にするという少々複雑な勤務形態となっており、このような業務があることは余り知られていないため、周囲の理解を頂くのに少々説明を要します。

先にUNMISSは、日本が参加している唯一のPKOと述べましたが、1992年に「国際連合平和維持活動等に対する協力に関する法律」が制定されてから、日本はこれまで18の国や地域に対して国際平和協力業務を実施してきました。

その国際平和協力業務を実施するために内閣府に内閣総理大臣を本部長とする国際平和協力本部が設置され、本部の事務を司るPKO事務局が置かれています。（参照：http://www.pko.go.jp/pko_j/cooperation.html PKO事務局HP）

実際に国際平和協力業務を実施するための組織として、実施計画ごとに期間を定めて国際平和協力隊が組織され、2018年８月現在では、UNMISSの司令部要員として陸上自衛官が４名と、現地における連絡調整要員としてPKO事務局から２名（いずれも防衛省からの出向自衛官）の計６名が内閣総理大臣の命を受けて、南スーダンにおいて日本の国際平和協力隊員として勤務しています。

自衛官には階級があり、南スーダンに派遣された隊員の中で私が先任者であったため、男女の別なく、国際平和協力隊の隊長として勤務を命ぜられました。隊員は私の派遣された時期には、たまたま女性が私１人という状況でした。

「司令部要員と連絡調整要員」（2018年６月）

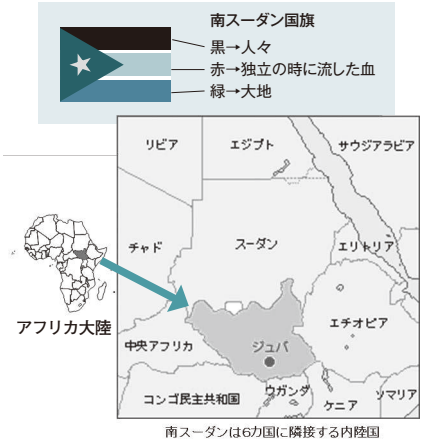
南スーダンと聞くと、色々な方から、「とても危険な国なのでしょう？」とか、「日本から女性が派遣されているのですか？」と驚かれることが多いのが事実です。実際に派遣施設隊は11次隊まで派遣されましたが、各派遣隊によっては数名～十数名の女性隊員も含まれていました。私の派遣以前の連絡調整要員にも女性が勤務し、連絡調整要員が２名とも女性という時もありました。つまり私が初の女性隊員ということではありませんでした。南スーダンでは、日本人の国

Report

今回の特集は、「PKOで働く女性の活躍」と題し、南スーダン国際平和協力隊の連絡調整要員として、南スーダン共和国の首都ジュバにおいて、平成29年７月～９月、平成30年１月～６月の２回の勤務を経験し、この勤務の間、国際平和協力隊の隊長としてご活躍された、内閣府国際平和協力本部事務局参事官補佐　南スーダン国際平和協力隊連絡調整要員　２等空佐　中島樹理さんにお話をいただきました。

連職員の方々とお話しさせて頂く機会もあり、正確な数字は分かりませんが、邦人男性職員よりも邦人女性職員の人数が多く、皆さん活き活きと勤務されていました。

といっても、南スーダンは、やはり日本とは、気候も生活環境も全く異なる国です。日本から約11,000㎞離れたアフリカ大陸に位置し、2011年７月にスーダンから独立して出来た世界で最も新しい国であり、インフラ等も日本に比べれば、まだまだ途上の段階です。雨季と乾季があり、乾季には毎日40度を超える暑さとなります。



「南スーダン共和国の位置」

南部スーダン（現在の南スーダン共和国）では、北部スーダン（現在のスーダン共和国）との内戦を経て、2011年１月に南部スーダンの独立の是非を問う住民投票が実施されました。投票では、約99％が南部スーダンのスーダンからの分離を支持する結果となり、同年７月８日、国連安保理は、平和と安全の定着及び南スーダンの発展のための環境の構築の支援等を任務とする国連南スーダン共和国ミッション（UNMISS）の設立を決定しました（決議第1996号）。翌９日、南部スーダンが「南スーダン共和国」として独立するとともに、UNMISSが設立されました。

UNMISS設立後、安保理決議第2155号（2014年５月27日）、同第2252号（2015年12月15日）、さらに同第2406号（2018年３月15日）により、UNMISS は主に以下４つの任務を実施しています。

（1）文民保護
（2）人道支援実施の環境作り
（3）人権状況の監視及び調査
（4）衝突解決合意及び和平プロセスの履行支援

これらの任務を達成するために、日本も2011年11月から、司令部要員及び連絡調整要員を派遣し現在も継続中です。首都ジュバのUNMISS司令部において、情報幕僚（データベースの管理）、兵站幕僚（軍事部門の兵站全般の需要に関する調整）、施設幕僚（施設業務に関する企画・調整）、航空運用幕僚（航空機の運航支援に関する企画・調整）の４名が他国の軍人と共に勤務しています。

日本は、2012年１月から、11次隊まで施設隊を派遣し、2017年５月末をもって活動を終えました。施設隊は、南スーダンではUNMISSの施設部隊として、道路や側溝等のインフラ整備等の活動を行いました。

UNMISSの規模は、2018年６月現在、約16,000名となり、ルワンダ、インド、ネパール等が主要派遣国です。派遣国数は、68か国となっています。

「UNMISSネパール軍の女性兵士と筆者（右）」（2017年８月）※左も連絡調整要員

私が１回目に派遣された昨年の７月は、首都ジュバから、施設隊が完全に撤収してから約１か月が経過した時期でした。ジュバ国際空港は、国際空港と名が付いているものの、テントで運営されており、床は土の地面がそのまま、という状況です。事前にそのような状況は聞いていたものの、暑さとテントでの運営という状況に到着と同時にカルチャーショックを受けました。入国管理の手続も、遅々として進まず、時間の流れや人々の考え方のおおらかさに日本との明確な違いを感じました。

Special Feature

PKOで働く女性の活躍
～南スーダン国際平和協力隊の勤務を通じて～

「ジュバ市内の人の様子」

現地は、日本で報道されているよりも平穏であり、2回の勤務を通じて、身の危険を感じるような経験はありませんでした。それでも、日本と比べれば治安は悪く、電車などもないため、外出する際は、用心のために防弾車に乗って移動をすることになっています。

防弾車は、ドアや窓ガラスが重厚な作りになっており、車体自体も非常に重く、舗装されていない道路でも走行できるような四駆となっています。日本の日常生活では、なかなか乗ることもない車両だと思いますが、このドアがかなり重く、一般の男性にとっても開閉が困難な仕様になっています。南スーダンの道は、舗装されていない道路が多いため、少し斜めになった場所に駐車すると、ドアを開けるのにひと苦労といったところでした。それでもやはり、2016年7月に衝突が生起したように、万が一の用心のためには、少々使い勝手の悪い車両もなくてはならない生活ツールの一部でした。2018年8月現在、首都周辺を除き日本政府の退避勧告が発出されている国であるため、南スーダンでの勤務は、私の人生の中でも非常に貴重な経験となりました。

「コニョコニョマーケットの様子」

市内を防弾車で移動しなければならないとは、どんな酷い所なのだろうと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、南スーダンの人々の暮らしは決して豊かではないものの、日本人に対する感情は非常に良いと感じました。生活用品等の購入のために、現地の市場に行ったりしますが、店先でデーツというナツメヤシの果実を売る女性たちに「買わなくても良いから食べてご覧なさい」と親切にして貰ったり、洋品店を営むご夫婦と仲良くなり、奥様の名前を覚えたら、とても喜んでくれたり、ごく短い滞在期間ではあったものの、現地の方々とも心を通わせるという経験も少し出来たと考えています。

私の名前が「樹理＝じゅり」と言って海外の方々にとって、覚えやすい名前であることもあり、その洋品店を訪れる度に「じゅり、私の名前は？」と奥様から聞かれ、「アドゥイでしょ。」と答えるとニコニコとして、とても嬉しそうにしてくれるということが度々ありました。

路上で物売り等の商売をする女性が多いのですが、南スーダンには女性を軽視する面も残っており、名前を呼ばれるというだけで嬉しいのだろうか？と考えたりもしました。真偽は定かではありませんが、なんとなくそのように感じました。

日本では、余り報道等で目にすることもないのですが、国連平和維持活動に従事する者が支援をするべき対象国の女性や子ども、時には男性に対して、性的搾取・虐待を行い、大きな問題となることが残念ながら事実としてあります。

国連のホームページ等でもご確認頂けるのですが、国連では平和維持活動に従事する者があらゆる現金・物品・サービスと引き換えに性行為に及ぶことを明確に禁じ、軍事要員、警察官、文民を問わず、あらゆる平和維持要員が最高の行動基準を守り、常にプロとして、規律ある振る舞いをすることを期待し、派遣者に対する事前教育等も実施しています。しかし、様々な国から派遣された要員が活動する中で、このような問題があることも事実です。南スーダンも例外ではなく、UNMISSで事実関係の調査を行う等の事例がありました。

日本隊は、派遣された5年間で道路や側溝のインフラ整備など、高い技術力で能力を評価されることのみならず、規律正しく、礼儀正しく、このような問題とは無縁の存在として、南スーダンにおいて、高い信頼を得るとともに、大きな成果を挙げました。

「施設隊道路整備作業の様子」
「ナバリ地区コミュニティ道路整備（H25.1-11（3次要員～4次要員））」

施設隊撤収後、日本が参加している唯一のPKOの要員として、南スーダンで先人方の残した大きな功績、評価を聞く度に、それを誇りに思うと同時に、その成果に恥じぬように自分たちも働こうとする姿勢が相乗効果となって現在の司令部要員たちの高評価にも繋がっていると実感します。

実際に政府関係者やUNMISS関係者から話を聞く際、現在勤務する日本人司令部要員、そして、昨年に撤収した日本施設隊に対する評価は非常に高いものがありました。日本の代表として勤務していることを認識し、遠いアフリカの地でも我慢強く、規律正しく、日頃培った訓練等の成果を発揮すべく懸命に任務に当たった結果が現地関係者にも高く評価されたものと考えます。同じ日本人として、そのようなお褒めの言葉を聞く度に、自分も「日本人で良かった」と強く感じることが出来ました。

自分が司令部要員でも施設隊の隊員でもないものの、南スーダン国際平和協力隊の隊長として、そのような日本への良い評判を耳にする度に、有難く、また、自分も身を引き締めて勤務しようという気持ちになりました。

普段、日本に居ると当たり前過ぎてなかなか感じることが出来ない「日本人で良かった」と思える感覚を、南スーダンでは味わうことが出来ました。やはり、水や食べ物など、日本ではコンビニで購入出来る物もそこまで簡単には手に入らない環境、乾季の40度を超える暑さや言語の違いによるコミュニケーションの不安等、日本とは全く異なる環境での勤務も更に日本の素晴らしさを実感できる経験となりました。

このような日本とは全く異なる環境下であっても、健康で非常に充実した勤務をさせて頂きました。それもPKO事務局を始め、防衛省、そして現地の大使館員を始めとする外務省等、多くの方々に多大なご支援、ご協力を頂いたおかげであると心より感謝しています。

また、私の留守の間、帰りを待ってくれ、心の支えとなってくれた家族、特に理解ある夫の存在なくしては、私の勤務は成り立つものではなかったと思います。

日本の課題として、少子高齢化による人口減少に伴う労働力不足が顕現する前に、働き盛りの女性がより活躍できるような様々な方策が実施されてきています。

子供を産むことができるのは女性、そして、子育てやその前の妊活、結婚をするための婚活、介護など、仕事を継続しながら、女性を含む全社会人に望まれていることは多く、まるでスーパーマン・ウーマンの様でなければ、これからの社会ではやっていけないのでは？と考えることもあります。仕事を継続したくとも、厳しい労働条件から辞めざるを得ないということも過去に比べれば減ったものの、南スーダンの女性達よりも日本では恵まれた環境のはずなのに、心身の消耗を感じてしまう様な気持ちになるのはなぜでしょうか。

これから、否応なくやって来る少子高齢社会において、女性がより働きやすく、活躍できる環境整備には、家族や職場の理解は非常に重要であると感じます。

南スーダンでの勤務を通じて、様々な貴重な経験をさせて頂き、多くの方々のご理解とご協力に深く感謝しています。

これからも私が経験させて頂いた様な「日本人で良かった」と思える充実した経験をできる方が増え、日本の将来がより明るいものになることを信じたいです。このため、私の夫の様な理解者が日本の社会において、ごく一般的に見られる様になることを祈念しながら、自分が貢献できることに精一杯取り組み、国際社会の平和と日本のために邁進して参りたいと考えます。

TOPICS Part 1

「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来2018」の開催について

内閣府男女共同参画局推進課

平成30年6月24日（日）、日本科学未来館にて、内閣府・文部科学省・国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）主催のシンポジウム「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来2018」を開催し、女子中高生やその保護者、学校の教員、約260名が参加しました。本シンポジウムでは、ピアニスト、学生、起業家等、様々な分野で活躍している理工系出身の先輩をお招きした他、理工チャレンジの趣旨に賛同する企業・大学等によるブースも展開し、多様で豊かな理工系の未来を紹介しました。

1．開会挨拶

まず、主催者を代表して渡辺　美代子氏（国立研究開発法人科学技術振興機構副理事、内閣府「STEM Girls Ambassador」）から、「なぜ、理系に進みたい女子は悩みが多いのでしょうか。それは、『理系を選択した後にどのような未来があるのかわからない』自分の将来を想像できない、という理由ではないかと考えました。本日お招きした先輩たちは色々な分野からお集まりいただいています。皆さんにも理系進学の先にある限りない可能性を感じていただければうれしく思います。」と力強い挨拶がありました。

2．基調講演

中島さち子氏（ジャズピアニスト、東京大学大学院数理科学研究科特任研究員、㈱steAm代表、内閣府「STEM Girls Ambassador」）から、「21世紀に必要な創造力とは？～数学と音楽の視点から～」と題して基調講演をいただきました。講演の中で、「21世紀の傾向の一つとして業界の境界線がなくなってきている」「文系理系という分け方もなくなってくるのではないか」「AIの進展により、今まで無かった職業ができてくる」等、こうした変化によって、今まで正しいと思われていたことが通用しない時代が到来すること、数学を含め複数の分野で知識を深めることが必要となること、それらを掛け合わせることによって、新たに生み出される創造力が大切になってくることをお話しいただきました。

その他にも、数学を応用したマジックやミニコンサートを交えて、数学の楽しさについてもお話しいただきました。特にミニコンサートでは、会場から五つの音をもらい、その音を用いて即興で曲を作り演奏すると、来場者から大きな拍手が沸き起こり、異分野との融合を体現されていました。

3．経験談・ホンネ座談会

続いて、様々な分野で活躍する理工系分野出身の先輩による「経験談」「ホンネ座談会」では、理系進学を目指したきっかけや、学生生活、職業とそのやりがい等についてご紹介いただきました。「人工的に流れ星をつくる会社をやっている。宇宙が好きで、分からないことが多い宇宙を知るために理系の学問である天文学を選んだ。理系の知識が役に立っている。」「８歳からウェブサイトやプログラミング、パソコンを作っていた。パソコンについて学んでいくと、数学・英語・電気の知識が必要になった。好きなことをやっていたら進路先がたまたま理系だった。」等、理系進学を目指した興味深いエピソードを聞くことができました。

また、会場からは、進路選択に迷っている中高生や保護者の皆様から、勉強方法や悩み等についての質問があり、先輩たちからは熱いエールが送られました。

終了後のアンケートでは、「理系にこんなにたくさんの選択肢があることを知り、視野が広がった」「理系の未来は広がっていると改めて感じることができた」「音楽と数学に関係があることに驚いた」といった感想が寄せられ、今回の交流で様々な学びがあったことがうかがわれました。

4．ブース展示

ブースには、男女共同参画局が中心となって取組んでいる「理工チャレンジ（リコチャレ）」の趣旨に賛同する団体22団体が出展し、各団体における取組やリコチャレイベントの紹介を行った他、先輩との交流や、ロボットやコンピュータによるデモンストレーション等もあり、多くの来場者に科学技術や理工系の職業に触れていただきました。ブースを回って情報収集したり真剣に経験談を聞いたりする熱心な姿が多く見られました。

TOPICS Part 2

「女性活躍推進法施行状況調査研究報告書」について

内閣府男女共同参画局推進課

「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。以下「法」という。)が、平成28年4月に完全施行されました。法は、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性が、その思いを叶えることができる社会、男女が共に多様な生き方や働き方が実現できる、豊かで活力あふれる社会の実現を目指して制定されたものです。

内閣府男女共同参画局では、平成29年度に法に基づく特定事業主の取組の施行状況について調査を実施しました。

1. 法の概要

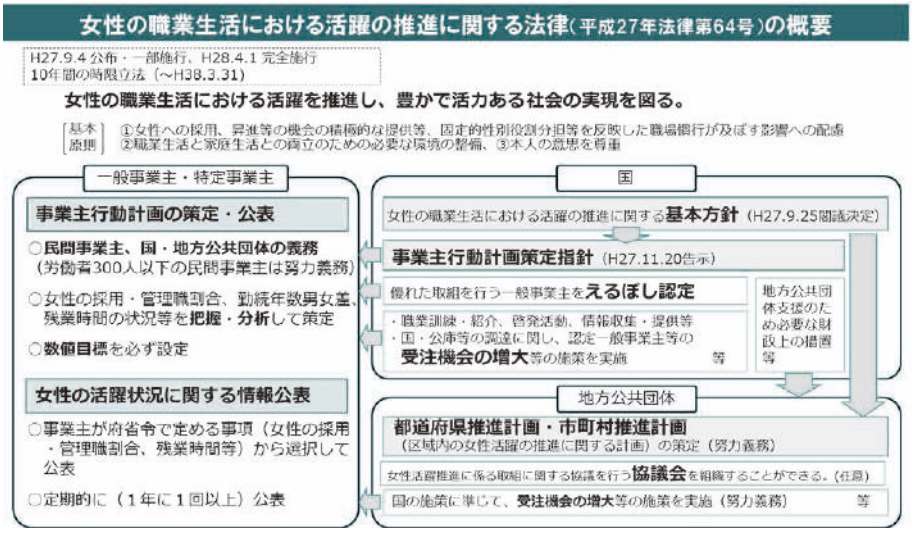
法は、一般事業主(民間企業等)及び特定事業主(国、地方公共団体の機関)に対し、事業主行動計画の策定・公表、女性の職業選択に資する情報の公表等を義務付けています(常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主については努力義務)。また、都道府県、市町村に対し、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進するため、区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する計画(推進計画)を定めることを求めています(都道府県、市町村ともに努力義務)。【参考1】

2. 地方公共団体での女性活躍の現状

本調査研究に先行して内閣府男女共同参画局は、国及び地方公共団体に対する悉皆調査(アンケート調査)を実施しました。これによると、推進計画の策定率は、都道府県はほぼ100%(2県が平成29年度中に策定予定)である一方、市町村については27.3%(1,741団体中475団体)であり、また、人口規模が小さくなると策定率が下がる傾向にあり、1万人未満の市町村ではわずか10%となっていることが分かりました(平成29年8月時点)。

また、推進計画及び事業主行動計画を策定している地方公共団体に対し、推進計画や事業主行動計画の策定や取組を通して、女性の活躍状況がどのように変化したのか質問したところ、いずれの計画にも共通して、計画を策定している場合であっても、女性の活躍が「進んだ」と感じている自治体が少ないという結果になりました。【図1~4参照】

参考1



<推進計画の策定や取組を通した女性の活躍状況>

図1

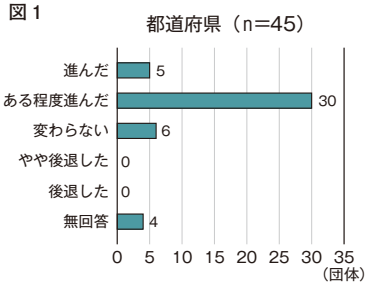
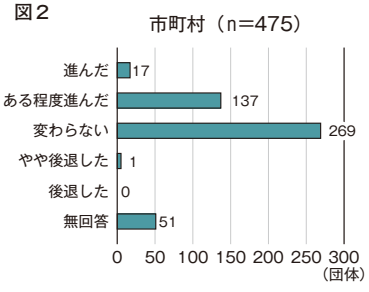


図2



<事業主行動計画の策定や取組を通した女性の活躍状況>

図3

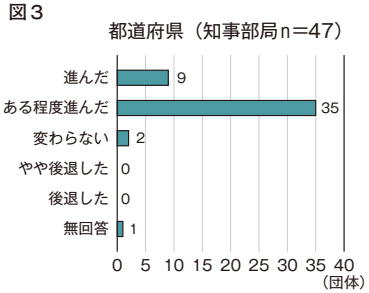
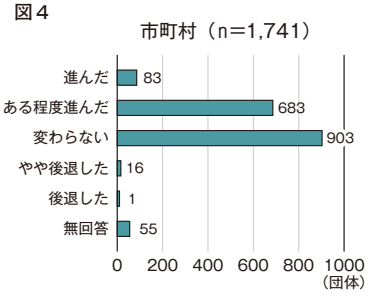


図4



そこで本調査研究では、特に地方公共団体の具体的な取組を一層推進するために有効な情報を提供することを目的として、特定事業主19件を対象にヒアリング調査を実施し、次のマニュアル等を作成しました。

3. 市町村推進計画策定支援マニュアル

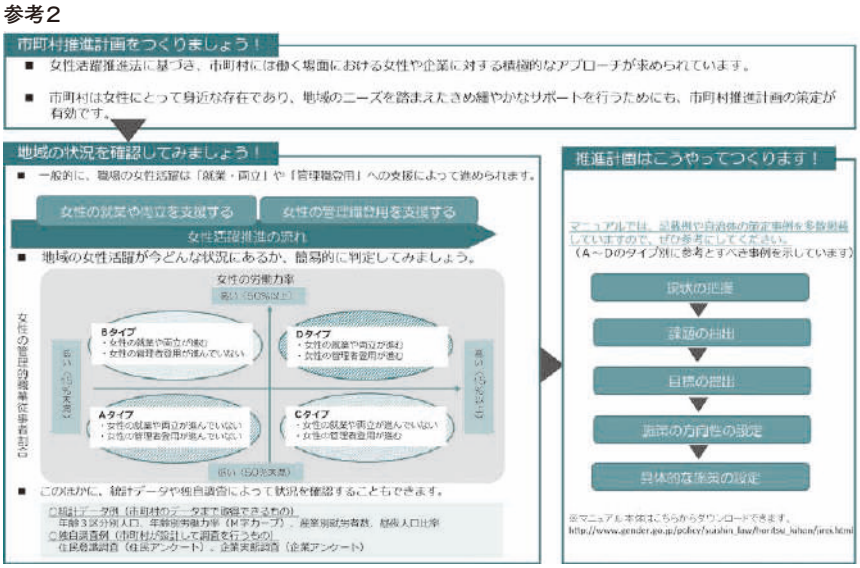
我が国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」（平成27年9月25日閣議決定）にも記載されているように、職業生活を営み又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要です。

女性の活躍を推進するためには様々な取組が考えられますが、それぞれの地域ごとに、現状も抱える課題も異なるため、それらをきちんと把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要となります。そうして把握・検討した内容を具体化するものとして推進計画の策定が有意義なものとなります。

特に、現状では策定率の低い市町村における推進計画の策定に資するよう、ヒアリング調査結果などを踏まえて、「市町村推進計画策定支援マニュアル」を策定することとしました。

同マニュアルでは、「女性の労働力率」と「女性の管理的職業従事者割合」の2つの基礎データを用いて、地域の現状を簡易的に4タイプに分類し、各タイプに沿った目標の設定、具体的な施策の設定につながるような策定手順を紹介しています。また、巻末にはタイプごとの推進計画の例を掲載し、策定された推進計画がどのようなものになるかをよりイメージしやすくしています。【参考2】

参考2



4. 女性の活躍加速のための取組好事例集

計画策定後の次のステップとして、計画に基づく取組を効果的に進めていく必要があります。そこで、推進計画及び事業主行動計画に基づく取組好事例を収集し、事例集を作成しました。

同事例集は、掲載内容に偏りが出ないよう、取組を分類して紹介しています。推進計画については、「主に区域内の企業向けの取組」と「主に区域内の住民（女性）向けの取組」に分類し合計10件の事例を紹介しています。事業主行動計画については、「採用関係」、「継続就業・両立支援関係」、「長時間勤務関係」、「育成・登用関係」の4つの取組について紹介しています。

今後は、市町村推進計画策定支援マニュアル及び取組好事例集を広く展開し、女性の職業生活における活躍に向けた取組が全国津々浦々まで浸透していくことにつなげていきたいと考えています。

TOPICS Part 3

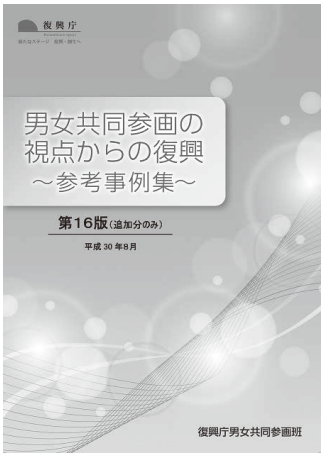
男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～第16版の公表に当たって

復興庁男女共同参画班

男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～

復興庁男女共同参画班では、東日本大震災からの復興の現場で男女共同参画の視点が一層取り入れられるよう被災地の女性が活躍している事例や女性を支援している取組等を収集し、「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」として公表しています。住民、行政、NPOなど、多くの方々が被災地の課題解決のために取り組んでいる姿を、わかりやすく紹介するように努めています。

平成24年11月から公表を始め、今年８月に公表した最新版の第16版では新たに８事例を取り上げています。これで第１版～第15版とあわせて107事例となりました。取組には様々な事例が含まれていますが、主な目的に従って、６つのインデックス（まちづくり、仕事づくり、健康づくり、居場所づくり、人材育成、情報発信）に分類しています。第16版の内訳は、「居場所づくり」４事例、「人材育成」２事例、「情報発信」２事例となっています。



「子育て支援拠点の復興」～事例集からpick up～

事例集第16版から「特定非営利活動法人　きらりんきっず」の取組を紹介します。

同団体は甚大な被害を受けた陸前高田市で、震災以前から地域の子育て支援をしてきた団体で、スタッフ全員が被災した中、市最大の避難所に子育て支援スペースを応急的に設け、避難所の母親たちの憩いの場として機能しました。

避難所閉鎖後の平成24年６月、仮設「高田大隈つどいの丘商店街」に移転し、本格的に親子の支援活動を始めました。子育て支援ワークショップ、親子で楽しめる遠足やコンサートなどのイベント、父親が子育て参加する企画、相談事業、預かり保育などの援助事業、中高生ボランティアや国内外からの視察や研修の受入れなどを実施してきています。

地域の親子の憩いの場であり、前向きになるための場として、復興関係などで地域外から転入してきた親子にとっては地域でのネットワークづくりの場として大変喜ばれています。

復興における男女共同参画の視点の浸透活動

復興の現場において男女共同参画の観点が一層取り入れられるよう、浸透活動にも取り組んでいます。これまで各地で開催されるセミナーや自治体職員研修などの機会をとらえ、復興の様々な場面における男女共同参画の考え方や参考事例の説明に伺っています。その他に、多くの男女センターにご協力いただき、フェスティバルやフォーラム等の機会にポスターの展示やリーフレットの配布を行っています。

ワークショップ等の開催

平成29年9月には、いわて県民情報交流センター（アイーナ）において、岩手県男女共同参画サポーター養成講座の一環として「復興における地域コミュニティの再生を事例から学ぶ -男女共同参画の視点からの復興-」（ワークショップ）を開催しました。本ワークショップでは、4名の登壇者から、釜石市及び石巻市北上町の地域づくり活動についてお話をいただき、参加者には、地域づくりの活動に「男女共同参画を含めた多様な視点」がどのように盛り込まれているか、自分の地域でのまちづくりに多様な視点を反映していくためにはどのようにしたらいいかを考えるきっかけづくりとなりました。

終わりに

男女共同参画の視点からの復興への取組には他にどのようなものがあるのだろう？と思われた際には、是非復興庁のホームページ（http://www.reconstruction.go.jp/）から「復興に向けた取組」＞「男女共同参画」のページをご参照ください。

復興庁男女共同参画班では、引き続き参考事例を収集し公表するとともに、復興に男女共同参画の視点を持った取組を進めるため相談を受け付けています。具体的には、ワークショップ、シンポジウム/パネルディスカッション、セミナー・講演、ポスター・パネル展示、イベントにおける登壇者の紹介などを行っています。

是非お気軽にご相談ください。

復興庁男女共同参画班
03-6328-0274

ジェンダー主流化の20年（5）～UNDPの経験④～

（特活）Gender Action Platform 理事　大崎 麻子

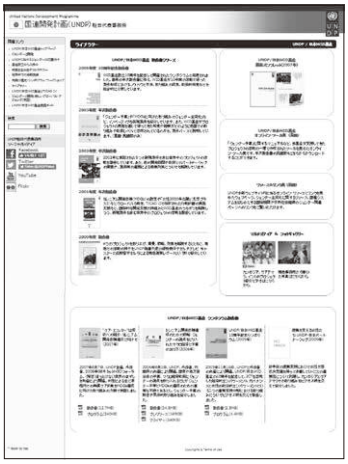
1995年に開催された第四回世界女性会議で、「北京宣言・行動綱領」が採択されました。日本政府は、フォローアップの一環として、「途上国の女性支援（WID）イニシアティブ」を策定し、「UNDP・日本WID基金」（通称・WID基金）を設置しました。当初は、「教育」「健康」「経済社会活動への参加」の領域に関連した、草の根のプロジェクトを実施していました。2000年の「ミレニアム開発目標（MDGs）」の採択を契機に、「ジェンダー主流化に向けた革新的な取組みに先行投資をするための資金」という位置付けとなり、「貿易、マクロ経済政策、HIV/エイズや情報通信技術（ICT）などの新たな開発課題にジェンダー視点を主流化する取組みを行う」「重要な開発課題にジェンダーを主流化するための革新的な手法を開発する」「女性のニーズに対応するための政策転換と社会変革を促す」「草の根の女性ネットワークの経験と問題解決方法が（国などの）政策決定過程に反映されるような枠組みを作る」といった目的を掲げる基金になりました。世界に先駆けた、斬新なビジョンでした。2つの事例を紹介します。

1. 貿易の自由化とジェンダー：2001年12月にWTO（世界貿易機関）に加盟した中国でのプロジェクト。貿易の自由化が農業や製造業に従事する女性たちの雇用形態、労働環境、生活にどのような影響を及ぼすかを調査・分析し、負の影響を最小限にとどめ、メリットを最大化するような政策を策定するための基礎情報や、将来に渡り、追跡調査を行うためのベースライン・データとする。UNDPやILO（国際労働機関）の技術支援を受けながら、中国国内の研究者やエコノミストが調査分析を行うことで、ジェンダー分析の手法・スキルを身につけた人材の育成にもなった。

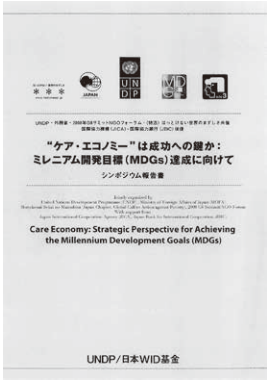
当時、WTO加盟の国内労働者への影響をジェンダー視点から調査した報告書は皆無だったので、国際的な注目を集めました。また、筆者が2014年にAPEC女性と経済フォーラムの官民対話セッションに登壇した際、中国のエコノミストが報告していた、農村部のシングルマザーのための融資事業が非常にうまくデザインされている事業だったので、詳細を聞いてみると、このプロジェクトの調査分析・政策提言を踏まえて策定したとのことで、今も国内政策にインパクトを及ぼしていることを知りました。

2. ジェンダー予算：ジェンダー予算とは、公共の財源がどのように分配され、男性と女性にどのような異なるインパクトを及ぼしているのかを分析するための政策ツール（手段）を指す。公共政策・予算・事業における男女間の公平性の確保、限られた財源の有効活用、予算編成過程への女性の参画を促すための取組みとして、1990年代に急速に広まった。WID基金では、当時、世界中に散逸していたマニュアルや報告書など、既存の資料のデータベースを構築。また、途上国で圧倒的に不足していた、研修や技術支援を行える人材を育成した。

筆者は毎年、「途上国の行政官のためのジェンダー主流化研修」（JICA/アジア女性研究・交流フォーラム）の講師を務めているのですが、多くの国々が、女性省が他省庁や地方自治体に働きかけながら、女性NGOや研究機関と共にジェンダー予算を実施していると報告しています。



WID基金のライブラリーには、多くの資料やツールや事例が紹介されている
http://www.undp.or.jp/undpandjapan/widfund/library.shtml



2007年に東京で開催したケア・エコノミーに関するシンポジウムの報告書も
http://www.undp.or.jp/undpandjapan/widfund/pdf/2007_Care%20Econ%20Symp%20Tokyo_Report__EJ_1215.pdf

2003年にモスクワで開催されたジェンダー予算の人材育成研修
http://www.undp.or.jp/undpandjapan/widfund/activity01.shtml#05

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）。

Osaki Asako

地域における女性の活躍推進⑱

女性の力で地域の課題を解決する

内閣府男女共同参画局総務課

入門セミナーの様子（滋賀県）

マッチングイベントの様子（滋賀県）

サテライトオフィス託児スペース（鳥取県）

サテライトオフィス　オフィススペース（鳥取県）

今回は、平成29年度・平成28年度補正「地域女性活躍推進交付金」から女性の多様な働き方の推進に関する２事業を紹介します。

○女性の多様な働き方普及事業（滋賀県）

滋賀県では、就業を希望するものの、育児や介護、地理的条件などの理由により離職中の女性に向けて、多様な働き方の一つとして、在宅ワークの紹介・普及を行っています。平成29年度は、在宅ワークに関するセミナーや、業務の発注を行う企業とのマッチング交流会を実施しました。

セミナーは、在宅ワークについての基礎的な知識を学ぶための入門セミナーを県内３か所で計３回開催、在宅ワークの実務を学ぶためのスタートアップセミナーを県内２か所でそれぞれ２回の計４回開催し、入門・スタートアップ共に定員を上回る参加がありました。さらに、受講者の半数が入門セミナーだけでなく、スタートアップセミナーへ参加するなど段階別支援の効果が感じられる結果となりました。

また、在宅ワーカー＆発注企業向けマッチング交流会においても、目標を上回る６社からの参加があっただけでなく、デザインなどの業務分野で在宅ワーカーとしての実際の就業につながりました。

本年度は、引き続き段階別のセミナーや、企業における在宅ワーカー活用のためのセミナー等を実施していくだけではなく、マッチング交流会にさらに力を入れ、参加企業の拡充を図ることで、さらなる在宅ワークの普及に取り組みます。

○託児機能付きサテライトオフィスの設置・運営（鳥取県）

鳥取県では、子育て期の女性などが働きやすい就労環境整備に向けて、県内企業における多様で柔軟な働き方の導入を促進するため、子どもの近くで勤務することができる「託児機能付きサテライトオフィス」を設置し、企業にテレワーク試行の場を提供しています。また、テレワーク導入のメリットや実例等を紹介するセミナーの開催、社会保険労務士派遣による労務管理面での支援といった取組を合わせて行い、企業におけるテレワーク・在宅勤務制度導入を推進しています。

テレワークの導入については、事業所以外の場所で様々な情報を扱うことに対するセキュリティー上の知識不足や懸念のほか、身近にテレワーク導入事例が少なく、メリットが知られていないという課題もありますが、このサテライトオフィスの利用を通じ、テレワーク制度導入を検討している企業もあり、また、サテライトオフィス利用はなくても、「会社としても多様な働き方を提示することで有能な人材が集まり、長く勤めてもらえると思う」などの声もきかれ、県内企業に働き方改革の重要性が認識されてきています。

平成30年度からは、企業の働き方改革を一元的に支援する、「とっとり働き方改革支援センター」を設置し、企業への相談支援を行うとともに、情報提供や優良事例の周知に努め、多様な働き方の導入を推進していくこととしています。

○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/h29/jisshi_h29.html

「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180名を越える男性リーダーが本宣言に賛同しています。今月は４名の賛同者の取組を紹介します。

トップマネジメントのリーダーシップと社員有志による活動

高付加価値データを活用した革新的なテクノロジーを世界176ヵ所のオフィスを通じて展開するブルームバーグでは、多様性を尊重する企業文化の浸透を目的に、多くの活動を世界中で実施しています。

有志社員によるブルームバーグ・ウィメンズ･コミュニティ（以下BWC）では、ジェンダー問題への意識向上、部署や役職の垣根を越えた意見交換やサポート体制、キャリア開発の機会を通じて社員同士のつながりや育成、活動の支援をしています。BWCの「ローカル・リーダーシップ・プログラム」により、昨年は、日本オフィスの営業部門で、女性管理職の比率を約30%まで増加させることに成功しました。

ブルームバーグ・ウィメン・イン・テクノロジー（BWIT）では、伝統的に女性の活躍が顕著ではなかった分野に注力し、理工系分野でのキャリアパスの形成を支えています。内閣府が推進する「リコチャレ！」、日本科学未来館による「各国の10代が考える幸せのかたち」などの取組にも協力しています。

また、在日代表である石橋邦裕は、トップマネジメントがリーダーシップをとることも重要であると、BWCのメンバーの一人として、日本オフィスのマネジメント委員会を通して、社員が各自のキャリアに情熱を持ち、上下関係や性別の差異に臆することなく発言し、各自がより優れた存在へと成長するための環境を整え、さらに発展させていくことに日々、努めています。

石橋 邦裕
ブルームバーグL.P.
在日代表

チーフオペレーティングオフィサーBeth Mazzeoを迎えてのローカル･リーダーシップ・プログラムイベント

チームJP（Japan Post）一丸となって、トータル生活サポート企業グループを目指します

日本郵政グループは、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険及び持株会社の日本郵政の4社を主要会社とする企業グループです。日本郵政グループ中期経営計画2020では、チームJPとして「トータル生活サポート企業グループ」を目指すこと、その基本方針には「社員の力を最大限に発揮するための環境の整備」を掲げており、多様な社員がワークライフバランスを確保し、健康で柔軟な働き方ができるようダイバーシティマネジメントの推進に取り組んでいます。

仕事と生活を調和させ、社員全員が働き続けられるグループを目指し、育児や介護では法定を超える制度を整備しているほか、直近では、不妊治療のための休暇を創設、介護等特別な事情がある社員に対する短時間勤務制度について、これまで満50歳以上に限定していた年齢要件を撤廃、男性の育児参画を促進することを目的として育児休業3日間有給化等、新しい制度を導入しています。

とりわけ、女性の活躍推進については、グループ4社で目標数値を掲げ（表）、女性社員の意識向上に向けた研修等を実施しているほか、グループ4社でイクボス企業同盟に加盟し、男性管理者の意識改革等の取組も推進しています。

今後とも、お客さまの生活をトータルにサポートする企業グループを目指し、チームJPとして、グループ社員がその持てる力を最大限に発揮することができるよう、女性活躍推進を含めたダイバーシティマネジメントの更なる推進に取り組んでいきます。

長門 正貢
日本郵政株式会社
取締役兼代表執行役社長

日本郵便	ゆうちょ銀行	かんぽ生命保険	日本郵政
10%以上	14%以上	14%以上	11%以上

表：女性管理者割合の目標
（達成期限：2021.4.1）

グループ4社合同 女性社員の意識向上に向けた研修（配偶者同伴の育休復帰セミナー）

沼田 英也
株式会社ミュゼプラチナム
代表取締役

発達障害勉強会では耳を塞ぎ、視界を狭めて行うしりとりを体験

株式会社LITALICO発達ナビ編集長の鈴木氏が講師を担当

従業員感動満足（EIS）の向上を目指して

ミュゼプラチナムは従業員の98%が女性です。女性の働きやすい環境を整えるのはもちろん、従業員感動満足（EIS※1）を向上させることで、顧客感動満足（CIS※2）の向上に繋がり、結果として業績に反映されるものと考えています。

現在、具体的に取り組んでいるのは多様な働き方が選べる制度の導入です。本社ではフレックスタイム制度を採用しているほか、サロンスタッフは最大で8つの勤務時間の中からライフスタイルに合わせて選べるハイブリッド勤務制度やジョブ・リターン制度、子供が中学校を卒業するまで利用可能な育児短時間勤務制度など、働き方の自由度を高められる制度を導入しています。

制度と同様に力を入れているのが、多様な人材が活躍できるサロン（職場）をつくることです。どんなに制度を整えても、サロン環境が良くなければ結果として働きにくい職場になるでしょう。そこで、昨年よりマネジメント研修の一環として株式会社LITALICOと共同で「発達障害の理解を促す勉強会」を全国で開催しています。これは発達障害に対する理解だけではなく、一人ひとりの得意・不得意に目を向け、相手に合わせたコミュニケーションを学び今後の自身の行動について考えるきっかけになればと始めたものです。こういった活動を積み重ね、社員がやりがいを持って長く働ける環境を作っていきたいと考えています。

※1. EIS：従業員感動満足
（Employee Impressive Satisfaction）
※2. CIS：顧客感動満足
（Customer Impressive Satisfaction）

横山 知行
マスターズアロマスクール
学長

ロールモデルとなる女性講師のテクノロジー研修

講師活動のPR動画制作の様子

アロマという小さな切り口から「女性活躍」を加速する

アロマの世界は女性が中心で良い意味で古さが尊ばれ、どこか温かみのあるアナログ感が漂う社会です。

最近では、芳香・塗布・摂取などさまざまな用途に使用できる「多目的アロマ」が話題になっており、当校では、この多目的アロマについて、テクノロジーを活用することで、家庭や育児とのバランスを保ち、なおかつアクティブに活動できる女性インストラクターを輩出することに取り組んでいます。

現在は、公認チーフインストラクター（上級）3名を関東周辺に配置し、プレゼンテーションソフトや動画制作技術の取得を中心とした研修を実施。地域社会で活躍できる女性インストラクターを育て、ロールモデルとなっていただくことが最優先の課題です。

また、女性活躍を加速して行くには、男性リーダーの役割がとても重要です。

とりわけ注意すべきことは、女性を決して一括りで見てはいけないということです。

グループ・課・係での日々の活動の中で「一対一の関心事（家庭や仕事など）」を共有する場面を持ち、それぞれの事情を理解することで女性が更に力を発揮できるようになります。

私たちは、アロマという小さな切り口から、女性が仕事と家庭や育児とのバランスを保ち、活躍できる社会基盤作りのために、これからも日々挑戦して参ります。

[News & Information]

1 News 国土交通省（関東運輸局）

女性船員などの活躍促進に向けた取組について

海運業界においては、労働力不足が顕在化しているなかで、女性船員の割合は２．４％にとどまっており、女性船員の就労が進んでおらず、また、船や海に関する仕事についての認知度も高いとはいえない状況にあります。

このため、関東運輸局では、次世代を担う子供たちに対し、海や船への関心の向上を図るとともに、女性船員などの活躍促進に資するため、女性目線で海に関する職業の魅力について語ってもらう「海の女子会」を開催しています。

第４回となる今回は、小中学生とその保護者をメインターゲットとする「海洋都市横浜うみ博2018」のステージプログラムとして実施しました。

当日は、外航船、内航船、調査船の船員、外国船舶監督官及び海上保安官の方に、「海に関する職業」が将来の選択肢となるよう仕事内容や職場・生活環境、仕事のやりがいや魅力などについてお話いただきました。

講演後に行われた質疑応答では、小学生の女の子から「この仕事をして楽しかったこと」についての質問があり、会場は和やかな雰囲気に包まれました。

関東運輸局では、今後も「海の女子会」等を通じて、女性船員などの就労促進を図るとともに、多くの皆様方に海や船の仕事に興味を持っていただくよう取り組んでまいります。

2 Info 内閣府

「パープル・ライトアップ」実施団体募集

平成30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団体等を募集しています。

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いただき、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

3 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」参加者募集

「人生100年時代の働き方と組織風土改革～女性活躍とその先を見つめて～」をテーマに、ダイバーシティ（女性活躍促進）の推進者、管理職、リーダーを対象とした「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」を開催します。

１日目は「基調講演」（RIZAPグループ株式会社代表取締役COO松本晃氏）と「パネルディスカッション」を行います。その後、NWECにて「情報交流会」を行います。

２日目は「情報提供」の後、リーダーに必要なコミュニケーション手法や養成に効果的な「アクションラーニング」の体験と、「グループワーク」で、現場で直面する課題に向き合い、解決の方法を学びます。

・日　時　平成30年10月17日（水）～18日（木）
　　【1泊2日】※日帰り参加可
・会　場　17日　放送大学東京文京学習センター
　　18日　国立女性教育会館
　　※無料バスで移動
・定　員　80名
（企業の先進的な取組を学びたい官公庁からの参加も可）
※詳しくはホームページをご覧ください。
https://www.nwec.jp/event/training/g_kigyo2018.htm

男女共同参画センターだより

News From Center

神戸市男女共同参画センター

あすてっぷKOBE

神戸市男女共同参画センターは、神戸市生活学習センター（平成4年開設）を前身とし、同12年4月、男女共同参画推進の拠点施設としてリニューアルオープンしました。

愛称の「あすてっぷ」は「明日へのステップ」の合成語で、男女共同参画社会実現への思いを込めています。

当センターでは「女性のための相談室」を設置し、女性相談員による電話相談と面接相談（こころの悩み、法律、就業・チャレンジ、からだの各種相談）を行っています。

これらの相談などを踏まえて、キャリア再発見・母娘関係などをテーマに、一時保育付で各種セミナーを開催しています。

また、育児休業中の女性を対象に、市内企業と共同で「仕事と子育て応援カウンセリング」を実施するなど、出産後の職場復帰をサポートしています。

平成22年度からは、兵庫県経営者協会女性産業人懇話会等と共同で「女性活躍推進プログラム@神戸」（全7回定員30名）を開催しています。

このセミナーは、中小企業女性従業員を対象に、管理職などへのスキルアップと他の企業の女性とのネットワークづくりをめざしたものです。

あすてっぷKOBE外観

このほか、情報ライブラリー（図書約12,000冊）での情報提供や、女性の地位向上や社会参加に取り組む登録グループに学習の場や広報の機会を提供するなど市民活動を支援しています。

また、毎年10月を「こうべ男女共同参画推進月間」とし、経済・地域・社会教育関係など27団体からなる「神戸市男女共同参画推進会議」が中心となり、社会の幅広い分野で男女共同参画への理解と関心を深めてもらえるよう啓発活動を実施しています。

そのひとつとして、当センターでは、大阪大学の大竹文雄教授による「行動経済学から考える男女共同参画」の講演などを予定しています。

これからも市民・事業者とともに取り組みを進めていきます。

編集後記

8月5日から21日までの16日間に渡り熱戦を繰り広げた第100回全国高校野球選手権大会は、今までにない盛り上がりを見せました。決勝戦では北大阪代表の大阪桐蔭高校と秋田県代表の金足農業高校が対戦し、大阪桐蔭高校の春夏連覇か、それとも、金足農業高校による東北勢初の全国制覇か、多くの皆さんが注目し、テレビに釘付けになった方も多かったのではないでしょうか。

今回の大会は、例年以上に注目を浴びる選手が多く、今後、これらの選手が、プロ野球や社会人野球などで活躍してくれる日もそう遠くないと思われ、大いに楽しみです。

ひたむきに熱戦を繰り広げられた選手の皆さん、多くの興奮と感動をいただき、ありがとうございました。

（編集デスク　K.H）

【9月号表紙】

平和の象徴である鳩をモチーフに、世界の国々へ平和を届けるために働く女性を表現しました。ピンクとグリーンのハートは、愛と平和を表しています。

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」9月号
http://www.gender.go.jp
https://www.facebook.com/danjokyodosankaku/
第115号●2018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●株式会社アイネット

職場選びで迷っている、そこのあなたへ！！！

え！そんな情報まで！！

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成 28 年４月に施行されました。
世間では「働き方改革」が叫ばれ、ワーク・ライフ・バランスの実現は、これから社会人として活躍していく皆さんにとっても、職場選びの重要な要素ではないでしょうか？
内閣府では、就職活動の際に役立つ情報を中心に、女性活躍推進法に基づく国･地方公共団体の取組をまとめ、**「女性活躍推進法「見える化」サイト」**で公表しておりますので、ぜひご覧ください！

残業時間ってどれくらい？
有給はどれくらい取得しているの？
育休は男女ともに取得できる？

活躍している女性の先輩って・・・
どれくらいいるの？

働きやすい職場にするために
各府省庁では
どんなことをやっているの？

女性活躍推進法 ―「見える化」サイト―

◆各省庁の状況を一覧化して表示しており、比較が可能！
◆地方公共団体の情報が閲覧可能！

女性活躍推進法　内閣府　検索
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/
QRコード

女性の活躍推進企業 データベース

民間企業についての情報はコチラ
http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/

内閣府 男女共同参画局

内閣府