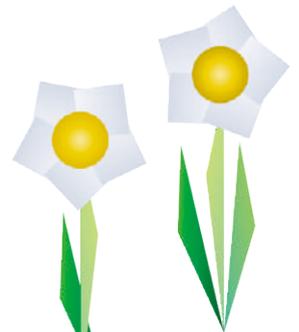
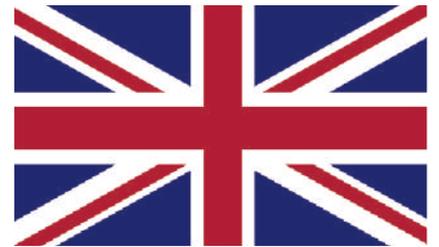
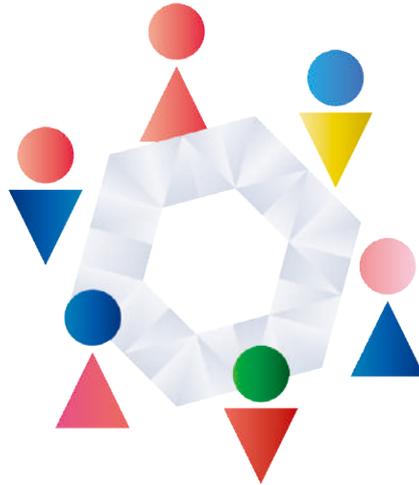


共 同 参 画



Special Feature

特集／各国の駐日大使からのメッセージ
(各国の男女共同参画の取組)



主な予定

Schedule

平成30年12月12日～14日	平成30年度「学習オーガナイザー養成研修」(国立女性教育会館)
平成31年1月10日～2月28日	平成31年度男女共同参画週間キャッチフレーズ募集
平成31年1月11日～22日	第63回国連女性の地位委員会(CSW)
平成31年1月26日	若年女性・少女をいかに地域で支えるか～信頼できる大人をつくるプロジェクト～(同志社大学室町キャンパス寒梅館ハーディーホール)
平成31年1月31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31年2月13日	関西女性活躍推進シンポジウム「関西は働きたい女性を応援します!!」(仮称) (兵庫県民会館9階けんみんホール)
平成31年2月15日	企業×女性企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す -WEPs(女性のエンパワーメント原則)の実現に向けて- (イトーキ東京イノベーションセンター)
平成31年3月23日、24日	第5回国際女性会議(WAW!)、Women-20(W20)

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

国際連合事務次長
軍縮担当上級代表
中満 泉



Nakamitsu Izumi

国連システム内でのジェンダー平等達成は、アントニオ・グテーレス事務総長の最優先事項です。就任直後にタスクフォースを設置し「ジェンダー・パリティー(男女職員同数)戦略」を2017年9月に発表しました。管理職レベルでは2021年、国連システム職員すべてのレベルで2028年までにパリティー達成を目指しています。すでに、国連システムの最高幹部会議メンバーは女性27名、男性19名、世界119国の現場で国連を代表する常駐調整官は女性58名、男性71名とパリティーを達成しています。

ジェンダー平等は数字上のことではありません。組織文化の変革が必要です。そのためには、研修などを通じた職員の意識改革、パリティー達成のインセンティブと管理職のアカウントビリティーの強化、進捗状況を可視化しモニターするなど、包括的なアプローチが必要です。この戦略に基づきそれぞれの部局で詳細な実施計画が策定され、私も軍縮局での実行責任を問われることとなります。

国連創設から73年。幹部レベルでのパリティーが達成されるまでに70年以上かかりました。しかしグテーレス事務総長は就任わずか1年です。リーダーの強い信念と組織全体の包括的で明確な戦略と実施計画があればすぐにも実現可能なのです。しかもジェンダー平等は、公的機関においてはダイバーシティーを確保し様々なニーズを政策立案に反映しやすいという意味において、組織を活性化し、より効果的にする有益な策でもあるのです。

目次

Contents

特集

各国の駐日大使からのメッセージ (各国の男女共同参画の取組)

Page 02

トピックス

W20 (Women20) について

Page 08

連載

その1 ジェンダー主流化の20年(8) ～ジェンダー予算の例②～
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

男女共同参画推進連携会議 全体会議の開催

Page 10

行政施策トピックス2

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について

Page 12

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
安藤 孝夫(三洋化成工業株式会社代表取締役社長)
篠原 弘道(日本電信電話株式会社取締役会長)
鈴木 英敬(三重県知事)
宮本 洋一(清水建設株式会社代表取締役会長)

Page 14

ニュース&インフォメーション

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

岐阜県女性の活躍支援センター・男女共同参画プラザ



バングラデシュ、カナダ、フランス、ニュージーランド、スウェーデン、イギリス
6か国の駐日大使より、男女共同参画の取組に寄せたメッセージをご寄稿いただきました。

バングラデシュにおける男女平等について 駐日バングラデシュ大使 ラバブ・ファティマ閣下 からのメッセージ



女性の変革と発展の推進者

私は女性初の駐日バングラデシュ大使です。私の国では、現在、数多くの「女性初」が起きています。政治、行政、司法、民間企業の要職に就くだけでなく、へき地で起業する女性も急激に増えています。伝統的な道徳規範は、女性の活躍を促進する現実的な政策に置き換わっています。女性は人口の半分以上を占めます。国が経済発展や貧困からの脱却を果たす中で、誰一人取り残されない経済発展が必要です。

私たちは、国の経済発展の中で女性の主流化を最優先事項と捉えており、女性の教育と経済的・社会的自立を重要課題としています。そのため、女性のための意欲的かつ大胆な開発戦略を策定し、ジェンダー予算を採用しました。女性の起業家は用地を提供され、金融機関から無利子の融資を受けられます。また、農村の女性や恵まれない女性の経済活動を支援する資金もあります。

バングラデシュは貧困や困難を抱える女性を対象としたマイクロファイナンスの先駆けであり、その成功は世界に広く知られています。女性には融資先としての信用力があり、ビジネスの才覚があることを証明し、女性に対する社会の伝統的な考え方を変えました。そして、経済的自立を通じて、女性は自分や家族に関する問題に積極的な役割を果たすことができるようになりました。

経済的・社会的自立には教育が重要であり、女性が教育を受けられるよう、多額の投資をしています。女性は高等教育までを無償で受けられます。教科書も無償で、奨学金を受けられます。小学校教員の60%を女性に割り当てています。初等教育就学

率はほぼ100%で、初等・中等教育では男女間の格差が解消され、この分野の平等指数は世界のトップです。

女性の経済的な地位向上は、男女平等の実現に大きく寄与します。そのため、安全で女性が働きやすい職場づくりに力を入れ、託児施設を用意しています。バングラデシュは世界第2位の既製服の輸出国で、縫製産業で働く労働者400万人の90%が女性です。また、公共サービス、司法機関、軍隊、国連PKOの指揮官、外交官その他の専門職やジャーナリスト、スポーツ界などでも女性が進出し、活躍しており、さらに、世界各地で働き、外貨獲得に貢献しています。



国連PKOに参加する女性兵士

一方、社会的包摂の実現を図るため、障害のある女性や高齢の女性、離婚女性、未亡人、母子家庭などの社会的に恵まれない女性を対象とした強力な社会的セーフティネットプログラムを開始しました。「一家庭、一農地」など、母子家庭を優先する画期的なプログラムでは、これまでに250万人余りの農村女性が直接恩恵を受けています。こうした政策は女性に対する伝統的な考え方や偏見を確実に変え、女性の地位を向上させています。

女性の政治参加と指導的立場での登用も進んでいます。1991年以来、総選挙で女性が首相に選出されています。国会では、初めて、議長、院

内総務、野党代表が女性です。女性国会議員は72名で、そのうち50席が女性への割り当て議席です。各政党は2020年までに党委員会に占める女性割合を33%以上にすることが義務付けられています。地方自治体の女性割当議席は3分の1(33%)で、12,500名以上の女性議員がいます。2017年のGGIは、政治分野が7位で、総合評価では47位。周辺諸国や多くの先進国をも上回っています。シェイク・ハシナ首相は、女性支援の取組により、「Global Women's Leadership Award」など、数々の国際的な賞を受賞しています。



国会で答弁するシェイク・ハシナ首相

私が今あるのはバングラデシュが変わったおかげです。国が発展と進歩を遂げる中、女性が然るべき地位を占めるようになってきました。私自身、教育の役割や機会の大切さを実感しています。機会があったからこそ、今の私があるのです。私の世代は、女性の権利と発展を推進する強力かつ大胆なリーダーシップがあるという幸運に恵まれました。それでも、新たな障壁を毎日打ち壊し続けながらも、なすべきことはまだまだ多いと感じています。根強く残る文化や社会の壁は撤廃しなければなりません。労働市場で女性がさらに活躍できるための措置も必要です。男女平等は憲法に規定されたものであり、全ての場面で男女の50:50の参加が実現するまで、私たちは頑張ります。

カナダのジェンダー平等について

駐日カナダ大使 イアン・バーニー閣下からのメッセージ



2015年、カナダのトルドー首相が15名の女性閣僚を任命したことが世界中で大きなニュースになりました。カナダの歴史上初めて、男女同数の閣僚で構成される内閣が誕生しました。この勇気ある決断の理由をたずねられたとき、首相はさりさとう答えました。「もう2015年だから」。

このとき私たちは、完全なジェンダー平等を目指すカナダの取組が、困難を乗り越えて大きな進歩を果たしたことを強く実感しました。20世紀初めまでカナダの女性には投票権がなく、政治家になる権利もありませんでした。事態が変わり始めたのは1916年から1917年にかけてのことです。一部の州で初めて女性に投票権が認められ、連邦政府もすぐにこれに続きました。そして、1921年には初の女性国会議員が選出されました。

現在カナダでは、連邦法や州法、さらにカナダ憲法の一部を成すカナダ人権憲章によって、女性が差別を受けないようにしています。女性は今や大学卒業生の半数以上を占め、労働参加率は74.4%（2017年）となり、労働人口の半分に迫ろうとしています。しかも働く女性の大多数（70%弱）が幼い子どもを持つ母親です。また最近の調査では、医師の40%が女性であり、若年層では女性医師の数が男性医師を上回っていることから、数年のうちに男女同数となる見込みです。

ジェンダー平等へのカナダの取組は大きな成果を上げていますが、一方で課題も残されています。例えば、指導的地位に就く女性は依然として少なく、大企業の取締役では20%余り、国会議員では27%にすぎません。また状況が改善しつつあるとはいえ、

いまだ家事・育児・介護の負担は女性の方が重く、収入は男性より少ない状態が続いています。したがって完全なジェンダー平等の実現は、カナダ政府にとって引き続き国内外で主要な優先課題になっています。

カナダ政府は、国内のさまざまな分野で取組を行っています。STEM（科学・技術・工学・数学）分野に携わる女性を増やす施策を継続しているほか、女性の企業経営者増加に向けて資金調達やネットワークづくり、専門知識習得の支援を行っています。また、賃金格差を解消するため、賃金体系の透明化を推進する施策を導入したり、連邦政府の規制下にあるセクターでは同一賃金制度の整備を積極的に進めています。さらに、手ごろな価格の保育サービスへの支援に加え、家庭内での育児負担をより平等化するための新しい育児支援制度も導入しました。

ジェンダー平等を進展させるためには他国との協力も不可欠です。2017年には、女性・少女のエンパワーメントとジェンダー平等を中核として開発援助を行う「フェミニスト国際援助政策」を初めて策定しました。また今年、G7サミットで議長国を務めた機会を活用し、トルドー首相の主導でジェンダー平等アドバイザー評議会を設立しました。この評議会には日本から、国連女子差別撤廃委員会（CEDAW）の元委員長であり、女性の人権保護活動に長年取り組んでこられた専門家である林陽子氏にご参加いただきました。

また今年9月にモントリオールで開催した女性外相会合には、河野太郎外務大臣をお迎えしました。先のG7サミットでジェンダー平等推進に向

けてカナダと日本が緊密に連携したことに加え、大臣がこの会合にご出席くださったことで、両国が女性の政治的・経済的エンパワーメントをどれほど重視しているかが示されました。日本では2019年のG20サミット開催に向けた準備が進められていますが、カナダは引き続き日本と協力し、ジェンダー平等実現を推進していきます。



カナダとEUが共催した女性外相会議（2018年9月モントリオール）
河野太郎外務大臣は、唯一の男性参加者

昨年国際女性デーにトルドー首相は次のように宣言しました。「私たちは共に手を携えて、女性や少女たちが高い障壁やガラスの天井に阻まれることなく、それぞれの能力を自由にいかんなく発揮できる世界を作ることができる」。私自身も3人の娘を含む4人の子に恵まれた父として、人間の能力は性別では決まらないということを十分に理解しています。性別によって将来の可能性を決めつけたり制限したりすることは、絶対にあってはならないと考えます。



大使が三女と参加した「“おとう飯”始めよう」キャンペーン。カナダでは、父親もよく家族と一緒に料理をします。

男女平等に対するフランスの取り組み

Report

駐日フランス大使 ローラン・ピック閣下からのメッセージ



エマニュエル・マクロン大統領は就任数カ月後の2017年11月、女性に対する暴力を根絶すべく男女平等を「国の大義」として掲げました。男女平等問題はあらゆる面で政治の優先課題です。1999年以来、「選挙によって選出される議員職及び役職への男女の平等なアクセスを促進する」ため、憲法改正や新法制定など法整備が進められました。この立法府の意志によって、大きな進歩を遂げました。

政治面では、2000年法と2013年法が候補者名簿を男女同数とすることを義務化、違反した場合に罰金を科す制度も導入され、女性の代表性向上につながりました。パリテ（男女同数）は2012年以降、政府内でもルール化されました。現内閣の閣僚数は男性17人、女性17人です。国民議会の女性議員比率は39%です。わが国では女性大統領はまだ誕生していませんが、女性が政治的要職に就くことは一般的になりました。女性の政治参画の拡大に伴い、政治活動で実力を発揮する有能な人材も増えています。



フランス現内閣の閣僚（2018年10月）

進歩は経済・社会面でも

女性就業率は近年上昇の一途をたどり、現在67.6%に達します。フランスでは男性だけが働くという伝統的な家族形態はもはや少数派です。適切な家族政策（父親・母親育児休暇、託児制度、大家族に対する経済的支援など）のおかげで、女性は経済的に自立し、私生活と仕事を両立しています。その結果、フランスの出生

率はヨーロッパ屈指の高水準（女性1人あたり1.8人の子ども）にあります。2011年法は従業員500人以上の企業を対象に、取締役会と監査役会の女性比率を2017年を目途に40%以上に引き上げる目標を定めました。経済面でも、女性の役割と地位の強化は平等な権利の実現だけでなく、国の経済や人口動態の活性化につながります。



第一線で活躍するフランス女性たち 左から、
-クリスティーヌ・ラガルド国際通貨基金（IMF）専務理事
-エマニュエル・シャルパンティエ博士（微生物学・遺伝学者）「生命科学」分野でJapan Prizeを受賞
-ローランス・テュビアナ元気候変動交渉担当大使（COP21特別代表）・欧州気候基金CEO

行政機関が模範を示す

2012年法は公務員の上級管理職・幹部職への女性登用率を40%以上にすることを定めました。これは即効性がありました。例えばヨーロッパ・外務省では、2012年に11%だった女性大使の比率が今や26%、47人に急増し、フランス外交の顔が大きく変わりました。

平等に向けて道半ば

完全な男女平等の達成はなお道半ばです。女男平等・差別対策担当副大臣が指摘するように、2018年の数字はまだ不十分です。女性が家事の72%を行い、女性の30%（男性の8%）がパートタイム労働者であるほか、女性は男性との賃金格差や低い管理職登用率に苦しんでいます。特に女性はカップル間や公共空間で、ハラスメント、身体的暴力、性的暴力の最大の被害者です。

男女平等は日仏交流・協力の優先テーマ、フランス対外行動の優先課題

日仏両国は経済・社会分野をはじめ、数多くの共通課題に直面しています。両国は高齢化、教育、社会政策・家族政策、男女平等などのテーマをめぐり共有すべきことが多くあります。経験とグッドプラクティスの共有は、われわれが日本で取り組む政治、経済、学術、文化の交流の優先課題です。これらのテーマをめぐると討論会が定期的に開催され、両国の専門家が接触する機会となっています。このようにしてわれわれは手を携えて前進し、日仏両国で女性が本来の地位を占めるよう取り組みを進めています。

日仏交流160周年について

日本とフランスは今年、日仏交流160周年を迎えています。

この記念すべき年に、フランスからジャン＝イヴ・ル・ドリアン・ヨーロッパ・外務大臣が1月に来日、国民議会議長が春に来日した一方、日本の河野太郎外務大臣が7月12日から14日まで、日本文化を紹介する「ジャポニスム2018」の開幕に合わせてフランスを訪問、皇太子殿下が9月7日から14日までフランスを訪問されました。

日仏両国は2013年より、同じ価値観の共有に基づいた「特別なパートナーシップ」で結ばれています。2019年にG20議長国を務める日本とG7議長国を務めるフランスは、多国間主義の強化、気候変動対策、テロとの闘いを共通の優先課題として掲げています。またG7では、人材育成を優先課題としており、男女平等も重要なテーマです。

日本はフランスにとってアジア第2位の貿易相手国、アジア最大の対仏投資国です。観光分野では、フランスはヨーロッパで日本人旅行者が最も多い国です。

ニュージーランドにおける男女共同参画の 取組と女性参政権取得の歴史

Report

駐日ニュージーランド大使 スティーブン・ペイトン閣下 からのメッセージ



2018年はニュージーランドの女性にとって記念すべき年でした。6月にジャシンダ・アーダーン首相とパートナーのクラーク・ゲイフォード氏の間で第1子のニープちゃんが誕生し、首相は6週間の産休を取得しました。選挙で選ばれた世界のリーダーの中で、在任中の出産は2人目、産休の取得は初めてのことでした。また、9月のニューヨークでの国連総会にニープちゃんを同行させたことも話題となりました。



アーダーン首相、パートナーのゲイフォード氏、「First Baby」のニープちゃん (出典: NZ Herald/Mark Mitchell)

クラーク元首相の発言にもありますが、首相の妊娠が明らかになった祝福の日は、ニュージーランドが成熟した国であり、キャリアと家庭の両立は女性の自由な選択であることを受け入れたことを示す日でもありました。またゲイフォード氏が喜んで幼い子どもの育児に専念する姿が、現代のニュージーランド男性らしいと称賛されました。

さらに今年、女性の参政権125周年を迎えました。ニュージーランドで女性の参政権が認められたのは1893年、世界で初めてのことでした。この運動は10ドル紙幣の肖像にもなっている素晴らしい女性、ケイト・シェパード氏によって率いられました。運動には多くのマオリの女性も参加しました。代表的人物がメリ・テ・タイ・マンガカヒアです。彼女はさらにマオリ議会議員の被選挙権を女性にも認めるよう求める活動も行いました。

女性参政権獲得への道のりは決して



ケイト・シェパード氏と全国女性評議会 (National Council of Women) メンバー (1896年)

で平坦ではなく、長く困難なものでした。法案は何度も否決され、最終的に僅差で可決しました。投票直前に2名の議員が反対から賛成へ方針転換をしたためです。その2カ月後の総選挙で女性の投票が初めて実現し、多くの女性が投票所に詰めかけました。しかし、まだ完全な勝利と言える段階ではありませんでした。女性初の国会議員が誕生したのは、それから実に40年も後のことです。中国系の人々は男女ともに1952年まで選挙権がありませんでした。また女性が初めて首相になったのは、1997年の出来事でした。

現在、首相、総督、最高裁長官と、国の最も重要な3つのポストは女性です。また、アーダーン首相は、ジェニー・シップリー氏、ヘレン・クラーク氏に続く3人目の女性首相です。



歴代の女性首相 右からヘレン・クラーク元首相、ジャシンダ・アーダーン現首相、ジェニー・シップリー元首相 (出典: NZ Herald/Babiche Martens)

現在の国会における女性議員の数は過去最高で、議員総数120名のうち40%は女性からなり、マオリ系、太平洋島嶼国系、アジア系の女性も多数含まれています。女性国会議員の増加の背景には、小選挙区制から比例代表制への選挙制度の移行も影響しています。比例代表制では政党名簿

に記載することが国会議員になるためのひとつの道です。各政党は女性候補を多く含むことで、ニュージーランド社会の多様性を反映した多様な候補者からなる名簿の構成に努めています。

ニュージーランドの完全なジェンダー平等の実現に向けては、まだ課題が残っています。現在も女性が企業の役員・管理職や経営職を占める割合は低く、諸外国と同様に「#MeToo」運動によって、女性が差別やセクシャルハラスメントを経験していることが明らかになりました。また男女の賃金格差は約10%あり、低賃金労働に従事するのは女性が多く、さらには家庭内暴力の被害を受けている女性も数多くいます。

9月の国連総会で行った演説の中で、アーダーン首相は次のように述べています。

「現代においてもなお、ジェンダー平等に改めて尽力しなければならないことは驚きですが、それが現実です。ニュージーランドは女性のためにいくつもの成果を達成してきましたが、私自身は、それを喜ぶつもりはありません。世界には、最も基本的な機会と尊厳すら持てない女性や少女がいるからです。『Me Too (私も)』は『We Too (私たちも)』にならなければなりません。これは私たち全員の問題です。」

ニュージーランド外務貿易省では夫婦のどちらかが海外へ赴任する場合、配偶者の長期休暇取得を自動的に認めるなど女性のキャリアと家庭の両立を支援しています。私と妻のジャネット・ローは共に外交官です。このような制度のおかげで、共に支え合いながら二人の娘を育て、外交業務を継続することができただけでなく、共に大使のレベルにまで達することができました。

スウェーデンにおける男女平等の歩み

駐日スウェーデン大使 マグヌス・ローバック閣下からのメッセージ

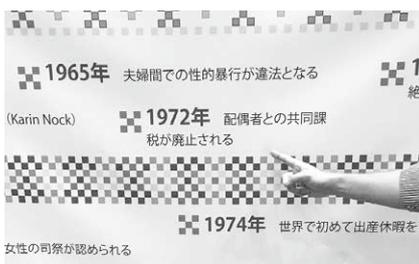
Report



本年はスウェーデンと日本の外交樹立150周年記念であり、様々なイベントが開催され、4月には国王王妃の訪日もありました。私の赴任以来3年連続で9月をジェンダー月として行っていたジェンダーセミナーについても、本年は「男女平等を実現する手段としての税制—スウェーデンの経験と日本の選択」と題し、スウェーデンで所得税を夫婦単位の課税から個人単位の切り替えたことで社会がどのように反応したか、また政治的抵抗をどのように克服したかなどを2人のスウェーデン人有識者が発表し、日本の税制改革の参考になるか、などを議論しました。またこれに合わせ、スウェーデンのジェンダーに関わる改革の歴史の年表などの展示も同時に行いました。



ジェンダーセミナーの様子



ジェンダーに関する歴史年表の一部
(1972年 配偶者との共同課税が廃止される
(1971年に法成立、翌1972年に施行))

1971年の税制改革はやはり特筆に値します。すでに産業界では人手不足が進み、女性の労働市場への進出は始まっていましたが、この所得税改革(完全には1991年に個人単位の税制となる)により、既婚女性が有償

労働に参画する心理的なバリアが取り除かれました。政治的にも反対は多く、与党の社会民主党内でも意見は割れていましたが、女性自身が経済的自立を望んだことが世論の後押しをしたようです。そして女性の賃金が上昇し、既婚女性の労働市場への進出が本格化すると、保育の整備が必要となりました。

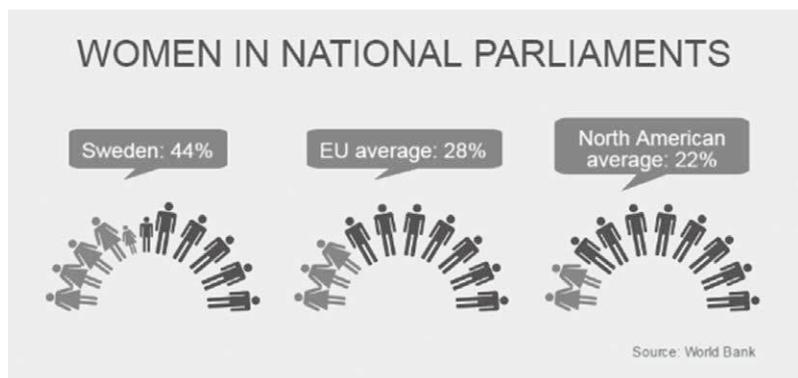
保育制度は急速に拡大され、制度を利用する子供は1972年には12%でしたが1985年には50%となり、今では1~5歳児の85%がプレスクールに登録しています。また公的保育サービスは安価で、収入に関わらず一人目の保育料の月額上限は16,000円程度です。

スウェーデンは世界に先駆けて、それまで母親のみが取得できた出産休暇から、両親双方が取得できる育児休暇を1974年に導入、同時に公的保育制度の整備を決定しました。また男性の育児休暇取得を促進するため1995年には30日間の「父親月間」を導入。2002年には「父親月間」を60日に延長、2016年からは両親合わせて取得できる480日のうち90日が「父親月間」とさらに延長されました。このような制度改革により、今では10人中9人の男性が育児休暇を取るよう

になりましたが、休暇の長さではまだ女性のほうが長く、不平等は完全には解消されていません。

政治の世界でも、この9月の選挙の前まで政権の座にいた政府では、閣僚の半数は女性、国会議員の議席も44%が女性でした。9月の選挙では349議席中161議席を女性が占め、46%となりました。一院制となった1971年には14%だった女性議員の比率は、1990年代に与党社会民主党が候補者名簿を男女交互とするジッパー制を導入し、他の政党でも女性議員の比率を高める努力をしたため、今では40%を超えています。

政治および公的セクターに比べ、民間部門では女性の役員の数等まだ改善の余地があります。2016年の段階で上場企業における女性の取締役は32%、数年間でかなりの改善がみられたものの、平等になるには10年かかると言われています。役員を指名する側の10人に9人が男性だからです。また平均月給額についても職種やセクターの違いなどを考慮しても説明できない4.5%の男女格差(2016年)があります。今後はこの分野においての改善に力を注いでいかなければならないということが認識されています。



国会女性議員の比率

ジェンダー平等を越えて — 英国において共同参画が意味するところ — 駐日英国大使 ポール・マデン閣下 からのメッセージ



1 英国の「今」

2018年は、英国でジェンダー平等の機運が二つの観点から高まりました。

一つ目は、本年が、女性の参政権が認められてから100周年を迎える記念の年にあたることです。ロンドンのトラファルガー広場等で女性リーダーを賞すエキシビジョンが開催されたり、BBCで女性ゲストだけを集めた番組が放送されたりと、国民の間でジェンダー平等の意識が高まりました。

二つ目は、男女間の賃金格差に関する報告書がはじめて公表されたことです。現状、英国の男女間の賃金格差は過去最低の18%から改善傾向にある一方、同報告書を受け、全ての産業セクターで男性の方が高い給与水準にあることが分かりました。賃金平等の実現は依然としてまだ道半ばです。

さて、本誌のタイトルである「共同参画」ですが、英国におけるそれは、法的に見ると、ジェンダー平等を越



英国政府観光庁によるLGBT旅行者にとって魅力的な英国を宣伝するキャンペーン

えてより広い概念から捉えています。英国では、個人の権利と差別禁止の根幹を成す最も重要な法律として、「平等法2010」が2010年に成立しています。過去分立していた多くの関連法律が同法に一本化され、性的指向、障がい、マイノリティー等を包括的に扱った形で、個人の権利と差別禁止が規定されています。我々は、「平等法2010」が公平な社会の実現に向けて、非常に重要な基底を成していると考えています。

2 英国外務省の取り組み

英国外務省は、「全ての職員が自分の価値を見出され、ベストな能力を発揮できるオフィス」という観点から、省内で様々なアクションを取っています。例えば、女性、マイノリティー、障がい等の各分野で、平等な職場環境の整備のため、職員自らが組織したグループが形成されています。LGBTとその支援者で作るグループでは、トランスジェンダーに係るガイドラインを作成中です。

女性外交官の活躍も顕著で、昨年はイウジ・エメ氏が黒人女性としてはじめて英国大使に就任した他、東京勤務の経験もあるジョアンナ・ローパー氏が新設の「ジェンダー平等担当特使」に就任しました。本年は、女性初の国連大使にカレン・ピアズ氏が任命されるなど、女性が英国外交を力強く引っ張っています。

また、職場の勤務体系の柔軟性を高めることにも積極的で、例えば駐ザンビア英国大使の職を夫妻がワークシェアリングで務めた事例もあります。

私が勤務する駐日英国大使館も精力的に活動しています。一例として、2013年より毎年東京レインボープライドに参加、大使館内ではカップルのどちらかが英国籍である場合には同性婚登録とセレモニーを実施しています。10月には、小池百合子東京都知事と、国際的保険市場であるロイズにおける史上初の女性トップでありLGBT当事者であるインガ・ビールCEOを招き「Diversity and Inclusion (多様性と包摂)」に関する講演を行って頂きました。約100名の来場者を迎え、同テーマに対する日本の関心の高さが伺える好機となりました。



本年10月の講演会にて。左から、
-インガ・ビールCEO (英国ロイズ保険会社)
-小池百合子東京都知事
-ポール・マデン駐日英国大使

3 より平等な社会へ向けて

英国は、2017年のジェンダーギャップ指数で世界15位(144か国中)を記録し、前年より順位を上げました。しかし英国社会では今なお、様々な側面で不平等が看取されることから、更なる努力が肝要です。日本も英国と同じく、公平な社会の実現に向けて種々施策を講じていると思います。日英は共通の価値観を有する友好国です。「共同参画」の分野でも皆様と大いに協力できると信じています。



W20 (Women 20) について

W20運営委員会事務局

2018年12月から1年間、日本がG20の議長国となり、6月の首脳会談をはじめ関係閣僚会議が開催されます。G20には、世界19か国とEUが参加しており、持続的成長と経済的安定のための新たな国際的な枠組みとなっています。

W20は、G20のエンゲージメント・グループの一つとして、2015年以降、民間が主体となって女性に関する政策提言を行う活動をしています。W20の提言はG20のコミュニケに反映されることを通じて世界の新たな経済秩序の形成に影響を与えます。また、国内対話、イベントの開催などを通じて、女性のエンパワメントに向けた問題意識や好事例の共有を行います。

2018年のG20議長国はアルゼンチンで、10月1日から3日まで、首都ブエノスアイレスでW20サミットが開催され、日本からは、W20運営委員会の目黒依子共同代表や黒田玲子委員などが出席しました。会期初日は、コミュニケのとりまとめに向けた丁寧な議論と合意形成が行われ、続く2日間は、労働における男女平等、農村地域における女性などをテーマとするイベントが一般参加者にも開かれた形で催されました。最終日には、2017年議長国ドイツ、2018年議長国アルゼンチン、2019年議長国日本の代表が共同でプレゼンテーションを行い、モメンタムの継続を誓うとともに、アルゼンチンのスサナ・バルボW20議長から同国のマクリ大統領に対し、コミュニケを手交しました。マクリ大統領から、ジェンダー課題への取組は決して後戻りしないという力強いメッセージが発信され、会場は大いに沸いていました。

W20では、労働、金融、デジタルの3分野が継続的な議論の柱となっており、議長国がもう一つ柱を設定することが慣例的に行われています。アルゼンチンでは、地方部が新たな柱となりました。コミュニケの主な内容は、以下のとおりです。

【労働】

- ・25by25の達成のための両立支援や無償労働の男女平等な分担
(2025年までに各国の男女の就労率の差を25%削減)
- ・非正規雇用による就業率上昇では、男女の賃金格差は縮小しない

- ・性暴力・セクハラ防止への取組の優先順位が高まっている

【金融(資金)】

- ・女性の経済的自立のためには、財産の所有・管理が重要
- ・女性起業家への投資が重要(世銀のWe-Fiなど)

【デジタル化】

- ・デジタル化は男女格差縮小のチャンスだが、デジタル格差が開いている
- ・女性へのSTEM教育の充実、デジタル技術の習得
- ・オンライン・ハラスメントへの対応

W20アルゼンチンの熱気は、日本に引き継がれ、11月20日東京にて、アルゼンチンから日本への議長国引継ぎの公式イベントが行われました。日本が議長国を務める2019年W20では、従来からの3本の柱に加え、これまでの議論内容を実践的に加速化させるためのガバナンスを重要な4本目の柱として据えることを提唱し、関係各国から大いなる期待をもって合意を得ています。

日本では、2019年3月23、24両日、東京で、W20サミットを開催します。政府主催のWAW!と合わせての開催となります。

W20運営委員会では、コミュニケのとりまとめに向けて、日本国内での様々な市民団体、ビジネスセクター等との対話を重ねるため、10月29日と11月29日に東京で、12月17日に大阪で、12月21日に仙台で集会を開催します。ご意見をたくさんいただいております。今後、日本としての案にまとめ、G20各国との調整を精力的に行っていきます。

世界の様々な国際会議で、女性のエンパワメントが大きなテーマになっています。日本で初めて開催するG20。世界各国との議論を通じて、また、W20サミットとWAW!の共同開催という大きなイベントの中で、女性の活躍、男女共同参画を通じた社会・経済的インパクトの実現に向け、大きな波をつくっていききたい、そして、それを東京だけではなく日本全国に広げていききたい、日本の取組を世界に発信するとともに、世界的な女性の課題に一丸となって取り組んでいくことで新しい富と成長のカタチを見出していきたいと考えています。



コミュニケドラフト会合(10月1日開催)



コミュニケ手交式(10月3日開催)



ハンドオーバーミーティング



アルゼンチンから目黒依子共同代表、吉田晴乃共同代表へのハンドオーバーセレモニー(11月20日)

ジェンダー主流化の20年(8)～ジェンダー予算の例②～

(特活) Gender Action Platform 理事 大崎 麻子



『OECD 諸国におけるジェンダー予算』
OECD (経済開発協力機構)
出典: <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>

先進国での「ジェンダー予算」の動向を見ていきましょう。OECD (経済開発協力機構) が2017年に発表した『OECD 諸国におけるジェンダー予算』¹ という報告書から抜粋して、先進国におけるジェンダー予算の導入状況を「法的位置付け」「実施体制」「分析ツール」の3つの観点から紹介します。

調査対象の34カ国中、12カ国(オーストリア、ベルギー、フィンランド、アイスランド、イスラエル、日本、韓国、メキシコ、オランダ、ノルウェー、スペイン、スウェーデン)が「導入済み」と回答し、1カ国(イタリア)が「導入を計画中」、2カ国(トルコ、チェコ)が「前向きに検討中」と回答しています。

まずは、「法的な位置付け」です。オーストリアは、憲法で、予算管理における男女平等の推進を連邦政府、州、自治体の責務として規定しています。予算に関する基本法に位置付けているのは、オーストリア、アイスランド、韓国、メキシコ、オランダ、スペインです。例えば、アイスランドでは、全ての省庁に予算案と法案のジェンダー分析を義務付けています。スペインでは、各省庁が事業支出のジェンダー・インパクトを分析し、財務担当閣僚に提出することを義務付けています。イタリアは、会計・財政法を改正し、財政政策の男女別インパクト評価を試験的に導入しようとしています。

「実施体制」としては、中央省庁が中心的な役割を担っています。オーストリア、ノルウェー、オランダは、ジェンダー予算の担当部署を設置しています。予算権限を持つ財務省と、ジェンダー平等担当を含む各省庁の連携も多く報告されています。オランダでは、独立機関が国と省庁

の予算書に記載された政策のジェンダー平等への影響をモニタリングし、年次レポートを作成・発表しています。

最後に「分析ツールの活用状況」です。多い順に「(予算策定の) 事前段階でのジェンダー影響評価」(実施国の75%)、「成果設定(パフォーマンス・セッティング)におけるジェンダー視点の統合」「資源配分におけるジェンダー視点の統合」(それぞれ67%)が上がっています。オーストリアでは、全ての法令・規制に関して、ジェンダー視点からの事前評価と事後評価の実施が義務付けられています。スウェーデンでは、予算案に「男女間の経済的平等」という文書が添付され、教育、雇用、家事労働、資本所得、可処分所得などの「経済資源の配分」を男女別に記載しています。

オーストリア、ベルギー、フィンランド、アイスランド、イスラエル、韓国、ノルウェー、スペインでは、予算権限を持つ財務省などがジェンダー予算のための実施ガイドラインを策定しており、行政官のための研修を拡充しています。

OECD 報告書では言及されていませんが、歳入サイドでは、生理用品を非課税にする動きが加速しています。生理用品への課税は女性の税負担を重くし、特に貧困層の女性や少女たちの生計、健康、就学への打撃が大きいからです。英国では、2000年に付加価値税20%の税率から5%に軽減されました。(EUの規定により、非課税には至っていません。)カナダでは2015年に、オーストラリアでは2018年に、生理用品は非課税になりました。日本の消費税をめぐる政策議論においても、「ジェンダー予算」の視点が必要なのではないでしょうか。



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)。

1 Ronnie Downes, Lisa von Trapp and Scherie Nicol, OECD (2017) *Gender budgeting in OECD countries*



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8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37回全体会議が平成30年10月30日（木）、三田共用会議所 大会議室（東京・港区）にて開催されましたので、議事内容について報告します。

■舞立政務官より挨拶

出席いただいた議員への感謝、様々な課題を抱える我が国にとって女性活躍推進が重要であること、連携会議に期待していることとして、分野・職域の垣根を越え、社会の各界各層の多様でかつ全国各地で男女共同参画社会づくりを行っているのが強みであり、今後も政府の取組と歩みを共にしつつ、社会全体の機運を一層高めるべく、各方面への働きかけなどの様々な取組をしていただきたいと述べました。

■新任議員紹介と最近の男女共同参画に関する動きについて説明

室伏議長より新任議員の紹介をした後、池永肇恵男女共同参画局長より、最近の男女共同参画の動きとして、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2018（平成30年6月12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、女性に対する暴力の予防と根絶に向けた取組や女性リーダー育成事業、「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「おとう飯」の取組等について紹介、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の説明がありました。

■平成29～30年度活動報告

議長から平成29～30年度の連携会議の全体的な活動報告があり、さらに2つのチーム活動に関して、それぞれのチームのコーディネーターである有識者議員より報告いただきました。

■「次世代への働きかけ」チーム活動報告

徳倉康之議員（特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事）より、政府の取組として文部科学省の学校教育における男女共同参画に関する取組、内閣府における理工系女性人材育成事業、連携会議団体の取組として公益社団法人ガールスカウト日本連盟の若年女性を対象としたさまざまな取組についてのヒアリングを行ったことや、さらに次世代の当事者からのヒアリングとして、WAW！2017のユーステーブルの参加者やSTEM Girls Ambassadorから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。



舞立政務官挨拶の様子



池永局長からの説明の様子

■「経済分野における女性の活躍促進」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・プロトコール協会理事長）より、企業で働く女性の活躍環境整備として「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について認識を共有するとともに、行動宣言賛同者によるコミットメント実行事例としてジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループよりヒアリングを行ったこと、UN Women日本事務所よりWEPsの概要等の紹介、およびWEPsのパンフレットの更新作業について共有を図ったこと、また、女性の起業・事業継承支援として「都道府県の自治体における女性の起業支援に関する取組一覧」の更新作業について共有を図ったこと等について報告がありました。

■「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29年度に全国で実施した7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30年度も、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/2018/renkeievent.html>

また、平成31年度も同様に事業の募集を行う予定との報告もされました。

■連携会議の今後の活動について

室伏議長より、平成29年度から31年度半ばまでの連携会議の今後の活動につい

て昨年度の全体会議で決定している内容を踏まえて今後も活動をしていきたいとの説明があり、当内容で了承されました。

■ブレイクタイムについて

グループディスカッションの前に休憩時間として、出席議員同士での交流の場が設けられました。出席議員は名刺交換などを行い、親交を深めました。

■グループディスカッション

「男女共同参画社会の実現に向けた課題と、課題解決のために連携会議議員として取り組んでいきたいこと」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・バイアスが男女共同参画を阻害している」、「男女共同参画についての議論が同じ人たちの中でとどまっているのではないか」といった問題提起がされました。他、男女共同参画社会づくりにむけた取組や解決策として「企業の風土を変えるにはトップダウンが有効な傾向にある」、「意志決定層の女性を増やしていくには一つの団体だけが行うのではなくて地域の行政と手を結んでいくことが大きな連携につながるのではないか」、「思い切った世代交代が必要なのではないか」、などといった様々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。



グループディスカッションの様子
職種・分野の垣根を越えて活発な議論が行われた。



最後は全員でフリップボードに決意を書き込んだ。



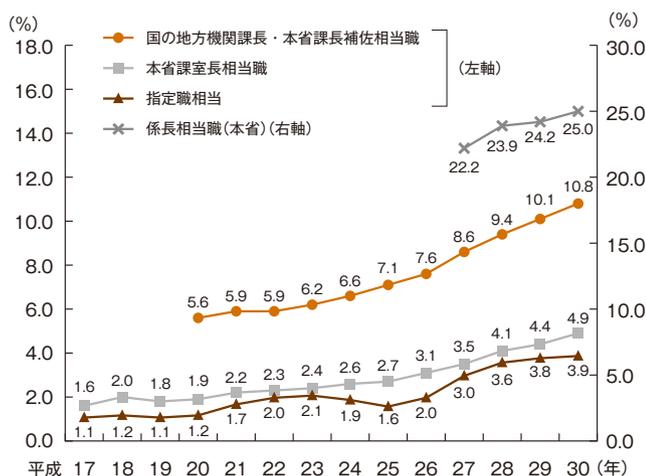
女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況について

内閣官房内閣人事局

政府は、平成30年11月2日に、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結果について、公表しました。

まず、女性国家公務員の登用状況については、いずれの役職段階においても、女性の占める割合が、調査開始以降最高数値となりました【参考1】。

【参考1】国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



これまで、政府は、

- ・ 男女全ての職員にとって働きやすい職場環境の整備と、それに向けた管理職の意識改革
- ・ 育児や介護等と両立して活躍できるための取組の推進
- ・ 女性職員のキャリア形成支援と計画的な育成

等により、女性職員の登用の拡大に取り組んできました。

各府省等は、それぞれの実情に応じて、様々な取組を行っているところであり、例えば、

- ・ 育児等のために時間制約のある女性職員にも、本人の能力や意向を踏まえつつ、また十分なサポート体制を整備しながら、繁忙部署に配置して職務経

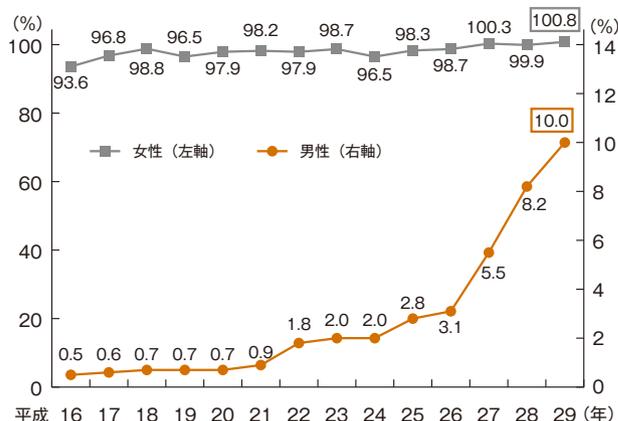
験を積ませている

- ・ 子供の養育等の家庭の事情から、転居を伴う広域異動が出来ない職員については、努めて地域内における部局間異動を行うことにより、能力の向上と組織の活性化を図っている等の事例があります。今後も、これらの取組を加速させてまいります。

また、女性活躍の促進のためにも必要不可欠な男性職員の育児参加についても、男性職員の育児休業取得率及び「男の産休」の5日以上使用率(※)が、いずれも調査開始以降最高数値となりました【参考2、3】。平成26年度と比べると、男性の育児休業取得率は約3倍、「男の産休」の5日以上使用率は約2倍となっています。

※「配偶者出産休暇」(2日)又は「育児参加のための休暇」(5日)を5日以上使用した職員の割合

【参考2】国家公務員の育児休業取得率の推移



※新規取得者数には、例えば、平成29年度については、平成26～28年度に取得可能となった職員が平成29年度中に新たに育児休業を取得した場合を含むため、取得率が100%を超えることがある。

【参考3】「男の産休」の5日以上使用率の推移

26年度	27年度	28年度	29年度
24.7%	30.8%	39.1%	51.9%

これまで、内閣人事局では、男性職員の育児参加を後押しするため、ハンドブック（イクメンパスポート）やポスターの作成・配布、研修の実施等により、制度の周知徹底や、管理職の意識改革等に取り組んできました【参考4】。

また、平成30年6月に決定された、「女性活躍加速のための重点方針2018」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）を受けて、部下の育児休業や「男の産休」の取得等に向けた管理職の取組状況を人事評価に反映させる仕組みを導入しました。

多くの府省等で、積極的な取組が行われており、平成29年度の「男の産休」の5日以上使用率の伸びが特に高い府省等の取組に着目すると、

- ・ 全体周知だけでなく、個々の対象職

員やその上司に対して直接声かけやリマインドを行う等、きめ細やかな対応を徹底している

- ・ セミナーアンケートのフィードバックや職場見学会等を実施し、幹部や管理職を始めとした対象職員の周囲の理解を深めることによる、職場全体の雰囲気醸成に努めている
- といったポイントが挙げられます。

内閣人事局では、このような優良事例の横展開を図り、男性職員が制度を利用しやすい環境の整備について、今後とも強力に推進してまいります。

詳細は、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4】イクメンパスポート、ポスター



※イクメンパスポートの一部抜粋。

①育児休業取得者の感想の紹介



②「イクメン」向けのコラム



「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190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。

全従業員が誇りと働きがいを感じ、成長できる会社を目指して

当社は、多様な人材が活躍できる企業を目指して、抜本的な意識改革や制度構築などを推進してきました。

「女性活躍推進」については、2014年10月に女性活躍推進担当を設置して、法定を上回る育児休業、スーパーフレックスタイム制（コア時間なし）、時間単位有給休暇、ベビーシッター・病児保育費用補助等の制度を導入するなど、仕事と育児の両立支援を進めてきています。また、意識改革にも注力し、女性社員が自身のキャリアデザインを考える各種研修や社外セミナーへの参加等、計画的な育成を行っています。これらの活動が認められ、2017年度には、より高い水準の取組を行った企業が受けられる「プラチナくるみん」の認定を受けました。

また、主任職以上の女性リーダー数も

2020年度の目標を2017年度に3年前倒しで達成しました。2018年4月には海外関係会社でグループ初の女性取締役の誕生、6月には当社初の女性社外取締役の就任、また、社長直轄の化粧品プロジェクト「Sanyo Skin Coffret」を、リーダーとメンバーの大半が女性のチームで立ち上げ、女性視点での新規事業の開拓を目指しています。今後、現在の女性リーダーがロールモデルとなり、さらなる女性リーダーの育成・登用を促進するとともに、より働きやすい環境整備や意識改革を進めていき、女性に限らず多様な人材にいきいきと活躍してもらうことにより新たな価値・ソリューションの創出を行っていきます。



安藤 孝夫
三洋化成工業株式会社
代表取締役社長



女性向け社内セミナー（育児復職者支援セミナー）の様子



社長直轄プロジェクト「Sanyo Skin Coffret」での打合せの様子

グローバル経営の要諦

「ダイバーシティ & インクルージョン」

NTTグループはあらゆるステークホルダーの皆さまに『Your Value Partner』として選ばれ続け、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

市場の変化や多様化するお客さまの要望に対応し、イノベーションを進め企業力を強化していくには、社員の多様な価値観や個性を尊重し、活用していくことが不可欠です。また、NTTグループは約90の国と地域で約30万人の社員が働いています。習慣やバックグラウンド、ライフスタイルといった違いを受け入れて、未来への夢を持つことが極めて重要であり「ダイバーシティ & インクルージョン」をグローバル経営の要諦と捉えています。

様々な人材が活躍できる環境づくりの一つとして、国内外のシニアマネージャーを対象としたGLDP LEADというリーダー

シップ研修を実施し、グループのダイバーシティに関して議論するなど多様な人材の活用を進めています。

日本国内においては、女性管理者比率を2013年3月期の2.9%から2020年度6.0%へ倍増させることをめざす「NTTグループ女性管理者倍増計画」をNTTグループ計38社において策定・公表し、2017年度実績は5.1%と順調に推移しています。女性管理者の育成に向け、グループ合同で研修を実施するなど、女性管理者の育成と登用を強化しています。また、柔軟な働き方、育児・介護等に関わる制度も随時充実させ、多様な人材の活躍を支援しています。

NTTグループは多様な人材がお互いを尊重し、誰もが自分らしく働ける組織の実現、一人ひとりが能力を最大限発揮し活躍できる職場づくりに取り組んでまいります。



篠原 弘道
日本電信電話株式会社
取締役会長



GLDP-LEAD (Global Leadership Development Program - Leadership Excellence and Accelerating Diversity)



女性キャリア開発研修



鈴木 英敬
三重県知事

「男性が変わる」、「働き方を変える」、そして、「空気を変える」

女性が活躍できる社会づくりに向けては、まず「男性が変わる」、「働き方を変える」が大前提であると考えています。また、「空気を変える」ことが、トップの重要な役割の一つであると考え、様々な取組を進めています。

まず、三重県庁全体で「ワーク・ライフ・マネジメント」に取り組み、長時間労働の是正、柔軟な働き方、支え合う風土づくり等を進めています。これらを推進するために管理職の役割が重要であることから、全課長等が「イクボス宣言」を行うとともに、「イクボス研修会」、「働きやすい職場づくりに向けた勉強会」等を実施し、イクボスの推進を図っているところです。

また、各課長等は職場内の対話を促し、職員の事情に応じたマネジメントに努めています。加えて「育児参画計画書」等を

活用した面談を行うなど、男性職員の育児参画を積極的に進めています。この結果、2017年度の男性の育児休業取得率は、過去最高の25.88%となりました。

さらに、女性の活躍はもとより、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一人ひとりが違った個性や能力を持つ個人として尊重され、誰もが自分らしく参画・活躍できる社会の実現に向けて、2017年12月に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く、多様な社会へ～」を策定し、県内における気運醸成を図る取組を進めています。

今後も、私自身が先頭に立って、県民の皆さんとともに、女性が生き生きと活躍できる三重県をめざしていきます。



みえのイクボス同盟発足式



今年で5回目となる「子ども参観」で、子ども達と一緒に記念撮影



宮本 洋一
清水建設株式会社
代表取締役会長

女性が、当たり前前に活躍できる建設業界を目指して

清水建設は、2009年にダイバーシティ推進室を設置し、多様な人材の活躍推進に向けた取組を行ってきました。特に重点を置いている女性活躍推進については、2008年から本格的に女性の新卒採用増を開始し、「採用→定着→活躍」の3ステップを見据えたハードとソフトの両面から諸施策を展開しています。

ハード面では、人事制度の改正を実施した他、建設現場においては、女性専用のトイレや更衣室の設置、女性用ユニフォームと、女性仕様の安全保護具(安全帯とヘルメット)の開発を行いました。

ソフト面では、入社2年目の女性社員を対象とした「女性社員フォローアップ研修」と、初めて女性の部下を持つ男性上司を対象とした「上職マネジメント研修」を導入しました。また、女性活躍推進の取

組の更なる推進には、女性社員の参画意識の醸成が欠かせない、ということで「女性活躍推進フォーラム」を開催しています。このフォーラムは、海外を含めた全拠点の女性社員が対象で、約300名の参加者に、経営者の想いを伝えるとともに、女性社員の生の声を直接聞く機会にもなっています。

さらに、マネジメント層の意識改革をより一層進めるため、社内表彰制度の「イクボスアワード」を実施し、「イクボスセミナー」も開催しています。

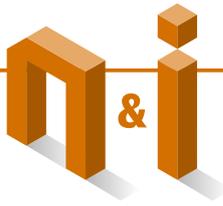
トップリーダーが自ら意識改革の重要性を発信し続け、粘り強く取り組むことで、当社のみならず、建設業界全体で、女性が、当たり前前に活躍できる職場・社会を構築して参りたいと考えております。



イクボスアワード受賞者と
(左から2番目が賛同者)



建設現場で施工管理を行う女性社員



[News & Information]

1 News 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17日(水)～18日(木)の1泊2日で開催。

17日は放送大学東京文京学習センター、18日はNWECで実施し、全国から110名を超える参加を得ました。1日目は、RIZAPグループ株式会社COOの松本晃氏から「企業の経営戦略としての女性活躍推進」をテーマに、企業のトップとして取り組んできた女性活躍や働き方改革を踏まえながら、その進め方や社員の意識変革についてお話をいただきました。パネルディスカッションでは、聖心女子大学人間関係学科教授/キャリアセンター長 大槻奈巳氏が、男女共同参画の視点から「女性活躍推進と持続可能な成長に向けた取組」について解説。

その後、カゴメ、積水ハウス、ユーメディアの3社の具体的な取組の報告を受け、「成果と報酬」や「女性活躍推進の先にあるもの」などについて議論がなされました。2日目は、NWECの研究員が、5か年計画で実施している新入社員の追跡調査をもとにキャリア意識とその変化について紹介。その後「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が実施され、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 国立女性教育会館 (NWEC)

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(火)～6日(土)に「農山漁村女性のエンパワーメント」をテーマとして実施。5か国(中国、インドネシア、韓国、カンボジア、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9名が参加しました。

研修生は、NWEC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農山漁村における女性支援の好事例を共有しました。

また、農林水産省では「農業女性プロジェクト」や「家族経営協定」等、日本政府の取組についての講義を受講しました。研修後半に実施した山形県内でのスタディーツアーでは、女性農業者との意見交換を行ったほか、山形県男女共同参画センター(チェリア)が実施している人材育成事業についての理解を深めました。振り返りのセッションでは「女性農業者の方々との意見交換を通して、様々な困難を乗り越えるため行動を起こしていることを知り、大変感銘を受けた」などの感想がありました。

3 News 国立女性教育会館 (NWEC)

アセアン諸国における人身取引対策協力促進



10月24日(水)～11月7日(水)に、カンボジア、タイ、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、ラオス、インドネシア、フィリピンの8か国の人身取引に携わる福祉や

警察関係者、女性団体等13名を対象とした研修である「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」をJICA委託事業として実施しました。

本研修は、「人身取引対策行動計画2014」に基づく日本の取組や各国の制度、実態について相互に学び、理解を深め、関係機関・者のネットワーク促進を図ることが目的です。内閣官房を始めとして日本の関係省庁の取組を聞くとともに、東京入国管理局や東京都女性相談所、外国人女性や母子支援を行っている民間団体等を訪問し、在住外国人の人権擁護、生活相談等の活動について聞く機会も設けられました。NWEC滞在中は、被害者支援のロールプレイや日本文化体験を行い、11月6日には関係省庁、人身売買禁止ネットワーク、民間支援団体、研究者等を招き「成果発表と意見交換会」を開催しました。

研修を終えた参加者からは、「日本や各国の人身取引対策を学ぶ大変有益な機会となった」「本国の取組にいかすことができる」などの感想がありました。

4 Info 内閣府

「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」(大阪開催)参加者募集中!

本セミナーでは、日経BPの麓幸子氏から基調講演をいただきます。

また、事例紹介として、制度等の環境整備、中長期的なキャリア形成に向けた成長機会の提供、人事評価や処遇の見直し等の取組やその具体的な成果について、先進企業から紹介いただきます。

■大阪開催

日時：平成31年2月1日(金)

13時30分～15時30分

場所：リーガロイヤルホテル大阪 2階 ペリドット

※事前申込制、参加費無料

※参加申込みなど詳細はこちら

<http://www.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html>



男女共同参画センターだより

News From Center

岐阜県女性の活躍支援センター

男女共同参画プラザ

女性の活躍支援センター
男女共同参画プラザは、平成14年度に男女共同参画プラザが岐阜市内にオープンし、平成28年度には女性の活躍支援機能を加えた県直営の機関です。

女性の活躍支援センターでは、女性の再就職に対する不安や、子育て不安の解消に向けて、様々なライフステージで悩む女性に対して、キャリアカウンセラーが男女共同参画の推進の視点で相談に応じ、相談者の能力の発揮へとつなげられるよう、きめ細やかな伴走型サポートを実施しています。このうち、「キャリア☆ナビ」と題したプチ講座と個別相談は、毎週センターで開催するほか、遠隔地に在住の女性に配慮し、定期的にキャリアカウンセラーを派遣し、地域と連携して開催しています。

また、再就職を希望する女性や働いている女性を対象とした講座のほか、企業見学会や合同企業説明会、女子学生と社会人女性との交流会を開催しています。



「キャリア☆ナビ」の様子

女性の活躍を推進するには、企業リーダーの意識改革が欠かせないため、経営者や管理職等を対象にイクボス養成講座の開催や、ワーク・ライフ・バランス推進等に向けた企業内研修への講師派遣を実施しています。

一方、男女共同参画プラザでは、男女共同参画に資する講座を年間6回開催しています。3月には子どもと一緒に参加ができて、男性の子育てに役立つ講演と絵本の読み聞かせをセットにした講座を予定しています。

また、相談事業では、人間関係や暮らしの悩みに相談員が応じる一般電話相談を平日と土曜日に実施しています。相談者の心のもやもやした悩みや生活面の不安に寄り添い、相談者が自ら課題を整理し、解決できるような支援を心掛けています。このほか、専門相談として、生き方・夫婦問題・仕事などの悩みに男性相談員が応じる男性専門電話相談に加え、平成30年度から新たにLGBT専門電話相談を開始しました。さらに、女性弁護士による法律相談、女性を対象としたウィメンズカウンセラーによる面接相談を実施しています。

編集後記

最近、通勤電車や職場でもマスクをしている方が増えてきました。これからの時期、インフルエンザが流行り出す時期になります。

昨年は全国的にワクチンが不足する事態が起きましたが、今年は需要を上回る供給量が準備できる予測のため、ワクチンが品薄になることはなさそうで一安心です。私自身、昨年はインフルエンザで大変な目に遭いました。皆さんも、普段より倦怠感を感じたり頭痛や関節痛がある時は、病院で検査を受けるなど、油断されないようにしてください。

今月の特集は、バン格拉ダシユ、カナダ、フランス、ニュージーランド、スウェーデン、英国の駐日大使の方から各国の男女共同参画の取組について、ご紹介いただいています。是非ご覧ください。

(編集デスク K.H)

【12月号表紙】

6か国の国旗の中心に社会を象徴したテーブルを配置し、各国の男女が取り囲み対話しているかのようなデザインで、男女平等社会への参画を表現しています。

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」12月号

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

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

第118号 ● 2018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 ● 株式会社アイネット

「ひとりひとりが幸せな社会のために(平成30年版データ)」を発行しました!

内閣府・男女共同参画推進連携会議

平成30年版データ

男女共同参画

ひとりひとりが 幸せな 社会のために

男女共同参画社会の
実現を目指して

01 男女共同参画社会と
男女共同参画社会の定義 (男女
男女が、社会の対等な構成員として、自
に参画する機会が確保され、もって男女
受することができ、かつ、共に責任を担う

02 男女共同参画社会
1 男女の地位の平等感
社会全体で見れば、男女の地位
について、74.2%が「男性の方が
優遇されている」と考えています。
男女別に見ると、「男性の方が優
遇されている」と回答した人は女性
よりも男性に多くなっています。

04 就業
1 M字カー
我が国の女性の
り、M字の底とな
また平成29年

2 固定的な性別役割分担
昭和54年調査では賛成の割合が
7割を超えていましたが、平成16年
調査で明確に反対(「反対」+「どちら
かといえば反対」)が賛成を上回り、
平成19年調査では反対が5割を超
えました。
その後、平成24年調査では賛成
が反対を上回りましたが、平成26年
調査で再び反対が賛成を上回り、平
成28年調査でさらに反対の割合が
増えました。

21 在
が
が
が

3 共働き等世帯数の推移
昭和55年以降、共働き世帯数は年々増加し、平成9年以降、
男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回り、平成29年
は無業の妻から成る世帯が1,188万世帯、男性雇用者と
無業の妻から成る世帯が6,41万世帯となり、雇用者の共働
き世帯が約1.8倍となっています。

4 共働き等世帯数の推移
男性雇用者と無業の妻から成る世帯
無業の妻から成る世帯

5 国際比較
教育分野における項目 順位 値
言語学 1位 1,000
初等教育在学率 1位 1,000
中等教育在学率 101位 0.926
高等教育在学率 101位 0.926

6 国際比較
教育分野における項目 順位 値
言語学 1位 1,000
初等教育在学率 1位 1,000
中等教育在学率 101位 0.926
高等教育在学率 101位 0.926

7 スロベニア 0.814
8 アイルランド 0.805
9 ... 0.794
10 ... 0.657

8 国際比較
教育分野における項目 順位 値
言語学 1位 1,000
初等教育在学率 1位 1,000
中等教育在学率 101位 0.926
高等教育在学率 101位 0.926

9 国際比較
教育分野における項目 順位 値
言語学 1位 1,000
初等教育在学率 1位 1,000
中等教育在学率 101位 0.926
高等教育在学率 101位 0.926

10 国際比較
教育分野における項目 順位 値
言語学 1位 1,000
初等教育在学率 1位 1,000
中等教育在学率 101位 0.926
高等教育在学率 101位 0.926

男女共同参画に関する各種データ等を掲載し、男女共同参画への理解を深めてもらうための広報パンフレットです。

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/kaigi/renkei/pamphlet/index.html>

