

Special Feature

特集／地域における女性の活躍の現状について



主な予定

Schedule

10月11日	シンポジウム「女性の活躍で未来を拓く～多様なキャリア形成による経済社会の活性化～」(岡山県岡山市)
10月28日	シンポジウム「小さい会社が女性の活躍で～トップの意識で変わる、変える、これからの中小企業～」(福岡県福岡市)
11月9日	男女共同参画フォーラム (埼玉県さいたま市)
11月10日	男女共同参画宣言都市奨励事業 (茨城県阿見町)
11月12日～25日	女性に対する暴力をなくす運動 (主唱：男女共同参画推進本部) (11月25日 女性に対する暴力撤廃国際日)
11月17日	男女共同参画宣言都市奨励事業 (北海道苫小牧市)
11月30日	男女共同参画宣言都市奨励事業 (島根県雲南市)
12月5日	男女共同参画フォーラム (福岡県福岡市)
12月6日	シンポジウム「再チャレンジを目指す女性のための「学びなおし教育」」 (東京都文京区)

巻頭言

共同参画に寄せて

Foreword

男女共同参画
会議議員
特定非営利活動
法人
イコールネット
仙台 代表理事
宗片 恵美子



Munakata Emiko

東日本大震災発生から2年半が経過した。被災地は復興に向けて歩を進めているが、被災者一人一人が真に復興を実感できるまでには、まだ時間が必要だ。私たちの団体は、2011年9月、女性たちの震災体験を記録として残すため、また被災時、復興時における女性をめぐる課題解決に向け、『東日本大震災に伴う「震災と女性」に関する調査』を実施した。宮城県内1,500人の被災女性から届いた声は、男女共同参画の根幹にかかわるもので、女性たちが経験した困難を二度と繰り返してはいけなさと感じさせるものだった。

そこで、団体では、今年5月から、仙台市において「女性のための防災リーダー養成講座」をスタートさせた。地域防災の担い手として、今こそ女性たちがリーダーシップを発揮すべき時だ。その環境づくりと仕組みづくりを急がなければならない。キャンセル待ちが出るほどの受講申し込みに女性たちの防災に対する強い思いを感じる。避難所で暮らした女性からの「女性リーダーがいてほしかった」のひとつが今私たちの背中を押している。

目次

Contents

特集

地域における女性の活躍の現状について

Page 02

行政施策トピックス1

平成24年度雇用均等基本調査の概況

Page 08

行政施策トピックス2

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正の概要

Page 10

連載

その1 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組事例③／被災地の女性を雇用した買物代行・安否確認事業（岩手県沿岸部）

Page 11

その2 男女共同参画は、日本の希望⑥ 親同居未婚の問題／山田 昌弘（中央大学教授）

Page 12

取組事例ファイル（自治体編）

和歌山県

Page 13

取組事例ファイル（企業編）

「カエルの星」に認定！シリーズ⑤／第一生命保険(株)

Page 14

ニュース&インフォメーション

新内閣府副大臣、新内閣府大臣政務官就任 他

Page 15

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

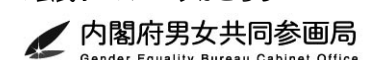
▼公式Facebook始めました！



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



▼公式ホームページはこちら



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



地域における女性の活躍の現状について

内閣府男女共同参画局総務課

安倍内閣においては、女性の活躍推進が成長戦略の中核として位置づけられおり、各地域においても、経済活性化、地域活性化の観点から、女性の活躍をどのように推進していくかが、課題になっています。

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会においても、地域活性化に向けた女性の活躍推進をテーマに、現在検討が行われているところ です。

ここでは、主に都道府県別データからみた地域における女性の活躍の現状、また、コラムでは、地域における女性活躍推進に向けた先進的な取組として、「女性の活躍推進福岡県会議」について紹介します。

地域における女性の活躍の現状

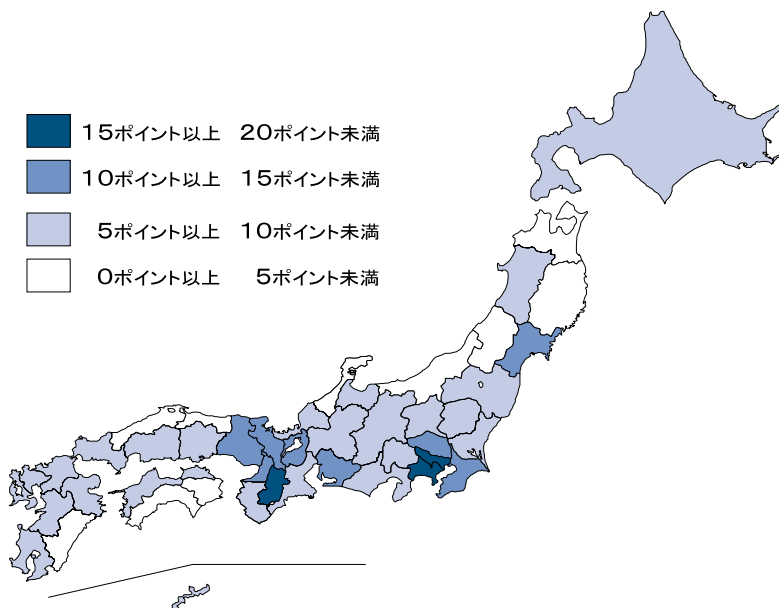
女性の活躍について、我が国全体では、二つの課題が挙げられています。第一に、労働力率が30～40歳代前半を谷とした「M字カーブ」を描いており、結婚、出産、子育て期に、仕事との両立困難等から就業を中断する女性が多いことです。第二に、政府は「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度」とする目標を掲げていますが、企業等における役員や管理職に占める女性割合は、緩やかに伸びてはいますが、依然として低い水準であるということです。

まず、この二つの課題について、都道府県別の状況を見てみます。

(1) 都道府県別M字カーブの深さ

図表1は、全国知事会が平成24年7

図表1 M字の深さ（都道府県別）



(出典：平成22年国勢調査)

(備考) 全国知事会「女性活躍の場の拡大による経済活性化のための提言」(平成24年7月)

月に取りまとめた「女性の活躍の場の拡大による経済活性化のための提言—M字カーブの解消に向けて—」による、各都道府県のM字カーブの深さ(左側の山の頂点と谷底との差)です。この深さは、結婚、出産、子育て期に女性が離職している程度を示していると考えられます。最も浅いのは高知県(2.5ポイント)で、島根県(3.5ポイント)がこれに続きます。これに対して、M字カーブが深いのは神奈川県(18.0ポイント)を筆頭に、奈良県(16.8ポイント)、東京都(15.6ポイント)、千葉県(14.9ポイント)、大阪府(14.3ポイント)、埼玉県(13.8ポイント)、兵庫県(13.7ポイント)と大都市とその周辺地域となっています。

(2) 都道府県別女性の管理職比率

図表2は、各都道府県における管理職(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合です。最も高いのが徳島県(15.3%)、ついで、東京都(14.8%)。もっとも低いのが福井県(9.5%)、ついで富山県(9.5%)であり、北陸・中部地方に割合が低い地域が目立ちます。

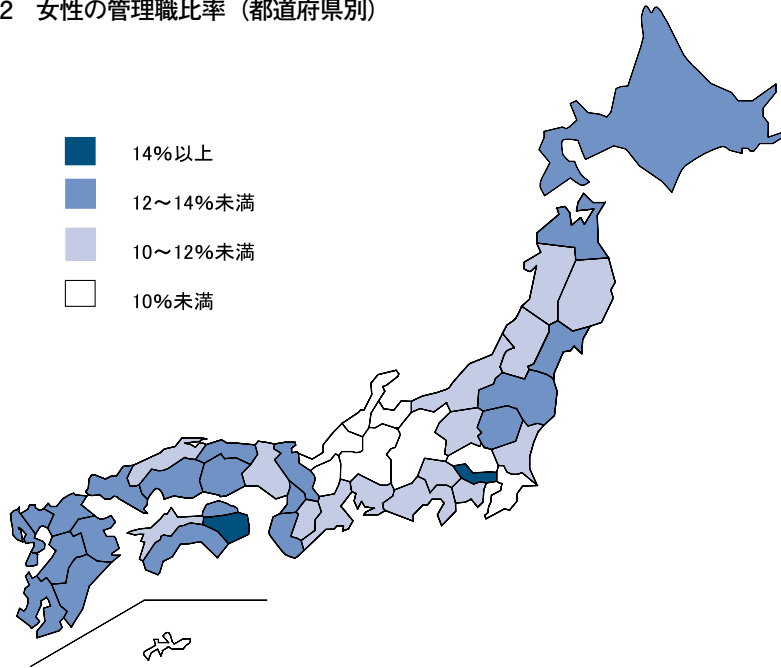
(3) M字の深さと管理職比率の関係～地域ごとに異なる女性活躍推進の課題～

これらの二つの課題について、端的に一つの図表で見ようとしたものが図表3です。

横軸は、M字の深さで、右に行くほど、M字が浅く、結婚・出産・子育て等により就労を中断せず、働き

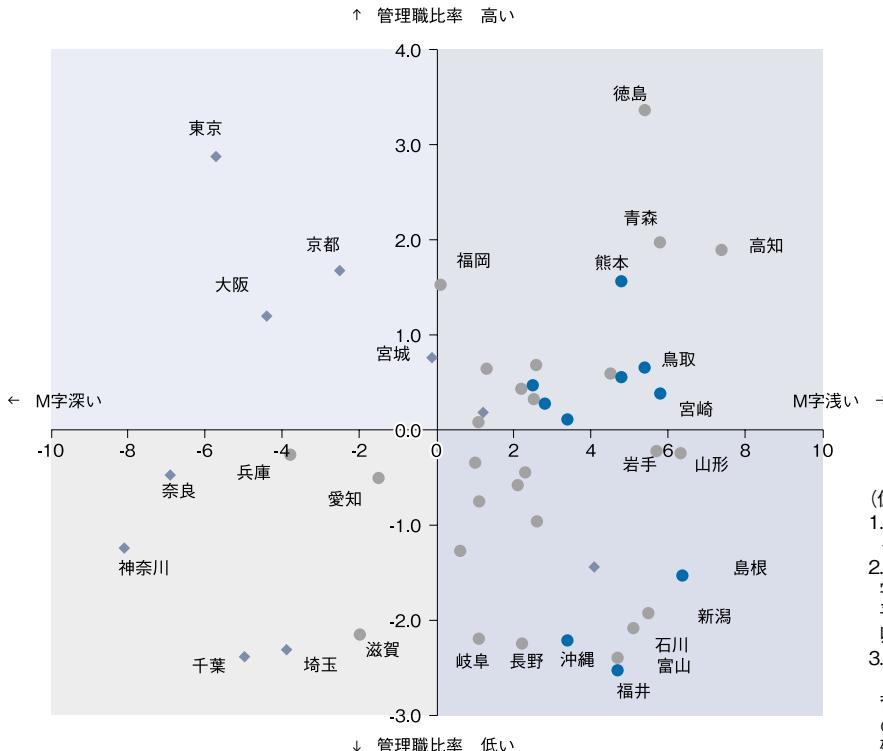
経済活性化、地域活性化の観点から、地域における女性の活躍推進をいかに図るかが課題となっています。ここでは、地域における女性の活躍の姿を都道府県別データから見てみます。

図表2 女性の管理職比率（都道府県別）



(備考) 1. 独立行政法人国立女性教育会館「男女共同参画統計データブック2012—日本の女性と男性—」より作成。
 2. 出所は平成17年国勢調査の「管理的職業従事者」のデータを集計。「管理的職業従事者」とは、会社役員、会社管理職員、管理的公務員等を示す。
 3. データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

図表3 都道府県別M字カーブの深さ、管理職比率、出生率



続ける女性が多いことを示しています。縦軸は、女性の管理職比率で、上に行くほど管理職に占める女性割合が高いことを示しています。

グラフ上の点は、各象限に散らばっていることから、女性が働きつづけることと管理職への登用という、女性の活躍に関する二つの課題の状況には相関といったものはないと考えられます。一方で、どの象限にどの県がプロットされているかについては、地域的な特性が影響していると考えられます。

第1象限(右上の区域)は、全国平均よりM字が浅く、かつ、管理職比率も高い地域です。高知県、徳島県、青森県等が該当し、これらの地域では、相対的に、女性が継続して働き続けることができ、かつ、管理職等に昇進している、と考えられます。

第2象限(左上の区域)は、全国平均よりM字が深いものの、管理職比率が高い地域です。東京都、京都府、大阪府等、いずれも大都市を抱える地域が該当しています。大都市では、相対的に、継続して働き続けていない割合が高い一方で、管理職等に昇進している割合が高いと考えられます。

(備考)
 1. 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会資料による。
 2. 縦軸は、「全国平均のM字カーブの深さ—各都道府県のM字カーブの深さ」。横軸は、「各都道府県の管理職比率—全国平均の管理職比率」。青の●は合計特殊出生率上位10都道府県、◆は下位10都道府県。
 3. データ出所は、①M字のカーブの深さは、全国知事会提言(平成24年7月)、②管理職比率は、独立行政法人国立女性教育会館「男女共同参画統計データブック2012」(平成17年の国勢調査の「管理職従事者」のデータを集計)、③合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計」(2011)による。

第3象限(左下の区域)は、M字が全国平均より深く、管理職比率も低い地域です。神奈川県、奈良県、千葉県等、大都市の周辺地域が該当しています。これらの地域では、相対的に、女性が、継続して働いている割合が低く、また、管理職等に昇進している割合も低いと考えられます。

第4象限(右下の区域)は、M字が全国平均より浅い一方で、管理職比率は全国平均より低い地域です。福井県、石川県、富山県等北陸地方の県名が挙がっています。これらの地域では、相対的に、女性は継続して働くことはできるものの、その一方で、管理職等に昇進する割合は低いと考えられます。

(4) 県別のM字カーブ(女性の年齢階級別有業率)～M字を描かない県もある～

図表1、3では、女性の継続就業の状況を把握するために、M字の深さを取り上げましたが、女性の雇用状況を把握する上では、年齢階級別の就業状況を把握し、M字カーブの水

準や形状全体をみることも必要です。

図表4は、いくつかの県のM字カーブを描いたものです。一般的にはM字カーブは年齢階級別「労働力率」で描かれますが、ここではデータ入手の都合により年齢階級別「有業率」を使用しています。

県によって、M字の姿も様々で、なかには、(本稿では便宜上M字カーブと呼んでいますが、)M字とはいえない形を描く県もあります。

図表4(1)が、全国と山形県、福井県、徳島県、高知県といったM字が浅い県の年齢階級別有業率です。全国のM字カーブについては、結婚、出産、育児期にあたる時期にM字の谷が存在し、また、M字の左側の山と右側の山がほぼ同じ高さです。ところが、山形県、福井県、徳島県、高知県については、M字の谷がほとんど見られず、結婚、出産、育児等を理由に離職する者が少ないと考えられます。山形県、福井県については、全国のM字の山の部分を大きく上回る形でM字カーブが描かれ、どの年齢階級においても有業率が高い

ことが示され、一方で、徳島県についてはM字が浅いといっても有業率の水準は山形県、福井県に比べて低いことが示されています。

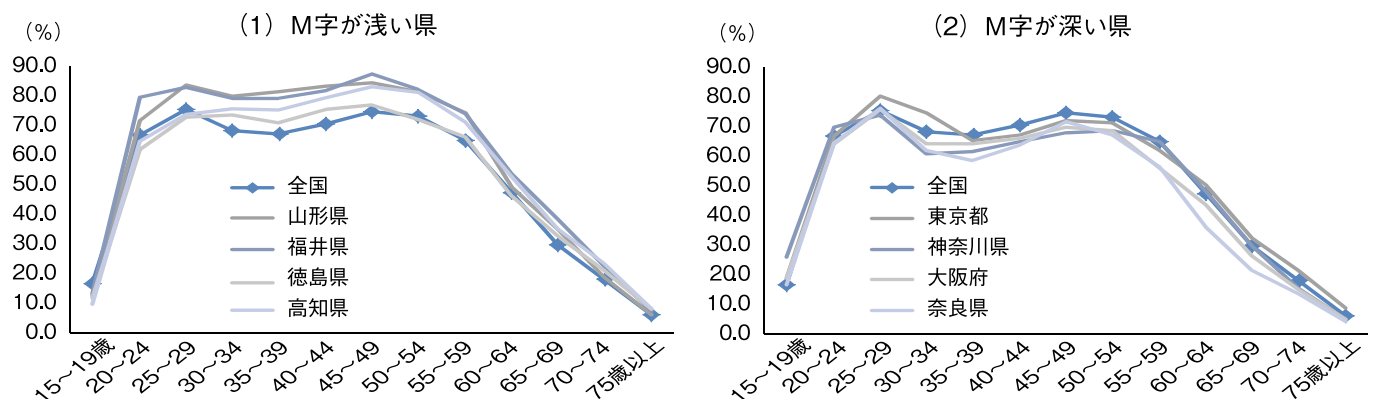
また、高知県については、M字の左側の山より右側の山のほうが高く、年代が高いほど有業率が高くなっています。高知県では、育児期に離職する女性は少ない上に、さらに、若年期には就業していなかったものの、中高年期には就業している者がいると考えられます。

図表4(2)は、全国と東京都、神奈川県、大阪府、奈良県といったM字カーブが深い県のM字カーブです。

神奈川県、大阪府、奈良県については、全ての年齢階級において全国の有業率を下回っており、また、20歳代後半から30歳代前半に有業率が大きく低下し、M字が深くなっています。東京都については、20歳代後半、30歳代前半の有業率は全国を上回っていますが、30歳代後半以降に大きく低下し、全国を下回って推移しています。

また、これらの県のM字の左側の

図表4 女性の年齢階級別有業率(都道府県別)



(備考) 総務省「就業構造基本調査(平成24年)」より作成。

山と右側の山については、左側の山より右側の山が低くなっています。子育て期に当たる30歳代に離職する割合が高く、その後再就職する女性が多いものの、再就職しない女性も一定程度存在することがわかります。

(5) 雇用形態別に見た正規雇用、非正規雇用～M字の浅い県は、正規雇用が継続就業～

県別に、有業率の雇用形態別内訳を示したものが図表5です。

雇用形態をみると、全国では、多くの女性が結婚・出産期にさしかかる25歳以降で、正規雇用が減少して

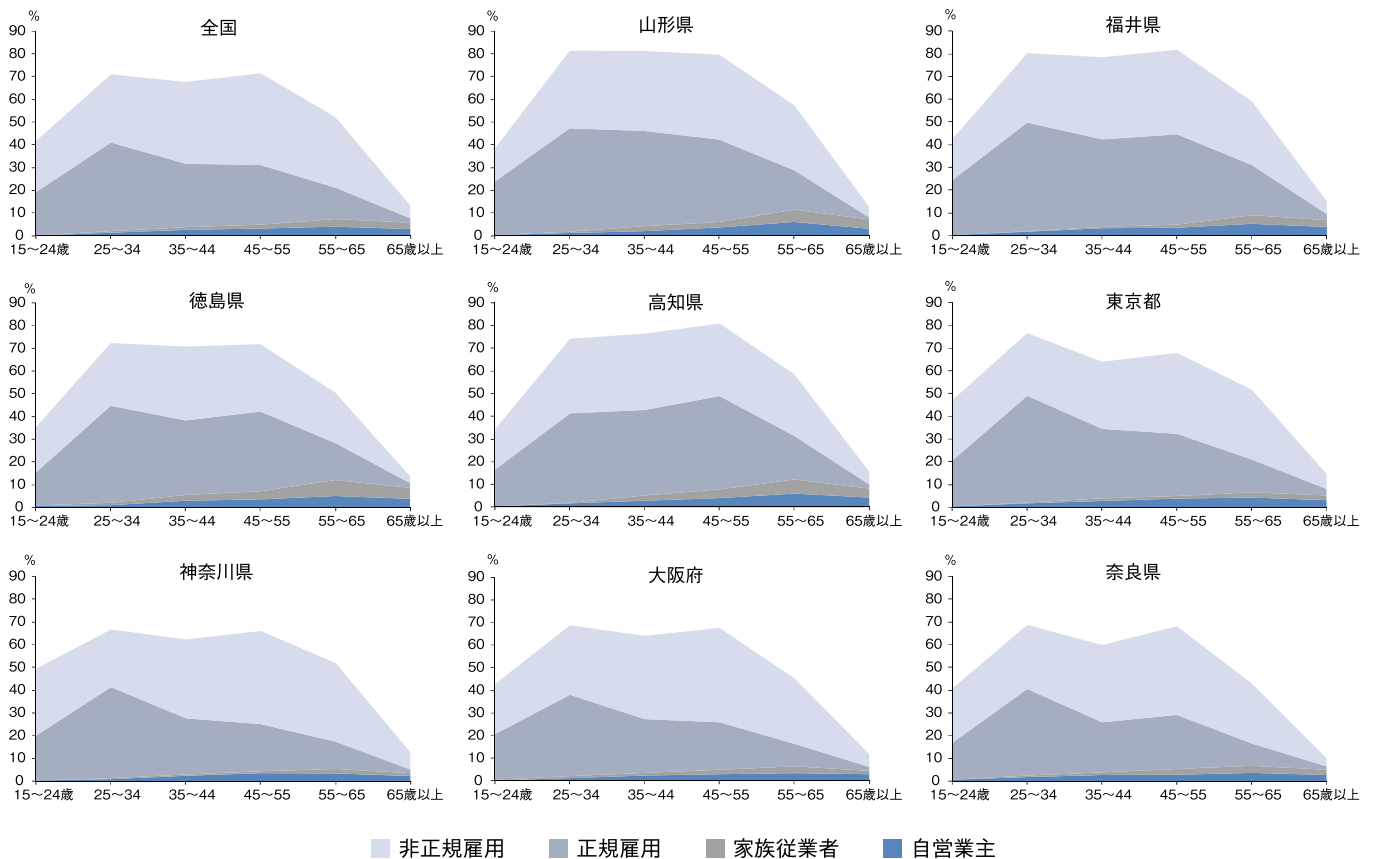
非正規雇用が増加する傾向がみられます。

しかし、高知県では、正規雇用の割合は25～34歳から45～55歳までほぼ横ばいで推移しています。また、山形県、福井県、徳島県といったM字が浅い県においても、全国に比べ、正規雇用の減少が緩やかで、結婚、出産、子育て期においても就業を継続している女性が多いとみられます。一方で、非正規雇用についても、高知県は25～34歳から45～54歳までほぼ横ばいで推移し、その他の県の小幅な増加にとどまっています。これらの県については、正規雇

用の落ち込みがない、あるいは小さいことから、M字の谷が浅くなっているといえます。また、これらの県は45～54歳における非正規雇用の増加幅も全国より小さいものとなっています。

一方で、M字の深い東京都、神奈川県、大阪府、奈良県については、正規職員の割合が25歳以降、全国以上に顕著に低下しています。結婚、出産、子育て期に正規雇用から離職している女性が多いとみられます。非正規雇用についても、特に、神奈川県、大阪府、奈良県についてはその割合が25～34歳に比べて45～55歳

図表5 雇用形態別 年齢階級別有業率 (都道府県別)



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。
2. 正規雇用は、「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用は「非正規の職員・従業員」。

地域における女性の活躍の現状について

が10%以上上昇しています。結婚・出産期に離職し、その後、非正規雇用で再就職している女性が多いと考えられます。また、東京都については、非正規雇用の割合の増加が神奈川県、大阪府、奈良県に比べて低く、正規職員を離職後、再就職しない女性の割合が他地域より高いと考えられます。

このように、各都道府県によっ

て、女性活躍推進を巡る状況は異なります。同一都道府県にあっても、市町村により、状況が異なると考えられます。

これは、地域の産業動向、雇用動向、住民の意識、さらに行政の取組等が反映されていると考えられますⁱⁱ。地域における女性活躍推進にあたっては、地域各々が自らの女性活躍の現状を把握した上で、適切な施策を推進していくことが必要とされます。

【参考】

全国知事会「女性の活躍の場の拡大による経済活性化のための提言－M字カーブの解消に向けて－」
(平成24年7月)

<http://www.nga.gr.jp/news/H24.7.27%20danzyo%20itibusyuu%20ei130716%EF%BC%89.pdf>

今後の日程表

今後の男女共同参画フォーラム、男女共同参画宣言都市記念式典の開催予定

○男女共同参画フォーラム

*埼玉県さいたま市

「女性の輝きが未来を拓く」

日時：平成25年11月9日（土） 12：30～16：00

場所：ホテルブリランテ武蔵野

（さいたま市中央区新都心2番地2）

申込み方法：はがき、電話、FAX又はEメール

問い合わせ先：さいたま市男女共同参画推進センター

電話 048-642-8107

*福岡県福岡市

「女性の活躍推進と経済成長」

日時：平成25年12月5日（木） 12：30～16：00

場所：福岡国際会議場メインホール

（福岡市博多区石城町2-1）

申込み方法：メール、FAX等

問い合わせ先：福岡市市民局男女共同参画課

電話 092-711-4107

○男女共同参画宣言都市記念式典

*茨城県阿見町

日時：平成25年11月10日（日） 13：00～16：20

場所：茨城県立医療大学大講義室（阿見町阿見4669-2）

申込み方法、問い合わせ先：

阿見町役場町民活動推進課男女共同参画推進室

電話 029-888-1111（内線271）

*北海道苫小牧市

日時：平成25年11月17日（日） 13：00～16：00

場所：苫小牧市民会館（苫小牧市旭町3丁目2-2）

申込み方法、問い合わせ先：

苫小牧市市民生活部男女平等参画課

電話 0144-32-3544（内線3370）

*島根県雲南市

日程：平成25年11月30日（土）

*山梨県甲府市

日時：平成26年2月15日（土） 13：00～16：00

場所：甲府市総合市民会館芸術ホール

（甲府市青沼3丁目5-44）

申込み方法：電話、FAX等

問い合わせ先：甲府市役所市民部 人権男女参画課

電話 055-237-5209

*石川県金沢市

日程：平成26年3月8日（土）

i 年齢階級Xの労働力率 = 年齢階級Xの(就業者 (= 有業者) + 完全失業者) / 年齢階級Xの人口、年齢階級Xの有業率 = 年齢階級Xの有業者 / 年齢階級Xの人口。前者には完全失業者が含まれる。

ii 本稿の考察においては、進学、就職、転勤、結婚、出産、介護等による都道府県をまたいだ居住地の変更を考慮していないが、都道府県の有業率は上記の人口移動を反映したものとなっている。

コラム

福岡発！ 経済界が主導で地域一体となった女性活躍推進運動 「女性の活躍推進福岡県会議」

2013年5月に、経済界主導で、行政、企業・経済団体、女性、住民が一体となった「女性の活躍推進福岡県会議」が発足しました。

福岡県においては、経済界を中心に、今後の地域企業の競争力強化、多様な雇用機会の創出、男女ともに働きやすく、生きやすい社会の構築に向けては、「人材」が問題であり、特に、「女性人材の活用」に急ぎ取り組むべきという認識が強まっていました。

経済団体間での女性の活躍推進について議論を重ねた結果、同会議の発足に至りました。女性の活躍推進をテーマに、経済界主導で、地域が一体となって取り組むのは、全国的にも先進的な取組といえます。

同会議では、重点とする活動を①経済界などを中心に、女性管理職比率等の目標を設定し実現する活動。②女性の能力・意欲・意思を高める活動。③女性が活躍しやすい育児支援等の社会的環境を整備する活動。の3つとしています。具体的には、企業が経営計画等に女性管理職等

に関わる数値目標を設定する「自主宣言登録」の実施、社会変革に向けた啓蒙・啓発交流、女性の管理職のネットワーク構築活動に取り組んでいます。

「自主宣言登録制度」とは、例えば5年後を目標年として、企業が女性管理職比率又は女性管理職者数の数値目標を自主設定し、本会議に登録するという制度です。今年度100社、来年度は500社（県内法人企業の1%相当）の登録を目標としています。

この制度は、女性の活躍を広く社会に公表するとともに、女性の育成・登用計画が組織内で明確化する等、企業の外部、内部に対する女性の活躍の「見える化」が進展することが期待されています。

8月の制度の受付から1か月間に15件の宣言・登録があり、その内訳は企業11件、地方自治体4件です。また、宣言内容は、管理職比率目標が11件と多く、その数値は各主体の状況を反映して10%から33%まで幅がありました。管理職者数を目標としたのは4件、両方の数値目標を掲げたのは3件でした。

また、「女性管理職ネットワー

ク」については、中小企業等で見られる女性管理職の孤立化対策や女性管理職の高度人材化などを目的に、個々の企業や業種等を超えた幅広い交流、研修・自己研鑽、経営者側との意見交換などに取り組み、もって、女性人材の育成促進と企業の経営力強化に貢献することが期待されます。

10月から、自主宣言登録制度の企業等を中心に30人規模でスタートする予定です。

同時に、女性管理職ネットワーク構築の在り方について、企業トップや自治体担当者等が参加した検討会や企業・ヒアリング調査等を実施し、その成果をネットワーク構築に反映させていくこととしています（内閣府「平成25年度地域における男女共同参画連携支援事業」）。

現在は、福岡県会議として福岡県内の活動を行っていますが、将来的には九州会議への拡大、また、全国各地で同様の活動が展開されることを目指しています。

【参考】

女性の活躍推進福岡県会議HP
<http://we-project.jp>



平成24年度 雇用均等基本調査の概況

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

「雇用均等基本調査」は、男女の雇用均等対策や仕事と家庭の両立に関する雇用管理の実態把握を目的に、毎年実施しています。

調査では全国の企業と事業所を対象に、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために各企業が自主的に取り組む「ポジティブ・アクション」の取組状況や、育児休業制度の利用状況など、10項目について平成24年10月1日現在の状況をまとめました。

調査結果のポイントは以下のとおりです。詳細についてはこちらの厚生労働省ホームページをご覧ください。

URL <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-24.html>

■企業調査

(調査対象数：6,115企業、有効回答数：4,114企業、有効回答率：67.3%)

○女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業は、32.5%

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に採用、配置や管理職登用等について事実上生じている差があるとき、それを解消するため、「女性の活躍推進のために企業が行う自主的かつ積極的取組」のことを「ポジティブ・アクション」といいます。平成24年度雇用均等基本調査では、この「ポジティブ・アクション」に取り組んでいる企業の割合が32.5%となり、前年度調査より0.8ポイント上昇しました(図表1)。

■事業所調査

(調査対象数：5,862事業所、有効回答数：4,160事業所、有効回答率：71.0%)

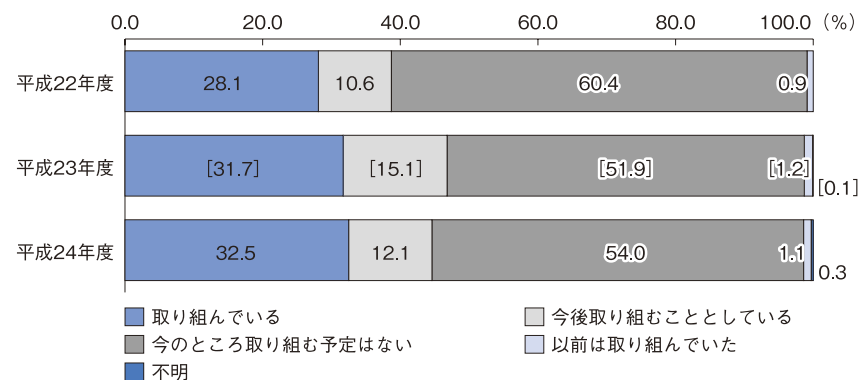
○育児休業取得者の割合は、女性が83.6%、男性が1.89%

女性の育児休業取得者割合(※¹)は、前年度調査と比べ4.2ポイント低下の83.6%となりました。一方、男性の育児休業取得者(※²)割合は、同0.74ポイント低下の1.89%となりました(図表2)。

※¹女性の育児休業取得者割合：平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成24年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合。

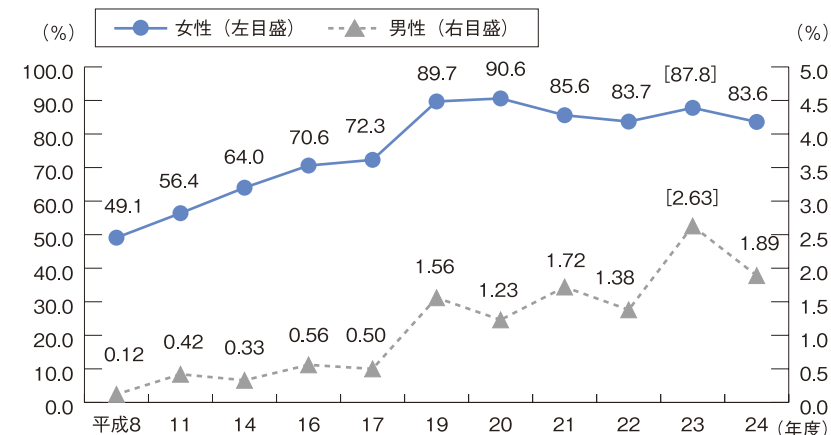
※²男性の育児休業取得者割合：平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間に配偶

図表1 ポジティブ・アクションの取組状況の推移



注) 平成23年度の [] 内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表2 育児休業取得率の推移



注) 平成23年度の [] 内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

者が出産した男性のうち、平成24年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。

○女性の育児休業取得者のいる事業所割合は84.8%、男性は4.0%

平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者がいた事業所の割合は、前年度調査と比べ5.3ポイント低下の84.8%となりました。一方、上記の期間に配偶者が出産し

た男性がいた事業所に占める男性の育児休業者がいた事業所の割合は、同0.3ポイント上昇の4.0%となり、2年連続の上昇となりました（図表3）。

○子の看護休暇取得者の割合は、女性が26.1%、男性が3.1%

小学校就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者（※³）の割合は、平成20年度調査と比べ10.9ポイント上昇の26.1%となりました。一方、小学校就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は、同0.3ポイント上昇の3.1%となりました（図表4）。

※³子の看護休暇取得者：平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者。

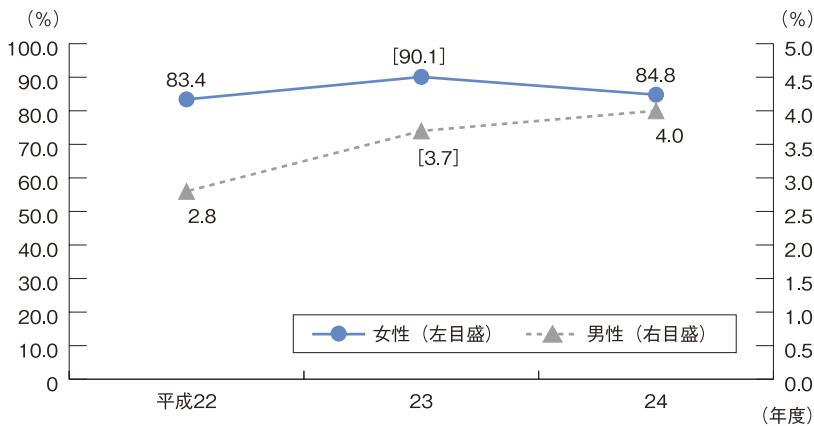
○平成25年度雇用均等基本調査にご協力ください

今年度も平成25年10月1日から31日まで、雇用均等基本調査を実施します。

今年度の企業調査は、女性の役職別の登用状況、ポジティブ・アクションの推進状況等について、事業所調査は、育児・介護休業制度の利用状況、母性健康管理に関する措置の規定状況等について調査します。調査対象は、全国から無作為に抽出した約6,000企業、6,000事業所です。

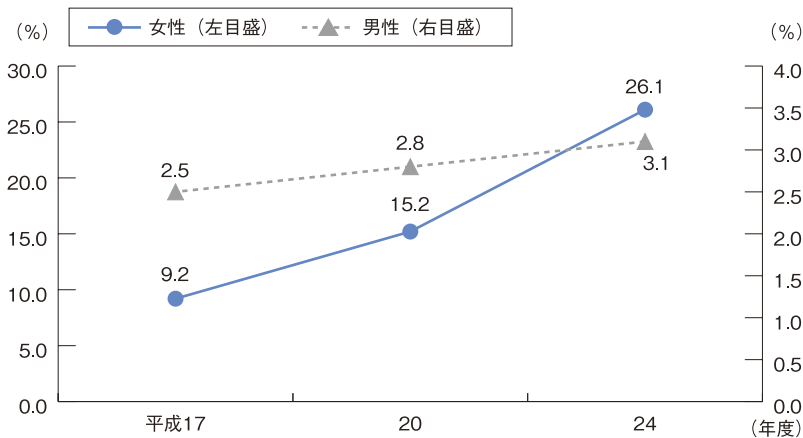
調査結果は、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策や仕事と家庭の両立支援政策における貴重な基礎資料として活用しております。調査対象となられた企業、事業所の皆さまにおかれましては、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願いいたします。

図表3 育児休業取得者のいる事業所割合の推移



注) 平成23年度の [] 内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表4 子の看護休暇取得者割合の推移





「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正の概要

内閣府男女共同参画局推進課

平成25年6月26日、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律が議員立法により成立し、7月3日に公布されました。公布の日から起算して6月を経過した日から施行することとされており、平成26年1月3日に施行されます。

(改正の背景)

近年、交際相手からの暴力が社会的に問題となっており、被害者やその親族が加害者によって殺害されるという事件が生じています。特に、同居している事案については、ストーカー行為等の規制等に関する法律による禁止命令は適用が難しいとされており、刑法の傷害罪や暴行罪による事件化も困難な場合があるなど、我が国の法制度上、迅速な被害者救済を図ることが難しいのが実情となっており、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「配偶者暴力防止法」という。）の適用対象の拡大が必要とされていました。

配偶者暴力防止法は、配偶者からの暴

力の特異性に鑑み、被害者に対する支援（相談・援助・保護）や生命又は身体に重大な危害を生じさせるおそれがある場合における保護命令等の制度を定めたものですが、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても、「外部からの発見・介入が困難であり、かつ、継続的になりやすい」といった配偶者からの暴力と同様の事情があり、その被害者を救済するために、法律上の支援の根拠の明確化及び保護命令の発令の必要性が認められることから、配偶者からの暴力に準じて、配偶者暴力防止法の対象とされたものです。

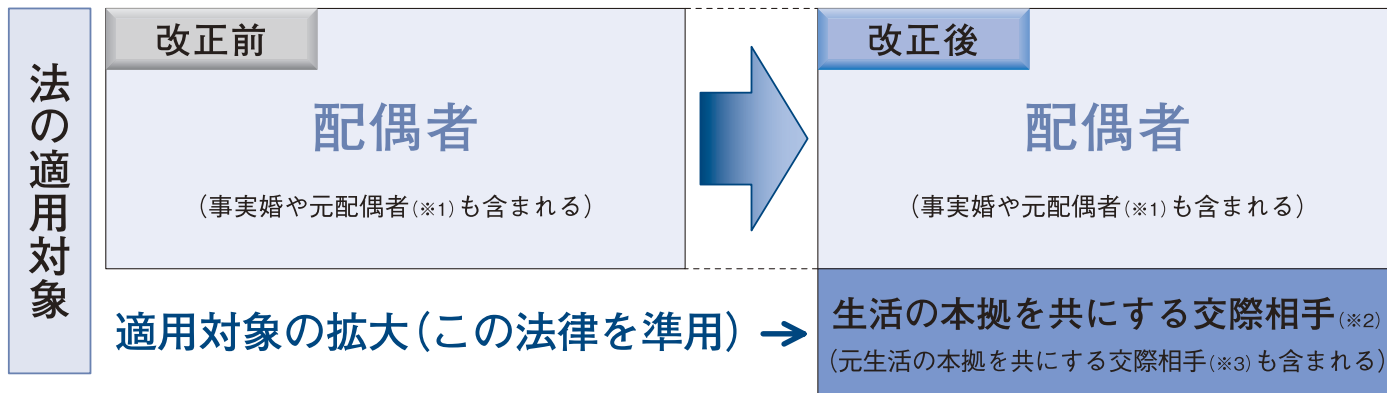
(改正の内容)

配偶者暴力防止法の適用対象を拡大することとされ、生活の本拠を共にする交際相手^(※)からの暴力及びその被害者について、この法律の規定を準用することとされています。

また、法律の題名は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に改められます。

※ 法律上は、「生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手」と規定されています。

配偶者暴力防止法の適用対象の拡大について



※1 離婚前に暴力を受け、離婚後も引き続き暴力を受ける場合

※2 婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く

※3 生活の本拠を共にする交際関係を解消する前に暴力を受け、解消後も引き続き暴力を受ける場合

男女共同参画の視点からの防災・復興の取組事例③ 被災地の女性を雇用した買物代行・安否確認事業(岩手県沿岸部) 内閣府男女共同参画局総務課

仮設住宅で暮らす人々の 日常生活支援

特定非営利活動法人参画プランニング・いわて(以下「参画プランニング・いわて」という。)は、岩手県盛岡市の委託を受け、平成23年8月から岩手県宮古市、大槌町、野田村、平成24年4月から大船渡市、25年4月から陸前高田市において、「デリバリーケアプロジェクト事業」を行っています。

この事業は、緊急雇用創出事業として、被災した女性を雇用し、軽自動車を用いて、仮設住宅等と地元商店を結ぶ買物代行と安否確認を行っているものです。

平地にあった市街地が津波により流出し、商店がない状況の中で、仮設住宅等が丘陵地に点在しており、高齢者や障害者、病気の、乳幼児のいる家庭等は買物等の日常生活に困っているのではないかという疑問が、事業を実施した経緯となっています。

買物代行の流れは、電話で注文の依頼を受けて食料品や日用品、衣料等の買物を代行し、配達の際に、利用者から購入代金と代行料100円を受け取る仕組みです。1品でも依頼することができ、また、スタッフが話し相手にもなることから、毎日のように依頼する一人暮らしの高齢者もいます。

平成25年8月末現在、スタッフとして沿岸被災地の女性20名を雇用しています。

買物代行と安否確認の現状

サービス開始から平成25年3月末までに買物を代行した総数は5,157件です。買物代行の顧客数は319件(女性242件、男性77件)、安否確認の顧客数は1,016件(女性685件、男性331件)となっています。

ある地域では、買物代行を頼まれた利用者宅を訪問したところ、本人から調子

が悪いと言われたので病院に行くように促し、本人も同意したため担当の保健師へ連絡を取って、救急車で搬送してもらいました。病院から自宅に戻った利用者に頼まれた食料品を配達した際に、体調がすぐれない様子が気になったスタッフは、翌朝電話をかけました。しかし、電話がつながらなかったため、様子が気になり、利用者の自宅へ向かうとともに、仮設住宅で活動している支援団体を通じて、町役場へ連絡を入れてもらいました。町役場の担当者が中に入ったところ倒れている利用者を発見したという例もありました。

また、配達の際に、同居する50代の息子から言葉の暴力を受けているという母親から相談があり、町役場に連絡し、介護施設へ一時入居後、息子とは別の仮設住宅に転居した例もありました。

買物代行と安否確認事業のスタッフが関係機関とのつなぎ役となり、孤独死や高齢者虐待の防止につながっています。

女性の経済的自立に向けて

買物代行と安否確認事業のスタッフは、地元の女性達を雇用しているため、利用者との間に信頼関係が築かれています。その結果、被災した方々の現在抱えている心の状況を聞けるようになってきました。

スタッフは期限付きの雇用となっているため、本事業が終了した後も経済的な自立ができるよう、参画プランニング・いわてでは、スタッフに対する様々な研修を行っています。

将来、安全な食材を使った弁当屋やグループホームを起業したいという夢を持つスタッフも出てきました。

買物代行と安否確認事業は、生活支援事業の分野において、女性が起業をして、女性の経済的自立を図るための芽となっています。



被災者への声かけ



買物を代行するスタッフ

男女共同参画は、日本の希望⑥ 親同居未婚の問題

中央大学・教授 山田 昌弘

前回、「子育てしながら女性が働ける環境が整っていないこと」そして、「男性が仕事、女性が家事」という意識が根強く残っていることが、少子化の大きな要因というロジックを示しました。若い人の雇用が不安定化する中で、妻子を養って豊かな生活を送る収入を得ている未婚男性の数が激減しています。一人の男性の収入で結婚して子どもを育てて人並みの生活を送れる「可能性」が減っているのです。

では、結婚していない人はどうしているのでしょうか。独身者と聞くと一人で自立して生活している人を想像しますが、欧米とは違って、日本では一人暮らしの未婚者は少数です(註1)。20歳から34歳までの未婚者の8割近くは親と同居しています。私は、昔、パラサイト・シングルと名付けましたが、今では、収入が少ないので独立しようにもできないので、親と同居をせざるを得ない未婚者が増えています(註2)。

私は、正規雇用でない親同居未婚者のインタビュー調査を長年続けてきました。「将来の希望は」と聞くと、ほとんどの女性は、「結婚して主婦となって子どもを育て夫が引退後は趣味で暮らしたい」と、伝統的な家族を作ることを目指しています。非正規の仕事では昇進もなく収入が低く任用継続の保証もありません。だから、親と同居しながら、せめて収入が安定した男性と出会うことを待ちます。しかし、そのような男性の数には限りがありますから、親と同居したまま、年齢を重ねます。

非正規雇用の男性は結婚を諦め始めています。「どうせ、俺の収入では結婚してくれる相手はいない」という声を何度

も聞きました。「結婚相手が母親のように家で働きづめで、生活も楽にならないのを見るのはかわいそうだ」と言う自営業の跡継ぎ男性もいました。男性も、女性と同じように保守的で、結婚するなら自分の収入で一家の生活を支えなくてはならない、できないから自分は結婚できないと思込んでいるのです。

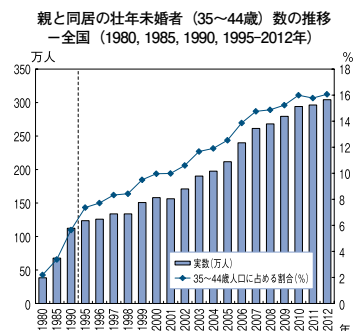
親はもっと保守的です。いくら本人同士がよくても、娘の親は正社員ではない男性との結婚をなかなか認めませんし、息子の親は、嫁は家事育児介護を全部するのが当然と考えている人がまだ多いです。これでは、少子化は止まりません。

少子化対策のため、若年者の雇用状況を改善することは当然ですが、「男は仕事、女は家事」という固定的な意識も変えていかなければ、結婚は増えません。伝統的な性別役割分業がいけないというわけではありません。しかし、望んでも無理です。若い内は「男女ともに非正規雇用」で子どもを育てても人並みの生活ができる環境を整える必要があるのです。

今、中年親同居未婚者が増え続けています。35歳から44歳までで親と同居している未婚者は、305万人います(図)。そして、失業者や非正規雇用者比率が、同世代の既婚男性や一人暮らし者に比べ多いことが分かっています。今は、70歳前後の親の家に住み親の年金があるので生活できますが、数十年後、親が亡くなり住宅が老朽化したときに、どうなるのか、大きな社会問題になるでしょう。

将来起こる可能性が高いシングル化に伴う社会問題を防止するためにも、男女共同参画社会の実現が必要なのです。

図 壮年親同居未婚者の増大



(注) 上図は各年とも9月の数値である。
(資料) 総務省統計研究所 西文彦「親と同居の未婚者の最近の状況 その10」2013より

註1 欧米(イタリアなど南欧を除く)では、成人したら男女とも親元を離れて独立することを求められる。一人で暮らすより、二人で暮らす方が経済的に効率的だから、結婚、同棲、そして、ルームシェアが増える。一緒に暮らすうちに子どもが産まれるケースも多い。一方、未婚者が親と同居する慣行が強い南欧やアジア諸国では、少子化が深刻化する。

註2 1997年、私がパラサイトシングルという言葉を作った時点までは、自立できるのに、あえて親元に住み続け、自分の収入を小遣いとして使い、リッチな生活を楽しむ独身者が多かった(拙書『パラサイトシングルの時代』1999年)。1997年までは、男女とも未婚者の大部分は、正社員(職員)であった。しかし、1998年以降、未婚者の正社員率は男女とも劇的に低下し、低収入ゆえに親と同居しないとまともな生活ができない親同居未婚者が増えたのである(拙書『パラサイト社会のゆくえ』2004年)。

お詫び 前回、註1の中で、合計特殊出生率2012年1.39と書きましたが、それは2011年の数字で、2012年は、1.41です。謹んでお詫び申し上げます。



やまだ・まさひろ/東京大学文学部卒業。東京学芸大学教授を経て、2008年より現職。専門は家族社会学・感情社会学・ジェンダー論。子ども・若者・夫婦・家族を取り巻く現状を多角的に解析して打開策を提言し続け、パラサイトシングル、婚活、格差社会などという言葉を作り出した社会学者。男女共同参画会議民間議員等の公職を歴任し、現在、男女共同参画会議専門委員、日本学術会議連携会員。

Yamada Masahiro



「元気な和歌山」の実現に向けて

和歌山県では「和歌山県男女共同参画基本計画（第3次）」（計画期間：平成24年度～28年度の5年間）を策定し、長期目標「男女共同参画でつくる 元気な和歌山」の実現に向け、市町村、事業者、関係機関、団体等との連携を図りながら諸施策を進めています。

和歌山県男女共同参画センター “りいぶる”

和歌山県男女共同参画センター “りいぶる”（フランス語のlibre（自由な）から）は、男女共同参画社会実現のため、出会いと交流、学習と啓発、情報の収集と発信、相談と支援、新しい文化の創造といった5つの機能を発揮する拠点として様々な事業を展開しています。

地域に根ざした活動でさらなる浸透を

“りいぶる”の事業の一つとして、平成24年度から県内のNPOなどの地域活動団体と市町村が連携・協働しながら、男女共同参画の推進を目指す事業企画を募集し、優秀な企画提案を行った団体に事業委託を行う「元気な和歌山」地域連携事業を実施しています。

今年度は「防災に女性の力を！～苦難を乗り越えて経験を生かす～」、「みんなで語ろう女性の社会進出……私の実践」など7事業を採択しました。

各団体の地域に根ざした活動による男女共同参画意識のさらなる浸透に向けた取組を進めています。



和歌山県男女共同参画センター “りいぶる” 図書室



相談員養成講座の様子

～緩やかな女性のつながり～ 「和歌山イコール会議」が発足します

「みんなが元気にいきいきと暮らせるまちにしたい」という思いの女性達が緩やかにつながる「和歌山イコール会議」が発足します。

この会議は、様々な分野で活動している女性達が集まり、県や市町村などの行政機関とも連携しながら、お互いが発信したい情報を一元化し、インターネット等で情報交換したり、また、その時々課題をテーマに会員によるパネルディスカッションを行ったりします。

“りいぶる”では「和歌山イコール会議」の発足に向けて、今年3月に「つながりを広げる交流会」を開催し、今後の運営等について話し合いました。この新たなネットワークから様々なアイデアが生まれ、大きなムーブメントとなるよう取組を進めていきます。

「性暴力救援センター和歌山（わかやまmine）」を開設しました

本年7月、県立医科大学附属病院（和歌山市）内に、性暴力を受けた女性の支援を行う総合相談窓口「わかやまmine」を開設しました。

県男女共同参画センターが運営し、専門の研修を受けた女性支援員が被害者の相談を受け付けています。

センターでは、被害直後からの総合的な支援（産婦人科等の医療、カウンセリング、弁護士による法律相談等）を提供することにより、被害者の心身の負担を軽減し、できるだけ早期の回復を図るとともに、被害の潜在化防止に努めています。

和歌山県は、海・山・川などの豊かな自然と世界遺産「紀伊山地の霊場と参詣道」に代表される貴重な歴史・文化、さらに多彩な食材や温泉にも恵まれており、古くから観光地として親しまれてきました。平成26年には「紀伊山地の霊場と参詣道」の世界遺産登録10周年を迎えます。また平成27年は「紀の国わかやま国体（第70回国民体育大会）」、「高野山開創1200年記念大法会」も開催されます。皆さん、是非魅力いっぱいの和歌山県にお越しください。

第一生命

第一生命保険(株)

～業務の標準化を通じた効率化で、ワーク・ライフ・バランスを実現～

政府は、身近な取組からワーク・ライフ・バランスを実現したチームを「カエルの星」として認定するなど、「カエル!ジャパン」キャンペーンを実施して、ワーク・ライフ・バランスの推進を支援しています。本誌では、第1回「カエルの星」に認定された6社をシリーズで紹介いたします。ぜひ皆さんの会社でも参考にしてください。

《取組みのきっかけ》

企業向けの団体定期保険の契約事務を行っていた3つの担当を1つに統合し、人員も2割減少(59人→47人)となりました。業務品質を維持・向上させながら同時に効率化を図る必要があり、以下の取組みを行いました。

《取組み内容》

①「誰が見てもわかるマニュアル」作成による業務の標準化

3つの担当で各々行っていた業務を1人が一貫して行うよう変更したため、未経験の業務に携わる担当者が非常に多くなりました。発想を転換し「業務を教わる側が教わりながらマニュアルを作る」ことで、未経験者が理解しやすいマニュアルとなり、従来個人の経験に頼っていた業務を標準化できました。

②「ガンバルタイム」の導入

自席から離れた場所に事務処理スペースを設け、そこにいる間は電話などで業務が中断されない「個人ごとに設定できるガンバルタイム」を導入しました。ガンバルタイム中は、自席に「ガンバルタイム」のカードを立て、電話対応などは周囲でフォローし合い

ます。最終点検など重要な業務を集中して行えるようになり、仕事の能率があがりました。

③業務の見える化

従来個人保管としていた事務処理中の書類を共有ロッカーに集約し、契約ごと、事務処理工程ごとにファイルして保管するルールに統一しました。担当者が不在でも書類の所在や事務処理の進捗が共有化でき、周囲がフォローしやすい体制となったことで休暇を取得しやすくなりました。

《取組みの成果》

- ☆人員が大幅に減少したにも関わらず、残業がほとんど増えず業務遂行できました。
- ☆業務の標準化・共有化により休暇を取得しやすい体制となり、年次有給休暇の平均取得日数が増加しました。
- ☆誰でも業務をこなせる体制となり、一部の人に業務が集中することがなくなり、業務が平準化できました。

《まとめ》

仕事を効率的にこなせる体制ができ、育児との両立やボランティアへの参加などが進みました。女性社員が結婚・出産などを経ても働きやすく、誰もが充実した毎日を過ごせる職場づくりを今後も続けていきたいと思っています。



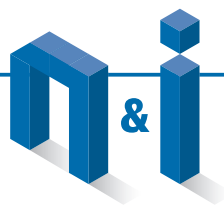
第一生命保険(株)

設立年月日：明治35年9月15日

代表者：渡邊 光一郎

従業員数：約56,000名（団体保障事業部団体保険課BG担当は約40名）

事業内容：生命保険業



[News & Information]

1 News

内閣府

新内閣府副大臣、新内閣府大臣政務官就任

平成25年9月30日に岡田広内閣府副大臣、福岡資麿内閣府大臣政務官が男女共同参画担当に就任されました。

2 News

内閣府

「内閣府イクメンの会」子どもの職場見学会

昨年発足した「内閣府イクメンの会」では、育児中の男性の交流、仕事と育児の両立がしやすい職場環境づくり、育児を楽しむイベントの企画・実施等を行っています。

8月には昨年に引き続き、希望する内閣府職員の子どもの対象に「子どもの職場見学会」を開催しました。お父さん、お母さんの職場を見学した後、森まさこ大臣との懇談・記念撮影を実施し、「大臣は子どもの頃何になりましたか?」「大臣になるにはどうしたらいいですか?」など、子どもらしい質問が飛び出す楽しい会となりました。

参加した職員からは、子どもや家族が、日頃家庭で見えるお父さん、お母さんとは違う一面を発見したり、職場の雰囲気を感じ取ってもらうことができ、更に家族のきずなが深まったとの声が寄せられました。

3 News

総務省

女性国家公務員の活躍事例集(平成24年度版)を公開

総務省人事・恩給局では、女性国家公務員の採用・登用の拡大を一層推進する観点から、「女性国家公務員の活躍事例集」(平成24年度版)を作成し、ホームページで公開しました。

本事例集は、働き方やキャリア形成に応じて23人の女性国家公務員をロールモデルとして選定し、本人へのインタビューのほか、上司や同僚からのコメントも掲載したものです。活躍する女性国家公務員といえども、様々な不安・ニーズを抱え、悩んだり迷ったりしながら日々の職務に取り組んでいます。インタビューでは、仕事を続ける中でどのような問題に直面し、そしてどのように乗り越えてきたかが率直に語られており、貴重な実践論として多くの方々の関心に応えるものと考えています。

本事例集が、現在様々な公務現場で働く女性国家公務員や国家公務員を目指す女性の方々にとって、自らの目標、指針となり得る有用な資料として活用していただくほか、幅広い方々にも広く読んでいただけることを願っています。詳細はホームページをご覧ください。

http://www.soumu.go.jp/main_content/000220813.pdf

4 News

国立女性教育会館 (NVEC)

「女子中高生夏の学校2013」実施報告

8月8日(木)から2泊3日の日程で開催しました。これは、科学・技術者、大学生・大学院生が女子中高生と交流し、理系進路選択の魅力を伝えるものです。今年も、全国から129名の女子中高生、40名の保護者・教員が参加しました。女子中高生たちは、「キャリア講演」や「女性科学・技術者のバーチャル職場探訪」「サイエンスアドベンチャー」などの各プログラムに、積極的、意欲的に取り組んでいました。保護者・教員向けプログラムでも、活発な話し合いが行われる等、参加者の女子生徒の理系進路選択への関心の高さがうかがえました。



化学実験の様子

男女共同参画推進フォーラム実施報告

8月22日(木)から2泊3日の日程で開催しました。

初日の基調講演では、「女性の活躍推進と社会の活性化」をテーマに佐々木常夫(株)東レ経営研究所特別顧問に、経営にダイバーシティが求められる背景とその効果等についてお話しいただきました。2日目のパネルディスカッションでは、女性の活躍への期待等について議論しました。最終日の「女性リーダーらんごん会議」では内海理事長のコーディネートのもと、分野を越えて女性リーダーのあり方等について意見が交わされました。また、会期中、大学、企業、民間団体等による多様なワークショップやポスター展示を実施しました。参加者からは、「様々な視点・立場から男女共同参画を考える重要な機会となった」「女性がリーダーになることで見えてくる社会の変化(生きやすさ)がよくわかった」との感想が寄せられました。

5 Info

内閣府

犯罪被害者が置かれている状況について考えてみませんか

犯罪被害に遭われた方々や有識者による講演、パネルディスカッション等のシンポジウムを開催します。

申込受付中



- 11月8日(金) 島根県民会館
 - 11月29日(金) ホルトホール大分
 - 12月1日(日) 東京国際フォーラム
- 詳細や申込みは、犯罪被害者等施策推進室ホームページ (<http://www8.cao.go.jp/hanzai/joho/week/week.html>) をご覧ください。

[News & Information]

6 Info 内閣府

東京タワー
パープル・ライトアップの実施について

男女共同参画推進本部では、毎年11月12日～25日までの2週間を「女性に対する暴力をなくす運動」の期間と定め、国、地方公共団体、女性団体その他の関係団体が意識啓発、広報キャンペーン、講演会やセミナーの開催などを全国各地で展開します。

内閣府男女共同参画局では、昨年度に引き続き今年度も東京タワーを運動の象徴であるパープルにライトアップする予定です。このライトアップを通じて、女性に対する暴力の根絶を改めて呼びかけるとともに、被害者に対して「あなたは一人ではないよ」「相談してください」とのメッセージを届けます。

実施予定日時：平成25年11月12日（火）
18：30～22：00

場 所：東京タワー（東京都港区）

7 Info 内閣府

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の開催

内閣府男女共同参画局では、男女共同参画推進連携会議、同会議構成団体等とともに、男女共同参画に関する理解を深めるために、全国各地でシンポジウム等を開催します。

○女性活躍推進を考えるシンポジウム

「女性の活躍で変わる、変える、これからの中小企業」

主催：内閣府、中小企業家同友会全国協議会、福岡中小企業家同友会、女性の活躍推進福岡県会議、九州経済産業局、福岡県男女共同参画センターあすばる 等

日時：10月28日（月） 13時より

場所：電気ビルみらいホール（福岡市）

プログラム：

※基調講演「人財を活かす～女性の活躍で業績を伸ばし、
経済の活性化を！～」

橘・フクシマ・咲江氏（G&S Global Advisors Inc.代表取締役社長）

※事例報告「自社の女性活躍推進の取り組みについて」

前田雅史氏（エイエス九州有限会社 代表取締役）

稲田磯美氏（株式会社ふくや お客様サービス室室長）

中村太郎氏（グリーンライフ産業株式会社 代表取締役）

※グループディスカッション

お申込は→<http://www.exjp.co.jp/sme2013/>

8 Info 総務省

10月21日～27日は行政相談週間です



総務省では、平成25年度は、10月21日（月）から27日（日）までの一週間を行政相談週間としています。この期間を中心に全国各地で、管区行政評価局・行政評価事務所の主催により、行政相談委員（総務大臣が委嘱。全国約5,000人）、国の行政機関、地方公共団体、弁護士等が一堂に会して相談を受け付ける一日合同行政相談所を開設します。

また、行政相談委員が、通常の行政相談所に加え、地域のイベント会場等で行政相談所を開設します（平成24年度実績約5,300か所）。行政相談委員の中には、男女共同参画担当委員に指名されている委員もいます（全国約190人）。

ご相談は無料、手続不要です。秘密は厳守されます。「役所の対応に納得できない」等のご相談がございましたら、この機会に、お気軽にご利用ください。どこに相談してよいか分からない場合も受け付けています。また、「性別を理由に不採用とする事業所をハローワークに指導してほしい」等の男女共同参画に関する相談も受け付けています。

上記相談所の日程等は管区行政評価局・行政評価事務所にお問い合わせください。なお、最新情報はツイッター（アカウント名：@MIC_soudan）でも発信しています。

9 Info 国立女性教育会館（NVEC）

「大学等における男女共同参画推進セミナー」
参加者募集

大学・短大・高専における男女共同参画の推進に向け、セミナーを開催します。お茶の水女子大学の羽入佐和子学長による基調講演をはじめ、講義、情報提供、分科会などのプログラムを予定しています。

期日 平成25年11月28日（木）～29日（金） 1泊2日

対象 大学・短大・高専における男女共同参画推進に関わる教職員（定員80名）

詳細や申込みは<http://www.nvec.jp>をご覧ください。

10 Info 厚生労働省

「テレワークセミナー」開催について

テレワークは、情報通信技術を活用することで場所と時間を自由に使える柔軟な働き方です。厚生労働省では、テレワークを導入・実施する際の労務管理上の留意点や、実際にテレワークを導入した事業場の成功事例等を紹介するセミナーの開催を予定しておりますので、ぜひご参加下さい。※日時、場所等の詳細につきましては、決まり次第、厚生労働省ホームページ、厚労省人事労務マガジン等でお知らせ致します。

厚生労働省ホームページ：<http://www.mhlw.go.jp/>

男女共同参画センターだより

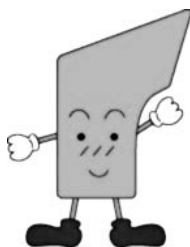
News From Center

神戸市男女共同参画センター

神戸市
愛称：あすてっぶKOBE

当センターは平成4年に神戸市生活学習センターとして設立、平成12年4月、男女共同参画社会を実現するための拠点施設として整備、リニューアルオープンしました。同時にセンターの愛称とイメージキャラクターを公募で決定。愛称の「あすてっぶKOBE」は「明日へのステップ」の合成語で、男女共同参画社会の形成のため、みんなで明日に向かって取り組んで行こう、という思いが込められています。

相談事業として「女性のための相談室」を運営し、電話相談と4つの面談相談（こころの悩み相談、法律相談、就業・チャレンジ相談、からだの相談）を行っております。面談相談は、いずれも女性専門家による対応となっており、市民の皆様からご好評を得ております。セミナー事業としては、女性セミナー、意識啓発セミナー、NPO法人等との共催セミナーなどを年間を通じて開催。原則、すべてのセミナーに一時保育（1歳6か月～就学前のお子さん）を設け、子育て中の方の参加機



当センターのキャラクター「あつぷちゃん」

会の確保に努めております。

市民の学習・交流活動支援ということでは、男女共同参画に関する学習・活動をされている市民グループに登録いただき、学習室の提供や広報支援を行っており、本年度は67団体に登録いただいております。本市では10月をこうべ男女共同参画推進月間として様々な取り組みを進めておりますが、登録グループの皆様と協同で「企画・発信DAY」

として講演会や展示を行います、日頃の活動の成果を発表いただいております。また情報提供事業として、図書室「情報ライブラリー」を運営し、男女共同参画に関する図書の貸出・閲覧を行うとともに、情報紙「あすてっぶKOBE」を年4回発行しております。

DV被害者支援にも力を入れており、DV被害を受けた母と子の親子関係再構築をめざして、大学と連携してグループワーク事業を実施しております。

今後とも男女共同参画社会実現の拠点として、利用しやすい施設を目指してまいります。

編集後記

ワーク・ライフ・バランスをご存知ですか？忙しい世の中だからこそ、仕事と生活のバランスを良くし、充実するのが大事だと思います。

男女共同参画局では、企業内の働き方を見直して成果をあげたチームの取組を「カエルの星」と認定し、ホームページ等で紹介しています。今年も11月15日まで募集していますので、我がチームこそ、と思われる方は、是非ホームページからご応募下さい。

また、「ワークもライフも充実した組織人」が当たり前前の職場をめざすために、本人や上司の視点から、「やってみよう」「やってみよう」「やってみよう」にまつわるエピソードを募集しています。

応募されたエピソードを基に選定会議で「プラクティス集」を作成し、男女共同参画局のホームページで公表します。

(編集デスク KK)

【10月号表紙】

イラストレーション/
平田利之

「みんなの発想と行動力が地域を活気づかせる。」

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」10月号

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

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

第61号●2013年10月10日発行
編集・発行●内閣府
〒100-8914

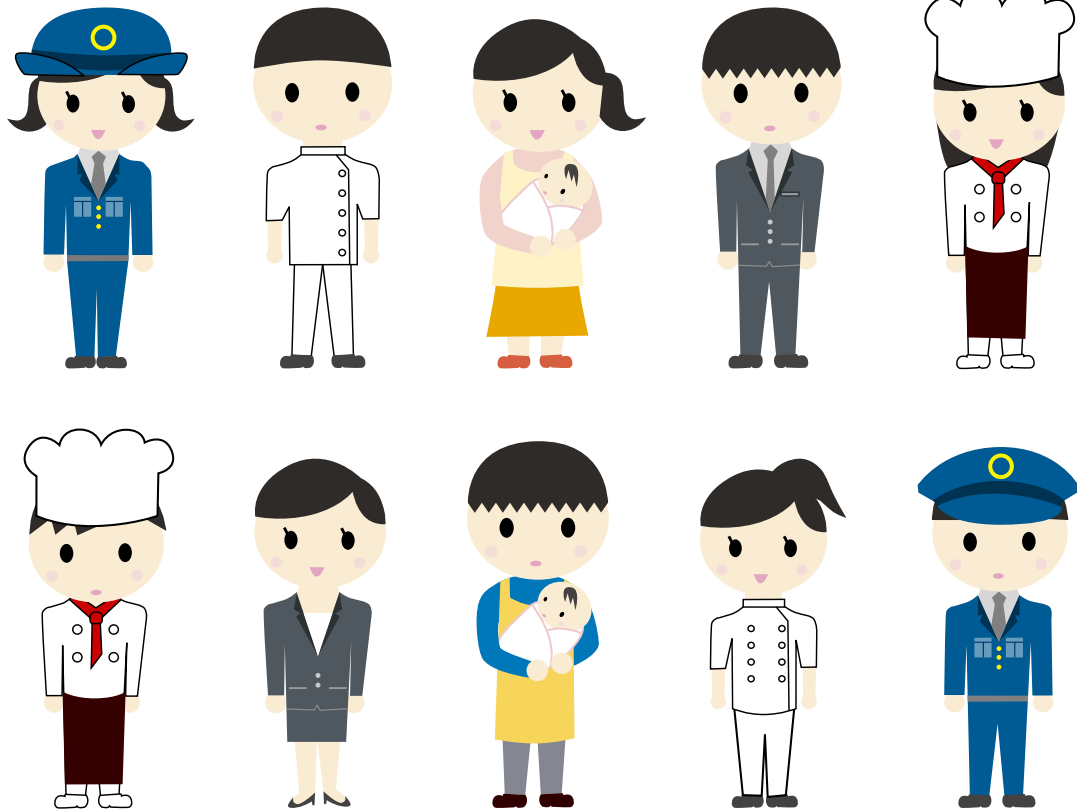
東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話●03-5253-2111 (代)
印刷●日昇印刷株式会社



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めざして 平成25年版



内閣府・男女共同参画推進連携会議

内閣府・男女共同参画推進連携会議では、国民の皆様に男女共同参画の基本となる法律・歴史・現状のデータ等を分かりやすく解説するパンフレット「ひとりひとりが幸せな社会のために」を作成しました。

<http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/pamphlet/>

