女性リーダー育成事業①

課題・背景

- 第４次男女共同参画基本計画の上場企業役員に占める女性の割合を「５％（早期）、更に10%を目指す（平成32年）」という目標の達成に向けて、女性役員数を1,705人（平成30年7月現在）→約4,000人に増やす必要がある。
- 女性役員候補者の効果的な育成のためのモデルプログラムを策定（平成28年度）
- プログラムは、広い経営経験を持った経営層のよる講演と役員として必要な法律上の義務や責任、コーポレート・ガバナンスなどの講義による組み合わせにより、自ら学ぶきっかけを与え、自律的な成長を促す構成となっている

＜モデルプログラム構成（１回２時間～３時間　隔週で開催　定員30人程度）＞

第1回研修
- ・オリエンテーション
- ・企業経営層による意識付け
- ・女性活躍
- ・オープニング交流会

第2回研修
- ・企業経営層による意識付け
- ・法的役割と責任
- ・リスクマネジメント

第3回研修
- ・企業経営層による意識付け
- ・コーポレートガバナンス

第4回研修

（A）主に社外取締役候補者向け
- ・企業経営層による意識付け
- ・意思決定の為の財務 会計

（B）主に社内昇進役候補者向け
- ・企業経営層による意識付け
- ・リーダーシップと環境認識

第5回研修
- ・マクロビュー

第6回研修
- ・技術・産業のメガトレンド
- ・イノベーションを起こす経営

第7回研修
- ・企業経営層による意識付け
- ・グローバル競争を勝ち抜く経営

第8回研修
- ・企業経営層による意識付け
- ・企業価値と経営戦略

第9回研修
- ・アクションプラン作成、発表
- ・クロージング交流会

フォローアップ研修（１カ月後）
- ・アクションプラン進捗報告、磨き直し、発表
- ・メンターによるの助言・指導
- ・企業経営層との懇談

女性リーダー育成事業②

概要

- モデルプログラムに基づく研修を、2017年度は神奈川・京都の2か所、2018年度は神奈川・愛知・関西広域の3カ所と大学1校で実施。
- プログラム研修修了者には、内閣府名での修了証書を授与
- 取締役候補者の人材プールとして活用できるよう、研修修了者のうち同意を得た人のリストを内閣府HPに掲載

対象者

・内部昇進により役員に選抜されることが見込まれる、または期待される、上級管理職・執行役員候補等
・社外取締役・社外監査役候補等

プログラム構成

参加のしやすさなどを考慮し、５回の研修とフォローアップ研修１回の全６回に、モデルプログラムをカスタマイズ。経営層による講演と講義の組み合わせを柱に実施。

※社内外候補者、同一プログラムを受講

修了者人材バンク

研修修了者のうち、同意を得た人のリストを掲載
（主な掲載項目）
氏名、職業、最終学歴、保有資格、過去10年間の役員経験、自己PR、連絡先（メールアドレス、電話番号）

研修の様子（2017年度）

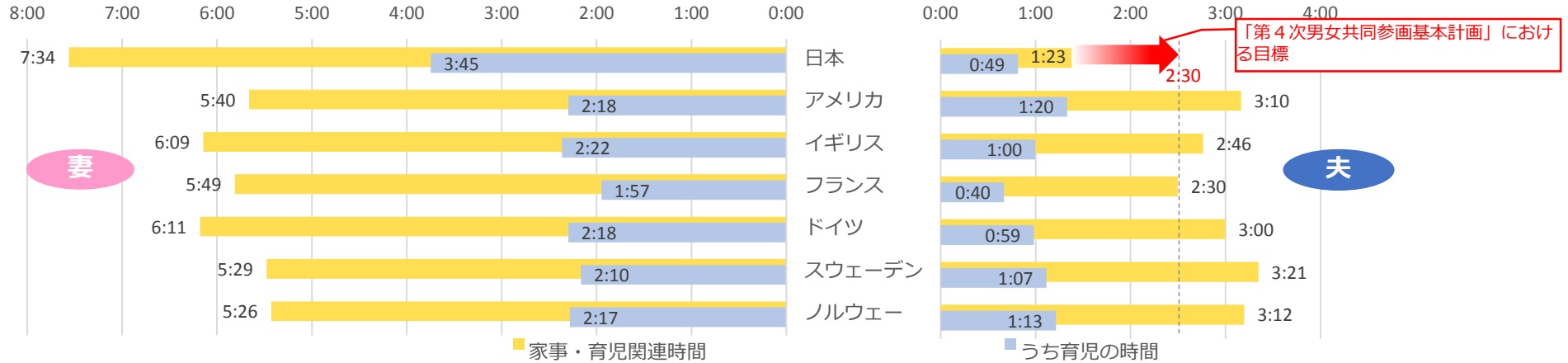
受講生にメッセージを送る野田大臣
（2017年度）

修了証書の授与
（2017年度）

男性の家事・育児等への参画における現状

６歳未満の子供を持つ我が国の男性が家事・育児等に関わる時間は、諸外国に比べて短時間

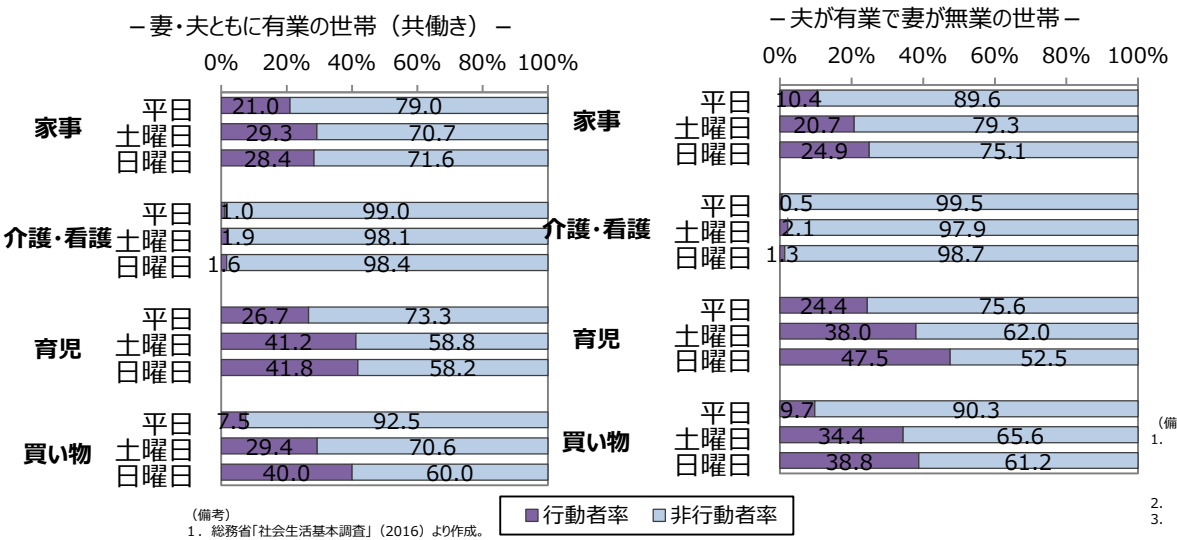
［６歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間　（週全体１日当たり）］



※「第4次男女共同参画基本計画」における2020年の6歳未満の子どもを持った夫の育児・家事関連時間は2時間30分が目標。
総務省「平成28年社会生活基本調査」、Bureau of Labor Statistics of U.S. “American Time Use Survey” (2016)及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）より作成。

６歳未満の子供を持つ共働き世帯でも、家事・育児に関わっていない男性が大半

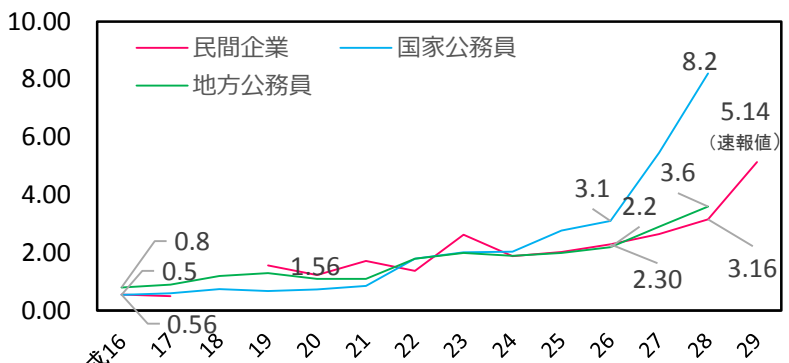
［６歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率（曜日別週平均）］



（備考）
1．総務省「社会生活基本調査」（2016）より作成。
2．数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率。
※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合（%）　※非行動者率・・・100%－行動者率で算出している。
注）社会生活基本調査においては、15分単位で行動を報告することになっているため、短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要。

育児休業取得率は、民間企業、国家公務員、地方公務員ともに上昇傾向にあるが、依然として低水準。

［男性の育児休業取得率の推移］



（備考）
1. 国家公務員は、平成21年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、22年度から24年度は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、25年度は内閣官房内閣人事局・人事院「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」、26年度から28年度は内閣官房内閣人事局「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」より作成。
2. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
3. 育児休業取得率の算出方法は、当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者（再度の育児休業者を除く）の数の割合
4. 東日本大震災のため、国家公務員の22年度値は、調査の実施が困難な官署に在勤する職員（850人）を除く。地方公務員の22年度値は、岩手県の１市１町、宮城県の１町を除く。

男性の意識改革　～「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言～

行動宣言
輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

女性の活躍には男性のコミットメントが不可欠

平成26年６月、女性の活躍に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・公表。

※平成30年9月末時点で190名を超える男性リーダーが賛同。

行動宣言の概要

「自ら行動し、発信する」
「現状を打破する」
「ネットワーキングを進める」の３項目からなり、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくことを宣言。

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

行動宣言

私たち男性リーダーは、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、以下の取り組みを行うことをここに宣言します。

自ら行動し、発信する

○私たちは、わが社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取り組みを進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取り組みを継続的に改善します。

○私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」という想いを、自らの言葉で社会に発信します。

○私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがより良い価値を生むことを発信し、わが社の男性中堅リーダーの意識変革を進めます。

○私たちが関与するあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を訴えていきます。

現状を打破する

○私たちは、積極的に人材を発掘し、能力を開発し、登用することで、わが社の女性の活躍を支えていきます。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が一人もいないのか」「なぜ、女性が30%以下いないのか」「なぜ、男女がフィフティー・フィフティー(50:50)でないのか」を確認し、組織の意識変革を促します。

○私たちは、これ以上柔軟な働き方ができないのかを確認することによって、女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男女の働き方の変革を進めます。

○私たちは、女性がさまざまなライフイベントを経ながらキャリアを継続しているかデータで検証しながら、成長の機会を計画的に提供し、支援を続けます。

○私たちは、わが社のサプライヤーやパートナー企業に対し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを奨励し、支援していきます。

ネットワーキングを進める

○私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。

平成26年6月27日

★賛同者ミーティングにおいて、組織トップ同士が意見交換、情報を共有！

★賛同者は、各種イベントで女性活躍の重要性を発信！

在日米国商工会議所（ACCJ）イベントの様子（27年6月）

★活動の詳細や賛同方法は？

男性リーダー　賛同したい　検索