

共同参画



内閣府

Special Feature 1

特集1 / 第5次男女共同参画基本計画

～すべての女性が輝く令和の社会へ～が策定されました

Special Feature 2

特集2 / スペシャルインタビュー

(一社) 共同通信社社長 水谷 亨氏にお話を伺いました



共同参画に寄せて

foreword

第5次男女共同参画基本計画の策定に関わって

2020年12月25日に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定された。第5次の基本計画は、第4次の基本計画で実現できなかった課題と今後の社会経済構造の変化、さらには新型コロナウイルス感染症の拡大で顕在化した女性を巡る諸課題などを踏まえて策定された。また、基本計画策定のための専門調査会では、公聴会やパブリックコメントを通じて建設的な意見をいただき、それを基本計画に反映する努力を行った。

「2020年30%目標」*に関しては、分野毎に進捗が遅れている要因を分析し、今後の課題を確認し、さらに第4次の基本計画策定後に成立した政治分野における男女共同参画推進法（2018年）、また経済分野における女性活躍推進法（2015年）や働き方改革関連法（2019年）など制度面の環境整備を踏まえて推進することとした。

例えば、政治分野では進捗が遅れている要因として、①立候補や議会活動と家庭生活の両立が困難なこと、②人材育成の機会が不足していること、③候補者や政治家へのハラスメントなどがあるなどと指摘している。今後はこちらの要因の解消が求められることになる。また、経済分野の民間企業を取り上げると、女性活躍推進法（2015年）施行後に、企業の多くでは、課長直前の女性の課長への登用が進展したものの、それに続く人材が育成されていなかったため、女性の管理職登用が進展していない事例も少なくなかった。今後は、担当職から主任や課長へ、課長から部長へ、部長から役員へとキャリアが繋がるいわゆる「パイプライン」の構築が求められる。そのためには、社会のみならず、女性にもみられる「女性はリーダーとしての能力や資質を備えてない」などの「無意識の思い込み」を解消することも必要となろう。

こうした取り組みを通じて、「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会」の早期実現を目指していきたい。

*「2020年30%目標」とは、2003年に政府が掲げた「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標のこと。



中央大学大学院戦略経営研究科教授
佐藤博樹
Hiroki Sato

目次

Contents

Special Feature	特集1		
	第5次男女共同参画基本計画 ～すべての女性が輝く令和の社会へ～が策定されました	page	02
Special Feature	特集2		
	スペシャルインタビュー (一社)共同通信社社長 水谷 亨氏にお話を伺いました	page	06
Topics	行政施策トピックス1		
	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	page	08
Topics	行政施策トピックス2		
	「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」賛同者の取組	page	10
Topics	行政施策トピックス3		
	女性役員育成事業	page	11
News & Info	ニュース&インフォメーション		
	令和2年度文部科学省委託：次世代のライフプランニング教育推進事業 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」実施報告	ほか page	12
Column	コラム		
	おとう飯大使石橋の にちにちこれこうにち	page	13



第5次男女共同参画基本計画 ～すべての女性が輝く令和の社会へ～ が策定されました

内閣府男女共同参画局推進課

1. はじめに

世界経済フォーラムが発表している最新の「ジェンダーギャップ指数」において、我が国は153カ国中121位、先進国でも最低水準という結果となっています。このような結果となっているのは、女性議員比率の低さに代表される政治分野の取組の遅れと、いわゆる管理職の女性比率の低さに代表される経済分野の取組の遅れが主な要因です。

我が国においても、男女共同参画・女性活躍に向けた取組を着実に推進しており、一定の進捗はしています。しかし、この順位は、諸外国の方がさらにスピード感を持って取り組んでおり、日本が相対的に遅れてしまっていることを示しています。男女共同参画はそれ自体が最重要課題ですが、グローバル化が進む中、世界的な人材獲得や投資を巡る競争を通じて日本経済の成長力にも関わります。令和2年12月25日に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」（以下「5次計画」という。）は、こうした危機感の下、策定しました。

2. 5次計画の特徴

5次計画の特徴として、次の3点が挙げられます。

1 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響に関する視点を盛り込んだことです。新型コロナウイルス感染症は、DVや性暴力、雇用などの面において、女性により大きな影響を与えています。一方で、これを契機にオンラインの活用が広まるなど、働き方・暮らし方に新たな可能性ももたらしています。こうした問題意識を踏まえた記載を盛り込んでいます。

2 これまで男女共同参画に深く関わってこられた方々だけでなく、より多くの幅広い方々に読んでいただき、男女共同参画の裾野を広げられるよう、分かりやすい文言や表現にするよう努めたことです。また、総論に当たる第1部を、データ等を多数引用しながら充実させるとともに、第2部の各分野における「基本認識」の記述を厚くし、基本計画の考え方をより理解していただきやすくなるよう工夫しています。

3 計画の策定プロセスそれ自体です。今回、若者たちの意見を含め、パブリックコメントでは約5600件、オンラインで2回開催した公聴会では約550件と、第4次男女共同参画基本計画の際の約1.6倍の御意見をいただきましたが、これらの御意見を可能な限り反映するよう努めています。例えば、若者から非常に多くの意見が寄せられた、「就活セクハラ」の防止について、内容を充実させるとともに、処方箋なしに緊急避妊薬を適切に利用できるような検討することを新たに盛り込んでいます。

以下では、第2部の概要を御紹介します。

3. 「第2部 政策編」の概要

第2部の政策編は、I～Ⅲの3つの政策領域に加え、これらの取組を総合的かつ計画的に推進するための「Ⅳ 推進体制の整備・強化」で構成されています。

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう取組を進め、さらにその水準を通過点として、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りのないような社会となることを目指し、①政治分野では、政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請することや、地方議会における議員活動と家庭生活との両立やハラスメント防止についての取組の促進など、②司法分野では、最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請することなど、③経済分野では、企業における女性の参画拡大や女性の能力の開発・発揮のための支援などについて記載しています。

【主な成果目標】

項目	現状	目標
衆議院議員の候補者に占める女性の割合（注）	17.8% （2017年）	35% （2025年）
参議院議員の候補者に占める女性の割合（注）	28.1% （2019年）	35% （2025年）

（注）政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標

項目	現状	成果目標	
民間企業の女性登用	係長相当職に占める女性の割合	18.9% （2019年）	30% （2025年）
	課長相当職に占める女性の割合	11.4% （2019年）	18% （2025年）
	部長相当職に占める女性の割合	6.9% （2019年）	12% （2025年）

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

働きたい人全てが性別に関わりなくその能力を十分に発揮し生き生きと働くことができる環境づくりを図るため、①男性が子育て等に参画できるような環境整備の一層の推進、②職場や就職活動における各種ハラスメントの防止や男女間賃金格差の解消、③積極的は正措置（ポジティブ・アクション）の推進等による職場における女性の参画拡大、④非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組などについて記載しています。

〔主な成果目標〕

項目	現状	成果目標
民間企業の男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	30% (2025年)

第3分野 地域における男女共同参画の推進

固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大していることから、女性にとって魅力的な地域を作っていく必要があること、地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進すること、女性農林水産業者の活躍の推進、地域活動における男女共同参画の推進などについて記載しています。

〔主な成果目標〕

項目	現状	成果目標
地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合	1.33% (2019年)	0.80% (2025年)

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は16.6%と諸外国と比較して低水準にとどまっていることから、①科学技術・学術分野における女性の参画拡大、②性差の視点を踏まえた研究の促進、③男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備、④女子生徒の理工系進路選択の促進などについて記載しています。

〔主な成果目標〕

項目	現状	成果目標
大学（学部）の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.0% 工学部：4.9% (2016年)	理学系：12.0% 工学系：9.0% (2025年)

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その予防と被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることが重要です。また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、配偶者等からの暴力（DV）や性暴力の増加・深刻化が懸念されています。このため、①「性犯罪・性暴力対策の強化の方針（https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/measures.html）」に基づき、令和2年度から4年度を性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として取組を推進すること、②DVや性暴力の被害者の相談支援体制強化、③生命（いのち）を大切にする、性暴力の加害者にならない、被害者にならない、傍観者にならないことを教える教育の充実を図ることなどについて記載しています。

〔主な成果目標〕

項目	現状	成果目標
性犯罪・性暴力事案に対してワンストップ支援センター等で365日緊急対応ができる都道府県数	20都道府県 (2020年4月)	47都道府県 (2025年)



第62回男女共同参画会議（令和2年12月25日）で答申を受ける
管内閣総理大臣

第6分野 男女共同参画の視点に立った
貧困等生活上の困難に対する支援と
多様性を尊重する環境の整備

女性は、経済社会における男女の置かれた状況の違い等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすく、特に、ひとり親世帯の相対的貧困率は48.1%（平成30（2018）年）となっています。このため、ひとり親家庭等への養育費の支払い確保のための取組などひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくりについて記載しています。また、多様な困難を抱える女性等に対する支援も重要であることから、高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備などについて記載しています。

〔主な成果目標〕

項目	現状	成果目標
離婚届における「養育費取決めあり」のチェック割合	64.3% (2019年度)	70% (2022年度)

第7分野 生涯を通じた健康支援

男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組について記載し、その中では、不妊治療の経済的負担の軽減や仕事との両立を支援するための環境を整備すること、処方箋なしの緊急避妊薬の利用について検討することなどを掲げています。加えて、医療分野における女性の参画拡大や、各中央競技団体における女性理事の目標割合（40%）達成に向けた取組支援、競技者に対するセクハラやパワハラの防止対策などについても推進することを記載しています。

〔主な成果目標〕

項目	現状	成果目標
不妊専門相談センターの数	81都道府県市 (2020年度)	全都道府県・指定都市・中核市 で実施 (2025年度)

第8分野 防災・復興、環境問題における
男女共同参画の推進

大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かしますが、とりわけ、女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けます。そのため、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が必須となります。その具体的な取組として、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大及び防災の現場における女性の参画拡大について記載するとともに、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」（<https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/guideline.html>）の活用徹底について記載しています。

〔主な成果目標〕

項目	現状	成果目標
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	16.1% (2020年)	30% (2025年)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合	8.8% (2020年)	15%（早期）、 更に30%を目指す (2025年)

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った
各種制度等の整備

個人の働き方の多様化、家族形態が急速に変更していることを踏まえ、働く意欲のある全ての人がある能力を十分に発揮できるよう、また、様々な施策の効果が必要な個人に確実に届くよう、社会の諸制度を見直すこととしています。具体的には、社会保障制度について第3号被保険者を縮小する方向で検討することなどを記載するとともに、旧姓の通称使用拡大や、選択的夫婦別姓制度を含む夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、更なる検討を進めることなどについて記載しています。

第10分野 教育・メディア等を通じた
男女双方の意識改革、理解の促進

「令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、社会全体における男女の地位の平等感について、「平等」と回答した者の割合は21.2%に過ぎません。背景には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられます。このため、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、男女双方の意識改革と理解の促進を図る取組について記載しています。また、人々の意識を変えていく上で、教育は極めて重要な役割を担っています。初等中等教育機関の先生の男女比は半々であるにもかかわらず、校長などに占める女性は依然として少ない状況であることから、学校教育における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する取組についても記載しています。

【主な成果目標】

項目	現状	成果目標	
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	21.2% (2019年)	ほぼすべてを目標としつつ、当面50% (2025年)	
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	副校長、教頭	20.5% (2019年)	25% (2025年)
	校長	15.4% (2019年)	20% (2025年)

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調
及び貢献

持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進に関する取組や女子差別撤廃条約の積極的遵守などについて記載するとともに、4次計画以降、様々な国際会議でジェンダーが取り上げられるようになり、首脳級・閣僚級の国際合意が行われていることを踏まえ、G7やG20などにおける国際合意を確実に履行することや、我が国が国際会議の議長国となる場合にはジェンダー平等を全ての大臣会合でアジェンダとすることなどについても記載しています。

IV 推進体制の整備・強化

国内の推進体制の運営に当たっては、多様な主体との連携を図り、若年層など国民の幅広い意見を反映することについて記載しています。また、男女共同参画会議が内閣総理大臣の下で男女共同参画を強力に推進する国内本部機構として、5次計画の実効性を高めるために集中的に議論すべき課題や新たな課題について調査審議を行うことや、成果目標の達成状況についてEBPMの観点も踏まえ、計画中間年（2023年度目途）にフォローアップ及び点検・評価を実施することについて記載しています。さらに、男女共同参画社会の実現のためには、身近な地域における取組が重要です。男女共同参画の視点から地域の様々な課題を解決するため、①実践的活動の場として、また、②地域における女性リーダーの育成や男女共同参画・女性活躍のための意識改革・人材ネットワークの拠点として、さらには③男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点として、男女共同参画センターがその役割を果たしていくことが重要となります。このため、地域における男女共同参画センターの機能強化や支援などについても記載しています。

【主な成果目標】

項目	現状	成果目標
男女共同参画計画の策定率（市町村）	市区：98.3% 町村：69.4% (2020年)	市区：100% 町村：85% (2025年)

4. おわりに

5次計画に基づき、政府一丸となって、女性が直面している具体的な課題を一つ一つ解決し、「すべての女性が輝く令和の社会」の実現に向けた取組を推進してまいります。5次計画の概要や本体は内閣府男女共同参画局HPに掲載しておりますので、是非、御覧ください。

内閣府男女共同参画局HP
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html



(一社) 共同通信社社長

みず たに とおる

水谷 亨氏にお話を伺いました

内閣府男女共同参画局総務課

水谷 亨氏

(一社) 共同通信社
社長

林 伴子氏

男女共同参画局
局長

メディアの世界も変わった。

多様性重視、多くの女性記者が活躍

林局長:「第5次男女共同参画基本計画」を2020年12月に閣議決定しました。基本の法律はできてから約20年になりますが、地域によっては男尊女卑の雰囲気が残り、若い女性の大都市圏への流出が増えています。共同参画社会を進める上でメディアの役割は大きいと思います。お考えを聞かせてください。

水谷社長:私が入社した約40年前は、記者は男性ばかりでした。しかし今では全国の支社局に配属する女性の比率は高くなっています。各地の事件や事故の取材を仕切る「県警キャップ」という重要な役割を、多くの女性記者が担っています。女性が来たから女性にやらせてみようということではありません。男性だから、女性だからではなく、どういう能力があるのが優先されます。多様性を重視していると言った方がいいかもしれません。意識もだいぶ変わってきたと感じています。

林局長:記者は男社会というイメージを持っていました。

水谷社長:20年4月時点で約1650人の職員がいますが、その5人に1人が女性です。比率は21.8%です。20代は51.4%と半分以上です。しかし私が入った時に女性がいなかったように、部長以上の世代は少なく50代は8.4%です。

林局長:国も幹部職員といわれる審議官以上は4%です。年功序列の日本の雇用システムの中では比率を高めるのに時間がかかるのが悩みです。

水谷社長:若い記者が書いてきた原稿を直したり指摘したりする職員を「デスク」と呼びます。そういう指導的な立場にある職員は次長職以上の肩書を持っており、その女性比

率は7.6%です。以前よりは増えていますが、そんなには高くはありません。これからもう少し割合を上げていかなければと思っています。

若い記者の問題意識が世の中を動かす

林局長:女性記者が増えて、記事に変化はありますか。

水谷社長:あります。スポーツ分野を取材する「運動部」に所属する女性記者が書いた記事が、世の中を動かしました。この記者はスポーツ大会などで選手を盗撮している人たちがいて、それを知った女子選手が非常に苦しい思いをしていることに学生の頃からおかしいと思っていました。その問題意識をデスクらにぶつけて、一つ上の女性の先輩記者と一緒に取材を続け、日本オリンピック委員会など7団体が性的な撮影や画像拡散の撲滅に取り組む共同声明を発表、スポーツ庁長官が「看過できない問題」と発言する事態になりました。

林局長:五輪選手だった橋本聖子内閣府特命相も非常に問題だと述べ、基本計画にはスポーツ分野におけるセクシャルハラスメント被害の防止策を講じることなどを盛り込みました。記事が果たした役割は大きいですね。

水谷社長:記者が相談した上司の指導法も興味深かったです。「盗撮する人を閉め出せ、という原稿に終わらせてはだめだ。社会全体がおかしいと言って、是正させるような流れを生む記事にしなければならない」と伝えました。なぜそういう指導をしたかということ、共同通信では13年に女子柔道の五輪代表選手への暴力やパワーハラスメント事件をスクープし新聞協会賞をいただきました。その時もスポーツ界の歪んだ部分は、正す方向にもっていくような記事を書き評価されました。今回もそうした方針に応えてくれました。

林局長:若い記者が問題を発掘して、年齢が上の世代に課題を示してもらうことは大事だと思います。

水谷社長:もう一つ記事を紹介します。高校生の制服についてです。男子はスラックス、女子はスカートということが意外とLGBTの人々には苦痛になっているという視点で記事をまとめました。共同通信の調査では少なくとも19都道府県の600校を超える公立高校が、性別に縛られない制服を採用していることも分かりました。それだけの学校が対応するというのは性別にこだわらない流れが若い世代には出てきているのだと思います。

世界へ女性特派員。

日本のジェンダーギャップ指数の低迷は驚き

林局長:この20年で世界の中枢機関のトップに女性が増えました。基本計画には海外と比較したジェンダーギャップ指数の順位も記述しました。日本は153カ国中、121位です。

水谷社長:121位という数字には驚きました。途上国よりも下なのかと思いました。共同通信では世界に約70人の特派員を出していますが、その1割が女性です。ワシントンやロンドン、珍しいところではサンパウロやモスクワに派遣しています。女性が行きにくいという意味ではイスラム圏があるのですが、テヘランやカイロに女性特派員を出したことがあります。

林局長:日本は政治分野で特に女性の割合が低く、女性の衆議院議員を増やすには、まずは地方の女性議員を増やすことが重要です。女性が1人もいない議会もまだあります。

水谷社長:共同通信では女性議員の少なさに問題意識を持ち、奈良県で半数以上が女性という珍しい町議会の副議長にインタビューし記事を配信したことがあります。地方の議会の方が進んでいる部分、遅れている部分、いろいろあると思います。かつて熊本市議会で生後7カ月の子どもを連れて議会に出席しようとして嚴重注意された事例なども報じましたが、どうしてもっと寛容になれないのかと思ってしまいます。

性別や年齢、国籍、障がいの有無にかかわらず

誰でも力を発揮できる環境に

林局長:ダイバーシティの取り組みを教えてください。

水谷社長:性別とか年齢とか国籍とか障害の有無にかかわ

らず、誰でも力を発揮できるような環境にしましょうという趣旨を明確にする意味もあって、19年に両立支援室の名称を「ダイバーシティ推進室」に変えました。やむにやまれぬ理由で会社を去る人をできるだけ作らない、妨げることがあるのならそれを乗り越えて仕事をできる環境を作りましょうという取り組みです。人材を重視する思いが込められています。

林局長:男性の育児休業の割合を教えてください。子どもと関わることで新たな視点が生まれ、よい影響があるのではないのでしょうか。

水谷社長:男性の育休取得率は全国平均(7.48%)より高く28.6%です。夫が育休を取得し、妻が働く、というケースもありました。男は育児などせず、休みの日も仕事をするのがよい記者だ、と言われた時代もありましたが、今は奥さんの育児をサポートする、自ら率先して育児をするというマインドがないと外の仕事もうまくいかないのではないかと思います。

声を上げれば変わる。乗り越えられないことはない

林局長:基本計画の副題は「すべての女性が輝く令和の社会へ」としました。令和を生きる女性にエールをお願いします。

水谷社長:自分がこの先もう進めないと思っても、乗り越えられないことはありません。声を上げることで変わることもあります。盗撮問題も、声を上げた人たちがいたからこそ変わりました。声を出す前に周囲が気づければいいのですが、そこまで目が行き届いていない。だから声を上げてもらったことは変えていきたい。これは性別に関係ない問題だと考えています。多様性が生まれれば、一歩進んだ視点を持った記者が育ち、いい記事につながっていくと考えます。

林局長:多様な人が多様な視点で多様な記事を書くのは素晴らしいですね。普通の女性が生きやすくなるのが大事だと思っています。

水谷社長:共同通信は記事や写真を配信することが主な業務ですが、いい記事なら加盟する多くの新聞社や放送局が報道してくれ、日本の隅々までニュースが伝わります。それによりいろいろな人の考え方が変わるといいと思います。

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

内閣府男女共同参画局総務課

内閣府男女共同参画局と男女共同参画推進連携会議では、男女共同参画社会の実現に向けた諸課題とその解決策を共に考えるためのシンポジウムを実施しています。令和2年度はこれまでに2件のシンポジウムを開催いたしましたので、御報告します。

「企業×女性起業家の取引促進イベント ～ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです～」 (国立大学法人 お茶の水女子大学との共催)

昨年12月17日(木)に「企業×女性起業家の取引促進イベント～ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです～」を、オンラインで開催し、約160名が参加しました。

本イベントは、様々な女性起業家の活躍を全国に発信するとともに、企業と女性起業家の出会いの場を提供し、新たな事業展開を促進することを目的として開催されました。第1部では女性起業家と取引企業によるコラボレーション事例を紹介するトークセッション、第2部では全国各地で活躍する女性起業家の取組を紹介するトークセッションが行われました。最後に複数の企業から、女性起業家に求める事業提案テーマや実績等についてのプレゼンが行われました。

参加者からは、顧客のニーズを満たしながら独自の視点で広く社会に貢献できる事業を考え、実現させるために様々な分野の企業とのコラボを試みる女性起業家の言葉に、強い熱意を感じたとの感想が寄せられました。



トークセッションの様子

■トークセッション①

ゲスト：女性起業家と取引企業による コラボレーション事例の紹介

- | | |
|---------------------|--------|
| ● Amitie nori 代表取締役 | 小田 賀子氏 |
| ● 株式会社ウナギトラベル代表取締役 | 東 園絵氏 |
| ● 株式会社コラボラボ 代表取締役 | 横田 響子氏 |
| ● エヌエヌ生命保険株式会社 広報部長 | 武井 発子氏 |

■トークセッション②

ゲスト：全国各地で活躍する女性起業家の 取組紹介

- | | |
|-------------------------------|---------|
| ● キッズプログラミング教室 IT Kids LaB 代表 | 伊牟田 雅子氏 |
| ● 株式会社トライフル CEO | 久野 華子氏 |
| ● Cotton 代表 | 清水 友恵氏 |
| ● clean next 代表 | 西山 貴代氏 |
| ● 有限会社Futaba 代表取締役 | 荒川 国子氏 |

■モデレーター

- | | |
|----------------------|--------|
| ● 大阪大学大学院 経済学研究科 准教授 | 安田 洋祐氏 |
|----------------------|--------|

「ポストコロナの“進化する幸せ組織”の 起点になろう！」 (日本ヒーブ協議会との共催)

1月21日(木)に「ポストコロナの“進化する幸せ組織”の起点になろう！」をオンラインで開催し、約130名が参加しました。

本イベントは、新型コロナウイルス感染症の拡大により、組織の在り方が再考されている機をとらえ、ポストコロナ時代に新しい価値を生む働き方へ向けたアクションを起こすことを目的として開催されました。

第1部では、起業経験をいかし、Z世代の若者たちとともに、実践的な学びの場、幸せ視点の経営学を広めている齊藤徹ビジネス・ブレイクスルー大学経営学

部教授（株式会社ループス・コミュニケーションズ代表取締役）より基調講演をいただき、第2部では立場や世代がそれぞれ異なるパネリストに御登壇いただき、現在の働き方の状況と課題についてそれぞれの視点から議論し、今後のアクションを提言していただきました。

また、本イベントでは参加者の理解を促進するための議事録の見える化としてグラフィックレコーディングを活用しました。



パネルディスカッションの様子

本イベントでは参加者の御質問や御感想をチャットにて随時受け付けておりましたが、組織の在り方に対する世代による意識の違いや、職場におけるコミュニケーションの重要性への気づきについてのコメントが多数寄せられました。

■基調講演・パネルディスカッションモデレーター

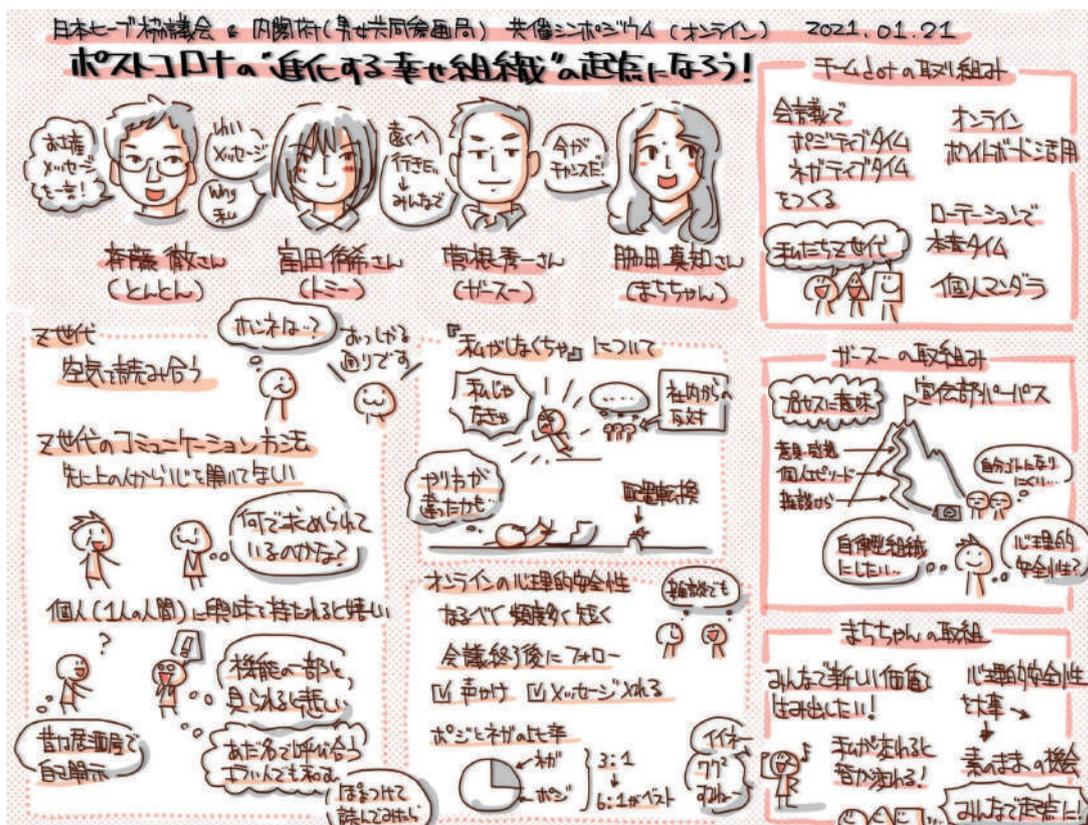
- ビジネス・ブレイクスルー大学経営学部教授
（株式会社ループス・コミュニケーションズ代表取締役）
齊藤 徹氏

■パネルディスカッション パネリスト

- 株式会社dot / チームdot 代表 富田 侑希氏
- アサヒ飲料株式会社 マーケティング本部
宣伝部 副部長 菅根 秀一氏
- 一般財団法人サンスター財団 企画室 /
一般社団法人日本ヒープ協議会 理事 脇田 真知氏

■グラフィックレコーディング

- グラフィックコミュニケーター 本園 大介氏



グラフィックレコーディング

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 賛同者の取組

内閣府男女共同参画局総務課

2014年、9名の企業経営者等が活動を開始したこの会は、現在約250名に御参加いただいています。今月は2名の賛同者の取組を紹介します。

(氏名五十音順)

一人ひとりの社員が輝くゆうちょ銀行に



株式会社ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役
社長 池田 憲人

デジタルの進展やお客さまニーズの多様化等に対応し、新しい価値を創出していくためにも、社員の能力を最大限発揮できる職場環境の整備や機会提供が不可欠と考え、女性活躍推進を重点項目の1つとしています。

その取組として、社長直轄の女性社員プロジェクトを立ち上げ、新たな成長市場参入に向けて、感度を磨

くための勉強会や新規業務の検討を行っています。

また、管理能力を伸ばすキャリア研修では、女性の積極的参加を促しており、さらに各種制度の整備も図ることで、管理職に占める女性比率を10.9% (2016.4) から15.3% (2020.4) に引き上げました。

加えて、全国13エリアに設置しているボトムアップ型の『ゆうちょダイバーシティ・コミッティ』では、委員比率を男女5:5としており、各エリアでの様々な職場課題に対し、多様な視点での改善策を模索しています。この活動で顕在化した課題への改善提案を毎年度末に私が直接受け取り、改善検討を指示しています。

今後も女性活躍推進は勿論、有能な人材の採用・育成は当行の大きな命題であり、女性や若年層の働き方を応援するイクボスの養成、テレワーク拡大、男性の育児参画推進など、多様な人材が才能を発揮できる職場環境の整備に力を入れてまいります。



ゆうちょダイバーシティ・コミッティの
優秀エリアへの表彰

※ゆうちょダイバーシティ・コミッティ：代表執行役社長をトップとし、さまざまな経験や経歴を持つメンバーで構成されるダイバーシティ促進を目的とした委員会のこと。全国13エリアにそれぞれ設置している。

「ダイバーシティ・キャンパスの実現」を目指す 山口大学



国立大学法人山口大学
学長 岡 正朗

2012年に男女共同参画推進室を、2014年に女性研究者支援室を設置し、2017年には、それら2つの室を発展的に統合してダイバーシティ推進室を設置しました。全ての大学人と地域の人々が、互いの違いを超えて、共感・共鳴・共奏できる「ダイバーシティ・キャンパスの実現」を目指し、多くの改革や取組を

実行しているところです。中でも、長期休暇中の大学内での学童保育の実施や仕事と介護の両立支援などは、男女を問わず多くの教職員が利用しています。その結果、2018年、仕事と生活の両立支援に取り組み、多様な人材が活躍できる職場作りに成果を上げている優良企業として「誰もが活躍できるやまぐちの企業」と認証され、2019年、働き方改革において独自性・先進性のある取組を行っている企業として「優秀将来世代応援企業賞」を受賞しました。さらなる男女共同参画の推進や地域及び世界で活躍する女性研究者・女性人材を育むとともに、男女が共に力を発揮することができる大学を目指します。

また、2020年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業に採択され、地域の企業や高等教育機関と連携し、女性研究者の増加・研究力向上・上位職増加を目指し、地域の女性活躍の気運を高めていきます。



学童保育(ヤマミイ学級)の様子

行動
宣言

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

男性リーダーの会について、詳しくはこちら

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html



内閣府男女共同参画局では、女性役員の輩出に向けた取組の1つとして、平成28年度に女性役員育成のための研修モデルプログラムを策定しました。そして、平成29年度より全国各地域で女性役員候補者（女性リーダー）を対象にモデルプログラムに基づく研修を試行実施し、3年間で約300名が修了しています。令和2年度は愛媛県で研修を実施し、32名が修了しました。今号で研修の様子を、次号では修了式についてお伝えいたします。

コロナ下での研修開催

研修は、経営者からの講演と、各分野の専門家からの講義で構成されています。今後役員として活躍するために、実際に経営に携わる経営者の講演によって、役員の役割について理解を深め、専門家による講義によって経営に必要な知識を習得することが狙いです。また、地域で活躍する女性リーダー同士のネットワーク構築も特徴の1つです。各講義ではグループワークの時間を設け、初回と最終回にはネットワーク交流会を開催することで、同じ女性リーダーとしての悩みの共有や、異業種間交流による新たな発見や学びが生まれています。

令和2年度の研修は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、第2回から最終回までを初めてオンラインでの実施としました。オンラインでの研修では、チャットやグループ分け機能を活用し、講師と受講者間のコミュニケーションや、受講者間のネットワーク構築に取り組みました。講師の方々には、コロナによる影響の話題を講演・講義の中に入れていた

くなど、コロナ下ならではの工夫を取り入れ、研修を実施しました。



初回のグループワークの様子

今後の取組

昨年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」で、企業において女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へという登用のパイプラインを構築することを強調するとともに、地域における取組の重要性を取り上げました。男女共同参画局では、過年度の研修の試行実施結果をまとめた女性役員育成研修のハンドブックを3月に発行予定です。ハンドブックを基に、様々な地域や組織、大学等において、役員を目指す女性に多くの育成の機会が提供されることを期待しています。



初回の講演の様子

事業の詳細はこちらを御覧ください

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/leaders_training.html



News & Information

1

News

文部科学省

令和2年度文部科学省委託： 次世代のライフプランニング教育推進事業 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」実施報告

国立女性教育会館(NWEC)は、令和2年度文部科学省次世代のライフプランニング教育推進事業を受託し、教員研修プログラムと教材の開発に取り組んでいます。



令和2年11月27日(金)

～12月28日(月)に初等中等教育に携わる教職員を対象としたオンライン研修を開催しました。子供たちが自身の将来を固定的な性別役割分担意識にとらわれずに考えられるよう、教員自身が現場で生じる「無意識の思い込み」(アンコンシャス・バイアス)のケース等について理解を深め、指導に役立つ気づきを得ることを目的とし、全国から254名が参加しました。

ワーク「性別に基づくアンコンシャス・バイアスへの気づき」では、教材動画をもとにグループディスカッションを行いました。参加者は各地域の現状や課題等を共有しながら、これまで意識していなかった自身の言動について、男女共同参画の視点から考え直す機会となったようです。

講義「持続可能な開発目標(SDGs)の視点を踏まえた男女共同参画～ジェンダーと女性・ガールズのエンパワーメント～」やパネルディスカッション「男女共同参画にどう取り組むか?～学校でできること～」では、SDGsを切り口に学校における男女共同参画推進の意義を知るとともに、課題の解決に向けた学校現場での取組について情報を共有しました。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL https://www.nwec.jp/event/training/g_kyoin2020.html



2

News

文部科学省

令和2年度「NWECグローバルセミナー」実施報告

令和2年11月27日～12月4日に、「新型コロナウイルスとジェンダー～公衆衛生上の危機がジェンダー平等にあたる影響～」をテーマとして、「NWECグローバルセミナー」を開催いたしました。



新型コロナウイルス感染症の拡大を考慮し、今年度はオンデマンドとライブ配信を組み合わせた3部構成となりました。第1部でリリアン・ウォン氏(台湾国立大学ソーシャルワーク学部教授)とブリュンヒルドゥル・ヘイダル・オグ・オウマルズドットル氏(アイスランド女性権利協会事務局長)が、それぞれ「ジェンダー視点からの新型コロナウイルスの危機管理～女性のリーダーシップは成功の鍵となるか?」と「感染症拡大時におけるジェンダー平等と女性」と題した基調講演を行いました。

第2部では、これまでNWECがアジアの若手女性リーダーを対象として実施した国際研修の参加者から、インドネシアとベトナムにおいて、新型コロナウイルスへの対応を通じて明らかとなった「ジェンダー課題と政策」についての提言がなされました。

第3部パネルディスカッションでは、都内からライブ配信され、外出自粛や一斉休校等の政策が女性の就労や世帯内の性別分業に与えた影響やセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツの視点から、安全な妊産婦ケア活動を継続するための取組を日本人専門家が報告しました。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL <https://www.nwec.jp/global/seminar/jpk9qj00000019cv.html>



1

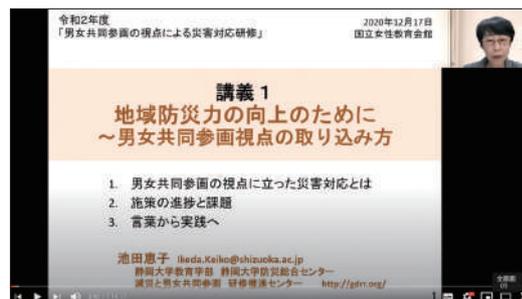
Info

文部科学省

「男女共同参画の視点による災害対応研修」実施報告

国立女性教育会館(NWEC)では、令和2年12月17日に「男女共同参画の視点による災害対応研修」を内閣府男女共同参画局との共催でオンライン開催いたしました。災害は、それを受け止める社会の在り方によって被害の大きさが決まります。度重なる被災経験の中で、意思決定への女性の参画確保、男女で異なるニーズへの配慮等、男女共同参画の視点に立つ災害対応の重要性が明らかになってきましたが、その基本的な考え方の理解や実質的な取組はまだこれからという地域がほとんどです。今回の研修では、地域防災の中心的な役割を担う自治体職員を対象に、男女共同参画視点を導入する意義と方法について具体的な情報提供を行いました。内閣府「男女共同参画の視点による防災・復興ガイドライン」(昨年5月改訂)の解説も行い、平常時の備え、避難生活、復旧・復興の各段階で取り組むべき事項や実践例を紹介しました。

ライブ配信後、研修の動画はオンデマンドで1ヶ月間配信。災害対応にあたって、地域の危機管理部と男女共同参画部署の連携が欠かせないため、今回の研修が連携の契機となるよう、両部署の同時受講を勧めました。多忙な部署にも関わらず全国各地から400名余の参加があり、「防災担当と男女共同参画担当で共通理解ができた」「避難所マニュアルや防災計画に反映させる」「自治体がやるべきことがよく分かった」等の感想が寄せられました。



詳しくはこちらを御覧ください。

URL https://www.nwec.jp/event/training/g_saigai2020.html





今月号のスペシャルインタビューは、共同通信社の水谷社長でした。この企画を書いたのは、まだ暑い暑いと言っていた夏だったかと。長い調整を経て、ようやく記事にすることができました。思いが形になっていくのを見るのが、とても好きです。

インタビューは、林編集長(当局長)とともに共同通信社へお伺いしたのですが、役所の風景に慣れ切った身には、いろいろと新鮮に映りました。歴史の教科書に載っていきそうな写真の数々が展示されていたり、昔活躍したという伝書鳩のお話が聞けたり。

最後に、インタビューに応じて下さった水谷社長、御調整いただきました共同通信社のみなさまには、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

(渠ごもり編集員)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」2月号

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

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

第142号 ◆ 2021年2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
表紙デザイン ◆ エフシージー総合研究所
イラスト ◆ 小松 キリコ

今年の節分も当然のように鬼はお父さんでした!

さて皆様、寒い日が続いておりますがお元気でしょうか?2月といえば節分ですよね!今年の節分はいかがでしたか?私はそろそろ、福を祈って自分の歳の数プラス1個の豆を食べることが量的にキツくなってきましたが、それでも毎年節分が楽しみなんです。

■豆まきと恵方巻きと鬼の私

我が家では、毎年節分の「豆まき」と、恵方を向いて願い事を思い浮かべながら、無言で巻き寿司を丸かぶりする「恵方巻き」は恒例行事です。15年前に上京した時は、そこまで恵方巻きを食べる文化が関東圏には無かったように思いますが、今やどこのデパ地下やスーパーに行っても恵方巻きが大量に売られていますよね!恵方巻きの種類もバラエティに富んでいて、見ているだけでも楽しいですね。

節分といえばやはり豆まきです。毎年家族で誰が鬼の役になるかと言いますと、はい、もれなく今年も私の役目でした。子供達は容赦ない力で豆を投げつけてきますので大変です。市販の節分用豆には、紙でできた鬼の面が付いています。その鬼の面をつけた私は、髪型がフルフルパーマなのも相まって鬼感が随分強めなのでしょうか?子供達の「鬼は外~!!」の声に力強さを感じます。本気で私を退治しようとしている気がします。

そして、一言も発することなく、真剣な表情で今年の恵方である南南東を向いて黙々と恵方巻きを食べる家族達。「どんだけ本気やねん!」と私が言っても口の前に人差し指当てて、静かにジェスチャーで返されました(笑)。

こんなやり取りがある毎年の節分ですが、我が家にも、皆様のお家にも福が行きますよう祈って、今年も恵方巻きを食べさせていただきました!

では、今年も皆様のお家に福が来ますように!



おとう飯とは

これまで料理をしていない、料理をしたことはあるものの作をやめてしまったという男性の料理参画への第一歩として、簡単で手間を掛けず、多少見た目が悪くても美味しい料理を「おとう飯」と命名しました。料理に対するハードルを下げ、男性の家事参画が広がることを目指しています。

「おとう飯」始めよう!キャンペーンはコチラ!
「季節のおとう飯」や「日本全国のおとう飯」のレシピを公開中!
<https://www.gender.go.jp/public/otouhan/index.html>



ひとりで悩まず、話して、前を向こう。

DVかもと思ったら
すぐに相談を。

[DV相談ナビ]

は れ れ ば

#8008

WEBで
よくある相談
公開中!



[DV相談ナビ #8008]



匿名相談OK



情報厳守



親身に対応

一部のIP電話等からはつながりません

チャット・メールでの相談は
[DV相談プラス]へ。

つなぐ はやく
0120-279-889

チャット相談



メール相談



11月12日～11月25日「女性に対する暴力をなくす運動」

配偶者等からの暴力、性犯罪・性暴力、ストーカー行為、売買春、人身取引、セクシュアル
ハラスメント等の暴力は、人権を侵害するものであり、決して許されない行為です。

くわしくは、
政府広報 はれれば



パープルリボンは
女性に対する暴力根絶、
オレンジリボンは
児童虐待防止の
シンボルマークです。