

共同参画



Special Feature 1

特集1 / 令和2年度「女性が輝く先進企業表彰」

Special Feature 2

特集2 / スペシャルインタビュー

(株)資生堂 代表取締役 社長兼 CEO 魚谷 雅彦氏にお話を伺いました



共同参画に寄せて

foreword

女性が輝く先進企業表彰に関わって

内閣府男女共同参画局における女性が輝く先進企業表彰に7年間関わってまいりました。この間大変優れた企業の活動状況を具に観察することにより、日本においても着実にダイバーシティ&インクルージョン（D&I）が進んできていると感じ取ることができました。しかしこの動きを緩めてはいけないと思います。

私見ではありますが、D&I推進において重要なのはトップマネジメントの意識だなどと思います。長期的な企業の趨勢を考えると、真の底から必要なことであるという気構えのあるトップの存在は重要だなど今更感じる次第です。

次に重要なのはトップの情熱を具現化する執行役員・部長の役割です。崇高な理念をいかにシステム化するかは彼らの役割です。

最近ではサステナビリティ・ガバナンスという概念が欧米、特に欧州では重要視されています。社外取締役はD&Iに理解のある識者を選出し取締役会自体が重要なテーマとして認識し、トップの行動を監督するということになります。

私は大学教員になる前（2005年以前）は外資系企業に長らく勤めていましたが、1980年代においてもそこでは女性が澁刺と働いていたという印象があります。

従いまして大学での教え子の女性の方から、就職したその日本企業では「飲み会」が重要な参画すべき行事であることに違和感がある、と聞いたとき（2010年頃）この時代においてもそうなのかと、とてもがっかりしたことを覚えています。

幸い内外の機関投資家は今効果的D&Iの進展には相当の関心を抱いています。彼らの多くは長期的な業績推移と相関性があると信じています。この波は一過性のもものではありません。過去の7年間の進展をこれから数年で従来になく加速化させることが日本社会の課題かと思えます。



青山学院大学名誉教授・東京都立大学特任教授

北川哲雄

Tetsuo Kitagawa

目次

Contents

Special Feature	特集1		
		令和2年度「女性が輝く先進企業表彰」	page 02
Special Feature	特集2		
		スペシャルインタビュー (株)資生堂 代表取締役 社長 兼 CEO 魚谷 雅彦氏に お話を伺いました	page 04
Topics	行政施策トピックス1		
		「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 オンラインシンポジウムの開催	page 06
Topics	行政施策トピックス2		
		アジア・太平洋、アフリカの女性交流事業 ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けて！	page 08
Column	コラム		
		おとう飯大使石橋の にちにちこれこうにち	page 11
News & Info	ニュース&インフォメーション		
		令和2年度「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」 (オンライン)実施報告	ほか page 12



令和2年度「女性が輝く先進企業表彰」

内閣府男女共同参画局総務課

女性が輝く
先進企業
2020

令和2年12月15日、総理大臣官邸において、菅内閣総理大臣、橋本内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当）の出席のもと、「女性が輝く先進企業表彰」表彰式が行われました。

この表彰は、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業に授与されるものです。7回目（最後）となる本年度は、内閣総理大臣表彰として1社、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰として6社が表彰されました。

表彰式

菅総理は、表彰式冒頭の挨拶の中で、「女性は我が国の人口の51%を占めます。その声を十分に反映させることが重要であり、指導的地位にある人々の性別に偏りが無い社会を目指し、今後一層強力に取組を進める必要があります。コロナ禍においても、女性活躍の取組を進めることを止めてはなりません。社会変革が求められている今こそ、男女共同参画を達成し、より公正で強靱な社会を作るチャンスです。」「表彰された皆さんには、これからもそれぞれの地域や業界において、また、中小企業にとっても、モデルとなる先進企業として、女性活躍を広げていただきたいと思います。」と述べました。

意見交換

表彰式の後には、橋本大臣と表彰企業の代表者との意見交換が行われました。橋本大臣は、「女性活躍に向けて、それぞれの企業において積極的に取組を進めてこられたことに、心より敬意を表します。日本のジェン



表彰企業代表者による記念撮影

前列左より：伊藤忠商事 鈴木社長、資生堂 魚谷社長、菅総理大臣、橋本大臣、篤農会 久藤理事長

後列左より：りそな銀行 岩永社長、田辺三菱製薬 上野社長、大和ハウス工業 芳井社長、三州製菓 斉之平社長

ダー・ギャップ指数は、153か国中121位と大変残念な状況。健康や教育の分野では水準が非常に高いのに対し、政治と経済分野での遅れが目立っています。これは世界で最も健康で教育を受けた女性たちが活躍できていない、能力を最大限に発揮できていないことを意味しており、高度人材の獲得や我が国の評価に関わる問題です。政府としても、第5次男女共同参画基本計画を通じ、あらゆる分野において女性の参画拡大を促進したいと考えています。」と挨拶を行いました。

また、資生堂の魚谷社長から「明治5年から化粧品を扱っており、女性にとって重要で、社会的意義のある事業だと自負しています。女性の管理職はグループ全体で38%、取締役は46%であり、取締役会は非常に活性化しています。グローバル化のなかで、女性を含めた多様で優秀な人材を確保しなければなりません。30%clubでも、同じ意思を持った企業とともに取組を進めているところです。これからも、政府の方針と合致した女性活躍の取組を進めていきます。」といった発言があるなど、各表彰企業からそれぞれの取組について発表がありました。これを受けて、橋本大臣は、「短時間ではありましたが、充実した意見交換を行うことができました。本日拝聴した先進的な取組を広く社会全体に共有することで、これからますます女性活躍を進めていきたいと思えます。」と述べました。



橋本大臣と表彰企業との意見交換

表彰企業の紹介

内閣総理大臣表彰

株式会社資生堂

創業の時代から、女性を多く雇用し女性の社会参画を後押ししてきた歴史がある。また化粧品を中心とした商品を提供する資生堂の顧客の多くも女性。女性に社会で活躍してもらうことが企業活動にとって重要であるとの考えの下、多様な社員が活躍する組織づくりのためにも女性活躍推進に長年注力。仕事と育児の両立支援や女性社員を対象とした管理職研修の実施、2019年に発足した日本企業の役員に占める女性比率向上を目指す「30% Club Japan」の初代会長に魚谷代表取締役 社長 兼 CEOが就任するなど、多くの取組を行っている。



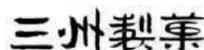
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰

伊藤忠商事株式会社



企業の持続的発展の為には組織の多様性は必要不可欠との認識の下、2003年より多様な人材の活躍推進に着手。制度の充実のもと、現場の実態や個々のライフステージ・キャリアに応じた丁寧な個別支援を実施すると同時に、がんと両立支援施策をはじめとする一連の働き方改革を実行。社員一人ひとりが最大限能力を發揮できる環境を整備し「厳しくとも働きがいのある会社」の実現に向けた取組を行っている。

三州製菓株式会社



日本は、国際比較で女性の学歴レベルは高いが、経済活動や意志決定に参加する機会の男女格差が大きいのが現状。そこで、元々能力の高い女性が更に活躍できる会社にする目標を定めた。施策の一つとして、「一人三役制度」を策定。一人の社員が3つの業務を遂行できるスキルを身に付けることで、お互いの仕事をフォローできるようにし、育児や介護等の急な休みへの対応が可能となった。仕事の効率化や女性のキャリア継続等に繋がっている。

大和ハウス工業株式会社



2005年にプロジェクトを立ち上げ、女性が活躍するうえでの負のスパイラルの課題を抽出し、プラスのスパイラルに逆回転させるべく取り組みを開始。意思決定の場の多様化のため女性管理職を輩出する研修の実施や、キャリア構築を促進するための仕事と育児との両立支援、女性が少ない職場への積極配属・職域拡大により多数の施工（現場監督）職の女性技術者が従事するなど、女性活躍を推進した。

田辺三菱製薬株式会社



2014年の経営会議で、全社でD&I推進に取り組むこと、その第一歩に女性活躍を位置づけることを決定。女性活躍に関する部門横断プロジェクトチームを立ち上げ、半年後に経営層に対し女性活躍施策案の提言を行った。提言内容の実現を経営がコミットし、柔軟な勤務制度と働き方、D&I推進に向けた研修、営業車の私用利用許可、不妊治療に対する支援、イクパパ休暇などを実現させた。

社会福祉法人篤豊会



2016年に管理職手当を新設し、管理職としての意識付けを図った。対象には女性が多く、女性活躍の社内風土が更に加速した。その風を受け、女性向けに「退職した職員の再雇用」、「短時間勤務職員を正規雇用職員へ転用」などを積極的に推し進めている。また、男性向けにも「配偶者出産特別休暇制度」を創設。その他、事業内保育園の完備など子育て世代の職員が働きやすい環境を整備した。これらを通じて、各種認定や表彰を受賞し、女性が活躍でき、安心して働ける企業であることを内外共にPRしている。

株式会社りそな銀行



顧客の半分は女性であり家計運用のカギを握るのは女性、「女性に支持される銀行No1」を目指す、そのために女性が活躍できる環境を整備する、といった経営からの強いメッセージが女性活躍推進に関する取組を後押しした。女性の声を直接経営に届けることを目的に発足した「りそな Women's Council」は、グループ内の女性約20名で構成されており、これまでに行った提言はほぼ全てが実現している。また、女性向け階層別キャリアセミナー等の取組により、女性ライン管理職比率は2015年度21.0%から2020年度28.7%に向上した。

表彰企業の取組は、下記HPに掲載していますので、ぜひ御覧ください。

内閣府男女共同参画局HP「女性が輝く先進企業表彰」

<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/hyosyo01.html>



(株)資生堂 代表取締役 社長 兼 CEO

うお たに まさ ひこ

魚谷 雅彦氏にお話を伺いました

内閣府男女共同参画局総務課



魚谷 雅彦氏

(株)資生堂
代表取締役 社長 兼 CEO

林 伴子氏

男女共同参画局
局長

リーダーのスタイルも多様。 自分らしいリーダー像を描いてほしい。

林局長: 女性が輝く先進企業表彰2020内閣総理大臣表彰受賞、おめでとうございます。貴社における女性活躍のための取組を教えてください。

魚谷社長: 化粧品を扱っている会社で、女性の管理職比率が高いのは当たり前と思われがちですが、表彰式の総理の言葉にもあったように、管理職・役員・取締役のように会社の経営に大きく影響を与えられるポジションにしっかり女性を登用していこうとここ数年間取り組んできました。私が社長に就任した際、新たにビジョンを掲げたところ、ダイバーシティの必然性が見えてきました。男性だけでは見えない世界、議論が必要であり、制度をいくつか変えました。

その1つとして、女性リーダー育成塾“Next Leadership Session for Women”という、部門長などの上位管理職の女性比率向上を目指すことを目的とした塾を、私が塾長となり、開催しています。4年前に1期生がスタートし、私は思いを込めて語りました。しかし参加者との温度感に差がありました。彼女らは「なぜ呼ばれたのか。家事・育児でも忙しいのにもっと働けということか」と戸惑い、私は人選ミスかとすら思いました。しかし、これこそが現実と痛感しました。我々にもアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）はあり、彼女らにもアンコンシャスバイアスが存在する。彼女らにとってのリーダーとは、親分肌の男性。自分たちはとてもそんなリーダーにはなれない、と思っていたようです。私たち世代の若い頃には、そういったタイプのリーダーが多かったから、無意識に自分たちがそういう印象を与えてしまっていたことに気づきました。しかし、リーダーの姿は多様であってよい

はずです。共感してもらえる巻き込み型のリーダーも必要です。自分のスタイルでリーダー像を描いてほしいのです。

年下の女性社長との仕事が私のベース。

林局長: 日本のジェンダーギャップ指数は121位と先進国最下位です。その理由の1つに年功序列など「昭和の男性中心労働慣行」があり、女性は継続勤務がしづらいため、どうしても不利になりがちとされています。貴社の場合、グローバルなプレッシャーもあったのでしょうか。

魚谷社長: 私は生え抜きではありません。ライオン、留学、コカ・コーラ、とキャリアを重ねてきました。なかでもコカ・コーラでの経験が私の社会人の基礎になっています。

日本コカ・コーラで副社長をしているときに、アメリカ人の年下の女性が社長として赴任してきたことがありました。彼女はプレゼンがうまく、仕事に対しても厳しく大変でした。しかし、一緒に仕事をしてみると、日本のために本社から投資を引き出してくるなど、意欲や交渉力などに秀でており、私のこともリスペクトしてくれて、よいコンビでした。この経験が、仕事をする上で、国籍・男女・年齢は全く関係ないと学ぶことができたきっかけとなりました。

女性の働き方としては、“資生堂ショック”と呼ばれることがありました。弊社には多くの美容部員がおり、女性が大半のため、例えば出産後、夜や土日の勤務が厳しくなると、制約のない社員で対応してきました。そうすると夜や土日対応をする社員から不公平感の声が上がり、子育て中の社員から申し訳ないなという思いや、顧客との接点も減り、技能も衰え、キャリアに影響するのではという不安も出てきました。そこで、交代制で夜や土日も少し働いてもらう方向に舵を切りました。ただこれは丁寧なやら

魚谷 雅彦氏

1954年 奈良県生まれ
1977年 同志社大学卒業後、ライオン歯磨株式会社(現ライオン(株))入社
1983年 米国コロンビア大学経営大学院卒業(MBA取得)
1994年 日本コカ・コーラに入社し、社長・会長を歴任
2013年 資生堂のマーケティング統括顧問に就任
2014年4月 資生堂執行役員社長
2014年6月 資生堂 代表取締役 社長 兼 CEO
現在に至る

ないと誤解を招きます。幹部職が全員、一人一人と面接を重ね、実現に至り、少し経つと評価も変わってきました。様々なサポートによって女性を働きやすくしてきましたが、それができたら次の課題が見えた。その課題の解決に向けて取り組んだのだから、これは称賛されるべきではないか、というものです。子育て中の女性からは、皆と同じように働く機会が与えられた、夜や土日に自身が働くから夫と子どものコミュニケーションが促進されたといった好意的な声も聞かれました。幹部職側も非常にデリケートな問題の本音が聞けて、理解が進み、マネジメントスキルの向上にもつながりました。

林局長: 社員の多様化とともにきめ細かいマネジメントが大事ですね。

魚谷社長: 今の若い男性も、昔の男性の価値観とは変わってきています。男女平等や育児参加は当たり前。キャリアの築き方にも変化が起きています。男性、女性であろうと、この仕事は何を目的としているのか、自分に何を期待しているのか、説明が求められる時代であり、緻密なコミュニケーションが求められています。

「30%Club Japan」では、企業のトップ同士が本音で語り合い、切磋琢磨できる。

林局長: 「30%Club Japan」の初代会長就任の経緯や取組について教えてください。

魚谷社長: 140年以上の歴史をもつ、資生堂を元気にすることは、日本を元気にすることにつながる、と背中を押され、使命感を持ったのがきっかけです。資生堂には、社会のためにどう貢献するのかを考えて入社してきた社員がたくさんいます。弊社は社会価値貢献も先んじて行ってきました。そのため他社より少しノウハウがあり、企業内保育所の事例もその1つです。

「30%Club Japan」の存在を知ったとき、すぐに連絡を取りました。よいノウハウ共有の場になりそうだといい、積極的に参加してきました。すると、いつの間にか会長に。海外から日本はダメだと言われることもありますが、経営者はみんな必死に何とかしなきゃと思っています。しかしすぐには変えられないジレンマを抱えていま

す。だから、企業のトップ同士、本音で話し合える場が必要と思いました。成功事例やノウハウはもちろん、大きな声で話せないような失敗談も含め、切磋琢磨できる場となっています。

林局長: 心強いお話です。日本の真ん中で活躍されている企業のノウハウをぜひ広げていただきたいです。

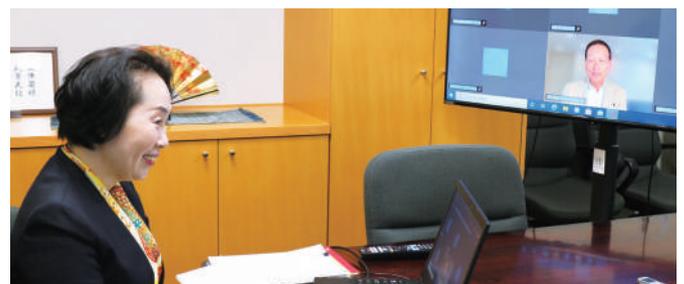
タブーと思われていた日々の小さなことを1つ1つ変えていくことが大事。

林局長: 今回、基本計画に初めて副題をつけ、すべての女性が自分らしく幸せになれる社会をつくっていきたいという思いをこめて「すべての女性が輝く令和の社会へ」としました。そのために必要なことは何だと思われませんか。

魚谷社長: 日本の社会・企業において、イノベーションの度合いが弱いと考えます。どこにその根っこがあるのかと考えるとやはり教育。今は変化に耐えられることが大事です。日本の教育は、基本的には全員が同じであることがよい、という考え方からスタートしています。教育の段階から、個の力を適性にに応じて発揮してよい、と思わせてくれる社会を期待します。

多様化というときに、人事制度が変わっていないため、採用が従来通りで、個性がない学生ばかりです。企業側も個性がある学生を好むことを明示することも必要です。弊社では、面接時には個性が見える服装で来てくれ、と言っています。タブーをノーマルにするくらいの発想が今の時代には必要です。こうした1つ1つの小さな積み重ねが本当の意味で企業を変えてくれると思っています。

林局長: 本当にそうですね。本日は貴重なお話をありがとうございました。



オンライン対談の様子

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 オンラインシンポジウムの開催

内閣府男女共同参画局総務課

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会（以下「男性リーダーの会）」は現在約250名の企業の会長・社長、地方自治体の首長等に御参加いただき、取組の共有や意見交換を行っています。これからは、地域や中小・小規模企業の経営者を含め、更に多くの男性リーダーに御参加いただくことを目指し、各地域でシンポジウムを開催することとなりました。

今年度は、広島県と共催で開催し、当日は広島県内外の企業の代表や社長等、約200名の方に視聴いただきました。その内容の一部を御紹介します。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 シンポジウム(広島開催)

令和3年2月5日（金） Zoomウェビナー

主催：内閣府 共催：広島県

後援：広島市/ 中国経済連合会 / 広島経済同友会 /
広島県商工会議所連合会 /

働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま

開会挨拶

■橋本聖子

内閣府特命担当大臣(男女共同参画)・女性活躍担当大臣

開会にあたり、令和2年12月に閣議決定した第5次男女共同参画基本計画において、女性活躍の裾野を地方の企業や中小企業・小規模事業者へ広げることの重要性を正面から取り上げたことについて述べました。

また、視聴いただいている企業経営者へ向けて、「男性リーダーの会」への参加と、そこで得られる女性活躍の好事例を組織へ持ち帰り、更なる推進への取組につなげていただくように呼びかけました。



■湯崎英彦 広島県知事

組織にとって喫緊の課題は、生産性の向上を図りながら、女性や高齢者を始め、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組むことであると述べました。また、女性活躍の推進に向けて、組織のリーダー自身がこれまでの価値観にとらわれることなく、率先して行動することが重要であると、自身が平成28年に「男性リーダーの会」に参加したことを紹介するとともに、共に刺激しあう仲間である県内の男性リーダーに、会への参加を呼びかけました。

基調講演

■清水建設株式会社 代表取締役会長

宮本 洋一 氏



「男性リーダーの会」が発足した翌年の平成27年に本会に御参加いただいて以来、ミーティングにも積極的に御参加いただいている、清水建設の宮本会長より、「男性リーダーによる女性活躍推進への想いと取組」をテーマに御講演いただきました。

講演では、平成19年に社長に就任して以降、女性の採用の強化、ダイバーシティ推進室の設置、キャリアと育児の両立支援等を進めてきたこと、今後は女性の管理職登用に向けたパイプラインの構築に取り組むこと等が紹介されました。特に、女性管理職が少ない状況では、意識して女性を引き上げる必要があり、同じ能力の男女がいたら、女性により昇進のチャンスを与えているとのお話をいただきました。

そして、「何よりも大切なことは、トップリーダーが自ら意識改革の重要性を発信し続けること。アンコンシャスバイアスを取り除くことである。」「建設業界全体で、女性が、当たり前前に活躍できる職場・社会を構築していきたい。」と、熱い想いをお話いただきました。

パネルディスカッション

- マツダ株式会社 代表取締役会長 小飼雅道氏
- 広島電鉄株式会社 経営管理本部 総務部長
嶋治美帆子氏
- 広島県知事 湯崎英彦氏
- 株式会社キャリアン 代表取締役
河野真理子氏 (ファシリテーター)



※写真右上から時計回り
マツダ 小飼会長、キャリアン 河野代表、広島電鉄 嶋治部長、広島県 湯崎知事

「女性活躍推進における組織トップの役割 ～トップのコミットメントで誰もが活躍できる企業を目指す～」をテーマにディスカッションいただきました。

パネルディスカッション内容

1 男性リーダーのコミットメント、 トップのリーダーシップについて

湯崎知事:今はトップに男性が多いという社会状況があるので、社会を変えるためにはトップがしっかり取り組むことを示すべきだと思い、平成28年「男性リーダーの会」に参加した。自らリーダーシップを発揮し、都道府県知事初の育児休暇の取得、イクボス宣言、イクボス同盟ひろしまの立ち上げなど、自ら行動を起こしている。

～参加者の声～

- トップの強い意志のもとで、具体的目標を挙げながらの取組を伺い、参考になった。
- 他社の取組を拝見し、トップである私がリーダーシップを発揮し、もっと組織的に取り組んでいく必要性を感じた。
- 社会全体を動かすためには建前だけでなく、このようなトップのディスカッションが重要だと感じた。
- 「男社会」の典型のような業界でも様々な取組がされていることが参考になった。

嶋治部長:入社間もない時、女性は補助の仕事というところがあり、少しやる気を失っていたが、上司が一人前の仕事を任せてくれた。その経験が今の自分に大きな影響を与えている。その時の上司が、現在の社長。トップや管理職は、若手のうちから男性女性問わずチャンスを与える、というのが重要だと感じている。

2 これから (ポスト・ウィズコロナ時代) の 女性活躍について

小飼会長:在宅勤務等により、個人の都合に合わせた働き方が可能になっている。この状況をチャンスと捉え、社員活躍の最大化をしていきたい。また、生産・開発においてデジタル技術の活用を他社に先駆けて進めている。デジタルの活用や新しい働き方により、女性も活躍できるフィールドが増えていることをアピールしていきたい。

湯崎知事:コロナは、これまで抱えてきた課題を浮き彫りにした。企業においては、これまでのビジネスモデルや組織の在り方を変革しなくてはならない。女性活躍は働き方改革と両輪で推進すべきで、これからの時代に必要な強い組織づくりや企業価値の向上につながる、まさに経営戦略そのものだと思う。

3 メッセージ

小飼会長:広島はモノづくり企業が集結しているので、その中で女性に活躍してもらうためには、女性たちに「広島で仕事がしたい」「広島に貢献したい」と思ってもらえるようにしたいと考えている。女性活躍の最大化は、企業の成長に必ずつながる。ぜひ県内企業一丸となって取り組んでいきたい。

嶋治部長:(働く女性に向けて) チャンスが来たらぜひ掴んでほしい、ドアが開いたら遠慮せず1歩踏み出してほしい。(また、経営トップへ向けて) このような厳しい状況下だからこそ、男性女性・年齢問わず、大事な人材として活用してほしい。

シンポジウムの内容や、参加者の声はこちらでも紹介しています！

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



アジア・太平洋、アフリカの女性交流事業 ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けて!

内閣府男女共同参画局総務課

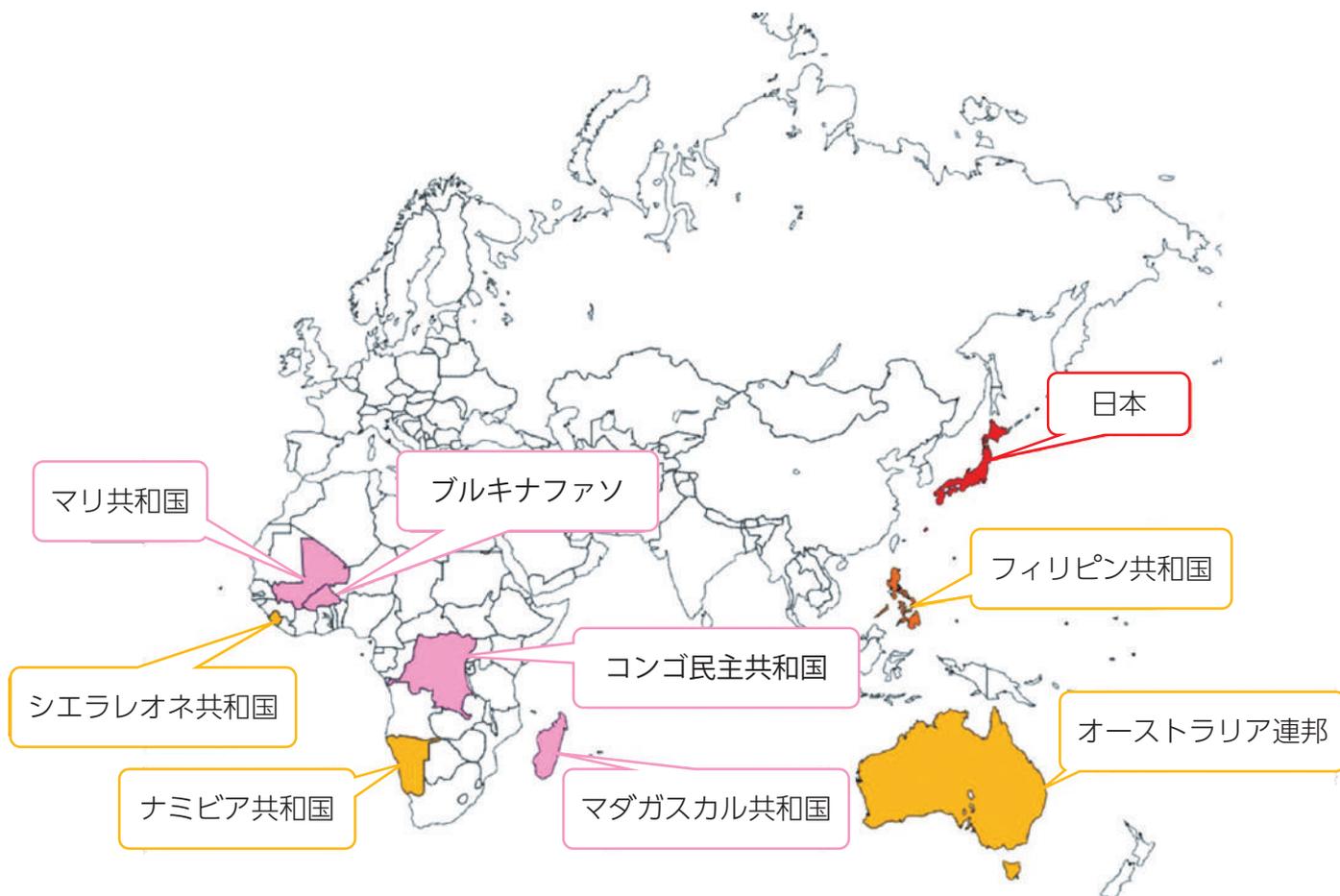
1. 事業の背景

令和元年8月に横浜で行われた第7回アフリカ開発会議 (TICAD7) において、サイドイベントとして、「アフリカにおけるジェンダーに基づく暴力をゼロに! ~ともに、実現へ~」(開発のためのアフリカ・ファーストトレディー協会、アフリカ連合、国連人口基金共催) が開催されました。イベントには、シエラレオネ共和国、ナミビア共和国、コンゴ民主共和国、ブルキナファソ、マダガスカル共和国、マリ共和国の大統領、ファーストレディが登壇され、我が国からも男女共同参画担当大臣が参加しました。

TICAD7の成果文書「横浜宣言2019」の付属文書である「横浜行動計画2019」では、ii) 持続可能で強靱な社会の深化」の具体的な行動の一つとして、

「職業訓練を促進し、女性と若者のサービスアクセスの増加と機会の拡大を図ること」が掲げられ、日本がジェンダーに基づく暴力 (以下「GBV」という) の根絶に取り組む各国の行政官等を招へいする交流・研修事業を実施することが盛り込まれています。

こうした背景を踏まえて、令和2年度から2年間にわたり、「アジア・太平洋、アフリカの女性交流事業—ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けて!」が実施されることになりました。本事業は、日本を含むアジア・太平洋とアフリカ各国のGBV関係者間の交流により、相互の知見や経験の共有を進め、それぞれの国における人材の育成と対応能力の強化に貢献することを目的としています。事業の成果を令和4年に開催予定のTICAD8につなげていくことを目指しています。



2. 事業の概要

参加者は以下の各国行政官1名と支援団体職員1名の計2名を参加者としています。

参加国一覧

アフリカ	英語圏	シエラレオネ共和国 ナミビア共和国
	仏語圏	コンゴ民主共和国 ブルキナファソ マダガスカル共和国 マリ共和国
アジア・太平洋	英語圏	オーストラリア連邦 フィリピン共和国
	日本	

令和2年度は、対象国のGBVの状況を把握するため、アフリカ事業参加国6か国を対象とした各種調査を行いました。また、令和3年度の交流プログラムの実施に先立ち、英語圏グループと仏語圏グループにわかれ、オンラインによる情報共有・意見交換会を各2回実施しました。そして、調査結果、オンラインによる情報共有・意見交換会で得た情報を基に、令和3年度の交流プログラム実施に向けて、プログラム案の検討を行いました。以下に詳細を記します。

3. 各国のGBVの現状と課題に関する調査

各国政府や在外公館の協力を得て、政府機関を対象としたアンケート調査を実施しました。調査では、政府による支援体制、連携・レファラル体制*、支援実施上の課題、好事例、新型コロナウイルス感染症の影響と対応、今後の展望等の情報を得ることができました。

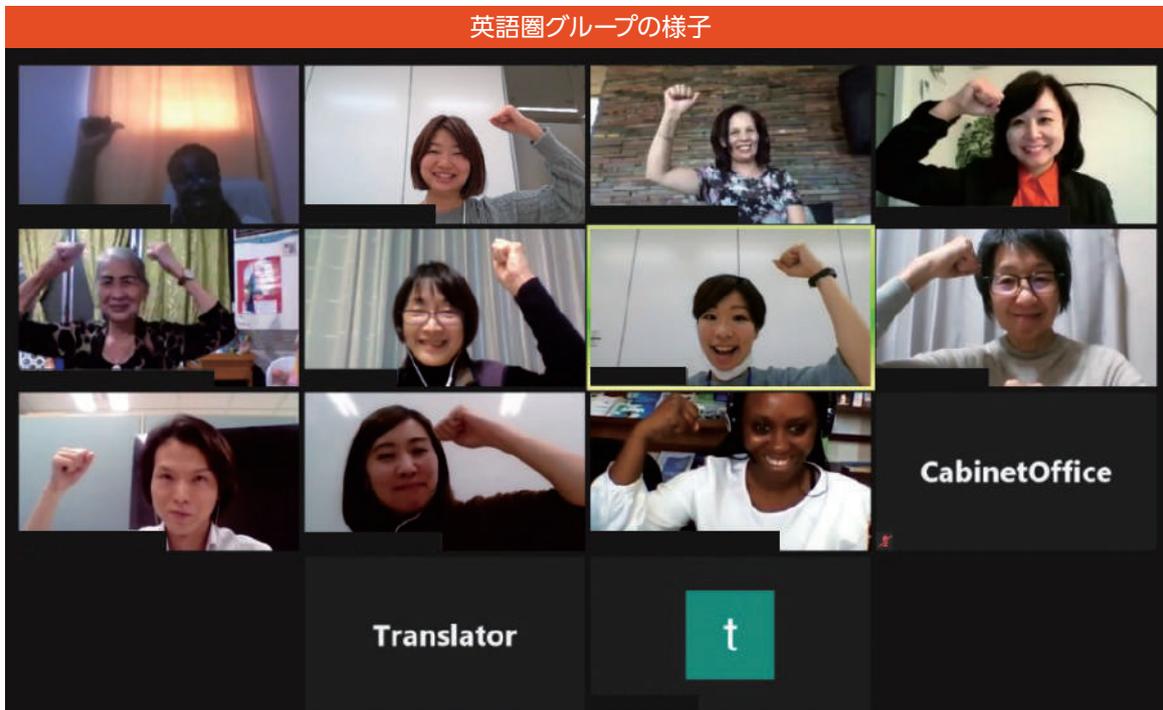
また、支援団体を対象に、オンラインによるヒアリング調査も行いました。調査を通して、主な支援活動、国内外の連携・ネットワーク、課題、好事例、新型コロナウイルス感染症の影響、今後の展望等についての情報を得ることができました。

※レファラル体制：被害者のニーズに応じて専門家や専門機関に照会して情報を得ること。専門家や専門機関を利用者に紹介し、被害者がサービスを受けられるようにすること。

4. オンラインによる情報共有・意見交換会

オンラインによる情報共有・意見交換会は、英語圏グループと仏語圏グループにわかれ、各2回実施しました。

英語圏グループの様子



両グループともに、参加者が用意したパワーポイントのスライドを使いながら、自身のキャリアパスや職務、所属機関・団体の活動、GBVの状況や課題、情報共有・意見交換会に期待することなどを発表しました。

英語圏グループでは、「新型コロナウイルス感染症のGBVへの影響と対応」、「GBV予防への男性の巻き込み」、と参加者の関心度の高い2つのトピックについて討議しました。

仏語圏グループでは、「GBV予防への男性の巻き込み」、「緊急一時保護施設の役割」、「シェルター運営等の関心事項」についての議論が行われました。

GBVへ取り組んでいる参加者同士が顔合わせを行うことは大変有意義であり、満足度の高い意見交換会となりました。

さらに、参加者間の交流促進のため、オンライン情報共有・意見交換会に加え、SNS（英語圏：Facebook、仏語圏：WhatsApp）を通じた交流も進んでいます。

5. 交流プログラム案について

これまでの調査や各国のGBVの現状と課題、オンライン情報共有・意見交換会を踏まえ、令和3年度実施予定の交流プログラム案を検討しました。

交流プログラム案は、以下の3つのトピックに沿って組み立てる予定でいます。

3つのトピック

①【政策・制度】

よりよい制度設計や官民の役割を認識する。

②【レファラル体制、連携】

個々の関係者の役割と連携を理解し、新たな手法の応用ができる。

③【被害者に寄り添う総合的支援】

被害者の生活再建に向けた支援者のあるべき姿勢を考える。

具体的な開催時期、開催方法等については、新型コロナウイルス感染症の影響や各国の水際対策等を十分に踏まえた上、オンラインでの開催も含めて、引き続き検討していきます。

仏語圏グループの様子





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ること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、簡単に手間を掛けず、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。

子供たちの成長に、そして今まで読んでいただき「ありがとう!」

さて、皆様いかがお過ごしでしょうか?随分と暖かくなり、春の雰囲気がいんな所で感じられるようになってきました。また、春といえば卒業・卒園のシーズンですね。我が家の息子も保育園を卒園し、4月からはピカピカの小学1年生です。

■息子の卒園と僕の卒業

ここにきて、自分の両親が僕を見るたびにいつも言っていた「早いなあ」の意味がようやく分かってきました。本当に異常なくらい早いですね…。体感で言うと、この6年間で2年くらいに感じています。我が家では、子供たちを自転車で毎朝送るのが僕の役目なのですが、この春に遂にその役目を終えます。娘の時と合わせて、ちょうど10年間送り続けてきました。毎朝自転車に乗りながら、保育園での様子を聞いたり、冗談を言い合っては笑ったり、時には怒ったりと子供たちとコミュニケーションを取れる良い時間だったように思います。寂しくもありますが、子供たちにありがとうと言いたいですね。

そして、このコラムも今回で卒業になりました。このコラムを読んでいただいた方にとって、少しでも自炊を始めるキッカケになれば、という思いで文章を書かせていただきましたが皆様いかがだったでしょうか?「おとう飯」という簡単な料理方法もあるんだ!と興味を持っていただけたなら嬉しいです。

■「おとう飯」始めてみませんか?

仕事も育児も忙しい時に料理を始める、というのは慣れていなければ大変だと思います。いえ、慣れていても大変です。せっかく時間をかけて作っても食べるのは一瞬だったりします。そして、食べ終われば洗い物や後片付けが待っているのです。せめて簡単に料理を作れたらなあと思う方は多いと思います。

料理を全くしたことがない方も、コレなら出来る!と

思ってもらえるようなレシピを今まで沢山考えてきましたので、是非おとう飯のホームページを覗いてみて下さい!冷蔵庫を開けて、この食材とこの食材があるなら作れる!と思ってもらえれば嬉しいです。

そして、もうすでに「おとう飯」を始められている方は、どんどんレパートリーを増やしてみてください!一度パターンを覚えれば、食材を色々組み合わせ、味付けのバリエーションを増やすことはそんなに難しいことではないと思います。

さらに、もっと慣れてくれば、家族や友人に教えながらやってみて下さい!人に教えると、自分1人で作っている時には気付かなかった「ここもう少し短縮出来るな」とか、いろいろ思うことが出てきますよ!僕もおとう飯大使として、皆様に料理を教えながら気付くことがいっぱいあり、自分自身非常に成長させていただきました。

最後となりますが、これからもおとう飯大使の活動を通じ、日々成長していければと思います!これまでお読みいただきありがとうございました!



1年間、
 ありがとう
 ございました!



「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>



News & Information

1

News

文部科学省

令和2年度「地域における男女共同参画推進のための
事業企画研修」(オンライン)実施報告

国立女性教育会館(NWEC)は、行政、女性関連施設、公民館等の職員を対象に、オンラインによる研修を今年1月19日(火)～2月12日(金)の25日間実施し、全国から23名が参加しました。

この研修は、男女共同参画の視点に立った研修・学習事業を計画する際に、当初の目的を確実に達成する事業の企画・実施・評価を行うために、地域が抱える課題を整理し、課題解決に向けた事業の設計図(プログラムデザイン)を作成する知識やスキルを身に付けることを目的としています。

参加者同士の意見交換やネットワーク作りのために、ライブ配信によるグループワークを実施した後、事業の企画・実施・評価等に必要の情報やスキルについて学ぶ講義をオンデマンドで配信。その後、参加者各自でテーマに沿った事業を企画し、ライブ配信によるグループワークを通して作成したプログラムデザインの発表と内容の検討・修正を行い、最後に参加者全体で成果を共有しました。また、プログラムデザイン案作成について講師・職員へ相談できる「お気軽相談タイム」やオンラインのチャットを活用し、主催者を含めた参加者全体で意見交換も行いました。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL https://www.nwec.jp/event/training/g_gakusyu2020.html



2

News

文部科学省

課題別研修「アセアン諸国における
人身取引対策協力促進」オンライン開催

国立女性教育会館(NWEC)は、国際協力機構(JICA)からの委託を受けて、アセアン6か国の人身取引対策に携わる行政官・民間スタッフを対象としたオンラインセミナーを開催しました。

前半は、各国の人身取引対策の取組や日本の関係団体の取組についてオンデマンドで学習。後半は1月28日、29日の2日間に渡り、ZOOMのライブセミナーを開催しました。

1日目は、日本を含めた各国におけるコロナ禍で直面している課題やそれに対する取組を中心に発表と意見交換を行い、2日目は、オンラインを通じた性的搾取や暴力について、タイと日本の取組を報告しました。

オンラインセミナーであることを生かし、研修員に加え、各国の関係者も含めた70名程度の参加者が、通訳も交えて活発な意見交換を行いました。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL <https://www.nwec.jp/global/cooperation/jpk9qj0000001z8x.html>



3

News

内閣府

4月は若年層の性暴力被害予防月間です

10代から20代の若年層を狙った性犯罪・性暴力は、その未熟さに付け込んだ許しがたい重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。

昨年6月に決定された「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」で、令和3年から、入学・進学時期である4月を、若年層の性被害に関する問題の広報啓発を行う「若年層の性暴力被害予防月間」とすることとしています。

このため、平成29年から毎年4月に実施してきた「AV出演強要・JKビジネス」等被害防止月間を強化し、AV出演強要やJKビジネスな

どの問題の更なる啓発に加え、深刻化しているレイプドラッグの問題、酩酊状態に乗じた性的行為の問題、SNS利用に起因する性被害、セクシュアルハラスメント、痴漢等、若年層の様々な性暴力被害の予防啓発や性暴力被害に関する相談先の周知、周りからの声掛けの必要性などの啓発を行います。若年層が性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないことの啓発を徹底していきます。

※詳細については、3月に、男女共同参画局ホームページに掲載します。

編集後記

Editor's Note

すっかり、春らしくなってきましたね。自粛生活で窓辺の日差しのやさしさが今年は特に目にしみます(あれ?特に花粉が多いせい?)。自宅にいることばかりで、いつも見ている景色以外のところも気になり、不思議に感じています。男女共同参画は、重要なテーマですが、みなさんにとっては、なんとなく遠い話題に思われがちかと思えます。でも、窓辺の日差しが季節によって変化するように日々の生活のいろいろな場面を通じて、男女共同参画の変化を感じられるのではないのでしょうか。そんな自分ごとの話題と捉えて、また、若い方からお年寄りに分かりやすく感じていただけるように「共同参画」がお役に立てたらいいなあと思えますが、まだまだ、御存知のない方々多いんです。是非読んでいただけるようにより身近な広報誌を目指し、今後も編集作業がんばります!よろしくお願ひしますね。

(「共同参画」城南地区特派員)

4 News

内閣府

女性役員育成事業 研修修了式の実施

今年1月、愛媛県で実施した女性役員候補者を対象とした研修が最終回を迎え、32名が修了しました。最終回では、これまで学んだことを踏まえたアクションプランを作成し、研修の振り返りや今後の目標について発表を行いました。修了式では、内閣府男女共同参画局長より「研修で得た学びや気づき、ネットワークを活かし、地域の女性リーダーとして更なる飛躍を遂げられることを期待する」旨が伝えられました。新型コロナウイルス感染症の拡大により、全6回の研修のうち5回がオンラインでの開催となりましたが、受講者からは「オンラインでのグループディスカッションは、話に参加できていない人が分かりやすく、配慮しやすかった」「普段は講師への質問などはためらってできないが、オンラインだと質問しやすく感じた」といった声がありました。

修了者の皆様の今後の活躍を期待しています。

詳細はこちらを御覧ください。

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



1 Info

文部科学省

『NWEC実践研究』第11号刊行

国立女性教育会館(NWEC)が『NWEC実践研究』第11号を刊行しました。

今号は「学校教育とジェンダー平等」をテーマに取り上げ、国内外の教育分野における男女格差に関わる問題やジェンダー平等教育に関する潮流、新型コロナウイルス感染症の女子教育への影響等、多様な視点から論じた論文の他、全国各地で多方面に展開される実践的な男女共同参画の推進事例を紹介しています。

その他、会館が実施している主催事業の報告、平成27年から5年間実施したパネル調査から得られた知見等も併せて掲載しています。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL <https://www.nwec.jp/about/publish/journal.html>



Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」3・4月号

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

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

第143号 ◆ 2021年3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

ご存知ですか？

人身取引は

(性的サービスや労働の強要等)

誰でも被害者になりえます!

2019年の日本における

被害者の割合は
日本人が約

70%

さらに年齢は
18歳未満が

40%以上

※「人身取引(性的サービスや労働の強要等)対策に関する取組について(年次報告)」(令和2年5月25日人身取引対策推進会議決定)より

SNSを利用する若い世代がターゲットに!



SNSで仲良くなった男に、言葉巧みに誘導されて裸の写真を送ってしまった。それを元に脅され、違法な風俗店でのサービスや売春を強要されてしまう。また、何らかの事情で家にいられない児童を優しい言葉で引き込むケースも多発。

こうした状況を見たら、すぐに最寄りの警察署などにご連絡を!

風俗店での労働を強要



本意な借金を背負わされ、風俗店での労働を強要されている。

強制労働の現場



外国人が、重労働を課せられ、逆らうと暴力を振られている。

アダルトビデオの出演を強要



モデルに応募したら、登録と称した契約書に署名させられ、アダルトビデオ出演を強要される。

人身取引は人間の尊厳を傷つけ、人権を軽視する重大な犯罪です。国の内外を問わず処罰の対象です。

匿名によるご相談、情報提供はこちら

匿名通報ダイヤル

0120-924-839



匿名 通報

検索

<https://www.tokumei24.jp>

人身取引について詳しくはこちら

政府広報オンライン



政府広報 人身取引 検索

<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201111/3.html>



性的サービスの提供
労働の強要等は犯罪です

このリーフレットを示した人は、人身取引の被害に遭っている可能性があります。警察等への連絡をお願いします。

リーフレット
(電子版)
PDF



女性に対する暴力根絶
のためのシンボルマーク

内閣官房 内閣府 警察庁 法務省 外務省 文部科学省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省 国土交通省 海上保安庁