



# 共同参画

特集1 / アンコンシャス・バイアスへの気づきは、  
ひとりひとりがイキイキと活躍する社会への第一歩

特集2 / 令和2年度  
「新・ダイバーシティ経営企業100選」・  
「100選プライム」及び「なでしこ銘柄」について

特集3 / 女性農林水産業者の活躍推進について



# UNCONSCIOUS BIAS

## 新年度挨拶

Greeting

### 広報誌「共同参画」は、令和3年度リニューアルしました。

---

令和3年度「共同参画」はより読みやすく、わかりやすいを目指します。

コロナ下で迎えた2回目の新年度ももはや5月。リモートワークの普及や会食の自粛で、我々のコミュニケーションのあり方も大きく変化しています。

「共同参画」も平成20（2008）年の創刊から13年。男女共同参画の活動に協力いただいている方を始め、多くの方にいつも御愛読いただき感謝します。今年度、装丁を大きくリニューアルしました。より親近感と愛着を感じていただきたく、そしてより記事の伝わりやすさを目指したものです。

先日、最新のジェンダーギャップ指数が発表されましたが、我が国のジェンダー平等は道遥かの状況です。昨年策定された第5次男女共同参画基本計画を着実に推進し、皆様とともに、“男女が共に活躍できる社会へ”に向けて取り組みます。

その一助となるよう、より役に立つ政策情報や施策、より旬で、参加ができるイベントなどの最新情報が満載の充実した記事作成に努めます。

なお、今年度男女共同参画のシンボルマークも模様替えをします。新しいシンボルマークには男女共同参画活動の一層の推進の願いを込めています。本号の表紙と裏表紙に早速掲載していますが、詳しくは6月号でお伝えする予定です。

今後とも、誌面の充実を図り、わかりやすく、そして最新の情報を編集していきます。そして、多くの方に男女共同参画に関する最新の参考情報としていただきたく、気持ちを新たに1年間編集してまいります。

本年度もお付き合いのほどよろしくお願いいたします。

「共同参画」編集長

---

“Kyodo-sankaku”

# 共同参画

# 5

May 2021  
Number 144

目次

Contents



今月号の表紙

それぞれの人々がジグソーパズルのピース（巨大なパネル状）を両手で持っています。人それぞれの価値観は“違うピース”でできています。お互いに理解しあっていきましょう。

## Special Feature

特集 1 Page.2

アンコンシャス・バイアスへの気づきは、ひとりひとりがイキイキと活躍する社会への第一歩

特集 2 Page.4

令和2年度  
「新・ダイバーシティ経営企業100選」・  
「100選プライム」及び「なでしこ銘柄」について

特集 3 Page.6

女性農林水産業者の活躍推進について

## Topics

行政施策トピックス1 Page.8

世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2021」を公表

行政施策トピックス2 Page.9

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加者の取組

行政施策トピックス3 Page.10

ダイバーシティ・マネジメントセミナーの開催

## News & Information

ニュース & インフォメーション Page.11

「地域で伸ばす！女性リーダー育成ハンドブック」を作成！

ほか

公式Facebook



男女共同参画局 Facebook  
<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>



公式ホームページ



内閣府男女共同参画局  
Gender Equality Bureau Cabinet Office  
<https://www.gender.go.jp>



## アンコンシャス・バイアスへの気づきは、 ひとりひとりがイキイキと活躍する社会への第一歩

内閣府男女共同参画局総務課

我が国における男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因の一つとして、社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していることが挙げられます。「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～」においては、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念を打破するとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による悪影響が生じないよう、男女双方の意識改革と理解の促進を図ることとしています。



一般社団法人  
アンコンシャスバイアス研究所  
代表理事 守屋 智敬氏

アンコンシャス・バイアス (unconscious bias) を御存知でしょうか。これは、日本語で「無意識の偏ったモノの見方」のことです。他にも、「無意識の思い込み」「無意識の偏見」「無意識バイアス」等と表現されることもあります。

そこで本特集では、男女間におけるアンコンシャス・バイアスを中心に、一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所の代表理事、守屋智敬氏にお話を伺いました。

**Q** アンコンシャス・バイアスとは、  
具体的にはどういった事例がありますか。

**A** 日常のあらゆる場面で起きています。例えば、次のような例が挙げられます。これらはほんの一例ですが、アンコンシャス・バイアスは、日常や職場にあふれています。

- 血液型をきいて、相手の性格を想像することがある
- 性別、世代、学歴などで、相手を見ることがある
- “親が単身赴任中です”と聞くと、まずは「父親」を思い浮かべる（母親は思い浮かばない）
- 「性別」で任せる仕事や、役割を決めていることがある
- 男性から育児や介護休暇の申請があると、「奥さんは？」と咄嗟に思う
- 子育て中の女性に、転勤を伴う仕事の打診はしないほうがいいと思う

**Q** 個々人が持っているアンコンシャス・バイアスは  
それ自体が問題なのでしょうか。

**A** アンコンシャス・バイアスは誰にでもあって、あること自体が問題というわけではありません。過去の経験や、見聞きしたことに影響を受けて、自然に培われてい

くため、アンコンシャス・バイアスそのものに良し悪しはありません。しかし、アンコンシャス・バイアスに気づかずにいると、そこから生まれた言動が、知らず知らずのうちに、相手を傷つけたり、キャリアに影響をおよぼしたり、自分自身の可能性を狭めてしまう等、様々な影響があるため、注意が必要です。

ひとつここで、「“親が単身赴任中です”と聞くと、まずは「父親」を思い浮かべる」を事例に考えてみましょう。

「まずは、父親を思い浮かべる」ということ自体に、良し悪しはありません。ただし、「単身赴任という働き方を選択するのは、普通、父親だ」というアンコンシャス・バイアスに気づかずに、単身赴任の母親に対して「え？母親なのに単身赴任？お子さん、かわいそうね…」といった言動が、母親や、家族を傷つけることがあるかもしれません。また、性別で任せる仕事を決めつけてしまい、成長やキャリアに影響を及ぼすこともあるかもしれません。

**Q** アンコンシャス・バイアスは  
解消できるのでしょうか。

**A** 具体的な対処法を3つお伝えします。

## 対処法1

### 決めつけない、押しつけない

アンコンシャス・バイアスから生まれる言動には、「普通そうだ」「こうあるべきだ」「どうせムリだ」といった、決めつけや押しつけが挙げられます。(詳細は、図表参照)

#### 図表 決めつけない、押しつけない

価値観の決めつけ言葉	● “普通” そうだ ● “たいてい” こうだ など
能力の決めつけ言葉	● どうせムリ・どうせダメ ● そんなことできるわけない など
解釈の押しつけ言葉 (違う解釈を受け入れない)	● そんなはずはない ● こうに決まってる など
理想の押しつけ言葉 (自分の理想を相手に求める)	● こうある“べき”だ ● こうでないとかダメだ など

(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所

例えば、「子育て中の女性は、普通、長期出張は無理だ」、「この仕事は、たいていの男性には無理だ」といったように、自分の決めつけや押しつけの言動に気づいたなら、「これは、私のアンコンシャス・バイアスかも?」と疑ってみてください。頭ごなしに決めつけないこと、ひとりひとりと対話をしてみることで、相手を尊重する心の姿勢を持つことがカギを握ります。

## 対処法2

### 相手の表情や態度の変化など「サイン」に注目する

相手の心のあと味が、サインとなってあらわれます。「急に表情が曇った」「声のトーンが変わった」「キーボードを打つ音が大きくなった」「オンライン会議中に急にビデオがOFFになった」といったサインに気づいたなら、「私のアンコンシャス・バイアスによる言動が、相手の心のあと味を濁したかも?」と、ぜひ立ち止まってみてください。違和感をそのままにせず、フォローを心掛けてみてください。

## 対処法3

### 自己認知

アンコンシャス・バイアスの正体は「自己防衛心」です。脳が無意識のうちに自分にとって都合のよい解釈をすることによって起きています。自然の摂理であり、完全に払しょくすることはできません。だからこそ、大切なことは、アンコンシャス・バイアスに気づこうと、ひとりひとりが意識することです。

「これって、私のアンコンシャス・バイアス?」と自分に問いながら、アンコンシャス・バイアスのメモを1~2週間とってみることもお薦めです。(詳細は、参考参照) 自分のモノの見方のクセや、思考のクセに気づけるかもしれません。

## 参考 <自己認知の習慣化>アンコンシャス・バイアス・メモの見本

### メモの例

- 会議中に、相手の表情が急に曇った(私の言動の何か...がそうさせたようだ)
- 先輩から「違うと思います」と言われて、ムツとしてしまった(私は常に正しいという思いこみがあるかも?)
- 「普通ならこうするのに…」というのはアンコン?(相手のやり方が間違っていると、頭ごなしに決めてつけているかも…)
- 「あの年代の人たちは…」と「十把一絡げ」に見ている自分に気づいた
- 「この提案は、どうせムリかも?」というアンコンで一步踏み出せていないのかも(次回、提案してみよう!)
- 配慮のつもりで、仕事を引き取ったけど、それは私の思いこみ?(やっぱり、本人に明日、確認してみよう!)

非言語メッセージや違和感がポイント!

イライラなど感情の揺れ動きもアンコンに気づくポイントです

一步踏み出せない時や決めつけたときにメモ!

(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所

「これって、私のアンコン?」が、組織全体の共通言語となり、互いに自己開示しあえることが、ひとりひとりがイキイキと活躍する社会に、一步でも二歩でも近づいてゆくことにつながると思います。

アンコンシャス・バイアスへの気づきは、多様性を認め合う社会の実現に向けての第一歩です。「わたし」を主語に、ひとりひとりが実践することです。「わたし」から始める、「半徑数メートル」から始まるダイバーシティ&インクルージョンではないかと思うのです。

**Q** 私たちが、アンコンシャス・バイアスと向き合い続けていくためのポイントはありますか。

**A** 過去の経験や聞きしてきたことは、未来への貴重な財産です。否定されるものではありません。一方で、十把一絡げなモノの見方が、悪影響をもたらすこともある、という意識を持ち続けてみてください。

大切なことは、ひとりひとり、その時々と向き合うことです。「100人に影響がなくても、101人目に影響があるかもしれない」「これまでに出会った100人の女性/男性はこうだったと決めつけずに、101人目は違うかもしれない」「過去と今とでは違うかもしれない」といったように、101人目に思いを馳せてみてください。

### Profile

守屋 智敬氏 (もりや ともたか)

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所代表理事

1970年大阪府生まれ。

都市計画事務所、コンサルティング会社を経て、2015年、株式会社モリヤコンサルティングを設立。その後2018年、一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所を設立、代表理事に就任。アンコンシャスバイアス研修の講師育成や、子どもたちへの授業など、ひとりひとりがイキイキする社会をめざして活動している。

令和2年度

# 「新・ダイバーシティ経営企業100選」・ 「100選プライム」及び「なでしこ銘柄」について

経済産業省経済産業政策局経済社会政策室



1

## 新・ダイバーシティ経営企業100選及び100選プライム

経済産業省では、平成24年度より、多様な人材の能力を発揮させることにより、イノベーションの創出等の成果を上げている企業に対して経済産業大臣表彰を実施してきました。

令和2年度は、①経営層への多様な人材の登用、②キャリアの多様性の推進、③働き方・マネジメント改革、④外国人・シニア・チャレンジドの活躍、⑤企業という組織の垣根を超えた人材活躍の5テーマを重点テーマとして設定し、「新・ダイバーシティ経営企業100選」として14社（大企業9社、中小企業5社）を表彰しました（表1上部）。

また、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」（平成30年6月改定）をもとに、中長期的な視点でダイバーシティ経営を推進し、特に先駆的な取組を行っている企業を選定する「100選プライム」として、2社を選定しました（表1下部）。

経済産業省 新・ダイバーシティ経営  
企業100選HP

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyos100sen/index.html>



表1

### 令和2年度 「新・ダイバーシティ経営企業100選」 「100選プライム」受賞企業

令和2年度 新・ダイバーシティ経営企業100選 表彰企業	
建設業	株式会社熊谷組
製造業	エーザイ株式会社 カンロ株式会社 スズキハイテック株式会社 (★) シスメックス株式会社 東和組立株式会社 (★) 横関油脂工業株式会社 (★)
情報通信業	株式会社JSOL
卸売業、小売業	株式会社足立商事 (★) 株式会社日立ハイテク
金融業、保険業	株式会社四国銀行
不動産業、物品賃貸業	ケイアイスター不動産株式会社
学術研究、 専門・技術サービス業	株式会社ズコーシャ (★)
サービス業	株式会社JTBグローバルマーケティング &トラベル
令和2年度 100選プライム 選定企業	
情報通信業	日本ユニシス株式会社
運輸業、郵便業	大橋運輸株式会社 (★)

(★は中小企業)

また、2021年3月に企業における人材マネジメントに関する現状と、これからの「ダイバーシティ経営」の実践に向けて、今後必要となる取組が見える化し、その取組を促進することを目的に「改訂版ダイバーシティ経営診断ツール」等を作成し公表しましたので、御活用ください。

経済産業省 ダイバーシティ経営実践のための  
各種支援ツール

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/sienturu.html>



## 2 なでしこ銘柄

女性活躍推進の優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じ、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを目的に、平成24年度から

経済産業省と東京証券取引所が共同して、「なでしこ銘柄」を選定・発表しています。

令和2年度は、「なでしこ銘柄」を45社、「準なでしこ」を19社選定しました(表2)。

**表2 令和2年度選定企業**

●: なでしこ銘柄 (45社) / ●: 準なでしこ (19社)

### 水産・農林業、食料品

- アサヒグループホールディングス株式会社
- キリンホールディングス株式会社
- カルビー株式会社
- サッポロホールディングス株式会社
- コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社

### 味の素株式会社

### 鉱業、石油・石炭製品

- ENEOSホールディングス株式会社

### 建設業

- 住友林業株式会社
- 積水ハウス株式会社
- 株式会社協和エクシオ

### 繊維製品

- 帝人株式会社

### パルプ・紙

- 王子ホールディングス株式会社

### 化学

- 三井化学株式会社
- 積水化学工業株式会社
- DIC株式会社
- 株式会社資生堂
- 花王株式会社
- 株式会社コーセー

### 医薬品

- 中外製薬株式会社

### ガラス・土石製品

- AGC株式会社

### 鉄鋼業

- 日本製鉄株式会社

### 非鉄金属

- 住友電気工業株式会社

### 金属製品

- 株式会社LIXIL

### 機械

- ダイキン工業株式会社
- 日本精工株式会社

### 電気機器

- オムロン株式会社
- 株式会社堀場製作所
- 日本電産株式会社

### ゴム製品、輸送用機器

- アイシン精機株式会社

### 精密機器

- 株式会社島津製作所

### その他製品

- トップラン・フォームズ株式会社
- 凸版印刷株式会社
- 大日本印刷株式会社

### 電気・ガス業

- 東京瓦斯株式会社
- 大阪瓦斯株式会社

### 陸運業、倉庫・運輸関連業

- 東急株式会社

### 海運業、空運業

- 株式会社商船三井

### 情報・通信業

- 株式会社野村総合研究所
- 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ
- SCSK株式会社
- 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
- 日本ユニシス株式会社

### 卸売業

- 双日株式会社
- 三井物産株式会社
- 住友商事株式会社

### 小売業

- 株式会社ローソン
- 株式会社丸井グループ
- イオン株式会社
- 株式会社アダストリア
- J.フロント リテイリング株式会社

### 銀行業

- 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
- 株式会社千葉銀行
- 株式会社高知銀行
- 株式会社新生銀行

### 証券、商品先物取引業

- 株式会社大和証券グループ本社

### 保険業、その他金融業

- SOMPOホールディングス株式会社
- MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社
- 東京センチュリー株式会社
- オリックス株式会社
- 東京海上ホールディングス株式会社

### 不動産業

- イオンモール株式会社

### サービス業

- ギグワークス株式会社
- トレンダーズ株式会社
- 株式会社エスクリ

経済産業省 なでしこ銘柄HP

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>



## 女性農林水産業者の活躍推進について

農林水産省経営局就農・女性課

## 1

## 「女性の農業における活躍推進に向けた検討会」を開催

## 具体的な方策について検討

農村地域や農業に人材を呼び込み、地域や農業を発展させていく上で、女性の農業経営への参画と地域農業に関する方針策定への参画の推進が重要です。

しかし、女性の場合は経営参画や地域農業の方針策定への参画に必要なスキルの向上、活動時間の確保について、周囲の理解が得られず、スキルアップや様々な地域の集まりの機会へのアクセスがしにくいといった特有の課題があります。

こうした課題を解決するため、第5次男女共同参画基本計画が策定されることを見据え、昨年7月に、「女性の農業における活躍推進に向けた検討会」を立ち上げ、農村における意識改革や、女性が体系的に農業経営、組織マネジメント等を学ぶことができる環境づくりを進め、地域をリードする女性農業者を育成していくための具体的な方策について幅広い視点から検討しました。

検討会の構成員は、座長の榎田みどり氏（農業ジャーナリスト・明治大学客員教授）を含め、全部で12名。うち地域で農業に携わる女性が5名を占め、現場の声を直接取り入れた検討会となりました。

報告書はこちら

農林水産省HP

[https://www.maff.go.jp/j/study/women\\_empowerment/index.html](https://www.maff.go.jp/j/study/women_empowerment/index.html)


## 28年ぶりに報告書を取りまとめ

昨年12月、本検討会において、農業における女性の活躍推進のために取り組むべき対策を提言する報告書「女性農業者が輝く農業創造のための提言～見つけて、位置づけて、つなげる～」が取りまとめられました。女性農業者対策に関する検討会において報告書が取りまとめられたのは、1992年の「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン懇談会」以来28年ぶりです。

1992年に策定された農山漁村の女性に関する中長期ビジョンでは、「自分の生き方を自由に選択し、自分の人生を自身で設計し、その結果、自信と充実感を持って暮らしている」女性を「めざそうとする女性の姿」としていました。本報告書では、農業において、めざそうとする姿を実現している女性農業者が増加している一方、現在も様々な課題が残っており、リーダー層以外では女性農業者の能力発揮を妨げる状況が続いていると指摘しました。

また、中長期ビジョン策定以降、何が達成され、何が達成されていないかを総括し、今後の女性のさらなる活躍を推進する上での課題を検討しました。報告書では、地域をリードする女性農業者の育成や、地域農業の方針策定に女性が参画するためには、男性の意識改革が必要であることなど、課題解決に向けて取り組むべき対策が提言されました。

## 【検討会構成員】

青木 美紗	奈良女子大学研究院生活環境科学系講師
生部 誠治	全国農業協同組合中央会営農・くらし支援部部長
笠田 幸美	JA全国女性組織協議会理事
笠原 尚美	全国農業委員会女性協議会 副会長
川手 督也	日本大学生物資源科学部教授 (座長代理)
五條 満義	東京農業大学国際食料情報学部准教授

小宮 寛美	小宮梨園(千葉県市川市)
榎田 みどり	農業ジャーナリスト・明治大学客員教授 (座長)
鈴木 泰子	社会保険労務士法人リライアンス 代表社員
徳永 順子	福岡県みやま市農業委員会 会長
橋本 梢	橋本園芸(埼玉県深谷市)
山村 勝廣	全国農業会議所農地・組織対策部部長



農林水産省では、女性が農林水産業の重要な担い手として、より一層能力を発揮していくことを促進するために、毎年3月10日を「農山漁村女性の日」と制定しています。この日の関連行事として、農林水産省が後援する「未来農業DAYs」が3月12日にオンラインで開催され、女性農林水産業者の活躍を讃える令和2年度農山漁村女性活躍表彰受賞者の取組事例紹介と表彰式及び農業に関心のある若者の革新的アイデアを表彰する「大地のカコンペ」が行われました。

農山漁村女性活躍表彰は、農林水産業及び農山漁村の活性化や、農林水産業経営や政策・方針決定への女性の参画推進、次世代リーダーとなりうる若手女性の農林水産業への参入、地域の子育て支援など女性活躍推進のために積極的に活動している女性又は団体を表彰するものです。

今年は、新たな事業分野でのチャレンジや、地域の伝統料理の継承、地産地消の推進、女性にとって働きやすい職場環境の整備やそのための人材育成などに取り組みされた個人又は団体に、農林水産大臣賞6点を始め、経営局長賞、林野庁長官賞、水産庁長官賞、団体賞など合計21点が贈られました。

農林水産省では、女性農林水産業者がその能力を発揮し、地域や経営をリードすることができる環境づくりを引き続き進めて参ります。



受賞者の取組事例紹介の様子



未来農業DAYsの様子①



表彰状授与

### 【農林水産大臣賞受賞者】

女性地域社会参画部門 (個人)	澤田 たみ子 (鹿児島県出水市)
女性地域社会参画部門 (組織)	奥多野生活研究グループ連絡協議会 (群馬県神流町)
女性起業・新規事業 開拓部門	須藤 陽子 (千葉県館山市)
女性活躍経営体部門	有限会社 グリーンハウス (山口県山陽小野田市)
若手女性 チャレンジ部門	阿左美 咲紅菜 (群馬県みどり市)
地域子育て支援部門	グリーンリーフ株式会社グループ (群馬県昭和村)

### 詳細はこちら

令和2年度農山漁村女性活躍表彰  
(未来農業DAYs HP)

[https://www.mirainogyodays.org/  
awardr02/](https://www.mirainogyodays.org/awardr02/)



未来農業DAYsの様子②

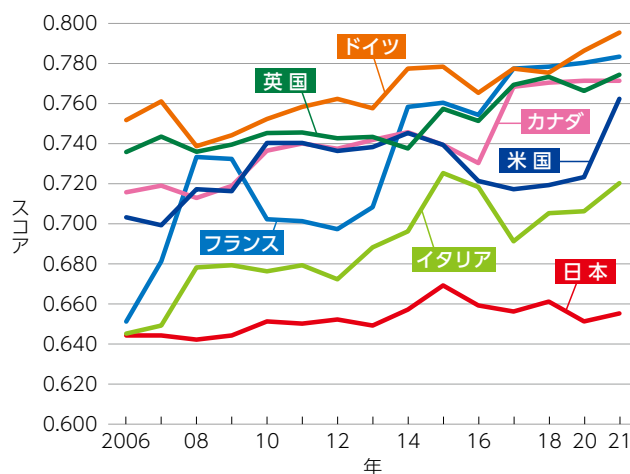
# 世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2021」を公表

内閣府男女共同参画局総務課

世界経済フォーラム (World Economic Forum : WEF) が2021年3月、「The Global Gender Gap Report 2021」を公表し、各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI) を発表しました。この指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。2021年の日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位 (前回は153か国中121位) でした。前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となりました。

日本は、特に、「経済」及び「政治」における順位が低くなっており、「経済」の順位は156か国中117位 (前回は115位)、「政治」の順位は156か国中147位 (前回は144位) となっています。政治分野では、スコアは上がっているものの、順位は下がっています。これは、各国がジェンダー平等に向けた努力を加速している中で、日本が遅れを取っていることを示しています。

G7各国のGGI比較



※2018年公表までは、公表年のレポートが公表されていたが、2019年公表分は「G G R 2020」となり、2020年のインデックスとして公表されたため、年の数字が連続していない。

WEFのレポートでは、日本は政治分野において格差が縮小したものの女性の参加割合が低く、国会議員の女性割合は9.9%、大臣の同割合は10%に過ぎないことにより、「政治」のスコアが0.061と低いままであることが述べられています。さらに過去50年間、女性の行政府の長は存在していないことも指摘されています。また、経済分野についても、管理職の女性の割合が低いこと (14.7%)、女性の72%が労働力になっている一方パートタイムの職に就いている女性の割合は男性のほぼ2倍であり、女性の平均所得は男性より43.7%低くなっていることが指摘されています。

ジェンダーギャップ指数 (2021)  
上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	前年値	前年からの順位変動
1	アイスランド	0.892	0.877	-
2	フィンランド	0.861	0.832	1
3	ノルウェー	0.849	0.842	-1
4	ニュージーランド	0.840	0.799	2
5	スウェーデン	0.823	0.820	-1
11	ドイツ	0.796	0.787	-1
16	フランス	0.784	0.781	-1
23	英国	0.775	0.767	-2
24	カナダ	0.772	0.772	-5
30	米国	0.763	0.724	23
63	イタリア	0.721	0.707	13
79	タイ	0.710	0.708	-4
81	ロシア	0.708	0.706	-
87	ベトナム	0.701	0.700	-
101	インドネシア	0.688	0.700	-16
102	韓国	0.687	0.672	6
107	中国	0.682	0.676	-1
119	アングラ	0.657	0.660	-1
120	日本	0.656	0.652	1
121	シエラレオネ	0.655	0.668	-10

各分野における日本のスコアは、次のとおりです。

分野	スコア	昨年のスコア
経済	0.604	0.598
政治	0.061	0.049
教育	0.983	0.983
健康	0.973	0.979

詳しくはこちらを御覧ください。

Global Gender Gap Report 2021  
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>



## 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加者の取組

「男性リーダーの会」には、女性活躍の推進にコミットする企業経営者等や知事・市町村長の約260名が参加しています。そのうち、2名の男性リーダーの取組を紹介します。(氏名五十音順)

内閣府男女共同参画局総務課

### ダイバーシティから生まれる大きな力

山口 祥義

佐賀県知事



男女共同参画は組織にイノベーションを起こし、生産性を向上させるために必要なことと確信しています。そして、性別だけではなく国籍や年齢、障がいの有無など多様な人材が集まることで、様々な視点や考えが融合し、それまでになかったアイデアや変化を生み出していきます。

佐賀県庁では、ダイバーシティが組織を強くし、社会を変えていく大きな力になると考え、様々なキャリアを持った人々を全国から採用しています。一般事務職員のうち中途採用者の率は、他県が平均約3%であるのに対し、本県はその4倍の約12%と全国トップであり、それぞれの分野で力を発揮しています。

また、施策の1つとして、誰もが楽しく子育てできるよう「子育てし大県“さが”」プロジェクトに取り組んでおり、マイナス1歳からのイクカジ推進事業では、父子手帳の配付や夫婦の家事ギャップ解消セミナーなどを通じて家事・育児への意識改革を進めています。こうした施策の効果もあり、2020年「イクメン力全国ランキング」第1位に輝きました。

コロナ禍において従来の手法や枠組みが見直される今こそ、1人1人の個性や経験を大切に、互いに認め合い、意見を交わせる環境を醸成し、より良い社会に変えていくチャンスではないでしょうか。男性、女性にかかわらず、「人」を大切に、全ての人が輝く佐賀づくりにこれからも進めてまいります。



マイナス1歳からのイクカジ推進事業「佐賀県知事とのPAPAシンポジウム」

### 「多様性と共創」をバリューズ(価値観)に

吉岡 晃

アスクル株式会社 代表取締役社長CEO



アスクルでは、ダイバーシティ経営を重点施策の1つに掲げ、2014年に「ダイバーシティ推進部」を設置、2015年には「Diversity for Vitality」を宣言し積極的な取組をスタートしました。2012年に導入した育児・介護・看護者を対象とした在宅勤務制度を、社員のライフステージに合わせ、女性だけでなく全社員が多様な働き方が選択できるよう、テレワーク、フレックス制度に拡充し、働き方改革を推進してまいりました。また、2015年以降、女性管理職の登用に取り組んだ結果、女性管理職比率は2014年の12.3%から2020年には22.1%まで大きく伸長しました。今後、2025年には女性管理職比率30%を達成すべく、中期経営計画へ具体的な指標として組み込み、様々な施策を展開いたします。

まず始めに、全管理職を対象にアンコンシャスバイアストレーニングを実施し、多様な社員を受容できるマインドを醸成します。次に、ライフイベントによってキャリアが描き難くなる30歳前の女性社員を対象に、中長期的なキャリアを描く研修を実施し、自立的なキャリア意識の形成を支援します。また、女性管理職を対象に視座を高め成長を支援するメンター制度を導入します。

2020年12月に刷新した「ASKUL WAY」のバリューズ(価値観)の一つに「多様性と共創」を掲げました。「多様性を尊重し、あらゆる壁を越え、さまざまな個性と共創する」ことを意味します。多様な社員が、それぞれの持つ能力を最大限発揮できる取組を推進してまいります。



ダイバーシティ研修



「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](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html)



# ダイバーシティ・マネジメントセミナーの開催

内閣府男女共同参画局推進課

## 1. セミナー概要

令和3年3月4日(木)に、一般社団法人日本経済団体連合会(以下「経団連」という。)及び内閣府男女共同参画局の共催で、企業の経営者及び管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメントセミナーをオンラインで開催し、全国から約1,000名が参加しました。

今回は、「ウィズ・ポストコロナ時代における企業のダイバーシティ推進に向けて」をテーマに、先進企業の経営者からダイバーシティに対する考えや取組、今後の課題等について話を伺うとともに、先進企業からの事例紹介を通じて、ダイバーシティ・マネジメントに対する理解を深めました。

## 2. 基調講演 「資生堂のダイバーシティ経営」



**魚谷 雅彦 氏**  
経団連ダイバーシティ  
推進委員長/  
株式会社 資生堂  
代表取締役社長兼CEO

モノカルチャーのヒエラルキー型の縦割り組織を排し、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)のカルチャーに基づくフラットで活発な組織をつくるのが重要との認識を示した上で、比較的女性が少なかった部門長の層に着目し、サクセッションプランの改革に力を入れるなど、徹底した人材育成計画を進められた取組を御紹介いただきました。

また、D&Iは、企業の活性化や従業員の自己実現、そして日本社会をより幸せに、豊かにすることができ、ジェンダーへの関心が高まっている今こそ、ダイバーシティ推進の好機であると述べ、各社のD&Iへの取組を呼びかけました。

## 3. 事例紹介

### ①「多様性×自分らしい働き方=タケダ」

**大藪 貴子 氏** 武田薬品工業株式会社  
チーフグローバルコーポレートアフェアーズ  
オフィサー

企業理念にDE&I(Diversity, Equity&Inclusion)を明文化し、社員の属性に拠らない一人ひとりにあったサポートを進めるなど、既に多様な働き方を推進してきたことによって、コロナ禍でもスムーズにフレキシブルワークに対応できたことを御説明いただきました。また、経営陣によるVRでのポストコロナにおける職場環境の疑似体験や、DE&Iの重要性について自らの経験を社員に語りかける機会の設置、といった取組を御紹介いただきました。

### ②「ダイバーシティ&インクルージョン for everyone」

**岩村 水樹 氏** Google  
バイスプレジデント マーケティング  
アジア太平洋・日本地区

D&Iはイノベーションのために不可欠であるとした上で、失敗リスクを許容し心理的安全性のあるカルチャーの醸成、多様な視点による採用活動やD&Iを重視した人事評価、多様な働き方のためのコミュニケーションインフラ整備などの取組を御紹介いただきました。製品やマーケティングにもD&Iの視点を取り入れているほか、「Women Will」プロジェクトにより実証実験やリーダーシッププログラムを実施している旨御説明いただきました。

(経団連タイムス2021年3月25日 No.3493をもとにGoogleにより編集)

本セミナーの詳細は、「仕事と生活の調和」推進サイトを御覧ください。

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



News

01

## 「地域で伸ばす!女性リーダー育成 ハンドブック」を作成!

内閣府

内閣府は、地方公共団体が地域女性活躍推進交付金等を活用し、女性役員候補者を育成するための研修を開催するに当たり参考となるハンドブックを作成しました。このハンドブックには、研修受講者の声、自治体・大学の研修実施事例、過去に内閣府が実施した研修の「課題と改善のポイント」が掲載されています。

地域経済を支えている中小企業や小規模事業者にとって女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、企業の持続的な発展にとって不可欠です。内閣府の地域女性活躍推進交付金は、地域における関係団体の連携を促進し、女性の活躍推進に資する取組を支援するものであり、都道府県が女性役員の育成に係る事業を実施する場合には、上限が800万円から1,000万円に上乗せされます。

本ハンドブックや地域女性活躍推進交付金を御活用いただくことで、女性役員候補者の育成が進み、全国各地で多くの女性役員が輩出されることを期待します。



News

02

## 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・ バランス)レポート2020」公表

内閣府

仕事と生活の調和連携推進・評価部会及び仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議は、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2020」を公表いたしました。レポートでは、年次有給取得率や男性の育児休業取得率といった13の数値目標や、関連する施策の動向を取りまとめています。仕事と生活の調和に対する理解促進のために御活用ください。



「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2020」の詳細は、HPを御覧ください。

URL <http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-20/zentai.html>



ハンドブックは内閣府HPに掲載しています。

URL <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/handbook.html>



News

03

## 『令和3年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議』を開催します!

内閣府

日時 令和3年6月29日(火)  
13:00~15:30

今年度、『いま』を生きるみんなで築いていく男女共同参画社会とは?』をテーマに、以下のプログラムを予定しています。

- 男女共同参画週間キャッチフレーズ最優秀作品表彰
- 坂東 眞理子氏(昭和女子大学理事長・総長)による特別応援メッセージ
- テーマにまつわる各分野で活躍する方々によるパネルディスカッション

(写真は昨年度開催の様子)

詳しくはこちらを御覧ください。

URL <https://www.gender.go.jp/public/event/index.html>



※新型コロナウイルス感染症の流行対策のため、聴衆者用の会場を確保しつつ、動画配信等を行い開催することで対応予定。詳細が決定しましたら内閣府男女共同参画局HPにて告知します。

News  
04 全国に女性就業支援専門員を派遣します  
(令和3年度女性就業支援全国展開事業)  
厚生労働省

女性就業支援(就業促進、健康保持増進)の充実を目的として、全国の女性関連施設(地方自治体、男女共同参画センター等)、事業主団体、労働組合、女性団体など“支援する立場の方”をバックアップする事業を実施しています。

「女性活躍推進の意義と課題」「働く女性の健康支援」など女性労働に関するテーマのセミナー・研修会等(オンライン対応可)に、講師として女性就業支援専門員を派遣します。講師料、旅費は無料です。是非御利用ください。

詳しいことは、女性就業支援センターまでお気軽にお問い合わせください。

TEL:03-5444-4151

mail:info@joseishugyo.or.jp

詳しくはこちらを御覧ください。

URL <https://joseishugyo.mhlw.go.jp/index.html>

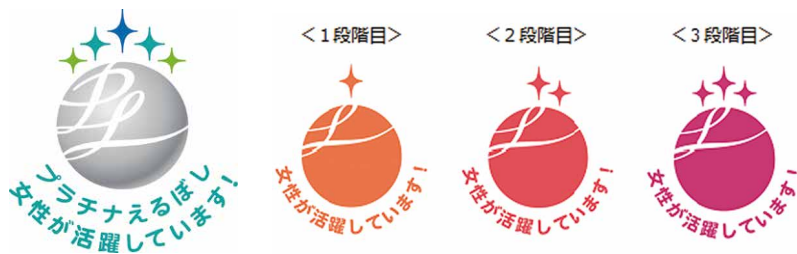


News  
05 改正女性活躍推進法が施行されます  
厚生労働省

女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律64号))は、すべての女性が輝く社会づくりを進めるため、2016年4月に施行され、この法律により、常時雇用する労働者数301人以上の企業は、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行った上で一般事業主行動計画の策定・届出等、取組を実施するとともに、女性の活躍に関する情報の公表が義務とされています。

法改正により、2022年4月からは、行動計画の策定等や情報公表の義務となる事業主の範囲が101人以上の事業主まで拡大されます。

また、2020年6月から、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主を厚生労働大臣が認定する「えるばし認定」制度について、更に水準の高い「プラチナえるばし認定」制度が創設されています。



詳しくはこちらを御覧ください。

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



News  
06 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究報告会」冊子の報告書刊行  
文部科学省

社会人となって最初に直面する仕事や職場環境は、その後のキャリア形成に大きな影響を与えます。企業にとっても若手社員が活躍し、組織に定着することは大きな課題です。そこで国立女性教育会館(NWEC)では、平成27年に民間企業に入社した新規学卒者を入社5年目まで追跡する「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」を実施し、昨年10月から11月に、「初期キャリア期の実態と課題」について検証した報告会をオンラインにて開催しました。

本誌はその概要をまとめたものです。第1部は、女性は管理職志向を持ちにくく早期離職の傾向も男性より顕著であること、入社5年間で男女のジェンダー意識や希望する働き方が変化したこと、理系女性は文系女性より能力不安が高いことなど、本調査から得られた知見に関する個別報告からなります。第2部では、第1部の個別報告や日本経済団体連合会による調査結果、参加者からの質問などを踏まえて行ったパネルディスカッションについて掲載しています。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL <https://www.nwec.jp/about/publish/jpk9qj0000002qxk.html>



令和2年度  
男女の初期キャリア形成と  
活躍推進に関する調査研究報告会  
初期キャリアからの人材育成  
～入社5年で何がおこるのか～

主催：独立行政法人国立女性教育会館



「シカを追うものは山を見ず」という言葉があります。シカを追いかけて、山に迷ってしまうのですね。この1年間、コロナ下での生活は、感染対策と毎日発表される感染者の数に一喜一憂の日々でした。経験したことのない1年でありながらも、かけがえのない1年であったことにも変わりません。だからこそ局面に捉われ過ぎて、方向を見失うことなく、俯瞰でものを見、考えなくてはと感じます。新しい生活様式の中で、新たなコミュニケーションを、適合した価値を見つけていかなくてはならないと。今号から、『共同参画』の装いが変わりました。皆様の手を伸ばしやすく、読みやすくと、編集“ネット”会議で議論をした結果です。男女共同参画活動の推進に自粛はありません。いま、まさに鳥瞰で進めていきましょう。

【翼が欲しい 編集員】

News

## 07 女性情報ポータル“Winet(ウィネット)”リニューアル

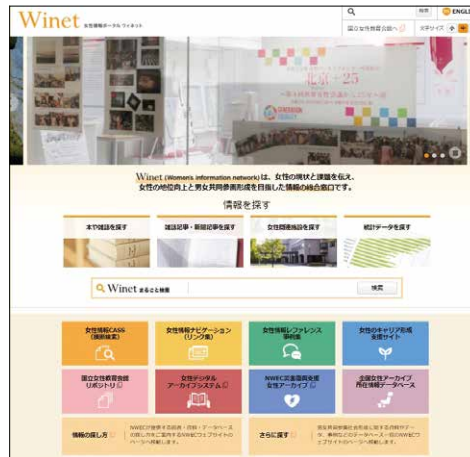
文部科学省

国立女性教育会館(NWEC)では、2006年に女性情報ポータル“Winet”(Women's information network)を公開して以来、女性の現状と課題を伝え、女性の地位向上と男女共同参画社会形成を目指した情報の総合窓口として、多くの方に御利用いただきました。

このたびトップページと以下のサイト・データベースをリニューアルしました。

トップページは、キービジュアルの下に、「本や雑誌を探す」「雑誌記事・新聞記事を探す」「女性関連施設を探す」「統計データを探す」を配置。また、「Winetまるごと検索」の下に、「女性情報CASS」ほか、Winetのサイト、データベースへのリンクを配置しました。

新しくなった“Winet”をぜひ御活用ください。



詳しくはこちらを御覧ください。

URL <https://winet.nwec.go.jp>



Info

## 01 「女性関連施設相談員研修」開催について

文部科学省

国立女性教育会館(NWEC)では、女性に対する暴力被害を始めとする様々な相談に、ジェンダー視点に立って適切に対応する力量を養うとともに、寄せられた相談から男女共同参画社会形成に関わる地域課題を把握し、その解決に資する事業や施策につなげるノウハウを学ぶための研修を実施します。

**配信日** 令和3年6月16日(水)午前9時～令和3年7月14日(水)午後5時

**対象** 女性関連施設、相談機関等の相談員、関連施策担当者300名

**申込** 令和3年5月13日(木)午前9時～令和3年6月2日(水)午後5時必着

※先着順ではありません。応募多数の場合は、抽選とし、初めて参加される方、これまで参加が少ない地域の方の申込を優先させていただきます。

**参加費** 無料(通信料は御自身の負担となります。)

**方法** LMS(eラーニング学習管理システム)を使用した動画視聴及びZoomによるライブ配信。LMSの動画は期間中、参加者の都合に合わせていつでも視聴できます。

※受講には、インターネットに接続できるパソコン環境が必要です(タブレット、モバイル端末も可)。Zoomミーティングによるライブ配信に参加するためには、事前にZoomアプリをインストールする必要があります。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL [https://www.nwec.jp/event/training/g\\_soudan2021.html](https://www.nwec.jp/event/training/g_soudan2021.html)



Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」5月号

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

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

第144号  
編集・発行 2021年5月10日発行  
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 株式会社マーグラ

男女共同参画シンボルマークを  
リニューアルしました。

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府  
男女共同  
参画局

詳しくはこちらを御覧ください。

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/symbol/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/symbol/index.html)

