



# 共同参画

特集 ぼうさいこくたい開催報告



## 共同参画に寄せて

foreword

### 「実践と行動に向けて ～防災分野の共同参画～」

防災・災害対応・復興分野の男女共同参画は、近年大きく進展しています。東日本大震災をはじめとした大災害の教訓から学び、『男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン』（令和2年改訂）や『女性が力を発揮するこれからの地域防災』（令和4年）などで具体的な施策やノウハウ・活動事例が示されたことが効果を上げつつあります。

災害発生に備えて学び活動する女性はますます増えています。地方自治体や地域コミュニティで防災や災害対応に関わる人々の間でも、ジェンダーの視点や男女が共に担う体制が必要だということに一定の共通理解が得られるようになり、「必要性は理解できたが何をすべきかわからない」という人は減っていると感じます。

地方自治体が作成する地域防災計画や避難所運営指針には、男女のニーズの違いへの配慮、安全対策、女性の参画について記載されるようになり、女性用品や子育て介護用品を備蓄する自治体も増えています。地方防災会議の女性委員比率は大幅に増加しています。

しかし、内閣府男女共同参画局のフォローアップ調査（令和4年）によると、この進展にはいくつかの偏りと隔たりがみられます。

まず、女性のニーズへの配慮と比べ、女性が意思決定の場に参画するための施策は遅れがちです。例えば、全国市区町村の70%が、避難所運営指針で男女別の更衣室・トイレ、授乳室を設置すると記載していますが、避難所運営への女性の参画を推進する記載は58%にとどまります。防災・危機管理部署に女性職員が1人も配置されていない市区町村は62%を占めます。

そして、計画や指針類に記載された対策が実践されない問題もあります。令和3年に避難所を開設した市区町村のうち、女性の視点を踏まえたトイレ・入浴施設を設置し、女性に対する暴力の防止・安全確保の取組を行い、避難所の運営体制に女性が参画するよう配慮した自治体はそれほど多くはありません。同様に、「自主防災組織への女性の参画を促すための取組」を実施した市区町村も期待されたようには増えていません。

最後に、市区町村の規模によって進展に差がみられ、町村部や小規模自治体では、一般的に防災分野の男女共同参画施策は導入が遅れています。

政策から実践へ。言葉から行動へ。配慮から参画へ。これは簡単なことではありません。これから、防災分野の男女共同参画の真価が問われる大事な段階だと考えます。



<出典>

内閣府男女共同参画局2022「地方公共団体における男女共同参画の視点からの防災・復興に係る取組状況について フォローアップ調査結果（概要）」  
[https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/pdf/chousa/r3\\_zentaigauyou.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/pdf/chousa/r3_zentaigauyou.pdf)

“Kyodo-sankaku”

# 共同参画

# 12

December 2022  
Number 162

目次

Contents



## 今月号の表紙

12月号ということで、冬らしさとクリスマス感のある表紙となりました。人々が協力してギフトボックスを積み上げてひとつのツリーを作っている様子からお互いに助け合う姿を表現しました。

## Special Feature

特集1 Page.2

ぼうさいこくたい2022「集まれ!防災女性職員とその応援団 第2弾」を開催しました。

特集2 Page.4

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」地域シンポジウム・石川県開催

特集3 Page.6

スペシャルインタビュー

一般社団法人日本雑誌協会 理事長  
堀内丸恵氏にお話を伺いました

## Topics

行政施策トピックス1 Page.9

我が国の上場企業における女性役員登用の状況

行政施策トピックス2 Page.10

令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査結果

行政施策トピックス3 Page.12

第6回理工系女子応援ネットワーク会議を開催

## News & Information

ニュース & インフォメーション Page.13

「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」の実施について  
ほか

公式Facebook



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



公式Twitter



男女共同参画局Twitter  
<https://twitter.com/danjokyoku>



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>



# ぼうさいこくたい2022「集まれ！防災女性職員とその応援団 第2弾」を開催しました。

内閣府男女共同参画局総務課

令和4年10月22日(土)・23日(日)、国民の防災意識向上を目的とした「防災推進国民大会(ぼうさいこくたい)2022」が開催されました。様々な団体・機関が参加し、ワークショップやプレゼンテーション、屋外展示等を実施する中、内閣府男女共同参画局は、昨年に引き続きセッションにて二度目の出展をしました。

## 「集まれ！防災女性職員とその応援団 第2弾」プログラム

### ■開会の挨拶

内閣府男女共同参画局長

### ■情報提供

ガイドラインに基づく取組状況調査について  
(内閣府男女共同参画局)

### ■各地の防災女性職員ネットワークの取組紹介

### ■地域の防災女性ネットワークの取組紹介

### ■情報共有

グラレコ紹介・よんなな防災会女子部のブース紹介

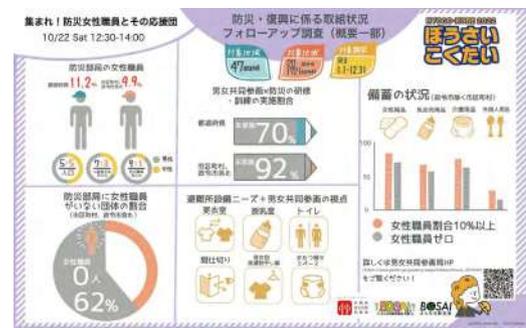
### ■閉会の挨拶

内閣府政策統括官(防災担当)  
普及啓発・連携担当 企画官

開会の挨拶では、岡田恵子男女共同参画局長より、男女課と防災危機担当課などによる組織の内部及び行政とNPOなどによる外部の、2つの「つながり」が重要であること、国としてもこのようなつながりを強化していくというメッセージが伝えられました。続いて、男女共同参画局から令和3年に実施した「ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況調査」を報告し、防災分野における女性の参画を促進していく必要があることを共有しました。その後、防災分野における女性の参画のために重要な「つながりづくり」の取組を各団体から紹介いただき、その様子をオンライン市役所の皆様にご覧いただき、通称グラレコ※していただきました。

※会議や対話、セミナーなどを図・絵・文字を使ってリアルタイムに可視化する技術

## ガイドラインに基づく取組状況調査



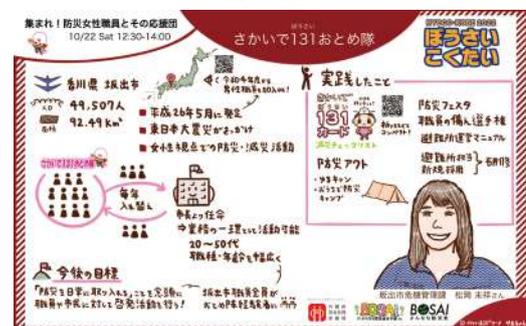
作：公務員×グラフィックレコーダー-小川綾 (@aya\_reco) さん

内閣府男女共同参画局で実施した調査の概要を、オンライン市役所の方に、イラストを活用しわかりやすく表現していただきました。調査概要の詳細はHPから御覧いただけます。  
([https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/chousa\\_r03.html](https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/chousa_r03.html))

## 各地の防災女性職員ネットワークの取組紹介

### さかいで131 (ぼうさい) おとめ隊

松岡 未祥さん



作：イラスト通訳 山脇英明 (@yamacyan221) さん

防災を日常に取り入れ職員や市民の防災意識を向上させることを目標に活動されています。男性職員も加入できるように令和4年度に要綱を改正されました。防災カードの作成や職員の職場での備えの様子を表彰する「職場の備え選手権」、イベントでの体験型防災ゲームなど、様々な取組を紹介いただきました。

## 那覇市防災対策検討女性チーム

与座 リサさん



作:グラフィックレコーダー 廣瀬杏奈 (@annah\_graphic) さん

これまでに実施された、避難所カードの様式見直しについての報告や避難所運営マニュアルの策定推進などに関する提言取組と、関係課と連携しながらジェンダーを含めた視点での防災講座やワークショップなどを行い、幅広い視点を取り入れるといった今後の目標を紹介いただきました。

## 名古屋大学 減災連携研究センター女子部

蛭川 理紗さん



作:イラスト通訳 山脇英明 (@yamacyan221) さん

愛知県内の自治体に対し生理用品の備蓄についてのアンケートを、また男性に対し生理についてのアンケートを実施した結果、自治体によって生理用品の備蓄状況に差があること、多くの男性職員が生理について疑問を抱いていることが判明したことなどを紹介いただきました。

## 地域の防災女性ネットワークの取組紹介

### KBC (九州朝日放送) 防災ネットワーク会議

太田 祐輔さん/加藤 恭子さん



作:グラフィックレコーダー 廣瀬杏奈 (@annah\_graphic) さん

自治体の枠を超えてつながる取組として、自治体の防災担当者とKBCの方々による防災ネットワーク会議の女性職員編や防災ウィークの実施、メーリングリストによるつながりづくりを検討していることなどを紹介いただきました。

### 一般社団法人京都ジェンヌの会

中村 菜穂さん



作:公務員×グラフィックレコーダー小川綾 (@aya\_reco) さん

関係が希薄化している地域において、地域の消防団や住民の方々とながりをつくる取組と、議論を通して一人ひとりが防災について考え、自助、共助、公助がつながることが命を救うために必要であることを紹介いただきました。

### こうち減災女子部

福富 真子さん



作:イラスト通訳 山脇英明 (@yamacyan221) さん

男女センターの防災講座の修了生が緩くつながり、女性防災リーダー育成やローリングストックなどに関する防災イベントの実施、障がい者の防災団体や学生団体・大学と連携した取組や今後の注力したい活動として自主防災組織との連携などを紹介いただきました。

グラレコを拡大して閲覧いただけます。

URL [https://www.gender.go.jp/policy/saigai/20221022/pdf/20221022\\_2.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/saigai/20221022/pdf/20221022_2.pdf)



## 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 地域シンポジウム・石川県開催

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300名の企業の社長や地方自治体の首長等に御参加いただき、女性活躍推進に関して取組の共有や意見交換を行っています。令和2年度より各地域企業の男性リーダーへと本会のネットワークを拡げることを目的に地域シンポジウムを開催しており、石川県で4回目を開催しました。当日は、企業の代表や社長をはじめ多くの方に御参加いただきました。

### 地域シンポジウム・石川県開催概要

- 日時: 令和4年10月18日(火) 15:30-17:00
- 場所: 石川県立音楽堂/  
Zoomウェビナーのハイブリッド形式
- 主催: 内閣府 ●共催: 石川県
- 後援: 石川県商工会議所連合会、石川県商工会連合会、  
(一社)石川県経営者協会、石川県中小企業団体中央会、石川県農業協同組合中央会、石川県信用保証協会、日本労働組合総連合会石川県連合会、石川県労働局、(公財)いしかわ女性基金

### 開会挨拶

#### 小倉 将信

女性活躍担当大臣／内閣府特命担当大臣(男女共同参画)

小倉大臣は、開会挨拶の中で、女性役員が多い企業の方が株価や利益率等企業のパフォーマンスが高いことに触れ、多様性の確保は企業の成長、日本経済の発展につながるものであるとして、シンポジウムの参加者に女性活躍の重要性を訴えました。



#### 馳 浩

石川県知事

石川県の馳知事は、女性副知事として7月に登用した西垣淳子副知事を紹介し、女性も男性もやるべきことを一緒に進め、また物事を決める場に女性がいることの重要性を示したいと訴えました。

また、今回の地域シンポジウムを通じて、男性も女性も家事・育児・仕事において協働し、その中で女性の能力が大いに発揮される社会を作っていきたいと述べました。



### 基調講演

テーマ: 「男性リーダーによる女性活躍推進への想いと取組」

#### 勝木 敦志氏

アサヒグループホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO

勝木社長のご講演では、多様性は国内外の最重要課題であるとして、2022年にはDE&I(ダイバーシティエクイティ&インクルージョン)カウンシルを経営組織の直下に置いてグローバル全体で取組を推進していく体制を整えたことや、グ

ループ全社員に向けて月に1回程度ビデオメッセージを発信していること等、組織トップが率先して取り組むことの重要性についてお話いただきました。

国内では、トップダウンで推進する委員会とボトムアップで推進する委員会の両輪体制を整えたことや、その他に具体的な事例を交えながら、組織の中核部門への女性登用は経営の優先事項であるとの力強いメッセージをいただきました。



## パネルディスカッション

テーマ：「女性活躍推進における組織トップの役割」

### ◆パネリスト及びファシリテーター

杖村 修司氏

株式会社北國フィナンシャルホールディングス 代表取締役社長

塚本 健太氏

コマニー株式会社 代表取締役社長執行役員

黒川 正枝氏

株式会社小林製作所 業務改革最高責任者 (Coo)

西垣 淳子氏 (ファシリテーター)

石川県副知事

パネルディスカッションでは、女性活躍推進に対する組織トップのコミットメントや、今後女性活躍をさらに推進していくために取り組んでいきたいことなどについてお話いただきました。

## ■女性活躍推進に対する 組織トップのリーダーシップについて

- 組織トップが推進してきた中で、取組の課題として“真に女性が働きやすい環境”が何かを考え、人事制度や評価の仕

組にメスを入れ、女性役員を筆頭として委ね白紙から刷新した。

- トップダウンで進めることに加え、推進委員会を置いてボトムアップで進めることも重要。また、組織トップが発信し続けることも重要。
- 組織トップが「男女の差なく、優秀で人柄が良く適性があれば、役職に登用する」という考えが前提にあったことで、女性が活躍する企業になれた。



▲株式会社小林製作所 黒川Coo

## ■男女問わず多様な人材が輝ける、 これからの経営・組織の在り方について

- 全員参加型の経営を実践し、社員全員で会社を作り上げてきた。通常だと難しいことも、社員の皆で知恵を絞ることによって、不可能を可能にすることができた。
- 自分の考えを持ち、意見をきちんと伝えるためにも、リスクリングが重要。自分の会社だけではなく、様々な方々と議論を進めるような経験を積むことが重要。
- 一社だけが女性活躍を推進しても限界がある。地域全体、日本全体が制度や風土を作り上げていくことが重要。女性



▲株式会社北國フィナンシャルホールディングス 杖村社長

が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場である。働きやすさや女性活躍は、企業の持続可能な発展に不可欠である。



◀コマニー株式会社 塚本社長

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。

URL

[https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders/event/index\\_20221018.html](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20221018.html)



「男性リーダーの会」への御参加はこちらから！

URL

[https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders/join.html](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/join.html)



Special  
Feature

3

## 一般社団法人日本雑誌協会 理事長 堀内丸恵氏にお話を伺いました

内閣府男女共同参画局総務課



アキレス 美知子氏

男女共同参画推進連携会議議長  
(SAPジャパン株式会社特別顧問、  
三井住友信託銀行取締役、横浜市参与、  
G20 EMPOWER 日本共同代表)



林 香里氏

男女共同参画推進連携会議副議長  
(東京大学 理事・副学長)



堀内 丸恵氏

一般社団法人日本雑誌協会  
理事長  
(株式会社集英社 代表取締役会長)

**アキレス議長：**男女共同参画に関しては、政府主導でさまざまな法整備が進んでいます。各業界でも取り組まれています。なかなか変わらない現状もありますが、社会全体の男女共同参画の進み具合について、堀内理事長はどのように見ていらっしゃいますか。

**堀内氏：**全体としては、女性が仕事を続けやすい制度はかなり整えられてきましたが、実際にそれを活用するとなると個人の努力に頼るところが大きかったように思います。会社としては、制度を整備するだけでなく、制度の利用率を高めるための風土づくりに力を入れていくべきなのでしょうね。

**アキレス議長：**おっしゃるように風土づくりは大切ですね。どうしたらもっと制度を利用しやすくなると思いますか。

**堀内氏：**重要なのはやはり経営側の意識だと思います。制度が使われない原因を分析し、解決していく。経営側がしっかりリードしていかないと、浸透はしませんよね。

**アキレス議長：**堀内理事長は集英社の会長でもいらっしゃいますが、ご自身はどのように取り組まれていますか。

**堀内氏：**集英社は女性向けの雑誌や書籍、児童書などを多く扱い、女性社員の力によって支えられているといっても過言ではありません。よって女性が長く働き続けられる環境を

整えることが、経営にとっても重要な課題であり、そのための制度を整えてきました。同時に、それを阻むような行為は絶対に許さないという姿勢を貫いてきたつもりです。現在の女性社員比率は約44.9%、女性管理職比率は42.3%、平均勤続年数では女性のほうが男性より長いくらいです。

**アキレス議長：**社会全体と比較するとかなり進んでいますね。

**堀内氏：**出版健保（出版業界の健康保険組合）の被保険者や、出版労連（出版業界の労働組合）の会員の女性割合を見ても4割以上ですので、この業界が女性に支えられている産業であることは間違いありません。しかしながら、役員比率となると、他の業界と並んでまだ一桁台という会社がほとんどです。また、日本雑誌協会の理事は各社の社長で構成されるのですが、女性の理事は17人中1人です。

**アキレス議長：**御社の女性役員比率はいかがでしょう。

**堀内氏：**22%です。まず女性の編集長や課長が生まれて、次に女性の部長が誕生し、やがて取締役という流れで少しずつ増えていきました。いずれは役員も男女同等になるとは思いますが、まだ時間がかかりそうですね。

**林副議長：**女性のキャリアパスとしてはいかがでしょうか。御社に入社した女性は、基本的に女性向けの雑誌や書籍を担当して経験を積んでいくものなのでしょうか。

**堀内氏：**配属は男女関係なく適性に依って決まります。例えば、女性誌を担当した後に、文芸の編集を経て営業や人事を経験したり。「女性だから女性ものを」という決まりは一切なく、適材適所でやっています。

**林副議長：**あくまでイメージですが、週刊誌を扱う部門は締め切りに追われるハードな職場で、子育て中の女性は配属しづらい状況もあるのでしょうか。そんな中で例えば「看板週刊誌でスクープを出して売り上げ部数を伸ばした編集長しか専務になれない」といった暗黙の条件があるとすれば、女性の役員登用は進みませんよね。

**堀内氏：**そのような暗黙の条件はないと思います。役員へのキャリアパスも多様ですし、優秀な編集者が経営層に向いているとは限らないというのが私の印象です。ただ、優秀な女性編集者に対して「この人はファッションに強い」「この人は文芸一筋だ」と特定の分野への能力発揮を期待するあまりに、マネジメントの経験を積み機会を十分に提供してこなかった問題はあったと思います。任せてみれば「意外とマネジメントに向きそうだね」と分かり、それが次につながるキャリアパスになっていく。集英社でも、「女性誌をたくさん出して、部員のほとんどが女性なのに、部長や役員だけがなぜか男性」という風景が長らく続きましたけれど、ずいぶん変わっていきました。

**アキレス議長：**それはいつ頃から変わったのでしょうか。

**堀内氏：**ここ20年ほどの変化だと思います。それも能力のある人に重職を任せる適材適所が進んだ結果だと捉えています。例えば、私が社長になったときには、法務部門時代の部下だった女性に監査役をお願いしました。「どう考えても、この人しかいない」と選んだ結果がたまたま女性だったんです。会社とその部門にとって一番相応しい人を選んだ結果が女性。その積み重ねで自然と進むのが、男女共同参画の理想形ではないかとも思います。集英社の役員の半数が女性になるにはもう少し時間がかかるかもしれませんが、100%子会社の通販会社では社長以下5人の役員のうち4人が女性です。若い会社ほど最初から能力主義で女性活躍が進みやすいかもしれませんね。

**アキレス議長：**堀内理事長は意識を強く持って社内の女性活躍を進めていらっしゃるのですね。素晴らしいです。一方で、日本の社会全体となるとまだ課題は山積してい



※本方針は、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年6月をめどに政府決定し、各府省の概算要求に反映するものです。詳しくはこちら



<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>



ます。6月に発表された「女性版骨太の方針2022」\*について、どんな感想を持たれましたか。

**堀内氏：**やはりものごとを進める上では、目標の共有と情報開示が大事だとあらためて感じました。集英社でも、先ほど申し上げた女性の平均勤続年数などの数字はホームページで開示しています。それもあって採用時の女性の応募者が多いのかもしれませんが。「この会社なら長く働き続けられそうだな」と思っただけでいる。ちなみにこのホームページを担当したのも人事部門の女性です。

**アキレス議長：**情報開示にオープンであるという姿勢も、一つのメッセージですね。骨太の方針の目玉の一つが、「男女間の賃金格差の開示の義務化」です。御社の取組としてはいかがでしょうか。

**堀内氏：**私の知る限り、いわゆる大手出版社では男女の賃金格差はないと思います。給与は勤続年数と役職手当で変わってきますが、昇進にもほとんど差はないですね。むしろ最近では女性のほうが早いくらいです。

**林副議長：**男女賃金格差が生じる原因の一つとして、女性の離職の問題があるのですが、結婚や出産を迎える30代で辞めてしまう人はあまりいないですか。また、新卒では女性はどれくらい採用しているのでしょうか。



**堀内氏：**離職率は極めて低いですね。これは出版社全般を通じて言えると思います。新卒は今年23人入りまして、うち女性は10人です。昨年は17人中9人。一昨年は20人中10人と、ほぼ同等の比率ですね。「体力的に女性は難しいだろう」という配慮で男性を多めに採っていた時期もあったのですが、今は「個々の働き方の調整は、入社後に相談すればいい」という考え方で、純粋に能力と適性で採用を決めています。

**アキレス議長：**男性に対する取組に関してはいかがでしょうか。骨太の方針では、男性の家庭進出・地域参加にも踏み込んだ内容になっています。

**堀内氏：**非常に重要なポイントだと見ています。集英社でも、まさに力を入れている点でして、例えば男性の育児休業取得に関しても、保育園の送迎のために短時間単位で柔軟に取りやすい仕組みづくりを進めています。これも制度以上に風土の醸成が大事ですね。つい2週間ほど前も、エレベーターで30代前半の男性社員に声をかけたら「育休から復帰して今日から出社です」と返ってきたので、「ぜひどんどん取ってくれ」

と伝えるところです。経営層や人事から積極的に声をかけて、雰囲気を作っていくことが大事でしょうね。

**アキレス議長：** トップや上司からお声をかけていただくと、取りやすいですね。男性育休取得率は何%くらいになりましたか。

**堀内氏：** 女性の100%に比べるとまだ低く、去年は27%です。その前年は17%ですから、これでも格段に増えました。一つは新型コロナウイルスの影響で在宅勤務が進んだことも大きいと思います。在宅勤務制度についても、今後は正式な制度として運用できるように整えている最中です。在宅勤務のやりやすさは、男女というより部門ごとの業務内容の違いによって差が出ますので、現状に合った方法を探っています。

**林副議長：** 電子書籍が普及してきたことは、女性の働きやすさにプラスに働いているのでしょうか。印刷などの工程が省かれることで、負荷が減るメリットがあるのではないかと想像するのですが。

**堀内氏：** 実は逆かもしれません。電子書籍はページ数に制限もなく、ある意味で無限に制作ができてしまうので、紙の雑誌・本の業務とは違う新たな負荷も生じるんです。一方で、在宅でも業務を進めやすい点で、働き方の効率は向上します。例えば、小さいお子さんを自宅でケアしながら仕事を進めるといった働き方もやりやすくなったのではないのでしょうか。

**アキレス議長：** その点に関してはあえて指摘させていただきますと、「小さい子どもは親の仕事のジャマをする天才」ですので(笑)、現実としてはケアをしながらは難しいかと思えます。

**堀内氏：** なるほど。確かにそうですね。これも含め、在宅勤務ならではの新たな問題にも目を配る必要があると感じています。「いつでも働けるだろう」という前提で、深夜にメールを送ると過重労働につながりかねません。「緊急性の高い連絡を除いては、夜10時以降の業務メールは禁止」というアナウンスを出したこともあります。

**アキレス議長：** 細かな目配りをなさっているのですね。では、今後の協会としての取組について教えてください。

**堀内氏：** まずは「知ること」が第一歩。男女共同参画に関して加盟社の実態を正確に把握し、皆さんと共有することから始めたいと思います。メディアを通じていろんなことを言っておきながら、「では自分たちは？」と内省を怠ってはいけませんよね。新聞や放送なども含めると、メディア業界は世間より遅れていると思いますので。

**アキレス議長：** 素晴らしいファーストステップだと思います。

います。ジェンダーのデータについては業界ごとに情報が不統一で国内の統計を取りづらいつという課題がありますので、その点も情報発信を扱うメディアの方々に牽引していただくことを期待しています。

**林副議長：** コンテンツに関連した取組はありますか。女性に対して差別的・暴力的な表現の追放や、女性に伝統的な女性の役割を強要するような表現を防止するためのイベントなど、一般に向けた啓発や発信は協会としてなさっているのでしょうか。

**堀内氏：** 啓発を目的としたイベント開催まではまだできていませんが、各出版社を集めてジェンダー表現について討議する機会は毎月設けています。

**林副議長：** 雑誌は、熱心な特定のファンを巻き込むパワーを持つ媒体だと思いますので、社会の意識変革に対しても発信力を生かしていただきたいです。女性だけでなく、教育雑誌を通じて子どもたちにも影響力がありますよね。

**堀内氏：** 集英社ではまさに今、子どもたちの意識調査を推進したり、シンポジウムを開催したりという動きが進んでいます。女性誌を9誌出している会社ですから、編集現場にいる女性たちから提案や企画が生まれることも多いんです。

**アキレス議長：** ぜひその議論の中に男性も入っていただきたいですね。するとお互いに新たな気づきもあると思いますので。

**堀内氏：** おっしゃるとおりで、私自身も含めて男性がもう少し勉強をして、意識を変えていく努力がもっと必要ですね。全員がすぐに変わることは難しくても、気づいた人が発信していく。それが社会を進める流れをつくると思います。

**アキレス議長：** ぜひこれからも変化をリードし、発信していただくようお願いします。本日はありがとうございました。

構成／宮本恵理子 撮影／竹井俊晴  
インタビュー実施日：2022年7月19日  
(株式会社集英社での役職は当時のもの)



# 我が国の上場企業における女性役員登用の状況

男女共同参画局推進課

## I 現状について

全上場企業における女性の役員数は、2022年は3,654人となり、2012年からの10年間で5.8倍に増えました。女性役員割合もこの10年間で1.6%から9.1%へと着実に増加していますが、諸外国と比較すると、依然として低い水準となっています。(図-1、図-2参照)

業種別で見ると、女性の役員がいない企業が半数以上を占めている業種が、上場企業全33業種のうち4業種あります。

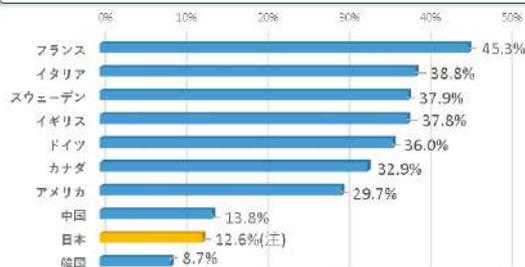
また、プライム市場上場企業について、女性の役員がいない企業は、全1,837社のうち344社あります。いまだ約2割の企業において女性の役員がいません。

図-1 女性役員数の推移



図-2 諸外国の女性役員割合

日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。



「女性役員情報サイト」では、上記の情報に加え、女性役員の登用状況に係る様々なデータを掲載しています。是非御覧ください。

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

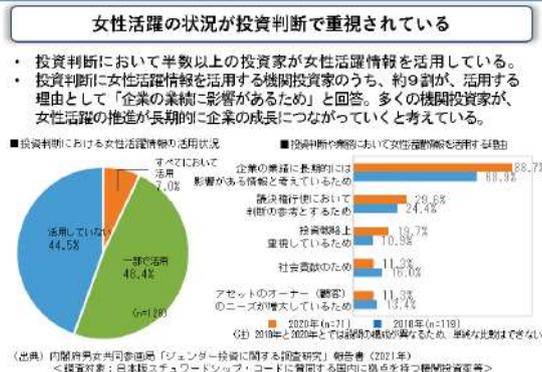


## II 今後について

女性の活躍推進は、少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する我が国において、多様な視点によってイノベーションを促進し、我が国の経済社会に活力をもたらすものであり、持続的成長のために不可欠なものです。さらに、昨今の資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断に考慮されるようになっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものです。

2020年度の内閣府の調査によると、企業への投資判断において、半数以上の機関投資家が企業における女性活躍に関する情報を活用しているなど、企業の女性活躍情報が注目されています。(図-3参照)

図-3 企業が女性活躍に取り組むことのメリット



昨年6月には、東京証券取引所が上場企業に対して課している「コーポレートガバナンス・コード」が改訂され、女性の登用を含めた、多様性の確保についての考え方と目標等を開示すべきとされました。また、現在金融庁では、有価証券報告書における、女性管理職比率、男性の育児休業取得率及び男女間賃金格差といった中長期的な企業価値判断に必要な項目の情報開示について、内閣府令改正の検討が進んでいます。

内閣府では、現在プライム市場上場企業を対象に、執行役員又はそれに準じる役職者に占める女性役員割合の実態調査を行っています。その結果を踏まえ、「第5次男女共同参画基本計画」における「東証一部上場企業役員に占める女性割合を2022年までに12%」とする目標に対する達成度評価を行った上で、2025年までの新たな成果目標の検討を行います。さらに、今年度、女性活躍の要素を考慮したジェンダー投資の最新状況等について調査を行っています。こうした調査の結果や、企業が女性活躍に取り組むメリット等について広く発信することにより、今後も企業における女性活躍を推進してまいります。

# 令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査結果

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。

内閣府男女共同参画局では、昨年度に続き、本年8月に「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査」を実施しました。

内閣府男女共同参画局総務課

無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)とは自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」をいいます。自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「無意識の偏見」と呼ばれます。

本調査では、家庭・コミュニティ領域と職場領域での性別役割、その他性別に基づく思い込みについて、前回調査(令和3年度に実施)の測定項目(36項目)に、新規項目(5項目)を追加した41項目に回答いただきました。回答者には最初に自分の考えにあてはまるかどうか聞き、その後、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験を聞いています。

各項目について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で選択、『「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高い(又は低い)』ことを『「そう思う傾向」が強い(又は弱い)』としています。

以下、具体的に見ていきます。

※対象・調査設計

【対象】全国男女20~60代 10,906人  
(男性5,452人 女性5,384人 その他70人)

【調査設計】全国47都道府県を性別、年代(20代~60代)で分け、均等に回収するサンプリングとし、測定項目を追加し41項目とした。

## 1. 性別的役割意識(全体)

性別役割意識について、男女ともに上位に入った8項目のうち7項目は、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は男性の方が高くなりました。

また、今回調査で新規追加した測定項目が上位に入っており、男女ともに「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」が最も高くなっています。その他、男女差が大きく開いたのは「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」、「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」、「男性は人前で泣くべきではない」の3項目であり、前回調査と同様に全体的に男性が高い割合となっています。(表-1参照)

●性別役割意識(全体)

(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)

■ 男女両方で上位10位に入っている項目  
※赤字の項目は、今回調査で追加した項目  
※「-」は前回測定項目になし

男性 上位10項目	回答者数 : 5,452	(%)	(参考) 前回順位	女性 上位10項目	回答者数 : 5,384	(%)	(参考) 前回順位
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2		
2 女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2 女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1		
3 女性は感情的になりやすい	35.3	4	3 女性は感情的になりやすい	37.0	3		
4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4		
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	-		
6 女性はか弱い存在なので、守られなければならない	33.1	-	6 女性はか弱い存在なので、守られなければならない	23.4	-		
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21.6	5		
8 男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10		
9 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	-	9 組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8		
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	28.4	8	9 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9	8		
11 家事・育児は女性がするべきだ	27.3	9	11 家事・育児は女性がするべきだ	20.7	7		
14 家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	20.3	6		

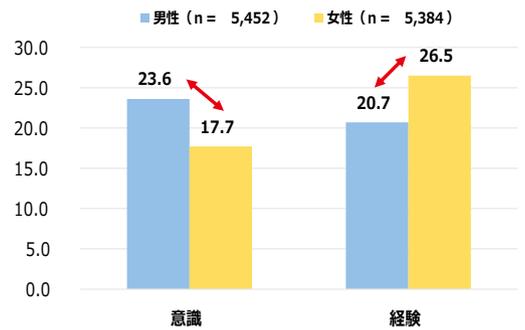
【表-1】

## 2. 男女差でみえるアンコンシャス・バイアス

全項目平均では、性別役割の「意識」は男性が強い一方で、直接言われた・言動や態度から感じた「経験」は女性のほうが多くなっています。

男性は女性と比べて、性別に基づく役割を直接言われた、あるいは言動や態度で間接的に接した「経験」は少なく、伝統的な役割観に自身がとられていることに気づいていない可能性がうかがえました。(図-1参照)

●性別役割について意識および経験



【図-1】

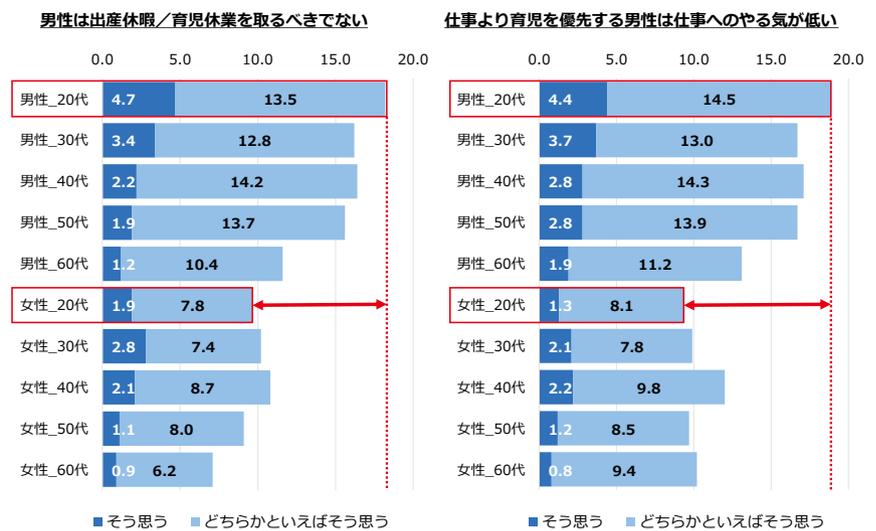
## 3. 職場項目における性別役割意識

職場項目における性別役割意識では、20代男性で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高いものが多くみられました。

さらに、「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」、「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」については、20代の男女間でも大きな差がみられる結果となっています。(図-2参照)

また、前回調査と同様に、男性と女性の両方で「そう思う傾向」が最も強い項目は「育児期間中の女性は重要な仕事を担当するべきでない」でした。

●性別役割意識（職場）



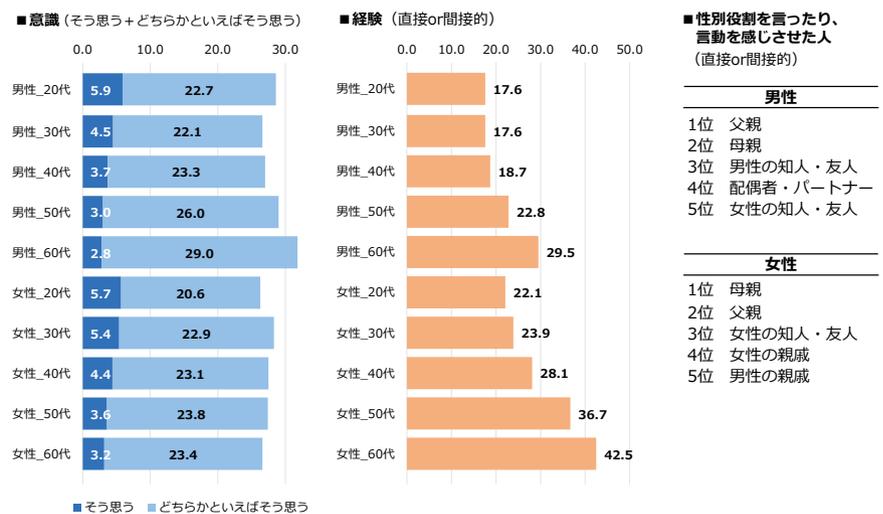
【図-2】

## 4. 性別役割意識（性年代別）における結婚に対する価値観の相違

「女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い」は、性年代別で大きな差はないものの、いずれの層でも一定数みられており、直接言われたあるいは言動や態度から感じた「経験」では、男性より女性の方が多く、女性は年代が高くなるほどそう感じさせられた割合が高くなっています。特に女性の50～60代が多く経験しています。

直接または間接的にそう感じさせた人として、女性は「母親」が1位で、次いで「父親」となっており、同性の友人や親戚が上位に入っていました。(図-3参照)

●性別役割意識（性年代別）\_結婚に対する価値観の相違



【図-3】

調査結果はこちらから閲覧できます

「令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」(内閣府男女共同参画局/2022年11月公表)

URL [https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu\\_r04.html](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r04.html)



## 第6回理工系女子応援ネットワーク会議を開催

内閣府は令和4年10月17日(月)に「第6回 理工系女子応援ネットワーク会議」を開催しました。オンラインで開催し、全国から89団体・131名に出席いただきました。

内閣府男女共同参画局推進課

### 1. 理工系女性人材の育成に係る基調講演

お茶の水女子大学理系女性育成啓発研究所より「女子中高生の理系への進路選択を後押しするために」と題し、基調講演をいただきました。我が国の理系女性人材の層を厚くするために、中等教育において女子生徒が理系分野に興味や関心を抱く機会を提供する目的で、同研究所では理系女性ロールモデル講演会「リケジョ-未来シンポジウム」のほか、21年度の独自の取組として、海外研究者による「グローバル講演会」や、専用のSNSを利用した「VR体験セミナー」等、ロールモデルとの交流や最先端の研究に触れられるイベントを展開されています。さらに、生徒だけでなく教員・保護者を対象とした講演会についても紹介いただき、女子生徒の理系への進路選択を周囲から後押しする重要性についてもお話いただきました。



### 2. 夏のリコチャレ取組事例発表

取組事例発表①として、企業と自治体が協働し、オンラインと対面のハイブリッド方式で実験教室を開催した、ライオン株式会社と明石市に発表いただきました。イベントでは、ライオンと明石市を含む各自治体の会場をオンラインで繋ぎ、実験の進行と操作のフォローを役割分担することで、よりきめ細やかでスムーズな運営を実現しました。企業と自治

体が事前に対面で打ち合わせを行うなど緊密に連携・協力することで、各地の子供たちにも実践的なコンテンツを提供できるという好事例です。

取組事例発表②として、国立研究開発法人 産業技術総合研究所の取組を発表いただきました。人工イクラを作る実験やVR体験等、事前準備が必要な実験をオンラインで行うにあたり、実験準備手順の動画を作成し、当日はそれを示しながら担当者が準備をサポートしたことや参加者の安全確保のため保護者等の付き添いを必須としたこと等、工夫点についても御紹介いただきました。



(左：ライオン・明石市、右：産業技術総合研究所)

### 3. グループディスカッション

本会議には、夏のリコチャレや独自の取組によりイベントを実施いただいている団体、イベントの実施に興味のある団体、自治体等、様々な団体に参加いただきました。グループディスカッションでは、イベント実施済みの団体からイベントの工夫点を発表したり、ノウハウを共有いただいたほか、これからイベントを実施したいと考えている団体の疑問点を解消したりと、参加者の間で活発に意見交換がなされました。

「理工系女子応援ネットワーク会議」の詳細は下記リンクを御覧ください。

URL <https://www.gender.go.jp/c-challenge/dantai.html>



News  
01 「地域における男女共同参画推進のための  
事業企画研修」の実施について

文部科学省

国立女性教育会館(NWEC)では、8月25日～9月16日に「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」をオンラインで開催しました。この研修は、理論学習や情報収集方法の習得等を通して、男女共同参画の視点に立つ研修・学習事業の効果的な企画・実施手法を身につけていくもので、今年度は行政、女性関連施設、公民館等で企画業務に携わる145名がオンデマンドで受講しました。



うち29名は事業の設計図(プログラムデザイン)作成にも挑戦し、週1回のライブ配信で、修了生による実践報告やグループでの相互検討を交えながら、各自の企画を練り上げていきました。最終日にはそれぞれが力作を発表、各地の自治体や男女共同参画センターで実績を重ねてきた4名の企画委員と全参加者から講評と応援コメントが送られました。

参加者からは「1人職場で心細かったが、同じ志を持つ方々から意見やアイデアをもらえて本当に勉強になった」「作成したプランを上司に語り、早速実施準備に入った。研修で知り合った皆さんからの刺激で自分が成長したことを実感している」等の声が寄せられました。アンケートの満足度も非常に高く、全国の仲間と学び合える貴重な機会としても大変好評でした。

詳細は、こちらを御覧ください。

URL [https://www.nwec.jp/event/training/g\\_gakusyu2022.html](https://www.nwec.jp/event/training/g_gakusyu2022.html)News  
02 働き方改革推進支援セミナー動画配信のご案内

厚生労働省

厚生労働省では、中小企業事業主の皆さまの働き方改革への支援として、本年9月28日(水)にオンラインセミナー「働き方改革を展望する 2022秋」を開催いたしました。

このセミナーでは、元厚生労働審議官である、現在産業雇用安定センター理事長の岡崎淳一氏をお招きし、働き方改革について講演いただきました。また、パネルディスカッションでは、働き方改革推進支援センターの支援により取り組みを進めた建設業と運送業の中小企業2社をお招きして現場の実践事例を紹介し、働き方改革に取り組んだ原動力や取り組み方のコツを分かりやすくお話しいただきました。

これから働き方改革に取り組もうとする、特に建設業・運送業の事業主の皆さまは、ぜひご覧ください。

【アーカイブ動画】(無料で御視聴いただけます。)  
配信ページは下記働き方改革特設サイトに掲載しております。

■働き方改革特設サイト(全国センターからのお知らせ)

URL <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/zenkoku/>

【働き方改革推進支援センターのご案内】(企業向け、利用無料)

■働き方改革特設サイト(無料相談窓口)

URL <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/>

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」12月号 <https://www.gender.go.jp> <https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>第162号  
編集・発行2022年12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 株式会社オックス

「誰か」のこと  
じゃない。



## 法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会

人権に関する問題でお悩みの方は、  
お気軽にご相談ください。

みんなの人権110番  
インターネット人権相談受付窓口

0570-003-110

受付時間 平日8:30~17:15  
<https://www.jinken.go.jp/>



このポスターは、「東京2020公認 人権啓発キャッチコピーコンテスト」にご応募のあった8,749作品から選定された最優秀作品を基に作成したものです。法務省の人権擁護機関では、このキャッチコピーを「啓発活動重点目標」として掲げ、一人一人が人権を尊重することの重要性を正しく認識し、他人の人権にも十分配慮した行動をとることができるよう、各種の人権啓発活動を幅広く展開します。