男女がともに活躍できる社会へ

内閣府
男女共同
参画局

1
"Kyodo-sankaku"
Number 163
January 2023
Japan Cabinet Office

共同参画

特集　第42回男女共同参画推進連携会議　全体会議報告

「キャリアもライフも楽しむ！」

アキレス美知子
Michiko Achilles

男女共同参画推進連携会議議長
三井住友信託銀行取締役
横浜市参与
G20 EMPOWER日本共同代表

男女共同参画とは「平等な機会、公正な処遇を基本に女性も男性も働き方、生き方を選ぶことができ、働きがいや生きがいを感じられること」と理解しています。その実現のために、政府は男女共同参画基本法をはじめ女性活躍推進法まで様々な政策を展開してきました。当初は女性の人権尊重、出産などがあっても働き続けられる両立支援に重点が置かれていましたが、2010年ころから女性と経済が注目され、「ウーマノミクス」が政府の成長戦略として打ちだされました。私は2010年から3年間APEC女性リーダー会議の日本代表メンバーを務めていましたが、この間「女性を保護する、支援する」という議論から「女性が力を発揮することが経済や社会の発展を促す」という議論に明確に変わったことを憶えています。人口の半分を占める女性の力が活かされない社会にはイノベーションも経済成長もないということです。

女性版骨太方針2022では、女性の経済的自立が大きな柱となっています。中でも男女間賃金格差開示の義務化は大きな一歩と言えます。これは国際的にみて基本的な指標ですが、重要なのは、女性管理職・役員の少なさや低収入の職種に女性が多いなど、賃金格差が起きている要因を分析し改善を促していくことです。加えて、男性の家庭・地域における活躍も初めて柱の一つに位置付けられました。法制の後押しもあり、男性も育休を取るのが当たり前の風潮が生まれつつあります。女性も男性も家事・育児を担い、やりがいのある仕事を通してキャリアを築いていくことが可能な時代になりました。

私事ですが、夫と私は男女ではなく、それぞれ何が得意かで家事を分担してきました。例えば私の担当は料理、夫は掃除と洗濯です。足りない部分は週に一度家政婦さんの助けを借りました。子育ても夫婦協働で、娘たちは米国と日本両方の文化・行事をご近所やお友達と一緒に体験して成長しました。夫も私もキャリアアップする時期と重なり、時間に追われる日々でしたが、かけがいのない楽しい思い出がたくさんできました。家事や育児は負担ではなく、一緒にやれば生産的でとても楽しいものです。

私のモットーは「キャリアもライフも楽しむ！」です。女性も男性も、どちらかを選ぶのではなくどちらも追っかけましょう。それは人生において価値あるチャレンジであり、その先に豊かな未来が待っています。

"Kyodo-sankaku"

共同参画

1

January 2023
Number 163

目　次
Contents

今月号の表紙

1月号で取り上げた特集の記事にちなみ、様々な人の力を集結させてネットワークを作り上げていく世界観を表現しました。

Special Feature

特集 1 Page.2
第42回男女共同参画推進連携会議　全体会議報告

特集 2 Page.4
第10回「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」リーダーミーティングを開催

特集 3 Page.6
スペシャルインタビュー
一般社団法人日本民間放送連盟　会長
遠藤龍之介氏にお話を伺いました

Topics

行政施策トピックス 1 Page.9
ジェンダー主流化を実践に
～国際女性会議WAW!2022開催報告～

行政施策トピックス 2 Page.10
女性に対する暴力をなくす運動　活動報告

News & Information

ニュース＆インフォメーション Page.12
「第27回全国女性消防団員活性化徳島大会」を開催しました

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

特集1

Special Feature 1

第42回男女共同参画推進連携会議　全体会議報告

内閣府男女共同参画局総務課

令和４年11月14日（月）、第42回男女共同参画推進連携会議（以下、連携会議）全体会議をオンライン形式で開催しました。

小倉大臣冒頭挨拶

開会にあたり、小倉將信内閣府特命担当大臣（男女共同参画）より、分野・職域・年代の垣根を越えた社会の各界各層の多様な方々、全国で男女共同参画社会づくりを進めている方々が議員として参画しているという連携会議の強みを生かし、ジェンダー平等に向けた国民的な取組が全国に浸透していくことに期待を寄せる旨の挨拶がありました。

小倉大臣による開会挨拶

最近の男女共同参画の動きについて

内閣府より、男女共同参画に関する様々なデータやそれに基づく政府の施策について、説明・質疑応答を行いました。

各チームからの活動報告

連携会議の今期のチーム活動について、各チームのコーディネーターより、現状と今後の進め方を以下のとおり報告しました。

① 女性の経済的自立をテーマとした企画委員会直轄取組の状況について(男女間賃金格差情報開示チーム)

只松観智子議員（(株) Think Impacts代表取締役）から、前回の全体会議を受け、有識者議員で構成される企画委員会にて、女性の経済的自立のための課題の中でも男女間賃金格差と女性の管理職登用に焦点を当てた議論を行った旨の説明があり、チームの現状について以下のとおり報告がありました。

活動の状況

- 7月に改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令により、一定規模以上の企業に男女間の賃金差異の情報公開が義務付けられたことを受け、政府の取組への賛同を示すとともに、今後の追加的な取組について提案する形でステートメントを発出。
- なでしこ銘柄が投資家にとって活用しやすい指標となるよう経済産業省担当職員と選定基準等について意見交換を行った。

今後の活動

ステートメント内で提案した内容の具体的な検討や担当省庁との意見交換を引き続き行っていく。

② 若年層に対する性暴力の防止・啓発チーム

林香里副議長（東京大学理事・副学長）から、チームの現状について以下のとおり報告がありました。

活動の状況

- 令和４年度若年層の性暴力被害予防月間において、イベントへの櫻井彩乃議員（#男女共同参画ってなんですか代表）の登壇や男女共同参画局が作成する広報動画への意見提出を行った。
- 若者に直接届けるため、SNSでの活用を想定し、啓発動画を作成する。また、被害を防止する観点だけでなく、加害を防止するため、無意識に行われる加害があることを踏まえ、全ての人を対象とした啓発動画の作成を検討中。

今後の活動

チーム会合での意見を踏まえ、動画制作を進めるとともに、対象である若者の意見を取り入れる方法や、発信の仕方について検討する。

③ 業界における女性の活躍促進チーム

アキレス美知子議長（三井住友信託銀行取締役他）から業界トップインタビューについて、小安美和議員（(株)Will Lab代表取締役）から個別団体支援について、以下のとおり報告がありました。

業界トップインタビュー

業界内で行動を起こすきっかけを作るため、前期の調査結果（※）を踏まえ、メディア業界を対象に業界におけるトップを対象に直接インタビューを行い、団体の現状や課題感を明確に聞き取った。

インタビューの内容は『共同参画』10～1月号に掲載される。

個別団体支援

前期の調査結果を踏まえて複数の業界団体にインタビューを行い、今期は教育業界（大学）における男女共同参画推進をテーマに活動を進めていくこととした。

熱心に男女共同参画に取り組んでいる大学にヒアリングを行い、先進事例を収集しながら、可視化された課題、実効策としての仕組み・制度の提言を行っていく。

※経済分野における女性の活躍促進チーム活動

各業界の男女共同参画についてのアンケート
調査結果と職場のセルフチェックシート

URL https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPs/questionnaire.html

グループディスカッション

2022年6月に決定した「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」の4つの柱（Ⅰ女性の経済的自立、Ⅱ女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、Ⅲ男性の家庭・地域社会における活躍、Ⅳ女性の登用目標達成）を基にディスカッションテーマを設定し、グループディスカッションを行いました。ディスカッションテーマや内容は議事概要をご覧ください。

小倉大臣締めくくり挨拶

閉会にあたり、小倉大臣から締めくくりの挨拶がありました。挨拶では、来年度の女性版骨太の方針策定にあたっては、しっかりと皆様の意見を反映していきたいこと、国際社会で重要性が共有されている「ジェンダー主流化（ジェンダー平等の観点をあらゆる政策や制度に取り入れること）」の視点を取り入れ、我が国における男女共同参画推進のため中心的な役割を果たせるよう各省庁にはたらきかけ、取組を前に進めていきたいことを述べ、最後に、今回ご出席いただいた皆様に対し、引き続き連携会議においてご協力をいただきたい旨のお願いがあり、閉会いたしました。

男女共同参画推進連携会議では、今後も男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進していきます。

オンライン会議の様子

本会議の資料や議事録は
男女共同参画局HPに掲載しております。

URL https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/zentai/42z.html

特集2

Special Feature 2

第10回「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」リーダーミーティングを開催

内閣府男女共同参画局総務課

令和4年11月21日、第10回「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」リーダーミーティングを開催しました。

初のハイブリッド開催となった今回のミーティングでは、過去最大級となる男性リーダーとオブザーバー、合わせて約200名にご参加頂き、大変な盛り上がりを見せました。

◆小倉大臣による開会挨拶

小倉將信内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、女性活躍を推進する上での組織トップのコミットメントの重要性について触れ、自ら行動を起こし、発信されている男性リーダーの皆様へ敬意を表すとともに、女性活躍の推進はまさに企業価値向上に向けた取組であることを基本認識としたうえで、各組織における取組を一層加速していただきたいこと、政府として引き続き男性リーダーの皆様と連携して取り組むことを発言しました。

◆パネルディスカッション

テーマ

「『ジェンダー平等加速プログラム』の共同議長による取組事例の共有と女性活躍への更なるステップ」

「組織トップが女性活躍推進に取り組むことの重要性」や「女性活躍への更なるステップに向けてこれから取り組みたいこと」等について、ご自身の経験も交えてお話しいただくとともに、「男性リーダーの会」参加者に対してのメッセージをお伝えいただきました。

登壇者

武田薬品工業株式会社代表取締役社長兼CEO　クリストフ・ウェバー氏（写真左上）
株式会社ローソン代表取締役社長　竹増貞信氏（写真右上）
株式会社ポーラ代表取締役社長　及川美紀氏（写真左下）

［ファシリテーター］
株式会社Will Lab代表取締役　小安美和氏（写真右下）

◆グループディスカッション

男性リーダーがグループに分かれ、「自身の団体における女性活躍のキーワードやテーマ、目標」等を紹介した後、「女性役員・女性管理職の育成と登用や、経営企画・経営戦略等の中核部門への女性の参画拡大について」のテーマの下、意見交換を行いました。

グループディスカッションの終わりには、各グループで出た意見を共有するとともに、男性リーダーの皆様の考える「私の行動宣言」をそれぞれがフリップボードに記載しました。

◆私の行動宣言

※氏名五十音順　敬称略

ミーティング詳細はこちら!
(グループディスカッションでの御意見概要も掲載しています)

URL https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/meeting/meeting10.html

「男性リーダーの会」への参加お申込みはこちらから!

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

出席された男性リーダーの皆様　※氏名五十音順　敬称略

御名前	御所属・御役職
青野　慶久	サイボウズ株式会社　代表取締役社長
秋山　玄	ギャップジャパン株式会社　代表取締役社長
安藤　孝夫	三洋化成工業株式会社　取締役会長
安藤　寛高	株式会社エーピーシィ　代表取締役社長
池田　憲人	株式会社ゆうちょ銀行　取締役兼代表執行役社長
石脇　智広	石光商事株式会社　代表取締役社長
伊藤　秀二	カルビー株式会社　代表取締役社長兼CEO
伊藤　秀博	レカム株式会社　代表取締役CEO
クリストフ・ウェバー	武田薬品工業株式会社　代表取締役社長兼チーフエグゼクティブオフィサー
内川　哲茂	帝人株式会社　代表取締役社長執行役員
大塚　芳正	社会福祉法人美芳会　理事長
大森　雅夫	岡山市　市長
小野田　聡	株式会社JERA　代表取締役社長
柿木　厚司	JFEホールディングス株式会社　代表取締役社長
片峯　誠	飯塚市　市長
片山　象三	西脇市　市長
勝木　敦志	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
関貫　久仁郎	豊岡市　市長
貴田　守亮	EY Japan　チェアパーソン兼CEO
ジャパン・リージョナル・マネージング・パートナー	
久米　博明	藤久運輸倉庫株式会社　代表取締役社長
椙谷　典洋	電通ジャパンネットワーク　社長執行役員CEO
粉川　昭一	日光市　市長
小松　政	武雄市　市長
近藤　重敏	三井住友建設株式会社　代表取締役社長
酒井　幹夫	不二製油グループ本社株式会社　代表取締役社長
澤田　純	日本電信電話株式会社　代表取締役会長
島田　和幸	株式会社ファンケル　代表取締役 社長執行役員 CEO
清水　雅文	愛南町　町長
白岩　孝夫	南陽市　市長
鈴木　健一	伊勢市　市長
鈴見　健夫	学校法人芝浦工業大学　理事長
千田　哲也	株式会社かんぽ生命保険　取締役兼代表執行役社長
高田　幸徳	住友生命保険相互会社　取締役　代表執行役社長
竹延　幸雄	株式会社KMユナイテッド　代表取締役社長
竹増　貞信	株式会社ローソン　代表取締役社長
高浜　敏之	株式会社土屋　代表取締役
谷澤　幸生	国立大学法人山口大学　学長
玉井　孝直	ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社　代表取締役社長
塚本　健太	コマニー株式会社　代表取締役 社長執行役員
富田　秀夫	リフィニティブ・ジャパン株式会社　代表取締役社長
永田　良一	株式会社新日本科学　代表取締役会長兼社長
中村　康佐	バンク・オブ・アメリカ　副会長
徳永　繁樹	今治市　市長
ジェームス・ナッシュ	AIG ジャパン・ホールディングス株式会社　代表取締役兼CEO
福原　淳嗣	大館市　市長
平山　宏	株式会社システムリサーチ　代表取締役社長
古出　眞敏	アフラック生命保険株式会社　代表取締役社長
丸山　将一	エムケー精工株式会社　代表取締役社長
藤井　栄一郎	白岡市　市長
三日月　大造	滋賀県　知事
宮本　洋一	清水建設株式会社　代表取締役会長
宮橋　勝栄	小松市　市長
村田　善郎	株式会社高島屋　代表取締役社長
山川　宏	国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構　理事長
山田　修	東海村　村長
森　俊哉	KPMGジャパン　チェアマン
吉岡　晃	アスクル株式会社　代表取締役社長 CEO
吉田　謙次	株式会社オリエンタルランド　代表取締役社長兼COO

特集3

スペシャルインタビュー

Special Feature 3

一般社団法人日本民間放送連盟　会長
遠藤龍之介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）

×

山田 久氏
男女共同参画推進連携会議議員
（株式会社日本総合研究所　副理事長）

×

遠藤 龍之介氏
一般社団法人日本民間放送連盟
会長
（株式会社フジテレビジョン　取締役副会長）

アキレス議長：メディアの各業界団体に、男女共同参画社会に向けてのお考えや取組についてインタビューを重ねています。放送業界における男女共同参画の実現度合いに関して、どうお感じでしょうか。

遠藤氏：風景はかなり変わってきたと実感しています。私が若かった頃は、女性の管理職や役員がいるだけで驚かれましたが、今や珍しくありません。ディレクターやプロデューサーなど制作の要職で活躍する女性もどんどん増えています。家事や育児に積極的に参加する若い男性が増えているのも、非常にいい変化ですよね。ただ一方で、さらに変化を早めるためにまだやるべきことがあると思います。

アキレス議長：それは何でしょうか？

遠藤氏：制度がハード面だとすると、ソフト面、つまり意識の改革です。例えば、「女性は弱い存在なので、守らなければならない」という意識。同期の女性が負荷の高い業務を担当し、上司に厳しく指導されているのを見ると、男性はつい必要以上に手助けしてしまう。良かれと思っての行動ですが、結果的に女性のOJT（実務を通じた技能取得）を遅らせる可能性があり、判断が難しいところです。また、「女性に対する遠慮」が機会の不均衡を生む可能性もあります。男性上司が部下の相談に乗るとき、男性同士なら「込み入った話は飯でも食いながら話そうか」と声を掛けやすくても、女性には遠慮することがあるでしょう。

アキレス議長：最近、「アンコンシャス・バイアス」という名称で注目されている重要なポイントだと思います。悪気ない行動がかえって相手にとってマイナスに働いてしまうことがある。改善のために何が必要だとお考えですか？

遠藤氏：やはり丁寧なコミュニケーションの努力を怠らないことではないでしょうか。女性と一口に言いましても、いろんな志向やタイプの方がいます。「男性と伍して働きたい」と意欲に燃える方もいれば、「どちらかというとサポート役に徹したい」という方もいるでしょう。同じ人でも時期によって変化します。「きっと相手はこう考えているだろう」といった思い込みや先入観をゼロにリセットするべきですよね。男性に対しても同じことが言えます。

アキレス議長：おっしゃるとおりだと思います。メディアはジェンダーを描く表現者として多大な影響力を持つ存在でもあります。最近のドラマを観ていると、以前と比べて「強い女性」が活躍する設定が増えたように感じるのですが、意識されてのことなのでしょうか。

遠藤氏：たしかに、今は実態より強めに印象付ける描き方が多いかもしれませんね。世の中の過渡期には、あえて強調して描く手法が取られます。しかし、あまりに実態と乖離してしまっては、バイアス（偏見）を助長するので常にバランスを取る必要があります。

山田氏：メディアが描く「男らしさ」や「女らしさ」のイメージ

は、多くの人の価値観に影響します。ジェンダーの描き方について業界全体での議論は活発に行われているのでしょうか。

遠藤氏：議論の機会はもっと増やさないといけませんね。20世紀の哲学者シモーヌ・ド・ボーヴォワールが「女性は女性に生まれるのではなく、後天的に女性として育つのである」という言葉を残しています。「女性はこうあるべき」という社会の規範が、女性の生き方・働き方を制限していないかという視点は常に持つべきです。

アキレス議長：男女共同参画が実現した社会とは、どんな社会であるとイメージされますか？

遠藤氏：意思決定までの思考のプロセスが多様に広がる社会になると思います。私自身、女性からアドバイスを受けると「なるほど。そんな視点があったのか」と膝を打つ場面が多々あります。こうした気づきが日常的に起こる社会になると、より広い視野から思考を深めることができるはずです。組織の国際化にもつながり、競争力も高まるなどメリットは多いと期待できます。

アキレス議長：多様性を取り込んで、多彩な才能が開花する国になると、企業だけでなく国の競争力も高まりますね。

遠藤氏：「言うは易し」で簡単な道のりではないでしょうし、時間がかかるかもしれません。それでも社会全体で挑戦する価値があると思います。

アキレス議長：そんな社会をより早く実現させるためには、意思決定層に女性を増やすことが不可欠です。現状をどう捉えていらっしゃいますか。

遠藤氏：「役員の何割を女性に」といった数値目標は、当面は必要だと思います。加えて、評価制度の見直しも必要です。なぜなら、これまでの日本企業の査定・評価は「長時間働ける男性社員」を前提に行われているものが多いですから。「契約が取れるまで帰ってこなくていい！」という指導は、子育て中の女性には通用しませんよね。我々放送界もかなり改善されたと思いますが、昭和的な古い働き方の価値観はまだ残っているように思います。

アキレス議長：昭和的な働き方、価値観を変えていくことは可能でしょうか。

遠藤氏：可能だと思います。もちろん時間はかかりますが、地道に取り組むべきでしょうね。

山田氏：テレビ局というと「長時間労働が当たり前」というイメージがありますが、変化は見えているのでしょうか。

遠藤氏：「働き方改革」が叫ばれ始めた10年ほど前は「できるわけない」という意見がほとんどでした。「明日までに作らなければならないVTRをどうやって完成させるんだ」と、特に制作現場から反発がありました。しかし、本気で変えようとするといろいろな知恵が出てくるもので、今では制作チームを3交代制にしたり、編集ルームが稼働する時間に制限を設けたりして、課題を乗り越えつつあります。

山田氏：「この仕事はこの人にしかできない」と属人的になりがちな仕事のあり方を見直して、チーム体制で分担する形になったということですね。

遠藤氏：はい。結果的に、子育て中の女性を含めて、より多くの社員が活躍しやすい環境に変わってきたのではないかと思います。

アキレス議長：デジタルシフトによって放送業界のあり方そのものも転換期を迎えているのではないでしょうか。

遠藤氏：そうですね。これまで放送は、時間と場所を固定して提供するものでしたが、今は録画や「見逃し配信」、「タイムフリー機能」を通じて、自宅以外の場所でいつでも楽しんでいただける状況へと変わってきました。テレワークやワーケーションが普及して、視聴者・リスナーはもちろん制作側も働き方の選択肢が広がっています。これは女性の活躍推進にとってもプラスになるはずです。

アキレス議長：環境は整いつつある。ここから意思決定層の女性を増やしていくには何が必要だと思いますか。

遠藤氏：昇進につながる評価には「量」と「質」があり、このうち「量」については、女性は出産や育児など家庭のケアで男性と比べて少なくなる可能性が高い。重視すべきは「質」の評価でしょう。「大切なのは長時間会社にいることではなく成果を出すことだ」という考え方を浸透させることが重要ですね。加えて、ライフイベントなどを理由に離職した女性にもう一度活躍いただく制度設計も効果的だと思います。

アキレス議長：具体的にはどのような制度なのでしょうか。

遠藤氏：私が所属しているフジテレビでは、「ジョブリターン制度」というものを4年ほど前から導入しています。これは家族の事情などでやむなく退職した元社員を対象に、再入社を支援し、退職前と同じ条件でキャリアを再スタートしてもらうものです。面接を経て再入社できる仕組みです。

山田氏：いいお取組ですね。日本は勤続年数の男女差が著しいことが問題視されているのですが、その理由はまさに「一度辞めると戻れない。戻れたとしても正社員になれない」という実態があるからです。中断しても再びキャリアを継続できる事例が増えていけば、男女間の賃金格差是正にもつながります。カルチャーが多様になることで、女性が活躍しやすい環境へ変わる速度も上がるでしょう。

アキレス議長：離職期間を「ブランク」としてマイナス評価するのではなく、地域社会や異業種などでの経験を新たな価値として活かすプラス評価で迎え入れる雇用形態が広がるといいですね。

遠藤氏：おっしゃるとおりですし、これからの放送局は多様な人材に活躍していただかなければ発展できません。放送に加えてデジタル分野や海外へのコンテンツ展開など事業が多様化する中で、さまざまな知見や経験を集めなければビジネスが成り立たない時代になっているのです。

アキレス議長：生産労働人口が年々減少する時代においては、「昭和的な男性中心の働き方」ができる人材だけを集めるのでは限界があります。意欲と能力のある方を男女問わず惹きつけられる企業が生き残っていくのでしょうね。

遠藤氏：そのための採用計画も重要です。私が入社した40年前は同期50人のうち女性は2人程度でしたが、ここ数年の新入社員は女性のほうが多いくらいで隔世の感があります。

アキレス議長：これから特に力を入れていきたい点はありますか？

遠藤氏：やはり冒頭に申し上げたコミュニケーションの部分だと思います。男性も女性も率直な意見や希望を表明し合って、お互いに理解しようと努力をする。ここに尽きると思います。

アキレス議長：そのためには何が必要でしょうか？

遠藤氏：まずは女性の不安や恐れにつながる要素を取り除くことだと思います。女性の経済的自立を支援することが、性別に関係のない対等な信頼関係を築く第一歩になるのではないでしょうか。あとはメンタリティですよね。

アキレス議長：メンタリティは変わるのに時間がかかると思いますが、会長ご自身はどのようにメンタリティを切り替えられたのでしょうか。

遠藤氏：ある日、自分は女性の指摘や提案に気づかされる場面がとても多いなと感じたんです。でも我々の世代の多くの男性はそれをなかなか認めたくないというジレンマに陥っているのかもしれません。これを乗り越えられる人と乗り越えられない人がやっぱりいる。その差はすごく大きいと思いますね。

アキレス議長：どのくらいの方が乗り越えられてますでしょうか。

遠藤氏：どうなんでしょう。これは自分の自尊心が何に依拠しているかによって違いますよね。自尊心が妙なこだわりに依拠しているとそういうことがなかなか許せないんでしょうね(笑)。

アキレス議長：もう降参して認めちゃったほうが楽だと思いますけどね(笑)。

遠藤氏：本当にそうなんですよね。自分自身の存在価値がどこにあるんだという話になるので非常に難しいところではあります。

アキレス議長：最後に、読者の皆さんへメッセージをお願いします。

遠藤氏：「人生の喜びは、誰かの犠牲の上に成り立ってはならない」というのが私の信条です。会社としても業界としても男女共に希望する人生を選択し、力を発揮できる社会の実現のために努力を続けたいと思います。

アキレス議長：そんな社会をぜひ実現したいですね。本日は貴重なお話を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10月11日

行政施策トピックス❶

ジェンダー主流化を実践に
～国際女性会議WAW!2022開催報告～

外務省総合外交政策局女性参画推進室

12月3日、国際女性会議WAW!2022をハイブリッド形式で開催しました。今回のWAW!は「WAW! for Mainstreaming Gender into a New Form of Capitalism 新しい資本主義に向けたジェンダー主流化」をメイン・テーマに、あらゆる政策にジェンダーの視点を取り入れる観点から、幅広く議論しました。また、全国22か所のサテライト会場と東京の会場とを繋ぎ、地方からの直接参加を可能としました。結果、当日の対面参加者は300人以上、26か国から119名が登壇しました（ビデオ・メッセージによる参加を含む）。また、YouTubeでの再生回数は1万6千件を超えました。

WAW!の議論は、外務省のWAW!専用サイトから視聴できますので、是非、御覧ください。

URL https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003904.html

冒頭、岸田総理から、女性の経済的自立は、新しい資本主義の中核であり、誰しもが生き生きと暮らせる社会を実現するには、女性の立場からの視点を制度や政策に反映することが欠かせないこと、そのためにも、ジェンダー主流化を取り入れた成長と分配の好循環を推し進めてきたことが述べられました。

基調講演では、ヨハネソン・アイスランド大統領から、ジェンダー平等は、社会の全てに裨益し、職場の反映や国家の競争力にも繋がるものであること、また、必要なのは変化を引き起こす意志であることが述べられました。

また、バフース国連女性機関（UN Women）事務局長から、世界ではジェンダーに基づく暴力により、11分に1人が命を落としている現状が紹介され、そうした中で、女性に対する暴力の撲滅のために行動を起こすべきとの強いメッセージが発せられました。

ハイレベル・ラウンド・テーブルでは、「新しい資本主義と女性」をテーマに、サンドゥ・モルドバ大統領を始めとする登壇者から、各国の取組や好事例が紹介されました。具体的には、政治参画を始めとする意思決定プロセスへの女性の参画の必要性や、男女を問わず職業を自由に選択できるようになることの重要性が強調されました。

今回のWAW!では10の分科会と2つの特別セッションが開催されましたが、その報告は、回を改めて御報告します。

外務省としても、今回のWAW!の議論の成果を踏まえて、ジェンダー主流化をいかに実践していくかを考えていきたいと思います。

行政施策トピックス②

女性に対する暴力をなくす運動　活動報告

内閣府男女共同参画局男女間暴力対策課

全国各地で様々な取組を実施

11月12日（土）～25日（金）までの2週間、「女性に対する暴力をなくす運動」を実施しました。小倉將信内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、動画メッセージを通じて、「性暴力を、なくそう」という思いを広く共有することが、被害にあわれた方が相談しやすい社会をつくるための大きな一歩となることを呼び掛けました。

女性に対する暴力の根絶を呼びかけるパープル・ライトアップは、全都道府県が参加し、過去最高の380カ所以上で実施されました。さらに、全国各地でシンポジウム、講座、パネル展示などのイベントや、SNS等による広報が行われました。

来年度も様々な関係者と連携し、この運動を一層推進していきます。

佐賀県 佐賀メディカルセンタービル

三重県 伊賀上野城

熊本県 熊本城天守閣

佐賀　福岡　山口　島根　鳥取　京都　福井
長崎　大分　広島　岡山　兵庫　大阪　滋賀
熊本　宮崎　愛媛　香川　奈良　愛知
鹿児島　高知　徳島　和歌山　三重
沖縄

香川県 香川県立桃陵公園内 メロディー時計「カリヨン」

沖縄県 沖縄県庁

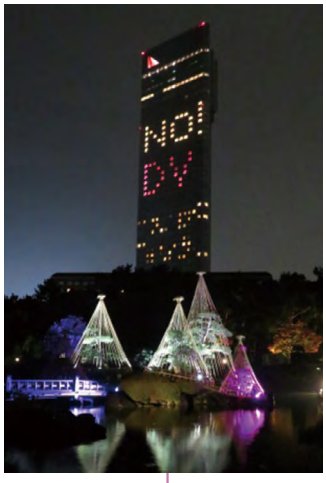
和歌山県 和歌山ビッグホエール

北海道
苫小牧市緑ヶ丘公園展望台

秋田県
本荘公園大手門

福島県 鶴ヶ城

千葉県
幕張海浜公園内日本庭園
「見浜園」



石川県 金沢港

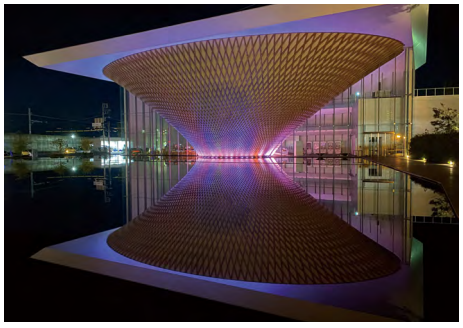
宮城県 亘理町役場

北海道
青森 岩手
秋田 宮城
富山 新潟 山形 福島
石川 長野 群馬 栃木
岐阜 山梨 埼玉 茨城
静岡 神奈川 東京 千葉

神奈川県 横浜マリンタワー

東京都 東京都庁第一本庁舎

静岡県
静岡県富士山世界遺産センター



大臣の動画メッセージ、全国で実施された
パープル・ライトアップはウェブサイトでも
公開しています。ぜひ御覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/no_violence_act/index.html

News 01

「第27回全国女性消防団員活性化徳島大会」を開催しました

消防庁国民保護・防災部防災課地域防災室

全国の女性消防団員が一堂に集い、日頃の活動成果を紹介するとともに、意見交換を通じて連携を深め、女性消防団員の活動をより一層活性化することを目的として、11月22日（火）に、徳島県徳島市のアスティとくしまにおいて、「第27回全国女性消防団員活性化徳島大会」を開催しました。

大会では、豪雨災害の経験を踏まえた早期避難の重要性などを伝える防火・防災に関する啓発劇や、４つの消防団の女性消防団員による活動事例の発表が行われました。

また、「輝く！女性消防団員 私たちが守る地域の未来」をテーマとしたパネルディスカッションでは、飯泉徳島県知事をコーディネーターとし、５名の女性消防団員の皆さんにより、どのような取組を行うことが女性の消防団への加入促進につながるかなど、活発な意見交換が行われました。

次回大会は、来年11月に石川県金沢市で開催予定です。

■ 防火防災啓発劇の発表団体及びタイトル

東かがわ市消防団（香川県）	防災だよ　1．2．3．
広島市安佐北消防団（広島県）	自分の命は自分で守ろう！ ～災害から学ぶ避難のあり方～
和歌山市消防団（和歌山県）	和びっとちゃん、江戸へ行く！

■ 活動事例の発表団体及びタイトル

青森市消防団（青森県）	消防団入団促進PTと共に
北社市消防団（山梨県）	知ってください！私たち「女性消防隊」です！
飯能消防団（埼玉県）	頼もしい女性消防団員を目指して ～全国の仲間と共に～
徳島市消防団（徳島県）	徳島市消防団の活動事例 ～女性消防団員の活動～

開会式

事例発表

○消防団員募集中！

消防団の組織の活性化や地域のニーズに応えるため、女性消防団員のさらなる活躍が期待されています。消防団に関する詳しい情報は、こちらを御覧ください。

URL https://www.fdma.go.jp/relocation/syobodan/

News 02

「NWECグローバルセミナー」の実施について

文部科学省

国立女性教育会館（NWEC）では、「デジタル技術はジェンダー平等を推進するか?」をテーマとして、令和４年度NWECグローバルセミナーを開催しました。（後援：文部科学省、国立研究開発法人科学技術振興機構）

基調講演では、ユネスコの専門家より「ジェンダー格差縮小のためのデジタル技術」と題して、啓発と情報共有をはじめとするデジタル技術の活用事例、個人情報保護や教育分野へのデジタル導入と人権保護のための規制等の課題について報告しました。

国内外の事例紹介では、AIとジェンダー（ユネスコ）、公共空間の安全性の向上（インド）やユース（若い世代）を対象としたIT教育（シリア）、先進技術による介護負担の軽減（日本）の取組を紹介しました。

パネルディスカッションは「ジェンダー平等なデジタル技術の活用に向けて」と題してウェビナー開催しました。パネリストそれぞれの活動紹介の後、デジタル技術は社会のバイアスを反映していること、デジタル技術をより多様なものとするために利用者としての意見を発信していくことの重要性、アルゴリズム・バイアスとデータの偏りの課題、ICT分野での女性の活躍の推進や市民が様々な分野に参画するための取組などについて活発な議論が交わされ、デジタル技術でジェンダー平等を推進していくために、一人ひとりの行動を促すきかっけとなるセミナーとなりました。本セミナーは国際女性会議WAW!（WAW!2022）ウィークス公式サイドイベントに登録されています。

詳細は、こちらを御覧ください。

URL https://www.nwec.jp/global/seminar/j67gf500000007jj.html

News 03

「男女共同参画の視点による災害対応研修」の実施について

文部科学省

国立女性教育会館(NWEC) では、「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共催で開催しました。

「男女共同参画の視点による避難所運営訓練PART Ⅱ」では、一般社団法人男女共同参画地域みらいねっと代表理事小山内世喜子氏の指導で避難所運営訓練を体験し、多様な避難者が安心して過ごせる避難所運営等について話し合いました。

「地域防災における学校との連携をめぐってPART Ⅱ」では、大槌町教育専門官でNPOカタリバディレクター菅野祐太氏からコミュニティ・スクール等の仕組みやビジョンを共有した連携について、独立行政法人教職員支援機構事業部事業企画課助教吉田尚史氏から、学校と地域が向き合い誰も取り残さない災害活動を行うための改善点と、その必要性についてお話しいただきました。

基調講演「災害対応への男女共同参画の視点の実質的導入に向けて」では、静岡大学教授池田恵子氏にポイントとして「参画」「配慮」「安全」を示していただきました。

事例報告では、練馬区の榎本雄太氏と内田浩二氏が「女性防災リーダー育成講座」「つながるカレッジねりま」の修了生を活動の場にマッチングした事例を、四日市市自治会連合会事務局長大瀧あずさ氏が「防災大学」と「防災・減災女性セミナー」の連動や自治会長の意識啓発事例を報告しました。

詳細は、こちらを御覧ください。

URL https://www.nwec.jp/event/training/g_saigai2022.html

News 04

ダイバーシティ・マネジメントセミナーを開催します！

内閣府

内閣府男女共同参画局は日本経済団体連合会と共催して、ダイバーシティ・マネジメントセミナーを開催します。「職場における無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス) への気づき」をテーマに、株式会社髙島屋　代表取締役社長　村田善郎氏から、ダイバーシティ推進に対する考えや職場における無意識の思い込みに気づくための取組、今後の課題等について御講演いただきます。また、一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所　代表理事　守屋智敬氏から、無意識の思い込みに関する基礎知識や対処法等を御紹介いただくことを通じて、ダイバーシティ・マネジメントに対する理解を深めます。

経営者、管理者、ダイバーシティ担当者の皆さまをはじめ、どなたでも御参加いただけますのでぜひ御参加ください。

■セミナー概要

日　時　令和5年2月20日(月) 10:30～12:00

開催方法　オンライン配信 (Zoom ウェビナー)

※事前申込制、参加費無料

詳しくはこちらを御覧ください。

URL https://wwwa.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html

編集後記

Editor's Note

分野・職域・年代の垣根を超えたメンバーが参画する「男女共同参画推進連携会議」、様々な企業のトップが集う「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」、2つの会議について特集で取り上げさせていただきました。

それぞれの環境や立場から得られる視点が、こうした場を通じて繋がることは、問題発見・課題解決を実践していくにあたって重要だと、改めて考えさせられました。ついつい慣れた環境の中で視野が狭くなっていた自分を反省し、今年の目標は、「チャレンジを、楽しもう！」にしたいと思います！

【編集員W】

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」1月号

https://www.gender.go.jp

https://www.facebook.com/danjokyodosankaku

第163号　2023年1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

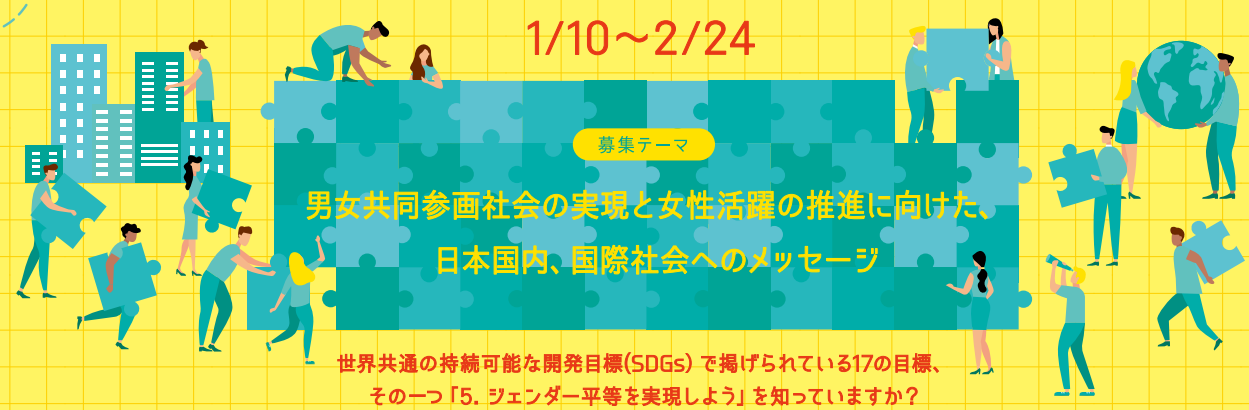
表紙デザイン　株式会社オックス

内閣府
男女共同
参画局

令和5年度

「男女共同参画週間」キャッチフレーズを募集します！

1/10～2/24



募集テーマ

男女共同参画社会の実現と女性活躍の推進に向けた、日本国内、国際社会へのメッセージ

世界共通の持続可能な開発目標(SDGs)で掲げられている17の目標、
その一つ「5. ジェンダー平等を実現しよう」を知っていますか？
男女共同参画社会の実現と女性活躍の推進は、日本だけではなく世界共通の課題です。
このような中、2023年6月にG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県日光市で開催されます。*
世界からの注目が集まるこの機会に、これからの時代を創り上げていく
ユース世代(15～20歳)の皆さんから、日本国内そして国際社会に向けたメッセージとなるキャッチフレーズを募集します。
皆さんが考える未来をイメージしたキャッチフレーズをご応募ください！

＊広島県で開催されるG７サミット(主要国首脳会議)の関係閣僚会議として、G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が2023年６月24日(土)及び25日(日)に栃木県・日光市にて開催

応募要項

応募資格

15歳から20歳にあたる方(平成15年(2003年)4月2日から平成21年(2009年)4月1日生まれ)であればどなたでもご応募いただけます。ただし、応募作品は未発表の自作のものに限ります。

応募期間

令和５年(2023年)1月10日(火)～令和５年(2023年)2月24日(金)

応募方法

内閣府男女共同参画週間ホームページのキャッチフレーズ募集から、応募フォームに必要事項を入力の上、ご応募ください。

詳細はこちらからご確認ください
https://www.gender.go.jp/public/week/week.html

選考方法

内閣府及び外部審査員による厳正な審査により決定いたします。

外部審査員

藤井佐知子氏
(宇都宮大学総括理事・副学長)

櫻井彩乃氏
(#男女共同参画ってなんですか代表/GENCOURAGE代表)

谷山雅計氏
(「有限会社谷山広告」社長／コピーライター)

令和４年度 最優秀作品

過去の受賞作品はこちら

●最優秀作品は、令和５年度男女共同参画週間のポスターをはじめ、様々な機会に使用します。
●最優秀作品、優秀作品は男女共同参画週間中に表彰いたします。
●選定については、令和5年４月(予定)にホームページ等で発表します。

問合せ先
内閣府男女共同参画総務課「男女共同参画週間キャッチフレーズ募集係」
e-mail ： gequality-kouhou@cao.go.jp

応募フォーム等に記載された個人情報は、本公募に関連する用途に限って使用し、法令に基づき適正な管理を行います。

・応募作品は、返却しません。・著作権等の侵害による争議が生じた場合、当局は一切の責任を負いません。・応募作品の著作権は当局に帰属します。・応募作品は、本週間以外にも当局のPR等に使用することがあります。
・最優秀作品、優秀作品については、都道府県、名前、年代等を公開することがあります。