

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

"Kyodo-sankaku" July 2023 Japan Cabinet Office



共同参画

特集 女性版骨太の方針2023



Number 168

グローバル企業から全国津々浦々まで女性活躍を

東京証券取引所のプライム市場（グローバルな投資家との建設的な対話を中心に据えた企業向けの市場）に上場する企業を対象に、女性役員比率の数値目標が「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」によって設定されたことが話題になっています。いまだに女性役員が1人もいないプライム上場企業が約2割にのぼっており、2025年を目途に1名以上選任する取組みが進められます。また、2030年までに女性役員比率30%以上を目指すこととされ、企業にはそれらのための行動計画の策定が推奨されることになります。

女性取締役が1人もいなかったり一定割合以上いなかったりする会社については、株主総会で社長・会長の取締役選任議案に反対する方針を最近の機関投資家や議決権行使助言会社は持つようになっています。資本市場においても経営者層の多様化が企業の持続的成長のために不可欠と考えられるようになっており、各企業には人材パイプラインの構築や指導的地位に立つ女性の育成を加速させることが期待されます。

また、今年の女性版骨太の方針では、女性活躍を支える各地の男女共同参画センターの機能強化や、独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）が男女共同参画基本計画に定める施策全般の事業を展開できるようにするための法案提出を目指すことも掲げられました。男女共同参画社会の形成は、グローバル企業の経営といった領域だけでなく、全国津々浦々で促進されなければならないことは言うまでもありません。

筆者は、2022年12月から2023年4月にかけて開催された「独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ」の座長を仰せつかりました。例えばセンターには、職員の継続的な人材育成や専門性の高い人材の確保が難しい、自治体部局や他のセンターとの連携が不十分である、地域の事業ニーズを把握するためのノウハウが不足している、職員の待遇面などで体制が脆弱である、といった多くの課題があります。

そこでワーキング・グループでは、センターとNWECについて今こそ必要と考えられる施策を報告書として4月11日にとりまとめました。センターが各地域の課題に応じた役割をこれまで以上に果たしていけるよう、また、NWECが様々な事業を行う「ナショナルセンター」に、そして各地のセンターを強力にバックアップする「センターオブセンターズ」に進化していけるよう、皆様からの応援をぜひ宜しくお願いいたします。



鈴木 準
Hitoshi Suzuki

株式会社大和総研 執行役員
男女共同参画会議議員

"Kyodo-sankaku"

共同参画

7

July 2023
Number 168

目次

Contents



今月号の表紙

「女性版骨太の方針」にちなみ、女性も管理職や役員として活躍している姿や男女ともに多様な働き方ができる様子を表現しました。

Special Feature

特集1	Page.2
女性版骨太の方針2023	
特集2	Page.5
令和5年版男女共同参画白書	
特集3	Page.7
配偶者暴力防止法の改正について	

Topics

行政施策トピックス1	Page.9
G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（開催結果概要）	
行政施策トピックス2	Page.10
女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会	
行政施策トピックス3	Page.11
「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	

News & Information

ニュース&インフォメーション	Page.12
理系で広がる私の未来2023 動画公開セミナー	

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>



女性版骨太の方針2023

内閣府男女共同参画局総務課

Special
Feature

1

令和5年6月13日に、全閣僚からなる「すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議」を開催し、「女性版骨太の方針2023」を決定しました。今回は、本方針の概要や具体策について御紹介します。

「女性版骨太の方針」について

我が国では、5年に1度、施策の基本的な方向性や成果目標などを示す「男女共同参画基本計画」を策定するとともに、毎年6月を目途に、政府全体として当該年度及び翌年度に重点的に取り組む事項を「女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」として決定しています。

基本的な考え方

我が国の男女共同参画の現状は、いわゆる「M字カーブ」の問題は解消に向かい、女性役員数なども増加しているものの、国際的に見て立ち遅れています。特に、出産を契機に、女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」(図1)の存在に象徴されるように、様々なライフイベントに当たりキャリア形成との二者択一を迫られるのは多くが女性であり、その背景には、長時間労働を中心

とした労働慣行や女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、それらの根底にある固定的な性別役割分担意識など、構造的な課題が存在します。

こうした構造的な課題の解消に向けては、従来よりも踏み込んだ施策を講じることが不可欠であり、女性活躍の機運醸成、キャリア形成を支える環境づくりを両輪で進めていく必要があります。

このため、「女性版骨太の方針2023」では、

- I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進
- II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化
- III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

という3つの重点事項に基づき、具体策を取りまとめました。以下、それぞれの事項に沿って、主な具体策を御紹介します。

図1 女性の年齢階級別労働力人口比率と正規雇用比率



(出典) 総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4年)

主な具体策について

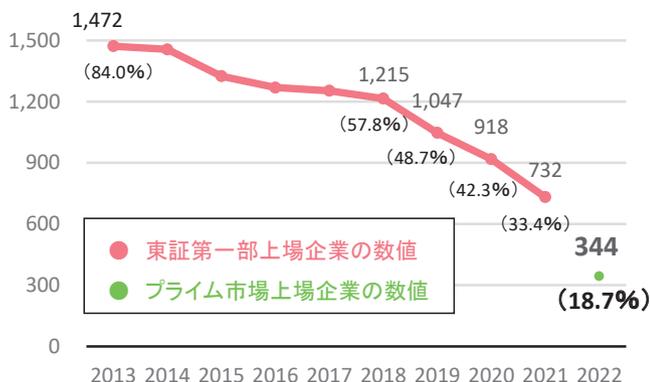
I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進

社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠です。また、イノベーションの創出と事業変革の促進を通じて企業の持続的な成長、ひいては日本経済の発展に資するものです。これらを踏まえ、女性の活躍をけん引するため、下記のような施策を講じます。

①プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

我が国の女性役員比率について、プライム市場においても女性役員がない企業が約2割に上る(図2)など、未だ低い水準にあります。

図2 女性役員がない企業数・割合



(出典) 東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページより作成。調査時点は原則として各年7月31日現在。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

このため、令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進めます。

- ・2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
- ・2030年までに、女性役員をの比率を30%以上とすることを旨す。
- ・上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。

あわせて、企業経営を担う女性リーダー研修の更なる充実、リスクリングによる能力向上支援、好事例の横展開など、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女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援を行います。

②女性起業家の育成・支援

ロールモデルとなる女性起業家の創出・育成支援のため、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム(J-Startup)において、女性起業家の割合を20%以上とすることを旨します(図3)。

あわせて、女性起業家のためのネットワークの充実、女性起業家による資金調達への支援等を行います。

図3 J-Startup選定企業における女性経営者の割合

現状の女性経営者の割合は8.8%



(備考) J-Startup選定企業とは経済産業省が2018年6月に立ち上げた政府機関と民間の支援プログラムに基づき、大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦により、外部審査委員会での厳正な審査により選ばれたスタートアップ企業のこと。J-Startup選定企業238社における、女性経営者の割合(2023年5月時点)。

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をあらゆる観点から進めるため、下記のような施策を講じます。また、仕事と健康の両立による女性の就業継続を支援します。

①平時や育児期を通じた多様で柔軟な働き方の推進

長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速、多様な正社員制度の普及促進等に取り組めます。

「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化します。

②女性デジタル人材の育成などリスクリングの推進

デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進、女性デジタル人材育成プランの実行等に取り組むなど、リスクリングのための環境を整備します。

③地域のニーズに応じた取組の推進

地域のニーズに応じた女性活躍を支える各地の男女共同参画センターの機能強化を図るとともに、独立行政法人国立女性教育会館(NWEC)による各センターへのバックアップの強化等を図るため、同法人の主管の内閣府への移管や、同法人及び各地のセンターの機能強化を図るための所要の法案について、令和6年通常国会への提出を目指します。

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現するため、下記のような施策を講じるほか、ハラスメント対策や、政策決定過程のあらゆる段階における女性の参画を確保し、ジェンダーの視点を反映するための取組、平和・安全保障の分野における女性の参画に取り組みます。

①配偶者等からの暴力への対策の強化

配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行(令和6年4月)に向けた環境整備等に取り組みます。

配偶者暴力防止法改正法の概要

1. 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化
 - ・接近禁止命令等を申し立てることができる被害者の範囲の拡大
 - ・接近禁止命令等の期間の伸長
 - ・電話等禁止命令の対象行為の追加 等
2. 基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充
 - (1) 被害者の自立支援のための施策
 - (2) 国・地方公共団体・民間団体の連携・協力
3. 協議会の法定化

②性犯罪・性暴力対策の強化

被害が潜在化・深刻化しやすいこどもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底します。

「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」や「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策を着実に実行します。

③困難な問題を抱える女性への支援

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の円滑な施行(令和6年4月)に向けた支援体制の整備等を図ります。

④生涯にわたる健康への支援

「女性の健康」ナショナルセンターの創設、事業主健診の充実、フェムテックの利活用、生理休暇制度の普及促進、女性アスリートが抱える健康課題等に取り組みます。

むすびに

今回策定した女性版骨太の方針に基づき、関係府省一体となって取組を進めてまいります。より詳細な考え方や具体策については、以下のリンクから資料を御覧ください。

リンク

女性版骨太の方針2023

[URL https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html)



配偶者暴力防止法改正法

[URL https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/r5_01.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/r5_01.pdf)

性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針

[URL https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/pdf/kyouka_01.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/pdf/kyouka_01.pdf)

痴漢撲滅に向けた政策パッケージ

[URL https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/jakunengekkan/pdf/chikan_bokumetsu_gaiyo.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/jakunengekkan/pdf/chikan_bokumetsu_gaiyo.pdf)

令和5年版男女共同参画白書

内閣府男女共同参画局総務課調査室

Special Feature 2

令和5年版男女共同参画白書が、6月16日に閣議決定・公表されました。この白書は、「男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）」に基づいて国会に毎年報告されるもので、法定白書としては通算で24回目となります。

男女共同参画白書

【白書構成】

1 令和4年度男女共同参画社会の形成の状況

特集 新たな生活様式・働き方を全ての人の活躍につなげるために
～職業観・家庭観が大きく変化する中、「令和モデル」の実現に向けて～

各分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大等

2 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1部 令和4年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第2部 令和5年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

若い世代を中心に、男女ともに、家事や育児と仕事の両立を希望する人が増えていますが、昭和時代から続く、長時間労働を前提とした労働慣行、固定的な性別役割分担意識等がこの実現を阻んでいます。

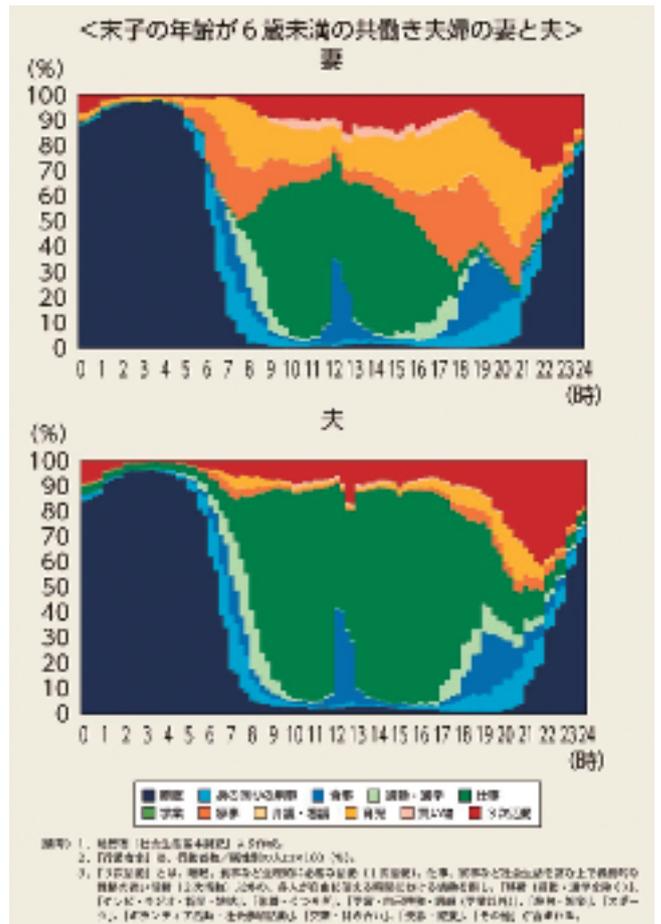
今回の白書では、このことについて、各種統計データや新たに実施した調査結果等を用いて分析したうえで、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、「令和モデル」の実現に向けて優先すべき課題について考察しています。

以下、特集のポイントをご紹介します。

I 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

我が国では、平成の前半まで、有業女性の約6割が第1子出産後、退職していましたが、これまでの官民の積極的な取組により、第1子出産後も就業継続する女性が増加し、直近では、約7割が就業を継続しています。しかしながら、1日の時間の使い方のデータからは、依然として有償労働（仕事）時間が男性、無償労働（家事関連）時間が女性に大きく偏っていることがわかります（図1）。

図1 時刻区分別行動者率（平日、令和3（2021）年）



労働時間に目を向けると、男性では、働き盛りと言われる30代後半から50代前半で、他の年代と比較して労働時間が長くなっていますが、女性では、子育て期と重なることもあり、労働時間が短くなっています。このような背景もあり、令和4年に内閣府で実施した世論調査では、女性の8割以上が「育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つである」と回答しています。

II 根付きつつある新たな生活様式・働き方

このような中、若い年代の意識は大きく変化しつつあります。令和4年度に内閣府で実施した意識調査では、家事・育児等を「自分が率先してすべきことである」と回答した割合について、50～60代では、女性が男性を10%ポイント以上上回る一方、20代では、男女差はほとんど見られませんでした。(図2)

図2 家事・育児等への考え方(自分が率先してすべきことである)



また、子供のいる20～30代の男性では、「家事・育児時間を増やしたい」が3割、「仕事を減らしたい」も3割となっています。若い男性の家事・育児への参画意欲は高まっているものの、労働時間の長さが、男性の家事・育児参画を阻んでいることが推察されます。

さらに、仕事での昇進等への20代時点での考え方について、男性ではあまり年代差はありませんが、女性では若い年代ほど、「この仕事を長く続けたい」、「昇進できる」、「いずれは管理職につきたい」と考える割合が大きくなっています。男女雇用機会均等法や女性活躍推進法などの法整備等の成果が表れてきているものと推察されます(図3)。

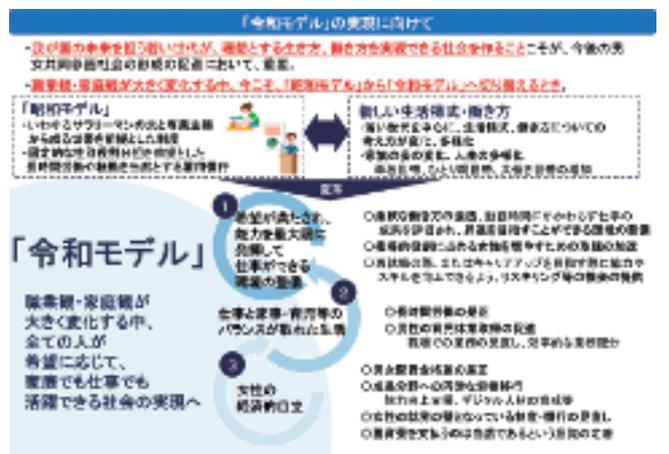
図3 仕事の継続希望、昇進希望(20代時点での考え方)



III 「令和モデル」の実現に向けて

我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において、重要です。このことは、単独世帯、ひとり親世帯、共働き世帯の増加等、家族の姿が変化し、人生が多様化する中、全ての人が活躍できる社会の実現にもつながります。

そのためには、若い世代の意識の変化を認識し、時代に合わなくなっている慣行等を変えていかなければなりません。白書では、「男性は仕事」「女性は家庭」という、いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦から成る家庭を前提とした制度、固定的な性別役割分担を前提とした長時間労働や転勤を当然とする雇用慣行等を「昭和モデル」、職業観・家庭観が大きく変化する中、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿を「令和モデル」と称しています。そして、「令和モデル」の早期実現に向けて、特に優先すべきこととして、①誰もが、希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備、②仕事と家事・育児等のワーク・ライフ・バランスが取れた生活を行うことができること、その前提としての③女性の経済的自立を挙げています。



令和5年版男女共同参画白書は男女共同参画局のHPIに掲載しています。こちらからご覧ください。

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律（令和5年法律第30号。以下「改正法」という。）が令和5年5月12日、国会において成立し、同年5月19日に公布されました。

令和6年4月1日の施行に先立ち、改正法のポイントを概説します（次頁の図参照）。

改正法のポイント

1. 保護命令制度の拡充

〔①接近禁止命令等の対象の拡大〕

裁判所に接近禁止命令等を申立てることができる被害者について、現行は、身体に対する暴力を受けた者と生命又は身体に対する加害の告知による脅迫を受けた者に限られているところ、これに加え、「自由、名誉又は財産に対する加害の告知による脅迫を受けた者」が追加されます。

加えて、「生命又は身体に対する重大な危害を受けるおそれ大きいとき」という要件のうち、「身体」が「心身」に改められ、重篤な精神的被害も対象に含まれることとなります。

なお、接近禁止命令等の対象となる「脅迫」に該当するかどうかは、個別の事案において裁判所が判断することとなります。

〔②接近禁止命令等の期間の伸長〕

接近禁止命令等の期間について、現行の6か月から1年間に伸長されます。

〔③電話等禁止命令の対象行為の拡大〕

被害者への電話等禁止命令の対象となる行為に、緊急時以外の連続した文書の送付・SNS等による通信文等の送信、性的羞恥心を害する電磁的記録の送信、GPS機器等を用いて位置情報を無承諾で取得すること等が追加されます。

〔④未成年の子への電話等禁止命令の創設〕

被害者と同居する未成年の子への電話等禁止命令が設けられます。要件は、既存の子への接近禁止命令と同じです。この点、被害者に対してではなく、子に対して行われるという差異に鑑み、次頁の図④注2に列挙した行為が禁止行為となります。

〔⑤退去等命令の期間の特例の創設〕

退去等命令の期間は、命令を受けた者に対する居住の自由及び財産権の制約が過大なものとならないよう、現行では2か月とされています。この命令期間について、被害者が単独で住居を所有し、又は賃借している場合に、6か月とする特例が設けられます。

なお、退去等命令については、申立てをすることができる被害者の範囲はこれまでと変わりません。

〔⑥保護命令違反の厳罰化〕

保護命令に違反した者に対する罰則を、現行の1年以下の懲役又は100万円以下の罰金から、2年以下の懲役又は200万円以下の罰金へと加重します。

2. 国の基本方針及び都道府県基本計画の記載事項の拡充

国が定める基本方針及び都道府県が定める基本計画の記載事項について、①被害者の自立支援のための施策に関する事項と②関係機関の連携・協力に関する事項が追加されます。

3. 協議会の法定化

関係機関等から構成される協議会が法定化され、協議会の事務に関する守秘義務等が設けられます。都道府県においては協議会を組織する努力義務が設けられます（市町村においては「できる規定」です）。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律（令和5年法律第30号）（概要）

令和6年4月1日施行（一部の規定を除く）

< 1. 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化 >

（現行）保護命令とは、被害者からの申立てに基づき、裁判所が、相手配偶者に対して、被害者の身辺へのつきまといや住居等の付近のはいかい等の一定の行為を禁止する命令（下記）を発令する制度

- ・被害者への接近禁止命令（身辺へのつきまといや住居・勤務先等の付近のはいかいの禁止）
- ・同居する未成年の子／親族等への接近禁止命令
- ・被害者への電話等禁止命令（無言電話や緊急時以外の連続する電話・FAX・メール送信等の禁止）
- ・退去等命令（被害者と共に住む住居からの退去、住居付近のはいかいの禁止）

※口頭弁論又は相手配偶者が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ発令できない原則を規定

- ① 接近禁止命令等の申立てをすることができる被害者について、配偶者からの
身体に対する暴力を受けた者、
「生命又は身体」に対する加害の告知による脅迫を受けた者 } に加えて、
「自由、名誉又は財産」に対する加害の告知による脅迫を受けた者を追加
- ◆ 接近禁止命令の発令要件について、「更なる身体に対する暴力又は生命・身体・自由等に対する脅迫により心身に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」に拡大（現行は「更なる身体に対する暴力により身体に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」）
- ② 接近禁止命令等の期間を6か月間から 1年間に伸長 [10条1項～4項]
注：子への接近禁止命令・子への電話等禁止命令について、当該命令の要件を欠くに至った場合の取消し制度（接近禁止命令の発令後6か月以降等）を創設 [17条3項～7項]
- ③ 電話等禁止命令の対象行為に、緊急時以外の連続した文書の送付・SNS等の送信、緊急時以外の深夜早朝（午後10時～午前6時）のSNS等の送信、性的羞恥心を害する電磁的記録の送信、位置情報の無承諾取得を追加 [10条2項]
- ④ 被害者と同居する未成年の子への接近禁止命令の要件注1を満たす場合について、当該 子への電話等禁止命令注2を創設
注1：被害者への接近禁止命令の要件のほか、被害者が当該子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があること、15歳以上の子についてはその同意があること等
注2：対象行為は、監視の告知等、著しく粗野乱暴な言動、無言電話、緊急時以外の連続した電話・FAX・メール・SNS等送信、緊急時以外の深夜早朝の電話・FAX、汚物等の送付等、名誉を害する告知等、性的羞恥心を害する事項の告知等、位置情報の無承諾取得等 [10条3項]
- ⑤ 退去等命令の期間について、住居の所有者又は賃借人が被害者のみである場合には、申立てにより6か月（原則は2か月）とする特例を新設 [10条の2]
- ⑥ 保護命令違反の厳罰化
1年以下の懲役／100万円以下の罰金 → 2年以下の懲役／200万円以下の罰金 [29条]

< 2. 基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充 >

- 国が定める基本的な方針及び都道府県が定める基本的な計画について、
- (1) 被害者の 自立支援のための施策注、
 - (2) 国・地方公共団体・民間の団体の 連携・協力 を必要的記載事項とする
- 注：「被害者の保護」に「被害者の自立を支援することを含む。」と規定することで対応

[2条の2・2条の3]

< 3. 協議会の法定化 >

- 関係機関等から構成される 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する協議会を法定化し、都道府県に協議会を組織する努力義務（市町村は「できる規定」）、情報交換の円滑化等を図るため、協議会の事務に関する守秘義務等を創設

[5条の2～5条の4・新30条]

※上記のほか、民事訴訟手続のIT化等を踏まえ、保護命令手続に係る所要の規定等を整備。

G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合(開催結果概要)

内閣府男女共同参画局総務課

6月24日から25日にかけて、栃木県日光市においてG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催され、小倉大臣を含むG7各国の閣僚及びW7、GEACが出席しました。

当日は、下記のプログラムに沿って進められました。

<会合の主な日程>

6月24日(土) 夕方	政府主催レセプション
25日(日) 午前	オープニングセッション W7及びGEACとの対話セッション① (コロナ禍での教訓を生かす)
午後	セッション② (女性の経済的自立) クロージングセッション議長記者会見
夕方	フォトセッション 地元自治体主催レセプション
※その他、各国代表者等とバイ会談を実施	

【出席者一覧】(以下、庭園でのフォトセッション写真の左から)

- GEAC：白波瀬 佐和子
2023年議長
- フランス：イザベル ローム
首相付 女男平等・多様性・機会均等担当大臣
- アメリカ：カトリーナ I フォトヴァット
グローバル女性課題室シニア・オフィサー
- イギリス：ジュリア ロングボトム
駐日英国大使
- ドイツ：リサ パウス
連邦家庭・高齢者・女性・青少年大臣
- 日本：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)
- イタリア：ユーゲニア ロチェッラ
家族・出生率及び機会均等担当大臣
- カナダ：ジェナ サッツ
女性・ジェンダー平等・青少年大臣政務官
- EU：エレナ ダツリ
平等担当・欧州委員
- W7：斎藤 文栄
W7日本共同代表

セッションでは小倉大臣から、日本におけるコロナの影響を振り返りながら男女共同参画の現状や取組を発信し、G7各国からは、それぞれの国の取組が共有され、構造的な課題や今後の取組の方向性について認識が共有されました。

会合の成果文書として、G7ジェンダー平等大臣共同声明(日光声明)が採択されました。



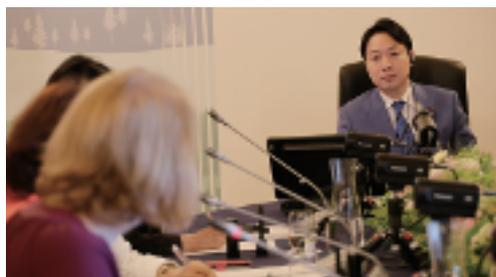
庭園でのフォトセッション

今回の会合は、G7において日本で初めての開催となる男女共同参画大臣会合であり、セッションでは、「コロナ禍の教訓を生かす」及び「女性の経済的自立」をテーマに、W7及びGEACの代表も交えて議論が行われました。



小倉大臣による議長記者会見

会合の詳細な概要や、共同声明については、内閣府男女共同参画局のHPに掲載されています。また、8月号でも紹介する予定です。



セッションの様子

会合についての詳細はこちらをご覧ください。

URL

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_g7g8/g7_2023ministerial-meeting.html



女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会

内閣府男女共同参画局推進課

提言「女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて」が取りまとめられました

長期的な経済の停滞と人口減少が続く日本の社会・経済が再び活力を取り戻し持続的な発展を遂げる上で、今も根強く残るジェンダー格差を解消し、働く女性が持てる力を十分に発揮し活躍できる環境をいかに速やかに実現できるかが大きな鍵となります。

女性活躍と経済成長の好循環実現のための方策を幅広く検討するために、金融庁と経済産業省の参加も得て、昨年12月から開催された本検討会（座長：平野信行氏（三菱UFJ銀行特別顧問））では、本年5月31日に提言を取りまとめました。



女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会

5月22日（月）開催第6回検討会の様子

提言の概要について

提言では、女性活躍の現状を踏まえ、女性活躍が進まない背景（構造的要因）を考察した上で、それらの構造的要因から派生する諸課題について整理を行い、政府・企業・投資家がそれぞれ果たすべき役割を検討し、今後の取組の方向性を示しました。

提言では、女性活躍の推進に向けての基本認識として、以下のような内容が示されました。

- ・女性活躍は社会が一丸となって取り組むべき喫緊の課題であり、政府のみならず、企業や投資家、市場運営者である取引所等の様々な経済主体が適切な役割を果たしていく必要がある。企業は「マテリアリティ」（優先して取り組むべき戦略的重要課題）としてこの問題に取り組むべきであるし、投資家もより積極的な役割を果たすべきである

- ・企業内部で女性登用が進むと、意思決定における多様性が向上し、男性中心組織の同質性がもたらすリスク（Group-Thinking）が軽減するとともに、イノベーションや事業変革を生み出す風土が醸成され、生産性や企業価値の向上につながる
- ・機関投資家の投資判断において女性役員比率を始めとする女性登用の状況が重要な考慮要素となる中、企業が成長に必要な資本調達力を確保し、国際競争力を維持するためには、女性登用を促進し市場の評価を高める必要がある
- ・女性活躍は、企業価値の向上を通じて賃上げ等の処遇改善につながるとともに、長時間労働の是正や柔軟な働き方の普及によって男性の働き方・暮らし方にも好影響を及ぼし、男女双方に“Win-Win”の結果をもたらす
- ・女性役員の登用が進まない理由に「女性の人材に限られている」ことを挙げる声が強くなる。人材の育成は最も重要であるが、同時に多様性が生み出す価値という観点から役員要件を捉え直し、幅広い人材に目を向けるべきである

その上で、パイプラインの構築、女性起業家の育成・支援、女性デジタル人材の育成、地方・中小企業における女性活躍の促進についての具体的な施策の実施を求めています。

今後について

提言の内容は、女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）（令和5年6月13日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）にも反映されました。今後は関係省庁と連携しながら具体的な政策を着実に実施してまいります。

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会の詳細・提言はこちらをご覧ください。

URL <https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/kouzyunkan/index.html>



女性版骨太の方針2023の詳細はこちらをご覧ください。

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



「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・市町村長約310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

女性活躍の推進は男性の意識改革から

神谷 俊一

千葉市長



千葉市は野球、サッカー、バスケットボールなど、多くのプロスポーツチームのホームタウンであり、プロサッカーチームの「ジェフユナイテッド千葉レディース」は、多くの男性のサポートも得て、リーグ優勝や2度の皇后杯準優勝を誇り、本市の女性活躍の象徴となっています。

女性活躍の推進は、誰もが個性を認め合い、豊かで活力ある社会の発展に不可欠であり、男性も積極的に関わり社会全体で取り組むべき課題です。しかし、本市の市民意識調査では「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方に、男性の「賛成」が半数を占めるなど、性別による固定的役割分担意識が根強く残っています。

このような状況を打破するため、令和5年3月に「第5次千葉市男女共同参画ハーモニープラン」を策定し、発信力のある有識者による講演会の開催や、企業への女性活躍推進アドバイザー派遣など、市民や事業者の皆様に対し、既存の制度や慣行について議論を深めるよう働きかけています。

さらに、本プランでは、男性保育士の活躍推進や男性職員の育児休業取得の奨励、男性の子育て支援などを盛り込み、「男性中心型労働慣行」からの脱却や男性の意識改革に注力していきます。

今後も女性活躍に男性が積極的に関わり、誰もが活躍できるまちを目指して参ります。



千葉市をホームタウンとして活動するジェフユナイテッド千葉レディース表敬訪問

一人ひとりが輝ける企業カルチャーの醸成

安瀨 聖司

アクサ生命保険株式会社
代表取締役社長兼CEO



アクサ生命は、企業の持続的成長のためには、多様性に富んだ従業員の意欲を高め、一人ひとりの持てる力を最大限に発揮できる職場環境づくりが重要であるという考えから、インクルージョン&ダイバーシティの推進に継続的に取り組んでいます。

重点事項のひとつとして、従来より女性活躍推進に力を入れ、象徴的な取り組みとして、2015年から毎年、全社規模の「インクルージョン・カンファレンス」を開催しています。本会議では、全管理職を対象に、ジェンダー平等に関する知見や意識の向上を目的とした、外部有識者によるセッションなどを行っています。会議後、各管理職は具体的なアクションプランを「行動宣言」として提出し、会社がフォローアップを行っています。

私は、インクルーシブな企業カルチャーの醸成には、上下関係を意識しない、フラットで、自由に意見が言えるオープンな組織づくりが重要であることを従業員に常に伝えています。女性従業員が、自分らしく活躍し、各職場でそれぞれの視点から積極的に発信することで、多様なお客さまの多様なニーズや期待に、より良くお応えできる会社をつくっていかないと考えています。

今後も女性活躍推進のための施策に継続的に取り組み、アクサ生命におけるジェンダー平等の実現を目指すとともに、ステークホルダーの皆さまと共に、多様な担い手が尊重され、活躍できるサステイナブルな社会づくりに取り組んでまいります。



2022年9月にオンライン開催したインクルージョン・カンファレンス



「男性リーダーの会」について、
詳しくはこちら

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



理系で広がる私の未来2023 動画公開セミナー

内閣府・文部科学省・科学技術振興機構（JST）・経済産業省では、女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援する取組の一環として、2017年より「理系選択の未来」を知っていただくシンポジウムを企画・実施しております。

今年度は昨年度に引き続き、ウェブ上でメッセージ動画を公開いたしました。基調講演をはじめ、理系分野で活躍する6名の講師の皆様が、自身が中高生だった頃のことや、現在の仕事内容、進路選択を迷われている女子中高生の皆様へのメッセージなど、経験談を交え、理系の未来を分かりやすく伝えています。この機会にぜひ理系の素敵な未来をのぞいてみませんか。動画は男女共同参画局公式YouTubeに掲載しており、お好きなタイミングで視聴できます。（画像は基調講演の講師、山形大学学術研究院（地域教育文化学部担当）教授の河野銀子様です）

理系で広がる
私の未来
2023



詳細は特設ページをご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/c-challenge/video/seminar_202307.html



夏のリコチャレ2023

内閣府・文部科学省・一般社団法人日本経済団体連合会（以下、「経団連」という。）は、共催で、6月から、女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援するため、「夏のリコチャレ2023～理工系のお仕事体感しよう!～」を開催しています。

本イベントは、経団連加盟企業や大学等による主に女子中高生等を対象とした理工系の職場見学、仕事体験、施設見学など多彩なイベントの情報を内閣府「夏のリコチャレ」特設サイトを活用し、積極的に社会へ発信する取組です。昨年度は実地・オンライン合わせて162のイベントが開催され、約5,000名の生徒等が参加しました。今年度も実地・オンライン共に多くのイベントが企画されています。

女子中高生の皆さん、今年の夏は素敵な理工系の未来を探しに行きませんか。近くのイベントや興味のあるイベントを検索して是非ご参加ください。保護者や教員の方向けの情報も御案内しています。



詳細は特設ページをご覧ください。

URL <https://www.gender.go.jp/c-challenge/event/2023/summer.html>



News 3

法務省

やさしい日本語の話し言葉のポイント

男女共同参画社会実現には、出産、育児等の制度を外国人に対してもわかりやすく伝えることが必要不可欠です。

出入国在留管理庁による「在留外国人に対する基礎調査」(令和3年度)では、8割以上の在留外国人が、自身の日本語能力(話す・聞く)を「日常生活に困らない程度に会話できる」以上と回答しており、やさしい日本語による情報発信はとても効果的だとわかります。

出入国在留管理庁と文化庁が令和4年度に設置した「話し言葉のやさしい日本語の活用促進に関する会議」において、やさしい日本語の効果的な話し方や言い換え等を整理した「話し言葉のポイント」を取りまとめました。

書き言葉に比べて、話し言葉のやさしい日本語はコミュニケーション手段としての側面が強く、個人でも取り組みやすいものです。「話し言葉のポイント」をご活用いただき、是非やさしい日本語での対応をご検討ください。



詳細はこちらをご覧ください。

URL https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html#midashi04



News 4

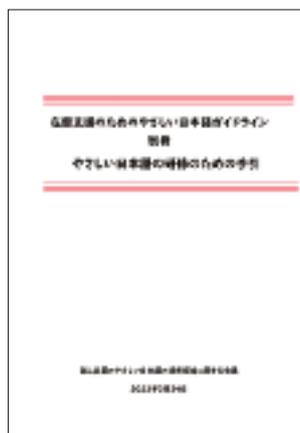
法務省

やさしい日本語の研修のための手引

やさしい日本語の普及には、その活用方法の研修を充実させる必要があります。しかし、やさしい日本語の研修を行うためには、「研修ではどのようなことをすればよいのか・どんな教材を使えばよいのか」など、研修実施のための知識・技術が少なく、研修を実施する上で課題になっていました。

「やさしい日本語の研修のための手引」は、出入国在留管理庁と文化庁が令和4年度に設置した「話し言葉のやさしい日本語の活用促進に関する会議」で、やさしい日本語の効果的な研修方法や研修教材等について検討した結果を取りまとめたものです。

この手引では、やさしい日本語研修の実施・企画に関する困りごとを減らし、研修を行いやすくなるよう、研修を実施するときの手順や、地方公共団体等での研修事例及びやさしい日本語の教材例などを分かりやすく紹介しています。研修を実施する際の助けになれば幸いです。



詳細はこちらをご覧ください。

URL https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html#midashi05



「女性版骨太の方針」、「令和5年版男女共同参画白書」を特集で取り上げさせていただきました。

特集を読みながら、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会を実現するには、新たな生活様式と働き方が選択できる基盤と本人の選択を周りが制限しないことが重要だと考えていたのですが、周囲からの見え方を気にして自ら選択を制限してしまっているときがあると感じました。現状の選択肢を知り、わたし自身の考え方も日々アップデートしていかなくては!と思います。

骨太と白書、どちらも男女共同参画社会と形成していくにあたっての課題の分析や取組を知ることができるものとなっておりますので、本誌で概要をご覧ください。後はホームページでも、是非ご確認ください。

【編集員W】

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」7月号

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

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

第168号
編集・発行
2023年7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 株式会社丸井工文社
表紙デザイン 株式会社パットンファイヴ

理工系のお仕事
体感しよう！
理工系に進むとどんな
お仕事があるの？

さあ、この夏、ステキな
理工系の未来を探しに
いきませんか？！



RIKOCHALLENGE
SUMMER OF 2023

リコチャレ

内閣府・文部科学省・経団連共催



職場見学・仕事体験・女性技術者や研究者との交流など理工系の仕事や将来に触れられるイベントを開催します。
普段は見られない、ものづくりや建設の現場を見たりステキな理工系女子の先輩の話の聞いたり！貴重な機会です！

RIKOCHALLENGE SUMMER OF 2023 夏のリコチャレ2023

2023年7月中旬ころ～8月31日まで
オンライン・全国各地にて開催



くわしくは内閣府「理工チャレンジ(リコチャレ)」サイトへ

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