



共同参画

特集 第11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



地方における男女共同参画のかたち

さる11月1日、内閣府で開催された「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でファシリテーターを務めさせていただきました。大手企業の会長・社長を中心に、自治体の首長、大学の学長など、経済・行政・教育部門の男性リーダーたちが、いったいどのような議論をするのだろうかと興味を持って参加しました。「女性役員の登用」「男女賃金格差の是正」「男性育休の促進」といったテーマに真摯に向き合い、熱く意見交換される場面を見て、ジェンダーギャップ指数146か国125位（世界経済フォーラムが2023年6月に発表）の日本もまだまだ変わる！と勇気づけられました。

一方で、この「男性リーダーの会」の熱量は、日本のどこまで広がっているのでしょうか。「都道府県別ジェンダー・ギャップ指数」（地域からジェンダー平等研究会）を見ると、地域によってまだまだ大きく格差があることが見て取れます。また、企業規模によって格差がさらに広がる可能性もあります。東証プライム企業が女性役員比率を2030年までに30%以上とすることを求められるようになり、各社が切磋琢磨する一方で、女性活躍推進法の対象になっていない300人以下の中小企業の取組を加速する仕組みは不足しています。地方に中小企業が多いことを考えると、地方と中央の格差は開く一方かもしれません。

兵庫県北部にある人口約8万人のまち、豊岡市では2018年に市内16事業所で経済分野のジェンダーギャップ解消をめざす「ワークイノベーション推進会議」を立ち上げました。現在では109事業所が参画、研修会や従業員意識調査、表彰制度などを通して「女性も、男性も、働きやすく、働きがいのある事業所」を目指し、経営者たちが切磋琢磨しています。同市は2021年には「ジェンダーギャップ解消戦略」を策定、経済分野だけでなく地域コミュニティや教育分野のリーダーも巻き込みまちをあげてジェンダーギャップ解消を推進しています。

地方の隅々まで男女共同参画を加速していくためには、全国各地で豊岡市のように中小企業経営者や地域のリーダーとともに本気でジェンダーギャップ解消を促す仕組みを構築することが重要な鍵となるでしょう。



小安 美和
Miwa Koyasu

株式会社Will Lab
代表取締役社長

"Kyodo-sankaku"

共同参画

12

December 2023

Number 173

目次

Contents



今月号の表紙

「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の開催報告の記事にちなみ、当日の活発な意見交換の様子を表現しました。

Special Feature

特集1 Page.2

第11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2 Page.4

集まれ!防災女性職員とその応援団 第3弾

「みんなで語ろう!女性の視点からの防災
@ぼうさいこくたい2023」を開催しました。

Topics

行政施策トピックス1 Page.8

第7回理工系女子応援ネットワーク会議を開催

行政施策トピックス2 Page.11

令和5年度男女共同参画に関する「基礎研修」及び
「苦情処理研修」開催について

News & Information

ニュース&インフォメーション Page.12

令和5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」
開催について

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>



第11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 5年11月1日、第11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。

昨年引き続きハイブリッド開催となった今回のミーティングでは、52名の男性リーダーと約120名のオブザーバーにご参加いただき、大変な盛り上がりを見せました。



◆ 加藤大臣による開会挨拶

加藤鮎子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、女性登用の加速化、男性の育児休業取得の促進をはじめとする平時や育児期を通じた多様な柔軟な働き方の推進、男女間賃金格差の解消に向けた取組などを政府としても推進していることを紹介しました。

また、組織トップの参加者同士で情報交換するとともに、女性活躍・男女共同参画についての想いを共有することで、各社・各団体における取組が更に充実し、女性の皆様一人一人の活躍につながることを期待する旨の発言がありました。



▲開会挨拶をする加藤大臣
(ビデオメッセージ)

◆ グループディスカッション

今回のミーティングでは初めての試みとして、男性リーダー同士のグループに分かれてのディスカッションが2回行われました。

1回目は「女性役員の登用など経営層・意思決定層におけるダイバーシティの確保」、2回目は「男性の育児休業の現状課題・取組」もしくは「男女間賃金格差の要因と解消のための取組」から男性リーダー自身に選択していただいたテーマにて、活発な意見交換がなされました。

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。



▲ディスカッションの様子

◆ 私の行動宣言 (※氏名五十音順)

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>私の行動宣言</p> <p>「親」の心は、愛の心で溢れる。親の心で、多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 浅田 剛夫 所属: 井村屋グループ株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 池田 憲人 所属: 株式会社ゆうちょ銀行</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>女性管理職が増え、性別的役割分担を打破して、多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 石坂 茂 所属: 株式会社IBJ</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>女性も活躍の機会を創出し、多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 伊藤 秀博 所属: レカム株式会社</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>Shine as you are! 女性も活躍の機会を創出し、多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 大塚 渉爾 所属: 社会福祉法人美芳会</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 大森 雅夫 所属: 岡山市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 影山 剛士 所属: 湖西市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 片山 象三 所属: 西脇市 市長</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 勝木 敦志 所属: アサヒグループホールディングス株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 加藤 貞則 所属: 株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 関貫 久二郎 所属: 豊岡市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 木下 孝彦 所属: NECネクソソリューションズ株式会社</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 木村 研一 所属: デロイト トーマツ グループ</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 木村 浩一郎 所属: PwC Japanグループ</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 久保田 章市 所属: 浜田市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 久米 博明 所属: 藤久運輸倉庫株式会社</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: クリストフ・ウェバー 所属: 武田薬品工業株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 古出 真敏 所属: アフラック生命保険株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 合田 一郎 所属: 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 古賀 博文 所属: 三井倉庫ホールディングス株式会社</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 粉川 昭一 所属: 日光市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 小沼 宏行 所属: サトーホールディングス株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 近藤 重敏 所属: 三井住友建設株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 酒井 幹夫 所属: 不二製油グループ本社株式会社</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: ジェームス・ナツシ 所属: AIGジャパン・ホールディングス株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 島田 和幸 所属: 株式会社ファンケル</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: ジャンピエール・シャリトン 所属: 日本ロレアル株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 白岩 孝夫 所属: 南陽市 市長</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 杉山 直 所属: 国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 鈴見 健夫 所属: 学校法人芝浦工業大学</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 高浜 敏之 所属: 株式会社土屋</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 谷垣 邦夫 所属: 株式会社かんぽ生命保険</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 谷澤 幸生 所属: 国立大学法人山口大学</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 玉井 孝直 所属: ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 知野 雅彦 所属: KPMGジャパン</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: デイルク・オステイン 所属: メットライフ生命保険株式会社</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 徳永 繁樹 所属: 今治市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 富田 秀夫 所属: リフィニティブ・ジャパン株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 永田 恭介 所属: 国立大学法人筑波大学</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 永田 良一 所属: 株式会社新日本科学</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 中村 康佐 所属: パンフ・オブ・アメリカ</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 那須 保友 所属: 国立大学法人岡山大学</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 西森 良太 所属: 株式会社CAC Holdings</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 濱長 一彦 所属: 大塚倉庫株式会社</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 平山 宏 所属: 株式会社システムリサーチ</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 藤井 栄一郎 所属: 白岡市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 藤江 太郎 所属: 味の素株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 丸山 将一 所属: エムケー精工株式会社</p> |
| <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 宮橋 勝栄 所属: 小松市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 宮本 洋一 所属: 清水建設株式会社</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 山田 裕一 所属: 白石市 市長</p> | <p>私の行動宣言</p> <p>多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。多様な人を取り囲む。</p> <p>氏名: 吉岡 晃 所属: アスクル株式会社</p> |

御参加の男性リーダーの皆様 (五十音順・敬称略)

| 御名前 | 御所属・御役職 |
|---------------|--|
| 浅田 剛夫 | 井村屋グループ株式会社 取締役 取締役会議長 (COB) |
| 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 |
| 石坂 茂 | 株式会社IBJ 代表取締役社長 |
| 伊藤 秀博 | レカム株式会社 代表取締役社長CEO |
| 大塚 渉爾 | 社会福祉法人美芳会 理事長 |
| 大森 雅夫 | 岡山市 市長 |
| 影山 剛士 | 湖西市 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 |
| 加藤 貞則 | 株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ 取締役社長 (代表取締役) |
| 関貫 久二郎 | 豊岡市 市長 |
| 木下 孝彦 | NECネクソソリューションズ株式会社 代表取締役執行役員社長 |
| 木村 研一 | デロイト トーマツ グループ CEO |
| 木村 浩一郎 | PwC Japanグループ 代表 |
| 久保田 章市 | 浜田市 市長 |
| 久米 博明 | 藤久運輸倉庫株式会社 代表取締役 |
| 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 CEO |
| 古出 真敏 | アフラック生命保険株式会社 代表取締役社長 |
| 合田 一郎 | 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社 代表取締役社長 |
| 古賀 博文 | 三井倉庫ホールディングス株式会社 代表取締役社長 |
| 粉川 昭一 | 日光市 市長 |
| 小沼 宏行 | サトーホールディングス株式会社 代表取締役 社長執行役員 グループCEO |
| 近藤 重敏 | 三井住友建設株式会社 代表取締役社長 執行役員社長 |
| 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 最高経営責任者 (CEO) |
| ジェームス・ナツシ | AIGジャパン・ホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO |
| 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 |
| ジャンピエール・シャリトン | 日本ロレアル株式会社 代表取締役社長 |
| 白岩 孝夫 | 南陽市 市長 |
| 杉山 直 | 国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学 総長 |
| 鈴見 健夫 | 学校法人芝浦工業大学 理事長 |
| 高浜 敏之 | 株式会社土屋 代表取締役 |
| 谷垣 邦夫 | 株式会社かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長 |
| 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 メディカルカンパニー プレジデント |
| 知野 雅彦 | KPMGジャパン 共同チェアマン |
| デイルク・オステイン | メットライフ生命保険株式会社 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者 |
| 徳永 繁樹 | 今治市 市長 |
| 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 恭介 | 国立大学法人筑波大学 学長 |
| 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 | パンフ・オブ・アメリカ 副会長 |
| 那須 保友 | 国立大学法人岡山大学 学長 |
| 西森 良太 | 株式会社CAC Holdings 代表取締役社長 |
| 濱長 一彦 | 大塚倉庫株式会社 代表取締役社長 |
| 平山 宏 | 株式会社システムリサーチ 代表取締役社長 |
| 藤井 栄一郎 | 白岡市 市長 |
| 藤江 太郎 | 味の素株式会社 取締役 代表執行役社長 最高経営責任者 |
| 丸山 将一 | エムケー精工株式会社 代表取締役社長 |
| 宮橋 勝栄 | 小松市 市長 |
| 宮本 洋一 | 清水建設株式会社 代表取締役会長 |
| 山田 裕一 | 白石市 市長 |
| 吉岡 晃 | アスクル株式会社 代表取締役社長CEO |

ミーティング詳細はこちら！

URL

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/meeting/meeting11.html



「男性リーダーの会」への参加申し込みはこちらから！

URL

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



「みんなで語ろう!女性の視点からの防災 @ぼうさいこくたい2023」を開催しました。

国民の防災意識の向上のため2016年から開催している「防災推進国民大会(ぼうさいこくたい)」。関東大震災から100年目の節目にあたる今年は9月17・18日の2日間開催され、会場となった横浜国立大学では、様々な団体・機関がセッションやプレゼンテーション、屋外展示等を実施しました。

内閣府男女共同参画局総務課

Special
Feature

2

男女共同参画局として3回目の参加となる今回は、防災に関わる女性たちが地域や組織の枠を越えて「つながる」ことを目的に、「みんなで語ろう!女性の視点からの防災」と題してワークショップを開催しました。昨年に引き続き、今年もよんなな防災会女子部、よんなな防災会、イラストデザインラボにご協力いただきました。子どもと一緒に参加できるように「キッズスペース」も設置するなどして募集したところ、幅広い年代の約70名が参加され、立ち見が出るほどの大盛況となりました。

プログラム

■開会の挨拶

内閣府男女共同参画局長

■共催団体の紹介

■情報提供:ワークショップのねらい

(内閣府男女共同参画局)

■情報提供:「生き残るために本当に必要なこととは

~防災への男女共同参画の視点の反映と組織の枠を越えたつながり~

(浅野 幸子 減災と男女共同参画研修推進センター共同代表)

■トークタイム

■各グループの発表

まず岡田恵子男女共同参画局長から、近年は災害が頻発しており、女性と男性の異なる支援ニーズに沿った災害対応を行うには、行政だけでなく民間との連携が不可欠であること、そのためにも平常時から地方公共団体、自主防災組織、防災士、女性防災リーダー等とのつながりを密にし、災害時に多様なニーズに対応できるようにしておくことが重要とのメッセージがありました。

続いて内閣府男女共同参画局総務課よりワークショップの目的を説明。防災に携わる女性は少数派であることにより組織で意見を言いづらく孤独を感じやすい、また災害対応での悩みを相談しにくい等の課題も多いことから、ワークショップでは日頃の防災業務や活動での悩みや疑問を共有し、一緒に解決方法を考えてほしいと呼びかけました。

※会話や対話、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。

【情報提供:生き残るために本当に必要なこととは】

次に、浅野氏からの情報提供では、防災分野へのジェンダーの視点の反映は、国際的には1990年代から重視されてきた一方で、日本では2005年に国の政策に取り入れられたものの取組は不十分で、東日本大震災後によろやく社会的に必要性が認識されるようになったこと、それでも対策はまだ不十分であると指摘しました。特に、地方防災会議や災害対策本部などの意思決定の場において女性の参画が十分ではないため、女性特有のことだけでなく、育児や介護、衛生、栄養等の面で被災者支援の質が不十分な状況にあることを、「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」も紹介しながら解説しました。

さらに、女性のニーズを、物資やプライバシー・防犯の欠如、育児・介護に不十分な環境など目の前の困りごとへの対応と(実際のニーズ)、そうしたニーズを繰り返して生じさせてしまう、意思決定の場への女性の参画不足などの構造的な要因への対応(戦略的ニーズ)とにわけて捉えるようにしたうえで、両方とも取り組んでいくことが重要と述べました。

そして、女性といっても、結婚しているか否か、子育て・介護経験の有無、仕事や地域/市民活動の経験や専門性など多様です。障害とともに生きる女性や外国にルーツのある女性もいることを意識することの重要性にも触れました。

【トークタイム】

続くトークタイムでは、参加者が6つのグループに分かれて意見交換を行いました。以下、それぞれのグループでの主な議論とグラフィックレコーディング(通称グラレコ※)をご紹介します。

Dグループ「構造的な体制と意識を変える」

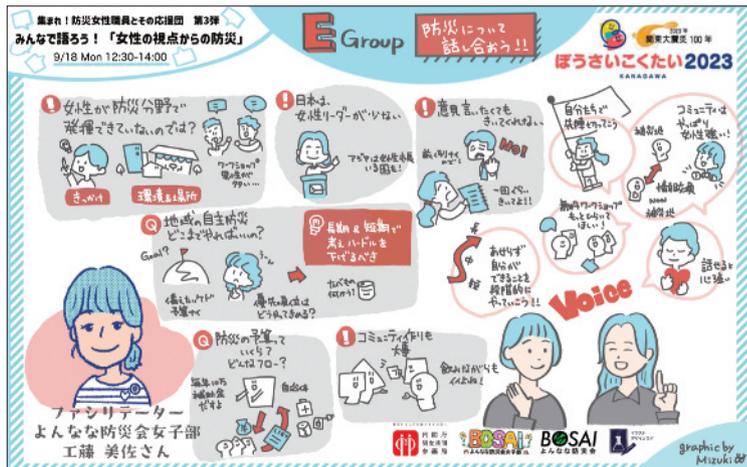
災害時に女性が抱える困難は、平時でも課題ではないかという視点から、課題解決のために必要なことは何か。一つはアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み・偏見）を自覚するなど意識の変革。もう一つは、防災・危機管理担当部局への女性の配置や地方防災会議に女性委員を増やすといった構造的な組織体制を変えること。こうした行動変容を起こすためには、女性も男性も声を上げていくことが大事であり、それが災害時の課題解決につながる、という意見にまとまりました。



作：グラフィックレコーダー きのぴーさん
https://www.instagram.com/knp_iillust/

Eグループ「地域の自主防災ってどこまで?」

防災分野で女性が力を発揮できないという課題に対し、参加者はワークショップを開いても男性が多い、モデルとなる女性リーダーがいなかったといった現実を共有。また、地域の自主防災活動の内容や予算についての悩みについては、短～長期的な目標を立てて自分ができることを段階的に行う、地域内外でコミュニティを作るといった具体的なアドバイスがありました。



作：グラフィックレコーダー Mizukiさん
<https://www.instagram.com/mizuzzzuku/>

Fグループ「災害時どう行動する?」

地域の防災活動において「自分事として捉えてもらえない」「若い人が集まらない」との悩みに対し、学校やネットを通じた情報共有、「子ども・孫」をキーワードにした広報等の具体的なアイデアを紹介。さらに移動中の災害時の対策として、安否確認機能があるアプリを入れる、LINEやオープンチャットを使う、モバイルバッテリーを持つなどの取組事例もあり、防災活動の様々なヒントが共有されました。

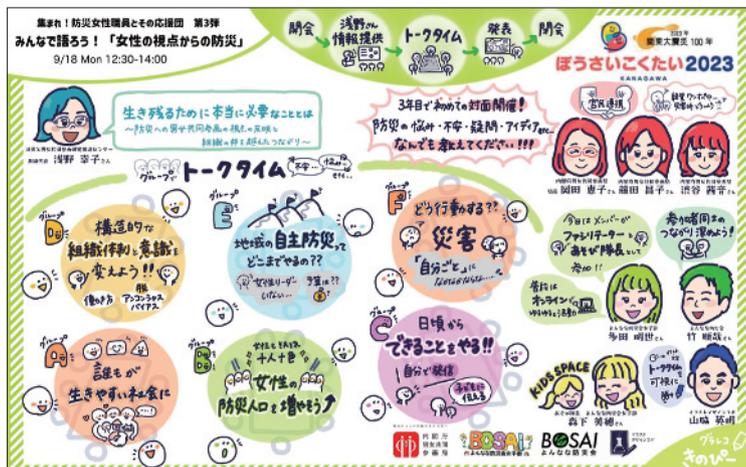


作：グラフィックレコーダー MIOさん
<https://www.instagram.com/mio.greco/>

トークタイム終了後、参加者からは「普段はなかなか会うことのない世代や分野の方と交流できた」、「『女性の視点からの防災』についての気づきや悩みを話す機会を持ててよかった」、「これからの活動のヒントになった」のほか、来年以降のさらなる「つながり」を期待する声も聞かれました。

また、今回のワークショップは多様な立場の女性や男性が参加されたことから、最後の浅野氏からの講評において、「誰もが助かる、質の高い防災体制を構築していくためには、多様な経験や力を持つ女性が、互いの違いも認め合いながら連携していくこと、そして、男性も多様性があり、一緒に協力関係を構築していくことの大切さ」が述べられました。

災害はいつどこで起こるか分かりません。今回のワークショップのように、平常時から行政と民間が顔の見える関係を作り、災害時には両者が連携して多様なニーズに対応でき



作：グラフィックレコーダー きのびーさん
https://www.instagram.com/knp_iillust/

るよう支援を行うことがますます重要です。今後も立場や地域を越えたつながりを大切にし、男女共同参画の視点からの防災に取り組んでまいります。



キッズスペース



ワークショップの様子

※よんなな防災会女子部

防災分野で少数派として頑張っている女子達をつなぎ、一人ひとりがそれぞれの場で、その能力を発揮し、楽しくいきいきと防災活動ができるよう、オンラインを通じて、定期的な学習会や意見交換会などを開催。



@47BOSAI_JOSHI

※イラストデザインラボ

イラストデザインラボは、グラフィック等で対話や学び、思考・思想を可視化することを通じて、様々なバックグラウンドを持つ人々の①新たなきっかけや気づきをつくる②対話や議論を深める③地域や団体等の場の活性化に繋げることを目的としているグラフィッカーのコミュニティである。



内閣府男女共同参画局のHPでは
 グラレコを拡大してご覧いただけます。

URL https://www.gender.go.jp/public/event/2023/zenkoku/pdf/20231026_2.pdf



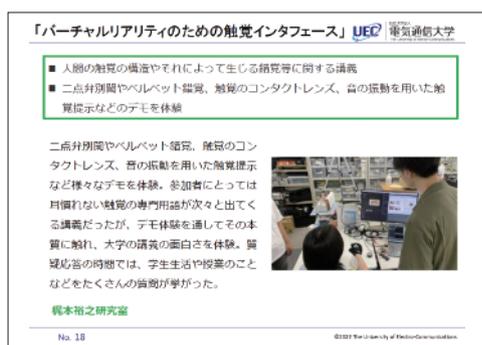
第7回理工系女子応援ネットワーク会議を開催

内閣府は令和5年10月25日(水)に「第7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72団体・101名に出席いただきました。

内閣府男女共同参画局推進課

理工系女性人材の育成に係る基調講演

国立大学法人 電気通信大学より「匠ガールプロジェクトの概要と今後の展望」について、基調講演をいただきました。基調講演では、年度ごとのイベントの参加者数と志願者数の関係に着目し、将来に向けた長期的な視点が必要であることや、中高生を対象にしたイベント(ラボ体験)について、詳細なイベント内容をお話いただきました。(参考:p9) 電気通信大学では、ラボ体験以外にも、企業の研究所見学ツアーを共催したり、女子学生の母校訪問を実施したりと多岐にわたる取組を展開されています。今後の展望では、イベントの継続化・認知度向上、保護者へのアプローチ等が重要であることを説明いただき、広い視点から理工チャレンジ(リコチャレ)事業の重要性についてご講演いただきました。



電気通信大学発表資料

夏のリコチャレ取組事例発表

事例発表①では、アマゾンウェブサービスジャパン合同会社(以下、「AWS」といいます。)に発表いただきました。AWSでは、リモートと現地参加でのハイブリット開催を試み、全国各地から集客可能になったというメリットや、リモート参加者には、現地参加の方以上にインタラクティブなやり取りが必要である等のノウハウを共有いただきました。また、参加者からのフィードバックや、参加者の知識に応じてコースを複数準備するなどのイベント設計時の工夫についてもご紹介いただきました。(参考:p10)

事例発表②では、スリーエムジャパン株式会社(以下、「3M」といいます。)の取組を発表いただきました。3Mは、理工チャレンジの活動が今年で5年目を迎えるということで、これまでの実績を踏まえ、昨年度までの活動で課題だった点や、今年度工夫されたこと等について発表いただきました。特に課題の一つであった集客を改善するための工夫として、SNS発信のみならず、メディアを活用したり、学校へ案内をしたりといった点は、イベント実施を検討している団体にとって大いに参考になりました。また、イベントの最後に1時間程度のフリータイムを設けることで、イベント参加者がそれぞれの興味・関心に応じてより詳しく質問ができる等の工夫点についてもお紹介いただきました。(参考:p10)



左: AWS発表資料、右: 3M発表資料

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、地方公共団体等、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、イベントを実施した団体から工夫点や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ていただくなど、参加者の間で活発な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ご覧ください。

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



行政トピックス①でご紹介した「第7回理工系女子応援ネットワーク会議」で基調講演・事例発表をいただいた団体の取組について、さらにご紹介するとともに、理工系を目指す女子中高生へのメッセージをいただきました。

内閣府男女共同参画局総務課

匠ガールプロジェクトの概要と今後の展望

電気通信大学 男女共同参画・ダイバーシティ戦略推進室
特任助教 片岡 寛子

電気通信大学では理工系分野に興味のある女子中高生を応援する「匠ガールプロジェクト」を実施しています。この匠ガールプロジェクトに関する概要と今後の展望についてご紹介させていただきます。匠ガールプロジェクトは、2017年から毎年継続して開催し、延べ600人以上の女子中高生にご参加いただいています。本学ではこのプロジェクトが女子学生比率の向上に効果があるのかについて検証したところ、匠ガールプロジェクトへの参加数と本学の志願数には対応があることがわかりました。そして、この対応は、匠ガールプロジェクトへ参加した時の参加者の学年によっては、受験学年になるまで数年かかることもあることから、数年遅れて現われることがわかっています。つまり、女子学生比率を上げるためには、継続して長期的な取組が必要であると言えます。

そのプロジェクトで何をやるかについては、本年度は見学にとどまらず、「体験」に主眼を置きました。そうすると、女子中高生を受け入れる研究室の研究者にとって、最先端の研究を中高生向けにするために、新たに内容を設計する必要が出てきます。それは、常に多忙を極める研究者にとって、とても負荷が高いことです。そこで、本イベントを全学的に周知し、協力してくれる研究室に手を挙げてもらうことにしました。本学には80を超える研究室がありますが、本年度は16の研究室に参加を表明していただきました。これらの研究室には、若い世代にも最先端の研究に触れてほしいという研究者の思いもつまっており、私自身が電気通信大学の研究者の思いに感銘を受けた瞬間でもありました。

2023年度のラボ体験は、既に2回実施し、計100名近い女子中高生にご参加いただきました。12月と3月にも実施しますので、また多くの皆さんのご参加をお待ちしています。

また、参加者の約半数は保護者の方も同伴されてご参加いただいております。今後は付き添いの保護者の方には、学術調査員によるUECミュージアムツアーも企画しておりますので、お子さんがラボ体験中に保護者の方も楽しみたいだけ工夫していきたいと考えています。

参加者に対して実施した事後アンケートでは、「面白かった」の割合が9割以上と高い満足度が得られました。このイベントに参加し

たことによる変化については、「科学技術や理科・数学に対する興味・関心が高まった」や「今後、理系の進路を前向きに選択しようと思うようになった」などの回答が多く見られました。さらには、「自分の将来を具体的に考えることができました」「私も将来化学系の仕事や、研究をしたい」などの感想も寄せられました。



エレクトロニクス志向の材料づくり～匠な物質科学与有機化学
(石田尚行研究室)

～ 理工系を目指す女子中高生へのメッセージ ～

自分の「興味」や「好き」という気持ちを大切に、進路を選択してください。それはこれから先、どの分野に進んでも、どこかで誰もが困難にぶつかることがあるかと思います。その時、その分野を「好き」で選択しているということが、必ず困難の壁を乗り越える力になります。男性も女性も関係なく、好きなものは好きといえる選択をしてください。本学はその選択を応援しています。



学長と男女共同参画・ダイバーシティ戦略推進室メンバー

AWS Support Engineering-次世代の技術者を育てる取組紹介

Amazon Web Services Japan 合同会社
Operations Manager 石塚 裕規

我々 Amazon Web Services Japan 合同会社 (以降AWS) Support Engineeringでは、次世代の技術者を育てる取組として、2022年、2023年と理工チャレンジに参加いたしました。

IT初学者向けのベーシックコースとITに少し触れたことがある方向けのアドバンスコースの2つのコースを用意いたしました。

ベーシックコースでは、アプリケーションの裏側ではどのような事が起きているのかを知っていただき、楽しみながら学ぶためのワークショップを通し、チームに分かれて1つのホームページを作成していただきました。

アドバンスコースでは、サーバーを管理せずにコードを実行できるようにするコンピューティングサービスAWS Lambdaと、プログラミング言語Pythonを使用した、ジャンケン型格闘ゲームをチームでプログラミングしていただき、チーム同士で対決してもらいました。また、現地参加の学生や保護者の方には、弊社オフィスツアーにも参加してもらい、どのような環境で働いているか見学してもらいました。



AWS 理工チャレンジ企画・トレーナーメンバー



AWS 品川シーサイドオフィス

～ 理工系を目指す女子中高生へのメッセージ ～

冒頭に述べた次世代の技術者を育てるという目標に対し、非常に手応えを感じております。ITを楽しみ、自ら進んで学ぶことができる学生を育てる取組を、今後も積極的に行って参ります。

3M夏のリコチャレ2023について

スリーエムジャパン株式会社 コマーシャルブランディング&トランスポーション技術部
三浦 真智美

スリーエム ジャパン株式会社は8月8日(火)に中学生・高校生に向けたイベント「3M 夏のリコチャレ2023」を開催しました。今年は神奈川県相模原市にあります弊社のカスタマーテクニカルセンターのツアーと、女性技術者との座談会を行いました。

ツアーでは、弊社の最新の技術や製品に触れていただき、理系の楽しさや、技術の奥深さなどを体感していただきました。

また、女性技術者との座談会では、理系を選択した理由やどんな大学生活を過ごしていたのかなどライフスタイルについてと、職務について説明し、理系の職種の広さと楽しさを実感していただきました。

座談会後のフリータイムでは個別に参加者の個別の悩みや疑問にお答えしました。また、新しい技術に対して高い関心と興味を持って目を輝かせている中高生の皆様とお話できたことで、私たち技術者にとっても、大変貴重な時間となりました。

今年は全国から25名の中高生に参加していただき、参加者からは「理系の仕事について具体的なイメージを持つことができ、自分の視野が広がった」「“理系”というぼんやりしたものが少しはっきりした」「普段使っている物を作るためにさまざまな人や技術者の方が関わっていることを改めて実感できた」といった感想が寄せられました。



カスタマーテクニカルセンターツアーの様子



女性技術者座談会の様子

～ 理工系を目指す女子中高生へのメッセージ ～

これから進路選択だけではなく、様々な岐路で悩むことがあると思います。理系分野は選択したときに一つの道が決まってしまうかのよう感じられますが、今回ご説明させていただいた通り、理系選択後も沢山の選択肢があります。希望通りに必ずしも進めないこともあるでしょうけれど、いつでも軌道修正はできます。だからこそ、少しでも興味があることを見つけたら、まずはその気持ちを大切に、ぜひ飛び込んでみてください。そして、一人で悩まず、周りのいろいろな方と話してみてください。きっとそこには多くの発見と楽しさがあると思います。

令和5年度男女共同参画に関する「基礎研修」及び「苦情処理研修」開催について

内閣府男女共同参画局総務課

令和5年度男女共同参画に関する「基礎研修」及び「苦情処理研修」の講義動画を、YouTubeに限定公開しました。

本講義は、令和6年3月31日までの期間限定で公開しています。

本研修は地方公共団体等の職員の方や、地域において、男女共同参画・女性活躍や、苦情処理の実務に携わる方に対して、「基礎研修」及び「苦情処理研修」を通して、男女共同参画局において取り組んでいる最新の施策や諸課題について学んでいただき、地域における男女共同参画の推進に御活用いただくことを目的としています。今回は、テーマごとに動画を分けてYouTubeに限定公開しています。それぞれ、10分~20分の短い講義動画になっていますので、対象となる地方公共団体等の職員の方や、実務に携わる方は事務局より送付している視聴用のURLを御参照いただき、ぜひ、積極的な御活用をお願いいたします。

その他の皆様におかれましても、研修資料を男女共同参画局HPに公開しておりますので、御参照ください。



| プログラム |
|---|
| 主催者挨拶(岡田局長) |
| 講義①女性版骨太の方針2023、女性デジタル人材育成プラン等について |
| 講義②地域女性活躍推進交付金の活用等について |
| 講義③男女共同参画の視点からの防災について |
| 講義④性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査結果及び解消等に向けた取組について |
| 講義⑤「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」等について |
| 講義⑥苦情処理について |
| 講義⑦政治・行政分野への女性の参画拡大について |
| 講義⑧経済分野への女性の参画拡大について |
| 講義⑨理工チャレンジの取組について |
| 講義⑩女性の健康への支援について |
| 講義⑪性犯罪・性暴力対策について |
| 講義⑫DV対策について |

政治分野における男女共同参画の推進に向けた「見える化」

国や地方の政治分野における女性の参画状況の「見える化」

- 女性の政治参画マップ
- 国や地方の政治分野における女性の参画状況の「見える化」
- 参画率向上に向けた取組

パンフレット・動画教材

WEBサイトを活用した研修の提供

3

男女共同参画社会基本法及び第5次男女共同参画基本計画の概要

男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会を実現するための5つの基本理念

- 男女の人格の尊重
- 社会のあらゆる分野における参画の促進
- 政策等の立案及び決定への参画の促進
- 政策の実施における参画の促進
- 国際的協力の促進

第5次男女共同参画基本計画

女性参画の方針

1

研修資料はこちらをご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/joho/r05_k1.html

令和5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」開催について

国立女性教育会館(NWEC)では、令和5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」を開催します。

本研修では、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、ぶれることのない企画立案・実施・評価を行うために必要な知識や考え方、スキルを学びます。特に、個人ワークとグループワークを中心としたライブ配信プログラムにおいては、お互いに知恵を出し合い、各自の企画案をブラッシュアップしていきながら、地域の実情と課題に応じた事業展開の実践力を養います。



昨年度のライブ配信プログラムの様子

■スケジュール

【オンデマンド配信プログラム】

令和6年1月16日(火)～2月13日(火)

【ライブ配信プログラム】

第1回グループワーク：1月23日(火) 13:30～15:30

第2回グループワーク：1月30日(火) 13:30～15:30

第3回全体ワーク：2月6日(火) 13:30～16:30

※内容は、一部変更となる場合があります

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nwec.go.jp/event/training/g_gakusyu2023.html



令和5年度「女性関連施設相談員・相談事業担当者研修(ステップアップ研修)」実施報告について

国立女性教育会館(NWEC)では、8月25日から1泊2日の日程で、令和5年度「女性関連施設相談員・相談事業担当者研修(ステップアップ研修)」を4年ぶりに対面形式で実施しました。

本研修では、事前に行われている基礎研修をオンラインで学びつつ、女性関連施設等におけるジェンダー視点に立った相談事業運営に係るマネジメント力や課題解決に向けた実践力、スーパーバイザー(カウンセリング初心者)が困難事例に陥った際に有益な、グループスーパービジョン(指導者から第三の視点で助言をもらうこと)による研究成果など、多様な相談に対応できる力を学びました。

また、情報交換会では、参加者が日頃の業務に係る情報交換や互いのノウハウの共有を図るなど、対面ならではの積極的な交流が行われました。



課題研究Ⅰ「相談記録の書き方と管理・統計の活用」



課題研究Ⅲ「人材確保と育成の課題」

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nwec.go.jp/event/training/g_soudan2023.html



Info 2

厚生労働省

仕事と育児の両立に関する職場の意識改革

近年、若者、特に学生の仕事と育児に関する考え方は大きく変化してきています。特に、男子学生が「育児休業をとって子育てしたい」と考える割合は直近10年で20ポイント以上上昇し、いまや女子学生と変わらない水準に達しています。

このような中、政府においても、男女がともに働き、ともに子育てする「共働き・共育て」を推進するため、男性育休取得率の政府目標の引き上げや、育児期の希望に応じた柔軟な働き方の促進に取り組んでいます。一方で、仕事と育児を両立するには職場における取組や周りの労働者の理解が重要です。そこで、厚生労働省においては職場における仕事と育児の両立支援に関する事業主等の意識改革に資する周知資料を作成し、都道府県労働局を通じて周知広報の取組を進めています。さらに、育児休業などを取得しやすい職場づくりに積極的に取り組む事業主向けの助成金や、人事労務担当者等を対象としたセミナーの実施といった企業への支援を、今後大幅に強化する予定です。こうした取組を通じて、仕事と育児を両立できる職場づくりを強力に支援していきます。

政府としての取組 ～企業への支援等～

企業への現行の支援策

- **両立支援等助成金**
(中小企業の事業主に助成)
 - ・男性の育児休業等の取得を支援した場合
 - ・育児休業の円滑な取得・復帰や、代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させた場合
 - ・介護休業の円滑な取得・復帰や介護両立支援制度の利用を支援した場合 等
- **男性の育児休業取得促進事業 (イクメンプロジェクト)**
 - ・人事労務担当者等を対象とした**セミナー等**の開催
 - ・公式サイトから、企業向けの**研修資料・動画などを発信**
- **中小企業育児・介護休業等推進支援事業**
 - ・中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援、介護離職の防止のため、**労務管理の専門家**（仕事と家庭の両立支援プランナー）が、個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた**支援を実施**

＞ さらに、本年6月に閣議決定した「こども未来戦略方針」が掲げる「共働き・共育て」を強力に進めるため、

- ・男性の育休取得率の目標の大幅な引上げ（2030年に85%） → 男性育休が当たり前の社会に
- ・柔軟な働き方実現するための措置（3歳～小学校就学前までの間、時短勤務やテレワーク、フレックス勤務などを労働者が選択できる制度）」の創設
- ・「育児時短就業給付（こどもが2歳未満の期間に時短勤務を選択した者に対する給付）」の創設
- ・「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援

などの取組を行うとともに、**男女の育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化**していく（業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充・代替期間の長さに応じた支給額の増額・各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等を検討）。

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/topics/tp100618-1_00003.html



特集1では『「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』の開催報告を取り上げさせていただきました。様々な組織のトップがグループディスカッションを通じて、意見交換を実施し、終わりに掲げた「私の行動宣言」には、参加された皆様の熱い想いを感じました。

また、特集2の「ぼうさいこくたい」の記事には、会話や対話、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、グラフィックレコーディングで描かれた、当日のトークタイムの内容を掲載しています。意見交換の様子を視覚的に理解することができ、課題に対する想いを読み取ることができました。内閣府男女共同参画局のHPでは、グラフィックレコーディングを拡大してご覧いただけますので、ぜひ、記事掲載のURLより、ご覧ください！

【編集員W】

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173号
編集・発行

2023年12月11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

STOP! HATE SPEECH

ヘイトスピーチ、 許さない!

特定の民族や国籍の人々を排斥する不当な差別的言動を見聞きしたことはありませんか。
こうした言動は、人としての尊厳を傷つけたり、差別意識を生じさせることになりかねず、
許されるものではありません。

違いを認め、互いの人権を尊重し合う社会を共に築きましょう。

詳しくは法務省HPへ▶ http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00108.html

ヘイトスピーチ、許さない

検索



法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会