



共同参画

特集 企業における女性登用の加速化に向けて



トップのコミットメント

「人は力、人が全て」。これは、私が一貫して拘り続けている信念です。国、社会、企業など、いずれの組織においても、組織を持続的に発展させる原動力は人です。それゆえに、組織のトップは、多様な人材が多彩に活躍できるように、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる環境を整える責任を負っています。

その責任を果たすため、女性活躍に向けた人材育成において、私が重視していることは3つあります。まず1つ目は、リーダーを志向する意識を持たせることです。

例えば、私が女性管理職や管理職候補者に求めることのひとつに、全人格でリーダーシップを発揮する人物であれ、というものが 있습니다。本物の信念と嘘偽りのない取組み姿勢がなければ、リーダーシップは発揮できませんし、目標は達成できません。それがリーダーシップの厳しさであり価値だということを、社内の様々な場面で繰り返し語ってきました。

2つ目は、挑戦する機会を与えることです。

例えば、女性管理職の優秀層には、各部門の中核ポスト・関係子会社の社長ポストへの抜擢や、本社役員クラスの会議体の傍聴等を通じて、経営マネジメントにかかる経験値の底上げと視座の引上げに挑戦させています。

3つ目は、挑戦する人をサポートすることです。

例えば、女性課長層に役員によるメンタリングを行っていますが、挑戦する人が孤立しないよう上司を含めた周りのサポートは重要です。同様に、男性育休100%運営や介護に向き合う全員行動等を通じて、女性に偏りがちな両立の困難さを男性が実感することも、重要なサポートのひとつだと考えます。

その上で、女性活躍を進めるために最も重要なことは、目標の設定と、トップ自らのコミットメントです。日本生命は、2030年までに女性管理職比率30%、女性部長比率10%を達成するという目標を定めて取り組んできました。女性役員比率についても、政府が示したプライム市場の上場企業に対する目標である「2025年までに19%・2030年までに30%以上」を意識した取組を進めています。

そして私自身、男女共同参画会議をはじめとする社内外の様々な場で、自らのコミットメントを表明してきました。女性活躍を推進するということはすなわち、女性の活躍にとどまらず、様々な個性を持った意欲のある人材が、その能力を最大限に発揮できる社会を目指していくということであり、違いを前向きに捉え、違う感性や考え方の人同士が協力し高め合うことで、より良いものが生まれると信じていることだと思えます。これからも、女性活躍を含むDE&Iの推進に積極的に取り組んでいく。これは私の信念であり、誓いです。



清水 博
Hiroshi Shimizu

日本生命保険相互会社
代表取締役社長 社長執行役員

"Kyodo-sankaku"

共同参画

2

February 2024

Number 175

目次

Contents



今月号の表紙

「企業における女性登用」に関する特集にちなみ、背景のジグソーパズルを企業そのものに見立て、共同しながら作り上げていく様子を表現しました。

Special Feature

特集1 Page.2

企業における女性登用の加速化に向けて

特集2 Page.6

女性デジタル人材育成プランの概要

Topics

行政施策トピックス1 Page.8

令和5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）に関するワークショップ開催報告について

行政施策トピックス2 Page.11

G7 GEAC・WAW!フォローアップウィーク
～ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けて～

News & Information

ニュース&インフォメーション Page.12

令和5年度「女性活躍推進セミナー」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>

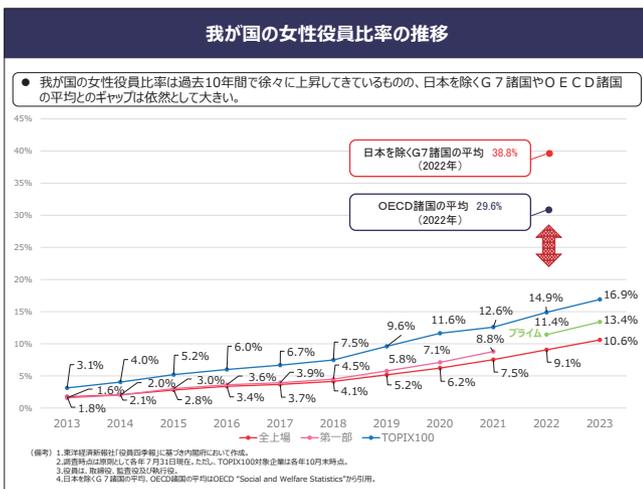




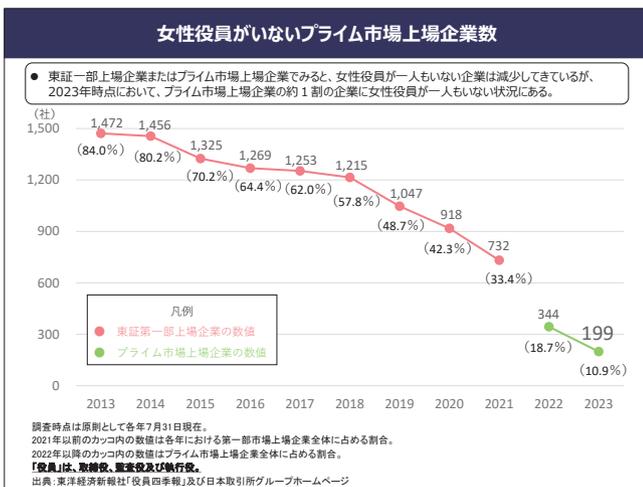
企業における女性登用の現状

企業における女性の参画拡大は、多様性の向上を通じてイノベーションを喚起するとともに事業変革を促し、企業価値を高めることにつながるから、日本経済の今後の成長にとって喫緊の課題です。

我が国の女性役員比率は過去10年間で徐々に上昇してきており、プライム市場上場企業における女性役員割合は2022年の11.4%から2023年は13.4%に増加しました。

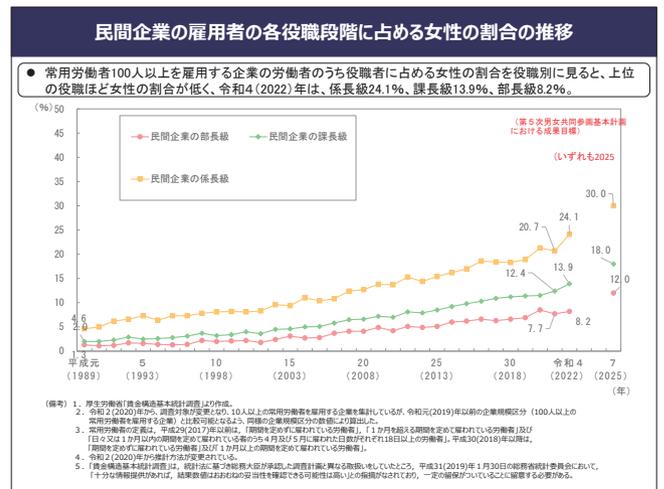


一方で、プライム市場上場企業において、約1割の企業に女性役員がいないというのが現状であり、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きくなっています。



また、民間企業において部長、課長、係長の女性割合は近年上昇傾向にはあるものの、上位の役職ほど割合が低い

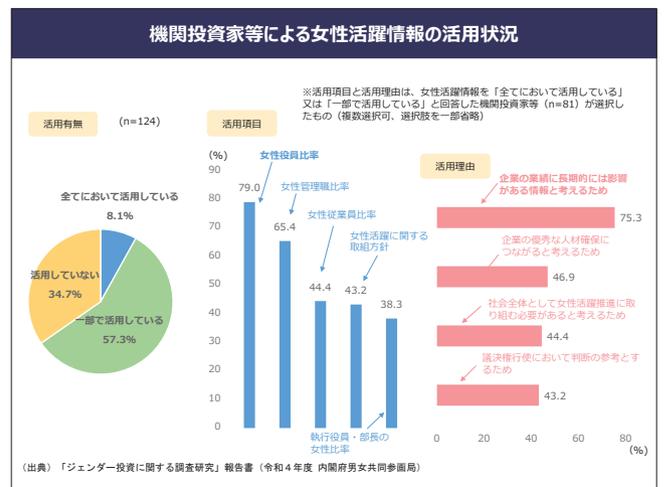
状況であり、女性の社内役員登用を進めるためには企業におけるパイプラインの構築が重要です。



女性活躍の状況を投資判断においても重視

一方、内閣府男女共同参画局の令和4年度「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書によると、投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等は約3分の2で、活用の割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」です。

このように、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。



企業における女性登用の加速化に向けた取組

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

こうした状況を踏まえ、昨年6月に政府決定した「女性版骨太の方針2023」において、まずは日本を代表するプライム市場上場企業に係る女性役員比率の引上げを図るため、「2030年までに女性役員比率を30%以上」とする目標を取引所の規則に設けることとし、昨年10月に東京証券取引所において、所要の上場制度が整備されました。

有価証券上場規程(東京証券取引所) (抜粋)

別添2 プライム市場の上場内国会社における女性役員比率に係る数値目標の設定等

1. 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
2. 2030年までに、女性役員をの比率を30%以上とすることを旨とする。
3. 当取引所は、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。

※上記の女性役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者を含むことができる。

追加〔令和5年10月10日〕

②5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

2020年に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画では、東証一部上場企業役員に占める女性の割合に関する成果目標について、中間年フォローアップの際に市場再編後の目標を設定することとされていました。

東京証券取引所の上場規程も踏まえ、女性の役員が登用されていない東証プライム市場上場企業が2025年までに女性役員を1名登用し、更に2030年までに同市場上場企業役員に占める女性割合30%を実現することを前提に、昨年12月、第5次男女共同参画基本計画における2025年までの新しい成果目標を閣議決定しました。

第5次男女共同参画基本計画の一部変更について

●変更後の成果目標

- ・東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合^(注) 19%(期限：2025年)
- ・東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合^(注) 0%(期限：2025年)

(注) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

今後について

政府においては、こうした目標の実現に向けた取組状況のフォローアップを行うとともに、管理職、更には役員へという女性登用のパイプライン構築に向けた取組等が強力に推進されるよう引き続き女性登用に向けた取組を進めます。

詳細は、こちらをご覧ください。

女性役員情報サイト

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



第5次男女共同参画基本計画の一部変更について

URL https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th-2/index.html



※参考：掲載のグラフについて
女性活躍・男女共同参画の現状と課題
(2月号時点 p10・11)

URL https://www.gender.go.jp/research/pdf/joseikatsuyaku_kadai.pdf



特集1では、企業における女性登用に関して掲載いたしました。そこで、有価証券報告書に基づく上場企業の女性役員（※）の状況において、役員（※）に占める女性の割合が30%を超えている企業の取組をご紹介します。

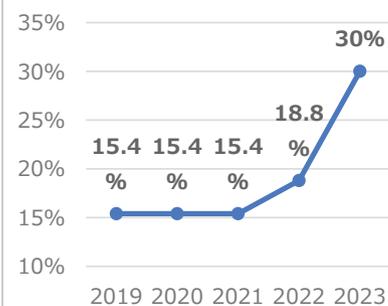
※「役員」とは、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役を指す

内閣府男女共同参画局総務課

株式会社安藤・間

業種	建設業
設立	2003年
従業員数	3,283人（連結3,677人）
事業内容	土木事業、建築事業を中心とした総合建設業。グループ会社として安藤ハザマ興業(株)（建設用資材販売・リース）、青山機工(株)（土木・建築工事施工）、菱晃開発(株)（不動産売買・賃貸・仲介）、ハザマアンドウ(タイランド)（現地国内での建設事業、在外子会社）等。
役員（※）の状況	役員数10人、うち女性3人（2023年7月時点）

役員（※）に占める女性割合の推移



「ダイバーシティ & インクルージョンの推進」を人的資本の価値向上に向けた重点施策の1つとして位置付け、2025年度の「女性管理職人数（課長クラス相当）60人」、毎年度の「女性取締役比率30%以上」を数値指標として取組を行っています。

また、「女性活躍推進法に基づく行動計画」において「定年制社員に占める女性比率を、2025年度までの5年間で15%以上に引き上げ」、「男性社員の育児休業取得率を、2025年度までの5年間で50%以上に引き上げ」を掲げ、達成に向けた取組を行っています。

数値目標	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2025年度目標
女性管理職人数（課長クラス相当）	22人	22人	23人	29人	60人
定年制社員に占める女性比率	12.7%	12.9%	13.3%	14.2%	15.0%
男性社員の育児休業取得率	13.8%	13.6%	18.3%	26.6%	50.0%

具体的な取組

① 女性活躍推進に向けた環境・制度の整備

定年制社員に占める女性比率向上のため、採用に占める女性比率を18%以上とするほか、女性技術者が継続的に働きやすい環境・制度の整備を行っています。

また、男性社員の育児休業取得率向上のため、子どもが1歳2ヶ月になる前日まで取得可能かつ出生時育児休業も含め、2ヶ月までは有給休暇扱いとする育児休業制度の整備及び育児休業制度対象者へは上長と人事部にて育児休業前後に面談を実施、「子育て支援制度」ハンドブックの頒布による教宣等、男性社員も不安なく育児休業を取得できるよう取り組んでいます。

② 女性活躍風土醸成のための研修やイベントの実施

女性のキャリアアップ支援のため、「女性総合職キャリア形成支援研修」を実施しています。また、無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）の解消に向け、継続的な「ダイバーシティマネジメント研修」（課長職対象）や、アンコンシャス・バイアスを数値化する「eラーニングテスト」（全社員対象）を実施、さらに「女性フォーラム」を開催し、女性社員だけでなく、男性の経営幹部や管理職も参加対象とすることで、男女を問わない気付きの促し、意見交換の場としています。

取り組むなかで見えた課題と今後の目標

現場で働く女性社員が増えていく中で、結婚や出産・育児などのライフイベントに合わせた働き方を現場でも実現するために制度の整備等を実施していますが、定着率は伸び悩んでいます。その背景には現場での長時間労働や休日の少なさにより家庭との両立が難しいといった声もあり、従業員一人ひとりの意識改革も含め、抜本的な働き方改革を実施していきます。

以上の取組による数値目標の達成を通じて、従業員一人ひとりの「Well-being」を実現し、「建設業界で最も従業員を大切にする会社」を目指しています。



女性総合職キャリア形成支援研修の様子

株式会社安藤・間におけるコーポレートレポート等については、こちらをご覧ください。

URL

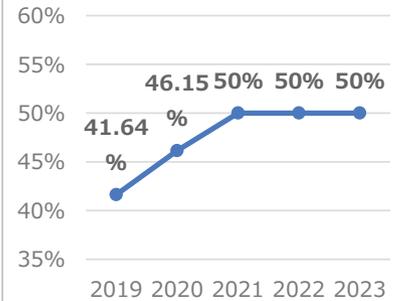
https://www.ad-hzm.co.jp/sustainability/report_2023/



株式会社ローソン

業種	小売業
設立	1975年
従業員数	4,490人(連結10,648人)
事業内容	コンビニエンスストア「ローソン」「ナチュラルローソン」及び「ローソンス ストア100」のフランチャイズチェーン展開など
役員(※)の状況	役員数10人、うち女性5人(2023年12月末時点)

役員(※)に占める女性割合の推移



ローソンのグループ理念は、「私たちは"みんなと暮らすマチ"を幸せにします。」です。これは、社会に存在している多様性を認め合い、環境の変化に対応した新しいモノやサービスを生み出すことで、マチに貢献し、マチと一緒に幸せになることを意味しています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを経営戦略の一つに位置づけ、従業員の多様性を推進し、一人ひとりを公平に扱い、違いを受け入れて、誰でも自分のアイデアを声に出し、チャレンジできる企業を目指しています。

取組紹介

①女性活躍推進に向けた目標と取組

「女性が子育てをしながら活躍し続けられる会社であること」を定性目標、「2030年度に女性社員比率30%」「2030年度に女性管理職比率30%」を定量目標としています。

また、2005年より「新卒採用における女性比率を50%にすること」を目標に、女性の積極的採用を継続しています。その上で、具体的な取組としては、以下があります。

●女性社員選抜型リーダーシップ研修の実施

営業ラインにおける女性幹部候補を養成するため、女性役員及び社長が女性社員と直接対話する機会を定期的に設けています。

●女性社員キャリア開発研修の実施

20代後半～30代前半の女性社員に向けて、ライフイベントと仕事の両立に関する不安を解消し働き続ける後押しのため、先輩社員の経験を聞き、自らのキャリアビジョンを描く研修を行っています。

●育児休職社員研修の実施

育児休職中の社員向けに会社の情報提供や復職後のキャリア形成、ネットワークづくりを目的とする集合研修を実施し、復職後の不安を払拭、活躍を推進しています。2022年度は3名の育児パパも参加しました。

●「ローソンワークスタイルハンドブック」を配布

経営トップから社員へDEI推進に向けたメッセージを伝えるとともに、キャリアパスや両立支援制度の紹介、そしてロールモデルとなる社員の紹介などを掲載、全社員に共有しています。

ダイバーシティ推進冊子
「ローソンワークスタイルハンドブック」



②「育成型人事制度」で新たな人財づくり

～次世代育成委員会でのリーダー発掘～

一人ひとりの属性や価値観に関わらず、個人の實力に基づいて、責任範囲と果たすべき役割に応じて役割グレード・給与を定める人事制度を運用、個人が希望するキャリアの実現をサポートするため、定期研修以外も職種別研修、階層別研修、選抜型研修などを組み合わせて行っています。

また、部長職を対象とした「次世代育成委員会」では、経営層による次世代リーダーの個別育成計画の作成、面談などを通じた育成、そして進捗確認を行う委員会を2016年度から開催しています。

次世代リーダーの育成計画は複眼(複数ジェンダー)で議論することが重要と考え、育成候補者(後継者)3名のうち必ず女性を1名指定すると決め、女性リーダーの育成にもつなげています。

今後の課題と目標

「女性が働きやすい職場」とは、「全社員が働きやすいと感じる職場」であると考え、制度の追加やアップデートそして業務改革により、働きやすさの改善を行ってきました。

今後も働きやすさの改善を継続的に実行し、あらゆる職種や階層での女性管理職の登用・育成を積極的に進めていきます。

株式会社ローソンにおけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)については、こちらをご覧ください。

URL <https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/employee/>



女性デジタル人材育成プランの概要

内閣府男女共同参画局総務課

Special Feature 2

政府は「女性デジタル人材育成プラン」(以下、「プラン」)に基づき、女性のデジタル人材の育成に取り組んでいます。今回は、プラン策定の背景や概要、具体策についてご紹介します。

1. プランのポイント

プランは、令和4年4月26日、男女共同参画会議において決定されました。

ポイントとしては以下の3点です。

- ①基礎的なデジタルリテラシー獲得の支援など、デジタル分野への間口を広く取り、女性の参入を促進
- ②育児・介護等でフルタイムの仕事ができない女性も、柔軟な働き方でデジタル就労ができる環境を整備
- ③自治体や企業等に対して周知・啓発を強力に行うことで、全国各地域へ官民連携の取組を横展開

2. プランの主な具体策

○デジタルスキル教育コンテンツの提供

「デジタル人材育成プラットフォーム」において産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供しています。

○公的職業訓練を通じたデジタルスキル向上

公的職業訓練において、デジタル分野のコース設定を促進するとともに、eラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コースを実施しています。

○地域女性活躍推進交付金

自治体における、デジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援するための地域の実情に応じた取組を「地域女性活躍推進交付金」により後押ししています。

○女性デジタル人材育成の事例集

官民の優良事例を「事例集」として取りまとめ、「デジタル人材育成プラットフォーム」のポータルサイト等に掲載し、随時更新を行っています。

次頁では、会津大学の事例をご紹介します。

3. プラン策定の背景・今後の見直し

プランは、就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材の育成を強力に進めるため、次の3つの観点から、策定されました。

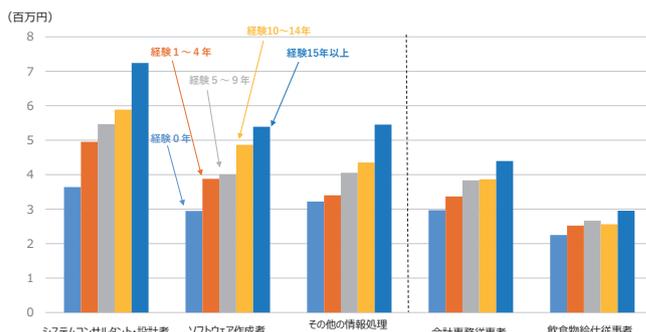
○コロナの影響と女性の就労支援

新型コロナウイルス感染症は特に女性の就業面に大きな影響を与えました。他方で、コロナ下においてもデジタル人材の需要は高まり、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要となっています。

○女性の経済的自立

人生100年時代を迎え、女性が経済的に自立できるよう、新たなスキルを習得する必要があります。特に、デジタル分野で働く女性は、経験年数に比例して順調に年収が伸びており、女性の所得向上の実現を期待できる成長分野となっています。

【図1】 デジタル分野の人材(女性)の年収の推移(令和4年)

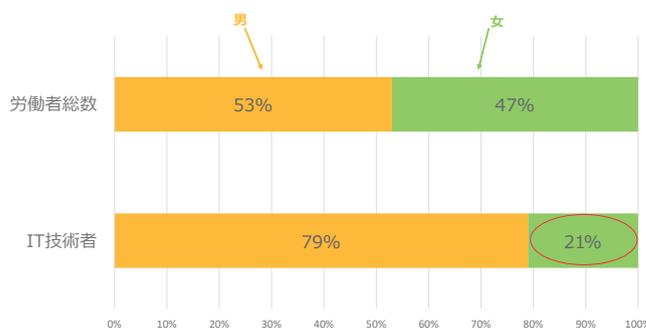


(備考) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成。

○デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消

IT技術者や、公的職業訓練のITコースの利用率は、いずれも女性割合が低くなっています。デジタル人材の需要が高まる中、男女間の偏りの解消に向け取組を進める必要があります。

【図2】 IT技術者の女性比率(令和4年)



(備考) 1. 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、一般労働者数と短時間労働者数の合計。
2. IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせたもの。

プランに基づき、デジタルスキル習得支援及びデジタル分野への就労支援を政府一体で3年間集中的に推進しています。また、プラン策定3年後を目途に、プランの効果を検証し、必要な見直しを行うこととしています。

内閣府男女共同参画局では、官民の事例集を取りまとめた『女性デジタル人材育成プラン事例集』を発行しています。第3版にて、新たに掲載した会津大学の取組について、ご紹介します。

※『女性デジタル人材育成プラン事例集』については、こちらからご覧ください。
<https://www.gender.go.jp/policy/digital/index.html>



内閣府男女共同参画局総務課

会津大学における取組み ～「会津大学女性のためのITキャリアアップ塾」について～

会津大学 復興創生支援センター 教授
 田中 秀樹

概要

会津大学では、ICTに特化した大学の強みを活かして、福島県内での就業等に意欲のある女性を対象に、ITの基礎・Webデザイン・プログラミングなどを学び、県内での就業やキャリアアップ等を目指すための事業として、「会津大学女性のためのITキャリアアップ塾」を開講しています。

受講コースは2種類。3か月の「IT基礎・Webデザイン基礎コース」と7か月の「プログラマ基礎コース」です。なお、2023年度の実受講者は両コース合計で110名でした。



働き方・キャリア形成に関する講演会の様子

具体的な取組み

①習得内容に適した学習方法をベストミックス

オンライン講義やeラーニング視聴を基本としつつ、会津大学・福島市・郡山市・いわき市における対面式の現地スクーリング等を組み合わせています。オンライン講義やeラーニング視聴のみでは理解しづらい部分は対面で講師に質問しながら、また、ロボットやPC等を実際に操作することで、理解の促進や知識・技能の習得を図る仕組みです。さらに、会津大学の教員が開発した「Aizu Online Judge」というプログラミング自動採点システムも活用し、受講者の都合が良い時にプログラミング学習を行うことができる環境も構築しています。



対面式の現地スクーリングの様子

②働き方・キャリア形成に関する情報やジョブマッチングの提供

人生100年時代と言われる現代においては、働き方やキャリア形成について受講者自身が考えることがとても重要です。そのような観点から、本塾では、働き方・キャリア形成に関する講演会や、受講者と県内企業とのジョブマッチングの機会を年2回提供しています。

効果や実績

2017年の事業開始以降、これまで582名が受講し、338名の就労に貢献しており（2023年3月末時点）、福島県における女性の就業や地域経済の活性化に貢献出来ていると考えています。また、多様な働き方へのニーズが強い女性受講生からは「オンラインなので子供の面倒を見ながらでも参加しやすい」、「内容もサポートも充実していた」などの好評を得ています。

取り組む中で見えた課題と今後の展望

オンライン形式は時間や場所に左右されないというメリットがある反面、受講者自身がスケジュール管理する必要があるため、人によってはモチベーションの維持、つまり、学習の継続が難しくなる場合があります、それが一つの課題です。本事業の開始以降、受講者の修了率は上昇傾向にあります。今後も引き続き様々な工夫を重ね、修了率の更なる上昇、そして、県内女性の就業を更に支援していきたいと思えます。

取組みへの想いやメッセージ

女性デジタル人材の育成に関しては、国（内閣府男女共同参画会議）においても2022年4月に「女性デジタル人材育成プラン」が策定されています。会津大学における本事業は、福島県や国の重要な政策課題に貢献する取組みとして重要な位置づけになると考えています。

「女性デジタル人材を採用したい」、「女性活躍を応援したい」とお考えの福島県内企業の皆様は、ぜひ本塾へお声掛けください！

令和5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)に関するワークショップ開催報告について

性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けた取組の一環として、「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関するワークショップ」を開催しました。

内閣府男女共同参画局総務課

開催の目的

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。

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。

男女共同参画局では、性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けた取組の一環として、自身のもつ性別役割意識をはじめとするアンコンシャス・バイアスについて認識するとともに、理解を深めることなどを目的に、令和3年度、令和4年度に実施した性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究の結果を踏まえ、ワークショップを計5回開催しました。(地方公共団体向け2回、企業向け3回)

ワークショップの様子

ワークショップでは、講師から、アンコンシャス・バイアス調査結果概要等を踏まえた問題共有や課題分析について全体向け講義が行われた後、グループディスカッションにおいて、自組織の取組事例の紹介、現状と課題の共有などを行いました。



オンライン開催の様子

全体向けの講義の中では、意識を変えるための知識として、「内なるアンコンシャス・バイアスに対処する」「評価者のもつアンコンシャス・バイアスに留意する」ための解決のヒントとして、<相手に自身を持たせるような働きかけ>や<相手の話をよく聴き、柔軟な思考を心掛ける>ことの重要性について説明がありました。

開催概要

▶対象

【地方公共団体向け】

男女共同参画関連施策、広報、人事業務に従事する担当者

【企業向け】

経済団体やメディア分野関連団体などに加盟する企業

▶内容

- ・全体向け講義
- ・グループディスカッション
- ・発表、意見交換

▶開催形式

オンライン開催

内なるアンコンシャス・バイアスに対処する

インポスター（詐欺師）症候群 自分の能力や実績を信じられず、過小評価してしまう慣習になりすぎたり、失敗を恐れ消極的になること	解決のヒント 期待・評価の言葉をかける ポジティブなメッセージを発信する
ステレオタイプ意識 自分の属性に対して否定的なとらえ方をしてしまう	解決のヒント 勇気づけ・励まし背中を押す 性別ではなく個人としてほめる
成功不安 上に行くほど少人数となりプレッシャーが強くなる 成功することへのネガティブなイメージがある	解決のヒント 機会を与える、経験を積ませる 小さな成功体験を実感させる

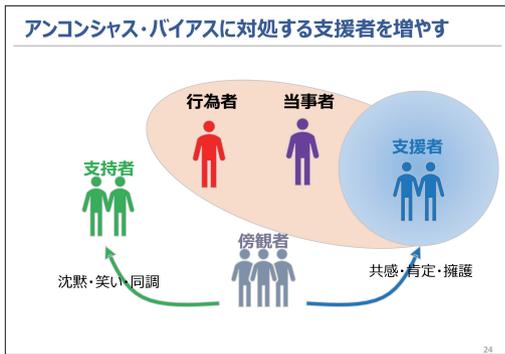
自信を持たせるような働きかけが重要

令和5年度 アンコンシャス・バイアスに関するワークショップ(企業向け)資料①

評価者のもつアンコンシャス・バイアスに留意する	
感情的差別 少数派に対する、好意的ではあるが勝手な、偏った思い込み	解決のヒント 相手にとって本当に適切かどうかはわからない。(私は)〇〇と思っただろう?と一言尋ねてみよう
ハロー効果 特に優れた点(劣った点)でも、すべてをよい方向(悪い方向)に考えてしまうこと	解決のヒント 必要以上に厳しくなったり、甘くなっていないか客観的に考えてみよう
確認バイアス 自分の信念や仮説を裏付ける情報ばかりを集め、思い込みを強化する	解決のヒント 正しい答えに飛びつかない自分の信念、仮説を検証する習慣を身につけよう
相手の話をよく聴き、柔軟な思考を心掛ける	

令和5年度 アンコンシャス・バイアスに関するワークショップ(企業向け)資料②

また、行動を変えていくためには、【当事者】と【行為者】の周りが、どんなポジションを取っているのかについて着目し、当事者に共感や肯定等のメッセージを発信できる【支援者】を増やしていく必要性についての説明もありました。



令和5年度 アンコンシャス・バイアスに関するワークショップ(企業向け)資料③

共感・肯定・支援のメッセージを発信し続ける
■ 当事者を支援する態度・行動を示す <ul style="list-style-type: none"> 共感・肯定・支援のメッセージを発信し続ける 励まし、勇気づけ、自信を回復する関わりをする 声を出しやすい、話しやすい雰囲気を作る
■ 行為者の意識と行動を変える関わり方を身につける <ul style="list-style-type: none"> 相手を非難したり、否定せず、発言そのものに焦点を当てる 発言のどこに問題があるか、復唱・質問・言いかえで相手の気づきを引き出す 言葉や態度が相手に与える影響力を伝え、異なる表現方法を示唆する
■ アンコンシャス・バイアスを生み出さない仕組みをつくる <ul style="list-style-type: none"> 数字やデータ、具体的な事実の共有から始める 多様な人と対話する機会を増やす マジョリティ/マイノリティ体験を共有する 簡単なことから始める

令和5年度 アンコンシャス・バイアスに関するワークショップ(企業向け)資料④

※補足

- 当事者：無意識の思い込みによる言動を受けた者
- 行為者：無意識の思い込みによる言動をした者
- 支援者：共感や肯定等によって当事者を支援する者
- 支持者：沈黙や同調等によって行為者を支持する者
- 傍観者：その後の行動によって、支援者にも支持者にもなる者

参加者の感想

- 概念的な話だけではなく、実践的なヒントがたくさん得られた
- 今後、どのように社内に広めていくかのアドバイスをいただけて非常に有意義な研修だった
- 講演内容だけでなく、グループディスカッションの時間に他社の方の事例を聞くことができ、有意義な時間だった

男女共同参画局による制作物のご紹介

男女共同参画局では、令和3年度、令和4年度に実施した調査研究に基づき、事例集、チェックシート、普及啓発動画等を制作しています。

ワークショップの中でも、普及啓発動画を投影し、どのシーンがアンコンシャス・バイアスに該当するか考えていただきましたので、ぜひ、ご覧ください。

性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消等に向けた普及啓発用動画については、こちらからご覧ください。

PART 1

URL https://www.youtube.com/playlist?list=PLwXND8_Qn55qLfNvejYvKjg-7Z6lg1DET



PART 2

URL https://www.youtube.com/playlist?list=PLwXND8_Qn55rjgi5nKDE2b1FYmApMz31n



事例集・チェックシートについては、こちらからご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html



行政トピックス1では、「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関するワークショップ」の開催について、掲載いたしました。このワークショップの中で取り上げた取組事例の中で、特に反響が大きかった佐賀県の取組について、ご紹介させていただきます。

内閣府男女共同参画局総務課

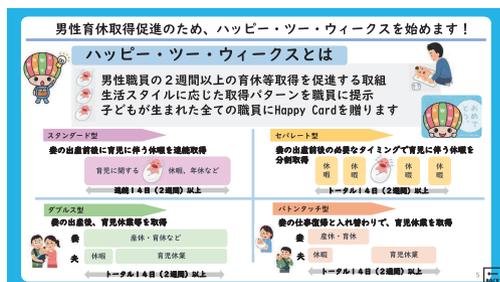
男性職員の子育てを応援!ハッピー・ツー・ウィークスについて

佐賀県人事課 課長 寺田 博文

ハッピー・ツー・ウィークスについて

佐賀県では、男性職員の2週間以上の育休等取得を促進するため、令和3年10月から「ハッピー・ツー・ウィークス」を開始しています。

「ハッピー・ツー・ウィークス」は、育児休業、出産補助休暇、配偶者出産時育児休業等を組み合わせ、2週間以上の休暇等を取得することで男性職員が育児に積極的に参加することを目的とし、生活スタイルに応じた4つの取得パターンを提示しています。



資料：ハッピー・ツー・ウィークスとは

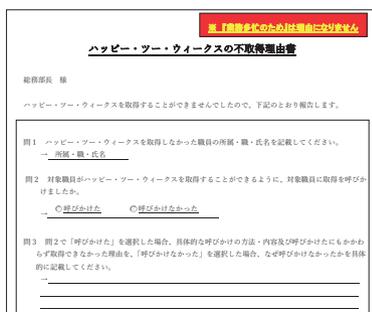
具体的な取組

①不取得理由書の提出

「ハッピー・ツー・ウィークス」を推進する取組の一つとして、所属長による不取得理由書の提出を行っています。

具体的には、職員が「ハッピー・ツー・ウィークス」を取得できなかった場合、職員の所属する所属長が、①取得の呼びかけ、②業務割り振りの見直し、③取得しやすい職場環境づくりの3項目について、行動の有無やその理由を記載した不取得理由書を提出することとしています。

取得する場合に申請するのではなく、取得できない場合に所属長に提出を求める“逆転の発想”により、育休等取得しやすい工夫をしています。



ハッピー・ツー・ウィークスの不取得理由書

②Happy Cardの贈呈

もう一つの取組として、所属長が、「ハッピー・ツー・ウィークス」取得予定の職員にメッセージを直筆で送るHappy Cardの贈呈を行っています。所属長が職員にメッセージを送ることで、組織として、男性職員の育休等取得を後押しし、職員が安心して育児に専念できるよう工夫しています。

効果や実績

令和3年10月の制度開始以降、約2年が経過していますが、令和5年11月末時点での「ハッピー・ツー・ウィークス」の対象職員は141名で取得率は100%となっています。

実際に取得者からは、「制度があったことで育休等取得の後押しになった」「所属長から取得を促してもらえたことが嬉しかった」といった声もあり、県庁内において、子どもが生まれた男性職員は「ハッピー・ツー・ウィークス」を取得し、夫婦で育児をすることが当たり前のことになっていると感じています。

取り組む中で見えた課題と今後の展望

「ハッピー・ツー・ウィークス」の取得率は100%ですが、育児休業の取得率は令和4年度において28.4%となっています。男性職員が育児に積極的に参加する環境が整ってきていることから、今後は、育児休業の取得率向上のため、具体的な課題を抽出した上で、新たな取組や職場環境の整備を行うことを検討しています。

取組にあたっての想いやメッセージ

男性職員が育休等取得し育児に積極的に参加することで、職員の意識が変わり、働き方・生き方が変わり、子どもの成長にも好影響を与えることに繋がると考えています。こういった経験が、職員の仕事に対するモチベーションを高め、多様な経験が生きる組織を作ることになると考えています。

男性職員の育休等取得促進を全庁的に取り組むことで、県が旗振り役となり、民間企業への波及にもつなげていきたいと考えています。

取組の詳細はこちらをご覧ください。

URL

https://www.pref.saga.lg.jp/chiji/kiji00392176/3_92176_8_03_shiryuu_01.pdf



G7 GEAC・WAW!フォローアップウィーク

～ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けて～

外務省総合外交政策局女性参画推進室

2015年以降のG7サミットでは、女性のエンパワーメントが重要課題の一つとして認識され、議題に取り上げられてきました。日本が議長国を務めた2023年5月のG7広島サミットの首脳宣言では、3つの段落にわたりジェンダーが主題として扱われた他、前文、開発、食料安全保障、労働、教育、デジタル、人権、テロ、地域情勢といった幅広い文脈においてもジェンダーに言及しました。さらに12月には、G7の首脳に対してジェンダー平等に関する提言を行う外部諮問機関であるジェンダー平等アドバイザー評議会（GEAC）が、岸田総理大臣に提言を取りまとめた最終報告書を提出しました。また、日本政府は、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを国内外で実現するための取組の一環として、2014年から国際女性会議WAW!（World Assembly for Women）を開催しています。こうした各種取組をフォローアップする観点から、外務省は、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた一連のイベントを12月に開催しました。

12月12日、岸田総理大臣は、白波瀬佐和子東京大学教授を議長とする、GEACの代表による表敬を受けました。GEACのメンバー計8名は、最終報告書「包摂的、平和的、公正な社会のためのジェンダー主流化」を手交するとともに、ジェンダー主流化を通じたジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントを更に推進することへの強い期待を述べました。それに対し、岸田総理大臣は一層のジェンダー主流化の促進に取り組みたい旨述べました。



GEACによる岸田総理大臣表敬
(写真：内閣府広報室)

12月13日、「G7広島サミットフォローアップ：GEAC報告書発表シンポジウム ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けて」が開催されました。GEACのメンバーは、今般発表された最終報告書の内容について、ジェンダーに知見を有する各分野の専門家としての視点を交えて議論を展開し

ました。上川外務大臣はビデオメッセージで、最終報告書の提言はG7の考えとも一致するものであるとしつつ、女性・平和・安全保障（WPS）の完全な実施の確保が提言に含まれていることを歓迎しました。

また、同日、「国際平和と安全保障への女性の参画促進に日本はどう貢献できるか?」をテーマとして、WPSに関するパネルディスカッションが開催されました。第一部では、外務省から日本のWPS行動計画の特徴や日本ならではのWPSの取組を紹介したのについて、続いて、防衛省、笹川平和財団、JICA、NGO、PKO関係者からWPSに関する現場での経験に基づく報告が行われました。さらに、第二部では、メレーン・バービア・ジョージタウン大学女性・平和・安全保障研究所長や目黒依子上智大学名誉教授、マキシム・ウィナトUN Women東・南部アフリカ地域事務局長、ピーター・ロバーツ在京オーストラリア大使館首席公使らが登壇し、WPSを踏まえた紛争や災害対応について、非常に活発な議論が行われました。



GEAC報告書発表シンポジウムにおける上川大臣ビデオメッセージ
(写真：外務省)

詳細は、こちらをご覧ください。

ジェンダー平等アドバイザー評議会（GEAC）による岸田総理大臣表敬について

URL https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/pageit_000001_00065.html



「G7広島サミットフォローアップ：GEAC報告書発表シンポジウム ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けて」の開催（結果）について

URL https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/pageit_000001_00069.html



News 1

文部科学省

令和5年度「女性活躍推進セミナー」の実施について

国立女性教育会館(NWEC)は、「働きがいをもつDE&Iの推進～組織の未来を拓く働き方～」をテーマに「女性活躍推進セミナー」を11月17日(金)にオンライン開催しました。

前半の事例報告では、ジェンダー平等を軸としたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の取組として、社員向けキャリア支援研修や勉強会による人材育成、業務モジュールの可視化や勤務体制の柔軟な運用、ハラスメント防止委員会の設置などの環境整備についての報告がありました。

後半の座談会では、前半の事例報告を受け、社内からの女性活躍推進への抵抗や、かかるコストと会社がそれを負う覚悟について、女性への「特別扱い」や男性への「逆差別」といわれることに対してどう対応しているのかなど、議論が交わされました。

コーディネーターの周燕飛氏は、DE&I推進に向けて、①「説明できない格差」の程度を把握し解消すること、②「無意識の偏見」を克服することの2点が、日本企業が今すぐやるべきことだと総括し、セミナーは大いに盛り上がりました。



写真左上: 松浦信男氏(万協製菓株式会社代表取締役社長)
右上: 周燕飛氏(日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授)
左下: 曾根智子氏(カゴメ株式会社執行役員、D&I for イノベーション推進室長)
右下: 渡邊弘子氏(富士電子工業株式会社代表取締役社長)

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nwec.go.jp/event/training/g_soshiki2023.html



News 2

内閣府

ダイバーシティ・マネジメントセミナーを開催します!

内閣府男女共同参画局は日本経済団体連合会と共催で、ダイバーシティ・マネジメントセミナーを開催します。「女性登用をより一層加速化するために、企業に求められていること～経営の視点から見る我が国の女性リーダーの登用～」をテーマに、先進企業の経営者から、女性役員比率向上に資する取組や経営者として意識されていること等についてお話を伺うとともに、この分野に精通する学識経験者から、女性役員登用による企業経営側のメリット等についてご講演いただくことを通して、企業経営における女性登用の重要性について改めて認識を深め、その推進につなげていきます。

経営者、管理職の方、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6年3月6日(水) 15:00~16:30

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

登壇者:

- 一般社団法人 日本経済団体連合会 副会長
アサヒグループホールディングス株式会社 取締役会長 兼 取締役会議長 小路明善氏
- SWCC株式会社 代表取締役社長 長谷川隆代氏
- 東京都立大学大学院 経営学研究科 教授 松田千恵子氏

主催 一般社団法人 日本経済団体連合会 / 内閣府

ダイバーシティ・マネジメントセミナー

Diversity Management Seminar

2024.3.6 [水] 15:00-16:30

女性登用をより一層加速化するために、企業に求められていること
～経営の視点から見る我が国の女性リーダーの登用～

VUCA (ブカ) といわれる時代もある中で、DEI (ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン) は、多様な人材を効果的に活用し、組織の成長を促すための重要な要素として、企業経営に不可欠なものとして注目を集めています。また、国際的な視点から、ダイバーシティの推進は、企業競争力の向上に資する重要な要素として注目を集めています。本セミナーでは、先進企業の経営者から、女性役員比率向上に資する取組や経営者として意識されていること等についてお話を伺うとともに、この分野に精通する学識経験者から、女性役員登用による企業経営側のメリット等についてご講演いただくことを通して、企業経営における女性登用の重要性について改めて認識を深め、その推進につなげていきます。

1 基調講演
[アサヒグループのダイバーシティの取り組み]
一般社団法人 日本経済団体連合会 副会長
アサヒグループホールディングス株式会社 取締役会長 兼 取締役会議長 小路明善氏

2 事例紹介①
「異なる視点から見た新たな可能性
～SWCC (巨匠戦略) のD&I推進～」
SWCC株式会社 代表取締役社長
長谷川隆代氏

3 事例紹介②
「コーレシートバリエーションの観点から見る
ダイバーシティへの取組: 現状と展望」
東京理科大学 経営学部長 教授
松田千恵子氏

●申込方法
こちらのURLより事前申込ください
<https://www.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html>
申込締切: 2月28日(水)

●お問合わせ先
一般社団法人 日本経済団体連合会 ソフトウェア・コミュニケーション本部
diversity@keidai.or.jp
内閣府 男女共同参画局 日本経済団体連合会事務局
g.joei.p@cao.go.jp

詳しくはこちらを御覧ください。

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



令和6年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズを募集しています！ 2月23日(金)まで！

毎年6月23日～29日は男女共同参画週間です。

令和6年度の募集テーマは「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を実現していくためのキャッチフレーズ」です。

「男だから」「女だから」といった性別役割意識にとらわれず、ライフスタイルを選択し、全ての人が希望に応じて、学校や職場など様々な場面で、活躍できる社会へ切り替えていく必要があります。

皆さんが考える、個性と能力を最大限に発揮できる社会をイメージしたキャッチフレーズをご応募ください！

最優秀作品に選ばれたキャッチフレーズは、令和6年度男女共同参画週間ポスターに使われます。一緒に、男女共同参画社会について、考えてみませんか？



詳細は、こちらをご覧ください。

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



企業における女性登用の現状、加速化に向けた取組等の特集させていただきました。取組の一つとして、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をご紹介しますが、「2030年までに女性役員比率を30%以上」とする目標は、企業に対して非常に大きなインパクトを与えたと思います。そこで、Special introduction というかたちで、女性役員比率30%以上を既に達成している企業の目標達成を支える、全社員への働きやすさ向上に関する取組を紹介しています。

今号では、その他に大学、自治体にも取組紹介のご協力をいただきました。女性活躍における様々な課題と向き合い、策を具体化し、実行されていることが伺えますので、課題解決のヒントとなれば幸いです。

【編集員W】

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」2月号

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

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

第175号 2024年2月13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 株式会社丸井工文社
表紙デザイン 株式会社パットンファイヴ

主催 一般社団法人 日本経済団体連合会 / 内閣府

ダイバーシティ・マネジメントセミナー

Diversity Management Seminar

オンライン開催
(Zoomウェビナー)

2024.3.6 [水] 15:00-16:30

参加費
無料

女性登用をより一層加速化するために、企業に求められていること
～経営の視点から見る我が国の女性リーダーの登用～

VUCA (ブーカ)※といわれる時代を迎える中で、DEI (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) は、革新的なアイデアを生み出すチームや組織作りや、新たな価値の創造といった「イノベーションの源泉」として改めて注目されています。また、同質性のリスクを避ける、コーポレートガバナンスの観点からも、企業経営における多様性の確保、とりわけ女性役員の登用に対する要請が高まっております。

そこで今回は、「女性登用をより一層加速化するために、企業に求められていること～経営の視点から見る我が国の女性リーダーの登用～」をテーマにダイバーシティ・マネジメントセミナーを実施します。

セミナーでは、先進企業の経営者から、女性役員比率向上に資する取組や経営者として意識されていること等についてお話を伺うとともに、この分野に精通する学識経験者から、女性役員登用による企業経営側のメリット等についてご講演いただくことを通して、企業経営における女性登用の重要性について改めて認識を深め、その推進につなげていきます。

※VUCA: Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性) 4つの単語の頭文字をとった言葉で、「先を見通せない予測不可能なありさま・時代」を示す用語。

1 基調講演

「アサヒグループのダイバーシティの取り組み」

一般社団法人 日本経済団体連合会 副会長
アサヒグループホールディングス株式会社 取締役会長 兼 取締役会議長

小路 明善氏

1975年4月、アサヒビール株式会社入社。人事戦略部長、執行役員等を経て2011年7月に同社代表取締役社長に就任。2016年3月より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に就任し、2018年にはCEOを兼務。2021年3月よりアサヒグループホールディングス株式会社取締役会長兼取締役議長に就任、現在に至る。



KOJI
AKIYOSHI

2 事例紹介 ①

「異なる視点がつくる新たな可能性 ～SWCC (旧昭和電線) のD&I推進～」

SWCC株式会社 代表取締役社長

長谷川 隆代氏

新潟大学大学院 応用化学科卒業後、昭和電線電纜(昭和電線ホールディングス)入社。その後、東京大学 博士(工学)学位取得。同社執行役員技術企画室長、取締役等を経て2018年6月に代表取締役社長就任。同社初の女性トップとなる。2020年4月代表取締役社長 取締役会議長 グループCEO就任。2022年4月より、グループ経営統括、業務変革・ガバナンス改革統括を担当。2023年4月昭和電線ホールディングスはグループ会社2社と合併、社名を「SWCC株式会社」に変更現在に至る。



HASEGAWA
TAKAYO

3 事例紹介 ②

「コーポレートガバナンスの視点から見る ダイバーシティへの取組：現状と将来」

東京都立大学大学院 経営学研究科 教授

松田 千恵子氏

株式会社日本長期信用銀行にて国際審査、海外営業等を担当後、ムーディーズジャパン株式会社格付けアナリストを経て、経営戦略コンサルティング会社等でパートナーを務める。企業経営と資本市場にかかわる研究、教育及び実務に注力するほか、事業会社の社外取締役、公的機関の委員等を務める。



MATSUDA
CHIEKO

●申込方法

こちらのURLよりお申込みください

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0431.html>

申込締切：2月28日(水)

●募集定員 1,500人 ●事前申込・先着順



●お問い合わせ先

(一社)日本経済団体連合会 ソーシャル・コミュニケーション本部
diversity@keidanren.or.jp

内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室
g.josei.p6f@cao.go.jp

※講演タイトルは変更する可能性があります。