



共同参画

Number 182

10

“kyodo-sankaku” October 2024 Japan Cabinet Office



特集1

「夏のリコチャレ2024～理工系のお仕事体感しよう!」を
開催

同質性が生む組織文化・風土の問題に気づき、変革を推進する

多様性が尊重される社会の実現は、企業にイノベーションを促進し、持続的な成長をもたらします。2024年6月に政府決定された「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」では、女性人材の育成に留まらず企業の経営層や管理職、さらには地域における女性活躍・男女共同参画推進のリーダーなど、それぞれの分野における「人材の育成」を横申しに据えた取組を進めようとしています。

この女性版骨太方針では、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の推進として、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に加え、「オールド・ボーイズ・ネットワーク」に着目した広報啓発が行われます。

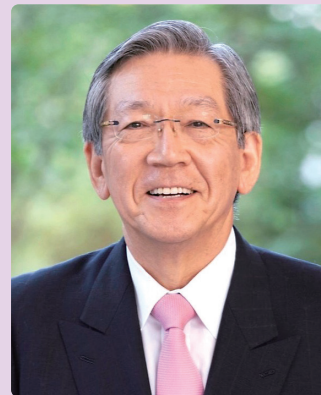
女性リーダーの育成とともに企業のダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂）の推進を支援するNPO法人J-Win（ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク）では、女性活躍を阻む壁として3つの問題を取り上げています。

1つ目は「将来像が見えない」といった女性自身の意識の問題。2つ目が「仕事と家事／育児とのバランス」といったワーク・ライフバランスの問題。そして3つ目が「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の問題です。オールド・ボーイズ・ネットワークとは、企業の中核的な役割を担い、組織を支える男性たちがつくりあげてきた文化や風土であり、仲間同士での暗黙の了解、根回し、忖度などがこれにあたります。

変化の激しいビジネス環境にあって企業が成長を続けるためには、これまでのやり方を続けるのではなく多様な価値観を持つ人材を活用し、互いが理解・尊重する議論の中から、イノベーションを生み出していくことが極めて重要となります。リスクを避け、現状維持を優先する組織では急速に同質化が高まり、緩やかな衰退へと向かっていくからです。

「あたりまえ」だと思い込んできた企業文化を変革し、組織を活性化するダイバーシティ&インクルージョンの推進は、イノベーションを生み出すための原動力であり、有効な経営戦略であると考えられます。

世界的な流れから大きく取り残された日本のジェンダーギャップ。2030年までに女性の管理職比率を30%以上にするという数値目標が示すとおり、多様性の第一歩となるのが指導的地位への女性登用であり、ここでの変革こそが、すべての人の可能性を最大限に生かし、一人ひとりが自己実現へと結び付けられる社会に繋がっていくのです。



横尾 敬介
Yokoo Keisuke

NPO法人J-Win
(ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク)
理事長

"Kyodo-sankaku"

共同参画

10

October 2024
Number 182

目次

Contents



今月号の表紙

「オールドボーイズネットワーク」を克服し、性別に関係なく共に存在し、働くチームのイメージを表現しています。糸で囲まれた人物は、このネットワークを打破するキーマンとして、男性視点を変え、行動を起こす必要があるというメッセージを込めました。

Special Feature

特集1 Page.2

「夏のリコチャレ2024～理工系のお仕事体感しよう!」を開催

～女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援～

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 北海道開催

特集3 Page.6

Specialseries vol.4

兵庫県豊岡市の挑戦

「ジェンダーギャップの解消」

～家庭、子どもたちへの広がり～

特集4 Page.9

Specialseries vol.1

指導的地位への

女性登用を組織の成長につなげる。

「オールド・ボーイズ・ネットワーク」から

「新しいリーダーシップの時代」へ。

Topics

トピックス1 Page.11

「ハットニヤール博士の研究所」開催報告

News & Information

ニュース&インフォメーション Page.12

性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの 医療機関向け広報リーフレットを作成しました!

～性犯罪・性暴力被害者のための更なる医療的支援の充実に向けて～
ほか

「夏のリコチャレ2024～理工系のお仕事体 感しよう!」を開催 ～女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援～

内閣府男女共同参画局推進課

Special
Feature

1

内閣府は、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）と共催で、2024年6月より主に夏休み期間を利用して、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2024～理工系のお仕事体感しよう!～」を実施しました。夏のリコチャレとは、企業や大学等による主に女子中高生を対象とした理工系の職場見学、仕事体験、施設見学など様々な理工系女子応援イベントの情報を内閣府「理工チャレンジ(リコチャレ)」サイトを活用し、積極的に社会へ発信する取組です。

今年は119団体（令和6年9月17日時点）が参加しました。企業や学術団体等のイベントや、大学の実験教室、先輩学生との交流会等のイベントが対面やオンラインにより、全国各地で実施され、今年度は4,200名以上（集計中）の女子中高生、大学生、保護者等が参加しました。

1. 理工系分野における女性活躍の現状

本格的な人口減少社会を迎える中、理工系分野における女性の活躍は、世界最先端の科学技術立国を目指す我が国が、持続的な成長を確保し、さらに、多様性によるイノベーションの創出によって社会の様々な問題解決を図る上で、極めて重要です。しかしながら、我が国における女性研究者の割合は18.3%※1と、諸外国に比べて低い水準に留まっています。また、大学学部生における女性比率も、理学系で27.9%※2、工学系で16.1%※2と大きな偏りが見られます。

これに関し、内閣府が令和3年度に実施した調査研究において、幼少期から体験やイベント等を通じた理工系分野への興味を深める機会の創出や、理工系分野への進学・職業イメージなどについて、幅広く具体的な情報提供を行うこと等有効であるとの調査結果が得られました。この結果も踏まえ、内閣府では、理工系の職業や面白さに触れることができる機会を提供することで、女子生徒等の理工系分野への進路選択や理工系職業に対する理解の促進と興味の喚起を図り、

次代を担う理工系女性人材の育成を目指すこととしています。

- ※1 総務省「科学技術研究調査」(令和5年)参照
- ※2 文部科学省「令和5年度学校基本調査」参照

2. 開催実績

■開催期間：2024年6月～9月

■実施団体数・イベント数・参加者数

合計：119団体、214イベント、4,200名以上（集計中）

<実施団体内訳>

企業：55、大学等：27、

地方公共団体：16、

学術団体・その他：21

※地方公共団体と企業、企業と大学等、複数団体による開催は、「その他」に分類

■主なイベント内容

<企業>

- ・職場見学、工場見学
- ・職業体験、ワークショップ、実験
- ・先輩女性社員との交流等

<大学>

- ・実験教室
- ・サマースクール、実験教室
- ・シンポジウム、セミナー
- ・女子学生質問会、オープンキャンパス等

<地方公共団体>

- ・バスツアー、地場企業見学
- ・仕事体験・職業体験
- ・科学教室・実験教室等

<学術団体、その他>

- ・実験教室、体験学習
- ・1日インターンシップ
- ・シンポジウム、交流会等

3. 参加者の声

「実際に働いている方々の話をきくことができ、自分の将来の働き方をイメージすることができた。」

「とても興味深い内容で、学校とは異なることを知ることができるチャンスで、自分自身の選択の幅を広げるものとなりました。またこのような機会があればぜひ参加したいと思います。」

「ここにいる女子中高生はみんな理系の進路を考えているのかなと思うととても勇気をもらえて、来てよかったと思いました。」

「女性エンジニアの方々のお話がすごく参考になった。私はまだ進路を決めきれていないため、大学での専攻をどのように選んだのかというお話が面白かった。」

「女性研究者の方がなぜ理系に興味を持ったかなどについて、エピソードを交えて話してくれたので、これからどの道に進もうかイメージしやすくなった。」

「来年は、高校2年生なので、進路選択があります。理系が好きだけど、少し不安な部分もあったので、今回参加することで、進路選択の参考になりました」

「(保護者からの声) 土木系の学部に進学するとどんな事を勉強するのか、土木業界でどんな仕事をするのかイメージが湧いた。大変ありがたい。」

【夏のリコチャレ2024 イベントの様子】



「フジタで“見て、触れて” 楽しく学ぼう 建設」
(株式会社フジタ)



「女性技術職員と親子で遊ぼう! 夏休み子どもサイエンス2024」
(大阪大学部局横断型女性技術職員ネットワーク)



「夏休み体験型科学教室2024」
(NTT情報ネットワーク総合研究所)

「夏のリコチャレ2024」の詳細は
下記リンク先をご覧ください。

URL

[https://www.gender.go.jp/
c-challenge/event/2024/summer.html](https://www.gender.go.jp/c-challenge/event/2024/summer.html)



「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 北海道開催

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320名の企業の社長や地方自治体の首長等にご参加いただき、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がを目的に、地域シンポジウムを開催しており、この度、北海道で10回目を開催しました。当日は、企業の代表をはじめ多くの方にご参加いただきました。

Special
Feature

2

【地域シンポジウム・北海道開催概要】

- 日時：令和6年8月27日(火)13:30~15:00
- 場所：ホテル札幌ガーデンパレス 丹頂/Zoomウェビナーのハイブリッド形式
- 主催：輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会(事務局：内閣府男女共同参画局)
- 共催：北海道
- 後援：北の輝く女性応援会議

開会挨拶

◆加藤 鮎子

女性活躍担当大臣/内閣府特命担当大臣(男女共同参画)



加藤大臣のご挨拶の様子

加藤大臣は、開会挨拶の中で、女性役員比率の高い企業の方が企業としてのパフォーマンスが高いことについて触れるとともに、多様性の確保が企業の成長だけでなく魅力的な地域の実現、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。

また、シンポジウムで得られた学びをそれぞれの組織に持ち帰り、トップ主導の下、組織内及び地域の女性活躍を加速してほしいと呼びかけました。

◆鈴木 直道

北海道知事



鈴木知事のご挨拶の様子

北海道の鈴木知事は、全ての女性がそれぞれの希望に応じて、個性と能力を十分に発揮できることが、何よりも重要であると訴えました。

北海道では、オール北海道で女性の活躍を支援することを目的として、官民連携組織である「北の輝く女性応援会議」を設置し、セミナーや交流会を通じ、多様性が組織にもたらす意義や、女性が活躍できる環境づくりへの理解促進に努めていることを紹介し、今回の地域シンポジウムをきっかけに、女性の活躍を応援する取組がより一層広がることを期待していると述べました。

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」

◆王子ホールディングス株式会社代表取締役社長 グループCEO
磯野 裕之 氏



磯野社長のご講演の様子

磯野社長は、企業価値創造の源泉は人財（人的資本）であるという考えの下、これまでに拡充してきた自社の制度や取組実績を紹介しました。女性活躍推進に向け2015年にダイバーシティ推進室を設置後、女性社員から様々な意見を聞く機会も増えたことで、自社の課題も見え改善に取り組むことができたこと、当時の状況を語りました。現在では、男女問わない全ての社員への人材育成・支援へと方針転換をしたとし、それぞれ人生のステージにおいて多様な働き方を選択できる制度をさらに充実させるほか、自律的なキャリア形成に向け社内公募等にて社員自ら挑戦できる機会を創出していきたいと意気込みを語りました。

最後に、誰もが活躍できるためには自由に意見交換ができる「風通しの良い職場環境づくり」が何よりも重要であるとし、参加した組織トップに向け、対等なコミュニケーションを大切に部下を導くリーダーであってほしいと呼びかけました。

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」

■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

- ・女性だからといって特別な指導はせず、あくまで管理職として個人や組織の成長戦略について考えてもらうようにしている。
- ・役位を与えただけでは人は育たず、与えた後の支援が重要であり、役員が従業員と意識して対話をする 것도大切に

している。

- ・社員のやる気を引き出し、個々の可能性に期待し、支援をする上司の存在は大きい。その機会（チャンス）を与えることは個人の成長と企業の発展につながる。
- ・女性活躍推進の成否は、トップのリーダーシップで決まる。

■男女を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

- ・より働きやすい職場環境の実現や、積極的な登用と育成、登用した際のフォロー、また積極的な対話が今後も重要であり、女性の活躍が企業の底上げにもつながる。
- ・人材育成が重要であり、社員が学んで成長できる環境整備と機会の創出を今後も続ける。
- ・女性の意見を聞くことや女性の能力をいかすことは、「世間一般の目線に近づけること」であるとシンプルに考えてほしい。「こうあるべき」という無自覚のバイアスをかけずに、様々な立場の人の意見を聞きフラットに物事を考えてほしい。



パネルディスカッションの様子

(左上から時計周りに)

イオン北海道株式会社 代表取締役社長

株式会社砂子組 代表取締役 専務執行役員

北海道旅客鉄道株式会社 執行役員 開発事業本部長

札幌大学 客員教授

青柳 英樹 氏

砂子 晋太郎 氏

林 雅子 氏

中田 美知子 氏

(ファシリテーター)

シンポジウムの内容や参加者の声は、
こちらからご覧ください。

URL

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20240619.html



「男性リーダーの会」へのご参加は
こちらから！

URL

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



兵庫県豊岡市の挑戦 「ジェンダーギャップの解消」 ～家庭、子どもたちへの広がり～

豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

2021年3月に策定した「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」に沿って、職場、地域、家庭、学校などの分野・対象ごとに体系的に取り組を進めています。

今号では、家庭でのジェンダーギャップ解消の取組と、教育現場における教職員への意識啓発の取組、子どもたちが絵本を通じて多様性やジェンダー平等について考えるきっかけづくりについてご紹介します。

Special
Feature

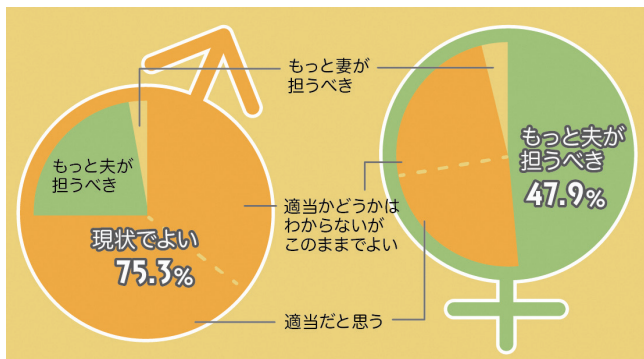
3

家庭におけるジェンダーギャップの実態

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の手段4では、「家庭において男女が家計責任（世帯収入）とケア責任（家事・育児・介護等）を分かち合っている」としています。

本市の調査では、小学生がいる世帯の母親の約8割が就労しており、共働き世帯が多い状況です。ところが、高校生までの子どもを持ち、働いている家庭では、平日に、女性は男性の約3倍、家事・育児をしているという実態が明らかになりました（2021年豊岡市暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査より）。

課題は、家事分担の理想について、男性の8割が「現状でよい」と考えているのに対して、女性の5割は「もっと夫が担うべき」と考えており、男女でギャップがあることです。このような家事分担となっている理由については、多くの人が「特に決めたわけではないがなんとなく」と回答しています。



2021年豊岡市暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査

豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシート

そこで本市では保健師や中間支援組織もプロジェクトメンバーに加わり、「豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシート」を作成し、地域コミュニティや子育てセンター等に配布しています。

単に家事・育児を分担しようとするものではありません。

楽しく、豊かな暮らしを実現するために、「ラクをして良い」という視点を加えてライフスタイルについて考え、家庭内で納得するカタチを話し合ってもらうことを目的としたツールです。

まずは現状の家事・育児について把握するため、約130項目あるリストから自分がしているものをチェックし、1日の過ごし方をお互いに共有します。そして、感謝していること、大切にしたいこと、モヤモヤしていること、ラクできること・ヤメられることを記入し、共有します。シートの活用前と活用後で、納得度がどのように変わるかを指標としています。

家庭とお金と未来のセミナー開催

ツールを作っただけではなかなか使われないことは目に見えています。本市では、地方銀行とタッグを組んで「家庭とお金と未来」のセミナーを開催しました。将来のマネープランニングの大切さを学ぶとともに、参加者はライフイベント表を作成し、理想の暮らしや将来の夢を叶えるために必要なことを考えました。

参加者は、「現状を確認することができ、将来のことを自分ごととして感じられました」「普段お互いに思っただけでも言葉にできていないようなことも伝える良い機会になりました」と感想を述べていました。



家庭内でコミュニケーションをとることが重要



なぜコミュニケーションが必要か

母では、家事や育児の役割についてアンケート調査を行いました。結果、家事の役割分担について男の子の8割は納得していないと考えているのに対し、女性の割合はもっとも高くなる傾向があり、お互いにコミュニケーションが必要であることがわかりました。

男の子 75.3%
女の子 87.0%

未来のために、家族のために、**今を大切にしたい**という意識がクローズアップされています。大切な時間を無駄にしないよう、お互いに1日1日のコミュニケーションが大切になってきます。

ルール

- ・パートナーの意見を最後まで確認しよう
- ・パートナーの意見を尊重し、確認しよう
- ・他人の家と比較せず、自分たちのことを話し合おう

コミュニケーションの進め方

- ① このシートは1枚をパートナーと共有します。
- ② 別紙「わたしの1日の過ごし方」を使って、現状を確認します。
- ③ わたしの1日の納得度 (Now) を記入します。
- ④ 右ページの1～4のことを話し合います。
- ⑤ 今日から変わる「ラク家事宣言」をします。
- ⑥ 話し合いが終わったら納得度 (After) を記入します。

わたしの1日の納得度

話し合いをしてみても、納得度は変わらなかったか。

ラク家事宣言

今日から変わる「ラク家事宣言」をしてみよう。2人1日の言葉でも、それぞれが宣言してもOKです。

1 感謝していること 感謝していることを伝えよう

2 大切にしたいこと 大切にしたいこと、優先順位を話し合おう

3 モヤモヤしていること モヤモヤしていることを話し合おう

4 ラクできること、ヤムられること ラクできること、ヤムられることを話し合おう

1人1枚のシートを使い、シートを参考に1日の過ごし方を書き出してみよう

わたしの1日の過ごし方

平日 休日

3 右ページでマークしたリストを参考に書き出します

4 休日も同じように書き出します

5 書き終えたら、お互いにシートをシェアします

主な家事・育児リストの中から自分がしているものをマークします

ラク家事・育児リスト

記入例 (1日5枚)

2人でマークしたリストを比較出来る、どちらの負担が大きいかなどが参考になります

10 園 子供の成長に合わせた活動

11 園 園に参観する

12 園 園に参観する

13 園 園に参観する

14 園 園に参観する

15 園 園に参観する

16 園 園に参観する

17 園 園に参観する

18 園 園に参観する

19 園 園に参観する

20 園 園に参観する

21 園 園に参観する

22 園 園に参観する

23 園 園に参観する

24 園 園に参観する

25 園 園に参観する

26 園 園に参観する

27 園 園に参観する

28 園 園に参観する

29 園 園に参観する

30 園 園に参観する

31 園 園に参観する

32 園 園に参観する

33 園 園に参観する

34 園 園に参観する

35 園 園に参観する

36 園 園に参観する

37 園 園に参観する

38 園 園に参観する

39 園 園に参観する

40 園 園に参観する

41 園 園に参観する

42 園 園に参観する

43 園 園に参観する

44 園 園に参観する

45 園 園に参観する

46 園 園に参観する

47 園 園に参観する

48 園 園に参観する

49 園 園に参観する

50 園 園に参観する

豊岡流/ラク家事・育児コミュニケーションシート まんが&デザイン かんべみのり

保育・教育分野の取組

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の手段6では、「子どもたちがジェンダーギャップ解消の必要性を自分のことばで語っている」としています。

ジェンダーバイアスは、子どもたちの成長過程で、家庭、教育、地域社会、職場、メディアなどから、無自覚のうちに刷り込まれていきます。

大人たちが持つ思い込みが、子どもたちのジェンダーギャップの再生産につながっていることに気づくこと、そして、子どもたちが、性別にとらわれず、希望を持って自分の将来の夢を描き、チャレンジし、自分の意思で生き方を選択できる環境づくりが重要です。

このため、本市では、保育者・教育者の役割の重要性やジェンダー視点のある保育・教育について再認識し、児童への関わりなどについて考える機会として、教育委員会と連携し、学校園の管理職員向け研修や教職員向け研修を実施しています。

幼稚園、保育園等の教職員を対象とした研修会の参加者

からは、「保育の中での何気ない言葉や関わりに男の子・女の子を無意識に決めつけていることがあることに気づいた」「子どもたちの『選択』を尊重し、思いに耳を傾ける」「子どもが自分らしさを尊重できる環境づくりを心がけ、お互いの個性を尊重しながら、ありのままの自分を表現できる手助けをしたい」「自分自身の固定観念を変えていく」等の声が寄せられ、ジェンダー視点のある保育・教育の実践の一助となっています。



幼稚園、保育園等の教職員を対象とした研修会

小学校PTA教育講演会の開催

小学校では、PTA行事として「『子育て』論～子どもが育つ自由な環境を創るコツ!?!～」と題して、クイズを取り入れた講演会を実施し、5・6年生の児童と保護者の約260人が参加し、ジェンダーギャップや無意識の偏見・思い込みの存在について理解を深めました。

参加した保護者からは、「世代的に『女の子だから』『女の子らしく』と育てられ、我慢することが当たり前になってしまっていた」「我が子に『〇〇らしく』と注意していることに気づかされた」「『私は私、あなたはあなた』、『子どもの意思決定権』などの話を聴き、自分の中で常識化していた概念を取り払い、もっと柔軟に子どもの意見を聴きたいと思った」「『子育て』ではなく『子育て』で、子どもがなりたいたい自分になれるように環境を整え、子どもの意思を尊重し、見守り、応援したい」などの感想が寄せられました。



PTA教育講演会

オリジナル絵本づくりプロジェクト

子どもの頃からのジェンダーや多様性教育はとても重要です。市では、既存の絵本を市内の幼稚園・こども園・保育園に配布してきましたが、その中で、「地域の子どもたちにメッセージを伝えるオリジナル絵本をつくりたい」との声が上がりました。

日々、子どもたちと接する保育士や保育教諭がプロジェクトメンバーに加わり、ジェンダーや多様性について学び、子ども目線で、何に関心があるのかを考えながら、物語の内容や構成を検討して原案をまとめました。萩原なつ子さん（独立行政法人国立女性教育会館理事長）に監修いただき、豊岡市出身の絵本作家の羽尻利門さんに絵・文を手掛けていただきました。

そして、読み手となる大人が、ジェンダーや多様性について理解を深め、日々の保育・教育に活用できるよう、巻末には、ジェンダーや多様性への気づきのポイントや読み聞かせのポイントなどの解説を載せました。

約1年かけて完成した絵本のタイトルは「みらいへの つばさを ひろげて」です。

豊岡のまちを舞台に、コウノトリの親鳥の子育てや幼鳥の巣立ちを観察してきた家族、こども園やピオトープで活動するたくさんの子どもたちが登場します。

自己理解、他者理解を促し、一人ひとりが、性別にとらわれず、自分らしく未来を切り開く無限の可能性を持っていることなどのメッセージを込めました。

去る8月18日に、絵本完成発表会を開催し、絵本の朗読や子どもたちからのジェンダー・多様性教育について考えるパネルトークなどを行いました。



絵本「みらいへの つばさを ひろげて」の表紙・裏表紙



絵本完成発表会第1部「パネルトーク・絵本の朗読」の様子

作成した絵本は、市内学校園や図書館、子育てセンター等に配布し、読み聞かせなどによる子どもとの対話に活用していただきます。

なお、絵本の制作にあたっては、ガバメントクラウドファンディングを活用し、全国から温かいご支援を受け、制作費に充てさせていただきました。

今後の展開

ジェンダーギャップの解消は、過去の地域社会のあり様や、人々の暮らしを否定するものではなく、男女双方の生きづらさを解消するものです。

産業構造や人口構成が変化する中で、次世代により良い未来を引き継ぐために、今までの価値観や固定観念に捉われることなく、暮らし方、働き方といった文化を時代に適応させていく取組であると考えています。

一人ひとりが、性別にとらわれることなく、自分の意思で生き方を選択し、責任を果たし、支え合いながら自分らしく生きられる社会、ウェルビーイング (well-being) な社会を目指し、ジェンダーギャップの解消を自分ごととしてとらえて行動する人が増えるよう、対話と共感を大切にしながら、一歩ずつ着実に進めたいと考えています。

詳細は、こちらをご覧ください。

「ジェンダーギャップの解消—豊岡市」

URL <https://www.city.toyooka.lg.jp/kurashi/1007000/index.html>



豊岡流/ラク家事・育児コミュニケーションシート

URL <https://www.city.toyooka.lg.jp/kurashi/1007000/1008845/1019240/1028521.html>



指導的地位への 女性登用を組織の成長につなげる。 「オールド・ボーイズ・ネットワーク」から 「新しいリーダーシップの時代」へ。

NPO法人 J-Win (ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク)

男女間での平等性が世界から大きく遅れている日本の現状をご存知ですか。世界経済フォーラム (WEF) が発表した「ジェンダーギャップ指数2024」で、日本のランキングは146カ国中118位。政治や経済分野で男女格差が大きい日本は、ジェンダーギャップ指数の比較において世界から大きく後れをとっていることがわかります。

女性の活躍を阻む壁として「オールド・ボーイズ・ネットワーク (OBN)」の存在が挙げられています。全3回のシリーズでご紹介しますので、ぜひ一読ください。

政府は、2030年までに社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合を30%になるよう数値目標を掲げています。「203030」と呼ばれているものです。

多様な価値観を持つ人材を活用するダイバーシティ&インクルージョン《多様性と包摂》は、イノベーションという新たな企業競争力を生み出す原動力となります。このことを熟知しているグローバル企業の多くは、ダイバーシティ&インクルージョン、とりわけ女性活躍の取組みを積極的かつ継続的に推進しているのです。

なぜ、日本では指導的地位への女性登用が進まないのでしょうか。

NPO法人 J-Win (ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク) では、多くの企業に存在する女性活躍を阻む問題は3つあると考えています。

一つ目が『将来像が見えない』という女性の意識の問題、二つ目が『仕事と家事／育児とのバランス』というワーク・ライフバランスの問題、そして最後が『オールド・ボーイズ・ネットワーク』の問題です。

女性活躍を阻む3つの問題

将来像が見えない

管理職の魅力・メリットがわからない／自信がない／ロールモデルの不足

仕事と家事／育児とのバランス

仕事と家庭の両立不安／男働き(長時間労働)の問題

オールド・ボーイズ・ネットワーク

暗黙知として残るマジョリティの古い価値観や慣行／非効率な仕事のプロセス

オールド・ボーイズ・ネットワーク (OBN) とは 何でしょう

終身雇用、年功序列が長く続いた日本の企業では、男性がマジョリティであり、同じ成功体験を持つ人たちが中心になって企業文化や風土、仕事の約束事 (決まり) などがつくられてきました。その一方で、組織の中で仕事を進めるために大切な知識や暗黙知、必要な行動規範などはマイノリティである女性にはほとんど伝えられず、これが女性活躍を阻む問題の一つとなっているのです。

男性たちに悪意などはありません。仕事を円滑に進める上において「あたりまえ」の意識、行動だと思っています。自分自身のOBNには気づいていないのです。

つまりOBNとは、これまで、成功を収めてきた企業の中で培われた、明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方などで、組織を支えてきた古い価値観や慣習となっているものです。企業文化や風土として深く根付いていることから、無意識のうちに異なる視点を排除し、変革を阻み、成長の機会を失う要因ともなります。



「OBN」は日本だけでなく、世界中に存在します。

海外では「オールド・ボーイズ・クラブ(OBC)」と呼ばれることもあります。

ドイツでは「トーマス・サイクル」というものがあります。「役員トーマスさん」の後任も、同性で、似た経歴や考え方を持つ「次の役員トーマスさん」が誕生することを指します。これまでの成功体験から抜けきれず、自分と似た考え方の男性を新たに仲間として加え、やり方を変えずに繰り返していくOBNの考えがその背景にあると考えられています。

世界中、どこにでもあるOBN。マジョリティであり、長い期間にわたり実権を握ってきた人達にとってはストレスが少なく、快適だとも言えます。

無意識のうちにグループ以外のメンバーには情報を知らせていない、苦勞して築き上げてきた自分たちのポジションをまったく価値観の違う人には奪われたくないとするOBNの壁を、少しでも低く、薄くするにはどうすればいいのでしょうか。

男性自身が「OBN」の存在に気づくこと

まずはマジョリティである男性がOBNの存在に気づき、自分事化して受止めることが大切です。ここでの自分事化とはOBNの事象に対し、自分は気づいていなかったという前提に立って、マイノリティの女性たちに起きていることを知り、話し合うことです。

多様な価値観を持つ人材がお互いを受け入れ、議論するダイバーシティ&インクルージョンが、企業にイノベーションを生む経営戦略の要であると共に、組織においては、多様性の第一歩となるのが女性活躍であることを忘れてはいけません。

指導的地位に多くの女性を登用することが、これからの企業、地域の持続的な成長には欠かせないのです。



「OBN」を理解しただけでは何も変わらない

今まで組織を支え、企業文化をつくり上げてきたのがマジョリティである男性ならば、OBNの問題に気づき、自分事として受止め、壁を打ち破っていくことも男性が行わなければなりません。

ただ、ここで注意してほしいことがあります。OBNを理解しただけで満足し、「中立の立場」にいたのでは、これまでの格差を再生産するだけで何も変わらないということです。

だからこそマイノリティの人たちの立場や気持ちを理解して十分なコミュニケーションをはかり、何が出来るのかを考え、自らが行動を起こしていくが必要になります。活躍の機会に恵まれず、マイノリティの存在であった人たちに寄り添い、積極的にサポートしていくことが強く求められているのです。



“コラム「子育てとジェンダー」(2022)”

誰もが知る、「見える化」こそが多様性を受け入れる文化をつくる

そのためには「見える化」することが大切です。

世の中が大きく変わろうとしている時に、これまでのやり方を続けるのは難しいことです。これまでの閉ざされたコミュニティで受け継がれてきた約束事やルール、仕事の進め方といったことを、誰もが知り、理解できるように「見える化」する。数値化や仕組化・言語化を推進し、客観的に認識できるようにすることはとても重要なことなのです。

ここでの「見える化」とは、多様性を受け入れる「文化」を組織に生みだしていくことに繋がります。そして、この文化こそが企業や地域に持続的な成長をもたらす、「新しいリーダーシップの時代」へと繋がっていくことを理解しなければなりません。

NPO法人J-Winについて、詳しくはこちらをご覧ください。

URL <https://j-win5.jp/>



「ハットニヤール博士の研究所」開催報告

8月8日は、「アンコンシャスバイアスに気づこう!」の日。一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所は、この日にあわせて大丸有SDGs ACT5と共に、子どもたちの可能性がひろがることを願い、小学生を対象にした無料イベント「ハットニヤール博士の研究所 in 東京国際フォーラム～アンコンシャスバイアスに気づく6つのとびら」を開催しました。「とびら」と称した6つのテーマをとおして、アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)に気づき、ものの見方を変えてみよう!を目的としたイベントについてご報告します。

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所



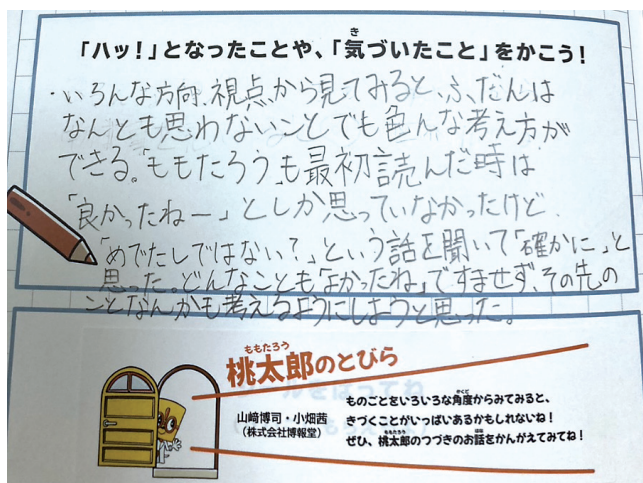
全体集合写真(午後の部)

6つのテーマを切り口とした「ハッ!」となる体験

テーマは6つ。ジェンダーバイアスに気づくことをテーマとした「性別の扉」をはじめ、みための色や味に注目した「おかし扉」、標語をもとに語りあう「かるたの扉」、味覚の秘密にハッとなる「おいしさの扉」、物語を違う視点からみることの大切さに気づく「桃太郎の扉」、パラスポーツの体験から、どうせムリ等の自分自身に対するアンコンシャスバイアスに気づく「超人の扉」でした。

参加した子どもたちの声

- ・性別で決めつけている自分にハッとしました!
- ・ハイチュウの色だけで味を判断してしまった。見た目決めつけていることが勉強になった。
- ・“リーダーはこうあるべきだときめつけず、私は私のスタイルで”という言葉がいいなと思った。
- ・味とにおいの体験にハッとしました!家でも研究してみようと思った。
- ・「桃太郎は鬼を倒してよかったのか?」と考えさせられた。いろいろな視点や立場で考えようと思った。
- ・パラアスリートがすごかった!何でもムリと思わず、私もチャレンジしようと思った!



子どもたちにプレゼントした「研究ノート」への書きこみ

イベント終了後に寄せられた子どもたちの声

「このイベントに参加して、何事もあきらめずに挑戦することが大事だと思いました」「いつもやる前から“どうせできない”とあきらめてしまうけど、これからはそれをなくしていきたいです!」などの声が寄せられています。

また、このイベントをきっかけに、「今年の自由研究のテーマは、アンコンシャスバイアスにしました!」という報告を複数いただきました。公式サイトには、小学校4年生による自由研究「ヘッドネーションとアンコンシャスバイアス」をご紹介しますので、ぜひ、ご覧ください。

イベント報告の詳細は、
こちらをご覧ください。

URL

<https://hatto88.com/report/event01/>



1

内閣府、厚生労働省

性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの医療機関向け広報リーフレットを作成しました！

～性犯罪・性暴力被害者のための更なる医療的支援の充実に向けて～

政府は、「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」等に基づき、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを中核とした関係機関の連携による、被害者支援の充実や医療的支援の充実を図っています。このたび内閣府と厚生労働省は、地域の医療機関・医療従事者の方々に向けて、ワンストップ支援センターの周知のためのリーフレットを作成しました。リーフレットには、地域におけるワンストップ支援センターとの連携のお願いや、二次被害の防止の重要性などを記載しています。このリーフレットが医療機関・医療従事者のもとに届くたびに、より手厚い被害者支援の輪が広がっていくことを期待しています。



内閣府男女共同参画局と厚生労働省医政局によるリーフレット

リーフレットは、以下のページからダウンロードいただけます。

URL https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/pdf/leaflet_2024_02.pdf



2

文部科学省

令和6年度「男女共同参画推進フォーラム」(NVECフォーラム2024) 開催案内

国立女性教育会館(NVEC)では、「ジェンダー平等を実現しよう～社会基盤の整備と推進体制の強化に向けて～」をテーマに、「男女共同参画推進フォーラム」(NVECフォーラム)を5年ぶりに対面形式で開催します。

主なプログラムは、浅倉むつ子氏(早稲田大学名誉教授)による女子差別撤廃条約をめぐる日本各地の動きや今後の課題についての講演と、男女共同参画社会基本法施行25周年を記念するシンポジウムです。シンポジウムでは、基本法の起草に携わられた大沢真理氏(東京大学名誉教授)による講演とユース世代の登壇者を交えたクロストークを行います。今回、プログラムのオンライン配信はありません。皆様のご参加をお待ちしております。

- 会場：国立女性教育会館(NVEC)
- 開催日時：11月30日(土) 10:30～15:30
- 参加申込方法：参加希望の方は事前登録が必要です。

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nvec.go.jp/event/training/g_forum2024.html



3

文部科学省

論文執筆や調べ学習に！ジェンダー情報のポータルサイト「Winet」

国立女性教育会館(NVEC)では、ジェンダー情報を簡単に検索できるポータルサイト「Winet(ウィネット)」を公開しています。Winetでは、一般には流通していない行政資料やミニコミ誌、60万件以上の新聞記事の切り抜きも含めた、女性教育情報センターの所蔵資料を簡単に検索できる「文献情報データベース」、女性アーカイブセンターの所蔵史・資料の目録と一部デジタル画像を閲覧できる「女性デジタルアーカイブシステム」、ジェンダー統計をExcel形式でダウンロードできる「女性と男性に関する統計データベース」、全国の男女共同参画センターの情報が検索できる「女性関連施設データベース」など、ジェンダー情報に特化した各種データベースを提供。資料探しでお困りの際は、女性教育情報センターのレファレンスサービスもご利用いただけます。論文執筆や調べ学習に、ぜひご活用ください。



詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://winet.nvec.go.jp>



Winetトップページ

両立支援等助成金で育児を行う労働者の業務を代替する体制整備を支援します!

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）は育児休業を取得した労働者や育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合や、育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた（新規の派遣受入れを含む）場合に利用できます（中小企業事業主が対象）。労働者が職場へ気兼ねなく育休を取得・短時間勤務制度を利用できるよう、ぜひ本助成金をご活用ください。


2024（令和6）年度 両立支援等助成金のご案内

中小企業事業主のみ対象

育休中等業務代替支援コース

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入れを含む）を実施した中小企業事業主に支給します。

※①③は同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、出生時両立支援コース（第1編）、育児休業等支援コース（育児取得時）のいずれかと併用可能です。



		支給額	
① 手当支給等 (育児休業)	ABの合計額 (最大125万円)	A.業務体制整備経費: 5万円 (育児1か月未満: 2万円)	B.手当支給総額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
		A.業務体制整備経費: 2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで	
② 手当支給等 (短時間勤務)	ABの合計額 (最大110万円)	A.業務体制整備経費: 2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで	
③ 新規雇用 (育児休業)		代替期間に応じた額を支給(※1) 最長: 7日以上14日未満 9万円 最長: 6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算	10万円加算(※3)		

※1 プラチナくるみん認定事業は割増・加算あり
※2 ①～③全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給
※3 育児取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間1か月以上の場合に加算

おもな要件

① 手当支給等 (育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

② 手当支給等 (短時間勤務)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用 (育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

両立支援等助成金リーフレット(抜粋)

両立支援等助成金の申請方法などはこちらをご覧ください。

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

5

厚生労働省

不妊治療と仕事-両立できていますか?

不妊治療を受ける方は増加傾向にありますが、仕事と治療の日程調整が難しいことなどから、不妊治療と仕事の両立に悩む方が多くいらっしゃいます。不妊治療と仕事を両立できずに、仕事や不妊治療をやめた方、雇用形態を変えた方は4人に1人です。このような状況から、働く皆さんが両立できるよう、会社の制度が整いつつあります。

不妊治療に限定して利用できる制度もありますが、不妊治療にも利用できる制度がありますので、会社の制度を確認してみてください。人事労務担当者、産業保健スタッフさんなどに相談してみましょう。

詳細は、こちらをご覧ください。不妊治療と仕事との両立のために

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

不妊治療と仕事 両立できていますか?

～両立支援ガイドブック～

約4割に1人

不妊治療や仕事調整が難しいことなどから、仕事や治療をやめた方の割合は約35.5%です。

約9割に1人


会社独自の制度があることで、両立が実現している方は約35.5%です。

約10人に1人

両立支援ガイドブックを活用して、不妊治療と仕事を両立させました。

約4人に1人

不妊治療と仕事を両立できずに、仕事や治療をやめた方が多くいらっしゃいます。このままでは、両立が難しくなります。働く皆さんが不妊治療と仕事を両立できるよう、会社独自の制度を整えていきましょう。



両立支援ガイドブック
働きながら不妊治療をするための方への情報

公式Facebook

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

公式X

男女共同参画局X
<https://x.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>

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」10月号

第182号
編集・発行

2024年10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 株式会社丸井工社
表紙デザイン 株式会社アドップ



ぼうさい こくたい

2024 in 熊本

みんなで
行くモン!!



©2010 熊本県くまモン

第9回防災推進国民大会

復興への希望を、
熊本から全国へ
～伝えるばい熊本!
がんばるばい日本!～



写真提供：熊本城総合事務所



開催日

10/19^土・20^日

10:00～18:00(予定) 10:00～15:30(予定)

開催場所

熊本城ホール、熊本市国際交流会館、花畑広場

詳しくはWEBサイトで!

ぼうさいこくたい

検索



入場・参加
無料
一部オンラインでも
配信予定



併催イベント

「世界津波の日」2024高校生サミット in 熊本

10/23^水—24^木

会場：熊本城ホール

主催：防災推進国民大会 2024 実行委員会（内閣府・防災推進協議会・防災推進国民会議） 協力：熊本県・熊本市