



共同参画

Number 177

5

“kyodo-sankaku” May 2024 Japan Cabinet Office



特集1

地方公共団体の首長・幹部職員向けシンポジウム
「防災分野における女性の参画拡大に向けて」を開催しました。

鳥取県で実践した男女共同参画の取り組み

共同通信社が公表している「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」によると、鳥取県は行政分野において3年連続で1位、つまり男女格差が最も小さいとされています。これは県庁の管理職に占める女性の割合が他の都道府県と比較して高いこと、行政委員会や審議会の委員に占める女性の比率が高いことなどを意味しています。

鳥取県で知事を務めていた時に男女共同参画に取り組んだ故をもって、マスコミなどから、秘訣を尋ねられることがよくあります。秘訣ではありませんが、当時手がけたことが他の自治体でも参考にして頂けることもあるはずなので、それをお話しするようにしています。

まず、女性の管理職を増やす観点で、職員人事の歪な慣行を正しました。それまで女性はこの課に配属されても、もっぱら庶務係でした。庶務ばかり担当していると、庶務の大ベテランになります。ただ、その間いろんな仕事を経験した男性職員と比べ、どうしても管理職向きではなくなります。この「作られた能力差」は解消すべきです。そこで、男性も女性も、庶務も庶務以外の仕事もするという方針に変更しました。筆者が鳥取県で総務部長を務めていた時のことです。

その6、7年後に知事に就任した頃には、多彩な経験を積んだ女性職員が多く育っており、その人たちの中から管理職を任命しました。実力をつけてから管理職になっているので、議会对応などで気後れすることもなく安定感がありました。

二つ目は委員会や審議会の委員です。鳥取県男女共同参画推進条例では委員は男女とも定数の4割から6割の範囲内と定められています。人選に当たって「女性候補がないので、特例扱いを」などとする声もありましたが、あくまで原則を押し通しました。

ただ、県防災会議だけは例外でした。委員は地方整備局長や運輸局長などの充て職なので、全員男性でした。これでは、生活感から縁遠いという印象は免れません。被災時の対応などを考える際、生活感を備えておくことはとても大切です。

そこで、当時は珍しかったのですが、法律上の委員以外に、女性団体や保育園の関係者などの中から、県独自に委員を追加しました。先の4割を満たすことにはなりませんが、それでも防災会議の議論に生活者の視点が加わったことはたしかです。

こんなことを懐かしく思い出すとともに、かつて取り組んだことがその後の県政でも引き継がれ、さらに成果を加えていることに感謝している今日この頃です。



片山善博

Yoshihiro Katayama

大正大学教授／地域構想研究所長

"Kyodo-sankaku"

共同参画

5

May 2024
Number 177

目次

Contents



今月号の表紙

特集1、2の内容にちなみ、防災分野においても「女性の視点」を取り入れる様子を表現しています。

Special Feature

特集1 Page. 2

地方公共団体の首長・幹部職員向けシンポジウム
「防災分野における女性の参画拡大に向けて」を
開催しました。

特集2 Page. 4

令和5年度男女共同参画センター等の管理者等
との情報交換会の開催報告

特集3 Page. 6

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」
地域シンポジウム開催(宮崎県・岩手県)

Topics

トピックス1 Page. 9

DV加害者プログラムの普及に向けて

トピックス2 Page. 11

ダイバーシティ・マネジメントセミナーの開催

News & Information

ニュース&インフォメーション Page. 12

令和6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」
の開催について

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>



地方公共団体の首長・幹部職員向けシンポジウム 「防災分野における女性の参画拡大に向けて」を 開催しました。

内閣府男女共同参画局総務課

令和6年2月6日、地方防災会議等の防災の意思決定過程や災害対応の現場における女性の参画促進に向けて、委員の登用や庁内職員の配置に決定権を持つ自治体の首長や管理職を対象に、男女共同参画の視点からの防災についての理解を深めることを目的にオンラインシンポジウムを開催しました。

第一部 基調講演



片山善博 大正大学地域構想研究所長

片山所長は、鳥取県の総務部長在任当時、管理職のほとんどが男性という「いびつさ」に違和感を覚え、個人の資質や意欲と関係のない「作られた能力差」をなくすため、女性職員にも様々な部署での業務経験を可能にする人事を行った結果、女性管理職が増えたという事例について話しました。その上で、自身が男女共同参画の重要性を認識した背景として、一つは、自分の娘が社会に出た時に「女性だから」という理由で補助的な役割を担わされるという無念さを味わってほしくないこと、二つ目は、管理職への女性の登用の遅れは、組織にとっての損失であり、組織内のジェンダーギャップをなくし、個人の能力を発揮できるようにすることが生産性の向上にもつながると述べました。

鳥取県知事在任中には、県の男女共同参画推進条例に基づく男女共同参画計画で、審議会等の構成員の割合が定められ、どちらかの性別が4割を下回らないように運用されており、防災会議においては、いざというときの準備や計画の策定が重要であり、意思決定の場には多様な意見や生活者の視点が必要であるとの認識のもと、県独自の取組として保育園や障害者団体の代表等から女性委員を積極的に登用したことを紹介しました。

所長はまた、県庁職員に対して地域社会での一人一役を推奨したところ、職員が生活者の視点を持ち、地域の課題を自分事として捉えることができるようになった結果、県政を運営する上でも大きな力になったという経験から、組織の中で男女共同参画を進めると同時に、男女にかかわらず一人ひとりが生活者の視点を持つことが重要であると述べました。

第二部 パネルディスカッション



池田恵子 静岡大学教授

池田教授は、「男女共同参画の視点による人材配置で実効性ある防災・災害対応を」というテーマで問題提起をしました。

防災部局への女性職員の配置や防災会議への女性委員の登用は、女性の視点に立った災害対応が可能となり、避難所の環境改善のほか、要配慮者を中心に幅広く市民のニーズに対応できるようになること、さらに備蓄物資に女性用品や乳幼児用品などが入る割合も高くなり、質の高い支援につながることを述べました。また、防災分野に子育てや介護経験等を持つ多様な職員が配置されることで、災害対応を行う職員への支援体制の強化にもなることをデータとともに説明しました。

発災時に自治体が設置する災害対策本部に女性職員を配置することで、被災者支援に女性の視点が入りやすくなるこ

とから、防災分野への女性のより一層の参画促進の必要性を力強く述べました。

三重県鈴鹿市の取組



末松則子 三重県鈴鹿市長

末松市長からは、鈴鹿市では「審議会等における女性登用推進方策」を掲げ、肩書や職種にこだわらず女性を委員に推薦することで、防災会議の女性委員の増加を実現できたことを述べました。市長は、就任当時に防災会議の女性委員が1名だったことに強い危機感を持ち、同市で活躍する女性消防団員等を登用していったところ、平成30年度には女性委員の登用率が43.2%と全国の市町村で第2位となり、現在も4割を超え、その結果、避難所レイアウトや備蓄物資に女性の視点を取り入れることができたと話しました。市長は、防災会議の委員登用にあたっては、充て職に限定せず、幅広い分野の専門家や学識経験者等も登用することで、防災会議に女性を増やすのは難しいという意識を変えることが重要と述べました。

群馬県渋川市の取組



伊勢久美子 群馬県渋川市副市長

伊勢副市長は、渋川市の地域防災計画や避難所マニュアル等の計画策定の段階から、女性の職員や住民が参画する

仕組みづくりを整備したことにより、防災の議論の場で女性が意見を言いやすくなり、平時から女性の視点を取り入れた防災の取組が促進したことを話しました。伊勢副市長は、防災分野において男女共同参画を進めるためには、防災＝男性というような無意識の思い込みを疑い、役割の固定化をしないように危機管理室長に女性を配置するといった取組を進めていくことが必要と述べました。

大阪府泉大津市の取組



政狩拓哉 大阪府泉大津市危機管理監

政狩危機管理監は、男性だけでは気づかないニーズに対応するためには女性の視点は不可欠であることを、先進取組ではなく「失敗例」を用いて紹介しました。泉大津市では、以前は女性と男性で異なる防災服だったところ、有識者の意見をきっかけに無意識の思い込みに気づき、ジェンダーレスの防災服を作ったことで着用率がアップしたこと、また庁内の女性管理職から備蓄してある女性用品は使いづらいと指摘されたことにより、若手職員を中心に楽しく備蓄用品を見直すことになったという事例を挙げました。

防災部局への女性職員の配置が難しいという課題には、他部局と連携し、液体ミルクに関する両親教室の開催や災害時の妊産婦ホテル制度の導入等に対応するなど、これまでの「当たり前」を変え、女性の視点を生かす仕組みづくりの大切さを強調しました。

資料は、こちらをご覧ください。

URL

<https://www.gender.go.jp/policy/saigai/symposium.html>



令和5年度男女共同参画センター等の管理者等との情報交換会の開催報告

内閣府男女共同参画局総務課

令和6年3月27日（水）に、令和5年度男女共同参画センター等の管理者等との情報交換会を開催（オンライン）しました。

内閣府男女共同参画局では毎年、男女共同参画センター等の管理者等に対し国の施策についての周知を行うとともに、グループ討議等を通じて、他地域の取組や課題等について認識を深め、各男女共同参画センター等の今後の取組に資するための情報交換会を開催しています。

本情報交換会は毎年、様々なテーマを設定して開催しており、令和5年度は、1月1日に発生した能登半島地震により、全国的に災害対応への関心が高まる中、災害発生から3カ月後というタイミングで改めて平常時・発災後の男女共同参画センターにおける災害対応について考える機会としていただきたく、「男女共同参画の視点からの防災・災害対応取組」をテーマとして開催しました。

開会（男女共同参画局長挨拶）

まず、岡田男女共同参画局長より、令和6年能登半島地震の発生を踏まえ、本会議の開会挨拶をしました。能登半島地震発生より、内閣府男女共同参画局として被災自治体に対し災害対応における男女共同参画の視点からの取組の促進をお願いするとともに、災害発生当初から職員を交代で現地災害対策本部に派遣しております。その中で、やはり災害対応においては、各地域で活躍されている男女共同参画センターを始めとする様々な方々のお力添えが大事であると述べました。

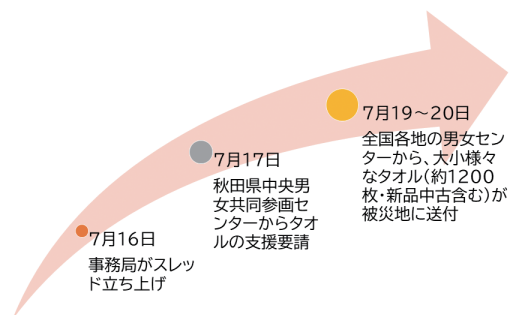
内閣府男女共同参画局の施策説明 ～男女共同参画の視点からの防災の取組～

次に、内閣府男女共同参画局総務課防災担当、藤田専門職より、男女共同参画の視点からの防災・災害対応について発表しました。実際に能登半島地震発生後に現地派遣された職員としての経験から、発災時は初動段階から男女共同参画主管課・男女共同参画センターが主体となり、女性の視点に立った取組について声を上げることが重要であると伝えました。

また、災害時・平常時の取組を促進するものとして、全国

の男女共同参画センターと自治体の男女共同参画担当課の間で情報交換を行い、被災状況や女性のニーズについて、情報を集約・発信できる「相互支援ネットワーク」についても説明を行いました。令和5年7月15日に発生した梅雨前線による大雨による被害が発生した際の相互支援ネットを用いた男女共同参画センター間での支援の取組を紹介しました。

相互支援ネット活用事例
令和5年7月15日からの梅雨前線による大雨



相互支援ネットを用いた支援までの流れ

取組事例紹介～公益財団法人富山県女性財団～

続いて、公益財団法人富山県女性財団、牧野事業課長より、能登半島地震の現状と取組事例を紹介いただきました。管理しているセンターが能登半島地震により被災をされており、また職員がボランティアで石川県や富山県内で支援を行った経験を踏まえ、災害発生時に備えて平常時に何ができるかを発表いただきました。「平常時にできないことは災害時にはもっとできない」という考えを念頭に、日頃から参加対象の自治体の性質に沿った研修を行うことや、男女共同参画の視点の防災取組を外部へ発信すること、NPO等外部の団体との連携を密にすることを取組として紹介いただきました。



富山県女性財団の啓発資料による情報発信

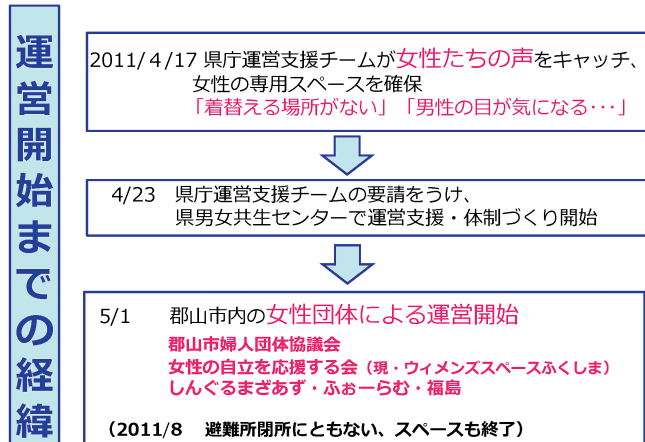
災害支援はスピード感が重要であり、スピード感のある対応ができるのは時に民間団体であることが多いです。そのため、男女共同参画センターが災害支援NPO、県の防災士会等と、日頃から連携を持つことが、発災時に効果を発揮します。

取組事例紹介～福島県男女共生センター～

そして、福島県男女共生センターの岡部事業課副課長より、東日本大震災における福島県男女共生センターの取組を発表いただきました。

同センターは東日本大震災において、被災者の被ばくの有無の確認や、女性の相談対応、女性専用スペースの設置等多岐にわたる取組を行いました。

女性専用スペースの設置は、県の避難所担当職員が聞き取った避難所の女性のニーズから、県男女共生センターが平常時からつながりのあった女性団体に女性専用スペースの運営を依頼し、運営支援を行うことで実現しました。設置後は、防犯ブザーや女性用下着の配布を行うことができました。



女性専用スペース運営開始までの経緯

そのような取組を行えた中でも、様々な課題があり、男女共同参画センターに人員がいなければ支援に行くことも、支援を受けることもままならないこと、男女共同参画センターだけの力ではなく、平常時から女性団体・NPO団体等との連携・協力ができていなければ、緊急時に取り組めないとお伝えいただきました。

グループ討議

最後に、取組事例発表の内容を踏まえ、参加者には「防災について男女共同参画センターが果たす役割」をテーマに、グループ討議を行いました。

皆様活発に議論を交わしていただき、様々な意見が出ました。例えば、相互支援ネットワークの今後の活用案として、災害時の情報交換はもちろんのこと、平常時には各男女共同参画センターが行った先進事例を発信してもらいたいという意見が挙げられました。また、災害時に相互支援ネットワークを活用するために、平常時から連携機関と役割分担を決めておくことが重要であると発言がありました。

他にも、男女共同参画センターが連携する先として、自治体の男女共同参画主管課だけでなく、防災・危機管理主管課と連携していくことが重要であるとの発言もありました。

男女共同参画センターによっては、建物を避難所として使えない場所もあるという課題に対し、代わりに研修会場として使う、防災サロンとして使うなどの提案がなされました。

本情報交換会の取組事例発表、グループ討議の内容が、男女共同参画センターの皆様の今後の取組の参考となり、各地域において男女共同参画の形成が一層促進されることを期待しております。

情報交換会の資料はこちら

URL

https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/joho/r05_j.html



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 地域シンポジウム開催(宮崎県・岩手県)

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目的に、地域シンポジウムを開催しており、令和6年1月は宮崎県、令和6年2月は岩手県で開催をし、累計で9回の開催となりました。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。

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)からの開会挨拶

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。



加藤大臣のご挨拶の様子(宮崎県開催)



加藤大臣のご挨拶の様子(岩手県開催)

【地域シンポジウム・宮崎県開催概要】

- 日時：令和6年1月31日(水) 13:30～15:00
- 場所：宮日会館11階宮日ホール／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：宮崎県・日向市
- 後援：みやざき女性の活躍推進会議

開会挨拶

◆宮崎県知事 河野 俊嗣

人手不足が深刻化する地域社会においては、女性も男性もこれまで以上に活躍できるような環境を実現することが極めて重要であり、九州で初めての地域シンポジウムを宮崎で開催できることを誇りに思うと述べました。また、シンポジウムを通じて男女共同参画及び女性活躍推進について考えを深め、今後の県庁内と県民に向けた取組に活かしたい旨、表明しました。



河野知事のご挨拶の様子

◆日向市長 十屋 幸平

「若者と女性に選ばれるまち」を重点戦略として掲げ、その実現のために宮崎県の男性リーダーとしてはじめて本会に入会したことを紹介しました。さらに、今後も市長自ら先頭に立ち、日向市におけるジェンダー平等及び女性活躍促進に尽力する旨、表明しました。



十屋市長のご挨拶の様子

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」

◆味の素株式会社 取締役 代表執行役社長

最高経営責任者 藤江 太郎氏

味の素グループが持つ最も重要な無形資産は人財であり、グループの持続的な成長と企業価値の向上には女性を含む多様な人財の活躍が必須との考えの下、取組を進めているとのことです。特に、必要な時に、必要な人財を獲得できる環境は、企業成長に欠かせず、そのため「働き続けたい」と選ばれる会社を目指し、女性のキャリアを育成・支援する研修プログラムや企業内保育所の他、男性による育休取得の促進など、様々な取組を展開しているとご説明いただきました。

最後に、女性活躍推進についての想いとして、社会において男性と女性が協力して活動していることが、一人一人の幸せにつながると述べられ、「男性自ら考えやふるまいを進化させていきましょう」と聴衆に呼びかけていただきました。



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

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」

◆パネリスト及びファシリテーター



(左上から時計回り)

- ・えびの電子工業株式会社 代表取締役社長 津曲 慎哉氏
- ・宮崎交通株式会社 人事総務部担当部長 久富 美加子氏
- ・宮崎県知事 河野 俊嗣
- ・株式会社Will Lab 代表取締役 小安 美和氏(ファシリテーター)

■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

- ・トップが自らの言葉で女性活躍について語ることで組織内の雰囲気が変わる。

■男女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

- ・女性活躍は「女性の男性化」ではないと考えている。これまでの組織のあり方をそのままに男性の代わりを女性が務めるのではなく、新しい組織のあり方が求められているのではないか。
- ・誰かが「やせ我慢」して成り立つ組織ではなく、皆が協力し合って誰もが助かる組織を作っていきたい。

【地域シンポジウム・岩手県開催概要】

- 日時：令和6年2月16日（金）13:30～15:00
- 場所：いわて県民情報交流センター（アイーナ）804B 会議室／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：国立大学法人岩手大学
- 後援：岩手県

開会挨拶

◆岩手県知事 達増 拓也

女性活躍の推進は、憲法が定める基本的人権の尊重の一環であり、法律以前に人道的にも当然のことであるとの考えを示しました。同時に、人口減少に歯止めをかけ地域社会が持続的に発展していくためにも、女性があらゆる分野に参画し、みんながワクワクした気持ちで協力し合い、地域をキラキラ輝く社会にしていくことが求められていると述べました。



達増知事のご挨拶の様子

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」

◆アフラック生命保険株式会社代表取締役社長 古出 眞敏 氏



古出社長のご講演の様子

女性活躍推進を非常に激しい変化の時代の中で持続的に成長するために必要な経営戦略と位置付けたうえで、経営トップの強い意志の下、管理職向けの研修、女性社員の育成、環境整備などに取り組んでいらっしゃることをご紹介いただきました。

中でも経営トップが本気で女性活躍促進に取り組み、またそのことを社員の皆さんに示すことが最も重要であり、ご自身も折に触れ社員の皆さんに女性活躍推進への想いを伝えていらっしゃるということです。また、管理職に対する研修では、育成能力を身につけてもらうと同時に、意識改革も重視しており、特にオールド・ボーイズ・ネットワーク（男性中心の組織で培われてきた独特の文化や仕事の進め方、人間関係）への気づきを促し、性別を問わず働きやすく、自由で闊達な企業風土と、透明性の高い業務運営の実現を目指しているとのことでした。さらに女性社員については様々な研修のほかにも、一人一人個別に育成計画を立案したり、部門の異なる役員や部長がメンターとなってキャリア形成のサポートを行ったりと、会社全体として社員の育成にあたっているとのこと。加えて、家庭と仕事を両立できる職場環境や、KPIの設定・進捗管理といった組織体制を整備することの重要性についてもお話いただきました。

最後に、女性活躍推進は地域や業種を超えて協力しあえる取組であるとして、岩手県内の経営者の皆様に男性リーダーの会への参加を呼びかけていただきました。

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」

◆パネリスト及びファシリテーター



(左上から時計回り)

- ・株式会社吉田測量設計 代表取締役社長 吉田 直人氏
- ・信幸プロテック株式会社 専務取締役 村松 直子氏
- ・国立大学法人岩手大学 学長 小川 智
- ・国立大学法人岩手大学 副学長・ダイバーシティ推進室 室長 海妻 径子(ファシリテーター)

■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

- ・女性が活躍できるようになることのベネフィットをトップが言語化するとともに、各種統計を活用しながらロードマップを作成、社内で共有するように心がけた。
- ・意思決定機関である執行部に複数の女性を登用するなど、女性の孤立を防ぐように努めている。

■男女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

- ・ロールモデルは周りにいるとは限らない。性別を問わず、パッチワーク的に複数の人から学んでいくのがよいのではないか。社内外の様々な人と関わる機会を組織が提供することも重要。

地域シンポジウムの詳細は、こちらをご覧ください。

宮城県開催

URL https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20240105.html



岩手県開催

URL https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20240122.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



DV加害者プログラムの普及に向けて

内閣府男女共同参画局男女間暴力対策課

配偶者からの暴力の防止と被害者の保護を図る上で、加害者に働きかけることで自らの暴力の責任を自覚させる加害者プログラムは、被害者支援の一環として、重要な取組です。

内閣府では、令和2年度から3か年にわたって、5つの都道府県等の協力を得て、加害者プログラムの試行実施を行い、地方公共団体が加害者プログラムを実施する上での留意事項（注1）を取りまとめました。さらに、令和5年9月に策定した新たな基本方針（注2）では、加害者プログラムについて、「配偶者からの暴力の防止に向けて考えられる重要な施策の一つであり、被害者支援につながるものである」として、その重要性を示しました。また、今後の取組方針として、国は、前述の留意事項を活用した「加害者プログラムの実施を推進する」こととし、都道府県等は、当該留意事項も活用し、民間団体等と連携するなどして、「加害者プログラムの実施に取り組むことが望ましい」としたところです。

新たな基本方針におけるポイント

◇加害者プログラムの実施の推進等

- 加害者プログラムは、配偶者からの暴力の防止に向けて考えられる重要な施策の一つであり、被害者支援につながるもの
- 国は、加害者プログラムの実施を推進する
- 都道府県等は、加害者プログラムの実施に取り組むことが望ましい

（注1）「配偶者暴力加害者プログラム 実施のための留意事項」（令和5年5月内閣府男女共同参画局公表）

（注2）「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」（内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省告示第1号）

このように、加害者プログラムは、調査研究から、更なる知見の蓄積を図りつつ、実践・実施していく段階に入ることとなります。

そこで、内閣府では、令和5年度の事業として、都道府県及び政令指定都市（以下「都道府県等」という。）のDV被害者支援の主管課等の担当者を対象にオンライン研修等を実施しました。

<研修講義の内容>

令和6年2月9日に実施した研修では、DV加害者に対するアプローチに御知見をお持ちの中村正立命館大学大学院人間科学研究科教授（開催当時）と田村伴子一般社団法人WERC理事に講義をしていただき、都道府県等の担当者約百人が受講しました。

中村教授は、社会病理学、臨床社会学を御専門とされ、「脱暴力」という観点から理論と実践の両面で加害者問題に取り組む研究者です。「DV被害者支援の一環としての加害者プログラムとは」と題した講義では、御自身が京都府からの委託を受けて実施されている加害者プログラムも紹介しながら、主に以下の点について述べられました。



DV加害者向けグループワークの様子：中村教授提供

- 公的な相談機関にはつながらない（被害者支援を求めない）被害者の配偶者の中には、地域社会内では葛藤を抱えつつ子どものためにも思いながら、なんとか社会生活を送っている場合も多い。こうした配偶者は、加害者プログラムを通じた働きかけが奏功する対象者であることから、受講を勧めることに、意味も効果もある。DV防止法による支援から距離を置いてサバイブしている被害者への支援の一環としても加害者対応が機能するという意味である。

- それぞれの加害者に合った「テラーメイド」の脱暴力支援計画と伴走型のプログラムの実施が重要かつ有効である。加害者向けのソーシャルワークはないのだから、加害者プログラムがそこに存在することに意味がある。
- 刑罰のようにプログラム受講に強制性を持たせることではない形での「脱暴力のシステム」が地域社会内で構築されることが急務である。

また、田村理事の「被害者支援の観点からDV加害者プログラムについて考える」と題した講義では、主に以下の点について述べられました。

- 避難することを前提とした行政の「one size fits all」(ひとつのサイズ(支援施策)をみんな(すべてのDV被害者)に合わせる)の被害者支援の在り方では、別居後に居所を秘匿することが難しい地域に居住している被害者や、発達特性を持つ子に慣れた学校に通わせ続けたいなど、同居を継続せざるを得ない事情のある被害者に、安全に暮らすための選択肢を示せないことが問題。
- 「DV加害者と同居する選択肢を与えることは危険ではないか」であるとか、「DV加害者プログラムなど効果がないのではないか」といった意見があるが、加害者が多様であると理解することが必要である。任意参加の加害者プログラムで一定の効果が得られる加害者かどうか、加害者の危険度を適切に判断(リスクアセスメント)することが不可欠だと認識している。

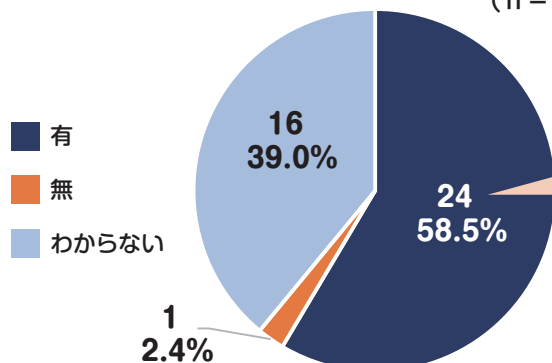
- 加害者に「責任を自覚させる」には、その前に、加害者に、暴力的言動は自らで選択してきたと認識させる必要がある。意図した行動(非暴力的言動)を選択していける／いくことの実践が必要で、プログラム受講で変わってきた加害者がいた。
- ここでの「責任」とは、被害者との応答の中で構築されることであり、将来的に誰に対しても加害行為をしない等の責任を持つことも含まれる。なので、被害者支援の一環としての加害者プログラムについて、被害者支援側の理解を進めていくことも重要。

本研修の受講者からは、「現在、配偶者暴力被害者に支援できることは、加害者からの避難に限られるという課題があるが、自治体が加害者プログラムをできるようにになれば、被害者の未来の選択肢が増えると考えることができた」、「加害者像は多様であり、それに応じた支援・対応方法を考える必要があることが分かった」などの感想が寄せられました。

内閣府では、本稿で紹介した研修事業等を通じ、加害者プログラムに係る理解の促進に努めています。また、令和6年度には、都道府県に対する交付金の対象事業に加害者プログラム事業を加えました。今後、この交付金の活用状況等も踏まえつつ、加害者プログラムの実施を更に推進していきます。

加害者と同居せざるを得ない状況について

◇DV被害者が加害者と同居せざるを得ない事例があるか (n = 41)



申込み状況 41アカウント(計106名)
 ○都道府県 33都道府県(うち、現場(センター)6か所)
 ○政令市 8市

◇事例を把握していると回答した24地方公共団体のうち、加害者と同居せざるを得ない事例の事情(複数回答) (n=24)

別居に必要な経済的条件がないため(被害者の資力がない等)(19)
子供の将来の教育(よりよい教育を受けさせたい等)(17)
子供の現在の教育(学校等を転校させたくない等)(17)
子供をひとり親にしないため(13)
被害者が職場を変えられないため(新たな同条件以上の仕事が見つからない等)(13)
世間体が悪いため(7)
加害者が変わってくれると期待しているため(16)
子供を置いていかなければならないため(8)
その他(2)
不明(5)

地方公共団体向け研修申込時アンケートより内閣府男女共同参画局作成

ダイバーシティ・マネジメントセミナーの開催

内閣府男女共同参画局推進課

2024年3月6日、内閣府男女共同参画局は、一般社団法人日本経済団体連合会（以下、「経団連」という。）と共催で、「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オンラインで開催し、全国から1,000名に迫る参加申込みがありました。

経団連副会長で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 取締役会議長の小路明善氏による基調講演の後、SWCC株式会社 代表取締役社長の長谷川隆代氏、東京都立大学大学院経営学研究科 教授の松田千恵子氏が、経営の視点から見るダイバーシティの重要性について講演しました。

概要は以下のとおりです。

基調講演「DE&Iへの想いと取り組み」(小路氏)

アサヒグループにとってDE&I（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）は、組織と人のケイパビリティを強固にする形としての投資であり、そこから多様なイノベーションが生まれる。組織のなかで多文化と異文化の理解を促し、そのインクルージョンを高める集団を形成し、企業文化として創り上げていくことが、経営トップの重要な役割であると定めている。2030年までに女性経営者比率を40%にすることをKPI（重要業績評価指標）としているが、数値目標を達成することが目的ではない。登用された女性自らが活躍していることを実感することや、その活躍が会社の成長に結びつくことが重要である。

すでに部門のトップや関連会社の社長に就いている女性は複数いる。どんな仕事でも臨機応変に対応する汎用的能力や、物事を客観的に見て冷静な判断ができるメタ認知能力が非常に高いことが共通していると感じる。こうした能力を持つ人材を育成していき、経営トップが数値目標設定と女性の経営層登用を主導することが、ひいては、特定のジェンダーにとらわれず、多様なタレントの持続的な後継者育成とロールモデル育成につながると考える。



小路会長の基調講演の様子

講演「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～」(長谷川氏)

18年にSWCC初の女性として「異質な」社長に就任してから、これまでと全く違う考え方をもち、全く違うガバナンス

による非連続な改革を行ってきた。そうした結果、財務体質改善や株価向上などの成果につながった。その背景には多くの本音のぶつかり合いがあった。ジェンダーを問わず、安心感を持って多様な意見を正直にぶつけ合えて初めて、D&Iが経営において力を発揮することに気付いた。

会社のさらなる成長のためには、男性中心の職場にはなかった「真っ当でわきまえない意見」が欠かせない。社長直轄のダイバーシティ推進プロジェクト「SWCCarat」等を通じて経営陣に対して出た提案をなるべく受け入れ、対話を絶やすことなく意見を傾聴しながら、D&Iの力を有効に使い、これからも変革を進めたい。



長谷川社長のご講演の様子

講演「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」(松田氏)

日本型経営システムからの脱却が求められている今、女性に限らずマイノリティの方々は大きなチャンスを迎えている。なぜなら、ジェンダーなどに拘らず、いかにプロフェッショナルであるかで評価される時代になってきているからだ。多様性にも、ジェンダーや国籍等のデモグラフィック型多様性と、その人が持っているキャリアや経験、知見等を切り口としたタスク型多様性がある。後者の多様性が高まるほど企業の業績が上がるとの研究結果もある。ダイバーシティの推進のためには、タスクの明確化やプロフェッショナル化が欠かせない。企業にはこうした視点での人事政策の変更や見直しに取組んでもらいたい。



松田教授のご講演の様子

(経団連タイムス2024年4月4日 No. 3632を基に改編)

セミナーの詳細は、
こちらをご覧ください。

URL

[https://www.cao.go.jp/wlb/
event/meeting.html](https://www.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html)



News & Information

1

文部科学省

令和6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」の開催について

国立女性教育会館(NWEC)では、令和6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、グループワークを中心とした対面研修では、事業案の設計図となるプログラムデザインの作成過程に焦点を絞り、演習を行います。お互いに知恵を出し合い、検討を重ねるプロセスを通じて、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。

■日程：【オンライン研修】令和6年5月27日(月)～6月28日(金)

【対面研修】令和6年6月25日(火)～6月26日(水)

■対象：行政・女性関連施設・公民館等の職員で、地域における男女共同参画推進のための事業等の企画・実施業務に現在就いている方

■申込期間：令和6年4月9日(火)9:00～5月15日(水)17:00



令和5年度のライブ配信プログラムの様子

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nwec.go.jp/event/training/g_gakusyu2024.html



3

文部科学省

『男女共同参画センターの「地域の女性リーダー」育成にかかわる取組み—地域における男女共同参画の実現にむけて—』発行について

国立女性教育会館(NWEC)では、男女共同参画センターや自治体等による、意思決定過程への女性の参画促進に関する取組みの現状と課題について明らかにすることを目的として、令和4年度から2か年計画で「女性のキャリア形成や意思決定過程への参画についての調査研究」を実施し、成果の一部として『事例集』を発行しました。

本事例集は「地域の女性リーダー」育成にかかわる男女共同参画センターの取組みについて紹介するものです。各事例では背景や目的、プログラムの特徴と工夫、今後の抱負等が示されています。「地域の女性リーダー」育成事業に伴う苦勞や試行錯誤、未解決の課題も紹介しています。セミナー形式の事業は、プログラム内容がわかるようチラシを掲載しました。

長年、地域の女性リーダー育成事業にかかわる全国の男女共同参画センターや自治体の実情に詳しい方々にお集まりいただき開催した、座談会の概要も掲載しています。

男女共同参画センターや自治体等、地域における男女共同参画推進を担当される方々に広くご活用いただければ幸いです。



詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.nwec.go.jp/about/publish/j67gf50000003hxi.html>



2

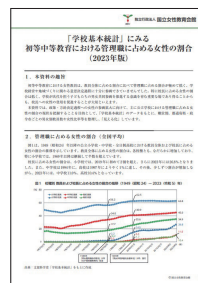
文部科学省

『「学校基本統計」にみる初等中等教育における管理職に占める女性の割合(2023年版)』発行について

国立女性教育会館(NWEC)では、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、学校における管理職に占める女性の割合の現状把握を目的とした、「初等中等教育における管理職に占める女性の割合の現状(令和2年度発行)」の更新版を新たに作成しました。

令和5年度「学校基本統計」のデータをもとに、管理職の職位別や都道府県・政令市ごとの男女別教員数や女性比率等の動きを整理し、「見える化」しています。

本資料を、女性の管理職登用を促進するための基礎データとしてご活用いただければ幸いです。



詳細は、こちらをご覧ください。

■初等中等教育における管理職に占める女性の割合の現状—「学校基本統計」および「公立学校教職員の人事行政状況調査」をもとに—

URL <https://www.nwec.go.jp/about/publish/jpk9qj0000002xv1.html>



■「学校基本統計」にみる初等中等教育における管理職に占める女性の割合(2023年版)

URL <https://www.nwec.go.jp/research/teacher.html>



4

文部科学省

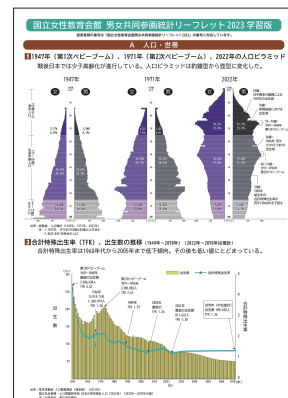
『国立女性教育会館男女共同参画統計リーフレット2023学習版』発行について

国立女性教育会館(NWEC)では、毎年発行している『男女共同参画統計リーフレット2023』の「学習版」を発行しました。

人口・世帯、教育、生活時間、労働と所得、健康・安全・社会保障、地位指標、意思決定といった日本社会の様々な分野における女性と男性の状況を示す基本データ(主として政府機関が公表した公的統計データ等)を基に、リーフレットには掲載しきれなかったデータや、リーフレットの内容を補足する解説を掲載しています。

日本の慢性的なジェンダー不平等の問題を解決し、男女共同参画社会形成を進めるためには、男女の置かれている状況を客観的に把握する事が重要です。データに基づいた現状を把握して、男女共同参画社会形成を進めるために、ぜひ学習活動等でご活用ください。

「学習版」は、ホームページからダウンロードいただけます。



「学習版」

詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.nwec.go.jp/research/statistics.html>



5

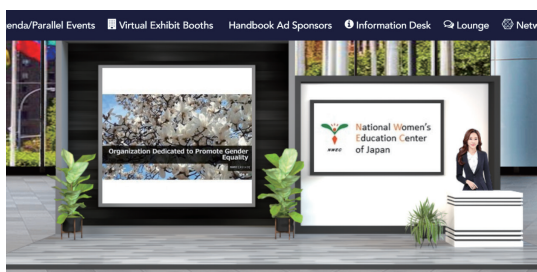
文部科学省

第68回国連女性の地位委員会 (CSW68)「NGO CSW68フォーラム」に
オンライン展示ブース出展

国立女性教育会館 (NWEC) では、3月10日 (日) から22日 (金) に、CSWへの市民社会組織の参画を支援してきたNGO CSW/NYが主催するオンラインフォーラムに展示ブースを出展しました。

今年のCSWの優先テーマは、「ジェンダーの視点からの貧困撲滅、機構強化、資金動員によるジェンダー平等達成と女性・女兒のエンパワーメントの加速」です。

展示ブースには、NWECの事業紹介やジェンダー統計に関する情報を英語で掲載するとともに、バーチャル・オープン・ハウスを実施。バーチャル・オープン・ハウスは会期中2回実施し、「NWECの事業紹介や女性に対する暴力」「女性センターの役割、ジェンダー統計」などについて、参加者と意見交換やネットワークづくりを行いました。日本の女性団体やNGO、NPO法人がCSW会期中に実施するイベント情報なども掲載し、国内外の参加者同士の交流も深まり、充実した会期となりました。



バーチャル展示ブース

詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.nwec.go.jp/global/exchange/index.html>



6

厚生労働省

女性の健康を考えよう「適正体重のすすめ」webコンテンツ公開

女性が生涯を通して、健康で充実した日々を過ごすためには、適正な体重の維持が大切です。

近年、過度な「やせ願望」や「ダイエット志向」による若い女性のやせすぎが、無月経や不妊症、将来の骨粗鬆症の原因となることから問題視されており、厚生労働省では、適正体重の観点から女性の健康を考える特設Webコンテンツを公開しました。

本コンテンツでは、女子体操選手として活躍し、引退後は2児の母親でもある田中理恵さんと産婦人科医でスポーツドクターの能瀬さやか先生が対談し、やせすぎによる月経不順など女性特有の病気に気づくだけでなく、健康のために今日からできることを動画で分かりやすく説明しています。



詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.smartlife.mhlw.go.jp/event/womens_health/2024/



令和6年度、最初の「共同参画」です！

今号では、特集1・特集2において、防災分野における男女共同参画に関する記事を掲載させていただきました。1月1日に発生した能登半島地震により、災害対応への関心が高まる中、記事の中で取り上げている様々な取組を知ること、防災・災害対応について考える機会になれば幸いです。資料については、各ページに記載のURL、もしくはQRコード画像から確認することができますので、ぜひご覧いただければと思います。

それでは、本年度も「共同参画」をよろしくお願いいたします！

【編集員 W】

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」5月号

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

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

第177号 編集・発行	2024年5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	株式会社アドップ

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

検索



法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会