



共同参画

Number 180

8

"kyodo-sankaku" August 2024 Japan Cabinet Office



特集1

令和6年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議
開催報告①

災害多発・人口急減時代の男女共同参画

令和6年能登半島地震の発生から半年がたった6月、地方公共団体における男女共同参画の視点からの防災・復興に係る取組状況のフォローアップ調査結果（令和5年度）が発表されました。同様の調査はこれが3回目となります。

取組は徐々に進んでいますが、その進捗のスピードは緩慢です。特に気になる点として、未だに996（57.3%）の市区町村で防災・危機管理部局の女性職員ゼロの状況が続いています。女性の配置が増えると女性だけでなく乳幼児・高齢者など要配慮者向けの対策全般が進むことは過去の調査結果でも把握されていましたが、大きな改善はありませんでした。人口規模が小さな自治体で全般的に対策の導入が遅い傾向も引き続きみられています。

阪神淡路大震災（1995年）から約30年、巨大地震が頻発しています。気候変動の影響により気象災害も激化しています。一方で、社会の側も人口急減・超高齢化の局面を迎え、一人暮らし高齢者世帯が増加しており、地域防災の担い手も高齢化が進んでいます。ハザードの傾向も社会そのものも変わったことが明確な現在、防災の担い手も変わっていかねばなりません。

では、「防災・危機管理部局の女性職員ゼロ」問題については、何が女性職員の配置を妨げているのでしょうか。一般的に、防災や危機管理を担う部署では昼夜問わず緊急対応が多く、日頃から家庭で育児や介護といったケア労働を多く担っているのが女性であるため、配置しづらいという話を聞きます。しかし、それは「災害などの緊急時の対応は女性には難しい」というアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に過ぎないかもしれません。また、男性職員でも育児や介護に従事している人はいます。小さなことでもできることから対策を導入し、女性を配置した自治体は多くあります。変化をもたらす工夫を共有することが大切です。

今回のフォローアップ調査では、都道府県別に各市区町村の取組状況を一覧化・マップ化して結果の「見える化」に力を入れています。ぜひお住まいの自治体のマップを確認してください。そして災害が多発し、人口急減・超高齢化が進行する時代を生き延びるために、男女が共に力を発揮できる体制へとスピードアップしていきましょう。



池田恵子
Ikeda Keiko

静岡大学グローバル共創科学部
教授

"Kyodo-sankaku"

共同参画

8

August 2024

Number 180

目次

Contents



今月号の表紙

男女共同参画週間の中央行事として開催された、特集記事「令和6年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」の様子を表現しています。

Special Feature

特集1 Page.2

令和6年度 男女共同参画社会づくりに向けての
全国会議 開催報告①

特集2 Page.4

令和6年度「男女共同参画社会づくり功労者
内閣総理大臣賞」「女性のチャレンジ賞」受賞
者・受賞団体紹介

特集3 Page.6

ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況
調査結果 (令和5年) を公開しました

特集4 Page.8

Specialseries vol.2

兵庫県豊岡市の挑戦

「職場でのワークイノベーションの取組」

Topics

トピックス1 Page.10

「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.11

理系で広がる私の未来2024 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>



令和6年度 男女共同参画社会づくりに向けての 全国会議 開催報告①

内閣府男女共同参画局総務課

男女共同参画週間の中央行事として、「令和6年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」が、6月26日(水)に東京国際フォーラム(東京都千代田区)において開催されました。

「令和6年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」プログラム

○主催者挨拶

加藤 鮎子

内閣府特命担当大臣(男女共同参画)、
女性活躍担当大臣

○男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

○女性のチャレンジ賞表彰

○パネルディスカッション

・コーディネーター

小安 美和

株式会社Will Lab 代表取締役

・パネリスト

井上 拓磨

株式会社はたらクリエイト 代表取締役

原田 紀代美

兵庫県豊岡市くらし創造部

多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

課長補佐

星野 寛美

関東労災病院働く女性専門外来担当

産婦人科医師

山田 久

法政大学経営大学院

イノベーション・マネジメント研究科教授

兼 株式会社日本総合研究所客員研究員

※パネルディスカッションについては、次号(9月号)にて
報告させていただきます。

主催者挨拶

はじめに、加藤内閣府特命担当大臣(男女共同参画)は冒頭の挨拶で、「男女共同参画は、我が国の重要で確固たる方針です。国際的にも共有されている守るべき規範でもあります。グローバル化が進む中、世界的な人材獲得にも関わる重要な課題です。本日の全国会議を通して、得られた気づきなどを、御参加いただいている国民の皆様がそれぞれの場で活かしていただくことを期待しております。」と述べました。



男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

最優秀賞の水津幸恵さんは残念ながら御欠席でしたが、優秀賞の森山美彩さん、稲富裕太郎さんのお二人に記念品のトロフィーを授与し、それぞれのキャッチフレーズに込められた思いやキャッチフレーズができたきっかけ等を体験も交えながら、お話しいただきました。



男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰
左から森山さん、加藤大臣、稲富さん、岡田男女共同参画局長

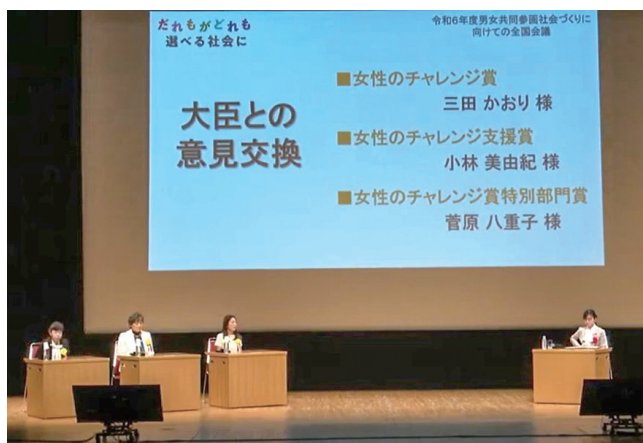
女性のチャレンジ賞表彰

女性のチャレンジ賞（個人4名）、女性のチャレンジ支援賞（個人1名、団体1先）、女性のチャレンジ賞特別部門賞（テーマ：気候変動問題等の環境問題におけるチャレンジ、個人3名）が決定され、表彰状と記念品のトロフィーを授与しました（女性のチャレンジ賞1名、特別部門賞2名御欠席）。



女性のチャレンジ賞表彰
左から女性のチャレンジ賞の高橋さん、牧野嶋さん、三田さん、加藤大臣、岡田男女共同参画局長、女性のチャレンジ支援賞の小林さん、消化器外科女性医師の活躍を応援する会 河野会長、女性のチャレンジ賞特別部門賞の菅原さん

表彰状等授与後、加藤大臣と代表者3名（三田さん、小林さん、菅原さん）で意見交換を行いました。加藤大臣からの「取組の中で苦労した点」や「今後の取組・目標」などの質問に対して、ご自身の取組への思いも交えながらお答えいただきました。



当日の様子は男女共同参画局公式YouTubeで配信しています。
ぜひご覧ください。

URL <https://www.youtube.com/watch?v=oD4h9eXMduY>



配信は9月27日(金)まで

【関連リンク】

男女共同参画社会づくりに向けての
全国会議

URL <https://www.gender.go.jp/public/event/2024/zenkoku/annai.html>



「男女共同参画週間」キャッチフレーズの
決定

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



女性のチャレンジ賞受賞者名簿

URL https://www.gender.go.jp/public/commendation/women_challenge/katudoug-r06.html



令和6年度「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣賞」「女性のチャレンジ賞」受賞者・受賞団体紹介

内閣府男女共同参画局総務課

令和6年度の「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」は、岸田内閣総理大臣、加藤内閣府特命担当大臣（男女共同参画）出席のもと、6月24日に表彰式を行いました。また、「女性のチャレンジ賞」について、加藤内閣府特命担当大臣（男女共同参画）出席のもと、6月26日に表彰式を行いました。本年度の受賞者、受賞団体をご紹介します。受賞された皆様、おめでとうございます。

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰

多年にわたり、男女共同参画社会に向けた気運の醸成等に功績のあった方や、各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた方などに内閣総理大臣から表彰するものです。今年度は下記の10名に贈られました。（50音順、敬称略）



安里 千恵子（あさと ちえこ）
元沖縄県中部農業士会理事

沖縄日本復帰前から長年にわたり、生活改善組織に関わり、沖縄県農漁村女性組織連絡協議会会長、沖縄県女性団体連絡協議会会長を歴任し、農村社会における女性の地位向上や男女共同参画社会の形成に大きく貢献するとともに、食と農の重要性への理解を深めるための取組にも尽力した。



松本 和子（まつもと かずこ）
特定非営利活動法人女性ネットSaya-Saya共同代表理事

平成12年にDV等の被害女性と子どもを支援する団体「女性ネットSaya-Saya」を設立し、無料電話相談、自助グループミーティングなどを開始する。平成20年にNPO人となり、全国の自治体などでDV被害に関する講演や研修を行うほか、DV被害女性の子どもの居場所・学習支援・子ども食堂や、地域に開いた就労支援事業なども行い、DV被害者支援及びDV防止に係る取組の促進に貢献した。



井東 敬子（いとう けいこ）
鶴岡ナリワイプロジェクト代表

好きなことで地域課題を解決する小さな起業「ナリワイ」を目指す「鶴岡ナリワイプロジェクト」を設立。講座を通して、「ナリワイ起業」という“新しい働き方”を提案し、多くの女性に多様な働き方で自分の能力を発揮するきっかけをもち、女性の社会参画を促進した。



武曾 恵理（むそう えり）
京都華頂大学現代生活学部・食物栄養学科教授

医学界において、腎臓学の基礎、臨床研究業績を重ねつつ、女性医師等のキャリア形成や男性も働きやすい環境づくり、管理栄養士や看護師などとの医療連携もすすめ、男女共同参画の推進に大きく貢献した。



内海 房子（うつみ ふさこ）
前独立行政法人国立女性教育会館理事長

平成23年に民間企業出身として初めて、独立行政法人国立女性教育会館の理事長に就任し、それまでの女性教育にとどまらずに、企業に対する男女共同参画研修や、女性管理職育成に関する調査研究の実施、これまで取組が十分ではなかった学校教育分野の事業実施、オンライン講座やe-ラーニングを活用した教育・学習、調査研究事業の展開等に取り組み、全国の男女共同参画の促進に貢献した。



森川 茂子（もりかわ しげこ）
女性の人権サポート・くろーば一名誉会長

平成19年に山梨県内初のDV被害者のための民間シェルター「女性の人権サポートくろーば」を立ち上げ、代表として15年間被害者に寄り添い続け、シェルターにとどまらず、電話・面接相談、DV予防啓発講座、被害者交流事業やピアサポート事業等多岐にわたる活動を通じ、被害者が尊厳を取り戻し安心して生活できる社会づくりに貢献した。



及川 公子（おいかわ きみこ）
前特定非営利活動法人岩手県地域婦人団体協議会会長

多年にわたり女性団体の代表等を務め、県民への男女共同参画に関する意識醸成を図るとともに、東日本大震災津波後は、現地で陣頭にたつて女性の立場から被災者支援に尽力するとともに、東日本大震災津波復興委員として、震災からの復興における男女共同参画の推進に寄与した。



吉岡 和子（よしおか かずこ）
香川県各種女性団体協議会副会長

「香川県各種女性団体協議会」の役員を長きにわたり歴任し、女性団体相互のネットワークづくりに貢献するとともに、間接女性部や商工会議所女性会、婦人団体連絡協議会などで幅広く役員を歴任し、男女共同参画の推進に寄与した。また、香川県男女共同参画審議会委員として男女共同参画プランの策定に関わるなど、本県の男女共同参画及び女性活躍社会の実現に努めた。



荻原 典子（おぎはら のりこ）
内閣総理大臣認定適格消費者団体特定非営利活動法人消費者被害防止ネットワーク東海理事長

長年にわたり弁護士として消費者被害事件の被害回復と予防のための取り組みを続け、女性として初めての愛知県弁護士会消費者委員会委員長を務め、日本弁護士連合会でも消費者契約法の制定と消費者団体訴訟制度の立法運動に尽力した。消費者団体訴訟制度の担い手である適格消費者団体特定非営利活動法人消費者被害防止ネットワーク東海の設立に関わり、理事長として活動を牽引した。



伊達 紫（だて ゆかり）
宮崎大学理事補佐（テニユアトラック推進・男女共同参画推進担当）

宮崎大学が設置した清花アテナ男女共同参画推進室（現DEI推進室）室長、同大学理事・副学長等として、学内外で女性研究者等の活動を支援。また、平成25年から宮崎県男女共同参画審議会委員を、平成30年からは同審議会会長を務める等、本県の男女共同参画・女性の活躍推進に尽力。



令和6年6月24日（月）首相官邸で
表彰式を開催しました。

残念ながら森川茂子氏はご欠席となりましたが、9名の受賞者にご出席いただきました。受賞者を代表して吉岡和子氏に岸田総理から表彰状が授与されました。

表彰式の様子は
首相官邸ホームページをご覧ください。

URL

https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/actions/202406/24hyoushou.html



女性のチャレンジ賞

起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジしている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する個人、団体・グループを内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当）から表彰するものです。

〈女性のチャレンジ賞〉 受賞者4名

五十音順、敬称略



池田 香代子（いけだ かよこ）
一般社団法人京丹後龍宮プロジェクト代表理事
株式会社とと屋代表取締役
推薦者：京都府

地方の伝統文化や原風景、地元の人との交流を楽しみたいという新たな観光ニーズの高まりから、「京丹後龍宮プロジェクトチーム」の立ち上げリーダーとして、地元の主要な産業である水産業を中心とした多様な体験型プログラムを開発・提供。漁船を活用した定置網体験や遊覧船、にぎり寿司体験などでは地元の漁師や住民がツアーガイドとして活躍し、地域の新たな観光資源の発掘や雇用の創出・収入確保、都市部との交流、地元女性の活動の場の創出など、地域の活性化に大きく貢献。



高橋 さゆり（たかはし さゆり）
東京大学医科学研究所附属病院泌尿器科・診療科長・特任准教授
推薦者：一般（東京大学）

約18年間にわたる啓蒙活動・就労環境改善、および女医のロールモデルとして学術活動に励んだ結果、泌尿器科を選択する女性研修医が増加し、高齢化社会でニーズが高まり医師不足であった泌尿器科医療の充足に貢献した。2020年東京大学医科学研究所に泌尿器科を新規開設し、女性初の国立大学泌尿器科科長として後進の育成、先進医療に貢献している。



牧野嶋 彩子（まきのしま あやこ）
株式会社人と古民家代表取締役
推薦者：千葉県

千葉県の古民家を後世に残し日本文化を保存・継承するため、(株)人と古民家を設立。古民家を改築した一棟貸し宿泊施設や、レンタルスペースを開業し、それぞれで売上・来場者数を増やしている。宿泊施設では平均年齢70歳の地域住民たちをスタッフとして採用し雇用を生み出す等、「統合的な地域活性化としての古民家再生ビジネスモデル」として千葉県建築文化賞優秀賞を受賞。また、本社スタッフが全員女性で構成され、様々な環境下でも皆が働き続けられるよう女性目線の会社経営と建築づくりを目指している。



三田 かおり（みた かおり）
株式会社Retocos代表取締役
推薦者：佐賀県

化粧品材料の椿の種の価格の安さ故、椿の収穫人口の減少や、耕作放棄地が増加する離島に課題を感じ、「島独自でお金を生み出す仕組みを作りたい」との思いから2020年起業。島民の収入源となるよう種の価格を上げ、椿・ハーブ・キヌア等の栽培も始めた。畑はすべて無農薬・無化学肥料の「有機JAS」認証を受け、誰がどこの畑で何を作ったかが分かる「トレーサビリティ」も導入し、付加価値を付けた。SDGsの観点からも化粧品やアパレルの大手企業まで幅広く評価され、取引を行っている。

〈女性のチャレンジ支援賞〉 受賞者1名、受賞団体1先

五十音順、敬称略



小林 美由紀（こばやし みゆき）
公益社団法人日本女子プロサッカーリーグ理事
推薦者：一般（公益社団法人日本女子プロサッカーリーグ）

日本の大学在学中に、女子サッカーチームを創設後、留学先のアメリカでも、サッカー部に入部。男女差のない充実した環境に衝撃を受け、日本でも気兼ねなく女子がサッカーをできる環境を作りたいと、リーグや組織の創設に尽力。またサッカーを通じたアメリカ留学機会を提供する団体「ブリッジ」を主宰し、女子サッカー選手の育成に貢献。2004年からは、スポーツに関わる女性を支援する「NPO法人ジュース」の理事として女性リーダー育成に尽力。2021年よりWEリーグ理事に就任し、多様性社会実現に向け、Women Empowermentをサッカー界から発信し続けている。



消化器外科女性医師の活躍を
応援する会（AEGIS-Women）
会長 河野 恵美子（こうの えみこ）
推薦者：厚生労働省

2018年消化器外科領域新規課題に初めてGenderに関する研究が採択。2021年日本消化器外科学会に男女共同参画委員会が設置され、委員長に女性が就任、学会内に働き方改革関連の委員会が設置される流れを作った。2022年、女性が初めて学会理事に就任し男女共同参画は加速。2023年日本消化器外科学会総会において、女性消化器外科医に男性消化器外科医と同等の手術執刀機会を担保するという「函館宣言」が採択。現在、日本消化器外科学会の30歳未満の会員に占める女性の割合は22.4%にまで増加している。

〈女性のチャレンジ賞特別部門賞「気候変動問題等の環境問題におけるチャレンジ」〉 受賞者3名

五十音順、敬称略



菅原 八重子（すがはら やえこ）
虫生川周辺の自然を守る会会長
推薦者：兵庫県

荒れ果てた「虫生（むしゅう）の森」をひとりて片付けはじめ、仲間達とともに、4年の歳月をかけて、かつての住民が散策できる森の姿を取り戻した。シロバナウンゼンツツジの群生するコナラ群落は兵庫県版レッドデータブックBランクに位置づけられ、2018年川西市の特別指定天然記念物にも指定され、絶滅危惧種も含む300種類以上の動植物が生育する生物多様性保全の場として機能している。現在も地域の小中学校で環境学習や体験学習を行い、地域の多く子ども達に貴重な自然を知ってもらい、守っていくとする想いを育む活動を継続している。



橋本 福美（はしもと ふくみ）
株式会社中特ホールディングス代表取締役
推薦者：山口県

食品廃棄物リサイクル（植物残渣を餌としてダチョウを飼育し、卵の生産を行う）や、汚泥のリサイクル（建設工事や工場などから排出される塩分を含んだ汚泥をセメント原料にリサイクル）など独自性の高い事業を行い、工業地帯である周南地域のニーズに合わせたサービスを展開。地域密着型の様々な環境・社会活動を実施し社員の研鑽に取り組むなど、人材育成に注力。また、リサイクルアートコンテストや、英語でプログラミングを学ぶ子供向け教室の開催など、周南地域の若者・子供を応援し、未来につながる地域を巻き込んだイノベーションの場づくりを行っている。



長谷川 知子（はせがわ ともこ）
立命館大学総合科学技術研究機構教授
推薦者：一般（立命館大学）

これまでに提案されている気候変動抑制策が、気候変化・土地利用変化・農業経済などを通じ世界の食料安全保障にどのような影響を与えるか分析を行ってきた。本成果は、農業・土地利用を介した政策の総合的な評価を明瞭かつ定量的に示したものとして、世界的にも注目を集めている。また、IPCC第6次評価報告書 第3次作業部会において報告書作成の中心的役割を担うなど、世界の最前線で気候変動問題に取り組むとともに、ウェブサイト上での研究成果の継続的配信、SDGsシンポジウム2021への登壇など、社会の科学リテラシー向上にも努めている。

令和6年度男女共同参画社会づくり功労者
内閣総理大臣表彰受賞者URLはこちら

URL <https://www.gender.go.jp/public/commendation/souri/meibo-r06.html>



令和6年度女性の
チャレンジ賞受賞者URLはこちら

URL https://www.gender.go.jp/public/commendation/women_challenge/katudoug-r06.html



ガイドラインに基づく地方公共団体の 取組状況調査結果(令和5年)を公開しました

内閣府男女共同参画局総務課

内閣府は「第5次男女共同参画基本計画」において、『「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点から防災・復興ガイドライン～」(令和2年5月作成)の活用徹底と、ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況をフォローアップし、「見える化」する』ことを掲げています。それに基づき、地方公共団体の男女共同参画の視点からの防災・復興に係る取組状況の把握と、好事例の収集や今後の取組促進に向けた課題の抽出を目的として、令和3年から「フォローアップ調査」を実施しています。

フォローアップ調査結果

(対象期間：令和5年1月1日～12月31日)

前回調査(対象期間：令和4年1月1日～12月31日)と比較すると、防災・危機管理部局の女性職員の割合が、都道府県・市区町村ともに平均1ポイント以上増加し、また女性職員を全く配置していない市区町村数も減少しました。

また、防災・危機管理部局に占める女性職員の割合や防災会議に占める女性委員の割合と、自治体の常備備蓄の内容を比較すると、防災分野における女性の参画割合が高いほど、女性用品や乳幼児用品などの備蓄割合が高いという結果になりました。このことから、意思決定過程や防災の現場により多くの女性が参画することで、防災計画

の中に女性の視点に立った対策が取り入れられることが分かりました。

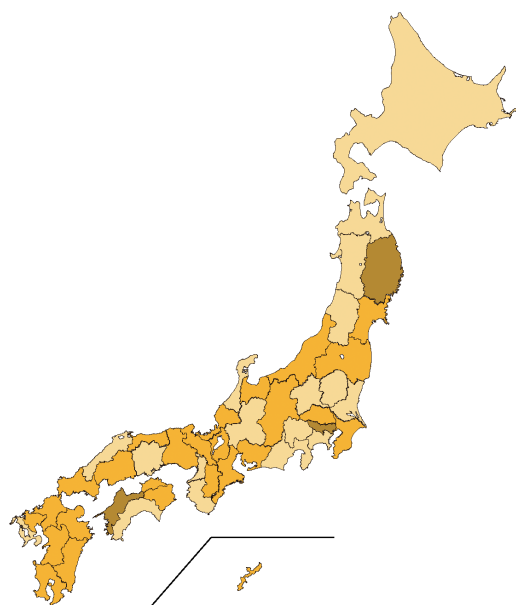
一方、本庁職員向けの「男女共同参画の視点からの防災」に係る研修の実施状況や、地方防災会議への女性委員の登用にに向けた取組の割合など、前回の調査結果からあまり進捗が見られない項目もあり、平常時から男女共同参画の視点に立った防災の取組を促進していくことの必要性が明らかになりました。

見える化マップと人口規模別グラフの活用

今回の調査結果を踏まえ、男女共同参画局は、各地方公共団体の取組状況が一目で分かるように「見える化マップ」を作成しました。防災・危機管理部局の女性職員割合や、今回から新たに質問項目に追加した「災害対策本部の女性職員割合」等を地図上で塗り分けし、避難所運営マニュアル等への記載内容や女性の視点に立った備蓄内容についても、該当する記載項目数ごとに色分けしました。さらに、マップ化した項目は人口規模別のランキングやグラフでも表示しており、地方公共団体が、これらのツールを活用して平常時からの男女共同参画の視点に立った取組を加速するとともに、他団体

47都道府県の防災・危機管理部局における女性職員の割合(令和5年)

都道府県	職員数(人)	女性(人)	女性割合
北海道	71	16	22.5%
青森県	141	31	22.0%
岩手県	20	4	20.0%
宮城県	26	5	19.2%
秋田県	32	6	18.8%
山形県	60	11	18.3%
福島県	66	12	18.2%
茨城県	43	7	16.3%
栃木県	70	11	15.7%
群馬県	73	11	15.1%
埼玉県	41	6	14.6%
千葉県	62	9	14.5%
東京都	36	5	14.3%
神奈川県	28	4	14.3%
新潟県	71	10	14.1%
富山県	66	9	13.8%
石川県	37	5	13.5%
福井県	31	4	12.9%
山梨県	39	5	12.8%
長野県	39	5	12.8%
岐阜県	24	3	12.5%
静岡県	16	2	12.5%
愛知県	29	3	10.3%
京都府	43	5	11.6%
大阪府	27	3	11.1%
兵庫県	84	9	10.7%
奈良県	28	3	10.7%
和歌山県	67	7	10.4%
広島県	49	5	10.2%
岡山県	61	6	9.8%
広島県	72	7	9.7%
山口県	21	2	9.5%
徳島県	129	12	9.3%
香川県	44	4	9.1%
愛媛県	89	8	8.9%
高知県	36	3	8.3%
福岡県	50	4	8.0%
佐賀県	25	2	8.0%
熊本県	77	6	7.8%
大分県	58	4	6.9%
鹿児島県	62	4	6.5%
沖縄県	31	2	6.5%
東京都	48	3	6.3%
佐賀県	51	3	5.9%
長崎県	36	2	5.7%
山梨県	21	1	4.8%
秋田県	53	2	3.8%
合計	2,376	291	12.2%



(出典) 都道府県の見える化マップ(令和5年)より

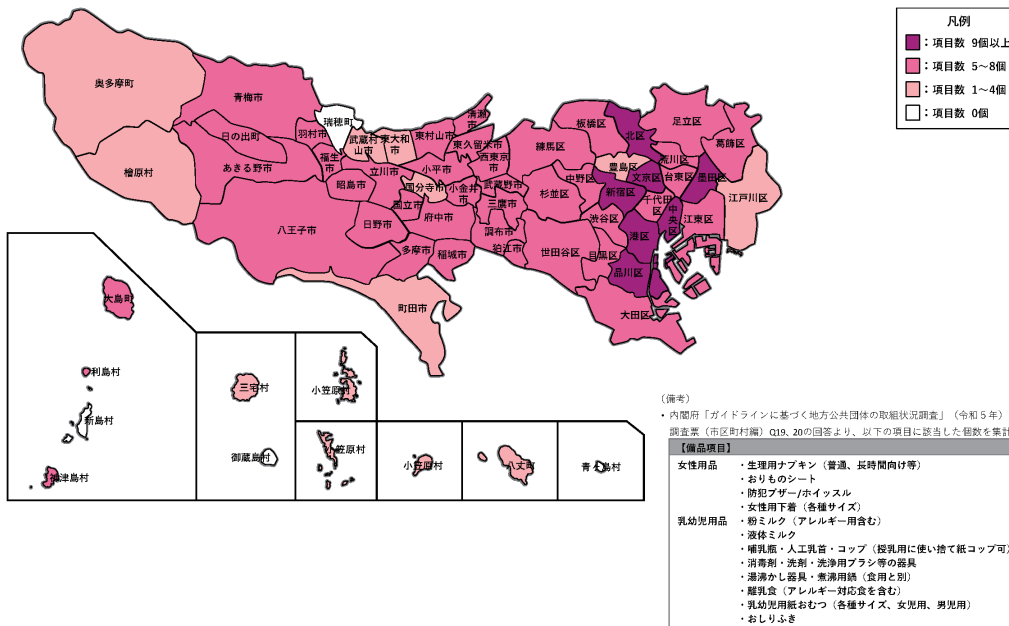
(備考)
 ・内閣府「ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況調査」(令和5年)調査票
 (都道府県編) Q2の回答より作成
 ・原則として2023年12月31日時点
 ・女性割合は小数第2位を四捨五入したもの
 ・小数第2位が同率の場合は建列順とした
 ・データの表記の都合上、島の省略などを行っているものがある

や民間セクターと地域を越えて連携体制を構築し、災害時の迅速な情報共有や、女性や多様な人々のニーズを踏まえた対応につなげることを期待しています。

今後の取組

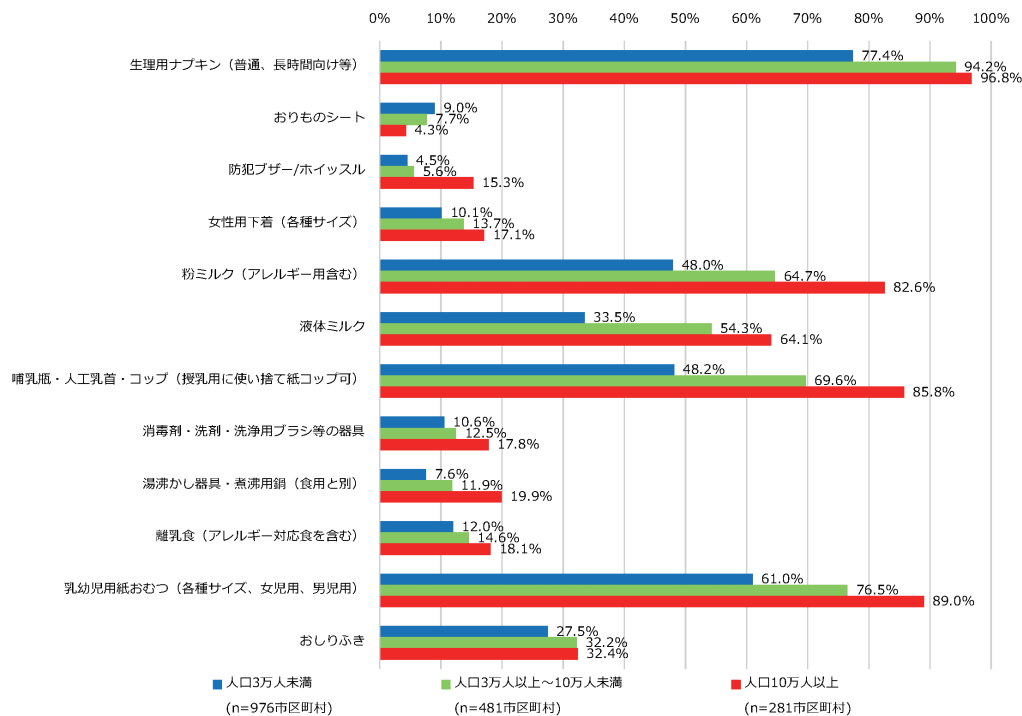
今回のフォローアップ調査では、令和6年1月1日に発生した能登半島地震以降の地方公共団体の取組を対象に実施する予定です。各地方公共団体においては、今回の調査結果や見える化マップ、さらに能登半島地震における災害対応等を踏まえて、平常時からあらゆる防災施策に男女共同参画の視点を取り入れ、災害対応力を強化するための取組をさらに進めていただきたいと考えています。男女共同参画局としても、地方公共団体と連携し、防災分野の意思決定や災害対応の現場への女性の参画を拡大し、地域の防災力向上のための取組を進めていきます。

東京都の市区町村ごとの女性用品及び乳幼児用品の備蓄状況 (令和5年)



(出典) 東京都の市区町村見える化マップ (令和5年) より

人口規模別の女性用品及び乳幼児用品の備蓄状況の割合ごとの市区町村の比率 (複数回答)



※令和6年能登半島地震の影響により石川県輪島市、穴水町、能登町は調査を行わなかったため集計から除外

(出典) フォローアップ調査結果 (令和5年) の全体概要より

フォローアップ調査結果、見える化マップはこちらをご覧ください。

URL

https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/chousa_r05.html



兵庫県豊岡市の挑戦 「職場でのワークイノベーションの取組」

豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

兵庫県豊岡市では、まち全体のジェンダーギャップ解消に取り組むことに先立ち、職場の働き方改革を進めました。2019年1月に策定した「豊岡市ワークイノベーション戦略」に沿って、女性も男性も働きやすく、働きがいのある職場への変革を促進しています。経営者有志で設立した「豊岡市ワークイノベーション推進会議」や、従業員意識調査、経営者・管理職・女性従業員向けセミナー等を実施しています。また、働き方改革やジェンダーギャップ解消の取組が進んでいる優良な事業所を表彰する制度を運用しています。

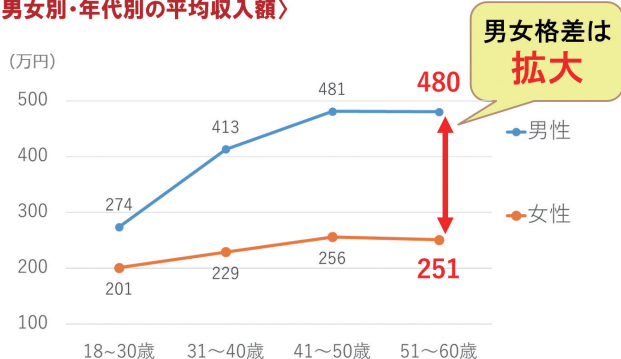
本市の職場における取組の成果や変化、課題についてご紹介します。

職場におけるジェンダーギャップの実態

本市では、職場の人手不足対策が課題とされてきました。まち全体としても人口減少対策の課題があります。人口減少の主な原因は、10歳代で転出した人口が20歳代で回復していないことにあります。本市では、この回復率を若者回復率と呼んでいます。2017年夏、国勢調査の結果を分析すると、男性の若者回復率は52.2%であるのに対し、女性は26.7%と約半数でした。若年女性に選ばれるための職場づくりや、まち全体のジェンダーギャップの解消が急務であると判断しました。

本市では職場におけるジェンダーギャップの実態を調査しました。市内在住、在勤の人の平均給与収入額（年収）には大きな男女格差があり、女性の平均給与額は、18～30歳では男性の平均給与額の73.4%ですが、51～60歳の女性の平均給与収入額は男性の52.3%となっています。年齢が上がるにつれて男女格差は拡大しています。

〈男女別・年代別の平均収入額〉



男女別・年代別の平均収入額（豊岡市課税データより作成）

さらに、男女の雇用形態について調べると、雇用されている男性の75%は正規雇用であるのに対し、女性は42%にとどまります。一方、女性の非正規雇用（派遣、パート、アルバイト等）の割合は58%を占めています（豊岡市経済・産業白書2021年度版）。この雇用形態の違いが男女の平均給与収入額の差に大きく影響していると考えられます。

豊岡市ワークイノベーション推進会議を設立

若年女性の流出は、まちの存続の危機であるとともに、事業所の存続の危機でもありました。危機感を共有した経営者有志により、市役所を含む市内の16事業所で、2018年10月、豊岡市ワークイノベーション推進会議（以下、WI推進会議）を設立しました。この組織は、女性も男性も働きやすく、働きがいのある職場へと変革を進め、人手不足を解消し、多様な人材の活躍による生産性向上などを目指しています。

WI推進会議の会長は、豊岡商工会議所会頭が務めています。会長自身のお声かけにより、取組に賛同する事業所が増え、2024年6月末現在、115事業所となりました。WI推進会議では、最新の動向などを学ぶ講演会や研修会の開催、他社の取組紹介、事例共有、会員事業所の職場見学会、意見交換会などを行っています。これらの機会を通じて、自社でできる取組や自分自身ができる取組を考え、行動に移しています。



2024年度WI推進会議総会で「明日からできること」を掲げる参加者

豊岡市ワークイノベーション戦略を策定

2019年1月に豊岡市ワークイノベーション戦略を策定しました。理念には、豊岡市の「命への共感に満ちたまちづくり」があります。働いている女性が、女性であるという理由だけ

で能力を発揮できていないとすると公正さに欠けると言わざるを得ません。

戦略では、市内事業所の経営者、管理職、人事担当者、女性従業員などの対象ごとに無意識の偏見や思い込みに気づくワークショップやキャリア形成支援、スキルアップ・リーダーシップ研修などを実施しています。

KPIとして、「女性従業員の3分の2以上が『働きやすくて働きがいがある』と評価している事業所の数」を設定しました。2027年度までに50社にすることを目標としており、2023年度末現在で、18社が達成されています。この指標は、全従業員一人ひとりが約30項目のアンケートに回答する「『働きやすさと働きがい』に関する従業員意識調査」を元に算出しています。2019年度から5年間で延べ46社、2,348人の従業員がアンケートに回答されました。

表彰制度～あんしんカンパニー～

先の従業員意識調査の結果により、女性従業員・男性従業員双方の3分の2以上、かつ、全従業員の3分の2以上が働きやすく、働きがいのある職場であると評価し、また、人事評価制度や体系的な研修制度があるか、男性従業員で育児休業を取得しているか、従業員の総純労働時間が適正かなどの約30項目を審査し、基準を満たした事業所を「あんしんカンパニー」として表彰しています。2023年度末現在で、4社が受賞されています。



豊岡市ワークイノベーション表彰～あんしんカンパニー2021～受賞企業

ジェンダーギャップとジェネレーションギャップの解消

WI推進会議の会員事業所からは、ジェンダーギャップの解消も必要だが、ジェネレーションギャップの解消も重要な課題であるという声が多く挙がりました。そこで、2024年度から従来の会長1人、副会長2人の体制から、若手経営者にも代表になってもらうように、共同代表制に変更しています。

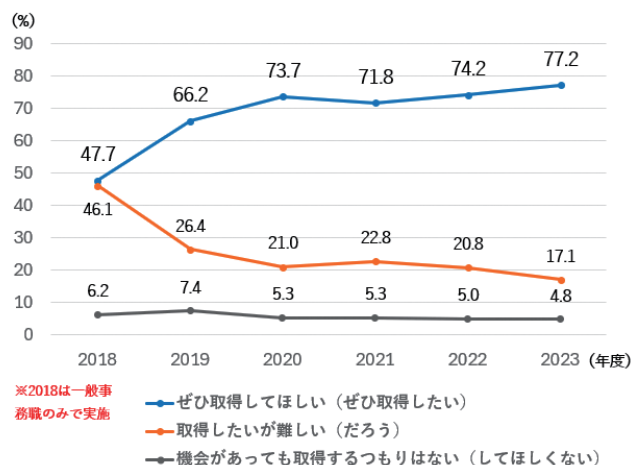
また、若手従業員が中心となって、ジェンダー間及びジェネレーション間、あるいは社内間、社外間の橋渡し役を担う「ブリッジメンバー」が発足しました。ブリッジメンバーは、20～40代の11人で、女性6人、男性5人で構成されています。本年7月8日に開催したWI推進会議総会では、仕事をする上での価値観やギャップの存在を知ることをテーマに、ブリッジメンバーがワークショップを企画・実施しました。

豊岡市役所も1事業所として取組

豊岡市ワークイノベーション戦略の市役所版として、豊岡市役所キャリアデザインアクションプランを策定し、働きやすく、働きがいのある職場へと変革する取組を行っています。例えば、上司と部下との質の高いコミュニケーションを目的としたキャリアサポート面談を行ったり、研修などのスキルアップのための平等な機会の提供などを行ったりしています。

また、男性育児休業の取得を促進しており、2024年2月1日現在で、100%取得を達成しました。職員への意識調査で、男性育児休業取得に関して、ぜひ取得してほしい（ぜひ取得したい）が2018年度47.7%から2023年度77.2%と大きな変化がありました。面談や研修などで、職員一人ひとりの意識向上、互いに支える組織風土が醸成されたことによる結果と考えています。

<職員意識調査 男性育児休業取得に対する変化>



職員意識調査の変化（豊岡市人事課提供）

成果と今後の課題

職場におけるジェンダーギャップ解消の取組としては、次のような成果や変化が挙げられます。

- ・男性経営者が自ら1カ月間育児休業を取得
- ・会社独自の育児目的休暇制度を設立
- ・「『働きやすさと働きがい』に関する従業員意識調査」の結果を受け、従業員と経営者の面談の機会を創出
- ・社内改革チームを設立し、時間外労働削減、人事評価制度と給与の連動、体系的な研修制度を構築
- ・女性管理職の登用 など

一方で、中小・零細企業には資金的にも人的にも、取組を進めていく体力がないという声もあります。各事業所のニーズにあった伴走型の支援、仕組みの構築が求められていると考えています。

詳細は、こちらをご覧ください。
「ワークイノベーションの推進－豊岡市」

URL <https://www.city.toyooka.lg.jp/kurashi/1007000/1008794/index.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320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

インクルーシブな大学をめざして

永田 恭介

国立大学法人筑波大学学長



筑波大学はあらゆる面で「開かれた大学」という国立大学では稀な建学の理念を持ち、多様な人材の活躍を支援する「柔軟な教育研究組織」の実現に向けた改革を進めてきました。2016年にはダイバーシティ、アクセシビリティ、キャリアという、それまで縦割りだった支援を統合し、DACセンターという組織を作りました。さらに昨年、マイノリティに支援を限定せず、あらゆる個性に対してインクルーシブな大学となることを目指し、DACセンターを核に、ヒューマンエンパワーメント推進局（BHE）を設立しました。BHEが企画する学長・副学長や各組織の人事権をもつ執行部が一同に介するダイバーシティ・マネジメント・サミットが定期的開催されています。ジェンダーギャップ解消に向けた課題や取り組み等をトップレベルで共有し、大学全体のD&I推進、質の向上、附属学校との連携強化にもつながっています。

筑波大学は、科学都市つくば市内の企業や研究機関と女性リーダー育成の連携を積極的に進めています。今後は、学内でのジェンダーギャップ解消はもとより、産学連携や地域連携において、教育と研究の両面からD&I推進をリードしていきたいと考えています。



大学の取組

男女共同参画社会の実現をめざして

前葉 泰幸

津市市長



男女共同参画は、すでにあるものに加わっていく「参加」ではなく、ゼロから企画し共に遂行していく「参画」が重視され、女性と男性が、それぞれの違いを尊重し、多様性を認め合うことが不可欠です。

津市では、平成19年3月に「男女共同参画都市」を宣言し、これまで男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進してまいりました。

女性職員の課長級以上の管理職登用率は、目標値18%（令和7年度）の達成に向け、すべての職員が自身のキャリアプランを直接人事課へ伝えることができる自己希望制度や管理職への登用を希望する女性職員の積極登用により、意思決定過程への女性の参画を促進しています。

定期的な啓発や研修を重ねる中で、令和3年度14.7%であった男性職員の育児休業取得率は令和5年度には61.4%と大幅に上昇。令和7年度目標値の85%達成に向けて、さらなる取り組みを進めています。

また、津地方・津家庭裁判所史上初となる女性所長として令和5年2月に就任された中村さとみさんのインタビュー記事を広報紙に掲載し、男女共同参画の意義や大切さを広報するなど、地域社会に向けた啓発にも力を入れて取り組んでいるところです。

今後も、男女共同参画社会の実現に向けて、誰もが暮らしやすく、一人ひとりが尊重される津市のまちづくりを推進してまいります。



津市男女共同参画情報紙
つばさ36号（抜粋）



「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2024 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」を知っていただくためのシンポジウムを企画・実施しています。

今年度は昨年度に引き続き、「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来2024 動画公開セミナー」としてメッセージ動画を公開しました。動画では、理系分野で活躍する6名の講師の方から、自身の進路選択の経験や、現在の仕事内容についてお話しいただき、現在、進路選択に悩んでいる女子中高生の皆様に向けたメッセージをいただきました。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。ぜひご視聴ください！（画像は、メッセージ動画を提供いただいた6名の講師の方々です。左上から時計回りに、中央大学／NPO法人日本女性技術者フォーラムの行木陽子様、理化学研究所の砂川玄志郎様、金沢大学の木邑真理子様、BIPROGY株式会社の金子明香子様、南海電気鉄道株式会社の武島侑里様、立命館大学の田中亜実様。）



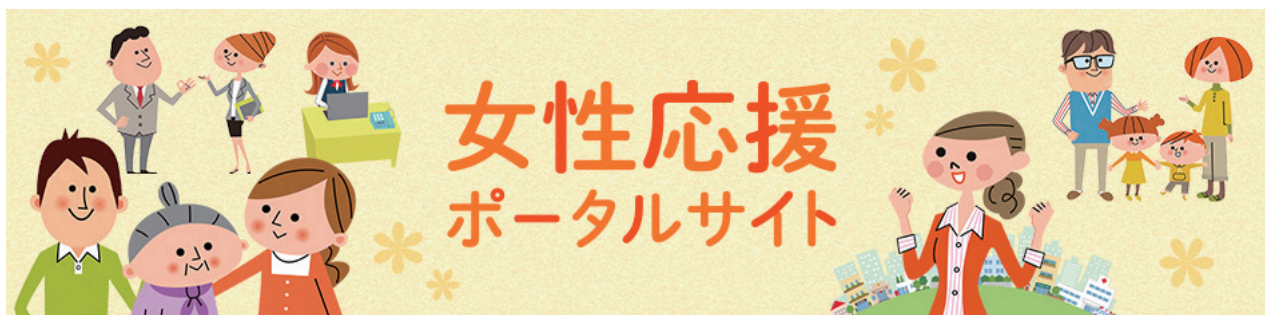
メッセージ動画を提供いただいた6名の講師の方々

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_202407.html



「女性応援ポータルサイト」随時更新中！



内閣府男女共同参画局では、「女性応援ポータルサイト」において、子育て・介護、仕事、健康等に関する政府の支援策やサービスといった、女性に役立つ情報を随時更新しています。

7月に、令和6年度の施策情報を更新するとともに、新たに「デジタルスキルアップ関連施策のご案内」を追加しました。女性だけでなく男性・企業・地方自治体向けの情報も掲載しています。是非ご活用ください。

詳細は、こちらをご覧ください。

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



育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について

今年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました。令和7年4月から段階的に施行されます。

今回の改正は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置が盛り込まれています。

詳細は、今後、省令等で定められます。決まり次第、厚生労働省ウェブサイトにて順次掲載します。

また、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口の設置や説明会の開催を予定しております。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要 (令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布)

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくなるための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公共企業体法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和7年4月1日(ただし、2③は公布日、1④及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日)

法律の概要等については、詳しくは厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



令和6年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修」実施報告

国立女性教育会館(NWEC)では、5月15日~6月17日までの約1か月間、「地域における女性の意思決定過程への参画」をテーマにオンライン形式で実施し、全国の男女共同参画センター、地方自治体、団体の役員・管理職、リーダー等383名が受講しました。

プログラムは板東久美子氏(日本赤十字社常任理事)による基調講演をはじめ、国の施策説明や国際的動向、政治・経済分野におけるジェンダー課題の解説など、男女共同参画/ジェンダー平等に関する最新情報を配信。さらに、男女共同参画センターによる防災を切り口とした実践事例報告や、NWECによる調査報告を通じて、地域におけるリーダー育成の現状と課題を知る機会となりました。

参加者からは、「最新の情報や、『今、男女共同参画に取り組む必要性』などを理解することができた」「男女平等の現状を把握することができた。また、同じ悩みを共有できたことで、アイデアをもらえた」等の声が寄せられました。

女性の意思決定への参画の推進のために

- データの分析・活用の重要性
変化の状況や課題の認識、見える化
啓発・意識改革への活用
- 男女共同参画、女性の意思決定への参画の意義・必要性の明確化
平等・公正、人材確保・活用の観点だけでなく、
社会・組織の課題の発見・解決、イノベーション創出や価値創造のための環境づくりに重要
- 地域・組織づくりの戦略の重要な柱としての位置づけ
- 総合的な取組の必要性
課題は相互に関連しており、意識改革、働き方改革、業務改革、
両立支援、女性の育成・登用促進に総合的・継続的に取り組む必要

基調講演



情報交換会

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nwec.go.jp/event/training/g_leader2024.html



5

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2024』作成

国立女性教育会館(NWEC)では、人口・世帯、教育、生活時間、労働と所得、健康・安全・社会保障、意思決定、地位指標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)を基にしたB4三つ折りリーフレットを毎年作成しています。今年度版の『男女共同参画統計リーフレット 2024』を作成しました。

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必要です。

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。

リーフレットは英語版もあり、ホームページからダウンロードいただけます。

詳細は、こちらをご覧ください。

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



6

公益財団法人 あいち男女共同参画財団

第29回 あいち国際女性映画祭2024の開催について

世界各国・地域的女性監督による作品、女性に着目した作品を集めた、国内唯一の国際女性映画祭である「あいち国際女性映画祭」。

ジェンダーギャップ指数が世界でも低位である今日の日本の状況下で、映画という親しみやすい素材を通して女性の活躍促進や男女共同参画はもとより、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(多様性・公平性・受容性)の理解を深めていただくことを目的に、映画作品の上映や女性監督のトークイベント、映画と連動したシンポジウムなどを開催します。

映画を楽しみながら、男女共同参画を考えてみませんか。

なお、会場(ウィルあいち)は、日本初的女性弁護士三淵嘉子さんゆかりの建物である名古屋市市政資料館の目の前です。映画のご鑑賞と一緒に施設見学も楽しんでいただけます。

■会 期: 9月5日(木)~8日(日)

■会 場: ウィルあいち(名古屋市東区)、
ミッドランドスクエア シネマ(名古屋市中村区)

■チケット: 前売1,000円、当日1,300円、ほか



詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.aiwff.com/>



8月号では、特集3として「ガイドライン※に基づく地方公共団体の取組状況調査結果(令和5年)」を特に取り上げています。また、関連で静岡大学の池田恵子教授に巻頭言のご寄稿もいただいております。

今年は1月に能登半島地震が発生し、今でも多くの方が避難生活を送られています。地震に限らず災害の多い日本では、誰もが被災する可能性があります。また、長期にわたる避難生活では災害関連死の問題も出てきます。被災者の多様なニーズに適切に対応するためには、意思決定過程や災害対応の現場に女性が参画することが大変重要です。男女共同参画の視点に基づく防災への理解を深めるきっかけになればと思います！

【編集員〇】

※「災害対応力を強化する女性の視点~男女共同参画の視点から防災・復興ガイドライン~」(令和2年5月作成)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」8月号

第180号 編集・発行	2024年8月13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	株式会社丸井文社
表紙デザイン	株式会社アドップ

あいち国際 女性映画祭 2024

Aichi International Women's Film Festival



ウィルあいち 9/5 Thu- 8 Sun
(名古屋市東区)

ミッドランドスクエア シネマ 9/5 Thu- 7 Sat
(名古屋市中村区)

あいち国際女性映画祭は、世界各国・地域の女性監督による作品、女性に着目した作品を集めた、国内唯一の国際女性映画祭です。

あいち国際女性映画祭



詳しくは公式ホームページへ ▶ <https://www.aiwff.com/>



主催／公益財団法人あいち男女共同参画財団、あいち国際女性映画祭2024運営委員会