



# 共同参画

特集

諸外国の経済分野における女性比率向上に係る  
クォータ制等の制度・施策等に関する調査 他



## 共同参画に寄せて

foreword

### 「クオータ制」導入が、日本を救う

「自然に任せていたら200年かかる」と1人の貿易産業大臣（男性）による強力なイニシアチブで企業の取締役会に4割を女性にするクオータ制の法律が施行されたノルウェー。約20年前の2002年のことだ。条件を満たさない会社は総会で解散決定するか裁判所により会社の解散が決定される。

経済界の強い反発があったドイツも、2015年に「自然の変化に任せていては90年かかる」と試算しクオータ法を成立させた。役員比率は男女共に30%以上にする義務が課され、女性を選出されない場合、男性は付けず空席を維持しなければならない。

米国もカリフォルニア州が2018年に法整備した。取締役総数が4人以下の企業は1人以上の女性取締役を、5人なら2人以上、6人以上なら3人以上を置く義務がある。違反すると足りない人数1人あたり10万ドル、約1200万円の罰金が課せられる。

米国ナスダック市場では、「取締役会多様性規則」が導入され、ジェンダー認識の分布、人種や民族の分布、LGBTQ+などの「取締役会多様性マトリックス」の公表を義務化。違反が継続すると上場廃止に至る。

そして英国。既に上場主要350社で取締役会に女性がいない企業はゼロになっているが更なる多様性確保のために取締役の40%以上を女性、少なくとも1人は白人以外。さらに会長やCEOやCOOなどの上級職に、少なくとも1人は女性とすることを求めることを金融行為規制機構（FCA）が決めた。

日本は、今動かなければ、グローバル社会での未来はない。雇用機会均等法が施行されてから35年以上経つが、男女格差は世界120位。自然には何も起きなかった。東京医大が入試で男性にゲタを履かせていたと大ニュースになったが、「成績で採用すると女性が多くなってしまう」と多くの企業は男性枠を決め、暗黙の男性クオータ制を長年続けている。なんとプライム市場に上場した企業の3割が、女性取締役ゼロと報告されている。

女性活躍は、取り組むべく1つの分野なのではなく、日本発展のための全ての課題解決に必要な横串の戦術である。経済、政治、教育、医療などどの分野においても「多様な視点」を入れることが組織を危機から救い、イノベーションを生み、成長へ導く。真の組織内ダイバーシティの指数を出す「ダイバーシティインデックス」でも多様な人材採用は重要な調査項目。世界では、取引先、サプライチェーンのダイバーシティを確認する動きも出てきており、投資も ESG企業に流れるようになってきている。

取締役を男女それぞれを4割以上にしよう。課長以上の管理職も男女ともに4割以上に。そして入札を含め、発注先・取引先の10%以上を女性が経営する会社にしよう。日本は世界トップクラスの教育を受けた女性たちがいる。女性を含めた国民一人ひとりの能力を活かす以外、日本の発展はない。

グローバル社会から孤立するのか。それとも日本の国力を発揮するのか。今クオータ制をとりいれずして、日本の活性化は当分起きないだろう。



photo by kazumi kurigami

佐々木かをり  
Kaori Sasaki

株式会社イー・ウーマン  
代表取締役社長

“Kyodo-sankaku”

# 共同参画

# 6

June 2022  
Number 156

目次

Contents



今月号の表紙

男女共同参画週間にちなみ、様々な男女のペアが生活しているコミュニティを表現しました。

## Special Feature

特集 1 Page.2

諸外国の経済分野における女性比率向上に係るクォータ制等の制度・施策等に関する調査

特集 2 Page.4

仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査の結果

特集 3 Page.7

女性デジタル人材育成プラン

## Topics

行政施策トピックス 1 Page.9

令和4年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズ決定と応援サポーターからのメッセージ

行政施策トピックス 2 Page.11

第66回国連女性の地位委員会

行政施策トピックス 3 Page.12

令和3年度「なでしこ銘柄」について

## News & Information

ニュース & インフォメーション Page.13

内閣府の新採用職員を対象に、女性の健康に関するヘルスリテラシー向上に係る研修を初めて実施しました。

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>



# 諸外国の経済分野における女性比率向上に係る クォータ制等の制度・施策等に関する調査

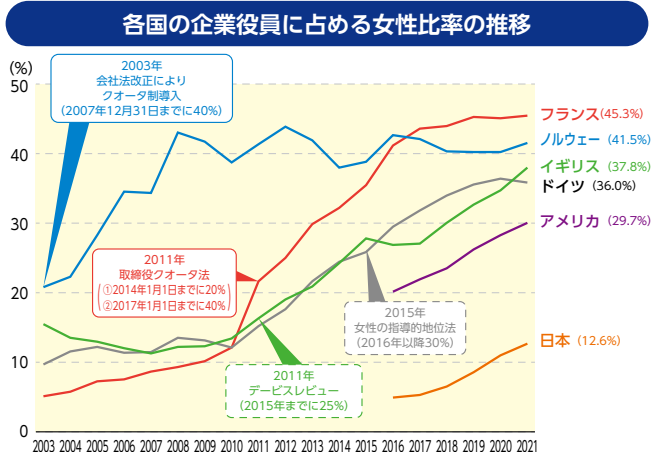
内閣府男女共同参画局推進課

## 1 調査の目的

本調査は、諸外国における企業役員等の女性比率の向上を目的としたクォータ制<sup>※1</sup>等の制度・施策等について、それらの導入経緯、内容、政策的効果及び運用状況等を把握し、我が国の取組への示唆を得ることで、第5次男女共同参画基本計画の目標達成に向けた取組の更なる推進を図ることを目的として実施しました。

※1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、性別などを基準に一定の数・割合を割り当てる制度のこと。

## 2 各国の企業役員に占める女性比率の推移



(出典) OECD "Social and Welfare Statistics"

※EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄 (2,900社程度、大型、中型銘柄) の企業が対象。

諸外国における企業役員に占める女性比率の推移をみると、役員のある一定の数・割合を女性に割り当てるクォータ制を導入した国は、その導入以降、女性比率が大きく伸びていることがわかります。フランス、ノルウェー、イギリス、ドイツといった国々は、2021年時点で、役員的女性比率が30%台後半から40%台半ばとなっており、日本の3倍から4倍の水準となっています。

## 3 各国の取組

### ○フランス

一部の企業を対象として義務的なクォータ制が導入されています。

2006年時点では、ジェンダーギャップ指数が115か国中70位だったものの、2008年に憲法改正を経て、2011年に取締役クォータ法が制定されました。同法により、上場企業や、従業員、売上高等が一定規模以上の非上場企業等を対象とし、取締役会及び監査役会における男女それぞれの比率について、2014年1月1日までに20%、2017年1月1日までに40%を達成することとされました。達成できない場合、取締役や監査役への報酬の一部が停止されるといったペナルティもあります。

この制度によって、女性役員比率は、45%を超える水準まで上昇しました。

また、最近の動向として、昨年12月に新たな法案が可決しており、その中では、従業員1,000人以上の企業を対象として、役員より下の幹部社員（上級管理職、管理職等）に占める女性割合について、2027年までに30%、2030年までに40%を達成することとされています。対象企業は、一定の猶予期間を経て達成できない場合には、罰金が科されるといったペナルティもあります。

### ○ドイツ

2001年に指導的立場の女性比率の向上について、政府と使用者団体が協定を結び、企業の自主的な取組を進めていましたが、2011年の段階で取締役の女性比率が低い水準にとどまっている状況を受け、2015年に「女性の指導的地位法」が制定され、監査役会にクォータ制が導入されました。

ドイツの企業における監査役会は、取締役の選解任などの権限があり、監査役会的女性比率を向上させることで、取締役等への女性登用の増加につなげるという観点で、まず



監査役会に女性のクォータ制が導入されました。

具体的には、上場大手108社を対象とし、2016年以降、新たに監査役を選出する場合には、男女の比率をそれぞれ30%以上とすることが義務付けられました。毎年、その遵守状況の報告義務があるほか、男女の比率それぞれ30%以上を満たせない場合には、空席を維持しなければならないというペナルティもあります。

この制度の実施によって、2020年4月には監査役会の女性比率は35.2%まで上昇しています。

さらに、最近の動向として、本年1月から「第2次女性の指導的地位法」が施行され、その中では、①従業員数が2,000人超といった一定規模以上の上場企業に対し、取締役が3人以上の場合には少なくとも女性、男性をそれぞれ1人は選任すること、②政府が過半数の株式を保有する企業等にも対象を拡大する、といった内容が含まれています。

#### ○ノルウェー

ノルウェーは世界で初めて企業役員への女性のクォータ制を導入した国です。

2002年の時点では、上場企業に占める女性比率は6%でしたが、2003年に法律を制定し、まずは国営企業について、取締役の女性比率を2005年7月1日までに40%という目標を設定し、企業が自発的に取り組むこととされました。また、2006年からは上場企業も対象となっています。具体的には、2007年末までに40%を達成することが義務付けられ、それができない場合には、会社名の公表のほか、最終的には企業の解散といった厳しいペナルティも設けられています。

国営企業については、2005年7月1日の時点では、取締役の女性割合は25%にとどまっていたのですが、罰則が施行される2008年には、すべての上場企業について、全体として女性役員比率40%が達成され、2021年には41.5%となっています。

#### ○イギリス

イギリスでは、企業役員へのクォータを義務化する制度はありませんが、政府の委員会が数値目標を設定し、その進捗をフォローするとともに、取締役の性別構成の情報開示を義務化すること等により企業の取組を促すという方法がとられています。

具体的には、2011年に「デーヴィス・レビュー」によって、FTSE<sup>\*2</sup>100の企業を対象として、2015年までに取締役の女性比率を25%以上とする目標を設定し、その目標が達成された後、2016年に「ハンプトン・アレキサンダー・レビュー」

によって、FTSE350の企業まで対象を広げた上で、2020年までに取締役の女性比率を33%にするという目標を設定しました。これについても、2020年9月に、FTSE350の企業において、目標に未達の企業が約4割あったものの、対象企業全体の平均値で33%が達成されています。

また、ロンドン証券取引所では、本年4月、新たな上場ルールが制定され、プレミアム市場等の企業を対象に、取締役の女性比率40%以上の確保や、毎年の情報開示、未達の場合の理由の説明などが盛り込まれています。

※2 Financial Times Stock Exchange Share Index ロンドン証券取引所における株価指数。

#### ○アメリカ合衆国

アメリカでは、国レベルでの企業役員へのクォータ制はありませんが、証券取引所であるナスダックや、カリフォルニア州を始めとする各州において取組が進められています。

ナスダックについては、2022年8月から順次、全上場企業を対象に、取締役について女性から少なくとも1人の選任、その情報開示、また未達・未実施の場合はその理由を説明することが義務付けられています。適切な開示がなされない場合には、最終的には上場廃止というペナルティもあります。

アメリカでは州レベルにおいても取組が進んでおり、例えば、カリフォルニア州では、2018年に取締役へのクォータ制を導入しました。具体的には、カリフォルニア州に「主たる執行事務所」がある企業を対象とし、2019年末までに取締役に少なくとも女性1人の選任、また、2021年末までに、取締役の人数に応じた女性の選任が義務とされており、具体的には、取締役が6人以上の場合は3人以上の女性を、5人の場合は2人以上の女性を、4人以下の場合は1人以上の女性を選任することが求められています。これに違反した場合には罰金が科される制度となっています

男女共同参画局では、本年4月21日に開催した「男女共同参画会議 計画実行・監視専門調査会」(第15回)において、本稿で紹介した調査結果を報告し、議論を行いました。

今後も引き続き、諸外国の制度・施策等の情報収集を行いつつ、我が国における女性の企業役員等への登用拡大に当たっての諸課題について調査・分析を行うとともに、女性のキャリア継続や役員への育成・登用等を促進する取組を進めていきます。

# 仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査の結果

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府男女共同参画局では、第5次男女共同参画計画及び女性活躍・男女共同参画の重点方針2021に基づき、男女ともに仕事と子育て等を両立できる環境の整備に取り組んでいます。

この度、仕事と子育て等の両立を阻害したり、父親の育児参画を阻む身近な慣行等について、事例の収集・分析を行い、今後の対応策を検討することを目的に調査研究を実施しました。

## 1. 調査概要

調査は、【個人オンライン調査】と【意見募集】の2つに分けて実施しました。

【個人オンライン調査】は、小学生以下の子供を持つ20歳から49歳までの男女2,166人(男性1,057人、女性1,105人、その他4人)の方から、【意見募集】は、一般個人5,640人(男性236人、女性5,334人、その他70人)の方から回答を得ました。いずれも「幼稚園・保育園・認定こども園等」といった日常生活の6つの場面での子育ての困りごとについて尋ねました。以下、調査結果を具体的に見ていきます。

## 2. 子育ての困りごとの有無

### (1) 全体

【個人オンライン調査】では、困りごとが『ある(よくある、ときどきある)』と回答した割合は「習い事・課外教室等」を除く全ての場面で5割前後を占めました。

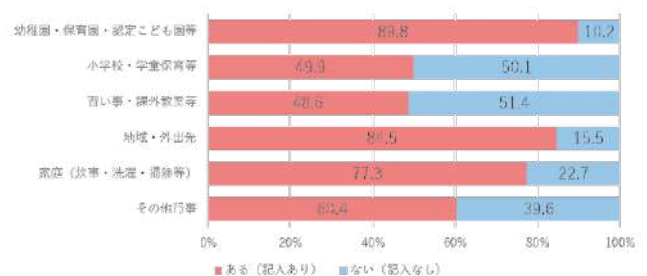
【意見募集】では、困りごとの記入があった割合は、「幼稚園・保育園・認定こども園等」が89.8%で最も高く\*1、「地域・外出先」84.5%が続きます\*2。

困りごとの有無 (個人オンライン調査・全体)



\*1 回答者が6つの場面の回答欄に困りごとを記入した数を基に算出。  
\*2 「地域・外出先」の困りごとのほとんどが外出時・外出先での困りごとであった。

困りごとの有無 (意見募集・全体)



### (2) 男女別

男女別でみると、全ての場面で男性より女性のほうが困りごとが『ある』割合が高く、男女ともに「地域・外出先」での困りごとが『ある』と回答した割合が最も高くなっています。

困りごとの有無 (個人オンライン調査・男女別)  
(男性)



(女性)



### 3. 場面ごとの困りごと

子育てや家事に関わる日々の対応で、「やりづらくて負担に感じていること、変えられそうなのに変わっていないこと」の具体的なエピソードを6つの場面ごとに聞きました。

#### (1) 幼稚園・保育園・認定こども園等

幼稚園等の場面では、「入園申込手続き等で、似たような内容を何度も手書き」、「オンライン手続きが出来るようにしてほしい」といった手続きに関する事、「おむつやビニール袋まで、一つ一つに記名」、「使用済みおむつの持ち帰り」といった持ち物に関する事、「園からのお知らせが紙、連絡方法が電話のみ」といった連絡手段に関する事、「行事等が基本的に平日で仕事をしていると参加できない」、「保護者会等の役員は母親が前提となっている風潮がある」といった行事に関する事等の困りごとが寄せられました。

#### (2) 小学校・学童保育等

小学校等の場面では、「給食当番のスモック等を自宅で洗濯・アイロンがけするのが負担」、「おはじきや書道セット等の教材は共有とし、個人が所有しなくてもよいのではないか」といった持ち物に関する事、「学校からのお知らせが紙」、「電話で欠席連絡をすることになっているが、メールかSNSで済ませられるようにしてほしい」といった連絡手段に関する事、「PTAの出席や役員となることが半ば強制的」といったPTAに関する事、「学童保育の数が少ない」といった学童保育に関する事等の困りごとが寄せられました。

#### (3) 習い事・課外教室等

習い事等の場面では、「平日の送迎ができない」といった送迎に関する事、「少年野球等で父親はコーチ、母親はお茶出しといった性別による役割分担がある」等の困りごとが寄せられました。

幼稚園・保育園・認定こども園等での困りごと	
入園申込等の手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>入園申込時、入園時、入園後で似たような内容を何度も手書きで書く。</li> <li>出生時体重等、毎年変わらない情報を手書きしている。</li> <li>マイナンバーカード活用でオンライン手続きが出来るようにしてほしい。</li> </ul>
持ち物の準備・記名	<ul style="list-style-type: none"> <li>保育園指定の用品が多く、サイズ等の規格が細かく決まっています準備が手間。</li> <li>おむつやビニール袋まで、一つ一つ記名を求められる。</li> <li>着替え、おむつ、タオルを毎日準備するため荷物が多い。</li> <li>使用済みおむつや布団の持ち帰りが大変。</li> <li>毎週布団の持ち帰りがあり、雨の日は対応できない。</li> </ul>
園と保護者の連絡手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>連絡帳が手書き。</li> <li>園からのお知らせが紙であるため、長期間休むと一切受け取れない。</li> <li>欠席、遅刻などの連絡方法が電話のみ。</li> <li>緊急時の連絡先に父親の番号を書いているが、連絡は母親の職場に来る。</li> </ul>
保育料等の支払い方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>給食費等その他の集金が現金。</li> <li>各種支払いが口座引落しなのがいいが、指定の地銀しか受け付けてくれないため、わざわざ口座を開いた。</li> <li>キャッシュレスの支払いを導入してほしい。</li> </ul>
行事等の日程調整・参加について	<ul style="list-style-type: none"> <li>行事が基本的に平日で、仕事をしていると参加できない。</li> <li>保護者会等の役員は母親が前提となっている風潮がある。</li> </ul>
一時保育等の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>土曜保育やリフレッシュ目的の保育も制度上可能だが、申込を拒まれ、実質利用させてもらえない。</li> <li>一時保育の予約が電話のみで、すぐ埋まってしまう。</li> </ul>
保活・退所ルール	<ul style="list-style-type: none"> <li>保活が大変、リサーチに時間もかかる上、必ず入れるかわからない。</li> <li>自治体によっては下の子が生まれて育休をとると、上の子が退所になり、仕事復帰の際は、2人分の保活が必要になる。</li> </ul>

小学校・学童保育等での困りごと	
持ち物の準備・記名	<ul style="list-style-type: none"> <li>指定の学用品のサイズ等の規格が細かく決まっています準備が手間。</li> <li>持ち物の一つ一つに記名を求められる。</li> <li>給食当番のスモックや帽子を自宅で洗濯、アイロンがけするのが負担。</li> <li>おはじきや書道セット等の教材は共有とし、個人が所有しなくても良いのではない。</li> </ul>
学校と保護者の連絡手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校からのお知らせが紙であるため、紛失の恐れがあったり、保管が面倒。</li> <li>太極拳での共有もしくい。</li> <li>電話で欠席連絡をすることになっているが、メールかSNSで済ませられるようにしてほしい。</li> <li>タブレットを通じて宿題やお便りを出してほしい。</li> </ul>
行事の日程調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>入学説明会が平日で、予備日がないため参加が難しい。</li> <li>行事の日程等、周知が遅いもしくは直前。</li> </ul>
PTA・保護者会の負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>PTAや保護者会が平日に対面で開催されるため参加できない。</li> <li>PTAの出席や役員となることが半ば強制的。</li> <li>PTAで何時間もかけてベルマークを手作業で集計している。</li> </ul>
学童保育や親の帰宅までの居場所の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>学童保育自体の数が少ない。児童数に対して職員が少ない。</li> <li>入所条件が厳しく、高学年になると鍵っ子にならざるを得ない。</li> <li>民間の学童保育は費用が高く、補助金もないため利用できない。</li> <li>発達障害があると学童保育は利用しにくい。</li> </ul>
見守り当番の負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>通学時の見守り当番を仕事がある親がやるのは厳しい。</li> <li>通学時の危ない場所の見守りは、シルバー人材等に外注してほしい。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員が多忙で、申し訳なく些細なことは相談できない。</li> <li>集金袋による現金の集金は、直ちにキャッシュレス対応すべきである。</li> </ul>

習い事・課外教室等での困りごと	
送迎	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事があるため、平日の送迎ができない。習い事の選択肢も狭まる。</li> </ul>
運営方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>性別の異なる親子だと更衣室が異なるため、プール等は参加が難しい。</li> <li>多目的更衣室を設置してほしい。</li> <li>障害のある子供だと、受け入れを断られることが多い。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>少年野球等で、父親はコーチ、母親はお茶出しや配車といった性別による分担がある。</li> <li>地方だと習い事の選択肢が少なく、都市部だと定員オーバーであったり地域によって差がある。</li> </ul>



#### (4) 地域・外出先

地域・外出先の場面では、ほとんどが、外出時・外出先での困りごとでした。「エレベーターの数が少なく、ベビーカーでの移動が困難」、「ベビーカーでは満員のエレベーターや電車に乗れず、何回も見送る」といった子供を連れての移動に関すること、「公共施設・商業施設において、男性用トイレにおむつ替え台やベビチェアがない」、「離乳食の持ち込みを認めているレストランが少ない」といった公共施設等に関すること、「公共の場で子供が泣くと嫌な目でみられたり子育てに対する理解がない」といった周囲の理解に関すること等の困りごとが寄せられました。

#### (5) 家庭（炊事・洗濯・掃除等）

家庭の場面では、「離乳食の手作り神話をやめてほしい」、「アレルギー対応のミールキットや惣菜が増えてほしい」といった炊事に関すること、「夫の理解がなく、家事や育児をしない」、「女性が家事をやるものという意識が根付いている」といった家庭内の分担に関すること、「家事代行サービスは高額で日常的には使えない」、「家に知らない人をあげることには抵抗があり諦めた」といった家事代行サービスに関すること等の困りごとが寄せられました。

#### (6) その他

その他の困りごととしては、「乳幼児健診の日程が平日に固定されていて変更できなかった」、「オンラインで手続きできるようにしてほしい」といった乳幼児健診等の手続きに関すること、「お便りの宛先が『お母さんへ』となっている等、世の中の仕組みや制度、慣習が旧態依然のまま」といった父親の疎外感に関すること等の困りごとが寄せられました。

本調査結果を踏まえ、仕事と子育て等の両立を阻害したり、男性の育児参画を阻む固定的な性別役割分担意識や身近な慣行等を解消するために必要な対応策を検討し、関係省庁と連携して、取組を進めていくこととしています。

地域・外出先での困りごと		
子供を連れての移動	<ul style="list-style-type: none"> <li>エレベーターの数が少なく、ベビーカーでの移動が困難。</li> <li>ベビーカーでは満員のエレベーターや電車に乗れず、何回も見送ることが多々ある。</li> <li>歩道が狭かったり、段差も多く、危ないし移動しにくい。</li> <li>駅にホームドアがなく、子供を連れて行くのが怖い。</li> </ul>	トイレ・公園・公共施設等 <ul style="list-style-type: none"> <li>公共施設、商業施設において、男性用トイレにおむつ替え台やベビチェアがない。ベビールームに男性が入れない。</li> <li>子供用トイレや子供と一緒に入れるトイレの数が少ない。</li> <li>スーパー等でベビーカー置き場がない。</li> <li>子供向けのメニューが少ない。離乳食の持ち込みを認めているレストランが少ない。</li> </ul>
周囲の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>電車等の公共の場で子供が泣くと嫌な目でみられたり子育てに対する理解がない。</li> <li>幼い子供を連れていても優先座席を譲ってくれない。</li> </ul>	その他 <ul style="list-style-type: none"> <li>夏祭り、廃品回収等の強制参加の地域行事が負担。</li> <li>母親は子供会、父親は自治会と性別で役割が決まってしまう。</li> </ul>

家庭（炊事・洗濯・掃除等）での困りごと		
炊事の負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>離乳食の手作り神話をやめてほしい。</li> <li>小さい子供向けの冷凍・レトルト食品が増えてほしい。</li> <li>毎日献立を考え、一から栄養バランスの取れた食事を考えるのは限界がある。</li> <li>アレルギー対応のミールキットや惣菜が増えてほしい。</li> </ul>	家庭内の分担 <ul style="list-style-type: none"> <li>夫の理解がなく、家事や育児をしない。</li> <li>まだまだ女性が家事をやるものという意識が根付いている。</li> <li>体調不良になった時に頼れる先がない、サポートがない。</li> </ul>
洗濯・掃除の負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>子供の世話をしながら洗濯、乾燥、たたむのが大変。</li> <li>仕事と育児で掃除まで手が回らない。掃除機は子供が寝ているときにはかけられない。</li> </ul>	家事代行サービス <ul style="list-style-type: none"> <li>家事代行サービスは高額で日常的には使えない。充実しているのは都心中心で、田舎はまだ普及していない。</li> <li>家事代行を頼んでみたいが、家に知らない人をあげることには抵抗がある。</li> </ul>

その他行事等での困りごと		
乳幼児健診・予防接種の手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>乳幼児健診の日程が、平日に固定されていて変更できなかった。</li> <li>問診票に住所、氏名、連絡先、出生体重等、同じ内容を何度も書かなければならない。</li> <li>オンラインで手続きできるようにしてほしい。</li> </ul>	父親の疎外感 <ul style="list-style-type: none"> <li>健診日が平日であったり、専業主婦が家庭にいないことが前提で、父親の参加が想定されていない。</li> <li>お便りの宛先が『お母さんへ』となっている等、父親の育児参加を求める際に、世の中の仕組みや制度、慣習が旧態依然のまま。</li> </ul>
障害児支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害を持つ子供への対応で役所、病院、保育園等で毎回同じ内容を聞かれる。連携してほしい。</li> <li>医療費の助成に所得制限があり、金銭的な負担が重い。</li> </ul>	子育て世帯へのサポート <ul style="list-style-type: none"> <li>同じ自治体の産後ケアでも内容によって申請方法等が違う。体系化されていない。</li> <li>コロナ禍で育児中の母親は孤独を感じる。</li> </ul>



# 女性デジタル人材育成プラン

Special Feature

3

内閣府男女共同参画局総務課

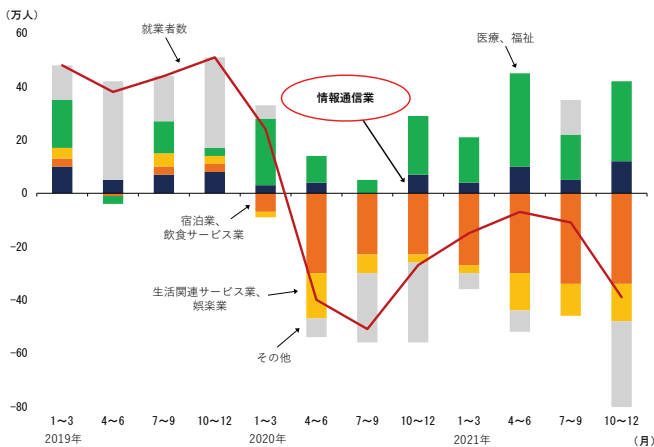
令和4年4月26日の男女共同参画会議において、「女性デジタル人材育成プラン」(以下、「プラン」)を決定しました。今回は、プラン策定の背景や概要、具体策について御紹介します。

## ●プラン策定の背景と目的

### ●コロナ下における女性の就労支援

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、非正規雇用労働者への厳しい影響は今なお継続しています。他方で、情報通信業はコロナ下においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、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。

図1 女性の産業別就業者数の前年、前々年同期差

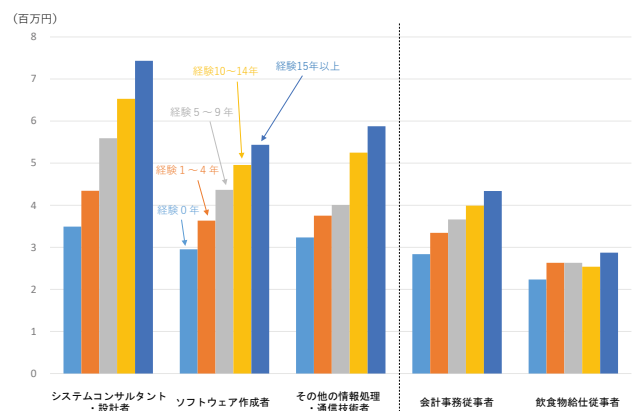


(備考) 女性の産業別就業者数の前年、前々年同期差  
総務省「労働力調査(基本集計)」2021年10~12月期平均より作成。

### ●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2 デジタル分野の人材(女性)の年収の推移

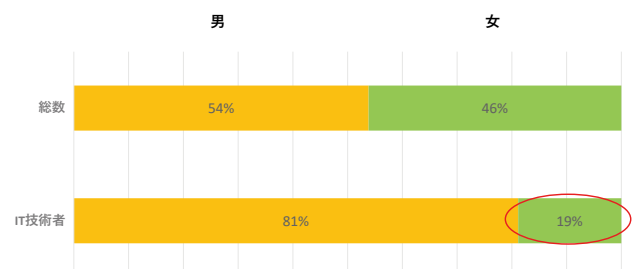


(備考) デジタル分野の人材(女性)の年収の推移  
厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成。所定内給与額と賞与其他特別給与額を年収換算した値を示した。

### ●デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消

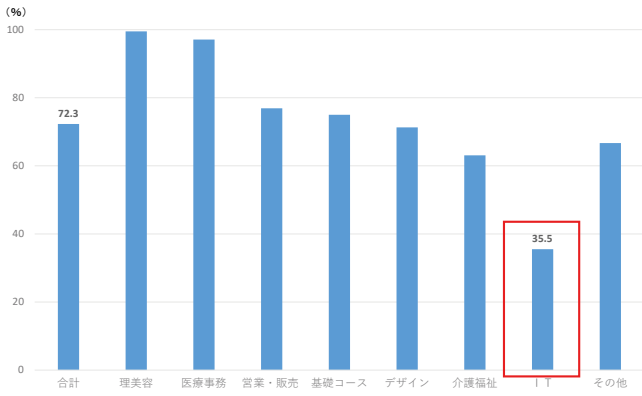
現状、IT技術者や、新たな就業獲得に向けた公的職業訓練のITコースの利用率は、いずれも女性割合が低くなっています。デジタル人材の需要が高まる中、男女間の偏りの解消に向け取組を進める必要があります。

図3 IT技術者の女性比率



(備考) IT技術者の男女比率  
厚生労働省「令和3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。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。

図4 求職者支援訓練における女性比率



(備考) 求職者支援訓練における女性比率  
厚生労働省調べ。令和2年度実績。

こうした3つの観点から、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、令和4年4月26日、男女共同参画会議においてプランを決定しました。

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ます。また、プラン策定3年後を目途に、様々な統計を用いてデジタル人材の男女割合をマクロの視点から点検するなど、プランの効果を検証し、必要な見直しを行います。

### ○プランのポイント

プランは、デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援という両面の視点から具体策を盛り込んだ総合的な対策としています。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

### ○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。特に、ポータルサイト上で、育児等との両立を目指す方やキャリアが一時中断した方など女性が活用しやすい講座を抽出するとともに、主要な支援策を分かりやすく一覧化しています。



#### ●公的職業訓練を通じたデジタルスキル向上

再就職や転職、スキルアップを目指す方々向けの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、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいよう、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。また、収入が一定額以下等の条件を満たす場合は、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら受講することが可能です。

#### ●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

全国津々浦々へと取組が広がっていくよう、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、随時更新を行います。

女性デジタル人材育成プラン

URL

<https://www.gender.go.jp/policy/digital/index.html>

URL

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/04/>



## 令和4年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズ決定と 応援サポーターからのメッセージ

男女共同参画推進本部は、「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成11年6月23日にちなみ、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」として、様々な取組を通じて、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念についての理解を深めることを目指しています。週間中は、中央行事である「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を始め、全国で様々なイベント等が開催されます。

内閣府男女共同参画局総務課

令和4年度の男女共同参画週間のキャッチフレーズは、2,522作品の中から最優秀作品に選ばれた『「あなたらしい」を築く、「あたらしい」社会へ』を築く、『あたらしい』社会へです。「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」では、このキャッチフレーズをもとに、『可能性を信じ、それぞれの個性と多様性を尊重し、前向きに生きがいを感じられる社会を実現していくためには?』というテーマで若年層へ向けた特別応援メッセージや、パネルディスカッションを通じて、男女共同参画・女性活躍の推進について考えます。



### 令和4年度男女共同参画週間 キャッチフレーズについて

『「男だから」「女だから」といった性別役割意識にとらわれず、個性と多様性を尊重し、自分の可能性を信じて誰もが生きがいを感じられる社会を実現していくきっかけとなるキャッチフレーズ』をテーマに募集し、審査の結果、以下の3作品を選びました。

(募集期間：令和4年1月11日から2月25日)

#### 最優秀作品

「あなたらしい」を築く、「あたらしい」社会へ

(竹内 瑠那さん 17歳)

#### 優秀作品

じぶんを生きよう

自分の人生、自分らしく。

(小林 怜生さん 20歳)

#### 優秀作品

あなたの色と、私の色。混ざり合ったら新しい色。

(江越 みづほさん 18歳)

「男女共同参画社会づくりに向けての  
全国会議」の開催案内はこちら。

URL [https://www.gender.go.jp/public/  
event/2022/zenkoku/annai.html](https://www.gender.go.jp/public/event/2022/zenkoku/annai.html)





## 男女共同参画週間応援サポーターコメント

今年度も応援サポーターの皆様にはキャッチフレーズ審査及び広報に御協力いただきました。



### ■ ひかりんちょ氏

はじめましての方もこんにちは、ひかりんちょです！「男女共同参画週間」応援サポーターを務めさせていただきありがとうございます。普段同世代の方達からお悩みを相談してもらうことが多いのですが、性別に関するお悩みをいただくことも沢山あります。そのお悩みに対して、何をしても性別は関係ないという言葉が伝えてきました。だからこそ、今回「男女共同参画週間」の応援サポーターをさせていただき、より沢山の方に伝えるきっかけをいただけたこと、とてもうれしく思います。今回沢山の素敵な応募があったのですがその中でも最優秀作品に選ばれた『「あなたらしい」を築く、「あなたらしい」社会へ』というキャッチフレーズが1人でも多くの人に届いてよりみんなが個性を大切に生きられる社会になっていけたらいいなと思います。私自身これからもこのメッセージを伝え続けていきたいと思っています。



### ■ 阿部 詩氏

このたび、内閣府が行っています「男女共同参画週間」の応援サポーターを務めさせていただきました。

スポーツの世界でも、女性の活躍が目覚ましく、選手の性別関係なく世界で活躍しています。「男女共同参画週間」に携わり、日頃から何気ない日常生活習慣の中に、性別格差や自由度の違いがあることに気付き、そして考えることが出来ました。

今回の作品選考では、2522件ものキャッチフレーズが寄せられて、関心の高さを感じました。

私は多様性の世の中だからこそ、わかりやすい言葉で目を引く作品を選考させていただきました。

現役の選手で試合等があることから、今回の表彰式には残念ながら参加出来ませんがこれからも自分なりに男女共同参画について発信していきたいと思っています。このたびは貴重な機会をいただきありがとうございました。



### ■ ryuchell氏

このたびはサポーターとして参加させていただき、素敵な機会を心からありがとうございます。

皆様の作品を見させていただき、暗いニュースも多いこのご時世の中、こんな未来にしていきたい！という若い皆様からの熱い思いを強く感じました。

僕自身も、そんな素敵な言葉達と出会えたことにより、刺激をいただき感謝の気持ちでいっぱいです。

生きていく上で、何に軸を置くかは人それぞれですが、僕は愛です。

皆様方もどうかこれからも、自分の強さだけでなく弱さも愛してあげてくださいね。

ありがとうございました。

## 第66回国連女性の地位委員会

第66回国連女性の地位委員会 (CSW) が、3月14日から25日までニューヨークの国連本部で開催され、今年の優先テーマ「気候変動、環境及び災害リスク削減の政策・プログラムにおけるジェンダー平等とすべての女性・女兒のエンパワーメントの達成」を中心に議論が交わされました。

内閣府男女共同参画局総務課

### 一般討論

野田聖子女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣 (男女共同参画) は、各国政府が自国の女性の地位向上のための取組について発言する「一般討論」にて、ビデオメッセージでステートメントを述べました。

野田大臣はまず、「近年、世界中で気候変動による気象災害リスクが増加し、また日本は地理的な条件などにより、地震や津波に加え、台風、豪雨等の自然災害が発生しやすく、こうした大規模災害では女性や子供等の脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることから、災害リスク削減の政策においては男女共同参画の視点に立った取組を行うことが重要である」と指摘しました。

次に、東日本大震災と津波の教訓を踏まえ進めてきた日本の男女共同参画の視点からの防災の取組を紹介し、日本の知見と教訓を国際社会と共有し、各国とともにジェンダー平等の実現に向けて取り組む決意を述べました。

### 閣僚級円卓会合

各国首相や大臣等が出席した閣僚級会合においても、野田大臣はビデオメッセージでステートメントを述べ、「気候変動、環境及び災害リスク削減の政策・プログラムの意思決定過程に女性が主体的に参画し、女性と男性の影響やニーズに配慮した取組を行うことが災害に強い社会の実現には極めて重要である」ことを強調しました。また、防災分野の重要事項を決定する会議における女性の参画拡大の取組について述べ、今後も防災の意思決定過程及び現場に女性の参画を促進していくことを力強く発信しました。



ステートメントを发出する野田大臣

### インタラクティブ・ダイアローグ

「新型コロナウイルス (COVID-19) からの回復をジェンダー平等と持続可能な未来のために活用する」をテーマとしたオンライン会合には、林伴子男女共同参画局長が参加し、東日本大震災と津波の危機から得た教訓を、コロナからの復興にも生かすため、「女性の経済的自立」を軸とした女性の視点からの取組を促進していくと述べました。また、ポストコロナの世界を見据えて、困難な状況にある女性や女兒が取り残されることがないように、日本政府として取り組んでいくことを強調しました。

### 合意結論

今回のCSWの成果として採択された「合意結論」では、「気候変動、環境及び災害リスク削減に関する政策とプログラム」において、意思決定の場における、女性の完全かつ平等で、有意義な参画を拡大することがジェンダー平等と持続可能な開発目標の達成のために不可欠であると、各国に対してジェンダーの視点に立った政策の実行が求められました。

## 令和3年度「なでしこ銘柄」について

女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを目的に、平成24年度から経済産業省と東京証券取引所が共同して、「なでしこ銘柄」を選定・発表しています。令和3年度は、「なでしこ銘柄」を50社、「準なでしこ」を15社選定しました。(表1)

経済産業省経済産業政策局経済社会政策室



表1 令和3年度選定企業 (なでしこ銘柄: 緑 50社・準なでしこ: 白 15社)

水産・農林、食料品	カルビー株式会社	情報・通信業	株式会社野村総合研究所
	アサヒグループホールディングス株式会社		伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
	キリンホールディングス株式会社		日本ユニシス株式会社
	味の素株式会社		株式会社エヌ・ティ・ティ・データ
	日本水産株式会社		SCSK株式会社
	日本たばこ産業株式会社		TIS株式会社
鉱業、石油・石炭製品	コスモエネルギーホールディングス株式会社	卸売業	富士ソフト株式会社
	建設業		双日株式会社
繊維製品	株式会社長谷工コーポレーション	小売業	伊藤忠商事株式会社
	大東建託株式会社		豊田通商株式会社
	エクシオグループ株式会社		三井物産株式会社
パルプ・紙	帝人株式会社	銀行業	株式会社アダストリア
	王子ホールディングス株式会社		J.フロントリテイリング株式会社
化学	三井化学株式会社		株式会社丸井グループ
	DIC株式会社	株式会社ゆうちょ銀行	
	株式会社資生堂	株式会社新生銀行	
	株式会社コーセー	株式会社りそなホールディングス	
医薬品	積水化学工業株式会社	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	
	中外製薬株式会社	株式会社千葉銀行	
ガラス・土石製品	日本特殊陶業株式会社	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	
	鉄鋼	株式会社大和証券グループ本社	
非鉄金属	株式会社栗本鐵工所	証券、商品先物取引業	MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社
	住友電気工業株式会社		東京センチュリー株式会社
金属製品	日東精工株式会社	保険業、その他金融業	リコーリース株式会社
	機械		SOMPOホールディングス株式会社
電気機器	株式会社技研製作所	不動産業	東京海上ホールディングス株式会社
	日本精工株式会社		三井不動産株式会社
	日本電産株式会社	サービス業	株式会社パソナグループ
	オムロン株式会社		株式会社新日本科学
	株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション		
富士電機株式会社			
株式会社堀場製作所			
ゴム製品、輸送用機器	株式会社アイシン		
	精密機器		
その他製品	株式会社島津製作所		
	凸版印刷株式会社		
電気・ガス業	大日本印刷株式会社		
	大阪瓦斯株式会社		
陸運業、倉庫・運輸関連業	東急株式会社		
	海運業、空運業		
	株式会社商船三井		

経済産業省 なでしこ銘柄HP

URL

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>







News  
**01** 内閣府の新採用職員を対象に、女性の健康に関するヘルスリテラシー向上に係る研修を初めて実施しました。  
内閣府

女性の就業率が上昇する中、働く女性が自らの身体に関心を持ち、自らの身体のことを知るとともに、男性も含めて、企業・職場や社会全体が、年代ごとの女性の健康課題への理解・関心を深めることが重要です。

令和4年4月8日(金)、内閣府新採用職員研修において、内閣府の新採用職員を対象に、女性の健康に関するヘルスリテラシー向上に係る研修を初めて実施しました。

本研修では、高尾美穂氏(産婦人科医・産業医)を講師としてお招きし、年代ごとの女性の健康課題や、女性の身体についての基礎知識(月経随伴症状、更年期障害等)、女性が元気に働くために女性自身に加え周囲や社会ができることなどについて、お話をいただきました。



今月は男女共同参画週間です。今年度のポスターは黄色の背景に個性あふれる人々が、階段上に箱を積み上げていく様子から、キャッチフレーズにある「あたらしい社会」を築き上げるということを表現しました。役所っぽくない「あたらしい」感じを目指していましたがいかがでしょうか?男女共同参画局ホームページからダウンロード可能ですので、啓発活動に御活用いただけましたら幸いです。また、6月は梅雨時であることからなんとなく湿っぽい日が多く、気分も落ち込みがちになりますが、この黄色いポスターで職場が明るくなればいいと思います。

6月といえば、祝日がない月です。2016年から2018年までは祝日がない唯一の月でした(2015年までは6月と8月が祝日がない月。2019年からは6月と12月が祝日がない月)。過去に6月にも祝日を制定しようという動きもあったようですが、祝日にふさわしい日がないなどの理由で制定には至っていません。とはいえ、祝日を作るとしたら「何の日」がいいかなとふと考えてしまいました。

【6月生まれの編集部員1】

News  
**02** ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)報告  
文部科学省

国立女性教育会館(NWEC)では、名古屋大学を代表機関、岐阜大学を共同実施機関として「女性研究者の『水漏れパイプ』解消に資する取組の国際比較」(JST科学技術人材育成補助事業)を実施しました。女性研究者のキャリアパス全体を網羅する分析により、効果的な女性研究者の活躍促進の取組を提示することを目的としています。



NWECは、いわゆる「水漏れパイプ」問題を解消し、女性研究者の活躍促進に資する「無意識のバイアス研修プログラム」として、動画と学習シートを開発しました。

動画(約18分)では、「無意識のバイアス」概念について学んだうえで、4つのケースをもとに、自身や所属する組織に潜むバイアスをチェック。参加者同士で「学習シート」の回答内容を共有し、多様性が尊重される組織を作るために何をすればよいか、話し合います。

主な対象は大学の部局長や研究室を主宰する教員、人事・採用に携わる教職員等を想定しています。作成にあたっては、若手女性研究者や大学の男女共同参画/ダイバーシティ推進担当などにヒアリングを行い、研究者の採用や育成、働き方、女性研究者の登用などをめぐるバイアスと、それらに対処するための先進的な取組について情報収集したことで、大学や研究機関の関係者に広く活用いただける研修プログラムになっています。

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌  
「共同参画」6月号

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

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

第156号  
編集・発行  
2022年6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 株式会社アイネット  
表紙デザイン 株式会社オックス

詳細は、こちらを御覧ください。

URL [https://www.nwec.jp/research/bias\\_program.html](https://www.nwec.jp/research/bias_program.html)



「あなたらしい」を築く、

「あたららしい」社会へ



令和4年度

男女共同  
参画週間

6/23木 ▶ 6/29水



内閣府  
男女共同  
参画局



内閣府男女共同参画局 ホームページ  
<https://www.gender.go.jp>



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



内閣府男女共同参画局 Twitter  
<https://twitter.com/danjokyoku>