



共同参画

特集

政治分野におけるハラスメントの防止のための研修教材 他



政治分野の男女共同参画

日本はジェンダーギャップ指数において、世界156か国中120位（2021年）と低迷しているが、その主たる原因は政治分野での共同参画の遅れにある。政治分野の順位は前年の144位からさらに下落し、147位であった。国会に女性議員が少ないこと（2022年2月現在、衆議院の女性議員は9.7%で、192か国中167位）は広く知られるようになってきたが、地方議会の状況も似たりよったりである。2019年統一地方選後の地方議会における女性議員比率は微増の14.0%にとどまり、女性議員が一人もいない議会がいまだに302（全国1788議会の16.9%）も存在している。

議員の偏りは政策の偏りを生むだけでなく、議会に対する不信、ひいては代議制民主主義そのものに対する不信にもつながりかねない。議員の構成があまりに偏っていると、有権者は議会を自分たちの代表と感じられなくなるからである。とりわけ、身近な地域の問題を協議する場である地方議会にとって、議員の偏りは致命的な問題といえるのではないか。諸外国の状況を見ると、女性の政治参画はまず地方議会から始まり、国会に波及していくケースが多い。政治分野の男女共同参画の推進には地方議会の変革が急務と考えられる。

地方議会自身も問題を自覚していないわけではない。今年1月、第33次地方制度調査会（地方制度に全般的な検討を加えることを目的とする審議会）の発足にあたり、地方議会の全国団体である三議長会（全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国町村議会議長会）は、地方自治法改正の早期実現を求める決議をおこなったが、そのなかで揃って女性や若者などの多様な人材の参画の重要性を訴えている。

しかし、実際には、地方議会の内部で、女性議員や新人議員がパワハラ、セクハラの標的とされることは決して稀ではなく、被害を訴えた議員が逆に懲罰されるという事態さえ起きている。また、女性議員や女性の立候補者に対する有権者からのハラスメント被害も深刻である。研修などを通じて地方議員の意識改革を進めると同時に、私たち有権者も政治参画の意欲をもつ女性たちをどのようにサポートすべきかを真剣に考えていかなければならないだろう。



大山礼子

Reiko Oyama

駒澤大学法学部教授

"Kyodo-sankaku"

共同参画

5

May 2022
Number 155

目次

Contents



今月号の表紙

特集のメインテーマである「政治分野におけるハラスメント防止」に合わせ、人々がハラスメント防止に取り組む運動の様子をイラストで表現しました。

「パワハラ」「マタハラ」「セクハラ」を防止するアイコンをプラスし、政治分野におけるハラスメントの問題を主張しています。

Special Feature

特集 1 Page.2

政治分野におけるハラスメントの防止のための研修教材

特集 2 Page.4

「アダルトビデオ」出演強要問題緊急対策パッケージ

特集 3 Page.6

女性の役員への登用に関する課題と取組事例

Topics

行政施策トピックス 1 Page.8

ダイバーシティ・マネジメントセミナーの開催

行政施策トピックス 2 Page.9

アジア・太平洋、アフリカの女性交流事業
ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けて

行政施策トピックス 3 Page.10

女性農業者の活躍推進について

行政施策トピックス 4 Page.11

外務省主催ウェビナー「女性差別撤廃条約を知っていますか？」開催報告

News & Information

ニュース & インフォメーション Page.12

「女性応援ポータルサイト」を更新しました！

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>



政治分野におけるハラスメントの防止のための 研修教材

内閣府男女共同参画局推進課

■ 政治分野における男女共同参画の状況

政治分野における男女共同参画の推進は、政治に的確に民意を反映させる観点から極めて重要です。我が国の女性は、人口の51.4%(令和3年10月1日時点)、有権者の51.7%(令和3年10月31日時点)を占めているにもかかわらず、衆議院議員に占める女性の割合は9.7%、参議院議員に占める女性の割合は23.1%となっています。(令和4年3月31日時点)

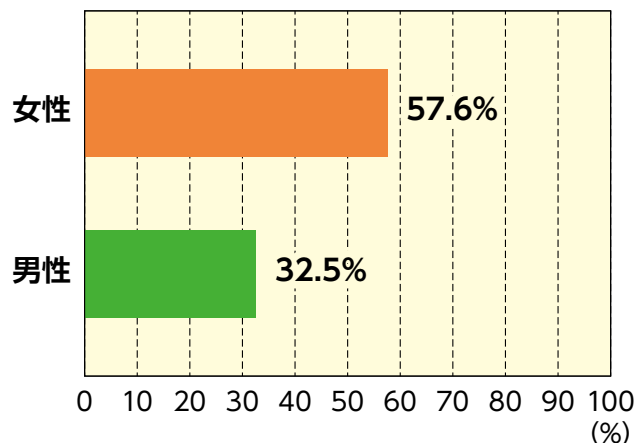
世界経済フォーラムが公表している2021年のジェンダーギャップ指数では、日本は156か国中120位と極めて低い順位にあります。政治分野においてスコアが低調となっていることが大きな要因です。他のG7の国々は3割~4割となっている一方、日本の国会議員に占める女性割合は、国際的に見ても非常に低い水準にあります。

■ 政治分野におけるハラスメント防止研修教材の 作成の経緯と目的

令和2年度に、男女共同参画局が地方議員を対象に実施した「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」においては、議員活動や選挙活動において、有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたかという質問に対して、全体の42.3%、男性の32.5%、女性の57.6%がいずれかのハラスメント行為を受けたと回答しています。また、ハラスメントをなくすために有効な取組として、議会による「議員向け研修」と回答した割合が、男性、女性ともに6割以上で、最も高いという結果が出ています。

政治分野におけるハラスメント防止の取組は、政治分野の男女共同参画を進める上で喫緊の課題となっています。

ハラスメント行為を受けたと回答した割合(男女別)

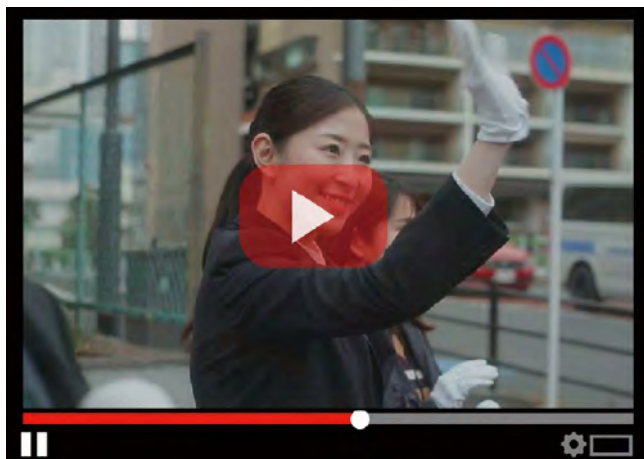


(女性の政治参画への障壁等に関する調査研究)

さらに、令和3年6月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が議員立法により改正され、内閣府を含む関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むこと(第2条第4項)のほか、国及び地方公共団体は、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等の発生の防止に資するため、研修の実施等の必要な施策を講ずる旨の規定(第9条)が追加されました。

こうした状況を踏まえ、この度、男女共同参画局において、政府における初の取組として、各議会等においてハラスメント防止研修を実施する際に活用できる教材を動画で作成し、公表しました。

ハラスメント防止研修教材の動画



(内閣府男女共同参画局公式YouTube)

■ 本教材の特徴について

本教材は、男女共同参画局において、昨年秋に、専用の投稿サイトを開設し、全国の地方議会議員を対象として、議員活動や選挙活動において、有権者や議員等から実際に受けた又は見聞きしたハラスメントについての事例調査を実施し、その際に寄せられた1,324件の事例を基に作成しています。

また、事例の紹介に当たっては、単にハラスメント行為のみを示すのではなく、ストーリー仕立てにして、ハラスメントが発生する動機や人間関係等の背景についても描いた上で、問題点を解説するという工夫をしています。

具体的には、問題点の明確化という観点から、各事例について、①ハラスメントを行った側において、どのような意図をもってそのような行為をしたのかということや、②ハラスメントを受けた側において、どのような受け止めをし、それによって具体的にどのような悪影響があったのか等について、それぞれ独白の形で話をする場面を入れた上で、客観的な解説を含め、問題点を整理するという構成としています。

本動画は、内閣府男女共同参画局公式YouTubeにおいて、どなたでも自由に御覧いただけるようになっており、各議会等の研修において積極的な活用を図っていただくとともに、一般の有権者の方々におかれても、ぜひ一人でも多くの方に御覧いただきたいと考えています。そして、ハラスメント行為に当たり得るケースについての気づきの機会を得ていただくとともに、ハラスメント行為は、当事者双方に不利益があるだけでなく、社会的な悪影響・損失にもなり得ることを考えるきっかけとしていただければと考えています。

今後、男女共同参画局では、本教材の積極的な活用を働

きかけていくとともに、定期的にその活用状況の把握をしていくこととしています。そのほか、各政党や各議会における取組の「見える化」や、諸外国の取組事例の調査・提供等を通じて、政治分野における男女共同参画の取組を後押ししてまいります。

■ 地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた取組事例集

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」に基づき、男女共同参画局では、政治分野における男女共同参画を推進するため、地方議会や地方公共団体における、議員活動と家庭生活との両立支援や、人材の育成等の取組事例を収集し、事例集を作成しました。

地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた取組事例集



ハラスメント防止動画の閲覧はこちら
[＜内閣府男女共同参画局公式YouTube＞](https://youtu.be/PjLN17TKmwY)

URL <https://youtu.be/PjLN17TKmwY>



「アダルトビデオ」出演強要問題 緊急対策パッケージ

内閣府男女共同参画局男女間暴力対策課

■AV出演被害の問題への対策

令和4年4月1日から施行された成年年齢引下げに伴って、アダルトビデオ（AV）出演による被害が増える事態が懸念されています。

AV出演被害の問題は、被害者の心身に深い傷を残しかねない重大な人権侵害であり、決して許されません。

この問題に対して政府一体となって強力に取り組んでいくため、「アダルトビデオ」出演強要問題緊急対策パッケージを取りまとめました。

「アダルトビデオ」出演強要問題緊急対策パッケージ（概要）

〔令和4年3月31日
いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等に関する関係府省対策会議決定〕

1. 若年層に向けた教育・広報・啓発等の強化

- 大学、短大、高専、高校等に向けた周知、10代・20代をターゲットにしたSNS広告等【実施済】
- ワンストップ支援センター（全都道府県に設置）への周知、日本司法支援センターとの連携【実施済】
- 4月の「若年層の性暴力被害予防月間」において、成年年齢の引下げに伴い、AV出演強要を始めとする若年層の性暴力被害が拡大することを予防するための集中的な広報・啓発
- AV出演強要に関する「手口」の更なる情報収集を行い注意喚起。教育啓発や各種相談窓口と共有・活用
- 2. の各種法制度等について、学校教育の現場などで教育啓発を進める。

2. 被害者保護に係る各種法制度の運用強化等

(1) 被害者保護に係る各種法制度の運用強化

- 以下のような多面的・重層的な被害者保護に係る各種法制度を周知徹底し、運用を強化
- 各種法制度や(2)の自主規制も含め、各種相談窓口（ワンストップ支援センター、警察、日本司法支援センター、人権擁護機関等）に向けて周知し、対応を強化

例：民法（公序良俗違反による無効、錯誤・詐欺・強迫による取消し、履行を強制することができない債務など）、消費者契約法（不実告知・退去妨害等がされた場合の取消、平均的な損害の額を超えるキャンセル料条項・消費者の利益を一方的に害する条項の無効）

刑法（淫行勧誘罪、暴行罪、脅迫罪、逮捕及び監禁罪、強要罪、強制わいせつ罪、強制性交等罪）、労働者派遣法・職業安定法（公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣・職業紹介、労働者の募集又は供給を行った罪）、労働基準法（強制労働の禁止・賠償予定の禁止）

(2) AV人権倫理機構の自主規制

- AV人権倫理機構において、「出演年齢を20歳以上とすることを強く推奨。例外として18、19歳のAV出演希望者を受け入れる場合には、①18歳で高等学校などに在籍する者との契約等を行わないこと、②丁寧な出演意思確認を各工程の際に実施すること、③顔バレ等リスクの十分な説明や熟慮期間を置くこと」旨の自主規制
- ルール逸脱行為があった場合の対応についてAV人権倫理機構も交えて調整・整理。ルールを逸脱する業者が極めて悪質な業者であり、危険性が高いことを周知

■「アダルトビデオ」出演強要問題

緊急対策パッケージについて

以下、パッケージの概要について御紹介します。

若年層に向けた教育・広報・啓発等の強化

令和4年3月には、大学、短大、高専、高校等に向け、ポスター、リーフレット、動画を通じた周知や、10代・20代をターゲットにしたSNS広告による動画の周知を行いました。

また、全都道府県に設置されている、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に対して、法的支援や警察への相談等の積極的な実施について周知するとともに、日本司法支援センター(法テラス)に対しても、法的支援について協力を求めました。

さらに、4月に実施した「若年層の性暴力被害予防月間」では、SNSやトレインチャンネル等を活用し、AV出演強要を始めとする成年年齢の引下げに係る若年層の性暴力被害予防について、集中的に広報・啓発を行いました。

これらに加え、AV出演強要に関する「手口」について、民間の支援団体とも連携して更なる情報収集を行い、注意喚起を図るとともに、教育啓発や各種相談窓口とも情報を共有し、活用を促していきます。

また、被害者保護に係る各種法制度等について、学校教育の現場などで、性被害の予防や対処に関する教育を含め、教育啓発を進めていきます。

被害者保護に係る各種法制度の運用強化等

AV出演は、性的な行為を内容とするものであり、本人の意思に反するAV出演強要においては、民法や消費者契約法、刑法、労働者派遣法・職業安定法、労働基準法など、被害者保護に係る各種法制度を徹底活用し、しっかりと適用することにより、対処することが重要です。泣き寝入りやあきらめによる撮影を防ぐため、これらについて各種相談窓口や法テラス、専用相談窓口等に向けて周知し、運用を強化していきます。

AV人権倫理機構の自主規制

令和4年3月、AV業界の健全化を図る第三者的な機関であるAV人権倫理機構において、「出演年齢を20歳以上とすることを強く推奨する。例外として18、19歳のAV出演希望者を受け入れる場合には、①18歳で高等学校などに在籍する者との契約等は行わないこと、②丁寧な出演意思確認を各工程の際に実施すること、③顔バレ等リスクの十分な説明や熟慮期間を置くこと」などの新たなルールを会員団体に通知しています。

また、ルール逸脱行為があった場合の対応についてAV人権倫理機構も交えて調整・整理するとともに、ルールを逸脱する業者が極めて悪質な業者であり、危険性が高いことを周知していきます。

■相談窓口について

性犯罪・性暴力でお悩みの方が安心して相談できる窓口があります。

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

緊急避妊薬の処方や性感染症検査、証拠採取などの医療的支援、相談・カウンセリングなどの心理的支援、警察への同行支援、弁護士など専門家を紹介する法的支援などを行います。「#8891(はやくワンストップ)」で最寄りのワンストップ支援センターにつながります。

性暴力に関するSNS相談「Cure time」(キュアタイム)

SNSでも相談できます。プライバシーに配慮し、秘密は厳守します。安心して御相談ください。



不安なことがあれば、一人で悩まず、相談窓口にご相談してください。

また、周りで被害に困っている方がいる場合には、相談窓口の情報を共有していただき、一人でも多くの方が相談・支援につながることができるよう御協力をお願いします。

女性の役員への登用に関する課題と取組事例

内閣府男女共同参画局推進課

1 調査の目的

我が国の上場企業の女性役員数は着実に増加していますが、女性役員は社外役員が多いなど、男性役員とはキャリアが異なることが多くあります。企業には、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へという女性登用のパイプラインを構築することが求められています。

本調査は、現状、国内企業において女性役員の登用が進んでいない原因を調査するとともに、国内企業における女性社員の育成や役員登用等に関する取組事例を収集し、発信することで、我が国の企業における役員への女性の登用に係る取組を推進することを目的として実施しました。

調査概要

■調査内容

役員への女性の登用を推進するため、女性役員の社内登用に関する課題認識を調査するとともに、社内取締役役に占める女性割合の高い企業における既存の人事慣行の見直し事例や人材育成等の取組事例を調査しました。

■調査時期

2022年1月～2月

■調査方法

国内上場企業50社（①役員に女性がいない又は役員に社内登用の女性がいない企業、②15年以上在籍し取締役役に就任した女性がいる企業）に対してアンケート調査を実施しました。

2 女性の役員の社内登用に関する主な課題

役員に女性がいない又は役員に社内登用の女性がいない企業に対し、女性の役員の社内登用に関する課題についてアンケート調査を実施したところ、主な課題として以下の回答がありました（カッコ内は回答企業の業種）。

■役員候補の育成に関する課題

- 結婚・出産といったライフイベントを経験する前の社員において、管理職登用に対する漠然とした不安感があり、女性社員が男性社員に比べて管理職への登用に対して消極的になってしまう。（鉄鋼）
- 近年は女性の総合職は増えたものの、上位職のロールモデルが少ない。（その他金融業）

■ワークライフバランスに関する課題

- 一部の業務において、ワークとライフとの両立が難しいことから、家庭を主に担う女性が昇進に躊躇しがちになる。（サービス業）

■性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する課題

- 年齢の高い男性の本部長が候補者を選定しているケースが多いため、女性候補者を必ず含めているが、男性目線による候補者選定になっている懸念がある。（小売業）

■その他

- 各職場でリーダーとして活躍する女性を増やすため、女性採用の強化に努めているが、採用のターゲットとしている理系学部の学生の女性比率が低く、採用における女性比率を向上させることが困難。(輸送用機器)
- 勤務時間が長くなる傾向の部署には男性が多く、男性の方が多い傾向のある部署と、女性の方が多い傾向のある部署が出来てしまう。(情報・通信業)

3 女性の役員の社内登用を行っている企業の 主な取組事例

15年以上在籍し取締役役に就任した女性がいる企業に対して、女性を役員へ社内登用するための取組についてアンケート調査を実施したところ、主な取組として以下の回答がありました。

■役員候補の育成に関する取組

- 部長・室長・店長には、自身の後継者の候補者に男性と女性を含めてもらうことで、女性の登用・育成に関する意識を醸成するとともに、マネジメント業務を行うライン課長等への女性の登用を促進
- 女性特有のライフイベントや健康に対する課題への対応や、個性を生かしたリーダーシップの習得を目的として、女性のみを対象とした研修を実施
- 役員候補者の女性を経営者に近いポストに配属し、経験や知見を蓄積する機会を確保
- 管理職資格のない社員に、期間限定で「仮免許」を発行し、管理職の業務にチャレンジできる制度を導入し、20～30代の早い段階でマネジメント経験を積むことにより、育休等から復帰した後の活躍につなげる
- 次世代の幹部候補を育成する「経営塾」を開講。女性の取締役を塾長とし、すべての回に会長、社長が参加。コミュニティの形成や目標形成を理解した後、経営に必要なリーダーシップやリテラシーを習得する

■ワークライフバランスに関する取組

- キャリアプランやライフイベントに応じて多様な働き方ができるようエリア総合職に複数の制度を導入
- ライフイベントに柔軟に対応できる制度として、復職制度や、労働時間・日数を限定した勤務制度を導入
- 職場に家族を招待し、家族やスタッフ同士の交流を図ることで、互いを理解し、ワークライフバランスの推進を図るイベントを開催
- 社長とのミーティングや提案により得られた従業員の声を基に、両立支援制度を拡充

■性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する取組

- 管理職・女性社員を対象としたアンコンシャス・バイアス解消のための研修を実施。女性の役員が登壇し、社内でカスタマイズしたテキストを使い、事例を用いて説明することにより効果を高めている。

■その他の取組

- 社員のやりたいことを実現するためのプロジェクト制度を導入
- 経営トップが、女性が活躍することの効果などを情報発信
- 女性活躍に向けた取組や目的を「見える化」するため「ダイバーシティ推進方針」を策定し、各種施策や取引先との接点で活用
- 社内広報誌において、キャリアアップの好事例などの情報を発信

男女共同参画局では、こうした調査結果を広く発信することで、企業における役員への女性の登用に係る取組を推進していきます。

本調査の詳細は男女共同参画局
ホームページにも掲載しています。
ぜひ御覧ください。



[https://www.gender.go.jp/
research/kenkyu/yakuin_r03.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/yakuin_r03.pdf)



ダイバーシティ・マネジメントセミナーの開催

2022年2月2日、内閣府男女共同参画局は経団連と共催で「ダイバーシティ&インクルージョン時代における初期キャリア形成」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名以上が参加しました。

内閣府男女共同参画局推進課

西井孝明味の素取締役代表執行役社長最高経営責任者による基調講演の後、淡路睦千葉銀行取締役常務執行役員(グループCHRO)、本島なおみMS&ADインシュアランスグループホールディングス執行役員(ダイバーシティ&インクルージョン担当)が自社の取組事例を紹介しました。

1 基調講演

「味の素株式会社のD&I推進 ～女性リーダーの育成を中心に」

味の素 西井氏は、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を重要な経営戦略に位置付け“キャリアダイバーシティ”によって社員から『働き続けたい』と選ばれる会社を目指している」と説明しました。このキャリアダイバーシティとは、社内には多様なキャリアの可能性があることを社員に知ってもらい、マネジメントサイドが社員に対して入社早期から対話を切らず、期待を伝え続ける取組のことです。また、「D&Iを推進するためには、経営者のリーダーシップ、制度などの環境づくり、本人への動機付けの3つが必要であり、経営者は男性中心のボーイズクラブ的な発想を打破する覚悟が必要」と述べました。



2 事例紹介

千葉銀行 淡路氏は、「地域金融機関として、地域全体にダイバーシティ推進を広げていく」ことを使命としており、強調しました。事例として、(1)企業・団体が所



属する「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」を発足させ、研修等を通じて、参考になる取組を相互に紹介していること、(2)所属長の評価項目に「ダイバーシティ」等を追加し、管理職の意識改革に取り組んでいることを紹介しました。

MS&ADインシュアランスグループホールディングス 本島氏は、「『多様なリスクを見つけて伝え、リスクの影響を小さくし、経済的負担を軽減する』というビジネ



スモデルを実現するには、組織で多様な考え方や価値観が健全にぶつかり合うことが不可欠」と説明しました。事例として、若手社員と経営層でゼミを結成しオンラインで論議する「e-ビジネスゼミ」など、多様性を尊重する企業カルチャーの創出につながる取組を紹介しました。

(経団連タイムス2022年3月3日 No.3535を基に改編)

セミナーの詳細は、こちらを御覧ください。

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



アジア・太平洋、アフリカの女性交流事業 ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けて

内閣府男女共同参画局総務課

1. 概要

令和2年度に実施した「アジア・太平洋、アフリカの女性交流事業 ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けて」の調査及びオンラインによる情報共有・意見交換会の活動成果を踏まえ、令和3年度は、参加者間の交流をさらに深めるとともに、知見と経験の共有を促進することを目的として、シエラレオネ共和国、ナミビア共和国、コンゴ民主共和国、ブルキナファソ、マダガスカル共和国、マリ共和国、オーストラリア連邦、フィリピン共和国、日本で実務に携わる行政官及び支援団体職員を参加者とするオンライン交流会（全11回）と公開セミナーを開催しました。

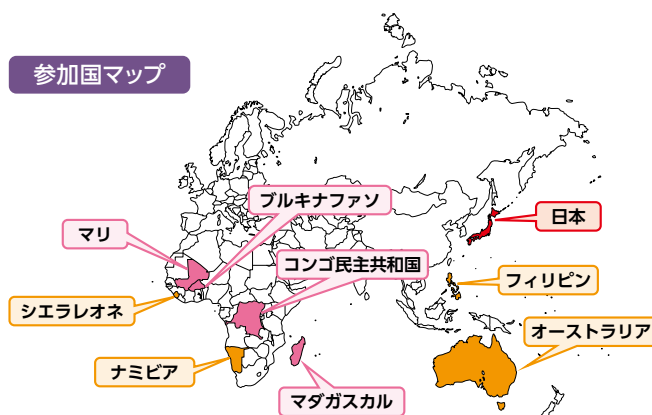
2. オンライン交流会

各トピックについて豊富な経験と知見を持つ国内の専門家・有識者の講義を聞き、質疑応答及び参加者間の意見交換・情報共有を行いました。英語圏、フランス語圏のグループに分かれて、合計11回の交流会を実施し、活発な議論が行われました。

トピック

- 日本の男女共同参画の政策とジェンダーに基づく暴力（以下、「GBV」）関連制度
- 配偶者暴力相談支援センターの役割と機能
- ワンストップセンターの役割と支援の実際
- GBV対策への男性の巻き込み
- 被害女性の自立支援制度
- プログラムでの学びを踏まえた参加者による意見交換

参加国マップ



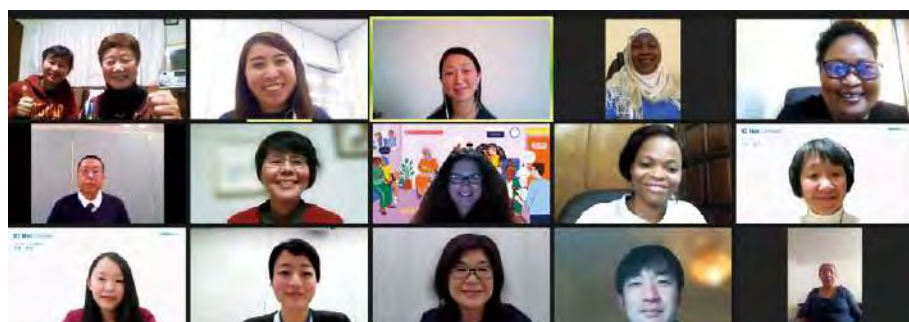
3. 公開セミナー

国内有識者による基調講演と、本事業参加者によるパネルディスカッションからなる公開セミナーを令和4年1月27日にオンラインで開催しました。

プログラム

- 開会挨拶：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）
- 基調講演：佐藤摩利子国連人口基金（UNFPA）駐日事務所長
「ジェンダーに基づく暴力（GBV）対策におけるアジア・太平洋、アフリカの課題と取組」
- パネルディスカッション：
テーマ①「コロナ禍、ポストコロナのGBVの現状と取組」
テーマ②「GBV予防と加害者対応プログラム」
- 閉会挨拶：林伴子内閣府男女共同参画局長

この事業の報告書は内閣府男女共同参画局ホームページに掲載しております。また、この事業の成果は、TICAD 8を始めとして、国や地域を超えたGBVの根絶に向けた協力につなげていきます。



フランス語圏グループの
オンライン交流会

報告書は右記
QRコードから
閲覧可能です。



女性農業者の活躍推進について

農林水産省経営局就農・女性課

令和3年度農山漁村女性活躍表彰式を開催

農林水産省では、女性が農林水産業の重要な担い手として、より一層能力を発揮していくことを促進するために、毎年3月10日を「農山漁村女性の日」と制定しています。この日の関連行事として、農林水産省が後援する「未来農業DAYs」が3月17日に開催され、令和3年度農山漁村女性活躍表彰受賞者の取組事例紹介が行われました。

農山漁村女性活躍表彰は、農林水産業及び農山漁村の活性化や、農林水産業経営や政策・方針決定への女性の参画推進、次世代リーダーとなりうる若手女性の農林水産業への参入など女性活躍推進のために積極的に活動している女性又は団体を表彰するものです。

今年は、農林水産大臣賞5点をはじめ、経営局長賞、林野庁長官賞、水産庁長官賞、団体賞など合計18点が表彰されました。

農林水産大臣賞受賞者

女性地域社会参画部門（個人）

齋藤 絹代（群馬県高崎市）

女性地域社会参画部門（組織）

みやぎアグリレディス21（宮城県仙台市）

女性起業・新規事業開拓部門

穴井 里奈（熊本県南小国町）

女性活躍経営体部門

株式会社村上農園（大分県大分市）

若手女性チャレンジ部門

宇佐川 美奈（福岡県久留米市）

農業分野の女性登用の優良事例集を公表

農林水産省は、今般、「農業協同組合・農業委員会 女性登用の取組事例と推進のポイント」を公表しました。

第5次男女共同参画基本計画においては、令和7年度までに農協役員に占める女性割合を15%、農業委員に占める女性割合を30%に向上するとの目標を設定しています。

本事例集においては、女性の農協役員や農業委員が活躍する農協や農業委員会では、女性登用にに向けた①土壌づくり（例：農協の幹部から地域の組合員に対する女性登用の意義の周知）、②仕組みづくり（例：女性の推薦体制の構築）、③人づくり（例：事務局や先輩女性によるサポート）の3ステップが行われていると分析しています。

また、女性による具体的な取組事例や女性登用の効果についても紹介しています。女性が農協や農業委員会の運営に関わることで、生活者としての視点や地域住民とのネットワークが農協や農業委員会の運営に活かされ、農協においては、地域の農産物の販売促進や直売所の活性化、農業委員会においては、様々な立場の地域住民を巻き込んだ農地の集積・集約や遊休農地の発生防止等の取組が女性を中心に行われています。

農林水産省では、女性農業者が力を発揮し、地域をリードすることができる環境づくりを引き続き推進します。



詳細はこちら
令和3年度農山漁村女性活躍表彰
（未来農業DAYs HP）

URL <https://www.mirainogyodays.org/award03/>



詳細はこちら
農業協同組合・農業委員会 女性登用の
取組事例と推進のポイント

URL <https://www.maff.go.jp/j/keiei/jyousei/index.html>
（HP中の「女性の活躍事例」をご覧ください。）



外務省主催ウェビナー「女性差別撤廃条約を知っていますか？」開催報告

女子差別撤廃条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として1981年に発効しました。日本は1985年に批准・締結していますが、日本国内のジェンダー平等の実現に向けた取組は未だ十分とは言えません。そこで、外務省は3月28日及び29日にウェビナーを開催し、秋月弘子女子差別撤廃委員会 (CEDAW) 委員 (亜細亜大学教授) をモデレーターに迎え、現役CEDAW委員4名から女子差別撤廃条約の内容及びその遵守の意義等について講演及び議論いただきました。

外務省総合外交政策局女性参画推進室

1日目

テーマ① 「女性が政治・経済の意思決定に

参画するとは？」

ヒラリー・ベデマ委員 (ガーナ出身) からは、男女平等は民主主義の根幹であり、女性の政治分野での意思決定過程への参画が増加した結果、社会福祉等が充実したガーナの好事例を紹介いただきました。また、女性の政治・経済参画を阻害する要因として、性別役割分業やジェンダー・ステレオタイプ等が挙げられました。議論では、男性の意識を変えるためには、幼少期からの学校教育、家庭教育や指導層への働きかけ等の必要性が提言されました。



テーマ② 「働き方をジェンダーの視点から考える」

ゲノヴェヴァ・ティシエヴァ委員 (ブルガリア出身) より、労働と雇用における課題として、女性の低雇用率や非正規雇用に従事する女性の比率の高さ等が提起されました。また、コロナ禍において、女性の就労が多いサービス業等が打撃を受けた一方で、テレワーク等の柔軟な働き方が広まり、男性にとっても育児参加の機会拡大になったとの指摘がありました。さらに、働き方改革の促進のため、複数回の柔軟かつ長期の育児休暇制度の構築等が提案されました。

2日目

テーマ① 「ジェンダー・ステレオタイプとは何か？

～無意識の偏見を克服するために～

ナフラ・ハイダル委員 (レバノン出身) より、「女性は感情的だから政策決定等に向いていない」等の考えはジェンダー・ステレオタイプに基づいた女性差別であり、こうした差別は雇用や結婚等の様々な分野にて表出し、文化的慣習等により強化されていくとの説明の上、こうした問題は国の立法・行政・司法の全分野において対応しなければならないとの問題意識が共有されました。また、全ての世代に対する意識啓発を実施し、ボトムアップとトップダウンの双方向から偏見を無くす必要があるとの指摘がありました。



テーマ② 「ジェンダーに基づく暴力 (GBV) の撤廃に向けてどう取り組むべきか？

～被害者保護、加害者処罰のために～

コリネ・デットメイヤー＝フェルム＝レン委員 (オランダ出身) は、GBVは身体的・性的・心理的・経済的暴力を含み、その原因として家父長制や家庭内での差別があると解説しました。また、ジェンダー平等が進んでいる欧州でさえも、GBVを巡る改善状況は遅れていることも指摘されました。議論では、性教育こそジェンダー平等の基礎であり、幼少期から自分の体は自分自身のものと教育することで、互いの人権を尊重し暴力を減らす基盤となるということが強調されました。

News

01

「女性応援ポータルサイト」を更新しました！

内閣府

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掲載しています。

この度、令和4年度の施策等に合わせて情報を更新いたしました。コロナ下でお困りの方々への情報も掲載しております。是非御活用ください。

女性応援ポータルサイト
コロナ下でお困りの方々への情報も！

詳細は、こちらを御覧ください。

URL

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



News

02

「男性リーダーの会」に参加する組織トップの「女性活躍推進への想いと取組」を発刊しました！

内閣府

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」では、参加する企業・団体等の組織トップの皆様による女性活躍推進へのコミットメントを掲載した冊子を発刊しました。多種多様な業種のトップの皆様が語るお取組や想いには、女性活躍推進のヒントとなるエッセンスがたくさん詰まっています。特集2では積極的に活躍されている3名の男性リーダーへインタビューを行い、女性活躍推進のノウハウについて伺いました。冊子の内容は下記URLからアクセスできます。ぜひ御覧ください。



冊子の内容

●特集1：データで分かる！企業における女性活躍推進の現状と取組

●特集2：インタビュー

鈴木 純氏

(帝人株式会社 代表取締役社長執行役員CEO＊)

島田 和幸氏

(株式会社ファンケル 代表取締役社長執行役員CEO)

平山 宏氏

(株式会社システムリサーチ 代表取締役社長)

＊インタビュー当時

●男性リーダーの「現状を打破する」取組と女性活躍推進への想い

など

News

03

『学校における女性の管理職登用の促進に向けてⅡ』発行

文部科学省

国立女性教育会館(NWEC)では、学校教育における男女共同参画に関する課題の1つである女性の管理職登用の促進をテーマとして、冊子『学校における女性の管理職登用の促進に向けてⅡ——現状と課題、登用促進のための取組のヒント』を発行しました。

男女共同参画社会の実現は、持続可能な社会を築いていくための地球規模の重要課題ですが、他の分野と同様に、学校教育においても、女性は意思決定過程に十分に参画できておらず、管理職を志向する割合や、管理職に占める割合には、性別による明らかな偏りがあります。このような現状を変えるためには、学校や教育委員会、地域等で、組織的な学び合いの機会を継続的に持つことにより、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みに気づき、女性の管理職登用を阻害する慣習やしぐみを変えていく必要があります。

本冊子では、初等中等教育における管理職に占める女性の割合に関する統計データを、校種や経年の変化、地域等に注目して示すとともに、女性の管理職登用の促進が求められる背景や、実践事例を交えた取組のヒントをまとめました。多様な人材が意思決定過程に参画する学校づくりに向けて、ぜひご活用ください。



詳細は、こちらを御覧ください。

URL

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/activity.html#report



詳細は、こちらを御覧ください。

URL

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





新年度の『共同参画』がスタートしました。今月号から表紙が、人と街を中心に、みんなで協力して「創る」、「生きる」をコンセプトにしたデザインに変わっています。中央の、「STOP !! HARASSMENT」の文字を掲げた人々のイラストにより、今月号の特集の一つである「政治分野におけるハラスメントの防止のための研修教材」の内容が端的に表現されていると思います。色調も鮮やかな青とピンクでインパクトのあるものになったのではないのでしょうか。多くの方の目に留まりましたらうれしいです。

さて、5月は大型連休がありますね。今年は間に有給休暇を取得すれば最大10連休です。近所をウォーキングするのもいいし、撮り溜めたドラマを見るのもいいし、大人買いした漫画を読むのもいいなあと、いろいろ計画を立てていますが、実は計画を立てている時が一番楽しかったりしますよね。心身ともにリフレッシュしたいと思います。

【編集部員I】

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155号
編集・発行
2022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
印刷
表紙デザイン
03-5253-2111 (代)
株式会社アイネット
株式会社オックス

Info

01

『女性関連施設相談員・相談事業担当者研修』開催

文部科学省

国立女性教育会館(NWEC)では、相談者への理解、相談業務に必要な知識・技能、相談を成り立たせるためのシステムの構築など、相談対応の基礎・基本となるスキルの習得を目的とする研修を実施します。この研修では、相談から見えるニーズを、地域の男女共同参画に資する事業や行政への施策へつなげるための実践力も養います。

- 配信日** 令和4年6月21日(火)午前9時～令和4年7月19日(火)午後5時
- 対象** 女性関連施設等の相談員及び相談事業担当者・相談事業管理者、地方公共団体における関連施策担当者(相談事業を統括する立場にある方を含む)
- 申込** 令和4年5月10日(火)午前9時～令和4年5月31日(火)午後5時必着
※先着順ではなく、応募多数の場合、抽選を実施します。
- 参加費** 無料(通信料は御自身の負担となります。)
- 方法** LMS(eラーニング学習管理システム)によるオンデマンド配信動画視聴及びZoomによるライブ配信。
※受講に参加するためには、インターネットに接続できるパソコン環境が必要です。(タブレット、モバイル端末も可)

詳細は、こちらを御覧ください。

URL https://www.nwec.jp/event/training/g_soudan2022.html



Info

02

『令和4年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議』を開催します！

内閣府

日時 令和4年6月28日(火)
13:00～16:00

今年度は、『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?』をテーマに、以下のプログラムを予定しています。

- 男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰
- 橋本 聖子氏(元内閣府特命担当大臣(男女共同参画))による特別応援メッセージ
- テーマにまつわる各分野で活躍する方々によるパネルディスカッション

※開催方式については、新型コロナウイルス感染症の状況を見極め判断します。
詳細が決定しましたら内閣府男女共同参画局HPにて告知します。

詳細は、こちらを御覧ください。

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



(写真は昨年度開催の様子)

怖いくらい、やさしい人だった。 会ってみたら、ほんとに怖かった。



まさかあの人…。そんなつもりなかったのに…。

あなたが望まない性的な行為は どんな理由・相手でも性暴力です!

10代・20代に対する性暴力の手口が巧妙になっています。なりすました相手から、言葉巧みに誘導され、自分の裸の画像を送信させられたり、SNSで知り合った相手に誘い出され、わいせつな行為をされたりする、SNSを利用した性被害が起きています。あなたが望まない性的な行為は、どんな理由・相手でも性暴力です。性暴力に関する情報をみんなで共有して、社会全体で性暴力をなくしていきましょう。

! 18歳になったら契約は慎重に!

2022年4月1日から
成年年齢が引き下げられます

18歳、19歳の方は、未成年であることを理由とした契約の取り消しができなくなります。アダルトビデオに出演するという認識がないまま契約し、出演を強要される問題が起きており、より一層の注意が必要です。一人で悩まず相談してください。



性暴力の悩み、ひとりで抱え込まないで。ためらわずに、ご相談ください。

(内閣府) 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
はやくワンストップ

#8891

(警察) 性犯罪被害相談電話
ハートビル

#8103

(内閣府) 性暴力に関する
SNS相談「Cure time」

キュアタイム



4月は「若年層の性暴力被害予防月間」

性暴力をなくそう



内閣府／警察庁／消費者庁／総務省／法務省／文部科学省／厚生労働省