

# 共同参画だより



▶ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が施行されました  
▶ 自分に合う場所

## 1 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が施行されました

令和6年4月1日に「**困難な問題を抱える女性への支援に関する法律**」（女性支援新法）が施行されました。この法律は「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」といった理念のもと、困難な問題を抱える女性に対する切れ目のない包括的な支援を行うことを目的としたものです。

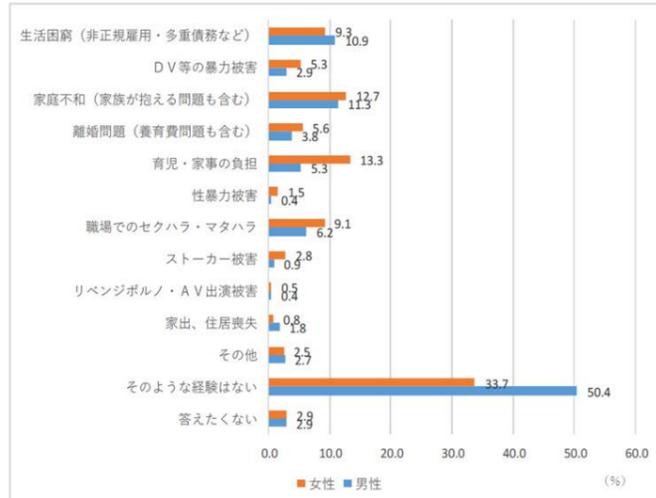
これまでは婦人保護事業として昭和31年制定の「売春防止法」に基づき、「性行又は環境に照して売春を行うおそれのある女子」（要保護女子）の「保護更生」を図るために女性支援事業として始まりましたが、近年では女性が抱える問題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係など多様化・複雑化・複合化しており、支援を必要とする人は増加しています。

### 売春防止法と女性支援新法の比較

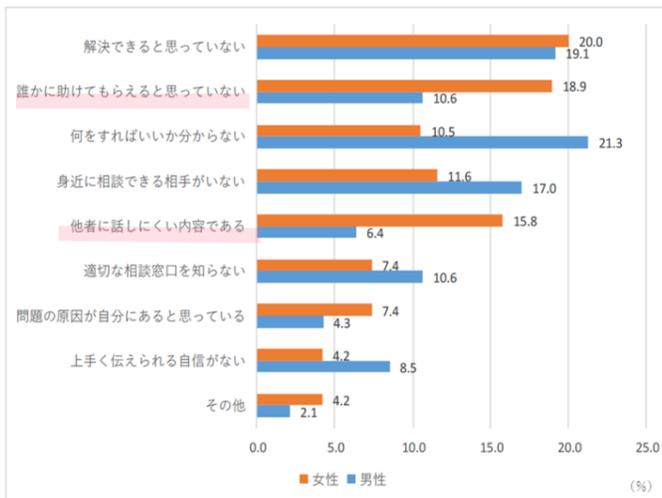
	売春防止法	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 (新女性支援法)
目的	売春を行うおそれのある女子(=要保護女子)に対する補導処分および保護更生の措置を講じ、売春防止を図る。	困難な問題を抱える女性の支援の施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心してかつ自立して暮らせるような社会実現に寄与。
施設	【婦人保護施設】 要保護女子を収容保護するための施設。	【女性自立支援施設】 困難な問題を抱える女性の意向を踏まえながら、その心身の健康の回復を図るために必要な支援を行う。
相談機関	【婦人相談所】 要保護女子の相談、必要な調査ならびに医学的、理学的及び職能的判定を行い、必要な指導を行う。一時保護を実施する。	【女性相談支援センター】 困難な問題を抱える女性からの相談に応じ、必要な情報提供や関係機関との連絡調整を行う。一時保護を実施する。
相談員	【婦人相談員】 要保護女子の発見、相談、指導等を行う。	【女性相談支援員】 困難な問題を抱える女性の発見に努め、その立場に立って相談に応じ必要な援助を行う。

### いばらきネットモニター 困難な問題を抱える女性への支援に関するアンケート※結果

あなたが、自力では解決できない困難な問題として直面したことがあるものは何ですか。



困難な問題について、対応できなかった理由は何ですか。



困難な問題は様々ですが、話しにくい内容であったり相談相手がいないと選択する人も多い様子が伺えます。  
※茨城県が県基本計画策定のための基礎資料としたアンケート

## 2 自分に合う場所

困難な状況にある女性たちの立場や抱える問題はさまざまです。結婚しているけれどパートナーから暴力を振るわれている人、家庭環境が複雑で家に居場所がない子どもなど、多様な環境があります。悩みが一つではなく、お金のこと、性のこと、家のことなどが複雑に絡み合っている状態の人もあります。あなたのいまの状況は、自分自身のせいではなく、そうせざるを得ない理由があるからかもしれません。

「自分の悩みは相談するほどのことではない。」「自分はサポートを受けるような状況ではない。」と一人で抱え込まずに相談機関へ話してみませんか？「自分に合う場所」に出会うきっかけになるはずです。

### 各種相談窓口

▶ 常総市「女性相談」  
女性の様々な悩みを臨床心理カウンセラーにご相談いただける機会をご用意しています。秘密は厳守いたしますので、一人で悩まず、安心してご相談ください。(無料 電話相談可)  
相談日：6・10・2月は第3火・日曜日 10:00～12:00 左記以外第3火曜日 10:00～15:00  
相談時間：1回 50分程度 ☎ 0297 (21) 2111 内線 2140  
HPはこちら→

▶ 茨城県女性相談センター ☎ 029-221-4166  
(配偶者暴力相談支援センターの役割も担っています)  
相談時間：平日 9:00～21:00/土日祝日 9:00～17:00  
※面接相談(平日・土日祝日:9:00～17:00)は予約制です。まずは、電話にてご連絡ください。

▶ 厚生労働省の女性支援特設サイト「あなたのミカタ」 HPはこちら↓  
DV や性暴力といった困難な問題を抱える女性のための支援ポータルサイトです。

▶ 内閣府 DV相談ナビ ☎ #8008  
DV相談+(プラス)☎ 0120-279-889、電話・メール(24時間受付) HPはこちら↓  
※チャット相談(12:00～22:00、10か国語対応)

▶ 県警女性専用電話 ☎ 029-301-8107  
DV やストーカー、リベンジポルノ等に関する相談窓口です。



紹介した公的な機関の他に、支援団体などにも窓口があります。また、厚生労働省の特設支援サイト「あなたのミカタ」では、支援を必要とする女性が必要な情報にアクセスしやすいように、分かりやすく事例が紹介されているほか、地域の身近な相談窓口が検索できます。

# 共同参画だより



- ▶令和6年度の「男女共同参画白書」が公表されました
- ▶ジェンダーギャップ指数2024が公表されました

## 1 令和6年度の「男女共同参画白書」が公表されました

「男女共同参画白書」は男女共同参画基本法に基づき作成されている年次報告書で、内閣府から毎年刊行されています。

今回の白書は、「仕事と健康の両立～全ての人々が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて～」を特集テーマとしています。

全ての人々が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会「令和モデル」の実現に向けて、基盤となるのが「健康」。女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なります。女性がキャリアを継続し、キャリアアップしていくためには、仕事と家事・育児等の両立支援に加えて、女性特有の症状を踏まえた健康への理解・支援等が求められます。

また、団塊の世代が後期高齢者に差し掛かりつつある現在、認知症への対応も含め、仕事と介護の両立も重要な課題。働きながら介護をしているワーキングケアラーが増加する中、介護の課題を個人で抱えるのではなく、社会全体で支えていくことが必要です。

女性が健康課題を抱えながらも働きやすい社会は、男性も含めた全ての人々にとっても働きやすい社会になることが期待されます。



### 第1節 社会構造の変化と男女で異なる健康課題

- ・男性特有の病気は50代以降で多くなる傾向にあるが、女性特有の病気は20代から50代の働く世代に多い。
- ・近年、未就学児の育児をする者及び家族の介護をする者に占める有業者の割合が上昇。
- ・育児・介護ともに、依然として担い手は、男性よりも女性の方が多い。

### 第2節 仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- ・20～39歳女性では、「生理休暇を取得しやすい環境」「出産・子育てと仕事の両立支援」、40～69歳女性では、「病気の治療と仕事の両立支援」「更年期障害支援」「介護と仕事の両立支援」を職場に求める割合が高い。
- ・男性は年代にかかわらず、経営陣・トップ、男性上司、男性社員の理解を挙げる割合が高い。

### 第3節 両立支援は新たなステージへ

- ・管理職として働く条件として、男女、年代を問わず「管理職でもきちんと休暇がとれること」の割合が最も高い。
- ・20～39歳女性では「出産・子育てとの両立支援」「育児等によってキャリアが中断されない体制・配慮」「育児等を配偶者と分担できること」が40～69歳女性及び男性に比べて高い。
- ・人生100年時代において、男女ともに自らが健康であり、自らの能力を発揮できる環境が重要。少子高齢化の進展の中で、労働力の確保・労働生産性の向上のためにも健康支援は必要不可欠。
- ・これらが、持続可能な形で自らの理想とする生き方と仕事の両立を可能にする要素になり得る。

参考資料：令和6年版男女共同参画白書

## 2 ジェンダーギャップ指数2024公表

### 都道府県別ジェンダーギャップ指数2024

上智大学法学部の三浦まり教授らでつくる「地域からジェンダー平等研究会」が、今年も都道府県版ジェンダー・ギャップ指数を公表しました。世界各国の男女間格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、スイスに本部をおく世界経済フォーラム（WEF）が毎年公表しているもので、日本は昨年146カ国中125位となり過去最低の順位に後退しており、依然として男女格差の解消が大きな課題となっています。

都道府県版も同様の手法で統計処理をし、内閣府の統計など、いずれもオープンデータの30前後の指標を選び「政治」「行政」「教育」「経済」の4分野で算出されました。地域ごとの男女格差を可視化することで、足元の強みと課題を認識し、地域から日本のジェンダー平等を実現することがねらいです。格差が解消され、こうした指数が不要になることを目標としています。

### 都道府県別ジェンダー・ギャップ指数2024 茨城県のランキング



### 茨城県の強みと課題

選挙区選出の国会議員に女性が3人（2024年1月1日時点）おり、市町村議会にも女性が比較的多いため、政治分野は17位でした。ただ、女性ゼロ議会が前年より増えた点は要注意です。県教育委員会の委員は男女同数、小中高校の校長や教頭などの女性比率の高さが特徴です。四年制大学の進学率は男女とも上昇し、結果的に格差が前年より広がりました。行政では、県職員の育休取得率が前年から倍増し、ランクアップにつながっています。社長数の男女比では全国3位。フルタイムの仕事では、従事者の比率や賃金での男女格差が大きいのが課題です。

参考資料：web サイト「都道府県別ジェンダー・ギャップ指数」

# 共同参画だより



- ▶ 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024 が決定されました。
- ▶ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の取組
- ▶ 男女共同参画統計リーフレット 2024 が作成されました。

## 女性版骨太の方針 2024 女性活躍・男女共同参画の推進のため、「人材育成」に取り組めます！

### 女性版骨太の方針とは…

女性版骨太の方針とは、**女性の活躍と男女共同参画の推進における重要事項を取りまとめたものです。**正式名称は「女性活躍・男女共同参画の重点方針」といいます。女性を取り巻く問題を解消し、性別を問わず誰もが自身の個性や能力を発揮できる社会を実現するために、中長期的な観点で女性活躍・男女共同参画の取り組みが推進されています。



### 背景・基本的な方針

我が国における女性活躍の機運は着実に高まっているところですが、女性の登用の状況をめぐる企業間の差異や、女性参画の取組の進捗をめぐる地域間の差異が見られるのが現状です。

こうした状況を改善し、中長期的な観点で、我が国の女性活躍・男女共同参画を持続的に推進していくため、国内外における女性活躍による企業価値の向上を示すデータを含め、女性活躍推進に資する様々な情報の普及を行うとともに、企業や地域において活躍する女性人材の育成、企業の経営層・管理職、男女共同参画センターの職員を始めとする企業や地域における女性活躍・男女共同参画推進のリーダー・担い手の育成・専門性の向上など、「人材の育成」を軸とした取組を進めていきます。

こうした「人材の育成」は、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会を実現する上でも不可欠な課題であり、能登半島地震の経験を踏まえ、防災分野における女性の参画拡大等を一層推進します。

また、こうした取組を進めるための基盤として、働き方改革、仕事と育児・介護の両立支援の推進、固定的な性別役割分担意識の解消、女性の健康への支援、配偶者等からの暴力への対策及び性犯罪・性暴力対策の強化などを着実に進めていきます。

そして、改めて、あらゆる分野における政策・方針決定過程に女性が参画する機会の確保に取り組むとともに、あらゆる分野において男女共同参画の視点に立った政策が実現されるよう、政府全体で取組を一層強化していきます。

### 今年の「女性版骨太の方針」のポイント

**女性活躍・男女共同参画を推進するための「人材の育成」を横串に据えたことです。**

- その上で、「Ⅰ 企業等における女性活躍の一層の推進」
- 「Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進」
- 「Ⅲ 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現」
- 「Ⅳ 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化」

の4つの柱に沿って、持続的で広がりのある取組の推進を目指すものとしています。

参考：令和6年6月11日女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

## 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」とは…

「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、平成26年に、女性活躍を推進するためには組織トップのコミットメントが重要という想いの下、発足しました。

現在は、企業経営者等や知事・市町村長など約320名が参加しています。会では、男性リーダーが自ら取り組むことを表明する「行動宣言」を策定しており、会に参加した男性リーダーは、行動宣言に沿って、各組織における女性活躍推進の取組を進めています。

### 行動宣言の内容

- ① 「自ら行動し、発信する」
- ② 「現状を打破する」
- ③ 「ネットワーキングを進める」

今回は、国立大学法人筑波大学学長 永田 恭介氏の男性リーダーの取組を紹介します。

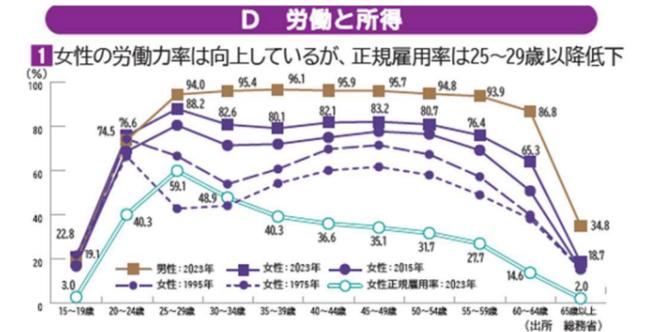
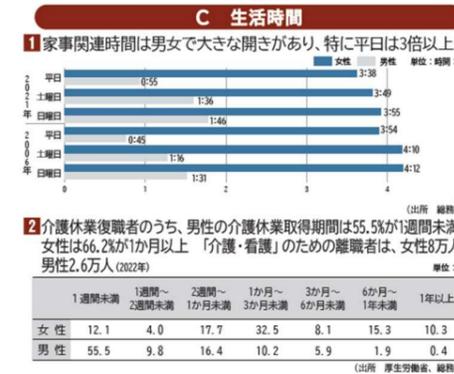
筑波大学はあらゆる面で「開かれた大学」という国立大学では稀な建学の理念を持ち、多様な人材の活躍を支援する「柔軟な教育研究組織」の実現に向けた改革を進めてきました。2016年にはダイバーシティ、アクセシビリティ、キャリアという、それまで縦割りだった支援を統合し、DACセンターという組織を作りました。さらに昨年、マイノリティに支援を限定せず、あらゆる個性に対してインクルーシブな大学となることを目指し、DACセンターを核に、ヒューマンエ、パワーメント推進局（BHE）を設立しました。BHEが企画する学長・副学長や各組織の人事権をもつ執行部が一同に介するダイバーシティ・マネジメント・サミットが定期的開催されています。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。

参考：内閣府男女共同参画「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

## 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、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表す基本データ（主として政府機関が行った公的統計データ）を基に作成しています。リーフレットの内容の一部を紹介します。



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



## ▶Special series vol.1

オールド・ボーイズ・ネットワークとは

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・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク)

全3回にわたり、内閣府発行の月刊総合情報誌「共同参画」の特集記事をご紹介します。

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 개국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。

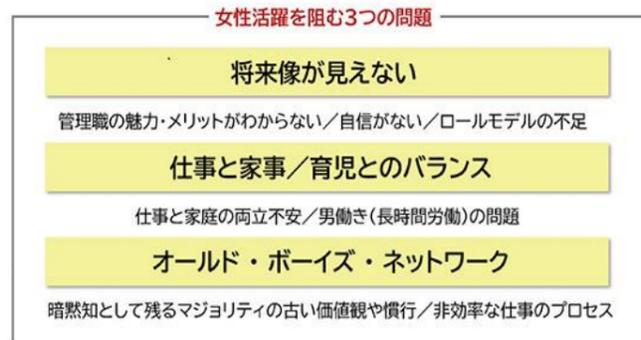
政府は、2030 年までに社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合を 30%になるよう数値目標を掲げています。「203030」と呼ばれているものです。

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・ウイメンズ・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。



### ▶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考える 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ことが必要になります。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し、「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。





▶Special series vol.2

J-Win 男性ネットワークの活動

男性管理職たちが「オールド・ボーイズ・ネットワーク」を理解し、自分事として受止めることから始まる。－ J-Win 男性ネットワーク

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)

オールド・ボーイズ・ネットワーク (OBN) とは、男性たちが中心的な役割を担ってきた多くの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っています。

あなたの周りでこのような話を聞いたことはありませんか。「キャリアプランの話をする、女性からは“管理職に魅力がありません” “仕事と家庭を両立する自信がありません” という答えが返ってくる」と言うものです。それを受けて上司は、女性は昇進を希望していない、昇進意欲が低い、と判断してしまいます。

女性の管理職が増えないのは、キャリアに対する考え方など意識の問題なのでしょうか。多くの企業には、中心的な役割を担ってきた男性たちがつくり上げ、共有してきた組織風土や仕事の仕方などがあります。女性たちにとって上位職にチャレンジするというのは、それらの約束事も知らされないままに男性管理職の中に入っていくことであり、その不安が躊躇させている理由の一つなのかもしれません。

J-Win (ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク) は、企業における経営戦略の要となるダイバーシティ&インクルージョン (以下D&I) の推進と定着を支援する NPO 法人です。

活動の柱は、組織、社会を牽引する女性リーダー育成を支援する「女性3層ネットワーク」と、企業のD&Iを推進し、組織の活性化を支援する「D&I推進3層システム」です。

この活動の中で、メンバー全員が男性というプログラムがあります。部長職、課長職の男性管理職が参加する「J-Win 男性ネットワーク」です。



## ▶J-Win 男性ネットワーク - チェンジエージェントに向けての意識改革

男性ネットワークの活動目的は、男性自身がD&I・女性活躍推進の必要性を理解・腹落ちし、自分の言葉で自信を持って周囲に語れるようになること。1年間の活動を終え、それぞれの企業に戻って仲間を増やし、チェンジエージェント (変革を推進する人) として行動すること、としています。

男性ネットワークでの学びは、「企業の持続的な成長に向けて、なぜD&I (多様性と包摂) 推進が必要なのか」を理解することから始まります。スタート時には「D&I推進のために何をすればいいかわからない」「数字目標のために女性を管理職に引き上げるのは逆差別ではないか」など、疑問を持つメンバーも少なくありません。

## ▶D&I推進は企業にイノベーションを起こす経営戦略の要

第1回 男性ネットワーク定例会はJ-Win 理事長 横尾敬介の講演から始まります。

「激変するビジネス環境にあって、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企業成長を持続させるためには必要となります。過去の成功体験にすぎり、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始まり、緩やかな衰退へと向かっていくからです。

企業文化・風土を変革し、組織を活性化させるD&I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ことをしっかりと理解してください。そして女性活躍推進が多様性の第一歩であることを忘れてはなりません。」

男性ネットワーク活動も数か月を過ぎると、D&I推進は企業が持続的な成長をするために必要な経営戦略であること、女性活躍を阻む壁として「オールド・ボーイズ・ネットワーク (以下OBN)」があることを理解できるようになります。ただ、頭では理解するものの十分に納得し「腹落ち」するまでには至りません。自分の言葉で、D&Iの必要性を周囲に語ることは難しく、何よりも自分自身のOBNには気づいていないからです。

## ▶「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の自分事化

企業も職種も異なる多様なメンバーが集い、D&I推進を加速させるための議論が続けられます。課題の本質を探るために仮説を立て、アンケート調査やヒヤリングを実施し、メンバーとのディスカッションを繰り返すなかで、多くの「気づき」や「ヒント」を得ていきます。そして、多くの洞察から新たな事実を知り、当初、考えていた仮説とのギャップに驚かされることになります。



男性ネットワーク活動風景

この頃になるとメンバーの意識にも明らかな変化が見られます。これまで「あたりまえ」だと思っていた考え方、行動をしっかりと振り返ることで、はじめて「自分事化」が出来るようになります。課題解決の糸口を見つけるとともに、男性管理職としての責任や行動、どのようにして組織全体に浸透させていくのか、についても考えられるようになります。

スタート時の疑問であった「D&I推進のために何をすればいいかわからない」の答えを探り出し、さらに議論を重ね、男性ネットワーク活動の集大成となる最終報告会での発表を迎えます。

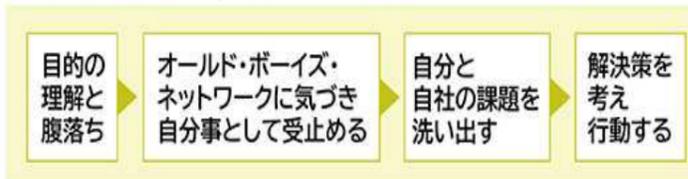
## ▶チェンジエージェントとして企業のD&I推進を加速させていく

1年間の活動を終え、男性ネットワークメンバーはそれぞれの企業、職場へと戻っていきます。

そして、ここからが活動の目標であった「企業に戻り、仲間を増やし、チェンジエージェントとして行動すること」がスタートします。D&I推進がなぜ必要なのかを自分の言葉で語り、仲間を募り、組織としての問題点を洗い出す。課題克服に向けて何が出来るのかを仲間と一緒に考えて、自らがチェンジエージェントとして行動していきます。

男性ネットワークの卒業生たちが、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、サポートしていくことで多様な人たちが活躍できる環境を整えていく。チェンジエージェントとしての行動が企業文化、組織風土の「変革」を加速させていきます。

まとめると以下ようになります。



NPO 法人J-Winについて、詳しくはこちらをご覧ください。  
<https://j-win5.jp/>





▶Special series vol.3

経営戦略の要となるダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進



OBN がつくってきた企業文化を変革する。  
経営トップに必要なのは  
D&I 推進への「本気の覚悟」と「徹底したコミットメント」。

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)

日本では、企業経営者をはじめ多様な組織のトップの9割を「男性」が占めています。その男性経営者が中心となって、経営戦略の要となるダイバーシティ&インクルージョン (D&I)、女性活躍推進にコミットし、強力なリーダーシップを発揮して、オールド・ボーイズ・ネットワーク (OBN) が作りあげてきた古い企業文化、組織風土の変革に取り組もうとする動きが始まっています。

## 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 J-Win CEO 会議／実行リーダーの会

2014年に内閣府が推進する「輝く女性応援会議」が開催され、各地域・分野で、輝く・輝こうとする女性達を応援するムーブメントが始まりました。この取組の輪をさらに広げていくことを目的に、男性経営者による「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」を発足させています。

NPO 法人 J-Win では 2021 年に、会員企業の経営者、D&I 推進担当役員による「CEO 会議／実行リーダーの会」を発足させました。「CEO 会議」は



J-Win 実行リーダーの会

D&I 推進を経営戦略として位置づけ、経営トップが自ら徹底して実行することをコミットする会議体です。

これと連動する「実行リーダーの会」は、CEO 会議で議論された女性活躍推進に向けたコミットメントを、より具体的な施策へと素早く結びつけていくことで実効性を高めることを目指しています。

## D&I 推進に、なぜ「経営者」のコミットメントが必要なのか

激変するビジネス環境にあって、これまでのやり方を続けるのでは現状維持さえ難しく、やがて事業の衰退を招くことになります。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、新しい考え方やイノベーションを生み出す D&I 推進が、企業の持続的な成長には欠かせないからです。

その一方で、女性管理職を増やし、働きやすさに配慮すれば業績は上がるのか、といった疑問や、D&I 推進に取り組む余裕がない、女性社員の採用や教育を行っても進んでいる実感がなく、という声も聞きます。

D&I 推進は、単に数値目標を掲げ、制度を導入すれば解決するようなものではなく、その障害となっているものは企業の文化や風土として組織に深く根づいていることから、社員の意識改革や企業文化の変革を伴う全社的な課題として捉えることが必要です。

D&I 推進を組織に根付かせ、女性の活躍や指導的地位への登用を加速させるためには、ボトムアップの取組だけでは不十分です。経営者自らが率先して、本気で取り組む覚悟を示し、具体的な行動でその意思を示すことが重要です。トップダウンで推進しなければ、組織全体の意識改革は進みません。

## J-Win CEO 会議の取組

CEO 会議の参加者は J-Win 会員企業の経営者 (社長・CEO) です。ダイバーシティ経営に積極的な先進企業から、20 名の経営者による経営者同士の、本音の議論が行われます。会議の目的を「D & I 推進を経営戦略として捉え、経営トップ自らが徹底して実行する」とし、ここでも経営者によるコミットメントの重要性に触れています。

この会議では、社長・CEO から交代で D & I にかける熱い想いを語っていただくことにしています。その後、毎回設定するテーマについて、それぞれの企業が持つ課題感や D & I 推進事例・施策を議論しています。この議論の中で、経営者同士が相互に刺激を受け、「気づき」「覚悟」「迷いの払しょく」から、D & I 推進の「スピーディな社内展開」へと結びつけ、同質性の高い企業文化を変革するための意識をより強固なものにしていきます。

## 女性活躍推進に関する課題認識 (2つの壁) と取組

CEO 会議で紹介された女性活躍推進に向けた取組事例を紹介しましょう。この企業では、女性がキャリアアップして活躍するための課題解決に取り組んでいます。

女性社員が抱える不安として「課長の壁」「部長の壁」があると考え、それぞれのステージでの課題解決のための研修プログラムを設けています。

ここでの注目は「部長の壁」に対応するためのプログラムです。全社視点で視座を高め、キャリアアップを目指してほしい将来の役員、部長候補の女性社員に対して、全ての役員がそれぞれのサポーターを務め、リーダーの育成を図るという制度です。

この制度のメニューにはメンタリング、勉強会、自己啓発などがあり、メンタリングでは役員と対象者による個別面談が月1回、1年間かけて行われます。リーダーとしての考え方や意思決定の重要性、難しさなど多様な視点、視座 (他事業、経営目線) を教えていくというものであり、役員が統括する部門のミーティングにも参加するといったオプションもあるようです。

1年間のプログラムを終えると候補者は、上位職へのキャリアチャレンジに前向きになった自身の変化を実感出来るようになります。また、女性社員の育成に直接携わった役員からも、指導的地位への女性登用、人材育成の重要性を改めて理解できた、などの感想が寄せられるようになったようです。

## 経営者が考えるべきこと、行動すべきこと

経営者が考えるべきこと、行動すべきことについてお聞きします。社内で D & I 推進月間などを設けて社員を教育する、それで D & I は進むのでしょうか。D & I・女性活躍推進は企業に課せられた数値目標ではなく、イノベーションを生み、古い文化や風土を変革し、企業の持続的な成長のために不可欠なものです。

経営者には、組織全体の課題を明確化し、多様性を尊重する文化を醸成するために、率先して具体的な行動を示すこと、全員参加型の研修や教育プログラムを通じて成功事例を共有することで、社員一人ひとりが組織の目標達成に貢献できるよう、モチベーションを高めることなどが求められます。

繰り返しになりますが D & I 推進は経営戦略です。経営者は自社の現状をしっかりと把握し、長期的な視点を持ち、強力なリーダーシップを発揮し、経営に多様性を取り込むことで、必ず成果に結びつけることができます。企業文化を変革し、企業の持続的な成長を実現するのは、経営者の「本気の覚悟」と「徹底したコミットメント」です。

NPO 法人 J-Win について、詳しくはこちらをご覧ください。

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