国際女性の日2010

International Women's Day

平等の権利と機会
すべての人のための前進

国連は3月8日を「国際女性の日」と定め、女性たちが平等、安全、開発、組織への参加のための努力により、どこまで可能性を広げてきたかを確認すると同時に、今後のさらなる前進に向けて話し合う場として設けられた記念日としています。

今年は1995年に北京で開催された第4回世界女性会議から15年の節目の年（北京＋(プラス)15）にあたり、3月1–12日にはニューヨークの国連本部で検討会合が行われ、ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントの促進について15年間の進捗状況を確認するとともに、課題の克服に向けた話し合いが行われました。

日本では、「国際女性の日2010 国連公開シンポジウム 平等の権利と機会：すべての人のための前進 －北京＋15：ジェンダーの平等と開発、そして平和－」が3月8日、東京・大手町の日経ホールで開催されました。同シンポジウムは、19の駐日国連諸機関と日本経済新聞の共催、および独立行政法人国際協力機構（JICA）と国連グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク（GC-JN）の協力により開かれ、「ジェンダーの平等と女性のエンパワーメント」をテーマに、開発途上国と日本国内の現状と課題について多彩なゲストの皆さんと一緒に考える貴重な機会となりました。当日は420人を超す参加者が、パネル・ディスカッションや基調講演に熱心に耳を傾けました。

シンポジウムでは初めに、司会を務めるキャスターの長野智子氏が「国際女性の日」の成り立ちを説明し、続いて潘基文（パン・ギムン）国連事務総長によるビデオ・メッセージが紹介されました。事務総長は「女性の権利のための闘いは国連のグローバルな使命の中心的な要素」であり、北京会議からの15年間に前進はあったものの、「すべきことはまだ多く残っている」と述べ、出産時の死亡や女性に対する暴力のまん延といった課題に国際社会が力を合わせて取り組むよう呼びかけました。

この後に行われた国連親善大使によるトーク・セッション、基調講演、4人の男性パネリストが日本のジェンダー問題を議論する「メンズ・パネル・ディスカッション」、そして閉会挨拶の詳細は、次ページ以降にご紹介しています。また、ジェンダーに関する国連の最新の動きも合わせてお伝えします。（www.unic.or.jp/iwd/2010/）

■ Photos：UN/DPI

国連親善大使
トーク・
セッション

途上国で実際に見て感じた女性や女児の置かれた現状

北澤　豪
JICA オフィシャルサポーター

紺野　美沙子
国連開発計画親善大使

有森　裕子
国連人口基金親善大使

アグネス・チャン
日本ユニセフ協会大使

北澤：モデレーターの北澤です。JICA オフィシャルサポーターとして数々の開発途上国を訪問し、毎回感じるのは「同じ人間に生まれてなぜこんなに違うのか」ということです。しかし、そこに生きる女性たちはつらい立場にありながら、自分たちの現状をしっかり見つめています。親善大使の皆さんに、まず「途上国における女性と女児たちの置かれている立場」について、現地で見て感じたこと、一番印象に残っていることをお話し願います。

有森：2002 年から国連人口基金（UNFPA）の親善大使として、今までに 8 カ国を訪問しました。現在、UNFPA が特に力を入れている緊急の課題は妊産婦の健康の向上です。20 年前に比べると、子どもの死亡率は減ってきているにも関わらず、その子どもを産む妊産婦の死亡率は減っていないという現状があるからです。

現地を視察してよく目にしたのが、女児の強制若年結婚です。非常に貧しい家庭の 13-14 歳前後の女の子が、本人の意思とは関係なく、経済的な理由から年上の男性と強制的に結婚させられるのです。待ち受けているのは過酷な労働と妊娠・出産です。妊産婦が死亡する原因は様々ですが、女性や女児が男性よりも圧倒的に過酷な労働をし、それが生涯に影響するような現状があるという事実を知っていただきたいです。

アグネス：ユニセフはもともと子どもを助ける団体です。しかし活動するうちに分かってきたのは、母親が自立していなければ子どもを助けることはできないということです。もし子どもを助けたいなら、まず母親を助けなければいけません。

今でも毎年約 50 万人の女性が妊娠・出産時に命を落とします。1 億人以上の子どもたちは学校に行けず、その多くは女の子です。毎年 6,400 万人の女性が 18 歳未満で結婚させられます。また、15 歳から 19 歳までの間に出産している女性が毎年 1,400 万人いますが、彼女たちはまだ体ができていない女の子たちです。100 万人を超える人身売買の犠牲者の多くは女の子で、性的なおもちゃにされてしまいます。また、女性は家庭内でも最後に食べることから栄養失調になり、HIV に感染しエイズになるなど、一番過酷な状況にいます。こうした現状を私たちが忘れないことが大切だと思います。忘れないことが最初のステップではないでしょうか。

紺野：国連開発計画（UNDP）の親善大使を務めて今年で 12 年目になります。この間に親善大使として、8 つの国と地域を訪問しました。一番の印象は、紛争や自然災害が起きると最も弱い立場にある女性や子どもたちが真っ先に影響を受けるということです。しかし、私が今まで出会ってきた女性たちはそのような困難な状況下でも、自分よりもまず家族のことを考えて生きていて、そういうエネルギーを持った女性に数多く出会いました。

途上国に限らず世界中の女性は、まず自分を犠牲にしても家族の幸せを考えます。親善大使としての経験から、「女性たちが平和を作っている、復興を支えているのだ」と感じています。

北澤：ありがとうございました。お話いただいたように、途上国に置かれている女性と女児たちの現状は本当に厳しいです。こうした現状を変えるために、私たち一人ひとりができること、また日本としてできることを、次にお話いただきます。

有森：インドを訪れた時、なぜ女性と結婚するのかと男性に聞いたら、「親が家の手伝いに必要だと言うから」という答えが当たり前のように返ってきました。そう答えた彼を責めることはできません。女性は教育を受けていないから家の中での手伝い以外に役に立たない、と思われているのが現実だからです。

それに対し UNFPA は、女性が自分自身で何かを作り、少しでも収入が得られるように支援活動を行っています。その結果、あるインドの村では子どもがまずお母さんを慕って近寄るようになりました。それまでは、家庭で一番大事だと思われて

いたお父さんのそばにしか行かなかったのです。笑顔が増え、家庭が円満になりました。たとえ教育を受けていなくても、生きていく上で女性がいかに重要な存在であるか、また女性には何ができるかを様々な角度から見せていくと、家庭だけではなく社会や世界全体が変わっていくのだと実感しました。

私は、スポーツを通じて活動する機会が多いのですが、スポーツの現場には子どもから大人まで様々な人が集まります。そうした場所で、例えばエイズなどの問題を知った場合、人々がその問題を積極的に広めていくようになります。UNFPAが支援しているユースセンターのスポーツ・イベントで子どもたちにエイズ問題に関するパンフレットを配ったり、健康がどれだけ大事かという話をしたりします。私はスポーツは人を感動させるものととらえてきましたが、それ以上に「世界で通用する手段」として意味あるものだと感じています。

アグネス：1998年に日本ユニセフ協会大使になってから、12カ国を訪れました。そのうちの1つであるソマリアでは、91年から内戦が続き、無政府状態となっています。国際機関スタッフの誘拐や爆破事件、自爆テロがあるため、外国の人たちも近寄ることができなくなりました。

2月に訪れたソマリアの避難民キャンプでホーダンという16歳のソマリア人の女の子と仲良くなりました。内戦から逃れるために親兄弟とエチオピアに逃げ、10年前に戻ってきた後に立て続けに親が死にました。7人の兄弟は避難民キャンプの中で生活し、兄たちが（日雇いの仕事で）稼いでくる1日150円ほどをもとにホーダンが家族全員のご飯を作り、家計をやりくりしてきました。12歳からずっとです。彼女には医者になりたいという夢があります。理由を聞くと、FGMを止めたいと言うのです。FGMとは女性性器切除のことで、ソマリアでは根強く残っており、97%の女の子たちがFGMを受けています。ホーダンはそれを止めたいのです。彼女の夢は叶うでしょうか。

ソマリアでは、女性たちが避難民キャンプで立ち上がっています。リーダーシップのある女性たちはNGOを立ち上げ、キャンプの中で子どもたちのフリースクールを行ったり、奨学金を出して学校に行かせたりしています。ユニセフはその中の大規模な国際援助団体の1つです。ソマリア全土で配られている教科書や学用品は、日本政府の援助を受けてユニセフが配っていますが、これによって子どもたちの就学率が上がりました。小学校には11%の子どもしか通っていませんでしたが、今は22%になりました。

ソマリアは1つの象徴です。100円でも10円でも届けば、それが食費になり学費になりますから、国連の様々な団体で皆さんが一番大事だと思うものに、ぜひ支援して欲しいと思います。

紺野：開発途上国では、この日本では想像もできないような男女の差別があり、女性の社会的地位が非常に低く、小学校にさえ行くことができなかったり、選挙に参加できなかったりします。こうした問題に、国連機関は力を合わせて取り組んでいます。

登壇者のプロフィールは www.unic.or.jp/iwd/2010/ をご覧下さい

1999年に親善大使として最初に訪れたカンボジアで、同国の女性大臣から、女性は社会的地位が低く、「女性は石ころ」という言葉があると聞きました。でもその方は、女性は石ころではなくて宝石なのだ、平和な社会を作っていくためにとても大切な存在なのだ、という気持ちで仕事をしていると教えてくれました。

3年前にはHIVエイズに感染した女性たちの働く縫製工場に行きました。女性であるということだけで差別があり、HIVに感染したため、たとえそれが結婚しているパートナーからうつされたものであっても、離婚や退職など二重の差別を受けている女性たちです。UNDPの支援によって、女性たちは縫製工場で働くことにより、収入だけではなく悩みを打ち明けられる仲間も得て前向きに明るく仕事をしていました。

私たちがすべきことは、非常に厳しい状況にいる女性たち、そして子どもたちに生きる希望を持ってもらうことです。金銭面だけでなく、女性の心の希望を増やす仕事がとても大切だと思います。そうした支援が必要だということを皆さんに知っていただき、買い物をする時もできるだけフェアトレードや途上国の女性たちが作る商品を選んでいただけたら、と思います。

北澤：ありがとうございました。親善大使の方々は様々な国を訪問されて、そこには同じような問題があることがわかりました。支援によって大きな変化がもたらされる一方で、一番怖いのは支援が止まったりして、女性たちが立ち上がって何かをしようと動いているにも関わらず、何もできなくなることです。ODAも国連による支援も、皆さんの心からの支援や協力によって動いています。

女性に生まれてきて良かったと思える生き方ができるようにしなければいけない—。女性だけでなく男性もそうしたことを理解して、皆で解決していかなくてはいけないと感じています。この場でこの話が終わるのではなく、生活の場で今日の話をもっと広げていただきたいと願っています。

基調講演

目指す社会へ 企業が取り組む男女共同参画

岩田　喜美枝　株式会社資生堂　代表取締役副社長

北京+15という記念すべき年にお話しする機会をいただき、ありがとうございます。まず、北京女性会議で世界が決めたことは何だったのか、日本ではその後どのように進展し、何が課題として残されているかについて、「雇用」の分野を中心に企業経営の立場からお話します。

■北京会議後の日本の取り組みと課題

会議では12の重点問題領域が取り上げられ、雇用に関しては「経済活動における不平等」と「意志決定の参加における不平等」の2つが取り上げられました。これらの課題を解決するための戦略目標として、「女性と経済」の項目では雇用差別の撤廃、職業と家族的責任の両立などが、「権力・意志決定における女性」の項目では平等なアクセス・参加を保障するための措置、女性の参加能力の向上などが掲げられました。

北京綱領を受けて、日本政府は男女共同参画2000年プラン、第1次、第2次男女共同参画基本計画を作成し、今日まで取り組んでいます。2020年までにあらゆる分野の指導的地位に占める女性比率を30%以上にする、男性の育児休業取得率を10%以上にする、などの数値目標も盛り込まれています。この15年間で確実に変化はありましたが、課題も数多く残っています。

雇用の分野での女性の活躍を示す重要な指標の1つは、管理職に占める女性の比率です。日本は9.3%で、10%に満たない国は日本と韓国だけです。女性の管理職が少ない最大の理由は、「M字型カーブ」にあると私は考えています。出産・育児のために仕事を辞める女性が多いため30代で労働力率が下がり、子育てが一段落すればほとんどの方は再就職するので40代でカーブは再び上昇します。そのため、M字の形状になっているのです。日本ではこの再就職の際に正社員として働くことが大変難しく、ほとんどがパートや派遣、契約社員といった非正規雇用で働くことになります。すなわち、子育てのための仕事の中断、再就職の際の雇用形態が非正規雇用であることが、女性の管理職が増えない理由だと考えています。

では、出産・育児期に仕事が続かないのはなぜでしょうか。1つには、長時間労働の問題があります。育児期にあたる30代男性の2割以上が週60時間以上という長時間労働をしています。こうした男性はほとんど育児に関わることができず、育児負担は女性に重くかかります。もう1つは、保育所に子どもを預けにくい点です。2万5千人という待機児童の数が掲げられていますが、これは地方自治体に申し込みをした人の数で、氷山の一角にすぎません。潜在的な待機児童が約100万人はいるのではないかと私は思っています。

このように、日本における雇用分野での問題の根源は「子育て期に仕事が続かない」という部分にあり、解決するためには①正社員の長時間労働の是正、②保育所の待機児童問題の解消、この2つが何よりも優先的に取り組むべき課題であると考えます。

■人材の完全活用とダイバーシティ

私は、企業を経営する立場から女性の活躍支援をしていますが、なぜ企業経営にとってそれが必要なのでしょうか。第1の理由は「人材の完全活用」です。企業経営には様々な経営資源が必要ですが、その中でも「ヒト」は特別です。いかによい人材を採用し、育成して活躍してもらうかは、常に最重要の経営課題です。

2つ目の理由は、ダイバーシティ（多様性）の重要性です。市場を構成する人々のニーズや価値観は多様です。企業も、役員や社員の構成が、男女、国籍、職歴など様々な観点から多様である方が市場のニーズをよりよく理解することができ、競争優位に立てるのです。

女性の活躍が進んでいる企業ほど、経営パフォーマンスが良いという調査結果があります。また、女性の勤続が伸び、男女間の勤続年数の差が小さい企業ほど利益率が高いという調査結果もあります。なぜでしょうか？　答えは明白です。女性の活躍が進んでいる企業ほど人材に無駄遣いが無く、市場の多様性への対応が有利にできますから、他の条件が同じであれば経営パフォーマンスが良いのは当然でしょう。

■ワーク・ライフ・バランスの実現

次に、企業における女性の活躍の3段階についてお話します。資生堂も長い間、「子どもができたら退職するのが当たり前」という第1段階にあり、多くの優秀な女性社員が退職しました。日本企業の多くは、まだこの段階にあるのではないでしょうか。第2段階は、「仕事と子育てがなんとか両立できる」段階です。この段階への移行は、育児休業（以下、育休）制度や短時間勤務制度など、子どもが小さい時期の仕事と子育ての両立支援策をいかに充実させるかがカギです。同時に、保育所や学童保育の待機児童問題を解消することが必要で、これは行政が短期集中的に解決すべき課題です。

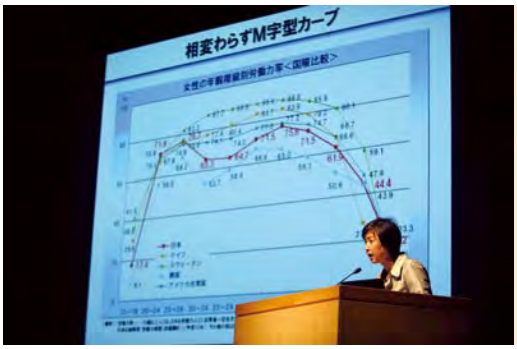
第3段階は、男女や子どもの有無に関係なく、「全ての人が管理職や専門職としてキャリアアップできる」段階です。男性も当たり前のこととして子育てに関わることができる段階です。資生堂はこの段階を目指していますが、障害の1つに「長時間労働」の現実があります。解決のためには、全ての社員が「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるよう、働き方のスタンダード（標準）を見直すことが必要です。

もう1つ必要なことは、「女性の育成や登用のための意識的な取り組み」です。具体的には、採用のあり方、仕事の与え方、評価、昇進、異動、研修などにおいて、女性がもっと活躍できるように効果のある対策を実施することです。これを「ポジティブ・アクション」と呼びます。

そしてこれらの全ての段階を通して必要なことは、1つに社内の意識改革です。経営者トップ、男性管理職、そして女性社員自身の意識改革が不可欠です。もう1つは、家庭の中での男女の役割を見直すことです。こうした課題を踏まえ、①育児との両立支援策、②ワーク・ライフ・バランス実現のための働き方の見直し、③ポジティブ・アクションについて、資生堂の事例をご紹介します。

■資生堂の取り組みから

まず、「仕事と育児の両立支援策」に関して、資生堂では常に法律の制定よりも早く、他社に先駆けて様々な取り組みに着手してきました。1990年に導入した育休を始め、2002年には「WIWIW」（育児休業者のスムーズな職場復帰が目的。インターネットを通じて育児情報や社内情報を入手したり、上司とのコミュニケーションを可能にするソフト）、2003年には事業所内託児施設「カンガルーム汐留」を設置、2005年には通常無給の育休のほか100%有給の2週間の短期育児休業制度を導入し、男性の育休取得促進を図りました。2007年からは「カンガルースタッフ」制度を設け、早めに退社する育児時間取得者の代替要員として、夕方3-4時間働く短時間契約の美容職を配置しています。こ



雇用の分野での女性の活躍を示す重要な指標の1つが、管理職に占める女性の比率で、日本は9.3%。女性管理職の少ない最大の理由は、出産・育児のために仕事を辞める女性が多いためだ。30代で女性の労働力が下がるため、いわゆる「M字型カーブ」が日本の特徴となっている

うした取り組みにより、毎年約1,000人の社員が育休を取得し、出産・育児のために退職する社員はほとんどいなくなりました。一方、配偶者の転勤による退職がなくなりません。そこで、配偶者が国内転勤の場合に同じ地域へ異動させる同行制度、海外転勤の場合の休業制度、これらの制度があっても退職せざるを得なかった人のための再雇用制度も整備しました。考えられるものは全てやったというくらいの気持ちです。

2つ目の課題である「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と、それ以外の、育児や介護などの家族との生活、生涯学習、スポーツや趣味、社会貢献活動などのプライベートの生活を充実、両立できるような「働き方の改革」のことです。メリハリをつけて働き、個人生活の時間を生み出す。その時間で仕事以外の活動をし、家庭、地域、社会の様々な価値観や情報に触れ、社外の多様な価値観を仕事に活かす。そして、仕事の価値創造力を高めるという、仕事と仕事以外の生活の間で好循環をつくることです。つまり、個人の幸せな生活を実現すると同時に、経営の効率化や価値創造力の強化といった観点から、企業の競争力を高めるための取り組みでもあります。

ワーク・ライフ・バランスは、どのようにすれば実現できるでしょう。働き方を変える方法は、主に、1人当たりの労働時間の短縮と、フレックス・タイムや在宅労働といった労働の柔軟化の2つが挙げられますが、日本の企業にとっては、労働時間の短縮が喫緊の課題であると考えます。労働時間の短縮は人を増やせば可能ですが、人件費の増大を招いて企業の競争力を落とすことになります。そこで企業が目指しているのは、今の人員の範囲内で、1時間当たりの生産性をいかに高めるかという取り組みです。これには、社員の意識改革だけでなく、優先順位の低い仕事を思い切って止めて仕事を減らす、ITへの投資、決裁権限を現場に下ろすなど、業務の廃止と業務プロセスの簡素化が重要です。つまり、ワーク・ライフ・バランスとは「業務改革」に他ならないのです。

最後に「ポジティブ・アクション」についてです。資生堂グループのリーダー（部下のいるラインの管理職）に占める女性比率は、現在19%です。この数値は日本企業としては非常に高いと思いますが、海外の現地法人では管理職の53%が女性です。業界特性も考慮すると、19%という数値はまだまだ低いと言わざるを得ません。男女双方を対象とした人材育成を、企業戦略としていかにスピードアップするかが重要で、社員全体のリーダー育成のスピードを早めることにより、結果として女性リーダーの輩出が高まると考えています。

昨日と今日、そして去年と今年を比較すると、変革はなかなか進んでいないように感じます。しかし、15年という単位で振り返ると、確実に変化していることは事実です。これからも諦めずに、スピードを上げて、皆さん一人ひとりがそれぞれの立場で変革のために取り組んでいただきたいと思います。

登壇者のプロフィールは
www.unic.or.jp/iwd/2010/ をご覧下さい

メンズ・パネル・ディスカッション

男女共に生きやすい社会を目指して

「メンズ・パネル・ディスカッション」では、男女共に生きやすい社会、働きやすい環境の構築においてリーダーシップを発揮している男性4人をパネリストに迎え、それぞれの取り組みやビジョンを語っていただきました。男女共同参画社会の実現に向けた日本社会の最新動向と今後の展望を議論します。登壇者は次の通り。

有馬　利男　国連グローバル・コンパクト・ボード・ジャパン議長
中畠　信一　株式会社喜久屋　代表取締役　兼　CEO
つかごし　まなぶ　NPO法人ファザーリング・ジャパン
伊藤　公雄　京都大学大学院文学研究科教授
岩田　三代　日本経済新聞　論説委員　（モデレーター）

登壇者のプロフィールは
www.unic.or.jp/iwd/2010/ をご覧下さい

岩田：男女雇用機会均等法が施行された頃から女性問題や女性労働を取材し、その状況が変わって女性の社会進出が進んだと感じますが、今の日本で障害となっているのは、高度経済成長期に「女性は家庭を守り、男性は外で働いて家族を養う」という役割分業に基づいて社会や企業ができてきたという点です。はじめに、富士ゼロックス社長のご経験があり、グローバル・コンパクト・ボード・ジャパンの議長を務める有馬さんから、企業の立場で男女共同参画についてお話し願います。

岩田三代氏

有馬：経営や企業の立場からお話します。まず、私が携わっている国連の「グローバル・コンパクト（GC）」とは、国連が企業に呼びかけて一緒に世界を良くしようという運動です。企業が事業を通じて社会に本気で関わっていくということは、企業自身だけでなくパートナー、サプライヤーなどの取引先も共に関わるということです。グローバルに手を組んで意味のある社会的行動を起こせば、影響力は無限大です。

2015年の達成を目指す国連の「ミレニアム開発目標（MDGs）」には、「開発のためのグローバル・パートナーシップの構築」が目標の1つに掲げられ、企業もメンバーです。また、「ジェンダーの平等の推進と女性の地位向上」や人権の問題も含まれています。このように、ジェンダー問題は他の問題とつながっており、企業はGCに参加することで、様々な形で連携しながら良い社会をつくる活動を行っていくのです。

次に企業内部の視点についてお話します。富士ゼロックスの親会社であるゼロックスは「企業のダイバーシティ（多様性）のお手本」と言われるように、女性の比率が全体の31.5％を占め、管理職における比率は32.9％で全体の比率より高くなっています。また、採用面でもダイバーシティのポリシーを取り入れると共に、「人事制度としてのサクセション（継続）」も企業の推進力になっています。後継者たちをきちんと育てることで制度的に担保されているという意識が強くなっています。

日本の労働人口が今後20年でおよそ1,000万人減るだろうと言われています。日本は今、女性、高齢者、若者、障害者、さらに外国人、こうした人々が本当に働ける環境を作らなければいけない時代に来ていますし、それに関して企業ができることはあるのです。

岩田：次に中小企業の中でも非常に先駆的な取り組みをしている株式会社喜久屋の中畠さんにお話を伺います。

中畠：まず、当社の幹部職への登用について説明しますと、役員6名のうち半数の3名が女性です。そのうち2名はパートタイマー出身で、うち1人はシングルマザーです。また、経営幹部及び役職者21名のうち、7名が女性となっています。

女性にとって働きやすく、能力を発揮しやすい環境を提供するための取り組みについてですが、当社はジェンダー意識の改革推進ということをあまり考えていません。むしろ、ヒューマニズムの推進（人間尊重）という観点に立ち、男女の異なる特性を勘案しつつ、人間として付き合おうというのが私どもの考えです。

女性にとって能力を発揮しやすい環境とは、女性の立場や事情を尊重し理解する経営側の考え方と、女性が安心できる職場を作る現場の取り組みの2つが上げられます。当社は全従業員の8割が女性ですが、様々な立場にある方が多く、男性が理解しようとしてもなかなか理解できません。ですから、私は女性がどのような時に困り、会社としてどう支援すればよいのか率直に問いています。

非正規従業員が活躍する秘訣は働きやすい環境を提供することです。働く側の要望に応じた柔軟な勤務形態を可能にし、学校行事に合わせて休めるシフトにしたり、子どもの病気など突発的な欠勤にも周囲のフォローを得やすい雰囲気を作ったりしています。工場にはキッズルームを設け、子連れ勤務も可能です。

こうした企業の投資はどのようなリターンをもたらすのでしょうか。まず採用面では、クリーニング現場は以前、3Kということで人材が集まりにくかったのですが、現在2-3名の枠に対して30名の応募があります。また、女性が安心して働ける職場づくりに取り組んだ結果、品質の向上、コスト削減、事故発生件数の減少など企業の安心にもつながっています。

有馬　利男氏

岩田：次にイクメン、すなわち育児をする男性としてご自身も育児休暇を取得されたNPO法人ファザーリング・ジャパンのつかごしさんです。男性が家庭に関わらないと日本の企業も社会も変わっていかないというところで、その突破口となるべく、頑張っていらっしゃいます。

つかごし：ファザーリングとは「父親であることを楽しむ生き方」のことです。我々はこれを浸透させることが働き方の見直し、企業の意識改革、社会不安の解消、次世代育成につながると信じて活動しています。

主な事業内容に、まずセミナー事業があります。2007年にファザーリング・ジャパンを立ち上げ、現在では年間200本の講演依頼が来ており、父親支援のニーズの高まりを感じています。検定事業は「パパ検定」の名で広く知られ、コンサルタント事業では自治体や企業と組んで様々な活動を行う一方、物販事業や音楽家のパパを中心にした音楽配信事業も行っています。調査研究事業では親が子育てしやすい会社アンケートを毎年実施し、その結果、父親の育児を支援する企業は女性にとっても働きやすい環境になるとデータが示しています。

現在の活動の1つに、男性の育児休業（以下、育休）促進プロジェクト「さんきゅーパパプロジェクト」があります。男性の育休取得率は1.23％と世界でもまれに見る低さです。しかし、育休を取得したいと考える男性は3割いますし、未婚男性の7割が取得を希望しているという調査結果もあります。現実にはこれだけギャップがあるということです。2010年6月30日に施行される改正育児・介護休業法は父親の育児支援を数多く盛り込んだ法律です。我々は産休を取るパパを「さんきゅーパパ」と呼んでいます。「ありがとう」の意味も込めているのですが、そうしたパパたちが日本に溢れることが社会の変わる節目になると思い、このプロジェクトを立ち上げました。父親が変われば家庭が変わり、地域が変わり、そして社会が変わる。そう信じて活動を続けていきます。

岩田：今のようなお話を聞くと、日本の男性も変わりつつあるかなと思うのですが、一方、男は働いてこそ…という声も根強く聞かれます。次に、「男性学」という学問の創始者とも言うべき、京都大学大学院教授の伊藤さんに伺います。

中畠　信一氏

伊藤：1970年代の女性運動の影響を受け、男性の立場から何かできないかということで30年前から男性研究を始めました。20年ほど前から行政の男女共同参画の政策に関わり、「90年代は男性問題の時代になる」と予想しました。その理由は明白で、70～80年代に女性差別撤廃の動きが急激に広がり、男性に変化を求める声が必ず出てくるだろうが、男性はなかなか対応できずに様々な問題が生じるだろうと考えたからです。もう1つの理由は、男性の中からも長時間労働でしんどい、子育てがしたい、変わらなければ人間らしい生活ではないのではないか、という声が出てくるのではないかと思ったのです。予想どおり、90年代から20年、日本社会は男性の問題が顕在化してきました。例えば、過労死で亡くなる方が年間数万人と言われていますが、ほとんどが男性です。98年以降、年間3万人と言われる自殺者の7割も男性で、およそ半数近くが40～50代の男性です。明らかに男性のジレンマが90年代から現在に拡大していると思います。

では、日本は大きく変わったかというとやはり変わりきれなかったと思います。育休を取りたい男性は3割いますが、未だに取得率は1%程度しかないのが現状です。30代男性で60時間以上働いている方が2割以上いるという状況では、なかなか実現できないと感じます。日本社会、特に社会のマジョリティだった男性がこの問題に鈍感だったと言えます。70年代以降、世界は開発途上国も含め男女平等に向かって動きましたが、日本はその動きに乗らず、むしろ、70～80年代は男性の長時間労働で社会を支え、女性は社会に出てこないでいいという仕組みで経済成長を達成したように思います。グローバル・ジェンダー・ギャップ指数で、日本は130カ国中98位（2008年）です。

前半のトーク・セッションでお話があったように、確かに開発途上国の貧困の問題は深刻です。しかし、数字で見ると女性の社会参画に関して日本は途上国並みです。この問題がグローバルな問題だという認識が大変欠けています。なぜ、国連がジェンダー平等をこんなに訴えるのでしょうか。世界の今後を考えた時、男女で社会を支えていかなければなりません。特に日本は少子高齢社会ですから、男女で支えていかないとどうにもならない状態なのです。3月8日は世界的に見ると重要な日ですが、日本のメディアはほとんどこの日の重要性を伝えていません。「知らせる」ことも含め、より多くの人々と共有していく必要があります。

岩田：日本には高度経済成長の成功体験がありますが、今は男女で支えていかないと社会は回らないし、世界に遅れを取るということに対し、社会全体の意識改革がまだ途上です。次にディスカッションに移ります。まず有馬さん、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業は増えていますが、今後の進展、社会へのインパクトについてお願いします。

有馬：基調講演の中でM字カーブの話がありましたが、その根本原因の1つが終身雇用・年功序列です。あるアンケート

によると、7割が終身雇用・年功序列に賛成というのが現状ですが、一方で日本の国際的・相対的な力はどんどん落ちています。職務をベースにした仕事で評価し、見合った報酬を支払う人事報酬制度に変えなければだめです。ここを変えない限り、いくら制度を導入しても真の意味でワーク・ライフ・バランスは実現できないでしょう。働き方そのものを変えていくことに手をつけるタイミングに日本企業は来ていると感じます。

つかごし　まなぶ氏

岩田：中畠さん、その点では中小企業の強みと申しますか、パートの方が役員になるなど非常にフレキシブルですね。社会の変化を感じる点などありましたらどうぞ。

中畠：もともと非正規雇用で働いていた方が正社員に登用されて、経営の幹部になるケースがあります。それまで何かにつけて妻の職場に電話をかけてきたり、早く帰ってくるよう催促のメールをしていた夫が、妻の収入が自分の稼ぎを超えた瞬間に、雨の日に迎えに来たりしたというケースもあります。もともと男性には雇用の歴史において「食わせてやっている」という考え方があり、家庭での立場は収入に対応すると感じるところが強いのかもしれません。収入が同水準になったところで、逆に思いやりの気持ちが出てきたり、お互いの立場を認めたりすることができるのでしょう。

岩田：私も取材をしていて、意識転換とは理念抽象論ではなく経済力の影響が大きいと感じます。親善大使によるトークでも、「お母さんに経済力をつける」というお話がありましたが、男女の気づきを生む1つのきっかけになるのかもしれません。続いて、つかごしさん、ご自身の活動を通してお感じになるところをお聞かせください。

つかごし：長時間労働を強いられている男性が育児をしようとすると、男性は社会的弱者になってしまいます。それほど仕事と子育てを両立するのは大変なのです。我々はよく「女性も変わらなければいけない」と言っています。育児をしようとすると、まずママが「そうじゃない」と口出し、経験のないパパは文句を言われてやる気をなくしてしまいます。日本では半数以上が里帰り出産で、世界でまれに見る数です。ママが子どもとタッグを組んで帰ってくれば、パパは手を出せません。パパの育児に対する意識は変わらないとママは言いますが、実はそうさせてしまったのはママなのです。

パパが育児をするメリットは、先に賃金格差の問題でもありましたが、女性がより外に出やすくなることだと思います。最近、日本では児童虐待の事件が増えています。実母による虐待が半数以上を占めていますが、その原因に父親の無関心があります。母親を孤立させず、パパが最初から育児に参加すれば、それが予防策になるのではないかと考えています。

岩田：伊藤先生、いま確かに変わりつつありますが、この辺がまだ足りないという点は何でしょうか。女性も育児休業を取ろうとしている夫に対して、「出世に差し支えるのでは？」と立ちはだかるケースもあるようですが…。

伊藤　公雄氏

伊藤：様々な意識調査の中に「性別役割分業意識」があります。男は外で働いて女が家を守るというものです。政府の調査では、賛成する人の割合が全体的に減っていますが、ある世代だけ増加傾向にあります。20代の女性です。これは経済的な問題で、楽をしたい、専業主婦の方が楽じゃないかという計算による判断ではないかと思います。ただ、今の世の中で専業主婦が可能でしょうか。とても無理です。専業主婦と一緒に家族を営んでいくだけの稼ぎが多くの若い男性にはありません。そういった面では、20代の女性もまだ現実が見えていません。

問題を知るということが非常に大切です。これまでメディアに対する働きかけが弱かったし、メディアの側も伝えてきませんでした。日本のメディアの特徴として、女性の役員がほとんどおらず、90年代後半は0%でした。現在、女性記者は10～20%になりつつありますが、管理職となるとまだまだ少ないわけです。男性主導のメディア社会が、この問題に鈍感であり続けてきたということが言えます。

もう1つ、生活の問題も大切です。これからは男性たちもある程度の自立ができなければ、高齢化社会の中で生きていけません。男性が老後も生き生きとしていくためにも、生活自立能力、特に精神的な自立が必要です。

岩田：最後に一言ずつお願いします。

有馬：企業の代表としてなかなか変わらない部分を話していますが、これからのグローバル競争の時代、経営者が意識を変えなければいけないと思います。

中畠：男性が意識改革するのは女性のためではなくて男性のためです。家庭で自分の使った食器を洗えない男性が、職場で同僚や部下の信頼を得られるはずがない。これが私の持論です。

つかごし：男性の育児休業取得率が1.23%というのは非常に恥ずかしい数字だと思います。皆さんの周りで子どもが生まれた、生まれそうだという男性がいたら、「当然、取るよね？」という雰囲気をぜひ作っていただきたいです。

伊藤：古い男らしさから男性も解放されようと言ってきました。ドイツの男性研究者の言葉に「支配することなく、たくましく」という言葉があります。男女共にしなやかに力強く生きていくということが、今問われているのではないでしょうか。

岩田：高齢化社会で、男性のためにも男女共同参画を早くからやっていかなければいけないと思います。社会のためにも我が身のためにも、意識を変えていき、男女揃って家庭も仕事も、ということが日本社会の将来のためでもあると感じます。本日はありがとうございました。

閉会挨拶

国際女性の日100周年を祝う

福島　みずほ　内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

本日の国際女性の日は100周年ということで、大変感慨深いものがあります。この100年、もちろんそれ以前から、女性の参政権を求める運動を含むあらゆる闘いがありました。日本には65年前まで女性に選挙権も被選挙権もありませんでした。女性は裁判も起こせなければ、財産の処分権もない、そういった戦前の条文を大学生のときに見てびっくりしたことを思い出します。

今日の「国際女性の日」の集まりは、北京+15ということで大変活発に行われています。私は弁護士として働いていた当時、1995年の北京会議に参加し、多くのNGOの皆さんと会いました。政府会議のみならず、NGOの会議もとても活発で、世界の女性たちのすさまじい熱気に感化されて帰国したことを、今でも鮮明に記憶しています。当時の北京の行動綱領に少女の権利などがあり、何とか日本でもこういうものを役立てたいと思いました。

それから15年経ち、担当大臣として日本で男女平等をいかに進めるかということに、多くの人たちと取り組んでいます。一言で言えば「ジェンダーの主流化」です。国連親善大使によるトークの中でも、ODA（政府開発援助）、難民、女性の健康支援など様々な分野で、女性の視点をしっかり入れていこうという話がありました。日本政府も子ども、雇用、家族、社会保障など、あらゆるところに女性の視点を入れたいと考えています。

日本はジェンダー・エンパワーメント指数が世界で57位です。それでもなお、私たち日本人女性は世界では相対的には恵まれていますから、北の国の女性として世界の問題に取り組まなければいけないと感じます。その使命もありますし、その力があると確信しています。それと同時に国内でも、この57位という位置から前進させていきたいと思っています。

現在、第3次男女共同参画基本計画の作成に精力的に取り組んでいますが、実効性のある男女共同参画を実現したいと考えています。女性にとって良い社会は、間違いなく男性にとっても良い社会です。企業だけでなく、保育所や育児支援、女性の両立支援、あるいは会社を辞めざるを得なかった女性たちの支援、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの問題、女性の貧困、困難を抱える女性など、多くの分野で取り組んでいきたいと思っています。全ての女性、全ての男性に、男女共同参画は自分の問題なのだと思ってもらいたいです。国内における課題はたくさんありますし、日本がODAを出すときにもっと女性の視点・立場で世界中の様々な女性たちを応援し、共に生きていきたいと思っています。

女性と男性がともにこの地球上で生きていきます。そのための楽しい関係、あるいは成果を出していきたいと考えています。

国際女性の日100周年、そんな素敵な日にご挨拶ができることをとても嬉しく思っております。あと100年、また一緒に頑張っていきたいと思います。ありがとうございました。

（役職はシンポジウム開催当時のものです）

共同セッション：国際女性の日を記念して

2010年の国連公開シンポジウムは、日本経済新聞社ほかが主催する国際女性の日イニシアティブ「Femmes@Tokyo（ファム・アット・トウキョウ）」と連動して開催されました。シンポジウム終了後には、その後に予定されているイベント参加者を交え、「国際女性の日を記念して」と題した30分間の共同セッションを行い、100周年を迎える国際デーを会場の参加者の皆さんと共に祝いました。セッションには福島みずほ大臣、有森裕子UNFPA親善大使、アグネス・チャン日本ユニセフ協会大使に加え、村田俊一UNDP駐日代表、長谷川真一ILO駐日代表が登壇し、国連の目指すジェンダーの平等について語り合いました。

国際女性の日2010　国連公開シンポジウム Photos © UNIC/YasusukeOta

ジェンダーと国連

2010年女性の地位委員会、世界の女性にとっての重要課題を検討

今年の女性の地位委員会（Commission on the Status of Women = CSW）会合は、ニューヨークに集まった3,500人を超える市民社会代表と数百人の政府代表にとって、過去15年間に得られた大小の勝利を記念し、今後の課題に焦点を当てる機会となりました。

過去最大級の影響力を誇るグローバルな会議の1つ、第4回世界女性会議で「北京宣言・行動綱領」が採択されてから、今年で15年になります。3月1日から12日の2週間にわたり開催されたCSW会合では、北京会議から現在までに達成された成果の評価、経験とグッドプラクティスの共有、優先行動課題のとりまとめが重点事項となりました。CSW会合と並行して、国連機関、非政府組織（NGO）、民間企業、各国政府も100件近いイベントを開催しました。会合で話し合われた女性に関する重要な4つの優先課題を振り返りながら、ジェンダーに関する国連の取り組みを見てみましょう。

第54回女性の地位委員会には、3,500人を超える市民社会代表と数百人の政府代表が集まった

1985年に北京で開催された第4回世界女性会議のオープニングから。握手を交わすキッタニ事務総長特別代表（左から2人目）と江沢民中国国家主席（同3人目）Photos: UN/DPI

1. 妊産婦死亡率 Maternal Mortality

妊産婦の健康状態の改善というミレニアム開発目標と、そのために妊産婦死亡率を4分の3引き下げるという具体的目標は、あらゆる目標の中で最も達成が難しくなっています。この分野では決定的な前進が見られないばかりか、信頼できる統計もなく、大規模な支援も得られていません。最も正確と見られる推計によると、2005年には出産により50万人以上の母親が命を落としています。

3月の会合でCSWが妊産婦の死亡率・罹患率ゼロを目指し力強い決議を採択したのに加え、潘基文（パン・ギムン）国連事務総長が母子保健の前進を加速するためのグローバルな行動枠組みを発足させる予定であること、および、6月のG8サミット主催国のカナダがこの問題を「最優先課題」に掲げていることから、2015年というミレニアム開発目標（MDGs）達成期限までに残された5年の間、母子の命を救うという目標達成に向けた機運はさらに高まると考えられます。

2. 女性に対する暴力 Violence against Women

女性に対する暴力は、いわば密室の中で広がっています。女性の70%が一生に一度は暴力を受けるとの試算もあります。暴力は個人的な苦痛をもたらすだけでなく、CSWパネル討論で事務総長も指摘したとおり、「開発を根底から損ない、不安を助長し、社会的な平和の達成をはるかに困難にする」ことにもなります。

紛争と性暴力に関する事務総長特別代表に任命されたマルゴット・ヴァルストレム氏（スウェーデン）は、4月にコンゴ民主共和国への訪問後に安全保障理事会で報告を行い、性暴力の防止を優先課題とするよう訴えました。

一方、事務総長によるキャンペーン「UNiTE to End Violence against Women（団結しよう、女性への暴力を終わらせるために）」の活動は地域、国レベルへと広がりを見せ、同キャンペーンの5つの目標のうち、特に女性に対する暴力に関する国内法の採択と施行という第1目標に重点が置かれています。

3. 意思決定における女性の役割
Role of Women in Decision -Making

列国議会同盟（IPU）の調査によると、全世界の国会議員に女性が占める割合は18.8%と、過去最高に達していますが、北京会議で提唱された30%という目標には及びません。

ジェンダー問題・女性の地位向上に関する事務総長特別顧問のレイチェル・マヤンジャ氏は、女性国会議員の選出を「アカウンタビリティ」の問題だとした上で、政府内の女性の割合が低い国ほど「包括的でも、平等的でも、民主的でもない」傾向が強いと指摘しています。

意思決定のできる地位にある女性が少ないという事実は、政策にジェンダーの観点を取り入れることを制限するという点で、出口の見えない状況となっています。例えば、和平プロセスのトップに立つ女性がいなければ、和平合意においてジェンダーへの配慮がしにくくなります。国連経済社会局（DESA）によれば、1992年以来、正規の交渉代表団に女性が占める割合は7.1%にすぎず、和平合意の署名者に女性はわずか2.1%しかいません。また、正式な調停役を務めた女性もほとんどいません。

15年前、北京の世界女性会議での演説で大きな反響を呼んだヒラリー・クリントン米国務長官は、今回のCSW会合の席上で、「歴史の教訓によれば、女性によって構築されず、また女性のために構築されない平和が、真の恒久的恩恵をもたらす可能性ははるかに低い」と発言しました。

4. 新たなジェンダー機構
New Gender Entity

国連総会は2009年末に採択した決議で、ジェンダーの平等と女性の地位向上を担当する新たな国連機構の創設に道を開きました。潘基文事務総長はこの機構設置案を総会に提出し、その検討を仰いでいます。

この新機構創設を進めることの重要性は、CSWの北京会議15周年再検討会合全体を通じて、繰り返し力説されました。国際女性の日（3月8日）の記念式典に出席した事務総長は、今度は加盟国が行動を起こす時であることを強調した上で、新機構創設決議を「遅滞なく」採択するよう、各国政府に求めました。

事務総長の計画によると、ジェンダー問題・女性の地位向上に関する特別顧問室（OSAGI）、経済社会局女性の地位向上部（DAW/DESA）、国連女性開発基金（UNIFEM）、国際女性調査訓練研修所（INSTRAW）という、権限を異にする4つの国連組織が1つの機構に統合されることになります。

統一機構の創設に対しては、国際問題への女性の参加を推進し、女性問題に関する国連の権限を強化するものとして、強い支持が見られます。しかし、この問題を検討する過程で、戦略的アプローチの相違も生まれてきました。一部の加盟国は、全面的な権利と法的保護の確保によるジェンダー平等に重きを置いていますが、開発途上国の中には「地位向上」をより重視し、女性のための開発という課題を前面に押し出す向きが多く見られます。

Photos: UN/DPI

女性の地位委員会（CSW）第54会期で決まったこと

女性の地位委員会は、第54会期閉幕にあたり採択した7件の決議により、

＊政府に対し、市民社会と民間企業の支援を得て、女性と女児がHIV感染から身を守れるよう、その地位向上に向けてあらゆるステップを踏むよう求めた。

＊すべての武力紛争当事者に対し、女性と子どもの人質を解放するよう呼びかけるとともに、人質を取ることが人権蹂躙を意図する違法行為であることを再確認した。

＊パレスチナ女性と女児の人権の推進および保護に引き続き特別の注意を払うよう求めた。

＊加盟国に対し、法律の制定と執行を含め、女性器切除術をはじめとする有害な伝統的慣行に取り組み、これを廃止するために必要なあらゆる措置を講じるよう呼びかけた。

＊各国に対し、女性の生産的な完全雇用へのアクセス、および、女性の経済的意思決定への全面参加の加速を含め、経済的なエンパワーメントを促進する具体的な政策とプログラムを策定、実施するよう求めた。

＊世界と各国の指導者に対し、妊産婦の死亡率と罹患率を引き下げ、母子の健康を増進するために緊急に必要な政治的意志、資源、公約、協力および技術援助を確保するよう求めた。

＊ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントを担当する新たな国連機構設置に関する総会決議を歓迎した。

妊産婦死亡率について思う　　アシャ＝ローズ・ミギロ国連副事務総長

「私はかつて、法律扶助弁護士として経験を積みました。出産時に家族を亡くし、救済を求めて私のところを訪れた人々の悲痛な姿を、決して忘れることができません。

私自身も何人かの友人を失ったことから、その苦痛はさらに身にしみて感じられます。これは農村部で起きた話ではなく、はるかに優れたサービスを受けられると考えるような都市部で起きた話です。

世界各地では、女性が出産を迎える際、親類縁者は別れを告げることまではしないものの、ひょっとしたらもう会えないのではないかと心配する姿があまりにも多く見られます。また、その逆の立場となることもあるのです。

私は2番目の子どもを出産するとき、同じ恐怖に見舞われました。分娩室から生きて出られるかどうか、子どもたちが生きていけるかどうかと不安に思ったのです。これはわずか10年ほど前の話です。間もなく迎える誕生を祝いながら、迫り来る死におびえねばならないとは、何という皮肉でしょうか」

（2009年6月）

写真で見る世界の女性たち　Women Around the World

1）ハイチ政府主催の国際女性の日イベントで、音楽に合わせて手拍子する女性たち（首都ポルトー・プランス、2010年3月8日）
2）両親を手伝い、収穫したトウモロコシを日干しするため、家の外へ運ぶ東ティモールの少女（2009年2月）
3）国連児童基金（ユニセフ）が改修した井戸から汲み上げた水をかめに注ぐコート・ジボワールの少女。安全できれいな水へのアクセスはミレニアム開発目標（MDGs）の取り組みの1つ（2008年3月）
4）北京で開催された第4回世界女性会議に合わせて開かれたNGOフォーラムへの参加者たち（1995年9月）
5）セネガルの農村部でマンゴーとサツマイモの加工品を売る女性たち。国連開発計画（UNDP）の導入したプロジェクトにより、まき拾いや水汲みに1日数時間を費やす生活から解放された（2006年6月）

Photos: UN/DPI

発行　国際連合広報センター
〒150-0001　東京都渋谷区神宮前5-53-70　国連大学本部ビル8階
TEL: 03-5467-4451　FAX: 03-5467-4455
URL: http://www.unic.or.jp　E-mail: unic.tokyo@unic.org
2010年7月（3,500）