

ジェンダー平等へ 自分なりのアクションを

国連広報センター所長
根本 かおる

グローバル・スタンダードに触れる機会を

私には最近、自分なりに心掛けているジェンダー・アクションがあります。2015年9月に採択され、2016年1月1日から実施が始まった「持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals, 略してSDGs)」について講演やパネル・ディスカッションに登壇してほしいとの依頼が最近ひっきりなしに来るようになりました。SDGsは経済・社会・環境にまたがる17分野の目標からなる、203

0年に向かって世界を牽引するマスタープランで、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントはその根幹にあります。SDGsのゴール5として独立した目標が設けられるとともに、全ての目標に関わる横断的な課題として位置付けられています。

ところが、そのSDGsを論じる行事への登壇者として私以外は全員男性を想定しているというケースも多く、SDGsの精神に反しているのです。そんな場合には「ジェンダーバランスの取れた構成でなければ、登壇は難しいです」とお伝えして再考していただ

の成功事例や教訓から学ぶ必要があるのでは、と強く感じています。

国連システムにおけるジェンダーバランス

は、「手ごたえあり！」ということですが、登壇者の人選を再考してほしいと伝えると、皆さん（日本を代表する大企業・大組織の方々ばかりです）、「それがグローバル・スタンダードなのか…」というように、一様に目から鱗が落ちたような表情をされます。女性社員・職員の方々からは、「中にいる自分たちには言えなかったことを、外部の根本さんが指摘してくださった」との声が寄せられます。日本のエスタブリッシュメントの方々には、もつとジェンダーに関するグローバル・スタンダードに触れる機会を持って、世界と日本とのギャップを実感し、皮膚感覚で世界

もちろん、国連にとっての道も平坦なものではありません。国連システムは、1979年の女子差別撤廃条約の採択や1995年の北京女性会議などの流れの中で、国連そのものの取り組みとしてジェンダー主流化に取り組みできました。私は1996年8月に、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) を皮切りに国連システムでの勤務を始めましたが、駆け出しのUNHCR

いています。と言うのも、私自身が国連職員としての人事査定のために立てた目標の中に、「自分が登壇するイベントにおいて、登壇者・参加者のジェンダーバランスの促進に努力する」という自分としてのジェンダー関連目標を入れているからです。このように、私の所属する国連広報局では、マネージメントにあたる職員は全員、何らかのジェンダー関連目標を人事査定用の目標に盛り込むことが今年から求められるようになりました。

自分なりにジェンダー目標を設けて日頃の活動の中で実施して感じるの

R職員だった頃、同僚たちが北京女性会議を受けて「女性の参加」「ジェンダー主流化」を熱く議論していたのを覚えています。国境を越えて避難する難民の半数以上が女性と女児で、彼女たちの声に耳を傾けて女性特有の課題を洗い出し、支援活動に盛り込むことが求められました。加えて、職員の面でも、性暴力などの機微に触れる話を難民女性たちから聞き取り、解決策を考える上で、支援現場での女性職員の存在は不可欠です。しかしながら、こうした取り組みは、当時は国連システム内で一貫性のある形で進められていたわけではありませんでした。

また、国連システムの職員におけるジェンダーバランスについても、2000年までに達成することを国連総会から求められてきましたが、それには到底間に合いませんでした。2008年、「このままのペースでは、課長クラスでジェンダーバランスが達成でき



ねもと・かおる
東京大学法学部卒。米国コロンビア大学大学院で国際関係論修士号を取得。1996年から2011年末までUNHCR (国連難民高等弁務官事務所) にて、アジア、アフリカなどで難民支援活動に従事。WFP (国連世界食糧計画) 広報官、国連UNHCR協会事務局長も歴任。フリージャーナリストを経て2013年8月から現職。著書に「日本と出会った難民たち―生き抜くチカラ、支えるチカラ」(英治出版) など。

るのは20120年になってしまおう」と危機感を持った当時の潘基文事務総長が、国連機関・国連事務局の部長の長に対してレターを出し、職員のジェンダーバランスの達成を優先事項とすることを求めたという経緯があります。こうして国連事務局に関しては、人選を行うパネルに最低一人は女性を入れること、ショートリストに最低一人は女性を入れることなどのジェンダー配慮型の採用や、ワーク・ライフ・バランスに配慮したテレコミュニケーションやフレックス勤務などの人事政策が徹底されるようになりました。

こうした流れの中で2010年、それまで4つに分かれていた国連の女性関連の組織を統合してUN Womenが設立され、2012年、UN Womenのリーダーシップのもと、「UN System-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women (国連システム全体のジェン

ダー平等と女性のエンパワーメントのための行動計画、略してUNSWAP)」が、国連事務局・機関の長が一堂に会する「国連システム事務局長調整委員会」で採択されたのです。これはジェンダー分野において初めて、国連システム全体に一貫性をもって適用される共通の指標の枠組みです。説明責任、成果に基づくマネージメント、監督、人的・財政的リソース、キャパシティ、知識・情報の管理という大きく分けて6つの分野のもとに全部で15のパフォーマンスを測るための指標があり、毎年この枠組みに従って部局・機関ごとに進捗を測り、加盟国に報告することになっています。

国連システム全体にまたがる共通のプラットフォームができたことで進捗のモニタリングや他との比較が可能になり、これが改善に加えて大きなプレッシャーになります。国連広報局もUNSWAPを実施する中で、局として

のジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための戦略を2016年4月に策定しました。UNSWAPは2017年を最終年にしていますが、最新の2017年4月に出された事務総長報告(E/2017/57)では、到底2017年いっぱいでは達成できる状況にはありません。特に、ジェンダー分野への財政的・人的リソースの配分やリソースのトラッキングなどで課題を多く残し、これらの指標については今の進捗の度合いでは、2040年代にならないと完全実施に到達できないと見られています。積み残しや新たな課題も多くあることから、2018年にUNSWAP 20が策定されることになっています。是非、こうした枠組みを日本の政府・自治体・民間部門でも参考にしていただきたいと思います。

国境を越えて確認される女性のステレオタイプ化

東京の国連広報センターでは、現在の所長は女性、また職員の7割が女性です。さらに、センターでは大勢の大学生・大学院生がインターンとして活動し、感覚的にその7割程度が女性です。女性職員がリーダーシップを発揮している姿は、いろいろな意味で若い学生たちの意識改革につながることで、国連事務局から幹部が訪日する際に受け入れや広報サポートの面で窓口となり、力強く組織を牽引する女性幹部に直接触れる機会は若者たちに大きな刺激になると確信しています。国連広報センターとして発信するコンテンツについても、女性を担い手として描いたエンパワーメントにつながる内容を積極的にまとめ、ステレオタイプに陥らない伝え方を、インターンを含めたチーム全体に徹底しています。

広報・発信を担う国連職員として、日本のメディアに対して注文があります。

日本のテレビドラマでは、企業の役員会などの参加者はほとんどが男性で、女性はサポート役として描かれます。ニュース番組でもメインキャスターの多くが男性で、女性はアシスタットの役割を担っています。日々多くの人々が触れるマスコミが女性をどのように描くかは、人々の潜在意識への刷り込みに大きく影響します。国連広報局では対外的な発信の中で、女性がステレオタイプによって描かれないことや女性の声が盛り込まれることを局としての目標にしています。

アカデミー賞助演女優賞受賞者で、女性の自立や女性に対する暴力などを描いた映画『テルマ&ルイズ』のテルマ役を演じたハリウッド女優のジーナ・デイヴィスが創設した研究所Geena Davis Institute on Gender in Mediaは、映画・テレビ番組・広告などにおいて女性がどのように、どれぐらいの分量で描かれているかを分析しています。

2014年に同研究所がUN Womenとの協働で発表した、日本を含む11カ国の映画を対象に行った調査結果(<https://seejane.org/symposiums-on-gender-in-media/gender-bias-without-borders/>)によると、国境を越えて女性のステレオタイプ化が見られ、かつ女性が登場する役柄・時間数・セリフの長さなどにおいて平等に扱われていないことが明らかになりました。

女性が演じる役柄の数や登場する時間、セリフの長さで大きな差があるだけでなく、検事や判事(13対1)、教授(16対1)、医師(5対1)、理系のいわゆるSTEM job(7対1)などの社会的ステータスの高い職業の役柄では、特に男女のギャップが大きくなっています。企業の役員、政治家の幹部の役柄で女性が占める割合も、それぞれ13・9%と9・5%と圧倒的に男性が中心です。また、映画を製作する側においての女性の少なさは、日本が特

に指摘されている課題です。この調査では、女性が監督を務める映画では女性の登場人物が6・8%増えるという結果も明らかになっています。作り手のジェンダーバランスがいかにか大切にを表す数字だと思います。

ジェンダー新時代を迎えた 国連と遅れ目立つ日本

国連では、今年1月1日に第9代国連事務総長が就任し、新たな時代を迎えました。史上初の女性の事務総長待望論も強くありましたが、選考レースを勝ち抜いたのは、元ポルトガル首相で、10年あまりにわたって国連難民高等弁務官として故郷を追われた難民・避難民に寄り添ってきた経験を持つアントニオ・グテレス氏です。昨年12月12日の就任宣誓式後に行われた記者会見で「就任100日間で実行したい優先事項は？」と尋ねられ、グテレス氏は「まずはジェンダー。近々発表

経済・教育・政治・保健の4つの分野からなる世界経済フォーラムの「ジェンダー・ギャップ指数」において、日本は「G7諸国では最低」という立ち位置を記録し続けています。2016年に発表された指数では、144カ国中111位でした。女性の政治参画について見てみると、下院（日本の衆議院）の女性議員の割合は9・3%で、これは世界の国会議員が参加する「万国議会同盟」が発表した2016年の統計で193カ国中163位と、前年の156位から順位を落とし、G7では最低です。日本の衆議院での女性議員比率は1995年に北京女性会議が開催された頃の世界平均に20年経ってようやくほぼ追いついたのですが、その間に世界はもっと前進し、2016年の世界平均は23・4%に達しています。地方自治体でも、全町村の3分の1が、女性議員が一人もいない議会、いわゆる「女性ゼロ議会」です。

される幹部人事で自分の決意を見せた」と答えました。その言葉通り、数日後、国連のナンバー2である副事務総長、事務総長の右腕となる官房長と政策担当特別顧問の3つの要のポストに、ナイジェリア、ブラジル、韓国出身の女性を任命したと発表しました（韓国出身の康京和氏は、のちに韓国外相に就任し、退任）。さらに今年3月には、国連生え抜きの中満泉さんを軍縮担当上級代表に任命しました。中満さんの抜擢は、日本人女性としては初めての国連本部事務局での事務次長クラスへの就任となり、就任早々、核兵器禁止条約の難しい交渉を国連事務局の立場から支え、採択に導きました。

グテレス事務総長は、フィールドにおける事務総長特別代表・特使も含めた事務次長・事務次長補レベルにおいて、2021年までに男女比をファイティー・ファイティーとするジェンダー・パリティーの完全実施を公約し

国会や地方議会の選挙で男女の候補者数をできる限り均等にするように政党に努力を求める「女性議員増法案（政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案）」が2017年2月、全党で合意されました。第193回国会で成立する見通しだったものの、国会運営の混乱から議論できず、次回国会に持ち越されることになってしまいました。衆参両院や自治体選挙で候補者の男女の数をできる限り「均等」にするため、政党に女性候補者の擁立を促すもので、罰則規定のない理念法ではありませんが、女子差別撤廃にとつて、大きな前進となる法律です。是非、この法案が次の国会で確実に成立することを期待しています。思い切った施策なしには、日本はジェンダーに関するSDGsの目標は到底達成できないでしょう。

女性の活躍推進はメリット

ています。さらに、国連システム全体であらゆるレベルにおいて職員ジェンダー・パリティーを達成する時期を、現在のゴール・イヤーの2030年から早められないか、タスクフォースでロードマップを策定中です。

このような強いトップ・コミットメントのもと、組織を挙げてジェンダー・パリティーに取り組んでいる立場として、日本で違和感を覚えることがあります。それは、日本の政府や民間の企業スタッフがジェンダーの方々と国連の代表とが懇談する際、日本側の出席者に女性がまず存在しない、ということです。女性活躍推進に国・社会を挙げて取り組むのであれば、女性が自ずと出席できるような工夫があつて然るべきではないでしょうか。このアンパランスは、私の日頃の活動のみならず、国連の高官を受け入れて懇談や登壇の機会をセツトする際に必ず気をもむところではあります。

女性の活躍推進は「人権」とどまらず、女性の登用が進んでいる会社はそうでない会社よりも長期的な利益率が高い、という分析結果があるように、「メリット」でもあります。世界最大の年金基金である「年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)」が、環境(E'Environment)・社会(S'Social)・ガバナンス(G'Governance)に配慮したESG投資を行う上での日本株運用の指数を3つ、今年7月に公表しましたが、その1つとして「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」が採用されているのも、こうしたことが背景にあります。この指数銘柄として採用されるには、企業側は女性雇用に関する情報の開示を含め、様々な努力を求められています。

読者の皆さんにもジェンダー平等を自分事ととらえ、個人団体企業・学校・地域でできることを是非日々の行動に移していただきたいと思います。📷