



**女性が輝く社会に向けた
国際シンポジウム**

WAW! for All

— 様々な立場や世代の女性・男性とともに —

報告書

2015年8月28日(金)・29日(土)

グランドプリンスホテル高輪・新高輪

WAW! 2015

World Assembly for Women

日本で、世界で女性が輝く社会を実現するため、WAW!は昨年初めて開催されました。昨年は26か国6国際機関から約100名の方々にお越しいただきましたが、本年はそれを上回る42か国、8国際機関から約150名の各界のリーダーたちにお集まりいただいています。聴衆としては、2日間でのべ2,000名が参加しました。

WAW!は、女性を巡る様々な課題について包括的に議論し、提言していくことが特徴です。政治、経済、社会の第一線で活躍する人々がテーブルを囲み、国や肩書にとらわれず自分の言葉で率直に議論するシンポジウムです。

昨年WAW!では、経営トップがコミットする、異次元の働き方改革を実行する、女性のエンパワーメントに向けた戦略的な投資を行う等の革新的な提言が出されました。日本では、女性の活躍を推進する法案の成立、ワークライフ・バランスを推進する「ゆう活」の実施、女性の参画促進の規定を盛り込んだ開発協力大綱の策定など、改革は着実に進んでいます。

今回のテーマは「WAW! for All」。様々な立場や世代の女性・男性が共に考え、共に社会を変革していこうというメッセージです。本年WAW!では、女性の社会進出を阻む働き方や男女の役割分担意識の変革を訴えました。若者や、困難を抱える女性の声に耳を傾け、防災、起業、教育、平和構築など女性を取り巻く世界的な議題について議論しました。この2日間に行われた議論は、きっと更なる改革へとつながっていくでしょう。

WAW!は世界に提言します。私たちの理想の社会を作るために。

WAW!はムーブメントです。皆で議論し、発信していきましょう。

WAW!はネットワークです。地域を、国、性別を超えてつながり、共に行動しましょう。

WAW! とは

WAW!は、1日半に渡り女性のエンパワーメントに関わる幅広い課題の解決に向けて、日本及び世界の女性分野に関わるリーダーたちが議論する国際シンポジウムです。

1日目の午後には、安倍総理を始めたとしたリーダーたちが講演やパネル・ディスカッションを行う公開フォーラムを開催しました。

2日目は終日に渡り、ハイレベル・ラウンドテーブルを開催し、世界各国からの参加者が約20名ずつに分かれて議論しました。議論された内容は、参加者からの提言として取りまとめられ、同日のクロージング・セッションで発表されました。(後日、「WAW! To Do 2015」(国連文書A/C.3/70/3)として、発出されました。)

今年は「WAW! for All」をテーマとして、6つのハイレベル・ラウンドテーブル、更に、新たな取組として6つのスペシャル・セッションを開催しました。「女性が輝く社会」はあなたもみんなも輝く社会。その実現に向け、働き方改革、男女の役割分担意識、シングルマザー、理系女子、防災、トイレ、起業、教育、平和構築、ODA支援等、女性を取り巻く日本や世界における課題について幅広い切り口で考えました。

昨年に引き続きWAW!をより大きなムーブメントにするために、「シャイン・ウィークス」として、公式サイド・イベントを募集し、在外公館や各種団体等が、海外、地方を含む各地でイベントを開催しました。イベントの件数は、昨年の約120件から倍増し、240件が登録されました。

WAW!はネットワークであり、舞台であることから、日本文化の発信にも努めました。WAW!当日のサイド・イベントとしてお茶席を設け、海外からの参加者がお茶席を体験しました。WAW!の翌日には、海外からの参加者に日本文化を知ってもらうための1日のプログラムを開催し、都内を観光しました。

目次

1. 公開フォーラム	2
2. オープニング・セッション	3
3. ハイレベル・ラウンドテーブル	
E-1：ワークライフ・マネジメント	4
E-2：男性と共に変革する	5
E-3：困難を抱える女性たち	6
G-1：女兒と教育	7
G-2：平和構築と女性	8
G-3：マルチステークホルダー連携による国際協力	9
4. スペシャル・セッション	
S-1：トイレを通じた女性のエンパワーメントの実現	10
S-2：自然科学分野と女性	11
S-3：ダイバーシティとイノベーション実践編	12
S-4：ユース・テーブル	13
S-5：アジアにおける女性起業家への支援	14
S-6：女性と防災	15
5. クロージング・セッション	16
6. サイド・イベント	17
7. シャイン・ウィークス	18
8. WAW! アドバイザーズ	18
9. コンセプト・ノート	19-24
10. 参加者一覧	25-26
11. WAW! To Do 2015	27-29

1. 公開フォーラム

日時：2015年8月28日（14:00～18:30）
場所：グランドプリンスホテル新高輪 B1F「飛天」

公開フォーラムは8月28日に開催されました。グランドプリンスホテル新高輪の飛天のステージは鮮やかな装花で彩られ、約1,500名の傍聴者が詰めかけました。就任以来、安倍総理は「女性が輝く社会」の実現を最重要課題の一つとし、その実現に向けて取り組まれてきたことは良く知られています。オープニング・スピーチでは、もはや「なぜ女性の活躍推進か」ではなく、「どのように実現するのか」を具体的に議論する段階にきていることを強調し、女性活躍推進のための新たな法案の成立等を紹介しつつ、国際協力の分野においては、人権侵害のない社会の実現のために、UN Women 等との協力につき言及しました。また、女児と教育分野に今後3年間で420億円以上の支援を実施することや、来年のG7サミット議長国の日本としては、女性の分野も重視していきたいと述べられました。



安倍晋三 内閣総理大臣



エレン・ジョンソン・サーリーフ
大統領（リベリア）

1人目の基調講演者のサーリーフ・リベリア大統領は、女性が自尊心・自信を持つことで、自己管理や国の管理もできるようになることに触れた上で、自身もアフリカ民選初の女性大統領になるために、偏見や多くの困難を乗り越えた経験を共有されました。そして、「女性が輝くと世界がほほえむ」というメッセージを発されました。

2人目の基調講演者として、経済界で「ガラスの天井」を突き破り生え抜きCEOとなったマリリン・ヒューソン・ロッキードマーチンCEOも登壇されました。ロッキードマーチン社での経験を基に、すべての人が能力を存分に発揮する方法、風土の作り方を紹介し、女性は素晴らしいことができる、可能性にふたをしてはいけないと力強いメッセージが発信されました。



マリリン・ヒューソン
ロッキードマーチンCEO

その他、「女児の教育」「女性と経済」の2種類のパネル・ディスカッションが実施され、活発な議論が行われました。

また、日本と強いパートナーシップがあるUN Womenのプムズイレ・ムランボ＝ヌカカ事務局長からの挨拶



「女児の教育」パネル



「女性と経済」パネル

では、ニコール・キッドマンUN Women親善大使からのビデオ・メッセージを紹介すると共に、8月30日（日）にはUN Women日本事務所の開所式が催されることが発表されました。その他にも榊原定経経団連会長からの挨拶、クリスティーヌ・ラガルドIMF専務理事、ミシェル・オバマ米大統領夫人からのビデオ・メッセージもあり、各界を代表する方々の登場とその言葉に会場が魅了されました。



プムズイレ・ムランボ＝ヌカカ
UN Women 事務局長



榊原定経
日本経済団体連合会会長



クリスティーヌ・ラガルド
IMF 専務理事



ニコール・キッドマン
UN Women 親善大使



ミシェル・オバマ
米大統領夫人



会場の全体像

2. オープニング・セッション

日時：2015年8月29日（10：00～11：00）

場所：グランドプリンスホテル新高輪 3F「天平」

ハイレベル・ラウンドテーブル、スペシャル・セッションの参加者が一堂に会し、29日終日に渡る議論の幕開けにふさわしいスピーチが実施されました。



岸田文雄 外務大臣



有村治子
女性活躍担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）（当時）



バーニー・ヤートトゥ 国民議会議長（ラオス）



孟晚駟 中華全国婦女連合会副主席、
書記処書記（中国）



ザイナブ・ハワ・バングーラ
紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表
（シエラレオネ）



当日の様子

3. ハイレベル・ラウンドテーブル

E-1 ワークライフ・マネジメント

日時：2015年8月29日（11：15～12：45 / 14：45～16：15）

場所：グランドプリンスホテル高輪 2F「桜花」

これまで「女性の問題」と認識されてきたワークライフ・バランスが、社会全体の問題として理解されるようになったことについて、参加者の見解が一致しました。柔軟な働き方を実現するために、政府や民間企業がどのような制度を導入することが効果的か、事例に基づき様々な提案がされました。

長時間労働は、社会・企業にとってデメリットが多いことに関する意見が多くあり、特に既存の法律や枠組みの中で、労働時間規制を導入するか否か、どのように導入すべきか等については活発な議論がありました。まずは、既存の障壁を特定し、打開策を設けることの重要性が議論されました。

また、各国からの参加者からは、新しい世代であるミレニウム世代に対応していく必要性が述べられました。これまでとは異なる労働や家庭に対する価値観を有する世代に対応していくためにも、ICTも活用した新たな労働環境のデザインが求められています。まずは、経営者やリーダーから意識を変えていく必要性が議論されました。意識をより早い段階で変えるためには、初等教育段階から変えていくべきという提案も出されました。

当日の様子



3. ハイレベル・ラウンドテーブル

E-2 男性と共に変革する

日時：2015年8月29日（11：15～12：45／14：45～16：15）

場所：ザ・プリンスさくらタワー東京 2F「N1～N5」

本テーブルは女性会議には珍しく40%を男性が占め、いかに女性活躍の取組に男性も参画し、共に変革するかについて具体的な議論がされました。UN Women, オーストラリア, スウェーデン, 日本等の事例に基づき、男性リーダーのネットワークの活用, 男性の家事・育児参画を促す広報活動や教育等が提案されました。

男性の家庭及び職場での意識改革には、政府、地方自治体、経済界が協働することや、男性リーダー間でのネットワークを強化することが効果的であるとの意見が多く出されました。男性リーダーのネットワークは、既存のものを更にグローバルに拡大し、様々な先進事例の共有も含め、更に強化されることへの期待が述べられました。

また、男女に関わらず育児に参画することは「かっこいい」という考え方や女性活躍推進の経済効果等の認識を広めることで、より多くの男性がこのようなムーブメントに参画し行動を変えていくという提案も出されました。男性がより興味を示し、納得するような情報発信のアイデアが共有されました。

当日の様子



3. ハイレベル・ラウンドテーブル

E-3 困難を抱える女性たち

日時：2015年8月29日（11：15～12：45 / 14：45～16：15）

場所：グランドプリンスホテル新高輪 3F「平安」

シングルマザー、マタハラ・セクハラ被害者等、困難を抱える女性の現状と、困難の原因やその解決策について議論されました。政府からの支援、シングルマザーへの働く場所の提供、困難から立ち上がる女性の支援に従事する参加者が意見交換し支援策を提案しました。

シングルマザー、マタハラの被害者や被害者支援を行う参加者から、双方に共通している部分は、被害に遭うことが「自己責任」であると社会から見られてしまうことであると指摘されました。その結果、支援を受けにくいような状況に陥ってしまう事例が示されました。新たな問題も発生してきているものの、困難に陥っている女性が声を上げるためにSNSを活用すべきとの提案も出されました。

シングルマザー家庭の貧困についての現状や課題、その対応策が多く共有されました。シングルマザーが貧困から立ち上がり、自ら持つ能力を活かして労働市場に継続的に参加し、更に子育ても両立するために、それぞれの段階で支援が可能であり、実際に取り組んでいる参加者間で有意義な意見交換が行われました。

当日の様子



3. ハイレベル・ラウンドテーブル

G-1 女兒と教育

日時：2015年8月29日（11：15～12：45／14：45～16：15）

場所：グランドプリンスホテル高輪 2F「撫子」

男女が平等に教育を受けることは基本的人権であり、経済の発展のためにも女性の就業率の向上が重要であることを前提に、参加者の国の女子教育の状況や問題、それに対する取組について共有されました。共通の問題も多いことが理解され、国際的に産学官で協働しながら問題を解決していく方向で見解が一致しました。

これまで全ての子ども達が初等教育を受けられるようにすることが開発目標とされてきましたが、それに取組む過程で、思春期の女兒特有の問題によって、女子学生にとって初等教育・中等教育を修了することが困難な現状がわかってきたことについて共有されました。女兒の教育を阻む社会的慣習（早期婚・若年妊娠、児童労働、偏見、暴力）から女兒を守ることや、女兒も安心して通学できるような環境整備、専門性の高い女性教師の養成・配置等、女子学生が男子学生と同様に、初等教育・中等教育を修了し、更に高等教育まで受けられるようにするための議論が行われました。より多くの女子学生が高等教育まで修了するために、途上国を中心に女子大学が有用であることや、奨学金の拡充が必要であること等、その地域の特性も踏まえた提案が出されました。

当日の様子



3. ハイレベル・ラウンドテーブル

G-2 平和構築と女性

日時：2015年8月29日（11：15～12：45／14：45～16：15）

場所：グランドプリンスホテル高輪 2F「鈴蘭」

参加者が紛争下で見聞きし取組んできたこと、国際機関や国連機関等の一員として平和構築に取り組んだ経験を基に、女性が平和構築プロセスに関与することの重要性やその関わり方等について議論がされました。安保理決議第1325号の行動計画の実行についても多くの提案がされました。過激派組織の台頭等国际情勢にも変化があり、紛争下の女性に対する暴力・性的暴力への対応についても、国際的に協力しながら新たな対応方法を考えていく必要があることについても提案されました。

平和構築プロセスへの女性の参画について、特に当事者のニーズを最も良く理解する当事国・地域の女性の参加を進めることの重要性について多くの意見が出されました。同時に、現地の情報が政府や世界に十分に正確に伝わっていないことに対する問題提起もありました。

また、紛争後の経済再生にも議論が及び、地域の女性組織や市民社会も活用した取組が提案されました。その部分には、地域経済の活性化や起業家精神の育成に民間セクターも寄与できることが述べられました。

当日の様子



3. ハイレベル・ラウンドテーブル

G-3 マルチステークホルダー連携による国際協力

日時：2015年8月29日（11：15～12：45 / 14：45～16：15）

場所：グランドプリンスホテル高輪 1F「福」

近年、国際協力のステークホルダーが変化し民間企業の活動も増えていきます。政府、民間企業、国際機関、メディア関係者等、幅広い分野のリーダーである参加者間で、マルチステークホルダーで連携する上での留意点、連携の好事例、連携をより有意義にする方法等について議論がされました。持続可能な国際協力の在り方についても、出口戦略の明確化等、様々な提案がありました。

多様なステークホルダーが連携する上で、援助を受ける側の地域社会における女性のリーダーシップが成功の鍵であるとの意見が出されました。持続可能な国際協力のためには、援助の提供側が、援助終了後も、その取組が継続できるような仕組みを作ることが重要であるとの意見も多く挙がりました。一方で、援助を受け入れる側と提供する側等、各ステークホルダーが対等な立場で学び合い、協力することが重要であることも、マルチステークホルダー連携による国際協力の経験者たちが述べました。

また、モバイルバンキングや携帯電話の活用等、テクノロジーの活用も有効であり、その地域の状況に合わせて発展途上国で新たに生み出されたサービスや製品もあることが共有されました。

当日の様子



4. スペシャル・セッション

S-1 トイレを通じた女性のエンパワーメントの実現

日時：2015年8月29日（11：15～12：45）

場所：グランドプリンスホテル新高輪国際館パミール 1F「瑞光」

安全・安心で快適なトイレ・衛生環境の実現に向けて、各登壇者がそれぞれの経験や取組内容を紹介しました。トイレ・衛生環境の整備が、女性の安全や地位向上、QOL（生活の質）の向上に果たす役割の重要性について、改めて登壇者間で共有されました。

世界には、衛生的なトイレが使えない人が約25億人、日常的に野外排泄をしている人が約10億人いるという事実がある、そのような状況によって、感染症の拡大等衛生面の問題はもちろん、女性が性暴力に遭う、女子トイレがないことが就学の妨げになる、といった問題も起きており、それらに対する登壇者の取組や考えが共有されました。女子学生の就学率向上にもトイレが果たす役割が大きい等、女性の安全や地域向上、暮らしの質向上の観点で、トイレや衛生施設の果たす役割が大きいことについて、国境を越えた共有・議論が行われました。

当日の様子



4. スペシャル・セッション

S-2 自然科学分野と女性

日時：2015年8月29日（11：15～12：45）
場所：ザ・プリンスさくらタワー東京 2F「N6～N9」

理系分野で活躍する女性のロールモデルである登壇者から、自身の経験に基づき、より多くの女子学生が理系に進むためにどうしたら良いか、更に理系分野で活躍するリーダーになるにはどうしたら良いかについて議論がされました。聴衆の女子学生からの質問に答える場面もあり、理系に進む女性のエンパワーメントにつながりました。

理系科目は男性のものと思われていることによって、女子学生の多くが苦手意識を持ち、理系を選択しない傾向にあるのではないかと。そのような状況を打破するために、メンター制度を設ける等、大学以下の教育機関においても理系科目の女子学生をサポートする仕組みを設けるべき、理系に進んだ後のキャリアを示す、更に社会人になってからも理系分野で活躍する女性のネットワークを促進する等、様々なアイデアが共有されました。

当日の様子



4. スペシャル・セッション

S-3 ダイバーシティとイノベーション実践編

日時：2015年8月29日（14：45～16：15）

場所：グランドプリンスホテル新高輪国際館パミール 1F「瑞光」

組織のダイバーシティがイノベーションにつながるという考え方に基づき、女性が企業の中で活躍するために制度面や文化面で解決すべき課題について、登壇者から好事例やデータを使用して発表されました。WAW!2015の初日は女性活躍推進法が成立した日でもあり、企業内で女性活躍を推進していく必要性が高まっている日本企業への提案や問題提起の機会にもなりました。

各企業がダイバーシティを促進し、多様な人材が活躍し続けられる職場作りに取り組むことが、イノベーションにつながるという考えは浸透しつつあり、日本においても政府・地方自治体による後押しも促進されています。しかし、女性を登用するだけでなく、イノベーションを起こす経験を積める環境を提供すること、依然として残る男女の賃金格差を縮めるためには、昇進率の男女格差、育児期の女性の正規雇用離職、男女の分業の押し付けを取り除くこと等が必要であることが、登壇者より発表され、共有されました。

当日の様子



4. スペシャル・セッション

S-4 ユース・テーブル

日時：2015年8月29日（14：45～16：15）
場所：ザ・プリンスさくらタワー東京 2F「N6～N9」

若者がそれぞれの経験や活動を紹介しながら、自分たちが思い描く社会の実現に向けて、どのように行動していくべきかについて議論されました。

これまで当たり前とされてきた社会の在り方も、周囲からの同調圧力や固定観念に捉われずに行動することで、彼らが思い描く社会の構築につながるという考えから、ステレオタイプを脱して、自分らしく行動していくためのアイデアや考え方が共有されました。オープンな議論や若者同士の協力によって、多様性を受入れることができるようになった、失敗を恐れずチャレンジすることにつながった経験が共有されました。

また、ヨルダン、パレスチナの参加者からは、若者であるが故に情報や人へのアクセスが限られることから、若者が若者の視点や意見を発信できる機会を増やす重要性について発表されました。

当日の様子



4. スペシャル・セッション

S-5 アジアにおける女性起業家への支援

日時：2015年8月29日（14：45～16：15）
場所：ザ・プリンスさくらタワー東京 2F「S5～S7」

インドネシア、バングラデシュ、フィリピン、日本で実際に起業し、女性起業家の支援にも取り組んでいる登壇者から、起業する上で、女性だからぶつかってしまう障壁をどのように突破してきたかについて紹介されました。アジアにおいて女性の起業を更に活発にするために、今後どのような取組が求められるか、活発な議論が行われました。

未来の起業家候補である学生も聴衆として集まっており、一度失敗しても、また次に挑戦する精神の大切さがアジアの女性起業家からのアドバイスとして送られました。また、女性自身が仕事と生活のバランスやリスクを考える余地が慎重になりすぎることなく一歩踏み出せる環境の構築や、一度失敗をしても再チャレンジする人を評価する文化の醸成が提案されました。

当日の様子



4. スペシャル・セッション

S-6 女性と防災

日時：2015年8月29日（14：45～16：15）
場所：ザ・プリンスさくらタワー東京 2F「S8～S10」

日本、フィリピンで災害を経験した女性たち、国際機関で防災を担当している女性たちの経験について共有されました。その経験に基づき、防災において女性がリーダーシップを発揮していく方法について議論がされました。

女性のリーダーシップの発揮のためには、多様な年代の男女が、災害リスク削減のあらゆる意思決定、具体的な対策、予防から復興までの災害サイクル全体の考察において参画できることが重要であることが共有されました。

当日の様子



5. クロージング・セッション

日時：2015年8月29日（16：30～17：30）
場所：グランドプリンスホテル新高輪 3F「天平」

クロージング・セッションが開催され、すべてのハイレベル・ラウンドテーブルのラポラトゥール、及びユース・テーブル代表者が各テーブルの議論内容を発表しました。加藤内閣官房副長官(当時)は閉会の挨拶の中で、ここで発表された内容を基に、後日成果文書として「WAW! To Do 2015」を取りまとめ、発出することを発表しました。(2015年10月、国連文書として発出。国連文書番号：A/C.3/70/3)



加藤勝信 内閣官房副長官 (当時)



ヴァイラ・ヴィーチェ・フレイベルガ
マドリッド・クラブ会長 (元ラトビア大統領) (ラトビア)



グエン・ティ・キム・ガン
国会副議長 (ベトナム)



ラポラトゥール発表の様子1



ラポラトゥール発表の様子2



ラポラトゥール発表の様子3



当日の様子



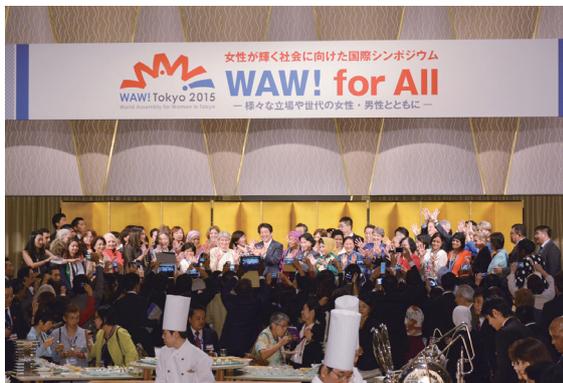
当日の様子

6. サイド・イベント

参加者間のネットワーキングや議論，日本文化や日本政府・関係機関の活動・取組の紹介を目的としたレセプション，ブース，お茶席，昼食会等のサイド・イベントが8月28日・29日の両日に渡り設けられました。

本年のWAW!のテーマを「WAW! for All」とし，様々な立場や世代の女性，男性が共に考え，そして行動することを目指しました。7月28日から動画サイトYouTubeにWAW!の公式チャンネルを開設し，安倍総理を始め関係者，著名人からのメッセージや一般の方からのアイデア等を掲載しました。(https://www.youtube.com/c/waw)

WAW!当日にも，より多くの方がWAW!のムーブメントに参加できるようにフォトブースを設け，傍聴者を含む参加者が，メッセージを書いたパネルを持ち写真の撮影を行いました。また，WAW!のハンドサインを作り，動画や写真を撮影する際の共通のサインとすることで，一体感を醸成しました。



レセプション



YouTube WAW! 公式チャンネル



フォトブース



昼食会



お茶席



お茶席

7. シャイン・ウィークス

WAW! をより大きなムーブメントとするために、シンポジウムの趣旨である「女性が輝く社会づくり」に賛同し、一緒に盛り上げていただく公式サイドイベントを7月1日～10月31日の期間、募集しました。登録したイベントには、WAW! のロゴを提供する、WAW! に参加するために来日した参加者が登壇する等、コラボレーションを図りました。本年は、去年の120件から240件にイベント件数が倍増しました。



8月29日(月) 2015 ACCJ ウィメン・イン・ビジネス・サミット
(主催者: 在日米国商工会議所)



8月31日(月) 「女性が輝くまち・東京シンポジウム」(主催者: 東京都)



8月27日(木) メットライフ生命シンポジウム: 「女性・男性の視点からジェンダー・ダイバーシティを考える」(主催者: メットライフ生命保険株式会社)



8月31日(月) 「あいち国際女性映画祭 2015」(主催者: 公益財団法人あいち男女共同参画財団)



9月22日(火) 「世界の少女に教育を! 高校生たちが訴える」(主催者: 特定非営利活動法人国連ウィメン日本協会)



10月21日(水) 「WAW! Brunei Darussalam 2015」(主催者: 在ブルネイ日本大使館)

8. WAW! アドバイザーズ

国内外の有識者にアドバイザーとして、WAW! のアジェンダや対外発信についてアドバイスを頂きました。「国内アドバイザーズ意見交換会」を加藤副長官(当時)の下で、全3回官邸にて実施しました。



【国内アドバイザーズ メンバー】

麓幸子(日経BP ヒット総合研究所長・執行役員), 橋本ヒロコ(国連女性の地位委員会日本代表, 十文字中学高校長), 林陽子(弁護士, 国連女子差別撤廃委員会委員長), 本田哲也(ブルーカレント・ジャパン(株)代表取締役社長), 治部れんげ(経済ジャーナリスト, 昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員, 豊島逸夫事務所副代表), 小林いずみ(ANA ホールディングス(株)社外取締役, サントリーホールディングス(株)社外取締役, 三井物産(株)社外取締役), 小室淑恵((株)ワーク・ライフバランス代表取締役社長), キャシー松井(ゴールドマン・サックス証券(株)副会長, チーフ日本株ストラテジスト, グローバル・マクロ調査部アジア部門統括), 目黒依子(上智大学名誉教授), 村上由美子(OECD東京センター所長), 仲條亮子(グーグル株式会社執行役員営業本部長), 大崎麻子(アドボカシー・スペシャリスト, Gender Action Platform), 佐々木順子((株)WEIC 取締役), 佐々木かをり((株)イー・ウーマン代表取締役社長), 津坂美樹(BCG シニア・パートナー & マネージング・ディレクター), 牛尾奈緒美(明治大学情報コミュニケーション学部教授), 矢島洋子(三菱UFJ リサーチ & コンサルティング(株) 主席研究員), 弓削昭子(法政大学国際政治学科教授)

【国際アドバイザーズ メンバー】

ザイナブ・ハワ・バンゲーラ(紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表(シエラレオネ)), プムズイレ・ムランボ=ヌカカ(UN Women 事務局長(南ア)), メラニー・バービア(ジョージタウン大学女性・平和・安全保障研究所長, 前女性問題担当大使(米))

9. コンセプト・ノート

【E-1 ワークライフ・マネジメント】

背 景

長時間労働を前提とした働き方が主流と見られる日本においても、仕事と生活（家庭、育児、介護、趣味等）の調和を目指すワークライフ・バランスへの関心が高まってきた。当初は、働く女性の仕事と育児の両立に焦点が当たることが多かったが、少子高齢化の進展や共働きの増加などから、男性が育児・介護などに関わる必要性が増加し、今や女性だけでなく、男女問わず誰もが仕事と生活の調和が取れ、個人が働き方を選択できる仕組みを構築していく方法が議論されている。それに呼応し、長時間労働の削減、柔軟な勤務場所・時間を認める制度の設置、男性による育児休業制度利用の推奨、有給休暇の取得奨励等が積極的に推進されており、企業側にも、多様な働き方を積極的に受け入れ・推進しようとの努力が見られる。

このように、ワークライフ・バランスという概念は徐々に社会に定着してきている。本セッションでは、「ワークライフ・バランス」（ワークとライフの調和）の実現に向けて必要な環境整備を個人が企業や上司に求めるだけでなく、一人ひとりがライフ・サイクルに応じて自ら主体的に仕事と生活をコントロールする「ワークライフ・マネジメント」の実現に向けた議論を期待したい。

現状・課題

多くの取組が実施されているにもかかわらず、いまだ、育児と仕事の両立には課題が多い。日本では、今でも仕事と育児の困難から離職している女性や、長時間労働している子育て世代の男性が相当数いる。一人ひとりが自ら主体的にワークとライフをコントロールするためには、それが可能な人事制度や規程の整備・導入だけでなく、根本的な意識改革と自らが働き方を選択できる環境整備が必要ではないか。

例えば、日本では労働時間が長い人ほど、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると気づいていることがわかった¹。企業が決して長時間労働を高く評価していなくても、被雇用者の「長く働くほど上司に評価される」という意識が長時間労働を助長している。長時間働くほど残業代が支払われ、成果による評価が導入されていないことも長時間労働につながっていると考えられる。一方で、オーストラリアや欧州、アジア諸国のいくつかの国では、残業代がゼロ、もしくは少ないために、長時間労働をしない人が多い。ワークライフ・バランス先進国にならって、制度・規程を変えることも可能だが、上司や被雇用者自身の意識を変えなくては、想定どおりの効果をもたらすことはできない。また、短時間勤務制度や育児・介護休暇制度を導入しても、こうした制度を活用した女性は、仕事と育児・介護との両立は可能になっても、昇進とは縁遠いキャリア・コースを進まざるを得なくなる場合もあり得る。このように母親になることで不本意にも進むことになってしまう出世から遠ざかったキャリア・コースを「マミー・トラック」と言う。

こうした課題を解決する鍵の一つとして、「IT」があげられる。オフィス以外でも業務に従事できる環境の整備や、業務の効率化が可能になれば、育児・介護中に従事できる仕事の幅が広がる。一方で、IT分野の先端である米国において、コンピューターや数学に関する業務に従事している女性はわずか26%で、1990年の35%から減少している²。ITによる支援を求めている女性自身が自らの働く環境を変えていくために、IT分野に女性のアイデアを活かすことが期待される。

【E-2 男性と共に変革する】

背 景

近年、女性をはじめとした多様な人材の参画が組織にとって、多くのメリットをもたらすことは常識として受け止められている。性別の多様性において上位25%以内に入る企業は、当該業界の中央値よりも15%以上財務パフォーマンスが高い傾向にあると発表され、女性活躍推進に関する話題は、メディアをにぎわせている³。

一方で、それらの取組の多くは、女性視点・女性主体で実施されていることが多く、男性がそれらをどのように受け止め、行動しているかの調査・研究は不十分である。また、その受け止め方には世代の差や、育った環境の違いも大きく影響することから、一元的に捉えることはできない。日本においては、なぜ女性を意思決定に参画させリーダーに引き上げることに意味があるのか、納得している男性は多くない。他方で、男女の役割分担意識についていえば、「男性も育児を積極的に行うべき」という育児卒業世代男性が約半数なの

1 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」（20～50代の正社員の男女計2537人対象）（2013年9月）

2 American Association of University Women（2013）

3 マッキンゼー・アンド・カンパニー“Diversity Matters”（2015）

に対し、育児現役世代男性は約70%と高くなっている⁴。女性の活躍推進を実現することは、男性も働きやすい社会づくりにつながるとの理解を広める必要がある。

現状・課題

女性活躍推進が大きく進まない理由として、従来からの男女の役割意識が大きな障壁となっていると言われている。女性の管理職比率は、フィリピンや米国は40%以上、ヨーロッパや大洋州の国々は30%前後、他国に比べて大幅に低い韓国・日本は11%にとどまる⁵。国際比較で男女の役割分担意識が強いと思われる日本において、どの世代でも女性の方が男性より家事時間が大幅に長く、子育て世代である30～34歳では男性が44分、女性が4時間19分となっている⁶。男性の育児休暇取得を推奨しているものの、2014年の男性の育児休業取得率はわずか2.30%であり、女性の育児休業取得率86.6%と大きな差がある。世界で活躍する女性リーダーがその活躍の秘訣に、上司やパートナーの存在を挙げることが多く見られ、男性の上司やパートナーの意識と行動は重要な条件と考えられる。

従来の男女の役割意識を取り払うためには、女性に対して社会進出や組織内外での活躍を促すだけでは不十分であり、男性にも、女性の意識変化への理解やさらなる活躍に向けた支援・協力を促していくことが必要となる。さらに、女性の参画に対する男性の意見や考えも取組に取り入れる方法も検討されるべきである。父親の育児参加を促す新しい家族制度として「両親手当」を導入したドイツでは、2012年生まれの子に対する男性育児休暇取得率は29.3%（連邦統計局2014年）に上る。女性視点・主体で行うのではなく、男性を「当事者」として男性視点も取り入れ、男女の役割意識の変革を進めるにはどのような方法があるか。

【E-3 困難を抱える女性たち】

背景

女性の社会進出が進むにつれ、起業し社長として活躍している女性、企業内で昇進し役員に就任する女性、自らの専門性を活かし最先端の研究開発に携わる女性が次々に輩出されていることは歓迎すべきことである。一方で、様々な困難に直面している人の多くが女性であるという現状がある。

例えば、単身世帯、特にシングル・マザー世帯は困難を抱えている。ひとり親世帯の貧困率のOECD34か国の平均は、仕事がある世帯で21.3%である。同調査によると、日本のひとり親世帯の貧困率は54.6%でOECD内で最低値となっており、世界の中でも特に深刻な状況にある⁷。日本では、平均収入を見た場合、児童のいる世帯は658.1万円、父子世帯は455万円、母子世帯は291万円となっており、ひとり親世帯の中でも、特に年収が低い母子世帯が貧困問題に直面する傾向にあると言える⁸。また、日本では、非正規雇用で働く女性は約1332万人（役員を除く女性雇用者の56.7%）であり、約1019万人の正規雇用者よりも多く、雇用が不安定、賃金が低いといった課題もある⁹。

シングルマザーや非正規雇用はほんの一例であるが、不安定な雇用状況が継続している女性、子育て・介護を続けながら働く女性、日々の生活に必要な収入が十分に得られない女性、職場内でのセクハラ・マタハラに悩む女性、地方や農村地域で生活する女性、十分な教育が受けられなかったために活動範囲が限られてしまう女性等、日々の課題解決で精一杯の女性たちは、社会の制度や構造に疑問を感じ、声をあげる時間も余裕もないであろう。社会は、私達個人はどのような働きかけをすべきだろうか。

現状・課題

世界では、困難を抱える女性たちの存在を顕在化させ、支援のために行動している人が少しずつ増えている。政府・企業・NPO・NGOをはじめとした市民団体、個人が様々な角度から支援策を考え、工夫を凝らした支援を実行している。ひとり親家庭等に対する支援については、①保育所の優先入所、日常生活支援事業等の子育て・生活支援策、②母子家庭等就業・自立支援センター事業、母子家庭等自立支援給付金等の就業支援策、③養育費相談支援センターの設置等の養育費の確保策、④児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金の貸付けによる経済的支援策といった総合的な自立支援策を展開している。

また、女性の社会進出が進むことにより、妊娠中の労働者に対するマタハラや、女性労働者に対するセクハラ対策の重要性が増している。

困難を抱える女性たちの声を聴く手段や支援策について、幅広い視点での議論とこれまでの改善・支援経験の共有により、更に改善を進めていくことが求められる。

4 東京ガス「男性の育児・家事の意識と実態～育児現役世代と育児卒業世代の比較～」(回答者数7349名)(2012)

5 労働政策研究・研修機構(2014)

6 総務省「社会生活基本調査」(2011)

7 Doing Better for Families (OECD, 2011)

8 厚生労働省「平成23年度全国母子世帯等調査結果報告」

9 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2015)

背景

教育における男女格差を解消し、すべての子どもたちが教育を受ける権利を享受できるようにすることは、ミレニアム開発目標 (MDGs) 等にも掲げられているとおり、国際社会共通のゴールである。2000 年以降、初等教育の普及においては大きな進展が見られ、男女格差も縮小してきた。しかしながら、中等教育における男女格差の縮小に関しては、未だに十分な成果が出ていない。

女子が中等教育を受けるメリットについては、実証的な検証を踏まえた認識が広まりつつある。例えば、将来より高い賃金を得ることができる、児童婚や児童労働の被害を受けるリスクが減る、リプロダクティブ・ヘルスが向上する、自己決定能力、家庭及び社会における意思決定への参画能力を高めるなど一人一人の女性のエンパワーメントに直結すること、また、乳幼児死亡率の削減や農業生産性の向上を通じて、コミュニティひいては国全体に大きな経済的・社会的メリットをもたらすことも認識されている。

他方、大学卒業者に占める男女比は、OECD 諸国ではほぼ男女で拮抗しているが、途上国では男性が多数を占める。また、先進国であっても、将来の賃金と雇用に結びつきやすく経済的エンパワーメント効果の高い理系・工学分野に女性が少ないのは世界的に共通している（日本では理系の男女比は約 3 対 1）。こうした高等教育における男性と女性の専攻分野の違いは何に起因しており、どのような対策が取られているのか。

現状・課題

国連女子教育イニシアティブ (United Nations Girls' Education Initiative: UNGEI) の 2014 年の調査によると小学校の最終学年を男女同数で修了させる環境を整えているのは、162 か国中、わずか 56% の国であるということがわかっている¹⁰。格差の背景にあるのは、思春期の女子特有の困難や障壁があげられる。例えば、児童婚、若年での妊娠・出産、生理、学校への距離、水汲みなどの家事労働の負担、プライバシーと安全が確保されたトイレの不備、通学路や学校での暴力の危険性、女子教育を良しとしない文化的規範などが挙げられよう。

【G-2 平和構築と女性】

背景

1992-95 年のボスニア・ヘルツェゴビナにおける民族紛争で敵対民族出身の女性に対して組織的に行われたレイプや、94 年にルワンダで発生した大量虐殺における女性に対するレイプは、「戦争の武器としての女性に対する暴力」という側面を明確にし、紛争予防及び解決において女性の平等な権力構造へのアクセスと参加は平和と安全の維持・促進のために不可欠である（北京宣言・行動綱領）という第 4 回世界女性会議（1995 年）での合意につながった¹¹。さらに、90 年代後半以降、あらゆる領域における女性の方針決定への参画の重要性が強調されるようになった。そして 2000 年、国連安全保障理事会において、女性特有のニーズへの注目、和平プロセスや平和構築・復興における女性の完全な参加と代表性を求める決議 1325 号「女性、平和および安全保障」が採択（2000/10/31）された。女性は紛争の犠牲者であるのみならず紛争解決や平和構築に関する方針決定及び政策実施においても主体者としての権利があるという、重要な政治的メッセージが発信された¹²。

現状・課題

国連女性機関 (UN Women) による女性・平和・安全保障に関する情報収集と分析では、防止、参画、保護、救済・復興を柱として、安保理決議 1325 号実施の遅延により継続している課題と、これまでの分析結果の有益性と限界が指摘されている。継続する課題として、①和平プロセス、紛争後の和平合意実施のための仕組みから女性が排除されている、②難民キャンプでの女性の安全と生存の保障の不備・欠如、③女性に対する犯罪加害者の処罰率の低迷、④紛争後のジェンダーに基づく暴力 (GBV) の継続、⑤女性の経済生活基盤の脆弱性などがあげられている¹³。これらの課題の解決が加速しない原因の根底には、方針決定者としても、また、救済対象となる被害者としても、和平プロセスから復興に至るあらゆる段階における女性の参画が進んでいないことがあるとされている。

10 Accelerating secondary education for girls: Focusing on access and retention (United Nations Girls' Education Initiative) <http://www.ungei.org/resources/files/2014-04-GPE-UNGEI-Accelerating-Secondary-Education-Girls.pdf>

11 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

12 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/>

13 UN Women Sourcebook on Women Peace and Security

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2012/10/wpssourcebook-01-overview-en.pdf>

【G-3 マルチステークホルダー連携による国際協力】

背景

近年、ドナー国政府、国際機関、NGO、民間財団、民間企業等、多様なステークホルダーが開発課題の解決に向けた連携を組む事例が増えている。これは、貧困、飢餓、感染症、紛争、気候変動、自然災害等、山積する深刻な開発課題を克服するために必要な膨大な資金調達を目的とするだけでなく、互いのもつ実績・知見・ネットワークを相互補完することにより、限られた資源や財源をより戦略・効率・効果的に活用することに利点がある。

ジェンダー平等・女性のエンパワーメントの推進においても同様の動きがみられ、多額な資金供与が可能な民間財団が多くのジェンダー案件を支援しているほか、民間企業の参入が急増している。これは、世界銀行が掲げた「Gender equality is smart economics」（ジェンダー平等は賢い経済である）¹⁴という政策枠組みや世界経済フォーラムのグローバル・ジェンダー・ギャップ報告書¹⁵の刊行、OECD、IMF、ゴールドマンサックスやマッキンゼー等の経済団体やシンクタンクの調査を通じて、より多くの企業がジェンダー平等・女性のエンパワーメントをビジネスチャンスとして捉えるようになったことによると考えられている。

NGOの役割も多様化しており、基本的人権の尊重などの普遍的価値を遵守しながら、専門性の高い知見、開発事業実施のノウハウ、現地ネットワークを駆使した支援を展開しており、政策策定場面でも重要な役割を担っている。国際機関との連携はもとより、民間企業からも有力な現地パートナーとしてアプローチされている。

現状・課題

このように様々なアクターがジェンダー平等・女性のエンパワーメントの推進に向けた取組を加速させていることは歓迎すべきだが、理念の相違やビジネスプラクティスの違いによる課題が数多く存在することも報告されている。ジェンダー平等・女性のエンパワーメントの推進は、「賢い経済」であると同時に基本的人権という普遍的価値を拓く重要な考えである。こうした取組を効果的に進めるためには既存の男女の役割や慣習の見直し、地域リーダーシップとの協力など複合的なアプローチを必要とするため、実績をあげている企業は、国際機関やNGOとパートナーシップを組み、自分たちに不足している専門知識、事業のノウハウ、ネットワークを補完させている。

【S-1 トイレを通じた女性のエンパワーメントの実現】

背景

「食」と同様に、その出口である「排泄」は人間の生きる営みにとって本来最も基本的で重要な行為の一つであるにも関わらず、国際的にも政策的にも議論される機会は少なかった。しかし、世界に目を向けると、衛生的なトイレが使えない人口は約25億人、日常的に野外で排泄する人口は約10億人にのぼるともいわれている（2012年時点）。また、排泄環境が個室のトイレであるか野外であるかによって事情は異なるが、排泄の場は犯罪や事件の現場にもなりうる。

日本においては、女性の暮らしの質を向上させるという生活密着型の施策として、トイレの果たす役割に焦点を当てて取り組んでいる。

現状・課題

現在もこの地球上で、多くの人が安全な衛生施設を継続的に利用できない環境下に置かれている。こうした状況は、感染症の拡大などの衛生面の問題だけでなく、特に途上国において以下のような深刻な問題を生んでいる。

- (1) 女性用トイレがないために学校に行けない（特に初潮を迎えた思春期の）女子も多く、初等教育に十分にアクセスがないことから、女性の社会参画や地位向上が妨げられる。
- (2) 夜間に野外での排泄を強いられる女性も多く、レイプや暴力の危険に晒される。先進国においても、例えば災害時のトイレの衛生状態の悪化、人目につかないトイレでの犯罪など、上記に類似した問題が生じうる。

こうした極限状態におけるトイレの果たす役割を見ても、日々避けて通れない排泄の環境が安全・安心で快適であることが重要と言えるが、国際的にも政策的にも議論される機会は少なく、置き去りになりがちであるため、トイレの果たす役割を整理し、問題意識を共有することから始めたい。

14 World Development Report 2012

15 <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>

【S-2 自然科学分野と女性】

背景

気候変動、感染症、防災といった様々なグローバル課題に対応し、持続的な発展を実現していくためには、科学技術イノベーションの推進が不可欠である。このようなイノベーションを担う多様な人材を創出する観点から、女性研究者の活躍促進は極めて重要である。世界の第一線で活躍する女性研究者の姿を目にすることが多くなってきているものの、自然科学分野における女性の比率は、世界全体でみても低い傾向にある。先進国での研究職における女性の割合については、この点において最も進んでいる英国（約38%（平成24年））や米国（約34%（平成22年））でさえ、3割を若干超えるにとどまっている。日本では、研究者に占める女性の割合は緩やかな増加傾向にはあるものの依然として約15%、自然科学分野の大学教員における女性の割合は約19%、自然科学分野の学部における女子学生の割合は約33%となっている。

※日本の数値は全て平成25年度現在。自然科学分野とは、理学・工学・農学・保健分野を指す。

現状・課題

自然科学分野における女性の活躍は、世界のすべての国にとって、持続的な成長を確保し、さらに、イノベーションの創出によって様々な問題解決を図る上で、極めて重要である。

このような認識の下、自然科学分野における女性の活躍を妨げるステレオタイプや課題を明らかにし、その最前線で活躍する女性トップリーダーから、自身の体験や声を聞くことで、同分野における女性の役割・存在意義及び女性活躍促進の指針を共有する。

【S-3 ダイバーシティとイノベーション実践編】

背景

企業が既存の市場内でプレゼンスを高め、新たな市場を創出・開拓するためには、現状を打破するためのイノベーションを生み出す必要がある。様々な視点、立場、経験等に裏打ちされたアイデアはイノベーションの源泉であるとの考えから、世界には、組織のダイバーシティ促進を図る企業が多く存在する。また、多様な人々で構成された組織のマネジメントには、通常の組織とは異なるリーダーシップが求められることは明らかである。経済政策の一環として、女性の活躍推進を進める日本においても、従来の男性中心の組織を変革し、引いては企業のイノベーションを牽引するため、経営者・管理職は新たなリーダーシップの形を模索し実践することが求められている。

現状・課題

日本では、女性活躍推進法案において、企業に対して、女性活躍の状況や行動計画を「見える化」することを義務づけている。また、閣議決定により、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標も掲げられている。

女性の活躍を「見える化」する場合には、女性の管理職率を指標として設定する企業が多い。一方で、女性管理職の増加が女性の活躍の促進と同義なのか、懐疑的な見方もある。また、女性管理職の増加を達成するためには、どこから、何を始めたら良いか、達成までのプロセスを見通せず、目標履行が停滞する事例もあろう。

【S-4 ダイバーシティとイノベーション実践編】

背景

経済発展レベルや社会的・文化的背景の違いを超えて、女性が政治、経済、社会活動に積極的に参画し、リーダーシップを発揮することが世界各国で目指されている。この認識が、若い世代にも受け継がれ、更に積極的に女性、そして若者の参画・活躍推進が進むことが期待される。

本セッションでは、未来の担い手であり、より良い社会を作っていこうという志を持ち、多様な環境下で活動している若者が集まり、革新的なアイデアや、若者ができることを共有し、社会に示す。

現状・課題

自分たちの親世代の生き方を若者はどのように捉え、より良い社会を構築するためにはどうしたら良いと考えているのか。若者たちが目指す未来を知ることは、中長期的な視点で女性そして若者の政治・経済・社会活動への参画や活躍を進める上で示唆が多い。

また、世界には、紛争や災害など多くの困難な環境がある中で平和な社会を構築していくために邁進している若者も多くいる。若者の経験や彼（女）らによるアクション、そして、それらの困難の中で感じた女性

や若者のエンパワーメントの必要性及びそれを進めるためのアイデアを聞くことは、今後の取組や政策の検討に有意義である。

更に、男女の役割分担意識は世代によって大きく異なると考えられる。今の大人が常識だと思うステレオタイプがなくなった未来に、社会はどのように変わるのか垣間見ることができよう。

【S-5 アジアにおける女性起業家への支援】

背 景

アジアの女性起業家は、起業の際、また、その後のビジネス展開に際し、文化的、財政的、法的な壁に直面している。中小企業は、経済成長や雇用創出の重要なエンジンとなり得るが、南アジアでの中小企業の女性による所有率は10%以下である。ASEAN 諸国においては、中小企業はビジネスの大半を占めており、GDPの30 - 53%に貢献し、輸出の3分の1を担っている。ASEAN 諸国における女性ビジネスを取り巻く環境は、国によって大きく異なり、例えば、タイでは、女性が商業活動の半分近くを占める一方、マレーシアにおいては、9%でしかない。女性起業家の情報、ネットワーク、資金等へのアクセスの欠如に対応する必要がある。

現状・課題

現在、アジア・大洋州地域において、女性起業家たちは、女性が所有するビジネスのための環境整備や市場機会拡大のため、各国での政策的変更の促進に向け、政策立案者に働きかけを行っており、国内のみならず、地域全体において、変化をもたらすためのネットワーク構築に尽力している。こうした地域の重要な動きから何を学べるのか、女性が事業を興し、拡大させ、地域的取引へとつなげていくために、ベスト・プラクティスを別の事例へと活用する方策を検討する必要がある。

アジア財団は、改善されたビジネス環境という課題に影響を与えるため、南アジア5カ国において、女性起業家や女性ビジネス団体を関与させ、女性起業家ネットワーク構築、女性ビジネス・リーダーのキャパビルや官民対話の実施等を含むプログラム(SAWES)を実施している。

【S-6 女性と防災】

背 景

2011年3月の東日本大震災では、被災地において、一人ひとりの女性が、救助・救援、医療及び消火活動はもちろんのこと、その後の復旧・復興等における担い手となった。一方で、例えば、避難所の運営に女性の視点が欠如していたために、女性のための更衣室や授乳室が用意されず、女性が避難生活に困難を抱えたケースもあった。

これらの経験を踏まえ、内閣府は、男女共同参画の視点から防災・復興を進めていくための指針を作成し、地方公共団体や関係機関と共有するとともに、国際社会に発信してきた。また、国連婦人の地位委員会において、日本が、災害対応のあらゆるレベルにおける女性のリーダーシップを促進する決議を提案し、多くの賛同を得て採択された。

2015年3月の国連防災世界会議においては、「防災における女性のリーダーシップの発揮」に関するハイレベル対話において、安倍総理が基調講演を行い、東日本大震災発生時等における日本の経験や、平常時から防災に関する意思決定に女性が参画することの必要性等について訴え、各国等の賛同を得た。

現状・課題

国際的な防災の取組指針である「仙台防災枠組2015-2030」においては、災害リスク削減について、「性別、年齢、障害の有無、文化的側面が、すべての政策と実践において取り入れられるべきであり、また女性と若者のリーダーシップが促進されるべきである」、また「女性とその参画は、効果的な災害リスク管理と、ジェンダーの視点に立った災害リスク削減政策、計画、事業の立案、資金調達、実施において重要である」とされ、女性の参画とリーダーシップの重要性について明記された。

今後は、防災における女性のリーダーシップ発揮のため、各国における具体的な行動が求められている。また、災害リスクに関する政策・計画・基準の企画立案及び実施にかかわるすべての関係者(多くの場合、男性)が、女性の参画とリーダーシップの重要性を認識することが必要である。

10. 参加者一覧

(1) 日本政府要人

- 安倍晋三（内閣総理大臣）
- 安倍昭恵（内閣総理大臣夫人）
- 加藤勝信（内閣官房副長官，内閣人事局局长（兼任））
- 岸田文雄（外務大臣）
- 有村治子（女性活躍担当大臣，内閣府特命担当大臣（男女共同参画））

(2) 外国人参加者

- エレン・ジョンソン・サーリーフ（大統領（リベリア））
- マリリン・ヒューソン（ロッキード・マーティン・コーポレーション会長，社長兼最高経営責任者（米））
- グリシャラ・アブディカリコヴァ（国務長官（カザフスタン））
- デイジー・アリック=モモタロウ（内務次官（マーシャル））
- ナディア・サッカーフ（情報大臣（イエメン））
- 青木智恵子（ブルーツリーホテル社長（伯））
- キーラ・アベル（児童・教育・男女共同参画省男女共同参画部次長兼チーフ・アドバイザー（デンマーク））
- ルース・アーノン（イスラエル科学人文アカデミー会長（イスラエル））
- ファヒマ・アジーズ（前アジア女子大学総長（バングラデシュ））
- ザイナブ・ハワ・バングーラ（紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表（シエラレオネ））
- ダニエラ・バンキエ（欧州委員会司法総局男女平等課長（オーストリア））
- ピオン・ジャン・ルイ・ウジェンヌ（商業大臣（コートジボワール））
- シェリー・ブレア（女性のためのシェリー・ブレア基金創設者（英））
- イリナ・ボコバ（国際連合教育科学文化機関事務局長（ブルガリア））
- エリザベス・プロデリック（オーストラリア連邦人権委員会性差別担当コミッショナー（豪））
- ミカエリア・キャッシュ（女性問題首相補佐大臣，移民・国境警備担当閣外大臣（豪））
- ヘレン・クラーク（国連開発計画総裁（ニュージーランド））
- ハナー・エドワール（イラク・アル・アマル協会・イラク女性ネットワーク代表（イラク））
- イルマ・エルリンズドッティル（ジェンダー研究所長（アイスランド））
- アビゲール・フリードマン（アジア財団上級アドバイザー（米））
- ダイアン・フカミ（ブリッジメディア社長兼共同創設者（米））
- ルラ・ガーニ（大統領夫人（アフガニスタン））
- デボラ・ギリス（カタリスト・プレジデント& CEO（加））
- ペッカ・ハーヴィスト（国会議員（フィンランド））
- リンダ・A・ヒル（ハーバード・ビジネス・スクール（HBS）教授（米））
- フレデリック・ヒレルソン（政府男女平等雇用委員会委員，Novare Human Capital創設者兼CEO（スウェーデン））
- ガッサン・アルヘロ（ヨルダン大学経営学2年生（ヨルダン））
- ロザリンド・ハドネル（インテルコーポレーション人事本部副社長兼最高ダイバーシティ責任者（米））
- パニラ・アイロンサイド（国際連合児童基金（UNICEF）パレスチナ・ガザ・ワールド事務所 所長（加））
- イン・カンタバビー（女性大臣（カンボジア））
- 春日 マリア テレサ（カイインターナショナル株式会社社長 日本メキシコ学院理事長（メキシコ））
- キャロライン・ブービエ・ケネディ（駐日米国大使（米））
- マーガレット・ケニヤッタ（大統領夫人（ケニア））
- 金明子（キム・ミョンジャ）（韓国女性科学技術人支援センター理事長（韓国））
- シムラン・ラル（Good Earth 最高経営責任者（印））
- 李至絃（イ・ジヒョン）（JULIANNE LEE & Co（ARS VITAEを出版）代表（韓国））
- コレット・ルイナー（仏電力公社独立取締役及びエネルギー専門家（仏））
- ジャニン・マブンダ（性的暴力・児童徴兵に関する大統領特別顧問（コンゴ民））
- エミリー・マッチャー（作家（米））
- ドゥンヤ・マウムーン（外務大臣（モルディブ））
- ムナ・アブー・ミザール（ヘブロン大学薬学部4年生（パレスチナ））
- 孟晚駒（中華全国婦女連合会副主席，書記処書記（中国））
- ボリス・ミツェル（赤十字国際委員会（ICRC）アジア大洋州地域担当事業局長（スイス））
- ミゲドドルジ・ハトチメグ（国家大会議議員（モンゴル））
- プムズイレ・ムランボ=ヌカ（UN Women 事務局長（南アフリカ））
- デニス・モモタロウ（国会議員（前財務大臣，元運輸通信大臣）（マーシャル））
- マリア・R・モリス（メットライフ社取締役副社長（米））
- ケシーニ・ナヴァラトナム（国際ブロードキャスター，アレクサンドライト・グローバル・コミュニケーションズ社長（英））
- グエン・ティ・キム・ガン（国会副議長（越））
- ニタ・ユディ（インドネシア女性起業家協会会長（インドネシア））
- バーバラ・ノーズワシー（WFP 国連世界食糧計画事務局次長代行（パートナーシップ・ガバナンス及びアドボカシー担当）（米））
- セシル・メイ・モランテ・オカド（タナワン町計画担当官（フィリピン））
- オンエカ・オンウエヌ（国立女性開発センター長（ナイジェリア））
- アンヌ・デジレ・ウロト（連帯・家族・女性・児童大臣（コートジボワール））
- パーニー・ヤートートゥ（ラオス国民議会議長（ラオス））
- マーティン・パーキンソン（前豪州財務次官，Male Champions of Change メンバー（豪））
- アイリーン・ベニンソン（アジア財団女性活躍プログラム担当課長（米））
- ファム・ティ・ハイ・チュエン（労働・傷病兵・社会問題担当大臣（越））
- ステファン・ボンパー（大統領特別顧問，NSC 上級部長（多国間関係・人権担当）（米））
- ラウシャン・サルセムバエヴァ（カザフスタン・ビジネス・ウーマン連盟総裁（カザフスタン））
- マリエット・スケールマン（NATO 女性・平和・安全保障担当事務総長特別代表（オランダ））
- ロージー・セナナヤケ（前児童問題担当国務大臣（スリランカ））
- ルナ・シヤムストハ（ドーハテック・ニュー・メディア社会長（バングラデシュ））
- ドゥブラフカ・シモノビッチ（国連女性に対する暴力特別報告者（クロアチア））
- ソニア・シン（NDTV 解説委員（印））
- ソドノムゾンドイ・エルデネ（人口開発・社会保障大臣，国家大会議議員（モンゴル））

- ・テレシタ・シー・コソ (SM インベストメンツ副会長兼 BDO ユニバンク会長 (フィリピン))
- ・テナ・チェン (大統領夫人首席補佐官 (米))
- ・ティン・ティン・ウィン (作家 (ミャンマー))
- ・ルイザ・トラジャーノ (マガジン・ルイザ社長 (伯))
- ・リーチャ・ウパデアエ (アジア財団インド事務所プログラム・オフィサー (加))
- ・メラニー・バービア (ジョージタウン大学女性・平和・安全保障研究所所長, 前女性問題担当大使 (米))
- ・ヴァイラ・ヴィーチェ・フレibelガ (マドリッド・クラブ会長 (元ラトビア大統領) (ラトビア))
- ・ディーバ・ゴバラン・ワドワ (駐日インド特命全権大使) (印))
- ・マルガレータ・ワルストロム (国連事務総長特別代表 (防災担当) 兼 国連国際防災戦略事務局 (UNISDR) ヘッド (スウェーデン))
- ・コープカン・ワッタナワランクーン (観光・スポーツ大臣 (タイ))

(3) 日本人参加者

- ・阿部彩 (首都大学東京教授)
- ・周颯辰 (一橋大学社会学研究科 (台湾))
- ・道傳愛子 (NHK 解説委員, チーフ・プロデューサー)
- ・江川雅子 (前東京大学理事, 東京海上ホールディングス取締役, 三井不動産取締役, 旭硝子取締役)
- ・遠藤信博 (日本電気代表取締役執行役員社長)
- ・江刺由紀子 (読書ボランティアおはなしころりん代表)
- ・オーサ・イエークストロム (イラストレーター, 『北欧女子オーサが見つけた日本の不思議』著者 (スウェーデン))
- ・麓幸子 (日経 BP ヒット総合研究所長・執行役員)
- ・橋本ヒロ子 (国連女性の地位委員会日本代表, 十文字中学高校長)
- ・林陽子 (弁護士, 国連女子差別撤廃委員会委員長)
- ・本田哲也 (ブルーカレント・ジャパン (株) 代表取締役社長)
- ・堀口美奈 (三菱商事)
- ・池田恵子 (静岡大学教育学部教授・同防災総合センター兼任教員, 減災と男女共同参画研修推進センター共同代表)
- ・石井佑佳 (立命館アジア太平洋大学アジア太平洋学部学部生)
- ・伊東正仁 (損害保険ジャパン日本興亜 (株) 取締役常務執行役員)
- ・伊澤優花 (東京大学経済学部4年, 株式会社 Eudel (エーデル) 代表取締役)
- ・治部れんげ (経済ジャーナリスト, 昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員, 豊島逸夫事務所副代表)
- ・川口加奈 (NPO 法人 Homedoor 理事長)
- ・川口順子 (前参議院議員・元外務大臣・元環境大臣, 明治大学国際総合研究所特任教授)
- ・久能祐子 (S & R 財団最高経営責任者)
- ・小林いづみ (ANA ホールディングス (株) 社外取締役, サントリーホールディングス (株) 社外取締役, 三井物産 (株) 社外取締役)
- ・小林喜光 (公益社団法人経済同友会代表幹事)
- ・小室淑恵 (株式会社ワークライフバランス代表取締役社長)
- ・是枝俊悟 (大和総研研究員, 社会保険労務士, CFP)
- ・松田美幸 (福岡県男女共同参画センターあすばる館長)
- ・松本晃 (カルビー (株) 代表取締役会長兼 CEO)
- ・キャシー松井 (ゴールドマン・サックス証券 (株) 副会長, チーフ日本株ストラテジスト, グローバル・マクロ調査部アジア部門統括)
- ・水上友理恵 (ロンドンスクール・オブ・エコノミクス大学大学院人権学科)
- ・目黒依子 (上智大学名誉教授)
- ・村上由美子 (OECD 東京センター所長)
- ・森まさこ (参議院議員, 前女性活力・子育て支援担当大臣)
- ・仲條亮子 (グーグル株式会社 執行役員営業本部長)
- ・中嶋信一 (株式会社喜久屋代表取締役兼 CEO)
- ・中満泉 (国連事務次長補, 国連開発計画画総裁補兼危機対応局局長)
- ・新居日南恵 (manma 代表, 慶応義塾大学法学部政治学科)
- ・西川智 (独立行政法人水資源機構理事)
- ・太田彩子 (一般社団法人営業部女子課の会代表理事, CDG 取締役)
- ・岡島悦子 (株式会社プロノバ代表取締役社長)
- ・小酒部さやか (NPO 法人マタハラ Net 代表理事)
- ・大崎麻子 (アドボカシー・スペシャリスト, Gender Action Platform)
- ・斉藤永吉 (株式会社北都銀行代表取締役頭取)
- ・佐久間英利 (株式会社千葉銀行取締役頭取)
- ・佐々木順子 (株式会社 WEIC 取締役)
- ・佐々木かをり (株式会社イー・ウーマン代表取締役社長)
- ・佐藤活朗 (公益財団法人プラン・ジャパン事務局長)
- ・白河桃子 (少子化ジャーナリスト・作家・相模女子大学客員教授)
- ・菅原拓也 (東京大学経済学部経済学科)
- ・鈴木英敬 (三重県知事)
- ・鈴木さち (東北大学工学研究科都市・建築学専攻博士課程後期)
- ・日月(福井)真紀子 ((株) 紀元代表取締役社長 CEO, (株) ハーモニーレジデンス代表取締役)
- ・高原豪久 (ユニ・チャーム (株) 代表取締役社長)
- ・田中明彦 (国際協力機構 (JICA) 理事長)
- ・取出恭彦 (味の素 Group Executive Professional, 専任部長, 農学博士 (東京大学))
- ・佃嶋(名古屋大学教育発達科学研究科博士課程前期課程)
- ・津坂美樹 (BCG シニア・パートナー & マネージング・ディレクター)
- ・内永ゆか子 (NPO 法人 ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク (J-Win) 理事長, 一般社団法人 ジャパンダイバーシティネットワーク (JDN) 代表理事)
- ・牛尾奈緒美 (明治大学情報コミュニケーション学部教授)
- ・矢島里佳 (株式会社和える 代表取締役)
- ・矢島洋子 (三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング経済・社会政策部首席研究員兼女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室室長)
- ・山口一男 (シカゴ大学ラルフルイス記念社会学教授)
- ・山上遊 ((株) LIXIL 総合研究所新事業創造部グローバル環境インフラ研究室主幹)
- ・山本かなえ (厚生労働副大臣/公明党女性局長/参議院議員比例算出・3期目)
- ・山中燐子 (平和構築対外発信特別大使)
- ・山屋理恵 (特別非営利活動法人インクルいわて理事長)
- ・山崎直子 (宇宙飛行士)
- ・柳沢香枝 (国際協力機構 (JICA) 理事)
- ・吉田晴乃 (BT ジャパン (株) 代表取締役社長)
- ・吉田浩一郎 (株式会社クラウドワークス代表取締役社長兼 CEO)
- ・弓削昭子 (法政大学法学部国際政治学科教授)
- ・白石和子 (女性・人権人道担当大使兼北極担当大使)
- ・平松賢司 (外務省総合外交政策局長 (WAW! 2015 準備事務局事務局長))
- ・下川真樹太 (外務省総合外交政策局審議官)
- ・松川るい (外務省総合外交政策局女性参画推進室長)

※肩書きは開催当時のもの

11. WAW! To Do 2015

(国連文書 A/C.3/70/3)

以下は、WAW！参加者からの様々な提案やアイデアを踏まえ、議長がとりまとめたものである。

ワークライフ・マネジメント／男性と共に変革する

「長時間労働」という働き方を変える

【具体的な提案】

- ・既存の法律や枠組みを見直し、今ある障壁や打開策を特定する。
- ・ワークライフ・マネジメントは経済成長の軸となること、長時間労働は社会にとっても、企業にとってもデメリットが多いことを男女が共に理解できるように取組の実施、制度の導入、データの収集に努める。
- ・男性の家庭及び職場での意識改革を実現するため、政府、地方自治体、経済界が協働し「働き方改革」に取り組むとともに、女性の教育、キャリアの開発を支援する。
- ・生産性の向上、新たなビジネスの創出やイノベーションにつなげるため、成果主義をより広く導入し、企業の中での各人の職務内容を明確化、業務プロセスの改革を実行する。

リーダーから変わる、女性活躍推進のネットワークを拡大する

【具体的な提案】

- ・意識、文化を創るのはリーダーの役割。リーダーによるトップ・ダウンでの意識改革を進める。
- ・女性活躍推進には経営トップのコミットメントが重要であることを認識する。
- ・多様な女性の活躍に賛同する男性リーダーが集まり、継続的にメッセージを発信すると共に、世界の先進事例を共有し、ネットワークを拡大する。

個人の能力を開花させる「教育」を進める

【具体的な提案】

- ・固定観念にとらわれず、個人の能力を開花させる教育を初等教育段階から進める。
- ・男女が共に家族や社会を支え合うことの重要性を教える。
- ・男女にかかわらず育児に参画することは「かつこいい」との考え方を広める。

ICTを活用して、新しい柔軟な働き方をデザインする

【具体的な提案】

- ・労働と家族責任の比重が異なる世代ごとに労働環境をデザインする。
- ・ICTを活用して場所にとられない働き方を推進し、職場の風土を変革する。
- ・男性の参画を促すために、女性活躍推進はそれ自体価値があるだけでなく、大きな経済効果があることや生産性の高い社会の実現につながることを発信する。
- ・身近な情報だけでなく、他の地域や国の事例・情報を共有することで、新たな働き方を考える視野を広げる。

企業のイノベーションにつながる組織のダイバーシティを推進する

【具体的な提案】

- ・女性を登用するだけでなく、イノベーションを起こす経験を積める環境を提供する。
- ・昇進率の男女格差、育児期の女性の正規雇用離職、男女の分業の押し付けを取り除き、男女の賃金格差を縮める努力を続ける。
- ・各企業は、女性活躍推進が自社の課題解決にもつながるとの認識の下、多様な人材が活躍し続けられる職場づくりに取り組む。政府・地方自治体はその取組を後押しする。

アジアにおける女性起業家を更に支援する

【具体的な提案】

- ・したい仕事をする、なければ作るという起業家精神を育てるカリキュラムを教育機関に設ける。
- ・女性自身が仕事と生活のバランスやリスクを考える余地が慎重になりすぎることなく、一歩踏み出せる環境を作り出す。
- ・一度失敗しても、また次に挑戦しようとする人を評価する文化を醸成し、女性起業家を支援する。

困難を抱える女性たち

支援制度を充実するとともに、積極的な利用を促す

【具体的な提案】

- ・シングルマザー、マタニティハラスメントに苦しむ女性に対し寄り添い、抱える問題の解決を積極的に図っていく社会を構築する。
- ・困難を抱える女性たちが子育てから就労まで必要なサービスを着実に受けられるような「しくみ」を作っていく。
- ・SNSを活用し、声を上げることで、問題提起や課題の共有をする。

シングルマザー支援活動を更に促進する

【具体的な提案】

- ・シングルマザーが貧困に陥ることなく、自分の持つ能力を活かし、労働市場に継続的に参加できるよう環境整備を進める。
- ・保育インフラの整備、児童手当等の福祉制度は重要な役割を果たすことを踏まえ、支援サービスのワンストップ化や、就労支援（ロールモデルの紹介等）、育児中でも働きやすい環境の整備（企業におけるキッズルームの設置、子連れ出勤の容認等）を更に進め、母親が直面する困難を次世代に継続させない。

女兒と教育

公平で質の高い初等・中等教育を、すべての女兒が修了できるように努力する

【具体的な提案】

- ・女兒の教育を阻む社会的慣習（早期婚・若年妊娠、児童労働、偏見、暴力）があることを認識し、全ての女兒が初等教育・中等教育を修了できるように努める。
- ・女兒が安心して通学できる環境を整備する（合理的な距離に学校を設置する、安全な通学路を確保する、女性用のトイレを設置する等）。
- ・専門性の高い女性教師を養成し、配置する。

官民の両セクターで必要なリソースを強化する

【具体的な提案】

- ・各国政府のみならず、民間を含む各種セクター、国連等の国際機関、市民や家族が連携することで、教育の質の向上や環境整備を促進する。
- ・女兒・女性を含む優秀な学生等に対する奨学金を拡充する。

社会的イメージを克服し、理系科目を専攻する女子学生を増やす

【具体的な提案】

- ・メンター制度を充実させる。大学以下の教育機関でも、理系科目を専攻する女子学生をサポートする。
- ・理系分野の高等教育を受ける女性を増やし、女性の経済的自立を実現する。
- ・理系科目は男性のものと思われているだけでなく、女性の多くが苦手意識を持っている等の社会的なイメージがあれば、克服する。
- ・理系分野で活躍する女性のネットワークを促進させる。

平和構築と女性

平和構築プロセスにおける女性の参画を進める

【具体的な提案】

- ・女性が平和構築プロセス等に参画することに関する定量的・質的データを充実させる。
- ・平和維持活動や紛争を防止する活動、治安維持にも、女性の主体的参画を増やす。
- ・安保理決議 1325 号に基づく行動計画を作成し、指針を示す。

当事国・地域の女性、当事者の参加を進める

【具体的な提案】

- ・当事者のニーズを最も良く理解する女性の役割を認識し、平和構築・復興プロセスへの当事国・地域の女性の参加を進める。

- ・現地の情報を政府や世界に発信する。

復興プロセスにおいて、女性の権利回復、エンパワメントを強化する

【具体的な提案】

- ・紛争後は、経済再生が重要。女性の経済的自立のために、地域の女性組織や市民社会を活用し、地域の実情に応じた取組を実行する。
- ・民間セクターが地域経済を活性化するように、起業家精神を引き出すように働きかける。

防災において、女性がリーダーシップを発揮する

【具体的な提案】

- ・女性のリーダーシップの発揮のために、多様な年代の男女が災害リスク削減のあらゆる意思決定に参画できるような環境を整備する。
- ・現場で実践できる具体的な対策を男女が意見を出し合って考える。
- ・予防から復興までの災害サイクル全体を地域に暮らす多様な立場の男女の視点で考える。
- ・若い人を含む多様な人々の幅広い関心事を災害リスク削減活動に取り込み、その力を活かす。

多様な利害関係者の連携による国際協力

女性に配慮した企画、予算、データを整備する

【具体的な提案】

- ・国連グローバルコンパクトへの協力や CSR 等これまでの企業の取組を超え、有識者や NGO、慈善活動家を巻き込むような集団的なアクションを進める。
- ・多様な利害関係者の連携において、特に地域社会における女性のリーダーシップが成功の鍵である。援助を受け入れる側と提供する側、各利害関係者が対等な立場で学び合い、議論に参加・協力する。
- ・多様な利害関係者が連携していくためのルールを作る。
- ・モバイルバンキング、携帯電話等、テクノロジーを積極的に活用する。

トイレ（衛生）を通じた女性のエンパワメントに取り組む

【具体的な提案】

- ・世界には、衛生的なトイレが使えない人が約 25 億人、日常的に野外排泄をしている人が約 10 億人いるという事実を広く認識する。
- ・これにより、感染症の拡大など衛生面の問題はもちろん、女性が性暴力に遭う、女子トイレがないことが就学の妨げになる、といった問題も起きており、その克服に取り組む。
- ・女性の初等教育との関連では、女子が使えるトイレが整備されると登校する女子が増加するなど具体的な成果を挙げた例もあり、こうした発展途上国における取組を支援する。
- ・上記を踏まえ、女性の安全や地位向上、暮らしの質の向上にトイレが果たす役割について、国境を越えて共有する。

若者が、自分たちの思い描く社会を作るためにできること

オープンな議論を促進し、自分自身の考えに基づいて行動する

【具体的な提案】

- ・周囲からの同調圧力や固定観念に捉われず、自分自身で考え、それに基づいて行動する。
- ・オープンな議論、若者同士で協力することを通じて、ステレオタイプを打破し、多様性が受け入れられる環境や、失敗を恐れずチャレンジし続けられる社会を作る。
- ・より多くの情報や人にアクセスできる環境を作り、若者が若者の視点や意見を発信できる機会を増やす。



主催：日本国政府