



国際女性会議 WAW!2022

World Assembly for Women: WAW!2022

WAW! for **Mainstreaming Gender** into a **New Form of Capitalism**

新しい資本主義に向けたジェンダー主流化

～「地方」・「若者」を重視して～

報 告 書

日時：2022年12月3日(土)

主催：日本国政府



目次

1. 開会挨拶／基調講演／ビデオ・メッセージ	2
2. ハイレベル・ラウンド・テーブル：新しい資本主義に向けたジェンダー主流化	4

分科会

3. 分科会 1 男女間の賃金格差の是正	6
4. 分科会 2 女性と環境・グリーン社会～脱炭素化をジェンダーの視点から考える	8
5. 分科会 3 女性とデジタル・STEM教育	10
6. 分科会 4 男性の関心・関与の拡大	12
7. 分科会 5 意思決定プロセスへの女性の参画	14
8. 分科会 6 女性とスタートアップ～女性が起業することの意味を考える	16
9. 分科会 7 女性の尊厳と誇りを守る社会の実現	18
10. 分科会 8 女性の健康と経済	20
11. 分科会 9 女性の平和・安全保障への参画	22
12. 分科会 10 女性と防災	24

特別セッション

13. 特別セッション 1 女性と地方：WAW! 版車座	26
14. 特別セッション 2-1 若者たちの声を聴く：未来への提言	28
15. 特別セッション 2-2 若者たちの声を聴く：未来への提言（英語）	30

クロージングセッション

16. 閉会挨拶	32
17. 結果概要	32
18. 今後の日本政府の取組	32
19. レセプション	33
20. 女性たちによる文化プログラム等	33
21. WAW! ウィークス	34
22. 国際女性会議 WAW!2022 有識者	34
23. WAW!2022 東京宣言 新しい資本主義に向けたジェンダー主流化～ WAW! 参加者からの提言総括～	36
24. 参加者一覧	38

WAW! 公式 SNS



Twitter : @WAW_Japan



Facebook : @shineweeks

1. 開会挨拶／基調講演／ビデオ・メッセージ

2022年12月3日(9:00-9:45)／講堂

開会に先立ち、2014年に国際女性会議 WAW! を立ち上げた故安倍晋三元総理への哀悼の意を表し、参加者は黙祷を捧げました。

開会挨拶において、岸田文雄内閣総理大臣は「ジェンダー主流化」を取り入れた「成長と分配の好循環」を推し進める岸田政権の国内の取組として、男女間の賃金格差の是正に向けた男性の賃金に対する女性の賃金の割合の大企業に対する公表義務化、「産後パパ育休」の創設について紹介しました。また、国際開発協力においても、アフガニスタンやウクライナから逃れてきた女性への一時避難施設を提供していることを紹介しました。さらに、WAW! を契機に「ジェンダー主流化」を加速させていきたいとの期待を示し、ジェンダーの取組により多くの男性を関与させるよう主導していく決意を表明しました。

次に、男女平等促進のためには、男性の関与が不可欠であるとして国連女性性機関（UN Women）が2014年に開始した HeForShe キャンペーンにおいて、第2期チャンピオンとして岸田総理が就任したことを記念して、シマ・サミ・バフース国連事務次長兼 UN Women 事務局長から岸田総理へネクタイが贈呈されました。



岸田文雄内閣総理大臣



岸田文雄内閣総理大臣とシマ・サミ・バフース国連事務次長兼 UN Women 事務局長

基調講演では、グドゥニ・トルラシウス・ヨハネソン・アイスランド共和国大統領より、ジェンダー平等は、公正、公平、人権の問題だけではなく、社会の全てに裨益し、職場の繁栄や国家の競争力にも繋がるものであることが強調されました。アイスランドでは、女性の努力と男性の支援により、1915年の女性の参政権、1961年の男女同一賃金に関する法律の制定、1980年の女性初のアイスランド大統領の就任等が達成されたことを紹介し、必要なのは変化を引き起こす意志である、との発言がありました。

バフース UN Women 事務局長より、女性に対する暴力が原因で 11 分に 1 人が命を落としている世界の現状や、女性の貧困等の解決方法として、女性・女児の権利を守ること、女性の意思決定層への参画、そして投資にジェンダー平等の考えを盛り込むことが重要との指摘がありました。また、日本企業において女性管理職が増加したことや、約 300 の日本企業が「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」に署名していることに触れ、ジェンダー平等達成に向けて企業は重要な主体であることを強調しました。最後に、UN Women は引き続き日本のパートナーとして様々な問題解決に取り組んでいきたい旨の表明がありました。



グドゥニ・トルラシウス・ヨハネソン
アイスランド共和国大統領



シマ・サミ・バフース
国連事務次長兼 UN Women 事務局長

また、世界中のトップリーダーからのビデオ・メッセージも上映されました。ヒラリー・クリントン元米国国務長官は、女性の権利が否定されたままでは、世界は持続的に進歩することはできないと強調しました。ジャシンダ・アーダーン・ニュージーランド首相は、女性と女児のエンパワーメントは包括的かつ強じんて公平な経済に不可欠であると述べ、先住民等も含めた多様な女性が自身にとって最適な労働環境を選択できるようにする自国の取組を紹介しました。ウァズラ・フォン・デア・ライエン欧州委員会委員長は、ジェンダー平等を達成するには、常に問題に目を向け行動することが重要であり、官民のトップレベルが先頭に立って取り組むべきと発言しました。サンナ・マリ・フィンランド共和国首相は、国会議員の半数が女性であるフィンランドでさえも、ジェンダーに基づく暴力や賃金格差の問題等は残っていると指摘し、ベストプラクティスを共有することが重要と述べました。ジーナ・レモンド米国商務長官は、女性の参画により経済が成長する点に触れながら、デジタルテクノロジーのスキル習得を始めとする米国の女性起業家支援を紹介しました。また、アン・ハサウェイ UN Women 親善大使は、パンデミックにより既存のジェンダー不平等が拡大したことを指摘し、育児支援や柔軟な働き方を促進するよう提言しました。



ヒラリー・クリントン
元米国国務長官



ジャシンダ・アーダーン
ニュージーランド首相



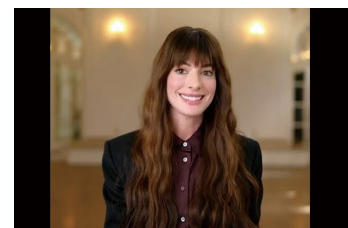
ウァズラ・フォン・デア・ライエン
欧州委員会委員長



サンナ・マリ
フィンランド共和国首相



ジーナ・レモンド
米国商務長官



アン・ハサウェイ
UN Women 親善大使

2. ハイレベル・ラウンド・テーブル 新しい資本主義に向けたジェンダー主流化

2022年12月3日(9:45-10:45) / 講堂

ハイレベル・ラウンド・テーブルでは、「新しい資本主義と女性」をテーマに、4か国からの参加者が自国の課題やジェンダー平等の実現に向けた取組について紹介するとともに、ジェンダー平等の重要性について、それぞれの視点から意見を出し合いました。

まず、山田賢司外務副大臣は、G7やG20を始めとする国際社会でのジェンダー分野の議論の動向を紹介しつつ、女性の経済的自立は、岸田政権の掲げる「新しい資本主義」の中核であること、また、女性の経済的自立は、女性の社会参画の拡大のみならず、社会からの孤立の防止にも繋がること、さらに、そうした経済的自立のためには起業が鍵となることを述べました。また、その一方で、災害や紛争下における女性の脆弱な立場にも目を向ける必要があると発言しました。

マイア・サンドウ・モルドバ大統領からは、モルドバでは女性の政治参画の拡大に関する法律を制定したこと（最低40%の参画義務付け）が諸課題の解決に繋がったとして、政治分野における女性の参画拡大についての好事例や地方政治における女性参画の拡大に向けた取組、また、IT分野における女性の割合増加に向けた施策についての紹介がありました。

小倉将信内閣府特命担当大臣（男女共同参画）からは、情報開示を通じた男女間の賃金格差の是正、男性の地域社会や家庭への参画拡大による女性の家事労働・ケア労働の見直しを始めとする日本の取組が紹介されました。また、2023年G7議長国下において、男女共同参画・女性活躍担当大臣会合を栃木県日光市において開催することが発表されました。

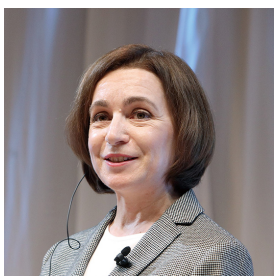
バトムフ・バトツェツェグ・モンゴル外務大臣は、女性の労働参画割合の拡大（2030年までに65%を実現）や外務省内の育児所の設置を始めとする女性外交官の増加に向けたモンゴルでの取組を紹介するとともに、ジェンダーに基づく差別の撤廃の重要性につき述べました。さらに、ジェンダー平等が実現すれば、社会構成員全員の利益に繋がるとのメッセージを發しました。

マサゴス・ズルキフリ・シンガポール社会・家庭振興大臣（兼）第二保健大臣（兼）ムスリム問題担当大臣は、職業の選択の自由が女性にも十分に与えられ、男女共に自分の希望する職業を選べる社会に変えていくことが重要であると述べるとともに、ジェンダー平等の実現のためには、男性による育児が当たり前のことになるなど、男性の意識改革も必要であることが強調されました。

最後に、モデレーターである森まさこ内閣総理大臣補佐官（女性活躍担当）から、登壇者からの意見の集約として、女性の政治分野への参画や女性の経済的自立の重要性が改めて示され、参加者の認識を新たにしました。



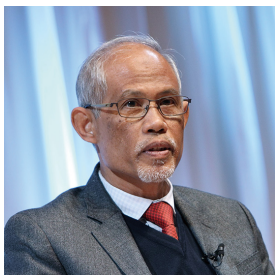
森まさこ
内閣総理大臣補佐官
(女性活躍担当)
(モデレーター)



マイア・サンドウ
モルドバ共和国大統領



バトムフ・バトツェツェグ
モンゴル外務大臣



マサゴス・ズルキフリ
シンガポール社会・家庭振興大臣（兼）
第二保健大臣（兼）
ムスリム問題担当大臣



小倉将信
内閣府特命担当大臣
(男女共同参画)



山田賢司
外務副大臣



林伴子
内閣府経済社会総合研究所
次長
(リソースパーソン)

コンセプト・ノート（現状・課題）

国際社会では、ジェンダー平等の観点をあらゆる政策や制度に反映しようという「ジェンダー主流化」が重要視されています。例えば、G7やG20では、環境、気候変動、エネルギー、金融、治安等、様々な分野において、女性が意思決定の場に参画し、ジェンダーに配慮することが常に議論されています。また、企業活動においても、女性の権利を含めた人権への侵害リスクを特定し、防止・軽減する試みである「人権デュー・ディリジェンス」が世界的な潮流となってきています。なぜそうした視点が必要なのでしょうか。

まず、今、私たちが抱えている問題について考えてみましょう。例えば、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う影響について考えてみると、課題の1つとして、「影のパンデミック」とも呼ばれるジェンダーに基づく暴力の増加が、幅広い国々で報告されています。また、サービス業が大きな打撃を受けたことで、女性の雇用にも大きな影響を与えました。医療や介護等の現場で働くエッセンシャル・ワーカーの女性たちの感染リスクの高さや健康不安の問題も取り上げられました。さらに、ロシアのウクライナへの侵略について言えば、ロシア兵による数え切れない蛮行は、侵略下の女性に対する暴力に改めて焦点を当てた他、9割が女性と子供であるとされる多くのウクライナ避難民を発生させました¹。

女性はこうした脆弱な部分をもつ一方で、そうした女性の立場からの視点を政策や制度に反映することが、ポスト・コロナ社会において「誰もが生きやすい社会」を実現するためには不可欠です。企業活動においても、働き方を含め、多様な視点を取り入れることで成果を上げる事例が多く報告されています。そうした意味で、ジェンダーの視点に立脚して問題を解決することは、社会全体の諸問題を解決する鍵ともなるのです。

岸田政権が掲げる「新しい資本主義」は、「成長と分配の好循環」を基軸としています。つまり、成長により原資を稼ぎ出すことで分配を可能とし、分配により需要が増加するとともに、成長力が強化されることで次なる成長力に繋げることができるとしています²。また、「女性の経済的自立」は、「新しい資本主義」の中核です。女性が経済的に自立できる基盤なくして、成長と分配の好循環が生み出せないからです。「ジェンダー主流化」を通じて、多様性が一層の「成長」を生み出し、また、成長から得た原資を、女性を含むすべての人の権利に配慮して「分配」することで成長へとつなげる。こうした好循環が生み出されれば、誰もが生きがいを感じられる平和で安定した社会の実現に寄与することになります。

【論点】

- ジェンダーの問題は女性だけの問題ではなく、より良い社会づくりのために不可欠であるということの認識を社会共通のものとし、また女性のなかの多様性や異なる脆弱性に配慮しながら、「ジェンダー主流化」を推進していくために、どのような取り組みが必要か。
- 地方において、どのような問題が生じているか。都市と地方の格差を是正するために、どのような取り組みが有効か。
- 「新しい資本主義」に基づく平和で安定した社会を作るにあたり、次世代を担う若者たちの声をどう反映すべきか。



¹ UN Women and Care International, “Rapid Gender Analysis of Ukraine” p.10
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>
² 首相官邸, “未来を切り拓く「新しい資本主義」—成長と分配の好循環—”
https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seisaku_kishida/newcapitalism.html

3. 分科会 1 男女間の賃金格差の是正

2022年12月3日(11:15-12:45) / 講堂

分科会1「男女間の賃金格差の是正」では、女性の賃金が男性に比べて低いという課題について、その要因は何か、また事業主は賃金格差是正のためにどのようなことから着手できるかについての議論が行われました。

冒頭、芳野友子日本労働組合総連合会会長のビデオ・メッセージが紹介され、女性活躍を進めるため、労働界でジェンダー平等や多様性推進を発信してきたことにより、組合役員の意識が変わってきたことに触れ、社会の不平等に勇気を持って立ち向かい、声を上げて社会を変えていくことが必要であるとのメッセージが寄せられました。

続いて行われたディスカッションでは、男女間の賃金格差の要因として、雇用主側のジェンダー・バイアス（ジェンダーに基づく偏見）、高齢化や女性による育児・介護負担に伴う職業の選択肢の制限などが現状の問題点として挙げられました。特にアジアでは、他の地域に比べると賃金格差が大きい理由の一つとして、女性は家事労働に長時間を割いているため、就労時間を短くせざるを得ず、結果的に賃金が低くなるとの指摘がありました。

また、日本特有の問題として、いわゆる「年収の壁」や「働き損」を避けるために就業調整するケースがあり、そのために女性の勤務が自ずと制限される結果となる現象も賃金格差の要因の一つであることが指摘されました。

企業ができる賃金格差解消のための対策としては、賃金格差についての情報開示、女性がライフイベントでキャリアに中断があっても職務復帰を可能とする制度の導入、非正規雇用を選ぶ女性に対する質の高い選択肢の提供などが挙げられました。日本特有の問題である女性が働くことで損をする現象の解決のためには、政府がロードマップを作成し、着実かつ迅速に対応すべきとの声があがりました。

また、職業意欲を高めるための既存の助成金や給付の拡充・活用のほか、企業による賃金格差についての情報開示に加え、監査の実施も有効な手段であるとの意見が出されました。海外の例として、企業に第三者が監査を行うことで格差の透明化を行い、それまで低賃金で働いてきた女性に対し企業の予算から補填を行ったことで、その後ほぼ格差がなくなったケースが紹介されました。情報開示に加えて、監査を行うことで、より賃金格差の是正に繋がっているようです。

さらに、雇用主側のジェンダー・バイアスをなくすために、企業にとって、多様性がある方が生産性向上につながり、その結果として企業の繁栄に繋がるといった認識を持たせること、特に意思決定層にいる人達の考え方を変えていくことが重要であるとの意見が挙げられました。また、男性と女性が共に仕事と家庭のバランスが取れるように努力する必要性が述べられました。



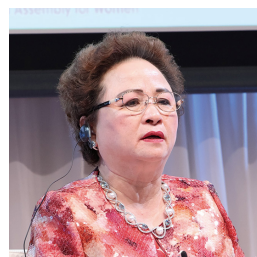
キャシー松井
MPOWER Partners
ゼネラル・パートナー
(モデレーター)



ボーク重子
Shigeko Bork BYBS Coaching
代表



カトリーナ・イラン・フォトバット
米国務省グローバル女性問題室
シニアオフィシャル



ゲン・ティ・ガー
BRG グループ会長



武田佳奈
株式会社野村総合研究所
エキスパート研究員



轟麻衣子
株式会社ポピンズ
代表取締役社長



チャンタチョーン・ヴォンサイ
ラオス女性ビジネス協会
会長



沖山七海
G7/G20 Youth Japan
(ラボラトール)



林伴子
内閣府経済社会総合研究所
次長
(リソースパーソン)

コンセプト・ノート（現状・課題）

今も各国とも、女性の賃金が男性に比べて低いという課題に直面しています。OECD（経済協力開発機構）加盟国で比較すると、最も賃金格差が少ないベルギーで、その差は3.8%、OECD諸国の平均が11.7%、日本は22.1%でG7（主要7か国）の中で最下位です¹。また、女性は低賃金かつ不安定な地位の非正規雇用での就労形態が多いことが国際的な特徴です。

日本では、フルタイム労働者において、女性大卒者の年収は男性高卒者の年収とほぼ同じ水準とされます。また、日本では近年、離婚件数は結婚の3分の1を占めるまでになり、配偶者の収入に頼っていた既婚女性が離婚によって突如として経済的自立という課題に直面し、また、低年金等による高齢女性の貧困問題につながる一因となっています。男女を問わず、都市部と地方との間で賃金格差があり、若者の経済的自立も深刻な課題となっています。いずれの国においても、女性が生涯にわたり経済的に自立して生活していくためには、男女間の賃金格差の是正が必須です。

女性の活躍しやすい職場環境のために必要な原則を示した「女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles (WEPs)）」への署名を指標の1つとして各国の企業をランキング化し、機関投資家の参考指標とする動きも見られます²。このように、企業の情報開示の中におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの要素は一層重要性を増していると言えます。

国際女性会議 WAW!2022 では、これまでの WAW! での議論も踏まえ、賃金格差の是正に向けて更に前進するための具体的な方策を議論していきます。

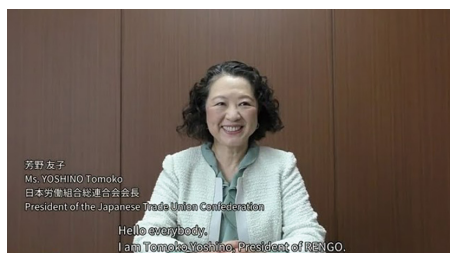
男女間の賃金格差の是正を巡る現状と課題については、以下のウェブページもご参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100409837.pdf>



【論点】

- 同じ職業、職種、経験年数であっても女性の賃金が男性よりも依然として低い要因は何か。
- 男女間の賃金格差等、ジェンダー平等に向けた状況に関する情報開示が義務化されると、事業主には格差解消に向けた一層の努力が今後求められるが、事業主は何から着手できるか。既に情報開示が義務化されている国々の企業の先行例にはどのようなものがあるか。
- 賃金格差解消のため、性別役割分業に関する人々の意識に変化や多様な評価制度の導入に向けて、近年どのような取組がなされ、成果を生んだか。また、今後の課題は何か。



芳野友子
日本労働組合総連合会会長
(ビデオ・メッセージ)



¹ OECD, "Gender Wage Gap" <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

² Equileap, "GENDER EQUALITY GLOBAL REPORT & RANKING" https://equileap.com/wp-content/uploads/2022/03/Equileap_Global_Report_2022.pdf

4. 分科会 2

女性と環境・グリーン社会～脱炭素化をジェンダーの視点から考える

2022年12月3日(11:15-12:45) / 大会議室

分科会2「女性と環境・グリーン社会～脱炭素化をジェンダーの視点から考える」では、気候変動や環境問題等とジェンダーの関係について議論が行われました。

冒頭、スーザン・ロックフェラー Musingsmag.com 創設者のビデオ・メッセージが紹介され、多くの女性が社会において接着剤の役割を果たしている点に注目し、2030年の持続可能な開発目標を達成するためのツールや教育、機会を女性に与えていくことが必要とのメッセージが発せられました。

環境省から環境政策におけるジェンダーの潮流について紹介があり、パネリストからは、それぞれの立場から問題点や気づきが共有され、議論が行われました。イノベーションを生み気候変動への取組が行われている企業と、社内の執行役員や管理職の女性の割合の高さには明確な相関関係があるという調査報告が紹介されました。一方で、グリーンビジネス市場は未成熟であり、コストがかかる点や女性が参入するには資金調達の課題が大きい点が指摘されましたが、海洋環境分野については政治的及び学問的に新しい分野であり、女性参画へのバイアスが少なく、世界的に女性リーダーやロールモデルが活躍している点が紹介されました。

国際的な潮流として、毎年国連で開催される国連女性の地位委員会(CSW)の2022年の会合において、気候変動、環境、災害リスク削減(DRR)が優先テーマとなりました。その背景には、上記の課題に対処するためには、ジェンダーの視点で三分野をつなげることが効果的という考えがあると共有されました。気候変動枠組条約締約国会議(COP)でもジェンダーの視点からの気候変動対策の必要性が例年挙げられています。

また、開発支援という側面から、気候変動による自然災害では特に開発途上国の女性・女兒が深刻な影響を被る点が紹介され、脆弱性を踏まえた支援が必要であるとともに、女性たちがグリーンビジネスに参加するため、情報へのアクセスやテクノロジー等の環境整備と制度構築の必要性が挙げられました。途上国の女性の参画が進めば、女性たちが持続可能な所得を得ることができ、家族や社会のレジリエンス(強靱性)も高まる点や、女性のビジネスとして農業がより重要となる点も共有されました。

一方で、気候変動や環境問題に取り組む団体と女性団体は個別に活動をしているため、関連性を認識し、より協力をしていくことで、気候変動とジェンダー課題によりよく対応できるとの指摘がありました。日本においては、第5次男女共同参画基本計画策定プロセスにおいて、両団体の協力が進みました。

最後に、国、地域、企業などあらゆるステークホルダーが気候変動とジェンダーは結びついているという認識を高めることがまず必要であり、その意識を踏まえ、各自がより連携してパートナーシップを築くことがグリーンビジネスを強化し、女性の登用を含めたダイバーシティがグリーントランスフォーメーションを促すことから、気候変動対策とジェンダー平等に向けた取組を統合的に進めることが提言されました。



吉高まり
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
フェロー(サステナビリティ) /
東京大学教養学部客員教授
(モデレーター)



ベツレヘム・ティラフン・アレム
soleRebels 創業者兼社長



ミキ・ハイモビッチ
Heschel Center for Sustainable
理事長



井植美奈子
一般社団法人セイラズフォーゼーション
日本支局理事長



蘭田綾子
株式会社クラン代表取締役



田中由美子
城西国際大学特命連携教授



遠藤理紗
環境・持続社会環境センター
(JACES) 事務局次長
(ラボラトール)



山田美樹
環境副大臣
(リソースパーソン)

コンセプト・ノート（現状・課題）

気候変動は、すべての人に影響を与えますが、その影響の度合いは性別や年齢、社会的階層などで異なります。例えば後発途上国の女性が生活用水の確保を担っている場合、洪水や干ばつ、サイクロン等の影響で環境が変わり、より遠くの地域まで水汲みに行かなくてはならないケースもあります。気候変動に起因する災害によって、女性の家事や育児の負担が増えたり、生計手段を失うリスクが男性よりも高くなるなどの影響もあります¹。

他方、女性の参加率が高いほど気候変動の取組のパフォーマンスは高くなり、女性の活躍がゼロエミッション社会促進のカギであるとの分析報告もあります²。そうした活躍を一層推進していくためには、若いうちからのSTEM分野における女性の教育や人材育成も推進していく必要があります。

近年、各国において、ビジネスと人権との関わりが見直されてきています。1995年の「北京宣言・行動綱領」にも明記されたように、女性の権利は人権であり、企業は女性の権利状況も含めた人権状況を開示することが求められています。今や人権に配慮した企業活動は当たり前のものとなる中で、脱炭素化と女性活躍双方の分野に取り組み、情報を開示することで、企業も相応の評価を受け、より多くの資金調達が可能となり、企業価値の向上や企業の持続可能な成長に繋がるとともに、多様な視点から脱炭素化に取り組むことができるようになるほか、ジェンダーの視点を取り入れることで様々な問題の解決を図ることにも繋がります。気候変動や環境分野におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの議論は、今後一層発展し、具体的な行動に繋げていくことが求められます。

国際女性会議 WAW!2022 では、脱炭素化施策の計画段階から女性が参画する転換点となることを目標とし、国内外の実践例を共有するとともに、今後の具体的な行動を検討します。

女性とグリーン社会に関わる現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100410941.pdf>



【論点】

- 脱炭素社会の実現に向けて今後拡大が見込まれる、エネルギー・輸送・製造・家庭・オフィス関連産業に女性の参画はなぜ必要か。また、女性の参画を促進するためにどのような対応が考えられるか。民間企業の脱炭素化の取組でジェンダーの視点を取り入れている好事例にはどのようなものがあるか。
- 国や地方自治体における脱炭素化及び気候変動対策の計画、実施、モニタリング、評価における女性の参画を妨げる障壁は何か。国内外で先行する事例にはどのようなものがあるか。
- 脱炭素社会への女性の参画推進のために、どのような教育や人材育成が必要か。



スーザン・ロックフェラー
自然保護活動家／アーティスト／
Musingsmag.com 創設者
(ビデオ・メッセージ)



¹ UNDP, “Gender and Climate Change: Impact and Adaptation” (英語)

<https://www.undp.org/asia-pacific/publications/gender-and-climate-change-impact-and-adaptation>

² 資源エネルギー庁, “脱炭素化社会に向けて世界が集結！東京ビヨンド・ゼロ・ウィーク開催（前編）”
https://www.enecho.meti.go.jp/about/special/johoteikyotokyo_beyond-zero_week_01.html

5. 分科会 3 女性とデジタル・STEM 教育

2022年12月3日(11:15-12:45) / 第一特別会議室

分科会3「女性とデジタル・STEM教育」では、デジタル化が社会や女性に恩恵を与えると同時に、パンデミック下で表面化した男女の経済格差を助長する可能性を持つことに着目し、デジタルと女性の関わりをどのように捉え、促進していくべきかについて議論しました。

冒頭、パンデミックが女性にとって大きな障害となった、と言われる一方で、DX(デジタル・トランスフォーメーション)化が加速し、柔軟な働き方が推進されたことで、女性が働きやすい環境を作る契機となった点が指摘されました。他方で、必ずしも女性がデジタルツールを入手できない点に触れ、女性が自らのデジタルスキルをアップデートし、新しい職種への従事、国際的な活躍を可能とするためには、官民連携が欠かせない点が強調されました。

さらに、日本におけるSTEM分野の女子学生の割合が16%前後と、他のOECD諸国と比較して低い背景には、教育現場において、女子学生の理系進学に対するマイナスイメージ、無意識のジェンダー・バイアスがある点が指摘されました。女子学生がSTEM分野に興味を持たないのではなく、他者からのバイアスや、継続的に学べるコミュニティが限定的であること、進学先に同性が少ないことから、STEM分野を選択しにくいのではないかと、との示唆もありました。加えて、進路選択におけるジェンダー・バイアスを取り除くためには、難しいとの印象を持たれがちなデジタル・STEM分野を魅力的に伝える工夫が必要であると述べられました。具体的には、デジタル分野は慢性的な人材不足により需要や収入が高く、柔軟な働き方やジョブ型雇用との親和性も高いことから、女性が活躍できる可能性を持つ分野であること、また、社会課題や自分の興味を紐づけ、それらの課題を解決するツールとしてITを活用できる点を伝えていくことが提案されました。

無意識のジェンダー・バイアスは教育現場のみならず、家庭や職場にも存在しています。人々の意識改革は簡単ではないものの、効果的な制度の導入で変化が期待できる点も、議論のテーマとなりました。一定期間のアフターマティブアクションの導入が提案されたところ、意識改革の契機とはなるものの、他の施策も交えたフォローも併せて行うべきである、と慎重な意見が見られました。他方で、ジェンダー平等を重要業績評価指数(KPI)の評価材料として組み込み、ジェンダー平等を実現できる環境を作った企業・組織にはインセンティブを与える等、意識改革の面では官民が連携し、ボトムアップで行うべきである点が強調されました。また、正規・非正規雇用の壁が厚い日本社会では、ギグエコノミーで働く人の権利を保護する制度設計の必要性も指摘されました。

さらに、貿易分野においてジェンダーの視点を取り入れることの重要性も挙げられました。女性が多く働く中小企業におけるデジタルツールの活用、国際市場への参画を促すため、様々な通商条約にジェンダー条項を含めるなど、実務的なアプローチを行うことで、より革新的かつ長期的に女性、ひいては男性にもよい影響をもたらす点が指摘されました。



村上由美子
Mpower Patners
ゼネラル・パートナー
(モデレーター)



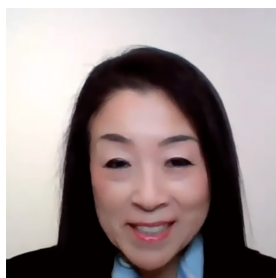
ウェンディ・カトラー
アジアサイエティ政策研究所
副所長兼マネージングディレクター



マルセル・ハルマ
ソルベイ社副社長



長谷川 亘
一般社団法人日本IT団体連盟
代表理事・筆頭副会長



本田桂子
コロンビア大学国際公共政策大学院
招聘研究員



いとうまい子
女優/研究者/
(株)ライトスタッフ代表取締役



田中沙弥果
NPO 法人 Waffle 代表



山本玲奈
株式会社ヒュープロ
代表取締役
(ラボラトール)

コンセプト・ノート（現状・課題）

人工知能（AI）やビッグデータをはじめ、デジタル技術の活用が進み、人々の生活を変革させるデジタル・トランスフォーメーションが動き出しています¹。一方で、例えば、コロナ禍においても男女間のデジタル格差が浮き彫りになりました。デジタル格差は都市と地方との間でも生じており、インターネットに接続できていない37億人の多くが、貧しいか、教育を受ける機会が少ないか、あるいは、地方の女性・女児であるとの報告があります²。

他方、雇用面では、デジタル人材に対する需要が高まっています³。

こうした中で、2022年のG7サミットでは、デジタルへの移行等にあたり、女性の完全、平等かつ有意義な参画が重要であることが認識されました。また、日本政府も、本年4月に「女性デジタル人材育成プラン⁴」を策定し、今後3年間かけて、女性の基礎的なデジタルリテラシー獲得支援から高レベルなスキルを持った専門人材の育成まで、官民連携の取組を全国に横展開していくことを決めました。

この分野においても労働条件や賃金にばらつきがあり、中には長時間労働であるが故に女性がなかなか参画できない職種となっているという問題もあります⁵。デジタル人材となり得る女性が増えた際に、その分野で柔軟な働き方と安定した収入を同時に得られるようになるかも、今後の課題です⁶。

女性とデジタル・STEM教育を巡る現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100410947.pdf>



【論点】

- STEM分野の女性比率は、なぜ伸び悩んでいるのか。女子のみを対象としたSTEM教育の強化は有効な手段と言えるか。また、STEM分野の女性比率の伸び悩みの要因の一つと考えられる無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を取り除くためにはどういった施策が有効的か。
- デジタル化における、国家間、組織間、そして社会における男女間の格差を解消するために、STEM教育以外に取り得る画期的な解決策があるか。また、実際に功を奏した対策は何か。
- 女性が働き方の一形態であるギグエコノミー（オンライン上のプラットフォーム等を通じて短期的な労働がおこなわれる市場）を安定した収入源とし、ギグエコノミーで働く女性たちの権利を保障するためには、どのような制度設計が必要か。



¹ 塩満典子，“科学技術・イノベーション分野における男女共同参画・ダイバーシティ推進政策の歴史と多様性向上の意義（STI ホライズン 2022 年第 8 巻 1 号）”

<https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-STIH8-1-00284.pdf>

² UN Women, “Learn the facts: Rural women and girls”（英語）

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2018/2/infographic-rural-women>

³ 男女共同参画会議，“女性デジタル人材育成プラン”

https://www.gender.go.jp/policy/digital/pdf/digital_plan.pdf

⁴ 同上 https://www.gender.go.jp/policy/digital/pdf/digital_plan.pdf

⁵ 内閣府男女共同参画局，“計画実行・監視専門調査会（第11回）議事録”p.14

https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/gijiroku/11-g.pdf

⁶ 同上 p.23 https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/gijiroku/11-g.pdf

6. 分科会 4 男性の関心・関与の拡大

2022年12月3日(11:15-12:45) / 第四特別会議室

分科会4「男性の関心・関与の拡大」では、ジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントの促進のために、この問題への男性の関心・関与をどのようにして拡大していくかについての議論が行われました。

冒頭、メアリー・ブリントン・ライシャワー日本研究所所長のビデオ・メッセージが紹介され、男性が外で働くということを前提とすると、女性にとっても、男性にとっても、育児と仕事の両立が困難になるため、男性が家族により時間を費やせるような政策が必要であるとのメッセージが発せられました。

その後のディスカッションでは、長時間労働のために出産を機に退職を選択する女性たちの多さや育児休暇後の復帰の難しさ、不安等の問題が、現状の問題点として挙げられました。

また、その対策として、様々な方策や好事例が紹介されました。まず、男女関係なく12か月間の育児休暇を取得できるものの、母親だけがその全てを取得することはできないようにし、キャリア形成において、男女のいずれもが不利になってはならないように取り組んでいるという、アイスランドにおける政策についての紹介がありました。アイスランドでは、「子育てはしない、意思決定は自分こそが行う」という男性像からも脱却できたそうです。

さらに、子どもの成長を第一に考えた制度・支援の設計やテレワークの導入による労働条件の改善、育児休暇取得後の復帰しやすい環境の整備、ジェンダー統計の拡充、男女間のコミュニケーションの重要性、性別に基づく役割分業に対する固定観念の撤廃に向けたトレーニング、幼少期から男女ともに家事・育児をすることを始めとする方策や好事例が挙げられました。

「ジェンダー平等=男性への逆差別」という声がある中で、男性の関与を高めるためにはどのような説得方法があり得るかとの議論の中では、何をすべきか分からない男性が多いため、新しい男性のロールモデルを発信することが提案されました。また、ジェンダー平等の実現が女性だけでなく、男性も含むすべての人々の機会の拡大や経済的豊かさに繋がることや、育児の経験を仕事にも活かすことができるとの認識を高めることが重要との点が挙げられました。さらに、そうした点を公の場で発信する男性の存在も必要であるとの意見が出されました。

ジェンダー平等の実現に向けた取組へのバッシングや、反対、抵抗に対する方策としては、企業はもはや同質性だけでは勝てず、多様性が重要であるとの視点を持つ必要があるとの意見が出されました。また、男女で共に何が適切なのか学びあうことや、皆で声を上げることの大切さが挙げられました。

最後に、出木場久征リクルートホールディングス代表取締役社長兼 CEO から、全ての職階において女性の割合を半数とする同社の取組がビデオ・メッセージを通じて紹介されました。



三浦まり
上智大学法学部教授
(モデレーター)



細川珠生
ジャーナリスト/
三井住友建設株式会社社外取締役



井手一貴
株式会社 NTT ドコモ主査



グドゥニ・トルラシウス・ヨハネソン
アイスランド共和国大統領



木村浩一郎
PwC Japan グループ代表



成澤廣修
文京区長



レイラ・ステルンベルグ
TV グローボ
ジャーナリスト



桑井龍三
桑井塾塾長
(ラポラトゥール)

コンセプト・ノート（現状・課題）

ジェンダー平等の実現のためには、固定化された「男性だから、女性だから、こうあるべき」というジェンダー規範から解放され、社会における責任の担い方を見直すことが必要です。また、女性のエンパワーメントには男性の協力も不可欠です。こうした観点から、女性たちが男性たちと共に新たな規範作りに取り組み始めています。例えば、国連は、2014年にジェンダー平等の実現のために、男性を含むあらゆる人々が参画し、変革の主体となることを目指した「HeForSheムーブメント」を立ち上げました。日本は安倍元総理大臣に続いて、岸田総理大臣もHeForSheチャンピオンに就任しています。

コロナ禍でテレワークを始めとする柔軟な働き方が広がる一方で、女性の無償ケア労働負担は増加しました。共働きが一般的となり、また、家族の形態や価値観が変容する中で、女性が仕事に加えて家事・育児・介護といった無償ケア労働を担うことには限界があり、負担の分かち合いが必要となります。他方で、従来の男性像が維持されるままにその負担の一部を男性が担うことは困難であり、残業のために家で生活する時間が短い上に家事・育児・介護を担うことは非現実的です。無理に睡眠時間を削れば、生産性の低下に繋がり、更には心身に不調を来す原因ともなります。

ジェンダー平等を考えることは、これまでの働き方や社会のあり方、規範を見直し、全ての人の働き方や評価の仕方を改めて考えるきっかけになり得、生きやすい社会をつくる取組に繋がると言えます。そのためにも、ジェンダー平等に向けた取り組みに男性の関与が必要です。

国際女性会議 WAW!2022 では、ジェンダー平等に向けた取り組みへの男性の関心・関与を高めるためにはどのような環境整備が必要か、誰もが生きやすい社会となるためには、どのような評価方法が適切か等について更に議論していきます。

男性の関心・関与の拡大を巡る現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100410951.pdf>

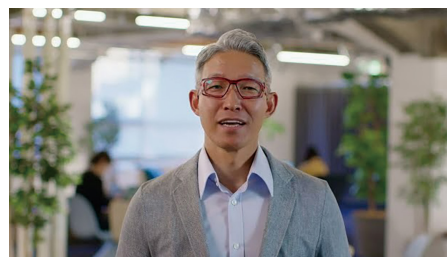


【論点】

- ジェンダーに関する固定観念から脱却するためには、国・地方・民間レベルでどのような取組が必要か。
- 日本は、①特に男性の有償労働時間は極端に長い、②無償労働が女性に偏るといった傾向が極端に強い、③男女とも有償・無償をあわせた総労働時間が長く、時間的にはすでに限界まで「労働」している、という特徴があるが、こうした点はどのような解決策をもって解消できるか。
- 政府・職場・地域社会・家庭等におけるジェンダー平等への取組に男性が積極的に関与したことによる好事例にはどのようなものがあるか。男性の関心・拡大を高める上でどのような障害があり、どのような環境を醸成していくべきか。
- 誰もが生きやすい社会となるために、どのような生き方・働き方・評価方法があり得るか。



メアリー・ブリントン
ライシャワー日本研究所所長
(ビデオ・メッセージ)



出木場久征
株式会社リクルートホールディングス
代表取締役社長兼 CEO
(ビデオ・メッセージ)



7. 分科会 5 意思決定プロセスへの女性の参画

2022年12月3日(11:15-12:45) / 国際会議室

分科会5「意思決定プロセスへの女性の参画」では、あらゆる意思決定プロセスにおける多様性の必要性をいかに社会に浸透させ、また、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスをどのように解消するのかについて、議論しました。

冒頭、性差別やステレオタイプが、スポーツや司法、文化などあらゆる側面を取り除かれることの重要性が指摘され、特に移民の女性・女兒など脆弱な立場にある集団への権利保護を行う必要性が強調されました。例えば、欧州評議会は欧州地域へのウクライナからの避難民が増加したことも受け、2022年に移民、難民の女性・女兒の権利保障に関する勧告を採択し、経由地や避難施設の提供を、加盟国に呼びかけています。また、欧州社会憲章では、同一賃金同一労働は人権であると位置づけられています。他方で、それぞれの国や風土によって伝統的な価値観があり、女性の置かれている立場も異なるため、他国で成功した取組をそのまま自国に持ち込むのではなく、伝統的な価値観と各種取組の折り合いをつけることも考える必要があるとの意見が出されました。

また、女性の意見が一定の影響を持つためには、クリティカルマス¹が必要であるものの、日本では性別役割意識が強く残っており、意思決定の場での多様性が実現できていない点が指摘されました。意思決定プロセスの多様化を促進するには、特に幹部やシニア層に自らのアンコンシャス・バイアスを意識してもらうことの重要性が述べられ、例えば、男性育休の取得制度の強化は、家事や育児への理解を深め、多様性の意識を醸成するために有用である点が挙げられました。加えて、柔軟な働き方やキャリア相談、デジタルツールの活用など、多様性に対応した環境作りを行うことが提案されました。これらの環境作りは、生産性を向上させ、最終的には女性のみならず、すべての人の働きやすさを実現します。

さらに、若者は意思決定プロセスに参画するイメージを持つことが難しく、メディアなどの影響で、特に女性が意思決定層に進むためには私生活を犠牲にしたり、孤独であるとの印象を持っている点が挙げられました。若者へのアプローチとしては、第一に、課程外の教育システムにジェンダー・バイアス、具体的には、理系の女性教員が少ない点や、生徒会長などリーダー職の多くが男子生徒である点、が存在することを認識し、正す必要があると指摘されました。第二に、世代間の価値観の違いを意思決定層に認識してもらうべく、若者世代の意見を表明する場を増やすことが提案されました。自らの意見が受け入れられる過程を体験することで、将来的な意思決定プロセスへの参画のイメージがつき、今後の女性参画の増加に繋がります。

最後に、女性の意思決定プロセスへの参画は、外圧によってではなく、国内の女性の声に応じて解決する必要があり、また、女性の知見や経験が活用されていない政策は、結局女性の利益を真に保護することには繋がらない点が指摘されました。加えて、参画する女性が暴力や性差別に合わないよう、対処法も併せて検討する必要性が説かれました。



アキクニ美知子
SAP ジャパン特別顧問/
三井住友信託銀行取締役
(モデレーター)



ファーティマ・ギラーニー
元アフガニスタン赤新月社総裁/
アフガニスタン未来思考フォーラム議長



柄澤康喜
MS & AD インシュアランスグループ
ホールディングス株式会社
取締役会長



川本裕子
人事院総裁



小林知代
ワシントンコア L.L.C.
代表取締役



マリヤ・ペイチノビッチ=ブリッチ
欧州評議会事務局長



櫻井彩乃
#男女共同参画ってなんですか代表/
GENCOURAGE 代表
(ラボラトール)



山田賢司
外務副大臣
(リソースパーソン)

¹ 集団の中で存在や意見を無視できないグループ

コンセプト・ノート（現状・課題）

国連の持続可能な開発目標（SDGs）の目標 5（ジェンダー平等）では、「あらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保¹⁾」することが目指されています。

日本においては、依然、多くの意思決定の場面で女性が圧倒的少数派です。2022年7月の参議院議員選挙では、当選者に占める女性の数が過去最多の35人となり、参議院の女性議員比率は25.8%となりましたが、衆議院の女性議員比率は9.9%で、世界190カ国中166位（衆議院及び参議院の女性議員比率は2022年9月現在、その他の国は2021年1月現在²⁾）に留まっています。また、地方議会における女性議員の割合は、都市部で高く郡部で低い傾向にあり、女性が1人もいない地方議会が市議会で24、町村議会で251存在します（2021年12月現在³⁾）。さらに、主要先進国で概ね30%以上となっている、管理的職業従事者に占める女性の割合も、13.2%となっています。

指導的立場への女性参画が進まない背景については複合的な要因が考えられます。適切なワークライフバランス維持の困難さ、人材育成の機会不足、女性特有の健康課題による就労継続の困難さ、キャリアパスの不透明性やロールモデルの不在等が、共通の課題として挙げられます。また固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も、各国に共通した障壁の一つと考えられています。ワークライフバランスに関しては、日本においては、長時間労働の問題も指摘されています。つまりは、女性参画の実現は性差別の撤廃と深く関わっています。

世界銀行の試算では、ジェンダー不平等に起因する損失は、世界のGDPの2倍である約160兆ドルにも上るとされています。また、日本では、月経痛や月経前症候群、更年期等、女性の健康課題に起因する労働損失は年間4,911億円にも上る一方で、女性の経済参画を男性と同等レベルに拡大することで、GDPは10年で26%（28兆ドル）増加し、経営層においてジェンダー平等と多様性を推進した企業は、推進しなかった企業と比較して10～15%成長率が高かったというデータも出ています⁴⁾。さらに、日本では、地方から都市部に流入する10～20代女性の割合が同年代男性の割合より高い状態が続いており⁵⁾、地方の更なる少子高齢化や過疎化を招く要因となっていると問題視されています。

国際女性会議 WAW!2022 では、誰もが生きやすい社会の実現に加え、新しい資本主義の実現に向けて中核的な戦略である「意思決定プロセスにおける女性の参画」をどのように加速していくかについて具体的に議論していきます。

意思決定プロセスへの女性の参画を巡る現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003950.html



【論点】

- あらゆる意思決定プロセスにおける多様性の必要性を社会に浸透させ、意識変革を起こすにはどのような方策が考えられるか。
- 性別役割分担意識の解消や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の改善について、世代ごとにどのような訴求方法が効果的か。次世代を担う若者たちに対してどのような教育をしていくべきか。
- 政治・経済分野への女性参画を進める方策には何があるか。諸外国において政治・経済分野における女性比率の向上のために採用されている制度・施策にはどのようなものがあり、どのような成果が得られているか。また、導入にあたっての障壁にはどのようなものがあり、それらはどのように乗り越えられるか。政治・経済・行政・司法等それぞれの分野でどのような好事例があるか。また、導入済みの国における課題としてはどのようなものがあるか。

¹⁾ 外務省、「SDG グローバル指標 (SDG Indicators) 5: ジェンダー平等を実現しよう」

5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/goal5.html>

²⁾ 衆議院ホームページ及び IPU ホームページ (Women in politics:2021)

³⁾ 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調べ」

⁴⁾ World Bank Group, “Unrealized Potential : The High Cost of Gender Inequality in Earnings” (英語)

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29865>

JICA, “グローバルジェンダーリフレット” <https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/ku57pq00002cucek-att/gender.pdf>

McKinsey&Company, “How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth” (英語)

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

McKinsey&Company, “Diversity wins: How inclusion matters” (英語)

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

⁵⁾ 内閣府男女共同参画局, “令和4年版男女共同参画白書” p.140

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdfban.html

8. 分科会 6

女性とスタートアップ～女性が起業することの意味を考える

2022年12月3日(14:30-16:00) / 第三特別会議室

分科会6「女性とスタートアップ～女性が起業することの意味を考える」では、女性の起業における課題や好事例について議論が行われました。

冒頭、本分科会に向けて久能祐子フェニクシー共同創業者からのビデオ・メッセージが紹介され、企業の成功は個人の才能や努力ではなく社会構造に起因し、世界中の女性を含むマイノリティによる社会貢献を支えられる社会構造を求める旨のメッセージが発せられました。

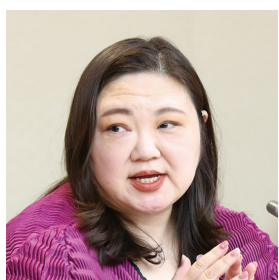
ディスカッションでは、まず女性が起業を選ばない構造的・文化的要因について、勇気の欠如や失敗に対する周囲の理解不足が挙げられました。ただし、これは日本特有の文化というより起業や失敗に対する社会・個人の捉え方のため、各種取組により変えていくことが可能との指摘がありました。

続いて、女性起業家を取り巻く問題として、資金提供者側の多様性の欠如や投資家側のアンコンシャス・バイアスの問題が指摘されました。これは、投資家側に男性が多く、意思決定においてジェンダーバイアスがかかりやすいという問題があり、投資家側の多様性の必要性も指摘されました。

また、女性の起業には情報格差が多いことも問題との意見がありました。女性は小規模な事業を想定している人が多く、他のコミュニティへのアクセスが難しく、情報を得にくくなります。この点、地方の起業にあたって根強い固定的性別役割分担とロールモデルや資源が得られないアクセシビリティの課題による二重のマイノリティの問題が挙げられました。これに対し、情報格差を是正するプラットフォームの具体的な好事例として、地方にしながら十分な情報にアクセスできるようにするためのプロジェクトが紹介されました。

また、国外からの登壇者からは自国の事例が紹介されました。単純に女性起業家の割合が高いだけでは十分ではなく、サバイバル型から付加価値型へのシフトが課題となっており、そのためにはデータ収集、資金調達、法的枠組みが課題となっているとのことでした。

この他、資金調達額あたりの時価総額や株式公開年の売上高は女性起業家の経営する企業の方が高いとの調査結果が出ていることから、アセットオーナーは環境・社会・ガバナンス(ESG)の観点を持ち、経済的合理性に従って投資を行うべきとの発言がありました。また、今年の骨太の方針でインパクトの指標が取り入れられたことへの評価及び政府機関が多様性を進めない企業に厳しい態度を示すことで、リーダー層の意識改革を進め、若い世代が希望を持てるようにすべきとの指摘もありました。さらに、女性による起業のハードルを下げるため、大企業の積極的な関与による合併・買収等の出口戦略の選択肢拡大、身近なロールモデルの育成の重要性についても述べられました。



岡島悦子
株式会社プロノバ代表取締役社長
(モデレーター)



アイサタ・ラム
モーリタニア投資促進庁長官



キャシー松井
MPower Partners
ゼネラル・パートナー



佐俣アンリ
ANRI 株式会社
代表パートナー



菅原亜都子
札幌市男女共同参画センター
事業係長



福田恵里
SHE 株式会社
代表取締役/CEO/COO
(ラボラトール)

コンセプト・ノート（現状・課題）

不確実性が高い時代に成長をもたらす原動力の一つが起業です。年々多くの女性が起業しており、世界では起業する3人に1人が女性と言われます。しかし、女性による起業の多くは小売やサービス業を中心とする小規模ビジネスであり、建設、エネルギーといった規模の大きな産業では女性の参入がほとんど見られません。背景には多くの構造的、または文化的な障壁が存在しています。

例えば、資本、ノウハウへのアクセスは比較的限られます。また、女性が起業することについての理解が社会的に理解されず、そのために、人脈が構築しにくく事業機会や業界の情報を入手しづらい等のハードルに直面しています¹。

起業は、自らの関心を職業にし、また自ら決められる要素が多いという点で、結婚・出産等のライフイベントとの両立を可能にする働き方として、女性の経済活動の選択肢の一つです。また、女性の職業上の自己実現や経済的自立だけでなく、経済の活性化にもつながります²。多くの国で地方から都市への人口流出が問題となる中、女性の起業は、一つの解決策になり得るかもしれません。

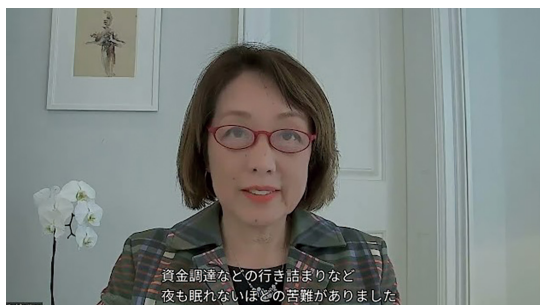
女性とスタートアップを巡る現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100410985.pdf>



【論点】

- 女性の起業の最大の課題は何か。起業に際して、女性の助けとなり得る要素は何か。
- 特に、事業資金の確保に際して女性が直面する特有の課題は何か。その課題解決のため、各国ではどのような方策が採用されているか。
- 情報通信技術（ICT）を含む収益率の高い業界における女性の起業にはどういった好事例又は課題があるか。
- 地方の活性化に貢献する女性起業家に対してインセンティブを設けている例はあるか。また、どのような効果をもたらしているか。



資金調達などの行き詰まりなど
夜も眠れないほどの苦難がありました。

久能 祐子
株式会社フェニクシー
共同創業者・取締役
(ビデオ・メッセージ)



¹ Global Entrepreneurship Monitor, “2020/21 Women’s Entrepreneurship Report: Thriving through Crisis” (英語)
<https://www.gemconsortium.org/report/gem-202021-womens-entrepreneurship-report-thriving-through-crisis>

² 経済産業省, “女性起業家支援ノウハウ集” <https://www.chubu.meti.go.jp/c85shinjigyo/oshirase/jyosei-knowho>

9. 分科会 7 女性の尊厳と誇りを守る社会の実現

2022年12月3日(14:30-16:00) / 第一特別会議室

分科会7「女性の尊厳と誇りを守る社会の実現」では、パンデミック下で女性・女児の脆弱性が浮き彫りになったことを念頭に、女性・女児が尊厳と誇りを持って生活できる社会作りのための取組について議論しました。

冒頭、新型コロナウイルスによって顕在化した問題として、家事や育児等の無償労働における女性の負担の増大、女性が多く就業しているサービス分野での雇用の喪失、DVの増加等が指摘されるとともに、好事例の対応として保育サービスの無償提供等が紹介されました。また、女性に対する暴力根絶の取組として、セクハラ被害者が名前を明かさずに報告できる法律の制定等の環境整備及び指導者が女性に対し敬意を示す等の組織風土の変革も有効であると報告されました。次に、「生理の貧困」を解消する施策として、各国で実施されている生理用品に対する税の軽減及び撤廃等が紹介されました。

さらに、社会的・文化的に形成された女性の尊厳が女性自身の行動に与える影響について考える必要があるとの指摘がありました。尊厳があるからこそ、暴力から逃げないほか、DVの被害について語らない、家庭を優先するために労働時間を制限し給与を抑えるという側面もあり、バングラデシュの調査では、暴力を受けた際、個人の尊厳や家族の名誉を守るため、女性が声を上げないということが明らかになっています。こうした問題を解決するためには、女性が男性と対話することが重要との指摘がありました。

また、男性の意識啓発の取組事例として、ハラスメントやアンコンシャス・バイアスに関する管理職への啓発活動、ライフデザイン教室等を自治体、企業、教育機関等と協力してNPO団体が実施している事例が紹介されました。他方で意識啓発だけでは不十分であるとして、働き方改革や産後パパ育休等の法制度整備の重要性が強調されました。

加えて、犯罪被害者支援の観点から、加害者に資力がないため、被害者が治療費等を負担している日本の現状を解決するため、公金で被害者を支援する施策や、加害者に代わって被害者に賠償金を支払うノルウェーの暴力犯罪補償庁のような制度が必要という指摘もありました。また、現在実施されている支援として、性犯罪・性暴力に関する相談窓口であるワンストップ支援センターの全国での開設や、商業施設のトイレ等での相談窓口の紹介、被害者のための基金創設等が挙げられました。

以上の議論を受け、第一に社会規範の変革の必要性が強調され、メディア、教育機関、企業、コミュニティリーダー等を通して、ステレオタイプではない価値観、アンコンシャス・バイアスや人権等について教育していくことが提案されました。また上記施策を実施する際、予算配分の追加や減税等のポジティブアクションと罰則強化のネガティブアクションも効果的であると付言されました。さらに、誰でもアクセスが可能である病院を中心とした女性支援の強化や相談窓口の増加も必要であることが述べられました。



秋月弘子
亜細亜大学教授/
国連女子差別撤廃委員会委員
(モデレーター)



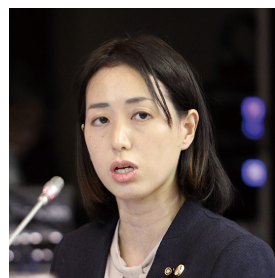
塚越学
NPO法人ファザーリング・ジャパン理事/
株式会社東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部
チーフコンサルタント/公認会計士



上田奈生子
OECD 東京センター所長



サイマ・ワゼド
シュチョナ財団会長/
自閉症・メンタルヘルス担当
WHO 事務局長顧問



守田文美
弁護士/
山口県下松市議会議員
(ラポラトゥール)

コンセプト・ノート（現状・課題）

ジェンダーに基づく暴力や差別が根絶され、全ての人々が自分の存在に誇りを持ち尊厳を持って生きられる社会を実現することは、共同参画社会の大前提です。しかし、実際には基本的な人権を踏み躪る様々な問題が絶えず存在するのが現状です。

例えば、世界保健機関（WHO）によれば、世界の女性に3人に1人が、生涯で一度は暴力を受けるとされています¹。新型コロナによる行動制限の中で、ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害は悪化の一途をたどり、11分毎に1人の女性がパートナーや家族の手によって殺害されているとの報告もあります²。オンラインにおけるジェンダーに基づく暴力も深刻化で、性的暴力の被害者や女性活動家への執拗な攻撃の例は後を絶ちません。

暴力に対処するには、被害者に対する救済策の拡充や加害者への再犯防止策・厳罰化が必要とされています。同時に被害者自身が声を上げ、被害を訴えることができるような環境を整えていくことが重要です。また、女性差別やジェンダーステレオタイプをなくすための長期的な取り組みが必要です。

女性が尊厳と誇りを持てる社会を作るためには、女性・女兒特有のからだの問題にも目を向ける必要があります。子どもを持つか否か、いつ何人産むかについて責任を持ちつつ自由に決定し、同時に安全で効果的な避妊法へのアクセスを保障する「性と生殖に関する健康と権利」（SRHR）は、1994年の国際人口開発会議（カイロ会議）で提唱され、過去30年ほどの間に広く認識される概念となりました。

国際女性会議 WAW!2022 では、女性・女兒を含むあらゆる人がその権利を保障され、尊厳と誇りを持って生活できる社会の基礎を形作るにはどのような取り組みが必要かについて議論していきます。

女性の尊厳と誇りを守る社会の実現を巡る現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100411046.pdf>



【論点】

- 新型コロナウイルスの感染拡大により、各国の女性・女兒たちにどのような問題が生じたか。また、問題の克服のためにどのような取り組みが行われてきたか。
- 女性・女兒に対する暴力の根絶に向け、各国でどのような予防策・被害者支援策・加害者処罰が実行されているか。
- ジェンダーに基づく暴力の被害者が声を上げることができるようにするために、どのような環境づくりをする必要があるか。二次被害を生まないようにするためには、どのような取り組みが必要か。
- 「性と生殖に関する健康と権利」の保護を促進しつつ、女性や女兒が「生理の貧困」といった負のスパイラルに陥らないようにするためには、どのような取り組みが必要か。また、その好事例にはどのようなものがあるか。



¹ WHO, “Violence against women”（英語）https://www.who.int/health-topics/violence-against-women#tab=tab_1

² United Nations, “Violence against Women, Girls May Be World’s Longest, Deadliest Pandemic, Secretary-General Warns in Message to Group of Friends Commission Event”（英語）<https://press.un.org/en/2022/sgsm21195.doc.htm>

10. 分科会 8 女性の健康と経済

2022年12月3日(14:30-16:00) / 第四特別会議室

分科会8「女性の健康と経済」では、社会で活躍したい女性たちが十分に社会や経済に貢献できるようにするために、どのような取組が有効か、また、女性に特有の健康課題を女性自身が意識し、一人で抱え込まないようにするために、どのような環境が必要で、そのために政府、企業やコミュニティにできることは何かについての議論が行われました。

まず、現状の問題として、日本では更年期を含む女性の健康問題について、相談が難しい環境であることが特徴的であり、女性のヘルスリテラシーが低く、自分自身の身体をコントロールする意識も低いことが挙げられました。特に、体を酷使するスポーツ選手は、生理不順等の問題がよく起こる一方で、それを長年放置してしまう事例が少なくないと指摘されました。

さらに、女性自身の意識だけではなく、日本の婦人科は経営が厳しいため婦人科医が育たないという問題があるため、医療制度設計についても再考が必要との声が上がりました。この他、意思決定層に女性がいないため、女性が本当に困っている問題に対する支援策がないという点が指摘されました。

他方で、好事例として、スウェーデンでは、若者向けの性の相談ができるユースクリニックがあり、女性自身が自分の人生をコントロールできると実感できるエンパワーメントの現場になっていることが紹介されました。

女性の健康は、すべての女性にとって基本的な権利であり、女性の健康課題解決は、女性のためだけでなく、皆が生きやすい社会作りへとつながっていくとし、現状の課題に対し複数の対策が提起されました。まず、女性の健康に関する女性自身のリテラシーはもちろんのこと、全ての人のためのリテラシー向上のための教育、企業での取組、社会的な取組が必要であることが挙げられました。具体的にはSRHRを基本とした初等教育期からの包括的性教育の普遍化や、社会に出てからも、継続的に健康問題に関して最新情報を含む知識習得の機会が提供されるよう提案がありました。また、家族の健康状況によっては、女性の介護負担が大きくなってしまっていることも認識すべきと指摘されました。

さらに、女性の健康問題について当事者が抱え込まないようにするための環境及び制度作りとして、企業内での対話の機会の確保や政府計画の設定、フェムテック活用による健康課題の早期発見の実現、地方と都会の格差の是正、性に向き合うことをタブーとしないことが提案されました。

また、医療機関への気軽なアクセスを促進するためにオンライン診療やユースクリニックを取り入れ、健康上の具体的な懸念や課題が出てきた際に、女性を社会・経済活動から遠ざけずに適切にサポートするための取組の必要性が述べられました。



塚原月子
株式会社カレイディスト代表取締役/
G20 EMPOWER 日本共同代表
(モデレーター)



今村優子
日本医療政策機構
マネージャー



小野美智代
公益財団法人ジョイセフ事務局長兼デザイン
戦略室長/ローカルSDGsネットワーク理事/
静岡県立大学非常勤講師



宋美玄
産婦人科医



杉本亜美奈
fermata 株式会社
CEO 兼代表取締役



高倉麻子
プロサッカー指導者



シモーネ・トムセン
日本イーライリリー株式会社
代表取締役社長



福田和子
SRHR アクティビスト
(ラボラトール)



自見はなこ
内閣府大臣政務官
(リソースパーソン)

コンセプト・ノート（現状・課題）

女性の健康を考えることは、なぜ社会や経済にとって有益なのでしょうか。

国連人口基金（UNFPA）によると、アジア太平洋地域では、2050年までに4人に1人が60歳以上となり、その大半は女性となることが見込まれています¹。日本では、女性の半数は90歳以上まで生きるとされ、まさに「人生100年時代」といえる状況です²。

他方で、日本では、月経等に伴う体調不良による労働損失や医薬品・通院にかかる費用などの1年間の経済的負担は約7,000億円にのぼるとされています³。また、不妊治療と仕事の両立が難しいと考えている女性の数は非常に多く⁴、少子高齢化の現状を踏まえると、不妊治療を諦めても、仕事を諦めても、社会・経済の発展に負の影響を与えかねません。妊娠・出産や更年期障害により幹部職員への道を諦める女性たちも少なからずいます。

こうした中で、近年、世界各国において、フェムテックが注目されています。フェムテックとは、「female（女性）」と「technology（技術）」を組み合わせた造語です。世界の人口の半数を占める女性特有の健康問題を解決するという点で、投資も徐々に増加している分野です⁵。また、女性の健康課題を解決するには、企業や自治体等による支援も欠かせません。

女性が直面するライフイベントや心身の健康課題は、女性だけの話ではありません。女性の更年期やホルモンの研究が進むにつれ、男性にも更年期症状が生じることがわかっています。また、前立腺癌の治療に女性ホルモンが有効であるとされ、使用され始めています。また、女性の健康課題を知り、気遣うことで、職場全体のマネジメントが多様性に配慮したものに改善することも期待されます。

このように、女性の健康を考えることは、女性のみならず、誰もが健康で、生きやすく、また、働きやすい社会づくりに繋がります。女性の権利を含む人権の問題は、経済の発展にも貢献する重要な課題なのです。

女性の健康と経済を巡る現状と課題については、以下のウェブページもご参照ください。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100416477.pdf>



【論点】

- 世界的に少子高齢化が進み、女性特有の健康問題も浮き彫りになっている中で、社会で活躍したい女性たちが十分に社会や経済に貢献できるようにするために、どのような取り組みが有効か。各国の好事例は何か。
- 女性に特有の健康課題を女性自身が意識し、一人で抱え込まないようにするために、どのような環境が必要か。そのために政府、企業やコミュニティにできることは何か。
- 女性の健康に配慮したどのような技術が開発されてきているか。その成果は、女性の健康のみならず、社会全体や経済にどのような影響を与えているか。



¹ 朝日新聞 DIGITAL, “高齢化対応に必要なのは女性の人生のあらゆるステージへの支援だ～国際高齢者デーに寄せて”
<https://webronza.asahi.com/politics/articles/2022092600001.html>

² 内閣府男女共同参画局, “令和4年版男女共同参画白書”
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_tokusyu.pdf

³ Tanaka E, et al (2013) “Burden of menstrual symptoms in Japanese women: results from a survey-based study” Journal of Medical Economics, 16(11), 1255-66
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3111/13696998.2013.830974>

⁴ 厚生労働省, “不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査”
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11910000-Koyoukankyoukintoukyoku-Koyoukikaikintouka/0000197931.pdf>

⁵ 経済産業省, “政策特集フェムテックで企業が変わる、社会が変わる。 vol.1 一人ひとりが輝ける社会をいかにつくりていくか そのための条件とは” <https://journal.meti.go.jp/p/15603-2/>

11. 分科会 9 女性の平和・安全保障への参画

2022年12月3日(14:30-16:00) / 講堂

分科会9では紛争下の性的暴力や紛争予防のための女性の意思決定への参画、政治意志、戦争犯罪の影響、若者の関与などが議論されました。

まず、アメリカの取組として、2017年に世界で初めて国連安保理決議第1325号を実施することを法制化、国家戦略などによる実施の強化等が紹介されました。また紛争関連の性的暴力サバイバーの社会復帰には医療・心理・経済等の包括的な支援が必要であり、パンジ財団や紛争関連の性的暴力生存者のためのグローバル基金(GSF)を通じたサバイバーのエンパワーメントについての共有がありました。他方、コンゴ民主共和国では性的暴力が未だ紛争の武器として使用されており、性的暴力を戦争犯罪とするローマ規程以外にも明確に紛争下の性的暴力を禁止し、個人に責任追及できるようにする法制度の強化が予防に繋がること、その政策を作る場に女性の参画が必須であるとの指摘がありました。

PKOが展開する国々の現場でも女性が性的暴力の標的にされる比率は高く、PKOに女性軍人や警察官がいることにより現地の女性たちが安心して声を上げられること、また、男性にも女性の参画促進の重要性や性的暴力の予防や保護における役割を理解してもらうことが必要との指摘がありました。

過去のボスニア・ヘルツェゴビナの紛争では、レイプの結果生まれた子どもの問題や、行方不明の兵士の家族に対する補償がなく困難を抱えるなど、紛争後も長く課題があることが共有されました。また、女性の平和活動家は性的暴力や命が狙われる事案が多いと指摘されるとともに、WPSに欠けている点として、女性も平和の破壊者や加害者である事例もあり、その原因を研究していくのは、今後の紛争予防のために重要との提案がありました。

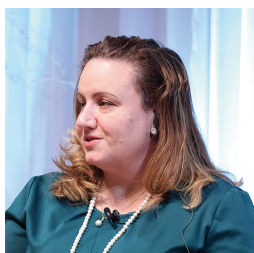
さらに、ロシアによるウクライナ侵略においても女性への性的暴力や民間人への殺りくが報告されている中、女性のみならず子どもも被害を受けており、米務省による調査では26万人の子どもが強制的に連れ去られた可能性があると報告されました。紛争が起きると個人の力ではこのような戦争犯罪に対応できないため、NATOやEUなどを通じた国際社会による平和維持介入の必要性が述べられました。

紛争後は社会を変える機会でもあり、女性が和平交渉や政策決定に参加することが平和定着に不可欠であり、その際、女性や子ども、特に紛争関連の性的暴力サバイバーや草の根のコミュニティーの女性たちが和平交渉のテーブルに着き、声を政策に反映させることが必要である点が重ねて強調されました。内戦が起こる多くの国において軍や警察等の十分な治安セクターがなく政府を支えられないからこそ、コミュニティーレベルの平和構築への関わりが重要であり、草の根レベルの女性の包摂性により和平プロセスを進められる可能性が高いことがリベリアの成功事例とともに紹介されました。

また、ロシアのウクライナ侵略により核兵器の危機が高まる中、唯一の戦争被爆国である日本の若い女性たちの核兵器廃絶に向けた活動についても報告がありました。



大崎麻子
関西学院大学客員教授/
Gender Action Platform 理事
(モデレーター)



カトリーナ・イラン・フォトバット
米務省グローバル女性問題室
シニアオフィシャル



東野篤子
筑波大学教授



デニ・ムクウェゲ
産婦人科医/人権活動家/
2018年ノーベル平和賞受賞者



長有紀枝
立教大学大学院
21世紀社会デザイン研究科
委員長・教授



ジョイス・シテネイ
ケニア国際平和支援訓練センター
学校長



片山実咲
東京大学大学院修士2年
(ラポラトゥール)

コンセプト・ノート（現状・課題）

国際社会の平和と安全保障への女性の参画とその役割を初めて明記した、国連安保理決議第 1325 号が採択されて 20 年以上が経過しました。アフリカや中東の複数の国々では、内戦や政治的に極めて不安定な状況が続いています。

新型コロナの感染拡大により、一部の紛争影響国や脆弱国では、暴力を受けても外出制限により訴える手段を失う等、女性たちの置かれた立場が一層深刻なものとなったとされています¹。ウクライナでは、女性や子どもを含めた民間人が大きく被害を受け、ロシアによる侵略により、女性に対する性的暴力も報じられています。避難民の 9 割は女性と子どもであり²、彼らを標的とした人身売買等の危険にも対処が必要です。アフガニスタンでも、イスラム原理主義組織のタリバーンが首都カブールを制圧し、2001 年以降の 20 年で着実に回復してきたアフガン人女性たちの権利は著しく減退しています。女性たちは職を追われ、政治に参加できず、ヒジャブ着用を再び義務付けられ、女子教育はいまだに完全には再開されていません³。

こうした中で、女性たちは非力な存在なだけなのでしょうか。国連安保理決議第 1325 号では、女性は被害者という受け身の立場だけでなく、紛争解決・予防、平和維持、平和構築の積極的主体であると記しています⁴。女性の人権を守るためにも、平和な社会を作るためにも、政策や全ての取組において、女性の参画を進めていくことが必要です。

もう 1 つの留意すべき点は、紛争下で性的暴力を受けた人々たちへの対応です。被害者が社会から疎外されたり、孤立したりしないよう、むしろ、経済的に自立した社会の一員として貢献できるようになるよう、支えていくことが重要です。

国際女性会議 WAW!2022 では、上記のような背景を踏まえ、「平和の担い手としての女性や若者」を増やし、支えていく、あるいは、自分自身がその担い手となっていくにはどうすべきかを考える機会としたいと思います。

女性の平和・安全保障への参画を巡る現状と課題については、以下のウェブページも参照ください。QR コードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100411060.pdf>



【論点】

- 新型コロナの感染拡大、アフガニスタンにおけるタリバーン台頭及びウクライナ侵略等によって、紛争影響国の女性たちはどのような影響を受けたか。国際社会全体として、今なすべきことは何か。
- 平和・安全保障への女性の参画（女性・平和・安全保障（WPS））を推進するため、日本政府、国際社会、国連機関や NGO など支援団体は、これまでどのような取組を行ってきたか、その好事例は何か。
- 国連安保理決議第 1325 号や第 2250 号の中核にある「平和の担い手としての女性や若者」を増やし、支えていく、あるいは、自分自身がその担い手となっていくために、政府、国際機関、NGO、市民社会、個人はどう行動すべきか。



¹ Office of the special representative of the secretary-general on sexual violence in conflict, "Conflict-Related Sexual Violence –Report of the United Nations Secretary-General" (英語)
<https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2022/04/auto-draft/SG-Report2021for-web.pdf>

² UN Women and Care International, "Rapid Gender Analysis of Ukraine" p.10 (英語)
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>

³ UN Women, "Press briefing: The situation of women and girls in Afghanistan" (英語)
<https://www.unwomen.org/en/news-stories/speech/2022/07/press-briefing-the-situation-of-women-and-girls-in-afghanistan>

⁴ United Nations, "S/RES/1325. Security Council Resolution on women and peace and security" (英語)
<https://peacemaker.un.org/node/105heiwa>

12. 分科会 10 女性と防災

2022年12月3日(14:30-16:00) / 大会議室

分科会10「女性と防災」では、国外や地方からの登壇者を得て、日本と海外における女性と防災について幅広い議論が行われました。また、本セッションでは、国際女性教育振興協議会福島支部が作成した大震災後の女性100人の手記(英語版)が配布されました。

冒頭、本分科会に向けて寄せられたビデオ・メッセージ2件が紹介されました。サラ・ドゥテルテ・フィリピン副大統領からは、災害に関する意思決定プロセスにおいては女性が過小評価されているという問題の指摘と共に、全ての取組におけるジェンダーへの配慮の必要性が述べられました。続いて、深見真希グローバルレジリエンス研究所代表からは、女性の危機管理分野への参加が多様性への第一歩である旨の言及がありました。

その後のディスカッションでは、まず、各国共通して災害の際に一番の影響を受けるのは女性と女児であるとの認識が共有されました。その具体例として、避難生活における性的暴力、就学からの離脱、金銭目的の強制結婚といった深刻な問題に加え、避難所における炊き出し等のケア労働の女性への負担や女性に必要な物資の不足などが挙げられました。

その対策として、女性を保護や支援の必要な弱い対象としてのみ扱うのではなく、避難所運営や防災に関する意思決定プロセスに女性が積極的に参画することが重要であるとの指摘がされました。災害を扱う部局では膨大な業務が生じるため、男性が多いという現状に対し、日ごろの地域活動などを通じて女性の意見を反映させる必要性や、防災知識を身に付け変わりたいと思っている女性たちを支える地域づくりの必要性についても述べられました。

さらに、災害予防の重要性も指摘されました。災害発生前の平時から、ジェンダー問題を取り上げ、ジェンダーについて話すことが女性に関するレジリエンス構築に繋がっていきます。

この他、災害は時に私たちが普段から持っている偏見や差別を助長させるリスクがあり、また、性的暴力の発生リスクも高まるとの指摘がされました。これは国を問わず、日本においても同様です。災害時における性的暴力は日本にも実際に存在することから、その現実から目を背けずに現状を踏まえた上で防災政策の一つとして対策を講じる必要があるとの指摘がありました。

最後に、個人や国境を越えた経験の共有の必要性や、研修や教育の重要性についても議論されました。リーダーの役目を担える能力を既に有する女性を適切にマッチングする必要性に加え、女性リーダー育成のために、早期からの防災教育が重要との指摘がされました。また、若年の頃から女性が自信を持って声を上げることが出来るようにするため、女性・女児へのエンパワーメントの重要性も併せて指摘されました。



水島真美
国連事務総長特別代表
(防災担当)兼
国連防災機関長
(モデレーター)



アワ・マリー・コル・セック
セネガル大統領付国務大臣/
採取産業透明性イニシアティブ/
セネガル国家委員長/
世界エイズ・結核・マラリア対策基金理事



デボラ・コミニ
UNICEF 東アジア・太平洋地
域事務所代表



池田恵子
静岡大学副学長/
教育学部教授



石山純恵
株式会社クリフ代表取締役



吉村美栄子
山形県知事



岡部真林
桜の聖母短期大学
学生会会長
(ラポラトゥール)



鈴木二三子
福島県国際女性教育振興会
相談役
(リソースパーソン)

コンセプト・ノート（現状・課題）

近年、世界的に自然災害のリスクが増加しています。UNDRRのHuman Cost Disasterの報告によれば、1980年～1999年の20年と比較し、2000年～2019年の20年では世界の大規模自然災害の発生件数は約1.7倍に増加しているというデータもあります¹。

女性は、災害発生時・避難生活時、復旧・復興時と災害の様々な局面でより困難な状況に置かれがちです。災害発生時に乳幼児や高齢者等を保護しながら逃げるため避難が遅れる傾向があること等から、災害時における男性の死者数よりも女性の死者数が多くなることが知られています²。途上国においては、女性の識字率が低く避難情報が伝わらない、宗教上の理由で男性の多い避難所に女性が入れない等の事情により、多くの死亡者が出ています³。

避難生活においては、更衣室や授乳室等のプライバシー確保が不十分であることや、生理用品や下着、授乳用品等の物資面のニーズが満たされない等の困難がある他、避難所での清掃や炊き出し等の無償ケア役割が女性に偏るなどの課題が指摘されています。避難所内でのセクシュアルハラスメントや性的暴力の被害に遭うリスクが高まる等、女性への心身の負担がより大きくなる事例が指摘されてきています⁴。また、復旧・復興期においても、女性の方が復職しづらい状況が続くといった、長期にわたる負の影響があることも分かってきました⁵。このような災害時に女性が受ける影響は、平常時のジェンダー課題が顕在化していると言えます。固定的な性別役割分担意識を平常時からなくしていくための取組がかかせません。

こうした状況を改善するため、災害対応や防災の政策決定するプロセスへの女性の参画推進は重要な課題となっています。2015年の第3回国連防災世界会議で採択された「仙台防災枠組2015-2030」では、ジェンダーの視点に立った災害リスク削減を実現するため、政策立案・計画・実施のプロセスへの女性の参画を推進する必要性が再認識されました。

国際女性会議WAW!2022では、誰もが取り残されない防災の実現のためにどのように女性の視点を生かしていくべきかを、東日本大震災等の経験や、各国・各地域の経験を踏まえつつ議論していきます。

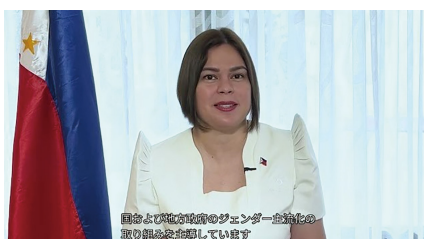
女性と防災を巡る現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100411096.pdf>



【論点】

- 防災分野の意思決定プロセスへの女性参画が進まない原因となっている障壁は何か。またそれを乗り越えた事例はどのようなものか。女性参画が進んでいない地域に他国や国際機関からの援助が入る場合、ジェンダーの観点から留意すべき点は何か。
- 自治体職員、消防・警察、軍（日本においては自衛隊）等の女性職員が災害対応に携わるために、どのような支援を実施しているか。また、防災分野に携わる女性職員の参画が進まない原因となっている障壁は何か。どのような対応策や好事例があるか。国や地域の政策、組織全体として後押しできることはどのようなものがあるか。
- 被災者間、また被災者と支援者の間等様々な関係性の中で生じうるセクシュアルハラスメント・性的暴力さらには性犯罪の被害をなくすため、強化すべき対策は何か。
- 復旧・復興期において女性の雇用確保の取り組みを含む生計回復について、どのような好事例があるか。



サラ・ドゥテルテ
フィリピン共和国副大統領兼教育大臣
(ビデオ・メッセージ)



深見真希
グローバルレジリエンス研究所代表
(ビデオ・メッセージ)

¹ UNDRR, “The human cost of disasters: an overview of the last 20 years (2000-2019)” (英語)
<https://www.undrr.org/publication/human-cost-disasters-overview-last-20-years-2000-2019>

² Center for Disaster Philanthropy, “Women and Girls in Disasters” (英語)
<https://disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/>

³ 同上 (英語) <https://disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/>

⁴ 内閣府男女共同参画局, “第5次男女共同参画基本計画第8分野防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進”
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-08.pdf

⁵ 東日本大震災女性支援ネットワーク, “被災地の女性からの雇用に関するメッセージ”
<http://risetogether.jp.org/?p=139>

13. 特別セッション 1 女性と地方：WAW! 版車座

2022年12月3日(11:15-12:45) / 第三特別会議室

特別セッション1「女性と地方：WAW! 版車座」では、3カ所のサテライト会場とオンラインで繋ぎ、各登壇者が地方で直面したジェンダー平等に関する課題と取組、今後の対策についての議論が行われました。なお、本会場と地方会場の双方向での議論はWAW!において初めての試みとなりました。

ディスカッションでは、地方では家族経営の事業が多い中、経営に積極的に関わる女性が少なく、女性後継者への冷遇や、制度が整備されていても女性が実際に活躍できる現場が少ない実情が紹介されました。例えば、男女間では幼い頃からの教育が異なり、女性は経営者・後継者としての教育を受けてきていない点、また子どもの預け先及び質の高い教育機関が限られていることから、女性が家庭で求められる役割が大きいことも指摘されました。また、政治を始めとする意思決定の場は男性が主体であり、女性の政治活動と家庭の両立が難しく、男性からのハラスメントといった課題も山積していることが指摘されました。他方、こうした状況下でも、女性を支える支持者がおり、登壇者の多くからは、試行錯誤しながらも人々の意識を変えるために取り組む様子や意思が伝えられました。

こうした地方における根強いジェンダー不平等の対策として、日本の地方の男性の立場を考慮した男性に対するアプローチなど、各地域の事情を考慮した伝え方で、地方の意識を変えていく必要性が指摘されました。ジェンダーに関する国際場裡や東京での議論は、地方の実情に必ずしも馴染んでいないためです。また、地方の限られたネットワークでは、起業、事業承継、政治等、様々な場面で女性たちが孤立していることから、ロールモデルの存在や各分野で活躍する女性の間での連携の重要性が提起されました。

さらに、地方からの人口流出の問題に関しては、総務省の「地域おこし協力隊」の取組が紹介されました。これは、都心部から過疎地域に移住し、地域おこしに従事する人々を地方自治体が支援する枠組みで、隊員の女性比率が4割であること、取組参加後65%の隊員が移住先に定住していることが報告され、より多くの地方自治体の参加が呼びかけられました。また、地方の女性の活躍に向けて、岸田政権の「スタートアップ育成5か年計画」に各地域に適した起業の分野を盛り込み、女性の起業を後押しすることや、女性比率50%以上の企業の税制面での優遇等も提言されました。その他、今回の特別セッションのように地方と東京とのオンラインの交流の機会を継続することの大切さが挙げられました。



ご紹介

車座は、様々な地域に暮らす方々の声を聴くセッションです。地方の方々の声を政府の政策に活かすため、WAW!2022では、北海道、青森、福島、和歌山のサテライト会場と東京の会場を繋ぎ、地方における女性達が抱える問題や好事例に関して対話を深めました。

【東京会場参加者】



末松弥奈子
株式会社ジャパンタイムズ
代表取締役会長兼社長
(モデレーター)



石山純恵
株式会社クリフ代表取締役



鎌田由美子
株式会社 ONE・GLOCAL
代表取締役社長



尾身朝子
総務副大臣



内山統子
一般社団法人日本跡取り娘共育協会代表理事/
株式会社ソラロップ代表取締役
(ラボラトール)

【サテライト会場参加者】



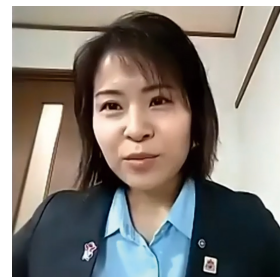
平野典子
公益財団法人仁泉会統括看護部長/
北福島医療センター副院長・看護部長
(福島会場)



松原敏美
弁護士
(和歌山会場)



佐藤ひさ子
留寿都村長
(北海道会場)



山崎結子
青森県外ヶ浜町長
(青森会場)



14. 特別セッション 2-1 若者たちの声を聴く：未来への提言

2022年12月3日(14:30-16:00) / 国際会議室

特別セッション2-1「若者たちの声を聴く：未来への提言」では、次世代の担い手である若者の関心の高い分野である性教育や性的暴力に関する啓発、社会保障政策、若者の政治参画を中心に議論されました。

冒頭、参加者から現在の日本の問題として、不十分なジェンダー教育、ジェンダー平等な社会を作るために必要な男性の参画が広まっていない点、ジェンダーに関する専門家と一般国民との間での認識の乖離、多様な女性が想定されていない社会構造、女性自身がキャリアを断念してしまうような文化規範、若者の社会問題への関心の低さなどが指摘されました。また、ブラジルの場合、ジェンダー不平等の問題は人種や階級等とも関連していることが紹介されました。

上記の問題に関連する論点として、まず性教育の充実や性的暴力に関する啓発について意見交換が行われました。日本では特に性的同意についての教育が欠けており、同意のない性的行為は性的暴力であることを周知しなければならないと強調されました。また、日本では性教育を充実すべきという意識が社会で共有されているものの、現場での進捗が遅いため、制度そのものを改革すべきとの指摘がありました。さらに、行政が性的暴力対策等の施策を実施していても、当事者に届かなければ意味がないため、広報活動も重要との発言がありました。最後に、日本の近年の施策として、オンライン診療での緊急避妊薬の処方紹介されました。また新型コロナウイルス感染症の流行以降、女性の自殺が増加していることにも触れながら、電話相談窓口だけでなく、若者がアクセスしやすいSNSやチャットの相談窓口も開設されたことが報告されました。

次に、社会保障政策について議論されました。具体的な若者への支援策として、出産の際、現金を支給するのではなく、出産費用の無償化や子育て世帯への必要な物品の現物支給が提案されました。また、女性支援については、経済的支援、教育支援、就業支援等を総合的に実施することが必要との指摘がありました。さらに政策を立案する政治家に男性が多く、ジェンダー不平等な文化が維持されているため、クォータ制を取り入れることは有効であると強調されました。

最後に、政治への関心が低い若者へ社会問題に関する議論を伝える方法について論じられ、例えば米国の大統領選挙ではエンターテインメント性の高い魅力的な選挙運動が実施されていることが紹介されました。また、若者はジェンダー不平等に気づかず、30代以降に初めて問題があることを認識するのではないかとの意見もありました。さらに、若者が選挙に行かないのは共感できる政治家がいらないため、多様な人々が政治家になれるよう、まずは議員の定年制度を設けるべきではないかとの提案がありました。そして、若者に全てを押しつけるのではなく、大人こそジェンダー平等な社会作りに取り組んで欲しいとの意見が表明されました。



治部れんげ
東京工業大学
リベラルアーツ研究教育院
准教授
(モデレーター)



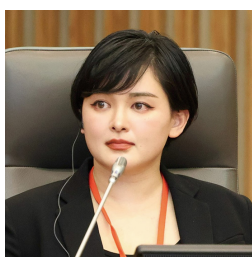
相戸沙羅
インターナショナルスクール
8年生



古井康介
株式会社 POTETO Media
代表取締役社長



石田健
The HEADLINE 編集長



みたらし加奈
臨床心理士 / 公認心理師 /
NPO 法人 mimosas 代表副理事



長内あや愛
食文化研究者



ジョイス・トリンダー
リオデジャネイロ市
女性活躍推進局長



長谷川ミラ
モデル
(ラボラトール)



本田顕子
厚生労働大臣政務官
(リソースパーソン)

コンセプト・ノート（現状・課題）

世界経済フォーラムは、世界がジェンダー平等を実現するためにはあと132年かかるとしています¹。ジェンダー平等な未来に向けて、次世代の担い手のために今すべきことは何でしょうか。また、地域における10代から20代の女性の転出超過数の割合は同年代男性の転出超過数の割合より高い状態が続いており²、流出の要因には根強い固定的性別役割意識もあると指摘されています。女性にとって魅力的な地域を作らなければ、持続可能な地域社会の発展は望めません。国際女性会議 WAW!2022 では、若者たちから未来に向けた声を積極的に聴きたいと思います。新たな社会を作っていくのは若者です。その声をいかに現在に反映していけるか真剣に考えていきたいと思います。

若者たちを巡る現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100411099.pdf>



【論点】

- 日本や各国において、若者たちは、理想的な社会像をどのようなものとして描いているか。その実現のために教育者・教育現場に何を求めているか。
- 予期しない妊娠や性的暴力、差別を防ぎ、個人が自己決定権を持てるようになるためには、どのような教育が必要であると若者たちは考えているか。
- ジェンダー平等実現の担い手として社会や人を動かした若者の活動にはどのような好事例があるか。明日から個人として何ができるか。
- 各界で活躍する WAW!2022 の登壇者や各国政府に若者からどのようなメッセージを届けたいか。



¹ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2022” p.5（英語）

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

² 内閣府男女共同参画局，“令和4年版男女共同参画白書” p.140

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_genjo.pdf

15. 特別セッション 2-2 若者たちの声を聴く：未来への提言（英語）

2022年12月3日（14:30-16:00）／第二特別会議室

特別セッション 2-2「若者たちの声を聴く：未来への提言」では、ジェンダー平等の実現に向けて、教育、雇用、政治、家庭等においてどのように取り組むべきか議論が行われました。参加者の多くは日本と海外での生活経験があり、世界から見た日本の課題と展望も話し合われました。本セッションは全ての議論が通訳を介さず英語で行われました。これは、WAW!2022 の特徴的な取組です。

冒頭、各参加者から、日常生活における固定的性別役割分担、男女間の経済格差、STEM 分野や幹部レベルでの女性比率の低さ、女性の起業、スキル習得にかかる支援の必要性等の問題意識が共有されました。

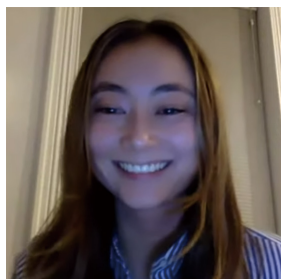
その後のディスカッションでは、日本の教育現場では校則等で生徒が均一化を求められ、また、マイノリティに属する女性は交差的な差別にも直面している状況が指摘され、ジェンダーに基づく無意識の偏見を解消し、多様性が尊重される社会を実現することが重要だと意見が挙がりました。また、日本は性教育の遅れや、性的暴力等に関して話づらい風潮がある一方、参加者が生活した国々ではこうした話題について家庭や社会で比較的自由に話すことができることが紹介され、予期せぬ妊娠や性的暴力を防止し、若者たちが自己決定権を持つためには、包括的な性及びジェンダーの教育とともに、性教育や性被害に関して自由に話しやすい環境の構築が必要だとの意見も出ました。これらの課題解決のために、参加者からは、教育現場、家庭、社会全体における早い時期からの教育が主張され、さらに教職員がジェンダー平等や公平性の知識を向上させるための研修などを提供することも提言されました。

また、女性が差別や暴力の環境から抜け出すためにも、経済的自立に向け、起業や財務をはじめとするスキル構築トレーニングが重要だとの意見も出されました。さらに、女性にとってロールモデルとなる存在やメンターとの繋がりを構築することが、STEM 分野などで活躍する女性の増加にも繋がるとの提案がありました。

最後に、女性の国会議員を増やすための方策について議論したところ、参加者からは、男女双方の理解、女性に対して国会議員としての仕事の知識や議員になるための情報や支援を提供するといったことの他に、仮に前例がなくても、自らが第一人者となって、道を切り開くことが現状を打破する糸口との意見も寄せられました。



井植美奈子
セイラーズフォーザシー日本支局
理事長
(モデレーター)



スカイ・ボーク
コンサルタント/ライター/
アクティビスト



ドミニカ・デムロバ
デロイトトーマツコンサルタント



カルバン城 (石山城カルバン)
モデル



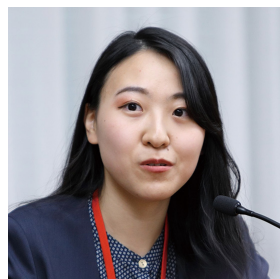
李倫知
株式会社 CEEDA
代表取締役社長



村越マイケル
アメリカ合衆国
ペンシルバニア大学二年生



シャニ・ザネスク
気候技術投資家/
「PLANETech」共同設立者



角南沙己
東北大学理学部
(ラボラトール)

コンセプト・ノート（現状・課題）

世界経済フォーラムは、世界がジェンダー平等を実現するためにはあと132年かかるとしています¹。ジェンダー平等な未来に向けて、次世代の担い手のために今すべきことは何でしょうか。また、地域における10代から20代の女性の転出超過数の割合は同年代男性の転出超過数の割合より高い状態が続いており²、流出の要因には根強い固定的性別役割意識もあると指摘されています。女性にとって魅力的な地域を作らなければ、持続可能な地域社会の発展は望めません。国際女性会議 WAW!2022 では、若者たちから未来に向けた声を積極的に聴きたいと思います。新たな社会を作っていくのは若者です。その声をいかに現在に反映していけるか真剣に考えていきたいと思います。

若者たちを巡る現状と課題については、以下のウェブページも御参照ください。QRコードからもアクセスできます。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100411099.pdf>



【論点】

- 日本や各国において、若者たちは、理想的な社会像をどのようなものとして描いているか。その実現のために教育者・教育現場に何を求めているか。
- 予期しない妊娠や性的暴力、差別を防ぎ、個人が自己決定権を持てるようになるためには、どのような教育が必要であると若者たちは考えているか。
- ジェンダー平等実現の担い手として社会や人を動かした若者の活動にはどのような好事例があるか。明日から個人として何ができるか。
- 各界で活躍する WAW!2022 の登壇者や各国政府に若者からどのようなメッセージを届けたいか。



¹ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2022” p.5（英語）

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

² 内閣府男女共同参画局, “令和4年版男女共同参画白書” p.140

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_genjo.pdf

16. クロージング・セッション／閉会挨拶

クロージング・セッションでは、各分科会及び特別セッションでの議論の要約及び提言がラポラトゥール（報告者）であるユースより報告されました。森まさこ内閣総理大臣補佐官より、若者こそが男女平等を実現する主役であるため、WAW!における初めての試みとしてラポラトゥールにユースを選んだ旨説明がありました。なお、議論を英語で行った特別セッション2-2「若者たちの声を聴く：未来への提言」のラポラトゥールは英語で提言を発表しました。各提言を総括した文書が、36ページの総括文書です。

最後の閉会挨拶では、森まさこ内閣総理大臣補佐官が、ジェンダーの問題は女性だけの問題としてだけ捉えるべきではなく、男性も含めた社会全体の未来を左右する問題であり、この問題を解決せずして、誰もが生きやすい社会は実現できないと指摘し、どんな分野にもジェンダーの視点を取り入れることが重要と強調しました。また、地方及び若者に力点を置いた特別セッションを実施したことに触れ、世代や地域を超えてジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントを促進する必要性を述べました。



ラポラトゥールによる提言発表



森まさこ内閣総理大臣補佐官（女性活躍担当）

17. 結果概要

WAW!2022 は対面及びオンラインによる初のハイブリッド形式で開催されました。全国 22 か所のサテライト会場と東京の会場とを繋ぎ、地方からの直接参加を可能としました。また、東京会場は渋沢栄一の邸宅跡地である三田共用会議所を使用しました。

当日の対面参加者は 300 人以上、26 か国から 119 名が登壇しました（ビデオ・メッセージによる参加を含む）。また、全てのパネルにおいて、地方からの登壇者も可能な限り対面で参加することにより、地方の視点を鮮明にしました。また、YouTube での再生回数は 1 万 6 千件を超えました。

WAW!2022 の翌日は福島県イノベーションコースト視察を行い、日本が世界に貢献出来る女性と防災に関連する取組として、同事業における女性の関わりについて参加者へ紹介しました。



三田共用会議所

18. 今後の日本の取組

日本政府はこれまでも様々な取組を行ってきましたが、今回の議論を受け、女性のエンパワーメントを促進し、ジェンダー平等を実現するため、政治、気候変動対策及び環境、デジタル・STEM 分野、平和構築及び防災分野などにおける女性の参画及び意思決定プロセスへの女性の参画を促進するとともに、女性の経済的自立に向けた職場環境の整備、起業のための環境整備及び健康づくりの支援などに一層積極的に取り組みます。また、国内外のジェンダーに基づく暴力の被害者支援を促進するとともに、女性やジェンダーをめぐる様々な問題の根底にあるアンコンシャス・バイアスの解消及び人々の意識改革に向けた取組を今後さらに強化します。

さらに、ジェンダー主流化に向けて、岸田総理は G7 サミット及び各閣僚会合において、ジェンダーの視点を取り入れた議論を進める旨を表明しており、日本政府はジェンダー平等と女性のエンパワーメントを精力的に推進していきます。

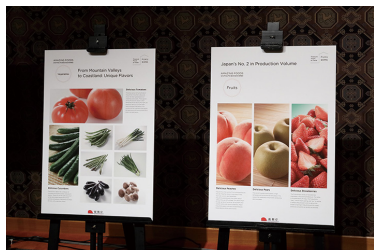
19. レセプション

参加者間のネットワーキングを目的にするとともに、東日本大震災の被災地の食材を海外により広く紹介すること、さらにそれが女性たちの手によって成し遂げられるとの考えのもと、レセプションを開催しました。

林芳正外務大臣主催レセプションでは、マイア・サンドウ・モルドバ共和国大統領からの挨拶が行われ、ジェンダー平等の実現や女性のエンパワーメントの推進に向けた各自の取組など、有意義な意見交換が行われました。森まさこ内閣総理大臣補佐官・復興庁主催レセプションでは、竹谷とし子復興副大臣、小池百合子東京都知事から挨拶があり、会場では、復興に関するパネル及び動画視聴コーナーを設置する等、分科会のテーマの1つであった女性と防災の関係につき、改めて考える機会となりました。



林芳正外務大臣及び
マイア・サンドウ・モルドバ共和国大統領



被災地の食材紹介



森まさこ内閣総理大臣補佐官
竹谷とし子復興副大臣、小池百合子東京都知事

20. 女性たちによる文化プログラム等

WAW! では、国外からの参加者向けに、各界で活躍する女性による日本の伝統文化の紹介を目的として、各種文化行事が開催されました。また、WAW! 前日の12月2日（金曜日）、東京証券取引所にて、SDGsの実現のためにも女性の企業が東証1部に続々と上場することを祈って、打鐘が実施されました。



書家・金澤翔子さんによる
書道パフォーマンス



女流家元宗徧流時習軒による茶道



女流狂言師和泉流宗家による英語の狂言



華道家元池坊女流家元（次期）による生け花



公益財団法人日本さくらの会



東京証券取引所での打鐘

WAW!2022 の文化行事は、以下の皆様の御協力を得て開催されました。

狂言和泉流宗家 狂言師 和泉淳子、三宅藤九郎、和泉采明、和泉慶子
華道家元池坊 次期家元 池坊専好
公益財団法人日本さくらの会 油原さくら、前田真鈴、金子暖佳、戸川馨、志賀和佳奈、吉田みのり、細田未央、竹中理沙子、辰己由貴、三好果音
宗徧流時習軒十二世家元 細田宗榮 他
和雅美太鼓 雅 会長 喜古 八代恵 他
声楽家 池田理代子、村田孝高・ピアノ奏者 岡崎ゆみ
書家 金澤翔子

（敬称略）

21. WAW! ウィークス

WAW!2022 の前後である 10 月 3 日(月曜日)から 2023 年 2 月 5 日(日曜日)までを WAW! ウィークス(WAW! Weeks) と位置づけ、WAW! の趣旨である「ジェンダー平等の実現及び女性のエンパワーメントの推進」に賛同し、一緒に盛り上げて頂く公式サイドイベントを募集しました。登録されたイベントには、WAW! のロゴを活用していただくと共に、外務省 HP や WAW! 公式 SNS への掲載を通じて、WAW! と各イベントとのコラボレーションを図りました。今回は、107 件のイベントの登録がありました。

全国でサイドイベントを開催し、WAW! を盛り上げてくださった方々も参加するフォローアップ会合を、2023 年 3 月 10 日(金)に WAW! 会場である三田共用会議所において行い、女性活躍についての考察をより深めました。



WAW! ウィークス限定ロゴマーク



WAW! 当日におけるサイドイベントの
ポスター展示

22. 国際女性会議 WAW!2022 有識者

ジェンダー課題に関連し、様々な分野で活躍する方々を有識者として迎え、森まさこ内閣総理大臣補佐官の下、有識者会合を 8 回にわたって開催しました。各会合では WAW!2022 のメインテーマや広報のあり方、また、総括文書の構成などにつき積極的な議論を行いました。

【国際女性会議 WAW!2022 有識者（五十音順、敬称略）】

アキレス美知子 SAP ジャパン特別顧問・三井住友信託銀行取締役／石山純恵 株式会社クリフ代表取締役／大崎麻子 関西学院大学客員教授・Gender Action Platform 理事／岡島悦子 株式会社プロノバ代表取締役社長／治部れんげ 東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授／武田佳奈 野村総合研究所エキスパート研究員／塚越学 NPO ファザーリング・ジャパン 理事・株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部チーフコンサルタント・公認会計士／三浦まり 上智大学法学部教授
中村紀子 株式会社ポピンズ代表取締役会長、JAFE（日本女性エグゼクティブ協会）代表（顧問）



森まさこ内閣総理大臣補佐官と WAW!2022 有識者



WAW!2022

World Assembly for Women



23. WAW! 2022 東京宣言 新しい資本主義に向けたジェンダー主流化 ～ WAW! 参加者からの提言総括

2022年12月3日、世界及び日本国内から東京に集まったWAW!参加者は、「WAW! for Mainstreaming Gender into a New Form of Capitalism 新しい資本主義に向けたジェンダー主流化」をメイン・テーマに据え、活発な議論を行った。参加者からの提言総括は以下のとおり。

<ビジョン>

- ① 新しい資本主義においては女性の経済的自立が中核をなす。あらゆる分野におけるジェンダー主流化を通じ、新たな視点、イノベーションを促し、さらなる成長と分配の好循環につなげる。
- ② 女性が脆弱な立場に置かれる中、SDGsが謳う誰一人取り残されない社会の実現のためにも、困難を抱える女性に寄り添っていく。
- ③ 個性と多様性を尊重する社会の実現にはジェンダー主流化が重要との認識。男女の役割や責任についてのステレオタイプな意識・実践をなくしていく。男性の家庭等への参画を推進。教育を通じて次世代を担う若者たちのジェンダー問題に対する意識を高めるとともに、若者自身によるイニシアティブを支援していく。

1 「新しい資本主義と女性」に関して取るべき行動

- 働き方に中立的な税制・社会保険制度への改正や男女間の賃金格差の解消に向けた行動計画の開示を義務化すること。
- 出産・育児休暇後の復帰路線の確保のための制度を設計すること。また、女性のキャリアに関する無意識の偏見の撤廃のための研修を実施すること。さらに、利用しやすい育児・介護制度を創設すること。
- 国・地域・企業・NGO・アカデミア等、あらゆるステークホルダーが、環境とジェンダーの関連性を認識し、環境対策・気候変動対策とジェンダー平等の政策を統合的に推進し、担当部署の連携を強化（ダイバーシティはグリーン・トランスフォーメーションを促し、成長を促すことを念頭に置く。）すること。
- デジタル分野での女性の活用に際し、男性の関与を得るような制度設計をしている企業に対する支援を実施すること。また、STEM分野・デジタル分野への関心を高めるような情報提供をすること。
- 女性の起業に際する情報格差を埋めるためのコミュニティやプラットフォームを創設すること。また、女性経営者支援の見直しをすること。

2 女性の尊厳と誇りを守る社会の実現に関して取るべき行動

- 「家族最優先で自身は二の次」などの古来の「女性の尊厳」についての意識を、ジェンダー平等社会における「女性の尊厳」という意識にアップデートしていくため、早期からのジェンダー教育、社会規範や文化、法律や税制度の変革を行う。
- DV被害の相談窓口を拡充すること。
- 生理の貧困対策を各国において全国で一律化すること。
- 女性の健康や健康課題を知るための教育を始めとする、社会全体の取り組みを実施すること。
- オンライン診療や柔軟な働き方へのサポート等、健康上の課題を有するようになった女性を社会・経済活動から遠ざけないための取り組みを実施すること。
- 女性の健康課題を可視化すること。フェムテック市場の戦略的確立と拡大に取り組むこと。ビッグデータの活用による女性の健康課題の予測（関連政策の立案に繋げる）に取り組むこと。

3 男性の関心・関与の拡大に関して取るべき行動

- ビジネスでの活躍に加えて、家事、育児、介護などのケアにおいても活躍する新しい男性像、ロールモデルを発信すること。
- 長時間労働がある限り、男性が育児・家事を担うことは難しいため、1分でも短い労働時間の短縮を図ること。
- ジェンダー平等は、公正な社会と人権のためのものであると同時に、経済が成長し、社会が豊かになるという意味で、全ての人に恩恵をもたらすものであることを伝えること。
- 無意識の偏見の撤廃に向けた抜本的取り組み、育児休暇取得率、管理職の男女比の目標値設定等による「本気のインクルージョン」を遂行すること（具体方策としては、組織内での男女間のコミュニケーションを豊かにし、問題解決に共に取り組むこと、育児休暇期間の男女間での平等な分割、職場での性差別の禁止、ゼロ・ハラスメントの方針等によるステレオタイプの撤廃、等。）。

4 意思決定プロセスへの女性の参画に関して取るべき行動

- 初等教育からの継続的かつ意味のあるジェンダー教育をカリキュラムに取り入れること。
- 企業や政府のトップがあらゆる機会でのジェンダー平等に関する発信をするよう促すこと。
- 企業等においては、K P I（重要業績評価指数）を設定し（クォータ制度含む）、開示を義務化すること。
- 政治分野にクォータ制度を導入すること。

5 女性の平和・安全保障への参画に関して取るべき行動

- ジェンダー平等と女性の人権は民主主義の根幹であることを踏まえ、平和・安全保障政策及び外交政策におけるジェンダー主流化を進めること。
- 紛争下において性的暴力を受けた被害者女性に対し、医療支援及び心理的・経済的・法的支援を含む包括的支援を提供すること。
- 「女性に関することは、女性が決める」という考えを再認識し、紛争・平和・安全保障に関する全てのプロセスにおける女性の参画を保障すること。
- 現在、世界中で人権や平和の問題に取り組む女性や若者が抑圧やハラスメントを受けていることを踏まえ、保護と支援を行うこと。
- 防災政策への女性・女児の声を反映させること。
- 防災対策の一環として、平時から女性・女児の強靭性を強化すること。
- 防災・自然災害に関する経験を国境を越えて共有すること。

6 若者と地方からの提言

- 若者の声に耳を傾け、若者と議論し、若者との繋がりを活性化させる努力をすること。
- 若者の声を反映させる仕組みを作り、選挙への積極的参加、議員に定年制を設けるなどの政治参画の受け皿となる体制を強化すること。
- 女子・男子を問わない社会認識の変化に向けた教育を実施すること。
- 女性同士の連帯を通じたネットワーク化に取り組むこと。
- ロールモデルのデータベースをつくり、女性や女児たちが、ロールモデルとの間でコミュニケーションを積極的に取れる機会を提供すること。
- 女性自身が意思決定をするという意識を醸成すること。

24. 参加者一覧

*肩書きは開催当時のもの

- ・岸田文雄 内閣総理大臣
- ・林芳正 外務大臣
- ・小倉将信 国務大臣
(こども政策担当、共生社会担当、女性活躍担当、孤独・孤立対策担当)、内閣府特命担当大臣
(少子化対策、男女共同参画)
- ・森まさこ 内閣総理大臣補佐官 (女性活躍担当)
- ・尾身朝子 総務副大臣
- ・山田賢司 外務副大臣
- ・山田美樹 環境副大臣
- ・自見はなこ 内閣府大臣政務官
- ・本田顕子 厚生労働大臣政務官

- ・アキレス美知子 SAP ジャパン特別顧問／三井住友信託銀行取締役
- ・相戸沙羅 インターナショナルスクール 8 年生
- ・秋月弘子 亜細亜大学教授／国連女子差別撤廃委員会委員
- ・ベツレヘム・ティラフン・アレム soleRebels 創業者兼社長 (エチオピア)
- ・シマ・サミ・バフース 国連事務次長兼国連女性機関 (UN Women) 事務局長 (ヨルダン)
- ・バトムフ・バトツェツェグ モンゴル外務大臣 (モンゴル)
- ・ボーク重子 Shigeko Bork BYBS Coaching 代表 (日本／米国)
- ・スカイ・ボーク コンサルタント／ライター／アクティビスト (米国／日本)
- ・アワ・マリー・コル・セック セネガル大統領付国務大臣／採取産業透明性イニシアティブ・セネガル国家委員長／世界エイズ・結核・マラリア対策基金理事 (セネガル)
- ・デボラ・コミニ UNICEF 東アジア・太平洋地域事務所代表 (イタリア)
- ・ウェンディ・カトラー アジアソサイエティ政策研究所副所長兼マネージングディレクター (米国)
- ・ドミニカ・デムロバ デロイトトーマツコンサルタント (チェコ)
- ・遠藤理紗 環境・持続社会環境センター (JACES) 事務局次長
- ・カトリーナ・イラン・フォトバット 米務省グローバル女性問題室シニアオフィシャル (米国)
- ・福田恵里 SHE 株式会社代表取締役／CEO／COO
- ・福田和子 SRHR アクティビスト
- ・古井康介 株式会社 POTETO Media 代表取締役社長

- ・ファーティマ・ギラーニー 元アフガニスタン赤新月社総裁／アフガニスタン未来思考フォーラム議長 (アフガニスタン)
- ・ミキ・ハイモビッチ Heschel Center for Sustainable 理事長 (イスラエル)
- ・マルセル・ハルマ ソルベイ社副社長 (オランダ)
- ・長谷川亘 一般社団法人日本 IT 団体連盟代表理事・筆頭副会長
- ・長谷川ミラ モデル
- ・林伴子 内閣府経済社会総合研究所次長
- ・東野篤子 筑波大学教授
- ・平野典子 公益財団法人仁泉会 統括看護部長／北福島医療センター副院長・看護部長
- ・本田桂子 コロンビア大学国際公共政策大学院招聘研究員
- ・細川珠生 ジャーナリスト／三井住友建設株式会社社外取締役
- ・井手一貴 株式会社 NTT ドコモ主査
- ・池田恵子 静岡大学副学長／教育学部教授
- ・今村優子 日本医療政策機構 マネージャー
- ・石田健 The HEADLINE 編集長
- ・石山純恵 株式会社クリフ代表取締役
- ・カルバン城 (石山城カルバン) モデル (日本／カナダ)
- ・いとうまい子 女優／研究者／(株)ライトスタッフ代表取締役
- ・井植美奈子 一般社団法人セイラーズフォーザシー日本支局理事長
- ・治部れんげ 東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授
- ・グドゥニ・トルラシウス・ヨハネソン アイスランド共和国大統領 (アイスランド)
- ・鎌田由美子 株式会社 ONE・GLOCAL 代表取締役社長
- ・柄澤康喜 MS & AD インシュアランスグループホールディングス株式会社取締役会長
- ・片山実咲 東京大学大学院修士 2 年
- ・川本裕子 人事院総裁
- ・木村浩一郎 PwC Japan グループ代表
- ・小林知代 ワシントンコア L.L.C. 代表取締役
- ・糸井龍三 糸井塾塾長
- ・アイサタ・ラム モーリタニア投資促進庁長官 (モーリタニア)
- ・李倫知 株式会社 CEEDA 代表取締役社長 (日本／韓国)
- ・マサゴス・ズルキフリ シンガポール社会・家庭振

- 興大臣（兼）第二保健大臣（兼）ムスリム問題担当大臣（シンガポール）
- ・松原敏美 弁護士
- ・キャシー松井 MPower Partners ゼネラル・パートナー（米国）
- ・みたらし加奈 臨床心理士／公認心理師／NPO 法人 mimosas 代表副理事
- ・三浦まり 上智大学法学部教授
- ・水鳥真美 国連事務総長特別代表（防災担当）兼国連防災機関長
- ・守田文美 弁護士／山口県下松市議会議員
- ・デニ・ムクウェゲ 産婦人科医／人権活動家／2018年ノーベル平和賞受賞者（コンゴ（民））
- ・村上由美子 Mpower Partners ゼネラル・パートナー
- ・村越マイケル アメリカ合衆国ペンシルバニア大学二年生
- ・成澤廣修 文京区長
- ・グエン・ティ・ガー BRG グループ会長（ベトナム）
- ・岡部真林 桜の聖母短期大学 学生会会長
- ・岡島悦子 株式会社プロノバ代表取締役社長
- ・沖山七海 G7/G20 Youth Japan
- ・小野美智代 公益財団法人ジョイセフ事務局次長兼デザイン戦略室長／ローカルSDGs ネットワーク理事／静岡県立大学非常勤講師
- ・長有紀枝 立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科委員長・教授
- ・大崎麻子 関西学院大学客員教授／Gender Action Platform 理事
- ・長内あや愛 食文化研究家
- ・マリヤ・ペイチノビッチ＝ブリッチ 欧州評議会事務局長（クロアチア）
- ・櫻井彩乃 # 男女共同参画ってなんですか代表／GENCOURAGE 代表
- ・佐保アンリ ANRI 株式会社代表パートナー
- ・マイア・サンドゥ モルドバ共和国大統領（モルドバ）
- ・佐藤ひさ子 留寿都村長
- ・ジョイス・シテネイ ケニア国際平和支援訓練センター学校長（ケニア）
- ・宋美玄 産婦人科医（日本／韓国）
- ・蘭田綾子 株式会社クレアン代表取締役
- ・レイラ・ステルンベルグ TV グローボ・ジャーナリスト（ブラジル）
- ・末松弥奈子 株式会社ジャパントイズ代表取締役会長兼社長
- ・菅原亜都子 札幌市男女共同参画センター事業係長
- ・杉本亜美奈 fermata 株式会社 CEO 兼代表取締役
- ・角南沙己 東北大学理学部（ラボラトール）
- ・鈴江奈々 日本テレビアナウンサー
- ・鈴木二三子 福島県国際女性教育振興会相談役
- ・高倉麻子 プロサッカー指導者
- ・武田佳奈 株式会社野村総合研究所エキスパート研究員
- ・田中由美子 城西国際大学特命連携教授
- ・田中沙弥果 NPO 法人 Waffle 代表
- ・シモーネ・トムセン 日本イーライリリー株式会社代表取締役社長（ドイツ）
- ・轟麻衣子 株式会社ポピンス代表取締役社長
- ・ジョイス・トリンダー ジョイス・トリンダー リオデジャネイロ市女性活躍推進局長（ブラジル）
- ・塚越学 NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事／株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部 チーフコンサルタント／公認会計士
- ・塚原月子 株式会社カレイディスト代表取締役／G20 EMPOWER 日本共同代表
- ・内山統子 一般社団法人日本跡取り娘共育協会代表理事／株式会社ソラロブ代表取締役
- ・上田奈生子 OECD 東京センター所長
- ・チャントチョーン・ヴォンサイ ラオス女性ビジネス協会会長（ラオス）
- ・サイマ・ワゼド シュチョナ財団会長／自閉症・メンタルヘルス担当 WHO 事務局長顧問（バングラデシュ）
- ・山本玲奈 株式会社ヒュープロ代表取締役
- ・山崎結子 青森県外ヶ浜町長
- ・吉村美栄子 山形県知事
- ・吉高まり 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社フェロー（サステナビリティ）／東京大学教養学部客員教授（モデレーター）
- ・シャニ・ザネスク 気候技術投資家／「PLANETech」共同設立者（イスラエル）
- ・市川恵一 外務省総合外交政策局長（WAW!2022 準備事務局事務局長）
- ・今福孝男 外務省総合外交政策参事官
- ・古本建彦 外務省総合外交政策局女性参画推進室長





国際女性会議 WAW!2022

World Assembly for Women: WAW!2022

WAW! for Mainstreaming Gender into a New Form of Capitalism

新しい資本主義に向けたジェンダー主流化

～「地方」・「若者」を重視して～

日時：2022年12月3日(土)

主催：日本国政府

協力：(一社) 日本経済団体連合会