

ジェンダー平等（男女共同参画）に関する 国際潮流

2020年2月13日
大崎麻子

女性の人権に関する主な国際枠組み

基本理念

- 国連憲章（1945年）
- 世界人権宣言（1948年）

国際人権規約・合意事項

- メキシコ宣言/世界行動計画（1975年）
- 国連女性差別撤廃条約（CEDAW）（1979年）
- 女性に対するあらゆる形態の暴力の撤廃に関する宣言（1993年）
- カイロ国際開発・人口会議行動計画（1994年）
- 北京宣言及び行動綱領（1995年）
- 安保理決議1325号「女性、平和、安全保障」（2000年）
- 持続可能な開発目標/SDGs（2015年）

なぜ、世界はジェンダー平等を目指すのか？



1. 普遍的価値だから (1945年～)

- ❖ 国連憲章・世界人権宣言
- ❖ 国連女性差別撤廃条約、北京行動綱領など

2. 経済合理性に叶うから (2000年代前半～)

- ❖ 世界銀行「ジェンダー平等は賢い経済」
- ❖ 世界経済フォーラム「グローバルジェンダーギャップレポート」
- ❖ ウーマノミクス、アベノミクス

3. サステナビリティに不可欠だから (2015年～)

- ❖ 持続可能な開発目標(SDGs)
- ❖ G7サミット、G20サミット
- ❖ 環境・社会・ガバナンス (ESG) 投資、ジェンダー投資

国際公共政策

国連、G7、G20

SDGsと「ジェンダー」

2015年9月 国連総会「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)

前文 すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と少女のエンパワーメントを達成することを目指す。

実施原則 (SDGsの) 実施においてジェンダー視点のシステムティックな主流化は不可欠

ゴール5 ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワーメント

実施原則：ジェンダー視点の主流化



1. 「人々」の中には「男性」と「女性」がいる
2. 男女には身体的な違いがある（生物学的性差）
3. 家庭内・コミュニティ・社会における、既存の男女間の「力関係」「役割分担」「行動規範」の違いにより、男性と女性は異なる立場・状況にある（ジェンダー/社会的性差）

⇒そこで、

- ✓ 男女別のデータを取り、分析すること
- ✓ 男性と女性の異なるニーズに対応すること
- ✓ 不平等・格差の根源的な要因に働きかけ、ジェンダー平等の実現に向けて努力すること

誰一人、取り残さない
(インクルージョン)



根拠に基づいた政策・事業策定
(エビデンスベース、効率性)

ゴール5: ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女の子のエンパワメントを実現する



1. あらゆる形態の**差別**の撤廃
2. 公共・私的空間における**暴力**の撤廃
3. 児童婚、強制婚、女性器切除などの**有害な慣行**の撤廃
4. **無償ケア労働**の再分配
5. 意思決定における女性の完全かつ意味のある**参画及び平等なリーダーシップ**の機会
6. **性と生殖に関する健康及び権利**への普遍的アクセスの確保



G7 タオルミナ・サミット(2017)

ジェンダーに配慮した経済環境のためのロードマップ

- ✓ 2022年までにG7諸国は政治、経済、公共分野の全ての意思決定過程での女性の参画拡大に向けた措置を講じること
- ✓ 2020年までに男女間のケア労働の責任の公正な分配を促進する
- ✓ 女性およびガールズに対する暴力に関する法律及び政策の実施状況をモニタリングする（データを収集、分析）



G7・G20首脳宣言



2018年6月 G7シャルルボワ・サミット 「首脳宣言」

前文： 「ジェンダー平等は人権の達成の上で根本的なものであり、社会的及び経済的に不可欠なものである」「ジェンダー主流化」

10-12: 「労働市場への平等な参加、経済への完全参加」「賃金格差」「女性起業家」「無償ケア労働」「暴力の根絶」「男性・男児との責任の共有」

2018年12月 G20アルゼンチン・サミット 「首脳宣言」

冒頭： 「G20のアジェンダ全体としてジェンダーを主流化する」

12: 「ジェンダー平等は、経済成長および公正で持続可能な発展に極めて重要である」「労働参加率」「賃金格差」「ケア労働」「差別およびジェンダーに基づく暴力」「意思決定」「デジタル技能、STEM領域、ハイテク部門」「女性起業家」

G20 大阪首脳宣言

(2019年6月)



女性のエンパワーメント

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である

22

- 25 by 25、女性の雇用の質の向上 → 各国の進捗及び行動を交換する
- 女性の労働参加の促進：無償ケア労働における男女格差
- 女性の雇用の質の改善：男女の賃金格差、女性差別、固定観念の解消

23

- STEM領域での教育、訓練とデジタル技術へのアクセス
- デジタル面におけるものを含め、全てのジェンダーに基づく暴力、虐待及びハラスメントを根絶するための措置の重要性を再確認
- 民間セクターでの女性の管理職数を増やすための措置、ジェンダー投資
- 女性のビジネスリーダー及び起業家の育成、女性の起業の促進（スキル、資金アクセス）

民間の動き

民間企業、金融セクター

民間企業のグローバル・スタンダード Women's Empowerment Principles 女性のエンパワーメント原則 (WEPEs)



High-level corporate leadership
企業トップによるリーダーシップ



Employee health and safety
社員の健康と安全



Enterprise and supply chain development
企業とサプライチェーン開発



Measurement and reporting
評価と報告



Gender equality in the workplace
職場におけるジェンダー平等



Education and training for women
女性のための教育と研修



Equality through community advocacy
コミュニティへの働きかけ（アドボカシー）通じた平等の推進



企業に求められること 1. 署名 2. 実施 3. 報告

ESG投資とジェンダー

- ✓ 「WEPS（女性のエンパワーメント原則）およびジェンダー平等達成にコミットする機関投資家声明（2019年9月） → PRI 年次総会にて、60社以上が署名
- ✓ GPIF: 日本株女性活躍指数「WIN」に加えて、外国株の新たな「ジェンダー平等」指数を設定予定（2019）
- ✓ 30%クラブのグローバルムーブメント化 → 日本も2019年に発足
- ✓ EQUILEAPによるグローバル・ランキング → 指標の土台は、WEPS（女性のエンパワーメント原則）



	EQUILEAPの評価基準	指標
A	リーダーシップ及び職場におけるジェンダーバランス	
1	取締役会	
2	経営陣	
3	従業員	
4	昇進およびキャリア開発の機会	
B	報酬の平等性とワーク・ライフ・バランス	
6	公正な賃金報酬	全従業員に公正な賃金を支払うことに対する企業コミットメント
7	男女間の賃金格差	透明性の確保と男女間の賃金格差解消へのコミットメント
8	育児休業	女性・男性両方に対する有給の育休の付与
9	フレックス制の導入	勤務開始時間および終了時間、勤務酢場所を選択できるオプション
C	ジェンダー平等を促進する企業ポリシー	
10	トレーニングとキャリア開発	平等にトレーニングとキャリア開発プログラムを提供するコミットメント
11	採用戦略	あらゆるグループ層に対する差別撤廃のコミットメント
12	暴力、虐待、セクハラ対策	言葉の暴力、身体的な暴力、セクハラを含むすべての暴力の禁止
13	職場の安全性	就業時、通勤時、出張時の安全、仕入先の安全確保
14	人権	法的、市民的および政治的権利を含む人権保護
15	ソーシャルサプライチェーン	労働・性的搾取、人心取引の禁止など
16	サプライヤー・ダイバーシティ	女性が所有するビジネスからの調達等サプライチェーンの多様性確保
17	従業員の保護	報復を受けることなく苦情を報告するためのシステム等
D	透明性及び説明責任の取組み	
18	女性のエンパワーメントへの	「女性のエンパワーメント原則」(WEPS)への署名
19	監査	Equileapの認定する第三者に夜ジェンダー監査証明書を取得