

3月23日(土)及び24日(日), 国際女性会議WAW!(World Assembly for Women)を東京にて開催。5回目の開催となる今回はW20との同時開催により, 「WAW! for Diversity」をテーマに日本及び国際社会が抱える今日的課題について, 包括的かつ多角的に議論。



(写真: 内閣広報室提供)

- 持続可能な開発目標(SDGs)に謳われた「誰一人取り残さない」持続可能で包摂性と多様性のある社会の実現に向け, 男性や若者を含む, 多様な背景を持つ参加者が国内外の課題について, 女性の視点も踏まえつつ議論。2日間合わせて約3千人が参加。
【参考】
1日目: 基調講演, 特別挨拶, パネルディスカッション及び分科会, 2日目: 分科会, 特別ゲストインタビュー, パネルディスカッション及び閉会式を実施。
- 安倍総理は1日目の開会挨拶を行った。また, 片山さつき内閣府特命担当大臣は, 1日目のWAW! パネル・ディスカッション「地方活性化と雇用創出, そのためのリーダーシップ」に参加。阿部外務副大臣は, 2日目の外相によるパネル・ディスカッションに参加。マララ・ユスフザイ マララ財団共同創設者(ノーベル平和賞受賞者), バチエレ国連人権高等弁務官, ガブリエラ・ミケティ・アルゼンチン共和国副大統領のほか, 7か国(パナマ, ドミニカ国, ホンジュラス, ブルガリア, クロアチア, グアテマラ, オーストリア)の外相が参加し, 活発な議論が行われた。
- 1日目昼, 山田外務大臣政務官が基調講演者, パネル登壇者等約1,000名を招待し, レセプションを主催。白鳩太鼓の演奏, 空手演舞, 農業女子, 水産女子等のブース展示等が行われた。
- 2日間に亘る議論の結果として提案された提言を総括文書として発出。同文書は国連文書として登録予定。

パネル・ディスカッションのテーマ: ①技術革新と変容する社会における人材育成, ②地方活性化と雇用創出, そのためのリーダーシップ, ③ジェンダーギャップの解消を通じた新しい成長のカタチ: 女性のエンパワーメントを実現するガバナンスとは, ④労働におけるジェンダーギャップを解消する: ハッピーなワークとライフの実現へ

WAW! 分科会のテーマ: ①多様性を育てるメディアとコンテンツ, ②女性の参画と紛争予防・平和構築・復興, ③多様性を成長に: 企業経営や職場環境, ④家族の未来: 頼る・活かす・分かち合う

W20! 分科会・特別セッションのテーマ: ①女性起業家が創る新しい市場価値, ②ジェンダー投資: 世界の新潮流, ③デジタル時代のジェンダー平等, ④患者や介護者としての女性の就業: 健康格差の是正による男女平等と労働参加の向上

2日間に亘る議論を踏まえ、誰一人取り残さない多様な社会の実現に向け、WAW!参加者1人ひとりができることを実践するとともに、日本政府は政策の参考としていくことを決意。

◆ 技術革新と変容する社会における人材育成

- ・ 「知と知を融合」、「社会と知の統合」を図ることのできる人材の育成が必要。
- ・ 新たな技術に誰もが容易にアクセスできる環境整備が必要。
- ・ 全ての女子に教育の機会を与え、誰もが取り残されることなく、自らの可能性を広げられる社会としていくべき。
- ・ 固定的な性別役割についての偏見をなくし、男女間における機会の格差の平等を追求すべき。

◆ 地方活性化と雇用創出、そのためのリーダーシップ

- ・ 地方活性化の取組みに、意思決定の場における女性の参画を推進し、家庭・地域・職場でのジェンダー・ギャップを解消する。
- ・ 地方活性化に関連する政策・施策にジェンダー平等と女性のエンパワーメントの視点を盛り込む。
- ・ 新たなテクノロジーを活用してあらゆる関係者（行政、企業、地域など）の力を結集させ、先進的な取組み事例を増やしていく。

◆ 多様性を育てるメディアとコンテンツ

- ・ メディアやコンテンツに関わる企業・従事者における、ジェンダーや多様性に対するリテラシー（知識・活用能力）の早急な向上を図る。
- ・ 世代間におけるジェンダー平等認識の大きなギャップの存在を再認識し、次世代を担う者たちへのメディアを通じた影響を検証する。
- ・ 官民が一体となり、多様性を育てるコンテンツやメディア発信機会を創出する。

◆ 女性の参画と紛争予防・平和構築・復興

- ・ 全てのレベルにおける女性の意味ある参画を推進し、その声を和平合意や国造りに反映させる。
- ・ 紛争下における性的暴力の加害者に対する処罰の追求。被害者に対する適切な補償と支援。
- ・ 平和維持のための女性の参画の重要性を認識し、政府、市民社会、その他政策決定に携わる者の協力・連携を進める。

◆ 多様性を成長に：企業経営や職場環境

- ・ 企業経営者は、多様性がビジネスにとって優先度が高いものであると認識し、働き方改革に取り組むことが重要。
- ・ また、多様性は、投資家にとっても重要な要素であり、多様性を活かすための適切なマネジメントが必要。
- ・ セクシャルハラスメント、パワーハラスメントが、加害者の地位・能力如何にかかわらず、許されないことを徹底する。

◆ 家族の未来：頼る・活かす・分かち合う

- ・ 官民が連携して同性婚や事実婚等、多様な家族を可視化するとともに、国はそうした家族の多様性の保護を検討する。
- ・ 女性が家庭内労働を行うべきとする社会的規範を変えるための官民を挙げた積極的な施策を行う。
- ・ ひとり親世帯（特に、母子世帯）の貧困削減のため、官民で積極的な施策を行う。

1. 国際女性会議WAW! (ワウ) とは

(1) **WAW! (World Assembly for Women)** は、安倍政権の最重要課題のひとつである「女性が輝く社会」の国内

外での実現のため、日本政府が2014年から東京で開催している国際会議。

(2) **WAW!**では、女性の活躍推進のための我が国の取組・進捗を国内外に発信すると共に、女性を巡る様々な

課題について、政治、経済、社会分野の第一線で活躍する人々が経済から国際協力まで包括的に議論し、提言を行う。これら提言は、国連文書として登録。

(3) **WAW!**前後の期間を「シャイン・ウィークス」と位置づけ、関連府省庁、市民団体等が開催する女性関連イベントの連携により、これまでの**WAW!開催実績**

■第1回**WAW!**（2014年9月12日、13日）
日本全体で女性の活躍推進のムーブメントを促進。

ラガルドIMF専務理事をはじめ、女性分野で活躍するトップ・リーダーが出席し、経済における女性の活躍促進、グローバルな課題と女性のイニシアティブ等について議論。

■第2回**WAW!**（2015年8月28日、29日）

テーマは「**WAW! For All**」。サーリーフ・リベリア大統領（ノーベル平和賞受賞）をはじめとするオピニオン・リーダー約130名

が、ワーク・ライフ・マネジメント、男性の関与、シングルマザー、理系女子、防災、起業、教育、平和構築、ODA支援等、若者、女性を取り巻く課題について幅広い切り口から議論。

■第3回**WAW!**（2016年12月13日、14日）

テーマは「**WAW! For Action**」。インスタグラムCEOレヴィーン氏を含む各界のトップリーダー93名が集まり、女性のリーダー

シップやワーク・ライフ・マネジメント、理系分野における女性の活躍推進、女性の健康、女性・平和・安全保障、地方創生に

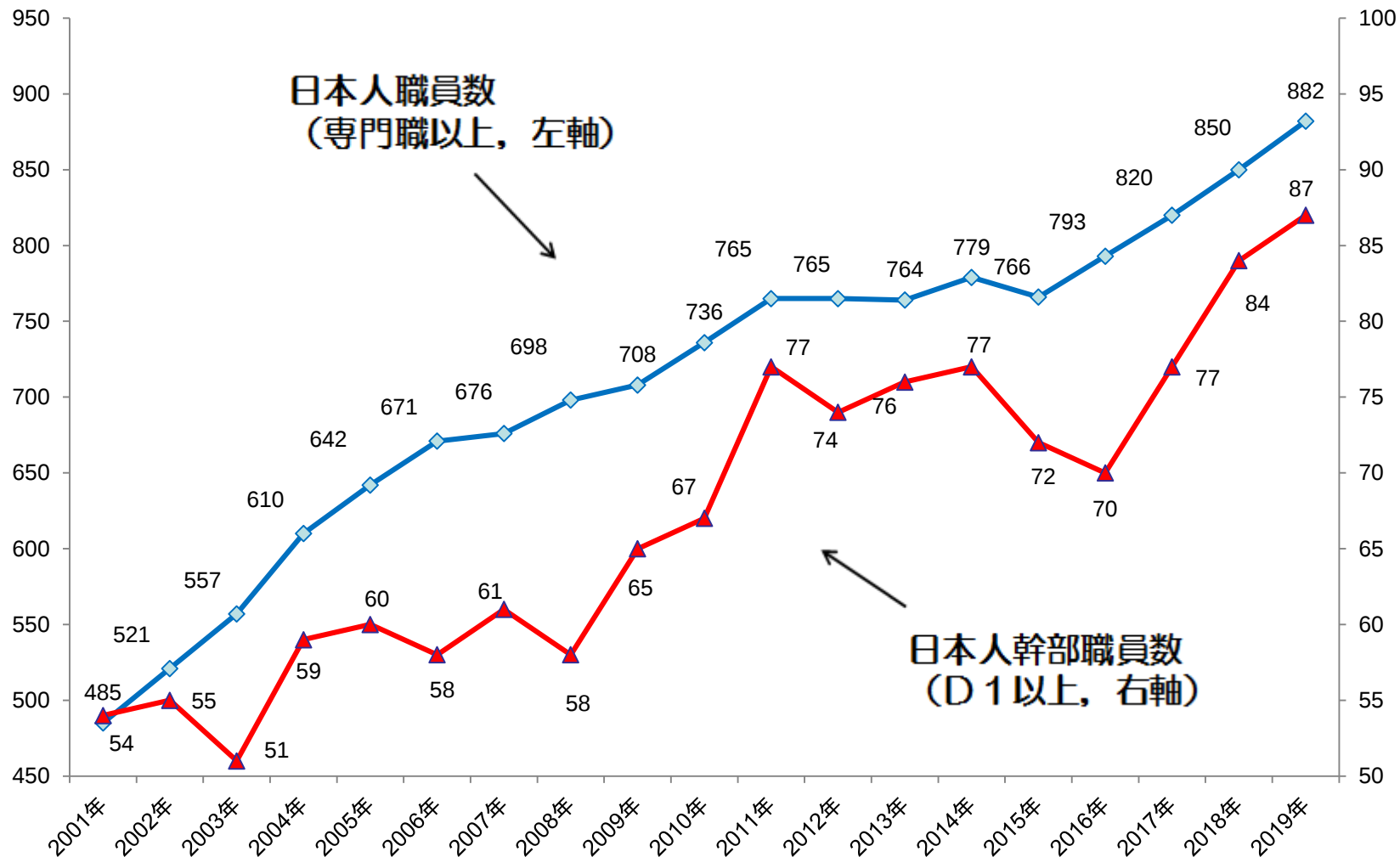
ついて議論。また、前回に引き続き、ユース・テーブルを設け、若者からも発信。

■第4回**WAW!**（2017年11月1日、2日、3日）

テーマは「**WAW! in Changing World**」。イバンカ米国大統領補佐官やゲオルギエヴァ世界銀行CEOといった各界のトップ

リーダー66名が集まり、企業におけるジェンダー分野の取組、技術革新と女性、無償労働の再分配、女性・平和・安全保障について議論。

国連関係機関の日本人職員数（専門職以上）の推移



日本人職員数は増加傾向にあるものの、他のG7各国は1,000人台から3,000人台にあることを踏まえると、日本はまだ十分ではありません。このような中、政府としては2025年までに国連関連機関で勤務する日本人職員を1,000人とする目標を掲げ、日本人職員増強に取り組んでいます。

(各年1月現在。2014年以降は前年12月31日現在。外務省調べ)

国際機関人事センターの取組

JPO派遣制度の実施

- 国際機関への勤務を希望する若手邦人を、日本国政府が給与等の経費を負担することにより原則2年間国際機関に派遣し、勤務経験を積む機会を提供することにより正規職員への途を開くことを目的とした制度。本制度が始まった昭和49年からの累計で約1,700名を派遣。2001年以降の派遣者の7割以上が派遣後に国際機関に正規採用されている。
- 派遣後の定着率向上のため、①海外でのガイダンスを増やし、優秀な人材の発掘を強化、②ポスト・マッチングに際し、定着率の高い機関・ポストを分析し、戦略的に配置、③在外公館・本省主管課室によるフォロー・働きかけを強化、④CV・面接対策の強化等の取組を実施。

中堅派遣制度の実施

- 日本国政府の経費負担により、JPOよりも高い中堅レベル以上の邦人を派遣する制度。
- 将来の幹部職員増加に向けた取組として、平成29年度から実施。

潜在的候補者の発掘・育成

- 大学等教育機関に加え、弁護士・会計士等の専門家集団に対するガイダンスも実施。国際機関の事務局長等幹部の訪日機会にキャリアセミナーを開催。高校生など若年層向けガイダンスや地方での開催も強化。
⇒平成30年度には、合計214回（うち海外は48回）、約13,000人を対象にガイダンスを実施。
- メーリングリスト、Facebook、twitter等を活用。空席情報や国際機関のセミナー等の情報を発信。
- 個人の経歴や専門性、志望などに応じてアドバイスや空席情報の提供を行うための制度を運用。

国際機関への働きかけ

- 要人往来や政策対話等の機会に国際機関側へ働きかけを実施。また、個別人事がある場合には、代表部等を通じ日本人職員の送り込み・昇進を働きかけ。
- 邦人関与が見込まれるプロジェクト案件の優先採用。

2015年6月、国連関係機関で勤務する日本人職員を、**2025年までに1,000人**に増強する政府目標を設定（当時約800人）。現在882人（2018年末）。

国際機関に対する人的貢献を通じた**国際協力**や国際社会における**日本のプレゼンスを強化**。

JPO派遣制度

制度概要

JPO：Junior Professional Officer

国際機関に勤務を希望する若手邦人を、日本国政府（外務省）の経費負担により原則2年間国際機関に派遣し、勤務経験を積む機会を提供することにより正規職員への途を開くことを目的とした制度。

本制度が始まった昭和49年からの累計で約1,700名を派遣。

応募資格

- (1) 35歳以下であること。
- (2) JPOを派遣することのできる国際機関に関連する分野における修士号を取得しており、当該分野に関連する職種において2年以上の職務経験を有すること。
- (3) 英語で職務遂行可能であること。
- (4) 将来にわたり国際機関で働く意思を有すること。
- (5) 日本国籍を有すること。

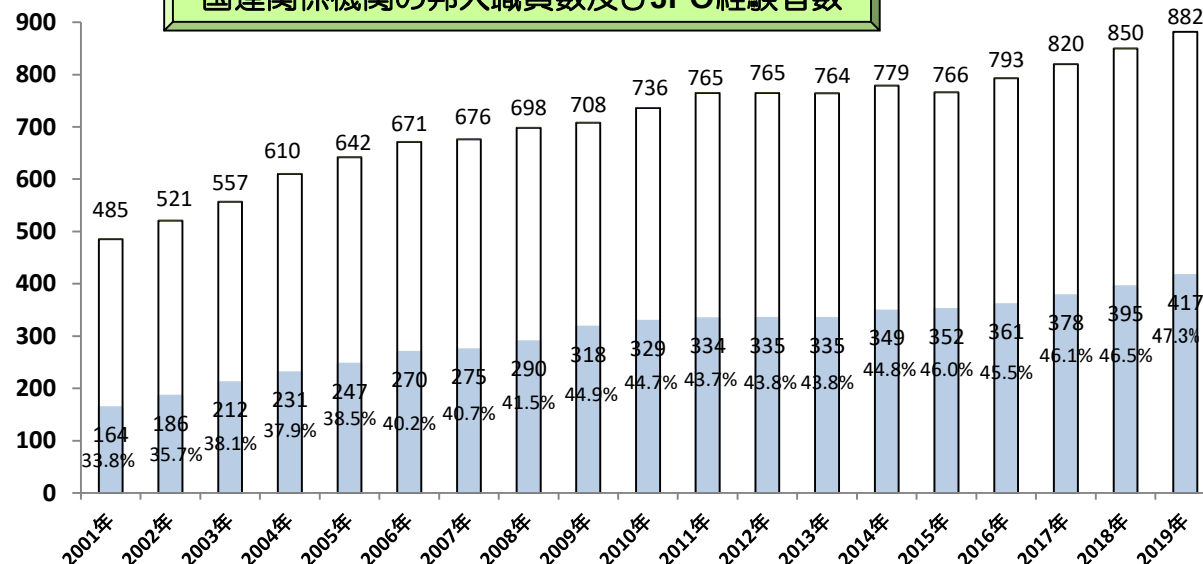
年度別派遣者数及び予算額

○平成31年度の予算額は23.8億円。

【推移】	(予算額)	(派遣者数)
平成30年度	23.0 億円	55名
平成29年度	22.5 億円	59名
平成28年度	20.0 億円	54名
平成27年度	16.5 億円	65名
平成26年度	11.0 億円	44名
平成25年度	11.0 億円	40名
平成16年度	11.0 億円	35名
平成15年度	15.4 億円	58名

(注)平成16年度は、予算減少に伴い派遣者数大幅減。

国連関係機関の邦人職員数及びJPO経験者数



(各年1月現在。外務省調べ。2014年以降は前年12月31日現在。)

※ 上の数値は各年における邦人職員数全体（専門職以上）、下の数値は、そのうちJPO出身者数及び全体に占める割合

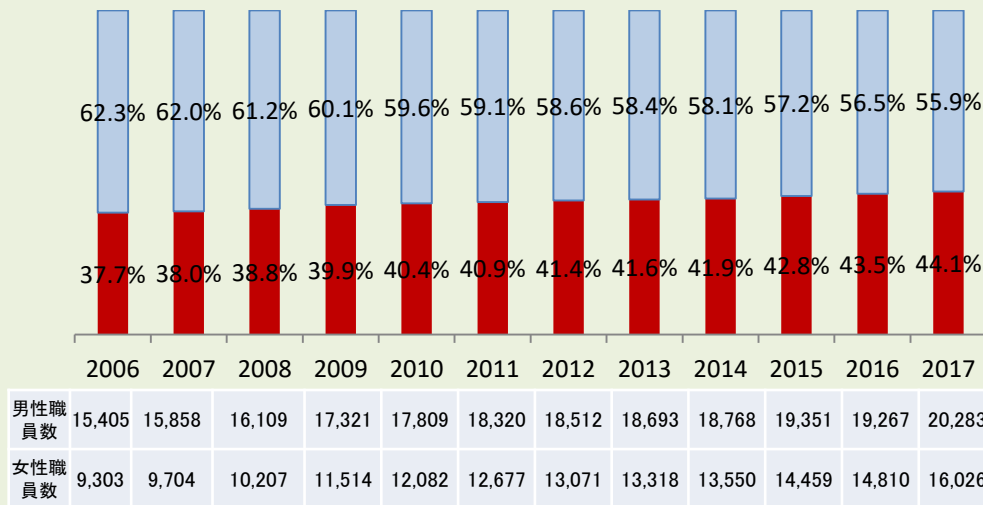
年度別応募者数・派遣者数

試験年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
応募者数	823	936	1012	798	721	314	294	510	621	313	279	289	301	330	394	363	348
派遣者数	61	58	35	36	33	35	33	32	33	25	30	40	44	65	54	59	55

※ 2009年度、2010年度、2015年度、2016年度、2017年度は追加募集を実施した。

1 国連関係機関全体(国際専門職)

□男性 □女性



※ データは各年12月31日現在(国連統計)

主要国連機関における女性職員(国際専門職)比率(単位: %)

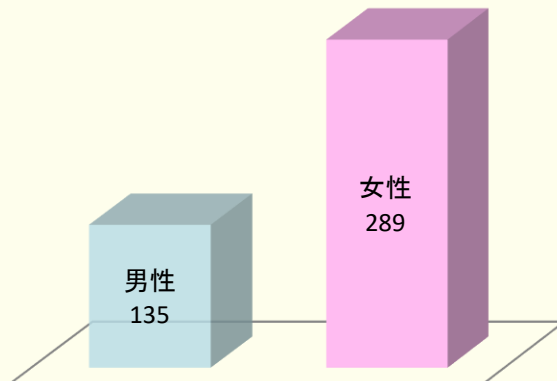
機関名	機関 合計	P1	P2	P3	P4	P5 (課長)	D1 (次長)	D2 (部長)	ASG/ USG
国連事務局	43	90	57	46	41	37	32	34	34
UNDP	45	83	62	49	44	39	41	36	21
UNFPA	51	100	62	56	45	52	51	27	100
UNHCR	45	100	56	43	43	45	39	50	25
UNICEF	50	75	61	51	51	44	43	57	40
UN Women	80	100	85	78	81	78	86	83	67
ILO	45	59	60	56	45	33	36	42	40
FAO	42	60	68	54	39	24	27	26	20
WFP	43	50	54	41	44	42	37	34	17
UNESCO	51	65	62	53	48	32	51	69	22
WHO	44	70	67	49	41	41	34	28	58
国連関係 機関全体	44	63	58	47	43	38	35	34	33

※ 2017年12月31日現在(国連統計)

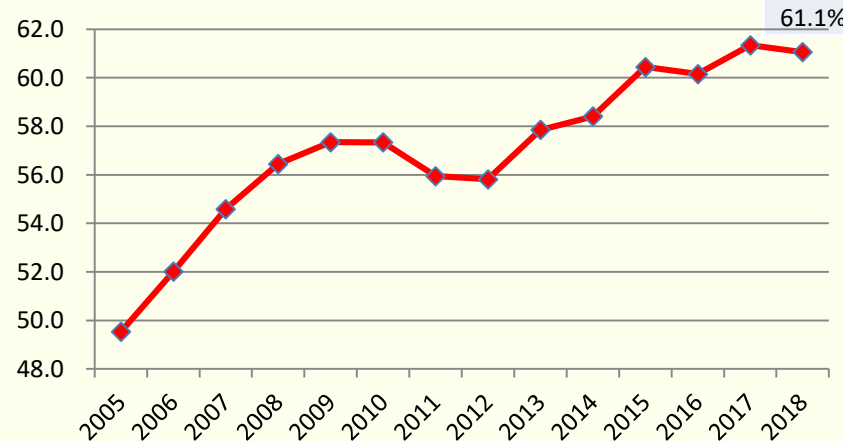
【出典】United Nations system Chief Executives Board for Coordination PERSONNEL STATISTICS Data as at 31 December 2017 (CEB/2018/HLCM/HR/10)

2 日本人職員(国際専門職)

日本のJPO派遣人数
(2008年～2017年度派遣累計)

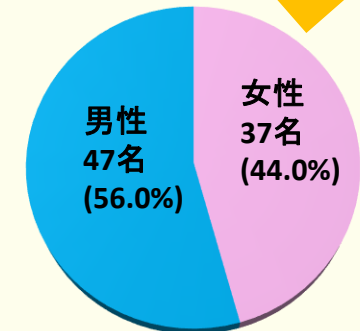


日本人職員(国際専門職)に占める女性職員比率



※ データは2013年までは当該年1月1日現在, 2014年以降は前年12月31日現在(外務省調べ)

日本人幹部職員(D1以上)
の男女比率



※ 2017年12月31日現在(外務省調べ)

目的

日本とアジア・太平洋諸国やアフリカで活動する女性支援団体等の人材が、日本において国際交流・研修を行うことで、ネットワークを構築するとともに、組織の能力の向上に資する。令和2年度は、「女性に対する暴力の根絶のための人材育成」のための交流・研修プログラムを策定し、実施する。

事業概要

交流対象者

令和2年度は、日本とアジア・太平洋諸国やアフリカで活動する女性支援団体とする。具体的には、ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けた行政官やNGO関係者等を想定。

プログラム構築

- ・海外のニーズの把握や有識者会議を踏まえ、プログラムを構築。
(令和2年8月頃)

プログラム実施

- ・交流・研修プログラムの実施（令和3年1月頃）
 - ・日本政府の取組、地域における取組の紹介
 - 各国における課題や取組事例の紹介、議論 等

プログラムの評価

- ・参加者によるアンケート結果の分析

プログラムや効果の発信

- ・報告書を作成し、発信。

- ・アジア・太平洋諸国やアフリカ各国において女性に対する暴力の根絶のための人材育成。
- ・日本とアジア・太平洋諸国、アフリカとの友好・信頼関係の深化。

中南米日系農業者等との連携交流・ビジネス創出事業

【令和2年度予算概算要求額 61（61）百万円】

<対策のポイント>

中南米5カ国（ブラジル、アルゼンチン、パラグアイ、ボリビア、ペルー）の日系農業者等の若手世代の育成や日本の地方企業との農業ビジネス創出により、日本と中南米の農業・食産業分野の連携・交流の強化や、我が国の食産業の中南米進出等への貢献を図ります。

<政策目標>

- 研修修了者の8割以上が、5年以内に日系農業関係者のリーダー又はリーダー候補生となる
- セミナーやビジネスマッチングに参加した研修修了者や中南米の企業から5者（社）以上が、事業終了後5年以内に日本の地方企業のパートナーとなる

<事業の内容>

<事業イメージ>

1. 中南米の日系農業者等との連携交流

- ① 日系農業者団体に加え、同団体に属さない日系農業者や日系の食産業関係者を交えた連携強化会議を開催し、組織間の連携を強化します。
- ② 連携強化会議に併せて、若手農業者等を対象にした交流会議を開催します。



日系農業者等との連携交流（連携強化会議）

2. 次世代リーダーとなる若手農業者等の育成

- ① 若手農業者等や日系農協の女性農業者を対象に、日本に招へいして高付加価値化や6次産業化等について座学と実習を通じた研修を実施します。
- ② 日本人専門家を中南米に派遣し栽培技術等について研修を実施するとともに、中南米における農業先進地等の視察を実施します。

日本招へい研修
（ハウス栽培）専門家派遣研修
（有機栽培用の土壌作り）

3. 日本の地方企業とのビジネス創出

- ① 中南米の県人会と繋がり深い都道府県との連携の下、研修で招へいした若手農業者等と地方公共団体や企業とのマッチングを実施します。
- ② 日本の地方企業を中南米へ派遣しビジネスセミナーを開催します。



ビジネス創出事業（ビジネスセミナー後の商談）

<事業の流れ>



【お問い合わせ先】 大臣官房海外投資・協力グループ（03-3502-5914）

「地域限定保育士」の創設

(平成27年9月1日 特区法第12条の5)

東京圏(2事業) 平成27年9月9日認定
 関西圏(1事業) 平成27年9月9日認定
 沖縄県(1事業) 平成27年9月9日認定
 仙台市(1事業) 平成27年9月9日認定

活用する規制改革

現 状

- ・保育士試験は、毎年1回都道府県が実施
- ・年2回の実施を通知するもインセンティブが働かず、実施されない

見直し後

- ・2回目の保育士試験を促す仕組みとして、3年間は当該区域内のみ有効の「地域限定保育士」制度を創設
- ・都道府県が2回目の試験を実施しない場合、政令市が地域限定保育士試験を実施することができる
- ・実技試験を講習に代えるなど、柔軟に試験を行うことができる

効 果

保育士候補の掘り起しを推進

具体的事業

保育士確保が難しい状況を解消するため、保育士試験を年2回行う仕組みを構築

地域限定保育士(平成27年度実施)

	受験者数	合格者数
神奈川県	5,635人	1,330人
成田市	1,358人	249人
大阪府	3,298人	727人
沖縄県	523人	78人
合計	10,814人	2,384人



全国(通常試験)

受験者数 67,504人
 合格者数 23,165人
 ※地域限定含む

地域限定保育士の合格者数(2,384人)は、
 全国の合格者の1割以上

保育士候補の掘り起しに高い効果

地域限定保育士試験がきっかけとなり、
 平成28年度より、全国的に通常試験が年2回に

多様な主体による地域限定保育士試験の実施

(平成29年9月22日 特区法第12条の5第8項)

東京圏(1事業) 平成29年12月15日認定

活用する規制改革

現 状

- ・「国家戦略特区限定保育士試験(地域限定保育士試験)」制度を契機に、大部分の都道府県で年2回の試験を、指定試験機関に委託して実施。
- ・指定試験機関は、一般社団法人又は一般財団法人に限定されており、さらに試験の実施回数を増やすことには限界がある。

見直し後

- ・国家戦略特区において、地域限定保育士試験制度を活用した年3回目の試験実施に向けて、試験の公正性・適正性を担保した上で、株式会社等の多様な法人を指定試験機関として活用可能とする。

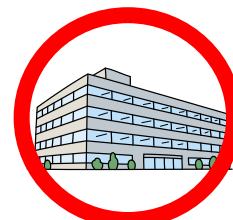
効 果

- ・保育士試験の受験機会の充実により、待機児童解消の取組の一層の加速が見込まれる。

具体的事業

指定試験機関(試験事務を行わせる者)

現 状



一般社団法人
又は一般財団法人



株式会社等

特区



一般社団法人
又は一般財団法人



株式会社等

株式会社等の多様な法人を
指定試験機関として活用可能に

小規模認可保育所における対象年齢の拡大

(平成29年9月22日 特区法第12条の4)

東京圏(1事業) 初認定:平成30年12月17日
関西圏(1事業) 初認定:平成30年12月17日

活用する規制改革

現 状

- ・「小規模保育事業」は0～2歳の待機児童解消を目的として創設されたため、対象年齢を原則0～2歳に限定し、市町村が認めた場合には、3歳～5歳を保育できる。

見直し後

- ・待機児童の多い国家戦略特区内において、対象年齢の原則を撤廃し、0～5歳や3～5歳を対象とする小規模保育事業を認める。

効 果

- ・地域の実情に即した保育の受け皿整備が進み、待機児童の解消に資することが期待される。

具体的事業

小規模認可保育所の対象年齢

原則 0～2歳



対象年齢の原則を撤廃
区域会議で事業の実施を決定



0～5歳までの一貫した保育や
3～5歳のみの保育が可能に

外国人家事支援人材の活用について

国家戦略特区

国家戦略特別区域会議

区域会議の下に設置

第三者管理協議会

関係自治体

連携

内閣府地方創生推進室、地方入国管理局、
都道府県労働局、地方経済産業局

苦情
相談

- ・定期報告
- ・重大問題発生時
には速やかに報告

- ・特定機関の基準
適合性の確認
- ・年1回の監査

◆ 特定機関(受入企業)の要件【政令】

指針に即した措置の実施／経済的基礎／
我が国の事業実績3年以上／欠格要件の
非該当(法令違反、暴力団など)

特定機関(受入企業)

利用世帯

家事支援活動の
提供に係る請負契約

○帰国担保措置

外国人家事支援人材がやむを得ない理由により
帰国旅費を支弁できないときは、当該旅費を負担

○雇用の継続が不可能となった場合の措置

本人に責がなく、継続して本事業による在留を希望
するときは、新たな特定機関を確保するよう努める

苦情
相談

雇用契約

- ・日本人と同等額以上の報酬額
- ・保証金の徴収等の禁止
- ・必要な研修を実施 等

外国人家事支援人材

◆ 家事支援活動の業務範囲【政令】

- ・炊事、洗濯、掃除、買物等の家事一般
- ・上記と併せて実施される児童の日常
生活上の世話及び必要な保護

◆ 家事支援を行う外国人の要件【政令】

満18歳以上／実務経験1年以上／家事支援
活動の知識・技能(送り出し国における一定
の研修の終了)／必要最低限の日本語能力

保育所等整備交付金

(令和元年度予算)

648億円

→

(令和2年度要求)

787億円

※令和元年度予算額は、臨時・特別の措置（耐震化整備に必要な経費）を除く。

また、令和2年度における臨時・特別の措置については、予算編成過程で検討する。

【趣旨】

市区町村が策定する整備計画等に基づき、保育所、認定こども園及び小規模保育事業所に係る施設整備事業及び保育所等の防音壁設置の実施に要する経費に充てるため、市区町村に交付金を交付する。

また、子育て安心プランに基づき、意欲のある自治体の取組を強力に支援するため、補助率を嵩上げ(1/2→2/3)して、保育所等の整備を推進する。

(※) 市区町村が作成する保育所等の整備に関する計画（市区町村整備計画）による整備等の実施に必要な経費の一部を支援するため、児童福祉法第56条の4の3に基づく交付金として平成27年度に創設。

【対象事業】

- ・ 保育所整備事業
- ・ 認定こども園整備事業（幼稚園型）
- ・ 小規模保育整備事業
- ・ 防音壁整備事業
- ・ 防犯対策強化整備事業

【実施主体】 市区町村

【設置主体】 社会福祉法人、日本赤十字社、公益社団法人、公益財団法人、学校法人等
(保育所及び認定こども園については公立を除く)

【補助割合】 国1/2、市区町村1/4、設置主体1/4

※子育て安心プランに参加する等一定の要件を満たす場合は、国2/3、市区町村1/12、設置主体1/4