資料３

基本構想ワーキンググループ

国際協調の観点から

2025年2月26日

特定非営利活動法人Gender Action Platform理事

大崎麻子

基本構想ワーキンググループ：提案事項

1.　国際規範・国際基準を指針とすること

- 現状把握
- 論点設定
- 施策

理由1.　**政府として、コミットしているから**
理由2.　**経済界もグローバル基準への対応を迫られているから**
理由3.　**日本でも活用できる多くの実践的手法やツールが確立されているから**

2.　国際的に共有されている「変革のためのアプローチ」に基づいて計画を考えること

- ジェンダー主流化
- コレクティブインパクト（マルチステークホルダー）
- バックキャスティング思考

3. 国際的に開発・共有されている「ツール」の活用を促すこと

- 「国連女性のエンパワーメント原則（WEPs）
- ISO53800「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と実施のためのガイドライン」

©2025 Asako Osaki

国際基準から見た現状：「ビジネスと人権」作業部会訪日調査の報告書

- **2023年7月24日～8月4日実施：聞き取り先は、政府・自治体・労働組合・NGO・民間企業。**
- **2024年6月の国連人権理事会に報告書が提出された**
- **リスクにさらされているグループの筆頭に「女性」を挙げ、女性が経験する職場での差別・ハラスメントをはじめとした深く根付いた有害なジェンダー規範・社会規範への取り組みに対して懸念を表明。**

以下、抜粋

リスクにさらされている集団「女性」

日本の男女間賃金格差は憂慮すべき事態。女性の正社員労働者の所得は男性の75.7%に過ぎない。女性は補助的な仕事や有期雇用、パートタイム労働などの役割に制限されることが多く、その結果、キャリアアップの機会が限られ、福利厚生も限定的。政府が大企業に対して情報開示を義務付けたことを歓迎。

第5次男女共同参画基本計画による企業経営層に占める女性割合を増やそうとする取組み、経団連による2030年までに役員比率を30%に引き上げる目標を歓迎。しかし、現状が15.5%に過ぎないことを憂慮。女性が昇進を阻まれることや、セクシュアル・ハラスメントの事例が報告されており、リーダーシップと意思決定における性別の多様性を促進することの必要性を浮き彫りにしている。

政府が世界で最も手厚い男性の育児休業制度を導入したことを歓迎。職場における男女格差を是正する前向きな取組みである。しかし、取得率は低く（2022年に17.13%)、2025年までに50%という政府目標には到底届かない。

テーマ別分野「メディアとエンターテイメント業界」

（不公正な請負関係などが）不処罰の文化を助長し、性的暴力やハラスメントを悪化させている。女性ジャーナリストに対するセクシュアル・ハラスメント及び虐待、並びに、放送局による改善措置が欠如しており、良くても休職、他部署への移動、または医師への相談を勧める程度にとどまっていることについて報告を受けた。放送局、出版社、大手広告会社などの主要企業は、性的虐待を予防し、人権リスクに対処するためにビジネス関係における影響力を行使するという人権尊重責任を果たしていない。

©2025 Asako Osaki

国際比較でみる現状：経済分野
（「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2024」世界経済フォーラム）

国名	総合	経済	労働力率			賃金	管理職	
				女性	男性			女性の管理職比率
フィリピン	25 (0.779)	20 (0.775)	98 (0.693)	50.2%	72.5%	36 (0.713)	12 (0.947)	48.6%
シンガポール	48 (0.744)	18 (0.779)	57 (0.823)	63.4%	77.0%	7 (0.794)	39 (0.674)	40.3%
タイ	65 (0.720)	21 (0.711)	69 (0.788)	59.9%	76.0%	25 (0.737)	55 (0.584)	36.9%
ベトナム	72 (0.715)	29 (0.751)	26 (0.881)	68.5%	77.8%	17 (0.799)	105 (0.351)	26.0%
韓国	94 (0.696)	112 (0.605)	82 (0.764)	56.1%	73.4%	84 (0.617)	127 (0.195)	16.3%
インドネシア	100 (0.686)	89 (0.667)	112 (0.645)	52.5%	81.5%	15 (0.755)	86 (0.463)	31.7%
中国	106 (0.684)	39 (0.738)	61 (0.815)	63.7%	78.2%	14 (0.756)	N/A)	N/A
マレーシア	114 (0.668)	102 (0.634)	102 (0.681)	55.8%	81.9%	33 (0.719)	110 (0.326)	24.6%
日本	118 (0.663)	120 (0.568)	80 (0.768)	54.8%	71.4%	83 (0.619)	130 (0.171)	14.6%

（出典）　World Economic Forum “Global Gender Gap Report 2024”をもとに作成
（注）同じ仕事の賃金の同等性：　世界経済フォーラムの「エグゼクティブ意識調査」より、「あなたの国で、同じ仕事について、女性の賃金は男性の賃金とどの程度等しいですか」（「１＝男性の賃金とは全く等しくない」から「７＝男性の賃金と完全に等しい」までの７段階評価）の回答に基づく。数字は156カ国中の順位。（　）内の数字はスコア。

©2025 Asako Osaki

© 2022 Gender Action Platform

女性の経済的エンパワーメントのための法整備（「Women, Business and the Law 2024」世界銀行）

雇用における性差別の撤廃やジェンダー平等推進に関連した法律の有無

	日本	中国	香港	台湾	韓国	ｼﾝｶﾞﾎﾟｰﾙ	ﾏﾚｰｼｱ	ﾌｨﾘﾋﾟﾝ	ｲﾝﾄﾞﾈｼｱ	ﾀｲ	ﾍﾞﾄﾅﾑ
雇用における性差別を禁止する法律の有無	○	○	○	○	○	×	×	○	○	○	○
セクシュアルハラスメントを禁止し、防止措置だけではなく、制裁措置及び救済措置を義務付ける法律の有無	×	○	○	○	○	○	○	○	○[2]	○	○
セクシュアルハラスメントに対する罰金・懲役刑などの刑事罰や民事上の救済・補償等を規定した法律の有無	×	○	△[1]	○	○	○	×	○	○[2]	△[3]	○
同一価値労働同一賃金の法的義務の有無	×	×	×	○	×	×	×	○	×	○	○
父親を対象とした有給育児休業制度の有無	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○

[1] 刑事罰に関連する規定が特定されていない
[2] 2022年5月に性暴力法を施行
[3] 民事場の救済・補償等に関連する規定が特定されていない

（出典）World Bank, “Women, Business and the Law 2024”より作成

現状：北京+30レビュー：アジア太平洋地域（ESCAPの取りまとめ）

結論とこれからの優先事項

最大の格差が残っている領域での行動を加速

1. **女性の経済的エンパワーメントとレジリエンス（回復力）の向上**
   - ジェンダーに対応した社会的保護
   - ジェンダー包摂的な労働市場対策
   - 女性起業家を育てるエコシステム
2. **女性の代表性、参画、リーダーシップの強化**
   - 女性の有意義な参加とリーダーシップを促進する環境の構築
   - 管理とリーダーシップにおける性別による職業上の分離を打破する
3. **ジェンダーに基づく暴力を根絶し、司法へのアクセスを強化する**
   - ジェンダーに基づく暴力防止のための行動計画の制度化
   - テクノロジーによって助長されるジェンダーに基づく暴力や有害な慣行への取り組み
   - 平和と安全におけるジェンダーに基づく暴力への取り組み

重要な「移行」を活用して男女平等を実現

1. ジャスト・トランジション（グリーン経済への公正な移行）にジェンダー視点を統合する
2. ジェンダー平等のための倫理的で包括的なデジタルエコシステムの推進
3. 女性と少女の幅広いエンパワーメントのためのケア経済への投資

進歩を加速するための基盤の強化：ジェンダー規範の変革、データ分析、資金調達、パートナーシップのメカニズム

- ジェンダーの社会規範の変革
- ジェンダーデータと統計のギャップを埋める
- ジェンダーに配慮した資金調達の促進
- 革新的なパートナーシップの促進

©2025 Asako Osaki

北京+30レビュー：国連事務総長の報告書（E/CN.6/2025/3)

懸念事項：民主主義とアカウンタビリティ

- 民主主義の後退（主流政党、民主的なプロセスと制度への信頼の後退）。過去5年間、民主主義の後退の影響を受けた国々では、女性蔑視やジェンダー不平等を統治戦略として採用する傾向が強まっている。伝統的家族の狭い概念を伴う法制度改革を推進し、政策文書、立法、学術研究におけるジェンダー概念の使用を制限し、リプロダクティブライツ、家庭内暴力に対する法的保護を縮小している。
- 女性や少女が選挙で選ばれた指導者に責任（アカウンタビリティ）を問うことができる市民活動の余地は急速に縮小している。市民活動や市民活動家の活動が制限されたり、処罰されたりする国が出てきたこと、人権活動家・擁護者に対する攻撃の増加も懸念される
- ジェンダー平等に対する反対の高まり
- 過去5年間に見られる国内推進機構の弱体化

懸念事項：債務危機

- 公共サービスやインフラ予算の減少
- グローバルな金融システムの欠陥
- ジェンダー平等を目的とする案件へのODA供与額は若干増加しているものの、二国間ODAのわずか4%を占めるに過ぎない

機会とリスク：技術革新

- 急速な技術革新は、危機下における女性・少女に対する医療サービス、社会的保護・公共サービスの迅速な提供や暴力の防止・対応に活用できる
- 一方、ジェンダーに基づく権力ダイナミクス、個人の人権、公権力や私企業による新たな形態の監視、新たな形態の暴力や虐待、反フェミニストによるデマやミソジニー/ヘイトに基づく言説の拡散。女性・少女のオンライン上の安全への脅威。AIによるジェンダーバイアスの再生産・拡散（採用・昇進への負の影響など）

©2025 Asako Osaki

北京+30レビュー：国連事務総長の報告書（E/CN.6/2025/3)

今後に向けて

SDGsとの連動

- 食糧システム
- エネルギーへのアクセス
- デジタル
- 教育
- 雇用と社会的保護
- 気候変動、生物多様性の損失、環境汚染

→北京行動綱領に改めてコミットすることがSDGsの達成にも不可欠

全てのアクターによる取り組み
政府・市民社会・民間セクター・国連

- フェミニストムーブメント：女性団体、市民団体。若年女性・少女は特に重要な役割。
- 男性と少年：官民セクターのリーダーシップ・ポジションに就く男性の役割（差別、男女間の不平等な力関係、男性優位社会を維持しようとする言説等に対するアクション）。近年、ジェンダー平等を推進し、家父長制的価値観を変革する男性団体の活動が増えている。
- 政府：国際規範・合意事項の履行の一義的な責任主体。民間セクターに対する働きかけが求められる。
- 国連システム：国連システム内での変革、多国間協力の強化、CSWの強化、気候変動枠組条約など他の条約・機構との連携など

©2025 Asako Osaki
©2025 Asako Osaki

8

1. 国際規範・国際基準を指針とすること

女性差別撤廃条約（CEDAW）

第9回報告に対する最終見解/勧告（2024年）

✓ 「UNESCO 包括的セクシュアリティ教育ガイダンス：科学的根拠に基づいたアプローチ」（2018年改訂）「生きるための知識・スキル、他者と良好な関係を築き、それを維持し、幸せを感じながら生活するためのプログラム」（不同意性交等罪、こどもの自殺の増加、企業・政治におけるセクハラ等への対応）

国連女性の地位委員会（CSW）と国連未来サミット

CSW 優先テーマ合意結論など

✓ デジタル（2023年）

✓ グリーン（2022年）

✓ ケア労働の5Rフレームワーク（2018年）
「Recognize」「Reduce」「Redistribute」「Reward」「Represent」

未来サミット成果文書（2024年）

✓ グローバル・デジタル・コンパクト

✓ 将来世代に関する宣言

ビジネスと人権に関する指導原則：
「労働市場におけるジェンダー不平等の解消・女性に対する差別の撤廃」

国連人権理事会「ビジネスと人権」作業部会による訪日調査（2023年）

✓ 「国連女性のエンパワーメント原則（WEPs）」

✓ ISO 53800「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と実施のためのガイドライン」（2024年）

©2025 Asako Osaki

2. 国際的に共有されているアプローチを戦略的基盤とすること（国・地方）

◆ ジェンダー主流化

男性と女性は、生物学的性差と既存のジェンダー規範により異なる立場・状況にあるという前提に立ち、

- 男女別データを収集し、格差の現状を明らかにし、ジェンダー分析で構造的要因を明らかにすること
- 意思決定過程における女性の主体的な参画を確保すること

それにより、

- 男性と女性の異なるニーズに対応すること（即応的対応）例：女性のための両立支援
- 格差の根源的な要因を是正すること（本質的対応）
  例：女性がケアワーク負担を前提とした雇用制度・慣行の変革

で、ジェンダー平等の実現に資する取り組みを行うことができる。

◆ バックキャスティング（SDGsの思考）

現在を起点に過去の経験に基づいて行動計画を立てるのではなく、

- 目標やビジョンを起点に、そこから逆算して今行うべき活動を明らかにし、行動計画を立てること

で、柔軟な発想を促し、戦略的思考に基づく計画を策定することができる。

◆ コレクティブインパクト（マルチステークホルダー）

社会課題の解決を目指すとき、個別・単体で活動するよりも

- 同じ目標に向かっている事業者が、積極的に協働し、学びを共有し、セクター横断型の連携を強化すること
- 政府・企業・市民社会組織が、お互いを相互補完的なパートナーとみなすこと

で、相乗効果・波及効果・持続効果を高め、集合的かつ大きなインパクトを生み出すことができる。

©2025 Asako Osaki

3-1　国際的なツールを活用すること：「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」

策定の背景

2010年3月に、国連グローバル・コンパクト、国連婦人開発基金（UNIFEM）（現UN Women）が共同で作成。
2018年よりUN Womenが事務局を運営。

目的

企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを**経営の核に位置付けて自主的に取組む**ことで、**企業活動の活力と成長を促進するための行動指針**を示すこと。

国連グローバルネットワーク
ジャパン（GCNJ）と共同制作

世界のWEPs署名企業数
6,663社(2022年6月）→**10,682**社（2025年2月）

アジア諸国は、2,500社以上。5年前の約600社から急増。(2024年9月)

日本のWEPs署名企業数
286社
↓
329社

©2025 Asako Osaki

3-1 国連「女性のエンパワーメント原則(WEPs）」活用の意義

1. 世界各地で用いられている枠組みである
（アジア諸国の企業の近年の急速なジェンダーギャップ縮小の立役者である）

2. 資本市場でも使われている枠組みである
（世界最大のジェンダー評価機関Equileapがスコアカードとして採用。GPIFの国内株式ESG指数「モーニングスタージェンダーダイバーシティインデックス」、Bloomberg男女平等指数等）

3. バリューチェーンにおける人権擁護/「ビジネスと人権に関する指導原則」と連動し、SDGsに直結する枠組みである

4. 男女間賃金格差の要因分析・課題整理・施策策定に有用な枠組みである

日本独自のツールややり方では、海外との差は開くばかりであり、
国際的なレピュテーションリスク（特に「人権」）を回避できない

©2025 Asako Osaki

3-1 WEPsの枠組み：「トップコミットメント x 情報開示」「包括性」

基本的な考え方

1 PRINCIPLE
High-level corporate leadership

企業トップによるリーダーシップ

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを重要経営課題として位置付け、マネージメントと事業活動に浸透させるには、企業トップのコミットメントとリーダーシップが不可欠です。CEOや経営トップ層が、企業の方針、経営戦略、日々の業務、そして組織文化にWEPs7原則を取り入れることでジェンダー平等と女性のエンパワーメントを実現するという強い意思を社内外に示すと共に、自らがその取組みをリードしましょう。

2 PRINCIPLE
Treat all women and men fairly at work without discrimination

職場におけるジェンダー平等

性別に関わらず、すべての労働者に対して公平で差別のない待遇を保障することは、国際的に認められた人権の基準の基本原則です。公平な職場環境は、多様な人材の獲得、定着率・満足度の向上、生産性の向上、より良い意思決定にも寄与します。

方針、戦略、組織文化、慣行に存在するあらゆる形態の差別の撤廃は、WEPsにおける最も重要な取組みの一つです。雇用形態による賃金、能力開発、職場でのキャリアの可能性の差をなくし、全ての従業員が少なくとも基礎的な生活保障とやりがいを持って働ける環境を整備しましょう。

また、従来の性別役割分業意識や男性稼ぎ手モデルを前提とした制度、慣行、働き方の変革を通じて、男女が家事・育児・介護などの家庭内のケア責任を分かち合えるようにすることが求められています。

3 PRINCIPLE
Employee health, well-being and safety

従業員の健康、ウェルビーイング、安全

雇用主は、性別に関わらずすべての従業員の心身の健康、安全、ウェルビーイングの維持と促進に重要な役割を担います。

セクシュアル・ハラスメント及びあらゆる形態の暴力が放置されることにより、特に、女性従業員は大きなダメージを受けます。休職などで収入が減少したり、昇進の機会を逃したり、心身の健康を損なったりする可能性があるからです。従業員の欠勤や生産性の低下といった形で企業にも損失が生じます。適切に対応しましょう。

4 PRINCIPLE
Education and training for career advancement

女性のキャリアアップを可能にする教育と研修

女性が能力を伸ばし、経験を積み、昇進できるようにするためには、女性を対象とした育成プログラムと、すべての従業員を対象としたジェンダーギャップに関する教育の両方が不可欠です。

女性の育成プログラムでは、キャリアアップを目的とした研修、ネットワーキング、メンタリングを組み合わせることで、管理職・役員クラスのパイプラインを強化することができます。従業員向けの教育では、ジェンダー平等の推進が自社の方針や事業とどう結びついているかを理解し、共通の理念と価値観を醸成すること、誰もが持つアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がいかに女性のキャリアアップの阻害要因になり得るかを理解し、対処できるようにすることが重要です。

5 PRINCIPLE
Enterprise development, supply chain and marketing practices

サプライチェーン・マネージメントとマーケティング

この原則は、企業が社内だけではなく、サプライチェーンを含む「市場（マーケットプレース）」や社会規範の形成に対しても責任のある主体であることを前提としています。

女性と女の子に対するネガティブで画一的な固定観念は、ジェンダー平等の実現を阻む最も大きな要因の一つです。企業広告は、こうした固定観念や社会規範の形成に大きな影響を及ぼします。女性と男性、女の子と男の子が、従来の固定観念にとらわれず、現代的で多様な役割を担っている様子を表現することで、社会に深く根付いているジェンダーバイアスに変革を起こすことができます。

インクルーシブ（包摂的）なサプライチェーン方針や、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、企業は様々なビジネスパートナーとともにジェンダー平等を推進することができます。

6 PRINCIPLE
Community initiatives and advocacy

社会貢献活動とアドボカシー（啓発）

この原則は、企業が社内だけではなく、事業活動を展開する「地域コミュニティ」や社会に対しても責任のある主体であることを前提としています。国際社会共通の目標であるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの実現に向けて、企業が自らの資源や影響力を活用することが期待されています。

近年、SDGsへの関心の高まりとともに、多くの消費者が商品やサービスを購入する際に、「ジェンダー平等の視点に根差した事業活動を行っている企業」や「ジェンダー問題や女性支援に取組む企業」を選んでいるという動向もあります。

7 PRINCIPLE
Measurement and reporting

成果のモニタリングと報告

WEPsに署名することによって表明したジェンダー平等と女性のエンパワーメントへのコミットメントを遂行する際に重要なのは、透明性と説明責任です。

定期的に進捗状況や成果をチェックする仕組みを作り、報告していきましょう。数値で表せない成果もありますが、測定することで、進捗状況の把握と次のステップにつなげるための評価が可能になります。また、積極的な報告や情報開示は、投資家、消費者、人材からの評価を高めます。

©2025 Asako Osaki

3-1: 男女間賃金格差の要因分析のための指標を提供

	設問		単位	男性	女性
男女賃金格差	全体	全体：	%	100	
		20代：	%	100	
		40代：	%	100	
	正規	全体：	%	100	
		20代：	%	100	
		40代：	%	100	
	非正規	全体：	%	100	
		20代：	%	100	
		40代：	%	100	
TAF必須指標	取締役		%		
	社内取締役		%		
	社外取締役		%		
	執行役員		%		
	監査役		%		
	新規役員・取締役登用		%		
	新規管理職登用		%		
	新卒採用		%		
	中途採用		%		
	育児休業取得後の復職率		%		
TAF補完的指標	従業員の職位別女性割合	全従業員：	%		
		取締役：	%		
		執行役員：	%		
		中間管理職：	%		
		係長相当職：	%		
		一般事務職：	%		
	雇用契約形態別の従業員の男女割合	正規雇用：	%		
		非正規雇用：	%		
	離職者		%		
	ジェンダーバイアスに関する研修を受けた従業員	幹部職（取締役・役員）：	%もしくは人数		
		管理職：	%もしくは人数		
		全従業員：	%もしくは人数		
	職場での暴力とハラスメントの研修を受けた従業員	幹部職（取締役・役員）：	%もしくは人数		
		管理職：	%もしくは人数		
		全従業員：	%もしくは人数		
	従業員の研修の平均時間		時間		
日本特有の指標	短時間勤務制度の利用者の男女割合		%		
	平均法定外労働時間/月		時間		
	育児休業取得率（男性の取得率及び女性の取得率）		%		
	育児休業取得日数		日		
	国内および海外転勤者における男女割合		%		
	単身赴任者における男女割合		%		
	係長相当職における男女割合		%		
	管理職育成につながる研修の参加者の男女割合		%もしくは人数		
	基幹業務関連の研修の参加者の男女割合		%もしくは人数		

	設問
TAF必須指標	暴力とハラスメントに関する事件に対処・対応するための、守秘を前提とした苦情処理、紛争解決、報告及び報告禁止についての仕組みや手続きを有しているか？
TAF補完的指標	優先的に取り組むべき領域とそのために必要な資源を特定した包括的かつ社内全体をカバーするジェンダーギャップ解消戦略/行動計画があるか？
	ジェンダー評価を行ったことがあるか？（WEPsセルフアセスメント、外部専門家によるWEPs診断等）
	リーダーシップポジション（管理職、執行役員、取締役）における女性比率を増やすための期限付き数値目標及びターゲットがあるか？
	女性比率が著しく低い（20%未満）職域、男性比率が著しく低い職域にはどのようなものがあるか？（職域は、受け持つ仕事の領域・仕事の種類を指します。営業、経営企画、研究・開発、カスタマーサービス、工場でのラインワーク、現場監督など、自社の
	従来女性が少ない職域における女性比率を増やすための期限付き数値目標及びターゲットがあるか？採用戦略、メンタリング制度、研修などの具体的なプログラムはあるか？
日本特有の指標	従業員意識調査のデータを男女別で収集し、男女で異なる傾向を分析しているか？

WEPsメソッド：男女間賃金格差の要因分析と行動計画の素案づくり（大崎試作版）p 4～30

©2025 Asako Osaki

3-2: ISO53800「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と実施のためのガイドライン」

ISO（国際標準化機構）が2024年5月15日に発行した任意規格。
日本規格協会と内閣府が国内委員会を設置。策定プロセスには日本代表エキスパートが参画。

構成

① 概念・言葉の国際的な定義の提示・解説（例：ジェンダーに基づく差別、性差別、ジェンダー・レスポンシブ、セクシュアルハラスメント）

② 領域毎及び段階別メソドロジーの提示：組織におけるジェンダー平等及び女性のエンパワーメントへの取り組み方に関して、取り組むべき以下の**4つ**の領域を挙げ、推進活動の際に考慮すべき点や進め方のガイドライン・手法をステップバイステップで提供（4項）

- **組織内部**：ガバナンス、労働慣行、内部ステークホルダーの意識向上、内部ステークホルダーに対する支援
- **組織の活動および投資**：持続可能な調達とジェンダー予算
- **組織の対外関係**：ステークホルダーへの働きかけとパートナーシップの構築組織
- **内外とのコミュニケーション**：エディトリアル・コンテンツおよびコミュニケーション活動

©2025 Asako Osaki