

ジェンダー平等推進の国際動向

～日本へのインパクトとは？～

2023年3月9日

@標準化カフェ

ジェンダー・スペシャリスト

大崎麻子

ジェンダー平等（男女共同参画）

- 男性と女性が**等しく権利と機会**を享受し、**責任**を分かち合い、**意思決定**にも対等に参画できる状態
- 個人が性別を理由に直接的・間接的に差別されない状態

女性・女の子のエンパワーメント （女性の地位向上、女性活躍）

- 人生や日常生活におけるあらゆる選択肢を**自分の意思**で選び取って生きていくための力をつけること（自己決定権の確立・行使 = **人権**）
- 「健康」「教育」「経済力」「参画（政治・社会）」の4つの「力」

【持続可能な開発目標】 Sustainable Development Goals

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS



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女の子のエンパワーメントを達成することを目指す

目的

本文

新たなアジェンダの実施において、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である。

実施原則

ゴール5

ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワーメント

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（家庭内の家事・育児・介護など）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

単体の 目標

「ジェンダー視点の主流化」とは？

具体策：

1. 男女別データを収集し、分析する
2. 男女が共に方針決定に参画する

1. 男性と女性それぞれの「異なる状況」「異なる障壁」を洗い出す
2. 男性と女性の「異なるニーズ」を満たす取り組みを行う
3. 男性に特有の、もしくは女性に特有の「障壁」を取り除く取り組みを行う



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)

民間セクターの国際基準・動向

2000年

国連グローバル・コンパクト(UN Global Compact)発足 「10原則」

2005年

国連「責任投資原則」(Principles for Responsible Investment)
「ESG投資」元年

2006年

「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」
(世界経済フォーラム)

2010年

「女性のエンパワーメント原則：WEPs」
(UN Women/国連グローバルコンパクト)

2011年

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

2015年

SDGs「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」

2016年

- Equileap「ジェンダー平等指数」
- Bloomberg「ジェンダー平等指数」

2017年

G7サミット「ジェンダーに配慮した経済環境のためのロードマップ」採択、英国賃金格差開示義務化、アンステレオタイプアライアンス設立(UN Women)、
国連「LGBTIの人々に対する差別解消」企業のための行動基準

2018年

G7サミット・G20サミット首脳宣言「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」

2019年

G20大阪宣言、ISO「ジェンダー行動計画」開始

2021年

G7貿易担当大臣会合
「人権デューデリジェンス」の強化

2000

2010

2020

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン(DEI)

“Diversity, equity and inclusion (DEI) has a clear basis in human rights”

(国連PRI)

Diversity:

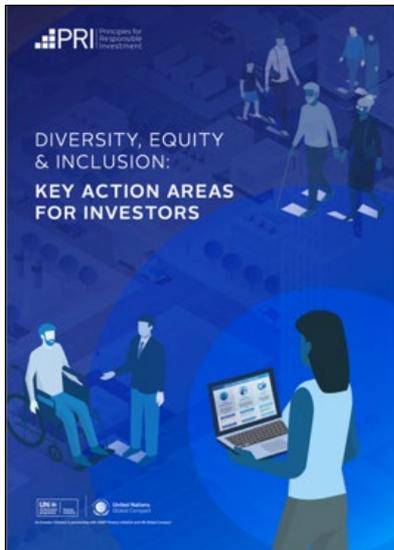
「違い」の存在。アイデンティティや属性（性別、性自認、人種など）。個人ではなく、集団。（ただし、ある「個人」がその組織に新たな多様性をもたらすこともある）

Equity:

すべての人が（仕事を通じて）活躍・成功・成長（thrive）するために必要な、公正なアクセス、機会、資源（リソース）、力（パワー）を持てるようにすること。ゴールは、歴史的に構築され、構造化された「障壁」を取り除き、扱いや結果（アウトカム）におけるより一層の公平性を達成することである。

Inclusion:

すべての人が持つ「アイデンティティ」の強みや視点を理解し、尊重し、生かせるようにするためのアクションを取ることで、すべての人が歓迎され、尊重され、サポートされていると感じられるような環境を創ること。単なる「数合わせ」ではない。



Gender Equality（ジェンダー平等）：

性別によって差別されない状態。性別にかかわらず、権利と機会を享受できる状態

Gender Equity（ジェンダーエクイティ）：

資源を投入する際に、ジェンダー分析を行って、利益・ニーズが公平・公正に満たされるようにするというプラクティカルなアプローチ、というのが国際社会で共有されている主流な考え方

「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」とは？

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り組む**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。



世界のWEPS署名企業数*

6,663社

過去3年で2倍以上。アジア諸国は、1年で5倍増。

日本のWEPS署名企業数*

286社

*2022年6月8日時点

「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」とは？

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ります。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（マーケットプレイス）」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」を選んでいく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。

経営戦略

職場

市場

社会

情報開示



原則1



原則2



原則3



原則4



原則5



原則6



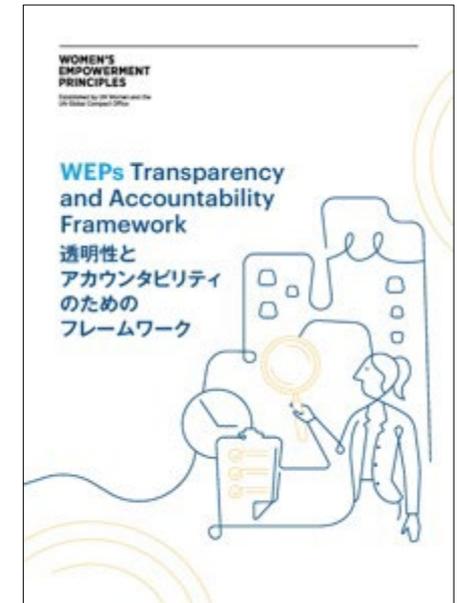
原則7

「WEPs透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク (TAF)」

策定の背景

2021年3月に国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で策定。世界中でWEPs署名企業が急速に増加し、進捗状況を測る物差しが必要とされていること。

また、ESG投資・経営の拡大及び各国の法整備やコーポレートガバナンスコードの強化により、ジェンダー関連の情報開示に向けた動きが加速していること。



目的

企業がバリューチェーン全体でジェンダー平等を推進するにあたり、最も有効で、既存の報告枠組みとも連動した**包括的な指標を提供**すること

WEPs透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク：
<https://www.ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=484>

「WEPs透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク」

1. 必須報告指標

1	リーダーシップ・ポジション <ul style="list-style-type: none">・ 経営陣幹部・取締役・ 社外取締役
2	イコール・ペイ <ul style="list-style-type: none">・ ペイギャップ（賃金格差）
3	職場での機会均等 <ul style="list-style-type: none">・ 新規採用・ 昇進・ 育休取得後の復職率（男女別）
4	安全でインクルーシブな職場 <ul style="list-style-type: none">・ 暴力とセクシュアル・ハラスメント

2. 補完的報告指標

5	男性中心の職域における女性の登用 <ul style="list-style-type: none">・従来、女性の配置が少ない職域における女性比率
6	トレーニングと能力開発 <ul style="list-style-type: none">・従業員の研修の平均時間（男女別、職位別）
7~9	ジェンダー視点のある調達 <ul style="list-style-type: none">・女性が経営、または所有する企業からの調達の比率・ジェンダー平等にコミットしている事業者からの調達の比率・サプライチェーンにおいて生活賃金が支払われている労働者の割合（男女別）
10	ジェンダー視点のあるマーケティング <ul style="list-style-type: none">・ジェンダーステレオタイプに基づく表現を避けることを促すマーケティング方針
11	ジェンダー視点のある製品設計と開発 <ul style="list-style-type: none">・製品の設計や提供にジェンダー視点を統合するための方針
12	ジェンダー視点のある社会貢献 <ul style="list-style-type: none">・ジェンダー平等を目的としたプログラムの比率

「WEPs透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク」

2. 変化を促すために導入されたインプットや施策の効果を測定する指標

13	優先的に取り組むべき領域とそのために必要な資源（予算・人材など）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平等推進戦略/行動計画がある	23	年次業績評価の一部として、ジェンダー平等推進を含むD&Iに関連した目標が含まれている管理職/経営陣幹部の割合
16	リーダーシップポジション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	27	ジェンダーバイアスに関する研修を受けた従業員の割合（男女別）
17	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	50	従来男性中心だったポジションに女性を登用するための研修、能力開発、教育、ネットワーキング、メンタリングを提供している
19	リーダーシップ研修、コーチング、メンタリングなど、女性が管理職や経営陣幹部などのリーダーシップポジションに就くために必要なサポートを提供している	61	女性への潜在的なリスクを適切に把握できる製品安全性テストを実施している（オプション：一部の業界を対象）
21	雇用契約形態別の従業員の割合（男女別）	66	人権デューデリジェンスにジェンダー視点を統合し、ジェンダーに起因するリスクを特定している
22	年間の離職率（男女別）		

ISOも、「ジェンダー平等」と「ジェンダー主流化」

ISO/PC 337

Guidelines for the promotion and implementation of gender equality

About

Secretariat: **AFNOR**

Committee Manager: **Mme Petra Sevcikova**

Chairperson (until end 2023): Mr Denis ROTH-FICHET

ISO Technical Programme Manager [TPM]: **Ms Tamaho Takai**

ISO Editorial Manager [EM]: **Ms Jessica Navarria**

Creation date: 2021

Quick links

Work programme

Drafts and new work items

Business plans

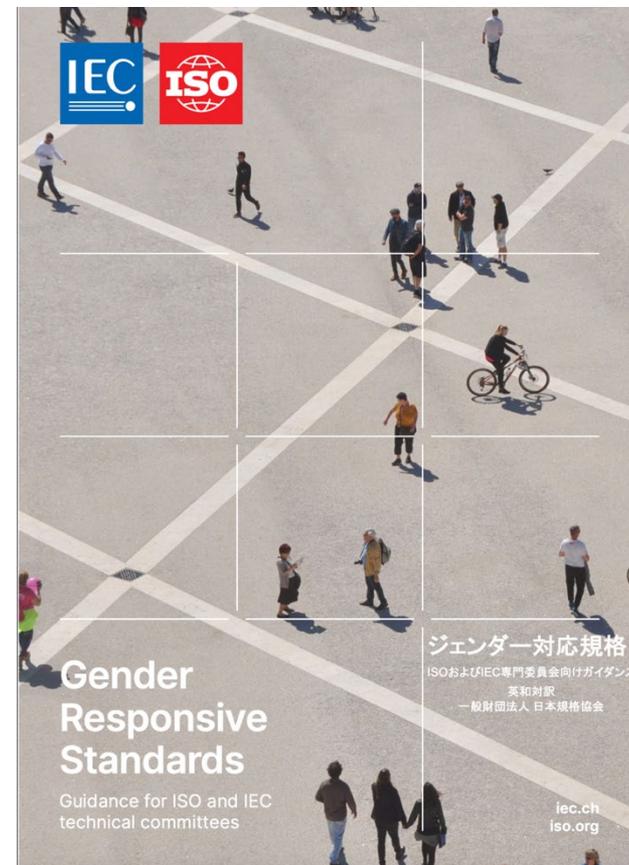
TC Business plans for public review

Working area

Working documents (user account required)

ISO Electronic applications

IT Tools that help support the standards development process



「ジェンダー対応規格」 ブロシュア対訳版はJSA Webdeskでご覧いただけます
https://webdesk.jisa.or.jp/pdf/dev/md_5785.pdf

- 設置： 2021年
- 提案国： フランス
- 第1回会議： 2022年2月
- 名称： **ジェンダー平等および女性のエンパワーメントの推進・実現のためのガイドライン**
- スコープ：

この文書は、ジェンダー平等および女性のエンパワーメントの推進・実現方法に関する技術的指針を示すものである。この文書は、組織がジェンダー平等および女性のエンパワーメントの文化を醸成するための能力を開発するためのガイドラインを提供する。このガイドラインには、ジェンダー平等の文脈化、促進、および実現を可能にする枠組み、資源、方針、ツール、およびグッド・プラクティスが含まれている。この文書は、女性、少女、男性、少年に割り当てられたジェンダー特有の役割から生じる不平等に焦点を当て、公的・民間の別、規模、所在地、活動分野に関わらず、あらゆる種類の組織に適用される。
- この文書は、労働組合や労働評議会との関係、ジェンダー多様性に関する各国固有のコンプライアンスや法的要件などの具体的な側面は取り扱っていない。

<https://www.iso.org/committee/8760315.html>

ISO/PC337 概要

議長：Mr. Mr Denis ROTH-FICHET(フランス)

幹事国：フランス (AFNOR) Mgr： Mme Petra Sevcikova

Pメンバー 38か国：

アルゼンチン、オーストリア、ベルギー、ボリビア、ブラジル、カメルーン、中国、コロンビア、コンゴ、コスタリカ、コートジボワール、キプロス、エクアドル、エジプト、フィンランド、フランス、ガボン、ドイツ、インド、アイルランド、イタリア、**日本**、カザフスタン、ケニア、**韓国**、モーリシャス、メキシコ、モロッコ、ペルー、ポルトガル、ルワンダ、サウジアラビア、スペイン、スウェーデン、トリニダードトバゴ、ウガンダ、イギリス、アメリカ

Oメンバー 24か国：

カナダ、チェコ、ドミニカ、エストニア、アイスランド、インドネシア、イラク、イスラエル、リトアニア、ルクセンブルグ、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポーランド、ロシア、セルビア、シンガポール、スロベニア、南アフリカ、スイス、タイ、トーゴ、ウルグアイ、ウズベキスタン

出典：ISOウェブサイトより概要翻訳・転載

このガイダンス文書は、規格開発者とすべての専門委員会 (TC, SC, PC, SyC) および作業グループ (WG) の参加者に、開発中の規格がジェンダー対応であることを確実にするのに役立つ重要な考慮事項と設問を提供することを目的としています。標準化の幅と深さを考えると、規格がジェンダー対応であることを確実にする唯一の解決策というものはありません。そのため、このガイダンスは、GRS に関する一連の ISO-IEC 合同コミュニケーション、トレーニング、および専門ポリシーの成果の最初のものとなることを意図しています。

必須ではありませんが、人間との相互作用を伴うすべての規格について、このガイダンス文書と添付のジェンダー対応規格評価フォームを使用することを強く推奨します。

2. ジェンダー対応規格 (GRS) とは何ですか？

ジェンダー対応規格は、ジェンダーが規格の内容、要求事項、および適用にどのように影響するかを考慮して開発されています。それらは、女性と男性の両方のニーズ、経験、および懸念が、標準化されている製品、プロセス、またはサービスの設計と性能において不可欠な側面であることを確実にします。要するに、**ジェンダー対応規格は、身体の違いとジェンダーの役割の理解を反映し、女性と男性のニーズに等しく対応する規格です。**

GRS には性別とジェンダーの両方が含まれます。規格開発者が考慮する必要がある生物学的現実と、女性と男性の役割 / 期待を定義する社会的および文化的構造があります。生物学的および社会的 / 文化的側面の両方が、対処しなければならぬ規格に影響を与えます。

GRS を開発するための UNECE ガイドラインで述べられているように、「ジェンダーと性別が規格にどのように影響するかを理解するために、調理用コンロの例を考えることができます。2018 年、ISO は調理用コンロに関する新しいガイダンスをリリースしました。ISO は、安全性と効率性を向上させるために、**クリーンな調理用コンロのためのグローバル アライアンス**と連携しました。² 固形燃料 (石炭、糞など) と灯油を燃料とする調理用コンロは、屋内汚染の主な原因です。屋内汚染は、年間 380 万人の早期死亡の原因であると推定されています。³ 女性と子供は、家庭内汚染の影響を不釣り合いに受けています。⁴ ジェンダー化された文化的規範のために、女性はしばしば食べ物の準備により多くの時間を費やし、有害な汚染にさらされることが増えて

2 ISO, *New Guidance in the Cookstoves Series*, 2018

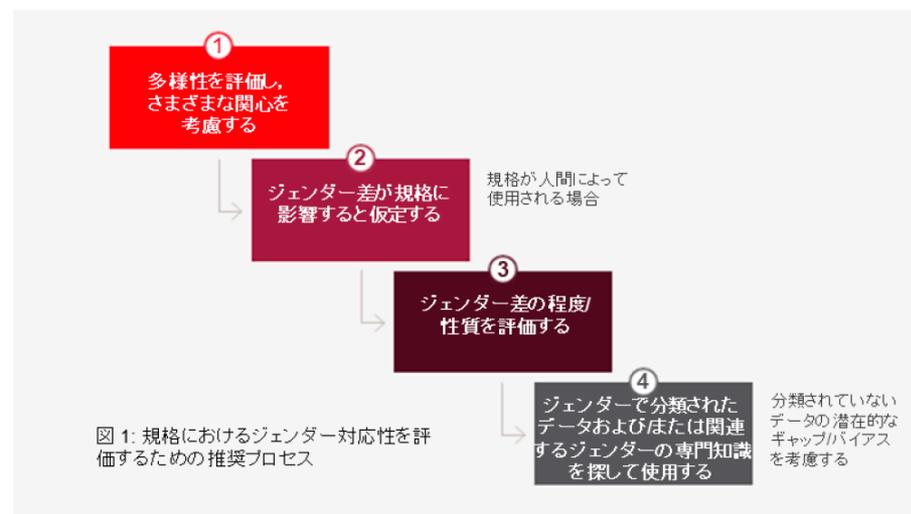
3 WHO, *Household air pollution and health*, 2018

4 WHO, *Household air pollution and health*, 2018

います。さらに、調査によると、生物学的な違いにより、汚染は男性よりも女性に大きな健康上の脅威をもたらすことが示されています。⁵ 調理用コンロの場合、性別やジェンダーの違いにより、女性はより大きなリスクにさらされます。』⁶

3. GRS における規格開発者としての役割は何ですか？

集散的に TC / SC / PC / SyC / WG のリーダーシップ チームは、規格の方向性 / 範囲を形成し、開発プロセスを導く上で重要な役割を担っています。プロセスのすべての参加者は、規格開発プロセス全体を通じてジェンダーへの対応の問題を検討することにより、果たすべき役割を担っています。添付のフォームを使用した提案段階での早期評価と、規格の開発およびレビュー プロセス全体にわたる女性と男性に対する規格の差別的な影響の継続的な評価は、理想的には性別ごとに分類されたデータによって周知され、女性と男性のための標準化からより平等な利益を促進することができます。



5 Clougherty J. E. (2010). A growing role for gender analysis in air pollution epidemiology. *Environmental health perspectives*, 118(2), 167–176. <https://doi.org/10.1289/ehp.0900994>

6 https://unece.org/sites/default/files/2022-01/Guidelines%20on%20developing%20gender%20responsive%20standards%20Advanced%20Copy%20v0_1%20202119.pdf

日本へのインパクト

「女性活躍」から「ジェンダー平等」へ

2022年 だけでも・・・

- 男女間賃金格差の情報開示の義務化
- 男性育休取得推進の強化
- 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドラインの公表
- ISO「ジェンダー平等および女性のエンパワメントの推進・実現のためのガイドライン」策定（日本も参加）
- 国際女性会議WAW!「新しい資本主義におけるジェンダー主流化」

2023年 には・・・

- 人的資本に関する情報開示の義務化
- 税と社会保障制度の見直し
（配偶者特別控除・第3号被保険者）
- 「えるぼし」認証制度・公共調達優遇措置の見直し
- G7議長国として「ジェンダー平等」「女性のエンパワメント」を牽引

国際背景：「ジェンダー格差に関するG7ダッシュボード」

2021年G7サミット（ドイツ）で、各国の進捗状況を確認し合うための「成績表」を採択。日本は、G7諸国で最低ラインなので、公共政策・法整備を今後さらに強化する可能性大。

ジェンダー・ギャップに関するG7ダッシュボードの構成

- 指標1：OECDによる生徒の学習到達度調査における数学得点のジェンダーギャップ
- 指標2：STEM分野の高等教育修了者に占める女性の割合
- 指標3A：労働参加率のジェンダーギャップ／3B：パートタイムに占める女性割合
- 指標4：賃金のジェンダーギャップ
- 指標5：無報酬ケア労働及び家事のジェンダーギャップ
- 指標6：年金収入のジェンダーギャップ
- 指標7：全就業者における自営業者の割合
- 指標8：大手上場企業における女性取締役の割合
- 指標9：下院又は一院制に占める女性議員割合
- 指標10：親密なパートナーによる女性に対する暴力割合
- 指標11：妊産婦死亡者数
- 指標12：ODAに占めるジェンダー平等案件割合

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数：経済分野

（「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2021」世界経済フォーラム）

		経済	労働力率	賃金		管理職	女性の管理職比率	
				女性	男性			
 フィリピン	17 (0.784)	18 (0.795)	118 (0.653)	49.1%	75.2%	15 (0.781)	1 (1.00)	50.5%
 シンガポール	54 (0.727)	33 (0.749)	73 (0.828)	69.7%	84.2%	7 (0.803)	55 (0.572)	36.4%
 タイ	79 (0.710)	22 (0.787)	79 (0.816)	66.8%	81.8%	14 (0.782)	64 (0.541)	35.1%
 ベトナム	87 (0.701)	26 (0.765)	30 (0.920)	79.6%	86.5%	33 (0.729)	104 (0.357)	26.3%
 インドネシア	101 (0.688)	99 (0.647)	115 (0.665)	56%	84.1%	59 (0.697)	92 (0.424)	29.8%
 韓国	102 (0.687)	123 (0.586)	92 (0.774)	60.1%	77.6%	116 (0.574)	134 (0.185)	15.7%
 中国	107 (0.682)	69 (0.701)	72 (0.829)	68.6%	82.8%	6 (0.806)	132 (0.201)	16.8%
 マレーシア	112 (0.676)	104 (0.638)	113 (0.686)	55.5%	80.9%	22 (0.754)	114 (0.303)	23.3%
 日本			68 (0.840)	72.8%	86.7%	83 (0.651)		

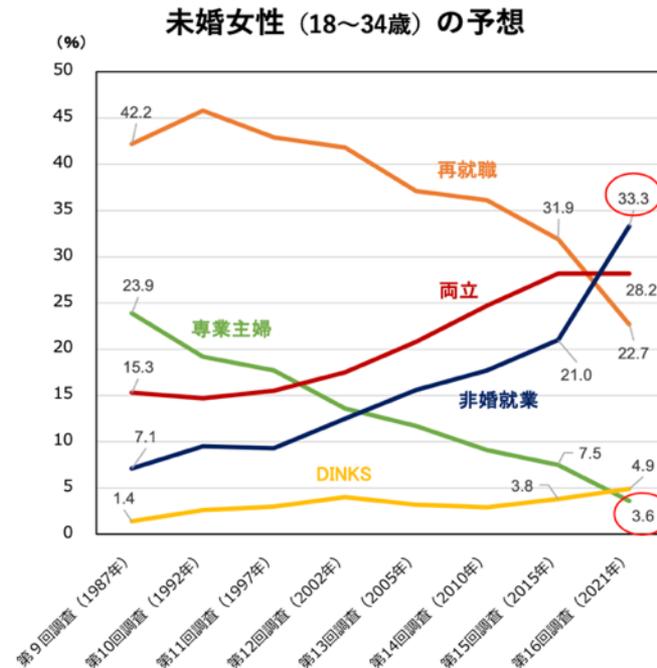
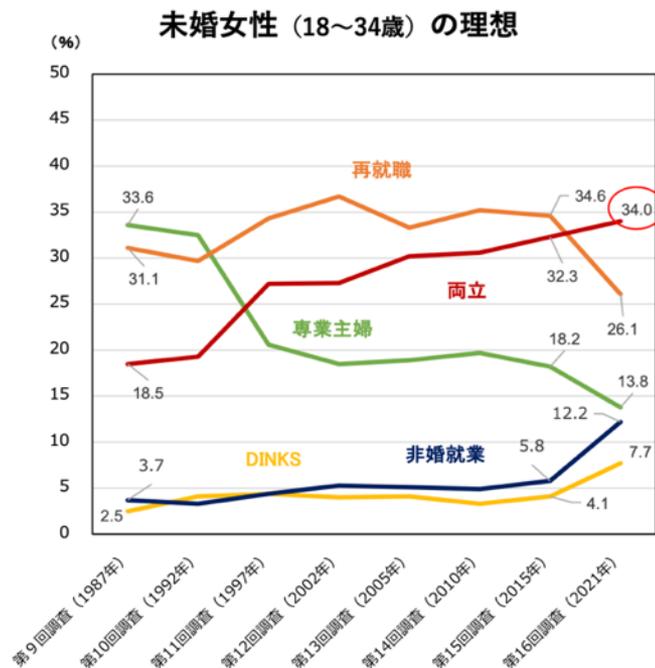
(出典) World Economic Forum "Global Gender Gap Report 2021"をもとに作成

(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。

国内背景：「両立」を理想とする若年人口

未婚女性の理想と予想のライフコース(経年変化)

- 理想のライフコースを見ると、これまで増加傾向にあった「両立」が「再就職」を抜いて34.0%と初めて最多になった。「再就職」と「専業主婦」が減少する一方で、「非婚就業」と「DINKS」が増加。
- 予想のライフコースを見ると、これまで増加傾向にあった「非婚就業」が急増、「再就職」「両立」を抜いて33.3%と最多になった。「両立」は横ばいだが、「再就職」は大きく減少。「専業主婦」は3.6%まで減少して「DINKS」を下回り初めて最少になった。



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所『第16回出生動向基本調査』(2021年)

2

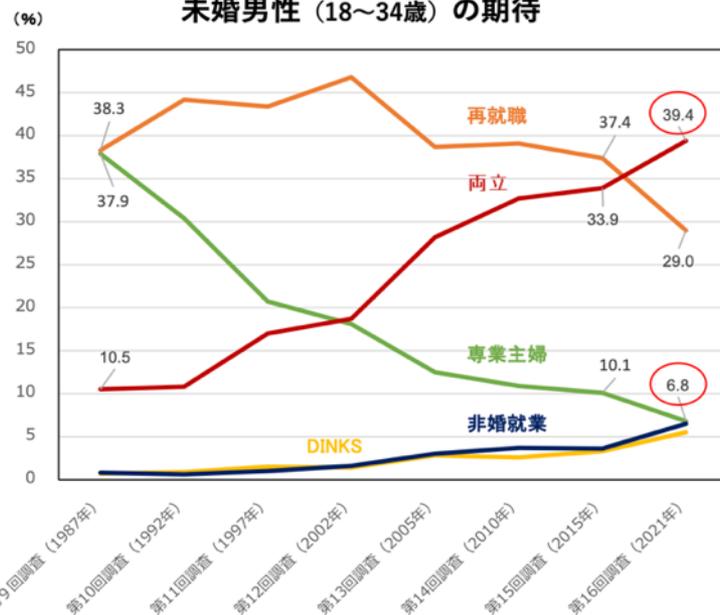
内閣府男女共同参画局「女性活躍に関する最近のデータ」(令和4年10月4日)
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryu/pdf/ka17-1.pdf

国内背景：「両立」を理想とする若年人口

未婚男性がパートナーに望むライフコース(経年変化)

- 未婚男性がパートナーに望むライフコースを見ると、これまで増加傾向にあった「両立」が「再就職」を抜いて39.4%と初めて最多となった。「再就職」と「専業主婦」は減少。
- 「両立」をパートナーに期待する未婚男性の割合(39.4%)は、「両立」を理想とする未婚女性の割合(34.0%)を上回る。また、「専業主婦」をパートナーに期待する未婚男性の割合(6.8%)は、「専業主婦」を理想とする未婚女性の割合(13.8%)を下回る。

将来のパートナーに対する
未婚男性(18~34歳)の期待



(参考)ライフコースの説明

コース名	説明
専業主婦コース	結婚し子供を持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
再就職コース	結婚し子供を持つが、結婚あるいは出産の機会に退職し、子育て後に再び仕事を持つ
両立コース	結婚し、子供を持つが、仕事も続ける
DINKSコース	結婚するが子供は持たず、仕事を続ける
非婚就業コース	結婚せず、仕事を続ける

(出所)国立社会保障・人口問題研究所『第16回出生動向基本調査』(2021年)

3

内閣府男女共同参画局「女性活躍に関する最近のデータ」(令和4年10月4日)
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryō/pdf/ka17-1.pdf

男女間賃金格差の情報開示義務化

男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規に分けて、開示を求める。

(注) 現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

○「男女の賃金の差異」：絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求める。

(注) 英仏も、労働市場の情報開示法制においては、男女賃金格差は、実額ではなく、割合や指数で公表している。

○開示を求める区分：「全労働者 / 正規雇用労働者 / 非正規雇用労働者」を必須とする。

(注) 従来、男女間賃金格差の国際比較などにおいては、常用労働者ないしフルタイム労働者の男女間賃金格差を用いることが通常。これは、非正規雇用労働者を含めると、非正規雇用労働者の人数の男女比の差異が大きく影響してしまうため。

しかし、正規雇用・非正規雇用間の不合理な待遇格差の是正を進めている中で、正規雇用労働者の男女間賃金格差のみの開示で足りるとすることは不適當。従って、上記3区分を必須とするもの。

※ なお、企業の判断で、女性活躍推進法に基づいて既に女性労働者割合の把握などに用いている更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定正社員に分ける等）についても開示することは可能。

必須項目であり、その比較可能性を担保する必要性が高いことから、計算方法は、全企業で共通の方法を採用。

12

厚生労働省労働政策審議会雇用環境均等分科会配布資料（2022.6.24）

1. 垂直分離

上位の職階に男性が多く、下位の職階に女性が多い
非正規雇用者に女性が多い

2. 水平分離

高収入の職種に男性が多く、女性が少ない
女性が集中する有償ケア労働の賃金が低い

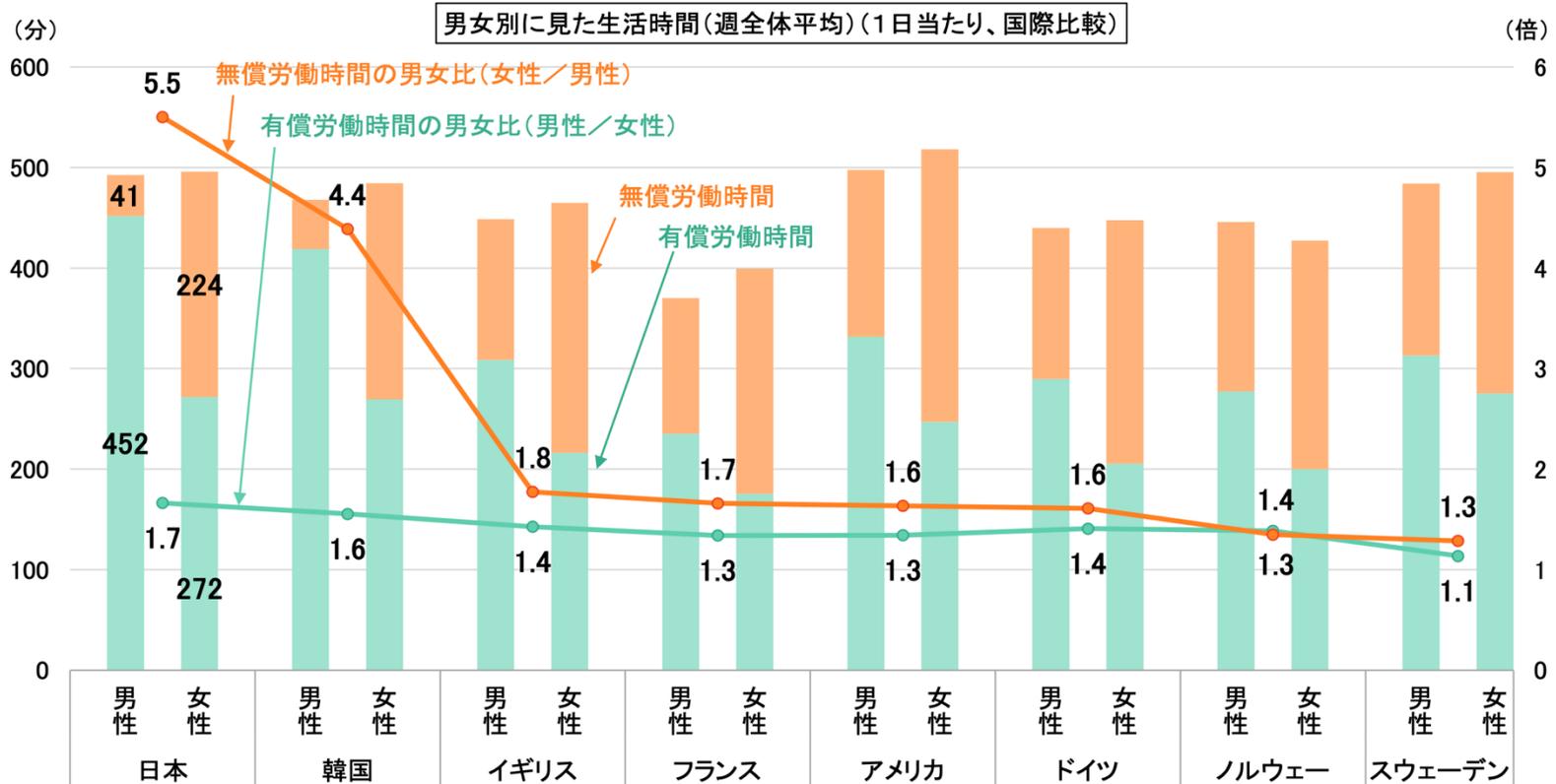
3. 無償ケア労働の負担における男女格差

家事・育児・介護等を担う時間が女性の方が長い

「無償ケア労働」の負担の偏り

生活時間の国際比較（男女別）

- ・有償労働時間の男女比を見ると、日本の男性は女性の1.7倍と、諸外国と比べて男女差が大きい。
- ・無償労働時間の男女比を見ると、日本の女性は男性の5.5倍と、諸外国と比べて男女差が大きい。



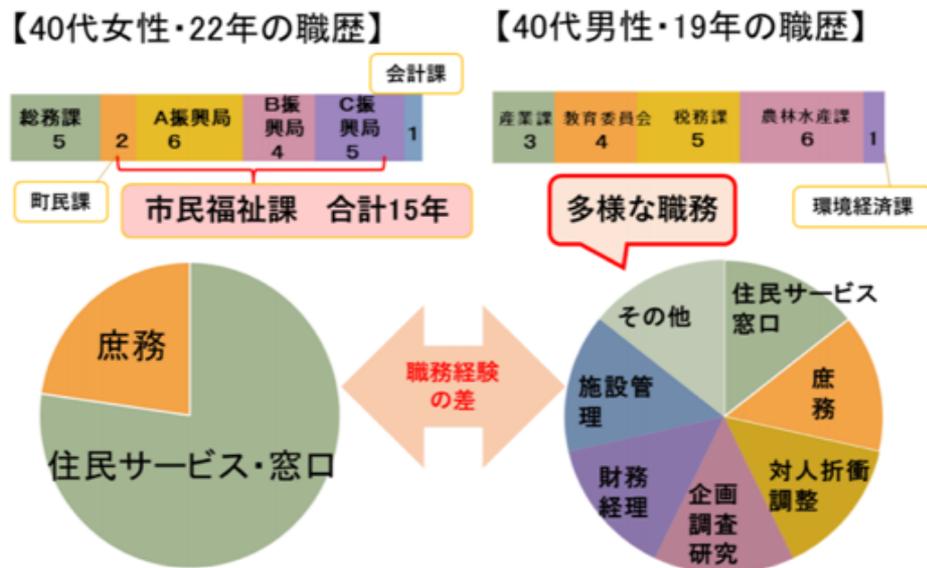
- (備考) 1. OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)」をもとに、内閣府男女共同参画局作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

「無意識のバイアス」の影響

(5) 豊岡市職員の職歴と経験業務の男女比較

40代の女性職員の多くが、庶務や窓口などの類似の配属を長期間経験している傾向があります。これは、人事異動時に、無意識のうちに性別による職務配分を行ってきた可能性があり、多様な経験が少ないことも女性特有の自信のなさに強く影響を及ぼしていると考えられます（図5）。

図5 豊岡市職員の職歴と経験業務の男女の比較



出典：兵庫県豊岡市ホームページ

「女性も男性も働きやすく働きがいのある事業所を増やす」 豊岡市ワークイノベーション推進会議

問題意識

「男性が基準、男性が中心の社会、地元企業に就職しても自己実現できるイメージが湧かないことがわかった。男女間賃金格差も顕著だった」
(市役所)

「自社の海外の工場は女性管理職が多い。女性に選ばれないのは、時代遅れだからだと痛感」(豊岡市商工会議所会頭)

内容

- 経営者向けセミナー：無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）、組織風土の変革、多様な人材を生かすための先進事例について
- マネジメント層向けセミナー：無意識の偏見、心理的安全性のある職場づくり、マネジメントスキルについて
- 女性従業員のキャリア形成支援：自己効力感の向上、リーダーシップスキル、ネットワーキング

目的

女性が働きたい（働きがいがあり、働きやすい）職場への変革を通じた

- 採用力の向上と人手不足の解消
- 生産性と企業価値の向上



2019年に16事業所でスタートし、今年度は86事業所が参加。

株式会社ユラク

▶ すべての人が働きやすく働きがいがある職場づくりに向けた株式会社ユラクの主な取組み

- 上司層に占める女性の割合 56%。
- ゲストサービス、調理場など男女比が偏る職種において、男女比を改善。
(例：料理長は子育て中の女性。就業時間は8時～17時。調理場は、朝は8時以前、夜は17時以降が忙しいが、料理長が不在でもほかのスタッフがカバーしている。)
- 1カ月単位の変形労働時間制を採用
(注：宿泊業は年間変形労働時間制を採用するところが多い。)
⇒閑散期は積極的に研修を実施
- たすき掛け勤務（注：1）、中抜け勤務（注：2）の原則廃止
(注：1) たすき掛け勤務
1組の客のチェックインとチェックアウトを同じスタッフが担当するために、例えば、正午から翌日の正午までを1日としてシフトを組むこと。
(注：2) 中抜け勤務
例えば、午前7時～午前10時まで勤務し、午前10時～午後4時までを長時間の休憩として勤務から離れ、再度午後4時～午後9時まで勤務するようなシフトのこと。
- 従業員間で投票し優秀者を選定する社内表彰制度
- 自己啓発のための検定・資格・免許取得などの費用を会社が全額負担



株式会社由利

▶ 株式会社由利の主な取組み

- 経営者自らによる積極的な声掛けや月次での取得状況確認などの実施により有休取得率83%以上
- 役割・職務分掌等を細かく分類した成長を目的とする人事評価制度の整備。性差に関係なく評価し、従業員が能力を発揮できる体制を整備
- 従業員の目的達成を目指した評価面談の実施（2カ月に1度実施）。また、面談の実効性を高めるために、管理職と全従業員に面談・評価に関する研修を実施
- 会議やミーティング開催頻度の見直し、報告業務のウェブ化など時間のマネジメントの徹底により、時間外労働時間は月平均2時間（全従業員の平均）
- 従業員の希望に応じた多様な働き方への対応〔（1）年齢制限や短縮時間を定めない短時間勤務制度（現在、3時間の短縮勤務者あり。）（2）1日3時間の短時間勤務 など〕
- 上司層に占める女性の割合 54.3%

