

第86回ジェンダーセッション

グローバルな市場・企業とジェンダー・ダイバーシティ

治部 れんげ

Key Words ジェンダーギャップ指数、ESG投資、人権と経済

本稿では、企業経営におけるジェンダー・ダイバーシティの重要性が高まっている現状を記す。もともとジェンダー・ダイバーシティは、企業の人材マネジメントの一部と捉えられていた。それが、近年は企業に株式や債券など資金をもたらす機関投資家からも求められるようになってきている。その背景や理由を解説していく。

ジェンダー・ダイバーシティつまり多様性推進の観点から男女平等を求めることは、第一義的には女性労働者の人権という観点から論じられる。本稿では、これに加えて、経済合理性の観点からも企業経営において男女平等推進が求められていることを示す。

議論の端緒として、日本政府が推進してきた「女性活躍」政策と国際的な議論における「ジェンダー平等」政策との類似点及び相違点を明らかにする。

日本政府の女性活躍政策は経済政策として始まったものである。そのため、人権の視点が欠けることがあり、国際的な議論との乖離が生じやすい。一方、世界を見ると、国際連合が提示する人権規範が欧米機関投資家や年金基金の投資判断に影響を及ぼすようになっており、経済合理性と人権尊重に関する議論は統合されてきている。日本においても、こうした国際動向を踏まえ、既存の

女性活躍政策で生かせる部分はそのまま使い、足りない部分を補足していくことが急務である。始めに、日本政府の女性活躍政策を振り返る。

1. 日本政府の女性活躍推進政策

1 | 女性活躍推進法の制定と雇用主の反応

日本政府の女性活躍推進は、第二次安倍政権の目玉政策のひとつと位置付けられたものである。2014年10月「すべての女性が輝く社会づくり本部」の設置が閣議により決定された。本部長は内閣総理大臣、副本部長は内閣官房長官、女性活躍担当大臣とされ、本部長としてすべての国務大臣が参加するものだ。この時、掲げられた目標は次の通りであり、女性の活躍はそれ自体が目的ではなく「我が国社会の活性化」のための手段として位置づけられている。

様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう、内閣に、すべての女性が輝く社会づくり本部（以下

「本部」という。)を設置する。¹

続く2015年「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立した。この法律は当初301人以上の従業員を擁する雇用主に、従業員や管理職の女性比率を把握し、都道府県労働局に届け出を求めた。現在では101人以上の従業員を擁する雇用主が対象となっている。

女性活躍推進法は、従業員や管理職における女性の数などの実態把握と情報開示を通じて雇用主に女性の採用、昇進に関する誘因を与えるものとなった。雇用主による届け出内容を踏まえ、厚生労働省は「女性の活躍推進企業データベース²」により情報開示を行っている。このサイトに任意の企業名を入力し検索を行うと、従業員や管理職、役員に占める女性比率、各社の女性活躍に関する取り組みが表示される。こうした情報は就職や転職の参考情報として活用することを想定されている。本稿執筆の2022年10月8日時点でデータ公開企業数は2万3092社となっている。

公務員については、内閣府男女共同参画局が運営する「女性活躍推進法『見える化』サイト³」にて、国の立法・司法機関、行政機関、都道府県、政令指定都市について、女性管理職の割合や男性育休の取得割合などをランキングで示している。数種類のランキングには「男性の育休取得割合」や「年次有給休暇取得率」による順位付けも含まれている。

これらを手掛かりに、公務員の中でも男性が仕事と育児の両立を測りやすい組織を探したり、男女ともにワークライフ・バランスを取りやすい組織を探したりすることができる。「女性活躍」という言葉から受ける、女性が懸命に場合によっては長時間労働しているイメージと、政策全体が目指すものの乖離がここでは伺える。

情報開示に加え、企業や官公庁などは、採用、昇進で女性の登用を進め、関連の研修を増やしており、女性活躍推進法の施行は雇用における女性の登用推進に一定の効果があると言える。ある大

手IT企業はこの法律を機に女性活躍を推進する社内限定閲覧のウェブページを構築した。2017年10月頃に筆者が人事担当者と非公式に意見交換をした際「女性を登用することが経済的にも得になった」と述べていた。

2 | 世論のネガティブな反応

雇用主の反応から女性労働者支援に一定の役割を果たしている「女性活躍推進法」ではあるが「女性活躍」という言葉は多くの人から良い印象を持たれていない。筆者はこの法律施行以降、新型コロナウイルスの感染拡大防止で移動が制限されるまで毎月のように「女性活躍」に関する対面の講演を日本各地で行っていた。主催者は県庁や市役所の男女共同参画部門に加え、労働組合、教職員組合など多岐にわたる⁴。

こうした講演の冒頭で「女性活躍という言葉はどう思いますか？」と尋ねると、大多数がネガティブな反応を示す。選択肢を3つ示し、女性活躍という言葉から想起するイメージを①ワクワクする、②モヤモヤする、③イライラするといった選択肢を提示すると、多くが②を選ぶのである。

「モヤモヤ」の理由として多いのは次の2つの意見である。

1つめは「女性だけが頑張れ、と言われている感じ」というものだ。外で働いてお金を稼ぎ、出産育児もしなくてははいけない、というプレッシャーを「女性活躍」という言葉から読み取る人は少なくない。「我が国社会の活性化」のために女性活躍推進が位置付けられている事実を踏まえると、この受け止めは正確だと言える。

2つめは「外で働いてお金を稼ぐことだけが活躍で、家事や育児、介護を専業でやる人が軽視されている感じがする」というものである。こうした意見を専業主婦の知人から直に聞くこともあった。「働かなきゃいけない、自分のやっていることは価値がない、と言われているみたいでモヤモヤする」という。

いずれの反応も、女性活躍政策が少子高齢化に

よる財政悪化の対策という位置づけであることを踏まえれば、理解できる。活躍という「キラキラ」した言葉の背景に女性を経済資源として利用したい政府の意図を的確に読み取った反応と言えるだろう。

3 | 女性活躍推進法の意図したこと

一方で、数々のネガティブな反応は、法律の条文を読まず、単語の持つイメージだけで誤解している側面もある。同法の第2条第2項後半は次のように定めている。

家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一因としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない

この条文で主語は「男女」である。実は女性活躍推進法は、その名称から受けるイメージとは違い、性別を問わず、仕事と家庭生活の両立を目指す法律なのである。現実には、出産・育児などで就労継続が難しい女性が多いことを踏まえ、様々な施策を雇用主に求めている。こうした法律本来の趣旨を伝え、と、「女性活躍」という言葉に反発していた人々からも「それならいいのではないか」という反応が返ってくる。

ただし、この法律の名称が「性別によらず仕事と家庭の両立を目指す法律」ではなく「女性活躍」となっているところに、政府の本音が見えるのも確かだ。2006年頃から人口減少が始まり、少子高齢化が財政と労働市場に大きな影響を与えることから、女性には働いて収入を得て納税し社会保険料を払いながら、出産もしてほしい、という政府の意図は明らかである。ここには「女性活躍政策」があくまでも経済政策であり、日本政府の政策において男女平等や人権尊重が後回しにさ

れていることが伺える。

2. なぜ「男女平等」政策ではないのか

1 | 分かりにくい「男女共同参画」という言葉

日本の男女平等政策を担当するのは内閣府男女共同参画局（以下、男女局）である。「共同参画」という言葉は見慣れないが、1999年に制定公布された男女共同参画社会基本法第2条がその目指すところを明快に示している。

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会

男女局のウェブサイトが示す「男女共同参画社会を実現するための5つの柱⁵」には「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」が図と文章で示してある。女性活躍政策は、5つの柱のうち3つめ「政策等の立案及び決定への共同参画」と4つめ「家庭生活における活動と他の活動の両立」を取り出し、雇用主の取り組みを求めたものと言える。

ところで、なぜ「男女平等」ではなく「男女共同参画」なのか。男女局のウェブサイトは左上にロゴと省庁名が書かれている。英語では“gender equality bureau cabinet office”だから「内閣府男女平等局」と記述する方が分かりやすい。こうした日本独自の言葉が生まれる背景には「平等」という言葉への経済界の拒否反応と「ジェンダー」という言葉を曲解した一部議員の反対がある。

今から約40年前、日本は男女雇用機会均等法を制定した。法律の趣旨は雇用の分野における男

女平等だったが、「平等」という言葉を使うことを嫌った経済界の反応が法律の名称に大きな影響を与えた。「平等に対する経営者はそれを受けた一部の議員の『平等拒絶反応』があり、もし結果の平等を求め管理職のポストの一定割合を女性に割り当てたら「企業は競争力を失うというのが経営者の言い分で」あった。その結果、雇用の分野で女性差別を禁じる法律は趣旨を反映した「男女平等法」ではなく「男女雇用機会均等法」という名称になっている（鹿嶋, 2017）。

ほぼ似たような誤解に基づく拒否反応は「ジェンダー」という言葉を巡っても起きている。2000年代に入ると「ジェンダー・フリー」バッシングが起き「トイレや公衆浴場の男女別をなくそうとしているのではないか」といった誤解に基づく問い合わせがなされた。

1999年の第一次男女共同参画基本計画から2015年の第四次計画まで、その策定に関わった鹿嶋（2017）は「ジェンダー・フリーという用語は、男女共同参画社会基本法や基本計画では使用されたことはない」と明記する。加えて、2004年4月に内閣府男女共同参画局は地道府県と政令指定都市に「ジェンダー・フリー」という言葉に関する内閣府の考え方を通知し、条例等を制定する際は使わない方がいい、という趣旨を伝えたという。

この認識は筆者も共有する。行政が主催する男女共同参画に関する会議資料で「ジェンダー」という言葉は基本的に使えない、という暗黙の了解があった。

2 | 「男女共同参画」から「ジェンダー平等」へ

風向きが変わったのは2010年代終わりである。政府の会議で「ジェンダー」という言葉が抵抗感なく使われることに筆者が気づいたのは、2018年頃だ。最近2、3年は、営利、非営利を問わず様々な組織が「ジェンダー平等」を掲げた研修やイベントを企画運営しており、筆者も講師として登壇する機会が増えた。

20年前を知る人からすれば、隔世の感がある

ジェンダーブームの背景には、国連が定めた持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）の普及がある。SDGsのゴール5「ジェンダー平等を推進しよう」を踏まえ「ジェンダー平等」が行政、企業、非営利組織などの間で、これまでになく流行っているのである。

正直なところ「ジェンダー平等」を掲げる様々なイベントの中には「本当に意味が分かっているのだろうか」と疑問に思うものもある。例えば、男性並みに活躍している女性だけを集めた会議には社会経済階層の多様性という視点が欠けている。また、ジェンダーが社会的文化的に作られた性差であることを踏まえると、女性だけで議論をするのもおかしい。

実務専門家として筆者やその仕事仲間が心がけているのは、自分が関わるイベントは、出来るだけ登壇者の構成や企画内容がジェンダー平等の本質に近づくように意見を述べることだ。もし、それが行政機関主催の会議なら公共性や格差是正に関する論点を入れ、企業主催の会議なら、組織が掲げている多様性の考え方に照らした人員構成にすることを提案する。少なくとも「ジェンダー」という用語を使えなかった20年前と比べて改善しつつある現状を踏まえ、その変化を加速させるのが実務家の役割と考える。

3 | 本当の「ジェンダー平等」へ

本当のジェンダー平等を目指すのであれば、企業も政府も自らの現状をまずは正しく理解する必要がある。各組織の従業員構成、管理職や役員における男女比、男女賃金格差などを数字で客観的に知ることが第一歩だ。

たとえ現状は理想から遠くても、本来目指すべき目標を見失わず、長期的な視点で取り組む必要がある。流行や政府の方針に従うといった受け身な発想ではなく、自分の組織が何のためにジェンダー平等に取り組むのかを考えることも必要だろう。さらに、世界の変化を知ること不可欠だ。日本国内だけで通用するガラパゴスなルールで取り組む「ジェンダー平等」は国際社会では理解さ

れない。

3. 日本のジェンダー・ギャップは先進国でいちばん大きい

1 | グローバル・ジェンダー・ギャップ指数が示す日本の順位

それでは、現実を把握するため、ジェンダー平等（不平等）に関する日本の現状を把握しておこう。ここでは、世界経済フォーラムが毎年公表している「グローバル・ジェンダー・ギャップレポート」を用いる。世界経済フォーラムはスイスにある民間機関で、政治、経済、研究など各分野のリーダーが集まる会議などを主催してきた。2006年から、政治、経済、健康、教育の4分野について各国内の男女間格差を計測し、格差が小さい順にランキングし公開している。

2022年7月に公開された「グローバル・ジェンダー・ギャップレポート⁶⁾」によれば日本は146カ国中、116位だった。計測した4分野別に見ると経済121位（120位）、教育1位（92位）、健康63位（65位）、政治139位（147位）となっている。かつこ内は前回調査時の順位であり、大きな変化はない。教育分野の順位が急に上がった理由はデータ取得の変化によるものであり、この点は後述する。

2 | 政治・経済の意思決定層に女性が少ない

各分野では次の要素について男女間格差を測り、格差が小さい順にランキングにしている。参考に日本の順位を括弧内に記すと、経済分野では労働参加率の男女比（83位）、類似の仕事での男女賃金格差（76位）、全体的な男女賃金格差（100位）、上級管理職など（130位）、専門職・技術職の女性比率（最新版ではデータなし）となっている。この数字から、日本の課題は管理職など意思決定層に女性が少ないことだと分かる。

教育分野では、識字率（1位）、初等教育在籍

の男女比（1位）、中等教育在籍の男女比（1位）、高等教育在籍の男女比（最新版ではデータなし）となっている。教育分野の順位が前年比で大きく上昇している理由として、前回は提供された高等教育在籍の男女比について2022年はデータなしであることが挙げられる。単純に1位を喜べる状況ではない。

健康分野は出生児の男女比（1位）、健康寿命（69位）の2項目しか測っていない。

日本が最も男女格差が大きいのが政治分野である。国会議員の女性比率（133位）、閣僚に占める女性比率（120位）、女性首相／大統領が国を率いた期間（78位）という状況である。

日本のジェンダー・ギャップ指数ランキングの順位は先進国で最下位であり、東アジア地域で見ても非常に低い。その理由は特に政治分野で女性が少ないことだと分かる。特に国会議員や大臣に女性が少ないことが政治分野における日本の順位を下げている。経済分野も政治分野同様、日本の順位は低いが前述の女性活躍政策により、徐々に改善はしている。他国の改善が日本と比べて速いため、ランキングが上がらない状況である。

3 | ジェンダー・フォーラムにおけるディスカッションを踏まえた補足

ところで、本稿は2022年5月に立教大学ジェンダー・フォーラムにおける講演内容に加筆したものである。フォーラムにおいては、世界のジェンダー格差を測る指標に関するコメントが寄せられた⁷⁾。

例えば国連開発計画（UNDP）のジェンダー開発指数（GDI）は健康、知識、生活水準における男女格差を測る指標で、日本は167カ国中55位である。同じくUNDPが計測しているジェンダー不平等指数（GII）で日本は162カ国中24位である。この調査は性と生殖に関する健康と権利、エンパワーメント、労働参加などの男女格差を計測している⁸⁾。

同じ「ジェンダー」に関する国際比較調査だが、世界経済フォーラムの調査と比べるとUNDP

の調査は日本の順位が高い。これは、調査項目の違いによるものだ。世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数ランキングが経済よりである一方、UNDPの指数は人権に関することを重視している。このように、それぞれの指数が何を測り、何を測っていないのかを検討することで、調査主体のジェンダー平等に対する価値観を知ることができる。

4 | 男性の家庭参加も少ない

話をジェンダー・ギャップ指数に戻そう。ここから読み取れる日本の課題は、政治・経済における意思決定層に女性が少ないことである。この事実は内閣府が発行する「令和4年版：男女共同参画白書」からも分かる。日本の就業者に占める女性割合は45%であり、50%近いアメリカやフランスとほぼ同水準である。一方、管理職に占める女性割合はアメリカが40%、フランスが35%であるのに対し、日本は15%に留まる。マレーシアは就業者に占める女性割合は40%弱と日本より低い、管理職に占める女性割合は25%で日本より高い（同白書P122）。

つまり、日本の女性は労働市場に参加しているにもかかわらず、意思決定できるポジションについでいない。理由は様々だが、ひとつ大きな要素はケア労働の時間が長いことである。男女共同参画白書は6歳未満の子どもを持つ夫婦の1日の家事・育児関連時間を国際比較している。妻は日本で7時間強、アメリカで6時間弱、ドイツで6時間強となっている。一方、夫を見ると日本は、日本は1時間強、アメリカは3時間強、ドイツは3時間となっている。日本は男性の家事育児分担が少ないという特徴がある。

つまり、日本は欧米先進国と比較すると性別役割分業の度合いが強く、それが女性の意思決定層への登用を阻んでいる。女性は家庭のことに責任を持ち、男性は外で働いて稼いでくる、という性別役割分業は、社会的に作られた性差すなわちジェンダー役割である。最近数年間に増えた「ジェンダー平等」に関するセミナーやイベント

の中には、こうした本質を捉えきれていないものもある。

4. 資本市場がジェンダー平等を促す

1 | 経営は持続可能性を志向するようになった

ゆっくりと変化してきた日本社会に大きな変革を迫っているのは、ESG経営の急速な広がりだ。EはEnvironment（環境）、SはSociety（社会）、GはGovernance（ガバナンス）の略であり、売上、利益、株価収益率などの財務諸表以外に着目し、企業の長期的な成長を目指す経営を意味する。

2008年の世界金融危機への反省を踏まえた発想で、短期的な利益追求では世界経済が破綻してしまう、という危機感から持続可能な経済発展に資する経済発展を目指す。ジェンダー問題への取り組みはESG経営の中では「S」に該当する。これまで、環境やガバナンスへの対策は取ってきた日本企業は多くあるが、Sは弱かった現実がある。

2 | 年金基金も「ジェンダー」に着目

年金基金など巨額の資金を運用する機関投資家が「ジェンダー」に着目し投資先を決めるようになっていく。数十年、100年といった超長期で安定的な成長を求める年金基金は、多様な人の知恵や能力を生かす企業を好むのである。

2020年12月 GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）は、米国Morningstar社が提案したジェンダー・ダイバーシティ指数を選定、3000億円を投資した⁹。GPIFは厚生年金・国民年金、総額107兆円余を運用する日本最大の機関投資家だ。この時、選定した指数はオランダの調査会社Equileap（エクイリープ）とMorningstar社が共同開発したものである。2社が開発した指数の元になるのは国連が示す「女性のエンパワーメント原則：Women's Empowerment Principles」が企業に情報開示を求めている項目である。つまり、国

際的な人権規範と経済、資金の流れが繋がっている。

海外機関投資家は、投資先に対してさらに突っ込んだ対応を取っている。250兆円以上を運用する世界トップの機関投資家のひとつ、ステートストリートグローバルアドバイザーズは、女性役員がゼロ企業の取締役選任議案について、株主総会で「ノー」の投票をしている。この方針は2017年3月からアメリカ、イギリス、オーストラリアで、2018年3月から日本、カナダ、欧州で実施されるようになった¹⁰。

こうした動きは欧米機関投資家に広がっている。つまり、企業は自社の経営をジェンダー視点で見直さなくては資金調達が難しくなる。加えて、後述の通り、欧米やアジアの先進企業と取引をする際、自社の従業員などについてジェンダー構成を見直す必要も出てきている。「ジェンダー平等にはいかなる経済メリットがあるか」といった問いをビジネス界ではしばしば耳にする。様々な情報を総合すると、このような質問をしていること自体、世界潮流から周回遅れなのである。

5. 国際舞台で求められるジェンダー平等経営

1 | WEPs (ウェップス) を知らずしてジェンダーと経営は語れない

それでは、機関投資家の要望に応え、経営にジェンダー視点を入れるためには何をすればいいのか。前述した国連女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles=WEPs) を読むのが最も近道だ。「ウェップス」と呼ばれるこの原則は、経営者のリーダーシップ、職場のジェンダー平等、取引先を含めたサプライチェーンを対象とした、企業の活動全体を通じたジェンダー平等の推進の指針となっている。

WEPsの特徴は自社の正社員に留まらず、広く企業のビジネス活動を通じてジェンダー平等を推

進する要素を網羅していることだ。基本的な考え方は7つに分類される。

第一に企業トップのリーダーシップで、ジェンダー平等を経営の重要課題として位置づけることが求められる。取締役会など意思決定機関に多様性を持たせること、目標を設定し達成度合いを検証することなど、単なる口約束以上のコミットメントを求めている。

第二に職場におけるジェンダー平等で、男女賃金格差の解消や昇進・登用の男女差をなくすことなどが求められる。もし管理職の女性比率が従業員の女性比率より低い場合は、昇進において無意識バイアスが働いていないか検証することなどが求められる。長時間労働の是正、子育てと仕事を両立できる環境整備なども含まれる。

第三に従業員の健康、ウェルビーイング、安全である。ここには安全な労働環境の整備、暴力やセクシャルハラスメントを根絶すること、所定の休暇を取りやすい風土を作ることなどがある。

第四に女性のキャリアアップを可能にする教育と研修で、ここには全社員、管理職など階層に応じ、特に無意識バイアスやジェンダー平等に関する研修が求められる。

第五にサプライチェーンマネジメントとマーケティングで、調達先に女性起業家・経営者が含まれることを推奨し、自社の製品・サービス・施設が人身取引、労働搾取、性的搾取に利用されないためのチェック体制を整備する。広告・広報などから有害なジェンダーステレオタイプを取り除き、男女共に多面性を持った人間であることを描く、いったことも含まれる。

第六に社会貢献活動とアドボカシーがある。ここでは企業が事業を行う地域の行政やNPOと協働してジェンダー平等を推進すること、ステイクホルダーとの対話に必ず女性の参画を確保することが含まれる。

最後に成果のモニタリングと報告がある。ここでは自社のジェンダー格差を把握し、データを収集・分析し、WEPsで設定した目標を報告することなどが求められる。

EU、国連グローバルコンパクト、UN Womenが共同して発行している「ハンドブック：国連女性のエンパワーメント原則¹¹」には、7つの原則に関する詳細と、日本企業の先進事例を紹介している。女性活躍政策が自社の正社員を主な対象とするのに対し、WEPsは女性従業員や管理職の数を増やすだけでなく、取引、製品やサービスの企画、マーケティングや社会貢献活動など、ジェンダー視点を取り入れた経営を意味する。

2 | 女性のエンパワーメントと持続可能な成長のつながり

ここまで見てきたように、男女平等／ジェンダー平等を企業経営全般に取り入れたWEPsは、単に理想的な経営のモデルの提示に留まらない。年金基金を始め、巨額の資金を運用する機関投資家は、投資先企業の選定にあたり、ジェンダー多様性を重視している。つまり、男女平等を推進することは、公平性や人権の観点から重要であることはもちろん、資金調達という経済合理性の観点からも必要になっている。

そして、ジェンダー平等と長期的な経済合理性の融合は、企業経営を超えて、国を率いるリーダーたちにも共有されている。2019年6月末、G20大阪サミットが開かれた。G20は2008年の世界金融危機を経て、経済金融システムの安定と持続可能な経済成長を求めるG7と主要新興国・地域で作られた国際協調の枠組みである。

サミットを経て採択されたG20大阪首脳宣言¹²は、日本、アメリカ、イギリス等のG7各国と、ブラジル、ロシア、インド、中国、アルゼンチン、トルコ、インドネシア、サウジアラビア等の各国トップが合意した文書である。全43段落から構成される首脳宣言のうち、2段落分で「女性のエンパワーメント」について記されている。

第22段落目には「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。我々は、我々の政策のあらゆる側面において、かつ今後のサミットにおける横断的な課題として、これらの重要性を再確認す

る。」、第23段落目には「我々は、質の高い初等・中等教育の提供、STEM（科学、技術、工学及び数学）教育へのアクセスの改善及びジェンダーに関する固定観念の排除に向けた意識向上を含め、女兒・女性教育及び訓練への支援を継続することにコミットする。」という記載がある。

G7は政治経済体制を同じくする国々——民主主義と資本主義——が集まっているのに対し、G20は多様である。権威主義的な体制や宗教が政治に強い影響を与えている国もある。共有する価値観に差はあるものの、女性のエンパワーメントが持続可能な経済発展に欠かせないことは、一致した見解と言える。国際社会は短期的に大きく変化しつつも、政府、企業ともに持続可能で長期的な発展を望むならジェンダー平等の推進が欠かせないという共通認識がある。

日本国内において、男女平等、ジェンダー平等という言葉も多くの人が目にするようになって、まだ数年である。過去には「平等」や「ジェンダー」という言葉が忌避された時代もあった。ただ、国際社会に通じる取り組みを進めるためには、男女平等の人権擁護としての側面を受け入れると同時に、それを長期的な成長につなげていくように位置付けることが必要である。

注

- 1 「すべての女性が輝く社会づくり本部」首相官邸ウェブページより「閣議決定」文書「https://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/index.html（2022年10月8日閲覧）
- 2 「女性の活躍企業データベース」<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/index.html>（2022年10月8日閲覧）
- 3 「女性活躍推進『見える化』サイト」https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/ranking.html（2022年10月8日閲覧）
- 4 この期間に女性活躍関連の講演や研修を実施するため訪れたのは、埼玉県、札幌市、高知県、西宮市、新潟県、徳島県、岡山市、名古屋市の、栃木県、神奈川県横浜市、長野県岡谷市、京都府、富山県、千葉市、佐賀県、静岡市、香川県、石川県金沢市などである。
- 5 「男女共同参画社会を実現するための5つの柱」https://www.gender.go.jp/about_danjo/society/index.html（2022年10月8日閲覧）

- 6 「Global Gender Gap Report 2022」 <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/> (2022年10月8日閲覧)
- 7 ミラ・ゾンターク先生のコメントを踏まえて、この項を加筆した。
- 8 内閣府男女共同参画局のウェブサイトには、複数のジェンダーに関する国際調査、日本の順位と元データへのリンクが示されている。 https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html (2022年10月8日閲覧)
- 9 「外国株式を対象としたESG指標を選定しました」(年金積立金管理運用独立行政法人、2020年12月18日) https://www.gpif.go.jp/investment/esg_selection03_JP.pdf (2022年10月8日閲覧)
- 10 治部れんげ「少女像をウォール街に設置したある企業の真意」(東洋経済オンライン、2019年2月25日) <https://toyokeizai.net/articles/-/266217> (2022年10月8日閲覧)
- 11 国連女性機関など「ハンドブック：女性のエンパワーメント原則」(2021年2月発行) https://www.weps.org/sites/default/files/2021-02/WEPs_HANDBOOK_Japanese_LOW%20RES.pdf (2022年10月8日閲覧)
- 12 G20大阪首脳宣言(2019年6月発表、外務省による仮訳をウェブサイトから閲覧できる) https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/g20/osaka19/jp/documents/final_g20_osaka_leaders_declaration.html (2022年10月8日)

