



## セミナー：女性と仕事のよりよい未来に向けて

2017年3月22日、ILOはギャラップ社と共催し、日本ILO協議会後援のもと、「女性と仕事のよりよい未来に向けて」と題する国際シンポジウムをウェスティンホテル東京で開催した。ILOは2019年の100周年を記念する活動の一環として、「女性と仕事」をテーマとした取り組みを行っているが、このたびは米世論調査会社Gallupと共同で、世界140カ国にわたり意識調査を行い、調査結果の地域比較、国ごとの特色、政策提言などをまとめた。

本セミナーでは、田口晶子・ILO駐日事務所所長及びGallupマネージング・パートナー・ラリー・エモンド氏の開会挨拶のあと、スーザン・メイバッド ILO本部ジェンダー上級専門官が「日本と世界の世論調査結果の比較」と題して報告を行い、続けて厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長補佐 石田勝士氏が「女性活躍推進と両立支援」及び経済協力開発機構(OECD)東京センター所長 村上由美子氏「ジェンダー：経済成長の担い手としての女性」と題して、それぞれの立場で報告を行った。後半は「女性と仕事のよりよい未来に向けて」をテーマにパネルディスカッションを行い、会場からの参加者とパネリストの間で活発な意見交換が行われた。

モデレーター：(特活)Gender Action Platform 理事 大崎麻子氏

パネリスト：

- Gallup シニアコンサルタント 古屋博子氏
- ハイアット ホテルズ コーポレーション アジア太平洋地区ブランド&フィールドマーケティング担当エリア ヴァイスプレジデント 劉 紀子 氏
- ハイアット リージェンシー 箱根 リゾート&スパ総支配人 野口 弘子 氏
- 日本労働組合総連合会 総合男女平等局長 井上久美枝氏
- ILO 東・東南アジア太平洋ディーセント・ワーク技術支援チーム(DWT) (バンコク)ジェンダー・平等・非差別上級専門家・ジョニ・シン普森氏

議論の最後に基調報告を行ったスーザン・メイバッドが総括し、木村愛子・日本ILO協議会理事長の閉会挨拶で盛会裏にセミナーを終了した。司会進行は日本ILO協議会事業企画委員・熊谷謙一が務めた。本稿では、ILOからの参加者スーザン・メイバッド氏の報告、ジョニ・シン普森氏の発言を紹介する。

## 女性と仕事のよりよい未来に向けて

### 日本と世界における世論調査結果の比較について

スーザン・メイバッド

ILO ジュネーブ本部ジェンダー・平等・ダイバーシティ部ジェンダー上級専門官

ILO「100周年記念イニシアチブ」の一つの「女性と仕事」イニシアチブは、政治的・法律的な枠組みが進展し、女性は健康面や教育面では男性とほとんど差がなくなったのに、女性が十分に活躍していないのはなぜかという問題提起から始まった。ILO 事務局長から、疑問を解くべく、仕事に対する女性の姿勢と認識、働く女性に対する男性の認識について調査すれば、どこに障害があるのかが理解しやすくなるのではないかと提案があり、ILO はギャラップ社と協力し、女性と仕事に関する世界的調査を開始するに至った。



2016年1月から11月までの期間、世界142カ国で実施され当該人口の98%をカバーしたこの調査は、世界的な世論調査として例のないものである。調査対象は15歳以上で、様々な教育水準および収入レベルの人々を含む。なお、現在の労働力率は男性76%に対し女性50%であった。地域別には、南アジア、アラブ諸国、北アフリカなどが、他より格差が大きく、取り組みに重点を置く地域となる。

### 女性が働くことについて、女性と男性それぞれの要望

女性には「有償の仕事に就きたいか？それとも家族の世話や家事をしたいか？あるいは、この二つを両立させたいか？」と質問した。「有償の仕事」としたのは、家族の世話や家事など無償の仕事も仕事には変わりはないからである。調査時の就業状態にかかわらず、要望がわかるような質問にした。世界中で男性は有償の仕事につくのを当然と考えていたため、男性には女性の仕事に関する考え方を尋ねた。男性の考え方は女性が行おうとすることに決定的な影響を与えるからである。

男性の66%、女性の70%が、女性が有償の仕事に就きながら家族の世話をすること、または有償の仕事だけをするのが望ましいと考えていた。女性は家に留まるべきだと答えたのは

男女とも 30%近くであった。男女とも約 40%は、女性が有償の仕事に就きながら家族の世話も両立させることを望んだ。約 30%の男性と女性が、女性が有償の仕事だけをするよう望んでいた。子供がいなかったり、成人していたり、良い保育施設などが使えたり、家族の助けが得られたりする女性も大勢いるので 30%には納得できる。政策立案の観点からも素晴らしい。世帯レベルでは男性も女性も女性が働くことを望んでいるので、障害は別にあるはずだ。就業者のみならず、失業者、そして非労働力人口でも、役に立ちたい、収入を得たいという意味を持ち、働いている状態を望ましいと見なす人がある程度いた。

大きな男女差が見られる地域もある。中央・西アジアでは、家に留まることを望む女性よりも、女性にこれを望む男性の方が多い。北アフリカでは、さらに大きな隔たりが存在し、男性の 51%が女性に対して家に留まるよう望んでいるのに対して、家に留まりたいと望む女性は 32%だけである。こうした地域では他の要素も分析の必要がある。

アジアでは、どの地域も男女の要望に差は少ない。日本も含まれる東アジアは、世界と同じ傾向である。日本では、女性が働くことに対する要望が男女ともに高い。割合が最も高いのは、女性が有償の仕事に就きながら家族の世話もすることで、男性の 61%と女性の 56%が賛成している。男性と女性の約 20%は、女性が有償の仕事だけをするのがいいと回答した。女性が家に留まるのを望んでいる男性は 14%、女性は 22%で、これは世界平均よりもかなり低く、政策立案者に大いに参考になる。

### 就労に対する容認について

女性の就労を容認するかを女性本人の希望と組み合わせて質問した。「家族のどの女性でも、本人が希望するなら、外で有償の仕事に就くことはまったく問題なく容認できますか、不同意ですか?」「まったく問題なく」と入れたのは、「事情があれば同意する」などの曖昧な回答ではなく、イエスかノーでの回答を望んだからだ。「本人が希望すれば(本人が外に出て有償の仕事に就くことを希望すれば)」も、自分は家に留まるよう強いられるのではなくて職に就きたいのだ、という女性の選択を示す。男性の 77%と女性の 83%は、女性が外に出て働いても全く問題ないと思っていた。

地域別には、北アフリカでは大きな男女差が見られ、男性の 42%が女性の就労は容認できないと答えているのに対して、同じ考えの女性はわずか 20%で、かなりの相違が存在する。アラブ諸国でも同様の傾向が見られ、中央アジア、東南アジア、太平洋地域も同様だが、その程度が若干低い。アラブ諸国と北アフリカを見ると、労働力率が低いところは就業の要望も容認性も低いと一貫しており、政策立案者にとって大変有用である。仕事に対する女性の要望に家族の意向が強い影響を及ぼしている。女性が外に出て働くことを容認しない家庭の女性は、

ほとんどが就労を望まないと答え、容認する家庭では、大半の女性が就労を望んでいる。女性、特に若い女性に対して、家族が強い影響を及ぼし得ることが分かる。

日本では、男女ともに容認の割合は極めて高い。女性の就労を容認する割合は北欧諸国に近く、容認できないと答えている人はごく少数である。人々の考えよりも政策の方が遅れていることが示されている可能性がある。

### 良い仕事を探すうえでの機会均等

学歴と経験が男性と同様の場合、女性が自分の住んでいる地域や町で良い仕事を見つけられる機会は男性と比べて多いか、同じか、少ないか、と質問した。男性と同水準の教育と経験があるという事実に鑑み、「学歴と経験が男性と同様」という表現を加えて同一価値であることを強調した。男女ともに約 40%が、機会は等しいと考えていた。実際にはそうでないのに、男性よりも女性の方が機会が多いと答える人が比較的多かった(男性 29%、女性 25%)のは、女性の就業やエンパワーメントなどに関するニュースが目立つからかもしれない。男女を問わず女性のほうが男性よりも実際に機会が多いと考える理由のひとつと言えよう。あるいは女性のほうが機会に恵まれているとはいえ、その機会は周知の通り「女性の仕事」とされる低賃金の仕事だという説明もできる。例えばアジアで、衣料産業や輸出加工区、家事労働、その他、女性に相応しいと考えられている分野には「女性の仕事」が多数あり、そこでは女性のほうが仕事を見つけられる機会が多い。男性もこうした分野で仕事を見つけることが可能だが、技能のミスマッチではなく、アイデンティティのミスマッチの問題がある。女性の仕事と見なされている仕事に従事したい男性はあまり多くなく、例えば力仕事や製造業の仕事のほうが人気がある。この分野についてはさらに分析したい。

### 世帯への経済的寄与

仕事で得る収入が家計にどれだけ役立っているか、主な収入源か、かなりの収入源か、あるいは小さな収入源かと尋ねた。就業中の男性および女性に対して質問したため、回答者数は減った。世界全体で男性の約半数が自分の収入は主な収入源だと回答した。実際にもそうであろう。世界全体で女性の 26%が自分の収入が世帯所得の主な収入源だと回答した。男女とも 30%は自分の収入が世帯所得のかなりの収入源だと回答したが、これは男女が大体同じだけ稼ぐ共働き世帯である。しかし世界の女性で一番多いのは、自分の収入が世帯所得の小さな収入源でしかないという答えだった。女性の 41%が自分の収入は世帯所得の小さな収入源だと回答しているのに対し、男性は 19%である。女性にはより多くの雇用機会があるかもしれないが、得られる所得額は少なく、女性が就いているのは低収入の仕事である可能性がある。ジェンダー格差は教育によって実際に減少する。女性の教育水準が高くなれば、収入格

差は縮小することが分かっており、教育は確実に重要な役割を果たす。

この質問では、日本のみを対象としたデータがないが、東アジアでは女性の 61%が自分の収入は世帯所得の小さな収入源でしかないと答えている。東アジアの女性が従事している雇用のタイプと合致している。

### 有償の仕事に従事する女性にとっての最大の課題

有償の仕事に従事する女性にとっての最大の課題について、男女に自由回答式で聞いた。回答者自身の言葉が引き出されるように、「あなたの国または地域で有償の仕事に就いている女性が直面している最大の困難は何だと思いますか」と質問し、想定される回答をギャラップ社と共同で用意した。

- ワーク・ファミリー・バランス
- 人口動態の変動とともにケアサービスの重要度が増しつつあるが、低料金のケアサービスがないこと
- 職場での不当な待遇、虐待・酷使、ハラスメント
- 男性が長時間労働を求められている場合に、ワーク・ファミリー・バランスに適合した柔軟な手段や在宅勤務のような利用可能なはずの手段が使われていないため、労働時間が柔軟でないこと
- 賃金の高い仕事がないこと
- 賃金の不平等
- 女性の就労が家族から認められないこと。私たちは容認性に関する質問を設けているが、この質問でもそのことを自分の言葉で語ってほしいと考えた
- 交通手段の不足、安全な交通手段の不足。世界の一部の地域ではこれが実際的な問題であり、仕事の行き帰りの安全は大きな課題となっている。
- 雇用と昇進で男性が優先されること
- 技能/経験/教育がないこと

最大の課題として挙げられた上位 3 つは、ワーク・ファミリー・バランス、低料金のケアサービス、不当な待遇だ。ワーク・ファミリー・バランスは、ほぼすべての地域において第 1 位か第 2 位を占め、男女の意見が一致していた。この質問に関しては回答が男女であり差がないので、男女をまとめた。低料金のケアサービスはワーク・ファミリー・バランスと関係する。一方はケアサービスが手頃な料金で利用できるか、もう一方は子供のための良質で信頼できるケアの必要性ということである。不当な待遇に関しては、年齢別に見ると若年女性が不当な待遇や虐待・酷使の被害者になる場合が多い。

北米の第 1 位は賃金の不平等だ。ワーク・ファミリー・バランスは第 2 位だが、1 位とはかなりの差がある。ワーク・ファミリー・バランスの次に来るのが不当な待遇である。女性就労者が増大し平等と同一賃金の要求が増大するにつれて順位がシフトしており、このことは発展段階に伴う変化を示す。サハラ以南アフリカでは不当な待遇が第 1 位である。この地域では就労からして簡単ではない。ワーク・ファミリー・バランスが第 2 位で、1 位との差は僅かだ。次に来るのが低料金のケアサービスである。柔軟な労働時間にしても、ワーク・ファミリー・バランスにしても、低料金のケアサービスにしても、この選択肢はすべての働く世帯が抱える同じ困難の一部だ。世界全体では、様々な発展段階があり、男女が訴えるニーズも異なっている。

日本で最大の課題は、ワーク・ファミリー・バランスだった。第 2 位はこれとも関連する低料金のケアサービスである。それ以外にも問題はあるが、この二つが日本人が回答に挙げた最大の問題で、取り組みの必要がある。ILO は仕事と家庭に関する課題に対処するための母性保護条約(第 183 号)を始め、数多くの取り組みを行っている。日本でも母性保護のための法整備がなされている。保育所拡大にも力をいれているし、男性がますます育児に実際に係わるよう奨励していると考えられる制度等もある。

1981 年の ILO 家族的責任を有する労働者条約(第 156 号)は、家族的責任を有する男女労働者の条約であって、家族的責任を有する女性勧告(第 123 号)と異なる。ILO はずっと以前から先を見越し、家族的責任を持ちつつ働くことが男女双方に何を意味するかに目を向けていた。この条約はたいへん有益な手段であり、数多くの政策指針もある。世界で唯一の男女同一労働同一賃金条約(第 100 号)もある。日本には重大なジェンダー賃金格差が存在し、ワーク・ファミリー・バランスの課題が解決したら、この問題に取り組んでほしい。差別の問題ももちろんある。差別というと強く聞こえるが、無意識の偏見が間違いなく存在する。日本での面談の多くで、差別という問題は、おそらく意図的ではない場合もあるにせよ、女性が結果として損をする事例として言及されていた。子供を迎えに帰宅する予定の 5 時に会議が設定されるといった困難を、女性は職場で感じている。この問題をまず認識することが重要である。

最後にまとめとして、皆さんに考えていただきたい事柄をとりあげる。社会規範や伝統は重要な背景だが、この度の世論調査からわかるように、従来の考え方を鵜呑みにしてはならない。男女が同じことを問題と感じているなどと、いったい誰が考えていたであろうか。まして、実際にこれほどまで男性が女性の就労を望み、また女性の就労が容認されているなど、予想しなかった。社会通念は疑ってみなければならぬ。私が訪れた国々では例外なく、問題は自国の文化のせいだとされていた。もちろん問題は文化の中に存在するが、文化は変化するものであり、私たちが変えていくものだ。社会通念に異議を唱えてみると、文化は自分が思っているよりも実は一般的ではない場合もあり、新たな考えの方がこれまで思っていたよりはるかに

優れているかもしれない。新しい考えは試してみる価値がある。構造的な障害の解決に挑まなければならない。日本で文化が変われば、ジェンダーの平等が実現し女性の雇用がいつそう増大することになる。OECDの方と、日本はひとつの地点にいるということで意見が一致した。日本は、経済、国家、そして成長を支えるために、女性の一層の労働市場参加がどうしても必要な地点にいる。既存の古い経済モデルを一掃し、家族に優しい規定に置き換えて女性の就労を支援するとともに、間違いなく国民のためになるような仕事に対する新しいアプローチを実行すべき時が到来している。

万能策はない。多角的なアプローチが必要で、政策を組み合わせることも必要だ。世界は変革の途上にある。私たちには 2030 年までに達成すべき持続可能な開発目標があって、自ら設定した短い期間で多くのことを実際に成し遂げなければならない。日本社会は今、真の変革を行うに理想的な位置にあると思う。

### 女性と仕事のよりよい未来に向けて

ジョニ・シンプソン

ILO 東・東南アジア太平洋ディーセント・ワーク技術支援チーム ジェンダー・平等・非差別上級専門官



私からはアジア太平洋地域における使用者の対応について話し、他のパネリストから中小企業に関し提起された疑問に意見を述べたい。政府の民間部門の発展を支援するプログラムの大部分が大企業向けである。しかし雇用は中小企業で創出されており、中小企業はこうしたプログラムの実施や、労働基準・労働法の遵守に苦心している。政策レベルでも検討が必要だ。

私はバンコクを拠点としているので、アジア太平洋をとりあげる。地域全体が大きな成長を遂げているが、男女平等施策を伴っておらず、むしろ不平等が拡大している。ジェンダーギャップに関するデータを見ると、東・東南・南アジアでは女性の労働力参加率が横ばいまたは減少しており、懸念される。飛躍的な成長や経済活動にもかかわらず、女性の労働参加を阻んでいる要素があると考えられ、問題の検討が必要だ。仕事の質も考える必要がある。他のパネリストが、スーザンの、女性の 61%が世帯収入への貢献度は小さいと答えているという発表から所得のジェンダーギャップの問題を提起したが、何が問題か、掘り下げる必要がある。

男女平等の議論に何点か付け加えたい。まずこれは人権の問題である。男女平等は理解されているが、繰り返し議論する必要がある。効率面でも、男女平等の推進によりアジア太平洋地域の GDP が 2030 年には 3~5%上昇すると言われている。南アジアでは最大 12.5%の GDP 上昇につながる。女性の雇用へのアクセスが制限されることで、アジア太平洋地域全体で年間 420~470 億ドルの損失が生じていると推定される。ギャップを縮小できれば、更なる平等な成長を実現できるであろう。

アジア太平洋地域では、上級管理職に占める女性の割合は 10%以下、CEO では約 5%である。男女ともに、女性の管理職をロールモデルとし、女性が、同じ女性がリーダーシップ的な役割につくのを目にし、男性、若い男性が女性リーダーを目にすることが大切だ。上級管理職の女性が少ないのは、リーダー人材の供給不足という意味で将来に悪影響を与えるため、この問題への対応が必要だ。また根強いガラスの天井があるが、ガラスの天井のみならず、「穴のあいたパイプライン」「くつつく床」「ガラスの壁」などの表現も聞いたことがあるはずだ。こうした壁を打破し進歩を遂げるため行動を起こすことだ。明るい側面は、アジア太平洋地域の企業の約 30%は女性が経営しており、女性は使用者の約 26%を占める。女性の方が男女平等の採用を行い、ジェンダーの観点から多様なチームを作るため、これは未来に向けた好材料だ。こうした動向は検討し支援すべきで、何度も指摘されたように、政治的・社会的な対話の場で女性の不足が問題だ。

ILO はアジア太平洋地域の使用者団体と、女性のリーダーシップを拡大し、女性がガラスの天井を打破して高度な仕事につけるようにするための使用者の取組みを検討し、報告書を作成した。企業には業績改善、競争優位性の向上、イノベーション推進、クライアント・インサイトの向上などのメリットがある。従業員の意欲向上や離職率低下など間接的なメリットもある。よい行動を起こすべき理由はいくつもあり、これはギャラップ社の報告書にも記載されている。アジア太平洋地域についての ILO 報告書では、女性のリーダーシップを阻む最大の障害は、能力構築や管理職研修などの問題だ。第二の障害として、女性の方が家庭責任を負う、さらに社会が男性と女性に与える役割という問題がある。男性的な企業文化や、女性に対する固定観念である。下級・中級・上級管理職に占める女性の割合を見ると、日本は明らかに苦戦している。下級管理職は比較的多く、下のレベルにはパイプラインがあるが、次のレベルに取り組む必要がある。

アジア太平洋の企業が実施している機会均等施策は、リーダーシップ的な役職をめざしたもののだが、柔軟な労働時間、短時間勤務、在宅勤務の推進、父親・母親の育児休暇などワークライフバランスに関連した課題が重視されている。それ以外にも、採用、人材の保持、昇進、メンタリング、スポンサーシップなどに関連するものがある。私たちは、ワークライフバランスや、家族の世話や介護がある労働者と経済の橋渡しをするケアの提供といった課題を見据



えるため、こうした企業を支援する方法をさらに考える必要がある。ILO の使用者側は、職場の男女平等推進に向けた企業の取組を集めた、優良事例マニュアルを発表する予定である。

十分な議論がなされていない分野のひとつは、ビジネスと女性である。ILO は、加盟国や、使用者団体を通してこの問題に取り組んでいる。アジアでは企業における女性経営者の割合がわずかに 30%で、さらに増やせる可能性がある。従業員と同様、企業を経営する女性もワークライフバランスの管理、様々なサービスへのアクセス、企業とその事業の発展などの課題に直面する。この分野のプログラムの大部分は、男女の起業を促す一般的なマネージメントトレーニングで、女性を対象としたこの種のプログラムは、一般に女性の起業には役立つが、発展の支援に結びつかない。ジェンダーに配慮した形で民間部門の発展を推進する方法を改めて考える必要があり、それができれば、更なる成果を出せると ILO も理解している。

企業と政府どちらも、女性の起業を推進できる。企業はサプライヤーの多様化方針を通じて、女性の起業を推進している。政府のみならず企業も、女性が経営する企業と提携し、こうした企業から調達することで、市場アクセスを通じその企業の成長を支援できる。企業は、女性を対象に起業研修や起業支援を行い、エンジェル投資家を通じて資本へのアクセスを提供できる。女性起業家のロールモデルを作るコンテストを後援し、会議や委託研究を主催するなど、様々な取り組みが行われているが、それぞれの取り組みの連携がほとんどない。

最後に、女性の経済的なエンパワーメントに関し数多くの取り組みを行っている企業が存在し、企業独自に定めた目標達成に向けた機運が高まっている。また多面的なアプローチが採用されている。企業に対する支援、および企業による女性支援に関して、有言実行を貫かねばならない。

進歩を評価し発信していく必要があると強調したい。数字や具体的な成果が見えなければ、高まった機運が簡単に失われてしまう。職場レベルで、労働者と使用者と共に進歩を積極的に発信し、進捗状況の確認や成果の実現を通して、平等という遠大な目標に向け順調に進んでいることを確かめることが重要だ。