



国際労働機関 (ILO)

ILO 駐日事務所

>>コラム目次

ILO 駐日事務所メールマガジン ジェンダー担当者コラム

(2011年2月28日付第105号)

◆ ◇ 雇用政策におけるジェンダー平等実現 へのガイドライン（後編） ◆ ◇

第2部 雇用政策チェックリスト

[前回](#)に続いて、今回は2003年のILO理事会で承認された「世界雇用戦略（Global Employment Agenda）に基づき、特に貧しい人々に配慮した開発政策の中心に雇用を据える取り組みの課題と対応策を探ります。

第2部では、世界雇用戦略の中で、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を支援する雇用戦略を実行するために策定された「ビジョン・ドキュメント」の5項目にわたるチェックリスト（経済政策、技能、企業の振興、労働市場政策、統治）に関するジェンダー対応策を考察しています。各項目はいくつかに細分化され、（1）各政策項目に関連した男女間の既存の構造的不平等とは何か、（2）これらの問題に取り組むための対応策、について取り上げています。

A. 需要サイドに影響する経済政策

A1 マクロ経済政策

★主要課題

マクロ経済政策の立案においては、男女間の不平等な力関係と、労働の性別役割分担が意識されていないため、ジェンダーに中立的でない政策が策定されることとなります。そして、ジェンダー不平等の構造的性格を考慮していないことが、マクロ経済政策において生産資源（土地、富、資本、情報、仕事、ネットワーク）の側面に本質的に切り込めない原因となっています。

さらに、マクロ経済政策が、モノを生産する仕事と女性特有の労働力の再生産という仕事との関連を考慮していないため、女性の仕事は家事、育児、高齢者介護など、無報酬で担われているケアに対する責任と収入を得る必要の両方に迫られ厳しくなっているのです。女性の無償労

働は、労働力の再生産という重要な役割にもかかわらず、経済的価値として考慮されておらず、国家経済計算にも含まれていません。

同時に、経済政策はジェンダー分析を殆ど行っていない貿易省、財務省などの主要な省で決定されているため、マクロ経済優先課題や貧困削減などに関わる政策対話に女性が係わることが少ないのです。また、多くの女性はインフォーマル経済で働くため、団結権や代表権がなく、優先政策課題を推進するための政策形成に女性の声が反映されない結果となります。

<ジェンダー対応戦略>

女性の有償労働と無償労働との関係を理解することが、政策立案への出発点になります。1993年のUNDP調査によると、女性の無償労働は世界のGDPの10～35%を占め、女性の無償労働を貨幣換算すると約11兆円に達します。日々労働力を再生産するのに必要な女性の仕事は、人的資源への投資であることから経済活動とみなされるべきです。

国内予算は、女性に恩恵をもたらす分野（道路、衛生、保健、清潔な水、教育、育児などのインフラ整備）に優先順位をつけ、投資が女性の恩恵となるようなジェンダー中立的な政策策定に重点をシフトする必要があります。

A 2 財政政策

★主要課題

財政政策は、経済成長維持のためのインフレ対策、民営化、財政支出削減などに力点を置いており、貧困削減は後回しとなっています。

税制面では、直接税は低所得者と女性に恩恵をもたらす傾向があります。付加価値税（VAT: Value Added Tax）つまり間接税によって基本財やサービスに対して所得の多寡に関係なく課税することは、特に貧困女性にマイナスの影響を及ぼしています。また、所得が低い配偶者に不利益となるような、所得税の構造によって、女性の労働意欲がそがれています。

<ジェンダー対応戦略>

適正な課税と所得移転は、女性に対する重要な再分配メカニズムです。予算配分の決定については、それを討議する公共の場を作るべきです。討議の場はあったとしても、女性は組織化された部門に代表がいないことや、予算配分において性別で異なる影響調査の分析がほとんど行われていないため、女性の声は届かないのです。

国家予算は、金融と財政目標といった狭い分野に焦点を置くだけでなく、ジェンダー平等予算を含めて開発目標を考慮する必要があります。「ジェンダー監査」は、どの集団が財政政策から恩恵を受け、どこに貧困層や不利益な立場におかれた人々に対する偏見があるかを解明するのに使用できる方法の一つです。

A 3 インフラを含む投資政策と投資環境

★主要課題

投資が増えることは喜ばしいことですが、その投資によって増加する女性の仕事の量と質には二律背反の関係があります。

女性の労働は、低賃金であることと組合活動に関与しない傾向から、特に海外からの直接投資（FDI: Foreign Direct Investment）にとって魅力的です。しかし、その投資によって変化する生産構造は、女性に大きな影響を与えます。産業構造の変化で生じる下請け業務や在宅労働は、女性をグローバル・バリューチェーン（開発、調達、生産、販売、サービスという世界規模の流れの中で、商品が付加価値を高めていく仕組み）の末端に置き、下請け業の複雑なネットワークは、賃金や労働条件に責任を持つ会社の特定を困難にします。

<ジェンダー対応戦略>

FDIを導入するための優遇措置を論じる場合、結社の自由、均等報酬及び非差別といった中核的労働基準と妥協してはなりません。国は、新しい生産構造に起因する雇用関係の変化を認識すべきであり、賃金、労働条件、社会的保護に誰が究極的に責任をもつのかを含め、投資に規制の枠組みを提供する必要があります。

A 4 貿易と地域統合

★主要課題

女性の就業は、製造業や貿易関係の産業に集中する傾向があります。しかし、技術が進歩するにつれて、労働の男女代替の潮流がみられることがあります。貿易自由化とグローバル競争は労働のインフォーマル化を増大させ、（とくにジェンダー平等に関する）労働基準を弱体化させることもあるのです。つまり、貿易自由化からは、女性が行得るものと失うものがあります。

<ジェンダー対応戦略>

政府と労使は、貿易による恩恵が女性に配分されることを確保するために、1) 組合交渉における女性のエンパワーメント強化、2) 最低限の保護と資格を確保する労働基準、3) 女性生産者の組織化、貿易からの恩恵確保、女性生産者の支援、などに取り組むべきです。

A 5 部門別政策：工業、サービス業、農業、環境産業

★主要課題

女性は農業やサービス部門に集中する傾向がありますが、土地、資金などの生産資源へのアクセスが制限されているため、生産性と産出高が伸びません。

<ジェンダー対応戦略>

生産資源への女性のアクセスを確保することで生産性と経済成長を促進する、という考えは、特に農業部門に当てはまります。農業部門における国の配慮は、女性が食料を提供する役割を担っていることを考慮すれば当然のことと言えます。

A 6 労働移動と移住

★主要課題

労働移動において、女性の役割は益々増えているのが現状です（一時的移住の約半分は女性）。低技能の女性は家事労働、娯楽、他の保護されていない分野に需要が多いことは知られていますが、技能のある移民女性でも、資格や経験とマッチしない職についています。

高所得諸国においては、移民は女性の労働力率を高めることに結びつきますが、先進国で途上国の女性がケアワークを担い、移民女性の子供

たちの世話は母国に残った女性を含む家族によって担われるという「グローバルなケアの連鎖」が起きているのです。

移民の送出国は、女性の失業問題を解決するために一時的な移民に依存している面があります。送金額は海外からの投資（FDI）額を上回り始め、外貨の大きな稼ぎ手となっています。送金と生産的投資との間に関連は殆ど見られません。ただ、女性は家族の福祉にお金を使う傾向があるといわれています（長期的には、人的資源への投資と考えられる）。

考慮されるべきは、頭脳流失と自国の地域社会への社会コストです。送出国にとっては、特に健康や教育といった伝統的に女性の職業だった分野で技能のある女性が減少している状況にあると言えます。

<ジェンダー対応戦略>

受け入れ国には、移動の自由を許し、保護されていない職業に対する労働法の保護や移民女性の組織化を奨励し、契約の強化、社会保障の資格付与、二国間協定の策定、及び安全かつ効率的な送金制度の利用、などを促進することが求められます。

送出国は、女性が移民とならざるをえない根源的理由に取り組むことが重要です。移民として出国するのは、貧困、労働市場での差別、女性の高失業、低技能と生産資源へアクセスする際の差別などがあるからです。送出国の政策には、移民の経験で得られたアイデア、技能、経験など、ジェンダーの関係を変える「社会的送金」とも言える事情を盛り込むべきでしょう。

同時に、送出国と受け入れ国による共同発展戦略では、受け入れ国が人権や労働基準と妥協することなしに労働市場のニーズに合わせるようにし、送出国は失業と貧困を解決する最後の手段として移民を利用することを避けなければなりません。これは、ミレニアム開発目標（MDGs）と貧困削減文書（PRSPs）との連携が目指すところです。ILOの「労働力移動に関する多国間枠組み」は、この点において規制へのガイダンスを提供しています。

A 7 成長の雇用強度

★主要課題

成長の雇用弾性値は多くの国で低下しつつあります。（成長の割には雇用が増えることなく生産性が向上していることを示す。） こうした状況下では、貧困者に配慮した雇用中心の成長戦略なくして、経済成長だけで雇用を創出するには十分ではありません。少女への教育投資、女性の増収に伴う家庭での交渉力向上、児童労働の減少、教育の充実、栄養改善や乳児死亡率の低減、多産の縮小、これらの要因1つ1つが、一人当たりの収入、将来の人的資本の開発と形成にプラスの影響を与えるのです。

経済成長は、雇用に焦点を当てれば当てるほど、貧困との闘いであることを世界は示しています。経済成長とジェンダーに配慮した雇用戦略の収斂は、貧困削減に不可欠な要素であると言えます。

<ジェンダー対応戦略>

経済成長だけではより多くの仕事を生み出さないとすれば、貧困層に配慮した政策や人材開発政策、生産資源へのアクセスの向上及び起業や

技能開発などを通じて、新たな所得と仕事の機会を模索しなければなりません。

雇用集約的な公共事業計画の拡大もその一つです。雇用集約的インフラ計画は、保健衛生、道路、灌漑システムの普及などで、女性に二重の配当をもたらす、無償のケア負担や生活時間の充実に繋がります。

B. 技能と就業可能性（エンプロイアビリティ）

B 1 訓練政策と制度

★主要課題

世界の非識字者の3分の2は女性が占めています。教育と技能開発におけるジェンダー格差は、現在と将来世代の生産性を低減させ人的資本形成を損ないます。

未だに性別による職業的な区分は根強く、女性の選択肢と所得機会は制限されています。また、女性は低技能、低賃金、低生産性のサービス業や伝統的に女性が優勢な分野に集中しています。

情報の欠如、家庭的責任による時間的制限、保育責任、ジェンダーにまつわる固定観念、文化的障壁などで訓練の機会が少ない女性は、さらに訓練カリキュラムに見る性別固定観念でふるいにかけられ、訓練支援後の支援も薄く、技能開発の利点を生かしきれていないと言えます。

<ジェンダー対応戦略>

女性の技能を向上させることは、国の人的資本を有効活用できるようにすることです。訓練に関しては、レベル、制度の強化、カリキュラム、トレーナーの訓練、訓練の場所と施設などにまで配慮する必要があります。アフーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）は技能訓練へのアクセスにおける男女格差を減らすために必要だと考えられます。訓練機関は女性のトレーナーを雇うこと、男性トレーナーがジェンダーに関する訓練を受けることなどを検討すべきです。

訓練後の支援では、雇用サービス、事業開発サービス機関（BDS：Business Development Service）、小口金融機関などと連携しながら、訓練の男女別達成度を測定する統計を充実させ、それら調査統計を政策形成につなげる必要があります。

B 2 技術革新

★主要課題

ジェンダーに見るデジタル格差－情報通信技術（ICT、Information and Communication Technology）へのアクセスと能力における格差－は特に農村地域や貧しい地域社会で顕著な現象です。ICT部門における女性の雇用が拡大している場合でも、その職種はテレマーケティングやコールセンターなど末端に位置するものに限定される傾向があり、多くの雇用をもたらす半面、低賃金、低ステータスで昇進の機会は殆どありません。

<ジェンダー対応戦略>

ICTを活用することで女性を労働市場に引き込むことができますが、それには、国が少女と女性の識字教育を促進する必要があります。公共職業サービス機関や訓練センターは、女性が集中している農村地域でICTへのアクセスを促進できる立場に置かれています。従って、情

報伝達は、女性の経済活動に対応したもの、例えば市場へのアクセスや作物育成の技術を学習するための重要な手段ともなるのです。

I C Tは他のメディアと接触できない女性にも触れる機会を拓き、伝統的分野において既存の知識に付加価値をつけ、女性の経済的孤立をなくす手段となる可能性を秘めています。

B 3 雇用サービスの発展と改革

労働市場情報システムへのアクセスに関しては、女性は男性より公共職業安定機関（PES : Public Employment Services）を好みません。調査によると、男性は女性より仕事の配分において公共職業安定機関から恩恵を受けています。

I L Oが行った「学業から仕事への移行調査」によると、若年層は職探しに情報ネットワークに頼るものの、多くの場合、若い女性はそのようなネットワークにアクセスせず、どの集団の失業率も高率になっています。

<ジェンダー対応戦略>

公共職業安定機関（P E S）は、労働市場の需給マッチングに主要な役割を果たすだけでなく、差別的慣行をなくし、労働市場での社会正義、公正、多様性を確保します。P E Sスタッフを訓練し、女性の顧客により質の高いサービスを確保し、ジェンダーに配慮した影響指標を開発することが鍵となります。

I L Oの181号条約（民間職業仲介事業所）は、民間職業仲介事業所の監督と規制に関するガイダンスを提供しています。< /p>

B 4 訓練と雇用機会へのアクセスの改善

★主要課題

年齢の両端にある女性、つまり高失業と社会的保護が欠如している若い女性と、年齢による雇用差別と貧困に直面する老齢期の女性に注目すべきです。

教育の性別による差別は幼年期から始まり、人生の選択肢、雇用機会を制限し、それが次世代に引き継がれます。性差別は他の形態の差別（能力、民族性、階級、年齢）と結合し、労働市場で幾重もの不利益となって蓄積されていくのです。

<ジェンダー対応戦略>

若年雇用促進策は機会均等を基本とし、若い女性への差別撤廃に根ざすべきです。その際、政策立案者は女性が人種、階級、障害など脆弱さのレベルが異なる集団に属していることを認識すべきです。ジェンダーの主流化とアフーマティブ・アクションは、不利益な労働者の異なる集団に対して適切な措置でしょう。

C. 企業の振興

C 1 ビジネス環境の整備

★ 主要課題

小規模企業を運営する女性は、需要より供給を重視しがちです。市場が飽和状態であること、経営する業種の範囲が狭いこと（食料販売、美

容などの女性型起業に集中)、技能開発・訓練へのアクセスに欠けていることなどで事業に失敗する率が高くなっています。

労働代替の問題もあります。母親が事業を始めると、少女が母親の家事責任を担い学校に行けなくなることが指摘されています。

<ジェンダー対応戦略>

生産性を上げるために、訓練、技能開発、資金、土地、情報、技術、社会的ネットワークなどの生産的資源へのアクセスを困難にしている法律、政策、制度の見直しと、ジェンダーに特化した行動への配慮の双方からのアプローチを通じて取り組む必要があります。

C2 小口金融（マイクロファイナンス）サービスへのアクセス

★主要課題

小口金融サービスへのアクセスは、全ての人にとって可能というわけではありません。低所得者はニーズに見合う担保やサービスがないため、排除されるのです。これらは、特に土地や財産を持たない女性に関して言えます。

小口金融は、低所得者層を金融サービスにアクセスさせるための重要な要素ですが、他方で、小口金融の利用によって顧客をインフォーマル経済に甘んじさせることで、フォーマル経済への移行を阻害する可能性もあります。

小口金融機関は、特に顧客が受ける融資をめぐる統制の問題に取り組む必要もあります。女性の名義で融資が行われる場合、その夫が非生産的な目的で使用し、妻に負債を残すかもしれないのです。

<ジェンダー対応戦略>

金融へのアクセスは、女性と男性双方にとって、消費を円滑化し所得創出への資金を提供するために不可欠です。資金は、夫に渡すより、妻が資金や資金のリターンを支配している時に力を発揮すると言われます。

女性は高い返済率をもつことも証明されています。この点では、柔軟な返済スケジュールを設定することも重要です。

小口金融は中心的存在でなく貧困削減戦略の一つの要素であるべきです。小口金融は、雇用中心の経済政策に対する国の責任転換の手段とならぬようにしなければなりません。

C3 バリューチェーンの改善とクラスター

★主要課題

女性はグローバル・バリューチェーンの最下層に集中しがちです。賃金と労働条件に責任をもつ主たる企業は、下請けの複雑なチェーンの中に隠れ、女性の交渉力は低下していく傾向があります。

<ジェンダー対応戦略>

バリューチェーン分析とジェンダー分析は、女性が供給網のどこに位置するかを特定し、彼らの地位を向上させる機会がどこにあるかを特定するために統合して行っていく分析です。

ILOの177号条約は、在宅労働者の最低基準に関するガイダンスを提供しています。< /p>

C 4 地域の経済発展 (LED : Local Economic Development)

★主要課題

LEDの目的は、地方の経済力を構築し、経済的展望を改善し、すべての人の生活の質を向上させることにあります。政府、企業、NGOが経済成長と雇用創出のより良い状況を築くために、共同で進めるプロセスであると言えます。

しかし、そのプロセスが伝統的地域社会の価値観に阻まれるとしたら、LEDは女性のエンパワーメントに必ずしも寄与しません。LEDへのアプローチには、地域の経済主体（アクター）やステークホルダー（企業と何らかの利害関係を有する主体のこと）同士の対話が重要ですが、そこに女性は代表されていません。

<ジェンダー対応戦略>

LEDプロセスの各段階で、女性への影響調査を監視するために、ジェンダーに配慮した指標を作るべきです。利害関係者同士の対話に女性が参加すべきですし、LEDの促進と並行して、労働基準、ジェンダー平等の施策を提供すべきでしょう。

地域に社会的文化的制約がある場合、女性を対象に個別のワークショップを開き、女性の経済的ニーズや問題点、法的権利や資格、自らの組織開発に対する考えを語らせることが考えられます。

C 5 良好な職場慣行の促進

★主要課題

女性は、セクシュアル・ハラスメント、採用、訓練、昇進などで間接差別を受ける可能性があります。幹部の地位に就く可能性は少なく、不十分な産前産後休暇や保育施設は、女性の労働力率の上昇に直結していません。

<ジェンダー対応戦略>

家族に配慮した政策は、生産性と仕事への忠誠心を高め、欠勤を減らすことになると認識すべきです。それには、多様性、人材の質を向上させる雇用機会均等政策（EEO : Equal Employment Opportunity）を、採用、昇進、訓練の面で採用すべきです。特に、産前産後休暇と保育取り決めは女性の仕事継続にとって重要です。

良好な職場慣行の促進には以下のことが考えられます。

- ・ 国の政策と規制的枠組みが果たす役割（労働規範、機会均等、雇用政策と反差別法制、同一賃金法、アフーマティブ・アクション、母性保護と両親休暇、健康安全策、非正規雇用者の権利）
- ・ 制度的方策（労働監督、機会均等・反差別委員会、ジェンダー中立的な職務評価、保育育児政策、税制優遇措置、公的調達政策）
- ・ 使用者の役割（労働時間、柔軟な仕事のパターン、パートタイム労働、職場環境へのガイドライン・チェックリスト、団体交渉）

C 6 企業と起業家のターゲット集団

★主要課題

起業は、多くの女性にとって未踏の分野です。女性の持つ創造性、革新性は、それらを引き出す環境が整えば開花できると考えられます。しかし、多くがインフラの未整備と貧弱な事業環境に留まるため、適切な政策支援が必要です。

<ジェンダー対応戦略>

女性には、地域における市場の実現可能性、技能及びサービスの需要分析についての特別な訓練が必要です。

企業に関しては、その行動指針がジェンダー平等促進への重要な道筋をつけます。使用者組織間での意識啓発が女性の採用差別を克服するために必要です。三者協議や労使対話を通じ、女性を採用する際に生じる短期コスト（母性保護）に取り組むことが鍵となります。

D. 労働市場制度と政策

D 1 賃金を含む制度と政策

★主要課題

労働市場制度については、労働市場の硬直性と雇用保護を巡る国際的論議の真っ直中にあります。これまでのところ、雇用保護法、失業給付、労働組合と団体交渉が、不完全な市場の機能を円滑化させ効率を高める結果になるとされています。そして、男女の賃金格差は、差別の最も永続した形態であり、どの国でも共通の課題です。

<ジェンダー対応戦略>

産前産後休暇の充実、パートとフルタイムの相互転換など、新しい形態の権利の採用によって女性の労働力率を上げることができます。

すべての国に対して同一価値労働の仕事に対し同一賃金が義務づけられています。この目標を達成した国はありません。ILOの100号条約は単に法的救済だけでなく、均等報酬に対する多様で柔軟な戦略を提供しています。最低賃金制度は、賃金の目安を提供することになることから、女性に役立つ措置です。

D 2 労働市場調整政策とプログラム

★主要課題

女性の雇用は増えていますが、その量は質に見合っていないのが現状です。労働市場における柔軟性は、臨時契約、社会的保護の欠如などを生むため、それらが是正されない限り、女性にはマイナスの面が生じています。

D 3 消極的、積極的労働市場政策

★主要課題

多くの国で、女性の失業率は男性の失業率より高くなっています。その裏には女性の就業意欲喪失やワーキング・プアが存在があります。女性は失業中であるというより「活動していない」とみなされ、職業訓練や職業紹介を通じて失業者の雇用可能性を拡大し、労働の需給格差を埋めようとする積極的労働市場政策（失業者への社会保障給付に裏付けされた労働者の技能向上策）の対象となっていないのです。そのため、女性は転職に必要な就業能力スキルを持ちにくく、就職で正式な支援をみつけにくいのです。

消極的労働市場政策とは、主に失業者の所得保障を目的としています。

<ジェンダー対応戦略>

積極的労働政策は、繊維業や衣料産業など、女性が多くを占める部門で特に必要でしょう。

D 4 雇用サービス

★主要課題

性別による労働の分離は、労働市場が効果的に機能する障害の一つとなっています。ILOの「学業から仕事への移行調査」では若い男女は公共職業安定機関（PES: Public Employment Services）より非公式なチャンネルで職探しをしており、PESは若い女性に届いていません。

<ジェンダー対応戦略>

労働市場におけるPESは、労働市場の需給マッチに重要な役割を果たします。同時に、差別慣行を撤廃し、社会正義、公正、労働市場の多様性を促進する役割も果たせると考えられ、スクール・カウンセリングと連携することで教育機関とも連携できるものです。また、PESは、同一賃金労働同一報酬で男女を雇えるように、ジェンダー中立的な職務評価の実行を通じて男女間の賃金格差を縮小できるとも言われています。

D 5 労使関係

★主要課題

労使関係には 1) 男性が大半を占める産業がほとんど 2) 労使関係の中にジェンダーを取り込む重要性への認識度が低い 3) プロセスより制度や構造に焦点が当たっている 4) いかに関係が労使関係に影響するかを分析していない、などの問題が指摘されています。組合幹部に女性が少ないことや、団体交渉チーム、セミナー参加者は男性がほとんどであること、労使交渉に必要なスキルを女性は訓練を通じて身につけていないことなどが背景にあります。

<ジェンダー対応戦略>

多くの組合は女性委員会を設置してきましたが、組合や使用者グループ内の交渉チーム、会合、訓練などで、女性がもっとリーダーシップをとれるようにするべきでしょう。団体交渉は男女平等を知らしめる手段でもあるのです。

E. 統治、エンパワーメント、組織資本

E 1 代表性、参加と提唱

★主要課題

女性は孤立し組織されていない分野に集中しているため、組合を結成することから遠ざけられています。

<ジェンダー対応戦略>

社会における良い統治とは、社会の中の異なる集団が利害関係やニーズを競うものだと認識することです。よき統治は、公的問題の透明性、情報へのアクセス、公的・民間における説明責任、報道の自由、結社と表現の自由、公共機関への参加、法のルール、人権と労働権の原則に基づく法律制定を必要とします。

ジェンダー平等に関する良き統治とは、1) 機会均等政策 2) アーマティブ・アクション 3) 同一価値労働同一賃金 4) 男女による保育の分担が挙げられます。

E 2 結社の自由と団体交渉

★主要課題

組合や使用者組織の中で女性幹部は少なく、女性は団体交渉の訓練もほとんど受けていません。女性の組織化の欠如が団体交渉の妨げとなっています。

<ジェンダー対応戦略>

団体交渉は、仕事におけるジェンダー平等を確保する主要な手段ですが、脆弱な職業であっても女性が組織化することで変革への力になれる可能性があります。SEWA（女性自営者協会）、SEWU（Self-Employed Women's Union、自営業女性組合）、HomeNet、Streetnet（インフォーマル経済の労働者組織。Streetnetは露天商と行商人を組織する国際的な連合体）などがその例です。

E 3 制度の構築

★主要課題

正確な情報とジェンダー別に統計化されたデータの欠如が、ジェンダー分析の妨げとなっています。

<ジェンダー対応戦略>

良き統治機構を構築することで、競合する異なる利害関係のニーズを特定し、変革への交渉力の相違を克服し、法的権利を行使できるようになります。さらに、良き統治機関において、ジェンダーに配慮した指標を確保することが、女性の権利を確保する上で不可欠となります。女性の参加が30%に達すると制度変更に影響すると言われています。

E 4 社会対話

★主要課題

労使対話に女性の代表が少ないことが挙げられます。

<ジェンダー対応戦略>

男女を含めた労使対話が鍵となります。



以上がガイドラインの概略ですが、それに続いて「政策ブリーフ」があります。最後に、この「政策ブリーフ」から、災害への危機対応と生活再建に関する例を付け加えておきます。

女性は災害等の危機時及び災害復興期において多大な役割を果たすことが多く、極限状態において復興のエンジンとなり、柔軟性と力量を発揮する「最後のセーフティネット」となりえます。例えば、再建計画に男女を包摂した例として、男女の職業分離を崩壊させたりベリアの道路工事が挙げられます。危機後に経済に資金を投入するのは、雇用集約的の仕事を通じて強力な復興への手段となることから、リベリアの紛争後においては道路建設が主要優先課題となりました。その課題を実行した結果、短期的に21,000の仕事を創出し、男女に同額の報酬が支払われたのです。その後女性の中には幹部職に昇進した人もいました。危機は、ジ

エンダーへの役割を強く認識させ、それまでのステレオタイプな考えを変える機会になったのです。



2回にわたり紹介した「雇用政策におけるジェンダー平等実現へのガイドライン」は、ILOの「世界雇用戦略」を基にしたチェックリストで、途上国向けの内容が多く含まれています。ILOでは国際労働基準を、条約、勧告、行動指針、ガイドラインなどの形で示しています。途上国を含む加盟国は、これらの国際労働基準を批准・実行・尊重し、「労働条件の改善を通じて社会正義を実現する」というILOの目標達成に向けて努力することが求められます。

そこで必要なのは民主的統治ですが、市民の半分を占める女性の参加なくして民主的統治は成り立ちません。「政策ブリーフ」では、危機対応における女性の役割についても触れられています。これに関連して、紛争解決後のアフリカのルワンダの例を挙げてみます。ルワンダでは、国会議員（下院）に占める女性の割合で186か国中、北欧のスウェーデンを抜き1位（56.3%、2010年IPU調査）となり、その背景には、議員や候補者の一定比率を女性とするクォータ制度の導入があります。1994年、民族対立による大量虐殺という紛争の危機を経験した後、同国では憲法で女性議員比率を30%以上と規定したのです。

これは、日本の「第3次男女共同参画基本計画の策定に向けた中間整理案報告」の中で、女性国会議員の候補者比率にクォータ制の導入が提言されたことと無縁ではありません。グローバル化によって世界はネットワークで繋がる傾向にあります。途上国でも先進国でも、それぞれの社会、政治、経済、価値観に基づき、連携し合うネットワーク型の社会が誕生しつつあるのです。

各国は、女性の持つ潜在力を引き出し、女性自らが経済社会に参加することによって、社会にふさわしい男女平等の在り方を構築していく方法を模索しています。日本においては、「働けずにいる人」に働ける環境を整備するとともに、「働く人」にジェンダー中立的な制度を提供し評価していくことが求められています。そうした日本の経験が途上国のみならず先進国においても役に立つことを期待したいものです。

最終更新日：2011年2月25日 作成者：Y0 責任者：SH

ILO駐日事務所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国連大学本部ビル8階
Tel: +81.3.5467.2701 Fax: +81.3.5467.2700 E-mail: ilo-tokyo@ilotokyo.jp

ILO駐日事務所 | [トップ](#) | [ホーム](#) | [国際労働機関\(ILO\)とは](#) | [最新情報](#) | [ILOと日本](#) |
| [出版物・資料室](#) | [メールマガジン](#) | [会議・行事予定](#) | [求人情報](#) | [サイトマップ](#) |

International Labour Organization (ILO): [Contact us](#) | [Site map](#) |

[Copyright and Permissions](#) 1996-2010 International Labour Organization (ILO) - [Disclaimer](#)