

BPW Newsletter JAPAN

Official Newsletter of National Federation of Business and Professional Women's Clubs of JAPAN



2024. 1. 22

Vol.122

CONTENTS

■ 巻頭メッセージ

2024年 年頭にあたって

日本 BPW 連合会理事長

名取はにわ

■ 2023年7～12月活動報告

・EPD 全国会議およびEPD アピール

・GGGIイベント(共催:和歌山クラブ)

・IFBPWアジア・太平洋地域会議

・西日本ブロック研究会(担当:香川クラブ)

・NWEC男女共同参画推進フォーラム参加

■ IFBPW情報

■ CSW68(国連女性の地位委員会)

■ 2024年の連合会活動予定

訃報

1月19日、東京クラブ名誉会長の安陪陽子さんが逝去されました。年末年始もお元気にお過ごしでしたが、15日に肺炎で入院し、94歳の生涯現役の人生を終えられました。安陪さんのご冥福をお祈りします。合掌。

日本BPW連合会ニュースレター

発行人: 名取はにわ

編集: 広報委員会

認定 NPO 法人日本 BPW 連合会

〒151-0053 東京都渋谷区代々木

2-21-11 婦選会館 303

TEL.03-5304-7874

FAX.03-5304-7876

E-mail: office@bpw-japan.jp

ホームページ:

<https://www.bpw-japan.jp/>

フェイスブック:

<https://www.facebook.com/bpwjapan>

インスタグラム:

https://instagram.com/bpw_japan

2024年 年頭にあたって

認定NPO法人日本BPW連合会理事長

名取 はにわ

元日に能登半島大地震が発生しました。幸い会員に被害は出ませんでした。被災された方々に、心からお見舞い申し上げます。

昨年2023年は、日本BPW連合会にとりまして重要な出来事が続きました。

まずは男女間賃金格差の解消に向けて重要な1歩。

2022年7月8日女性活躍推進法の省令が改正され、常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差(正規・非正規別)を把握し公表することとなりました。続いて2023年1月、開示府令の改正により、有価証券報告書の記載事項に男女別賃金を含む男女間格差の情報開示が義務付けられました。これにより、官民における男女間賃金格差が、「見える化」してきました。

政府による男女間賃金格差の開示の義務付けが、男女間賃金格差の縮小につながることを期待しています。

さらに、クラウディア・ゴールディン博士が2023年ノーベル経済学賞を授与されました。博士は過去200年のデータから男女間賃金格差の原因を解明。

ちなみに2023年の日本のイコール・ペイ・デイは4月28日。初めて4月になりました。

次にNPO法人の「認定」更新。

2023年3月8日、「国際女性デー」に、東京都から認定資格が更新されました。これから5年間、寄附金は、引き続き税制上の控除を受けることができます。

この許可に先立ち、東京都から厳正な審査が行われ、私、藤田典子専務理事、佐藤道子会計担当等が対応しました。その際、佐藤会計担当が長年作成してきた精緻な会計関係書類と私たちの「会報」を、高く評価していただきました。今回の更新は、藤田ひろみ監事が最初の認定時から指導してくださった賜物でもあります。

3つ目は国連経済社会理事会(ECOSOC)の特殊協議資格取得。

私たちは2021年度からECOSOCの協議資格取得に向けて様々な努力をしてきました。

ニノ宮寛子前ヤング委員長をリーダーとするプロジェクトチームを立ち上げ、総力を挙げて取り組んできました。その努力が実を結び、2023年7月25日ECOSOCの「特殊協議資格」が与えられました。

これにより、国連施設を利用できるほか、ECOSOCの機能委員会(CSW(女性の地位委員会)もその1つ)を傍聴し、提言すること等ができます。

また、CSWインターン派遣事業に当たり、長年の懸案だった国連本部入場パスも、自前で確保することができます。

協議資格の取得は、平松昌子前理事長の悲願でした。12月17日に開催した「お祝い会」で、出席者の皆様から平松さんの思い出を沢山伺うことができました。

CSWインターン事業については、フィッシュファミリー財団の「平松昌子メモリアル基金」(2023年から3年時限)により、インターンたちがパラレルイベントを開催しています。

皆様、昨年の成果を踏まえて、更なる飛躍に向けて共に行動しましょう! 龍のように!



EPD イコール・ペイ・デイ全国会議

2023年9月18日(月・祝) 会場:婦選会館ホール+Zoom
「賃金の男女格差解消に向けて
～「昭和モデル」から「令和モデル」へ～

2023年9月18日
 EPD全国会議

**第1部：政策説明****「賃金の男女格差解消に向けて**

～昭和時代の想定は通用しない～情報公表について」

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長

安藤英樹氏

世界で見た日本の女性活躍？：2023年のジェンダー・ギャップ指数（GGGI）は、日本は146か国中125位。特に「政治」138位と「経済」123位が低い。

統計データで見る男女賃金格差の現状：○男女賃金格差は長期的には縮小傾向にある。○男女賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。G7諸国と日本の男女賃金格差を比べると約10～15ポイント日本の男女賃金格差が大きくなっている。男女間賃金格差の要素を分析すると、役職と勤続年数において、女性の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準は、役職において9.7、勤続年数で3.7、合計して13.4ポイント改善することから、役職と勤続年数に注目すればG7諸国に近づくと言える。また、役職別男女賃金格差では、男性100に対し同じ部長職で女性は87.7、課長職で87.8と役職が同じでも女性の賃金が男性より低い実態がある。

男女賃金格差の背景：○女性の管理職割合は長期的には上昇傾向だが国際的にみると依然その水準は低い。○女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりまだ短い。○女性の年齢階級別就業率は正規の職員・従業員では25～29歳がピークとなるL字型であり、これを解消していくことが政策課題。

女性活躍推進法に基づく男女賃金差異の公表～現状と今後～：○女性活躍推進法の改正（令和4年7月8日改正）により301人以上の企業は、3項目（「男女の賃金の差異」は必須、「機会提供」8項目から1項目選択、「両立」7項目から1項目選択）の開示が義務化された。101人以上300人までの企業は、1項目（「男女の賃金

の差異」を含む16項目から選定）の開示が義務化。就職活動学生は「女性の活躍推進データベース」を是非参考にしてほしい。2023年6月末時点で公表している5,306社の男女の賃金の差異は、正規労働者が74.9%、非正規労働者が78.4%。今後、男女間の賃金差異の開示について、労働者101人から300人までの事業主に対する開示義務化の可否について検討していく。

第2部：講演**「男女賃金差の開示を格差縮小に繋げるために」**

早稲田大学政治経済学術院政治経済学部教授

大湾秀雄氏

男女の賃金の単純平均で格差を計ることの問題点：単純平均は国際比較、歴史的変遷を見るためには良いが、企業毎に詳細に見ないと、意味のある企業間の比較ができない。OECDの10か国程度が従業員への男女賃金格差等の報告を義務づけている。

男女賃金格差の主因：①長時間労働プレミアム＋性別役割分業である。日本では、長時間労働が必要な仕事に男性が就き、柔軟な働き方ができる仕事に女性が就くため、性別職域分離が進む。長時間労働プレミアムが、チャイルドペナルティを生む。日本は出産の2年前から賃金が下がりはじめ出産で一気に下がり回復しない傾向がある。家計と企業の行動を同時に変える必要がある。②ジェンダーバイアスである。能力が同じであっても、性別がちがうというだけで異なる評価、異なる処遇を与えてしまう傾向がある。過去の事実をもとに将来の予想を立て、女性は離職率が高いと思い込み男性を優遇する、ミスをする「やはり女性はダメだ」と思い込む等。業務配置も大きな注文を取れる客は過去のデータに基づき男性に任せる等、差別の再生産が起こる。女性は昇進につながらない仕事（他人の世話など）を依頼される。

男女格差を解消する4つのアプローチ：①組織的責任を明確にする。社長直下にD&I推進室を置き、社長に説明責任を課す。②性別職域分離やチャイルドペナルティを解消するための人事制度改革を実行する。③ジェンダーバイアスに関する理解を広げる研修および管理職へのフィードバック。但し、従来型のダイバーシティの研修、例えばバイアスを持っているかどうかのチェックテストやこういう行動をとると訴訟になるというような研修は効果がないことが立証されている。④情報ネットワークの男女格差縮小を図る施策。

男女賃金格差の開示に合わせて関連するKPI（Key Performance Indicator）を整備する：全体の進捗を測るKPIとして女性管理職比率、女性管理職予備軍比率、特に、経営人材プールにおける女性比率が重要。

KPIを可視化することの重要性：経営陣のコミットメントを引き出す。部門ごとのKPIを部門長の評価に使う、改善しなければ経営陣の責任・ステイクホルダーがKPIをモニタリングできるように。人的資本情報開示に

KPIを入れてチェックする、PDCAサイクルを回す。

遅い昇進は女性登用をはばむ：従来は、社内調整力など企業特殊的人資本への投資に蓄積があったが、女性が昇進前に出産期を迎えると管理職に必要な経験を積めなかった。現在はデジタル技術で情報収集、情報共有が容易であるし、コミュニケーション力、デジタルスキルの重要性が高まっている。S商社では独身の間に男性より早く女性に海外勤務を経験させており帰国後出産をした例もある。

働きがいを高める：社内公募制などの活用で個人と仕事のマッチング効率を高める、ジョブ型雇用を進め、人材データベースの整備を通じ、個人の経験やスキルを可視化する等により、男女賃金格差縮小に繋げる。

まとめ：○単純平均で男女賃金差をみるのではなく、基本属性を統制し比較可能な格差指標で評価を行うべき。○男女格差解消のためには、組織的責任の明確化、人事制度改革、管理職の意識改革、メンター制度などの草の根の女性活躍支援、KPIを用いた改善のモニタリング、政治や民間企業リーダーの長期的コミットメントが必要。

第3部：問題提起、質疑応答とアピール採択

「第3号被保険者制度について」

税理士・日本BPW連合会監事・福岡クラブ会員

藤田ひろみ

年金の仕組み、第3号被保険者制度、企業側の問題と本人負担、諸外国における配偶者控除の取り扱いにつ

いて、図表を用いて制度の経緯、問題点、諸外国の状況について説明し、最後に提言をまとめた。

①様々な問題をふまえ、第3号被保険者制度は撤廃すべきであり、現在の第3号被保険者は、原則的に社会保険に加入（第2号被保険者）すべきである。②社会保険制度を支えているのは、国民と企業であるので、企業側にも理解を求める。③制度の変更に伴う国民側、企業側の負担増については、段階的な変更と一定の財政を投入する。数年の痛みは伴うが、女性の自己選択の実現と、女性が働くことにより経済の活性化と年金財政の改善を図ることができる。④保険料を払うことが困難な人は、猶予、免除などの制度を設ける。（現在の国民年金制度と同様）

以上、政策説明、講演、問題提起を踏まえ、質疑応答を経て全国会議のアピールが採択された。

Equal Pay Day (イコール・ペイ・デイ:EPD) アピール 2023年9月18日 EPD全国会議
2023年のEPDは4月28日（一般労働者）。男性が1年間に得る賃金を、女性は翌年の4月28日まで働かないと得られない。

1 男女の賃金格差は人権問題であることを認識しよう!
*男女の賃金格差は、構造的なジェンダー差別の結果である。
*同一価値労働・同一賃金の実現を目指そう。

2 男女の賃金格差の開示を男女格差解消につなげよう!
*開示された賃金格差の要因は、企業・職種ごとに様々である。その要因を各組織で明確にしよう。
*男女賃金格差の開示に合わせて関連するKPI*を整備し、可視化しよう。*Key Performance Indicator

3 昭和モデルは、もはや通用しない!
*賃金格差の要因とされる第3号被保険者制度の廃止を求めよう。
*人事制度の改善を続けるとともに、長時間労働をなくそう。
*あらゆる場でジェンダーバイアスをなくし、男女問わず育児・介護を担える社会をつくらう。

4 格差解消に向け協力を!
*格差を「見える化」するEPDを広くアピールしよう。
*行政（中央・地方）に積極的な協力を求めよう。
*経済界・機関投資家・マスコミ・NGO等に「理解と協力と行動を!」と呼びかけよう。



『GGGI 125位（過去最低）から抜け出すために何ができるか』

2023年10月21日（土）14:00～16:00

会場：和歌山県男女共同参画センター＋オンライン

◇日本BPW連合会・BPW和歌山クラブ共催

「プログラム」

- 1 開会挨拶 中西葉子 BPW和歌山クラブ会長
- 2 活動報告 齋藤京子 日本BPW連合会企画委員長
- 3 国連経済社会理事会の特殊協議資格取得について 布柴靖枝 日本BPW連合会副理事長
- 4 講演 名取はにわ 日本BPW連合会理事長
- 5 質疑応答
- 6 行動宣言
- 7 閉会挨拶 田代早苗 日本BPW連合会副理事長

■講演の概要

『GGGI 125位（過去最低）から抜け出すために何ができるか』

講師：日本BPW連合会理事長 名取はにわ

豊富な知見と詳細な関連データに基づき、SDGsの位置づけを説明、GGGIを教育・政治・健康・経済の4分野別に分析し、問題点の指摘と改善方向を話した。最後

に「どうする日本BPW連合会」と呼びかけた。

その上で、今年2023年5月27日の『長崎宣言』及び9月18日のEPD全国会議で採択された『Equal Pay Dayアピール』の内容を皆で再確認した。講演概要は以下の通り。

[SDGs]

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された「2030年までに、持続可能で、よりよい世界を目指す国際目標」。17のゴールと169のターゲットがあり、第5目標のジェンダー平等は、残り全ての16目標に関わりを持つ。ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。と述べられた。

[日本のジェンダー平等の現状]

2023年日本のGGGIは過去最低125位（146か国中）。GGGI（ジェンダーギャップ指数）とは、男性と女性の格差の指数で、2006年から毎年、世界経済フォーラムが公表している。その真意は、男女格差の解消が世界経済の発展につながるとして、格差解消に役立てるため、国別・地域別あるいは年代の変化を提供することし、GGGIの算定根拠は、経済・政治・教育・健康維持の4項目とした。

【教育】 47位/146か国中

2022年は、高等教育のデータが反映されなかったため1位だったが、2023年は反映されたため、47位と順位を大きく下げた。

日本の高等教育（大学・大学院）の男女比率は、105位/146か国と著しく低い。今回和歌山県の男女別大学進学率（令和2年）を調べてみたところ、男性が47.7%、女性が46.8%で、全国の男性57.7%、女性50.9%に比べて低くなっている。日本国内の地域差という問題もある。女性学士・修士・博士を採用しない企業がある状況では、女性がすーっと消える地域となる。これを改善するためには、産学官共同で取り組む必要がある。更に、専攻分野も偏っている。2019年のデータだが、OECDの36か国中日本は、STEM（科学・技術・工学・数学）分野の進学率が最低であり、OECDの担当者が「日本の女子生徒は科学に関する知識やスキルを持っているのに、科学分野を志望する人は少ない。女性科学者に会ったり、親が進学を支援するなどして科学分野を進路に選べるようにする必要がある。」と指摘しているのは、全くその通りである。ちなみに、中学校の教員の数学と理科の担当は圧倒的に男性教員の方が多く、国語と英語は圧倒的に女性教員が多い。女子生徒の専攻分野も教師の影響を受けている。管理職の割合をみると、中学校及び高校の校長に占める女性の割合は1割未満であり、「校長先生は男の仕事」というイメージが生徒に刷り込まれている。日本の国立大学法人は82大学あるが、女性が学長の国立大学は4大学で5%に過ぎない。旧帝国大学にはこれまでの歴史上、女性の学長はゼロである。

以上みてきたように、教育の分野では、◎日本の女性は学歴が低い→GGGIに反映（105位/146か国中）、◎専攻分野が偏っている→女性が活躍する場が狭い、◎人材を育てていないから、政策・方針決定の場に女性が少ない、◎日本の女性は学歴が低いので、実力はあっても、世界では活躍できない、という本当にもったいない状況にある。

【政治】 138位/146か国中

諸外国の国会議員に占める女性の割合は、この30年で大幅に上昇したが、日本は国会議員（衆議院議員）に占める女性の割合は9.7%であり、国際的にみても非常に低い水準。IPU（列国議会同盟）193か国中、日本は166位。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年5月23日公布施行、法律第28号）により、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことになり、2019年統一地方選挙で女性首長及び議員が増加した。しかし、2021年衆議院選挙では女性議員は9.9%から9.7%へと減少した。

統一地方選挙における候補者、当選者に占める女性の割合の推移をみると、候補者、当選者とも増加傾向

にある。これを和歌山県議会議員で見ると、42人中女性は3人で、7.1%に過ぎない。県民に占める女性の割合が52.9%であるにもかかわらず、県議会の女性の割合が著しく低い状況にある。

和歌山市議会の男女比率をみると、38人中女性が10人で、割合は26.3%である。

このように人口の半分は女性であるにもかかわらず、身近なところに女性政治家がいないというのが現状である。この状況を変えていくためには、◎まずは市町村議会からクオータ制を政治分野に取り入れること、◎政党助成金の傾斜配分、◎複数投票制度の導入の3点を強く求めたい。

【健康】 59位/146か国中

健康における格差をみる指標は、男女の出生率が1位で、平均（健康）寿命が69位である。日本の女性の平均寿命は87.71歳、男性は81.56歳（2020年簡易生命表）。しかし、女性の健康寿命と平均寿命との差が大きいことが問題である。実はとても問題だと思っているのが、性差医学医療（Gender and Sex Specific [Sensitive] Medicine）についてである。「性差に基づいた医学」のことで、医学における「性差」の視点の必要性を訴える。同じ疾患でもライフステージ（内分泌環境の違い）により、病態・治療法が異なることがある。特に女性には顕著であるが、治験、臨床研究において女性（特に妊娠可能年齢で）のデータが少なく、新型コロナウイルスの場合でも同様で、多くの問題が見過ごされてきた状況がある。この点を注視していかなければならない。

【経済】 123位/146か国中

経済分野の4つの指標をみると、労働力比率は81位（昨年83位）、賃金格差は75位（同76位）、所得格差は100位（同100位）、管理職比率は133位（同130位）。

労働力比率は81位なので、世界の中で見ても日本の女性は働いている！と言える。いわゆるサラリーマンの夫と無業の主婦の世帯は減少を続け、2021年に23.1%となった。しかし、共働き世帯（妻が64歳以下）が増加しているもののその内訳はパートで働く女性が増えており、フルタイムで働く女性は横ばいとなっている。

次に、日本の就業者に占める女性の割合は、2022年は45.0%であり、諸外国と比較して大きな差はない。一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国ではおおむね30%以上となっているが、日本は12.9%と、諸外国に比べ低い水準となっている。国家公務員の上級管理職は、カナダ、英国などが40%程度に対し日本は4.2%、中級管理職もほぼ同様の状況である。最近、上場企業の役員に占める女性の割合は増加傾向にあるが、社外役員が多い状況。各種メディアにおける女性の割合も低く、メディアは男性社会と言える。

これらの背景には、男性の家事参加度の低さがある。少し古いデータだがあまりにも衝撃的だったので紹介

したい。「フルタイムの妻の夫の7人に1人（13.7%）は家事を全くしない。夫の3人に1人（33.3%）は家事の1割以下を負担」（全国家庭動向調査2014年8月国立社会保障・人口研究所）

賃金格差を見ると、同じ学歴で同じ教育を受けてきたのに年収に大きな格差があり、年齢が上がるにつれ格差が拡大する。

男女の賃金格差の原因は、勤続年数の差と役職と言われるが、これらを平等にしても賃金格差が残る。この状況が意味するのは、◎女性の声が反映されない、◎決定に多様性が確保されない→日本の経済の問題、◎決定されたものがぜい弱等があげられる。

女性活躍推進法が2016年4月1日完全施行され、一部改正が2019年6月5日公布された。2022年4月からは、事業主行動計画の策定・公表義務が101人超の民間事業主にまで拡大された。

以上をまとめると、◎女性は3割が第1子出産で仕事をやめる、◎大きな男女賃金格差（学歴が同じでも、家庭内でも）、◎正規・非正規賃金格差、◎女性の貧困化、社会の貧困化であり、この状況が意味するものは、女性は非正規労働＋労働時間半分、賃金は4分の1＝女性の貧困（母子家庭、高齢女性）で、まさに『どうする 日本BPW連合会』

そこで、今年2023年5月27日の『長崎宣言』及び9月

18日のEPD全国会議で採択された『Equal Pay Dayアピール』の内容を確認し、その方向で行動することが必要であると参加者一同再確認した。

■行動宣言

講演を聞き質疑応答の後、各自の行動宣言を紙に書き記した。以下、抜粋。

- ・性別で役割分担をしない、自分でできることはする
- ・働く女性、地域で活躍している女性達の格差解消に向けてサポート出来ることをしていく
- ・職場で男女平等の声を上げ続ける
- ・女性管理職の大切さを職場で訴えていく！
- ・幸せになる勇気を持つ♡
- ・自分の仕事を頑張り続ける
- ・女性の政治家を増やす活動をします



員の3人が参加した。

初日は参加者登録とレセプションディナーのみで、2日目は朝9:30過ぎから、予定変更もあり、プログラムが詰め込まれた。会場各所でまず挨拶と大撮影会、のBPW恒例シーンの後、BPWバーレーンのシャイカ会長の歓迎挨拶で会議スタート。最初の基調講演では、タムキーン社CEOマハさんが女性のエンパワメントに関して、女性の起業へのサポートをもっと促進すべきと主張。続いて女性のエンパワメントを様々な角度から議論する3パート構成のパネルディスカッションで各テーマ3～4人のパネリストが次々登壇。男性経営者の1人は、女性の育成に時間をかけて継続的に取り組むトップの意志が重要、エンパワメントという言葉は女性が弱いものであるかのような印象で個人的には好まない、本来備わっている女性の力をエレベートする、などではないのか、と発言した。またUAEの代表は、北京女性会議（1995年）以来数値目標を設定して結果に繋がたと語るなど、湾岸地域のビジネスシーンで50:50実現、のアピールが強く、陰の面にはあまり触れない内容であった。澤田会員は、ジェンダー平等を勝ち取ったストーリーが語られるコーナーで、デジタル時代の女性の成功例パートに登壇。自身のキャリア形成と、女性の育成過程で、ジェンダーバイアスに囚われない意識が重要であることを力強く伝えた。

IFBPW アジア・太平洋地域会議

2023年11月5日（日）～8日（水）

会場：バーレーン王国 ガルフホテル

当初予定の2021年からコロナ禍による2回の延期を経て、IFBPWアジア・太平洋地域会議（APRC）が、“Economic Empowerment of Women and Young Entrepreneurs（女性と若手起業家の経済的エンパワメント）”をテーマに開催された。今年11月に予定されている、3年に1度のコンGRESの前には開かれるこの会議には、キャサリン・ボスハート会長をはじめとするIFBPWの本部役員、アジア・太平洋地域に所属するフェデレーションやアソシエーツの代表・会員、域外からを含め約30の国・地域からおおよそ130人が出席した。会期中最終日に開かれた代表者会議では、当地域の次期コーディネーター（RC）候補に台湾のヘリン・チェンさんが電子投票で選出され、地域会議規約改正案が承認された。

折しも直前の10月7日、中東地域ではパレスチナ暫定自治区のガザ地区を実効支配するイスラム組織ハマスとイスラエルの紛争が勃発し、役員会では参加を懸念する声も上がったが、現地は落ち着いた空気の中予定通りの開催となった。日本からは、田代早苗連合会副理事長、パネリストも務めた澤田順東京クラブ会員・元AP地域ヤング委員長、齊藤園子北九州クラブ会



(澤田会員)

午後のビジネスセッションは大変な詰め込みで、出席各役員からの報告、次期RC候補者のスピーチ、各国・地域の報告が駆け足で行われた。日本からは、EPD活動、CSWインターン事業、W7での布柴副理事長の活躍などに触れ、ECOSOC特殊協議資格取得のホットニュースも報告して、会場の参加者から拍手があった。

長い一日の最後は歓迎レセプション。閣僚の到着待ちで開始が延々遅れた後、各国代表の入場パレード、来賓・役員の挨拶と続き、ホテル庭園での政府主催のディナーは今回定番の22時過ぎスタートであった。

3日目は大半の日程が希望者観光ツアー参加に予定変更。マイクロバス数台を連れ、バーレーンメンバーのガイドでアートセンター、国立博物館と、観光名所の一つ「生命の木」を回り、バーレーンの文化に触れながら交流のひと時が持たれた。ツアー後は前回会議後の活動報告と、過去のコンGRESSから継続課題の規約改正についての主旨説明。活動報告では、この期間に亡くなった役員経験者の紹介として平松昌子前理事長の写真も投影資料に並び、活動を共にした海外の仲間との追悼の時となった。

最終日は代表者会議。出席者登録、議決権確認のための会費納入状況のチェックを経て、議事進行。次回コンGRESSへ向けての規約改正案を含め、特に異論なく承認された。RC候補選挙は初登場の投票システムにスマホでアクセス。ヤングメンバーの強力サポートでなんとか投票が行われた。結果はオーストラリアのアンジェラさん1票、香港のリサさん15票、台湾のヘリン

さん16票。わずかに1票の僅差で台湾のヘリンさんが候補に決まった。

次の開催地には、シンガポールが手を挙げると、マレーシア、ネパール、ミャンマーがすぐに続き、決定は後日持ち越しとなった。その後はリーダーズサミットの2つのセッションが行われ、会場を移したガラディナーで最後の盛り上がり。奮闘したバーレーンメンバーに感謝を伝えつつ閉幕した。

※会議のプログラムはIFBPWのサイトでアクセスできます。
<https://www.bpw-international.org/bahrain-regconf-programbook/>

バーレーン印象記 齊藤園子

バーレーンの風景や景観にまず心が沸き立った。ホテルの窓からは、ピンクがかったベージュの建物群やモスク、その遠方には近代的な高層ビルが林立しているのが見える。早朝には戸外からの礼拝を呼びかける声で目が覚め、市街では普段は見慣れない出で立ちで人々が行き交っている。新しい空港やショッピングモールはまばゆいばかりで、国の豊かさのありように関心を持たずにはいられない。同時に共有するものにも惹きつけられた。国立博物館や世界遺産のバーレーン要塞では、バーレーン王国の歴史と展望について、現地の方々によるアラビア語や英語での説明に耳を傾けた。今回の会議の開催国であることにも納得の、化石資源だけでなく人的資源を重視しようとする姿勢に感銘を受けた。近隣諸国からの移住者も多いようだ。SDGsの第17目標はグローバルなつながりの強化である。バーレーンで得た鮮やかな印象を大切にしたい。



(ガルフホテルの窓からの風景:撮影 齊藤)

西日本ブロック研究会 (担当: 香川クラブ)

2023年11月11日(土) 13:30~16:30

「女性の政治参画をすすめよう」

～今、わたちができること・すべきこと～

会場: レクザムホール4階(大会議室) + オンライン

《プログラム》

■開会挨拶 香川クラブ会長 岡内須美子

主催者挨拶 日本BPW連合会理事長 名取はにわ

■第1部 講演「GGGIをひもとくー遅れている政治分野ー」講師 山崎摩耶(クオータ制を推進する会役員・元衆議院議員・東京クラブ)

■第2部 パネルディスカッション

「女性議員が語る現状と問題点」

コーディネーター 柴田潤子(香川大学法学部教授・香川クラブ)

ファシリテーター

参加議員

岡内須美子(香川クラブ)

香川県議会議員 植田真紀氏

香川県議会議員 金藤友香理氏

高松市議会議員 岡田まなみ氏

三木町議会議員 友保陽子氏

多度津町議会議員 藪乃理子氏

■第3部 グループ討議・グループ討議発表

～さらにすすめるために、今、わたちができること・すべきこと～

■日本BPW連合会 活動紹介

日本BPW連合会企画委員長 齊藤京子

■次期開催クラブ挨拶

神戸クラブ副会長 日高乃里子

■閉会挨拶 香川クラブ副会長 大内通江



<概要>

山崎氏が、スイスの非営利団体・世界経済フォーラムが政治、経済、教育、健康の4分野で男女の隔たりを見やすく数値化したGGGI（ジェンダーギャップ指数）について解説した。2023年、日本は146か国中125位。ちなみに1位はアイスランド、そして、ノルウェー、フィンランドと北欧が続く。日本は先進国では最下位。日本の政治分野の指数が低いのは、女性の閣僚、国会議員の比率が少ないためである。また、人口構成と国会議員を年齢別男女別に比較すると、分布が国民の構成とは違って、高齢男性に偏っている。これで民意が反映されるのだろうか？女性議員比率の推移では、1980年ころは各国と差が少なかった。しかし、その後諸外国では、クオータ制の導入や法制度の改革などにより、かなり女性議員が増えているにも関わらず、日本はほとんど増えていない。首長、自治体の県・市・区・町の議員でもまだまだ50%には程遠い。日本でも政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年5月23日公布施行、法律第28号）で政党には候補者の男女の比率を等しくするよう努力義務が課せられている。法施行後5年を経て、2019年女性候補16%過去最多、21年、22年、参議院候補33.2%、当選者28%と、最多となり参議院比率は25.8%に増加。23年、統一地方選では女性候補が増加し当選者も19.9%となった。女性議員ゼロ議会も減少し、女性市長は7名、東京23区では新たに区長3人計6人と過去最多に。女性議員の多い区は杉並区が52.1%、市議会では千葉県白井市が55.6%、町議会では埼玉県三芳町が53.3%等、50%を超える自治体も出てきた。投票率との関係でみると武蔵野市の状況では、20歳～50歳代女性の投票者が多く、女性議員の数に関係がみられる。政党間では、数値目標を決めている政党がある一方で、未設定の党もあり、温度差が存在する。立候補しにくい理由として、やはりアンコンシャス・バイアスが根強い。

続くパネルディスカッションでは、まず、各議員が議員になろうとした理由・きっかけを述べた。共通して、日常生活から生じた問題意識や課題解決の方法として議会へ参画しようという思いがあった。次に、女性議員が必要な理由として、こども・子育てや教育に関しての問題意識の高さ、有権者から見て相談のしや



すさ、権力へ固執しない態度等が挙げられた。苦勞したこと、ハラスメントについては、自治体の規模による差はあるが、少数政党で質問の機会が不平等であると語られた。野次や嫌がらせはかなりひどいものもあるが、女性議員が増えて減少傾向にある。セクシュアル・ハラスメントも近年減少傾向ではあるものの、アンコンシャス・バイアスは根強い。

今後の課題として、以下を共有した。

- ・いかに仲間を増やすか、それには投票率をあげることが大事。
- ・議員活動が見えるようにする。議会活動報告を出している議員も増えた。
- ・若い人の意識を高める、それには、子どものときから日常的に政治の話ができる環境づくりが重要である。

グループ討議では、女性議員も交えて、具体的な話や、「今後、私たちができること・すべきこと」を話し合い、「私の決意」をまとめて発表してもらった。具体的な発言も多く、○政治や議会への関心を高める、○議員を支えるネットワークの必要性、○政治と生活のつながりを強調し知ってもらう、○投票率を上げる工夫、○小さい頃から発言できる教育・環境づくり、○立候補者への応援体制を整える、○当選した議員を監視・観察し続ける、○人材育成・発掘、女性議員の交流の場を増やす、等があった。

コンパクトな会のため、言い尽くせないことも多かったと思うが、超党派で女性議員が話す場があることの重要性と、現場で苦勞している議員の生の声が聞けたことは、政治が日常生活と密接につながっていることへの認識を深め、政治への関心が広がる機会になった。



IFBPWの動き

11月5～8日にバーレーン王国でアジア太平洋地域会議が開催された。テーマは「女性と若手起業家の経済的エンパワメント」。日本からは田代早苗連合会副理事長、パネリストも務めた澤田順東京クラブ会員・元AP地域ヤング委員長、齊藤園子北九州クラブ会員が参加した。

今年は第31回IFBPW国際会議（コンGRES）が11月17日～21日に計画されている。会場は、アルゼンチンからカリブ海のセントクリストファー・ネイビスのセントキッツ島に変更となり、「協力による新たな行動」がテーマになるという情報が入っている。（1月22日時点）

また、IFBPWのHPのBPWプロジェクトに日本のCSWインターンについて記事を掲載する予定だ。日本BPWはCSW48以降20年にわたって70人近いインターンを派遣してきた。この事業は若い女性のキャリア形成の場にもなっているの、ぜひIFBPWに報告したい。

昨年11月には東京クラブがオーストラリアのダーウィンクラブとツイニングの協定を結んだ。今後どのように進めるか、具体的な話し合いがZoomで進められている。

コロナでしばらく動きが少なかった国際的なネットワークが動き出していると感じている。

（国際委員長 中野洋恵）

第68回UN-CSW

（国連女性の地位委員会）について

2024年3月11日～22日、ニューヨーク国連本部で開催される。今回の優先テーマは、【ジェンダー視点に立った貧困対策、制度及び財政強化に取り組み、ジェンダー平等とすべての女性・少女のエンパワメント達成を加速】、レビューテーマは【ジェンダー平等と女性・少女のエンパワメントのための社会保障制度、公共サービスへのアクセス、持続可能なインフラ】。今年のCSWインターンは3名：宇佐碧さん、鈴木りゆかさん、丸井萌さんで、現地でパレレルイベントを実施する。

2024 年今後の連合会活動予定

- ◇1月27日（土）東日本ブロック研究会（担当：名古屋クラブ）
- ◇4月21日（日）15:00～拡大理事会
連合会全理事&監事・アソシエツ会長
- ◇5月26日（日）午後
日本BPW連合会総会（オンライン）

NWEC「男女共同参画推進フォーラム」参加 ◇CSWインターン企画

日時：2023年12月7日（木）19:00-20:30／オンライン（Zoom）

「『おもてなし』の裏にある課題～ジェンダーの視点からみた観光業」

CSW後にインターンが国内で取り組む活動として、NWECフォーラムがある。今年度もBPW連合会による「EPD・GGGI2023の説明」の展示に加え、CSW67インターンの奥崎鈴彩会員が中心となり、女性が多く働く観光業界にみられるジェンダーギャップへの問題関心やキャリアをスタートさせたばかりの若手社員の視点から、イベントを企画した。前半はBPW札幌クラブの岡西昭子会員と、2023年度ヤングスピーチコンテスト長崎大会で理事長賞を受賞後にBPW和歌山クラブに入会した高柳沙月会員によるパネルトーク、後半は奥崎会員がファシリテーターを務めたパネルディスカッション形式で進行し、参加者も交えてテーマに関する議論を深めた。

<概要>

◇企画趣旨説明：観光業界で働く女性が多いにもかかわらず、非正規雇用割合が高く、女性役員比率は低いこと、若い世代は観光業に憧れを持って入職するが休暇の取りにくさや不規則な労働時間、体力・精神面での負担などで離職率も高いことなどについて、奥崎会員が統計データを示しながら観光業界に就職した自身の経験をふまえて説明した。

◇パネルトーク「ジェンダーの視点からみた観光業—女性が働く職場の課題」：

○岡西昭子会員（レクレドール インターナショナル メンバー、日本コンシェルジュ協会会員）：ホテル業界の組織構造における女性労働者の状況や、サービス職と営業職の間の待遇差、職場におけるアンコンシャス・バイアスについて具体的な事例に基づき説明した。さらに、コンシェルジュという職業の歴史や日本での導入経緯、コロナ禍がコンシェルジュ職に与えた影響に関するアンケート結果などをふまえながら、顧客や世間からは「おもてなし」のプロとして専門性を求められる反面、組織内ではその仕事に正当に評価されないこと、その背景にジェンダーの問題があると提起した。

○高柳沙月会員（株式会社Lacoma代表取締役）：田舎暮らしへの憧れから20代半ばで和歌山県の農村部に移住し、ゲストハウスを起業した自身のキャリアや現在の事業内容について紹介。観光業におけるジェンダーの課題については、宿業のオーナーに女性が少ないこと、その背景として女性の起業に対する世間のジェンダー・バイアスや、田舎における女性差別的な風潮について、経験をふまえて指摘した。また、男性客との距離感の取り方の難しさやハラスメントの問題についてもあげた。一方、高柳会員のゲストハウスをきっかけに地方移住した女性たちのフットワークの軽さや発信力の強さ、女性オーナーならではの「おもてなし」によって女性客が一人でも安心して旅をできるなど、観光業において女性が活躍することによる今後の可能性についても話が合った。

◇パネルディスカッション：奥崎会員からパネリストの2人に対して、観光業の魅力や課題解決のために必要なことなどについて質問があり、参加者も含めて意見交換が行われた。最後に、観光業における女性の地位向上や接客職の待遇改善のために、社会や組織に向けて積極的に問題提起やアピールをしていこう！という力強い提言があった。

