

アジア女性研究

第28号



2019年3月



公益財団法人

アジア女性交流・研究フォーラム

KITAKYUSHU FORUM ON ASIAN WOMEN

表紙

タイの街角の様子。タイは近年、ASEAN 諸国でも高いレベルの女性の社会進出を成し遂げています。国際都市バンコクには、国連をはじめとする国際機関が集積し、アジア太平洋地域におけるジェンダー平等や女性のエンパワーメントを強力に推進しています。KFAW では、2018 年 12 月にタイを訪問し、タイの社会について理解を深めるとともに、アジア地域におけるジェンダー平等の達成に向けた課題を考えるためのスタディツアーを実施しました。

アジア女性研究第 28 号発刊によせて

(公財) アジア女性交流・研究フォーラム (Kitakyushu Forum on Asian Women:KFAW) は、日本及びアジア地域の発展に寄与することを目的に、アジア太平洋地域を中心とする世界各国のジェンダーや男女共同参画に関するさまざまな課題について調査・研究事業や交流・研修事業を行っています。

2018 年度は、国際的な動向や視点から国内の課題を明らかにし、男女共同参画社会の実現に貢献する 3 組の客員研究委託、女子差別撤廃条約のより深い理解のためのセミナーをはじめ各種セミナーを開催したほか、「アジア女性会議－北九州」では、「オリンピック・パラリンピックとジェンダー」と題し、オリンピック・パラリンピックでの男女共同参画の歩みや持続可能に配慮したオリンピックの調達コードや企業の CSR、女性活躍推進の取り組みなどを基調講演やシンポジウムを通して意見交換を行いました。

また、アジア太平洋地域におけるジェンダー平等の達成に向けた課題について学ぼうと、タイ社会について理解を深めるスタディツアーを実施したほか、ジェンダー主流化政策をテーマに、アジア太平洋地域、アフリカの行政官を対象に JICA (国際協力推進機構) からの受託による国際研修を年 2 回実施しました。

今号では、女性活躍推進の観点から、テレワークによる「女性活躍」についての研究、現代中国における「早期教育」と父親の関わり、SDGs におけるジェンダーの視点での研究を掲載しています。いずれも、ジェンダーや男女共同参画に関わる今日的なテーマです。読者の皆様のご感想をお寄せいただければ幸いです。

アジア女性交流・研究フォーラムは、名前のとおり、「交流」と「研究」を活動の 2 本の柱にしています。「交流」は「研究」をベースに目的を持った交流を行うことを目標とし、「研究」は「交流」に資することを目的としています。本書が多くの皆様の交流に資することを願っています。

2019 年 3 月

公益財団法人 アジア女性交流・研究フォーラム

アジア女性研究

第 28 号

2019 年 3 月

目 次

◆客員研究論文

テレワークによる「女性活躍」についての研究

……………井原 雄人 湯浅 壘道 神力 潔司 …… 1

現代中国における「早期教育」の隆盛は家族・ジェンダーをどのように変容させるのか
－新たな父親像の出現に着目して－

……………磯部 香 黄 一峰 …… 19

持続可能な開発目標（SDGs）におけるジェンダー視点の主流化に関する研究
：日本と諸外国の自発的国家レビューの比較

……………織田由紀子 …… 39

◆情報提供

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

……………久末 隆彦 …… 55

◆ 2018 年度研究報告会・セミナー …… 85

テレワークによる「女性活躍」についての研究

井原 雄人*・湯浅 壘道**・神力 潔司***

1. はじめに

(1) テレワーク進展の背景

テレワーク (Telework) の発祥は、1970年代の米国ロサンゼルスにあり、自動車利用の増大による公害の解消にあった。このことから、自動車での通勤を代替するものとして、通勤を意味する「Commute」から「Telecommute」と呼ばれていた。これに対し現在では「遠距離で」を意味する「Tele」の用語が残り、働いているという実態に即し「Work」と結びつき「Telework」という用語で定着した。

日本では、総務省によりテレワークを「ICT (情報通信技術) を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」と定義しており、その在り方や働き方、利用するツールも時代とともに進化してきている。その一例として、携帯電話を活用してメールの受発信を可能とした時代からスマートフォン、タブレット、クラウドの時代へと近年大きく発展してきた。

また、その目的としては、図1に示すように当初は、オフィスコスト等の固定費用の削減や東日本大震災を教訓とした災害時の事業継続性の確保、国際社会における競争力強化など経営側の視点が強かった。これに対し近年では、働き方改革の推進に伴うワーク・ライフ・バランスへの対応など

労働者の視点が加わるなど、社会の背景と共に移り変わってきた。

(2) ワーク・ライフ・バランスによる女性活躍推進

また、テレワークの目的としてワーク・ライフ・バランスが定着する中、国が進める女性活躍推進への活用が求められている。女性活躍推進とは、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するための一連の施策のことであり、これを推進するため、平成27年9月に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) が施行された。

同法の成立過程において、女性活躍の推進の現状として、

- 雇用者数の43%を占める女性において、その半数以上が非正規である。
- 出産・育児期において就業率が低下し、希望しながらも就業できない女性が315万人存在する。
- 意思決定層 (管理職以上) に占める女性の割合が7.5%と低く、国際的に見て特に低い水準である。
- 男性もテレワークを導入することによって男性のワーク・ライフ・バランスが保たれ、パートナーの女性の家庭外就労への可能性が高まるな

* 早稲田大学スマート社会技術融合研究機構研究院客員准教授、2017/18年度客員研究員

** 情報セキュリティ大学院大学情報セキュリティ研究科教授、共同研究者

*** 九州国際大学法人事務局次長、共同研究者

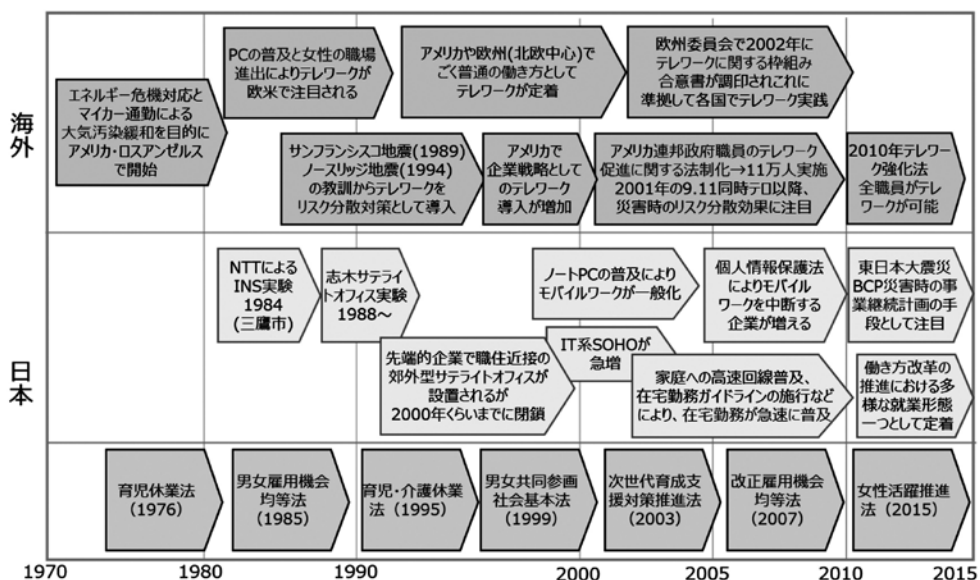


図 1 テレワークの歴史と日本における女性の就労に関連する施策

(出所)：一般社団法人日本テレワーク協会の資料を基に加筆

ど、女性が活躍できない背景としての男性の働き方の問題も同時に課題解決するという対応などが必要である。

などの課題が指摘されている。テレワークの活用は、就業を希望しながらも時間的に制約のある女性にとって有効な手法であると同時に、就業環境が維持されることにより非正規化を防ぐといった効果が期待される。

(3) 本研究の目的

このように、女性活躍推進のための阻害要因として時間的な制約が挙げられる。これを解消する一つ的手段としてテレワークが有効であると考えられるが、その制度自体が未だ定着していると言えず、その効果は限定的である。

これに対して本研究では、北九州市の企業に対しテレワークに関するアンケート調査ならびにヒアリングを実施する。また、

その結果を分析することでテレワークの導入実態と有効性を把握する。さらに、未導入企業における課題を把握し、今後の導入促進策の検討を行うことで、北九州市における女性の活躍しやすい社会を構築するための提案を行うことを目的とする。

2. テレワークの現状の整理

(1) 日本における現状

前述したように、日本におけるテレワークは、コスト削減や事業継続性の確保といった経営側の視点より始まったものであり、その分類もテレワーク導入による効用ではなく就業形態により定義されている。

具体的には 1980 年代からその導入は始まり、「就業上の地位別（雇用・自営型）テレワークの定義」として「雇成型」と「自営型」に分類している。

さらに、雇用関係の有無に加えて、雇業者により準備されたオフィスや自営におけ

る住居のオフィス利用であるか、駅その他の公共スペースであるかなど就業場所の状態により、以下の区分に整理されている。

- ① 企業等に雇用されるか自営において、オフィスに出勤せず自宅で行う「在宅勤務型」
- ② 就業場所に依存せず、顧客先、移動中、出張先のホテル、交通機関の中、喫茶店などで仕事を行う「モバイルワーク勤務型」
- ③ 自社専用のサテライトオフィスや共同利用型のテレワークセンターで仕事を行う「サテライトオフィス勤務型」

国内においては、図1で示したように①に分類される小規模な自営による自宅での就業形態が先んじて始まり、近年の多様な働き方の導入により②や③の分類の導入が進んできていると言える。

企業等におけるテレワークの導入が推進され、さまざまな働き方の改革が進めば、社会にも企業にも、労働者にもさまざまな恩恵があると推測することができる。

例えば、社会的な効果として考えられるものとして、出退勤に伴う交通量や交通渋滞の緩和、これに伴うCO2排出の削減、女性や高齢者等の就業機会の創出などが考えられる。一方で労働者について考えるとワーク・ライフ・バランスの実現、育児や介護と就業との両立、通勤時間の削減など多くの現代的課題を同時に解決する方策であると考えられる。

(2) テレワークに関する評価

このようにテレワークは多くの現代的課題を解決するものと考えられ、先行研究においても同様の指摘がされている。

特に、テレワークと女性の活躍に関しての指摘としてBailey and Kurland (2002)は、テレワークを女性が選択する主な理由

は、子育てなどの家族問題であることを明らかにして、仕事と家庭との両立が可能になるとした。Sullivan and Lewis (2001)も、家庭で就労するテレワークが柔軟性をもたらし、女性が就労と家族とを両立させることを可能にするとしている。

また、男女問わずワーク・ライフ・バランスの観点では、テレワークは男女ともに仕事と生活の適切なバランスを形成することを可能とするという評価が多い。例えば、Giovanis (2018)は、夫がテレワーク労働者である場合には料理、掃除、アイロン掛け、子どもの世話等の家事労働を夫と共有できる傾向があることを明らかにしている。また女性自身またはその夫がテレワーク労働者である場合には、女性が自らを幸福であると感じる割合が高いことも明らかにしている。

日本での評価としては、箴島ら (2009)によって、ワーク・ライフ・バランスへの効果が確認されている。一方で、導入時の課題として、設備投資、過剰労働、セキュリティ、労働者管理等の課題があることも同時に指摘している。

総務省が公表した「平成28年通信利用動向調査(企業編)」によれば「定型的業務の効率性(生産性)の向上」や「勤務者の移動時間の短縮」など業務の効率化への効果を期待していることが読み取れる。しかし、「勤務者にゆとりと健康的な生活の実現」や「優秀な人材の雇用確保」など少数意見であるが女性活躍社会につながる回答も含まれていることに着目したい。

逆に、テレワークを導入しない理由は、図3のとおり、「テレワークに適した仕事が無いから」を選択している割合が7割を超えるという結果となっている。

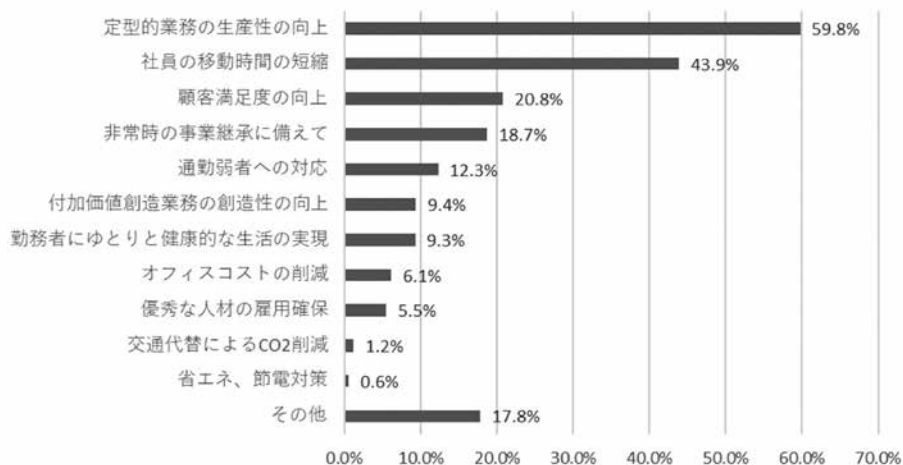


図2 テレワーク導入の目的 (複数回答)

出所：総務省「平成 28 年通信利用動向調査 (企業編)
平成 29 年通信利用動向調査の結果, 平成 30 年 6 月 22 日より

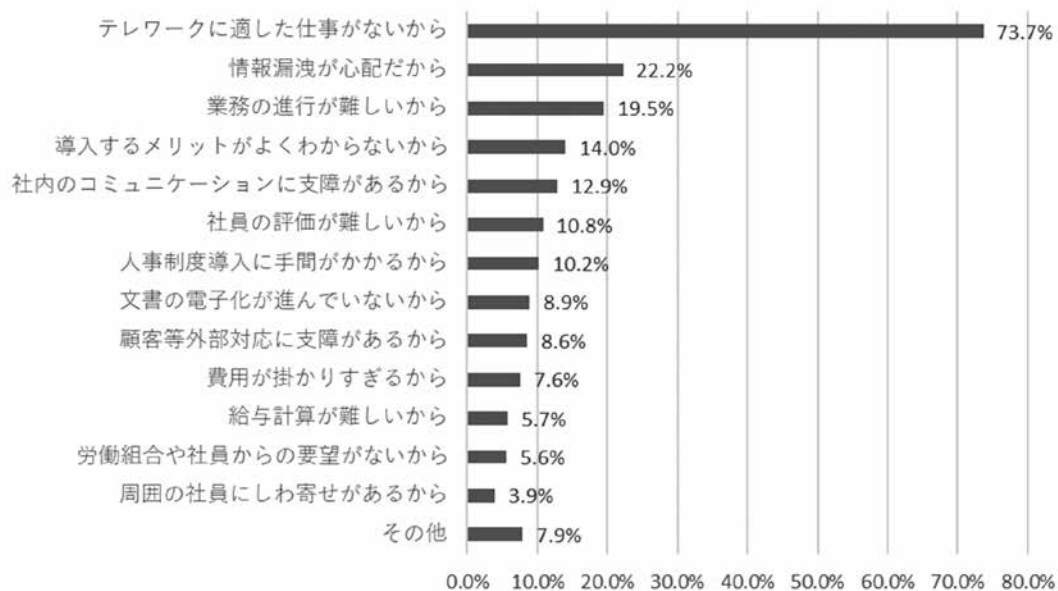


図3 テレワークを導入しない理由 (複数回答)

出所：総務省「平成 29 年通信利用動向調査の結果」平成 30 年 6 月 22 日
「図表 4-5 テレワークを導入しない理由 (複数回答)」より

つまり、企業の7割以上がテレワークという働き方について十分に理解が浸透していないということを疑わざるを得ない結果となっている。くり返しとなるが、我が国におけるテレワークの解釈は、「情報通信技術（IT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」であると述べたが、現在の働き方改革を前提に改めるとするならば、「ICTを利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」と表現することが可能である。

今一度、テレワークの語源である Tele = 「離れたところで」、work = 「働く」について今日社会で例えるならば、雇用契約の形態にかかわらず、労働の場所を所属する企業のオフィスに限定されることなく、在宅勤務やモバイル勤務、さらにはサテライトオフィスにおいて業務を行う。また、労働時間も労働者（人材）の能力を最大限に有効活用できるよう毎日定時の勤務ではなく、与えられた業務を完成させるために必要な時間の労働力を提供する働き方にも使用者側が配慮することで、テレワークの普及が促進できると考える。

（3）本研究の分析の枠組み

以上のような背景を踏まえて本研究では、テレワークの効果を以下に示すように、労働者、企業、社会に対する影響に分類して整理する。

①労働者への効果

- 多様な働き方によるワーク・ライフ・バランスの向上
- 通勤時間削減分の時間有効活用
- 就業環境改善による業務効率の向上

②企業への効果

- 労働者への効果を踏まえた生産性向上
- 就業時間・場所の制約による人材の

流出防止

- 多様な就業時間でのグローバル化対応
- 電子化推進による意思決定の迅速化
- オフィスコストの削減やフリーアドレスによる効率化
- 災害対応を踏まえた事業継続性の確保

③社会への効果

- 従来型のフルタイム勤務でない就業形態による雇用の創出
- 就業時間・場所に制約のある女性の活躍推進
- 昼間人口の平準化による地域活性化
- CO2 排出の低減

3. 女性活躍推進の現状の整理

（1）北九州市の現状

女性活躍推進法では、国が主導して指針を示すと同時に、都道府県・市町村に対しても当該区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策について計画を定めるよう求めている。

これに対して、本研究の研究フィールドとなる北九州市においても、北九州市男女共同参画基本計画を定め各種の施策を行っている。具体的には、平成20年に「女性活躍推進アクションプラン」を策定し、全国に先駆けて、人材育成や意識改革、ワーク・ライフ・バランス推進等、女性職員の活躍推進に向けた取り組みを実施しており、女性職員の意欲向上や女性のチャレンジを応援する組織風土への変化などが見られ、その結果、女性管理職比率も、プラン策定時（平成20年度）の6.2%から、平成27年度には13.8%となるなど、目に見える形として成果が現れている。

このアクションプランは、平成20年度

から 30 年度までの 10 年間で、5 年ごと二期に分けて実施しており、第 1 期計画期間（平成 20 年度～25 年度）における取り組み等を踏まえ、平成 26 年 2 月に、第 2 期計画（平成 26 年度～30 年度）を策定している。

第 1 期計画の「目的」は、「女性職員を育て、いきいきと活躍できる職場づくりの実現」であり、その重点は、(1) 政策決定の場における活躍の推進、(2) 男女間の「育成」格差の是正、(3) 女性が能力を発揮しやすい職場風土づくりであった。続いて、第 2 期計画の「目的」は、「性別にかかわらず職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場の実現」であり、その重点は、(1) 政策決定の場における女性職員の活躍、(2) 性別にかかわらず育成の強化、(3) すべての職員がいきいきと働くことができる職場づくりである。

男女共同参画社会基本法では、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において、男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することを「積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」と定義している。

これを踏まえると北九州市の女性活躍推進アクションプランは、第 1 期計画の段階では、男性に比べて能力を発揮しにくい環境におかれている北九州市の女性職員の現状に対し、実質的な格差が是正されるまでの間、一時的・経過的措置として実施する具体的なポジティブ・アクションである。そして、第 2 期計画は第 1 期の成果を踏まえて、男女がより平等に性別にかかわらず活躍できる職場づくりを進めている。

(2) SDGs への適用

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」にて記載された 2016 年から 2030 年までの国際目標である持続可能な開発目標 (SDGs) においても、目標 5: ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化、目標 8: 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用 (ディーセント・ワーク) を促進、目標 9: 強靱なインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、技術革新の拡大などの項目において、女性の活躍推進が目標の一つとして定義されている。

さらに、SDGs では具体的な 169 のターゲットを定めており、これを北九州市の取り組みに当てはめると、目標 5.5 「完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」に対しては、ジェンダーの平等や働き方改革を推進しており、企業等のトップ自らがイニシアティブを取る「イクボス会」や働く女性をサポートする「ウーマンワークカフェ」等を設置している。また、管理職に占める女性の割合については、市職員における女性の管理職割合は 2018 年現在 14.8% であり、まちづくりの方向付けを行い、行政に市民の意見を反映させるという意義を有している市の付属機関等における女性比率は 2017 年には 50% を超え、政令指定都市の中では最も高い値である。さらに、2016 年には全国で初めてとなる女性の就業等をワンストップで総合サポートする「ウーマンワークカフェ北九州」をオープンさせ、女性の経済分野での活躍を支援している。

目標 8.2 「多様化、技術向上及びイノベーション等を通じた、高いレベルの経済成長を達させる」ならびに、目標 8.5 「若者や

障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事の創出等を実現する」に対しては、日本初の製鉄業以来のものづくりの技術やノウハウを活かし、素材産業から加工組立産業、自動車産業・環境産業などへの展開が図られている。また、市内には特色ある10大学が立地し、特に、4つの大学や複数の研究機関が集まる「学術研究都市」は、先進的な技術開発や官民連携、国際的な人材教育等の一大拠点として、人工知能(AI)や介護用ロボット、次世代自動車等の実証事業などが実施されている。この中で女性活躍推進への具体的な展開としては、これらの技術を生かした女性や高齢者、障害のある人等誰もが操作しやすい省エネルギー型産業用ロボットの開発・導入を促進し、環境にも人にも優しい職場環境の実現を目指している。

4. 北九州市におけるテレワーク導入状況の調査

ここまで述べたように、テレワークの導入は女性活躍推進に貢献するものであると考えられる。一方で、日本ではテレワークの導入がそもそも進んでいない状況にある。そこで、北九州に事業所を置く企業に対して、アンケート調査を実施し、テレワークの導入状況の把握と導入していない企業における阻害要因の調査を行った。

アンケートの実施については、テレワーク推進関係4省(総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省)が連携して、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」を設立し、一般社団法人日本テレワーク協会の事業として行った、入会企業と団体等へ向けたアンケート調査を参考にアンケートの設問を設定した。

また、アンケート結果から今後のテレワークの導入促進として参考となる取り組みを実施している企業へヒアリングを実施することで、より具体性のある提言に結びつけることを計画した。

(1) アンケート調査・分析(北九州市内の企業におけるテレワークのニーズ)

(a) アンケート参加企業

北九州市内に事業所を置く企業に対してアンケート調査を実施し31社より回答を得た。企業の業種は12業種に及び、その割合は、サービス業が最も多く19%、以下は建設業・情報通信業が16%、製造業・学術研究が9%、小売業・教育・医療福祉が6%、運輸業・生活関連サービス業・総合サービス業が3%であった。

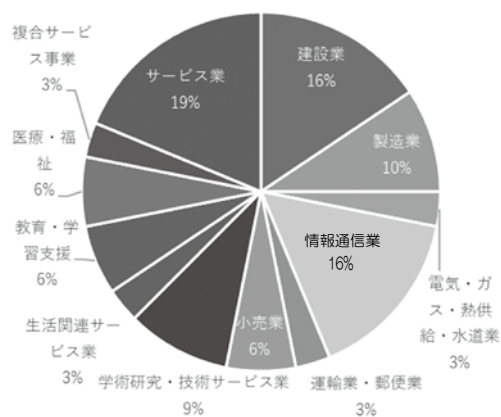


図4 業種別

また、各企業の従業員数割合は、10人以下の企業が32%、11から100人以下が39%、101から1,000人が19%、1,001人から10,000人が3%、10,001人以上が7%であった。

この結果より、分析を行うのに有効な多様な企業からの回答が得られた。

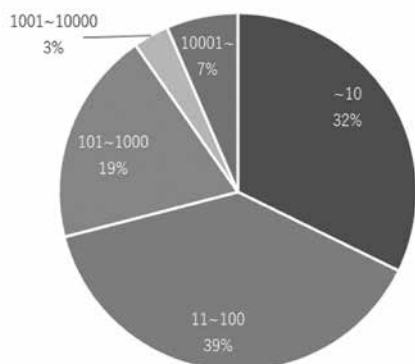


図5 従業員数別

(b) テレワーク導入率および未導入企業の業種

テレワークを導入している企業は 31 社中 7 社であり 22.6% の導入率は、全国平均が 13.3% であるのに比べて高い値となっている。

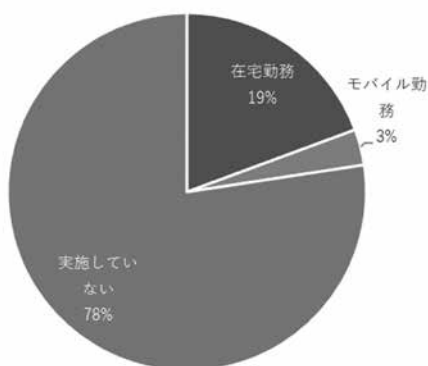


図6 テレワーク導入率

テレワークの導入形態について詳細に見ると、前述した区分の①に当たる在宅勤務型が 19%、モバイル勤務型が 3% となり、サテライトオフィス勤務型を採用している企業はなかった。また、在宅勤務型のうち、企業に雇用されている形態のものが 4 件、個人事業主が自宅で就労している勤務形態

が 2 件という内訳であった。

一方、テレワーク未導入の業種については、どの業種についても未導入の企業は存在する。しかし、テレワークの導入率が高いとされる建設業やサービス業における未導入の割合が高く、逆に最もテレワークの導入が進んでいるとされている情報通信業においても未導入の企業が存在している。

前述したように北九州市では、全体のテレワーク導入率は全国平均に比べて高いが、実際に導入されている企業の業種は国内の傾向とは異なり、特定の業種のみで先行して導入されている状況ではないと言える。

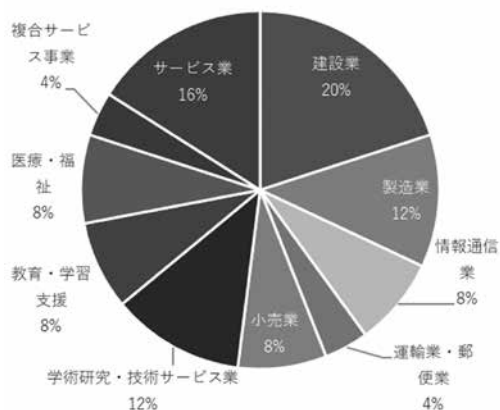


図7 未導入企業の業種

(c) テレワーク未導入企業の現状

このように、北九州市は現状の導入率では国内の動向より先行している。しかし、テレワークが未導入である企業について詳細に分析を行った結果、今後も導入を考えていない企業は 88% と多数を占める結果となり、今後のより一層の普及促進には何かしらの阻害要因があると考えられる。

未導入かつ今後の導入の予定のない企業においては、テレワークを推進するために必要となる、社外からのネットワークへの

アクセスの可否については、「可能」と回答している企業が多く存在している。また、より効率的にテレワークを行うために必要となる書類の電子化についても、全ての電子化が完了している企業は少ないが、段階的な電子化が進んでいるという状況であり、技術的な要件がテレワーク導入の阻害の要因でないと考えられる。

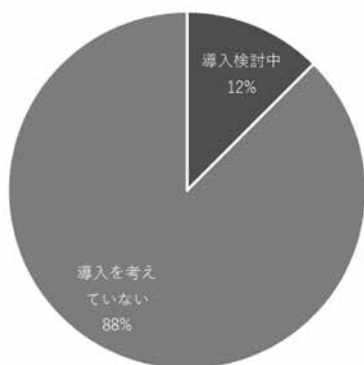


図8 テレワーク導入意向

つまり、技術的な要件が整っている状況で導入の阻害要因があるとするれば、未導入企業においてテレワーク推進に対するとらえ方としては、「テレワークを行うための技術的な準備は整っているが、それを安全かつ安価に運用することのできるルールが整っていない」状態であると推測され、適切なルールが未整備であることが導入の阻害要因であると考えられる。

また、前述したようにテレワークの導入により生産性の向上等の企業へのメリットが挙げられているが、それらを定量的に把握することは困難であり、ルールの整備に掛かるコストや運用するためのコストを負担するだけの効果が得られるかが把握できないというのも導入を阻害している要因であると考えられる。

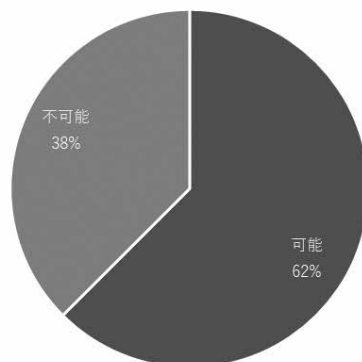


図9 社外からのアクセス

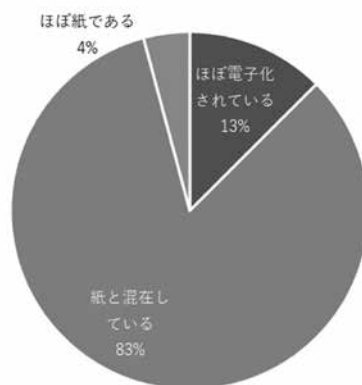


図10 電子化の状況

これに加えて、アンケート調査を通して未導入の企業からの具体的な懸念点として、

- 小企業ではインフラ整備などのハードルが高い。
- 医療事務の場合、個人情報の流出が一番問題になると思われる。
- マネジメントシステムにおけるリスク分析と点検ができる仕組みづくりが必要。
- 自宅勤務だと諸々の用事を優先しがちで、仕事に専念できるか疑問。

といった課題が指摘された。

これらの意見を踏まえて、その課題解決の糸口を探るため、アンケート回答企業の中からテレワークの普及促進のヒントとなる事例を収集することを目的に、アンケート参加企業の中からヒアリング調査を実施した。

(2) アンケート企業のヒアリング

ヒアリング調査対象企業の選定に当たっては、以下のように導入企業一覧を整理した。

企業の分類においては、アンケート結果を踏まえて以下の 4 つに分類した。

a 分類：「中・大企業でテレワークを既に導入済」

b 分類：「情報系小企業(ベンチャー含む)でテレワーク導入済」

c 分類：「小企業でインターネットによらずアナログな手段によるテレワークを実施」

d 分類：「小企業でテレワーク未導入」

特に、分類 b となる情報系ベンチャーにおいては、もともと社員各自が IT に関するスキルをそれなりに有しており、事務所のコストや時間のコスト、テレワーク導入のコストを最大限に節約することが前提で起業されている。このような企業の風土

は、今回のテレワークによる女性活躍社会を目指して、導入障壁を低く抑える工夫が内在されている可能性が高いものと思われるため、そのポイントを踏まえたヒアリングを実施した。

また、c 分類においては、b 分類とは逆に全企業の中でも電子化が進んでおらず、電話やファックスといった、インターネットによらない従来型の通信形式によって業務が行われている企業である。

(a) テレワーク導入事例とヒアリング結果

今後のさらなるテレワーク推進を考えるならば、上記の分類で b および c のような中小企業における導入障壁を明らかにして、それに対する対応策を検討する必要がある。そのため、分類 b に該当する、株式会社ヴィンテージ、株式会社ブラテック、分類 c に該当する株式会社さくらアシスト、株式会社福岡観光バスの 4 社を対象としてヒアリング調査を行った。

表 1 テレワーク導入企業とヒアリングを行った企業の一覧

分類	社名	業種	従業員数
a	(株)九州電力	電気事業	13,053 名
a	(株)安川情報九州	ネットワーク	154 名
b	(株)ヴィンテージ ※	S/W 開発	10 名
b	(株)ブラテック ※	WEB、システム開発	7 名
b	MOT 技術経営研究所	技術コンサル	1 名
c	(株)福岡観光バス ※	旅行企画、バス運営	23 名
c	(株)さくらアシスト ※	住設機器説明	5 名

※実際にヒアリングを行った企業

表2 ヒアリング結果の概要

	(株)ヴァインテージ	(株)ブラテック	(株)さくらアシスト	(株)福岡観光バス
事業内容	S/W 開発	WEB、システム開発	住設機器説明	旅行企画バス運営
社員数	10名	7名	23名	5名
女性割合	50%	10%	80%	100%
導入形態	モバイル勤務	在宅勤務	自営型	在宅勤務
実施人数	3人	3人	5人	1人
導入割合	社員の30%	社員の60%	社員全員	社員の20%
導入目的	優秀な社員の出勤困難への対応	ITに詳しいメンバーで会社を設立	担当エリアごとに分散して業務対応	子育て中の優秀な女性人材を雇用
初期コスト	50万円 ノートPC	0円	50万円 通信費+教育費	10万円 通信費
1人当り運用コスト	2000円/月 通信費	社員が各自負担	20万円/月 通信費、交通費	10万円/月 通信費
ヒアリング対応企業の特徴的なコメント	社員のワーク・ライフ・バランスのメリハリからも社員も出勤を希望しており、また会社としても出勤しての勤務のメリットを感じている。	社員の勤怠管理にはSlack（スラック）と言うフリーソフトのコミュニケーションを活用しGoogleのレッドシートの連携を取り、社員のみならずアルバイトの管理も同時に行っている。	当社の業務は、九州各地の主婦の方々が在宅勤務で住宅設備機器の取扱いマニュアルを作成し、各ご家庭を訪問して取扱い説明を行うことである。	在宅勤務の社員がバスガイドと旅行企画のマッチング（ガイド手配）業務を担っている。マッチングには、子育て中の女性バスガイドの勤務条件や添乗宿泊の個別対応を行い解決という業務のノウハウが必要である。

導入している企業に共通して言えるのは優秀な人材（女性を含む）の雇用を継続したいことにあり、出産や子育て、介護などの人生におけるワーク・ライフ・バランスへの配慮と就業機会の継続という課題が指摘される。

特に、女性活躍推進という視点では福岡観光バスの取り組みが特徴的であり、対象となる23名は全て女性社員で、在宅勤務の女性社員が観光バスの運行管理や旅行企画の実施を行っている。

バスガイドは全員子育て中の女性であり、社員ごとに勤務条件や添乗による宿泊などの対応が異なる。この状況を解決するために、子育て中の女性社員が旅行企画と

子育て中のバスガイドのマッチングを自宅で電話やファックスを活用して実施している。

このような事業形態でテレワークを導入するきっかけとなったことが、「子育て中の優秀な女性人材を雇用する」ということであり、電話やファックスといったアナログな通信手段の初期費用（約10万円）のみで対応ができることで導入が実現した。テレワーク導入に当たって苦労したことは、在宅勤務で月額基本給を抑えながらも、業績に応じて給与を上げるための工夫である。

具体的には、在宅勤務にてバスガイドと旅行企画のマッチング（ガイド手配）業務

を担っており、会社が受託した旅行企画に対応可能なバスガイドの割り振りを担当している。月額基本給を抑制しつつも、成果に応じて業績給与を付加することで、優秀な人材が、家庭での育児や介護を継続しながら仕事を継続できるように対応している。

また、添乗の勤務記録と添乗前の点呼と業務終了の報告を同様に自宅にてテレワークで対応している。必要経費については、小口現金の処理にて出金し、後日清算処理を行うことで対応を行っている。

(b) テレワーク導入の課題

これに加えて、未導入の企業より寄せられた課題として、テレワークそのものに対する認識の課題がある。例えば、学校法人が設置する大学等の高等教育機関に勤務する教育職員（研究者）は、裁量労働制若しくはみなし労働時間制による勤務をしている場合が多く、各教育機関が提供しているクラウド技術を活用したデータストレージに各自の研究データ等を保存しているケースである。

いつでもどこでも研究活動が実施できる状況へ対応していることがすなわちテレワークという概念に含まれると想定できる。しかし、学校法人側としては、テレワークの機会を提供する就業規則上のルールその他が整備されていないという形式的な問題やテレワークへの認識が十分でないなどの状況が見受けられた。

前述したように未導入の企業が「テレワークを行うための技術的な準備は整っているが、それを安全かつ安価に運用することのできるルールが整っていない」という状態であると考えた場合、今回ヒアリングを行った b 部類の企業から得られた知見として、小企業におけるテレワークの推進

においては、安全かつ安価に運用するためには、自社でのセキュリティの確保ではなく、データ領域の確保を含めたアプリケーション全体において、既存のクラウドサービスを利用してしまうことが有用である。

セキュリティの確保およびそれに相反する外部から PC の改ざん等の不正アクセスの技術の進展は極めて速く、小企業がこれに全て対応することは非常に高コストになる。そうであればランニングコストを負担したとしても、あらかじめセキュリティの確保がされている大企業のクラウドサービスを利用した方が全体のコスト削減につながり、かつ自社で運用するより安全な運用ができるという考え方である。

また、c 分類の企業へのヒアリングにおいては、最先端の技術に無理に追いつくことをせず、従来型のアナログな手段で対応できる範囲を切り出してテレワークを実施している実態が把握された。これにより、技術的・時間的にも制限があっても、特殊な専門性をもった人材を確保することに成功しており、本研究の目的である女性の活躍推進のためには有効な手法であると考えられる。

5. テレワーク導入と女性活躍推進に向けた提言

(1) テレワーク導入による効果と意識改革

北九州におけるテレワークによる女性活躍を促進するために、まず検討しなければならないことは、「テレワーク導入のガイドライン」を整備することである。このガイドラインを各企業が各部署の業務内容に照らし、テレワークに適しているか否かを判断できれば、テレワーク導入を考える機会を提供できる。

そのためには、前述したテレワーク導入の課題を解決するために、「通信機器の活用」から「高度なセキュリティ対応」、「労務管理と人事評価の方法」とともに「導入レベルとコスト」を明らかにして導入障壁を低くする方策が必要である。

この図では、「対面でないと」、「セキュリティが不安」、「労務管理が困難」など「テレワークに適した仕事がないから」という導入しない理由の中心的な課題の解決方策を具体的に示している

同時に、意識の改革を促進するためには、労働者・企業に対しては、前述した「テレワークの効果」をより具体的に示して行くことが必要であり、それを推進する自治体に対しては、地域全体に与える効果として示すことが重要である。

例えば、労働者への効果として、通勤時間の削減や業務効率の向上といったメリットを挙げたが、これは現状が定量的に何分減るや、効率化により定時に帰ることがで

きるなどの具体的な示し方である。より具体性を持たせて労働者への理解を得るためには、上記のメリットを示すと共に、その結果、新たに得られた時間を使うことで、「家事・育児への参加や家庭内でのコミュニケーションを行うことができます」「健康増進のための運動を行うことができます」のように、ワーク・ライフ・バランスへの貢献を示すことが有効である。

同様に、社会への効果を地域全体への効果と読みかえることができる。労働者への効果と違い、直接に現れる効果ではなく、そこから派生する二次的な効果を示すことが必要である。例えば、労働環境が改善されることで新たな雇用の創出や女性活躍の推進が進み、その結果、その地域に定住する人口増加につながり、労働人口減少への対応という日本全体で不可避の課題に対する対応策となっているところを強調して効果を示す必要がある。

また、こういった効果を示すと共に導入

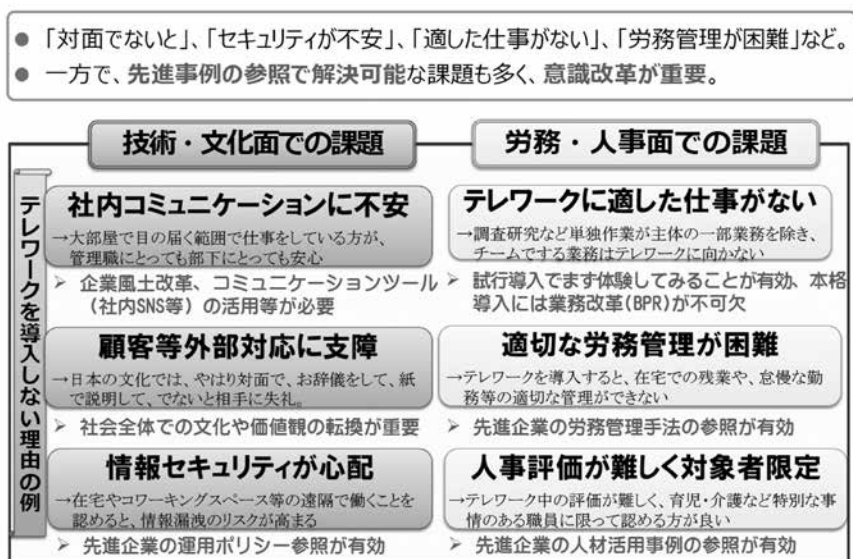


図 11 テレワーク導入の課題解決方策

出所：総務省 「テレワークの最新動向と今後の政策展開」(平成 30 年 2 月 23 日)

の技術的な解決方策と導入・運用コストを解説する必要がある。そのためには、企業向けにテレワークの導入に向けたガイドラインを提示するのみではなく、テレワーク導入に向けた各種の支援方策が効果的であると考える。この支援方策は、現在立地する企業のみならず、他地域から企業誘致や新たな生業を起業することへも効果を発揮するものとする。

(2) テレワーク導入のノウハウ・プロセス支援

図 12 は、一般的なテレワーク導入のノウハウとプロセスを示したものである。

現状でのテレワークの導入は、技術的な導入支援以前に、そもそもの制度への理解が必要である。これはテレワークを導入した際にそれが適用される労働者と適用されない労働者がいる場合などではより重要で

あり、導入プロセスの初期においては、適用される・されないを問わず、会社全体でテレワークの全体像や導入目的を共有することが必要である。

その後のルールや ICT 環境の整備、それに即したセキュリティ対策の実施は、導入の技術的レベルならびにコストに大きく関係するものである。技術的レベルに依存するセキュリティに関わる安全性とコストは多くの場合において相反することから、導入時のみならずテレワークを継続的に運用していくにあたってかかるランニングコストを含めて、企業が求める安全性とそれにかかるコストを明示した支援が必要であると考えられる。

また、セキュリティ対策においては、導入時に確立すれば済むものでなく、ICT 技術の進展に対し、対応し続けることが必要となる。そのことから、ルール作りからセ

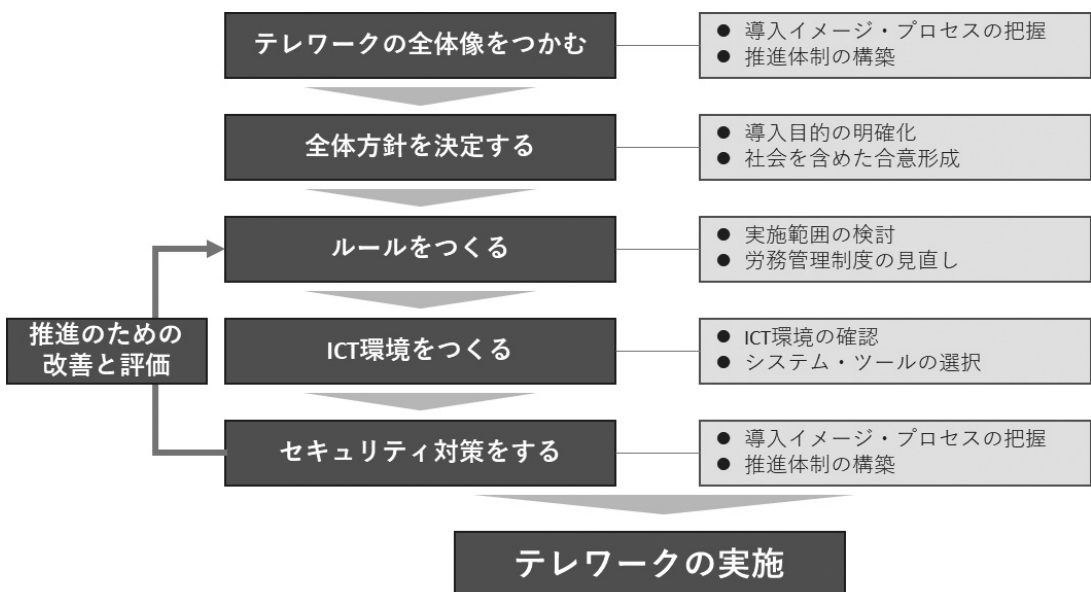


図 12 テレワーク導入のノウハウ・プロセス

出所：実践！テレワークで「働き方改革」日経 BOOK
一般社団法人日本テレワークセンター 日本経済新聞社

セキュリティ対策までのプロセスは、導入時にのみならず、導入後においてもテレワークを持続的に推進するために改善と評価を繰り返すことが重要となる。企業ごとに常にセキュリティ技術の最先端を把握し続けることは困難であることから、改善と評価においても支援が必要である。

以上を踏まえて、実際にテレワーク導入時に整備が必要となる就業規則およびその具体例について、以下に示す。

(3) 「テレワーク導入に向けた支援のための補助事業」の提案

「テレワーク導入の全体像」については、先に述べた「テレワーク導入のノウハウ・プロセス」がそれにあたると考える。「全体方針」は、「ルールをつくる」から「セキュリティ対策をする」までをヒアリングすることで、必然的に把握できるものであり、その方針に基づき、就業規則で対応するのか、勤務に関する取扱いなどの規程類で整備するかを支援することが可能である。これにより、テレワーク導入の社内ルールなど制度的な対応が可能となる。また、「ICT

表3 就業規則の変更が必要かどうかを検討する項目の例

●テレワーク対象者の適正基準
●テレワーク実施の申請と承認
●業務連絡（コミュニケーション）の方法
●労働時間
変更が必要と思われる例
・就業規則に規定されていない労働時間制（フレックスタイム制など）を利用する
・みなし労働時間制の適用を検討したもの、就業規則に同規定が無いなど
●人事評価
導入に当たり、人事評価制度の新設や改定をするなど
●給与や手当
変更が必要と思われる例
・通勤手当の支給基準の変更、在宅勤務手当などの新設をする
・業務内容の変更に伴い、給与の見直しも行うなど
●服務規律
●セキュリティや安全衛生（作業環境・健康診断）
●教育や研修
変更が必要と思われる例
・テレワーク実施者に対して、社内教育や研修制度をつくるなど
●緊急時の対応
●テレワーク実施の際の費用負担
●福利厚生

(出所)：実践！テレワークで「働き方改革」日経 BOOK
一般社団法人日本テレワークセンター 日本経済新聞社

環境をつくる」、「セキュリティ対策をする」については、導入コストや運用コストに大きく影響することから、段階的な導入にも考慮する必要がある。この点については、現時点で明確に提示できるものはない。しかし、一つの方策として、今回の IT 系ベンチャー企業へのヒアリングで確認されたフリーウェアのチャットソフトの活用など安価で導入可能な業務ソフトの支援も視野に入れることができる。

また、中小企業の場合には、セキュリティ対策について産学官で支援する必要がある、その一例としては東京都・警視庁・学術関係者が中小企業のサイバーセキュリティ対策を支援するため設立した「Tcyss」(Tokyo Cyber Security Support network for small and medium enterprises、東京中小企業サイバーセキュリティ支援ネットワーク)の取り組みも参考となる。

このように、テレワーク導入の技術的レベルや導入コストなど企業のレベルに応じた段階的導入の支援を念頭に置いた「テレワーク導入支援セミナーの開催」、「テレワーク導入ガイドラインの作成」、「テレワーク導入支援」、「テレワーク運用支援」を業務とする「テレワーク導入に向けたコンサルの支援業務」を自治体主導で行うことが望まれる。北九州地域に立地する企業向けにアイデア募集コンペを実施することで、地域の「知」を活用した地域への企業誘致ならびに地域企業における働き方改革の大きな一助となると考える。

つまり、北九州市内の IT 系ベンチャー企業へテレワーク導入に向けたビジネスモデルや導入講習会の実施に関するコンペを開催し、その知恵を集め、北九州市内の中小企業の導入率を高めるとともに、テレワークのみならず、モバイルワークなどこれからの働き方改革を推進し、優秀な人材

の流出を防止・集積して北九州を活性化させる要因となる企業の誘致につなげることにテレワークは効果的である。

これによって、女性の就業機会と活躍する場を創出し、女性を含めた労働者の適切なワーク・ライフ・バランスを確保することが可能となり、働きやすく住みやすい北九州市を実現するという好循環を生み出すことができるものと期待される。

6. おわりに

多様な人材を積極的に活用しようという考え方を基本とし、社会的マイノリティの就業機会拡大のみならず、性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとする今後のダイバーシティにおいて、テレワークの活用は、大きな意義と可能性を秘めているといえる。今回の調査では、結婚や出産で退職した女性が在宅ワーカーとして働くこと、育児や介護と両立して場所や時間に拘束されずに働く機会を提供しているという実態を把握することができた。さらに、今後は兼業や副業の促進により、これまで以上に働き方の改革が進むものと考えられるが、その際、テレワークという手法はさらに大きな意義を持つと考える。

7. 謝辞

本研究を実施するにあたり、アンケートへのご協力ならびにヒアリングにご対応いただいた企業の皆様に心より感謝申し上げます。さらに本研究の成果が、働き方改革、北九州地域経済の活性化、有能な人材の活用など多方面で北九州地域の活性化へ結び付けられることを願っております。

参考文献

- 一般社団法人テレワーク協会、<http://japan-telework.or.jp/>、最終閲覧日 2018年8月1日
- Women Will 働き方改革推進ガイド、グーグル合同会社
- 2020年に向けたテレワークによるワークスタイル変革の実現－8の提言－、一般社団法人日本テレワーク協会、2016年6月
- 平成28年度テレワーク人口実態調査－調査結果の概要－、国土交通省都市局都市政策課都市環境政策室、平成29年6月
- テレワークではじめる働き方改革、厚生労働省
- 平成29年通信利用動向調査の結果、平成30年6月22日、総務省 http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000128.html
- 平成26年度テレワークモデル実証事業「テレワーク活用の好事例集～仕事と育児・介護の両立のために～」、厚生労働省
- 古矢真義、最近の国内外のテレワーク事情、UNISYS TECHNOLOGY REVIEW 第109号、2011年8月
- 世界のテレワーク事情、一般社団法人日本テレワーク協会、2012年4月
- 平成26年版情報通信白書 ICT 環境の浸透とテレワーク、総務省
- テレワークの最新動向と今後の政策展開、総務省、平成30年2月
- 平成27年度テレワーク人口実態調査、国土交通省都市局都市政策課、平成28年3月
- 実践！テレワークで「働き方改革」、一般社団法人日本テレワーク協会、日本経済新聞出版社、2018年1月
- 田澤由利、在宅勤務が会社を救う：社員が元気に働く企業の戦略、東洋経済出版社、2014年2月
- 大久保幸夫、皆月みゆき、働き方改革－個を活かすマネジメント、日本経済新聞出版社、2017年11月
- 箴島専・吉見憲二・豊川正人・竹村敏彦・海野敦史「女性の就業促進のためのテレワーク利用に関する課題」GITS/GITI Research Bulletin、2008-2009号、154 - 165頁、2009年
- 古川靖洋、テレワーク導入による生産性向上戦略、関西学院大学研究叢書 第181編、千倉書房、2015年11月
- 森本登志男、あなたのいるところが職場になる～「経営」「ワークスタイル」「地域社会」が一変するテレワーク社会の到来～、大和書房、2017年7月
- 女性労働の分析－地域別にみた女性の就業状況2016年、公益財団法人21世紀職業財団
- 田澤由利、テレワークで生き残る！－中小企業のためのテレワーク導入・活用術、商工中金経済研究所、2017年3月
- Vittorio DI Martino and Linda Wirth, 1990. "Telework: A New Way of Working and Living", *International Labor Review*, Vol. 129, pp. 529-554.
- Celia Stanworth, 2002. Women and Work in the Information Age, *Gender, Work and Organization*, Vol. 7, pp.20-32.
- Diane E. Bailey and Nancy B. Kurland, 2002. "A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 383-400.
- Cath Sullivan, and Susan Lewis, 2001. "Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents", *Gender, Work & Organization*, Vol. 8, pp. 123-145.
- Susan M. Shaw, Jean Andrey and Laura C. Johnson, 2011. "The Struggle for Life Balance: Work, Family, and Leisure in the

Lives of Women Teleworkers”, *World Leisure Journal*, Vol. 45, pp. 15/29.

Eleftherios Giovanis, 2018. “Are Women Happier When Their Spouse is Teleworker?”, *Journal of Happiness Studies*, vol. 19, pp. 719-754.

Naseer KHAN et.al, 2017. “Organizations Perception to Telework in Dubai: An Emperical Investigation”, *Journal of Applied Economic Sciences*, Vol. 12, pp. 247-254.

Kumudinei DISSANAYAKE, 2017. “Teleworking as a mode of working for women in Sri Lanka: Concept, challenges and prospects”, *IDE Discussion Paper*, Vol. 680, pp. 1 -27.

〈注記〉本論文は研究本体のテーマに関わり、「KFAW 調査研究報告書」(VOL 2018- 1) で詳述する調査結果の一部を検討・分析し、同テーマの基で「研究論文」として執筆したものである。

現代中国における「早期教育」の隆盛は家族・ジェンダーをどのように変容させるのか —新たな父親像の出現に着目して—

磯部 香*・黄 一峰**

1. はじめに

現在、東アジア社会一帯は深刻な少子高齢化社会に突入している。そのため子育てや介護（ケア）をどのようにしていくかが、国の最重要課題のひとつとなっており、さまざまな政策を実施し始めている。その中でも隣国中国においては、1979年から続いた人口抑制政策である計画生育政策「一人っ子政策」を2016年に完全撤廃し、どの夫婦も2人子どもを持てる「二人っ子政策」に舵を切った。これは持続的な経済発展及び、今後の高齢社会¹⁾に向けての布石であるが、その効果に関してはさまざまな見解がある。

『日本経済新聞』²⁾によれば、国家衛生計画生育委員会は二人っ子政策の実施によって出生数は2千万人を超すと試算しており、2016年には出生数は1999年以来の高水準で1,786万人であったが、2017年には1,723万人へと減少した。その要因として常に結びつけられて考えられているのは、子どもの教育費の高さである。一人でも子どもを養うのにお金がかかるのに2人を望むのは難しいという声が上がっている。それを裏付けるように新浪教育・新浪微博数据中心『中国家庭教育消費白皮書』(2017)³⁾によれば、子どもにかかる教育費は世帯収入の20%以上を占めている。高

い教育支出が負担であると思いつつも、それでも29%の保護者は教育費を捻出する傾向にあり、40%以上の保護者が毎年子どものために5,000元以上支出している⁴⁾。これは中華圏の特徴とも言えるであろうが、学問や学歴を重視するため親は子どもの教育に対し惜しみなく資源を与える傾向にある。目下、経済改革・開放による経済発展の中で家族も「消費社会」の洗礼を受け、子どもの価値の高まりが家計にも反映されるのである。

その象徴ともいえるべき存在が「早期教育（早教：zǎo jiào）」である。「早期教育」は中国の経済成長がめざましくなった2000年代以降、特に2010年以降になってから驚異的な成長を遂げ中国全土に浸透し、もはや発展した都市部においては「早期教育」に通うのが一般化していると言っても過言ではない状況にある。「早期教育」については後で詳細を述べるが、胎教から3歳（或いは6歳）の子どもとその親を対象とし、「科学的知」・理論に基づいた乳幼児の脳開発、芸術等の才能の開花、心身の発達を目的とした幼児教室である。2016年の早期教育・幼児教育市場規模は6,800億元に達し、国家も約2,800億元の予算を投入している。また家庭の保育・教育支出は約4,000億元に上っていることから分かるように一大急成長産業となっている（中

* 奈良女子大学アジア・ジェンダー文化学研究中心特任助教、2017/18年度客員研究員

** 大連外国語大学日本語学院専任講師、共同研究者

国産業情報網『2017年中国早教幼教行業發展現狀及發展前景分析』)。

以上のような状況から、筆者らは改革開放以来の中国の著しい経済発展と「一人っ子政策」が複雑に絡み合いながら、家族観、特に子ども観を大きく変容させていると推察している。現在、約 37 年間続いた「一人っ子政策」によって「小皇帝」と揶揄され、比較的豊かな時代に生まれ、「応試教育」と「素質教育」の薫陶を受けた一人っ子世代、「80 后後 (80 年代生まれ)」、「90 后後 (90 年代生まれ)」が結婚し、すでに家族を形成している。このことから現在の中国における家族・ジェンダー構造は新たな局面を迎えているのは確かである。

そこで本研究では、幼児教育の一部分である早期教育が現代中国の家族・ジェンダー構造に何をもたらそうとしているのか、その変容の一端を、乳幼児を持つ父親を調査対象として明らかにしたいと考えている。その理由としては、従前の中国を含めた東アジア社会における家族・ジェンダー研究では、家族やジェンダーを捉える際にはまず母親に着目する傾向があったからだ。そのため母親研究に関してはかなりの蓄積があると言ってよい。一方、特に中国において父親が家族や子育てにどのようにコミットしようとしているのかについてはまだ解明段階の途中にある。現代中国における幼児教育、及び早期教育の浸透が父親たちの父親意識や自らの価値をどのように捉えているのかを理解することで、最近の中国の幼児教育熱が中国の家族・ジェンダー構造をどのように変容させようとしているのか、その片鱗を明らかにすることができる。これが本研究の目的である。

2. 中国の家族・ジェンダー構造

(1) 中国の家族の特徴と専業主婦—「専業主母」の誕生

中国の家族・ジェンダーの特徴に関しては、宮坂靖子の「中国の育児—ジェンダーと親族ネットワークを中心に—」(2007)に詳細が論及されている。宮坂らによる 2003 年の家族調査によると、中国家族の特徴は夫婦共働きが一般的で夫婦の家事分担も比較的公平に行われていること、さらに夫方妻方の祖父母が孫育てのサポート役割を担うことに積極的であり、「修正拡大家族」の形態を取っている点にあった。育児不安や育児ストレスとは無縁であり、「三歳児神話」は見受けられなかった。その一方で 2000 年前半に経済発展著しい沿岸部の富裕層の中には自発的に「専業主母」となり、早期教育に専念する女性たちが中国に登場し始めていることにも言及している。

その 10 年後の 2013 年に宮坂 (2015) は大連市において専業主婦にインタビュー調査を行い、中国における専業主婦の特徴を継続調査によって炙り出した。この調査結果で分かったのは、自らを専業主婦だと思っていないこと、専業主婦でなく自らの手で子育てを行う母親 = 「専業主母」というアイデンティティへ自身を位置づけていることである。また「専業主母」らは自らの手で子育てを行ってはいないが子育てを外部的にすることには抵抗感がない。「母親は一種の職業である」とみなすことで就労に価値を置くアイデンティティを保持する戦略をとっていることも明らかになった。この 10 年間で専業主婦化現象は地方都市においても見られ、専業主婦よりもむしろ「専業主母」であることで子どもの子育てや教育に熱心な母親であろうとする役割に重きを置いている女性たちの存在が見受けられる

ようになったのである。

(2) 家族・ジェンダー—性別役割分業規範

一方、鄭楊(2016)は「経済的役割」と「良妻賢母的役割」の側面から中国の主婦を捉えようと試みている。鄭は主婦やその家族に対するインタビュー調査結果により、主婦らは自らを下記のように意味づけていると言う。

自分の価値を評価する際に、日常的に担っている良妻賢母的役割を、経済的役割より低い位置に置いている傾向がみられる。…新中国政府は男女平等を実現するために、女性に男性と同等の就業機会を与えると同時に、男性と同様の仕事ぶりも女性に期待したし、それは効率を優先する市場経済時代ではなおさらであった。しかし、家庭内の役割分担については男女平等の性別役割分業規範が再編されず、依然として良妻賢母規範が女性の第一用務として期待されるだけでなく、公領域と私領域の間で二つの役割のどちらを優先するかという選択を常に迫られている(鄭2016:171-172)

総じて言えば「家庭の人」よりも「社会の人」であることに対し社会的価値を置く意識を主婦自身が内面化していることで、主婦という存在に矛盾を感じながらも良妻賢母的役割を遂行しているのである。前述を踏まえれば、就労している母親たちは新中国政府の理想像にかなっており社会的地位は得てはいるものの、仕事も家事・子育てもという二重負担を抱え込まなくてはならない状態にあるのである。

鄭と同様に宮坂(2007)も指摘しているが、公的領域において比較的ジェンダー平等な中国においても私的領域では性別役割

分業規範が残存し、また新たな形に変容して生成されているのである。現在、中国において性別に基づく役割規範が中国において薄まっていったのではなく、むしろ市場経済の発展によって私的領域に女性役割意識を生成できる素地をつくったとも解釈できる。

上記に加え、宮坂が指摘する子育ての外部化・市場化は、家事や子育てを家まで来てサポートしてくれる「家政婦」、「阿姨:āyí」や、ベビーシッター「保姆:bǎomǔ」と呼ばれるケア専門の女性たちを生み出している。私的領域においてサポートしてくれることで女性(母親)たちは家事やケアの負担から開放されているように見える。しかし、その「家政婦」、「阿姨」、「保姆」に従事しているのはほとんどが女性である。ケアの外部化・市場化によっても、家庭が女性の領域として再編されている。つまり、昨今の目覚ましい中国の経済発展は、中国女性が家庭領域の主体者であることを認識させ、さらに女性たちに仕事と家庭の二重負担を背負わせ、女性は仕事と家庭、男性は仕事という新性別役割分業規範もたらされる可能性を秘めているのである。

そうであるならば、本研究の中核の問いをなす、男性(父親)の役割は、特に家庭内においてどのように変容していくのだろうか。日本の近代家族が経済急成長期であった高度経済成長期に大衆化(落合2004)した時のように、中国の父親たちは、専ら稼ぎ手として経済的役割のみに特化し、子育てや教育が母親役割に収斂されていくのだろうか。また、男性不在の家庭が中国においても生成されていくのだろうか。上記の父親に対する問いは、中国の家族・ジェンダー研究において新たな視角であるため、まだ解明されているとはいえない。そこで本研究の調査においてこれを

解明したいと考えている。

以下、3. より、中国の子どもたちを取り巻く中国特有の教育環境そして幼児教育・早期教育の実情について既存研究、及び統計を用いて明らかにする。

3. 子どもたちを取り巻く教育環境

(1) 激化する子どもたちの競争—「不要讓孩子輸在起跑線上」

2012 年頃に「不要讓孩子輸在起跑線上 (我が子をスタート地点で負けさせない)」という言葉が流行した。これは元々、鄭思奮 (2002, 民主与建設出版社) が執筆した書籍のタイトルであり、幼稚園を含めた学校選択において我が子が他の子に負かされたくないと思う親の心理を表している。しかしこのスタートは教育環境の良い幼稚園に入らせたいという意識だけでなく、教育を施す最初の時点で出遅れたくないという競争意識が背後に存在している。子どもへ施す教育もまた早ければ早いほどよいと考えられており、現代において優れた早期教育の教室に通わせることも競争のひとつになっている。

なぜこのように教育における競争が低年齢化し激化したのか、その問いの答えのひとつは「一人っ子政策」に起因している。約 37 年にわたる「一人っ子政策」によって、子どもを産み育てることは大部分の人々にとって一度きりとなっている。そのため子どもの価値が相対的に高まり、子どもに付随する行為、子育て・教育もまた高い価値を付与されることになった。

このような子どもの価値の高まりは保護者による過保護・過干渉＝「小皇帝」化という問題も引き起こした。楊春華 (2018) によると「四、二、一っ子」家族 (4 人の祖父母、両親、子ども) が、子どもを甘や

かし、勉強だけしかできない状態を作り上げてしまったという。溺愛されている子どもたちの問題がメディアで取り上げられ、それが常態化している。また溺愛は同時に親の過度な期待や呪縛からいつまでも逃れられないことと裏表となっている。子どもたちは役割期待がうまく遂行できないことで慢性的なストレスを抱えている。親たちが子どもに最も期待すること、それは勉強ができることである。この勉強とは将来の大学進学⁽⁵⁾のためのものであり、学歴神話がある社会であるがゆえに、小さい頃からそれに向かって猛烈に勉強するのが彼らの日課となり、その日々のストレスは深刻な社会問題となっている。

(2) 「素質教育」が中国にもたらしたもの

天野一哉 (2013) によれば中国の教育熱は 80 年代⁽⁶⁾に始まるという。改革開放以来、中国の教育熱は「応試教育」によって支えられていた。「応試教育」というのは学校と教師による「知識の詰め込みと丸暗記」教育である。21 世紀を迎えるにあたり創造力豊かな人材育成が急務となったために、1999 年以降「素質教育」に教育政策を転換することになった (田中 2013)。この「素質教育」というのは「道徳素質教育、知力・能力素質教育、心理素質教育、審美素質教育、身体素質教育、労働素質教育から構成された総合的な概念」(前掲田中 2013: 43) とされ、子どもの全面的な能力開発を促進する教育である。

「素質教育」は乳幼児から大学生までが対象となっている。そのため、幼児教育の重要性が一層喚起され、それが本論文で取り上げる早期教育の浸透を促した。一方大学においては高等教育改革が実施され、専門人材とエリートを育てるため、大学受験のためにはないがしろになりがちな創造性を

中心にした、部活・サークル活動、ボランティア活動などの実践活動が大学の単位認定されるようになった(張 2015: 52-53)。「素質教育」は「応試教育」の反省として新たな試みとして推進されたはずであるが、現在においてもなお大学受験は熾烈を極め、受験対策のための詰め込みかつ暗記型の教育がいまだに残存しているのも事実であり、大学に合格してもまた同様の競争が待っている⁽⁷⁾。それに加え、素質(日本では資質)という潜在的な能力を引き出し高めることを目的とした結果、中国の若者たちは胎教・乳幼児から大学生までと長きにわたり、激しい競争に巻き込まれることになった。素質教育のスタートラインとしての早期教育は非常に重要性を増し、中国全土において必要不可欠な「教育機関」⁽⁸⁾となっているのも必然の結果と言えよう。

4. 中国の幼児教育と「早期教育」の隆盛

(1) 中国の幼児教育の定義

中国の百度百科(オンライン百科事典)によれば、幼児教育には広義の意味と狭義の意味がある。広義の意味は、(乳)幼児の身体の成長、また、認知、感情、性格等の面に影響を与える特定の目的を持ったあらゆる活動を指す。例えば(乳)幼児は大人の管理のもとで、テレビを見たり、家でさまざまな行いをしたり、社会活動に参加したりすることもすべて幼児教育であると考えられている。一方、狭義の意味は、幼稚園とその他の専門的な幼児機関が行う教育を指している。つまり中国においての幼児教育は、広義の意味では家族構成員に限らず、さらに子育て全般を指すが、狭義では専門家による専門機関での教育活動を指すことになる。早期教育はまさに狭義の意味の中に含まれる。

(2) 中国における幼児教育の発展

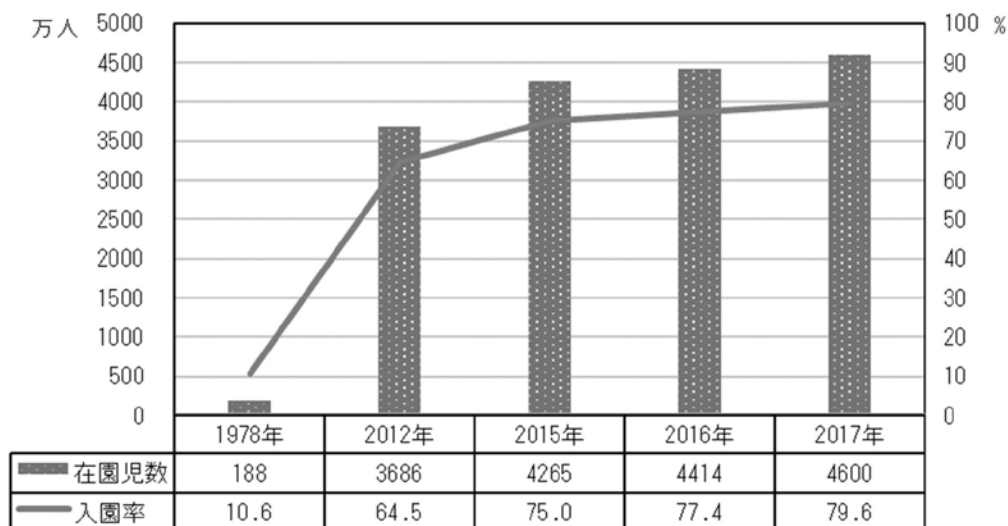
次に本項では中国における幼児教育の変遷を簡潔に説明しよう。呉遵民「論幼児教育の本質(幼児教育の本質)」(2018: 8-9)に依拠すれば、

・・・改革開放から現在に至るまで、幼児教育の復興期である。・・・2001年に公表された『幼稚園指導綱要(試行)』はさらに素質教育を強調し、児童の認知と感情の双方の発達を提唱している。2012年に、中国教育部は『3÷6歳児童学習と発展指南(3÷6歳までの児童の学習と発達マニュアル)』を公表し、その中でも、健康、言語、社会、科学、芸術という5つの分野において、幼児の学習と発達の基準を定め、発達段階に関して合理的な期待があるとされる。・・・(下線筆者)

以上より、中国幼児教育が本格的に発展を遂げたのは改革開放(1978年)以降であることが分かる。それ以後、幼児教育に関する公文書や施行条例を發布し、(行政が)幼稚園の活動に指導を行うようになった。特に2001年の幼稚園における素質教育の強調、2012年の教育部によるマニュアル化は中国の幼児教育を大きく発展させた。

中国の幼児教育における発展段階を示すデータがある。中国教育部が公表している幼稚園数のデータ(「2017年全国教育事業発展統計公報」)によれば、2017年において全国には幼稚園が延べ25万5,000ヶ所あり、前年より1万5,100ヶ所(6.31%)増設されている。また入園児人数は1,937万9,500人で、前年より15万8,700人(0.83%)増員、在園児人数は4,600万1,400人であり、前年より186万2,800人(4.22%)増加している。図1は在園児人数と入園率のデータである。

図 1. 1978 年、2012 年、2015-2017 年学前教育在園児と入園率



※出典 中華人民共和國教育部「1978 年、2012 年、2015-2017 年学前教育在園幼兒和毛入園率」をもとに筆者作成

図 1 から分かるように、改革開放の 1978 年から 2017 年まで、在園児数は 24.47 倍、入園率は 7.51 倍増えていることになる。このデータから見ると改革開放以来、中国政府は幼児教育に対し大きな関心を払っていることが分かる。1978 年から 2012 年の約 34 年の変動は不明であるが、2012 年から 2017 年までの約 5 年間において在園児人数が 1.25 倍、入園率は 1.23 倍に増加し、入園率も約 80% まで上がっていることから、中国において幼稚園への通園⁹⁾は一般化されつつあることが分かる。

(3) 「早期教育 (早教)」とは何か？

中国で言う「早教」は「早期教育」の略称であり、90 年代になって中国に萌芽し、2000 年代以降、目覚ましい発展を遂げた新しい幼児教育のひとつである。日本でいう乳幼児を対象とした情操教育の教室や幼児教室に該当する。黄光琳 (2013) によれば、広義の意味における早期教育とは 0 -

6 歳の子どもが受ける教育を指すが、狭義の意味における早期教育は 0 - 3 歳の子ども (乳幼児) が対象となるという。早期教育の定義については下記のように述べている。

早期教育は児童の生理と心理の発達の特徴、及び敏感期における発達の特徴に従って、それに適した指導と訓練を行い、児童の多元的知能と健全な人格のために、良好な基礎を築き上げ、児童の潜在的な能力の開発に特に力をいれ、児童の言語、智力、芸術、感情、人格と社会性などの面の全面的な発達を促進させることである。・・・0 - 3 歳は早期教育の黄金期であり、段階的な教育を通じ、この年齢層の児童の心理と智力の発達の特徴を明確にさせ、明確な目的を持ちながら教育を展開させれば、児童の智力と潜在力を開発させることができ、全面的な総合発達を促進させられるという考えにほとんどの人が賛成している。

要因となり、中国の早期教育機関はこの十何年の間で、雨後の筍のように、速い発展を遂げている。(黄光琳2013:120)(下線筆者)

中国では、黄金期と称される0-3歳までの乳幼児の全面的な潜在的能力開発を行う早期教育を好意的に受け止め、受容していることが分かる。また表1では、早期教育の「経営形態」、「経営方式」、「カリキュラム」について分類して説明されている。

実際の教室を例にとり早期教育を捉えてみることにしよう。全国80都市150か所にチェーン展開をしている「北京億嬰天使教育諮詢有限公司」のHP¹⁰⁾を参照すると、欧米や韓国、ユネスコの「起点教育(開端児童教育項目)」を結合させ、0-6歳の乳幼児に対し、中国の特性に合わせながらも外国の先進的な「科学的な知」に基づく教育を提供し、素質の高い人材の輩出、中国の経済・社会の持続可能な発展を掲げている。また主に乳幼児の脳開発、心身の発達に重きを置き、専門家の手による発達段階ごとのカリキュラムが組まれている。

まとめると中国における早期教育は、0-6歳までの乳幼児を対象とし、欧米の科学的理論に依拠しながら、潜在的能力(素質)を高めることを目的とした幼児教育の一つである。この教育ビジネスは、一人っ子の教育に対し非常に熱心な現代の親たち¹¹⁾がそれを受容しているため成り立っている。さらに前述したが、国家¹²⁾・市場・家庭3者が早期教育・幼児教育に対し大規模な投資を行っている。早期教育を含めた幼児教育市場拡大の要因を、2016年の時点では「一人っ子政策」の廃止による新生児の増加、家庭児童保育・教育費用の増加と国家の持続的な予算増額によるもの」としている(前掲、中国産業信息网2017『2017年中国早教幼教行業發展現狀及發展前景分析』)。改革開放以降に生まれた「80

后後(80年代生まれ)」、「90后後(90年代生まれ)」の親たちは、自身が先進的かつ科学的・合理的なものに触れて育っているため抵抗感がなく、かつ自身が熾烈な受験戦争をくぐり抜けてきたことより、乳幼児からの教育の重要性を身をもって知っているのである。

以上、現在、中国社会で生じている私的領域内でのジェンダー差、「素質教育」政策による子どもの教育の激化・長期化、早期教育の隆盛現象について言及した。次項では量的、及び質的調査両方によって家庭における父親の役割を明らかにしたい。

5. 分析方法

(1) 調査方法、及び調査対象者

次に筆者らが実施した事例研究の調査方法、調査対象地域、対象者について説明する。本研究において現代中国の父親が考える幼児教育・早期教育や子育て、家族観における基礎的状況を把握するために、アンケート調査¹³⁾とインタビュー調査の両方を実施した。

まず、手順としてはインタビュー調査を行い、父親たちが幼児教育や子育てにどのようにコミットしようとしているのかを捉えた。その後でインタビュー調査の結果からアンケート調査のための質問票を作成した。下記が、調査方法及び調査対象者に関する詳細である。

インタビュー調査：2018年1月12日～17日に大連市へ赴き、大連市高新技術産業園区(高新区)にある中国全土で展開している早期教育教室(0-6歳専業早期教育センター児童早期教育)に通う父親12名と、園長先生・先生2名に対し、半構造化インタビュー調査を行った。早期教育教室に通わせている父親たちの子ども観、

表 1. 早期教育における「経営形態」、「経営方式」、「カリキュラム」に関する分類

経営形態	1. 幼稚園を運営しながら0-3歳の乳幼児に対し教育理論など専門性を提供できる機関。
	2. 塾の延長線上にあり専門的な早期教育機関ではないが教育活動を行う。教師のレベル管理においては基礎的条件を完備している機関。
	3. コンサルティング会社などの名目で登録された機関。1と2のような専門的教育機関と違い、工商行政部門で登録すれば経営できる機関。
経営様式	1. 大規模型総合早期教育機関：設備などが非常に完備されており、全国に加盟制の教室を展開。
	2. 特色がある早期教育機関：音楽、美術、感覚統合など特定能力の開発を実施。
カリキュラム	1. モンテッソーリの理論をもとに感覚教具と数学の教具を使用し実施。少人数クラス制。
	2. 感覚統合とそのトレーニングの授業。感覚統合で発生する問題を有効的に予防し、神経系の発育促進を目的とする。
	3. 脳全体の開発を目的とした授業。主に脳全体の開発と右脳の開発と2種類がある。
	4. 言語発達を目的とした授業。ほとんどは外国人教師が英語を教えている。

※出典：劉霖芳 (2012)「我国早教機構發展中存在的問題和对策」から筆者が表を作成。

ジェンダー観、父親観、現在の中国の幼児教育をどのように捉えているのかについて質問した。

アンケート調査：2018年8月13～15日、大連市甘井子区にある私立幼稚園2園¹⁴⁾において252名の父親にアンケート調査をお願いし、回答は84名であった。今回のアンケート調査方法はウェブ上に質問票をアップロードする方法を採用した。その理由としては、現在中国においてスマートフォンが非常に普及しており、かつウェブ上のほうが仕事や子育て家事の合間に回答しやすいのではないかという意見を頂いたため、中国社会の状況に鑑みてこの方法を採用した。クラス担任の先生にお願いし、クラスの We Chat¹⁵⁾グループに調査の趣旨説明とQRコードを送信してもらった。調査票の質問項目は、幼児教育（早期教育）の実態、（幼児）教育観、子育て観・実態、家族観、及び性別役割分業規範についてである。

(2) 調査対象地域

本研究における対象地域は、中国遼寧省大連市を選定した。大連市の特色について言及する前に中国大連市¹⁶⁾を調査対象地域に選定した理由を述べる。同市は、共同研究者が大連外国語大学日本語学院に勤務しており、幼児教育機関にネットワークを有しているため調査協力をお願いしやすいという利点¹⁷⁾があったからである。大連市政府のHP¹⁸⁾を参照にすると、大連市の総面積は12,574平方キロメートルであり、戸籍人口が595.63万人である。

2017年のデータでは、大連市の都市部在住の平均年収は38,050元¹⁹⁾であり、前年比6%増である。一人あたり消費支出は27,119元/年で、前年より5%増えている。一方、農村地域の年収は15,664元であり、前年比6.8%増である。一人あたりの年消費支出は10,038元であり前年より6.3%増えている。

また2017年大連市政府教育局²⁰⁾のデー

タに依拠すると、大連市には幼稚園が1,326園あり、在園数は169,029人となっている。

6. 分析結果①－父親アンケート調査

まず属性について説明すると、平均年齢は父親が35.4歳で、妻の平均年齢は34.6歳である。表2の父親の最終学歴を見ると半数以上が大卒であり、大学院卒も16.7%いることから、大卒以上が約7割に達し高学歴であることが分かる。次に職業については、国家機関・党組織・企業25名(29.8%)、専門技術職11名(13.1%)、事務職関連4名(4.8%)、販売・サービス業19名(22.6%)、農林牧水産業が1名(1.2%)、生産設備の運搬・操作1名(1.2%)、軍人2名(2.4%)、その他21名(25.0%)となっている。また就業形態に関しては、正社員(おおむね定時退社)41名(48.8%)が半数で、次に自営業・家族企業従事21名(25.0%)が多い。

表2. 父親の最終学歴

	人(%)
小学校	1(1.2)
中学校	1(1.2)
高等学校	7(8.3)
専門学校・短期大学	17(20.2)
大学(4年制)	44(52.4)
大学院・大学(6年制)	14(16.7)
その他	0(0.0)
当てはまる人はいない	0(0.0)
合計	n=84(100)

表3. 早期教育に賛成・反対

	人(%)
非常に賛成	51(60.7)
賛成	25(29.8)
どちらともいえない	4(4.8)
反対	3(3.6)
非常に反対	1(1.2)
合計	n=84(100)

早期教育に通わせることに76名(90.5%)が賛成を示しており、実際に通わせているのは53名(63.1%)であった。

特筆すべきは、表4-1と表4-2である。子どもとふれあう時間について質問すると、平日でも1時間から2時間以内、休日なら約8割が2時間以上子どもと交流する時間²⁾を取っている。

また表5の性別役割分業規範についての回答であるが、88%が「父親も母親と育児を分担して、積極的に参加すべき」に回答しており、子育ての側面では性別役割分業規範はあまり見受けられない。次に表6で、具体的に未就学児の子どもに何をしていたのかを複数回答で質問している。遊び相手、お風呂、危ないことに対して注意する、寝かしつけ、本の読み聞かせ以外にも多岐にわたって子どもの生活、教育に関係することに関わっている。また教育にも積極的に

表 4-1. 子どもとふれあう時間 (平日)

	人 (%)
10 分以内	3(3.6)
30 分以内	4(4.8)
1 時間以内	11(13.1)
2 時間以内	25(29.8)
2 時間以上	41(48.8)
合計	n=84(100)

表 4-2. 子どもとふれあう時間 (休日)

	人 (%)
10 分以内	0(0.0)
30 分以内	1(1.2)
1 時間以内	3(3.6)
2 時間以内	13(15.5)
2 時間以上	67(79.8)
合計	n=84(100)

表 5. 性別役割分業規範と子育て

父親も母親と育児を分担して、積極的に参加すべき	74(88.1)
父親は許す範囲内で育児をすればよい	9(10.7)
父親は外で働き、母親が育児に専念すべき	1(1.2)
その他・わからない	0(0.0)
合計	n=84(100)

表 6. 未就学児に父親がしている (た) こと (複数)

	84名 (%)
お風呂に入れる	68(81.0)
遊び相手をする	75(89.3)
おしめをかえる	61(72.6)
ミルクを飲ませたり、ご飯を食べさせたりする	59(70.2)
寝かしつける	63(75.0)
幼稚園・教室などの送迎	58(69.0)
絵本を読み聞かせる	61(72.6)
母語や外国語を教える	38(45.2)
体操をする	20(23.8)
危ないことやしてはいけないことに対して注意をする	66(78.6)
他の子どもの両親と積極的に交流する	38(45.2)
幼稚園や教室の先生・専門家と積極的に交流する	33(39.3)
その他	3(3.6)

関わっていると思っている父親が95%（表7）に上り、現代の父親たちは、子育て及び教育に非常に熱心に関わろうとしていることが分かる。

表7. 教育への積極度

	人(%)
積極的	51(60.7)
まあまあ積極的	29(34.5)
まあまあ消極的	2(2.4)
消極的	1(1.2)
分からない	1(1.2)
合計	n=84(100)

表8. インタビュー対象者（父親）の属性

NO.	年齢	学歴	現在の職業	本人/家庭年収	性別（子どもの数）・年齢	妻の年齢	現在の妻の就業有無
A	42	修士	IT関係のマネージャー	30万円	男の子（1名：3歳）	39	無職
B	36	専門学校卒	パソコン関連グローバル企業の市場部門	8万円/40万円	女の子（1名：2歳3か月）	37	有職
C	32	修士 （現在取得中）	IT会社経営	50万円/70万円	男の子（1名：1歳6か月）	32	有職
D	37	大卒	アメリカ企業の経理部	10万円/18万円	男の子（1名：3歳）	37	有職
E	28	大卒	地方銀行支店長	200万～300万円 （世帯年収）	女の子（1名：1歳10か月） 男の子（1名：7か月）	28	無職
F	35	大卒	パソコン関連グローバル企業社員	6万円/30万円	男の子（1名：3歳6か月）	35	有職
G	35	大卒	パソコン関連グローバル企業マネージャー	10万強/25万円	男の子（1名：3歳3か月）	35	有職
H	31	修士	食品加工自営業	非回答	男の子（1名：2歳6か月）	31	有職
I	31	大卒	ソフトウェア開発	12万円/20万円	男の子（1名：2歳近く）	34	有職
J	33	大卒	住宅構造検査技師	5～6万円（本人）	男の子（1名：2歳）	32	有職
K	35	大卒	建設デザイナー ※現在、専業主夫	15万円/30万円	女の子（1名：約3歳）	34	有職
M	35	大卒	幼児教育教室の水泳教師	約15万円（本人）	女の子（1名：9か月）	31	無職

6. 分析結果②—父親へのインタビュー調査

次に早期教育教室に実際通っている父親のインタビュー結果について分析する。表8がインタビューに答えてくれた12名の父親の属性である。

表8の属性を見て、特筆すべきは学歴と職業であろう。今回、調査に協力いただいた地域がテクノパークを有する高新園区であるため、世界でも名だたるグローバル企業、またはIT企業で働く父親が多く、年

収も大連市の平均より高い。また特殊な技能を取得しているためほとんどが大卒以上であり、さらには中国屈指の理工系大学を卒業している父親が多いのが特徴であった。妻に関しては、現在無職が12名中3名で、9名は有職である。

また表9を見ると、早期教育に通わせ始めたのが2、3か月とE(28歳)が一番早い。また、回数や同行を見ると、C、Dは平日にも通って（た）るが、全員が週末に同行している。実際に教室に参加するのは母親で、父親は送迎の役目を担い、教室の外

表 9. 早期教育に通い始めた年齢と同行回数

NO.	いつから早期教育に通っているか	早期教育に行く回数	早期教育にどれくらい同行しているか
A	約2歳6か月	週末2回(3つのクラス)	土1回 いつも同行し、教室に参加
B	無回答	週末1回	今はやめたが、以前は土1回いつも同行していた 母親は教室に参加、父親は外で待つ
C	1歳	週末1回 木曜日1回	週末1回
D	約6カ月	以前2回 幼稚園入園後、週末1回	今はやめたが、以前木1回土日1回 母親は教室に参加、父親は外で待つ
E	2、3カ月	2~3回	娘:金1回、土1回、息子:土1回 10回中3、4回は同行
F	8カ月	週末2回(3つのクラス)	土1回(クラス2つ) 母親は教室に入り、父親は外で待つ
G	約1歳	週末2回	今はやめたが、以前土1回或日1回、もしくは土日各1回 父母共に一緒に行って交代して教室に入る
H	1歳6か月	週末2回	日1回(クラス2つ) 一緒に行って、ひとつのクラスずつ参加
I	1歳6か月	週末1回	土1回 母親は教室に参加、父親は外で待つ
J	7、8カ月	週末1,2回	土1回(クラス二つ) 10回中、8回は同行
K	2歳	3歳以前2回 現、1回	土1回 母は教室に参加、たまに同行
M	6カ月	週2回	土1回 早期教育の教室に勤務

で待つと回答する父親 (B、D、F、I、K) もいるが、半分以上の父親は子どもと一緒に教室²³⁾に参加し、授業を受けている。

(1) 教育パパと教育肯定言説

このインタビューに協力した父親のほとんど (11名) は、積極的に子育てに関わっていること、教育熱心な父親であることに自負を持つ。B(36歳)は、自分のことを「スーパー教育パパ」であると自負している。

自分はスーパー教育パパだと思います。娘は帝王切開で生まれたので出産したあと妻は一時動けませんでした。基本自分ひとり

で娘の面倒を見ていました。もちろん一ヶ月間、月嫂²⁴⁾を雇いましたが、私も自ら積極的に月嫂が初めてオムツの替えるところに行って学び、その後すべてオムツを替えるのは基本私がしました。…(ミルクの作り方についても) どうやって温めるのか、どうやってあげるのか、どうやって片付けるのか、抱き方、冷まし方、それらはすべてできます。基本産褥の時は私がすべて子どもの世話をしました。

と述べたので、具体的に教育面で何かしているかを聞き直すと、ずっと一緒にいて遊び、娘を喜ばせているとことを述べた後、現在娘が質問するのが特別好きな時期であ

るので、ずっと「どうして？」という質問に対し真摯に答えることを行っているという。G (35歳) は、子どもが息子であることもあり、3歳以前は8~9割が子どもにとって母親が必要であるが、3歳以後は息子の活動量は多くなるため父親が母親に取って代わり8~9割父親が必要になると考えている。父親が必要になる時は青春以降であり、父親は息子の人生のモデルとしての役割があると述べる。早期教育などの教室に同行し、一緒に遊ぶことで信頼関係を構築させることがまず大事であり、信頼関係が構築できた後、子どもが(自分から)学ぶようになると考えている。A(42歳) は、自分の時間がないほど子育てや教育に熱心にコミットはしているが、なぜこのように自分の時間がないのに子どもの教育に関わるのかという問いに対して「(大きくなった時)一緒にいなければパパはいらない、そういうふう(思われる)思いがあります」と述べ、「パパはなんとか時間を探して、なるべく子どもと一緒に何かをやるべき、それが重要だと思います」と時間を作って父親として関わることに意義を感じている。B(36歳)と同様に、G(35歳)もA(42歳)も、早期教育に同行するだけではない。家庭では、本の読み聞かせを行ったり、時間を見つけて一緒に遊んだりご飯を食べさせたりしている。彼らの考える教育とは、早期教育で学習するような脳開発や心身の発達にだけを意識しているわけではなく、子どもに関わる生活全般や自身が子どものロールモデルとなることを教育と捉えていることも分かった。

(2) 早期教育に通わせる理由

A(42歳)は、早期教育は重要だと思っており、妻から早期教育の情報を得て「3

歳の子どもは脳の形成が一番重要な」時期であると知り早期教育に通わせ始めた。また本やインターネットからの子どもの発達に関する情報を調べている。早期教育に行くことで知り合いもでき、WeChatで他の子どものお母さんと情報交流しながら勉強できる点も利点だと思っている。F(35歳)も、早期教育に早く通わせれば通わせるほどよいと答えている。その理由が「家にいると他の子どもと接触する機会がないですし、子どもが早期教育の授業を受けた後、自信を持ってほしいです。他の子どもと同様に言語や表現能力、またロジスティック能力もよくなる」からだという。また、早期教育を含めた教育は「投資」であると話した。「投資」と考えるからにはいずれ子どもから何か返ってくることを期待しているのかを聞いたところ、

返してほしいとは思っていません。私が考える投資は子どもが自分で自分のことができるようになること、自立できることです。息子が私たちに何か返してほしいとは思っていません。ただ、自分自身を養うことができ、幸せな生活が送ればそれでいいです。

と述べた。

彼らが早期教育に通わせる理由としては3点あると考えていることが分かる。1点目は、(早ければ早いほど)乳幼児において脳や心身の発達を促すことで才能を開花できる可能性があること。2点目は、才能が開花したら子どもの自信に繋がること、将来自立のために役立つこと。3点目は、通わなければ家で大人の中にひとりで居ることに対する心配、つまり幼稚園に通う前は子ども同士の交流がないこと、4点目は、親同士の情報交換の場、親も勉強する場で

あると考えているためである。

(3) 子どもが生まれてから働き方が変わる父親たち

インタビューに答えてくれた父親たち 12 名は、全員子どもが生まれてから生活、働き方が変わったと回答した。

J (33 歳) は、子どもが生まれてから自然と働き方が変わったという。すぐに帰宅するようになり普段から食事を作る。それを負担だとは思っておらず、親として子どもの成長をずっと見守っていることを当然のことだと捉えている。J のように教育熱心な父親は周りに多く (8 割) いると述べている。

また F (35 歳) も、子どもが生まれてから自分の時間がなくなったという。すべては子どものために時間を使っていると言うが、そのことに対して負担を感じてはいない。できるなら子どもが友人との世界をつくるまで、小学 3 年ごろになるくらいまで必要であったらずっと子どものそばにいると答える。

一方、逆に子どもが生まれて家族に不自由のない生活を送らせてあげたいという思いから、睡眠時間を削っても副業 (妻の実家の事業) を手伝いお金を稼ごうと考える父親もいる (E、28 歳)。E は、地方銀行の支店長ということもあり、多忙を極めなかなか早期教育に同行はできていないと言う。しかし「以前の中国のような母親が子育てを担っていた時代ではなく、現在の社会は父母と一緒に子どもを育てる時代である」と認知している。

(4) 早期教育において大事なものは「夫婦関係」

以上、父親のインタビュー結果をまとめたが、早期教育を実践している幼児教育者

側の意見は下記である。園長先生は、

・・・(この教室では) 主に講座の形式で親への教育について考えます。ほかには婚姻を主題とするミニ講座も開きます。なぜなら、家庭で一番重要なのは、親子関係ではなく夫婦関係だと思っているからです。・・・原家族は子どもに対する影響が一番大きいからです。家庭で夫婦関係がよくないと子どもの成長に影響をもたらすかもしれません。もし、子どもの成長過程で愛情やエネルギーなどを注いであげないと、子どもが成長したら (他者を) 愛することもできないと思います。(下線筆者)

と話す。通常は子どもの能力を高める授業を行っているが、それ以外に婚姻や夫婦関係についての講座も不定期に開催している。開講する理由として、家庭において親子関係よりも夫婦関係が重要だと思っているからである。その理由は夫婦関係が良好であるかどうか、結局子どもの成長に大きな影響をもたらすと考えているためである。早期教育機関の果たす役割は専門家による子どもの発達促進だけにとどまらず、保護者との関係を重視し保護者の良き相談者としての役割も果たしているという。

7. まとめと考察

今回の調査結果より、下記の 4 点が明らかとなった。

1 点目として、中国の父親は、積極的に子どもにコミットする。子どもに時間を割くことに対してあまり負担を感じてはいない。普段の家事を行うこと、子どもの寝かしつけや食事、おしめの取り換えなども行う。また性別役割分業には否定的であり、教育・子育ては夫婦一緒に行うものである

と捉えている。子どもが生まれて以降、子どもと過ごすために働き方を変える父親、忙しくても子どものために何とか時間を作る父親もおり、父親として家族、子どもの成長に携わることによりあまり抵抗感がない。

2点目として、早期教育を行うことにも肯定的であり、「教育パパ」であることを肯定的に受け止めている。教育パパに意味付与されているのは、強制的に勉強をさせる父親のイメージではなく、彼らが考える教育パパは、子どもと一緒に遊び、生活をし、早期教育に同行し、子どものモデルとなり、子どもの将来を考えることを指す。そのため父親たちは教育熱心なパパであることに自負を持っている。また子育てと教育の境界線が曖昧であることも特徴であろう。

3点目として、早期教育を行うことには通わせるのが早ければ早いほど子どもの能力の開発になるとの考えがあるが、それだけではなく子どもが自信を持てること、自立できること、生きる力を持ってほしいという思いがあるためである。

4点目として、教育者側のインタビューより、早期教育において注視しているのは、親子関係ではなく夫婦関係であることも分かった。教育者側は、夫婦関係が家庭の基礎であり、夫婦関係に支障をきたすと子どもの成長に悪影響をもたらすと考えている。

子どもの年齢がまだ低く小学校前であること、父親の学歴も高いこと、調査対象地がかなり特徴的性格をもつ地方の中でも比較的大都市であることもあり、今回の調査結果を広く一般化はできないが、現段階においては、現代中国に「新しい父親」が誕生していると結論付けられるのではない。従前より中国では共働き社会であることから、家事や子育てを行うことに対し

中国の男性（父親）は日本ほど抵抗感がないことは言われていた。しかし今回の調査で明らかになったのは、従前の父親役割に新たに「乳幼児への教育」が付与されている点である。無論、乳幼児に対する教育というのは子育て領域と重複するであろう。だが素質教育に基づく乳幼児の潜在能力の開発を行う早期教育は、明らかに従前の中国の子育てにはなかったものである。改革開放が進み、市場経済が進行した中で生まれた「80后後（80年代生まれ）」、「90后後（90年代生まれ）」の父親たちは「科学的知」を根拠とするそれを肯定的に必要なものとして受け入れ、子どもを早期教育に通わせている。父親の学歴も大きく起因していると推測されるが、現代中国社会に現れた「80后後（80年代生まれ）」、「90后後（90年代生まれ）」の、熾烈な受験戦争を勝ち抜き、小さいころから競争の中で過ごしてきた新たな父親たちは、仕事（稼ぎ）も、家事も子育ても、そして教育にも積極的にコミットしようとする。ある意味で彼らを「パーフェクト・ファザー（完璧な父親）」と称してもよいのではないだろうか。また教育は早ければ早いほどよいとスタートにこだわりつつも、早期教育に通うことが子どもの幸せや自立につながってほしいと願うところは、一人っ子として競争社会で生き抜いてきたからこそその願いなのではないか。

本稿では、現代中国において誕生し始めていた新たな父親像についてまとめた。この新たな父親像の出現は、宮坂靖子及び、鄭楊が論じた「専業主母」の出現や女性自身が有する性別役割分業規範の内面化と相反する現象ではないと考えている。むしろ筆者らは、現代中国においては、これらが同時並行的に起こっている現象であると捉えている。他の要因も多く含まれると思われる。

るが、主に市場経済と「素質教育（父母の教育歴・子どもに与えたい教育機会）」と、個人的要素である父母の経済力に依拠するジェンダー・バランスが、両者のどちらかを誕生させることにつながるのではないかと推測している。つまり、市場経済の流れの中で「素質教育」が商品化され拡販されることで、元来子どもの教育に熱心な中国においては教育の価値がより一層高まることに繋がる。特に「素質教育」の第一段階（「黄金期」）で子どもの人格形成に多大な影響を与えるとされる幼児教育（早期教育）は称揚され重視される傾向がある。市場経済によってそれを遂行できる専門機関（専門家）は誕生しているが、それだけでは「素質教育」政策は完遂できない。乳幼児が長い時間過ごす家庭内で、幼児教育を専門機関と共に執り行える家族成員が必要となってくるのである。家族成員の中で誰が子どもの教育のイニシアチブを取るのかに関しては、父母のジェンダー規範が大きく影響するであろう。ジェンダー規範のみならず、労働条件、祖父母サポート体制等の諸条件も含めて勘案し合意形成をはかった結果、「専業主母」か「パーフェクト・ファザー（完璧な父親）」、もしくはひとつの家庭内で「専業主母」と「パーフェクト・ファザー」の双方が誕生するのではないかと考察する。「専業主母」と「パーフェクト・ファザー」は、ひとつの家庭で二者択一の存在ではない点が中国の特徴であるかもしれない²⁴。

最後に課題として本論文の限界を明記しておく。本論文では中国の、地方都市 1 箇所のみが対象となっているため、父親像を相対化できているとは言い難い。さらに今回、都市部と農村部の教育格差に関しては、すでに多くの優れた中国の教育研究があるため、言及しなかった。しかし、近年中国において隆盛を誇る早期教育を取

り上げ、それが地方都市にも拡大・一般化していることを明らかにし、この早期教育を通して父親の役割、家族・ジェンダー観を探ろうと試みた点においては、意義のある研究であると考えている。

謝辞

本論文は、磯部香・黄一峰「日中における幼児教育とジェンダー—「教育家族」の中の父親役割—」（2018年2月14日於北九州市アジア女性交流・研究フォーラム中間報告）、磯部香・黄一峰「中国大連市における幼児教育の浸透と新しい父親像の出現」（2018年5月26日一般社団法人日本家政学会第70回大会、於日本女子大学）において報告したものに、大幅な修正を加え論文にまとめたものである。

この研究に際し、インタビュー調査にご協力くださった、大連市紅黄藍親子館の保護者の皆様、園長先生方、またアンケート調査にご協力くださった、大連市の私立幼稚園の保護者の皆様、副園長先生、そして中国の早期教育実情をいつもご教示くださる白燕先生（北京億嬰天使教育諮詢有限公司総経理）にこの場をお借りして深謝申し上げます。

なお、共著者である黄一峰氏には、主に4章、5章（2）の分担執筆、属性の整理・作成、中国における子育て、幼児教育等に関する統計資料収集を行ってもらった。

注

- (1) 『平成 29 年版高齢社会白書』によれば、高齢化率が 7% から 14% になるスピードは、日本は 25 年（1970 年から 1994 年）であったが、中国は 23 年（2002 年から 2025 年）と日本よりも早く高齢化が進行するという試算が出ており、中国においても少子化と高齢化は克服

- すべき大変大きな課題となっている。
- (2) 「中国「二人っ子政策」はや効果薄れ 出生数減少」(『日本経済新聞』2018年1月22日)
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO-25987180S8A120C1EA2000/> (2018年8月25日アクセス) そのため、現在「二人っ子政策」を廃止する可能性も出てきている(『AFP BB NEWS』「中国、二人っ子政策廃止の可能性 国営紙が示唆」http://www.afpbb.com/articles/-/3187431?cx_part=search (2018年8月28日アクセス))。
 - (3) 『中国家庭 教育消費白皮書』(2017)は有効回答票51,973名と中国全国で実施された大規模Web調査である(新浪教育・新浪微博数据中心2017)。<http://data.weibo.com/report/report-Detail?id=373> (2018年8月25日アクセス)
 - (4) 前掲、新浪教育・新浪微博数据中心『中国家庭 教育消費白皮書』(2017)。
 - (5) 中国も少子化が顕著であるが、日本の大学入試センター試験に相当する「全国大学統一入試(通称：高考)」は年々熾烈を極め、これによって人生が決まると言われている。中国の若者たちは「高考」で良い点数を取り偏差値の高い大学に行くため、毎日勉強漬けの日々を送っている。
 - (6) 80年代の教育熱の勃興を、50年代から60年代において「文化大革命」の影響で学べなかった若者が80年代に親となり、自分の子どもに教育を受けさせたいという強い欲求に起因していると考えている(天野2013:23)。
 - (7) 「2017年全国教育事業発展統計公報」によると、全国の高等教育(大学院、一般大学、一般専門学校、成人大学と専門学校、インターネット大学、専門学校、高等教育独学試験の大学と専門学校などが含まれる)の在学者数は3,779万人であり、入学率は45.7%となっている。・・・世界一流大学(42校)と一流学科(95校)は合わせると137校であり・・・保護者たちが目指しているのは世界一流大学であり、保護者たちはトップクラスの大学、あるいは一流の学科に入らないと(子どもが)エリートになれないと考えている(中華人民共和国教育部(2017年9月21日「教育部 財政部 国家発展改革委關於公布世界一流大学和一流学科建设高校及建設学科名单的通知」)。http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_843/201709/t20170921_314942.html (2018年8月29日アクセス) また筆者は大連市にある大学の教員であったため、大学生になってもレースから降りることができず、疲弊しながらも勉学に励む学生たちの様子を目の当たりにしてきている。
 - (8) 「早期教育が「教育機関」となっている」論拠に関しては次章参照のこと。
 - (9) 本論文では詳細は述べられないが筆者らは大連市にある幼稚園(2園)を訪問している。園長先生や先生に対し、保護者が幼稚園に期待しているもの、幼児教育に対する考え等についてインタビューさせていただいている。昨今の保護者は幼稚園に対しての要求は厳しいものになっているという。地域や保護者の学歴によっても要求に内容は違うであろうが、子どもの心身の発達や健康、幼稚園生活を含めた日々の幸せを願うだけではなく、小学校入学前の準備段階として勉強を求めている保護者も多いとのことであった。
 - (10) 北京億嬰天使教育諮詢有限公司 HP
<http://www.yytszaojiao.cn/info.asp?id=1> (2018年8月30日アクセス) この教室は中国全土で第5位を誇る早期教育教室であり幼稚園経営も行っている。2009年より中国の乳幼児に適合するEBSP (Education best start of project) 教育体系を構築している。この北京億嬰天使教育諮詢有限公司を取り上げた理由としては、筆者自身がこの企業の主催による「国際児童オリンピック脳力錦標賽(国際児童脳力オリンピック)」に毎年審査員として参加しているため、この企業の早期教育法を比較的理解しているためである。
 - (11) 0-3歳の乳幼児への早期教育・幼児教育に

- 関する平均支出は平均 3,000 元 / 年、4 - 6 歳になると平均 5,000 元 / 年である (前掲、中国産業信息网 2017 『2017 年中国早教幼教行業發展現狀及發展前景分析』)。
- (12) 国家による早期教育・幼児教育に割く予算は (前年比) 15.48% 増加しており、教育予算全体の (前年比) 増加 7.57% と比べても 2 倍以上上回っている (前掲、中国産業信息网 2017 『2017 年中国早教幼教行業發展現狀及發展前景分析』)。国を挙げて幼児教育を推進していることが分かる。
- (13) アンケート調査は不特定多数の方にご協力願うため、研究課題名「日中における幼児教育とジェンダー—「教育家族」の中の父親役割—」にて奈良女子大学研究倫理審査委員会に申請を行った。平成 30 年 8 月 6 日付けで承認 (承認番号 18-10 号) を得ている。
- (14) 今回数園に調査依頼をしたが諸事情によりご協力いただけたのは 2 園のみとなった。
- (15) We Chat (微信) とは中国の IT 企業テンセント (騰訊) が作った SNS である。日本で使用されている LINE と類似しており、中国では多くの人が We Chat (微信) を使用している。幼稚園のみならず小学校、早期教育の教育機関でも積極的に活用されており、教師が直接保護者に連絡を取る手段として一般化している。
- (16) 大連市は 1979 年以来北九州市と友好都市関係にある。中国東北部の遼東半島の最南端に位置している。中国国内のみならず、世界各国をつなぐ重要な拠点として貿易・工業・観光が盛んな都市である。
- (17) 中国調査を遂行するためには、従前からある程度、信頼関係が構築されたネットワークがあるかどうか非常に重要なポイントとなってくるため、今回はランダムサンプリング方式を採用していない。調査地や調査機関及び対象者の選定に偏りがあることをここに明記しておく。
- (18) 大連市は観光都市として「東洋のパリ」、「北海の真珠」と称され、近代より日本と非常に縁が深い都市である。大連市政府日本語 HP <http://jp.dl.gov.cn/> (2018 年 8 月 25 日アクセス)
- (19) 全国平均収入は一人あたり 25,974 元であり、消費支出は 18,322 元となっている (国家統計局「中華人民共和国 2017 年国民經濟和社会發展統計公報」2018 年 2 月 28 日 http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228_1585631.html (2018 年 8 月 30 日アクセス))
- (20) 大連市政府教育局 HP 「2017 年大連市幼稚園概況」2018 年 3 月 29 日 http://www.edu.dl.gov.cn/info/398627_1447872_vm (2018 年 8 月 30 日アクセス)
- (21) 『平成 30 年度少子化白書』「6 歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間」によると、男性の家事・育児時間が 1 時間 23 分 (妻: 7 時間 34 分)、そのうち育児時間が 49 分 (3 時間 45 分) となり、世界最低水準となっている。
- (22) 規定で教室には子どもと保護者 1 名しか参加できないことになっている。そのため、授業が終わるまで教室の外で待機している保護者の姿が多く見受けられた。
- (23) 「月嫂 (ユエサオ)」とは産褥間、産婦と新生児の世話をする専門の家政婦のこと。産婦の食事を作り、哺乳方法を指導し、赤ちゃんの世話をする 24 時間の産褥シッターである。(大和総研・大和総研ビジネス・イノベーション HP「超人気の中国「月嫂」」2012 年 6 月 21 日)
- (24) ここで注意せねばならないのが「パーフェクト・ファザー」は「専業主夫」ではないことである。インタビュー調査において「K」1 名が、現在専業主夫であると答えたが、建築デザイナーとしての収入がある。依然として稼ぎ手としての男性規範は根強くある。

参考文献

- 天野一哉 (2013) 『中国はなぜ「学力世界一」になれたのか』中央公論社。
- 落合恵美子 (2004) 『21 世紀家族へ—家族の戦後

- 体制の見かた・越えかた一』有斐閣選書。
- 吳遵民 (2018) 「論幼児教育的本質」『新疆師範大学学報 (哲学社会科学版)』新疆師範大学。
- 黄光琳 (2013) 「当前中国“早教熱”的社会学阐释」『前沿』内蒙古社会科学联合会、120。
- 田中圭治郎 (2013) 「中国における教育課題と展望」『佛教大学教育学部論集』第 24 号、35-51。
- 中国教育部網站 (2018) 『2017 年 全国教育事業發展統計公報』教育部。
- 張任 (2015) 「中国に於ける大学のキャリア教育の展開に関する考察—素質教育の補助と延長という視点から—」『東アジア研究』(13)、45-73。
- 鄭楊 (2016) 「市場經濟の轉換期を生きる中国女性の性別規範—3 都市主婦のインタビューを通して落合恵美子・赤枝香奈子編『アジア女性と親密性の労働』京都大学学術出版会、153-174。
- 宮坂靖子 (2007) 「中国の育児—ジェンダーと親族ネットワークを中心に—」落合恵美子・山根真理・宮坂靖子編『アジアの家族とジェンダー』勁草書房、100-120。
- (2015) 「「專業母」規範の日に比較—中国・大連におけるインタビュー調査をもとに—」『総合研究所所報』第 23 号、69-84。
- 劉霖芳 (2013) 「我国早教機構發展中存在的問題和对策」『教育探索』黑龍江省教育科学研究院、138-139。
- 楊春華 (2018) 『中国における「一人っ子」の家庭教育の特質—親の教育意識構造をめぐって—』青山社。
- 日本經濟新聞「中国「二人っ子政策」はや効果薄れ 出生数減少」(2018 年 1 月 22 日) <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO25987180S8A120C1EA2000/> (2018 年 8 月 25 日アクセス)
- 新浪教育・新浪微博数据中心 (2017) 『中国家庭 教育消費白皮書』<http://data.weibo.com/report/reportDetail?id=373> (2018 年 8 月 25 日アクセス)
- 大連市政府教育局 2018 年 3 月 29 日「2017 年大連市幼稚園概況」http://www.edu.dl.gov.cn/info/398627_1447872.vm (2018 年 8 月 30 日アクセス)
- 中華人民共和國教育部 (2017 年 9 月 21 日「教育部 財政部 國家發展改革委關於公布世界一流大学和一流學科建設高校及建設學科名單的通知」)。http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_843/201709/t20170921_314942.html (2018 年 8 月 29 日アクセス)
- (2018 年 7 月 19 日「2017 年全国教育事業發展統計公報」) http://www.moe.gov.cn/jub_sjzl_fztjgb/20180719_343508.html?authkey=nxe9j2 (2018 年 8 月 29 日アクセス)
- 中国產業信息網 (2017) 『2017 年中国早教幼教行業發展現狀及發展前景分析』<https://www.chyxx.com/industry/201801/609272.html> (2018 年 8 月 30 日アクセス)
- 北京億嬰天使教育諮詢有限公司 HP <http://www.yytszaojiao.cn/info.asp?id=1> (2018 年 8 月 30 日アクセス)
- 〈注記〉本論文は研究本体のテーマに関わり、「KFAW 調査研究報告書」(VOL 2018-2) で詳述する調査結果の一部を検討・分析し、同テーマの基で「研究論文」として執筆したものである。

持続可能な開発目標（SDGs）におけるジェンダー視点の主流化に関する研究：日本と諸外国の自発的国家レビューの比較

織田由紀子*

はじめに

「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(2030 アジェンダ)⁽¹⁾は、今日世界の人びとが、持続可能な地球環境を保全し、誰一人取り残さない経済のしくみを構築し、包摂的な社会に変えたいとの思いを共有していることを示したものである。

ジェンダー平等と女性および女性のエンパワーメントは、2030 アジェンダ達成の前提条件とされている。日本はジェンダー格差が大きい国であることから、2030 アジェンダの実施は、日本におけるジェンダー不平等を是正するための好機であるとともに、ジェンダー平等を推進することこそが、日本における 2030 アジェンダの実施を意味する。

本研究の目的は、日本において 2030 アジェンダの実践を通じてジェンダー平等を達成するための手がかりを探ることにある。

1. 背景、先行研究、分析の枠組みと分析対象

(1) 背景—SDGs とは

2030 アジェンダは、「誰一人取り残さない」を理念とする、持続可能な社会を作るための国際的な約束文書で、2015 年 9 月、

国連持続可能な開発サミットにおいて採択された。人間、地球、繁栄、平和、パートナーシップを柱に 2030 年を目標年として達成のために取るべき行動を示している。

持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）は 2030 アジェンダの一部であるが中核を成している。このため 2030 アジェンダを SDGs と呼ぶことが多く、本稿においても、特に 2030 アジェンダに言及する場合を除いては総称として SDGs を用いる。SDGs は、経済、社会、環境分野にまたがる 17 の目標とその下にある 169 のターゲット、さらに 244 の指標で構成されている⁽²⁾。

SDGs の進捗状況は、国連持続可能な開発に関するハイレベル政治フォーラム（HLPF）において検証（レビュー）される。HLPF では課題別レビューと各国政府による自発的国家レビュー（VNR）が報告される。2017 年の HLPF 全体のテーマは「変化する世界における貧困の根絶と繁栄の推進」で、課題別レビューは、目標 1（貧困）、目標 2（食料と栄養）、目標 3（健康）、目標 4（教育）、目標 5（ジェンダー平等）、目標 9（インフラ、産業化、イノベーション）、目標 14（海洋資源）、目標 17（実施手段）について行われた。

ジェンダー平等は、SDGs 策定の歴史を通じて重視されてきた。しかし世界の現状はジェンダー平等の達成にほど遠いこと

* JAWW（日本女性監視機構）副代表、2017/18 年度客員研究員

は、『グローバルジェンダー格差報告』において、ジェンダー格差の解消までには 217 年必要と述べられていることに示されている (World Economic Forum, 2017, viii)。

2030 アジェンダでは、ジェンダー平等および女性と女児のエンパワーメントは、SDGs のすべての目標とターゲットの実現にとって重要と位置づけられており、「システムティックなジェンダー視点の主流化」は、SDGs を実現するための手段とされている。また SDGs には、目標 5 「ジェンダー平等の達成および女性と女児のエンパワーメント」という、ジェンダー平等に関する独立した目標があり、その重要な位置づけを確かなものにしてしている。目標 5 ではジェンダー平等を実現するために不可欠な事項が 9 つのターゲットとして示されている。それらは、①差別の撤廃、②暴力の撤廃、③有害な慣行の撤廃、④社会的保護および無報酬労働の評価と再分配、⑤意思決定への参画およびリーダーシップ、⑥性と生殖に関する健康及び権利 (Sexual and Reproductive Health and Rights: SRHR)、⑦経済的資源へのアクセス、⑧ ICT の活用、⑨ジェンダー平等政策および法規の強化である。

(2) 先行研究

SDGs 施行後日が浅いこともあり、本研究着手時点では、日本語の文献もジェンダーの視点からの分析も多くはない。蟹江 (2017) は環境ガバナンスの視点から、SDGs は新しいグローバルガバナンスを体現していると見ている。SDGs は、従来の「法的枠組みを国際交渉によってすり合わせながら新たな共通のルールを構築する」フォアキャストのやり方とは異なり、持続可能な社会の「あるべき理想像か

らスタートしたトップダウンかつバックキャストのアプローチ」をとっており、「法的拘束力は持たないが、指標で到達度を測り、比べることで、競争原理を導入する」としている (蟹江 2017: 1)。このアプローチが、ジェンダー平等達成にどのように影響するかについては述べていないが、SDGs の到達点と日本における現状とのギャップを埋めるための「処方箋」として、ジェンダーに関しては、経済分野、決定参画、男女間の暴力を挙げている。

ジェンダー視点からの研究は多くはない。SDGs 実施後の早い時期に出された三輪 (2016) は、SDGs 実施におけるジェンダー主流化に関して、女性の関心事、ニーズ、貢献を可視化し主流化することが重要として、開発とジェンダー分野で開発・実践されてきたジェンダー分析の方法の有効性を強調している。

田中 (2018) は、SDGs を通じて日本を含めた世界のジェンダー不平等の現状を変える可能性について市民社会の視点から論じている。ジェンダー主流化に関しては、17 の目標をターゲットと指標に基づいて、①全般的にジェンダー視点を取り入れた目標、②ターゲット毎に扱いに差がある目標、③ほとんど入っていない目標に分類した上でその課題を分析している。そして、日本における SDGs の取り組みに当たり、①ジェンダー統計の徹底、② SDGs のローカル化、③ VNR 報告書の好事例からの学び、④開発援助におけるジェンダー主流化の制度構築が重要であるとしている。

ボロムストロム (2015) は女性メジャーグループ (WMG) での活動経験に基づき、SDGs 策定に至る活動の成果と課題を整理している。成果としては SDGs に目標 5 というジェンダー平等に関する独立した目標を入れるのに成功したこと、目標 5 のター

ゲットに女性に対する暴力、SRHR、無報酬のケア労働などの文言を含めることができたことを挙げている。さらに、目標5以外のいくつかの目標にジェンダー視点を含めることができたことはジェンダー主流化の表れとして評価している。他方、SDGsは、貧困を生み出す原因である富の集中や貿易・金融・税制に関するグローバルな構造的不平等に対して踏み込んでいないとして批判している（ボロムストロム、2015: 14）。

Gabizon（2016）もWMGがSDGsの策定過程を通じて、ジェンダー課題の主流化に貢献してきたことを強調、特に、気候変動（目標13）と水（目標6）のターゲットに女性という文言を入れることができたのはWMGの働きの成果としている。

VNRに関しては、国連持続可能な開発部（DSD）は『VNR2017要約版』（DSD 2018）を発表している。これは各国のVNRの記述を分析軸に沿ってまとめたものであるが、分析軸にジェンダーに関するものはなく、ジェンダーについての記述は課題別レビューの目標5の要約にとどまっている。CCIC（2018）は、政府によるVNRだけでなくステークホルダーによるオルタナティブ報告⁽³⁾も分析対象に含んでいることが特徴的であるが、その分析軸はDSD（2018）とかなり重なっておりジェンダーに関するものはない。このように、国連および市民社会組織によるVNRの分析ではジェンダー視点は明示的ではない。従って、ジェンダー視点の主流化を柱に分析しようとする本研究は、SDGsに関する研究の蓄積に貢献するものと言える。

（3）分析の枠組みと分析対象

本研究においてジェンダー視点からVNRを分析するに当たり、DSD（2018）

およびCCIC（2018）の分析軸を参考に、以下の分析軸を設定した。

- ① SDGs実施におけるジェンダー平等の位置づけ
- ② ジェンダー平等の現状、成果、課題
- ③ ジェンダー視点の主流化
- ④ 「誰一人取り残さない」に関するジェンダー視点
- ⑤ 市民社会組織、ステークホルダーの参加とジェンダー視点
- ⑥ 開発協力

本研究の分析対象は、2017年のHLPFで報告された43カ国のVNRのうち、日本を含む経済協力開発機構開発援助委員会（OECD・DAC）加盟7カ国とアジア地域の6カ国計13のVNRを用いる。

分析対象に日本を含むOECD・DAC加盟国を選んだのは、これらの国々は開発協力を通じてグローバルなSDGsの実施への協力を期待されていることによる。なかでもEUの国々には世界経済フォーラムの「グローバルジェンダー格差指数」（GGGI）による順位でも常に高い位置にある国が多く、日本でSDGsの実施を通してジェンダー平等を推進するための参考になる取り組みがあることが期待される。アジア地域の国々を選んだのは、日本と同じ地域に属しているという地理的近さによる。

2017年のHLPFで報告した43カ国の地域別内訳は表1のとおりである。網掛けゴチック体は今回分析対象としたVNR報告国、（ ）の数字はGGGIによる順位を示している。

表 1 2017 VNR 報告 43 カ国一覧

地域グループ	国数	国名
アフリカ	7	ベナン (116)、ボツワナ (46)、エチオピア (115)、ケニア (76)、ナイジェリア (122)、トーゴ (—)、ジンバブエ (50)
アジア太平洋	13	アフガニスタン (—)、 バングラデシュ (47) 、キプロス (92)、 インド (108) 、 インドネシア (84) 、 日本 (114) 、ヨルダン (135)、 マレーシア (104) 、モルディブ (106)、 ネパール (111) 、カタール (130)、タジキスタン (95)、 タイ (75)
ラテンアメリカおよびカリブ海地域	11	アルゼンチン (34)、ベリーズ (79)、ブラジル (90)、チリ (63)、コスタリカ (41)、エルサルバドル (62)、グアテマラ (110)、ホンジュラス (55)、パナマ (43)、ペルー (48)、ウルグアイ (56)
ヨーロッパ 東ヨーロッパ	12	アゼルバイジャン (98)、ベラルーシ (26)、 ベルギー (31) 、 チェコ (88) 、 デンマーク (14) 、 イタリア (82) 、ルクセンブルク (59)、モナコ (—)、 オランダ (32) 、 ポルトガル (33) 、スロベニア (7)、スウェーデン (5)

地域グループ分けは <http://www.un.org/depts/DGACM/RegionalGroups.shtml>

国名の日本語表記は <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000023536.pdf>

下線は OECD・DAC 国 <http://www.oecd.org/dac/dacmembers.htm>

斜体は OECD・DAC の援助受取国 (低中所得国、低所得国、後発開発途上国)

<http://www.oecd.org/dac/stats/documentupload/DAC%20List%20of%20ODA%20Recipients%202014%20final.pdf>

() の数字は 2017 年の GGGI による順位。(World Economic Forum 2017) (—) はデータなし。

本研究は、2017 年に報告された VNR のみを分析の対象としている。分析対象をこのように絞っていることは次の点で注意を要する。第 1 に SDGs 実施開始後 1 年強しか過ぎていない時点での VNR であり取り組み成果は分からないこと。第 2 に 2017 年に報告するかどうかを含め、VNR の構成、内容、分量は各国の裁量によることから、例え同年の VNR の間でも比較には注意が必要であること。第 3 に VNR は政府による報告書であり実態を反映しているとは限らないことである。

2. 2030 アジェンダおよび SDGs におけるジェンダー

前述のように、2030 アジェンダの前文では「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」と規定している。そこで SDGs の全目標とターゲットに、ジェンダー、女性、少女などの文言がどのように含まれているかを手掛かりに、ジェンダー視点の主流化状況を見ると、17 の目標のうち 7 つの目標とターゲットではこれらの文言に全く言及されていない⁽⁴⁾。SDGs におけるジェンダー主流化は未完といえる。

加えて、SDGs の重複を除く 232 の指標のうち、女性や性別に言及している指標は非常に少ない。目標 5 の指標にジェンダー視点が含まれるのは当然なので目標 5 以外の 16 目標について見ると、全 160 のターゲット、230 の指標のうち、女性や性別に言及しているターゲットは 22 (14%)、指標は 39 (17%) に過ぎない。特に目標 7 (エネルギー)、目標 9 (インフラ・産業化)、

目標 12 (生産と消費)、目標 14 (海洋資源)、目標 15 (陸上資源) では、ターゲットにも指標にも、性別や女性について全く言及されていない。これらの目標ではジェンダー視点は無視される危険がある。

指標は、概念、手法、基準の明確さ、半数以上の国で定期的に公表されているかなどの基準に従って、明確なものから順に、

Tier (階層) I から III に分類されている。目標 5 だけに限っても階層 I に分類されている指標は 4 つに過ぎず、階層 III の指標は 7 つと半数を占めており、明確ではないものが多いことが分かる。指標の明確化と収集も課題である。

表 2 性別統計やジェンダー関連の文言に言及しているターゲットと指標数

目標	ターゲット	指標	指標例
目標 1. 貧困	3	6	性別貧困線以下人口、性別土地保有者
目標 2. 食料と栄養	2	1	性別小農の平均収入
目標 3. 健康	2	6	妊産婦死亡率、専門技術者の立会による出産の割合、性別新規 HIV 感染者数
目標 4. 教育	7	8	読解力、算数の性別到達者割合、持続可能な開発教育におけるジェンダー平等の統合、男女別トイレがある学校の割合
目標 5. ジェンダー	9	14	18 歳までに性的暴力を受けた若年層の性別割合、18 歳未満で結婚した女性の割合、無償の家事・ケア労働に費やす時間の性別割合、国会・地方議会の女性の割合、管理職に占める女性の割合
目標 6. 水・衛生	1	0	
目標 7. エネルギー	0	0	
目標 8. 経済成長と雇用	2	6	性別インフォーマル雇用の割合、性別平均時給、性別失業率、性別児童労働者の割合と数、性別労働災害の発生率
目標 9. インフラ、産業、イノベーション	0	0	
目標 10. 不平等	1	1	中位所得の半分未満で生活する人口の性別割合
目標 11. 持続可能な都市	2	3	公共交通機関、公園へアクセスできる人口の性別割合、身体的・性的ハラスメントの被害者の性別割合
目標 12. 持続可能な生産と消費	0	0	
目標 13. 気候変動	1	1	女性を含む、気候変動関連の支援を受けた後発開発途上国および小島嶼開発途上国の数、支援総額
目標 14. 海洋資源	0	0	
目標 15. 陸上資源	0	0	
目標 16. 平和	0	7	10 万人当たり性別殺人犠牲者数、12 ヶ月以内に親密なパートナーから身体的、性的、精神的暴力を受けた人の割合、18 歳までに性的暴力を受けた 18 ~ 29 歳若年層の性別割合
目標 17. 実施手段	1	0	
計	31	53	
除く目標 5	22	39	

注：目標 6、17 は指標にはないがターゲットで女性またはジェンダーに言及されている。

3. 日本における SDGs の実施

(1) 実施のメカニズム

日本政府は、2030 アジェンダに取り組むため 2016 年 5 月内閣総理大臣を本部長、全国務大臣を構成員とする「持続可能な開発目標 (SDGs) 推進本部」(推進本部) を設置、同年 9 月推進本部の下に、民間構成員 14 名を含む多様な分野のステークホルダーからなる「SDGs 推進円卓会議」(円卓会議) を設置した。この円卓会議の民間の構成員 14 名中、市民社会組織 (CSO) の委員は 3 名、うち 1 名は女性である。民間構成員のジェンダーバランスは 14 名中女性 4 名 (29%) となっている⁵⁾。

政府は 2016 年 12 月「持続可能な開発目標 (SDGs) 実施指針」(実施指針) を策定した。実施指針は本文と付表 (具体的施策の一覧) で構成されており、8 つの優先課題を掲げている (表 3 参照)。その後 2017 年 12 月には、各年度の行動計画を示す「SDGs アクションプラン 2018」が、2018 年 6 月には「拡大版 SDGs アクションプラ

ン 2018」が発表された。

(2) 日本の SDGs 実施指針におけるジェンダー平等の位置づけ

日本の実施指針では、ジェンダー平等の達成に関し、主要原則の 1 つとして「ジェンダー平等の実現及びジェンダーの視点の主流化は、分野横断的な価値として SDGs の全てのゴールの実現に不可欠なもの」と位置づけられ、さらにその手段としてジェンダー統計の充実と男女別データの把握がうたわれている。

このように実施指針の原則ではジェンダー主流化を掲げているが、その実現には疑問が残る。なぜなら、目標 5 ジェンダー平等は、8 つの優先課題の 1 つ「優先課題 1 あらゆる人々の活躍の推進」に含まれる 6 つの SDGs 目標の一つにすぎない。つまり目標 5 は、優先課題の 8 分の 1 のさらに 6 分の 1、すなわち 48 分の 1 の重みしか置かれていないのである。その上、実施指針では、優先課題 1 以外の他の 7 つの優先課題では、女性にも全く触れられていな

表 3 実施指針における優先課題と関連の SDGs (目標)

	優先課題	関連の SDGs (数字は目標)
1	あらゆる人々の活躍の推進	1 (貧困)、4 (教育)、5 (ジェンダー)、8 (経済成長と雇用)、10 (不平等)、12 (持続可能な生産と消費)
2	健康・長寿の達成	3 (保健)
3	成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション	2 (飢餓)、8 (経済成長と雇用)、9 (インフラ、産業化、イノベーション)、11 (持続可能な都市)
4	持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備	2 (飢餓)、6 (水と衛生)、9 (インフラ、産業化、イノベーション)、11 (持続可能な都市)
5	省・再生可能エネルギー、気候変動対策、循環型社会	7 (エネルギー)、12 (持続可能な生産と消費)、13 (気候変動)
6	生物多様性、森林、海洋等の環境の保全	2 (飢餓)、3 (保健)、14 (海洋)、15 (生物多様性)
7	平和と安全・安心社会の実現	16 (平和)
8	SDGs 実施推進の体制と手段	17 (実施手段)

い。主要原則においてジェンダーの視点の平等は不可欠と述べている割には、実施指針における目標5の位置づけはあまりに低く、ジェンダー視点の主流化は行われていない。

（3）日本のVNR

日本のVNRは、官民連携（Public Private Action for Partnership: PPAP）に基づく2030アジェンダの実施を打ち出すとともに、積極的平和主義の下で課題解決先進国としての実績を踏まえ、世界のロールモデルとなることを目指すとして国際開発協力を強調している。

VNRでは実施体制を整備したこと、実施指針を策定し取り組むべき8つの優先課題を特定したこと、円卓会議を通してステークホルダーの意見を聞いていることを述べた上で、NPO・NGO、民間企業、地方自治体、科学コミュニティ、国会議員については、主体ごとの取り組みを紹介している⁶⁾。

2030アジェンダの原則である「誰一人取り残さない」を「誰もが活躍できる」に読み替え、すべての人が活躍できる一億総活躍プランを推進、その結果を底辺に行き渡らせるという古典的な経済成長アプローチが掲げられている。活躍から取り残されがちな人びとは特定されてはいないが、子育て世代や高齢者が暗喩されている。

ジェンダー平等については、実施指針においてジェンダー平等の実現とジェンダー視点の主流化がSDGsの実現に不可欠なものとして位置づけられていると紹介、ベルテルスマン財団とSDSN（Sustainable Development Solutions Network）の分析を引用する形で、ジェンダー平等は今後取り組むべき課題との認識が、非常に消極的な形で示されている。

日本のVNRはSDGsの目標に沿ったレビューではなく、日本独自の設定である8つの優先課題に沿って行われているため、ジェンダー平等に関するレビューは、実施指針における48分の1を反映して存在が薄い。小項目名にこそ男女共同参画という文言が用いられているものの、内容は女性活躍推進法に基づく企業の取り組みに関するものに限られている。働き方改革に関する小項目でも女性の働き方に言及しているが、そこでは、女性が子育てや介護をしながら働くために非正規雇用を選択している、女性の自己責任との認識が示されている。この非正規雇用を選択せざるを得ない社会的環境については触れていない。

ジェンダー視点の主流化を実施指針でうたっていると紹介しているにもかかわらず、VNRの優先課題1以外の課題ではジェンダー視点は示されていない。例えば優先課題7平和と安全・安心社会の実現に関して子どもに対する虐待防止に触れているが、女兒が性暴力被害に遭いやすいことには触れていない。それどころかジェンダーに基づく暴力（GBV）については、単に、NPO・NGOが取り組んでいると記されているだけで、政府の問題意識も取り組みの意思さえ示されていない。

国際協力に関しては、開発協力大綱の下で保健、防災、女性を軸に誰一人取り残されることのない世界を目指していること、「女性活躍推進開発戦略」に基づき途上国における女性活躍促進のための資金支援を約束したことなどを紹介するとともに、目標3保健、目標6水分野では対象としての女性に言及している。

以上日本のVNRは、労働市場への女性の動員に焦点が置かれており、決定参画やジェンダーに基づく暴力への取り組みは示されておらず、ジェンダー平等の実現や

ジェンダー視点の主流化は、単に書かれていることにとどまっており、ジェンダー平等の推進に関しては非常に消極的である。

4. 分析と考察

以下では日本を含む 13 の VNR について分析軸の項目ごとに分析する。

(1) SDGs 実施におけるジェンダー平等推進の位置づけ

ほとんどの VNR では、SDGs 実施にあたりジェンダー平等の推進は重要と述べており、例えば、「ジェンダー平等は 2030 アジェンダ実施にあたって優先課題であり、ジェンダー視点の主流化は重要な戦略」のように表現されている。また VNR の「まえがき」でマレーシアの首相が「ジェンダー平等と女性と少女の権利の達成にコミットする」との決意を表明していたり、「フェミニスト政策」や「ジェンダー外交」などを掲げてその態度を鮮明にしている国もある。

今回対象とした 13 の VNR では、国内実施体制において中心的な役割を担っている省庁として、日本でいえば内閣府、外務省、財務省、環境省、経済産業省、国土交通省、総務省などに相当するさまざまな省庁名が挙げられているが、ジェンダー平等推進の所轄省庁が SDGs 推進の中心的役割を担っている国はない。また、中心的役割を果たしている省庁は SDGs 取り組みにおけるジェンダー平等の推進に関係しないように見える。

(2) ジェンダー平等の現状、成果、課題

(a) 経済分野一労働力率、性別賃金格差、パートタイム雇用、決定参画

経済分野におけるジェンダー平等の現状

に関してはどの VNR も言及しており、特に女性の労働力率はジェンダー平等の成果や課題を示す指標として用いられている。また、バングラデシュのように女性の経済への包摂が国の開発の原動力としている国もある。

これまでの活動の成果として賃金格差の縮小を挙げている国もあるが、多くの場合、所得・賃金の性別格差は依然として課題としている。その理由として、スウェーデンでは、パートタイム雇用に女性が多く就業していること、女性の就業先が低賃金分野に偏っていること、管理職についている女性が少ないことを挙げている。

パートタイム雇用については、今後も増えるとの見方が広くみられる。その背景としては第 4 次産業革命、デジタル化などに伴う柔軟な働き方への需要の増加が挙げられている。一方で、マレーシア、日本は、パートタイム雇用について女性にとって家庭責任との両立を可能にしていると見ているが、他方、オランダやスウェーデンは性別賃金格差の原因と指摘している。

指導的地位にある女性の割合の増加を成果として挙げている国は少なくない。例えば、マレーシアは上場企業の経営者に占める女性の割合 26.3% と述べ、ネパールは民間企業の意思決定の地位にある女性 25% との数字を挙げている。同時に、女性管理職や女性役員が少ないことが賃金の男女格差の原因とも指摘されており、オランダやマレーシアでは、経営者団体とともに「女性をトップに」「30% クラブ」などの取り組みをしていることが紹介されている。また、ネパールでは生協の管理職の半数は女性、バングラデシュでは各村に設置したワンストップデジタルセンターに男女 1 名ずつの起業家を配置している、などの事例を紹介している。

(b) 政治的分野における女性の決定参画

政治的分野における決定参画に関しては、ほとんどの国が国会議員に占める女性比率を指標としており、ベルギー、ネパール、バングラデシュ、マレーシアなど、ジェンダー平等の取り組み成果としている国が少なくない。これに対して、GGGIにおいても政治的決定参加分野の遅れが顕著な日本のVNRは、「指導的立場にいる女性の割合が低いことや、〈中略〉取り組みが十分でないことも課題として指摘されている」と受け身の表現にとどまっている。

(c) 無報酬の家事・育児・介護労働の再配分

ベルギー、ポルトガル、タイなど、いくつかの国では、目標5のターゲット5.4ケア労働の分担や無報酬労働の認識と固定的性別役割を関連付け、ジェンダー平等の達成にとって課題ととらえられている。またインドはこの問題への取り組みとして生活時間調査を行うとしている。これに対し日本は、長時間労働こそが、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因であり、女性のキャリア形成、男性の家庭参画を阻んでいるとの見解を示しており、働き方改革こそが解決策であると示唆している。他方、前述のように女性はケア労働のためにパートタイム雇用を選んでいるとの認識も示されており、家事・育児・介護労働の再配分を積極的に推進しようとしているのか疑問が残る。

(d) 女性に対する暴力（VAW）・ジェンダーに基づく暴力（GBV）

VAWまたはGBVは多くの国で今後取り組むべき国内課題との認識が示されている。VAW/GBVは目標5ジェンダー平等だけでなく、目標11持続可能な都市、目

標16平和との関連でも取り上げられており、広くSDGsの推進を通じての取り組みが可能であることを示唆している。性暴力に関するデータは目標5のみならず、目標11、目標16の指標においても求められていることから、指標を通じてジェンダー視点の主流化が可能であることを示す一例である。VAW/GBVについてのデータに関して、インドネシアでは、全国9,000世帯に対するVAWに関する聞き取り調査に基づき現状を示しており特徴的である。

VAW/GBVに関しては、特別の配慮が必要な人びととして、若い女性、売買春の被害者、LGBTI⁽⁷⁾、セックスワーカーなどが各国の実情に基づいて特定されており、また、ワンストップセンターなどの被害者保護の取り組みにも言及している。イタリア、インド、インドネシア、タイのVNRでは、人身取引やインターネットなどの新しい形の暴力も課題として指摘している。

開発協力における優先事項として女性に対する暴力を挙げている国も少なくなく、ベルギーはアプリやクラウドを使った取り組みを事例として挙げている。

女性に対する暴力（VAW）と表現するかジェンダーに基づく暴力（GBV）とするかは、性的マイノリティやSOGI⁽⁸⁾に基づく差別に対する認識と関係するのではないかと考えたが、VNRでは必ずしも厳密に使い分けられてはいない。例えばマレーシアのVNRはLGBTの人びとには触れていないがGBVを用いている。因みに、VNRでLGBT、LGBTI、LGBTQ⁽⁹⁾の人びとやSOGIに言及しているのはEUのうちの5カ国とネパールの計6カ国である。アジアのVNRでも性的マイノリティに言及している国があることは、これに対する認識と受容の世界的拡がりを示していると言える。

(e) 教育および健康

教育および健康に関し、ヨーロッパの先進国では、国内では取り残されがちな人びとの課題としており、開発協力において重視される傾向がある。これに対して、アジアの VNR では開発努力の成果として言及されていることが多い。むろんまだ課題も残っており、例えばインドでは、女子への自転車支給により中等教育の中退を減らした例、「女兒を救い、女兒に教育を」という女の嬰兒墮胎と教育を結びつけたキャンペーンなどの取り組みを紹介している。

健康に関して、感染症などの健康課題全般にジェンダー視点を統合する努力は明示的ではなく、女性に関しては出産、妊産婦死亡率などの母子保健分野に集中している。その中で、マレーシアの VNR で、性と生殖に関する健康 (SRH) について、対象に若者を含む調査結果を詳述しているのは注目に値する。SRHR に関連して、デンマーク、ポルトガル、インドネシアでは包括的性教育に言及しており、ポルトガルは国際的に議論の多い中絶の合法化にも言及している。北欧の国々は SRHR を開発協力における重要分野としているが、日本は NPO・NGO が取り組んでいるとの記述に終わっている。

(3) ジェンダー視点の主流化

ジェンダー主流化は、開発戦略や SDGs の推進にジェンダー視点を統合することである。以下では、① VNR におけるジェンダー主流化への言及と SDGs の実施における位置づけ、②ジェンダー予算、③目標 5 以外の目標におけるジェンダー視点の統合を軸にまとめる。

(a) VNR でのジェンダー主流化への言及と SDGs の実施における位置づけ

VNR でジェンダー主流化という文言を用いているのは、ベルギー、ポルトガル、スウェーデン、インドネシア、マレーシア、日本の 6 カ国である。うち日本は、前述のとおり実施指針で書いているとの紹介に過ぎず、マレーシアはジェンダー主流化を今後の課題としているものの、同じ項目の下に質の高い幼児教育へのアクセスの向上も含まれており不明確なところがある。

ジェンダー主流化に言及している他の 4 カ国では、SDGs の実施と関連づけており、例えば、ポルトガルではジェンダー主流化政策は 2030 アジェンダの実施原則であると、根幹に位置づけられている。

(b) ジェンダー予算

VNR でジェンダー予算またはジェンダー対応予算に言及しているのは 6 カ国である。このうちジェンダー主流化の手段として位置づけているのはポルトガル、スウェーデン、インドネシアの 3 カ国で、国の予算にジェンダー視点を統合するための手段のように記述している。インドネシアは財務省の主導によりジェンダー対応予算を国家開発計画に組み込んでいると紹介している。

ジェンダー主流化という文言は用いていないがジェンダー対応予算に言及しているのはネパール、タイ、イタリアの 3 カ国で、ネパールではジェンダー平等推進のための制度として国家企画委員会と財務省により、タイは憲法に基づいて自治体レベルで実施されている。イタリアでは公的支出監視手段と位置づけられている。

ジェンダー対応予算の実施は、ジェンダー主流化の手段として位置づけているかどうかにかかわらず、各国の法的位置づけ

により行われていることが分かる。

（c） 目標5以外の目標でのジェンダー視点の統合

目標5以外の16の目標でのジェンダー視点の統合についてみると、最も多くの目標でジェンダーや性別に言及しているのはスウェーデンで、17目標のうち11の目標で言及している。このほか、デジタル経済の推進に伴う柔軟な働き方の導入、交通改革への取り組み、難民キャンプ支援におけるジェンダー視点の必要性、交通行動やニーズに関するジェンダー分析、社会福祉ワーカーに対する研修へのジェンダー視点の統合など、多様な分野でジェンダー視点を統合している例が挙げられている。それぞれの事例は非常に参考になるものであるが、目標5以外の目標へのジェンダー視点の統合は散発的で、2030アジェンダが求めているような系統的、組織的なものではない。

VNRでジェンダー主流化という文言を用いていなくても、ジェンダー外交を掲げ開発協力にジェンダー視点を含めたり、人道支援における女性への配慮などの形でジェンダー視点が反映されたりしている例もあるが、そのような事例は少ない。

多くのVNRでは第4次産業革命やデジタル化を開発の方向として挙げている。しかし、デジタル技能やアクセスにおけるジェンダー格差にはバングラデシュなどわずかな事例を除いては触れられていない。また、若者の失業を課題としながらジェンダー別の違いには注目しておらず、人身取引や子どもポルノに言及しながらジェンダーには触れられていないなど触れられていないことが多い。特に問題なのは、ほとんどのVNRで環境分野の目標で言及されていないことである。

このようにジェンダー主流化が組織的に行われていない理由の一つが、指標で性別データが要求されていないことにあると思われる。特に、前述のように環境目標の指標には性別や女性が含まれていない。今後、環境目標をはじめ、すべての指標に性別データを含める必要があることを示唆している。この課題は、今後SDGsの地域での実施（ローカル化）の進展に伴いますます重要と思われる。

（4） 「誰一人取り残さない」に関するジェンダー視点

「誰一人取り残さない」は2030アジェンダの理念である。この実現に関してジェンダー視点はどうか統合されているのか。EUのVNRでは、複合的差別を抱える人びと、障害者、少数民族、低教育層、移民、子どものいるひとり親、LGBTIの人びと、移民の若者、セックスワーカー、ロマの移民女性などを取り残される危険のある人びとと挙げており、その中に困難を抱えた女性を含めている。

アジアのVNRでは貧困者、障害者、高齢者、少数民族が共通して挙がっているが、性別への言及は非常に少ない。マレーシアのVNRが貧困層を「B40 コミュニティ」として、うち女性世帯主は19.3%と性別データを挙げているのは例外的といえる。これに関連してバングラデシュは、デジタルバングラデシュを掲げて進める中、デジタル化の波からこぼれる危険のある人びとを脆弱層としているのは注目に値する。バングラデシュでは農民、極度の貧困者、災害の被災者、社会保障受給者などの困窮者に対し、銀行口座と携帯電話を組み合わせた金融サービスへのアクセスを提供している。そして各村にデジタルセンターを設置、男女をペアとして社会起業家に運営させて

いる。このデジタル化にあたっての「誰一人取り残さない」取り組みとそれへのジェンダー視点の統合は、「ソサエティ 5.0」を掲げ SDGs を通じてデジタル化を進めようとしている日本をはじめとする多くの国にとって参考になる。デジタルアクセスに対するジェンダーおよび世代格差は、途上国だけでなく先進国においても共通の課題である。

(5) 市民社会組織、ステークホルダーの参加とジェンダー視点

2030 アジェンダが VNR のレビューにおける CSO を含むステークホルダーの参加を求めていることから、ほとんどの VNR はその作成過程でステークホルダーと協議したことに言及しており、VNR にステークホルダーによるレビューを添付しているものもある。しかし、CSO における女性グループの役割に関しては、ベルギー、ポルトガル、ネパール、バングラデシュで、女性グループが CSO の取りまとめの一角を担っていることが述べられているものの、いずれの国においても、VNR のレビューにおける CSO の関与がどのようにジェンダー視点の推進に貢献したかについては、明示的に述べられていない。日本では NGO/NPO が「ジェンダー平等や女性に対する暴力の撤廃、女性の健康と権利などジェンダーにかかわる課題」に取り組んでいるとの認識にとどまっている。

(6) 開発協力

日本を含む OECD 諸国は総じて国際分野におけるジェンダー平等の推進には積極的である。特に、EU 諸国は教育、経済的エンパワーメント、母子保健、水と衛生などと共に、SRHR、GBV、性的権利、LGBTI など人権を前面においている。ま

た、アプリを使った性暴力加害者処罰に必要な証拠保存活動支援、難民キャンプ支援におけるジェンダー視点の統合などの特徴的な活動を紹介している。日本は開発協力を通じて途上国におけるジェンダー平等の推進ではなく女性活躍の促進を掲げており、事例として日本の NGO による途上国の女性団体をパートナーとした教育分野の取り組みを紹介している。

アジアの国々も近隣国や後発途上国に対して開発協力を行っており、インド、インドネシア、マレーシア、タイの VNR では、二国間および南南三角協力、ASEAN や SAAC などの地域協力枠組みを通じて、貧困削減、環境、技術協力、資金協力などの支援を行っていることが述べられている。しかしアジアの国々の開発協力に関し、ジェンダー平等、女性のエンパワーメントに触れている国はない。

アジアの国々は同時に開発協力の受け取り国でもある。多くの国は SDGs を達成に必要な資金ギャップを埋めるためのアディスアババ行動目標¹⁰⁾や ODA の GNI 比 0.7% 目標の重要性、技術移転、貿易や投資に触れている。しかしこれらの外部資金が、ジェンダー格差解消や女性のエンパワーメントに重要であることに言及しているのはネパールのみである。

5. おわりに

13 の VNR をジェンダーの視点から分析を通して明らかになったことは、EU の OECD・DAC 諸国でジェンダー視点の主流化が進んでいるわけではないということである。確かに、今回分析対象とした EU の国々には GGGI による順位が高い国が多く、SDGs の貧困、健康、教育、ジェンダー平等に関する目標についても、国内では特

定のグループの課題と見られ、力点は開発協力により置かれている。ジェンダー視点の主流化も SDGs の推進に関係づけているところが少なくない。しかし、多くの国々で SDGs を通じて推進しようとしている持続可能で包摂的、循環型経済の構築にジェンダー平等との関連づけは行われていない。環境分野についてはなおさらである。あらゆる目標へのジェンダー視点の統合の点からは、EU の国々もモデルではないことが改めて確認された。

アジアの国々についても、国による違いはあるものの、開発の主流へのジェンダー視点の統合に関しては先は長い。そのような中、後発開発途上国であるバングラデシュが、デジタル化を進めるにあたり、農村のデジタルセンターに男女の起業家を配置するなどして、デジタル分野でのジェンダー格差を縮める工夫をしていることは興味深いことであった。ジェンダー主流化に関しては、どの国もまだスタート地点にいるということで、今後の進展のモデルはないことでもある。

多少でもジェンダー主流化が進んでいる国には何か共通する特徴があるのだろうか？意思決定や指導的地位への女性の参画は一つの特徴といえそうである。EU の国々については、決定参画におけるジェンダー平等の促進は GGGI の順位に代表されるとおりであるが、アジアの国々についても、例えばバングラデシュは GGGI の政治的エンパワーメント指数では世界 144 ヶ国中 7 位である。ネパールは GGGI の順位は高くないが、全国 600 万人の会員を擁し GDP の 18% を算出している協同組合の会員および指導的地位にある人の半数は女性とのことである。このネパールや前述のバングラデシュのデジタルセンターの事例は、ジェンダー平等が言葉だけではなく草

の根でも実践されていることを示しており、それが社会を動かす力となっていることを示唆している。

政府による自発的な調査や統計データの提示も、政府のジェンダー主流化への取り組み姿勢を示すものといえる。インドネシアにおける VAW/GBV に関する大規模な全国調査やマレーシアの VNR で紹介された SRH に関する詳細な調査はその好例である。EU、アジアを問わず VNR の付録として統計データを掲載している国も少なくない。

VNR で示された各国のレビューは事例の宝庫であり大いに活用できそうである。その意味では、蟹江が述べるように、法的拘束力は持たないが、SDGs は新しいグローバルガバナンスの可能性を示しているのかもしれない（蟹江 2017: 1）。

課題は、目標 5 ジェンダー平等以外の目標、特に、環境分野におけるジェンダー主流化である。指標にジェンダー要素が含まれていない目標でのジェンダーへの言及は少ないことから今後これらの分野の指標に性別データや女性に関するデータを含めることは課題である。

日本の VNR では、日本は「持続可能で強靱、そして経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来への先駆者を目指す」とうたわれているが、VNR からみると日本の SDGs への取り組みは先駆者にはほど遠い。以下の日本の取り組むべきヒントが導き出される。

- ① ジェンダー平等が不可欠という実施指針で書かれた原則を形にする。例えば、現在は 48 分の 1 の重みしか与えられていないジェンダー平等に関する課題を優先課題の一つにすることは考えられる。
- ② 女性活躍だけでなく、幅広く、VAW/

GBV やハラスメント、無報酬労働の再配分などジェンダー平等を妨げている課題に取り組むとの政治的意思を示す。

- ③ すべての優先課題にジェンダー視点での取り組みを含める。特に、Society5.0 の実現にあたりジェンダー視点を主流化する。
- ④ 「誰一人取り残さない」という 2030 アジェンダの理念の実現を重視し、ジェンダー視点を統合する。特に、デジタルデバイドにより取り残されがちな人びと、貧しいシングルマザーや高齢女性、性暴力被害者、女性移住労働者などについて言及する。
- ⑤ すべての性別統計に基づく指標を作成する。

謝辞

本原稿の作成に当たり、査読者から非常に有益なコメントをいただきました。心より感謝申し上げます。

注

- (1) 外務省仮訳 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>
- (2) 重複を除くと 232。 http://www.soumu.go.jp/main_content/000470374.pdf
- (3) 市民社会による国別報告は 18、課題別は 6。所在は <https://action4sd.org/major-groups/hlpf/>
- (4) 目標 3 ではジェンダーに関する文言は使われていないが SRHR を言及とみなした。
- (5) 円卓会議には他に政府の構成員が含まれており合計 35 名である。政府の構成員は役職に基づいているため流動的で、性別は確定できない。2016 年 9 月 8 日付「持続可能な開発目標

(SDGs) 推進円卓会議」関係府省庁構成員一覧による (http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/entakukaigi_dai1/siryoul.pdf)。

- (6) 地方自治体の取り組み例として北九州市でのシンポジウムの開催も紹介されている (https://www.mofa.go.jp/mofaj/ic/gic/page1_000359.html)。なお、2017 年 7 月の HLPF における岸田外務大臣 (当時) によるプレゼンテーションでも水分野での国際協力として北九州市の取り組みが紹介された。
- (7) Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender/ Transsexual and Intersex People の略。
- (8) Sexual Orientation and Gender Identity (性的指向・性自認) の略
- (9) Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer の略。「Q」は「Questioning (疑問) または Queer (奇妙な、独特の)」の頭文字で、「LGBT」のどこにも当てはまらない、決めかねているといった場合に使われる。(出典 文京区『性自認および性的指向に関する対応指針案』 (<http://www.city.bunkyo.lg.jp/var/rev0/0122/5725/201612295642.pdf>))
- (10) アディアスアベバ行動目標は、2015 年エチオピアのアディアスアベバで開催された第 3 回開発資金国際会議で採択されたもの。開発資金国際会議は、開発途上国の開発資金確保とその効果的な活用のための課題や方策につき、首脳・関係レベルで議論するために国連が開催する会合。 https://www.mofa.go.jp/mofaj/ic/gic/page22_002123.html

参考文献

- エレノア・ボロムストロム (2015) 「持続可能な開発目標の策定における女性 NGO が果たした役割」『私たちの 21 世紀』第 84 号、10-15。
- 織田由紀子 (2017) 「SDGs におけるジェンダー課題」『国際女性』第 31 号、106-110。
- 蟹江憲史編著 (2017) 『持続可能な開発目標とは

何か—2030年へ向けた変革のアジェンダー—
ミネルヴァ書房。

黒田かをり（2018）「持続可能な公共調達から考える」沖ほか著『SDGsの基礎』学校法人先端教育機構事業構想大学院大学出版部、販売宣伝会議、119-142。

田中雅子（2018）「ジェンダー平等、女性と女の子のエンパワーメント—SDG5」高柳・大橋編『SDGsを学ぶ—国際開発・国際協力入門』法律文化社、81-99。

堀内光子（2017）「女性差別撤廃条約とSDGs」『国際女性』第31号、101-105。

三輪敦子（2016）「ジェンダー」田中治彦・三宅隆史・湯本浩之編著『SDGsと開発教育』学文社、235-254。

各国のVNR <https://sustainabledevelopment.un.org/vnrs/> による。

〈注記〉本論文は研究本体のテーマに関わり、「KFAW 調査研究報告書」（VOL 2018-3）で詳述する調査結果の一部を検討・分析し、同テーマの基で「研究論文」として執筆したものである。

Canadian Council for International Co-operation (CCIC) (2018) Progressing national SDGs implementation: An independent assessment of the voluntary national review reports submitted to the United Nations High-level Political Forum on Sustainable Development in 2017 <https://ccic.ca/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/05/Full-report-Eng.pdf> (last accessed 30 November 2018)

Division for Sustainable Development (DSD), Department of Economic and Social Affairs (DESA), United Nations (2018) *Synthesis of Voluntary National Reviews 2017* https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/17109Synthesis_Report_VNRs_2017.pdf (last accessed 30 August 2018)

Gabizon, Sascha (2016), 'Women's Movements' Engagement in the SDGs: Lessons Learned from the Women's Major Group', *Gender & Development*, vol. 24, no. 1, 99-110.

World Economic Forum (2017), *The Global Gender Gap Report 2017*

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する 取り組みの状況

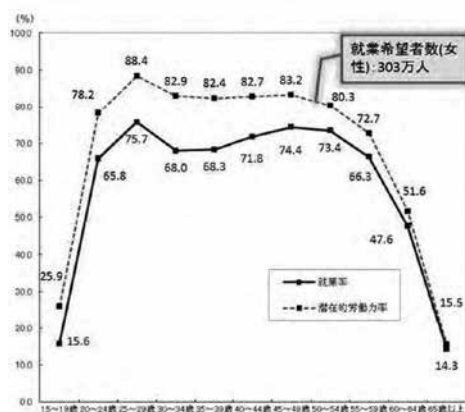
久末 隆彦*

1. はじめに 法律制定の背景 ～なぜ女性の活躍推進が必要なのか～

我が国における働く女性の現状は、

- ・女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約300万人に上る。
 - ・第一子出産を機に約5割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
 - ・出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（55.9%）。
 - ・管理的立場にある女性の割合は12.5%（平成27年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。
- となっており、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にある。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられる。また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力



を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがある。

政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題としている。

このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「女性活躍推進法」という。）が平成28年4月より全面施行されている。

2. 女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法の概要は次のとおりである。

*（公財）アジア女性交流・研究フォーラム交流研究部長

(1) 基本原則

職業生活上の活躍に係る男女の格差の実情を踏まえ、

- ①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響に配慮して、女性の個性と能力が十分に発揮できるようにすること。
- ②職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いこと等を踏まえ、職業生活における活動を行うために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ③女性活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

(2) 基本方針等の策定

- ①国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）する。
- ②地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勧告して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定する（努力義務）。

(3) 事業主行動計画の策定等

- ①国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定する。
- ②国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施する。（労働者が 300 人以下の民間事業主については努力義務）
 - ・女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

【参考】状況把握する事項：①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等

- ・上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取り組み内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等を行う。（取り組み実施・目標達成は努力義務）
- ・女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）
- ③国は、優れた取り組みを行う一般事業主の認定を行うこととする。
- (4) 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置
 - ①国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
 - ②地域において、女性活躍推進に係る取り組みに関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- (5) その他
 - ①原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成 28 年 4 月 1 日施行）。
 - ② 10 年間の時限立法。

3. 女性活躍推進法 事業主行動計画策定指針の概要

- (1) 女性の活躍の意義 女性の活躍は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。
- (2) 女性の活躍に向けた課題 男女雇用機会均等法の制定から 30 年が経過

するも、依然として、我が国には、採用から登用に至るあらゆる段階において、男女間の事実上の格差が残っている。その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。各段階で求められることは、次のとおりである。

＜採用＞男性に偏った採用がみられることから、性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくこと。

＜配置・育成・教育訓練＞配置における性別の偏りや育成・教育訓練の男女格差がみられることから、性別にかかわらない配置・育成・教育訓練に切り替えていくこと。

＜継続就業＞約6割の女性が第一子出産を機に退職しており、組織の人材力に影響があることから、継続就業の障壁となっている事情（労働時間、職場の雰囲気、仕事のやりがい等）を早期に改善すること。

＜長時間労働の是正等の働き方改革＞長時間労働が女性だけでなく男性が家庭責任を果たすことも阻害していることから、男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくこと。

＜評価・登用＞男女区別のない評価・昇進が徹底されるよう、早期に評価・登用の透明性を高めること。

＜性別役割分担意識等の職場風土＞男性が家庭責任を果たすことに消極的な職場風土がみられるこ

とから、男女ともに育児等の家庭責任を果たしながら職場でも貢献していくという方向へ、社会・職場双方で意識改革を進めていくこと。

＜再チャレンジが可能な職場＞再就職の女性の多くは非正社員であることから、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を早期に進めていくことや、出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用を進めていくこと。

(3) 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

＜体制整備＞組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を持ち、組織全体で対応する考え方を明確にして、主導的に取り組んでいくことが重要である。専任の担当者の配置など、継続的な実務体制を設けることも効果的である。また、業界固有の課題等については、業界団体等を通じた事業主間の連携により、効果的な課題解決策を模索していくことも有効である。行動計画の策定に当たっては、委員会等の体制を設けることが効果的である。

また、状況把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の的確な把握も重要である。

＜状況把握・課題分析＞状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにあ

る。

まず、課題の有無の指標となる 4 つの把握項目(表 1 第一欄)について、状況把握・課題分析を行うことが求められる。その結果、事業主にとって

課題であると判断された事項については、把握項目(表 1 第二欄)を活用して課題分析を行い、検討を深めることが有効である。

表 1 一般事業主の状況把握項目

(区)＝雇用管理区分ごとに把握(典型例：一般職/総合職/パート)
(派)＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	第一欄	第二欄
採用	女性労働者の採用割合(区)	男女別の採用における競争倍率(区) 労働者の女性割合(区)(派)
配置・育成・教育訓練		男女別の配置状況(区) 教育訓練の男女別受講状況(区) 管理職、男女の労働者の意識(区)(派：職場風土等に関する意識)
継続就業・働き方改革	継続勤務年数の男女差(区)	約10事業年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合(区) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間(区) 両立支援制度の男女別利用実績(区) 柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績
	残業時間数等労働時間の状況	残業時間数等労働時間の状況(区)(派) 管理職の労働時間等の勤務状況 有給休暇取得率(区)
評価・登用	管理職の女性割合	各職階の労働者の女性割合及び役員の女性割合 1つ上位の職階へ昇進した労働者の男女割合 人事評価結果の男女差異(区)
職場風土・性別役割分担意識		セクハラ等相談窓口への相談状況(区)(派)
再チャレンジ(多様なキャリアコース)		男女別の職種・雇用形態の転換実績(区)(派：雇入れの実績) 男女別の再雇用・中途採用の実績(区) 男女別の職種・雇用形態転換者、再雇用者、中途採用者の管理職登用実績 非正社員の男女別のキャリアアップ研修受講状況(区)
取組の結果を図るための指標		男女の賃金の差異(区)

<行動計画の策定> 行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③ 取り組み内容及び実施時期を定めるものとされている。状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とし、数値目標を設定して、目標達成に向けた取り組みの検討を行うとともに、できる限り積極的に複数の課題に対処することが効果的である。

計画期間については、平成 28 年度から法の時限である平成 37 年度までの 10 年間で、各

事業主の実情に応じておおむね 2 年間から 5 年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望まれる。

また、職場風土改革に関する取り組みや長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取り組みを進めていくことが求められる。

<行動計画の推進> 行動計画の推進に当たっては、委員会等の体制を活用することが効果的である。ま

た、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取り組みの実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取り組みや計画に反映させるPDCA サイクルを確立することが重要である。

＜情報の公表＞情報の公表の意義は、求職者の企業選択を通じ、市場を通じた社会全体の女性の活躍推進を図ることにある。情報公表項目については、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられ、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにする

ことが望まれる。

＜認定＞一般事業主は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、女性が活躍できる事業主としての認定を受けることができる。認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定に向けて積極的な取り組みが期待される。

(4) 特定事業主行動計画（公務部門）

国・地方公共団体が作成する特定事業主行動計画については、公務部門の率先垂範や各種取り組みの進捗状況、公務員法制の特性（平等取扱の原則・成績主義の原則等）などを踏まえた指針となっている。率先垂範の観点から、一般事業主行動計画と異なっている主な箇所は次のとおりである。

表2 事業主がまず把握を行う項目

【一般事業主】	【特定事業主】
① 女性労働者の採用割合	① 女性職員の採用割合
② 継続勤務年数の男女差	② 継続勤務年数の男女差
③ 残業時間数等労働時間の状況	③ 超過勤務の状況
④ 管理職の女性割合	④ 管理職の女性割合
	⑤ 各役職段階の職員の女性割合
	⑥ 男女別の育児休暇取得率・平均取得期間
	⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

- ・特定事業主がまず把握を行う項目は、表2のとおり、一般事業主の4項目を含め7項目を設定している。
- ・各府省等においては、(1)女性職員の採用・登用、(2)男性職員の育児休業、(3)配偶者出産休暇・育児参加休暇について数値目標を設定し、積極的に取り組

むこととしている。

- ・特定事業主は、毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取り組みの実施状況の公表が求められており、その際、数値目標を設定した項目については、その進捗状況も明らかにすることが望まれる。

4. 一般事業主が行うべきこと (行動計画の策定等)

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取り組みを実施するよう努めることとされている。具体的には以下のとおりである。

・常時雇用する労働者⁽¹⁾の数が 301 人以上の事業主に対しては、

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられている。

・常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされているが、企業の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組むことが求められている。

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案し定める必要がある。課題の分析にあたっては、まず基礎項目 (必ず把握すべき項目) の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、選択項目 (必要に応じて把握する項目) を活用し、さらにその原因の分析を深めることとされている。

・基礎項目

女性の活躍に向けた課題の中でとりわけ多くの企業に該当する課題である、「女性

の採用の少なさ」、「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」、「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」、また、女性の活躍を図る重要な一指標である「管理職に占める女性比率の低さ」について、状況把握、課題分析を行う観点から、基礎項目 (必ず把握すべき項目) として以下の項目が定められている。

【基礎項目】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区⁽²⁾)

【計算方法】直近の事業年度の女性の採用者数 (中途採用含む) ÷ 直近の事業年度の採用者数 (中途採用含む) × 100 (%)

②男女の平均継続勤務年数の差異 (区)

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

【計算方法】「各月の対象労働者の (法定時間外労働 + 法定休日労働) の総時間数の合計」 ÷ 「対象労働者数」

これにより難い場合は [「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」 - 「各月の法定労働時間の合計 = (40 × 各月の日数 ÷ 7) × 対象労働者数」] ÷ 「対象労働者数」

④管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】女性の管理職数 ÷ 管理職数 × 100 (%)

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職 (役員を除く)」にある労働者の合計

【選択項目】

基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である選択項目については、以下のとおりである。なお、より深く課題分析を行うために、他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、各事業主の実情に応じて、当

該項目・方法により分析を行うことも効果的である。

【選択項目】

1 採用

- ・男女別の採用における競争倍率(区) … ①
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派⁹⁾)

2 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) … ②
- ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) / (派: 性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) … ③

3 継続就業・働き方改革

- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) … ④
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) … ⑤
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区) … ⑥
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況(区)(派)
- ・管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 … ⑦
- ・有給休暇取得率(区)

4 評価・登用

- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 … ⑧

- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 … ⑨

- ・男女の人事評価の結果における差異(区) … ⑩

5 職場風土・性別役割分担意識

- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)

6 再チャレンジ(多様なキャリアコース)

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派: 雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) … ⑪
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) … ⑫

7 取り組みの結果を図るための指標

- ・男女の賃金の差異(区) … ⑬

5. 女性活躍推進法に基づく認定とは

行動計画の策定、策定した旨の届け出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や求人広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できる。

6. 公共調達による優遇措置

各省庁等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、女性活躍推進法に基づく認定企業などを加算評価するよう定められている。(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取り組み指針)

これを踏まえ、各省庁等は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、「えるぼし認定企業」などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしている。

7. えるぼし認定の評価項目

【評価項目 1：採用】

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度⁽⁴⁾であること

【評価項目 2：継続就業】

①「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 0.8 以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る)

または

②「10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 0.7 以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る)

【評価項目 3：労働時間等の働き方】

雇用管理ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均

が、直近の事業年度の各月ごとに全て 45 時間未満であること

【評価項目 4：管理職比率】

①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること

または

②直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が 0.8 以上であること。

【評価項目 5：多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度に、以下について大企業については 2 項目以上（非正社員がいる場合は必ず A を含むこと）、中小企業については 1 項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正社員から正社員への転換（派遣労働者の雇入れを含む）
- B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

8. えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、5 つの評価項目のうち、

5 つの基準全てを満たしている場合は、3 段階目

3 つまたは 4 つの基準を満たしている場合は、2 段階目

1 つまたは 2 つの基準を満たしている場合は、1 段階目

上記は、いずれも、満たしている実績に

については、実績値を厚生労働省のウェブサイト（厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース）

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/> に毎年公表することが必要。

満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取り組みを実施し、その取り組みの実施状況について、厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していることが必要とされている。

9. 女性活躍推進法によって広がりつつある女性活躍推進の取り組み

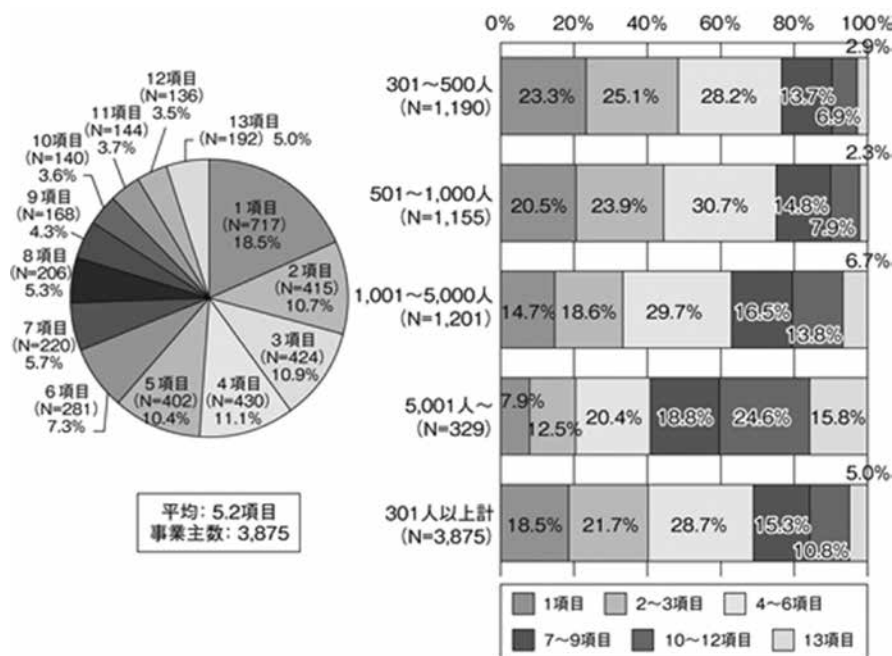
女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、女性活躍推進法では、国や地方公共団体、301人以上の労働者を常時雇用する事業主に対して、女性の活躍推進に向けた「事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）の策定・公表等を義務づけている。行動計画の策定にあたって、各事業主は、まず、自らの事業における女性の活躍についての現状把握や課題分析を行い、そ

の結果を勘案し、女性の活躍推進に向けての数値目標や取り組みを行動計画に盛り込むこととされている。加えて、女性の職業選択に資するため、女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられている。

(1) 民間事業者の取り組み

平成28年12月末現在、301人以上の行動計画の策定等が義務づけられる一般事業主⁽⁵⁾の99.8%に相当する15,740事業主が行動計画の届出を行っている⁽⁶⁾。301人以上の一般事業主のうち、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行うのは3,875事業主で、全体の4分の1程度であり、「行動計画の公表」「情報の公表」のいずれかのみを行う事業主を含めても、7,706事業主と、同データベースに登録する事業主の割合は、義務対象事業主の5割程度となっている（平成28年12月末現在）。また、この3,875事業主について、1社あたりの情報公表は平均5.2項目で、企業規模が大きいほど、公表項目数が多くなる傾向にある（表3）。

表 3 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」において情報公表される項目数 < 301 人以上の事業主 (規模別) >



(備考) 1. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」(平成28年12月末現在)より内閣府男女共参画局にて作成。
2. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」上で「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う企業規模が301人以上の事業主(3,875)を集計。

なお、300 人以下の一般事業主は、行動計画の策定・届出等が努力義務とされているが、このうち、2,155 事業主が自主的に行動計画の策定・届出を行っている (平成 28 年 12 月末現在)⁽⁷⁾。今後は、求職者や投資家等による市場を通じたモニタリングが有効に働き、企業による女性活躍の取り組みを加速・拡大させていくため、「女性の活躍推進企業データベース」での情報の充実をはじめとする「見える化」の推進が一層重要となる。

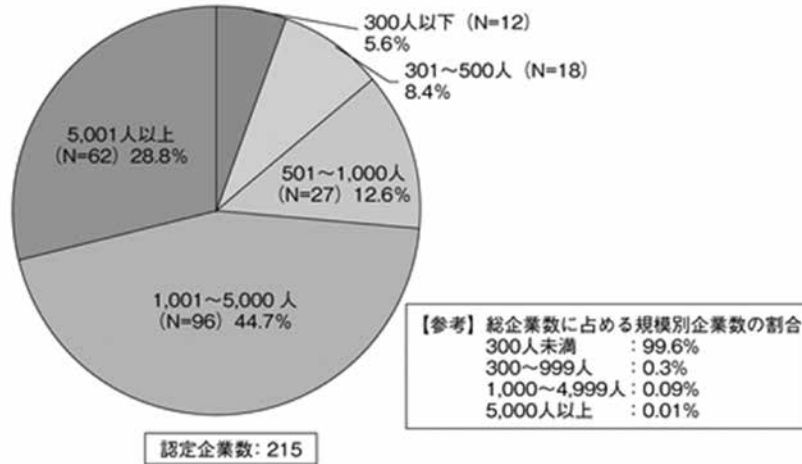
10. 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の認定

5. から 8. で述べたが、行動計画の策定・届出をした一般事業主について、女性

の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(「えるぼし」認定)を受けることができる。

認定のための評価項目は、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の 5 つで、評価項目の基準を満たす項目数に応じて 3 段階の認定⁽⁸⁾を受ける。「えるぼし」の認定企業数は平成 28 年 12 月末現在で 215 社であり、規模別では、1,001 人以上の大企業が 7 割を超え、業種別では、金融業・保険業、卸売業・小売業、製造業の 3 業種で 6 割超を占める (表 4、表 5)。

表4 企業規模別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に示す割合



(備考)

- 厚生労働省ホームページ掲載資料を基に内閣府男女共同参画局にて作成。総企業数に占める規模別企業数の割合は総務省「平成26年経済センサス基礎調査」より作成。
- 認定企業総数に占める割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100とはならない。

表5 業種別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に占める割合

業 種	企業数(社)	認定企業総数に占める割合 (%)	(参考) 総企業数に占める当該業種の企業数の割合 (%)
建設業	3	1.4	11.1
製造業	38	17.7	10.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	1.9	0.03
情報通信業	32	14.9	1.1
運輸業、郵便業	1	0.5	1.8
卸売業、小売業	45	20.9	22.2
金融業、保険業	47	21.9	0.8
不動産業、物品賃貸業	3	1.4	7.9
学術研究、専門・技術サービス業	7	3.3	4.8
宿泊業、飲食サービス業	4	1.9	13.3
生活関連サービス業、娯楽業	2	0.9	9.4
教育、学習支援業	2	0.9	2.9
医療、福祉	6	2.8	7.3
複合サービス事業	1	0.5	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	19	8.8	6.2
分類不能の産業	1	0.5	—
総 計	215	—	—

(備考)

- 厚生労働省ホームページ掲載資料を基に内閣府男女共同参画局にて作成。総企業数に占める当該業種の企業数の割合は、総務省「平成26年経済センサス基礎調査」より作成。
- 「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」は「えるぼし」認定企業がゼロであるため、表から除外している。
- 認定企業総数に占める割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100とはならない。

少子高齢化が進み、働き手が減る中で、有能な人材を確保し企業競争力を高めるためには、行動計画の策定・届出等が努力義務とされている 300 人以下の中小企業においても、女性活躍の重要性が理解され、取り組みを加速させていくことが重要である。

中小企業の中には、自主的に行動計画の策定・届出等を行い、女性の採用拡大、女性の職域拡大や育成、正社員転換等を通じた女性の継続雇用、女性の管理職登用の拡大といった課題に対して、独自の知恵を出し、同業他社との連携等も活用しつつ、課題解決のため積極的に取り組みを進めている事例が見られる。

11. 福岡県内の女性の活躍推進に積極的 に取り組む企業の状況

厚生労働省のウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」<http://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>には、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している。それによれば、現在の登録企業数は 10,391 社（データ公表企業）、12,683 社（行動計画公表企業）となっている（平成 31 年 2 月 24 日現在）。企業名、企業規模、業種、所在地（都道府県）で検索をかけることができ、福岡県に所在地を置く女性の活躍状況に関する情報・行動計画のいずれか、もしくは両方を公表している企業は 506 社（平成 31 年 1 月 10 日現在）である。

(1) 福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業（うち北九州市の企業 87 社の公表状況）

厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に、

①女性の活躍状況に関する情報を公表し

ている福岡県の企業は、85 社（42 社）

②女性の活躍状況に関する行動計画を公表している福岡県の企業は、185 社（30 社）

③女性の活躍状況に関する情報・行動計画両方を公表している県の企業は、236 社（15 社）である。

(2) 福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の所在地（市町ごと）

福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の所在地を厚生労働省のウェブサイトの CSV データダウンロードに基づき、その所在地別に調べたところ、福岡市 297 社、北九州市 87 社、久留米市 14 社、飯塚市 9 社、大野城市 7 社、田川市 6 社、筑紫野市 6 社、朝倉市 5 社、粕屋町 5 社、新宮町 4 社、宗像市 4 社といった状況（3 社以下の市町村を除く）で、福岡市に所在地を置く企業が圧倒的に多い。

(3) 福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の企業規模

福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の企業規模の状況は次のとおりである。

福岡県の企業の企業規模の状況（うち北九州市の企業 87 社の企業規模）

10 人未満	71 社（8 社）
10 ～ 100 人	68 社（12 社）
101 ～ 300 人	45 社（8 社）
301 ～ 500 人	141 社（21 社）
501 ～ 1000 人	96 社（16 社）
1001 ～ 5000 人	71 社（18 社）
5001 人以上	14 社（4 社）

(4) 福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の業種
福岡県内の女性の活躍状況に関する情

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

報・行動計画を公表している企業の企業規模の状況は次のとおり。

福岡県の企業の業種の状況（うち北九州市の企業 87 社の業種）

農業、林業	1 社（1 社）
建設業	72 社（7 社）
食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	11 社（0 社）
パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	2 社（1 社）
プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	3 社（0 社）
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	4 社（2 社）
はん用機械器具・生産用機械器具、業務用機械器具製造業	3 社（1 社）
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	13 社（4 社）
輸送用機械器具製造業	7 社（1 社）
その他製造業	22 社（8 社）
電気・ガス・熱供給・水道業	5 社（0 社）
情報通信業	22 社（2 社）
報道	2 社（0 社）
運輸業、郵便業	29 社（7 社）
卸売業・小売業	95 社（9 社）
金融業・保険業	5 社（1 社）
不動産業、物品賃貸業	5 社（0 社）
学術研究、専門・技術サービス業	10 社（3 社）
宿泊業、飲食サービス業	29 社（4 社）
生活関連サービス業、娯楽業	8 社（2 社）
教育、学習支援業	12 社（2 社）
医療、福祉	71 社（18 社）

複合サービス業	1 社（0 社）
サービス業	73 社（14 社）

- (5) 福岡県内の女性活躍推進法に基づく認定企業〔えるぼし認定企業〕の状況（うち北九州市の企業）
- | | | |
|--------|-----------|------------------------------------|
| 認定段階 2 | 8 社（1 社） | ゼンリン |
| 認定段階 3 | 15 社（4 社） | 新日本熱学、安川マニュファクチャリング、北九州病院、吉祥寺クリニック |

12. 北九州市の企業のえるぼし認定の状況

北九州市に所在する女性活躍推進法に基づく認定企業〔えるぼし認定企業〕5 社のうち、認定段階 2 の企業 1 社（ゼンリン）、認定段階 3 の企業 4 社（新日本熱学、安川マニュファクチャリング、北九州病院、吉祥寺クリニック）の公表された女性の活躍状況に関する情報・行動計画は 70 頁から 78 頁に掲載のとおりである。

13. おわりに

平成 28 年 4 月に「女性活躍推進法」が全面施行され、働く女性の活躍推進には、事業主の役割が重要であるとの認識のもと、国や地方公共団体のみならず、企業等も含めた事業主に対して、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定・公表を義務づける等、女性の活躍推進のための制度的枠組みが構築された。国や地方公共団体、大企業において、行動計画の策定・公表が行われ、国や地方公共団体による支援、「えるぼし」認定や公共調達等を通じたポジティブ・アクションの推進もあり、中小企業による自主的な行動計画の策定・届出等も進みつつある。人手不足の深刻化により、有能な人材を確保す

ることは中小企業にとって喫緊の課題であり、中小企業による自主的な行計画の策定・届出等の取り組みが広がっていくことが重要である。

女性の活躍状況やその課題は地域によって異なるため、都道府県推進計画・市町村推進計画のもと、多様な主体が参画する地域の実情に応じた取り組みが進められるとともに、地域における民間事業者の大半は中小企業であることから、地域における女性活躍推進にとっても中小企業による取り組みの広がりが不可欠と言える。少子高齢化が進む中で、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していくため、女性活躍推進法の施行を契機に女性活躍推進の取り組みをさらに推し進め、企業や地域が自律的に女性活躍に取り組む流れを確立させ、社会全体として女性の活躍が加速・拡大していくことが求められる。

参考文献

共同参画 2015 年 12 月号 内閣府男女共同参画局

共同参画 2017 年 7 月号 内閣府男女共同参画局

一般事業主行動計画を策定しましょう！！

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/000175223.pdf> 平成 29 年 8 月作成 パンフレット No.4 (厚生労働省)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう！

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175224.pdf> 平成 29 年 8 月作成 パンフレット No.5 (厚生労働省)

注

(1) 正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者

「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下、「パートタイム労働法」という。）第 2 条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

(2) (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動（転勤、昇進、昇格を含む）の幅や頻度において異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。（例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など）

(3) (派) の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要。

(4) 直近 3 事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」× 0.8 が、直近 3 事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

(5) 一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

指し、個人事業主にあつてはその事業主個人、会社その他法人組織の場合はその法人そのものを指す。独立行政法人、日本郵政公社、国立大学法人、大学共同利用機関法人及び地方独立行政法人は一般事業主に該当する。

- (6) 平成29年3月末現在、策定・届出率は99.9%（義務対象事業主数15,848、届出事業主数15,825）となった。
- (7) 平成29年3月末現在、300人以下の届出企業数は2,788社となった。
- (8) 5つの評価項目の全てを満たす場合には、評価が最も高い「認定段階3」、3～4の評価項目を満たす場合には「認定段階2」、1～2の評価項目を満たす場合には「認定段階1」となる。

株式会社ゼンリン (情報通信業)

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1 : 採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)
正規従業員	16.5 倍	17.4 倍

【評価項目 2 : 継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
正規従業員	15.9 年	19.2 年

【評価項目 3 : 労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 5 : 多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 26 年度	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	5 人
平成 28 年度	エ おおむね 30 歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	11 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 30 年 8 月 24 日

株式会社ゼンリン 行動計画（第1期）

『女性活躍推進法』の定めるところに基づき、男女共に等しく能力を発揮できる職場環境にするために、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

2016年4月1日～2020年3月31日までの4年間

2. 目標

- | | |
|-----|--------------------|
| 目標1 | 女性管理職比率 7.0%とする |
| 目標2 | 有給休暇取得率 70.0%以上とする |

※有給休暇取得率 = 当期有給休暇取得日数計 / 当期有給休暇付与日数計

3. 取組み内容と実施時期

取組み1：女性のキャリア支援

- ・2016年度～復職支援サポートの実施
- ・2016年度～オフサイトミーティング、ワークショップの実施
- ・2017年度～キャリア支援研修の実施

取組み2：管理職の意識啓発

- ・2016年度～管理職向けマネジメント研修（多様化する部下のマネジメント研修）

取組み3：推進体制の確立

- ・2016年度～社内横断的なダイバーシティ推進チームの立上げ
- ・2016年度～活動状況を社員への通知

取組み4：職場環境の充実

- ・2016年度～柔軟な働き方を推進できる施策の検討
- ・2017年度～柔軟な働き方を推進できる施策の実施

新日本熱学株式会社 (建設業)

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1 : 採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)
正社員	1.4 倍	4.09 倍

【評価項目 2 : 継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
正社員	10.58 年	10.64 年

【評価項目 3 : 労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 4 : 管理職比率】

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 7.0 %

【評価項目 5 : 多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 26 年度 ～ 平成 28 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	4 人
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	8 人
	エ おおむね 30 歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	1 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 30 年 9 月 4 日

女性活躍推進法 及び 次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画について

家庭と仕事を両立しながら、能力を發揮し活躍できる職場環境の整備を行うため、次のよう
に行動計画を策定する。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2 当社の課題

- ・女性社員の人材育成の機会が少なく、管理職に占める女性管理職の割合が小さい。
- ・育児休業や短時間勤務などの両立支援制度はあるが、現在利用者がおらず浸透していない。
- ・女性の採用者数が少ない。

3 目標と取組内容

目標 1：女性社員に対する人材育成・スキルアップを目的とした研修等の実施。
目標 2：管理職（課長級以上）に占める女性管理職の割合において、建設業平均 1.1% 以上
の水準を維持する。

平成 28 年 8 月～事務職同士の情報・意見交換の場とするため女性社員会議を開設する。
平成 28 年 8 月～女性社員の階層別研修への参加を促しキャリア形成に繋げる。

目標 3：男女を通じた家庭と仕事の両立支援のための制度見直し・利用促進。

平成 29 年 4 月～育児・介護と仕事の両立支援に向けた休暇制度の見直し。
平成 30 年 4 月～育児休業制度を対象者に向けて周知し、利用を促進する。

目標 4：女性社員の新規採用。

平成 28 年 4 月～女性社員を新たに配属できる部署を検討し、新規採用を行う。
平成 29 年 4 月～女性社員の採用割合を増やす方針や目標の設定。

目標 5：長時間労働是正への取り組み。

平成 28 年 11 月～個人の超過勤務状況の把握、幹部会議での報告の定着化
平成 29 年 4 月～ノー残業デーを設定し、周知徹底を図る

安川マニファクチャリング株式会社 (電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業)

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1：採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)
製造職	1 倍	1 倍

【評価項目 2：継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
製造職 (正社員)	6.5 年	7.9 年
事務職 (正社員)	5.6 年	7.3 年

【評価項目 3：労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 4：管理職比率】

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 3.4 %

【評価項目 5：多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 26 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	11 人
平成 28 年度	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	3 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 29 年 6 月 21 日

社会医療法人 北九州病院（医療、福祉）

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1：採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)
医師, 看護, 介護職	1.08 倍	1.04 倍
医療技術職	1.25 倍	2.32 倍
その他事務職等	1.47 倍	1.38 倍

【評価項目 2：継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
医師, 看護, 介護職	8.14 年	6.31 年
医療技術職	8.89 年	9.79 年
その他事務職等	8.66 年	10.28 年

【評価項目 3：労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 4：管理職比率】

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 48.5%

【評価項目 5：多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 26 年度 ～ 平成 28 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	31 人
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	88 人
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	31 人
	エ おおむね 30 歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	335 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 30 年 6 月 20 日

社会医療法人 北九州病院 女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性活躍推進法」制定に伴い、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、次ように行動計画を策定しました。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日 (5 年間)

2 課題

看護・介護職以外の職種における管理職に占める女性割合が低い。

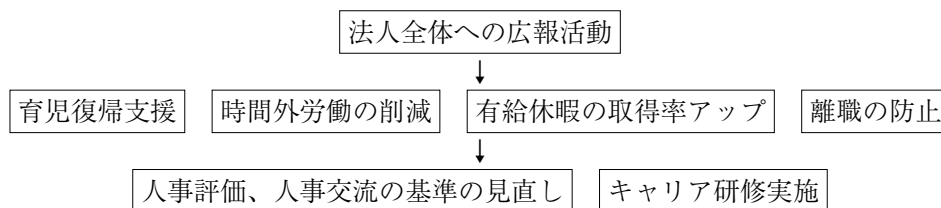
3 目標

女性の平均継続勤務年数を 10 年以上にする

将来的に女性管理職を増加させるために、まずは、女性が育休復帰後も継続して働き続けられるような働き方・環境づくりに重点的に取組み、勤続年数増加を目指します。

4 取組内容

今後活動意向について広報活動を行い、ヒアリングを基に課題を分析して取組みを行っていきます。



医療法人 吉祥寺クリニック（医療、福祉）

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1：採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	2.0 倍
正社員	1.2 倍	1 倍

【評価項目 2：継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
正社員	8.1 年	9.4 年

【評価項目 3：労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 4：管理職比率】

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 50.0 %

【評価項目 5：多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 27 年度 ～ 平成 29 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	4 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 30 年 10 月 31 日

平成 29 年 11 月 1 日
女性活躍推進法に基づく医療法人吉祥寺クリニック行動計画

女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成 29 年 11 月 1 日～平成 34 年 10 月 31 日 (5 年間)

2. 当社の課題

女性の継続就業(平均勤続年数の男女格差是正)のために、時間外労働(特に当日指示される残業)が障害となっており、同時に、必要な時には確実に休暇が取れる勤務態勢づくりが求められている。

3. 目標

平均勤続年数の男女格差是正に向け

- 従業員全員の残業時間を月平均 10 時間以内とする。
- 従業員全員の有給休暇の取得率を年間 70%以上とする。

4. 取組課題

取組 1 帰りやすい職場風土づくり

- 平成 30 年 1 月～ ノー残業デーを設定し、計画期間中の実施率 90%以上を目指す。
- 平成 30 年 4 月～ サービス残業化させないためのヒアリング等のチェックと検証。
- 平成 30 年 6 月～ 残業が一定時間を超える場合の本人への通知と面談指導。
- 平成 30 年 12 月～ 業務の繁忙時間帯に応じた勤務シフトの検討。
- 平成 31 年 4 月～ 業務の繁忙時間帯に応じた勤務シフトの導入と移行。

取組 2 必要な時に休暇が取れる職場づくり

- 平成 30 年 4 月～ 属人的な業務体制の洗出し。
- 平成 30 年 9 月～ 複数担当制による業務のカバー体制の整備・構築。
- 平成 31 年 4 月～ 複数担当制を前提とした要員計画の見直し。
- 平成 32 年 4 月～ 人員配置の横断的な見直し。

取組 3 短時間勤務をはじめとしたフレキシブルな勤務態勢づくり

- 平成 31 年 4 月～ 短時間勤務等の現行制度の利用状況と課題についての整理。
- 平成 31 年 9 月～ フレキシブルな勤務諸制度の検討。
- 平成 32 年 4 月～ フレキシブルな勤務諸制度の試行(一部)実施。
- 平成 33 年 4 月～ フレキシブルな勤務諸制度の本格実施。




以上

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

アジア女性研究第 28 号 (2019. 3)

NO	企業名	所在地	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
1	エスジークリーンハウス株式会社	北九州市	
2	異島電設株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
3	シンコー株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
4	新日本熱学株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
5	有限会社ゼムケンサービス	北九州市	
6	板井築炉株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
7	神野建設株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
8	株式会社高田工業所	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
9	株式会社ゼンリンプリンテックス	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
10	株式会社アステック入江	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
11	濱田重工株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
12	株式会社 日立金属若松	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
13	株式会社三井ハイテック	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
14	安川電機	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
15	安川マニュファクチャリング株式会社	北九州市	
16	安川モートル株式会社	北九州市	
17	株式会社デンソー九州	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
18	九築工業株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
19	黒崎播磨株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
20	株式会社KOTANI	北九州市	
21	大石産業株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
22	日本鑄鍛鋼株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
23	株式会社深江工作所	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
24	株式会社マツモト	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
25	TOTO株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
26	株式会社ゼンリン	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
27	株式会社 ガーマンドシステム	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
28	株式会社スターフライヤー	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
29	日鉄住金物流八幡株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
30	池田興業株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
31	北九州第一交通株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
32	鶴丸海運株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
33	八幡第一交通株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
34	株式会社安川ロジステック	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
35	株式会社井筒屋	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
36	西部オート整備販売 株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
37	株式会社 ナフコ	北九州市	
38	株式会社フォワードエクスプレス	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
39	株式会社 フォワード インダストリ	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
40	株式会社 最上鮮魚	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
41	株式会社サンリブ	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
42	株式会社スーパー大栄	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
43	北進産業株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
44	福岡ひびき信用金庫	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
45	アクティブ北九州社会保険労務士法人	北九州市	
46	NSプラント設計株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表



北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

業種	企業規模	企業認定等 - えるぼし認定
農業、林業	101 ～ 300 人	認定なし
建設業	10 ～ 100 人	認定なし
建設業	301 ～ 500 人	認定なし
建設業	101 ～ 300 人	認定段階 3 
建設業	10 人未満	認定なし
建設業	10 ～ 100 人	認定なし
建設業	10 ～ 100 人	認定なし
建設業	1001 ～ 5000 人	認定なし
パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	301 ～ 500 人	認定なし
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	501 ～ 1000 人	認定なし
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	1001 ～ 5000 人	認定なし
はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	101 ～ 300 人	認定なし
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	1001 ～ 5000 人	認定なし
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	1001 ～ 5000 人	認定なし
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	1001 ～ 5000 人	認定段階 3 
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	101 ～ 300 人	認定なし
輸送用機械器具製造業	501 ～ 1000 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	1001 ～ 5000 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	501 ～ 1000 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	5001 人以上	認定なし
情報通信業	1001 ～ 5000 人	認定段階 2 
情報通信業	10 ～ 100 人	認定なし
運輸業、郵便業	501 ～ 1000 人	認定なし
運輸業、郵便業	1001 ～ 5000 人	認定なし
運輸業、郵便業	1001 ～ 5000 人	認定なし
運輸業、郵便業	501 ～ 1000 人	認定なし
運輸業、郵便業	301 ～ 500 人	認定なし
運輸業、郵便業	101 ～ 300 人	認定なし
運輸業、郵便業	101 ～ 300 人	認定なし
卸売業、小売業	501 ～ 1000 人	認定なし
卸売業、小売業	10 ～ 100 人	認定なし
卸売業、小売業	5001 人以上	認定なし
卸売業、小売業	10 人未満	認定なし
卸売業、小売業	10 人未満	認定なし
卸売業、小売業	301 ～ 500 人	認定なし
卸売業、小売業	5001 人以上	認定なし
卸売業、小売業	1001 ～ 5000 人	認定なし
卸売業、小売業	301 ～ 500 人	認定なし
金融業、保険業	501 ～ 1000 人	認定なし
学術研究、専門・技術サービス業	10 人未満	認定なし
学術研究、専門・技術サービス業	301 ～ 500 人	認定なし

アジア女性研究第 28 号 (2019. 3)

NO	企業名	所在地	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
47	株式会社和田動物病院	北九州市	
48	PASSO C.B 株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
49	株式会社 フォワード エクスプレス	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
50	ユタカ開発株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
51	株式会社レストラン井筒屋	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
52	株式会社西日本美装 (218-2)	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
53	株式会社エルゼ	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
54	国立大学法人九州工業大学	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
55	学校法人 西南女学院	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
56	医療法人共和会	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
57	医療法人 慈恵会	北九州市	
58	社会福祉法人 いわき福祉会	北九州市	
59	社会医療法人 北九州病院	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
60	医療法人 吉祥寺クリニック	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
61	株式会社 ゴトウ	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
62	株式会社 シダー	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
63	社会福祉法人 正勇会	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
64	特定医療法人 東筑会	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
65	医療法人いのくち内科クリニック	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
66	社会福祉法人 南風会 ヘルシーハイム	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
67	(社福) 北九州市手をつなぐ育成会	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
68	株式会社さわやか倶楽部	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
69	社会医療法人財団池友会	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
70	一般財団法人 西日本産業衛生会	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
71	社会福祉法人 年長者の里	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
72	医療法人ふらて会	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
73	株式会社さわやか倶楽部	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
74	有限会社 医療事務研究会	北九州市	
75	(株)ウチヤマホールディングス	北九州市	
76	九州美装株式会社	北九州市	
77	株式会社サンレー	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
78	株式会社 内外美装	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
79	西鉄エアサービス株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
80	日鉄住金環境プラントソリューションズ株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
81	株式会社 V I コンサルティング	北九州市	
82	安川エンジニアリング株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
83	株式会社 安川ビジネススタッフ	北九州市	
84	アイギスセキュリティ合同会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
85	株式会社ワールドインテック	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
86	株式会社サンキュードラッグ	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
87	東亜非破壊検査株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

業種	企業規模	企業認定等 - えるぼし認定
学術研究、専門・技術サービス業	10人未満	認定なし
宿泊業、飲食サービス業	10～100人	認定なし
宿泊業、飲食サービス業	10人未満	認定なし
宿泊業、飲食サービス業	10～100人	認定なし
宿泊業、飲食サービス業	101～300人	認定なし
生活関連サービス業、娯楽業	301～500人	認定なし
生活関連サービス業、娯楽業	501～1000人	認定なし
教育、学習支援業	501～1000人	認定なし
教育、学習支援業	301～500人	認定なし
医療、福祉	501～1000人	認定なし
医療、福祉	301～500人	認定なし
医療、福祉	101～300人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定段階3 
医療、福祉	10～100人	認定段階3 
医療、福祉	10～100人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定なし
医療、福祉	301～500人	認定なし
医療、福祉	301～500人	認定なし
医療、福祉	10人未満	認定なし
医療、福祉	10～100人	認定なし
医療、福祉	501～1000人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定なし
医療、福祉	501～1000人	認定なし
医療、福祉	501～1000人	認定なし
医療、福祉	301～500人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	301～500人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	10～100人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	301～500人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	301～500人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	1001～5000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	501～1000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	1001～5000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	10人未満	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	501～1000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	501～1000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	10～100人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	500人以上	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	1001～5000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	301～500人	認定なし

2018 年度研究報告会・セミナー

1. 女性の就業課題に対する人間関係の影響

日時：2018 年 12 月 8 日（土）14：00～16：00

場所：北九州市大手町ビル（ムーブ）5階 小セミナールーム

講師：喜多加実代（福岡教育大学教育学部教授）

セミナーの概要

女性の就業には、①子どものいる女性の就業、②キャリア形成・転職・再就職、③若年女性（特に不安定層）の就職など、さまざまな課題があります。例えば、出産前に就業していた女性で第一子を出産後に就業を継続している人の割合は 53.1%、出産後退職した人の割合は 46.9%（2010～2014 年）です。就業を継続している人の割合は近年増えてきているとはいえ、まだまだ少ない状況です。子どものいる女性にとって、保育所などの社会的支援はもちろんのこと、近親者（母親など）の支援が働き続けるうえで大きな助けとなっています。実際、出生動向基本調査でも、母親からの手助け、育児休業などの制度の両方を使って就業を継続している人が多い結果となっています。再就職者を含め就業継続には、友人や近隣住民より、近親者、特に女性自身の母親に頼れるかどうか効果が持つという研究結果もあり、育児と就業との課題を考えさせるものです。

一方、第一子出産後に退職する女性が多いことから、業務・機会・地位・賃金が抑制され、そのためキャリア形成や賃金上昇への諦めから退職したり、出産を退職のちょうどいい機会ととらえる人もいるという悪循環も存在します。

女性の再就職・転職の状況については、平成 24 年就業構造基本調査によれば、30 代半ば～50 代半ばまでの初職継続の割合は、男性約 50%に対して女性約 25%となっています。また 2011 年の短大・大学卒の女性に対する調査では初職退職率は、子どものいる女性が 93.4%、子どものいない女性でも 78.5%となっています。2014 年の東京・福岡・長崎の女性調査での初職退職率は、子どものいる既婚の女性が 93.8%、未婚の女性は 84.3%でした。再就職・転職に関して、ハローワークを通じた応募や直接の応募より、特に以前の職場等の人間関係を活用する方が、正規雇用率、賃金、満足度が相対的に高い傾向がみられます。男性に比べて、女性は就職に有利になるこうした人間関係が乏しく、活用もされにくいことが指摘されています。

若年者に非正規雇用が増えていることはしばしば指摘されていますが、こうした不安定雇用や経済的に苦しい若年層では、地縁の関係や近親者の存在が生活面や情緒面のよりどころとなるプラス面がある一方、それがフリーターなど不安定雇用を再生産・定着させるマイナス面も見られます。また若年者間でも男性に比べて女性の非正規雇用率が高くなっています。また、家族は育児支援などで就業を支えてくれるものになることもありますが、非正規就業の多さや稼得見込みの低さから、女性は若年でも家族の介護、家事など支援の提供者となって就業中断や無職となる可能性もあります。

このように、女性の就業においては、人間関係が就業やキャリア形成、情緒面・生活面での安定に資する面がある一方、不平等や格差をそのままにしかねない面もあり、同じ相手との関係がプラスにもマイナスにも働きうる可能性があります。現在対症的に使われている人間関係を過大評価することなく、必要とされる支援が何かを検討し、構造的・制度的な見直しとともに関係の醸成を図るべきものといえます。

2. 「なぜ増えた、世界の女性議員－女性議員が増えると何が変わる？－」

1. 日時 2019年2月16日(土) 14:00～16:00
2. 場所 北九州市大手町ビル(ムーブ) 5階 小セミナールーム
3. 講師 申 琪榮(シン キヨン)(お茶の水女子大学准教授)

セミナーの概要

日本の国会に占める女性の割合は、10.1% (2018年6月現在) です。世界の女性議員は、1997年に女性議員(下院)の世界平均は12.0%であったのが、2018年には23.8%と過去20年の間に倍増しています。女性議員が50%以上の国はルワンダ、キューバ、ボリビアの3か国、40%以上が13か国、30%以上が48か国で、日本は世界ランキング162位(2018年)となっています。日本の政治家は、男性、中高齢、高所得、2・3世議員といった「同質な男性メンバーによる政治」のイメージがあります。

では、なぜ諸外国では女性議員が増えたのでしょうか? 女性議員は自然に増えたわけではありません。そこには、いくつもの取り組みがあります。①候補者の発掘、女性候補者の公認制度、選挙補助金の支給など政党の取り組み、②クオータ制度(政党の候補者の一定割合を女性に割り当てる制度、もしくは議席の一定割合を女性に割り当てる制度)、または女性しか立候補できない選挙区の設定など、クオータ制度の導入やルールの変更、③女性人材を増やすトレーニングの実施などがあります。

女性議員の割合は、台湾38%、韓国17%、日本10%です。例えば、台湾では、比例議席50%を女性に割り当てたり、原住民に6議席を割り当てるなどのクオータ制を採っています。韓国では、比例名簿50%を女性に割り当て、小選挙区は30%を女性にするよう努力義務があります。政党助成金を女性候補者に補助するといった取り組みもしています。

世界では、パリテ(男女同数)に移行中で、フランスでは県議は個別の候補者に投票するのではなく、男女でペアを組んで立候補している候補者の中から一組を選んで投票したり、ラテンアメリカではメキシコを含む8か国が候補者男女同数制度を採っています。

さて、日本でも、政治分野における男女共同参画推進法が、2018年5月に成立しました。

その内容の目玉は、①政党は、男女の候補者の数を「できる限りに均等に」(第2条、第4条政党の努力)、②国及び地方公共団体は、議会において男性も女性も働きやすいように環境整備(第7条と7条に対する付帯決議環境整備)、③国及び地方公共団体は、女性や若

者を対象に政治スクールやトレーニング（第8条 人材の育成）などといったものです。

ところで、女性議員が増えると何がかわるのでしょうか？女性議員の増加によって、議会や立法が変わります。例えば、①政治家の背景（政策関心、年齢）の多様化、②ジェンダー立法の推進に貢献（家族法、DV法）、③育児・保育関連の予算が増加、④軍事的予算や軍事的行為の減少、⑤法案の発議、議員立法案の提出など議会の活性化、⑤セクハラ、料亭政治の減少など政治文化に変化が起こります。

こうした、女性議員の増加に対して、議員は性別ではなく能力によって選ばれるべき、男性への逆差別ではないか、能力の低い女性議員が増えるのではないかといった反論を耳にしますが、クオータ制で男性に代わって繰り上がり当選をした女性の方が優秀だったという研究が多くあり、こうした反論は当たりません。医科大学の不正入試の女性差別の例に見られるように、これまで男性に下駄を履かせてきた例も明らかになりました。

世の中は、男性と女性が共に支えています。政策決定の場に、男女が均等に共同参画する社会が早く来るよう、皆さんで取り組みを進めていきましょう。

3. 第30回KFAW研究報告会

日時：2019年3月24日（日）13：00～16：00

場所：北九州市大手町ビル（ムーブ）5階 小セミナールーム

テーマ及び報告者：

(ア) 「テレワークによる「女性活躍」についての研究」

井原雄人（早稲田大学スマート社会技術融合研究機構客員主任研究員）

湯浅壘道（情報セキュリティ大学院大学情報セキュリティ研究科教授・学長補佐）

神力潔司（学校法人九州国際大学法人事務局次長）

(イ) 「現代中国における「早期教育」の隆盛は家族・ジェンダーをどのように変容させるのか－新たな父親像の出現に着目して－」

磯部 香（奈良女子大学アジア・ジェンダー文化学研究センター 特任助教）

黄 一峰（大連外国語大学日本語学院専任講師）

(ウ) 「持続可能な開発目標(SDGs)におけるジェンダー視点の主流化に関する研究：日本と諸外国の自発的国家レビューの比較」

織田由紀子（JAWW（日本女性監視機構）副代表

K F A W出版物バックナンバー

アジア女性研究

第13号	ICTとジェンダー	(2004.3)	1000円
第14号	人間の安全保障とジェンダー	(2005.3)	1000円
第15号	グローバル化とジェンダー	(2006.3)	1000円
第16号	ジェンダーと政治(ポリティクス)	(2007.3)	1000円
第17号	福祉とジェンダー	(2008.3)	1000円
第18号	科学とジェンダー—主体として、対象としての現在	(2009.3)	1000円
第19号		(2010.3)	配布
別冊	アジア女性学の動向	(2010.3)	200円
第20号(2011.3)～第24号(2015.3)、第26号(2017.3)、第27号(2018.3)			配布

Journal of Asian Women's Studies

Volume 12	Cairo+10: Reviewing Reproductive Health and Rights	(2003.12)	1000円
Volume 13	ICT and Gender	(2004.12)	1000円
Volume 14		(2005.12)	1000円
Volume 15		(2006.12)	1000円
Volume 16		(2007.12)	1000円
Volume 17	Welfare and Gender	(2008.12)	1000円

※以降は、KFAW ホームページに E-Journal として掲載しています。

K F A W調査研究報告書

Vol. 2017-1	「アジアにおける性的マイノリティの人権と市民社会—台湾、シンガポール、日本の比較研究を中心に—」	(2018年3月)	配布
Vol. 2017-2	「日本における外国人女性介護人材受け入れの現状と課題—ジェンダーの視点からの分析—」	(2018年3月)	配布
Vol. 2018-1	「テレワークによる「女性活躍」についての研究」	(2019年3月)	配布
Vol. 2018-2	「現代中国における「早期教育」の隆盛は家族・ジェンダーをどのように変容させるのか—新たな父親像の出現に着目して—」	(2019年3月)	配布
Vol. 2018-3	「持続可能な開発目標(SDGs)におけるジェンダー視点の主流化に関する研究:日本と諸外国の自発的国家レビューの比較」	(2019年3月)	配布

その他刊行物については当財団ホームページ
<http://www.kfaw.or.jp/publication/> をご覧ください。

編集後記



アジア女性研究は創刊以来、時代のニーズに即したジェンダー平等や男女共同参画に関する課題についての研究論文を掲載してきました。東京オリンピックがまさに来年開催されることから、2018年11月に開催したアジア女性会議は「オリンピック・パラリンピックとジェンダー」～東京大会に参加しよう。そして未来へつなげよう～をテーマにしました。オリンピックへの女性選手の参加の歴史、男女共同参画の歩みのほか、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が策定した「持続可能性に配慮した運営計画」や「調達コード」など、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントの視点から、私たち一人ひとりが参加できる行動を考えました。

アジア女性研究は、日本の今日的な課題を外国の事例と対比しながら、あるいは国際的な流れの中から提示してくださる研究者の皆様のたゆまぬ努力のおかげで、刊行できるのだと思います。発刊に当たり、関わってくださった多くの関係者や研究者の皆様に改めて感謝申し上げます。

『アジア女性研究』第28号

平成31年3月発行

編集、発行

公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム

〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11-4 北九州市大手町ビル3F

Tel:(093)583-3434, Fax:(093)583-5195, E-mail:research@kfaw.or.jp

Website:<http://www.kfaw.or.jp>

印刷

総合印刷 よしみ工産株式会社

© 公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム 2019

本誌の無断転載・複写を禁ずる



公益財団法人

アジア女性交流・研究フォーラム

KITAKYUSHU FORUM ON ASIAN WOMEN



この印刷物は、自然環境に優しい大豆インクを使用しております。