

令和元年度 地域づくり海外調査研究事業調査報告書

女性が活躍できる地域づくり

調査地：ニュージーランド

調査日：令和元年 9 月 21 日～ 9 月 28 日

一般財団法人地域活性化センター
総務企画部 移住・交流推進課 遠山 翔

報告書概要

総務企画部 移住・交流推進課 遠山 翔

調査テーマ

「女性が活躍できる地域づくり」

調査の目的

派遣元である千葉縣市原市の人口は既に減少局面に入っている。特に若者や女性の転出超過数が多く、20代から30代の人たちが就職や結婚を契機に転出する傾向が見られる。これらの転出を食い止め、転入を増やすことが重要と考える。

一方、本市の臨海部には全国屈指の石油化学コンビナートを擁する京葉工業地帯が広がっており、多くの人の働き場所としての役割を担っている。この場所が女性にとって働きやすい環境となれば、市内出身者が地元で就職し転出を抑制することにつながる。

そこで、世界で初めて女性参政権が認められ、男女共同参画の分野で世界を牽引してきたニュージーランドにおける女性が活躍できる地域づくりの取組を学び、本市において実践していくことを目的として調査を行った。

調査結果

ニュージーランドでは、各省庁が立案する全ての政策がジェンダー（男性・女性であることに基づき定められた社会的属性や機会）を意識して決定されることを目指し、女性省が「Bringing Gender In」というオンラインツールを公開している。これは、性別の違いを考慮して政策を決定できるよう、担当者の思考を促すためのツールとなっている。

非営利団体であるニュージーランド女性評議会が2017年に実施した「ジェンダー意識調査」によると、国民の79%がジェンダー平等は基本的な権利であると認識している一方で、性別による家事や仕事の役割分担について根強い偏見が残っていることが見受けられた。同評議会では、自分以外の周りの人たちがジェンダーに対してどのような考えを持っているのか知る必要があるという考えから、同調査の結果の概要をまとめたマンガを作成し、学校や会社に配布した。教室や職場だけでなく、マンガを持ち帰った家庭など、様々な場所でジェンダー平等について語り合う機会が生まれることを期待している。

提案

ニュージーランドでの取材を通じて、女性が活躍できる地域づくりは一朝一夕に進むものではないことを認識した上で、まずはジェンダー平等に向けた活動をする女性団体の立ち上げを本市が支援する必要があると考える。また、市全体の施策方針にジェンダー平等の意識を取り入れるため、まちづくりの総合的な指針となる総合計画の策定に当たり、「Bringing Gender In」を応用したツールを導入することを提案する。

目次

1. はじめに	1
2. 女性活躍施策の現状	
(1) 国の取組	1
(2) 市原市の取組	2
3. 調査地の選定	2
4. 調査内容	
(1) ニュージーランド女性省	3
(2) ニュージーランド女性評議会	6
5. まとめ	9

1. はじめに

日本の人口は 2008 年をピークに減少局面に入っている。2011 年からは 8 年連続で減少し、2018 年 10 月 1 日時点の人口推計によると総人口は 1 億 2,644 万 3 千人で、前年に比べ 26 万 3 千人減少している。また、依然として東京圏への人口の一極集中も続いており、各地方自治体には自立可能で活力ある地域を維持していくための地方創生の様々な取組が求められている。

派遣元である千葉縣市原市の人口は、2003 年をピークに減少傾向にある。その要因の一つとして、転出超過が挙げられる。特に若者や女性の転出超過数が多く、20 代から 30 代の人たちが就職や結婚を契機に転出する傾向が見られる。本市には働く場所がないわけではなく、臨海部には全国屈指の石油化学コンビナートを擁する京葉工業地帯が広がっており、多くの人の働き場所としての役割を担っている。しかし、臨海部は男性の職場と認識している人が多く、女性が働きたいと思える環境になっていないことが、女性の地元への就職を阻む要因の一つと推測される。そのため、本市の臨海部において女性が働きたいと思える環境を整えることが、市内出身女性の地元での就職につながり、その結果として転出抑制の効果が期待できる。また、本市が女性活躍推進に力を入れているまちであると認識されることにより、女性の転入者の増加も期待できるだろう。

そこで、本市において女性が活躍できる地域づくりを進めるため、世界で初めて女性参政権が認められ、男女共同参画の分野で世界を牽引してきたニュージーランドの取組を調査した。

2. 女性活躍推進施策の現状

(1) 国の取組

2013 年 6 月 14 日に閣議決定された「日本再興戦略」において、女性の活躍推進が示された。同戦略の概要（筆者作成）は、以下のとおりである。

「少子高齢化で労働力人口が減少する中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくことが必要である。そのためには、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることが不可欠である。また、女性の労働参加の拡大や経営への参加の促進は、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出につながり、社会全体に活力をもたらすことが期待される。さらには、家庭単位で見てもダブルインカムが実現されることで、家計所得と購買力が増大し豊かさが実感できるようになる。こうした好循環につなげるため、保育の受け皿の整備などにより夫婦が働きながら安心して子供を育てる環境を整備すると同時に、育児休業後の職場復帰の支援や積極的な女性の登用など、女性の労働参加率を抜本的に引き上げるこ

とを目指した取組を進めている。」

また国は、2014 年 10 月に「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、2015 年 9 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を施行するなど、女性の活躍を阻むあらゆる課題の解決に挑戦している。

なお、ジェンダー（男性・女性であることに基づき定められた社会的属性や機会）平等と女性のエンパワーメントの促進は、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」の中で掲げられている 17 項目の「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）（以下「SDGs」という。）」のうち、5 番目に位置付けられている。



図 1 SDGs のアイコン

(2) 市原市の取組

2019 年 6 月にすべての女性が輝く社会づくり本部が決定した「女性活躍加速のための重点方針 2019」では、「働く場の確保や良好な就労環境など女性にとって魅力的な地域づくりを通じ、将来にわたり女性が活躍できる持続可能な地域社会の構築が重要である」と記載されており、各自治体に女性活躍の推進が求められている。

本市では、2004 年に、「市原市男女共同参画社会づくり条例」（以下「条例」という。）を制定し、2007 年 3 月には条例に基づく「いちはら男女共同参画社会づくりプラン」を策定した。その後、2017 年にはプランを改訂し、「男女が共に認め合い、自分らしくいきいきと暮らしていけるいちはらの実現」を掲げ、男女共同参画を推し進めているところである。しかし、2016 年に実施した市民意識調査によると「職場において、男女の地位は平等だと感じている市民」の割合は 14.3%と非常に低い水準となっている。

3. 調査地の選定

世界情勢の改善に取り組む国際機関である世界経済フォーラムが、各国のジェンダー不平等状況を分析した「世界ジェンダー・ギャップ報告書 2018」によると、日本は世界の中でジェンダー格差が少ない順位が 110 位（調査対象国：149 カ国）となっている。G7 の中では最下位であり、この分野においては未だ後進国であることがわかる。

そこで、ジェンダー格差の少ない国の中から調査地を選定することとした。同ランキング 7 位のニュージーランドは、1893 年に世界で初めて女性の参政権を認めた国として知られており、男女共同参画の分野で世界を牽引してきた。2017 年 10 月には、ジャシンダ・アーダーン氏が 37 歳にして世界最年少の女性首相に就任している。アーダーン氏は首相就任後に出産し、産前産後休暇を取得したことが話題になるなど、今もなお女性が社会進出しやすい国と見なされている。

また、市原市が「2020 東京オリンピック・パラリンピック」において、ニュージーランドのホストタウンとなっていることも、今回、ニュージーランドを調査地として選定した理由の一つである。

4. 調査内容

(1) ニュージーランド女性省

1893 年に女性参政権が認められてからも、ニュージーランドでは女性の権利獲得のための様々な活動が続けられてきた。1985 年 3 月に、ニュージーランドの女性のニーズに対応するための機関として、女性省を設置した。

女性省は、各省庁に対して女性を取り巻く環境の向上に関する情報を提供する機関であり、現在 40 名のスタッフにより運営されている。同省は直接特定の法律を所管せず、各省庁と連携し、それぞれの政策に対して女性の視点を加えることで付加価値をつける役割を担っている。

本調査では、ディレクターのマーガレット・レッター氏、シニアポリシーアナリストのビンドウ・アームストロング氏に対して、同省の取組について取材した。

① 女性省の取組

女性省は「well being：より良く生きる」をテーマに活動している。特に重きを置いているのは職場での男女平等である。性別による賃金格差は、1998 年の 16.2%から 2018 年は 9.2%に縮まっているが、縮小のスピードはこの 10 年間で失速してきている。性別による賃金格差の撤廃に向けて、まずは公共部門で働く女性への平等な賃金制度の実現を目指している。

順位	国名	指数※
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
110	日本	0.662

図2 ジェンダー格差の少ない国ランキング

(出所：世界ジェンダー・ギャップ報告書 2018)

※ 指数は、0：完全不平等、1：完全平等を示す。

項目	1891 年	2013 年
人口の女性割合	47%	51%
女性の平均寿命	57 歳	83 歳
初産の平均年齢	22.5 歳	28.8 歳
家庭当たりの子供の平均人数	5 人	2 人
生産年齢人口の女性の就職率	28%	63%
国会の女性議員数・割合	0 人 0%	48 人 40%

図3 ニュージーランドの女性を取り巻く環境変化

(出所：女性省発行「年次報告書 2018」)

また、これまでは男女平等という、職場内での男女の賃金格差是正が大半であったが、現在は職業間の格差是正にも注力している。サービス業をはじめとして、女性が多く働いている保育職や介護職は賃金が低い傾向にあるため、賃金引上げに向けた活動をしている。

また、サービス業は廃業率が高く、仕事を失いやすい傾向がみられる。女性が働ける場を増やすために、建設現場における女性が働きやすいパートタイムの業務設定や、科学分野など高賃金な業種に就けるようにするための教育環境の向上など、女性の就業の幅を広げるための取組を進めている。

ニュージーランドにはマオリと呼ばれる先住民と、様々な国からの移民が住んでいる。その割合は、マオリ人が約 15%、ヨーロッパ系が約 78%、アジア人が約 9%、太平洋諸島系が約 7%となっている（2013 年の国勢調査による。混血等によると思われる複数回答者が存在するため、合計値が 100%を超える）。さらに、障がいの有無や家庭環境の違いなど、様々な境遇の女性が存在し、都市部と地方部でも抱える課題は異なる。同省では、これらの全ての女性の利益と幸福に関連する課題に協力して取り組むため、政府と NGO の市民団体などが意見交換をする場として「国際女性コーカス」を年 4 回実施している。毎年、最終回には女性省大臣も参加する。省庁が直接主催して市民団体との意見交換を行う事例は他になく、こうした取組により各種団体との信頼関係を築いている。

そのほかにも同省は、国際的な取組として、国連女性機関が主催する国際フォーラムへの参加や、女性差別撤廃条約第 17 条に基づく女性差別撤廃委員会の委員として、同第 18 条に基づく同条約の実施状況の報告などを行っている。

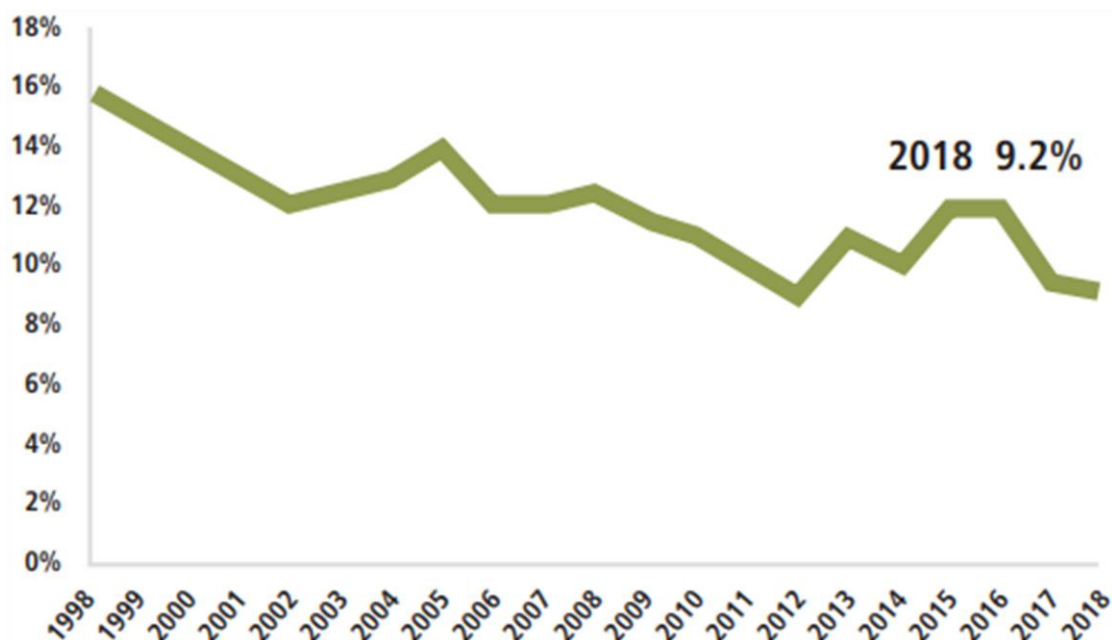


図 4 ニュージーランドにおけるフルタイム労働者の男女間賃金格差
(出所：女性省発行「年次報告書 2018」)

② 「Bringing Gender In」

ニュージーランドにおける女性を取り巻く社会環境は、多くの分野で改善が見られている。しかし、依然として年齢や民族性、障がいの有無などの要因により、社会的および経済的に不安定な状況に置かれる女性がいる。このような背景から、同省は、国が政策立案をする際に、その政策によりどのような人々が利益を享受するのか分析することが、ジェンダー平等の観点からとても重要だと考えている。そこで、女性やLGBTの人々を取り巻く社会環境を改善することを目的として、2019年7月に「Bringing Gender In」を導入した。

Bringing Gender Inは、各省庁が立案するあらゆる政策に対して、ジェンダー差による影響の有無を調査するためのオンラインツールである。7つのステップにより構成され、それぞれにジェンダー平等の思考を促す重要な質問が用意されており、併せて優れた実践例や有用なデータベース、そのほかの関連資料へのリンクなどが提供されている。

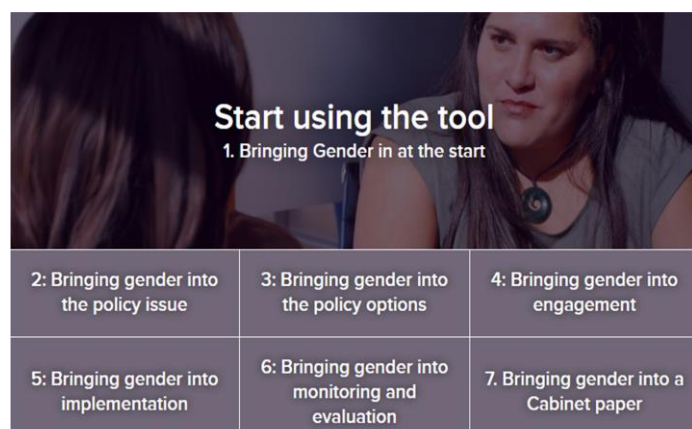


図5 「Bringing Gender In」のウェブページ

それぞれのステップは以下のとおりである。

ステップ1：政策立案に際しジェンダー平等に配慮する

最初のステップでは、政策決定の全過程でジェンダー平等に配慮するためのアドバイスが記されており、政策立案に際し検討されるべき事項をまとめている。検討事項の例は以下の通り。

- ・女性又は男性のグループに与える影響
- ・間接的に影響を受ける可能性のある女性又は男性の他のグループの有無
- ・特定のグループに考慮する法的義務の有無

ステップ2：政策課題の影響を検討する

このステップでは、ジェンダー差が政策課題に関連しているかどうかを検討する。ステップ1をさらに深く掘り下げるステップとなっている。女性又は男性のどのグループが政策課題の影響を受けているか、短期・中期・長期のそれぞれの視点で検討する。検討に当たって、性別や人種、そのほかのアイデンティティ要因による収入格差や管理職の割合など、ニュージーランドの主要な統計情報のデータベースが提供されている。

ステップ3：政策の選択でジェンダー差に配慮する

このステップでは、「課題の解決を目指した政策の選択」に際し、ジェンダー差に配慮する方法を検討する。女性と男性のグループ間の仕事や収入、教育など様々な要因による不平等を解決するためのデータベースが提供されている。

ステップ4：政策決定に住民の声を反映させる

このステップでは、女性と男性のグループの様々な意見を収集する方法を検討する。政府機関と関係のある女性団体のリストが提供されており、政策により影響を受ける可能性のあるグループに対して、直接意見を聞くことができる。

ステップ5：政策の実行に際しジェンダー差に配慮する

このステップでは、これまでのステップを踏まえて、政策の実行に際し、どのようにジェンダー差に配慮するかを検討する。女性と男性のグループ間の不平等は、生活の態様で異なる場合があることを考慮する必要がある。

ステップ6：政策実行後のモニタリングと評価

このステップでは、ジェンダー差に配慮した政策の実行により、女性と男性のグループの状況がどの程度改善されたかをモニタリング・評価する際の基準を検討する。また、性の多様性（LGBT、ノンバイナリー＝男性にも女性にも分類されない性別認識）も考慮して網羅的なモニタリング・評価を行うよう留意しなければならない。

ステップ7：政府への政策提言

政府への政策提言書にはジェンダー平等に配慮することが求められており、このステップではこれまでのステップで考慮した内容が十分に政策提言書に盛り込まれているか、第三者の意見も踏まえて再確認する。

(2) ニュージーランド女性評議会

ニュージーランド女性評議会は、1896年に設立された非営利団体であり、初代会長であるケイト・シェパード氏は、1893年にニュージーランドが世界で初めて女性参政権を認めた際、その権利獲得に大きく貢献した人物である。「人種、階級、信条、性別のいずれかを区別するものはすべて非人道的であり、克服しなければならない」と主張し、女性参政権運動を続けた。現在発行されているニュージーランドの10ドル札の肖像にもなっている。



写真1 取材先に掲示されていた
ケイト・シェパード氏の肖像

設立当初は11団体が加盟していたが、現在は57の非営利団体及び個人が加盟している。国内に15の支部があり、全国的に活動している。

女性省が主催する国際女性コーカスに参加する市民団体の一つとして、国と良好な関係を保ちながら定期的に意見交換を行っている。

本調査では、代表のヴァニサ・ディル氏に対して、同評議会の取組について取材した。

① ニュージーランド女性評議会の取組

ニュージーランド女性評議会とは、加盟団体の意見を集約し、政府に提言している。2019年度は、9月末時点で15件の提言を行っている。

ニュージーランド国民党のジョン・キー前首相からニュージーランド労働党のジャシンダ・アーダーン首相に変わった2017年には、100件ほどの提言を行った。また、現在のニュージーランドは、ニュージーランド労働党、ニュージーランドファースト党、ニュージーランド緑の党の連立政権となっており、3党それぞれと協議の場を設けている。



図6 Gender Equal NZの広報媒体

政府への提言だけでは不十分だと考える同評議会では、「Gender Equal NZ」というジェンダー平等の達成に向けた活動を主導している。この活動では、教育、経済的自立、安全と健康、影響と意思決定の4分野に焦点を当てている。この活動の一環として同評議会がまとめた『女性の可能性の実現』という論文には、これら4分野における、ジェンダー平等のために重要な取組が記載されている。同評議会では、こうした論文等によりジェンダー意識に関する様々な情報を国民に広く伝えることが重要だと考えている。

② ジェンダー意識調査

ニュージーランド女性評議会は、2017年にニュージーランドで最初のジェンダー意識調査を実施した。この調査は、公共部門を対象にした市場調査を得意とするリサーチ・ニュージーランド社と提携し、国内在住の18歳以上の男女約1,300人を対象に実施している。この調査から、ニュージーランドの人々がジェンダー平等に対してどのような考えを持ち、どのような態度をとっているかを確認することができる。

ニュージーランドの人々の79%は、ジェンダー平等が基本的な権利であることを認識している。一方一部の人々には、家庭や職場でのジェンダーに基づく役割についての固定観念があることが見受けられる。特に、前述の4つの重要な分野でジェンダー平等の意識が浸透していないことを、同評議会では危惧している。

主だった調査結果を掲げる。

【教育】

- ・父親と母親が子供を育てる責任を等しく共有すべきだと思う：85%
- ・男の子と女の子の頭の良さは変わらないと思う：81%
- ・男女が平等で対等な関係であることについて、年齢に応じた教育を望む：88%
- ・性別の多様性について、年齢に応じた学校教育が必要だと思う：81%
- ・男の子がおまごをすることは、好ましくないと思う：18%
- ・女性にとって、思いやりがあることは重要だと思う：18%

【経済的自立】

- ・男性にとって、給料の良い仕事をすることは重要だと思う：14%
- ・子供を持つ家族の女性は、トイレを掃除する責任があると思う：16%
- ・美容師は女性に適した職業だと思う：20%
- ・結婚して家庭に入るか、職業上のキャリアを持つかを選択することにプレッシャーを感じる：53%

【安全と健康】

- ・女性は、中絶を選択する権利を持つべきだと思う：66%
- ・トランスジェンダーの女性グループは、不利な立場にあると思う：22%
- ・酔っているときにレイプされた場合、女性も一定の責任を負うべきだと思う：15%

【影響力と意思決定】

- ・男性は、人前で男性らしく威厳を保つことが重要だと思う：16%
- ・社会の重要なポストは、男性が就くべきだと思う：19%
- ・男性は、女性よりも優れたリーダーになり得ると思う：9%
- ・父親は、母親よりも家族の意思決定において発言権を持つべきだと思う：11%
- ・女性にとって、身体的に魅力的であることは重要だと思う：20%
- ・ニュージーランドは、管理職の男女平等の点で世界的に劣っていると思う：37%



図7 性別による役割意識の調査結果

この調査結果についてヴァニサ・ディル氏は、「法律を変えることは簡単だが、人々の意識を変えることはとても難しい」と語る。同評議会では、ジェンダー平等に対して自分以外の人たちがどのような意識を持っているのか知る必要があるという考えから、同調査の結果をまとめたものをマンガにして学校や会社に配布した。これにより、多くの国民がこの結果を認識するとともに、それぞれが持つジェンダー意識を話し合う場が生まれている。



写真2 取材時の写真
(左から2人目がヴァニサ・ディル氏)

5. まとめ

ニュージーランドには、先住民のマオリの人たちや様々な地域からの移民が、互いの多様性を認め、それぞれの文化を尊重しながら社会を形成してきた背景がある。

また、ニュージーランドでは、様々な境遇にいる全ての女性が幸福になることを目指して、あらゆる政策においてジェンダー平等の意識を取り入れている。しかし、ジェンダー意識調査の結果では、一部の人々には家庭や職場におけるジェンダーに基づく役割についての固定観念があることが見受けられた。このことから、どれだけ法律を整備しても人々の意識は一朝一夕に変えられないものと思われる。

これらの調査結果を踏まえて、今後、本市において女性が活躍できる地域づくりを推進していくに当たり、以下の2点を提案する。

提案1：女性団体の立ち上げ支援と信頼関係の構築

本市が、ニュージーランドのように多様性を受け入れる社会となっていくことが重要である。

そうした社会を作っていくために、ニュージーランド女性評議会のようにジェンダー平等の実現に向けて活動する市民団体の存在は必要不可欠である。市民団体の立ち上げを支援するなど、ジェンダー平等の実現に向けて自発的に活動しやすい環境を整備することが市には求められる。また、そのような市民団体と密に意見交換し、信頼関係を構築していくことが重要である。

提案2：総合計画策定時における「Bringing Gender In」の導入

本市の施策方針にジェンダー平等促進を反映させるため、行政職員がジェンダー平等の意識を持つことが重要である。

そこで、総合計画の策定時に Bringing Gender In を導入することが効果的であると考え。総合計画は市の最上位計画であり、各分野の個別計画と連動してまちづくりの羅針盤となるものである。本市の臨海部において女性が働きたいと思える環境の整備に当たり、特に関わりが深い市原市産業振興ビジョンをはじめとして、各個別計画の策定にも Bringing Gender In を導入することで、本市が実施するあらゆる施策においてジェンダー平等が意識されるものとする。

Bringing Gender In の導入に当たっては、厚生労働省ウェブサイトの女性活躍推進法特集ページや内閣府男女共同参画局ウェブサイトにある各種データベースが有効である。

また、策定した総合計画は住民に広く認識してもらうことが重要である。そこで、ニュージーランド女性評議会の実施したジェンダー意識調査の報告を参考に、総合計画をわかりやすい形で、学校や会社に配布することが効果的であるとする。

最後に、本調査の実施にあたり取材に協力いただいた、ニュージーランド女性省のマーガレット・レッター氏、ビンドウ・アームストロング氏、ニュージーランド女性評議会のヴァニサ・ディル氏、現地通訳の高橋のり恵氏に感謝を申し上げるとともに、貴重な学びの場を提供いただいた派遣元の市原市、一般財団法人地域活性化センターに感謝を申し上げ結びとする。

【参考文献、資料】

- 総務省「人口推計（平成 30 年 10 月 1 日現在）」
- 内閣府「日本再興戦略」（2013 年 6 月 14 日 閣議決定）
- 世界経済フォーラム「世界ジェンダー・ギャップ報告書 2018」
- ニュージーランド女性省「年次報告書 2018」
- ニュージーランド女性評議会「ジェンダー意識調査報告書」