



Women in Foreign Policy and International Affairs Seminar, Diet of Japan

**Statement by Ms. Izumi Nakamitsu
High Representative for Disarmament Affairs**

Check against delivery



Virtual Seminar
8 March 2021

阿部俊子衆議院外務委員長

高村正大衆議員議員

Sila-Tualaulelei駐日サモア大使閣下およびご来席の駐日大使の皆さま

駐日女性大使グループの皆様には、この重要な対話の機会を設けていただき、誠にありがとうございます。本日、皆様にお話しできることを光栄に思います。国際問題における女性のリーダーシップ、そして日本と世界におけるジェンダー平等の達成は、両方とも私が強い思いを持ち、真剣に取り組んでいるテーマです。ニューヨークはまだ3月7日の夕方ですが、国際女性デーを記念するイベントを日本で開始できることを嬉しく思います。

コロナ禍におけるジェンダー平等

過去20年間にわたり、ジェンダー平等への著しい進歩が成し遂げられてきました。ほとんどの国で女性の平等を支える法律が制定され、世界的にみれば女性議員の割合がほぼ倍増しました。かつてないほどの数の女子が学校に通うようになり、他の障壁を乗り越えれば、さらに多くの女性リーダーが活躍している将来を期待することができます。しかし、進歩は遅く、一様ではありません。世界全体でまだ国会議員の四分之三は男性です。世界経済フォーラムの「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート2020」によると、政府の大臣職の79パーセントと全ての民間企業と公共部門機関の幹部職の64パーセントを男性が占めています。つまり、女性の完全な参加を妨げる障壁がまだ多すぎるのです。このことは、私たちすべてにとって毎日の損失となっています。

去年の国際女性デーにて、私は、2020年がジェンダー平等にとって重要な節目であり、女性のリーダーシップと参加における進歩を加速させる時であると話しました。新型コロナ危機が既存の不平等やリスクを悪化させ、今までの進歩を逆戻りさせてしまうとは、その時は思いも寄りませんでした。女性のリーダーが、新型コロナウイルスへの対応や回復への取り組みを効果的に指導する能力を発揮した一方で、世界には女性の国家元首や政府の首脳は22名しかおらず、国家そして地球規模の新型コロナ対策に関する政策決定の場は圧倒的に男性にリードされてきました。

女性の参加とリーダーシップへの既存の社会的・組織的障壁に加え、新たな障壁が現れました。それは、何百万人もの女性が職を失ったことです。日本のような国では、女性の正規労働市場への参加を促す政府の取り組みが近年実を結びましたが、労働力の男女格差を狭めるのが更に難しくなるリスクがあります。この新型コロナ危機は、世界的に女性が男性の三倍も行っている無給の家族のケアや家事の負担を著しく増やしています。経済協力開発機構（OECD）によると、日本の女性が無報酬のケアや家事に費やす時間は一日平均して3時間44分。それに比べて男性は平均して41分です。新型コロナ危機の経済的影響を特に受けているのは、一般的に収入が低く、不安定な職に就いている女性たちです。またコロナ禍におけるストレスと孤立感は、女性の精神衛生に関する憂慮すべき報告を生んでいます。この一年間に新型コロナ対策として政府によって課されたロックダウンとともに、女性への家庭内暴力も増えました。

ジェンダーと軍縮

この感染症危機における女性という広い文脈を念頭に置いて、私は、国際問題、特に軍縮と国際平和・安全保障の分野での女性の重要な役割についてお話しします。まず最初に、私たちが国際問題においてジェンダー平等を力強く追求する二つの理由を申し上げます。第一に、ジェンダーの平等の追及が、人権の追求における未完の闘いであり、なすべき正しいことだからです。そして二つ目に、それは賢明なことでもあるからです。つまり、それは女性と男性、全員の利益になることであり、政策目的のより効果的な達成に役立つからです。軍縮・安全保障問題を外交・国際関係における一つの例として、お話しいたします。

軍縮コミュニティの代表として、私は新型コロナ危機が世界中の政策決定者に安全保障が自国の人々に何を意味するのかを考える機会となることを願っています。このパンデミックの前年の世界の軍事費は、過去十年間で最大の増加に続いて、1兆9千億ドルに達しました。女性の団体は長らく軍事化の減少を訴えています。すでに1979年に、女子差別撤廃条約の締約国は軍縮は社会的進歩と開発を推進し、結果として女性と男性の完全な平等の達成に寄与することを認めています。また、女性と平和と安全保障に関する国連事務総長は安全保障理事会への最新の報告書において、

向こう10年間の行動の5つの主要目標のひとつとして、軍事支出の上昇をひるがえすことを挙げています。ちなみに同報告書の掲げた他の4つの目標は、平和構築における女性の平等と意味のある参加、人権擁護者の保護、紛争の影響を受ける国におけるジェンダーの平等への資金援助、そしてジェンダー問題に関するより良いデータの収集です。

人間を第一に考え、すべての人の経済的・社会的権利を堅持し、平和で繁栄する社会に不可欠な社会的保護やサービスを保証し、全ての人の生活に影響を与える決定にすべての人の声を聞くことを確保する、そういう平和の視点を提唱するUNウィメン（国連女性機関）事務局長に私は賛同します。この点で、法律を制定し、予算を編成する国会議員の役割は死活的に重要です。そして、女性や他の疎外された集団に政策決定の場に参入する手助けをし、参加するための資源と自信を与える上で、女性の団体は同じく重要な役割を持っています。今、この機会を逃さず、人間を中心に据え、ジェンダーの平等を心にとめた、より包摂的な政策に投資しましょう。国連の軍縮の仕事において、全ての軍縮、不拡散、軍備管理プロセスにおけるジェンダーの側面を分析することは、より良く、より効果的な政策、プログラムとプロジェクトを立案する上で中心に据えています。女性、男性、女子、男子は、紛争や武器に関連する問題に異なった形で影響を受け、関与しているからです。国連軍縮部ではジェンダーの視点をすべての作業に織り込んでいます。すべてのスタッフがジェンダー問題の研修を受け、企画するそれぞれの活動に先立って、それがジェンダーの平等にいかに関与するか、そして逆に、多様な視点が軍縮の目標にいかに関与するかを考えています。昨年末、私たちはジェンダーのキャパシティ（許容性）を査定しましたが、98パーセントのスタッフがジェンダーの視点が私たちの軍縮の仕事に関連性が高いと考えていました。

私の部署の目玉のイニシアティブの一つに、欧州連合の資金による各国の小型武器の政策やプログラムにおいてジェンダー平等の視点を主流化する地球規模のプロジェクトがあります。このプロジェクトは、小型武器に関連する作業にジェンダー平等の要素を盛り込み、また逆に小型武器の管理についての配慮をジェンダーに関連する仕事に組み込むために、政府と市民社会を支援するものです。2019年から施行されている「女性と平和と安全保障」についての日本の国家行動計画は、小型武器と軍縮とジェンダーの平等を結びつける国の政策の一例です。

昨年、国連総会で採択された17本の軍縮の決議は、ジェンダーの視点を明確に組み込んでいるか、あるいは女性の参加の基準を示しており、それは小型武器の取引から爆破兵器、クラスター爆弾、生物兵器や核兵器まであらゆるタイプの武器にわたっています。数週間前に発効した核兵器禁止条約は女性と男性の平等かつ完全で効果的な参加を認めており、女性や女子に対する核兵器の異なるな影響を認めています。また、この二つの側面は核兵器不拡散条約（NPT）の締約国の運用検討サイクルでも支持されています。

完全で効果的な参加

私は女性の力を強化し、軍縮に関連するすべての政策決定プロセスに効果的に参加してもらうことを、自分の使命のひとつにしてきました。軍縮担当上級代表として、ジェンダーが、国連主催で設置される軍縮専門家グループや他のメカニズムの構成の基準のひとつに必ずなるようにしています。これらの努力が成果を生んでいることを私は誇りに思っています。昨年、弾薬や、サイバー・セキュリティ、また核軍縮検証の専門家グループ、そして事務総長の軍縮問題諮問委員会など、私たちが設置する権限のあるすべてのグループにおいて、完全ないしほぼ完全な男女同数を達成しました。私の部署では、イベントやパネルの編成や構成に関わる決定に、確実にジェンダーの基準が体系的に含まれるよう私自身が目を光らせています。昨年、軍縮部主催のイベントの参加者の48パーセントが女性であり、登壇者が二人以上のすべてのイベントにおいて、女性の登壇者が含まれていました。また、いかなる国連機関においても男性だけが登壇者のイベントを開催することは極めて珍しくなっており、実際そのようなイベントは全く不適切であると理解されています。今日、これは国連以外でも、世界中の他のほとんどの評判の高い組織でも同じだと思っています。

しかしながら、殆どの多国間の意思決定機関は平等とは程遠い状況にあります。2020年の国連総会一般討論がどうであったか、お気づきになったかもしれません。最初の女性が演壇に登るまでに50人近い男性の演説を待つことになりました。これは国連が男女の同権を宣言してから75年経てからのことです。国連総会の下で軍縮・国際安全保障問題を扱う第一委員会において、2020年の各国の演説の、わずか4分の1

が女性によるものでした。国際的な軍縮の会議・会合では、女性は代表団メンバーの約3分の1でした。代表団の首席ともなると更に少なくなります。第一委員会の議長を務めた女性は、全75会期のうちで、ただ一人でした。

女性の完全かつ効果的な参加なくして、持続可能な平和と安全保障そして開発は成し得ません。私たちは、すべての人の才能を引き出し、すべての人の利益を目指し、女性と他のマイノリティーグループを制度的に除外しようとする力と権力構造をより深く理解することが必要となります。私はスピーチや、加盟国との会合の際に、このメッセージを繰り返し発信しています。各国に対し、自国の軍縮代表団でのジェンダー目標を設定しこれを誓約するよう提案してきました。2020年には第一委員会に、ジェンダー・パリティ目標を達成するための説明責任を果たすべき時であると申し上げました。

国連のジェンダー・パリティ

ジェンダー・パリティを達成することは可能なのです。もちろん国連システムにおいても、私たちはジェンダー不平等を克服する途上にあります。2017年にアントニオ・グテーレス事務総長が就任した時、2028年までに国連のすべてのレベルにおいてジェンダー・パリティ（男女同数）を達成すると確約しました。そして去年、彼の強固なリーダーシップにより、最上級の二つの幹部レベルでジェンダー・パリティを達成しました。私の部署も含め国連事務局のすべての部署で、全プロフェッショナルレベルにおいてそれぞれのジェンダーパリティ目標とその達成のための実施計画を策定しました。それぞれの部署での進捗状況は詳細にフォローされ透明性確保のため公開されています。私たちは女性候補者の採用と選考を支援するための暫定的な措置も実施しています。そして、私を含め管理職は、毎年の業績評価の一環としてジェンダーパリティ推進への責任を負わされています。私たちは採用や雇用継続について、無意識の偏見についての研修を受けたり、また、男女双方が面接パネルに参加するよう徹底し、職場であらゆる差別を撤廃すべく取り組んでいます。私は特に、女性のスタッフが、会合で軍縮部を代表して発言したり、チームやタスク・フォースをリードし、プレゼンテーションを行い、会議に参加するよう奨励しています。

しかし、女性と男性が同数で代表されるようになって、この取り組みが終わるわけではありません。ガラスの天井、つまりは「女性が最も高いリーダーシップの地位に昇進する際の多少は目に見える障壁」を突き破ったときでも、終わりではありません。本来の取り組みは、すべての人が決定を下すにあたって影響を与え、発言する機会を有する、包摂的な職場環境をはぐくむことにあります。本当に必要なことは組織文化・カルチャーを皆で変革することです。それにはトップレベルでリーダーシップを発揮し、模範を示し、包摂性を重視し、敬意を払うことが必要です。さらには、積極的にセクハラを根絶し、スタッフ全員が不安に思うことなく不正行為を報告できることを徹底する、といった意欲的な取り組みも必要とします。在宅勤務の増加に伴ってオンライン環境で見られるようになった新しいタイプの職場での嫌がらせも含めて、リスクに留意する必要があります。

日本の状況

日本で、私たちは転機を迎えています。最近の出来事がジェンダーの不平等と性差別主義の問題について注目を集めるきっかけとなりました。ジェンダーに関する差別、性差別主義は、単に不適切な言動をした個人の粗悪な行動が表面化したものではなく、私たちの社会とカルチャーに深く根差した問題であると考えています。41人の日本の各界のリーダーの皆様とともに、差別の撤廃にむけて行動を起こすための宣言を発表し、多くの方に、職場、学校、クラブなど、それぞれの環境で同様の行動を起こすよう呼びかけました。今日、皆さますべてに、差別と嫌がらせについて声を上げるよう、また、日本で多様性と女性の平等な参加に向けて立ち上がるよう呼びかけます。このような宣言が、日本をより強靱な国にする運動の始まりとなることを切望します。日本の継続的な繁栄はジェンダー平等や多様性の確保にかかっている、と私は強く信じています。

はじめに申し上げたことをもう一度繰り返させていただきます。ジェンダーの平等は基本的人権であり、社会のどのような場面においても女性の十分な活用がないことは、深く根付いた不平等の現れであり、女性達の人生設計の権利を損ないます。しかし、これは公平性の問題だけではありません。平等と包摂性への投資は、組織や社会が実行できる最も賢い方策の一つでもあります。研究の結果、ジェンダーの

平等はさまざまな部門にわたってより良い、持続可能な結果を生み出すことがわかっています。多様性があり包摂的なリーダーシップは、国際の平和と安全保障を変容させる方法の中心に位置づけられています。ジェンダーの平等は国内および国家間の紛争を減少させることも、研究は明らかにしています。それは、紛争を解決する際の暴力と軍事力の使用の可能性を低下させ、和平協定をより永続的にします。女性は異なる経験、視点、スキルをもたらし、すべての人にとってより効果的な意思決定、政策、法律に貢献します。民間部門では、多様性とジェンダー平等はイノベーションと高い収益性と関連しています。上級管理職に女性と男性の両方がいる企業は、組織のパフォーマンスのすべての側面で高いスコアを獲得しています。明らかな「ビジネス・ケース」があるわけですが、残念ながら、政策だけではジェンダー平等を達成することはできません。職場でのジェンダーの不平等を克服するための最も効果的な方法の1つである、育児休暇を例にとりましょう。日本は世界で最も寛大な育児休暇政策を持っている国の1つであり、父親が育児休暇を取ることを奨励しています。それでも、2019年に有給の育児休暇を取得した日本人の父親は7.5%にすぎません。外交問題評議会のWomen's Power

Indexによると、政府の代表である女性議員の累計を示す政党得点数において、日本は国際比較で141位です。そして、女性によって占められている国会の議席はわずか14%です。

私はここまで女性についてたくさんお話をしました。国際女性デーですから、当然かもしれません。しかし、私は男性についても少しお話ししたいと思います。今日、日本でも世界でも、多くの場合、権力は同質的な男性グループ、とりわけ高齢の男性グループにより保持されています。これらの構造を変化させるには、各自が自身の特権と役割を見直す作業が必要です。そのため、これらの問題について話すときは、さまざまな経験、年齢、グループの女性と男性の両方を巻き込むことが非常に重要です。そして、国際女性デーのお祝いの機会だけでなく、私たちの日々の仕事の中でこれらの問題について話し合っていかなければならないのです。

日本ではまだまだ社会のあらゆる面で、意識されていない有利な点が男子と男性にあります。例えば多くの学校の入学選考は、男子と女子で別々に行われています。その結果、女子が選ばれるのがより困難になっています。数年前、多くの医学部が

男性志願者に追加の得点を与え、女性志願者が極めて不利に陥るという大きなスキヤンダルがありました。この解決策は、代わりに女性に下駄を履かせ、不当な得点を与えることではありません。そうではなく、男性に下駄を脱いで頂く、つまり性別ではなく能力に基づいて、すべての人に同じ機会を提供するために平等な競争の場を確保することです。これが女性にも男性にも、そして日本社会全体にもプラスになるのは、明らかだと思います。

ジェンダーの固定観念は、日本やその他の国々でテレビドラマ、コマーシャル、ソーシャルメディアのアルゴリズム、いろいろなコミュニケーションなど、さまざまな生活の局面で存続し、無意識の偏見を強化・再生産し、常に私たちの心に刻み込んでいます。

私たちが平等と多様性を真剣に考えるなら、すべての声を聞く場が与えられ、性別が年齢、性的指向、人種、障害などの偏見にどのように交錯しているのかも見落してはなりません。若者は私たちがより一層関与していかなければならない決定的に重要なグループであり、今日、そのような若いリーダーの1人から話を聞けることを嬉しく思います。

性差別主義と差別が一日も早く過去の遺物となるようにしましょう。私の軍縮の分野だけでなく、すべての分野において、有能な女性が指導的立場に立ち、より平等な未来へ移行するのを望んで止みません。私たちは進歩を遂げましたが、まだまだ長い道のりがあります。真のジェンダー平等と多様性を実現するために必要な、構造とカルチャーの両方に向けて皆で協力していきましょう。

ご清聴ありがとうございました。