

女性の活躍促進に向けた取組み ドイツの経験から考える

Promotion for Advancement of Women
- Lessons from Germany

平成 29 年度 NWEC グローバルセミナー
2017 NWEC グローバルセミナー

女性の活躍促進に向けた取組み

ドイツの経験から考える

Promotion for Advancement of Women

Lessons from Germany

主催 国立女性教育会館

後援 文部科学省・ドイツ連邦共和国大使館

Organizer

National Women's Education Center of Japan (NWEC)

Supported by

Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)

Embassy of the Federal Republic of Germany



独立行政法人
国立女性教育会館
National Women's Education Center



ドイツと日本
Zukunft gestalten
ともに未来へ

目 次

Table of Contents

- ◆ 主催者挨拶 Welcome Remarks 1
内海 房子 Ms Fusako Utsumi
国立女性教育会館 理事長 President, National Women's Education Center (NVEC)

- ◆ 基調講演者・パネリストプロフィール Profile of Speakers 3

第 I 部 基調講演 Part I Keynote Address

- ◆ 決着のつかない問題：21世紀におけるジェンダー平等 ドイツの事例 10
Unfinished Business—Gender Equality in the 21st Century
The German Case 32

ウルリケ・ヘルワース	Ulrike Helwerth
ドイツ女性協議会広報部長	National Council of German Women's Organizations (Deutscher Frauenrat-DF)
ジェンダー平等政策 国際担当アドバイザー	Communications Director / International Gender Equality Policy Advisor

第Ⅱ部 パネルディスカッション Part II Panel Discussion

企業における女性の活躍促進

Promoting Women's Participation in Private Sectors

パネリスト

ウルリケ・ヘルワース

カレン・A・シャイア

森川 典子

Panelists

Ulrike Helwerth

Karen A. Shire

Noriko Morikawa

◆ 労働と雇用にジェンダー不平等をもたらす要因―日独の比較から…………… 56

What causes Gender Inequalities in Work and Employment?

Germany and Japan in Comparison …………… 64

カレン・A・シャイア

Karen A. Shire

お茶の水女子大学グローバルリーダースhip研究所

特別招聘教授

Visiting Professor, Institute for Global Leadership,
Ochanomizu University

デュースブルグ・エッセン大学社会学研究所、東アジア学研究所教授

Professor, Institute of Sociology and Institute of
East Asian Studies, University of Duisburg-Essen

◆ 企業における女性の活躍促進…………… 72

Promoting Women's Participation in Private Sectors …………… 78

森川 典子

Noriko Morikawa

ボッシュ株式会社

Executive Vice President

取締役副社長

Bosch Corporation

コーディネーター

Coordinator

大西 祥世

Sachiyo Onishi

立命館大学法学部教授

Professor, College of Law,
Ritsumeikan University

参考資料 Reference Materials

女性の経済的エンパワメント・各国の取組⑥ 女性取締役を3割超に…………… 86

Good Practice for Promoting Women's Economic Empowerment Female Board Member Quota … 87

主催者挨拶 Welcome Remarks



内海 房子

Fusako Utsumi

国立女性教育会館 理事長

President, National Women's Education Center

本日は、「平成 29 年度 NWEC グローバルセミナー」に、多くの方においでいただきましてことを大変嬉しく存じます。海外からおこしいいただきました基調講演者のドイツ女性協議会のウルリケ・ヘルワース様ならびにパネリストの皆様、そして国内外でさまざまな立場から女性の社会参画のためのご活動をされている方々に、お忙しいところお集まりいただき心よりお礼を申し上げます。

今年度のグローバルセミナーでは「女性の活躍促進に向けた取組み ドイツの経験から考える」をテーマとして取り上げました。先に世界経済フォーラムより公表された「グローバルジェンダーギャップ指数（2017 年度）」では、日本は 144 カ国中 114 位と政治および経済分野における女性の参画促進をはじめとして課題が山積しています。12 位にランクされているドイツの先進的な取組みは、日本社会にとり多くの示唆に富んでいることと思います。

この小冊子には「NWEC グローバルセミナー」の基調講演とパネルディスカッションの資料が掲載されています。本セミナーでの議論が参加者の皆様にとりまして、男女共同参画を推進する際の一助となれば幸いです。

平成 29 年 12 月

It gives me great pleasure to welcome you all to the 2017 NWECC Global Seminar. I am absolutely delighted that so many of you could join us. I would also like to express my sincere appreciation to our keynote speaker, Ms. Ulrike Helwerth from National Council of German Women's Organizations, our panelists, and everyone engaged in women's empowerment in various capacities both in Japan and overseas.

The theme of this year's global seminar is "Promotion for Advancement of Women: Lessons Learned from Germany." Japan was placed at 114th out of 144 countries in the "Global Gender Gap Report 2017" compiled by the World Economic Forum. The Report demonstrates Japan faces many challenges in terms of women's empowerment in political and economic arena. I am certain that keynote speech and lectures on gender equality initiatives in Germany, who was placed at 12th in the Report, are full of insights and thought-provoking suggestions for Japanese society.

This booklet contains materials pertinent to both the keynote address and panel discussion of the seminar. I trust the ensuing discussions will prove useful to you all as you go about advancing gender equality.

December 2017

ウルリケ・ヘルワース

ドイツ女性協議会広報部長
ジェンダー平等政策
国際担当アドバイザー

Ulrike Helwerth

National Council of German Women's
Organizations(Deutscher Frauenrat-DF)
Communications Director/ International
Gender Equality Policy Advisor



「ドイツ女性協議会」で2001年より広報部長を務め、2015年以降、国際社会でのジェンダー平等政策の動向についての助言もおこなっている。「ヨーロッパ女性ロビー(European Women's Lobby, EWL)」の運営委員でもあり、国連女性の地位委員会(CSW)の年次総会にも毎年参加。

ベルリン自由大学卒業。ベルリンで発行されている日刊紙“Die Tageszeitung”でジャーナリストとして勤務した後、フリーランスの記者、著述家として活躍。1999年から2005年まで「女性ジャーナリスト連盟(League of Women Journalists)」の会長を務め、2014年からは、ベルリン市内の難民センターにおいて、女性難民を対象としたドイツ語教師のボランティアをおこなっている。

Ulrike Helwerth has been the communications director for the National Council of German Women's Organizations (DF) since 2001. In 2015 she also became the DF's advisor for international gender equality policy. She is the DF's delegate to the General Assembly of the European Women's Lobby (EWL), a member of the EWL's Board of Administration, and a regular delegate to the annual sessions of the UN Commission on the Status of Women (CSW). She holds a degree in sociology from the Freie Universität Berlin and has completed courses in communications and journalism. Prior to the DF she was an editor for the Berlin-based daily newspaper Die Tageszeitung and has long-term experience as a freelance journalist and author. From 1999 to 2005 she was the president of the League of Women Journalists (Journalistinnenbund), a Germany-wide network of women in media. Since 2014 she has volunteered as a language teacher for women at a refugee accommodation centre in Berlin.

カレン・A・シャイア

お茶の水女子大学グローバル
リーダーシップ研究所

特別招聘教授

デュースブルグ・エッセン大学

社会学研究所、東アジア学研究所教授

Karen A. Shire

Visiting Professor,

Institute for Global Leadership,

Ochanomizu University

Professor, Institute of Sociology and Institute of

East Asian Studies, University of Duisburg-Essen



ドイツ デュースブルグ・エッセン大学教授。専門は比較社会学と日本学。2016年10月1日より2年間、お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所に特別招聘教授として在籍し、リーダーシップ研究・教育を担当。米国出身。ウィスコンシン大学マディソン校博士（社会学）。1990年代には約10年間国際基督教大学（ICU）に准教授として勤め、その後はドイツの大学で教鞭をとっている。雇用におけるジェンダー不平等についての日独の国際比較や東アジアとヨーロッパの地域比較など、国際的な研究・教育活動をおこなっている。

知識経済におけるジェンダーに基づく不平等について考察し、現在は、政治、経済、科学分野におけるジェンダー不均衡について東アジアとヨーロッパにおける地域間比較調査を実施。

Professor of comparative sociology and Japan studies at the University Duisburg-Essen in Germany. Since October 2016, Shire has been working as a Specially Appointed Professor of the Institute of Global Leadership at Ochanomizu University, where she is in charge of research and education on leadership. She is from the United States, and earned a doctorate in sociology from the University of Wisconsin-Madison. In the 1990s she spent around ten years as an Assistant Professor at the International Christian University, then pursued her teaching career at universities in Germany. Shire has been conducting an international comparative study on gender inequality in employment in Japan and Germany, as well as a regional comparison of East Asia and Europe. She continues to be actively engaged in international research and education. Shire's research examines gender-based inequalities in the knowledge economy. She is currently researching gender imbalance in leadership in politics, economy and science, in inter-regional comparison in East Asia and Europe.

森川 典子

ボッシュ株式会社

取締役副社長

Noriko Morikawa

Executive Vice President

Bosch Corporation



立命館大学を卒業後商社に入社。1984 年アメリカへ留学。大学院入学後は、アメリカ大和証券株式会社に勤務しながら、MBA を取得。帰国後、アーサーアンダーセン会計事務所を経てモトローラ株式会社へ入社。シンガポール、香港赴任後、取締役経理財務担当に就任。2009 年にボッシュ株式会社へ入社、ドイツ赴任を経て 2010 年 8 月より現職。出身地愛媛県四国中央市のふるさとアドバイザー、立命館大学校友会副会長も務める。

Noriko Morikawa joined Bosch in 2009. After one year assignment in Bosch Headquarters, Germany, she assumed the current position since Aug. 2010. Prior to joining Bosch, she worked for Motorola in Japan, Singapore and Hong Kong for 14 years, Arthur Andersen in Tokyo, Daiwa America Corporation in New York. After graduating from Ritsumeikan University, she worked in a trading company in Osaka and then went to the USA to study for MBA. She also acts as her home town advisor in Ehime and vice chairperson of Ritsumeikan Alumni Association.

大西 祥世

立命館大学法学部教授

Sachiyo OnishiProfessor, College of Law
Ritsumeikan University

立命館大学法学部教授。博士（法学）。専門：憲法、ジェンダーと法・政策、議会法。グローバル・コンパクト研究センター研究員、国連「女性のエンパワメント原則」リーダーシップグループメンバーとして活動。2016 年度の 1 年間、内閣府発行の情報誌「共同参画」にコラム「女性の経済的エンパワメント・各国の取組」を連載。

主著：『女性と憲法の構造』（信山社、2006 年）、「参議院と議院内閣制」立命館法学 367 号（2016 年）、「国連・企業・政府の協働による国際人権保障」国際人権 27 号（2016 年）、「『政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない』の保障」立命館法学 355 号（2015 年）等。

A professor in the College of Law, Ritsumeikan University, Onishi holds an LL.M. and a doctorate degree in law with a focus on constitutional law, gender in the context of law and policy, and acts of parliament. She is a researcher at the Global Compact Research Center, and a member of a leadership group for the United Nations Women's Empowerment Principles. Over the course of a year starting in 2016, she wrote a series of columns entitled "Good Practice for Promoting Women's Economic Empowerment" in the magazine Kyodo-sankaku published by the Cabinet Office.

Her publications include: Women's Constitution (Shinzansha Publisher, 2006), The Collective Responsibility of the Cabinet to the House of Councillors as Part of the Diet or as the Independent Upper House (Ritsumeikan Hogaku No. 367, 2016); The State's Human Rights Obligations and Business and Human Rights: Promoting Gender Equality and Women's Empowerment Effectively Through the Partnership with the United Nations, Business and National Governments (Journal of Human Rights International, the International Human Rights Law Association ed., 2016); and No Discrimination in Political, Economic or Social Relations Because of Sex (Ritsumeikan Hogaku No. 355, 2015).

第 I 部 基調講演

Part I Keynote Address

////////////////////
ドイツ女性協議会



決着のつかない問題 21世紀におけるジェンダー平等 ドイツの事例

ウルリケ・ヘルワース (Ulrike Helwerth)

平成29年度NWECCグローバルセミナー
2017年12月7日 (於:東京)



////////////////////

Arbeitsgemeinschaft
katholischer
Frauenverbände und
-gruppen (AG Kath)

AKF
Arbeitskreis Frauenempowerment

smf
B.A.C. mädchenpolitik

Berufsverband
Hauswirtschaft.

B.F.B.M.
Bundesverband
der Frau in Business und

BPW GERMANY

DEUTSCHER
FRAUENRAT

Bücherfrauen
bukof
Bundeskongress der Frauen-
und Gleichstellungsauftraggeber
an Hochschulen e.V.

Bundesverband der Migrantinnen
in Deutschland e.V.
Göçmen Kadınlar Birliği

cbvkm.
Bundesverband für Körper und
geistige Gesundheit e.V.

BVpta
Bundesverband FTA

CDA
CHRISTLICH-DEMOKRATISCHE
ARBEITSGEMEINSCHAFT
DEUTSCHLAND

DAB
dbb

Deutscher

Frauen Union

DGB

FACHGRUPPE
Frauen und Informatik
in der GI

Journalistinnenbund

Land & Fraue
Bundesarbeitsgemeinschaft e.V.

LIBERALE
FRAUEN

MARIE-SCHLEI-VEREIN e.V.

Bundesverband der

webg@ls.de

Verband binationaler
familien und partnerschafts

Verband der
berufstätigen
Frauen in
Deutschland e.V.

Weibernetz e.V.

ZONTA
INTERNATIONAL

SPD

SoVD
Sozialverband
Deutschland

UPF
UnternehmensFrauen
im Handwerk e.V.

Verband aktiv-
unabhängiger
Frauen e.V. (vaf)

VDI
Verein Deutscher Ingenieure

VBM
Vereinigung
Beruflicher
Mitarbeiterinnen
e.V.

ICO
Verband medizinischer
Fachberufe e.V.

「男性と女性には平等な権利を有するものとする。国家は、女性と男性による平等な権利の行使を促進し、現存する不利益を排除する措置を講じるものとする。」
(ドイツ憲法第3条第2項)

////////////////////

2017年NWECCグローバルセミナー

ウルリケ・ヘルワース

////////////////////

2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



女性のロビー団体： ジェンダー平等の 推進

- /// 傘下に参加組織60団体を擁する団体
- /// ドイツ最大の女性ロビー団体
- /// 女性の権利およびジェンダー平等の擁護
- /// 国レベル、欧州レベル、国連レベルで活躍

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日



////////////////////
ドイツ女性協議会



ジェンダー平等

- /// 生まれついた性別やジェンダーにかかわらず保障される人権
- /// ジェンダーに基づくあらゆる格差の撲滅
- /// 人間優先の持続的開発に向けた前提条件

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



格差にご注意を!



////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

- /// 格差の測定
- /// 教育
 - / 学業成績
- /// 経済分野への参画
 - / 職業選択
 - / 労働市場の分離
- /// 有償・無償労働
 - / 賃金格差
 - / 労働時間格差
 - / ケア格差
 - / 年金格差
- /// 政治的エンパワーメントとリーダーシップ
 - / クォータ制
- /// 経済的リーダーシップ
- /// 女性や女兒に対する暴力

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

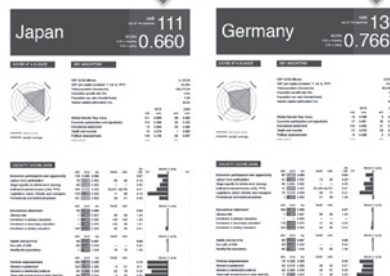
////////////////////
2017年12月7日



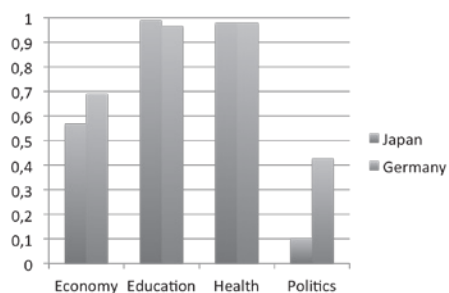
////////////////////
ドイツ女性協議会



グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書



共通点と相違点



////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



上位10カ国	
グローバル・ジェンダー・ギャップ指数	順位*
アイスランド	1
フィンランド	2
ノルウェー	3
スウェーデン	4
ルワンダ	5
アイルランド	6
フィリピン	7
スロベニア	8
ニュージーランド	9
ニカラグア	10

出典：2016年グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書
注：*2016年144カ国中の順位

////////////////////
2017年NVECグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

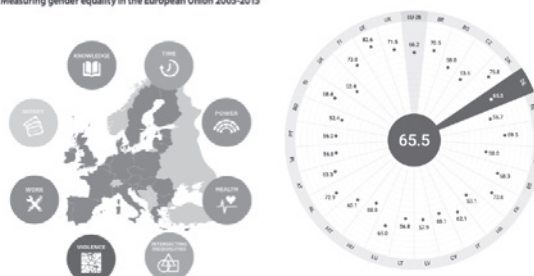
////////////////////
2017年12月7日



////////////////////
ドイツ女性協議会



Gender Equality Index 2017
Measuring gender equality in the European Union 2005-2015



www.eige-europa.eu
#EIGEIndex

////////////////////
2017年NVECグローバルセミナー

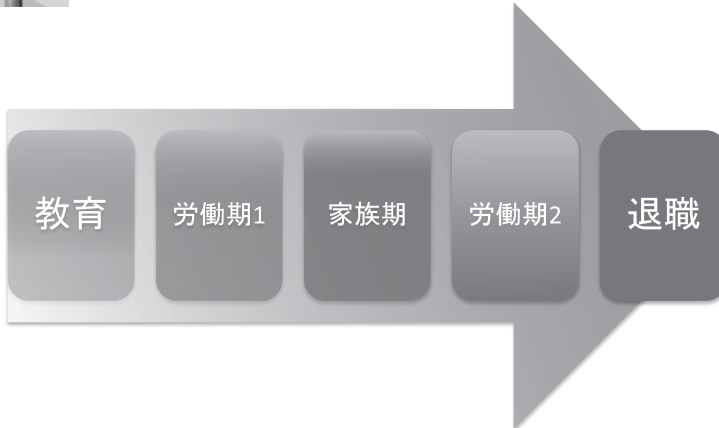
////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



ライフ・コースの視点



////////////////////
2017年NWEグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



教育



/// 妖精
/// お姫様
/// バービー
/// 子馬



////////////////////
2017年NWEグローバルセミナー

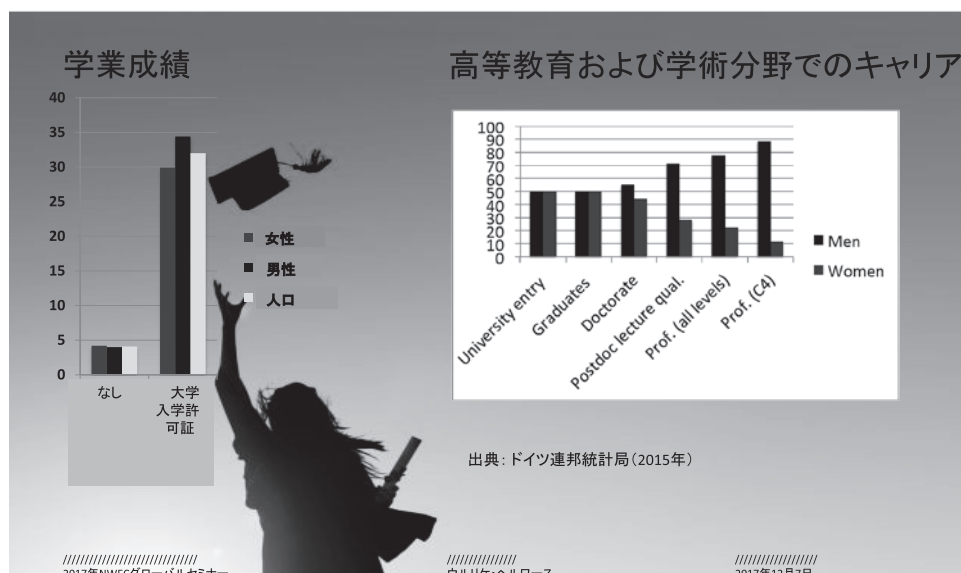
////////////////////
ウルリケ・ヘルワース



/// 海賊
/// レースドライバー
/// サッカー選手
/// 恐竜

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



////////////////////
ドイツ女性協議会



職業選択

ブルーカラー	ホワイトカラー	ブルーカラー	ホワイトカラー
官民サービスの60%以上(オフィス管理、販売、銀行、ケアサービス)	言語学・人文科学分野25%、社会科学・心理学・教育学分野21%、法律・経済学分野19%	技術分野(機械学、電子機械工学、電子工学)の60%以上	工学分野31%、数学・自然科学分野24%、法律・経済学分野21%

出典: ドイツ学生機構(DSW) / ドイツ大学科学研究センター(DZHW) 21. Sozialerhebung

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

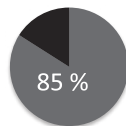
////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会

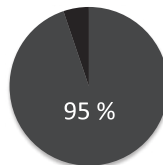


労働市場の分離

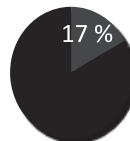
ケアサービス
従事者



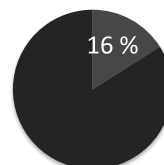
幼稚園勤務



工学系



IT関連



■ 女性
■ 男性

出典: ドイツ連邦統計局、Institut der Deutschen Wirtschaft/Köln, Caritas, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



好事例

Girls'Day
Mädchen-Zukunftstag



MINT Pakt



MEHR 
MÄNNER IN KITAS
ESF-Modellprogramm

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

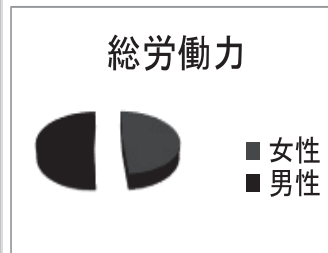
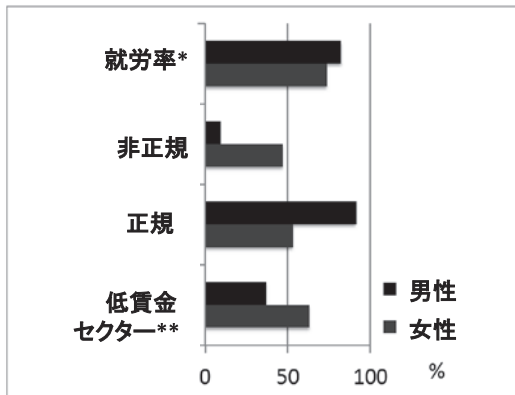
////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



経済分野への参画



* 14歳から64歳の総人口のうち
**「ミニジョブ」=収入制限が1ヵ月450ユーロ、無税・社会保障なし

出典: ドイツ連邦統計局、Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut WSI

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

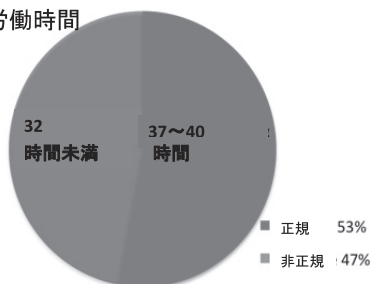
////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会

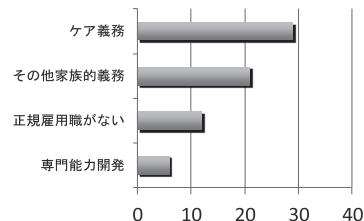


「パートタイム労働の落とし穴」

週間労働時間



パートタイム労働の主な理由



/// パートタイム労働は、経済的自立を脅かす
/// パートタイム労働は、専門職のキャリアを妨げる
/// パートタイム労働は、高齢期の貧困を促進する
/// パートタイム労働は、性別分業を助長する

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

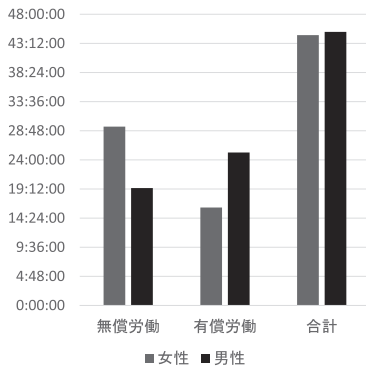
////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



労働時間の男女格差

週間労働時間



出典：ドイツ連邦統計局、生活時間調査（2015年）

////////////////////
2017年NWECグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

女性の無償労働

- /// 掃除・洗濯
- /// 料理
- /// 買い物・家事全般
- /// 庭仕事・手作業
- /// 家族の世話
- /// 送り迎え
- /// ボランティア活動・
他者へのサポート

////////////////////
ドイツ女性協議会

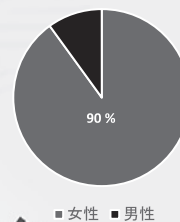


ケアの男女格差

52%!



ケアの義務を抱えた家族



出典：Pflegerreport 2015 DAK-Gesundheit

////////////////////
2017年NWECグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



好事例

- /// 1歳から小学校入学まで、すべての子どもの保育所(2013年)
- /// 両親手当(Elterngeld / ElterngeldPlus 2007年／2015年)
- /// 非正規就労後に正規就労へ復帰する資格の付与
(次の法律制定時期まで保留)
- /// 病児を介護するための有給休暇(子どもが12歳になるまで年間10日)
- /// 家族を介護するための有給休暇(1回10日)(2015年)

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日



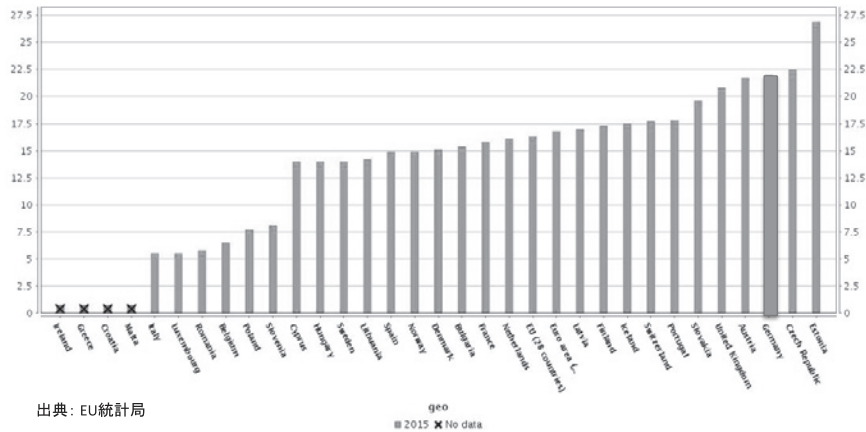
////////////////////
ドイツ女性協議会



////////////////////
ドイツ女性協議会



EU諸国における男女賃金格差



////////////////////
2017年NWEFグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



男女賃金格差の主な要因

- /// 女性はある特定の職業やセクター、(組織の意思決定に関与する)上級管理職では少数にとどまっている。ジェンダーによる労働市場の水的・垂直的分離が現実であり続ける。
- /// 女性は男性より頻繁に、また長期間にわたり、家族のためにキャリアを中断したり、労働時間を減らしたりする。
- /// 女性が多数を占める職業は、男性が多数を占める職業と比較し、いまだに過小評価されている。

「男女賃金格差は、概して、女性の労働が軽視されていることの表れである。」

ドイツ女性協議会副代表 リズィ・マイエール (Lisi Maier)

////////////////////
2017年NWEFグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



好事例



- /// 同一賃金デー：毎年開催される全国規模のキャンペーン(2008年以降)
- /// 法的最低賃金(2015年)
- /// 賃金条項に関する透明性法(2017年)
- /// 非正規就労後に正規就労へ復帰する権利の付与
(次の法律制定時期まで保留)

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

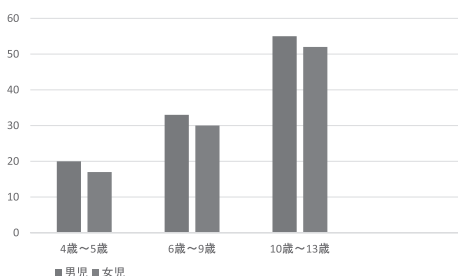
////////////////////
2017年12月7日



////////////////////
ドイツ女性協議会



性別による小遣い格差



5～7 %!

出典：Kinder Medien Studie (2017年)

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



男女年金格差

男性の平均個人年金を100とした場合
の女性平均個人年金の差

59 %!

出典: BMFSFJ

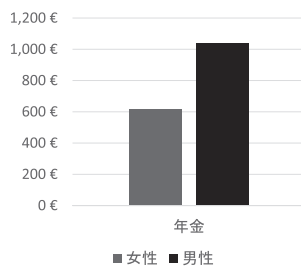
////////////////////
2017年NWEグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

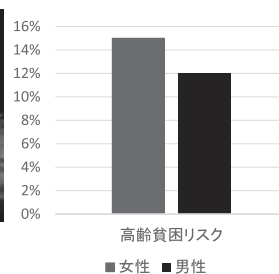
////////////////////
2017年12月7日



受給年金月額(2016年)



高齢期の貧困のリスク



「ドイツにおける最大の貧困リスクのひとつは、
女性であること。」

(貧困に関する全国会議スポンサー パーバ・エッセン (Barbara Eschen)、(2017年))

出典: Nationale Armutskonferenz (2017年)

////////////////////
2017年NWEグローバルセミナー

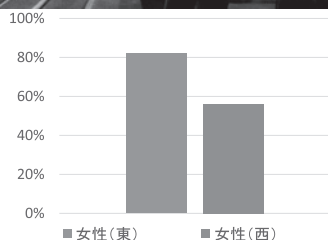
////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



労働分野への女性の参画(1990)



出典: ドイツ労働市場・職業研究所, ドイツ労働社会省(2017年)

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

法定年金額(2016年)



////////////////////
ドイツ女性協議会



政治および公的部門におけるリーダーシップ

女の子だけが
首相にな
れる！



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
ドイツ女性協議会



初当選した女性国会議員(1949年)



女性国会議員
(2013年)



初の女性大臣(1961年)



メルケル内閣(2016年)

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

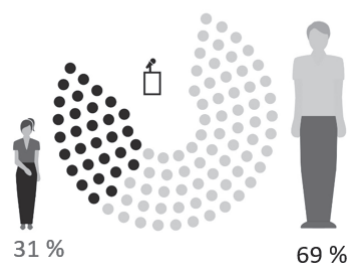
////////////////////
ドイツ女性協議会



国会における女性議員の割合



国会議員数(2017年)



出典: https://de.wikipedia.org/wiki/Frauenanteil_im_Deutschen_Bundestag_seit_1949, Mandatsrechner.de

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

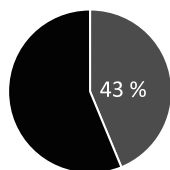
////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会

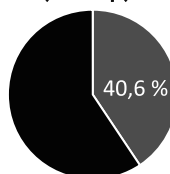


連邦議会(2017年)



■ 女性 ■ 男性

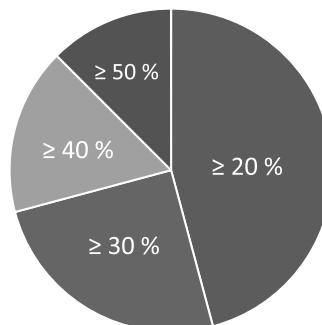
連邦省における副大臣 (2017年)



■ 女性 ■ 男性

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

連邦行政機関* 政策決定職位にある女性の割合



出典: 連邦統計局(2016年)

*訳注: 連邦議会、連邦参議院、首相府、連邦各省、ドイツ連邦銀行等78の機関

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



好事例



/// 政党ごとの党幹部・候補者リストに、自主的にクオータ制を導入
(国政、地方選挙)

- / 50%: 緑の党・左翼党
- / 40%: 社会民主党
- / 30%: キリスト教民主同盟(保守派)
- / なし: 自由民主党(リベラル派)
- / なし: ドイツのための選択肢(右派大衆主義)

/// 民官部門の指導的地位に女性と男性を対等に参画させる法律
(例: 連邦局および株式市場上場企業の監査役会に30%のクオータ制を
導入、2016年)

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

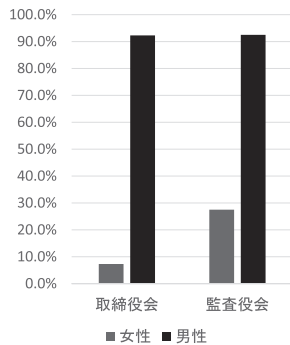
////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



民間部門におけるリーダーシップ

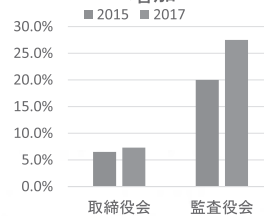
女性取締役(2017年)



出典: オルブライト財団(2017年)

////////////////////
2017年NWEグローバルセミナー

2015年から2017年の
増加



////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



好事例



- /// 女性取締役(WoB、2006年)
- /// 女性取締役指数
- /// 女性取締役研修



////////////////////
セミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



ジェンダーに基づく暴力

- /// ドイツ人女性の43%がセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある
(公共空間、私的空間、職場)
- /// 15歳以上のドイツ人女性の35%が身体的／性的暴力を受けた経験がある
- /// ジェンダーに基づく暴力のうち22%が、パートナーからによる
- /// 2014年、ドイツでは160名の女性が、(元)パートナーに殺害されている



出典: YouGove (2017年)、女性差別撤廃委員会同盟、
オルタナティブ・レポート(2016年)

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



好事例

- /// 夫婦間(配偶者間)性的暴行は犯罪行為と認める(1997年)
- /// 暴力保護法施行(2002年)
- /// 性犯罪に関する法律制定(2016年)
- /// 欧州評議会「女性に対する暴力及びドメスティック・バイオレンス防止条約(イスタンブール条約)」批准
- /// 女性のためのシェルターおよびカウンセリングセンターの全国ネットワーク
- /// ジェンダーに基づく暴力全国ホットライン



////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



結論



////////////////////
ジェンダー平等は、ジェンダー
視点を包含した民主主義に基
づく公正で持続可能な社会を
構築するために不可欠です。

Mona Küppers, President of the Deutscher Frauenrat

////////////////////
ドイツ女性協議会



変化をもたらす主体

- /// 責任ある議員
- /// 対応力に富む政府
- /// 独立した司法制度
- /// 独立したメディア
- /// 活発な市民社会

////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会

私たちの要求事項

- /// すべての人が生活してゆけるに足る収入の付与
- /// 女性の経済的エンパワーメント実現のために:
 - / 同一労働同一賃金と同一価値労働
 - / 「女性の」有償・無償労働に対する再評価
 - / 無償家事やケア労働の収益価値をGDP(国内総生産)に含める
 - / 男性と女性の無償・有償労働に対する公正な分担
 - / 公正な税制
 - / 民間部門における意思決定を行う立場に男女が等しく就任すること
- /// 政治的エンパワーメントの実現のために:
 - / 選挙区での男女同数
 - / 政治分野でのリーダーシップを男女が等しく発揮すること
- /// すべての人に対する性的自己決定およびリプロダクティブ・ライツ
- /// すべての人が暴力のない生活を送れること



////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会

私たちの活動の舞台

国レベル

- /// 認定ロビー活動組織
- /// 国会議員および連邦省のアドバイザーおよび交渉パートナー
- /// 政府・市民社会機関によって運営される委員会、評議会、協会の代表
- /// (女性)市民社会を担う多くの団体の創始者およびパートナー

欧州レベル

- /// 欧州女性ロビー団体創立メンバー

国際レベル

- /// 国連経済社会理事会における協議資格
- /// 国連女性の地位委員会への参加
- /// 2017年ドイツ開催W20サミットの共同議長



////////////////////
2017年NWECCグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



私たちの礎

- /// EU条約、法律制定、枠組み
- /// 欧州評議会条約(例:「イスタンブール条約」)
- /// 国連女性差別撤廃委員会(CEDAW、1979年)
- /// 国連北京行動綱領(1995年)
- /// 国連持続可能な開発のための2030アジェンダ



CEDAW Alternative Report



////////////////////
2017年NWECグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

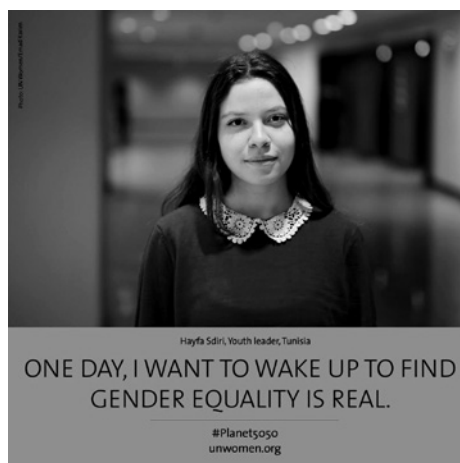
////////////////////
2017年12月7日

////////////////////
ドイツ女性協議会



「女性と女児の権利獲得は、21世紀における決着のつかない問題だと思うわ。」

ヒラリー・クリントン(2017年)



////////////////////
2017年NWECグローバルセミナー

////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////
2017年12月7日

////////////////////////////////////
ドイツ女性協議会



ご清聴ありがとうございました！

////////////////////////////////////
2017年NVECグローバルセミナー

////////////////////////////////////
ウルリケ・ヘルワース

////////////////////////////////////
2017年12月7日



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The Women's Lobby: Advancing Gender Equality



- /// Umbrella association for 60 member organizations
- /// Largest women's lobby in Germany
- /// Advocacy for women's rights and gender equality
- /// Active on the national, European and UN levels

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Gender Equality

- /// A human right and issue regardless of born sex or gender
- /// Eradication of all disparities based on gender
- /// Precondition for sustainable people-centered development

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Mind the gap!



- /// Measuring the gap
- /// Education
 - / Educational attainment
- /// Economic participation
 - / Occupational choices
 - / Labour market segregation
- /// Paid and unpaid work
 - / pay gap
 - / time gap
 - / care gap
 - / pension gap
- /// Political empowerment and leadership
 - / quotas
- /// Economic leadership
- /// Violence against women and girls



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

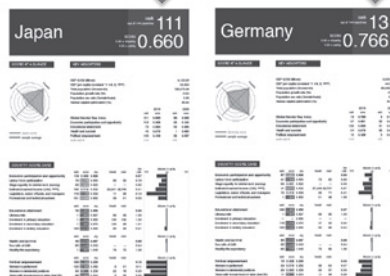
////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

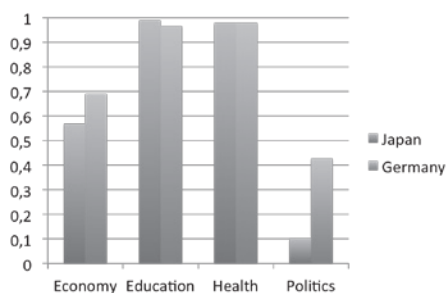
////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The Global Gender Gap Report



Commonalities and Differences



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Global Top 10		
	The Global Gender Gap Index	Global rank*
		
	Iceland	1
	Finland	2
	Norway	3
	Sweden	4
➔	Rwanda	5
	Ireland	6
	Philippines	7
	Slovenia	8
	New Zealand	9
	Nicaragua	10

Source: The Global Gender Gap Report 2016
Note: *2016 rank out of 144 countries

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017



////////////////////
National Council of German Women's Organizations

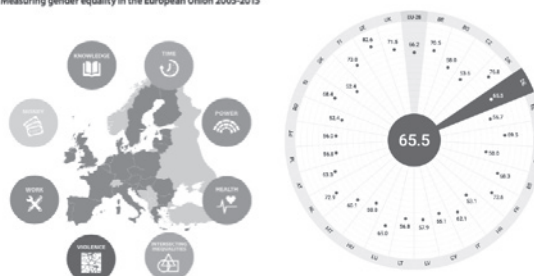


www.eige-europa.eu
#EIGEIndex

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

Gender Equality Index 2017

Measuring gender equality in the European Union 2005-2015



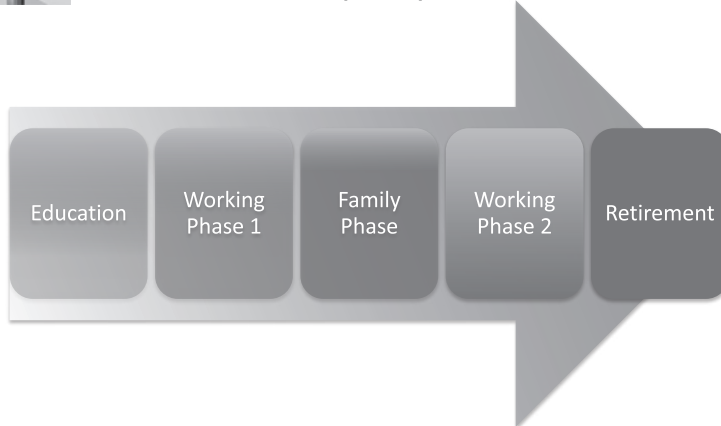
////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The life course perspective



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Education



/// Fairies
/// Princesses
/// Barbies
/// Ponies



////////////////////
Ulrike Helwerth

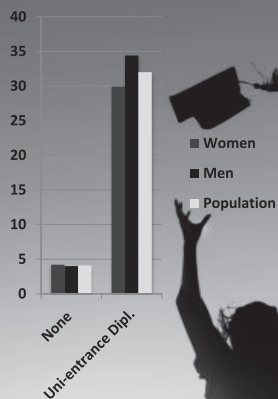


/// Pirates
/// Race Drivers
/// Football Players
/// Dinosaurs

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

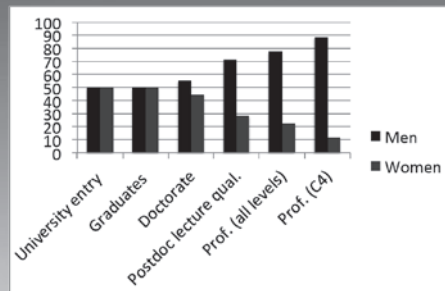
////////////////////
December 7, 2017

Educational Attainments



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

Tertiary Education and academic Career



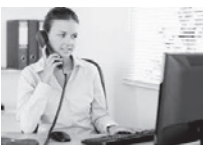
Source: Federal Agency of Statistics, 2015

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017



Occupational Choices

	
Blue collar	White collar
More than 60% in private and public services (office management, sales, bank, care)	25% linguistics and cultural sciences 21% social sciences, psychology, pedagogics, 19% law and economics,

	
Blue collar	White collar
More than 60% in technics (mechanics, mecatronics, electronics)	31% engineering, 24% mathematics and natural sciences 21% law and economics

Source: DSW/DZHW 21. Sozialerhebung

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

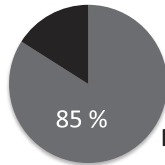
////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations

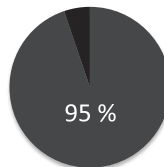


Labour Market Segregation

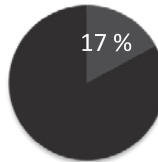
Care professionals



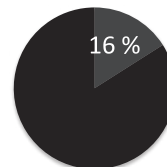
Kindergarten worker



Engineering



IT professionals



■ Women
■ Men

Sources: Federal Agency of Statistics, Institut der Deutschen Wirtschaft/Köln, Caritas, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Examples of Good Practice



MINT Pakt



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

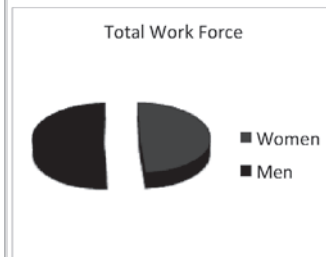
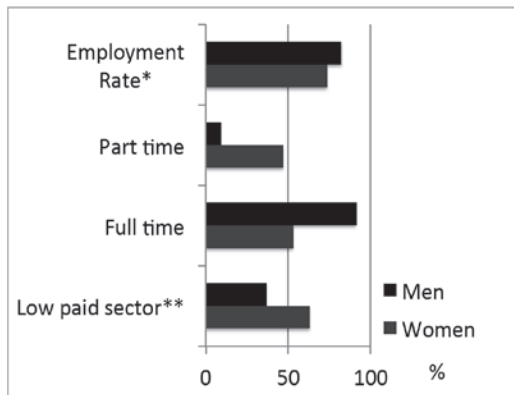
////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Economic Participation



* of total population aged 14 to 64

** "Minijobs", income limit 450 Euro/month, no taxes no social security

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

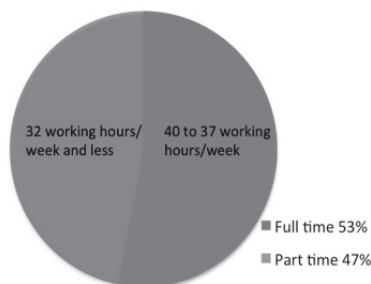
Sources: Federal Agency of Statistics, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut WSI

////////////////////
December 7, 2017

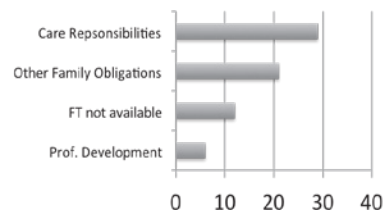
////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The "Part Time Trap"



Main Reasons for Part Time



/// Part time jeopardizes economical independence

/// Part time impedes professional career

/// Part time promotes old age poverty

/// Part time fosters gender division of labour

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

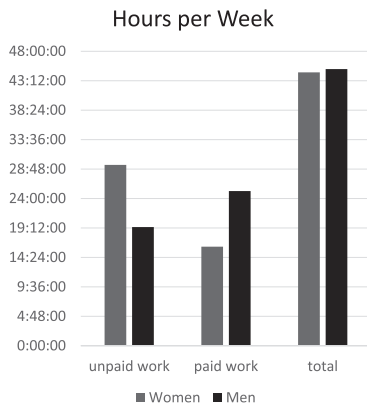
////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The Gender Time Gap



Unpaid women's work

- /// Cleaning and washing
- /// Kitchen
- /// Shopping and household organization
- /// Garden and manual tasks
- /// Care for family members
- /// Transport
- /// Volunteer work and support for others

Source: Federal Agency of Statistics, Time Budget Study, 2015

////////////////////
2017 NWEC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The Gender Care Gap



////////////////////
2017 NWEC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Examples of Good Practice

- /// A childcare place for every child aged 1 to school entry (2013)
- /// Parental allowance (Elterngeld / ElterngeldPlus 2007 / 2015)
- /// Entitlement to return to full time after part time work (on hold for the next legislation period)
- /// Paid leave for care to a sick child (10 days per year per child up to age 12)
- /// Paid leave for care to other family members (one-time 10 days, 2015)

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

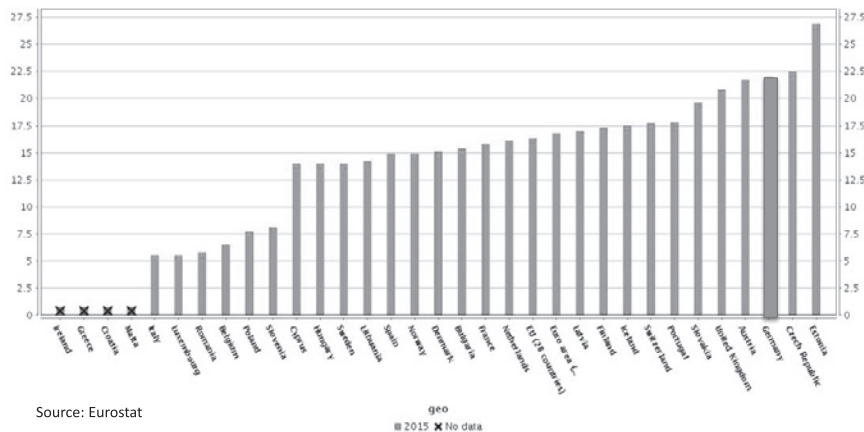
////////////////////
December 7, 2017



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The Gender Pay Gap in the European Union



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Examples of Good Practice



- /// Equal Pay Day – annual country-wide campaign (since 2008)
- /// Legal minimum wage (2015)
- /// Pay provisions transparency law (2017)
- /// Entitlement to return to full time after part time work (on hold for the next legislation period)

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

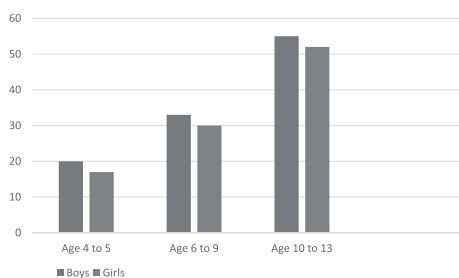
////////////////////
December 7, 2017



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The Gender Pocket Money Gap



5 to 7 %!

Source: Kinder Medien Studie 2017

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



The Gender Pension Gap

Difference between the average individual retirement pension for a woman as of % of the average individual retirement pension for a man.

59 %!

Source: BMFSFJ

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

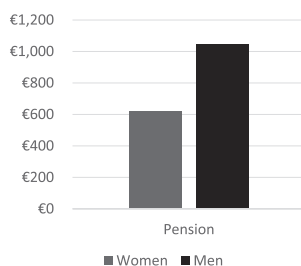
////////////////////
December 7, 2017



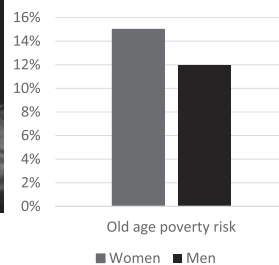
////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Monthly pensions in 2016



Old age poverty risk



"One of the biggest poverty risks in Germany is to be a woman."

(Barbara Eschen, spokeswoman of the National Conference on Poverty, 2017)

Source: Nationale Armutskonferenz 2017

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

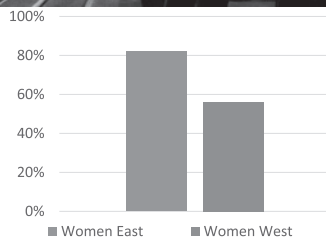
////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Female Labour Participation 1990



Statutory Pensions 2016



Sources: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2017

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Leadership in Politics and the Public Sector

Only girls
can become
chancellor!



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



First elected female MPs 1919



First female minister 1961



Female MPs 2013

Chancellor Merkel's cabinet 2016

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

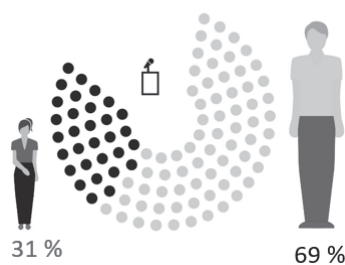
////////////////////
National Council of German Women's Organizations



% of female MPs in National Parliament



MPs 2017



Source: https://de.wikipedia.org/wiki/Frauenanteil_im_Deutschen_Bundestag_seit_1949, Mandatsrechner.de

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

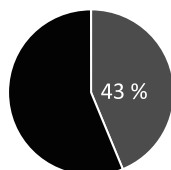
////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

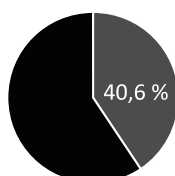
////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Federal Cabinet 2017



State Secretaries in Federal Ministries 2017

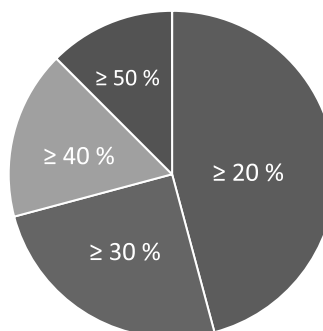


////////////////////
2017 NWEC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

Supreme Federal Administrations % of Women in decision-making positions



Source: Federal Agency of Statistics, 2016



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Examples of Good Practice



/// Voluntary political party quotas for executive party positions and candidate lists (national, regional and local elections)

- / 50 %: Green Party and Left Party
- / 40 %: Social Democratic Party
- / 30 %: Christian Democratic Union (Conservatives)
- / None: Free Democratic Party (Liberals)
- / None: Alternative for Germany (Right wing populists)

/// Law on Equal Participation of Women and Men in Leadership Positions in the Private and Public Sectors (i.e.: 30 % quota for federal administrations and supervisory boards of stock-market listed companies - 2016)

////////////////////
2017 NWEC Global Seminar

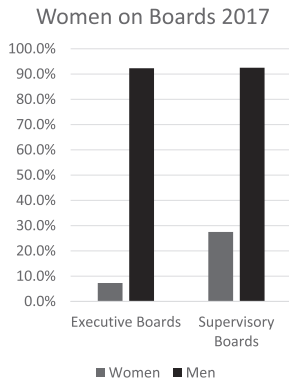
////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations

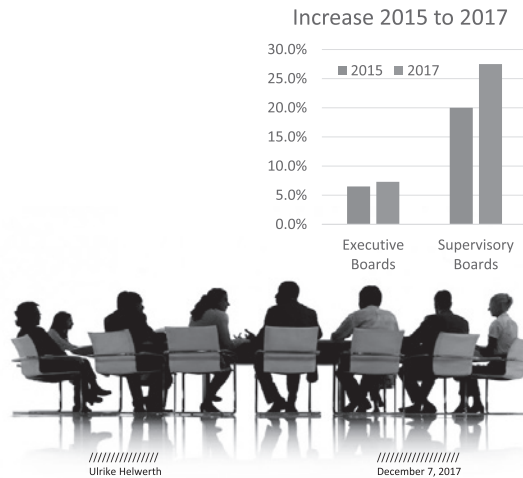


Leadership in the Private Sector



Source: AllBright Foundation, 2017

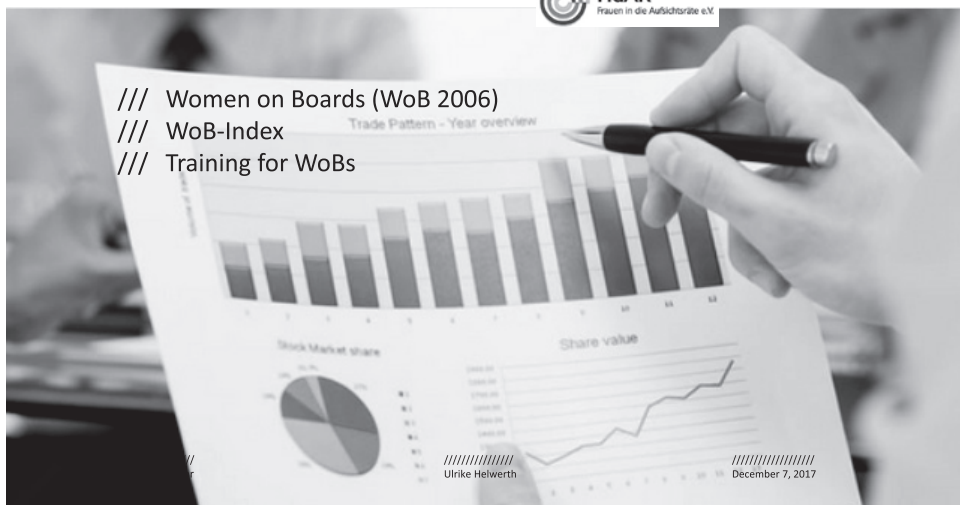
////////////////////
2017 NWEC Global Seminar



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Examples of Good Practice

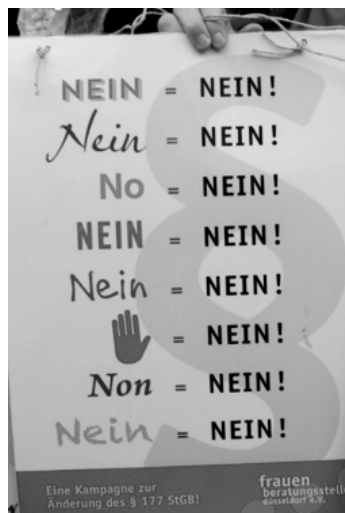


////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Gender-Based Violence

- /// 43 % of women in Germany have experienced sexual harassment (public sphere, private sphere, work place)
- /// 35 % of women aged 15+ in Germany have experienced physical and/or sexual violence
- /// 22 % of GBV is committed by own partners
- /// 160 women were killed by their (ex)partner in Germany 2014



Source: YouGov, 2017, CEDAW Alliance, Alternative Report 2016

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Examples of Good Practice

- /// Marital (spousal) rape becomes a criminal offense (1997)
- /// Protection-from-violence-law in force (2002)
- /// Legislation governing sex offences (2016)
- /// Ratification of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence („Istanbul Convention“)
- /// A nationwide net of women's shelters and counseling centers
- /// A nationwide GBV hotline



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Conclusions



////////////////////
Gender equality is a prerequisite for a fair and sustainable society, which bears gender democracy in its mind and heart.

Mona Küppers, President of the Deutscher Frauenrat

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Agents of Change

- /// Responsible law makers
- /// A responsive government
- /// An independent judiciary
- /// Independent media
- /// AN ACTIVE CIVIL SOCIETY

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Heiwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Our Demands

- /// Entitlement to a livelihood income for everybody
- /// Economic empowerment of women through:
 - / Equal pay for equal work and work of equal value
 - / Revaluation of „female“ paid and unpaid work
 - / Inclusion of the productive value of unpaid household and care work in the GDP (gross domestic product)
 - / Fair share of unpaid and paid work between men and women
 - / Fair taxation system
 - / Parity in decision making positions in the private sector
- /// Political Empowerment
 - / Parity in electoral offices
 - / Parity in leadership
- /// Sexual self-determination and reproductive rights for everybody
- /// A life free from violence for everybody

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Our Fields of Action

National

- /// Registered lobbying organization
- /// Advisor and negotiation partner of MPs and federal ministries
- /// Representation in committees, councils and commissions run by governmental and civil society institutions
- /// Initiator and partner of numerous alliances of the (female) civil society

European

- /// Founding member of the European Women's Lobby

International

- /// Special advisory status at the UN's ECOSOC
- /// Participation in the sessions of the UNCSCW
- /// Co-Chair of the W20 Germany 2017

////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017



////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Our Cornerstones

- /// EU treaties, legislation and frameworks
- /// Conventions of the Council of Europe (e.g. „Istanbul Convention“)
- /// UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW - 1979)
- /// UN Beijing Platform for Action (1995)
- /// UN 2030 Agenda for Sustainable Development



CEDAW Alternative Report



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

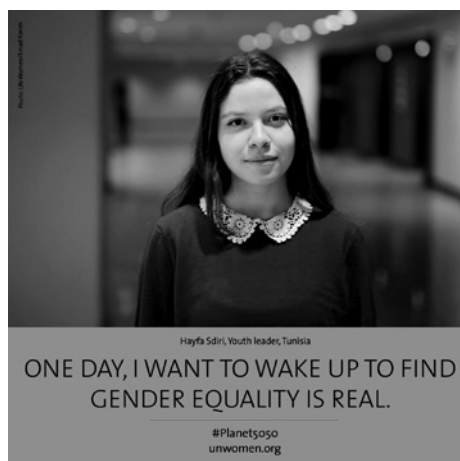


////////////////////
National Council of German Women's Organizations



*"I believe that
the rights of
women and girls
is the unfinished
business of the
21st century"*

Hillary Clinton 2017



////////////////////
2017 NWECC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017

////////////////////
National Council of German Women's Organizations



Thank you for your attention!

////////////////////
2017 NWEC Global Seminar

////////////////////
Ulrike Helwerth

////////////////////
December 7, 2017



第Ⅱ部 パネルディスカッション

Part II Panel Discussion

労働と雇用に ジェンダー不平等をもたらす要因 日独の比較から

お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所(東京)
デュースブルグ・エッセン大学 社会学研究所／東アジア学研究所(ドイツ)
カレン・シャイア (Karen Shire)

NWEC グローバルセミナー
2017年12月7日



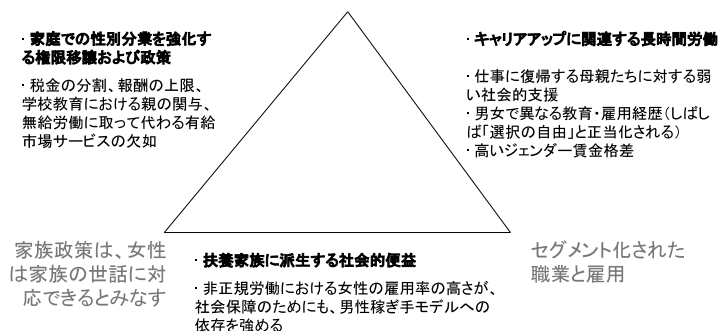
性別分業の比較

- 雇用および福祉の**男性稼ぎ手モデル**は、女性は無償の家事や再生産労働(育児や介護)に勤しむべきで、男性は有給の完全雇用¹に勤しむのが当然とみなしている
- 社会的モデルとして性別分業が、どのように公共政策、民間企業の慣行、家庭や地域生活に(暗に)反映されているか
- 保守的または家族主義的福祉国家:**社会、家族、雇用政策をリンクさせ**、性別分業を強化
 - リベラル派のジェンダーレジーム:経済的責務が、女性が従来の方向性を追隨できるか、就労するかを決定づける
 - 社会民主的ジェンダーレジーム:ジェンダー平等目標の支援を強く重視する政策

2

保守的／家族主義的福祉国家において、 経済活動がどのようにジェンダー化されるか

雇用慣例では、男性が(主な)稼ぎ手とみなす



3

ドイツと日本：類似度

- ・全体での雇用率が高いが、主に非正規雇用からもたらされている
- ・一流の輸出関連産業における男性的企業風土
- ・母親の復職および正規雇用の低さ
- ・知識経済で女性が利益を得ていない
- ・ケア不足
- ・主な戦略的相違点：政治分野における女性のリーダーシップのあり方
- ・主な戦略的類似点：経済分野における女性のリーダーシップのあり方

4

女性の労働参加率は高い

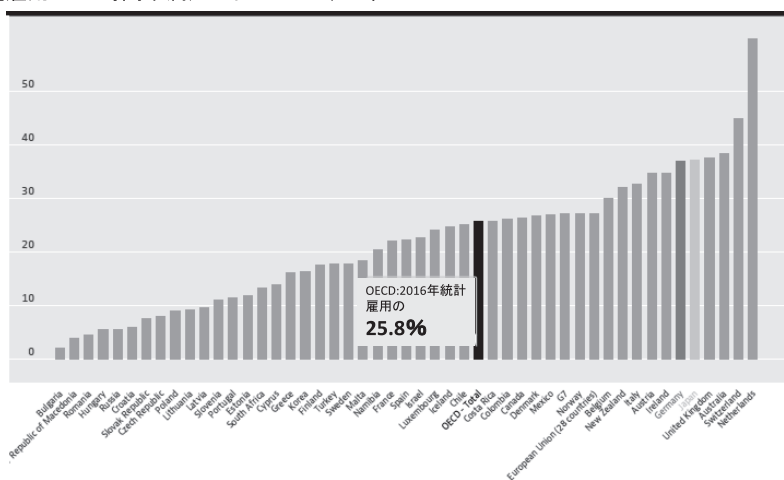
性別	女性					
頻度	年間					
年齢	15歳～64歳					
単位	パーセンテージ					
期間	1990	1995	2000	2005	2010	2014
国名						
フランス	51	52	55	58	60	61
ドイツ	52	55	58	60	66	69
イタリア	36	35	40	45	47	47
日本	56	56	57	58	60	64
韓国	49	50	50	53	53	55
スペイン	32	33	42	53	53	52
EU21	49	50	54	57	59	60
EU15	49	50	54	58	60	61
EU28	49	50	54	56	59	60

OECD統計より グリニッジ標準時2015年10月28日16時47分にデータ抽出

5

高い非正規雇用

2016年OECD(経済協力開発機構)女性の非正規雇用率
(非正規雇用 = 30時間未満):ドイツ36.9%、日本37.1%



6

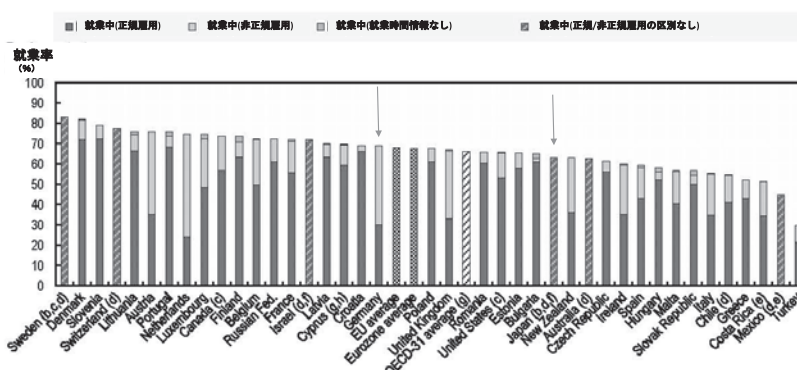
仕事人生 -「最良の仕事(職場)」に、男性的な企業風土が君臨

- 日本企業 対ドイツの職業的労働市場構造
- 社会、教育、保健サービス向けの学校教育・研修におけるセグメント化:特にドイツでは、ジェンダー賃金格差の源となっている
- ガラスの壁がガラスの天井を底支える:女性事務処理業務に集中、男性は前線で活躍
- ハイテク、金融、ビジネスサービス等の主要な業種における長時間労働(日本では過労死、ドイツでは燃え尽き症候群)

7

母親の(正規)雇用

表LMF1.2.A 母親の就労率 (2014年または最新年^a)
15歳~64歳^bで、0歳~14歳^cの子ども最低1人を持ち、非正規雇用^dの
女性就労率 (%)

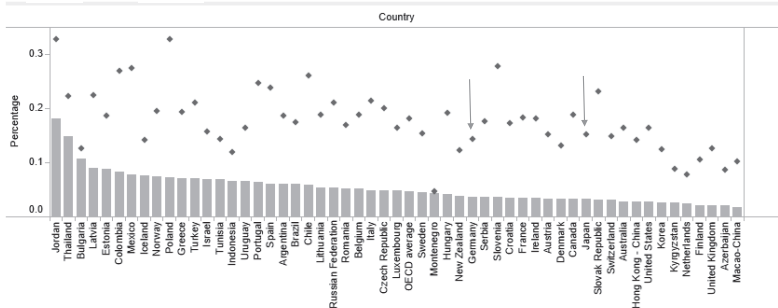


8

知識経済に携わる女性(2017年OECD)

工学・コンピューター関連の専門職におけるキャリアを希望する学生

■ 男子 ■ 女子



指標は、次のとおり定義される。1) 工学・コンピューター関連のキャリアを計画している15歳男子・女子の割合、2) 保健サービス関連のキャリアを計画している男子・女子の割合

出典：OECD生徒の学習到達度調査

9

ケア不足

- ドイツと日本の女性は、育児サービスの欠如や、低出生率で出産が先延ばしにされる企業風土の中で、仕事と生活のバランスの調整に対応している
- ドイツは育児サービスの範囲という点で先んでいるが、(旧)東西ドイツの違いはいまだに根強く、子どもの年齢による違いがあり、その経緯が「経済的責務」や公的財政支援につながっている
- 日本は介護に賃金を支払うのではなく実際のサービスを提供することで高齢者介護に関わる家族の負担を軽減する取組みにおいて先んでいるが、いまだに女性が多くを負担を担っている。また地方間格差や社会階層格差、介護者不足の問題に直面しており、日本政府は正規の移住ケア労働者の受入れを開始している。

10

政治分野における女性のリーダーシップ

ドイツでは2017年9月の選挙、日本では2017年10月の選挙まで

	ドイツ	日本
連邦議会／衆議院に占める女性の割合	37.1%*	9.3%
女性国家元首(数)	1	0
女性大臣の割合	40%	15%

*ドイツにおける政党の実態はさまざま、メルケル党首率いるドイツキリスト教民主同盟(CDU)／バイエルン・キリスト教社会同盟(CSU)(20%)、自由民主党(FDP)(23%)、ドイツのための選択肢(11%)は男性が支配している。ドイツ社会民主党(SPD)(42%)、緑の党(58%)、左翼党(54%)では女性が優位。全体では、ドイツ社会民主党がもっとも多くの女性を議会に送り込んでいる(全女性議員のおよそ30%)。ドイツ連邦議会における当選議員のうち女性が占める割合は、2017年9月の選挙後31%へ低下し、選挙におけるクォータ制の新たな必要性が叫ばれる。例えば、バイエルン・キリスト教社会同盟では、政党名簿で3番目となるポジションにしか女性候補を擁立していない。

11

経済分野における女性のリーダーシップ

	ドイツ	日本
企業取締役会に占める女性の割合(ドイツでは上場大企業のみ)	29.7%*	3.4%
女性 CEO(社長)	11.6%	7.6%

2016年1月以降、30%目標が実行されているが、ドイツで上場している企業約100社のみが対象である。ドイツで親族経営による大型事業を営む250社を網羅した調査では、85%の企業が経営陣に女性がいないことを示している。他の研究でも、取締役会における女性の割合はたった17%であるとしている。大企業向けに設定された2016年のクォータ制とは別に、2017年までに、中小企業向けに法的拘束力を持たない目標を設定する法律が必要である。

ドイツにおける状況は、日本で想定されている状況とあまり大きく違わない。

12

ドイツでは、より堅調な進展がみられる？

- OECD報告書”Dare to Share”：進展が見られる多くの側面は旧東ドイツの時代に起因しており、「経済的責務」は欧州連合から後押しされている
- 政治の問題だが、連立政治が家族主義の持続性、特に高齢者介護政策や個人・世帯サービスの税額控除に対する責任を担っている
- 前述の統計が示すとおり、家族形成を伴う伝統回帰の形態が色濃く残っている
- 経済分野における女性のリーダーシップの発揮や男性的企業風土の変革にはほとんど進展がないため、政治分野への女性の参画が進まない

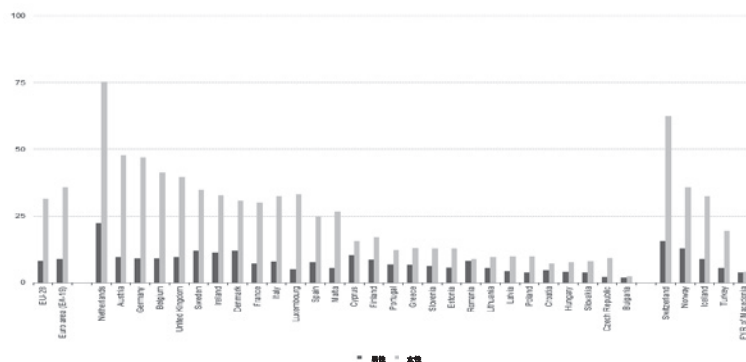
13

概要

- 進展を遅らせている要因
 - 家族主義的社会政策刷新の難しさ
 - 職業教育・高等教育における根強い水平分離
 - 学校教育 対 デュアルシステムによる職業教育
 - 技術工学研究分野における男性化
 - 雇用の規制緩和および国債整理
 - 周縁化された非正規雇用の女性化
 - 国内・介護労働のインフォーマル化

14

欧州における非正規労働
(2015年欧州連合統計局)



付記：数値は非正規雇用率全体に基づきランク付けされている。
出典：EU統計局（オンラインデータコード：lfsi_pt_a）

15

What causes Gender Inequalities in Work and Employment?

Germany and Japan in Comparison

Karen Shire

Institute for Global Leadership, Ochanomizu University, Tokyo
and

Institute of Sociology and Institute of East Asian Studies, University Duisburg-Essen,
Germany

NWEC Global Seminar

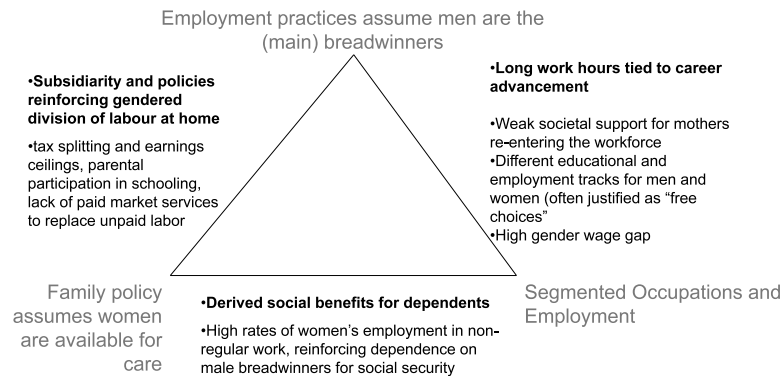
December 7, 2017



Comparing the Gender Division of Labour

- **Male breadwinner** model of employment and welfare, assumes women are dedicated to unpaid domestic and reproductive (care) labour, while men are fully occupied through paid employment
- As a societal model – how the **gendered division of labour** is (tacitly) written into public policy, private enterprise practices, family and community life
- Conservative or Familial Welfare States – reinforce the gender division of labour through **linkages between social, family and employment policies**
 - Liberal Gender Regimes – economic imperatives determine whether women can follow traditional paths or enter the labour force
 - Social Democratic Gender Regimes – policies oriented strongly to support gender equality aims

How economic activities are gendered in Conservative / Familial Welfare States



3

Germany and Japan -- Similarities of degrees

- Overall strong employment rates, yet mainly due to part-time
- Masculine corporate culture in leading export oriented industries
- Mothers low return and low full-time employment
- Women not gaining in the knowledge economy
- Care deficits
- Key strategic difference -- Women in Political Leadership
- Key strategic similarity – Women in Economic Leadership

4

Women's labour force participation high

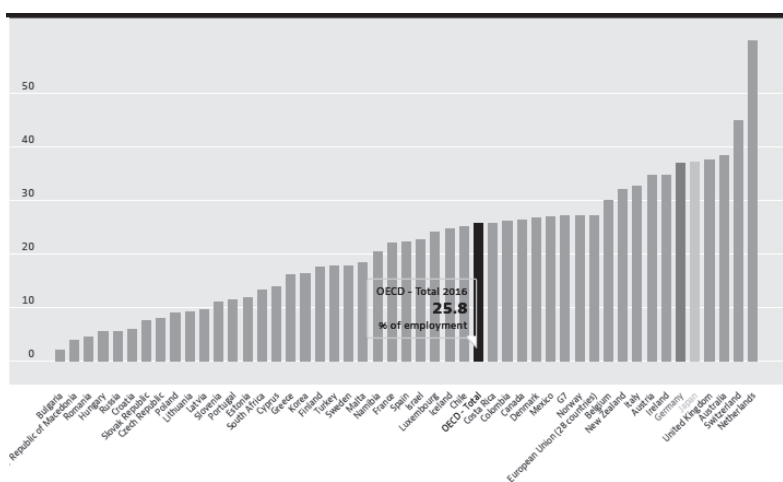
Sex	Women					
Frequency	Annual					
Age	15 to 64					
Unit	Percentage					
Time	1990	1995	2000	2005	2010	2014
Country						
France	51	52	55	58	60	61
Germany	52	55	58	60	66	69
Italy	36	35	40	45	47	47
Japan	56	56	57	58	60	64
Korea	49	50	50	53	53	55
Spain	32	33	42	53	53	52
European Union 21	49	50	54	57	59	60
European Union 15	49	50	54	58	60	61
European Union 28	49	50	54	56	59	60

Data extracted on 28 Oct 2015 16:47 UTC (GMT) from OECD.Stat

5

Employment high in part-time

OECD 2016 Part-time employment rate of women (p-t=30 hours or less), Germany 36.9, Japan 37.1



6

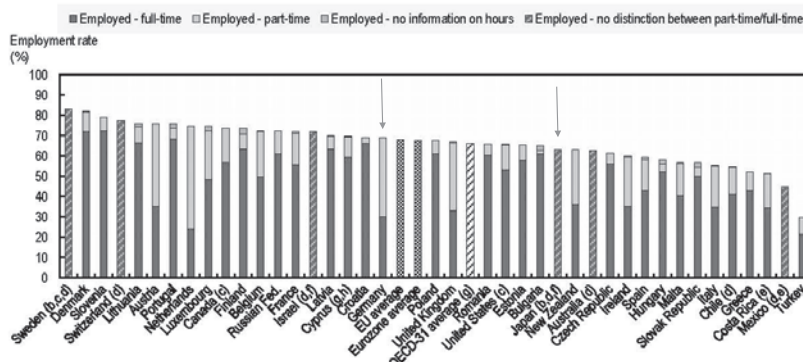
Working life – masculine corporate culture reigns in the “best jobs”

- Japanese enterprise versus German occupational labour market structures
- Segmentation in schooling and training for social, education and health services – source of gender gap in pay, especially in Germany
- Glass walls hold up the glass ceiling – women concentrate in back office, men in operations
- Long working hours in leading sectors of hi-tech, finance and business services (karoshi in Japan, burnout in Germany)

7

Mothers (full-time) employment

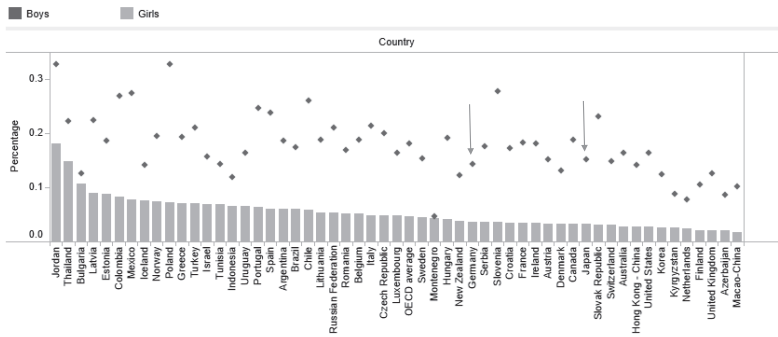
Chart LMF1.2.A Maternal employment rates, 2014 or latest available year^a
Employment rates (%) for women (15-64 year olds^b) with at least one child aged 0-14^c, by part-time/full-time status^d



8

Women in the Knowledge Economy, OECD 2017

Students expecting a career in engineering and computing professions



The indicators are defined as 1) proportion of boys and girls (at age 15) planning a career in engineering and computing; 2) proportion of boys and girls planning a career in health services

Source: OECD PISA

9

Care deficit

- Women in Germany and Japan respond to lack of child care and ability to align work and life in corporate culture with lower and postponed fertility
- Germany ahead on childcare coverage, but, persistent east – west divide, and age of child divide – progress tracked to “economic imperative” and public financial support
- Japan ahead on alleviating families in eldercare through in-kind services rather than cash-for-care, but women still bear main burden, and urban-rural as well as social class divides, shortage of care workers. Japan is introducing formalized migrant care work.

10

Women in Political Leadership *until elections in September 2017 in Germany and October 2017 in Japan*

	Germany	Japan
Women's share of Bundestag / Lower House	37.1%*	9.3%
Women Heads of State (number)	1	0
Women's share of Ministers	40%	15%

*Party performance is very diverse in Germany. Men dominate in Merkel's CDU/CSU (20%), The FDP (23%) and AfD (11%). Women are stronger in the SPD (42%), Greens (58%) and Left (54%). In terms of the overall contributions, the SPD sends the most women to parliament (about 30% of all female parliamentarians).

Women's share of elected members of the Bundestag dropped to 31% after the election in September 2017, spurring new demands for quotas in elections. The CDU for example, only places women candidates in every third position on party lists.

11



Women in Economic Leadership

	Germany	Japan
Women's share of corporate boards of directors (only largest listed companies in Germany)	29.7%*	3.4%
Women CEOs	11.6%	7.6%

Targets of 30% are in force since January 2016, but only for about 100 large listed firms in Germany. Research covering 250 of the largest family-owned businesses in Germany shows that about 85% have no women in senior management at all. Another study finds that women's share of other boards of directors is just 17%. Unlike the 2016 quotas for large firms, the law only requires mid-size and smaller firms to set their own non-binding targets by 2017.

The situation in Germany is not so different as it might seem from Japan.

12

Stronger progress in Germany?

- OECD 2016 Dare to Share – many dimensions of progress attributable to effect of East German patterns, and the “economic imperative” push from the European Union
- Politics matters, but coalition politics accounts for the persistence of familialism, especially in elderly care policies and in tax credits for personal and household services
- Patterns of re-traditionalisation with family formation remain strong, as the statistics above show
- Little to no progress in the economic leadership of women and the transformation of masculine corporate culture, losing ground in political sphere

13

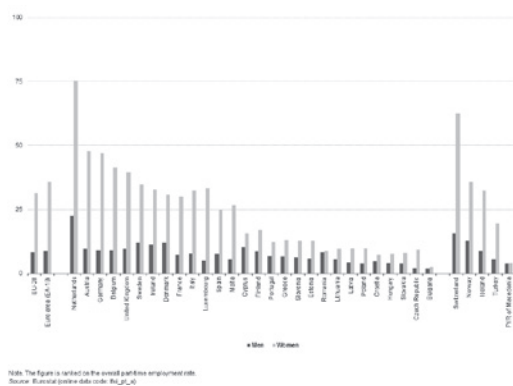


Outline

- What accounts for slow progress
 - Difficulty of reforming familial social policy
 - Persistently strong horizontal segmentation of vocational and higher education
 - School-based versus dual vocational education
 - Masculinization of technical and engineering fields of study
 - De-regulation of employment and state debt consolidation
 - Feminization of marginal part-time employment
 - Informalization of domestic and care labour

14

Part-time work in Europe (Eurostat 2015)



15



平成29年度NWECグローバルセミナー
パネルディスカッション
平成29年12月7日

企業における女性の活躍推進

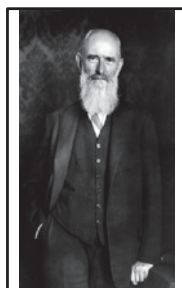
ボッシュ株式会社
取締役副社長
森川典子



議題



ボッシュの紹介
ボッシュ・グローバル



ロバート・ボツシュ
(1861-1842)

生誕 156年
創業 131年
日本進出 106年



モビリティ
ソリューションズ

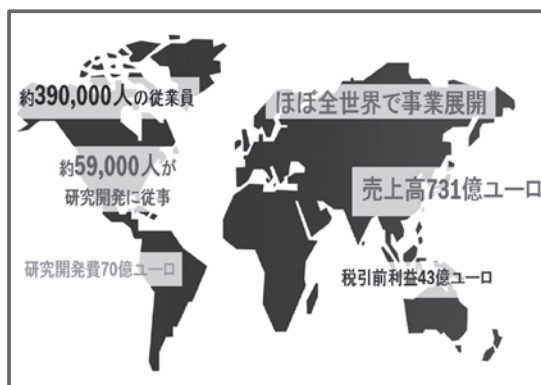
産業機器
テクノロジー

消費財



エネルギー・
建築関連テクノロジー

2016年事業概況



3

BIBP/SC | 12/07/2011



ボツシュの紹介
ボツシュ・ジャパン

- ▶ 設立：1911年
- ▶ 従業員数：約6,600人
- ▶ 2016年第三者売上高：約2,670億円
- ▶ グループ会社数：16社
- ▶ 開発拠点数：13
- ▶ R&Dに携わる従業員数：約1,300人
- ▶ 事業所拠点：38カ所
- ▶ 営業拠点：22カ所
- ▶ 開発・アプリケーション拠点：11カ所
- ▶ テストコース：2カ所
- ▶ 製造拠点：13カ所



渋谷本社



横浜研究開発センター



東松山工場



テクニカルセンター女満別

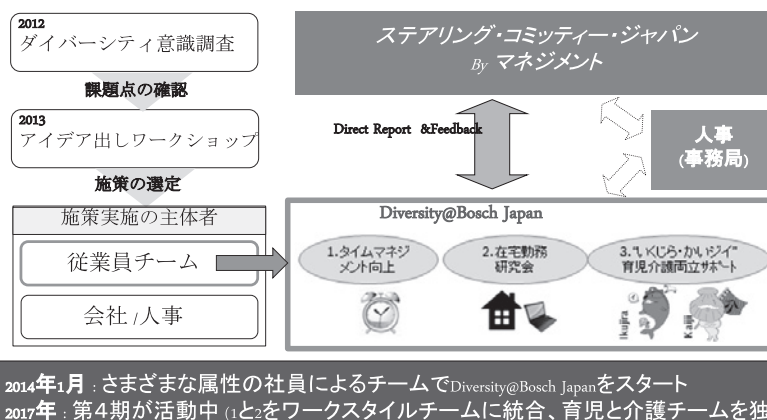
1

建築師/IDC | 1020572841



ボッシュ・ジャパンの活動

Diversity@Bosch Japan 概要



RECEIVED | 12/07/2014



在宅勤務チーム：成功要因分析結果

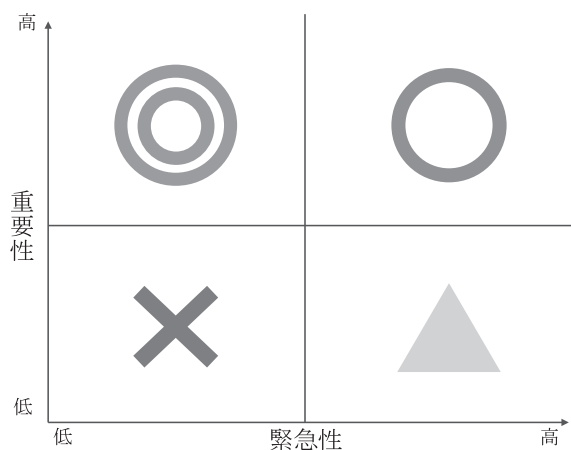


8

ISSN 1023-6190 | 1029057284



最後に（ヒント）
生産性向上・決断のための優先順位は？



RECEIVED | 12/07/2014



Diversity
is our advantage

オープン, 尊重, そしてリーダーシップ



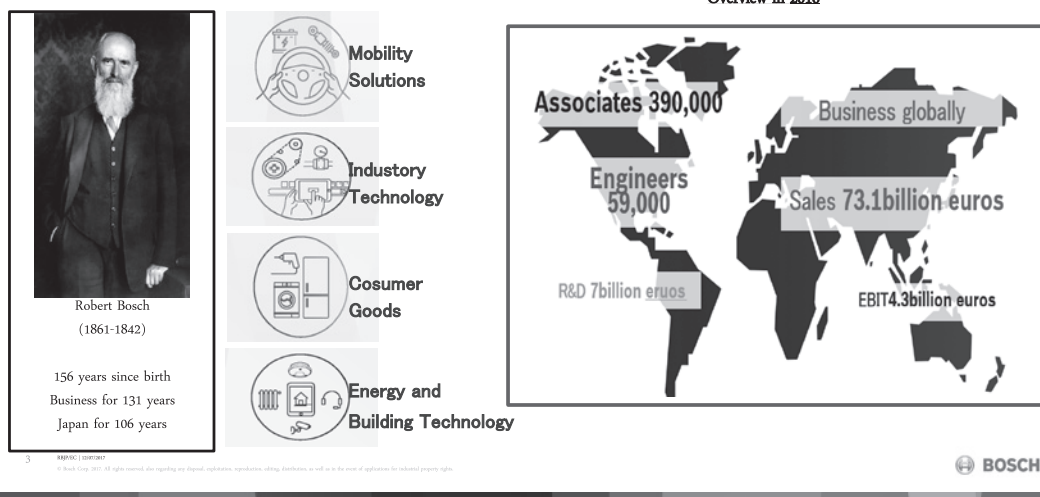
2017.12.7

BOSCH CORPORATION
EXECUTIVE VICE PRESIDENT
NORIKO MORIKAWA



Introduction of Bosch

Bosch Global



Introduction of Bosch

Bosch Japan

- ▶ Established: 1911
- ▶ Associates: Approximately 6,600
- ▶ Sales to third-parties in 2016: Approx. 267.0 billion yen
- ▶ Number of Group companies: 16
- ▶ Number of development sites: 13
- ▶ Associates involved in R&D: Approximately 1,300
- ▶ Business offices: 38
- ▶ Sales offices: 22
- ▶ Development and application sites: 11
- ▶ Test tracks: 2
- ▶ Manufacturing bases: 13



Shibuya HQ



Yokohama R&D Center



Higashimatsuyama Plant



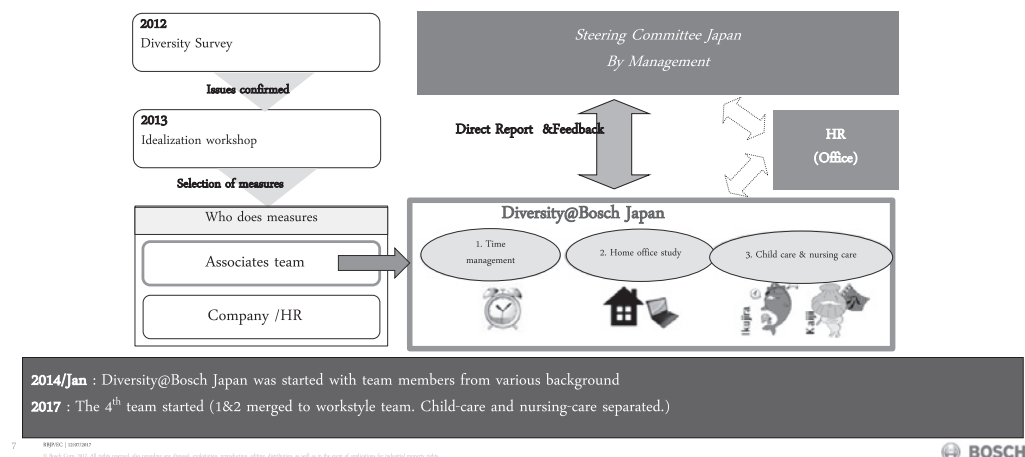
Technical Center Memanbetsu

4 REPORT | 2017
© Bosch Corp. 2017. All rights reserved. Data regarding any depend, registration, reproduction, selling, distribution, as well as in the event of application for industrial property rights.

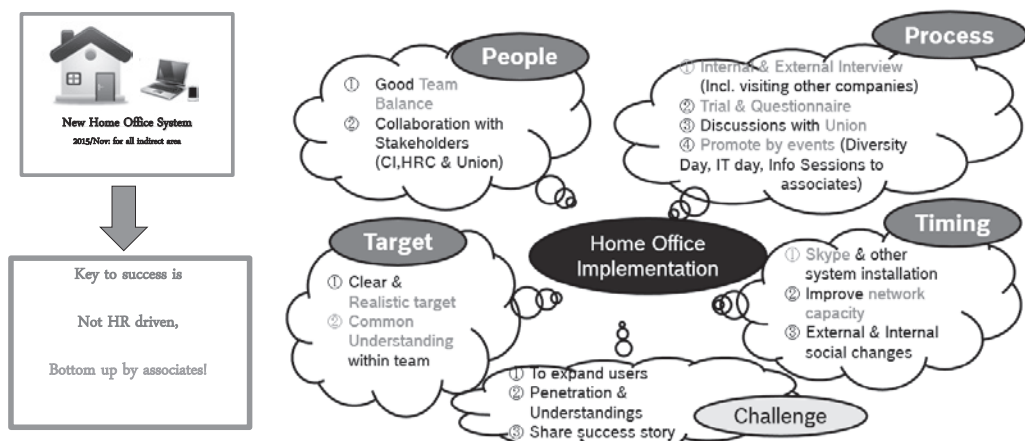
BOSCH

Activities in Bosch Japan

Diversity@Bosch Japan Overview



Home Office Team: Success Factor Analysis Results



Activities in Bosch Japan

Based on Associates' Voice and Needs

► For female engineers and their supervisors : Speech • Panel discussion • Workshop

- NO female engineering managers → WHY ? ?

Speaker : External female engineer manager

Moderator : Marketing manager

Panelists : Engineer departments/2 GMs

Bias → Behavioral

Design by Dr. Iris

Bohnet

Workshop
Open discussion around them
Q&A

- * Young male manager
- * Single female associate
- * Male middle manager

► For General Managers : Diversity training

- After the training, GMs create own action plan and make commitment on those actions.

► For associates back to work from child-care and their supervisors: Training

- By external trainer, in order to increase awareness to support their coming back to work and career planning
- At the same day, their supervisors take training for fostering 'IKUBOSS'

9

REPRODUCED | CONFIDENTIAL
© Bosch Corp. 2012. All rights reserved. All other trademarks, trade names, and registered trademarks are the property of their respective owners.



Bosch International Diversity Day (2014~)

Contents of Japan Diversity Day

◆ 2015 : Special seminar with external speakers

- 2015 : Male speaker who touches hearts of Male manager
- 2016 : Own problem! Speaker who is in the area of Nursing issue+ workshop
- 2017 : 「Men's participation in child caring—Diverse & strong organization in the working-style reform age ? 」
- ✓ Lecture by external specialist
 - ✓ Open discussion with the speaker, associates who took child care leave and supervisor whose subordinate took child care leave
 - ✓ Feedback from participants
 - ☐ was a good trigger to think about IKUMEN since learned some men took it with positive experience
 - ☐ an example who shows supervisor's support make me feel easier to communicate his own boss
 - ☐ real story reduce my worries
 - ☐ issues identified → reflect to new rules

◆ Diversity@bosch Japan(3 teams) : actives shared

◆ Diversity special menus (at canteen)



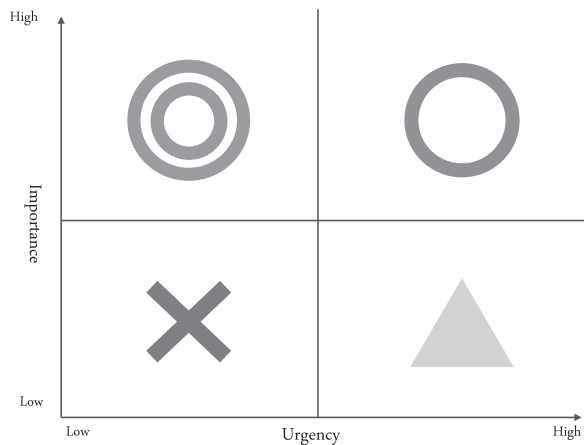
10

REPRODUCED | CONFIDENTIAL
© Bosch Corp. 2012. All rights reserved. All other trademarks, trade names, and registered trademarks are the property of their respective owners.



Closing comment : small hint

Prioritization in Productivity and Decision-making



11

IMPACT | CONFIDENTIAL
© Bosch Corp. 2017. All rights reserved. All other trademarks, registered trademarks, and/or service marks are the property of their respective owners.



Diversity
is our advantage

Open, Respect and Leadership



参考資料

Reference Materials

女性の経済的エンパワメント・各国の取組⑥ 女性取締役を3割超に

立命館大学法学部 教授 大西 祥世

2010年ごろから、世界的¹⁾にも日本²⁾でも、上場企業で取締役の女性比率が10%を超えると業績が向上することが次々と明らかになりました。業績の向上に腐心した各地の企業が積み重ねてきた工夫の効果が証明されたうれしいニュースです。

世界の証券取引所もこの分析に注目して、企業が中長期的な利益を得るためには女性の取締役が経営により多く、深くかわかることが大事だと考えるようになっていきます。主要国の市場では、上場企業は取締役の性別や国籍などの多様性確保に配慮し、その方針、目標や進捗状況をコーポレート・ガバナンス報告書で情報開示することがほぼ標準化されています。2010年以降に急速に世界各地の証券取引所に広がって、日本では2015年に導入されました。

こうした企業や証券取引所の動きと連動して、各国の政府も上場企業や大企業に取締役の女性の割合を増やすように促す政策を採用しています。取締役を誰にするかは企業の自由ですが、経営のトップクラスに女性が多くいればその企業の女性社員の活躍が推進されますし、企業の業績向上は国の経済成長にも好影響が期待されます。ヨーロッパ各国では、法律により、一定の規模の株式会社や上場企業に対して、取締役など企業の政策方針決定を行うポジションの30～40%に女性を任命するように求めています³⁾。ポジティブ・アクションの一つですが、「クォータ(割当)制」と呼ばれています。

もし企業が法定の割合以上に女性を登用できない場合、制裁がある国とない国があります。いち早くクォータ制を導入したノルウェーでは、裁判所で法人登記が取り消される可能性があり、制裁はか

なり厳しいといえます。企業の取締役ににおける女性の割合は、2003年は6%でしたが、2010年は44%と大幅に上昇しました。ただしそれ以降は若干下がっています。フランスやベルギーでは、取締役の報酬の支払いが停止されます。

他方、「遵守か説明か」ルールが適用されるオランダなどでは、企業には法律を守ることが当然求められますが、違反しても直接の制裁はありません。ただ、もし実行できなかった場合は、その理由を説明しなければなりません。各国のクォータ制の強制力の度合いは異なりますが、導入された国では取締役の女性割合が大幅に増えており⁴⁾、国が法律で定めて企業の努力を後押しする効果の大きさがわかります。

ところで、各国の目標値をみるといずれも30%以上であることに気づきます。取締役の女性比率30%は多様性が尊重される企業文化をつくる基準となる数値です。この目標値は「クリティカル・マス」と呼ばれ、1990年の「国連ナイロビ将来戦略勧告」によって世界的に妥当なものだと確認されました。目標値がこの基準に達しない企業や市場も世界にはまだ多くあります。もちろん、10%でも20%でもそれなりの効果は生まれるのですが、女性の役員、管理職、社員が存分に力を発揮して活躍できる企業文化を真剣に作り出すには「クリティカル・マス」の考え方を企業経営の知恵にすることが重要です。

世界にはすでに30%超の目標に達していきいきとしている企業もあれば、トップが企業間の壁を越えて一緒に実現をめざす例もあります。改めてご紹介したいと思います。

1 Credit Suisse, The CS Gender 3000: Women in Senior Management, 2014.

2 伊藤正晴「ESGポートフォリオのリターン分析①」DIR ESGレポート (2015年2月6日)。

3 http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPS/pdf/h280802_weps02_3-2.pdf

4 各国の進捗状況 (2015年10月現在・筆者の調査による)

国名	目標値	施行年	枠法 組 み 的	取締役の 女性比率	
				2011年	2015年
ノルウェー		2005	制裁あり	40.2%	38.7%
スペイン	40%	2007	遵守か説明か	10.6%	18.8%
フランス		2011	制裁あり	18.2%	34.4%
イタリア	33%	2011	制裁あり	4.2%	24.6%
ベルギー		2011	制裁あり	10.8%	27.0%
オランダ	30%	2011	遵守か説明か	16.2%	24.4%
ドイツ		2016	制裁あり	13.2%	22.6%
デンマーク	自主目標	2013	遵守か説明か	14.0%	26.5%



おにし・さちよ／立命館大学法学部教授。博士(法学)。専門：憲法、ジェンダーと法・政策、議会法。国連「女性のエンパワメント原則」リーダーシップグループメンバーとして活動。主著：『女性と憲法の構造』（信山社、2006年）、「国連・企業・政府の協働による国際人権保障」国際人権27号（2016年刊行予定）、「『政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない』の保障」立命館法学355号（2015年）等。

Onishi Sachiyo

6. Female Board Member Quota

ONISHI Sachiyo

Since around 2010, it has been found both in the world¹ and in Japan² that those listed companies with a female board member ratio above 10% show better business performance. This happy news attests to the effectiveness of consistent efforts by businesses around the world to improve their performance.

In view of this finding, securities exchanges in various countries now consider that the full involvement of more female board members in corporate management is crucial for any firm to secure longer-term profits. In the markets of leading countries, it has almost become the norm for listed companies to consider the diversity of their board membership, including sex and nationality, and to disclose their policy, objectives and progress in the corporate governance report. This practice, which has spread since 2010 among securities exchanges in various parts of the world, was also introduced to Japanese markets in 2015.

In connection with this trend among businesses and securities exchanges, national governments have also adopted a policy of encouraging listed companies and other large firms to increase the share of female board members. Although it is up to each firm to decide who sits on its board of directors, having a larger number of female top executives would promote the advancement of women working for the firm, and improved corporate performance will have a positive impact on the growth of the national economy. European countries legally require stock companies of a certain scale, including listed companies, to ensure that 30-40% of board members and other executives with the authority to make corporate policy decisions are women.³ This positive action is known as the 'quota system'.

Some countries impose penalties on any firm that fails to meet the legal requirement for the women's quota,

while other countries do not. Norway, the first country to introduce the quota system, has a very strict penalty regime as the court may delist any such firm from the register of corporations. Largely due to this threat, the share of female board members shot up from 6% in 2003 to 44% in 2010, declining only slightly since then.

In the Netherlands, for example, the 'comply or explain' rule requires firms to abide by the law as a matter of course, but no direct penalties are imposed on non-compliant firms, which are nonetheless required to explain the reason for their failure to fill the quota. Despite the varying degree of binding power of national quota systems, the share of female board members has increased substantially in countries adopting a quota system,⁴ attesting to the effectiveness of a national policy to encourage corporate efforts through legal requirements.

It should be noted that the national targets for female board membership are set at 30% or above. These targets, known as 'critical mass', were endorsed as globally relevant in the 1990 UN Implementation of the Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women. Of course, even though a 10% or 20% target may be somewhat effective, it is crucial to integrate the concept of 'critical mass' into the conventional wisdom of business management if we are to make a serious effort to create a corporate culture that allows female officers, managers and staff to fulfil their potential.

A lot of companies all over the world have already reached 30% of the target. We are able to share their good practice of management and peer activities of CEOs beyond borders among companies. This story is to be continued.

⁴ Progress by country (as of October 2015, based on author's research)

Country	Target	Effective in	Legal framework	Female board member ratio	
				2011	2015
Norway	40%	2005	Sanction possible	40.2%	38.7%
Spain		2007	Comply or explain	10.6%	18.8%
France		2011	Sanction possible	18.2%	34.4%
Italy	33%	2011	Sanction possible	4.2%	24.6%
Belgium		2011	Sanction possible	10.8%	27.0%
Netherlands	30%	2011	Comply or explain	16.2%	24.4%
Germany		2016	Sanction possible	13.2%	22.6%
Denmark	Voluntary	2013	Comply or explain	14.0%	26.5%

¹ Credit Suisse, The CS Gender 3000: Women in Senior Management, 2014.

² Masaharu Ito, 'Analysis of Return on ESG Portfolio (1)', *DIR ESG Report*, 6 February 2015.

³ http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEps/pdf/h280802_weps02_3-2.pdf

本報告書の内容は、「平成 29 年度 NVEC グローバルセミナー」の報告資料をとりまとめたもので、必ずしも国立女性教育会館の統一的な公式見解ではありません。

本報告書および他の国立女性教育会館の報告書等は、当会館ホームページにて公開しています。

URL : <https://www.nwec.jp>

なお、本報告書に記載されている内容は、国立女性教育会館の許可なく転載できません。

This report is the hand-out materials of 2017 NVEC Global Seminar. The views expressed in the report do not necessarily reflect those of NVEC.

The full text of this report is available in PDF format from the NVEC home page.

URL: <https://www.nwec.jp/en/index.html>

The contents of this report may not be reproduced without permission from NVEC.

発行：平成 29 年 12 月

編集：独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728 番地

E-mail : rese@nwec.jp

Published by: National Women's Education Center of Japan (NVEC)

December 2017

728 Sugaya, Ranzan-machi, Hiki-gun,

Saitama, 355-0292, Japan

E-mail: rese@nwec.jp



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



独立行政法人
国立女性教育会館
National Women's Education Center