

令和5年度
NVEC
グローバル
セミナー

誰一人取り残さない ジェンダー主流化に向けた メカニズム資料集

Gender Mainstreaming and Strengthening
Institutional Mechanism with Gender Perspective



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

令和5年度 NWEC グローバルセミナー
FY2023 NWEC Global Seminar

誰一人取り残さない

ジェンダー主流化に向けたメカニズム

Gender Mainstreaming and Strengthening
Institutional Mechanism with Gender Perspective

主 催 独立行政法人国立女性教育会館
後 援 文部科学省、内閣府男女共同参画局
名義後援 フィンランド大使館

Organizer National Women's Education Center (NWEC)
Support Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)
Gender Equality Bureau, Cabinet Office
Nominal Support Embassy of Finland in Japan

令和5年度NWECグローバルセミナー
FY2023 NWEC Global Seminar

誰一人取り残さない
ジェンダー主流化に向けたメカニズム

Gender Mainstreaming and Strengthening Institutional Mechanism
with Gender Perspective

主催者挨拶 Welcome Remarks 1

萩原 なつ子 Natsuko HAGIWARA
国立女性教育会館理事長 President, National Women's Education Center (NWEC)

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 Speech

フィンランドにおけるジェンダー主流化の取組 7
The Mechanisms for promoting Gender-Equal Society in Finland

シラ・カッコラ
フィンランド女性協会連合事務局長
Silla KAKKOLA, Secretary General, The Coalition of Finnish Women's Associations
(NYTKIS)

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

韓国におけるデジタル化浸透による労働市場の変化とジェンダー格差 …… 19
Digital Transformation, Labor Market, and Gender Gap in Korea

ジョンスグ・キム

韓国女性政策研究院上級研究員

Jongsoog KIM, Senior Research Fellow, Korean Women's Development Institute (KWDI)

日本NPOセンターのファイナンシャル・ヘルスに関する調査結果から … 37
Key Findings from Research Project on Low-Income Single Mothers & Youth to Promote
Financial Health in Japan

土屋 一步

特定非営利活動法人日本NPOセンター調査・国際チームリーダー

Kazuho TSUCHIYA, Senior Program Coordinator, Japan NPO Center (JNPOC)

ジェンダー視点に立った貧困・生活困窮対策と制度強化 …………… 53
Gender Responsive Poverty Measures and Institutional Strengthening

三輪 敦子

一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）所長

Atsuko MIWA, Director, Asia-Pacific Human Rights Information Center

(HURIGHTS OSAKA)

主催者挨拶



萩原 なつ子

国立女性教育会館理事長

「令和5年度NWECグローバルセミナー」は、4年ぶりの対面開催となりました。フィンランドと韓国から講師をお招きし、日本の専門家にもお集まりいただき大変嬉しく思います。

2023年は「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の折り返し地点となっていますが、ご存じのとおりジェンダー平等の目標達成には遅れが生じていることから、関係機関の連携や安定した財政に基づく包括的なアプローチをこれまで以上に速いスピードで実施していくことが求められています。

本セミナーでは、SDGs達成に近くジェンダー平等を推進する施策の実施も進んでいるフィンランドの取組と、当会館と交流・協力協定を締結している韓国女性政策研究院（KWDI）から韓国の経験について、パネルディスカッションでは日本人の専門家にも登壇いただきました。

第一部では、基調講演としてフィンランド女性協会連合（NYTKIS）のシラ・カッコラ事務局長より、フィンランドにおけるジェンダー平等推進に向けた取組について、第二部のパネルディスカッションでは、KWDIのジョンズグ・キム上級研究員が韓国のデジタル化進展に伴う労働市場の変化とジェンダー格差について、最新の研究結果を紹介。ディスカッションでは、同研究院ジソ・ユン国際開発協力室長に登壇いただきました。

日本からは、特定非営利活動法人日本NPOセンター土屋一步調査・国際チームリーダーより、ファイナンシャル・ヘルスに関する調査結果の共有。一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）三輪敦子所長より、貧困・生活困窮対策と制度強化の実施に大きな役割を担うケアエコノミーについて報告いただきました。

登壇者の皆さまには、ご多忙の中、ご報告いただき厚くお礼申し上げます。対面とオンラインでも多くの方にご参加いただき、ありがとうございます。本セミナーは、文部科学省と内閣府男女共同参画局から後援、フィンランド大使館から名義後援をいただいております。本セミナーでの議論が、皆様と一緒に男女共同参画を推進していく一助となれば幸いです。

Welcome Remarks

Natsuko HAGIWARA

President, National Women's Education Center (NWEC)

FY2023 NWEC Global Seminar was held as in-person program for the first time in four years. I am delighted to have the international guest speakers from Finland and Korea as well as the Japanese experts.

The year 2023 is marked as the turning point of our journey to meet the 2030 Agenda for Sustainable Development Goals. However, as you may know, achieving the goals for gender equality is lagging behind. It is crucial to accelerate implementing the holistic approach that is bolstered by the stable financial resources and the partnership.

In this seminar, experiences were delivered from Finland which is leading the world in achieving SDGs and has advanced policy implementations for gender equality, as well as Korean Women's Development Institute (KWDI) which concluded the partnership agreement with NWEC. Japanese experts also shared survey findings and experiences in the panel discussion.

In the first part of the seminar, Ms. Silla KAKKOLA, Secretary General of the Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS) delivered the keynote speech "The Mechanisms for Promoting Gender-Equal Society in Finland". In the Panel Discussion as the second part of the seminar, Dr. Jongsoog KIM, Senior Research Fellow of KWDI, shared the latest research findings on "Digital Transformation, Labor Market, and Gender Gap in Korea". Then, Dr. Jiso YOON, Director of Center for International Development and Cooperation of KWDI participated in the discussion.

From Japan, Dr. Kazuho TSUCHIYA, Senior Program Coordinator of Japan NPO Center, reported "Key Findings from Research Project on Low-Income Single Mothers & Youth to Promote Financial Health in Japan" and Ms. Atsuko MIWA, Director of Asia-Pacific Human Rights Information Center (HURIGHTS OSAKA) pointed out the perspective of "Care Economy" which significantly contributes to the reinforcement of the poverty measures and institutional strengthening.

I would like to express sincere gratitude to all the speakers for their valuable time and insights. Also, I would like to thank all the audiences (both in-person and online attendance). This seminar got support from the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) and Gender Equality Bureau of the Cabinet Office, and nominal support from Embassy of Finland in Japan. I am grateful if the discussions of the seminar could be a great help in promoting gender equality together with all of you.

Profile of Speakers

シラ・カッコラ

フィンランド女性協会連合事務局長



Silla KAKKOLA, Secretary General, The Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)

国内の女性団体を統括する「フィンランド女性協会連合（NYTKIS）」事務局長として、政策提言や関連団体の連携強化に従事。国連女性の地位委員会（CSW）のフィンランド政府代表メンバー、NGOの代表として国連女性差別撤廃委員会への報告等、ジェンダー平等推進に係る取組に貢献。

Silla KAKKOLA is working as Secretary General in the Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS), which is an umbrella organization for women's associations in Finland. She's responsible for advocacy, stakeholder cooperation and international affairs, finance and administration. She has a long experience on promoting gender equality in many levels of Finnish society. She has been an advisory member of Finland's delegation in the Commission on the Status of Women (CSW) many times. She has been reporting to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) committee on behalf of a group of Finnish NGO's.

ジョンスグ・キム

韓国女性政策研究院上級研究員



Jongsoog KIM, Senior Research Fellow, Korean Women's Development Institute (KWDI)

韓国女性政策研究院（KWDI）上級研究員。女性労働、女性や企業に関する政策、ワーク・ライフ・バランス、世帯内の資源分配の研究に従事。大統領府女性家族秘書官、最低賃金委員会委員等を歴任。

Jongsoog KIM is a senior research fellow at Korean Women's Development Institute (KWDI) in Korea. She received her Ph.D. in family economics from the University of Wisconsin-Madison. Her major research interests include women's labor, national policies regarding women and enterprises, work and life balance, and household resource allocation. She served as Secretary to the President for Women and Family Affair and a board member of Korean Minimum Wage Council etc.

土屋 一步

特定非営利活動法人日本NPOセンター調査・国際チームリーダー



Kazuho TSUCHIYA, Senior Program Coordinator, Japan NPO Center (JNPOC)

日本NPOセンターの国際部門の立ち上げに関わる。現在は主に外資系企業・財団と連携した調査や助成プログラムの実施に携わっている。

Since joining JNPOC, a national infrastructure organization for Japan's civil sector and NPOs, in 2009, Kazuho TSUCHIYA has been responsible for JNPOC's English language dissemination projects and program development. He conducted landscape researches for various overseas corporations/foundations.

三輪 敦子

一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）所長



Atsuko MIWA, Director, Asia-Pacific Human Rights Information Center (HURIGHTS OSAKA)

国連女性開発基金（現UN Women）や（公財）世界人権問題研究センターで、ジェンダー、開発、人道、人権分野の様々なプログラムの実施支援や調査・研究に携わってきた。W7ジャパン2023共同代表。

Formerly a Program Officer of the United Nations Development Fund for Women (UN Women currently) and a researcher at Kyoto Human Rights Research Institute, she has extensive experience on working for programs for gender equality and the empowerment of women and has been researching and writing in the field of gender, development, and human rights. She is the co-representative of Women 7 Japan in 2023.



第 I 部

基調講演

Part I

Keynote Speech

フィンランドにおける ジェンダー主流化の取組

シラ・カッコラ

フィンランド女性協会連合（NYTKIS）事務局長



フィンランドの女性たちのこれまでの歩み

1901年 女性が男性と対等に大学で学ぶ権利を獲得

1906年 女性が国政選挙の選挙権（欧州初）と被選挙権（世界初）を獲得

1907年 初の女性国会議員誕生（200議席中19議席）

1926-1927年 初の女性大臣誕生（ミーナ・シッランパー）

1987年 初の女性防衛大臣誕生（エリザベト・レーン）

2000年 初の女性大統領誕生（タルヤ・ハロネン）

2019～2023年 フィンランド政府を5人の女性が主導



フィンランドにおけるジェンダー主流化の取組 (1/2)

- 強力な憲法と平等法その他の法制度
 - 育児休業法
 - 同意のない性交をレイプと刑法に規定
 - すべての子どもが保育を受ける権利を保障する法律
- 強力な組織構造
 - ジェンダー平等に関する問題を担当する大臣
 - 社会・保健省ジェンダー平等ユニット
 - ジェンダー平等評議会
 - ジェンダー主流化へのコミットメント
 - 独立した平等のためのオンブズマン
 - 地方自治体レベルのジェンダー平等と公平な労働環境
 - 国会雇用・ジェンダー平等委員会

フィンランドにおけるジェンダー主流化の取組 (2/2)

- フィンランドの外交政策におけるジェンダー平等と女性と女児の権利推進への強い決意表明
- 法律に基づき、自治体のトラスト活動に参加している間保育を受けられること
- 政府及びその関係者による立法過程で公式声明を公表できること
- 階級制が弱い社会のためNGOやステークホルダー等とのネットワーキングが容易であること
- 国の資金援助による独立系NGOへの強力な支援

フィンランドもまだ課題を抱えている

- 獲得した権利を当然のものと思わないこと—ジェンダー平等を実現するためには日常的に強かに主張することが求められる
- フィンランドはEUの中で最も女性にとって危険な国のひとつ—3人中1人の女性が親密な関係のパートナーからの暴力や脅威を経験している
- 10人中9人の女性がセクハラを経験している
- 女性の経済力は男性の84%しかなく、無償ケア労働の大半を女性が担っている
- 労働市場や教育制度は性別によって著しく分離されており、医療・福祉サービス従事者の85%は女性、建設労働者の90%は男性である
- スウェーデンの女性に関するロビー活動機関（スウェーデン女性ロビー：SWL）、NYTKISとデンマークの労働組合である3Fが実施した北欧研究調査によると、フィンランドの女性の年金額は男性より24%少ない。この格差の主な原因は、性別職務分離であり、女性はパートタイム労働率が高いこと、子どもが小さいうちは（家事育児で）女性の在宅時間が長くなることにある
- ジェンダー平等の状況を評価したEUランキングでフィンランドは4位から8位に下がった

NYTKISについて

- 1988年設立—フィンランドの女性団体を統括する組織であり、女性団体を代表して欧州女性ロビー（European Women's Lobby）に参画
- 12団体が加盟—9つの政党と3つの非政治団体
- 主に教育文化省から財政支援（女性団体を対象とする国庫補助法に基づく資金提供）を受ける独立系NGO
- 国際問題に取り組む超党派の連携組織として設立
- 真のジェンダー平等の達成、世界平和の維持、グローバルな社会正義の実現に取り組む
- NYTKISの行動指針：連携、平等、総意、フェミニズム、差別撤廃。



NYTKISにおける連携

- 意思決定は総意を原則とする
- すべての加盟団体が理事会で1票の投票権を持つ
- 議長団体は1年交代の輪番制：2024年は緑の女性協会（The Green Women's Association）、2025年はフィンランド・キリスト教民主党女性支部（The Christian Democratic Women in Finland）
- フィンランド女性国会議員ネットワークと連携し、地方自治体レベルの女性政治家のネットワークづくりを支援

女性の連携の成果

- 1991年に「101人の女性をフィンランド国会に」というキャンペーンを行い、77人の女性が国会議員に当選するという良い結果を得た—NYTKISは女性の政治参加促進に強い影響を与えた
- 現行の平等法とこれに規定する公的機関のクォータ制に強い影響を与えた
- 1995年に導入されたすべての子どもを対象とする保育制度に強い影響を与えた
- 2020年に女性の政治家に対するジェンダー差別的なヘイトスピーチについて世論を喚起する上で、大きな役割を果たした
- 2023年に施行された同意のない性交をレイプと規定する刑法制定に強い影響を与えた

活動内容

- ロビー活動—国会、政府、関係政府機関
- キャンペーン—選挙期間中、国内・国際行動デーなど
- 政府や他のNGOが設置した各種委員会、ネットワーク、ワーキンググループで女性団体を代表
- 声明・提言案作成、公聴会への参加
- 研究発表
- 研修の実施
- 他のNGOとの連携
- NYTKIS地方委員会
- 国際的な活動（NYTKISは米ニューヨークで毎年開催される国連女性の地位委員会（CSW）のフィンランド政府代表メンバーであり、女子差別撤廃委員会（CEDAW）に提出するパラレルレポートをまとめている）

女性の権利は 人権である。

獲得した権利を当然のものと思わず
積極的に守らなければならない。

ありがとうございました。



The mechanisms to promote gender equality in Finland

Silla Kakkola
Secretary General

The Coalition of Finnish Women's Associations NYTKIS



Women in Finland – progress thus far

1901 Women received the right to study at university on equal terms with men

1906 Women received voting rights in national elections (first in Europe) and the right to stand as electoral candidates (first globally)

1907 The first woman joined the first Parliament (19/200 MPs)

1926-1927 The first woman became Minister (Miina Sillanpää)

1987 The first woman became Minister of Defense (Elisabeth Rehn)

2000 The first woman became President (Tarja Halonen)

2019-2023 The Finnish Government was led by 5 women



The mechanisms to promote gender equality in Finland (1/2)

- Strong Constitution and Equality Act and other legislation
 - The Act on Parental leaves
 - The Criminal Code includes consent based rape definition
 - The Act on Universal Right for Daycare
- Strong structures
 - Minister who is responsible for gender equality issues
 - Gender Equality Unit in the Ministry of Social Affairs and Health
 - The Council for Gender Equality
 - Commitment for gender mainstreaming
 - Independent Ombudsman for Equality
 - Gender equality and equity work in municipal level
 - The committee for Employment and Gender Equality in Parliament

The mechanisms to promote gender equality in Finland (2/2)

- Strong commitment to promote Gender Equality and the rights of women and girls in Finnish foreign policy
- Possibility to have childcare while participating in municipal trust activities – based on a law
- Possibility to make a public statement when government and stakeholders are preparing legislation through statement service
- Networking with NGOs and stakeholders in a low level of hierarchy
- Strong support for independent NGOs from state funding

The world is not ready in Finland either

- Achieved rights should not be taken for granted - Gender Equality needs a strong everyday advocacy
- Finland is one of the most dangerous countries for women in the European Union - every third woman has faced intimate partnership violence or threat of it
- 9 out of 10 women have faced sexual harassment
- Women's euro (currency of Finland) is still 84% of men's and women are taking the most responsibilities of unpaid care work
- We have highly segregated labor markets and education system by gender, 85% of health and social services workers are women, 90% of construction workers are men
- According to a Nordic Study provided by Swedish Women's Lobby, NYTKIS and 3F from Denmark, women's pensions are 24% less than that of men's in Finland. We know, that the gap is mainly explained either the segregated working life, women do more part time job, and they stay home longer (with home care support) when the children are small
- Finland has dropped at European Union level when measuring the state of Gender Equality from the position of 4 to the position of 8

About NYTKIS

- Founded in 1988 - it is an umbrella organisation for all women's organisations in Finland, represents women's organisations in European Women's Lobby
- 12 member organisations - 9 political and 3 politically unaffiliated organisations
- Independent NGO financially supported mainly by the Ministry of Education and Culture (funding based on Act on state aid for certain women's organizations)
- Was founded as a cross-party co-operation organization for international affairs
- The association works to achieve true gender equality, maintain world peace, and achieve global social justice.
- Our values are: cooperation, equality, consensus, feminism, non-discrimination



NYTKISin järjestämä Kansainvälisen naistenpäivän tapahtuma Esplanadin puistossa vuonna 1991.

Co-operation in NYTKIS

- Decisions are made by consensus-principal
- All member organisations represented in the board, all hold one vote.
- Annual rotation of the chairposition; 2024 The Green Women's Association, 2025 The Christian Democratic Women in Finland
- Cooperation with the Network of Finnish Women Members of Parliament, supports networking of politician women in the regional and municipal level

Achievements of women's cooperation

- We campaigned in 1991 "101 women to the Finnish Parliament" and it got good results, 77 women were elected to the Parliament of Finland – NYTKIS has been a strong influencer for promoting women's political participation
- We have been a strong influencer on current Equality Act and it's quota for public bodies
- We have been a strong influencer on universal childcare system, which was launched in 1995
- We have been a strong influencer on starting the big discussion in 2020 about gendered hate speech for women in politics
- We have been a strong influencer on the consent based rape legislation which was released in 2023

What we do?

- Lobbying - Parliament, government, authorities
- Campaigning - for example during election periods, national and international days of action
- Representing women's organizations in various committees, networks and working groups founded by the government and other NGOs
- Drafting of statements, proposals, taking part in hearings
- Publishing studies
- Providing trainings
- Cooperation with other NGOs
- Regional NYTKIS-committees
- International activities (NYTKIS holds a position in Finland's delegation to the UN Commission on the Status of Women held annually in New York and coordinates a parallel report to the CEDAW Committee)

Women's rights are human rights.

Achieved rights should not be taken for
Granted, but must be actively defended.

Thank you.





第 II 部

パネルディスカッション

Part II

Panel Discussion

韓国のデジタルトランスフォーメーション・労働市場・ジェンダー格差

JONGSOOG KIM - KWDI

NWEC 2024

01

デジタルトランスフォーメーション
と労働市場

02

ジェンダー格差

03

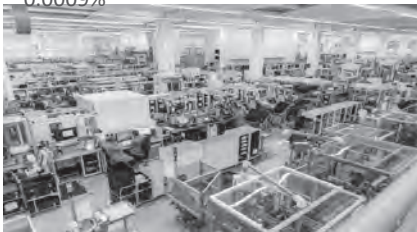
韓国の政策介入

デジタルトランスフォーメーション

- ✓ プロセスの変革...
- ✓ ビジネスモデルの変革...
- ✓ ドメインの変革...
- ✓ 文化的/組織的デジタルトランスフォーメーション

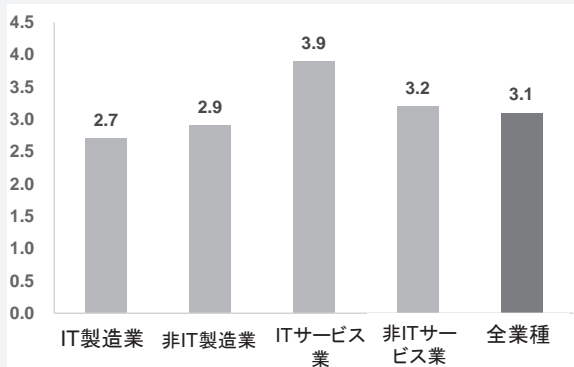
世界の事例

- **スマートファクトリー: Siemens Amberg**
- AIを活用した柔軟な生産 →
- 生産性が13倍に向上、エラー率0.0009%
- **スマートファームプラットフォーム: John Deere**
- AIを活用した農業 →
- 労働を伴わない農業、データに基づく生産決定、播種等
- **業界統合: Tesla robotaxi**
- AIを活用した自動運転+タクシーや配送



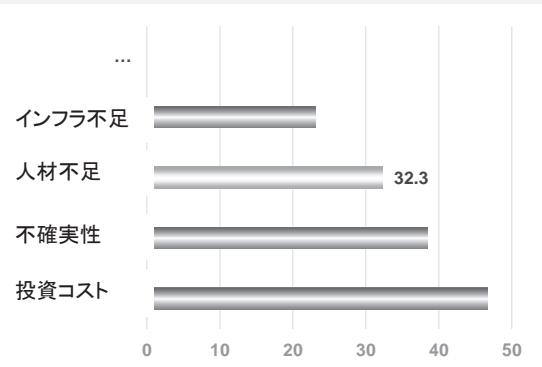
韓国のデジタルトランスフォーメーション

韓国の業種別デジタルトランスフォーメーション (単位: 平均点)



- 1: 計画・準備
- 2: 基盤づくり
- 3: 変革の初期段階
- 4: 業界全体に浸透
- 5: デジタルトランスフォーメーション完了

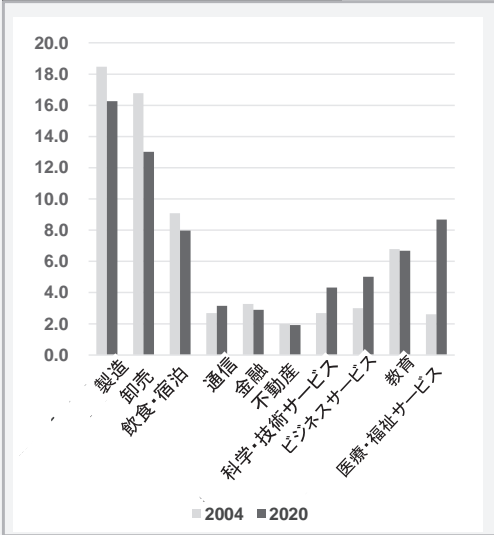
デジタルトランスフォーメーションの障壁 (単位: %)



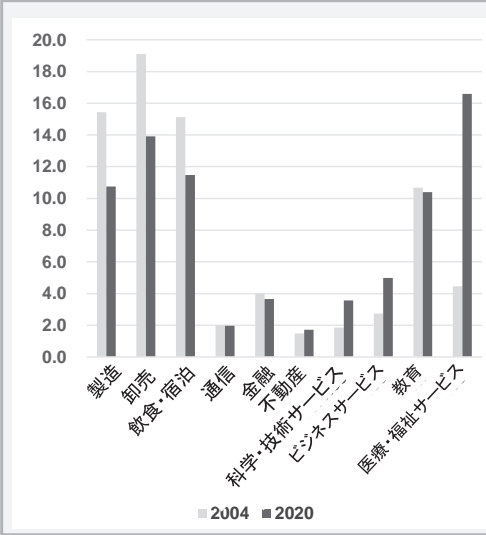
* データ: KIAT(2022). Digital Transformation and policy implications, MOTIE(2021) Survey of DX of medium sized firms. 「デジタルトランスフォーメーションと政策への影響」 MOTIE(2021) 中堅企業DX調査

労働市場の変化

男女合計 (単位: %)



女性 (単位: %)



雇用の変化

男女合計および女性

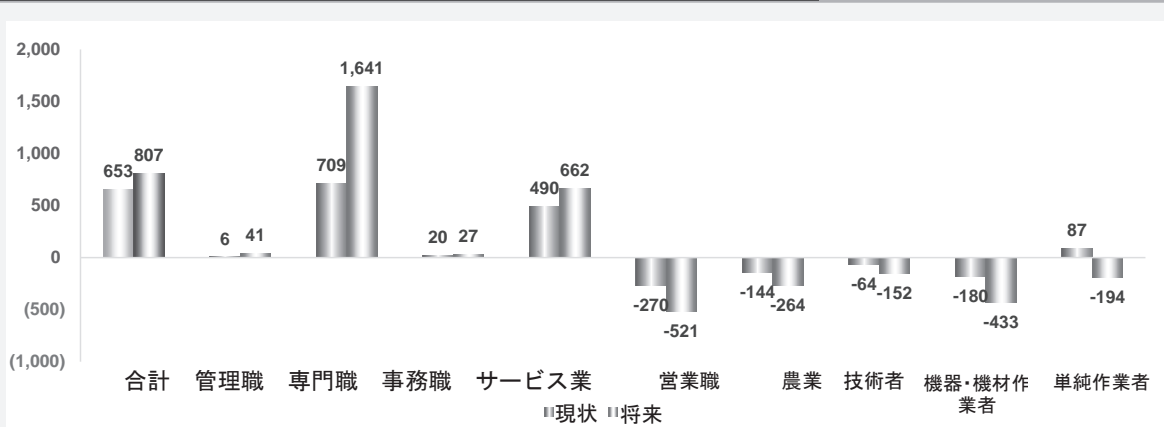
≫シェア拡大:
通信、科学・技術サービス、
ビジネスサービス、
医療・福祉サービス

≫シェア縮小:
製造、卸売、飲食・宿泊、
不動産、金融、教育

* データ: Kim et. al(2021). Sectoral shift and women's labor market. KWDI. Seoul. Korea. 「部門間シフトと女性の労働市場. KWDI. ソウル. 韓国」

労働市場の将来予測

デジタルトランスフォーメーションによる2035年の労働需要の変化 (単位: 千人)

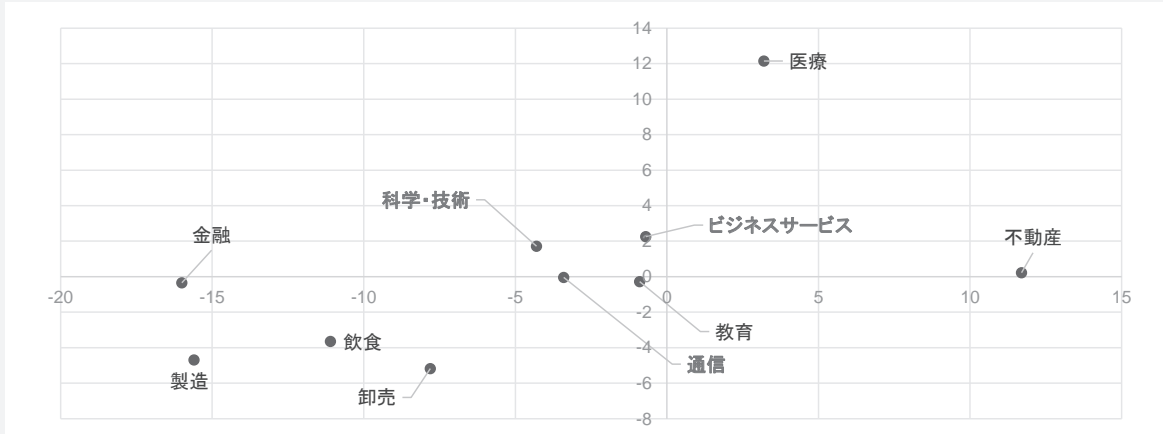


デジタルトランスフォーメーション
 ≫増加: 管理職、専門職、サービス業
 ≫減少: 営業職、技術者、単純作業

* データ: Park et. al(2021). Labor demand forecasting with digital transformation 2020-2035. KEIS. Korea. 「デジタルトランスフォーメーションによる労働需要予測2020-2035. KEIS. 韓国」

ジェンダー格差

ジェンダー格差（2004年~2020年）：動向



女性の雇用の変化と男女間賃金格差の変化

- 女性の雇用が増えている業種（量の増加、va）：医療、不動産
- 男女間の賃金格差が縮小している業種（質の向上、ha）：科学・技術、通信、金融、製造、飲食等
- デジタルトランスフォーメーションに取り組んでいる業種がジェンダー格差の縮小に貢献している？

* データ：Kim et. al(2021). Sectoral shift and women's labor market. KWDI. Seoul, Korea. 「部門間シフトと女性の労働市場。KWDI. ソウル。韓国」

ジェンダー格差

デジタルトランスフォーメーションによってジェンダー格差は縮小したか？

期待:

デジタル技術によって、より柔軟な働き方が可能になり、女性が労働市場に参加できるようになった。デジタルトランスフォーメーションの加速に伴い、専門分野と能力が要求される職種にも就きやすくなるだろう。

現状:

自動化の普及は、自分たちの仕事が失われていくことを目の当たりにしている人々にとってのリスクである。新しい仕事も創出されてはいるが、そういう職種に就いている女性は少ない。ほとんどの調査では、女性は高いスキルを必要としない仕事に偏り、定型的作業を行う傾向が強いため、仕事が自動化されるリスクは高いとされている。

女性にはこうした移行を阻むさまざまな障壁があり、適切な政策介入がなければ、デジタルトランスフォーメーションによって労働市場の性別による職域分離は深刻化するおそれがある。また従来、男性優位であった高賃金職の業種でも自動化が進んでおり、女性の高賃金就労を阻む障壁は増すものと思われる。

* データ：UNIDO(United Nations Industrial Development Organization). Gender, Digital Transformation and Artificial Intelligence. 2023、国際連合工業開発機関（UNIDO）2023年「ジェンダー、デジタルトランスフォーメーション、人工知能」

ジェンダー格差

デジタルトランスフォーメーションによってジェンダー格差は縮小したか？

データ

事業活動調査(NSO) 2017~2020

(<https://www.narastat.kr/metasvc/svc/SvcMetaDcDtaPopup.do?confmNo=101066>)

- 企業レベルでの10種の新技术導入 (AI、クラウド、ビッグデータ...) について質問。
- 対象: 計5万1,026社 (2017年~2020年)

地域労働力調査(NSO) 2017~2020

(<https://kostat.go.kr/menu.es?mid=a20204030000>)

- 従業員別3カ月平均賃金
- 対象: 半期 (6カ月) 調査で約23万2,000世帯39万人

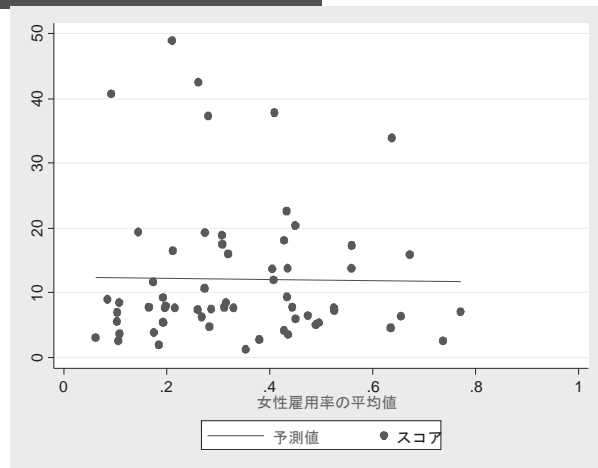
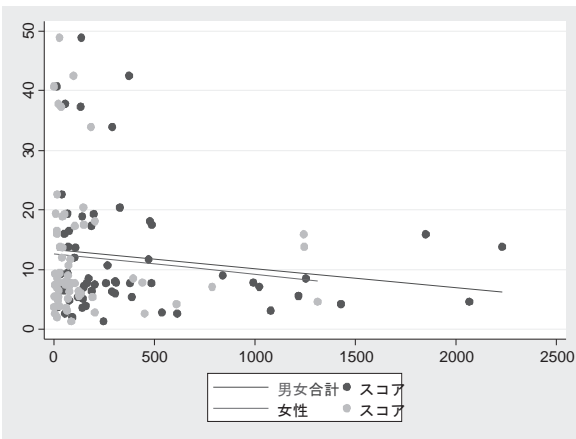
方法

- 業種別DX導入率 = デジタル技術を導入している企業の数/当該業種の企業総数、それに業種別平均賃金および賃金比を組み合わせる
- DX導入率とジェンダー格差 (雇用と賃金) の相関分析

* データ: Kim et. al(2023). Digital transformation, labor market changes and gender gap. KWDI. Seoul. Korea. 「デジタルトランスフォーメーション、労働市場の変化とジェンダー格差。KWDI. ソウル。韓国。」

ジェンダー格差

デジタルトランスフォーメーションと労働: 全体量と女性の割合 (2017年~2020年)



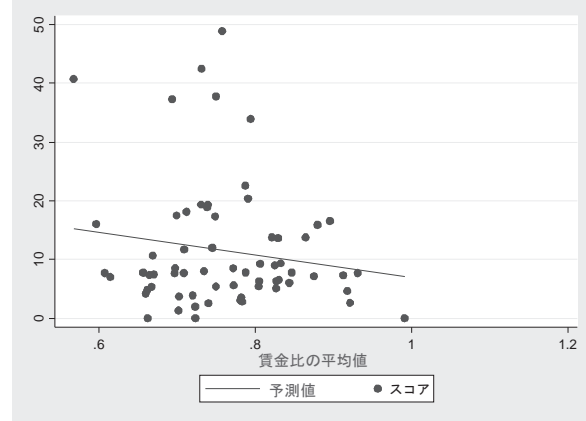
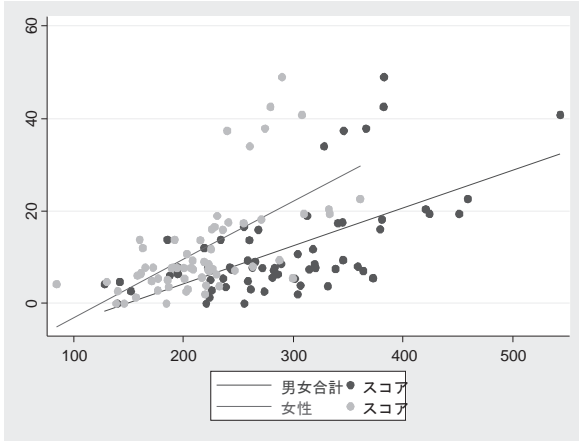
≫ デジタル技術と女性の雇用は負の関係にある。

- 雇用総量と新技术導入: -0.1531/ 女性の雇用と新技术導入: -0.0955
- 女性の割合と新技术導入: -0.0186
- デジタルトランスフォーメーションがあっても労働市場参入時のジェンダー格差はまだ縮小していない!

* データ: Kim et. al(2023). Digital transformation, labor market changes and gender gap. KWDI. Seoul. Korea. 「デジタルトランスフォーメーション、労働市場の変化とジェンダー格差。KWDI. ソウル。韓国。」

ジェンダー格差

デジタルトランスフォーメーションと労働: 賃金と男女間賃金格差 (2017年~2020年)



≫ デジタル技術と女性の賃金は正の関係にある。

- 平均賃金と新技術導入:0.6174/女性の平均賃金と新技術導入:0.6168
- 男女間賃金格差 (女性の賃金/男女計の賃金) と新技術導入: -0.1578
- デジタルトランスフォーメーションによって女性の賃金は増えているが男女間賃金格差は縮小していない!

* データ: Kim et. al(2023). Digital transformation, labor market changes and gender gap. KWDI. Seoul. Korea. 「デジタルトランスフォーメーション、労働市場の変化とジェンダー格差。KWDI. ソウル。韓国。」

ジェンダー格差

デジタルトランスフォーメーションによってジェンダー格差は縮小したか？

≫ デジタルトランスフォーメーションと女性

韓国では、女性がデジタルトランスフォーメーションから取り残され、その恩恵を受けていない。障壁は技能格差、ジェンダーに基づく偏見/固定観念、根強い職域分離と考えられる。

≫ 労働市場におけるジェンダー格差の縮小

- 技術に基づく教育と職業訓練の増加
- 技術系業種への積極的参加
- 連帯のためのネットワーク構築
- ワークライフバランスを実現する柔軟な労働市場
- 大都市圏で働くICTワーカーのための託児所

* データ: Kim et. al(2023). Digital transformation, labor market changes and gender gap. KWDI. Seoul. Korea. 「デジタルトランスフォーメーション、労働市場の変化とジェンダー格差。KWDI. ソウル。韓国。」

韓国 の政策 紹介



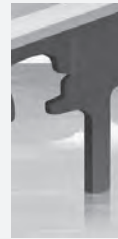
産業界のデジタルトランスフォーメーションに関する法律（2022年）：人事および職業訓練のデジタル化



ベンチャーに関する法律、女性起業家に関する法律：技術に基づくスタートアップの奨励



女性のSTEM人材に関する法律：エンジニアリングへの女性と女子の参加、活躍の促進



ジェンダー平等に関する法律：女性のネットワーク構築

デジタルトレーニングと女性

K-デジタルトレーニング

| 企業 | トレーニング分野 |
|--------------|-----------------------------|
| Microsoft | マイクロソフトAIスクール |
| NAVER | クラウドベースAlaaS |
| SK 플레닛 | スマートウェブとコンテンツ |
| SK | AI活用ビッグデータ |
| 천재교육 | ビッグデータ分析 |
| MBC | K-CULTURE VR/AR |
| SSAFY | 青年ソフトウェアアカデミー (SSAFY) |
| kt | AIVLE AIスクール |
| kt | AIVLE スクールDXコンサルタント |
| SK 오이네스 | ユースSCファクトリー |
| SK telecom | SKT FLY AI |
| posco | AI・ビッグデータ |
| posco | ウェブプログラミング |
| kakao | Kakaoクラウド |
| kakao | クラウドエンジニア |
| MBC | 3D AR&XRデザイン |
| SK 플레닛 | クラウドベースのスマートセキュリティ |
| SAP | SAP ヤング・ネクスト・クラウド・アカデミー |
| SAMSUNG 삼성미래 | デジタルトランスフォーメーション：スマートファクトリー |



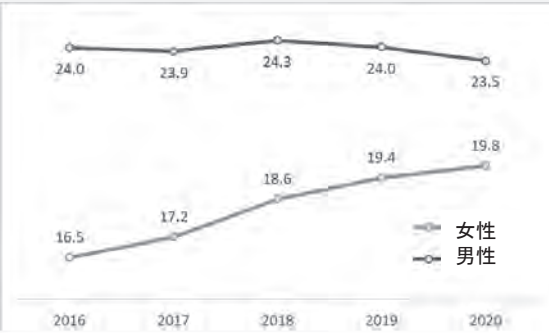
セイル（女性の新しい仕事）

| トレーニング | 内容 |
|----------------|--------------------------|
| ドローンオペレーター | ドローン操縦、空撮 |
| 3Dモーショングラフィックス | 画像加工、イラスト、3Dモーショングラフィックス |
| 医療デジタルマーケティング | デジタルマーケティング、医療 |
| 女性IT職 | 地域の女性IT職 |
| ウェブ小説ライター | ウェブ小説、コンテンツ |
| ソフトウェアエンジニア | プログラミング、ソフトウェア設計 |
| ビッグデータマーケティング | マーケティング、データプログラミング |

女性起業家

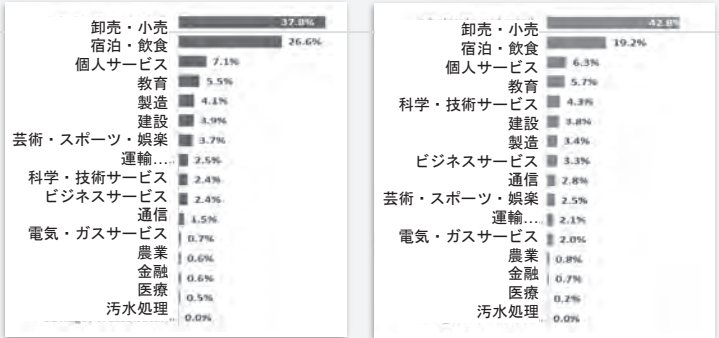
- ✓ 科学・技術サービス: 2.4%(2016年) → 4.3%(2020年)
- ✓ 通信: 1.5%(2016年) → 2.8%(2020年)

創業者ジェンダー別
技術系業種の比率 (2016年~2020年)



注:すべての女性(又は男性)創業者のスタートアップに占める技術系業種の割合(不動産業種を除く)

業種別女性スタートアップの分布
(2016年、2020年)

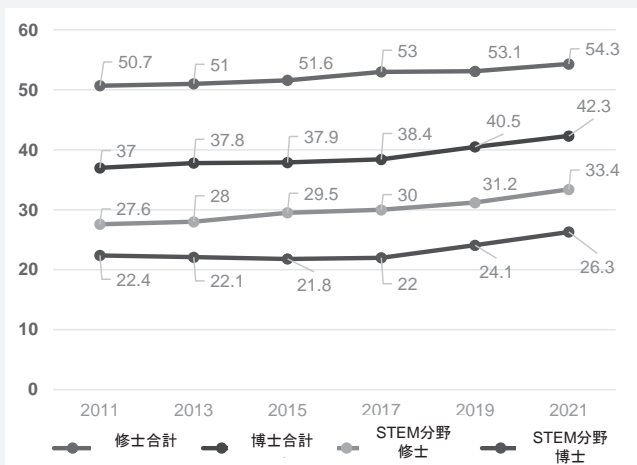
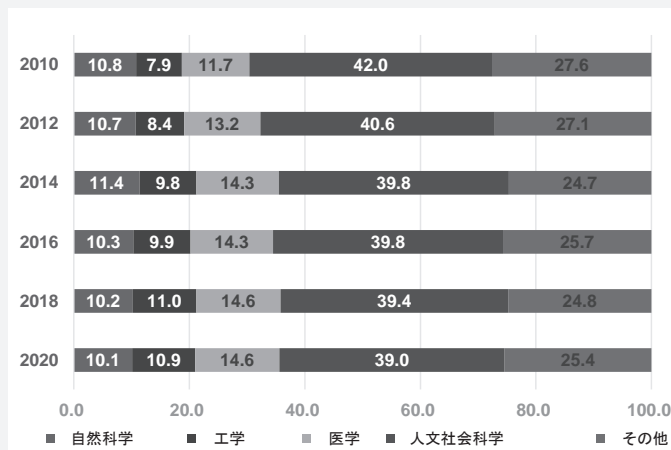


注:すべての女性(又は男性)スタートアップに占める各産業の割合(不動産業種を除く)

* データ: Ministry of SMEs and Start-ups. Survey on Start-ups(2016, 2020) 「中小企業省 スタートアップに関する調査(2016年、2020年)」

大学における女性のSTEM人材

大学入学時の専攻比率(単位: %)と大学院レベルのSTEM分野における女性の割合



* データ: WISET(2022). Statistics of women in stem. Korea 「STEM分野における女性の統計。韓国」

女性のネットワーク構築

✓ KOWIN (世界韓民族女性ネットワーク)

- 互恵的連携に向けた韓民族女性ネットワークの構築に取り組む (担当: 女性家族部)



✓ WOMEN@Engineering&Chemical

- 女性管理職によるメンタリングとネットワーク構築を通じて女性技術者の能力向上と次世代リーダーの育成を目指す (担当: WISETおよびWIN)



✓ Annual Conference of Women in STEM

- あらゆる年齢層の女性科学者が一堂に会して功績を称え、励まし合い、友情を分かち合う (主催: WISET)



✓ YWS Camp (若手女性科学者のためのキャンプ)

- アジア太平洋地域の韓国人および外国人若手女性科学者・技術者のネットワーク構築と互恵的交流の拡大を目指す (後援: 科学技術情報通信部)



ありがとうございました

質疑応答

Digital Transformation, Labor market, and Gender Gap in Korea

JONGSOOG KIM - KWDI

NWEC 2024

TABLE OF CONTENTS

01

**Digital Transformation and
Labor Market**

02

Gender Gap

03

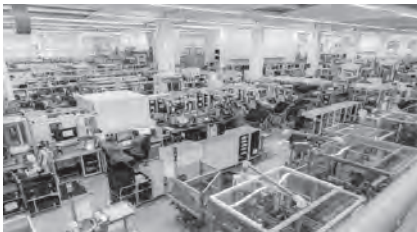
Policy Intervention in Korea

Digital Transformation

- ✓ Process Transformation...
- ✓ Business Model Transformation...
- ✓ Domain Transformation...
- ✓ Cultural/Organizational Digital Transformation

Global Cases

- **Smart factory: Siemens Amberg**
- AI based flexible production → 13times produce more and 0.0009% error rate



- **Smart farm platform: John Deere**
- AI based farming → Farming w/o labor, data based production decision, sowing etc.

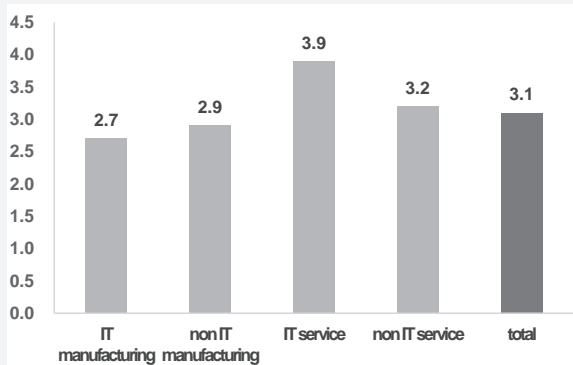


- **Industry integration: Tesla robotaxi**
- AI based automatic driving + taxi or delivery



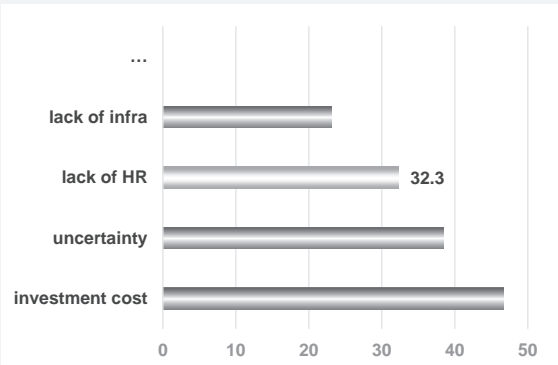
Digital Transformation in Korea

Digital Transformation by Industries in Korea
(unit: average point)



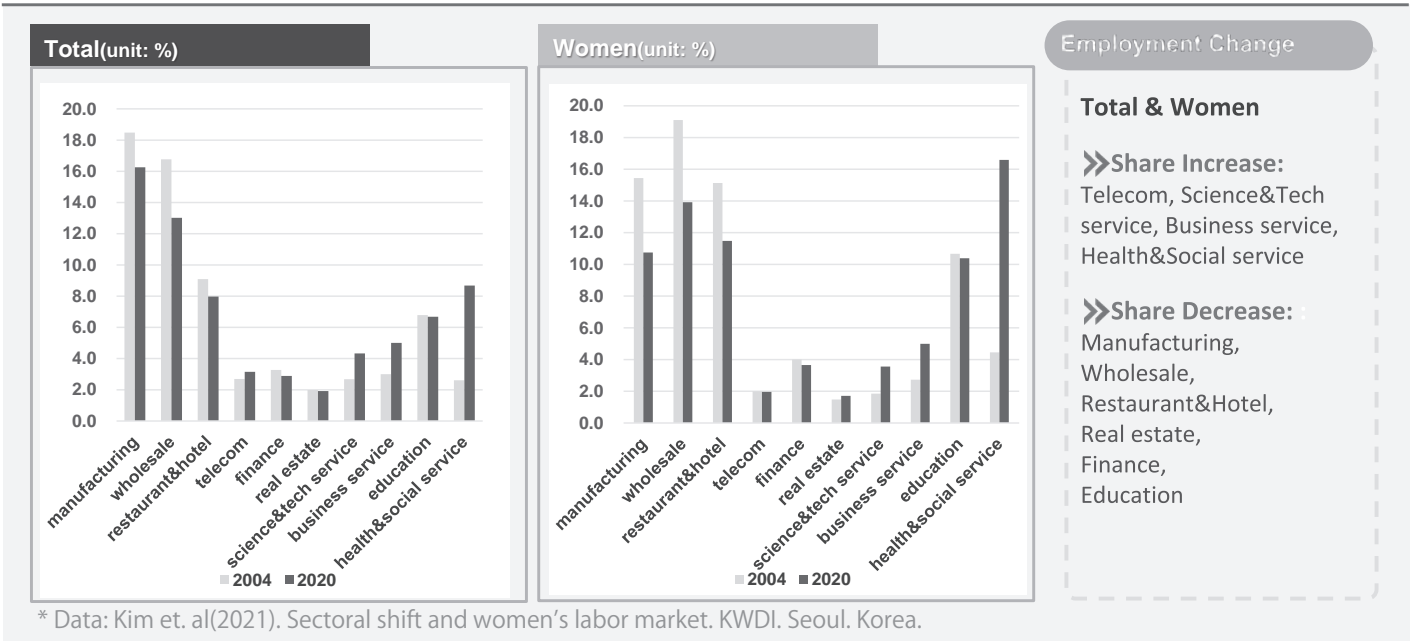
- 1: planning and preparing
- 2: making foundation
- 3: first stage of change
- 4: spread into whole industry
- 5: completion of Digital Transformation

Difficulties for Digital Transformation (unit: %)

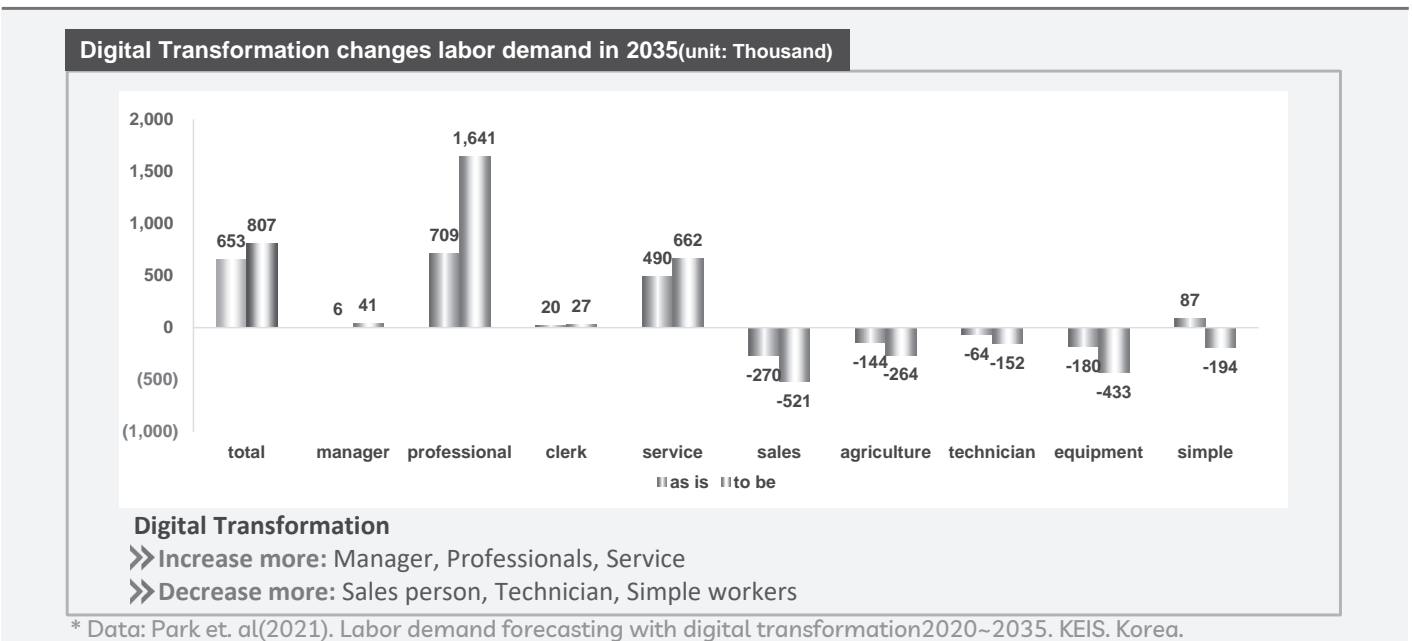


* Data: KIAT(2022). Digital Transformation and policy implications, MOTIE(2021) Survey of DX of medium sized firms.

Labor Market Change



Labor Market Future forecasting



Gender Gap

Gender Gap (2004~2020): Trend



» Women Employment change & Gender wage gap change

- Industries increasing women's employment(quantity improve, va): Healthcare, Real estate
- Industries reducing gender wage gap(quality improve, ha): Sci&Tech, Telecom, Finance, Manufacturing, Restaurant etc.
- Sectors with digital transformation help reducing gender gap?

* Data: Kim et. al(2021). Sectoral shift and women's labor market. KWDI. Seoul Korea.

Gender Gap

Digital Transformation reduced Gender Gap ?

Expectations:

Digital technologies have made work more flexible, creating opportunities for women to enter the labor market. As the digital transformation accelerates, it is likely to create further opportunities to perform roles that require a combination of disciplines and competencies.

Current Situations:

The spread of automation involves risks for those who are seeing their jobs disappear. While new jobs are also being created, women are underrepresented in these new roles. Most of the studies have found that, because women are disproportionately represented in low-skilled occupations and are more likely to perform routine tasks, their jobs are at higher risk of being automated.

Women face a variety of barriers that make these transitions difficult, and without the right policy enablers in place, the digital transformation risks deepening gender segregation in the labour market. In addition, women will also find increased barriers to accessing better-paid jobs in sectors that are traditionally dominated by men, which are also being automated

* Data: UNIDO(United Nations Industrial Development Organization). Gender, Digital Transformation and Artificial Intelligence. 2023

Gender Gap

Digital Transformation reduced Gender Gap ?

Data

Survey of Business Activities(NSO) 2017~2020

(<https://www.narastat.kr/metasvc/svc/SvcMetaDcDtaPopup.do?confmNo=101066>)

- Questions 10 detailed technology adoptions(AI, Cloud, Bigdata....) in firm level.
- Obs: total 51,026 firms in 2017~2020

Local Area Labour Force Survey(NSO) 2017~2020

(<https://kostat.go.kr/menu.es?mid=a20204030000>)

- 3 Month average wage by individual employees
- Obs: about 232k households and 390k individuals in semi annual survey

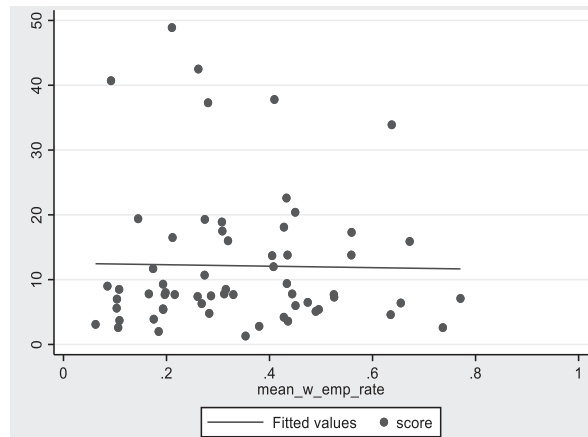
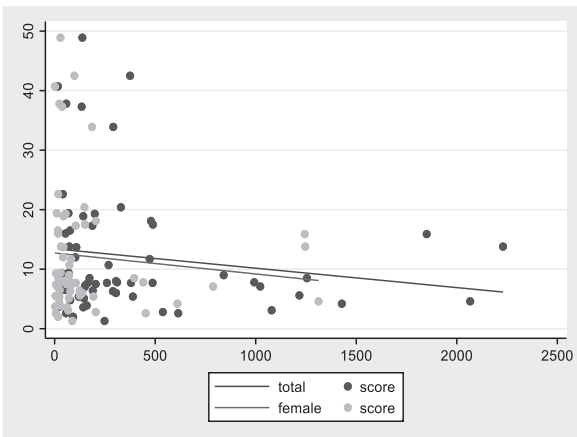
Methods

- Rate of DX adoption in industries= # of Firms adopting digital technologies/# of Total Firms in industries, then Combine Average Wage and Wage ratios by industries
- Correlation Analysis between Rate of DX adoption and Gender Gap(Employment and Wage)

* Data: Kim et. al(2023). Digital transformation, labor market changes and gender gap. KWDI. Seoul. Korea.

Gender Gap

Digital Transformation and labor: the amount and women's share(2017~2020)



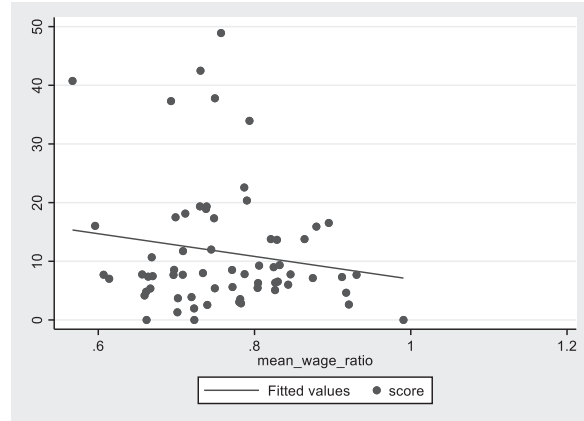
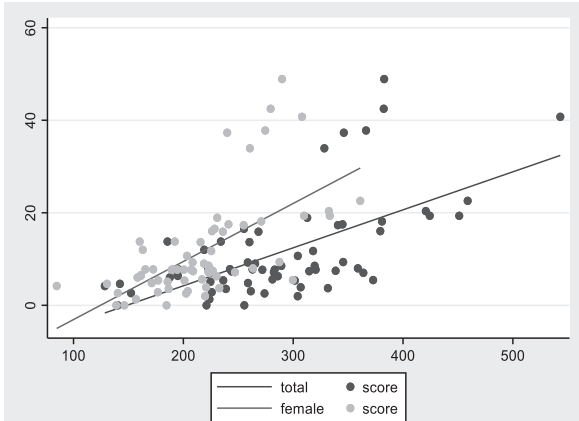
» Digital technology and Women's Employment are negatively related.

- Total employment amount and technology adoption: -0.1531 / women's employment and technology adoption: -0.0955
- Women's share and technology adoption: -0.0186
- Digital transformation help reducing gender gap in labor market participation? **Not yet!**

* Data: Kim et. al(2023). Digital transformation, labor market changes and gender gap. KWDI. Seoul. Korea.

Gender Gap

Digital Transformation and labor: wage and gender wage gap(2017~2020)



- » **Digital technology and Women's Wage are positively related.**
 - Average wage and technology adoption: 0.6174/ women's average wage and technology adoption:0.6168
 - Gender wage gap(women's wage/total wage) and technology adoption: -0.1578
 - Digital transformation help increasing women's wage but not reducing gender wage gap!

* Data: Kim et. al(2023). Digital transformation, labor market changes and gender gap. KWDI. Seoul. Korea.

Gender Gap

Digital Transformation reduced Gender Gap ?

- » **Digital transformation and Women**
 Women are being left behind in the digital transformation and the benefits in Korea.
 Barriers could be skills gaps, gender bias and stereotypes, and remaining occupational segregations.

Reducing Gender gap in labor market

- » - Increase in technology based education and vocational training
- Active participation in tech based industries
- Networking for solidarity
- Flexible labor market for work and life balance
- Daycare for ICT workers in metro area

* Data: Kim et. al(2023). Digital transformation, labor market changes and gender gap. KWDI. Seoul. Korea.

Policy intervention in Korea



Act on digital transformation in industries(2022)
: HR and vocational training in digital



Act on venture, Act on women entrepreneurs
: Encouraging Tech Based Startups



Act on women in stem: Promoting women and girls in Engineering



Act on gender equality: Networking women

Digital training and women

K-DIGITAL TRAINING

| Company | Training Field |
|---------------|---------------------------------------|
| Microsoft | MS AI School |
| NAVER | Cloud based AlaaS |
| SK 플레닛 | smartweb&contents |
| SK 플레닛 | AI based Big data |
| 천재교육 | big data analysis |
| MBC | K-CULTURE VR/AR |
| SSAFY | Youth software academy(SSAFY) |
| kt | AIVLE School AI |
| kt | AIVLE School DX consultant |
| SK 아이네스 | youth SC factory |
| SK telecom | SKT FLY AI |
| posco | AI · Big data |
| posco | web proqraming |
| kakao | Kakao cloud |
| kakao | cloud engineer |
| MBC | 3D AR&XR design |
| SK 테라즈 | cloud based smart security |
| SAP | SAP Young Next Cloud Academy |
| SAMSUNG 삼성중공업 | digital transformation: smart factory |



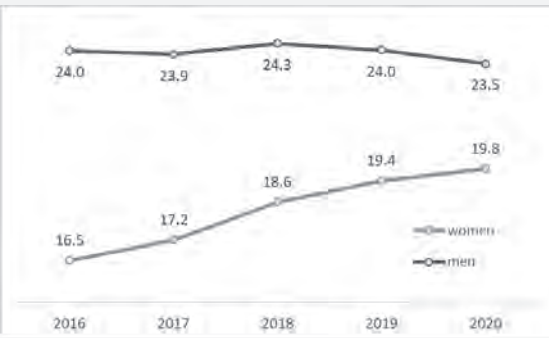
Women Sae-il

| Training | Contents |
|------------------------------|--|
| Drone operators | Drone operating, aeroshot |
| 3D motion graphic | photoshop, illustration, 3D motion graphic |
| Healthcare digital marketing | digital marketing & healthcare |
| Women IT | Reginal women IT |
| Web story writers | Web novel and contents |
| S/W engineers | programming, SW& DESIGN |
| Bigdata marketing | marketing and data programming |

Women Entrepreneurs

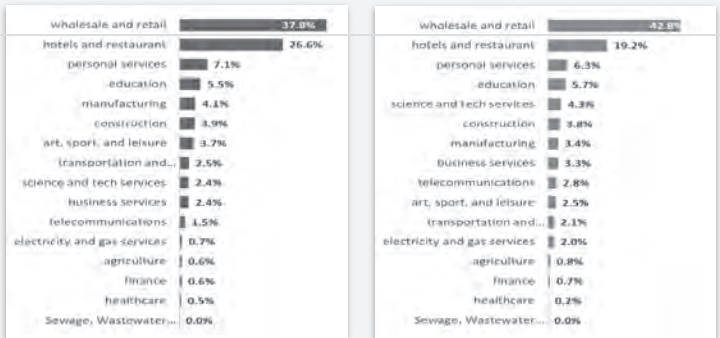
- ✓ Science and Tech services: 2.4% (2016) → 4.3% (2020)
- ✓ Telecommunications: 1.5% (2016) → 2.8% (2020)

Percentage of technology-based industries by gender of founders(2016~2020)



Note: Percentage of start-ups in technology-based industries among all female (male) start-ups excluding the real estate industry

Industrial Distribution of Women's Start-up(2016, 2020)

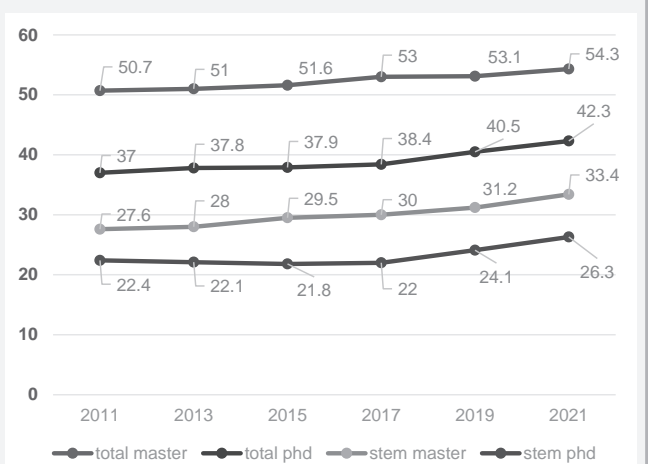
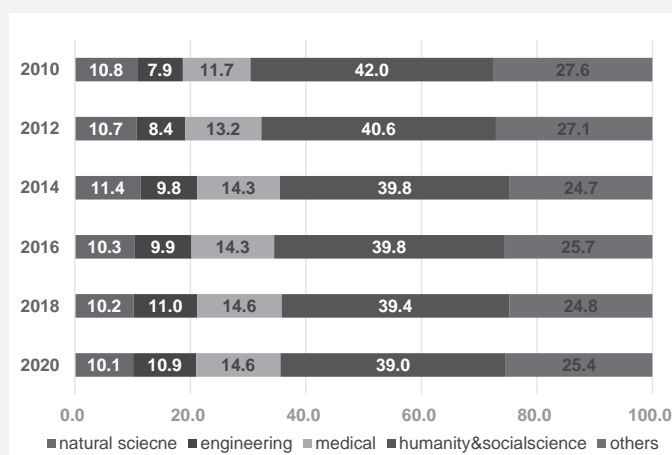


Note: Portion of each industry in men or women enterprises except real estate

* Data: Ministry of SMEs and Start-ups. Survey on Start-ups(2016, 2020)

Women in stem at college

Percentage of majors in college entrance(unit: %) and women in STEM in graduate level



* Data: WISSET(2022). Statistics of women in stem. Korea

Networking Women

✓ **KOWIN(Korea Women's International Network)**
- To establish women's network of Korean descent for mutually beneficial collaboration(In charge of Ministry of Gender Equality and Family)



✓ **WOMEN@Engineering&Chemical**
- Mentoring and networking with female executives to strengthen the capabilities of female engineers and foster next-generation leaders(In charge of WASET & WIN)



✓ **Annual Conference of Women in STEM**
- Female scientists of all ages gather together to celebrate their achievements and share encouragement and friendship(Organized by WASET)



✓ **YWS Camp(Young Women Scientist Camp)**
- To establish networks and expand mutually-beneficial exchange among young Korean and international women scientists and engineers in Asia and the Pacific regions(Sponsored by Ministry of Scientist and ICT)



THANK YOU

Q & A

令和5年度 NWECグローバルセミナー

誰一人取り残さないジェンダー主流化に向けたメカニズム

Gender Mainstreaming and Strengthening Institutional Mechanism
with Gender Perspective

プログラム PROGRAM

14:00 開会

主催者挨拶

萩原 なつ子

国立女性教育会館理事長

Opening

Welcome Remarks

Natsuko HAGIWARA

President, National Women's Education Center
(NWEC)

14:05~ 基調講演

フィンランドにおける
ジェンダー主流化の取組

シラ・カッコラ

Keynote Speech

The Mechanism for Promoting
Gender-Equal Society in Finland

Silla KAKKOLA

14:35~ パネルディスカッション

貧困や格差是正のための
ジェンダー主流化の取組について

韓国におけるデジタル化浸透による
労働市場の変化とジェンダー格差

ジョンソグ・キム

日本NPOセンターのファイナンシャル・
ヘルスに関する調査結果から

土屋 一步

ジェンダー視点に立った貧困・生活困窮
対策と制度強化

三輪 敦子

コーディネーター

渡辺 美穂

国立女性教育会館研究国際室長

質疑応答

Panel Discussion

Accelerating the Gender Mainstreaming
by Addressing Poverty and Inequality

Digital Transformation, Labor Market,
and Gender Gap in Korea

Jongsoog KIM

Key Findings from Research Project on
Low-Income Single Mothers & Youth to
Promote Financial Health in Japan

Kazuho TSUCHIYA

Gender Responsive Poverty Measures
and Institutional Strengthening

Atsuko MIWA

Coordinator

Miho WATANABE

Director, Office of Research and International
Affairs, NWEC

Q&A

16:00 閉会

Closing

第68回国連女性の地位委員会(CSW)の主要テーマ「ジェンダー視点に立った貧困対策、制度及び財政強化に取り組み、ジェンダー平等とすべての女性・少女のエンパワーメント達成を加速」を念頭に、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に最も近いフィンランドにおけるジェンダー主流化について基調講演を行います。

また、パネルディスカッションでは、産業のデジタル化とジェンダー格差について韓国からの報告や日本の取組からジェンダー主流化に向けた方策を考えます。

Profile of Speakers



シラ・カッコラ

フィンランド女性協会連合事務局長

Silla KAKKOLA

Secretary General, The Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS)

国内の女性団体を統括する「フィンランド女性協会連合(NYTKIS)」事務局長として、政策提言や関連団体の連携強化に従事。CSWのフィンランド政府代表メンバー、NGOの代表として国連女性差別撤廃委員会への報告等、ジェンダー平等推進に係る取組に貢献。



ジョンソグ・キム

韓国女性政策研究院上級研究員

Jongsog KIM

Senior Research Fellow, Korean Women's Development Institute (KWDI)

韓国女性政策研究院(KWDI)上級研究員。女性労働、女性や企業に関する政策、ワーク・ライフ・バランス、世帯内の資源分配の研究に従事。大統領府女性家族秘書官、最低賃金委員会委員を歴任。



土屋 一步

特定非営利活動法人日本NPOセンター
調査・国際チームリーダー

Kazuho TSUCHIYA

Senior Program Coordinator,
Japan NPO Center

日本NPOセンターの国際部門の立ち上げに関わる。現在は主に外資系企業・財団と連携した調査や助成プログラムの実施に携わっている。



三輪 敦子

一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター
(ヒューライツ大阪) 所長

Atsuko MIWA

Director, Asia-Pacific Human Rights
Information Center (HURIGHTS OSAKA)

国連女性開発基金(現UN Women)や(公財)世界人権問題研究センターで、ジェンダー、開発、人道、人権分野の様々なプログラムの実施支援や調査・研究に携わってきた。W7ジャパン2023共同代表。

本資料集の内容は「令和5年度NWECグローバルセミナー 誰一人取り残さないジェンダー主流化に向けたメカニズム」の報告資料をとりまとめたものであり、必ずしも独立行政法人国立女性教育会館の統一的な公式見解を示したものではありません。

本報告書及びその他の独立行政法人国立女性教育会館の報告書等は、当会館ウェブサイトにて公開しています（掲載許諾資料のみ）。

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

なお、本報告書に記載されている内容は、独立行政法人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 FY2023 NWEC Global Seminar. The views expressed in the report do not necessarily reflect those of National Women's Education Center (NWEC).

The part of the text of this report that have the authors' permission is available in PDF format from the NWEC website.

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

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

令和5年度NWECグローバルセミナー

「誰一人取り残さないジェンダー主流化に向けたメカニズム」資料集

FY2023 NWEC Global Seminar

“Gender Mainstreaming and Strengthening Institutional Mechanism with Gender Perspective” Report

発行：令和6年3月

編集：独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728番地

Email：rese3@ml.nwec.go.jp

March 2024

Published by National Women's Education Center (NWEC)

728 Sugaya, Ranzan-machi, Hikigun, Saitama, 355-0292, Japan

Email：rese3@ml.nwec.go.jp

