



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

NWEC

# 平成28年度 NWEC グローバル セミナー

女性の活躍促進に向けた取り組み

Promotion for Advancement of Women – Lessons from Europe

## 2016 NWEC Global Seminar

主催 国立女性教育会館  
後援 文部科学省・デンマーク大使館

Organizer  
National Women's Education Center  
of Japan (NWEC)

Supported by  
Ministry of Education, Culture, Sports,  
Science and Technology (MEXT)  
The Royal Danish Embassy



WAW! 2016  
World Assembly for Women  
Shine Weeks

ヨーロッパの経験から考える

平成 28 年度 NWEC グローバルセミナー  
2016 NWEC グローバルセミナー

## 女性の活躍促進に向けた取組み

ヨーロッパの経験から考える

## Promotion for Advancement of Women

### Lessons from Europe

#### 目次

#### Table of Contents

- ◆ 主催者挨拶 **Welcome Remarks** ..... 1  
内海 房子 Fusako Utsumi  
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 **Speakers' Profiles** ..... 3

#### 第 I 部 基調講演 Part I Keynote Address

- ◆ デンマークにおけるジェンダー平等 ～長く価値のある道のり ..... 8  
**Gender Equality in Denmark – a Long but Rewarding Journey** ..... 15

キーラ・アペル

子供・教育・男女共同参画省  
大臣付チーフ・アドバイザー兼  
男女共同参画局次長

Kira Appel

Chief Advisor to the Minister and  
Deputy Head of Department for Gender Equality  
Ministry for Children, Education and Gender Equality

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

女性の活躍促進に向けた取組み～EU と日本の課題

Initiatives for Promoting Women's Empowerment

Challenges for the EU and Japan

パネリスト

Panelists

キーラ・アペル

Kira Appel

モニカ・チェニウイックス

Monika Ksieniewicz

池田 心豪

Shingou Ikeda

◆ EU 諸国におけるジェンダー主流化の課題..... 22

**Issues and Challenges to Mainstream Gender in EU Countries 29**

モニカ・チェニウイックス

Monika Ksieniewicz

神戸女学院大学

Visiting Lecturer

文学部英文学科

Global Studies Section

客員専任講師

Department of English Kobe College

◆ 日本における女性労働の課題～男性の働き方改革に向けて..... 36

**Challenges of Women's Work in Japan**

**Toward Reform of Men's Way of Working ..... 46**

池田 心豪

Shingou Ikeda

独立行政法人労働政策研究・研修機構 Senior Researcher

企業と雇用部門

Human Resource Management

主任研究員

The Japan Institute for Labour Policy and Training

コーディネーター

Coordinator

大崎 麻子

Asako Osaki

NPO 法人 Gender Action Platform

Director

理事

Gender Action Platform

## 主催者挨拶 Opening 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 28 年度 NVEC グローバルセミナー」に、多くの方においでいただきましたことを大変嬉しく存じます。海外からおこしいただきました基調講演者のデンマーク王国子供・教育・男女共同参画省のキーラ・アペル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エンパワーメント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 ヨーロッパの経験から考える」をテーマとして取り上げました。日本では、平成 27 年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、女性の社会参画のための基盤整備がおこなわれてまいりました。その一方、私たちには女性の就労継続や、待機児童の解消、介護離職ゼロに向けた取組みなど、解決しなければならない課題が山積していることも事実です。男女平等を牽引されてきた EU 諸国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ます。

この小冊子には「NVEC 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 28 年 12 月

It gives me great pleasure to welcome you all to the 2016 NVEC 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. Kira Appel, from the Ministry for Children, Education and Gender Equality in the Kingdom of Denmark, 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 Europe." Promulgation of the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace in 2015 has established a foundation for women's social participation here in Japan. However, numerous challenges remain, including initiatives to facilitate women's long-term employment, and to eliminate both the waiting list for childcare and the number of women obliged to resign in order to care for family members. Progressive initiatives in EU nations that lead the world in terms of gender equality are full of thought-provoking suggestions for Japanese society.

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

December 2016

## 基調講演者プロフィール Keynote Speaker's Profile

**キーラ アペル Kira Appel**

デンマーク Kingdom of Denmark

デンマーク王国子供・教育・男女共同参画省  
大臣付チーフ・アドバイザー兼男女共同参画局次長

Chief Adviser to the Minister and  
Deputy Head of the Department for Gender Equality  
Ministry for Children, Education and Gender Equality, Kingdom of Denmark



1996年 コペンハーゲン大学政治学 修士号取得。これまで政府の行動計画および男女共同参画政策の策定に取り組む。ジェンダー役割と固定概念、教育、労働市場、ジェンダー主流化、男性と男女共同参画、気候変動分野での男女共同参画政策の立案に従事。女性に対する暴力撲滅に向けた政府行動計画を担う省庁間委員会議長や人身取引に関する政府行動計画を担う省庁間委員会議長を歴任。欧州評議会男女共同参画委員会副議長、北欧閣僚理事会男女共同参画実行委員会委員長、欧州ジェンダー平等研究所管理委員会委員及び常任委員会選出委員、欧州連合ハイレベルグループ、欧州連合諮問委員会デンマーク代表をつとめる。

Kira Appel received Master of Political Science from University of Copenhagen, in 1996. Her areas of expertise include formulation of action plans and government gender equality policies concerning gender roles and stereotypes, education, labour market, gender mainstreaming, men and gender equality, climate change. She also served as chair of the inter-ministerial committee responsible for the government's action plans on combatting violence against women, chair of the inter-ministerial committee responsible for the government's action plans on trafficking in human beings. Among numerous external activities, she was elected vice chair in the Gender Equality Commission in the Council of Europe, board member and president of the Nordic Council of Minister's gender equality executive committee, member of the management board of the European Institute for Gender Equality and elected member to the Standing Committee, and national representative of Denmark to the EU-High Level Group and EU Advisory Committee.

## パネリストプロフィール Panelists' Profiles

**モニカ・チェニウイックス Monika Ksieniewicz**

ポーランド

Republic of Poland

神戸女学院大学文学部英文学科客員専任講師

前ポーランド共和国首相府両性平等局次長

Visiting Lecturer Global Studies Section

Department of English Kobe College

Former Deputy Director of the Equal Treatment Office

In the Chancellery of the Prime Minister

Republic of Poland



男女共同参画に関する論文で、ポーランドのマリア・スクウォドフスカ＝キュリー大学から博士号を取得。10年間政府に勤務し、男女共同参画を担当。前職は首相府両性平等局次長。男女共同参画に関連する各種の学術研究プロジェクトおよび政府主導の研究プロジェクトに参加。政策研究大学院大学において、日本の男女共同参画に関する研究を実施（2014～2015年）。

Monika Ksieniewicz received PhD from the University of Maria Skłodowska Curie in Poland for a thesis on gender quality. She worked in government in charge of gender equality for 10 years. Her last position was a deputy director of the Equal Treatment Office in the Chancellery of the Prime Minister. She participated in various research projects, both academic and governmental related to gender equality. She was chosen as Young Leader by Japanese government to carry out an independent study in the National Graduate Institute for Policy Studies in Tokyo on gender equality in Japan (2014 – 2015).

**池田 心豪**

**Shingou Ikeda**

日本

Japan

独立行政法人労働政策研究・研修機構

企業と雇用部門主任研究員

Senior Researcher

Human Resource Management

The Japan Institute for Labour Policy and Training



東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学。「仕事と家庭の両立」をテーマとし、介護や女性の働き方、男性の育児、労働環境などについて研究している。厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」の委員として育児・介護休業法の改正にかかわる。

Shingou Ikeda completed Doctoral Degree Program at Graduate School of the Tokyo Institute of Technology. He has conducted research on a wide range of topics about balance between work and family life including care and women's work, men's engagement of child rearing and work environment. As a member of "the Working Group on Promotion to Support the Balance between Work and Family Life" organized by the Ministry of Health, Labour and Welfare, he has been involved in amendment of the Child Care and Family Care Leave Law.



**大崎 麻子****Asako Osaki**

日本

Japan

NPO 法人

Gender Action Platform

理事

Director

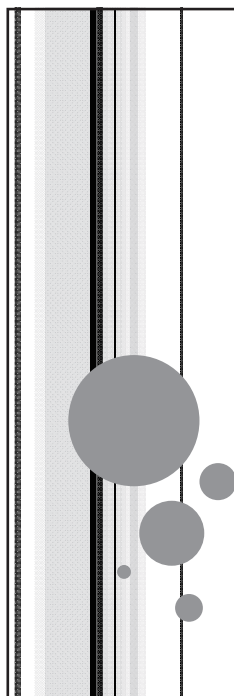
Gender Action Platform



米国コロンビア大学国際公共政策大学院にて国際関係修士号を取得。国連開発計画 (UNDP) で、途上国のジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進を担当し、世界各地で女子教育、雇用・起業支援、政治参加の促進、紛争・災害復興などのプロジェクトを手がけた。現在はフリーの国際協力・ジェンダー専門家として幅広く活動中。東日本大震災後の被災地の女性支援をきっかけに、日本国内のジェンダー問題や女の子のリーダーシップ教育にも取り組んでいる。

Asako Osaki is an active advocate for gender equality and empowerment of women and girls. Asako received B.A from Sophia University and Master of International Affairs from Columbia University, majoring in international human rights and humanitarian affairs. She then served the United Nations Development Programme (UNDP) as programme manager for promoting gender equality and women's empowerment in developing countries across the world. Since returning to Japan, She has been working as an independent expert in gender and development, serving a wide range of entities such as government offices, international organizations, and NGOs. She also works hard in addressing gender issues and promoting empowerment of women and girls in Japan through policy development, capacity-building, and advocacy.





デンマークにおけるジェンダー平等  
長く価値のある道のり

子供・教育・男女共同参画省  
大臣付チーフ・アドバイザー兼  
男女共同参画局次長  
キーラ・アペル

クイズ

デンマークにおいて、  
もっともジェンダー平等を達成している  
省庁はどこでしょうか？

## 歴史的枠組

### 政治的推進力

- 女性運動
- 労働市場における女性の参画および社会福祉制度の拡充

### 政治的言説

- 女性の人権に基づく観点
- 女性・男性に対する機会均等

### 包括的な業績

- 正式なジェンダー平等
- 特定分野の女性・男性に対する事実上の不平等

## 男女平等を推進する組織

- 男女共同参画担当大臣＋男女共同参画課
- 法令＋ジェンダー主流化
- 公的資金／補助金を受けた公式独立平等機関：  
人権研究所＋平等待遇評議会＋学術分野＋女性審議会＋国立知識センター／KVINFO(ジェンダー平等および多様性に関する情報研究センター)
- NGOおよび実行当事者
- 国際組織：欧州閣僚理事会、欧州連合(EU)、欧州評議会、経済協力開発機構(OECD)、平等な未来プログラム、国連(UN)

## デンマークの状況

### 成果(例)

- 教育
- 雇用
- 政策決定
- 保健
- エンパワーメントおよび自立

### 課題(例)

- 女性・女兒に対する暴力  
+ 人身取引
- ジェンダー差別  
雇用市場、教育制度、  
政策決定プロセス
- 因習的な性差意識

## 人権保護

### 暴力および人身取引の撲滅に向けて

- 行動計画の継続的な実施(2002年～)
- 女性・男性に対するあらゆる形態の人身取引
- 女性・男性に対するあらゆる形態の暴力(DV=家庭内暴力、ストーキング、デートDV、性差別/性差化)
- 制度化された仕組みを補完する行動計画
- 全ての関係者との連携
- 集団内の(暴力に関する)考え方を変える

## 労働市場 女性の経済的自立を可能にすること

### 課題

- 世界でもっとも差別された労働市場のひとつである
- 女性の育児休暇取得率の向上
- 男女間賃金格差

### 成果

- もっとも高い女性の参画率
- 97%の児童が保育サービスを受けている
- 柔軟な就労形態・休暇体制、個別課税、保護法
- 賃金統計

## 政策決定 ジェンダーと権力

### EU域内における ジェンダーの不均衡



### デンマーク型の新しい法律

- 1,100企業：  
取締役会の目標値
- 年次報告書および制裁措置
- 上場企業および政府機関：  
目標値、行動計画、報告書

## ジェンダーに関する固定概念



## ゆりかごから墓場まで

- デイクア: 性差に基づく期待、女子・男子で異なる幸せ
- 学校: 学術的および個人的な性差別
- 教育: 性差に基づく教育の選択
- 労働市場: 水平・垂直的なキャリア差異およびジェンダー差別
- 私生活: スポーツ、健康、家事、趣味の分野における性に基づく差異
- 老年期: 健康状態や貧富の差異

## デンマークの取り組み 幅広い分野における多岐にわたる活動

男児および男性

女兒および女性



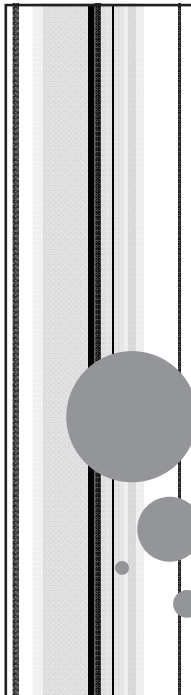
## 結論 前進するための必要条件

- 正当なジェンダー平等・社会福祉機関
- 男性と同じ立場で労働市場に参画し、家庭内における役割分担を均等に分配する = 経済的・個人的独立
- 多様性およびジェンダー平等の利益について率直な議論を交わす 誰もが満足できる結果をもたらす



ご清聴ありがとうございました！





**GENDER EQUALITY IN DENMARK**  
**A LONG BUT REWARDING JOURNEY**

By Kira Appel  
Chief Advisor and Deputy Head of Department  
in the Ministry for Children, Education and  
Gender Equality

**QUIZ**

Which ministry in Denmark  
has the highest performance  
score on gender equality?

## THE HISTORICAL FRAMEWORK

### Political drivers:

- Women's movement
- Women's participation at the labour market and the development of the welfare state

### Political discourse:

- A women's rights perspective
- Equal opportunity for both women and men

### Overarching achievements:

- Formal gender equality
- De facto inequalities – for both women and men in certain areas

## INSTITUTIONAL MECHANISMS

- Minister for Gender Equality + Department for Gender Equality
- Laws and regulations + gender mainstreaming
- Official independent equality bodies  
financed/subsidized publicly; Institute for Human Rights + Board on Equal Treatment + Academia + Women's Council + National Knowledge Centre/ KVINFO
- NGO's and implementing actors
- International organisations; Nordic Council of Ministers, European Union, Council of Europe, OECD, Equal Futures Program, United Nations

## STATUS IN DENMARK

### Achievements - ex;

- Education
- Employment
- Decision-making
- Health
- Empowerment and independence

### Challenges – ex;

- VAWG + Trafficking
- Gender segregated; labour market, educational system decision-making processes
- Traditional gendered perceptions

## PROTECTING HUMAN RIGHTS - COMBATTING VIOLENCE AND TRAFFICKING IN HUMAN BEINGS

- Consecutive action plans since 2002
- All forms of trafficking of women and men
- All forms of violence against women and men, including domestic violence, stalking, date violence and sexism/sexualisation
- Action plans as a supplement to institutionalised mechanisms
- Cooperation with all relevant actors
- Changing the mindset in the population

## THE LABOUR MARKET – THE SOURCE OF WOMEN’S ECONOMICAL INDEPENDENCE

### Challenges

- One of the world’s most segregated labour markets
- More women take parental leave
- Gender pay gap

### Achievements

- One of the highest participation rates of women
- 97% children attend child care
- Flexible work arrangements/ leave schemes, individual taxation, protection laws
- Wage statistics

## DECISION-MAKING – GENDER AND POWER

### Gender imbalance – in the EU region



### The Danish model – new law

- 1,100 companies/ target figures on corporate boards
- Annual reports and sanctions
- Public companies and government/ target figures, action plans and reports

## GENDER STEREOTYPES



## FROM THE CRIP TO THE GRAVE

- Day care; gendered expectations and different levels of wellbeing amongst girls and boys
- Schools; gender segregation academically and personally
- Education; gendered educational choices
- The labour market; career differences and gender segregation horizontally and vertically
- Private life; gendered differences concerning – sports, health, domestic chores, hobbies...
- Ageing; differences in health and wealth

## DANISH INITIATIVES – A WIDE RANGE OF ACTIVITIES AND AREAS

Boys and men

Girls and women



## CONCLUSION – PREREQUISITES FOR PROGRESS

- De jure gender equality and welfare institutions
- Labour market participation on equal footing with men and equal sharing of domestic responsibilities = economic and personal independence
- Open debate on the benefits of diversity and gender equality – a win win for all

THANK YOU FOR YOUR ATTENTION!





## EU諸国における ジェンダー主流化の課題

神戸女学院大学文学部英文学科グローバル・スタディーズ  
モニカ・チェニウィックス

## 欧州連合（EU）とジェンダー平等

- ▶ 法令 :
- ▶ 条約条項
- +
- ▶ 指令（罰金！）
- ▶ 特定の活動 :
- ▶ a: EUプロジェクト -  
EU全域、多国籍、地  
域的、地方的
- +
- ▶ b: 戦略、勧告

## 欧州連合（EU）とジェンダー平等

- ▶ ローマ条約：ジェンダー平等のための最初の条項 - 同一賃金
- ▶ 1957年に調印されたローマ条約では、すでに同一労働に対する同一賃金の原則が盛り込まれている（第119条、現：EUの機能に関する条約第157条）。1976年には、欧州司法裁判所が、デフレンヌ事件において、欧州経済共同体（EEC）第119条は、経済的目標のみでなく社会的目標であると判断した。同判決が近代欧州におけるジェンダー平等関連法令の道を拓いた。

3

## 欧州連合（EU）とジェンダー平等

- ▶ アムステルダム条約（1997年） ジェンダー主流化
- ▶ 1999年、アムステルダム条約の発効により、男女平等の推進はヨーロッパ共同体の必須課題のひとつとなった（第2条）。1999年以降、EUはジェンダーに基づく差別を撲滅するための措置を講じる権限を有している（第13条、現：EUの機能に関する条約第19条）。同条項は、財・サービスの利用供給における男女平等待遇の原則に関する指令の法的根拠を下支えすることになった（Directive 2004/113/EC）。

4

## 欧州連合（EU）とジェンダー平等

- ▶ EUにおけるジェンダー平等は、性別を含まいかなる理由においても差別を禁止する（第21条）**欧州連合基本権憲章**の不可欠な要素であり、すべての分野におけるジェンダー平等の権利およびその促進に向けた建設的な行動の必要性を認めている（第23条）。

5

## 欧州連合（EU）とジェンダー平等

- ▶ リスボン条約（2009年）
- ▶ 2009年、リスボン条約は再度、EUにおけるジェンダー平等の重要性を確認した。男女平等は、EU設立の礎である共通の価値観のひとつで（第2条）、例えば、欧州国家が加盟候補国となり得るかどうかを決定する基準として用いられた。男女平等の促進は、また、不平等の撲滅義務とあわせて、欧州連合の課題リスト（第3条）に掲載されている。このように、リスボン条約は、連合および加盟国の双方に対し、ジェンダー平等を確実に実施する義務を繰り返し明確に述べている。

6

## 欧州連合（EU）とジェンダー平等

- ▶ **まとめ：EUには、ジェンダー平等に関する、およそ20の指令が制定されている**

指令では、とりわけ、仕事へのアクセス、研修、昇格、労働条件（同一賃金および社会保障給付、育児休暇を取得する権利を含む）が保証されている。

7

## ジェンダー平等推進に向けた 欧州連合（EU）プロジェクト

- ▶ 欧州委員会は、また、EU諸国に**数多くの意識改革キャンペーンにかかる資金を提供し**、「司法プログラム」下で資金が補填された「人権・平等・市民権プログラム」に基づき、ジェンダー平等を確実なものにするための活動を進めている草の根レベルの組織、NGO、ネットワークを支援している。

8

## ジェンダー平等推進に向けた 欧州連合（EU）プロジェクト


- ▶ EU全域における事例：男女間賃金格差の撲滅
- ▶ [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/infographs/equal-pay-day-2015/equal-pay-day/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/infographs/equal-pay-day-2015/equal-pay-day/index_en.html)
- ▶ [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_eu\\_factsheet\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_en.pdf)
- ▶ [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_country\\_factsheet\\_pl\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_country_factsheet_pl_2015_en.pdf)

9

## ジェンダー平等推進に向けた 欧州連合（EU）プロジェクト

- ▶ ポーランドにおける事例：  
経済分野での意思決定に女性を登用する -  
ビジネスにおいて女性に決定権を与えること  
を旨とし、限定的に招集
- ▶ 現在、日本政府も同様の取り組みを実施している

10



**経済分野での意思決定における男女平等 - 社会改革のツールとして**

**目的：**  
男女平等の促進、とりわけ経済分野での意思決定における女性の参画促進

**主な活動：**

- ポーランドの経済分野での意思決定における女性の現状に関する報告書作成
- 経済政策決定機関における平等を広めるための、ビジネスツール開発
- 経済分野での意思決定における平等の促進：
  - EUジェンダー平等担当大臣間円卓会議
  - 全国メディアキャンペーン

## 欧州連合（EU）とジェンダー平等

まとめ：

- ▶ 異なるレベルでジェンダー主流化を取り込んでいくための、リーダーシップを醸成し資源を割り当てる
- ▶ 当事者全員の積極的な関与：  
対話とプロジェクト間のやりとりが確実に行われるようにする

ご清聴  
ありがとうございます

連絡先：

[monikaksieniewicz@wp.pl](mailto:monikaksieniewicz@wp.pl)

13

# Issues and Challenges to Mainstream Gender in EU countries

Dr Monika Ksieniewicz, Kobe College, Global Studies

## European Union and gender equality

▶ Law:	▶ Specific actions:
▶ Provisions in the treaties	▶ a/ EU projects - EU wide, transnational, regional, local
+	+
▶ Directives (financial fines!)	▶ b/Strategies, recommendations

2



## European Union and gender equality

- ▶ Roma Treaty: first provision for gender equality: equal pay
- ▶ The Treaty of Rome in 1957 already included the principle of equal pay for equal work. (Article 119, now Article 157 TFEU). In 1976, the Court of Justice of the European Union decided in the *Defrenne* case that Article 119 EEC had not only an economic but also a social aim. This judgment paved the way for modern European gender equality law.

3

## European Union and gender equality

- ▶ Amsterdam Treaty 1997 - Gender mainstreaming
- ▶ With the entry into force of the Treaty of Amsterdam in 1999, the promotion of equality between men and women became one of the essential tasks of the European Community (Article 2). Since 1999, the EU has had the competence to take further action to combat discrimination based on gender (Article 13, now 19 TFEU). This Article provided a legal basis for the Directive on the principle of equal treatment between men and women in access to and the supply of goods and services (Directive 2004/113/EC).

4

## European Union and gender equality

- ▶ EU gender equality is also an integral part of the **Charter of Fundamental Rights of the European Union**, which prohibits discrimination on any grounds, including sex, (Article 21) and recognizes the right to gender equality in all areas and the necessity of positive action for its promotion (Article 23).

5

## European Union and gender equality

- ▶ Lisbon Treaty 2009-
- ▶ In 2009, the Treaty of Lisbon confirmed once again the importance of gender equality in the European Union. Equality between men and women features amongst the common values on which the European Union is founded (Article 2), which means, for instance, that it will be used as a yardstick for determining whether a European state can be a candidate for accession. The promotion of equality between men and women is also listed among the tasks of the Union (Article 3), together with the obligation to eliminate inequalities. The Lisbon Treaty thus clearly reiterates the obligation of ensuring gender equality for both the Union and the Member States.

6

## European Union and gender equality

- ▶ **Sum up: EU has around 20 directives on gender equality** - these have ensured, among other things, equal treatment concerning access to work, training, promotions and working conditions, including equal pay and social security benefits, as well as guaranteed rights to parental leave.

7

## European Union projects to promote gender equality

- ▶ The European Commission also **funds numerous awareness-raising campaigns** in EU countries and supports grassroots organisations, NGOs and networks working to ensure gender equality under the Rights, Equality and Citizenship Programme, supplemented by funds under the Justice Programme

8

## European Union projects to promote gender equality




- ▶ EU wide example: Combating gender pay gap
- ▶ [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/infographs/equal-pay-day-2015/equal-pay-day/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/infographs/equal-pay-day-2015/equal-pay-day/index_en.html)
- ▶ [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_eu\\_factsheet\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_en.pdf)
- ▶ [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_country\\_factsheet\\_pl\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_country_factsheet_pl_2015_en.pdf)

9

## European Union projects to promote gender equality

- ▶ POLISH example: promoting women in economic decision making - restricted call aimed at empowering women in business
- ▶ Similar initiative is being conducted by Japanese government at the moment

10



**Equality between women and men in economic decision-making**  
**- as a tool for social change**

**Main objective:**  
Promotion of equality between men and women, in particular participation of women in economic decision-making.

**Main activities:**

- Preparation of the report on the current situation of women in economic decision-making in Poland;
- Development of a tool for business, for dissemination of equality in economic decision-making bodies;
- Promotion of equality in economic decision-making:
  - => Round Table of EU Ministers for gender equality,
  - => national media campaign.

11

## European Union and gender equality

Sum up:

- ▶ Allocating leadership and resources to implement gender mainstreaming on different levels
- ▶ Active role of all stakeholders: ensure dialog and project exchange

12



平成28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28年12月2日(金)

日本における女性労働の課題  
～男性の働き方改革に向けて  
CHALLENGES OF WOMEN'S WORK IN JAPAN:  
TOWARD REFORM OF MEN'S WAY OF WORKING

(独)労働政策研究・研修機構  
主任研究員 池田心豪

SENIOR RESEARCHER SHINGOU IKEDA  
THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING

日本の労働市場の特徴と  
男女労働者の働き方の課題

「男性は仕事、女性は家庭」の

性別規範にもとづく男女の働き方の違い

=男性はフルタイム長期勤続の基幹労働力

女性は短時間労働・短期雇用の補助的労働力

→高い非正規雇用率、短い勤続年数、低い管理職比率

⇒女性の基幹化、特に指導的立場にある管理職につく

女性を増やすことが政策的な課題に

→男性の働き方(特に長時間労働)が職域統合の壁

→しかし男性にも変化が...

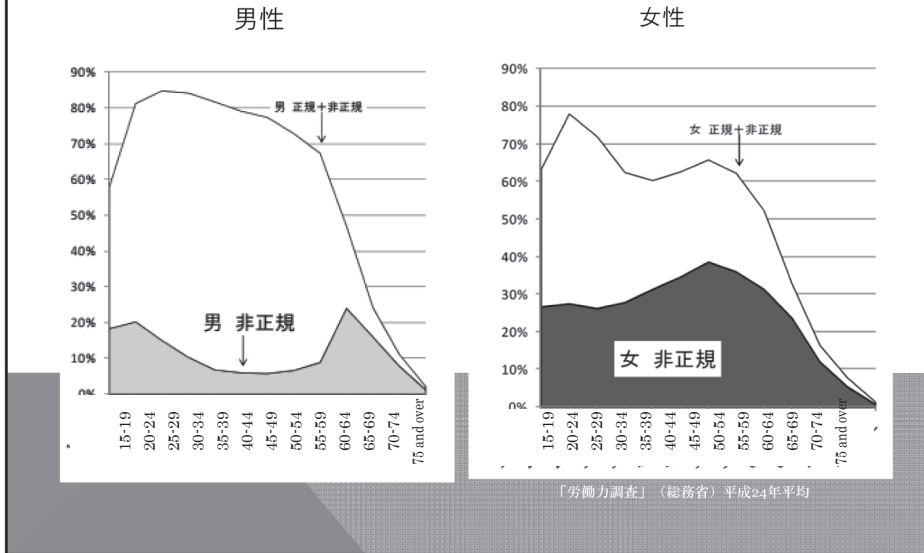
## 男女の働き方をめぐる日本の法政策

- 1985年 男女雇用機会均等法制定(86年施行)
- 1987年 労働基準法改正(法定労働時間48時間から40時間に)
- 1991年 育児休業法制定(育児休業義務化)
- 1992年 時短促進法制定
- 1995年 育児・介護休業法制定(99年から介護休業義務化)
- 1997年 男女雇用機会均等法改正(99年施行)
- 2002年 育児・介護休業法改正
- 2005年 育児・介護休業法改正
- 2005年 次世代育成支援対策推進法施行
- 2006年 男女雇用機会均等法改正
- 2006年 労働時間等設定改善法制定
- 2009年 育児・介護休業法改正
- 2015年 女性活躍推進法制定
- 2016年 育児・介護休業法改正

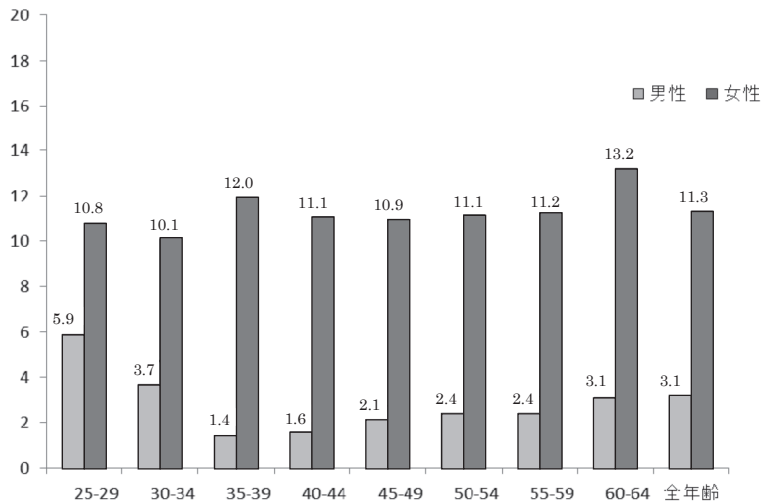
## 女性労働の現状 ～高い非正規雇用率、低い管理職割合～



## 男女の年齢別雇用率と非正規雇用率

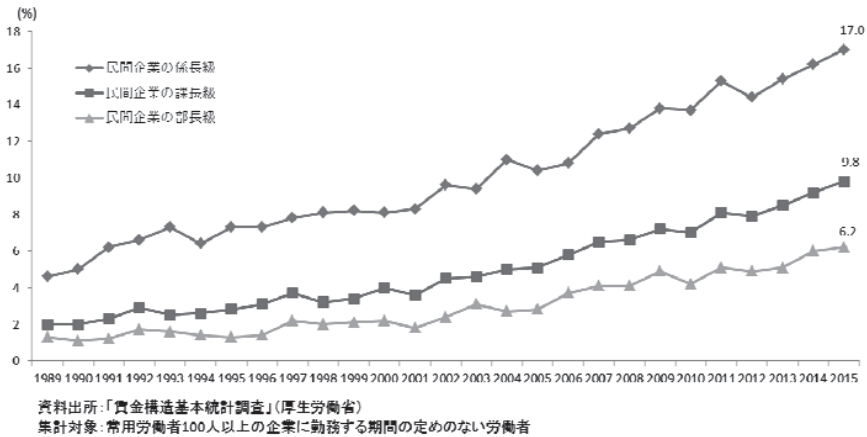


## 年齢別 年間300時間以上週35時間以上就業の雇用者に占めるパート・アルバイトの割合

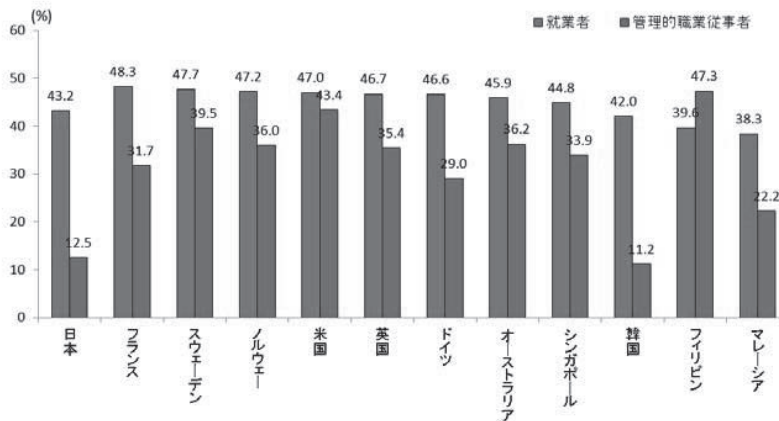


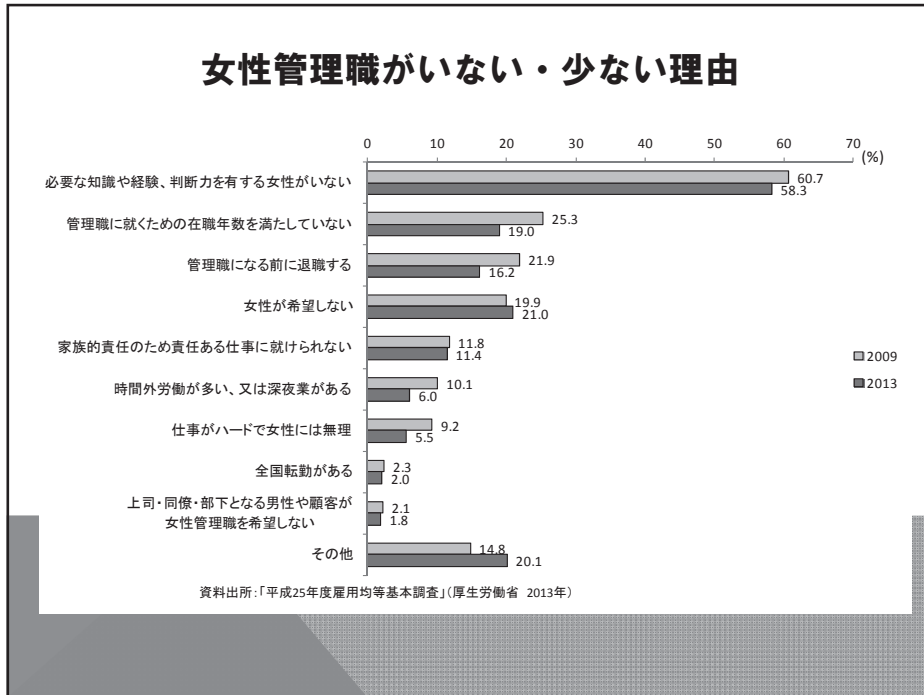
「平成24年度就業構造基本調査」(総務省 2012年)をもとに作成

### 階級別役職者に占める女性割合の推移



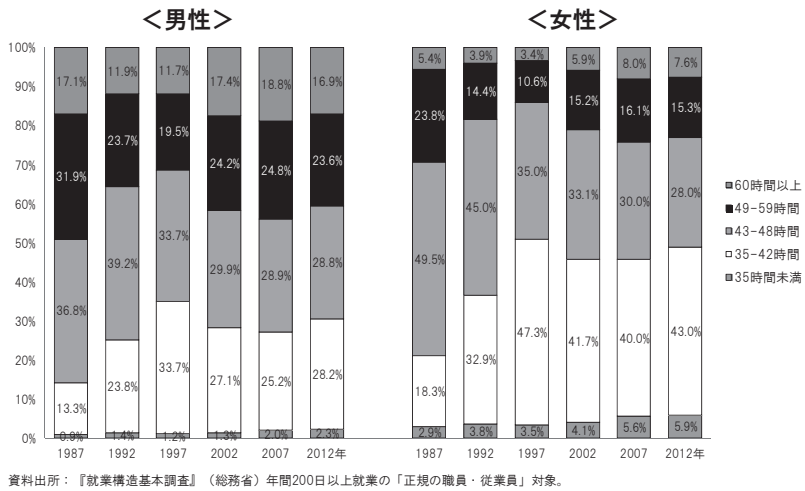
### 就業者および管理職に占める女性の割合の国際比較



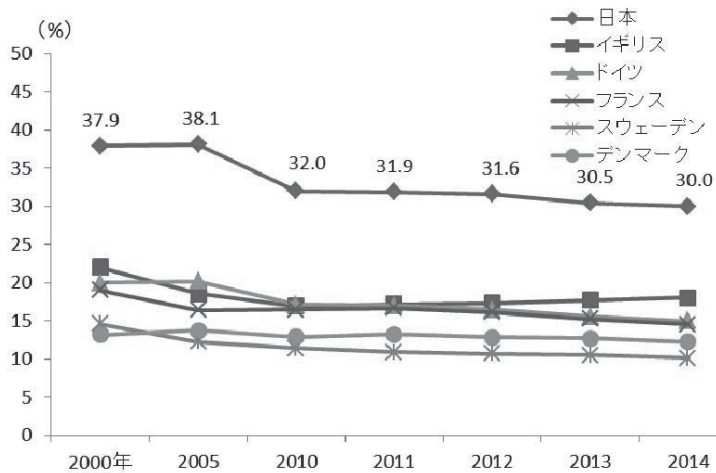


### 男性の働き方の課題 ～根深い長時間労働、広がる家族的責任～

## 男女別 正規労働者の週実労働時間構成比率

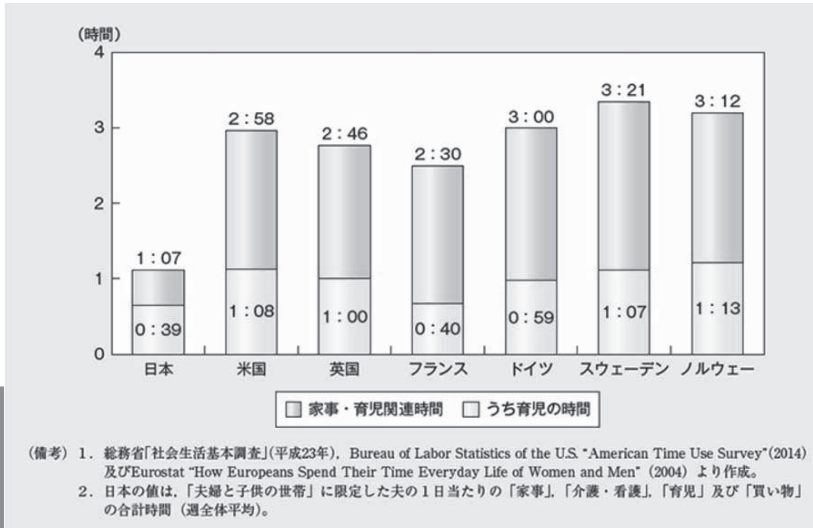


## 週49時間以上労働の割合（男性）

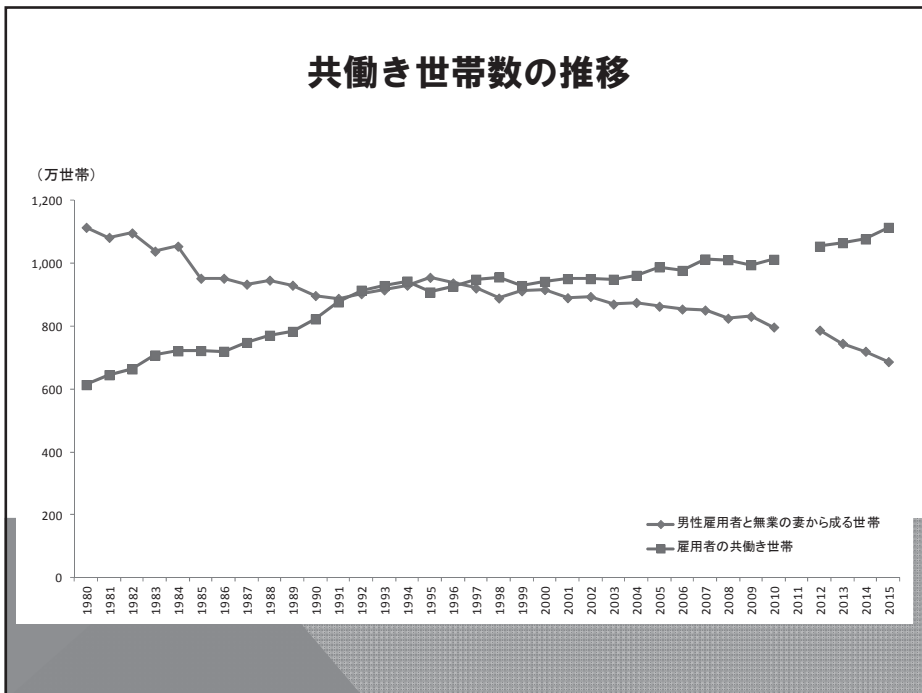


資料出所）日本：「労働力調査」（総務省）、その他の国：ILOSTAT  
労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2016』を元に作成

### 6歳未満の子を持つ男性の 1日当たり家事・育児関連時間



### 共働き世帯数の推移



## 年齢階級別 雇用者に占める介護者の割合

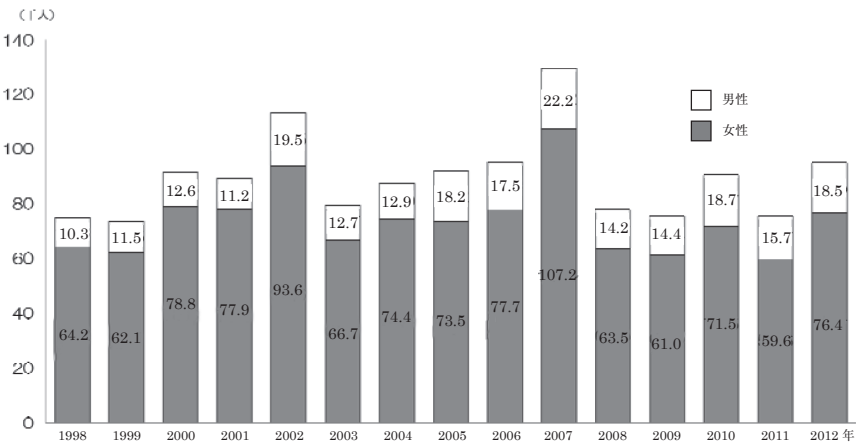
(千人、%)

		計	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
男女計	雇用者	57,008.8	23,615.3	13,521.9	5,753.4	5,369.7	4,912.4	2,227.0	1,609.1
	介護従事者	2,399.3	296.9	481.5	460.3	528.0	417.4	138.3	76.8
	比率	4.2	1.3	3.6	8.0	9.8	8.5	6.2	4.8
男	雇用者	31,959.4	13,091.1	7,548.9	3,157.3	3,040.6	2,855.1	1,308.8	957.6
	介護従事者	1,026.9	129.4	191.1	171.9	225.8	203.2	66.9	38.7
	比率	3.2	1.0	2.5	5.4	7.4	7.1	5.1	4.0
女	雇用者	25,049.4	10,524.3	5,972.9	2,596.1	2,329.1	2,057.3	918.2	651.4
	介護従事者	1,372.3	167.4	290.4	288.4	302.2	214.2	71.5	38.2
	比率	5.5	1.6	4.9	11.1	13.0	10.4	7.8	5.9

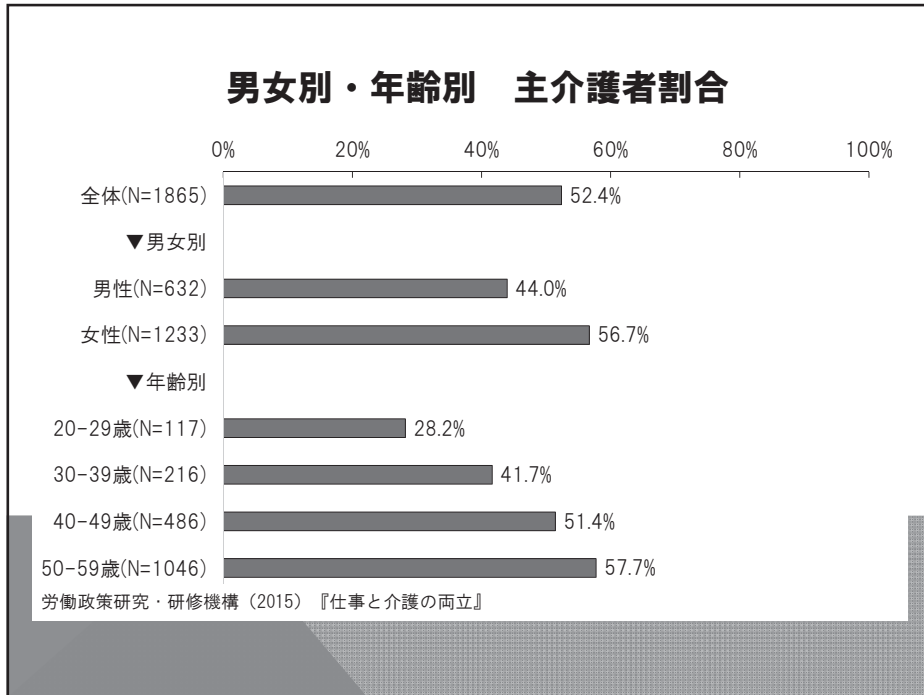
(資料) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

(注) 「介護をしている」とは・・・日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合をいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する介護は含まない。なお、ふだん介護をしているかはっきり決められない場合は、便宜、1年間に30日以上介護をしている場合を「ふだん家族の介護をしている」とする。

## 介護離職者数の推移



各年の値は前年10月から当年9月までの人数。前職雇用者対象。  
 資料出所：『就業構造基本調査』（総務省）



## おわりに

### 日本の女性労働の現在

縮小する男女差、広がる女女差

※女性管理職比率の上昇/高い止まりする非正規率

→フルタイム就業なのに「パート・アルバイト」?

男性のような長時間労働はNo?

⇒女性の選択の問題ではなく男女の役割の問題

「女性は家庭」=補助的・低賃金労働からの脱却

「男性は仕事」=長時間労働からの脱却

⇒「男性は家庭へ、女性は仕事へ」

## 男女の働き方改革に向けて

○女性の働き方:すべての女性に開かれた就業機会を

＝正規/非正規の分離克服

＝非正社員の正社員転換と

女性正社員の管理職登用を同時に進める

○男性の働き方:魅力あるキャリアモデルの再構築

＝管理職の長時間労働是正とやりがいの再構築

＝多様な男性が管理職に昇進できる働き方



男女がともに希望をもてる雇用システムを



FY2016 NWEC Global Seminar  
Panel Discussion  
Friday, December 2, 2016

## CHALLENGES OF WOMEN'S WORK IN JAPAN: TOWARD REFORM OF MEN'S WAY OF WORKING

SHINGOU IKEDA, SENIOR RESEARCHER  
THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING

### CHARACTERISTICS OF JAPAN'S LABOR MARKET AND ISSUES IN MEN AND WOMEN'S WAYS OF WORKING

- Differences in men and women's ways of working founded on the gender-based norm "men work, women care for the home"
- = men provide core manpower through long-term full-time employment
  - women provide supplementary manpower through part-time and temporary employment
  - High non-regular employment rates, short employment periods, low ratio of management positions
  - ⇒ Mainstreaming women, and increasing their representation in the supervisory roles of managerial positions in particular, has become a policy issue
  - Men's work styles (especially their long working hours) represent an obstacle to integrating occupational fields
  - However, changes among men are ...

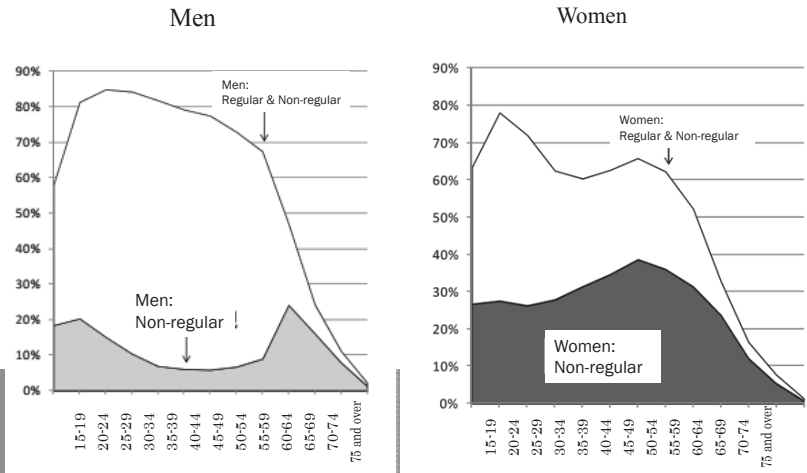
## JAPANESE LAWS PERTAINING TO MEN AND WOMEN'S WAYS OF WORKING

- 1985 Enactment of the Act on Securing Equal Opportunity and Treatment of Men and Women in Employment (Promulgated in '86)
- 1987 Amendment to the Labor Standards Act (Lowering of maximum working hours per week from 48 to 40)
- 1991 Enactment of the Child Care Leave Act (obligating the provision of childcare leave)
- 1992 Enactment of the Act on Special Measures for Improvement of Working Hours Arrangements
- 1995 Enactment of the Child Care and Family Care Leave Act (obligating provision of family care leave from '99)
- 1997 Amendments relating to the Act on Securing Equal Opportunity and Treatment of Men and Women in Employment (Promulgated in '99)
- 2002 Amendment to the Child Care and Family Care Leave Act
- 2005 Amendment to the Child Care and Family Care Leave Act
- 2005 Promulgation of the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children
- 2006 Amendments relating to the Act on Securing Equal Opportunity and Treatment of Men and Women in Employment
- 2006 Enactment of the Act on Special Measures for Improvement of Working Hours Arrangements
- 2007 Amendment to the Child Care and Family Care Leave Act
- 2015 Enactment of the Act of Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace
- 2016 Amendment to the Child Care and Family Care Leave Act

## CURRENT STATE OF WOMEN'S EMPLOYMENT

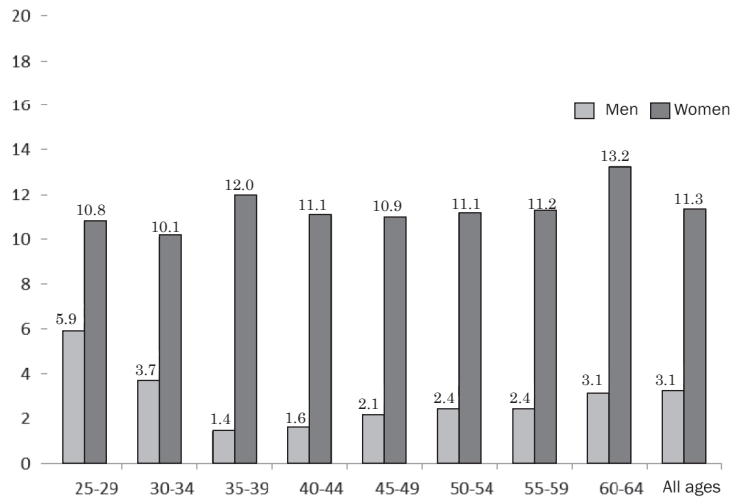
- A HIGH RATE OF NON-REGULAR  
EMPLOYMENT & A LOW PERCENTAGE OF  
MANAGERIAL POSITIONS -

### MEN AND WOMEN'S EMPLOYMENT RATE AND NON-REGULAR EMPLOYMENT RATE BY AGE

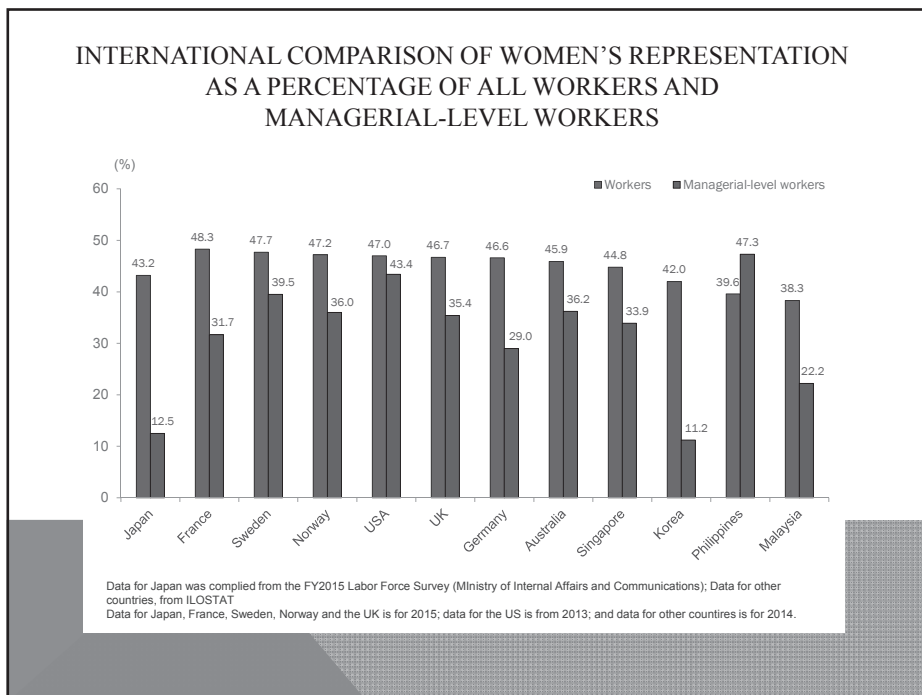
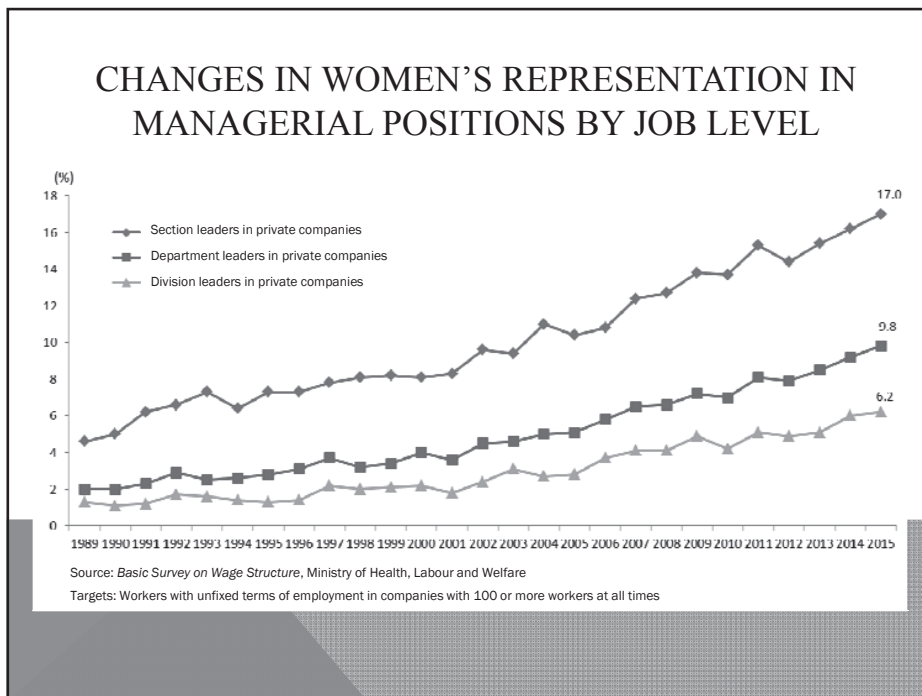


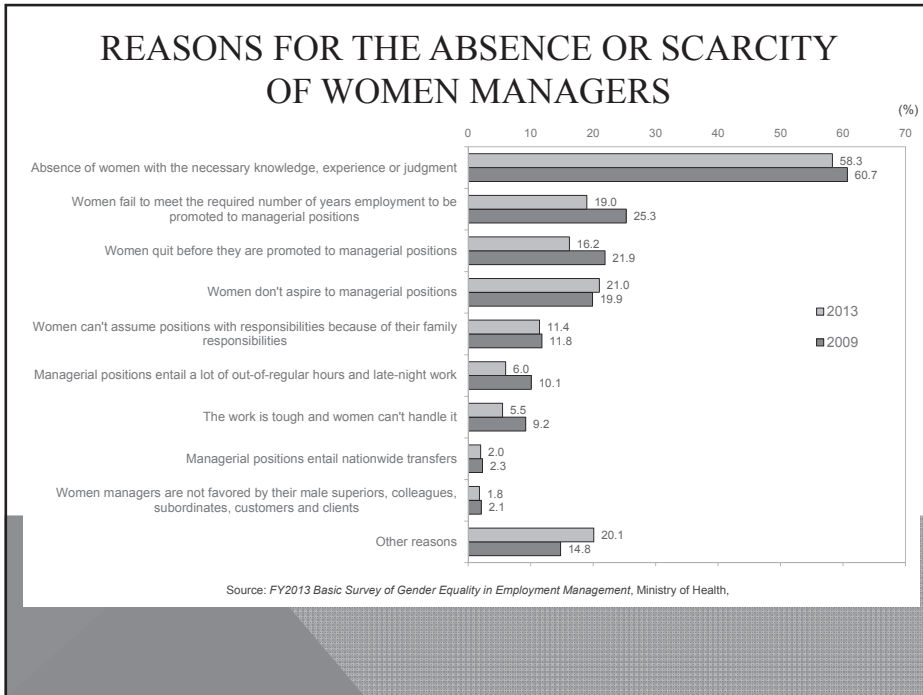
Averages for 2012, Labour Force Survey, Ministry of Internal Affairs and Communications.

### RATIO OF PART-TIME AND CASUAL WORKERS WORKING 300 OR MORE HOURS A YEAR OR 35 OR MORE HOURS A WEEK BY AGE



Compiled from the FY2012 Employment Status Survey, Ministry of Internal Affairs and Communications, 2012

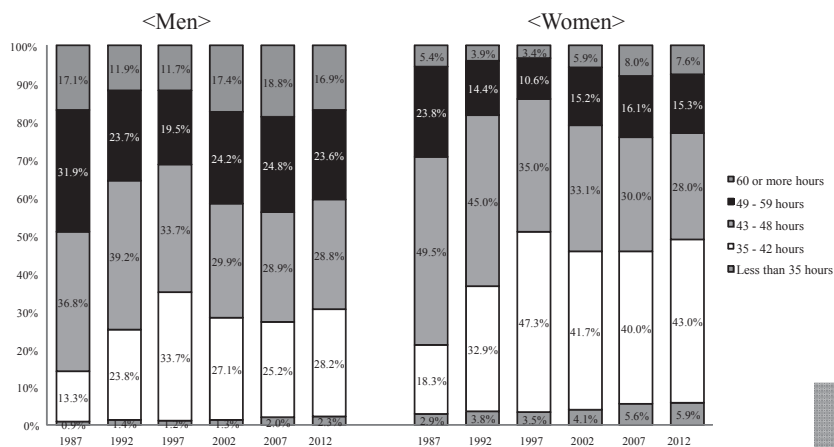




## ISSUES CONCERNING MEN'S WAYS OF WORKING

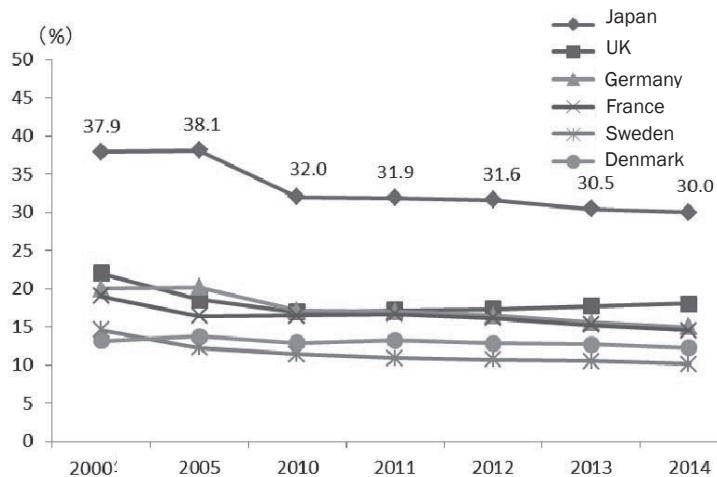
- DEEPLY INGRAINED LONG WORKING HOURS & BROADENING FAMILY RESPONSIBILITIES -

### COMPARISON OF REGULAR WORKERS' ACTUAL WEEKLY WORKING HOURS BY GENDER



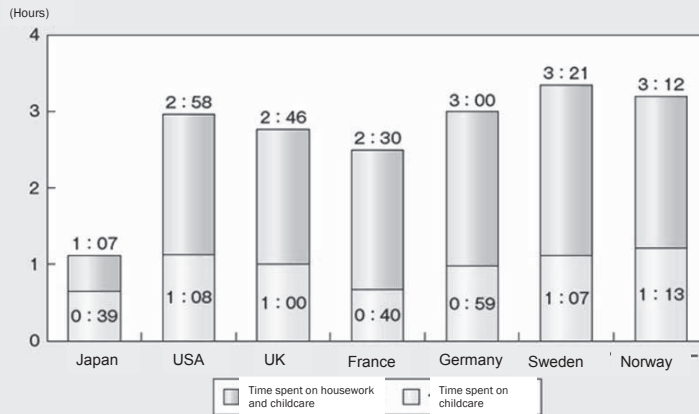
Source: Employment Status Survey (targeting "regular employees and workers" working for 200 or more days a year), Ministry of Internal Affairs and Communications

### PERCENTAGE OF WORKERS WORKING 49 OR MORE HOURS PER WEEK (MEN)



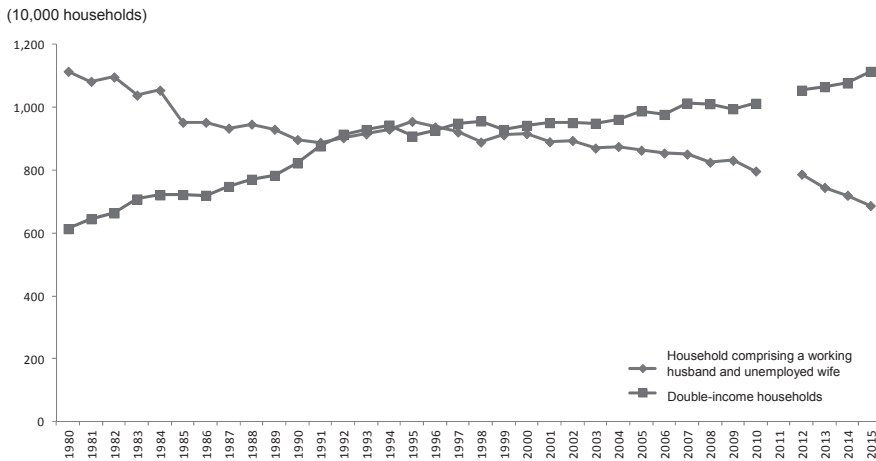
Source: Japan: Labor Force Survey, Ministry of Internal Affairs and Communications; Other countries: ILOSTAT Compiled from the Databook of International Labor Statistics 2016, The Japan Institute for Labour Policy and Training

### TIME SPENT EACH DAY ON HOUSEWORK AND CHILDCARE BY MEN WITH CHILDREN AGED 6 OR YOUNGER



Notes: 1. Compiled from the Survey on time use and leisure activities, Ministry of Internal Affairs and Communications, (FY2011); American Time Use Survey, the Bureau of Labor Statistics of the U.S. (2014); and How Europeans spend their time Everyday life of women and men, Eurostat (2004).  
 2. The value for Japan is only for husbands living in nuclear families, and refers to the total time spent daily on housework, nursing, childcare and shopping (averaged over a week)

### CHANGES IN THE NUMBER OF DOUBLE-INCOME HOUSEHOLDS



### RATIO OF EMPLOYEES ENGAGED IN NURSING BY AGE GROUP

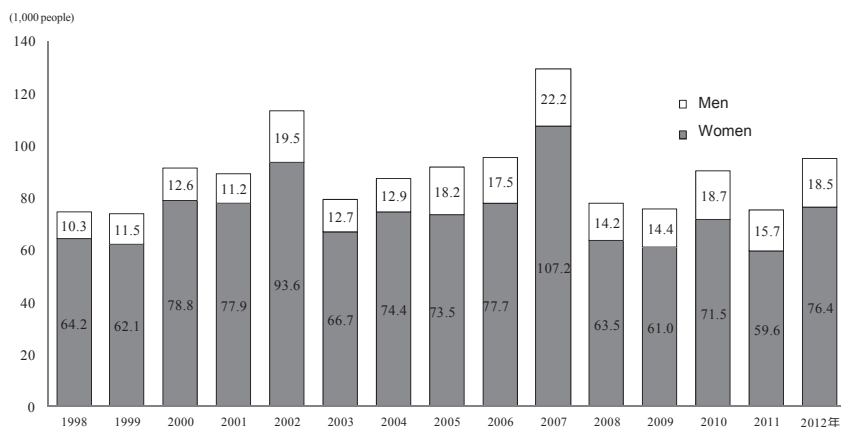
(1000 people, %)

		Total	Under 40	40-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 and over
Men & Women	Employees	57,008.8	23,615.3	13,521.9	5,753.4	5,369.7	4,912.4	2,227.0	1,609.1
	Employees engaged in nursing	2,399.3	296.9	481.5	460.3	528.0	417.4	138.3	76.8
	Ratio	4.2	1.3	3.6	8.0	9.8	8.5	6.2	4.8
Men	Employees	31,959.4	13,091.1	7,548.9	3,157.3	3,040.6	2,855.1	1,308.8	957.6
	Employees engaged in nursing	1,026.9	129.4	191.1	171.9	225.8	203.2	66.9	38.7
	Ratio	3.2	1.0	2.5	5.4	7.4	7.1	5.1	4.0
Women	Employees	25,049.4	10,524.3	5,972.9	2,596.1	2,329.1	2,057.3	918.2	651.4
	Employees engaged in nursing	1,372.3	167.4	290.4	288.4	302.2	214.2	71.5	38.2
	Ratio	5.5	1.6	4.9	11.1	13.0	10.4	7.8	5.9

Materials: FY 2012 Survey on Employment Status Survey, Ministry of Internal Affairs and Communications.

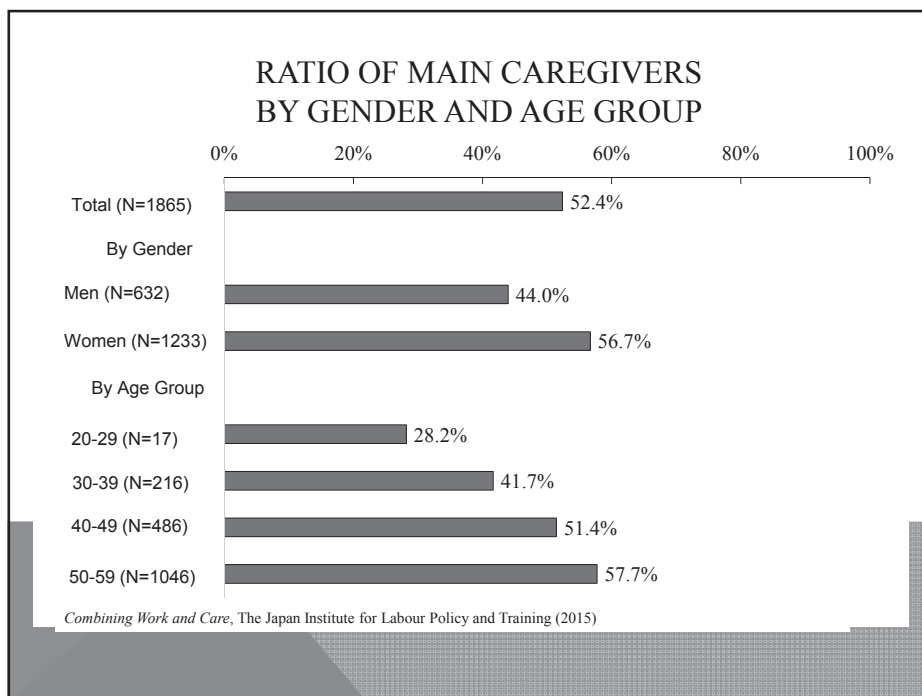
Notes: "Engaged in nursing" refers to people engaged in assisting another person (family member) with bathing, changing clothes, going to the toilet, moving, eating, etc. on a daily basis, and includes provision of such assistance to people who are not certified as needing help under the Nursing Insurance System and family members living separately. It does not include providing assistance to people who require temporary assistance due to illness. In cases where it is unclear whether a person engages in nursing on a regular basis, cases in which people engage in nursing for 30 or more days a year will be regarded as "providing assistance to a family member on a regular basis," for expediency.

### TRENDS IN THE NUMBER OF PEOPLE WHO STOP WORKING TO ENGAGE IN NURSING



Values for each year refer to the number of people between October of the previous year and September of that year. Targets former employees.  
Source: Employment Status Survey, Ministry of Internal Affairs and Communications





## CONCLUSIONS

### Women's labor in Japan today

**Diminishing differences between men and women, but growing differences between women**

**\* Increasing percentage of women in managerial positions /  
Constant high percentage of non-regular workers**

→ **Full-time work but as "part-time or casual labor"?**

**Men's long working hours are not desirable?**

⇒ **The problem lies not with women's choices but with gender roles**

**"Women care for the home" = Release from auxiliary,  
low income work**

**"Men work" = Release from long working hours**

⇒ **Men help at home & women go to work"**

## **TOWARD REFORM OF MEN AND WOMEN'S WAYS OF WORKING**

- ◎ **Women's ways of working: make work opportunities open to all women**
  - = Overcome the regular/non-regular divide**
  - = Convert non-regular employees to regular employees and increase promotion of women regular employees to managerial posts**
- ◎ **Men's ways of working: Re-design appealing career models**
  - = Amend the long working hours associated with managerial posts and re-design the motivating aspects**
  - = Ways of working that enable various types of men to be promoted to managerial positions**



**Create an employment system that appeals to both men and women**

本報告書の内容は、「平成 28 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 : <http://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 2016 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: <http://www.nwec.jp/en/>

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

発行：平成 28 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 : [rese2@nwec.jp](mailto:rese2@nwec.jp)

Published by: National Women's Education Center of Japan (NVEC), December 2016

728 Sugaya, Ranzan-machi, Hiki-gun,

Saitama, 355-0292, Japan

E-mail: [rese2@nwec.jp](mailto:rese2@nwec.jp)

