

ジェンダー格差の実質的な解消と 新しい常識づくり

—国連事務局の実践的な取り組み

国連広報センター所長

根本かおる
ねもと



2021年の新語・流行語大賞のトップ10に「ジェンダー平等」が仲間入りしたことは、「ジェンダー課題」に社会の関心が集まったことを象徴している。一過性のブームに終わらせるのではなく、様々なジェンダー格差の実質的な解消と新しい常識づくりを強力に押し進めていく必要がある。

コロナ禍で顕在化した ジェンダーギャップ

新型コロナウイルス感染症の世界的大流行が、これまでのジェンダー格差解消の前進を大きく後退させている。雇用の面では、世界的にコロナで職を失う確率が、女性は男性より24%高く、収入が減る可能性が50%も高い

との研究結果がある。日本での女性の貧困、特にシングルマザーの貧困も、コロナ禍では、もはや隠しようがなくなり、可視化が進んでいる。さらに、女性と女兒に対する暴力がコロナ禍で増加し、日本も含め多くの国で家庭内暴力の通報案件が増加し、女性と女兒の7割超がジェンダーに基づく暴力を経験しているとの統計もある。

難民女性の支援活動に 関わってきた経験から得た視点

私の国連システムでの勤務は多岐にわたるが、自分自身が女性であることは、見えづらい女性の課題をくみ取り、支援活動や議論につなげるうえで強みであり続けたと思ってい

る。国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)の職員として難民キャンプの活動を統括していた際、キャンプ内の学校に通う難民の女子生徒達が、生理で汚れた下着の替えがないことで学校からドロップアウトしてしまっているという問題を吸い上げて、下着を支給するプロジェクトを立ち上げたことがある。紛争や人権侵害から故郷を追われた難民という状況にある女性達は、難民の中でも、そして女性全般の中でも、最も取り残されがちな人々と言える。ミクロの支援事業の立案や権利保護の活動からマクロの受け入れ国の関連法制の整備や政策形成まで、彼女達のニーズが十分に反映されるよう訴えた。また、平和をつくる「担い手」として女性

が関わる効果についても、女性に関わった和平交渉は、そうでないケースより35%も和平が15年以上継続する可能性が高まる、と指摘する研究結果もある。多様な視点を持つ当事者が関わることの効果だ。

グテーレス国連事務総長の ビジョンと実行力

——国連事務局内のジェンダー格差 の解消に取り組む

アントニオ・グテーレス国連事務総長は、



国連事務総長（中央）と国連事務局の女性幹部ら（2018年）

©UN Photo/Mark Garten

ジェンダー不平等を指して「世界で最も蔓延している人権侵害」と言明している。誇りを持って自身を「フェミニスト」と呼び、「ジェンダー平等は権力の問題。この権力は数千年にわたり、男性によって用心深く守られてきた。それは私達のコミュニティ、私達の経済、私達の環境、私達の関係、そして私達の健康を害する権力の濫用にほかならない」としてビジョンを共有し、かつ実行に移している。

2017年1月の事務総長就任後まず着手

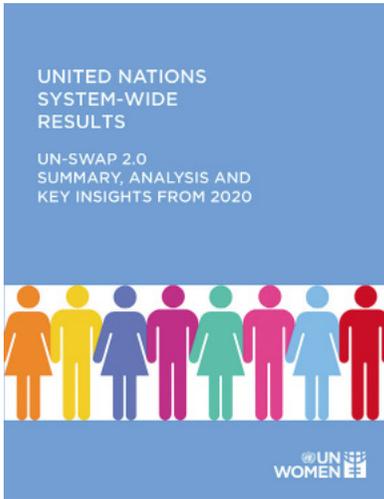
したのが、職員におけるジェンダー格差の解消だ。就任から1年足らずで、国連事務局の局長やシステム内の諸機関のトップらによる「シニアマネジメントグループ」の男女比が同数に達した。企業グループの取締役会に相当するような会議体だが、現在では女性の方が男性を数で上回っている。国連諸機関が支援事業を展開している途上国・新興国には、これら諸機関による「国連国別チーム」が存在し、事務総長に任命された「国連常駐調整官」が国ごとにチームをまとめ上げている。

およそ130カ国で活躍するこの調整官も2018年9月にジェンダー・パリティー(男女同数化)を達成した。事務総長はあらゆるランクにおいてジェンダー・パリティーを2028年までに実現することを公約にしている。特に大きな課題は、国連の平和維持ミッションなど過酷な現場に関わる職員の中のジェンダー格差で、これには幹部のポストを対象に女性のタレント・パイプラインを作るなどの対策を行っている。さらにグテーレス事務総長は、女性達に対して、「権力が与えられるのを待つのではなく、既得権益を有する側がなかなか渡そうとしない力を取りに行くくらいの姿勢で臨んでほしい」と背中を押している。

ジェンダーに関するスコアカードで
情報開示

国連システムでの内部統制として、職員
のジェンダーバランスをはじめ、ジェンダー平
等への取り組み努力の人事評価への反映、研
修機会の提供など17のインジケータに基づ
き、国連事務局内の各局、そして国連システ
ム内の機関ごとにジェンダーに関する「スコ
アカード(成績表)」が毎年公表される。スコ
アカードによる情報開示は説明責任に加え、
改善へのプレッシャーにつながる。全体とし
ては、ジェンダー平等推進への予算配分のト
ラッキングシステムで改善が求められる。

例えば、私が所属する国連グローバル・コ
ミュニケーション局は、トップのメリッサ・
フレミング事務次長が牽引している。そのダ



国連システム全体でジェンダー平等を
促進するために、共通した枠組で各国連
機関がジェンダー平等に向けた取り組
みの進捗状況をモニタリングして報告
し、評価を受けている

ながらかねず、結果を受けてコン
テンツづくりの研修では、ステレ
オタイプ化を打破する「担い手」
としての女性の描き方などに力が
入れられている。

自分自身のジェンダー・アクシ
ョンとして、国連広報センターが
主催・共催する行事での登壇者の
ジェンダーバランスの確保から始

イナミツクな仕事ぶりともコミュニケーショ
ンの本質に向き合いジェンダー平等の推進を実
践するその姿勢は、多くの女性の部下にとつ
てロールモデルになっている。局としてのス
コアカードでは、国連事務局の平均・国連シ
ステムの平均を大きく上回っているものの、
ジェンダー分野への予算配分並びにコミュニ
ケーションの結果測定などが課題として残る。

**アンコンシャス・バイアスを
拡大再生産しないためには**

フレミング事務次長のリーダーシップのも
と、同局で運営する国連本部のウェブサイ
トのコンテンツを独自に点検したところ、指導
者・有識者として引用されるのは男性が多く、
支援を受ける人の声は女性が多かった。潜在
的なステレオタイプ化・アンコンシャス・バ

まって、イベントへの登壇や番組への出演な
どを求められた際に、必ず登壇者・出演者の
ジェンダーバランスを確認し、著しくバラ
ンスを欠く場合には是正を求め、受け入れられ
なければ辞退する、ということがある。この
身近なアクションを実践して感じるのは、メ
ディアも含め、多くの日本の関係者に、そも
そもその問題意識がないということだ。指摘
されて初めて気付いたというケースが殆どだ。
悪気はないのだが、その無意識がジェンダー
バイアスを拡大再生産しかねない。

ジェンダーをはじめ背景の異なる人々が参
加する多様性の尊重は、持続可能な開発目標
(SDGs)を横断的に支える礎だ。そして私
は、多様性こそ活力の源泉だと信じている。
多様な視点があるからこそ、リスクをあらか
じめ察知することができ、新たなビジネスチ
ャンスを見いだすことができる。巻き込み型
のマネジメントを通じて、当事者意識や社員
のモチベーションも高まる。私達の選択が、
ブレイクダウンの未来か、ブレイクスルーの
未来か、道を決するとういう大きな時代の岐路
にあつて、多様性をどのようにすれば力に変
えていけるのが、日本のこれからを左右す
る大きな試金石になると感じている。

(注)United Nations System-Wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment
of Women—ジェンダー平等のための国連システムでの内部統制について：
<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination>