

BPW Newsletter JAPAN

Official Newsletter of National Federation of Business and Professional Women's Clubs of JAPAN



2025. 1. 27

Vol.124

CONTENTS

- 巻頭メッセージ
2025年 年頭にあたって
日本 BPW 連合会理事長
名取はにわ
- 2024年7～12月活動報告
 - ・EPD 全国会議およびEPD アピール
 - ・神戸大会・西日本ブロック研究会(担当:神戸クラブ)
 - ・東日本ブロック研究会(担当:東京クラブ)
 - ・セントキッツ コンgress
 - ・東京クラブ ツイニング報告
- CSW69(国連女性の地位委員会)
- 茶話会
- 2025年の連合会活動予定

日本BPW連合会ニュースレター

発行人: 名取はにわ
編集: 広報委員会

認定 NPO 法人日本 BPW 連合会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木
2-21-11 婦選会館 303
TEL.03-5304-7874
FAX.03-5304-7876

E-mail: office@bpw-japan.jp

ホームページ:

<https://www.bpw-japan.jp/>

フェイスブック:

<https://www.facebook.com/bpwjapan>

インスタグラム:

https://instagram.com/bpw_japan

2025年 年頭にあたって

認定NPO法人日本BPW連合会理事長
名取 はにわ



今年は21世紀も4分の1経過し、1995年の国連第4回世界女性会議(北京女性会議)から30年の節目の年です。

今年のCSW(国連女性の地位委員会)は「北京+30」。

昨年11月、カリブ海のセントキッツ島でIFBPWのコンgressが開催されました。日本から布柴副理事長、田代副理事長、河口会員が参加しました。

2027年までのIFBPWの統一テーマは、Inspire, Innovate, Empower, Transform: Together We Shape a Sustainable Future. 日本語訳は「共に持続可能な未来を創ろう! : 奮起、刷新、エンパワー、変革」。

このテーマは、IFBPWが、未来に向けて力強く歩き始める決意表明と受け取っています。日本BPW連合会も奮起しましょう。

2024年から2027年の会長はペルーのダイアナ・バラガンさん(Diana Barragan)です。国連担当副会長はイギリス/ネパールのネリマ・バスネットさん(Neelima Basnet)で、2019年に日本で開催したBPW東アジア地域会議にヤング委員長として来日しました。アジア太平洋地域コーディネーターは、台湾のハーリン・チェンさん(Herlin Chien)です。そして、長崎クラブ黒崎伸子会長が、東アジア地域コーディネーターに就任しました。3年後のコンgressはエクアドルで開催する予定です。

国内では、10年の時限法である女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が今年の通常国会で延長されるとの予想です。これを機に、男女の賃金の差(正規・非正規別)を把握し公表することが義務付けられる事業主が、常用労働者数101人以上に拡大されるのではないかとされています。

昨年の政府による男女間賃金格差の開示の義務付け(常用労働者数301人以上)により、新たなデータに基づき、大企業の男女の賃金格差の原因が詳細に研究されてきました。

私が団体議員として所属している内閣府男女共同参画推進連携会議でも、男女間の賃金格差について議論されました。私は、日本BPW連合会が長年取り組んでいるイコール・ペイ・デイ・キャンペーンやEPD全国会議について報告することができて、大変誇らしかったです。この場をお借りして会員の皆様に感謝申し上げます。

今年は、内閣府男女共同参画局が5年に一度、男女共同参画基本計画を更新し、閣議決定する年です。国立女性教育会館(NWEC)を内閣府と文部科学省との共管とする法案提出が予定されています。夫婦別氏選択制度は不透明ながら動きがあります。

いろいろありそうな2025年、女性の地位向上、ジェンダー平等の実現を目指して、みんなで1歩1歩足を前に出して、進んでいきましょう。

EPD イコール・ペイ・デイ全国会議

2024年9月21日(土) 会場：婦選会館ホール+Zoom

「男女格差解消は、日本の大問題！」

～フルスピードで格差解消へ～

参加者：49名（内一般16名、男性3名）

第1部：政策説明

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長
岡野智晃氏

第2部：講演

「数字で証明、女性登用は株価を上げる！」
最新の調査研究から見た多様性ある組織の経済合理性
講師 早稲田大学大学院会計研究科客員教授 柳良平氏

第3部：賃金格差解消に向けて、意見交換とアピール採択

コメンテーター 税理士・日本BPW連合会監事・福岡クラブ
藤田ひろみ氏

《概要》

第1部 「男女間賃金差異の解消に向けて」

○女性活躍（特に男女間賃金差異）に関する現状

男女の賃金の差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いである。令和5年の100人以上の企業規模の女性割合は、係長級23.5%、課長級が13.2%、部長級が8.3%に過ぎないこと、また、女性の年齢階級別正規雇用比率は、25～29歳がピークで、子育て世代の30代以降に低下する「L字」カーブを描いている。年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、非正規雇用割合の上昇傾向などが、男女賃金差異に影響を与えている。

○政府の取組～最近の動向と今後

・女性活躍推進法は10年の時限立法（～2026.3.31）なので、延長に向けた改正案を令和7年通常国会に提出することを目指している。・女性の活躍に関する情報の公表が義務となっている企業（101人以上の企業）50,781社のうち、「女性の活躍推進企業データベース」を活用し公表している企業数は25,815社（50.8%）で、うち301人以上の企業の公表率は78.4%である（令和6年3月末日時点）。・男女の賃金差異に関する詳細分析を行った企業では「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」の他、「新たな取組の実施や制度の創設」に繋がった企業が多い。きちんと分析している企業は成果が出ている。・男女賃金格差の大きい業界に着目し実態を把握する・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し取組む。

第2部 日本は、世界第4位の経済大国だが女性活躍は最貧国。外科手術が必要だ。とのイントロで始まり、図表とデータを基にした講演があった。

○柳モデルによる実証：女性登用は企業価値を高める。

例えば、女性管理職比率を改善すれば数年後のPBR（株価純資産倍率）がどれほど向上するか、など非財務が企業価値に及ぼす影響を定量的に分析している。このデータを基に、女性管理職比率の改善を経営者が認識し、取り組めるようになる。また、日本企業は、ESG（非財務資本：自然資本、社会関係資本、人的資本、製造資本、知的資本で構成するいわゆる「見えない価値」）に重きを置いていないため、日本企業の人

材価値を海外投資家はゼロと見ている。柳モデルは、ESGと企業価値の関係を数値化、つまり見えない価値を可視化することができる。

○エーザイにおける柳モデルのハイライト

・人件費投入を1割増やすと5年後のPBRが13.8%向上する。・研究開発投資を1割増やすと10年超でPBRが8.2%拡大する。・女性管理職比率が1割改善すると7年後のPBRが2.4%上がる。・育児時短制度利用者を1割増やすと9年後のPBRが3.3%向上する。

このように、エーザイのESGのKPIが各々5-10年の遅延浸透効果で企業価値を500億円から3,000億円レベルを創造することを示唆した。

○インパクト加重会計の示唆：男女平等が社会的インパクト向上の鍵

・財務上の利益+インパクト（社会や環境へのプラスの影響である土環境インパクト、土製品インパクト、土雇用インパクト）利益を重視すべきである。・雇用インパクト拡大に向けての日本企業の課題は、男女の賃金差を解消すること。・男女の昇進昇格の格差を解消すること。・男女の採用格差を解消すること。更に都道府県別の格差や上位下位の賃金格差を解消することも重要だ。

○形式から実質「経営者のコミットメント」へ

ただ女性の数を増やせばいいという「形式主義」ではダメだ。研修制度や育児支援の充実、働き方の柔軟さを持つことなど、育成過程を見直してトータルパッケージで会社を改革しなければ、女性の管理職も執行役員も取締役も増えない、ということを経営者のトップが腑に落ちて初めて女性の登用が進むのであり、そうでないと女性の登用は進まない。

第3部 藤田ひろみ氏がコメントを行った。

○男女の賃金格差は、女性の問題ではなく社会の問題（国・企業・国民の問題）であることを認識すべき。人手不足の中、高学歴女性の能力を企業はほとんど発揮させられずにいる、女性が働けば必ず消費に回る。男女賃金格差解消への「具体策」について、男女賃金格差の開示は有効だが、男性側が納得するためのツールとなる柳モデルによる数字での証明はさらに有効である。逆に「足かせ」は何か？第3号被保険者制度など、女性が働かない方が得になる制度の廃止を求める。

以上、政策説明、講演、コメントを踏まえ、質疑応答を経て全国会議のアピールが採択された。

認定 NPO 法人日本 BPW 連合会 2024 年 EPD 全国会議アピール 2024 年 9 月 21 日
日本 BPW 連合会は、2024 年 Equal Pay Day 全国会議において、次のアピールを採択した。

1 男女の賃金格差解消は、経済・社会の問題解決のカギ！

- *労働供給増・経営のイノベーション・消費の拡大・地方での就業確保は、男女賃金格差解消と賃金水準向上から。
- *賃金格差は生涯影響が長く人権問題。母子家庭・中高年女性の貧困を注視しよう。
- *職務・待遇における男女格差をなくし、同一価値労働・同一賃金の実現を。
- *世帯の所得増加を妨げる第3号被保険者制度の廃止を。
- *あらゆる場でジェンダーバイアスをなくし、男女とも育児・家事・介護に関わる社会を作ろう。
- *女性の経済的自立を高める教育を。

2 男女賃金格差解消へ、「具体策」に直ちに取り組もう！

- *すべての組織で賃金格差の要因を洗い出し、有効な策を明確にしよう。
- *国家・地方公務員の男女間賃金格差を分析し、格差解消に向けた方針を示そう。
- *女性活躍推進法を延長し、男女の賃金差異の開示の拡大を進めよう。
- *長時間労働を防ぎ、柔軟な働き方で継続したキャリアアップができる人事制度を整備しよう。
- *女性の管理職・執行役員・取締役の増加を進めるトップの意識改革と、加速の仕組みを工夫しよう。

3 格差解消に向け協力を！

- *格差の実態を「見える化」する EPD を広くアピールしよう。
- *行政（中央・地方）が、格差解消に向け、積極的な協体制度を。
- *経済界・機関投資家・マスコミ・NGO 等の、格差解消に向けた「理解と協力と行動を！」。

特定非営利活動法人日本BPW連合会 2024年神戸大会
西日本ブロック研究会(担当:神戸クラブ)

日時: 2024年10月6日(日) 13:00~17:00

会場: 関西学院大学梅田キャンパス+Zoom

大会テーマ「ジェンダーギャップを解消しダイバーシティを推進しよう」

プログラム

13:00 開会式

11:00より懇親会開催

13:15 ヤング・プレゼンテーション

「包括的性教育を長崎の地に根付かせたい」

林ゆい氏(長崎性教育コミュニティ アスター)

13:35 基調講演

「なぜジェンダーギャップの解消が必須なのか
~地方創生の現場から事実学ぶ~」

中貝宗治氏(豊岡アートアクション理事長 元豊岡市長)

14:55 パネルディスカッション

「ジェンダーギャップを解消し、ダイバーシティを
推進するために何をしてきたか、何をすべきか、
何ができるか」

ファシリテータ 日高乃里子氏(神戸クラブ)

【政治・行政】岸本京子氏(神戸クラブ)

「現場で何をすべきか何ができるか」

【経済】池田久美子氏(神戸クラブ)

「ダイキン工業の女性活躍推進の取り組みと携わった30
年を経て、いま感じていること」

【教育・人権】舟木譲氏(神戸クラブ)

「関西学院大学における人権教育の変遷」

【健康・防災】正井禮子氏(ウイメンズネット・こうべ代表)

「災害とジェンダー~災害を女性の視点から検証する~」

16:15 分科会

基調講演

13:35~

中貝宗治氏 豊岡アートアクション理事長 元豊岡市長

「なぜジェンダーギャップの解消が必要なのか
~地方創生の現場から事実学ぶ~」

今、日本の地方における最大の課題は「人口減少」である。豊岡市も人口減少を目の当たりにしている。なぜ豊岡の人口が減るのか。人口統計からわかるのは、高校卒業時に市外に移転した若者が、20代になって、わずかしか戻ってきていないということ。「若者回復率」が男性41.6%、女性28.5%であった。女性の方が戻る割合が低い。豊岡だけでなく日本の多くの地方が同じ状況であり、子どもは夫婦から産まれるという日本の現実から、少子化はどんどん進むと考えられる。豊岡は若者に選ばれていないし、特に若い女性に選ばれていない。選ばれているのは大都市、特に東京。大都市の魅力に負けているのが今の地方の状況。

すべきことは、「若者、特に女性にとって突き抜けた『豊岡に暮らす価値(魅力)』の創造」だと考えた。そこで「小さな世界都市」構想がはじまった。人口規模は小さくても、世界の人々から尊敬され尊重されるまちをつくることを掲げた。

「小さな世界都市」実現のためのエンジン4項目

1. コウノトリの絶滅と復活

豊岡は、一度は絶滅したコウノトリを野生に帰し、ともに生きる努力を続けている。65年前は、コウノトリも牛も人もみんな一緒に暮らしていた。しかし環境破壊によってコウノトリは数を減らし、1971年、日本の空から姿を消した。豊岡では絶滅を前に人工飼育を始めコウノトリをもう一度空に帰すための取り組みを続けた。2005年、コウノトリは野外へと放たれ、優雅

に大空を舞った。コウノトリとともに生きるために、田んぼは農薬や化学肥料の使用を控え、昔の田んぼのように水路とのつながりを再生し、冬にも田んぼに水を張った。すると、田んぼにたくさんの生きものが戻ってきた。川には、洪水対策と合わせて河川の自然再生も実施。まちのあちこちに湿地再生箇所をつくり、コウノトリの生息を支える拠点を整備。野外では18年連続で今年もヒナが巣立った。

野生復帰最大のねらいは、コウノトリも住める豊かな環境を創ることだった。肉食のコウノトリが生きていくには豊かな自然が必要である。そのような自然は人間にとっても重要なことなのではないか。特に、巨大なコウノトリと一緒に暮らすにはおらかな文化がなければならない。コウノトリも一緒に住める、豊かな自然と文化をこの地につくろう、というのが最大のねらいだった。今では、農薬を使わない農法を用いた「コウノトリ育むお米」の生産が増えている。世界8つの国に輸出もしている。

2. 受け継いできたものを守り、引き継ぐ

城崎温泉では伝統と外国人の共存共栄をはかっている。コロナ後(2023年)にはコロナ前(2019年)と同じ水準まで外国人観光客が戻っている。日本を知りたい、日本の文化に触れたい、と豊岡を訪れる。この視点で考えれば日本中のローカルにチャンスがある。

3. 「深さをもった演劇のまち」の創造

兵庫県立城崎大会議館は、毎年約2,000万円の赤字施設であった。市は県から譲り受け、2014年に城崎国際アートセンターとして、日本最大のアーティスト・イン・レジデンスの拠点(24時間演劇やダンスに取り組める)を設置した。世界中からアーティストが訪問。昨年、世界演劇祭のオープニングとクロージングで上

演じた作品は、当施設の芸術監督の市原さんが制作したものの。

演劇と観光の両方を活かした専門職大学「兵庫県立芸術文化観光専門職大学」を設立することになった。平田オリザさんが学長で、劇団とともに豊岡に移住した。豊岡は創造の地となりつつある。豊岡演劇祭は、質・量ともに充実している。閑散期に市内各地を会場にして市内全域に外から人を呼び込み「芸術文化」観光を浸透させた。優れたアートは、たとえ過疎の地であっても、人びとを惹きつけ町を活気づかせると確信した。教育機関にも良い影響があり、演劇でコミュニケーション能力の向上を図る取り組みを実施している。

4. 「ジェンダーギャップ」の解消

東京都は、合計特殊出生率が全国でも最低ランクなのにもかかわらず、子どもの人口は増えてきた。この現象は東京だけ。理由は、96年以降若者の転入、特に女性が増えているから。豊岡や日本の地方は若い女性を失い続けている。なぜ若者が帰って（入って）こないのか。まず、経済的魅力や文化的魅力に乏しいことが挙げられる。大都市の大学卒の若者が戻る先として、ふるさととはつまらないのだと思う。だが、特に女性にとってはジェンダーギャップも大きな壁だ。

ジェンダーギャップは、豊岡市役所の職歴と経験業務、豊岡市の働く人の平均収入にも表れていた。この状況で女性は豊岡に戻ってくるだろうか。他の地方も同じ問題を抱えているはずだ。アイスランドでは女性が声をあげて行動した。「女性の休日」である。日本の女性はどうか。若い女性たちはすーっといなくなった。この背景にあるのは、女性の進学率上昇である。進学する若い女性たちは、「帰らない」という判断をするだけで済むのだ。女・子どもは黙っている、という文化のところに、女性・若者は帰ってこない（入ってこない）。どれだけ文化や観光を発展させても、ジェンダーギャップのある社会に若者は定着しない。したがってジェンダーギャップの解消を自治体の「地方創生戦略」の標準装備にするべきである。

ジェンダーギャップの何が問題なのか。人口減少の加速・まちの衰退、経済的損失、社会的損失、公正さの欠如などをもたらす。豊岡市のある女性職員（部長）から退職前に聞いた言葉を忘れない。「課長補佐になることなど夢のまた夢だと思っていた。女性職員は様々なものを断念してきた」。

2021年、豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略を打ち出した。私たちのまちが、女性に対し女性であるということだけで様々なものの断念を迫ってきたのだとすると、それは公正さ（フェアネス）と「いのちへの共感」に欠ける状態と言わざるをえない。「共感」とは他者への想像力のことで、「いのちへの共感」は他のいのちへの想像力であり、相手の立場に立ったとき、世界がどう見えているのかに思いを寄せる能力のこと。

ジェンダーギャップという構造は、きわめて不正で不平等。そして私たちの社会に



様々な弊害をもたらしておりきわめて不都合。構造を変えよう。観念論に陥らず、事実学ぶことが重要。

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略は「ジェンダーギャップの解消は、女性も男性と同様社会的・経済的な夢を持ち、悔いのない人生を送りたいと願う生身の人間であるという前提に立って、互いに尊重し支え合う社会を築きあげようとする、未来に向けた取り組み」とした。「未来」は子どもたちが住む世界。

豊岡では、企業も市役所と一緒にワークイノベーション推進会議を実施。117事業所が参加。経営者、人事担当者、女性リーダーのためのセミナーを実施。変化が表れてきた。ある会社は「ペアレント休暇」を採用。2022年度、1ターンで2名の女性が入社。別の会社では徹底して残業をなくした。作業を平準化し、チームでカバーできるようにし、残業は朝残に。結果、女性の管理職が誕生した。豊岡市は男性の育児休業取得率を上げ2023年度には、100%を達成した。同時に文化行事や自治会運営でのジェンダー平等も進めている。

男女の違いについて、心理学者や脳科学者はこれまで数々の性差を発表してきた。しかし、男女間よりも個人差の方が大きい。すなわち、ジェンダーギャップは性差より個人差が大きいにもかかわらず、男性か女性かで一律に扱い、かつ男性優位で取り扱われてきた。今必要なことは、ジェンダーギャップを解消し、多様性を回復・解放すること、と考える。なぜ多様性が重要なのか。環境の変化に対する組織の適応力を高める。多様性を活かすためには、スキル（コミュニケーション能力＝対話する能力）が不可欠。

ダイバーシティを推進する必要性について、企業は損得の話で説明。それはそれで意味がある。しかしそもそも、憲法第14条第1項は「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と定めている。損得の話ではない。人間はもともと平等。

憲法第14条や「いのちへの共感」は、企業とどんな関係があるか。企業の社会的存在意義にかかわる問題と考えるが、最終的な答えは模索中である。社会を変えようとするとき、事実の積み重ねと理念（普遍性）との間の往復運動が不可欠である。「小さな世界都市」戦略は、突き抜けて面白いまちを本気で創ろうとするところに意気を感じた人がやってくる、人が帰ってくる、まちが蘇る、というストーリーの展開。現実を理想に近づけるために、戦略を実行していく必要がある。

詳細は会報をご覧ください

2024年 特定非営利活動法人日本BPW連合会 神戸宣言

日本BPW連合会は、2024年10月6日の神戸大会において「ジェンダーギャップを解消し、ダイバーシティを推進しよう」を共通テーマに4つの視点から議論を重ねた結果、以下の宣言を採択する。

【政治・行政】 政治・行政分野における女性の参画を拡大するために、次の提言をする。

- 1 日本の将来のためにジェンダーギャップ解消が必須であることを認識し、ジェンダーギャップ解消をあらゆる政策に落とし込む。
- 2 特に、地方創生の鍵は、ジェンダーギャップ解消である。
- 3 女性議員の数を増やすために、法的クオータ制の導入、女性候補者及び当選者に応じた政党交付金の傾斜配分を実現する。
- 4 審議会等に女性が参画するために、公募枠を増やし、女性委員の積極的登用を図る。

【経済】 女性の経済的自立を実現し、日本経済を活性化するために、次の提言をする。

- 1 女性活躍推進法の延長を要望する。大企業の施策の加速を促し、中小規模の企業に対しては、実態に即した中・小企業版などの策定を検討して拡大を図る。
- 2 女性が働くことの足かせとなっている第3号被保険者制度を撤廃する。
- 3 女性の能力の発揮を阻害している男女双方のアンコンシャス・バイアスの存在を認識し、職場のジェンダーギャップを解消する。その際、データや事例に基づいて、職場や社会への周知に努め、一人一人の理解と改革への行動に結び付ける。
- 4 ジェンダーギャップの象徴ともいえる男女賃金格差解消のために、女性を積極的に管理職に登用する。そのためには、女性を育てる仕組みや研修機会などの工夫と人事組織制度の柔軟な改革が重要であり、これは若手世代に対しても有効である。

【教育・人権】 ジェンダー平等社会実現の礎となる教育の推進のために、次の提言をする。

- 1 高等教育機関において、ジェンダー平等を必修にする。特に教職課程においては早急に必修化する。
- 2 キャリア教育は、就職支援に片寄ることなく、ジェンダー平等教育や人権を尊重した働き方など、生き方を支えるプログラムとする。
- 3 教員の人権を守り、ジェンダー平等を推進するよう、教育現場の働き方改革をさらに進める。
- 4 女性の学生がキャリアを積んで管理職を目指すうえで、管理職のイメージを描くことができるよう、学校教育の現場や職場において女性の管理職を増やすよう、徹底する。
- 5 初等教育段階からジェンダー平等の学習と実践ができるよう、現行の人権教育や道徳教育を見直し、国際的に進められている「包括的性教育※」を導入する。

※ Comprehensive Sexuality Education セクシュアリティの認知的、感情的、身体的、社会的諸側面についての、カリキュラムをベースにした教育と学習のプロセス。（詳細はUNESCO, 2020, 「改訂版・国際セクシュアリティ教育ガイダンス：科学的根拠に基づいたアプローチ」参照）

【健康・防災】 災害時の「人権」「尊厳」「平等」を守るために、次の提言をする。

- 1 防災計画におけるジェンダー主流化を強く求める。平時にできないことは非常時にできない。そのためにも日常のジェンダー平等を推進することを求める。
- 2 災害マニュアル「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の周知を徹底し、地方自治体が同マニュアルを必ず実践するよう求める。
- 3 防災会議の委員への女性の参画を加速し、第5次男女共同参画基本計画の数値目標（202530）の達成を求める。
- 4 防災会議の委員や避難所運営に携わる人材には「人権」「尊厳」「平等」の教育を行った上で、グローバル基準に則ったリーダーシップ研修を施すことを求める。
- 5 避難所におけるプライバシーの保護および性被害撲滅を含む安全の確保を徹底することを求める。

「神戸宣言」採択

分科会の議論をもとに、後日連合会役員会で採択された「神戸宣言」（前頁）は、名取理事長により、2024年10月25日に内閣府男女共同参画局 岡田恵子局長および片山貴順室長、村田憲幸課長補佐、吉樂佳央里氏へ、11月1日に厚生労働省雇用環境・均等局 大隈俊弥大臣官房審議官および岡野智晃課長へ、11月15日に文部科学省総合教育政策局 茂里毅局長へ、それぞれご説明のうえ、宣言を手渡し、真のジェンダー平等実現に向けた協力を要請した。

内閣府男女共同参画局へは役員から藤田典子専務理事、佐藤道子会計、中野洋恵国際委員長が同行した。また、厚生労働省へは田代早苗副理事長、藤田典子専務理事、中野洋恵国際委員長が、文部科学省へは藤田典子専務理事、佐藤道子会計、藤田ひろみ監事が同行した。



内閣府男女共同参画局訪問

(左から 吉樂氏・片山室長・岡田局長・名取・藤田(典)・中野・佐藤)



文部科学省 総合教育政策局訪問

(左から 佐藤・藤田(典)・茂里局長・名取・藤田(ひ))

東日本ブロック研究会 (担当：東京クラブ)

2024年11月9日 (土) 13:00~16:00

【テーマ】このままじゃまずいでしょ！

日本の男女格差は118位/146か国

「政治および経済分野のジェンダーギャップ解消にむけて」

会場：東京ウィメンズプラザ第二会議室A・B+Zoom

参加者：58名

(会場31名：内一般12名、NPAイナリー1名、Zoom：27名：内一般13名、男性1名)

《プログラム》

- 司会：前田佳子 (東京クラブ)
- 開会挨拶 平田美穂 (東京クラブ会長)
主催者挨拶 名取はにわ (日本BPW連合会理事長)
- 【第1部】基調講演とパネルディスカッション
- ◎名取はにわ (認定NPO法人日本BPW連合会理事長)
- ◎長谷川知子 (一般社団法人日本経済団体連合会常務理事)
- ◎山崎摩耶 (前衆議院議員・クオータ制を推進する会・BPW 東京クラブ)
- 進行：平田美穂 (東京クラブ会長)
- 質疑応答
- 【第2部】グループディスカッションと討議内容発表
- まとめ 田代早苗 (日本BPW連合会副理事長・東京クラブ副会長)
- 次期開催クラブ挨拶 児玉恵美 (札幌クラブ会長)

<概要>

東京ウィメンズプラザフォーラム出展企画として行った。始めに名取理事長よりGGGIについての全体説明があり、その後経済分野から、長谷川常務理事より経団連のこれまでの取り組みや現状問題、課題についての解説がなされた。続いて政治分野からは、山崎前衆議院議員より、直前に行われた衆議院解散選挙の解説も含め、問題点や課題等があがった。質疑応答では、BPWについて、選択的夫婦別姓やクオータ制への質問があった。一般参加の方からBPWについての質問もあり、入会を検討したいとのことだった。

この流れは、第2部のグループディスカッションの問題提起へとつながった。参加者数が大きく減ることもなく対面3グループ、オンライン4グループのあわせて7グループで40分ほどディスカッションを行い、終了後にグループで話し合った内容を1分ずつ発表。それぞれ自身のおかれた環境でできることを発言した。

会場の発表者に、当日一般参加の若い方がおられた。初めてこのようなイベントに参加したとのことだったが、自分の意見をしっかり話されたことがとても新鮮で印象に残った。

終了後の懇親会には札幌クラブメンバーや一般の参加者も含め14名が参加した。



セントキッツ コングレス

2024年11月17日（日）～21日（木）

会場：セントキッツ島

ホテルマリオットリゾート



日本BPW連合会が加盟するIFBPWの第31回総会が、2017年第29回カイロ以来7年ぶりの対面の形で、カリブ海の島国、英連邦セントキッツ（セントクリストファー・ネイビスの別呼称）で開かれた。議決に参加した国は52か国。コロナ禍でオンライン開催になった前第30回を経て、開催予定地だったアルゼンチンの政情不安から急遽当地に変更された。加えてカイロ総会以来長く未解決の口座資金引継ぎトラブルで、スイスでの組織登録が未完である問題について、キャサリン・ボスハート会長体制が会長歴任者らに除名処分を提起する強硬姿勢で責任を問い、不穏な状態での開催となった。日本BPW連合会は、こうした情勢にも冷静に中立の立場で臨むことを執行役員会で確認、決議案に対する各クラブの意見をまとめて、日本からは今回3票の議決権ぎりぎりの3名の代表団（布柴靖枝副理事長、田代早苗副理事長、河口由希子東京クラブ会員）が出席した。

総会前の国際評議会で、上記のトラブルが会期中に解決見込みとわかり、総会議案からは除外されること、会費納入期限を守れなかったタイからの役員立候補は認めないことが議決され、総会に入った。

議長を務めるキャサリン会長のリーダーシップと総会運営の各委員、現地のITチームの奮闘がありながらも、アナログとデジタル混在で手間取る議決権確認、キャサリン体制に反発する旧会長らの動議に次ぐ動議で起こる混乱でスケジュールは押し、次期予算がからむ2件以外の内的決議案と、規約改正案は持ち越しとなった。外的決議案はすべて可決され、選挙で新体制の役員が決定した。

2025-2027年任期の新しい会長は、ペルー出身の弁護士ダイアナ・バラガンが、イタリアのジュゼッピーナ・セイディータを1票差で破って当選。第一副会長（国連担当）にはアジア・太平洋地域のネパールから（イギリス・マレーシアも連名で支援）ネリマ・バスネットが当選した。新体制もラテン・アメリカとヨーロッパの対立構造が滲む船出となったが、カイロ以来の懸案は一定の解決をみた。

総会と並行して行われたワークショップの1つとして、直近のW7に参加したドイツ、日本、イタリアメンバーによるパネルディスカッションが行われ、布柴副理事長がパネリストを務めた。3か国の活動報告と情報交換、フロアとの質疑が活発に行われ、本パネルの合意結論として、IFBPWにW7プロセスに関与するG7諸国（カナダ、フランス、ドイツ、イタリア、日本、米国、英国）のメンバーからなるタスクフォース設立を提言することが決まった。そしてBPWが今後も毎回W7アドバイザーを出し、積極的に関わっていくことが確認された有意義なパネルとなった。今回は人数が議決権ぎりぎりでのワークショップへの参加は叶わなかったが、例えばスイスはイコール・ペイ・デイで企画していた。この機会は国際的な議論と交流を得て活動を鍛えるチャンスとして、今後日本もチャレンジできることの一つだろう。



※パネリスト(中央)

ドイツ:クリスティーン

日本:布柴副理事長

イタリア:カーラ(スクリーン)

ランチや休憩時間、夜の各種パーティは、世界各地の普段なかなか会えない国の人々とも交流できる貴重な機会となった。選挙へむけて各所でそれとなく支持者を探りあい、それぞれの候補者評がそっと飛び交う場面も対面開催ならではの。

地元セントキッツの総督公邸でのガーデンパーティなど、女性の総督をはじめ事務局、ホテルスタッフ他明るく穏やかなカリブの人々は、大人数のBPW一行に親しみ深く心地よい接遇をして下さった。

次期体制にはアジア太平洋地域のネパール出身の副会長が出た。地域コーディネーターの台湾のハーリン・チエンは、すでに前任者と異なる透明性の高い情報開示と、積極的なコミュニケーションで活動を始め、東アジア地域での日本の関与を求めている。同じアジア太平洋地域のパプア・ニューギニアは来年の国の独立50年を記念するイベントをPRしていた。各地域との対面での交流を通じてアジアのプレゼンスを高め、ジェンダー平等実現を目指す組織として、より健全でパワフルな運営のため、それぞれが関与していくことが、加盟国として重要である。次回の開催予定地はラテン・アメリカ地域のエクアドルと伝えられた。



新プレジデント

ダイアナ・バラガンと新役員一同



←新役員紹介

<https://www.bpw-international.org/elections-results/>

総会資料、決議案、写真ギャラリーなど総会サイト→
<https://www.bpwcongress.org/congress-documents/>



茶話会

「今さら聞けない…」
「何がわからないのかもわからない…」
どうぞ臆せず茶話会のURLをクリックして
てください!

BPWの会員交流の場の1つとしてチャレンジしています。会員同士のつながりをどう図るか?昨今のオンラインによる世の中の活動に乗れないという会員の悩み。この両方を同時に解決しようとして、茶話会開催を企画しました。呼びかけの謳い文句は……。「今さら聞けない…」 「何がわからないのかもわからない…」 どうぞ臆せず茶話会のURLをクリック (←コンピュータの操作法の1つで、マウスなどの表面にあるボタンを押してすぐに離す動作のこと) してください!」です。

わからない会員にとっては「クリック」もわかりません。しかし、そんなことを聞いても良いのか? 質問したら「そんなこともわからないの?」と疎まれてしまうのではないかと… このような不安からBPWの活動に積極的になれないなんてもったいないと思いました。

茶話会を年に4~6回、去年は会長・副会長の茶話会も開催しました。大変好評です。茶話会の中では職場のお悩み相談の会を重ねながら継続的に行ったこともあり。井戸端会議のオンライン版と考えていただき、お気軽にご参加いただければ幸いです。

次回の茶話会はURLをクリックしてください。お待ちしております。

- 第15回茶話会
2/1 (土) 13:00~14:30
- 第2回会長・副会長茶話会
3/1 (土) 13:00~14:30

(組織委員長 林智意)

2025年今後の連合会活動予定

- ◇4月20日(日)拡大理事会
連合会全理事&監事・アジアツ会長
- ◇5月25日(日)午後
日本BPW連合会総会 (オンライン)

編集後記:餅ピザにハマっています。
厚さを半分にした切り餅をフライパンに並べ、大きじ1の水を加えて蓋をして弱火で焼く。膨らんできたらお好きな具を乗せて蓋をして3~5分。簡単なのに絶品です! (岡崎)

第69回UN-CSW (国連女性の地位委員会) パラレルイベント

性的同意を文化に: 若者が切り開く未来

今年も米国ニューヨーク国連本部にて、第69回国連女性の地位委員会 (CSW: the Commission on the Status of Women) が開催されます。日程は2025年3月10日(月)~21日(金)の約2週間、テーマは「北京+30」です。

当会は2004年以来CSWに毎年参加しています。また、2023年7月に国連経済社会理事会 (ECOSOC) の特殊協議資格を取得したことで、2024年のCSW68からは、独自に取得するグラウンドパスで国連本部に入館できるようになりました。

当会のヤング会員である丹沢千文会員と横井桃子会員がCSW69の平行イベントを開催します。日本からオンラインでの参加が可能です。ご参加希望の方は事務局までご連絡ください。

- 【日時】 3/12(水) 8:30~10:00 (NY時間)/21:30~23:00 (日本時間)
- 【会場】 オンライン会場 (Zoom)
- 【テーマ】 「性的同意を文化に: 若者が切り開く未来」



東京クラブ ツイニング報告

オーストラリア・ダーウィングクラブと東京クラブの第2回オンライン・ツイニングイベントを2024年12月7日10時から実施した。東京は会場に平田会長他5名とオンラインで3名。ダーウィンは「BPWメンタープログラム」参加者3名含め、14名が参加した。

双方の会長挨拶、インターナショナルコレクトの朗読 (英語&日本語) の後、ダーウィンの「メンタープログラム」リーダーのウェンディ・バーンズさんから、内容を説明していただきました。曰く「BPWの『価値創造型』」メンターシップのプロフェッショナルなプログラムとして2021年に開始。オーストラリア政府および北オーストラリア州政府より補助金を得て、参加者の費用負担ゼロの運営を実現。参加し、無事修了した女性は200名以上。」東京クラブ一同、素晴らしい! と、感銘を受けました。

プログラムはしっかりしたガイドラインによって運営され、毎月1回の対面ミーティングで「自分にとっての価値創造は何か」を充分に考え、話し合い、2週間後のチェックミーティングで進捗を確認。その間にも小グループでチャットなどでコミュニケーションを取ることで「自分は一人ではない」という思いを維持し、プログラム終了まで寄り添う、かなりきめ細かな内容です。

3名のプログラム修了者がそれぞれ「自分に自信を持てるようになった」「自分を見直すことが出来た」「人前で発表することが出来るようになった」「リーダーシップが身についた」など皆体験の振り返りや成長を語ってくれたことは、なかなか印象深いことでした。このプログラムを知ったきっかけを質問すると、「Facebookの投稿」が含まれ、やはり各種SNSでBPW活動を周知して認知度を上げ、メンバー増に繋ぐ、という今の時代の手段を有効に使って盛り上げていくことは重要と感じました。次回企画は未定。皆さんの提案・ご意見大歓迎です。