

平成29年度NWECLリーダーセミナーレポート

指導的地位への女性の参画

Women's Participation in Leadership Positions



2017 NWECL Leader Seminar Report

2017 NWECC リーダーセミナーレポート
2017 NWECC Leader Seminar Report

指導的地位への女性の参画

Women's Participation in Leadership Positions

はじめに

国立女性教育会館では、平成 18 年度からアジアおよび太平洋諸国の女性リーダーを対象とした国際研修を実施してきました。「アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」では、これまで災害復興とジェンダー、ICT（情報通信技術）と女性のエンパワーメントや若年女性のキャリア形成等、各国に共通するジェンダー課題をテーマとして設定しています。平成 29 年度は指導的地位への女性の参画をテーマとして、10 月 2 日～10 月 6 日の日程で開催し、アジア 5 カ国（カンボジア、インドネシア、韓国、フィリピン、ベトナム）から、国内本部機構や NGO で活躍している女性リーダー 10 名が参加しました。

社会の中に残るジェンダーに起因する諸問題を改善していくためには、政治や経済をはじめとする各領域で意思決定に係る立場に女性が就いており、その意見が確実に政策等に反映されることが重要です。この小冊子には、日本を含めた 6 カ国における女性がリーダーシップを発揮できるような環境整備やベスト・プラクティスについて分析したレポートが収録されています。本書が女性のエンパワーメント推進の一助となれば幸いです。

独立行政法人国立女性教育会館理事長 内海 房子

Foreword

The National Women's Education Center of Japan has held international seminars for women leaders in the Asia Pacific region since 2006. The Seminar for Gender Equality Officers and Women Leaders in the Asia Region focuses on gender-related themes common to all countries and has addressed issues such as gender-sensitive disaster recovery, ICT and women's empowerment, and career development for young women.

The 2017 seminar was held from October 2nd to October 6th around the theme "Women's Participation in Leadership Positions." It was attended by ten women leaders active in national machineries and NGOs in five Asian nations: Cambodia, Indonesia, Korea, the Philippines and Viet Nam.

In order to remediate various issues stemming from gender that remain in society today, it is imperative that women are appointed to decision-making positions in politics, economics and all other fields, and that their opinions are steadily reflected in policy. This booklet comprises a report that analyzes policies and best practices related to furbishing an environment in which women can demonstrate leadership in Japan and the other five participating countries. It is our sincere hope that this publication will contribute to the promotion of women's empowerment.

Fusako Utsumi, President
National Women's Education Center of Japan

Highlights of

2017 Seminar for Gender Equality Officers and Women Leaders in the Asia Region

指導的地位への女性の参画

Women's Participation in Leadership Positions

開催期間：平成29年10月2日～10月6日

Date: October 2 to 6, 2017



国立女性教育会館
National Women's Education
Center



ANA



内閣府男女共同参画局
Gender Equality Bureau,
Cabinet Office



株式会社 Stroly
Stroly Corporation



森田製茶
Morita Seicha



京都ウィメンズベース
Kyoto Women's Base



ウィングス京都
Wings Kyoto

目 次

Table of Contents

はじめに

内海 房子

国立女性教育会館 理事長

Foreword

Fusako Utsumi

President, National Women's Education Center (NVEC)

研修の概要

国別報告

カンボジア王国	2
インドネシア共和国	4
日本	6
大韓民国	8
フィリピン共和国	10
ベトナム社会主義共和国	12

Outline of the Leader Seminar

Country Report

Kingdom of Cambodia	18
Republic of Indonesia	20
Japan	22
Republic of Korea	24
Republic of the Philippines	26
Socialist Republic of Viet Nam	28

研修の概要

国立女性教育会館では、平成29年度アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナーを「指導的地位への女性の参画」をテーマとして、10月2日～10月6日に開催しました。アジア5カ国(韓国、カンボジア、インドネシア、フィリピン、ベトナム)から、男女共同参画に携わる行政担当者やN G Oのリーダー10名が参加しました。この研修は毎年、男女平等や女性の社会参画に関するグローバルなテーマを定めて実施しており、今年度は、国立女性教育会館や国・地方自治体、企業における女性のリーダーシップの推進に関する取組みを学ぶことに主眼をおいています。

● 国立女性教育会館での研修

国立女性教育会館滞在中、日本における女性リーダーを取り巻く現状と課題を分析した内海理事長の講義がおこなわれたほか、会館が企業の管理職やリーダー層を対象として実施している研修が紹介されました。会館のミッションや男女共同参画の推進機関としての役割などの講義を受講し、女性教育情報センターや女性アーカイブセンターを見学しました。研修2日目にはカントリーレポートの報告をおこない、アジア5カ国における最新の男女共同参画政策や女性支援の好事例を共有しました。報告では今後の課題として、女性議員育成を目的とした立候補予定者への研修や女性に対する暴力に係る取組みの強化、ジェンダー関連諸法の適切な執行等があげられました。

● 企業における女性の活躍促進から考える

企業におけるダイバーシティ・マネジメントを学ぶため、ANA本社を訪問しました。ANAでは仕事と家庭責任との両立支援から視点を転換し、経営戦略の中核にダイバーシティを位置づけ、企業のトップがその重要性についてメッセージを発信する取組みが紹介され、熱心にノートを取る研修生の姿が目立ちました。

● 国の男女共同参画政策を学ぶ

内閣府男女共同参画局では、平成27年に成立した「女性の活躍推進法」や「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の活動など、日本政府の男女共同参画政策と各分野での取組みについての講義を受講しました。後半の質疑応答で研修生からのコメントは「男性リーダーの会のメンバーの募集方法」や「女性管理職の登用に前向きではない企業にはどのようにアプローチしているのか」「国会議員や都道府県議会における女性議員の比率を上げるためには、どのような方策が有効と考えられるか」等、多岐にわたりました。

● 京都府内でのスタディツアー

研修の後半では京都に移動し、府内でのスタディツアーに参加しました。

① 京都ウィメンズベース

京都ウィメンズベースは行政と経済団体等により平成28年にオープンした女性の活躍支援のための拠点機関です。中小企業における女性の活躍に係る行動計画の策定や女性の人材育成、ワーク・ライフ・バランスの推進など多岐にわたる事業を府内の企業や関連団体と連携しつつ進めています。

② 京都市男女共同参画推進センター（ウィングス京都）

日本では全国に371の女性関連施設があり、地域毎のジェンダー・ニーズに対応した研修を実施し、女性団体の活動や交流の拠点ともなっています。平成6年に設立された京都市男女共同参画推進センター（ウィングス京都）では、男女共同参画に関する講座や研修、図書情報室の運営に加え、相談事業もおこなっています。年間2,000件を超える女性相談の約5割がドメスティック・バイオレンス（DV）に関連する内容で、より専門的な助言が必要な事例に対しては、フェミニスト・カウンセラーや弁護士につなぐなど、継続的な支援を提供しています。研修生からは、「DV問題の解決には様々な組織との協力が不可欠だと思うが、他機関との連携をどのようにしているのか」「男性相談の内容について」等の質問が寄せられました。

● 女性起業家との意見交換

京都では2人の新進気鋭の女性起業家とも意見交換の機会を持つことができました。

株式会社Stroly CO－CEOの高橋真知さんは従来の地図アプリを一新するオンライン地図プラットフォームの企画・開発・運用を通じて、エリアブランド発信や地図利用データの提供をおこなう企業を設立しています。古地図やユーザー・フレンドリーな地図を活用した独創性の高い業態の開発者として、今注目の経営者です。

森田製茶の森田真希さんは、宇治茶の産地である木津川市で、抹茶を使ったスイーツを製造・販売しています。京都府では地域の特性を生かしたアグリビジネスの展開や六次化産業にも力を入れており、森田さんは京の農林女子ネットワークの設立メンバーとして、女性農業者の視点を生かした器具の開発にも積極的に取り組んでいます。

女性の起業は研修生の出身国でも注目されている就労形態のひとつです。高橋さんや森田さんの講義の後の質疑応答では、起業のきっかけや、製品開発や市場開拓の過程で直面した問題をどう乗り越えたか、資金調達について活発な意見交換がおこなわれました。

振り返りのセッションと修了式を終えた研修生は10月7日、帰国の途につきました。

国別報告



国別概要 カンボジア王国

首都 プノンペン

人間開発指数 2016 143位/188

ジェンダー不平等指数 2016 112位/159

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数 2017 99位/144

1. 男女共同参画政策

国家戦略開発計画(2014～2018年)に基づき、カンボジア政府は「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国家戦略計画：Neary Rattanak IV (2014～2018年)」および関連する法令を施行しています。カンボジア政府は、教育や技術研修分野におけるジェンダー格差の縮小、保健サービスの利用拡大、女性の経済的エンパワーメントの強化、女性リーダーシップの推進、公的政策決定や政治分野における女性の参画に関しても、繰り返し意識を向けてきました。

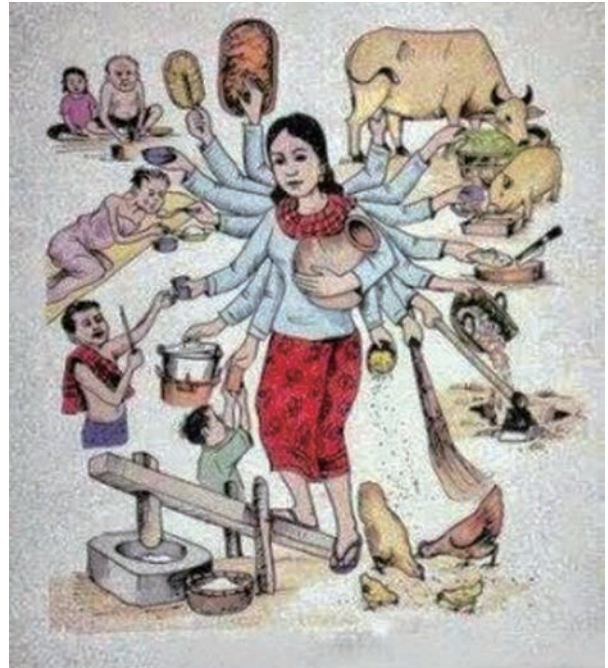
2. 指導的地位への女性の参画を取り巻く課題

進展は見られるものの、次の事項がまだ課題として残っています。

- 女性 は政治、行政、司法の意思決定部門において、また深く根付いたジェンダーの役割や否定的なジェンダー固定概念により過小評価され続けています。
- 職場における差別が女性の能力開発に影響を及ぼし、行政や政治分野における女性の参画を困難にしています。加えて、法律や政策におけるジェンダー格差も残っています。
- 女性 は、従来女性に関連していた分野や政府の低層職位に集中しています。階層的な社会構造や家父長的な政治風土が、女性が公的部門における意思決定に関して対等のパートナーとして能力を発揮することを阻害しています。
- クオータ制など、公的意思決定において女性の参画を迅速に進める暫定的措置の欠如が進展を遅らせています。
- 候補者選定や政党名簿における女性の低順位などの選挙制度が、意思決定への女性の参画

機会を制限しています。

- 公的意思決定職位のあらゆるレベルで女性の地位を向上させるために、すべての関係者を巻き込み、協力関係を向上させる効果的な戦略がいまだに策定されていません。



3. ベスト・プラクティス

公的分野における意思決定およびジェンダーに敏感な政策と改革プログラム

カンボジア政府は、持続可能な開発および望ましい統治は、女性が政治やあらゆる意思決定プロセスに参画することにかかっていることを認識しています。国民議会第5期目において、政府は、関係省庁内のジェンダーバランスを向上させ、管理職・技術職レベルの両方で女性がリーダーシップを追求できるよう女性の能力強化を図ることで、行政分野への女性登用に注力してきました。民主的地方開発(SNDD)、行政改革(PAR)、国家選挙管理委員会(NEC)、政党および関係省庁におけるさまざまなプロセスに積極的かつ戦略的に関わることで、これらの優先事項に対応してきました。

女性省(MoWA)は、リーダーシップフォーラムの開催や支援ネットワークの充実や女性候補者への公務員能力開発研修を通じて、女性



リーダーの力量強化と人数増加を目的とした追加支援策を実施し、女性の高等教育へのアクセスを促進しています。また、女性省および公務員省（MoCS）は、女性の定期的な公務員能力開発プログラムへ対等な参加やさまざまな機会へのアクセスを推進しています。

民主的開発国家プログラムは、それ自体が強力なジェンダー主流化を構成する要素であるため、地方レベルの意思決定において女性の参画を増加させる重要な手段となります。民主的開発プログラムにより、地方レベルで女性のリーダーシップや意思決定が定量的・定性的に増大する可能性があります。



2012年、上院に占める女性の割合が合計61議席中9席の14.8%となりました。下院である国民議会では女性議員数が20年間で3倍以上となりました。2013年には、副首相、大臣、長官、次官などの職位における女性の人数が増加しました。司法における女性の割合も2008年以降増加しています。女性が州／首都レベルの副会長の20.0%を占めており、これは2015年カンボジア・ミレニアム開発目標（CMDG）の目標3を上回っています。首都および州評議会における女性評議員の比率も2009年の10.0%から2014年には13.2%へ増加しました。郡の下に位置する行政組織コミュニティにおける女性評議員の割合も2007年の15.1%から2012年の17.78%に増加しました。



公務員の職に就く女性の割合は2007年の32.0%から2013年には37.0%へ増加し、27省庁のうち20省庁が女性職員比率の増加を報告しています。同様に、女性代表の人数も2008年の0.3%から2013年の7.9%まで上昇しています。王立行政学校に入学する女性の人数も、特に教師教育の分野において増加が見られます。

4. 参考ウェブサイト

●カンボジア王国上院第3期上院議員名簿

http://www.senate.gov.kh/home/index.php?option=com_content&view=article&id=1718&Itemid=12&lang=km

●女性省

<http://www.mowa.gov.kh/en/>

**国別概要 インドネシア共和国**

首都 ジャカルタ

人間開発指数 2016 113位/188

ジェンダー不平等指数 2016 105位/159

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数 2017 84位/144

1. 男女共同参画政策

インドネシアにおける女性のリーダーシップの歴史は、常に時間をかけて徐々に進展してきました。経済分野では、インドネシアの中小企業起業家の70%以上が女性で、国内総生産の増加に毎年大きく貢献しています。政治分野では、現在、議会における総議席数の18.6%を女性が占め、2009年から11.0%増加しています。加えて、インドネシア女性は現在、政策決定職位において戦略的な地位を有しており、女性9人が現内閣で大臣を務めています。汚職撲滅委員会（KPK）の委員も全員女性です。



ジェンダー平等政策には次の事項が包括されています。

- 女子差別撤廃条約第7条の批准（1984年）、およびインドネシアにおけるジェンダー平等および司法を実現するさまざまな政策
- 大統領指示第9号「国家開発におけるジェンダー主流化」（2000年）
- 就労に関する 2003 年法第 13 号第5条には「あらゆる労働者は差別なく就労するための平等な機会を有する」と、雇用差別がないことを明記
- 2004年法第23号家庭内暴力（DV）の撤廃

2. 指導的地位への女性の参画を取り巻く課題

政治および意思決定におけるジェンダー格差は依然として高い状態です。これは議会に占める女性のデータにも表れており、インドネシア共和国下院では17.3%、インドネシア共和国地方代表議会では25.8%、州レベルの地方下院では14.6%となっています。地方代表議会に女性議員がいない州は11州、インドネシア共和国地方下院に女性議員がいない州は7州あります。高官職に就く女性のデータは次のとおりとなっています。大臣：23.5%、知事：0%、副知事：3.0%、市長：14.0%、公務員：エセロンI：21.0%、エセロンII：16.0%、エセロンIII：21.0%、エセロンIV：34.0%

公務員の総数4,453,303人の男女比は、女性49.0%、男性51.0%となっています。



リーダー的地位への女性のアクセスを促進する課題には次のようなものがあります。

- a) 家父長的文化
- b) 社会規範および構造
- c) ジェンダーに基づく差別
- d) 政治的同族性

3. ベスト・プラクティス

政治や意思決定において女性の能力を向上させるため、女性エンパワーメント子ども保護省およびプリ財団は、以下の取組みを実施しています。

- 1) 女性の自信を高める個別カウンセリング
- 2) ジェンダー平等に関する社会意識の向上



ソーシャルメディア、マスメディア、一般向けキャンペーン、コミュニティセミナーを活用して展開。



3) コミュニティーリーダーの育成

女性がそれぞれの地域でリーダーになれるよう女性を支援し、エンパワーするための、市民



社会団体向けのジェンダー平等および女性に対する暴力に関する研修を提供。

4) 女性を地方首長の有力候補者に擁立するリーダーシップ研修

以下の15州で実施されている。

アチェ特別州、西スマトラ州、南スマトラ州、ジャンビ州、ランブン州、バンテン州、西ジャワ州、中部ジャワ州、ジョグジャカルタ特別州、東ヌサ・トゥンガラ州、北スラウェシ州、西スラウェシ州、マルク州、パプア特別州、西パプア特別州で合計600名が参加しました。研修の結果、2017年に実施された地方首長または地方副首長の選挙に46名の参加者が立候補しました。



5) ジェンダーの視点に立った政治能力開発研修

以下の13州で実施されている。

西スマトラ州、ブンクル州、リアウ州、リアウ諸島州、中部ジャワ州、西ヌサ・トゥンガラ州、南カリマンタン州、西カリマンタン州、

東カリマンタン州、中部カリマンタン州、北カリマンタン州、南スラウェシ州、北マルク州で、合計507名が参加しました。この研修の目的は、2019年の選挙に向けて有力な女性候補者の政治的クオリティを構築するために、有力な政治家候補となる女性に準備をさせることにあります。

女性リーダーの能力を向上するための取り組みは、カウンセリングサービス、家庭教育、サービス提供機関の能力強化、地域運動、キャンペーンにより地域の規範を変えていくこと、政府とさまざまな形態で協力することで政府の政策を変えていくことなど、個人レベルでの介入と統合されるべきです。これらすべての活動は、社会のあらゆるレベルでおこなわれなくてはなりません。変革は社会のすべての階層が関わったときに、より迅速に起こるからです。

4. 参考ウェブサイト

●女性のエンパワーメントと児童保護省

<http://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1357/dinamika-pertumbuhan-srikandi-indonesia-di-sektor-publik>

<http://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/176/press-release-berikan-ruang-dan-aksesibilitas-perempuan-dalam-momen-pilkada-serentak-2015>

●インドネシアにおける人材開発

http://www.id.undp.org/content/dam/indonesia/2017/doc/INS-Indonesia-Country%20Explanatory%20Note_HDR2016.pdf

●ジェンダー不平等指数2015

<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

●グローバル・ジェンダー・ギャップ指数2016

http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings>



国別概要 日本

首都：東京

人間開発指数 2016 17位/188

ジェンダー不平等指数 2016 21位/159

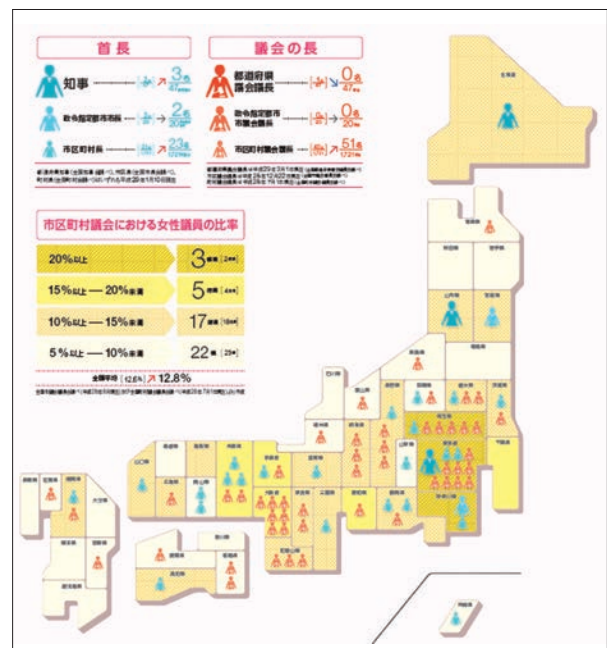
グローバル・ジェンダー・ギャップ指数 2017 114位/144

1. 男女共同参画政策

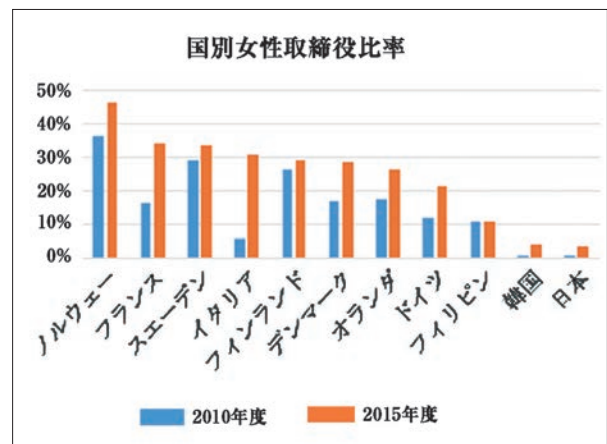
日本では1985年に「男女雇用機会均等法」が、99年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、社会のあらゆる分野における、ジェンダー平等の推進のための取組みが実施されてきました。また「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が2015年8月28日に国会で成立しました。「女性活躍推進法」の施行により、働く場で活躍したいという希望を持つすべての女性が、能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公開が国や地方公共団体、民間企業等の事業主（ただし常時雇用する労働者が300人以下の民間企業は努力義務）に義務付けられました。

2. 指導的地位への女性の参画を取り巻く課題

政治および経済分野における女性の参画は依然として低い水準にあります。都道府県議会における女性議員の比率は2,660人中261人と9.8%にとどまっています（数値は2016年7月1日現在）。また、民間企業における女性取締役比率も、2015年度は3.5%と他の先進国に比べ大きく遅れをとっています。こうした現状を改善するためには、女性の就労継続を支援する制度の充実に加え、管理職の意識改革や地域の特性を活かした就労支援や、ジェンダー視点を組み込んだキャリア教育等、幅広い取組みが求められています。



出典：内閣府男女共同参画局、女性の政治参画マップ2017



出典：Credit Suisse, 2016, The CS Gender 3000: The Reward for Change に基づき作成

3. ベスト・プラクティス

1) 地方自治体の取組み：

京都ウィメンズベース

京都府では従業員300人以下の中小企業が全企業の9割以上を占めており、多くの企業で人材不足が深刻な状況です。また、中小企業で働く係長相当職は20.5%、課長相当職は15.1%にとどまっており、男女ともに長時間労働が多いという統計結果も出ています。こうした課題に取り組むため、京都の行政と経済団体等による女性活躍の支援拠点として「京



都ウィメンズベース」を平成28年8月に設立しました。企業の枠を超えた、女性社員、管理職、人事担当者、学生など企業の女性活躍推進に関わるあらゆる方々を対象とした研修やセミナー、メンター（先輩女性）とメンティー（後輩女性）のマッチング支援等の事業を「京都ウィメンズベースアカデミー」において実施しています。

また、京都府の産業特性を活かした支援にも力を注いでおり、女性就業者が多く人材確保が困難な観光関連企業（ホテル・旅館等）への事業主行動計画策定の働きかけや、ハイテク企業が集積している京都府の特色を生かし、女子高生が理系分野で働く女性の仕事やライフスタイルを学ぶ機会を提供しています。さらに、企業におけるワーク・ライフ・バランスの実現支援や女性起業家の顕彰と事業のブラッシュアップおよび女性起業家間のネットワーク構築など、多岐にわたる事業を展開しています。



女性社員研修

2) 企業の取組み：ANA

ANAでは2015年に社員の多様性を尊重基盤としたダイバーシティ&インクルージョン(D&I)宣言をおこない、経営戦略の一環としてダイバーシティを推進しています。2016年10月には「働き方改革」が本格的にスタートし、2019年度末までに年間総労働時間を1900時間未満とすることが目標として設定されています。社長自らがマネジメントの意識改革の必要性や、限られた時間で成果につ

なげる風土の醸成の重要性を訴え、ANAグループ全体で働き方改革に取り組む姿勢を示しています。

D&Iの具体的な取組みとしては、D&Iについて考えるANAグループD&Iフォーラムの開催や、経営トップのイクボス宣言に加え、女性社員の意識改革を支援するため、女性キャリアデザインセミナーを開催するとともに、メンター制度や女性管理職ネットワークも起動しています。上記に加え、短時間勤務や短日数勤務、介護休暇日の拡大等を通じて、仕事と育児・介護の両立支援制度の充実にも力を入れています。



「イクボス&イクメンハンドブック」

4. 参考ウェブサイト

●内閣府男女共同参画局

<http://www.gender.go.jp/>

●京都ウィメンズベース

<http://kyoto-womens.org/>

●ANAグループのダイバーシティ&インクルージョン

<https://www.ana.co.jp/group/diversity/>



国別概要 大韓民国

首都 ソウル

人間開発指数 2016 18位/188

ジェンダー不平等指数 2016 10位/159

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数 2017 118位/144

1. 男女共同参画政策

「男女平等に関する基本法制」に基づき、より実質的なジェンダー平等を実現するため、男女間のジェンダー格差解消に取組み、「男女平等政策基本計画」を5年毎に進めています。「男女間の真のパートナーシップにより生み出される男女平等社会」を目指して、ジェンダー格差の縮小、ワーク・ライフ・バランスの推進、違いを認め人権を尊重するという3点を目標に据えています。

2. 指導的地位への女性の参画を取り巻く課題 女性の労働力を活用することの重要性

The percentage of 'Women in managerial position' and 'Women on company boards' in leading countries (2016)

category	Sweden	France	Canada	United States	Britain	JAPAN	KOREA	OECD
Women in managerial positions	39.8%	31.7%	35.5%	43.4%	35.4%	12.5%	10.5%	37.1%
Women on company boards	35.9%	37.6%	22.8%	20.3%	25.5%	4.8%	2.4%	20.5%

Economist Glass-ceiling Index(www.economist.com)

韓国女性は仕事への定着度および経済活動における表象率が大変低いことを表しています。特に管理職や役員を務める女性の割合は先進諸国より大幅に低くなっています。その理由として①女性のキャリアの中断が管理職への昇格を難しくしていること、②女性の能力に対する偏見に基づく固定観念が上級職位への昇格を妨げていること、③女性のリーダーシップ育成に対する関心や努力が十分でないことが、挙げられます。

1) 国家ジェンダー平等指数と韓国両性平等教育振興院のチョコレート

女性家族部(MOGEF)は、国内のジェンダー格差指数を解明するため、毎年、国家ジェンダー平等指数(NGEI)を公表しています。この包

括的指数は、経済活動や意思決定など8つのカテゴリーから構成されています。2015年NGEIでは、保健部門がもっとも高く95.4、意思決定部門がもっとも低く25.4でした。韓国両性平等教育振興院(KIGEPE)は、このNGEIに基づきジェンダー平等の意識を高めるジェンダー平等指数チョコレートを作成しました。



2) 社会に変化をもたらす「フェミニスト・リーダーシップ」

経済、政治をはじめとする社会のあらゆる側面におけるジェンダー不平等や差別に起因する女性の低い社会的地位は、女性に対する暴力と関係があります。それがジェンダーの不平等を持続させ、強化する主たる手段となっています。女性は、日常生活における女性に対する暴力を非難し、それを阻止する行動計画を見つけることで、社会および個々の生活に変化をもたらす「フェミニスト・リーダーシップ」を行使するようエンパワーされています。

2016年5月17日、ソウル江南駅近くのビルのトイレで、「女性」というだけで被害者が殺害されました。その後、多くの女性が、江南駅女性殺害追悼式の中で、女性蔑視、差別、女性に対する暴力に反対する声を上げました。これが契機となり、韓国内でフェミニズムの視点から



らの抗議が巻き起こりました。暴力から逃れた女性の発言力を高め、彼女たちの声に耳を傾けるため、韓国女性ホットラインは2016年、ジェンダーに基づく暴力を「言葉にする」会議と家庭内暴力から逃れた女性

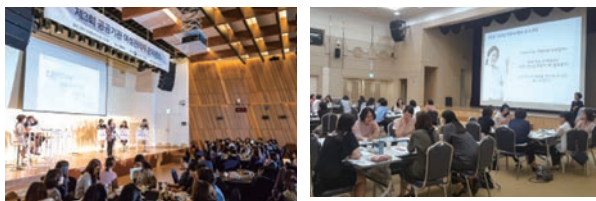


との討論会を開催しました。サバイバーの女性たちは、家庭内暴力の苦悩を綴った本『それはまったく些細なことではなかった』を2017年に出版しました。

3. ベスト・プラクティス

1) 韓国女性リーダーシップアカデミー

MOGEFとKIGEPEは、将来の女性リーダー育成を国家課題として韓国女性リーダーシップアカデミー（KWLA）を運営し、異なるキャリアや職種向けに研修を実施しています。事例や自己理解に基づく女性の能力形成に特化した研修で、教育だけでなく、メンタープログラムやさまざまな会議におけるネットワーキングへの参加も促しています。また、より多くの教育機会を提供するため、地方団体とも協働しています。



公的機関女性マネー 女性中間管理職研修
ジャー会議

2) 女性リーダーのプール要員の拡大

未来の女性リーダー育成は国家として取り組むべき課題とみなされています。この目的のため、「女性リーダーデータベース」は10万人規模まで拡大されました。同データベースには特別な才能や業績を持つ女性リーダーが登録され、女性たちは政府委員会や公的機関の理事候補としても推薦されます。

◇ データベースに登録された女性リーダー
(2013年～2016年)：2013年47,068人 → 2014年
63,776人 → 2015年78,960人 → 2016年94,110人

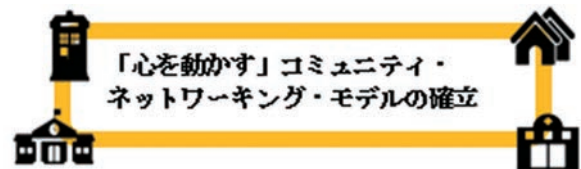
3) 教育プログラムE.L.F（エンパワー、リーダーシップ、フェミニズム）

韓国女性ホットライン（KWHL）は、国内で常時活動に勤しむ活動家のみならず一般活動家のフェミニスト意識を向上させることを目的に、2007年以降、E.L.Fと題された教育プログ

ラムを実施しています。活動家、カウンセラー向けのKWHL研修プログラムおよび一般向けのフェミニズム教育は、フェミニスト的価値観を認識し、生活の中でリーダーシップを発揮する助けになります。2017年には、家庭内／性暴力カウンセラー向け研修、フェミニズム集中教育、20代女性人権活動家を対象としたアカデミー、デート暴力防止に関する特別講義など、さまざまなプログラムを実施しました。

4) 「心を動かす」コミュニティ・ネットワーキング・モデルの確立

KWHLは2012年以降、村の住民が暴力を識別し、それに対する対策を講じられるよう、地域運動の一環として「心を動かすコミュニティ・ネットワーキング・モデル」プログラムを主催しています。2012年～2014年の3年間に約30名の実行委員、地元住民や組織と協力して開催したワークショップには、1,000人が参加しました。2016年以降は、地元住民が暴力に対する自身の役割や行動計画を考え、見つけられるよう促すことで、KWHLが1990年代後半から取組んできた暴力防止教育と統合されました。



4. 参考ウェブサイト

●女性家族部 (MOGEF)

<http://www.mogef.go.kr/eng/index.do>

●韓国両性平等教育振興院 (KIGEPE)

<http://eng.kigepe.or.kr/>

●韓国女性ホットライン (KWHL)

<http://hotline.or.kr/eng>

●ジェンダー・パリティと女性のエンパワーメントのためのタスクフォース

<http://www.genderparity.go.kr/en/main.do>



国別概要 フィリピン共和国

首都 マニラ

人間開発指数 2016 116位/188

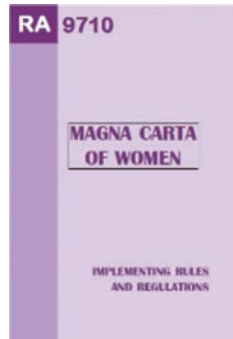
ジェンダー不平等指数 2016 96位/159

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数 2017 10位/144

1. 男女共同参画政策

フィリピン女性委員会(PCW)は、ジェンダー平等、女性のエンパワーメント、女性の人権に関する政策を策定し、政府と連携する主要機関です。ジェンダー主流化を促進する役割を果たし、女性のエンパワーメントやジェンダー平等を提唱しています。PCWは、監視機関として政府が女性の人権を推進し、保護し、充足するよう働きかけをおこない、女性と男性が開発に貢献し、開発から等しく恩恵を受けられるよう努めています。

意思決定機関における女性の参画やさまざまな法律が、官僚組織内でジェンダー平等を促進させようとしてきました。もっとも顕著な取り組みは、女性の人権に関する包括的な法律である「女性のマグナカルタ(大憲章)」(共和国法第9710号)で、特に社会の隅に追いやられたフィリピン女性の権利の認知、保護、充足、促進をととして差別を撤廃しようとしています。また、女性が全国・地域・地方レベルの開発に向け、政策・計画・プログラムの策定・履行・評価に意義ある参加ができるよう、政府に下記の差別是正対策を設けることを義務づけています。



●官公庁内でのエンパワーメント：今後5年以内に、政府第3等級の職位に就く女性の人数が対等な(50:50)ジェンダーバランスを達成するよう徐々に増加させるものとする。

●開発評議会および計画機関：開発の企画・計画およびプログラム履行のあらゆるレベルに確実に女性を参画させ、地方・州・市・町・最小自治単位であるバラングイレベルまで、

全開発評議会の評議員の少なくとも40%を女性が占めるようにする。

●その他の政策機関、意思決定機関、国際機関：女性団体は国際・全国・地方の特別機関および意思決定機関において、その存在が主張されるようにする。また、それぞれの分野の意思決定・政策決定機関に草の根レベルの女性リーダーを参画させるものとする。

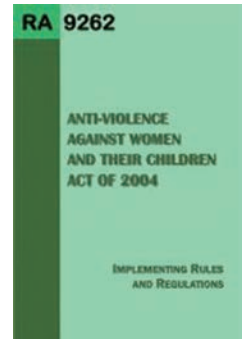
政治やガバナンスにおいて女性を支援するために施行された法令として、全国1600カ所の全地方議会において、女性に議席を割り当てることを改正した地方自治規則(1991年)があります。共和国法7941号(1995年)では、パーティリスト制度により、女性セクターを含めパーティリストに登録した団体に議席を与えています。開発と国家形成における女性法(1992年)は、男性と平等な方法で開発過程に女性の参画を推進する指針や政策を保障しています。共和国法第7688号は、社会保障委員会において女性の代表権を担保する法律です。

女性の権利を保護し、促進するその他の法律には以下のようなものがあります。

(1) 女性とその子どもに対する暴力行為を定義し、かかる行為を罰し、保護対策や救済策を提供する特別法：女性とその子どもに対する暴力防止法(2004年)

(2) 反セクシュアル・ハラスメント法(1995年)

(3) 拡大人身取引対策法(2012年)、親としての責任とリプロダクティブヘルスに関する法律(2012年)





2. 指導的地位への女性の参画を取り巻く課題

意思決定や指導的地位にある女性の割合が低くなっている原因には次の事項が挙げられます。

- 家父長的文化
- ジェンダーに関する固定観念
- 女性が担う多くの負担
- 政治教育および政党からの支援の欠如
- 公的分野における意思決定やリーダーシップ経験の欠如
- 教育や研修へのアクセスに関する格差
- 役割葛藤

3. ベスト・プラクティス

1) 国家公務員任用委員会

国家公務員任用委員会 (CSC) は、管理職の男女比を半々 (50:50) にする目標を設定し、指名、任命、すでに保持されている職位に関する男女別の定期報告を義務づける通達を出しました。CSC はまた、行政サービスにおける女性のキャリア向上 (CAPWINGS) において、PCW および専門職理事会と協力しています。CAPWINGS は、女性職員向けの支援、能力形成、研修をおこなうために基盤を目指しています。実績に基づいた昇進を導く実績登用計画は、ジェンダーに基づく偏見が採用や昇進を妨げないよう、女性と男性の機会均等を強調することを確かにするために改訂されました。



2) 選挙管理委員会

選挙管理委員会 (COMELEC) で、ジェンダーと開発フォーカル・ポイント制度執行委員会のトップを務めるロウェナ・アメリカ・グアンゾン委員長は、『ジェンダーと選挙』の創刊号において、COMELEC の権限は選挙の日常的な統



治管理を超えていると記しています。

議席をめぐって争う女性の能力形成を図るため、ジェンダーと開発フォーカル・ポイント制度執行委員会は、女性の政治参画を向上させる一連のセミナーを実施しました。より多くの女性が投票者として、また候補者として選挙に参画することを働きかけることを目指した2016年全国・地方選挙に備え、フィリピン全土で政治的な熱意を持つ女性を対象にした「女性と選挙」と呼ばれるセミナーです。フォーラムでは、50:50 ジェンダー平等フォーラムおよび関係者協議を開催し、ボホール、北スリガオ、カガヤン・デ・オロ市におけるジェンダーと選挙の懸念事項について話し合いがおこなわれました。

4. 参考ウェブサイト

- フィリピン女性委員会 (PCW)
<http://pcw.gov.ph>
- 選挙管理委員会 (COMELEC)
<https://www.comelec.gov.ph/>
- 国家公務員任用委員会 (CSC)
<http://csc.gov.ph/>

**国別概要 ベトナム社会主義共和国**

首都 ハノイ

人間開発指数 2016 115位/188

ジェンダー不平等指数 2016 71位/159

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数 2017 69位/144

1. 男女共同参画政策

ジェンダー平等法は、2006年、国会で承認され、2007年には全国で施行されました。ジェンダー平等法は、政治領域を含め社会や家庭のあらゆる分野におけるジェンダー平等を規定しています。

ベトナムのジェンダーに関わる重要な政策文書として、ジェンダー平等に関する国家戦略（NSGE、2011年～2020年）があります。同戦略は、「2020年までに、政治・経済・文化・社会的分野における機会、参画と享受において、男性と女性の実質的な平等が根本的に保証されるものとし、早期かつ持続可能な国家開発に貢献するものとする」という目標を定めています。

NSGE（2011年～2020年）は、政治、経済、労働、雇用、教育、保健と家族を含むさまざまなセクターを包括しています。NSGEは、ジェンダー平等国家目標プログラム（2011年～2015年）およびジェンダー平等に関する行動計画（2016年～2020年）を通じて実施され、意識向上、ジェンダー平等に関する国家管理能力の強化、女性政治指導者数の増員、ジェンダー主流化支援を含む5つの中核的なプロジェクトが実施されます。

2007年、労働傷病兵社会福祉省（MoLISA）の傘下にジェンダー平等局が設置されました。同局は、国内のジェンダー平等分野において国家管理の役割を遂行する大臣を補助する責任と義務を有しています。さらに、首相は、MoLISAの一機関として国家女性の地位向上委員会（NCFAW）の事務所を再設置することを決定しました。NCFAWの責務は、国内における女性の地位向上に関する問題に対処する首相を補助することにあります。



女性の地位向上委員会設立20周年記念

2. 指導的地位への女性の参画を取り巻く課題

NSGEに規定された政治目標は2015年までに達成できませんでした。省庁、閣僚級機関、政府機関、地方人民委員会においてリーダーシップを持ち、管理職に就く女性の割合は、特に上級リーダー職でかなり低くなっています。政府は、女性の副リーダーがいない省庁や機関に対し、女性補佐1名の増員を指示したものの、計画投資省、科学技術省、交通運輸省など、多くの省庁や機関には女性の上級職員がいません。

女性職員はいまだに補佐の役職にとどまっています。30の省庁および政府機関のうち、15に女性リーダーがいますが、女性大臣は（保健省に）1名だけです。女性が地方人民委員会の主要なリーダー的職位に就いているのは63省のうち24省だけで、女性委員長は（タイニン省に）1名のみです。（中央政府を含む）省庁や自治体における女性リーダーおよび管理職の割合は、不安定で下落する傾向にあります。例えば、2008年の女性大臣の割合は9.1%でしたが、現在も在任しているのは4.6%です。女性職員の退職年齢については抜本的な改正はされておらず、人事計画、研修、女性職員任命の障害となっています。ジェンダーの固定観念も人々の間に根強く残っており、特に地方の遠く人里離れた地域で顕著です。特にジェンダー平等に関する認知度が限られている当局もあります。ジェンダー平等はいまだに追加的課題とみなされており、役人も定期的に交代されています。



3. ベスト・プラクティス

●選挙機関への有力な女性候補者向け能力形成研修コース：

MoLISAはNCFAWと協働し、女性候補者、特に初めて選挙に立候補する女性候補者の能力形成研修を企画しました。2016年の参加者は、各地域の女性の地位向上委員会の指名を受け、選挙に立候補する340名の女性候補者でした。講師は、ジェンダー平等や政治の専門知識を持った専門家や著名なリーダーがつとめました。



2016年研修コースの参加者だった女性国会議員

NCFAWは関係省庁や各セクターと連携し、知識や技能を育成する研修コースを実施しました。研修コースの内容は、選挙およびジェンダー平等に関する政策、国会および人民委員会の役割、国家の社会経済状況、有権者に印象づける行動計画の準備方法、コミュニケーションスキル（有権者の面前でのプレゼンテーション）の上達方法、マスコミとのコミュニケーションなどです。さらに参加者は、先輩女性リーダーから体験談を聞いたり、助言を得たりしました。

加えて、ベトナム女性連合（VWU）は、指導的地位への女性の参画を促進するために、多くの活動をおこなっています。

(1) 政治分野および管理領域において職位を向上させる技能に関する女性候補者向け研修の実施

(2) 才能ある女性の国家や地方機関への紹介（2016年：第14期国会議員選挙実施に先立ち、VWUは、国家機関が候補者を選出できるよう

200人の女性を紹介）

(3) 指導的地位への女性の参画に関して人々の意識を向上させる広報資料の刊行

(4) 政府へ提言をおこなうため、「選挙機関において女性の参画を増やす調査研究」、「省庁およびセクターにおいて女性の参画を増やす調査研究」の実施

(5) 初期会員35名が集結した女性リーダーネットワークの設立（2017年5月より）



4. 参考ウェブサイト

●ベトナム労働傷病兵社会福祉（MoLISA）

<http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx>

●ベトナム国家女性の地位向上委員会（NCFAW）

http://genic.molisa.gov.vn/Home/Home_EN/tabid/398/language/en-US/Default.aspx

●ベトナム女性連合（VWU）

<http://www.hoilhpn.org.vn>

●ベトナム女性学院

<http://www.hvpnv.edu.vn>

Country Report

Outline of the Leader Seminar

The National Women's Education Center of Japan (NVEC) held its 2017 Seminar for Gender Equality Officers and Women Leaders in the Asia Region around the theme "Women's Participation in Leadership Positions," from October 2nd to 6th. This year's seminar was attended by ten women leaders from five Asian nations: Korea, Cambodia, Indonesia, the Philippines and Viet Nam. Held annually around global themes concerning gender equality and women's participation in society, this year's seminar focused on initiatives to promote women's leadership at NVEC, in national and local government, and in business enterprises.

● Training at NVEC

While at NVEC, seminar participants attended a lecture by President Utsumi, in which she analyzed the current situation surrounding women leaders in Japan and issues therein, and learned about NVEC's training programs targeting leaders and managerial staff at private enterprises. They also attended a lecture on NVEC's mission and the role it plays as an organization promoting gender equality, and toured the Center for Women's Education and the Women's Archive Center. On their second day at NVEC, the participants presented country reports and shared the latest gender equality policies in their five respective countries and good practices in terms of supporting women. Their reports identified "training for election candidates as a means of fostering women assembly members," "strengthening of measures related to violence against women," and "appropriate enforcement of laws pertaining to gender" as future issues.

● Learning about promotion of women's participation in private enterprises

Participants visited the ANA Head Office to learn about diversity management in companies. Measures taken to shift ANA's perspective from supporting staff balance work and family responsibilities to placing diversity at the core of its management strategies, and requiring top management to convey the importance of doing so were introduced. Participants earnestly took notes as they listened.

● Learning about Japanese policy on gender equality

At the Gender Equality Bureau in the Cabinet Office, participants attended a lecture on Japanese government policy on gender equality, such as the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace enacted in 2015, and the activities of the Group of Male Leaders Who will Create a Society in which Women Shine, and their initiatives in each field. In the Q&A session that followed, participants asked questions spanning a range of topics including "How do they solicit member for the Group of Male Leaders?" "How do you approach companies failing to embrace a positive stance toward promoting women to managerial positions?" and "What kind of measures do you think are effective in raising the ratio of women assembly members in the Diet and local assemblies?"

● Study Tour in Kyoto

Relocating to Kyoto for the latter half of the program, participants enjoyed a study tour in Kyoto.

① Kyoto Women's Base

Kyoto Women's Base was established in 2016 through a partnership of government and business organizations as a hub for activities that support women's active participation. It engages in a variety of initiatives, including formulation of action plans related to women's participation in small and medium-sized companies, development of women human resources, and promotion of a work-life balance, in collaboration with companies and concerned entities within Kyoto.

② Kyoto City Gender Equality Center (Wings Kyoto)

There are 371 gender equality centers throughout Japan that offer training that corresponds to the gender needs of their respective regions, and function as a focal point for women's organizations' activities and interactions. Established in 1994, the Kyoto City Gender Equality Center (Wings Kyoto) not only organizes lectures and training programs related to gender equality, but also offers consultation services. Approximately half of the more than 2,000 consultations they receive annually are related to domestic violence, and they facilitate ongoing support by putting cases requiring more specialized advice in touch with feminist counselors and lawyers. Questions asked by seminar participants included: "I believe cooperation among various organizations and institutions is essential in order to resolve issues involving DV, so how do you go about doing so?" and "What kinds of issues do men seek consultation on?"

● Meeting with women entrepreneurs

In Kyoto, participants were able to exchange opinions with two up and coming entrepreneurs. Ms. Machi Takahashi, Co-CEO of Stroly Inc., established a company to disseminate local brands and provide data on map usage by planning, developing and operating an innovative online map platform. Ms. Takahashi is currently in the spotlight as the developer of a highly innovative business category that utilizes both old maps and user-friendly maps.

Ms. Maki Morita of Morita Seicha Co., Ltd. manufactures and sells confectionary made with Matcha green tea in Kizugawa City, a major production area for Uji green tea. Kyoto has poured a lot of effort into developing agribusinesses and 6th sector industries that focus on local specialties, and Ms. Morita, as a founding member of the "Network of Women Engaging in Agriculture/Forestry in Kyoto," enthusiastically develops tools that integrate women farmers' perspectives.

Women's entrepreneurship is a work format that also demands attention in the seminar participants' home countries. The Q&A session following Ms. Takahashi's and Ms. Morita's lectures developed into a lively discussion of what triggered them to start their businesses, how they overcame problems encountered in the course of developing products and markets, and how they secured funding. Following a review session and closing ceremony, the participants returned to their respective countries on October 7th.



Country Overview:

Kingdom of Cambodia

Capital: Phnom Penh

Human Development Index 2016 143th/188

Gender Inequality Index 2016 112th/159

Global Gender Gap Index 2017 99th/144

1. Gender Equality Policies

Based on the National Strategic Development Plan (2014-2018), The Royal Government of Cambodia (RGC) successfully implements Neary Rattanak IV (2014-2018), the National Strategic Plan for Gender Equality and Women's Empowerment along promoting legislation and law enforcement. The RGC has also paid much attention to reduce the gender gap in education and technical training, increasing access to health services, strengthening women's economic empowerment, and promoting women's leadership and advancing women in public decision-making and politics.

2. Issues Surrounding Women's Participation in Leadership Positions

Despite progress, the following key challenges remain:

- Women in Cambodia remain under-represented in decision-making positions in politics, the public sector, and the judiciary, due to deeply entrenched gender roles and negative gender stereotyping.

- Workplace discrimination affects the ability of women to be promoted and challenges women's participation in the public and political sphere. Additionally, gender gaps in laws and policies remain.

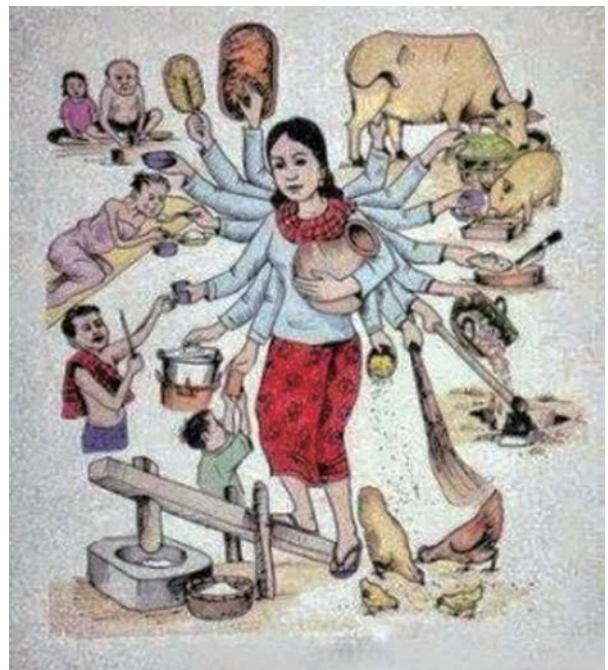
- Women are concentrated in sectors traditionally associated with women and lower-level positions of government. Hierarchical social structures and a patriarchal political culture create an environment that impedes women's ability to be equal partners in public decision-making.

- The absence of temporary measures to

fast track the participation of women in public decision-making, such as quotas, slows progress.

- The electoral system limits opportunities for women in decision-making through candidates selection and low placement of women in party lists.

- There has yet to be formulated an effective strategy to engage all stakeholders and improve cooperation among them in the promotion of women in public decision-making positions at all levels.



3. Best practices

Women Public Decision-making and Politics, and Gender Responsive Government Policies and Reform Programs.

In Cambodia, The RGC has long recognized that sustainable development and good governance depends on women's participation in politics and all decision-making processes. In the 5th Mandate, the RGC has focused on promoting women in the public sector through improving the gender balance in line ministries and strengthening women's ability to pursue leadership both at management and



technical levels. These priorities could be addressed through active and strategic participation in the processes of Sub-National Democratic Development (SNDD) , Public Administration Reform (PAR) , the National Election Committee (NEC) , political parties and line ministries.

MoWA supplements the policy demand side with additional supporting measures to increase the quality and quantity of the supply side such as technical, leadership and management capacity development for women candidates and civil servants, women in leadership forums, support networks and promoting women's access to higher education. MoWA and the Ministry of Civil Service (MoCS) promote women's equal participation in regular civil service capacity development programs and access to opportunities. MoWA coordinates with PAR/MoCS and line ministries to ensure all programs, legislation and guidelines related to PAR are responsive.

National Program for Sub-national Democratic Development is an important vehicle for increasing women's participation in decision-making at sub-national level, as there is a strong gender-mainstreaming component to it. Through the NP-SNDD there is potential for quantitative and qualitative increase in women's leadership and decision-making at local levels.



In 2012, women held 14.8%, or nine out of total of 61 seats in the Senate. In the National Assembly, female representation more than tripled in two decades. The number of women in Deputy Prime Minister, Minister, Secretary of State and Under Secretary of State

positions increased in 2013. The proportion of women in the judiciary has increased since 2008. Women comprise 20.0% of Deputy Governor at provincial/Capital level, which is above the 2015 Cambodia Millennium Development Goal (CMDG) 3 target. The proportion of women councilors in capital and provincial councils increased from 10 percent in 2009 to 13.2% in 2014. The percentage of female commune councilors increased from 15.10 percent in 2007 to 17.8% in 2012.



The proportion of women in the civil service increased from 32.0% in 2007 to 37.0% in 2013 of 27 Ministries, 20 reported an increase in the percentage of female personnel with increases of female representation ranging from 0.27 percent (2008) to 7.9 % (2013) . Women's enrolment in the Royal School of Administration (RSA) is increasing particularly in pre-service training.

4. Useful Links

- List of Senators in the 3rd mandate, Senate of The kingdom of Cambodia.
http://www.senate.gov.kh/home/index.php?option=com_content&view=article&id=1718&Itemid=12&lang=km
- Ministry of Women's Affairs
<http://www.mowa.gov.kh/en/>

**Country Overview:****Republic of the Union of Indonesia**

Capital: Jakarta

Human Development Index 2016 113th/188Gender Inequality Index 2016 105th/159Global Gender Gap Index 2017 84th/144**1. Gender Equality Policies**

The history of women's leadership in Indonesia has always grown gradually over time. In the economic field, more than 70% of small and medium entrepreneurs in Indonesia are women and they contribute enormously to the increase in gross domestic product annually. In politics, women currently occupy 18.6% of the total seats in parliament or increase from 11.0% in 2009. In addition, Indonesian women currently also hold strategic positions in policy making where 9 (nine) women sit as ministers in the current Cabinet, and all members of the Corruption Eradication Commission selection team (KPK) are women.



Gender equality policies includes:

- Law No.7 of 1984 on ratification of CEDAW convention and various policies to achieve gender equality and justice in Indonesia
- Presidential Instruction No. 9 of 2000 on Gender Mainstreaming in National Development
- Law No. 13 of 2003 concerning Manpower is stated for the absence of employment discrimination, Article 5 "Every worker has equal opportunity without discrimination to

obtain employment

- Law No. 23 of 2004 on abolition of domestic violence

2. Issues Surrounding Women's Participation in Leadership Positions

The gender gap in politics and decision-making is still high. This condition can currently be seen in the data of women in the legislative, in the House of Representatives of Republic Indonesia 17.3%, the Regional Representative Board of Republic Indonesia 25.8%, the Regional House of Representatives in Provincial level: 14.6%. There are 11 provinces that still have no women representatives in the Regional Representative Board and 7 provinces have no women representatives in the House of Representatives of RI. Data of Women in Executive, the position of Minister: 23.5%; Governor: 0% Vice Governor: 3%, Regent / Mayor: 14%. Civil Service: Echelon I: 21%, Echelon II: 16%, echelon III: 21% and echelon IV: 34%. The total amount of civil servants: 49% consists of women and 51% men, from 4,453,303 people.



Challenges to promote women's access in leadership position include:

- a) Patriarchal culture
- b) Social norm and construction
- c) Gender discrimination
- d) Politics kinship

3. Best Practices

In order to improve the capacity of women



in politics and decision-making, Ministry Women Empowerment and Child Protection and Pulih Foundation provide:

- 1) Individual counseling to improve women's self-confidence
- 2) Social awareness about gender equality using social media, mass media, public campaign and community seminar.
- 3) Training for civil society organization about gender equality and violence against women so they can support and empower women to become leader in their community.
- 4) Training in Leadership to Women, Potential Candidates as Head Regional in 15 (F i f t e e n) provinces, including: Special Region Aceh, West Sumatra, South Sumatra, Jambi, Lampung, Banten, West Java, Central Java, Special Region Yogyakarta, East Nusa Tenggara, North Sulawesi, West Sulawesi, Maluku, Papua and West Papua, with the overall number of participants 600 people. From the results of the training there were 46 participants who ran for either head regional or deputy head regional in the year 2017 elections which was held concurrently.
- 5) Training in building National Political Gender Perspective Capacity in 13 (thirteen) provinces: including: West Sumatra, Bengkulu, Riau, Riau Islands, Central Java, West Nusa Tenggara, South Kalimantan, West Kalimantan, East Kalimantan, Central Kalimantan, North Kalimantan, South Sulawesi, and North Maluku, with the overall participants of 507 people. The



purpose of this training is to prepare potential women political candidate, in order to achieve political quality of potential women candidates in 2019 election.

Interventions to promote women leader can be used with ecological framework its mean it should be integrated with other interventions ranging from individual levels such as counseling services, family education, strengthening the capacity of service provider institutions, community movements, changing community norms through campaigns, and changing government policies through various form of cooperation with the government. All of these activities must be done at all levels of society because change will occur more quickly when all layers of society are involved.

4. Useful Links

- Ministry Women Empowerment and Child Protection
<http://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1357/dinamika-pertumbuhan-srikandi-indonesia-di-sektor-publik>
<http://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/176/press-release-berikan-ruang-dan-aksesibilitas-perempuan-dalam-momen-pilkada-serentak-2015>
- Human Development – Indonesia
http://www.id.undp.org/content/dam/indonesia/2017/doc/INS-Indonesia_Country%20Explanatory%20Note_HDR2016.pdf
- Gender Inequality Index 2015
<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>
- Global Gender Gap Index 2016
http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings>



Country Overview: Japan

Capital: Tokyo

Human Development Index 2016 17th/188

Gender Inequality Index 2016 21th/159

Global Gender Gap Index 2017 114th/144

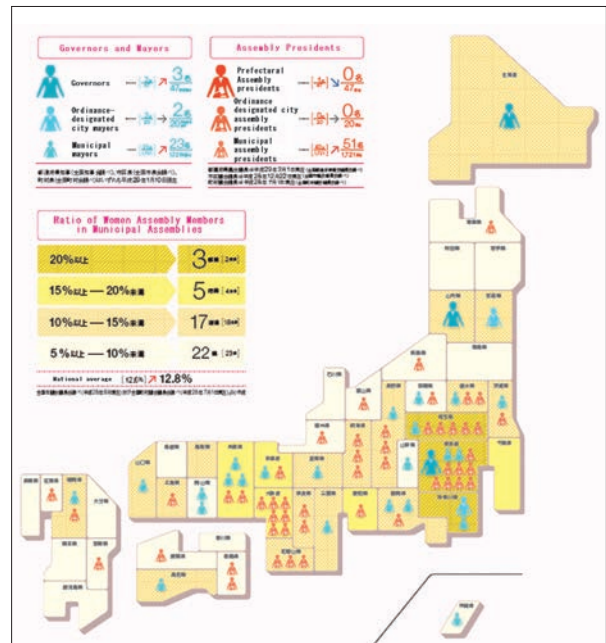
1. Gender Equality Policies

In Japan, the Equal Employment Opportunity Act was enacted in 1985 and the Basic Act for Gender-Equal Society in 1999, and measures have been taken to promote gender equality in all sectors of society. On August 28, 2015, the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace (Act on Promoting Women's Advancement) was enacted by the Diet. This act aims to realize a society in which all women who wish to work can adequately demonstrate their abilities, and mandates firstly, that the government, local public entities and the owners of private companies to formulate and make public action plans that incorporate numerical targets for women's advancement; and secondly, publication of information that contributes to women's career choices (private companies with 300 or fewer permanent staff are required to make an effort to do so) .

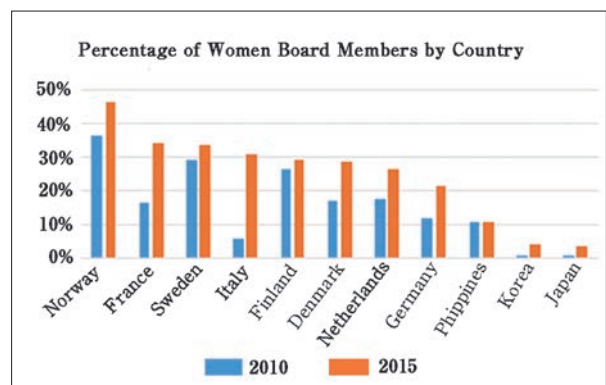
2. Issues Surrounding Women's Participation in Leadership Positions

Women's participation in the fields of politics and economics remains low. Of the 2,660 members of prefectural assemblies, women account for only 261 or 9.8% of them (as of July 1, 2016) . In fiscal 2015, only 3.5% of CEOs in private companies were women, a figure far lower than in other developed nations. Remediating this situation requires a wide range of initiatives, including not only enhancement of systems to support women remaining in the workforce, but also changing the mindsets of managers and executives, provision of work support that integrates local

characteristics, and integration of gender perspectives into career education.



Source: Women in Politics 2017 Map, Gender Equality Bureau, the Cabinet Office



Source: Based on the CS Gender 3000: The Reward for Change, 2016, Credit Suisse

3. Best Practices

1) Local government initiatives: Kyoto Women's Base

Small and medium-sized companies with 300 or fewer employees account for more than 90.0% of all companies in Kyoto, and many of them are severely understaffed. Moreover, women only account for 20.5% of positions commensurate with manager (section chief), and 15.1% of those equivalent to director (department chief), despite statistics



showing that both many men and women work long hours. To address such issues, Kyoto Women's Base was established in August 2016 as a hub for initiatives taken by entities, including both the government and economic organizations, to support women's active participation in Kyoto. The Kyoto Women's Base Academy offers training programs, seminars, and mentor-mentee matching support that are open to everyone concerned with promoting women's advancement, irrespective of the company they may work for, including women employees, executives, HR managers and students.

They also endeavor to provide support relevant to industry traits characteristic of Kyoto such as encouraging owners of tourism-related entities (hotels, ryokans, etc.) that experience difficulty securing predominantly women staff to formulate action plans, and providing opportunities for high school girls to learn about the jobs and lifestyles of women working in science and engineering due to the prevalence of high-tech companies in Kyoto. It also develops a broad range of programs such as support for realizing a work-life balance within companies, awards for women entrepreneurs, opportunities to brush up businesses, and fostering of



Training for female staff

2) Corporate initiatives: ANA

In 2015, ANA announced its Diversity and Inclusion (D&I) Declaration, which is based on the principle of respect for diversity among employees, and has been promoting

diversity as an integral part of its management strategy. In October 2016, full-blown work style reforms were launched with the goal of cutting total working hours to below 1900 hours per year by the end of 2019. ANA's President advocates the importance of management changing its mindset and fostering a corporate culture conducive to achieving results within a limited timeframe, and the entire ANA Group has been striving to reform its work practices.

Concrete D&I initiatives include organization of an ANA Group D&I Forum; engagement of top management in an Ikuboss Declaration; hosting of a career design seminar for women to help female employees change their mindsets; and initiation of both a mentor system and a network among female managers. In addition to the above, ANA also endeavors to enhance its system for supporting employees balance work with childcare and nursing care by accommodating shorter working hours, fewer working days and more nursing care leave.



Ikuboss & Ikumen HANDBOOK
(Handbook for Men and Bosses Embracing Parenthood)

4. Useful Links

- Gender Equality Bureau, Cabinet Office
<http://www.gender.go.jp/>
- Kyoto Women's Base (Japanese only)
<http://kyoto-womens.org/>
- ANA Diversity & Inclusion
<https://www.ana.co.jp/group/diversity/>



Country Overview: Republic of Korea

Capital: Seoul

Human Development Index 2016 18th/188

Gender Inequality Index 2016 10th/188

Global Gender Gap Index 2017 118th/144

1. Gender Equality Policies

Development and Implementation of the 'Basic Plan for Gender Equality Policies'

Based on 'Framework Act on Gender equality', development of the 'Basic Plan for Gender Equality Policies' every five years to realize gender equality in more practical terms by addressing the gender gap between women and men. Vision of this plan is 'Gender Equal Society Created Through Genuine Partnership between Men and Women'. There are three objectives for this vision-reducing gender gap, work-life balance, respect for differences and human rights.

2. Issues Surrounding Women's Participation in Leadership Positions

Importance of utilizing women workforce

The percentage of 'Women in managerial position' and 'Women on company boards' in leading countries (2016)

category	Sweden	France	Canada	United States	Britain	JAPAN	KOREA	OECD
Women in managerial positions	39.8%	31.7%	35.5%	43.4%	35.4%	12.5%	10.5%	37.1%
Women on company boards	35.9%	37.6%	22.8%	20.3%	25.5%	4.8%	2.4%	20.5%

Economist Glass-ceiling Index(www.economist.com)

Korean women show very low job retention and representation rates in the economic activities. Especially ratio of female managers and executives is much lower than that of advanced nations. There are three reasons for this situation. First, women's career discontinuity makes it difficult to be promoted to managerial positions. Second, gender-biased stereotype against women hinders promotion to high ranking positions. Third, interests and efforts for nurturing female leadership remain insufficient.

1) NGEI and KIGEPE Chocolate

The Ministry of Gender Equality and Family measures and announces National

Gender Equality Index every year in order to figure out index measuring gender gaps in Korea. This comprehensive index consists of eight categories including economic activities and decision-making. Based on this NGEI 2015, the health sector was the highest at 95.4 and the decision making sector was the lowest at 25.4. KIGEPE created gender equality index chocolate to promote awareness of gender equality based on NGEI.



2) "Feminist Leadership" bringing about societal changes

Women's low social status arising from gender inequality and discrimination in the economic, political and all the other dimensions of a society correlates with violence against women, since it is the major means of maintaining and reinforcing gender inequality. Women are empowered to exercise "feminist leadership" by which changes in both a society and their individual lives are brought about, through speaking out violence against women and finding action plan to stop it in their own places and daily lives.

In Korea, on May 17 of 2016, the victim was killed by an assailant in the toilet of a building nearby Gangnam Station in Seoul just because she was a 'woman'. Following that, numerous women spoke out misogyny, discrimination and violence against women in collective action at the memorial for the Gangnam Station femicide victim. With this time as a momentum, issues of feminism have significantly risen in Korea. To boost speaking out of female survivors of violence and listen to their voices, Korea Women's Hot Line held a conference regarding the 'speaking' of gender violence in 2016 and a talk session with survivors of domestic violence as the authors of a book writing their struggles against domestic violence in 2017.



Domestic violence survivors' writing, "That's been never trivial at all"

3. Best Practices

1) Korean Women Leadership Academy

MOGEF and KIGEPE are running Korean Women Leadership Academy (KWLA) to cultivate future female leaders as a national task. KWLA operate customized training for different careers and job categories. Training that is specialized in women's capacity building based on the case study and self-understanding. It is not only for education but also for participating in mentoring program, networking in various conferences. KWLA is working with local institutions for more educational opportunities.



• Public Institution Women Managers Conference



• Women middle manager training

2) Expansion of Women Leaders Pool

Fostering of future women leaders has been identified as a national task in order to enhance women's representation. To this end, size of the "Women Leaders Database" was expanded to 100,000 people. Database is used to identify women leaders with particular talent and career accomplishment, and they are recommend as candidate for government committees and executive board members of public institutions.

◇ Women leaders registered on the database (2013-2016): 47,068 in 2013 → 63,776 in 2014 → 78,960 in 2015 → 94,110 in 2016

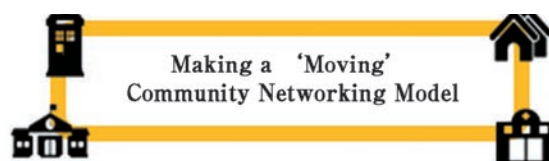
3) Educational Program E.L.F (Empowering, Leadership, Feminism)

Korea Women's Hot Line has conducted an educational program titled E.L.F since 2007,

with the aim of raising feminist consciousness of not only full-time activists across the nation and member activists but also the public. KWHL's training programs for activists, feminist counselors and education of feminism for the public help them realize feminist values and exercise feminist leadership in their lives. In 2017, KWHL held a variety of such programs as Training for professional domestic/sexual violence counselors, Intensive education of feminism, Academy for women's rights activists in their 20s, and Special lectures on prevention dating violence.

4) Making a 'Moving' Community Networking Model

Korea Women's Hot Line has hosted 'making a moving community networking model' program as community movement since 2012, with the purpose of helping villagers identify violence and take action to that. During three years (2012-2014) , KWHL met 1,000 participants through workshops with local citizens and organizations, together with about 30 total members of the planning committee of this project. From the year of 2016, this movement has being mingled with violence prevention education that KWHL has conducted since the late 1990s, by motivating local citizens to think and find their roles and action plan against violence.



4. Useful Links

- Ministry of Gender Equality and Family (MOGEF)
<http://www.mogef.go.kr/eng/index.do>
- Korean Institute for Gender Equality Promotion and Education (KIGEPE)
<http://eng.kigepe.or.kr/>
- Korea Women's Hot Line (KWHL)
<http://hotline.or.kr/eng>
- Task Force on Gender parity and Empowerment of Women
<http://www.genderparity.go.kr/en/main.do>

**Country Overview:****Republic of the Philippines**

Capital: Manila

Human Development Index 2016 116th/188Gender Inequality Index 2016 96th/159Global Gender Gap Index 2017 10th/144**1. Gender Equality Policies**

The PCW is the primary policy-making and coordinating body of the government on gender equality, women's empowerment, and the fulfillment of women's human rights. It acts as a catalyst for gender mainstreaming and lead advocate for women's empowerment and gender equity and equality in the country. As an oversight agency, PCW shall make government work for the promotion, protection, and fulfillment of women's human rights to enable women and men to contribute to and benefit equally from development.

Various legislations have sought to promote gender equality in the bureaucracy including improvement of women's participation and representation in decision-making bodies. Most notable is the Magna Carta of Women (R.A. 9710) a comprehensive women's human rights law that seeks to eliminate discrimination through the recognition, protection, fulfillment and promotion of the rights of Filipino women, especially those belonging in the marginalized sectors of the society and which mandates the government to institute the following affirmative action measures so that women can participate meaningfully in the formulation, implementation, and evaluation of policies, plans, and programs for national, regional, and local development:

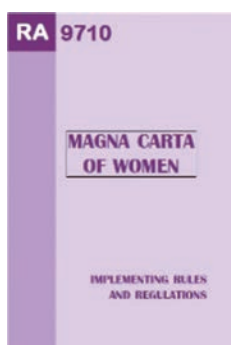
- Empowerment within the Civil Service – Within the next five (5) years, the number

of women in third (3rd) level positions in government shall be incrementally increased to achieve a fifty-fifty (50-50) gender balance;

- Development Councils and Planning Bodies – Ensure the participation of women in all levels of development planning and program implementation, at least forty percent (40%) of membership of all development councils from the regional, provincial, city, municipal, and barangay levels shall be composed of women;
- Other Policy, Decision-Making and International Bodies – Women's groups shall also be represented in international, national, and local special and decision-making bodies. It shall also ensure the participation of grassroots women leaders in decision and policy-making bodies in their respective sectors;

Other statutes enacted to support women in politics and governance are; the Local Government Code of 1991 which was amended to provide representatives for women in all of the 1,600 local legislative assemblies nationwide. The Republic Act 7941 of 1995 which provides for the election of party-list representatives through the party-list system including the women sector. The Women in Development and Nation Building Act of 1992 which provides guidance and measures that will mobilize and enhance participation of women in the development process in ways equal to that of men. The Republic Act 7688 is the law giving Representation to Women in the Social Security Commission which guarantees women representation in the Social Security Commission.

Other laws that protect and promote women's rights include: (1) The Anti-Violence





Against Women and their Children Law of 2004, a special law that defines acts of violence against women and their children; penalizes such acts; and provides protective measures and remedies; (2) The Anti-Sexual Harassment Act of 1995; (3) The Expanded Anti-Trafficking in Persons Act of 2012, and the Responsible Parenthood and Reproductive Health Law of 2012.

2. Issues Surrounding Women's Participation in Leadership Positions

Women's share of decision-making and leadership is low and small because of the following:

- Patriarchal culture
- Gender stereotyping
- Multiple burdens
- Lack of political education and support from political parties
- Lack of experience in decision making and leadership in the public arena
- Discrimination in access to education and training
- Role conflict

3. Best Practices

1) Civil Service Commission

The Civil Service Commission (CSC) issued a Memorandum Circular setting a target of 50-50 representation of women and men in executive positions and requiring regular reporting by sex on nominations, appointments and positions held. The CSC also collaborated with the PCW and the Career Executive Board in implementing the Career Advancement of Women in Government Services (CAPWINGS) which seeks to enhance support mechanisms, capacity building, training and other enabling mechanisms for women employees. Merit



Promotion Plan which guides promotions based on merit has been revised to ensure that gender biases do not obstruct recruitment and promotion and to emphasize equal opportunities for women and men.

2) Commission on Elections

Commissioner Rowena Amelia V. Guanzon, the Head of the COMELEC's Executive Committee of the Gender and Development Focal Point System wrote in the maiden issue of the "Gender and Elections Magazine" that the mandate of the COMELEC goes beyond the routine administration of elections.



To help build women's capacity to vie for elected positions, Gender and Development-Focal Point System launched a series of lecture seminars in increasing women's political participation namely; "Women and Elections" that targeted female political aspirants all over the Philippines in preparation for the National and Local Elections of 2016 which aims to encourage more women to take part in the elections as voters and more importantly as female candidates and held a 50-50 Gender Equality Forum and Stakeholders' Consultation in three separate fora to discuss gender and election concerns in Bohol, Surigao del Norte and Cagayan de Oro City.

4. Useful Links

- Philippine Commission on Women
<http://pcw.gov.ph>
- Commission on Elections
<https://www.comelec.gov.ph/>
- Civil Service Commission
<http://csc.gov.ph/>

**Country Overview:****Socialist Republic of Viet Nam**

Capital: Hanoi

Human Development Index 2016 115th/188Gender Inequality Index 2016 71st/159Global Gender Gap Index 2017 69th/144**1. Gender Equality Policies**

Gender Equality Law was approved by the National Assembly in 2006 and implemented in whole country in 2007. The Gender Equality Law (GEL) stipulates gender equality in all fields of social and family, including in politics sphere.

The key policy document relating to gender in Vietnam is the National Strategy on Gender Equality period 2011-2020 (NSGE) . The Strategy has set out the overall goal: “By 2020, substantive equality between men and women will be fundamentally guaranteed in terms of opportunities, participation and enjoyment in the political, economic, cultural and social fields, thus contributing to the rapid and sustainable development of the country” .

NSGE for the period 2011-2020 covers various sectors including politics, economy, labour and employment, education, health and family. The NSGE is supported by the National Programme on Gender Equality 2011-2015 and The National Action Plan on gender equality 2016-2020 with five component projects, including awareness raising, enhancing capacity of state management on gender equality, increasing number of women political leaders and supporting gender mainstreaming.

The Department of Gender Equality - a unit of the Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs (MoLISA) was established in 2007 with the responsibilities and duties to assist the Minister in execution of the state management role in the area of gender equality in the whole country as specified by laws. Moreover, the Prime Minister has

decided to re-establish the National Committee for the Advancement of Women in Vietnam (NCFAW)’s office as a unit of MoLISA. NCFAW’s responsibility is to assist Prime Minister handling issues related to the advancement of women in the country.



The 20th anniversary of NCFAW Foundation

2. Issues Surrounding Women's Participation in Leadership Positions

The outcome did not fulfill the target in politics as set out in the NSGE by 2015. The percentage of women holding leadership and managerial positions in ministries, ministerial-level agencies, government agencies and People's Committees of provinces is quite low, especially in the senior leadership positions. Although the Government has given instructions to allow an additional one female deputy to the ministries and agencies that have no female deputy leader, a number of ministries and agencies have no female senior staff such as Ministry of Planning and Investment, Ministry of Science and Technology, Ministry of Transportation.

Female staff still mainly hold deputy titles. There are 15 out of 30 ministries and governmental agencies have female leaders, but just 1 female minister (in Ministry of Health) ; 24 out of 63 provinces have women assuming key leadership positions of provincial people committee, but just 1 female chairperson (in TayNinh province) . Ratio of female leaders and managers in some ministries and localities (including the central level) tends to be unstable and goes down.



For example, the ratio of female Ministers during 2008 was 9.1%; and the current tenure is 4.55%. There is no radical revisions have been made on the retirement age for female staff, which is a barrier to the human resource planning, training, and appointment of female staff. Gender stereotypes still persist among the people, especially in the rural, distant and remote areas. Awareness of some authorities, especially on gender equality is still limited. Gender equality is still considered as an add-on task and officers are regularly rotated.

3. Best Practices

* **Training courses on capacity building for potential female candidate to elected bodies:** MoLISA in collaboration with NCFAW organized the training on capacity building for female people's elected candidates, especially for the first-time female candidates standing for elections. In 2016, the participants were 340 potential female candidates who will stand for elections as nominated by provincial CFAWs. Selected trainers were experts and well-known leaders with specialized expertise in gender equality and politics.



A female member of the National Assembly who was a participant of the training course in 2016

NCFAW has coordinated with line ministries and sectors to hold training courses to foster knowledge, skills: policies on election and gender equality; role of national assembly and people's council; political systems; country's socio-economic situation; election process; how to prepare an impressive action

plan to voters; how to improve communication skills: giving presentation in front of voters; communicating with press. Furthermore, the participants also got experiences and tips from successful female leaders.

Moreover, Vietnam Women's Union (VWU) already done a lot of activities to promote the participation of women in leadership position:

(1) Training for female candidates on skills how to improve the position in political field and management areas.



(2) Introducing the potential/talent women to state and local agencies (2016: before conducting election for member of National Assembly 14th, VWU introduced 200 women to state agencies to choose candidate). (3) Publishing communication materials to raise awareness of people on women's participation to leadership positions. (4) Conducting research "studies on increasing women's participation in Elected Bodies", "studies on increasing women's participation in ministries and sectors" in order to give recommendation to the state. (5) Establishing the Networking of female leader (from May, 2017) with the participation of 35 initial club members.

4. Useful Links

- Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs of Vietnam:
<http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx>
- The National Committee for the Advancement of Women in Vietnam:
http://genic.molisa.gov.vn/Home/Home_EN/tabid/398/language/en-US/Default.aspx
- Vietnam Women's Union:
<http://www.hoilhpn.org.vn>
- Vietnam Women's Academy:
<http://www.hvpnv.edu.vn>

本書の内容は、「平成29年度アジアにおける男女共同参画推進官・リーダーセミナー」の報告資料をとりまとめたもので、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 based on reports and discussion of “2017 Seminar for Gender Equality Officers and Women Leaders in the Asia Region” sponsored by NWEC. The views expressed in the report do not necessarily reflect those of NWEC.

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

発行：平成30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

Published by: National Women's Education Center of Japan (NWEC), March 2017
728 Sugaya, Ranzan-machi, Hiki-gun,
Saitama, 355-0292, Japan



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

リサイクル適性 
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。