



COVID-19とジェンダー平等 ～民間セクターができること～¹

2020年4月

現状

COVID-19は、世界の経済と保健医療システムに未だかつてない深刻な影響をもたらしています。その中で、女性と少女が直面する不平等、多面的かつ交差的な差別が可視化され、拡大しています。労働市場への打撃は、社会経済的な危機を引き起こしています。特に、不安定なインフォーマル・セクターや非必須セクターに従事する女性たちの雇用と生計への影響は計り知れません。

多くの企業が、COVID-19危機に対処するために動き出し、情報、物資、設備、人員を供給しています。また、リモートワークなどの柔軟な働き方の導入や、病気休暇や病欠の有給扱いといった対応を通じて従業員の収入を保障し、最前線で働く人たちに対しては緊急の保育サービスを提供しています。² この不確実性の高い時期に、社員が安定的に収入を得られるように、自らの報酬を返上するCEOや経営陣もいます。こうした措置は、自社の社員の保護にとどまらず、COVID-19の感染拡大の防止、ひいては保健医療システム全体への貢献に繋がっています。

観光業やホスピタリティ関連のサービス業などの非必須セクターでは、経営危機に直面している企業もあり、一時解雇や賃金カットを余儀なくされる労働者も出てきました。欧州連合（EU）では、女性労働者の25%が不安定な雇用に就いています。³ 2020年4月3日時点で、米国の失業率は13%になりました。失業者数は、3月中旬から850万人も増加しています。⁴ 世界中の多くの世帯が、必要最低限の生活物資を購入できない、家賃や光熱費を支払えないような状況に陥っています。

このパンデミックを乗り越えるには、迅速かつ協調的な、人間を中心に据えた、ジェンダー視点のある対応策が必要です。政府、民間企業、労働者の代表、一人一人の個人が、結束して、生活への影響を最小限に食い止めなければなりません。そのためには、女性や少女がどのようなリスクや脆弱性にさらされているのかをジェンダー視点から明らかにし、具体的な対応策を実行する必要があります。

この危機的状況において、民間セクターは、持っている力、影響力、資源を活用して、従業員の権利と身体的・精神的なウェルビーイングを守る責任、長期的なビジネスの回復を確実にする責任を担っています。また、サプライチェーンや顧客基盤の女性たちのニーズの把握と対応においても果たしうる役割があります。グローバルなサプライチェーンの崩壊は、COVID-19の収束後にすべての人の生活に大きな影響をもたらしかねません。女性起業家・経営者が事業を継続できるように支援することは、COVID-19後の円滑な社会・経済活動にも不可欠な取組みと言えるのです。

「COVID-19は、人々の健康だけではなく、私たちの社会や経済に深刻な打撃をもたらします。多くの女性たちが、感染者や患者をはじめ、あらゆる人たちへのケアワークに従事しています。最前線での対応者として、医療従事者として、地域のボランティアとして、輸送・物流の管理者として、科学者として、女性たちは毎日、この危機を乗り越えるために多大な貢献をしているのです。」⁵

雇用者であり、経済成長のエンジンである民間セクターは、COVID-19の影響の緩和だけでなく、感染拡大の防止においても重要な役割を担っています。民間セクターによる、迅速かつ的を絞ったアクションは、従業員の健康上のリスクだけではなく、経済全体への負の影響をも軽減します。COVID-19は、グローバル経済に、短期的、長期的なインパクトをもたらすでしょう。⁶ 既に始まっている一時解雇によるダメージは、現時点では流行の震源地になっていない国も含め、グローバルなサプライチェーンにおいて、今後数ヶ月から数年にわたって続くことが予想されます。

知っていましたか？

COVID-19は、女性に複合的な影響を及ぼします。

- **賃金格差と不安定な雇用：**平常時の男女間の賃金格差の負の影響が大きく出現する。女性の方が低収入であり、預貯金も少ない。不安定な雇用に就いている、もしくは貧困に近い状態にある⁷
- **バリューチェーン：**女性は、農業従事者として、労働者として、加工業者として、起業家として、バイヤーとして、サービス提供者として、従業員として、重要な役割を占めている。グローバルバリューチェーンの崩壊は、女性たちに大きな影響を及ぼす
- **医療現場：**多くの女性たちが、ヘルスケアワーカーとして医療現場の最前線に立ち、感染リスクにさらされながら、長時間働いている。しかしながら、彼女たちの仕事は、往々にして過小評価され、低賃金である
- **女性の健康：**これまでの分析では、COVID-19による死者数は男性の方が多いとされる。今後、限られた医療資源がCOVID-19対策に振り向けられ、産婦人科や周産期医療などの女性のための保健医療サービスが後回しにされるようになると、女性の健康に負の影響が出ることが予測される⁸

- **ケアワーク：**平常時から、家庭や社会がいかに女性による過重負担に頼ってきたのかが浮き彫りになっている。学校や保育園の閉鎖により、女性による家庭内での無償ケア労働の負担が増大している。また、保育園、介護施設、医療施設の職員の多くは女性である。多くの世帯を日常的に支えている有償ケア労働の担い手は、ソーシャル・ディスタンスを実行できない状況にある
- **非必須セクター：**女性経営者や女性労働者の多くは、サービス業に代表される非必須セクターに従事している。非必須セクターへの経済的ダメージは、特に女性経営者や女性労働者に深刻な影響をもたらす。このセクターは、リモートワークやテレワークができない業種・職種が多いこともあり、多くの女性経営者や労働者が生計手段を失う可能性がある

世界のサービス業の従事者の55.8%が女性です。G7諸国に限ると、その割合は約88%です。リモートワークで対応できない仕事が多いので、働き続けるためには出勤しなければなりません。そのためには保育や介護サービスが必要なのです。⁹

- **女性に対する暴力：**COVID-19による経済的・社会的ストレスの増大と、移動制限やソーシャルディスタンス政策により、ジェンダーに起因する暴力が指数関数的に増加している¹⁰
- **ドメスティック・バイオレンス：**隔離とソーシャルディスタンスは、DVと虐待のリスクを高める。暴力を受けている女性たちは、長時間にわたって虐待者と同じ空間にいることを余儀なくされる家から出られず、DV相談ホットラインに電話することも難しくなる¹¹
- **移動手段：**出勤、家族や親戚のケア、食料品の買い出しの際の移動手段として、女性は男性よりも公共交通機関を利用する傾向があり、COVID-19の感染リスクが高まっている

行動の呼びかけ

女性のエンパワーメント原則 (WEPs) は、民間企業が「職場」「市場 (サプライチェーン等)」「コミュニティ」でジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進するために必要な取組みを7つの原則として集約した指針です。この激動と不確実性の時代に、最も影響を受けやすい人々を守るために、企業が具体的に取組めることを示した指針ともいえるでしょう。WEPsは、国際労働基準と国際人権基準を土台とし、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進が企業にとっては利害に直結するものであり、責任でもあるという認識に基づいて策定されました。

民間企業は、国や自治体からの要請や指示に加え、アントニオ・グテーレス国連事務総長が提示した3つの分野横断的優先事項を検討することが期待されます。¹²

1. すべてのCOVID-19対応における計画策定と意思決定に女性が平等に参画できるようにする
2. 有償・無償のケア労働の問題に注目し、取組むことによって、ジェンダー平等に向けた変革的な変化を推進する
3. COVID-19の社会経済的影響に対処するためのすべての対応策において、女性と少女のニーズに特化した取組みを行う

これらの分野横断的な優先事項は、WEPsの枠組みにおける取組みを含むあらゆるCOVID-19の対応策の一部として位置付けられることが期待されます。また、従業員、グローバルなサプライチェーンの女性起業家・経営者、消費者、さらには地元コミュニティの女性と少女を念頭に置いて策定し、実施することが求められます。COVID-19の危機の最中も収束後も、誰一人取り残さないようにするために必要な措置です。

リーダーシップ

- COVID-19に関する方針や危機対応策を、社内外のステークホルダーの意見を踏まえた、ジェンダー視点のある、インクルーシブなものにする
- 対応策を効果的かつ持続的なものにするために、政府、従業員・社員の代表との協議が欠かせない。そうした協議における女性の参画を確保する
- COVID-19の危機的状況下においても、ジェンダー平等推進に取り組むという意味をCEOや経営陣が表明する
- 危機管理タスクフォースや対応担当チームにおけるダイバーシティを確保し、女性と男性が意思決定に参画できるようにする
- COVID-19の状況に関する正確な情報やアドバイスを社員に定期的に提供するためのコミュニケーション・チャンネルを確立する
- 社内のITやコミュニケーション・インフラを補強し、リモートワークの環境整備・規模の拡大を進める
- COVID-19の女性への影響への問題意識を広く共有し、他の企業にもWEPsに署名することを促す

職場

- 家庭内でケア責任 (育児、介護など) を担う従業員のニーズに対応する。子育て中の従業員のためのフレキシブルな就業時間の設定などを通じ、特にひとり親や障害を持つ子どもがいる従業員にも配慮した施策を実行する

- 全ての従業員に対して、COVID-19の蔓延期及びその後も、全額支給で、柔軟な働き方を採用する。短期雇用者、契約雇用者に対しては、少なくとも生活賃金相当を支払い、病欠や育児・介護休業、緊急時における有給休暇を利用できるようにする
- 男性従業員に対し、家事、育児、高齢な家族、障害を持つ家族の世話など、家庭内でのケアワークの責任を分担・共有するよう促す
- 全ての従業員の身体的、精神的、感情的な健康を考慮する。外出制限によって、DVのリスクが高まることにも留意する。人事部などにDV被害にあっている従業員へのサポート担当者を決めておくことを検討する
- 全ての従業員に対し、DV相談ホットライン、暴力サバイバーへの支援、産前産後のケアなど、あらゆる公的支援サービスの情報を提供する
- ジェンダー・ステレオタイプ、固定的性別役割分担、差別、不平等、有害なマスキュリニティ（男性らしさ）の解消に向けて、社内外のコミュニケーションを通じた積極的な対策を講じる

コミュニティ

- COVID-19対応の最前線で活動している小規模の組織や個々の女性・男性への関心を喚起し、レジリエンスの向上支援する
- 女性団体やシェルターなど、困難を抱える女性（高齢者、暴力被害者、シングルマザー、障害のある女性等）を支援している組織や団体に助成金等の資金を提供する
- 個人防護具、食料、サービスの寄付や、家賃や光熱費などの家計費の支払いの一時的な猶予の提供などを通じて、地域住民の日常生活を支援する

市場（サプライチェーン等）

- 新たな地元のビジネス、特にCOVID-19の打撃を受けている女性経営者のビジネス、または、COVID-19への対応を支援しているビジネスを発掘し、積極的に製品やサービスを購入する。ビジネスパートナーや従業員にもそのように働きかける
- 女性起業家・経営者は男性に比べて、平常時においても資本金の規模や担保の有無など資金調達において不利な状況にある。COVID-19の影響で経営や債務の支払いが困難になっている女性起業家が、あらゆる金融支援・融資に平等にアクセスできるような措置をとる

透明性と報告

- 従業員の安全対策の一環として、仕事や生活上的のような困難を抱えているか、健康状態はどうか、DVのような問題に直面していないかといった項目についてのアンケート調査を行う。可能な範囲でデータを公表し、公共的な社会・経済政策の策定に貢献する¹³
- WEPsの取組みの一環として、ジェンダー視点に基づいたCOVID-19対応策を報告・情報共有する

ENDNOTES

1. 英語版: <https://www.weps.org/resource/covid-19-and-gender-equality-call-action-private-sector>

2. <https://www.unwomen.org/en>; <https://data2x.org/resource-center/gender-and-data-resources-related-to-covid-19/>

3. <https://eige.europa.eu/news/coronavirus-puts-women-frontline>

4. <https://www.nytimes.com/2020/04/09/us/coronavirus-us-news.html>

5. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=5029>

6. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/family-friendly-policies-and-other-good-workplace-practices-in-the-context-of-covid-19>

7. 5に同じ

8. 同上

9. <https://www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf>

10. 6に同じ

11. <https://whdh.com/news/women-are-using-code-words-at-pharmacies-to-escape-domestic-violence-during-coronavirus-lockdown/>


12. 6に同じ

13. 5に同じ

原則 1		企業トップによるリーダーシップ
原則 2		職場におけるジェンダー平等
原則 3		社員の健康と安全
原則 4		女性のための教育と研修
原則 5		企業とサプライチェーン開発
原則 6		コミュニティへの働きかけ（アドボカシー） を通じた平等の推進
原則 7		評価と報告

 weps.org

 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)

 weps@unwomen.org

 [@Empower_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Funded by:



Produced by:



In support of:

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

