

# 第 74 回総会第 3 委員会公式文書(2)

房野 桂 訳

## 「北京宣言と行動綱領」と第 23 回特別総会の成果の フォローアップと実施で取られた措置と達成された進歩 (A/74/222)

### 事務総長報告書

#### 概要

本報告書は、総会決議第 72/147 に従って提出され、その決議で規定されたガイダンスの実施を監視する際に、総会を支援することを目的とするものである。本報告書は、選ばれた国連の政府間プロセスがその作業にジェンダーの視点を統合している程度に重点を置くものである。本報告書は、これまでの年月と比較して、達成された進歩と残るギャップの量的・質的評価を提供するものである。本報告書は、「北京宣言と行動綱領」の 25 年目の見直しのための準備とその実施の評価に関する最新情報も提供するものである。本報告書は、国連の作業全体を通してジェンダー平等のマンデートの実施を強化するためのさらなる措置のための勧告で締めくくる。

#### I. 序論

1. 第 4 回世界女性会議と「北京宣言と行動綱領」と第 23 回特別総会の成果のフォローアップに関するその決議の中で、総会は、検討中のすべての問題とそのマンデート内にジェンダーの視点を完全に主流化する努力を高めるよう、国連システムのすべての機関に首尾一貫して要請してきた。その決議第 77/133 号の中で、総会は、この点で 2 年毎に報告するよう事務総長に要請した。決議第 72/147 号でマンデートを与えられているように、本報告書は、第 71 回会期以来選ばれた政府間プロセスによって遂げられた進歩をカバーするものである。

2. 本報告書の結果、年々、総会と経済社会理事会及びその機能委員会の文書へのジェンダーの視点の統合が変動のパターンを示してきたことが分かった。総会に提出される事務総長の報告書へのジェンダーの視点の統合は着実に増加してきたが、経済社会理事会とその機能委員会に提出される報告書ではこの傾向はもっと様々であった。ジェンダーの視点を強く質的に反映

している報告書の絶対数は増えているが、取り上げ方の程度が低いまたはジェンダーに特化した言及の程度が低い報告書は、継続して大部分を占め続けていた。

3. ジェンダーに対応した決議となると進歩はより遅く、より不均衡である。総会は、経済社会理事会が、首尾一貫しているわけではないが2010年以来達成しまたは3回超えてきたターゲットである一会期での決議の50%がジェンダーに対応したものであると特徴づけることのできる割合をまだ達成していない。総会によって採択されるジェンダーに対応した決議の数は、絶対的に著しく増加してきているが、ジェンダー関連の問題に置く重点が低い決議の割合は重点が中位または高い程度の決議に比して、不相応に増えた。

## II. 選ばれた政府間機関の作業へのジェンダーの視点の統合

4. 本報告書は、第72回会期と第73回会期で総会に提出された事務総長の報告書とこれら会期で総会によって採択された決議並びに経済社会理事会の2017年会期(2017年7月から2018年7月まで)と2018年会期(2018年7月から2019年7月まで)に経済社会理事会とその機能委員会への事務総長の報告書の内容の分析に基づくものである。調査された報告書と決議は、2019年6月10日現在国連公式文書システムで閲覧できるものであった。文書が複数の政府間機関または委員会に提出された場合には、これらは一回り検討された。同じ方法論が今では9年間利用されてきたことを仮定して、傾向の分析は、時が経つにつれての変化を文書化している。本報告書は2年毎に準備されているので、総会の第72回会期と73回会期と経済社会理事会とその機能委員会の2017年2018年会期からのデータが、分析と表の中で適宜検討されて来た。

### A. 方法論

5. 本報告書のために見直された文書は、ジェンダー、性、女性、男性、女兒、男児(これらの複数形も含む)、女性の、男性の、性的、生殖的、妊産婦のといったキーワードの存在によって決定されるようなジェンダーの視点の組み入れの証拠のために調査された。少なくとも一回キーワードを含んでいる文書は、ジェンダーの視点を含むものと考えられた。例えば、被害者/サヴァイヴァーまたは加害者の性を述べていない"man-made disaster(人間が引き起こす災害)"または「性的搾取」またはその他のジェンダーの視点を証明する情報のような間違った肯定的結果は勘定に入れられなかった。

6. 上に示された選ばれた言葉は、ジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントに関連する問題に対処する報告書と決議の中で最も頻繁にみられるものである。最初のフィルターを通過した文書は、どのような質的レベルでジェンダーの視点を反映しているかその程度を評価するために、さらに分析された。

## B. 量的結果

7. 総計で、285 の事務総長報告書とその活動が検討されている政府間機関によって採択された 345 の決議が本分析のために検討された。2019 年 6 月 10 日現在、総会だけでも 243 の事務総長報告書を検討し、298 の決議を採択した。2018 年の会期で、経済社会理事会は 7 つの事務総長報告書を検討し、30 の決議を採択した。CSW を除く機能委員会は、35 の事務総長報告書を検討し、17 の決議を採択した。従って分析された政府間機関には、その作業にジェンダーの視点を組み入れる多くの機会があった。

表 1: 2013 年から 2018 年までの報告書と決議

### 決議

機関	2013	2014	2015	2016	2017	2018
総会	249	238	259	245	251	243
経済社会理事会	15	12	14	8	11	7
機能委員会	33	33	33	29	32	35
<b>計</b>	<b>297</b>	<b>283</b>	<b>303</b>	<b>282</b>	<b>274</b>	<b>285</b>

### 決議

機関	2013	2014	2015	2016	2017	2018
総会	275	280	267	288	279	298
経済社会理事会	43	30	30	28	32	30
機能委員会	31	18	16	12	17	17
<b>計</b>	<b>349</b>	<b>328</b>	<b>313</b>	<b>328</b>	<b>328</b>	<b>345</b>

8. 表 1 は、2013 年から 2018 年までの機関毎の報告書と決議の数の時が経つにつれての傾向を示している<sup>1</sup>。検討中の政府間機関に提出された報告書の総計は、過去 6 年間にわたってわずかに変化してきた。2018 年に、すべての機関によって採択された決議の総数は、最も重要な増加が総会によって採択された決議の数である状態で、2013 年の総数に匹敵する程度にまで増えた。

9 総会の 3 つの決議は、もっぱらジェンダー平等に重点を置いており、つまり、女性と女兒の人身取引に関する決議第 73/146 号、「女性と女兒に対するあらゆる形態の暴力を防止し、撤廃する努力の強化: セクハラ」と題する決議第 73/148 号及び女性性器切除の撤廃のための世界的努力の強化に関する決議第 73/149 号であった。

<sup>1</sup> 2011 年から 2016 年までの期間の情報は、前回の報告書(A/72/203)に含まれている。

10. 経済社会理事会は、国連システムのすべての政策と計画にジェンダーの視点を主流化すること(決議第 2018/7 号を参照)及びパレスチナ女性の状況と支援(決議第 2018/10 号を参照)に関する年次決議を採択し続けた。政府間機関が対象を絞って、重点を置いてジェンダー平等問題に対処することは極めて重要ではあるが、ジェンダーの視点が活動のあらゆる領域にわたって主流化されることも同様に重要である。

## 1. 総会

11. 表 2 は、ジェンダーの視点を含んでいる事務総長報告書の割合の首尾一貫した着実な増加を説明している。変動の期間の後に、ジェンダーの視点を含む総会決議の全体的割合は第 72 回会期で 45%という頂点に達したが、第 73 回会期では 43%にわずかに減少した。

表 2: ジェンダーの視点を含む総会文書の割合

会期	68th	69 <sup>th</sup>	70 <sup>th</sup>	71st	72nd	73rd
決議	42%	33%	42%	33%	45%	43%
事務総長報告書	61%	57%	62%	65%	69%	72%

### (a)事務総長報告書

12. 事務総長報告書は、政府間討論を支援し、政府間機関によって採択される決議を特徴づけることができる。第 73 回総会に提出された事務総長の 243 の報告書の中で、174 の報告書(72%)にはジェンダーの視点が含まれており、これは第 71 回会期と比べて 7 ポイントの増加であり、第 68 回会期以来の最大の数であった(表 2 と 3 を参照)<sup>2</sup>。この結果は、政府間機関への報告書の中にジェンダー分析を含めること、変革の担い手として女性の積極的貢献を認めることを通して、国連の作業の中心にジェンダー平等を据えるという事務総長のコミットメントに沿うものである。結果は、ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメントが幅広い実体的領域にわたってますます検討されるようになっていることを確認している。

表 3: ジェンダーの視点を含む第 73 回総会への事務総長報告書

報告書が提出された機関	報告書数	ジェンダーの視点がある数	割合
本会議	49	37	76%
第一委員会	29	15	52%
第二委員会 56	30	25	83%

<sup>2</sup> これは、68 回会期以来、関連データが分析されてきた総会の 9 つの会期の中で測定された最高の割合である。

第三委員会	35	33	94%
第四委員会	14	9	64%
第五委員会	74	47	64%
第六委員会	12	8	67%
<b>合計</b>	<b>243</b>	<b>174</b>	<b>72</b>

表 4: 機関別のジェンダーの視点を含む総会への事務総長報告書

会期	本会議	第一委	第二委	第三委	第四委	第五委	第六委
68 <sup>th</sup>	81%	48%	64%	86%	55%	44%	64%
69 <sup>th</sup>	86%	29%	72%	77%	31%	46%	33%
70 <sup>th</sup>	75%	41%	77%	91%	53%	46%	50%
71 <sup>st</sup>	79%	40%	88%	89%	53%	57%	44%
72 <sup>nd</sup>	78%	17%	86%	93%	56%	63%	56%
73 <sup>rd</sup>	76%	52%	83%	94%	64%	64%	67%

13. 第 71 回会期と第 73 回会期との間に、ジェンダーの視点を含む報告書の割合の増加は、主として第一委員会(軍縮と国際安全保障)、第四委員会(特別政治と非植民地化)及び第六委員会(法律)に提出された報告書のそれぞれ 12 ポイント、11 ポイント、23 ポイントの増加によるものである(表 4 を参照)。第三委員会(社会・人道・文化問題)と第五委員会(行政と予算)に提出されたジェンダーの視点を統合している報告書の割合は、それぞれ 5 ポイントと 7 ポイント増加したが、第二委員会(経済・財政)と本会議に提出されたものは、それぞれ 3 ポイントと 5 ポイント減少した。

(b)決議

表 5: 第 73 回会期で採択されたジェンダーの視点を含む総会決議

機関	決議数	総決議の割合	ジェンダーの視点のある決議数	割合
本会議	63	21	29	46%
第一委員会	63	21	18	19%
第二委員会	39	13	26	67%
第三委員会	36	19	40	71%
第四委員会	36	12	10	28%
第五委員会	18	6	3	17%
第六委員会	23	8	3	13%
<b>計</b>	<b>298</b>	<b>100</b>	<b>129</b>	<b>43%</b>

14. 第73回総会によって採択された決議の総計43%に、第71回会期で採択された33%(96の決議)と比して、ジェンダーの視点が含まれていた。その43%という数字は、第61回会期(決議の23%にジェンダーの視点が含まれていた)でそのような分析が初めて行われて以来2番目に高い割合であり、第72回会期で達成されたそのような決議の45%というレベルのすぐ下であった。

表6: 機関別のジェンダーの視点を含む総会決議

会期	本会議	第一委	% %%	第三委	第四委	第五委	第六委
68 <sup>th</sup>	55%	10%	66%	68%	27%	15%	5%
69 <sup>th</sup>	42%	11%	44%	61%	25%	8%	6%
70 <sup>th</sup>	51%	14%	62%	72%	30%	13%	8%
71 <sup>st</sup>	40%	14%	61%	66%	18%	10%	4%
72 <sup>nd</sup>	48%	18%	71%	78%	27%	14%	12%
73 <sup>rd</sup>	46%	29%	47%	71%	28%	17%	13%

15. ジェンダーの視点を含む決議の割合は、第71回会期から第73回会期をカバーする2年間にすべての主要委員会と総会本会議によって採択された決議の間で増えた(表5と6を参照)。これまでの年月と同様に、第二委員会(67%)と第三委員会(71%)は、そのような決議の最高の割合を示し、第71回会期と比べて6ポイントと5ポイントの増加を示した。第一委員会は第71回会期の9本(14%)から第73回会期の18本(29%)まで、ジェンダーの視点を統合した決議の数を倍増した。

16. これまでの年月と同様に、総会本会議と第一・第二・第三・第四委員会で、比較的多くの決議が採択され、第五・第六委員会では比較的少ない数の決議が採択されたが、これがジェンダーの視点を組み入れている決議の割合の比較的增加に影響を及ぼしている(表5を参照)。第71回会期と比べて第73回会期で総会本会議(5本増)と第二委員会(3本増)、第三委員会(6本増)と第四委員会(2本増)によって採択された決議の総数に増加があった。対照的に、第一、第五、第六委員会によって採択された決議の数は、それぞれ1本、3本、2本減少した。

17. 表6は、ジェンダーの視点を含む総会の決議の割合における前6会期にわたる傾向を説明している。第73回総会で第一・第五・第六委員会が到達したレベルは、第68回会期以来最高である。第71回と第73回をカバーする2年間で、最も注目すべき増加は、第一・第四・第五・第六委員会で見られ、ここではジェンダーの視点を含む決議の割合は、それぞれ14%から29%に、18%から28%に、10%から17%に、4%から13%に増加した。第二・第三委員会でのそのような決議の割合は、第72回会期で到達したその最高のレベル(それぞれ

71%と78%)に及ばなかった。第68回総会の本会議で採択された決議の55%がジェンダーの視点を含んでおり、これが現在までで最高の割合であるが、それ以来割合は顕著により低いままであった。本会議と第一・第四・第五・第六委員会は共に総会ですべての決議の約3分の2を採択したが、これら機関の中には、ジェンダーの視点を反映しているという点でまだ50%に達していないところもあり、これはジェンダーの視点の組み入れにさらに注意を向ける重要な機会があることを示している。

**表7: ジェンダーの視点を含む第73回会期で採択された総会決議の起源**

機関	本会議	第一委	第二委	第三委	第四委	第五委	第六委
割合	23%	14%	20%	31%	8%	2%	2%

18. 表7は、第三委員会が、ジェンダーに対応した決議の総数の31%を占め、継続してそのような決議の最大の割合に貢献していることを説明している。第二委員会と第三委員会を合わせると、ジェンダーの視点を含む決議の半数以上(51%)に貢献している。これは、これまでの会期の傾向に従うものであるが、これら委員会の決議の割合は、第71回会期での58%から減少しており、他の委員会が100%に対応した決議への貢献を増やしていることを示している。最も重要な改善は第一委員会に見られ、その割合は9%から14%に増加した。しかし、全体的に委員会の貢献は依然として不均衡であり、範囲の点でも質の点でも、その作業へのジェンダーの視点のより効果的な組み入れのための重要なさらなる機会が依然として残っている。

## 2. 経済社会理事会とその機能委員会

**表8: 2013年から2018年までのジェンダーの視点を含む経済社会理事会文書**

会期	2013	2014	2015	2016	2017	2018
決議	37%	53%	40%	43%	56%	47%
事務総長報告書	87%	75%	73%	100%	91%	100%

**表9: ジェンダーの視点を含む機能委員会の文書**

会期	2013	2014	2015	2016	2017	2018
決議	16%	17%	50%	67%	65%	61%
事務総長報告書	75%	64%	70%	62%	75%	71%

20. 表9は、2016年の67%という高さから2018年には61%に、ジェンダーの視点を含む機能委員会が採択した決議の6ポイントの減少と2016年の62%から2018年の71%までの機能委員会に提出されたジェンダーの視点を含む事務総長報告書の割合の増加を説明している。しかし、後者は、2013年と2017年の75%というピークを依然として下回っている。

(a)事務総長報告書

表 10: 経済社会理事会とその機能委員会に提出されたジェンダーの視点を含む事務総長報告書

提出された機関	報告書総数	ジェンダーの視点のある報告書数 <sup>3</sup>	割合
経済社会理事会	7	7	100%
機能委員会	35	25	71%
犯罪防止刑事司法委員会	7	6	86%
麻薬委員会	3	2	67%
開発のための科学技術委員会	2	2	100%
統計委員会	10	3	30%
人口開発委員会	5	5	100%
社会開発委員会	3	3	100%
国連森林フォーラム	5	4	80%

21. 総会の場合と同様に、経済社会理事会に提出された事務総長報告書には、決議よりも高い割合でジェンダーの視点が含まれている(表 8, 8,10 を参照)。2018 年に理事会に提出された 7 つの報告書すべてがジェンダー平等問題を統合していた。

22. 2018 年に機能委員会に事務総長によって提出された 35 の報告書のうち、25(71%)がジェンダーの視点を反映していた(表 9 と 10 を参照)。社会開発委員会、人口開発委員会及び開発のための科学技術委員会に提出されたすべての報告書がジェンダーの視点を含んでいた。犯罪防止・刑事司法委員会と国連森林フォーラムに提出された報告書の中で、大多数(それぞれ 86%と 80%)にジェンダーの視点が含まれていた。統計委員会への 10 の報告書のうち 3 つがジェンダーの視点を統合していた。2018 年に統計委員会に提出された報告書の数は、他のどの委員会よりも多かったが、ジェンダーの視点の統合の割合は最低であった(30%)。

<sup>3</sup> ジェンダー平等問題に専ら重点が置かれているために、結果には女性の地位委員会は含まれていない。



## (b)決議

表 11: 2018 年のジェンダーの視点を含んでいる経済社会理事会とその機能委員会の決議

機関	決議数	ジェンダーの視点のある決議数 <sup>4</sup>	割合
経済社会理事会	30	14	47%
経済社会理事会機能委員会	18	11	61%
犯罪防止刑事司法委員会	6	4	67%
麻薬委員会	11	6	55%
人口開発委員会 <sup>5</sup>	0	0	0%
社会開発委員会	0	0	0%
開発のための科学技術委員会	0	0	0%
国連森林フォーラム	1	1	100%

23. 2018 年に経済社会理事会は、2016 年より 2 つ多い 30 の決議を採択した(表 5 を参照)<sup>6</sup>。そういった決議の 47%が、ジェンダーに対応したものであり、2016 年の会期と比べて 4 ポイントの増加を示していた(表 8 と 11 を参照)。従って、ジェンダー関連の問題と考えられる理事会決議の割合は、継続して変動し、2014 年の 53%から 2016 年の 43%に減少し、それから 2018 年には 47%に増加した。この変化は、一つには 28 から 32 本の決議にわたる比較的小さなサンプル・サイズのためであるかも知れない。経済社会理事会の手続上の決議には減多にジェンダーの視点は含まれていないことも述べておく価値はある。2018 年には、理事会は 5 つの手続き上の決議を採択したが、4 つはジェンダーの視点を含んでいなかった<sup>7</sup>。

24. 経済社会理事会によって採択されたジェンダーの視点を含む 9 つの決議は、当初は機能委員会、つまり犯罪防止刑事司法委員会(1 本の決議)、社会開発委員会(3 本の決議)、開発のための科学技術委員会(2 本の決議)及び女性の地位委員会(3 本の決議)によって作成され、理事会に

---

<sup>4</sup> ジェンダー平等問題に専ら重点があるために、結果には女性の地位委員会は含まれていない。統計委員会は伝統的に決定だけを採択しているが、これは分析には含まれていない。

<sup>5</sup> 人口開発委員会は 4 つの決定を採択したか決議の採択はなかった。

<sup>6</sup> 経済社会理事会を通して理事会または総会によって採択のために機能委員会に提出された決議案は、最終的にそれらを採択した機関の下で一回限り算入される。

<sup>7</sup> 経済社会理事会の作業取り決めにに関する経済社会理事会決議多大 2018/1 号を参照。

よる採択を勧められたものであった。このような決議は、理事会のジェンダーに対応した決議の64%を占めており、理事会の作業への機能委員会のジェンダーに対応した貢献の重要性を確認している。ジェンダーに対応した5本の決議は、もともと理事会から出てきたものであり、ジェンダー関連の問題にますます注意を払う機会が増えていることを示している。

25. それぞれの機能委員会によって採択された決議の数は、表12に示されているように非常にバラバラであった。麻薬委員会、犯罪防止刑事司法委員会及び国連森林フォーラムは、その他のすべての機能委員会が、統計委員会の場合のように、理事会の採択を求めて決議案を準備するか(パラ23を参照)または決定を採択したりしている時に、決議を採択した委員会であった。表12も、ジェンダーの視点を含む決議を含め、麻薬委員会と犯罪防止刑事司法委員会によって採択された決議の数に時が経つに連れての変動を説明している。そのような数を仮定すれば、これら2つの委員会がその作業の全範囲にわたってジェンダーの視点を反映し続けることが依然として極めて重要である。

**表 12: ジェンダーの視点を含む機能委員会の決議**

社会開発委員会

会期	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ジェンダーの視点のある決議数	1	1	-	-	-	-
ジェンダーの視点のない決議数	1	0	-	-	-	-

犯罪防止刑事司法委員会

会期	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ジェンダーの視点のある決議数	1	1	2	3	3	4
ジェンダーの視点のない決議数	9	3	1	0	0	2

麻薬委員会

会期	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ジェンダーの視点のある決議数	1	0	5	4	4	6
ジェンダーの視点のない決議数	17	12	7	4	4	5

人口開発委員会

会期	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ジェンダーの視点のある決議数	1	1	-	1	1	-
ジェンダーの視点のない決議数	0	0	-	0	0	-

国連森林フォーラム

会期	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ジェンダーの視点のある決議数	1	-	-	-	1	1
ジェンダーの視点のない決議数	2	-	-	-	1	0

26. これまでのように、CSW の作業は、偏見のある結果を避けるために、本報告書でカバーされる内容の分析には含まれなかった。2016 年から 2018 年までの 2 年間に、CSW は、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントのための世界的な規範的枠組をさらに強化した。その作業は、「北京宣言と行動綱領」の促進された実施と「持続可能な開発 2030 アジェンダ」のジェンダーに対応した実施に役立った。「ジェンダー平等と農山漁村女性と女児のエンパワーメントを達成する際の課題と機会」という優先テーマに関して CSW が採択した合意結論は、農山漁村地域で暮らしている女性と女児が直面する根強い不平等、差別、障害を克服するために必要な手段とすべての農村漁村女性を貧困から抜けださせ、その権利と福利と強靱性の実現を確保するための具体的措置を定めた(E/2018/27-E/CN.6/2018/20、第 I 章、セクション A を参照)。CSW は、すべての農山漁村女性と女児のエンパワーメントのための経済的・社会的政策を実施し、すべての農山漁村女性と女児の集団的声、リーダーシップ、意思決定を強化するために、規範的・法的・政策的枠組を強化する行動をとるよう、各国政府とその他のすべての関連ステイクホルダーに要請した。CSW は、2 つの決議を採択し、経済社会理事会による採択のための 3 つの決議案を提出した。

**C. 詳細な分析**

27. ジェンダー平等問題に向けられる注意の程度と報告書や決議の中でのそのような問題への言及の位置がジェンダーの視点の組み入れに与えられる重要性を示すものを提供している。詳細な分析は、報告書や決議がしばしばジェンダー関連の問題に向けられる注意の程度において大きく異なることを示している。

## 1. ジェンダー関連の問題への言及の位置

28. 政府間文書内のジェンダー関連の問題への言及の位置がその顕著さを決定し、フォローアップ行動の可能性に影響を及ぼすこともある。事務総長報告書は、報告書の本体のみならず、結論と勧告にもそのような言及が含まれている時、ジェンダー平等問題にさらに注意を引く。同様に、決議の中のジェンダー平等問題の強調も、このような問題が前文と本文とで言及され、検討中のジェンダーに関連する問題に対処するための特別な行動またはコミットメントが含まれている時にさらに強いものになる。そのような評価は、これまでのデータとの比較を維持するために、総会と経済社会理事会の文書にのみ行われた<sup>8</sup>。

### (a)事務総長報告書

表 13: 第 73 回総会への事務総長報告書の中のジェンダー関連の問題への言及の位置

174 の報告書中

位置	報告書本体のみ	結論と勧告のセクションのない報告書	本体と結論と勧告の中 <sup>9</sup>
割合	41%	28%	31%

29. ジェンダーの視点を含む 174 本の事務総長報告書の中の関連する言及の位置の分析は、3分の1以上(41%)が文書の本体にのみジェンダー関連の問題に注意を向けているが、これは第71回総会に提出された報告書と比べて8ポイントの増加であることを示している。総計28%が、報告書の本体と結論と勧告のセクションに言及を含んでいた。ジェンダーの視点を含む第73回総会への報告書の数は、これまでで最多であったが、報告書の本体と結論と勧告のセクションに言及を含んでいる報告書の割合は、第71回会期と同じであった。ジェンダーの視点が統合されていった報告書の総計31%が、別箇の結論と勧告のセクションを有していなかった(表13を参照)。

表 14: 2018 年の経済社会理事会への事務総長報告書に中のジェンダー関連問題への言及の位置

7 本の報告書中

位置	報告書本体のみ	結論と勧告のセクションのない報告書	本体と結論と勧告のセクション
割合	43%	43%	14%

30. 表 14 で説明されているように、経済社会理事会に提出されたジェンダーの視点を含む 7 本

<sup>8</sup> これまでの慣行に沿って、評価は機能委員会の文書には行われなかった。

<sup>9</sup> 1つの報告書は結論と勧告のセクションにのみ言及が含まれていた。この報告書は「本体と結論と勧告の中」に含まれた。

の事務総長報告書のうち、43%が、本体と結論と勧告のセクションに言及が含まれていたが、これは2016年の30%からの増加であった。総計43%に、文書の本体のみにそのような言及があったが、これは2016年の50%からの減少であり、別箇の結論と勧告のセクションのない報告書は14%(1本)であり、2016年の39%からの減少であった。

31. 上に述べた分析は、著者である部局が報告書、特に結論と勧告のセクションに、ジェンダーの視点の統合をさらに強化でき、それによってジェンダーに対応した政府間行動のためのより強力な基盤を提供できることを示している。

### (b)決議

**表 15: 第 73 回総会の決議におけるジェンダー関連の問題への言及の位置**

129 の決議中

位置	前文のみ	本文のみ	前文にも本文にも
割合	18%	20%	62%

32. 総会と経済社会理事会の決議の中のジェンダーに特化した言及の分析は、そのような言及が最も頻繁に決議の前文と本文の両方に含まれていることを明らかにした(表 15 と 16 を参照)。

33. ジェンダーの視点を含む第 73 回総会の 129 本の決議の中で(会期の 298 本の総決議の中で)、62%に前文と本文の両方にジェンダーの視点が含まれていた(表 15 を参照)。ジェンダーの視点を含む決議の全体数と割合は第 71 回会期からは増加したが、決議の両部分に置かれたそのような言及を有する決議のカテゴリーは、第 71 回会期の同じカテゴリーと比べて 4 ポイント減少した。決議の総計 20%に本文だけにジェンダーの視点が含まれており、これは第 71 回会議の 24%からの減少であり、18%の決議が前文にのみジェンダーに特化した言及が含まれており、これは第 71 回会議の 10%からの増加であった。最初の 2 つのカテゴリーにおける言及の減少と 3 番目のカテゴリーにおける言及の増加に照らして、すべての決議、特に本文にジェンダーの視点を含める機会が、総会とその主要委員会によって第 74 回会期とそれ以後の会期で求められるべきである。

**表 16: 2018 年の経済社会理事会の決議におけるジェンダー関連問題への言及の位置**

14 の決議中

位置	前文のみ	本文のみ	前文と本文両方
割合	14%	14%	71%

34. ジェンダーの視点を含む経済社会理事会によって採択された 14 本(47%)の決議のうち(表 16 を参照)、71%に前文と本文の両方にジェンダー関連の問題が含まれており、これは 2016 年の 67%からの 4 ポイントの増加であった。残る決議は、ジェンダーの視点が前文にのみ含まれ

ている 14%の決議と本文のみの 14%と平等に分けられた。後者の 2つのカテゴリーは 2016 年の会期からのそれぞれ 16%と 17%とわずかに減少した。これらは、理事会が今後さらに土台とできる良好な傾向である。

## 2. 質的評価

### 方法論

35. ジェンダーの視点は報告書または決議のカギとなるセクションに反映されているかも知れないが、そのインパクトは、分析と用いられる言語の力に依存している。その力を評価するために、事務総長報告書と決議は、2つの質的変数、つまり、ジェンダー平等問題の範囲とジェンダー平等討議の質に対して見直された。

36. ジェンダー関連の問題に関する特定のセクションと報告書の他の部分を通していくつかの言及が含まれている報告書が、範囲のレベルが高いものと考えられ、一方、たった 1回の言及または 2,3 の短い言及は範囲の程度が低いものと定義され、中程度の範囲は、この間にあった。報告書の質の分析は、「女性を含め」といったようなおおざっぱな言及は質が低いものと特徴づけ、一方、性別の量的データや明確なジェンダー分析を含め、はっきりした事実や証拠を提供している報告書は、質が中程度から高いものにまでわたった。そのような報告書の質の評価は、ジェンダー平等問題のより実体的な分析からジェンダー関連の用語のおざなりな言及を区別することに向けた重要な手段である。

37. 例えば、アフリカの難民、帰還民、国内避難民への支援に関する報告書(A/73/340)は、文書全体を通してジェンダー分析を反映しており、注意が性暴力とジェンダーに基づく暴力に向けられているので質の高いものと考えられた。もう一つの例は、2017年7月1日から2018年6月30日までの期間の国連ハイティ安定ミッションに関する予算業績報告書(A/73/621)であり、この中で、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを支援する作業が、統合されたやり方で報告された。ジェンダーの視点が特に強く強調されたことも、「国際高齢者の日のフォローアップ: 第2回世界高齢者会議」と題する報告書(A/73/213)に含まれ、ディーセント・ワーク、無償のケア労働及び移動の状況での高齢女性のためのケアの傾向・牽引力・インパクトの見直しが含まれ、ケア労働のジェンダーと年齢の固定観念と取り組み、ケア責任の分かち合いの推進、休息介護、支援的な公共サービス、社会保護へのアクセスの拡大によって女性に不相応な悪影響を及ぼす無償のケア労働の重荷と否定的結果を減らすための加盟国への勧告を述べている。

38. 決議は一つの変数についてのみ分析され、ジェンダー平等問題への重点のレベルが、低・中・高であるとして分類された。一つまたは 2、3のおざなりな言及を含む決議は、重点が低いものと考えられた。ジェンダー関連の問題への重点の程度が高い報告書は、いくつかのパラ

グラフにキーワードがあり、女性と女兒または男性と男児の状況とニーズに関する特別な文言が含まれていることによって明らかにされた。

(i)事務総長報告書

表 17: 頻度別ジェンダーの視点を含む第 73 回総会への事務総長報告書の中のジェンダー平等への言及の範囲と質

質/範囲	低/低	中/低	高/中	中/中	低/中	高/高	中/高
報告書数	54	10	14	42	5	44	5

39. 2つの変数にわたって事務総長報告書の配分は、表 17 に説明されている。2つの軸にわたる報告書の配分は、ジェンダー平等問題の範囲においてもその言及の特徴においても報告書が大きく異なっていることを示している。範囲と質の間に相関関係が存在する傾向があり、ジェンダー平等問題にほとんどスペースを割いていない報告書は、ほんの表面的な言及しかない可能性があり、一方範囲が広範な報告書は、より明確な情報とより深い分析を含んでいる傾向にあった。

40. 第 73 回会期で、ジェンダーの視点を統合している 174 本の報告書のうち 44 の報告書(25%)が、第 71 回会期の 160 本のそのような報告書の 35 本(21%)と比べて、高いヴェルの範囲と質を有しているものと格付けされた。総計 42 本の報告書(24%)が、表 17 の中央のグループをなしており、中程度の範囲と質を示しており、第 71 回会期では、160 本中 31 本(19%)がそのグループにあった。表 17 の報告書の最大のグループは、低レベルの範囲と質であると格付けされた 54 本の報告書のグループであり、ジェンダーの視点を含んでいる報告書の総数の 31%を占めている。第 71 回会期の相当するグループには、52 の報告書(33%)が含まれていた。

41. 範囲と質の間の相関関係を持つグループの外にある比較的小さなグループ、つまり、低/中、高/中、中/低、中/高の中で、変化がみられるものもあり、最も顕著なのが、範囲が高程度で質が中程度のグループの第 71 回会期の 13%から第 73 回会期の 3%への減少であり、範囲が中程度で質が高程度の報告書の 7%から 14%の増加であった。さらに、範囲が中程度で質が低程度と分類された報告書のグループのわずかな減少(5%)と範囲が低程度で質が中程度のグループのわずかな増加(10%)であった。合わせると、高/高、高/中または中/高と格付けされたグループの報告書は、第 73 回会期では 36%であり、これは第 71 回会期からの 7 ポイントの減少(39%)である。低/低、中/低、低/中と格付けされた報告書のグループは、第 73 回会期では、第 71 回会期での 41%から 40%に減った。

42. 全体的に、質的評価の結果は、事務総長報告書へのジェンダーの視点の統合に進歩が遂げられ、これはジェンダー分析の高いレベルの範囲と質の高い報告書の絶対数の増加で最もうまく説明されていることを示している。しかし、ジェンダーに特化した言及の範囲の程度が低く、質の程度も低いグループは、継続してジェンダーの視点を含む報告書の最も大きな割合を占めている。この結果は、事務総長報告書のジェンダー分析を強化するさらなる努力の差し迫った必要性を強調してい

る。

(ii) 決議

表 18: ジェンダーの視点を含む第 73 回総会の決議におけるジェンダー平等問題への重点の程度

重点	高	中	低
決議数	31	36	62
割合	24%	36%	48%

43. ジェンダーの視点が組み入れられている第 73 回会期の決議の数(129 本、表 5 を参照)は、第 71 回会期の 96 本のそのような決議よりもかなり多かった。表 18 に説明されているように、129 本の決議のうち、31 本(24%)がジェンダー平等問題への重点が高レベルであった。これは第 71 回会期の 27 の決議からの絶対数においての増加となっているが、そのような決議の割合においては、28%からの 4 ポイントの減少である。ジェンダー平等問題への重点が中程度の決議の割合は、第 71 回会期の 31%(31 本の決議)から第 73 回会期の 28%(36 本の決議)にまで 3 ポイント減少した。さらに、ジェンダー平等問題への重点が低レベルの決議の割合は、第 71 回会期の 41%(39 本の決議)から第 73 回会期には 48%(62 本の決議)にまで増加した。3 つのグループすべてが絶対数では増加したが、重点が低レベルのグループは不相応に増加したグループであった。

44. さらなる分析は、初めてジェンダーの視点を含めた決議はおざなりな言及のみを含んでいる可能性がより高いことを示した。他方、これまでの会期でジェンダーに対応した文言を含んできた議事項目に関する決議は、ジェンダー関連の問題への重点が中レベルから高レベルである可能性がより高かった。これは何故ジェンダーに特化した言及を含む決議の質的增加がジェンダー関連の問題に重点を置く程度の相当する増加とまだマッチしていないのかに対する可能な説明も示している。さらに進んで、これは、総会本会議と主要委員会がジェンダー平等問題に払われる注意を継続して深めるであろうという期待を提供している。

45. 総会によって採択された決議は、検討中の領域にジェンダーの視点を統合するようにとの一般的な呼びかけ、検討中の領域におけるジェンダー平等と女性の女性のエンパワーメントの重要性に対する認識、ジェンダーに特化した脆弱性とジェンダー・ギャップに対する認識を通して、様々なやり方でジェンダー平等問題に対処した。決議の中には、検討中の領域の意志決定への女性の完全で、平等で、効果的な参画を呼び掛けたものもあった。性別データを収集するようにとの多くの呼びかけもあった。

46. 例えば、農業開発、食糧の安全保障と栄養に関する決議第 73/253 号で、気候変動が特に女性にとっての食糧の安全保障に与える否定的影響に対処するための行動の必要性を繰り返し



述べ、ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメントの重要性を繰り返し述べた。この決議は、女性の所得へのアクセスを高めること、農山漁村女性をエンパワーする努力に投資し、強化することの重要性に注意を引いた。この決議は、サービスにおけるジェンダー・ギャップに懸念と共に留意し、農業における生産資源へのアクセスにおけるジェンダー・ギャップを埋めることを要請し、世界的飢餓と特に子ども、女性、若者の間のあらゆる形態の栄養不良の高まる程度を減少させるよう、加盟国を奨励した。持続可能な開発のための起業に関する決議第 72/225 号の中で、総会は、女性が正規の労働力に参入することに対するユニークな障害に直面していることを認め、女性と女児の無償のケア労働と家事労働の不相応な割合を減らし、再配分し、社会保護、安全な労働条件、同一労働同一賃金または同一価値労働同一賃金を提供することにより、公共・民間セクターでの女性と男性のためのディーセントな有償のケア労働と家事労働を推進する措置を概説するよう加盟国に勧めた。この決議は、性別データにおけるギャップに対処することの重要性も認めた。貧困根絶のための 3 番目の国連 10 年(2008-2017 年)の実施に関する決議第 73/246 号の中で、総会は、女性が開発と貧困削減において重要な役割を果たしていることを再確認し、彼女たちの特別な状況に対処するための対象を絞った勧告を特定した。災害危険削減に関する決議第 73/231 号の中で、総会は、女性と女児が不相応に危険、生計の大きな損失、災害中及び災害後の命の喪失にさえさらされていることを認めた。この決議は、ジェンダーに対応した障害者を包摂した災害危険削減政策、計画、プログラムの立案と実施への女性の完全で平等で効果的な参画とリーダーシップを推進するよう各国政府を奨励した。さらに、第一委員会は、8 つの決議の中で、軍縮に関連したプロセスに女性の参画と代表者数の重要性への注意を初めて含めた。

### III. 「北京宣言と行動綱領」の 25 周年のための準備

47. 総会と経済社会理事会及びその機能委員会の作業と共に、周年記念や 5 年毎の見直しプロセスのような場合は、ジェンダーの視点の組織的主流化を深めるためのカギとなる機会を表す。実際、2020 年は、ジェンダー平等といたるところにいる女性と女児のエンパワーメントの実現を促進するための中核的年となるであろう。さらに、2020 年は、「北京宣言と行動綱領」採択の 25 周年、女性・平和・安全保障に関する安全保障理事会決議第 1325 号(2000 年)の採択 20 周年、「2030 アジェンダ」と「持続可能開発目標」の採択 5 周年及び国連の創設 75 周年となり、これら及びその他の重大時点は、さらなる行動のための重要な範囲を提供している。ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメントと権利のための世界的チャンピオンである国連ウイメンの設立周年も 2020 年に記念される。

48. 国連ウイメンは、証拠の提供と知識基盤、アドヴォカシーとアウトリーチ、意識啓発とパートナーシップの構築を通して、部門別・テーマ別領域で(E/CN.6/2018/2 及び E/CN.6/20192

を参照)ジェンダーの視点への注意を強化するために、新しい拡大された機会と加盟国からの要請に対応し続けるであろう。国連ウィメンは、共通の目標の推進を戦略化するために、ステイクホルダーを継続してまとめるであろう。

49. 2018年6月の経済社会理事会による決議第2018/8号と第2018/9号の採択に続いて、国連ウィメンは、様々なレベルで、「北京宣言と行動綱領」の採択25周年のための準備を支援して、その努力を強化した。国連ウィメンが国レベルの事務所があるところでは、国連ウィメンは、要請に応じて、多様なステイクホルダーのかかわりを含め、国内準備を支援している。国連ウィメンは、このプロセスの包括的な支援とかかわりを確保するために女性とジェンダー平等機関間ネットワークを通して国連システムの諸団体と協力している。

50. 国々は、「北京宣言と行動綱領」と第23回特別総会の成果の実施において遂げられた進歩と遭遇した課題の包括的な国レベルの見直しを行うよう要請されている。この見直しには、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの実施と業績に影響を及ぼす現在の課題と「2030アジェンダ」の完全実現に向けたジェンダーの視点を含んだ国の貢献の評価を含めるべきである。国レベルの包括的な見直しを行う際に国々を支援しこれを促進するために、国連ウィメンと国連地域委員会は、包括的な国レベルの見直しのための共通のガイダンス・メモを利用できるようにし、これが2018年9月にすべての国々に配布された。2019年9月末までに、135の国々がそれぞれの国内報告書を完成していた。国連ウィメンと地域委員会は、これら報告書をそれぞれのウェブサイトにポストしてきた。これら報告書は地域の見直しを伝え、世界総合報告書は、CSW64に提出されることになっている。まだ報告書の完成の途上にある国々は、世界総合報告書のための分析に含まれ、ウェブサイトにポストされるように、できるだけ早くこれを行うよう奨励されている。

51. 5つの地域委員会すべてが地域見直しを行っており、地域レベルでの政府間プロセス成果が、2020年3月9日から20日まで開催されることになっているCSW64によって行われる見直しに提供されるであろう:

- ・アフリカ経済委員会: アディス・アベバ、2019年10月27日から11月1日まで、「北京宣言と行動綱領」の25年目のアフリカ地域の見直し
- ・欧州経済委員会: ジュネーヴ、2019年10月29日から30日まで、北京+25地域見直し会議
- ・ラテンアメリカ・カリブ海経済委員会: サンチャゴ、2019年11月4日から11日まで、ラテンアメリカとカリブ海における第14回地域会議
- ・アジア・太平洋経済社会委員会: バンコク、2019年11月27日から29日まで、「北京宣言と行動綱領」の25周年のアジア・太平洋域見直し: 北京+25の見直し
- ・西アジア経済社会委員会: 2019年11月26日から28日、地域高官会議

52. 地域政府間会議は、幅広い市民社会団体、フェミニスト・グループ、宗教団体及び労働組合からの代表者を集める多様なステイクホルダー・フォーラムに続くことになろう。国連ウィメンは、青年フォーラムを通して青年プラットフォームを促進し奨励することに特に重点を置くであろう。

53. 決議第 73/294 号で、総会は、「北京宣言と行動綱領」の採択周年を祝うために、2020 年 9 月に、高官会議を開催することを決定した。この行事の形式は、第 73 回総会終了前に完成することが期待されている。

54. 2019 年 5 月に、国連ウィメンは、「世代間平等: 平等な未来のための女性の権利を実現する」というテーマに関して、世代間キャンペーンを開始したが、これは女性と女兒に向けてカギとなる問題に関して注意と行動を強化しようと努力するものである。このキャンペーンは、次世代の女性の権利活動家と「北京宣言と行動綱領」を形成する際に役立ったジェンダー平等提唱者と先見者とをまとめることを目的としている。

55. さらに、国連ウィメンは、市民社会のリーダーシップと参加を得て、フランスとメキシコが共同で議長を務めるジェンダー平等に関する世界の多様なステイクホルダーの集まりである「世代間平等フォーラム」を開催している。国内及び地域の見直しに基づき、CSW64 に続いて、「フォーラム」は、2020 年 5 月 7 日と 8 日に開催されることになっている会議で、メキシコ市で始まり、2020 年 7 月 7 日から 10 日まで開催されることになっている会議で、パリで頂点となる。「フォーラム」の成功にとって重要なのは、その技術的アクセス可能性、世代間代表者数及び参加者の多様な範囲であろう。

56. 「フォーラム」は、変革的变化を達成するために、ジェンダー平等に関する緊急行動と説明責任のための世界的な公共の会話にかかわり、アクティヴィズム、フェミニストの連帯、若者のリーダーシップの力を称えるための枠組を提供するであろう。多くの場で女性の権利が挑戦を受ける時に、「フォーラム」のこのユニークな民主的で多様なステイクホルダーの取組は、女性と女兒のために達成された包摂と進歩を祝うことを目的としている。

57. 「フォーラム」の成果は、議員、労働組合、市長を含めたステイクホルダーと並んで加盟国、市民社会、企業の間の一組の革新的なパートナーシップである行動連合を通して実施されることになる行動志向のアジェンダとなるであろう。この連合は、2020 年から 2025 年までの期間のジェンダー平等のための具体的な予定表と資金提供を通して規模を拡大した変革的な測定できる結果の達成を優先し、2030 年までにジェンダー平等の達成に向けた後戻りできない道に貢献するであろう。

58. 資金動員のための戦略と戦略的パートナーシップは、「世代間平等フォーラム」の様々な構成要素に向けた資金提供支援を確保し、資金提供される行動連合を開発するために、「2030 ア

ジェンダ」に沿って「北京宣言と行動綱領」の緊急の規模拡大された実施に重点を置いて、設置されてきた。

#### IV. 結論と勧告

59. 報告期間中に、総会と経済社会理事会及びその機能委員会は、その活動の全範囲にわたって、ジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントの実現を促進するための努力を継続した。第 74 回総会は、このコミットメントをさらに進める機会を捉えるべきである。

60. ジェンダー主流化における進歩は、本報告書で見直された国連の政府間機関の間で依然として不均衡なままである。ジェンダーの視点を含む総会決議の割合は、そのような決議の数と同様に、第 71 回会期よりも著しく高いが、第 72 回会期で到達した頂点よりは低い。同時に、質と範囲が低レベルと分類された決議の割合は増加した。2018 年に、経済社会理事会は 2017 年の頂点である結果を繰り返すことができず、その機能委員会も同様に 2016 年に到達した頂点に達することができなかった。これは、すべての政府間機関の作業にジェンダーの視点を統合することにさらに拡大した注意を向ける重要な機会があることを指摘している。

61. 総会に提出されたジェンダーの視点を含む事務総長報告書の割合は、新しい頂点に達し、一方、経済社会理事会に提出されたものは、再び 100%に達した。機能委員会に提出されたそのような報告書は、継続して変動のパターンを示し、以前の焦点から割合において減少した。質的評価は、総会に提出されたジェンダーの視点を含む事務総長報告書の最も大きな割合は、範囲と質が低レベルであることを示している。この結果は、ジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントが報告書でカバーされる幅広い実体的領域にわたってますます検討され、統合されているが、テーマと関連する政策勧告のさらに詳細で首尾一貫したジェンダー分析の点で首尾一貫し、安定した進歩を確保するためにさらなる作業が必要であることを確認している。

62. 国連ウィメンは、政府間プロセスを支援する際に、その中心的役割を果たし続けた。「北京宣言と行動綱領」の採択 25 周年のための準備が地域・国内・世界レベルで強い勢いを増してきた時、国連ウィメンは、「北京宣言と行動綱領」の完全で効果的に促進された実施、「2030 アジェンダ」のジェンダーに配慮した実施、ジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントのための世界的枠組の深化のための専門知識と技術的支援を提供し続けるであろう。

63. 総会は以下を望むかも知れない:

(a) ジェンダー平等とすべて女性と女兒のエンパワーメントの実現を促進する具体的行動と新しいイニシアティブで、「北京宣言と行動綱領」の 25 周年記念に貢献するよう国連システムのすべて政府間機関に要請すること。

(b) 「北京宣言と行動綱領」の採択 25 周年に当たって、その促進された実施のために、ギャ

ップと課題に対処し、具体的で、測定できる、時間制限のある、完全に資金提供される新しい行動をとること。

(c)検討中のすべての項目とそれぞれのマニフェスト内にジェンダーの視点を完全に主流化するようにとの国連システムのすべての政府間機関に対する呼びかけを繰り返し述べること。

(d)本会議とその主要委員会の作業にジェンダーの視点を統合するその努力を強化することにコミットし、各会期の決議にジェンダーの視点を統合する際に進歩を監視するよう、総会議長と主要委員会の議長とビューローを奨励すること。

(e)決議の中にジェンダーの視点の包摂を促進するよう経済社会理事会に要請し、決議並びに理事会または総会による採択のために準備される決議案がジェンダーの視点を含むものであることを保障するようその機能委員会に要請すること。

(f)政府間機関のために準備される報告書がジェンダー分析を反映していることを保障することに向けて、事務総長によって取られた手段を歓迎し、性別・年齢別データの利用を通してそのような分析の質を改善し、変革の担い手としての女性と女兒の貢献と提案されている政策と計画がジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントに与えるインパクトの反映を通して、そのような分析の質を改善するさらなる措置を奨励し、政府間機関のために準備されるすべての報告書にジェンダーに対応した勧告も含めるよう奨励すること。

(g)その規範的支援機能を完全に実施する国連ウィメンの能力を継続して強化し、政府間審議を支援して、政策分析、知識、証拠を提供し、政府間機関とプロセスの作業にジェンダーの視点を主流化する機会についての意識を継続して啓発し、政府間機関の決議及びその他の成果文書に、その範囲と質の点で、ジェンダーの視点の統合の強化に関する技術的援助を提供すること。

# 国連システムにおける女性の地位の改善(A/74/220)

## 事務総長報告書

### 概要

本報告書は、総会決議第 72/147 に従って提出されるものである。その中で、事務総長は、2016 年 1 月 1 日から 2017 年 12 月 31 日までの国連システムの女性の地位を評価している。前回の報告期間(2014 年 1 月 1 日から 2015 年 12 月 31 日まで)以来、国連システムにおける専門職及びそれ以上のカテゴリーの女性の代表者数は、42.8%から 44.2%に増加してきた。最も大きな増加は、最高のレベル(事務次長と事務総長補)で記録されたが、これは 2021 年までに最高のレベルで男女同数に達するというコミットメントに沿った事務総長の努力の直接的結果である。

本報告書は、いくつかの良好な業績を強調しているが、国連システムで女性の代表者数を進め、50 対 50 のジェンダー・バランスの達成に向けた進歩は、検討中の期間には依然として遅く、不均衡であったことも示している。報告期間中の女性の代表者数は、初任レベル、つまり P-1 と P-2 で、より高いレベルで漸進的に減少する前に、継続して最高であった。格差は、本部と本部以外の場所の間で根強く続き、本部以外の場所での専門職及びそれ以上のカテゴリーでの女性の代表者数は、8.7 ポイント少ない。平和維持活動を含めた本部以外の場所では、格差は最大で、変化の率は最低である。歴史的な業績は、駐在コーディネーター、事務次長及び事務総長補の間を含めた最も上級のレベルで今では達成されてきたが、この業績は、検討中の期間外に当たる。

本報告書には、一時的特別措置のような既存の政策のより厳格な実施と調和、強化された説明責任メカニズム、キャリア開発の強化を通してジェンダー同数を達成するために前進する際に国連機関を支援することを目的とする勧告が含まれる。機能的環境の醸成は、女性を引き付け、引き留め、昇格させ、家庭の責務と職業生活のバランスをとる際にすべての職員を支援する包摂的職場を育成することにより 50 対 50 のジェンダー・バランスの目標を支援する際に依然として極めて重要である。

### 略語

CEB	国連システム事務局長調整理事会
FAO	国連食糧農業機関
IAEA	国際原子力エネルギー機関
ICAO	国際民間航空機関
ICSC	国際市民サービス委員会

IFAD	国際農業開発基金
ILO	国際労働機関
IMO	国際海洋機関
IOM	国際移動機関
ITC	国際貿易センター
ITC-ILO	国際労働機関国際訓練センター
ITU	国際電気通信連合
OHCHR	国連人権高等弁務官事務所
PAHO	汎アメリカ保健機構
UNAIDS	国連 HIV/エイズ合同計画
UNDP	国連開発計画
UNESCO	国連教育科学文化機関
UNFCCC	国連気候変動枠組条約
UNDPA	国連人口基金
UNHCR	国連難民高等弁務官事務所
UNICC	国連国際コンピュータ・センター
UNICEF	国連子ども基金
UNIDO	国連工業開発機関
UNITAR	国連訓練調査研究所
UNISPF	国連合同職員年金基金
UNOPS	国連プロジェクト・サーヴィス事務所
UNRWA	国連近東パレスチナ難民救援活動機関
UNSSC	国連システム職員大学
UNU	国連大学
UN-Women	ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関
UNWTO	世界観光機関
UPU	万国郵便連合
WFP	世界食糧計画
WHO	世界保健機関
WIPO	世界知的財産権機関
WMO	世界気象機関

## I. 序論

1. 国連事務総長としての職務について以来、国連システム全体にわたって、ジェンダー同数

の達成が、最優先事項であった。このコミットメントは、特に、2021年までに最も上級のレベルで、2028年までにすべてのレベルでシステム全体にわたって同数を達成することに対するものである。本報告書の報告期間である2016年から2017年までの期間にすべてが反映されたわけではないが、2017年9月の私のシステム全体にわたるジェンダー同数に関する戦略の開始以来、注目すべき進歩が遂げられて来た。2018年に、国連の歴史上はじめて、上級管理グループと駐在コーディネーターの間で、同数が達成された。私たちは今、私の2021年のターゲットに先立って、最も上級のレベルでシステム全体にわたって、同数を達成するほんの数歩前まで来ている。国連は、その歴史上、平和活動の女性の長と副長の記録的数を有している。私は、政治問題・平和構築問題の初めての女性事務次長と3名の女性特使を任命してきた---過去70年にわたって国連の女性特使の総数にほぼ匹敵する。しかし、上級レベル以外は、進歩の割合は不均衡であった。

2. 総会決議第72/147号に従って、本報告書は、国連システムにおける女性の代表者数に関するデータを提供し、国連システムのあらゆるレベルにわたって50対50のジェンダー・バランスという再確認された目標に向けて進む際の進歩と課題を分析するものである。

3. 分析は、CEBの36の機関<sup>10</sup>からの最も新しい利用できるデータと国連全体にわたってジェンダー・フォーカル・ポイントと女性フォーカル・ポイント<sup>11</sup>によって完了したジェンダー関連の政策と慣行に関する2年に1度の調査<sup>12</sup>に基づくものである。さらに、本報告書は、国連システム全体にわたるジェンダー平等努力を指導し調整するそのマンデートに沿った国連ウィメンの広範な作業に基づくものである。本報告書の中のデータは、国連ウィメンのウェブサイトで見られるウェブ付録によって補われる<sup>13</sup>。

## A. 「北京宣言と行動綱領」及びその他の政府間基盤

4. 1995年に、「北京宣言と行動綱領」は、専門職以上のカテゴリーでの50対50のジェンダ

---

<sup>10</sup> 前回の報告書(A/72/220及びA/72/220/Corr.1)以来、IOMがCEBに加わり、従って36の機関が含まれる。

<sup>11</sup> 「女性フォーカル・ポイント」という用語は、国連事務局によって使用され、事務総長の事務局における部の女性のためのフォーカル・ポイントによって導かれている(ST/SGB/2008/12)。国連システムの残りの部分は、「ジェンダー・フォーカル・ポイント」という用語を用いている。この2つの用語は、同義語である。

<sup>12</sup> 国連ウィメンは、ジェンダー同数関連の政策と慣行に関する2年に1度の調査を行っている。この調査の2つの版開発された:一つは、国連事務局の部と事務所のためのものであり、もう一つは国連システム機関のためのものであり、これには機関に特化した質問が含まれた。管理・戦略・政策・遵守部が、全国連事務局を代表して政策質問に答えた。全部で40の機関が2019年の調査を完了し、そのインプットがここに反映されている。

<sup>13</sup> [www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring) を参照。



ー・バランスの目標を確立した。「宣言」の paragraph 193(c)は、国連が、「意思決定における男女に関する量的・質的データを継続して収集して普及し、その意思決定に与える異なったインパクトを分析し、2000年までに女性が管理職・意思決定の地位の50%を占めるという事務総長のターゲットの達成に向けての進歩を監視するよう」要請されていると述べている。

5. 国連は、総会のいくつかの決議の中で繰り返し述べられてきたその目標に向けて努力を継続している。1970年に遡るその決議第25/2715(XXV)号の中で、総会が上級レベルでの女性の代表者数の増加を要請したことは注目に値する。来る「行動綱領」の25周年は、50対50のジェンダー・バランスの目標がとうに期限切れであり、進歩を促進しなければならないことを思い出させるものである。北京+25の記念は、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの達成のみならず実施に影響を及ぼしている現在の課題を評価し、「持続可能な開発2030アジェンダ」の実現への貢献として、促進された実施のための領域を明らかにするであろう。

## **B. 事務総長のジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略**

6. 職務についての際の第一の優先事項として、ジェンダー同数に関する私のシステム全体にわたる戦略の開発を特徴づけ幅広い協議を行うことに責任を有する私の事務所が主導するタスク・フォースを創設した。この戦略は、ターゲット、リーダーシップと説明責任、一時的特別措置と現地に特化した課題をカバーする。その開始に続いて、すべての国連機関がどのようにそのターゲットに応えるか、戦略の勧告をどのように完全に実施するかに関して実施計画と取り組み、提出してきた。

7. 同数は、私の全体的な改革の核心となる要素としても明確に統合され、この戦略を通して、透明性のようなその他の目標も強化されてきた。現在の同数のデータを示す公共のウェブサイトは、国連事務局に対して利用でき、誰でも進歩を追跡できる<sup>14</sup>。

8. 説明責任を強化しようとして、私は上級リーダーシップ・コンパクトにジェンダー同数目標を統合し、女性候補者の募集と選考を支援するために意図された一時的特別措置に関する行政指示の継続中の有効性をすべての上級管理職に文書で確認し、監視と遵守のプロセスを明確化した(SR/AI/1999)。

9. 戦略に応じて、それぞれの国連機関の実施計画を開発し、強化するために、システム全体にわたって200以上のジェンダー・フォーカル・ポイントと人的資源専門家によって、強化された努力が払われ調整されてきた。

---

<sup>14</sup> [www.un.org/gender/](http://www.un.org/gender/)。

10. 上記業績はインパクトを与えてきたが、現地と特に平和維持活動における進歩は遅かった。これに照らして、ジェンダー同数を達成するための条件が最も手強い現地活動で国連事務局の約半数が務めているという事実を仮定して、私は、最高のレベルで平和活動でのジェンダー同数を達成するための緊急措置に関して作業部会を設立してきた。部会の作業は継続しており、勤務表、規模縮小、募集、引き留め、ミッションの条件の特別な課題と取り組むであろう。

11. ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略は、その目標を達成する際にシステムを導くための50以上の具体的な勧告を提供している。その勧告の1つは、「国連システムの機能的環境ガイドライン」<sup>15</sup>の開始<sup>16</sup>で、2019年3月に実施された。この「ガイドライン」は、柔軟な労働取り決め、家族に優しい政策、全職員のための行動基準、実施、募集、才能管理を既定している。

## II. 国連システムの女性の代表者数

### A. 等級別代表者数

表 1: 2016年12月31日現在と2017年12月31日現在の等級別のすべての場所での永久的・継続的・期限付き任命に関する国連システムの職員のジェンダー別配分

	2016年12月31日			2017年12月31日			2016-2017年	2015-2017年
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合	女性割合差	女性割合差
USG	104	36	25.7	84	43	33.9	8.1	-
ASG	114	40	26.0	96	48	33.3	7.4	-
<b>小計</b>	<b>218</b>	<b>76</b>	<b>25.9</b>	<b>189</b>	<b>91</b>	<b>33.6</b>	<b>7.7</b>	<b>6.8</b>
D-2	349	168	32.5	393	204	34.2	1.7	3.4
D-1	1126	630	33.9	1254	685	35.3	1.4	1.8
<b>小計</b>	<b>1575</b>	<b>798</b>	<b>33.6</b>	<b>1647</b>	<b>889</b>	<b>35.1</b>	<b>1.4</b>	<b>2.3</b>
P-7	1	1	50.0	1	1	50.0	0.0	-
P-6	128	55	30.1	34	16	32.0	1.9	-
P-5	4142	2375	36.4	4040	2427	37.5	1.1	1.4
P-4	6490	4657	41.8	6399	4842	43.1	1.3	1.3
P-3	5642	4770	45.8	5432	4791	46.9	1.1	1.4
P-2	1621	2176	57.3	1565	2129	57.6	0.3	0.1

<sup>15</sup> 「ジェンダー同数に関する事務総長のシステム全体にわたる戦略を支援する国連システムのための機能的環境ガイドラインの補足ガイダンス」も参照。<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/02/supplementary-guidance-on-the-enabling-environment-guidelines-for-the-united-nations-system> より閲覧可能。

<sup>16</sup> <http://webtv.un.org/en/ga/watch/new-enabling-environment-guidelines-launched-to-support-the-un-secretary-general%E2%80%99s-system-wide-strategy-on-gender-parity/6008913591001/?term=&lan=english> を参照。

P-1	67	111	62.4	83	140	62.8	0.4	0.4
<b>小計</b>	<b>18091</b>	<b>14145</b>	<b>43.9</b>	<b>17554</b>	<b>14346</b>	<b>45.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.4</b>
NOE	1	1	50.0	1	1	50.0	0.0	0.0
NOD	207	161	43.8	200	172	46.2	2.5	2.6
NOC	1871	1484	44.2	1868	1523	44.9	0.7	0.1
NOB	3129	2216	41.5	3111	2284	42.3	0.9	0.2
NOA	1845	1463	44.2	1655	1393	45.7	1.5	(0.9)
<b>小計</b>	<b>7053</b>	<b>5325</b>	<b>43.0</b>	<b>6835</b>	<b>5373</b>	<b>44.0</b>	<b>1.0</b>	<b>0.0</b>
FS7	27	0	0.0	23	1	4.2	4.2	4.2
FS6	329	77	19.0	335	77	18.7	(0.3)	0.3
FS5	1135	467	29.2	1115	460	29.2	0.0	(0.6)
FS4	1335	504	37.4	1145	433	27.4	0.0	(0.3)
FS3	29	12	29.3	24	8	25.0	(4.3)	(6.6)
<b>小計</b>	<b>2855</b>	<b>1060</b>	<b>27.1</b>	<b>2642</b>	<b>979</b>	<b>27.0</b>	<b>(0.0)</b>	<b>(0.5)</b>
G7	1758	2406	57.8	1695	2420	58.8	1.0	(0.4)
G6	5285	7258	57.9	5099	7230	58.6	0.8	(2.9)
G5	5849	8025	57.8	5852	7800	57.1	(0.7)	(3.2)
G4	6328	4345	40.7	5813	3802	39.5	(1.2)	(2.5)
G3	5292	1155	17.9	4361	939	17.7	(0.2)	1.9
G2	2831	297	4.8	5232	254	4.6	(0.2)	(0.3)
G1	303	137	31.1	215	59	21.5	(9.6)	(3.9)
<b>小計</b>	<b>30646</b>	<b>23643</b>	<b>43.5</b>	<b>28267</b>	<b>22504</b>	<b>44.3</b>	<b>0.8</b>	<b>(1.7)</b>
<b>総計</b>	<b>60438</b>	<b>45027</b>	<b>42.7</b>	<b>57125</b>	<b>44182</b>	<b>43.6</b>	<b>0.9</b>	<b>(1.7)</b>

略語: USG、事務次長; DSG、副事務総長; ASG、事務総長補; D、部長; P、専門職; NO、国内専門担当官; FS、現地サーブ  
 ボイット。

12. 総会決議第 72/147 号に従って、本報告書は、諸機関によって毎年 CBE に提供されるデータを利用している。利用できる最も新しいデータは、2016 年 1 月 1 日から 2017 年 12 月 31 日までをカバーするものである。可能な場合は、もっと新しい最新情報が提供され、比較できるリアルタイムのデータを入手する努力が続いている。

13. 2017 年 12 月 31 日現在、専門職以上のカテゴリーの国連システムにおける女性の代表者数は 44.2% であり、2015 年 12 月 31 日現在の 42.8% から増えていた。

14. 職員がそれぞれ 2 名しかいない国内専門担当官と P-7 を除いて、G-5、G-6、G-7、P-1 及び P-2 レベルだけが、ポストの 50% 以上を女性が代表していた。女性がすべてのポストの 45% 以上を占めている職員のカテゴリーはなかった。

15. 報告期間中の女性の全体的代表者数は、継続して上級職とは否定的に相関関係にあった。しかし、事務次長と事務総長補のレベルでのかなりの最近の進歩は、格差を埋めつつあり、2019 年現在、これらレベルでの女性の全体的な代表者数は、2021 年までに同数という目標のためのターゲットを超えていた。2016 年から 2017 年の間に、無等級レベルでの女性の

割合は、25.9%から 33.6%に増加した。注目すべきは、これが2年続けての減少の後に起こり、ジェンダー同数の進歩を促進するという優先化を反映したことである。

16. 前回報告書以来、女性の代表者数は、部長の категорияで 2.3 ポイント増加し、専門職カテゴリーで 1.4 ポイント増加した。国内専門担当官の間では 44%で変わりがなかった。一般職と現地サービスのカテゴリーでの代表者数は、それぞれ 1.7 ポイントと 0.5 ポイント減少した。女性の代表者数が最低のカテゴリーは継続して現地サービスのカテゴリーで、2.7%であった。

## B. 傾向<sup>17</sup>

表 2: 2007 年から 2017 年までの国連システムの専門職以上のカテゴリー(P-1 から無等級まで)の職員のジェンダー別配分

年	P-1			P-2			P-3			P-4		
	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%
2007	71	81	53	1407	1742	55	3874	2881	43	4962	2774	36
2008	59	67	53	1363	1690	55	3860	3058	44	5155	2949	36
2009	68	80	69	1473	1975	57	4347	3531	45	5528	3331	38
2010	51	77	64	1467	1968	57	4630	3805	45	5731	3568	38
2011	48	75	61	1477	1965	57	4816	4027	46	5947	3805	39
2012	43	75	64	1418	1902	57	4986	4185	46	6021	3975	40
2013	58	71	55	1417	1917	57	5208	4270	45	6029	4092	40
2014	63	92	59	1449	1943	57	5243	4275	45	6090	4164	41
2015	61	95	61	1464	1984	58	5288	4407	46	6070	4363	42
2016	67	111	62	1421	2176	57	5642	4779	46	6490	4657	42
2017	83	140	63	1565	2129	58	5432	4791	47	6399	4842	43

  

年	P-5			D-1			D-2			無等級		
	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%
2007	3798	1575	30	1260	473	27	404	122	23	172	56	25
2008	3792	1727	31	1262	509	29	423	147	26	186	60	24
2009	3979	1843	32	1319	534	29	427	155	27	180	65	27
2010	4040	1879	32	1296	561	30	417	144	26	177	79	31
2011	4125	2004	33	1295	565	30	430	158	27	182	78	39
2012	4123	2095	34	1304	594	31	423	167	28	194	78	29
2013	4114	2116	34	1268	606	32	405	174	39	194	72	27
2014	4087	2215	35	1244	611	33	394	174	31	198	76	28
2015	4046	2281	36	1138	573	33	380	169	31	221	81	27

<sup>17</sup> 2007 年から 2014 年までのデータは、年次 CEB 人的資源統計報告書(<http://unsceb.org/content/un-system-human-resources-statics-report>)を基にしており、1 年以上の契約職員を反映している。2014 年から先のデータは、永久/継続/有期任命を反映している。

2016	4142	2375	36	1226	630	34	349	168	33	218	76	26
2017	4040	2427	38	1254	645	35	393	204	34	180	91	34

	合計		
2007	15858	9704	38.0
2008	16109	10207	38.8
2009	17221	11514	39.9
2010	17809	12962	40.4
2011	18220	12677	40.9
2012	18512	13071	41.4
ポイ	18691	13318	41.6
2014	18768	b/b 13550	41.9
2015	18668	13953	42.8
2016	19755	14963	43.1
2017	19346	15309	44.2

17. 女性の代表者数の増加は、2016年以來、すべてのレベルにわたって記録されてきた。ほとんどのレベルで控えめではあるが、これらの増加は全部で、2016年から2017年間の1.1ポイントの全体的な年次増加に貢献してきた。前回この規模の年次増加があったのは、2008年から2009年の間であった。比較すると、2015年から2016年間の進歩は0.3ポイントであった。

18. 2016年から2017年の無等級レベルの女性の代表者数における劇的な増加は、2010年以來の減少と平行の傾向を逆転させ、代表者数をこれまでで最高のレベル---2007年に10ポイント近く上昇---に達した。この最近の進歩がなければ、無等級レベルは2007年から2017年の期間はほとんど進歩なしで終わったことであろう。

19. この最近の進歩も無等級レベルの平均年間進歩を0.1ポイントから0.9ポイントにまで増やした。2007年から2017年の期間は、平均年間増加はレベルあたり0.3ポイントから3

### C. 位置別代表者数

表 3: 2017年12月31日現在の場所別の永久・継続・定期任命の専門職以上のカテゴリーの職員のジェンダー別配分

レベル	本部			本部以外			計		
	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%
USG	61	34	35.8	23	9	28.1	84	43	31.9
ASG	63	31	33.0	33	17	34.0	96	48	33.8
<b>小計</b>	<b>124</b>	<b>65</b>	<b>34.4</b>	<b>56</b>	<b>26</b>	<b>31.7</b>	<b>189</b>	<b>91</b>	<b>33.6</b>
D-2	246	139	36.1	147	67	30.7	393	204	34.2
D-1	624	345	35.6	630	340	36.1	1254	685	35.3
<b>小計</b>	<b>870</b>	<b>484</b>	<b>35.7</b>	<b>777</b>	<b>405</b>	<b>34.3</b>	<b>1647</b>	<b>889</b>	<b>35.1</b>

P-7	0	1	100.0	1	0	0.0	1	1	50.0
P-6	11	6	35.3	23	10	30.3	34	16	32.0
P-5	2946	1321	39.2	1994	1106	35.7	4040	2427	37.5
P-4	2920	2668	47.7	3479	2174	38.5	6399	4842	43.1
P-3	2176	2563	54.1	3756	2228	40.6	5432	4791	46.9
P-2	741	1203	61.9	824	926	52.9	1565	2129	57.6
P-1	49	97	66.4	34	43	55.8	83	140	62.8
<b>小計</b>	<b>7943</b>	<b>7859</b>	<b>49.7</b>	<b>9611</b>	<b>6467</b>	<b>46.3</b>	<b>17554</b>	<b>14346</b>	<b>45.0</b>
<b>合計</b>	<b>8937</b>	<b>8408</b>	<b>48.5</b>	<b>19444</b>	<b>6918</b>	<b>39.8</b>	<b>18326</b>	<b>15326</b>	<b>44.3</b>

20. 専門職以上のカテゴリーの本部以外の場所でのジェンダー同数に向けた全体的進歩は、2017年には8.7ポイントの差があるが、継続して本部の跡をたどった。事務総長補のレベルでのみ本部以外の場所での女性の代表者数が本部よりも多かった。最も大きな格差を持つレベルは、P-3で、このレベルでは、本部での女性の代表者数が本部以外の場所よりも13.5ポイント高かった。

21. 現地を基盤とする調査された機関の中で、30%が、戦略に応じてジェンダー平等実施計画で現地の状況に対処した。アウトリーチと募集、並びに労働条件と生活条件が、女性の代表者数を増やすための実施計画の中で述べられた最も共通した現地に特化した努力であった。その他の分析は、選考と説明責任が障害のトップであることを示してきた。

## 1. 駐在コーディネーター

表4: 世界中の現地担当官の野の駐在コーディネーターの数(2016年、2017年及び2018年)

等級	2016年12月			2017年12月			2018年12月		
	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%
ASG	11	2	15.4	9	5	36.0	9	6	40.0
D-2	23	11	32.4	20	13	39.0	18	13	41.9
D-1	35	39	52.7	36	36	50.0	34	43	55.8
<b>計</b>	<b>69</b>	<b>52</b>	<b>43.0</b>	<b>65</b>	<b>54</b>	<b>45.4</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>50.4</b>

出典: 国連開発調整事務所

22. 2018年のデータは、国連開発調整事務所によって利用できるようにされたので、例外的に、ここで用いられている。2018年に、女性駐在コーディネーターの代表者数は、国連の歴史上初めてジェンダー同数に達した。女性駐在コーディネーターの大半はD-1レベルであるが、2016年からの進歩は、D-2と事務総長補レベルでも代表者数を改善してきた。遂げられた進歩を維持するために、努力は、女性、特に世界の南からの女性を対象を絞ることであり、候補者のプールとパイプラインでジェンダー同数を改善することに重点を置いてきた。

## 2. モダリティ

23. 国連内の作業の性質は、しばしば、そのマンデートを果たすために職員がその任務の地位

の間を転換したり、移動したりすることを必要とする。しかし、職員は、ケア提供責任または安全保障の問題のようなジェンダー役割と固定観念のために移動の課題に直面するかも知れず、従って、キャリアの昇格となると不利な条件に置かれるかも知れない。包摂的な移動は、インフラの改善、任務の地位の再分類、包括的な情報とオン・ボーディング・サポート、育児休業のようなケア提供責任を再配分する奨励策、強化された配偶者雇用とネットワークを通して推進できる。

#### D. 機関別代表者数

表 5: 2017 年 12 月 31 日現在の機関別永久・継続・有期任命に専門職以上のカテゴリーの女性の割合

女性割合	機関数	機関(女性割合)
≥50	7	国連ウィメン(80.2)、ICJ(55.9)、UNSSC(55.0)、UNWTO(52.3)、ユネスコ(51.2)、UNFPA(50.9)、ユニセフ(50.3)
40-49	18	UNAIDS(49.9)、PAHO(49.2)、UNRWA(47.0)、IFAD(46.1)、IOM(45.9)、WIPO(45.7)、UNDP(45.4)、WHO(45.3)、ITC-ILO(45.2)、UNHCR(45.2)、ILO(44.5)、国連事務局(42.7)、UNJSPF(42.5)、IMO(42.4)、FAO(42.2)、UNFCCC(40.8)、ITC(40.5)
<40	11	WMO(38.3)、ITU(37.9)、ICSC(37.5)、UNU(37.1)、UNITAR(36.1)、UNOPS(34.5)、UNIDO(33.5)、IAEA(29.6)、UPU(27.4)、ICAO(29.8)、UNICC(18.6)

24. 18 の機関で、全体的な女性の代表者数は、40%から 49%であったが、11 の機関---前回報告書での 13 機関と比べて---では、この数字は 40%未満であった。FAO、ITC 及び「国連気候変動枠組条約」の事務局のような機関では、増加が達成された。女性の最低の代表者数を有する機関は、圧倒的に技術分野のマンデートを有しており、国連システム内の根強い職業分離を説明していた。

### III. キャリア・ライフ・サイクル: 2016年1月1日から2017年12月31日までの 職員の選考、任命、キャリア昇格及び退職における専門職以上のカテゴリーの女 性の代表者数

#### A. 職員選考プロセス

表 6: 2016年1月1日から2017年12月31日までの期間のレベル別国連システムの職員選  
考プロセスのそれぞれの段階での女性の割合<sup>18</sup>

等級	応募	面接	推薦	勤務表	選出
D-2	29.8	38.9	45.8	0.0	25.0
D-1	29.1	34.4	40.6	37.3	37.7
P-5	34.7	37.3	51.3	38.0	42.2
P-4	36.6	38.9	58.1	46.9	45.4
P-3	35.7	35.8	51.0	47.7	44.1
P-2	44.3	48.2	55.4	51.7	51.8
計	36.8	37.9	53.7	45.3	44.7

#### 1. 女性応募者を対象にする

25. 女性は、専門職以上のカテゴリーの職に対する応募者の 36.8%を占めており、より多くの女性応募者を奨励するためのアウトリーチに関してより多くのことをしなければならないことを示していた。応募者の低い割合を占めているにもかかわらず、女性は、長く勤務表に載っている者の、続いて比較的高い割合を占めており、推薦を受けた者の中ではさらに高い割合を占めていた。女性の割合は、選考プロセスを経ていくうちに増加し、応募した女性は男性の応募者に比して、より強い候補者プールを形成していることを示していた。これは、女性は資格のすべてまたは殆どに就いていないならば職に応募しない傾向にあることを示している調査に沿うものである<sup>19</sup>。このパターンにもかかわらず、報告期間中に、女性は結局行われたすべての選考の半数以下を占めており、D-2 レベルでは選ばれた割合は最も少なかった。

26. より多くの女性を引き付けるために、英語、フランス語、スペイン語で利用できる国連ウイメンの検索できるジェンダー包摂的なレキシコンである「ジェンダー用語」<sup>20</sup>のようなジェンダー包摂的な言語ツールが利用でき、国連事務局のジェンダー包摂的な言語「ガイドライン」

<sup>18</sup> 職員の選考データは、FAO、ICSC、IMO、IOM、ITC-ILO、UNICC、ユニセフ、UNITAR、UNJSPF、UNRWE または UNWTO によっては提供されなかった。

<sup>19</sup> 「どうして女性は 100%資格がなければ職に応募しないのか」、ハーヴァード・ビジネス・レビュー中(2014 年)。  
<https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified> より閲覧可能。

<sup>20</sup> 「ジェンダー用語」: <http://www.unwomen.org/digital-library/genderterm>。



<sup>21</sup>は国連の6つの公用語すべてで利用できる。ILOとUNOPSは、募集プロフィールから給与歴、扶養家族の数、家庭の地位に関連するすべて質問を除去してきた。

## 2. 一時的特別措置

27. 新たな時間枠内にジェンダー同数を達成することは、障害に対処し、可能なタレントのプールにアクセスを得る一時的特別措置の実施なしにはあり得ない。ジェンダー平等の達成のための特別措置に関する最も新しい行政指示(ST/AI/1999/9)は、ジェンダー同数がまだ達成されていない等級での専門職以上のカテゴリーの空席は、「複数の女性候補者がある時」、「その人の資格が競っている男性の候補者の資格と同等かまたは勝っている時には」、その女性候補者のうちの「一人によって埋められる」ことを義務付けている。

28. 2019年に、事務総長は、ST/AI/1999/9の実施のための継続中の関連性と新たな説明責任を確認するために、「上級管理職グループ」のすべてのメンバーに覚書を送った。複数の女性候補者の資格が空席の要件にマッチし、機関が男性の候補者を推している時には、文書による分析と支持文書が、事務総長の執行事務所に提出されなければならない。さらに、機関の長には、特別措置を実施する主たる責任があり、達成された進歩に関して報告することが要求されている。

29. 総計で、調査された機関の57%が、ジェンダー同数の達成のために特別措置を設置したと報告した。UNHCRによる調査からの例は、その等級レベルで同数が達成されるまで、2人以上が地位の要件に完全に応えている時の女性候補者の任命である。政策が大部分設置されていると報告されたが、調査された機関の3分の1以上が、P-4以上のレベルでジェンダー同数を達成することに対する上位3つの障害の一つとして特別措置の実施の欠如を報告した。さらなる特別措置には、面接と選抜候補者リストの段階で女性が少なくとも候補者の50%を占めていることを保障することを含めることができよう。国連アフガニスタン支援ミッションは、女性に教育へのアクセスを得る平等な機会がない特別な状況を認めて、国連担当官のポストに対する要件をこの状況に従って修正してきた。

## 4. 偏見を緩和する

30. 応募を検討するグループが多様で、無意識の偏見に関して訓練されていることがきわめて重要である。雇用管理職は、職の立案と空席の発表を含め、職の応募プロセスにおける偏見と無意識の偏見訓練を提供していると報告した。総計で81%の機関が、その職員選考政策は面

---

<sup>21</sup> 「ジェンダー包摂的文言のためのガイドライン」: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

接パネルにおけるジェンダー多様性を規定していると報告し、一方 67%は、見直し機関でのジェンダー多様性を要求していた。

## B. 任命

表 7: 場所別永久・継続・有期任命の専門職以上のカテゴリーの新任職員のジェンダー別配分 (2016年1月1日から2017年12月31日まで)

等級	本部			本以外			計		
	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%
USG	23	6	53.1	9	3	25.0	32	29	47.5
ASG	14	10	41.7	19	11	36.7	33	21	38.9
<b>小計</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>49.3</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>33.3</b>	<b>65</b>	<b>50</b>	<b>4.5</b>
D-2	58	39	40.2	59	11	18.0	108	50	31.6
D-1	121	82	40.4	119	92	43.6	240	174	42.0
<b>小計</b>	<b>179</b>	<b>121</b>	<b>40.3</b>	<b>169</b>	<b>103</b>	<b>37.9</b>	<b>348</b>	<b>224</b>	<b>39.2</b>
P-7	1	1	50.0	1	0	0.0	2	1	33.3
P-6	7	4	36.4	13	3	18.8	20	7	25.9
P-5	363	255	41.3	419	261	38.4	782	516	39.8
P-4	625	549	46.8	844	574	40.5	1469	1123	43.3
P-3	507	612	54.7	875	724	45.3	1382	1336	49.2
P-2	286	502	63.7	348	419	54.6	634	921	59.2
P-1	35	83	70.3	12	20	62.5	47	103	68.7
<b>小計</b>	<b>1824</b>	<b>2006</b>	<b>52.4</b>	<b>2512</b>	<b>2001</b>	<b>44.3</b>	<b>4336</b>	<b>4007</b>	<b>48.0</b>
<b>計</b>	<b>2040</b>	<b>2163</b>	<b>51.5</b>	<b>2709</b>	<b>2118</b>	<b>43.9</b>	<b>4749</b>	<b>4281</b>	<b>47.4</b>

31. 専門職以上のカテゴリーに任命される女性の割合が 45.7%から 47.4%に増加した状態で、以前の報告期間と比べて全体的な進歩が記録された。事務次長と事務総長補のレベルでは、報告期間中に本部で、女性が初めて事務次長の任命に大半を占めている状態で、かなりの進歩があった。しかし、無等級レベルで、女性は本部以外の任命のわずか 3分の1を占めていた。

32. 前回の報告期間以来、同じ数の機関(25)が、新任の間の少なくとも 40%の女性を記録した。40%未満の 11 の機関の中で、8 機関は<sup>22</sup>、女性の代表者数が最も少ない機関の中にあった。この状態は、アウトリーチの改善、選考における偏見の緩和、ターゲットの実施、雇用の決定に対して管理職に説明責任を取らせることのような新任を通して生み出される機会がもっとうまく利用されない限り、続く可能性があるだろう。

33. 国連ウィメンと UNDP のような機関の中には、内部の人的資源ダッシュボードを有し

<sup>22</sup> ICSC、ICAO、IAEA、UNICC、UNITAR、UNOPS 及び UPU。

ているところもある。WFP は、国際・国内職員の任命のためのターゲットを開発し、募集の決定を特徴づけ、注意を必要とする領域を強調することによって同数のターゲットを達成する際に、国内の部長を支援するための等級別ジェンダー・データを分類することにより、人口学を超えるジェンダー監視ダッシュボードを開発してきた。

### C. キャリア昇格<sup>23</sup>

表 8: 場所別の永久・継続・有期任命に関する専門職以上のカテゴリーの職員のキャリア昇格のジェンダー別配分(2016年1月1日から2017年12月31日まで)

等級	本部			本部以外			計		
	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%
D-2	26	13	33.3	16	6	27.3	42	19	31.1
D-1	56	36	39.1	48	52	52.0	104	104	45.8
<b>小計</b>	<b>82</b>	<b>49</b>	<b>37.4</b>	<b>64</b>	<b>58</b>	<b>47.5</b>	<b>146</b>	<b>107</b>	<b>42.5</b>
P-6	1	2	66.7	7	1	12.5	8	3	27.3
P-5	137	116	45.8	161	108	40.1	298	224	42.9
P-4	214	242	53.1	231	189	45.0	445	431	49.2
P-3	108	166	60.6	152	122	44.5	260	288	52.6
P-2	27	65	70.7	27	24	47.1	54	89	62.2
P-1	1	10	99.9	1	2	66.7	2	12	85.7
<b>小計</b>	<b>488</b>	<b>691</b>	<b>55.2</b>	<b>579</b>	<b>446</b>	<b>43.5</b>	<b>1067</b>	<b>1047</b>	<b>49.5</b>
<b>計</b>	<b>579</b>	<b>650</b>	<b>53.3</b>	<b>643</b>	<b>504</b>	<b>43.9</b>	<b>1213</b>	<b>1154</b>	<b>48.8</b>

34. 前回の報告期間のように、P-1 から P-4 レベルでのキャリア昇格は、継続してジェンダー同数であるかまたはそれに近いまたはそれを超えていた。しかし、これは大きく本部での比較的高い割合のためであり、本部以外でのすべてのレベルでの割合を平均して 10 ポイント以上超えていた。一つの例外は D-1 レベルであり、ここでは本部以外のレベルでの女性のキャリア昇格(52%)が、本部(39.1%)をかなり超えていた。まだ遂げられるべき進歩はあるが、本部以外の場所は、女性職員が専門職以上のカテゴリーでのすべてのキャリア昇格の 36.8%を占めており 7.1 ポイント増加した前回報告期間以来、全体的に注目すべき改善を達成した。

35. 女性職員は、27 の機関で専門職以上のカテゴリーのキャリア昇格の少なくとも 40%を占めており、13 の機関では 50%以上を占めていた。キャリア昇格の最低の割合を持つ 9 つの機

<sup>23</sup> キャリア昇格とは、2015年12月31日現在の職員等級と比べて、報告期間中の等級レベルにおける昇格のことを言う。IOM は、データが 2017年12月31日現在の三提供されたので、キャリア昇格には含まれていない。報告期間中に、P-7 レベルにはキャリア昇格はなかった。

関のうち、4つの機関は女性の代表者数が最も少ない機関の中にあった<sup>24</sup>。

## 1. 職員の移動

36. 職員規則と規制の中には、複数のより高い等級に応募することから職員をまたは専門職レベルの地位に応募することから一般サービスの職員をまたは勤務中の義務的休職に応募することから一般サービスの職員を禁じるといったような、等級と職員カテゴリー間の職員の移動を制限しているものもある。これら障害は、候補者プールとキャリアの移動性を制限し、それによってジェンダー・バランスの取れたパイプラインを妨げている。

37. ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略は、国連システムの候補者は、彼らが要件を満たす地位に応募することを認めるべきことを勧告している。これは、国連が長所に基づくキャリア昇格を促進するものと考えてきた、最低基準に込んでいること以外に候補者の資格に対する障害がないFAO例である。

38. 2018年9月に、国連ヴォランティアと国連事務局は、職員の任命を取り上げるためのすべての資格制限を除去することにより、事務局にヴォランティアを募集するプロセスを標準化し簡素化するための理解覚書に署名した。

## 2. キャリア開発

39. 調査を受けた機関の55%が、P-4以上のカテゴリーで、ジェンダー同数を達成するための上位3つの障害の一つとして、中レベルの職員のキャリア開発が不適切であると報告した。リーダーシップ訓練は、募集と選考プロセスにおける偏見を緩和するのみならず、職員の管理職への昇格を支援する。リーダーシップ訓練は、代表者数の少ないグループを対象にするために強化することもできる。調査を受けた機関の65%が、そのような訓練を定期的に提供していると報告し、一方、45%の機関は、特に女性のために訓練を行っていた。調査された機関の43%は、職員のための指導プログラムを提供していると報告した。重要なのは、男性の指導者も女性の指導者も、幅広いネットワークを提供するために必要とされることである。訓練は、特別な支援を提供するための有用なツールであるが、これは、女性がキャリア開発で直面する偏見とその他の組織的障害に対処するための措置と並んで提供されなければならない。

40. 11の国連機関によって共同で創設された新たな女性指導者のためのプログラムEMERGE<sup>25</sup>は、可能性の高い中レベルの女性職員の指導能力を強化することを目的とする機

---

<sup>24</sup> ICAO、UNICC、UNIDO及びUNOPS。

<sup>25</sup> ILO、ITU、OCHA、OHCHR、UNAIDS、UNHCR、ユニセフ、UNOG、UNSSC、WHO及びWIPO。  
<https://learning.unog.ch/code/9019>を参照。

関間イニシャティヴの例である。上級女性タレント・パイプラインは、国連平和維持活動のために、D-1 から D-2 レヴェルで、容易く配置できる女性候補者のプールを築くことによって、平和維持活動における女性の数を増やすことを目的としている。

#### D. 離職

表 9: 永久・継続・有期任命の職員の専門職以上のカテゴリーの離職の理由のジェンダー別配分(2016年1月1日から2017年12月31日まで)

離職理由	男性総数	女性総数	女性%	離職男性%	離職女性%
ポストの放棄	3	0	0.0	0.1	0.0
ポストの廃止	34	17	33.3	1.6	1.0
合意離職	109	86	44.1	5.0	4.8
任命期限切れ	872	774	47.0	40.1	43.6
死亡	22	6	21.4	1.0	0.3
解雇	5	1	16.7	0.2	0.1
国連の都合	19	11	36.7	0.9	0.6
機関間配置換え	30	26	46.4	1.4	1.5
機関間移動	123	105	46.3	5.7	6.0
退職	452	484	51.7	20.8	27.3
停年	485	250	34.0	22.3	14.1
即時解雇	4	0	0.0	0.2	0.0
病气解雇	11	12	52.2	0.5	0.7
職責不良による解雇	4	2	33.3	0.2	0.1
<b>計</b>	<b>2173</b>	<b>1775</b>	<b>45.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

41. 以下の3つの離職の理由は、女性職員の離職の85%、男性の職員の離職の83%を占めていた:

(a) **任期満了**。これは男女の離職の最も共通した理由であったが、全男性の40.1%に比して、女性の離職の43.6%を占めており、女性の契約の不安定がより高い可能性を反映していた。

(b) **停年**。これは男性の22.3%比して、女性の離職のわずか14.1%を占めており、男性は国連でその経歴を終える可能性が女性よりも高いことを示していた。

(c) **退職**。これは男性の20.8%と比して27.3%と、女性の離職のより大きな割合を占めていた。専門職以上のカテゴリーの間のより少ない女性の代表者数にもかかわらず、女性はこの期間中にすべての退職の51.7%を占めていた。

#### 出口面接

42. ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略は、出口面接と職の満足度調査を義務

的なものにし、全職員に対して定期的に行われるべきであることを勧告している。

43. 調査を受けた機関の71%が、出口面接を行っていると報告したが、これが義務的であると報告した機関はわずか20%であった。さらに調査を受けた機関の43%が出口面接は非職員に対して行われると報告した。

## IV. 組織文化

### A. 柔軟な労働取り決め

44. 職場の柔軟性は、個人にとっても組織にとっても幅広い利益となるが、ジェンダー同数は女性がその職業上のコミットメントと個人的なコミットメントを管理する手助けをし---女性はそのケア提供義務の大半に対して未だに不相応に責任を有しているので---男性が家庭でさらなる責任を担うよう奨励するために有用であることを仮定して、ジェンダー同数を推進することが特に重要である。2019年4月に出された柔軟な労働取り決めに関する最近の指示(ST/SGB/2019/3)は、「柔軟な労働取り決めへの権利はないが、そのような取り決めは、国連が対応する、包摂的な機関であろうとし、ジェンダー同数を達成しようとする努力に沿うものであり、従って、勤務の窮迫した事情が許す場合には、有用なツールとして職員によっても管理職によっても好意的にみられるべきである」と述べている。

45. 国連事務局の報告書は、電気通信が最も頻繁に利用されている柔軟な労働取り決めであり、その利用は、2012年から2017年の期間に首尾一貫して増えてきていることを示した<sup>26</sup>。2017年にそのような取り決めを利用した4,123名の職員のうち、58%が女性であり、42%が男性であり、男女にとって職場の柔軟性の重要性を説明していた。利用は、現地勤務のカテゴリーのみならず、部長以上で最も少なかった。

46. 調査を受けた機関は、柔軟な労働取り決めに関する管理の問題が、依然としてその利用と受容を高めることに対する最大の障害の一つであると報告した。そのような取り決めの要請を事業資金計画制度に統合することが、データを集め、利用を理解し、抵抗の可能性を明らかにするために有用である。ILOは、定期的なまた臨時のテレワークの承認プロセスを事業資金計画制度と定期的な監視データに含めてきた。

47. 現地に拠点を置く職員を持つ調査を受けた機関の総計70%が、柔軟な労働取り決めは現地の職員に利用できるると報告した。しかし、中には、これは推進されたり、奨励されたりして

---

<sup>26</sup> 「柔軟な労働取り決め(FWAs)、2017年利用報告書」、[https://hr.un.org/files/20/FWA%20report%20-Final\\_0.pdf](https://hr.un.org/files/20/FWA%20report%20-Final_0.pdf) より閲覧可能。

おらず、現地の現実によりよく適合されていると述べたところもあった。2018年 UNHCR は、艱難辛苦の影響と心理的ストレスを緩和し、家族との再統合ができるように、危険度の高い勤務地すべてのために特別圧縮作業計画を生み出すことによる適合を導入した。この取りきめは、10週間ごとに5日の休日を認め、地方の職員が、活動の切迫した事情に鑑みて決まった労働時間を超えて働いている時に、過度の労働時間の重荷を緩和した。

## B. 家族に優しい政策

### 1. 育児休業とより幅広いケア・ニーズ

48. ジェンダーによって異なる育児休業政策に支えられるケア労働の不平等な配分は、職場におけるジェンダー平等に対する主要な障害の1つである。育児休業(母親・父親・養子・代理母)の期間が平等なジェンダーに中立的な6か月の育児休業を標準化することは、男性が積極的に親の役割を果たすことを助け、万人のためのワーク・ライフ・バランスを支援しつつ、女性のキャリア昇格が子どもを持つことによって減らされる「母親であることの罰」を緩和する手段として、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略のカギとなる勧告である。

49. 国連全体にわたって育児休業政策は様々である。標準的な16週の出産休業を拡大するために、6つの機関は<sup>27</sup>、これを6か月にするために、追加の8週間の特別有給休暇でこれを補ってきた。さらに、WFPでは、非懐胎期間の育児休業が10週間に延長され、ユニセフでは16週に延長された。UNHCRは、標準的な10週間が終わっても追加の8週間の特別有給休暇が養子休暇と代理母休暇で延長されてきた。UNDPは、DとEの勤務地に努める職員のために最大限2か月が出産休暇に加えて、特別完全有給休暇の追加の期間を導入した。

50. 養子休業と代理母休業は依然として最も多様である。調査を受けた機関の総計95%が少なくとも8週間の養子休業を提供していた。代理母の場合には、わずか38%が、少なくとも8週間の休業を提供していた。

51. 職員は、追加の休業と柔軟性が貴重な支援を提供できる年老いた親、兄弟姉妹またはパートナー、障害を持つ家族を含め、育児責任を超えた様々なケア・ニーズを有している。調査を受けた機関の24%が、子どもの特別なニーズに応えるために年間5日の休業を提供しているWFPを含め、障害を持つ職員または障害を持つ扶養家族を抱えた職員に追加の休業または支援を提供していると報告した。

---

<sup>27</sup> UNAIDS、ユネスコ、ユニセフ、UNHCR、WFP及びWHO。

## 2. 母乳哺育/哺乳瓶哺育

52. 育児休業と似て、包摂的な母乳哺育政策は、ワーク・ライフ・バランス、仕事への再統合及び公正な育児を支援し、これが代わって、女性のキャリア昇格とジェンダー同数に向けた進歩を支援する。最近の母乳哺育に関する政策(SG/SGB/2019/1)は、2歳未満の幼児を育てている母親は、勤務時間中にミルクまたは母乳を与えるために毎日休憩時間を取り、週日を通して定期的に休憩時間を取る資格があるものとするを規定することを含め、ある改善を反映している。

53. ほとんどの国連機関は、母乳哺育政策を設置しており、調査を受けた機関の4分の1以上が、様々な幼児のために追加の休憩時間を提供していた。調査された機関の38%が、哺乳瓶で幼児を育てている非母乳哺育の親にも平等に適用される母乳哺育政策を有していると報告した。3分の1以下の機関が、あらゆる場所で適切な授乳施設を提供していると報告した。

## 3. 育児

54. 総計24%の機関が、職員に現場での育児施設を提供していると報告した。この中で、FAO、IFAD、WFP及びユネスコは、収容数(30名から60名の子ども)とケアの範囲(生後3か月から8歳まで)にわたって、最も進んだ計画のいくつかを所有している。

## C. 行動基準

### 1. 差別、ハラスメント、虐待政策

55. 差別、ハラスメント、虐待は、歴史的な権力の不均衡と権力の乱用に関連する構造的問題であり、ジェンダー不平等及びその他の形態の差別から生じ、これによってさらに悪化することもある。職場関係におけるかなりの権力格差が、職権濫用の危険を増す<sup>28</sup>。同時に、組織文化を変え、ジェンダー不平等を緩和する最も効果的な方法の1つは、組織の指導者を通すことである<sup>29</sup>。職場における女性の代表者数は、特に管理職において、ジェンダー線に沿った権力の配分を崩壊させる。包摂的で多様な労働力は、非差別的な組織文化と相俟って、女性をエンパワーし、ジェンダー平等のモデルとなる職場を達成するカギでもある。

### 2. セクハラに対処する

56. 2017年11月に、国連システムの諸団体内のセクハラに対処するCEBタスク・フォースが、40以上の国連機関からの上級担当官をまとめ、共通のツールをフォローするという結果

---

<sup>28</sup> A. Smith(人的資源管理協会)、『『夏季インターンを減らす』ハラスメントに対する脆弱性』、2018年4月26日。

<sup>29</sup> 米国雇用機会平等委員会、業績と説明責任報告書: 2016年会計年度(ワシントンD.C.、2016年)を参照。



となって、設立された。

(a) **セクハラに関する国連システムのモデル政策**。正式・非正式の通報、防止、悪影響を受けた個人への支援に関する構成要素を含めた最低基準を定め、報復からの保護に言及する。

(b) **国連システムの行事でのセクハラを含めたハラスメントを防止するためのモデル行動規範**。国連によって開催または主催される行事で、セクハラを経験し、目撃したならば、出席者はいかに苦情を申し立てることができるかを含め、内部・外部の観客に対する行動基準を伝える。

(c) **「クリア・チェック」検査データベース**。セクハラを行ったとの決定のために国連システム内での労働関係が終わった個人を雇用したり再雇用したりすることを避けるためのシステム全体にわたるツール。

(d) **管理職のためのセクハラ防止と対応に関する共通のガイド**。取るべき措置のチェックリスト、用心すべきセクハラの可能性のある兆候、苦情を申し立てられている時に従うべき原則を含む。

57. 国連事務局内に、事務局長は、訓練を受けた個人と機密裏に話すために、職員のための24/7「声を上げる」ヘルプラインを設立してきた。さらに、捜査の質が、セクハラに関する専門訓練の導入、迅速な捜査の結論のための特定の時間枠に関するプロトコールを通して改善され、6名の女性捜査官の献身的なチームが募集され、完全に活動態勢に入っている。

58. これら組織上の問題に対するさらなる認識と可視性が、#MeeTooのような世界的な運動に見られるように、変革のための勢いを増すカギである。最近採択された2019年のILOの「暴力とハラスメント条約(第190号)」は、この勢いを反映している。調査を受けた機関の総計95%が、セクハラゼロ・トレランスに関して、職員またはその他の関連パートナーにメッセージが送られたと報告し、81%が、セクハラに関する新しい訓練が過去3年間で提供されてきたと報告した、さらに、調査を受けた機関の81%が、ゼロ・トレランスの慣行を確保するために説明責任メカニズムを設置していた。さらに、57%が、職権濫用に関する統計が、インターネット、職員メッセージングを通して、また、タウンホール会議で全職員に利用できるようにされたことを示した。機関の中には、セクハラ被害者のため社会心理支援サービスと国連ジュネーブ事務所による「性差別主義にノーと言おう」イニシアティブのような意識啓発キャンペーンを拡大したと報告したところもあった。

59. 2018年に、総会は、女性と女兒に対するあらゆる形態の暴力つまりセクハラを防止し、撤廃する努力の強化のために、決議第73/148号を採択した。これはセクハラに関する初めての総会決議であった。

## D. ジェンダー同数に到達するための制度的支援

60. リーダーシップは枢軸であるが、組織文化を変え、改善するには、あらゆるレベルでの協力と主体性の分かち合いが必要である。ジュネーブ国連事務所は、ジェンダー関連の作業を支援する管理職にガイダンスを提供するために、ジェンダー運営理事会を設立してきた。平和維持活動局と現地支援局は、ジェンダー同数の目標を監視し、指導する手助けをするために、すべてのユニットとレベルにわたる職員を土台として、ジェンダー・チャンピオン・グループを設立してきた。

61. 職員のかかわりは、組織の変革と行動計画を通り抜け、制度的支援を導くための包摂的取組の一部である。調査を受けた機関の総計 81%が、組織文化とワーク・ライフ・バランスに関する職員全体にわたる調査を行っている。たった一つの機関が、年次職員調査を行ったと報告し、一方、44%は、2年毎に職員調査を行っており、28%は、散発的に職員を調査していた。さらに調査を受けた機関の 48%が、その職員調査にコンサルタントを含めており、52%は、職員調査にインターンを含めていると報告した。調査を受けた機関の総計 81%が、結果を職員が利用できるようにしていた。

### 1. ジェンダー・フォーカル・ポイント

62. 国連事務局の 200 を超えるジェンダー・フォーカル・ポイントと女性のためのフォーカル・ポイントのネットワークが、国連システム全体にわたってジェンダー同数を推進する努力を導き、知識を分かち合う際に、重要な役割を果たしている。ジェンダー・フォーカル・ポイントは、管理職に貴重な支援を提供し、募集におけるジェンダー偏見を減らし、ジェンダー平等とワーク・ライフ・バランス政策のために提唱し、遂げられた進歩を監視し報告する。

63. ジェンダー・フォーカル・ポイントの重要性にもかかわらず、調査を受けた機関のわずか 60%だけが、そのような地位は、フォーカル・ポイントはそれぞれの部、事務所、地域委員会及びミッションに任命されるものとする述べている事務総長のブレティン(ST/SGB/2008/12)にかかわらず、そのすべての事務所、局及びミッションに任命されてきたと報告した。しかし、ほとんどすべての機関が、ジェンダー・フォーカル・ポイントは、ジェンダー同数努力を討議するために、定期的に上級管理職にアクセスしていると肯定的に報告した。

64. 調査を受けた機関は、ジェンダー・フォーカル・ポイントが直面する 3つの主要な課題が主要な任務との競合、フォーカル・ポイントとしての任務を行う時間の不十分さ及び機能とネットワーク作りを行うための資金不足であると報告した。ジェンダー・フォーカル・ポイントの 70%が、等級別、部別のジェンダー同数の進歩を見直すための最新の職員選考データへのアクセスを与えられていると報告した。

65. ジェンダー・フォーカル・ポイントは、さらに、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略を実施することに対する最大の課題は、職員からのバックラッシュと上級管理職からの同意の欠如であると報告した<sup>30</sup>。もう一つの課題は、推奨されたイニシアティブを達成するために必要な予算を確保する機関の能力であった。さらに、ジェンダー・フォーカル・ポイントは、P-4 レベル以上でジェンダー同数を達成することに対する 4 つの主要な障害は、中級職員のための不適切なキャリア開発、決定を下すための説明責任の欠如、組織構造に関連する問題及び特別措置の欠如であった。

## 2. 進歩に報いる

66. ジェンダー同数の達成を特に目立つように示すことは、チャンピオンを強化し、変革を維持し、効果的行動を分かちあう手助けとなる。WMO はその年のジェンダー・チャンピオン賞を導入し、UNIDO はそのジェンダー平等動員賞で、ジェンダーに配慮した行動を優先する際に、抜きん出た努力を認めている。IMO は、柔軟な労働取り決めのチャンピオンを導入し、総会・会議管理局は、業績見直しで評価される職員作業計画にジェンダーにスマートな目標を含めてきた。

## V. 結論と勧告

### A. 結論

67. 1995 年の「北京宣言と行動綱領」によって定められた 50 対 50 のジェンダー・バランスという確立された目標をめぐる勢いは、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略によって触媒され、2021 年までに上級レベルで、2028 年までにシステム全体にわたってあらゆるレベルで同数を達成するための道程表を確立した。

68. 国連システムの専門職以上のカテゴリーの女性の全体的な代表者数は、2015 年 12 月 31 日の 42.8% から 2017 年 12 月 31 日の 44.2% にまで増加した。奨励しつつ、女性の代表者数と上級職との間には継続する否定的相関関係があり、つまり、専門職カテゴリーでは P-1 と P-2 レベルでのみ、女性は 50% 以上で代表されていた。事務次長と事務総長補で最近遂げられた進歩は、この傾向を変え始めている。

69. 2007 年の期間の傾向を調べてみると、頻繁な平行線と後退さえある状態で、進歩が首尾一貫していなかったことは明らかである。2016 年から 2017 年までに遂げられた進歩がなけれ

---

<sup>30</sup> 補足情報は、<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/selections/library/publications/2029/status-of-women-2019-annex-10-en.pdf?la=en&vs=3206> を参照

ば、最も上級のレベルは、ジェンダー同数の点で、始まった時のようにこの10年を終わる危険にさらされていたことであろう。

70. 現地、特に平和維持活動での女性の代表者数は、依然として大きな課題であるままである。現在と今後の規模縮小が計画されており、ジェンダー同数の目標を明確に認めていない職員規則と規制がある状態で、このすでに少ない数が、実際に後退する可能性がある。本部では、専門職以上のカテゴリーで女性は職員の48.5%を占めているが、本部以外の場所では39.8%であり、本部以外の上級の指導的地位ではわずか31.7%である。

71. 分析は、変革に向けたゆっくりとした進歩を示しているが、同時に、上級の指導部が一致した努力を払い、変革を優先する時に、たとえ1年でも途方もない進歩が可能であることを示している。同時に、ある職員カテゴリーでの減少と長期的傾向は、さらなる注意が、進歩を達成することのみならず進歩を維持することに払われる必要があることを示している。

## B. 勧告

72. ジェンダー同数に向けた努力は、その目標に到達することに対する障害に対処し、国連システムにおいて平等な代表者数を達成する際の、促進され、維持される変革を確保するために包括的な範囲の行動を通して継続しなければならない。認識に挑戦し、組織全体としてのジェンダー同数の利益を強調することが極めて重要である。

73. この点で、関連する適用できる手続きに従って、すべての上級管理職は、明確なターゲットと時間割を含め、できるだけ短期間にジェンダー同数の目標を達成するために、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略に説明されているように、予定の措置の実施に対して責任を持たされるべきである。業績評価並びに定期的な監視と報告のような説明責任メカニズムは、目標が尊重され、進歩が着実であることを保障する基本である。

74. ジェンダー同数へのコミットメントを可視的に示すために、上級管理職は、「国際ジェンダー・チャンピオン」に加わるといったような具体的なコミットメントを継続して行うべきである。

75. 世界的な職員調査と義務的な出口面接は、国連システムにおける女性の地位に関する組織文化の状況を評価する手助けができる。従って、こういったツールは、特にP-2、P-3、P-4、P-5レベルの間で、離職と女性代表者数の急激な減少の背後にある理由をより良く理解するために組織的に、定期的に利用されるべきであり、結果は、政策解発と実施を特徴づけるべきである。

76. すべての専門職以上のカテゴリーで、女性は継続して応募者の半数以下を占め続けていた。機関による具体的で変革的な行動が、候補者のプールを増し、選考に対する説明責任を強

化し、女性の選考と引き留めに悪影響を及ぼす政策の偏見と態度に対処することが必要とされる。これには、とりわけ以下が含まれるべきである：

(a)要件を満たしている地位に応募することを職員に認めること。

(b)首尾一貫した取り込みを保障する説明責任メカニズムが伴う一時的特別措置を実施すること。

(c)機能的な労働環境を推進すること。

(d)女性応募者を増やすために対象を絞ったアウトリーチを行うこと。

(e)機関間協働を通して強化できる指導者訓練を行うこと。

(f)すべてのレベルで職員の協働のための機会を提供する包摂的な指導プログラムを導入すること。

77. 無意識の偏見を緩和するために、面接パネルはジェンダー・バランスがとれていて、多様でなければならず、雇用管理者と職員は、無意識の偏見と取り組むために訓練されていなければならず、可能ならば、ジェンダー・フォーカル・ポイントが、選考が行われる前に選考プロセスを特徴づけるべきである。

78. ジェンダー不均衡に対処するための一時的特別措置は、進歩を促進する際に特に有用である。多くの国連機関は、そのような措置を設置してきたが、これが職員選考プロセスに反映されることは減多になく、脆弱な実施と説明責任に繋がってきた。実施の成功のためには、一時的特別措置が、職員選考政策に完全に統合され、以下の措置を含まなければならない：

(a)ジェンダー同数が達成されていない地位のために資格のある女性候補者の義務的選抜。

(b)選抜候補者リストに少なくとも 50%の女性候補者。

(c)同数がまだ達成されていない局と事務所のレベルでの地位のための男性候補者の選抜に対する上級管理職からの文書による正当化。

79. 移動政策は、障害者または扶養家族または配偶者を抱えている職員のようなある職員は、職員移動または任務地での仕事に参加したがるのではないが、その代わりにすべての職員のための機会を最大限にするという特別な課題を緩和するべきである。これには以下が含まれる：

(a)平均的な学校の休暇と一致する管理された移動実施の計画。

(b)あらゆる場所での配偶者の雇用機会の提供。

(c)候補者となる可能性のある者のための懸念を緩和する利用できる保健・教育サービスに関する情報を含めた任務地についての包括的情報の提供。

80. 本部以外の場所での女性の代表者数に特に関連して、インフラと安全保障に関連するものを含め、機関は、現地の労働条件と生活条件を改善することに向けた努力を継続するべきである。現地の状況にふさわしい対象を絞った柔軟な労働取り極め及びその他のワーク・ライフ・バランス政策が開発され、試されるべきである。職員との包摂的な相談が可能性を確保するために勧められる。行動基準も設置されるべきであり、定期的に監視され、報告されるべきである。

81. 国連機関は、信用を奨励し、汚名を思いとどまらせる必要性を含め、首尾一貫したその適用を保障するための柔軟な労働取り極めの利用と監視のための明確なパラメーターを提供することを含め、柔軟な職場を管理するために必要なスキルとツールを管理職に身に着けさせることにより、ワーク・ライフ・バランス政策と措置の実施を強化するべきである。

82. 出産休業・父親休業・養子休業・代理母休業政策は、平等な育児を推進するために、6か月の標準化された一つの育児休業政策に置き換えられ、出産前後の医療ニーズのために必要とされる時間から独立するべきである。さらに機関は以下を行うべきである：

(a)長期の非職員モダリティに関する育児休業の範囲をできる限り職員にまで拡大すること。

(b)職員のより幅広いケア・ニーズに対処し、追加の休業と可能ならば柔軟性を提供すること。

(c)子どもたちに食べさせるために両親に適切な休憩時間を提供し、特に授乳のため立案された施設の利用可能性を保障すること。

(d)年老いた両親と障害を持つ扶養家族を世話するための関連経費をカバーするためにも拡大できるデイ・ケア経費の割合に対する払い戻しを提供することを検討すること。

(e)就学前教育または中等後の教育のために親が教育助成金を利用することを選ぶことができるように、柔軟性を提供すること。

83. 政策はしばしば、臨時の任命が、延長された休業を支援するために利用されることになっていることを示しているが、多くの機関は、休業の範囲を職員経費の割合として含めるようなこれを実施可能にするための持続可能な予算資金を確保できないでいる。配置転換をカバーすることを保障する資金がないことが、雇用管理職が出産年齢の職員を雇うことを思いとどまらせるものとなっている。従って、予算資金がこれに従って取っておかれるべきである。

84. 国連システムの諸団体でのセクハラに対処することに関する CEB タスク・フォースの作業の流れ、並びに事務局の上記好事例は、継続され、特に実施を監視し、報告制度とセクハラに

対処する国連機関の制度と構造の統合力を改善するために完全に活用されるべきである。

85. 国連ウィメンの政策は、「セクハラに関する国連システム・モデル政策」に沿うものであり、これを拡大するものであり、誰もセクハラの結果から免れないというゼロ・トレランス政策を支持するために、その説明責任メカニズムと捜査措置を強化するべきである。

86. 機関が、セクハラをよりうまく防止し、対処するための政策、手続き、構造を強化し続けることが重要であるが、文化的変革が必要である。これは、多様性と包摂を増し、尊重される職場を推進する意識啓発キャンペーンとプログラムのような活動を通して、推進されている。

87. ジェンダー・フォーカル・ポイントと女性のためのフォーカル・ポイントは、現地をジェンダー同数努力に統合し、実施を監視し報告する国連ウィメンのマנדートを促進するために、国連のそれぞれの事務所、部及びミッション、特にジェンダー・フォーカル・ポイントの代表者数が最低であるかまたは全く存在しない平和維持活動と現地で任命されるべきである。

88. さらに、ジェンダー・フォーカル・ポイントと女性のためのフォーカル・ポイントの任期は、国連システム全体にわたってジェンダー同数に達する機関間努力を強化するために、国連ウィメンのリーダーシップの下で、更新され、整理統合されるべきである。ジェンダー・フォーカル・ポイントは、適切なレベルの上級職と責任、職員選考へのアクセス、代表者数データ及び適宜専門の時間の適切な配分、その重要な機能を果たすための財政資金と訓練を有するべきである。ジェンダー・フォーカル・ポイントとしての男性の任命が奨励されるべきである。

89. 機関は、そのマנדートに基づいて、国連ウィメンとの協力と協働を継続するべきであり、ジェンダー同数を推進するための慣行と政策を強化し、成功裡に実施するために「国連システムのための機能的環境ガイドライン」を含め、その実体的なガイダンスとツールを利用するべきである。

90. 国連システムの上級レベルの地位のために、加盟国は、競争する選考プロセスの一部として、相当の検討のために資格のある女性候補者を指名するよう奨励される。

付録: 2017年12月31日現在の機関別のあらゆる場所での永久・継続・有期任命の専門職以上のカテゴリーの職員のジェンダー別配分

機関	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
FAD	28	42	52	112	158	182	336	214	239	76
IAEA	2	8	57	53	233	113	331	138	237	51
ICAO	0	1	19	17	44	30	127	44	63	22
ICJ	0	0	10	10	5	14	5	8	3	1
ISCS	0	0	2	1	2	1	5	4	2	2
IFAD	2	2	15	28	41	48	40	45	62	25

ILO	4	8	50	71	98	121	210	169	214	106
IMO	0	1	7	18	17	20	25	9	21	10
IOM	16	8	84	108	156	147	141	103	54	31
ITC	4	3	18	22	30	24	29	12	19	6
ITC-ILO	0	1	2	5	6	6	14	11	10	5
ITU	3	4	28	28	62	50	69	40	49	20
PAHO	0	1	18	16	35	49	109	102	27	22
UN	1	8	460	593	1963	1631	2060	1420	1056	611
国連ウィメン	0	1	6	34	19	66	20	88	22	78
UNAIDS	0	0	10	19	17	25	38	45	72	59
UNDP	1	5	84	136	283	271	445	356	320	293
ユネスコ	12	22	81	130	135	178	126	116	94	44
UNFCCC	0	0	38	27	48	39	33	18	10	7
UNFPA	0	1	19	28	56	77	110	89	89	94
UNHCR	0	1	180	230	595	452	480	367	162	134
UNICC	1	0	6	1	47	12	23	7	12	1
ユニセフ	2	6	108	166	514	541	645	660	371	297
UNIDO	1	0	12	10	38	24	37	27	53	16
UNITAR	0	0	3	2	7	4	2	2	9	5
UNISPF	0	0	1	1	21	13	25	16	6	10
UNOPS	0	0	30	24	116	72	92	41	51	20
UNRWA	0	0	9	6	26	44	50	46	24	16
UNSSC	0	0	0	0	4	3	0	6	4	1
UNU	0	0	9	4	9	9	7	8	7	2
UNWTO	1	5	1	2	2	3	5	7	4	6
UPU	0	0	6	6	27	9	15	5	12	5
WFP	1	1	68	79	318	220	186	148	166	121
WHO	3	7	40	84	181	189	425	365	394	272
WIPO	1	4	19	43	81	82	95	76	64	38
WMO	0	0	12	15	17	17	39	29	38	10
<b>計</b>	<b>83</b>	<b>140</b>	<b>1565</b>	<b>2129</b>	<b>5432</b>	<b>4791</b>	<b>6399</b>	<b>4842</b>	<b>4040</b>	<b>2427</b>

機関	D-1		D-2		UG		小計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	女%
FAO	58	21	26	9	12	3	910	664	42.2
IAEA	29	13	5	1	6	1	900	378	29.6
ICAO	17	2	5	0	0	1	275	117	29.8
ICJ	1	0	1	0	1	0	26	23	55.9
ICSC	2	0	0	1	2	0	15	9	37.5
IFAD	14	4	5	2	2	1	181	155	46.1
ILO	47	26	14	10	6	4	643	515	44.5
IMO	9	5	7	1	1	0	87	64	42.4
IOM	32	13	2	2	1	1	487	413	45.9
ITC	3	1	0	1	0	1	103	70	40.5
ITC-ILO	1	0	1	0	0	0	34	28	45.2



ITU	18	1	2	1	5	0	236	144	37.9
PAHO	10	5	2	0	0	0	201	195	49.2
UN	344	163	108	56	79	44	6071	4526	42.7
国連ウイメン	3	18	1	5	1	2	72	292	80.2
UNAIDS	21	13	8	5	2	0	168	167	49.9
UNDP	117	88	43	24	11	3	1394	1086	45.4
ユネスコ	22	23	5	11	7	3	502	527	51.2
UNFCCC	6	3	2	0	1	1	138	95	40.8
UNFPA	33	34	11	4	0	2	318	329	50.9
UNHCR	80	51	16	16	3	1	1516	1252	45.2
UNICC	3	0	0	0	0	0	92	21	18.6
ユニセフ	60	45	13	17	3	2	1716	1734	50.3
UNIDO	19	4	2	1	1	0	163	82	33.5
UNITAR	1	0	0	0	1	0	23	13	36.1
UNISPF	5	4	2	0	1	1	61	45	42.5
UNOPS	18	6	13	4	1	2	321	169	34.5
UNRWA	13	4	10	1	1	1	133	118	47.0
UNSSC	0	1	1	0	0	0	9	11	55.0
UNU	6	3	4	0	2	0	44	26	37.1
UNWTO	2	0	2	0	4	0	21	23	52.3
UPU	4	1	3	0	2	0	69	26	27.4
WFP	67	40	31	16	5	1	842	626	42.6
WHO	146	75	30	11	10	13	1229	1016	45.3
WIPO	34	16	11	2	7	2	312	163	45.7
WMO	9	2	7	3	2	1	124	77	38.3
<b>計</b>	<b>1254</b>	<b>685</b>	<b>383</b>	<b>204</b>	<b>180</b>	<b>91</b>	<b>19346</b>	<b>15309</b>	<b>44.3</b>

# 女兒(A/74/246)

## 事務総長報告書

### 概要

決議第 72145 号の中で、総会は、この決議が女兒の福利に与えるインパクトを評価する目的で、農山漁村地域の女兒をエンパワーすることに向けた加盟国による社会的・経済的・政治的投資の改善に関して、第 74 回会期に報告書を提出するよう事務総長に要請した。本報告書の中で、農山漁村地域で暮らしている女兒を支援する法的・規範的枠組内での前進が強調され、このグループをエンパワーすることに向けてなされた社会的・経済的・政治的投資が示され、継続中の課題が説明され、この領域での継続する進歩のための勧告が含まれている。

## I. 序論

1. 集計された統計は、平均して、都会の子どもと比して、農山漁村地域で暮らしている子どもたちは、子どもの生存と福利のカギとなる指標にわたって、暮らし向きが悪いことを定期的に示している。農山漁村地域では、家庭の比較的わずかな割合が、基本的な飲用水と下水道サービスにアクセスがある。熟練した保健職員が付き添う出産も出生登録もごくわずかで、多くの子どもは発育不良で5歳の誕生日を迎える前に亡くなっている<sup>31</sup>。同時に、農山漁村地域で暮らす女兒は、ジェンダー不平等、社会排除、基本的な社会サービス、権力、資源への不平等なアクセスを含め、重複し、重なり合う形態の貧困と差別に直面している。それでも、セクターに特化した多面的なプログラムへの加盟国及びその他のステイクホルダーによる増額された社会的・経済的・政治的投資を通して、農山漁村地域で暮らしている女兒の権利の実現に向けてある程度の進歩が遂げられて来たことは明らかである。そのような努力は、彼女たちが繁栄し、その最大の可能性を発揮できるように、より強力な規範と基準及び農山漁村地域の女兒と女性を支援するに必要な改善されたサービスの提供に繋がってきた。

## II. 法的・規範的枠組、世界的コミットメント及び国内レベルでの進歩

### A. 国際的な法的・規範的枠組

2. 各国には、すべての女性の権利を実現し、彼女たちに対するあらゆる形態の差別をなくす

<sup>31</sup> 国連子ども基金(ユニセフ)、*利点かパラドックスか? 都会で育つことの子どもと若者の課題*(ニューヨーク、2018年)。

責務がある。これは、「国連憲章」、「世界人権宣言」、「市民的・政治的権利国際規約」、「経済的・社会的・文化的権利国際規約」を含めた関連する国際的な法的枠組と基本的な人権条約に書かれている。特に、「子どもの権利に関する条約」とその「選択議定書」で、すべての子どもの権利をその下で平等に、いかなる種類の差別もなく保障する締約国の責務が強化されている。

3. 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の第 34 条で、農山漁村地域で暮らしている女性に対する差別を撤廃する措置を取る締約国の責務が強調されている。さらに、締約国は、「条約」のすべての措置を農山漁村地域で暮らしている女性に適用し、彼女たちが農山漁村開発に平等に参画し、そこから利益を受けることを保障するよう義務付けられている。農山漁村女性の権利に関する一般勧告第 34 号(2016 年)の中で、農山漁村女性の重要な貢献とその権利の保護を提供する緊急の必要性が認められている。

4. 「障害者の権利に関する条約」は、障害を持つすべての人々によるすべての人権と基本的自由の完全で、平等な享受を推進し、保護し、確保し、いかなる形態の差別もなく、その固有の尊厳に対する尊重を推進することを目的としている。「条約」の条項の中には、農山漁村地域で暮らしている女兒にとってユニークに重要性のあるものもある。第 9 条は、独立して生活し、都会と農山漁村地域での生活のあらゆる側面に参画することができるようにするために、障害者のためのアクセス可能性を推進し、第 25 条は、障害者が農山漁村地域を含めた自分自身の地域社会にできるだけ近いところで提供されるジェンダーに配慮した保健サービスを含め、到達できる最高の水準の健康への障害者の権利を認めており、第 26 条は、農山漁村地域を含め、自分の地域社会にできるだけ近いところで、独立と包摂と生活のあらゆる側面への参画を最大限にする障害者の権利を繰り返し述べている。

5. 決議第 70/132 号で、総会は、農山漁村女性と女兒の継続する経済的・社会的な不利な立場を認め、その状況を改善することに献身することを表明した。総会は、農山漁村女性が貧困削減の極めて重要な担い手であり、貧しい脆弱な家庭で、食糧の安全保障と栄養の達成にとって、環境の持続可能性にとって、極めて重要であることも認めた。総会は、国内・地域・世界の開発戦略で、農山漁村女性と女兒の状況を改善することにさらに重要性を置くよう加盟国に要請し、農山漁村女性のエンパワーメントを推進するよう、加盟国、国連機関及びその他のステイクホルダーを奨励した。2018 年の「農夫と農山漁村地域で働いているその他の人々の権利に関する国連宣言」の中で、家庭と国の経済での農山漁村女性のカギとなる経済的役割が認められた。

6. 国際労働機関(ILO)の条約の中には、1973 年の「最低年齢条約(第 138 号)」、1999 年の「最悪の形態の子ども労働条約(第 182 号)」、1930 年の「強制労働条約(第 29 号)」、2014 年のその「選択議定書」と 2014 年の「強制労働(補足措置)勧告(第 203 号)」及び 2011 年の「家

事労働者条約(第 189 号)」を含め、農山漁村地域で暮らす女兒に直接的インパクトを与えるものもある。

## B. 世界及び地域のコミットメントとイニシャティヴ

7. 1995 年に、第 4 回世界女性会議で採択された「北京宣言と行動綱領」は、ジェンダー平等と農山漁村地域で暮らし、経済的低開発と社会的周縁化の状況で暮らし続けており、環境悪化によって最も悪影響を受けている女性と女兒のエンパワーメントを促進する必要性を繰り返し述べている。「綱領」の中で概説されている戦略目標と行動の中で、非識字を減らし、家庭の食糧と栄養の安全保障を高め、雇用・訓練プログラを強化し、保健サービスと性と生殖に関する健康ケアへのアクセスを高めることのような、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒の生活を改善するための数多くの勧告が出されている。2015 年に、「宣言と綱領」の実施の 20 年の見直しは、貧困を根絶し、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒の生計、福利、強靭性を改善することの緊急性に新たな注意を引いた。

8. 1994 年の「国際人口開発会議行動計画」の中に、女兒と若い女性、特に農山漁村の貧困者を含めた社会の最も貧しい部分にいる者の特別な栄養教育、一般教育、性と生殖に関する健康教育、社会的ニーズに対する統合された取組の要請がある。

9. ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを核心として、「持続可能な開発 2030 アジェンダ」は、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒をエンパワーすることに向けた進歩を促進する加盟国にとっての重要な機会を示している。例えば、「目標 2」で、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒のための食糧と栄養の安全保障に対する構造的障害が対処され、「目標 3」では、性と生殖に関する、妊産婦、新生児、子ども保健を強化する維持される一致した努力が要請され、「目標 4」では、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒の包摂的で公正な質の高い教育への権利が強調され、「目標 6」は、戸外排泄は特に農山漁村地域で特に激しいことに留意して、女性と女兒のニーズに特に重点を置いて、戸外排泄をなくすことを目的としている。「2030 アジェンダ」の採択を通して、加盟国は、しばしば自耕自作農、小規模生産、農業系産業にかかわっている女性と女兒である小規模の農業者のみならず、農山漁村地域への投資を増額することにコミットした。

10. 2018 年に、CSW62 で、優先テーマ「ジェンダー平等と農山漁村女性と女兒のエンパワーメントを達成する際の課題と機会」が推進された。とりわけ、農山漁村の場で障害を持つ女兒が直面する課題と機会が強調された。この会期の結論の中で、規範的・法的政策枠組を強化し、すべての農山漁村女性と女兒のエンパワーメントのための経済・社会政策を実施し、すべての農山漁村女性と女兒の集団的声、リーダーシップ、意思決定を強化する必要性が強調された。

11. 第3回開発のための資金調達国際会議の「アデイス・アベバ行動アジェンダ」の中で、貧しい人々の大半が農山漁村地域で暮らしていることが述べられており、この状況で、ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女兒をエンパワーし、維持される、包摂的で、公正な経済成長と持続可能な開発を達成するためにその人権を完全に実現する必要性が確認されている。

12. 2017年の「G20の開発作業部会」のためのインプットとして、世界銀行グループと国際農業開発基金(IFAD)によって準備された報告書「農山漁村の青年雇用」の中で、進展する農業と食糧制度は青年の雇用を創出する可能性を持つことが強調され、農山漁村青年の雇用を高めるための道程表が提供され、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒はしばしば一層不利な条件に置かれているので、彼女たちに重点を置く必要性が強調された<sup>32</sup>。国際土地同盟は64か国を代表する200以上の市民社会と政府間団体の世界的ネットワークである。特に自給自足農業者、先住民族、牧畜業者及び女性のために土地の権利を確保するために、連合は、農山漁村地域で暮らしている女兒を含めた人々の生活に良好なインパクトをもたらすために活動している。

13. 地域イニシャティヴも、「子ども結婚をなくすためのアフリカ連合キャンペーン」及び「南アジアでの子ども結婚をなくすための地域行動計画(2015-2018年)」、「子どもに対する暴力をなくすための南アジア・イニシャティヴ」及び「南アジアでの子ども結婚をなくすためのカトマンズ行動の呼びかけ」を含めた南アジアでの一連の努力のような、農山漁村地域で暮らしている女兒に不相应な悪影響を及ぼすカギとなる問題に関する法律と政策の強化を目的としている。

### C. 国内レベルでの法的・規範的進歩

14. 加盟国の中には、農山漁村地域で暮らしている者を含めた女兒の権利を推進するために国の法的政策枠組と資金調達を強化する対象を絞った行動をとっているところもある。そのような行動には、土地改革、ジェンダーに配慮したインフラ、現金奨励策とスキル開発プログラムの推進、資金へのアクセスのための助成金のような女性の自営農業の生産性と持続可能性を高めるためのイニシャティヴ、都会周辺と農山漁村学校での女兒のための月経保健と衛生が含まれる<sup>33</sup>。さらに、国家の中には、子ども結婚とジェンダーに基づく暴力のような、農山漁村地域で暮らしている多くの女兒に悪影響を及ぼす慣行を犯罪化してきたところもある。国内人権機関は、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒をエンパワーするための触媒となり、彼女た

---

<sup>32</sup> 世界銀行グループとIFAD、*農村漁村青年雇用*(2017、年)。

<sup>33</sup> ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(国連ウィメン)、*2015-2016年世界の女性の進歩: 経済を変革し、権利を実現する*(ニューヨーク、2015年)。

ちが経験する差別と闘う手助けをしている<sup>34</sup>。

### III. 農山漁村地域で暮らしている女兒をエンパワーすることに向けた社会的・経済的・政治的投資

#### A. 貧困と社会包摂

15. 貧困の受け入れがたい条件の下で暮らしている世界の 10 億人の人々の多くが、農山漁村地域に集中している(A/72/207、パラ 7)。さらに、世界の最も貧しい人々の多くが、女兒と女性である<sup>35</sup>。各国政府、多国籍団体及び NGO の中には、農山漁村地域で暮らしている女兒に重点を置くために、貧困削減と社会包摂プログラム形成に積極的に投資しているところもある。例えば、国連食糧農業機関(FAO)と国連食糧計画(WFP)とジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(国連ウィメン)と IFAD の合同イニシャティヴである「農山漁村女性の経済的エンパワーメントに向けた進歩を加速する」と題するプログラムは、農業訓練、栄養援助、金融サービス、起業訓練を含め、エチオピア、グアテマラ、キルギスタン、リベリア、ネパール、ニジェール及びルワンダの農山漁村地域で暮らしている女兒を含めた女性と子どもに支援を提供している<sup>36</sup>。中東、北アフリカ及びその他にわたる国々は、ジェンダー格差を減らし、政策を改革し、農山漁村地域で暮らしている脆弱な女兒と家族に妊産婦支援を提供するために活動している。

#### B. 教育

16. 教育におけるジェンダー格差は、世界中で、農山漁村地域で暮らしている女兒にとって根強く続いている。これは、しばしば、差別的な社会規範、特に公的場所での安全性の欠如、女性教員の欠如、学校までの長い距離、清潔な水と衛生施設の欠如のように、農山漁村地域で差し迫ったものとなる傾向によって助長される。その結果、低所得国で学校に通っていない子どもは、女兒である可能性がより高く、遠隔地で暮らしている貧しい家庭の出身である可能性がより高い<sup>37</sup>。中東と北アフリカ、南アジアとサハラ以南アフリカでは、教育におけるジェンダーに基づく不利な条件が、子どもたちが中等教育年齢に近づくにつれて広がっている---特に貧しく、農山漁村地域で暮らしており、民族的マイノリティ集団の出身であり、障害を持つ女

---

<sup>34</sup> 国内人権機関世界同盟及びアジア太平洋フォーラム、「ジェンダー平等と農山漁村地域で暮らしている女性と女兒のエンパワーメント推進する際の国内人権機関の役割」CSW62 に提出された報告書、ニューヨーク、2018 年 3 月。

<sup>35</sup> [www.unwomen.org/en/news/in-focus/rural-women-day/2013](http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/rural-women-day/2013) を参照。

<sup>36</sup> IFAD、2017 年年次報告 (ローマ、2017 年)。

<sup>37</sup> ユニセフ、2017 年結果報告書: 教育(ニューヨーク、2018 年)。

児にとって<sup>38</sup>。

17. 各国政府の中には、パートナーの支援を得て、サーヴィスの少ない農山漁村地域社会を対象としたプログラムを推進することにより、最も周縁化された人々のための教育障害を取り除くために活動しているところもある。そのようなプログラムには、2か国語教育、女兒の教育、農山漁村の学習者及びその他の複雑なものを扱っている教員のための訓練と支援、初等または中等教育を修了できなかった思春期の若者のための「二次的チャンス」教育の支援、貧しい遠隔地域へ資格のある教員を引き付ける努力、農山漁村地域で暮らしている子どもたちの教員障害を減らすことを目的とする社会保護イニシャティヴが含まれる。

18. 学校での上下水道、衛生を確保することも、一つには多くの農山漁村地域は下水道インフラが乏しいために、農山漁村地域で暮らしている女兒にとって教育へのアクセスを確保するカギとなる要素である。2018年に、国連子ども基金(ユニセフ)は、学校での月経保健と衛生に関する初めての包括的な世界ガイダンス・パッケージを作成した。アフガニスタン、カンボディア及びその他の国々は、評価、教員のためのガイドライン及びその他のイニシャティヴを通してそのような地域の学校での上下水道と衛生施設の月経保健と衛生に対する優しさを改善するためにパートナーと協力している<sup>39</sup>。

19. ジェンダー関連の教育格差の直接的結果として、農山漁村地域で暮らしている女兒は、労働力で十分に代表されていない。これは、教育にも雇用にも訓練にもかかわっていない15歳から29歳までの若い人々の割合によって示されるが、これは、男児と男性よりも女兒と女性が2倍多く、おそらく、農山漁村地域で暮らしている女兒は一層多いものと考えられる<sup>40</sup>。

## B. 保健と HIV

20. 2017年に、全世界で、5歳未満の540万人の子どもたちが、大半が予防できる病気のために亡くなった<sup>41</sup>。遠隔の農山漁村地域で暮らしている子どもたちは、一つにはワクチン接種を受けない危険がより高いために、高い危険に直面している<sup>42</sup>。これに対応して、各国政府の中

---

<sup>38</sup> ユニセフ、2017年結果報告書: ジェンダー平等(ニューヨーク、2018年)。

<sup>39</sup> ユニセフ、2017年年次結果報告書: 上下水道と衛生(ニューヨーク、2018年); ユニセフ、2016年年次結果報告書: 教育(ニューヨーク、2017年)

<sup>40</sup> 国際労働機関(ILO)とユニセフ、「女兒力: 今こそ女兒にスキル、教育、訓練を」、2018年10月。

<sup>41</sup> ユニセフ他、「子どもの死亡の程度と傾向」、2018年。

<sup>42</sup> 世界保健機関(WHO)と子ども疫学推定グループによって生み出された推定(2018年); ユニセフ、2017年年次結果報告書: 保健(ニューヨーク、2018年)。

には、女兒を含めた農山漁村母集団のための保健サービスを改善することへの投資を増やしているところもある。例えば、ザンビアは、農山漁村地域を含め、数百もの新しい保健地点を建設し、数十の診療所を格上げしてきた。各国政府によるその他の投資には、農山漁村地域を含めた家庭訪問を行う保健ワーカーの訓練、より多くの地域社会の女性保健ワーカーの訓練、妊産婦・新生児ケアについての否定的な社会規範と認識をなくすための活動、農山漁村地域で暮らしている者を含めた子ども、思春期の若者、女性のための栄養サービスとカウンセリングへのアクセスの改善、農山漁村とその他の周縁化された地域社会でのヒトパピローマウイルス(子宮頸がんのウィルス)のワクチンのような免疫の範囲を拡大することが含まれる。

21. 貧しい、農山漁村の教育程度の低い思春期の女子は、依然として性感染症にかかる危険にさらされており、より豊かな、都会の、より高い教育を受けた思春期の女子よりも妊娠する可能性がより高い。都会の思春期の女子よりも農山漁村の先住民族母集団の間の思春期の妊娠は3倍多い<sup>43</sup>。妊産婦、新生児、子ども、思春期の若者の保健戦略の開発と実施に関して、投資が効果的であることが分かってきた。例えば、エルサルヴァドル、ネパール、ペルー、スリランカ及びその他の国々は、農山漁村地域の妊産婦保健サービスを推進する際に、注目すべき進歩を報告してきた。

22. 世界中で、2017年に300万人の子どもたちと思春期の若者が、HIVと共に暮らしているものと予想された。世界的に、15歳から19歳までの思春期の若者の間のHIV新感染の3分の2が、女子であった<sup>44</sup>。これに応じて、世界は最近、HIVセクターへの投資と寄付の前例のない注入を目撃してきた。例えば、グアテマラでは、保健省と汎米保健機構が、ユニセフとの協働で、先住民族と農山漁村の母集団の妊婦のための地域社会を基盤とした検査プログラムを実施してきた。

23. カギとなる世界的プログラムには、「オール・イン」イニシャティヴ、「思春期の女子イニシャティヴ」、「ドリームズ(決意した、強靱性のある、エンパワーされた、エイズのない、監視される、安全な女性)イニシャティヴ」、「エイズ・結核・マラリアと闘うための世界基金」の「HIV流行対応」基金、「スタート・フリー、ステイ・フリー、エイズ・フリー」枠組及び東部・南部アフリカで、ユニセフ、国連人口基金(UNFPA)、国連エイズ合同計画(UNAIDS)及び世界保健機関(WHO)がかかわっている2019年に開始された協働であるプログラム2gether 4SRHR(性と生殖に関する健康と権利のために共に)が含まれる。

---

<sup>43</sup> どの女性も、どの子どもも、*女性と子どもと思春期の若者の保健世界戦略(2016-2030年)*(2015年)。

<sup>44</sup> ユニセフ、「子どもとHIVとエイズ:世界の片鱗」インフォグラフィック、2018年12月。

<http://s://reliefweb.int/ditesreliefweb.int/files/resources/global@snapshot-2018.pdf> より閲覧可能。



24. 2018年に、WHOは、思春期の若者と若い人々のためのHIV予防におけるギャップに対処するために、暴露前予防に関する実施ガイダンスを生み出した。このガイダンスは、農山漁村地域で暮らしている思春期の女子にも利益を与えている<sup>45</sup>。さらにUNFPA、ユニセフ、国連開発計画(UNDP)及び国連教育科学文化機関(ユネスコ)は、カギとなる思春期の若者と若い母集団のために、彼らと共にHIV予防介入を規模拡大する際に各国を支援するための技術援助を含むプログラム形成ツールキットを開発してきた。2018年に、ユネスコ、UNFPA及びその他のパートナーは、*性教育に関する国際技術ガイダンス*を改訂し出版したが、これは重要な側面の中でもとりわけ、学校内外の場での包括的な性教育プログラムの提供に関するガイダンスを提供し、農山漁村地域で暮らしている若い先住民族への重点を含めている。

#### D. 暴力、性的虐待及び搾取

25. 世界中で、女兒は驚くほどの割合で身体的・性的・情緒的暴力を経験している。米国疾病管理予防センターと「女兒と共に」パートナーシップによって指導されているイニシャティヴである「子どもと青年に対する暴力調査」からのデータによれば、農山漁村地域で暮らしている者を含めた圧倒的な数の女兒が、18歳に達する前に性暴力を経験している。これには、その経済的階級、支援制度または場所にかかわらず、嫌がらせを受け、騙され、または強制的にまたは身体的に強制されて性行為に及んだ多数の女兒と若い女性が含まれている。

26. インターネットでの子どもの性的虐待資料、特に女兒のイメージの配布の厳しい問題を仮定して、国連麻薬犯罪事務所(UNODC)は、エルサルヴァドルとグアテマラの都会と農山漁村地帯でのサイバー犯罪の被害者となることから女兒を保護するために活動し、そのような犯罪に対する司法対応を強化するために加盟国を支援している。「国連燃料・エネルギーへの安全なアクセス人道作業部会」は、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒が薪を集めている間に直面する暴力の危険を減らすことを目的としている。人道状況と農山漁村地域で女兒と女性は、しばしば、家族のために料理をするための十分な薪を見つけるために長い距離を歩き、これが彼女たちを身体的・性的暴力の危険にさらす。各国政府の中には、ルワンダ、南アフリカ、その他を含め、呼び出しホットライン、安全なスペース、その他の介入のような国レベルのプログラムを通してジェンダーに基づく暴力に対処する追加の行動をとっているところもある。

---

<sup>45</sup> WHO、「世界的に：世界保健機関の経口暴露前HIV予防に関する機能的勧告の採択」、*性的健康*、第15巻、第6号(2018年)。

## E. 有害な慣行

27. 毎年、サハラ以南アフリカと南アジアの農山漁村地域の最も貧しい家庭で、1,500万人の女兒が18歳に達はする前に結婚している<sup>46</sup>。ユニセフは、18歳になるまでに結婚した20歳から24歳までの女性の世界的割合は、利用できるデータを持つ西アフリカと中央アフリカのすべての国々を含め、都会地域よりも農山漁村地域でより高い傾向にあると報告している<sup>47</sup>。子ども結婚をさせられた女兒は、性的虐待と搾取の高い危険にさらされている。増加する世界的投資とこの有害な慣行の撤廃に向けた増加する勢いは明白である。

28. 総会は、2018年に、子ども結婚、早期強制結婚に関するその三番目の決議である決議第73/153号を採択した。「子ども結婚をなくすための行動を促進する世界プログラム」は、教育・保健・子ども保護制度に関連する生活技術介入を通して、12の重荷を抱えた国々で思春期の女子に到達することに投資してきた。この「世界プログラム」は、64か国にわたって大規模なメディア・キャンペーンも行っている。

29. 女性性器切除を受けた全世界の女兒と女性の正確な数は、依然としてわからないが、全体的な推定は、この慣行が過去30年で減少してきていることを示している<sup>48</sup>。しかし、農山漁村地域で暮らしている15歳から49歳までの女兒と女性は、平均して、いまだにこの慣行が継続するべきであると考えている可能性がより高い<sup>49</sup>。これに対処するために、「女性性器切除を撤廃するためのUNFPA-ユニセフ合同プログラム」は、女性性器切除の率が最も高い17か国で法的規範的枠組を強化しつつ、質の高いサービスを提供し、地域社会のかかわりを強化するために活動している。「合同プログラム」からの支援で、13か国がこの慣行を禁止する法的政策的枠組を開発し、320万人の女兒と女性がこれに対する保護と特別なケア・サービスを受けてきた。

30. 女性と女兒に対する暴力をなくすための欧州連合と国連との合同努力である「スポットライト・イニシャティヴ」は、2018年にアフリカでプログラム形成を始めた。農山漁村地域で暮らしている女兒に重いインパクトを与える女性性器切除と子ども結婚を含め、有害な慣行に計画の重点を置いて、性暴力とジェンダーに基づく暴力の防止と是正を目的として8か国と地

---

<sup>46</sup> ユネスコ統計機関とユニセフ、万人のための教育の破られた約束をただす：学校に通っていない子どもたちに関する世界イニシャティヴの結果(モントリオール、2015年)。

<sup>47</sup> ユニセフ、「子ども結婚」、2018年3月。<https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-marriage>。人口・保健調査と多様な指標クラスター調査に基づくデータ。

<sup>48</sup> ユニセフ、「子ども結婚：最近の傾向と今後の見通し」、2018年。

<sup>49</sup> ユニセフ、女性性器切除に関するデータ、2018年10月。<https://data.unicef.org/resourcesdataset/fgm>より閲覧機能。

域レベルで約3億ドルが提供され、投資が最大であるのはアフリカである。この「イニシアティブ」は、「2030 アジェンダ」と暴力と害悪を受けないで暮らす女性と女児の権利の完全実現を支援して、すべての関連ステイクホルダーをまとめている。

## F. 食糧と栄養

31. 発育不良、消耗、貧血と肥満を含めた栄養不良は、世界中で子どもを蝕んでいる。大多数の人々が農山漁村地域で暮らしているアフリカとアジアは、栄養不良の悪影響を最も受けている2つの地域である<sup>50</sup>。そこでは、3人に1人以上の女性が貧血症であり、5歳未満の子どもの4分の1以上が発育不全であり、太り過ぎの子どもの数が増え続けている<sup>51</sup>。世界のすべての地域で、女性は男性よりもわずかに食糧不安定になる可能性が高い<sup>52</sup>。

32. 女性幼児と子どもの改善された栄養は、思春期の女子と女性の間のより良い生存と成長と発達になることを認めて、総会は、2016年から2025年を「栄養に関する国連行動の10年」と宣言した。「行動の10年」は、農山漁村地域で暮らしている女児を含め、栄養政策とプログラムの維持され、統合される実施を確保することへのWHO加盟国のコミットメントである。「栄養規模拡大」計画を通して、60か国の政府が、女性と女児を中心として、万人のための公正、平等、非差別が最優先事項であると述べて、妊産婦と子どもの栄養改善に対する多部門的支援を動員し、国内開発計画で栄養を優先するために力を合わせてきた。

33. WFPは、その生涯を通して女児のニーズにプログラムを適合させることを含め、女性・男性・女児・男児の異なった食糧の安全保障と栄養ニーズが満たされるという究極の目標をもって、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを分析するために活動している。その学校給食プログラムを通して、WFPは、受け手の半数以上が女児である農山漁村地域を含め、何百万人もの女児と男児に毎年食事とおやつを提供している。WFPは、栄養、栄養に配慮した慣行、生活技術、教育、子ども結婚と妊娠とHIV/エイズの危険及びその他の問題に関連するメッセージを推進することにより、栄養教育への多部門的取組を採って、女児の教育と福利も優先している。

---

<sup>50</sup> FAO 他、2017年世界の食糧の安全保障と栄養の状態：平和と食糧の安全保障のために強靱性を築く、(ローマ、FAO、2017年)。

<sup>51</sup> WHO、「生殖年齢の女性の貧血症の広がり、WHO地域の見積もり」、世界保健観測所データ保存所。<http://apps.who.int/gho/data/view.main.ANAEMIAWOMENPREVANEMIREG>(2019年6月19日にアクセス); ユニセフ、WHO、世界銀行グループ、「子どもの栄養不良の程度と傾向: ユニセフ/WHO/世界銀行グループ合同子どもの栄養不良推計---2018年版のカギとなる結果」、2018年。

<sup>52</sup> FAO 他、2017年世界の食糧の安全保障と栄養の状態。

34. ユニセフは、約 5,800 万人の思春期の若者に到達して、思春期の男子と女子の食事の質と栄養状態を改善するプログラムを展開するために、2018 年に 30 か国の政府と協働した<sup>53</sup>。同年、ユニセフは、良好な成長と発達を支援する微量栄養素粉末で 1,500 万人の女兒と男児に到達し、その免疫力を支援しその死亡の危険を減らすためにビタミン A のサプリメントで、農山漁村地域で暮らしている女兒を含めた 2 億 5,500 万人以上の女兒と男児に到達した<sup>54</sup>。

35. 状況によっては、WFP、ユニセフ及びその他の国連機関は、貧血症にかかっている生殖年齢の女性と女兒の高い割合を仮定して、収穫の乏しい季節に、思春期の女子に鉄分と葉酸の錠剤を提供するために、各国政府とパートナーを組んできた。

## G. 上下水道、衛生及びその他のインフラ・サービス

36. 世界的に、安全な水、下水道及び衛生への権利の実現に向けた進歩は、女兒が上下水道と衛生の不適切な公共サービスのインパクトの不相応な割合を担っている特に農山漁村地域で遅く、不均衡であった<sup>55</sup>。世界中で、女性と女兒は、水が公的に提供されないところで、家庭用の水を集め利用することに対して主たる責任を負っている。彼女たちは、特に月経中に、衛生と尊厳を維持するための複雑な対処メカニズムも考案しなければならない。安全でない水、安全でない下水道、不適切な手洗いが、10 歳から 14 歳の間の子どもの保健上の危険要因に繋がっており、若い思春期の女子の障害調整生命年の 3 番目に高い原因である<sup>56</sup>。

37. 同時に、国々の中には、投資が、農山漁村地域で暮らしている女兒及びその他の人々に良好な広がりを見せている安全な水と基本的下水道への全体的なアクセスと屋外排泄の減少の進歩に繋がってきたところもある。特に、2018 年現在、6,400 万人以上のインドの人々は、新たに認証された戸外排泄のない村で暮らしている<sup>57</sup>。

38. さらに、学校と地域社会における月経保健と衛生と緊急状況での上下水道と衛生サービスの改善は、国地域・世界レベルでさらなる政策とプログラムの優先事項となりつつある。これらイニシアティブは、女性と女兒の安心・安全を高めることを目的としており、それによって、強制移動させられた人々のキャンプを含め、便所と給水所へのアクセスがあるので、ジ

---

<sup>53</sup> ユニセフ、*目標地域 1: どの子どもも生存し反映する---2018 年世界年次結果報告書*(ニューヨーク、2019 年)。

<sup>54</sup> 同上。

<sup>55</sup> WHO とユニセフ、*飲用水、下水道、えいせいせせ性: 2017 年最新情報と SDG の指標* (ジュネーヴ、2017 年)。

<sup>56</sup> WHO、*思春期の若者の保健のための世界促進行動(AA-HA!): 国内実施を支援するためのガイダンス*(ジュネーヴ、2017 年)。

<sup>57</sup> ユニセフ、*目標療育 4: すべての子どもが清潔で安全な環境の中で暮らす---2018 年世界年次結果報告書*(ニューヨーク、2019 年)。

ジェンダーに基づく暴力を減らすことを目的としている。これらは、立案のまづいインフラをよりジェンダーに配慮したものにし、キャンプや農山漁村及びその他の地域で上下水道と衛生、月経保健と衛生施設の利用可能性を高めることも目的としている。この点で、2015年に、国連機関間常設委員会は、「人道行動へのジェンダーに基づく暴力介入の統合のためのガイドライン」を発表したが、これには、人道プログラム形成のあらゆる段階にわたって上下水道と衛生に関する包括的なガイダンスが含まれている。

39. 2018年に、国連人間居住計画(国連ハビタット)は、「都会と農山漁村の繋がり：統合された領土開発を推進するための行動のための指導原則と枠組」と題する文書を開発したが、これには統合された領土開発を高め、月経保健と衛生及び都会と農山漁村地域の女性、若い人々、及び子どものための運動のための安全なスペースを含め、公共サービスの企画に保健と福利の主流化を高める特別規定が含まれている。

## H. 参画

40. 貧困と取り組むことを目的とする政策・プログラム・プロジェクトの策定・企画・実施・監視に関する積極的な相談を通じた子どもと思春期の若者の参画は、責務の担い手と権利保持者との間の説明責任を改善する。これは、自分の生活、家族、学校及び地域社会に影響を及ぼす意思決定への意味ある参画をしている女兒は、自分の環境を改善し、社会的進歩に貢献する可能性がより高いので、農山漁村地域の女兒のエンパワーメントの成功の主たる決定要因でもある。

41. 2018年に、各国政府、多国間機関、市民社会、民間セクター及び世界中の若い人々は、教育、雇用または訓練に加わっていない女兒と男児の数を減らすことに重点を置く世界的パートナーシップである「無制限の世代」を開始した。トルコ、ザンビア及びその他の国々で、ユニセフは、スキル開発、プラットフォーム(学生協議会と女兒クラブのような)の強化、意思決定者との対話を通して、その福利に関連する問題に、農山漁村地域で暮らしている女兒を含めた女兒の市民としてのかかわりを推進してきた。

42. かなりの投資にもかかわらず、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒は、いまだに不相応に人権侵害、重複し重なり合う形態の貧困、政治的排除、情報と社会保護へのアクセスの欠如、機会と基本的な社会サービス、権力と資源への不平等なアクセス、家事労働に関連するジェンダー不平等及び気候変動の影響を受けている。さらに、ジェンダー差別と剥奪の緩和が優先されている多くのプログラムは、女性に重点を置き、18歳に到達する前の脆弱な女兒に届くことができないでいる。

44. 低所得国の農山漁村地域で暮らしている女兒は、ほかの子どもよりも学校から落ちこぼれ

る可能性がより高い<sup>58</sup>。利用できるデータを持つ国々の大半で、農山漁村地域で暮らしている貧しい女性の半数未満しか基本的な識字スキルを有しておらず、農山漁村の平均よりも識字率が少なくなる傾向にある<sup>59</sup>。さらに、多くの国々は、農山漁村から都会への移動または出生率の減少のために農山漁村の学校を閉鎖したり整理統合したりしてきた<sup>60</sup>。このような不利な条件が、雇用と意志決定に対する障害を煽り、女兒が農山漁村から都会地域へ移動する奨励策を生み出し、その他の否定的な個人と社会の結果を与えている<sup>61</sup>。

45. 性と生殖に関する健康サービスを含めた保健サービスへのアクセスに関しては、保健施設の説明責任と農山漁村地域の資格のある保健専門家の欠如のような課題が根強く続いている。農山漁村女性と女兒の ICT への限られたアクセスは、保健情報にアクセスし、保健ニーズを明らかにし、自分の健康、栄養、福利を維持するために必要な重要な保健サービスの企画と提供に参画するその能力を妨げるもう一つの要因である。サハラ以南のアフリカでは、農山漁村地域で暮らしている思春期の女子と若い女性の 52%が自分自身の健康について決定を下すことができない<sup>62</sup>。世界中で、女性は男性よりも、食糧と栄養の不安定を経験する可能性がより高く、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒は、継続して程度の高い栄養失調に苦しんでいる (E/CN.6/2018/3 を参照)。

46. 性と生殖に関する健康に関する教育と情報への限られたアクセス、性と生殖に関する健康サービスへのアクセスの欠如及び底辺にあるジェンダー不公正な社会規範も、依然として、農山漁村地域で暮らしている女兒と女性にとっての主要な課題である。世界的に、妊産婦死亡は、依然として比較的貧しい農山漁村の家庭でより広がっている<sup>63</sup>。サハラ以南アフリカの農山漁村の部分で、15 歳から 24 歳までの女性の 50%以上が 2011 年から 2016 年までの期間に 18 歳になる前に妊娠した<sup>64</sup>。

47. HIV の垂直感染を防ぐ際に遂げられた見事な進歩にもかかわらず、世界中で 1,880 万人の

---

<sup>58</sup> ユネスコ、*世界教育監視報告書: 2018 年ジェンダー・レビュー---教育におけるジェンダー平等への私たちのコミットメントに応える*(パリ、2018 年)。

<sup>59</sup> E/CN.6/2018/3; 及びユネスコ、*2016 年世界教育監視報告書* *ジェンダー・レビュー---万人のために持続可能な未来を築く*(パリ、2016 年)を参照。

<sup>60</sup> ユネスコ、*2019 年世界教育監視報告書: 移動、強制移動と教育---壁ではなく橋を架ける*(パリ、2018 年)。

<sup>61</sup> 国連ウィメン、「事実を学ぶ: 農山漁村の女性と女兒」、2018 年 2 月 28 日。

<sup>62</sup> 28 か国からの利用できるデータに基づく。UNAIDS、「女性と女兒と HIV」2018 年を参照。

<sup>63</sup> 同上。

<sup>64</sup> UNAIDS、「一目見て」、2018 年。

女性と女兒が HIV ウィルスと共に暮らしている<sup>65</sup>。実質上、これは、4 分ごとに 3 人の若い女性が HIV に感染していることを意味する<sup>66</sup>。ジェンダー不平等のために、農山漁村の女性、若い女性及び特に女兒は、特に脆弱である<sup>67</sup>。これは一つには、思春期の女子と若い女性、特に農山漁村で暮らしている者の間の HIV に対する限られた知識のためである。時宜を得た診断と治療の開始がより良い結果を保障できるが、診断は継続して遅れ、抗レトロウィルス治療は、最適とは言えない養生法と処方で、これを必要としている一部の人のみに届く。

48. 2016 年に行われた世界的な分析を通して、推定 90%の国々が、農山漁村地域の飲用水、下水道、水質のための国の目標に応えるための資金調達が不十分であることを報告した<sup>68</sup>。安全に飲める水へのアクセスの乏しさと戸外排泄の慣行は、南アジアとサハラ以南アフリカで根強く続き、最も貧しい農山漁村地域が最も苦しんでいる(E/CN.6/2018/3 を参照)。水、石鹼、下水道施設がない状態で、月経保健と衛生は、依然として、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒にとって困難である。清潔で、安全で、私的な下水道と私的な便所の欠如も、農山漁村地域で暮らしている女兒と女性に対する性暴力に直接的に関連している。

## B. 労働問題

49. 農山漁村地域で暮らしている女兒は、同輩と比べてスキル開発へのアクセスに関してかなりの格差を経験している。これは一つには根強いジェンダー固定観念、否定的な社会規範、差別及び機会への女兒のアクセスを損なうその他の要因の結果である(同上)。農山漁村地域で暮らしている比較的貧しく教育程度の低い女兒は、ICT への限られたアクセスのために、新しいスキル、情報及び知識を身に着ける手段が限られている(同上)。この点で、インターネットに接続していない世界中で 39 億人の人々のほとんどが、農山漁村女性と女兒であり、比較的貧しい教育程度の低い人々である<sup>69</sup>。

50. 農山漁村地域で暮らしている多くの女性と女兒は、労働がしばしば無償であるかまたは目に見えない非正規経済で働いている。彼女たちは、仕事がしばしば、家事及び子どもと病人の世話のような仕事が含まれることもある有償または無償のケア労働と家事労働にもかかわっている(A/72/207 を参照)。16 歳未満のより多くの女兒が、他の子ども労働のカテゴリーよりも

---

<sup>65</sup> UNAIDS、「女性と女兒と HIV」。

<sup>66</sup> 同上。

<sup>67</sup> Sophie J.S. Pascod 他、「若い農山漁村のジンバブエ女性間の貧困、食糧不足及び HIV 感染と性行為」、*PLOS one*、第 10 巻、第 1 号(2015 年 1 月)。

<sup>68</sup> ユネスコ、2017/8 年世界教育監視報告書: 教育の説明責任---私たちのコミットメントに応える(パリ、2017 年)。

<sup>69</sup> 国連ウィメン、「事実を学べ」。

家事サービスにかかわっている<sup>70</sup>。2016年に、5歳から17歳の8億人の子どもが、男児よりも女児がそうする可能性が高い状態で、雑用を行っていることを推計が示した<sup>71</sup>。

51. 多くの若い人々、特に思春期の女子は、雇用されないままであるかまたは労働力の外に残っており、農山漁村地域で暮らしている法的労働年齢の女性と女児は、都会地域の女性と女児に比して、有償雇用にかかわる可能性がより少ない。有償雇用にかかわっても、彼女たちは男性の同僚よりも稼ぎが少ない傾向にある<sup>72</sup>。場合によっては、同じ仕事をしている男女間の賃金格差は、40%にもなることがある。農山漁村地域で暮らしている若い女性の間の限られた雇用は、しばしばジェンダーに基づく不平等と差別のみならず、増加する無償のケア労働によっても牽引されている<sup>73</sup>。

52. 農山漁村地域で暮らしている女性と思春期の女子は、大部分非正規経済に当たり、社会保護や労働権がほとんどまたは全くないセクターである農業の労働力の大きな割合を占めている<sup>74</sup>。そのような仕事に従事している女児は、被雇用者または雇用者としてよりも自営業または家庭労働者として分類される可能性がより高いために、男性の同僚よりも脆弱な雇用に就く可能性がより高い<sup>75</sup>。

53. 農業で働いているほとんどの子ども労働者は、家族労働者の手助けとなる自給自作と商業的農作及び家畜の世話にかかわっている<sup>76</sup>。場合によっては、農山漁村地域でのアクセスできず、料金が手頃なデイ・ケアの欠如が、両親が幼い子どもたちを畑に連れて行くという結果となり、子どもたちの年上の兄や姉及び両親自身が直面するのと同じ職場での危険に彼らをさらす<sup>77</sup>。農業で働いている子ども労働に就いている子どもが85%もいる状態で、アフリカが最も広がっている率が高い<sup>78</sup>。

---

<sup>70</sup> ILO、*手助けか、束縛された生活課?: 子どもの家事労働とこれに五する対応を理解する*(ジュネーブ、2017年)。

<sup>71</sup> ILO、*子ども労働の世界推計: 2012-2016年の結果と傾向*(ジュネーブ、2017年)。

<sup>72</sup> ILO、「農山漁村経済の女性をエンパワーする: 農山漁村経済でのディーセント・ワーク」、政策ガイダンス・メモ(ジュネーブ、2018年)。

<sup>73</sup> ILO、*世界の雇用と社会的概観: 2017年女性の傾向*(ジュネーブ、2017年); ILO、「農山漁村経済で女性たちをエンパワーする」。

<sup>74</sup> ILO、「農山漁村経済で女性をエンパワーする」; 国連ウィメン、「[事実を学べ]」。

<sup>75</sup> ILO、*世界の雇用と社会的概観: 2018年傾向*(ジュネーブ、2018年)。

<sup>76</sup> ILO、「農山漁村経済で女性をエンパワーする」。

<sup>77</sup> Hans Van de Glind、*移動と子ども労働: 子ども移動者の脆弱性と取り残された子どもたちの脆弱性を探求する*、ILO中佐文書(ジュネーブ、2010年)。

<sup>78</sup> ILO、*現代の奴隷制度の世界推計: 強制労働と強制結婚*(ジュネーブ、2017年)。



54. ILO によれば、子どもの強制労働には、私的経済での強制労働、子どもの商業的性的搾取、国家が課する強制労働が含まれる<sup>79</sup>。2016年に、2,490万人の成人と子どもが、農山漁村地域で暮らしている者を含めた女性や女兒と共に何らかの形態の強制労働にかかわっており、総計の71%を占めていた<sup>80</sup>。一つの例では、インドネシアのジャカルタ及びその他の首都圏で、子ども家事労働者の約59%が農山漁村地域からの女兒であった<sup>81</sup>。農山漁村地域での機会の欠如が、しばしば、女性と女兒を、強制労働を含めた差別と搾取に直面するかも知れないよその場所での非正規経済に向けてこれら地域から離れて移動するよう押し出している。

### C. 制限される土地所有権

55. 女性はしばしば、農山漁村地域で暮らしている人にとっての基本的な家庭資産である土地へのアクセスが限られている。多くの国々は、女性と男性に土地を所有し、利用し、管理する平等な権利を提供していない。法律が存在する状況でさえ、多くの場合、そのような法律の政府による実施は脆弱で、監督は乏しく、慣習的・宗教的慣行と差別的なジェンダー規範が、その完全実施を損なっている。地方自治体から排除される傾向のある女性は、土地及びその他の重要な資源へのアクセスと利用に関連する意思決定からしばしば排除されている。そのような法的所有権の欠如も、土地を相続できないので、農山漁村地域で暮らしている女兒にインパクトを与えている。

### D. ジェンダーに基づく暴力と有害な慣行

56. 農山漁村地域で暮らしている女性と女兒は、ジェンダーに基づく暴力の悪影響を不相応に受け、司法、効果的な法的救済策及びリハビリと再統合サービスへのアクセスを欠く可能性がより高い<sup>82</sup>。女兒と女性は、性的搾取のための人身取引の主たる対象であり、農山漁村地域で暮らしている子どもたちは、UNODCによれば、農山漁村の環境から移動する人を標的とするような特別な形態の人身取引に対して特に脆弱であるかも知れない<sup>83</sup>。子ども結婚の慣行は世界的に減少しているが、すべての地域にわたって、農山漁村地域で暮らしている女兒は、都会の同輩よりも子ども花嫁となる可能性がより高い<sup>84</sup>。同様に、多くの状況で、女性性器切

---

<sup>79</sup> ILO、現代の奴隷制度の世界推定：強制労働と強制結婚(ジュネーブ、2017年)。

<sup>80</sup> 同上。

<sup>81</sup> ユネスコ、2019年世界教育監視報告書。

<sup>82</sup> 女子差別撤廃委員会、農山漁村女性の権利に関する一般勧告第34号(2016年)、バラ6。

<sup>83</sup> 2018年人身取引に関する世界報告書(国連出版物、販売番号第E.19.IV.2号)。

<sup>84</sup> ユニセフ、「子ども結婚をなくす：進歩と見通し」、2014年。

除の慣行は、農山漁村地域でより広がっている<sup>85</sup>。

## E. その他の形態の差別と剥奪

57. 特に年齢、ジェンダー、場所と重なり合う時、障害は最も共通した差別と周縁化の根拠のひとつである。農山漁村で暮らしている障害を持つ女兒は、汚名、暴力、搾取、虐待の高い危険、包摂的な教育、インフラ、情報、保健ケア施設とサービス、リクリエーションと余暇のためのスペース、雇用と社会的保護への不十分なアクセスに直面している(E/2018/27を参照)。地域の中には、農山漁村地域で暮らしている障害を持つ女性と女兒が、識字率、教育達成度、学校への出席が最も低く、低体重となり発育不全である可能性がより高いところもある<sup>86</sup>。

58. 紛争を含めた人道緊急事態は、男児と女兒の間の構造的不平等をさらに悪化させる。農山漁村地域で暮らしている女性と女兒は、しばしば、水や薪を運ぶために長距離歩かなければならないといったような仕事のより重い重荷に直面するので、その他の母集団よりも深く人道危機のインパクトを感じる<sup>87</sup>。付き添いのない離別した女兒は、強制移動させられた人々のキャンプがしばしば女兒の保護を考慮して建てられていないので、ジェンダーに基づく暴力と性的搾取と虐待に対して特に脆弱である。一般的に、強制移動と移動は、農山漁村地域出身の女兒の脆弱性に複雑な影響を与える。さらに、人道的災害から回復しようとする試みは、ICTと情報へのアクセスが限られているために、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒にとってより課題が多いこともある<sup>88</sup>。

59. 子どもが家長を務める家庭は、人道の場、開発の場で、農山漁村地域に存在する。人道の場では、そのような家庭は、難民キャンプと国民避難民、逃避行中に両親またはケア提供者と離別するようななった移動する子どもたちの間に見られる。開発の状況では、子どもが家長を務める家庭は、しばしば、HIV-エイズ流行の結果として1990年代にサハラ以南アフリカで初めて大規模に現れた多面的な貧困と社会的無力化の兆候である<sup>89</sup>。

60. すべての状況で、子どもが家長を務める家庭の子どもは、親または成人の世話をする人が

---

<sup>85</sup> ユニセフ、女性性器切除に関するデータ・セット。

<sup>86</sup> 西アジア経済社会委員会、*2018年アラブ地域の障害者*(ベイルート、2018年); Nora Groce 他、「栄養不良と障害: 協働のための未開拓の機会」、*小児科と国際子ども保健*、第34巻、第4号(2014年)。

<sup>87</sup> 国連環境計画、*世界的なジェンダーと環境概観*(ナイロビ、2016年)。

<sup>88</sup> 経済協力開発機構、*女性の社会的・環境的役割*(パリ、2008年)。

<sup>89</sup> Jace Pilay、「子どもが家長を務める家庭を問題化する: 幼児介入への子どもの参加の必要性」、*子ども教育南アフリカ・ジャーナル*、第6巻、第1号(2015年)。

いない直接的結果として、しばしば不利な立場に置かれ、周縁化され、差別される<sup>90</sup>。彼らは、適切なシェルター、毛布、衣類、靴のような基本的物資を欠き、食糧の不安定に直面し、行動上、情緒的問題で苦しむ傾向にある。ジェンダー規範・社会規範の結果として、子どもが家長を務める家庭の女兒は、食事を準備して出し、普通なら母親が行うその他の家事責務を果たす傾向にある<sup>91</sup>。さらに彼女たちは、性的搾取に対してより脆弱である<sup>92</sup>。

61. 農山漁村地域で暮らしている先住民族・部族民女性の中には、社会的・経済的排除、周縁化、搾取、ジェンダーに基づく暴力、気候変動のインパクトに益々さらされることを含め、追加の何層にもわたる不利な条件と差別に直面している者もある。これは、しばしば、地域社会内での役割、資金、権力の不適切な配分のためであり、女性が男性よりも天然資源と収穫により依存する傾向にあるためである。

## E. 分類データの欠如

62. 全体的に、農山漁村地域で暮らしている女兒と女性が、性・年齢・場所・障害に従って分類されているデータを含め、分類データの欠如のために直面する継続する課題を明らかにし、追跡することは極めて難しい。データのギャップは、利用可能性、時宜を得ていること、国際基準に沿っていることに関連して存在する。ユニセフ、UNODC 及びその他の団体の側での分類データの利用可能性を改善する努力が進んでいる。

## V. 勧告

63. 国家は、農山漁村で暮らしている女兒が取り残されないことを保障するために必要とされる構造的変革と法的・政策的改革に投資するべきである。これには、国際法と規範が尊重されることを保障すること、政治的コミットメントを新にすること、地域・国内法と政策を強化すること、男女のニーズが開発企画中に考慮される方法の違いに対処すること、栄養と教育のようなセクター間の協働を強化すること、農山漁村インフラ、貧困根絶プログラム、地域社会の意識啓発への投資を増額することが含まれる。これには、農山漁村で暮らしている女兒を含め、ジェンダーと市民的または婚姻の状態に基づく固定観念と差別を永続化する否定的な社会規範を撤廃する努力に投資することも必要である。

---

<sup>90</sup> 同上。

<sup>91</sup> Nozipho Mkhashwa、「スワジランドの子どもが家長を務める家庭での子どもたちのジェンダー化した経験、エイズ調査アフリカ・ジャーナル、第16巻、第4号(2017年)。

<sup>92</sup> Pillay、「子どもが家長を務める家庭を問題化する」。

64. 国家とその他関連行為者は、社会保護制度、現金送金、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒のための性と生殖に関する健康と権利を含めたサービスへのアクセスを高めるべきである。これには、子ども助成金、無条件の現金助成金及び教育助成金を増やすこと、並びに人道状況を含め、農山漁村地域にまで包括的な上下水道と衛生サービスを拡大すること、月経保健と衛生、障害を持つ女性と女兒に関するものを含め、女性と女兒のニーズが対処されることを保障する水の供給における差別的パターンを撤廃することが含まれる。さらに、これには、農山漁村地域で暮らしている思春期の女子とその他の人々のために HIV 予防・治療プログラムを改善し、農山漁村地域の料金が手頃で質の高いプライマリー保健サービスとジェンダーに配慮した保健サービスへのアクセスを規模拡大するための投資も含まれる。思春期の妊娠と闘う努力と農山漁村地域で暮らしている女兒と女性との間の妊娠関連の死亡率を減らす努力もすべての地域にわたって要請される。一つには、そのような努力には、思春期、月経、性と生殖に関する健康に関連する情報を含め、学校の内外にいる若い人々のための教育と訓練を拡大することがかわる。

65. 農山漁村で暮らしている女兒のための質の高い包摂的な教育と訓練へのアクセスを高めることも、国家とその他の関連行為者にとっての優先領域でなければならない。彼らは、教育セクターのジェンダーに対応した企画、ジェンダーに対応した予算編成、教育に対する障害を除去し、農山漁村地域で暮らしている女兒の識字の程度を高める計画のセクター横断的調整に重点を置くべきである。追加の投資も、改善された上下水道と衛生インフラ、女性教員の数の増加を含め、無料で質の高い中等教育と訓練へのアクセスを高め、特に学校内外でのジェンダーに基づく暴力とハラスメントに関連して学習環境の安全性を高めるために必要とされる。場合によっては、例えば、農山漁村から都会への移動する女兒の大母集団の教育への権利を受け入れるための代替の学習方法への投資も必要とされる。

66. 国家とその他の関連行為者は、農山漁村地域で暮らしている法的労働年齢の女性と女兒の労働権を保護する多面的行動をとるべきである。行動の中でもとりわけ、これには、ジェンダーと年齢に関連した労働市場政策の強化、スキル訓練への女兒と女性のアクセスの強化、農業非農業セクターでの金融サービス、ディーセント・ワーク、経済機会の提供、現金送金を通して女性と女兒の農山漁村事業への投資の増額、農業における子ども労働に対する子どもの脆弱性の減少、雇用と職業における差別の撤廃、仕事の世界での暴力とハラスメントを防止する措置の採用、例えば、育児施設のような仕事と家庭責任のバランスを促進する政策の推進とサービスの提供、女性の仕事を減らし、無償のケア労働のより平等な配分を推進する政策の確立を必要とする。これには、子育てにおける両親の役割の社会的重要性を認め、有償の出産休業、父親休業、育児休業の推進も必要である。

67. 国家は、ジェンダーに公正な土地と相続権の確立と完全実施を保障するために、法改革・

政策改革を実施するべきである。国家とその他の関連行為者は、地域社会レベルでの女性の財産権と相続権に対するより良い理解も推進するべきである。

68. 国家とその他の関連行為者は、特に農山漁村地域で暮らしている女兒に対する暴力、ハラスメント、有害な慣行の撤廃を最高のレベルの優先事項とするべきである。これには、サヴァイヴァーに対する料金が手頃で質の高いサービスの幅広い利用可能性を保障し、否定的な社会規範とその他の様々なジェンダーに基づく暴力を目的とする包括的な防止プログラムを保障することを含め、ジェンダーに基づく暴力を防止し、対応するための統合された計画の開発と実施、並びに法支配制度の強化が含まれる。特に農山漁村地域で、女性と女兒が薪集めの間に直面する暴力の脅しを撤廃することのできる太陽光エネルギーを提供するために投資を増額することも含まれるかも知れない。家父長制と女兒の価値に関する社会的態度を変えることを目的とする地域社会を基盤とした防止努力へのかかわりも必要とされる。そのような努力が、変革の担い手としての男性と男児に重点を置くことも重要である。優先的注意が、宗教機関、宗教に基づく指導者、伝統的治癒者の有害な伝統的慣行を撤廃する努力を支援するキャンペーンにも払われるべきである。加盟国は、女兒に対する暴力とハラスメントの全世界的な害悪のさらなる分析を要求することを検討するべきである。

69. 国家は、農山漁村地域で暮らしている最も脆弱で周縁化された女兒の権利を保護し、彼女たちにサービスを拡大する努力を強化するべきである。子どもが家長を務める家庭の子どもたちに関しては、その社会環境、生活と経済状況を改善することを目的とした早期介入プログラムが極めて重要である。子どもが家長を務める家庭の子どもたちに対する差別を対象とした組織的介入も必要とされる。国家及びその他の関連行為者は、障害を持つ女兒が直面する組織的で重複する形態の差別を考慮に入れ、料金が手頃で質の高い保健サービス、教育、ICTへのアクセスを促進することを含め、農山漁村社会へのその意味ある参画と代表者数を強化するために活動するべきである。

70. 国家とその他の関連行為者は、性・年齢・場所・障害・その他のカギとなるマーカー別の開発と人道指標に関するデータの収集、分析、普及に投資するべきである。これには、意思決定者が農山漁村で暮らしている女兒と女性の状況を改善する政策と行動を明らかにし、支援する手助けをするために質の高い分類データを用いることができるように、国の統計局及びその他の関連機関の能力を強化することが必要である。加盟国は、性別・年齢別・場所別・障害別のデータの利用可能性のさらなる分析並びに関連する知識キャップの明確化を要請することを考慮するべきである。

71. 国家とその他の関連行為者は、農山漁村地域で暮らしている女性と女兒、特に思春期の女子のための経済参画、意思決定、リーダーシップの機会を高める努力を優先するべきである。これには、権力のあらゆるレベルで女兒のかかわりを高める地方的に関連するエンパワーメ

ント戦略を開発し、実施することが含まれる。

72. 国家とその他の関連行為者は、農山漁村地域で暮らしている女兒と女性のために情報と知識、特に ICT へのアクセスを改善することに投資すべきである。デジタル及びその他の技術へのアクセスを高めることは、自分の健康及びその他の問題を明らかにする能力を高めることにとっての基本である。これには、農山漁村、遠隔地、人口密度の低い地域社会におけるブロードバンドの範囲の提供、これら地域のためのその他の接続ターゲットの達成が含まれる。ICT のジェンダー・ギャップを埋めるために、すべての関連行為者は、農山漁村地域で暮らしている女兒のために、アクセス可能性、料金の手頃さ、利用可能性、利用に必要なスキル、携帯技術とその他の ICT の安心と安全に重点を置くべきである。

以 上