

プロフィール

株式会社クレアン 代表取締役 藺田綾子（そのだあやこ）



- ・ BIPROGY株式会社 社外取締役
- ・ 株式会社ロッテ 社外取締役
- ・ NPO法人 サステナビリティ日本フォーラム 事務局長
- ・ 公益財団法人 みらいRITA 代表理事
- ・ 一般社団法人ALLIANCE FOR THE BLUE 理事
- ・ NPO法人 日本サステナブル投資フォーラム 理事
- ・ 一般社団法人JP-MIRAIサービス 監事
- ・ 国連グローバルコンパクト・ネットワークジャパン メンバー
- ・ 環境省 気候変動キャンペーン関連事業推進委員会委員
- ・ 環境省 持続可能な開発目標（SDGs）ステークホルダーズ・ミーティング構成
- ・ **内閣府 地方創生SDGs官民連携プラットフォーム幹事**
- ・ 文部科学省 中央教育審議会臨時委員
- ・ サステナブルライフスタイルTOKYO実行委員会 アドバイザー
- ・ ISL大学院大学至善館 特任教授
- ・ 共同プロジェクト Center for Sustainability and Innovation（CSI）副センター長
- ・ 横浜市立大学 非常勤講師

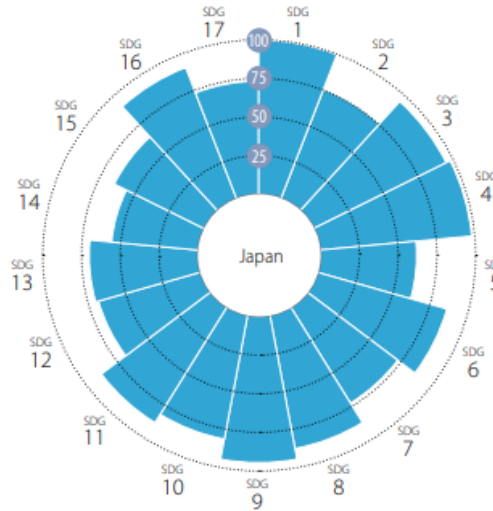


～クレアン2030年ビジョン～

2030年に**持続可能な社会を実現する**ために
企業、市民、政府の行動変革を起こし
共に働く仲間が夢をかなえられる会社を目指します

世界のSDGs達成度ランキングで日本は19位

▼ AVERAGE PERFORMANCE BY SDG



上位1～5位は、
フィンランド、
デンマーク、
スウェーデン、
ノルウェー、
オーストリア

▼ OVERALL PERFORMANCE

COUNTRY RANKING

JAPAN

19 / 163

COUNTRY SCORE



REGIONAL AVERAGE: 77.2

▼ SDG DASHBOARDS AND TRENDS



■ Major challenges
 ■ Significant challenges
 ■ Challenges remain
 ■ SDG achieved
 ■ Information unavailable
↓ Decreasing
 → Stagnating
 ↗ Moderately improving
 ↑ On track or maintaining SDG achievement
 ● Information unavailable

Note: The full title of each SDG is available here: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainabledevelopmentgoals>

「深刻な課題がある」のは、
5 ジェンダー平等
 12 つくる責任つかう責任
 13 気候変動の具体的な対策
 14 海の豊かさを守ろう
 15 陸の豊かさも守ろう
 17 パートナーシップで目標を達成しよう

ジェンダーギャップ指数2022 日本は116位

世界156カ国の総合ランキングでは、アイスランドが1位、フィンランドが2位、ノルウェー3位など北欧勢が上位。**日本は経済と政治の分野のスコアが著しく低い。経済は121位、政治は139位。**

● アイスランド(0.908)
1位/146か国

◆ 日本(0.650)
116位/146か国

▲ 平均(0.681)

政治参画(0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における
行政の長の在任年数の男女比

経済参画(0.564)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・管理的職業従事者の男女比
- ・専門・技術者の男女比

教育(1.000)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康(0.973)

- ・出生性比
- ・健康寿命の男女比

順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成
2. スコアが低い項目は赤字で記載
3. 分野別の順位: **経済(121位)**、**教育(1位)**、**健康(63位)**、**政治(139位)**

ジェンダー不平等は人権問題の一つ



- ・ **ジェンダーとは、無意識のうちに男性・女性の役割分担が行われているなどの「社会的・文化的な性別」**
- ・ **女性やLGBTQは社会的に不利な状況に置かれやすい**
- ・ **政府は女性の人権問題を踏まえ「女性版骨太の方針」を策定**

女性版骨太の方針（2022年6月 日本政府発表）

I 女性の経済的自立

- ◆ **男女間賃金格差への対応**
- ◆ **地域におけるジェンダーギャップの解消**
- ◆ 固定的な性別役割分担意識の解消
- ◆ ひとり親支援 など

III 男性の家庭・地域社会における活躍

- ◆ **男性の育休取得推進・働き方改革**
- ◆ 男性の育児参画を阻む壁の解消 など

II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

- ◆ 性犯罪・性暴力対策
- ◆ **配偶者等からの暴力への対策の強化**
- ◆ 女性の健康（例：フェムテック推進）など

IV 女性の登用目標達成

- ◆ **女性役員比率ランキングの公表**
- ◆ 政治・行政分野での女性の増加 など

「ジェンダー」とは？

生物学的性別

- 遺伝子、染色体、生殖器官に基づいた、生まれながらの性別
- 男、女
- 対照的
- 普遍的

ジェンダー（社会的性別）

- 社会的/文化的に作られた性別
- (育ちの中で刷り込まれる)
男性らしさ、女性らしさのイメージ
- 時代と共に変わる
- 地域によって異なる
- 法律、制度、政策、意識、役割分担等に反映されている

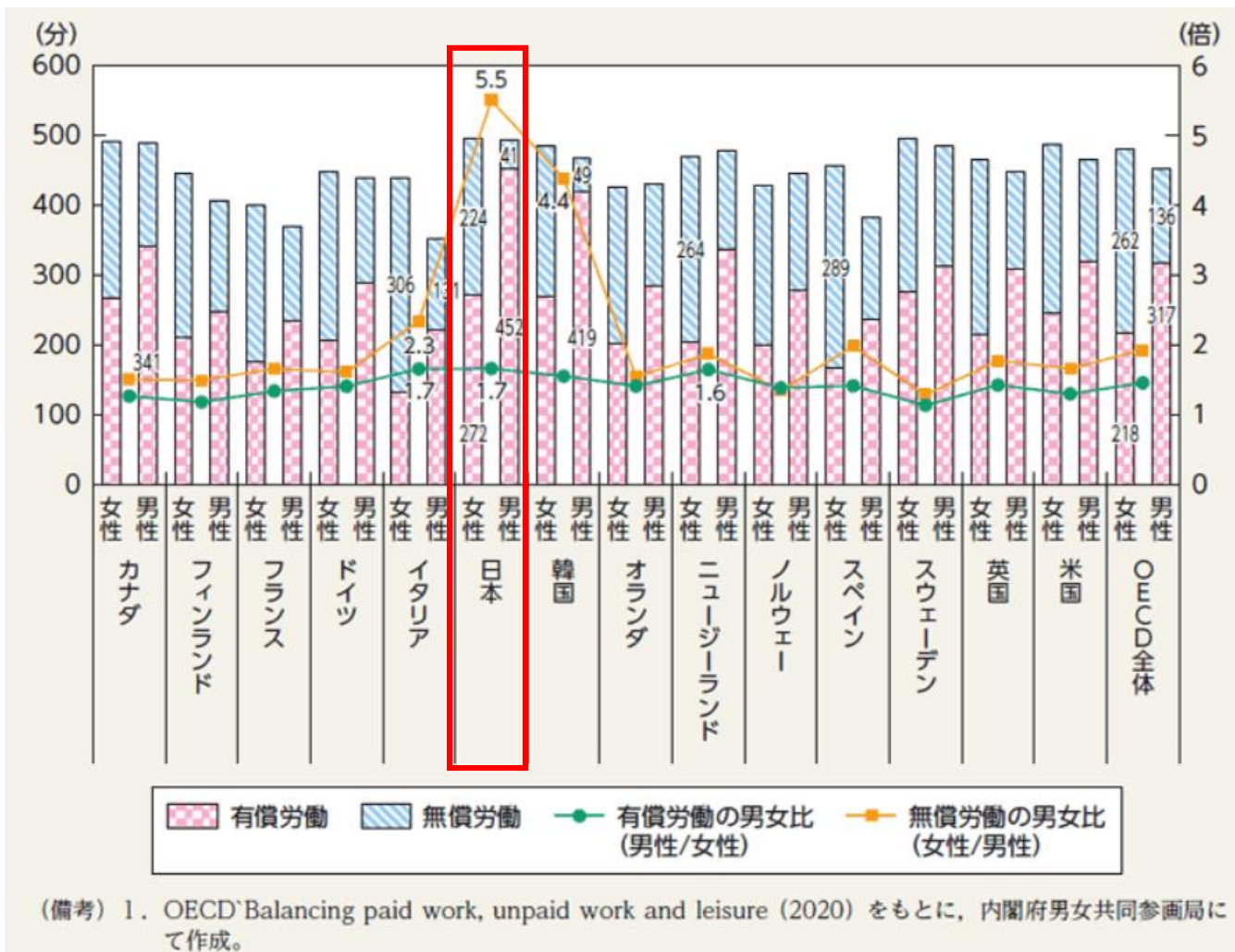
生物学的？ ジェンダー(社会的性別)？

- ① 女性は妊娠、出産、授乳するが、男性はしない
- ② 女性は子育ての責任者である
- ③ 男性は理性的で、女性は感情的である
- ④ 男子は思春期に声変わりするが、女子はしない
- ⑤ 男子生徒は理数系に強い
- ⑥ 女性は料理と裁縫の才能がある

男性の無償労働時間

日本の男性の無償労働時間は**1日41分**と**主要先進国で最下位**。

主要先進国の男女別・1日あたりの無償労働時間と有償労働時間



兵庫県豊岡市のジェンダー ギャップ解消戦略では中貝 もと市長自ら

「地域創生戦略の標準装備
にジェンダーギャップ戦略
を！」とコミットメントし、
条例化へ。

自治体では日本初！



豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略



2021年3月

豊岡市

出典：豊岡市 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略
https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/016/732/gg0401.pdf

人口減少の原因は、無意識の偏見？



アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見、思い込み）とは？

誰かと話すときや接するとき、これまでの経験から「この人は〇〇だからこうだろう」と、素早く効率的に「自分なりに解釈する」という脳の機能によって引き起こされるもの。

時には差別や人権侵害につながる。

若年女性が帰ってこない原因の一つは女性への不平等だと気づいた兵庫県豊岡市では「**ジェンダー・ギャップ解消**」を目指し、**地域創生で成功している**。学校、職場、家庭、地域での市民啓発として、アンコンシャス・バイアスを解消するために「マンガで考えるジェンダー平等」を活用。

中小企業もジェンダーギャップ解消で元気に

出典：株式会社由利



出典：中田工芸

中田工芸は1946年創業の国内唯一の木製ハンガー専門メーカー。社長自ら1か月の育休を取得し、ジェンダーダイバーシティを進めている。社員のモチベーションも上がり優秀な女性社員も入社。



株式会社由利では「鞆創造により人生を豊かにする」というミッションを掲げ、企画から開発・販売・修理まで自社で一貫生産。女性も成長が感じられるオープンな組織。

女性活躍の推進が企業の成長につながる4つのポイント

1 イノベーション



機関投資家B社

これまで男性しかいなかった職種に女性を登用し、誰が入っても誰が作っても同じような品質を担保できたりするようなラインの見直しが行われるという例もある。女性が入ることによって企業がもう一段高い所に行くきっかけが生まれる。

2 働き方改革による生産性向上



機関投資家F社

女性活躍と働き方改革は、非常に結びつきが大きい。また、人口減少の問題もかわってくる。それらの課題のリンケージを増やし、総合的に課題を解決していく必要がある。

3 人材の確保(採用、リテンション対策)



機関投資家D社

ダイバーシティを促進すると、それを実現できるような職場という評判が立ってくる。それによって従業員のモチベーションや企業に対する忠誠心のようなものが上がり、多様な人材、特に優秀な人材を引き付けるような力が高まってくる。

4 ダイバーシティによるリスク低減



機関投資家J社

ある会社が出した広告に、女性にとって望ましくない表現があったが、女性側から見たら違和感を覚えやすかったと思われる。世に出る前に早く気が付くことができたのではないかと。意思決定や判断にまで多様性が浸透していることが重要。