

第5回 国際女性会議 WAW!/W20

2019年3月23日[土]・24日[日]
ホテルニューオータニ(東京)

報告書



W20 Japan 2019 スポンサー

Platinum

Eat Well, Live Well.



Gold



Silver



Associate Sponsors



Special Sponsors by Female Entrepreneurs

Affluence Management

<https://www.affluence-style.com>



<http://ayuwa.jp>



<https://www.qualia.vc/>



<http://www.koudentechno.jp/>



<https://www.kotora.co.jp/>



<www.jetsetdrybar.com>



<www.tpo.me>



<https://woomax.net/>



小松会計事務所

<https://mk-accounting.jp>



<http://mytimeshare.info>



<https://akari-kikaku.com/>

鍛治中会計事務所



SEEDS OF VIRTUE

<https://www.seeds-virtue.com>

目次

1. 開会挨拶／基調講演／特別挨拶	2
2. WAW!／W20 合同パネル・ディスカッション「技術革新と変容する社会における人材育成」	4
3. WAW! パネル・ディスカッション「地方活性化と雇用創出、そのためのリーダーシップ」	6
4. W20 パネル・ディスカッション1 「ジェンダーギャップの解消を通じた新しい成長のカタチ： 女性のエンパワーメントを実現するガバナンスとは」	8
5. 分科会パネル・ディスカッション／スペシャル・セッション WAW! 分科会パネル・ディスカッション1「多様性を育てるメディアとコンテンツ」	10
WAW! 分科会パネル・ディスカッション2「女性の参画と紛争予防・平和構築・復興」	12
W20 分科会パネル・ディスカッション1「女性起業家が創る新しい市場価値」	14
W20 スペシャル・セッション1「ジェンダー投資：世界の新潮流」	16
WAW! 分科会パネル・ディスカッション3「多様性を成長に：企業経営や職場環境」	18
WAW! 分科会パネル・ディスカッション4「家族の未来：頼る・活かす・分かち合う」	20
W20 分科会パネル・ディスカッション2「デジタル時代のジェンダー平等」	22
W20 スペシャル・セッション2 「患者や介護者としての女性の就業：健康格差の是正による男女平等と労働参加の向上」	24
6. W20 パネル・ディスカッション2 「労働におけるジェンダーギャップを解消する：ハッピーなワークとライフの実現へ」	26
7. クロージングセッション	28
8. 特別ゲストインタビュー	30
9. レセプション	30
10. シャイン・ウィークス公式サイドイベント	31
11. WAW! アドバイザーズ	31
12. WAW! 参加者からの提言に基づく総括	32
13. W20 Japan 2019 コミュニケ（仮訳）	34
14. 参加者一覧	36

WAW! 公式 SNS



Twitter: @WAW_Japan
Hashtag: #WAW_Japan



Facebook: @shineweeks



1. 開会挨拶／基調講演／特別挨拶

2019年3月23日（9：30-10：40）／芙蓉の間

冒頭、安倍晋三内閣総理大臣による開会挨拶が行われ、女性活躍推進のための国内の取組として、男性の育児休業制度の改革、保育の受け皿拡大、長時間労働の是正、女性役員数の有価証券報告書への記載の義務付け等の日本の取組について触れ、参加者と共に、女性のエンパワーメントについて発信し、世界を変えるための行動につなげていきたい旨を述べました。また、途上国における女子教育機会の拡大に引き続き取り組むと共に、全ての女の子が少なくとも12年間の質の高い教育にアクセスできる世界を目指すことを、G20大阪サミットにて議長国として提議することを強調しました。

次にW20運営委員会の目黒依子及び吉田晴乃両共同代表より、安倍総理に対し、W20コミュニケが直接手交されました。両共同代表は、経済成長とSDGsを達成するためにはジェンダー平等の達成が不可欠であるというプエノスアイレス首脳宣言を歓迎し、新しい世界の成長のために、G20リーダーからの応援を求める旨述べました。



安倍晋三内閣総理大臣



安倍晋三内閣総理大臣と目黒依子及び吉田晴乃 W20運営委員会共同代表

基調講演では、マララ・ユスフザイ・マララ財団共同設立者／ノーベル平和賞受賞者が、生まれ育った故郷で女の子が学校に通えなくなった11歳の時に声を上げることを決意し、現在の活動に至った経緯に触れつつ、教育を受けることができない人生は未来を閉ざし、社会に貢献する機会を奪うものであると指摘しました。加えて、STEM分野の女子教育の推進は、技術革新の貢献にもつながることを強調し、G20及び財界リーダー等に対して、女子教育への更なる投資と支援を進めてほしいと述べました。

次にミシェル・パチュレ国連人権高等弁務官は、固定観念に基づく女性への差別が女性の能力発揮を妨げ、性的暴力の被害が軽んじられている現状を指摘し、課題解決の場に女性が参加し、政治、経済、社会のあらゆる側面において女性のエンパワーメントを進めていかなければならないと強調しました。また、セクシュアルハラスメント対策、社会保護の充実、母子健康の促進、女子教育、障害を持つ人々への支援等について、トップのレベルから変革を進めていく必要があると述べました。



マララ・ユスフザイ
マララ財団共同設立者／ノーベル平和賞受賞者



ミシェル・バチェレ
国連人権高等弁務官

続く特別挨拶では、ガブリエラ・ミケティ・アルゼンチン共和国副大統領が、昨年アルゼンチンにて開催されたW20及びG20サミットにおける成果について触れるとともに、教育及び雇用の機会均等、不平等に対して、建設的な対話を通じて、課題解決の優先度を上げていく必要性を指摘しました。また、女性が自らの豊かさを認識し、恐れを抱かずに、多様性と柔軟な姿勢を持ちながら、社会全体及び自分自身において変革を起こしていくことが重要であると述べました。



ガブリエラ・ミケティ
アルゼンチン共和国副大統領



墨田区立本所中学校邦楽部による箏演奏



会場に設けられたブース展示

2. 「技術革新と変容する社会における人材育成」

2019年3月23日（11:00-12:30）／芙蓉の間

冒頭、魚谷雅彦株式会社資生堂代表取締役社長兼CEOからのビデオメッセージが上映されました。魚谷社長は、自社の女性積極登用の取り組みやダイバーシティに富んだ適材適所の人材配置について紹介し、ビジネスを通し女性を含む全ての人の生活を豊かにし、ダイバーシティやインクルージョンの実現を通して社会の革新、及び自社の利益増進につなげたいと展望を述べました。

続いて第4次産業革命とも言われるIT産業の発達の中で、どのように人材を育成し、人々が取り残されることなくその恩恵を公平に享受できるようにするのか。少子高齢化社会において、ジェンダーやダイバーシティの視点に配慮したうえでの政策提案について活発な討論が交わされました。

まずIT分野における人材育成の成功事例として、ブルガリアの事例が共有されました。ブルガリアでは、エンジニアの26.7%、ITエンジニア学生の33%、エンジニア分野の教員の52%を女性が占めています。この数値を達成できたのは、教育におけるジェンダー平等および政府と民間企業の協力のためであると説明がありました。

次に技術革新が国際的に進展する中、この急激な変化に対応するため、①IT等に関する専門分野の知識、②専門分野と他分野の知の連携、③専門分野の知と民主主義の連携の3つが必要であると指摘されました。特にAIの機械学習は既存のジェンダー差別を再生産してしまう危険性があるため、それを制御する人間が倫理・哲学・法学等の知識を持って運用する必要性が訴えられました。実例として、育児休業中の女性エンジニアが、保育所に子どもを預けながら、大学でリベラルアーツを学習するプログラムが紹介されました。

一方、発展途上国と先進国双方で、女性や貧困層、教育を受けられない人々、高齢者など、技術革新の恩恵が受けられない特定のグループが存在することが指摘されました。特に高齢女性など、より一層脆弱なグループがあることも挙げられました。こうした状況を打開するための積極的措置、特に教育の必要性が強調されました。さらに技術者や開発者がIT技術に不案内な利用者のニーズを把握するため、意図的に高齢女性をAI産業に就業させるなど、国際競争力発展のため、ダイバーシティに富んだ開発現場が重要だと確認されました。

また日本だけでなく国際的に科学・技術・工学及び数学（STEM）分野を専攻する女子学生が少ない状況を改善するため、男女の賃金格差を解消すること、男女問わず技術へのアクセスを可能にすること、女子学生のモチベーションを上げることが重要だと提言されました。さらに民間企業と大学が連携し、企業で活躍する女性に講演してもらうことで、娘がSTEM分野へ進むことへのためらいをなくすことを目的とした保護者向けのプログラムの事例も共有されました。



キャシー・松井
ゴールドマン・サックス証券株式会社副会長



マララ・ユスフザイ
マララ財団共同設立者／ノーベル平和賞受賞者



ミチエル・パチュェレ
国連人権高等弁務官



西尾章治郎
大阪大学総長



エカテリーナ・ザハリエヴァ
ブルガリア司法改革担当副首相兼外務大臣

コンセプト・ノート (現状・課題)

第4次産業革命と呼ばれるビッグデータ、ロボット、人工知能 (AI) 等による技術革新が進み、様々な機器がインターネットでつながり便利さを増している。日本では、電子商取引 (EC) が身近なものとなり、自動運転バスや電車の試験走行が開始し、企業における受付の自動化やロボットの導入も進んでいる。家庭では、自動運転で掃除するロボットやネット家電が普及しつつあり、女性が多くの部分を担ってきた無償労働に費やされる時間が縮小されると共に、男性が家事に参加しやすくなることが期待されている。

持続可能な開発目標 (SDGs) の目標5では、女性の能力強化促進のため、ICTを始めとする実現技術の活用を強化することをターゲットの1つとしている。2018年のG7シャルルボワ・サミットでは、全ての労働者が、新たな技術を通じたイノベーションによりもたらされた新たな仕事に適応し成功するのに必要な、技能と教育への平等なアクセスを確保することや、特に女兒・女性のための科学、技術、工学及び数学 (STEM) の分野において市場主導型の訓練と教育を拡大することが首脳コミュニケに明記された。

プログラミングや大量データの分析といった能力を持つ人材を育成するため、STEM 分野の教育が世界で進められている一方で、高等教育機関において理工学系を専攻する学生の割合は低い。特にSTEM 分野を専攻する女子学生の少なさは国際的な課題であり、STEM 分野の高等教育の新入生に占める女性の割合は経済協力開発機構 (OECD) 35カ国の平均では30%であり、中でも日本は16%と平均を大きく下回っている¹。昨年のWAW!では、教師や親が性別に偏見を持たずに子ども達に接することの必要性や、子ども向けの本などに女性の宇宙飛行士を取り上げて意識改革を行う取組例が共有された。女子学生が偏見を受ける、差別されるといったことがないような枠組みづくりも必須である。世界経済フォーラムが発表した2018年ジェンダーギャップレポートでも、STEM 分野における女性労働者の割合の低さが経済成長につながらない要因の一つとして取り上げられている。

発展途上国ではインフラが十分に整備されていない地域も多く、デジタル・デバイドへの対応や女性・女兒のデジタル経済へのアクセス改善が急務である。また、女兒への高等教育及び職能教育の普及が、世界全体に経済成長をもたらすと言われている。2018年のG20ブエノスアイレス・サミット首脳宣言には、デジタル・デバイドを埋めてデジタル包摂性を更に増進するための措置を促進することが明記された。

技術革新が進む社会では、誰もが活用し活躍できる可能性を秘めている。インターネットや大量データの送受信システムなどの発達により、在宅勤務やサテライトオフィス勤務など、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークも広まりつつある。年齢にとらわれず、いつでも学べる環境を整備し、誰もが取り残されることなく、技術革新の成果を享受することができる社会のあり方が求められており、そのために必要な人材育成は、現代の国際社会共通の急務である。この課題は、SDGs 目標5(ジェンダー平等)、目標4(質の高い教育)、目標8(働きがいと経済成長)、目標9(産業と技術革新)に密接に関連している。



魚谷雅彦株式会社資生堂代表取締役社長兼CEOからのビデオメッセージ



¹ OECD Health Statistics 2018

3. 「地方活性化と雇用創出、そのためのリーダーシップ」

2019年3月23日（13：45-15：00）／芙蓉の間

冒頭、片山さつき内閣府特命大臣が、日本政府の地方創生の取組を紹介しつつ、「誰も取り残さない」というSDGsの精神が重要であると述べました。引き続き、パネル・ディスカッションが行われ、主に①仕事、②暮らし、③地域のリーダーシップの3点について議論されました。

仕事については、雇用、起業、農業に焦点が当てられました。雇用については、地方では多くの若者が都心に働きに出ますが、男性に比べて地方に戻ってくる女性の割合が圧倒的に少なく、地方の存続のためにも女性のための施策が必要であること、地方は貧しい、つまらないとのイメージを払拭するためにも地方で暮らすことに仕事と同等の価値を創り出す必要があること、働きやすい環境の整備や働きがいのある仕事を創出することが重要だと指摘されました。農業については、毎年2万人の若者（うち女性は約6千人）が農業に新規参入し、政府も補助金制度により、これを後押ししていること、女性の参入に伴い、トラクターなどが女性目線で開発されるようになったことが紹介されました。また、女性に町のステークホルダーになってもらうことで、意思決定への参画を促すことが可能であると指摘されました。さらに、起業については、テクノロジーの発達により、地方でも起業の機会が生まれていること、これからの女性の経済的エンパワーメントにはテクノロジーに関するスキルを身につけ、これを活用することが必要不可欠であること、他方で、ワーク・スタイルや職場環境・文化を変えていく努力も引き続き必要との指摘もありました。

女性が暮らしやすい地域については、民生委員の地域に根ざした取組について紹介がありました。また、地方では多様性を受け止める土壌がなく、農業に従事する女性がアイデンティティを得づらいという問題があることも指摘されました。さらに、育児休業を母親の休業ではなく、親の休業（parental leave）にしていきたいが、これを義務化できるかは今後の課題となる一方で、無意識の偏見を無くしていく努力が必要との指摘がありました。

地域のリーダーシップについては、行政のトップが女性活躍推進を重要と認めてその旗を高く掲げ、様々な組織と連携して小さな動きを守っていくことが重要だと指摘されました。また、女性のリーダーがなぜ必要なのかとの問いかけに対しては、女性が人口の半数を占める中で、フェアネスの問題であるとの意見が述べられました。また、経済価値の面で考えても、多様性のある世界の方が豊かであり、より安全で強靱な社会が実現されること、そのような社会は力強いビジネスが育つ土台となることが指摘されました。また、女性リーダーを育成するにはロールモデルの存在が重要であるとの意見も出ました。

最後に議論の総括として、女性を含む困難層が直面する障壁への具体的な対応策を示すこと、新たなテクノロジーの活用やマルチステーク・ホルダーの力を結集させて実行に移すこと、SDGsの視点が重要であることが、述べられました。



片山さつき
内閣府特命担当大臣



大崎麻子
関西学院大学客員教授／
Gender Action Platform 理事



アリス・グラハム
日本マイクロソフト株式会社執行役員
政策渉外・法務本部長



中具宗治
豊岡市長



佐藤可奈子
スノーデイズファーム株式会社
代表取締役



庄司健治
全国民生委員児童委員連合会副会長
(児童委員活動推進部会会長)

コンセプト・ノート (現状・課題)

2018年のアルゼンチンで開催されたW20では、地方部の女性が重点課題とされた。地方は、発展段階により異なるが、都市部との経済的格差、健康や教育などの社会的格差、人口の流出や過疎化など、様々な課題を抱えている。中でも、女性や女兒は、固定的性別役割分担や男尊女卑の風潮が残る地域では、さらに困難な状況に置かれる。SDGsの掲げる「誰一人取り残されない」社会を築いていく上で、人々が暮らす地域社会が包摂的で持続可能であり、住みやすい環境が確保されていることが重要である。

現在の日本においては、過度な東京への一極集中の是正が課題となっている。近年、年間10万人以上の東京圏への転入超過が続いており、その大半を10代後半、20代の若者が占めている。また、男女別にみると、男性よりも女性の転入超過が多い傾向にある。地方から女性や若者が大都市に移動し、そのまま地方に戻らないという状況が続けば、地域社会は将来的に消滅の危機を迎える。東京圏への転入超過の要因の一つは、「雇用」であり、「しごと」の創出が地方創生のカギを握る。技術の発展は、地方での「しごと」を可能とする。テレワークやクラウドワークなどにより地方在住でも仕事が可能となり、また、ネット販売やSNSなどを活用して地方での起業も難易度が下がっている。さらに、第4次産業革命による新たな技術を地方都市で実装する試みも始まっており、新たな地域の成長のメカニズムとなる。農林水産業も地域経済の基盤となっている。途上国の女性農業従事者のエンパワーメントを通じて、1.5億人の飢餓を減らすことが可能とのFAOの推計もある。また、女性への投資は、その収益が子供・家庭・地域に再投資される傾向が高いとの分析もある。

日本では、農業就業人口全体は大きく減少する一方で、44歳以下の新規就農者数は増加傾向にあり、特に女性の伸び率が高くなっており、従来の農業の枠にとらわれない、新たな技術を活用した、新たな価値・サービスが生み出されていくことも期待される。観光も地方創生にとって重要な資源である。訪日外国人の増加を追い風にして、地方の観光が増加している。SNSやAIなどの様々なツールを活用した新たな情報発信が、地域の魅力を伝え、地方に旅行者を呼び込んでいる。

「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という固定的性別役割分担意識や、リーダーは男性が行うものなどという「男尊女卑」の意識も、若い女性にとっての魅力的な地域づくりを阻害している。日本では、町村議会議員に占める女性の割合が10%未満であるなど、住民生活に密接にかかわる地方政治に占める女性の割合が低く、女性のニーズに対応した政策の優先順位が低いことが懸念される。コミュニティレベルでは、自治会長に占める女性の割合が5.5%にとどまる。こうした中、地域によっては、首長のリーダーシップにより、女性の声を徹底的に聞き、ニーズを把握し、政策に反映する取組を行っている。そして、女性が就労、両立、起業しやすい環境を整えるとともに、子育てしやすい環境も作っている。トップのリーダーシップや、政治の場に女性が参画していくことにより、地域社会を包摂的で持続可能なものに変えていくことが求められている。この課題は、SDGs 目標1(貧困撲滅)、目標5(ジェンダー平等)、目標8(働きがいと経済成長)、目標9(産業と技術革新)、目標10(不平等是正)、目標11(住み続けられる街づくり)に密接に関連している。



4. 「ジェンダーギャップの解消を通じた新しい成長のカタチ： 女性のエンパワーメントを実現するガバナンスとは」

2019年3月23日（15:05-16:20）／芙蓉の間

冒頭片山さつき内閣府特命大臣が、日本政府の企業に対する女性活躍推進のための法整備を紹介し、ジェンダーギャップの解消が持続可能な経済成長に大きく貢献することを強調しました。続いて、ガブリエラ・ラモス OECD 首席補佐官のビデオメッセージが上映されました。OECD のレポートによると、法令や慣習に基づくジェンダーギャップの結果として世界の GDP の約 7.5% にあたる約 6 兆ドルの経済損失があること、及びこれらのジェンダーギャップが解消されることにより、世界的に約 12 兆ドルの経済効果があるという試算も紹介されました。

日本においては、Womenomics を掲げる安倍政権の発足後 6 年間で、288 万人の女性就業者数が増加し、1 人目出産の後も就業を継続する割合が 5 割を超えました。日本におけるこうした状況改善を経済効果で見ると、賃金換算で約 8 兆円、GDP 成長率換算で約 3% に相当するという試算も紹介され、ジェンダーギャップの解消が持続可能な経済成長に大きく貢献することが明らかにされました。

パネル・ディスカッションでは、こうした経済効果をもたらす女性のエンパワーメントを、どのようにして具体的かつ着実に実現することができるのか、そのメカニズムについて国家、企業、家庭といった様々なレベルに着目しながら議論が交わされました。

まず、いずれのレベルでも、女性のエンパワーメント、ジェンダーギャップの解消について、具体的な目標を掲げるとともに、現状を見える化し、数値に落とし込んで対策を取っていくことの重要性が語られました。例えば、公的機関や大企業トップ層における女性の割合に関する目標費を設定すること、暗黙の了解になっているような賃金格差についても数値化することによって透明性を高め、向き合うようにすることなどがその具体例です。企業においては、目標値の達成状況をリーダーシップ層の報酬に結びつけることも考えられるものの、それ以上に重要なことは、女性のエンパワーメント、ジェンダーギャップの解消が実際に企業の財務業績向上につながるという理解を広めることであるとの指摘がなされました。ジェンダーギャップの解消と財務業績向上の相関・因果関係に関する信頼できる調査研究結果は数多くあり、それらに対する理解を広めるべきであるという提案もなされました。

無意識の偏見に向き合い、克服することの重要性も指摘されました。例えば、世界の金融、通商、紛争等様々な課題についてインタビューを受けて意見を述べるのは男性が圧倒的に多いという事実をとっても、無意識のうちにジェンダーに関する偏見が存在していることがわかります。こうした無意識の偏見についても、現状の水準を数値化し、その改善に向けて具体的な行動を起こしていくべきであるとの意見が述べられました。

多くの企業では、コーチングやメンターの取り組みがなされていますが、更にリーダー層によるスポンサーとロールモデルの役割の重要性が示されました。ビジネスやキャリア上の様々なチャンスに対し、なかなか完璧な候補者はいません。そのことを理解した上でスポンサーが粘り強く後押しすることで、女性のエンパワーメントが実現するということです。また、様々な成功事例を積極的に認知することで、ロールモデルの数や種類を増やしていくべきだという提案がありました。

最後に、ジェンダーギャップの解消は、女性が女性に対して女性のために語り続けるのでは本質を外しているという警鐘が鳴らされました。ジェンダーギャップの解消は、持続可能な経済成長に直結するものであり、便益を受けるのも、努力するのも男女ともにあるべきだという考え方です。家庭における無償ケア労働の男女間での分担も、その考え方の延長線上にあると言えます。社会の中で、また家庭の中で、男女が様々な役割を分担することで、組織においてもより包摂的な職場環境を実現することができます。



片山さつき内閣府特命大臣



ガブリエラ・ラモス

OECD 首席補佐官兼 G20 シェルパからのビデオメッセージ

コンセプト・ノート (現状・課題)

G20各国は2018年12月のブエノスアイレスでの首脳宣言において、ジェンダーを主流化する戦略を採択した。このことは、G20のあらゆるアジェンダがジェンダーの視点から議論され、あらゆる局面におけるジェンダーギャップが解消されることこそが、SDGs (Sustainable Development Goals) の実現に大きく寄与するということが、従来以上に明確にG20首脳間で確認されたことを示唆している。GDPにおいて全世界の約90%、貿易額において全世界の約85%、人口において全世界の約75%をカバーするG20各国における全てのセクターの女性が立ち上がり、質の高い経済社会活動へのアクセスを得、公正に評価され、意思決定に参画し、未来の仕事に必要なリテラシーを持つことによって、世界の経済社会の成長にどのようなインパクトを与えるのか、産官学様々な視点から議論する。

また、同首脳宣言は、SDGsの実現への寄与が見込まれる様々な個別分野におけるジェンダーギャップの解消、女性のエンパワーメントに関するコミットメントをも含んでいる。このことは、2015年以來5か年にわたるW20プロセスにおいて継続してきた議論の結晶である。今後は、議論の深化とともに、具体的な実行こそが重視される段階に入ってきたといえよう。ジェンダー主流化及び様々な個別分野におけるジェンダーギャップの解消と女性のエンパワーメントに関するコミットメントを推し進めるために、政府、民間経済主体、市民社会はそれぞれどのような役割を果たすことが求められているのかについて議論する。

論点

- ジェンダー主流化、様々な個別分野におけるジェンダーギャップの解消、女性のエンパワーメントにより、世界の経済社会の成長にどのようなインパクトがあるのか？
- ジェンダーギャップの解消を通じた新しい成長、富はどのように再定義されるか？
- ジェンダー主流化戦略の実現を支える人・資金等の資源配分のあり方は？
- 政府や民間経済主体の意思決定におけるジェンダー平等を実現するために有効な官民データの整備に向けて、各主体はどのような役割を果たすべきか？



アンジェラ・マッカイ
FT Live 発行人/
Financial Times アジア地域
マネージング・ディレクター



イサベル・デ・サイン・マロ・デ・アルバラード
パナマ副大統領兼外務大臣



アランチャ・ゴンザレス
国際貿易センター (ITC) 事務局長



翁愛華
ジョンソン・エンド・ジョンソン
ヤンセン・アジアパシフィック
カンパニー・グループ・チェアマン



田中聡
三井物産株式会社
代表取締役副社長執行役員



津坂美樹
ボストンコンサルティンググループ
シニア・パートナー &
マネージング・ディレクター

5. 「多様性を育てるメディアとコンテンツ」

2019年3月23日（16：40-18：00）／芙蓉の間

冒頭、プムズィレ・ムランボ＝ヌカカ国連女性機関(UN Women) 事務局長によるビデオメッセージが上映されました。ヌカカ事務局長は、メディア分野における管理職の73%を依然として男性が占めている点を指摘し、女性が意思決定者となることの重要性、及び男性と女性の双方のジャーナリストがジェンダーを含む多様な情報を発信する環境を作ることの意義を訴えました。また、国連女性機関は広告を用いてステレオタイプを打ち破り、メディアとコンテンツに持続的で前向きな変化をもたらす活動を推進していくという決意表明を行いました。

ディスカッションでは、最初にジェンダー平等や多様性に資するコンテンツ作成やメディアの在り方に関して、パネリストの様々な観点から意見が出されました。アニメーションの観点からは、コンテンツの対象が、ジェンダー平等や多様性の意味がまだ理解できない子どもであったとしても、10年、20年後に思い出して理解してもらえるような内容を制作することが重要だと述べられました。次に、ジャーナリズムや報道の観点からは、情報を作る部分だけでなく伝える部分においても女性はまだまだ少ないこと、男女による着眼点や取材方法の違いが指摘されました。また、企業広告の観点からは、広告コンテンツを作成するチームメンバーが多様であるように心がけているという発言がありました。

ジェンダー平等に関するキャンペーンの重要性への言及もありました。「女らしさ」をネガティブに捉える人の割合を70%から18%にまで減らすことに成功した事例や、家事と仕事の両立をテーマとした動画を用いたキャンペーンにより、「家事は女性の仕事だ」と答えた男性の割合が70%から52%に下がったといった企業による取組が紹介されました。さらに海外の事例として、スポーツニュースでは女性スポーツに関する報道が3.67%だけだったことが判明したため、政府と国際オリンピック委員会が協力してキャンペーンを行い、女性スポーツに対する認識を変えたという事例も紹介され、スポーツの分野だけでなく他の分野においても、多様化を念頭に調査やキャンペーンを行うことの必要性が訴えられました。

一方、マスメディアやインターネットが女性差別を広めてしまう危険性や女性のエンパワーメントに対するバックラッシュも指摘されました。女性だから政治家になれるはずがないといったステレオタイプがまだまだ各種メディアに残っている状況に対し、多様性の重要性を理解しているジャーナリスト育成の必要性が指摘されました。また政治家などの発信力の高い女性だけでなく、一般的な女性も自分自身の意見を日常的に言うことで、人々のジェンダーバイアスを少しずつでも緩和できると述べられました。さらにジェンダー平等を訴える広告に対する否定的な意見も含め、全ての意見を尊重して受け止めていると、意見の流れが段々ポジティブに変化するという事例が紹介されました。

最後に社会に変化を起こすためにメディアがなすべきことについて、女性管理職や女性ジャーナリストの割合を増やしてメディア自身が多様性を体現すること、社内において誰もが平等に多様な意見を発信できる土壌や多様な働き方を認める環境を作ること、固定観念に基づいた差別や批判を行わず、客観的な視点でコンテンツを作成し伝えること等が挙げられました。



本田哲也
ブルーカレント・ジャパン株式会社
代表取締役社長／CEO



haru.
HIGH(er)magazine 編集長／学生



前田育穂
朝日新聞社総合プロデュース室主査



バラカ・ニヤジー
P&G 韓国代表



サンドラ・エリカ・ホベル・ポランコ
グアテマラ外務大臣



マリヤ・ペイチノビッチ＝ブリッチ
クロアチア副首相兼外務・欧州問題大臣



鷺尾天
東映アニメーション株式会社
執行役員 第一映像企画部部長

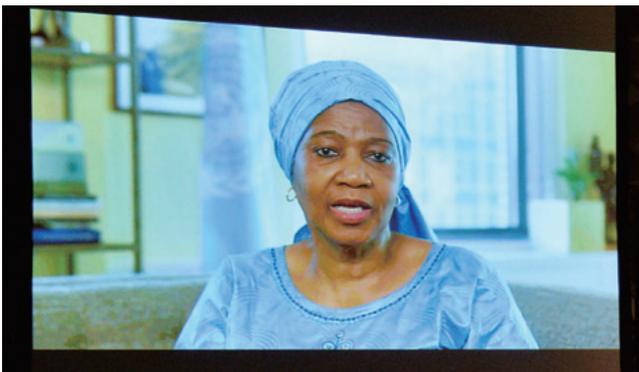
コンセプト・ノート (現状・課題)

世界では近年、メディアにおいて多様性を推進する動きが活発になっている。メディアで発信される言葉やコンテンツは、無意識な性差別を助長する表現を含んでいないかという観点で確認されるようになり、多様性への配慮が不足していたり、固定的な役割分担を助長しかねない広告に関して規制を導入した国もある。また、2018年のG7シャルルボワ・サミットでは、デジタルの文脈における性的及びジェンダーに基づく暴力、虐待及びハラスメントの撲滅に対する首脳のコミットメントがまとめられた。

昨年のWAW!における「メディアにおけるジェンダー」をテーマとした分科会では、テレビやウェブサイトのCM等においてステレオタイプの女性の描かれ方がなされる原因や、固定的な性別役割分担における無意識な偏見を助長することを防ぐための方策が議論された。そこでは、メディア業界における意思決定を含めた全てのレベルにおける女性参加の促進や、全ての人々が参加しやすい労働環境を創出するため、メディア業界で蔓延している長時間労働を変える必要性等が指摘された。また、例えば「家事を『手伝う』』という表現を、『分担する』という表現に変えたり、男女共に育児休暇を取得するのが当たり前という姿をメディアが発信したりすることで、メディアが持つ影響力が性別による固定観念を変容させる可能性を有している点にも触れられた。

近年、ドラマや漫画、アニメーションといった比較的若い年齢層を対象としたメディアにおいて、従来の性別による固定的な役割分担にとらわれない登場人物やストーリーが支持を集めつつある。SNSが発達し、発信ツールへのアクセスも多様化するなかで、視聴者の反応がcaつてないスピードや規模で伝わる環境が生まれている。その一方で、メディアを通して発信される新しい価値観や役割分担の変化に対し、違和感を持つ人からのバックラッシュや、これまでの価値観が急激に変化していく中で、子どもにどこまで先進的な多様性を教えればいいのか分からない、といった親による戸惑いの声もある。

世の中のニーズやライフスタイルが刻々と変化し、多様化していく中で、メディアを視聴する媒体も多様化が進み、一つの価値観を多くの人と共有していた時代は過去のものとなりつつある。価値観やライフスタイルが多様化するにつれ、共感できない考えや、理解することが難しい価値観にひとりひとりが接する機会も増えていく。少数派の声を拾い上げ、他者の視点に焦点を当て、その考えや行動をとるに至った背景や経緯を視覚化することができるメディアは、人々が異なる価値観や他者の生き方を尊重することを学ぶ重要なツールであると同時に、多様性のある新たな社会の価値観の形成をリードしていく存在となることが求められている。この課題は、SDGs 目標5(ジェンダー平等)及び目標10(不平等是正)に密接に関連している。



プムズイレ・ムランボ＝ヌカカ
国連女性機関 (UN Women) 事務局長からのビデオメッセージ



当日紹介されたアニメーション



5. 「女性の参画と紛争予防・平和構築・復興」

2019年3月23日（16：40-18：00）／ edo ROOM

冒頭、2018年ノーベル平和賞受賞者のナディア・ムラドさんのビデオメッセージよりイラクにおける暴力の被害者へ支援活動の謝辞及び、それぞれの立場での支援の呼びかけがありました。

議論の前半では、各国の取組やNGO・市民社会側からの視点が共有されました。米国では2017年に女性・平和・安全保障法が施行され、USAIDのWPSイニシアティブで世界各国の約7万人の女性たちが和平プロセスに参画する支援や、約600万人のジェンダーに基づく暴力の生存者への支援が紹介されました。JICAは、紛争予防と平和構築、平和復興における女性の参画を重要視し、日本が提唱してきたヒューマンセキュリティーとも直結しているため、社会開発案件の計画段階から女性の参画を促進し、治安部門への女性の参画の促進と能力強化をしていると述べられました。また2012年にイギリスが立ち上げた紛争下の性的暴力防止イニシアティブ（PSVI）の柱の一つ「正義と加害者の責任追求」は、正式な加害者訴追及び裁判へのアクセス、村八分などに合わず自分のコミュニティへの帰還、教育や生活支援や補償へのアクセスといった多様な側面があることが指摘されました。

女性・平和・安全保障（Women, Peace and Security: WPS）に関する安保理決議1325号決議20周年を来年の2020年に控えている一方、和平交渉の女性の参画に社会的規範などの制限もあり実質的な参画にギャップがあると指摘されました。ネパールの紛争の時に和平交渉のテーブルに初めて参加した女性は当時大臣でしたが、記録を取る役割しか与えられなかったことから、社会規範に焦点をあてるべきとの点も強調されました。

またイラクでは現在でも何百万人もが国内避難民化しており、特に性暴力サバイバーや子どもへの支援が追いついていないことが指摘されました。さらにISISの家族も被害者であり、多くは無実である一方、隔離され基本的な支援さえ無い状況では次のテロリストを産みかねないと懸念が表明されました。また、ISILだけでなくイラク全体に報復の文化があるため、暴力加害者は誰であっても全て法に則って個人として罰せられるべきであり、暴力予防には法制度を徹底強化することが重要だと強調されました。さらに性暴力の最初の発見者となる医者や女性PKO要員の増員が提案されました。さらに男性と少年も紛争下の性的暴力被害者でもあることも指摘されました。

セッションの後半は好事例が紹介されました。2016年時点ではシリアの公式な和平交渉に女性はほとんど参加していませんでしたが、USAIDが女性アドバイザーグループを支援して、実際の交渉の現場の近くに向かわせました。交渉者たちは彼女たちがそばにいるのを知っており、休憩のたびに意見を聞きに来ました。結果、2017年までに調停者の20パーセントが女性となりました。

また紛争後のポジティブな変革として、ネパールでは女性議員が増えたこと、政府と市民社会が協力して政府行動計画を策定したこと、行動計画のローカライゼーションのためのガイドラインにWPSの視点を入れることが出来た事例が紹介されました。また行動計画は市民社会にとって女性省だけでなく、国防省や内務省、軍や警察との協力の道筋を開いたことも共有されました。

さらに、スーダンの水マネージメント委員会で男性リーダーに女性の参画促進の協力を依頼したところ、女性の委員が増え、給水が男女間で協力されることになり、社会的変革につながった事例も紹介されました。男性優位社会において、男性は男性の話聞くことから地域の男性リーダーや宗教指導者の巻き込みの重要性が指摘されました。

質疑応答では、現在起きているアフガニスタンの和平交渉に女性が実質的に含まれないのではという懸念と各政府の支援に質問があり、パネリストからは交渉を直接支援しているという回答はありませんでしたが、JICAによるアフガニスタン女性警察の能力強化支援や女子教育、アメリカによる経済エンパワーメントや資源へのアクセス支援が紹介されました。社会的タブーや社会構造を乗り越えることについては、政府と市民社会が一緒に声を上げること及び協力が重要だと再確認されました。



コンセプト・ノート (現状・課題)

紛争下の女性・女児が受ける不均衡な影響を認識し、女性を国際的な平和と安全保障の対等な主体として捉えた安保理決議1325号女性・平和・安全保障 (WPS) が2000年に採択された。この決議に基づき、2018年11月までに国連加盟国の40%となる79か国がWPS 国家行動計画を策定した¹。決議1325号には、紛争予防、紛争解決、和平プロセス、平和維持、平和構築、人道支援、復興に至るすべての段階と分野にジェンダー分析に基づくニーズを反映し、かつ、平等で意味のある女性の参画が含まれる。また、紛争下の性的暴力に対応すべく、安保理決議1888号によって紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表の任命、同代表の事務所の設置から今年で10年の節目を迎える。2018年にコンゴ民主共和国の紛争下の性的暴力被害者支援に長年関わってきたデニス・ムクウエゲ医師と、イラクのヤジディ教徒でISILによる性的暴力被害のサバイバーとして紛争下の性的暴力撲滅の活動をしているナディア・ムラドさんが、ノーベル平和賞を受賞したことも、改めてこの問題について世界の関心を高める契機となった。

安保理では2016年から市民社会の非公式専門家による定期的なブリーフが始まり、政策と現場をつなげる努力がなされており、PKO ミッションの、ジェンダー・アドバイザーの配置の増加及び紛争下の性的暴力に対応する「女性保護アドバイザー」の設置など、具体的な進展が見られた分野もあった。また、国連の場以外でも2018年のG7外相会合でG7WPS パートナーシップ・イニシアティブが発足し、G7がパートナー国のWPS アジェンダ実施を支援することとされた。2020年で決議1325号採択から20周年を迎えるにあたり、国際社会が今後ますますWPS アジェンダ実施に力を置くことが見通されている。

一方で、国内避難民・難民の増加²や紛争下の性的暴力は過去5年連続で増加している。また、世界各国での政情不安、暴力的過激主義や内戦も依然として多く、課題は広範囲かつ複雑化し、政策と実施の現場にギャップが存在し、これらに対応するはずのWPS アジェンダも、効果的に機能していない。例えば、和平交渉への女性参画は微増したのみで、その後の復興過程において政策決定をする場に女性リーダーや議員の数が少ない。行動計画を策定したが、予算がつかず実施されていないこと、国際社会の支援においてもジェンダー平等やWPS アジェンダ実施を主とした支援事業が極端に少ないことなども一例である。また、停戦や和平合意、紛争後の性的及びジェンダーに基づく暴力が止まらない一方で、PKO ミッションで軍人や警察の女性登用は少ない(軍人:4%、警察:14%)。加えて現地の軍・警察や司法分野に女性登用は少なく、治安部門や司法制度の能力不足により性的暴力加害者の不処罰が続き、性的暴力が繰り返されている。

多くの調査報告がジェンダー平等と紛争予防に直接の相関関係があることを指摘しており³、国際社会、政府、人道支援や開発援助機関、NGO・市民社会等、様々な立場と視点からWPS アジェンダ実施、女性の参画を確実にした紛争予防、平和構築に向けて、力を結集することが求められている。この課題は、SDGs 目標5(ジェンダー平等) 及び目標16(平和と公正) に密接に関連している。



ムハンマド・ナシリ
国連女性機関アジア太平洋地域事務所長



ミッシェル・ベッカリン
米国国際開発庁 E3局副局長



ハナ・エドワール・ジョージ・ブシャ
イラク・アル・アマル協会代表



加藤宏
独立行政法人国際協力機構理事



前岡和
成蹊大学3年(法学部政治学科) /
World Vision Japan ファンドレイザー



バンダナ・ラナ
女子差別撤廃委員会
(CEDAW) 副委員長



ジョアンナ・ローバー
英国外務省
ジェンダー平等担当特使



ナディア・ムラド
2018年ノーベル平和賞受賞者からの
ビデオメッセージ

¹ See Peace Women website <https://www.peacewomen.org/member-states>

² Office of the United Nations High Commissioner for Refugees, Global Trends: Forced Displacement in 2017(Geneva, 2018)

³ See (S/2017/861) and (S/2018/900)

5. 「女性起業家が創る新しい市場価値」

2019年3月23日（16：40-18：00）／麗の間

本パネル・ディスカッションでは、女性起業家自身、女性起業家支援者、国際機関、銀行という複数の観点から、女性起業家を取り巻く環境や課題、課題解決の手段について議論されました。

まず、1970年代に米国で女性起業のムーブメントが起り、行動志向型の研究、エビデンスに基づく政策をホワイトハウスに働きかけ、女性起業家のためのビジネスセンターや全米女性ビジネス協議会を設立して、女性起業家のニーズを政府に伝えることで、女性起業家エコシステムが米国で確立された経緯が説明されました。特に、効果的な政策提言と、関係諸機関との協力的体制づくりがエコシステムにとって重要な要素であることが強調されました。

パネリストからは、人口減少と少子高齢化が進む日本において、教育、文化、医療、社会サービス等のソーシャルセクターが例外的に成長していること、ただし日本におけるソーシャルセクターはGDPの10.1%を占めていますが、アメリカではGDPの18.9%を占め、日本ではまだ成長する余地があり、ソーシャルセクターにおける女性社会起業家の活躍が期待されることが強調されました。また、WTOによる途上国における女性の経済的エンパワーメントのイニシアチブにおいて、インフォーマルな貿易の7割を女性が担っていると述べられ、こうした女性たちが政策に対し影響力を発揮できるようにすること、テクノロジーにアクセスできるようにすることが重要であると指摘されました。また、日本の女性起業家の現状として、2017年の女性起業の割合が13.6%に留まり（総務省）、起業家向けアクセラレーション・プログラム「MIRAI」における女性の一次審査通過は10.8%、二次通過は9%と低いことが報告されました。女性起業家自身が金融リテラシーを向上させることも不可欠である一方、コンペなどでは審査員のほとんどが男性の場合が多いことや、多くの女性起業家がエンジェル投資家を探すことが難しいと感じていることが女性起業家から共有されました。米国でも、サプライチェーンの女性起業家への取引は1%しかないことが女性起業家支援者から報告され、より多くの女性起業家が立ち上がり、仕事を生み出し、女性起業家がより可視化される必要があることや、金融へのアクセス、市場へのアクセス、研修や従業員の獲得が未だ課題であることも指摘されました。特に、公共調達、9.5兆米ドルの巨大な市場にもかかわらず、女性起業家はわずか1%しか占めていないことが強調されました。

会場からも多くの質問やコメントが寄せられ、女子大学生へのアドバイスとして、自身を居心地の悪い状況に置いてみたり、失敗することを許容し、失敗の経験すら楽しんでみることで、世界を自分の目で見て異なる食べ物や人々に出会うことがパネリストから勧められました。また、起業家へのアドバイスとして、創業者は自社に愛着があり、細部に目がいくため、自分でやりたくなるが、権限移譲なくして企業は大きくならないことや、多様性に富んだチーム作りが鍵であることが挙げられました。

最後に、社会起業を含む女性起業の経済的インパクト、女性起業の支援に役立つ取り組み等について、各国で既に明らかになっていることをやり直す手間を省くため、成功事例を共有するプラットフォームが有効であるといった意見が出されました。



ヴァージニア・リトルジョン
Quantum Leaps
社長・共同創設者



厚子・東光・フィッシュ
Japanese Women's Leadership Initiative
創設者



カリン・クナイスル
オーストリア欧州・統合・外務担当
連邦大臣



工藤 禎子
株式会社三井住友銀行
常務執行役員



マニヤン麻里子
株式会社TPO 代表取締役



アネット・セムウェンバ
Enhanced Integrated Framework
副理事長



エリザベス・A・ヴァスケズ
WEConnect International
CEO・共同創設者

コンセプト・ノート (現状・課題)

W20日本サミットは女性の経済力向上において画期的な出来事となり、日本とG20加盟国・地域における女性起業の発展に大きく寄与するだろう。本パネルは、いわゆる社会的起業を含む女性の起業が国のGDPにいかにより大きな影響を与えるかを踏まえた行動喚起を目的とするものである。それに加え、本パネルでは女性起業の発展を推進する重要なステークホルダー同士の強力なエコシステム構築の重要性を概観する。ここで述べるステークホルダーは、政府機関、政策関係者、大学、研究者、女性のビジネス団体、金融機関、大企業、起業家の養成を担うインキュベーターやアクセレレーター、国際機関、そして女性起業家自身である。本年のW20において、日本は女性起業家支援の機運を高めるため、専門のワーキンググループを設置している。さらに、今後、女性起業家のための行動連盟 (Women Entrepreneurial Action Alliances) を構築し、女性の起業に関して個々の国の課題解決を支援する予定であり、その中には日本における女性起業家のエコシステム構築も含まれる。

論点

- 米国における女性起業支援のエコシステム構築の概略の紹介。そこには、行動指向型の研究、エビデンスに基づく政策により女性起業の障害を克服した実例、女性のためのビジネスセンター創設、金融システムや市場に対する女性起業家のアクセスを支援、全米女性ビジネス協議会 (National Women's Business Council) を設立し女性起業家のニーズを政府に伝え、STEAM (科学、技術、工学、アート、数学) 分野における女性の関与を緊急に増やす必要性を訴えたことなどが含まれる。効果的な政策提言と関係諸機関との協力体制が強いエコシステムにとって特に重要な要素である。
- 法人契約市場、国際取引、電子市場と公共調達に女性起業家が参入することの重要性を示す。特に公共調達は9.5兆米ドルの巨大な市場だが、女性起業家はわずか1%しか占めていない。
- 全ての起業段階で女性起業家の金融へのアクセスを支援することの重要性。
- 各国が既に明らかになっていることをやり直す手間を省くため、成功事例やお手本になる事例を共有する。
- 日本の女性起業と社会起業は、日本の将来における経済発展に重要であると強調する。少子高齢化がもたらす労働力不足により日本経済は現在大きな試練を受けている。女性の経済的エンパワーメントは、この状況を打破するための解決策となり、伝統的に男性中心で担ってきた大企業以外の潜在力を生かすことにつながる。その持てる力を最大限に生かすことで、日本の女性起業家と社会起業家は日本社会における主要な経済の担い手になりうる。
- 政策、プログラム、取り組みの中で、女性起業の支援に役立ち、G20加盟国・地域の経済発展に寄与するものについて議論する。デジタル化で「仕事の未来」が問われる中、各国政府が女性起業家や社会起業家を十分に支援することは、第四次産業革命がもたらす新しい機会を生かすことにつながる。



5. 「ジェンダー投資：世界の新潮流」

主催：笹川平和財団 & WE EMPOWER JAPAN

2019年3月23日（16：40-18：00）／翔の間

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの重要性が資本市場でも注目されるようになり、W20 2019コミュニケにも「投資家が投資分析や投資に関する意思決定にジェンダー要素を積極的に導入するようなインセンティブを構築すること」と明記され、ジェンダー投資の推進が提言されました。このような世界的な動きを背景に、ジェンダー投資に積極的に取り組んでいる民間の金融機関、データ供給団体、開発金融機関の視点から、ジェンダー投資の意義、動向、日本への示唆について活発な議論が行われました。

ジェンダー投資の一つの目的は、ジェンダー平等の推進や女性のエンパワーメントに資金を振り向けることです。女性や女性起業家の資本アクセスの改善や、女性の健康、教育、生活を向上させるような製品やサービスへの投資イニシアティブがあります。2000年にはジェンダーに注目するベンチャーキャピタルはたった2社でしたが、2019年には87ものベンチャー・ファンドがあり、そのうちの46がこの2年間で設立されたと報告されました。

笹川平和財団（SPF）が2017年に設立したアジア女性インパクトファンドは、同財団の運用資産ポートフォリオの中で最も高い投資収益を出すなど、女性へのインパクトを視野にいれつつも「利益」という点でも成果が出ていると報告されました。

もう一つの目的は、金融機関や投資家がより適切な投資判断を行えるようにすることです。調査・研究によると、ジェンダー・ダイバーシティが企業のパフォーマンスの向上に繋がることを実証しています。例えば、金融サービス企業MSCIの調査は、取締役会や経営職に女性がいる企業は、一人もいない企業に比べてROI（投資利益率）が35%高いとしています。機関投資家は、長期的かつ持続的な投資利益を確保するために、ジェンダー平等の視点から投資分析・判断を行い、企業との対話や議決権行使などのエンゲージメントを通じてジェンダー平等の推進を働きかけているという報告がありました。

企業のジェンダー関連のデータ取得と評価を行っているオランダの機関「エクイリープ」は、独自のジェンダー平等スコアカード（審査表）を用い、取締役会や経営陣や社員等の男女比にとどまらず、男女間の賃金格差、育児休業・フレックスタイム制の導入、セクシャル・ハラスメント対策、女性が所有するビジネスからの調達を含む、サプライチェーンの多様化の取組み、国連グローバルコンパクトとUN Womenが共同開発した「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」の署名などの19項目の基準を設け、世界の企業を調査し、ランク付けを行っているが、これまでの調査からも世界中の企業に求められているのは、情報開示であると指摘しました。開示に積極的な企業は、「透明性」「ガバナンス」の向上という点においても機関投資家の評価が高まるという指摘がありました。

エクイリープによる「世界のジェンダー平等に関する上場企業ランキング200に日本の企業は一社も入っていないが、SPFの依頼により作成した日本、香港、シンガポールのジェンダー平等に関する上場企業ランキング100には、24の日本企業が入っている。ただし、上位10位には1社のみ」という報告を受け、日本のパネリストからは、ジェンダー平等の推進をCSRとして理解するのではなく、国際的な資本市場において投資対象となるための要件であると理解し、中期経営計画に統合する必要がある、データ開示の義務付けを推進すべきであるといった指摘がありました。世界の資本市場で評価されるためには、エクイリープの審査表のスコアボードのひとつにもなっている「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」への署名・実行が一つの具体策であるとも提案されました。



小木曾麻里
笹川平和財団
ジェンダーイノベーショングループ長



ライアン・ブレナン
Overseas Private Investment
Corporation
上級副社長代理



ベンジャミン・コルトン
State Street Global Advisors
アセットスチュワードシップ
アジア太平洋地域責任者



シンシア・L・ドレイクマン
DoubleXEconomy
創設者・CEO



ダイアナ・ヴァン・マースダイク
Equileap
共同創設者兼CEO



前田匡史
株式会社国際協力銀行
代表取締役総裁



マラ・マリナキ
欧州対外行動庁首席アドバイザー
（ジェンダー、UNSCR 1325）



大崎麻子
WE EMPOWER JAPAN
ナショナルコーディネーター



田中伸男
笹川平和財団
会長

コンセプト・ノート (現状・課題)

持続可能な開発目標 (SDGs) 5に掲げられている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を実現し、彼らの可能性を最大限に引き出すためには、民間企業や投資家による積極的な取り組みが不可欠である。近年の世界的なジェンダー問題についての議論を受け、金融機関は徐々に自らの投資分析や投資判断にジェンダー課題を組み込み始めている。

ジェンダー投資 (Gender-lens Investing) は、ジェンダー平等および女性のエンパワーメントに資金を振り向ける手段としてだけでなく、眠った価値 (例えば、高い成長の見込みがありながらも資金調達が出来ていない女性起業家など) を認識し、潜在的なリスク (セクシャルハラスメント、従業員の低い定着率、不適切なバリューチェーン展開) を特定するための戦略的な手段ともなり得る。投資家が投資判断にジェンダー視点を加味するようになれば、投資される側である企業はそれぞれの行っているジェンダー平等に対する取り組みに対し、より高いレベルの透明性と説明責任を求められるようになる。

こうした動きに注目し、より多くの金融機関が投資判断にジェンダー要因を組み込み始めている。2017年には、世界最大の年金基金である年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が自身の ESG 投資対象として MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) を採用した。世界でも、同様の取り組みが増加しており、2018年9月現在、40近いジェンダーファンドが上場されており、今後も更に増えるとみられている。非上場市場でもジェンダーを投資戦略に組み込んだファンドの数は過去2~3年のうちに2倍以上に増加している。

さらには、政府機関や開発金融機関も投資分析や投資判断にジェンダー要因を積極的に取り入れ始めている。国際協力銀行 (JBIC) と国際協力機構 (JICA) は投資を通じた女性の経済的エンパワーメントを目的とした「G7 2X チャレンジ: 女性のためのファイナンス2X チャレンジ」に署名した。その他にも、日本 ASEAN 女性エンパワーメント基金 (JAWEF)、女性起業家資金イニシアティブ (We-Fi)、Fund Mujer、Investing in Women イニシアティブなど、世界各地で多様な取り組みが行われている。

このような世界的な動きを受け、笹川平和財団と WE EMPOWER JAPAN が共催する「ジェンダー投資: 世界の新潮流」では、ジェンダー投資分野のリーダーや専門家を招き、より多くの資金をジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けるための具体策を議論する。

論点

- SDGs や ESG 投資への注目が日本国内で高まる中、ジェンダー投資の世界的な動きに対する投資家、企業、メディアの関心を高めるにはどのような戦略が必要か? どのような好事例があるか?
- 投資家は、ジェンダー投資を実行するためのツールとして「女性のエンパワーメント原則」(WEPs) をどのように有効活用できるか?
- ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの実現に向けて、金融機関が果たせる役割は何か? また、そのような役割を果たすことにより、金融機関が得られるメリットは何か?
- G20 諸国においてジェンダー投資を推進するためには、主要なステークホルダーとのネットワークをどのように構築していくべきか?



5. 「多様性を成長に：企業経営や職場環境」

2019年3月24日（9：30-10：50）／麗の間

冒頭、環境・社会・ガバナンスに配慮している企業を重視、選別して行なう ESG 投資が注目されている理由が、株式投資の視点から説明がありました。大規模な株式を運用する機関投資家にとって、個別の企業ではなく市場全体が成長しなければ投資家としての利益がないこと、そのため投資の際には長期的視点での成長戦略に注目しなければならないことが述べられました。その際に参考となるのが企業の情報開示に基づいて作成される ESG インデックスであり、この指数が高い企業ほど投資の対象となります。

次に、ESG インデックスの指標の一つである多様性が企業の成長に資することが再確認されました。複数のパネリストから、経営者や役員が同様の経歴の人々の集まりの場合、経営方針の取り決めに際し見落としが発生し、時には重大な問題が発生すること、一方企業のトップ層が多様だと、企業経営の視点が複数になり、思考に柔軟性が生まれること、そのためリスク管理の点からも有用であると指摘がありました。さらにトップ層に多様性があると、意思決定の際に議論の前提条件を共有していないため説明責任が十全に果たされることも確認されました。現在でも、女性がリーダーに選出されることで、企業全体の雇用環境がよくなっていること、さらに多様性を当然の企業文化とすることで優秀な人材が集まり、企業の利益がより増加すると述べられました。また近年は ESG の観点から消費者が商品を選ぶことも増えていると説明がありました。

一方、企業内で多様性が広まらない問題に関し、日本の企業文化に注目し、これまで特殊なスキルを持った学生を歓迎してこなかった慣習、女性の仕事に対するモチベーションが高くないこと、年功序列型の上司と部下の関係が個人のプライバシーを侵害しがちであるといった原因が指摘されました。現在はこういった企業文化を払拭すべく、機関投資家は企業情報の開示を重視するとともに、今後どのように経営を進めるか、という経営者の意思に注目していると述べられました。さらに政府としても、女性が家庭の内外で仕事ができる支援システムを作ること、閣僚の女性の人数を増やすこと、教育を通してジェンダー平等の意識を広めていくことで、社会的にジェンダー平等を推進できると訴えられました。

最後に、組織内で多様性を推進するとき、女性だけでなく男性に対してもハラスメントが起きる傾向にあると指摘されました。理由として、企業の経営環境の悪化により余裕のない職場が増えていること、能力主義及び成果主義が広まり職場の人間関係の形成が難しくなっていること、怒られ慣れていない若い人が増えていること、男女の性別役割分業が根強く残っていること、社会的関心の高まりによりハラスメントが可視化されるようになったことが挙げられました。こうした状況に対し、日本政府は企業に対しセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメント防止の義務づけ及び行政指導を行ってきており、2018年にはパワーハラスメント防止措置を企業に義務付けるための法整備の方針を示しています。また企業内でのハラスメント対策として、ハラスメントを絶対に許さない文化を作ること及び被害者が企業に残れるようにすること、ひいては経営トップ層によるマネジメントが重要だと強調されました。



治部れんげ
ジャーナリスト／昭和女子大学研究員



フランシーン・バロン
ドミニカ国外務・カリコム担当大臣



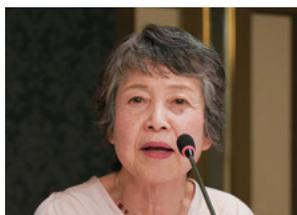
千葉宗一郎
G7/G20 Youth Japan 会長



クラウディア・クリストヴァオ
グーグル ブランド スタジオ
アジア太平洋 ヘッド/
Women Will グローバル クリエイティブリード



後藤順子
デロイト トーマツ グループ
ボード議長



岩田喜美枝
キリンホールディングス
社外取締役



高橋則広
年金積立金管理運用
独立行政法人 (GPIF) 理事長

コンセプト・ノート (現状・課題)

多様化する消費者のニーズや価値観に対応し競争力を高めるためには、多様な人材の違いを活かし強みとすることが欠かせない。持続可能な責任ある投資を促進するため、近年、環境・社会・ガバナンスに配慮している企業を重視するESG投資の流れが国際的に高まっており、多様な人材を積極的に活用し、企業の生産性や独創性、社会への対応力を高めている企業への注目が集まっている。

持続可能な開発目標 (SDGs) の目標8では、2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の完全かつ生産的な雇用及びディーセントワーク並びに同一労働同一賃金を達成することを明記しており、国連グローバル・コンパクト (UNGC) においても、雇用と職業における性別等による差別の撤廃を企業が支持すべきであることを明記している。

一方で、世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数では、日本は149か国中110位 (2018年) と下位のままであり、経済分野では117位と大きく出遅れている。上場企業役員に占める女性の割合は4.1% (2018年) と低く、女性の正規の職員・従業員は男性の半分以下であり、性別間の賃金格差やハラスメントの課題等が山積しており、日本の変化の速度は世界の変革スピードに追いついていない。2018年のG20ブエノスアイレス・サミットでは、性別による賃金格差の削減等により女性の経済的なエンパワーメントを促進することや、意思決定を行う役職への女性のアクセス促進にコミットすることが首脳宣言に明記された。日本でも、「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」行動宣言の賛同者など、組織のトップが自ら女性活躍推進にコミットしている例や、英国で発足し、女性役員の比率3割を目指すキャンペーン「30%クラブ」が日本でも今春にも始動するという前向きな動きもあるが、本当に日本は変わるのだろうか。

本年4月から順次施行される働き方改革関連法では、有給休暇取得の義務化や雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、残業時間の上限規制等が含まれている。柔軟な勤務スケジュールや在宅勤務などのテレワークの活用を進める企業も多く、近年は、男女ともに育児や介護に直面することを想定して全国転勤制度の廃止や保留制度を導入したり、結婚や介護などで転居するため退職せざるを得ない行員を転居先の銀行に紹介する制度を創設した取組もある。単身者、共働き、単身赴任、介護者のいる家庭、小さい子どもがいる家庭など、様々な家族形態が混在する中で、全ての人が生活を犠牲にすることなく働くことができる環境を構築するためのシステムが問われている。

職場において誰もが違いを尊重し、ハラスメントが起こらない職場環境の整備は急務である。今、職場におけるあからさまな性的言動は減少しつつあるが、上司や同僚、取引先に向けられた尊敬や信頼に対して、「自分が好かれている」と勘違いした加害者側が恋愛関係を期待し、被害者側が不利益を蒙ることを避けるため拒絶ができないことにより、加害者の行動が悪化していく典型的なセクシュアルハラスメントは、未だ多くの職場で報告されている。職権や地位の優位性等、優越的な関係を背景に、他の労働者に不利益をもたらす尊厳を傷つけることは、個人だけでなく企業や社会への損失にも繋がる。現在、職場のパワーハラスメントの防止のための必要な措置を企業に義務づけるとともに、セクシュアルハラスメント防止対策を更に強化する法改正が検討されている。

あらゆる人にとって持続可能な働き方を創出するためには、消費者側の意識改革も促しながら、職場環境を公平なものにしていくことが必要である。人生100年時代を迎え、就業年数がより長くなることも考えられ、ひとりの人生において多様なライフスタイルや価値観を経験する可能性がある。全ての人が人生のステージの変化に柔軟に対応でき、希望に沿った働き方を叶えられる社会を構築することが求められている。この課題は、SDGs 目標5(ジェンダー平等)、目標8(働きがいと経済成長)、目標10(不平等是正)、目標16(平和と公正) に密接に関連している。



5. 「家族の未来：頼る・活かす・分かち合う」

2019年3月24日（9：30-10：50）／ edo ROOM

冒頭、女性の権利は基本的権利である一方で持続的変化の推進力であること、女性のエンパワーメントは国際的に推進されるべきであること、及び各国の首脳が問題解決に向けて意欲を示していることは歓迎されるべきであると確認されました。しかし、その実現に向けての問題点は多々あり、政治や人々の意識に変革が求められることも強調されました。

意識改革の端緒として、社会の基本的な単位である家庭での教育から変革を始めるべきであると提言され、教育を通し正義や平等という概念を学び、家族の中での女性への振る舞いを平等に変えることができた事例が共有されました。また男女の教育の不平等については、未来の労働市場に必要とされるスキルを身につけられる教育を女兒に行うべきだという意見がありました。

続いて家事や育児を女性のみが行い男性が行わないことは不平等であり、男性の育休を義務化するべきであるとの考えが共有されました。それに対し、日本では家庭だけでなく、社会全体が性別役割分業に基づいているため男女の賃金格差が生じていること、それが原因で男性の育休取得は経済的合理性がないため、賃金格差を解消しなければ、家事及び育児の不平等の解決には至らないという指摘がありました。同時に労働市場における女性差別は、男性が定年退職までフルタイムで働かなければならないという形で男性の人生の選択肢も狭めていることも強調されました。そして男性の育休取得を義務化する場合、数日程度の育休ではなく、1ヶ月以上の育休取得により夫婦で育児及び家事を分担するという慣習ができるのではないかとこの考えも共有されました。

一方、日本ではセクシャルマイノリティはこれまで社会にいないものとして扱われてきた上に差別を解消する法律が未だ存在しないことが指摘され、セクシャルリティを理由に不当な差別を受けた人が泣き寝入りをするほかない現状が紹介されました。しかし、今日では自治体レベルでパートナーシップ制度が整備される等の進展があり、トランスジェンダーについても要件のハードルは高いものの、法的に性別を変更する手続きがあることや、若い世代の間でセクシャルマイノリティの寛容度が高いことも指摘されました。また同性婚の制度に関して、国家レベルでのパートナーシップ制度を作る案が挙げられました。

さらにシングルマザーの貧困について、日本だけでなく諸外国でも問題となっていること、貧困によって子どもの社会生活で支障が生じ、負の連鎖にはまる家庭が多いことが指摘され、それに対するフランス及びアメリカで実施されている保育、教育、キャリア等の面での支援が共有されました。特にひとり親の家庭では子どもが親といる時間が少なくなることが問題として挙げられ、ひとり親世帯が共同して生活するシングルペアレンツ・ホームのような施設も提案されました。



是枝俊悟
大和総研 研究員



ニコル・アムリーヌ
女子差別撤廃委員会
(CEDAW) 副委員長



松川るい
参議院議員



松岡宗嗣
一般社団法人fair
代表理事



田中俊之
大正大学心理社会学部
准教授



メラニー・バービア
ジョージタウン大学
女性・平和・安全保障研究所長



ジアウッディン・ユスフザイ
マララ財団共同設立者兼理事

コンセプト・ノート (現状・課題)

社会の構造の変化により、近年、家族の形は大きく変わりつつある。日本では、働く夫と専業主婦の妻、2人の子どもから構成される4人の世帯が「標準世帯」と長らく認識されてきたが、現在、この世帯は総世帯の4.6%に過ぎず、就業していない1人の世帯を筆頭に、高齢者のみの世帯や共働き世帯も大きな割合を占めるなど世帯構成は多様化している¹。世界に目を向けると、同性婚や法律婚によらないパートナー制度など、より多様な家族のあり方が容認されている国がある一方で、人口増加問題を抱えている国や、HIV/AIDSや紛争による家族離散、労働移住等が家族の形態に影響を与えている国もある。

家族の形が変化しつつある中で、無報酬の家事労働や育児・介護の多くを女性が担っている状況は、依然として課題である。働く女性が増える中で出生率を増やしているフランス等の諸外国では、出産・育児をすることによる女性の経済的・心理的な負担を減らすよう社会や男性が分かち合う環境を整えてきている。日本においても男性の家事労働や育児・介護の参加は進みつつあるが、なおも男女差は大きい²。昨年のWAW!では、男性が無償労働に参加しやすくなるICT技術の活用例が紹介されると共に、無償労働の経済的価値を再認識することや長時間労働の是正、固定的な性別役割分担を変えていくことの重要性が強調された。

持続可能な開発目標 (SDGs) の目標5では、公共のサービス、インフラ及び社会保障の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の家事労働や育児・介護を認識・評価することがターゲットの1つに掲げられている。2017年のG7タオルミーナ・サミットで発出された「ジェンダーに配慮した経済環境のためのG7ロードマップ」では、2020年までに男女間のケア労働の責任の公正な分配を促進することが明記され、2018年のG7シャルルボワ・サミットでまとめられた「平等と経済成長に関するシャルルボワ・コミットメント」においては、無償のケア労働の分配におけるジェンダー間の平等を支援することが表明され、同年G20ブエノスアイレス・サミット首脳宣言においても、質が高く安価なケア・インフラの整備や育児休業へのアクセス等へ民間部門と共に取り組むことが明記された。

日本にて本年4月から順次施行される働き方改革関連法では、残業時間の上限規制や年最低5日の有給休暇の付与義務が設けられる。長時間労働が是正される中で、減少する男性の労働時間をいかに家事労働や育児・介護の参加に振り向けることができるかが重要となる。現在その多くを女性が担っている子育ての負担と共に、将来子どもにかかる教育費の不安は日本における少子化の原因の一つであるが、本年10月からは、3歳以上の幼児教育の大部分が無償となり、2020年4月からは真に公費による支援が必要な子ども達の高等教育も原則として無償化し、学生には生活費などをカバーする給付型奨学金が支給される予定である。

女性の就業数はこの6年間で288万人増加し、以前にも増して出産後も働き続ける人が増えつつある。一方で、現役時代の低賃金や子育て・介護などで勤務を中断したことが年金額に影響することなどによる、無年金・低額年金による高齢女性の貧困が広がっていることは深刻な問題である。誰も依存的な存在として生まれ、年を経てまた依存的な存在になる中で、誰かが担う必要がある育児・介護を、誰かひとりに深く依存することなく、分かち合える社会のあり方が求められている。この課題は、SDGs 目標1(貧困撲滅)、目標5(ジェンダー平等)、目標10(不平等是正) に密接に関連している。



¹ 是枝俊悟「総世帯の5%にも満たない『標準世帯』」、2018年、大和総研
https://www.dir.co.jp/report/column/20180710_010074.html

² 例えば、6歳未満の子どもを持つ男性の週平均1日あたりの家事・育児関連時間は、2011年時点の67分から2016年現在では83分に増加したが、なお女性(2011年:461分、2016年454分)の2割にも満たない。

5. 「デジタル時代のジェンダー平等」

2019年3月24日(9:30-10:50) / 翔の間

本パネル・ディスカッションでは、デジタル分野におけるジェンダー格差を減らし、女性のエンパワーメントを促進するデジタル技術の潜在力の活用によって、新しい成長を実現するために必要なアクションについて議論しました。女性は男性ほど情報社会への十分な参画が果たされていません。多くの国で、女性は男性よりデジタル技術やインターネットへのアクセスが少なく、活用も出来ていないため、それらから得られる利益も男性より少ない状況です。女性のデジタル技術へのアクセスが限定的で、不平等なものであるとき、デジタル技術に関する企画、開発、製作、ガバナンスの面においても女性の参画は限定的であり、不平等です。

ディスカッションでは、デジタル技術が既存のジェンダー不平等を悪化させるのではなく、ジェンダー格差を減じるのに確実に役立つようにするために必要なアクションが提案されました。第一に、アクセスしやすさ、価格、安全性、使いやすさ、デジタル技能及び関連するアプリケーションやサービスの利用の可否に注目しながら、女性をデジタル技術にアクセスし、使用することから遠ざけている障壁を認識し、対処することが指摘されました。第二に、産業の未来を形作る革新的プロジェクトへ貢献することを可能にする情報通信技術の広範な知識を含め、STEM分野の研究及びキャリアへの女性の参入を促進すること。第三に、従業員における多様性を増やし、女性リーダー不足を解消し、女兒にとって待望のロールモデルを確保するため、デジタル分野への女性の参入を促進することです。

また柔軟な労働形態やギグ・エコノミーによる雇用機会など、女性の生活に有益な効果を与える取組をもたらす技術力活用の重要性についても議論されました。他にも、ある分野の専門家に対するジェンダーに基づく期待を変えること、オンライン上での女性の安全の保証及び女性が科学技術を用いる際に安全な場所を提供すること、デジタル技術の構造と発展はバイアスのかかったデータセットやモデルデータ及びアルゴリズムに依存していないと保証することの必要性が強調されました。

最後に、デジタルな未来において全ての人に居場所を確保するため、全てのステークホルダーが協力し効果的で具体的な行動を起こすなら、科学技術が有益な社会変革を進めるためのどれほど強力な触媒になるであろうとの展望が述べられました。



クレア・シブソーブ
Connected Women and Connected Society at GSMA
代表



ヘザー・パルナベ
G(girls)20代表



片倉正美
EY Japan マネージング・パートナー BMC
(ブランド、マーケティングアンドコミュニケーション)、
ジェンダーリーダー



九嶋俊一
株式会社 日本HP 専務執行役員
パーソナルシステムズ事業統括



松浪慶太
株式会社みずほフィナンシャルグループ
グローバルキャリア戦略部 部長

コンセプト・ノート (現状・課題)

デジタル化がもたらした変革のスケール感、スピード感は世界を圧倒しその勢いはとまるすべを知らない。2022年までには世界GDP60%がデジタル化されるという。人類すべてに新たな機会をもたらす、従来のライフスタイル、ワークスタイルの根底を覆しワークライフバランスを可能にする一方、ギグエコノミーの進展やオンラインハラスメントなどの脅威もはらんでいる。デジタルは女性の敵か味方か。脅威を回避し、格差をなくし、全てのジェンダーがデジタル化による最大限の恩恵を得る新たな成長のカタチとは。25x25 G20コミットメント達成に向け教育、人事制度、金融政策、の観点から有効な施策を議論する。

論点

- STEM教育のあるべき姿とは？ ELSI(Ethical Legal and Social Issues)RRI(Responsible Research and Innovation)の必要性について
- 仕事の未来は？ デジタル社会における人事制度、マネージメント教育、フレックスワーキングなどを通じたインクルーシブな働き方と成長機会を考える。
- デジタル時代の金融施策のあるべき姿とは？ 社会生活に必要なツールとしてのITの価格設定。税制優遇措置。デジタル化投資などを視野に入れて議論する。
- STEMの女性積極登用、幹部育成に向けてどのようなKPI、ガバナンスにより変革を促すか？



5. 「患者や介護者としての女性の就業：健康格差の是正による男女平等と労働参加の向上」

主催：ノバルティス

2019年3月24日（9：30-10：50）／アリエスの間

W20スペシャル・セッション「患者や介護者としての女性の就業：健康格差の是正による男女平等と労働参加の向上」では、女性と病気、労働について、多発性硬化症を例にとりて議論がなされました。

冒頭、リサ・デシャン・ノバルティスファーマ事業部中枢神経領域グローバル責任者及び河内泉新潟大学医歯学総合病院・脳研究所神経内科講師・医師による基調講演で、障害を持つ女性が健常者と対等に職場で活躍する「ノーマライゼーション」の概念が導入されました。多くの場合、障害を持っていることと、ジェンダーの上で女性であることの2つの側面から、労働参加や職場において不平等が発生していると言います。多発性硬化症は、従来欧米に多く見られる病気で、日本では珍しいとされてきましたが、ここ数年日本における患者数は増加の一途であり、特に若い女性に多く罹患が認められています。多発性硬化症は、階段の上り下りが難しくなるといった障害として他者から理解をされやすい症状もある一方、疲れやすいというような職場で他社から理解を得づらい症状もあるのが特徴で、そのために若くして就労を断念するようなケースが多いことが特徴であるとされています。

こうした状況は、言うまでもなく女性の就労を妨げ、女性個人にとってのみならず、社会的・経済的な損失を生みます。そこで、病気に対する認知や理解を深めることで、障害を持つ女性の就労継続を可能にし、労働におけるジェンダーギャップの解消への一歩とすることの意義が提唱されました。逆に、包摂的な職場環境を実現し、障害を持つ女性にとっても等身大での就労継続を可能にすることが、病気に向き合う力を与え得るということも併せて述べられました。日本では、難病と就労に関する法整備が進められ、障害を持つ女性にとっての生きがいと収入確保への道が拓かれました。一方、社会的なマインドセット変革の必要性が訴えられました。

これらの基調講演を踏まえ、パネル・ディスカッションでは、多発性硬化症の病歴を持ちながら就労を継続している当事者である女性を含むパネリストが、自身が障害を持つ女性、また介護など無償ケア労働を担うことが多い女性が、職場での機会を確保し、オープンに話せる包摂的な職場環境の構築に向けた取り組みについて議論がなされました。包摂的な職場環境の実現のために求められるリーダーシップやコミュニケーションの在り方、無意識の偏見によって、良かれと取った行動がかえって障害のある女性や無償ケア労働を担う女性の機会を奪うことになることを認識すべきであること、多様な働き方を認められる職場にするために、これまでとは異なる評価や人材管理を身につけるべきであることなどが議論されました。

最後のクロージングスピーチでは、鄧麗第十三回全国人民代表大会常務委員会委員が、女性の健康を守ることはジェンダー平等及び女性のエンパワーメントに繋がり、家庭の幸福や社会の発展に寄与することを確認し、同時に女性の健康増進に関する中国政府の取組を紹介し、今後も国際社会と交流しながら各種事業を推進したいと展望を述べました。



リサ・デシャン
ノバルティス ファーマ事業部
中枢神経領域グローバル責任者



河内泉
新潟大学 医歯学総合病院・脳研究所
神経内科 講師・医師



町亞聖
フリーアナウンサー・ジャーナリスト



エレナ・ロドリゲス
ノバルティス AG
ダイバーシティ&インクルージョン
グローバル責任者



田中美紗子
ノバルティス ファーマ株式会社
オンコロジー事業本部



塚原月子
カレイディスト代表取締役/
カタリストアドバイザー



鄧麗
第十三回全国人民代表大会常務委員会委員
全国人民代表大会社会建設委員会委員
中華全国婦女連合会党のグループメンバー
中国婦女児童博物館館長

コンセプト・ノート (現状・課題)

病気の中には女性に顕著にみられる疾患も多く、それが女性の社会参画への弊害となったり、社会経済の発展において機会喪失を引き起こしかねない場合が少なくありません。

また家族に病気や医療問題が起きた時、女性は介護等によって重い負担を強いられることになります。

このセッションでは、神経疾患などの特定の疾患が、患者や介護者としての女性の就業にどのような経済的・社会的影響を及ぼすのか、また、こうした課題に取り組むことで、どのように女性の労働参加と職場における男女の機会均等の改善できるかについて、皆さんと一緒に考えたいと思います。

論点

- MSなど女性に高い発生率を有する疾患が存在する中で、平等な就業機会を提供するために企業及び行政はいかに取り組むべきか？
- 家族の一員として、また、主要な介護者としての役割を担う女性にとって、自ら、また、家族の疾患による影響は計り知れない。こうした状況に対する認識をいかに高めることができるか？
- 疾患を抱える女性の労働市場へのアクセスを容易にするためには、どのような公的支援が必要か？
- 疾患を抱える女性がキャリアを築いていくうえで、他と遜色ないキャリアアップの機会を確保し、また、職場で疾患についてオープンに話し理解が得られるインクルーシブな職場環境を確実に醸成するために、企業および行政ができること、すべきことは何か？



6. 「労働におけるジェンダーギャップを解消する：ハッピーなワークとライフの実現へ」

2019年3月24日（11：20-12：35）／芙蓉の間

イントロステートメントでは、林文子横浜市長がご自身のキャリアを振り返りながら、女性の自立及び女性ネットワークの重要性を述べ、世界中の女性の経験を共有しながら課題解決していきたいと展望を述べました。

ディスカッション冒頭、日本における女性活躍の現状として、働く女性の割合は7割を超え過去最高ですが、男女の賃金格差は解消されず、女性管理職の割合は12%、女性役員比率は4.1%に過ぎず、日本のジェンダーギャップ指数は110位と他国に大きく後れを取っていることが指摘されました。この状況を踏まえ、各社の取組が紹介されました。

長時間労働の改善については、顧客との対話を重視し、適切な納期を設定することを奨励し、そのために必要なコミュニケーションや交渉力を習得する研修を実施している事例が紹介されました。次に男女の賃金格差を解消した事例が紹介され、加えて採用の男女比を意識し、多面的な評価制度を導入するなど、従業員の声に耳を傾けることが重要だと述べられました。さらに、経営トップ層の多様性と包摂に対する強いコミットメントが重要であり、女性管理職を増やすだけでなく、多様性と包摂は当たり前という企業文化を作ることが不可欠であると指摘されました。一方、女性自身にもアンコンシャス・バイアスがあり、あるべきリーダー像にとらわれる場合があるので、様々なロールモデルを見て、柔軟にキャリアを進めていくよう促していることも述べられました。伝統的な日本企業でも、ハード及びソフト両面から取組を始め、結果として女性の定着率が大きく伸びたこと、男女双方にアプローチし、男性管理職の意識改革や働き方改革を推進している事例が共有され、今後は女性管理職3割達成を加速し、地域間格差を是正したいと展望が述べられました。また社員の8割以上が女性の企業では、育児支援が充実していること、女性が意思決定の場に出てリーダーとなるためのプログラムを促進していること、そして典型的なリーダー像だけでなく多様なリーダーシップ像を社員に伝えていることが紹介されました。

次に男女の格差解消施策が、男性にとって不平等という反応はないのか、また、女性を慮るがため、逆にキャリアの機会を限定することはないのか議論されました。まず、経営トップ層の多様性と包摂へのコミットメントの重要性が再度指摘されました。次に、アンコンシャス・バイアスについて教育するチームを立ち上げ、男性社員も積極的に研修に参加した事例が挙げられました。また、女性のキャリアに関して、それぞれのキャリアプランに合わせて働き方を決められるように、男女双方の社員との対話を重視する必要性が訴えられました。現代のデジタル社会においては、直接話をする機会をより持てばジェンダーだけでなく世代間ギャップにおいても、理解が促進されると述べられました。

ハッピーなライフとワークの実現に必要なことは何か、とパネリストへ問いかけがありました。まず企業として個人の働き方の柔軟性を高めることが重要だと指摘されました。さらに経営トップ層が多様性と包摂について語る機会を頻繁に持つこと、家庭における男性のエンパワーメント、男性管理職が多様性と包摂への理解について自ら実践し理解を促進させること、自分のアイデンティティを見失わないことが重要だと様々な観点から提案されました。

最後に、企業と従業員及び企業と顧客が会話し理解を深めること、つまりコミュニケーションが男女双方のエンパワーメントに繋がること、同時に男女を問わずリーダーが、若手を励まし育てていくこともギャップ解消の一助になるのではないかと述べられました。



林文子
横浜市長



国谷裕子
東京芸術大学理事



スーザン・フェリエー
KPMG インターナショナル・
グローバル人事統括者



伊東正仁
損保ジャパン日本興亜株式会社
取締役 専務執行役員



ステイシー・ケネディ
フィリップモリスインターナショナル
南アジア&東南アジア・リージョン担当社長



武藤友木子
Uber Eats 日本代表 執行役員



山本尚美
株式会社資生堂 執行役員
クリエイティブ本部長 兼 社会価値創造副本部長

コンセプト・ノート (現状・課題)

G20各国は2014年ブリスベン首脳会合において「2025年までに労働参加におけるジェンダーギャップを25%縮小する(25x25)」と宣言した。多くの国は25x25達成に向けて前進しているが、労働におけるジェンダーギャップは多岐にわたり、多くの課題に直面している。女性の労働参加を促進するには、法令、社会規範上の障害を取り除く、保育園などのインフラを拡充する、賃金格差を解消する、柔軟な働き方を促進する、ハラスメントのない健全な職場を整備することなどが急務だ。さらに、女性に偏っている家事や育児を男性も担い支え合うこと、女性がキャリアを築き、管理職や役員としてポリシーや組織決定への関与を強化していくことも重要だ。また、技術革新が国境を越え加速する中、テクノロジー分野でより多くの女性が活躍するために、デジタルスキル習得を促進するなど、未来の仕事に備える施策も不可欠である。

2018年ブエノスアイレスG20首脳会合では、ジェンダーを主流化していくことが共同声明で明言された。今年のW20サミット東京では、一段踏み込んだ具体策を議論していく。

論点

- 女性の労働参加を促すために有効な政策、インフラにはどんなものがあるか？
- 企業はどんな重点施策を実行し、どのような成果がでているのか？
- 女性がやりがいのある仕事につき、キャリア構築をしていくにはどんな仕組みが必要か？
- 女性リーダーの育成と登用を加速する上で有効な施策は何か？
- 女性が活躍する上で障害となる社会的規範とは何か？ 障害を取り除くには何が必要か？
- 未来の仕事において女性の強みを活かすには？新しい働き方のカタチとは？



7. クロージングセッション

2019年3月24日（12：40-13：40）／芙蓉の間

クロージングセッション冒頭では、西村康稔内閣官房副長官がWAW!各ディスカッションの成果を総括しました。そして今後の日本社会の展望として、女性活躍推進のため男性の意識改革を進めなければならないこと、外国人材とともに新しい日本を作らなければならないこと、少子高齢化社会であっても若年層の活躍が期待されることを述べました。そしてWAW!で得た世界各国の経験やベストプラクティスを参考にし、日本政府としても女性活躍を更に力強く推進していく旨を表明しました。

続いて、大鷹正人外務省総合外交政策局審議官がモデレーターを務め、マリア・ドローレス・アグエロ・ララ・ホンジュラス外務・国際協力大臣、フランシーン・バロン・ドミニカ国外務・カリコム担当大臣、カリン・クナイスル・オーストリア欧州・統合・外務担当連邦大臣、マリヤ・ペイチノビッチ＝ブリッチ・クロアチア副首相兼外務・欧州問題大臣及び阿部俊子外務副大臣によるパネル・ディスカッションが行われました。各国での女性のエンパワーメント推進に関する取組として、企業の情報開示の義務づけ、教育を通じたジェンダーに関するステレオタイプの打破、ドメスティックバイオレンス等の女性への暴力の撲滅が紹介されました。また女性外相がロールモデルとして活躍すること、国際会議で課題とベストプラクティスを共有することの重要性についても指摘されました。また「ジェンダーギャップ是正に対する男性からの反発への対応策は何か」という高校生からの質問に対し、むしろ女性が男性とともにジェンダー平等を進めなければならないとの訴えがありました。



西村康稔内閣官房副長官



外相によるパネル・ディスカッション

次にW20トロイカセッションとして、スサナ・バルボ2018年W20議長、2019年の議長国である日本のW20の目黒依子及び吉田晴乃共同代表、2020年議長国となるサウジアラビアのサルマ・アルラシッド代表がスピーチをつなぎました。女性が自分自身の人生を選択していくためには経済的エンパワーメントが必要であること、持続可能な社会を作るためには、G20各国だけでなく開発途上国を含む世界中の女性にジェンダー平等が保証されなければならないこと、デジタル格差の解消・労働市場での平等・家庭でのジェンダー平等・金融資本へのアクセスの平等、女性への暴力の撲滅等の課題を解決できるようW20の会合を今後も続けていくことが確認されました。



スサナ・バルボ
2018年 W20議長



目黒依子
2019年 W20運営委員会
共同代表



吉田晴乃
2019年 W20運営委員会
共同代表



サルマ・アルラシッド
W20サウジアラビア代表

最後の閉会挨拶では、安倍昭恵内閣総理大臣夫人が、女性のエンパワーメント、紛争下の性的暴力の撲滅、#MeToo 運動が国内外で進んでいることに触れながら、WAW! 及び W20の議論を通じて得た「ひらめき」の共有と実践の重要性を述べました。



安倍昭恵内閣総理大臣夫人



8. 特別ゲストインタビュー



伊達公子
テニスプレーヤー／JICA オフィシャルサポーター



タイの介護施設への視察

特別ゲストインタビューでは、伊達公子テニスプレーヤー／JICA オフィシャルサポーターが登壇しました。テニスプレーヤーとして一度引退をした後、37歳から再チャレンジした自身のキャリアについて感想を求められると、新しいことを始めることに抵抗を感じる中でも、一歩を踏み出すことにより、生き生きとしている自分自身を再確認することができたと述べ、大きい目標ではなく身近な目的を掲げることでよいので、年齢を気にせず、自分が情熱を注げるものにチャレンジしてほしいと会場に語りかけました。また、JICA オフィシャルサポーターとして、タイにある人身取引被害者の施設を視察した時に感じた職業訓練等の支援の重要性について触れると共に、今後の活動として、自分が触れたことのないものを知り、理解し、人々に伝えていくことや、スポーツの楽しさを途上国の人々に感じてもらうことを続けていきたいと述べました。

9. レセプション



白鳩太鼓の演奏



空手の演武

参加者間のネットワーキングや日本文化の紹介を目的として、1日目の昼にレセプションが行われました。

レセプションでは、冒頭白鳩太鼓の演奏が行われました。続いて山田賢司外務大臣政務官及び田中伸男笹川平和財団会長からの開会の挨拶の後、吉田晴乃 W20 運営委員会共同代表による乾杯の挨拶が行われました。会場では、帝京大学空手道部選手による演舞も披露されました。また「農業女子プロジェクト」及び「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」のメンバーにより、日本各地の農水産物を使った食材の紹介が行われ、国内外の参加者が試食し、好評をいただきました。



山田賢司外務大臣政務官



田中伸男笹川平和財団会長



吉田晴乃 W20 運営委員会共同代表による乾杯

10. シャイン・ウィークス公式サイドイベント



シャイン・ウィークス限定ロゴマーク

WAW!/W20をより大きなムーブメントとするために、WAW!/W20の趣旨である「女性が輝く社会づくり」に賛同し、一緒に盛り上げて頂く公式サイドイベントを2019年1月23日～5月24日の期間募集しました。登録されたイベントには、WAW!のロゴを活用していただくと共に、外務省HPへの掲載を通じて、WAW!と各イベントとのコラボレーションを図りました。今回は、83件のイベントの登録がありました。



2019年1月21日～25日
日本の女性活躍推進政策についてのパネル展示会
(主催:在ストラスブール日本国総領事館)



2019年3月21日
学術シンポジウム:「日本の女性と社会進出」
(主催:在バルセロナ日本国総領事館およびバルセロナ自治大学)

11. WAW! アドバイザーズ

女性に関連する様々な分野で活躍する方々をWAW!アドバイザーズに迎え、西村康稔内閣官房副長官及び野上浩太郎内閣官房副長官の下、第5回WAW!/W20に向けたアドバイザーズ会合を2回にわたって、総理官邸において実施しました。各会合では、第5回WAW!のコンセプトやアジェンダ、対外発信の方法等につきアドバイザーズと積極的な議論を行いました。



【第5回WAW!アドバイザーズ】(五十音順、敬称略)

石川雅恵 国連女性機関 (UN Women) 日本事務所長 / 大崎麻子 関西学院大学総合政策学部客員教授、Gender Action Platform 理事 / 太田彩子 一般社団法人営業部女子課の会代表理事 / 木村泰政 UNICEF 東京事務所代表 / 駒崎弘樹 認定NPO 法人フローレンス代表理事 / 是枝俊悟 大和総研研究員 / 治部れんげ ジャーナリスト、昭和女子大学研究員 / 高橋亜紗美 一般社団法人国際学生会議所事務総長 / 仲條亮子 Youtube 日本代表、グーグル合同会社執行役員 / 新居日南恵 株式会社manma 代表取締役社長 / 林陽子 弁護士 / 坂東真理子 昭和女子大学理事長・総長 / 本田哲也 ブルーカレント・ジャパン株式会社代表取締役社長 / 米良はるか READYFOR 株式会社代表取締役CEO

12. 第5回 WAW! : 誰一人取り残さない多様な社会へ ～ WAW! 参加者からの提言に基づく総括～

(国連文書 A/73/861)

2019年3月23日及び24日に、世界及び日本国内から東京に集まったWAW!参加者は、その叡智を結集させ、女性の活躍について活発な議論を行った。今回のテーマは「誰一人取り残さない多様な社会へ (WAW! for Diversity)」。持続可能な開発目標 (SDGs) が目指す多様性と包摂性のある社会こそ、更なる経済的社会的発展をもたらすとの考えの下、誰もが持てる力を十分に発揮して活躍できる社会を構築していくために必要なステップを、男性やユースを含む様々なステークホルダーと議論した。

以下は、各パネルから出てきた様々な提案やアイデアを踏まえ、とりまとめたものである。今回の提言を踏まえ、WAW!参加者1人ひとりができることを実践し、また、日本政府は政策策定の参考としていく。女性活躍を含む、誰一人取り残さない多様な社会を推進するための取組を様々な主体が力を合わせて更に前進させていく必要がある。日本は、G20の議長国として、今回の議論をG20大阪サミットにつなげていく。

1. 技術革新と変容する社会における人材育成

これまでのWAW!では、テクノロジーは女性のエンパワーメントに不可欠であることが繰り返し確認され、STEM (科学・技術・工学・数学) 分野での女性の学び、活躍が社会全体の利益となることが確認された。日本では、第5期科学技術基本計画に基づき、「Society 5.0」を推進し、女性のSTEM分野への進出促進のための啓発活動や環境整備、小中高生の情報活用能力の強化等を進めている。その一方で、STEM分野を専攻する女子学生の少なさは国際的な課題であり、中でも日本は統計的に平均を大きく下回っている。こうした課題に取り組むため、技術革新によりますます変わりゆく社会において求められる人材とその育成について討論し、以下が提言された。

- 技術の倫理的、法的、人権的側面にも配慮できる「知と知を融合」できる人材、「社会と知の統合」を図ることのできる人材が育成されるべき。
- ITを始めとする新たな技術に誰もが容易にアクセスできる環境整備が必要。そうした観点から教育改革は重要。
- 約10億人の女子が技術革新の流れから取り残される危険性がある中で、全ての女子に教育の機会を与え、誰もが取り残されることなく、自らの可能性を広げられる社会としていくべき。
- 真のジェンダー平等を妨げている固定的な性別役割についての根強い偏見をなくし、女性の可能性に制限を設けるのではなく、男女間における機会の格差の平等を追求すべき。

2. 地方活性化と雇用創出、そのためのリーダーシップ

これまでのWAW!では、地方が変わるためには、女性自らが自信と自尊心を養い、イノベーションを通じた変化の担い手となること、地域社会は多様性を受け入れる意識が重要であることが確認された。「雇用」と「しごと」の創出が地方創生のカギであり、そのためには、技術の発展を活用したテレワークや地方での起業、女性農業従事者の継続的な増加が重要となる。日本では、地域経済の新陳代謝を図るため、地方のニーズを開拓し、雇用を創出する事業を支援したり、農業、水産業分野で活躍する女性への支援、また、女性自らの意識改革を促すべくリーダーシップ育成のための各種プログラムを実施してきている。その一方で、男女の固定的な性別役割分担意識や、地方政治に占める女性の割合が低いことは引き続きの懸念である。今回、地方で「雇用」や「しごと」を生み出すために必要な取組や、女性の新規就農者増加の流れを持続的なものにするため、また地方を女性にとって暮らしやすい場所にするために必要な取組、地域のリーダーが持つべき意識について議論が行われ、以下が提言された。

- 地方活性化の取り組みに「誰一人取り残さない」、「既存のやり方・価値観を変革する」、「マルチ・ステークホルダーで取り組む」というSDGsの理念やアプローチを主流化させ、意思決定の場における女性の参画を推進し、家庭・地域・職場でのジェンダーギャップを解消する。
- 国と地方自治体の地方活性化に関連する政策・施策にジェンダー平等と女性のエンパワーメントの視点を盛り込む。
- 地方の女性のエンパワーメントと地域経済・社会の活性化に関連する政策・施策の実行において、リーダーは両者を相互に係する課題として明確なビジョンを示し、デジタルを含む新たなテクノロジーも活用しながら、あらゆる関係者 (行政、企業、地域など) の力を結集させて取り組む。

3. 多様性を育てるメディアとコンテンツ

これまでのWAW!では、メディア業界において多様性の追求と、意思決定を含めた全てのレベルにおける女性の参画を推進していくこと、メディア・コンテンツの制作サイドがもつ働き方への意識を変えていく必要性が議論されてきた。日本では、ジェンダーに関する固定観念の払拭といった取組、政府によるメディア・リテラシー向上の各種取組が行われている。今回はこれら取組をさらに後押しするため、固定観念の形成を防ぎ、多様性を育てるためのメディアやコンテンツのあり方やその優良事例を

議論し、以下が提言された。

- メディアやコンテンツに関わる企業・従事者における、ジェンダーや多様性に対するリテラシー（知識・活用能力）を早急に向上させる。
- 世代間におけるジェンダー平等認識に大きなギャップが存在する現実を再認識し、時代を担う子供たち世代へのメディアを通じた影響を検証する。
- メディアやコンテンツには人々の認識を変える大きな力があることを再認識し、官民が一体となり、多様性を育てるコンテンツやメディア発信機会を創出する。

4. 女性の参画と紛争予防・平和構築・復興

これまでのWAW！においては、和平交渉プロセス、紛争後の国造りへの女性の意味のある参画、それを可能にする現地の女性たちの市民社会の関与と同時に、紛争下の性的暴力及びジェンダーに基づく暴力を防ぎ、対応するため、PKO、現地の軍隊・警察・司法における女性の参画を拡大することが重視されてきた。日本は、先の熊本地震において、男女共同参画の観点から災害対応を実施した。また、本年、日本は、女性・平和・安全保障（WPS）に関する政府行動計画を改訂した。和平交渉や和平合意に女性の参画を確実にすると和平が持続するが、未だその割合は1割以下のため紛争が再発しやすく、持続可能な平和には女性の参画が不可欠であることに変わりはない。平和構築における女性の参画は不十分であるとの問題意識を共有しながら、以下が提言された。

- 全てのレベルにおいて、女性の意味のある参画を推し進める。そのために、政府と国際社会、様々な関係主体は、女性たちが参画しやすい環境を作り、その声を和平合意や国造りに反映させる。
- 被害者や普通の女性たちが恐怖から逃れ、安心して暮らすことができなければ平和は達成されないことから、紛争下における性的暴力の加害者の処罰を追求すること。また、被害者に対しては適切な補償と支援をし、差別を受けることなく故郷に戻ることができるよう支援すること。
- どんな国も集団も紛争予防への女性の参画なしに平和の持続は不可能であることを認識し、政府と市民社会、また、その他政策決定に携わる者は互いに協力をし、連携すること。
- 指導的立場にいる者も含めた男性は、紛争予防における女性の参画の重要性と効果を認識し、その参画に当たり具体的な支援をすること。

5. 多様性を成長に：企業経営や職場環境

これまでのWAW！では、トップの強いコミットメントのもと、企業における女性の活躍が、女性の権利や福祉の増進のためでなく、生産性の向上や強靱な組織文化づくりにつながるとの認識を高めていくべきことが確認された。日本では、女性活躍推進法に基づく企業の女性活躍推進の取組の見える化を始めとした諸施策を実施している他、働き方改革関連法案の成立により、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現といった取組を進めてきた。一方で、指導的地位に占める女性の割合が低い等、日本の状況は世界水準に比して引き続き大きく出遅れている。多様な人材を活用し、生産性や対応力を高める企業への注目は引き続き高まっている。ESG投資が広がる背景やハラスメント対策等、職場環境を公平なものにするための方策を中心に議論され、以下が提言された。

- 多様性を高め、多様な価値観を活かすことはビジネスにとって優先度の高いことであると企業経営者が認識し、役員、上級管理職、従業員向けに発信を続け、働き方改革に取り組むことが重要。
- 多様性は企業の長期的発展の観点から投資家にとっても重要な要素。多様性を活かすための適切なマネジメントが必要。
- セクシャルハラスメント、パワーハラスメントについて、組織として「許さない方針」を明確にし、仮に加害者の地位・能力が高くても許されないことを徹底する。
- 若者を企業に引きつけ、定着させるために、各人を平等な仲間として尊重する、風通しの良い企業文化を醸成する。
- 消費者として、多様性を活かした経営をしている企業の製品・サービスを積極的に購入する。

6. 家族の未来：頼る・活かす・分かち合う

過去のWAW！では、無償労働の経済的価値を再認識することや長時間労働の是正、固定的な性別役割分担を変えていくことの重要性が強調された。日本では、働き方改革や児童福祉法を初めとした女性活躍の視点に立った制度整備の他、固定的な役割分担の原因となる無意識の偏見解消の取組として、教員に対するプログラムの開発や、子供達の多様なキャリア選択のため、各学校の発達段階に応じた教育プログラムの開発を推進する等してきた。近年、家族の形が大きく変わりつつある中で、仕事と家庭のよりよいバランスを構築していくためのアプローチや、家庭内及び社会における無報酬の家事労働や育児・介護を分かちあえる社会のあり方は何かについて議論が行われ、以下が提言された。

- 官民が連携して、同性婚や事実婚を含む多様な家族が存在することを可視化し、（パートナーシップ制度等の導入によって）国として保護することを検討する。
- 女性が家庭内労働を行うべきとする社会的規範を変えるための官民を挙げた積極的な施策を行う（例えば、父親の育児休業取得の義務化、賃金格差の是正、男女平等の意識を高める教育）。
- ひとり親世帯（特に、母子世帯）の貧困を削減するために、官民で積極的な施策を行う（例えば、ひとり親世帯が共同して生活するシングルペアレンツ・ホーム、公的扶助の強化、ひとり親の労働条件の改善）。

13. W20 Japan 2019 コミュニケ（仮訳）



私たち、Women 20（W20）ネットワークの代表は、G20 ブエノスアイレス首脳宣言に謳われた「ジェンダー平等は、経済成長及び公正で持続可能な発展のために極めて重要である」とする声明を全面的に支持します。私たちは、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けて、女性と男性が協力してジェンダー格差の解消に取り組む必要性を改めて表明します。

日本が議長国を務める G20 において、人工知能（AI）を含む全ての新技術が社会のあらゆる領域に大きな影響を及ぼすことを鑑み、一人の女性も取り残さないように、W20 は全ての新技術の包摂的で責任のある活用に特に注意を払います。

私たちは、G20 の首脳に以下の提言に対して行動することを要請します。

1. 労働もしくは雇用担当大臣に対し、2025 年までに労働参加率における男女格差を25% 減らすという2014年のブリスベン・コミットメントに関する中間報告を2020 年のG20 において提示するよう要請する。
2. 労働市場における法的・社会的な構造上の障壁を取り除き、ジェンダー平等を達成するための解決策を提示する。
 - 雇用慣行のすべての側面におけるジェンダー平等を達成するために法的措置を講じ、履行する。特に、SDGs に沿って、賃金、年金、その他の所得を含む、収入におけるジェンダー格差を解消するための施策をさらに実行する。
 - 質が高く、利用しやすい、安価な子どもと高齢者のためのケア・インフラの整備に公的資金を投資し、（家庭における）ケア責任の分かち合いを促すために有給育児休暇の義務化を促す。
 - 雇用主がジェンダー平等に資するエビデンスに基づいた施策を実行し、進捗状況を公表するよう動機付け、ディーセントで質の高い仕事と指導的地位に女性が増えるようにする。
3. デジタルにおけるジェンダー格差を解消し、女性がデジタルにおける権利を行使できるようにする。
 - 倫理を十分に考慮しながらデジタル技術のデザインと開発における女性の平等な参画を推進するための施策を直ちに取、人工知能（AI）におけるバイアスのかかったデータセット、モデル、アルゴリズムによるジェンダー差別の増幅を防ぐ。
 - すべての年代の少女と女性の科学、技術、工学、アーツ、数学領域（STEAM）への平等な参画を後押しする。
 - 都市部と農村部の女性に、安価で、信頼性のある、安全なインターネットとモバイルのサービスを提供する。



4. 女性の金融アクセスを保証し、女性の起業を推進し、投資とマーケットへのアクセスを加速させる。
 - 経済資源と土地及び他の形態の財産、金融サービス、自然資源の所有権と管理における女性の平等な権利を保証する。
 - e コマースを含む、女性が経営する企業のビジネス、金融、デジタル能力を強化するための政策枠組みと行動計画を策定する。
 - 公共調達において、女性が主導し、女性が所有するビジネスによる受注割合をそれぞれの国の状況を考慮しながら、最低でも10%を増やすための条件を整える¹。
 - 投資家が投資分析や投資に関する意思決定にジェンダー要素を積極的に導入するようなインセンティブを構築する。
5. ジェンダー・ステレオタイプと無意識のバイアスをなくすためにジェンダー平等に関する学校や職場での教育や生涯教育を推進する。
6. ソーシャル・メディアを含む、公的及び私的領域における女性と少女に対するすべての形態の暴力を根絶する。
 - すべての領域での女性と少女に対するあらゆる形態の暴力を根絶するための効果的な法的枠組みを構築し、司法アクセスを保証し、法の執行を強化する。
 - ILO から提案されている仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約と勧告の採択を支持し、女性に対する暴力に関連した国際諸条約の批准を求める。
7. ジェンダー平等を達成するための効果的で透明性の高いガバナンス及びアカウンタビリティのメカニズムを構築する。
 - 国際機関、国内の連携団体、W20 と協力しながら、ジェンダー平等に関する G20 共同宣言の実施状況を監視するための仕組みを構築し、定期的に進捗状況を報告する。
 - 2030 年までに官民セクターのリーダーシップ及び意思決定における男女同数を達成するという目標に向けて、G20 の枠組みにおいて、共同で進捗状況を監視する。
 - 法律、基準、政策のジェンダー・インパクト評価を行うために、ジェンダー平等の国内推進機構(ナショナル・マシナリー)の権限と能力を強化する。

1. 最低でも10%を増やすというのは各国の状況に応じた改善を意味する。

14. 参加者一覧

※肩書きは開催当時のもの

- 安倍晋三 内閣総理大臣
- 安倍昭恵 内閣総理大臣夫人
- 片山さつき 内閣府特命担当大臣
(地方創生担当、まち・ひと・しごと創生担当、規制改革担当、男女共同参画担当、女性活躍担当)
- 西村康稔 内閣官房副長官
- 阿部俊子 外務副大臣
- 山田賢司 外務大臣政務官
- リサ・デシャン ノバルティス ファーマ事業部
中枢神経領域グローバル責任者(アメリカ)
- シンシア・L・ドレイクマン
DoubleXEconomy 創設者・CEO (アメリカ)
- スーザン・フェリエー
KPMG インターナショナル・グローバル人事統括者
(オーストラリア)
- 厚子・東光・フィッシュ
Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI) 創設者
- アランチャ・ゴンザレス
国際貿易センター (ITC) 事務局長(スペイン)
- 後藤順子 デロイト トーマツ グループ ボード議長
- アリス・グラハム 日本マイクロソフト執行役員
政策渉外・法務本部長(アメリカ)
- haru. HIGH (er) magazine 編集長/学生
- 林文子 横浜市長
- 本田哲也
ブルーカレント・ジャパン株式会社代表取締役社長/CEO
- 伊東正仁
損害保険ジャパン日本興亜 取締役 専務執行役員
- 岩田喜美枝 キリンホールディングス社外取締役
- 治部れんげ ジャーナリスト/昭和女子大学研究員
- サンドラ・エリカ・ホベル・ポランコ
グアテマラ外務大臣(グアテマラ)
- 片倉正美 EY Japan マネージング・パートナー
BMC (ブランド、マーケティングアンドコミュニケーション)、
ジェンダーリーダー
- 加藤宏 独立行政法人国際協力機構理事
- 河内泉 新潟大学
医歯学総合病院・脳研究所 神経内科 講師・医師
- ステイシー・ケネディ フィリップモリスインターナショナル
南アジア&東南アジア・リージョン担当社長(アメリカ)
- カリン・クナイスル
オーストラリア欧州・統合・外務担当連邦大臣(オーストラリア)
- 小木曾麻里 笹川平和財団
ジェンダーイノベーショングループ長
- 是枝俊悟 大和総研 研究員
- 工藤禎子 株式会社三井住友銀行 常務執行役員
- 国谷裕子 東京芸術大学理事
- 九嶋俊一 株式会社日本HP 専務執行役員
パーソナルシステムズ事業統括
- マリア・ドローレス・アグエロ・ララ
ホンジュラス外務・国際協力大臣(ホンジュラス)
- サルマ・アルラシッド
W20サウジアラビア代表(サウジアラビア)
- ニコル・アムリース
女子差別撤廃委員会(CEDAW) 副委員長(フランス)
- ミチエル・バチエレ 国連人権高等弁務官(チリ)
- スサナ・バルボ 2018年W20議長(アルゼンチン)
- ヘザー・バルナベ G(irls) 20代表(カナダ)
- フランシーヌ・パロン
ドミニカ国外務・カリコム担当大臣(ドミニカ国)
- ミッシェル・ベッカリン
米国国際開発庁 E3局副局長(アメリカ)
- ライアン・ブレナン
Overseas Private Investment Corporation (OPIC)
上級副社長代理(アメリカ)
- ハナ・エドワール・ジョージ・ブシャ
イラク・アル・アマル協会代表(イラク)
- 千葉宗一郎 G7/G20 Youth Japan 会長
- ベンジャミン・コルトン State Street Global Advisors
アセットスチュワードシップ アジア太平洋地域責任者
(アメリカ)
- クラウディア・クリストヴァオ
グーグル ブランド スタジオ アジア太平洋 ヘッド/Women
Will グローバル クリエイティブ リード(ポルトガル)
- 伊達公子 テニスプレーヤー/JICA オフィシャルサポーター
- イサベル・デ・サイン・マロ・デ・アルバラード
パナマ副大統領兼外務大臣(パナマ)
- 鄧麗 第十三回全国人民代表大会常務委員会委員、全国人
民代表大会社会建設委員会委員、中華全国婦女連合会党の
グループメンバー、中国婦女児童博物館館長(中国)

- **ヴァージニア・リトルジョン**
Quantum Leaps 社長・共同創設者(アメリカ)
- **町亞聖** フリーアナウンサー・ジャーナリスト
- **アンジェラ・マッカイ** FT Live 発行人/Financial Times
アジア地域マネージング・ディレクター(オーストラリア)
- **前田育穂** 朝日新聞社総合プロデュース室主査
- **前田匡史** 株式会社国際協力銀行 代表取締役総裁
- **前岡和** 成蹊大学3年(法学部政治学科)/
World Vision Japan ファンドレイザー
- **マニヤン麻里子** 株式会社TPO 代表取締役
- **マラ・マリナキ** 欧州対外行動庁主席アドバイザー
(ジェンダー、UNSCR 1325)(ギリシャ)
- **キャシー・松井** ゴールドマン・サックス証券株式会社副会長
(アメリカ)
- **松川るい** 参議院議員
- **松浪慶太** 株式会社みずほフィナンシャルグループ
グローバルキャリア戦略部 部長
- **松岡宗嗣** 一般社団法人fair 代表理事
- **目黒依子** 上智大学名誉教授 /
女性・平和・安全保障に関する行動計画評価委員会委員長
- **ガブリエラ・ミケティ**
アルゼンチン共和国副大統領(アルゼンチン)
- **武藤友木子** Uber Eats 日本代表 執行役員
- **ムハンマド・ナシリ**
国連女性機関アジア太平洋地域事務所長(モロッコ)
- **中貝宗治** 豊岡市長
- **西尾章治郎** 大阪大学総長
- **バラカ・ニヤジ** P&G 韓国代表(インド)
- **翁愛華** ジョンソン・エンド・ジョンソン
ヤンセン・アジアパシフィック
カンパニー・グループ・チェアマン(シンガポール)
- **大崎麻子**
関西学院大学客員教授/Gender Action Platform 理事
- **マリヤ・ペイチノビッチ=ブリッチ**
クロアチア副首相兼外務・欧州問題大臣(クロアチア)
- **バンダナ・ラナ**
女子差別撤廃委員会(CEDAW)副委員長(ネパール)
- **エレナ・ロドリゲス** ノバルティス AG
ダイバーシティ&インクルージョングローバル責任者
(アメリカ)
- **ジョアンナ・ローパー**
英国外務省ジェンダー平等担当特使(英国)
- **佐藤可奈子** スノーデイズファーム株式会社代表取締役
- **庄司健治** 全国民生委員児童委員連合会副会長
- **クレア・シブソープ**
Connected Women and Connected Society at GSMA
代表(カナダ/英国)
- **アネット・セムウエンバ**
Enhanced Integrated Framework 副理事長(ウガンダ)
- **高橋則広**
年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF) 理事長
- **高雄美紀**
NHK チーフプロデューサー/英語ニュースキャスター
- **田中美紗子**
ノバルティス ファーマ株式会社 オンコロジー事業本部
- **田中伸男** 公益財団法人笹川平和財団 会長
- **田中聡** 三井物産株式会社 代表取締役副社長執行役員
- **田中俊之** 大正大学心理社会学部准教授
- **塚原月子**
カレイディスト代表取締役/カタリストアドバイザー
- **津坂美樹** ボストンコンサルティンググループ
シニア・パートナー&マネージング・ディレクター
- **ダイアナ・ヴァン・マースダイク**
Equileap 社 共同創設者兼CEO(オランダ)
- **エリザベス・A・ヴァスケズ**
WEConnect International CEO・共同創設者(アメリカ)
- **メラニー・バービア**
ジョージタウン大学 女性・平和・安全保障研究所長(アメリカ)
- **鷺尾天**
東映アニメーション株式会社執行役員 第一映像企画部部長
- **山本尚美** 株式会社資生堂
執行役員 クリエイティブ本部長 兼 社会価値創造副本部長
- **吉田晴乃** W20共同議長/慶應義塾大学評議委員
- **マララ・ユスフザイ**
マララ財団共同設立者/ノーベル平和賞受賞者(パキスタン)
- **ジアウッディン・ユスフザイ**
マララ財団共同設立者兼理事(パキスタン)
- **エカテリーナ・ザハリエヴァ**
ブルガリア司法改革担当副首相兼外務大臣(ブルガリア)
- **鈴木哲** 外務省総合外交政策局長
(第5回WAW!/W20準備事務局事務局長)
- **西村篤子** 外務省参与 女性担当大使
- **大鷹正人** 外務省総合外交政策局審議官
- **松田友紀子** 外務省総合外交政策局女性参画推進室長

吉田晴乃 W20 運営委員会共同代表が2019年6月30日に享年55歳にて永眠されました。
ご生前のご厚情に深く感謝するとともに、故人のご功績を偲び、心からご冥福をお祈り申し上げます。

第5回 WAW!/W20 準備事務局一同

第5回
国際女性会議
WAW!/W20

2019年3月23日[土]・24日[日]

会場：ホテルニューオータニ(東京)

主催：日本国政府/W20日本運営委員会

