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)

March 23(Sat)-24(Sun), 2019 Hotel New Otani Tokyo

プログラム

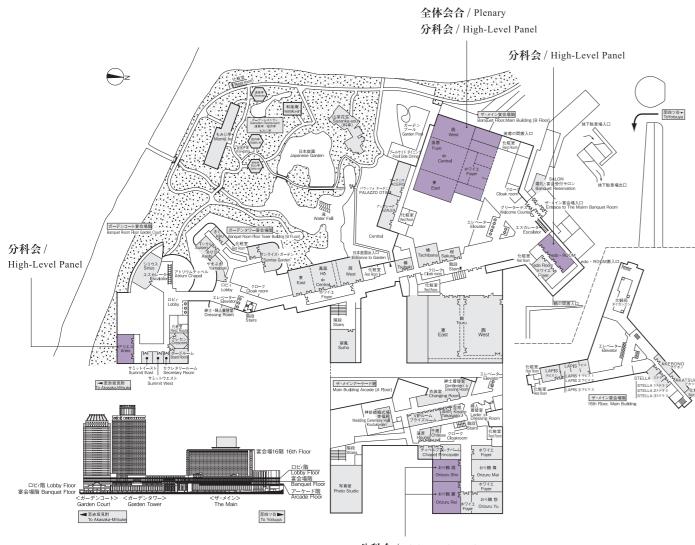
Program







会場案内 Area Map



分科会 / High-Level Panel

目次 Contents

スケジュール 3月24日(土) Schedule March 23 (Sat) スケジュール 3月24日 (H) Schedule March 24 (San) WAW!/W20 合同セッション/ WAW!/W20 Joint Session バネル・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 Panel Discussion Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation WAW! センション/ WAW! Session WAW! バネル・ディスカッション 地方活性化と堀用創出、そのためのリーダーシップ WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション/W20 Session W20パネル・ディスカッション 地方活性化と堀用創出、そのためのリーダーシップ WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation 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パナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション 2 ベシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session WAW! 分科会パネル・ディスカッション 3 多様性を育てるメディアとコンテンツ WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurrure Diversity WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebulding and Post Conflict Recovery W20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 W20 ボル・ディスカッション 1 女生起業家が領る新しい市場価値 W20 ボル・ディスカッション 1 ジェンダー投資: 世界の新潮流 W20 オペシャル・セッション 1 ジェンダー投資: 世界の新潮流 W20 オペシャル・セッション 1 ジェンダー投資: 世界の新潮流 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 W20 スペシャル・ディスカッション 3 参様性を成長に:企業経営や職場環境境 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment WAW! 分科会パネル・ディスカッション 3 参様性を成長に:企業経営や職場環境 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment WAW! 分科会パネル・ディスカッション 3 学メンカルサイン・カル・カーラー WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing W20 オペシュン 1 ジェンターサスション 2 デンタルの持たのジェンダード等 W20 オペシィル・ディスカッション 2 ボタルの表表を持たでの女性の変な、地球に対しているなどのよりによりなどのよりによりなどのよりによりによりによりによりによりによりによりによりによりによりによりによりによ		
XAPジュール 3月24H(H) Schedule March 24 (Sun) WAW!/W20合同セッション / WAW!/W20 Joint Session 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 Panel Discussion Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation WAW! セッション / WAW! Session WAW! 7ネスカッション 地方活性化と雇用創出、そのためのリーダーシップ WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション/W20 Session 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パナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Garp for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment W23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session WAW! 分科会パネル・ディスカッション 女性の参向と紛争予防・平利精築・復興 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nutrure Diversity WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery W20分科会パネル・ディスカッション1 女性起来家が創る新しい市場信値 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs W20のペシャル・セッション 1 ジェンダー投資: 世界の精満 2000 大利・ディスカッション 1 ジェンダー投資: 世界の精満 2000 大利・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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment WAW! 分科会パネル・ディスカッション 4 家族の未来: 網る・活かす・分かち合う WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing W20分科会パネル・ディスカッション 2 ボタル時代のジェンダー平等 W20 行為ペ・ディスカッション 2 患者や介護者としての女性の説来: 健康格差の見上による男女平等と労働参加の向上	スケジュール	3月23日(土)
WAW! / W20合同セッション / WAW!/W20 Joint Session 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 Panel Discussion Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation WAW! セッション / WAW! Session 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 WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション/ W20 Session 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 W20 Panel Discussion 1 Clossing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment W23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session WAW! Option Hamilton Media and Contents to Nutrure Diversity WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nutrure Diversity WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs W20のインャル・セッション 1 ジェンダー投資: 世界の新潮流 W20 スペンャル・セッション 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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・分から合う WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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・分から合う WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing W20分科会パネル・ディスカッション2 忠うか時代のジェンダー平等 W20分科会パネル・ディスカッション2 患者や介護者としての女性の説来: 健康格差の是正による男女平等と労働参加の向上	Schedule	March 23 (Sat)
WAW! / W20合同セッション / WAW! / W20 Joint Session 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 Panel Discussion Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation WAW! セッション / WAW! Session WAW! クール・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 WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション / W20 Session 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パナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 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 WAW! 所持したで目を自己 Discussion 1 Media and Contents to Nature Diversity WAW! 所持したで目を自己 Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 所持。大・中でリコン 1 ジェンダー投資: 世界の新潮流 W20 ヌベシャル・セッション 1 ジェンダー投資: 世界の新潮流 W20 ヌベシャル・セッション 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 44日 分科会パネル・ディスカッション 3 参様性を成長に:企業経営や職場環境 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 行為とパネル・ディスカッション 2 デジタル時代のジェンダー平等 W20 行為とパネル・ディスカッション 2 是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	スケジュール	3月24日(日)
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 Panel Discussion Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation WAW! セッション / WAW! Session WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション / W20 Session W20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 W20ピッション / W20 Session 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パナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nutrure Diversity WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery W20分科会パネル・ディスカッション 2 女性起業家が創る新しい市場価値 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20スペシャル・セッション 1 グェクター投資: 世界の新潮流 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment WAW! 分科会パネル・ディスカッション 4 家族の未来: 親る・活か・分かち合う WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing W20分科会パネル・ディスカッション 7 デジタル時代のジェンダー平等 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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:	Schedule	March 24 (Sun)
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 Panel Discussion Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation WAW! セッション / WAW! Session WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション / W20 Session W20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 W20ピッション / W20 Session 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パナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nutrure Diversity WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery W20分科会パネル・ディスカッション 2 女性起業家が創る新しい市場価値 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20スペシャル・セッション 1 グェクター投資: 世界の新潮流 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment WAW! 分科会パネル・ディスカッション 4 家族の未来: 親る・活か・分かち合う WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing W20分科会パネル・ディスカッション 7 デジタル時代のジェンダー平等 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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:		
Panel Discussion Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation WAW! セッション / WAW! Session 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 WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション / W20 Session 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 W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session WAW! 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 27rd High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity 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 WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! が資トとvel Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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教業:健康格差の是正による男女平等と労働参加の向上	WAW!/W201	合同セッション / WAW!/W20 Joint Session
WAW! ヤッション / WAW! Session WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション / W20 Session 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パナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nutrure Diversity 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 W20分科会パネル・ディスカッション 1 女性起業家が飼る新しい市場価値 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 WAW! High-Level Panel Discussions 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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・分かち合う WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era W20スペシャル・セッション 2 思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	パネル・ディスス	りッション 技術革新と変容する社会における人材育成
WAW! Panel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション / W20 Session 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パナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session WAW! Phigh-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session WAW! 外科会パネル・ディスカッション 3 参様性を成長に:企業経営や職場環境 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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	Panel Discussion	Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation
WAW! Papel Discussion Leadership for Regional Development and Job Creation W20セッション / W20 Session 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がパナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity WAW! Aligh-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery W20分科会パネル・ディスカッション 1 女性起業家が倒る新しい市場価値 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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・分かも合う WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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	WAW! セッショ	aン/ WAW! Session
W20セッション / W20 Session 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 W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity 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 WAW! 持済・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 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 WAW! 付済・Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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・分かも合う WAW! 付済・Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
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 W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity 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 WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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	WAW! Panel Discu	assion Leadership for Regional Development and Job Creation
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パナンスとは W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity 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 WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 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 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 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 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 WAW! 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 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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	W20セッション	// W20 Session
W20 Panel Discussion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment 23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity 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 WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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・分かち合う WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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	W20パネル・デ	「ィスカッション 1
23日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 23rd High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity 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 WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
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 WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity 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 WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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	W20 Panel Discuss	sion 1 Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment
WAW! High-Level Panel Discussion 1 Media and Contents to Nurture Diversity 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 WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
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 WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
WAW! High-Level Panel Discussion 2 Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery 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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends		
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 W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
W20 Righ-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs 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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
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 W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends 24日 分科会パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session 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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		· C/V iV I V IV / IX f · E/I · V · M · III/III
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 WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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日 分科会)	パネル・ディスカッション スペシャル・セッション / 24th High-Level Panel Discussions・Special Session
WAW! High-Level Panel Discussion 3 Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment 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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
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 WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
WAW! High-Level Panel Discussion 4 Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing 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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
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 W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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		
W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era 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	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
W20 Special Session 2 Women as Patients and Caregivers: Improving Gender Equity and Labor Inclusion by Addressing Healthcare Disparities	W20スペシャル	レ・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
	W20 Special Sessi	on 2 Women as Patients and Caregivers: Improving Gender Equity and Labor Inclusion by Addressing Healthcare Disparities
W20セッション / W20 Session	W20セッション	// W20 Session
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	W20パネル・デ	· イスカッション 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
W20 Panel Discussion 2 Closing the Gender Gaps at Work: Leading a Happy Work and Life	W20 Panel Discus	ssion 2 Closing the Gender Gaps at Work: Leading a Happy Work and Life

WAW!/W20に向けた安倍総理メッセージ

出典:首相官邸HP



内閣総理大臣 安倍 晋三

「女性の輝く社会」の実現を目指し、 日本がイニシアティブをとって始めた国際女性会議WAW!は、今年で5回目を迎えます。

今年のWAW! は特別です。今年は日本がG20議長国を務めることから、G20のエンゲージメント・グループであるW20と同時に開催します。

この特別な年にふさわしいWAW!/W20のキーノート・スピーカーとして、2014年ノーベル平和賞受賞者であるマララ・ユスフザイさんをお迎えします。
女の子への教育の重要性を訴え、反政府組織に命を狙われても、家族や周りの人たちに支えられ、
「一冊の本、一本のペンで世界を変えられる」と訴え続けてきたマララさん。パワフルなメッセージです。
一人一人が志を持って可能性を切り拓いていく。それが大きな力となって世界を変えていく。

WAW!の開始から5年目の節目を迎える今年は、

新しい試みとして世界各地から女性外相が参加するほか、次世代の声を届けるべく、 各セッションにユース代表が参加します。バチェレ国連人権高等弁務官をはじめとする 各国・国際機関のハイレベルな参加者にもご登壇頂きます。

今年のWAW!のグランド・テーマは「WAW! for Diversity」。 多様性が認められ、誰もが持てる力を十分に発揮して活躍する世界。 それが我々の目指す新しい未来です。そして皆さん一人一人がそのような新しい未来の担い手です。

世界中から、性別や年代などを超えてあらゆる人たちの知恵を集め、 よりよい社会への夢を描こうではありませんか。皆さん、是非、マララさんや素晴らしい参加者が語る、 生のメッセージを聞きに来て下さい。

WAW! から、W20から、世界を変えていきましょう。 そして、私たちのビジョンを力を合わせて実現していきましょう。「女性の輝く世界」へ!

Message from the Prime Minister for WAW!/W20

Photo: website of Prime minister of Japan and His Cabinet



Prime Minister of Japan Shinzo Abe

The World Assembly for Women (WAW!) is Japan's initiative aiming at realizing "the society where women shine". This year, the WAW! marks the fifth year since its commencement.

We'll make this year's WAW! a special one. As Japan is serving as Presidency of G20 this year, it will be held concurrently with W20, one of the engagement groups of G20.

We will welcome Ms. Malala Yousafzai, the Nobel Peace Prize laureate for 2014, as a keynote speaker of this special WAW!/W20. Ms. Malala has appealed for the importance of education for girls. Though being targeted by an anti-government organization, with the support of her family members and others, she has never given up advocating that "one book and one pen can change the world".

This is a powerful message.

Each person opens up their potentials with his/her own will.

That serves as the impetus to change the world.

To commemorate the fifth year of the WAW!,
we will invite female foreign ministers from all over the world for the first time and youth
representatives will participate in each session to convey their messages of the future generation.
Distinguished guests from the world and the international organizations including
H.E. Ms. Michelle Bachelet Jeria, UN High Commissioner for Human Rights,
will also be speaking at the conference.

The grand theme for this year's WAW! is "WAW! for Diversity".

Diversity is recognized and everyone can fully use his/her ability.

That's the new future we are aiming for. Each and every one of you are the player for such a new future.

Let's collect the wisdom from everyone regardless of sex or age, and draw a dream for a better society.

Please come and listen to live messages from Ms.Malala and other wonderful guests.

Let's change the world from WAW! and W20, and let's work together to materialize our vision.

To realize "the world where women shine"!

Shingo ale

スケジュール 1日目/3月23日(土)

◎=モデレーター ☆=ユース代表

WAW!/W20 合同セッション 総合司会:高雄 美紀 NHK チーフプロデューサー
9:30 - 10:00 開会挨拶 安倍 晋三 内閣総理大臣
日黒 依子 W20運営委員会共同代表
吉田 晴乃 W20運営委員会共同代表
10:00 - 10:40 基調講演 マララ・ユスフザイ ノーベル平和賞受賞者
ミチェル・バチェレ 国連人権高等弁務官
特別挨拶 ガブリエラ・ミケティ アルゼンチン副大統領

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

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 ◎ ミチェル・バチェレ 国連人権高等弁務官 11:00 - 12:30 西尾 章治郎 大阪大学総長 マララ・ユスフザイ ノーベル平和賞受賞者 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

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

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) (イントロステートメント) 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・法務本部長中貝 宗治 兵庫県豊岡市長 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部会長)

W20パネル・ティスカッション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

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)(イントロステートメント) 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 ◎ ガブリエラ・ラモス OECD 首席補佐官兼 G20シェルパ (ビデオメッセージ) 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 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

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

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 ◎ プムズィレ・ムランボ=ヌクカ 国連女性機関事務局長 (ビデオメッセージ) 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 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 サンドラ・エリカ・ホベル・ボラシコ グアテマラ外務大臣 鷲尾 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

16:40 - 18:00

15:05 - 16:20

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

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 ② ナディア・ムラド ノーベル平和賞受賞者(ビデオメッセージ) 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 ☆ パンダナ・ラナ 女子差別撤廃委員会(CEDAW)委員 ルトノ・LP・マルスディ インドネシア外務大臣 ジョアンナ・ローパー 英外務省ジェンダー平等担当特使

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

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

16:40 - 18:00

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

小木曽 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 ◎
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前田 匡史 株式会社国際協力銀行 代表取締役総裁
大崎 麻子 関西学院大学客員教授/Gender Action Platform 理事田中 伸男 公益財団法人笹川平和財団 会長
ダイアナ・ヴァン・マースダイク Equileap 社 共同創設者兼CEO

Schedule Day 1: Saturday 23rd March

¬ −	Moderator	√y — Vouth	Representative

WAW!/W20 Joint	Session MC: Minori Takao, NHK Chief Producer & Anchor			
9:30 - 10:00	Opening Speech Shinzo Abe, Prime Minister of Japan Delivery of the 2019 W20 Communiqué Yoriko Meguro, W20 Japan Steering Committee Co-Chair Haruno Yoshida, W20 Japan Steering Committee Co-Chair			
10:00 - 10:40	Keynote Speeches Malala Yousafzai, Nobel Peace Prize Laureate Michelle Bachelet, United Nations High Commissioner for Human Rights Special Address Gabriela Michetti, Vice President of Argentina			
Panel Discussion	Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation			
11:00 - 12:30	Kathy Matsui, Vice Chair, Goldman Sachs Japan Co., Ltd. © Michelle Bachelet, United Nations High Commissioner for Human Rights Shojiro Nishio, President, Osaka University Malala Yousafzai, Nobel Peace Prize Laureate Ekaterina Zaharieva, Deputy Prime Minister for Judicial Reform and Minister of Foreign Affairs of Bulgaria			
WAW! Panel Discu	ssion Leadership for Regional Development and Job Creation			
13:45 - 15:00	Satsuki Katayama, Minister of State for Regional Revitalization. Regulatory Reform, Gender Equality, Women's Empowerment and PPP/PFI (Introduction Statement) Asako Osaki, Visiting Professor, Kwansei Gakuin University / Director, Gender Action Platform (GAP) Alice Graham, Assistant General Counsel, Microsoft Japan Co., Ltd. Muneharu Nakagai, Mayor of Toyooka City, Hyogo Prefecture Kanako Sato, CEO, snow days farm company Kenji Shoji, Vice Chair-person, National Council of Commissioned Welfare Volunteers			
W20 Panel Discus	sion 1 er Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment			
15:05 - 16:20	Satsuki Katayama, Minister of State for Regional Revitalization, Regulatory Reform, Gender Equality, Women's Empowerment and PPP/PFI (Introduction Statement) Angela Mackay, Global Publisher, Financial Times Live & Managing Director, Asia Pacific Gabriela Ramos, OECD Chief of Staff and Sherpa to the G20 (Video Message) Isabel de Saint Malo de Alvarado, Vice President and Minister of Foreign Affairs of Panama Arancha González, Executive Director, International Trade Center (ITC) Ai Hua Ong, Company Group Chairman, Janssen Asia Pacific Janssen Pharmaceutical Companies of Johnson & Johnson Miki Tsusaka, Senior Partner and Managing Director of Boston Consulting Group			
	WAW! High-Level Panel Discussion 1: Media and Contents to Nurture Diversity Tetsuya Honda, Managing Director, CEO, BlueCurrent Japan Inc. □ Phumzile Mlambo-Ngcuka, UN Under-Secretary-General and Executive Director of UN Women (Video Message) haru., Editor in Chief, HIGH(er) magazine/Student ☆ Ikuho Maeda, New Business Incubation Office Coordinator, The Asahi Shimbun Company Balaka Niyazee, Vice President, P&G Korea Selling & Market Operations Marija Pejčinović Burić, Deputy Prime Minister and Minister for Foreign and European Affairs of Croatia Sandra Erica Jovel Polanco, Minister of Foreign Affairs of Guatemala			
16:40 - 18:00	Takashi Washio, Excecutive Director, Toei Animation Co., Ltd.			
	Mohammad Naciri, Regional Director of UN Women Asia Pacific Nadia Murad, Nobel Peace Prize Laureate (Video Message) Hanaa Edwar George Busha, Chairperson of the Iraqi Al-Amal Association Hiroshi Kato, Senior Vice President, Japan International Cooperation Agency (JICA) Nagi Maeoka, Fundraiser of World Vision Japan, Student of Political Science at Seikei University ☆ Bandana Rana, Member of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW) Retno LP Marsudi, Foreign Minister of Indonesia Joanna Roper, Foreign and Commonwealth Office's Special Envoy for Gender Equality of the United Kingdom			
16:40 - 18:00	W20 High-Level Panel Discussion 1 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs			
	Virginia Littlejohn, President and Co-Founder, Quantum Leaps © Atsuko Toko Fish, Founder, Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI) Karin Kneissl, Federal Minister for Europe, Integration and Foreign Affairs of Austria Teiko Kudo, Managing Executive Officer, Sumitomo Mitsui Banking Corporation Mariko Magnan, Founder and CEO, TPO co., ltd. Elizabeth A. Vazquez, CEO and Co-Founder of WEConnect International			
	W20 Special Session 1 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends Mari Kogiso, Director, Gender Innovation Department, The Sasakawa Peace Foundation □ Benjamin Colton, Head of APAC, Asset Stewardship, State Street Global Advisors Tadashi Maeda, Governor & Representative Director, Japan Bank for International Cooperation Asako Osaki, Visiting Professor, Kwansei Gakuin University / Executive Director, Gender Action Platform (GAP) Nobuo Tanaka, Chairman, The Sasakawa Peace Foundation Diana van Maasdijk, Co-founder and CEO at Equileap			

スケジュール 2日目/3月24日(日)

◎=モデレーター ☆=ユース代表

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

治部 れんげ 昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員 ◎ フランシーン・バロン ドミニカ国外務・カリコム担当大臣 クラウディア・クリストヴァオ グーグル、ブランドスタディオ 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

千葉 宗一郎 G7/G20 Youth Japan 会長 ☆

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

09:30 - 10:50

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

是枝 俊悟 大和総研研究員 ◎ 松岡 宗嗣 一般社団法人fair 代表理事 ☆ 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

田中 俊之 大正大学准教授

メラニー・バービア ジョージタウン大学 女性・平和・安全保障研究所所長

ジアウッディン・ユスフザイ マララ財団共同創設者

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

クレア・シブソープ Connected Women and Connected Society at GSMA 代表 〇

ヘザー・バルナベ Grils20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

09:30 - 10:50

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

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 カレン・グロウン 世界銀行 ジェンダーグループ シニアディレクター 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

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 血液腫瘍領域事業部

特別ゲストインタビュー

11:10 - 11:20 伊達 公子 テニスプレーヤー/JICAオフィシャルサポーター

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

林 文子 横浜市長(イントロステートメント)

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 11:20 - 12:35

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

国谷 裕子 東京芸術大学理事 ◎

武藤 友木子 執行役員 Uber Eats 日本代表

WAW!/W20 合同セッション クロージングセッション

司会 大鷹 正人 外務省総合外交政策審議官

外相によるパネル・ディスカッション

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

クリスティア・フリーランド カナダ外務大臣

河野 太郎 外務大臣

12:40 - 13:40 フェデリーカ・モゲリーニ EU外務・安全保障政策上級代表兼副委員長

WAW! 宣言発表 西村 康稔 内閣官房副長官

W20トロイカセッション

閉会挨拶 安倍 昭恵 内閣総理大臣夫人

Schedule Day 2: Sunday 24th March

□ = Moderator ☆ = Youth Representative

WAW! High-Level Panel Discussion 3: Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment

Renge Jibu, Researcher, Showa Women's University 🔘

Francine Baron, Minister for Foreign and CARICOM Affairs of the Commonwealth of Dominica

Claudia Cristovao, Head of Brand Studio APAC, Global Creative Lead of Women Will, Google

Soichiro Chiba, Chairman, G7/G20 Youth Japan 🕏

Yoriko Goto, Chair of the Board, Deloitte Tohmatsu Group

Kimie Iwata, Director, Kirin Holdings

Norihiro Takahashi, President, Government Pension Investment Fund (GPIF)

09:30 - 10:50

WAW! High-Level Panel Discussion 4: Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing

Shungo Koreeda, Researcher, Daiwa Institute of Research Ltd. ©

Soshi Matsuoka, Executive Director, General Incorporated Association, fair &

Nicole Ameline, Vice-President of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)

Rui Matsukawa, Member of the House of Councillors

Toshiyuki Tanaka, Associate Professor, Taisho University

Melanne Verveer, Executive Director, The Georgetown Institute for Women, Peace and Security

Ziauddin Yousafzai, Co-Founder and board member of Malala Fund

W20 High-Level Panel Discussion 2 Towards the Gender Equality in the Digital Era

Claire Sibthorpe, Head of Connected Women and Connected Society at GSMA ©

Heather Barnabe, President, Girls 20

Masami Katakura, EY Japan Managing Partner, BMC (Brand, Marketing and Communication), Gender Leader

Shunichi Kushima, Director and Country Category Manager, Personal Systems and Services & Solutions, HP Japan Inc. Keita Matsunami, General Manager, Global Talent Acquisition and Development Dept., Mizuho Financial Group, Inc.

09:30 - 10:50

W20 Special Session 2

Women as Patients and Caregivers: Improving Gender Equity and Labor Inclusion by Addressing Healthcare Disparities

Lisa Deschamps, Neuroscience World Wide Business Franchise Head, Novartis Pharmaceuticals

Caren Grown, Senior Director, Gender Group, World Bank

Izumi Kawachi, Lecturer, Niigata University

Misako Tanaka, Novartis Pharma K.K. Oncology Division Hematology Franchise

Special Guest Interview

11:10 - 11:20 Kimiko Date, Tennis Player / JICA Official Supporter

W20 Panel Discussion 2:

Closing the Gender Gaps at Work: Leading a Happy Work and Life

Fumiko Hayashi, Mayor of Yokohama (Introduction Statement)

Susan Ferrier, Global Head of People, KPMG International

Shoji Ito, Director, Senior Managing Executive Officer, Sompo Japan Nipponkoa Insurance Inc.

Stacey Kennedy, President, South & South East Asia Region, Philip Morris International

Hiroko Kuniya, Member of the Board of Trustees to the Tokyo University of the Arts 🔘

Yukiko Muto, President of Uber Eats, Japan

Closing Session

12:40 - 13:40

11:20 - 12:35

MC Masato Otaka, Deputy Director-General, Foreign Policy Bureau, MOFA, Japan

Panel Discussion among Foreign Ministers

María Dolores Agüero Lara, Secretary of State in the Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation of Honduras Chrystia Freeland, Minister of Foreign Affairs of Canada

Taro Kono, Minister for Foreign Affairs of Japan

Federica Mogherini, High Representative of the European Union for Foreign Affairs and Security Policy and Vice-President of the European Commission

WAW! Declaration Yasutoshi Nishimura, Deputy Chief Cabinet Secretary

W20 Troika Session

Closing Speech Akie Abe, Spouse of Prime Minister, Shinzo Abe

WAW!/W20合同セッション

WAW!/W20 Joint Session

- 09 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
- 10 Panel Discussion
 Human Resource Development in a Changing Societ
 with Technology Transformation

● 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

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、特に女児・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

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・女児のデジタル 経済へのアクセス改善が急務である。また、女児への高等教 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。

- 第4次産業革命が社会全体へ影響を及ぼす中で、どのよ うな人材の育成が求められているか。
- 技術革新の恩恵から取り残される可能性がある地域やグ ループがあるとすればどこか。その予防策は。
- 新しい技術の恩恵を公平に受けられる社会を構築するに は、どのような方策が必要か。
- STEM 分野の人材育成において、企業、政府、教育機関、 市民はどのように協力することができるか。特に、女性の STEM 分野における進学、研究、就業を促進するために、 どのような取組が必要か。

(1) OECD Health Statistics 2018

Panel Discussion

Human Resource Development in a Changing Society with Technology Transformation

Backgroound and Issue

Technological transformation by the Big Data, robots and artificial intelligence (AI) known as "the Fourth Industrial Revolution" is in progress and various appliances are connected by internet which makes our life more convenient than ever before. Electric commerce (EC) is becoming familiar and the testing for self-driving buses and trains has begun in Japan, together with automated reception and introduction of robots in private companies. In households, an automatic vacuum cleaning robot and internet connected electric home appliances has begun to be widely introduced, and thus the amount of unpaid labor time spent by mostly women in the past is expected to reduce, whilst this will make it for men easier to participate in housework.

One of the targets of the Goal 5 of Sustainable Development Goals (SDGs) stipulates to enhance usage of enabling technology such as information and communications technology (ICT) to empower women's labor skills. At the G7 Summit 2018 in Charlevoix, subsequent two points were expressed in the leader's communiqué. Firstly, all workers should have access to the skills and education necessary to adapt and to be successful in a new world of work brought by innovation through emerging technology. Secondly, particularly for girls and women, there is a growing necessity in expansion of market-driven training and education in the science, technology, engineering and mathematics (STEM) fields. In order to develop human resources who excel in programming and big data analytics, the education of STEM fields has been widely promoted in the world. However, the percentage of students majoring in science and technology remains low.

Especially, it is a global issue that the percentage of female students who major in the subjects related to STEM is significantly low and the percentage of female entrants into the STEM fields in higher education is 30% as average among 35 countries of the OECD member states. Notably Japan, it is 16% and this figure is significantly lower than the average. (1)

At last year's WAW!, the necessity of interaction of teachers and parents with children without gender bias was shared, along with the importance of creating opportunities for perceptional change in thinking, for an example, featuring a female astronaut in children's books. It is also crucial to form a consensus framework with which female students will not be the subject to discrimination, The Global Gender Gap report 2018 by the World Economic Forum points out as well that the low rate of female worker in the STEM field is one of the elements that hinders the economic growth.

In developing countries, there are many regions without enough infrastructure, thus it is an urgent necessity of dealing with the digital divide and ameliorate the access of women and girls to the digital economy. Furthermore, the spread of the

higher education and professional skills training to the girls is considered that it would contribute to the world economic growth. At the G20 Buenos Aires Summit in 2018, it was stipulated in the leaders' declaration that we will promote measures to bridge the digital gender divide and further digital

In the society where technology innovation has advanced, everyone has a potentiality in utilizing it and playing an active role. Through the development of the internet and big data sending and receivable system there is a growing number of workers who choose more flexible styles not limited by place or time such as working in a satellite office or remotely working

We seek the society in which no one will be left behind and regardless of age, everyone can have an access anytime to a structured learning environment and enjoy the benefits from the technological transformation. For such a society to be realized, fostering human resources is a common urgent matter in today's international society. This agenda is closely linked to the Goal 5 (Gender Equality), 4 (Quality Education), 8 (Decent work and economic growth) and 9 (Industry, Innovation and Infrastructure) of the SDGs.

- What kind of human resource development is desirable in the midst of "the Fourth Industrial Revolution" which is influencing our whole society?
- Which regions or groups have the risk to be left behind from receiving the benefits of the technological transformation and what measures should be taken to prevent the risk?
- What kind of policy is required to construct the society in which everyone can equally receive the benefits of the new technologies?
- For human resource development in the STEM (science, technology, engineering and mathematics) fields, how can the industries, governments, educational institutes and citizens cooperate? Especially which kind of efforts are required to promote women's entering further education, developing academic and research career and getting a job in the field of STEM?

(1) OECD Health Statistics 2018

Participants (Random order) Kathy Matsui, Michelle Bachelet, Shojiro Nishio, Malala Yousafzai, Ekaterina Zaharieva

WAW!/W20合同セッション

WAW! セッション

WAW! Session

- 13 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
- 14 WAW! Panel Discussion
 Leadership for Regional Development and Job Creation

地方活性化と雇用創出、そのためのリーダーシップ

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、 女性や女児は、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。

論点

- 地方で雇用や仕事を生み出し、地方への移住や起業を促 すためには、どのような取組が必要か。
- 日本で若者、女性の新規就農者が増加しているが、その要 因は何か。若者、女性の参画で何か変化は起こっているか。 持続的な流れにするには、どのような取組が必要か。
- 地方が女性にとって暮らしやすい場所となるためには、ど のような取組が必要か。地域の女性のニーズを把握し対 応していくとともに、地方に残る固定的性別役割分担意 識や男尊女卑の意識をどのように短期的・中長期に変え ていくことができるか。
- 活力ある街づくりを進めるうえで、地域のリーダーが持つ べき意識は何か。

参加者(順不同・敬称略) 大崎麻子、アリス・グラハム、片山さつき、中貝宗治、佐藤可奈子、 庄司健治

Leadership for Regional Development and Job Creation

Backgroound and Issue

Rural Women was a key issue at the W20 in Argentina in 2018. Local areas face a variety of challenges including urban-rural gap in economy, social disparity in health care and education, population outflow and decrease in population. Particularly, women and girls face even more difficulties in the region where gender roles are rigid and the traditional value system of superiority of men than women is still remain. It is important to secure an inclusive and sustainable environment for local communities in order to build a society where "leave no one behind", for which SDGs are aiming.

In Japan, it has been a great concern that excessively concentrated population in Tokyo and how it should be mitigated. The Tokyo metropolitan continues to expand its population inflow more than 100,000 people per year. The majority of them are youth in their late teens and twenties. By gender, women are more likely to move to Tokyo than men. If women and youth continue to move to metropolis and never return to their hometown, local communities are destined to be disappeared in the future. Employment is one of the reasons for excessive population inflow thus job creation is a key factor for regional development. Development of new technologies makes it possible to create "jobs" in rural areas. Telework and cloud work makes it possible for people living in rural areas to work remotely. Utilizing electronic commerce and SNS lowers a hurdle for entrepreneurship in rural areas. And furthermore, new technologies from the Fourth Industrial Revolution have started to be implemented, which will be the new growth mechanism in local cities. Agriculture, forestry and fishery are also the basis of regional economy. According to an estimation by FAO, empowerment of women farmers in developing countries can alleviate starvation for 150 million people. And some research analysis that investing in women is highly likely to distribute their profit as reinvestment into their children, family and local communities.

In Japan, the labor force population in agricultural industry is declining. The number of new farmers under the age of 44 tends to go up and especially the growth rate of women's participation is high. Their unconventional way of farming by utilizing new technology is expected to bring new value and services to the industry. Tourism is also an important resource for rural development. An increase in foreign visitors to Japan have a positive impact on tourism in rural areas. New forms of information dissemination using the various tools such as SNS and AI spread the attractiveness of the region and bring visitors to rural areas.

Rigid gender roles as "men work outside and women stay at home as being homemaker" and domination of male over women with a notion of "leaders should be men" hinder rural development from creating attractive communities for young

women. In Japan, the percentage of female members in the local legislations is less than 10 percent. Women are underrepresented in local governments while working closely with the community. There are some concerns that policies, which are responsive to local women's needs are not likely to be prioritized. At the community level, only 5.5% of the leaders of neighborhood associations are women. However, in some regions, women's voices are heard thoroughly to understand their needs and reflected in policy under the head of local government's leadership. This creates a better environment where women can get employed or start a business and find a good balance of work and child rearing. Women's leadership and political participation can lead us to inclusive and sustainable society. This agenda is closely linked to the Goal 1 (No Poverty), 5 (Gender Equality), 8 (Decent work and economic growth), 9 (Industry, Innovation and Infrastructure) of the SDGs.

Topics

- What measures need to be taken for job creation in local areas? What kind of action is needed to promote settlement into local areas and entrepreneurship in there?
- What is the reason for an increase in member of youth and women newly entering in farming business in Japan? Does their participation in agricultural business provoke any change in the industry? What measures can be taken to maintain as sustainable trend?
- What kind of action is needed for rural area to be women friendly? What are the short and medium-term measures to change the awareness related to stereotypes in gender role and male chauvinism in rural areas while understanding and responding to local women's needs?
- What should a leader in local communities keep in mind in order to make their hometown vibrant?

Participants (Random order) Asako Osaki, Alice Graham, Satsuki Katayama, Muneharu Nakagai, Kanako Sato, Kenji Shoji

W20セッション

W20 Session

- 17 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
- 18 W20 Panel Discussion 1
 Closing the Gender Gap for New Prosperity:
 Enhancing Governance for Women's Empowermen

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

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、SDG s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年以来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?

参加者(順不同・敬称略) アンジェラ・マッカイ、イサベル・デ・サイン・マロ・デ・アルバラード、アランチャ・ゴンザレス、翁愛華、津坂美樹

W20 Panel Discussion 1

Closing the Gender Gap for New Prosperity: Enhancing Governance for Women's Empowerment

Backgroound and Issue

At the Buenos Aires Summit in 2018 G20 leaders declared gender mainstreaming strategy across the G20 agenda. This means that the idea in which discussing all G20 agenda from gender perspectives and closing the gender gaps in any economic/ social aspects will strongly contribute to SDGs has been further recognized by G20 leaders. What economic and social impact will be created when all women and girls in the G20 economies which cover 90% of the world's GDP, 85% of the world's trade and 75% of the world's population stand-up, get access to quality economic and social activities, receive fair recognition and evaluation, participate in decision making and have good literacy for the future of work? The speakers from public, business and academic sectors will discuss.

Also the G20 leaders' declaration includes the specific commitments to promote the empowerment of women and girls and to close the gender gaps which contribute to SDGs. This owes W20's 5 year continuous discussion since 2015. Now we should focus on concrete implementation of the agreed commitments together with evolution of our discussion. At this panel we will discuss how each of public, private and social sectors can play effective roles in order to promote gender mainstreaming and to implement specific commitments regarding closing the gender gaps and empowerment of women and girls.

Topics

- What economic and social impact will be created by gender mainstreaming, closing the gender gaps in various areas and empowerment of women and girls?
- How can we redefine the new growth and new prosperity through closing the gender gaps?
- What key roles should each sector play and how should human and financial resources be allocated to promote gender mainstreaming strategy?
- What key roles should each sector play to collect sex-disaggregated data to realize gender equality in decision making in the public and private sectors?

23日 分科会パネル・ディスカッション・ スペシャル・セッション

23rd High-Level Panel Discussions • Special Session

- 21 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
- WAW! High-Level Panel Discussion 1

 Media and Contents to Nurture Diversity
- 23 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
- 24 WAW! High-Level Panel Discussion 2
 Women's Participation in Conflict Prevention
 Peacebuilding and Post Conflict Recovery
- 25 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
- W20 High-Level Panel Discussion 1
 Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs
- 27 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
- W20 Special Session 1
 Gender Lens Investing: Emerging Global Trends

● 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

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的な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、視聴者の反応がか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。

論点

- メディアによる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とは。 言葉やコンテンツによって、メディアが人々の固定観念を 変えた優良事例はどのようなものがあるか
- 今の時代において、非難が殺到する状況や、バックラッシ ュが起こった時の対応のあり方は。
- 無意識な偏見を助長するようなコンテンツに対し、視聴者 が気をつけるべき点は。メディア・リテラシー・スキルをど のように身につけていくか。
- 視聴者の意見の多様化や時代の変化を見極め、適切な形 で発信に取り込むためにメディアが成すべきことは何か。 メディア分野の意思決定について、女性の参画拡大を含 め、多様性をどのように確保していくべきか。
- インターネット上の性的及びジェンダーに基づく暴力、搾 取、ハラスメントにどう対応していくべきか。

• WAW! High-Level Panel Discussion 1

Media and Contents to Nurture Diversity

Backgroound and Issue

In recent years, movements which promote diversity in the media have become active in the world. The words and contents delivered by the media have been checked whether there include any expression which may lead to unconscious gender discriminations. Some countries have set restrictions on advertisements which lack in respect towards diversity and/or could lead to entrenched ideas about rigid gender roles. At the G7 Summit 2018 in Charlevoix, the leaders committed to ending sexual and gender-based violence, abuse and harassment in digital contexts.

In the high-level round table "Gender in the Media" at the WAW! 2017, participants discussed what caused the stereotypical images of women on television and web commercials, and how to prevent growing unconscious bias of rigid gender roles. In the discussion, they pointed out that the media industry needed to change its long-working-hours culture. They also encouraged women's full participation at all levels including decision-making positions and to create a better work environment which enables all people to engage equally. The participants at the round table also mentioned that the media influence has possibilities to change gender stereotypes, for example by using the wording "sharing housework" instead of "helping with housework,", and delivering a message that both mothers and fathers take parental leave.

Recently, the characters and stories that are directed towards the younger generation in the media such as TV drama series. cartoons and manga, which defy the traditional gender roles are earning positive reputations. In this age of progressing social media and the rapid growth of various tools to express our opinion, viewer's reactions spread faster and more widely than ever before. On the other hand, there is a backlash from some viewers who feel uncomfortable with more progressive ways of thinking and changes to the gender roles that are presented by the media. Also some parents are confused what to tell their children about these progressive ideas of diversity when people's values and beliefs are undergoing a big change from the past status quo.

As the needs and lifestyles in our world are constantly changing and diversifying, various media devices have been developed. As a result of that, people have no more shared common values with many others. The diversity of life styles and values may bring us a clash with different ideas which are difficult to sympathize or understand. The media is able to pick up the opinions of minorities, focus on different perspectives, and also visualize the backgrounds and histories where those opinions or perspective derived from. Hence the media is the important tool to learn to respect different values and lifestyle choices, and at the same time the media is needed to be a leader to form a new set of values towards a new diverse society. This

agenda is closely linked to the Goal 5 (Gender equality) and Goal 10 (Reduced inequalities) of the SDGs.

- How should the media and its contents be to prevent to form gender stereotypes and to foster diversity? Good practices of the media that changed stereotypes by words and/or contents?
- How should we handle the situation of flooding negative criticisms and backlash?
- What should the viewers do to media contents which will possibly promote unconscious gender bias? How can they acquire media literacy skills?
- What does the media have to do to be sensitive with social changes and diversity of the viewers and opinions, and reflect them in an appropriate way? How can we secure diversity including promoting women's participation in decision-making level in the media industry?
- How should we tackle sexual and gender based violence, exploitation, abuse and harassment on the internet?

Participants (Random order)

Tetsuya Honda, haru., Ikuho Maeda, Balaka Niyazee, Marija Pejcinovic Buric, Sandra Erica Jovel Polanco, Takashi Washio, Phumzile Mlambo-Ngcuka

参加者 (順不同・敬称略) 本田哲也、haru、前田育穂、バラカ・ニヤジー、マリヤ・ペイチノビッチ=ブリッチ、サンドラ・エリカ・ホベル・ポランコ、 鷲尾天、プムジィレ・ムランボ=ヌクカ

● 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

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カ国が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 対応をすべく、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防 止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 配置の増加およ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

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。

- 和平交渉やその後の国作りのための意味のある女性の政 治参画を増やす上で何が障壁となっているか。どのように 障壁を取り除いたらよいか。
- 政府と市民社会はWPSアジェンダの実施をどのように補 完し合いながら推進していけるか。
- WPSアジェンダ実施に向けて男性の関与をどう促進して いくか。好事例と提案。
- 紛争下の性的暴力を防止するには、紛争当事国、ドナー、 国際機関、NGO、民間企業はどのようなことができるか。
- 性的暴力加害者の不処罰をなくすために、治安部門、司 法部門の能力向上、ジェンダーへの認識向上を図るため にはどうすればよいか。

(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)

参加者(順不同・敬称略) ムハンマド・ナシリ、ナディア・ムラド、ハナ・エドワール・ジョージ・ブシャ、加藤宏、前岡和、 バンダナ・ラナ、ルトノ・LP・マルスディ、ジョアンナ・ローパー

• WAW! High-Level Panel Discussion 2

Women's Participation in Conflict Prevention, Peacebuilding and Post Conflict Recovery

Backgroound and Issue

United Nations Security Council resolution 1325 (SCR1325) on Women, Peace and Security (WPS) was adopted in 2000, which recognized disproportional impact on women and girls in armed conflict and acknowledged women's equal and active role for the international peace and security. Since then up to November 2018, 79 countries (40 % of nations)(1) have formulated their National Action Plans on WPS. SCR 1325 addresses gender different needs based on gender analysis, which should be applied to all phases and levels of conflict prevention, conflict resolution, peace process, peacekeeping, peacebuilding, humanitarian relief and post conflict recovery. Women's equal and meaningful participation in all stages is also included. This year marks 10 years anniversary of appointment of Special Representative of UN Secretary General on Sexual Violence in Conflict and opening of her office to tackle sexual violence in armed conflict based on Security Council resolution 1888. 2018 Nobel Peace Prize were jointly awarded to Dr. Denis Mukwege who has long supported hundreds of victims of sexual violence in conflict in DRC, and Ms. Nadia Murad, a Yezidi activist from Iraq who is also a victim herself of sexual violence committed by ISIL and has advocated to end sexual violence in armed conflict. This has highlighted and raised greater recognition on sexual violence in conflict once again globally.

Several efforts and advancement have been made since the adoption of the resolutions. For example, in 2016 Security Council started to have regular briefings from the Informal Expert Group on WPS from civil society to bridge the gap between policy and practice. In the peacekeeping operations, more Gender advisors have been placed and Women Protection Advisors who directly respond to conflict related sexual violence have been created. G7 has decided to push forward WPS agenda at the Foreign Ministerial meeting in 2018 and launched G7 Women Peace and Security Partnership Initiative. Each G7 country has a partner country to provide support to implement WPS agenda. As 2020 will mark 20 years anniversary of adoption of SCR1325, the more work on implementing and strengthening WPS agenda will be expected in the international

On the other hand, a number of internally displaced persons (IDP), refugees, and sexual violence have increased for five consecutive years (2). Political instability, violent extremism and internal insurgency are still on rise, which have brought more issues and complexity to the world. The gap between policy and implementation level still remains. Implementing WPS agenda is supposed to respond to these issues, however it's not effectively functioning yet. For example, there is a little progress in women's participation in peace talks but there is only a small presence of them in political leadership in post-conflict nation rebuilding phase. National action plans on WPS have been

developed but often without budgets. Furthermore, there are very few projects for gender equality and WPS agenda, which are supported by the international community. Even a ceasefire, peace agreement and post-conflict phases would not mean the end of sexual and gender based violence (SGBV). On the other hand, there are only a few women working in peacekeeping operations (Military 4 %, Police 14 %). Likewise, a limited number of women are involved in military, police and judicial system in conflict affected countries, which makes institutional capacity remain very weak to respond and to end impunity for crimes. Thus sexual violence has been repeatedly committed.

Many studies and reports point out that there is a clear linkage between gender equality and prevention of conflict⁽³⁾. Having different capacity and perspectives, international community, governments, humanitarian and development agencies, NGOs civil society organizations should work together to implement WPS agenda and make sure women's substantial participation in conflict prevention and peace-building. This agenda is closely linked to the Goal 5 (Gender Equality) and Goal 16 (Peace, Justice and Strong Institutions).

Topics

- What are the obstacles to increase women's meaningful participation in peace talks and political leadership in nation building? How do we tackle these barriers?
- How can the governments and civil society organizations complement each other and work together to implement WPS agenda?
- How can we facilitate to involve men and boys to promote WPS agenda?
- What can be done by conflict affected countries, donor nations, international organizations, NGOs and the private sector to prevent sexual violence in conflict?
- What should be done to enhance gender awareness and strengthen the capacity of security sector and judicial system to end impunity of conflict related sexual violence?

(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)

Participants (Random order) Mohammad Naciri, Nadia Murad, Hanaa Edwar George Busha, Hiroshi Kato, Nagi Maeoka, Bandana Rana, Retno LP Marsudi, Joanna Roper

● 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

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にいかに大きな影響を与 えう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充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。

参加者(順不同・敬称略) ヴァージニア・リトルジョン、厚子・東光・フィッシュ、カリン・クナイスル、工藤禎子、マニヤン麻里子、エリザベス A. ヴァスケズ

W20 High-Level Panel Discussion 1

Creation of New Market Value by Women Entrepreneurs

Backgroound and Issue

Japan's Women 20 will be an important milestone for the economic advancement of women, and can help accelerate women's enterprise development in Japan and other G20 countries. This Panel will provide a Call to Action on how women's entrepreneurship and social entrepreneurship can impact a nation's GDP. In addition, it will outline the importance of building a strong ecosystem of engaged stakeholders to propel the development of women's entrepreneurship. Stakeholders include the government, policymakers, universities, researchers, women's business associations, financial institutions, corporations, accelerators and incubators, international institutions, and women entrepreneurs themselves. This year, Japan created a Women's Entrepreneurship Working Group to accelerate momentum. In addition, Women Entrepreneurial Action Alliances will be developed to help propel progress on specific issues, including an initiative to help build the women entrepreneurial ecosystem in Japan.

Topics

- Profile how the United States built its ecosystem for women's entrepreneurship by: conducting action-oriented research; advocating for evidence-based policies to overcome obstacles and gaps; creating women's business centers; facilitating access to finance and to markets; creating a National Women's Business Council to provide input to the government about what women entrepreneurs need; and emphasizing the urgent need for women's active engagement in Science, Technology, Engineering, the Arts and Math (STEAM). Effective advocacy and coalition-building are central components of building a stronger ecosystem.
- Showcase the importance for women entrepreneurs to access corporate markets, international trade, digital markets and public procurement – the latter a \$9.5 trillion (USD) market, of which women receive less than 1%:
- Promote the importance of access to finance for all stages of business growth.
- Catalyze the collection and sharing of good and best practices, so that countries don't have to constantly "reinvent the
- Emphasize the importance of women's entrepreneurship and social entrepreneurship to Japan's future economic prosperity. Japan's economy is now under great stress due to a labor shortage rooted in an aging population and a declining birth rate. Women are an obvious solution to this shortage, and have the potential to excel outside of the traditional male-dominated big business sector. By strengthening their capabilities, Japan's women entrepreneurs and social entrepreneurs can become a major economic pillar of

Japanese society.

• And identify policies, programs and initiatives that can help turbocharge women's enterprise development and the growth of GDP in both developed and developing G20 countries. It is important, too, that countries prepare their women entrepreneurs and social entrepreneurs for the future of work, and the innovative new opportunities that will result from the Fourth Industrial Revolution.

Participants (Random order) Virginia Littlejohn, Atsuko Toko Fish, Karin Kneissl, Teiko Kudo, Mariko Magnan, Elizabeth A. Vazquez

● 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

主催: 笹川平和財団& WE EMPOWER JAPAN

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(セクシュアルハラスメント、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 イニシアチブなど、世界各地で多様な取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?

参加者(順不同・敬称略) 小木曽麻里、ベンジャミン・コルトン、キャサリン・カフマン、前田匡史、大崎麻子、田中伸男、ダイアナ・ヴァン・マースダイク

W20 Special Session 1

Gender Lens Investing: Emerging Global Trends

Co-sponsored by: The Sasakawa Peace Foundation and WE EMPOWER JAPAN

Backgroound and Issue

Achieving the Sustainable Development Goal 5 on gender equality and women's empowerment is only possible through active participation of the private sector and financial investors. Over the past few years, financial institutions of various kinds are starting to incorporate gender perspectives into their financial analysis and are making investment decisions with a gender lens.

Gender-lens investing (GLI) is seen not just as an effective means for channeling funds towards interventions that advance gender equality and empower women and girls, but also as a strategic tool for investors to identify investment opportunities with unrealized value (like underinvested women entrepreneurs with good growth prospects) and uncovering potential risks (like sexual harassment, low staff retention, value chain abuses) For example, if investors start applying gender lens to their investment analysis, it provides a strong incentive for companies of all sizes to improve the transparency and accountability of their gender equality practices in workplace, markets, and the community.

Financial institutions across the world are taking note and are moving capital towards investment strategies with a gender lens. In 2017, Japan's Government Pension Investment Fund (GPIF), the largest Pension Fund in the world, selected the MSCI Japan Empowering Women Index (WIN), which only includes those listed companies in Japan that score highly on gender equality performance, for its ESG (Environmental Social and Governance) investment allocation. There are increasing number of similar initiatives at the global level, reflecting great interest and momentum. As of September 2018, there are over three dozen of public market gender lens investment strategies, and more are under development. In private markets, the momentum is even stronger, as the number of funds that incorporate a gender lens strategy have more than doubled in the past couple of years.

Government agencies and development finance institutions (DFIs) have also been active in channeling capital towards investment opportunities that deliberately incorporate gender perspectives into investment analysis and decision-making. The Japan Bank for International Cooperation (JBIC) and Japan International Cooperation Agency (JICA) have signed up for the G7-wide 2X Challenge and are committed to advancing women's empowerment by investing with a gender lens . Initiatives like Japan ASEAN Women Empowerment Fund (JAWEF), Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi), Fund Mujer, and Investing in Women Initiative are other global examples.

To build on these emerging trends, the Sasakawa Peace Foundation and WE EMPOWER JAPAN will jointly organize a W20 Panel on Gender Lens Investing that will bring together leaders from a diverse range of sectors to pursue a collaborative dialogue for identifying means that will best unlock capital, at scale, to achieve women's empowerment.

Topics

- In the context of the SDGs and ESG investment, discuss strategies for raising awareness amongst investors, companies and media about the global trend of gender lens investing, and highlight good practices.
- Discuss how the Women's Empowerment Principles (WEPs) could be used as a gender lens strategy for investors.
- Discuss how financial institutions can help advance gender equality and women's empowerment, and how the institutions will benefit in-turn.
- Find effective solutions to build networks with key stakeholders for advancing the gender lens investing agenda in G20 countries

Participants (Random order) Mari Kogiso, Benjamin Colton, Kathryn Kauffman, Tadashi Maeda, Asako Osaki,
Nobuo Tanaka, Diana yan Maasdiik

28

24日 分科会パネル・ディスカッション・ スペシャル・セッション

24th High-Level Panel Discussions · Special Session

- 31 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
- WAW! High-Level Panel Discussion 3Diversity for Growth:Corporate Management and Working Environment
- 33 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
- WAW! High-Level Panel Discussion 4Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing
- 35 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
- W20 High-Level Panel Discussion 2Towards the Gender Equality in the Digital Era
- 37 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
- W20 Special Session 2
 Women as Patients and Caregivers: Improving Gender Equity
 and Labor Inclusion by Addressing Healthcare Disparities

● 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

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、本当に日本は変われるのだろう

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められている。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、小さい子どもの 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し尊 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。

論点

- ESG 投資が国際的に広がる背景は何か。実際に日本企 業はどのような取組を進めているのか。
- 企業において多様性を高めるために、リーダーが果たす役 割とは。
- 多様性の高い企業経営において、必要とされる価値観は
- ハラスメントが起こらない職場環境を構築するための方策
- 全ての人が働きやすい職場環境を整備していくにあたり、 消費者の立場でできることは何か。

参加者(順不同·敬称略) 治部れんげ、フランシーン・バロン、クラウディア・クリストヴァオ、千葉宗一郎、後藤順子、 岩田喜美枝、髙橋則広

• WAW! High-Level Panel Discussion 3

Diversity for Growth: Corporate Management and Working Environment

Backgroound and Issue

It is essential to make a good use of diverse human resources to strengthen competitiveness of corporates in order to respond to the diversifying needs and values of consumers. To promote sustainable and responsible investment, there is a growing international interest in ESG investment, which values the corporates with consideration to environment, social and corporate governance (ESG) and with competency to respond to the society by utilizing their diverse human resources, productivity and uniqueness

Goal 8 of Sustainable Development Goals (SDGs) targets to achieve full and productive employment, decent work and equal pay for equal work for all men and women including youth and disabled people by 2030. The United Nations Global Compact (UNGC) also stipulates that companies should uphold the elimination of discrimination based on gender and other elements in employment and occupation.

On the other hand, according to the World Economic Forum's annually released Gender Gap Index, Japan remains ranking at lower level; 110th place among 149 countries and 117th place in economic field in 2018. Japan has not kept pace yet with global transformation speed. The proportion of women on board positions at public-listed companies are as low as 4.1% (2018), the number of female regular employment is less than half that of male counterparts, and having other issues piled up including gender wage disparities and sexual harassment. At the G20 Buenos Aires Summit in 2018, in leader's declaration states promoting women's economic empowerment by reducing gender wage gap and committing to promote women's access to decision-making positions. There are some positive movements in Japan. For example, top leaders commit to promote advancement in their companies by joining "Declaration on Action by A Group of Male Leaders who will Create a Society in which Women Shine", and the "30% Club", a campaign which started in the UK, aiming for the proportion of women executives to become 30% in the country, will be launched this spring. However, the question is, will Japan really be able to change?

The Act on Working Style Reform will be effective sequentially from this April, which mandates acquisition of paid leave, ensuring fair treatment of workers irrespective of their employment types, and cap of overtime hours. Many companies are now promoting flexible work time and telework from home, and some have started to introduce ending nationwide relocation and on-hold system assuming possible difficulties of childcare and nursing care of family members for both men and women. Recently, some banks have set up a new system to offer positions to employees in the bank located where they have to move to, so that they do not need to retire because of relocation due to marriage and nursing care. The system is being sought to establish enabling environment for all people without sacrificing their

personal lives as there are various types of family such as a single person, couple with double income, business bachelor, and a family with members who is in need of care or with

It is urgent to develop a workplace environment where people respect each other's differences and no bullying or harassment allowed. In recent years, obvious sexual harassment in the workplace has decreased on the surface. However, such typical cases of sexual harassment have been still often reported in many workplaces, in which one's senior, colleagues or business clients misunderstand the respect or trust towards them as a favor, expecting to have a sexual relationship. Because of the unfair power relationship and fear of further harm to their career, victims often find difficult to refuse them, which often escalates harassment. Providing detrimental treatment and hurting the dignity of others by taking advantage of one's superiority such as authority and status leads to loss not only to the individual but also to the company and society. Law amendments are now in consideration, under which companies will be obliged to take necessary measures to prevent bullying and harassment at the workplace and to further strengthen measures to prevent sexual harassment as well.

In order to create sustainable ways of working for everyone, it is necessary to build a fair work environment while raising consumer awareness. As we enter the era of the 100 year life, working years could be longer, which could bring us to experience diverse lifestyles and values in a single life. Therefore, it is required to build a society where all people can adjust to changes in different life stages flexibly and fulfill their preference in work style, according to their needs. This agenda is closely linked to the Goal 5 (Gender equality), 8 (Decent work and economic growth), 10 (Reduce inequality within and among countries), and 16 (Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels) of

Topics

- What is the reason behind of rising interest in ESG investment internationally? What kind of approach Japanese companies are taking?
- What roles can leaders play in order to enhance diversity in the company?
- What kinds of values are necessary in a highly diversified corporate management?
- What kind of measures should be taken to build a workplace environment where harassment does not occur?
- What can be done from the standpoint of consumers in developing workplace environments where everyone can work comfortably?

Participants (Random order) Renge Jibu, Francine Baron, Claudia Christovau, Soichiro Chiba, Yoriko Goto, Kimie Iwata, Norihiro Takahashi

5th WAW! / W20

● 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

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 代の低賃金や子育で・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。誰し 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。

- 家族の形態が変化していく中で、家庭内及び社会におけ る無報酬の家事労働や育児・介護を認識し、削減し、理想 的に分担するにはどうすればよいか。
- 多様な家族形態への理解を進めるために必要な方策は何
- 男性の家事労働や育児・介護参加がより早いスピードで 進むための方策は何か。
- 家族が多様化する中で、仕事と家族のよりよいバランスを 構築していくための新しいアプローチは。諸外国で実施さ れている優良事例はどのようなものがあるか。
- シングルマザー、シングルファーザー、事実婚、同性婚と いった多様な家族への望ましい支援とは。
- 単身高齢世帯に対する望ましい支援のあり方とは。特に、 高齢女性の貧困を削減するための方策は何か。

(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.ip/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。

参加者(順不同・敬称略) 是枝俊悟、松岡宗嗣、ニコル・アムリーヌ、松川るい、田中俊之、メラニー・バービア、 ジアウッディン・ユスフザイ

• WAW! High-Level Panel Discussion 4

Future of Family: Getting Support, Utilizing and Sharing

Backgroound and Issue

Due to changes in the structure of society, family form is changing dramatically in recent years. In Japan, families consisting of a working father and a stay-at-home mother with two children have been recognized "standard households", but now it represents only 4.6% of the total households (1). Japan's family unit has become more diverse. Single member households not in employment account for a large proportion followed by aged-person households and dual-income households. When looking at the world, while some countries approve more diverse forms of family such as same-sex marriage or unmarried couples/common-law partners who don't choose legal marriage, and others face population growth problems, HIV / AIDS, family separation due to conflict and labor migration.

As the family form changes, the situation in which women are responsible for most of unpaid housework and care work still remains an issue. In other countries, like France, of which birth rates maintains increase while more women have jobs because government adjust social system to support women economically as well as men share responsibilities for child rearing and housework to reduce women's physical and physiological burden. In Japan, men's participation in housework and care work is increasing but their spending time is for from than that of women (2). At the "WAW! 2017," it was pointed out that ICT usage makes men easier to participate in unpaid work and it was emphasized that the importance of changing perception of rigid gender roles, as well as re-recognizing the economic value of unpaid work and reducing long working

One of the targets of Goal 5 of Sustainable Development Goals (SDGs) is to recognize and evaluate unpaid housework, caregiving and care work by providing public services, infrastructure and social security, as well as sharing responsibilities within households and families, giving condition to the circumstances of each country. G7 Summit at Taormina in 2017 released "G7 Roadmap for Gender-Responsive Economic Environment" in which G7 decided to promote the fair distribution of care responsibilities between women and men by 2020. In the "Charlevoix-commitment to equality and economic growth" released at the G7 Charlevoix Summit in 2018, it was announced that we would support gender equality in the distribution of unpaid care work. In the leaders 'declaration issued at the G20 summit aims in the same year, it was agreed to work with the private sector to improve access to quality and affordable care infrastructure and parental leave

Under labor reform laws, which will be enforced sequentially in April in Japan, the companies are compelled to set the upper limit of overtime hours and the obligation to give paid holidays of at least 5 days a year. It is important that how to reallocate men's reduced working hours to housework and childcare.

Today anxiety about educational expenses for children in the future is one of the reasons for declining birthrate in Japan, along with the burden of child rearing that women are currently considered most responsible for. From October 2019, most part of early childhood education over 3 years old will be free of charge. Also from April 2020, higher education will be free for economically disadvantaged children, and students will be provided with scholarships to cover living expenses and other costs with no repayment required.

The number of female employment has increased by 2.88 million in the past 6 years. More women continue to work after giving birth. On the other hand, it has been a serious issue that poverty of elderly women due to non-pension or low rate pension is spreading. This has been caused by low wages during working period or taking a break from work due to child rearing or nursing care, which affects the total amount of pension. While everyone is born as a dependent presence and becomes a dependency after age, there is a need for a society in which people share necessary unpaid care work without depending deeply on just one particular person's shoulder. This issue is closely related to SDGs goal 1 (no poverty), goal 5 (gender equality), goal 10 (reduce inequality).

Topics

- As the family form changes, how we can recognize, reduce and ideally share unpaid housework such as child care, household chores and care work which exist within both family and society?
- What measures are necessary to promote understanding of diverse family forms?
- What is the strategy to accelerate participation of men in housework and care work?
- As the family diversifies, what is a new approach to balance between work and family better? What are the good practices in other countries?
- What is a desirable social support to diverse forms of family such as single parent, common-law marriage and same-sex
- What is a desirable social support to single member household, especially single aged-person household? What is the strategy to reduce poverty, especially for elderly women?
- (1) Shungo Koreeda, Daiwa Institute of Research (2018). " Standard Household" represents fewer than 5%". Retrieved from https://www.dir. co.in/report/column/20180710_010074.html
- (2) For example, the weekly average hours per day on household/child rearing chores for men with children under the age of 6 has increased from 67 minutes in 2011 to 83 minutes as of 2016, but it is less than 20% compared to women (461 minutes in 2011, 454 minutes in 2016).

Participants (Random order) Shungo Koreeda, Soshi Matsuoka, Nicole Ameline, Rui Matsukawa, Toshiyuki Tanaka,

Melanne Verveer, Ziauddin Yousafzai

● 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

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し、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。25×25 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?

• W20 High-Level Panel Discussion 2

Towards the Gender Equality in the Digital Era

Backgroound and Issue

Unprecedented levels of scale and speed of transformation brought by digitization has overwhelmed the world and the momentum never seems to stop. It is said that 60% of the world GDP will be digitized by 2022. While providing new opportunities to all human beings and enabling work life balance by defying the conventional concept of life and work style, there are threats such as the progression of gig economy and online harassment. Is digital technology a friend or foe for women? What would be the new style of growth which avoid threats, eliminate disparities, and achieve optimum benefits from digitization for all genders? To achieve 25 x 25 G20 commitment, we will discuss effective measures from the viewpoint of education, HR system, and monetary policy.

Topics

- What is the ideal form of STEM education? Necessity of ELSI (Ethical Legal and Social Issues) and RRI (Responsible Research and Innovation).
- What is the future of work? HR system and management education in digital society. Consider inclusive ways and growth opportunities of working through using flex working
- What is the ideal form of monetary policy in the digital era? IT pricing as a necessary tool for social life. About tax incentive measures. Discuss taking into account investment in digital technologies and others.
- Toward active promotion of women to STEM education towards fostering executives. What kind of KPI and governance will foster changes?

Participants (Random order) Claire Sibthorpe, Heather Barnabe, Masami Katakura, Shunichi Kushima, Keita Matsunami

参加者(順不同・敬称略) クレア・シブソープ、ヘザー・バルナベ、片倉正美、九嶋俊一、松浪慶太

● 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

主催:ノバルティス

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ない。また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る。

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ができるかについて、皆さんと一緒に考えたい。

論点

- 多発性硬化症 (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?

参加者 (順不同・敬称略) リサ・デシャン、カレン・グロウン、河内泉、田中美紗子

• W20 Special Session 2

Women as Patients and Caregivers: Improving Gender Equity and Labor Inclusion by Addressing Healthcare Disparities

Hosted by Novartis

Backgroound and Issue

There are many diseases that disproportionately affect women and their ability to fully participate in the labor force and contribute to socio-economic progress. Women also bear a disproportionate burden as the primary caregivers and decision makers in healthcare matters for their families.

This session seeks to understand the economic and social impact of certain diseases, such as neurological conditions, for female patients and caregivers, and how addressing these challenges can improve both gender equity and equal opportunity for men and women in workplace.

Topics

- Considering the higher incidence of certain diseases such as MS on women, how can private and public organizations as well as governments work towards equitable access to labor?
- How can we increase awareness of the disease impact on women as family members, as primary caregivers?
- What type of support needs to be initiated by governments to facilitate women's access to the labour market?
- How can we improve awareness of women disease impact
 within private and public organizations to ensure equal access
 to career opportunities and the creation of an inclusive work
 environment that encourages women to talk openly and
 safely about the impact of the disease (ex: Migraine is often
 not disclosed for fear of social stigma and misunderstanding
 of the condition)

Participants (Random order) Lisa Deschamps, Caren Grown, Izumi Kawachi, Misako Tanaka

W20セッション

W20 Session

- 41 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
- 42 W20 Panel Discussion 2
 Closing the Gender Gaps at Work
 Leading a Happy Work and Life

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

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達成にむけて前 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

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?

参加者(順不同・敬称略) 林文子、スーザン・フェリエー、伊東正仁、ステイシー・ケネディ、 国谷裕子、武藤友木子 • W20 Panel Discussion 2

Closing the Gender Gaps at Work: Leading a Happy Work and Life

Backgroound and Issue

At the Brisbane Summit in 2014 G20 countries set a target of closing the gender gap in labor participation by 25% by 2025. While many countries are on track to achieve this goal, gender gap in the labor covers a broad range of topics, we still see common challenges. To promote women's labor participation we need to remove legal and social barriers, improve infrastructure for working women and men, strengthen public and corporate policies for gender-equal treatment, including equal pay, flexible work style options, and a workplace free of harassment. We also encourage men to play a greater part in house and care work and to be role models to influence social expectations. To develop the policies, ensure organizational governance, and inspire other women as role models, we need to increase women at the top and decision-making positions. In addition, accompanying global technology advances, we need an action plan to prepare women for future work.

At the Buenos Aires Summit in 2018, the G20 countries declared gender mainstreaming. At the 2019 W20 Tokyo Summit, we will deepen our discussions on more specific solutions.

Topics

- What policies and infrastructure are needed to effectively increase women in workforce?
 What corporate practices have been successfully implemented
- and their impacts?What systems are needed for women to stay in the workforce
- and build meaningful careers?

 What programs effectively develop women leaders and increase the number of women executives?
- What on the social norms/expectations that prevent women from joining workforce? How can we deal with them?
- How do we leverage the strengths of women for future work? How do we shape a new approach to work?

略歴

安倍 昭恵(内閣総理大臣夫人)

Akie Abe (Spouse of Prime Minister, Shinzo Abe) 日本 | Japan

聖心専門学校卒業後、電通勤務を経て、安倍晋三氏と結婚。2011年立教大学大学院 21世紀社会デザイン研究科修了。ミャンマーでの学校(寺子屋)づくり等の社会貢献を はじめ、教育、女性、国際交流の現場にも足を運ぶ。また、下関市で米作りを行うなど、 食への取り組みにも力を注ぐ。

After graduating from Sacred Heart Professional Training College, she worked at DENTSU. Then she married Mr. Shinzo Abe. In 2011, she completed her study in the Graduate School of Social Design Studies, Rikkyo University. She began to engage herself in social activities such as school construction in Myanmar. Afterwards, she expanded her activities, devoting herself to the fields of education, women empowerment, and international exchanges. She also commits her time to agriculture, including rice farming in Shimonoseki city.



河野 太郎 (外務大臣)

Taro Kono (Minister for Foreign Affairs) 日本 | Japan

1985年、米国ジョージタウン大学卒業後、富士ゼロックス株式会社、日本端子株式会社 勤務を経て、1996年、衆議院議員選挙に初当選し、現在まで8回当選。総務大臣政務官、 法務副大臣、衆議院外務委員長、国家公安委員会委員長、行政改革担当大臣、国家公務 員制度担当大臣、内閣府特命担当大臣(消費者及び食品安全 規制改革 防災)を歴任し、 2017年より現職。

After graduated from Georgetown University, USA, he worked at Fuji Xerox Co., Ltd. and Nippon Tanshi Co., Ltd. In 1996, he was elected to the House of Representatives for the first time (elected eight times as of present). He served as Parliamentary Secretary for Public Management, Senior Vice Minister of Justice, Chairperson of the Foreign Affairs Committee of the House of Representatives, National Public Safety Commission Chairman, Minister on Administrative Reform and National Public Service System Reform and State Minister in Charge of Consumer Affairs, Food Safety, Regulatory Reform and Disaster Management. In 2017, he has assumed the position of Minister for Foreign Affairs.



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)

Satsuki Katayama

(Minister of State for Regional Revitalization, Regulatory Reform, Gender Equality, Women's Empowerment and PPP/PFI)

東京大学法学部卒業、大蔵省入省。フランス国立行政学院CSE卒業。G7・サミット政 府代表団員(女性初)、主計局主計官(女性初)等を経て、2005年に衆議院議員に初当選。 2010年より参議院議員。2018年より現職。

Graduated from the Faculty of Law, the University of Tokyo. Joined the Ministry of Finance. Graduated from CSE of ENA(France). The first female official of representatives for the G7 Summit and the first female budget examiner of the Ministry of Finance. Elected to the House of Representatives (2005) and to the House of Councilors (2010, 2016). Minister (2018-)



康稔 (内閣官房副長官)

Yasutoshi Nishimura (Deputy Chief Cabinet Secretary) 日本 | Japan

1985年、東京大学卒業後、通商産業省に入省。2003年、衆議院議員選挙に初当選し、 現在まで6回当選。外務大臣政務官、内閣府副大臣等を歴任し、2017年より現職。 After graduated from Tokyo University, he entered Ministry of International Trade and Industry. In 2003, he was elected to the House of Representatives for the first time (elected six times as of present). He served as Parliamentary Vice-Minister for Foreign Affairs and State Minister of Cabinet Office. In 2017, he has assumed the position of Deputy Chief Cabinet Secretary.



野上 浩太郎 (内閣官房副長官)

Kotaro Nogami (Deputy Chief Cabinet Secretary) 日本 | Tapan

1992年、慶應義塾大学を卒業後、三井不動産に入社。主に地域活性化のための街づく りに取り組む。1999年、富山県議会議員に初当選。2001年に参議院議員に初当選。財 務大臣政務官、国土交通副大臣を歴任し、2016年より内閣官房副長官。

After graduated from Keio University in 1992, he joined Mitsui Fudosan, where he put effort into town planning with a particular focus on regional development. He was elected to Toyama Prefectural Assembly in 1999. He was elected to the House of Councillors in 2001. He served as Parliamentary Vice-Minister for Finance and State Minister for Land, Infrastructure and Tourism. He has been serving as Deputy Chief Cabinet Secretary since 2016.



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)

María Dolores Agüero Lara (Secretary of State in the Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation of Honduras) ホンジュラス | Honduras

チリ大学及びドイツのハイデルベルク大学にて投資・貿易・仲裁国際法学修士を取得。ホンジュラス外務・国際協 力省で対外政策局統合課長、外務次官等のキャリアを経て、2017年3月27日から外務・国際協力大臣として活 躍している。

Received a M.A. in International Law in Investments, Trade and Arbitration from the University of Chile and the University of Heidelberg. Served as Director of Integration and later as Undersecretary of State for Foreign Policy. Sworn in on March 27, 2017 as Secretary of State in the Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation of Honduras.



ニコル・アムリーヌ (女子差別撤廃委員会副委員長)

Nicole Ameline (Vice-President of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)) フランス | France

カーン大学修士課程(公法)修了。フランス国民議会議員として地方分権担当長官、海洋担当長官、ジェンダー平 等担当大臣を歴任。2009年1月に女子差別撤廃委員会委員に就任。SDGsに関する作業部会に所属。本年2月に 同委員会副委員長に就任。

Obtained Masters Degree in public law (The University of Caen Normandy). Served as Secretary of State for Decentralization, then Secretary of State on Maritime Issues, as well as Minister of Gender Equality, before being elected as member of the CEDAW. Elected as Vice-President of CEDAW this February.



ミチェル・バチェレ (国連人権高等弁務官)

Michelle Bachelet (United Nations High Commissioner for Human Rights) チリ | Chile

医学部卒 (小児科、公衆衛生専攻)。国防大臣及び厚生大臣を歴任後、2期 (2006-2010, 2014-2018) にわたりチリ 大統領を務めた(チリで初の女性大統領)。2018年9月に第7代目国連人権高等弁務官に就任。

Has a Medical Degree in Surgery, with a specialization in Pediatrics and Public Health. Served as Defense Minister and Health Minister before being elected as the President of Chile on two occasions (2006-2010 and 2014-2018). Was the first female president of Chile. On September 1, 2018, she assumed her functions as the seventh United Nations High Commissioner for Human Rights.



坂東 真理子(昭和女子大学 理事長·総長)

Mariko Bando (Chancellor, Showa Women's University) 日本 | Japan

1969年東京大学卒業、総理府入省。95年埼玉県副知事、98年ブリスベン総領事、01年内閣府男女共同参画局長。 04年昭和女子大学・女性文化研究所長、07年学長、14年~理事長、16年~総長(理事長兼務)。著書「女性の 品格」他著者40冊以上。

After graduating from Tokyo University, she joined the Prime Minister's office in 1969. April 1995, became Vice Governor of Saitama Prefecture. In June 1998, was appointed Consul General in Brisbane, Australia, Japan's the first female Consul General. January 2001, Director-General, Gender Equality Bureau of Cabinet officer. April 2007, President, Showa Women's University. April 2014, Chancellor, Showa Women's University. Author of over 40 books.



フランシーン・バロン (ドミニカ国外務・カリコム担当大臣)

Francine Baron (Minister for Foreign and CARICOM Affairs of the Commonwealth of Dominica) ドミニカ国 | The Commonwealth of Dominica

ウルヴァーハンプトン大学 (英国) で法学士取得。ドミニカ国司法長官、在英ドミニカ高等弁務官、WTO 常駐代 表/大使及び在ジュネーブ国際機関ドミニカ国政府代表部常駐代表を経て、2014年12月から外務・カリコム担当

Holds an LLB (Hons) from the University of Wolverhamptom, United Kingdom. She has been Dominica's Foreign Minister since December 2014. Previously, she worked as Dominica's Attorney General, Dominica's High Commissioner in London, Dominica's Permanent Representative to the WTO and the UN Office in Geneva until her current Ministerial appointment.



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)

Hanaa Edwar George Busha (Chairperson of the Iraqi Al-Amal Association)

人権、女性の権利、民主主義の分野で50年以上にわたり活動する活動家で、アル・アマル協会の共同設立者。ジェ ンダーの平等や、意志決定権のある地位、平和構築、安全保障、法律、和解における女性の役割の強化について数

A Human Rights, Women's Rights and Democracy Activist for more than 50 years. She is the co-founder and the Chairperson of Iraqi Al-Amal Association. She is the co-founder of the Iraqi Women Network. She led countless campaign for women's and gender equality, enhancing women's role in decision-making positions and in building peace, security, justice and reconciliation.



千葉 宗一郎 (G7/G20 Youth Japan 会長)

Soichiro Chiba (Chairman, G7/G20 Youth Japan)

日本 | Japan

G20に政策提言を行う、公式関連組織"Y20"会長。G7伊勢志摩サミットではY7を立上げ、在ロシアのY20では プーチン大統領に金融規制に関し/G20大阪サミットの開発作業部会では人的資本投資に関し提言。北京大学/ 早稲田大学卒業(双学位)後、総合商社勤務。

Chairman of the Y20, an official G20 engagement group for policy recommendations to G20 leaders. Established Y7-summit in tandem with 2016 G7-summit, submitted communique crafted by young professionals from G7 countries to Japanese government. Recommended financial regulation/human capital investment policies at 2013 Y20-summit in Russia/2019 G20 Osaka-Summit's developmentworking-group. Received double B.A from Peking University and Waseda University.



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)

Benjamin Colton (Asset Stewardship, Head of Asia Pacific, State Street Global Advisors) アメリカ | USA

グローバルの投資戦略における議決権行使方針の策定と実行についての全責任を持ち、議決権行使と、ESGに係 る投資先企業へのエンゲージメントを担当するアセット・スチュワードシップ・チームのアジア太平洋地域責任者。 以前はノルウェー中央銀行インベストメント・マネジメントのアクティブ・オーナーシップ・チームに在籍。 Head of Asia-Pacific on the Asset Stewardship Team. He and his colleagues are responsible for developing and implementing global proxy voting policies and guidelines across all investment strategies and managing proxy voting activities and issuer engagement on ESG issues. Prior to joining State Street

he served as a member of the Active Ownership Team at Norges Bank Investment Management.



伊達 公子 (テニスプレーヤー/JICAオフィシャルサポーター)

Kimiko Date (Tennis Player / JICA Official Supporter)

日本 | Japan

高校生でインターハイ3冠を達成し、卒業後プロに転向。世界ランキング4位を記録。1996年引退後、2008年に現 役復帰。17年に2度目の引退。JICAオフィシャルサポーターとしては、2002年の就任以降 JICAのイベント出演や 開発涂上国での活動視察など多数活動。

Won at the 1988 National Inter-High-School Tennis Tournament. Turned professional soon after graduation from high school in 1989. In 1996 she was ranked No. 4 in the WTA Ranking. After retirement, in 2008 she declared her intention to "take on a new challenge" as a professional tennis player. Second retirement in 2017. Since 2002, as JICA Official Supporter, she has actively been involved in IICA's project.



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)

Isabel de Saint Malo de Alvarado (Vice-President and Minister of Foreign Affairs of Panama) パナマ | Panama

パナマ初となる女性副大統領兼外務大臣。公共政策部門において20年以上の経験を持ち、透明性、反汚職、持続 可能な開発、ジェンダー及び人権等の分野を専門とする。グローバルな開発計画において、パナマが対話と合意形 成の国として機能するための外交政策推准を掲げる。

First Panamanian woman to be elected Vice-President and be appointed Foreign Minister, with over 20 years' experience on public policies. Champion on issues related to transparency, anticorruption, sustainable development, gender equality and human rights. Her vision is to inspire a foreign policy where Panama serves as a country of dialogue and consensus building at the forefront of the global development agenda.



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)

Lisa Deschamps (Neuroscience World Wide Business Franchise Head, Novartis Pharmaceuticals) アメリカ | USA

NYU Stern School of Business でMBAを取得。中枢神経ポートフォリオの戦略的計画、商品化および事業開発 をグローバル規模で担当。社会貢献や患者さんへの貢献を実現させるための企業文化を促進。家庭内暴力の根絶 や小児がんなどの慈善活動に取り組む。

Received MBA, from NYU Stern School of Business. Responsible for strategic planning, commercialization and business development for the Neuroscience portfolio World Wide. Fosters a strong, People-and Purpose driven culture inspired to better serve patients and give back to society. She lends her time to philanthropic causes such as domestic violence and pediatric cancer.



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)

Susan Ferrier (Global Head of People, KPMG International)

オーストラリア | Australia

KPMGのグローバル人事統括者として153ヵ国の20万人の従業員に対する最先端のタレント戦略の構想・開発・ 実施を担当。現職の前には、グローバルのインクルージョン & ダイバーシティ活動の統括者、豪州 KPMG の人事領 域の代表パートナーとして活躍。

The Global Head of People for KPMG, responsible for leading the design, development and implementation of a leading-edge talent strategy for all 207,000 employees in 153 countries. Prior to her current role, she was the Head of Global Inclusion & Diversity for KPMG and the National Managing Partner for People, Performance & Culture for KPMG Australia.



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

Atsuko Toko Fish (Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI))

日本 | Japan

日本の女性リーダー育成に長年従事。 Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI), Champion of Change Japan Award (CCJA), JWLI Bootcamp を設立・運営。2018年には活動の拡大・展開を目指し、JWLI Ecosystem を設立。2012年に外務大臣表彰、2013年ホワイトハウスより Champion of Change 賞、2018年には旭日小綬章 を受賞。米国ボストン在住。

Founder of the JWLI Ecosystem, which includes the Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI), the Champion of Change Japan Award (CCJA), and the JWLI Bootcamp, for women-led social change in Japan. Received the Foreign Minister's Commendation in 2012, the White House's Champion of Change Award in 2013, and the Order of the Rising Sun, Gold Rays with Rosette in 2018.



クリスティア・フリーランド (カナダ外務大臣)

Chrystia Freeland (Minister of Foreign Affairs of Canada) カナダ | Canada

ジャーナリスト・作家として、グローブ・アンド・メール紙、フィナンシャル・タイムズ紙及びトムソン・ロイター でシニアポジションを歴任。2013年、カナダ連邦議会下院議員に初当選。2015年11月に国際貿易大臣、 2017年1月に外務大臣に任命。

An esteemed journalist and author, she held senior positions at the Globe and Mail, the Financial Times, and Thomson Reuters. First elected as a Member of Parliament in 2013, and appointed International Trade Minister in November 2015, and Minister of Foreign Affairs in January 2017.



アランチャ・ゴンザレス (国際貿易センター (ITC) 事務局長)

Arancha González (Executive Director, International Trade Centre (ITC)) スペイン | Spain

2013年より ITC 事務局長。2005年から2013年までラミー前世界貿易機関事務局長官房長。欧州委員会 で貿易担当報道官や貿易担当欧州委員顧問を歴任。第1回ジュネーブ「国際ジェンダーチャンピオン」受賞 者で、ITCのSheTradesイニシアティブの立ち上げも主導した。

Executive Director of ITC since 2013. She served as Chief of Staff to the WTO Director-General Pascal Lamy from 2005 to 2013. She also held positions at EC, including the spokesperson for trade and advisor to the EU Trade Commissioner. She is one of the inaugural Geneva 'International Gender Champions' and led the launch of the SheTrades Initiative at ITC.



後藤 順子 (デロイト トーマツ グループ ボード議長)

Yoriko Goto (Chair of the Board, Deloitte Tohmatsu Group)

有限責任監査法人トーマツ入社後、主として大手金融機関に対する監査業務に従事。金融インダストリーリーダーを 務めた後、2018年6月より現職。9年間の米国駐在経験を有し、2012年から2015年にはダボス会議にデロイト代表団 唯一の女性として参加。

After joining Deloitte Touche Tohmatsu LLC., she was mainly engaged in auditing major financial institutions and served as leader of DTT's Financial Industry group. She took up her current position in June 2018. She has 9 years of experience working in the United States and was the only woman to represent Deloitte in the Davos Conference from 2012 to 2015.



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)

Alice Graham (Assisitant General Counsel, Microsoft Japan) アメリカ | USA

University of Florida School of Law 卒。森·濱田松本法律事務所やUnited Services Automobile Association 等に弁護士として勤務。2006年マイクロソフト入社、2018年に日本マイクロソフト転籍。国内外の企業内法務に おける20年以上の経験を活かし、日本人の生活に変化をもたらすデジタル変革を推進している。

After graduating from the University of Florida School of Law, worked at Mori Hamada Matsumoto Law Firm, United Service Automobile Association and Microsoft as an attorney. With over 20 years of experience, she is passionate about leveraging that knowledge to drive digital transformation in Japan and make a difference in the lives of all Japanese.



カレン・グロウン(世界銀行 ジェンダーグループ シニアディレクター)

Caren Grown (Senior Director, Gender Group, World Bank) アメリカ | IISA

2014年9月より現職。それ以前はアメリカン大学経済学ジェンダー分析プログラムエコノミスト兼共同ディレクター。 米国国際開発庁(USAID)でジェンダー平等・女性エンパワメント政策を主導。ニューヨーク大学経済学博士号・ 修士号、UCLA 政治学学士号取得。

Took the current position in September 2014. Previously Economist-in-Residence and Co-Director, Program on Gender Analysis in Economics at American University, and Senior Gender Advisor and Acting Senior Coordinator for Gender Equality and Women's Empowerment at USAID. She holds PhD and MA in Economics from New School for Social Research and BA in Political Science from UCLA.



haru. (HIGH(er)magazine 編集長/学生)

haru. (Editor in Chief, HIGH(er) magazine/Student)

日本 | Japan

小学校、高校時代をドイツで過ごし、2015年東京芸術大学入学。2015年に『HIGH(er)magazine』を刊行。「日 常の延長線上にある個人レベルの問題」に焦点を当て、「同世代の人と一緒に考える場を作ること」をコンセプトに 毎回のテーマを設定している。

Spent her elementary and high school years in Germany, and entered Tokyo National University of Fine Arts and Music in 2015. "HIGH (er) magazine" was published in 2015. The magazine sets the theme each time focusing on 'problems on personal level as part of our daily lives' based on the concept of 'creating a place to think with people of the same generation'.



林 文子 (横浜市長)

Fumiko Hayashi (Mayor of Yokohama)

日本 | Japan

BMW 東京㈱代表取締役社長、㈱ダイエー代表取締役会長兼CEO、日産自動車㈱執行役員等を経て、2009年 に横浜市長就任。現在3期目。保育所待機児童対策、起業支援、ネットワークづくりなど、女性の活躍支援に力を

Mayor of Yokohama since 2009. Her previous roles include president of BMW Tokyo, chairperson and CEO of Daiei, and executive officer of Nissan Motors. She is committed to women's empowerment projects such as the abolition of waiting list for nurseries, as well as support for female entrepreneurship and networking.



林 陽子 (弁護士)

Yoko Hayashi (Lawyer)

日本 | Japan

早稲田大学法学部卒。国内外でジェンダー平等に関する訴訟、講義、政策形成のためのアドボカシーに関わる。前国 連女子差別撤廃委員会(CEDAW)委員長。現在、フランス政府による2019年G7のためのジェンダー平等アドバイ

Studied law at Waseda University (LL.B). She has been engaged in, as expert on gender equality, litigation, lectures and advocacy in Japan and overseas. She is a former Chairperson of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW) and currently a member of the Gender Equality Advisory Council for the French government for G7 in 2019.



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)

Tetsuya Honda (Managing Director/CEO, BlueCurrent Japan Inc.)

日本 | Japan

1999年フライシュマン・ヒラード入社。2006年ブルーカレント・ジャパンを設立。2009年に『戦略PR』を上梓、広 告業界にPRブームを巻き起こす。戦略PRの著作、講演実績多数。世界的な業界誌PRWeek「PR Professional of the Year 2015 | 受賞。2017年カンヌライオンズ PR 部門審査員。

Joined Fleishman Hillard in 1999. He launched BlueCurrent Japan as a sister agency in 2006. He published a book "Strategic PR" in 2009 and is a frequent speaker on marketing and PR innovation and an author of several popular business books. He was recently named "PR Professional of the Year 2015" by PRWeek. He has been named to the PR jury for Cannes Lions 2017.



石川 雅恵 (UN Women (国連女性機関)日本事務所所長)

Kae Ishikawa (Director UN Women Japan Liaison Office) 日本 | Japan

国連本部及び地域・国事務所において約20年間、資金調達とパートナーシップス構築業務に従事。日本政府国連代 表部専門調査員として、女性の人権にかかわる事案を担当。2017年10月より現職。神戸大学大学院国際協力研究 科法学修士取得。

Brings approximately 20 years of experience in resource mobilization and partnership building at the headquarters, regional and country level in the United Nations system. She worked for the Permanent Mission of Japan to the UN, as the gender and human rights adviser. She holds the Master of International Human Rights Law from Kobe University in Japan.



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)

Shoji Ito (Director, Senior Managing Executive Officer Sompo Japan Nipponkoa Insurance Inc.) 日本 | Japan

1984年京都大学を卒業後、日本火災海上 (現 損害保険ジャパン日本興亜) 入社。CSR 部長、経営企画部長を 経て、2018年4月より現職。2015年4月より人事担当として、「DIVERSITY FOR GROWTH」に精力的に取り 組む。2016年度「女性が輝く先進企業表彰」で「内閣総理大臣表彰」を受賞。

Joined The Nippon Fire & Marine Insurance Co.,Ltd. (current Sompo Japan Nipponkoa Insurance) after graduating from Kyoto University in 1984. Served various leadership roles including General Manager of CSR Department and General Manager of Corporate Planning Department, Current position from April 2018. Actively engaging in "DIVERSITY FOR GROWTH" as Personnel Affair Lead Management. The company was presented the Prime Minister's Prize for FY 2016 "Commend Leading Companies where Women Shine"



岩田 喜美枝 (キリンホールディングス社外取締役)

Kimie Iwata (Director, Kirin Holdings)

日本 | Japan

東京大学卒業後、労働省(雇用均等・児童家庭局長を含め32年)、資生堂(代表取締役副社長を含め12年)、21世紀 職業財団 (会長として6年)を経て、現在は3社の社外取締役、3大学の理事/経営協議会委員、東京都監査委員等

Served as Director-General of the Equal Employment, Children and Families Bureau at the Ministry of Health, Labor and Wellfare, Executive Vice President at Shiseido and President of Japan Institute of Women's Empowerment. Her current involvement includes Inspection Commissioner of the Tokyo Metropolitan Government, Director at three companies, and a Board Member of three universities.



治部 れんげ (ジャーナリスト/昭和女子大学研究員)

Renge Jibu (Journalist/Visiting Researcher Showa Women's Univ.)

日経BP 社で16年間、経済誌記者。2006~07年ミシガン大学フルブライト客員研究員。2014年より現職。2015年 よりWAW!アドバイザー。一橋大学大学院経営学修士課程。著書に『稼ぐ妻 育てる夫』(勁草書房)、『炎上しない 企業情報発信』(日経新聞出版社)など。

Worked for Nikkei Business Publications as a staff writer for 16 years. Fulbright Visiting Scholar at U of Michigan (2006-07). Current position since 2014. Advisor for WAW! Since 2015. MBA at Hitotsubashi Univ. Author of books "Bread winning wives and child caring husbands" (Keisoshobo), "Corporate communication with gender lens" (Nikkei Shuppan).



カミナ・ジョンソン=スミス (ジャマイカ外務・貿易大臣)

Kamina Johnson-Smith (Minister of Foreign Affairs and Foreign Trade of Jamaica) ジャマイカ | Iamaica

弁護士資格を有し、ジャマイカで女性初の外務・貿易大臣に就任。上院ではビジネス・リーダー、各種委員会の議長、 院内幹事等を務める。2016年以降、国際会議でのジャマイカ代表団長、カリフォーラム・グループ議長、ACP閣 僚理事会議長を務める。

An Attorney-at-Law and first woman to be appointed Jamaica's Minister of Foreign Affairs and Foreign Trade; Leader of Government Business in the Senate and Chair of various Senate Committees; was also previously Opposition Senate Whip and Education and Youth Spokesperson. Jamaica's Head of Delegation at International Conferences/Meetings; from 2016-to present, Chair of the CARIFORUM Group 2016-17; President of ACP Council of Ministers in 2018.



サンドラ・エリカ・ホベル・ポランコ (グアテマラ外務大臣)

Sandra Erica Iovel Polanco (Minister of Foreign Affairs of Guatemala) グアテマラ | Guatemala

コンプルテンセ大学 (スペイン) 修士号取得 (国際関係)。地域 (中米) 統合、安全保障、二国間外交政策、国際 協力、移民問題及び国境における通関手続きを担当。外務次官、駐コロンビア大使を経て、2017年8月外務大臣 に任命。グアテマラにおいて2人目の女性外務大臣。

Has a Master's degree in International Relations from the Complutense University of Madrid. Responsible for integration topics, foreign security, bilateral foreign policy, international cooperation, migration issues and border ports. Served as Deputy Minister of Foreign Affairs and Ambassador of Guatemala in Colombia. Assumed the current position in August 2017. She is the second woman to hold this position in the history of the Guatemalan Foreign Ministry.



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)

Masami Katakura (EY Japan Managing Partner, BMC (Brand, Marketing and Communication), Gender Leader) 日本 | Japan

公認会計士。日系グローバル企業の監査に従事後、2005年から2年間、経済産業省商務情報政策局情報政策課 にてIT 政策に従事。「情報サービス・ソフトウェアに係る技術に関する施策評価検討会委員」等、政府委員を歴任。 2016年より現職。

CPA. After worked on the audits of major manufacturers, she was the deputy director in the Information Policy Division, Commerce & Information Policy Bureau, in the Ministry of Economy, Trade & Industry (METI) from 2005 to 2007. Served as a member of a number of government groups and panels including committees for evaluating initiatives on information services and software technology. She assumed her present position in February 2016.



加藤 宏(独立行政法人国際協力機構 理事)

Hiroshi Kato (Senior Vice President, Japan International Cooperation Agency) 日本 | Japan

東京大学文学部卒業。ハーバード大学ケネディ行政学院終了(公共行政修士)。1978年 JICA (国際協力事業団) 入団。外務省勤務、鉱工業開発調査部、総務部、企画部等を経て、2007年4月国際協力総合研修所長。2008年 10月研究所副所長、2013年4月研究所長、2013年10月に理事に就任。

Joined JICA in 1978 after graduating from the University of Tokyo. He later earned his master's degree in Public Administration from Harvard University in 1988. At JICA he has served at various positions, and before assuming his current post in 2013, he was Director of the JICA Research Institute.



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) Izumi Kawachi (Lecturer, Niigata University) 日本 | Japan

医師。専門は神経学・内科学・免疫学。新潟大学医学部卒業後、博士 (医学)取得。米国ワシントン大学医学部研 究員を経て、現職。女性医師の視点から神経疾患 (多発性硬化症)の臨床と研究を行い、女性の病気・仕事・家庭

Physician-scientist/Neurologist. Received M.D. and Ph.D. from Niigata University School of Medicine. Trained in Neurology at Niigata University and in Immunology at Washington University School of Medicine, St. Louis, USA. Her principal research activity has linked the clinical and basic neuroscience to accelerate research against multiple sclerosis, and her academic interests include quality of life for female patients with multiple sclerosis.



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)

Stacey Kennedy (President, South & South East Asia Region, Philip Morris International) アメリカ | USA

2018年1月より南アジア&東南アジアリージョンの担当社長としてインド、インドネシア、フィリピン、タイを含む 14以上のマーケット、15,000名以上の社員の総指揮を執る。ランドルフ・メイコン女子大学卒業。IMD (スイス) にてエグゼクティブ MRA を取得。

Took over the position of President, South and South East Asia on 1st January 2018. Currently responsible for the full spectrum of PMI's business in more than 14 markets including India, Indonesia, Pakistan, Philippines, Vietnam and Thailand, and for over 15,000 permanent employees in the region. Graduated from Randolph-Macon Woman's College in the USA, and an Executive MBA from IMD in Switzerland.



木村 泰政 (UNICEF 東京事務所 代表)

Yasumasa Kimura (Director, UNICEF Tokyo Office) 日本 | Japan

米国クラーク大学で修士号(国際開発学社会変革研究科)取得。2016年より東京事務所代表。1997年UNICEF で勤務を開始。ニューヨーク本部で複数の職務を経験後、東アジア・太平洋地域事務所民間パートナーシップ局 で地域チーフを務めた。

Holds a M.A. in International Development and Social Change from Clark University (U.S.A). Director of the UNICEF Tokyo Office since 2016. He served as the Regional Chief of Private Fundraising and Partnerships in the East Asia and Pacific Regional Office in Thailand in the previous function. He served several positions in NY Headquarters until 2005.



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)

Karin Kneissl (Federal Minister for Europe, Integration and Foreign Affairs of Austria) オーストリア | Austria

2017年より現職。1990~1998年までオーストリア外務省国際法局やパリ、マドリードのオーストリア大使館に勤務。 国際法、中東情勢及びエネルギー政策を専門としたフリージャーナリスト、オーストリア放送協会を含む各種メデ ィアのためにコメンテーター、特派員として活動。著書・寄稿多数。

Current post since 18 December 2017. From 1990 to 1998 Austrian diplomatic service (Office of International Law, Austrian embassies in Paris and Madrid). Worked as an independent lecturer in the areas of international law, Middle Eastern history and energy market at various universities, also as commentator and correspondent for various print media and for the Austrian state broadcaster. Large number of books and publications.



小木曽 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)

Mari Kogiso (Director, Gender Innovation Department, The Sasakawa Peace Foundation) 日本 | Japan

インパクト投資、ジェンダーレンズ投資の促進及び社会起業家支援等に幅広く携わり、2017年に「アジア女性 インパクトファンド」設立。世界銀行金融スペシャリスト、世界銀行グループ MIGA 東京事務所長、ダルバーグ 東京事務所長等を歴任。東京大学経済学部卒業。

Has led various initiative at the Sasakawa Peace Foundation to catalyze capital to improve the lives of women and girls in Asia, including the establishment of the USD 100 million Asia Women Impact Fund in 2017. Also held various senior positions at the World Bank Group including the representative of the MIGA Tokyo and serves as the senior risk advisor for JICA's Overseas Investment.



駒崎 弘樹 (認定NPO 法人フローレンス 代表理事)

Hiroki Komazaki (Founder/CEO (NPO Florence))

慶應義塾大学卒業後、2004年にNPO 法人フローレンスを設立。日本初の訪問型病児保育、待機児童問題解決の ため「おうち保育園」の運営。日本初の「障害児保育園へレン」の開園。厚生労働省「イクメンプロジェクト」推進委

Started "NPO Florence" in 2004. Launched the first membership-based service in Japan providing in-home daycare to sick children in Japan. Run 15 small-size nurseries addressing daycare shortfall. Started Japan's first nursery service specializing in children with special needs. Ikumen Project, Ministry of Health, Labour and Welfare (Chairman)



是枝 俊悟 (大和総研 研究員)

Shungo Koreeda (Researcher, Daiwa Institute of Research Ltd.) 日本 | Ianan

2008年早稲田大学政治経済学部卒業、同年大和総研入社。税制、社会保障制度等の調査を行う。2017年に「「逃 げ恥」にみる結婚の経済学』を出版するなど、ライフワークとして男女の働き方・家事育児の分担のあり方について 研究している。

Graduated from Waseda University and joined Daiwa Institute of Research Ltd. in 2008. He is researching about Japanese tax and social security systems. He wrote about economic value of unpaid-work in "Economics of Marriage from Nigehaji (Japanese TV drama)" in October 2017.



工藤 禎子 (株式会社三井住友銀行 常務執行役員)

Teiko Kudo (Managing Executive Officer, Sumitomo Mitsui Banking Corporation) 日本 | Japan

1987年、住友銀行入行(現 三井住友銀行)。2017年4月より現職。2018年6月よりトヨタ自動車株式会社社外取締役。 長年に亘りプロジェクトファイナンス業務に従事し、2012年に成長産業クラスター室長に就任。成長分野における金 融ソリューション開発を主導。

Joined Sumitomo Bank in April 1987 (now SMBC). Managing Executive Officer since April 2017 and outside director of Toyota Motor Co. since June 2018. Previously, GM of Growth Industry Cluster Dept. since 2012, leading the development of financial solutions in growth industries. Prior to this, she held various positions in project finance.



国谷 裕子 (東京芸術大学理事)

Hiroko Kuniya (Member of the Board of Trustees to the Tokyo University of the Arts) 日本 | Japan

米ブラウン大学卒業。1989年からNHK衛星放送「ワールドニュース」キャスター。1993年~2016年3月まで NHK総合テレビ「クローズアップ現代」キャスター。1998年放送ウーマン賞。慶応義塾大学特任教授、国連·食 糧農業機関 (FAO) 親善大使、自然エネルギー財団理事。

B.A. in International Relations and Economics Brown University. Anchor for Nightly News, NHK (Japan Broadcasting Corporation) Satellite TV Channel. 1993-2016 Host of Close-Up Gendai, a daily current affairs program on NHK-TV General Service. Awarded 'Broadcasting Women Award' (1998). Project Professor at Keio University Graduate School of Media and Governance, FAO National Goodwill Ambassador for Japan, Board Member, Renewable Energy Institute



九嶋 俊→ (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)

Shunichi Kushima (Director and Country Category Manager, Personal Systems and Services & Solutions, HP Japan Inc.) 日本 | Japan

1988年に入社。マーケティングやコンサルティング部門を経て、2014年よりPC事業の責任者へ。2017年より現職。 IT デバイスのセキュリティに精通。働き方改革やダイバーシティ&インクルージョンに関する各種イベントで講演。 Joined the company in 1988. After serving in marketing and consulting leadership positions, he became the head of HP's PC in 2014. He has held his current position since 2017. He has deep knowledge in endpoint device security, and has represented HP in various events, speaking on topics such as work-style reform and diversity & inclusion.



ヴァージニア・リトルジョン (Quantum Leaps 社長・共同創始者)

Virginia Littlejohn (President and Co-Founder, Quantum Leaps) アメリカ | USA

国際貿易センターの女性と貿易プログラム She Trades のリードストラジスト、W20米国代表、W20Japan の女性 起業精神ワーキンググループ共同コーディネーター、女性のイノベーションを動かす Future Forward 共同創始者、 IGNITE (女性によい革新的なエコシステムの創造) 編集長、インド Catalyst for Women Entrepreneurs グロ ーバル戦略アドバイザー。

SheTrades Lead Strategist, Women and Trade Programme, International Trade Centre, Geneva, US Delegate to the W20 Co-Coordinator of Women's Entrepreneurship Working Group for W20 Japan and Co-Head of the US Delegation, Co-Founder, FutureForward to drive women's innovation, Editor-in-Chief, IGNITE: Creating an Innovation Ecosystem that Works for Women, Global Strategic Advisor, Catalyst for Women Entrepreneurs, India



アンジェラ・マッカイ(FT Live 発行人、Financial Time アジア地域マネージング・ディレクター)

Angela Mackay (Global Publisher, FT Live & Managing Director, Asia Pacific at the Financial Time) オーストラリア | Australia

FTグループのイベントビジネスFT Live 発行人兼アジア地域マネージング・ディレクター。FT 社役員、FT/ Longitude 社役員、FT/IE CLAの社外執行取締役。英文文学士号及び法学士号を有し、豪のNSW 州及びビク トリア州の弁護士資格を取得。在香港。

Global Publisher of FT Live and Managing Director of Asia Pacific at the Financial Times. Based in Hong Kong, she is a member of the FT's global board. A Non-Executive Director of the FT/IE CLA, and a board member of FT/Longitude. Holds a BA in English Literature and an LLB, and was admitted as a solicitor in New South Wales and Victoria, Australia.



前田 育穂 (朝日新聞社 総合プロデュース室 主査)

Ikuho Maeda (Coodinator at The Asahi Shimbun New Business Incubation Office) 日本 | Japan

慶応義塾大学卒。2000年朝日新聞社入社。甲府、青森総局、東京本社文化くらし報道部、社会部で子育てや教育 をテーマに取材。2017年より現部署で2030年の日本を考えるメディア「朝日新聞 DIALOG」、 $40\sim50$ 代の女性 のエンパワメントプロジェクト「Aging Gracefully」を担当。

Deputy editor of the website The Asahi Shimbun DIALOG since 2017. Also lead a project called "Aging Gracefully" in collaboration with a fashion magazine "GLOW," aiming to empower middle-aged women like myself. Joined Asahi after graduating from Keio University in 2000, and have worked as a staff writer mainly covering news on parenting and education.



前田 匡史(株式会社国際協力銀行 代表取締役総裁)

Tadashi Maeda (Governor & Representative Director, Japan Bank for International Cooperation) 日本 | Japan

10年6月より12年12月まで内閣官房参与として、新経済成長戦略、システム輸出に関して、総理、官房長官に助言 を行う。11年10月より13年10月まで原子力損害賠償支援機構運営委員、14年より17年まで英国国際戦略研究 所(IISS)評議委員。

From June 2010 to December 2012 he served as Special Advisor to the Cabinet in the Government of Japan. He has also served as a member of the Steering Committee of Nuclear Damage Liability Facilitation Fund from October 2011 to October 2013. He became a member of the IISS Council from June 2014 to 2017.



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)

Nagi Meoka (Fundraiser of World Vision Japan, Student of Political Science at Seikei University) 日本 | Japan

成蹊大学法学部3年。国際政治学専攻。16年~18年にケニアでソマリア人ギャングの社会復帰支援に参画。現在 は国際 NGO World Vision Japan のバックオフィスで、途上国コミュニティ開発事業の資金調達を担当している。 Senior at Seikei University. Major in international politics and Terrorism in East Africa. As a fundraiser, she has worked on improving public relation scheme and acquiring new donors at World Vision Japan since 2018. She had engaged in supporting Somali youth to reintegrate into society in Kenya from 2016 to 2018.



マニヤン 麻里子 (株式会社 TPO 代表取締役)

Mariko Magnan (Founder & CEO, TPO co., ltd.)

一橋大学社会学部卒、仏HEC経営大学院修了。パリの雑誌出版社、ゴールドマン・サックス証券などを経て、 2016年に株式会社 TPO を創業。多様な人材が幸せに活躍できる未来を目指し、日本初のコーポレートコンシェル ジュサービスを提供している。

Founded Japan's first corporate concierge firm in 2016, after working for companies such as Goldman Sachs. She is devoted to bringing diversity in the workplace, and to helping employees fulfill their personal and professional lives whilst improving happiness at work. She also serves as a council member for UWC ISAK



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)

Kathy Matsui (Vice Chair, Goldman Sachs Japan)

ゴールドマン・サックス証券株式会社 副会長、チーフ日本株ストラテジスト。99年に「ウーマノミクス」を提唱し、 ダイバシティーは経済成長やイノベーションに不可欠との分析を各分野で説く。ハーバード大学、ジョンズ・ホプキ ンズ大学院(SAIS) 卒業。

Vice Chair of Goldman Sachs Japan and Chief Japan equity strategist. Since introducing the "Womenomics" theme in 1999, she has been a strong advocate for gender diversity to promote economic growth and innovation within the public and private sectors. She holds degrees from Harvard University



松川 るい (参議院議員)

and Johns Hopkins University, SAIS.

Rui Matsukawa (Member of the House of Councillors) 日本 | Japan

1993年に東京大学法学部卒業後、外務省に入省。主要ポストを歴任した後、2014年に総合外交政策局女性参画 推進室長として第一回目のWAW!を担当。2016年7月に参議院議員として初当選。

After graduated from Tokyo University, she entered Ministry of Foreign Affairs in 1993. After serving major posts, she was in charge of organizing the very first "WAW!" She disseminated Japan's efforts to realize "a society in which women shine". She was elected to the House of Councillors in 2016.



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)

Keita Matsunami (General Manager Global Talent Acquisition and Development Dept. Mizuho Financial Group, Inc.) 日本 | Japan

1991年早稲田大学法学部卒業。同年、富士銀行 (現在のみずほ銀行) 入行。直近7年間は、ソウル、上海、香港で 国際業務を担当。2018年4月より、グローバルキャリア戦略部部長として、D&I、採用、社員育成、グローバル人事 施策などを担当。

After he graduated from Faculty of Law, Waseda University in 1991, he joined The Fuji Bank (currently Mizuho Bank). Over the past 7 years, responsible for international affairs in Seoul, Shanghai and Hong Kong, Since April 2018, in charge of D&I, recruitment, HR development and global HR strategy as General Manager of Global Talent Acquisition and Development Department.



松岡 宗嗣 (一般社団法人fair 代表理事)

Soshi Matsuoka (Exective Director, General Incorporated Association fair) 日本 | Japan

明治大学政治経済学部卒。2018年に一般社団法人 fair を設立。ゲイであることをオープンにしながら、政策や法 制度を中心としたLGBTに関する情報発信やキャンペーンを展開。教育機関や企業、自治体でのLGBTに関する

Received B. A. in Political Science and Economics from Meiji University. Established an organization called fair in 2018 and is actively involved in disseminating information and campaign on LGBT centered on policy and legal system development. Has given many lectures on LGBT at educational institutions, companies and local governments



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)

Yoriko Meguro (Professor Emeritus of Sophia University, Tokyo / Chairperson of the Evaluation Committee of the National Action Plan on Women, Peace and Security) 日本 1 Japan

ケイス・ウエスタン・リザーヴ大学大学院で博士号(社会学)取得、東京大学大学院で修士号(社会学)取得。ジェンダー研究創成期より、その研究・教育に携わる。1994・95年の国連総会日本政府代表代理、1998年~2010年の国連女性の地位委員会日本代表。

Received Ph.D. from Case Western Reserve University and M.A. from University of Tokyo, both in Sociology. Continued research and teaching sociology of gender since its initial stage. Alternate representative of Japanese government to the UN General Assembly in 1994/95 and representative to UN Commission on the Status of Women in 1998-2010.



米良 はるか (Readyfor 株式会社 代表取締役 CEO)

Haruka Mera (CEO Readyfor Inc.)

日本 | Japan

慶應義塾大学経済学部卒業。2011年に日本初・国内最大のクラウドファンディングサービス Readyfor 立ち上げ。World Economic Forum グローバルシェイパーズ2011に選出、日本人史上最年少でダボス会議に参加。首相官邸「人生100年時代構想会議」の議員や内閣官房「歴史的資源を活用した観光まちづくり推進室」専門家を務める。Is a founder of Readyfor,inc. Readyfor is the first and biggest crowd funding service ever in Japan. She attended the World Economic Forum in 2012 as a youngest member from Japan. She holds a Master's degree in media design from Keio University.



ガブリエラ・ミケティ (アルゼンチン副大統領)

Gabriela Michetti (Vice President of Argentine) アルゼンチン | Argentine

国際関係・地域統合に関する修士号取得。アルゼンチンの変革に貢献すべく、2001年より政治の道に進む。その後の15年間、市議会議員、連邦下院議員、ブエノスアイレス副市長などを歴任。2015年、副大統領に当選。 A graduate in International Relations with a Masters degree in Regional Integration, she became involved in politics in 2001 to make a contribution for change in Argentina. In the following 15 years, she served as a city and national legislator and Deputy Head of Government of the City of Buenos Aires. In 2015 she was elected Vice President of Argentina.



フェデリーカ・モゲリーニ (EU外務・安全保障政策上級代表兼副委員長)

Federica Mogherini (High Representative of the European Union for Foreign Affairs and Security Policy and Vice President of the European Commission) イタリア | Italy

2014年11月より現職。2014年2月から10月までイタリア外相。2008年に下院初当選後、NATO加盟国国会議員会議イタリア代表、同政治委員会副委員長、欧州評議会議員会議イタリア代表、イタリア下院防衛委員会委員、同外務委員会委員等を歴任。

Current post since November 2014. Italian Minister for Foreign Affairs from February to October 2014 and a Member of the Italian Parliament (Chamber of Deputies), where she was elected for the first time in 2008. Head of the Italian Delegation to the NATO Parliamentary Assembly and Vice-President of its Political Committee; member of the Italian Delegation to the Parliamentary Assembly of the Council of Europe; Secretary of the Defence Committee and member of the Foreign Affairs Committee.







武藤 友木子 (Uber Eats 日本代表 執行役員)

 $Yukiko\ Muto\ (President\ of\ Uber\ Eats,\ Japan)$

日本 | Jap

Uber 入社以前は、グーグル合同会社にて新規顧客開発の日本代表、オープンテーブル株式会社の代表取締役社長、トラベルズー・ジャパン株式会社で代表取締役社長及びTravelzoo Asia Pacific のエグゼクティブオフィサーを歴任。アンダーセンコンサルティング (現アクセンチュア) 戦略グループでキャリアをスタート。

Joined Uber from Google, where she was the Head of New Business Sales in Japan. Prior to Google, she was the President of OpenTable overseeing its operation in Japan. Previously she was the President of Travelzoo Japan and an Executive Officer of Travelzoo Asia Pacific. She began her career with Andersen Consulting (Accenture) before co-founding ProTrade.



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)

Mohammad Naciri (Regional Director of UN Women Asia Pacific)

モロッコ | Morocco

国連女性機関UN Womenのアジア太平洋地域事務所長に任命。2015年から2018年までは、UN Womenアラブ諸国の地域事務所長、それ以前は、アラブとアジア地域の様々な国連機関のマネジメントに従事。

Has been recently appointed as the Regional Director of UN Women for Asia and the Pacific. From 2015 to 2018, he was the Regional Director of UN Women in the Arab States. Prior to this he served in management capacity with different UN agencies in the Arab and Asian regions.



中貝 宗治 (豊岡市長)

Muneharu Nakagai (Mayor of Toyooka)

日本 | Japan

1978年、京都大学を卒業後、兵庫県庁に入庁。兵庫県議会議員を経て、2001年、豊岡市長に初当選し、現在5期目。 コウノトリの野生復帰をはじめ、文化芸術の力で「小さな世界都市 – Local & Global City – 」をめざすなど、独 自の施策を展開している。

After graduated from Kyoto University, he worked at Hyogo Prefectural office. In 2001 he was elected as mayor of Toyooka city for the first time (fifth term), after serving as member of the Hyogo Prefectural Assembly. He is developing his own measures including "Reintroduction of Oriental White Storks" and to aim for "Local & Global City" through culture and art.



仲條 亮子 (YouTube 日本代表 / グーグル合同会社 執行役員)

Akiko Nakajo (Director, YouTube Partnerships, Japan / Director, Google Japan G.K.) 日本 | Japan

メディア・IT 業界でデジタル変革に携わる。ブルームバーグ在日副代表等を経て、2013年グーグル入社。早稲田大学政経学部卒業。シカゴ大学MBA。ハーバード・ビジネススクール AMPを修了。キリン株式会社社外取締役。IPPF 外部理事。二児の母。

Before joining Google and YouTube, she worked for Bloomberg Television and Bloomberg L.P. in Japan. She also serves for Kirin Company Limited as a Director of the Board (outside) and for IPPF as an external adviser. She has a BA from Waseda University, an MBA from The University of Chicago, and completed the Advanced Management Program at Harvard Business School. She is a proud mother of two young boys.



新居 日南恵 (株式会社 manma 代表)

Hinae Niori (President of manma)

日本 | Japan

株式会社 manma 代表取締役。2014年に「manma」を設立。2015年1月より学生が子育て家庭の日常生活に1日同行し、生き方のロールモデル出会う体験プログラム「家族留学」を開始。慶應義塾大学大学院SDM 在学。 CEO of manma inc. Started the organization "manma" in 2014. Began "family internship" in January of 2015, where the students shadow a family raising children for a day to learn about work life balance. Currently studies at the Graduate School of System Design and Management of Keio University.



西尾 章治郎 (大阪大学総長)

Shojiro Nishio (President, Osaka University)

日本 | Japan

京都大学で博士号取得(工学博士)。1988年以来大阪大学で勤務。情報科学研究科長等を歴任後、2015年より 現職。情報処理学会の会長を務める。2016年文化功労者。2018年文部科学省事業による全国ダイバーシティネ ットワーク総括責任者。

Received a Ph.D. in engineering from Kyoto University. Employed at Osaka University since 1988. Dean of the Graduate School of Information Science and Technology until 2015. Current president of Osaka University. Chairman of the Information Processing Society of Japan. Named a person of cultural merit in 2016. Head of the Progressive Initiatives of Empowering Network for Diversity, established in 2018.



バラカ・ニヤジー (P&G 韓国 代表)

Balaka Niyazee (Vice President, P&G Korea Selling & Market Operations) インド | India

P&G入社後、インド、欧州、シンガポール、韓国と文化の異なる4カ国での生活を経験。社内においては組織育成・ 改革に情熱を注ぎ、何人もの優秀な女性マネージャーを育成してきた。現在P&G アジアパシフィック地域の男女 共同参画プロジェクト#WeSeeEqualのスポンサーを務める。

Has lived & worked in 4 countries and worked on P&G businesses across India, Western Europe, APAC and Greater China. She has been a change leader and led transformation of businesses & Organization on several occasions. She is a passionate organization builder and groomed many leaders including top women talents. She is the executive sponsor for P&G APAC's Gender Equality Program #WeSeeEqual.



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)

Ai Hua Ong (Company Group Chairman, Janssen Asia Pacific, Janssen Pharmaceutical Companies of Johnson & Johnson) シンガポール | Singapore

患者の人生を変えることを希望に、約25年以上前にジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社に入社。ヤンセン・ア ジア・パシフィックのカンパニー・グループチェアマンとして、アジア太平洋8地域に渡る市場に製薬のイノベーショ ンをもたらす活動を統括。女性のリーダーシップに関して強力な支持者であり、精力的な奉仕活動者。 Joined Johnson & Johnson more than 25 years ago with a desire to make a difference to the lives of patients. As Company Group Chairman for Janssen Asia Pacific, she oversees operations that deliver pharmaceutical innovation across eight Asia Pacific markets. She is a strong advocate for women in leadership and an active volunteer for charitable causes.



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

Asako Osaki (Visiting Professor, Kwansei Gakuin University/Director, Gender Action Platform) 日本 | Japan

コロンビア大学国際公共政策大学院で国際関係修士号を取得後、UNDPで途上国のジェンダー平等と女性のエ ンパワーメントの推進を担当。現在は、ジェンダー主流化の専門家として、国内外で調査、アドボカシー、人材育成 に従事している。

Received M.I.A from Columbia University and worked at UNDP to promote gender equality and women's empowerment globally. Engages in research, advocacy, and capacity-building,



太田 彩子 (営業部女子課 代表理事)

Ayako Ohta (Leader, Founder of Association of 'Sales Department Girls Section') 日本 | Japan

リクルートの営業職を経て、現職。営業女子コミュニティ「営業部女子課」を主宰し、3600人以上の女性営業 職のネットワーキングを全国で展開。内閣府「女性のチャレンジ賞」受賞。コナカ社外取締役、アライドアーキテ

External board member of Konaka and Allied Architects, after having worked in Sales department at Recruit Holding. She manages the Association of 'Sales Department Girls Section' which is the community group of more than 3600 women who is working in Sales. Its network is widespread all over Japan. Received Women's Challenge Grand Prize by Minister of State for Gender Equality.



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)

Marija Pejčinović Burić (Deputy Prime Minister and Minister of Foreign and European Affairs of Croatia) クロアチア | Croatia

2017年6月に現職に就任。民間でのキャリア開始以降、2004~2008年に外務・欧州統合省副大臣、2008~2011 年にクロアチア議会議員、2013~2016年に欧州政策専門家として活躍。ザグレブ大学経済学部卒業、欧州大学 院大学で欧州学修士号取得。

Appointed Deputy Prime Minister and Minister of Foreign and European Affairs of the Republic of Croatia in June 2017. Started her career in the private sector. She was State Secretary 2004-2008, Deputy in the Croatian Parliament 2008-2011 and European Policy Expert 2013-2016. She graduated in Economic Science and is holding an MA in European Studies from the College of Europe.



バンダナ・ラナ (女子差別撤廃委員会委員)

Bandana Rana (Member of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women) ネパール | Nepal

トリブバン大学修士課程(英文学)、アトランタ経営学院修士課程(プロジェクトマネージメント)修了。30年に亘 り女性の人権分野で活動。ネパール国家女性委員会委員長、国連安保理決議1325に関するハイレベル諮問委員 会委員を歴任。現在、CEDAW 副委員長。

Masters Degree in English Literature (Tribhuwan University) and Post Graduate Diploma in Project Management (Atlanta Management Institute). Three decades of experience working for the rights of women. Served as Chair of Nepal's National Women's Commission and member of the High Level Advisory Group for the UNSG's Global Study on UNSCR 1325, before being elected as member of the UN CEDAW Committee in 2016. Presently the Vice Chair of CEDAW.



ルトノ・LP・マルスディ (インドネシア外務大臣)

Retno LP Marsudi (Foreign Minister of Indonesia) インドネシア | Indonesia

2014年10月27日にインドネシア外務大臣に就任。インドネシア初の女性外相。外相就任前は、駐ノルウェー(兼 アイスランド) 大使 (2005-2008年)、外務省欧米総局長 (2008-2012年)、駐オランダ大使 (2012-2014年) を歴任。 Appointed Foreign Minister of Indonesia on October 27, 2014 and is the first female Minister for Foreign Affairs of Indonesia. Prior to the appointment, she served as Indonesian Ambassador to the Kingdom of Norway and the Republic of Iceland (2005 - 2008), the Director General for America and Europe (2008 - 2012), and Indonesian Ambassador to the Kingdom of the Netherlands (2012-2014).



ジョアンナ・ローパー (英外務省ジェンダー平等担当特使)

Joanna Roper (Foreign and Commonwealth Office's Special Envoy for Gender Equality of the United Kingdom) 英国 | United Kingdom

職業外交官であり、東京、北京、イスラマバードに赴任経験あり。2017年4月に英外務省ジェンダー平等担当特使 に任命。英外務省本省において長年国家安全保障問題に取り組んでおり、女性として初めて領事局長を、近時ま で英外務省女性組合のトップを務めた。

A career diplomat who has served in Tokyo, Beijing and Islamabad, Joanna Roper CMG was appointed by the UK Foreign Secretary as Special Envoy for Gender Equality in April 2017. She worked for a number of years on national security issues in London, was the first female director for consular services and, until recently, also headed the FCO's Women's Association.



佐藤 可奈子 (スノーデイズファーム株式会社代表取締役)

Kanako Sato (Founder&CEO, snow days farm company)

日本 | Japan

立教大学卒業後、新潟県十日町市の限界集落に移住、就農。「中山間地域の農業のもつ、ひとをはぐくむ力を未来 に繋げたい」思いで、スノーデイズファーム株式会社創業。農園であり、異業種のチームで編成したものづくりチーム。 内閣府男女共同参画担当大臣表彰「平成29年度女性のチャレンジ賞」受賞。

After graduated from Rikkyo Univercity, she started farming in Tokamachi, Niigata. She founded "snow days farm company" to connect power to bring up the person whom the agriculture of the mountainous area has in the future. This is a farm and a team of cross-sectoral cooperation. Received Women's Challenge Grand Prize 2017 by Minister of Gender Equality.



庄司 健治(全国民生委員児童委員連合会副会長)

Kenji Shoji (Vice Chair-person of National Council of Commissioned Welfare Volunteers)

1994年1月に民生委員・児童委員を委嘱される(民生委員歴25年)。2008年4月より仙台市民生委員児童委員協 議会会長、2018年3月より現職。日々、地域住民の福祉向上に向け支援活動を行うとともに、地域の子育ち・子育 てに関する支援を行っている。

Appointed as a Social Welfare and Child Welfare volunteer in January 1994. Also the chair-person of the Council of Social Welfare and Child Welfare volunteers of Sendai city since April 2008, and has been serving current position since March 2018. He supports local residents to enhance social welfare on a daily basis, and also assists child's healthy growth and development in the local community.



クレア・シブソープ (Connected Women and Connected Society at GSMA 代表)

Claire Sibthorpe (Head of Connected Women and Connected Society at GSMA)

カナダ/英国 | Canada/United Kingdom

Connected Women and Connected Society at GSMA 代表。20年以上に渡り情報通信技術に焦点を当てた 社会政策推進に公共団体、任意団体、国際機関と一緒に取り組んでいる。ロンドン大学院LSEにて社会調査法修 十課程及び、発展途上国の社会政策と計画修士課程卒業

The Head Connected Women and Connected Society at GSMA. She has been working for over 20 years with public, private and international development organizations on social policy with a focus on ICTs. She holds an MSc in Social Research Methods and an MSc in Social Policy and Planning in Developing Countries from LSE.



リンディウェ・ノンセバ・シスル (南アフリカ国際関係・協力大臣)

Lindiwe Nonceba Sisulu (Minister of International Relations and Cooperation of South Africa) 南アフリカ | South Africa

英国ヨーク大学南部アフリカセンターで歴史学博士号取得。1994年に国会議員に当選し、国防大臣、公共サービ ス・管理大臣、住宅大臣等を歴任。2018年2月から現職。女性をテーマに多数執筆。

Holds an MA in History and an M. Phil from the Centre for Southern African Studies, University of York. She has been a Member of Parliament since 1994. Prior to her present appointment in February 2018, she held various Ministerial positions; Defence; Public Service and Administration and Human Settlements. She also wrote several books on women's issues.



高橋 亜紗美 (一般社団法人国際学生会議所事務総長/東京大学大学院生)

Asami Takahashi (Secretary-General, UNISC International / Graduate student at The University of Tokyo) 日本 | Japan

東京大学大学院生。世界各国の学生会議所の国際組織である国際学生会議所代表理事。女子学生サミット事務 局を創設し、過去3年間で約350名の参加者とグローバルに活躍する女性リーダー達を招き女性活躍を推進する事 業を開催。第5回WAW!アドバイザー。

MPP candidate at The University of Tokyo and a scholar of Schwarzman Scholars Class of 2020. As a representative director of UNISC International and a founder of Women's Leadership Summit (WLS) Committee, she hosted over 350 participants in three years to learn and network with female leaders to promote women's leadership. She is one of the advisors of 5th WAW!.



髙橋 則広 (年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)理事長)

Norihiro Takahashi (President, Government Pension Investment Fund (GPIF)) 日本 | Japan

東京大学法学部卒業後、1980年農林中央金庫入庫。同長崎支店長、債券投資部長、開発投資部長、常務理事、 専務理事等を歴任し、2015年JA 三井リース株式会社代表取締役兼社長執行役員就任。2016年4月より現職。 持続可能な開発目標 (SDGs) 推進円卓会議構成員。

After receiving BA in Law from Tokyo University, he held various leadership positions in the areas of investment and management at the Norinchukin Bank from 1980 to 2015. After served at JA Mitsui Leasing, Ltd., as a Representative Director and President, he took the current role at GPIF. A member of the Round Table Meeting for promoting SDGs organized by the Japanese government.



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)

Minori Takao (NHK Chief Producer & Anchor)

日本 | Japan

幼少期をイギリスとエジプトで過ごす。NHK Worldにて「NHK Newsline」のキャスターを務める。アジア各国の 取材や東日本大震災の取材を続け、最近は防災に関する特別番組を制作。2016年には、アメリカ大統領選挙を担 当し、NYとワシントンDCからの状況を生中継で伝えた。

Spent childhood in England and Egypt. Currently anchors NHK World's main news show, "NHK Newsline". Has done in-depth reporting from across Asia and produced various programs related to the Great East Japan earthquake. Covered the 2016 US presidential election from NY and Washington DC.



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 血液腫瘍領域事業部)

Misako Tanaka (Novartis Pharma K.K. Oncology Division Hematology Franchise) 日本 | Ianan

2002年ノバルティス ファーマ株式会社入社。2016年 多発性硬化症 / 視神経脊髄炎に罹患し右目を一時失明 半年の休職を経て復職。現在は血液腫瘍領域専門のMRとして勤務している。

Joined Novartis Pharma K.K. in 2002. She has suffered from multiple sclerosis / neuromyelitis optica since 2016. She is currently engaged as a Novartis medical representative in the Hematology Franchise coming back to work after six months leave due to temporarily losing vision in her right eye.



田中 伸男 (公益財団法人 笹川平和財団 会長)

Nobuo Tanaka (Chairman The Sasakawa Peace Foundation) 日本 | Japan

1972年東京大学経済学部卒業、翌年通商産業省入省。経済産業研究所副所長、経済産業省通商政策局通商機 構部長、経済協力開発機構(OECD) 科学技術産業局長などを経て、2007年~2011年、日本人初となる国際エネ ルギー機関(IEA) 事務局長。東京大学公共政策大学院 客員教授

Began his career in 1973 in the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI), and has served in a number of high-ranking positions, including Director-General of the Multilateral Trade System Department, Has also served twice as Director for Science, Technology and Industry (DSTI) of the Paris-based international organization, OECD. Executive Director of the International Energy Agency (IEA) from 2007 to 2011.



田中 俊之 (大正大学心理社会学部准教授)

Toshiyuki Tanaka (Associate Professor at Taisho University) 日本 | Japan

男性学を主な研究分野とする。著書に『男が働かない、いいじゃないか!』講談社プラス α 新書など。日本では"男 であることと"働く"ということとの結びつきがあまりにも強すぎる」と警鐘を鳴らしている。

His main field of research is Men' Studies and is an author of "Men Don't Work, What's Wrong With That!" (Kodansha Plus Alfa Shinsho) and other publications. He warns that in Japan "being a man" and "work" are tied too strongly.



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)

Miki Tsusaka (Senior Partner and Managing Director of Boston Consulting Group) 日本 | Japan

ハーバード大学政治学部及び東アジア研究学部卒業 (Magna Cum Laude)、同大学経営学修士 (MBA)。BCG グ ローバルのチーフ・マーケティング・オフィサー。2013-18年にかけて BCG グローバル経営会議メンバーを務めた。 A Senior Partner and Managing Director of Boston Consulting Group. Currently Chief Marketing Officer and served as an Executive Committee member between 2013-18. Graduate of Harvard College and Harvard Business School and recently named one of the industry's top 25 consultants in the America's by Consulting Magazine.



h WAW! / W20

ダイアナ・ヴァン・マースダイク (Equileap 社 共同創設者兼 CEO)

Diana van Maasdijk (Co-founder and CEO at Equileap)

オランダ | Netherlands

ハミルトン大学教養学部卒、アメリカ大学国際開発学修士。ABNAMRO 民間銀行の慈善事業における責任者であり、女性の権利を主とした国際的な助成団体「ママ・キャッシュ」の開発部長を歴任。企業部門におけるジェンダー平等に関するデータと多角的な視点による調査・分析を提供する Equileap 社の共同創設者兼 CEO BA in Liberal Arts from Hamilton College, MA in International Development from American University. Head of Philanthropy at ABN AMRO Private Bank and the Director of Development at Mama Cash, the world's oldest international grantmaking organization for women's rights. Co-Founder and CEO at Equileap, the leading organisation providing data and insights on gender equality in the corporate sector.



エリザベス A. ヴァスケズ (WEConnect International CEO:共同設立者)

Elizabeth A. Vazquez (CEO and Co-Founder of WEConnect International) アメリカ | USA

女性の経済エンパワーメントと世界の供給におけるダイバーシティとインクルージョンに関する著者・世界のリーダーで、100か国以上に渡る更なる商品購入やサービスを女性資本ビジネスのネットワークに求める多くの消費者に対し非営利国際資格を率いる。タフツ大学フレッチャースクール法・外交学修士卒業。

As an author and world leader in women's economic empowerment and global supplier diversity and inclusion, she leads the women's business enterprise certification non-profit created by large buyers seeking to buy more products and services from a network of women-owned businesses based in over 100 countries. She has a Master of Arts in Law and Diplomacy from the Fletcher School at Tufts.



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)

Melanne Verveer (Executive Director, the Georgetown Institute for Women, Peace and Security) $\mathcal{T} \vee \mathcal{Y} \wedge \mathcal{Y}$

初代の米国際女性問題担当大使として、女性の政治的、経済的及び社会的前進に関する外交政策と各種活動の調整に尽力。バイタルボイス・グローバルパートナーシップ会長兼共同CEO、クリントン政権での大統領補佐官及び大統領夫人首席補佐官を歴任。欧州安全保障協力機構特別代表も務める。

Most recently served as the first U.S. Ambassador for Global Women's Issues, coordinating foreign policy issues and activities relating to the political, economic and social advancement of women. Served as the Chair and Co-CEO of Vital Voices Global Partnership, and during the Clinton Administration, as Assistant to the President and Chief of Staff to the First Lady. Also serves as Special Representative for Gender for the Organization for Security and Cooperation in Europe.



鷲尾 天 (東映アニメーション執行役員 第一映像企画部部長)

Takashi Washio (Executive Director Toei Animation Co., Ltd.) 日本 | Japan

東映アニメーション所属。『プリキュア』シリーズ初代プロデューサー。第1作『ふたりはプリキュア』(04)~ 『Yes! プリキュア5GoGo!』(08)まで務めた後、『Go!プリンセスプリキュア』(15)からは企画として携わっている。他に『トリコ』『おしりたんてい』など。

Has made his career at Toei Animation as the producer of the Pretty Cure franchise, where he produced five titles ("Pretty Cure"-"Yes! PreCure 5 GoGo!"). He has been serving as an executive producer since "Go! Princess Pretty Cure". In addition, various other titles such as "Toriko" and "Butt Detective" were also produced under his guidance.



吉田 晴乃 (W20共同議長/慶應義塾大学評議委員)

Haruno Yoshida (the Co-Chair of the W20 Committee / Councillor at the Keio University) 日本 | Japan

4か国・5 社のグローバル IT 企業でキャリアを積む。2015年経団連初の女性役員。2016年内閣府規制改革推進会議委員会。2017年フォーチュン誌の World's Greatest Leaders50に選ばれた唯一の日本人。

Has worked with 5 IT companies in four countries. In 2015, she was appointed as the first female Vice Chairman of the Board of Councillors of the Japan Business Foundation (Keidanren). In 2016, she was appointed as a member of the Council for Regulatory Reform—an advisory committee established within the Cabinet Office. In 2017, she was the only Japanese person to be named on Fortune's World's 50 Greatest Leaders list.



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)

Malala Yousafzai (Co-Founder Malala Fund, Nobel Peace Prize Laureate) パキスタン | Pakistan

父親の活動に影響を受け、女子教育のための公のアドボカシーを開始、国際的なメディアの関心を集め表彰を受けた。公の場で語ることを理由にタリバーンから攻撃を受けたが、英国で回復し女子のための闘いを続けた。全ての女子のための自由、安全かつ質の高い12年教育修了に向けた取組が認められ、ノーベル平和賞受賞。 Inspired by her father's activism, she began advocating publicly for girls' education, attracting international media attention and awards. She was attacked by the Taliban for speaking out but recovered in the United Kingdom and continued her fight for girls. Received the Nobel Peace Prize in recognition of her efforts to see every girl complete 12 years of free, safe, quality education.



ジアウディン・ユスフザイ (マララ財団共同設立者兼理事)

Ziauddin Yousafzai (Co-Founder and Board Member of Malala Fund) パキスタン | Pakistan

マララの父。長年にわたり母国パキスタンにて学校経営をする傍ら自らも教育者を務める。ニューヨークタイムスは、ジアウディンとマララが SWAT で女の子の教育を守る闘いのショートドキュメンタリーフィルムを撮影した。2013年にマララと共にマララ財団を設立。全ての女子に12年間の無償で安全な質の高い教育を受ける権利のため活動。 Malala's father. For many years, Ziauddin served as a teacher and school administrator in his home country of Pakistan. The New York Times filmed a short documentary about Ziauddin and Malala's fight to protect girls' education in Swat. Ziauddin and Malala founded Malala Fund in 2013. Together they champion every girl's right to 12 years of free, safe, quality education.



エカテリーナ・ザハリエヴァ (ブルガリア副首相兼外相)

Ekaterina Zaharieva(Deputy Prime Minister for Judicial Reform and Minister of Foreign Affairs of Bulgaria) ブルガリア | Bulgaria

フランス国立行政学院 (ENA)、欧州委員会他における研究留学歴あり。2017年5月、司法改革担当副首相兼外相に就任。2015-17年まで司法相、2009-13年まで地方開発公共事業省副大臣、2013-14年まで大統領府官房長。ブルガリア法学会連合による名誉記章あり。

Has specialized at the National School of Administration (ENA), Paris, the European Commission for Democracy through Law (the Venice Commission) of the Council of Europe. Appointed Deputy Prime Minister for Judicial Reform and Minister of Foreign Affairs in May 2017. Served as Minister of Justice (2015-17), Deputy Minister of Regional Development and Public Works (2009-13), Chief of Staff to the President (2013-14). Distinctions include the Honour Badge of the Union of Bulgarian Jurists.



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))

Satoshi Suzuki (Deputy Minister for Foreign Policy (Secretary-General, Secretariat for WAW!/W20))

日本 | Japan

1984年 外務省入省 2014年 大臣官房審議官

2016年 国際情報統括官

2017年 総合外交政策局長 1984 Joined the Ministry of Foreign Affairs

2014 Deputy Director-General, Intelligence and Analysis Service, European Affairs Bureau

2016 Director-General, Intelligence and Analysis Service

2017 Deputy Minister for Foreign Policy



Atsuko Nishimura (Special Assistant to the Foreign Minister, Ambassador in charge of Women's Issues)

日本 | Japan

1979年 外務省入省

2014年 駐ルクセンブルク特命全権大使 2016年 特命全権大使女性·人権人道担当

2017年 外務省参与 女性担当大使

1979 Joined the Ministry of Foreign Affairs

2014 Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary to the Grand Duchy of Luxembourg,

2016 Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary for Women, Human Rights and Humanitarian Affairs.

2017 Special Assistant to the Foreign Minister, Ambassador in charge of Women's Issues



大鷹 正人 (外務省総合外交政策審議官)

Masato Otaka (Deputy Director-General, Foreign Policy Bureau, Ministry of Foreign Affairs)

1986年 外務省入省

2012年 在アメリカ合衆国日本国大使館 公使

2016年 大臣官房参事官(報道·広報·文化交流担当)(外務副報道官)

2017年 大臣官房審議官(総合外交政策局)

1986 Joined the Ministry of Foreign Affairs, Japan

2012 Minister for Public Affairs, Embassy of Japan in the U.S.A

2016 Deputy Director-General, Press and Public Diplomacy

2017 DeputyAssistant Minister, Foreign Policy Bureau



松田 友紀子 (外務省総合外交政策局女性参画推進室長)

Yukiko Matsuda (Director, Gender Mainstreaming Division, Foreign Policy Bureau, Ministry of Foreign Affairs) 日本 | Japan

1994 年 外務省入省

2014年 南部アジア部南西アジア課首席

2016年 北米局北米第一課首席

2018年 総合外交政策局女性参画推進室長

1994 Joined the Ministry of Foreign Affairs

2014 Principal Deputy Director, Southwest Asia Division

2016 Principal Deputy Director, First North America Division

2018 Director, Gender Mainstreaming Division, Foreign Policy Bureau



W20 JAPAN 2019 SPONSORS

Platinum















Gold



























Silver











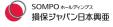


















Associate Sponsors

INFOBAHN NAKED"

Special Sponsors by Female Entrepreneurs

Affluence Management https://www.affluence-style.com























第5回 WAW!

女性が輝く社会を世界で実現するため、 国連女性会議(WAW!)は2014年に初めて日本で開催されました。 第5回目となる今年は、日本がG20の議長国を務めることから、 G20のエンゲージメント・グループの一つであるW20と同時開催します。

WAW!は、女性を巡る様々な課題について、 各国が抱える問題から国際社会全体で解決すべき問題まで包括的に議論し、 参加国自身を含む様々な主体が何ができるか提言することが特徴です。 政治、経済、社会の第一線で活躍する人々がテーブルを囲み、 国や肩書にとらわれず自らの言葉で率直に議論する場です。

日本政府は、働き方改革や、女性の指導的地位への登用の促進、 女性の政治参画の推進、男性の意識・行動改革の支援といった改革を進めると共に、 途上国における女性支援を継続し、

国の内外を問わず女性のエンパワーメントに向けた取組を着実に実施してきました。 過去5年間を振り返れば、この分野における進捗は明らかです。

一方で、課題も残されています。本年のテーマはWAW! for Diversity。
SDGsが目指す、誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、
現在の日本社会及び国際社会が抱える様々な問題についてみんなで考えていこうというメッセージです。
この2日間に行われる議論は、女性を含むあらゆる人たちが活躍する
持続可能な社会の実現を後押しすることでしょう。

W20: "Closing the Gender Gap for New Prosperity"

2014年G20ブリスベン・サミットで採択された 「G20は2025年までに就労率の男女差を25%縮小する」という 「25 by 25」宣言 — W20の第1の目的はこれを確実に履行させることです。

女性の社会進出がすなわちEconomic Empowerment そのものであることは、 SDGsの基本的な考え方であり、W20共通の理解です。 第5回となる W20 Japan 2019では、これまでの議論成果を行動と結果に求め、 「新しい世界経済」と「仕事の未来」が 女性の経済的エンパワーメントにつながる道を探ります。

以下の4つのテーマを柱に、ジェンダーギャップの解消を通じて、 誰一人取り残さない経済成長を"新しい成長のカタチ"として、 世界とともにG20リーダーたちへ提案してゆきます。

5th WAW!

The World Assembly for Women (WAW!) was held for the first time in 2014 in Japan with an aim to realize a society where women shine both in Japan and the world. This year, the WAW! marks the fifth year and it is held concurrently with W20, one of the engagement groups of G20, since Japan is serving as Presidency of G20.

At the WAW!, participants discuss various women-related issues,
ranging from the issues that matter to each country
to those that should be solved by the international society as a whole,
and make recommendations on what various entities including the participants themselves can do.
WAW! serves as a forum to have the frontrunners in the political,
economic and social fields to exchange their candid opinions regardless of their countries of origin or affiliations.

The Government of Japan has made efforts to promote women's empowerment domestically and internationally through the measures such as reform of working practices, enhancement of the appointment of women to managerial positions, increasing women's political participation, supporting raising awareness of men of their unconscious gender bias and behavior, as well as support for women in developing countries. Looking back on the past half-decade, the progress we've achieved is evident.

At the same time, however, there still remain much work to do. The theme of this year's WAW! is "WAW! for Diversity".

This is a message to encourage people to think together about the issues that matter to both Japan and the international community and create diverse and inclusive society where "no one will be left behind",

the society which SDGs is aiming for. Discussions to be conducted during two days at the WAW! will help us move forward to create a sustainable society where all the people including women can actively participate.

W20: "Closing the Gender Gap for New Prosperity"

The primary purpose of W20 is to implement 25 by 25 that declares, "The G20 will decrease the labor force participation gap between men and women to 25%", adopted in the G20 Brisbane Summit in 2014.

The G20's common understanding is that women's social advancement means economic empowerment, which is also a basic idea of SDGs.

The fifth W20 in Japan 2019, will demand action and results based on previous discussion, and will focus on the four pillars.





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

Date: March 23 (Sat) - 24 (Sun), 2019 Venue: Hotel New Otani Tokyo

Organizer: The Government of Japan/The Committee of W20 Japan





略歷 Curriculum Vitae

順不同 Random Order

町 亞聖 フリーアナウンサー・ジャーナリスト

Asei Machi Announcer/ Journalist

日本 Japan

報道キャスター兼厚生労働省担当記者としてがん医療、不妊治療、医療事故、難病、社会保障の問題を取材。2020東京パラリンピック、認知症や精神疾患関連のラジオ番組パーソナリティ。脳障害のため車椅子生活を送っていた母の10年に及ぶ介護経験を持ち医療と介護を生涯のテーマに取材、啓発活動を続ける。

News anchor and reporter in charge of Ministry of Health, Labor and Welfare news. Covered cancer and infertility treatments, medical accidents, intractable diseases and medical insurance. Appears on radio programs related to the Tokyo 2020 Paralympic Games and dementia and psychiatric disorders. For some 10 years she experienced having a wheelchair-bound mother afflicted with a brain disorder, based on which she contributes to activities aimed at raising awareness of medical and nursing care issues.



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)

Mara Marinaki EU/EEAS Principal Advisor on Gender and on UNSCR 1325

ギリシャ Greece

2015年に初の欧州対外行動庁 (EEAS) 主席アドバイザー (ジェンダー担当、女性・平和・安全保障 に関する国連安保理決議第1325号担当) に任命。欧州対外行動庁国際・多国間問題および人権問題 担当局長を務めた。ギリシャ外務省の外交官で、ワシントンDC、ベルリン、ウィーン、ブリュッセルに赴任。

Appointed in 2015 as the first-ever European External Action Service (EEAS) Principal Advisor on Gender, and on the implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security. She had served as the EEAS Managing Director for Global / Multilateral Issues and Human Rights. She was a career diplomat in the Greek Ministry of Foreign Affairs and has served abroad in Washington DC, Berlin, Vienna and Brussels.



田中 聡 三井物産株式会社 代表取締役副社長執行役員

Satoshi Tanaka Mitsui & Co., Ltd. Representative Director, Executive Vice President

日本 Japan

1981年三井物産入社。エネルギーやコンシューマーサービス分野で豊富な経験を有し、IR部長、経営企画部長、コンシューマーサービス事業本部長、アジア・大洋州本部長等を経て、2017年6月に取締役就任。東京大学文学部卒業、ハーバード大学経営学修士 (MBA)

Appointed as Director at Mitsui & Co. in June 2017, with extensive experience in both Energy and Consumer Service areas. Joined Mitsui in 1981 and served as General Manager of Investor Relations, Corporate Planning & Strategy, COO of Consumer Service Business Unit and COO of Asia Pacific Business Unit. Graduate of University of Tokyo and Harvard Business School.



ライアン・ブレナン Overseas Private Investment Corporation (OPIC) 上級副社長代理 Ryan Brennan Acting Executive Vice President, Office of Investment Policy (OPIC) アメリカ USA

OPICで投資施策担当副社長を務めた後現職。20年の投資経験を持つ。過去には、23億ドル以上の資産運用を行うベンチャー投資会社Advantage Capital Partnersのマネジングディレクターとしても活躍。トゥルーマン州立大学学士、ペンシルベニア大学ウォートンビジネススクールにてMBA取得。

Prior to being acting EVP, he was VP for Investment Policy. He has 20 years of investment experience. He was Managing Director at Advantage Capital Partners, a venture capital firm with over \$2.3 billion under management. He holds a B.S. from Truman State University and an MBA from the Wharton School of Business at the University of Pennsylvania.



エレナ・ロドリゲス

ダイバーシティ&インクルージョングローバル責任者, ノバルティス

Elena Rodriguez Global Head, Diversity & Inclusion, Novartis

アメリカ

カリフォルニア大学バークレー校で理学修士号取得。グローバル医薬品開発部門において、早期開発パイ プラインの責任者として研究開発手法の改革に従事。研究所のリーダーの一員として、小規模な研究所をノ バルティスの創薬の原動力になるまで発展。ノバルティスがイノベーションを創出し、社会により貢献するため のD&I戦略をリード。

Received BS and MS in Bioorganic Chemistry, UC Berkeley. She transformed the R&D interface as Head of Early Pipeline for Global Drug Development. She grew a small technology institute into a drug discovery engine for Novartis as a member of the site leadership team. She is leading the Novartis D&I strategy to enable innovation and give back more to society.



ミッシェル・ベッカリン 米国国際開発庁 E3局副局長

Michelle Bekkering Senior Deputy Assistant Administrator of the Bureau for Economic Growth,

Education and Environment (E3)

アメリカ USA

2017年から米国国際開発庁のジェンダー平等、女性エンパワーメント担当上級調整官になり、現在2019年に 発表されたW-GDP(女性の地球規模の開発と繁栄のための基金)の実施を担当。以前はIRIで上級ジェンダ アドバイザーを務め、また米国政府機関での数々の職歴がある。

Joined USAID in July 2017 and serves as the Agency's Senior Coordinator for Gender Equality and Women's Empowerment. Currently working on the implementation of the Women's Global Development and Prosperity Fund (W-GDP) launched in 2019. Previously served as Director for Global Initiatives and Senior Gender Advisor at the International Republican Institute (IRI). Also has served in numerous positions in the U.S. Government.



シンシア・ドレイクマン Cynthia Drakeman

DoubleXEconomy 創設者・CEO Founding CEO, DoubleXEconomy

アメリカ USA

オックスフォード大学博士号、プリンストン大学文学士号を取得。DoubleXEconomyの創設者・CEO。2018年 Gender-Smart Investing Summitの開催研究内容上級アドバイザー。2017年国連事務総長主催の女性の経済 エンパワメント分科会第二報の筆頭著者。2017年よりW20米国代表を務める。

Received D.Phil. from the University of Oxford and A.B. from Princeton University. Is the founding CEO of DoubleXEconomy, LLC. Senior content and research advisor to the Gender-Smart Investing Summit (2018) and lead author of the second report for the UN Secretary General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment (March 2017). US Delegate to the W20 since 2017.



ヘザー・バルナベ

G(irls)20代表 CEO, G(irls)20 Heather Barnabe Canada

カナダ

G(irls)20のCEOとして、カナダや世界中の女性の生活向上に取り組んできた。G(irls)20に参加する 以前は、アフリカ、中東、アジアやラテンアメリカの複雑な女子教育や女性の保健介入をRight To Playや CARE Canadaにて統率。

As CEO of G(irls)20, her career has been built around improving the livelihoods of women and girls, both at home in Canada and around the world. Prior to joining G(irls)20, she managed complex, multi-country girls' education and women's health interventions across Africa, the Middle East, Asia and Latin America for Right To Play and CARE Canada.



(株)資生堂 代表取締役 社長 兼 CEO 魚谷 雅彦

Masahiko Uotani Representative Director, President and CEO, Shiseido Company, Limited

日本 Japan

同志社大学卒業後、ライオン(株)入社。コロンビア大学MBA取得、外資系企業を経て、1994年日本コカ・コーラ (株)に入社、代表取締役社長・代表取締役会長。2013年(株)資生堂マーケティング統括顧問を経て、2014年 同社代表取締役執行役員社長。現在に至る。

Joined Shiseido in April, 2014 as the first Shiseido president appointed from outside of the company in its 140year history. Prior to joining Shiseido, he had more than 30 years in marketing and management at both Japanese and global FMCG companies. Among his various posts, he spent 18 years as CMO and CEO at Coca-Cola in Japan.



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

Claudia Cristovao ポルトガル

Head of Brand Studio APAC, Global Creative Lead of Women Will, Google

Portugal

性の問題を解決する最初の一歩として、「Women Will」と「The Divide」のデザインを率いる。また、Cannes Lions、New York Festivals、AdFest、Spikes、WIRED Hack Awardsの審査員を務める。アムステルダムの Gerrit Rietveld Academy優等学士学位、ロンドンのセント・マーチンズ美術学校修士(MA)取得。

As the first step in solving the gender problem, leads creative of "Women Will" and "The Divide". Serves as a juror for Cannes Lions, New York Festivals, AdFest, Spikes, and WIRED Hack Awards. An honours graduate at the Gerrit Rietveld Academy in Amsterdam and holds an MA from Saint Martins in London.



山本 尚美

㈱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

Naomi Yamamoto Chief Creative Officer, Deputy Chief Social Value Creation Officer, Shiseido

Co., Ltd.

日本

Japan

1987年資生堂宣伝部入社。2004年ニューヨークから帰国後、クリエイティブディレクターを務め、2015年に宣 伝デザイン部部長。2018年チーフ・クリエイティブ・オフィサーに就任。2019年社会価値創造本部副本部長に 就任。

Her career spans over 30 years, with posts in Tokyo, New York, and China. She currently leads SHISEIDO's Creative Division & Beauty Creation Center, orchestrating the global creative development of the Group's subsidiary brands and corporate communications. She was recently appointed Deputy Social Value Creation Officer in charge of shaping and communicating the company's social value and responsibility.



ガブリエラ・ラモス

OECD首席補佐官兼G20シェルパ

Gabriela Ramos

OECD Chief of Staff and Sherpa

メキシコ Mexico

OECDのG7/G20/APEC/ASEANへの貢献を率い、包括的な成長、雇用、労働、性別、新たな経済の談話に 取り組んでいる。2014年G20 Gender Target立案に関わる。フォーブス誌のEntrepreneurial Excellence受賞。ApoliticalのGender Equality Top100に選ばれる。フランスより功労章授与。 バード大学公共政策修士号取得。

Leads OECD's contributions to G7/G20/APEC/ASEAN, work on Inclusive Growth, employment, labour and social affairs, gender and new economic narratives. Helped to design the 2014 G20 Gender Target. Awarded the Forbes Prize for Entrepreneurial Excellence and Apolitical's Gender Equality Top 100: The Most Influential People In Global Policy. Decorated with Ordre du Merit by the President of France. MA in Public Policy from Harvard University.



鄧麗(とうれい)

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グループメンバー 中国婦女児童博物館館長

Deng Li Member of the Standing Committee of the 13th National People's Congress, Member of the

Social Development Affairs Committee of the 13th National People's Congress, Member of the Party Leadership Group of the All-China Women's Federation (ACWF), Curator of China

National Museum on Women and Children (Vice Minister Level)

中華人民共和国 People's Republic of China

女性の政治参画や教育訓練、権利保護、幼児教育など女性問題に多角的に取り組み、実り多い結果を残す。2000年か ら2007年,中華全国婦女連合会の権益部部長、児童部部長。中華全国婦女連合会事務局メンバー(2013~18年)、中 華全国婦女連合会副主席(2016~18年)を歴任後、2018年11月より現職。



