



G20

ARGENTINA
AUSTRALIA
BRAZIL
CANADA
CHINA
FRANCE
GERMANY
INDIA
INDONESIA
ITALY
JAPAN
MEXICO
RUSSIA
SAUDI ARABIA
SOUTH AFRICA
SOUTH KOREA
TURKEY
UNITED KINGDOM
UNITED STATES
EUROPEAN UNION

**第10回
G20 EMPOWER
官民合同勉強会**

2024年8月21日

本日のアジェンダ

1. オープニング
2. 政府からの政策アップデート
 - 内閣府男女共同参画局
 - 厚生労働省
 - 経済産業省
3. EMPOWERの状況共有と昨年度までの成果物からの学び
4. ブレイクアウトセッション
5. クロージング

G20 EMPOWERとは

Private sector alliance for the **Empowerment and Progression of Women's Economic Representation**

経済・ビジネスにおける主要な役割を担う女性の増加とエンパワメント達成のための民間セクターのアライアンス

日本が議長国を務めた2019年6月のG20大阪サミットで合意され、首脳宣言に発足への歓迎と支持が明記され、2020年より本格的に立ち上げられた

- 民間ビジネスセクターの意思決定層、経営層における女性の活躍を推進
- G20諸国を中心とする民間企業・団体、政府関係機関とが連携したアライアンス
- G20首脳に対し、活動の進捗報告、提言

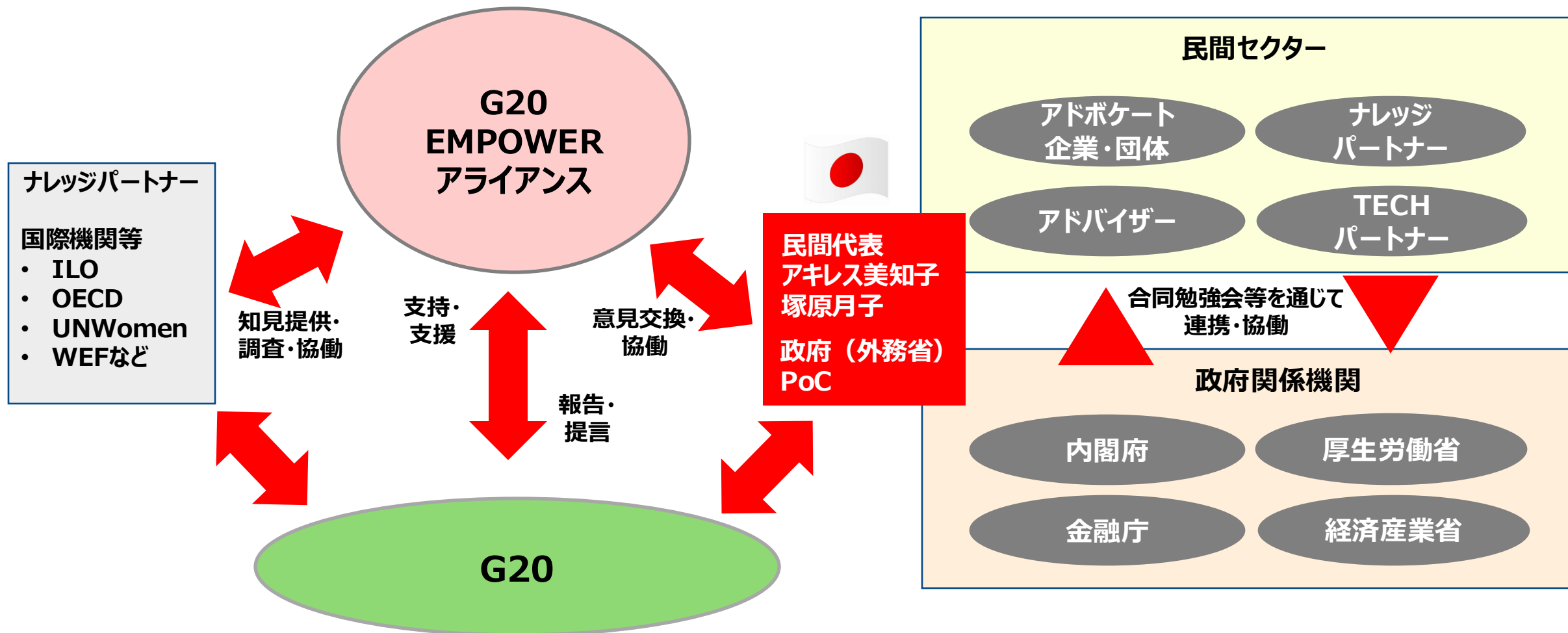
EMPOWER VISION

Be the most inclusive and action-driven alliance among businesses and governments and to accelerate women's leadership & empowerment across G20 countries

G20 EMPOWER推進体制

グローバル体制

国内体制



アドボケートの役割

ACTION

G20 EMPOWERの意義、活動、成果などを社内外に伝え、女性のリーダーシップとエンパワーメントを加速する具体的なアクションをおこす

SHARE

G20 EMPOWERアドボケートのメンバー間で、現状とその背景やデータの解釈、施策などで意見交換やアドバイスを共有する

CONNECT

国内外のネットワーキング、イベント、サーベイ、プロジェクト、勉強会など、情報交換や学び合いの機会に積極的に参加する

LEARN

G20 EMPOWERベストプラクティスプレイブックを通して、自社の好事例を共有し、他企業・団体からのベストプラクティスを学ぶ

G20 EMPOWERの状況共有

2023年（インド議長国下）の首脳宣言において、G20 Women Empowerment Working Groupが設置された

- **G20 Women Empowerment Working GroupはG20各国政府間で組成される様々なWGの一つで、メンバーは政府及び国際機関**

2024年（ブラジル議長国下）においては、このWGが実施された一方で、G20 EMPOWERについてはブラジルが活動を開始していない

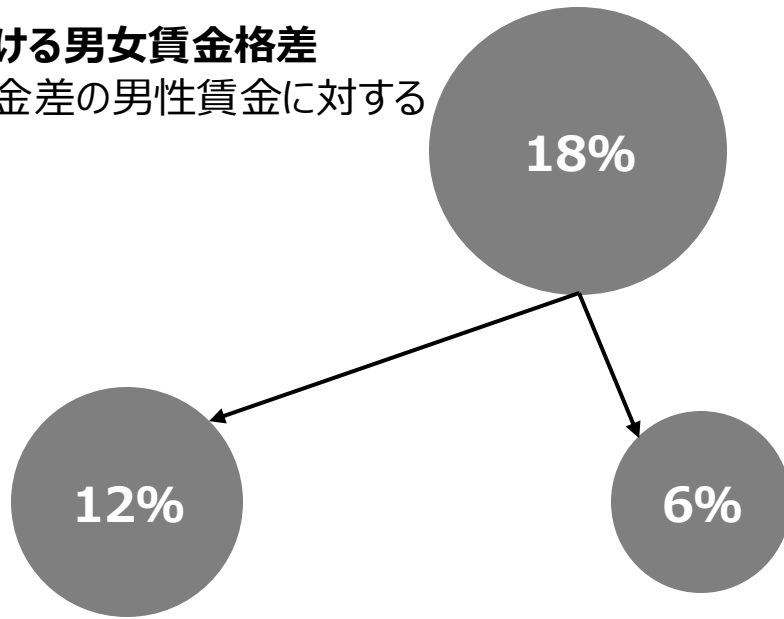
2025年に向けては、南アフリカがG20 EMPOWERの活動を再開させる意向

- **G20 EMPOWERの南アフリカ民間代表者（Ms. Florence Musundwa）が南アフリカ政府と詳細を協議中**

昨年度まで成果物からの学び（事例紹介1）

ドイツにおける男女賃金格差解消に向けたセクター横断の取り組み

ドイツにおける男女賃金格差
（男女賃金差の男性賃金に対する割合）



「構造的な差異」によるもの

- 職種の差
- 職位の差
- 勤務時間の差

左記を取り除いても残る差異

- ライフイベント等でキャリアを中断した女性に対する低評価
- 働き方の差
- その他無意識の偏見等による差

米国のEqual Pay Dayに倣い、Business and Professional Women (BPW)のドイツ支部が、ドイツでのEqual Pay Dayキャンペーンを実施（2007年より継続）

- 2017年：大規模な学会を開催
- 2018年：約1,000のアクションが提案され、メディアや政策議論において取り上げられた

“Agenda for More Pay Equity”

1. 法的枠組みの整備
2. 家庭関連の税制の枠組みを改善
3. 既定のロールモデル像やジェンダー・ステレオタイプへの挑戦
4. 職場、企業における文化・風土改革の促進
5. ステレオタイプの影響を排除した学習や教育の実現
6. 働く時間の見直し
7. 柔軟な働き方の実現
8. ケアワークの公平な分配と補償
9. あらゆるレベルでの透明性を高める

昨年度まで成果物からの学び（事例紹介2）

ジェンダーにかかわらず育休取得促進（P&G、PepsiCo）

P&G

“Share the Care”

- ジェンダーにかかわらず**育休取得の最短期間を8週間**とグローバルで設定
 - 事業部門、研究部門、製造部門など所属にかかわらず
 - トータル（最短）8週間の育休を1回だけ分割できる（例：出産直後に2週間、妻の復職タイミングから更に6週間など）⇒**まとまった期間の育休**を取得させることで、**育休の質の向上**を図る

PepsiCo

育休ポリシーの抜本的改善

- 様々な規定や運用からケアの**主要提供者、副提供者**といった概念（**結果的にジェンダーステレオタイプを増長**）を排除
- 2年間の育休取得推奨期間の間、簡便なオンライン申請により、**いつでも何度でも育休取得**を可能に

全てのジェンダー、あらゆるタイプの育児の発生を適用対象に

- 新たに親となる人であれば全てのジェンダーが対象
 - 異性婚/同性婚、法律婚/事実婚/シングルなどすべて
- どのような形で発生する育児でも対象
 - 自然出産、代理出産、養子

ブレイクアウトセッション：意見・情報交換会

政策アップデートやG20 EMPOWERのこれまでの成果からの示唆を踏まえて、意見・情報交換の時間を持ちましょう：

- どのような課題感を持っているか
- それに対して、どのような取り組みを行っているか
 - うまくいっていること、悩ましく思っていること
- G20 EMPOWERの活動に対する意見・要望など