

本日のアジェンダ

1. オープニング
2. G20 女性エンパワーメント担当大臣会合報告（内閣府男女共同参画局 小八木審議官）
3. G20首脳宣言と女性エンパワーメント（外務省女性参画推進室 古本室長）
4. G20EMPOWER2023最終会合ご報告（G20 EMPOWER アキレス）
5. 関係省庁からの政策アップデート（経済産業省経済社会政策室 相馬室長）
6. Best Practice Playbook 2023の紹介と示唆（G20 EMPOWER 塚原）
7. Best Practice Playbook 2023インタビュー企業からのコメント（東京海上ホールディングス 水原さま、リクルートホールディングス 大野さま）
8. 質疑応答・フリーディスカッション／クロージング



G20EMPOWER

2023最終会合ご報告



G20 EMPOWER日本共同代表
アキレス美知子・塚原月子

G20 EMPOWER Summit 2023



- ❑ EMPOWER最終会合:8月1-2日、女性担当大臣会合: 8月2-4日 in Gandhinagar
- ❑ 70名の各国代表と250名以上のインド代表/関係者が参加
- ❑ 550名以上のアドボケートが正式登録と発表（日本は42社登録）
- ❑ 主な成果物:

Continuing/Upgraded:

- Communique (Education, Leadership at all levels, Entrepreneurship)
- KPI Dashboard (Ratios of women at all levels, BOD, technical roles, and gender pay gap)
- Best Practice Playbook:151 best practices from 19 nations this year. A total of 500+ Best Practices are collected from 2021 to 2023

New:

- TechEquity Platform
- Mentorship Platform
- New EMPOWER Website



Deliverables: Continuing/Upgraded

Communique - The EMPOWER communique is a joint voice of consensus, compassion and conviction. This is where the delegates have come together to share **commitments for the private sector** and **recommendations for the government**, to help us collectively achieve gender equity. (led by India)

Best Practice Playbook - We compiled **151 best practices from 19 nations**, creating a way for companies to learn from each other in their efforts to achieve gender equity. To the three main focus areas, “Developing Women Talent Pipeline,” “Measuring to improve” and “Leading the Future,” Indian Presidency added another area of focus: **“Supporting Women entrepreneurs at the local level”** We also **DIGITALIZED the Playbook** by cooperation of Accenture India, which makes it more accessible, interactive and increases its global impact. (**Led by Japan**)

KPI Dashboard - The KPI Dashboard underlies our belief in measuring to Improve while ensuring that we track gender-related data. In addition, we have added a new chapter to capture the role and contributions of women in **the MSME sector**. (Led by Indonesia/Italy)



2023 Deliverables – New

- **TechEquity Platform** - In an effort to ensure that we bridge the gender digital divide, the TechEquity platform has been developed to ensure that women have access to the best support they need. The platform can be viewed in **over 120 languages** and brings together courses from G20 and guest nations.
- **Mentorship Platform** - Recognizing that many women are left behind due to lack of access to networks and the necessary guidance, we launched the mentorship portal to unlock potential through dedicated support, guidance and mentoring. The platform is an **extension of the Women Entrepreneurship Platform (WEP)** and supported by the Union Ministry of Women and Child Development.
- **New EMPOWER Website** - To tie together all the efforts and ensure that they are passed down seamlessly from presidency to presidency, we created a new country-agnostic common EMPOWER website to ensure continuity and sustainability. The website has a series of special features that capture the progress of EMPOWER and create a hub for engagement, activity and impact.

[G20 alliance for empowerment and progression of women's economic representation \(g20empower-india.org\)](https://g20empower-india.org)





G20 EMPOWER aimed to foster entrepreneurial spirit in women

Over 300 participants attended, with 263 from India and 70 international delegates

Ahmedabad Mirror Bureau
feedback@ahmedabadmirror.com

TWEETS @ahmedabadmirror

The G20 EMPOWER Summit began in Gandhinagar on Tuesday, drawing attention to women-led development. Over 300 participants attended, with 263 from India and 70 international delegates. Representation included 13 G20 countries, four guest countries, and eight international organizations.

Union Minister for Women and Child Development and Minority Affairs, Smt. Jai Prakash Singh, addressed the importance of TechEquity, a Digital Inclusion platform under India's G20 Presidency. She stressed its role in empowering women globally, especially in education and STEM careers.



The G20 EMPOWER Summit that began in Gandhinagar

Iran's Minister of Women and Child Development and Minority Affairs, Smt. Jai Prakash Singh, addressed the importance of TechEquity, a Digital Inclusion platform under India's G20 Presidency. She stressed its role in empowering women globally, especially in education and STEM careers.

A closer look at small and medium enterprises

For the first time, the KPI Dashboard examined women's role in Small and Medium Enterprises. Advance members grew from 380 to 344 during India's Presidency, with over 100 new additions from India.

Dr. Sangita Reddy, Chair of G20 EMPOWER, said the initiative aimed to foster women entrepreneurs as economic pillars. The private sector was urged to take an active role, beyond finance, in mentoring and enabling growth. The alliance also revealed a mentorship platform to enhance collaboration.

Global outreach platform

The summit launched a platform to promote digital literacy, financial literacy, and technical skills for women. Available in 13 languages, the platform aims to reach one billion users worldwide.

Dr. Indev, Secretary of Women and Child Development, and Prime Minister Narendra Modi's vision of women as key drivers of inclusive growth. He emphasized India's steadfast dedication to global progress, with women central to success in the areas of People, Planet, and Prosperity.



**G20
EMPOWER
SUMMIT
8/1/2023**



On Women Redefining Leadership



**G20
MINISTERIAL
MEETING
8/2-3**



日本としての成果

- ❖ 引き続き、副議長国として重要な決定に関わり、議長国と副議長国間で率直な意見交換ができた。
- ❖ コミュニケ作成において、議長国インドも優先事項を尊重しつつも、本来のEMPOWERの位置づけ、役割を繰り返しインドにフィードバックし、大きく軌道からずれないようにサポートした。
- ❖ 主な成果物としてBest Practice Playbookの作成をリードし、UNWomenチームおよび議長国インドと密にコミュニケーションを重ねながら信頼関係を構築し、アクセンチュア・インドの協力を得て、Playbookのデジタル化を実現した。
- ❖ 3回の会合のすべてに日本の共同代表が出席した（第1回：塚原、第2回および最終会合：アキレス）。会議の登壇者としてだけでなく、インドおよびG20EMPOWERの各国代表と交流を通じて日本のプレゼンスを高めるとともに良好な関係を築くことができた。
- ❖ 大臣会合に対面で出席された小倉大臣の日本のリスクリングへの取り組みに関する英語のスピーチは各国からポジティブな反応を受けた。加えて、大臣室および内閣府と連携して大臣と各国EMPOWER代表とのミーティングを設定し、女性のエンパワメントについて忌憚のない意見交換を実施した。

G20 Leaders' Declaration New Delhi 2023 首脳宣言より



G20 首脳宣言 2023の概要



- ❖ 全体のテーマは、“**One Earth, one Family, one Future**”
- ❖ 「地球人々、平和と繁栄のために」の章では「戦争の時代ではない」とし、**ウクライナ**について「**国連憲章**に沿って、全ての国は、いかなる国の領土一体性及び主権又は政治的独立に対しても、領土取得を追求するための武力による威嚇又は武力の行使は慎まなければならない。核兵器の使用又はその威嚇は許されない」など複数回言及。一方、「**G20が国際経済協力のプレミア・フォーラム**であることを再確認し、G20が地政学的及び安全保障問題を解決するためのプラットフォームではない」と確認。
- ❖ G20の首脳はパートナーシップを通じて具体的な方法で行動し、コミットする12項目の1つとして「**ジェンダー格差を是正し、意思決定者としての女性の経済への完全、平等、効果的かつ有意義な参加を促進する**」と明記。
- ❖ 結論として、インドがG20サミットを成功裏に主催し、G20の強化に貴重な貢献をしたことに感謝。全てのメンバーが**対等な立場で参加する多国間主義**の精神・運用へのコミットメント、女性担当大臣会合の**WG新設**、**アフリカ連合新加盟**の歓迎、国際機関の支援、各エンゲージメント・グループ並びに**EMPOWER**、各イニシアティブ、の貴重な提言に感謝など。
- ❖ 「我々の国民と地球のために、より安全で、より強く、より強靱で、**包摂的**で、より健全な**未来を築く**」



経済的及び社会的エンパワーメントの強化

女性が率いる開発を奨励し、地球規模の課題に包摂的に取り組むための意思決定者としてまた経済や社会のあらゆる領域、部門及びレベルにおいて貢献するために、女性の完全、平等、効果的かつ有意義な参加を推進する。

- ❖ 労働力参加における格差を削減するためのブリスベン目標「25by25」の達成。
- ❖ 幼少期から高等教育、生涯学習に至るまで、手頃な価格で包摂的、公平、安全かつ質の高い教育への平等なアクセスを確保。特にSTEM分野及び新興デジタル技術における全ての女性及び女兒のより多くの就学を支援。
- ❖ 男女間の賃金格差の是正と、働きがいのある人間らしい仕事と質の高い仕事への女性の平等なアクセスを確保し、雇用機会への包摂的なアクセスを可能にして女性の完全かつ有意義な参加を促進する。
- ❖ 社会的保護の利用可能性及びアクセスにおける投資並びに有給及び無給のケア及び家事労働における不平等な分配に取り組み、教育や雇用への女性の継続的な参加を促進するための介護インフラへの投資。
- ❖ オンライン及びオフラインの双方で、女性及び女兒に対する性的暴行、ハラスメント、差別及び虐待を含むジェンダーに基づく暴力をなくし、ジェンダーに関して安全な職場を確保する。
- ❖ デジタル金融及びマイクロファイナンスを通じて、女性の経済資源へのアクセスを強化し金融システムへの包摂を促進。
- ❖ ジェンダーに関する固定観念や偏見をなくし、ジェンダーの不平等を永続化させる規範、態度及び行動を変える。



भारत 2023 INDIA

THANK YOU

G20 EMPOWER

वसुधैव कुटुम्बकम्

ONE EARTH • ONE FAMILY • ONE FUTURE

G20 EMPOWER Best Practice Playbook 2023

デジタルPB <https://playbook.g20empower.com/>



Search



Home

About

Interviews

Best Practices

Advocates

Download

Prioritising shift from women's development to **Women-Led Development**



G20 EMPOWER Best Practice Playbook 2023

各国リーダーインタビュー



Interviews with
**Visionary
Leaders**



G20 EMPOWER Best Practice Playbook 2023

デジタルPB <https://playbook.g20empower.com/>



Search



Home

About ▾

Interviews ▾

Best Practices ▾

Advocates

Download ▾

Prioritising shift from women's development to **Women-Led Development**



G20 EMPOWER Best Practice Playbook 2023

ベストプラクティスの全体概要

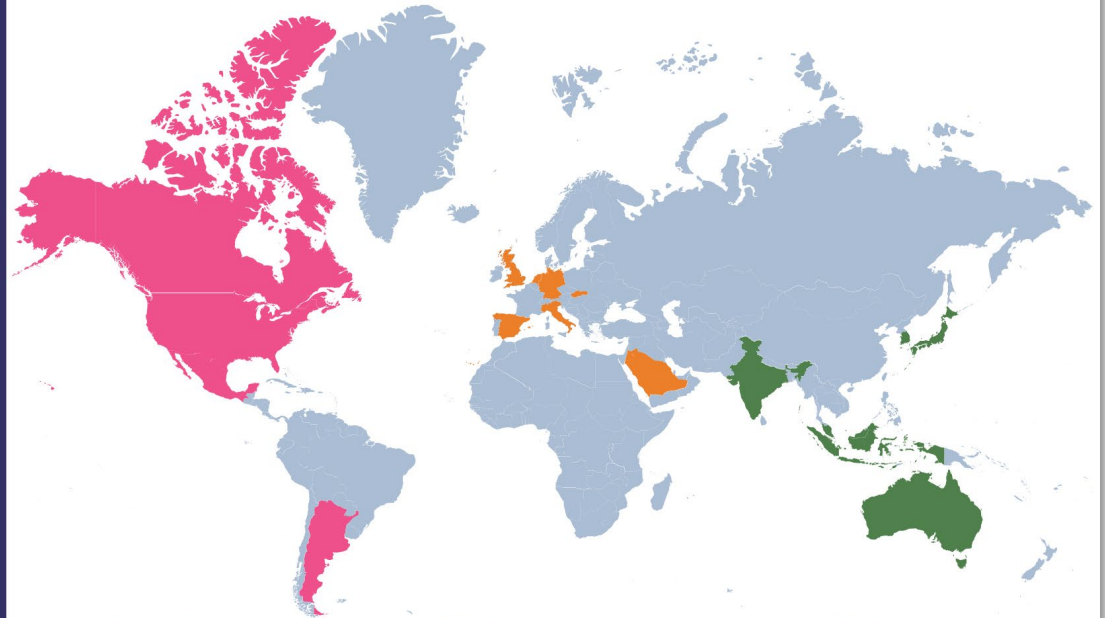


Best Practices

This Playbook encompasses **151 best practices from 19 G20 countries and guest countries**, focusing on four key areas: Measuring to Improve, Building and Nourishing an Efficient and Sustainable Women Talent Pipeline, Enabling Women to Lead the Future, and Supporting Women Entrepreneurs & Leaders at the Local Level.

[Read More →](#)

151 Best Practices in **19** countries



Americas

21 practices

EMEA

31 best practices

APAC

99 best practices

ベストプラクティス分析結果サマリー (1/2)

Measuring to improve

➤ KPI・ダッシュボードの定義と現状把握

最も多い取り組みは、「あるべき姿とのギャップを踏まえたり、他の重要事項との相互に関連づけてKPIを定義すること」「ジェンダー平等の現状把握」の2つ。組織の戦略や外的環境と関連づけることの重要性、ジェンダー平等の重要性に関する認識が高まっている状況が見られた

➤ 測定結果のモニタリングや組織内共有を通じて改善・進捗を定義

最も多い取り組みは、「測定結果を部門ごとにモニタリングし、自部門の改善アクションに対して責任を持たせること」「管理職や採用担当とKPIについて連携し、育成や採用においてジェンダー平等を実現させるよう促すこと」の2つ。いずれの取り組みも、測定結果を改善アクションに結び付けるための強いコミットメントの重要性を示唆

➤ KPIやスコアカード結果の評価報酬等への反映

最も多い取り組みは、「毎年の表彰」。

Measuring to Improveとして提出されたベストプラクティスの全てが、取り組みのゴールに「オープンでインクルーシブな組織文化の醸成」を挙げていた。また、ほぼすべてのベストプラクティスにおいて、設定しているKPIとして、「全社員に占める女性割合」「執行の意思決定層に占める女性割合」が挙げられていた

Women Talent Pipeline

➤ 頻出する取り組み

最も多く挙げられた取り組みは、「育成及びメンタープログラム」で、昇進や上位職への登用に対して、対象者に的を絞ったプログラムの重要性が強調されている。「昇進や採用機会におけるジェンダー平等の徹底」が、次に多く挙げられた取り組みとなっており、機会における平等の重要性が示されている形となっている

➤ その他の特徴

Women Talent Pipelineとして提出されたベストプラクティスの特徴の一つに、ほとんどの場合が、女性だけを対象としているのではなく、全社員を対象としている点が挙げられる。公平性/ 機会における平等についての理解促進など、広いステークホルダーを対象に取り組みを実施することの必要性・有効性が認識されているものと思われる

ベストプラクティス分析結果サマリー (2/2)

Enabling Women to Lead the Future

➤ 頻出する取り組み

最も多く挙げられた取り組みは、「ソフトスキルとリーダーシップ」「オープンでインクルーシブな組織文化の醸成」「個々の女性に対するコーチング、メンタリング、ネットワーキング機会の提供」で、対象となる女性への直接的な取り組みとともに、その基盤となる組織文化の醸成も重視されていることが見て取れる

➤ その他の特徴

Enabling Women to Lead the Future として提出されたベストプラクティスでは、多くの場合において、「女性社員の能力・経験の強化」「意思決定層・リーダーシップロールに就くことへの女性への動機づけ」が挙げられている

公平性/ 機会における平等についての理解促進など、広いステークホルダーを対象に取り組みを実施することの必要性・有効性が認識されているものと思われる

Supporting Women Entrepreneurs and Leaders

➤ 多く挙げられている取り組み

「ソフトスキルとリーダーシップ」「財務・デジタル関連スキル」「ビジネス加速化のための枠組みやツールの提供」「マーケットとの橋渡し、調達機会の提供」などが、取り組まれている
女性起業家や中小企業の女性経営者に対するエコシステムを構築しようとする動きが見られている



Aegon (オランダ最大の保険会社)

Inclusive Leadership, Mentoring & Breaking Down Barriers



Women Talent Pipeline

上位職におけるジェンダー・アンバランスを引き起こす複数の真因を解決するため、以下の主要プログラムを実施

- 「インクルーシブ・リーダーシップ」プログラム
多様性が活きる組織づくりに不可欠なリーダーシップをシニアリーダー全員が体得する
- 「ベストライフ・リーダーシップ」プログラム
会社と社員がパーパスでつながっていることを前提に、様々な世代のワークライフバランスを実現するチームマネジメントを学ぶ
- サステナビリティアカデミー
全社員が対象。意思決定に多様性を持つことが、当社のサステナビリティゴールの最重要事項の一つであることを学び、全社員がこのゴールのためにインクルーシブな行動を通じて参画することを促す
- グローバルでのメンタープログラム
インフォーマルネットワークへのアクセスがキャリア形成上重要である一方で、女性はそのアクセスを持ちづらいという認識に基づき構築。全社員誰もがメンターにもメンティーにもなれる枠組みで、自分の強み、成長余地、変革の主導、困難のマネジメント、リーダーシップへの意欲を身につけることを目指す
- 社内人財マーケットシステム
社内の様々な職務への応募機会を情報公開。メンタープログラムとセットで実施することで、女性が目指す職務のために具体的に能力開発をすることを後押し

AEGONからの示唆：

- ✓ 上位職におけるジェンダー平等の実現のために「無関係」な社員はいない。ステークホルダーを広くとって、それぞれに意味のあるプログラムを施すことが重要
- ✓ ジェンダー平等を進めることで、その便益はすべての社員に帰属する

改善した主なKPI：

- ボードにおける女性割合
- 執行の意思決定層に占める女性割合
- 昇進における女性割合
- 男女ペイギャップ
- 全社員のエンゲージメント水準

KPMG (プロフェッショナルファーム)

Raising the Bar on Gender Equity



Women Talent Pipeline

ジェンダーを平等に (Equal) 扱う考え方からジェンダーを公正に (Equitable) 扱う考え方にシフトし、構造的な障壁やバイアスに取り組むことで具体的な変化を起こす

- **構造的なバイアスへの挑戦**
個人及び組織として、構造的に定着しているバイアスの影響を払拭する様々な取り組みを実施
- **インクルーシブ・リーダーシップ**
バイアスが、特に対人関係や評価にどのように影響するかを学び、自身の行動変容に取り込むためのワークショップに70%以上のシニアリーダーが受講。シニアリーダーに「バイアス・ディスラプター」を導入し、評価に反映
- **育児休業**
ジェンダー問わず、26週間の育児休業を推奨。家庭におけるジェンダー平等を推進することで、職場での女性社員の働きやすさが向上。26週間の育休を取る男性社員が20%増加
- **ペイギャップの縮減**
ペイギャップ縮減目標を設定し、評価や昇進、採用データと連携してダッシュボードとしてモニタリング
- **男性優位な業種・セクターにおける女性のスキル開発・強化**
「IT's HER Future」プログラム - メンタープログラムと組み合わせ、スキルトレーニングとともにメンター側にもメンタースキル向上トレーニングを提供

KPMGからの示唆：

- ✓ **男性シニアリーダーを適切に巻き込み、どのようにGender Equityに取り組めば良いのかを丁寧に教育するとともに、バイアスに挑戦し、変革を起こすことをプラス評価することが有効**

改善した主なKPI：

- **昇進における女性割合**
- **男女ペイギャップ**
- **専門・技術領域での女性割合**
- **全従業員における女性割合**