



भारत 2023 INDIA

G20 EMPOWER 2023 Wrap-up Meeting

2023年12月5日

वसुधैव कुटुम्बकम्

ONE EARTH • ONE FAMILY • ONE FUTURE

本日のアジェンダ

1. オープニング

- G20 EMPOWERより開会（塚原）
- 会場提供のJERA様よりご挨拶
- G20 EMPOWER 2023議長 Sangita Reddy氏よりビデオメッセージ（Sangitaの紹介：アキレス）

2. 2023年のハイライト

- G20 EMPOWER
- 政府より

3. ジェンダーレンズサーベイ結果説明とグループディスカッション

- ジェンダーレンズサーベイ2023結果説明：プレゼンと全体ディスカッション
- グループディスカッション
- ジェンダーレンズサーベイの結果説明を受けて気づきは？
- 自社と全体と比較しての気づきは？
- 課題認識＞ KPI設定などの段階を経て、意味ある取り組みの実施や成果につながるような事例があるようでしたら、共有してください

4. クロージング（5分）

Agra, Thiruvananthapuram, Gandhinagar



主な成果物

G20 EMPOWER KPI Dashboard

G20 EMPOWER Best Practices Playbook PDF + Digital

G20 EMPOWER Working Groups

Communique/Issue Notes

&

Updated Pledge

Inspiring Stories

Digital Platforms for Digital Literacy and Mentoring



日本としての成果

- ❖ 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キ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。

アドボケート・政府関係機関 合同勉強会

1) G20 EMPOWER 2022 インドネシア共同議長 Rinawati Prihatiningsih氏を囲んで

- 日程：2023年4月27日午前
 - 対面開催：日本経済新聞社様 スペースニオにて
 - 参加者：アドボケート企業約20社を中心に約45名
 - 内容：2023年前半の活動報告及びRinaの基調講演
- ※ 勉強会終了後、ネットワーキング昼食会も実施

3) G20 EMPOWER **2023年の振り返り**

- 日時：2023年12月5日15:30-17:00
 - 対面開催：JERA様会議室
 - 参加者：アドボケート企業を中心に約35名
 - 内容：2023年締めくくりとGLサーベイ結果報告
- ※ 終了後、任意参加でネットワーキング食事会

企画・調査

- 企画会議での意見交換、アイデア出し
- ジェンダーレンズサーベイ実施と分析

2) G20 EMPOWER最終会合および大臣会合ご報告

- 日程：2023年10月13日午後
- オンライン開催
- 参加者：アドボケート企業を中心に約45名
- 内容：最終会合、大臣会合、2023首脳宣言のご報告と関連省庁よりのアップデート



日本のG20EMPOWERアドボケート (2023年11月末時点で42社・団体)

- 味の素株式会社
- EY Japan
- ヴィエムウェア株式会社
- AIGジャパン・ホールディングス株式会社
- 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ
- MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社
- SAPジャパン株式会社
- 花王株式会社
- 共同印刷株式会社
- キリンホールディングス株式会社
- キンドリルジャパン株式会社
- 株式会社JTB
- 株式会社JERA
- 清水建設株式会社
- ジョンソンエンドジョンソングループ
- Slack Japan株式会社
- セントラル警備保障株式会社
- ソニーグループ株式会社
- SOMPOホールディングス株式会社
- 第一生命保険株式会社
- 大和証券グループ本社
- デロイト トーマツ グループ
- 東京海上ホールディングス株式会社
- 公益財団法人21世紀職業財団
- 日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト
- 一般社団法人 日本経済団体連合会
- 一般社団法人 日本女性エグゼクティブ協会
- 日本たばこ産業株式会社
- パナソニック株式会社
- パナソニック コネクト株式会社
- 株式会社プレステージ・インターナショナル
- 富士通株式会社
- 三井住友トラスト・ホールディングス株式会社
- 株式会社三井住友フィナンシャルグループ
- 三菱ケミカル株式会社
- 三菱マテリアル株式会社
- 株式会社明電舎
- メディカルクオール株式会社
- ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ・ジャパン・インク
- 株式会社LIXILグループ
- 株式会社リクルートホールディングス
- 株式会社りそなホールディングス

活動への積極的なご参加を期待しております！

Apendix



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、より強靱で、**包摂的**で、健全な**未来を築く**」



ジェンダーレンズサーベイ2023： エグゼクティブサマリー

法令で取り組みやデータ開示が求められるようになった項目や、自主的行動計画などで対外公表されることの多い項目については、課題意識が高く、長く取り組まれてきたものから改善成果も見られるようになってきている様子が見取れる。一方、対外公表になじまない「原因系」項目については、課題認識ほどにはKPI設定が進んでおらず、改善成果も限定的であるように見受けられる。

【2023年のポイント】

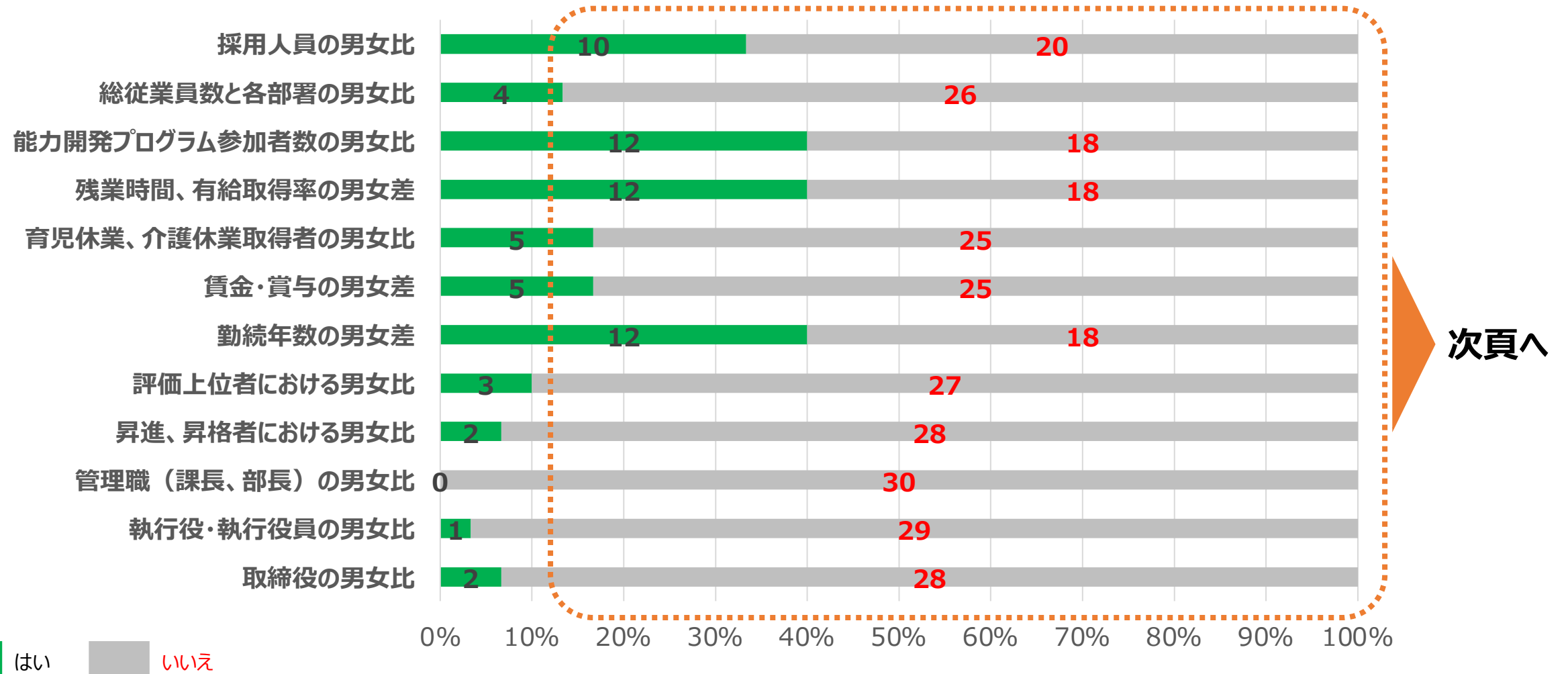
- N = 30社のうち、「採用人員の男女比」「能力開発プログラム参加者数の男女比」「残業時間、有給取得率の男女差」「勤続年数の男女差」の項目については、それぞれ10社以上が、**目指すジェンダーバランスを既に達成できている**と回答
- 現時点で目指すジェンダーバランスを達成できていないと回答した企業について、課題認識、KPI設定、成果等について見てみると、**改善成果が出ている度合いが最も低い（30%未満）**のが「残業時間、有給取得率の男女差」、続いて**低い（50%未満）**のが、「能力開発プログラム参加者数の男女比」「賃金・賞与の男女差」「勤続年数の男女差」の項目
- 「育児休業、介護休業取得者の男女比」「管理職（課長、部長）の男女比」の2項目は、**改善成果合出ている度合いが80%以上と高い**水準
- **課題認識が強いにもかかわらず、改善成果がそれほど上がっていない**状況が見られたのは、「賃金・賞与の男女差」が最も顕著で、続いて、「執行役・執行役員の男女比」「取締役の男女比」の項目

【サーベイを開始した2021年からの変化】

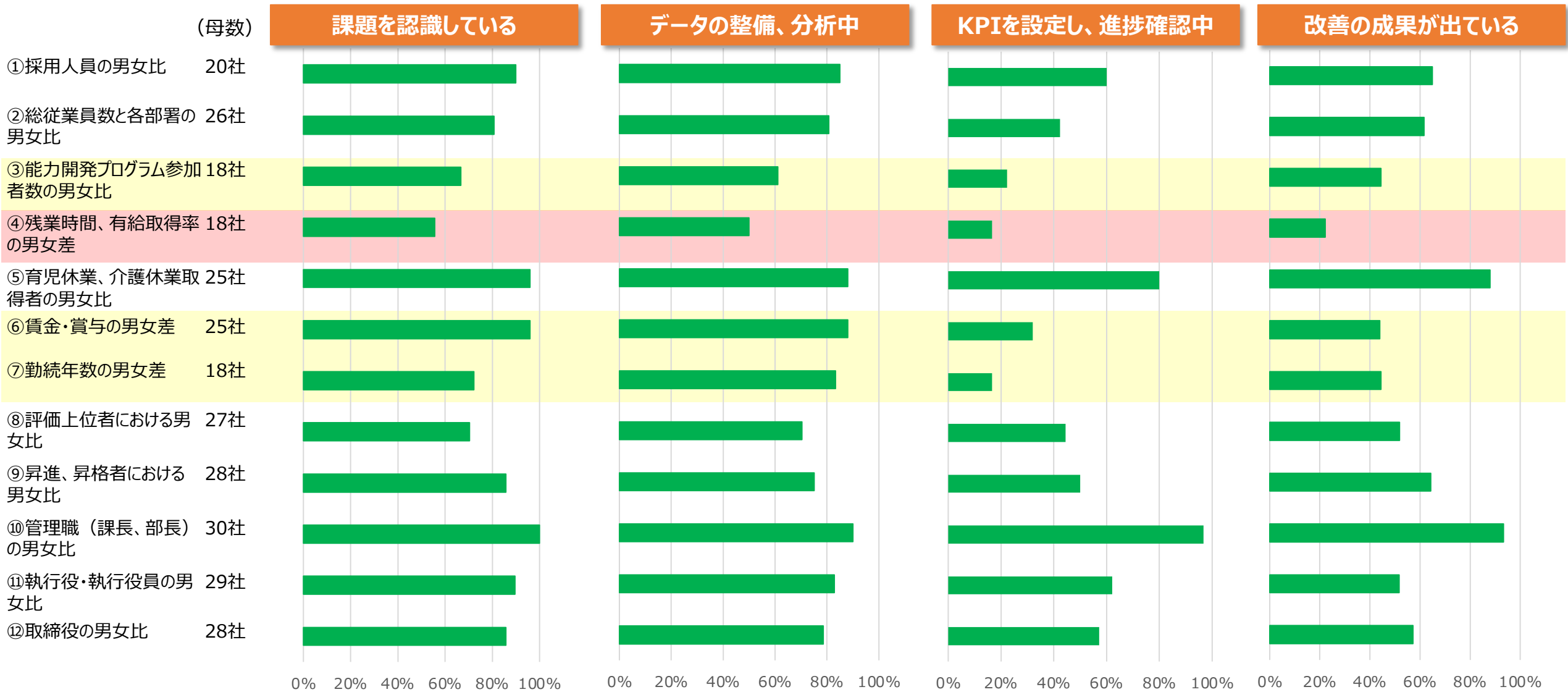
- **課題認識の高まり**においては、「賃金・賞与の男女差」「勤続年数の男女差」が顕著。特に「賃金・賞与の男女差」については、2021年には50%に満たなかったのに対し、2023年には**100%に近い**状況
- 「賃金・賞与の男女差」については、課題認識の高まりに伴い、**KPI設定や改善成果においても、2021年からの伸び**が顕著。ただし、上記のとおり、**改善成果が出ている度合いの2023年の絶対水準においては、まだ低い**のが現状
- 「育児休業、介護休業取得者の男女比」については、**KPI設定において2021年からの伸びが高く、改善成果が出ている度合いの2021年からの伸び、2023年の絶対水準とも高く**表れている
- 「評価上位者における男女比」については、**課題認識はやや高まった**にもかかわらず、**KPI設定は2021年からほとんど伸びておらず、改善成果における2021年からの伸び、2023年の絶対水準ともあまり高くない**状況

ジェンダー・レンズサーベイ2023： スナップショットサマリー（1/2）

目指すジェンダー・バランスを既に達成できているか？



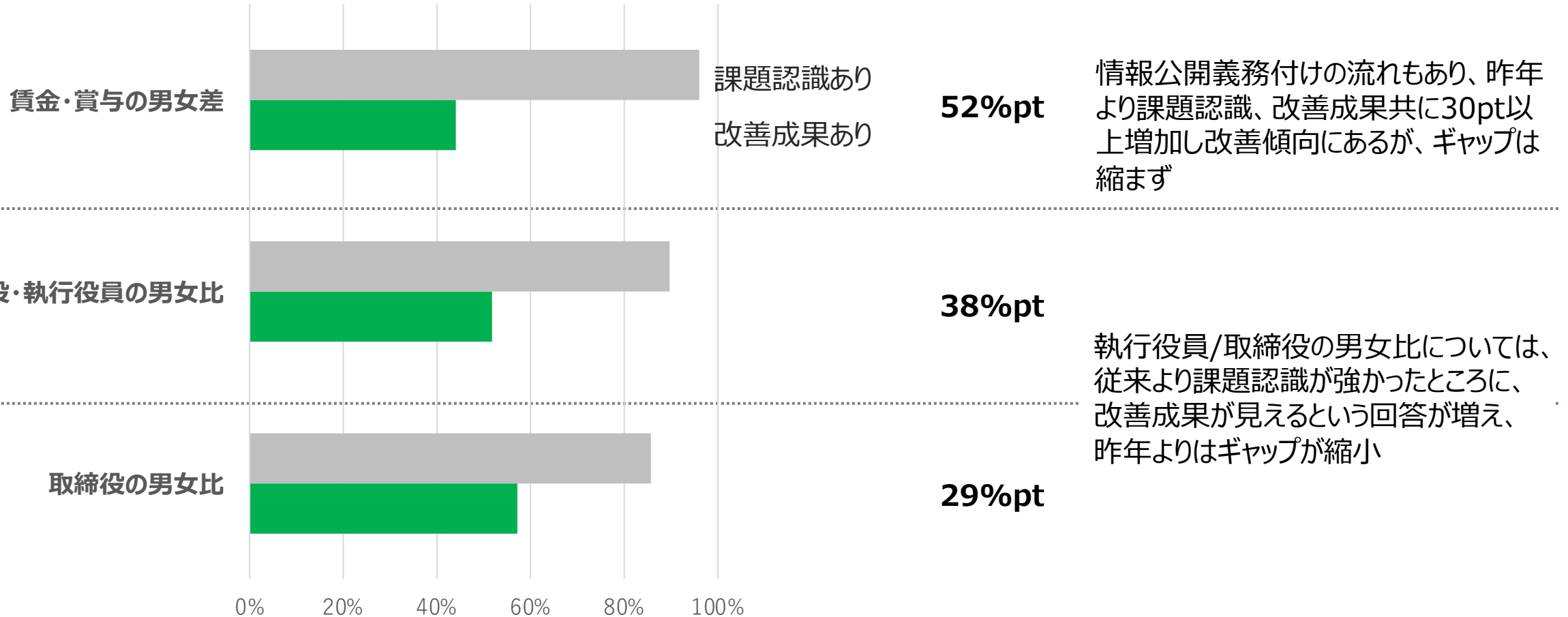
ジェンダーレンズサーベイ2023：スナップショットサマリー（2/2）



ジェンダーレンズサーベイ2023： 課題認識の強さと改善成果のギャップがある項目Top3

課題認識の強さと改善成果のギャップがある項目Top3

ギャップ



ジェンダーレンズサーベイ2023： 2021年との比較（1/2）

課題を認識している

データの整備、分析中

2021

2023

2021

2023

①採用人員の男女比

②総従業員数と各部署の男女比

③能力開発プログラム参加者の男女比

④残業時間、有給取得率の男女差

⑤育児休業、介護休業取得者の男女比

⑥賃金・賞与の男女差

⑦勤続年数の男女差

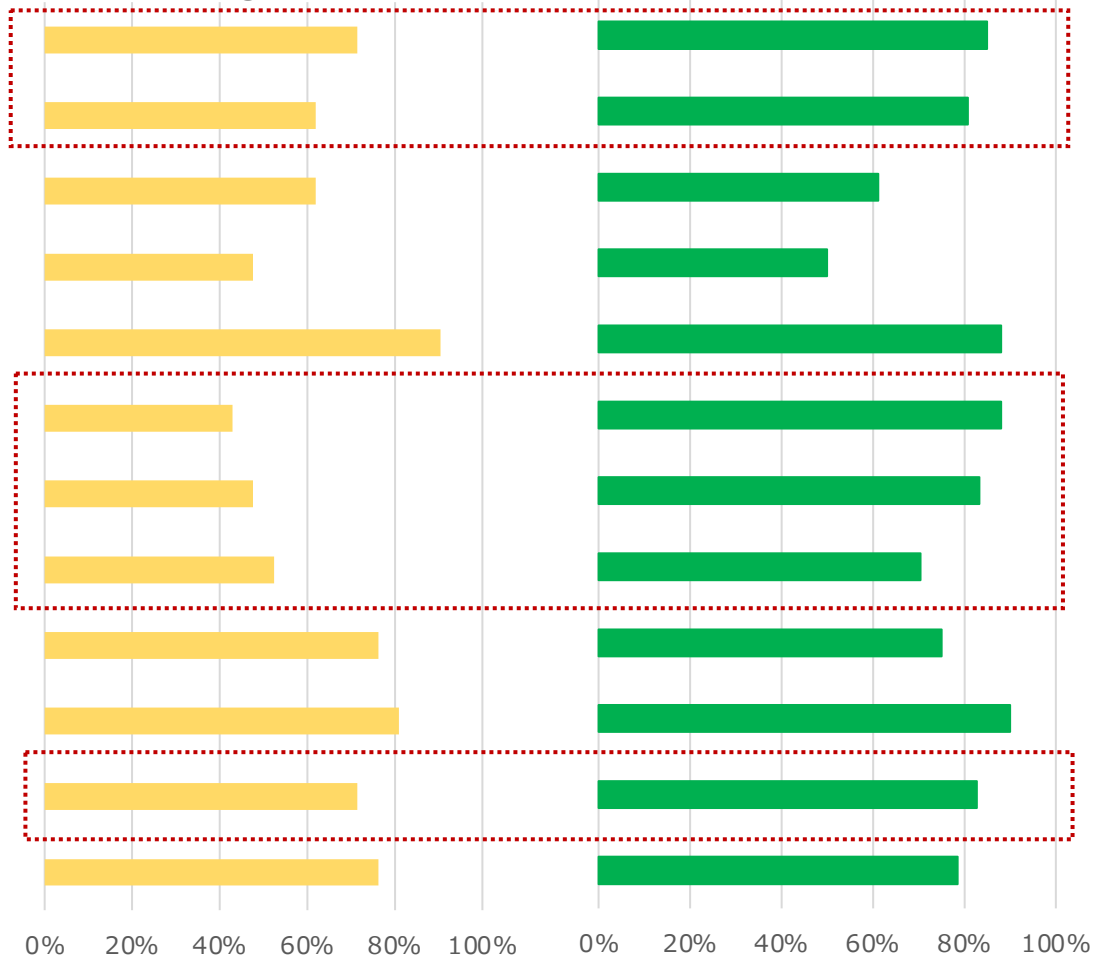
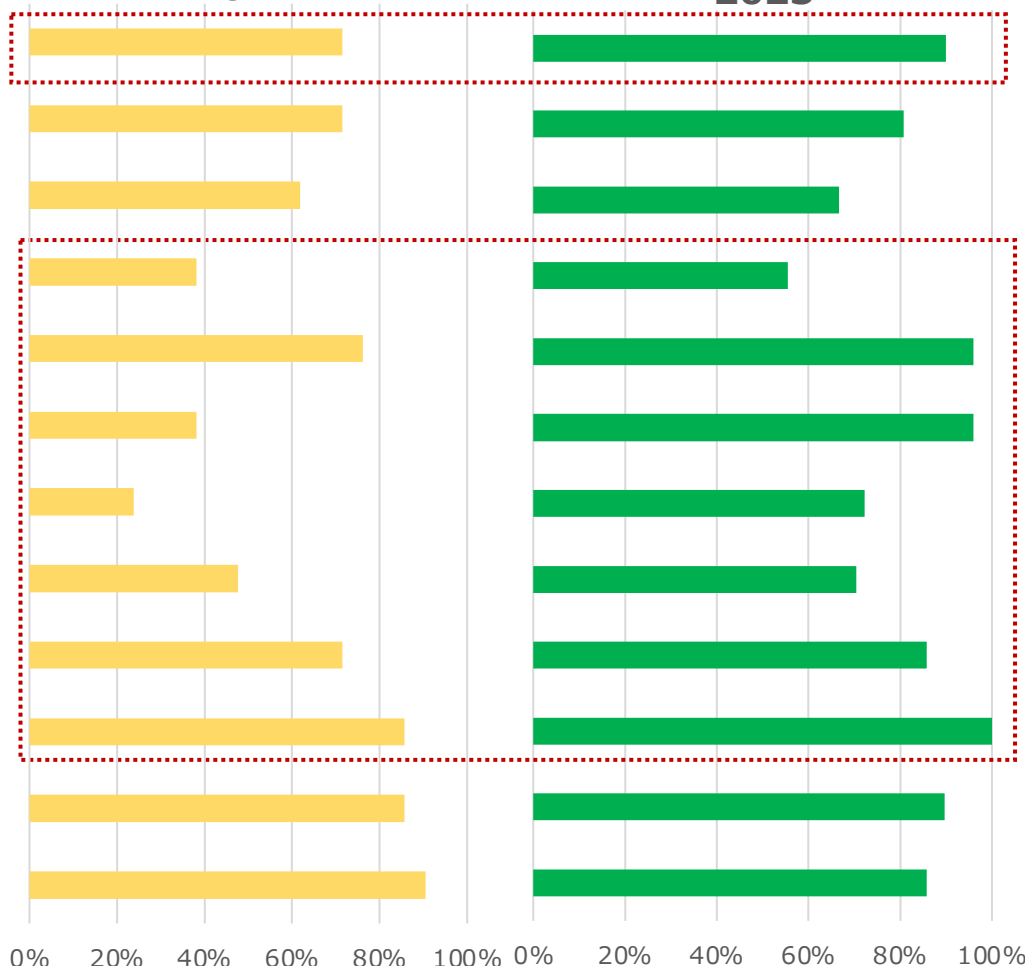
⑧評価上位者における男女比

⑨昇進、昇格者における男女比

⑩管理職（課長、部長）の男女比

⑪執行役・執行役員の男女比

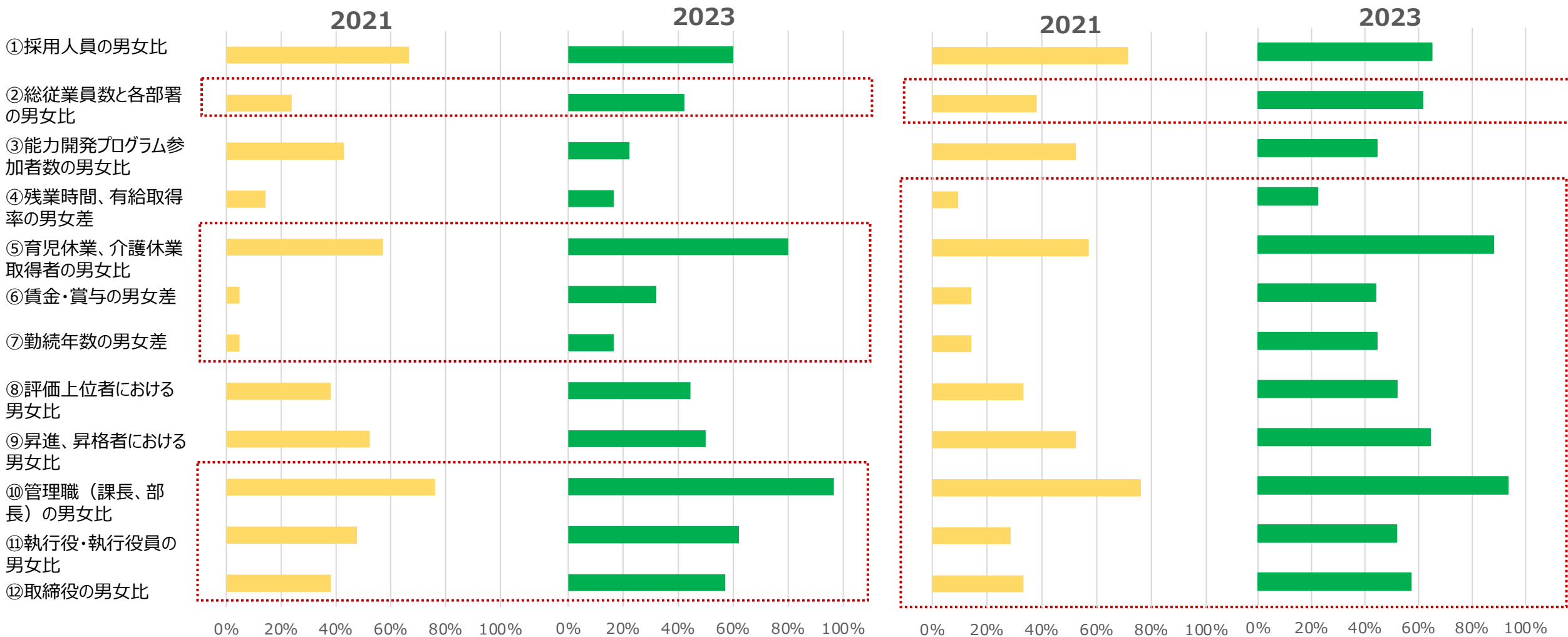
⑫取締役の男女比



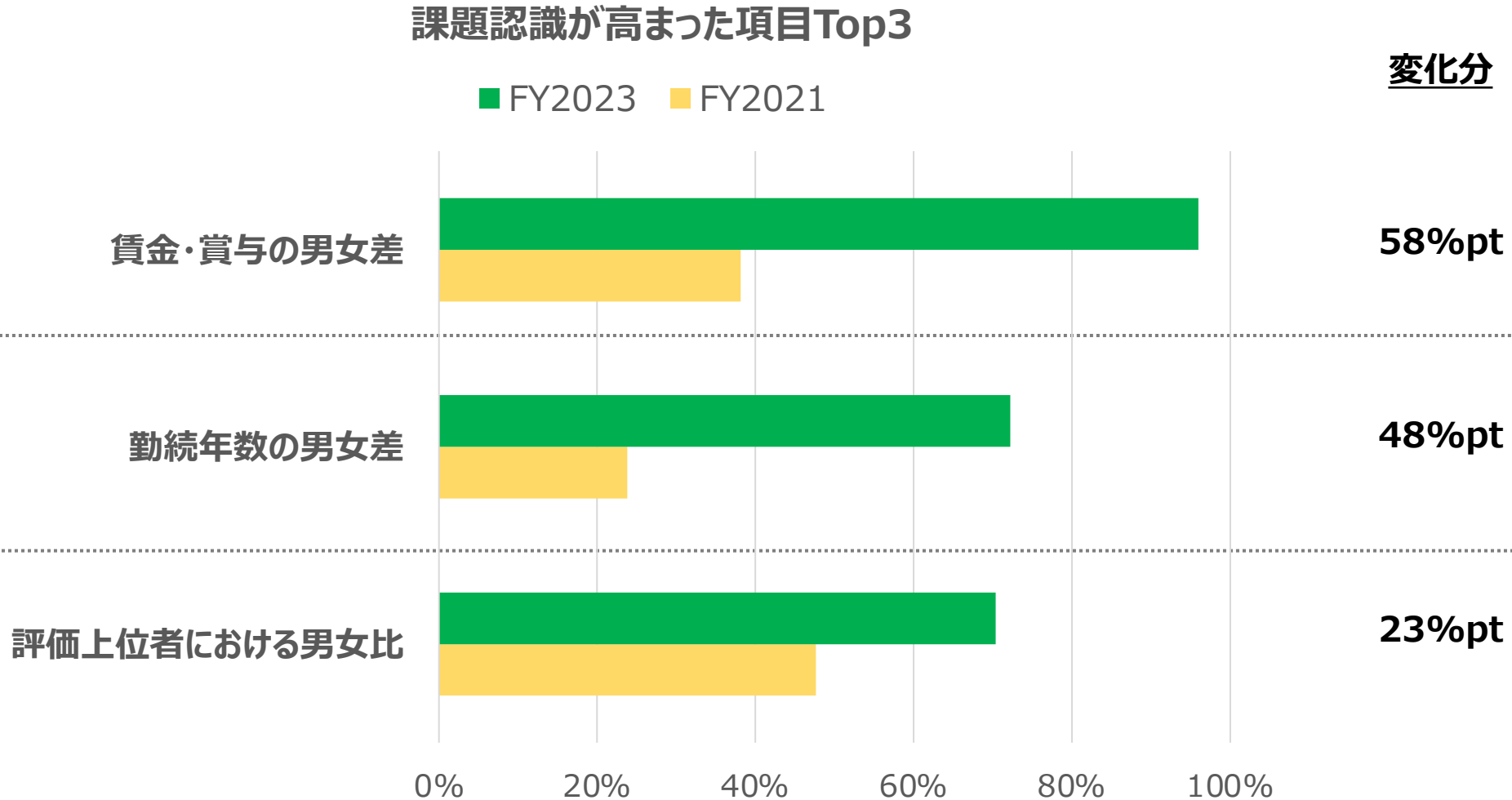
ジェンダーレンズサーベイ2023：2021年との比較（2/2）

KPIを設定し、進捗確認中

改善の成果が出ている



ジェンダーレンズサーベイ2023： 2021年比で課題認識が高まった項目Top3

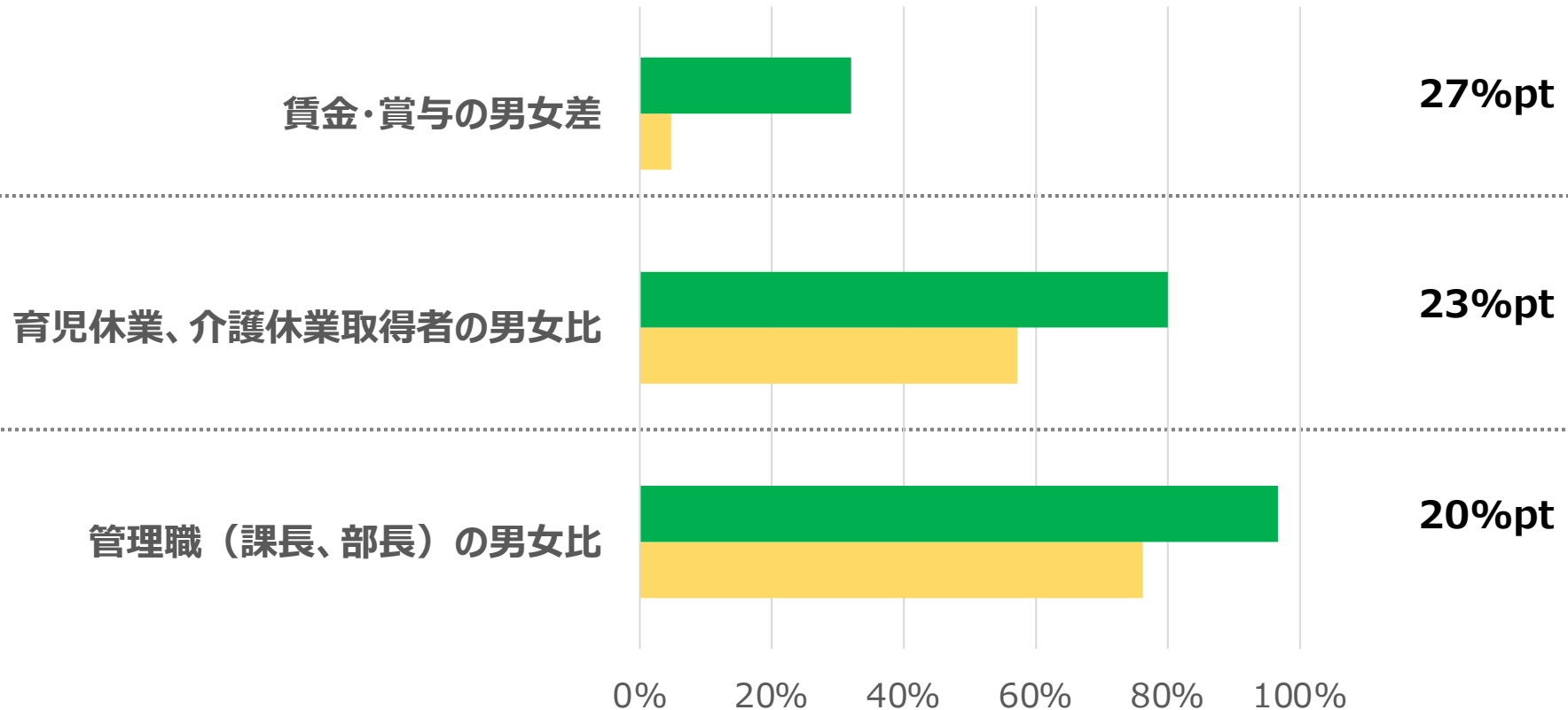


ジェンダーレンズサーベイ2023： 2021年比でKPI設定が高まった項目Top3

KPI設定が高まった項目Top3

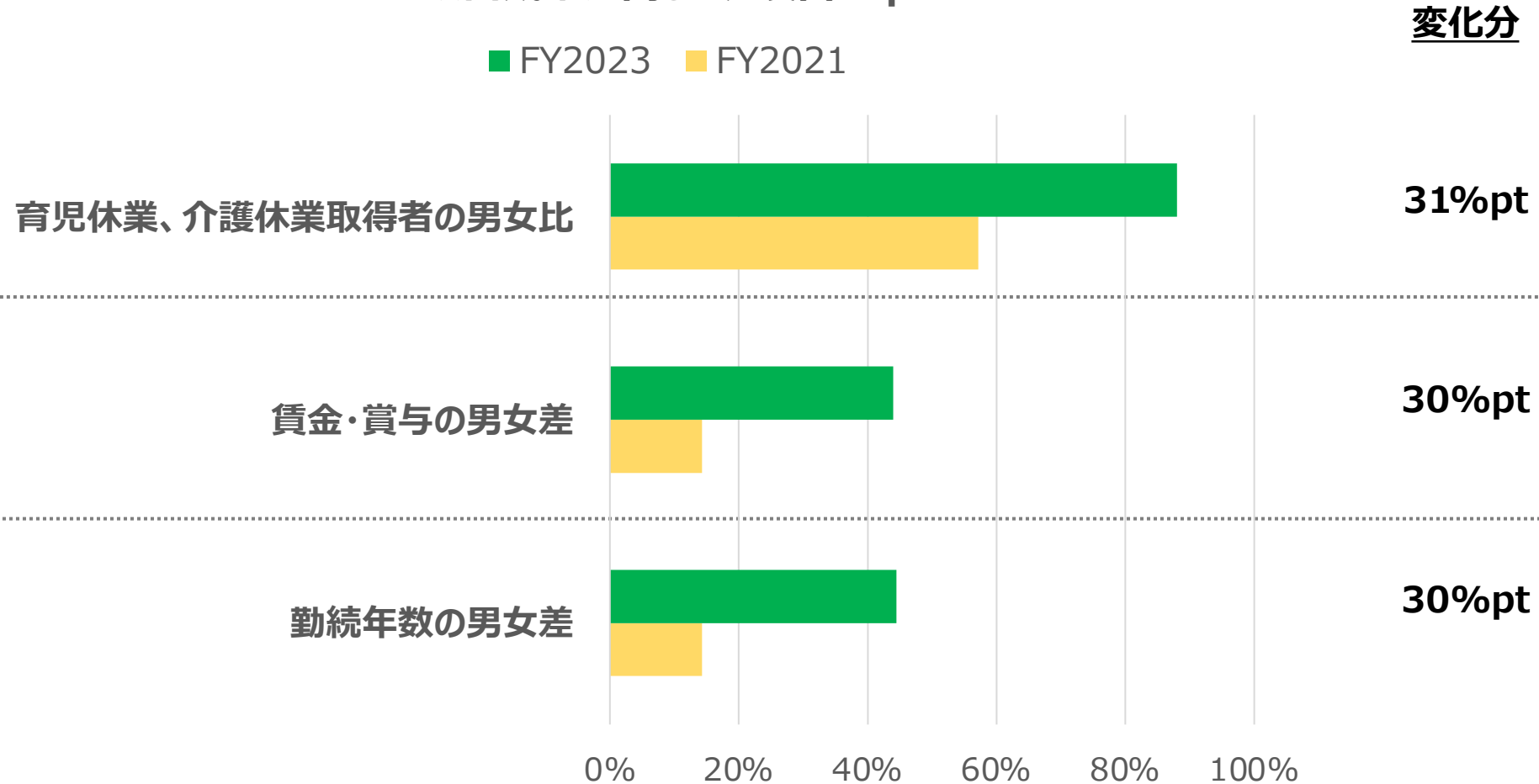
■ FY2023 ■ FY2021

変化分



ジェンダーレンズサーベイ2023： 2021年比で改善成果が高まった項目Top3

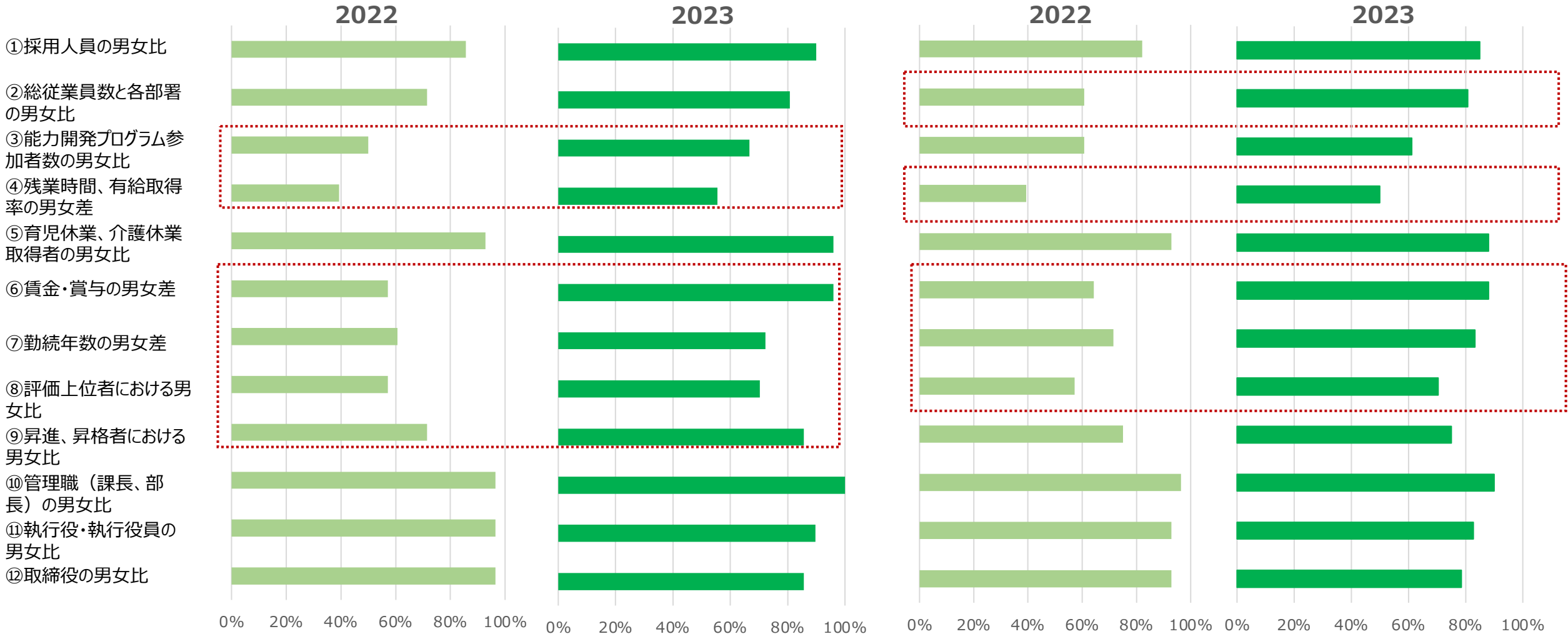
改善成果が高まった項目Top3



【参考】ジェンダーレンズサーベイ2023：2022年との比較（1/2）

課題を認識している

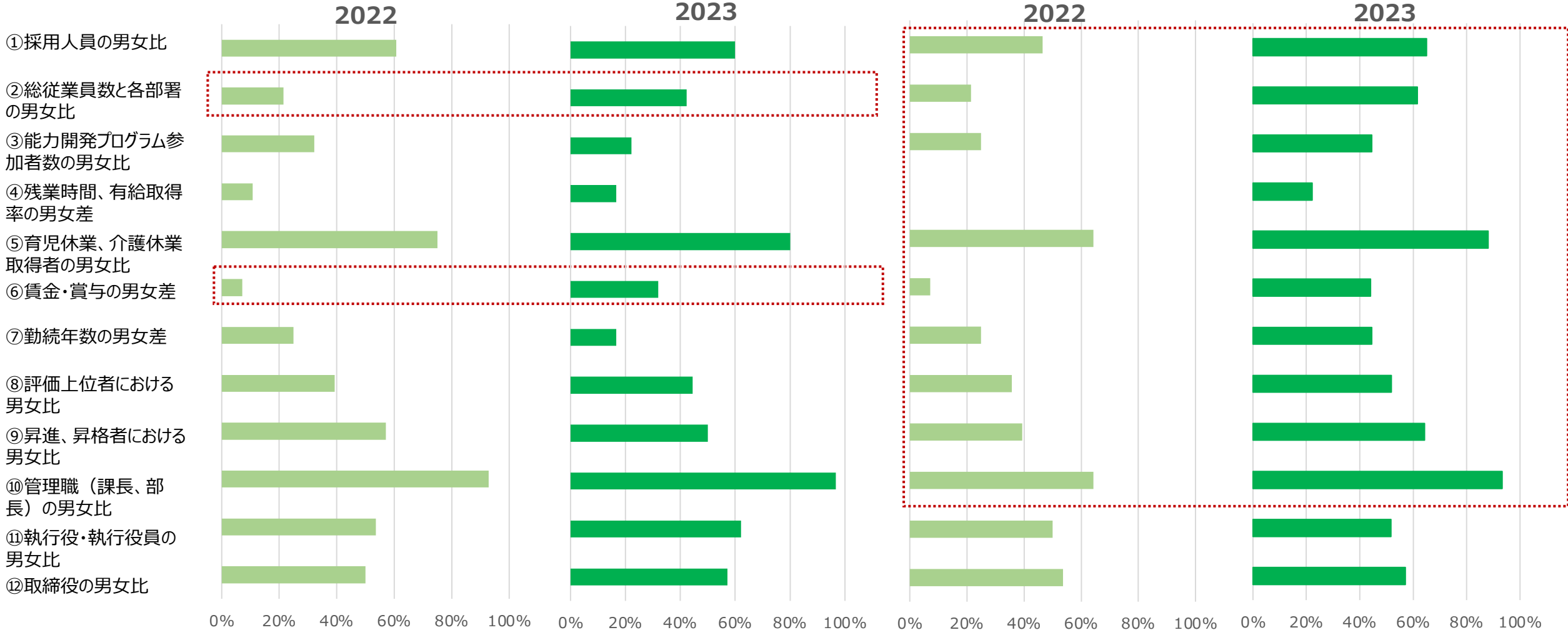
データの整備、分析中



【参考】ジェンダーレンズサーベイ2023：2022年との比較（2/2）

KPIを設定し、進捗確認中

改善の成果が出ている

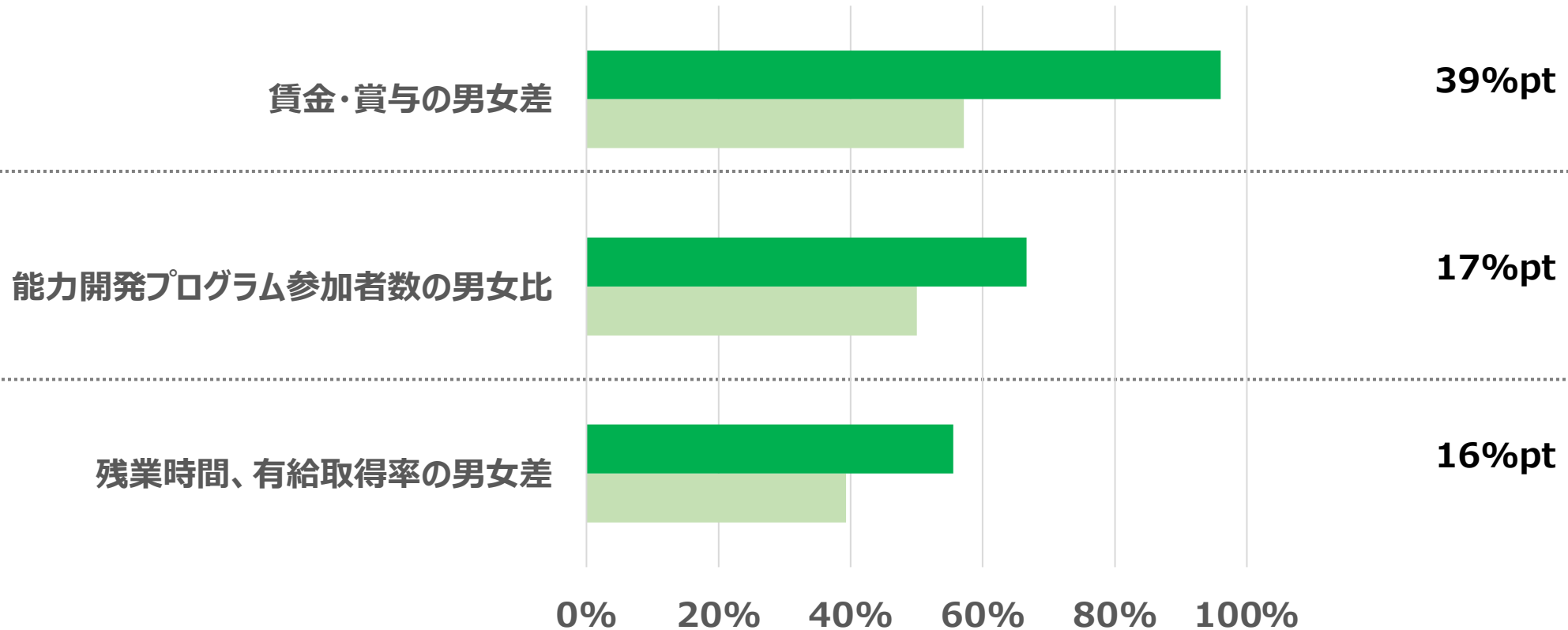


【参考】ジェンダーレンズサーベイ2023： 2022年比で課題認識が高まった項目Top3

課題認識が高まった項目Top3

変化分

■ FY2023 ■ FY2022



【参考】ジェンダーレンズサーベイ2023： 2022年比でKPI設定が高まった項目Top3

KPI設定が高まった項目Top3

変化分

■ FY2023 ■ FY2022

賃金・賞与の男女差

25%pt

総従業員数と各部署の男女比

21%pt

執行役・執行役員の男女比

8%pt

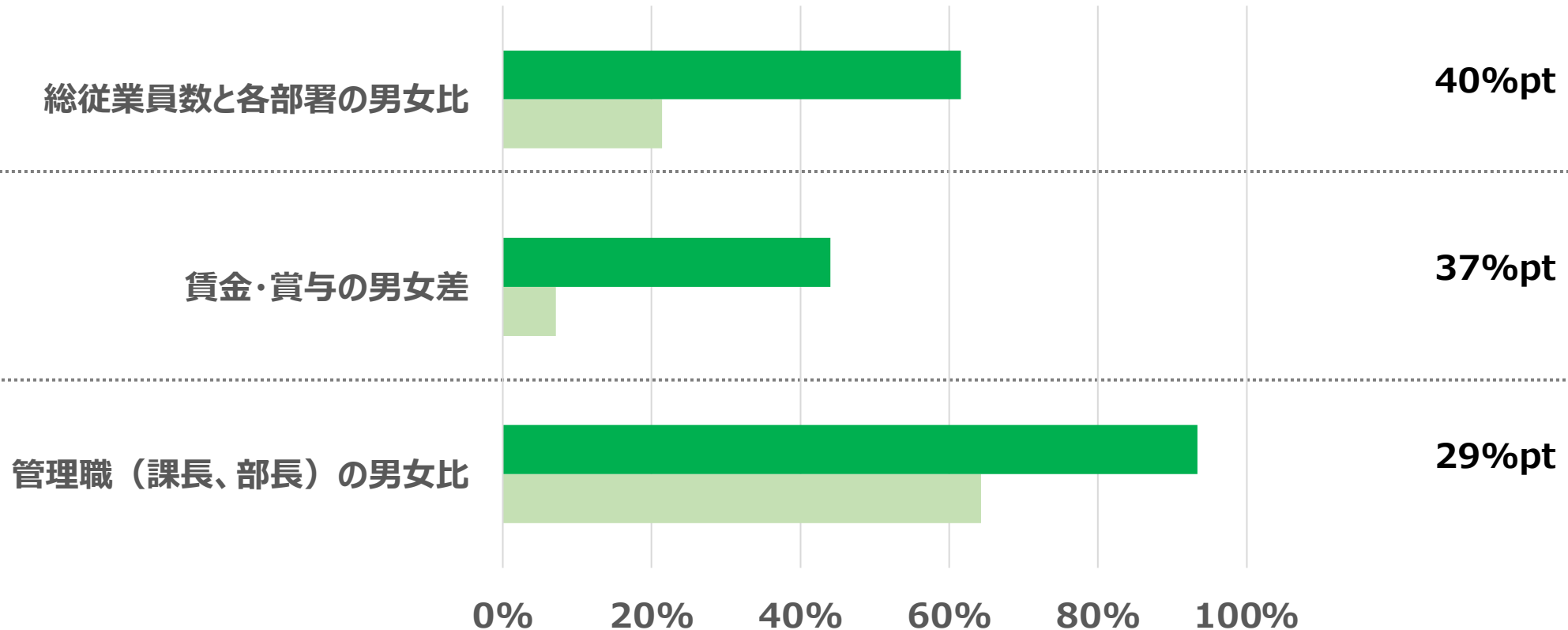
0% 20% 40% 60% 80% 100%

【参考】ジェンダーレンズサーベイ2023： 2022年比で改善成果が高まった項目Top3

改善成果が高まった項目Top3

変化分

■ FY2023 ■ FY2022



グループディスカッション

- ジェンダーレンズサーベイの結果説明を受けて気づきはありましたか？
- 自社の状況と全体結果とを比較した際の気づきはありました？
- 課題認識⇒データ整備⇒KPI設定 などの段階を経て、意味ある取り組みの実施や成果につながるような事例があるようでしたら、グループ内で是非共有してください