



G20 EMPOWER

2022年ラップアップ勉強会

2022年12月7日

本日のアジェンダ

1. Opening/ 小倉大臣からのメッセージ

2. G20 EMPOWERからのアップデート

3. 政府からのアップデート

内閣府 男女共同参画局長 岡田恵子さま

外務省 女性参画推進室上席専門官 縄田博さま

経済産業省 経済社会政策室長 川村美穂さま

4. 質疑応答

5. ジェンダーレンズサーベイの結果報告

6. ベストプラクティス共有

・ 富士通株式会社 サステナビリティ推進本部DE&I推進室長 木村博美さま

・ 「Career Workshops for Female Employees」

・ リクルートホールディングス Director of Group DEI 大野美希子さま

・ 「リクルートグループのD E I」

7. ブレイクアウトセッション

8. ラップアップ、クロージング&ネクストステップ



G20 EMPOWER

2022年活動報告

2022年12月7日

G20 EMPOWER Japan

2022年 主な活動（グローバル）

Q1 January - March

- **1st G20 EMPOWER Co-Chair Meeting**
(Online - 19 Jan)
- **Initial Meeting**
(Online - 24 Jan)
- **2nd G20 EMPOWER Co-Chair Meeting**
(Online - 16 Feb)
- **Capacity Building for Advocates & POC**
(Online - 24 Feb) 🇮🇩
- **1st Plenary Meeting**
(Online - 11 Mar)
- **1st Side Event**
“(IWD) Create a Safer Workplace for Women”
(Online - 29 Mar) 🇮🇩

Q2 April - June

- **3rd G20 EMPOWER Co-Chair Meeting**
(Online - 10 May)
- **2nd Plenary Meeting**
(Hybrid, Yogyakarta- 17-19 May) 🇮🇩
- **2nd Side Event**
“Rebuilding Women Productivity Post
Pandemic”
(Hybrid, Yogyakarta, with 2nd Plenary -
18 May)
- **2nd CEO Forum**
(Hybrid, Yogyakarta, with 2nd Plenary -
18 May) 🇮🇩
- **4th Webinar - Gender Gap in Public and
Private Sectors**
(Online - 21-22 Apr) 🇮🇩
- **5th Webinar - Gender Reporting and
Company Policy on Gender
Empowerment**
(Online - May) 🇮🇩
- **6th Webinar - Women and Economic
Resilience**
(Online - Jun) 🇮🇩

Q3 July - September

- **4th G20 EMPOWER Co-Chair Meeting**
(Online 18 Jul)
- **3rd Plenary Meeting**
(Online 26 Jul)
- **3rd Side Event**
“Role of Women in STEM in Revitalizing
the Economy” (Online 26 Jul)
- **3rd Capacity Building for
Advocates & POC**
(Aug) 🇮🇩
- **7th Webinar - Women & Technical Roles
in Male Dominated Industry**
(Online - 29 Jul) 🇮🇩
- **G20 Ministerial Conference**
Supporting MoWECP to Conduct
Ministerial Conference
(Bali, Hybrid - 24-26 Aug)
- **4th Side Event, Bazaar SMEs & Field Trip**
“Empowering Women for the
Future-Ready Economy”
(Hybrid, with Ministerial Meeting - 2 Sept
& Field Trip 3 Sept)

Q4 October - December

- **8th Webinar - Women and Skills for
The Future**
(Online - 2 Sept) 🇮🇩
- **4th G20 EMPOWER Co-Chair Meeting**
(Online - 25 Oct)
- **Handover to India**
(Bali, Hybrid - Nov) 🇮🇩
- **G20 Leaders' Meeting**
(November 15-16)

🇮🇩 National Event

🇮🇩 Big Events

- G20国・招待国において女性活躍を担当する大臣、国際機関、G20公式エンゲージメントグループ及びアライアンスの代表らの参加を得て、ポストコロナのグローバル経済におけるジェンダーギャップを解消し女性のエンパワメントを達成する上での主な課題や実効性の高い施策が議論され、G20 EMPOWER及びW20からの提言、成果物が受領された。主な論点としては：

- 1. Care Economy Post Covid-19: The Missing Opportunity in the Labor Market**
- 2. Closing Digital Gender Gap: Women's Participation in the Digital Economy and Future Work**
- 3. Women's Entrepreneurship: Accelerating Equality, Accelerating Recovery**

- 今後に向けて、参加者は以下の意思確認を行った
 - ✓ 国及び地域での**女性起業家ネットワーク**の構築
 - ✓ **意思決定層への女性参画を強化**するためのさらなる努力
 - ✓ **ケアインフラ・デジタル・中小企業支援インフラ**への投資、国レベルでの**性別統計と関連法令**の整備
 - ✓ **G20 EMPOWER・W20の貢献への謝意、G20女性活躍担当大臣会合の継続**



G20 EMPOWERから提出した3つの成果物



G20議長国インドネシアのプスパヨガ女性
エンパワーメント・子ども保護大臣へ
EMPOWERインドネシア共同代表と日本
共同代表塚原が成果物を手交



Technical Annex
G20 EMPOWERに参加する
各国政府及び民間代表による
2022年討議結果の集大成



Best Practice Playbook
各国アドボケートによるベストプ
ラクティス及びインタビュー集
・ 日本リード、BCG協力



KPI Dashboard
5つのKPIについて各国状況を
ダッシュボードにとりまとめ
・ イタリアリード、ILO・OECD
協力

2022年のG20 EMPOWER活動成果は以下大きく3点：

I. G20 EMPOWERアライアンスのインド議長国以降への継続決意

II. 400を超えるグローバル・アドボケートネットワークによる活動と、ベストプラクティス・プレイブック2022の作成を通じた有効施策の発信・学びの共有

III. 意思決定層への女性参画加速のため、3つの注力分野での民間コミットメントと政府への提言のとりまとめ

	民間コミットメント	政府への提言
KPIによる測定管理実行に向けたアカウンタビリティ	<ul style="list-style-type: none"> より多くの企業が、KPIの測定、公表の枠組みに5つのKPIを含める 国際的ゴールと協働の枠組みにコミットする 包摂性、多様性、公正性及び平等のためのリーダーシップを確立する 女性労働者ニーズに適した職場を整備する アライを確立する 	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー平等に向けた各種施策のための法令整備 財務・税務インセンティブによる企業への動機づけ 非財務インセンティブの並行活用 ジェンダーDEIの公共メッセージ発信 等
経済成長のドライバーとしての中小企業における女性のエンパワーメント	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業女性支援のため、SCMを含む具体的なプログラムを構築する 中小企業女性支援のエコシステムに参画する 各種施策の実効性を測定・評価し、更なる改善につなげる 	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業女性を明確な定義、支援のための法令整備 金融アクセスへの支援、スキル開発支援 測定管理と改善状況の公表
女性のデジタル・レジリエンスとフューチャー・スキルの構築	<ul style="list-style-type: none"> 女性ニーズに即した採用やトレーニングプログラムを整備する デジタルへのアウェアネスと参画を促す安全性の高いプラットフォームを整備する 継続的に測定管理する 女性ニーズに即したデジタルインフラ整備やデジタルスキル開発などの領域で、政府と協働する 	<ul style="list-style-type: none"> 政府主導の女性向けデジタルカリキュラムの整備 女性ニーズに即したデジタルインフラ整備 デジタルにおける安全性の確保

2021年に引き続き、15か国のアドボケートからの73のプラクティスを収集・分析するとともに、9か国のアドボケートへのインタビュー記事を収録

- 日本からは、7社（セントラル警備保障、第一生命、富士通、ジョンソンエンドジョンソン、日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト、リクルート、Vmware）がプラクティスを提出、JERAがインタビューに協力

The image displays a collage of pages from the G20 EMPOWER playbook. Key elements include:

- Key Findings and Insights:** A world map showing the distribution of 73 companies across 15 countries, with a bar chart for 'Global Level' and 'Pilot' status.
- Company Profiles:** Several pages for Japanese companies, including:
 - Japan: CENTRAL SECURITY PATROLS CO., LTD. - Up The Manager for Women**
 - Japan: FUJITSU Ltd. - Career Workshop for Female**
 - Japan: Dai-ichi Life Female Employ**
 - Japan: Johnson & Johnson F of the Diversity, E**
 - Japan: Nikkei Inc. - Nikkei Women Empowerment Project**
 - Japan: Vmware K.K. - VmInclusion**
 - Japan: Recruit Holdings CO., (Media & Solutions SB) (HR Technology SBU) ar**
- Interview:** A page titled 'An interview with Minako Fujie, Managing Executive Officer, Diversity/Inclusion, JERA'. It includes a photo of Minako Fujie and text discussing her experiences with the playbook and JERA's initiatives.

2021年に優先順位が高いと合意された5つのKPIについて、ILO及びOECDが国際データに基づき各国の状況をダッシュボード化

- 日本は、国際基準に沿ったデータ入手が困難な国という位置づけ

WORK

①各職位の社員における女性の比率

- 全社員に占める女性の比率
 - 入社後間もない社員、初期管理職、中間管理職、シニアマネジメントレベルごとの女性の比率
- ⇒ 本ダッシュボードでは、より一般的な中間・シニアマネジメント層における女性の人数比率を近似としてモニター

②昇進者にしめる女性の比率

- ⇒ 本ダッシュボードでは、モニターできず

MONEY

③総賃金の男女間格差

- 賞与を含む年間総報酬の男性平均金額と女性平均金額の差
- ⇒ 本ダッシュボードでは、男性時給を100とした際の女性時給を近似としてモニター

POWER

④取締役に占める女性の比率

- ⇒ 本ダッシュボードでは、全取締役に占める女性取締役の人数比率をモニター

KNOWLEDGE

⑤技術的役職及びSTEM職に占める女性の比率

- 人材要件として技術系修士号が求められるような部門、その他技術、開発、製造、データサイエンス等を扱ういわゆるSTEM部門における管理職層に占める女性の比率
- ⇒ 本ダッシュボードでは、STEM職に占める女性人数比率をモニター

46. 我々は、女性及び女兒が新型コロナウイルスのパンデミックやその他の危機によって、不均衡に 影響を受け続ける中、包摂的な回復及び持続可能な開発のための取組の中核に、ジェンダー平等と女性の活躍を位置付けるというコミットメントを再確認する。我々は、G 2 0ロードマップ「ブリスベン目標に向けて、また、ブリスベン目標を超えて」を実施し、男女間の賃金格差の是正に 焦点を当てつつ有給及び無給の介護・家事労働における不平等な分配に取り組むことを含め、金融包摂とデジタル技術へのアクセスを促進することにコミットする。我々は、ジェンダーに基づく暴力の撤廃、社会・医療・介護・教育サービスの強化及びジェンダーの固定観念の克服に取り組む。我々は、S T E M（科学、技術、工学及び数学）教育への参加を含む、包摂的で質の高い教育への女性と女兒の平等なアクセス、中小零細企業（M S M E s）を通じた女性の起業、指導 的地位への女性と女兒のアクセスを引き続き促進する。我々は、地方に住む女性や障害を持つ女性の生活の質を向上させる。我々は、「女性のエンパワーメントと経済代表性向上のための民間アライアンス（E M P O W E R）」の活動及び同アライアンスのG 2 0への関与を歓迎し、G 2 0女性活躍担当大臣会合を将来開催することを支持する。

2022年 国内活動

➤ 合同勉強会

- 第1回：1月20日 第2回：7月25日 第3回：12月7日

➤ EMPOWERジャパンHP作成と発信 7月

➤ Slackコミュニティでの情報共有 適宜

➤ 第2回ジェンダーレンズサーベイ 10月

➤ WAW！2022（12月3日）への協力

- 企画委員および分科会「意思決定プロセスへの女性の参画」モデレーター（アキレス）
- 分科会「女性の健康と経済」モデレーター（塚原）

➤ メディア関連

- 日経Xウーマンweb連載：ベストプラクティスプレイブックから 1－6月
- Press Release：女性版骨太方針2022について 7月
- BS東京（日経）：ジェンダーレンズチェックリストについて 12月

日本におけるG20 EMPOWERアドボケート（2022年12月1日現在40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
- 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
- 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

後援団体： 一般社団法人経済同友会



Vision

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



「ジェンダーレンズチェックリスト」の サーベイ2022年版 実施結果のご報告

【ご報告】ジェンダーレンズについてBSテレ東で取り上げていただきました

12月4日(日) BSテレビ東京
17時～17時30分
「ジェンダーギャップを無くせ
～多様性をもたらす変革とは?～」

見逃した方は下記のサイトで
ご覧いただけます。

「日経チャンネル」

<https://channel.nikkei.co.jp/gendergapbs.html>



ジェンダーレンズチェックリストとは…

2019年のG20 EMPOWER “Pledge”より

「女性にリーダーシップ層への機会を提供するにあたり**ジェンダーレンズを適用**する。具体的には、取締役会や上級管理職層の**性別構成比**を見直したり、**全ての職位に女性が進出し**その一部を担うように努力する」

「女性のリーダーシップ層への登用についての進捗を社内で測定するために、**男女別のデータを整備**する」

人材パイプラインの重要プロセスごとに「ジェンダーレンズ」をあてはめて現況確認することで、課題や取るべきネクストステップを見えやすくするツール

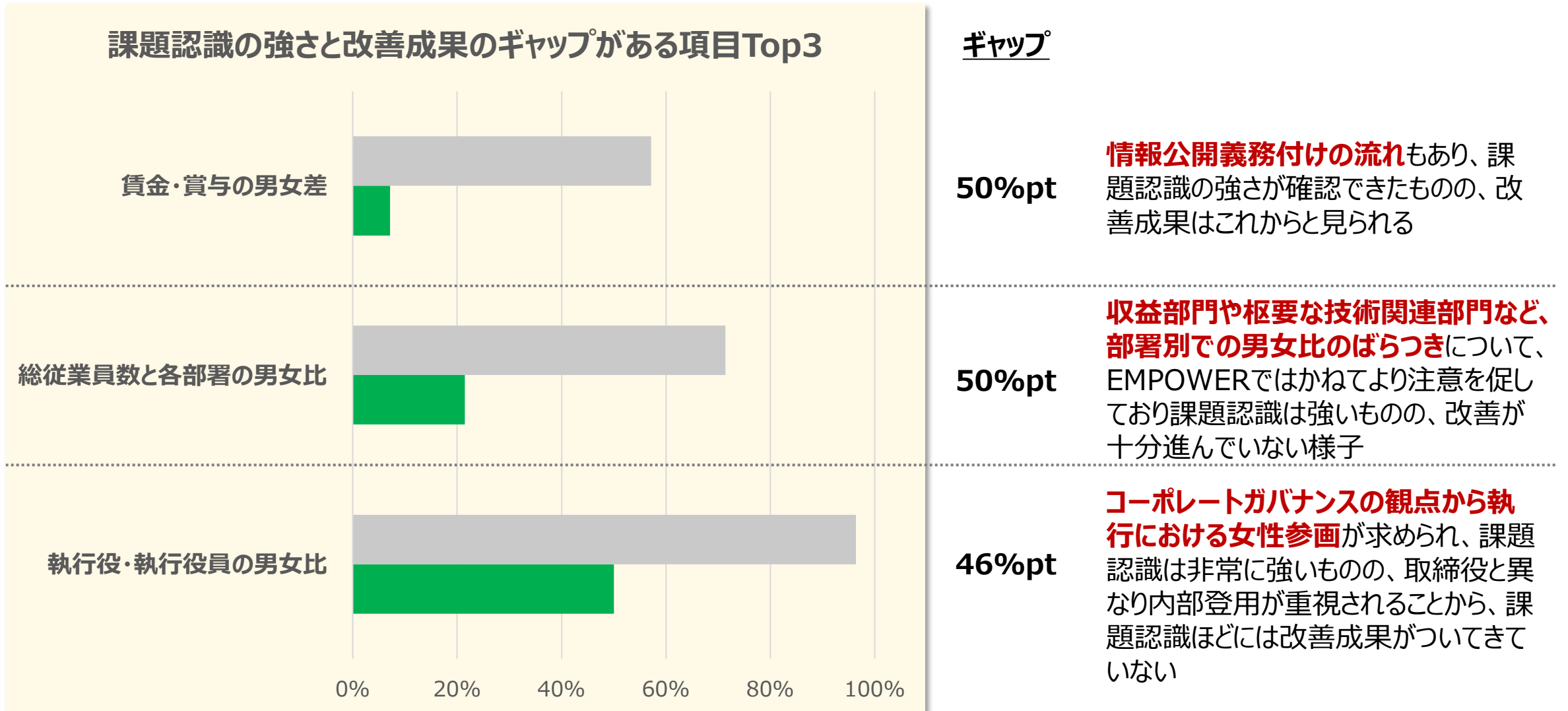
ジェンダーレンズ指標		問. 下記1.~12.の各指標について御社での状況を教えてください。			
		課題を認識している	データの整備、分析中	KPIを設定し、進捗確認中	改善の成果が出ている
1	採用人員の男女比				
2	総従業員数と各部署の男女比				
3	能力開発プログラム参加者数の男女比				
4	残業時間、有給取得率の男女差				
5	育児休業、介護休業取得者の男女比				
6	賃金・賞与の男女差				
7	勤続年数の男女差				
8	評価上位者における男女比				
9	昇進、昇格者における男女比				
10	管理職（課長、部長）の男女比				
11	執行役・執行役員員の男女比				
12	取締役の男女比				

※ BSテレビ東京「ジェンダーギャップを無くせ～多様性がもたらす変革とは？」
(2022年12月4日既放送) で取り上げて頂きました

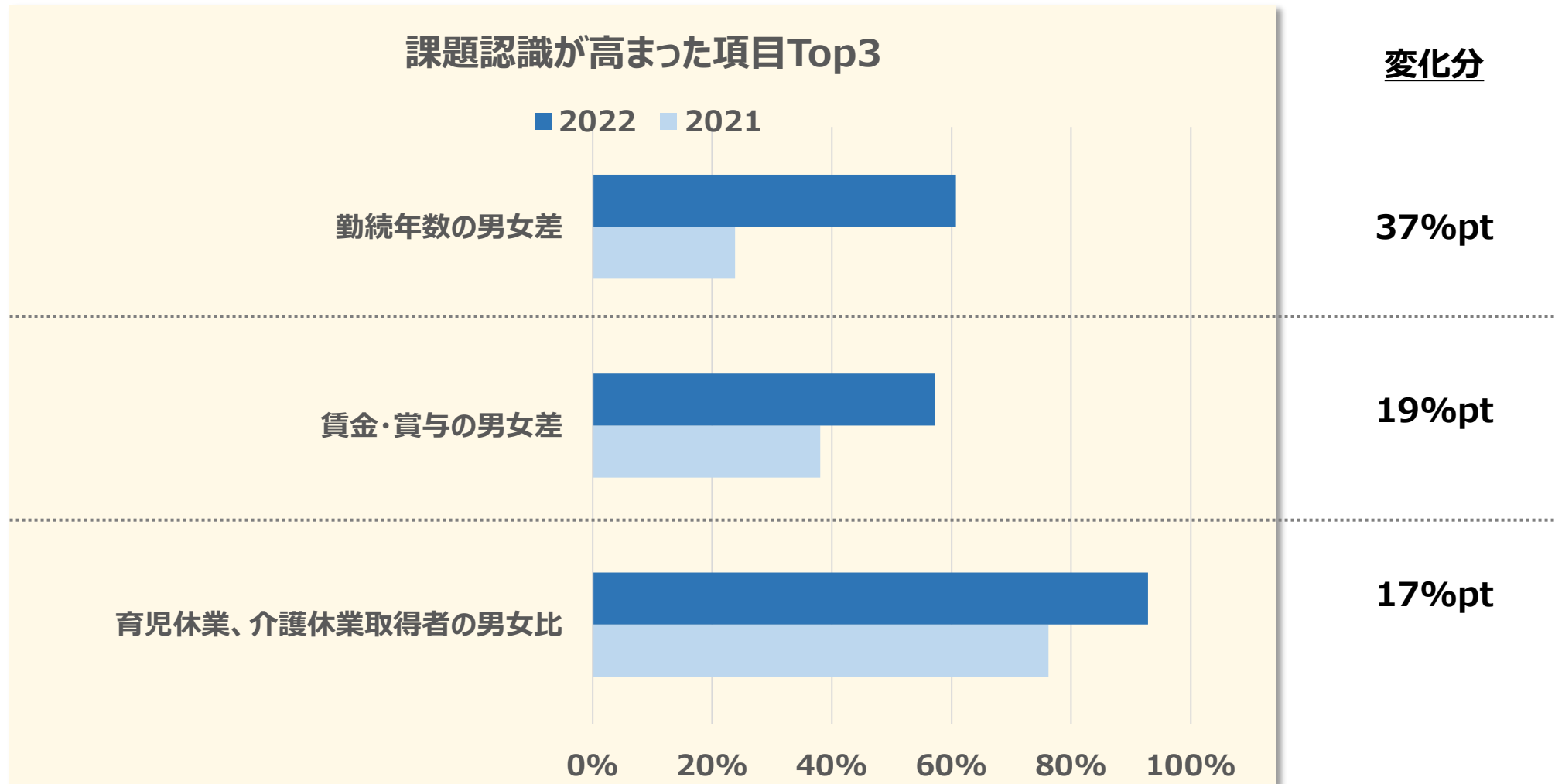
2022年10月のサーベイから見ることのできた示唆（まとめ）

1. サーベイに回答する過程で、気づきを得て頂いた企業がいくつかあった
 - ✓ “女性活躍推進に必要なデータはしっかりモニタリングしていると思っていたが、重要なプロセスで課題が隠れている可能性があるにもかかわらず、課題認識がされていなかったり、データを取っていないだったりするものがあることに気付いた” など
2. 2022年スナップショットで見た時に、課題認識の強さと改善成果のギャップが気になる項目は3つ
 - ✓ 賃金・賞与の男女差： 課題認識…中、改善成果…低
 - ✓ 総従業員数と各部署の男女比： 課題認識…中、改善成果…低
 - ✓ 執行役・執行役員の男女比： 課題認識…高、改善成果…中
3. 2021年との比較において、課題認識が高まったもの、改善の成果が見えたものは以下のとおり
 - ✓ 課題認識：①勤続年数の男女差、②賃金・賞与の男女差、③育児休業・介護休業取得者の男女比
 - ✓ 改善成果：①執行役・執行役員の男女比、②取締役の男女比、③勤続年数の男女差

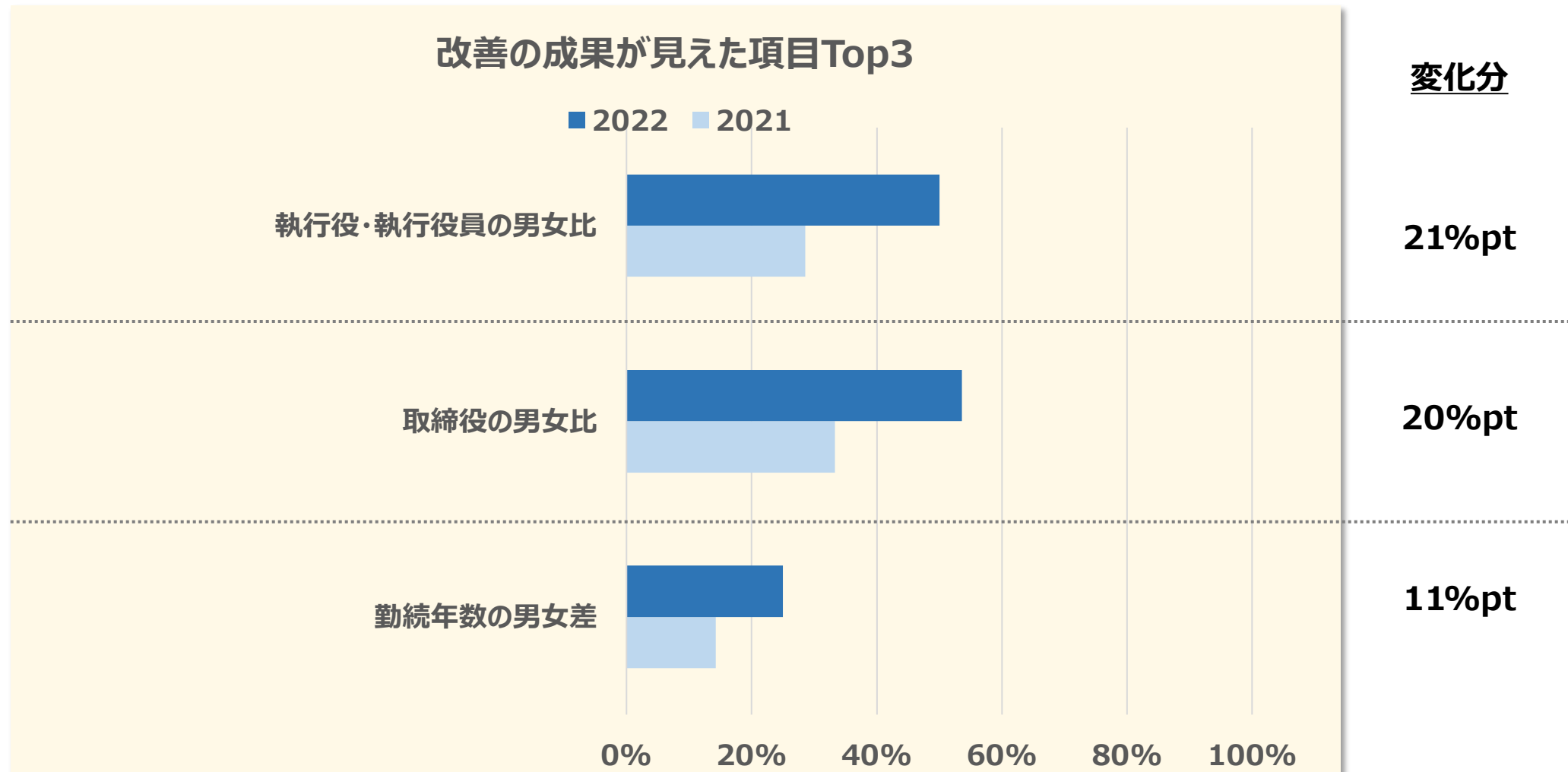
ジェンダーレンズサーベイ2022： 課題認識の強さと改善成果のギャップがある項目Top3



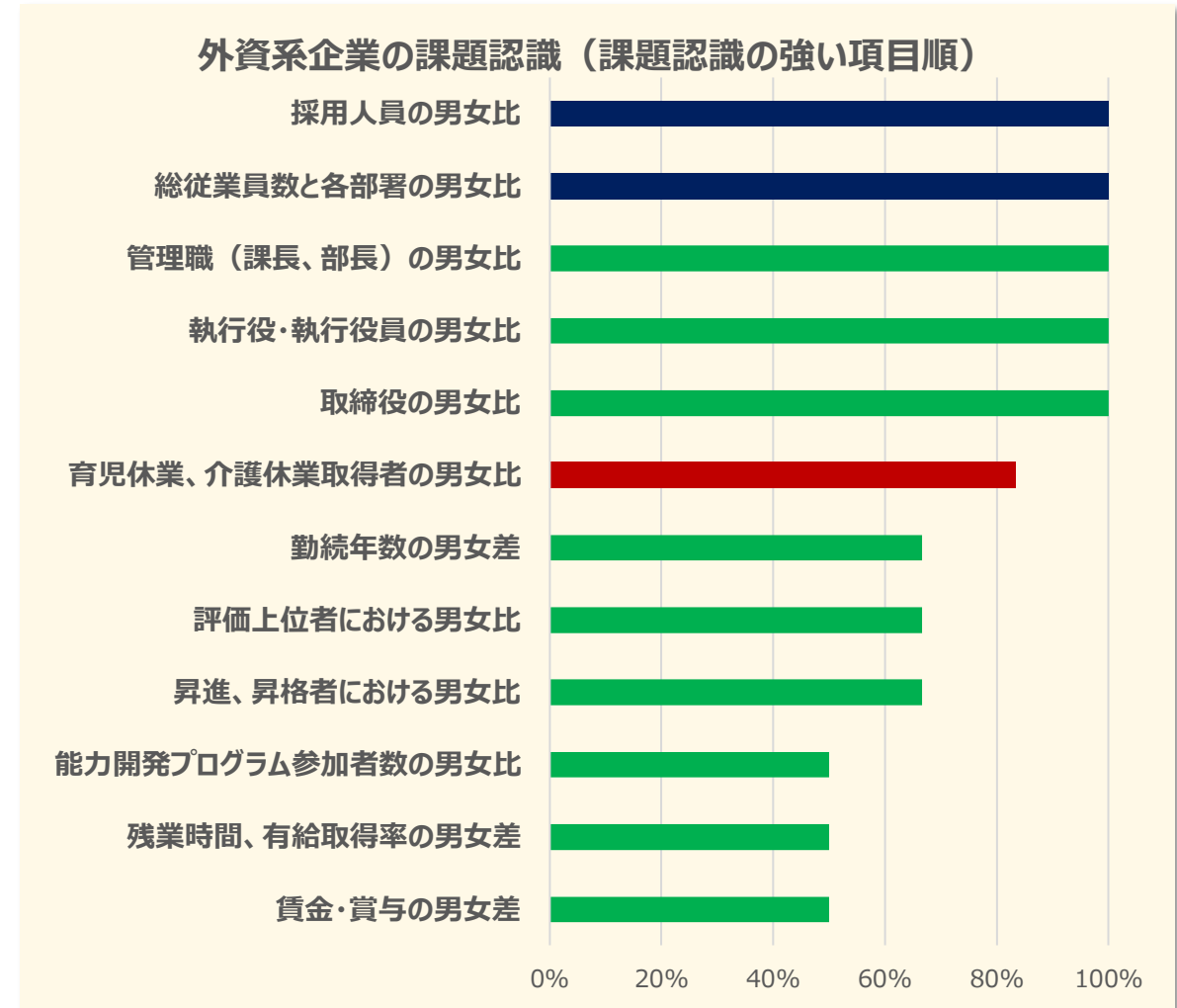
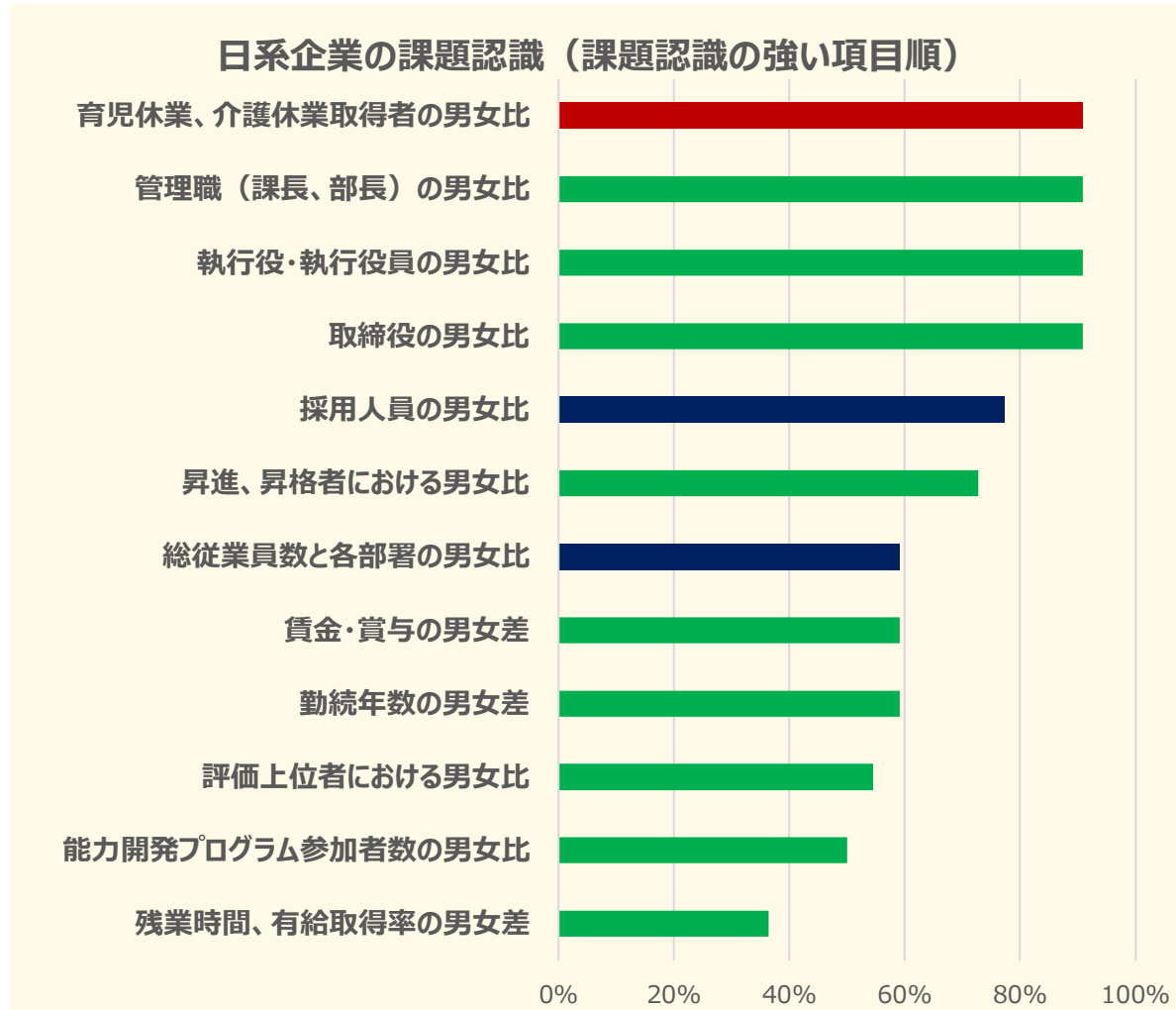
ジェンダーレンズサーベイ2022： 2021年比で課題認識が高まった項目Top3



ジェンダーレンズサーベイ2022： 2021年比で**改善の成果**が見えた項目Top3



ジェンダーレンズサーベイ2022： 日系企業と外資系企業の課題認識の違い





G20 EMPOWER

今後に向けて

今後に向けて

1. 2023年の議長国はインド
 - ➔ インドとのコミュニケーション開始、どう貢献できるか提案
2. 2023年国内活動計画策定
 - ➔ アドボケート皆さん、関係府省庁との意見交換
3. リアルのイベントを企画
 - ➔ 状況をみながらも、対面で学び合い、ネットワーキングできる機会を提供
4. アドボケートのお声がけを強化
 - ➔ 現在40社を50社+に
5. 発信の拡充
 - ➔ HP、Slack、広報