

2022年8月24日、25日

# G20 女性活躍担当大臣会合 結果報告





- 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ー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た
- 特に、G20 EMPOWER及びW20からの提言が受領され、考慮すると言及された
- 以下主要3つのテーマが議論された（詳細次ページ）
  1. コロナ後のケアエコノミー（Care Economy Post Covid-19: The Missing Opportunity in the Labour Market）
  2. デジタルにおけるジェンダーギャップ（Closing Digital Gender Gap: Women's Participation in the Digital Economy and Future Work）
  3. 女性の起業（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・デジタルテクノロジー・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女性活躍担当大臣会合で議論された3テーマの要点



## コロナ後のケアエコノミー Care Economy Post Covid-19: The Missing Opportunity in the Labour Market

- ケアワークの多くが女性によって担われている状況を見直し、男女間で再配分するとともに、国や社会の責任も再定義する
- ケアワークの多くが無償労働となっている状況を見直し、国や社会全体でケアワークのエコシステムやインフラを構築するとともに、インクルーシブな健康、教育、ウェルビーイングのための政策をとる

## デジタルにおけるジェンダーギャップ Closing Digital Gender Gap: Women's Participation in the Digital Economy and Future Work

- テクノロジー、金融、STEM領域における意思決定層を含む雇用への女性のアクセスを確保する
- 現況把握のための性別統計を整備する
- 女性のSTEM、デジタル領域への参画の障壁となるバイアスやハラスメントに対する抜本的な対策を取る
- 女性のデジタル・レジリエンス、デジタル・リテラシーを強化する

## 女性の起業 Women's Entrepreneurship: Accelerating Equality, Accelerating Recovery

- 女性による起業を支援するエコシステムとして、金融、スキル開発、デジタル・テクノロジーインフラへのアクセスを高める
- 政府が多様なステークホルダーと協働して、性別統計の整備、ジェンダー観点での予算措置を導入する



## 小倉女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣 (男女共同参画) 発言要旨



- 男女共同参画社会の実現・女性活躍の推進は我が国の確固たる方針であり、「女性の経済的自立」は岸田内閣の主要政策である「新しい資本主義」の中核である。
- 「女性の経済的自立」の実現に向けて、男女間の賃金格差に関する情報開示義務化の取り組みを進めるほか、非正規雇用労働者の待遇改善、デジタル分野などの高賃金が見込まれる成長分野への労働移動の支援を行っている。
- 「デジタル分野におけるジェンダーギャップ」に関しては、デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援の両面の具体策を盛り込んだ「女性デジタル人材育成プラン」を策定し、総合的な取組を進めているほか、教育課程から理工分野への興味・関心を持ってもらうための機会創出、進路選択支援を実施している。
- 2020年より精力的な活動を続けるEMPOWERに敬意を表するとともに、来年以降もG20の枠組みの下で活動を継続されることを強く支持し、引き続き協働して参りたい。特に多様な企業背景のもと情報収集、策定をされているベストプラクティス・プレイブックは、G20内での実践的な相互学習と実行を促進するために非常に有効なツールであり、さらなる充実を期待したい。





# 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氏が成果物を手交



**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



**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"> <li>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</li> <li>国際的ゴールと協働の枠組みにコミットする</li> <li>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</li> <li>女性労働者ニーズに適した職場を整備する</li> <li>アライを確立する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー平等に向けた各種施策のための法令整備</li> <li>財務・税務インセンティブによる企業への動機づけ</li> <li>非財務インセンティブの並行活用</li> <li>ジェンダーDEIの公共メッセージ発信 等</li> </ul>
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"> <li>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</li> <li>中小企業女性支援のエコシステムに参画する</li> <li>各種施策の実効性を測定・評価し、更なる改善につなげる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業女性を明確な定義、支援のための法令整備</li> <li>金融アクセスへの支援、スキル開発支援</li> <li>測定管理と改善状況の公表</li> </ul>
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"> <li>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</li> <li>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</li> <li>継続的に測定管理する</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府主導の女性向けデジタルカリキュラムの整備</li> <li>女性ニーズに即したデジタルインフラ整備</li> <li>デジタルにおける安全性の確保</li> </ul>

# Playbookの概要



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、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

### Key Findings and Insights

#### GENERAL OVERVIEW OF COMPANIES

73 Companies in 15 Countries

**REPRESENTED INDUSTRIES**

- Electronics: 2%
- Energy: 2%
- Others: 2%
- Telecommunications: 2%
- Agriculture: 2%
- Automotive: 4%
- Aerospace: 2%
- Mass media: 1%
- Software: 1%
- Transport: 1%
- Association: 2%
- Education: 2%
- Technology: 2%
- Others: 2%
- Professional services: 1%
- Financial services: 1%
- Others: 22%

**COMPANY TYPE**

Private: 54%

Public: 46%

**COMPANY SIZE**

Global sales revenue

- Less than 1B: 42%
- 1B - 10B: 37%
- 10B - 100B: 13%
- 100B - 1000B: 3%
- 1000B - 10000B: 1%
- 10000B - 100000B: 1%
- 100000B - 1000000B: 2%
- More than 1000000: 2%

Notes: \* Among gender sensitive industry (not related to managerial and HR)

### Japan

#### CENTRAL SECURITY PATROLS CO., LTD

##### Up The Manager for Women

General Information

Country: Japan  
Type of Company: Public Company  
Industry: Services - Others  
Sales: 200M - 1.9B  
Employees: 5,000 - 10,000

**INITIATIVE DESCRIPTION**

**Main Goals:**

- Develop/strengthen
- Multivise female leadership roles
- Expand capability and experience of female employees
- Egalat capability employees

**Quantitative Initiative:**

Our DEI initiative male-dominated in an active role. Top 4

### Japan

#### FUJITSU Ltd. - Career Workshop for Female

General Information

Country: Japan  
Type of Company: Private Held  
Industry: Others  
Sales: More Than 1.9B  
Employees: More Than 10,000

**INITIATIVE DESCRIPTION**

**Main Goals:**

- Multivise female emp leadership roles
- Expand capability and emp
- Increase leadership v

**Quantitative Initiative:**

### Japan

#### Johnson & Johnson F of the Diversity, E

General Information

Country: Japan  
Type of Company: Public Company  
Industry: Services - Mass Media  
Sales: 200M - 1.9B  
Employees: 5,000 - 10,000

**INITIATIVE DESCRIPTION**

**Main Goals:**

- Multivise female emp leadership roles
- Expand capability and emp
- Increase leadership v

**Quantitative Initiative:**

### Japan

#### Nikkei Inc. - Nikkei Women Empowerment Project

General Information

Country: Japan  
Type of Company: Private Held  
Industry: Services - Mass Media  
Sales: 200M - 1.9B  
Employees: 1,000 - 5,000

**INITIATIVE DESCRIPTION**

**Main Goals:**

- Multivise female emp leadership roles
- Multivise male managers leaders
- Develop/strengthen w
- Increase leadership role-visibility
- Develop network for mult learning
- Address unconscious bi gender stereotypes

**Quantitative Initiative:**

### Japan

#### Recruit Holdings CO., (Media & Solutions SBU (HR Technology SBU) an

General Information

Country: Japan  
Type of Company: Public Company  
Industry: Services - Others  
Sales: More Than 1.9B  
Employees: More Than 10,000

**INITIATIVE DESCRIPTION**

**Main Goals:**

- Attract and hire female candidates
- Support work and life balance/integration of all employees
- Develop network for mutual support and learning
- Address unconscious bias and eliminate gender stereotypes
- Create open and inclusive organizational culture

**Perimeter of Implementation:**

Entire organization at global level

**Workforce Focus:**

All workforce

### An interview with

**Minako Fujie**  
Managing Executive Officer, Diversity&Inclusion  
JERA

As a proponent of the G20 EMPOWER and what have your experiences been with Playbook?

The playbook has been very helpful. I consciously studied other companies' cases contained in the Playbook. In particular, I was aided by the numerical KPIs and policies recommended by the playbook which address best practices around unconscious bias and flexible working. These are also the initiatives that we are implementing at JERA.

Can you explain more about the human resource pipeline enhancement program within JERA?

The Sponsorship program is a company-wide initiative which provides internal consultation and networking opportunities for female managers across the company. Because we select candidates from all divisions, including both power plant and corporate functions, the program has a significant impact on the entire company.

In addition, prospective female section chiefs are provided with training which aims to raise confidence and awareness of personal career potential. The company consults with mothers to discuss and accommodate family responsibilities and assist them in planning their own careers. As a result of these efforts, more women were promoted to either section chief or deputy section chief level.

JERA is also actively promoting female recruitment. The total ratio of female employees is 7%. However, the percentage of female recruitment is about 30% as of April 2022.

In this way, various efforts are being made to strengthen the human resources pipeline.

Any other initiatives you would like to highlight related to JERA's DEI initiatives?

Male executives and department heads (about 60 in total) received training on how to effectively engage female employees as part of their leadership responsibilities. This program was well-received and contributed to an increase in awareness and practical actions within the company.

What are the lessons learned from your implementation of these programs?

- Strong direction and communication from top management is crucial to support initiatives
- Provision of training to all employees regardless of position was important to increase awareness and common understanding across the organization.

2021年に優先順位が高いものとして合意された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





**THANK YOU**

