

経団連女性エグゼクティブによる米国ミッションの様様



写真：ホワイトハウスにて

一般社団法人 日本経済団体連合会

期間

2024年2月5日（月）～2月9日（金） 米国ニューヨーク、ワシントンD.C.

メンバー

| | | |
|----|--------|--|
| 団長 | 次原 悦子 | ダイバーシティ推進委員長 / サニーサイドアップグループ 代表取締役社長 |
| 団員 | 工藤 禎子 | ダイバーシティ推進委員会企画部会長 / 三井住友銀行 取締役兼専務執行役員 |
| | 種家 純 | ANA ホールディングス 上席執行役員・グループ CDO |
| | 本島 なおみ | MS&AD インシュアランスグループホールディングス 常務執行役員 |
| | 谷村 江美 | サニーサイドアップグループ 執行役員 |
| | 藤家 美奈子 | JERA 執行役員企業価値創造担当 |
| | 古賀 明子 | 積水化学工業 執行役員・コーポレートコミュニケーション部長 |
| | 鍋嶋 美佳 | 東京海上ホールディングス 執行役員人事部長 グループダイバーシティ&インクルージョン総括 |
| | 大塚 友美 | トヨタ自動車 Chief Sustainability Officer |
| | 工藤 晶子 | 日本電信電話 取締役執行役員 研究開発マーケティング本部アライアンス部門長 |
| | 宇都宮 幹子 | 三井不動産 執行役員 DX本部副本部長兼DX一部長 |
| | 大山 みこ | 経団連 ソーシャル・コミュニケーション本部統括主幹 |
| | 高橋 佑佳 | 経団連 ソーシャル・コミュニケーション本部 |

計 13 名

目的

米国では、民主党政権の下、多様性をこれまで以上に重要視した取り組みが進められている。そこで、ダイバーシティ推進委員長を団長とする女性エグゼクティブのみで構成されたミッションを米国に派遣し、政策当局や国際機関、民間企業と、女性活躍や DEI の推進に関する日米両国の実情やそれぞれの施策・課題等について意見交換を行うことで、日本の取り組みに対する示唆を得るとともに、経団連や日本企業の取り組みを発信する。併せて、日米の女性エグゼクティブによるグローバルな交流を促進する機会に繋げる。

政権・議会関係者



バーグジー
副大統領顧問



モリツグ
大統領副補佐官



ヤン
大統領副補佐官



キム
共和党下院議員

国際機関



ゲオルギエバ
IMF 専務理事



マディ
UN Women 事務局次長

米企業幹部



マジェイド
ブラックロック
シニアマネージング
ディレクター



ウィリアムズ
ブラックロック
DE&I
グローバル責任者



シャーマ
ブルームバーグ
D&I 米国責任者



オーウェンズ
オルガノン
シニアヴァイス
プレジデント

学術機関・シンクタンク等



ワインスタイン
コロンビア大学
日本経済経営
研究所長



ソリス
ブルッキングス研究所
東アジア政策研究
センター所長



松山智一
現代美術家

コロンビア大学主催シンポジウム

- 現地学生、企業、メディアなど計140名が参加
- 日本の女性活躍の現状や経済界による女性活躍の取組みを発信するとともに、各企業の具体的なDEIの取組みや、さらなる女性活躍に向けた今後の課題等についてパネルディスカッションを実施
- 講演終了後、「このような記念すべき日に、この会場に今日自分がいられたことが信じられない。本当に嬉しくて、コロンビアに来てよかったと思った瞬間でした。」と学生からの声も寄せられた



基調講演を行う工藤企画部会長

Columbia Business School
AT THE VERY CENTER OF BUSINESS™
Center on Japanese Economy and Business

**Japanese Management Leadership Program Conference:
Gender Equality and Women's Empowerment in Corporate Japan**

Tuesday, February 6, 2024 | 6:00 – 7:15 PM (Reception to follow)
Board Rooms 320 & 330, Geffen Hall, Columbia Business School (map)
(645 West 130th Street, New York, NY 10027)

REGISTER

About the conference:
Japan has statistically struggled with low gender equality rankings compared to other developed nations. The Japanese government is making numerous changes, but some argue that more significant efforts should be made. The conference will unveil recent changes and progress in women's career empowerment and DEI initiatives in Japanese corporations by featuring leading business executives. They are thought leaders of today's Japan who drive innovative and unprecedented development. The event will also cover Keidanren's (Japan Business Federation) forward-thinking endeavors and how Japanese business leaders should pursue gender equality to be competitive globally.

Keynote: Unveiling Progress: Women's Empowerment and DEI in Japan, and Keidanren's Forward-Thinking Endeavors

Speaker: Teiko Kudo, Chair of Sub-committee on Diversity & Inclusion, Keidanren; Director and Senior Managing Executive Officer, Sumitomo Mitsui Banking Corporation



NHKワールドのニュースアンカー キャサリン小林氏の進行の下、
大企業が積極的にDEIを推進することの意義、
さらなる女性活躍に向けた今後の課題等について議論



次原委員長は女性と健康の推進、
女性経営トップを増やす重要性を強調

- 日本の取り組みの進展を実感。ウーマノミクスを契機に、日本社会としての決意を感じる（共通）
- リーダーシップポジションにおけるジェンダーギャップは、世界で未だ縮まっておらず、このギャップを解消するには、現状のペースではあと300年かかるため、各国ともに取り組みの更なる加速が必要（UN Women）
- 賃金格差の是正は日米双方にとって非常に大きな課題。米国でも同様の課題が女性や有色人種の間で起きている。バイデン政権でも給料の公平性を促進するために「Equal Pay Day」という大統領令を発令し、賃金格差の是正に向け取り組みを強化。（ホワイトハウス）
- 特に日本の賃金格差は、依然として先進国中最低水準。賃金格差はパフォーマンスの面でやる気を失わせる原因に。データを活用し、課題を明確化させたくうえで声を大にして主張すべき。（IMF、UN Women、ブラックロック）



IMF でゲオルギエバ専務理事と



ホワイトハウスでの懇談の様

- アメリカは政治的に二極化した状態が続いており、人種や宗教を中心に排他主義の信条を掲げる人は少なくない。 DEIを文化にして根付かせている過程で抵抗に遭うこともあるが、我々のDEIに対するコミットメントが揺るぎないものであるということを示し続けている（ブルームバーグ）



ブルームバーグ シャーマ D&I 米国責任者らと

- アメリカは人種、民族、宗教等が実に多様で、DEIに対する反発は確実にある。 ハリス氏が女性として、黒人として初めて副大統領に就任した時も反発はあったが、彼女が就任したのは性別や属性に関わらず、これまでの実績からである。非難に動じることなく取り組みを続けていく（ホワイトハウス）
- アメリカ等一部の国ではDEIの推進に対する反発があり、自分たちが非難に晒されるのではとDEIの推進にナーバスになっている米国企業も。その中でもジェンダー平等に向け前進するためには、男性自身、特に影響力の持つ男性リーダーが、男性に対する働きかけを行っていくことが重要（UN Women）



キム 共和党下院議員と



- 女性STEM議員連盟の共同議長を務めているが、STEMは男性優位な分野であるものの、共同議長としてより多くの女性にSTEM分野に進んでもらうべく活動（キム下院議員）

- 毎月、採用、昇進、離職や転職率など、あらゆる数値を全社・部門毎に計測し、経営陣が確認。正確な現状分析を分かりやすく「ダッシュボード」化することで、具体的に組織内のどこに課題があるのかを顕在化し、企業内の問題解決への意思決定を迅速化する方法は効果的（ブラックロック）
- 企業のリーダーは、採用時、人材育成時、優秀な人材を維持する場面でも説明責任を果たす必要。ブルームバーグでは、会長をはじめ全リーダーが様々なデータをベースに今後の戦略を協議し、DEIの方針について検討するマネジメント層による委員会を定期的に開催（ブルームバーグ）
- 経団連や日本政府が、2030年までに女性役員30%という具体的な目標を掲げていることは素晴らしい取り組み。明確な指標があれば、皆に浸透していく（オルガノン）



マジェイド ブラックロック
シニアマネジメントディレクターらと



オーウェンズ オルガノン
シニアヴァイスプレジデントらと

- DEIは、組織のDNAにまで浸透し、ビジネスシーンで実践できる形にしていなければならない。そのためには、DEIをリーダー自身が体現し、従業員に浸透させていくことが重要であり、経営陣に必要なコア・コンピテンシーと位置づけ。同時に、全従業員に対しても、少なくとも1つDEIに関する目標を持つことを義務付けるなど、トップダウンとボトムアップの両面からDEIの取り組みを推進（ブラックロック）
- DEIの推進に加え、従業員一人ひとりが安心して組織に属し、その中で自分自身の能力が最大限に発揮できる「Belonging」（帰属意識）を重視。インクルージョンは食卓に招かれ、同席できる状態であるということ。これに対し、帰属意識は、その食卓に快適に座ることができ、その食卓で自分という人間のスキルや能力の全てを発揮することができる状態（オルガノン、ブラックロック）
- IMFが女性の経済参画に向けた戦略を実行するにあたり、自身が実践しなければ、信頼は得られない。自身が専務理事に就任してから、IMF内でも改革を進め、組織全体でもIMFが女性の経済参画に取り組む重要性が浸透している。アクティブに女性の参加を促進し、行動しなければジェンダー平等は実現しない（IMF）
- 経営層をはじめリーダーが声を上げる時には必ず一人ひとりの違いを歓迎し、包摂しているという組織文化を強調している。自身が組織の中に包摂されていると感じることで、従業員はよりエンパワーされ、やる気が湧く（ブルームバーグ）



オーウェンズ オルガノン シニアヴァイスプレジデントらと



世界的アーティスト 松山智一氏のアトリエにて

- 国連はユニバーサルな理念として、人権宣言等多くの国が調印できるような原則を掲げ、取り組みを推進。その理念を全ての国に落とし込むにあたり、各国の政府・民間セクターとのパートナーシップが必要不可欠。経団連のような民間セクターが集まった団体は非常に重要なパートナーである。ジェンダー平等の実現に向け、今後も連携を深めたい (UN Women)
- IMFにとって日本は第2の拠出国で、ジェンダーの取り組みに対しても強力に支援いただいている。政府もウーマノミクスを契機に女性活躍を重要政策として位置付けており、心強い。IMFはジェンダー戦略を設けてはいるが、国ごとに取るべきアプローチは異なる。各国特有の機会や社会の受容性を理解したうえで、どのような支援ができるかの戦略を検討している。訪日の機会には是非連携したい (IMF)



UN Women のマディ 事務局次長らと



Kristalina Georgieva ... + フォロー ...
Managing Director at
International Monetary Fund

5日前 · 🌐

Delighted to connect with Japan Keidanren's inspiring women business leaders. Despite notable strides to boost women's labor force participation, gender gaps persist. Ambitious reforms and exemplary leaders are vital to empower women, narrow gender gaps and boost productivity.



🌐🌱📍 207

コメント 9件

ゲオルギエバ IMF 専務理事 SNS より

ミッションの成果を経済界の DEI 推進の取組みに反映



さらなる DEI の推進に向け、様々な視点から会合を開催



懇談先との継続的な連携・
日米女性エグゼクティブによるネットワークの深化

