



女性が輝く社会に向けた 国際シンポジウム・公開フォーラム 「女性の力を成長の源泉に」 を開催

経団連は9月12日から14日にかけて、「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW! Tokyo 2014)を日本政府、日本経済新聞社、日本国際問題研究所との共催により開催した。初日には公開フォーラム「女性の力を成長の源泉に」が、東京・大手町の経団連会館で開催され、約1,200名が来場した。当日は、国内外の女性リーダー、経営者が、女性が働くことによる経済効果や企業競争力の強化等について議論を交わした。

開会あいさつ

安倍晋三 内閣総理大臣

女性が輝く社会をつくることは、一貫して私の最重要課題の一つとした政策であり、二〇二〇年までに女性が指導的地位に占める割合を三〇%とする目標を掲げている。九月三日に行った内閣改造では、過去最多に並ぶ五人の女性閣僚を任命した。

企業経営に女性ならではの視点を持ち込む多様性を持った組織は、新たな付加価値を社会に提供することができる。日本の企業でも女性の発想を商品開発に活かす取り組みが始まっている。

私は日本の経済界に女性登用に向けた具体的な行動を促してきた。金融、商社など、これまで日本では男性の職場と思われていた業種でも、次々に女性役員が誕生している。この動きをさらに加速していきたい。

わが国も有価証券報告書に役員の女性登用

状況を記載するよう、今秋には制度改正を行う。また、女性の活躍を推進する企業には、政府調達での受注機会の増大を図る。新たに女性登用に取り組む企業には助成を行う。さらに、ITを活用したテレワークの普及を推進し、柔軟な働き方の実現を目指していく。

子育てと仕事の両立に悩む女性は多い。待機児童の解消に向けた道筋を確実にすべく、来年度からの三年間で二〇万人分の入園枠を確保する。さらに来年度から保育や子育て支援を強化する一環として、新たに子育て支援員制度を創設する。

女性がいつでも誰でも夢にチャレンジできる社会を二〇二〇年までに実現すべく、まずは十月、有村女性活躍担当大臣を中心に「すべての女



■基調講演「女性のエンパワーメントによる経済効果」

クリステイーン・ラガルド IMF専務理事



世界経済が金融危機に陥って七年が経ったが、回復はいまだに緩慢で、不安定である。解決の鍵は経済における女性の力の活用である。

まず世界的に見ても、女性の経済社会への参加は不十分であり、労働に参加しても女性

は低賃金となる傾向がある。日本では男女の賃金差は二九%に上り、OECD経済のなかでも大きい方である。単に女性のためではなく、経済全体のために女性の活躍を進めていく必要がある。IMFは、日本における女性の労働参加率をG7の平均並みに引き上げれば、一人あたりの所得は恒常的に四%増加するという分析結果を示した。

女性の経済的な潜在能力を解き放つうえで、経済政策、法制度、そして考え方、文化を改革していくことが不可欠となる。まず経済政策では、課税対象単位を世帯から個人へ移行させること、そして育児サービスを安く、利用しやすいものにする必要がある。さらに、安倍総理も目指すとおり、育児休暇を取得しやすくし、柔軟な働き方を目指すべきである。次に法制度の課題として、相続、資産所有等の側面における法の下の平等の実現が求められる。また、女性の貢献が受け入れられる文化へ

の変革が必要である。本日の昼食時、経団連の幹部と意見交換をした際、「大企業のリーダーである皆さんが、例えば一人につき四人の女性社員をメンタリングすると宣言したら、女性の活躍に対する企業風土を変革していくうえでも大きな影響があるでしょう」と申しあげた。

さらに日本の文化となっている長時間労働の変革も必要となる。例えば、ある時間以降になると生産性が落ちるため、長く働いても生産性は高まらないという認識が広がれば、自ずと文化は変わるだろう。

そもそも日本の女性は教育水準が高く、高い能力、潜在力を持っている。現在安倍総理のリーダーシップのもと女性活躍のためのさまざまな施策が講じられているが、政策面では、子育て支援に民間業者がもっと参入しやすくなるような規制の緩和、保育園の環境整備をお願いしたい。また、スキルをもった移民の受け入れも選択肢の一つだろう。

■特別対談「女性が輝く社会に向けて」

安倍昭恵 総理夫人

シェリー・ブレア

「女性のためのシェリー・ブレア基金」創設者(元英首相夫人)

結婚やキャリアに対する考え方

安倍夫人 私が結婚したころ、女性は仕事をして結婚が決まったら辞めることは当然という時代だった。私自身、結婚することが女にとって幸せだというように育てられた。

年代の方はご存じのとおり、クリスマスケーキが十二月二十五日を過ぎると売れ残ってしまうように、女性は二五歳を過ぎると結婚できなくなると言われていた。

ブレア夫人 私の母と祖母は強い女性で、私は教育を受ける幸運に恵まれた。奨学金を得て、法律を勉強するチャンスがあり、司法試験に一番で合格した。

しかし、「弁護士は女性の仕事でない」と言われるなど、性別を理由とした厳しい差別の現実にも直面した。ある弁護士事務所の最終面接時には私のほか男性一名が残り、結果として男性が採用された。何とその男性が夫となるブレアだった。彼は一九九七年に首相

となった。私は政治が大好きだったため、夫の政治家

としてのキャリアを情熱的に支えた。法律により世界を変えようという意思は変わらなかった。

家庭における夫との関係

安倍夫人 私も忙しく、夫より朝早く出て、夫が帰るより遅く家に帰ることもある。公邸に夫が一人で泊まるときは、自分のものは自分で洗濯機を回し洗濯している。

先日夏休みで久しぶりに夫婦一緒に過ごした。私が食事をつくると一緒に皿洗いをしてくれ、片づけもしてくれた。私が朝ごみを出さずそのまま置いておくと、夫がごみを出しておいてくれた。

どんな夫婦であっても、全部考え方が一致することは少ない。私もいろいろな方たちから話を聞くなかで、夫とは考え方が正反対の方たちにもちゃんと言い分があることがわかった。総理夫人の役割として、反対の意見を持った人たちの意見も吸い上げ、それを夫にも伝えていき



い。
ブレア夫人 夫は、私が第四子出産時に、初めて首相として産休を取った。

しかし、夫が首相ともなると、夫婦同士の仕事と家庭のバランスを取るのには難しい。伝統的に英国では首相夫人が夕食をつくり、お皿を洗うが、私はフルタイムの弁護士として仕事を続けた。夫も家族と一緒に夕食を食べ、子どもを寝かしてくれることもあった。

夫は子どもが結婚する前に、「妻がキャリア形成上重要な時期に、自分のキャリアをある程度犠牲にしてもバックアップできるかどうかは、大きな試練だ」と言い聞かせていた。

今は男女双方が輝くためにはどうしたらよいか、夫婦間でよく話し合うことが必要とされている。

女性の活躍推進に向けた国際的な取り組み

ブレア夫人 私はバンングラデシユのチッタゴンにあるアジア女子大学を支援している。建学の理念として、若い優秀な女性が意見を述べ、やがては自分たちの手で社会を変革できることを目指している。

また、私が官邸にいた際に世界中のすばらしい女性と会うチャンスがあり、私自身ももっと女性が活用される社会の実現に向けて取り組んでいかなければならないと思って、シ

エリー・ブレア基金を創設した。女性がビジネス・スキルを高め、独立できるよう、今後支援していきたい。

安倍夫人 私もアジア女子大学のパトロンである。チッタゴンの教育現場を見た際に印象的だったのは、女子学生らが大変活発に議論を交わし、学んでいる姿だった。紛争地域に居住する女子学生同士が机を並べ、なぜ親たちは争わなくてはいけないのだろうかということ議論するのは、女性ならではの紛争の解決の鍵となるものである。彼女らには卒業後に母国に帰り、その国のリーダーとなり女性が輝けるような国づくりをしてもらいたい。

今後の取り組みに向けた抱負

ブレア夫人 首相夫人を務めていた時とは異なり、今は自由に使える時間も増えた。

女性を助けたいというテーマに今後も積極的に取り組んでいく。世界中の女性は必ずしも平等な権利を持っていない。平等な環境に移行していくためには、アフアーマティブ・アクションが必要とされている。

安倍夫人 総理夫人として、世界中が平和になることを望んでいる。今、自分に発信力があるときに、女性の地位向上のため行動していきたい。すべての女性には、多様な働き方、生き方のなかで輝いてほしい。

■ビデオ・メッセージ

ヒラリー・クリントン 前米國務長官

経済モデルが世界各地で停滞するなか、女性の労働参加を高め、労働の効率、生産性を上げていくことが、経済の競争力の向上に資する。しかし、世界銀行の報告によると世界的に女性の労働力率は過去10年間停滞しており、平均所得も男性より10〜30%低い。また、女性の役割が法的に制限されている国が100カ国以上もある。

米国では、大半の低賃金職は女性によって担われており、企業の取締役会に占める女性の割合は17%以下である。これは先進国のなかでも遅れている水準である。また、米国は有給の介護休業制度がない数少ない国の一つである。両親が家族のための休暇を取ることができれば、仕事の生産性も上がる。加えて、保育サービスや幼児教育を拡充することにより、女性リーダーを増やすことができる。

もしも真剣に職場における男女平等を目指すのであれば、社会的に女性の参画を阻む障壁を取り払う必要がある。どの国においても女性の経済参加の波が高まることで、家族、社会、国の富が向上する。それを裏付ける明確な証拠もある。世界経済フォーラムの報告書によると教育、健康、経済参加という幅広い分野でジェンダー・ギャップが小さいほど、その国の競争力も高いことが見て取れる。また推計によると、男女の就労率が平等になると20年でGDPを平均12%押し上げるとしている。

安倍総理は、女性の権利を否定し社会進出を妨げているは永続的な進歩を果たせないということを理解している。女性の経済的な潜在能力を解放することで、1国のみならず世界の経済が好転するだろう。

■パネルディスカッション「女性の活躍が企業競争力を高める」

アン・スウイーニー

デイズニー・メディア・ネットワークス共同会長、デイズニー/ABCテレビ社長

ロハナ・ロズハン

アストロ業務執行取締役兼CEO

ケビン・マカーン

マッコリーグループ会長

小林いずみ

ANAホールディングス社外取締役

モデレーター 榎田真希子

日本経済新聞記者

榎原定征 経団連会長(東レ会長)

ダイバーシティ推進に関する取り組みや経験

榎原 女性の活躍推進の鍵は企業および社会全体の意識改革にあり、そのために企業トップによる明確なコミットメントとリーダーシップが必要である。経団連としても経済界の先頭に立ち、経営者にそのようなコミットメントとリーダーシップの発揮を促すことにより、企業の意識改革を推進する。

女性の活躍推進は、単に女性のためだけの施策ではない。少子高齢化のもとで日本の経済社会が持続的に成長を続けるための重要な成長戦略であると同時に女性の活躍推進は企業にとっても厳しいグローバル競争を勝ち抜くための重要な経営戦略である。

現在企業の女性活躍推進の焦点は、役員・管理職登用に移りつつあるが、そのためには、経営トップがダイバーシティの推進に明確なコミットメントを行い、その達成に向け強いリーダーシップを発揮し、企業風土そのものをダイバーシティ社会へと変えていく必要がある。

経営トップのコミットメントを示す手段として、経団連は今年四月、会員企業に対し「女性の役員・管理職登用に關する自主行動計画」の策定、公表をお願いした。すでに第一弾として七月に経団連のウェブサイトに四九社の自主行動計画を公表し、現在、全会員企業一三〇〇社にはこの計画を参考にハイレベルな自主行動計画を策定するよう呼びかけられている。

さまざまな課題の解決を後押しするための施策として経団連は会員企業に対し女性管理職養成講座、ダイバーシティ・マネジメントセミナーの実施、産学官連携によるキャリア教育、理工系女性人材の育成などのアクションプランも掲げている。

スウイーニー 三〇年間のメディア業界のキャリアのなかで、女性の果たす役割が重要ということを体験してきた。デイズニー/ABCテレビでは労働者の半数が女性であり、エグゼクティブも女性である。

デイズニー・ジャパンで働く女性からは、日本の女性の活躍に関する障壁として、家族や企業文化における伝統的な役割分担や、保育所や学童保育の不足等があると聞いている。マカーン まず女性登用について、政府の介



入は企業風土、意識を変えるうえで必要ではないかと考えている。

オーストラリアでは育児休暇があるが、一週間六〇〇ドル、最低賃金の一八週間という給付にとどまる。それでも女性労働者の四〇％は、企業部門で仕事をし、公務部門で仕事をする女性も育児休暇を取得している。課題として、保育サービスの価格が高いという問題があり、日本と同様に保育所を確保することは難しい。とりわけ管理職にある女性がフレキシブルな保育サービスを利用できない、病気の子どもを預かってくれるところがないという問題もある。

企業部門においては、AICD(オーストラリアの取締役協会の)の取り組みを紹介したい。二〇〇八年に女性取締役比率が下がってきたことを受け、女性取締役の登用を呼びか

スウィーニー わが社はクオータを設けたわけではない。視聽者を反映したような職員構成を目標にダイバーシティを進めた。その際、社員のなかの才能をきちんと発見し、教育を施し、あるポジションを与える機会があるときに準備ができていくようにした。

ない。女性の活躍にとって大切なのは、キャリアのスタートからロールモデルがいることだと思ふ。ロールモデルには、女性社員に対して、「がんばって成長すれば、あのように素晴らしいポジションに就いたり、仕事ができるようになる」と夢を与えることが求められる。

私は、息子が一人いる母親でもあり、家庭と仕事のどちらに重点を置いていくか悩んできた。こうした選択を乗り越えて、毎日の業績を重ねていけるかが重要である。決して、近道はない。

ダイバーシティ推進にあたり重要なこと

小林 女性社員にチャンスが与えられるかどうか大きな鍵となる。いろいろな修羅場をくぐることにより、次への発展がある。経営トップの方々は、女性を大事に育てるだけでなく、鍛えてほしい。

また、ライフステージに合わせて働き方を変えられる選択肢は、定型の支援策よりも重要だ。

ロズハン 女性社員には、積極的に自分の弱点を抑え、長所を伸ばすことが重要と申しあげたい。そして、自分がやりたいことに情熱を持ち、達成できるのだという信念こそ私のキャリアを支えてきたように思う。

スウィーニー 私自身、職場では良いメ

けた。結果二〇一四年には一八％と比率が上昇した。また、AICDでは、女性が大企業の役員によるメンタリングを受けるプログラムがある。

次にMCC(Male Champions of Change)について紹介したい。女性の活躍を男性の経営者らが後押しすべく、三〇四年前に設立した。今では、財務省の長官、首相、公務サービス委員会の議長、陸軍の参謀本部長も加わっている。MCCでは、データを収集し、どのようなプログラムに効果があるのか互いの経験を共有し合った。

小林 世界銀行のMIGA(多数国間投資保証機関)での経験から、ダイバーシティの推進にはトップマネジメントのコミットとともに、現場のマネジャーが自身の問題としてとらえ、部下を育てていくことが求められる。

また、働く親の支援も欠かせない。その仕組みは企業、国双方が提供できる。

そして、ポジションの候補者を選ぶときに必ず女性や違う民族の人たちを入れることも重要だ。少なくとも候補者のなかに本場に女性がいるのか、必ず女性を見つけようという意識が結果を変える。

ダイバーシティ推進によるメリット

榊原 両立支援、女性の活躍推進にきちんと取り組んでいる企業に優秀な学生が集まる。東レでは最近研究開発分野に女性が増えて

きている。新製品のアイデアは女性から出るケースも多い。

ロズハン アストロでは、マレーシアにおけるジェンダーや多数の民族性を従業員の間にも反映するようにしている。これが市場を理解するうえでの鍵と認識しているためだ。実際に業績も改善した。

クオータ制の導入について

マカーン 女性登用に際し、高い目標を掲げないと経営幹部は通常のやり方を変えようとしない。しかし、一律の数値目標の義務付けには反対である。

小林 企業において女性割合やそもそも女性の職員の数が少ない産業もあり、一律の数値目標の達成は困難ではないか。

最重要であるのは、誰がそのポジションに對し、ベストな候補かということである。一律に何％というクオータを持つより、それぞれの会社がそれぞれの状況に応じ目標を立て、きちんと達成していくことのほうがより重要である。

榊原 一律に数字を決めるのは現実的でない。各社が状況に合わせて、チャレンジングな目標を自主的に立て、それを遂行するというやり方が一番良いのではないか。政府には、たとえば保育所をつくる、子育て支援をするための環境整備をするなどして経済界の取り組みを支援していただきたい。

ンターに恵まれた。キャリア開発にあたり毎日学ぶことが重要であり、CEOとして、学べる環境を用意することが必要だと考える。

榊原 二〇〇四年、私が社長のときに、女性活躍推進という全社的なプロジェクトを発足させ、女性が活躍できる企業文化をつくらうというプロジェクトの目標を社内外に宣言した。

その具体的な事例として、ベビーシッター補助や再就職支援制度ができた。また、働きやすいように労働時間制度も改定した。重要なのは決定したことを社長が全社員にきちんと説明することである。

東レの部長、課長、係長は今の時点で三百数十人である。取り組みを本格的に始めたころから四倍程度増加した。この背景には、女性に同じ仕事を与え、男性と競争させる、そして成績が同じならば女性を引き上げてきたことがある。

マカーン 女性社員にとって、時間を設け、どのようなトレーニングが必要か常に教えてくれるスポンサーの存在が必要である。もう一つ、労働時間について柔軟で、フレックスタイムなどを認めることも重要である。育児休暇をキャリアに不利にしてはいけない。これまでは育児休暇から職場復帰までの間の接触がないことに問題があった。このため職場復帰まで、何らかのトレーニングをすることが重要である。

