



経団連は、ポストコロナ時代を見据えた「。新成長戦略」として、サステイナブルな資本主義のカギとなる多様な価値の包摂と協創に向けて「多様な人々の活躍促進」への取組みを加速します。



その推進力となる具体的な目標として「2030年までに役員¹に占める女性比率を30%以上にする」ことを目指します。また、2019年12月に覚書を締結した30% Club Japan²と共通の目標に向けて連携を進めます。



私たち経営トップは、この目標に向けたムーブメントを形成するために、以下を胸にダイバーシティ&インクルージョンを進め、イノベーションによる成長とサステイナブルな社会づくりをリードします。

1

ダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略の重要な柱に位置づけ、ビジネスインパクトにつながる取組みを推進します。

2

企業の意思決定機関である取締役会に着目し、女性をはじめ多様な人材の視点を、業務執行やガバナンスに活かす取組みを加速します。

3

タレント・パイプライン³を強化するため、採用から幹部人材の育成（候補者の可視化を含む）まで、それぞれのキャリア・ステージに応じたサポートを実施します。

4

これまでの雇用慣行からの脱却・組織風土改革を進め、あらゆる社員のパフォーマンスを最大化し得る組織・環境づくりを追求します。

1. 会社法上の役員を基本とする（執行役員またはそれに準じる役職者を含めることも可能）
2. 30% Club Japanは、経営トップがメンバーとなり、企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的に活動。2030年にTOPIX100の女性役員割合を30%にする目標を掲げている
3. 組織の各階層・世代で途切れることなく後継人材を輩出するための仕組み



イエローは、希望やエネルギー、楽しみの象徴

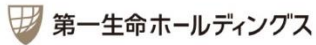


グレーは、力強さと回復力を象徴

賛同企業一覧

[アルファベット順]

30
Challenge



賛同企業一覧

[アルファベット順]

30
Challenge



トップが意識したいチェック・ポイント例

Check

何のためにダイバーシティ & インクルージョンを推進していますか。
期待する効果・成果を確信して取り組むことが重要です。
(例：ダイバーシティによるメリットが分からない)

Check

ダイバーシティ & インクルージョンは喫緊ではなく、中長期の課題だと考えていませんか。
時代が急速に変化する中、たゆまず、あきらめず、目標に向かうことが重要です。
(例：人材育成には時間がかかることを理由に、何年も経ってしまった)

Check

暗黙のルールで結びついた男性中心の人間関係で議論をしていませんか。
多様な属性の、意欲 & 能力のある人を積極的に育成・登用することが重要です。
(例：飲み会やたばこ部屋等で、いつものメンバーのみで議論が進んでしまう)

Check

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が組織にはびこっていませんか。
誰にでもどこにでもあるバイアスの解消に、意識的に取り組むことが必要です。
(例：本人の意向を聞く前に、小さい子供がいる女性の業務を調整してしまう)

Check

ストレッチ・アサインメント（※）を心がけていますか。
必ずしも過去や前例に捉われない配属が、本人・組織双方にとっての成長につながります。
(例：女性はポテンシャルの観点ではなく、実績のみで評価されてしまいがち)
※当人の現在の役職や与えられている業務より少し背伸びした課題や経験を課すことを通じて成長を促す方法

Check

ダイバーシティの重要性を自分の言葉で語っていますか。
言葉は“魂”。トップ自らメッセージを発信し続けることが重要です。
(例：メッセージを担当の部署に任せてしまう)

キャリア・ステージに応じたサポートプログラム例

キャリア・ステージ	課題への対応事例	経団連サポートプログラム
採用	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の応募者の確保 業種・職種によっては、女性を対象に積極的に説明会を開催 特に理工系については中高生の段階からアプローチ ●採用面接時のアンコンシャス・バイアスの撤廃 面接官の属性（性別・キャリア等）の偏りを低減、面接官への事前研修 	<p>★理工チャレンジ（リコチャレ）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>★会員企業からの各種お悩みの窓口としてワンストップ・サポート： 課題に対応した企業事例の共有、アドバイス、先進企業の紹介等</p> </div> <p>★女性チャレンジ支援講座</p> <p>★女性管理職ステップアップ講座</p> <p>★ダイバーシティ・マネジメントセミナー</p> <p>★リーダーシップ・メンター・プログラム</p>
若手	<ul style="list-style-type: none"> ●若手女性社員の定着 性別に関係なく活躍できるカルチャーの浸透（トップダウンによる呼びかけ、各種人事制度を全社員が有効活用するよう働きかけ等） ライフイベント後も仕事を続けるモチベーションアップ（先輩社員との交流機会の提供、優秀な女性には前倒してキャリア形成等） 	
管理職	<ul style="list-style-type: none"> ●責任ある業務と家庭生活の両立 長時間労働の是正。リモート勤務制度・フレックスタイム制度等の柔軟な働き方の活用促進。転勤・単身赴任の見直し ●さらなるキャリア支援 メンター・スポンサーシップ制度による支援 	
部門長	<ul style="list-style-type: none"> ●候補者の選定・育成 ジェンダーのバランスに配慮した役員候補者のリストアップ・トップへの可視化。トップ以下全役員のコミットの下、体系的な選定・育成・評価の枠組みの確立 ●さらなるキャリア支援 関連会社の役員、社長への登用などのストレッチ・アサインメント メンター・スポンサーシップ制度による支援 	
役員	<ul style="list-style-type: none"> ●さらなるキャリア支援 役員同士、あるいは経営者とのネットワーク構築支援 メンター・スポンサーシップ制度による支援 	

橋本聖子・女性活躍担当大臣との懇談会（1月18日）

コロナ禍が女性の雇用等に深刻な影響を与えるなか、昨年12月25日に閣議決定された「**第5次男女共同参画基本計画**」をはじめ、女性活躍の現状や政府の動向について説明を伺い、意見交換



（左：橋本女性活躍担当大臣、右：柄澤審議員会副議長・ダイバーシティ推進委員長/三井住友海上火災保険取締役会長 会長執行役員）

オンライン開催のメリットも加わり、**全国から約1,000名**が視聴

ダイバーシティ・マネジメントセミナー（3月4日）



「**ウイズ・ポストコロナ時代における企業のダイバーシティ推進に向けて**」をテーマに、**魚谷委員長（資生堂社長）による基調講演**をはじめ、先進企業から好事例等を紹介

（左：大藪武田薬品工業チーフグローバルコーポレートアフェアーズ オフィサー、中央：魚谷ダイバーシティ推進委員長/資生堂代表取締役社長 兼 CEO、右：岩村Google バイスプレジデント マーケティング アジア太平洋・日本地区）

女性役員向け メンター・プログラムを定期的開催

- ✓ 経団連幹部の企業経営者をメンターに迎え、各社女性役員向けにリーダーとしての心構えや今後のキャリア形成・期待等について伺う「リーダーシップ・メンター・プログラム」を定期的開催し、毎回、活気あふれる意見交換を実施

【第19回】 2020年9月30日

メンター：畑中 好彦 審議員会副議長
／アステラス製薬代表取締役会長

【第20回】 2020年12月9日

メンター：魚谷 雅彦 ダイバーシティ推進委員長
／資生堂代表取締役社長 兼 CEO

【第21回】 2021年2月26日

メンター：篠原 弘道 副会長
／日本電信電話取締役会長



毎会合、満員御礼中

(左から、畑中副議長、魚谷委員長、篠原副会長)