

Leading with Grit & Grace



グリット&グレースで導くリーダーシップ



目次

エグゼクティブサマリー	3
序文	4
はじめに	6
テーマ1 ：COVID-19 危機が女性の暮らしや生計に及ぼす影響への対応	10
テーマ2 ：技術革新を利用した女性のリーダーシップの促進：機会と課題	14
テーマ3 ：「グリット&グレース」リーダーシップフレームワークの開発	17
行動喚起	
付録1－講演者	22
付録2－会議の感想	26
Talentsnomics India について	27
コンラート・アデナウアー・シュティフトゥングについて	28
その他の会議パートナー	29

グリット (Grit) = 勇気、やり抜く力

グレース (Grace) = 気品、思いやり



エグゼクティブサマリー

本報告書は、TalentNomics India とコンラート・アデナウアー・シュティフトゥングアジア経済政策プログラム (KAS-SOPAS) が共同で開催した国際リーダーシップ会議「グリット&グレースで導く (Leading with Grit and Grace)」から得られた主要な学びと提言をまとめたものである。会議は、2020年11月5日と6日にオンラインで開催され、20名以上のグローバルリーダーが講演者やパネリストとして参加し、500名以上が視聴した。

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) による健康、社会、経済の世界的危機を背景に開催された本会議は、危機からの包括的な回復を描き、COVID-19 後の新しい世界を、影響力を持って舵取りできるリーダーの特性を浮き彫りにすることを軸としている。本会議では、影響力のあるリーダーが集まり、それぞれの経験や人生の物語を共有し、危機から学んだリーダーシップの教訓や、危機によって拡大したジェンダー格差を埋めるために必要な行動について討議した。会議では、3つのテーマ分野における主要な問題について洞察を深めた。

COVID-19 危機における女性への影響に対処する

— 議論と検討の結果、危機が女性に及ぼす有害な影響を緩和し、包括的で持続可能な復興を描くために、政府、民間部門、女性自身が取るべき行動が浮き彫りになった。短期的には、危機管理、資源配分、復興策のすべてにおいて、特に女性を対象にして主流化すること、また、女性が「ハイブリッド型労働モデル」を管理できるようにすることが必要である。しかし、この危機は、全体としてのジェンダー格差における長期的な対策に着手する機会としても活用されるべきである。これには、女性の過度な介護負担を軽減すること、政治や企業のリーダーシップにおいて、より多くの女性を意識的に登用すること、女性の起業を促進すること、男女別データの収集を主流にすることなどの対策が含まれる。

女性が活躍するためのテクノロジーの活用 — ジェンダー格差を埋めるためには、テクノロジーの役割が特に重要であることが強調された。若い女性や女性リーダー、女性起業家が現在、テクノロジーの活用において直面する障壁に対処するためには、政府と民間部門の役割が極めて重要であることにあらためて触れ

るとともに、より多くの女性が STEM 教育 (Science, Technology, Engineering, Mathematics — 科学・技術・工学・数学に主眼を置いた教育) を受けるためには、学校が大きな役割を果たすことが指摘された。

影響力のあるリーダーにおけるリーダーシップ特性を理解する

— 本会議における最も重要な成果のひとつは、現在の危機管理で学んだリーダーシップの教訓をもとに導き出された「グリット&グレースリーダーシップフレームワーク」の開発である。この影響力のあるリーダーシップのモデルは、リーダーに対し、大胆、勇敢、リスクを負う、賢明、決断力がある、レジリエント (回復力がある) であることに加え、共感する、協力する、エンパワーする、サービス志向であることを求めている。

この危機を、さらなるジェンダーの平等とより良い均衡を目指して世界を再構築する機会とするために、多くの短期・中期の具体的な行動が浮かび上がった。これは、政府、民間部門、市民社会、潜在的リーダーなど、様々なステークホルダーが実施できるものである。さらに、本会議では、COVID-19 の時代において今や不可欠となった、官民連携 (PPP) モデルにおける、以下の4つの主要な行動分野が再確認された。この行動分野は以下の通りである。

- テクノロジーで先導し、ジェンダー間のデジタルディバイドを解消する
- 男女別データを作成する
- 女性の起業を支援する
- 女性の労働参加率の低下と雇用機会の損失を食い止める

世界には、官民ともに、思いやりがあり、新しい均衡を信じ、大胆で革新的な決断を下し、より公平な世界をつくるために他者を鼓舞できるリーダーが緊急に必要である、ということで意見が一致した。本報告書では、そのようなリーダーを育てるために何が重要かについて論じている。同時に、特に女性がそのようなリーダーになるための方法についても詳しく説明している。また、官民を問わずすべてのステークホルダーに対し、COVID-19 による女性への悪影響からの早期回復のために行動を起こすよう、知識を提供し力強く後押しをしている。



序文

このたび、コンラート・アデナウアー・シュティフトゥングアジア経済政策プログラム（KAS-SOPAS）と共同で開催した「グリット&グレースで導く」第5回年次会議の報告書を発表します。本会議では、過去4回の会議で生まれたインクルーシブ・リーダーシップにおける対話を進めながら、現在のCOVID-19危機の影響についても取り上げています。

パンデミックが女性の暮らしや生計に大きな影響を及ぼしていることは周知の事実であり、この傾向を抑えるには、世界中のあらゆるレベルのリーダーが、大胆かつ革新的で思いやりのある決断を下すほかありません。また、この影響を逆転させるうえで技術革新が大きな役割を果たすということが裏付けられています。繰り返しになりますが、テクノロジーへの平等なアクセスを確保するリーダーシップの役割は、すべての人の潜在能力を引き出す鍵です。世界で最も必要とされているのは、家庭や職場での男女の均等な役割、意思決定における男女のパートナーシップの均衡、リーダーシップにおけるグリット（勇気）とグレース（気品）の均衡をもたらすことです。

本会議では、世界のオピニオンリーダーの経験と洞察を通じて、上記の問題について探求しました。本報告書は、そこから生まれた豊かな議論と革新的なアイデアをまとめたものです。本報告書には、行動を起こすべきいくつかの分野が示されています。志を同じくする他の組織と協力し、この議論をさらに発展させていきたいと考えています。本報告書に掲載されている洞察に富んだ革新的なアイデアによって、多様なステークホルダーの短期的・長期的な行動が促されることを期待しています。

映像やパネルディスカッションを通じて、率直な意見を惜しみなく披露してくれたリーダーたちに深く感謝し、このオンライン会議に、500名を超える人々が参加したことを嬉しく思います。TalentNomics Indiaの会議チームが、完璧でインパクトのある会議を実施するために尽力してくれたことに感謝します。コンラート・アデナウアー・シュティフトゥングアジア経済政策プログラム（KAS-SOPAS）には、今回の共同事業を成功させるためのサポートにあらためて感謝します。また、その他のパートナーとしてCDPQ、TalentNomics Inc.、Green Delta Insuranceの協力を感謝し、特にリーダーシップレベルにおけるジェンダーの均衡を高める探求においても、今後のコラボレーションを待ち望んでいます。

TalentNomics India
創立者兼 CE

イブシタ・カトゥリア



序文

コンラート・アデナウアー・シュティフトゥング日本事務所は、アジア経済政策プログラム (SOPAS) を通じ、去る 2020 年 11 月 5 日から 6 日にかけて TalentNomics India と共同開催した会議「グリット & グレースで導く」報告書を発表します。

SOPAS は、アジアにおける経済およびガバナンスモデルの議論と改革に貢献する地域フォーラムです。これにより、アジア太平洋地域の政策立案者、経済学者、政治アナリスト、オピニオンリーダーのネットワークを結集し、新たな問題について議論し、政策代替案を提案し、ベストプラクティスを共有することができます。

2 日間にわたり、政策や業界を牽引するリーダーや会議参加者は以下に取り組みました。

- COVID-19 を含む世界的な混乱とその余波が、経済、女性の暮らし、生計に与える影響を評価。
- 急速なイノベーションとテクノロジーの進化によりもたらされる、女性が職場などの公的な場でリーダーシップを発揮できる機会の探求。
- 経済、組織、コミュニティにおいてさらなる包括的な成長モデルを構築することを目的とした、「グリット & グレース」などの資質を統合した新しいリーダーシップフレームワークの共同開発。

本会議報告書は、女性リーダーにとって、特にこの混乱し非常に不安定な時代に重要となる問題について、その豊富で有益な議論をまとめたものです。

本報告書で示された見識を通じて、現状の障壁に立ち向かい、現行の変化を強化し、女性リーダーが活躍できる、より公平な社会づくりが、会議の後も推進されていくことを願っています。

アジア経済政策プログラム (SOPAS)
代表
コンラート・アデナウアー・シュティフトゥング
日本事務所代表

ラベア・ブラウアー



はじめに・背景

2020年のCOVID-19パンデミックとそれに伴う社会経済的危機により、新たな現実をもたらされた。暮らしや生計に最悪の影響を及ぼし、不平等がより顕著になり、分断をもたらすリーダーシップスタイルが世界の複数の地域で不信と不調和を生み出している。過去10年間に世界がすでに直面していたVUCA（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）は、新たな局面に入った。急速な技術革新とともに、「グリット&グレース」を兼ね備えた新しいリーダーシップが求められるようになったのである。国籍、人種、宗教の壁を越えて正しいことを行うために、この混沌とした時代にグリットをもって、計算された大胆な決断を下すと同時に、利用可能な知識や技術を活用しすべての人のためにより良い環境をつくるために、グレースをもって耳を傾け学ぶ、そのようなリーダーが世界中で多く現れた。そして、国、地方レベルでこれらのリーダーの多くは女性である。

このような背景から、COVID-19危機によって得た教訓を共有し、学ぶとともに、より持続可能で平等な世界に向けてコミュニティ、組織、国を先導する男女のストーリーから行動を促すためのプラットフォームを作る必要があると考えた。今求められているのは、危機からの包括的な回復を描くために必要な対策に関する対話を始めるとともに、

COVID-19後の社会を影響力を持って導くことができるリーダーシップの特性を浮き彫りにすることである。

このような趣旨の下、**TalentNomics India** とコンラート・アデナウアー・シュティフトゥングアジア経済政策プログラム (**KAS-SOPAS**) は国際リーダーシップ会議「グリット&グレースで導く」を2020年11月5日、6日にオンラインで実施した。20名以上のグローバルリーダーが講演者やパネリストとして参加し、500名以上が視聴した。会議では、COVID-19危機の教訓として得られた、今後効果的となるリーダーシップスタイルや、危機によって拡大したジェンダー格差を埋めるために求められる即時のおよび長期的な行動についても、特に女性の社会での活躍を支えるテクノロジーの役割に焦点を当てながら、協議した。会議では、ストーリーテリング、経験やベストプラクティスの共有に加え、ディスカッション、質疑応答、アンケートやクイズなどを通じて参加者との交流を図り、焦点となる課題に関する知識や知見を提供した。会議は6つのライブセッションで構成され、基調講演が1つ、専門家によるパネルディスカッションが4つ、ソロセッションが1つ行われた。また、世界のリーダーたちから心を鼓舞する8つのメッセージが事前に準備され、会議前や会議中に共有された。



会議アジェンダ

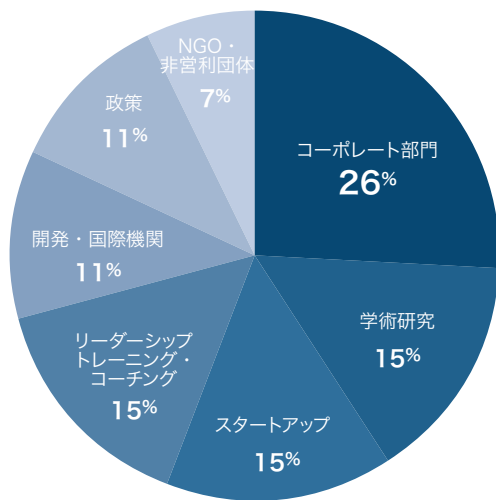
<p>基調講演 「グリット&グレースで導くとは —世界的リーダーの視点」</p>	<p>基調講演では、児童婚から救済教育に力を入れることで、少女たちの潜在的な能力を高めることについて熱く語られた。世界でのエピソードや熱のこもった知見が会場を沸かせた。</p>
<p>セッション 1: 「経済的混乱の中を主導する」</p>	<p>第一線のエコノミストとジェンダー専門家で構成されたパネルは、COVID-19 危機が女性の雇用、起業や幸福にいかほど深刻な影響を及ぼしているかを議論し、官民が危機に対処するために実行できる複数の方策について取り上げた。</p>
<p>セッション 2 「テクノロジーとイノベーション で平等な世界を導く」</p>	<p>女性のみで構成されたパネルでは、テクノロジーは大きな恩恵をもたらすものであり、女性が平等に資源や権利にアクセスできる複数の機会を提供することが取り上げられた。テクノロジーが女性のキャリアやビジネス、幸福の実現につながるようにするための方策や取り組みについて議論した。</p>
<p>セッション 3 「新たな均衡に向けて導く」</p>	<p>このセッションのテーマは、目的、レジリエンス（回復力）、共感、コラボレーション、そして学ぶことへのオープンな姿勢のストーリーを強調することだった。3カ国と4つの分野から集まった多様なパネルは、未来のリーダー、特に女性が COVID-19 後の世界の困難な状況に対処するうえで役立つ、リーダーシップにおける貴重な知見を共有した。</p>
<p>セッション 4 「新しい世界のためのリーダー シップ - 挫折を成功に変える」</p>	<p>このセッションでは、COVID-19 危機が私たちの暮らしや生計、ライフスタイルに与える影響について掘り下げた。すべての人が、人生のいかなる危機も乗り越えるための一連のステップが説明された。</p>
<p>セッション 5 「グリット&グレースリーダー シップフレームワーク 生き残り から成功へ」</p>	<p>TalentNomics India は、その 4C モデルをグリット&グレースの新しいリーダーシップの枠組に当てはめて提供した。講演者の経験に基づくエピソードや事例を用いてリーダーシップの 4 つの柱が説明された。</p>



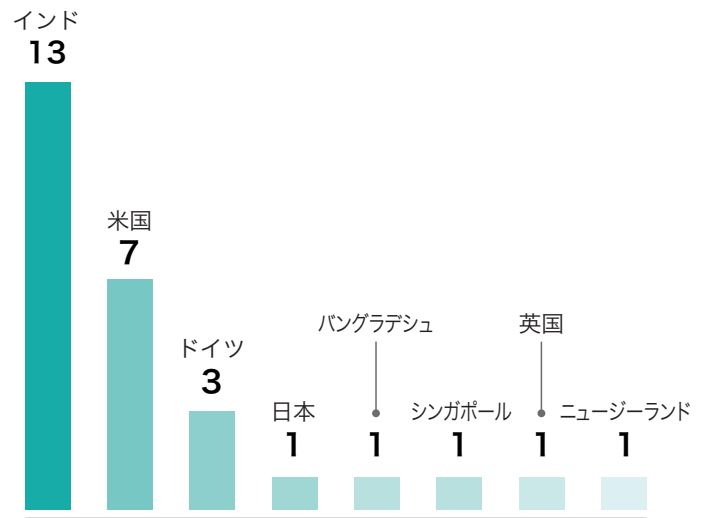
講演者・参加者プロフィール

本会議には、政策立案者、学者・研究者、企業の経営者、スタートアップ企業の創業者、開発・国際機関や NGO の指導者、リーダーシップコーチなど、様々なバックグラウンドを持つ 27 名の講演者とパネリストが参加した。

多様な分野・組織の方々が登壇

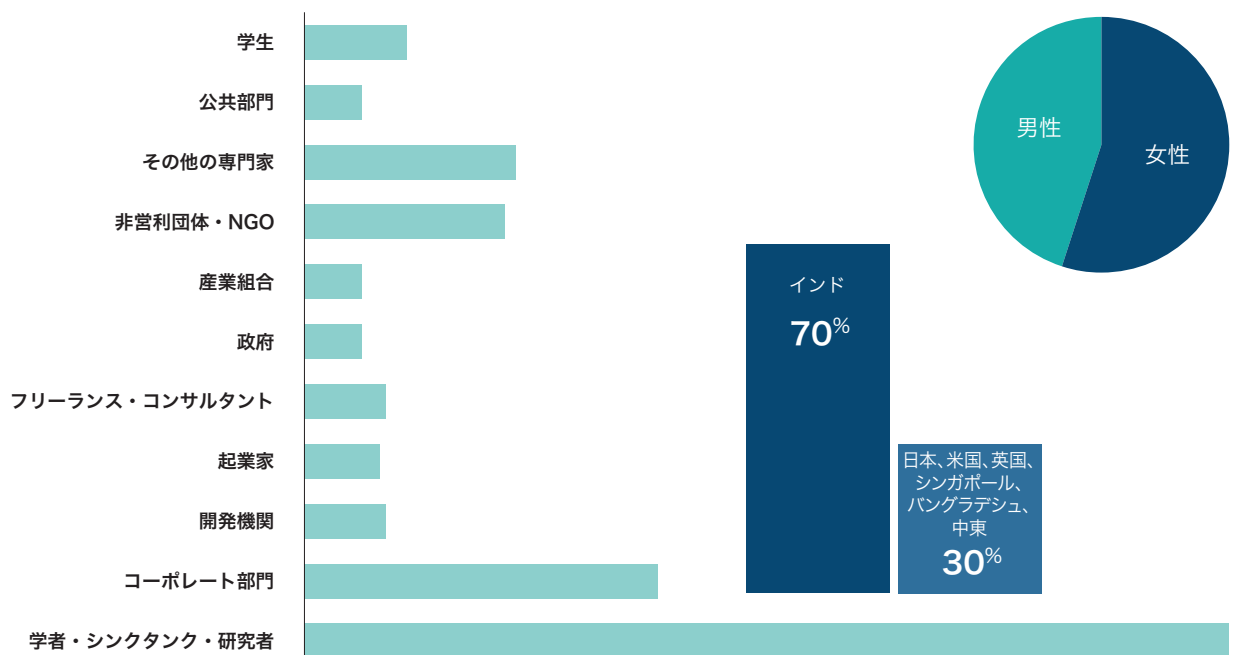


国際的な講演者が、真にグローバルな視点から重要な課題を提示



* 講演者の現在の肩書と居住国に基づくものであり、過去の役職、責任、国は含まれない。

また、本会議には、産業界、政府、学界、市民社会のシニアリーダーを含む多様なステークホルダーが参加した。





会議のテーマ

本会議では、今の時代に関連する3つの重要な課題を探ることに焦点を当てた。



テーマ1

COVID-19 危機が女性の暮らしや生計に及ぼす影響を評価し、拡大するジェンダー格差に対処するための方策を提言する

COVID-19 危機は、男性よりも女性に深刻な影響を及ぼしていることが明らかになっている。本会議の焦点は、このような女性への影響の様々な側面を評価し、政策立案者、民間企業、女性、市民社会、その他のステークホルダーが実行できる復興策を挙げることであった。



テーマ2

女性のリーダーシップを促進するための技術革新の可能性と課題を探る

デジタル化とテクノロジーの急速な革新は、女性がキャリア、起業、健康、幸福を追求できる機会をもたらした。現在の危機的状況を考えると、テクノロジーの役割はますます重要になっている。そのため、本会議では、ジェンダー格差を埋めるうえでテクノロジーが担う役割を認識するための対話を開始し、女性の技術利用を妨げる障壁を把握し、それに対処するための改善策を提示することに焦点を当てた。



テーマ3

組織、コミュニティ、経済のより包括的な成長を実現するために必要な、新しい「グリット&グレース」リーダーシップフレームワークの開発

女性リーダーのリーダーシップスタイルは、男性リーダーの主として「男性的な」リーダーシップスタイルと比べて COVID-19 危機の管理で圧倒的な成功を収めている。本会議の目的は、このような影響力のあるリーダーシップスタイルを構成するリーダーシップ特性の組み合わせを理解することだった。また、講演者やパネリスト自身が、この危機の中で組織を率いて得られた危機管理やリーダーシップの教訓を取りまとめることも議題であった。このリーダーシップに関する知見を活かして、新たな世界秩序の中で成功するために不可欠な「グリット&グレース」リーダーシップ特性の枠組を作った。

本会議の目的は、重点的に取り組む各テーマ分野の下、主要な問題を特定し、より深い知見を得ることであり、各問題に対処するために必要となる、現状、真の課題、そして実行可能な解決策を理解するという点にあった。また、エコシステムにおける主要なステークホルダーを特定し、持続可能で公平な世界に向け、各ステークホルダーが取るべきステップを明らかにすることにも焦点を当てた。

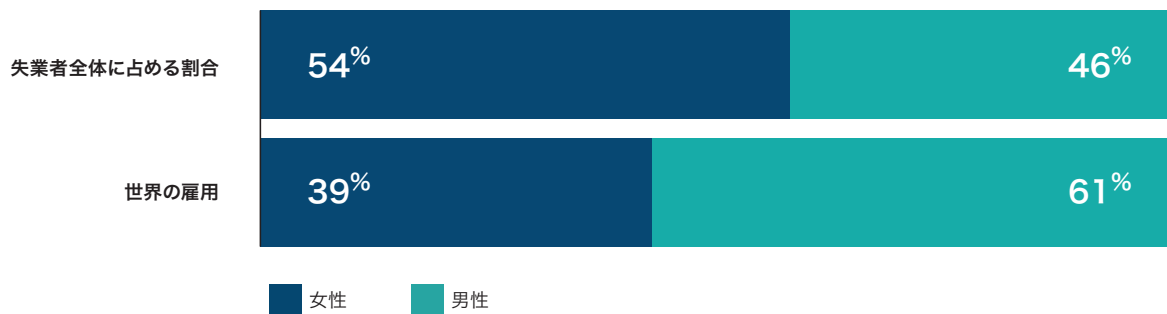


テーマ1

COVID-19 危機が 女性の暮らしや 生計に及ぼす 影響への対応

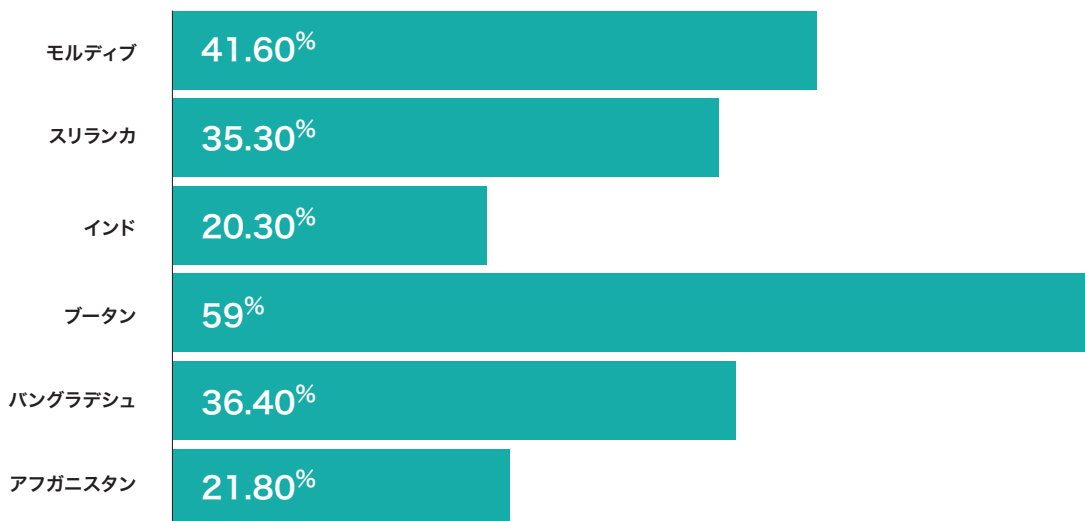
I. COVID-19 と男女平等

男女平等にとって良いことは、経済や社会にとっても良いことである。COVID-19 パンデミックは、この真実を浮き彫りにし、極めて重要な選択肢を提起している。*

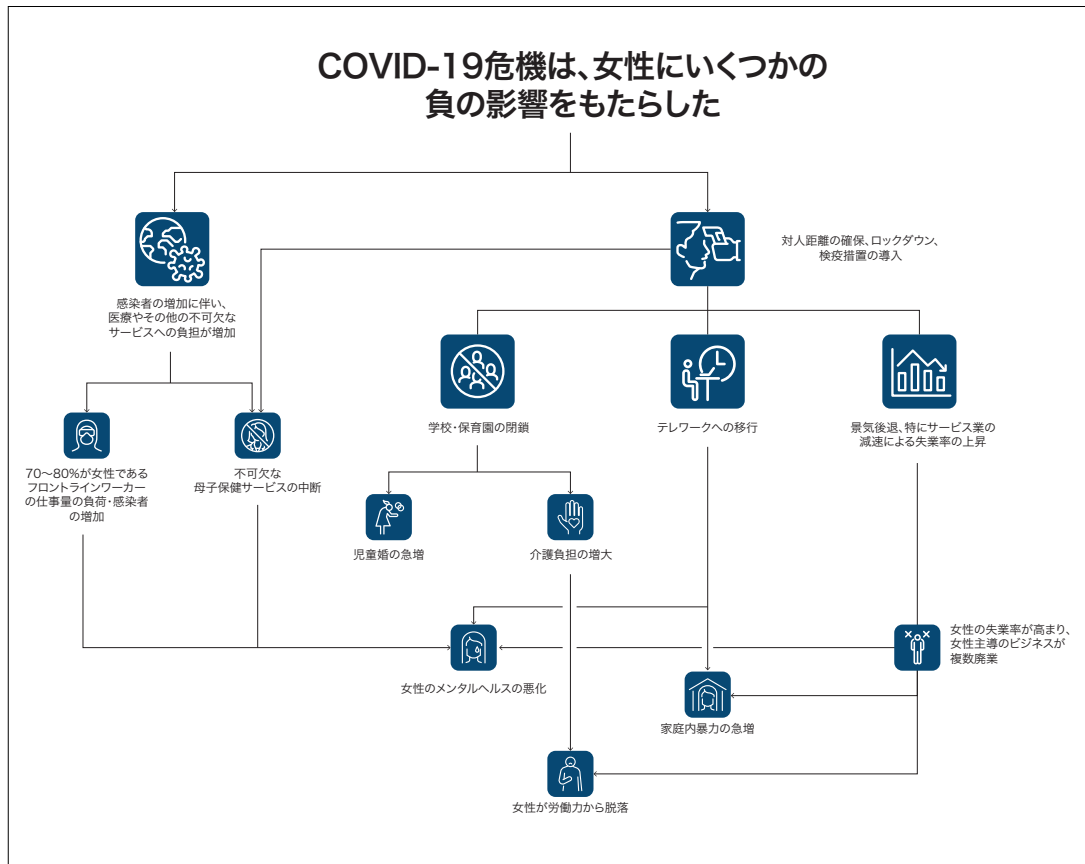


II. 労働参加率

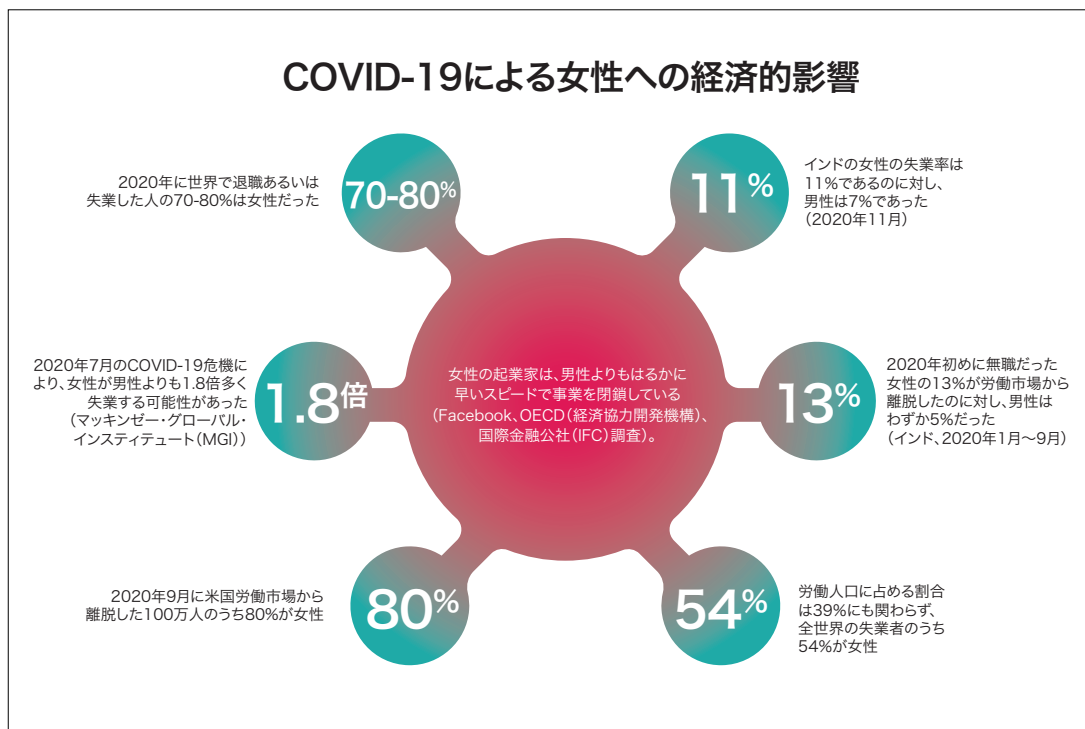
南アジアにおける女性（15歳以上の女性人口に占める割合）*



様々なセッションで登壇者たちは、経済的参画や機会、学歴、健康や生存など多様な場面で危機がより大きなジェンダー格差を生み出していることを認めた。



健康や社会の危機は、女性のキャリアやビジネス、生活に悪影響を及ぼしている。



* 本会議において、様々な講演者が引用した統計や数字

講演者やパネリスト全員が、危機からの包括的な回復のためには、女性の健康と生存を確保し、生計と教育における損失を最小限に抑えることが重要であるという点で合意した。

逆に、女性を優先せず、経済へのより一層の参加を促さない場合には、経済的に大きな影響がある。

“ 「COVID-19 によって悪化した長年の不均衡を是正するために、今、世界が適切な措置を講じれば、2030 年の GDP は 12 兆ドル増加する可能性があります、何も対策を講じなければ 1 兆ドル減ることになるでしょう。」

アヌー・マドガカー

リーダーや専門家は今後の道筋を考え、政府、民間企業、女性個人、市民社会、地域社会全体が取ることでできる即時的・長期的な対策を複数提示した。一方で、世界各地で広がるジェンダー格差を食い止める大きな責任は、政府と民間企業にある。即時の危機管理、資源配分、復興対策に女性が参加するに

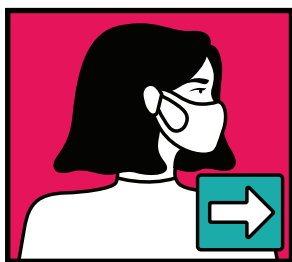
は、意識的かつ目標を定めたステップを踏むべきという提言があった。しかし、この危機を、この危機によって拡大したジェンダー格差を埋めるための長期的な対策を拡充する機会にも変えなければならない。

“ 「ジェンダーブラインドであることは、ジェンダーニュートラルではありません。」

サンジャイ・カトウリア

また、本会議に参加したリーダーやチェンジメーカーたちは、一人ひとりが女性の地位に変化をもたらす可能性を持っていること、そして社会全体が物事を変えようとともに取り組んだ時に初めて、実際

に変化が起こることを訴えた。そして、変化をもたらすためには、正式な組織に属する必要はなく、インフォーマルな協力の方がはるかに有用で実用的であることが多いと述べた。



COVID-19 危機によって広がったジェンダー格差を埋めるための推奨策

政府	民間部門	女性個人
<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> → 直接的な現金給付に加え、女性を対象とした具体的な社会保障措置 → 公的部門の女性従業員に対する所得税の軽減 	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> → 通常時よりリモートワークや柔軟な働き方を実現 → 女性が平等にオンラインにアクセスし、ビジネスを行うことができるようにする → 女性のメンタルヘルスへの悪影響を認識し、対処 → 女性を対象にしたメンタリングプログラムの開始 	<p>短期</p> <ul style="list-style-type: none"> → 個人的な目標と仕事の目標の足並みを揃え、優先順位のバランスをとる → 個人、仕事のニーズを満たすためにテクノロジーを活用する → 損失を許容範囲内に抑える
<p>長期</p> <ul style="list-style-type: none"> → 育児休暇をすべての組織で義務化 → PPP モデルを用いた革新的な保育プログラムの考案 → 男女別のデータ収集の主流化 <ul style="list-style-type: none"> → 政治に参加する女性の数を増やす → 女性が経営する企業への資本流入を増やすことで、女性起業家を推進 	<p>長期</p> <ul style="list-style-type: none"> → ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)のための正しいマインドセットの構築 → ダイバーシティ&インクルージョンのアジェンダをトップダウンとボトムアップで実行 → 取締役会に占める女性の割合を意識的に増やす → 全従業員を対象とした育児休暇の導入 → 職場のセクシュアル・ハラスメントへの対応 → 男性に味方になってもらう 	<ul style="list-style-type: none"> → 全ての分野で完璧を目指さない → 罪悪感や後悔を抱えて生きることを止める → 物事を後回しにして、自分に集中する時間を作る → 必要なことは頼むことを学ぶ → 男性中心の環境でもタフになる → 周りの「雑音」や批判を気にせず、目標に集中して取り組む → 差別への不満を言わない → 忍耐強く、可能性を最大限に引き出すことに集中する <ul style="list-style-type: none"> → 利用可能な支援ネットワークを活用し、レジリエンスを保ち、諦めない → 他の女性を支援する

“ 「大きな波は小さな水滴からできています。その波を作るあなた自身の水滴を見つけてください。」

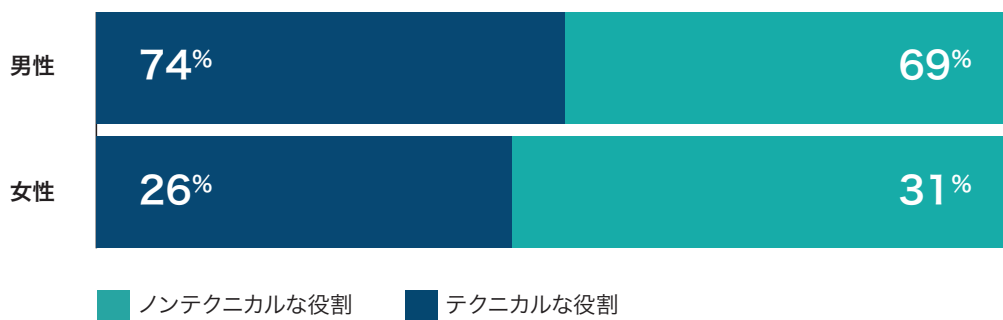
メイベル・ファン・オラニエ女王



テーマ2

技術革新を利用した女性の リーダーシップの促進： 機会と課題

インドの企業における役職別のジェンダーダイバーシティ **



テクノロジーの急速な革新により、女性が仕事でリーダーシップを発揮したり、事業を築いたり、他の公的な場で成功する機会が生まれた。現在の COVID-19 危機を考えると、テクノロジーの役割はますます重要になっている。本会議では、テクノロジーが女性にもたらしたリーダーや起業家になるための機会、その機会を活用する上で障壁となる課題、そしてジェンダー平等を実現する手段としてテクノロジーを推進するために必要なステップについての対話を構築することを試みた。この格差を埋めるためには、政策立案者、民間企業、学術機関が積極的に取り組むことが求められる。

主な議論の内容と推奨される行動



コネクティビティの格差とデジタル技術利用の格差を埋める

議論では、世界に存在するジェンダー間での巨大なデジタルデバイドが浮き彫りになり、女性が重要な教育、健康、金融サービスにアクセスする上で、既存のデジタルデバイドがさらに大きな障壁となることが指摘された。デジタルデバイドを解消す

ることで、デジタル化が進んでいる活動や分野で女性が重要な役割を果たすことが可能になる。社会的規範、ジェンダーの固定観念、スキルギャップ、デバイスの手頃な価格、金融包摂に関連するアクセスなどへの対応が不可欠である。これらの障壁の多くを乗り越えるには、官民のパートナーシップが特に重要になる。



STEM 関連の職業やビジネスにおける女性の割合の増加

テクノロジー企業に占める女性の割合は、未だ非常に低いのが現状である。特に、重要なポジションや技術分野における女性の割合は、STEM 分野への女性の進出を促進する政策があるにもかかわらず、極めて低いままである。この格差を埋めるために、2つの推進分野が議論された。

より多くの女兒が STEM 教育を受けられるようにする

そのためには、親の考え方を換え、女兒に平等についての教育を施し、学校での「科学における女兒」について子どもたちの認識に影響を与えるような集団行動が求められる。女兒が技術分野に興味を持つためには、女性のロールモデルを見せることが欠かせない。そしてもちろん、STEM 分野を目指す学生のジェンダーバランスの均衡を生む政策や政府のプログラムを開始することも重要である。テクノロジーを利用して女性が成功するキャリアを築き、リーダーシップを発揮できるようにする講演者たち

は、雇用主がテクノロジーやデジタルツールを使って、より柔軟でアジャイルな労働構造を構築し、女性がより活躍できる職場をつくるための様々な方法を明らかにした。これには以下の提案が含まれる。

- ➔ 技術の進歩を活用すれば、より多くの仕事をリモートで行うことができるようになり、その結果、女性は家庭のニーズと仕事のエンゲージメントをよりうまく両立できるようになる。企業は、在宅勤務やテクノロジーによる解決策がすべての従業員にとって平等に機能するよう、女性のテクノロジーへのアクセスに存在する格差を埋めるための対策を講じなければならない。
- ➔ コラボレーション技術を活用したジョブ・シェアリング・モデルにより、女性も男性も、リーダー職であってもパートタイムで働くことができる。
- ➔ 女性がオンラインのネットワーキングの機会を活用して知名度を上げること、相互につながることを支援する。



女性起業家が持続可能なビジネスを構築するためのデジタル技術へのアクセスを可能にする

本会議では、女性起業家がデジタル技術にアクセスする際の障壁を取り除き、ビジネスを強化してその生産性を向上させることが急務であると強調された。女性起業家が直面している根本的な障壁としては、eコマースプラットフォームでの販売ができないこと、ロールモデルとなる成功例の欠如、女性起業家が自信を持っていないことなどが挙げられる。さらに、いかなるビジネスを成長させるためにも不可欠な、コネクティビティや技術的なインフラが不十分であることも障壁となっている。高度に技術に依存した世界で女性が政治的指導者の地位につくために、公共政策が積極的な役割を發揮できていないことも問題である。

講演者たちは、女性起業家がデジタル経済革命に積極的に参加することで、デジタル技術との関連性を保ち、事業規模を拡大し、利益を上げられるようになることの重要性を強調した。オンラインファイナンスプラットフォーム、eコマースプラットフォーム、オンラインポータル、eラーニング、ソーシャルメディア、ビデオプラットフォームへのアクセスを提供することで、女性起業家をエンパワーすることができる。また、女性投資家は、従来の伝統的な金融機関やベンチャーキャピタル（VC）よりも女性起業家のニーズを把握しているため、女性が経営する事業に資金を提供する傾向が強いというデータがあり、女性投資家も奨励すべきである。女性自身が、自分の潜在的な能力やビジネスに役立つ最新のテクノロジーを学ぶことに積極的に投資すべきである。

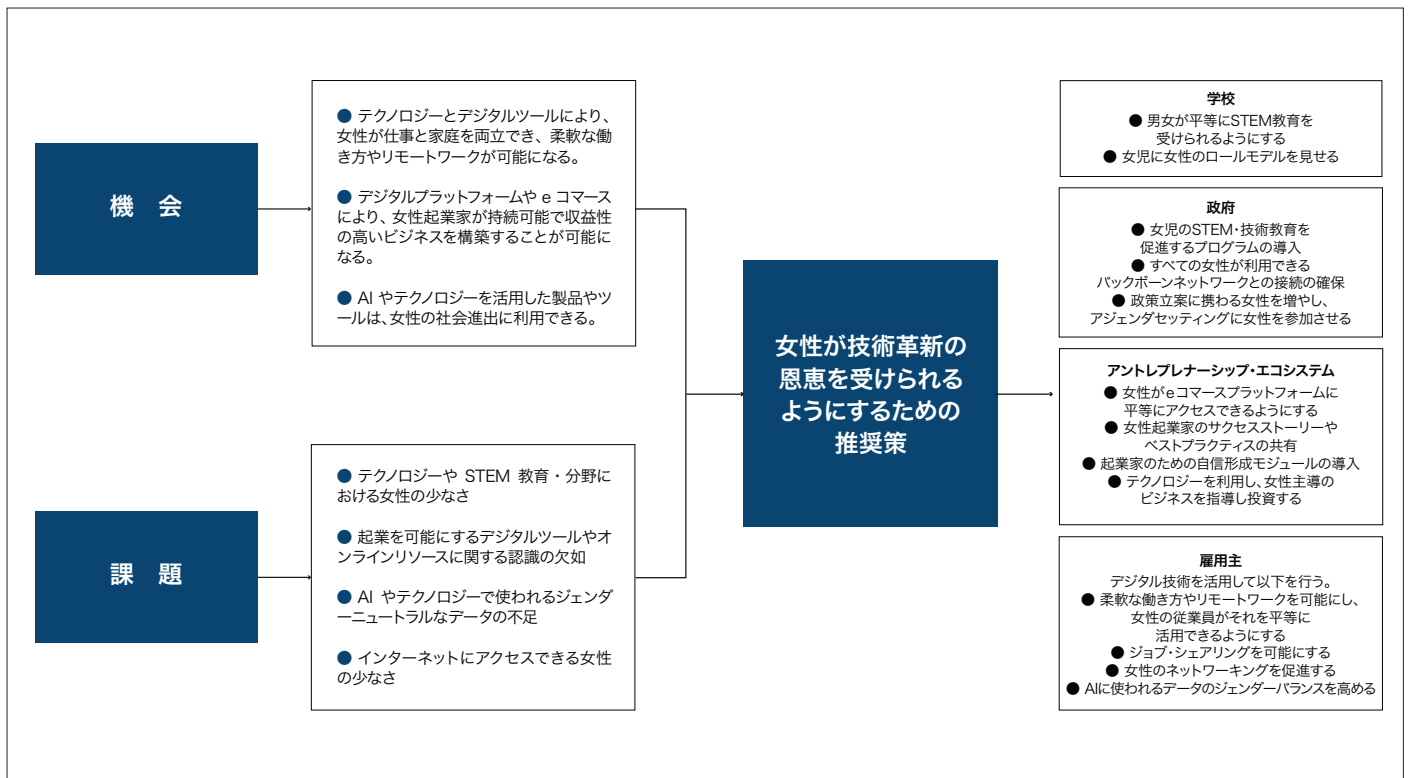


AI やテクノロジーのジェンダーニュートラル化を阻むバイアスに対処する

AI（人工知能）や新しい技術が最も支援できるのは女性である。しかしそのためには、様々な講演者が指摘しているように、エコシステムに存在する複数のバイアスに対処しなければならない。一つは、テクノロジー、特に AI の構築に使われるデータセットのジェンダーバランスをより良く整えることである。例えば、採用や人材獲得のための AI ツール

は、過去のデータを使うことが多いが、男性のデータセットが多く女性のデータセットが少ないため、データに偏りがある。

もう一つのバイアスは、新技術の革新や生産に参加する女性が不足していることから生み出された指摘された。そのため、これらの技術は男性的な要素が多く女性的な視点が欠けており、その結果、多くの女性消費者層への対応に大きな差が生じることになる。

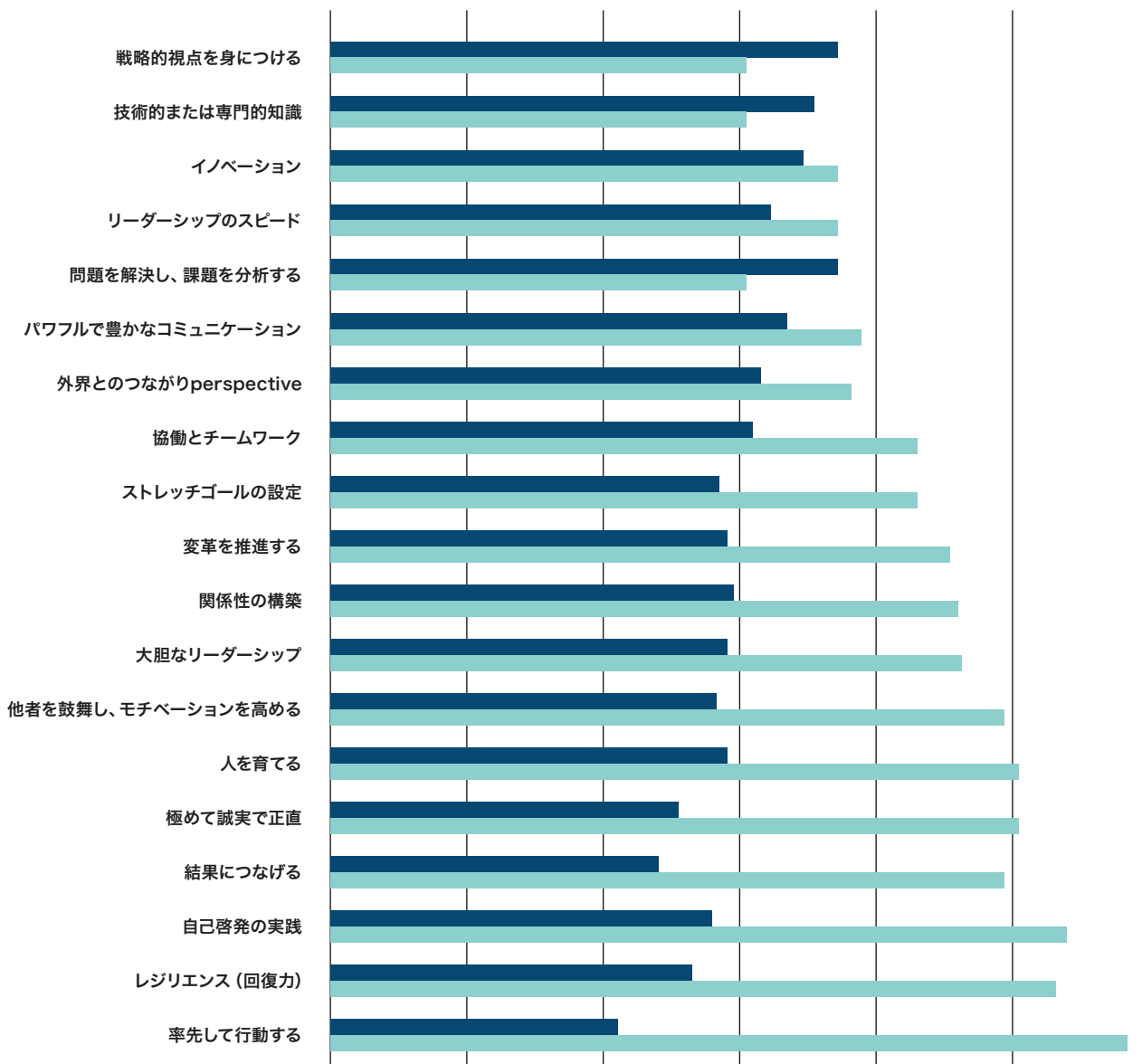




テーマ3

「グリット&グレース」 リーダーシップフレームワークの 開発

リーダーシップ能力の19項目のうち、
17項目で女性が男性よりも優れていると評価された*



リーダーは、常にそのリーダーシップスタイルで知られている。現在のパンデミックでは、健康、社会、経済面での危機を管理し、危機から復興するためには、リーダーシップスタイルが成功の鍵を握っていることも明らかになった。本会議では、パンデミックについて具体的に議論し、グローバル、組織、社会、

個人の各レベルでパンデミックの管理がもたらしたリーダーシップの教訓を集約することを通じて、この点を詳しく探求した。まず、パネリストたちは、女性の首脳が男性の首脳と比較してパンデミックの影響を管理・抑制することに成功した理由として、その鍵となるリーダーシップ特性を挙げた。



次に、講演者とパネリストは、各々の組織やチームでこの危機を管理する際に得た、リーダーシップの教訓を共有した。個人的な経験と関連するエピソードを紹介しながら、現在の危機による影響を克

服し、将来影響力のあるリーダーになるためには、「グリット」と「グレース」の両方の特性が必要であることを明らかにした。

“ リーダーは、『女性的』な特性と『男性的』な特性のバランスがとれていなければなりません。極端な男性的特性は、現在の世界で見られる多くの危機の原因となっています。極端な欲、極端な野心、そしてこのすべてを管理できないことは、まさに『組織を率いる男性指導者』の特徴です。しかし、思いやりのある態度をもつことは非常に重要です。すべてのリーダーは、男性でも女性でも、この2つを兼ね備えているべきです。野心的であること、目標指向であること、成果志向であることは重要ですが、思いやりがあり、「私はすべての答えを持ってはいないので、一緒にその答えを見つけましょう」と言うことも大切です。これらの特性を組み合わせることで、多くの危機を防ぐことができます。また、歴史を振り返ると、危機が顕在化してから対処するのではなく、危機を未然に防ぐ能力を発揮したリーダーは、女性的な特性と男性的な特性を併せ持っていたケースが非常に多いのです。」 – T.N ハリ



本会議では、成功したリーダーと苦労したリーダーの違いを示す、いくつかの重要なリーダーシップの資質が明らかになった。

リスクを負う — 恐れず、機敏に、必要なイニシアチブをとる。

共感を示す — 自分のチームや組織内だけでなく、サプライヤーや顧客といった他のステークホルダーのニーズや問題を理解し、認識する。

レジリエンス（回復力）を持つ — そのためには、失敗してもすぐに立ち直り、逆境を冷静に受け止め、視野を広く保ち、前向きに行動することが大切である。

弱さを見せる — 自分が間違っている時、あるいは新しいインプット、新しいインサイト、新しい基準点が必要な時には、それを認める。

学習マインドセットの醸成 — 絶えず学び、成長し、多くの本を読んで専門知識を身につけ、専門家のサポートを活用する。このようなリーダーは、組織内に学習する文化をもたらす。

“ 「無駄な時間を生産的な時間に変えるために、本を読み、学び、知恵やスキルを身につけます。例えばネルソン・マンデラ氏は、27年間の獄中生活をどうやって乗り切ったのかと聞かれ、『私は生き残ったのではなく、準備をしていたのだ』と答えたそうです。」

シブ・ケラ

ソーシャル・キャピタルの構築 — 人間関係に投資し、友人や同僚とのつながりを大切にし、すべてのステークホルダーと協力して持続的な成長を目指す。

ソーシャル・キャピタルや人脈は現在の状況下では特に重要であり、バーチャルな世界ではそれらをリモートで構築できることが分かっている。

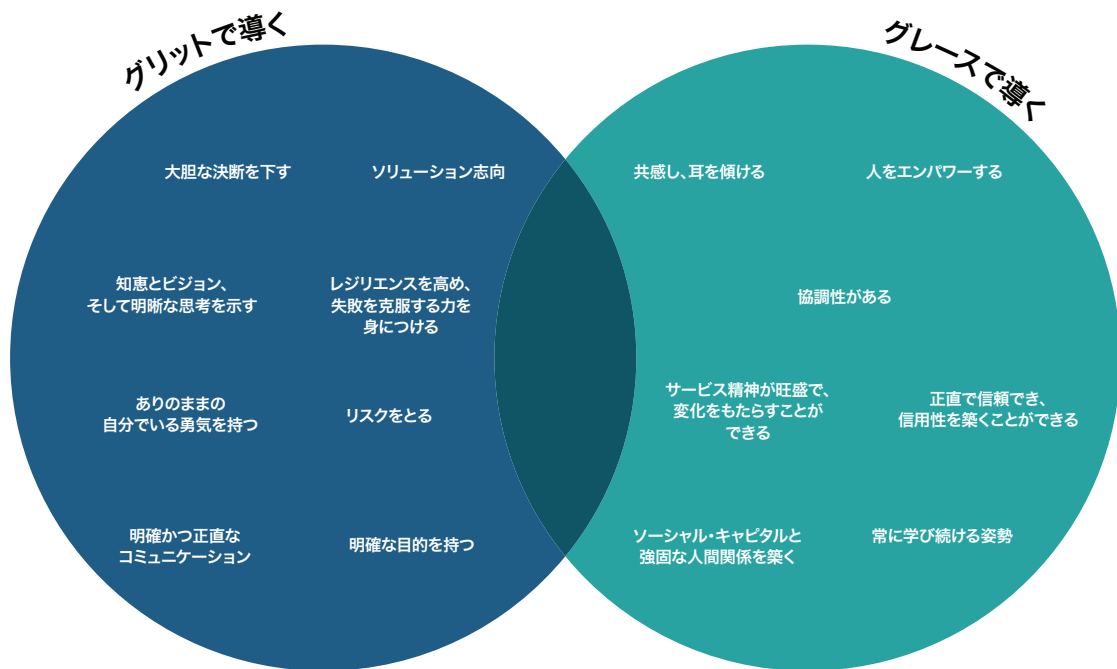
ありのままの自分である — 明確な目的を持ち、知性よりも人格、誠実、正直であることを大切にする。自身の目的と深く結びつき、自分が何者であるか、何のために存在しているのかを知ることは、リーダーとしてのあり方を安定させ、その過程で起こるあらゆる困難な状況を乗り越える支えとなる。

信用性の確立 — 信念を持って仕事をし、尽力したことを実現する。

人の心を動かす — 明確な目的を持ち、繊細で、誠実にコミュニケーションをとり、個性と勇気を発揮する。人の心を動かせば、管理や監視をする必要がなくなる。

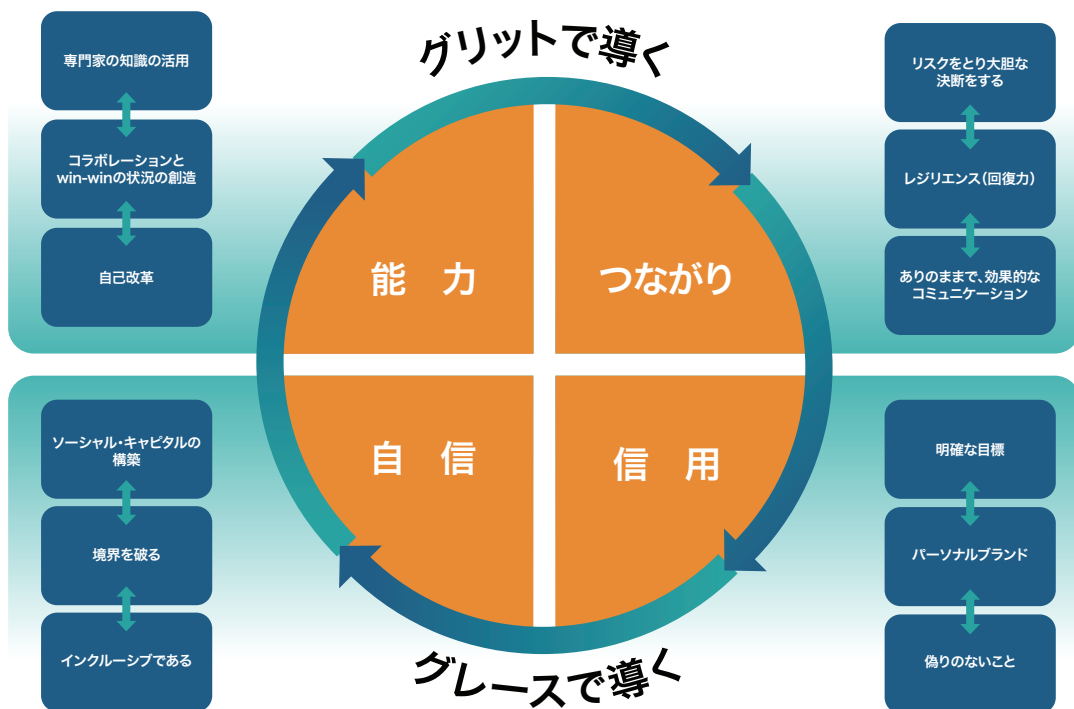
ソリューション重視 — 逆境をチャンスに変えることで実現する。

エンパワーする — 他者がリードすることを認め、多様な考えやイノベーションを奨励し、人々への信頼を示し、人々が解決策を見出すことを認める。



TalentNomics India は、議論の中で明らかになった主なリーダーシップ特性を集約し、グリット&グレースリーダーシップフレームワークを開発した。これは、影響力のあるリーダーになるために、社会のあらゆる業界や部門のすべてのリーダーが適応・適用できる普遍的なモデルである。このモデルを支えるのは、以下の「4つのC」である。

自信 (Confidence)、能力 (Capability)、信用 (Credibility)、つながり (Connections)。




このモデルは、リーダーシップの指数を高めるために、誰もが日常生活のあらゆる場面で簡単に実践できる手段を提供する。

<p>自信：グリット</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分を信じ、希望を持って楽観的な姿勢を保ち、あきらめないこと ・変化の時代に、自分と他者の多様な思考と革新を奨励する ・エンパワーする、関わる、親身に話を聴く ・曖昧で複雑な情報に直面しても、リスクをとり前に進む 	<p>能力：グリット</p> <ul style="list-style-type: none"> ・振り返る、再考する、更新する ・支援してくれる専門家のネットワークを作る ・持続的な成長のためにすべてのステークホルダーと協働する ・ビジネスとその環境についての深い知識を得る ・テクノロジーの活用
<p>信用：グレース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・より高い目標を持って取り組めるように、自分自身と他者を鼓舞する ・ロールモデルとなり、自分の信念や価値観を一貫して守る ・弱さを見せる：強固な人間関係を築き、維持するための鍵となる ・有言実行する 	<p>つながり：グレース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の成長に合わせて、多様な分野の人々との交流を広げていく ・常に他者をサポートできるようにし、価値を与え奉仕する ・個人的な幸福と恩返しのためにつながりを築く ・時間とエネルギーを費やして職場内外で人脈を築き、育てていく


参加者アンケート

どのようなリーダーシップ属性が「グリット」であると思いますか？



誠実さ 自立している
 受け入れる フェミニスティックなリーダーシップ
レジリエンス(回復力) 意思の固い **大胆** 敏感
 進取的 リスクを負う 失敗から学ぶ **勇敢** 何が起ころうとビジョンに専念
チーム・プレイヤー **勇気** 思いやり
 ソリューション志向 継続的な学習姿勢
 自分を振り返る意識 組織に奉仕するリーダー **熱意**

どのようなリーダーシップ属性が「グレース」であると思いますか？



相互依存 **心の知能** **共感** 積極的 受け入れる
つながり 着実 **正直** 敬意
 熱意 **忍耐** 冷静 **関心** 誠実
 平穏 偽りがない 前進し続ける 聴く 謙虚 責任を果たす
無私無欲 頭脳明晰 律儀 **思いやり**



行動喚起

前兆は明らかであり、世界と私たちのエコシステムは永久に変わった。適応し、より機敏で包括的になる以外に選択肢はない。これまでのような個人主義ではなく、集団として取り組むことが必要になるだろう。世界として、社会として、組織や団体として、そして個人として、私たちは皆グリット&グレースを体現するリーダーを生み、またそのようなリーダーにならなければならない。

本会議の目的は広く達成された。報告書に記載された各テーマに沿って、多くの洞察に満ちた革新的なアイデアが生まれ、議論が行われた。

講演者たちは、非常に具体的な課題を指摘し、そ

の課題に対処するために様々なステークホルダーが取ることのできる行動を提案した。現在の危機を克服し、より公平な世界を構築するために、主要なステークホルダー、リーダーとなる各国政府、民間企業、市民社会それぞれに果たす役割がある。その一方で、多くの講演者は、今後の均衡を生み出すためには、女性自身が大きな役割を担っていると繰り返し述べている。この短期および長期のアクションは、各種のテーマ毎に記載した。リーダーの重要な役割について様々なパネリストが議論した結果、将来のための新しいリーダーシップフレームワークが作成された。

インクルーシブ・アクションへの提言

	政府	民間部門	女性個人
COVID-19 が女性の暮らしや生計に与える影響への対応	<ul style="list-style-type: none"> → 女性を対象とした具体的な社会保障措置 → 公的部門の女性従業員に対する所得税の軽減 → 父親の育児休暇を義務化 → 育児におけるソリューションを考案 → 女性への資本流入を増やす 	<ul style="list-style-type: none"> → 女性が平等にオンラインにアクセスし、ビジネスを行うことができるようにする → 女性のメンタルヘルスへの悪影響を認識し、それに対処する → 女性役員を増やす → 育児休暇の導入 → 女性を対象にしたメンタリングプログラムの開始 	<ul style="list-style-type: none"> → 個人的な目標と仕事の目標の足並みを揃える → 個人と仕事の優先順位のバランスをとる → 完璧であろうとしない → 罪悪感を捨てる → 頼むことを学ぶ → 潜在能力を最大限に引き出すことに集中する → レジリエントであり、あきらめない → 他の女性をサポートする
技術革新を利用した女性のリーダーシップの促進	<ul style="list-style-type: none"> → 女兒の STEM 教育の促進 → バックボーンへの接続を確保 → 政策決定の場に女性を増やす → 女性が経営する企業への資本流入を増やす 	<ul style="list-style-type: none"> → 女性が e コマースなどのプラットフォームにアクセスできるようにする → 銀行や海外機関投資家 (FII) を通じた女性起業家への資本流入の確保 → テクノロジーを活用するための女性へのトレーニング 	<ul style="list-style-type: none"> → 自信をつける → 最新技術を習得する → 他の女性起業家をサポートする → 互恵的なパートナーシップを追求する
グリット&グレースを兼ね備えたリーダーの育成	<ul style="list-style-type: none"> → 成功した女性リーダーの事例を紹介 → 取締役会への女性の参加の義務化 	<ul style="list-style-type: none"> → ロールモデルを示す → ダイバーシティ&インクルージョンをビジネスの優先事項とする → 女性がオンラインでネットワークを構築できるようにする 	<ul style="list-style-type: none"> → 自信を見せる → リーダーシップを発揮するための信用性を高める → ステークホルダーとの強固な協力関係を構築する → リーダーシップ能力を磨く



COVID-19 後の世界では、 官民連携 (PPP) が 鍵になる

上記に加えて、4つの緊急かつ重要な行動分野が浮かび上がってきたが、これらは官民連携で協調しなければ達成できない。これらは、これまで何度も提起されてきた行動分野だが、COVID-19 危機の後も、その実行はますます急務となっている。そして、政府と民間企業の強力なパートナーシップがあってこそ、これらの行動分野を、大規模な影響を及ぼすのに必要な速度と規模で実施することができると考える。

1 テクノロジーで導く：デジタル化は両刃の剣であり、男女同権を実現するためには、女性が利用できるようにする必要がある。テクノロジーとそれに関連するイノベーションは、より多くの女性とそのコミュニティをエンパワーする大きな潜在能力を秘めている。これにより、さらなる社会面、デジタル面での経済成長を促進できる。しかし、特に南アジアでは、テクノロジーへのアクセスと管理が依然として課題となっている。そのため、テクノロジーを簡単に利用できるようにし、女性のエンパワーメントを実現することは、政府と民間企業が共に取り組むべき課題である。

本会議では、さらなる行動、綿密な調査、能力開発の取り組みを必要とするいくつかの関連課題が明らかになった。TalentNomics India は、エコシステムに関わるすべてのステークホルダーの協力体制を構築し、知識やベストプラクティスを共有するためのプラットフォームを構築・推進し、変革を実現するために率先して行動している。本会議で得られた実行可能な分野における対話を、調査研究や能力開発プログラム、毎年開催するリーダーシップ会議を通じて、さらに構築し、発展させていきたいと考えている。そして、アウトリーチ活動を通じて、政策立案者や民間企業のリーダーに影響を与え、推奨する行動を実行するように働きかけていく。今後も、将来女性リーダーとなる方々が、リーダーが推奨する「自分を高める」ための行動をとれるよう、私たちの旗艦プログラムである、女性のためのリーダーシップ開発プログラム (CruciBOLD) を通じて支援を続けていく。KAS などのエコシステムのパートナーとともに、すべての組織でジェンダーバランスのとれたリーダーシップの実現に向けて変化を生み出していきたい。

2 男女別データの収集：信頼性の高い男女別のデータが不足していることは、女性の健康や経済活動への参加について、より良い判断と結果を得るための大きな障壁となっている。小さなステップは既に始まっているが、男女別のデータを照合するための本格的な取り組みが急がれる。

3 女性の起業を支援する：インドや南アジア全体では、女性の起業家の割合は惨憺たるものである。女性が経済成長に貢献できる可能性は計り知れない。このような状況を改善するために、政府や政策立案者、民間企業が多くの取り組みを行ってきたが、女性の起業家精神を高め、持続可能で収益性の高いビジネスを構築するために必要な推進力には欠けている。政府は民間企業と協力し、より女性に特化した、女性を中心とした行動をとることが求められている。

4 女性の労働参加率の低下と雇用機会の損失を食い止める：今やまさに、この急速な低下を止めるだけでなく、修正すべき時である。ギグエコノミー、フレキシブルワークの選択肢、テクノロジーやリモートワークは女性に多くの機会をもたらした。政策立案者、組織、そして女性自身に、この急速な低下を食い止めるために果たすべきそれぞれの役割がある。女性の社会復帰を促進するには、新たな機会を創出し、既存の機会を慎重に活用しなければならない。



付録 1

講演者プロフィール

ライブ配信パネル



基調講演者：メイベル・ファン・オラニエ王女

自由、正義、開発の世界的な提唱者であり、社会変革のため事業を次々と立ち上げたメイベル・ファン・オラニエ王女は、「Girls Not Brides: The Global Partnership to End Child Marriage」の創設者であり、理事長を務めている。また、「VOW - to End Child Marriage」の創設者で理事長も務めている。

主催者：アニータ・ジョージ氏

CDPQ Global 代表取締役副社長・副代表、TalentNomics India アドバイザリーボードメンバー

セッション 1：経済的混乱の中を主導する

アヌー・マドガカー氏

マッキンゼー・グローバル・インスティテュート (MGI) パートナー

サンジャイ・カトゥリア氏

インド政策研究センター上級客員研究員、元世界銀行リード・エコノミスト

ヘンリエット・コルプ氏

国際金融公社 (IFC) ジェンダー & エコノミック・インクルージョン担当マネージャー

モデレーター

アヌラグ・バトラ博士

Business World 編集長

セッション 2：テクノロジーとイノベーションで平等な世界を導く

ロンヤ・ケンマー氏

MdB/ ドイツ連邦議会議員
ドイツ連邦議会デジタル・アジェンダ委員会委員

モウナ・アウリ・ランゲンドルフ氏

Woomentum 創立者

ニーナ・ブランダウ氏

Bitkom e.V. 教育政策担当オフィサー、ドイツのデジタル協会

モデレーター

ラベア・ブラウアー氏

コンラート・アデナウアー・シュティフトゥング日本事務所代表

セッション 3：新たな均衡に向けて導く

フランシス・ヴァリンティン氏

Mind Labs (ニュージーランド)
創業者兼 CEO

ルバナ・ハク氏

Mohammadi Group (バングラデシュ)
マネージングディレクター

シュエタ・アナンド・アロラ氏

The Core Questin リーダーシップ
エグゼクティブコーチ、創設者

モデレーター

アンビカ・シン氏

NDTV 記者

セッション 4：閉会の辞：新しい世界のための平等なリーダーシップ — 挫折を成功に変える

シブ・ケラ氏

作家、教育者、ビジネスコンサルタント、
モチベーション・スピーカー

セッション 5：グリット&グレースリーダーシップフレームワーク — 生き残りから成功へ

イプシタ・カトゥリア氏

TalentNomics India 創業者兼
CEO

ビヌー・ワドワ氏

TalentNomics India アドバイザ
リーボードメンバー

プラマト・ラジ・シンハ氏

Harappa Education 創設者兼会
長、Indian School of Business、
Ashoka University創設者

講演者による動画

グリットとウィットで対処する：笑いと学び — インドウ・バラチャンドラン氏 (作家、ユーモア・コラムニスト)

現代における総合的なウェルビーイングのためのロードマップ—シーラ・ナンビア博士 (Training for Life 創設者、女性のためのウェルネス・フィットネス&ライフスタイルコンサルタント、医療従事者、作家、講演者)

グリット&グレースで導くためのあなたの視点

- メラン・フェルヴェール氏 (Georgetown University エグゼクティブ・ディレクター、元ヒラリー・クリントンのチーフ・オブ・スタッフ)
- アルビンド・スプラマニアン氏 (Ashoka University 教授、Ashoka Center for Economic Policy (ACEP) 所長、元インド政府チーフ・エコノミック・アドバイザー)
- リーマ・ナナヴァティ氏 (Self-Employed Women Association of India ディレクター)
- カレン・グロウン氏 (世界銀行ジェンダーグループグローバルディレクター)
- ソマ・モンダル氏 (Steel Authority of India Limited 会長)
- キラン・ベディ博士 (ブドゥチェリー副知事)
- シルパ・ラジ氏 (博士課程学生、ニューヨーク)



付録 2

会議の感想

「女性リーダーの国の方が COVID-19 の管理がうまくいっているという、メイベル女王の素晴らしい指摘ですね」	「希望と具体性のある行動の素晴らしい例ですね、ヘンリエットさん！」	「パネリストの皆様、素晴らしいセッションをありがとうございました」	「今日の講演者全員が、グリット & グレースで導く影響力を持ったリーダーの典型的な例です」
「その通り!もっと多くの女の子が学校に行く必要があります。そしてそれは、彼女たちのコミュニティ全体に変化をもたらすことになるのです:)」	「その通りです。ジェンダーブランドはジェンダーニュートラルとは違います」	「女性の中小企業家のための資金調達手段を増やすことに関するモウナさんの提言。女性がビジネスを始めることを躊躇するのは、資金へのアクセスが主な障害となっています」	「フランシスさんの素晴らしい考え!堂々と帰る — 素晴らしい」
「意思決定は男女一緒に行うべき。全く正しい指摘で、これによってより良い意思決定ができることは疑いの余地がありません」	「わぁ!素晴らしい第 100 回目のセッション」	「素晴らしいセッション」	「ハリさんが素晴らしかったです。自分の男性性、女性性の特徴を認識することはとても重要です」
「素晴らしいセッション!模範的な人物像!」	「ケラ氏の話聞くのはいつも楽しみです」	「素晴らしいセッションでした」	「『周りの雑音に気づかず、それを気にせず、周りの反感や攻撃性に惑わされず、自分のグリット & グレースを大切にする』という金言。口ハナさん」
「情熱と明確な目的を持つことは素晴らしいことです」	「ある程度のストレスはパフォーマンスの向上につながる」	「充実したセッションをありがとうございました」	「素晴らしいパネルと素晴らしい洞察、素晴らしいセッション :)」
「感動しました。参加者全員同じ気持ちだと思います!」	「優先事項に気づかせてくれました…」	「多くの人の人生を知る機会を提供してくれてありがとう…素晴らしいパネリストたち…現実的で正直な議論でした」	「なんと素晴らしい学び、TalentNomics India に感謝」
「アヌさん素晴らしいデータポイントとファクトを共有してくれてありがとう、とても参考になりました」	「なんと基本的でシンプルな人生の教訓。学び直すことが大切」	「一緒に成長することが何よりも大切です…素晴らしい洞察でした」	「失敗の履歴書!!それは初めて聞く話です」
「デジタルデバイドの解消、見えない女性たち…素晴らしい提案です」	「素晴らしい平静の祈り…シェアしてくれてありがとうございました」	「素晴らしいセッション…多くの重要な収穫がありました」	「CruciBOLD — この最初の取り組みの最初の参加者の一人として、保証します」
「非常に関連のある議論で、実にパワフルなパネリストたちでした」	「とても良いセッションでした。たくさん学びがありました」	「良い進行がされた議論でした」	「その通りです!共感が鍵であり、リーダーにとっても、共感を示すことが弱さのサインではないことを知るのは重要です」
「全てのパネリストのセッションが非常に洞察に満ちていました」	「感謝してもしきれません」	「世界はルバナさんのようなリーダーをもっと必要としています。TN ハリさんの素晴らしい洞察力」	「イブシタさんは、お金を要求することに臆病な私たち全員の気持ちを代弁してくれています…特にクリエイティブなタイプの人には難しいですね :)」
「ありがとうございます、とても有益で示唆に富んだ内容でした」	「彼はとても上手に話し、それはとても洞察力に富んでいました」	「シュエタさん、素晴らしいアドバイスでした!とても参考になりました。アンビカさんは積極的で魅力的なファシリテーターです」	「素敵なおフレームワークですね。自分自身であることが、私たちをユニークで重要な存在にしてくれるということ。その視点が気に入りました」
「この重要な会話に参加することは刺激的で、素晴らしいスタートになりました」	「とても良い学習の機会でした」	「学ぶことにオープンである能力と、常に答えを持っているわけではないことを認める弱さ…フランシスさん、素晴らしい洞察でした」	「イブシタさん、ピヌーさん、プラマトさんは、ソーシャル・キャピタルの見事な見本ですね!」
「データを収集しそれを使って、データが強く結びついた事例に作り変えるという、アヌさんのご提案に感謝します」	「最高のセッションの一つ」	「変化を求めている多くの若い女性や男性のために、シュエタさんは素晴らしい考えを述べられたと思います」	
	「非常にパワフルなセッション」		
	「魅せられました」		
	「私もそう思います。教育は家庭から始まり、私たちが変革を始める必要があります」		

TalentNomics India について

TalentNomics India は、インドを拠点とする影響力のある非営利組織である。

女性リーダーの育成に尽力し、経済のあらゆる分野で女性が組織を成功させ、リードすることを促進・支援するエコシステムを構築するため、全体的かつ統合的なアプローチを採用している。また、影響力のある男女のグローバルリーダーたちと協力している。彼らは特にリーダーシップレベルにおける公平な世界の構築に取り組んでいる。

私たちは、未来の女性リーダーを育成するために、プラットフォームを通じて、女性に多面的な学習とネットワーキングの機会を提供し、リーダーを支援し、組織が女性リーダーのより強固なパイプラインを構築する取り組みを指導する。

グローバルに活躍する最高のリーダーシップ人材を活用し、具体的な成果をもたらすプログラムを提供する。

私たちは、女性のキャリアをサポートし導く、影響力のあるチェンジエージェントである。

また、独自の研究を行い、革新的なアプローチを紹介するプラットフォームを提供し、ベストプラクティスを共有して学び、示唆に富む議論を促進することで、リーダーシップレベルでの男女同権の実現に影響を与え推進する。

私たちは、4C アプローチに基づき、能力 (Capable)、自信 (Confident)、信用 (Credible)、つながり (Connected) を持つ女性リーダーのネットワークを拡大し、組織内の能力 (Capacity)、融合 (Convergence)、文化 (Culture)、協力 (Collaboration) に影響を与えることで、エコシステムを変革する。

連絡先

<https://india.talentnomics.org/>

<https://www.facebook.com/talentnomicsin>

https://twitter.com/talentnomics_in

<https://www.youtube.com/channel/UCGnF Js6uCbWWcGeUvFlmZRQ>

<https://www.linkedin.com/company/talentnomicsindia>

会議チーム

イプシタ・カトゥリア	ニール・アプロル	ピヌー・ワドワ	ギータ・クマール
スクマニ・グレワル	シュラヴァニ・プラカシュ	タージン・パルヴェス	アパルナ・ゴーシュ

コンラート・アデナウアー・シュティフトゥング アジア経済政策プログラム (KAS-SOPAS)について

コンラート・アデナウアー・シュティフトゥング (KAS) は、ドイツの政治財団である。その活動とプロジェクトは、国際協力と国際理解に向けた積極的な取り組みを支えている。当財団の日本事務所では、アジア経済政策プログラム (SOPAS) を実施している。SOPASは、アジアにおける経済モデルやガバナンスモデルの議論と改革に貢献する地域フォーラムである。女性のリーダーシップの促進、自由貿易と多国間主義、仕事の未来などを主な課題として提唱している。アジア太平洋地域の政策立案者、経済学者、政治アナリスト、オピニオンリーダーが一堂に会し、新たな課題について議論し、政策代替案を提案し、ベストプラクティスを共有している。

連絡先

KAS-Tokyo@kas.de
+81 3 6426 5041, +81 3 6426 5047
<https://www.kas.de/en/web/japan/home>

会議チーム

ラベア・ブラウアー クリスティタ・ベレス

その他の会議パートナー

