



Equi
~~UNIVERS~~**VERSE**
Start the Ripple

**ユニバースからエクイバースへ：
波紋を起こそう**

会議報告書

2021年12月9日～10日

ユニバースからエクイバースへ：波紋を起こそう

会議報告書

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「ユニバースからエクイバースへ：波紋を起こそう (Universe to Equiverse: Start the Ripple)」から得られた主要な成果と提言をまとめたものである。本会議は2021年12月9日、10日にオンラインで開催され、35名超のグローバルリーダーがスピーカーやパネリストとして招かれ、参加者は800名を超えた。

本会議の主な目的は、ユニークで影響力の強い実践事例を共有し、ジェンダー平等の世界、つまり「エクイバース」を創造するための行動を検討することであった。世界のリーダーや専門家が、女性が不平等な重荷を背負うことなく、世界の繁栄から同等の分け前を得られるようにするにはどうしたら良いかについて議論した。これは、あらゆる職業および地位の女性が直面している不平等をさまざまな角度から反映し、新型コロナウイルス感染症（コロナ）の世界的流行の余波によって拡大した、大きく根強いジェンダーギャップを背景に描かれたものである。しかし、経済成長と繁栄のためには女性の経済的な参加が不可欠であり、世界の均衡を取り戻すための波及効果を生み出すには女性のリーダーシップが欠かせない。

本会議では、女性のエンパワーメントとその実現に取り組んでいる、さまざまな分野や地域のリーダーたちの取り組みや見識を共有し、学ぶ場が提供された。講演者とパネリストは、ジェンダー問題に取り組むためには多面的なアプローチが必要であることを認識し、エコシステムの各ステークホルダーがエクイバースの創造に向けて実行することのできる実用的な見識を提供した。

以下は、会議での議論から生まれたそれぞれのステークホルダーに対する実行可能な提言である：

- **政策立案者**—政府は、政策決定に携わる女性を増やし、国会におけるジェンダー均衡を確保しなければならない。政策立案者は、女性により良い報酬と生産性の高い雇用機会を創出し、その起業を促進する責任を負っている。男女別データを収集し、すべての政策措置を導く事後のジェンダー影響評価の重要なツールとして活用することが求められる。
- **国際機関**—開発銀行と国際機関は、ジェンダー平等の課題に積極的に取り組み、すべての分野別政策にジェンダーの観点を組み込み、一般化する必要がある。
- **企業部門**—民間セクターは、女性が働きやすい職場を作り、サプライチェーンに女性主導の企業を組み込み、女性の電子商取引を可能にし、さらに市民社会や政府と協力して女性のエンパワーメントにつながる取り組みを行うために革新的な手法を導入する必要がある。
- **金融機関と銀行**—銀行は、認知度を高め、手続きを簡素化し、担保を要求しないことで、女性がより融資を受けやすくする必要がある。金融機関、ベンチャーキャピタル、資金提供組織は、資本と資金提供におけるジェンダーギャップに関与し、積極的に対処する必要がある。
- **男性・家族**—男性は父親として、娘が大きな夢を持てるようにし、夢を実現するために支援しなければならない。また、夫として、家庭において対等で協力的なパートナーシップを築く助けになることが求められる。そして、リーダーとしては、同僚の女性を支援・激励し、組織内の多様性の課題に取り組んでいく必要がある。同様に、他の家族、主に両親や義理の両親は、家庭における女性の役割の固定観念を打破することに協力的であることが求められる。

- **女性**—女性一人ひとりが自信の格差に対処し、自らの幸福を優先させることを学ばなければならない。また、他の女性のロールモデルとなり、自らの組織において多様性の擁護者となる必要がある。
- **教育機関**—学校は、女の子と男の子に平等で偏見の伴わない教育を提供し、子どもたちの心に忍び寄るジェンダーの固定観念を壊す手助けをしなければならない。

パネリストたちは、すべてのステークホルダーが利用すべき重要なツールはテクノロジーであり、それは世界の女性の暮らしや生計に影響を与える多くの機会になるという点で意見が一致した。特にコロナ後の世界で、すべてのステークホルダーがテクノロジーを効果的に活用すれば、テクノロジーは女性にとって大きな力となるはずである。また、今後、エコシステムでのプレーヤーが互いに協力し、女性の活躍を支援し、大規模で効果的な解決策を構築するための共同行動をとることが不可欠になる。そして何より、私たち一人ひとりが「波紋を起こす者」となって、ジェンダー平等に向けたグローバルなムーブメントを起こすことが求められる。

目次

エグゼクティブサマリー	1
序文	4
I. はじめに	5
II. エクイバースの概念について	8
III. エクイバースを創造するためのステークホルダーの役割	13
1. 政策立案者	
2. 国際機関	
3. 職場	
4. 女性起業家のエコシステム	
5. 教育エコシステム	
6. 男性・家族	
7. 女性個人	
IV. ステークホルダー間の協働：成功への鍵	29
V. 行動喚起 – 結論とまとめ	32
付録 I：講演者プロフィール	35
付録 II：会議の感想	37
TalentNomics India について	38
コンラート・アデナウアー・シュティフトゥングについて	39
本会議の後援者	40

序文

このたび、第6回「ユニバースからエクイバースへ：波紋を起こそう (Universe to Equiverse : Start the Ripple)」年次会議の報告書をコンラート・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) と共同で公開する運びとなりました。本会議では、一つの性別に優位な機会を提供する「ユニバース」から、すべての人に平等な機会を提供する「エクイバース」へ、どのように変化できるかに焦点を当てました。

平等な世界を創ろうー

夢を見る機会が平等にあり、
教育へのアクセスが平等にあり、
志を持つ権利が平等にあり
選ぶ自由が平等にある世界を。

彼女の成功や限界は

性別によって決まるものではなく、
彼女が歩む道や話すことばも
性別によって支配されるものではなく、
彼女が着る服も
作る友達も同様である。

彼女が呼吸し

声をあげ、そして大きな声で笑うことさえできる空間を創ろう。
高い目標を掲げ、大空を駆け巡る
彼女の翼を支える風になろう。

彼女の時代がやってきた

その輝く姿が見られるように
会社や役員会で、
国を率い、軍を指揮し、
宇宙を開拓し、競争に勝つ姿を。

今こそ、皆で力を合わせ

微かなものでもいいから、波紋を起こし
「エクイバース」の到来を告げるために
それは、平等な数で、平等な声として
私たちの空間を隅々まで彩ることが
不自然なことではなくなる世界。

これは、男性よりも女性がコロナの影響をはるかに強く受けている今、ますます重要なことです。エクイバースは、持続可能な世界を創造するためにまさに必要とされており、それを実現するには、これ以上時間を無駄にすることなく私たち全員が協力し合い、それに向かって取り組むしかないのです。

本会議において、臆することなく率直な思いを語ってくれたリーダーたちに、心から感謝の意を表します。オンラインイベントの参加者が800名(男女問わず)を超えたことを嬉しく思っています。TalentNomics Indiaの会議主催チームには、素晴らしいかつ影響力の強い会議を実施するために尽力していただき感謝しています。また、この共同事業を成功裏に導いたKAS-SOPASのサポートに改めて感謝します。そして、Apraava Energy、HILTI、HCL、CDPQ、Saint Gobain、InfoEdge、Tata Steel、Green Delta Insurance、Dr.Lal PathLabsといった他のパートナーの皆様にも感謝するとともに、エクイバースを創造する我々の共同探求における今後のコラボレーションに期待します。



イプシタ・カトゥリア

TalentNomics India 創業者兼CEO

1. はじめに

21世紀に入り「ユニバース」は飛躍的に進化し、知的、物質的、経済的、物理的な繁栄を遂げた。しかし残念なことに、この発展はある特定の部分が他の部分よりも多くの利益を得ているため、不均衡な状態である。世界の繁栄は、「持つ者」と「持たざる者」、先進国と開発途上国、都市の人々と農村の人々間の格差の拡大によって特徴づけられてきた。このような不公平な発展の中で特に懸念されるのが、ジェンダーギャップの存続である。女性は人口の50%を占めているにもかかわらず、増大する機会と繁栄からわずかな分け前しか得られていない状況が続いている。女性は、教育、医療、就職、キャリアアップに関して、男性に比べてより大きな困難に直面している。

2020年から2022年にかけて、コロナの世界的流行により、世界中の多くの既存の経済格差、特にジェンダーギャップが著しく拡大した。特に顕著なのは、コロナによって女性が男性よりずっと多くのものを失っているという現実である。しかし、女性特有のニーズや課題に対応するための、女性に特化した政策を実施するために積極的に取り組んでいる国や組織、指導者は極めて少ない。

このことにより、女性のほうが豊かさの分け前が少ない一方で、困難の分け前は多いことが明らかであり、この不均衡を解消するために緊急の対策が必要であることが分かる。これには、大胆で重点的な行動と政策をとる用意があり、心を動かすことのできるリーダーが必要である。システムの変革には集団的な意志が必要であり、女性の暮らしと生計に影響を及ぼすすべてのステークホルダーのうちのチェンジメーカー同士が連携することで、最も効果的な対応が可能となる。

このような背景から、私たちは、女性の地位向上と活躍に携わるリーダーたちの取り組みや見識を、部門や地域を超えて共有し、学ぶためのプラットフォームを作る必要性を感じた。このようなリーダー同士の架け橋となり、変化の勢いを増すことを目的に、**TalentNomics India**と**KAS SOPAS**は、国際リーダーシップ会議「**ユニバースからエクイバースへ：波紋を起こそう (Universe to Equiverse: Start the Ripple)**」を開催した。本イベントは、2021年12月9日と10日にオンラインで開催され、35名超のグローバルリーダーが講演者やパネリストとして登壇し、800名以上が参加した。

- 本会議では「より公平な世界—エクイバース—をどのように構築するか」に焦点を当て、この問いに対する答えを導き出すために、以下の項目を中心に議論した：
- エコシステム（公共、民間、社会部門）における、エクイバースを創造するためのベストプラクティスを共有する。
- 女性の大規模なエンパワーメントにつながる「コラボレーション」の革新的な実践を紹介する。
- 機会均等の実現がもたらす実質的な効果を明らかにする。
- 女性リーダー、起業家、専門家の成功パラメータについて議論する。
- 新しいエクイバースを創造する個人と組織の先駆者を評価する。

会議では、専門家と実務家の構造化された議論、ストーリーテリング、経験の共有、ベストプラクティスの普及、さらにQ&Aやアンケート、クイズを通して参加者と関わることで、重点課題に関する知識と見識を提供した。会議は11のライブセッションに分かれ、2つの基調講演、閉会のセッション、専門家による8つのパネルディスカッションが行われた。

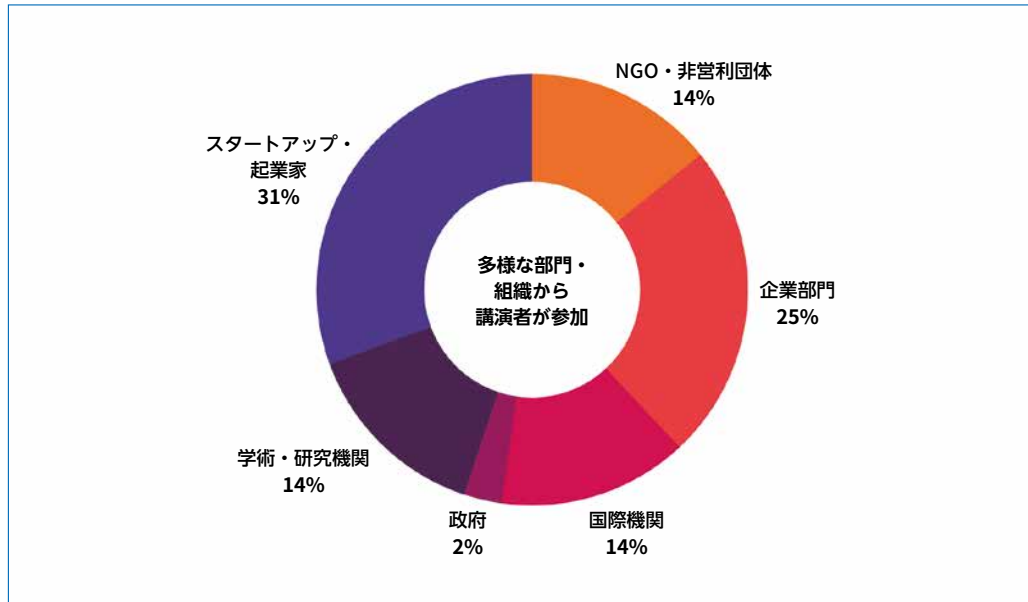
アジェンダ

<p>セッション1－基調講演：一女性の生涯が歴史を創った：エクイバースを創造する</p>	<p>レベッカ・グリンスパン氏は、政府機関や国際機関のトップとして活躍するまでの個人的なエピソードを紹介した。また、女性がキャリアを積んでいく中で直面する葛藤と、それにどのように対処していくことが最良かについても明らかにした。</p>
<p>セッション2－労働の未来：テクノロジーで流れを変える</p>	<p>パネリストは、テクノロジーとイノベーションが女性の能力を高める上で寄与してきたさまざまな方法について、また、将来的に女性の能力を高めるためのツールとして、農村、半農業地域、都市環境においてどのように活用できるかについて深く論じた。</p>
<p>セッション3－均衡の回復：新しいマトリクスを再定義する</p>	<p>パネリストたちは、組織におけるジェンダー平等をより向上させる上で役に立ったさまざまなベストプラクティスについて、それぞれの経験から議論した。すでに多くのことが行われているが、そのペースを加速させることが必要であるという点で意見が一致した。</p>
<p>セッション4－変化のための協働：共に勝利を</p>	<p>パネリストは、女性に大きな変化をもたらす、セクター間（民間と公共セクター、教育機関、非営利セクター）の連携の重要性と影響に焦点を当てた。</p>
<p>セッション5－機会均等－真のゲームチェンジャー</p>	<p>パビットラ・ゴビンダ・ラージ氏は、人里離れた村で非常に貧しい両親のもとに生まれ、シャンティバーバン（インドのNGOが運営する学校）を卒業し多国籍企業で職を得るといふ、逆境を乗り越えた感動的なストーリーを紹介した。</p>
<p>セッション6－基調講演：一女性の生涯が歴史を創った：エクイバースを創造する</p>	<p>キャシー・松井氏は、自身の仕事やプライベートでのエピソードを紹介し、どのように困難を乗り越えたか、そして他の女性たちへのアドバイスを述べた。</p>
<p>セッション7－公共政策のリフレーミング：公平性を規範とする</p>	<p>パネルディスカッションでは、女性が労働力として活躍できるように、また、政府が「ジェンダー・ブラインド」ではない政策を立案できるように、ジェンダーに焦点を当てた政策手段を構築するためのさまざまな側面について掘り下げた。</p>
<p>セッション8－対等なパートナー関係：より良い世界を創るために</p>	<p>本セッションでは、パートナーが互いの夢の実現に協力的で、困難な時期を乗り越えることができれば、家庭でも対等なパートナーシップを築くことができることを紹介した。</p>
<p>セッション9－すべての女性を祝福する：波紋を起こす</p>	<p>本セッションでは、女性が起業を志す主な動機（必要性和機会ベース）、および女性起業家として成功することを可能にした成功要因について、パネリストが議論した。</p>
<p>セッション10－エクイバースに関する閉会宣言</p>	<p>最後に、パネリストがエクイバースとして目指す世界に関する宣言を発表し、エクイバースを創造するために必要なステップについて会議からの提言をまとめた。</p>
<p>閉会のセッション</p>	<p>アリス・ネルソン氏は、コロナの流行への対応で明らかになったように、エクイバースを創造するには大胆なリーダーシップが必要であると強調した。そのためには、リーダーが率先して包括性を示し、その波及効果を高めなければならないと述べた。</p>

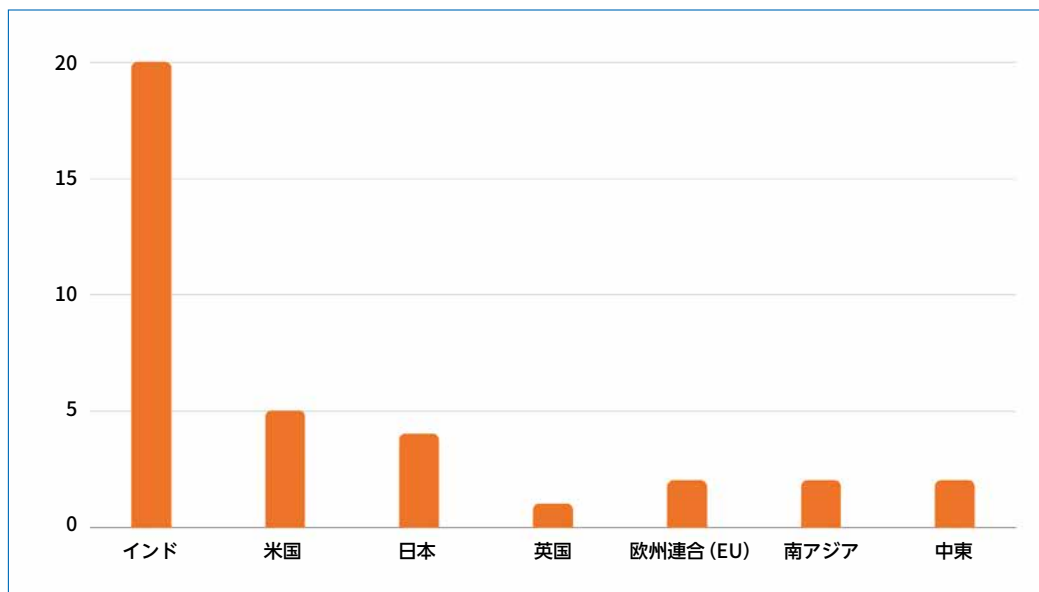
講演者・参加者プロフィール

本会議には、学者や研究者、企業経営者、起業家、開発機関や国際機関のシニアリーダー、インドや海外の非営利・非政府組織のリーダーなど、多様なバックグラウンドを持つ35名超の講演者やパネリストが参加した（図表1、2）。

図表1－講演者プロフィール



図表2－国別講演者数



* 講演者の現在の役職と居住国によるものであり、過去の役職、責任、国は含まない。

800名を超える参加者も、産業界、政府、学術界、市民社会からのシニアリーダーを含む多様なステークホルダーで構成された。参加者の約95%はインドからの参加者で、残りは13カ国から参加した。

II. エクイバースの概念について

「今世紀の間に、これからの世界を形作るようなことがたくさん起こると思いますが、私に言わせれば、おそらく今世紀の特徴は、ジェンダー平等の課題においてどれだけ多くのことを達成できるかで決まると思います。」

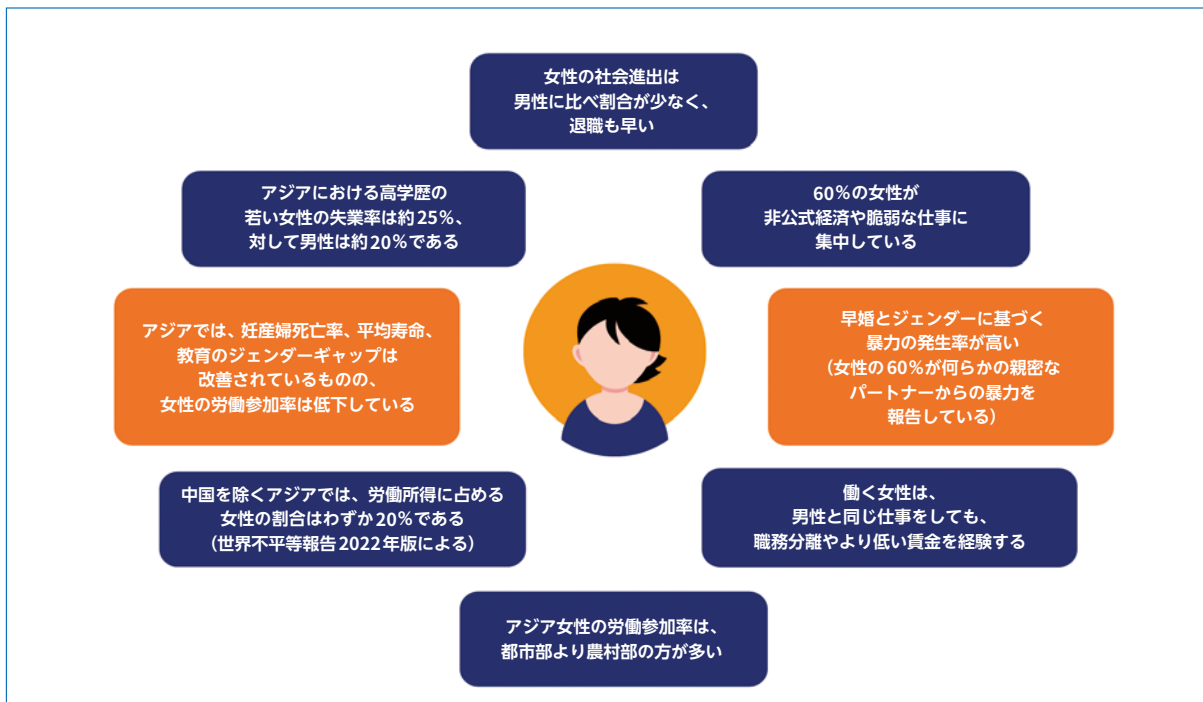
ーレベッカ・グリンスパン

「エクイバース」の追求は、TalentNomics IndiaとKASの活動方針の中核である、世界におけるジェンダー・パリティ（ジェンダー公正）の実現における遅れに緊急に対処する必要性に由来する。世界的に見ても、女性は経済的な繁栄を阻む障壁に直面し、さまざまな形の差別を受け続けている。今回の会議では、世界経済フォーラムが発表した、ジェンダー平等の実現にはあと100年（一世代分の長さ）かかるという驚くべき統計予測が多くの講演者によって取り上げられた。

講演者はまた、あらゆる職業の女性が直面している不平等のさまざまな側面を反映した、大きくかつ根強い男女格差の統計や逸話も紹介した。また、女性がキャリアやビジネス、職業上の希望を実現する上で直面するさまざまな苦悩についても議論した。皆、月経、妊娠、出産、母親としての役割、更年期、その他女性の人生における多くの側面が、機会や発言の平等において深刻かつ現実的な障壁となっている不幸な現実について触れた。女性は、男性の作った規則や型に自分を当てはめようとするあまり、自身の特定のニーズを満たすのに苦労し続け、その結果、自身の願望を追求する上で高い代償を払っていることが分かった。

図1は、会議で言及されたアジアの統計上の現実の一部である。

図1ー講演者が語った、アジアで見られるジェンダー不平等のさまざまな側面



「インド人女性の学歴の上昇幅は、インド人男性の上昇幅よりも大きい。したがって私の調査によれば、もし2010年にインド人女性の一般職の給与が男性の一般職の給与と同じであったとしたら、一般職の賃金格差は逆になったはずですよ！つまり、インド人女性の平均賃金は、インド人男性の平均賃金より高かったはずなのです。」

ーアシュウィニ・デシュパンデ

コロナの流行により、既存の不平等とジェンダーギャップが拡大していることが指摘された。コロナによるジェンダーへの負の影響は、女性の雇用の減少と無報酬の家事労働の増加、家庭内暴力の増加、学校に通えなくなる女の子の増加などに見られる。例えば、2021年は2019年に比べて女性の雇用が1,300万人減少し（国際労働機関（ILO）推計）、男性の雇用は2019年の水準に回復することが強調された。また、コロナにより、世界全体で1,100万人の女の子が二度と学校に戻れなくなる可能性がある（国連教育科学文化機関（UNESCO）推計）。結局のところ、経済の苦境であれ、戦争や紛争であれ、気候変動による破壊であれ、危機が襲う際は、女性が常に不公平に被害を受けることをさらに浮き彫りにしたに過ぎない。

しかし、経済成長と繁栄のためには女性が経済的に認められることが不可欠である。教育、医療、収入を得る機会、政治的権利の改善を通じて女性に力を与えることは、道徳的な要請であるばかりでなく、経済的な要請でもある。なぜなら、IMF、世界銀行、マッキンゼーによるさまざまな統計的試算が裏付けているように、より多くの女性が労働力として参加することは、その国における国民所得の増加につながるからである。また、ジェンダー・パリティの達成は、より持続可能な世界の実現に大きな影響を与えることも明らかである。

「ESG（環境・社会・ガバナンス）戦略における社会トレンドは、公平性、平等性、権力の分配、企業がサービスを提供する地域社会のあり方にますます焦点が当てられています。社会規範も徐々に変化していますが、女性の仕事における選択肢、権利、報酬という点において変化しているのです。」

—アニサ・モリダディ

もう一つこの2年間で明らかになったことは、世界の復興のために、女性のリーダーシップがいかに重要であるかということである。女性たちは、権力やリーダーシップに対する考え方を変え、ローカルな行動がグローバルな変化をもたらすことを証明している。このパンデミックによって示されたのは、男性が主導する世界では明日の課題を解決する体制が整っていないということであり、だからこそ、男性も女性もリーダーとして必要であり、双方が、主導することにおいて独自のスキルを持っているのである。

「女性も男性と同じように優秀であり、家庭や企業を作り上げるためには両方が必要なのです。」

—サンジェイ・カトゥーリア

したがって、こうした現実を踏まえて、ジェンダー平等は繁栄であり、緊急で優先されるべき持続可能な課題であると認識することが重要である。私たちは、この「エクイバース」の創造という目標の達成を加速させるというコミットメントを再確認し、直ちに行動を始める必要がある。

私たちが目指すエクイバース

私たちが目指すジェンダー平等のエクイバースは、以下のようなものである：

- 生まれた性別により、保証された特権や不利な立場はない
- 競争の場は公平であり、女性は男性と同一の権利、同一の機会、同一の労働に対する同一賃金を有する
- 家族扶養の責任は男性にあるわけではない
- 女性リーダーがさまざまな分野で成功を収めるのは、特別ではなく、普通のことである

今回、TalentNomicsは、英国のBeatfreaksと共同で世界のさまざまな人々を対象に、どのように「エクイバース」を認定するかについて調査を実施した。この調査では、快適、活性化、安全、革新、幸福、エンパワーメント、尊重、学習、オーガニック、ナチュラルなど、エクイバースの代名詞となるような触発される言葉がいくつか挙げられた。これらの言葉の多くは、単なるジェンダー平等やジェンダー公平の枠を超え、新たな世界の輝かしい展望を形成している

ように見える。

エクイバースをどのように構築するか？

ジェンダー平等は新しい概念ではないが、明らかなのは、この目標に向けた進歩が遅いということである。変化は起きているが、それは切り離された地域や学術的なレベルにおいてである。そのため、今求められているのは、大規模に実現可能な、革新的で既成概念にとらわれないアイデアである。

「私たちは女性を変え、組織を変えたように見えます。それなのに、私たちは女性を必要としているところで、未だに十分な数の女性を確保できていないようです。ですから、明らかにこれらの要素のどちらかが問題なのではなく、変化を起こさなければならないのはエコシステムなのです。」

ーヴァサンティ・スリーニヴァサン

ジェンダー・パリティは非常に長い間女性の問題にとどまっているが、今、政府、民間企業、NGO、男性、女性、そして社会全体といった、エコシステムの各ステークホルダーが役割を果たす必要があることは明らかである。誰もがそれに関心を寄せ、変化を生み出す波紋となることが求められる。しかし、何よりも必要なのは、すべてのステークホルダーが協力し、協調して行動することだろう。

この連携において重要な役割を果たすのが、世界の女性の暮らしと生計に影響を及ぼす機会を多く提供する「テクノロジー」である。しかし、今日の世界ではテクノロジーはジェンダー・ブラインドであり、テクノロジーへのアクセスには大きなジェンダーギャップがある。特に際立っているのが農村部の女性に対する不平等であり、潜在的には準都市部においてさえもそうである。残念ながら、コロナの流行はデジタルの推進につながった一方で、テクノロジーのジェンダーギャップを拡大させることにもなった。しかし、コロナ後の世界において、すべてのステークホルダーがテクノロジーを効果的に活用すれば、女性にとって大きな力となるはずである。

私たちのエクイバース

ジャズプリート・カウル & オーデン・アレン作

変化の波紋で、私たちの未来を明るくすることができる

私たちが力を合わせれば、この素晴らしいエクイバースを創り出すことができる

時間をとって没頭しよう

私たちを多様にするすべての美しいものに

力を結集し、より良い世界への変化に向けて

共に歩む姿を表すエクイバースへと

一つになって乗り越え、一体となって動く

解放された未来では、私たちが共にあることから生み出された音楽に合わせて世界が踊っている

相互的な関係は制御を超えて

回路は、それぞれの部品が一つの目的に向かって働くことで完成する

変化の波紋で、私たちの未来を明るくすることができる

私たちが力を合わせれば、この素晴らしいエクイバースを創り出すことができる

どのように区別し、どのように荷をほどくのか？

人間ができること、できないことに固執する

固定観念にとらわれずに

誰が知っていたらう？

性別には多くのレッテルが貼られている可能性があることを

どうすればこの課題を見直すことができるのか？

水中に沈んだと感じる人がいなくなるように

堂々と立とう

レッテルとその制限をすべて手放し

この波が、未来の世代に力を与えることができるように

波紋を起こし、細流を起こし

共に壁を乗り越え、支え合おう

私たちの力を結集すれば

固定観念の山を崩すことができる

エコーチェンバーを越えて心を高め

世界の美しさは、私たちの努力の積み重ねによって存在しているのだから

変化の波紋で、私たちの未来を明るくすることができる

私たちが力を合わせれば、この素晴らしいエクイバースを創り出すことができる

人と人がつながり合った、順位のない世界

一人ひとりの貢献を称え、感謝する世界

努力が報われないことがなく

言葉が行動となり、行動が実証される場所

一人ひとりのそして全員の声を受け止め、力が与えられる場所

私たちの解放を増幅させ、花を咲かせる

私たちの持つ固有性は、祝うべきことであり

分離の原因となった溝を埋めるもの

集団での共鳴がこの平等への鍵であり
過去の抑圧を認め、解放へ向けて動き出す

燃やすことに疲れてしまったから
エクイバースへの鍵は、学びほぐしなのだろうか？
エクイバースへの鍵は、天井をさらにたたき割ることなのか？
闘うための物の見方ではなく、集団での回復を見出すために
私たちが呼吸してきたのは、不均衡と軽視に満ちた空気であるから
しかし、変化を起こすにはまだ遅くはない
火山の噴火は、火と破壊に満ちている
しかし、溶岩が冷えると、新しい土壌が肥沃になり
成長や構築にふさわしい状態になる
新たな大地を創ることは、抵抗を認めること
そして、私たち全員がこのエコシステムの一部であることを認識すること
エンパワーメントは連帯責任から生まれ
それぞれの固有性を認識し、それらを織り合わせて一つにする
元素と同じように
大地、水、宇宙、風や火のように
それをどのように高揚させ、鼓舞するかという面で皆役割がある

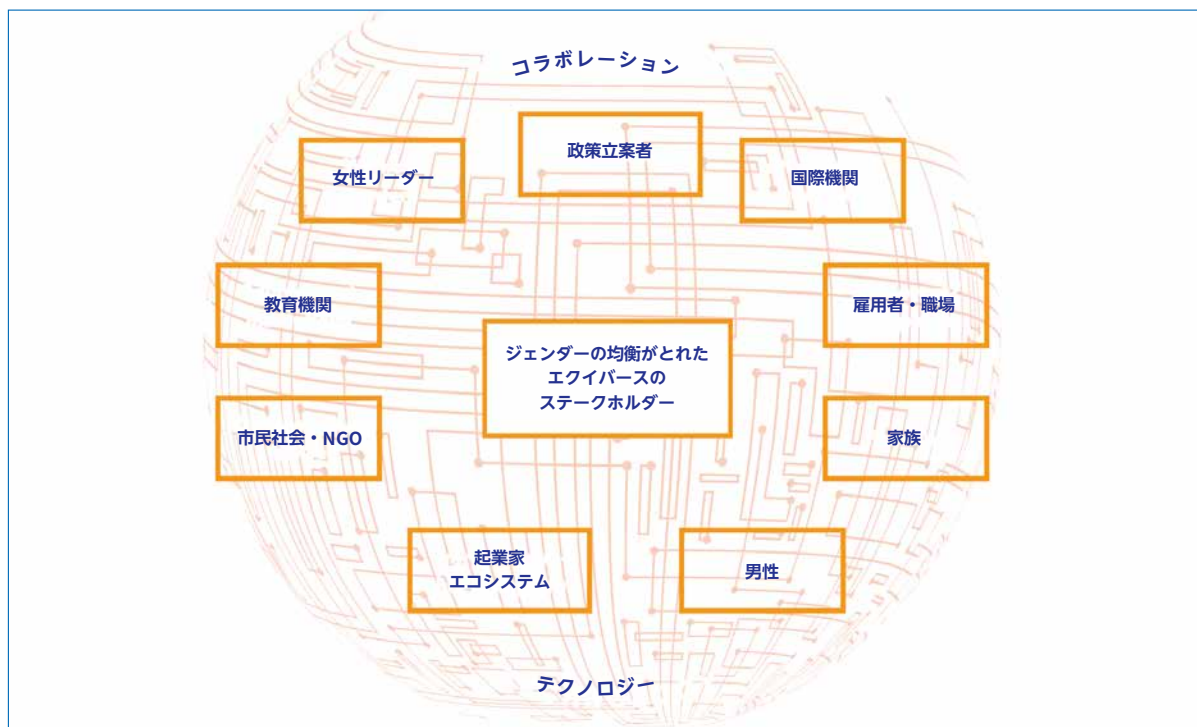
変化の波紋で、私たちの未来を明るくすることができる
私たちが力を合わせれば、この素晴らしいエクイバースを創り出すことができる
どこから来て、どこへ行こうとも
私たちは皆、枝、樹皮、葉、果実が共に成長する一本の木だ
私たちは皆、言葉であり、共にこの物語を創っている
宇宙を奏でる元素のシンフォニー
触れ合って気概と優しさを調和させる時
憎しみが愛に変換される

変化の波紋で、私たちの未来を明るくすることができる
私たちが力を合わせれば、この素晴らしいエクイバースを創り出すことができる

III. エクイバースを創造するためのステークホルダーの役割

図2は、女性のエコシステムにおいて、エクイバースを構築するために必要な行動を起こす責任を負うさまざまなステークホルダーを示したものである。次の章では、会議での議論から生まれた、これらのステークホルダーに対する実行可能な提言をまとめている。

図2－エクイバース構築のための責任あるステークホルダー



III.1 政策立案者

政府の政策は、社会的・経済的变化をもたらす最大の要因であることから、ジェンダー平等を達成するために必要な考え方や現場での変化をもたらす最大の可能性を持っている。例えば、基調講演を行ったキャシー・松井氏が指摘したように、日本の経済的なジェンダーギャップに対処するための22年間のシェノミクス（Shenomics）プログラムは、その目的を達成するには程遠いものの、国内の多様性に関する議論を変えることができ、社会の多くの人々の関心を集めることができた。この改革により、日本における多様性というテーマは、人権や平等の領域から国の成長アジェンダの最前線と中心に移ったのである。

しかし、残念なことに、これまで世界の大部分の政府政策は基本的に「ジェンダー・ブラインド」であったため、ジェンダーギャップの解消には至っていないのが現実である。そこで、本会議のパネリストは公共政策を効果的に見直すことを目的に、女性が労働力として、またそれ以上の大きな機会を創出できるようにするための、ジェンダーに焦点を当てた政策手段を検討した。彼らは、公平性を生み出すことに成功した政策や戦略、また失敗した例を紹介し、そこから公平性を標準化するために今後取ることのできる、ジェンダーに焦点を当てた政策措置を規定した。

会議での議論を通じて、政策決定がジェンダー・ブラインドにならないよう、政府が重点的に取り組むべき以下の分野が浮き彫りになった：

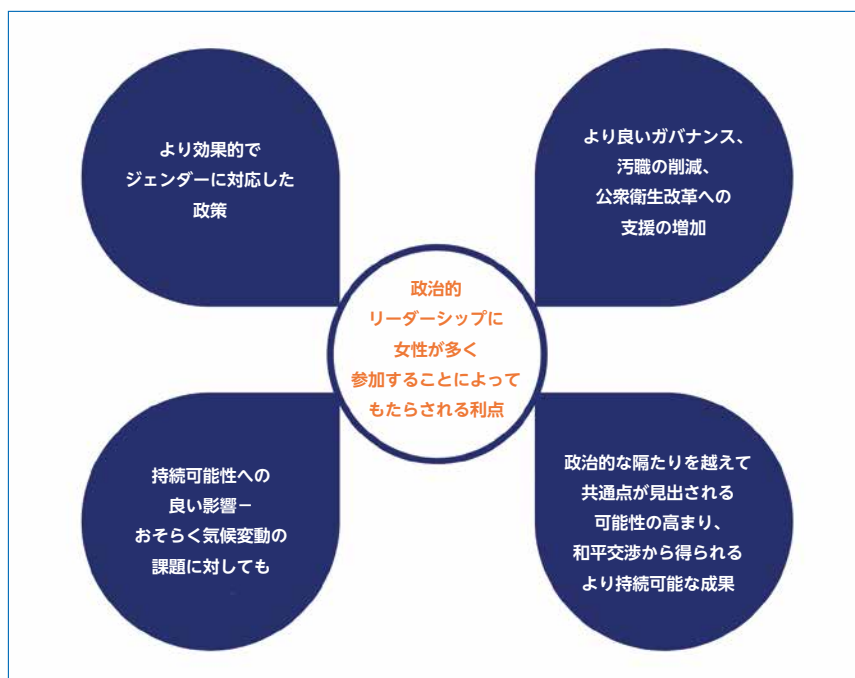
i. 政治的意思決定とリーダーシップにおけるジェンダー平等の実現

パネリストたちは、政策決定により多くの女性が参画する必要性を強調したが、それは、政治的リーダーシップに女性がより多く携わることが、政府の政策のジェンダー対応に直接良い影響を与えるためである。実際、政策決定への女性の参画が増えることは、経済や社会全体に大きなメリットをもたらすことが示されている。図3は、パネルより提起された女性の政治参加を増やすことの本来的な利点をまとめたものである。ニュージーランド、フィンランド、アイスランド、ドイツなどの国の女性首脳が、世界の他の国よりもコロナがもたらす危機の影響にうまく対処したこの数年は特に、こうした利点に焦点が当てられている。

「日本の有権者は、女性議員を増やそうとは思っていないようです。つまり、これは女性の立候補に対する政党の姿勢に影響します。有権者が、女性の代表の割合の低さを深刻な問題だと思っておらず、女性の代表には関心がないと、政党は考えるかもしれません。これは悪循環です。」

— 衛藤 幹子

図3—政策立案や行政により多くの女性を登用する必要性



女性リーダーの成功の理由は、彼女たちが身につけた独自のリーダーシップの特徴に起因しており、それは新しいリーダーシップのモデルを定義している（図4）。

図4－女性が有能なリーダーになるための特性



「女性リーダーは、政治的リーダーシップの文化や、有権者がリーダーや政策に抱く期待という面で、変化をもたらすことが明らかになっています。」

－アンネマリー・リーリンク

しかし、女性リーダーたちは、自分たちだけで完結するのではなく、政府や公的機関のあらゆるレベルの女性たちと共に行動することで、よりうまく変化をもたらすことができる。したがって、より多くの女性があらゆるレベルの政治的地位に就くプロセスを加速させることが必要であり、そのために求められる行動は以下の通りである：

- **クォータ制**（議員の一定数を女性に割り当てる）－インドでの事例を引用し、クォータ制の有効性を示した。20年前、農村部のパンチャーヤト（地方）レベルの統治機関の政治家の3分の1を女性にするというクォータが制定された。その結果、現在ではこのレベルで選出される代表者の半数近くが女性となっている。
- **政党や議会をより女性にやさしい雇用主に**－産休・育休の導入に柔軟に対応しなければならない。

「子どもが生後2カ月の時に、財務省の副大臣という非常に高いポジションをオファーされたんです。少なくとも半年は母乳育児なのでできませんと言うと、総裁になる方が、待ちます、と言って柔軟に対応してくれました。もし、「待ってられない」と言われていたら、私は政治の世界でこのようなキャリアを積みなかつたでしょう。」

－レベッカ・グリンスパン

- **女性のリーダーを増やす**－女性がトップに立つことで、他の女性たちに「それは可能だ」という模範を示すことができる。そして、それが若い女性に刺激を与え、政治家を目指すようになり、やがて女性の数が増えていくのである。

ii. 政策行動の指針となる男女別データの収集と分析

政策変更がジェンダーに対応し、データや証拠に基づいて行われるように、男女別データを作成する必要がある。より良い男女別データにより、年齢、リテラシー、雇用状況などの項目を横断して、多様な背景を持つ男女の相対的な状況をより完全な形で統計的に把握することができる。このようなデータにより、女性のニーズを理解し、それをどのよ

うに表現し、どのように満たすかを明確に把握できる。

そしてこのデータは、政策レベルでの事前・事後のジェンダー影響評価で活用されなければならない。これは、政策立案者が特定の問題においてジェンダーがどのように関係しているか考え、根本的な原因から問題の兆候を区別し、成功した根拠を特定する助けとなる。

データに基づくジェンダー評価の一例

－ 語り：アンネマリー・リーリンク

バングラデシュは、女性教師の採用を増やすことでより多くの女の子を教育システムに引き入れた。その結果、女の子の教育参加率が高まり、早婚や出生率の低下にも貢献した。これは、バングラデシュにおける家族計画やリプロダクティブ・ヘルスに関する取り組みを補完するものであった。

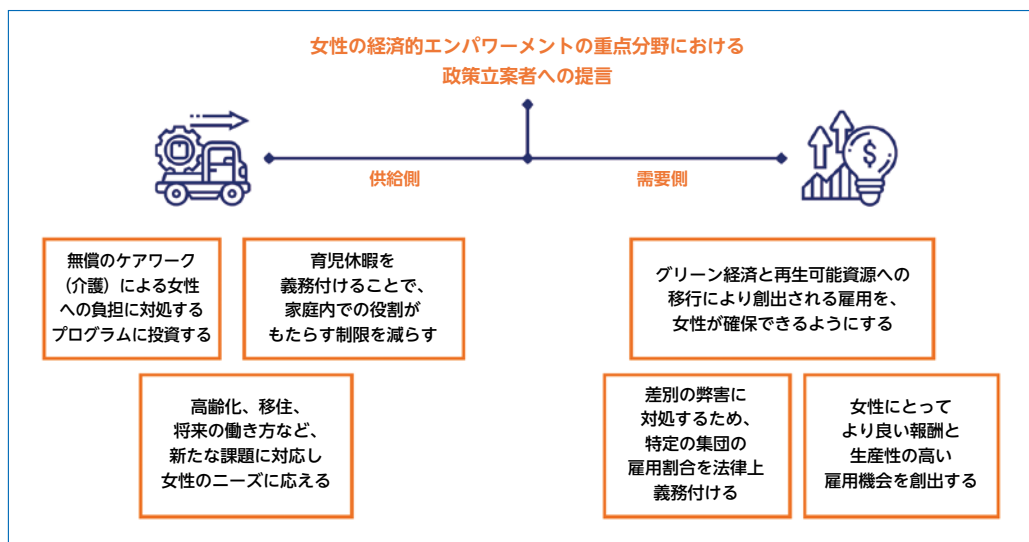
世界銀行のデータ分析では、労働市場における女性の需要増加、特に衣料品産業における基礎教育水準を有する女性の需要増加が、女の子の教育を促進した主な要因であったと指摘している。そしてバングラデシュの家庭からは娘にも教育を受けさせたいという要望があり、バングラデシュ政府もそれに応えて教育サービスの供給を増やしたのである。労働市場と経済的機会の変化が、保護者の態度、社会規範、文化的慣習を変えることに大きな役割を果たしたことは明らかであった。

したがって、データに基づくこのようなジェンダー評価は、政策が対応すべき問題や、ある政策案が特定の人口集団の女性や男性に異なる影響を及ぼす可能性について、既存または予測される性差を明らかにするのに役立ったのである。

iii. 女性の経済的エンパワメントに焦点

政府は、女性のための質の高い仕事と付加価値の高い起業機会を創出することに注力する必要がある。女性の労働力を供給するだけでなく、女性の労働力への需要が年々減少していることにも目を向けなければならない。図5は、政府が取るべき行動についての提言である。

図5－政府が実施すべき推奨行動



「女性の労働力率低下は供給側だけでなく、需要側にも原因があります。本質的には、女性にとって適切な生産的雇用機会が実際には十分に創出されていないことを意味し、その結果、女性は労働力から脱落しているのではなく、むしろ労働力から押し出されているのです。」

ーラディッカ・カプール

さらに強調されたのは、各国政府は労働力人口に占める女性の割合だけでなく、指導的立場にある女性の割合の増加にも注力しなければならないということだった。例えば、日本のウーマノミクス改革が失敗した原因の1つは、労働力人口に占める女性の割合が55%から71%に高まったにもかかわらず、その多くがパートタイムとして働いていることである。民間企業では15%未満、国会議員でも10%と、日本では依然としてリーダー的な役割を果たす女性が少ないのが現状である。

iv. 女性の能力開発に焦点

近年、教育における男女格差は大幅に縮小しているが、女性が職に就くために必要な専門的スキルは依然として不足している。そのため、政府は教育の供給に焦点を当てすぎず、女性のスキルを雇用の需要に適合させることにも注目すべきという提言があった。そのためには、女性の雇用可能性を高めるスキルや職業訓練を追加することに重点を置く必要がある。

効果的な能力開発プログラムの一例

ー 語り：プラブジョット・カーン

(インド) ケーララ州の基礎教育後における追加スキル習得プログラムは、英語コミュニケーションスキル、基本的なITスキル、ソフトスキル、需要の高い職業コースなどを学ぶ機会を、正規労働の時間外や休暇中に提供するものである。これにより、若い男女が市場に出て、雇用されるようになるのである。本プログラムでは、男女の異なるニーズや希望をキャリアカウンセリングやトレーニングモジュールに取り入れることで、労働参加におけるジェンダー・パリティを推進している。

v. 女性のためになる技術革新に補助金を支給

各国政府は協力し、女性特有の要求に対応するように設計された革新的な製品を売り込まなければならない。連携して、イノベーションを民主化し、エコシステムを発展させ、さらに製品が世界のトップ数社だけに限定されないよう、手頃で手に入れやすい価格であることを保証する必要がある。よって、月経カップや妊活・育児を支援するフェムテック製品など、女性の健康や生産性に役立つ製品への助成を検討すべきである。

III. 2 国際機関

世界銀行やアジア開発銀行など、多くの国際機関や地域組織が、世界各国の政府に対する政策提言の中でジェンダー・パリティを優先事項としている。会議の議論では、これらの組織が行っている活動について、複数の逸話や事例が取り上げられていた。以下は、国際機関によるジェンダー問題への取り組みの一部である：

i. ジェンダー主流化の実践と、すべての政策をジェンダー対応に

金融機関は、すべてのセクター別政策にジェンダーの観点を組み込み主流化することを促進しなければならない。また、貿易、投資、科学、技術に関する多くの政策措置や政治的決定が、より不平等または平等な世界をもたらすという点で、差別的な影響を生み出し得るということに政府が留意するよう支援しなければならない。

例えば、カンボジアにおけるアジア開発銀行（ADB）のオープン中等教育部門開発プログラムでは、教育におけるジェンダー主流化戦略計画に取り組んでいる。本プログラムでは、ジェンダーに対応した教育法や教材、偏りのないジェンダー教育、ジェンダーに対応した学校の環境づくり、女性スタッフを対象とした専門能力開発など、ジェンダー分析のさまざまな側面に着目している。

オーストラリア外務貿易省（DFAT）は、復興のためのパートナーシップと呼ばれる開発援助のためのコロナ対応策を有している。これは、ジェンダー平等および最も脆弱な人々（その多くは女性と女の子）のニーズを満たすことに特に焦点を当てている。

「国連貿易開発会議（UNCTAD）でやりたいことの一つは、デジタル経済における貿易、投資、科学技術にジェンダーの視点を持ち込むということです。なぜなら、これらの分野での格差は非常に大きく、UNCTADは経済分野においてこのアジェンダの中心にいるからです。」

－レベッカ・グリンスパン

ii. ジェンダー平等への強いコミットメント

国際機関はジェンダー平等という目標を掲げており、それは各戦略計画や長期的なアジェンダに反映されている。

例えば、アジア開発銀行（ADB）は、1998年にジェンダー開発に関する政策を発表して以来、20年以上にわたってジェンダーに取り組んできた歴史がある。2018年に発表されたADBの『ストラテジー 2030』では、7つの業務上の優先課題の一つとして「ジェンダー平等の進展の加速」が掲げられている。この優先事項は、ジェンダー平等が地域の社会経済的発展を実現するために重要であることを認識した上でのものである。ADBはストラテジー 2030の業務上の優先課題の中で、各国と協力し、各国でも取り組む必要のある5つの分野を特定した。これは、1) 女性の経済的エンパワメント、2) 人間開発におけるジェンダー平等、3) 意思決定とリーダーシップにおけるジェンダー平等、4) 女性の食糧と栄養の安全保障、5) 気候変動のリスクと影響からの女性の保護である。この優先課題は、アジア太平洋地域におけるジェンダー問題の広がり、ADBが各国政府とともに取り組むべき課題の範囲を明確にするものである。

iii. 自らの意思決定とリーダーシップにおけるジェンダー平等への取り組み

国際機関においてより多くの女性がリーダーとして活躍することは、さまざまなステークホルダーとの取り組みにおけるジェンダー面に大きな影響を及ぼす。

「私たち（ADB）は、プロジェクトに関連する協議や説明に女性を多く参加させてきましたが、公的な意思決定を支援するためには、それをどのようにより高いレベルへ移行させ、どのように協議から女性の有意義な参加へと移行させるための取り組みを調整するのかを考えなければなりません。」

－プラブジョット・カーン

III.3 職場

雇用主である組織は、労働力における公平性と包括性の達成に向けて、いくつかの積極的なステップを踏むことができる。この10年間、雇用主は女性の雇用と成長を促す職場にするために、いくつかのステップを踏んできた。この中には成功したものもあるが、企業がうまく実施できていない部分もある。

以下は、会議で取り上げられた、職場において今後取り組むことのできる行動分野の一部である：

i. 女性の人材ライフサイクル全体にわたる成功要因の導入

人材ライフサイクル全体を通じて、定性的で定量的な測定が重要である。組織は、女性が活躍するための成功要因を作り、どの段階でも漏れがないようにしなければならない。女性の希望を理解し、機会を提供し、鼓舞し、改善することは、すべて雇用主が取り組まなければならないことである。

女性のプロフェッショナルとしての活躍を支援する多様な取り組みを始めなければならない。組織は、さまざまなレベルの女性にキャリアアップのための足がかりを提供し、女性のキャリア段階に応じて、その異なるニーズに対応する手段をとるべきである。具体的には、女性が特定の課題を克服するための研修プログラム、包括的なリーダーシップを生み出すための無意識の偏見に関する研修、セクシュアル・ハラスメントの防止 (POSH) 研修、復職した女性への施策などが考えられる。若い女性には、自らが発言できない時に背中を押してくれる後援者が必要である。

ii. パイプラインを構築するための意図的な女性採用

組織は、さまざまなレベルで、より多くの女性を組織に採用するための措置を意識的にとることができる。以下は、その手順の一部である：

- **女性の履歴書と候補者を増やす** — 一般に、求人における女性の履歴書は少なくなる傾向にあるが、組織はそれを当たり前のこととして受け止めてはならない。男性の方が労働市場に多いために男性の履歴書が多く入ってくるので、女性の履歴書を多く得る方が難しいかもしれない。しかし組織は、人材派遣会社に時間と場所を提供し、辛抱強く、女性にとって魅力的な職務内容に見直すなどして人材募集を続け、それを後押しする必要がある。

「もう一つ非常に興味深いのは、リーダーレベルでは「2人をキープ」という概念について話していることです。私たちは、形だけの平等主義を防ぎ、統計的に選ばれる可能性を高めるために、有能な候補者の中から少なくとも2人の女性を最終選考に残すようにしています。」

— アーシシュ・カサド

- **リーダーの偏見に対処する** — リーダーは、あらゆる固定観念や偏見を意識から排除し、雇用と昇進の慣行に一貫性を持たせる必要がある。そうすれば、次のレベルのマネージャーも同じことをするようになるだろう。リーダー層の人々が持つ可能性のある偏見に対処するために、組織は特定の「偏見の中立化」プログラムを受けることを奨励、あるいは義務付けることができる。
- **復職支援を提供する** — キャリアを中断した後に応募する女性を増やすために、組織は復職する女性のための専用プログラムを用意し、組織内で偏りのない、迅速なキャリアパスを構築することができる。

例えば、アーンスト・アンド・ヤング (EY) には「バック・イン・ゲーム」という取り組みがあり、退職後5年以内にEYにOBとして再入社を希望する女性は、面接なしで、退職した時と同じチームで元のポジションに迎え入れられる。

- **産休からの復帰を支援する** — 組織は、産休に入った女性を支援するための正式な取り組みを行うことができる。例えば、移行コーチをつけて、業務や自分の役割に素早く復帰し、以前のレベルのパフォーマンスを発揮できるように支援できる。
- **非定型的な役割で女性を意図的に採用する** — 業界によっては、伝統的に男性のみが得意とする役割に限定されているものも少なくない。しかし、組織は固定観念を克服し、すべての役割から性別による制限を取り除かなければならない。最初はそのような役割の女性を積極的に採用し、女性が入ってきて成功できるような環境づくりに気を配る必要があるかもしれない。このような役割を男女に開放することで、組織自体も複数のメリットを享受することができる。

非定型採用の利点の例：鉱業界の事例

討論者：ナディア・ユネス

鉱山の警備の分野では、組織が試験的に、以前に警察の訓練を受けたが結局警察官として採用されることなかった女性を警備員として採用した。また、鉱山で雇用する際には、女性がこのような役割を担うことで家族や地域にどのような影響を与えるか懸念されるため、家族を呼び寄せ、環境や安全性について話をさせた。彼女たちを採用したところ、セキュリティ侵害の発生件数が減少し、男性だけのチームよりも男女を組み合わせた方がはるかに多くのセキュリティ侵害を摘発できるようになったという。彼女たちは非常によく訓練されているので、男女のバランスが取れたチームの能力レベルも上がっている。もう一つ起きたことは、会社が必死になって人材を探すよりも、この会社で仕事をしようとする女性が各地から集まってきたことだ。

パートタイム勤務を導入した際も、地上シフト勤務の人たちに同様のことが起きた。女性がパートタイムで入ってくると、鉱山の生産性が上がり、採用レベルも上がり、安全性に関わる事故も減ったのである。

iii. 適切なパラメータの測定

多くの組織では、DEI（多様性、公平性、包括性）イニシアティブの成功を評価するために、表現と数字のみを測定している。しかしパネリストたちは、単に表現の問題ではなく、「例えば15%から30%に数字を上げろというような命令ではなく、それは目標に向けた小さな一歩に過ぎない」という点で意見が一致した。また、組織は、増加した数字がもたらす全体的なビジネス上の影響を測定し、その数字が長期的に何を意味するのかを理解する必要がある。より重要なのは、多様性と包括性の取り組みにおいては、女性の願望、機会の提供、奨励、実現など、さまざまな次元に目を向ける必要があるということだ。

「多様性、公平性、包括性は旅であると私たちは言います。しかし、組織内の他の文化変革の旅は快速列車に乗っているのに、どうしてジェンダー平等の旅は竹製自転車のままなのでしょう？ ゆっくりでなければいけないというのは受け入れられません。だから、自転車から降りて、測定し、責任を負い、透明性のある快速列車に乗りたいのです。」

—ナディア・ユネス

iv. コアビジネス課題として設定

女性の登用と労働力の多様性の実現は、単に人事部やDEI部門の仕事ではなく、ビジネスの中核となる議題と取締役会の委任事項の一部であるべきである。組織としては、多様性をイノベーションと成長の鍵として捉え、この経済合理性をビジネスの文脈で活用し、すべてのステークホルダーを説得して目標達成に向けて取り組むことが非常に重要である。

効果的なDEI戦略の例－アーンスト・アンド・ヤング（EY）の場合

－語り：アーシシュ・カサド

EYでは、2020年のビジョンの中でも非常に高い優先度を持ち、全体的な事業戦略の一部となっている。その結果、DEIの強く擁護する当社のグローバルCEOのウェブキャストでは、そのトーンが浸透してきている。この委員会では、ビジネスのさまざまな側面、さまざまな地域、さまざまな機能から、複数のパートナーが集まり、日々のビジネスにおいてダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を実現するための方法を考えている。また、従業員の地位向上と昇進を確実にするために、公平なスポンサーシップなど、さまざまな取り組みを行っている。従業員が配属先で適切な機会を得て、学び、私たちがクライアントのために行うさまざまな業務に貢献できるようにするためである。私たちは、取締役会のツールキットのように、地域のサービスマンやアカウントレベルで活用できるグローバルスポンサーシップの取り組みを開発した。ボトムアップの観点からも、私たちにネットワークがあるため、耳を傾け、その変化をリーダーに伝え、システムに確実に反映することができるのである。

v. リーダーによる個人的投資の必要性

リーダーは、女性を労働力として活用することがビジネスにプラスになることを証明する物語を共有することが求められる。全従業員に浸透させるべき物語として広めれば、非常に大きな成功を収めることができるのだから、さらに多くの企業トップや男性リーダーが語るべきだろう。ラインリーダー同士でそのような話を共有することで、人事プログラムやプロセスだけに任せるよりもはるかに大きな影響力を発揮する。

また、リーダーは、組織が主導する女性のためのD&Iやリーダーシッププログラムに個人的に協賛し、目に見える形で示すことで役割を果たすことができる。これらのプログラムを優先し、女性に手を差し伸べて「あなたはそれをする必要がある、これはあなたにとって意味がある」と言うことでできるのである。そうでなければ、これらのプログラムは単に実行されているプログラムの一つでしかなく、官僚主義的な手続きになってしまうだろう。

「加速させる方法は、これをすべて普及させることだと思うのです。なぜ、人間の集団からだけこのようなことが起こるのか。文化を浸透させるためには全員がその責任を負うことが一番だと思うので、浸透させる方法を見つけてください。そうすれば、100年後ではなく、10年後に変化が起こるはずですよ。」

－スワパン・ジョーリ

vi. スポンサーシップの提供

世界中の調査から、女性は過剰に指導され過小に評価されていることが分かる。メンターシップでは、パフォーマンスを向上させる方法、組織の文化を知る方法などをコーチングする。一方でスポンサーシップとは、あなたがその場にはいない時に、有力な立場のリーダーがあなたやあなたのパフォーマンスについて語ることであり、その成長や昇進をどのように擁護し、鼓舞し、さらには任務や新しい機会を斡旋するかということである。

スポンサーをつけようとする企業もあるが、それは正しくない。スポンサーシップは、あなたの経歴や能力を知っている人から得なければならないという意味合いがある。その代わりに組織は、リーダーが誰について話し、誰を推薦し、誰とネットワークを作っているかを評価するよう求めるべきである。男性リーダーは、非公式な「オールド・ボーイズ・ネットワーク」を持っていることが非常に多く、自然と男性のスポンサーになる。よって男性リーダーは、プログラムによってすべてを作り上げるのではなく、組織内の女性たちと組織化されていない非公式な会合を持つことを奨励し、より効果的に女性のスポンサーになることができるようにすべきである。

vii. 柔軟性の提供

パンデミックにより、在宅で勤務する機会が生まれた。これは、組織がより多くの女性を引き付け、労働を継続させるのに役立つはずである。しかし、「大退職時代」の流れは、単に在宅勤務を認めるだけでは、女性が仕事を辞めることを防ぐには不十分な場合があることも表している。また、組織の考え方をリセットし、自宅やオフィス、固定勤務時間を問わない、より柔軟なワークモデルを構築することが急務となっている。そうすることで、より多くの女性が仕事に就き、結果としてより高い志を持つことができるようになるのである。

テクノロジーは、特に女性にとって、柔軟な働き方を可能にするために活用することができる。ZoomやTeams、Googleでオンライン上のディスカッションができるようになったことで、女性が物理的にオフィスにいなくても議論や会話に参加できるようになった。これにより、負担や移動時間、ストレスなど、それにまつわるすべてのことが大幅に軽減される。よって、このようなデジタルの交流やコミュニケーションの方法は、人々が対面していると同時にバーチャルであるという新しい常態に移行しても継続する必要があり、私たちは方法を変えなければならないだろう。

III. 4 女性起業家のエコシステム

近年、女性の起業が大きく注目されているが、インドでは女性が経営する企業は未だ13%未満である。女性所有の企業であっても、80%の企業は労働者が1人に限られ、5～6人の労働者がいる企業は0.75%未満である。しかし、女性の起業を促進することは、経済へのプラスの波及効果もあり、極めて重要なことである。女性の経営する企業は、女性の従業員を多く雇用する傾向があることが示されている。つまり、女性起業家は女性のための雇用創出者となり得る。

したがって、真の課題は、より多くの女性が起業できるようにすることだけでなく、中・大規模の産業部門に女性をどのように動かすかを考えることでもある。そのためには、これまで以上に環境を整えなければならない。

以下は、パネルディスカッションで挙げられた提案とベストプラクティスである：

i. さまざまなタイプの女性起業家特有の課題を理解

女性起業家は、さまざまな経歴を持ち、起業の動機も異なり、課題も成功要因もさまざまな、非同質的集団である。そのため、独自のニーズを把握し、的確なソリューションを提供することが重要である。

例えば、WE Hubは、2018年にスタートしたテランガナ州（インド）政府の取り組みで、さまざまな組織が行っている女性起業家のための取り組みを可能にし、増幅させるためのアグリゲーターとして作られた。WE Hubは、女性起業家をそれぞれの課題やニーズに応じて分類している。このモデルでは、起業家を以下の4つのグループに分類している。1) 自営業か企業創設したばかりの起業家（初めての起業）、2) 事業がうまくいっているが規模を拡大する必要がある意欲的な女性起業家、3) マイクロ企業として成功し、事業を加速できる女性起業家、4) 都市のハイテク起業家。グループ毎に設計されたソリューションは、そのグループに属する女性の具体的なニーズを目標としている。

ii. 女性起業家のための金融支援に焦点

資本金の制約は、女性の起業を阻む大きな障壁となっている。資金面では、官民の資金を女性起業家に提供し、アクセスできるようにすることが必要である。この方面で、パネリストから提案された行動は以下の通りである：

銀行が女性に融資できるようにする –

「バングラデシュ銀行は、すべての商業銀行に対して、融資の少なくとも10%を女性に提供することを義務づけています。しかし、毎年、支払いの割合が2～3%を超えることはありません。よって、政府がまずやるべきことは、バングラデシュでは金融へのアクセスが非常に厳しいので、実際にどれだけの女性が融資を必要としているのか、目に見えるデータを作ることです。どの銀行も担保を求めますが、女性起業家は保証人がいないため担保を提供できません。」

– ルバナ・フック

女性起業家を対象とした銀行融資や資金調達の手続きはいくつかあるが、必要なのは、それらを取得するプロセスについての認識を高めることと、女性がより簡単に申請できるようにすることである。また、女性は担保として提供できる資産をほとんど持っていないため、クレジット・フリー・ローンへのクレジット・リンケージを促進することで、より銀行から融資を受けられる可能性を高める必要がある。

「WE Hub、テランガナ州は、女性に5億6,800万ルピー以上を無担保で融資しています。基本的にはより多くの女性が申し込めるように、融資の手続きを簡素化し、形式化することを支援します。また、財産権や担保について女性の意識を高め、デジタル技術を習得し、銀行に提出したプロジェクト報告書を理解することなどを促進しています。」

– ディーpty・ラヴラ

より多くの女性起業家が民間資本から平等に資金を得られるようにする – ベンチャーキャピタル、プライベートエクイティ、その他の金融機関は、資本と資金提供におけるジェンダーギャップに対処するための積極的な措置をとる必要がある。

投資家が投資におけるジェンダーバランスを意識するようにするための取り組み例

– 語り：アム・ヘップバーン

Investor Leadership Network (ILN) は、より公平で多様な金融機関や金融の流れを生み出すため、会員間の連携を図り、業界に影響を与えることを目的とした「独占金融イニシアティブ」を掲げている。基本的には、ネットワークの14人のメンバーが、組織内や投資を通じて多様性を推進するために何をしているかを調査し、どのような弱点对処しようとしているかを理解するためのものである。その目的は、9兆米ドルの資産を持つネットワークの投資先、メンバーの業界に対する見方、改善すべき点などの本質を知ることにある。本イニシアティブの第2段階では、包括性の視点から、意思決定に代表権が組み込まれ、投資決定やポートフォリオに真に影響を与えるようにする。そして、第3段階として、ILNが示すすべての学習と知識を業界の発展に積極的に活用する方法について、ポートフォリオ企業に働きかけるためのツールキットを開発する。

資金の支出におけるジェンダーギャップに関するデータを収集する – 資金の支出に関する男女別のデータは最大の課題の一つであり、金融機関はそのデータをどのように収集するか、データのギャップは何か、データ収集の課題は何か、投資家としてそれにどう対処しようとするかを考えなければならない。

女性が投資家にうまく売り込むのを助ける—女性起業家は、女性をターゲットにした製品のアイデアを大多数が男性である投資家に売り込む際に、賢くなる必要がある。投資家がアイデアを買わないのはその問題を経験していないからであることがほとんどである。だからこそ、可能な限り想像や共感をしてもらい、データで機会を実証することが重要である。

「女性の更年期障害を理解するための製品を投資家に売り込みました。日本の女性の3分の1は、実は更年期障害で昇進できないでいることを伝えました。そこで投資家たちは、もし症状を軽減する具体的な製品があれば、大きな金銭的可能性があると見て投資したのです。」

—杉本 亜美奈

女性を支援する専用ファンドの設立を奨励する—女性のみならず資本や助成金を提供する専用ファンドのイニシアティブは、資金調達の大きなジェンダーギャップを埋めるのに大いに役立つ。

「Vital Voicesは、世界最大の課題に挑む女性リーダーを支援する国際NPOです。私たちは地域社会に良い変化をもたらすために、大胆なビジョンを持っている女性に投資しています。気候変動から人種的公正、経済と平等、ジェンダーに基づく暴力など、世界の最も緊急な課題に対して創造的な解決策を推進するリーダーたちです。私たちはベンチャーキャピタルではなく、女性リーダーに投資し、増幅させる触媒なのです。私たちは、彼女たちのビジョンに投資し、スキルを高め、声を上げ、仲間との強力なネットワークにつなげます。また、女性リーダーが持つ使命をさらに高めるための助成金も提供しています。」

—アリス・ネルソン

iii. 女性のネットワークや人脈づくりを支援

女性が起業に挑戦するには、家族や親族以外の女性のネットワークや友人関係が重要な要素になる。女性が技術、ノウハウ、制約などを議論し、行動し、他の女性を支援し、助言することができるようなネットワークの機会やプラットフォームを作る必要がある。この分野では、地域主導で社会的な取り組みがうまくいくこともある。

「Good Marketは、女性が商品を販売するためのネットワークであり、コミュニティです。女性が新しい製品やサービスを発売する場合、Good Marketには優れた消費者層があり、大手多国籍企業も含む優れたネットワークがあるので、良い市場に参入することができます。大企業にも、どうすれば女性にもっと機会を与えることができるか考えるよう促しています。また、私たちは村に戻り、さまざまな女性グループと、小さなビジネスでも、どのようにすれば次のレベルに拡大できるかを話し合っています。グループ内では、子どもを預けて仕事に戻れるような託児施設を作ったりもしています。」

—アチャラ・サマラディヴァカラ

iv. 女性起業家へのマーケティングとスキルの向上支援

女性主導のビジネスの多くは、個人または非常に小規模な企業であり、製品の需要を生み出すことに課題を抱えている。製品・サービスに対する需要を創出し、それを継続的に生み出し続けられるようにすることが重要であり、そのためには、より多くのマーケティング機会を創出するためのサポートが必要である。また、ビジネススキル、マーケティングスキル（商品写真の最適な撮り方など）、価格設定サポート、テクニカルスキルや基本的なデジタルリテラシー、在庫・供給管理などを習得する必要がある。したがって、エコシステムのさまざまなプレーヤーは、これを可能にするためにより小さなチームを形成することを検討できる。

v. その他の女性起業家向け支援分野

以下は、女性起業家を支援するために提案されたその他のステップである。

- 大企業が、女性の経営する企業から購入するように奨励する。
- 構造的な実験や、より市場に適合するように商品デザインを変更するリスクを、必要な時に引き受けることができるよう女性起業家を支援する。
- 女性にメンターやビジネス・コーチを紹介する。
- 女性主導のビジネスをチームビルディングで支援する。
- 交通、インフラなどに関連する有益な取引について、女性による交渉を支援する。

vi. 女性の起業促進に向けたテクノロジーの活用

コロナの流行には悪い影響もあったが、テクノロジーを活用し、それによって次世代に平等をもたらすという大きな機会をもたらした。以下は、女性起業家を支援するためにテクノロジーを活用できる分野である：

- **電子商取引**—電子商取引は、女性起業家にとってこれまで困難だった消費者へのリーチチャンネルを提供する面で、素晴らしい可能性をもたらした。

例えば、パンデミック発生時、多くの女性起業家が既存の生産能力から切り替えて1日に数百万枚のマスクの生産を開始した。一方で、このマスクを販売する市場へのアクセスは、テクノロジーを駆使した電子商取引プラットフォームがその橋渡しとなった重要な要素である。

- **AI（人工知能）とML（機械学習）**—ビッグデータとAIを活用することで、女性に可能性をもたらすテクノロジーを構築できる。しかし、そのためには、技術革新の背後にあるアルゴリズムとして使用されるデータ収集の偏りに対処しなければならない。
- **フェムテック**—フェムテックとは、女性の健康と福祉に取り組む技術革新のことである。2027年にはフェムテックの市場規模が世界で1兆円になるという予測もある。投資家も政策立案者もこの分野の可能性に注目し、これらの製品が大量にかつ手頃な価格で女性に届くよう支援する必要がある。

「重要な課題は、テクノロジーを素晴らしい平等のツールにすることであり、女性が労働力として貢献したり、新しいスキルを身につけたり、情報にアクセスしたりすることを妨げ、不公平をもたらすもしくは強化したりするツールにしないということです。」

—スヘル・ビダニ

III.5 教育エコシステム

教育のジェンダーギャップを埋めることにおいて大きな進展があったとはいえ、女の子の教育には多くの課題が残されている。特に、村や貧しい家庭に生まれた女の子は、教育を受けるために複数の障壁に直面している。まず、女の子が生まれると家庭の負担になるという親からの差別的な態度に直面する。彼女たちは、中学卒業後に結婚させられ、大学入学前に教育から締め出されるような、社会の期待に応えなければならないのである。さらに、学校やその周辺での暴力、衛生設備の欠如、不十分な学習成果、有能な女性教師の不足による阻害などのハードルもある。そして、これらの複合的な要因により、学校に通っていない若者のうち、女の子や若い女性の割合が高いのである。

もう一つの現実には、私たちの世界は、男の子は勝つために競争し、どのような対価を払ってでも毎回トップに立ち、決してあきらめないように教えられているということである。対照的に世の中には、身を引く、陰にいて、立ち上がって競争しようともせず、ただ命令に従い、言われたとおりにするように教えられている女の子が、あまりにもたくさん

いるのである。

コロナがこうした格差を拡大し、何百万人もの女の子が教育から引き離され、結婚に追い込まれる事態に直面している。ロックダウンによって被害を受けるのは男の子も女の子も同じだが、女の子が早くに通学をやめ、その結果学習成果が低くなってしまふことの影響はより深刻である。女の子とその家族の健康や経済的・社会的な福利に長期的な影響がある。

そのため、エクイバースを構築する上で重要なのは、これからの世代の若い女の子に力を与え、可能性を与えることなのである。

「すべての人に平等な機会を与えれば、共に解き放つことのできる可能性がたくさんあるのです。」

—シルパ・アジュワニ

以下は、家庭や学校がどのように女の子を支援できるかについて議論した一例である：

i. 幼少期よりジェンダーの固定観念を打破することに貢献

子どもたちは幼い頃から、女の子はこういうことができる、男の子はこういうことができるという固定観念を、周りにいる人々のエコシステムから得ている。

「教室でスーパーヒーローの話をする時、男の子たちがとても興奮することがよくありました。一方で女の子が大人しくなるのは、女の子のスーパーヒーローに触れる機会が少なかったからです。」

—サウラブ・アッガーワル

ii. 女の子の問題に対して男の子をより敏感に

男の子は、女の子が直面している問題を理解し、誰をも支援できるエコシステムを作るという点で、対等なパートナーになることが必要である。

iii. 女の子のデジタルアクセス向上

貧しい家庭では、携帯電話は何かを学ぶために男の子に与えられるが、女の子には与えられないのが普通であることが言及された。特にデジタル技術へのアクセス不足は、コロナによって物理的に学校が閉鎖された際に、少女たちが教育を受け続ける上で大きな障壁となった。

「教育が人の人生に与える影響は決して無視できません。」—貧困と社会的な疎外に苦しむ子どもたちのための学校、シャンティパーバンで学んだパビットラ・ゴビンダ・ラージ氏。女の子にも男の子にもトップクラスの教育を提供し、いかなる差別もない公平な競争の場を提供する。女の子は理系科目を履修し、自分がなりたいものを目指すよう奨励されている。その他、学校での支援体制と保護は、少女たちが人生で何を望んでいるかを知り、夢に向かって進むのを助けるだけでなく、家族や社会からの圧力に「ノー」と言う勇気を与えることで、早婚を防ぐことにもつながっている。

III.6 男性・家族

職業的な側面だけでなく、女性は家庭内でも、つまり両親や配偶者、義理の家族からの支えを得ることが必要である。

以下は、講演者とパネリストが共有した、家庭での環境づくりのための逸話と提言である：

i. 親は女の子に力を与える環境を提供すべき

家族、家庭、環境によって、人は何を望み、どのような人生の選択をするのかが決まる。よって、親がリベラルな考え方をもち、家父長的な生き方で女の子を育てることをやめない限り、女性の生き方は変わらない。

「我が家は3人娘で、父はその時代の価値観を持つ人であり、母は家ですべての家事をこなしていました。でも、最後に父と母は、どのような夢でも叶うという気持ちを持たせてくれました。私は子どもの頃、何かをすることができないと思ったことはありません。女の子として、成し遂げたり、戦ったり、競争したり、自分がやりたいことを思い切りやることができないと思ったことはありません。」

ーレベッカ・グリンスパン

「母は私にもっと良い暮らしをさせたかったのですが、4歳の時に私を遠くの学校へ送り出してしまい、心を痛めていました。」

ーパビットラ・ゴビンダ・ラージ

ii. 結婚後は男女が対等なパートナーシップを築くべき

女性が仕事で活躍するためには、私生活でのサポートが欠かせない。そのためには、男女の正しい考え方を身につけるとともに、家庭で対等なパートナーシップを築けるような支援体制を整える必要がある。以下は、会議で議論された適切なパートナーの特徴である：

- 女性を強くする人。
- 女性のキャリアを可能にし、彼女自身の心の中にある壁を乗り越える手助けをしてくれる人。
- 彼の両親や社会全体の前で、女性を支え、立ち向かえる人。

「結婚というのは、ある程度のキャリアを積んでから関わるべき節目ではないと思うのです。結婚は、それが正しい相手であれば、自分を成長させてくれるものです。だから、どの時点で決断するにしても、正しい相手と関わるようにしなければならない。なぜなら、それはあなたが前に進むためのものでなければならないからです。」

ーニーラム・ボル

家庭で対等なパートナーシップを築くために、以下のような行動が提案された：

- どちらも独立したエコシステムとサポートシステムを構築する必要がある。女性にも、相談したり、付き合ったり、頼ったりする友人や知人がいるはずである。
- 配偶者とは関係なく自分の興味や趣味を追求する時間と空間を、パートナー双方が作ること。
- 困難な状況にあっても、両者は同じ考え方に立ち、個人として、キャリアの中で共に成長し、前進し続けなければならない。
- 例えば、相手の仕事の都合で都市を移動する場合など、お互いが相手のために必要な変化や妥協を決意することを受け入れるべきである。
- 夫婦で時間をとって、キャリアや人生における自分の位置となりたい姿、制限がなければ何をしたいかを率直に話し合う必要がある。そのことを理解した上で、目標を実現するために共に努力することが求められる。

「対等なパートナーと言っても、特に恋愛においては、誰が対等で誰が対等でないのか、誰が上か下か、本当に判断できるのか分かりません。しかし、最終的には、お互いの価値を高めるものでなければなりません。」

ーウマ・レディ

III.7 女性個人

「私が理解しているのは、少なくとも長年にわたって学んだことから、女性のために物事を促進し、利用できるようにすることだけが重要ではない、ということです。もう一方の側からも働きかける必要があります。というのも、女性の側も変化のために違うことをすべきなのです。」

－アルチャナ・ヒンゴラニ

会議では、女性が制限された考え方を克服するためのアドバイスや、他の女性をサポートするためのアドバイスが紹介された。

世界をエクイパスに変えるために、女性自身が取らなければならない行動を以下に挙げる：

i. スーパーウーマンになることよりも、自身の幸せを選択

人生は甘くないし挫折もあるが、女性は自分が正しいと思うこと、自分が幸せになれることを基準に判断する必要があることに気づかなければならない。

「私は幼い子どもがいたので、政府の仕事で2年間勤めて辞めました。とてもクレイジーで、同時にすべての仕事をこなすのは難しかったからです。私は、すべてを同時にうまくやることはできない、もうこれ以上続けられないと率直に認め、その時点でフェミニストになったのです。最高の母親であること、最高の職業人であること、最高の副大臣であること、これらすべてを同時にこなそうとするスーパーウーマン症候群を手放さなければならないことに気づいたのです！今の若い女性たちにも同情します。なぜなら、彼女たちの多くがそのトレードオフを目の前にしていることを私は知っているからです。」

－レベッカ・グリンスパン

これは私の義母から言われたことです。「自分の幸せは自分で考えなさい。もし、あなたが（自分の望むことを）しない選択をして、それをしないために不幸になったら、ただひとつだけ、あなたが感じている不幸は、たとえ言葉で伝えなくても、あなたの子供や他の家族に自然に伝わっていくことを忘れないで。逆に言えば、自分がやると決めたことに幸せを感じているのなら、その幸せは家族にも伝わるものなの。」

－キャシー・松井

ii. 自信喪失を克服し、自信の格差を縮小

女性は自分を疑うことが多い。自分には無理だと思い込んで、チャンスをつかめないことが多い。女性は自信がなく、自分の功績を数えたり、任務や昇進、昇給を求めたりすることに消極的である。男性はそれとは違い、自分の業績をアピールすることに抵抗が少ないことが多い。そしてこの視認性の低さは、彼女たちが相応の機会を求める際の障害となる。例えば、リーダーや管理職は、彼女たちから話を聞かず、彼女たちの願望やスキル、ビジョンを知らないで、彼女たちを推薦したり、彼女たちのスキルを保証したりすることができない。そのため、女性にとって、自分に自信を持ち、視認性を高めることは絶対に必要なことなのである。

「これは女性を足止めするねばつく床であり、上昇することを可能にするのは自分自身だけだということを行っています。だから、私たちはガラスの天井を気にするよりも、まずはねばつく床をなくすことで、どんどん上がっていきけるのです。」

－ナムリタ・ジャンギアニ

「女性は、自分の業績や願望を先輩に話すことを大切にすべきです。自分の人生に何を望むか、仕事やキャリアに何を求めるかについて相手に教えるものとして。」

－キャシー・松井

iii. 自分を取り巻く強力なサポートシステムの構築

すべての課題を自分ひとりで解決しようとせず、女性が個人的・職業的な旅路において助言・指導してくれる強力な支援体制や個人的な支援ネットワークを構築する必要があるとアドバイスされた。

「女性はパーソナルBOD、個人的な取締役会（a personal Board of Directors）と呼ばれるものを形成すべきです。これは、あなたを総合的に理解し、あなたがしていること、言っていること、考えていることについて、率直に気持ちを伝えることができる人たちによって構成されています。」

－キャシー・松井

iv. 他の女性のロールモデルに

女性リーダーや成功した女性プロフェッショナルは、自分自身とそのストーリーを紹介することで、他の女性が自分の足跡をたどるよう鼓舞することが非常に重要である。

「女性たちは、少女たちに自分たちの未来を創造し、形作ることができることを示すことで少女たちのために波紋を起こすことができるのです。大きな夢を抱かせることができるのです。」

－パビットラ・ゴビンダ・ラージ

「私たちは一人ではない、同じような経験をした女性がたくさんいるのです。自分の経験や、他の女性が夢を実現できるよう手助けをする必要性について本当に真剣に考えています。」

－レベッカ・グリンスパン

v. 組織における多様性のアジェンダを推進

女性は、多様性に関連する組織内の偏見に声をあげるべきである。例えば、特定のコミュニティや多様性に欠ける大学からしか採用しない、施設内に託児所を設けないなどの偏見に対処するための変更を、組織内の女性リーダーや女性ネットワークは提案し、ロビー活動を行う必要がある。また、女性たちは、変化を求めてロビー活動をするために、同じ考えを持つ仲間を見つけなければならない。特に、解決策を提案するために会話に参加させることができる男性の擁護者を含めるべきである。

IV. ステークホルダー間の協働：成功への鍵

「横断的な連携が進歩の鍵です。より多くの協力と、今よりずっと少ない競争が、目標を達成する方法だと思います。本当にジェンダー平等な社会を実現するためには、対等なパートナーシップが必要なのです。それ以外の方法はありません。やるべきことはたくさんあり、本当に一部門だけで解決できるものではありません。」

－エイミー・ヘップバーン

エコシステムのプレーヤーは互いに協力し、女性を支援し、可能にするための行動を共にとる必要がある。ばらばらで協調性のない行動は、女性の生活に最小限の影響しか与えないか、全く影響を与えない傾向がある。一方、共同の行動は、大規模で効果的な解決策を生み出すことができる。特に、社会部門であるNGOや政府の取り組みには、国際機関や開発機関だけでなく、民間部門の支援も必要な場合が多いため、こうした連携が必要とされている。

しかし、コラボレーションは実行が難しいことが多い。セクターを超えたパートナーシップを構築する際、さまざまなステークホルダーから、コラボレーションに対する複数の障壁が指摘されている：

- 民間セクターとソーシャルセクターは、イデオロギーやインセンティブが異なるため、波長が合わず、同じ言葉が通じないことが多い。双方とも、相手がどう動くかを理解し、相手の立場に立って考える忍耐力が求められる。例えば、価格を下げるために賃金を下げるのではなく、競争力を持つことで、生計と市場のバランスを取る必要がある。
- コラボレーションは、相手との関係やコミュニケーションによって成り立つが、民間セクターのように人事異動が頻繁にあると、その影響も大きくなる。

課題はあるものの、以下のような場合、組織はコラボレーションを開始する原動力とインセンティブを得ることができる。

- 自分たちの知識やリソースを共有したいという思いがあるとき。

「CDPQ社は金融機関にとって非常に革新的なことを行ってきました。例えば、多様性、公平性、包括性に関する社内目標をいち早く設定しました。しかし、それだけにとどまらず、どうすればもっと多くの同志に、組織に集まってもらえるかを考えたのです。」

—アニタ・ジョージ

- 組織のリーダーがコラボレーションを開始し、それに投資するとき。
- 集団の力は個人の力よりはるかに大きいと真に信じている人がいるとき。

以下は、会議で議論された政府、民間セクター、ソーシャルセクター、金融機関の協力の成功例である：

NGO、金融機関、民間セクターとの連携

リーマ・ナナヴァティ氏は、女性自営労働者連合（SEWA）が単独では規模を拡大できない貧しい女性たちを支援するために、どのように協力関係を構築したかを2つの例で紹介した。女性が経済的な事業を立ち上げる、あるいは規模を拡大するために必要な設備を整え、それを可能にするのがパートナーシップである。そのため、SEWAは常に女性たちを主流にするためのパートナーシップを模索し、システムやプロセスに関する知識の伝達と学習、関連する市場の開拓などを行っている。

SEWAは、インドの塩需要の70%を生産するグジャラート州の砂漠地帯、カッチ大湿地で3万5,000人の女性塩田労働者を組織化した。彼女たちが保税労働者として働いていたのは、収入の75%近くをポンプを動かすためのディーゼル油の購入に充てていたため、この女性塩田労働者がすぐに収入を増やせるような代替手段を見つけることが課題だった。そこでSEWAは、IFCやバローダ銀行（国営の公共銀行）と提携し、金融の仕組みを構築した。なぜなら、最貧困層の女性労働者は担保も保証もないためである。そこで民間企業を誘致し、そのCSR（corporate social responsibility、企業の社会的責任）が一次保証となり、3万5,000人の女性塩田労働者が融資を受けられるようになった。その結果、ディーゼルポンプから、10倍以上の投資が必要なソーラーポンプに切り替えることができた。そして今や、オフシーズンになると、彼女たちは史上初の女性所有のマイクログリッドや太陽光発電を設置し、発電したエネルギーを送電網に供給できるようにしているのである。その結果、今では月に5～6万ルピーの純収入を得て、貧困から脱却している。

パンデミックに見舞われたこの2年間は、仕事も生活の機会もすべて止まってしまった。それでも、すでに技術を持っている女性たちを活用するため、SEWAは政府に働きかけ、マスクやPPEキットの製作を受注するようになった。その結果、約400人の女性が継続的にマスクやPPEキットの製作に携わり収入を得ることができた。SEWAは政府と提携しているので政府系病院や地域のヘルスセンター、政府がSEWAを推薦した民間病院から注文を受けることができた。

「私たちは、WhatsAppやAmazon、Flipkartなどのオンラインプラットフォームと提携し、農村部のファッションラインを販売することで、数百人に仕事を与えるだけでなく、5,000人の若い職人が持続的に仕事と収入を得ることができるようになりました。パートナーシップの結果、職人たちは写真撮影のキュレーションやカタログの作成、市場調査などのサポートを受けることができます。」

—リーマ・ナナヴァティ

金融機関・組織の連携

Investor Leadership Networkは14の機関投資家の集まりで、キャパシティとピアツーピア・ラーニングを創造している。これらの金融機関は、今、私たちの地球に影響を及ぼしている3つの最も重要な問題、すなわち気候変動、投資の多様性、持続可能なインフラに焦点を当てることに賛同して集まった。彼らは9兆米ドルの運用資産を持ち、大陸やアセットクラスを超えて投資している。このコラボレーションの力によって、同じ志を持つ人たちが集まり、何ができるかを事例で示しながら学び合うことができた。大きな資本を持つ機関が集まることで、資本が有意義に使われるようになり、それが実際にトレンドを引き起こすことになる。もし、すべての人が一緒になって変化を起こせば、女性やエコシステムの中で大きな声を必要としている人たちのエンパワーメントという点で、真の良い変化が起きるだろう。

V. 行動喚起－結論とまとめ

女性であることは、彼女でないことだとは知らなかった、
自由でなく、
男性によって許された存在、
彼の計画の一部でしかない存在。
でも、男性であるためには、自分を産んでくれる「彼女」が必要だということは知っている。
彼を守り、養うために、地球の女神となるのだ！
だから、この世界は
エクイバースでなければならない；
彼女は彼を補う者であり
彼は彼女を補う者である
その後、人類が
その場に現れ
「彼が彼女を支配する」「彼女が彼と戦う」ことから解放され
両者にとって最善の「私たち」となる。

－ムリナリニ・パトワルダン・メーラ

パンデミックは、長い間存在していた多くの不平等を悪化させた一方で、公平性が標準となる定常状態の世界に到達するための方法を構築し、対話を発展させる機会も生み出した。今こそ、熾烈な競争と自己顕示欲から、思いやりのある協調的な思考へと移行し、根本的かつグローバルなパラダイムチェンジを起こすべき時である。

ジェンダー問題への取り組みには、文化の変革、有効な政策の実施、鼓舞するリーダーシップによる行動など、多面的なアプローチが必要であることは明らかだ。教育、移動、金融、健康へのアクセスに対する障壁を取り除き、政府、主要機関、金融機関において、女性が意思決定の一端を担えるような環境を整える必要がある。男性とのアライアンスやパートナーシップを構築しなければならない。また、女性の声を増幅させることで、女性の重要な仕事を可視化し、信頼性を高めなければならないことも明らかだ。

そして何より、私たち一人ひとりが波紋を起こす者にならなければならない。政策という道具は不十分であることが証明されている。だからこそ、より多くの、より大きな声が必要であり、グローバルな運動が必要なのである。リーダー、特に女性リーダーは、前に出て、他の女性をサポートし、私たちが話している持続可能な世界に向かって努力することによって、波紋を起こす存在にならなければならない。

エイワースを構築するための行動：エコシステムにおけるステークホルダーへの提言

政策立案者	<ul style="list-style-type: none"> • 政策決定への女性の参画を促進する • すべての政策行動を導くために、男女別データと事後のジェンダーインパクトアセスメントを活用する • 女性の無報酬・育児負担への対応、クォータ制の義務化、スキルの向上、キャリアサービスの提供など、女性の経済的エンパワーメントに焦点を当てる • 女性起業家のための資本とリソースへのアクセスを促進する • 女性のためのより良い報酬とより生産的な雇用機会の創出 • 女性の健康と福祉に取り組む • 女性に有利な技術革新への助成 • 女性のエンパワーメントにつながる取り組みにおける官民パートナーシップの促進 • 女性起業家を支援するためのさまざまなイニシアティブを集約し、増幅する
国際機関	<ul style="list-style-type: none"> • ジェンダー平等アジェンダに強くコミットする • すべてのセクター別政策においてジェンダーを主流化する • 自らの意思決定とリーダーシップにおいて、ジェンダー平等に取り組む
企業部門／団体	<ul style="list-style-type: none"> • 女性が活躍できる職場にする <ul style="list-style-type: none"> ○ 女性従業員の人材ライフサイクルを支援する ○ 女性の採用を意図的に行い、女性のパイプラインを積極的に構築する ○ 女性の数だけでなく、女性が職場で活躍しているかどうかを示す他の要素を用いて多様性を測定する ○ 多様性、公平性、包括性をビジネスの中核議題とし、取締役会の委任事項とする ○ メンターやコーチングの提供とは別に、女性へのスポンサーシップを可能にする ○ 柔軟な職場環境の提供 • サプライチェーンに女性主導のビジネスを取り込む • NGO、政府、国際機関と連携し、女性のエンパワーメントにつながる取り組みを行う • 女性が電子商取引を利用して市場や消費者にアクセスできるようにする
金融機関および銀行	<p>銀行</p> <ul style="list-style-type: none"> • 女性にとってより簡単で利用しやすいローンの提供 • 女性起業家への無担保融資の提供 <p>金融機関、ベンチャーキャピタル、資金調達機関</p> <ul style="list-style-type: none"> • 資本と資金の支出における男女格差への対応 • 女性起業家が男性投資家にアイデアを売り込むためのトレーニング • 女性支援に特化したファンドの設立 • フェムテックをはじめとする、女性のためのイノベーションへの投資
男性・家族	<p>男性</p> <ul style="list-style-type: none"> • 夫として、配偶者と対等で協力的なパートナーシップを築くことを支援する • 父親として、娘が差別されることなく、夢を持ち、何でも実現できるようにする • リーダーとして、同僚の女性を支援・奨励し、多様性を推進し、女性とのネットワークを構築し、女性のメンターやスポンサーとなり、社会の考え方を変える手助けをする <p>家族</p> <ul style="list-style-type: none"> • 親は女子の教育にも男子と同じように投資し、女子に向上心を持たせ、自己主張をするよう教え、固定観念の型にはめるのを避ける • 女性のキャリアと希望を支援する義務がある
女性	<ul style="list-style-type: none"> • 自分自身の意識改革、自信のギャップ、幸福の優先化に取り組む • 自分の周りにサポートシステムを作る • 他の女性をサポートし、ロールモデルとなる • 組織における多様性のアジェンダを推進する • 娘たちが夢を持ち、犠牲を払わないようにする
市民社会／NGO	<ul style="list-style-type: none"> • 女性が直面する課題に対処するために、開発部門の他の組織、民間組織、政府と協力する • 有意義な長期的パートナーシップを構築するために、異なるセクターのシステムと言語を理解するよう努める
教育機関	<ul style="list-style-type: none"> • 性別の固定概念を打破し、女の子と男の子の両方に同じ教育を提供する • 女性／女の子のスーパーヒーロー／ロールモデルを積極的に推進する • 女の子の問題に敏感になるよう男の子を教育する • 女の子と男の子に平等で偏りのない教育を提供する

以下は、パネリストによる、エクイバースを構築するためのビジョンや方法についての言葉を引用したものである：

「私たちのすべての議論の核心は、エクイバースとは単に数や地位の平等ではなく、より良い世界、未来の世代のための持続可能な地球のために、より大きな利益のための平等な表現である、ということです。これは緊急の課題であり、男性、女性、政府、民間企業、機関の共同責任です。そして、私たちには100年の時間はありません。私たちの時代は、本当に今始まるのです。」

－ラダ・ムケルジ

「この変化を促進するために、今、多くの取り組みが行われています。このような変化を構造的にプロセスに組み込み、エクイバースを創ることが重要です。」

－アーシシュ・カサド

「私たちが協働し、新しいモデルを採用すれば、進歩を速め、飛躍できると信じています。この2年間は突破しなければならぬ困難や危機もありましたが、新しい世界を創造する、まさに私たちが目指しているエクイバースを創造する機会を与えてくれました。」

－アリース・ネルソン

「特に、この分裂した不平等な世界で、この世界をよりエクイバースにするために私ができることは、他の人々、特に女性や少女に教育の機会を平等に与えることだと考えています。それは私にとって、本当に、心の奥底にある大切な思いなのです。だから、私の慈善活動はその分野でたくさん行われているのです。」

－キャシー・松井

「社会変革は一人の者から生まれるものではなく、一人ひとりがそれぞれの役割を果たすことが、今、ますます認識されてきていると思います。実際、これを実現するのは最も困難なことです。なぜなら、SDGs（持続可能な開発目標）では、パートナーシップとコラボレーションにのみ焦点を当てた目標17を追加しなければなりませんでしたが、これはSDGsの構成要素であるべきだからです。」

－ヴァサンティ・スリーニヴァサン

「私たちは、女性に真に平等な空間、平等な声、平等な権利、平等な選択と責任の平等な分担を提供することを目指すべきですが、その際、この「女性性」を尊重するだけでなく受け入れ、むしろ歓迎し、より良い世界に向けた持続可能な変革の美しく驚異的なエージェントとして祝福さえする環境を提供しなければならないのです。そうして初めて、私たちはそれをエクイバースと呼べるようになるのです。」

－フランソワ・ブルゴア

「私が学んだことの一つは、エクイバースとは集団での闘いであり、私たちは団結し、より良い世界のために共に努力する必要があるということです。」

－レベッカ・グリンスパン

「女性はなんとなく後ずさりして、身を乗り出さないものです。しかし、もし女性が平等なキャリアを望み、エクイバースの一員になりたいのであれば、自分自身をエクイバースのように扱うことも必要なのです。」

－ナムリタ・ジャンギアニ

付録I：講演者プロフィール

司会進行：

ニキータ・シングラ

アソシエイトディレクター -BRIEF、コンサルタント、世界銀行

アニーシュ・パトナイク

Vahura Talent Management 副社長

はじめに：

イプシタ・カトゥリア

TalentNomics India 創業者兼CEO

ラベア・ブラウアー

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1－基調講演：一女性の生涯が歴史を創った：エクイバースを創造する

レベッカ・グリンスパン

UNCTAD 事務総長、元コスタリカ副大統領

セッション2－労働の未来：テクノロジーで流れを変える

杉本 亜美奈

fermata株式会社 共同創業者兼CEO

ヌール・アル・ハッサン

UAEに拠点を置く翻訳会社 Tarjama CEO

スヘル・ビダニ

ビル&メリнда・ゲイツ財団（インド）、デジタル担当（リード）

司会進行：アニサ・モリダディ

Beatfreeks 創業者兼CEO

セッション3－均衡を取り戻す新しいマトリクスを再定義する

ナディア・ユネス

Employee Exp, Diversity & Wellbeing, Zurich Insurance Co. Ltd. グローバルヘッド

スワパン・ジョーリ

HCL Technologies アジア太平洋・中東地域 副社長

ナムリタ・ジャンギアニ

Egon Zehnder パートナー

アーシシュ・カサド

EY LLP. パートナー 化学・農業部門ナショナルリーダー、インドD&Iリーダー

司会進行：アルチャナ・ヒンゴラニ博士

Siana Capital 創業者

セッション4－変化のための協働：共に勝利を

エイミー・ハップバーン

Investor Leadership Network 創業者

リーマ・ナナヴァティ

SEWA 取締役

アニタ・ジョージ

Dy. MD & Executive VP, CDPQ

セイラベン・パローチ

SEWA Trade Facilitation Centre 理事

ディープシー・ラヴラ

WE Hub（テランガナ州政府主導）CEO

司会進行：ヴァサンティ・スリーニヴァサン教授

IIM Bangalore OB&HRM教授

セッション5－機会均等－真のゲームチェンジャー

シルパ・アジュワニ

Unomantra 創業者兼CEO、元Tupperware India 社MD

パビットラ・ゴビンダ・ラージ

Mercedes Benz Research and Development India エンジニア研修生

セッション6－基調講演：一女性の生涯が歴史を創った：エクイバースを創造する

キャシー・松井

MPower Partners ジェネラルパートナー、Goldman Sachs, Japan 元副会長

セッション7－公共政策のリフレーミング：公平性を規範とする

衛藤 幹子

法政大学法学部政治学科教授

アンネマリー・リーリンク

Department of Foreign Affairs & Trade, Govt. of Australia シニアジェンダーアドバイザー

プラブジョット・カーン

アジア開発銀行（ADB）社会開発専門家（ジェンダーと開発）

司会進行：ラベア・ブラウアー

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8－対等なパートナー関係：より良い世界を創るために

サウラブ・アッガーワル

Dabung Girl 創業者

ニーラム・ボル

ユニセフ プログラムスペシャリスト

司会進行：ウマ・レディ

Hitech Magnetics and Electronics P.L., MD

セッション9－すべての女性を祝福する：波紋を起こす

ラディッカ・カプール

ICRIER 上席客員研究員

アシュウィニ・デシュパンデ

Ashoka University 経済学部教授

ルバナ・フック

Mohammadi Group MD、BGMEA 前会長

アチャラ・サマラディヴァカラ

The Good Market 共同創業者兼マネージングディレクター

司会進行：サンジェイ・カトゥーリア

Wilson Centre フェロー、Centre for Policy Research シニア・ヴィジティング・フェロー

セッション10－エクイバースに関する閉会宣言

ラダ・ムケルジ

Shero Consulting 創業者兼CEO

フランソワ・ブルゴア

Graffiti wll 創業者、マネージング&クリエイティブディレクター

イプシタ・カトゥーリア

TalentNomics India 創業者兼CEO

閉会のセッション

アリス・ネルソン

Vital Voices 代表取締役社長兼CEO

感謝決議

ビヌー・ワドワ

Yum! 元CPO TalentNomics India ブランド・サピエント、アドバイザーボードメンバー

付録 II：会議の感想

「感動的なプログラムでした。」

「TalentNomicsの会議は、毎年待望のイベントです。
私自身、仕事への復帰に大きな変化をもたらしてくれました。
今年の会議では、私たちの社会で平等という目標を達成するための方法を
より明確にすることができました。」

「素晴らしいイベントで、誰もが参加しなければならないと思います。」

「素晴らしいセッションでした。そして、本当に知識と経験の豊富な
ゲストスピーカーの話を聞くことができ、素晴らしい時間を過ごすことができました。」

「非常に有益な情報で、スピーカーも最高でした。」

「よく練られたプログラムでした。」

「とても有益なセッションでした。」

「実に、見識に満ちた素晴らしいセッションでした。」

「素晴らしい会議で、包括的な女性のエンパワーメントに向けて、
さらに多くの具体的な取り組みを開始することができるでしょう。」

Talentnomics India について

TalentNomics India は非営利団体で、米国の 501 条 (c)(3) 免税民間運営財団である TalentNomics Inc. の関連会社である。

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、包括的かつ統合的なアプローチを採用している。

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、指導者階層での男女同権の実現に影響を与え推進する。

そして、女性のリーダーシップを再創造するための **グローバルネットワーク** を構築している。

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。

私たちが目指すもの

- **個人レベル**—能力、自信、コネクション、信頼性のある女性リーダーを育成すること
- **組織レベル**—女性のキャリアを支援し導く、影響力のあるチェンジエージェントを組織内に生み出すこと
- **グローバルレベル**—女性リーダーシップの才能を共同で再創出するための組織のグローバルネットワークを開発すること

会議チーム

イプシタ・カトゥリア	イナ・ワドワ	ディーシャ・トリパシー
タニカ・マルワー	シュラヴァニ・プラカシュ	プーナム・タギ
タジーン・パルベーズ		

連絡先

<https://india.talentnomics.org/>
<https://www.linkedin.com/company/talentnomicsindia/>
<https://www.instagram.com/talentnomicsindia/>
<https://www.facebook.com/talentnomicsin/>
https://twitter.com/talentnomics_in
talentnomicsindia@gmail.com

コンラート・阿德ナウアー・シュティフトゥングについて

コンラート・阿德ナウアー・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。

会議チーム

ラベア・ブラウアー クリスティタ・ペレズ 岩川 咲也

連絡先

KAS-Tokyo@kas.de

+81 3 6426 5041, +81 3 6426 5047

<https://www.kas.de/en/web/japan/home>

本会議の後援者

プラチナパートナー



シルバーパートナー



ブロンズパートナー



バリューパートナー



Transforming India's energy, one day at a time.



Apraava Energy is born from the four elements of nature, the source of energy for all - Agni, Prithvi, Ambu and Vaayu.

We are committed to meaningfully contribute to India's ambitious goal of becoming one of the world's leading centres of clean energy.

This is energy for India.
This is **Energy in action**

Visit us at apraava.com



*Map is not drawn to scale and is for visual representation only