

APEC



女性と経済フォーラム2017

1



2017年9月
内閣府男女共同参画局

APECとは

2

- ▶ APEC (Asia-Pacific Economic Cooperation) アジア太平洋経済協力) はアジア太平洋地域の21の国と地域が参加する経済協力の枠組み。
- ▶ ※参加エコノミー: オーストラリア、ブルネイ、カナダ、チリ、中国、中国香港、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、メキシコ、ニュージーランド、パプアニューギニア、ペルー、フィリピン、ロシア、シンガポール、チャイニーズ・タイペイ、タイ、アメリカ、ベトナム
- ▶ ※経済規模で世界全体のGDPの約6割、世界全体の貿易量の約5割及び世界人口の約4割を占め、アジア太平洋地域の持続可能な成長と繁栄に向けて、貿易・投資の自由化、ビジネスの円滑化、経済・技術協力等の活動を行っている。

APEC女性と経済フォーラムとは

3

- ▶ APEC女性と経済フォーラム(WEF)は、APEC地域の経済発展のためには、女性の新たな経済機会の創出が不可欠であるとの認識の下、女性と経済に関する閣僚と民間参加者が一堂に会する会合。
- ▶ 1996年に女性リーダーズネットワーク(WLN)会合が開催されて以降、毎年開催されている。2011年の米国開催から「APEC女性と経済フォーラム」と名称を変えて開催。
- ▶ メインテーマを中心に、基調講演、全体会議、女性と経済パートナーシップ会合、閣僚級で構成するハイレベル政策対話、サイドイベントが開催され、APEC域内の経済の繁栄と成長のため、各エコノミーの官民の代表が、女性の経済参加の促進に向けた課題等について議論し、本フォーラムの「声明」を取りまとめる。

これまでの経緯

4

- APEC 女性リーダーズネットワーク(WLN)会合 1996年10月 フィリピン・マニラ
...
- APEC 女性リーダーズネットワーク(WLN)会合 2010年9月19日～21日 日本・東京
日本政府代表:岡崎トミ子内閣府特命担当大臣(男女共同参画)
- APEC女性と経済サミット(WES) 2011年9月13～16日 米国・サンフランシスコ
日本政府代表:中塚一宏内閣府副大臣
- APEC女性と経済フォーラム(WEF) 2012年6月28～30日 ロシア・サンクトペテルブルク
日本政府代表:中川正春内閣府特命担当大臣(男女共同参画)
- APEC女性と経済フォーラム(WEF) 2013年9月6～8日 インドネシア・バリ
日本政府代表:森まさこ内閣特命担当大臣(男女共同参画)
- APEC女性と経済フォーラム(WEF) 2014年5月21～23日 中国・北京
日本政府代表:岡田広内閣府副大臣
- APEC女性と経済フォーラム(WEF) 2015年9月16～18日 フィリピン・マニラ
日本政府代表:石原一彦内閣府審議官
- APEC女性と経済フォーラム(WEF) 2016年6月27～30日 ペルー・リマ
日本政府代表:高木宏壽内閣府大臣政務官

APEC女性と経済フォーラム2017

5

- ▶ 本年は9月26日(火)から29日(金)まで、ベトナム・フエで開催。
(会場はインドシナ・パレス・ホテル)
※次年度会合はパプアニューギニアで開催予定。
- ▶ 「変わりゆく世界における女性の包摂及び経済的エンパワメントの強化 (Enhancing Women's Economic Inclusion and Empowerment in the Changing World)」をメインテーマとし、3つのサブテーマのもと議論。
- ▶ APEC域内の閣僚、民間企業の役員や女性起業家、学識経験者らが会議に参加。

会合のメインテーマ

「変わりゆく世界における女性の包摂及び経済的エンパワメントの強化」

6

3つのサブテーマと課題

▶ 持続的、革新的、包摂的な成長に向けたジェンダー平等の推進

女性は無償労働、農業関連の労働に多く従事しており、政府部門、民間部門、市民社会は、女性が完全に平等かつ効果的な社会参加をできるよう、協調行動をとることが重要。また、質の高い教育、職業訓練、スキル開発、ディーセントワークを促進するための法・政策の実施、男女間差別禁止、男女間の同一賃金、政策決定における女性のリーダーシップ強化等が重要。

▶ 女性が経営する中小企業の競争力と革新の強化

中小企業の社会・経済的な役割を計測するための性別データの使用促進、中小企業の直面する多様な制約への理解促進、税関等における女性に優しいクロス・ボーダー手続きにかかるベストプラクティス共有等の実施、公的、私的部門双方で、包摂的な事業モデルの形成に女性が関与することを奨励、またAPECエコノミーにおいて、ジェンダーに対応した貿易政策、サービス、職業訓練の実施を求める。

▶ 人材養成におけるジェンダーギャップの縮小

スマートフォン、クラウド、情報通信技術、洗練された人工知能、先進的なロボット技術が、グローバルな価値創造過程において、女性にとって重要な課題と認識。職業機会、起業との関係で女性向けの技術訓練が必要。情報通信技術の革命により、オンラインによる嫌がらせ、つきまとい行為など、新たな形態の女性への嫌がらせを認識、加盟国の対応を奨励。

APEC女性と経済フォーラム2017プログラム

7

9月26日(火)

・女性と経済に関する
政策パートナーシップ
会合(PPWE)1日目

9月27日(水)

・PPWE2日目
・APEC BEST
AWARD(女性起
業家表彰イベント)

9月28日(木)

・女性と経済に関する
官民対話(PPDWE)
・官民対話(外務省主
催のサイドイベント)
・歓迎夕食会

9月29日(金)

・女性と経済に関する
ハイレベル政策対話
(HLPD)
・閉会式

日本からの参加者

8

□ 武川 恵子 内閣府男女共同参画局長

□ 林 文子 横浜市長

□ 矢島 里佳氏(民間代表)

(株)和える 代表取締役

「日本の伝統を次世代につなぎたい」という想いから、大学4年時である2011年3月、株式会社和えるを創業、慶應義塾大学法学部政治学科卒業。2012年3月、幼少期から職人の手仕事に触れられる環境を創出すべく、“0から6歳の伝統ブランドaeru”を立ち上げ、日本全国の職人と共にオリジナル商品を生み出す。日本の伝統や先人の智慧を、暮らしの中で活かしながら次世代につなぐために様々な事業を展開中。

2013年 世界経済フォーラム(ダボス会議)「World Economic Forum – Global Shapers Community」メンバーに選出される。

2015年「第4回 DBJ 女性新ビジネスプランコンペティション」女性起業大賞 受賞

2016年「これからの1000年を紡ぐ企業認定」第1回認定企業
(京都市ソーシャルイノベーション研究所)



武川 恵子 男女共同参画局長



林 文子 横浜市長



(株)和える代表 矢島 里佳

□ 関係省庁(内閣府、外務省、経済産業省)

女性と経済に関する政策パートナーシップ(9/26・27)

PPWE: Policy Partnership on Women and the Economy

9

各エコノミーから官(実務者級)、民(役員級)が参加し、女性と経済に関する各エコノミーの取組の発表、PPWE戦略計画及び女性と経済フォーラム声明案の議論などが行われた。

- 南調査課長が、第4次男女共同参画基本計画や女性活躍推進法、STEM分野への女性活躍を推進する取組など、日本国内における取組状況を報告。
- APECにおいて実施している日本プロジェクト「2020年までに管理職に占める女性の割合を高めるための個別行動計画」(外務省)及び「APECジェンダー・ダイバーシティ経営フォーラム」(経産省)について紹介するなど、日本の貢献について報告を行った。



南課長による日本の発表



参加者によるフォトセッション



会議の様子

サイドイベント APEC BEST AWARD(9/27)

APEC Business Efficiency and Success Target Award

10

APEC域内における女性の起業の発展に対するマスメディア、実業界及び官界の関心を高めること等を目的とした表彰イベントが開催された。林横浜市長がオープニングスピーチを行った他、矢島氏がプレゼンテーションに参加し、大賞とBest Social Impact賞をW受賞。



オープニングスピーチを行う林横浜市長



プレゼンをする矢島氏



「APEC Best Award(大賞)」と
「Best Social Impact賞」をW受賞！



女性と経済に関する官民対話(9/28)

PPDWE: Public-Private Dialogue on Women and the Economy

11

官、民、学識経験者などから女性リーダー等が参加し、サブテーマに沿って活発な議論が行われた。

- 冒頭、ズン・ベトナム労働傷病兵社会大臣から、女性が経営する中小企業の地域統合能力を強化し、支援する経済団体や組織を繋げるなど、規模を拡大していくことの必要性について言及があった。
- ビジネス界、産業界、政府、若手の女性リーダーらが登壇し、4つのテーマごとにパネルセッションが行われた。



参加者によるフォトセッション



パネルセッションの様子

サイドイベント 官民対話(9/28)

Public-Private Dialogue Individual Action Plan
for the Enhancement of the Ratio of Women's Representation in Leadership

12

日本がAPECにおいて主導する管理職に占める女性の割合を増やすための個別行動計画(IAP)の分析結果及びグッドプラクティスの共有、各エコノミーによるスピーチや参加者によるディスカッションが行われた。



登壇者によるプレゼンテーション



会場の様子



参加者によるフォトセッション

女性と経済に関するハイレベル政策対話(9/29)

HLPD: High Level Policy Dialogue on Women and the Economy

13

最終日には、各エコノミーの閣僚級により、女性と経済に関するスピーチが行われた。

- 武川局長が、国内の女性活躍推進の取組のほか、APECで日本が進めている2つのプロジェクトの紹介や、SDGs実施のための国家戦略の策定、WAW!(国際女性会議)の開催など国際的な貢献についてスピーチを行った。
- 林横浜市長が、仕事と家庭生活の両立や女性リーダーの育成・登用における横浜の取組を中心に、基調講演を行った。



武川局長によるスピーチ



各エコノミーの代表によるフォトセッション



林横浜市長による基調講演

声明の採択

14

「ENHANCING WOMEN'S ECONOMIC INCLUSION AND EMPOWERMENT IN THE CHANGING WORLD」の採択

- 閉会式において、フォーラムの成果である「声明：変わりゆく世界における女性の包摂及び経済的とエンパワメントの強化」が採択された。

参考:

○「声明：変わりゆく世界における女性の包摂及び経済的とエンパワメントの強化」(APEC VIET NAM 2017 HP (英語))

https://www.apec.org/Meeting-Papers/Sectoral-Ministerial-Meetings/Women/2017_women

- 同声明のポイント
 - ・持続的、革新的、包摂的な成長に向けたジェンダー平等の推進
 - ・女性が経営するMSMEsの競争力と革新の強化
 - ・人材養成におけるジェンダーギャップの縮小
- この声明は、11月のAPEC首脳会議に提出。



会議の様子

中長期的に企業価値を生み出し続けるダイバーシティ経営の普及に向けて、日本を含むAPECメンバーからダイバーシティ経営の先進的な取組をされている企業経営者や投資家等を招待し、ダイバーシティ経営の取組を後押しすると共に、その重要性について共通認識を図った。



会場の様子



会場の様子

APEC 女性と経済フォーラム 2017 声明

「変わりゆく世界における女性の包摂及び経済的とエンパワメントの強化」

概要

冒頭

- 「変わりゆく世界における女性の包摂及び経済的エンパワメント」に関し、①持続可能で革新的かつ包摂的な経済成長に向けたジェンダー平等の推進、②女性が経営する中小企業の競争力と革新の強化、③人材養成におけるジェンダーギャップの縮小を優先課題に挙げ、議論を行った。
- 女性が経営する中小零細企業（MSME）の成長、女性と女児のデジタルリテラシーの向上、女性のキャリア開発の推進、STEAM（科学・技術・工学・芸術・数学）分野をはじめとする高賃金・高成長分野における職業訓練及びキャリアへの女性と女児のアクセスと参加の拡大強化のための措置、及び経営陣やガバナンス組織を含む管理職レベルにおけるジェンダー多様性をさらに促すことを約束する。
- ジェンダー平等と女性の経済的エンパワメントの実現のためには、男性と男児の果たす役割と共同責任が非常に重要であることを再確認する。
- 女性と女児に対するあらゆる形態の暴力の排除を改めて強く要請する。

3つの優先課題について

- ① 持続可能で革新的かつ包摂的な経済成長に向けたジェンダー平等の推進
 - ・ 質の高い教育、職業訓練、スキル開発、ディーセントワークを促進するための法・政策の実施、男女間差別禁止、男女間の同一賃金、政策決定における女性のリーダーシップ強化等が重要であることを認識する。
 - ・ 無償労働の大部分を女性が担っていることの認識及び負担の再配分、貧困に陥りやすい女性への支援及びそのための官民連携の強化、女性のニーズに応じた職場・訓練・教育環境の整備を推進する。
- ② 女性が経営する中小零細企業の競争力と革新の強化
 - ・ 中小零細企業の社会・経済的な役割を計測するための性別データの使用促進、中小零細企業の直面する制約に性差が存在することへの理解促進等を進める。
 - ・ 公的、私的部門双方に対し、包摂的な事業モデルの形成に女性が関与することを奨励するとともに、女性が経営する企業の事業機会へのアクセスを向上させるような取組を求める。

③ 人材養成におけるジェンダーギャップの縮小

- ・ スマートフォン、クラウド、情報通信技術、洗練された人工知能、先進的なロボット技術が、女性にとって機会であると同時に課題となることを認識する。
- ・ 女性のデジタルリテラシー向上のための技能訓練を実施する。
- ・ 情報革命により、オンラインハラスメント等新たな形態の女性に対する暴力がもたらされていることを認識し、各エコノミーに対し取組を求める。

2017 年 APEC 首脳会議に向けて

- この APEC 女性と経済フォーラム 2017 声明を 11 月にベトナムのダナンで開催される首脳会談に提出することに同意する。

次回の APEC 女性と経済フォーラム 2018 に向けて

- 2018 年にパプアニューギニアで開催される次回の APEC 女性と経済フォーラムとこれに関連する活動に期待する。

個別行動計画(IAP)

2020年までに管理職に占める女性の割合を高めるための取組

日本が提案したAPECの取組

共通認識

女性の経済活動への更なる参画は、包摂的・持続的な経済成長を促す原動力 ← 何をすればいいのか？

日本提案

管理職に占める女性の割合を2020年までに高めるための目標を設定することを、2014年に日本が提案。APECの取組として承認され、現在実施中。

計画の目的

- 管理職に占める女性の割合を向上させるための任意の目標を設定するメカニズムを構築。
- 特に管理職に焦点を当てた女性の経済活動への参画を高める。

計画の概要

- 2015年から2020年まで毎年、各エコノミーが個別行動計画(IAP)として目標設定を任意で提出。
- 各エコノミーの進捗状況として、2017年に中間報告調査を実施。2020年に最終報告を実施予定。

https://www.apec.org/Groups/SOM-Steering-Committee-on-Economic-and-Technic... The Individual Action Plan

APEC 2013 | 外務省 | おすすめサイト | Web スライス ギャラ...

Follow APEC: f in t v i

Search... LOGIN

HOME NEWS GROUPS TOPICS PROJECTS MEETING PAPERS PUBLICATIONS EVENTS ABOUT APEC

The Individual Action Plan

Home > Asia-Pacific Economic Cooperation > Groups > SOM Steering Committee on Economic and Technical Cooperation > Working Groups > Policy Partnership on Women and the Economy > The Individual Action Plan

GROUPS

- Budget and Management Committee
- Economic Committee
- Committee on Trade and Investment
- SOM Steering Committee on Economic and Technical Cooperation**
- Others

Greater inclusion of women is a worthy investment for the future that is crucial in expanding prosperity in the region. Women's active participation in all levels of economic activities—including decision-making, leadership, and governance—will result in favorable and inclusive business and economic environment, which are essentials in achieving sustainable growth.

In the APEC 2014 WEF Statement, all APEC economies are encouraged to work toward defining and establishing measurable and aspirational voluntary goals for women's representation in leadership and representation in decision-making, in both public and private sectors. APEC economies adopt these initiatives by end of 2020.

Recognizing that increasing the participation of women in economic activities will serve as catalyst to economic growth, a project is underway to enhance women's participation in the economy. The project particularly focuses on leadership, decision making, and management, within the individual economic and social circumstances of each economy.

OBJECTIVES

- Develop the Individual Action Plan as a mechanism for measurable and aspirational voluntary goals of women's representation in leadership and management by the end of 2020. In the IAP, each economy is encouraged to set a voluntary target based on their indicators and data.
- Report the progress to PPWE, WEF and APEC Ministers and Leaders in 2017 and 2021; and
- Enhance women's participation in the economy particularly focusing on leadership, decision making, and management.

Individual Action Plans for Enhancement of the Ratio of Women's Representation in Leadership

Economy	2015	2016	2017
Australia	Download		Download
Brunei Darussalam	-		
Canada	Download	Download	Download

80%

16:25 2017/11/27

Template for the IAP (2017)

Economy: Canada

Ratio of women's representation in leadership* in both the public and private sectors (* based on each economy's indicators and definitions, or equivalent to P-5 and above of the UN; see https://careers.un.org/tbw/home.aspx?viewtype=SC)	The following are the details of the fields and figures for the ratio of women representation in leadership in Canada. - Number of women (15) in Canada's federal cabinet: 50% (2017) - Governor-in-Council appointed positions: 34% (2015) - Municipal councillors: 28% (2015) - Mayors: 18% (2015) - Supreme Court of Canada judges: 44.4% (2017) - Senior Officer positions at Financial Post 500 companies: 21.6% (2016) - Executive group of federal public service: 46.4% (2015)
Voluntary goals of women's representation in leadership in public and private sectors toward by the end of 2020 (%; total target of increasing the share of women in leadership positions which are based on each economy's indicators and definitions, or equivalent to P-5 and above of the UN)	Aspire to 30% over five years (2014 - 2019) national goal to achieve gender balance, with the longer term goal being gender balance on boards.
Include a brief plan of action of how your economy plans to achieve your voluntary goals.	The Government of Canada plans to build on the positive efforts it has achieved to date. In addition to announcing the first gender-balanced Cabinet, the Government of Canada also announced changes to the selection process for Governor-in-Council appointments, to achieve gender parity and reflect Canada's diversity. In addition, efforts are underway to advance the leadership of women and girls through policy and program efforts, including: - Increasing skills development and entrepreneurship opportunities for women and girls, particularly in the fields of science and technology, through the Inclusive Innovation Agenda; - Investing in a pan-Canadian network of women leaders and equality-seeking organizations to promote collaborative action to advance gender equality in Canada; - Supporting democratic leadership projects to secure the participation of women in democratic processes, including actions specifically designed to address the needs of Indigenous women and their communities; - Amending Canada's federal corporate governance framework laws to increase women's representation on corporate boards & in senior management.

官民両セクターにおける、管理職に占める女性の現在の割合

官民両セクターにおいて、管理職に占める女性の割合に関する、2020年末までの任意の目標

上記任意の目標を達成するための計画概要

中間報告調査、官民対話

2020年までに管理職に占める女性の割合を高めるための取組

日本が実施したAPECのプロジェクト

中間調査報告

- IAPの分析
- カナダ、インドネシア、NZ、チャイニーズ・タイペイでの現地調査

官民対話

●2017年9月28日、「APEC女性と経済フォーラム」のサイドイベントとして、ベトナム・フエ市において実施。

●APECエコノミーの産官学関係者より、政策立案者、専門家、実務者を登壇者として迎え、IAPの分析結果や現地調査で得られた優良事例を共有、女性のリーダーシップの拡大を阻む対応策として、知識、経験や手段の共有。



「APECジェンダー・ダイバーシティ経営フォーラム」を開催 ～企業の持続可能な成長に向けた一歩先のダイバーシティ経営とは～

2017年10月18日、東京において「APECジェンダー・ダイバーシティ経営フォーラム」を経済産業省が主催。「企業の持続可能な成長に向けた一歩先のダイバーシティ経営」をテーマに、①企業経営者からの取組事例の共有に加え、②機関投資家から見たダイバーシティに関する「資本市場と企業との対話」の在り方等、企業・機関投資家の双方の視点から議論を行い、ダイバーシティ経営に関する理解を深めた。

フォーラムには日本、米国、豪州、メキシコ、ロシア、マレーシア、ベトナム、フィリピン、タイから計18名のスピーカーが登場。

○企業関係者（グーグル合同会社、3M社、三菱重工業、丸井グループ、等）

○機関投資家（GPIF、第一生命保険、ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ、オーストラリア・ニュージーランド銀行等）

○公的機関（米国政府、ベトナム政府、横浜市等）

議論のポイント

1. 経営層の女性比率を高めるための新しい発想

企業には昇進や採用についての発想の転換が必要（経営層への昇進基準の変更、中堅マネジメント・レベルへの採用促進、数値目標の採用、キャリア形成のためのコーチング等）。

2. 女性の就労継続とキャリア形成を可能にする職場制度、社内外システムの構築

育児休業、保育園、柔軟なワークスタイル等のシステム構築・活用や、女性のキャリア形成を可能にする研修、メンター制度、ネットワーク構築が重要。

3. 持続的経営におけるダイバーシティ経営の位置付け

投資家にとっては企業の長期的・持続的ガバナンスが投資判断の上で重要。ダイバーシティ経営を含むESG（Environmental, Social, Governance）は企業のイノベーションに寄与し、企業の長期的利益に貢献。

4. ダイバーシティ経営に関する指標の作成による企業と資本市場の対話の促進

ダイバーシティの達成度に関する信頼できる指標の形成は、投資家に対する企業の透明性を高め、よい投資判断を決定を可能とする。ビッグデータはダイバーシティに関するデータベース化を可能に。

