

教育・ジェンダー・仕事の将来に関するリーダーのアジェンダ

2017年7月世界経済フォーラム

日本語要約版 (2017年8月7日) 石倉洋子

白書「第4次産業革命が進む中で、男女格差をなくすには」

Accelerating Gender Parity in the Fourth Industrial Revolution (元のレポート

はこちらです。 <https://www.weforum.org/whitepapers/accelerating-gender-parity-in-the-fourth-industrial-revolution>)

課題

—多くの国で女性の教育程度が向上してきたにもかかわらず、雇用や仕事の場における男女格差、特にリーダーの地位における男女格差はここ10年でほとんど変化していない。

—労働市場もセクターで男女が区分されているため、多様性から得られるダイナミックさや恩恵を受けていない。しかし、テクノロジーとグローバル化によ

って仕事は大きく変わりつつあり、消滅する仕事、新しく生まれる仕事の変化は加速化しており、スキル・ギャップも増大しつつあって、人間の特性であるイノベーションや創造性への要請は高まっている。

—需要からみると、高成長が期待されているセクターにとっては、教育程度の高い女性が多数登場すれば、多様性の恩恵を得られるし、女性の比率が大きなセクターでも格差が縮小する。しかし、いずれの高成長セクターもまだ多様性を目標に掲げていない。また女性がついているセールスやアドミなどの仕事の多くが、機械化などにより消滅する可能性が高い。

—高成長セクターにおける男女格差の進展は、微妙なバランスの上に立たされている。

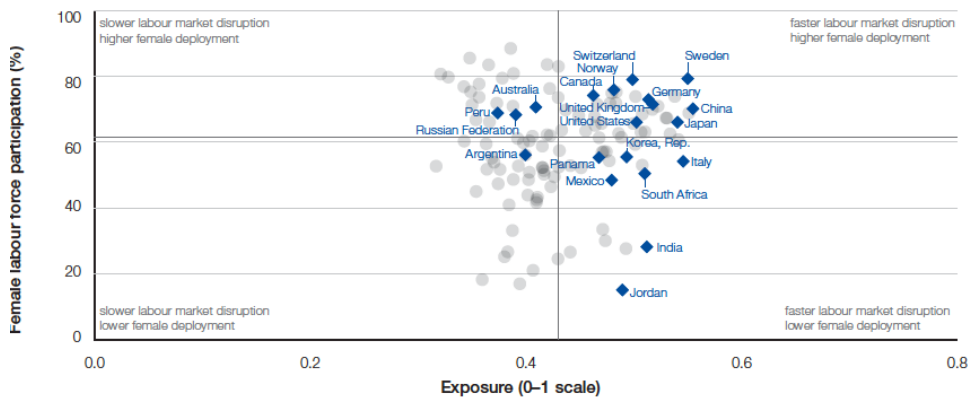
—労働市場の急変と女性の参加率を両軸として国をマッピングする（下記）と、比較的好位置にある国とそうでない国の差が明らかになる。

—高成長を期待されているセクターの業績を伸ばし、雇用のあらゆる面で男女格差をなくす努力をするためには、業界や地域によって違うセクターの具体的な特徴を把握して、それぞれに対応する対策を立てねばならない。

—第4次産業革命と世界で起こっている社会経済、政治の不確定要素に対応

していくために、すべてのセクターは、多様性を目指すことが求められる。そうすれば男女格差やスキルギャップが解消される方向に進む、すなわち win—win を実現できる。そのために必要な協力体制を本白書で提案している。

Figure 1. Degrees of Opportunity: Labour Market Disruption versus Female Talent Deployment



Source: ILO estimates, World Economic Forum calculations.

Note: ILO estimates for 2014 for active labour force participation by females. Exposure brings together technological adoption, economic complexity, pay and productivity dynamics as well as unemployment levels.

Academic Center for Policy Studies, Institute for Future Studies, 2014

セクターごとの戦略

1. 教育セクターでは、どのレベルにおいても対等を目指す。中でも男性のセクター参加を促進する。教育をプロ化する。国を超えた成功例や政策の連携機会を増やす
2. 金融サービスセクターでは、賃金平等を目指し、透明化、責任を明確にする。
柔軟な働き方を二次的なものとしな。多様性と業績の結びつきを明確にする

る

3. 消費財・小売セクター

商品ラインによって違いはあるが、幹部レベルでの男女格差の解消が必要。商品の購買意思決定者の多くが女性であることを考えると、もっと女性リーダーの活用が必要

ベストプラクティスやチャンピオンを広く伝える

4. ケア・セクター

人口動態の変化により高成長が期待されているが、女性のリーダー比率や賃金格差が大きい。男女いずれについてもケアの仕事をプロ化する、社会ケアのデジタル化、機械化を進める。性別に関係しないリスキリングや新しいスキルの開発を支援する（注：この中に日本で進みつつある介護ロボットの事例が含まれる）

セクターを超えた職種—STEMの専門化

エンジニアリング、バイオ、IT、生命科学研究分野におけるギャップをなくすため、女性人財の供給パイプラインを増やす、STEM 専門家のキャリア可能性

を再定義する、教育から雇用への転換を支援する、企業内で、女性の STEM 人材を雇用・維持する具体的アプローチをデザインする、セクターのチャンピオンなどセクター全体として取り組む、金銭的インセンティブを提供する、包括的で業績本位のカルチャーを醸成する

システム全体への働きかけ

メディア、映画、広告などで男女均等を阻害するバイアスに対して戦う

広く男女均等を奨励するビジネス習慣を促進

全セクターを対象に、家族むけ、性別に無関係なセーフティネットや政府基準を掲げる政策を推進

公的セクターを、新しい基準と成果のロールモデルとして PR

成功事例

1. マインドセットを変える取り組み

STEM をリードする次世代の女性の模索、GE における女性科学者のセレブリティ化、映画やメディアにおいて男女ともポテンシャルを阻害する要因

をなくすプロジェクト、P&Gによる#LikeAGirlメディアキャンペーン、スコットランドにおける「なりたい人になる」キャンペーン

2. 変革を実行する組織やネットワークの構築

Codeする少女キャンペーン、次世代の女性エンジニア・リーダーを開発するWomEngキャンペーン、Anchor, Frontline: ケアセクターへの男性の参加を促すキャンペーン、STEMコネクター: STEMに関する情報の一元化、EDGE証明書による企業の多様性の実績をはかるグローバル基準の設定、ケアの基準を設定し、向上を目指す

3. 企業の変革プログラムの宣言

Airbnbの取り組み: 急いで雇用するより多様性の目標を重視、Saudi Aramco: STEMの女性の雇用・維持を目指す企業レベルの取り組み、NokiaのStrongHer: テクノロジーセクターにおける性別や人財への認識を変えるキャンペーン、PepsiCoによる労働市場への再参加促進プログラム、Mercerによる男女均等を実践する企業事例、D & Iを目指すCEOのアクション、100万人の

女性メンタープログラム、固定観念を変える協働キャンペーン、Pay Parity

Pledge:賃金格差をなくす

4. 全国レベルの変革モデル

チリの男女格差タスクフォース：国レベルで効果がみられつつある