

SDGsの担い手として 次世代・女性の エンパワーメント

2018年5月30日

日本経済団体連合会 企業行動・CSR委員長
損害保険ジャパン日本興亜株式会社 取締役会長
二宮 雅也

1. 働き方の改革：「働き方改革 CHALLENGE」

(1) 働き方改革アクションプラン

- 各企業が自主的に策定する行動計画やKPI
⇒ 既に約200社が自社の目標・行動計画を策定し、経団連のHPで公表。



「働き方改革 CHALLENGE」

(2) 長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言

(3) 年休取得促進キャンペーン

- 「トップが主導『年休3！4！5！』」を展開

- 1.年3日程度の追加的な年休の取得に取り組む
- 2.年休と土日・祝日を組み合わせで4連休をつくる
- 3.年休の取得日数が5日未満の従業員が生じないように取り組む

(4) セミナーやシンポジウムなどの周知活動

2. 女性の活躍アクション・プラン

(1) 女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画

- 各企業が自主的に策定する行動計画やKPI
⇒ 経団連HPに700社の取り組みを公表。

(2) ネットワーキング

- 経団連女性エグゼクティブネットワーク
- 女性チャレンジ支援講座

(3) 理工系女性人材育成に関する取り組み

- 夏のリコチャレ2018～理工系のお仕事体感しよう！～

“攻めのウーマノミクス”の5 Initiatives

1 New Workstyles



- ◆ ダイバーシティ・インクルージョンを経営カルチャーに
- ◆ 自分では気づかない無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を打破
- ◆ ITの活用をはじめ柔軟な働き方や、流動性の高い労働市場を実現しつつ、共働き世帯の増加を念頭においた制度設計など育児・仕事の両立支援を強化
- ◆ キャリア教育とSTEM分野・起業家人材の育成を強化

2 New Market



- ◆ 女性のライフスタイルの多様化に対応するとともに、女性の消費性向の高さに着目し、時短、代行（アウトソーシング）、美容、健康、食、金融などに関する様々な商品・サービスを提供

3 New Investment



- ◆ ESG投資のトレンドが高まる中、女性活躍に関する企業情報を自主的に開示し、国内外からの投資を拡大

4 New Diplomacy



- ◆ 世界の女性エグゼクティブの交流を通じた「女性による経済外交」を推進
- ◆ 二国間・多国間連携による女性の社会進出の議論を推進

5 New Lifestyles



- ◆ 女性はもっと貪欲に、男性はもっと自由に、複線的な人生を

3. 持続可能な開発のための教育 (ESD)

(1) SDGsの担い手としての社員の育成

- 社会的課題について学ぶ機会
⇒ (現場) ボランティア、プロボノ、出向など
(座学) 研修、講座 など

(2) 若者への機会提供・支援

- 社会的課題解決への取り組み支援
⇒ 例) 損保ジャパン日本興亜(環境財団)
「CSOラーニング制度」
NEC、花王、NTTdocomo「社会起業塾」
みちのく復興事業パートナーズ
住友商事「東日本再生フォローアップ・プログラム」
など

経団連自然保護協議会 (KNCF) の取り組み

25周年記念特別基金助成事業「アジア太平洋地域 生物多様性保全にかかる次世代人材育成事業 - SATO YAMA UMIプロジェクト」

- 日本環境教育フォーラム、コンサベーション・インターナショナル・ジャパン、バードライフ・インターナショナル東京の協働事業
- 事業概要：
 - ① ブータン、カンボジア、インドネシア、ニューカレドニア、サモア、ベトナムの6カ国・地域でアジア太平洋地域生物多様性保全にかかる次世代の人材育成、教材開発。
 - ② 日本、香港、シンガポールの若者も現地インターンシップ等の参加対象とし、間接的に生態系サービスの恩恵を受けている都市部への広がりも目指す。
- 助成規模： 2017年～2019年の3年間で、1億5千万円