

JAPAN VISION 2020

日本社会における
GENDER EQUALITY
確立に向けて

MAKING GENDER EQUALITY A REALITY

Bloomberg

WOMEN'S
COMMUNITY

TABLE OF CONTENTS

03 WELCOME MESSAGE

04 AGENDA

BIOGRAPHIES

06 加藤 勝信 氏
MR. KATSUNOBU KATO

07 アンジェリーナ・クワン 氏
MS. ANGELINA KWAN

08 吉田 晴乃 氏
MS. HARUNO YOSHIDA

09 石橋 邦裕
KUNIHIRO ISHIBASHI

BLOOMBERG NEWS

- 10 森トラストの次代担う女性経営者、創業家出身の重圧克服**
- 11 Billionaire's Daughter Turning CEO Shows What Japan Lacks**
- 12 衆院の女性比率は北朝鮮以下、議員立法で国政進出後押しの動きも**
- 13 Japan's Women Struggle as Representation Trails Saudi Sisters**
- 14 介護、子育て、真夜中まで仕事—日本の女性は大変**
- 15 A Woman's Job in Japan: Care for Kids and Parents, Work Late**
- 16 日本企業の取締役会、9割が女性ゼロ—先進国最低、価値向上足枷 (1)**
- 17 No Women on 90% of Japan Boards Belies Abe Equality Push**
- 18 BLOOMBERG WOMEN'S COMMUNITY**

WELCOME MESSAGE

ブルームバーグ東京オフィスによるこそ

本日はご多忙の中、弊社ブルームバーグまでご足労頂きまして、誠にありがとうございます。

ブルームバーグは、女性だけでなく働くすべての人が活躍できる多様性のある社会の確立を目指して、ダイバーシティ&インクルージョン活動を行っております。日本において意欲・能力がある人材が、自分らしくキャリアを望み、家庭を築き、様々なライフステージにおいて働きやすい環境をつくるということは今や喫緊の課題となっております。

各企業・団体がそれぞれのダイバーシティ&インクルージョン戦略の元でアクションプランを立てて日々活動されている中、今年は日本のジェンダーイクオリティ（男女共同参画）にとってまた特別な年になるでしょう。安倍政権は「女性の活躍推進」をアベノミクスの成長戦略の柱の一つに掲げており、2015年8月には女性活躍推進法も制定されました。この法律により、2016年4月1日から、社員301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた具体的な行動計画の策定が義務づけられます。この法律の施行と共に企業の取り組みは見える化され、より一層ジェンダーイクオリティ推進への活動が高まっていくことと思われまます。業界の枠を超えて日本で働く私達がお互いに情報を共有し、ベストプラクティスを学びながら切磋琢磨しあうことにより良い日本社会を皆さまと作っていただけますことを期待いたします。

改めまして、東京オフィスを代表し、本イベントにご登壇頂くご講演者ならびにパネリストの皆さまに深い感謝の意を表するとともに、本日ご列席の皆さまに厚く御礼申し上げます。

Welcome to the Bloomberg Tokyo office.

First of all, we would like to thank you for taking the time to be here with us today.

In Japan, creating a work environment where motivated, talented employees can build careers, as well as adjust their work style for different stages of their lives is a critical topic and a crucial goal. In line with this, Bloomberg has actively been working on Diversity & Inclusion, striving to create a workplace with gender equality and diversity for all employees.

The year 2016 will be a significant year in particular, now that Prime Minister Abe has flagged “driving women’s participation in society” as one of the core pillars of Japan’s economic growth strategy. Last August, a law was enacted mandating companies with more than 300 employees to formulate a concrete action plan to encourage women’s economic participation. The law will be put in effect starting April, 2016. This will make each company’s endeavor towards gender equality more visible and tangible, further fostering awareness and action. Meanwhile, we hope - and need to - have a borderless collaboration across industries as a member of Japanese society, to share and learn from best practices, and to create synergy for a better future.

Once again, on behalf of Bloomberg Tokyo Office, we would like to thank you and the panelists for your participation and support.



石橋 邦裕 Kunihiro Ishibashi

ブルームバーグ 在日代表

Chairman, Tokyo Office Committee, Bloomberg

AGENDA

2016年2月12日(金)

18:00 開会の辞

ブルームバーグ 政府機関渉外責任者
宮上 大造

18:10 基調講演

「未来を拓く女性の活躍」

一億総活躍担当／女性活躍担当大臣
加藤 勝信 氏

18:40 パネルディスカッション

「Gender Equality推進に必要な取組みと課題」

パネリスト (順序不同)

» 香港女性財団副議長／香港政府女性権利委員会特別会員
アンジェリーナ・クワン 氏

» BTジャパン日本法人 代表取締役社長／日本経済団体連合会審議員会 副議長
吉田 晴乃 氏

» ブルームバーグ 在日代表
石橋 邦裕

モデレーター

ブルームバーグ Leadership Learning and Organizational Development
キャロリン・ガスキンス

19:30 閉会の辞

ブルームバーグ Tokyo Women's Community代表
田畑 優香

19:40 レセプション

FRIDAY, FEBRUARY 12, 2016**18:00 OPENING REMARKS****Taizo Miyagami**

Head of Government Relations, Bloomberg

18:10 KEYNOTE SPEECH**“Women's Empowerment - Developing Our Future”****Mr. Katsunobu Kato**

Minister for Promoting Dynamic Engagement of All Citizens
Minister in charge of Women's Empowerment

18:40 PANEL DISCUSSION**“Gender Equality - What Needs to Be Done and How”****Panelists****» Ms. Angelina Kwan**

Member, The Women's Commission
Vice-Chairman and Director, The Women's Foundation

» Ms. Haruno Yoshida

President & Representative Director, BT Japan

» Kunihiro Ishibashi

Chairman, Tokyo Office Committee, Bloomberg

Moderator**Carolyn Gaskins**

Leadership/Learning and Organizational Development, Bloomberg

19:30 CLOSING REMARKS**Yuka Tabata**

Chair of Tokyo Women's Committee, Bloomberg

19:40 RECEPTION

BIOGRAPHIES



加藤 勝信 氏
MR. KATSUNOBU KATO

一億総活躍担当大臣／女性活躍担当大臣
Minister for Promoting Dynamic Engagement of All Citizens
Minister in charge of Women's Empowerment

1979年東京大学卒業。同年、大蔵省入省。1984年倉吉税務署署長就任。1994年農林水産大臣秘書官、1995年加藤六月衆議院議員秘書、2000年川崎医療福祉大学客員教授を務め、2003年衆議院議員に初当選以来、5期連続当選。2007年内閣府大臣政務官就任（安倍改造内閣）、内閣府大臣政務官再任（福田内閣）、2011年自由民主党岡山県支部連合会会長、2012年自由民主党総裁特別補佐・報道局長、衆議院議員4期目当選 内閣官房副長官（第2次安倍内閣）、2014年内閣官房副長官（第2次安倍改造内閣）、内閣官房副長官（第3次安倍内閣）、2015年一億総活躍担当、女性活躍担当、再チャレンジ担当、拉致問題担当、国土強靱化担当、内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）（第3次安倍改造内閣）に就任、現在に至る。

Mr. Kato is a member of Prime Minister Shinzo Abe's cabinet, holding the portfolios of Minister for Promoting Dynamic Engagement of All Citizens, Minister in charge of Women's Empowerment, Minister in charge of the "Challenge Again" Initiative, Minister in charge of the Abduction Issue, Minister in charge of Building National Resilience, Minister of State for Measures for Declining Birthrate, and Minister of State for Gender Equality. His previous roles include Deputy Chief Cabinet Secretary and Special Advisor to the President of the Liberal Democratic Party.

After graduating from the University of Tokyo, Mr. Kato entered the Ministry of Finance in 1979. Since then he has served five terms in the House of Representatives from 2003-2014. He may be particularly aware of the need for diversity in the workplace, because he is a father of four daughters.



アンジェリーナ・クワン 氏
MS. ANGELINA KWAN

香港女性財団 副議長／香港政府女性権利委員会 特別会員
Member, The Women's Commission
Vice-Chairman and Director, The Women's Foundation

アンジェリーナ・クワン氏はアジアおよび米国において、事業開発、事業再編、規制/コンプライアンス、投資家・ステークホルダー向け広報の経験を29年以上有する。新卒でKPMGに就職後、香港証券先物委員会、キャンター・フィッツジェラルド/BGCパートナーズ、クライノート・ベンソン、HGアジア・リミテッド、ソニー・ピクチャーズ、リオリエント・グループ (HK376)、および最近ではCLSAリミテッドにおいて、上級経営幹部、委員会、および/または取締役の各役職を経験。

現在、香港アビバ生命保険で独立社外取締役および監査委員長を務める。香港政府により婦女事務委員会および持続的発展評議会の会員に任命されたほか、マレーシア証券投資開発センター取締役および監査委員長、婦女基金会副主席および取締役、香港理工大学会計財務学院の名誉副教授、その他数多くの取締役会および委員会において役職に就く。

また、国際的な政府および規制機関での数多くの講演会を開くほか、講座も開設。

米国および香港公認会計士。南カリフォルニア大学卒。米ペパーダイン大学にてMBAを取得したほか、香港大学と英マンチェスター・メトロポリタン大学にて法学士を取得。

Ms. Angelina Kwan is currently the Managing Director and Head of Regulatory Compliance for Hong Kong Exchanges and Clearing Limited. Ms. Kwan has over 29 years of experience in Asia and the United States, in business development, restructuring, regulatory/compliance, as well as investor and stakeholder relations. She started her career at KPMG and has held senior management, committee and/or board positions with the Securities and Futures Commission of Hong Kong, Cantor Fitzgerald/BGC Partners, Kleinwort Benson, HG Asia Limited, Sony Pictures, the REORIENT Group (HK376) and most recently, CLSA Limited.

Ms. Kwan is currently an Independent Non-Executive Director and Chairman of the Audit Committee of Aviva Life Insurance Hong Kong, a Hong Kong Government appointed member of the Women's Commission and the Council for Sustainable Development, a Director and Chairman of the Audit Committee of the Securities Industry Development Corporation of Malaysia, the Vice-Chairman and Director of the Women's Foundation, an Honorary Adjunct Professor of Finance for the Hong Kong Polytechnic University, and serves on a number of other boards and committees. She lectures frequently for various international government and regulatory organisations as well as course providers.

She is a Certified Public Accountant in the United States and Hong Kong and a graduate of the University of Southern California. Her MBA is from Pepperdine University and LLB with Hong Kong University and Manchester Metropolitan University.

BIOGRAPHIES



吉田 晴乃 氏
MS. HARUNO YOSHIDA

BTジャパン 日本法人代表取締役社長／日本経済団体連合会 審議委員会副議長
President & Representative Director
BT Japan Corporation

BTの主要市場である日本におけるビジネス全般を統括し、成長戦略を推進しています。

吉田晴乃は2012年1月、BTジャパン株式会社の代表取締役社長に就任。1990年代にカナダで通信会社に勤務して以来、女性の少ないテクノロジー分野でトップセールスとして20年以上の実績を持つ。世界規模でダイナミックに変化しつづける通信業界にあり、北米及び日本で、日系、非日系多国籍企業との大型案件をまとめ、顧客視点の立場からビジネスのグローバル化を推進してきた。

ベライゾンビジネス日本法人では営業本部長を務め、日本のトップIT企業との戦略的パートナーシップを立ち上げ、日本のIT市場への本格的進出を指揮した。

2000年代は、NTTアメリカ（ニューヨーク事務所）、NTTコミュニケーションズ（日本本社）で営業課長を務め、同社のグローバル事業の展開、サービス拡販に実績を上げている。働く女性の地位向上活動にも意欲的に参画しており、企業において人種・性別などの多様性を推進するダイバーシティの重要性を自身の経験から提唱している。カナダ、米国、英国のビジネス界で培ったグローバルな視点や、ワーキングマザーとしての経験から、新しいロールモデルとして注目されている。2015年6月、日本経済団体連合会 審議委員会副議長に史上初の女性として就任。

Ms. Yoshida was appointed as President & Representative Director at BT Japan Corporation in January 2012.

Ms. Yoshida has over 20 years of global experience as a top salesperson in the male-dominated communications industry since beginning her career in this sector in the 1990's while living in Canada. In the globally evolving and dynamic communications industry, Haruno has led large deals with both Japanese and non-Japanese clients in North America and Japan and promoted business globalisation from a customer-centric viewpoint. Prior to joining BT, Haruno was General Manager at Verizon Business, leading the company's Enterprise Sales and successfully penetrating the Japanese market through innovative collaborations with domestic IT partners.

In the 2000's, Ms. Yoshida was a sales manager for NTT, both in Japan and the US. She supported the global expansion of their business by opening up the Japanese multinational company (MNC) market in the US and non-Japanese MNC market in Japan.

Ms. Yoshida regularly presents on diversity and inclusion in the workplace and is a strong advocate of the benefits associated with these practices. She has attracted attention as a new role model for the working women in Japan from her own experience as a working mother and her global perspectives, which she learned through doing business in Canada, the US and the UK.

In June 2015, Ms. Yoshida was appointed as the first female Vice Chairman of the Board of Councillors for Keidanren.



石橋 邦裕 氏
KUNIHIRO ISHIBASHI

ブルームバーグ 在日代表
Chairman, Tokyo Office Committee Bloomberg

2013年9月より現職。営業統括マネージャーとして日本全体の営業推進を担当する。2012年8月より東京オフィスの責任者として在日代表を務めている。

2000年端末営業としてブルームバーグに入社。主に外資系金融機関を担当。2005年にデータライセンス営業としてブルームバーグ公社債基準価格 (BBYF) を日本市場に浸透させる。その後、端末営業のチームリーダーとして、バイサイド、政府系金融機関、新規ビジネスなどを手掛け、2006年営業マネージャーとして、日本市場に対応した製品開発、市場開拓、人材育成、顧客サービスなどあらゆる面で日本独自のビジネス戦略を実行する。

2009年ロンドンオフィス営業マネージャーとして英国全体のビジネスを担当する。2011年より日本アナリティクスマネージャー、2012年アジア地域アナリティクスマネージャーを歴任し、アジア太平洋地域のアナリティクス部門顧客サービスのレベルを押し上げることに貢献。

アジア太平洋地域のダイバーシティ&インクルージョン・エグゼクティブ・スポンサーとして職場における多様性向上に積極的に取り組んでいる。

Kunihiro Ishibashi began his career at Bloomberg in 2000.

As a sales representative in the Tokyo office, he was mainly responsible for managing accounts of foreign-affiliated financial institutions. In 2005, he successfully promoted the adoption of the Bloomberg Yen Bond Fixing Price (BBYF) to custodians and pension funds. Today the vast majority of JPY bonds in pension funds are evaluated using BBYF.

As a sales team leader from 2005, Kunihiro covered a variety of business areas, including buy-side institutions, government agencies and new business. In 2006, he became a sales manager covering the whole Japanese market, going on to develop and deliver proprietary business strategies that focused on product development, cultivating new markets, nurturing human resources and improving customer service.

In 2009, Kunihiro became a sales manager in London, covering the entire UK market, before returning to Japan in 2011 and assuming the role of Tokyo Analytics Manager. The following year he was made Head of Asia Analytics and also became the Chairman of the Tokyo Management Committee, which oversees all initiatives by Bloomberg Tokyo office.

Since 2013, Kunihiro has been the Head of Sales for Japan. He is also the Asia-Pacific advocate for Bloomberg's Diversity and Inclusion policy, acting as executive sponsor of both internal and external company initiatives.

BLOOMBERG NEWS

森トラストの次代担う女性経営者 創業家出身の重圧克服

【記者: 桑子かつ代、Kathleen Chu】

(ブルームバーグ)：急成長するアジアの主要都市に負けない国際都市、東京への脱皮に一役買いたい。総合不動産の森トラストグループの中核に座る伊達美和子氏(43)は、「男社会」と言われる不動産業界には珍しい女性経営者だ。グループを率いる父の森章氏(78)は「近い将来、森トラストの社長だ」と話し、後継者に指名している。

伊達氏は、持ち株会社の森トラスト・ホールディングス(HD)社長の森章氏を父に持ち、傘下の中核デベロッパー森トラストの専務と、森トラスト・ホテルズ&リゾート(H&R)の社長を兼務。不動産開発とホテル運営の両輪を担う。森トラストHDの筆頭株主でもある。

米フォーブス誌で「世界一の資産家」にランクされたこともある祖父の森ビルグループ創業者、故森泰吉郎氏の遺伝子を引き継ぎ、幼少期から「不動産に興味があった」という。小学生の時にはリゾート開発の現場に足を運び、アークヒルズの完成を親族の横で見守った。聖心女子大学時代の卒論は「田園調布の再開発」だ。

森トラストと袂を分かち、六本木ヒルズを手掛けた森ビルは叔父の故森稔氏から、プロパーの辻慎吾社長に代替わりしている。一方、創業家出身の伊達氏は、「新しい発想で何か達成しないと何ら評価されない。評価されない立場で親族だから何かになるというのは、自分にとっても周りにとっても不幸だ」と重圧を感じ、卒業後も他社などで武者修行。98年、森ビル開発(現森トラスト)に入社した。

外資系ホテルがまだ少なかった当時、米コンラッドやウェスティン、マリオットなど高級ホテルの開業に関与し、大型再開発に尽力。自社ビルとの賃貸契約やフランチャイズ契約、国内ホテルの外資ブランドへの衣替えなどで事業を拡大してきた。グループのホテル事業は10年間で売上高で1.8倍、利益は4倍になったという。



写真: Akio Kon/Bloomberg

みずほ証券の石沢卓志上級研究員は、「不動産業界は基本的に男の世界」とした上で、女性経営者の伊達氏について、創業家出身というバックボーンがあるのは強みだとし、課題は「カリスマ性を前面に出していけるかどうかだ」と話す。

意識のリノベーション

伊達氏は正月になると親戚一堂が集まり、経済の話をするような雰囲気の中で育った。帝王学を授けられた記憶はないというが、祖父の泰吉郎氏が「面接のように質問をたくさんしてきて、的確に答えようと懸命だった」と振り返る。

聖心女子大3年時には泰吉郎氏に「自分の手で育てたい」と言われたが、「親族がどうだからということではなく、自分がやりたいことをやるには実績が必要」との思いから、誘いを振り切り、慶応大大学院に進学。家業を継ぐ前にコンサルタント会社のほか、ホテル・ニューオータニで「ホテル関係を経験したい」と思い、企画の仕事に関わった。

外部の空気に触れることで、「リーダーになるには経験や組織を束ねる力が必要」との思いを強くした。社長を務める森トラストH&Rでは、求心力を維持するために、トップダウンで物事を決めるのではなく、むしろ「課題を与えて、自分の力で答えを出してもらう」という経営スタイルを取っている。自ら考える「意識のリノベーション」を進め、従業員が納得しながら業務改善に取り組むボトムアップ方式だ。

男社会

伊達氏が活動する舞台は男社会。安倍政権は成長戦略の一環として、社会のあらゆる分野で20年までに女性が指導的地位に占める割合を30%以上とする目標を掲げたが、労働政策研究・研修機構によると、不動産業界の女性管理職割合(部長)は1.4%。医療・福祉の31.5%に比べ、極端に低い。

「これからは女性自身が働いていく時代になる、と小さい時から母に言われた」。家業への興味と同時に、両親の理解が相まって美和子氏は学生のころから不動産業を志すようになった。父の森章氏は、「伊達は事業意欲が旺盛で、能力がある。度胸もある」と話し、実力を見込んでグループの中核に引き上げたという。

「これからは女性自身が働いていく時代になる、と小さい時から母に言われた」。家業への興味と同時に、両親の理解が相まって美和子氏は学生のころから不動産業を志すようになった。父の森章氏は、「伊達は事業意欲が旺盛で、能力がある。度胸もある」と話し、実力を見込んでグループの中核に引き上げたという。

続きはこちらから

<http://www.bloomberg.co.jp/news/123-NIIHCQ6JTSE901.html>

Billionaire's Daughter Turning CEO Shows What Japan Lacks

By Kathleen Chu and Katsuyo Kuwako

Anyone wondering why Prime Minister Shinzo Abe is crusading to get more women running Japan's male-dominated corporations should meet Miwako Date, daughter of Japanese billionaire property developer Akira Mori.

Four years after Date became president of Mori Trust Hotels & Resorts Co., a unit of Mori Trust Co., the company is forecasting hotel revenue to grow 26 percent in the latest fiscal year. That compares with an average 5.4 percent gain at the five largest hotel operators in the same period, the year ended March 31, according to an estimate by Mizuho Bank Ltd.

So Mori has picked Date, 43, to take over his Mori Trust Co., the closely held development firm with 149.7 billion yen (\$1.3 billion) in revenue, 94 office buildings and about 30 hotels - including the Conrad Tokyo, the year-old Courtyard by Marriott Tokyo Station and the Suiran, a Japanese-style luxury hotel in Kyoto, which opened last month in collaboration with Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc.

"She is very ambitious, and she is very capable," the 78-year-old Mori, the current chief executive officer, said in an interview in which he credited his daughter with the success of the company's hotel business and confirmed she'll take his place in "the near future," without giving a date.

Unusual Leader

As Abe seeks to increase female managers to 30 percent Japan-wide by 2020, Date is an unusual leader in a sector



Photographer: Akio Kon/Bloomberg

dominated by men. Although women account for about 40 percent of the real-estate workforce, according to the Statistics Bureau of Japan, only 1.6 percent of the industry's managers are female, a report by the Ministry of Health, Labour and Welfare said. It's 4.9 percent on average in Japan's private sector, government data show.

"Japan's largest companies must produce more top female leaders going forward," said Yasuhiro Matsumoto, a Tokyo-based senior manager at ABeam Consulting Ltd. A woman at the helm of Mori Trust "will be a role model."

Japan can't truly thrive unless all citizens reach their fullest potential, the prime minister wrote in a Bloomberg commentary published late Friday.

"The question is no longer whether to pursue the advancement of women but what positions and roles they should take on, and how soon," Abe wrote.

Tycoon's Granddaughter

Date is the granddaughter of the late property tycoon Taikichiro Mori, who six decades ago founded Mori Fudosan. After his 1993 death, sons Minoru and Akira split the company in two - Mori Building Co. and Mori Trust, now Japan's biggest closely held developers. Mori Building, which spent years planning and completing the Roppongi Hills complex in central Tokyo, focuses on multibillion-dollar complexes. Mori Trust sticks to single or twin structures.

Date credits her father and grandfather with fostering her ambitions and goals. When she was young, they frequently peppered her with questions, prompting her to think in-depth and "consider the best ways to respond and explain," she said in an interview in January.

Date attended Sacred Heart private girls school in Tokyo, where Empress Michiko was educated. She received a master's degree in media and governance from Tokyo's Keio University, and joined Mori Trust in 1998 after a stint at a Japanese consulting firm that helped her establish a track record, Date said.

For the rest of the story, please see:

<http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-04-26/billionaire-s-daughter-turning-ceo-shows-what-japan-inc-lacks>

BLOOMBERG NEWS

衆院の女性比率は北朝鮮以下 議員立法で国政進出後押しの動きも

【記者: 高橋舞子、Isabel Reynolds】

(ブルームバーグ)：安倍晋三首相は「女性活躍」を成長戦略の柱に据えている。女性の就業率は過去最高を更新したが、衆議院での女性議員比率は1割に届かず、国際比較でも北朝鮮より下位に甘んじている状態だ。国政進出を後押しするための議員立法を目指す超党派議連の動きも出ているが、法案提出は次の国会以降になる。

2009年の民主党政権時代には11.3%だった衆議院での女性議員比率は、第2次安倍政権が発足した12年に7.9%に落ち込んだ。14年の選挙後は9.5%まで回復したものの、下院を対象にした15年8月1日現在での国際比較ではボツワナと同じ117位で、73位のサウジアラビアや88位の北朝鮮よりも低い。参院は15.7%。1889年設立の各国議会の国際機関、列国議会同盟 (IPU) の集計による。

上智大学の三浦まり教授は、日本で女性議員が少ない背景には、政治は女性の仕事ではないという固定観念があると指摘する。そのため、女性は政治の世界に入りやすく、政治家になった後もあまり支持を得られなかったり、偏見を持っている人たちから公然と非難されたりする、と説明した。その上で、女性の政治登用に関する法案の必要性を指摘した。

自民党の野田聖子前総務会長は7月29日のインタビューで、男性議員が圧倒的に多い現状では男性的な議題が優先されやすいと指摘し、「それを戦後70年間続けてきた結果、この国を滅ぼすであろう少子化という根本的な問題が発生している」と語っていた。

女性活躍推進法案

政府は20年までに各分野における指導的な地位に占める女性の割合を30%程度に引き上げる目標を掲げている。12年の第2次安倍政権発足以降、民間や公務員の世界で女性の登用は進んでおり、15歳から64歳の女性の就業率は6月に65.1%を記録。比較可能な1968年1月以降で過去最高を更新した。15年度に採用した

国家公務員のうち、幹部候補とされる総合職に占める割合は34.3%となり、戦後初めて3割を超えた。

28日の参院本会議では、女性活躍推進法案が自民党や民主党などの賛成で可決、成立する見通しだ。従業員301人以上の企業や国、地方自治体に女性登用の数値目標の設定や行動計画の公表を義務付けることが柱だ。

議員連盟

有村治子女性活躍担当相は21日の記者会見で、同法案の意義について「今までこの種の法案はなかった」と指摘。数値目標の設定に対する抵抗などもあったが、「家庭の幸せや日本の活性化のため」に必要な思いで取り組んできたと言った。

ただ、同法案は女性の政治登用については触れていない。自民、民主両党など超党派の国会議員で構成する「政治分野における女性の参画と活躍を推進する議員連盟」(会長・中川正春民主党衆議院議員)は、次の臨時国会で、女性の政界進出を促進する法案の提出、成立を目指している。

具体的には選挙の候補者を男女同数にするよう各党に努力義務を課すほか、衆議院の比例選挙で当選者が男女同数になりやすい名簿の作成を可能にする法案を準備している。

議連会長の中川氏は26日の取材に対し、「人口は男女で半分ずつなのだから、本来は国会議員も半分ずつが当たり前。それに一歩でも近づききっかけ作りになればいい」と語った。



写真: Junko Kimura-Matsumoto/Bloomberg

Japan's Women Struggle as Representation Trails Saudi Sisters

By Isabel Reynolds and Maiko Takahashi

- Nation ranks 117th out of 190 in terms of women in parliament
- Cross-party group drawing up affirmative-action legislation

A look around his own workplace would show Japanese Prime Minister Shinzo Abe he still has much to do on his flagship "womenomics" policy.

Japan ranks 117th out of 190 countries in terms of female representation in parliament - lower than Saudi Arabia and Bangladesh. The 83 women (there are 634 men) are fewer in number than the business leaders and politicians from around the world speaking Friday and Saturday at Abe's showcase "World Assembly for Women" event in Tokyo.

In Japan, fostering the representation of women is as much about economics as gender equality. The country's aging population and low birthrate are shrinking the work force, and in a nation averse to immigration, Abe needs to put more women to work to relieve labor shortages that could crimp growth in Asia's second-biggest economy. Now, legislators are turning to affirmative action to boost the ranks of women in the nation's parliament.

Abe's colleagues are hardly setting a good example. Less than 10 percent of lawmakers in the lower house are female. This compares with 29 percent in the U.K. and 37 percent in Germany. It's also well shy of Abe's goal for females to hold 30 percent of supervisory positions in all fields by 2020.

While the gender stereotypes that tend to keep women out

of politics are common to many countries, the difference is that Japan has done less to counter them, according to Mari Miura, a professor of political science at Sophia University in Tokyo.

"Other countries have implemented lots of mechanisms to increase the number of women and Japan hasn't done anything," said Miura, who provided the ideas for the bills. "That's why Japan lags so far behind."

South Korea, by contrast, has compulsory quotas for party candidate lists, and women now occupy 16 percent of the seats in the national assembly.

'Shining' Women

One of the draft Japanese bills would urge parties to aim for gender parity in the selection of candidates, while the other puts forward a new system to help more women into the lower house via proportional representation. Miura said penalties have deliberately been avoided to make it easier for all parties to agree on the bills.

Having more women in the legislature would increase the chance that lawmakers would address the issues that triggered Japan's demographic woes, said ruling party lawmaker Seiko Noda, who is part of the group working on the new legislation. Mothers are disadvantaged at work by a range of factors, including shortages of childcare, gender pay gaps and long working hours.

"If you want children to be born, you need women," Noda said in an interview last month. "But their voices have not been heard. So no one has dealt with all the issues surrounding children and we are facing this fatal problem."

Name Recognition

Without intervention, the working-age population could fall by almost half to about 44 million by 2060, according to the National Institute of Population and Social Security Research. Tapping Japan's pool of non-working women could help ease any resulting labor shortage. Less than 64 percent of Japanese women between the ages of 15 and 64 were working in 2014, compared with 81.5 percent for men, according to government data.

For the rest of the story, please see:

<http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-08-27/japan-s-women-struggle-as-representation-trails-saudi-sisters>



Photographer: Junko Kimura-Matsumoto/Bloomberg

BLOOMBERG NEWS

介護、子育て、真夜中まで仕事 日本の女性は大変

【記者: 野原良明】

(ブルームバーグ) : 中崎浩美さん (55) はビジネスシステムコンサルタントとして大みそかも真夜中過ぎまで働いていたことがある。しかし昨夏、仕事を辞めた。

マイクロソフトで働いた後、東京にあるベンチャーのコンサルティング会社で働いていたが、母の介護のため松山市に引っ越すことを決めた。

中崎さんは「何かあってからだ、こちらでも揺るし、打つ手も後手後手になると思った。母の側にいて少しでも長生きしてもらえるように気を配れたらいいと思う」と話した。

男性中心の企業社会でせっかく認められながら、自分や夫の親の高齢化に伴ってキャリアを断念する選択を迫られる女性は増えている。

安倍晋三首相は女性の就労を促す政策を掲げているが、介護という伝統的に女性が背負わされがちな負担の軽減に向けた具体的な措置は不十分なのが実情だ。

三菱UFJリサーチ&コンサルティングの経済・社会政策部・主任研究員の矢島洋子氏は「せっかく女性を労働力市場で活躍してもらおうというなかで、親の介護も女性たちという風になってくるとうまくいかない」と指摘した上で、「仕事と介護の両立というのは最近ようやくスポットライトが当たり始めたところで、まだ具体的な話に政策としてはなっていないと思う」と語った。

大介護時代

急速に高齢化が進む日本では今後10年に65歳以上の人口が約262万人増える見込みだ。高齢者の増加に対して数の少ない子供たちにかかる介護の負担は重い。日本の移民政策の下では、外国人に介護を頼ることはできない。晩婚化によってフルタイムで働きながら子育てと介護に同時に直面する女性も増える見通し。国と



写真: Tomohiro Ohsumi/Bloomberg

自治体の財政も厳しく介護施設の整備も進みにくい。

総務省統計局によれば、2012年までの5年間に介護・看護のために退職や転職をした人は48万6900人に上り、その80%が女性だった。

東京海上日動ベターライフサービスのシニアケアマネージャー石山麗子氏は「もともと日本が男性社会であったことに加え、所得の水準を見ても平均ではいまだに男性の方が多い。なので、親の介護が発生したときにどちらがみるとなると所得の少ない方ということになる」と説明した。「もともと、子育てや家庭の中のことは女性がやるものだという日本の文化というのがある」とも述べた。

労働年齢にある女性の就業率は14年に過去最高の63.6%となったものの、所定内給与額は男性の72%程度にとどまっている。安倍首相は20年までに女性が指導的地位の少なくとも30%を占める目標を掲げるが、中崎さんは「しらけてます。よく言うわと思いません」と首を振った。

終電まで仕事

未婚の管理職の中崎さんは遅くまで働き終電で帰ることもあった。給料は高かったが、母親を預ける信頼できる介護施設を見つけるのは簡単ではないし、東京で仕事をしながら愛媛で介護をするのは現実的ではなかったという。

政府が介護報酬を削る中で、高齢者の在宅ケアを余儀なくされる家庭が増えている。移民が制限されている日本では香港やシンガポールのようにメイドを雇うこともままならない。

厚生労働省の職業家庭両立課課長補佐 中井麻祐子氏は国ができることにも「やはり限界がある」とし、「家族介護者の方が、職場で介護休業、休暇を使いつつ仕事も続けられる職場環境をあわせてやっていかないといけない」と語った。

11年に丸紅が40代と50代の社員に対して行った調査によると、11%が介護しており、84%が5年以内に介護をする可能性があると答えていた。同社は過去10年に有給休暇を増やしたり無給の介護休業期間を1年に延ばすなどの策を講じてきた。

介護と仕事の両立

丸紅人事部の許斐理恵ダイバーシティ・マネジメント課長は「介護は期間が長いので一度辞めて再雇用とかになっても自身が65歳とか高齢になっていることもあるので難しい面がある」とし、「両立しながら続けてほしい。経験がモノを言う仕事もあるので」という。

続きはこちらから

<http://www.bloomberg.co.jp/news/123-NNZBL56KLVR401.html>

A Woman's Job in Japan Care for Kids and Parents, Work Late

By Yoshiaki Nohara

Hiromi Nakasaki remembers working past midnight on New Year's Eve and during holidays as a business systems consultant in Japan's notoriously long-houred work environment. Last summer, at the height of her career, she quit.

A consultant in the software industry in Tokyo, Nakasaki uprooted her life to look after her ailing mother, roughly 670 kilometers (420 miles) away in the city of Matsuyama.

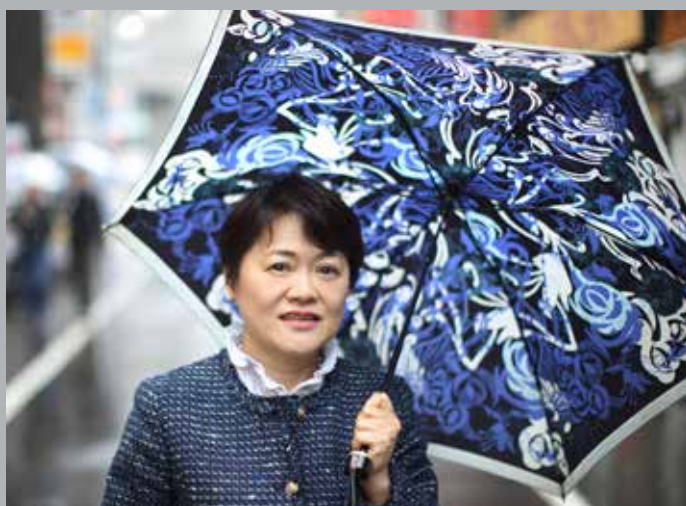
"I didn't want to wait until something happened to her," said Nakasaki, 55. "I wanted to stay with my mother and help her live as long as she could."

Nakasaki's choice is one that faces a growing number of women who have successfully battled for recognition in a male-dominated business world, only to have to drop out once their parents or parents-in-law become old. While Prime Minister Shinzo Abe promotes the idea that the workforce needs more women, the government has done little to lift the burden of their traditional obligation to care for the aged.

"The government wants women to fare well in the labor market, but you can't make it work if women are also asked to care for their parents," said Yoko Yajima, a research analyst at Mitsubishi UFJ Research and Consulting Co. in Tokyo. "A spotlight is finally on how to help people juggle work and elderly care."

Aging Fast

What that spotlight illuminates is not very encouraging. Japan is aging fast, adding 2.6 million pensioners in the



Photographer: Tomohiro Ohsumi/Bloomberg

next 10 years. The proportion of young to old is falling, putting a greater burden on fewer children to care for parents. Restrictive immigration policies mean a shortage of care workers or affordable home care services. Women are marrying later, narrowing the window between childcare and elderly care when they can work full time. The national and regional governments are struggling with more than 1,000 trillion yen (\$8.3 trillion) in debt, making it hard to pay for nursing homes.

In the five years to 2012, 486,900 Japanese quit or changed jobs to care for older family members, according to the statistics bureau. About 80 percent were women.

"Japan has been a male society and men still make more money on average, so women tend to provide family care," said Reiko Ishiyama, who creates elderly care plans at Tokio Marine Nichido Better Life Service Co. "It's rooted in Japanese culture that women take care of household needs."

While the proportion of working-age women with jobs rose to a record 63.6 percent in 2014, they are only paid about 72 percent as much as men. Abe said Japan should be "a society where women shine," and he wants to see women account for at least 30 percent of management roles by 2020.

'Kidding Me'

"How can he say that?" Nakasaki said, shaking her head and sneering. "He's kidding me."

As an unmarried manager, she said she worked long hours, often catching the last train home at midnight. While the money was good, she was concerned that she wouldn't be able to find a reliable nursing home to care for her mother, she said.

The government cut funding for nursing homes this year to rein in social-service costs, causing more elderly to have to receive care at home.

The government's efforts to help women remain in the workforce have largely revolved around improving childcare.

For the rest of the story, please see:

<http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-05-10/a-woman-s-job-in-japan-watch-kids-care-for-parents-work-late>

BLOOMBERG NEWS

日本企業の取締役会、9割が女性ゼロ —先進国最低、価値向上足枷 (1)

【記者: 伊藤小巻、Kathleen Chu】

(ブルームバーグ) : TOPIX 構成企業の9割が女性取締役を1人も登用していないことが分かった。安倍政権は女性活用を成長戦略の1つに掲げているものの、先進国では最も遅れているのが実態だ。

ブルームバーグ・データによると、TOPIX 構成企業1858社のうち女性を取締役に登用している企業は196社と、全体の10.5%にとどまっている。また、女性取締役比率は安倍政権発足時の1%から1.5%と上昇しているものの、ノルウェー (40%) やフランス (28%)、米国 (18%) など大きく下回り、先進24カ国中で最も低い。

安倍政権は成長戦略として20年までに女性が指導的地位を占める割合を30%以上とする目標を掲げ、政府は従業員301人以上の民間企業に目標や取り組みを16年度から行動計画に明記するよう義務付ける方向だ。また、目標達成に向けて全上場企業に対し、役員に1人は女性を登用することを要請している。

ゴールドマン・サックス証券のキャシー・松井チーフ日本株ストラテジストは「日本のように均一主義の社会では、企業的意思決定プロセスで多様な意見を取り入れることは、様々な人たちのニーズを効率的に捉えられる」と指摘。ダイバーシティ (多様性) は「経営陣の監督者である取締役会のコントロール機能の強化にもつながる」とみている。

企業価値を左右か

男性の取締役しかいない企業は、自己資本利益率 (ROE) でも女性登用企業を下回っている。取締役が全員男性の企業の5年平均ROEは5.4%なのに対し、女性を1人以上登用している企業 (196社) は6.8%だった。

女性活力を引き出している企業を対象にファンド運用しているBNY Mellon・アセット・マネジメント・ジャパンの鹿島美由紀日本株



写真: Tomohiro Ohsumi/Bloomberg

式運用本部長は、企業価値への影響を評価するのは時期尚早だが、「長期のトレンドになれば影響が出てくる可能性は高くなる」と見ている。

女性のキャリア進出が盛んな米国では、非営利団体 (NPO) カタリストの調査 (08年までの5年間) によると、フォーチュン500構成企業のうち女性取締役を1人も登用していない企業のROEは10.5%。一方、3人以上登用している企業では15.3%と、明確な差が見られる。

BNYの鹿島氏は、「人材確保に苦労しない企業がある一方、人材が集まらず店舗閉鎖に追い込まれている企業もある」とし、「すでに差は始めている」と指摘する。厚労省が公表した1月の有効求人倍率は1.14倍と22年ぶりの高水準が続き、人手不足となっており、人口減少が見込まれる日本では、今後女性の人材活用がさらに重要になってくる。

見えないバリア

しかし、企業サイドからは女性の幹部候補の確保が難しいとの見方も出ている。昨年7月の帝国データバンクの調査で、都内の印刷企業は「経営層、中間管理職にもっと女性がいて良いと思うが、もともと適齢期の女性が少ない」との見方を示した。

男女共同参画白書によると、女性は就職時に正規雇用者となる割合が男性よりも低く、管理職の候補となり得る人材が少ない。さらに女性が育児・介護と仕事を両立させながら、管理職や役員に昇進し、意思決定過程に参画していくのは難しい環境だ。

内閣府・女性の活躍状況「見える化」検討会委員の北川哲雄青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授は、「働きやすい環境を提供し、離職率の改善に早めに取り組むことは企業価値を高める上でも重要になる」との見方を示す。

北川教授は日本人女性が仕事を辞める理由について「育児・介護の他に、仕事への不満や行き詰まり感が多いと言われている」と指摘。「女性が能力を発揮できる環境整備、目に見えないバリアの解消に向けた企業の取り組みを、各報告書等で公開し、見本となることに期待したい」と述べた。

20年度末までに女性管理職比率30%以上を掲げる損保ジャパン日本興亜ホールディングスは、12年1月から女性管理職の育成プログラムを実施。これまでに約60人が参加し、部長2人、グループ会社役員1人を輩出した。同社の女性管理職比率は12年3月の4.5%から14年9月時点で10.9%に上昇した。あいおいニッセイ同和損害保険では、今春の人事異動で初の女性役員と営業支店長が誕生する。

No Women on 90% of Japan Boards Belies Abe Equality Push

By Kathleen Chu and Komaki Ito

Two years after Prime Minister Shinzo Abe came to power with a plan to empower women, Japanese boardrooms are still the biggest boys' clubs in the developed world.

Just 196 of the 1,858 firms listed on the nation's benchmark Topix index have female directors, and 1.5 percent of all board members are women, according to data compiled by Bloomberg. That's an increase from 1 percent before December 2012, when Abe took power, and the lowest among the main markets of 24 advanced economies, the data show.

The slight increase in female board participation shows progress has been slow in a nation where half of companies only have male managers. And businesses may be worse off for it. Kathy Matsui, who coined the term womenomics in 1999 and whose research Abe takes note of, says passing over half of society will hurt innovation.

Having women on a board is "definitely worth a premium," said Matsui, chief equity strategist in Tokyo at Goldman Sachs Group Inc. "In a very homogeneous society like Japan, to have a diverse set of opinions incorporated in the decision-making process usually produces a better outcome."

Data on corporate performance appears to support Matsui's argument. The five-year average return on equity for the Topix's 196 companies with at least one female director is 6.8 percent, Bloomberg-compiled data show. That compares with 5.4 percent ROE for 1,595 companies with all-male boards.



Photographer: Tomohiro Ohsumi/Bloomberg

Leadership Goal

The 1.5 percent ratio for women on Japanese boards compares with 18 percent in the U.S., 28 percent in France, and 40 percent in Norway, according to data compiled by Bloomberg. Some 93 percent of firms listed on the Standard & Poor's 500 Index in the U.S. have at least one female director.

Germany's parliament last week approved a bill mandating more than 100 of the biggest listed companies to allocate 30 percent of supervisory board positions to women.

As Japan's declining population reduces the pool of working-age people, Abe has reiterated a target for women to hold 30 percent of leadership positions by 2020. He stopped short of enforcing a quota for companies and hasn't set a target for more female directors. Women held 11 percent of management posts in Japan as of 2012, according to the latest labor ministry data. That compares with 43 percent in the U.S. and 39 percent in France, the ministry said.

Better Returns

Past studies have shown companies with more female directors tend to outperform. Fortune 500 companies with three or more women as directors had an average return on equity of 15.3 percent for the five years ended 2008, according to a 2011 report by Catalyst. That compares with 10.5 percent for companies with no female board members.

"Companies with the best record of promoting women outperformed their competitors by revenue, equity and assets," said Miyuki Kashima, head of Japanese equity investment at BNY Mellon Asset Management Japan Ltd. "I would expect a similar trend going forward in Japan."

Companies with at least one female director in Japan delivered a total cumulative return of 108 percent in the three years through Feb. 28, data compiled by Bloomberg show. For firms with all-male boards, the total return was 99 percent.

For the rest of the story, please see:

<http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-03-10/no-women-at-90-of-japanese-boards-belies-abe-push-for-equality>

BLOOMBERG WOMEN'S COMMUNITY

JAPAN VISION 2020 PROJECT MEMBERS

TOKYO WOMEN'S COMMUNITY SPONSOR

KUNIHIRO ISHIBASHI

TOKYO WOMEN'S COMMUNITY CHAIR

YUKA TABATA

TOKYO WOMEN'S COMMUNITY PILLAR LEADERS

JIHYUN AN

JUNKO NISHIDA

MATTHEW WAKABAYASHI

MAI IIZUKAJODI SCHNEIDER

TOKYO WOMEN'S COMMUNITY MEMBERS

CAROLYN GASKINS

KESHIA HARRISON

KYOKO SAKANO

YUKIO IZAWA

YURI IMAIZUMI

TAIZO MIYAGAMI

SPECIAL THANKS TO...

ASUKA KOGA

ASUKA WILSON

EIKO ISHIGURO

ISABEL RAYNOLS

MAYU FRANK

ORIE YAMAGISHI

TAKAAKI IWABU



TOKYO WOMEN'S COMMUNITYの主なイベント

2013年	4名の東京オフィス社員でWOMEN'S COMMUNITY発足
2014年	メンバーは14名に
3月	国際女性の日 社内向けスピーカーイベントを開催
6月	ジェンダーイクオリティ特別イベント『MAKE IT HAPPEN』開催 基調講演：森まさ子内閣府特命担当大臣(少子化対策担当)
2015年	メンバーは38名に
3月	国際女性の日 社内向けイベント&学生メンタリングイベントを開催
6月	共働き夫婦のためのイベント『WORK TOGETHER』開催
8月 & 10月	社員とその家族対象とした『介護セミナー』開催
11月	がん治療体験者によるスピーチと乳がん早期発見セルフチェックのワークショップ 『がんの早期発見の大切さを伝えるアウェアネスイベント』開催
12月	学生メンタリングイベントを開催
2016年	メンバーは43名、男性のメンバーも12名に増加
2月	ジェンダーイクオリティ特別セミナー 『JAPAN VISION 2020 ~日本社会におけるGENDER EQUALITY確立に向けて~』開催 『ためになるスキルワークショップ!』開催予定
3月	国際女性の日 企画中

TOKYO WOMEN'S COMMUNITY EVENTS

2013	Launched with 4 Tokyo employees
2014	14 members in total
Mar	International Women's Day: special event
Jun	Innovative speech by Ms. Snøfrid B. Emterud, Norwegian Embassy Counselor Gender Equality Special Event "Make It Happen" Keynote speech by Ms. Masako Mori, Minister of State for Gender Equality
2015	38 members in total
Mar	International Women's Day: internal event and students mentoring event
Jun	External networking event "Work Together"
Aug & Oct	"Elderly Care Seminar" for employees and their families
Nov	"Cancer Awareness" workshop of self-detection of breast cancer
Dec	Students mentoring program
2016	43 members in total, more male members
Feb	Gender equality special seminar "Japan Vision 2020 – Making Gender Equality a Reality"
Feb	"Networking Skill/Communication Skill Workshop" for employees
Mar	International Women's Day: special event (TBA)

And more to come!

BEIJING
+86 10 6649 7500

DUBAI
+971 4 364 1000

FRANKFURT
+49 69 9204 1210

HONG KONG
+852 2977 6000

JOHANNESBURG
+27 11 286 1949

LONDON
+44 20 7330 7500

MOSCOW
+7 495 937 6770

MUMBAI
+91 22 6120 3600

NEW YORK
+1 212 318 2000

SAN FRANCISCO
+1 415 912 2960

SÃO PAULO
+55 11 2395 9000

SINGAPORE
+65 6212 1000

SYDNEY
+61 2 9777 8600

TOKYO
+81 3 3201 8900