



2021年日米女性リーダーズ・ダイアログ報告

新しい時代のノーマルを求めて

男女が共にパンデミック後の 新たな世界を築く



JAPAN CENTER FOR
INTERNATIONAL EXCHANGE
(JCIE/JAPAN)

JAPAN CENTER FOR
INTERNATIONAL EXCHANGE
(JCIE/USA)





日本国際交流センターと女性リーダーのエンパワメントに関する活動について

日本国際交流センター（JCIE/Japan）は、日米関係はじめ国際社会との協力の推進を目的に非営利・非政府かつ独立した民間団体として1970年に設立された。1975年に設立された米国法人日本国際交流センター（JCIE/USA）とともに、世界各国の諸機関との協力により国際関係に関わる喫緊の課題を取り上げた共同研究・政策対話やリーダー間の交流の推進、市民社会の国際的、また国内的ガバナンスへの貢献努力の推進等を目的に広範な事業を実施している。これら活動を通じJCIEは、より平和で安定した世界の確立に資する正確な情報に基づく議論の場を創出することを目指している。

2016年に、女性リーダーが国際的対話に参加し、女性リーダーの間のネットワークを築き、政治・経済・社会のすべての面においてその政策形成に女性が十分に参加することを奨励する方法を学びあうことを目的に、「女性リーダーのエンパワメント・プログラム」を開始した。過去JCIEは様々な活動を通じて、「共通の土台と障壁：日米女性リーダーズ・ダイアローグ」（2017年）、「リーダーシップを求めて：日本におけるリーダーシップのジレンマ」、（2015年）、「ジェンダーの課題－アジア・欧州ダイアローグ：ジェンダー平等のための経済的エンパワメント」（2006年）、「ジェンダーの課題－アジア・欧州ダイアローグ：経済生活と政策決定における女性と男性の役割の革新的アプローチ」（2003年）、「ジェンダーの課題－アジア・欧州ダイアローグ：女性と男性－新たなビジョンとその展望」（2001年）、「日米女性リーダーズ・ダイアローグ：コミュニティの発展と女性の役割」（1994年）等のテーマを取り上げ、世界各国の助成リーダーとの対話・協力を実施してきた。

www.jcie.org

www.jcie.or.jp/japan

2021年日米女性リーダーズ・ダイアログ報告

新しい時代のノーマルを求めて 男女が共にパンデミック後の 新たな世界を築く

2021年3月・4月

報告者

キム・グールド・アシザワ

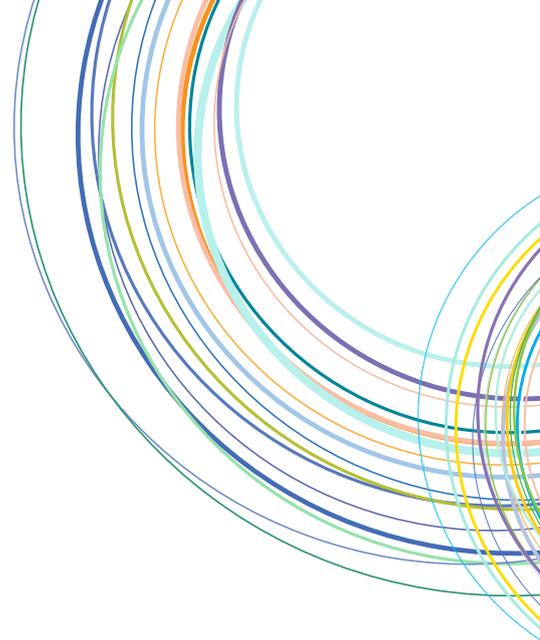
Copyright © 2021 Japan Center for International Exchange All rights reserved.
Written by Kimberly Gould Ashizawa.
Design and typesetting by Kiyoko Shiromasa and Patrick Ishiyama.

Japan Center for International Exchange
Meisan Tameike Bldg. 7F, 1-1-12 Akasaka, Minato-ku, Tokyo 107-0052, Japan
www.jcie.or.jp/japan

Japan Center for International Exchange (JCIE/USA)
475 Riverside Drive, Suite 731, New York, New York 10115, USA
www.jcie.org

目次

はじめに	1
概要	3
提言	4
ダイアローグ	7
参加者	18





共同議長：ダイアナ・デゲット下院議員



共同議長：野田 聖子 衆議院議員



はじめに

2021年3月から4月にかけて、日本国際交流センター（JCIE）は日米女性リーダーズ・ダイアローグを、3回のバーチャルセッションにより開催した。米国では夜、日本では午前時間帯に行われ、政治家、政府関係者、ビジネスリーダー、ジャーナリスト、政策専門家や学者、非営利団体リーダーなど日米両国から40名以上の女性が参加した。

2017年、日本国際交流センター（JCIE）は日米議員交流プログラムの一環として女性議員のみで構成された国会議員団を米国に派遣したが、今回のプログラムは、訪米での成果をさらに発展させたものである。代表団は、ワシントンDCとニューヨークを訪問し、現地の政策立案者、政策専門家、ビジネスリーダーをはじめとする幅広い層と対話を行った。同プログラムの締めくくりとして、最後にニューヨーク郊外のポカンティコでさまざまな分野の米国女性リーダーと合宿し、日米関係における課題や女性が成功を収めるために乗り越えてきた共通の障壁について議論を行った。

2021年、COVID-19パンデミックの影響で対面式の交流ができない状況にあったものの、こうした問題の重要性をふまえ対話と議論を絶やさない方法を模索した。幸いなことに、前回の代表団を率いた野田聖子衆議院議員（自由民主党幹事長代行）および、日本との強い関係をもち、JCIEの訪日プログラムにも参加したダイアナ・デゲット下院議員に、共同座長に就任してもらい熱心な支援をいただいた。今回のバーチャル・ダイアローグの成功に向けて共同議長を務められた両議員に対し、そのご尽力に感謝申し上げたい。特にデゲット議員は、1月6日の米議事堂襲撃という衝撃的な事件および、その後の公聴会における弾劾裁判マネージャーとしての活動と重なっていたにもかかわらず、このダイアローグに対する確固たるコミットメントを示されたことに、深い敬意と感謝の念を表明したい。

また、今回参加された日米両国の女性リーダー各位にも感謝申し上げたい。自身のユニークな経験と豊かな知見を積極的に披歴されたことで、きわめて率直かつ興味深い議論となった。特に、示唆に富んだプレゼンテーションでセッションの口火を切られた4名のメインスピーカーである羽生祥子氏（日経 x woman）、シェリル・ウーダン氏（ピューリッツァー賞受賞作家）、武田 洋子氏（三菱総合研究所）、デボラ・ウォルシュ氏（ラトガー大学アメリカ女性と政治センター）に深く感謝申し上げる。

さらに、本プログラムの実現にご支援いただいた米国ヘンリー・ルース財団および、日本のMRAハウス財団—特に、企画段階から支援くださったヘレナ・コレンダ氏、リー・ウーティン氏、ならびに渋沢田鶴子氏にも、心より感謝申し上げます。なお、本レポート内の見解は、ダイアローグの議論に基づくキム・グールド・アシザワがまとめた執筆者個人のものであり、

主催者および助成団体の立場を反映するものではない。また、セッションの調整や参加者募集にご協力いただいた、共同座長事務所のハンナ・カツツ氏および東海林和子氏に感謝申し上げます。また、素晴らしい同時通訳を務めてくださったゲール・テルミ氏およびヨシナガ・マナブ氏、同時通訳技術アシスタントとしてオンラインナビゲーションを支えたアンドウ・タカアキ氏にも感謝申し上げます。最後に、田島妃文、キム・グールド・アシザワ、スティーブン・マッキーの三氏は、本プロジェクト・スタッフとして惜しみない努力をしてくれたことに感謝したい。

今回のプロジェクトで築かれたネットワークが、継続的なダイアログと協力の礎となり、そこから生まれる提言が、両国および日米関係の今後にポジティブな影響をもたらすことを願ってやまない。

ペギー・ブルメンソール
JCIE/USA 理事会会長

勝又 英子
JCIE/Japan 専務理事・事務局長

2021 年 日米女性リーダーズ・ダイアローグ

概 要

日米女性リーダーズ・ダイアローグは、2021年3月から4月にかけてバーチャル形式で開催された。このダイアローグは、JCIEの日米議員交流プログラムの一環として、2017年に実施した女性国会議員団による米国訪問プロジェクトから発展したものである。同訪問はその後、若い世代の母親・父親議員を支援する「超党派ママパパ国会議員連盟」の設立や、女性国会議員向けのJCIE国際課題スタディグループの立ち上げなどにつながった。また、訪米プログラムの最後には、ニューヨーク郊外のロックフェラー兄弟基金のポカンティコ会議センターにおいて、民間部門で活躍する十数名の米国人女性リーダーとダイアローグを開催し、共通の関心事や課題について議論を行った。それから月日が経ち、状況は大きく変化した。前回の交流直後の2017年末には「#MeToo」運動が盛り上がり、米国では2018年と2020年、選挙に出馬する女性が大幅に増加した。その結果、米国の女性議員数は過去最高となり、2021年1月にはカマラ・ハリス上院議員が女性として初の副大統領に就任するなど、米国では女性の政治的リーダーシップが一層高まっている。一方、日本では近年、ビジネスや政治の世界で女性がより平等に活躍することが重視されており、女性の社会進出は過去最高となっている一方で、女性の経営幹部や公選者はいまだに極少数にとどまっている。列国議会同盟が発表している各国議会における女性の割合ランキングでも、米国は67位、日本は165位とどちらも低迷している。

もうひとつの劇的変化は他でもなく、全世界の人々の暮らしを大きく狂わせたCOVID-19パンデミックである。2021年3月のバーチャル会合開

始時点で、米国では50万人以上の命が奪われている一日本におけるCOVID関連の死者数、約1万人をはるかに上回る悲劇的な数字である。ただ、日本でも会合開催中、一部の地域で感染者数が急増するなど両国ともに、パンデミックは女性の暮らしに多大な影響をもたらしている。景気回復の兆しが見え始めているというものの、いつになったら女性とその恩恵を実感できるか、いまだ不透明な状況である。

これらの問題は、3回の議論に参加した合計40名以上の女性（国会・連邦議員11名、政府、企業、メディア、慈善事業、学術界、シンクタンクなどのリーダーを含む）の心に重くのしかかっている課題であった。セッションの議長を務めたのは豊富な経験と見識を有しているダイアナ・デゲット下院議員と野田聖子衆議院議員で、日米関係や女性リーダーのエンパワーメントにも力を注いでいる。各セッションは、招聘した専門家による、背景情報や対話のきっかけとなるようなプレゼンテーションから始まり、続いて、JCIE/Japan専務理事・事務局長勝又英子とJCIE/USA理事会会長のペギー・ブルメンソールの共同司会により、ラウンドテーブル形式で活発な議論が展開された。「チャタムハウスルール」に従い、本レポートにおいて発言者の名前は記していないが、本レポートで導き出された結論は、多くのアイデアやテーマ、また議論の主旨を反映するものではあるが、これらはあくまでも著者の責任においてまとめられたものである。

提 言

1. 「ネクストノーマル」の創出

・パンデミックにおけるベスト・プラクティスを評価・採用する

この1年間、人々はさまざまな動き方の調整を余儀なくされた。これらは「ニューノーマル」として、今後も意識的に維持していくべきである。例えば、テレワークは今や決して珍しいことではなくなり、より柔軟な働き方や脱都市化の促進、通勤交通機関のCO2排出量減少につながる。また、遠隔医療（心身双方の健康）の提供により、時間や移動手段が限られている人もサービスを利用しやすくなる。さらに、残業の規制は、男女を問わず、働く親にとって大きなメリットとなる。同時に、パンデミックをきっかけに始まった、社会的弱者—特に女性と子ども—に影響をもたらす制度的不平等の解消を目指す施策を強化し、デジタル化時代においてそうした層が取り残されることのないようにしていかなければならない。

・あらゆる人々に安価で質の高い育児・高齢者ケアを提供する

女性が職場で自身の能力を十分に発揮するためには、すべての人が育児や高齢者介護サービスを安価に利用できること、また仕事に加えてそうした育児や介護を女性（妻）に任せきりにしないことが肝要である。私たちが経済的成功を収めるためには、家族やコミュニティの成功も必要だ。従って、介護提供者には、その職務の貴重な役割を反映した賃金が支払われるべきである。

・すべての男女が有給家族介護休暇を取得可能にする

部門やキャリアを問わずあらゆる人々が家族介護休暇を利用できるよう、また女性だけでなく男性もこ

の休暇制度を十分活用できるよう、規範、規制の両面の変革を推進すべきである。このプロセスでは、男性による育児休暇取得への期待を会社のリーダーがモデル化し、言語化していく必要がある。また、父親の出産・育児休暇の義務化も検討すべきである。

・女性の経済的安定を阻む非正規・契約社員頼りの雇用慣行から脱却する

両国の企業は、給与や福利厚生面の削減策として非正規雇用や契約社員に大きく依存しており、パンデミック時に今まで以上に女性の脆弱性が高まる一因となった。特に日本では、雇用と経済の安定性を高める政策が求められており、こうした不安定な状況が、女性の出産を躊躇させる要因になっている。例えば、ジェンダー平等を推進していくために、正規社員に占める男性の割合が非常に高く、非正規社員の多くが女性、という企業に対して罰則を課すことも考えられる。

・収入や雇用安定性が高い、ITその他分野における女性の再教育を実施する

女性はデジタルトランスフォーメーション（DX）がもたらすメリットを享受することが可能であり、またそうであるべきだ。そのため、両国において、科学・技術・工学・数学分野 - （STEM = Science, Technology, Engineering and Mathematics）における女性の進出を促進するためのさらなる取り組みが求められている。特にサイバーセキュリティーは、日本が人材不足に悩んでいる分野であり、女性にこの分野の研修を提供することは、受講者のみならず日本全体にとっても良い結果をもたらす。米国でも、主要分野の技術研修を女性に提供することで、労働力不足を解消し、女性の雇用機会を増やすことが可能となる。

・日本におけるより柔軟な働き方を推進する

非営利団体や学術機関では雇用流動性が高いのに対して、日本の民間企業の場合、転職や再就職を希望する人々の中途採用や、育児その他家族の介護で職場を離れていた人々が復職する機会は限られている。フレックスタイムやジョブシェアリングなどのオプションは、報酬やキャリアの面で女性が不利にならないような形で提供する必要がある。米国の場合、日本と比べて女性はより柔軟な働き方が選択可能であるものの、復職を成功させるためのさらなる取り組みが必要である。

・ワークスタイル変革に関する議論に男性の参加を求める

パンデミックによって在宅時間が増えた男性は、家庭での時間をどのように活用したいと考えているのだろうか。育児や家事における男性の役割分担を求める、新たな規範が求められている。こうした変革をもたらすためには、男性も議論に加わる必要がある。特に日本の一もちろん日本以外の国も含めてだが一政治家や公職にある者が模範となり、また公的ステートメントを発信することで、そうした対話を促進し、さまざまな可能性を探っていくことができる。

2. 女性の政治参加と政策への影響力強化

・若い女性が政治について学び、参加する契機となるような取り組みを推進・拡大する

政治が女性にとって開かれた場であるという考えを浸透させるには、代表的な人物やロールモデルが重要である。政治が持つ力や影響力を説明する、国や地方レベルの実際の政策立案者を紹介する、といった女子高校生や女子大学生を対象としたプログラムは、将来の政治リーダーを育成する上で重要な役割を果たす。

・女性立候補者を支援・採用するプログラムを拡充する

多くの立候補者にとって、選挙運動をいかに展開していくか、そのイロハを学ぶのは非常に困難である。

従って、女性の政治参加を増やしていくために、資金調達面に加えて、研修やその他支援を提供する非営利団体の取り組みが重要になる。政党リーダーおよび女性政治家は、有能な女性を積極的にリクルートし、サポートする役割を果たすべきである。

・政治のあり方を見直す

現在の政治は、多くの女性からさまざまな理由で否定的に捉えられている。ビジネス分野と同様に、政治のあり方一選挙運動や資金調達、ヒアリングや投票のスケジューリング、政策の取り決め、議員間の交流など一について、また、より多様かつ有能な人材を惹き付けるための環境を創出するという観点から見直す必要がある。特に、女性が政界に進出しようとする際には、政治を「重要な社会問題を解決するための有効な手段」と捉える必要がある。

・日本において民間人閣僚を増やす

米国では一定の成果を上げているものの、日本の内閣は依然として男性が多く、女性閣僚の割合は約10%にとどまっている。国会において依然少数派である貴重な女性議員の数を減らすことなく、閣僚の男女平等を進めるために、今後の政権では、閣僚ポストに民間企業や、学術界、非営利部門の人材を登用すべきである。

3. パンデミック後の世界に向けた日米協力体制

・ルールに基づく国際秩序を強化するための日米協力を支援する

米国前政権の‘米国ファースト政策’、中国の台頭、パンデミックの影響などにより、近年、多くの国際的な規範や制度が大きな緊張に晒されている。日米両国は、民主主義、人権、法の支配という共通の価値観を守るために、また、国際機関への信頼強化・再構築に向けた協力が必要である。特に、デジタル化が両国社会において仕事の成功を左右するようになった現代において、サイバーセキュリティの国際規範を確立すべく、日米がリーダーシッ

プを發揮することがきわめて重要である。

・ソフトパワー対話だけでなく、国内および国際的な安全保障問題に関する二国間議論にも女性を参加させる

国内だけでなくグローバルな舞台でも、安全保障向上のために女性が活躍している。政府機関・非政府機関を問わず、安全保障に関する議論の主権者は、重要な決定に多様な価値観や視点が反映されるようジェンダー平等を意識し、「manel」（男性のみで構成されるパネル）とならないようにすべきである。

・次回日米首脳会談のアジェンダに女性問題を盛り込む

4月の会談で菅総理とバイデン大統領が提示した合意事項は、重要な施策であることは間違いないものの、日米および世界の女性に関する重要課題には触れていない。次回首脳会談までに、ジェンダー平等、女性の健康（メンタルヘルスを含む）その他重要な課題について具体的にアジェンダとして取り上げるよう提案すべきである。

・STEM分野で活躍する女性推進およびフェムテック（女性特有の生きづらさをテクノロジーで改善する）の促進と投資に向けた日米協力を促進する

日米ともに、STEM分野における女性活躍を促進すべく、さまざまなプログラムに投資している。しかし、学術界、企業、政策機関いずれにおいても、女性は依然としてこれらの分野で障壁に直面している。両国は共同でベストプラクティスを探り、女性主導の共同研究プロジェクトやスタートアップ企業に投資すべきである。

・女性リーダー同士の継続的な対話機会を提供する

日米両社会が直面しているすべての問題に対する答えを有する国やセクターは存在しない。だからこそ、この会合のような継続的な対話は、意見交換や新たな知見の獲得、より良い政策策定に向けた、またとない機会となる。また、本報告で紹介されているいくつかの重要な不平等の現実に対して、女性が男性に行動を促す契機にもなっている。参加者は本会合における議論を歓迎し、パンデミックが終息した暁には一できれば対面式で一再びこうした会合が開催されることを期待する。

ダイアログ

セッションピック・講演者

セッション 1: 2021 年 3 月 23 日

「COVID-19 危機が女性に与えた国内的影響とレジリエンス向上に向けた教訓」

羽生祥子 『日経 xwoman』 総編集長

シェリル・ウーダン FullSky Partners 共同創業者、作家、元『New York Times』記者、ピューリッツァー賞受賞者（ジャーナリズム部門）

セッション 2: 2021 年 4 月 13 日

「パンデミックを超えて—米国、日本、世界の女性の『ネクストノーマル』を描く」

武田 洋子 株式会社三菱総合研究所シンクタンク部門副部門長（兼）政策・経済センター長

セッション 3: 2021 年 4 月 27 日

「政策決定過程に女性のより大きな声を：日米協力への道」

デボラ・ウォルシュ ラトガーズ大学アメリカ女性と政治センター（CAWP）所長

パンデミックが女性に与えた影響

COVID-19 に伴うロックダウンは、金融市場の崩壊や製造業の低迷など過去の不況とは異なり、女性労働者の多いサービス業分野で、急激に雇用が失われるという事態を招いた。「recession（景気後退）」ならぬ「she-cession（女性後退）」と称されることもある。米国の場合、女性が従事する仕事の約半数が、レジャー・接客業、教育・ヘルスケア、小売業など、パンデミックで大きな打撃を受けた分野（男性の同割合は 28%）である。その結果、パンデミック初期の数か月で、約 1,150 万人の米国人女性が仕事を失ったと言われている²。特に労働者階級の女性雇用は大打撃を受け、3 月から 4 月にかけて 15%もの減少となった。また、2021 年初頭以降、雇用が上向き始めてからも 4 月の女性就労率はパンデミック以前の水準より 1.7%低く、20 年前の最高値からは 4%以上も低い水準にとどまっている。

在宅勤務が可能な仕事の場合でも、学校やデイケア施設の一時閉鎖で仕事と家庭の両立が難しくなった女性にとって、「ワークライフバランス」を維持するストレスは、過去と比べ物にならないレベルになった。女性の職場での活躍、特に“C-suite=CEO 等の C から始まる経営幹部”に昇進する女性の数は増加傾向にあることは間違いないが、環境に恵まれていてもキャリアと介護の両立は難しく、パンデミック時においてさらに困難を極めている。2020 年の調査では、10 歳以下の子どもを持つ米国人母親の 23%が、完全に離職しようと考えていることが分かった。これにより、過去数十年、苦難を乗り越えてようやく結実しつつある成果が失われてしまうのではないかと懸念が生じている³。

日本でも、パンデミックの影響で多くの女性が離職を余儀なくされている。しかし「非正規社員」と呼ばれるパートタイムや契約社員、フリーランスの女性比率が高いため、正確な数字を把握することは困難である。実際、25～34 歳の女性を除き、

2. Rakesh Kochhar, “Hispanic Women, Immigrants, Young Adults, Those with Less Education Hit Hardest by COVID-19 Job Losses,” Pew Research Center website, June 9, 2020, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/06/09/hispanic-women-immigrants-young-adults-those-with-less-education-hit-hardest-by-covid-19-job-losses/>.

3. Justine Jablonska, ed., “Seven Charts that Show COVID-19’s Impact on Women’s Employment,” McKinsey & Company website, March 8, 2021, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/seven-charts-that-show-covid-19s-impact-on-womens-employment.those-with-less-education-hit-hardest-by-covid-19-job-losses/>.

働く女性の半数以上が「非正規雇用」であり、管理職や役員への昇進の見込みは薄く、賃金も低く抑えられ、最上の環境下でも雇用が不安定、という状況に置かれている。実際、日本政府の労働力調査によると、非正規雇用の女性労働者の83%が、年収190万円以下（約1万7千ドル）となっている⁴。

米国でも同様の状況が見られる。米国労働統計局によると、パートタイム女性労働者の週収はわずか314ドル（約34,500円：中央値）、年収換算で約16,300ドル（約179万円）にとどまっている。パンデミック時、こうした女性は解雇対象となりやすく、貧困に陥るリスクも高まっている。

その結果当然ながら、女性と子どものメンタルヘルスは日米共通の関心事項となっている。日本では、パンデミック時に自殺率が22%増加したが、女性に関しては83%の増加となっている。日本の女性のストレス増加は、失業や社会的孤立といった要因

だけでなく、長年にわたる家庭内での女性と男性の役割分担の不均衡も挙げられる—こうした不均衡が、パンデミック時により表面化してきた（後述）。米国でも、社会的孤立、薬物依存、その他のメンタルヘルスに関する問題が大きな影響を与えている。

両国の政府は、パンデミックの影響を少しでも軽減する方策を模索している。バイデン新政権の下、連邦議会はCOVIDワクチン接種、検査、緩和策への財政支援に加え、パンデミック時の臨時有給休暇、子どもの貧困を対象とした扶養子女税額控除の強化、児童保育事業者への包括的補助金、学校の安全な再開に向けた助成、低所得女性向け医療プログラムの延長などを含む法案を可決した。日本の政策にも、中小企業支援策やパートタイム労働者、女性、シングルペアレント、不安や孤独に悩む人々を救済するための施策が含まれている。日本では、パンデミック時の厳しいロックダウン実施に消極的で、公衆衛生と経済復興の両立を図る方向性

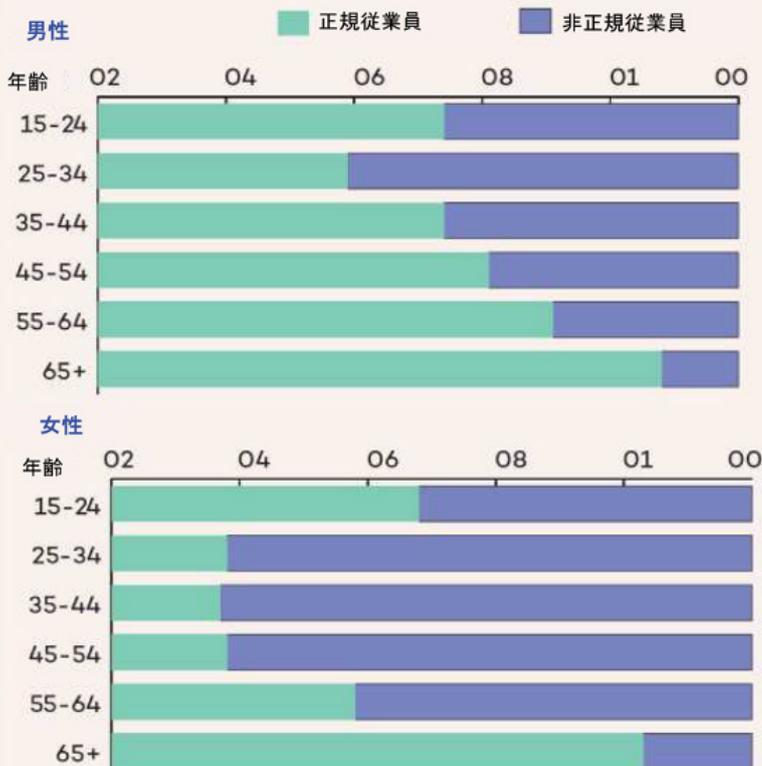
を目指したが、参加者からは、両国の女性のキャリアや社会経済的な進展が大幅に後退しており、これを克服するには何年も要するのではないか、という懸念が示された。

不平等と脆弱性の露呈

日米の女性が抱えている問題の多くは、社会に長年はびこってきた不平等に起因するもので、それがCOVID-19の大流行の結果さらに強まり、浮き彫りになっている。

先述したように、「正規」と「非正規」という雇用形態の違いが、両国の女性の収入を長年抑圧してきた大きな要因となっている。フリーランスやパートタイムという雇用形態は、働く母親に必要な「柔軟な働き方」を可能にするものである一方で、キャリアアップの機会や雇用の安定性を得られない場合が多く、将来に向けた貯蓄額にも影響をもたらしている。パンデミック下では、「正規」と「非正規」間の不平等がより大

日本の雇用形態（性別・年齢層別）（2019年）



注：「非正規従業員」には、自営業者や家内労働者など、正規従業員と同様の福利厚生を受けていない人々が含まれる。「正規従業員」には、会社・法人の経営陣は含まれない。

出典：総務省統計局

4. Shuto, Wakana, "The Failed Promise of Workplace Equality in Japan: A View from the Trenches," <https://www.nippon.com/en/in-depth/d00653/>.

きな問題となった。米国の場合、パートタイム従業員や自営業者、ギグワーカー（自分の裁量で仕事の量を調整できるフリーランス）の女性は、医療へのアクセスが限られている場合が多く、また両国ともに、有給の病気休暇・家族介護休暇を取得する機会は限られている。つまり、レストランや食料品店などで、パートタイムで働くシングルマザーは、自分や子どもが病気になった場合、休んで無給か、働きに出て給料をもらうか、二者択一を迫られる。

また、遠隔学習を余儀なくされた子どもたちや、急にテレワークが必要になったワーキングマザーの場合、ブロードバンド・インターネット・アクセスや必要なコンピューター機器・スキルを有する人とそうでない人の格差も生じた。

地方に暮らす人々、所得水準の低い人々、ITに不慣れな人々は、パンデミックだけでなく、仕事や学業に取り組むのに必要な技術へのアクセス、という新たな負担に悩まされることになった。米国の場合、このような問題は、根底にある人種間の不平等によってさらに悪化している。

両国ともに、パンデミック時にITを活用して在宅勤務というかたちで仕事を続けられたのは一定の所得水準がある人に限られており、この点も両国の貧富の差の拡大に拍車をかけている。日本では所得が1,000万円以上（約9万ドル）の50%以上が在宅勤務していたのに対して、所得500万円以下の場合、同割合は20%にとどまった⁵。

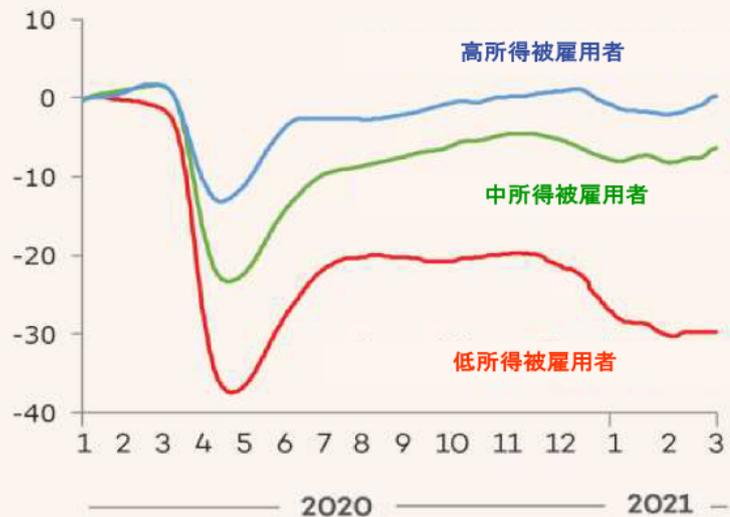
また、いずれの国でも、パンデミックによる賃金や収入の減少の全体的影響を最も大きく受けたのは最低賃金で働いている人々だった。

そしてさらに重要なことは、株式市場との間に明らかな乖離が見られたことが挙げられる。株価は、一時的な落ち込みが見られたものの世界的に好調で、にもかかわらず、多くの市民や企業が厳しい財務状況に陥ったことである。つまり、両国ともに、富裕層が雇用維持や貯蓄の面で、それ以外の

層よりもはるかに恵まれていることから、より貧富の二極化が進んだということだ。

パンデミック時には、デイケア施設や幼稚園、そして米国ではベビーシッターや乳母(nanny)のサービスを突然受けられなくなり、その結果、育児や高齢者ケアにおけるジェンダーの不均衡が改めて浮き彫りになった。このような不均衡は、両国で顕著に見られたが、特に日本では、男性が家事や育児の大半を女性に—女性がフルタイムで働いているかを問わず—任せきりという状況が顕著だ。パンデミック

米国従業員数の変化（所得階層別）
（2020年1月時点と比較した場合の変化率）



注：ハーバード大学の研究機関「Opportunity Insights」が給与計算会社のデータをもとに日次で算出する指標。直近は2021年3月12日。
出所：Opportunity Insight「Economic Tracker」より三菱総合研究所作成

ク時に育児休暇を取得した割合は、母親と父親で7倍の差があったと報告されている⁶。米国でも同様に、男性が有給家族介護休暇の取得資格を持っていてもその利用には消極的で、育児や高齢者介護の責任を配偶者に任せているという報告がある。ある参加者は、自分の組織の男性社員は、女性社員とは異なり、育児休暇申請の際に何か弁明が必要—まるでその申請が異常なことであるかのように—と感じていた、と指摘している。

しかし、遠隔学習の課題はこれにとどまらない。すべての学校ですべての教師がオンライン教育への移行に対応できるわけではないため、提供され

5. 羽生祥子氏（日経 x woman）のプレゼンテーション資料より

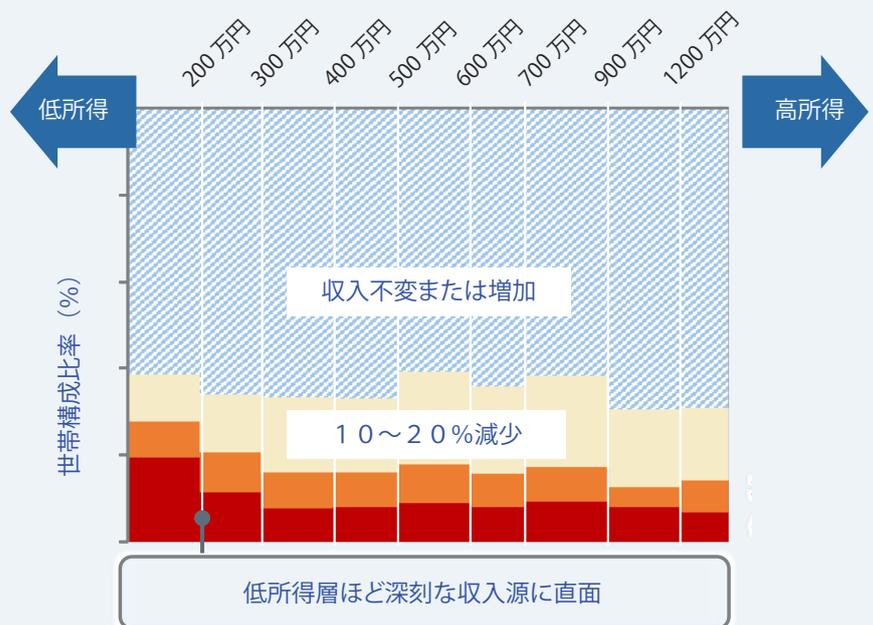
6. “Review of Gender Roles in Japan Family Life Needed Amid Virus Crisis,” *Mainichi*, August 17, 2020, <https://mainichi.jp/english/articles/20200817/p2a/00m/0na/009000c>.

る教育の質や、生徒がこの新しい学習方法に適応できるかどうかは、環境に応じて大きく異なる。さらに、すべての生徒が、安全に落ち着いて学習できる自宅スペースがあるわけでもない。最終的な数字はまだわかっていないが、マッキンゼー・アンド・カンパニーは昨年、2021年度末まで遠隔学習が続いた場合、米国の高校生のうち100万人が退学する、と予測している⁷。また、両国ともに、経済的理由から大学を退学する／進学を延期する学生が見られている。参加者は、これが長期的に見て、両国の経済力やイノベーションの将来に悪影響をもたらすのではないかとという危惧を示した。パンデミック時には、教育システムの脆弱性も露呈し、両国の参加者からは、パンデミック時に子ども

たちが受けた影響に関する懸念が示された。前述のように、すべての子どもたちが平等にテクノロジーを活用して、リモートで授業を受けられるわけではないということが指摘されている。

パンデミックは、両国の女性や子どもたちの心身の健康にも影響をもたらしている。これは以前から続いていた問題—コロナ以前の状況でも十分な対応がなされてこなかった問題である。米国では、パンデミック中に児童虐待の報告が減少していることが指摘されているが、専門家はこうした統計の背後にはより暗い現実が隠されている、と指摘している。生徒の登校が不定期になったことで、何か問題があれば気づくことの多い教師や学校関係者が、虐待の疑いを発見して報告することができなくなっている。参加者は、女性や子どもの間で増加している、うつ病や自殺への対応策について議論した。特に日本では、思春期のうつ病に対する理解を深める必要があるという指摘がなされた。ここでもまた、パンデミックの影響によりメンタルヘルスサービスの利用が制限されたことで、パンデミック以前から提供されていたサービスの利用しやすさや費用負担

所得階層別の収入減少率（日本）



出所：三菱総合研究所「生活者市場予測システム（mif）」アンケート調査より作成（2021年1月20-22日に実施、回答者4,968人）

の問題、ネガティブなイメージといったマイナス面がより悪化した。これらは、そうしたサービスを必要とする人々にとって長期的な悪影響をもたらす問題だが、ただ、プラス面もゼロではない—パンデミックの影響で、医療保険会社を含む医療関係者の間で遠隔医療が受け入れられるようになってきたことだ。遠隔医療は、特に行動医学の観点から有用となり得る。

また、近年、両国で注目されている「生理の貧困」についても指摘があった。多くの女性が必要な生理用品や薬を購入できず、また医師による適格な指示が得られないと仕事や学校を休まざるを得ないということも起こる。現在、NGO、学校その他公共施設が中心となって、困っている人々に支援を提供しているが、今回のパンデミックにより、そうした支援を活用することもままらなくなり、政策立案者はこれを対処すべき課題として挙げている。

女性政策立案者やリーダーは、何十年も前からこれら多くの不平等について議論を重ねてきたが、パンデミックによってこうした不平等がより浮き彫りになった。こうした状況であるからこそ、改革を推

7. Emma Dorn, Bryan Hancock, Jimmy Sarakatsannis, and Ellen Viruleg, "COVID-19 and Student Learning in the United States: The Hurt Could Last a Lifetime," McKinsey & Co. website, <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/covid-19-and-student-learning-in-the-united-states-the-hurt-could-last-a-lifetime#>.

し進める絶好のタイミングと言えよう。

ネクストノーマルの見直し

この女性リーダーのグループは、パンデミックの影響と、その結果浮き彫りになった社会基盤の根本的な亀裂を探り、「ノーマルに戻る」という選択肢はないことを確認し、その代わり、「ネクストノーマル（新しいノーマル）を構築すべき」という意見が強調された。パンデミック時に高まった意識とポジティブな変化に注目し、すべての人にとってより平等で、より健康的な、まさに人々が望む未来像を描いていく必要がある、という点で意見が一致した。

多く議題に上がったトピックの一つが賛否両論のある「テレワーク」だ。ある参加者は、数十年前、あるグローバルなハイテク企業でテレワークを導入してみたもののうまくいかなかったことを報告した。しかし状況は一変した—パンデミックの発生により、多くの組織が方針変更を余儀なくされた。ホワイトカラーの社員がブルーカラーの社員よりもリモートワークという選択肢を与えられる可能性が高いことなど、部門や職位によって大きく異なるものの、こうした働き方は概ねポジティブな影響を与えており、参加者からはその導入・利用拡大を求める声が上がった。多くの学校が休校となった状況で、自宅で育児とオンライン会議の両方をこなしていくことは働く親にとっては大変な面もあったが、通勤に要する時間が浮いた分、一日をより有効に使うことができるというプラス面もあった。その結果、多くの都市部において、郊外や地方への人口流出が発生している。若い世代の人々がテレワークを活用し、ここ数十年で過疎化が進行している地方の故郷にUターンすることになれば、日本にも良い影響をもたらす可能性がある。

日本では、テレワークが日本の「働き方」に2つの予想外の結果をもたらした。まず、リモートワーク環境において、従来のチームワーク重視の考え方から、個人ワーク重視に移行しつつあり、雇用主は従業員一人ひとりに関わり、評価する機会が増えて

いることが指摘された。それによって、これまで見過ごされることの多かった女性従業員の力強い貢献が浮き彫りになった。

終業後の飲み会という慣行も減少した。ワーキングマザーは、重要な意思決定や合意形成がなされることも多いこうした社外での慣習に参加できないことも多く、不利益を被ってきた。参加しても、そうしたお酒の席ではセクハラ被害を受けやすいこともあり、日本の女性政治家はそうした飲み会を開催しない口実ができたことを歓迎していた。

ある参加者は、世界的に話題になった森喜朗元首相の「女性は会議で発言しすぎる」（さまざまな調査により、統計的に誤りであることが証明されている⁸）という発言を引き合いに出して、女性が会議で発言するのは、このような裏での合意形成が原因であるケースが多いと指摘した。女性はそうした合意形成の場に参加していないことが多いため、男性の間ですでに合意に達している事柄を鵜呑みにするのではなく、より多くの質問をして、表の場での議論を行おうとしているだけであり、すでに決まったことと考えている男性陣にとっては、改めて議論を求めるプロセスに不満を覚えるのだろう。しかし政策決定においては、こちらの方がより健全なアプローチであることは明らかだ。

しかし、マイナス面として、テレワークでストレスが増す場合や「Zoom 疲れ」につながる場合がある。多くの人々が「以前よりも忙しくなり、生産性が向上した」とする一方で、企業のリーダーや政策立案者の中には、毎日机を並べることで得られるシナジー効果が失われたと感じる人がいることも確かだろう。従業員—特に女性—が、制服に身を包み、長時間かけて通勤する毎日に戻ることを喜ぶかどうかは今のところ不明である。

パンデミックを契機として、価値観を見直し、ワークライフバランスを重視した、より人道的なアプローチを導入する企業もある。ある企業幹部は自社の女性社員について、仕事に注力するだけでなく、朝から晩まで「（子どもの）先生として、手早い料理人として、母親として」の役割を—パンデミック時はさらに普段以上に—果たしていることを説明した。そ

8. Adam Grant, "Who Won't Shut Up In Meetings? Men Say It's Women. It's Not," *Washington Post*, February 18, 2021, <https://www.washingtonpost.com/outlook/2021/02/18/men-interrupt-women-tokyo-olympics/>.

のため、仕事関連メールの週末送信禁止、金曜日のミーティング開催禁止といった細かな対策が、これら複数の役割をこなす女性社員にとって有用であることが確認できた。しかし、必要なのは優れたポリシーだけではない。実際に女性がこの政策を活用していくためには、トップダウンのコミットメントと企業文化による支えが必要である。また、民間企業にとっての課題は、パンデミック時に実施した取り組みのうち最も優れたものをいかに引き継ぎ、新たな規範としていくか、という点だ。

有給の家族介護休暇・病気休暇も、米国が特に改善すべき重要な分野であると考えられる。有給休暇を義務付ける連邦法は現在のところ存在しない。そのため、例えばレストランで、パートタイムで働いている母親は、自分や家族が病気になった場合でも介護で家にとどまるケースは少ない。ここでも、パートタイムとフルタイムの格差は明らかだ。カイザー家族財団の調査によると、フルタイム労働者の68%が会社の有給休暇制度が適用されるのに対し（従業員200名以上の会社では90%以上）、パートタイム労働者の場合、こうした恩恵を受けられるのはわずか26%と報告している（大企業では56%）。さらに悪いことに、有給育児休暇を従業員に提供している企業はわずか25%という結果がでている⁹。米国では、有給休暇を義務付けている州や市はいまだ少数にとどまっており、女性のフリーランサーやギグエコノミーに属する人々は、こうした恩恵を受けられない。

こうした面については、日本の方が、はるかに法整備が進んでいる。父親、母親ともに、新生児が1歳になるまで一部有給育児休業を取得することが可能だ。保育所などに入所できない場合、もう1年追加申請することができる。2021年初頭の法改正により、一部のパートタイム従業員を含む、原則としてすべての従業員が育児休業終了後に子どもの看護休暇を取得できるようになり、さらに柔軟性が増した。また、今回のダイアログ実施直後の最新改正法では、男性が出産後に4週間分の有給休暇（給与の80%を支給）を取得し、それを8週間の間に分割して取得できるようになった¹⁰。しか

し、出産後、実際に家族休暇を利用する男性の数は、米国と同様に驚くほど少ないのが現状だ。ある参加者は、女性が出産後にこの長期休暇を取得した場合、周囲から、休暇終了後も彼女が家族の中で育児の中心役となるのだらうと思われ、管理職への道が閉ざされる可能性が高まる、という懸念も示された。

また、数年おきに従業員を国内外の拠点に転勤させ、それを拒んだ場合、事実上の出世コースから外す、という企業の慣習も、女性の社会進出が進む中で見直すべき点だ。女性は依然として配偶者よりも平均年収が低いため、そうした昇進の際には犠牲になることが多く、その結果、管理職への昇進の可能性も制限されてしまう。また、日本では仕事の流動性が低く、転職しようと思っても、現職と同水準の新たなポジションを探すのは困難となっている。

日本において女性の72%が労働力になっており、米国を上回っているにもかかわらず、世界経済フォーラムが発表した今年の『Gender Gap Report』において日本が「経済参加と機会」で117位と低迷したのは、こうした傾向や政策が背景にあると考えられる。高学歴でありながら十分に活躍できていない女性労働者を抱える日本が、そうした人材の恩恵を最大限に享受するためには、仕事の流動性を高め、職場復帰のための道筋を整備していく必要がある。

日本の少子化の主な原因は社会進出する女性が増えたから、という声がよく聞かれる。社会の高齢化が進み、またそれを支える現役世代が減少している日本にとって、少子化は深刻な問題である。しかし参加者たちは、日本の女性が結婚や出産をためらうのは、経済的自立・安定性に欠けているからであるという調査結果を示して、前述の見方を否定している。実際、ある企業の参加者は、これまでの人生やキャリアにおける決断は、大きな夢や目標に基づくものではなく、常に実利主義的な視点の決断だったと自らの経験を語った。幼い頃、自分は母親が未亡人となり生活に困窮していた様子を見てきた、だからそうした視点で決断してきたということだった。

9. "Paid Family Leave and Sick Days in the U.S.," KFF website, <https://www.kff.org/womens-health-policy/fact-sheet/paid-family-leave-and-sick-days-in-the-u-s/>.

10. "Japan Enacts Law Making Paternity Leave More Flexible for Men," *Japan Times*, June 3, 2021, <https://www.japantimes.co.jp/news/2021/06/03/national/social-issues/japan-law-paternity-leave-flexible-men/>.

日本の参加議員は、現在、複数の省庁で縦割り式に行われている子どもと家族に関する政策を統合するために、新たな「こども庁」の設立について議論を行っていることを紹介した。同庁の目的は、子どもに関する政策についてより明確な戦略ビジョンを策定し、少子化に効果的対応を図っていくことである。日米両国ともに「女性と子ども」はセットで語られることが多いが、これは「子どもは女性が育てるもの」「女性問題はすべて母親としての役割にかかわるものである」という見方を強調することにつながっているという指摘もあった。米国では、政策立案者が「family policy（家族政策）」というかたちで、より定義を拡大しようとしていると指摘した。この政策に基づき、例えば、父親と母親の両方が子どもや他の家族の世話をするための有給休暇を取得できる「家族介護休暇」を推進している。

これらの問題はすべて、ひとつの重要な問いに集約される—「どうすれば家族、企業、社会・経済の繁栄につながる政策を創出できるか」という問いだ。社員が仕事で活躍するだけでなく、家族やコミュニティーの一員としても活躍できるようにするためには、どのような職場ポリシーを定め、支えていけばよいのか。

まず、日米両国ともに伝統的な男性の役割が支配的であること、そこから女性の役割が決まっていることについて、見直すべきとある参加者が強調した。こうした伝統的ジェンダー役割の概念こそが、企業が思いのままに社員に転職を命じるような企業文化を可能にし、介護や家事の不平等な役割分担を促進し、さらには政治的キャリアの概念を定義している。こうした課題にいかにかに挑み、修正していけばよいのだろうか。パンデミックの経験を通じて、自宅で家族の世話をする点について、男性たちが自分たちに何が足りないのか知ることができたかどうか、検証する必要がある。男性も、別の役割を求めているのだろうか。もっと家事に参加するよう促す、あるいは義務付けることは可能だろうか。

ある政治家は、自分が立候補した際、夫が初めて娘たちの生活の中で積極的にこれまでより大きな役割を果たさなければならなくなった一宿題を手

伝ったり、髪の毛の編み方を学んだりもした—という自身の経験を話してくれ（ただし、料理だけは学ぼうとしなかった、と苦笑していた）、そのおかげで、子どもが成長した今でも、親子の関係はより親密になったとのこと。同議員は、「女性の立候補者が増えれば、家事を手伝う男性が増えるのではないかと、冗談まじりに提案した。

女性による女性のための政治

今回のダイアログで日米両国参加者が共通して訴えていたのは、「パンデミック後の『ニューノーマル』の構築に向けて、女性や家族に影響を与える重要課題に応える政策、女性や家族に寄り添った政策を打ち出していくためには、これまで以上に多くの女性が政策立案ポストに就く必要がある」ということだった。ダイアログの最終セッションでは、女性が政界で活躍する上での進歩と障壁に焦点を当てた議論が行われた。このセッションは、バイデン大統領就任後初となる議会演説の前夜に行われた。壇上のバイデン大統領の背後には、カマラ・ハリス副大統領とナンシー・ペロシ下院議長が並んだが、両職位がともに女性というのは米国史上初めてのことであった。いまだに女性大統領は誕生していないが、2020年の選挙には6名の女性が立候補し、現在、連邦議会や州レベルの公職に占める女性議員の割合は過去最高となっており（知事職は除く）、以前にも増して多様な女性が活躍している。こうした進歩は日本の女性にとっても励みになっており、ある参加者は、現政権が「バイデン・ハリス政権」と称されているのを耳にしてとても嬉しかったと述べた。しかし、このような希望の兆しは見られるものの、政界で活躍する米国人女性の数は、世界的に見てもまだ少ないのが現状だ。進捗は遅々としており、どのレベルの役職でも、女性の割合は3分の1未満にとどまっている。政治的な平等には程遠い状態といえる。

同様に、安倍元首相が日本の女性が「輝く」社会という政策目標を掲げたことも、限定的ではある

10. “Japan Enacts Law Making Paternity Leave More Flexible for Men,” *Japan Times*, June 3, 2021, <https://www.japantimes.co.jp/news/2021/06/03/national/social-issues/japan-law-paternity-leave-flexible-men/>.

ものの、一定の効果を上げている。東京オリンピック・パラリンピック競技大会の主要担当者は、女性差別的発言で辞任した森氏の後任を務める橋本聖子氏を含め、3人とも女性であることも明るい兆候のひとつと言える。橋本氏が最初に行ったのは、組織委員会役員として新たに12名の女性理事を加え、女性の割合を40%以上に引き上げる、という発表だった。こうした前向きな進展も見られるものの、日本における女性閣僚の割合は依然低水準であることも指摘された。最近米国でハリス副大統領をはじめ10名の女性閣僚が誕生したが、そのうち現職議員は2名だったように、日本でも女性民間人を積極的に登用し、ジェンダー平等を高めるべきという指摘もあった。また、日本では国会議員候補者についてクオータ制の導入を求める声も上がっており一現時点での目標は、2025年までに35%としている。

米国の場合、多くのNGOや学術機関によって女性政治家進出の進展が図られてきた。例えば、1970年代初頭に政治分野における女性の課題を研究するために設立されたラトガーズ・ニュージャージー州立大学のアメリカ女性と政治センター(CAWP)は、出馬に関心のある国内女性を支援するためにさまざまな取り組みを行っている。

同センターでは、女性の積極的な立候補を促す「Ready to Run」、女子大生を対象とした「New Leadership」などのトレーニングプログラムを提供している。また、Emily's Listのように、女性候補者の資金調達支援、選挙活動マネージャーの雇用方法や選挙活動方法などのノウハウを学ぶためのリソースを提供している団体もある。日本では、野田聖子衆議院議員が、より多くの女性に立候補してもらうために、政治インキュベータを立ち上げたが、このような組織がもっと必要である。

米国では、女性が出馬した場合、男性とほぼ同じ割合で当選しているが、そうした女性立候補者の数をより増やしていくことが課題となっている。調査によると、男性と女性では出馬理由が異なるケースが多いとのこと。女性は「何かをするために(to do something)出馬する」、男は「一角の人物に

なるために(to be somebody)出馬する」などとも言われている。つまり、女性は自身にとって重要な問題を解決するための「手段」として政治を捉え



上下両院会議で行なった、バイデン大統領就任後初の施政方針演説時、背後にはペロシ下院議長(右)とハリス副大統領(左)が並んだ。|2021年4月28日写真:米国ホワイトハウス

る傾向があり、男性は、政治をキャリア選択のひとつとして捉える傾向がある。例えば、ある参加者は、教育への情熱から立候補したが、州議員として取り組んでみた結果、多くの決定は連邦法に基づいてなされていることが分かり、その結果、連邦議会への出馬を要請された同氏は、「イエス」と答えたとのこと。この話は、女性に「ネクストステップ」を促し出馬してもらうためには、こうした候補者を見だし、リクルートすることがいかに重要であるかを示している。例えば、米国州議会議員を対象としたある調査によると、女性議員の場合、周囲からの勧めではなく自ら出馬を決断した割合は26%に過ぎず、男性議員(43%)に比べて少ないことが報告されている¹¹。

ダイアログに参加した日本側国会議員は、二世議員、前職が看護師、外交官、あるいは市議会議員など、さまざまな顔ぶれだった。米国とは対照的に、日本では選挙活動で特定の政策にこだわる女性が敬遠される傾向がある、との話があった。しかし近年、日米両国の女性政治家は、自らの個人的経験や苦勞を選挙活動に生かす傾向が増えている—またありのままの自分であることで、また市民からの共感を得ることで、勝利できると考えている。

11. Susan J. Carroll, "Women in Government: Still Too Few," in Council of State Governments, *The Book of the States*, vol. 48, <https://cawp.rutgers.edu/sites/default/files/resources/stilltoofew-carroll.pdf>.

参加者は、女性の政治参加を促進する際のハードルについて話し合う中で、依然として「時間」が大きな障壁になっている、という点で一致した。両国ともに、子どもが大きくなるまで面倒をみるのは母親であることが多く、また大半は仕事もしているため、選挙への出馬一特に地方選挙の場合、概ね無給または最低賃金一は、仕事、家事に続く第3の仕事であることが指摘された。特にパンデミック時はこれが大きな障壁となり、政治の世界で女性の声が最も求められているタイミングで、女性が立候補を躊躇することにつながった。

では、こうした負担を背負ってでも立候補しようと決断するには、どうしたらよいのだろうか。米国では、女性候補者のリクルートや資金調達面の支援が重要だ。女性が男性と同額の選挙資金を集めることは可能ではあるが、労力は二倍かかってしまうケースもよくある。妊娠中絶合法化を支持する女性のPAC（政治行動委員会）、Emily's Listのような組織が、女性民主黨員に大きな変化をもたらした。



次期衆院選に向けて、各政党に女性候補者を増やすための具体的な取り組みを求める署名キャンペーンを行なった市民団体より、署名と要望書を受け取る野田聖子 自由民主党幹事長代行（右から2番目）| 写真：共同通信社

米国同様、日本でも代々政治家の家系に生まれた女性であれば、政治への関心や政界にかかわる機会が多いかもしれない。しかしそれ以外の女性の場合、政治は依然として男性の領域という感覚があること、また、すぐに活用可能な支援メカニズムも存在しないことから、困難に直面してしいる。米国への留学や滞在経験がある日本の国会議員は、

その時の経験が立候補のきっかけになったと語っている。強い女性リーダーを目の当たりにして、「私にもできる」と感じたそうで、よく言われることだが、女性がリーダーシップを発揮するためには、女性が表に立ちモデルとなることがきわめて重要と思われる。

この点において、女性が女性に力を与えることが分野を超えた共通テーマであった。CAWPは、1970年代の創設期にフォード財団から多額の助成を受けた。これは、女性のプログラムオフィサー（後に同財団の理事長に就任）が、その意義を確信していたためだった。ビジネス分野でも、女性がベンチャーキャピタルに参加するのはまだ珍しいことではあるものの、女性起業家を支えていく上でも重要であるという指摘があった。例えば、ハーバード大学の調査によると、VC投資パートナーのうち女性は11%に過ぎず、女性を含む創設者によるスタートアップへのVCからの資金提供が13%前後にとどまっているのは、上述のような状態が理由として考えられる¹²。政治の世界でも、ある参加者が指摘したように、国会における男性優位の現状を打破し、女性の声をより反映させるためには、「女性同士の連帯（sisterhood）」が不可欠だと指摘した。

しかし、もうひとつ重要なのは、先ほどの問いに戻るが、女性の声を反映した政策を実現するだけでなく、男性、女性両方の政治家が活躍できるよう、政治のあり方を見直すことだ。もし女性が、政府があまりにも偏っている、行き詰まっている、腐敗している、あるいはシンプルに無力、と思っているのであれば、立候補することはないだろう。選挙運動や資金調達、公聴会や投票のスケジュール設定など、政治の基本的システムをどのように再構築すれば、有資格者が自身の目標を達成するための有効な「手段」として政治を捉えることができるようになるのか、再検討すべきだ。

グローバル政策と日米協力

参加者は、再びグローバルな視点の議論に移り、

12. “Venture Capital and Entrepreneurship,” Women and Public Policy Institute, Harvard Kennedy School website, <https://wapph.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>.

世界や日米関係の「ネクストノーマル」はどうあるべきか検討した。そこで、強靱で持続可能な社会を促進する政策が必要であることが力説された。

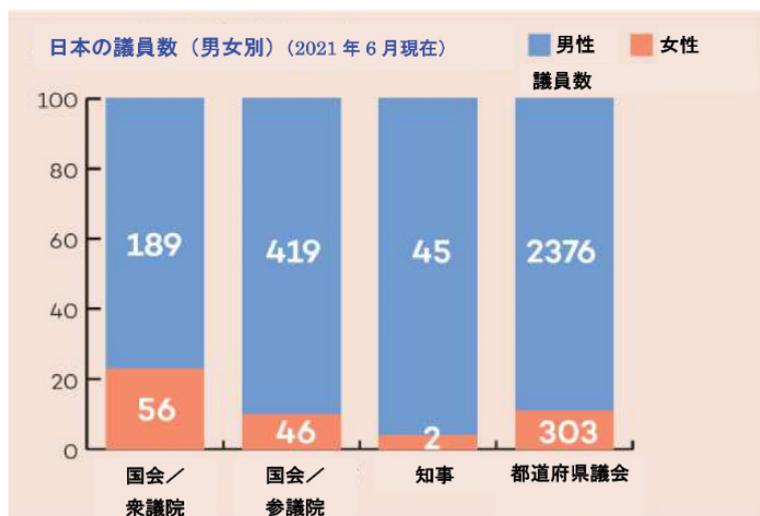
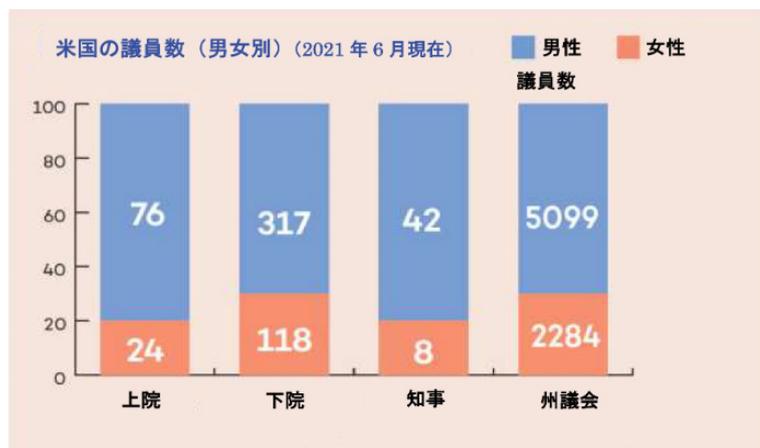
パンデミックは、多くの国で台頭しつつあるポピュリズムやナショナリズムを激化させ、国内外情勢の不安定化をもたらしている。米国社会にすでに始まっていた社会分断は、パンデミック対応の「政治化」を招いた。一部地域では、マスクを着用することすら「政治的行為」となり、大統領選をめぐる激しいレトリックは、2021年1月6日、連邦議会を襲撃するという前代未聞の事態に発展した。実際、ダイアローグの第1セッションは、二度目の議会襲撃の可能性がある、という報道を受けて議会の日程が変更されたことから、直前に延期された。このような米国社会の分断や、近年、民主主義的規範が脅かされているという認識により、人権や気候変動などの重要課題で世界をリードしてきた米国の能力が弱体化しており、米国の信頼性を回復することは、バイデン政権が今後取り組むべき重大な課題となっている。

一方、当初成功を収めたかと思われた菅政権のパンデミック対策も、この会合が開催された頃には、疑問視され始めていた。前述のように、政府は経済的健全性と公衆衛生の難しいバランス調整を図ろうとしたが、COVID-19感染者数の増加により、目に見える歪みが生じてきた。「自助、共助、公助」を掲げる政府の姿勢は、要するに「自分の身は自分で守ってください」と言っているようにも受け取られ、国民の間では、パンデミックに対応する政治的リーダーシップが足りないという認識が広がっている。また、ポストパンデミックの社会運営に向けた長期的なビジョンがないことや、感染者が新たに急増し、ワクチン接種が遅れているにもかかわらず、政府がオリンピック開催を推進していることへの不満も高まっている。現政権がこれらの懸念を解消できるかどうか、2021年後半に予

定されている国政選挙やその間の政策アジェンダに影響をもたらすことは間違いない。

パンデミックは国内課題だけでなく外交にも影響をもたらしている。国際的ルールに基づく秩序を強化し、世界的に影響力を強める中国と向き合い、気候変動や人権などの重要課題で多層的な協力を促進するために、日米協力体制の強化を求める声が上がった。特に、日本がデジタル化を推進していく上で、デジタル分野の国際的な規範やルールに関する米国との協力は不可欠と指摘された。

アントニー・ブリンケン米国務長官の就任後初の訪問国が日本であったこと、第2セッション開催数日前の4月9日、菅総理が外国首脳として初めてバイデン大統領とワシントンDCで会談したことなどについて、参加者は高く評価した。会談では二国間関係の重要性に焦点が当てられたが、両首脳がそれぞれのチームを引き連れてテーブルに着いた際、



米国サイドには USTR（通商代表部）代表や財務長官など 3 名の女性高官が含まれていたのに対して、日本サイドは全員男性だったことを指摘する声もある。両首脳が発表した日米パートナーシップに関する計画には一恐らく多くが予想していたとおり一女性に関する政策は皆無だった。参加者は、次回の首脳会談に女性の声を反映させ、女性に関連する問題を盛り込んだものになるよう一丸となって努力していくことで合意した。

日米両社会が直面しているすべての問題に対する答えを有する国やセクターはない。だからこそ、

幅広い経験や視点のもとに一堂に介する国際的ダイアログは、意見交換や新たな知見の獲得、より良い政策策定に向けた、またとない機会となる。同時に、そのような場で女性の声や見解を傾聴すること、国内外の問題に関する懸念や優先課題の多くを共有している諸外国の女性と交流を図り、学び合い、励まし合う機会を設けることも重要である。JCIE は、参加者の熱意ある要望を受けて、今後も対面式またはバーチャルで、こうした議論を継続していきたいと考えている。

ダイアログ参加者

肩書は会議開催当時の役職

* 共同会議主催者

米 国

共同座長：ダイアナ・デゲット、米国連邦下院議員（民主党・コロラド州選出）

スーザン・ベレスフォード、元フォード財団理事長

* ペギー・ブルメンソール、米国法人日本国際交流センター理事会会長；米国国際教育研究所上級顧問

スザンヌ・ボナミチ、米国連邦下院議員（民主党・オレゴン州選出）

カラ・カースケーデン、エステローダ社グローバル・パブリック・アフェアーズ担当副社長

茅野 みつる、伊藤忠インターナショナル社長兼 CEO；伊藤忠商事株式会社常務執行役員

バーバラ・ダイアー、マサチューセッツ工科大学（MIT）スローン・スクール・オブ・マネジメント教授；MIT 労働・雇用政策調査研究所良い会社ー良い仕事イニシアティブ担当エグゼクティブ・ディレクター

クリシ・フラハン、米国連邦下院議員（民主党・ペンシルバニア州選出）

加藤 和世、米国法人日本国際交流センターエグゼクティブ・ディレクター

ヘレナ・コレンダ、ヘンリー・ルース財団アジアプログラム・ディレクター

久能 祐子、S & R テクノロジーズ・ホールディングス社共同創設者・執行役；S & R 財団創設者・理事長

ウーティン・リー、ヘンリー・ルース財団プログラム・アソシエート

ジュリー・マキネン、デザート・サン紙エグゼクティブ・エディター

ジューン・マッキバー、トロサ・ワイナリー社取締役社長

シーラ・スミス、米国外交問題評議会シニアフェロー

土屋 紗織、北米トヨタ自動車株式会社副社長（政務担当）

デボラ・ウォルシュ、ラトガース大学アメリカ女性と政治センター（CAWP）所長

シェリル・ウーダン、作家、フルスカイ・パートナーズ創設者

日 本

野田 聖子、衆議院議員（自由民主党）

秋山 訓子、朝日新聞編集委員（政治担当）

浅山 理恵、株式会社三井住友銀行執行役員

江口 真理子、アフラック生命保険株式会社執行役員

羽生 祥子、日経 x woman 総編集長

林 伴子、内閣府男女共同参画局長

- 市原 麻衣子、一橋大学大学院法学科准教授；カーネギー国際平和財団客員研究員
- 石田 尚子、株式会社プリンスホテル経理部執行役員経理部長
- 伊藤 孝江、参議院議員（公明党）
- 伊藤 孝恵、参議院議員（国民民主党）
- *勝又 英子、（公財）日本国際交流センター専務理事・事務局長
- 亀井 亜紀子、衆議院議員（立憲民主党）
- 木村 弥生、衆議院議員（自由民主党）
- 小林 いずみ、株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役会議長；ANA ホールディングス社外取締役；三井物産株式会社社外取締役；オムロン株式会社社外取締役
- 前川 祐賀子、NTTラーニングシステムズ株式会社マネージメントサービス本部マーケティング部取締役マーケティング部長
- 牧島 かれん、衆議院議員（自由民主党）
- 松川 るい、参議院議員（自由民主党）
- 村上 由美子、OECD 東京センター所長
- 岡 あつこ、日本電信電話株式会社技術企画部門取締役技術企画部門長
- 岡本 あき子、衆議院議員（立憲民主党）
- 武田 洋子、株式会社三菱総合研究所シンクタンク部門副部門長（兼）政策・経済センター長
- 田代 桂子、株式会社大和証券グループ本社取締役兼執行役副社長
- 内永 ゆか子、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）理事長；株式会社グローバルイノベーションリサーチインスティテュート（GRI）代表取締役社長

[オブザーバー]

- キム・ダールド・アシザワ、米国法人日本国際交流センター シニア・アドバイザー
- スティーブ・マッキー、米国法人日本国際交流センター アシスタント・プログラムオフィサー
- 田島 妃文、（公財）日本国際交流センター チーフ・プログラムオフィサー

米国側参加者略歴

ダイアナ・デゲット

(Diana DeGette) [共同座長]

米国連邦下院議員 (民主党・コロラド州選出)



コロラド州第1区選出米国連邦下院議員。現在13期目。2021年1月のトランプ大統領に対する上院での弾劾裁判で、「弾劾マネジャー」と呼ばれる検察役の下院議員9名のうちの1人である。また、現在米国で議論されているヘルスケア政策に関して、主導的発言を行っている。米国保健福祉省、環境保護省、アメリカ食品医薬品局を含む重要な連邦機関の監督を担当する、下院エネルギー商業委員会監視・調査小委員会委員長を務める。また、下院天然資源委員会委員も務めており、コロラド州の公有地保護や気候変動政策の制定に取り組んでいる。

スーザン・ベレスフォード

(Susan Berresford)

元フォード財団理事長



1970年よりフォード財団に勤務。1996年、理事長に就任。2007年までの在職中、差別排除、マイノリティの有権者登録を増やし、米国での公民権ネットワークの構築の為に支援を続けた。数万人のマイノリティおよび低所得層を支援してきた全国ローンプログラムを実施し、ジェンダー・バイアス問題に取り組んだ。2008年より、ニューヨーク・コミュニティ・トラストのフィナンソロピー・コンサルタント。米国法人日本国際交流センター、ユニセフ支援USファンド、USアーティスト、トリニダード・トラスト財団(カリフォルニア)、カリフォルニア基金、ヘンリー・J・カイザーファミリー財団の理事を務める。また、財団評議会、三極委員会、アメリカ芸術科学アカデミー、欧州財団センター評議会メンバー。2004年～2006年米経済誌「フォーブス誌」の“最も影響力のある女性100人”に選ばれる。

ペギー・ブルメンソール

(Peggy Blumenthal)

米国法人日本国際交流センター会長；米国国際教育研究所上級顧問



米国国際教育研究所 (IIE) に30年在籍し、2005年、最高執行責任者に就任、2011年より現職。長年にわたり、IIEの在外事務所の運営、研究、教育サービスに寄与してきた。IIEに勤務する以前には、スタンフォード大学海外研究アシスタント・ディレクター、ハワイ大学アジア太平洋研究センター大学院サービスやフェローシップコーディネーターを務める。また、非営利組織および諮問機関である米中関係に関する全米委員会とアジア協会中国問題評議会のスタッフメンバーとして米中交流事業に携わる。教育関係の著書多数。ハーバード大学現代中国史学士号取得、ハワイ大学マノア校にてアメリカ研究修士号取得。現在、米国法人日本国際交流センター会長、香港・アメリカンセンター及びグローバル・エンジニアリング教育交流プログラムの理事を兼務。

スザンヌ・ボナミチ (Suzanne Bonamici)

米国連邦下院議員 (民主党・オレゴン州選出)



2012年2月より、オレゴン州第1区選出米国連邦下院議員。教育労働委員会委員長、市民権と福祉サービスに関する小委員会委員長を務める。生徒が学校、人生で成功を収める為に必要な援助と機会を提供する国の政策を制定することに尽力している。また、気候危機委員会委員として、気候変動の影響を緩和し、経済の強化、地球保護の為に包括的な政策制定を目指している。科学・宇宙・技術委員会委員も兼務。環境小委員会の首席民主党メンバーも務めた。貿易弁護士でもあるボナミチ議員は、ワシントンDCの連邦取引委員会の弁護士として、消費者保護局の信用慣行部門に所属。その後、ポートランドで個人、中小企業の弁護士として活躍した。

カラ・カースケデン (Kara Carscaden)

エスティローダ社グローバル・パブリック・アフェアーズ担当副社長



約4年前にエスティローダ社グローバル・パブリック・アフェアーズにアジア太平洋地域渉外担当として入社。現在、グローバルチームの一員として、カナダ、中南米、米国を含む北米地域を担当している。北京のオグルヴィ社広報担当シニア・コンサルタントとして、政府やメディア対策の為に、グローバル企業に効果的な分析、実践的な政策、推奨事例等をアドバイス。2012年、バラク・オバマ大統領の再選キャンペーンの副報道官を務め、投票者情報収集や広報に尽力し、記憶に残る報道官であった。また、ハリー・リード上院院内総務の緊急事項担当マネージャーを務め、医療制度改革、最高裁判所指名承認公聴会などの主要な政策立案に携わり、議員連盟などに働きかけを行った。メリーランド州選出バーバラ・ミクルスキの副報道官も務めた。

茅野 みつる (Mitsuru Clair Chino)

伊藤忠インターナショナル社長兼 CEO；伊藤忠商事株式会社常務執行役員



スミス・カレッジ卒業 (BA cum laude)、コーネル・ロースクール修了 (JD)。カリフォルニア州弁護士。国際法律事務所のパートナーを経て、伊藤忠商事に入社。2013年に大手総合商社初の女性執行役員に就任、同年、伊藤忠商事法務部長に就任。2018年4月より現職。ヤング・グローバル・リーダーズ (世界経済フォーラム)、アジア 21 (アジア・ソサエティ)、「世界が認めた日本人女性 100 人」(ニューズウィーク・ジャパン)、米日リーダーシップ・プログラム・フェロー (米日財団)、イェール・ワールド・フェロー (イェール大学)、トップ 10 グローバル・ジェネラル・カウンセル (フィナンシャルタイムズ)、ウォーレン・クリストファー国際弁護士・オブ・ザ・イヤー (カリフォルニア弁護士会) 等に選出。

バーバラ・ダイアー**(Barbara Dyer)**

マサチューセッツ工科大学 (MIT) スローン・スクール・オブ・マネジメント教授；MIT 労働・雇用政策調査研究所 良い会社—良い仕事イニシアティブ担当エグゼクティブ・ディレクター



マサチューセッツ工科大学 (MIT) の教授に参画する 2017 年まで、日立財団理事長兼 CEO を務め、特に社会におけるビジネスの役割に焦点を当て、活動を行った。その他、米国内務省長官特別補佐官、知事諮問委員会政策ディレクター、国立行政公共アカデミー政府再生化アライアンス創設ディレクターを歴任。また、全米労働力開発支援基金を設立し、初代会長を務めた。現在、MIT スローン・スクール・オブ・マネジメント教授及び、ミーティング、ワークショップ、オンライン講座などを通して、労使関係を改善させるとともに職場の紛争解決に向けた支援を行っている。クラーク大学、ハーバード大学ジョン・F・ケネディ行政学大学院公共政策上級管理職プログラム卒業。

クリシ・フラハン**(Chrissy Houlahan)**

米国連邦下院議員 (民主党・ペンシルバニア州選出)



クリシ・フラハン下院議員は、空軍退役軍人であり、エンジニア、起業家、教育者であり、現在ペンシルバニア第 6 区を代表する最初の女性下院議員。2018 年の選挙に先立ち、パオりに本社を置くバスケットボールアパレル企業である AND1 や B コーポレーション運動 (米国ペンシルバニア州に本拠を置く非営利団体の B Lab が運営している認証制度。環境社会に配慮した事業活動を行っており、アカウンタビリティや透明性など B Lab の掲げる基準を満たした企業に対して与えられる民間認証) を立ち上げた組織である B Lab など、ペンシルベニア州南東部のいくつかの企業に携わる。ノースフィラデルフィアの高校化学教師として、教育 NPO であるティーチ・フォー・アメリカに勤務し、幼児期の識字率の格差是正に対処することに尽力し、規模を拡大した。フラハン議員の先祖は、何も持たずにアメリカにやってきたホロコーストを生き延びた家族であり、その孫娘である。軍人の家族で育ち、スタンフォード大学で ROTC 奨学金を取得し、工学学位取得。米国空軍、空軍予備役軍団に所属。その後、マサチューセッツ工科大学で技術・政治学修士号取得。

加藤 和世

米国法人日本国際交流センター (JCIE/USA) エグゼクティブ・ディレクター



幼少時代から日本と米国を往復して育つ。現職の前は、ニューヨークの日米交流団体ジャパン・ソサエティーのグローバルパートナーシップ・イニシアチブ担当上級部長として、スポンサーや全米および日本の団体との関係強化に従事し、共催事業やオンライン・プログラムの企画運営を通してコロナ禍における同組織の活発な活動を支えた。2014 年～2020 年は、ワシントン DC を拠点とする笹川平和財団米国に勤務。プログラム・総務担当ディレクターを務め、次世代の米国人専門家グループを対象とする訪日プログラムや、米国の州レベルでの日米交流を深める事業などを発足させたほか、財務、人事を含む組織の管理面で CEO を支えた。過去には、東京の笹川平和財団の主任研究員 (日米交流事業担当)、ワシントン DC の戦略国際問題研究所 (CSIS) 国際安全保障部研究員として日米関係、アジアに係るプログラムに取り組んだ。国際コンサルティング会社アーミテージ・インターナショナル、東京の外資系国際会計会社アーサーアンダーセンでの勤務経験も有する。スタンフォード大学にて学士号 (国際関係) および修士号 (国際政策) 取得。マンズフィールド財団「日米パブリック・インテレクチュアル・ネットワーク」のメンバー。

ヘレナ・コレンダ
(Helena Kolenda)

ヘンリー・ルース財団アジアプログラム・ディレクター



ヘンリー・ルース財団のアジアプログラムにてプログラムオフィサーを10年務めた後、2008年同財団アジアプログラム・ディレクター就任。カリフォルニア大学バークレー校より学士（中国語学・文学）、テキサス大学法科大学院より法務博士を取得。ボランティア・イン・アジア（Volunteers in Asia）の英語教員、後に弁護士（Paul, Weiss, Rifkind, Wharton & Garrison 弁護士事務所所属）として、1981～1996年のうち約十年間を中国で過ごした経歴がある。ファイ・ベータ・カッパ、米中関係全国委員会会員。ハーバード・イエンチン研究所評議員。リングナン財団元評議員。

久能 祐子

S & R テクノロージャーズ・ホールディングス社共同創設者・執行役；S & R 財団創設者・理事長



京都大学大学院工学系研究科で工学博士号を取得。ミュンヘン工科大学での研究員生活を経て、1980年代に株式会社アールテック・ウエノを上野隆司氏と共同創業。基礎研究、開発研究、製造、承認申請に関わり、1994年には、初めてのプロストン系緑内障治療薬となる「レスキュラ点眼液」の商品化に成功した。その後、アメリカへ拠点を移し、スキャンポ・ファーマシューティカルズ社を共同創業し初代CEOとなる。同社でも、プロストン系新薬の研究開発、会社経営に携わり、両氏が発見、開発をした2品目となる慢性特発性便秘症、オピオイド誘発便秘症、過敏性腸症候群治療薬「アミティーザ」の商品化に成功した。社会起業家としては、S&R財団を設立し理事長兼CEOを務める。2020年4月に京都大学理事となる。国際渉外担当者。

ウーティン・リー
(Yutin Li)

ヘンリー・ルース財団プログラム・アソシエイト

中国生まれ。北京大学で国際問題学士号及び比較政治学修士号取得。2016年、シアトルのワシントン大学政治学博士号取得。政治経済学、社会福祉、特に中国における公営住宅問題を専門として研究活動を行った。2017年、ヘンリー・ルース財団に入所後、女性に関する問題への支援や幼少期の教育問題に取り組んでいる。

ジュリー・マキネン
(Julie Makinen)

デザート・サン紙エグゼクティブ・エディター



デザート・サン紙編集長及びUSAトゥデイ・ネットワークの11の米国西部地区編集局を統括する、カリフォルニア担当編集委員。デザート・サン紙に入社する前は、ワシントンポスト、ロサンゼルスタイムズ、インターナショナルニューヨークタイムズなどの出版物の記者、編集者、外国特派員を務める。また、アフガニスタンの平和報道研究所でジャーナリズムトレーナー、中国外国人記者クラブ理事を歴任。2016-17年のスタンフォード大学のジョンSナイト・フェロー。2016年日本国際交流センター日米ジャーナリズムフェローシッププログラムに参加。スタンフォード大学経営大学院起業精神学センターでも勤務。カリフォルニア新聞出版者協会次期会計幹事。

ジューン・マッキバー (June McIvor)

トロサ・ワイナリー社取締役社長



2015年より、トロサ・ワイナリーでゼネラルマネージャーを経て、社長兼CEOを務める。消費者への直接販売の全面的な見直しを含め、経営や人事刷新を行った。また、サン・ルイス・オビスポ・コースト・コレクティブの社長として3年にわたり、サン・ルイス・オビスポ・コースト(カリフォルニア州)のワイン製造地域特に、エドナバレーの知名度を上げることに取り組んだ。サン・ルイス・オビスポ交響楽団理事長、アメリカ青年サッカー協会地域委員、サン・ルイス・オビスポ・リーダーシップ会長、フランス病院医療センター財団理など、多くの非営利活動にも携わる。また、Sinsheimer Juhnke McIvor & Stroh(現在のMcCormick & Barstow)のサン・ルイス・オビスポ法律事務所のパートナー、Gibson Dunn & Crutcherのグローバル法律事務所に弁護士として勤務した。1994年のワールドカップUSA、メジャーリーグサッカー、1999年と2003年の女子ワールドカップなど、サッカーのスポーツで幹部職も歴任。

シーラ・スミス (Sheila Smith)

米国外交問題評議会シニアフェロー



外交問題評議会(CFR)の上級研究員(日本担当)。1996年、コロンビア大学大学院政治学研究科博士課程修了。米ハワイのイースト・ウエスト・センター研究員として日本、韓国、フィリピンにおける米軍のプレゼンスの国内政治に関する多国籍調査を行い、2007年より現職。CFRインタラクティブガイド「日本の憲法改正」の著者であり、米国とアジアの主要なメディアに頻繁に寄稿している。日米友好基金会長、日米文化教育交流会議(CULCON)米国側アドバイザー、ジョージタウン大学非常勤教授を兼任。著書に『日中親愛なる宿敵：変容する日本政治と対中政策』(東京大学出版会、2018年)、『Japan's New Politics and the US-Japan Alliance』(2014年)、最新著書の『Japan Rearmed: The Politics of Military Power』(2019年)などがある。

土屋 紗織

北米トヨタ自動車株式会社副社長(政務担当)



2000年3月、東京大学法学部卒業。2006年3月、東京大学公共政策大学院修士号(国際公共政策)取得。2006年から2015年5月まで、科学技術振興機構(JST)勤務、2000年から2004年まで、一般財団法人日本国際協力システム(JICS)で、主にエチオピア、マダガスカル、モンゴル、タイなどに無償資金協力関連事業に携わる。2015年6月、トヨタ自動車入社。2015年から2018年まで、主に北米とアジア地域のトヨタ自動車本社グローバル渉外・政府担当を務める。2019年1月より現職。親会社であるトヨタ自動車とトヨタ自動車の北米セールス、エンジニアリング、生産活動を目的とした持ち株会社である北米トヨタ自動車と調整業務を行い、渉外活動や政府への広報活動を行っている。

デビー・ウォルシュ
(Debbie Walsh)

ラトガース大学イーグルトン政治研究所アメリカ女性と政治センター (CAWP) 所長



1981年にCAWP入所、2001年から所長。女性の政治参加に関する様々な研究を推進するとともに講演やメディア出演を多く行っている。CAWPはこの分野における全米屈指の研究機関であり、近年の女性の政治参加に関するデータは高く評価されている。政治と政府への女性参加についてより深い知識と理解を促進し、女性の影響力とリーダーシップの強化を使命として活動を行っている。環境問題のアドボカシー“レーチェルズ・ネットワーク”のアドバイザーでもあり、米国非営利団体による「21世紀のリーダー21人」に選ばれた。ラトガース大学院修了(政治学)。

シェリル・ウーダン
(Sheryl WuDunn)

作家、フルスカイ・パートナーズ創設者



新興企業、ヘルスケア分野の成長に取り組む、フルスカイ・パートナーズの創設者。現在、特に、新型コロナウイルスの検査やワクチン事業で企業と協力し、パンデミックを防ぐ活動を行っている。アジア系アメリカ人女性記者としても初のピューリッツァー賞受賞。共著として“Tightrope: Americans Reaching for Hope”や公衆衛生と社会問題に取り組む“Half the Sky”を含む5冊のベストセラーがある。ゴールドマン・サックスで個人資産管理担当副社長、ニューヨークタイムズ紙外国特派員、流通部門エグゼクティブメンバー、戦略計画部門ディレクター等歴任。プリンストン大学、コーネル大学の元評議員。コーネル大学で、学士号取得後、ハーバード・ビジネス・スクールで経営学修士号(MBA)、プリンストン大学ウッドロー・ウィルソン・スクールで公共経営修士号(MPA)を取得。

日本側参加者略歴

野田 聖子

衆議院議員（自由民主党）；自由民主党幹事長代行〔共同座長〕



1987年、当時、最年少で岐阜県議会議員に当選。93年、衆議院議員。現在、9期目。郵政大臣、消費者担当大臣、食品安全担当大臣、科学技術政策担当大臣、自由民主党総務会長、予算委員会長などを歴任した。自民党の女性に関する特別委員会委員長、同少子化問題調査会幹事、同人権問題調査会副会長、超党派の骨髄バンク議員連盟会長などを務める。上智大学外国語学部比較文化学科卒業後、帝国ホテル入社。現在、自由民主党幹事長代行。

秋山 訓子

朝日新聞編集委員（政治担当）



大学卒業後、朝日新聞社入社。横浜支局、政治部、アエラ編集部などを経て、政治担当の編集委員。政治部では首相官邸、自民党、民主党、外務省などを担当。著書に「女性官僚という生き方」「女は政治にむかないの?」「不思議の国会・政界用語ノート」「コーヒーを味わうように民主主義をつくりこむ」など。ロンドン政治経済学院（LSE）修士。

浅山 理恵

株式会社三井住友銀行執行役員



1987年、株式会社住友銀行入行。2002年株式会社三井住友銀行青山支店副支店長、2003年港北ニュータウン支店長、2005年あざみ野支店長、2005年個人統括部・Next W・ingプロジェクト室長、2008年人事部・ダイバーシティ推進室長、2010年人事部長副部長兼務、2011年小田急ブロック副部長、2013年田園調布ブロック部長、2014年品質管理部長、2015年執行役員品質管理部長を経て、2018年より執行役員リテール部門副責任役員、品質管理部副担当役員兼株式会社三井住友フィナンシャルグループ執行役員リテール事業部門事業部門長補佐、品質管理副担当役員。

江口 真理子

アフラック生命保険株式会社執行役員（広報部・社会公共活動推進室担当）



慶応大法卒。東京大学エグゼクティブ・マネジメント・プログラム修了。三菱銀行に雇用機会均等法施行後の女性総合職二期生として入行。国際資本市場業務に従事し、銀行証券分離の業法改正に伴う銀行系国内証券子会社の設立に携わる。その後米系投資銀行（現シティグループ）に転じ投資銀行本部ヴァイス・プレジデントにて本邦初の本邦金融機関と米系投資銀行とのジョイントベンチャーでの業務立ち上げに参画する。UBS証券に移り投資銀行部門ディレクターを経てCOOオフィス/コーポレート・コミュニケーションズ部門に移る。グローバル体制のUBSグループ（証券、銀行、アセットマネジメント）の国内外の社内外広報業務・メディア・リレーション、コーポレート・ブランディングに10年超従事。ラサール不動産投資顧問ではコーポレートコミュニケーション部門アジア太平洋地域統括責任者として日本・HK・SGP・中国・豪州・韓国での広報業務を推進。2020年より現職。

羽生 祥子

日経 xwoman 総編集長



1976年生まれ。京都大学農学部入学、総合人間学部卒業。卒業後に渡仏、帰国後フリーランス・契約社員・業務委託など多様なスタイルでの働き方を経験。2002年編集工学研究所に入社し松岡正剛に師事。『千夜千冊』『情報の歴史デジタル』などに関わる。05年現日経B P社入社。女性誌、デジタル誌などを経て12年『日経マネー』副編集長就任。その後妊娠・出産の経験を活かし、働くママ&パパを応援するノウハウ情報サイト『日経DUAL』を企画立案、13年11月創刊編集長就任。18年日経xwomanプロジェクトを立ち上げ、総編集長・日経ARIA編集長に就任。日経ecomom編集長就任。編集部のマネジメント、サイト運営、取材執筆、各講師と子育て（14歳と12歳）を奮闘両立中。趣味は料理、水泳、ピアノ、金融の勉強。海外での働き方やライフシフトに興味。2020年西村経済再生担当大臣付「選択する未来」委員、2019年&2015年内閣府少子化対策大綱有識者メンバー就任、16-19年厚生労働省イクメンプロジェクト有識者メンバー就任、17-19年内閣府子供と家族・若者応援団表彰選考委員会有識者メンバー就任、19年東京都子ども子育て会議有識者就任、2017、2019年年昭和女子大特別授業担当、11～16年帝塚山学院大学外部講師。NHK『あさイチ』、テレビ東京『WBS』などテレビ、ラジオ等出演多数。

林 伴子

内閣府男女共同参画局長



1987年東京大学卒業後、旧経済企画庁入庁。1994年ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス（LSE）経済学修士号取得。経済企画庁調整局調整課課長補佐、OECD日本政府代表部、内閣府国際経済担当参事官、歳出歳入一体改革補佐室参事官、経済対策・金融担当参事官、内閣官房副長官補付内閣審議官（内政総括）、内閣府大臣官房審議官（経済財政分析担当）、政策立案総括審議官、OECD経済政策委員会副議長等を経て、2020年8月から現職。主な著書に、『マクロ経済政策の「技術」ーインフレ・ターゲティングと財政再建ルール』（2003年日本評論社）、『インフレ目標と金融政策』（2006年東洋経済新報社、伊藤隆敏との共著）。

市原 麻衣子

一橋大学大学院法学科・国際公共政策大学院准教授；カーネギー国際平和財団客員研究員



World Movement for Democracy、East Asia Democracy Forum、市民によるガバナンス推進会議（日本）運営委員、日本国際交流センター「民主主義の未来」プロジェクト共同幹事を務める。専門は国際政治、民主化支援、日本外交。ジョージ・ワシントン大学にてPh.D.（政治学）、コロンビア大学にてM.A.（政治学）取得。2019-20年スタンフォード大学客員研究員。

石田 尚子

株式会社プリンスホテル経理部執行役員経理部長



1989年アーサーアンダーセン（現アクセンチュア株式会社）入社。マネージャー、シニアマネージャー、アソシエイトパートナー、プリンシパルを歴任後、2007年、西武鉄道株式会社入社、株式会社プリンスホテル（出向）総合企画部部長。株式会社プリンスホテル GSS 推進プロジェクトチーム部長兼総合企画部部長、事業統括部業務管理室長兼 J-SOX 推進室長、監査部長兼 J-SOX 推進室長、監査・内部統制部長を歴任後、2015年より、執行役員経理部長兼株式会社西部ホールディングス経理部ジェネラルマネージャー。1985年、東京大学理学系研究科地球物理学専攻修士課程終了。1989年、東京大学理学系研究科地球物理学専攻博士課程単位取得退学。

伊藤 孝江

参議院議員（公明党）



1991年、関西大学法学部卒業。1995年、司法試験合格。心齋橋総合法律事務所、水晶橋総合法律事務所にて弁護士を経て、2016年、公明党参議院兵庫地区初当選。現在、法務委員会理事、決算委員会委員、地方創生及び消費者問題に関する特別委員会委員、憲法審査会委員、公明党政務調査会において法務部会長代理等を務める。

伊藤 孝恵

参議院議員（国民民主党）



1998年、金城学院大学文学部国文科卒業後、テレビ大阪株式会社入社。その後、株式会社資生堂、株式会社リクルート勤務、金城大学文学部日本語日本文化学科非常勤講師を経て、2016年、参議院議員選挙愛知選挙区で初当選。現在、文教科学委員会委員、地方創生及び消費者問題に関する特別委員会委員、国民生活・経済に関する調査会理事、行政監視委員会委員、国民民主党副代表、超党派ママパパ議員連盟事務局長等を務める。

勝又 英子

（公財）日本国際交流センター専務理事・事務局長



1969年日本国際交流センターの設立準備時代からのメンバー。85年事務局長、2003年より常務理事兼任、2012年4月より現職。日本のフィランソロピー推進のための国際協力活動に長年携わり、米国、欧州、アジア諸国への研究ミッションの運営、ジェンダーの課題、企業の社会貢献、アジア太平洋地域のシビル・ソサエティの推進等のプロジェクトや、日本の国際的役割に関する多くの政策 研究や国際会議の企画・運営を行ってきた。これまで、中部電力社外取締役、NHK経営委員、NHK国際放送番組審議会副委員長、公益法人制度改革有識者会議委員、朝日新聞紙面審議会委員、日本NPOセンター理事、聖心女子学院理事を務め、直近では公益法人のガバナンスの更なる強化等に関する有識者会議委員を務めた。

亀井 亜紀子

衆議院議員（立憲民主党）



1988年、学習院大学法学部政治学科卒業後、カナダに留学。1992年、カールトン大学マスコミュニケーション学科卒業。帰国後、英語力を維持しようと通訳を始める。商談、建設、訴訟、報道、スポーツイベント等、幅広く仕事を受注。長野オリンピック、日韓ワールドカップ、東京ディズニーシープロジェクト通訳。1996年、総務庁（当時）主催「世界青年の船」に参加し、国際交流を始める。「世界青年の船」、「東南アジア青年の船」、「ピースボート」にスタッフ乗船し、世界各地を訪問。亀井久興衆議院議員の議員外交（各国との議員連盟など）を補佐し、後に政策秘書となる。2007年7月、参議院議員選挙に初当選（国民新党・島根選挙区）。2013年7月、参議院議員選挙は落選（みどりの風・島根選挙区）。この後、選挙制度改正で島根・鳥取が合区になる。2017年10月、衆議院議員選挙に鞍替えし、初当選（立憲民主党・比例中国）。現在、農林水産委員、地方創生委員、立憲民主党国際局長。

木村 弥生

衆議院議員（自由民主党）



1988年フェリス女学院大学文学部国文学科卒業、2007年慶應義塾大学看護医療学部卒業。フェリス女学院大学を卒業後、結婚や出産を経て、38歳の時に慶應義塾大学看護医療学部に2年編入で進学。卒業後、大学病院婦人科で看護師として勤務した後、日本看護協会では会長付政策秘書、広報部課長、政策秘書室長を歴任。2014年12月第47回衆議院議員総選挙で初当選し、2017年10月第48回衆議院議員総選挙で再選（2期）。2019年、総務大臣政務官。現在、自由民主党副幹事長、衆議院厚生労働委員会委員、消費者問題に関する特別委員会委員を務める。

小林 いずみ

株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役会議長；ANAホールディングス社外取締役；三井物産株式会社社外取締役；オムロン株式会社社外取締役



大学卒業後、三菱化成工業（現三菱ケミカル）に入社。1985年にメリルリンチ日本法人に転じ、2001～2008年の間、女性として初めてメリルリンチ日本証券株式会社の代表取締役社長を務め、2005年には米紙ウォール・ストリート・ジャーナル「注目すべき女性50人」に選ばれる。2008～2013年まで、世界銀行グループ、多数国間投資機関（MIGA）の長官。2013年以降、国内外法人の社外取締役、アドバイザー等として活動。2002～2008年まで大阪証券取引所の社外取締役、2007～2009年、2015～2019年まで公益財団法人経済同友会副代表幹事。現在、株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役会議長、ANAホールディングス株式会社、三井物産株式会社、オムロン株式会社の社外取締役を務める。

前川 祐賀子

NTTラーニングシステムズ株式会社マネジメントサービス本部マーケティング部取締役
マーケティング部長



1988年日本電信電話株式会社（NTT）入社。京都支店、関西総支社・広報室広告宣伝担当を経て、1991年東京勤務となり国際部企画調査担当、1994年国際調達室企画担当主査、1996年インターネット接続サービス（OCN）事業の立ち上げに携わる。（NTT分割・NTTコミュニケーションズ発足）2001年NTTコム コンシューマ&オフィス事業部担当課長、2005年コンシューマ営業部（ウェブ・コンテンツサービス企画）担当課長、2007年経営企画部広報室（広報宣伝 /Web/ グローバル）担当課長、2008年同担当部長、2012年アプリケーション&コンテンツサービス部ビッグデータTF、2015年同アプリケーションサービス部門担当部長（法人向けクラウド型サービスの企画、海外企業との協業等）を経て、2018年より現職。1988年同志社大学経済学部卒業。1994年南カリフォルニア大学経営大学院でMBA取得。

牧島 かれん

衆議院議員（自由民主党）



2000年、国際基督教大学教養学部社会科学科卒業、2001年、米国ジョージワシントン大学ポリティカルマネージメント大学院修了（修士号取得）、米国エール大学ウイメンズキャンパンスクール修了。2008年、国際基督教大学大学院行政学研究科博士後期課程修了（博士号取得）。2012年、衆議院議員選挙において初当選。2015年10月～2016年8月、内閣府大臣政務官（地方創生・金融・防災担当）現在、3期目、内閣委員会委員、自由民主党青年局長等を務める。

松川 るい

参議院議員（自由民主党）



1993年、東京大学法学部卒業後、外務省入省。1997年、米国ジョージタウン大学国際関係論大学院修士号取得。外務省においては、条約局法規課課長補佐としてミナミマグロ国際裁判で勝訴、アジア大洋州局地域政策課課長補佐としてタイやフィリピンなどとFTA交渉、軍縮代表部一等書記（ジュネーブ）として軍縮交渉、インテリジェンス部門の首席事務官として中国や朝鮮半島の情勢分析を担当。在韓大使館参事官、日中韓協力事務局次長（ソウル）として日中韓協力を推進。2014年、総合外交政策局女性参画推進室長（初代）として国際女性会議「WAW!」を立ち上げる。2016年2月末同省を退官。2016年、参議院選挙大阪選挙区において自民党公認候補として初当選。現在、防衛大臣政務官兼内閣府大臣政務官。

村上 由美子

OECD 東京センター長



上智大学外国語学部卒、スタンフォード大学院修士課程（MA）、ハーバード大学院経営修士課程（MBA）修了。その後約 20 年にわたり主にニューヨークで投資銀行業務に就く。ゴールドマン・サックス及びクレディ・スイスのマネージング・ディレクターを経て、2013 年に OECD 東京センター所長に就任。OECD の日本およびアジア地域における活動の管理、責任者。政府、民間企業、研究機関及びメディアなどに対し、OECD の調査や研究、及び経済政策提言を行う。ビジネススクール入学前は国連開発計画や国連平和維持軍での職務経験も持つ。ハーバード・ビジネススクールの日本アドバイザリーボードメンバーを務めるほか、外務省、内閣府、経済産業省はじめ、政府の委員会で委員を歴任している。著書に「武器としての人口減社会」がある。

岡 敦子

日本電信電話株式会社技術企画部門取締役技術企画部門長



1988 年、日本電信電話株式会社入社、ソフトウェア研究所入所。1996 年国際本部マレーシア PT、1999 年 MIT（マサチューセッツ工科大学）留学、2006 年 NTT コミュニケーションズ株式会社ネットビジネス事業本部 IP サービス部担当部長、2010 年 NTT ナビスペース株式会社（出向）代表取締役社長、2012 年 NTT コミュニケーションズ株式会社経営企画部総合カスタマポータル開発 TF 長、2015 年同経営企画部 IoT 推進室長、2017 年 7 月 NTT レゾナント株式会社取締役ビジネスプラットフォーム事業部長、2017 年 10 月同取締役ソリューション事業部長、2019 年日本電信電話株式会社取締役技術企画部門長。2020 年 6 月より執行役員技術企画部門長。

岡本 あき子

衆議院議員（立憲民主党）



1964 年宮城県岩沼市生まれ。東北大学教育学部卒業。日本電信電話株式会社社員、仙台市議会議員（5 期）。2017 年衆議院議員初当選。現在、立憲民主党東北ブロック常任幹事、宮城県第 1 区総支部長、衆議院予算委員、東日本大震災復興特別委員。比例代表・東北選出、当選 1 回。

武田 洋子

株式会社三菱総合研究所シンクタンク部門副部門長（兼）政策・経済センター長



2008 年ジョージタウン大学公共政策大学院修士課程修了。1994 年日本銀行へ入行。2009 年に三菱総合研究所へ入所。政策・経済研究センター主任研究員（シニアエコノミスト）、政策・経済研究センター副センター長、同センター長を経て、2020 年 10 月より現職。社会保障審議会年金部会委員（2011 年～）、社会保障制度改革推進会議委員（2014 年～）、財政制度等審議会財政制度分科会委員（2015 年～）、産業構造審議会委員（2017 年～）、労働政策審議会臨時委員（2017 年～）、総合資源エネルギー調査会基本政策分科会委員（2017 年～）、産業構造審議会 2050 経済社会構造部会委員（2018 年～）、行政改革推進会議構成員（2019 年～）、税制調査会委員（2019 年～）、社会保障審議会委員（2021 年～）等に就任。

田代 桂子

株式会社大和証券グループ本社取締役兼執行役員副社長



1986年早稲田大学政治経済学部卒、大和証券入社。国際引受部を経て2009年に執行役員・ダイレクト担当、金融市場担当を歴任し、2013年常務執行役員・大和証券キャピタル・マーケットアメリカ会長、2019年より現職。また、日本証券業協会証券業界におけるSDGsの推進に関する懇談会委員、世界経済フォーラムグローバル・フューチャー・カウンシル金融システム部会メンバーにも選任されている。1991年スタンフォード大学でMBA、2011年ハーバードビジネススクールにてAMP修了。

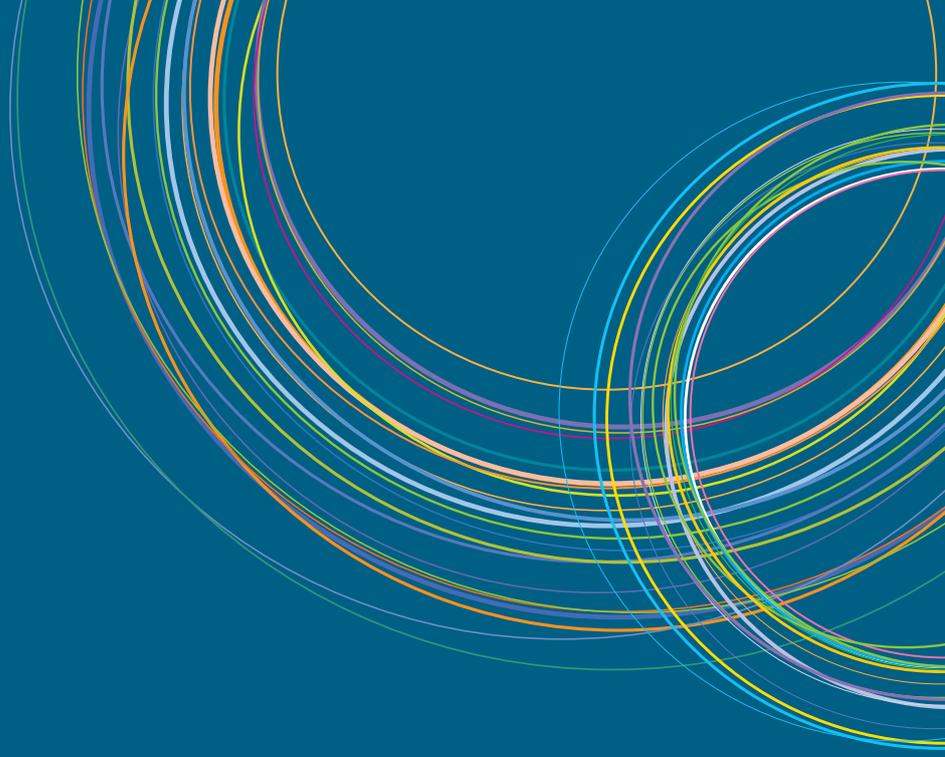
内永 ゆか子

特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）理事長

株式会社グローバリゼーションリサーチインスティテュート（GRI）代表取締役社長



1971年東京大学理学部物理学科卒業後、日本IBMに入社。取締役アジア・パシフィック・プロダクト担当、専務執行役員などを歴任。2008年、株式会社ベネッセコーポレーション取締役副会長、ベルリッツコーポレーション代表取締役会長兼社長兼CEO、2013年ベネッセホールディングス取締役副社長、ベルリッツコーポレーション名誉会長を退任。2007年より特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）理事長。2013年男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰受賞。著書に、「もっと上手に働きなさい。～誰も教えてくれなかった女性のための仕事のルールへ～」(2013年7月ダイヤモンド社)等。



JGIB