

# テクノロジーの進化が 男女格差を埋めるー。 WAW! / W20 レポート



女性はもちろん、誰もが輝ける未来のために、  
今できることは？

「第5回国際女性会議 WAW! / W20 JAPAN 2019」  
のパネルディスカッション「デジタル時代の  
ジェンダー平等」に日本 HP 九嶋俊一が登壇。  
テクノロジーの進化が男女格差を埋めるという  
ポジティブな側面を語った。



2019年3月23~24日、東京・千代田区で「第5回国際女性会議 WAW! / W20 JAPAN 2019」が開催された。女性国際会議 WAW! と G20 のエンゲージメント・グループである W20 との同時開催となった今年のテーマは、多様性が認められ、誰もが持てる力を十分に発揮して活躍する世界を目指す「WAW! for Diversity」と「Closing the Gender Gap for New Prosperity」。基調講演には、2014年に史上最年少でノーベル平和賞を受賞したマララ・ユスフザイさんが登壇し、女子教育への経済支援を呼びかけたほか、安倍首相は「2020年までに少なくとも400万人の途上国の女性たちに質の高い教育の機会を提供する」と表明した。本会議には8か国の外務大臣をはじめ、世界各国からの参加者など2日間で約3,000人が来場した。



HPは、80年前の創立時から多様な人材が能力を発揮できる環境づくりを推進してきた。昨今、国内においても在宅勤務や時短勤務などの導入が広まる中、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を支えるITはこれまで以上に重要となっている。日本HPは、女性が活躍できる社会に向けた取り組みとして「W20 JAPAN 2019」に協賛。HPは「世界中の人が、より良い暮らしを実現する」というビジョンのもと、人々に価値をもたらすテクノロジーと環境づくりを通じて、個人が持つ可能性を最大限に引き出せる社会の実現を支援する。



右：EY Japan / EY 新日本有限責任監査法人片倉正美氏  
左：日本HP専務執行役員 パーソナルシステムズ事業統括 九嶋俊一

「W20 JAPAN 2019」分科会の一つ「デジタル時代のジェンダー平等」のパネルディスカッションでは、7月に大手監査法人で初の女性理事長となるEY Japan / EY 新日本有限責任監査法人の片倉正美氏、世界中の若年女性の生活向上に取り組むG(irls)20のCEOヘザー・バルナベ氏、みずほフィナンシャルグループのグローバルキャリア戦略部部長である松浪慶太氏、日本HPの専務執行役員でありパーソナルシステムズ事業統括の九嶋俊一が登壇。情報技術を活用する人とそうでない人に生じる格差「デジタルデバイド」について議論した。



左：G(irls)20 CEOヘザー・バルナベ氏  
右：みずほフィナンシャルグループグローバルキャリア戦略部部長 松浪慶太氏

© 2019 HP Development Company, L.P.

記載された情報は2019年4月現在のものであり、閲覧の時点で変更されている可能性があります。記載されている会社名および商品名は、各社の商標または登録商標です。

## テクノロジーが生む格差「デジタルデバイド」の3つの現状

テクノロジーには、ジェンダー格差を拡大しかねないネガティブな面が存在する。はじめに、20年以上にわたり情報通信技術に焦点を当てた社会政策推進に取り組み、今回モデレーターを務めたクレア・シブソープ氏（Connected Women and Connected Society at GSMA 代表）から、情報技術を活用する人とそうでない人の格差「デジタルデバイド」を生む3つの要素が提示された。

- 「アクセス」の格差。インターネット、パソコン、モバイルのいずれにおいても、女性の利用率は男性より低い。
- 「開発」に関わる機会の格差。STEM 分野における習熟度の格差により、女性不在の「開発」が、既存の格差を内包したシステムをつくってしまう可能性を生む。
- 「リーダーシップ」の格差。テクノロジーの開発や活用を決めるリーダー層への女性の参画が遅れている。

これらの問題提起を受けて、パネラーがそれぞれの立場から意見を述べた。

### もっとも重要なのは「アクセス」

日本 HP の九嶋は、3つの要素のうち最重要事項は、「アクセス」の格差であるという意見を述べた。例えば、インターネットアクセスでは、日本のようにインフラの整った国では男女格差よりも年齢差や所得格差が大きい。特に、所得については世帯収入が600万円以上あるか否かで、大きな格差が生まれている現実がある。

「そこにあるのは、技術に対する情報格差、つまり『情報リテラシー』の差です。情報さえあれば学習して技術を獲得することができるのに、それができない。リテラシーの格差は、インフラが十分ではない国々ではより大きなものになっています」（九嶋）

### すべての人にリテラシー教育。HP のチャレンジ

HP では世界各国の状況にあわせて必要なリテラシー教育を無償で行うプロジェクトを遂行している。2015年から2025年の10年間で2000億ドル以上を投じて1億人以上にテクノロジーを活用した質の高い学びを提供する。

さらに、インドの農村部など、インフラが整わずデジタルへのアクセスが困難な地域には、インターネット利用が可能な移動型学習ラボ（バス）で、教育の機会を提供。技術への「アクセス」の格差をなくす試みを続けている。

「インターネットは本来、『機会』を均等にするものです。デバイスにアクセスさえできれば女性があつという間に技術を使いこなしてしまうことは、これまでの経験で皆さん理解されているはず。技術が進化して対象がAIになったとしても、同じではないでしょうか」（九嶋）



モデレーター：クレア・シブソープ氏  
(Connected Women and Connected Society at GSMA 代表)



「HP World on Wheels」プログラム—移動型学習ラボ内の様子。  
2017年に開始し、すでに170万人以上が利用。2022年までに1500万人の利用を目指す。

## 多様性を受け入れ、 後押しする「人材」と「環境」を

さらに、女性の組織内での活躍やリーダーシップへの参画についての議論では、HP について問われる場面もあった。

「HP の経営理念は、『人間は、男女問わず誰でも環境さえあれば創造的な仕事ができる』という創業者の考え方を基にしています。リーダーシップを含め HP 社内に男女の差異は全くないと言っていいと思います」（九嶋）

九嶋は HP がテクノロジー企業として革新を続けるためには「Diversity（多様性）」が必要であることを説明。HP にとって「Diversity & Inclusion（多様性の受け入れ）」はそれ自体が目的ではなく、企業の遂行、成長に不可欠なものであると述べた。

実際に、現在 HP は取締役会の 45%、従業員の 36%が女性であり、過去には 2 名の女性 CEO を輩出している。米国 Fortune 100 テクノロジー企業の中でもトップクラスの多様性豊かな企業といえる。

「ただし、170 カ国で展開する企業である以上、カルチャーの違いは当然あります。そこで、男女差だけでなく、多様性や変化を受け入れてチームで動いていくためのトレーニングをリーダー職を中心に徹底しています」（九嶋）

日本はカルチャー的に女性が働く上での負担が大きい。人材育成の一方で、そういった点をカバーする仕組みづくりも必要になる。

「在宅勤務やフレックス勤務などの時間面の仕組み、また、ネットワークやデバイスなどで働く場所を自由にする仕組みを整える。人材、環境の両面でサポートしていくことで、女性はもとより、全ての人々がより活躍していける社会になっていくはずです」（九嶋）

テクノロジーの進化は、世界中に変革をもたらす。人、環境ともに変化に対応できる仕組みを構築すれば、全ての人々が平等にそのポジティブな恩恵を享受できる。今回のセッションを通じて、「Diversity & Inclusion」の課題と可能性を示唆したといえるだろう。

主催者の総括報告によれば、各パネルから出てきた様々な提案やアイデアを踏まえ、参加者 1 人ひとりができることを実践し、また、日本政府は政策策定の参考とすることで、G20 の議長国として、今回の議論を G20 大阪サミットにつなげていくとのことである。

## 日本 HP のソリューションと取り組み

日本 HP は、働き方改革を支援するモビリティやセキュリティ機能に優れたデバイスを提供、女性の多様な生き方を支援するキャンペーンも展開している。社内においても在宅勤務を最大週 4 日まで拡大するなど各種制度の充実とそれらを活用しやすい風土を醸成し、場所と時間に捕らわれない柔軟で生産性の高い働き方を推進している。



### 日本 HP 関連リンク

[法人向けビジネスソリューション  
http://jp.ext.hp.com/business-solution/](http://jp.ext.hp.com/business-solution/)

[#本音で生きようキャンペーンサイト  
http://www.hp.com/jp/honne\\_pr](http://www.hp.com/jp/honne_pr)

[日本 HP の働き方～柔軟な働き方を支援  
http://jp.ext.hp.com/jobsathp/working/at\\_jp/](http://jp.ext.hp.com/jobsathp/working/at_jp/)

[ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み  
http://jp.ext.hp.com/jobsathp/working/diversity/](http://jp.ext.hp.com/jobsathp/working/diversity/)