



荒金 雅子
株式会社クオリア
代表取締役

オンラインセミナー

世界のDEI最前線

Global Summit of Women in Belrinと
イギリスの現状からみるDEIの今

2025.9.18[THU]

11:00-12:00



星加 恭子
株式会社The Foundry
代表取締役



根本 Deacon 雅子

株式会社L.C.L.トランスフォーム・コーチング
代表取締役

本資料の一部または全部を当社に無断で転載または複製することを堅くお断りします

本日のプログラム (11:00~12:00)

■ オープニング

■ Global Summit of Women (GSW) の概要紹介

荒金 雅子 (株式会社クオリア 代表取締役)

■ GSW2025参加トピック紹介

星加 恭子 (株式会社The Foundry 代表取締役)

■ イギリスを中心としたヨーロッパのDEI政策の現状

根本Deacon 雅子 (株式会社L.C.L.トランスフォーム・コーチング代表取締役)

■ Q&A 登壇者クロストーク

■ クロージング

自己紹介 株会社クオリア代表取締役 荒金雅子

(株)クオリア代表取締役

ダイバーシティエクイティ&
インクルージョンの推進を
ミッションに日々邁進中

女性と経済をテーマとした
グローバルサミットオブウィメン
2025年ベルリン大会
参加しました！



2025大阪・関西万博
ウーマンズパビリオンで
ワークショップを
実施しました！

内閣府令和3,4年度
性別によるアンコンシャス・バイアス
調査検討委員

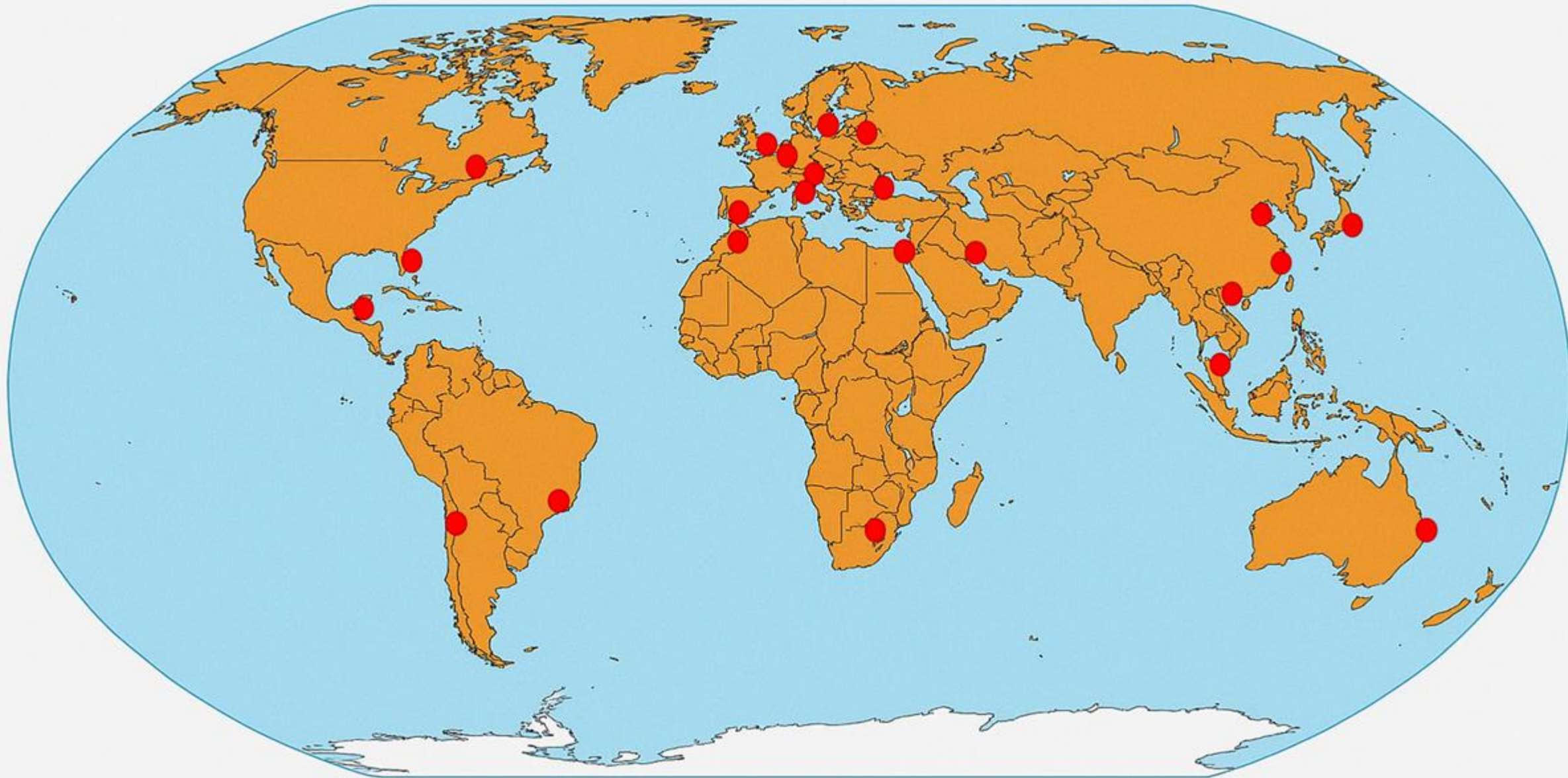
* GSW第35回ベルリン大会：デジタル時代における価値の再構築



Global Summit of Women (GSW) とは

■ 概要	・ 設立：1990年、カナダ・モントリオールにて初開催 ・ 通称：「女性版ダボス会議」 ・ 開催地：毎年異なる国（首都）で開催（日本は2017年に東京大会開催）
■ 目的	・ 「女性と経済」をテーマに、世界中の女性リーダーが集い、経済分野での女性の活躍を促進 ・ 政治・経済・企業・非営利団体など多様な分野の女性が参加
■ 特徴	・ 約60～80か国から1,000人以上の参加者 ・ 政府関係者・企業幹部・起業家などが登壇 ・ ネットワーキングとベストプラクティスの共有が中心 ・ リーダーシップ賞などの表彰も実施 ・ その時々トレンドテーマを取り扱い、ジェンダー平等、女性のエンパワメント、リーダーシップ開発などをテーマにパネルディスカッション形式で行われる ・ 参加者の9割は女性。スカラシップ制度があり毎年開催国の女子学生が20名招待される
■ プログラム	・ 朝8時のブレックファーストネットワーキングから始まり、全体フォーラム、分科会を含め夜10時過ぎのディナーまでに約25のセッションが開催される
■ スポンサー	・ IBM、MCMは長年のビッグスポンサー。ほかにはメルセデス・ベンツ、バイエル、EY、メットライフ、ボッシュ等。開催国の主要企業が支援
■ 主催者	・ GlobeWomen代表Irene Natividad

GSWの開催国



第35回ドイツ・ベルリン大会概要

- 場所 : ベルリンJWマリオットホテル
 参加国 : 60か国 ドイツ、アメリカ、スペイン、チェコ、ハンガリー、コンゴ、ナイジェリア、インド、フィリピン、マレーシア、モンゴル、中国、韓国、メキシコ、アルゼンチン
 参加者 : 約1000人 <https://globewomen.org/globalsummit/>
 開催理由 : **2017年に施行された給与透明法（男女間の賃金格差是正のための法律）**
 内閣の女性比率40%
 ドイツの主要企業（ブルーチップ企業）における女性の高い比率
 * ブルーチップ企業とは：収益性・成長性・財務基盤に優れた安定した優良企業をいう

	7月3日（木）	7月4日（金）	7月5日（土）
午前	Government Leaders Forum	•Networking Breakfast •Global Megatrends •Male CEO Forum •CWDI Report	•Networking Breakfast •Women CEO Forum •Global Mobility •Redefining Work:Next Generation Perspective
午後	Doing Business with Germany	•Women Entrepreneurs Forum •BREAKOUT SESSIONS（1） •BREAKOUT SESSIONS（2）	•Food Security Technology •BREAKOUT SESSIONS（1） •BREAKOUT SESSIONS（2）
夜	Opening Ceremony	•GLOBAL WOMEN'S LEADERSHIP AWARDS •GALA DINNER	•CLOSING PROGRAM •CLOSING DINNER



PARTICIPANTS AT OPENING CEREMONY

✧ リーダーシップ賞受賞者

2025 Global Leadership Award



クリスティーナ・ラガルド 欧州中央銀行総裁

[Click here to see why she was awarded](#)
[Click here to see her acceptance speech](#)

2025 German Women's Leadership Award



モニカ・シュルツ＝ストロウ
FidAR（監査役会における女性）名誉会長

[Click here to see why she was awarded](#)
[Click here to see her acceptance speech](#)

GSWベルリン大会セッション風景



✳️ 主なセッションピックアップ：デジタル変革とAIセッション

氏名	肩書	国名
アナ・パウラ・アシス	IBM 欧州・中東・アフリカ地域および成長市場担当 上級副社長・会長	スペイン
ジュリー・タイグランド	EY 欧州・中東・インド・アフリカ地域 統括マネージングパートナー	イギリス
シャンタル・ライン・カーペンティエ	国連貿易開発会議（UNCTAD） 貿易・環境・気候変動部門 部長	カナダ
ミユリエル・ペニコ	マンパワーグループおよびガリレオ・グローバル・エデュケーション 社外取締役／元フランス労働大臣	フランス

【主な内容】

● IBM：アナ氏

- AIは単なる技術革新ではなく、社会の価値観を再構築する力を持つと主張
- IBMの調査報Female Leadership in the Age of AI』では、AI分野における女性リーダーの増加は、ジェンダーバイアスの軽減に不可欠に73%の企業が同意。AIの経済的恩恵を社会全体に広げるためにも女性の参画が重要には74%が支持。
- 課題として「AI戦略に関与する女性リーダーがEMEA地域では33%にとどまる」と指摘し、「AIの倫理的枠組みは、女性の視点を含めて設計されるべき」と強調

● EY：ジュリー氏

- 企業には経済的成果だけでなく、社会的インパクトを生み出す責任がある
- EYでは、女性の経済的エンパワーメントとデジタル平等の推進のために「Women. Fast Forward」プログラムを実施中（女性起業家支援、女性リーダー育成、次世代育成）

● 国連貿易開発会議（UNCTAD）：シャンタル氏

- 中小企業や女性起業家がグローバルバリューチェーンに参加するための政策支援を提言
- AIの導入には、環境・社会・経済の三側面を統合した倫理的枠組みが必要
- 女性の視点がなければ、持続可能な開発目標（SDGs）は達成できない」と強調

詳細 <https://globewomen.org/globalsummit/2025-presentations/>

主なセッションピックアップ：MALE CEOフォーラム：価値に基づくリーダーシップ

氏名	肩書	国名	主な発言内容
ドニ・マシュエル (Denis Machuel)	CEO, アデコグループ (Adecco Group)	フランス	「人材の未来は、共感と倫理に基づくリーダーシップによって形づくられる。企業は利益だけでなく、人間的価値を追求すべき」
ミハエル・シュービー (Michael Schiebe)	CEO, メルセデスAMG (Mercedes-AMG GmbH)	ドイツ	「テクノロジーと伝統の融合には、価値観の明確な指針が必要。多様性と包括性は競争力の鍵」
オッリ・ビョルンソン (Orri Björnsson)	CEO, アルガライフ (Algalif)	アイスランド	「サステナブルな未来を築くには、企業が社会的責任を果たすことが不可欠。リーダーは環境と人間の両方に配慮すべき」

●アデコグループ：ドニ氏

- ・リーダーシップとは、数字だけでなく“人”を導くこと。共感と倫理が未来の人材戦略の中心になる
- ・企業の価値は、社会に対する責任と誠実さで測られる
- ・「人材躍動化（Human Activation）」という新しい概念を提唱し社員の潜在能力を引き出す取組みを展開
- ・人を信じる文化が、企業の持続可能性を支える

●メルセデスAMG：ミハエル氏

- ・「多様性と包括性」は、単なる倫理ではなく競争力の源泉
- ・AMGでは**Accelerating Women in Engineering Program**を導入し、女性エンジニアの育成に注力
- ・女性の登用は“義務”ではなく、“進化の一部”
- ・社内では“Diversity Day”を毎年開催し、LGBTQ+や障がい者のインクルージョンを推進

●アルガライフ：オッリ氏

- ・サステナビリティはもはや“選択肢”ではなく、“市場への入場券”
- ・企業は環境に優しいだけでなく、地域社会に貢献する存在であるべき
- ・品質・信頼性・チームワークが、持続可能な成長の鍵

詳細 <https://globewomen.org/globalsummit/2025-presentations/>

2025CWDIレポート

フォーチュングローバル500企業における女性のリーダーシップ

- 世界の企業上位500社における女性取締役比率は28.9% 経営幹部比率は21.1%
- 上位200社では、28.6%で2004年から10.4%増加
- 500社の内訳はアジア太平洋地域が207社41.4%で最多（2004年の36社から大きく変化）北米32%、ヨーロッパ23.4%、米国146社、中国126社で全体の過半数を占める
- 地域、国別女性取締役比率は、ヨーロッパ39%で1位、北米34.5%、経営幹部は北米トップ
女性取締役と女性幹部の割合には相関が少ない
- 女性CEO／会長の状況
- 女性CEO34社、女性会長31社 女性CEOが率いる企業は女性取締役が多い傾向あり

主な女性登用促進施策

- 61.5%の企業が女性取締役3人以上（臨界質量）を達成。女性取締役ゼロは9.2%
- 法定クォータ制の導入はノルウェー、UAE、インド、韓国など44か国が実施
- ガバナンスコード（株式市場を通じた民間主導の取組）は米国で盛ん
- 政府主導の幹部登用義務化（ドイツ・フランス・アイスランド等）

詳細 <https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-CWDI-Report-Global-Fortune-500-Companies-Key-Findings.pdf>

GSW2025参加トピック紹介

株式会社The Foundry
星加 恭子

星加 恭子

- 株式会社 The Foundry
代表取締役
- 株式会社クオリア アソシエイト講師

【専門分野】

- ダイバーシティ・マネジメント
- アンコンシャス・バイアス
- キャリアデザイン
- 心理的資本
- 女性リーダー育成

大学卒業後、航空系商社にて事業開発を担当。結婚・出産・海外帯同などのライフイベントを経て、多様な立場から社会に関わる経験を重ねる。帰国後は株式会社C's Linkを共同設立し、中小企業の業務改善を支援する中で「人と組織の在り方」が成果を左右することを実感。2024年に独立し、同年に株式会社The Foundryを設立。

現在はDEIコンサルタントとして、アンコンシャス・バイアス研修、キャリアデザイン研修、ダイバーシティ・マネジメント導入コンサルティング等、対話や内省を重視したファシリテーションにより、個人と組織双方の成長を支援。女性のエンパワメントやリーダーシップ開発にも力を注いでいる。

【保有資格・所属団体等】

(株)クオリア アンコンシャス・バイアスファシリテーター養成講座修了
認定ダイバーシティクロスローダー
心理的資本開発士
国際コーチング連盟ACC/クリフトンストレングスコーチ
日本ファシリテーション協会会員

「Next Generation Perspectives — 働き方の再定義」



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Zu Bochniarz-Urbanska, Director of Operations, Bochniarz Leadership Academy (Poland)
(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Zu-Bochniarz-Urbanska.mp4>)

Jessica Montoya Coggins, Executive Director, Texas Signal Media Foundation (USA) (<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Jessica-Montoya-Coggins.mp4>)

Alexandra Mierke, Strategy and Portfolio Manager, Deutsche Telekom (Germany) (<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Alexandra-Mierke.mp4>)

Patricia Duran Parrodi, Urban Planner, TAMA ESTUDIO (Mexico) (<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Patricia-Duran-Parrodi.mp4>)

Praewa Wattanavrangkul, Founder & CEO, PW Group (Thailand) (<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/08/2025-Praewa-Wattanavrangkul-updated.mp4>)

「Next Generation Perspectives — 働き方の再定義」

■「ハッスル文化」の限界

「ハッスル文化」長時間労働・成果至上主義・「忙しい＝価値」という価値観
短期的には成果が出ても、長期的には燃え尽き・健康リスクが増大

■次世代が求める新しい働き方

効率性をWLBへ活かす（週4日勤務・デジタル化など）
新しい環境への適応とキャリアの多様性（ジグザグキャリア）
目的志向・ウェルビーイング重視（地位やステータスよりパーパス）
自分を大切にする権利（非正規雇用や長時間労働の課題）
持続可能な働き方への志向（燃え尽き防止・健全な文化）

■組織への示唆

ワークライフバランス制度の強化（休暇・短時間勤務・柔軟性）
キャリア多様性を支援（越境経験、副業・学び直し）
パーパスドリブンな組織文化（成果＋意味・つながり）
ハッスル文化の見直し → 健康的・持続可能な働き方へ

変化する職場におけるワーク・ライフ両立への対応: ハイブリッドワークの職場は、本当に平等を保証するのか



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Zhanna Dobritskaya, EY EMEA Managing Partner – Talent and People Consulting Leader (Netherlands)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Zhanna-Dobritskaya.pdf>

Dr. Jutta Allmendinger, Professor of Sociology, Humboldt University (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/08/2025-Jutta-Allmendinger.mp4>

Iris Bohnet, Co-Director, “Women & Public Policy Program,” Harvard Kennedy School of Government (Switzerland/USA)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Iris-Bohnet.pdf>

Heike Prinz, Chief Talent Officer and Labor Director, Bayer AG (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Heike-Prinz.pdf>

ハイブリッドワークの現状・課題・従業員への影響①

■ハイブリッドワークの現状

過去6年間で、ほぼオンサイト勤務 → COVID期にはほぼ完全リモート → 現在はハイブリッドがニューノーマルに

世界的・文化的に共通する課題：**従業員と雇用主の期待にギャップが存在**

世代間差：若い世代（Gen Z、ミレニアル）は柔軟性を重視、ハイブリッド機会の提供が必要

■ハイブリッドワークの利点

雇用主・従業員双方にメリットあり。

国境を越えたプロジェクト参加が容易になり、多様なチーム編成が可能。

スキル・専門性を基準に評価する文化が促進され、女性のキャリア機会拡大に寄与。

■課題とジェンダー影響

家庭内・無償労働の負担：女性は在宅勤務でも家事・育児の負担が大きくなる傾向。

柔軟性の利用差：性別によってリモート勤務や育児休暇の取得に差がある。

市場の反応：ジェンダー差が存在すると、市場や評価に差別的影響が出る可能性。

■DEI施策としての示唆

育児休暇や柔軟な働き方は性別に関係なく利用可能に

ハイブリッド環境では「居場所」よりも「スキル・成果」に基づいた評価を徹底

バーチャル環境で国境を越えたプロジェクト参加を推進し、女性のキャリア機会を確保

男性・女性双方のニーズに配慮し、柔軟性の公平な提供を意識

ハイブリッドワークの現状・課題・従業員への影響②

■雇用主 vs 従業員の期待ギャップ

90%の企業がオフィス復帰計画、完全リモートはわずか2%
雇用主が望む週2～3日のリモートは、従業員希望より7%高い
従業員の完全リモート希望は2023年34% → 2024年28%
約70%の知識労働者は固定席なし、社会的交流のためオフィス出社を希望
70%以上の雇用主はオフィス勤務が生産性向上と期待

■タレントヘルスへの影響

週4日リモートが最高スコア、完全オンサイトは最低
週1日オフィス出社の知識労働者は高スコア
性別差：男性52 vs 女性58
世代別ピーク：
Gen Z：週5日リモート
ミレニアル・Gen X：週4日リモート
Boomers：週2日リモート

■世代・性別・職務による違い

【世代差】Gen Z 67%、ミレニアル 66%、Boomers 52%が週3日以上リモート希望
【職務差】営業70%、完全リモート22%；管理職42%ハイブリッド vs 25%リモート
【性別差】女性71%が週3日以上リモート希望、完全リモートも女性31% vs 男性25%

■検討のポイント

柔軟性・生産性・従業員満足度向上に寄与
DEIの実現には、柔軟勤務・公平評価・包摂的文化が不可欠

Zhanna Dobritskaya, EY EMEA Managing Partner – Talent and People Consulting Leader (Netherlands)
(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Zhanna-Dobritskaya.pdf>)

バイエルのダイナミック・シェアード・オーナーシップ®（DSO）と未来の働き方

私たちの姿勢：違いを尊重し、包括性を受け入れ、最善の自分として行動

焦点：ミッションを促進する重要な成果

価値創造：顧客と製品を中心に据え、能力とリソースを完全活用

■ DSOによる組織運営の刷新

ネットワーク化チームで協力・責任を共有

90日サイクルで継続的学習と改善

内部タレントマーケットプレイス

キャリア開発の所有権

スキルベースの継続的開発

■ スキルベース組織の効果：

高パーフォーマー保持率 +98%

変化への迅速対応 +57%

イノベーション創出 +52%

■ 多様性・包括性と未来の働き方

多様性へのコミットメント: 平等な機会と包括性

Be You. Be Bayer.

GROW: 女性の成長・成功を支援

プログラム: HBAアンバサダー、リーダーシップリンクリバーズメンタリング

未来の働き方:

ジョブシェアリング、フライツァイト、マミールーム、託児施設

国境を越えた働き方、仮想プロジェクト

VACCリーダーシップ開発（ビジョナリー、アーキテクト、カタリスト、コーチ）

DSO導入により、能力・スキル・多様性を最大限に活かし、柔軟かつ包括的な組織を実現従業員一人ひとりがキャリア開発のオーナーになれる環境を提供

Heike Prinz, Chief Talent Officer and Labor Director, Bayer AG (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Heike-Prinz.pdf>

次世代起業家を生み出す仕組みづくり



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Nina Stegmann, Co-Chair, encourageventures (Germany) (<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Nina-Stegmann.pdf>)

Elizabeth Vazquez, President & Co-Founder, WeConnect International (USA)

Gabriele Haessig, Managing Director, Communications and Sustainability, Procter & Gamble Germany, Austria & Switzerland (Germany)

次世代起業家を生み出す仕組みづくり

encourage ventures (ドイツ)

背景:

ドイツでは2024年までにスタートアップ活動が11%増加。

しかし、女性起業家の割合は2019年の20.3%から2024年には15.9%に減少

課題:

女性や多様な起業家への資金配分が限定的（全女性チームへの資金は1.5%、混合チームは6.5%）

取り組み:

女性起業家や多様な起業家を支援するためのプログラムを展開

700人以上の投資家、1,200以上のスタートアップを登録

バーチャルピッチナイトやメンタリングプログラムを実施

目標:

起業家と投資家の景観に多様性をもたらし、女性のエンパワーメントを推進

Nina Stegmann, Co-Chair, encourageventures (Germany)

(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Nina-Stegmann.pdf>)

女性起業家支援と企業の多様性推進の取り組み①

encourage ventures (ドイツ)	スタートアップ支援・投資プラットフォーム	女性や多様性のある創業者に投資・メンタリング・アクセラレーション提供
WeConnect International (米国)	国際的女性企業認定団体	女性所有企業の認定・ネットワーク構築・国際市場アクセス支援
P&G DACH (ドイツ・オーストリア・スイス)	大手消費財企業	女性所有企業の調達参画支援、社内DEI施策、女性リーダー育成・メンタリング

- ・女性起業家・経営者のエンパワメント
- ・ネットワーク・マッチングによる成長支援
- ・能力開発（メンタリング・研修）
- ・サプライチェーン参画・国際市場アクセスの促進

女性起業家支援と企業の多様性推進の取り組み②

1. 多様な調達先の確保

女性・少数派経営者の企業をサプライチェーンに組み込む
サステナブル調達・社会的責任（CSR/ESG）の達成に寄与

2. 社内外でのDEI可視化

女性起業家支援を通じた企業文化・社会貢献の発信

3. イノベーションの促進

多様な経営者やチームと取引し、新しい視点・アイデアを取り込む

4. ブランド価値・社会的評価向上

ESG投資や社会的責任を重視する市場で評価が向上

5. 長期的サステナビリティ

地域経済やサプライチェーンの健全性向上に貢献

女性CEOフォーラム：企業は社会的・文化的課題に対して立場を示すべきか？



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Bettina Orlopp, CEO, Commerzbank (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Bettina-Orlopp.mp4>

Piyajit Ruckariyapong, CEO, Sappe PCL (Thailand)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Piyajit-Ruckariyapong.mp4>

Julia S. Schlenz, President Dow EMEAI (Switzerland)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Julia-Schlenz-for-website.mp4>

Marina Specht, Chair, McCann Worldgroup Europe (Spain)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Marina-Specht.mp4>

女性起業家フォーラム



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Dr. Friderike Bruchmann, Founder & CEO, XO Life (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Dr-Friderike-Bruchmann.mp4>

Carol Craig, Founder, CEO & Chair, Sidus Space (USA)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Carol-Craig.mp4>

Narisa Chauvidul-Aw, CEO & Founder, KogoPay and KogoX (Thailand)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Narisa-Chauvidul-Aw.mp4>

Nguyen Thi Tra My, Co-Founder & CEO, The Pan Group & Chair, Vinaseed Group (Vietnam)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Nguyen-Thi-Tra-My.mp4>

Miriam Wohlfarth, Founder & CEO, Banxware (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/2025-Miriam-Wohlfarth.mp4>

グローバルな人材流動と移民の経済的インパクト



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Lillian Ueng, Executive Vice President, Employee Relations, Feedback, Compensation & Benefits, DHL (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Lillian-Ueng.pdf>

Clara Gruitrooy, Founder, Europe-Mediterranean-Arab Association; CEO, OWYO (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/08/2025-Clara-Gruitrooy.mp4>

Dr. Mandeep Rai, Author, The Values Compass (U.K.)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/08/2025-Clara-Gruitrooy.mp4>

AI時代におけるリーダーシップの開発



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Julia Sperling-Magro, Partner, McKinsey & Company (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Julia-Sperling-Magro.pdf>

Tessa Farina Zauner, Director, Tech4People, Mercedes Benz AG (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Tessa-Farina-Zauner.pdf>

Anke Domscheit-Berg, Former Member of Parliament (Germany)

<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/08/2025-Anke-Domscheit-Berg.mp4>

AIと知的財産：それは誰のものか？



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Leyla Boulton, Senior Editor, *Financial Times*, & Development Editor, FT Live (UK)

(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/08/2025-Leyla-Boulton.mp4>)

Pilar Jurado, Musical Artist and President, European Academy of Vocal Art (Spain)

(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/08/2025-Pilar-Jurado-Session-Clip.mp4>)

Bola Olabisi, CEO, Global Women Innovators & Investors Network – GlobalWIIN (UK)

(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/08/2025-Bola-Olabisi.mp4>)

Dr. Lisa Käde, Lawyer, JBB (Germany) (https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Slides-Lisa_split_2.pdf)

ソーシャルメディアでビジネスを加速する



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Marina Specht, Chair, McCann Worldgroup Europe (Spain)

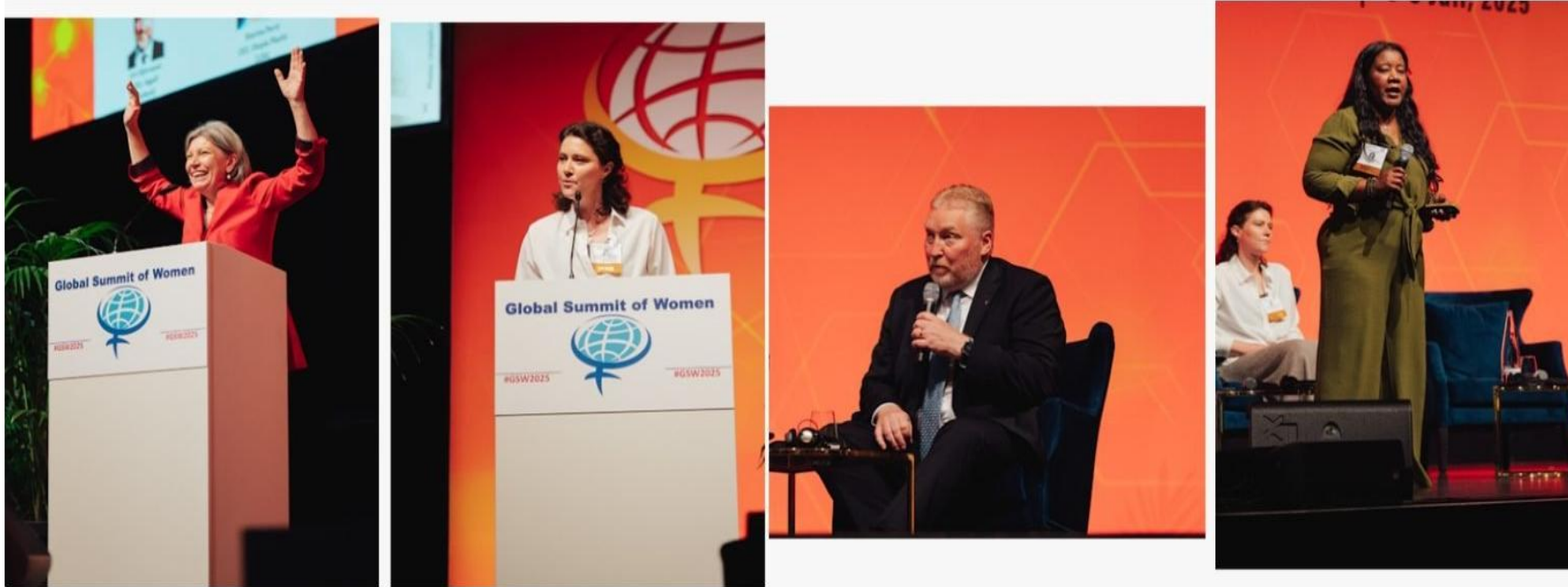
(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Marina-Specht.pdf>)

Angie Gifford, Senior Advisor, Meta (Germany)

(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Angie-Gifford.pdf>)

Monika Schulze, Corporate Strategy Director & Board Member, TrendOne; Board Vice Chair, Okoworld AG (Germany) (<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Monika-Schulze.pdf>)

食料安全保障とテクノロジー



出典<https://globewomen.org/globalsummit/>

Dr. Kathrin Grahmann, Research Group Leader, Leibniz Center for Agricultural Landscape Research – ZALF (Germany)
(<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Kathrin-Grahmann.pdf>)

Orri Björnsson, CEO, Algalif (Iceland) (<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Orri-Bjornsson.pdf>)

Sharina Perry, CEO, Utopia Plastix (USA) (<https://globewomen.org/globalsummit/wp-content/uploads/2025/07/Sharina-Perry.pdf>)

イギリスを中心とした ヨーロッパのDEI政策の現状

根本Deacon 雅子



根本ディーコン 雅子

- 株式会社 L.C.L.トランスフォームコーチング 代表取締役
- Miyabi Consultants Ltd
Managing Director
- エグゼクティブ・コーチング、視点の転換を創るリーダーシップと多様性活用、チームビルディング・組織活性化に特化したコーチングを提供。

大学卒業後、三菱商事株式会社に勤務。ODA海外プロジェクトに関わる。’97年に渡英し、米系ビジネスコンサルティング会社にて米国、欧州、日本の企業を対象に、危機管理や現状問題打破の思考転換を促すコンサルティング・ワークショップを多数実施。

2003年にコーチング会社 Miyabi Consultants Ltd

(L.C.L.) をイギリスで設立。米・Gravitas社のアジャイルグロース・コーチに認定された唯一の日本人で、中小企業の「スケールアップ（企業の成長拡大）」サポートやスタートアップ支援も行うコーチング事業を展開。

2000年初め頃から、日本の企業向けに、女性活躍のためのキャリア・ディベロップメント研修をはじめ、組織のD&I推進、チームビルディング等も提供。

保有資格・所属団体等】

Gravitas Impact アジャイルグロース プレミアムビジネスコーチ (日本人唯一の資格保持者 / 2023年現在) 経営チーム組織をスケールさせる手法
クリフトンストレングス / ギャラップ認定ストレングスコーチ アクションコーチ 認定中小企業の経営者やリーダー層への事業成長の手法
アンコンシャス・バイアス認定ファシリテーター (クオリア社より認定) Erickson College Art and Science Coaching 終了
Mind screen社 認定DISCトレーナー Richmond upon Thames College Sustainable health and environment work course” 終了

**英国におけるDEIの強靱性を支える重要な要因のひとつが
強固な法的・規制的枠組み**

平等法（Equality Act 2010）

：職場での平等に法的基盤を提供

従業員250人以上の企業

：ジェンダー賃金格差の報告義務

Equality Act 2010



<https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/zcs4ng8/revision/2>

アメリカでは「アファーマーティブアクション」

過去の不公平を是正するために「優遇措置」

「積極的格差是正措置」

社会的・構造的な差別によって不利益を被っているマイノリティ集団（有色人種、女性、障害者など）に対し、公平な機会均等を実現するために、教育・雇用などの分野で優遇措置を講じる積極的な取り組みです。日本語では「積極的格差是正措置」と訳され、逆差別や個人の能力を軽視する懸念といった問題点も指摘される一方で、多様な価値観を尊重し、より公平な社会を目指すための重要な政策と位置づけられています。

例）クォーター制

イギリスでは「ポジティブアクション」

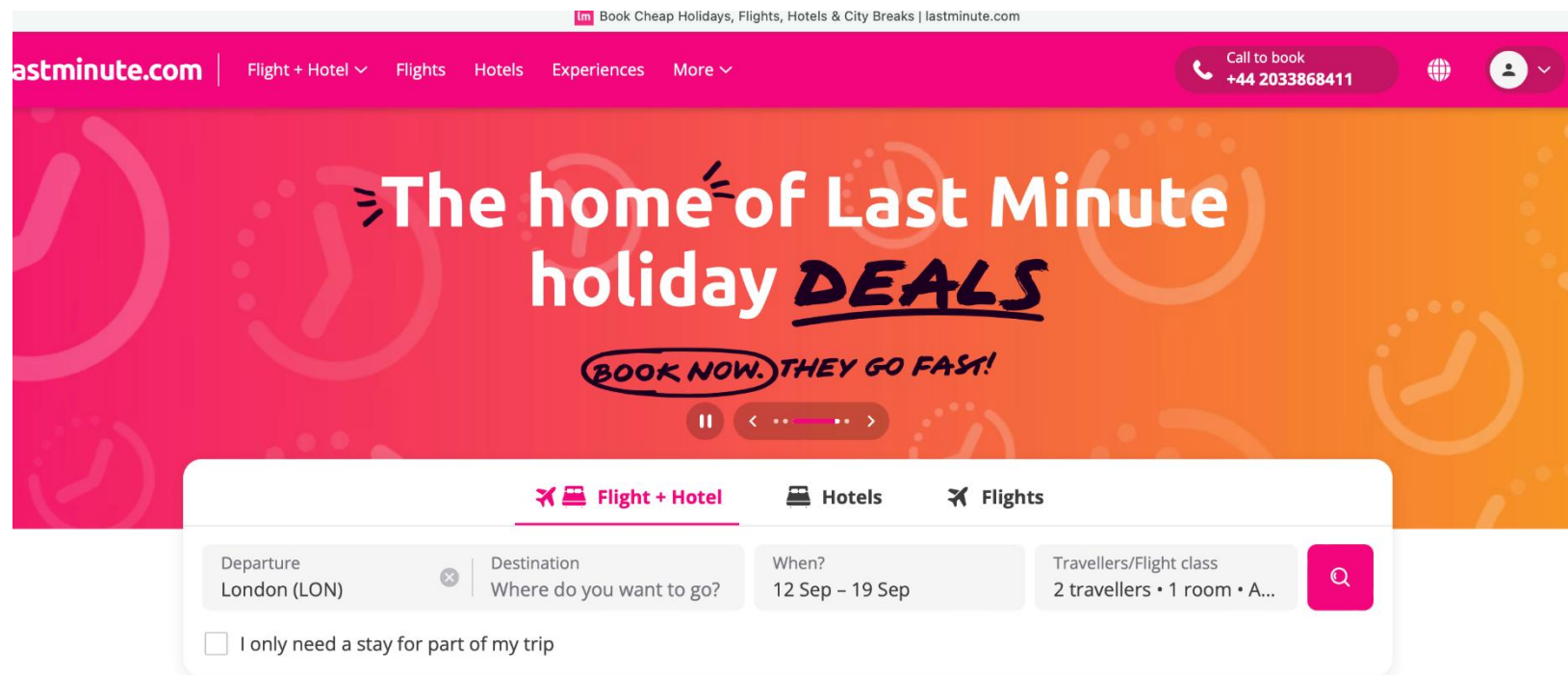
奨学金やメンタリングなどを通じ、特別扱いではなく参加を促進するものより「経済的・合理的」アプローチが主流。クォータなしの柔軟い支援を通じ、多様性を推進。

DEIへの関心は依然強い。法制度による守りがあり、DEI撤退は法的リスクを伴うと指摘。政府も報告義務など制度面を強化中。

米国と英国のDEIアプローチ比較表

項目	米国（United States）	英国（United Kingdom）
法制度・法的枠組み	アファーマティブ・アクション ：政府主導・民間でも導入あり。人種や性別など、歴史的に不利な立場にあるグループに対して優遇措置（時に割当/クオータ）を設ける政策が存在。	ポジティブ・アクション （積極的支援措置）：Equality Act 2010 第158-159条に基づき、過小代表グループを促進する目的で支援は可能だが、「クオータ」は明確に禁止。対等の能力の候補者間で優先できる「タイブレーカー」の導入のみ。
実施の形式	強制力・割当あり：大学入試・雇用において割当や優先採用が行われることもある（ただし厳しい司法審査の対象）。	任意かつ制限付き：例えば訓練や応募促進などにより参加を促す。選定における優遇は、同等条件の候補者間でのみ許可。
文化・社会的背景	歴史的に人種差別の克服が政策背景。強力な正の是正措置が導入されている。	より「経済的・合理的」アプローチが主流。クオータなしの柔軟い支援を通じ、多様性を推進。
最近の動向	アファーマティブ・アクションは一部弱体化。特に教育分野では最高裁判決を機に批判が強まり、縮小傾向。	DEIへの関心は依然強い。法制度による守りがあり、DEI撤退は法的リスクを伴うと指摘。政府も報告義務など制度面を強化中。

英国商工会議所ビジネスグループの議長: DEIの取り組み後退を批判



Baroness Martha Lane Fox, chair of the British Chambers of Commerce Business Group, has criticised the rollback of DEI efforts, arguing that diversity is essential for attracting top talent and appealing to a broad customer base. She believes the UK has an opportunity to "lean into diversity – to stand apart from the US," reinforcing the competitive advantage that DEI offers. 「多様性は優秀な人材を引きつけ、幅広い顧客基盤にアピールするために不可欠」

英国が「米国とは一線を画し、多様性を積極的に取り入れる」ことによって、DEIがもたらす競争上の優位性を強化できる

参照 <https://www.farrer.co.uk/news-and-insights/the-future-of-dei-are-uk-companies-withdrawing-their-dei-policies/>

独自にDEIを堅持する英国企業

Co-opグループ：

シャリーン・クーリー＝ハックCEOが「DEIの後退は数十年の進歩を無にする」と警告し、取り組み継続を表明。

デロイトUK：

米国本社と対照的に、リチャード・ヒューストンCEOが「毎年のインクルージョン進捗報告と多様性ネットワークを維持する」と従業員に保証。

バークレイズ：

米国など他国でのDEI後退に左右されない「揺るぎない姿勢」を表明。

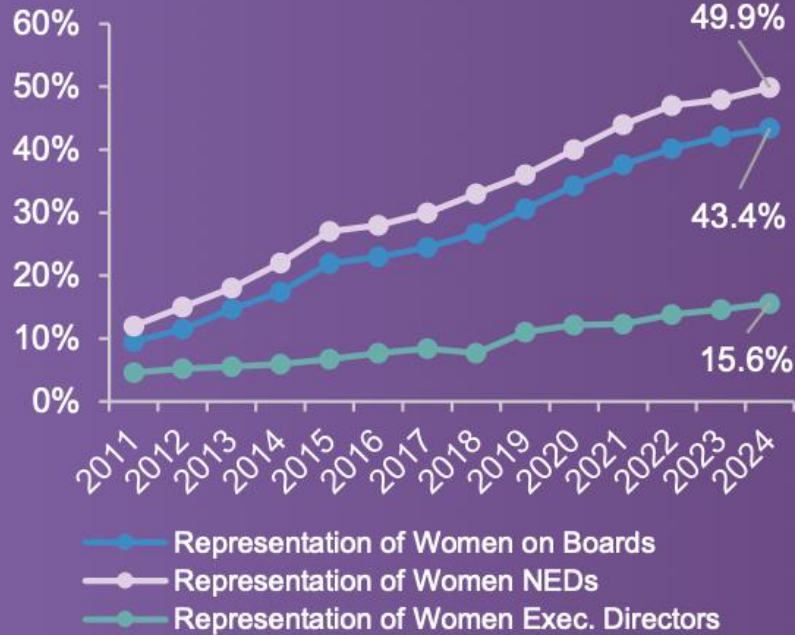
マクドナルドUK：

米国本社がDEIを縮小している中でも、2030年までにシニアリーダーの40%を「アンダーリプレゼンテッド・グループ」から登用する目標を堅持。

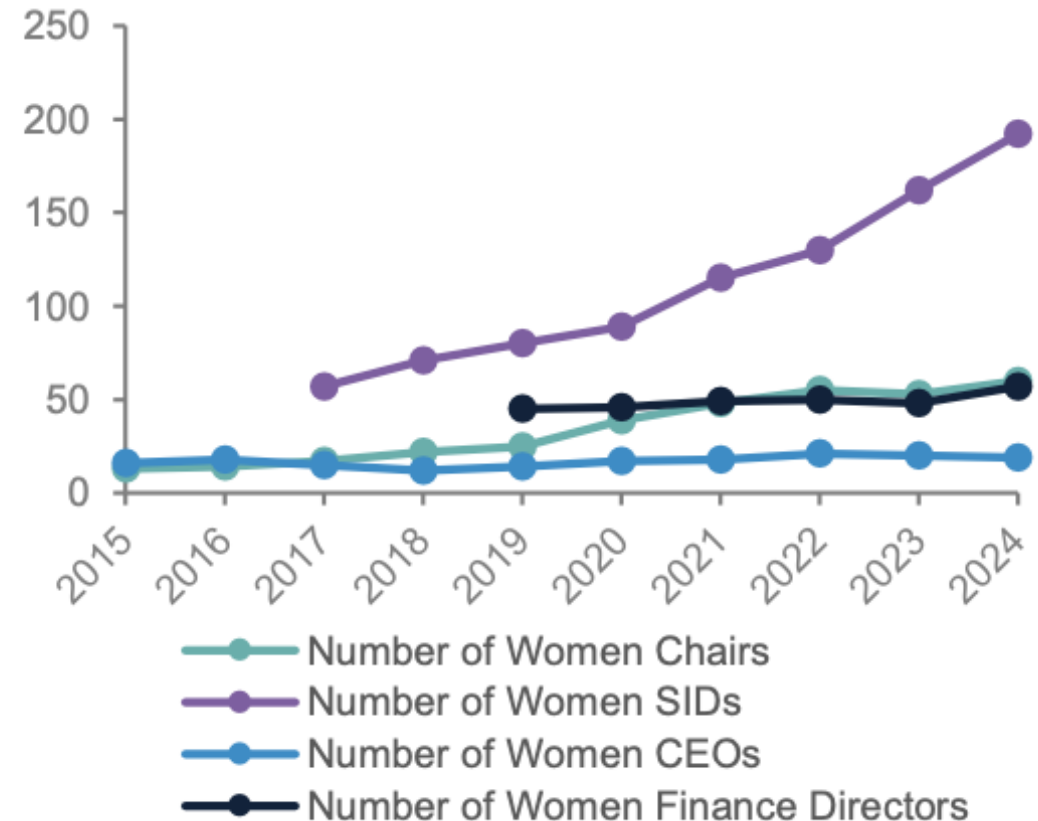
2011年から FTSE350における女性役員の推移

43.4%
FTSE 350
Women
on Boards

FTSE 350 Progression
of Women on Boards



FTSE 350 Women's progress
in Four Key roles



FTSE Women Leaders Review Sponsored by KPMG and Llyods

イギリス政府の政治の現状

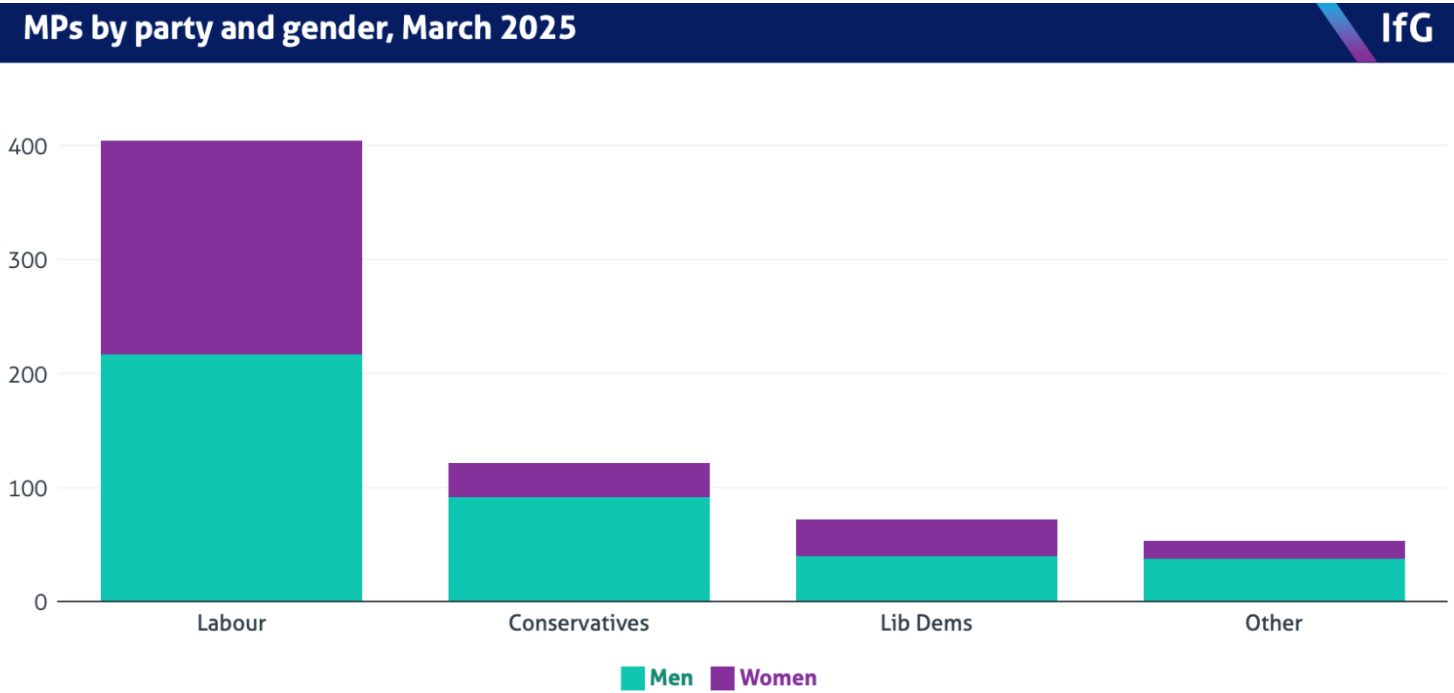
参照 <https://members.parliament.uk/government/cabinet>

Prime Minister and First Lord of the Treasury	 Sir Keir Starmer Labour Holborn and St Pancras	Chancellor of the Exchequer	 Rachel Reeves Labour Leeds West and Pudsey	Foreign Secretary	 Yvette Cooper Labour Pontefract, Castleford and Knotting
Deputy Prime Minister	 Mr David Lammy Labour Tottenham	Minister for Intergovernmental Relations	 Pat McFadden Labour Wolverhampton South East	Home Secretary	 Shabana Mahmood Labour Birmingham Ladywood
Secretary of State for Housing, Communities and Local Government	 Steve Reed Labour (Co-op) Streatham and Croydon North	Chancellor of the Duchy of Lancaster	 Darren Jones Labour Bristol North West	Secretary of State for Defence	 John Healey Labour
Lord Chancellor and Secretary of State for Justice	 Mr David Lammy Labour Tottenham	Secretary of State for Culture, Media and Sport	 Lisa Nandy Labour Wigan	Secretary of State for Business and Trade	 Peter Kyle Labour Hove and Portslade
Secretary of State for Health and Social Care	 Wes Streeting Labour Ilford North	Secretary of State for Environment, Food and Rural Affairs	 Emma Reynolds Labour Wycombe	President of the Board of Trade	 Peter Kyle Labour Hove and Portslade
Secretary of State for Education	 Bridget Phillipson Labour Houghton and Sunderland South	Secretary of State for Transport	 Heidi Alexander Labour	Secretary of State for Science, Innovation and Technology	 Liz Kendall Labour Leicester West

イギリス政治の現状: 政党でのジェンダー割合

2 大政党

労働党 保守党



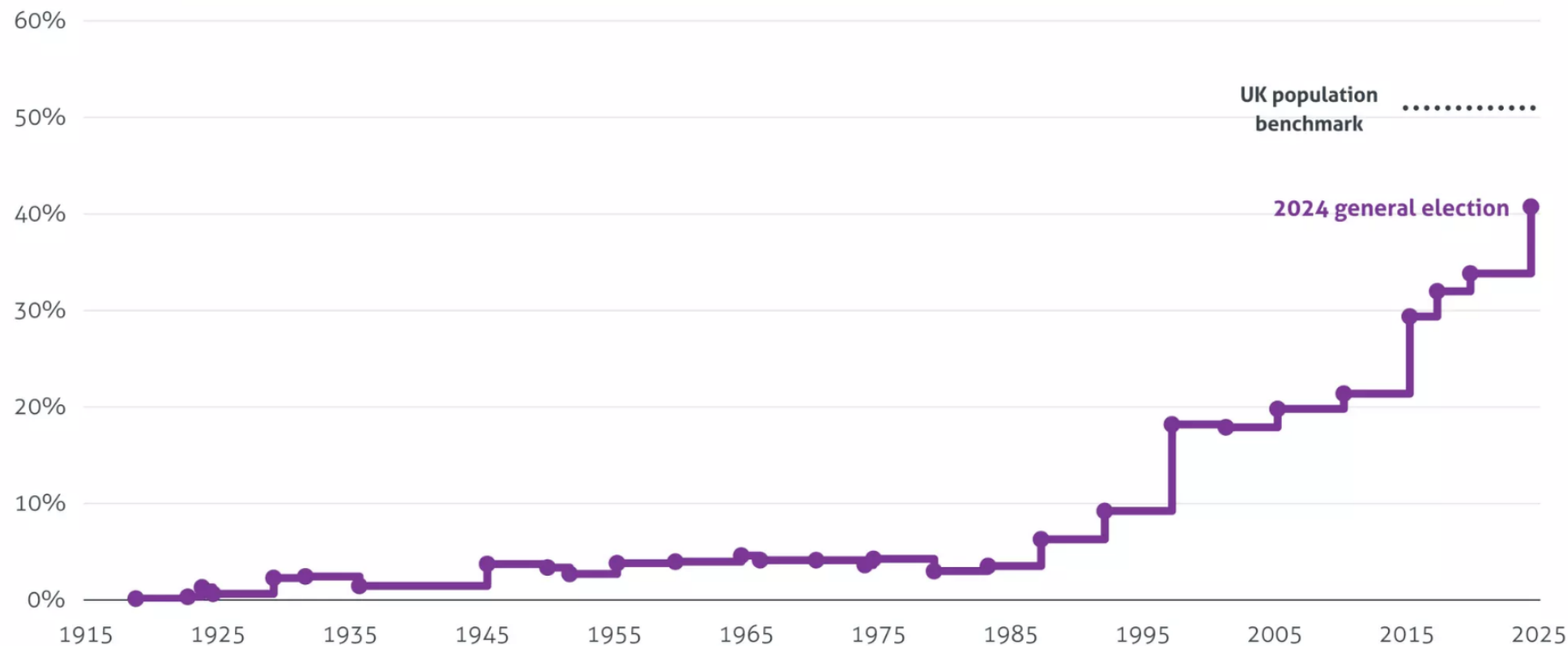
Source: Institute for Government analysis of parliament.uk data. • Get the data • Embed • Download image



イギリス女性議員の推移

Female MPs elected at general elections, 1918–2024

IfG



Source: Institute for Government analysis of Butler and Butler, British Political Facts and House of Commons Library data.

CC BY-NC

法律変更へ：当時野党・労働党のステラ・クリーシー議員 2021年

審議に子供を連れてきてはいけないという規則に反している

「政治と子育ては両立できるようにすべきだ」



リンジー・ホイル議長は、親達が下院での職務を全面遂行できることは「非常に重要だ」と発言
「規則には解釈が必要で、時代と共に変わるものだ」

女性議員増加のための施策

① 制度改革

- **代理投票制度（2019～）**
産休・育休中の議員も採決に参加可能（現在は恒久化）
- **ロカム（代理）の導入**
ステラ・クリージー議員が初めて導入（2019年）
- **大臣およびその他の産休手当法（2021）**
閣僚の産休中業務を保障

② 働き方の改善

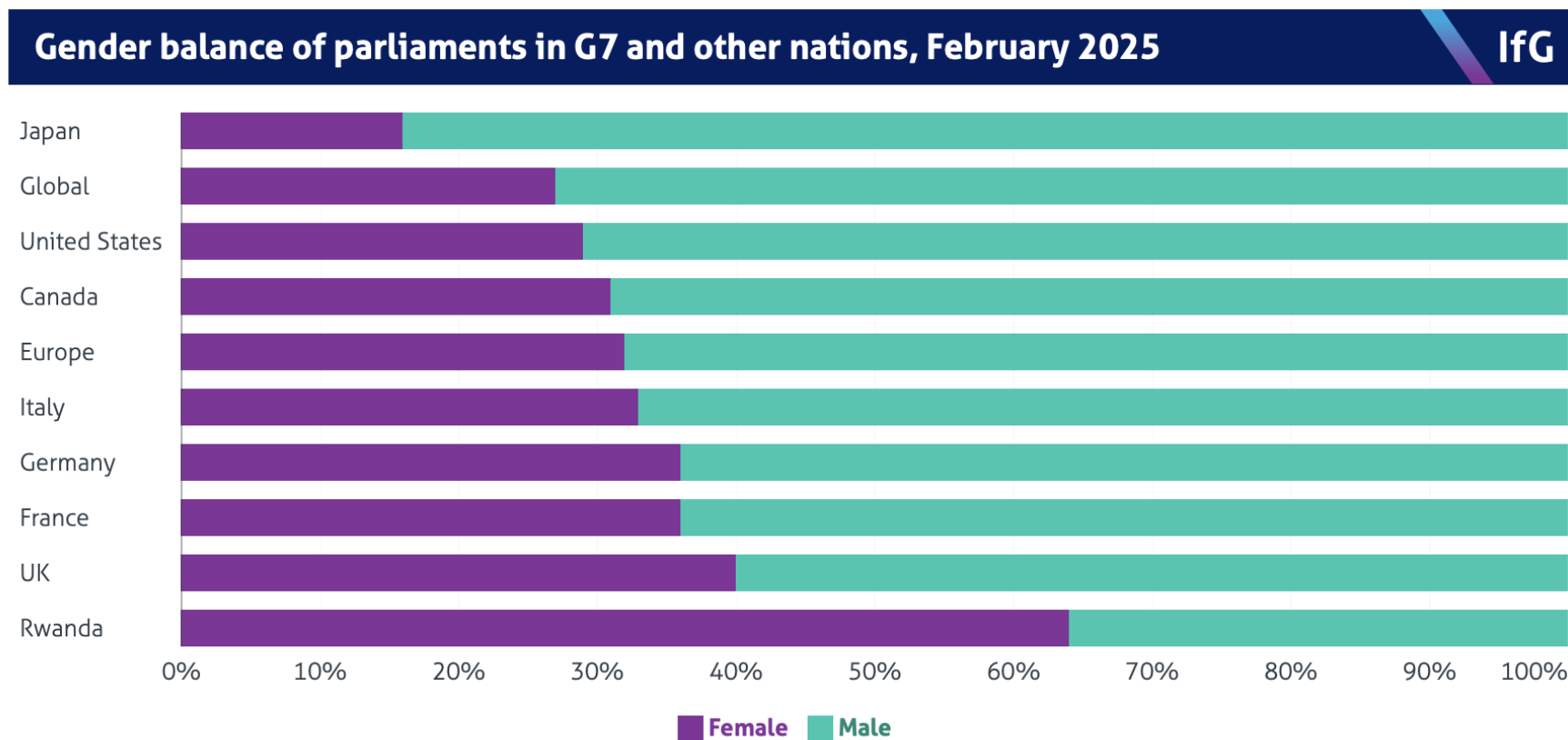
- **議会開会時間の短縮（2005, 2012）**
深夜までの審議は激減（1980-90年代の25%以上 → 2017年以降は年3回のみ）
- **育児・介護責任を持つ議員が活動しやすい環境づくり**

③ 政党の取り組み

- **女性候補ショートリスト**
2002年性差別禁止法で合法化 → 実施：労働党・自由民主党
- **保守党 Women to Win（2005）**
女性候補を後押しするネットワーク設立

<https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainer/gender-balance-politics> 参照

2025年2月現在、G7諸国 議会でのジェンダー・バランス



Source: Institute for Government analysis of IPU Parline data, February 2025 (international data) and Parliament API, February 2025 (UK data). • Notes: Includes only seats in the lower house of the legislature. Rwanda is included as the nation with the highest proportion of female parliamentarians. • Get the data • Embed • Download image



2026年第36回GSW大会は トルコ・イスタンブール

2026年6月4日（木）～6日（土）開催決定！



クオリアサービスのご案内

クオリアの主なサービス一覧

DEIトップランナーとしての約20年間の豊富な経験と知見をもとに、クライアント様の課題・ご要望にフィットしたDEI推進ソリューションを提供し、成果・効果を生み出すまで伴走いたします

カテゴリ	ご提供内容の一例
DEI理解浸透・DEI推進	- DEI研修・講演・ワークショップ（経営層～一般社員まで） - クロスロード・ダイバーシティゲーム - eラーニング（エクイティ入門、DEI入門） - DEI推進コンサルティング（方針・計画策定～実行・評価まで）
アンコンシャス・バイアス	- アンコンシャス・バイアス研修・講演 - eラーニング（アンコンシャス・バイアス、マイクロアグレッション） - karafuru AI（アンコンシャス・バイアスチェックツール）
インクルーシブリーダーシップ	- ダイバーシティマネジメント研修 「心理的資本」をベースとしたピープルマネジメント力向上研修 - オーセンティック・コミュニケーション研修 * NVC（ノンバイオレントコミュニケーション）をベースとした相互理解を深めるコミュニケーション手法
ジェンダー平等 女性活躍推進	- 女性社員リーダーシップ・キャリア開発プログラム（若手・中堅・管理職） - 女性部下を持つ上司向け育成力強化研修 - eラーニング（女性社員向け、女性部下を持つ上司向け） - メンタリング導入支援
オピニオンダイバーシティ 組織開発	- ファシリテーション研修 - ワークショップファシリテーター派遣

「エクイティ入門」eラーニング

商品URL

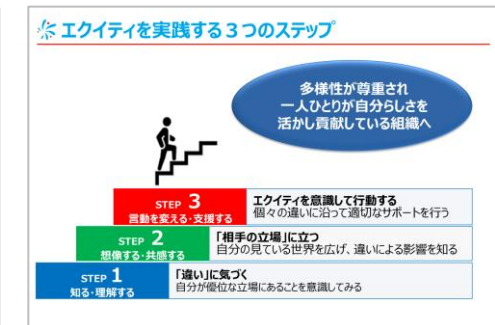


<https://www.qualia.vc/merchandise/equity-elearning>

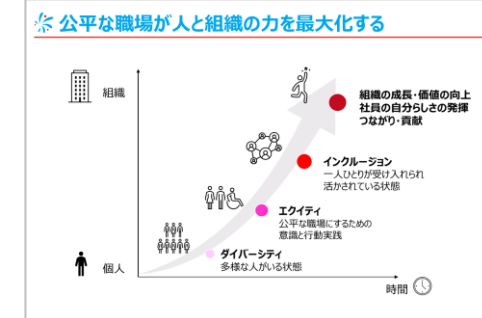
エクイティ(公平性)の理解を深め、実践のヒントを手に入れる！

【全コンテンツ一覧】* 総再生時間 約20分

テーマ	内容
I. DEIの基礎知識	- 多様性を活かすマネジメントが不可欠 - DEIとはなにか 「インクルーシブな組織」を作るための4つの要素
II. エクイティって何だろう	- イコリティ（平等）とエクイティの関係性 - エクイティはなぜ重要か - エクイティの考え方を理解する
III. エクイティとマジョリティ	- マジョリティは優位な立場にある - マジョリティ・マイノリティの関係 - 職場の中に不公平・不均衡がないか考えてみよう
IV. エクイティを実践する	- エクイティを実践する3つのステップ - 自分と相手は違って、その間に不均衡があることを理解する - 相手の立場に立ってみる



導入イメージ



全社員に対して
エクイティの理解
促進、組織の共
有認識とするため
のツールとして

役員・管理職層
にエクイティの考
え方をふまえたマ
ネジメント変革を促
すツールとして

エクイティ研究の第一人者である東京大学大学院星加良司教授監修のもと、
DEIに長年取り組んできたクオリアが制作した自信を持ってお勧めするクオリティです



DEI導入初期～中期段階にある日本企業の実情に即した実践的な内容で、DEIを自分ごと化！

【全コンテンツ一覧】＊総再生時間 約23分

テーマ	内容
第1章 DEIとは何か	・ 変わる社会・変わる職場 ・ 多様な属性を持つ社員が多数派の時代 ・ ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンとは
第2章 DEIはなぜ重要か	・ 多様性は結果により影響を与える ・ 多様性を活かすとイノベーションが生まれる ・ DEI推進は、個人と組織のWin-Winを生み出す
第3章 エクイティの大切さを理解する	・ 社会・組織の中にある不均衡－構造的差別を知る ・ 「形式的な平等」だけでは、多様性は活かせない ・ エクイティの視点で職場を見直すと

商品URL



<https://www.qualia.vc/merchandise/dei2025-elearning>

ダイバーシティ 多様な人が増えてくると？

多様な人が「個」として認められ存在しているが
区別・分離されることもあり、相乗効果は起こりにくい



DEI推進は、個人と組織のWin-Winを生み出す

組織にとってのメリット

社員にとってのメリット

- ・ 優秀な人材の確保・定着
- ・ 従業員満足度の向上
- ・ 企業価値・ブランド力の向上
- ・ イノベーションの促進
- ・ リスクマネジメント・危機管理

人と組織の
持続的
成長・発展

- ・ お互いを尊重し協力しあえる関係
- ・ 安心して意見を出せる
- ・ 失敗を恐れず挑戦できる
- ・ キャリア・能力開発・成長意欲
- ・ 働きやすさ・働きがいの向上

第4章
はじめの一步
自分からできるDEI推進

変わる社会・変わる職場

- Q1. 2024年の出生数は約68万人。では、50年前（1974年）は？
- Q2. 2030年、日本の労働者数はどれくらい不足する？
- Q3. 1974年の共働き世帯は全世帯の約35%。2024年は？
- Q4. 2023年度に育児休業を取得した男性の割合は？
- Q5. 働く女性の健康課題が社会に与える経済損失は年間いくら？

- ✓ 企業や組織の中で働く全ての人が、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の基本を理解する
- ✓ DEI推進の当事者として、一人ひとりが、身近なところからアクションを起こすために必要なことを学ぶ

✳ クロスロード・ダイバーシティゲーム 体験セミナー・講座のご案内

■ 体験セミナー

クロスロード・ダイバーシティゲームとはどんなものか、ゲームの効果を体感ください



90分でわかる！
クロスロード・
ダイバーシティゲーム
体験セミナー

聴いて・見て・話して／導入までイメージ
個別相談もできるオンライン講座

2025年10月15日(水)
14:00~15:30

参加
無料

株式会社クオリア
法人パートナー講師
竹本記子

やってみよう

■ ファシリテーター養成講座

社内で、また講師として効果的にゲームをファシリテートするためのマインドとスキルを学べます



クロスロードダイバーシティ
ファシリテーター養成講座

楽しみながら対話を創発し、多様性の受容と理解を促進する

2025 10/29 水 10:00-16:00
11/26 水 13:00-16:00

株式会社クオリア
法人パートナー
竹本記子

オンライン開催

やってみよう

毎月1回開催しております

- ・2025年11月05日(水)14:00 - 15:30
- ・2025年12月18日(木)14:00 - 15:30
- ・2026年 1月28日(水)14:00 - 15:30

クロスロード・ダイバーシティゲーム 体験セミナー・ファシリテーター養成講座の概要・お申込みはこちらから
<https://www.qualia.vc/crossroad-diversity>



アーカイブ配信中コンテンツのご案内

「インクルーシブリーダーシップ」の醸成に役立つプログラムのご紹介
(2025年6月27日開催セミナーのアーカイブ)

DEI推進の基本、検討のフレームワーク、よくあるお悩みへのヒントを
ぎゅっと凝縮してご紹介 (2025年7月22日開催セミナーのアーカイブ)

ミドルマネージャーとチームの力を引き出す
「心理的資本®」のパワーを実感!

自社管理職の「多様なメンバーをマネジメントし成果を出す力」に
課題感をお持ちの人事担当者・DEI担当者向け

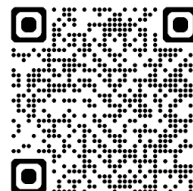
心理的資本研修プログラム
体験セミナー  アーカイブ配信



株式会社クオリア代表取締役
日本心理的資本協会認定 心理的資本開発指導士
荒金 雅子

詳細・お申込み

<https://20260331cp.peatix.com/>



DEI入門eラーニングリリース記念

DEI推進の基本を学ぶ入門セミナー

～何をしたらいいの? どうやって進めたらいいの?～



アーカイブ配信

そんな疑問を解決!～

無料

2025年9月3日(水)～
2026年3月31日(火)まで

株式会社クオリア
代表取締役社長

荒金雅子



詳細・お申込み

<https://dei240722.peatix.com/>



このような方におすすめ

- ・ミドルマネージャーの「多様なメンバーをマネジメントし成果を出す力」を高めたい
- ・業務負荷・プレッシャーが高いミドルマネージャーのセルフマネジメントをサポートしたい
- ・「心理的資本®」およびそれを活用した研修プログラムに興味がある

このような方におすすめ

- ・自社のDEI推進を担うことになり、DEI推進の基本を学びたい方
- ・DEI推進を自社流・自己流で進めてきたが、改めて知識・進め方のインプット・整理をしたい方