

日中韓共同研究におけるジェンダー・イシュー

大西 祥世

I 日本企業6社のCSR報告書におけるジェンダー・イシュー

1 調査の方法

(1) 方法

- 国連GCの「女性のエンパワメント原則」7項目にワーク・ライフ・バランスを加えた8項目について、各企業のCSR報告書の記述を調査する。

- 各企業のインタビュー調査を行う。

(2) ねらい

- 各企業につき8項目の質問をすると、時間不足で十分な回答が得られない可能性がある。そこで、本年度の調査・研究の目的の成果が得られるように、回答が簡単で、数を絞り込んだ質問をする方が適切と思われる。つまり、各企業の取り組みの積極面が浮かび上がるようにする。また、対象企業がジェンダー・イシューについて特徴的な取り組みをしていた場合は、調査者の判断により随時、その面を深める質問を追加・補充して行うこととする。

- インタビューでは、次の3点を、「サプライチェーン・マネジメント」、「ステークホルダー・ダイアログ」調査との共通質問とする。

- ・ initiative : 課題に取り組み始めた時期ときっかけ
- ・ implementation : 実現する方法
- ・ evaluation : 評価、経営への反映

2 第一次調査に基づく、各社の取り組みの特徴と課題

(1) リコー

- 中堅女性社員のキャリアアップ推進
- PDCA サイクル：意識調査の実施と公表、調査結果の検討、新方針の策定（原則⑦、①）
- 両立支援のための各種制度、より柔軟な勤務制度（原則⑧）
- 男性の育児参加支援（原則⑧）

(2) 富士ゼロックス

- トップステイトメントによるダイバーシティ・マネジメントへの熱心さの表明（原則①）
- 女性管理職比率の少なさへの危機感を表明（原則⑦）

(3) 日産自動車

- トップステイトメントによるダイバーシティ・マネジメントへの熱心さの表明（原則①）
- 女性社員の活躍の推進
- ルノー主催の「ダイバーシティ DAY」に日産社員が参加（原則①、④）

(4) イオン

- CSR 報告書におけるジェンダー・イシューの位置づけは不明確
- 「イオン SA8000」に基づく取り組みの推進

(5) 資生堂

- トップステイトメントによるダイバーシティ・マネジメントへの熱心さの表明（原則①）
- 女性リーダーの育成・登用（原則②、④）
- ワーク・ライフ・バランスの推進（原則⑧）
- 地域、コミュニティにおける女性の活躍推進に熱心

(6) 伊藤忠

- トップステイトメントによるダイバーシティ・マネジメントへの熱心さの表明（原則①）
- 「人材多様化推進計画」の策定、レビュー、今後の計画（原則①、⑦）

3 検討

- (1) 各社とも育児支援策には熱心である。
- (2) 女性の活躍・登用促進にも熱心である。
- (3) 今後の課題——インタビュー調査に向けて
 - CSR とビジネス（本業）との関係：「市場拡大」と「社会貢献」は分けて考えた方がよいか
 - CSR の性格づけの変遷：「お客様のために」はいつから始まったのか
 - 企業への浸透度：「ジェンダー・イシュー」の企業内への浸透と、「CSR」の浸透の度合いには、ギャップがあるか

II 調査対象の中国・韓国企業の日本法人におけるジェンダー・イシュー