

「女性のエンパワメント原則」署名企業におけるジェンダー・イシューの取り組み

大西 祥世

1 女性のエンパワメント原則 (WEPs) に CEO が署名した企業数

142 社 (2011年1月26日現在)

<内訳>

地域	国名	署名社数
グローバル (8社)	グローバル	8
アジア (30社)	インド	2
	インドネシア	1
	シンガポール	1
	スリランカ	2
	タイ	1
	フィリピン	1
	マレーシア/シンガポール	1
	韓国	1
	日本	20 (7.1%)
アフリカ (1社)	南アフリカ	1
アメリカ (34社)	アメリカ	8
	カナダ	1
	ブラジル	25 (17.6%)
オセアニア (4社)	オーストラリア	4
ヨーロッパ (59社)	アイスランド	3
	イギリス	2
	オーストリア	1
	オランダ	1
	スイス	1
	スウェーデン	1
	スペイン	38 (26.8%)
	デンマーク	4
	ドイツ	2
	フランス	5
	ロシア	1
中東 (6社)	イスラエル	1
	エジプト	5
合計		142

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/WEPs_CEO_Statement_of_Support_Signatories.pdf

2 日本で署名した企業の概要

(1) 署名した企業 : 25 社

<内訳>

- GC加盟企業（7社）：イオン、資生堂、花王、大阪ガス、りそなHD、シャープ、電通
- GC未加盟企業・団体（18社）：関西電力、幸和製作所、堺化学工業、堺経営者協会、堺市、堺市農業協同組合、堺商工会議所、シマノ、ダイネツ、高島屋、中央労働金庫、帝人、東京電力、ブルドックソース、プロテクター&ギャンブル日本、ベルリッツインターナショナル、ポピンズコーポレーション、堀富商工

(2) 署名のきっかけ

- WEPsの趣旨に賛同したため
- GCおよびWEPsに熱心に取り組んでいる企業からの働きかけ
- 大阪府堺市に拠点がある、ユニフェム事務所（リエゾン・オフィス）からの働きかけ
- 大阪府堺市からの働きかけ
- 大阪府堺市女性団体協議会からの働きかけ
- 担当者レベルでは把握していない

(3) WEPsの活用方針

- これまでも熱心に、積極的に取り組んできた実績があるので、署名の前後で変わることなく、引き続き取り組む
- 女性社員の活用促進について新たに行動計画を作るので、その際に生かす
- 社内外への企業PRに活用する
- これまでも女性のエンパワメントのための取り組みはなく、今後も予定はない

3 WEPsの視点から検討した、署名企業の取り組みの特徴

1 リーダーシップ、男女平等の創造

- りそなHD：トップメッセージ「女性の活用」、経営直属で「りそなWomen's Council」を設置
- 高島屋：「男女共同参画行動規範」を定めている

2 均等な機会、インクルージョン、差別撤廃

- イオン：多様性への対応
- 資生堂：第3次男女共同参画行動計画（2010～2012年度）
- 花王：2000年から「イコールパートナーシップ」推進
- シャープ：ダイバーシティ・マネジメントの実施、「ダイバーシティ・プログラム」の確立、2004年に「ポジティブ・アクション推進プロジェクトチーム」を2009年に「ダイバーシティ推進チーム」に改称。
- 関西電力：グループ会社人権情報交換会
- 帝人：ダイバーシティの推進「私がやる！プロジェクト」

3 健康、安全、暴力からの自由

- 花王：SH防止の社内ガイドライン、2009年度からハラスメント防止月間

4 教育と研修

- 資生堂：「分野別プロフェッショナル人材の育成」を全社員対象に推進し、これに加えボジティブ・アクションとして女性社員大賞のアクションプランを実施。

5 ビジネスの発展、サプライチェーン、マーケティング

- 大阪ガス：労使で「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置
- 電通：労組と「WLB 協議会」を定期的に開催
- 高島屋：高島屋労組はUSR 政策に基づき、活動を進めている

6 地域的なリーダーシップと雇用

- 資生堂：資生堂ライフクオリティービューティープログラム。女性研究者支援
- P&G：「女性のいきいきとした暮らしの支援」を社会貢献の主要なテーマに挙げて、親子のための性の健康教育教材、女性がん患者へのウィッグ提供などを実施。

7 透明性、測定、報告

- 花王：女性管理職比率は国内 6.7%（社員は 58.4%）、海外を含めると 21.6%（社員は 56.8%）
- 大阪ガス：監督・管理の地位にある女性社員が 101 人に。
- 電通：女性社員による CSR ダイアログを受けた副社長のコメント
- 高島屋：女性比率マネージャー5年間で 11.4%から 26.7%へ、
- 東京電力：女性社員は全体で 12%、管理職は 2009 年度に 9 人を登用し 63 人となった。

8 ワーク・ライフ・バランス

- 資生堂：両立支援を充実した結果、育休取得者 1,116 人、育短取得者 1,252 人。男性の取得者は 7 人。カンガルースタッフ 1200 人以上、利用者 800 人以上。
- 花王：小さな子どもを持つ女性社員を対象にした「マミーズ・ランチ」を茅場町事業所、すみだ事業場、和歌山事業場で実施。
- 堺化学工業：過去 5 年間、女性の育休取得率、復職率ともに 100%。複数回の取得者もあり、短時間勤務制度の利用者もあり。
- ◇厚労省「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に参加：電通、高島屋

4 まとめ

- WEPs の署名企業のうち、地域別で見ると、スペインが最も多く 38 社（26.8%）であり、次いでブラジル 25 社（17.6%）である。日本は 3 番目に多く、20 社（7.1%）である。スペインとブラジルが突出して多い理由はよくわからなかった。

日本では、CEO の個人的なネットワークおよび堺市の地域的・人的なつながりで署名した企業がほとんどである。企業が WEPs に関する情報を自ら取得したという例は極めて少ない。

- WEPs の今後の活用について、具体的な方針を持っている企業は少なかった。2011 年 3 月に開催される GCO と UN Women 共催の会合（於：ニューヨーク）に参加して、諸外国の事例を収集したい。

○ 日本の署名企業の CSR 活動におけるジェンダー・イシューの取り組みについて、その特徴は次の 3 点に整理できるだろう。

第一に、ダイバーシティの推進に熱心である。トップの方針が明確である。また、女性社員の活躍促進、管理職登用促進に、ポジティブ・アクションを定めて進めていくことがほぼ制度化されている。

第二に、WLB 推進の制度が充実している。さらに、その充実ぶりや法定事項以上の内容を紹介して積極的にアピールしている。とくに、堺化学工業は、携帯電話やデジタル家電の電子材料や、地球環境を守る触媒製品、医薬品などの製造をする会社で社員数は 728 人であるが、女性社員の育休取得・復帰 100%を 5 年間達成している。女性が伝統的に少ないとされてきた産業で、かつ、中小企業での取り組みはたいへん注目できよう。

第三に、データを公表し、透明性を高めていることである。

ただし、WEPs を署名していない企業と比較した際、そのちがいや顕著な特徴は、見出すことはできなかった。

以上