

「女性のエンパワメント原則」の展開可能性
—GC 参加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 : 258 社

(2012年1月6日現在。昨年同期比 116社増)

地域	国名	署名数				
アジア (37社)	インド	3		スペイン	49	
	インドネシア	1		デンマーク	4	
	シンガポール	1		ドイツ	2	
	スリランカ	3		トルコ	3	
	タイ	2		フィンランド	1	
	バングラデシュ	1		フランス	7	
	フィリピン	1		ベルギー	1	
	マレーシア/シンガポール	1		ロシア	1	
	韓国	1		オセアニア (5社)	オーストラリア	5
	日本	23		グローバル (15社)	オーストラリア・アジア	1
	アフリカ (36社)	南アフリカ	35		グローバル	14
南アフリカ、ナミビア、ケニア、英国、ナイジェリア、タンザニア、モザンビーク		1		中東 (7社)	イスラエル	2
欧州 (95社)	アイスランド	12		エジプト	5	
	イギリス	2		米州 (63社)	アメリカ	9
	イタリア	1		アルゼンチン	5	
	オーストリア	1		カナダ	1	
	オランダ	1		コロンビア	1	
	クロアチア	6		チリ	2	
	スイス	3		ニカラグア	2	
	スウェーデン	1		ブラジル	41	
				ペルー	2	
			合 計	258		

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

2 WEPs に署名した日本企業の概要

(1) 署名した企業・団体 : 23社+9団体

- 国連 GC 参加企業 : 11 社 (リコー、イオン、資生堂、花王、大阪ガス、りそな、シャープ、電通、南西石油、ベルリッツインターナショナル、帝人)
- 国連 GC 未参加企業・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 (市長、教育長)、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、東京電力、ブルドックソース、プロクター&ギャンブル日本、ポピンズコーポレーション、堀富商工、前田製菓)

3 GC参加企業のジェンダー・イシューの取り組みの特徴—WEPsに基づく検討

(1) CSR報告書に記載されたジェンダー・イシューの取組

- GC参加企業：128社（2011年末まで）
 - ・2011年度のCSR報告書未発行：5社（アマタ、南西石油、電通、ルビコン、イースクエア）
 - ・同CSR報告書は発行されているが、ジェンダー・イシューの記述なし：12社（9.4%）
（王子製紙、博報堂、アデコ、SCSK、日本郵政、住友商事、ブレインネットワーク、南海通運、タカハタ、南開工業、日本テレビ、堀場製作所）

(2) ジェンダー・イシューの取組の状況

① WEPs7原則+WLBに基づく分類

WEPs	日本のGC加盟企業	
	2009年度（99社）	2011年度（111社）
原則1	18社（18.2%）	34社（30.6%）
原則2	63社（63.6%）	94社（84.7%）
原則3	30社（30.3%）	41社（36.9%）
原則4	23社（23.2%）	24社（21.6%）
原則5	26社（26.3%）	29社（26.1%）
原則6	31社（31.3%）	43社（38.7%）
原則7	61社（61.6%）	85社（76.6%）
WLB	87社（87.9%）	97社（87.4%）

② 特色のある取組

1 リーダーシップによるジェンダー平等の推進

- GCや人権、性差別への取組の表明：25社¹
- トップコミットメントにてWEPs署名に言及（資生堂、花王、シャープ）

2 均等な機会、インクルージョン、差別撤廃

- 「女性の活用」や「女性の活躍促進」の必要性を強調：68社²
- ポジティブ・アクションの実施

イオン	女性管理職を2020年までに30%とする（国内外連結会社）
資生堂	女性リーダー比率を2013年10月までに30%とする
日本製紙G	新卒総合職採用の女性比率を20%とする
ニコン	定期採用の女性比率を20%以上、技術系女性採用比率を10%以上と

¹ 東芝、日産、資生堂、フルハシEPO、日本電気、キリン、損保ジャパン、コスモ石油、ニコン、タムロン、りそな、コマツ、住友林業、日立製作所、DOWA、JSR、シャープ、富士通、日本興亜損保、DIC、三井生命、カシオ、シナノケンシ、帝人、アステラス

² リコー、アサヒビール、富士ゼロックス、東芝、日産、NECフィールドディング、MD&AD、セイコーエプソン、イオン、三菱重工業、資生堂、三井物産、オリンパス、日本製紙、住友化学、商船三井、東京海上、花王、キリン、損保ジャパン、コスモ石油、東京三菱UFJ、旭化成、大日本印刷、凸版印刷、大阪ガス、ニコン、タムロン、トプコン、クレアン、三井住友銀行、三井化学、りそな、ルネサスエレクトロニクス、全日本空輸、住友生命保険、中日本高速道路、ダイキン、オムロン、住友林業、コニカミノルタ、横河電機、日立製作所、武田薬品、積水化学、JSR、伊藤忠、シャープ、ライオン、サラヤ、ICI、西日本高速道路、富士通、大和証券、富士電機、ウィルソンレーニング、三菱総研、沖電気、日本興亜損保、広友、DIC、三井生命、カシオ、帝人、ローム、京セラ、アステラス、TOTO

	する (2011 年度は目標に至らなかった)
中日本高速道路	女性管理職を現状の 5 人から、2015 年までに 10 人とする
積水化学工業	新卒女性採用比率を 25%、2013 年度に 30%とする
JSR	女性社員の採用比率 を 2012 年に 大学卒技術系 は 15~20%、大学卒事務系 は 40~50%、女性管理職比率 を 2015 年に 5%とする
シャープ	女性管理職数を 2012 年度 に 100 名以上、女性社員の主事比率を 2012 年度に 30%とする
帝人	新卒採用総合職女性比率を 30%に、課長以上の女性管理職を 2011 年度末までに 2008 年度末の 1.5 倍とする
TOTO	女性管理職を 2017 年までに 10%とする
NEC フィールドディング	数値の記載なし
キリンホールディングス	数値の記載なし
凸版印刷	数値の記載なし
住友林業	数値の記載なし

3 健康、安全、暴力からの自由

- 女性が相談しやすいよう、女性相談員を配置 (ローム)
- SH、PH の相談件数の公表 (セイコー・エプソン、コスモ石油、ユニ・チャーム、凸版印刷、荏原製作所、アステラス)

4 教育と研修

- 全女性社員とその上司が参加するダイバーシティ推進セミナーを全社で開催 (JSR)

5 企業開発、サプライチェーン、マーケティングの実務

- サプライチェーンに対して、人権への配慮を求め、その状況を確認 (東芝、三井物産、大阪ガス、小松製作所、武田薬品工業)
 - ※ 小松製作所：苦しいときに支えあいながらやってきた長い信頼関係があるからこそ、情報を開示していただける、という考えのもと (略)
- バリューチェーン全体における取組として、倫理委員会常任委員 6 人を男女両性で構成 (武田薬品工業)
- 関係各国の法令の遵守とともに、文化的基準等の社会的規範を重視 (東芝)
- 本業を活かした社会貢献活動 (積水化学工業³)

6 コミュニティにおけるリーダーシップと参画

- アラブ首長国連邦では女性の働き口が少ないとして、2011 年度に女性のインターン 5 人を受け入れ (横河電機)
- 低所得の農業従事者や移民女性等を支援する 6 事業 9 人を選抜 (日立ファウンデーション、米国)

³ 「人々に安全や安心を提供するために、官民が知恵を出し合って『セキュリティアパート』を共同企画しました。警察からは犯罪者の心理や手口を分析して『犯罪者が寄りつかない外観』『住む人の安心の確保』などを提案させてもらいました。セキスイハイム九州 (株) との出会いによって若い女性が不安な日々から解放されると思うと、感謝の念で一杯です。今、日本が必要としているのは、一人の願いをみんなの願いにする「絆」です。この取り組みが社会全体に広がることを願っています。」 (福岡県警生活安全総務課・室長)

- タイでは女性従業員が9割を占めるので、育児支援制度を整備したほか、社内に授乳室を設置（カシオ）

7 透明性、測定、報告

- 第三者意見における、ジェンダー・イシューへの取組への厳しい指摘
 - ・GCに署名しているのですから、サプライチェーンで女性や子どもの人権はどう守られているか、詳しく伝えてほしいものです（キッコーマン）
 - ・女性のキャリア開発支援として何を実施しているのか、目標はどの程度設定されているのかなど、わかりにくい部分が多いことも事実です。来年度の報告での改善を期待します。（三井化学）
- 男女別データの公表
 - ・海外現地法人やグループ企業における、従業員数や管理職数の男女別データの公表（リコー、日産、アンリツ、ニコン、DOWA、シャープ）
 - ・労働時間関連データ 時間外労働比率 男性7.0%、女性7.8%
有給休暇取得率 男性40.9% 女性67.9%（損保ジャパン）
- GRI ガイドライン「LA14（基本給与の男女比）」への応答に「性別による給与の区別なし」と明記（クレアン、住友林業）
- 労働 CSR 指標による調査の実施（帝人）

8 ワーク・ライフ・バランス

- 男性の育児休業取得比率の高さ（旭化成：子どもが生まれた男性社員の40%）
- 育児休職の最初の15日間を有給化し、男性が11人取得した（味の素）
- 女性の育休復職率はほぼ100%（富士通、ベネッセ）

4 まとめ

(1) CSRにおけるジェンダー・イシューの取り組みの特徴

- リーダーシップによる男女平等の企業文化の創造
 - ・トップコミットメントによる表明や、トップによる社内委員会の設置は、ほぼ定着
- サプライチェーンにおける人権やジェンダーの課題解決の必要性、という視点の芽生え
- データの公表とポジティブ・アクションの運用
 - ・3～5年間の経年データの公表はほぼ定着
 - ・男女別データを掲載する事項は、従業員や管理職の人数や割合だけではなく、新卒および中途での採用者数、平均賃金、平均勤続年数、育児・介護休業制度の利用率へ拡大
 - ・国内外の企業グループと、中核となる企業単体の両方を取り上げる場合もある
 - ・管理職や従業員の女性比率がほとんど改善していない企業もある
例) 日産 カーライフアドバイザー（CA）6%、テクニカルアドバイザー（TA）12%
- ワーク・ライフ・バランスの促進
 - ・育児休業取得者の人数を公表する企業が大幅に増加し、ほぼ標準化

(2) 課題

- 女性の活躍促進やダイバーシティの必要性は積極的に発信されるが、依然として実行につながらない。社員のキャリア発展への支援等の具体的な取組が実施されているかどうか、不明確である。
- 男性の育児・介護休業取得の実態が不明である。他方、取得期間別のデータを公表するところもある（ベルリッツ）。

(3) 今後の展望

① WEPs 第4回会合の開催

2012年3月6日（火）08：30～20：00、於：SUNY グローバルセンター（米国）

プログラムの概要

- WEPs について行動する
 - セッション1：イノベーションとインクルージョン
 - セッション2：国レベルにおけるマルチ・ステークホルダーとの協働
- マトリックスを解明する：障害を克服して、透明性を増すために
- 企業の持続可能性に、ジェンダーを統合する
- リーダーシップのパイプラインを、ジェンダー平等と持続可能性の前進に移行させる
- 次の段階と結論

② 最近の国際文書による言及の増加

- UN Women 「戦略計画 2011-2013」（2011年6月）

2015年までに WEPs 署名企業を 500社にする（2013年までに 250社）
- 国連第2委員会「グローバル・パートナーシップ決議」（2011年12月1日）

国連グローバル・コンパクト・ローカル・ネットワークに対して、WEPs を推進するとともに、企業が職場、市場、地域におけるジェンダー平等を推進するためにさまざまな方法で WEPs を普及・啓発することを要請した（パラ 11）。
- グローバル CSR 会議 2011「ソウル宣言・行動計画」（2011年11月23日）

附属文書1「企業行動ステートメント（Corporate Action Statement）」にある10項目の第1項めに「人権、WEPs」が盛り込まれた。

1 人権、WEPs

我々は、国連の「人権の保護、尊重、救済フレームワーク」を尊重し、ビジネスにおける人権尊重の促進を決意する。女性の管理職比率を上げ、女性をより高い地位に昇進させることにより、女性のエンパワメント原則の推進を追求する。

③ 日本国内での推進

- 政府による情報提供
- GC-JN と UN Women 日本事務所（リエゾン・オフィス）の取り組み