

2010年3月13日

国連グローバル・コンパクト事務所、国連女性開発基金共催会合
平等推進とビジネス—女性のエンパワメント原則
参加報告書

大西 祥世

1 概要

会議名：平等推進とビジネス—女性のエンパワメント原則

主催：UNGC、UNIFEM

日程：2010年3月9日（火）8時30分から20時まで

場所：アメリカ合衆国ニューヨーク市、レビン研究所

出席者：ゲオルグ・ケル国連グローバル・コンパクト事務局長、イネス・アルベルディ国連女性開発基金事務局長のほか、国連機関、民間企業CEOおよび役員、国際NGO、研究機関から参加（招待者のみ、145人。アジアからは三浦教授と大西のみ）

2 議論の内容

当日はプログラムに沿って6つのセッションが行われた。各セッションでは、ディスカッサントからそれぞれの企業や団体のジェンダー平等推進や女性のエンパワメントに関する活動や研究成果が報告され、レスポナントによるコメントに続き、フロアからの質疑応答があった。発言者は報告者、進行役をあわせて42人であった。1人あたりの報告は7分以内、コメントは2分以内が求められるなど、報告者・参加者双方にとって、かなりのタイト・スケジュールであった。

会議では、冒頭に、GCOのウィンホーベン人権担当部長から、ビジネスにおけるジェンダー平等の推進をめざして、「女性のエンパワメント原則」を企業、国際社会、各国政府機関、民間セクター、NGO、研究機関に広めて推進することが確認された。UNIFEMのアルベルディ事務局長から、この原則が実際のビジネスにおいて、女性の地位向上とインクルージョンに役立つことが指摘された。GCOのケル事務局長から、同原則がビジネスの主流になり、企業のCSR報告書に盛り込まれる必要性が指摘された。

「女性のエンパワメント原則」はUNIFEMとGCOが共同して、2009年版の「カルバート女性の原則」の改訂版として作成され、2010年の国際女性デーを記念して発表された。なお、会議資料として、「リードする企業：女性のエンパワメント原則と事例の一覧表」が配布された。

各セッションでは、多くの事例と研究成果が報告された。企業のダイバーシティ担当者による報告では、各々の企業におけるジェンダー平等推進に関するデータおよび施策や実践に関する事例が紹介された。こうした実践により見出されたジェンダー平等推進のカギが指摘された。たとえば、女性が団結して声をあげることでトップを動かし女性の参画を促進すること（COPEL社）、企業ブランドイメージを高めることで女性をエンパワメントする企業文化を醸成すること（ユニリーバ社）、サプライチェーンとの契約にジェンダー条項を挿入すること（ファイザー社）等があった。

また、研究者やNGO、国連機関の担当者による報告では、経済的な男女間格差や女性の意思決定過程への参画の低さを克服するために、女性のエンパワメント原則を用いて、トップへの働きかけ、女性の信用保証の確保、メンタープログラム、企業実践のステイクホルダーとの共有等が有用であることが指摘された。

最後のセッション「次のステップと結論」において、女性のエンパワメント原則を、翻訳等をして広めて活用すること、2010年のリーダーズサミットにおいて企業のトップに働きかけることが議論された。

3 まとめ

(1) ビジネスにおける男女平等と女性のエンパワメントを推進しようという、会場の熱気と熱意を直接に感じとることができて、たいへんエンパワメントされた。報告数が多く、内容を十分に消化することができなかったが、2009年3月のフォーラムから、同年6月および10月の人権作業部会において議論されてきた内容が、本会合で「女性のエンパワメント原則」として取りまとめられて、2010年のリーダーズサミットに打って出るというようとするGCO担当者の意気込みを強く感じた。

出席者のほとんどは、アメリカに本拠を置く企業のダイバーシティ担当者で、女性であった。GCOと企業（担当者）や、担当者どうしのパートナーシップは着実に深まっている印象を受けた。

ただ、昨年のフォーラムでは、国連人権高等弁務官事務所、ILOなど、他の国連機関の担当者が報告したが、今回はILOとUNIFEM地域委員会の担当者のみであった。国連内部でどれだけ共有され、活用されていくのかが気になった。今後の推移を見守りたい。

(2) GCOとUNIFEMは、本会合にむけて、女性のエンパワメントと地位向上に向けての企業の行動とイニシアティブを共有するために、オンラインによって、83社の事例を収集した。これを「女性のエンパワメント原則」7原則に照らして、図表化したものが当日資料として配布された。筆者は日本のGC加盟企業におけるCSR報告書を「女性の原則（2009年）」7原則に基づき、同様に類型して図表を作成したので、それと比較・検討したい。

(3) 今後は、「女性のエンパワメント原則」を中心に、GCOおよび加盟する企業や政府による男女平等推進の取り組みについて、調査・研究を行いたい。

以上