

企業における女性の活躍推進の最新動向 —「国連女性のエンパワメント原則」を軸に

2016年1月29日

於：神奈川大学みなとみらい
エクステンションセンター

グローバル・コンパクト研究センター研究員／
立命館大学法学部教授

大西 祥世

● 報告の概要

- 企業における女性の活躍促進～世界の状況
- グローバル・スタンダードの試み (WEPS)
- 女性活躍推進法の施行 (2016年4月1日) : 取組・進捗に関する公表・報告への注目の高まり

● 資料

- 資料2-1 女性の経済的エンパワメントに関する諸外国の
主な取組
- 資料2-2 女性のエンパワメント原則 (WEPS)
- 資料2-3 WEPSのCEO支持声明書
- 資料2-4 署名用紙
- 資料2-5 ステークホルダー声明
- 資料2-6 COP自己評価ガイダンス

「女性のエンパワメント」とは

- 女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自律的な力をつけて、その能力を発揮するようになる
- ここでは、「女性が、自分の可能性を十分に発揮し、能力を高め、その努力をきちんと評価され、企業や経済活動の場で活躍できる」という趣旨
- この趣旨で女性が活躍できるようになれば、「女性のエンパワメントはビジネス発展そのもの」となる
- 会社の中だけではなく、取引先・同じ産業・地域等において女性をエンパワーすることが、持続可能なビジネスを展開する土台(社会)づくりになる
- 女性のエンパワメントは、男性も含めたすべての人に利益をもたらす

2020年に向けて—ますます注目がアップ

- 東京オリンピック、パラリンピックの開催
 - オリンピズムの根本原則
 - 性別、性的指向などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。
 - オリンピック開催地である日本の企業、市場、地域におけるダイバーシティの推進は、世界中から注目

2020年に向けて—ますます注目がアップ

- G7エルマウサミット首脳宣言（2015）
 - 我々はしたがって、国連女性のエンパワメント原則を支持し、世界中の企業に対して、その活動に女性を組み込むよう要請する。我々は、女性に関する新たなG7作業部会を通じた取組で連携する。
- 第4次男女共同参画基本計画（2015-2020）
 - ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
 - 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、国連女性のエンパワメント原則 (WEPS) の周知を行い、また、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。

なぜ、ジェンダー平等か —企業が取り組む理由

1. 企業には、人権尊重責任がある。これには、女性と女児の権利が含まれる。

2. ジェンダー平等は企業の持続可能性を実現するために必要な要素であり、経営やビジネスの目標を前進させるものである。

- 多様性がある職場を創り出せば、生産性が向上する。
- 女性のリーダーとしての役割を増やせば、効率的で利益をもたらす組織になる。
- 母性保護と女性の健康支援に取り組めば、復職率の向上と、欠勤率の減少をもたらす。
- 「女性に対する暴力」に対処すれば、企業のコストを減らせる。
- 女性が経営するビジネスに投資すれば、より高いリターンが得られる。
- 女性の消費者の力を引き出せば、より良いビジネスになる。 6

企業における女性活躍推進の促進

－世界の状況

- 証券取引所のリーダーシップ
 - － 「コーポレート・ガバナンス・コード」を改正
 - － 上場企業に対して、女性のエンパワメント促進に取り組み、その内容についての情報を開示するように求める（例：オーストラリア、英国、ニュージーランド、日本）
 - － 投資家が投資先を判断するための情報開示
 - ガバナンス
 - 人権影響評価
 - ジェンダー影響評価



企業における女性活躍推進の促進

—世界の状況《資料2-1》

- 諸外国の法制度
- 政府による差別の規制から、エンパワメントの促進へ
 - ダイバーシティを推進する企業行動計画の策定の推進
 - 取締役における性別クオータ制の導入
 - 「遵守するか説明するか」原則
 - 女性の採用や管理職登用に関するポジティブ・アクションの導入
 - ポジティブ・アクションを積極的に進める企業への助成金や控除による優遇策
 - 公共調達

企業における女性活躍推進の促進

—具体的な手法

- 男女平等に関する企業のデータを公表する
 - 男女間の格差を「見える化」する
- 積極的な企業の好事例を集めて公表する
 - 「居眠り企業」を起こして、巻き込む
- 企業の課題を共有する
 - 企業が自ら取り組む解決策のヒントとともに、政府や自治体の政策や事業の不十分な点をあぶりだして、地域全体で女性のエンパワメントの底上げをめざす
- 公共調達を用いる
 - 地域における女性のエンパワメントと、企業のビジネスおよび地域経済の発展をめざす

➤ 日本：女性活躍推進法の施行（2016年4月1日）

国連女性のエンパワメント原則 (WEPEs)

《資料2-2》

まず社内から

① トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進

② 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

③ 健康、安全、暴力の撤廃

④ 教育と研修

ステークホルダーや地域と

⑤ 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

⑥ 地域におけるリーダーシップと参画

次のステップへ

⑦ 透明性、成果の測定、報告

WEPsービジネスは男女平等そのものである

国連グローバル・コンパクトとUN Womenの協働イニシアティブ

- 2010年に、国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUN Womenが共同で作成した、グローバル・スタンダード
- 職場、市場、地域において、どのように女性の活躍を促進するかに関する、ビジネス向けの枠組みである。
- 企業経営や会社の持続可能性に関わる活動を通じた、ジェンダー平等の主流化を支援する。
- ジェンダー平等を促進する好事例を共有して、企業の取組を強化する。
- 地域の良き企業市民として、ジェンダー平等への関与を強める。

The Principles

- 1** Leadership Promotes Gender Equality
- 2** Equal Opportunity, Inclusion and Nondiscrimination
- 3** Health, Safety and Freedom from Violence
- 4** Education and Training
- 5** Enterprise Development, Supply Chain and Marketing Practices
- 6** Community Leadership and Engagement
- 7** Transparency, Measuring and Reporting

WEPSに参加すると



WEPsへの支持表明の方法

《資料2-3、2-4》

- 社員10人以上の企業が対象
- 規定のフォーマットに、必要事項を入力する



(PDF版)

http://weprinciples.org/files/attachments/Form_for_Signing_the_CEO_Statement_of_Support_for_the_WEPs_Writable_PDF_Form.pdf

- CEOが「支持声明書」に署名する
- その用紙を国連WEPs事務局へメールに添付して送信

WEPs@unglobalcompact.org

– ウェブサイトから直接、手続きをすることもできる

<http://weprinciples.org/Site/HowToSign/>

- 署名が承認されると、国連WEPs事務局のウェブサイト「署名企業リスト」に掲載される

<http://weprinciples.org/Site/Companies/1>

- WEPsの7原則に沿って、企業における進捗状況を「見える化」して、自社の取組を前進させる

WEPs署名企業: 1137社 (2016年1月20日現在)
—うち、日本企業は214社

- イズミヤ、伊勢丹三越HD、NKSJ HD、NTTドコモ、大阪ガス、オンワード樫山、花王、関西電力、キリンHD、近畿日本ツーリスト、クボタ、クロスカンパニー、堺化学工業、資生堂、シマノ、シャープ、JUN、住友化学、第一生命保険、大幸薬品、高島屋、武田薬品工業、中国銀行、中部電力、帝人、電通、中央労働金庫、東京電力、西松屋、日本生命、ファイザー日本、プロクター&ギャンブル日本、ベルリッツインターナショナル、リコー、りそなHD、ルミネ 等
- エステム(愛知県)、大里総合管理(千葉県)、万協製薬(三重県)、ネットイヤー(東京都)、モーハウス(茨城県) 等

【敬称略】

- クロスカンパニー（アパレル）
 - 全社員を正社員に
 - 短時間正社員制度（4時間、6時間）
 - 短時間勤務から8時間勤務への転換
- 万協製薬
 - 「プチ・リーダー」を設けて、女性のリーダーシップ能力を高める
- エステム（水質改善）
 - 技術職への女性登用による発展
- 大里総合管理（不動産管理）
 - 子連れ出勤の容認から地域の子育て広場へ
- 帝人（繊維）
 - 後継の役員候補者の指名に、男女両方を

日本企業の課題

—WEPs支持企業アンケート調査(2013年)より

http://gc-rc.org/repo/130429/GCRC_Enhancing_Businesses_through_WEPs_Support%28Japan%29.pdf

- トップは元気に表明するが、なかなか実行につながらない
- 女性管理職比率の低さは、多くの場合ゆっくり改善している
- 男性の育児・介護休業取得の実態はわからない
- インクルージョンの視点が不明確
- 女性のエンパワメントを通じたコミュニティへの貢献、サプライチェーンとの連携という視点はほとんどない
 - WEPsの原則5、6 《資料2-5》
- PDCAサイクルの透明性、公開性が不十分
 - WEPsの原則7

ジェンダーに関するCOP自己評価のための質問項目

《資料2-6》

- 方法: GC参加企業
 - UNGCのウェブサイトログインし、進捗状況報告書(COP)を提出する。
 - 提出後に、「ジェンダーに関する質問」として4つの質問が表示されるので、該当すればチェックボックスにチェックを入れたり、自由記述欄に記入したりして回答し、提出する。
- 導入のねらい
 - UNGC、WEPsの双方への参加の奨励
 - 報告書(COP)へのジェンダーの視点の導入の奨励
 - WEPs参加企業への、進捗を図り、報告することの奨励(原則7)

UNGC参加企業は、報告が義務づけられる

—ただし、WEPSのみの参加企業:報告は「推奨」

- UNGC

- 参加企業は、GC10原則をその企業戦略および日々の経営に取り込むことを約束する
- 毎年、進捗状況報告書(COP)の発行が義務づけられる
 - COP: GC10原則について実施したことや、より広く国連の開発目標を支持したことについての進捗をステークホルダーに公表するもの
- 2014年10月1日より、COPを提出する際に、ジェンダーに関する4つの質問に回答することが推奨される

COPの提出→回答の表示(GC参加企業)

Women's Empowerment

The COP describes policies and practices related to supporting women's empowerment and advancing gender equality in the workplace

- ✓ Achieving and maintaining gender equality in senior management and board positions
 - ✓ Achieving and maintaining gender equality in middle management positions
 - ✓ Equal pay for work of equal value
 - ✓ Flexible work options
 - ✓ Support for pregnant women and those returning from maternity leave
 - ✓ Creating and maintaining workplace awareness of gender equality and, inclusion and non-discrimination for all workers
 - ✓ Other established or emerging best practices
- Education and training opportunities for community stakeholders
- Access to child and dependent care

－女性活躍推進法(2016年4月1日施行)をてこに

- 従業員301人以上の企業
 - － 女性管理職比率などを把握して、行動計画を策定し、報告することが義務づけられる(第8条)
 - 従業員300人以下の中小企業は努力義務
 - 「行動計画」を策定し、届出・周知・公表
 - 平成27年度女性活躍加速化助成金(30万円)の申請可
- 国
 - － 優れた取組を行う企業の認定を行う(第9条)
 - 次世代育成支援対策法の認定(くるみん)
- 自治体
 - － ステークホルダーと協働するための地域協議会を設置できる(第23条)

「女性活躍推進法」によって求められる開示情報

- 取組の実施によって達成しようとする目標
 - 取組の内容及びその実施時期
 - 情報の公表
 - － 採用した労働者に占める女性労働者の割合
 - － 男女の継続勤務年数の差異
 - － 労働時間の状況
 - － 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合
- これらについて、数値を用いて定量的に定める

グローバル・スタンダードに基づいて
自社の取組を考えると、
一石二鳥で、よりお得では？

- **ダイバーシティの推進**
 - 背景が多様な人、価値観が多様な人、働き方が多様な人
 - ダイバーシティ経営企業100選(経済産業省)は中小企業も
- **人権CSRと労働CSRの推進を——「働く」とは**
 - 生計の維持、個性の発揮、社会的役割の実現
 - 労働基本権
 - 自己実現の権利
 - 仕事と生活の調和
 - **企業の人権尊重責任**
- **ビジネスと地域の発展も**
 - 企業、地域、働く人
 - ステークホルダーをつなぐ

ワークショップ
自己評価ツールを用いた
シミュレーション、意見交換
《資料3》

《ワークショップ》

グローバル・スタンダードによる自己評価 ～進め方～

- 次のサイトにアクセスしてください。

<http://enq-maker.com/3QZSozf>

質問は問1から問4まであります。



- 時間を区切って、1問ずつ進めます
- サイト上の質問文は、字数の関係で省略されている場合があります。資料3もあわせてご覧ください。
- 回答が終わったら「投票する」を押してください。
- 回答終了後、結果を見ながら、皆さんと意見交換をします（回答者は特定されず、回答数のみが表示）。

- 自社の取り組みについて、当てはまる項目にチェックをいれてください。
- 取り組んでいるのに当てはまる項目がない場合は、「他の好事例がある」にチェックを入れてください。
- なお、質問項目の内容は、日本企業にはフィットしていないと思われるところもあります。
- 「こうした内容は、当てはまるか」「この取組はチェックを入れてよいか」「この項目の意味がわからない」など、試行中にどんどんご質問ください。質疑応答をしながら、進めていきます。
- 【質問5】は、GC研独自のものです。意見交換の際の参考のため、自己評価ツールへのご意見をお教えください。

問1: 職場における方針や取組

- ① 上級管理職や取締役における男女平等および女性の活躍促進をめざす
- ② 中間管理職における男女平等および女性の活躍促進をめざす
- ③ 同一価値労働同一賃金を実現する
- ④ フレックスな働き方ができる選択肢を提供する
- ⑤ 育児および扶養家族のケアを支援する
- ⑥ 妊娠中および産前産後休暇から復帰した女性を支援する
- ⑦ 研修や能力開発を含む、女性被雇用者を採用し、雇用を継続する
- ⑧ 性別による心身の違いに配慮して、健康や安全を確保する
- ⑨ 性暴力やセクシュアル・ハラスメントを防止し、対応する
- ⑩ 女性労働者へ教育・研修の機会を提供する
- ⑪ 男女平等推進に向けた職場の意識・維持、女性が排除されないで、すべての労働者がその力を発揮しやすい職場をつくる(インクルージョン、無差別)
- ⑫ 女性労働者に、メンタリングや財政支援の機会を提供する
- ⑬ 報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑭ 他の好事例がある

問2:市場における方針や取組

- ① サプライヤーのダイバーシティ推進に配慮する(サプライヤーの多様性プログラム)
- ② サプライヤーの全体のうち、女性が経営トップを務める会社が何%あるかを把握する(サプライヤーベースの構築)
- ③ 女性の経営者や起業家を支援する
- ④ サプライヤーの女性のエンパワメントや男女平等の取組をモニタリングしたり、参画したりする(サプライヤーがWEPsに取り組むよう促進することも含みます)
- ⑤ 固定的な性別役割分担意識を前提とせずに(ジェンダーに敏感な視点で)、マーケティングを行う
- ⑥ 固定的な性別役割分担意識を前提とせずに(ジェンダーに敏感な視点で)、製品やサービスを開発する
- ⑦ 報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑧ 他の好事例がある

問3:地域における方針や取組

- ① 地域でステークホルダー・エンゲージメント(地域住民や団体との対話など)を行う際は、性差別をせず、固定的な性別役割分担意識に基づかないように、立案する
- ② ジェンダー影響評価を実施する、また、社会的・人権影響評価を行う際に男女別の影響を考慮する
- ③ 地域プログラムでは、男性だけではなく、女性の利益も保証する
- ④ 地域イニシアチブでは、特に女性や女児のエンパワメントに焦点を当てる
- ⑤ 企業の活動場所であるコミュニティの発展に貢献するため(コミュニティ投資)のプロジェクトやプログラムでは、女性や女児に(経済的、社会的、環境的に)積極的な影響を及ぼすように戦略を立てる
- ⑥ 企業の活動場所であるコミュニティの発展に貢献するため(コミュニティ投資)のプロジェクトやプログラムでは、女性や女児が(経済的、社会的、環境的に)あらゆる過程に参加するように戦略を立てる
- ⑦ 報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑧ 他の好事例がある

問4: 男女別データの作成、参照の有無

- ① 上級管理職や取締役における男女平等および女性の活躍促進をめざす
- ② 中間管理職における男女平等および女性の活躍促進をめざす
- ③ 同一価値労働同一賃金を実現する
- ④ フレックスな働き方ができる選択肢を提供する
- ⑤ 育児および扶養家族のケアを支援する
- ⑥ 妊娠中および産前産後休暇から復帰した女性を支援する
- ⑦ 研修や能力開発を含む、女性被雇用者を採用し、雇用を継続する
- ⑧ 性別による心身の違いに配慮して、健康や安全を確保する
- ⑨ 性暴力やセクシュアル・ハラスメントを防止し、対応する
- ⑩ 女性労働者へ教育・研修の機会を提供する
- ⑪ 男女平等推進に向けた職場の意識・維持、女性が排除されないで、すべての労働者がその力を発揮しやすい職場をつくる(インクルージョン、無差別)
- ⑫ 女性労働者に、メンタリングや財政支援の機会を提供する
- ⑬ 報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑭ 他の好事例がある

問5:【GC研より】

試行していただいた「質問項目」についてのご感想をお聞かせください。(複数回答可)

- ① 自社の取組は、国際的なスタンダードに沿っていると感じた。
- ② 自社の取組と国際的なスタンダードとの距離感を感じた。
- ③ 人権CSR・労働CSRについて、新しい視点が得られた。
- ④ 自社の課題を「見える化」するきっかけになると思った。
- ⑤ 用語がわかりにくかった。
- ⑥ 自己評価ツールとしては使いにくいと思った。30

「自己評価」のグローバルな実践

- 185件の「COP+4つの質問項目」への回答
 - 質問1: 職場における実践(原則1~4): 88%
 - 質問2: 市場における実践(原則5) : 28%
 - 質問3: 地域における実践(原則6) : 51%

他の企業では —「○」が多かった項目

- 1－①: 上級管理職や取締役における男女平等および女性の活躍促進をめざす
- 1－⑪: 男女平等推進に向けた職場の意識・維持、女性が排除されないで、すべての労働者がその力を発揮しやすい職場をつくる(インクルージョン、無差別)
- 1－②: 中間管理職における男女平等および女性の活躍促進をめざす

他の企業では —「〇」が少なかった項目

- 2-②: サプライヤーの全体のうち、女性が経営トップを務める会社は何%あるかを把握する(サプライヤーベースの構築)
- 3-②: ジェンダー影響評価を実施する、また、社会的・人権影響評価を行う際に男女別の影響を考慮する
- 3-⑥: 企業の活動場所であるコミュニティの発展に貢献するため(コミュニティ投資)のプロジェクトやプログラムでは、女性や女児が(経済的、社会的、環境的に)あらゆる過程に参加するように戦略を立てる