

## 女性の活躍推進の度合いを 「見える化」する意義

「職場、市場、地域を元気に——国連原則をつかって」  
グローバル・コンパクト研究センター公開研究会  
2017年7月28日

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  
国連WEPsリーダーシップグループ・メンバー  
大西 祥世

*the Global Compact Research Center, Japan*

1

### WEPs—男女平等の推進はビジネスそのもの 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
- 企業がWEPsを活用することで、
  - 企業の経営や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促進する
  - 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し、課題やカベの改善点をさぐる
  - 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

© WEPsリーフレット  
<http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPs/pdf/WEPsleaflet.pdf>

*the Global Compact Research Center, Japan*

3

### 国連女性のエンパワメント原則(WEPs)

- |            |                            |
|------------|----------------------------|
| 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 |
| ダーステークホールド | ② 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃     |
| 次世代        | ③ 健康、安全、暴力の撤廃              |
|            | ④ 教育と研修                    |
|            | 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         |
|            | ⑦ 透明性、成果の測定、報告             |

*the Global Compact Research Center, Japan*

2

### ジェンダー平等に企業が取り組む理由

- |   |  |
|---|--|
| 1. 企業には、人権尊重責任があり（「国連ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年））、役割がある。  | 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。 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>「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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> |  |
| <p>➤ 男女平等の推進はビジネスそのもの～男性も含めたすべての人々に利益をもたらし、より良い社会を構築する</p>  |  |

*the Global Compact Research Center, Japan*

4

## 女性活躍推進に関する各国の取組状況

- 各国の政策転換: 女性も、補助的役割から基幹の担い手へ
    - 「差別の規制」から「エンパワメント」へ(2010年~)
      - ・インクルージョンの重視
      - ・ステークホルダーとの連携・協働の重視
    - 具体的な手法
      - ・法律による報告・情報公開の義務づけ
        - 男女の賃金格差の解消をめざす
      - ・法律による取締役クオータの導入
        - 「遵守」か「説明」か
      - ・公共調達の導入
- G7伊勢志摩サミット首脳宣言(2016年): WEPsを我々自身も促進する

the Global Compact Research Center, Japan

5

## 取締役クオータ・各国の進捗状況 (2015年10月現在)

国名	目標値	施行年	法的枠組み	取締役の女性比率	
				2011年	2015年
ノルウェー	40%	2005	制裁あり	40.2%	38.7%
スペイン		2007	遵守か説明か	10.6%	18.8%
フランス	33%	2011	制裁あり	18.2%	34.4%
イタリア		2011	制裁あり	4.2%	24.6%
ベルギー	30%	2011	制裁あり	10.8%	27.0%
オランダ		2011	遵守か説明か	16.2%	24.4%
ドイツ	自主目標	2016	制裁あり	13.2%	22.6%
デンマーク		2013	遵守か説明か	14.0%	26.5%

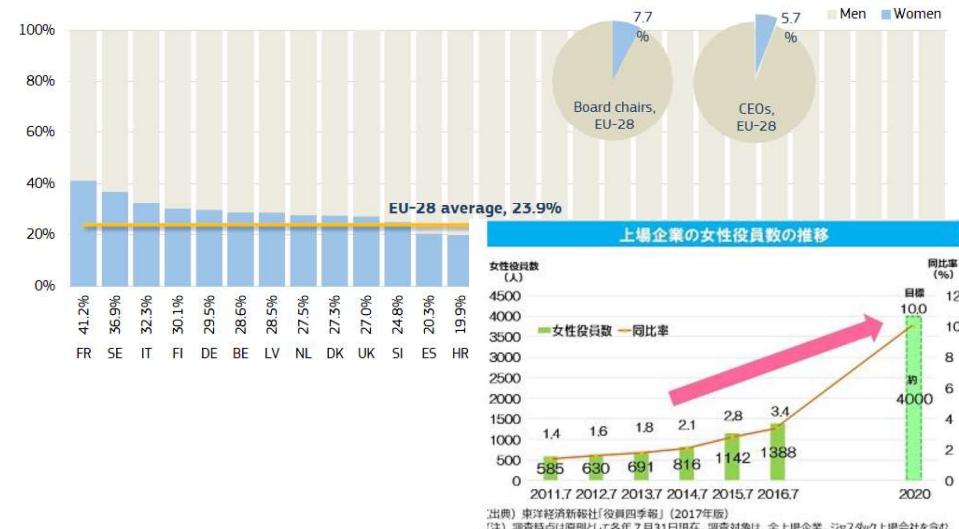
the Global Compact Research Center, Japan

7

## 上場企業の取締役、女性の割合

EUの平均: 23.9%、仏: 41.2%、日本: 3.4%

Figure 11: Gender balance among board members, chairs and CEOs of large listed companies in the EU, October 2016



the Global Compact Research Center, Japan

6

## 女性活躍推進法(2016年4月1日施行)

- 目的
  - 働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現する
- 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
- 国
  - 優れた取組を行う企業の認定を行う(「えるぼし」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)



the Global Compact Research Center, Japan

8

## 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
  - これらについて、数値を用いて定量的に定める
  - 世界経済フォーラム「ジェンダー・ギャップ指数」は、144か国中、日本は111位
    - 4つの分野
      - 経済(118位)、教育(76位)、政治(103位)、健康(40位)

the Global Compact Research Center, Japan

9

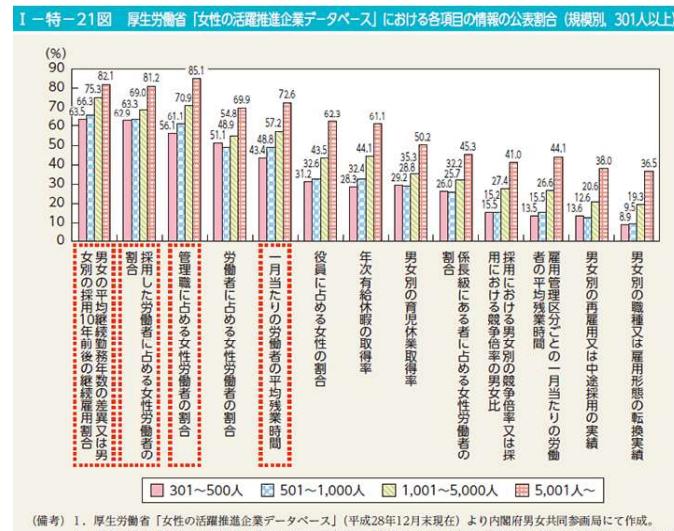
## 報告・情報公開によって、取組の度合いを「見える化」する意義

- 男女でどのくらいがいがあるか、その実態を顕在化させて、把握する（例）
  - 新卒採用数、中途採用数、離職者数
  - 管理職数、上級管理職数、取締役数
  - 平均労働時間、平均残業時間、平均勤続年数
  - 平均賃金、手当
  - 研修別の受講者数
  - 育児・介護休業制度の利用者数、フレックス制度の利用者数、福利厚生の利用者数
  - ハラスメント相談の申出件数および対応件数
  - ベンチャー企業への融資先
  - フィランソロピーとして行う地域プログラムの参加者数

the Global Compact Research Center, Japan

## データベースにおける13項目の公開割合

(出典:「男女共同参画白書平成29年度」)



(備考) 1. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」(平成28年12月末現在)より内閣府男女共同参画局にて作成。  
2. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」上で「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う企業規模が30人以上の事業主(3,875)のうち、該当項目を情報公表する事業主の割合を示す。  
3. 採用した労働者に占める女性の割合、継続勤務年数の男女差等、超過勤務の状況(労働者一人当たりの各月の法定時間外労働時間数)、管理職の女性割合の4項目は、各事業主が行動計画の策定にあたり状況把握すべきとされる。  
4. 赤の点線で囲んだ項目は、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針において、一般事業主が把握を行う項目。

the Global Compact Research Center, Japan

10

「見える化」する意義  
“無意識のバイアス”を意識しながら、顕在化させて、分析する

- なぜ男女の数にちがいがあるのか、その理由を分析するヒントにする
  - 例1)ある年次以降では、管理職の女性の割合はだんだんと増えてきたが、上級管理職での割合は増えていない。なぜか。
  - 例2)育児休業制度を6か月以上利用する社員数は、女性ではほぼ100%であるが、男性はほとんどいない。なぜか。
  - 例3)ハラスメントの申出件数は男女とも同じくらいであるのに、対応件数は女性の申出の方が少ない。なぜか。
  - 例4)ベンチャー企業、起業家への融資先では、男性の経営者が圧倒的に多い。なぜか。
  - 例5)地域における小学生向け「夏休み教室」では、男子の参加者が女子よりも多い。なぜか。

the Global Compact Research Center, Japan

12

11

### 3. 改善するための伸びしろを見つける

- 例1)ある年次では、管理職の女性の割合はだんだんと増えてきたが、上級管理職での割合は増えていない。なぜか。
  - 最終候補者に女性がほとんど残されていない、研修プログラムの受講数に男女のちがいがある 等
- 例2)育児休業制度を6か月以上利用する社員数は、女性ではほぼ100%であるが、男性はほとんどいない。なぜか。
  - 復職したポストが主ラインを外れている、復職者の昇進が遅い等
- 例3)ハラスメントの申出件数は男女とも同じくらいであるのに、対応件数は女性の申出の方が少ない。なぜか。
- 例4)ベンチャー企業、起業家への融資先では、男性の経営者が圧倒的に多い。なぜか。
- 例5)地域における小学生向け「夏休み教室」では、男子の参加者が女子よりも多い。なぜか。

the Global Compact Research Center, Japan

13

## サプライチェーン・マネジメントや マーケティング活動の重視(WEPs原則5)

- サプライチェーン・マネジメントを重視する理由
  - 取引先の持続可能性
  - より良いサプライチェーンの開拓
- マーケティング活動の課題を見つける理由
  - 性差別的な描写
  - 固定的な性別役割分担意識を助長するような描写
    - 働く女性は若く、きれいに見えた方がよい?...その理由
    - 育児は女性が主たる担い手?
  - 「性の商品化」
    - 自社の商品やサービスと関係がない、性的なものを連想させる描写
    - 女性を接待の手段とみなすような描写

the Global Compact Research Center, Japan

15

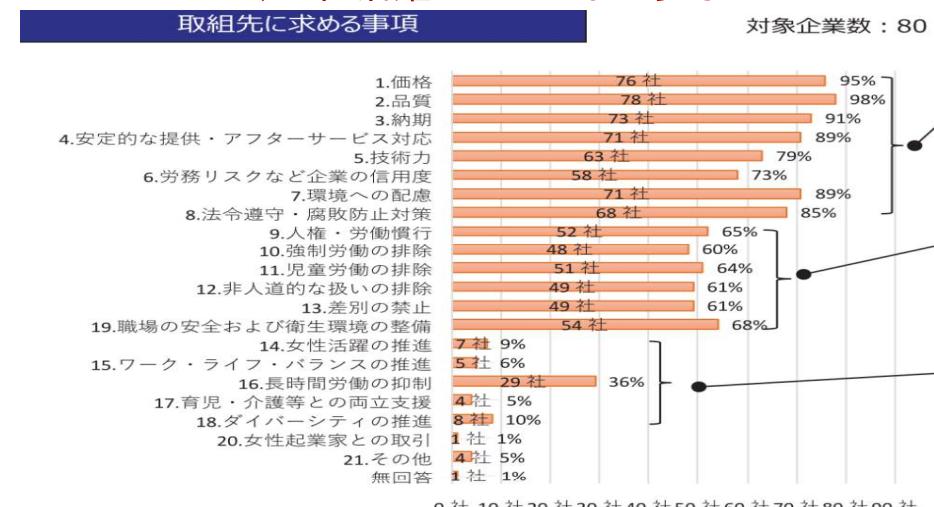
## 「伸びしろ」を伸ばすには

- トップがリーダーシップを発揮して関与を表明する
- 全社的に、職場で方針を定め、実際に取り組む
- サプライチェーンとともに伸ばす
- 自社のマーケティングによって伸ばす
- 企業市民として、地域とともに取り組む
- 進捗状況を把握し、報告・公表する

the Global Compact Research Center, Japan

14

## CSR調達の促進 取引先に求める事項として、「差別の禁止」はやや多め、女性活躍やWLBはまだ少ない



内閣府「民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する調査研究報告書」(2017年)67頁

the Global Compact Research Center, Japan

16

## マーケティング活動として成功？

### 例) 観光PR動画「涼(りょう)・宮城(ぐうじょう)の夏」

- ・宮城観光キャンペーン推進協議会制作
- ・村井嘉浩宮城県知事、同会長の会見(2017年7月10日)
  - 当然、制作して賛否両論あるだろうなと。可もなく不可もなくというようなものは関心を呼びませんので、リスクを負っても皆さんに見ていただくものを(制作しよう)と思いました。テレビ番組で「賛否両論、いろいろあると思います」と取り上げられたおかげもあって36万アクセスを今超えました。さらに厳しいことを言っていただくともっと(アクセスが)伸びると思いますので、どんどん厳しいことを言っていただいてアクセス数を増やしていただきたいと思っています。
  - (略)私としては賛否両論あったことは逆に成功につながっているんじゃないかなと思っています。

the Global Compact Research Center, Japan

17

## WEPS GAT試行サイトへのアクセス

1. 右のQRコードを読み取ってくださいか、
2. 下記のURLを入力してください。

• [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeuTALRNcmSmcOjpf9KG8kpJX4NttfXjFR3CH1\\_yQZONsMeZQ/viewform?c=0&w=1&includes\\_info\\_param=s=true](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeuTALRNcmSmcOjpf9KG8kpJX4NttfXjFR3CH1_yQZONsMeZQ/viewform?c=0&w=1&includes_info_param=s=true)



19

## WEPS GAP分析ツールの運用開始

- <https://weps-gapanalysis.org/>
  - 「Take the WEPS Tool」から登録し、利用できる(無料)
  - WEPS参加企業、未参加企業、Non Businessも利用できる
  - 質問は、リーダーシップ、職場、市場、地域の4分野
- 個別の回答は、その回答者のみが閲覧可能
  - 個別データの秘密は守られる
- 回答に基づいて、スコアが算出される
  - 関与の表明、実行、進捗の測定、透明性の4段階評価
- スコアの経年変化をみることで、自社の進捗状況を測ることができます
  - 国連WEPSチームは、国別、業種別にした集合データ(回答者名は匿名)を把握



◎ GC研にて公開研究会を実施(2017年7月28日@文京シビックセンター) <http://gc-rc.org/>

the Global Compact Research Center, Japan

18

## 質問の4分野

### 1 リーダーシップと戦略

1. ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進に、トップがリーダーシップを発揮して関与を表明し、支援をしていますか。

the Global Compact Research Center, Japan

20

## 2 職場

2. 差別をしないという方針および機会均等の方針が、単独に作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれていますか。
3. 採用の過程において差別をしないという方針および機会均等が確保されるような取り組みを行っていますか。
4. 専門的能力の開発と昇進の過程において、差別をしないという方針および機会均等が確保されるような取り組みを行っていますか。
5. 男女同一賃金を確保するための取り組みを行っていますか。
6. 有給の産前産後休業制度を提供し、取得を支援していますか。

the Global Compact Research Center, Japan

21

7. 父親が利用できる育児休業制度(以下、「父親休業制度」という。)を有給で提供し、取得を支援していますか。
8. 親および育児・介護・看護の担い手である社員を支援する取り組みがありますか。
9. すべての社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みがありますか。
10. 暴力、ハラスメント、性的搾取のない職場環境を保証するための取り組みがありますか。
11. 仕事中および通勤中における女性特有の健康、安全、衛生に対応する取り組みがありますか。
12. 女性社員特有の健康のニーズに沿った良質な保健サービスへのアクセスを促進するための取り組みがありますか。

the Global Compact Research Center, Japan

22

## 3 市場

13. バリューチェーンまたは販売業者との契約において、女性経営者とのビジネス拡大に向けて積極的な調達方法を採用していますか。
14. サプライヤーおよび契約販売業者に対して、ジェンダー平等に取り組むよう奨励していますか。
15. 固定的な性別役割分担意識に基づいた描写に配慮した責任あるマーケティングに取り組んでいますか。
16. 製品および／またはサービスを開発する際に、男女で影響が異なることを評価していますか。

the Global Compact Research Center, Japan

23

## 4 地域

17. 企業が活動している地域における女性および女児の権利を尊重する責任を確保する方針や手続がありますか。
18. ジェンダーの視点から、企業のCSR活動、フィランソロピー、広報、パートナーシップに取り組んでいますか。

the Global Compact Research Center, Japan

24