

企業による人権尊重の展開 —WEPsに関する日本企業の取組を中心に—

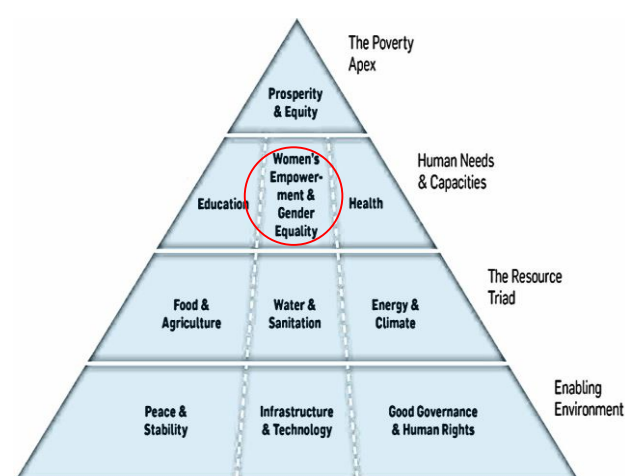
大西 祥世

1 WEPsに関する最近の動き

(1) 世界の動き

- 署名企業数：672社（うち、日本企業は203社）（2014年1月末現在）
- GCLSにおけるWEPs関連イベントの開催（2013年9月19日～20日、於：米国）：
全体会およびサイドイベント、分科会
 - ・サイドイベント「気候変動と女性のエンパワメント」
 - ・サイドイベント「女性のエンパワメントと国連ポスト2015開発アジェンダ」
 - ・分科会ジャンプスタート・アクション「女性のエンパワメント」
- 第6回年次会合の開催（予定）：2014年3月5日～6日（於：米国）

ポスト2015開発アジェンダにおける優先課題



(2) 日本の動き

- 署名企業数の増加（2013年4月以降、12社増）
- WEPsに基づくCSR報告書の発行
- UN Women 日本事務所の閉鎖（2013年10月末）
- 男女共同参画推進連携会議「国際的に連携した女性のエンパワメント促進」チームの継続

2 世界の企業におけるWEPs参加の効果

- マルタ・ティラーレ（インドネシア、化粧品）
- エジザージュバシュ・グループ（トルコ、衛生陶器）
- ニュージーランド銀行（ニュージーランド、銀行）
- イタイプ・バイナショナル（ブラジル、パラグアイ、水力発電）
- エンデサ（スペイン、電力会社）
- 男性チャンピオン（オーストラリア）

3 日本の企業における WEPs 参加の効果

(1) GC 研究センターによる調査結果

- 署名後の取組
- 担当セクション
- 経営への影響
- 今後取り組みたいこと
- CSR 報告書の公表
- 参加の効果

(2) 日本の取組の特徴

- トップダウンによる人事考課の見直し、柔軟な業務時間管理の導入
- 男女に平等な採用と処遇、フレキシブルな働き方の提供
- リプロダクティブ・ヘルスへの配慮や、人身取引および性的な搾取の廃絶という国際人権基準の視点の弱さ
- マネジメントの力を付ける研修、実践の蓄積による人材育成
- 取引先や同業者等の巻き込み、ビジネスによる新しいライフスタイルの提案
- 地域における女性の経済力向上への支援
- PDCA の実施と職員へのフィードバックの弱さ

4 展望と課題～「女性のエンパワメントで世界の仲間とつながる」

- 企業における「女性の活躍促進」への関心の高まり
 - ・女性の役員、管理職の登用促進
 - ・「ぶらさがり」を脱して「戦力」化に向けた企業文化の変革
 - ・中小企業の取組による地域力、地域人材力アップ
- 女性の起業家と大企業、中規模企業とのビジネスにおける連携促進
- 国際社会からの、日本企業の取組に対する注目度の大幅アップ
- 「企業の人権尊重責任」に関する視点の強化
- G4 ガイドライン、統合報告の活用

【参考】女性のエンパワメント原則

原則1 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の推進

原則2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

原則3 健康、安全、暴力の撤廃

原則4 教育と研修

原則5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

原則6 地域におけるリーダーシップと参画

原則7 透明性、成果の測定、報告