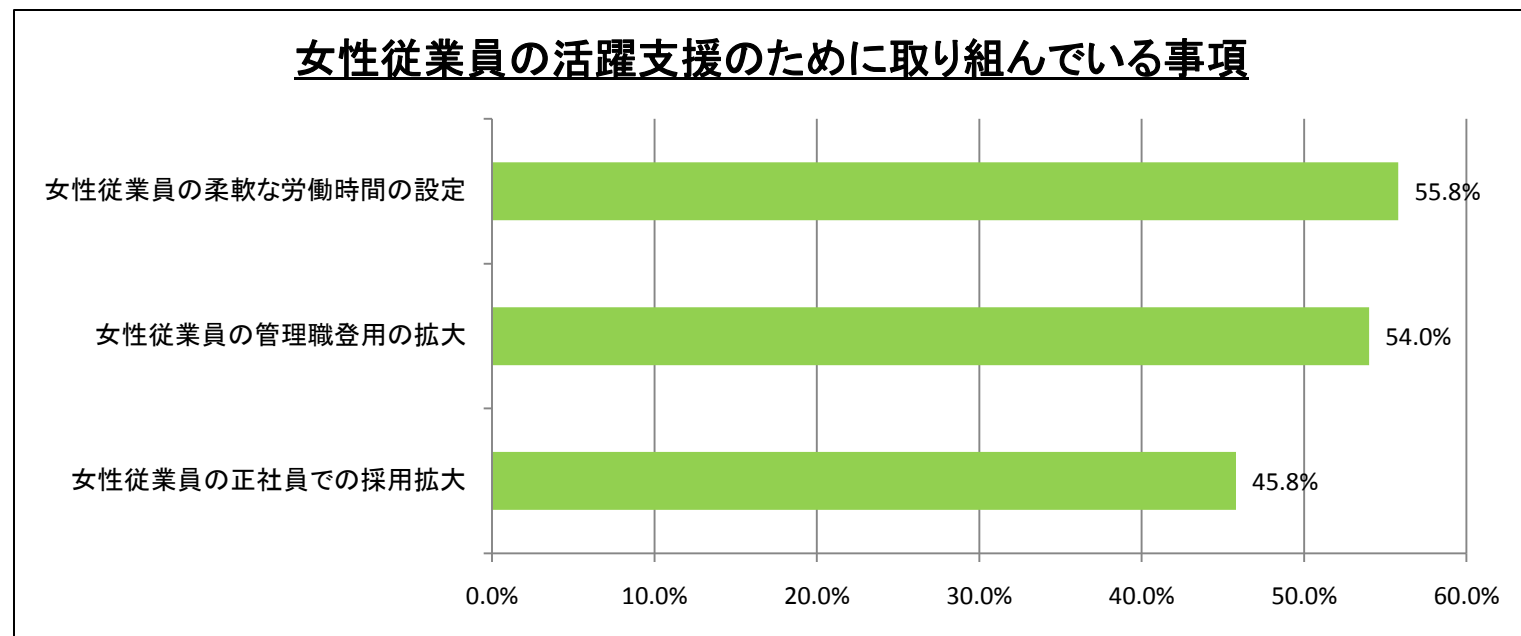


「ダイバーシティ経営」推進のために(2) ～「女性の活躍」推進の観点から～

企業は、「女性の活躍」推進のために、様々な施策を行っている。

(経団連「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメントの調査結果」より)



「ダイバーシティ経営」推進のために(3) ～経団連のその他の取組み①～

経団連会員企業への「企業行動憲章」の遵守の徹底

- ✓ (3-2)ステークホルダーに対して、情報を適時、適切に開示する。
(・・・環境的側面や社会的側面などの非財務情報についても、自主的かつ積極的に開示する。)
- ✓ (4)従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。
(従業員の国籍、性別、年齢、などの属性や就労形態の多様化を進め、多様な人材のもつダイナミズムを企業活動の活性化に繋げるという発想も必要)

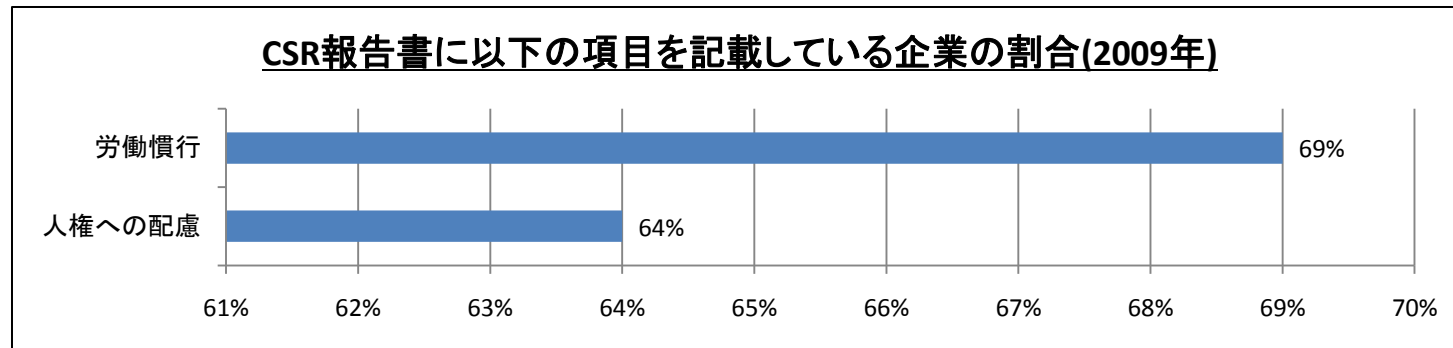
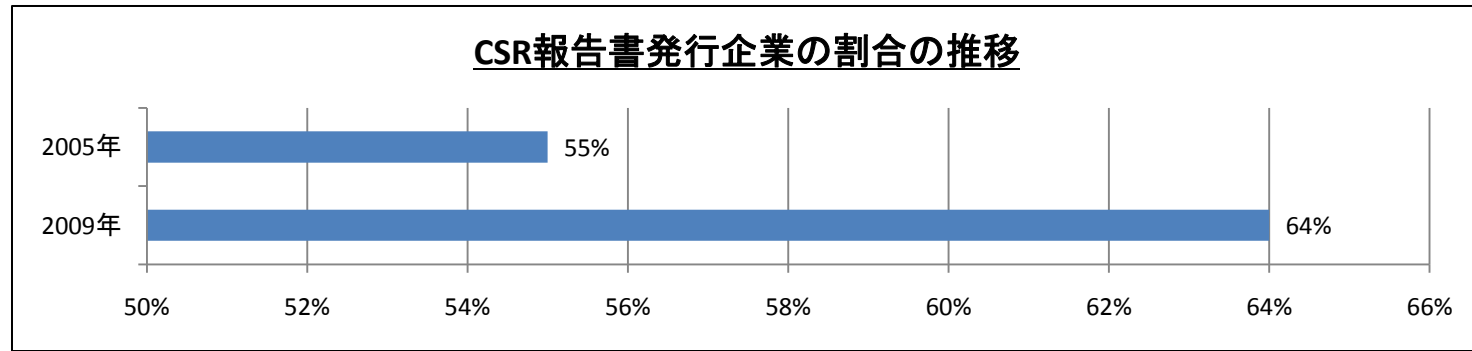
経団連は、ISO26000(ISOが発行した、CSRに関する手引書)の作成過程への関与している

- ✓ (ISO6.3.7.2-女性及び女兒)・・・組織の方針及び活動は、女性の権利を尊重し、経済的、社会的及び政治的分野における男女平等を推進すべきである。

「ダイバーシティ経営」推進のために(3) ～経団連のその他の取組み②～

企業は、自主的な開示を積極的に進めている。その際、「雇用」の側面も重視した開示を行っている。

(経団連「CSRに関するアンケート調査結果」より。調査企業数は、2005年1324社、2009年1297社)



まとめ

- 経団連は、従業員の多様性を重んじる「ダイバーシティ経営」を企業経営の重要課題と位置付け、会員各社に対し、取組みの強化を呼びかけてきた。
- その一環として、ワーク・ライフ・バランスを推進し、また、女性従業員の活躍についても積極的に推進してきており、女性の活躍の場は着実に増大しつつある。
- 各企業においても、「ダイバーシティ経営」を目指し、女性の活躍推進をはじめとする様々な取組みを、各社の状況に合致した形で、創意工夫に基づき推進している。
- これらの取組みは、あくまで自主的な取組みによって行われるべきであり、国は、まず、民間の取組みが促進されるような支援・環境整備を進めて頂きたい。
- 開示に関しても、自主的な開示によるべきであり、資本市場における制度開示とすることは適当ではない。