

2011-12-01

APEC女性と経済サミット及び女性のエンパワメント原則について「聞く会」

女性のエンパワメント原則 Women's Empowerment Principles (WEPEs)

株式会社資生堂 代表取締役副社長
岩田 喜美枝

【私とWEPsの関わり】

1 ユニフェム(国連女性開発基金)との関わり

- ・2004年からNPOユニフェム(現在はUN Women)国内委員会理事

2 資生堂においてCSRを担当

- ・2004年はCSR部長、その後もCSR部担当役員、CSR委員会委員長
- ・2004年度、**国連グローバルコンパクト**(スライド3)に加盟
- ・2005年度、花椿基金の支援先のひとつとして、ユニフェム国内委員会に対する寄付を開始。その後毎年寄付(+会社のマッチング)を続ける。この寄付はユニフェムを通じてアフガニスタンの女性の自立支援に活用される(資生堂プロジェクト)。

3 ユニフェム日本事務所

(2009年10月に堺市に設置。現在はUN Women日本事務所)

- ・2010年7月、日本事務所長が来社。WEPsへの署名を打診される。
同8月、資生堂CEOが署名。他社にも署名を勧める。

4 第5回APEC/WLN会合(2010年9月19日~21日in東京)

- ・各国首脳・大臣に対する勧告を採択。勧告の文案を作成するドラフト委員会委員長
WLN勧告文(スライド4)にWEPsの支持をうたう。

5 WEPs リーダーズ・グループ

- ・2011年9月、Joan Libby Hawk UN Womenスペシャルアドバイザーが来社。リーダーズ・グループのメンバーへの就任養成、受諾。
- ・2011年11月21日 第1回会合(電話会議)

【国連グローバルコンパクト】

- 原則1** 人権擁護の支持と尊重
- 原則2** 人権侵害への非加担

- 原則3** 組合結成と団体交渉権の実効化
- 原則4** 強制労働の排除
- 原則5** 児童労働の実効的な排除
- 原則6** 雇用と職業の差別撤廃

- 原則7** 環境問題の予防的アプローチ
- 原則8** 環境に対する責任のイニシアティブ
- 原則9** 環境にやさしい技術の開発と普及

- 原則10** 強要・賄賂等の腐敗防止の取り組み

パラグラフ11

Support the Women's Empowerment Principles (WEPs) announced by UNIFEM and UN Global Compact as guiding principles to promote inclusive and sustainable growth that advances regional economic, social and market integration across APEC economies.

【WEPsの特長】

策定期期

2010年3月8日 国際女性デーに発表

作成主体

国連グローバルコンパクトとユニフェム(国連女性開発基金)

*ユニフェムは、2011年1月から国連で女性問題を扱う他の3つの機関と統合してUN Women (ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関)となる。

UN Womenの初代事務局長(国連事務次長級)はミCHEL・バチエレ(元チリ大統領)。

UN Women戦略計画2011～13(2011年6月策定)の中での位置付け

優先課題領域のひとつが「女性の経済的エンパワーメント及び機会の増進」

* WEPs署名企業を2013年までに250社、2015年までに500社を目標

WEPsの特長(GCと同じ)

- 規制ではなく企業の自発的な取り組みの促進
- CEOステートメントにCEOが署名
- 副題は「平等はビジネス」:男女平等をすすめることは、企業にとって正当な行為であるだけでなく成功のカギ。**第3次男女共同参画基本計画**(スライド7)と同じ問題意識。

【7つの原則】

1 企業経営者のリーダーシップによるジェンダー平等の促進

男女平等推進の方針、計画及びプログラムの策定など

2 機会の均等、女性の参画、差別の撤廃

男女同一労働同一賃金、女性の管理職・役員への登用、意思決定と管理の場に女性が30%以上。仕事と家庭責任の両立など

3 健康管理、安全管理、暴力の撤廃

女性の健康にとって安全な職場環境、セクシャルハラスメント、看護休暇など

4 教育と研修

職域拡大、教育プログラム、ネットワークづくりやメンターなど

5 事業開発、流通、マーケティング活動

女性の小規模経営者や起業家との取引、広告の中での女性の尊厳など

6 地域社会のリーダーシップと参加

ジェンダー平等の啓発活動

7 透明性、成果の測定、報告

企業の方針と計画を公表、進捗状況の把握と公表など

【第3次男女共同参画基本計画】

第4分野(雇用)の基本的な考え方

「少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性をはじめとする多様な人材を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。

また、女性がその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは、労働供給の量的拡大という観点に加え、グローバル化や消費者ニーズが多様化するなかで持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。」

目標

2020年に指導的地位の女性が占める割合を少なくとも30%程度とする
2015年に課長相当職以上の女性比率を10%程度にする
(2009年は6,5%)

施策

企業のポジティブアクションへの支援など

【WEPsに参加することの意義】

署名の現状(2011年9月現在)

世界で約230社、日本企業は26社

署名の意義

- グローバル社会からの信頼
- グローバルに見た先進事例を共有
- 国連、国際的なNGO等との連携の可能性

署名企業に求められること

- WEPsの実践のための継続的な努力
- 方針と進捗状況についての情報開示
- WEPs推進のための社会への働きかけ