

2012年11月29日

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ーメント促進」
チーム会合（第3回）における報告補足資料・公開研究会の開催等
法政大学現代法研究所国連グローバル・コンパクト研究センター
センター長 江橋 崇

8月6日の第2回会合において予告した WEPs の普及・推進に関する研究センターの活動について、その後の実施の状況をご報告します。発表の時間が短いので報告を補足するメモを作成しました。

- 1 国連 GC 参加中小企業に対する WEPs 啓発のワークショップの開催
 - (1) ワークショップは、国連 GC 参加の中小企業が多い東京首都圏（11月21日・東京都千代田区）、山形県（11月26日・山形市）、福岡県（11月28日・北九州市）の三か所で開催しました。
 - (2) ワークショップでテーマとした課題は、国連 GC10 原則のうち人権・労働基準・環境として、そのうちで人権・労働基準については WEPs 活動への参加の推進、環境については環境省の「エコアクション 21」活動への参加の推進を具体的に取り上げました。
 - (3) ワークショップの開催について、内閣府男女共同参画局の共催を得たほか、開催地域の自治体の支援を得ました。また、UN Women 日本事務所、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク、日本青年会議所、UN Women 日本国内委員会等の後援を得ました。国連のグローバル・コンパクト事務所（ゲオルグ・ケル事務所長）より支持と激励のビデオ・メッセージを得ました。
 - (4) ワークショップは日本青年会議所会員企業、開催地域の自治体女性行政による顕彰企業、「エコアクション 21」関係企業に参加を呼び掛けました。参加者は東京、山形が各 20 名弱、北九州が 30 名弱でした。企業の参加はまだ不十分ですが、今後継続して地域で活動を推進するキーパーソンを確保できました。
 - (5) 報告と議論を通じて、中小企業の環境への取り組みの意義と方法、また、女性のエンパワメントの意義と方法に関する理解を進めることができました。さらに、両者は並行するのではなく、環境への取り組みにおいてもジェンダーの視点が重要であること、女性のエンパワメントが環境への取り組みを進化させること、地域とともにエンパワメントを促進しようとする WEPs の視点は「エコアクション 21」においても重要な視点となることなどが確認されました。北九州のワークショップでは、リオ+20

会合に参加した「環境とジェンダー」の代表者から報告を得ました。

- (6) 国連 GC が参加企業に求める年度活動進捗報告書 (COP) の提出については、WEPs や「エコアクション 21」に参加してその報告書を作成すれば国連 GC の COP にも転用できるので、簡易な報告書の作成方法を助言しました。
- (7) 参加した企業経営者からは、環境やジェンダーに熱心に取り組む企業が黒字経営になっていることに強い関心が示されました。とくに、女性のエンパワメントのための研修や経営者からの指示に取り組む中で女性従業員のマネジメント力が育成され、それが実際に仕事の面で発揮されることで生産性が向上することが印象深かったようでした。
- (8) いずれの会合の参加者からも、今後も同様の企画の遂行が希望されました。エンパワメントに取り組んで黒字経営になっている企業経営者自身による報告や、公認会計士や税理士などの専門的な知見からの報告も希望されました。
- (9) ワークショップの会計は、研究センターが用意した予算の範囲内で収めることができました。

2 WEPs7 原則優秀と企業の第三者評価と WEPs への署名、参加

- (1) 研究センターの調査研究活動として、2012 年 10 月に訪問介護に携わる東電パートナーズ株式会社、11 月に不動産売買と管理に携わる大里総合管理株式会社の調査を行い、第三者評価書を作成しました。
- (2) 東電パートナーズ株式会社は従業員の 80% が女性であり、東京、埼玉、神奈川、千葉で営業を行っています。同社は、介護職領域での低賃金構造を問題視して、最大手の従業員の平均年収が 300 万円弱であるところ、この領域でのディセントワークを確保するために従業員の年収平均 400 万円を実現したこと、従業員とくに介護の専門職の女性のマネジメント研修を強化して成果を得たこと、従業員の介護のスキルアップを図って資格の取得等で顕著な成績をあげたこと、これらを通じて離職率も劇的に低下させたこと、マネジメントに習熟したことで事務所内の無駄な書類仕事やダラダラ残業がなくなることなど、生産性の顕著な向上を果たして黒字経営に転換できたことが注目されます。
- (3) 大里総合管理株式会社は千葉県九十九里の沿岸にある大網白里町にあり、付近の地域を主要な営業範囲としていますが、経営者のリーダーシップで以前から様々な地域貢献活動を行っていて、現在では従業員 30 名と若千名の研修生で 250 種の活動を行っています。ここでの基本的な発想は、「地域の課題を見つけてその解決に取り組む主役は地域の住民であり、

会社はその手伝いをするもの」というところにあり、地域住民、とくに女性住民とのダイアログの中で課題を発見し、住民のインクルージョンを実現しつつ地域貢献を進めていることが注目されます。

また、同社のトップが従業員の仕事は「業務が 6 割、地域貢献が 4 割でよい」とするところから全従業員が様々な地域貢献活動を自分で選んで実行しています。その際に、女性の従業員については、同じくトップが、女性は女性であること、育児をしていることで仕事面では二重に能力が割り引かれて見られているが、その偏見を取りはらって適切な場と機会を与えれば大きく活躍すると判断しています。マネジメントでも大きな裁量権を認めて、その結果については必ず会社が責任を持って引き取るので、女性従業員は、最初は消極的であってもすぐに積極的に仕事をするようになります。また、同社は、従業員とくに女性従業員の自覚と自主的な行動による生産性の向上、地域貢献活動による住みやすくて美しい地域づくりによる地域の不動産の価値の増大、地域貢献による会社の評判の上昇と新たなビジネスチャンスの確保などにより、企業活動としても十分にペイしています。

- (4) 東電パートナーズ株式会社も、大里総合管理株式会社も、従来から経営がすばらしいものであり、そこに今回 WEPs の 7 原則の基準を使って第三者評価を行い、その企業価値の「見える化」を進めたところ、改めて自社の価値の自覚が進み、また弱点を克服する視点も自覚化されました。この成果の上に立って、両社とも WEPs に署名参加しました。書類はすでに UN Women 日本事務所を通じて WEPs 事務所に送付されています。