#### 2015 シャインウィークスサイドイベント



## 報告書



**203050**<2030 年に完全なジェンダー平等(50-50)の実現>を目指して

## ~日本の働く女性たちがもっともっと輝くために!~

いま、女性たちの多くが、仕事をする中でいろいろな問題にぶつかっています。特に、解決を求められている課題の一つが男女間の格差の問題です。1975年の国際婦人年から 40年を経て漸く国連も日本政府も動き出しました。国連女性の地位委員会は3月に「あらゆる分野において 2030年までに女性と男性が完全な平等(50-50)となることへの約束」を盛り込んだ政治宣言を採択し、国会は8月28日に「女性活躍推進法」を採択したのです。このイベント開催の約1週間前でした。

日本BPW連合会は、女性たちがもっと輝いて仕事が出来るように、そして 2030 年には完全な男女平等な社会が実現することを目指して、国連ウィメン日本協会、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、中小企業家同友会全国協議の後援で、「2015 シャインウィークスサイドイベント」を開催しました。「女性活躍推進法」の成立直後という、非常にタイムリーなイベントとなり、全国から BPW の会員が参加しただけではなく、行政や関連団体、一般の方など若い方も含め 55 名が東京八重洲ホールの会議室を埋めました。

このイベント直後の9月23日、国連総会は、男女平等の達成などを含む2030年までの行動計画「持続可能な開発目標(SDGs)」を採択しました。

平成 27 年 9 月 5 日 (土曜) 13 時 30 分~16 時 30 分 於:東京八重洲ホール 301 大会議室

主催: 特定非営利活動法人日本 BPW 連合会

後援:国連ウィメン日本協会グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)

中小企業家同友会全国協議会

#### ジャパン 2015 シャインウィークスサイドイベント

**203050**<2030 年に完全なジェンダー平等(50-50)の実現>**を目指して** 

### ~日本の働く女性たちがもっともっと輝くために!~

#### 開会挨拶

#### 日本BPW連合会 理事長 名取はにわ

日本 BPW 連合会は、国連・経済社会理事会の一般的協議資格をもつ国際的な組織であ り、「リーダーシップと行動で変化を起こそう」という国際統一のスローガンのもとで活 動していますが、基本的な活動方針は次の4項目です。

- ・女性の経済的自立と社会参画を促進する
- ・女性を育成支援する
- 女性のために発言する
- ネットワークを拡充する

特に今年は、CSW59で採択された政治宣言に注目し、

「あらゆる分野において女性と男性が50-50となること」を目指して活動を展開して おり、政治の分野では、女性議員を増やすための「クオータ制を推進する会」の活動を 支援し、経済的な分野ではグローバルコンパクト・ジャパンらとともに「WEPs 日本連絡 会」に加わり、女性のエンパワーメント原則(WEPs)の普及活動に力を入れております。

今日のイベントは、基調講演「働く女性にとって WEPs とはどんな意味があるか」、そ して 先日成立した「『女性活躍推進法』は働く女性たちに何をもたらすか」により最新 の情報を提供し、第2部のパネルディスカッションでは「どうすれば職場での男女ギャ ップを減らせるか」というテーマで、参加者もご一緒に考えていきたいと思います。

· · · · · · Contents · · · · ·

P1 基調講演報告

資料 □ 当日発表資料

P2 パネルディスカッション報告

□ 参加者アンケート結果

P5 出演者プロフィール

□ CSW 政治宣言について

□ 「持続可能な開発目標(SDGs)」について



#### 第一部 基調講演

~ 働く女性にとって、WEPsと女性活躍推進法の役割とは ~

#### ■何故、WEPsの普及につとめているのか

岩田 喜美枝氏 WEPs 日本連絡会代表 (国連ウィメン日本協会副理事長)

女性の活躍促進に、官民両方の立場で関わってこられたご経験から、女性従業員に対する経営者の企業責任をも求めているWEPsの日本での普及活動に力を注いでおられます。国連での討議から生まれたシステムのWEPsについて、その目的と特徴を説明していただきました。



- ▶ 女性のエンパワーメント原則(WEPs)は、4つの特徴があります。
- 1. 規則によるものではなく企業の自発的な取り組みを促進するものである
- 2. CEO ステートメントに CEO 自身が署名する
- 3.「平等はビジネス (のカギ)」である。男女共同参画をすすめることは、企業にとって正当な行為であるだけではなく、成功のカギとなる。
- 4. 企業にとってはポジティブアクション (積極的改善措置) である。

WEPsに署名した企業は、世界で1,036社、日本企業は213社(2015/8/23現在)となっています。そして、WEPsへの署名は入口であって、署名後に企業内部でのジェンダー平等などを更に高めていくことが必要です。企業にとって取引先が国内だけでなくグローバル化している現在、WEPsに署名している企業は、「女性のエンパワーメントに熱心な会社」であることをわかりやすく証明でき、ビジネスの発展にも資することになるのです。

#### ■女性活躍推進法がもたらすもの

小林 洋子氏 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課長

「女性活躍推進法」が8月28日成立、9月4日公布された。この法律の制定に直接的に関わった担当者として、女性雇用関係の資料と各種統計を交えて女性労働状況の現状と新法のポイントを短時間でわかりやすく話していただきました。



▶ 雇用者総数に占める女性割合はやや増加傾向で 43.5%に上りますが、就業希望者女性は 303 万人と、いまだ M 字カーブの問題があり、雇用形態別の女性の就業状況では、女性 の役員を除く雇用者 2,352 万人のうち、非正規の職員・従業員が 1,332 万人 (56,6%) に 上っており (平成 26 年労働力調査)、一方管理職の女性は 11.3%に過ぎません。

そこで、女性の活躍の「壁」はどこにあるのか?

#### 企業には:

- ①女性のことを「採っていない」
- ②女性のことを「育てていない」

- ③女性にとって「続けたくない」「続けられない」
- ④女性にとって「昇進したいと思えない」

という 4 つの壁があります。(具体的な例を挙げての説明に参加者は大きくうなずいていました。)

このような女性の職業生活を変革していくため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(民間事業主関係部分)が制定されました。この法律で、301人以上の大企業が義務、300人以下の中小企業が努力義務とされたのが、次の①~③です。

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
- ③女性の活躍に関する情報の公表

まずは、各社の事情に応じた「事業主行動計画」を策定するため、それぞれの会社が、自分の会社の女性活躍のネックはどこにあるのか、現状を十分把握すること、その手続きを経て計画を策定することが重要である。

#### 第二部 パネルディスカッション

「どうすれば職場での男女ギャップを減らせるか」





このパネルディスカッションでは、5名のパネリストが、それぞれの立場から、「今、男女のギャップを減らすために取り組んでいること」について紹介し、その後、パネリスト相互の意見交換があり最後に会場からの多くの質問に答えていただきました。アドバイザーは、基調講演をいただいた岩田氏、小林氏、コーディネーターは、BPW連合会企画委員長の平松昌子が担当しました。パネリストの発言概要は下記の通り。

#### ■WEPs 普及に向けた GCNJ の取組

…八尋 英昭氏 /グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) 事務局長

国連グローバル・コンパクト (UNGC) について:1980~1990 年代の経済のグローバル化の中、世界的に貧富の格差が拡大した。その解決に向けた取り組みには、国家の力だけでは解決困難であり、企業の力が不可欠として、1999 年のダボス会議で、前国連事務総長のアナン氏が民間企業の取り組みを推奨。2000 年の国連総会で国連グローバル・コンパクトが誕生し、人権・労働・環

境・腐敗防止に取り組んでいる。

国連グローバル・コンパクト(UNGC)には、8月現在世界で13,104 企業・団体が署名しており、グローバル・コンパクト・ネットワークジャパンには、205 企業・団体が加入。WEPs署名者数: 1032社(2015年8月17日現在)のうち、UNGC署名者数は: 436社と比較的大きなウエイトを占めているが、UNGC全署名者数 13,104 社からすると約 3.3%でまだまだ WEPs署名者を増やしていくことが必要、GCNJとしても会員企業への WEPs署名の働きかけを強化していきたい。

#### ■中小企業にとって WEPsを進めることは

…平田 美穂氏 /中小企業家同友会全国協議会(中同協)事務局長

日本の企業数の 99.7%、従業員の 7 割が中小企業であり、シニア層や女性の雇用を支えている。2006 年の中小企業白書掲載の「正社員 1 人当たりの子供数」は、0~20 人の企業の女性の子供数が 0.92 人のところ、301 人以上の企業の女性の子供数は 0.42 人となっており、従業員規模が小さい企業ほど女性正社員一人当たりの子どもの数が多い、というデータを象徴的な一例として紹介。中同協では、社員と経営者が共に成長し、仕事に誇りと喜びを感じられる企業経営をめざしている。地域社会に密着している中小企業は、職住近接という点でも働きやすい環境にある。女性のエンパワーメントに関しては、「雇用」のみならず「起業」も推進している。

#### ■経営者の立場から WEPsに署名して

…広浜 泰久氏 / (株) ヒロハマ代表取締役会長 中小企業家同友会全国協議会(中同協)幹事長 WEPsの署名は、はじめはプレッシャーもあったが、重要な内容であり、経営トップとして経営基本方針に入れた。(株) ヒロハマは、東京都墨田区に本社を置き、業務用缶のキャップ等部品製造を主業務としている。正社員 85名、パート・アルバイト 40名の会社で、女性の採用は、15~20年前から始めていたが、女性の役職者はいなかった。採用した女性社員の経験年数がたりないこともあるが、女性社員自身も「取引先との厳しい折衝をするのは無理」という意識があったり、我々もその気持ちに対して配慮するなど、双方の意識自体が企業における女性の活躍推進を妨げることに繋がっていたことに気づいた。WEPsに署名したことを契機に、女性の職場が拡大し、生産管理やシビアな交渉にまで、女性が活躍し、そのための知識・技術・資格取得(フォークリフト、旋盤技能工など)も行うようになった。今は、男性も女性も働く職場に差がなくなり、女性自身も会社もそのような状況に違和感がなくなってきている。

#### ■女性が仕事を続ける中で

…田代 早苗氏/日本テレビ放送網(株)グループ戦略室担当室次長(兼)グループ戦略部長 昭和 60 年入社の勤続 30 年、BPW 東京クラブの会員でもある。ある程度の会社の中枢会議で、紅一点の存在。入社時以来民放の女性正社員の割合は増えても約 3 割どまり、入口から正職員の女性は少なく、一時フジテレビが半々の年があった程度だ。実際のテレビ局の現場には女性が多く働いているが、それは、番組ごとに制作会社に発注するため、そこの派遣・請負の女性が働いているからだ。女性の各職場への進出は徐々に進んでおり、今や結婚出産で直ちに会社を辞める女性はいなくなった。しかし、メディアの仕事は 24 時間稼業で不規則・長時間労働が避けられない面はどうしてもある。そ

の中で同じ業界で働く女性たちで勉強会的なネットワークを作り、お互い仕事と子育てなどの情報交換をしている。何かあった時に会社をこえて「一人ではないんだよ」という支えができると良いと思う。また、企業は女性が一定数いればそれで十分という認識に陥りがちだが、そうではなく女性の活用ができないと企業は成長できないという認識を持つ必要がある。女性活躍推進法は、女性のためだけのものという誤解を生まないよう、男性も、女性も、ハンディキャップのある人にとっても、良いことを目指す法律であることを、メディアがしっかりと PR していくことが大事だと思う。

#### ■会場参加者からのご意見

パネルディスカッションにつづく意見交換では、会場の参加者から次々と発言を求める手が上がりました。

「熊本から来たが、地方には4大を卒業しても、女性の働く場がない」「非正規、若者のアルバイトが、元々は女性の職場に入り込んできて、女性が追い出されているような状況がある」「子供を取り巻く環境が悪いので、子供を置いて働けない」「日本の男性はコンプレックスを持ちやすくなっているので、女性が輝くことが男性にとっても喜びを持てるというようにするのにはどうしたらよいのか」「民間企業ではもっと現場に女性を採用したほうが良いのでは」「ワーク・ライフ・バランスなどなどを進めるには、もっと働き方を研究する必要がある」など。

アドバイザーの小林課長が、女性活躍推進法に関連して、『女性が活躍するための措置を取っている 中小企業への助成措置』について触れた際には、中小企業関係者の敏感な反応もみられました。

#### ■コーディネーターのまとめ

「女性活躍推進法」の施行やWEPsの普及といった新しい波が打ち寄せ始めている今、女性たちの活躍を縛ってきた壁を再度点検することの必要性を気づかされました。つまり、日本的長時間労働への対応や仕事だけではない、仕事と生活の調和、さらに職種の多様化といったヨコへの広がりへの対応だけではなく、管理職や役員への昇格などタテの広がりを含めての対応です。その路線を探し、女性が輝いて働くための方策は男性と共に見直さない限り回答は出ないということです。あらためて、男性も含めた議論が今こそ必要であることを感じさせられました。

以上、~日本の働く女性たちがもっともっと輝くために~をテーマに、成立したばかりの女性活躍推進 法がこれからどのようなメリットをもたらすか等、参加者はこの情報を「知識」としてではなく、自 分たちが「どうすればうまく活用出来るか」といった具体的な関心で受け止めていることを強く感じ ました。

また、企業及び経営者が取り組むべき指針となる WEPs についても、理解が深まったと思われます。

#### ■今回のサイドイベントが残した宿題

新しい情勢を迎えて、男性も含めた働き方について、日本が抱える長時間労働や夫婦共働きの場合の 労働時間と生活時間のバランスについて、女性が経営側に立つためにはどのような育成過程が求めら れるか等において、「働く女性たちがもっと輝いて仕事をしていくための課題」が見えてきたというの が、このイベントの結論かもしれません。それは女性の問題と同時に男性の問題でもあります。SDGs では、女性のエンパワーメントには男性の協力が必要だとしています。

#### 00000 出演者プロフィール 00000

岩田 喜美枝氏 WEPs 日本連絡会代表 (国連ウィメン日本協会副理事長)

□プロフィール:1947年香川県生まれ。1971年東京大学教養学部卒、労働省入省。厚生労働省雇用均等・児童家庭局長を最後に03年退官。03年 株式会社資生堂に入社。取締役執行役員、取締役常務を経て、08年代表取締役副社長に就任、12年退任。【現在の主な役職】株式会社資生堂 顧問、キリンホールディングス株式会社 社外監査役、日本航空株式会社 社外取締役、公益財団法人21世紀職業財団 会長、公職としては男女共同参画会議(内閣府)等。

#### 小林 洋子氏 厚生労働省 雇用均等·児童家庭局 雇用均等政策課長

□プロフィール: 1989 年労働省(現厚生労働省)入省。1999 年から約4年間、女性局(現雇用均等・児童家庭局)で、パートタイム労働問題を担当し、正社員とパートとの労働条件均衡問題に取り組んだ後、職場における女性のポジティブ・アクションに取り組む。2003年7月から石川県小松市の助役に就任し、男女共同参画をはじめ、健康福祉や商工観光、環境などの行政分野を担当。2011年10月から内閣府男女共同参画局推進課長としてあらゆる分野の女性活躍推進に取り組んだ後、2014年7月から現職。

八尋 英昭氏 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) 事務局長

□プロフィール:1982年3月一橋大学商学部卒業 1982年4月大正海上火災保険(現三井住友海上火災保険)入社、以降東京、名古屋、大阪、シドニーで海上保険営業、海外営業を主に担当。2008年より本社にてコンプライアンス部、国際管理部にてリテール支店コンプライアンス、海外拠点経営管理を担当。

2014年4月GC-JN(現GCNJ)事務局次長。2015年4月より現職。

#### 平田 美穂氏 中小企業家同友会全国協議会(中同協)事務局長

□プロフィール:1983年山口大学経済学部卒。1986年中小企業家同友会全国協議会(中同協)事務局入局、2005年4月事務局次長、2012年7月から現職。

2012~15 年 内閣府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」チーム委員。2014~15 年 立教大学大学院ビジネスデザイン研究科アドバイザリーボードメンバー。2015 年 一般社団法人ワークルール検定協会啓発推進委員 2015 年 社会福祉法人未来こどもランド評議員

広浜 泰久氏 (株) ヒロハマ代表取締役会長中小企業家同友会全国協議会(中同協)幹事長 □プロフィール: 1974 年 慶応義塾大学経済学部卒業、77 年 廣濱金属工業㈱(現㈱ヒロハマ)入社、90 年 千葉県中小企業家同友会入会、91 年 ㈱ヒロハマ 取締役社長に就任、95 年 千葉同友会 代表理事就任、 07 年 中小企業家同友会全国協議会(中同協)幹事長就任、08 年 ㈱ヒロハマ 会長に就任。業界役職;東 日本一般缶工業協同組合副理事長。日本政策金融公庫利用先団体;中小企業全国懇話会 代表幹事 ㈱ヒロハマ 会社概要 本社;東京都墨田区 資本金;6,250 万円、社員数;正 85 名、パート・アルバイト 40 名 年商;34.8 億円 事業内容;業務用缶のキャップ等部品製造 WEPs署名企業

#### 田代 早苗氏 日本テレビ放送網(株)グループ戦略室担当室次長(兼)グループ戦略部長

□プロフィール: 1985 年 お茶の水女子大学文教育学部卒業、日本テレビ放送網入社 編成局配属、1991 年報道局にて外報部内勤記者、社会部遊軍キャップ、警視庁クラブサブキャップを担当、1996 年営業局営業推進部。予算作成・売上管理、など内勤業務全般を担当。この間に2度の出産・育児休職を経験。2004 年 営業推進部業務管理担当副部長としてライン管理職に。以降 業務管理担当部長、営業推進部次長。IR部、内部統制推進部、営業局CM部長 報道局次長兼報道業務部長、経理局次長兼経理部長、本年6月より現職。

WEPsとは…女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles)のことで、企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメント(問題や課題を解決する能力を持つこと)を経営の核として取り組むことで、企業の活力と成長を目指し、女性の経済的エンパワ・メントを推進させるための原則をうたっています。

**203050** (ニイマル サンマル ゴウマル) とは…今年3月ニューヨークで開催された第59回 国連女性の地位委員会で、「2030年までに完全な男女平等 (50-50) を実現しよう」との政治宣言 が採択され、世界の潮流は「男女半数・半数」を目指して動き出しています。私ども日本BPW連合会も、203050<br/>
<2030年に完全なジェンダー平等(50-50)の実現>を目指して動きだそう一をテーマに活動しております。















## 女性のエンパワーメント原則

Women's Empowerment Principles (WEPs)

## 公益財団法人 21世紀職業財団 会長 NPO 国連ウイメン日本協会 副理事長 岩田 喜美枝

-

## 【WEPsの特長】

#### 策定時期

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。

## 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はなく成功のカギ。第3次男女共同参画基本計画(スライド8)と同じ問題意識。
- 企業にとってはポジティブアクション(スライド9)

## 【7つの原則】

トップ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

🕗 機会の均等、インクルージョン、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

🕝 健康、安全、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

事業開発、サプライチェーン、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

- 🌀 地域におけるリーダーシップと参加 ジェンダー平等の啓発活動
- 🚺 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

## 【WEPsに参加することの意義】

## 署名の現状(2015/8/23現在) 世界で1,036社、日本企業は213社

## 署名の意義

- ╸ポジティブアクションのツール
- ♥ グローバル社会からの信頼
- **プ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

## 【ポジティブ・アクション】

## ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは

- 一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置
  - クォータ制

(国等が、性別を基準に一定の人数や比率を企業等に強制的に割り当てる手法)

- ゴール・アンド・タイムテーブル方式 (企業等が、女性の参画拡大に関する自主的な目標と達成までの期間を定め、 その実現に努力する手法)
- 女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備等
- 仕事と家庭の両立支援、子育て支援 等

## 女性活躍新法の骨子

# 301人以上の企業・団体への義務付け 300人以下は努力義務

- 女性の活躍に関する状況把握と課題分析
- 定量的目標や取組内容を「事業主行動計画」として策定、届出、公表
- 女性の活躍に関する情報の公表

## 2016年4月1日施行

シャインウィークスBPWサイドイベント 203050 < 2030年に完全なジェンダー平等(50-50)の実現>を目指して ~日本の働く女性たちがもっともっと輝くために!~

基調講演 働く女性にとって、WEPsと女性活躍推進法の役割とは ~

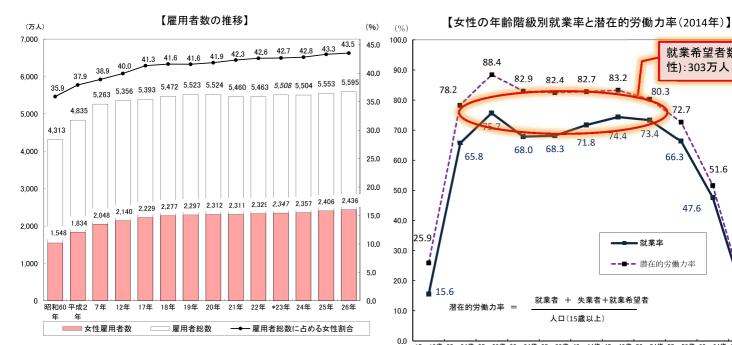
## 女性活躍推進法がもたらすもの

2015.9.5

## 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課長 小林 洋子

## 女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率(実際の就業率と就業希望との差)

- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大き く、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。



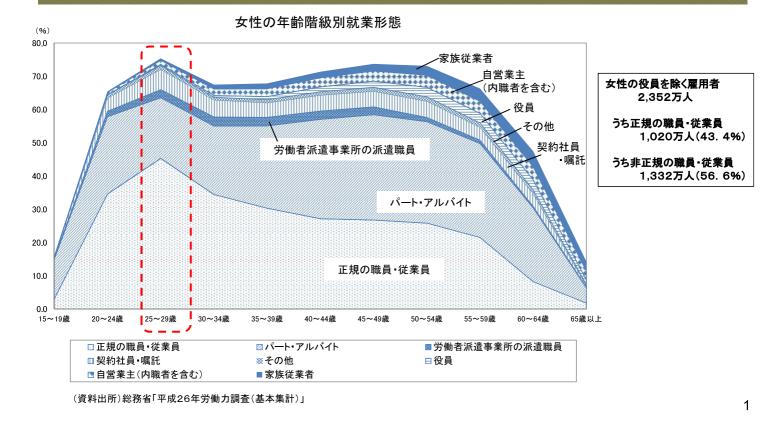
(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

就業希望者数(女 性):303万人 82.9 82.7 82.4 78.2 80.3 72.7 68.3 68.0 66.3 47.6 潜在的労働力率 就業者 + 失業者+就業希望者 潜在的労働力率 14.3 人口(15歳以上) 15~19歳 20~24歳 25~29歳 30~34歳 35~39歳 40~44歳 45~49歳 50~54歳 55~59歳 60~64歳 65歳以上

(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

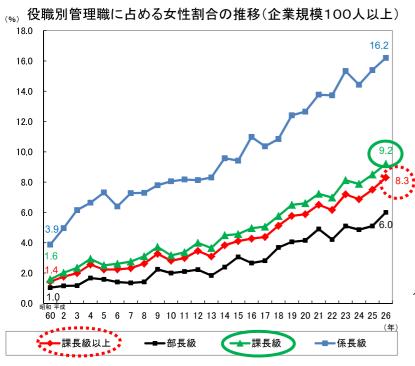
## 女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25~29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35~39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバ小等の非正規雇用が主となっていく。



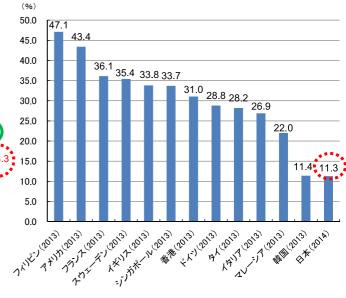
## 管理職の女性比率

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

#### 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所:日本:総務省統計局「労働力調査」、

その他: (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」

- 注1)日本及びアメリカの分類基準 (ISCO-08) とその他の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の 課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

2

## 女性の活躍の「壁」

- 課長以上の昇進希望を持つ女性は 1割程度にすぎない。
- □ 昇進を望まない理由のトップは
  「仕事と家庭の両立が困難になる」
  「関女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果
  (平成25年)」

約6割の女性が第1子出産を

【第14回出生動向基本調査(夫婦調査)】

∞ 妊娠・出産前後で退職した

女性の約1/4は「仕事と育児

両立が難しかった理由は① 勤務時間のあわなさ(65.4%)

②職場の両立を支援する雰囲

「両立支援に係る諸問題に関する総合的研究調査

気のなさ (49.5%)

の両立の難しさで辞めた」

(26.1%)

(平成20年) 1

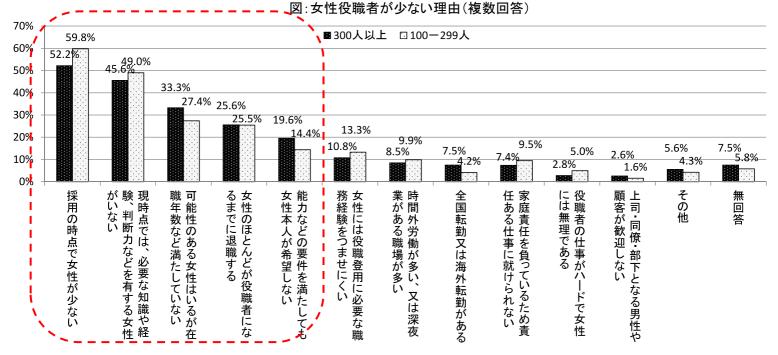
- 4(女性にとって) 「昇進したいと 思えない」
- ③(女性にとって)
  「続けたくない」
  「続けられない」

- 4割弱(36.6%)の企業は「女性採用なし」(平成26年度雇用等基本調査)
- 総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性43倍。
  - 【平成26度コース別雇用管理制度の実施・指導状況】
- ①(女性のことを)
  「採っていない」
- ②(女性のことを) 「育てていない」
- ◎ 将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25~44歳の全年齢層で男性よりも女性が低い。(30代後半の場合、男性28.8%/女性15.3%) [2009年「働くことと学ぶことについての調査」】
- 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答は用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査(2014)」

- これらの根底には - 「長時間労働」×「性別役割分担意識」(「男は仕事/女は家庭」等)

## 女性役職者が少ない理由

- 女性役職者が少ない(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。
  - ※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。



## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 (民間事業主関係部分)

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

### 2 事業主行動計画等

※①~③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ➡ 状況把握の必須項目(省令で規定)
  - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 ※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)
- ② 状況把握・課題分析を踏まえた<u>行動計画の策定・届出・公表</u> (指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))
- !♥ 行動計画の必須記載事項
  - ▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間
- 常業院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加
- ③ 女性の活躍に関する情報公表
- ◎ 情報公表の項目(※省令で規定) 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列挙)から事業主が適切 と考えるものを公表
- ④ 認定制度
  - ◎認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討
- ⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

### 3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。 ▶10年間の時限立法。

### -行動計画策定指針(告示)-

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ► 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する<u>以下の項目に</u> 関する効果的取組等を規定。
- ► 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
  - 女性の積極採用に関する取組
  - 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用
- へ、 一般職から総合職へ等)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組



#### BPWシンポジウム資料

## WEPs普及に向けたGCNJの取組

## 2015年 9月5日 GCNJ事務局



国連グローバル・コンパクトとは?

1980~90年代経済のグローバル化



世界的に貧富の差が拡大



国家の力だけでは解決困難

1999年ダボス会議で前国連事務総長のコフィー・アナン氏が民間企業の取組を提唱



2000年国連総会で国連グローバル・コンパクト(UNGC)が誕生

戦後世界が合意形成してきた共通価値観を、平易な10原則にまとめ直し、

これを内外のステークホルダーに浸透させる活動を通して、

「健全なグローバル化」「持続可能な社会」を実現させようとする国際的な取り組み



- 1. 人権擁護の支持と尊重
- 2. 人権侵害への非加担



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



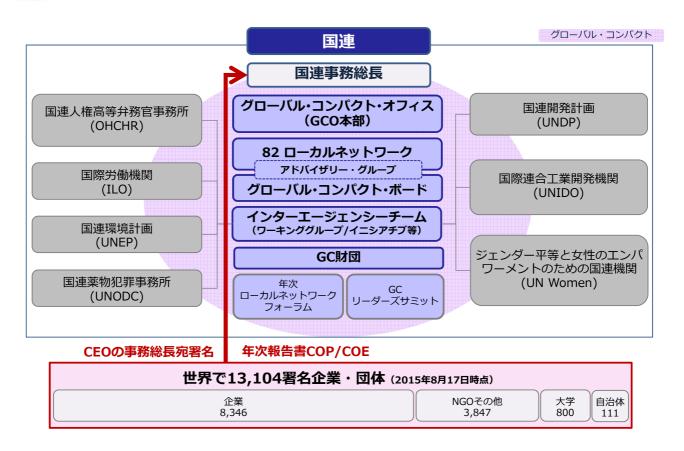
- 3. 組合結成と団体交渉権の実効化
- 4. 強制労働の排除
- 5. 児童労働の実効的な排除
  - . 雇用と職業の差別撤廃



10. 強要・賄賂等の腐敗防止の取組み

# Network Japan

#### UNGCの推進体制



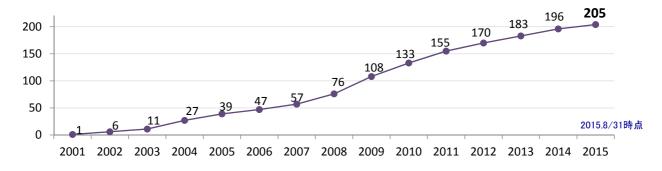


## グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの歴史

#### 1. 歴史

- 2001年3月 キッコーマンが日本署名第1号
- 2003年12月 国連広報センターの一部としてジャパン・ネットワーク創設✓ 署名団体数 11
- 2008年4月 任意団体として国連広報センターから独立
  - ✓ 署名団体数 76
- 2011年10月 一般社団法人化
  - ✓ 会員数 155
- 2015年8月末日現在
  - ✓ 会員数 205

#### 2. 会員数の推移





#### GC-JN加入企業・団体

【2015年8月31日時点, 205企業・団体+6アソシエイト】太字下線は2015年度署名

- <水産・農林>マルハニチロHD
- <鉱業>国際石油開発帝石/JX日鉱日石開発
- <建設> 大林組/清水建設/新菱冷熱工業/住友林業/鷹羽建設/千代田化工建設
- <食料品>アサヒグループHD/味の素/キッコーマン/キリンHD/サッポロHD/日清オイリオグループ/不二製油
- <繊維製品> 帝人/デサント/自重堂
- <パルプ・紙>愛媛パッケージ/王子 HD/サクラパックス/日本製紙/レンゴー
- <化学> 旭化成/花王/サラヤ/JSR/資生堂/信越化学工業/住友化学/積水化学工業/DIC/ファンケル/三井化学/ 三菱ケミカルHD/ユニ・チャーム/横浜ゴム/ライオン/カネカ
- 〈医薬品〉アステラス製薬/第一三共/武田薬品工業
- <石油・石炭製品>コスモ石油/JX日鉱日石エネルギー/JX HD/南西石油/八夕エ石油
- <ゴム製品>錦城護謨/住友理工
- <ガラス・土石製品> TOTO/日本板硝子/ **日本ガイシ**
- <非鉄金属> J X日鉱日石金属/DOWA HD/フジクラ/中西金属工業
- <金属製品>ノーリツ/LIXILグループ
- <機械> 荏原製作所/グローリー/コマツ/セガサミーHD/ダイキン工業/ダイフク/タクマ/ナブテスコ/NTN
- <電気機器> IDEC/アンリツ/ウシオ電機/EIZO/沖電気工業/オムロン/カシオ計算機/京セラ/コニカミノルタ/坂口電熱/シスメックス/シナノケンシ/シャープ/セイコーエプソン/タムラ製作所/東京エレクトロン/東芝/日本ケミコン/日本電気/日立製作所/ヒロセ電機/富士通/富士電機/堀場製作所/ミネベア/ユー・エム・シー・エレクトロニクス/横河電機/リコー/ローム/**日本電**産
- <輸送用機器>日産自動車/三菱重工業
- <精密機器>オリンパス /シチズンHD/タムロン/テルモ/トプコン/ニコン/ハギワラソリューションズ/富士ゼロックス
- <その他製品>アデランス/大日本印刷/タカハタプレシジョンジャパン/凸版印刷/南開工業/日本写真印刷/原田鋼業/フルハシEPO/ヤマハ/リンテック/ルビコン
- <電気・ガス>大阪ガス



### GC-JN加入企業・団体

- <陸運・海運・空運>商船三井/日本郵船/全日本空輸/ヤマトHD
- 〈倉庫・運輸関連〉南海通運/三菱倉庫
- <情報・通信>朝日新聞社/SCSK/日本テレビHD/三菱総合研究所/日本ユニシス/伊藤忠テクノソリューションズ
- <卸売・小売>イオン/伊藤忠商事/因幡電機産業/おおとり/キヤノンマーケティングジャパン/黒田電気/住友商事/セブン&アイHD/双日/富士メガネ/丸紅/三井物産/三菱商事/湊ハマ/山田木材/良品計画
- <金融・保険> NKSJ HD/MS&ADインシュアランスグループHD/オリックス/住友生命保険/住友三井オートサービス/第一 生命保険/大和証券グループ本社/東京海上 HD/みずほフィナンシャルG/三井住友トラストHD/三井住友 フィナンシャルG/三菱UFJフィナンシャルG/りそなHD/**野村HD/T&Dホールディングス**
- <不動産>ダイビル
- <サービス> アイ・シー・アイ/アデコ/アミタHD/イースクエア/インパクトジャパン/ウィルソン・ラーニング ワールドワイド/エッジインターナショナル/エーディ/クレアン/広友 HD/国際航業/GXS/DNV GL/デロイトトーマツコンサルティング/電通/トップツアー/ニッセイエブロ/日本郵政/博報堂/プランニング・ホッコー/ベネッセHD/ポジティブ/らいふ/ピー・アンド・イー・ディレクションズ
- <学術・協会・法人団体> ヴィアトール学園 洛星中学・高等学校/関西学院大学/国際基督教大学/同志社大学/同志社女子大学/日本サッカー協会/ボランティアプラットフォーム/道普請人/日本能率協会/明治学院大学/上智大学/日本印刷産業連合会/日本CFO協会
- <自治体>川崎市
- <その他>中日本高速道路/西日本高速道路/東日本高速道路

(東証の業種分類に基づき表示)

<アソシエイト>川崎重工業/三栄源エフ・エフ・アイ/BSIグループジャパン/ファイバーフロンティア/ポーラ・オルビスHD/リクルートHD



#### く現状>

・WEPs署名者数:1032社(2015年8月17日現在) うちUNGC署名者数:436社(同)\*UNGC全署名者数13,104社のうち約3.3%

#### <最近の取組>

- -2015年WEPs世界大会@NY(3月10-11日)
- -基調講演:ヒラリー・クリントン氏
- -潘基文国連事務総長、ゲオルグ・ケル国連GCトップをはじめ、ビジネス、政府、国連、 市民社会から600人以上が参加
- 2015年3月、UN Womenと協働し、Sustainable Stock Exchanges (SSE)主催 Stock Exchanges Around the World Ring the Bell for Gender Equalityを支援 各国の証券取引所と連携し、WEPs普及イベントを展開。

エジプト(3/2)を皮切りに、ナイジェリア、ポーランド、スウェーデン、トルコ、インドで開催後、NYナスダック(3/9)でクライマックス。今後東証等他国の証取でも企画予定。

#### く参考>

- -2015年6月7-8日、G7エルマウ・サミット宣言において、WEPs支持を明記
- -世界の企業への呼びかけ



GCNJの課題

•WEPs署名者数:1032社(2015年8月17日現在)

うち日本の署名者数:213社(同)

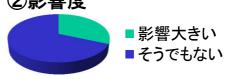
うちGCNJ会員数:13社(同) \*205会員中約6.3%がWEPs署名

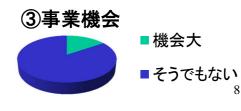
⇒まだ94%がWEPs未署名だが、ほとんどの会員は女性の活躍推進のために

何らかの取組を行っている。WEPs署名者数がなぜ伸びないのか?

- SDGsに関する会員アンケート集約結果(8/20時点) ①取組有無
  - ①目標5(ジェンダー平等)に関し、何らかの取組 を既に行っていると回答した会員数 ⇒136社のうち、115社(85%)
  - ②目標5が自社に大きな影響をもたらすと回答し た会員数⇒136社のうち、43社(32%)
- ③目標5が自社に事業機会が大きいと回答した 会員数⇒136社のうち、21社(15%)









## <アンケート集約結果から>

多くの会員企業がジェンダー平等関連目標を策定するか、 実際に取組を行っているが、自社に影響が大きい或いは 自社の事業機会につながるという意識は今一つ!

9



#### GCNJ今年度の取組

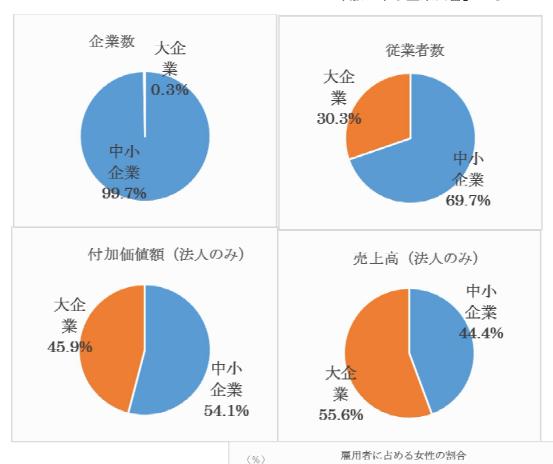
- -WEPs未署名企業に対するWEPs署名の働きかけ
  - ⇒国連GC署名と同様、内外へのステークホルダーへの自社のコミットメントを示す 有力なツールであることをアピール(下期から次年度:署名キャンペーンの企画)
- ・女性活躍推進に向けて先進企業の事例紹介等情報交換の場の検討
  - ⇒資生堂(2013WEPs CEO Leadership Awards受賞)に続く企業の取組支援
    - →成功事例へのチャレンジ
    - →内外ステークホルダーへの発信、アピール
    - →他の会員企業への波及
- ・ジェンダー平等による社会の変化が事業計画に与える影響の再検討
  - ⇒各会員企業におけるダイバーシティ推進部門と経営企画部門間の対話促進
    - →女性の持つパワーを過少評価していないか?
    - →自社の従業員のことだけではなく、社会全体のジェンダー平等の進展を考える 必要があるのではないか?

## 中小企業家同友会全国協議会(中同協)



## 企業数の99.7% 従業者数の7割が中小企業

2014年版「中小企業白書」から



56.8

47.6

41.8

40.6

(企業規模)

38.8

1000.

37.8

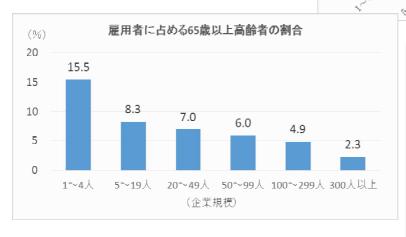
60

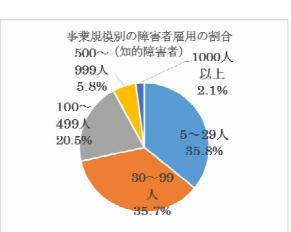
40

20

### 小規模企業ほど高い雇用者に占め る女性や高齢者、障害者の割合

総務省「2012年度就業構造基本調査」



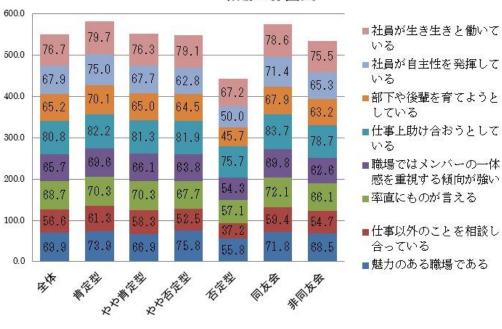


厚生労働省「2013年度障害者雇用実態調査結果」より

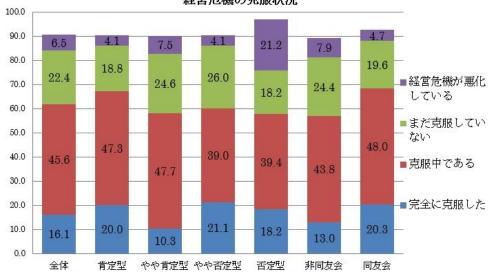
## 労使コミュニケーションの経営資源性調査

#### 2012年労働政策研究 • 研修機構調査



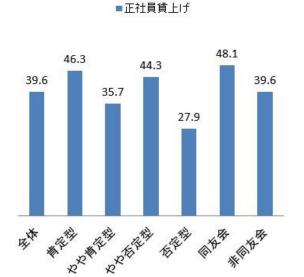


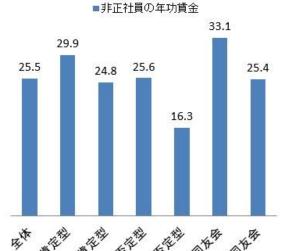
#### 経営危機の克服状況



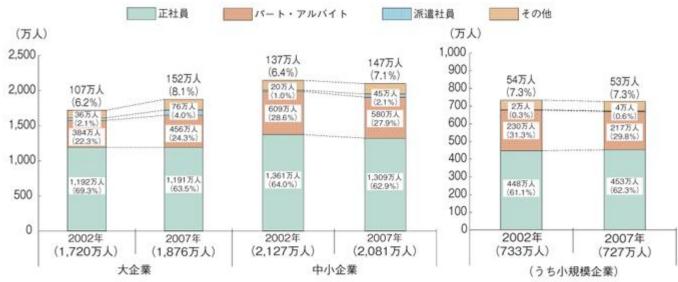
#### 正社員賃上げ

#### 非正社員の年功賃金





#### 非正規雇用を増やしている大企業、小規模企業では正社員比率が増加 「2009 年中小企業自書」から

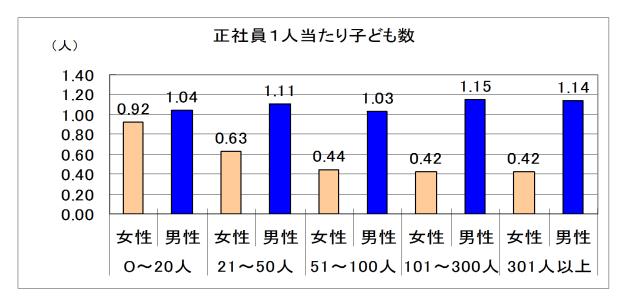


#### 資料:総務省「就業構造基本調查」再編加工

- (注) 1. 「正社員」とは、上記調査における「常雇」かつ「正規の職員・従業員」を指す。
  - 2. 「パート・アルバイト」とは、「会社などの役員を除く雇用者」のうち「パート」または「アルバイト」を指す。
  - 3. 「派遣社員」とは、「会社などの役員を除く雇用者」のうち「労働者派遣事務所の派遣社員」を指す。
  - 4. 「その他」とは、上記以外の「会社などの役員を除く雇用者」を指す。
  - 5. 非一次産業のみ集計(「官公庁など」、「その他の法人・団体」を除く)。
  - 6. 従業者数299人以下(卸売業、サービス業は99人以下、小売業、飲食店は49人以下)の企業を中小企業、従業者数300人以上(卸売業、サービス業は100人以上、小売業、飲食店は50人以上)の企業を大企業とする。また、従業者数19人以下(卸売業、サービス業、小売店、飲食店は4人以下)の企業を小規模企業とする。

#### 働く女性を大事にしている中小企業

従業員規模が小さい企業ほど、女性正社員一人当たりの子ども数が多い



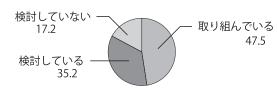
(資料)(㈱富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」「2006 年中小企業白書」から

## 同友会景況調査(DOR112号) 2015年4~6月期オプション調査

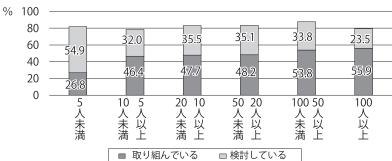
2015年 (平成27年)9月5日

## 仕事づくりと人材確保 子育て支援など

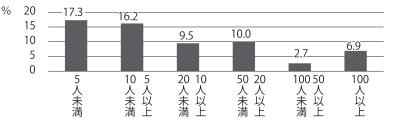
#### 図1 仕事づくりに取り組んでいるか(単数回答)



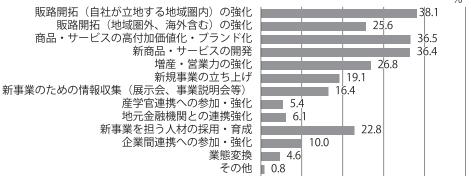
#### 図2 仕事づくりに取り組んでいるか(企業規模別)



#### 経営上の力点(企業規模別)での「得意分野の絞込み」の回答



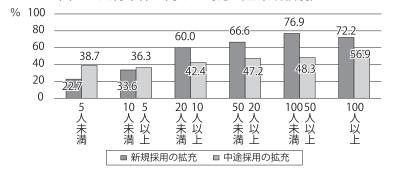
#### 図 4 仕事づくりの内容(複数回答)



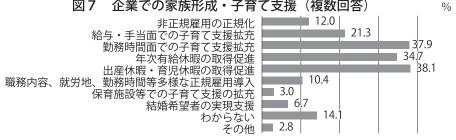
#### 図 5 人材確保に向けた対応(複数回答)



#### 図6 人材確保に向けた対応(企業規模別)



### 図7 企業での家族形成・子育て支援(複数回答)



#### の全ての規模でおおよそ五 切っている一方、五人以上 を企業規模別にみると、 な姿勢です(図1)。これ わせて八二・七%が前向き が四七・五%、「検討して いては、「取り組んでいる」 未満で二六・八%と三割を いる」が三五・二%と、合 取り組んでいる」は五人 まず「仕事づくり」につ

き点はDORの「経営上の 目されています。 意識がうかがえます。 を把握して戦略化する課題 題を明らかにする点で経営 くなっており、自社の強み の企業規模よりも比較的多 小規模企業でも求められて 「得意分野の絞込み」 )強みを明確にし、発展課 **図** を企業規模別に見る (3)、五人未満では 留意すべ が他 自社

とは一〇ポイント以上の差 成」は二二・八%と存在感 業を担う人材の採用 があります 「新規事業の立ち (図4)。「新事

満では「検討している」が

・ 九%にのぼることか

## 向け 新しい仕事づくりに た社員教育

くりが広がるかどうかが注

小規模企業での仕事づ

仕事づくりに前向き姿勢

最も多く、「販路開拓(地域 する地域圏内)の強化」が 内容について(複数選択) は、「販路開拓(自社が立地 いる」企業の仕事づくりの 組んでいる」、「検討して 仕事づくりに 外含む)の強化 ことが重要です

が発表し、 築し、社員と共に実践する 営指針を軸にして体制を構 替えて、実践を開始してい います。特に新規事業に一 テーマ・数値目標を全社員 ます(岡山、管工事業)」と 部門が加わり、体制を組み 期計画共) いう企業もあるように、新 い仕事づくりに向けて経 の発表と、 新しく取組んで

# 新卒採用 人材確保に向け

体制を構築するうえで計

ス開発のうえで、それを担 に「新年度の経営指針(中 う社員教育の課題の重要性 強化、新商品・新サービ |開拓や営業 実際 的な新規採用が重視されて と、五人未満と五人以上十 %でダントツ、 ます を上回ったものの、十人以充」が「新規採用の拡充」 これを企業規模別に見る いることがうかがえます。 ント近い差が開きました %であり、両者は一五ポイ 規採用の拡充」 育が重視されています 採用の拡充」が上回って 上の全ての規模では (図5)。対象企業では計画 途採用の拡充」が四四・五 **催保に向けた対応」を聞** く企業規模は小さくても計 八未満では「中途採用の拡 (図 6)° 今回の調査で「人材 一が五九 同友会ら 継いで「中 「新規 <u>•</u>

(図7)。産だで支援拡充 促進、時短 て支援(複変の対象) % た両立支援はその地域社会りが進んでいます。こうし 0 ては 軟な姿勢が多く、仕事と子 への貢献のみならず、企業 育てを両立 積極的 にとっても 育 取得 休 勤務 「出産休暇・育児休暇 時 促 進」が三八・一 勤務の拡充に柔 できる企業づく 休・育休の取得 準で並びました 員の就労意欲が 優秀な社員が定 」が三七・九% 家族形成・子育 間面での子育

す。 兀 割 の 企 短勤務に一業が産休

につい とした社員の採用・教育に の発展が必要です。 域での取り組みのいっそう 備に貢献しています。こう うした観点から各企業・地 振興基本条例の取り組みの が中小企業憲章、中小企業 り」を推進し、地域で安心 取り組みながら「仕事づく つくりを進めようというの して子育てできる環境の整 した社会的役割を重視し、 つの重要な側面です。こ -小企業を主役とした社会 中小企業は経営指針を軸

ながる貴重な貢献といえま 域での人材定着・育成につ

いる多様な技術・サービスを維持し、イノベーションを生み出すことがいっそうい手です。活力ある地域社会をつくるうえで、中小企業・小規模企業が蓄積して

小企業は地域住民の暮らしを支え、地域経済の発展と質を高める中心的な担

%を上

画的な人材確保が欠かせま

重要な課題です。こうした観点から、二〇一五年四~六月期のDORでは対象企

子育て支援などの現状と課題についてたずねました

が意識されています。

# 発展を 各地域で取り組みの

きっかけになるなどの効果 業に広がることが期待され があると言われ、多くの企 上がる、業務体制を見直す

#### シャインウィークス BPW サイドイベント

## 203050<2030 年に完全なジェンダー平等(50-50)の実現>を目指して ~日本の働く女性たちがもっともっと輝くために!~

アンケート集計結果 (回収 42/参加者 55)

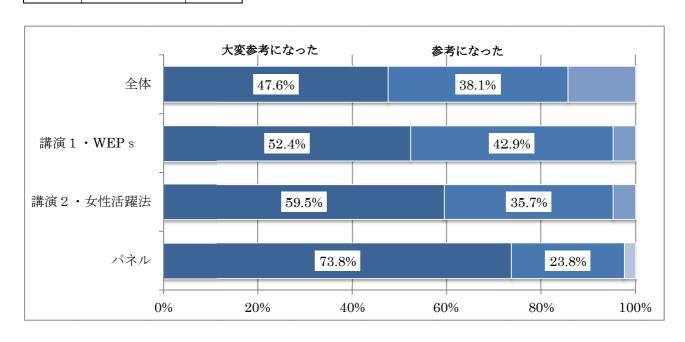
開催:2015年9月5日(土) 東京八重洲ホール 311 大会議室

特定非営利活動法人 日本 BPW 連合会

性別	男性	4
	女性	38
所属	BPW	22
	中同協	4
	GCNJ	2
	他·未記入	14
	未記入	4
世代	20 歳代	2
	30 歳代	1
	40 歳代	4
	50 歳代	18
	60 歳代	9
	70 歳代以上	8
職業	会社員	13
	自営業	7
	公務員	2
	団体 NPO	7
	無職	3
	他·未記入	12

1		
全体	大変参考になった	20
	参考になった	16
	未記入	6
基調講演• 岩田	大変参考になった	22
	参考になった	18
	未記入	2
基調講演・ 小林	大変参考になった	25
	参考になった	15
	未記入	2
パネル	大変参考になった	31
	参考になった	10
	どちらとも言えない	1
交流会の 設置につい て	とても良い	16
	良い	9
	どちらでも	4
	未記入	13
	基調講演・岩調講演・パネルの流についてで設置についている。	全体参考になった 未記入基調講演・ 岩田大変参考になった 参考になった 参考になった 参考になった 参考になった を考になった を考になった とちらとも言えない交流会の 設置につい てとても良い 良い どちらでも

※基調講演の評価未記入は講演後に遅れて参加のため



#### 【自由回答】

#### Q7 内容全体についてのご意見

- いろいろな立場からご意見を伺って良かった。(女性・30歳代・会社員)
- この問題はこれからの・時代の変革根幹をなすもの。女性が社会経済に入り込まないと世界の 次世代への継承にも関わる。全体スクラップ&ビルト、頭をまっさらにして(女性・50歳代・自営業)
- それぞれのご意見が伺えました。参考になりました(女性・70歳代・自営業)
- それぞれの立場からのお話がとても勉強になりました。貴重な機会をありがとうございました。 (女性・20歳代・団体・NPO)
- それぞれ良いお話でしたが中央と地方では異なるところもある(女性・60歳代・(議員))
- とても充実した時間でした(女性・50歳代・自営業)
- パネルディスカッション後の会場からの声がとても良かった。多様な意見が聞けた。特に女性 が活躍するには子供に対する政策が必要という視点が新鮮でした。(男性・50歳代・会社員)
- パネルに対する意見交換の内容が非常に良かった(女性・70歳代・)
- 各界の第一線で活躍されている方々のお話は大変勉強になった。(女性・40歳代・団体・NPO)
- 企業が WEPsに署名することによってメリットがあるというところに、もっと力を入れて発信してほしい(女性・70歳代・無職)
- 広浜氏の職場における女性登用の取り組みの話がとても興味深かった。「202030」から「203050」 にシフト、発展する流れが良く分かった。(男性・50歳代・無職)
- 「女性の再雇用や中途採用に関する取り組み」が進むことを願ってやみません。(女性・50歳代・団体・NPO)
- 講師の声が聞きづらかったのが残念だった (マイクに入りにくかったようだ) (女性・70歳代・無職)
- 参加者も積極的で素晴らしいです(女性・20歳代・会社員)
- 女性活躍推進法公布後のタイムリーな企画(女性・60歳代・団体・NPO)
- 新しい取り組みに対する考え方が参考になりました(女性・40歳代・会社員)
- 多くの新しいことを知りました(女性・70歳代・無職)
- 勉強になりました。時間が不足していた(女性・50歳代・(経営者))
- 大変刺激を受けました(女性・60歳代・公務員)
- 大変勉強になった。(女性・40歳代・会社員)
- 大変勉強になった。地方でもできればいいが・・・。(女性・50歳代・自営業)
- ◆ 大変勉強になりました(女性・50歳代・団体・NPO)
- 中央と地方間のギャップはあるが、もっと個々が社会の一員として機能する必要があるという 教育(学校,社会,家庭,メディアの責任)の視点が重要(女性・50歳代・自営業)

#### Q8..2030年に完全な男女平等を実現させるためには、何が必要と思われますか

- \*あらゆる分野に「人間尊重」精神文化を徹底的に浸透させる\*組織トップの意識変革を、実現へのアクション\*教育の徹底、点から面へ\*グローバル化の中で雇用制度をどう克服するか(女性・70歳代・無職)
- 人間力 (女性の主張のみでもだめ、男性目線も必要)・マネージメント力の育成(指導者のマネージメント力)(女性・50歳代・会社員)
- 男性の意識の変革が必要 \*子育てが大きな問題点(男女共に育てることの推進) \*平等社会を発信し続けること \*女性も努力が必要(男性や他者に依存せず自立する)(女性・50歳代・(会社役員))
- クオータ制が出来ないと男女平等は実現できない(女性・60歳代・(議員))

- クオータ制などのポジティブアクションを積極的にすすめる(女性・60歳代・公務員)
- どの性に生まれたかではなく、人間として生まれ、それぞれの自己実現に向けて成長しながら生きられるように法の整備とそれを上回るハードルの高い意識の改革が急務であると思う(女性・50歳代・(経営者))
- ポジティブアクション (男性・50歳代・)
- メディアでの働きかけ、市民社会での浸透、男性の理解、女性の認知、政府の取り組み(はっきりとした)、制度の充実、一人ひとりの心がけ、男性と女性の相互理解(女性・20歳代・団体・NPO)
- 意識ではないか(女性・50歳代・自営業)
- 各人が関心を持ち意識をかえる(女性・30歳代・会社員)
- 環境整備と意識改革、そして実行力(女性・40歳代・団体・NPO)
- 管理職のクオータ制(女性・60歳代・公務員)
- 女性の意識改革(女性・70歳代・)
- 人が幸せだと思えることは何か。何が人を幸せにするのか。子供の頃よりいろいろな関係性の中で深く考える機会や行動をする機会がもてたら良いなと思います。(女性・50歳代・自営業)
- 政治の分野に本気で女性を増やさないと、とても実現は出来ない。まず政治家で、政党で議会からかえなくてはいけない。(女性・50歳代・自営業)
- 専業主婦に対する扶養手当等について(女性・50歳代・団体・NPO)
- ★企業、中小企業、個人にかかわらず「人ごと」ではなく自分のことと思ってもらえるように、 小さな活動から共感者をふやしていくことだと思います。(女性・50歳代・団体・NPO)
- 男たちの意識改革。「女性の進出は男たちを楽して、生き生きとさせる」と知らせる。(男性・50歳代・会社員)
- 男性の協力(女性・40歳代・会社員)
- 男性の理解、女性の自信かな。 女性の能力発揮が全体にとってメリットとなることを男女と もに分かり女性たちがやる気を出してくれること。(男性・50歳代・無職)
- 男性も自分の価値観を大きく持つよう努力して欲しい(女性・70歳代・自営業)
- 長時間労働を減らす。(女性・20歳代・会社員)

## 9. あなたの職場での男女ギャップをなくすために、あなたは何をしますか(していますか)?もしくは何が必要だと思いますか?

- 意見を本音で聴く、引き出す \*時代と共に変わっていくと思っています。生活や社会環境で 人の思考回路は諸々に変わると思っています(女性・50歳代・(会社役員))
- あえて前例や慣習を破ることを心がけ、女子社員に仕事を任せる。失敗も受け入れる。(男性・50歳代・会社員)
- これまで公務員として、出来るだけ機会があれば女性を登用するよう心がけてきたが「まだ育っていない」ということだった(周囲の意識は)ので、なかなか推進できなかった。機会を見つけて男女共同参画の話をしてきた。(男性・50歳代・無職)
- ひたすら頑張っています。(女性・40歳代・団体・NPO)
- 意識改革(男女とも)(女性・40歳代・会社員)
- 給与体制の一元化。仕事の内容の区別。互いにコミュニケーションを積極的に取る職場つくり。(女性・50歳代・(経営者))
- 若い男性が実力をつけること。女性は正しい姿勢を持って日本を立派にして欲しい(女性・70歳代・自営業)
- 女性が「自分の思い」を表明する力をつける。女性も「働く」意味をを考える。「具体」とそ

- の具体展開の原点になるものへの自覚(とくに組織のトップ)?(女性・70歳代・無職)
- 女性が結婚し、子育てをしながらも仕事を楽しく創造性を持って働ける環境を作る努力を共にしていくこと(最近育休明けのスタッフが育児、仕事、学校に頑張っています)(女性・50歳代・自営業)
- 女性の議員を増やす取り組み 経済的支援 定数を決めるべき (女性・60歳代・(議員))
- 女性の多い職種は給与が安い。これを変えようとしている。ディーセント・ワークの視点(女性・50歳代・自営業)
- 女性の多い職場で働いていました。(現在も)(女性・20歳代・団体・NPO)
- 情報の発信(女性・30歳代・会社員)
- 人事評価の差別なし(女性・40歳代・会社員)
- 昔から男性も女性も「さん}で呼ぶことにしています。「くん」呼びを避けています。(女性・60歳代・会社員)
- 他の職場から羨ましがられるようなワークライフバランスのとれた働き方の出来る職場つくり (女性・50歳代・団体・NPO)
- 男性社長の意識を変えたい。(女性・50歳代・自営業)
- 長時間労働を減らす。(女性・20歳代・会社員)
- 同じ給与で働いているので、性別にかかわらず同等に働けばギャップはなくなると思う(女性・60歳代・公務員)
- 両立支援制度策定のために情報収集をしている(女性・40歳代・会社員)

#### 10.その他、感想やご意見・要望等

- 中小企業憲章や女性活躍推進法についてはじめて知りました。実際の現場ではまったく伝わっていないように思えます。生活に密着した制度であるべきと思いました。(女性・50歳代・団体・NPO)
- 「WEPs」の署名企業が増えるのは望ましいが、何かインセンティブをつけないと広がらないのでは。(女性・60歳代・(議員))
- これからの女性が子育てに関わる中で、どういう生き方が自らが輝いて生きていけるのか伝えていけば、いつか男性も女性も変わっていけるかもしれません。みんな女性から生まれているのですから。(女性・50歳代・自営業)
- ぜひ家庭のお母さんは正しく、優しく教育してください(女性・70歳代・自営業)
- 貴重な機会をいただき有難うございました。(女性・40歳代・団体・NPO)
- 後席は道路からの騒音がうるさく、音声が聞き取り難かった。配慮のほどを。それにしても男性の参加者が少なかった。(男性・50歳代・無職)
- 今日の内容をクラブで報告します。(女性・70歳代・無職)
- 中小企業向けの解りやすい行動計画のあり方を詳しく説明があればよかったと思います。(女性・60歳代・会社員)
- 内容が盛り沢山あるのは良かったが、あとは個々に持ち帰って再考をというレベルに終わって しまった。継続して進捗状況を話し合う機会を持ってほしい(女性・50歳代・自営業)
- クオータ制の希望と政府の母性活用の願いを、ほぼ一致しているようですのに、何が問題で思うように行かないのでしょうか(女性・70歳代・団体・NPO)
- このようなイベントを何度も何度も全国的に展開する(女性・70歳代・無職)
- このような機会があれば、ぜひまた参加したいです(女性・20歳代・団体・NPO)
- 参加者から多様で積極的な意見が出てよかった(女性・60歳代・公務員)

#### 2015年3月5日 **第59回 国連女性の地位委員会(CSW)で採択された政治宣言**(抜粋)

第 4 回世界女性会議 20 周年に寄せての「政治宣言」 E/cn.6/2015/L.1

1995 年に北京で開催された第4回世界女性会議から20年となる機会に、国連が関与する様々な会議等で・・・ジェンダー平等と女性及び少女のエンパワーメント実現に向けて有効な努力をするという約束のもとに

- 1. これまでのCSWの宣言等を確認し
- 2. 北京宣言…女子差別撤廃条約などの関連文書が、男女平等の実現に関わりあっていることを確認し、条約等を受け入れていない国にはその検討を求め、
- 3. 国や地域で進捗がみられることを歓迎し・・・さらに 本年 9 月 26 日に予定されるジェンダー平等と女性及び女児のエンパワーメントに関するグローバル・リーダー会議での前進を期待し
- 4. 第 4 回世界女性会議から 20 年が経過したが、女性及び女児の平等とエンパワーメントを達成した 国はないこと、男女の不平等が世界的に存在していること・・・等を認識し
- 5. 新たな課題が出現したことについて、われわれの政治的意思を再確認し(北京行動綱領にある) 12の重大項目から残された格差の解消に取り組むことを約束し、
- 6. 女性・女児に対する差別を解消する社会規範を推進し、達成された成果を基礎として、女性の積極的役割と硬券を認識し、あらゆる資源配分での格差縮小、強化された説明責任や情報や通信へのアクセスを確保するための具体的行動をとることを表明し、
- 7. 北京行動綱領をはじめ SDG s などの報告書などから、北京宣言及び行動綱領の完全で効果的な実施が、重要な残された課題への対処に向けて不可欠であることを強調し、
- 8. 第4回世界女性会議、その他で採択された文書へのフォローアップに対する「女性の地位委員会」の 責任を認識し、…男女共同参画及び女性のエンパワーメントの推進における国連組織のジェンダー の主流化への役割を再確認し、
- 9. ジェンダー平等に対する国連・・・等の役割を再確認し、さらに UN Women をはじめとする国連の組織が北京行動綱領などを、完全に、有効に、そして迅速に、世界、地域、国、地方において実施し、その見直しと評価、そして支援を継続することを要請し、

- 10. NGO及び女性あるいは地域に基盤を置く組織を含む市民社会による地方、国、地域及び世界に対する貢献を歓迎し、市民社会にとって安全で可能性のある環境づくりを推進することを含んだジェンダー平等と女性と少女のエンパワーメントの前進への支援の継続を保証し、
- 11. ジェンダー平等と女性と少女へのエンパワーメントの完全な達成には、男性と男児の十分な協力が重要であることを認識し、北京宣言及び行動綱領を、成果を上げしかも迅速に達成するために、男性及び男児が完全に役割を果たすための措置をとることを約束し、
- 12. ジェンダー平等及び女性と少女のエンパワーメントの達成に向けて、あらゆる関係者の協力を約束し、 この目標に向けて彼らがその努力を集中することを求め、
- 13. 2015 年及びそれ以降も、毎回の見直しに際して、具体的な成果を達成できるように、北京宣言及び行動綱領の実施を加速し十分な成果を上げるよう、全ての機会と手段を用いることを約束し、2030 年までにジェンダー平等と女性のエンパワーメントを完全に実現することを目指して奮闘する。

※ 上記の訳文は宣言の趣意伝達を優先したものである。詳細は http://www.gender.go.jp/international/int\_kaigi/int\_csw/

#### 【補足解説】

2015年が、北京宣言と行動綱領の採択から20年、更には2000年に採択されたミレニアム開発目標 (MDGs)の達成期限であることから、2015年の女性の地位委員会では、採択する文書にこれから15年の間に解決すべき課題がどのように盛り込まれるか注目されていた。しかもCSWとしては、通例の「合意文書=Agreed Conclusion」ではなく「政治宣言=Political Declaration」になるという。事前に公表されたドラフトには、「ジェンダー平等、女性のエンパワーメント・・・の実現に向けて貢献することを…約束するとあるだけだったが。3月4日にネットに流された修正コメントには【gender equality … by 2030】との書き込みがあった。

その日、NYではCSWのために集まったNGOの女性たちがブロードウェーを行進した。この時のシュプレヒコールが「2030 までに男女平等の実現を」「男女平等 それは fifty-fifty」「世界の男女は 50-50」あるいは「男女平等 今すぐ実現」などだった。そして、デモ行進の終点である、ブロードウェーと 42 番街の交差点には仮設ステージが設けられ、CSWに関わる人々が次々に発言し、その都度集まっている人々が「フィフティーフィフティ、イッツ・ナウ!」と叫んでいた。そしてその翌日、CSW会議初日に上記の「政治宣言」は各国政府代表により採択された。

NGO のリーダーと UN Women (国連で女性問題を担当) のリーダーが、しっかり手を組んで可能になった「2030 年までに{by 2030}・・・」だと思う。

#### 持続可能な開発目標(SDGs: Sustainable Development Goals) について

2015 年 9 月 23 日、193 ヶ国の首脳が参加した第 70 回国連総会で 2030 年までに実現すべき 新たな課題として 17 項目を盛り込んだ持続可能な開発目標 Sustainable Development Goals (SDGs)を採択した。

- 1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
- 2. 飢餓を終わらせ、食糧安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する
- 3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
- 4. すべての人々への包括的、かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する
- 5. ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児の能力強化を行う
  - 5-1 あらゆる場所での女性及び女児への差別を撤廃
  - 5-2 人身売買など公共・私的空間での暴力を排除
  - 5-3 若年婚、強制婚、性器切除などの有害な慣行を撤廃
  - 5-4 社会保障政策の提供と無報酬の育児・家事労働への評価
  - 5-5 政治、経済、公共の分野で意思決定に参加する機会を提供
  - 5-6 性と生殖に関する健康及び権利へのアクセスを確保
- 6. すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する
- 7. すべての人々の案かかつ信頼できる時速可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する
- 8. 包括的かつ時速可能な経済成長及び全ての人々との完全かつ生産的な雇用と働き甲斐の ある人間らしい雇用を促進する
- 9. 強靭なインフラ構築、包括的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
- 10. 各国内及び各国間の不平等を是正する
- 11. 包括的で安全かつ強靭で持続可能な都市及び人間居住を実現する
- 12. 持続可能な生産消費形態を確保する
- 13. 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる
- 14. 時速可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
- 15. 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止回復及び生物多様性の損失を阻止する
- 16. 持続可能な開発のための平和で包括的な社会を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを 提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包括的制度を構築する
- 17. 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する



BPW とは Business and Professional Women の略で、働く女性の利益を促進し、女性の社会的地位と職業水準の 向上をはかるとともに、国内および国外の働く女性の親交と理解を深め、世界平和に寄与することを目的とした団体です。国連の経済社会理事会の諮問機関として一般協議資格をもつ NGO(非政府組織)の団体 BPW International に加盟。国内では全国に 19 のクラブとアソシエーツがあります。