



## 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できるように、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 シェ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、参加者も一緒に考えていきたいと思っております。

### .....Contents.....

- |                  |    |  |
|------------------|----|--|
| P1 基調講演報告        | 資料 | <input type="checkbox"/> 当日発表資料                |
| P2 パネルディスカッション報告 |    | <input type="checkbox"/> 参加者アンケート結果            |
| P5 出演者プロフィール     |    | <input type="checkbox"/> CSW 政治宣言について          |
|                  |    | <input type="checkbox"/> 「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た。

## ■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年入社勤務30年、BPW東京クラブの会員でもある。ある程度の会社の中核会議で、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にはどうしたらよいか」「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。

## □□□□□□ 出演者プロフィール □□□□□□

**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(株)(現株ヒロハマ)入社、90年千葉県中小企業家同友会入会、91年 (株)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 (株)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

**株ヒロハマ 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ー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<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。**

