

女性と経済に関する日本企業の取組みと公共政策を国際的に通用するものに鍛え上げた

治部れんげ

ジャーナリスト、昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員

WE EMPOWER Japan アドバイザー兼メディア・ストラテジスト

2018 年秋から 2 年間、アドバイザーを務めた WE EMPOWER Japan の活動が終了した。私は経済とジェンダー問題を中心に、ジャーナリストとして政府や企業の取組み取材してきた。

本稿では、日本国内で女性の経済的エンパワーメント分野において、WE EMPOWER Japan の活動が果たした役割を総括する。

結論を先取りすれば WE EMPOWER Japan のアドバイザー会合は「ひたすら前に進み、踊らなかつた」。200 年前のウィーン会議から現在まで、地域や文化を問わず「踊るが進まない会議」が数多ある中で「進むこと」に注力できる会議は貴重である。

私たち WE EMPOWER Japan アドバイザーが「踊る」必要を感じなかつたのは、会議の召集趣旨に心から賛同したためだ。自己や所属組織の利害誘導をする者は誰一人おらず、皆が、長期的な経済合理性と女性の経済的エンパワーメント、その基盤となる人権尊重を目指して本音で議論を重ねた。

WE EMPOWER は、G7 加盟国に「責任あるビジネス原則」を浸透させるため、女性の経済的エンパワーメントを推進するプロジェクトである。WE EMPOWER Japan は EU 駐日代表部が活動資金とアドバイザー会合の場を提供し、UN Women 日本事務所、ILO 駐日事務所の 3 機関が共同で運営した。実務を担ったのはナショナル・コーディネーターの大崎麻子さんと斎藤万里子さんで、2 人とも UNDP でジェンダー専門家として数々のプロジェクトに関わった経験を持つ。

日本には、中央政府、地方自治体、そして企業や業界団体が作る女性関連の会議はたくさんある。私自身、委員として様々な会議に参加し意見を述べてきた。国内にある既存の会議体と WE EMPOWER Japan の最大の違いは「経済」と「人権」問題を統合して扱ったことだ。女性が能力を發揮し、企業などで働く、すなわち「活躍する」ためには、ハラスメントや暴力がない環境、つまり「人権が守られる」ことが不可欠だ、という信念がそこにはある。

これまで日本国内の女性政策は「女性活躍」と「DV や性暴力の撲滅・対策」に分けて論じられることが多かった。その結果、前者は大企業で男性並みに働く女性や起業家が、後者は法律家や研究者、NPO などの活動家が担う形で棲み分けがなされてきた。目指すゴールは同じはずなのに分断が起きることはめずらしくない。一方、WE EMPOWER Japan のアドバイザー会合では、経済と人権を等価に語る専門家や、国際機関関係者の発言に接して励まされる思いがした。

ところで「責任あるビジネス原則」とは何のことか。この点について、WE EMPOWER Japan ナショナル・コーディネーター大崎麻子さんは次のように話す。「企業が経済合理性に従って行動するのは、昔から変わりません。ただし、時間軸は近年、変化して、より長くなってきました。ステークホルダーもより多様になっています」。

近年の世界を見れば、持続可能な開発目標（SDGs）を経営に取り込み ESG 経営を実践する企業が増えている。企業はモノやサービスを売って利益を生む従来型のビジネスに加え、地球環境を守りながら経済成長を目指すようになった。問われる責任の範囲は、従業員、株主、顧客に留まらず、今やサプライチェーン全体に広がる。

もはや海外の下請け、孫請け工場における労務管理や環境汚染も「知らなかった」ではすまされない。もしも途上国の下請け工場で児童労働や極端な低賃金などの搾取が常態化していれば NGO やメディアから非難されて、ブランドが失墜する。それだけではない。責任あるビジネスを遂行する企業からは取引を停止されたり、機関投資家から説明を求められたり、場合によっては株式を売却されてしまうことすらある。

WE EMPOWER Japan は、世界に広がる「責任あるビジネス原則」を日本企業にも浸透させるため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）と連携した。国連グローバルコンパクト（UNGC）とは、1999 年、世界経済フォーラムでコフィ・アナン国連事務総長（当時）が企業に提案した、人権・労働権・環境権・腐敗防止に関する 10 原則からなるイニシアティブである。

WE EMPOWER Japan と GCNJ が連携して取り組んだプロジェクトに「女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles: WEPs=ウェップス）」の日本企業に対する周知徹底がある。WEPs は 2010 年、UNGC と UNIFEM（現 UN Women）が共同で作成したものであり「トップのリーダーシップによるジェンダー平等の推進」など 7 つの原則から構成されている。2016 年の G7 伊勢志摩サミット首脳宣言でも取り上げられた、日本政府がコミットした多国間合意なのである。WE EMPOWER Japan では、WEPs を日本企業に理解しやすい解説及び事例集のハンドブックとして制作した。

ハンドブックの作成にあたり、GCNJ が加盟企業から取組み事例を収集し、WE EMPOWER Japan ナショナル・コーディネーターがグローバル基準から見て先進的な取組みを行っている企業にインタビューを行い、文書化した。ここで、WE EMPOWER Japan アドバイザーの只松美智子さんも専門家として、原則 1（企業トップによるリーダーシップ）を中心に解説、推奨されるアクションについて助言した。只松さんは、2010 年に英国で生まれた上場企業の役員女性比率 3 割を目指すイニシアティブ 30%Club の日本支部をゼロから立ち上げた人物である。

つまり、WE EMPOWER Japan は日本政府や日本企業がコミットした多国間合意に沿って、既存の団体やキーパーソンと密に連携し、リソースを有効活用することで、国際社会に通用する新たな付加価値を生み出したのである。

WE EMPOWER が生まれたきっかけは、2017 年にイタリアで開催された G7 タオルミーナ・サミットである。サミットで採択された成果文書の 1 つが「ジェンダーに配慮した経済環境のための G7 ロードマップ」で、冒頭に「ジェンダー平等の達成において最も大きな影響を及ぼし得る中央政府の管轄内の構造的な政策」という文言がある。これは、日本国内では、第 5 次男女共同参画基本計画（5 次計画）を指し、ここでも WE EMPOWER Japan による成果と言えるものが多くある。

例えば、WE EMPOWER Japan アドバイザーで経営コンサルタントのパク・スックチャさんは、内閣府男女局で無意識バイアスに関する研修を行った。その後、作られた 5 次計画の「人材・意識」ワーキング・グループでは、ジェンダーに関する無意識バイアスとそれに影響を与え得る教育やメディアの役割について議論が行われた。私はこの WG の構成員を務め、政府の会議が、固定的な性別役割分担意識というジェンダー不平等の本丸に切り込む様子を目の当たりにし、良い意味で驚いた。

2020 年 12 月 25 日に閣議決定された 5 次計画には、WEPs に関する記載に加え、UN Women 日本事務所が日本経済新聞社等と組んで立ち上げた「アンステレオタイプアライアンス」についても記されている。アンステレオタイプアライアンスは、広告におけるジェンダー平等を推進するため UN Women が世界で展開する取り組みである。広告などの表現物は人の無意識に影響を与え、子どもなどに対するジェンダーステレオタイプの助長にもつながる重要な分野だ。

また、5 次計画は DV や性暴力などジェンダーに基づく暴力を放置することで、被害者が精神的・肉体的ダメージから回復できず、不就労や貧困につながることを構造化して記している。閣議決定直前に私がインタビューした橋本聖子・内閣府男女共同参画担当大臣（当時）は、暴力対策の重要性を強調していた。特に「子どもの世代にも影響が及びかねない」と危惧していた。ここには、長期的かつ広い視点でジェンダー問題を捉える視点がある。

その橋本前大臣は 2020 年 6 月に、性犯罪・性暴力対策の包括指針を出している。内閣府がまとめ役となり、法務省、警察庁、文科省、厚労省など省庁横断で取り組む方向性が示されたのだ。

WE EMPOWER Japan は、日本のジェンダー平等政策に関わる行政官たちともつながりを持っていた。アドバイザー会合には各省庁から行政官たちがオブザーバー参加し、コロナ前までは対面でもやり取りを重ねていたのである。この場を活用することで、アドバイザーは日本の政策の方向性を深いレベルで学ぶことができ、行政官たちは民間部門の動きや多国間合意の枠組みを政策に取り込んでいった。

要するに、アドバイザリー会合は、単に決まったアジェンダを消化するのではなく、事務局が準備した文書を承認するのでもなく、出席者が各自の立場と役割を確認し、必要に応じて連携して動くことができるインキュベーターの役割を果たしたと言える。

あらためて 2 年間を振り返ると、WE EMPOWER Japan の会合から派生し日本社会に発信されたものがたくさんあることに気づく。2019 年 3 月に開かれた G20 に女性政策を提言する W20 の会合で、WE EMPOWER Japan は「ジェンダー投資」に関する分科会を WE EMPOWER Japan アドバイザーで笹川平和財団ジェンダーイノベーション事業グループ長（当時）の小木曾麻里さんと共同ホストした。この会議は数百人の参加者を集めた上、読売新聞紙上で大きく取り上げられた。また、同年 7 月に開いた ILO のハラスメント撲滅条約に関するメディア勉強会には、オンライン、新聞、テレビなど多くの記者が集まり、ILO 駐日事務所プログラム・オフィサー田中竜介さんの話に耳を傾けた。

常に人権の視点をベースに、多国間合意の枠組みをメディアや企業にインプットし続けた WE EMPOWER Japan の取組みは、日本の公共部門・民間部門双方の女性政策を国際的に通用するものに鍛え上げる役割を果たした。今後は、発信された知の活用について、アドバイザー各人が考え、生かしていくことになるだろう。