



国際労働機関 (ILO)

ILO 駐日事務所

>>コラム目次

ILO 駐日事務所メールマガジン ジェンダー担当者コラム

(2010年3月31日付第94号)

◆ ◇ 国際女性の日2010 「国連公開シンポジウム」から ◆ ◇

国連は3月8日を「国際女性の日」と定め、女性たちが平等、安全、開発、組織への参加への努力によって今まで広げてきた可能性を確認し、今後のさらなる前進に向けて話しあう場として設けた記念日としています。今年は1995年に北京で開催された第4回世界女性会議から15年目にあたります。この「国際女性の日」、及び「北京+15」を記念して、3月8日、駐日国連諸機関は日本経済新聞社との共催で東京大手町の日経ホールにて「国際女性の日2010国連公開シンポジウム」を開催しました。参加者は約500名でした。

プログラムは、潘基文（パン・ギムン）国連事務総長からのビデオ・メッセージに始まり、3人の国連親善大使：紺野美沙子国連開発計画（UNDP）親善大使；有森裕子国連人口基金（UNFPA）親善大使；アグネス・チャン日本ユニセフ協会大使によるトーク・セッションが行われました。「途上国で実際に見て感じた女性や女児の置かれた現状報告」をテーマとして体験談が披露され、今後も国際機関が一体となって活動を継続・発展させる重要性を強調しました。

続いて、日本の企業の立場から、岩田喜美枝（株）資生堂取締役執行役員副社長が「目指す社会へ、企業が取り組む男女共同参画」と題して基調講演を行い、企業経営戦略の視点から、今後の労働環境の課題を提起しました。岩田副社長のご講演の概要を、以下にご紹介します。

★ ★ ★

雇用の分野での女性の活躍を示す重要指標である管理職に占める女性比率について見ると、日本は9.3%であり、ノルウェー・スイス・独・仏・英・米・豪・韓・比・シンガポール・マレーシアのうち、10%に満たない国は日本と韓国だけです。その最大の理由は、日本と韓国では、出産・育児のために仕事を辞める女性が多く（約3分の2）、30代で労

働力率が下がる「M字型カーブ」がなくならないからです。では、出産・育児期に仕事を続けることができないのはなぜでしょうか。

一つは育児期の男性の長時間労働の現実です。30代男性の2割以上が週60時間以上の長時間労働に就いており、育児負担は女性に重くのしかかっています。もう一つが保育所の不足です。行政に申し込みをした2万5千人の待機児童数は氷山の一角であり、潜在的には100万人にのぼると考えられます。

なぜ女性が活躍するための支援が企業経営にとって必要なのでしょうか。第一に「人」を特別な経営資源とみなす「人材の完全活用」、第二に広い視野から適切な経営判断を下すために欠かせない「ダイバーシティ（社員の多様性）」の重要性です。資生堂には10名の取締役と5名の監査役がおり、このうち2名の取締役と3名の監査役は社外の人です。また女性が3名、外国人が1名います。管理職の女性の増え方と、売上などの業績の間には正の相関関係があると言われています。

企業における女性の活躍段階を三段階に分けて考えてみます。第一段階は、「子供ができたなら退職するのが当たり前」の段階です。ここから第二段階の「仕事と子育てがなんとか両立できる段階」へと進むには、子供が小さい時期の仕事と子育ての両立を企業が支援し、行政が保育・学童時期にまつわる問題を短期・集中的に解決できるよう取り組むことが必要です。第三段階が、「子育てをしながら管理職又は専門職として、キャリアアップできる」ことです。

現在、資生堂は第二段階にあるといえます。第一段階から第二段階へ進むための「仕事と育児の両立支援策」を紹介しますと、育児休業中の社員がインターネットを通じて情報交換できるソフトWINWINの導入（2002年）、事業所内託児所の設置（2003年）、100%有給の2週間の短期育児休業制度の導入による男性の育児休業取得促進（2005年）、社員の退社時から3～4時間のみ働く短時間の代替要員の配置（2007年）などが挙げられます。この結果、毎年約1,000人の社員が育児休業を取り、出産育児を理由とする退職はなくなりました。今後、解決すべき課題としては、配偶者の転勤による退職と男性社員の単身赴任などの問題が残っています。

当社は「子育てをしながら管理職又は専門職として、キャリアアップできる」第三段階の実現を目指していますが、いくつかの課題があります。それは、ワークライフバランス（WLB）です。

WLBはどのようにすれば実現できるのでしょうか。方法は「一人当たりの労働時間の短縮」と「労働の柔軟化」（フレックス、在宅勤務）の二つです。「労働時間の短縮」を、社員を増員せず企業の競争力を落とさずに実現するには既存の人員で生産性を高める以外にありません。まずは、（1）一部業務の廃止（優先順位の低い仕事は思い切ってやめる）と（2）業務プロセスの簡素化（ITによる作業の合理化、決済権限の明確化と権限委譲、会議の持ち方・資料作成方法の見直しなど）が基本であり、WLBを実現するためには業務改革が不可欠なのです。

第三段階へ進むためのもう一つの課題が「ポジティブ・アクション」です。現在、国内資生堂グループのリーダー（ラインの管理職）に占める女性比率は19%であり、日本企業としては高いと思います。しかし、海外現地法人の管理職の女性比率は53%で、化粧品メーカーという業界特性とグローバル基準で見たとき、19%は低い数値と言わざるを得ません。日本政府は、2020年までにあらゆる分野における指導的地位にある者の女性比率を30%以上にすることを目標としています。資生堂では男女共同参画推進計画の中に、グループのリーダーに占める女性比率を2013年までに30%にする目標設定と、それを実現するための手段を含めたポジティブ・アクションを策定し、中長期の視点を持って男女双方を対象とした人材育成策を実施しています。



基調講演に続き、今回初めて企画された「メンズ・パネルディスカッション」が開かれ、男女共に生きやすい社会、働きやすい環境の構築に向けてリーダーシップを発揮している男性にそれぞれの取組みを語っていただき、北京行動綱領・男女共同参画社会の実現に向けた日本の動向と今後の課題を議論しました。参加された有馬利男国連グローバル・コンパクト・ボード・ジャパン議長、中島信一（株）喜久屋代表取締役兼CEO、つかごしまなぶNPO法人ファザーリング・ジャパン「さんきゅーパパプロジェクト・リーダー、伊藤公雄京都大学大学院文学研究科教授は、「男性のジェンダー意識の改革」と「家庭・社会・職場における固定的なジェンダー役割分担とそれらの価値観に基づく体制・施策・環境の変革」をテーマに意見を交換しました。

有馬氏は、企業が社会や世界に対して何ができるのかを企業のガバナンスの視点から、未だ終身雇用と年功制度が根強い日本は、役割・職務ベースに基づく人事報酬制度へと制度を転換すべき時にきていると述べました。中島氏は、従業員の80%以上が女性からなる中企業（クリーニング業）において非正規の女性を社員に登用した結果、幹部21名のうち7名を女性が占めるに至った経緯を説明。家庭内で女性の経済力の増大が男女の役割バランスに与える影響の大きさを話されました。NPO法人ファザーリング・ジャパンのつかごし氏は、現在日本の父親の育児休暇取得率が1.23%であることや改正育児休業法、父親への児童扶養手当の支給などの昨今の変化を紹介し、30%の男性が育児休暇を希望している現状を説明しました。そして、女性にも男性の育児や家事への参加を後押しし、旧来の性別役割分担にとらわれない考えを受け入れる意識改革が必要だと指摘しました。1970年代の女性運動にヒントを得て、30年前から男性学の研究をしてきた伊藤氏は、1990年代は男性の問題が顕在化するだろうと予測していたが、現代の過労死や中高年の自殺（年間3万人のうち7割が男性）といった形で表面化していると指摘しました。また、日本では男女平等に対する男性の意識が鈍感だったのではないかと、男女平等を目指すグローバルな動向に社会経済界の認識が不足していたのではないかと、マスメディアも対応しきれなかったのではないかと、という見解を表明し、それにはしなやかに力強く生きる男女の視点が求められると述べました。

最後に、福島瑞穂内閣特命担当大臣（男女共同参画）が挨拶し、戦後65年を経て女性の地位は着実に向上してきたが、教育、雇用、賃金、育児・介護、医療、高齢化、年金、貧困、性別役割分担、働き方の見直し、健康、民法改正など、日本政府がやるべきことは山積している。今後は第三次男女共同参画基本計画に向けて、具体的な解決課題に重点を移しながら、社会のさまざまな制度や仕組みを変えること、そして世界における日本のジェンダー・エンパワメント指数を少しでも上げていくことに力を注ぐ、との決意を述べられました。男女双方の独特の価値観とそれが持つ制約を踏まえ、問題の原因を突き止め、実効性ある男女共同参画計画に向けて、スピードをあげてそれぞれの立場で変革のために取り組む姿勢を確認して閉会しました。

最終更新日：2010年3月30日 作成者：Y0 責任者：SH

ILO 駐 日 事 務 所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国連大学本部ビル8階
Tel: +81.3.5467.2701 Fax: +81.3.5467.2700 E-mail: ilo-tokyo@ilotokyo.jp

ILO駐日事務所 [[トップ](#) | [ホーム](#) | [国際労働機関\(ILO\)とは](#) | [最新情報](#) | [ILOと日本](#) |
| [出版物・資料室](#) | [メールマガジン](#) | [会議・行事予定](#) | [求人情報](#) | [サイトマップ](#)]

International Labour Organization (ILO): [Contact us](#) | [Site map](#) |

[Copyright and Permissions](#) 1996-2010 International Labour Organization (ILO) - [Disclaimer](#)