

研究ノート

グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク加盟 企業のジェンダー平等への取り組みに対する評価

杉田 あけみ

Evaluation of the Measure for the Gender Equality of Companies Affiliated with the
Global Compact Japan Network

Akemi Sugita

1. はじめに

ジェンダー平等社会の形成には、「法律・制度」「就業」「意識」の各方面からの対応が必要である。この問題に関して、筆者は、「就業」の中心を占める「雇用」および雇用主である「企業」の戦略を中心に研究を進めている。本稿では、国連グローバル・コンパクト¹ (United Nations Global Compact: 以下、GC) に署名した日本企業²で、かつ、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークに加盟した企業³ (以下、GC-JN企業) のジェンダー平等への取り組みに対する評価をみていく。

GC10原則⁴は、国際的な合意により普遍的な価値として国際社会で認められており、その拠り所として、人権は「世界人権宣言」、労働は「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、環境は「環境と開発に関するリオ宣言」、腐敗防止は「腐敗防止に関する国連条約」である。なお、ISO26000が、GCと覚え書きを締結している (*ISO 26000 project overview2010*: 8)。

GC-JN企業のジェンダー平等への取り組みに対する評価ということで、GC10原則の労働分野の原則6 (雇用と職業の差別撤廃) に注目する。原則6では、性別が挙がっている。そして、仕事に関連したさまざまな活動のなかで差別が生じており、雇用、個々の職業、昇給、職業訓練、職業指導といった権利においても差別が起こると述べられている。また、募集、報酬 (給料)、就業と休憩の時間/有給休暇、母性保護、身分の保障、配置、業績評価と昇進、職業訓練機会、仕事の展望、社会保障、労働安全衛生といった諸条件や

1 1999年1月、スイスのダボスで開催された世界経済フォーラムの席上で、アナン国連事務総長が提唱し、2000年7月、ニューヨークの国連本部で正式に発足した。詳細は割愛。

2 2012年7月31日現在、GC署名団体は380。そのうち企業は371。

3 注2の380のGC署名団体うち、2012年7月31日現在、GC-JN加入団体は164であり、156 (含: 休会3) が企業である。

4 当初、人権、労働、環境の3分野9原則でスタート、2004年6月に開催された最初のGCリーダーズ・サミットで、腐敗防止に関する10番目の原則が追加された。

労働条件においても、差別が起こると述べられている⁵。

ジェンダー・ダイバーシティをマネジメント⁶して、企業（仕事の領域）におけるジェンダー平等を進めていくうえで、男女労働者は家庭責任を負っているという視点を欠いてはならない⁷ことはいうまでもない。男女労働者は、企業（仕事の領域）だけで生活しているわけではない。仕事以外の領域での生活がある。両領域の生活の配分と統合、つまり両領域の範囲と境界線とをライフステージの各局面で、どのように管理するかは、男女労働者にとっての大きな課題である。したがって、ジェンダー・ダイバーシティをマネジメントして、「企業におけるジェンダー平等」を実現していくうえでの核は、ワークライフ・バランス（以下、WLB）施策を包括した男女均等施策である。

以上を踏まえて、男女均等施策とWLB施策とへの取り組みの評価から、GC-JN企業のジェンダー平等の現状を述べていく。

2. GC-JN企業の男女均等施策とWLB施策とへの取り組みに対する評価

GC-JN企業におけるジェンダー平等の現状をみていくにあたり、4評価制度の評価を取り上げることとする。本文および注での企業名は、株式会社を省略する。

(1) 均等・両立推進企業表彰

「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」（ポジティブ・アクション）および「仕事と育児・介護のための取り組み」について、他の模範となる取り組みを推進している企業を厚生労働省（以下、厚労省）が公募し、表彰するものである⁸。1999年から実施していた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」（以下、「ファミフレ企業表彰」）とを、2007年に統合⁹して「均等・両立推進企業表彰¹⁰」

5 <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle6.html> (2012.07.30アクセス)。

6 筆者は、ダイバーシティ・マネジメントを、「多様な人材を活かすために、多様な属性（性、年齢、国籍、その他個人的差異）や多様な価値・発想を取り入れ、企業の活性化のために組織文化の変革をめざす戦略であり、企業と雇用される個人との成長・発展につなげようとする戦略である」と定義している（杉田2006a：5、2006b：5）。本稿では、企業におけるジェンダー平等推進に取り組んでいくうえでの多様なマネジメントに注目し、「ジェンダー・ダイバーシティ・マネジメント」、「ジェンダー・ダイバーシティをマネジメントする」と表現している。

7 ILO156号条約は、「家庭責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」である。子どもや近親者の面倒を見るために職業生活に支障をきたすような男女労働者に対して、各種の保護や便宜を提供し、家庭的責任と職業的責任とが両立できるようにすることを目的としている。日本は1995年6月9日に、この条約を批准している。「男女共同参画社会基本法」が掲げている基本理念の一つである「家庭生活における活動と他の活動の両立」からもいえる。

8 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001y5bf.html> (2012.08.30アクセス)。

9 「均等推進企業表彰」と「ファミフレ企業表彰」が統合され、「均等・両立推進企業表彰」となったとはいえ、筆者が2006年に主張した内容からはほど遠く（杉田2006a：171-172、2006b：203）、このような統合は、真の統合とはいえない（杉田2009：146、杉田2010：146）。

10 各賞に関しては、厚労省（2011）「表彰の種類」を参照。<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/>

(以下、「均等・両立表彰」として、応募書類に基づき、審査やヒアリングが行われ、都道府県労働局長優良賞および奨励賞、厚労大臣最優良賞、厚労大臣優良賞の受賞企業が決定される¹¹。

「均等・両立表彰」により、ジェンダー平等が一定段階に達したと評価されるには、「均等・両立表彰厚労大臣最優良賞」、または「“均等・両立表彰均等推進企業部門¹²”+“均等・両立表彰ファミフレ企業部門¹³”」を受賞しなければならないとする。「均等・両立表彰厚労大臣最優良賞」受賞は1社¹⁴である。「均等・両立表彰均等推進企業部門”+“均等・両立表彰ファミフレ企業部門”」受賞は、10社¹⁵である。したがって、「均等・両立表彰」からみて、ジェンダー平等が一定段階に達した¹⁶と評価されるのは11社である。また、ジェンダー平等が一定段階に達する過程¹⁷にあると評価されるのは、「均等・両立表彰均等推進企業部門」受賞企業、または「均等・両立表彰ファミフレ企業部門」受賞企業とする。前者の受賞は20社¹⁸、後者の受賞は11社¹⁹である。「均等・両立表彰」からみて、ジェ

kintou/ryouritsu.html (2012.09.14アクセス)。

- 11 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001y5bf-att/2r9852000001y5f2.pdf> (2012.09.14アクセス)。
- 12 2006年度までは、均等推進企業表彰、労働大臣優良賞および努力賞(1999～2000)、厚労大臣最優良賞(2003～2006)、厚労大臣優良賞(2001～)、厚労大臣努力賞(2001～2006)、都道府県労働局長賞(1999～2002)、都道府県労働局長優良賞および奨励賞(2003～)である。1999年度から2011年度までの受賞企業は435社(含:複数回受賞企業)である。
- 13 2006年度までは、ファミフレ企業表彰、労働大臣優良賞および努力賞(1999～2000)、厚労大臣優良賞(2001～)、厚労大臣努力賞(2001～2006)、都道府県労働局長賞(1999～2006)、都道府県労働局長優良賞および奨励賞(2007～)である。1999年度から2011年度までの受賞企業は337社(含:複数回受賞企業)である。
- 14 ベネッセホールディングスのグループ企業、ベネッセコーポレーションが2008年度に受賞。なお、2007年度から2011年度までの受賞企業は3社である。
- 15 セイコーエプソン、シャープ、シナノケン、ヤマハ、アステラス製薬、TOTO、東京海上ホールディングス(東京海上日動火災保険)、三菱UFJファイナンシャル・グループ(三菱UFJ信託銀行)、みずほファイナンシャル・グループ(みずほインバスターズ証券)、りそなホールディングス(埼玉りそな)。
- 16 脇坂(2001:198, 2002:32, 2007:90)が論じている「均等とファミフレ(筆者は、WLBと表現している)の関係」における均等度とファミフレ度(筆者は、WLB度と表現している)が高い企業である。
- 17 脇坂(2001:198, 2002:32, 2007:90)が論じている「均等とファミフレの関係」における均等度高、WLB度低、または均等度低、WLB高、の企業である。
- 18 ホールディングス、グループは、ホールディングス、グループの複数企業が受賞している場合でも1社とした。合併前の各企業が受賞している場合、合併後の企業名で示した。リコー、JX日鉱日石エネルギー、日産自動車、資生堂、旭化成、凸版印刷、オムロン、ダイキン工業、武田薬品工業、帝人、イオン、伊藤忠商事、NKSJホールディングス、大和証券グループ本社、テルモ、三井化学、富士電機、MS&ADインシュアランスグループホールディングス、三井住友ファイナンシャル・グループ、住友生命保険。
- 19 ホールディングス、グループは、ホールディングス、グループの複数企業が受賞している場合でも1社とした。合併前の各企業が受賞している場合、合併後の企業名で示した。キッコーマン、富士ゼロックス、東芝、花王、日本電気、大日本印刷、コニカミノルタホールディングス、大阪

ンダー平等が一定段階に達する過程にあると評価されるのは、あわせて31社である。20社が「均等・両立表彰ファミフレ企業部門」を受賞、11社が「均等・両立表彰均等推進企業部門」を受賞して、ジェンダー平等が一定段階に達したと評価されることが望まれる。

(2) 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定（「くるみん」取得）

「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」）は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定された。厚労省では、同法に基づいて「一般事業主行動計画」（以下、「行動計画」²⁰）を策定し、その計画目標を達成するなど、認定基準²¹を満たした企業を2007年から「子育てサポート企業」として認定している。認定を受けた企業は、次世代認定マーク（くるみん）を商品、求人広告等に表示し、子育てサポート企業であることをPRできる（認定企業の65.1%が企業のイメージアップ効果があったと回答している²²）。雇用促進税制の一環として、2011年度からは「くるみん」を取得した企業に対する税制優遇制度²³が設けられた。

「行動計画策定届」の届出数は2012年7月末現在で69,690社であるが、認定企業は1,301社である²⁴。届出企業数に対する認定企業数の割合は非常に低く、約1.87%にとどまっている。「行動計画」を策定し、届出たが、認定申請はしないという企業もあるからではないだろうか²⁵。認定企業数が非常に少ない現状下で、89社²⁶（約57.1%）が「くるみん」を

ガス、日本郵船、堀場製作所、第一三共。

20 企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たっての、計画期間、目標、目標達成のための対策を定めるものである。策定した「行動計画策定届」は、都道府県労働局雇用均等室に届け出る。 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>（2012.08.30アクセス）。

21 認定基準に関しては、厚労省（2009）「認定基準」を参照。 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000o6b7-img/2r9852000000o6h2.pdf>（2012.09.14アクセス）。

22 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001npdt.html>（2012.08.30アクセス）。

23 認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができるとする。 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001npdt.html>（2012.08.30アクセス）。

24 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002k87n.html>, http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou_h24_06.pdf（2012.09.24アクセス）。

25 筆者が面接調査をしたエー・アンド・アイシステム株式会社は、「行動計画」は、2005年から2010年までで提出したが、認定申請はしなかった。提出時の判断は、認定申請の有意性があまり高いとは思っていなかったからである。多少税金を安くしてくれる（筆者注：2011年度からは税制優遇制度が設けられた、注22）とかいうなら、認定申請企業も増えるかもしれないが、そういうメリットはないとも語ってくれた（杉田2010：154）。届出企業数に対する認定企業数の割合が約1.87%ということは、このような考えの企業が多いのではないと思われる。

26 ホールディングス、グループは、ホールディングス、グループの複数企業を受賞している場合でも1社とした。合併前の各企業が受賞している場合、合併後の企業名で示した。キッコーマン、

取得している。GC-JN企業の半数以上が認定申請をしている結果といえる。

「行動計画」は、WLB施策と関連が深いことから、「くるみん」を取得した企業のジェンダー平等は、一定段階に達する課程にあると評価できる。

(3) ダイバーシティ経営大賞

多様な人材を重要な経営資源として活かすダイバーシティ経営を企業理念に掲げ、先進的に実践している企業を表彰することを目的として、東洋経済新報社が2008年に創設した賞²⁷で年1回公募する。「あらゆる人材の能力を活用することが企業価値を高める」との考えに基づき、多様なダイバーシティ経営を審査対象としており²⁸、規模、業種等は問わない²⁹。

4点(①ダイバーシティへの企業理念、トップのコミットメントが明確で実践が伴っているか、②雇用・人材活用において「人を活かす」「働きやすい」との観点から優れた実績を上げているか、③ダイバーシティへの具体的な施策—「ワークライフバランス」「女性管理職登用」「従業員多様性」について—の内容・進捗度でユニークかつ先進的なものが認められるか、④実際に働く人々の多様性を活かし、社内活性化や生産性向上など組織力の強化に結び付けているか)に重点を置いて、「応募シート」の記入内容や取り組みに関する報告書・資料などに基づき総合的に審査する。

リコー、アサヒグループホールディングス、JX日鉱日石エネルギー、富士ゼロックス、王子製紙、東芝、日産自動車、セイコーエプソン、三菱重工業、資生堂、住友化学、シチズンホールディングス、花王、日本電気、麒麟ホールディングス、コスモ石油、三菱ケミカルホールディングス、ユニ・チャーム、旭化成、大日本印刷、凸版印刷、ニコン、三井化学、ルネサスエレクトロニクス、オムロン、ダイキン工業、小松製作所、住友林業、コニカミノルタホールディングス、横河電機、日立製作所、武田薬品工業、積水化学工業、JSR、シャープ、ライオン、サラヤ、味の素、レンゴー、富士通、マルハニチロホールディングス、沖電気工業、ウシオ電機、DIC、カシオ計算機、シナノケン、シスメックス、帝人、堀場製作所、ヤマハ、日清オイリオグループ、ルビコン、アステラス製薬、日本写真印刷、第一三共、大阪ガス、朝日新聞社、SCSK、三菱総合研究所、日本郵船、全日本空輸、イオン、三井物産、住友商事、双日、伊藤忠商事、キャノンマーケティングジャパン、三菱商事、MS&ADインシュアランスグループホールディングス、東京海上ホールディングス、三井住友トラストホールディングス、NKSJホールディングス、三菱UFJフィナンシャル・グループ、みずほフィナンシャル・グループ、三井住友フィナンシャル・グループ、りそなホールディングス、住友生命保険、大和証券グループ本社、三井生命保険、日本郵政、博報堂、電通、新日本科学、ベネッセホールディングス、中日本高速道路、東日本高速道路、セブン&アイ・ホールディングス、日本航空。

27 各賞は、東洋経済Online「第5回「ダイバーシティ経営大賞」応募要領」を参照。 <http://www.toyokezai.net/corp/award/diversity/2012/boshu.php> (2012.08.30アクセス)。

28 <http://www.toyokezai.net/corp/award/diversity/index.php> (2012.08.30アクセス)。

29 第5回「ダイバーシティ経営大賞」応募要領による。東洋経済新報社刊『CSR企業総覧』2012年版において調査票に回答した企業の中で、ダイバーシティ活動に熱心に取り組んでいる企業には別途、応募の案内を送っている。

「大賞」受賞は5社であるが、1社は日産自動車である。「ワークライフバランス部門賞」受賞4社には、資生堂、大和証券グループ本社が名を連ねている。「女性管理職登用部門賞」受賞6社中の2社は、帝人、あいおいニッセイ同和損害保険³⁰である。「従業員多様性部門賞」受賞3社中にはダイキン工業が入っている。「特別奨励賞」受賞4社中の3社は、シャープ、アサヒグループホールディングス、三菱東京UFJ銀行³¹である。すべての賞において、GC-JN企業が評価を得ていることから、積極的に応募していると理解できる。

ダイバーシティ経営大賞により、ジェンダー平等が一定段階に達したと評価できるのは、「大賞」受賞であり、該当するのは1社である。「女性管理職登用部門賞」、または「ワーク・ライフ・バランス部門賞」の受賞は、ジェンダー平等が一定段階に達する過程にあると評価でき、該当するのは4社である。「従業員多様性部門賞」および「特別奨励賞」は、評価内容がジェンダーに限定されないことから、ジェンダー平等の評価の対象としなかった。

(4) ワーク・ライフ・バランス大賞

日本生産性本部が2006年に立ち上げた「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）推進会議」が2007年から実施しており、年1回公募する。企業・自治体・労働組合など各界でのWLB推進における多方面にわたる取り組み・活動を活性化し、普及・啓発を図ることが目的である。WLB推進に積極的に取り組み、効果を上げた組織の活動や、普及・啓発活動などを表彰している³²。

「大賞」（とくに優れた取り組み1件）と優秀賞（優れた取り組み6件以内）があり³³、対象テーマ（①働き方、②経営、③地域活動、④子育て、⑤家庭・家族、⑥介護、⑦自己啓発・趣味、⑧健康）に関し、四つの観点³⁴に該当するものが選考される。

30 GC-JN企業「MS&AD インシュアランスグループホールディングス」のグループ企業である。

31 GC-JN企業「三菱UFJフィナンシャル・グループ」のグループ企業である。

32 <http://www.jisedai.net/profile/activity.php> (2012.09.14アクセス)。

33 第3回から奨励賞がある。

34 a. ワーク・ライフ・バランス推進について、幅広い観点に立って総合的かつ先進的な取り組みを行い、優れた成果を上げている活動か、b. 特定のテーマについて、ワーク・ライフ・バランスの推進に先進的ないしは独自性ある取り組みを行い、優れた成果を上げている活動か、c. ワーク・ライフ・バランス推進に多くの困難を抱えている業種にあつて、課題解決に積極的な取り組みを行い、優れた成果を上げている活動か、d. ワーク・ライフ・バランス推進のため、社会的に大きな影響を及ぼす普及活動を行い、優れた成果を上げている活動か。

<http://www.jisedai.net/wlbtaihou/2012/pdf/WLBpanf06.pdf> (2012.09.14アクセス)。

大賞受賞4社中には、アステラス製薬が入っている。優秀賞受賞企業25社中のGC-JN企業は、資生堂、花王、シャープ、三菱UFJ投信³⁵、旭化成グループ³⁶、大和証券グループ本社である。奨励賞受賞は3社であるが、GC-JN企業はゼロである。奨励賞以外の賞では、GC-JN企業が評価を得ている。積極的に応募しているGC-JN企業が一定数あるといえよう。テーマからは、受賞企業のジェンダー平等は、一定段階に達する過程にあると評価できる。

3. 男女均等施策とWLB施策との取り組みに対する評価がゼロのGC-JN企業

前節でみた評価制度において、評価をまったく得ていないのは64社である。そこで、GC署名企業は、GCに参加していることや10原則を積極的にPRすること（奨励）、自社のCSR活動や進歩の状況を国連に対して1年に1回報告すること（義務³⁷）に注目し、64社のホームページにアクセスした。ホームページ上では、①GC署名企業の記述の有無、②CSR報告書³⁸の公開の有無を確認した。その結果、①の記述も、②の公開もないのは18社、②の公開のみがないのは13社だった。1社はホームページすら確認できなかった。「行動計画」を策定・届出したとの記述がみられたのは9社だった。その中の1社、国際石油開発帝石は、2012年8月6日³⁹に「くるみん」を取得したとの記述も見られた。9社中3社は、ホームページにCSR報告書を公開していなかった。

以上から、64社中32社は、GC-JN企業としての自覚を持ち、ジェンダー平等に取り組んでいると思われる。しかし、残りの企業は自覚的な行動が確認できない。「行動計画」を策定・届出をしているが、CSR報告書を公開していない3社は、ジェンダー平等への取り組みに関してもホームページで公開することが望まれる。①の記述も、②の公開もない18社は、GC-JN企業としての自覚を持ち、①と②の情報をホームページで発信する、②の公開のみがない13社は、GC-JN企業としての自覚を高め、②に関してホームページで公開する、ホームページすら確認できなかった1社は、GC-JN企業としての自覚あるホームページを立ち上げ、①と②の情報をホームページで発信する必要がある。

35 GC-JN企業「三菱UFJフィナンシャル・グループ」のグループ企業である。

36 GC-JN企業「旭化成（持株会社）」とその事業会社9社のうちの7社による受賞である。

37 Communication on Progress (COPs) の提出（署名後2年以内に第1回目を提出、その後は1年に1回提出）する義務がある。多くの企業は、CSR報告書や環境報告書などを提出している。http://ungejn.org/merit/glo_02.html (2012.09.20アクセス)。

38 CSRレポート、環境報告書、となっている企業もある。

39 厚労省のホームページで確認できた認定企業数は2012年7月末現在であるため、第2節の第2項の認定企業数に、この企業は含まれていない。

4. まとめ

本稿では、GC10原則の労働分野の原則6に注目し、GC-JN企業におけるジェンダー平等の現状を、男女均等施策とWLB施策とへの取り組みに対する評価からみた。評価制度における評価をまったく得ていない64社の中には、ホームページ上からは、GC-JN企業としての自覚が十分でないと思われる企業もあった。しかし、多くのGC-JN企業は、本稿で注目した原則6を踏まえて、ジェンダー平等を推進し、第三者からその現状に対しての評価を得ていた。

「2.」においては、各評価制度からみたジェンダー平等に対する評価にとどまっていたので、ここでは、4評価制度からみたジェンダー平等に対する評価（表1）を述べておく。

表1 評価制度からみたジェンダー平等に対する評価

ジェンダー平等が一定段階		ジェンダー平等が一定段階に達する過程	
A	「均等・両立表彰厚労大臣最優良賞」受賞	男女均等施策高 WLB 施策低	a 「均等・両立表彰均等推進企業部門」受賞
B	「均等・両立表彰均等推進企業部門」+「均等・両立表彰ファミフレ企業部門」受賞		b ダイバーシティ経営大賞「女性管理職登用部門賞」受賞
C	「均等・両立表彰均等推進企業部門」受賞+「次世代法に基づく認定」	男女均等施策低 WLB 施策高	c 「均等・両立表彰ファミフレ企業部門」受賞
D	ダイバーシティ経営大賞「大賞」受賞		d 「次世代法に基づく認定」
E	「均等・両立表彰均等推進企業部門」受賞+ダイバーシティ経営大賞「ワークライフバランス部門賞」受賞		e ダイバーシティ経営大賞「ワークライフバランス部門賞」受賞
F	「均等・両立表彰ファミフレ企業部門」受賞+ダイバーシティ経営大賞での「女性管理職登用部門賞」受賞		f 「ワーク・ライフ・バランス」(大賞, 優秀賞) 受賞
G	「均等・両立表彰均等推進企業部門」受賞+「ワーク・ライフ・バランス」(大賞, 優秀賞) 受賞		

出所：筆者作成

ジェンダー平等が一定段階に達しているのは、「A+B」および「C+D+E+F+G」であり、前者が11社、後者が18社⁴⁰である。ジェンダー平等が一定段階に達する過程にあるのは、「a+c」および「b+d+e+f」であり、前者が31社、後者が48社⁴¹である。以上から、ジェンダー平等が一定段階に達しているのは29社（18.6%）、ジェンダー平等が一定段階に達していく過程にあるのは79社（50.6%）である。79社はジェンダー平等が一定段階に達した企業になることが、48社はジェンダー平等が一定段階に達する過程を経て、または男女均等施策とWLB施策とを同時併行的に進めて、ジェンダー平等が一定段階に達した企業になることが望まれる。

4 評価制度という限られた評価から、「企業におけるジェンダー平等」の現状を述べたことには異論もあろう。「企業におけるジェンダー平等」の推進は、評価を得ることが目的ではない。しかし、評価を得ることは、男女均等施策やWLB施策の活用を促し、男女従業員の働き方を変化させる効果⁴²がある。したがって、評価を得ることは、「企業におけるジェンダー平等」の推進の一手段としては有効といえるのではないだろうか。なお、本稿を踏まえて、評価を得ることに積極的な企業と積極的とはいえない企業とでは、ジェンダー平等への取り組みに差異があるか否かを、今後CSR報告書⁴³から検討していく。

40 A+B該当企業は重複するため除いている。除いた企業のうち、三菱フィナンシャル・グループ（三菱東京UFJ銀行）、みずほフィナンシャル・グループ（みずほ銀行、みずほコーポレート銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券）、りそなホールディングス（りそな銀行）は、A+Bに該当のときより、括弧内に示されているグループ企業が増えている。リコー、JX日鉱日石エネルギー、日産自動車、資生堂、旭化成、凸版印刷、三井化学、オムロン、ダイキン工業、武田薬品、帝人、イオン、伊藤忠商事、MS&インシュアランスグループホールディングス（あいおいニッセイ同和損害保険）、NKSJホールディングス（損保ジャパン）、三井住友フィナンシャル・グループ（三井住友銀行）、住友生命、大和証券グループ本社（大和証券）、ホールディングス、グループに関しては、表1のいずれかに該当する企業名をカッコ内に示した。

41 a+c該当企業は重複するため除いている。アサヒグループホールディングス、三菱重工業、住友化学、シチズンホールディングス、キリンホールディングス、コスモ石油、三菱ケミカルホールディングス、ユニ・チャーム、ニコン、ルネサスエレクトロニクス、小松製作所、住友林業、横河電機、日立製作所、積水化学工業、JSR、ライオン、サラヤ、味の素、レンゴー、富士通、マルハニチロホールディングス、沖電気工業、ウシオ電機、DIC、カシオ計算機、日清オイリオグループ、ルビコン、日本写真印刷、朝日新聞社、SCSK、三菱総合研究所、全日本空輸、三井物産、住友商事、双日、キャノンマーケティングジャパン、三菱商事、三井住友トラストホールディングス、三井生命保険、日本郵政、博報堂、電通、新日本科学、中日本高速道路、東日本高速道路、セブン&アイ・ホールディングス、日本航空。

42 サタケは、広島労働局雇用均等室長と21世紀職業財団の事務所長からの依頼で、男性育児参加支援促進事業に参加し、男性の育児休業取得支援戦略を展開、成果をあげた（杉田2010：28-31）。MT25企業の行動計画におけるES休暇は、男女従業員も管理職も活用している（杉田2010：34-35）。

43 ジェンダー平等への取り組みに関する記述がないCSR報告書が見受けられたことによる。

引用文献

- グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク (2012) 「国連グローバル・コンパクトへの署名とグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークへの加入のおすすめ 一般社団法人グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク加入団体 (2012年7月31日現在, 164)」一般社団法人グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク事務局.
- International Organization for Standardization (2010) *ISO 2600 project overview* http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview.pdf (2012.07.30 アクセス).
- 国際石油開発帝石株式会社 (2012) 「次世代認定マーク“くるみん”の取得について (お知らせ)」 <http://www.inpex.co.jp/news/pdf/2012/20120829-a.pdf> (2012.09.23 アクセス).
- 厚生労働省 (2009) 「認定基準」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000o6b7-img/2r9852000000o6h2.pdf> (2012.09.14 アクセス).
- (2011) 「次世代法の認定企業が1,000社を突破しました」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001n1pd.html> (2012.08.30 アクセス).
- (2011) 「平成24年度“均等・両立推進企業表彰”候補企業を公募します」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001y5bf.html> (2012.08.30 アクセス).
- (2011) 「均等・両立し維新企業表彰」実施要領 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001y5bf-att/2r9852000001y5f2.pdf> (2012.09.14 アクセス).
- (2011) 「一般事業主行動計画の策定・届出について」 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/> (2012.08.30 アクセス).
- (2011) 「表彰の種類」 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html> (2012.09.14 アクセス).
- (2012) 「次世代法の認定企業が1,300社に達しました (平成24年7月末現在)」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002k87n.html> (2012.09.24 アクセス).
- 日本生産性本部 (2007) 「2007年 第1回“ワーク・ライフ・バランス大賞”受賞者」 <http://www.jisedai.net/wlbtashou/2007/soshiki.php> (2012.08.30 アクセス).
- (2008) 「2008年 第2回“ワーク・ライフ・バランス大賞”受賞者」 <http://www.jisedai.net/wlbtashou/2008/soshiki.php> (2012.08.30 アクセス).
- (2009) 「2009年 第3回“ワーク・ライフ・バランス大賞”受賞者」 <http://www.jisedai.net/wlbtashou/2009/soshiki.php> (2012.08.30 アクセス).
- (2010) 「2010年 第4回“ワーク・ライフ・バランス大賞”受賞者」 <http://www.jisedai.net/wlbtashou/2010/soshiki.php> (2012.08.30 アクセス).
- (2011) 「2011年 第5回“ワーク・ライフ・バランス大賞”受賞者」 <http://www.jisedai.net/wlbtashou/2011/soshiki.php> (2012.08.30 アクセス).
- (2012) 「ワーク・ライフ・バランス大賞の実施」 <http://www.jisedai.net/profile/activity.php> (2012.09.14 アクセス).
- 杉田あけみ (2006a) 『ダイバーシティ・マネジメントの観点からみた企業におけるジェンダー平等

- ワークライフ・バランスとディーセント・ワーク実現のために』昭和女子大学大学院2005年度博士論文。
- (2006b)『ダイバーシティ・マネジメントの観点からみた企業におけるジェンダー』学文社, 東京。
- (2010)『ダイバーシティ・マネジメントの観点からみた企業におけるジェンダー平等戦略』2006～2009科学研究費補助金研究成果報告書, 基盤研究(C)課題番号18530324。
- 東洋経済Online (2008)「第1回ダイバーシティ経営大賞 審査結果」<http://www.toyokeizai.net/corp/award/diversity/2008/diversity1.php> (2012.08.30アクセス)。
- (2009)「第2回ダイバーシティ経営大賞 審査結果」<http://www.toyokeizai.net/corp/award/diversity/2009/diversity1.php> (2012.08.30アクセス)。
- (2010)「第3回ダイバーシティ経営大賞 審査結果」<http://www.toyokeizai.net/corp/award/diversity/2010/diversity1.php> (2012.08.30アクセス)。
- (2011)「第4回ダイバーシティ経営大賞 審査結果」<http://www.toyokeizai.net/corp/award/diversity/2011/diversity1.php> (2012.08.30アクセス)。
- (2011)「第5回ダイバーシティ経営大賞 応募要領」<http://www.toyokeizai.net/corp/award/diversity/2012/boshu.php> (2012.08.30アクセス)。
- (2012)「第5回ダイバーシティ経営大賞 審査結果」<http://www.toyokeizai.net/corp/award/diversity/2012/diversity1.php> (2012.08.30アクセス)。
- (2012)「ダイバーシティ経営大賞について」<http://www.toyokeizai.net/corp/award/diversity/index.php> (2012.08.30アクセス)。
- United Nations Global Compact (2009)「Global Compact Principle 6」<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle6.html> (2012.08.27アクセス)。
- 脇坂明 (2001)「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳／大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, 東京, pp.195-222。
- (2002)「女性活用の企業戦略 ファミリー・フレンドリー企業への道 (特集 企業の未来経営)」『季刊 未来経営』No.5, フジタ未来経営研究所, pp.29-35。
- (2007)「均等, ファミフレが財務パフォーマンス, 職場生産性に及ぼす影響」労働政策研究・研修機構編『JILRT調査シリーズ No.37 仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』労働政策研究・研修機構, pp.90-124, 東京。

(すぎた あけみ 千葉経済大学短期大学部教授 女性文化研究所特別研究員)