

グローバル探究における卒業論文

LGBTQとジェンダーにおける雇用

3年1組18番 辻澤 環

はじめに

グローバル化が進む現代社会において人類共通の目標は何であるか。2015年9月、国連サミット加盟国の全会一致で「持続可能な開発目標 SDGs : Sustainable Development Goals」が採択された。SDGsは17のゴールと169のターゲットから成り、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指し、地球上の「誰一人残さない(leave no one behind)」ことを誓う。この論文は持続可能な社会への指標であるSDGsに焦点を当て、雇用におけるジェンダー平等実現方法の提案とそれに伴う経済的利点及び将来重要性について述べたものである。SDGs達成率上位国の取り組みとその歴史を学ぶことは日本だけでなく世界全体のSDGs達成に大きく貢献し、持続可能な社会に繋がるのではないかと考える。そして時代の変化、特に近年では新型コロナウイルスによって在宅勤務やテレワークを強いられ、働き方にも改めて注目が集まった。そのような中で将来の働き方や在り方を考え、見つめ直すことは必要不可欠である。まさしく転換期に当たるであろう現代社会に身を置く私達にとってジェンダー不平等は無視できない課題であると同時にその中でも雇用について探究を進めていくことは私達の将来や社会の在り方にも寄与し得ると考える。

序論

では雇用においてジェンダー平等を実現するためにはどうすればよいか。雇用に関する現状について主に3つの点に分けて提示する。1つ目にスイスのジュネーブに本部を置く世界経済フォーラム(以下WEF)のジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index:GGI)に見られる日本における経済参画の推移を見ていく(図1)。GGIは各国の男女格差を示す指数であり、経済・教育・健康・政治の4つの分野と14の項目から構成される。経済分野では労働参加率・同一労働における給与・勤労所得・管理職従事者・専門技術の男女比の5つを評価項目とする。経済参画・機会

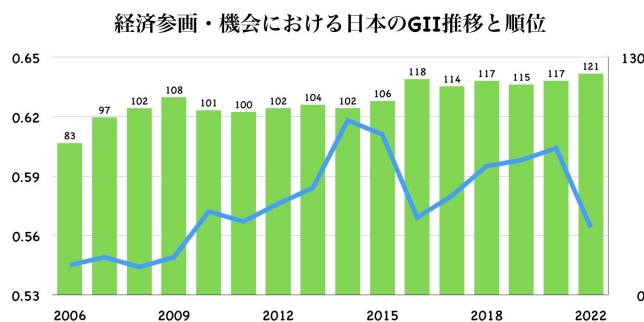
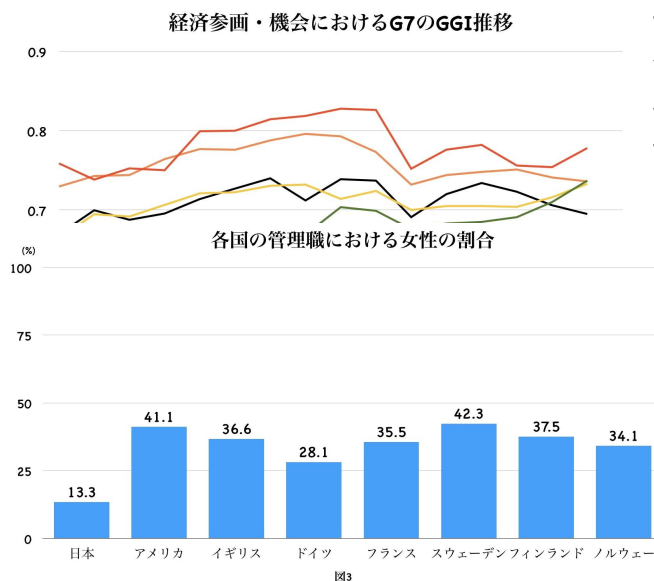


図1

における日本のGGIの最小値は2008年の0.544で世界102位、最大値は2014年の0.618で世界102位である。GGIの値が異なるのにも関わらず世界順位に変化がないのは、各国のGGIに毎年変動があるため

と考えられる。また世界順位で日本の経済分野のGGIを見ると、WEFが発表を始めた2006年に83位と最高順位を記録しており、2022年に121位で過去最も低い順位となっている。17年間を通し全体的に多少ではあるが上昇傾向であるのに対し、順位が伴っていないのは各国のジェンダー平等への取り組みによってGGIが上昇したのが理由であると考えられる。加えてG7の中での日本のGGI順位を見ていきたい。G7においては概ねアメリカとカナダが高い数値を維持しており、次いでドイツ、イギリス、フランスそしてイタリア、日本と読み取れる(図2)。また

2022年の順位はアメリカ22位、フランス40位、イギリス44位、ドイツ75位、カナダ43位、イタリア110位、日本121位であり、特にイタリアと日本が遅れをとっている。



2つ目は管理職における女性の割合について、2020年のデータから日本と各国を比較しよう。独立行政法人労働政策研究・研修機構によると日本の2020年の管理職に占める女性の割合は13.3%である。日本の割合のみに着目すると2014年から2020年にかけて増減しながらも最終的には2.0%上昇している。

政府は2020年までに女性管理職の割合を少なくとも30%にする目標を定めていたが、目標値には届かず、先進国と言われる国々と比較してみると日本の割合の低さが顕著に表れている(図3)。3つ目は就職や就労の場面における性に関する差別である。まずは電通総研が全国18~79歳の男女計3000人を対象に行ったジェンダーに関する意識調査を見ていこう。「職場において、男女平等になってると思いますか」という質問に対して「男性の方が優遇されている」、「どちらかというと男性の方が優遇されている」と答えた人は全体で59.6%。またそのうち男性は48.8%、女性は70.2%という結果であった。またここではジェンダーという枠組みだけでなくLGBTQについて両方の視点から考えていきたい。LGBTQとはレズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシャル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)、クエスチョニング(Questioning)またはクイア(Queer)の頭文字をとった言葉で一般的にセクシュアルマイノリティを表す総称の1つとして使われる。また性を表す言葉としてSOGIESCと呼ばれるものがある。SOGIESCとは性的指向(Sexual Orientation)、性自認(Gender Identity)、性表現(Expression)、身体的性・性的特徴(Sexual Characteristics)の頭文字をとった言葉で、LGBTQはセクシュアルマイノリティを表すのに対しSOGIESCはマイノリティではなく誰一人として同じセクシュアリティの人はいないことを表す。ここではLGBT法連合会のLGBT困難リストに記載されている例を述べる。雇用や就労に関して性的指向や性自認を理由に解雇や内定を取り消されたり、辞職を強要された。また福

利厚生に関して、同棲パートナーを配偶者として扱ってもらえないといった現状がある。以上の現状を踏まえて、ジェンダー平等に関する法制度及び企業取組とその規則における海外と日本の比較を行い、そこから得た相違点を分析することで得られる日本の改善点が雇用におけるジェンダー平等実現に対して有効であることを述べる。

本論

海外にはジェンダー平等を実現するにあたってどのような制度が設けられているのか。ここでは2つの制度を紹介したい。1つは世界120カ国以上で実施されているクオータ制で、この制度は政治において議員候補者の一定数を女性と定めるものである。2つ目は2000年にフランスで制定されたパリテ(parité)と呼ばれる男女の政治参画への平等を促進するための制度だ。パリテ(parité)はフランス語で同等・同数を意味し、比例候補者名簿を男女の交互にする、政党からの候補者を男女同数にする、国民議会議員選挙の場合は男女候補者の開き具合に応じて政党助成金が減額されるなどを政党に義務付け、罰金制度を設けている。では日本のジェンダー平等に対する制度にはどのようなものがあるだろうか。その1つが2018年に施行された政治分野における男女共同参画の推進に関する法律である。この法律は議員選挙において男女候補者数ができる限り均等になることを目指し、政党には男女の候補者数について目標を定めるなど自主的に取り組むよう努めることなどが求められる。だがパリテ(parité)などのように罰則はなく、各政党の自主性に任せられる。

次に今回のテーマである「雇用」に直接関わる海外と日本の企業の取り組みを見ていきたい。先程政治分野のクオータ制を紹介したが、経済分野におけるクオータ制も存在する。ノルウェーでは世界で初めて企業役員にクオータ制を導入した。また米国の代表的な株式市場の1つであるナスダック(NASDAQ)は、2022年8月から全上場企業に取締役について女性から少なくとも1人の選任とその情報開示を義務付けた。できない場合は最終的に上場廃止のペナルティが課される。さらに米国の各州における取り組みとして、カリフォルニア州では取締役員の人数に応じた女性の選任が義務化され、違反した場合は罰金が課される。また企業の発展に大きく関わる証券会社の取った行動にも注目すべき点がある。米国の金融大手ゴールドマン・サックス(Goldman Sachs)は2020年1月のダボス会議(WEFの年次総会)にてダイバーシティをもたらす人材が取締役に1人もいない企業の上場は支援しないことを表明した(米国と欧州を対象としたものでアジアは対象外)。ゴールドマン・サックス証券会社元日本副会長のキャシー松井さんによるとゴールドマン・サックス(Goldman Sachs)の表明の意図は、多様性がある企業による長期的で良いパフォーマンスや高い株価のリターンを求めてのことだと言う。また多様性の価値を尊重したともみられる。同様に2020年12月には米国のナスダック(NASDAQ)が上場企業に対して、人種的な多様性、LGBTなど性的多様性を含む人材を取締役に登用することを義務付け、不採用の理由を説明しない企業の上場は廃止すると方針を明らかにした。

ここまでは海外における取り組みを紹介してきたが、次は日本の企業取り組みを見ていこう。日本では2016年、女性活躍推進法が施行された(正式名称:女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)。これは仕事で活躍したいと希望するすべての女性が個性や能力を発

揮できる社会の実現を目指して成立したもので、以下の4つが企業に義務付けられている。1. 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析 2. 定める目標数値に対する行動計画の策定・周知・公表 3. 行動計画を策定した旨の届け出 4. 女性の活躍に関する情報の公開である。対象企業は従業員数が101人以上の企業で、100人以下の企業は努力義務とされる。だが実務義務を怠っても罰則はない。また女性活躍推進法には厚生労働省が定める「えるぼし認定」があり、女性の活躍促進に関する状況が優良な企業を認定する制度だ。このような認定制度を設けることで企業の宣伝意欲を促進し、ジェンダー平等に取り組んでいると考えられる。またえるぼし認定とは別に女性活躍推進法に関連する「なでしこ銘柄」がある。これは経済産業省と東京証券取引所が共同して行う、女性活躍推進に優れた企業を選定する取り組みである。投資家にとって魅力ある企業として女性活躍推進に優れた上場企業を紹介することで、企業の女性活躍を加速化させていくことを目的としている。

もう1つ日本の雇用におけるジェンダー平等に対する取り組みとして、金融庁と東京証券取引所(東証)によるコーポレートガバナンス・コードの改訂を挙げたい。コーポレートガバナンス・コードとは、企業として望ましい組織のあるべき姿が記された企業統治指標のことである。コーポレートガバナンス・コードには法的拘束力はなく、違反しても罰金はないが公表措置の対象となるため企業の評判は下がることになる。コーポレートガバナンス・コードは、1. 株主の権利及び平等性の確保 2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働 3. 適切な情報開示と透明性の確保 4. 取締役会等の責務 5. 株主との対話が基本原則として構成されている。今回の改訂では5つの補充原則が新設された。その中の1つである基本原則2-4には管理職における多様性の確保が付け加えられた。具体的には、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用などの多様性確保の考え方・目標・状況を公表すべきと記されている。ではコーポレートガバナンス・コードの改訂がどのようにして雇用におけるジェンダー平等実現に影響するのか。これは車の両輪とも言われるコーポレートガバナンス・コードとステュワードシップ・コードの関連性を理解しないことには始まらない。まず、ステュワードシップ・コードとは、金融機関を中心とした機関投資家のあるべき姿や行動を示した指針のことである。(対象は日本株式に投資している国内外の機関投資家)機関投資家が投資先企業に投資をするにあたって、投資先企業のことを深く理解しなければならず、その判断基準の1つがコーポレートガバナンス・コードになる。改訂が行われることで投資家が見る判断基準に変化が起こり多様性を重視した企業が投資先に選ばれやすくなるのである。言い換えると企業が投資先として選ばれるためにはコーポレートガバナンス・コードにおいて適切な情報開示を行い、持続的成長や中長期的な企業価値の向上の実現のために行動していることを示さなければならない。つまりコーポレートガバナンス・コードに従うことは、企業にとって利益になり、ジェンダー平等・多様性確保に繋がるのである。

以上の海外と日本の法制度や企業に対する規則を比較してみると大きく異なる点が2つある。1つは拘束力の強さだ。海外はジェンダー平等の取り組みに関する規則に違反した際には罰金などのペナルティーや企業に罰則を与えており、違反することで企業や組織が何らかのダメージを被る仕組みとなっており、より直接的である。それに対して日本には女性活躍推進法などがあるが、そこに拘束力はなく各々の自主性に任せジェンダー平等・多様性の確保に取り組むよう企業に促しており、間接的に行動をとる傾向にある。この比較から見てとれる

のは日本の拘束力のなさである。日本の企業に対する規則としてもう少し拘束力を強め、危機感を与える必要があるのではないか。

2つ目は多様性の重要性である。海外では女性という部分だけではなく多様性という言葉を用いてダイバーシティ社会を促進している。だが日本では法制度に関して「女性」という文言が多く、女性に焦点が当てられる傾向にあり、女性中心の制度になってしまっているのではないだろうか。もともと社会的地位が低いとされてきた女性が社会で活躍できるよう制定された制度ではあるが、ジェンダー平等そして多様性とは、女性だけの活躍を推進し女性だけが輝く社会のことではない。多様性のある企業・社会とは、海外企業がダイバーシティをもたらす人材を求めるように、女性だけに焦点を当てるのではなく、LGBTQなどの性の多様性にも目を向けることが大切である。スタディツアーでの講習やzoomでサポートしていただいた公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラムさんから学んだ、女性問題は男性問題であるという考え方のように必ずしも男女という枠組みにとらわれる必要はない。

以上の比較を踏まえて、本探究で着目した日本企業や団体のジェンダー平等(LGBTQを含む)の取り組み例を2つ紹介する。1つ目は、イギリス・ロンドンに本拠を置き、世界190カ国以上でブランドを展開するグローバル企業であるユニリーバの日本本社、ユニリーバ・ジャパンが行う「LUX Social Damage Care Project # 性別知ってどうするの?」である。このプロジェクトはユニリーバ・ジャパンへの就職を希望する人に対して、採用の履歴書から顔写真をなくすという取り組みだ。ジェンダーや容姿ではなく個人の意欲と能力に焦点を当てることを目的としたもので、性による差別やアンコンシャスバイアスが残る日本社会にとって大きな一歩だと考える。2つ目は、任意団体work with Pride(以下wwP)が策定する「プライド指標」についてだ。プライド指標は日本の職場におけるLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標のことである。wwPはLGBTQ+への取り組み内容をリスト化し、応募した企業を点数化して評価する。以下がそのリストである。このような多様性のある企業を評価する場やそこに賛同する企業が増加していく事でLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティに対する理解が深まり、働く場である企業が全ての人にとって過ごしやすい環境となることを願う。

プライド指標の評価項目

① policy 行動宣言

会社としてLGBTQ+等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開しているか

② representation 当事者コミュニティ

LGBTQ+当事者・アライ（Ally、支援者）に限らず、従業員が性的マイノリティに関する意見を言える機会を提供しているか

③ inspirational 啓発活動

過去2年以内に、従業員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取組み（研修、啓発用メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定等）を行っているか

④ development 人事制度・プログラム

婚姻関係の同性パートナーがいることを会社に申請した従業員およびその家族にも適用しているか
トランスジェンダーの従業員に以下のような施策を行っているか

⑤ engagement/empowerment 社会貢献

LGBTQ+への社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行ったか

人事制度・プログラム

- A 休暇・休職(結婚、出産、育児、養子縁組、家族の看護、介護等)
- B 支給金(慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等)
- C 赴任(赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等)
- D その他福利厚生(住宅、ファミリーデー、家族割、保養所等)

トランスジェンダーの従業員に対する施策

- A 性別の扱いを本人が希望する性に行っているか(健康診断、服装、通称等)
- B 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート(休職、勤務形態への配慮)
- C ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備)

結論

男性は外で仕事をする、女性は家で家事をするといったジェンダーバイアスが根強く残る日本において、ジェンダー平等は容易なことではない。だがジェンダー平等の実現、つまり多様性が認められる社会になることは、企業の発展だけでなく持続可能な社会の第一歩として必要不可欠なものである。今回の探究活動を通し、ジェンダー平等を実現するためにはどうすればよいかという問いに対し出した答えは、TOP OF THE TOPの意識を変えていくことである。企業の幹部に当たるTOPの考え方や意識を変えることで、企業全体にその意識が浸透していくのではないかと考える。しかし学校という教育の場で過ごす私達高校生にとって、企業におけるTOPの意識を変えることは簡単でない。そこでTOPの意識に影響を与えるために高校生ができる1つの方法として、冊子による知識の普及を提案する。企業を統治するTOPに注目することも大切だが、その場で働く人々の意識を変えていくこともまた必要である。冊子には、日本のジェンダー不平等の現状やそれに対する規則・制度を提示することで冊子を手にとった人に、企業の発展・人類の発展には多様性のある社会が必要であると、知ってもらうことを目的とする。そして人々の在り方や社会のあり方の変化がTOPの意識変化に繋がることを目標として冊子作成を進めていきたい。

おわりに

探究では、知らない言葉や性の在り方など、自分自身には馴染みのない考え方や初めて知るが故に驚くことがあり、自分自身が如何に無知であったかを知ることができた。そこからまずは知ろうとする姿勢が何事に対しても大切であると痛感した。ジェンダー問題を男女の課題であるという枠に収めず、「性の多様性」という大きい枠組みでジェンダー・LGBTQとして課題解決を図った本探究のように、固定観念に捉われず様々な視点から物事を考えることが重要である。そして将来、大学生活や社会人として生活を送っていく際も今回得た知識を踏まえ、知るということを止めず、探究心を常に持って行動していきたい。ジェンダーの枠を超えた多様性が持続可能な社会を創ると学んだように、寛容な心を持ち、他者の意見を尊重することを忘れず受け身から人に伝える側になろうと思う。

参考文献

- ・羽生祥子(2022年1月4日)『SDGs、ESG経営に必須！多様性って何ですか？D&I、ジェンダー平等入門編』日経BP
- ・SMBC日興証券『初めてでもわかりやすい用語集 機関投資家(きかんとうしか)』
<https://www.smbcnikko.co.jp/terms/japan/ki/J0092.html>
- ・LGBT法連合会(2019年3月4日)『LGBT困難リスト 性的指向および性自認を理由として、わたしたちが社会で直面する困難リスト』[http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/困難リスト第3版\(20190304\).pdf](http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/困難リスト第3版(20190304).pdf)
- ・kaonavi 人事用語集(2022年8月12日)『女性活躍推進法とは？【わかりやすく解説】目的、行動計画』 <https://www.kaonavi.jp/dictionary/female-employees-promotion-law/>
- ・kaonavi 人事用語集(2022年5月11日)『コーポレートガバナンスコードとは？5原則、改訂のポイント』<https://www.kaonavi.jp/dictionary/corporate-governance-code/>
- ・株式会社東京証券取引所(2021年6月11日)『コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～』
<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu000005lnul.pdf>
- ・外務省『SDGsとは？』
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html#head> (参照 2020年9月6日)

- ・グローバル採用ナビ(2021年4月11日)『女性活躍推進法とは？【メリットや4つの実施義務について徹底解説します！】』 https://global-saiyou.com/column/view/women_empowerment
- ・経営ナレッジ山田コンサルティンググループ株式会社(2021年3月)『ステュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード』<https://www.ycg-advisory.jp/learning/sccgc/>
- ・公益財団法人 日本女性学習財団(2017年6月)『キーワード・用語解説 パリテ(parité)』
<https://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000262&mode=detail&catlist=1&onlist=1&shlist=1>
- ・厚生労働省(2020年12月23日)『女性活躍推進企業認定「えるぼし・プラチナえるぼし認定」』
https://shokuba.mhlw.go.jp/published/special_02.htm
- ・電通総研コンパス(2021年3月)『vol.6ジェンダーに関する意識調査』
<https://institute.dentsu.com/wp-content/uploads/2021/03/【電通総研コンパス第6回調査】ジェンダーに関する意識調査.pdf>
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構(令和4年3月)『データブック 国際労働比較2022』
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2022/documents/Databook2022.pdf>
- ・内閣府(2022年6月10日)『月刊総合情報誌「共同参画」6月号』内閣府男女共同参画局
<https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2022/202206/pdf/202206.pdf>
- ・内閣府男女共同参画局『政治分野における男女共同参画の推進に関する法律』
https://www.soumu.go.jp/main_content/000655301.pdf
- ・LUX『LUX Social Damage Care Project 』
https://www.lux.co.jp/campaign/lux_socialdamagecare/cv/index.php
- ・PRESIDENT WOMAN(2020年10月)『ゴールドマン・サックスが女性役員のいない企業の上場支援をしないワケ』<https://president.jp/articles/-/39664>
- ・work with Pride『PRIDE指標とは』
<https://workwithpride.jp/pride-i/>
- ・WORLD ECONOMIC FORUM『Global Gap Report 2022』 ※代表として2022年度のを提示するhttps://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

