

第4回 繊維産業のサステナビリティに関する検討会

ジェンダー平等

2021年4月
製造産業局
生活製品課

1. 背景

2. ジェンダー平等のメリット

3. ジェンダー平等への方向性

1. 背景 (SDGs)

- 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs) において、ジェンダー平等はゴール5。
- ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う (Achieve gender equality and empower all women and girls) ことが目標。

● ゴール5のターゲット



5.1	あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
5.2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
5.3	未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
5.4	公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
5.6	国際人口・開発会議(ICPD)の行動計画及び北京行動綱領、ならびにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。
5.a	女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
5.b	女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
5.c	ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

1. 背景（第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定））

- 2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。
- 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会となることを目指す。

第5次男女共同参画基本計画（説明資料）

～ すべての女性が輝く令和の社会へ～

〔令和2年12月25日
閣議決定〕

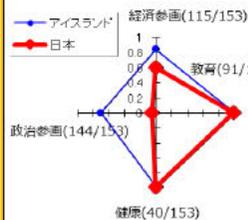
社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来（女性の51.1%が90歳まで生存）
- (4) 法律・制度の整備（働き方改革等）
- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動
- (7) 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- (8) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

「世界経済フォーラム」（ダボス会議）

ジェンダー・ギャップ指数 2020 153か国中 121位



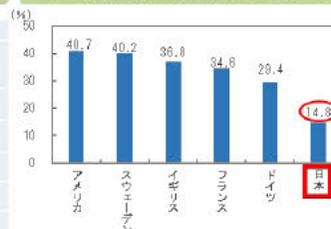
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
24	イギリス	0.767
59	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

衆議院の女性議員比率

国名	割合(%)	クオータ制の状況
フランス	39.5	・法的候補者クオータ制 ・政党による自発的なクオータ制
イギリス	33.9	・政党による自発的なクオータ制
ドイツ	31.2	・政党による自発的なクオータ制
アメリカ	23.4	-
韓国	19.0	・法的候補者クオータ制
日本	9.9	-

〔出典〕別冊国会問題(2020年10月時点)
下段又は一冊の解説書における女性議員割合。

管理的職業従事者に占める女性の割合



〔出典〕日本の値は、総務省「労働力調査」、その他の国は、ILO「EOSTAT」（2020年11月時点）、いずれの国も2019年の値。

- ・「202030目標」：社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する（2003年に目標設定）
- ・この目標に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたが、全体として「30%」の水準に到達しそうとは言えない状況。
- ・国際社会に目を向けると諸外国の推進スピードは速く、日本は遅れている。

<新しい目標>

- ◆ 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会となることを目指す。
- ◆ そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。

・進捗が遅れている要因

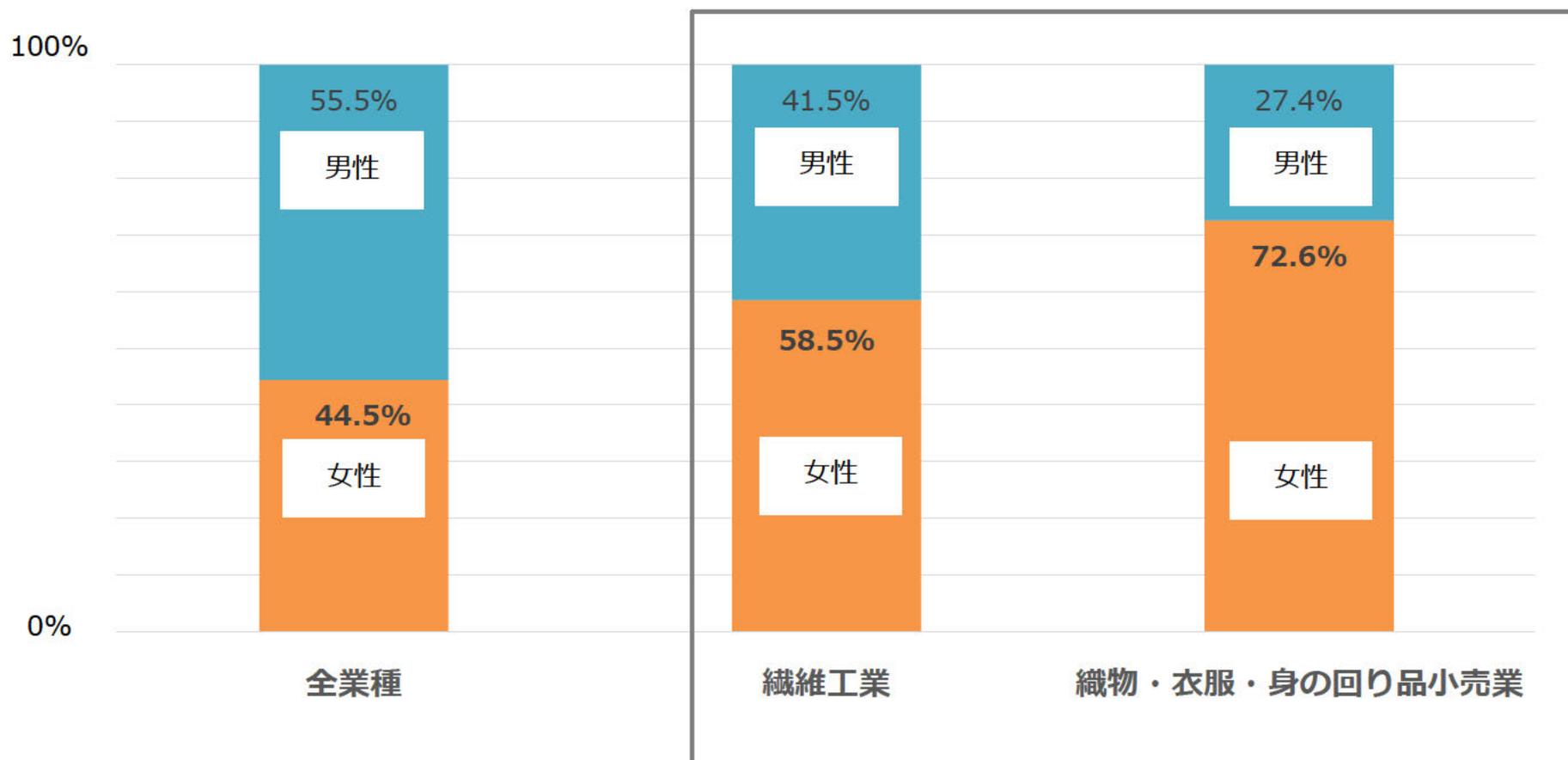
- 政治分野（有権者の約52%は女性）**
 - ・立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
 - ・人材育成の機会の不足
 - ・候補者や政治家に対するハラスメント
- 経済分野**
 - ・管理職・役員へのパイプラインの構築が途上
- 社会全体**
 - ・固定的な性別役割分担意識

※最新の「ジェンダー・ギャップ指数2021」については、19ページを参照のこと。

1. 背景（就業者の男女割合）

- 全業種における就業者の女性割合が44.5%であるのに対して、繊維工業は58.5%、織物・衣服・身の回り品小売業は72.6%。

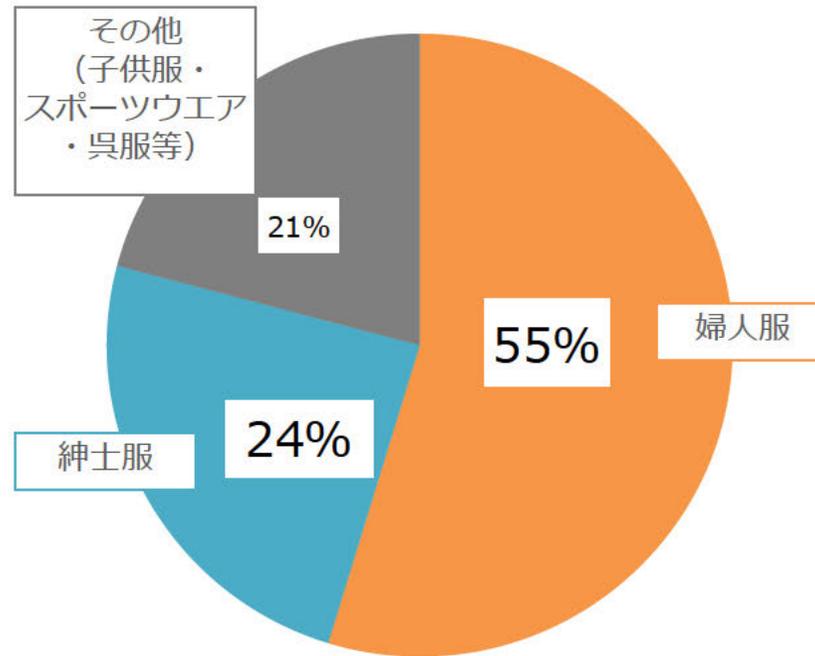
就業者の男女割合



1. 背景（婦人服売上の割合）

- 国内アパレル市場において、紳士服売上が24%であるのに対し、婦人服売上は55%を占める。

10兆3,859億円



1. 背景（女性役員割合）

- 女性役員割合は、東証一部上場企業全体では6.0%であり、繊維関連企業は4.3%。

	東証一部上場企業	左記のうち繊維関連企業
対象数	3,780社	54社
全役員数	40,663名	565名
女性役員割合	6.0% (2,528名)	4.3% (25名)



写真：「女性リーダーのための経営戦略講座」
（経済産業省経済社会政策室）
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/wil/index.html>



写真：「女性活躍情報がESG投資にますます活用されています」（内閣府男女共同参画局）
https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/yakuin_r02.pdf

出典：2020年7月 役員四季報データベース・内閣府男女共同参画局 女性役員情報サイト・各企業有価証券報告書
<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>

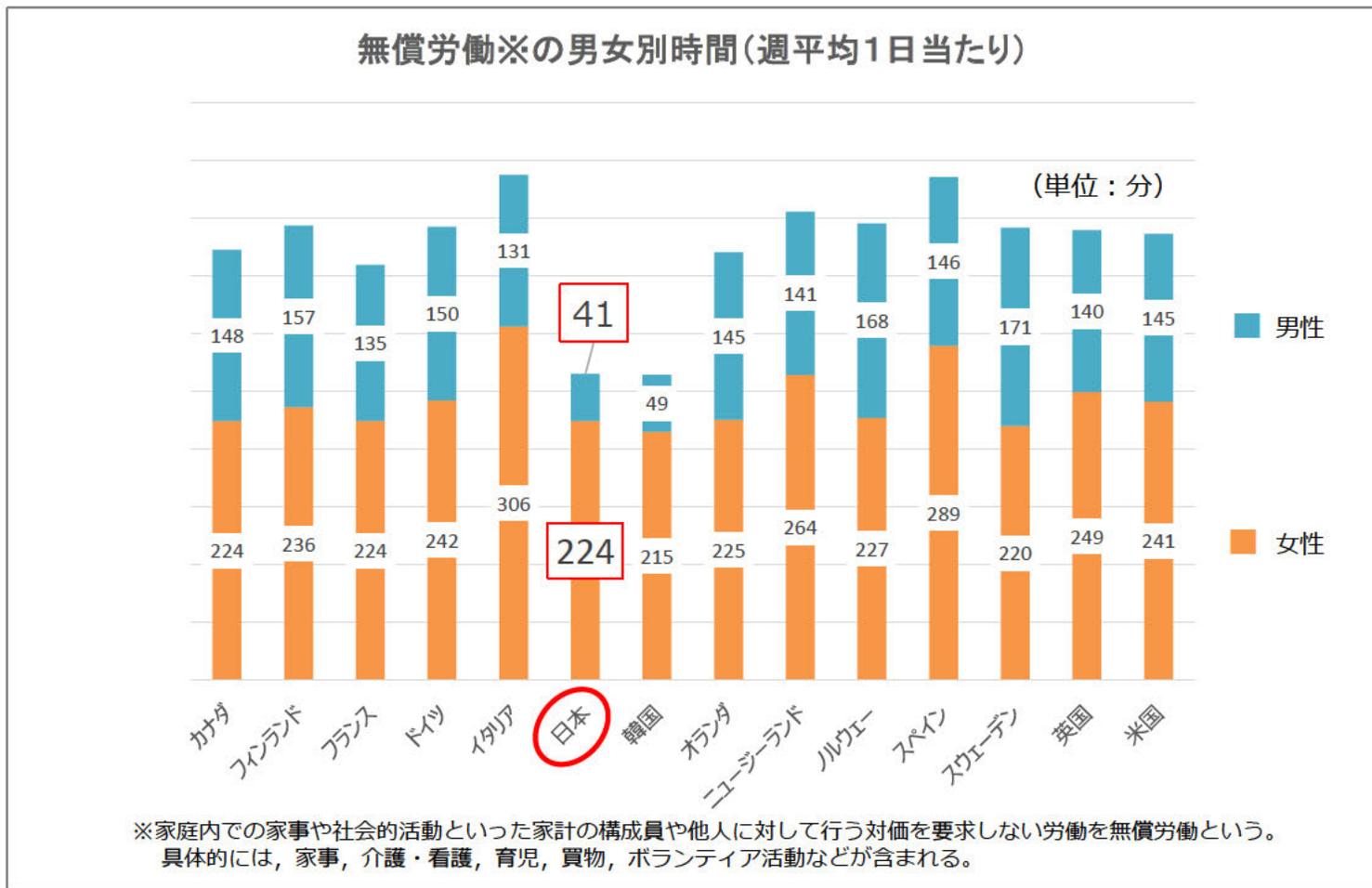
1. 背景（現状：現場の声）

- 繊維産業の女性経営者や女性管理職等に対するヒアリングでは、ビジネスの決定権者に男性が多い、女性が育児・介護の負担を理由に部長職を断る、海外取引先から女性へのサポートについて問われる等の声があった。

ビジネスの決定権者が男性	<ul style="list-style-type: none">● <u>マーチャンダイザーは男性で予算決めをし、デザイナー・パタンナーの専門職は女性が多い。女性たちを男性がまとめているイメージが強い。</u>（東京都・成人女子少女服製造業・女性経営者）● <u>組合の長が男性ばかりで女性の声が届きにくい。</u>（兵庫県・スカーフ等製造業・女性経営者）● <u>営業先、銀行等の取引先の決定権者が男性であることが多い。</u>（東京都・男子服卸売業・女性役員）
女性への育児・介護の負担	<ul style="list-style-type: none">● <u>女性は、育児のあとの介護も自分がやらなくてはいけないと感じ、部長職を断る女性もいる。</u>（東京都・男子服卸売業・女性管理職）
育児・介護休暇等の制度の他、女性をサポートする体制の構築の必要性	<ul style="list-style-type: none">● 育休・産休などの制度を整えるとともに、<u>サポートする体制を整えることが大事ではないか。</u>（岡山県・男子服卸業・女性経営者）● 海外との取引の際、女性の離職率、<u>女性へのサポート</u>、企業の文化などをまずヒアリングされた。（広島県・成人男子少年服製造業・女性経営者）
製造現場は男社会	<ul style="list-style-type: none">● 昔から製造現場は、重い物を持つ、機械を修理するという肉体労働が多く、男性が活躍する場面が多かった。（岐阜県、織物卸業・男性経営者）

1. 背景（（参考）無償労働）

- 日本人が家事や育児、買い物等の無償労働に費やす時間（1日あたり）は、女性は224分（3時間44分）に対して、男性は41分。



1. 背景

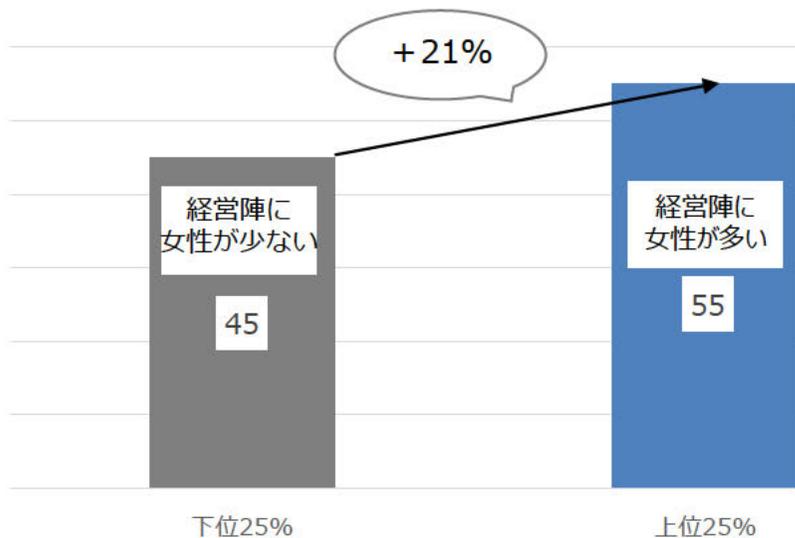
2. ジェンダー平等のメリット

3. ジェンダー平等への方向性

2. ジェンダー平等のメリット（データ）

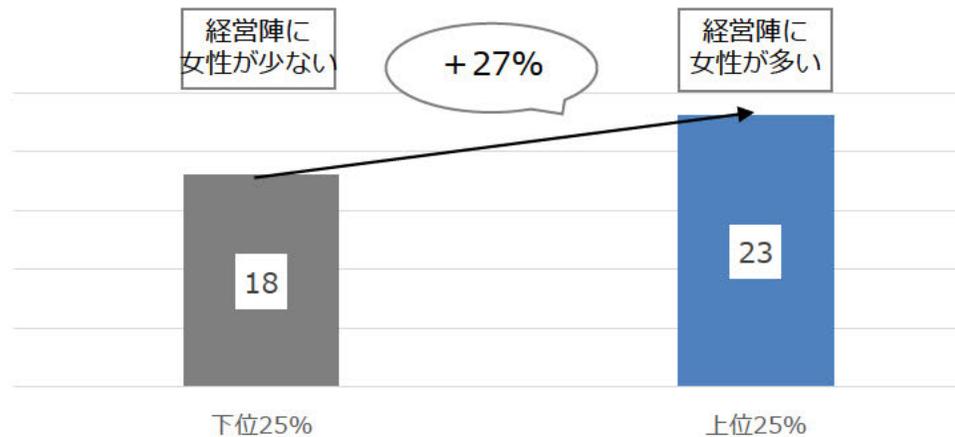
- 経営陣に女性が多い企業は、少ない企業に比べて、収益性が21%上回る可能性がある（収益性）
- 価値創造についても27%上回る可能性がある（価値創造）

収益性（EBITマージン平均値※）の比較



※支払金利前税引前利益と売上率の比率

価値創造（エコノミック・プロフィットマージン※）の比較



※エコノミック・プロフィットとは、概念的には企業が1年間に生み出した付加価値の額

12か国以上1,000以上の企業の拡大されたデータセットを利用

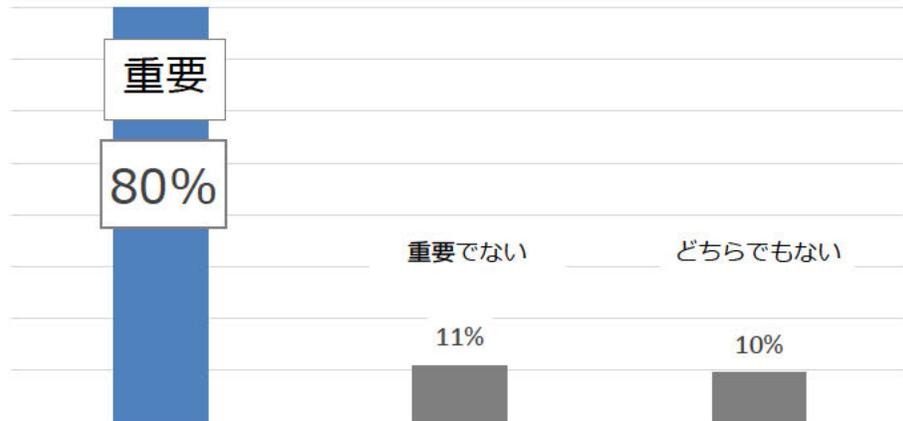
出典： Delivering growth through diversity in the workplace | McKinsey (2018年)

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity#>

2. ジェンダー平等のメリット（データ）

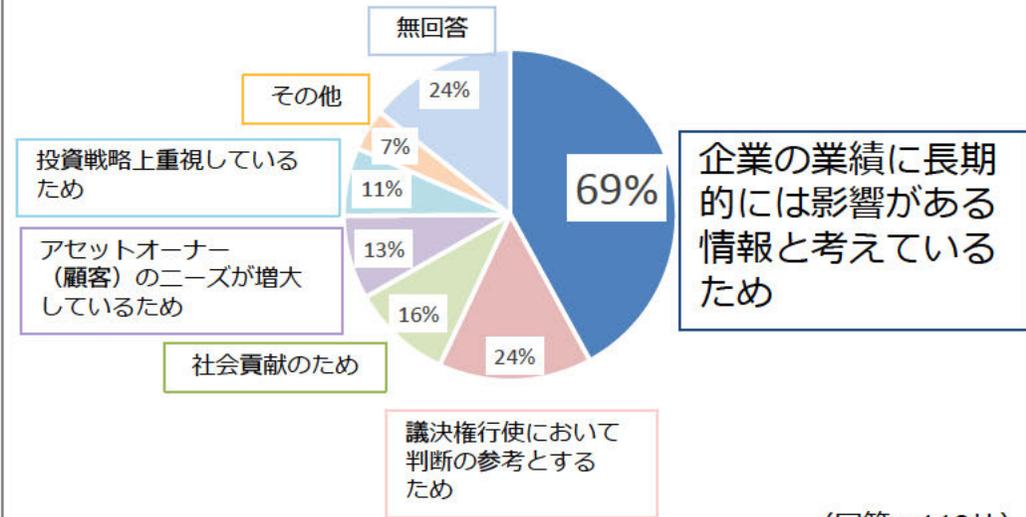
- 就職先を選ぶ際に、ミレニアル世代の80%は、企業の多様性や平等性等の方針を重要視している。（人材獲得力）
- 機関投資家の69%は、女性活躍情報は企業の業績に長期的には影響があると考え、投資判断に活用。（投資家からの評価）

多様性、平等性、多様な人材に対する受容性
の方針は、就職先を決める上で重要か



※ミレニアル世代（1980年～1995年生まれ）10,105名(女性8,756名、男性1,349名)
オンライン調査

機関投資家が投資判断において
女性活躍情報を活用する理由



（回答：119社）

出典： ミレニアル世代の女性：新たな時代の人材 | PwC Japanグループ
<https://www.pwc.com/jp/ja/japan-knowledge/archive/assets/pdf/diversity-female-millennial1509.pdf>

※2019年時点
出典： ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究（内閣府）
https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/30esg_research.html

2. ジェンダー平等のメリット（事例等）

- 経営戦略や商品開発に女性を始めとする、多様な価値観が反映されれば、幅広い顧客の支持を得やすくなる。（価値創造）
- 多様な知見、経験、価値観を持った人が組織に集まれば、イノベーションが起き、組織のパフォーマンスが高まる。（イノベーション創出）
- ジェンダー・ギャップを解消は、企業の持続可能性に寄与する。（持続可能性）

● 価値創造・イノベーション創出の例 ナチュラルローソン

新たな創造力が発揮され、売上に貢献できる商品・サービスが新たに誕生。

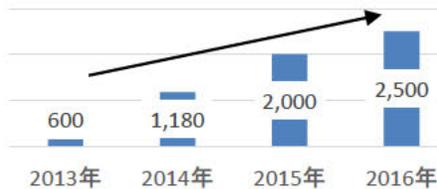
開発担当者が、出産へ経て健康を意識。メディアで頻繁にスムージーが取り上げられているのを見て、「野菜を手軽に摂りたい」と考え、コンビニスムージーを開発し、2015年に発売。

1本に1食分の野菜を使用したグリーンスムージーは大ヒット商品となった。



←商品写真は2021年現在

株式会社ローソン
健康系商品売上規模



出典：女性の活躍推進による成果・ビジネスインパクトの先進事例集（経団連レポート（2017年））

https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/102_jirei.pdf

株式会社ローソン ホームページ

● 持続可能性についての記述 UN Women Wepsガイドスノート※

ジェンダーギャップの解消に取り組むことは、人材の獲得と、従業員の定着率、パフォーマンス、生産性の向上につながる、win-winのビジネス戦略だという認識が企業の間でも広がっています。また、ジェンダーギャップの解消は、個々の企業、そして、経済全体の成長と持続可能性にも寄与します。

「男女間の賃金格差を解消し、職場におけるジェンダー平等を実現する」レポート内

※2010年3月に国連グローバル・コンパクトとUNIFEM（現UN Women）が共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則。

出典：UN Women 日本事務所ホームページ
https://www.weps.org/sites/default/files/2021-03/Closing_Gender_Pay_Gaps_JP.pdf

1. 背景

2. ジェンダー平等のメリット

3. ジェンダー平等への方向性

3. ジェンダー平等への方向性

- 繊維産業がサステナビリティに取り組む上で、ジェンダー平等は重要な課題。経営者や管理職のジェンダー平等に取り組むことで、人材獲得、価値創造、イノベーション創出につながるのではないかな。
- 企業は、育児・介護休業制度等「働きやすさ推進」のみならず、女性のキャリア形成のための教育・研修等「働きがい推進」を両輪で進めることが重要。特に「働きがい推進」をより一層進めていく必要があるのではないかな。
- ジェンダー平等への理解の醸成も重要なため、同産業の経営陣が集まる場で、ジェンダー平等の具体的な取組事例を基に改善策を議論する場を設置してはどうか。

● 繊維産業の女性活躍のための取組（企業ヒアリングを基に作成）

更なるキャリアアップ支援やロールモデルの輩出が重要ではないかな

働きやすさ推進（現在の繊維産業）

- ✓ 男性の育児・介護休業制度。
- ✓ 短時間勤務制度。
- ✓ 学校行事を考慮した工場稼働日やシフトの設定。
- ✓ 午前中のみでの学校行事の出席の際、時間休の取得可。
- ✓ 役員に女性を登用することで、女性の働きやすい環境について更に議論。

働きがい推進（現在の繊維産業）

- ✓ 女性役員・管理職の登用。
- ✓ 新入社員に対して、先輩女性職員が今までのキャリアを話すことで、キャリアアッププランを描けるようにしている（メンター制度等）。
- ✓ 実力主義で、成果を出せば休んでもいい文化にしている。
- ✓ 一人一人を伸ばすキャリアアップ制度を整えるより、チームで底上げを図ることを重視。

3. ジェンダー平等への方向性（事例）

（株）エミネント（男子服卸売業）

【販売会社】

商号：(株)エミネント
創業：1949年
資本金：9,500万円
代表取締役社長：高野 圭右
従業員数：社員 30名
契約社員：155名

【工場】

商号：(株)エミネントスラックス
九州松浦工場
創設：1969年
資本金：6,510万円
代表取締役社長：前田 周二
社員数：195名

①女性役員・管理職の登用

- 2020年11月、販売会社の(株)エミネント及び工場の(株)エミネントスラックスにおいて、女性取締役を1名ずつ登用。
- 女性取締役のミッションは、取締役同士で連携し、女性目線で女性が働きやすい環境を整え、管理職や役員になりたいと思える女性を増やすこと。ロールモデルになることも期待されている。

②キャリア支援

- 販売会社においては販売職→営業職→課長→部長に昇進可能。工場においては担当→班長→部長に昇進可能。
- 入社後の早い段階で女性管理職とのミーティングをセットし、5年後、10年後の自身のキャリアが見えるような仕組みを構築。

③ネットワークの構築

- 女性同士が抱える特有の課題を気兼ねなく共有できるような職場雰囲気になっている。

帝人(株)（繊維原料卸業）

商号：帝人株式会社
創立：1918年
資本金：718億円
代表取締役社長執行役員：鈴木 純
従業員数：20,075名（国内 9,364名、海外 10,711名）

①女性役員・管理職の登用

- 2000年に「女性活躍推進室」を設置。以降、トップダウンで、「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」「女性のキャリア継続・キャリアアップの支援」等の目的達成に向けた制度の創設、教育研修や啓発に取り組んでいる。
- 歴代トップがD&Iを重要な経営戦略に据え、社員へも繰り返しメッセージとして伝え続け、企業風土を醸成。
- 女性管理職数を2030年度までに300名以上にすると
いう目標を掲げている。（2019年度 116名）

②キャリア支援

- 30歳前後の有望層を対象に女性幹部候補の母集団形成のためのプログラムを実施。女性リーダーへの不安の払拭や個性にあった様々なリーダーシップ像の獲得等を狙いとしている。

③ネットワークの構築

- 悩みを抱える社員を適切な先輩社員（経験者等）に繋ぎ、相談ができるフレキシブルなネットワークが社内に構築されている。

參考資料

国内外の主な動き

1980年代	<ul style="list-style-type: none">● 男女雇用機会均等法（1985年5月）
1990年代	<ul style="list-style-type: none">● 男女共同参画社会基本法（1999年6月）
2010年代	<ul style="list-style-type: none">● 「日本再興戦略」及びその改訂版に明記（2013年6月、2014年6月） 成長戦略の中核に女性活躍を位置付け
	<ul style="list-style-type: none">● 世界経済フォーラム年次総会での安倍元首相の冒頭演説（2014年1月） 「日本は女性に、輝く機会を与える場でなくてはならない」と演説。「2020年までに、指導的地位にいる人の3割を女性にする」と宣言
	<ul style="list-style-type: none">● 「国際女性会議WAW！」を開催（2014年9月、2015年8月、2016年12月、2017年11月、2019年3月。2020年4月は延期）
	<ul style="list-style-type: none">● 「女性活躍加速のための重点方針」の策定（2015年～）
	<ul style="list-style-type: none">● 「第4次男女共同参画基本計画」の閣議決定（2015年12月） 男女共同参画・女性活躍推進に係る今後5年間の基本的な方向などを定めた法定計画
	<ul style="list-style-type: none">● 女性活躍推進法の施行（2016年4月） 301人以上が働く事業主に対して、①自社の女性の活躍状況を把握し、改善点や課題を分析する、②数値目標を設定し、行動計画を策定・公表する③自社の女性の活躍状況（採用比率・管理職比率等）を公表するなどを義務化
	<ul style="list-style-type: none">● G7伊勢志摩サミットの首脳会合及び全ての関係閣僚会合において「女性活躍推進」をアジェンダに設定⇒ジェンダー主流化（2016年5月）
<ul style="list-style-type: none">● 「子育て安心プラン」の公表（2017年6月）	

国内外の主な動き

2010年代

- 女性活躍推進法の一部改正法公布（2019年4月）
対象を301人以上が働く事業主から101人以上へ対象を拡大

- G20大阪首脳宣言（2019年6月）

「ジェンダー平等と女性のエンパワメントは、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である。我々は、我々の政策のあらゆる側面において、かつ今後のサミットにおける横断的な課題として、これらの重要性を再確認する。」とし、無償ケア労働におけるジェンダー格差、男女間の教育格差、賃金格差、デジタル・リテラシーの格差是正に取り組むとしている

- ジェンダー平等及び女性のエンパワメントに関するG7宣言（2019年8月）

2019年8月にフランスが議長国を務めたG7ビアリッツ・サミットでは、「不平等との闘い」をテーマとしてジェンダー平等が議論され、その結果、「ジェンダー平等及び女性のエンパワメントに関するG7宣言」が採択された。アフリカのセッションでは、アフリカにおける女性の起業の促進も議論され、付属文書として「女性起業家支援」が発出された

2020年代

- 「女性活躍加速のための重点方針2020」の本部決定（2020年7月）

基本的な考え方

- ・ 女性に対する暴力の根絶に向けた取組や困難に直面する女性への支援の充実
- ・ 仕事と育児・介護等を両立できる環境の整備及び社会全体での意識改革の推進
- ・ 女性活躍推進のための自主的な取組や地域の実情に応じた取組の後押し
- ・ あらゆる施策における男女共同参画・女性活躍の視点の反映

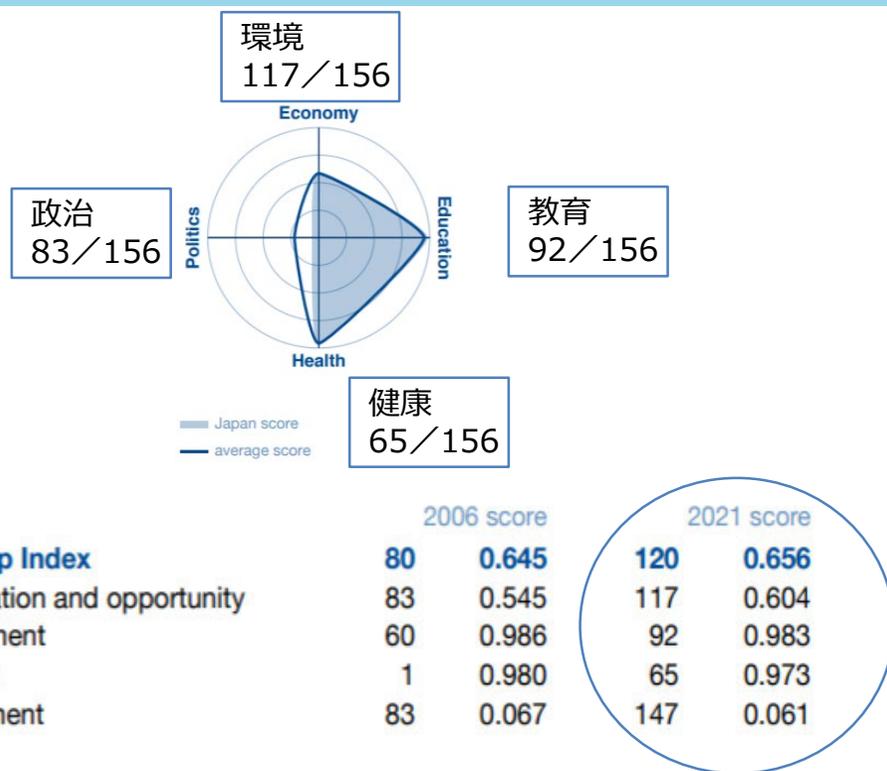
- 「第5次男女共同参画基本計画」の閣議決定（2020年12月）

<新しい目標>

- ・ 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会となることを目指す
- ・ そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める

ジェンダー・ギャップ指数2021

- 世界経済フォーラムが、2021年3月31日「Global Gender Gap Report 2021」を公表し、その中で、各国における男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数」※を公表。
- 2021年の日本の総合スコアは0.656で120位／156か国(前回は121位／153か国)。



主な国の順位

順位	国名
1	アイスランド
2	フィンランド
3	ルウエー
4	ニュージーランド
5	スウェーデン
:	
11	ドイツ
16	フランス
23	英国
24	カナダ
30	米国
63	イタリア
:	
102	韓国
107	中国
120	日本

※ジェンダー・ギャップ指数
経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味する。

産業界のジェンダー平等に係る取組

(株)東京証券取引所

「コーポレートガバナンス・コード（CGC）」

- 取締役会は、ジェンダーを含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべき

- ・ 上場企業が行う企業統治（コーポレートガバナンス）においてガイドラインとして参照すべき原則・指針（2015年6月1日施行）
- ・ CGCは、「基本原則」「原則」「補充原則」の3層構造。CGCの適用対象について、「東証第一部・第二部の上場会社は、コードの全原則。マザーズ及びJASDAQの上場会社は、コードの基本原則について、実施しないものがある場合には、その理由を説明することが求められる」とされている。現在CGCにおける取締役会におけるジェンダーの記載は「原則」（※）に位置付けられており、適用対象は東証第一部、二部（約2,600社）。

（※）原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。

(一社)日本経済団体連合会

「新成長戦略（2020年11月17日）」

- 2030年までに取締役、執行役員またはそれに準じる役職者に占める割合を30%以上にするを旨とする

Ⅲ. 2. (3) 多様な人々の活躍促進

I章で述べたように、サステイナブルな資本主義実現のカギは多様性の包摂と協創であり、企業には多様な人材の価値競争力を最大限引き出す環境の整備が求められる。

政府は2020年までに指導的地位に占める女性の比率を30%超とする目標を掲げたが、未達に終わった。企業や家庭、社会全体において男女間で働く環境に差異がなくなれば、男女の人口比率からして、指導的地位に占める女性の比率も50%程度となるのが自然の帰結である。そのような社会の実現という理想を掲げ続けることが重要であり、その達成に向けた推進力になり得る高い目標を改めて設定すべきである。

企業は組織の多様性、すなわち性別や年齢、国籍、経歴、障がいの有無等の多様性を積極的に推進する。そのメルクマールとして、取締役会における女性や外国人材、中途採用者等の比率の拡大を図る。具体的な目標として、2030年までに役員（会社法における取締役に限らず執行役員またはそれに準じる役職者も含む）に占める女性比率を30%以上にするを旨とする。