

2013年度グローバル・コンパクト研究センター活動報告

1. 2013年度活動方針

グローバル・コンパクト研究センター（GC 研）は 2013 年 4 月に独立の研究センターとして再スタートしました。GC 研の活動は、研究員が各自の問題関心と GC に関連した研究課題を設定し、調査研究を進めていくこととなりました。

2013 年度は、これまでの研究成果を基礎に、①グローバル・コンパクト研究、②女性のエンパワメント原則（WEPs）研究、③人権 CSR 研究、④女性のエンパワメントに取り組む企業への第三者評価、の 4 つのテーマを柱として、研究活動を行うこととしました。また、GC に関心のある若手研究者に参加を広く呼びかけることとしました。

研究成果は、年次総括研究会およびウェブサイト（<http://gc-rc.org>）を通じて発表します。年次総括研究会は 1 年間進めた研究成果を GC 研の研究員間で共有する機会です。研究会を待たずとも、E メール等を通じて、研究成果や GC に関する最新情報などを研究員間で共有できます。

2. 2013年度活動報告

○ 新メンバーの参加

2013 年度より山田衣音子さんが研究員として加わりました。10 名で研究活動を進めています。

○ ウェブサイトのリニューアルおよび英語サイトの開設

GC 研の再スタートに伴い、ウェブサイトをリニューアルしました。これまでの研究成果を整理するとともに、活動方針の 4 テーマに沿った新たな研究成果を掲載してきました（具体的な内容は「研究活動」をご覧ください）。英語ページも立ち上げ、GC 研の活動成果を内外に発信し、広く還元していきます。2013 年度は、WEPs 研究および女性のエンパワメントに取り組む企業への第三者評価の二つの柱を中心に、アンケート結果および 2 社の第三者評価の翻訳版の作成など、英語での発信を行いました。

○ 国連グローバル・コンパクト事務所との連携

国連グローバル・コンパクト事務所（GCO）から GC 研の活動に対して支持を得てきました。特に、GC 研の研究活動を通じた GC 原則および WEPs の普及・実施に対する貢献に、GCO は感謝の意を示しています。

○ 研究活動

(1)グローバル・コンパクト（GC）研究

GC の最新動向のフォローアップとして、GCO が発行する「マンスリー・ブルテン」を日本語に翻訳して発信しました。2013 年 8 月号から開始し、毎月発信することを目標としました。2014 年 2 月現在、2014 年 1 月号までウェブで公開しました。GCO からは「マンスリー・ブルテン」翻訳版の発行への賛同を得、国連 GC の普及への GC 研の貢献に感謝の意が示されました。

2014 年 2 月に、神奈川大学に於いて年次総括研究会を開催し、研究員の 2013 年度の研究成果が報告されました。

(2)女性のエンパワメント原則(WEPs)研究

①「WEPs で企業力アップ！－日本における WEPs 参加企業アンケート」

2014年1月末現在、WEPs 署名企業 672社のうち、日本企業は203社であり、約3分の1を占めています。これまで WEPs 参加企業については、限られた企業情報（企業名や業種、本社所在国）が公開されているのみでした。そこで、GC 研では2013年3～4月に「WEPs 参加企業アンケート」を実施し、194社中 50社の回答を得て、WEPs 参加企業の取り組みの実態について基本的なデータを把握することを試みました。報告書の英語版も作成し、世界の GC および CSR の関係者に配布しました。さらに、国連 WEPs 事務局のウェブサイトに「Local WEPs Resources」の一つとして掲載されました。

②第4回国連 GC リーダーズサミットへの参加（WEPs 関連会合への参加）

国連 GC リーダーズサミットは、国連事務総長や国連 GC 事務所、国連 GC 参加企業・団体のトップが対話をを行い、今後3年間の国連 GC の活動に関する勧告や戦略策定を行う最高レベルの会議です。3年に1回開催されます。センターからは2013年9月に米国で開催された第4回国会合に出席し、WEPs 関連会合を中心に参加しました。GC 研は GC および WEPs の参加団体ではないものの、これまでの研究活動が評価され特別に参加が許可されました。GC 研の活動をリーフレットにまとめ、グラミン銀行創設者ユヌス教授などリーダーズサミット参加者に配布し、好評をいただきました。

(3)人権 CSR 研究

①人権 CSR パフォーマンス編での LBGT（性的マイノリティ）指標の作成

2013年3月に菅原センター長が刊行した『人権 CSR ガイドライン：企業経営に人権を組み込むとは』は、企業が人権 CSR に取り組む上で基盤となる方針およびプロセスに関する「人権 CSR マネジメント」、ステークホルダーの権利実現に向けた具体的な取り組みに関する「人権 CSR パフォーマンス」の二部構成になっています。

『人権 CSR ガイドライン』の更新として、NPO 法人虹色ダイバーシティと協力し、第2部のパフォーマンス編の新たな項目として「性的マイノリティ（LGBT）の人権」を作成しました。

②第2回国連人権理事会「ビジネスと人権に関するフォーラム」への参加

「ビジネスと人権」フォーラムは、国連ビジネスと人権に関する指導原則の普及と実施を促進するため、加盟国、国連機関、企業、市民社会が対話・議論する年次会合です。2013年12月にスイス共和国で開催された第2回フォーラムに、センターから菅原センター長が参加しました。GC 研の活動をリーフレットにまとめ、フォーラム参加者、特に研究機関を中心に配布し内容について議論するなど、研究交流を深めました。

(4)女性のエンパワメントに取り組む企業への第三者評価

WEPs の報告制度には客観性の担保となる「第三者評価」が欠けており、女性のエンパワメントに熱心に取り組んでいる企業の活動やその成果が十分に知られないまま埋もれています。そこで研究センターは、日本の国内でグッド・プラクティスと思われる企業を調査してその報告を「第三者評価」として独自に公表してきました。

2013年度は、万協製薬株式会社および有限会社モーハウスの第三者評価を実施し、公表しました。万協製薬株式会社の第三者評価は、英語版を作成しました。