

COP自己評価 ガイダンス

COPの自己評価提出でのジェンダーに関する質問
女性のエンパワメント原則および国連グローバル・コンパクト報告チーム
(翻訳: グローバル・コンパクト研究センター)



1. 国連グローバル・コンパクト
2. 女性のエンパワメント原則
3. WEPSと報告
4. コミュニケーション・オン・プロGRESS (COP)
5. ジェンダーに関する質問
6. 企業の事例
7. 企業のための次のステップ

国連グローバル・コンパクト



“より持続可能で、インクルーシブな世界経済”

国連グローバル・コンパクト(UNGC)は、人権、労働、環境、腐敗防止の分野において普遍的に受け入れられた10原則を、企業の経営や戦略にどのように取り入れるかのガイダンスを提供する、世界最大で任意の、企業における持続可能性イニシアティブです。女性のエンパワメント原則は、ジェンダー平等に関する御社の取り組みを披露する機会として、企業に、UNGCに参加することを奨励しています。

HUMAN RIGHTS
LABOUR
ENVIRONMENT
ANTI-CORRUPTION



女性のエンパワメント原則



- 1** Establish high-level corporate leadership for gender equality.
- 2** Treat all women and men fairly at work – respect and support human rights and nondiscrimination.
- 3** Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.
- 4** Promote education, training and professional development for women.
- 5** Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.
- 6** Promote equality through community initiatives and advocacy.
- 7** Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.

女性のエンパワメント原則は、職場、市場、地域において女性をどのようにエンパワメントするかガイダンスを提供する、企業のための一連の7原則です。ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)とUNGCGの共同の成果です。

副題は「平等推進はビジネスである」であり、この任意の原則は、企業の責任、UNGCG、持続可能な開発での企業の役割におけるジェンダーの側面を詳述することにより、好事例への道筋を指し示すことをめざしています。



United Nations Global Compact



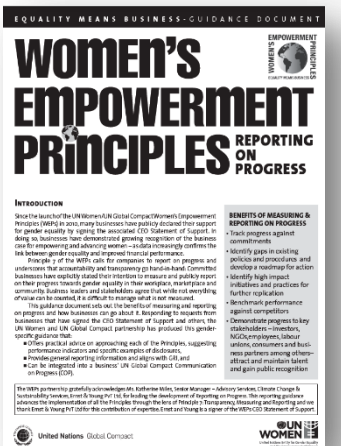
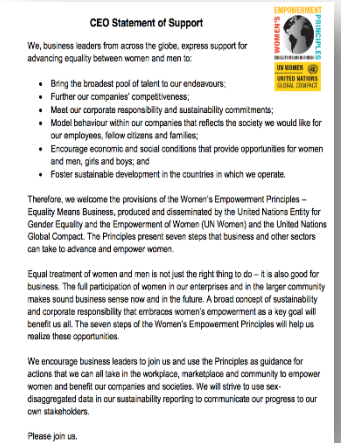
WEPsと報告



- WEPsの取り組みに関する報告は、公式には要求されていません。しかし、原則7は、説明責任と透明性をあわせて強調しています。CEO支持表明書に署名をした企業は、その職場、市場、地域におけるジェンダー平等に向けての進捗を測って報告書を公表するとはっきりと宣言しています。CEO支持表明書の文言には「私たちは、進捗についてステークホルダーとコミュニケーションを行うための持続可能性報告書に男女別データを用いるよう努めます」とあります。
- 2012年に、UN WomenとUNGCIは連携して、アーネストヤング社の支援を得て、「女性のエンパワメント原則：進捗状況の報告」というジェンダーに関するガイダンスを作成しました。これはCEO支持表明書に署名した企業などからの要請に応えたものです。

ガイダンスは、次の点を提案しています。

- 7原則おのこの実施をどのように報告書に盛り込むかの実践的なアドバイス
- 報告へのアプローチ、事例、各原則の評価指標の提供
- 既存の報告の枠組みとの調整



コミュニケーション・オン・プログレス (COP)

UNGCの参加企業は、GC10原則をその企業戦略および日々の経営に取り込むことを約束するとともに、毎年コミュニケーション・オン・プログレス(COP)を発行することを義務づけています。COPは、GC10原則について実施したことや、より広く国連の開発目標を支持したことについての進捗をステークホルダーに公表するものです。

COPの要請は、いくつかの重要な目的に適っています：

- 透明性と説明責任を向上します
- 切れ目のない業績改善を推進します
- UNGCおよび国連の信頼性を擁護します
- 対話と学習を促進する企業の取り組みを拡大するレポジトリの構築を支援します

なぜCOPにWEPsを取り込むのか

追加された質問項目は:

- WEPsの実施および企業の持続可能性報告書へのジェンダー平等に関する視点の統合について、透明性を促進し、支援し;
- 進捗の確認を支援し、格差を認識し、実施のベンチマークとなり、重要なステークホルダーに進捗を示します。
- UNGCがデータを集めることで、WEPsの署名企業が参画する機会の発展をもたらし得ることになります。
- UNGCの強力な報告メカニズムがWEPsの実施を報告するための第一の道筋として理解し、まだUNGCに参加していないWEPsの署名企業に対してその参加を促します。
- 企業代表者に求められる追加の業務や時間を最小限にします (WEPs独自の報告メカニズムと比べてみてください)。

COPの提出の実践



- UNGCのウェブサイトログイン後、御社のCOPを提出するための管理ページを開いてください。
- COPの提出作業中、御社のCOPの内容を測るCOP自己評価を完成させるかどうか、尋ねられます。

A screenshot of the Global Compact website's COP submission interface. At the top, there is a navigation bar with five tabs: "Introduction", "Basic Template", "COP Submission", "Advanced Level", and "Grace Letter". The "COP Submission" tab is highlighted with a red circle. Below the navigation bar, the main content area contains the following text:

Please choose among the following options to publish your COP on the Global Compact website

Basic Template: If you are new to the Global Compact, this Template will help you create your first COP.

COP Submission: Use this tab if you have already created your COP, either integrated into your sustainability report or as a standalone report, and you are not aiming to qualify for the GC Advanced level.

Advanced Level: Use this tab if your COP demonstrates a higher level of performance and disclosure and you would like to participate in the GC Advanced level.

Grace Letter: You can also submit a grace letter for a 90 day extension to your COP deadline.

COP自己評価



- いったんCOPを完成させる過程を経て、提出を確認すると、御社のCOPが自動的にUNGICのウェブサイトで公表されます。自動的に「COP詳細」のページに飛び、御社の自己評価のレベルと結果が表示されます。

The COP has been published on the Global Compact website

Communication on Progress Details

[Back to COPs](#) [Public version](#)

[Differentiation Level](#) [Detailed Results](#) [Resources](#)

Learner Platform ▶ GC Active ▶ GC Advanced

Thank you for submitting your company's Communication on Progress (COP). It is now publicly available on the Global Compact website.

According to your self-assessment, your COP meets all minimum requirements and qualifies for the GC Active level.

Self-assessment

- ✓ Includes an explicit statement of continued support for the UN Global Compact and its ten principles
- ✓ Description of actions or relevant policies related to Human Rights
- ✓ Description of actions or relevant policies related to Labour
- ✓ Description of actions or relevant policies related to Environment
- ✓ Description of actions or relevant policies related to Anti-Corruption
- ✓ Identifies targets, define performance indicators and measure outcomes



WEPsの支持表明書に署名をした企業は、COPを提出する際に、4つの新しいジェンダーに関する質問に回答してください。

- **2014年10月1日から開始されます**
- COPのレベルとは関係ありません
- 各質問は好事例と関連しています—企業は適切な項目をマークしてください
- 質問への回答は、COPのレベルに影響しません

ジェンダーに関する質問



Communication on Progress

General Information	COPに、 職場における 女性のエンパワメントを支援しジェンダー平等を推進する方針や取り組みが明記されていますか。
» Women's Empowerment	COPに、 市場における 女性のエンパワメントを支援しジェンダー平等を推進する方針や取り組みが明記されていますか。
	COPに、 地域における 女性のエンパワメントを支援しジェンダー平等を推進する方針や取り組みが明記されていますか。
	COPに、男女別データが含まれていたり、参照されていますか。

質問 2



これは、ジェンダーに関連する質問の一例ですが、とくに質問2は市場における女性のエンパワメントを支援しジェンダー平等を推進する方針についてのものであります。次の各項目の質問は好事例を示すイメージです。もう一度、各好事例のボックスをチェックしてください。

COPに、市場における女性のエンパワメントを支援しジェンダー平等を推進する方針や取り組みが明記されていますか。

- ☐ サプライヤー・ダイバーシティプログラム
- ☐ 性別に基づいたサプライヤーの構成
- ☐ 女性の経営者および起業家の支援
- ☐ サプライヤーに対するWEPsの促進など、サプライヤーに対する女性のエンパワメントおよびジェンダー平等に関するモニタリングおよび参画
- ☐ ジェンダーに敏感な視点でのマーケティング
- ☐ ジェンダーに敏感な視点での製品およびサービス開発
- ☐ 報告すべきこれらの要素について実践はない
- ☐ 他の好事例がある
- ☐ この分野において企業が次のCOPに盛り込もうとしている目標、時期、基準、担当職員など他の適切な方針、手続、活動

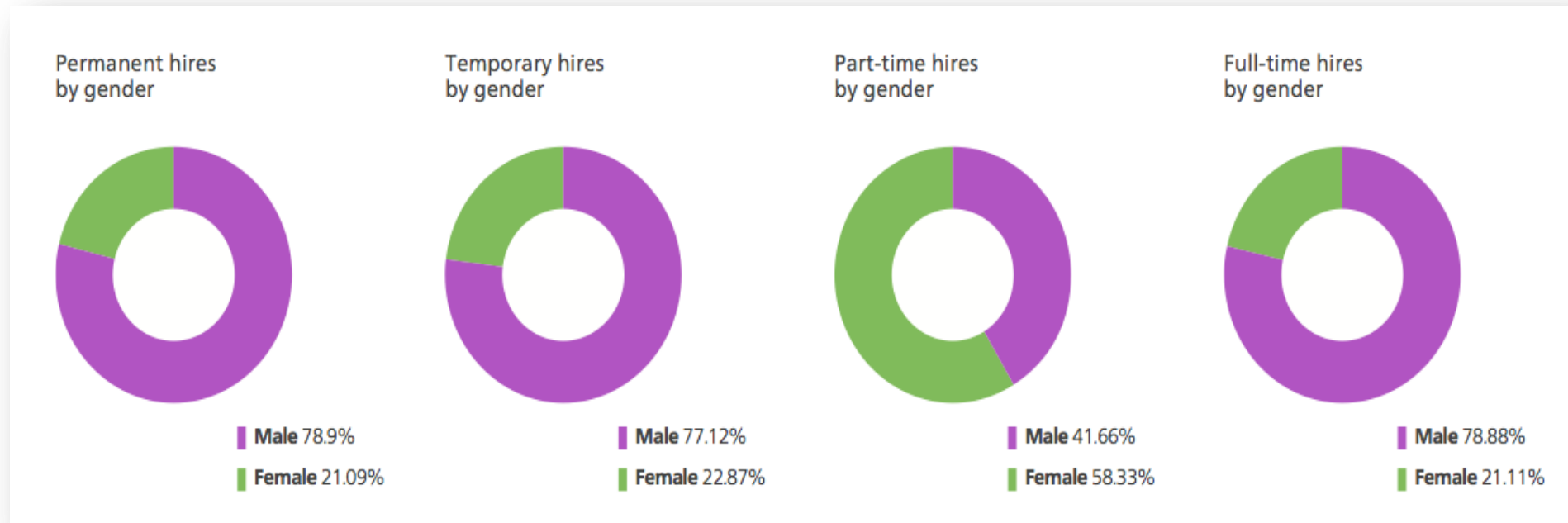
- 各質問では、企業が、その他の取り組みやCOPの次のサイクルにおいて計画していることを追記することができます。

☐ 他の好事例がある

〔スペースを含む255字以内。もしくは、御社のCOPに言及されないならば記述しない理由を説明してください。(例: 重要でないとされた事項、法律により禁止事項、プライバシー、競争利益)〕

- ☐ この分野において御社が次のCOPまでに盛り込もうとしている目標、時期、基準、担当職員など他の適切な方針、手続、活動

企業の事例 1

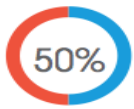


あるWEPs署名企業は、持続可能性年次報告書に、男女別の従業員（正社員、契約社員、パートタイム、フルタイム別）、性別に基づく苦情、男女別の賃金格差、男女別の契約期間、産休・育児休業、男女別の研修時間の情報を含めています。

企業の事例 2



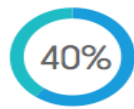
7 Transparency, Measuring and Reporting



Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.

- a. Make public the company policies and practices promoting gender equality.
- b. Establish benchmarks that quantify progress and set levels.
- c. Measure and report on progress, both internally and externally, using data disaggregated by gender.
- d. Incorporate gender markers into ongoing business reviews.

6 Community Leadership and Engagement



Community Leadership and Engagement: Promote equality through community initiatives and advocacy

- a. Lead by example – showcase company commitment to gender equality and women's empowerment.
- b. Leverage influence, alone or in partnership, to advocate for gender equality and collaborate with business partners, suppliers and community leaders to promote inclusion.
- c. Work with community stakeholders, officials and others to eliminate discrimination and exploitation and open opportunities for women and girls.
- d. Promote and recognize women's leadership in and contributions to, their communities and ensure sufficient representation of women in any community consultation.
- e. Use philanthropy and grants programmes to support company commitment to inclusion, equality and human rights.

あるWEPs署名企業は、WEPsの7原則にそって進捗を測った格差評価を行いました。2014年に同社はこの格差分析をステークホルダーへの年次報告書に記載し、WEPsの原則7への関与を示しました。

企業のための次のステップ



企業の次のステップは:

- 追加されたジェンダーに関する質問に答えてCOPの提出を完了してください(2014年10月1日から開始)
- もし作成中に問題が生じたら、国連のWEPsチームかローカル・ネットワークの代表者に伝えてください
- 新しい質問に関する御社のフィードバックを共有してください、それにより私たちは、ジェンダーの視点に特化した報告に関するツールを継続して改善することができます
- 企業同士で新たな取り組みの輪を広げていきましょう

ご協力ありがとうございました



ご参加ありがとうございます。お問い合わせは次の宛先にご連絡ください。
womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org or
cop@unglobalcompact.org



www.WEPrinciples.org
@WEPrinciples | facebook.com/WEPrinciples

Translation by the Global Compact
Research Center, Japan
info@gc-rc.org