

# 女性のエンパワメント原則 (WEPEs)に基づく 新しい自己評価・報告のしくみ

2014年12月12日

於：都市魅力研究室

グローバル・コンパクト研究センター研究員／  
立命館大学法学部教授

大西 祥世

## • 報告の概要

- 企業における女性の活躍促進～世界の状況
- グローバル・スタンダードの試み(WEPs)
- 取り組み・進捗に関する公表・報告への注目の高まり
- 自己評価の手法の発展

## • 資料

資料2-1 レジюме

資料2-2 女性のエンパワメント原則(WEPs)

資料2-3 WEPsのCEO支持声明書

資料2-4 自己評価の質問項目

資料2-5 COP自己評価ガイダンス

資料2-6 質問項目:用語解説

資料2-7 WEPsリーフレット(作成:男女共同参画推進連携会議)

# 企業における女性活躍促進～世界の状況

- 自ら先頭に立つ企業、これからと意気込む企業、居眠り企業がある
- 証券取引所のリーダーシップ
  - 企業の計画や男女別データを開示
- 諸外国の法制度～差別の規制から、エンパワメントの促進へ
  - 企業における計画策定や目標値の設定
  - 取締役クオータの導入
  - 「遵守するか説明するか」原則の導入
- グローバル・スタンダードの試み

# 「女性のエンパワメント」とは

- 女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自律的な力をつけて発揮するようになる
- ここでは、「女性が、自分の可能性を十分に発揮し、能力を高め、その努力をきちんと評価され、企業や経済活動の場で活躍できる」という趣旨
- この趣旨で女性が活躍できるようになれば、「女性のエンパワメントはビジネス発展そのもの」

# グローバル・スタンダードの試み

- 国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUN Womenが共同で作成した「女性のエンパワメント原則(WEPs)」
  - 前身は、カルバート社(SRIをリードする投資信託会社)とUNIFEMが作成した「女性の原則」
    - 投資家に対して、男女平等の課題および女性のエンパワメントに関わる企業の行動や進展を評価する一連のツールの提供をめざす
    - 企業は投資の波及効果で、力強い変化のエージェントとして行動できる
    - 多国籍企業の行動は、取引先の地元企業やコミュニティにも影響を与える(⇒影響評価)

# 国連グローバル・コンパクトの10原則



(人権)

- 原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、  
原則2: 自らが人権侵害に間接的に加担することのないように確保する。



(労働基準)

- 原則3: 企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、  
原則4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、  
原則5: 児童労働の実効的な廃止を支持し、  
原則6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持する。



(環境)

- 原則7: 企業は、環境問題への予防的な取り組みを支持し、  
原則8: 自ら率先してより大きな環境上の責任を引き受け、  
原則9: 環境に優しい技術の開発と普及を奨励する。



(腐敗防止)

- 原則10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組む。

# UNGCの報告制度

- 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
- 毎年、進捗状況報告書（COP）の発行が義務づけられる
  - 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
- 2014年10月1日より、COPを提出する際に、ジェンダーに関する4つの質問に回答することが推奨される

# 国連女性のエンパワメント原則 (WEPEs)

まず社内から

① トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進

② 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

③ 健康、安全、暴力の撤廃

④ 教育と研修

ステークホルダーや地域と

⑤ 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

⑥ 地域におけるリーダーシップと参画

次のステップへ

⑦ 透明性、成果の測定、報告



# WEPs支持声明書



- 署名した用紙を国連WEPs事務局に送付する
  - CEOが支持声明書に署名
  - 会社名、担当者等を日・英で記入
  - 国連WEPs事務局へメールに添付して送信
- 署名が承認されると、国連WEPs事務局のウェブサイト「署名企業リスト」に掲載される
  - <http://weprinciples.org/Site/Companies/1>
- WEPsの7原則に沿って、企業における進捗状況を「見える化」する

# WEPs署名企業：821社 うち、日本企業は210社

- イズミヤ、伊勢丹三越HD、NKSJ HD、NTTドコモ、大阪ガス、オンワード樫山、花王、関西電力、キリンHD、近畿日本ツーリスト、クボタ、クロスカンパニー、堺化学工業、資生堂、シマノ、シャープ、JUN、住友化学、第一生命保険、大幸薬品、高島屋、武田薬品工業、中国銀行、中部電力、帝人、電通、中央労働金庫、東京電力、西松屋、日本生命、ファイザー日本、プロクター&ギャンブル日本、ベルリッツインターナショナル、リコー、りそなHD、ルミネ 等
- エステム(愛知県)、大里総合管理(千葉県)、万協製薬(三重県)、ネットイヤー(東京都)、モーハウス(茨城県) 等

【敬称略】 10

# WEPsに参加すると



# WEPsと報告

- WEPsの原則7
  - ただし、義務ではない
- 報告の意義
  - 自社の取り組みの「見える化」ができる
    - 良いところや伸びしろが可視化できる
    - 次のステップで取り組む課題を発見できる
    - 進捗状況が明らかになり、PDCAサイクルへつなげられる
  - 他社と共有して、お互いに参考にしあえる
  - サプライチェーン、地域を巻き込んだ好循環を生み出す原動力になる

- 2012年に「『女性のエンパワメント原則：進捗状況の報告』ガイダンス」を作成し、提案
  - 7つの原則おのおの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
  - どのように報告するかのアプローチ、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
    - 例：GRIガイドライン（G4にともない、2014年に改訂）
- 2014年に、より簡単な「4つの質問項目」を導入

# オーストラリアの新報告制度

- 職場におけるジェンダー平等法(2012年改正)
- 従業員100人以上の企業等は、ジェンダー平等指標(GEI)沿って報告書を作成し、CEOが署名して政府に提出する
- GEIの項目
  - 社員の男女別構成
  - 役員の男女別構成
  - 男女別の報酬
  - 雇用期間・条件、フレキシブルな働き方の取り組み、家族やケア責任への支援
  - 職場におけるジェンダー平等に関する社員との協議

# 日本では

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案（2014年10月閣議決定）
- 従業員301人以上の企業等は、女性の活躍促進に関して自社の計画を策定し、進捗を報告
  - 取り組みの実施によって達成しようとする目標
  - 取り組みの内容及びその実施時期
  - 情報の公表
  - 国は、優れた取り組みを行う企業の認定を行う
- 自治体における地域協議会の設置

# 求められる取り組みと、開示情報

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 男女の継続勤務年数の差異
- 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

→ これらについて、数値を用いて定量的に定める

グローバル・スタンダードに基づいて  
自社の取り組みを考えると、  
一石二鳥で、よりお得では？



# 《ワークシヨップ》

## グローバル・スタンダードによる自己評価

### ～進め方～

- 次のサイトにアクセスしてください  
<http://enq-maker.com/8s9UyBb>
- 質問は問1から問4まであります  
– 時間を区切って、1問ずつ進めます
- 自社の取り組みについて、当てはまる項目にチェックをいれてください
- 取り組んでいるのに当てはまる項目がない場合は、自由記述欄に記入してください
- 回答が終わったら「投票する」を押してください

# はじめに

- ただし、質問項目の内容は、日本企業にはフィットしていないと思われるところもあります
- 用語集を見ながら、解説します

# 問1：職場における方針や取組

- ① 上級管理職や取締役におけるジェンダー平等の達成および継続
- ② 中間管理職におけるジェンダー平等の達成および継続
- ③ 同一価値労働同一賃金
- ④ フレックスな働き方の選択肢
- ⑤ 育児および扶養家族のケア
- ⑥ 妊娠中および産前産後休暇から復帰した女性への支援
- ⑦ 研修や能力開発を含む、女性雇用者の採用および雇用継続の実施
- ⑧ 性別の違いに着目した健康および安全の確保
- ⑨ 性に基づく暴力およびハラスメントへの対応
- ⑩ 教育および研修の機会の女性労働者への提供
- ⑪ ジェンダー平等に関する職場の意識高揚の創造および維持
- ⑫ すべての労働者に対するインクルージョン、無差別
- ⑬ 女性労働者に対するメンタリングおよび財政支援の機会の提供
- ⑭ 報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑮ 他の好事例がある

## 問2:市場における方針や取組

- ①サプライヤーの多様性プログラム
- ②性別によるサプライヤーベースの構築
- ③女性の経営者および起業家への支援
- ④サプライヤーへのジェンダー平等に関するモニタリング  
・参画
- ⑤ジェンダーに敏感な視点でのマーケティング
- ⑥ジェンダーに敏感な視点での製品およびサービス開発
- ⑦報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑧他の好事例がある

# 問3：地域における方針や取組

- ①地域におけるステークホルダーの参画の際の、性差別のない設計
- ②社会的／人権影響評価としての性別に関する影響調査の考慮
- ③地域プログラムにおける女性の受益保障
- ④女性および女児のエンパワメントに特化した地域イニシアティブ
- ⑤女性に積極的な影響を与える地域投資プログラムを確保する戦略
- ⑥女性の完全な参加を含む地域投資プログラムを確保する戦略
- ⑦報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑧他の好事例がある

# 問4: 男女別データの作成、参照

- ① 上級管理職や取締役におけるジェンダー平等の達成および継続
- ② 中間管理職におけるジェンダー平等の達成および継続
- ③ 同一価値労働同一賃金
- ④ フレックシな働き方の選択肢
- ⑤ 育児および扶養家族のケア
- ⑥ 妊娠中および産前産後休暇から復帰した女性への支援
- ⑦ 研修や能力開発を含む、女性雇用者の採用および雇用継続の実施
- ⑧ 性別の違いに着目した健康および安全の確保
- ⑨ 性に基づく暴力およびハラスメントへの対応
- ⑩ 教育および研修の機会の女性労働者への提供
- ⑪ ジェンダー平等に関する職場の意識高揚の創造および維持
- ⑫ すべての労働者に対するインクルージョン、無差別
- ⑬ 女性労働者に対するメンタリングおよび財政支援の機会の提供
- ⑭ 報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑮ 他の好事例がある