

女性のエンパワメント

次のジェンダーに関する COP 自己評価のための質問項目は、女性のエンパワメント原則（WEPs）の実施のための進捗に関する企業の報告を奨励し、支援するものです。

WEPs の「原則 7」は、進捗を図り、報告するため、男女別データの重要性に注目しています。質問 4 は、男女別に収集し、公表したデータを参照してください。男女間の差異や不平等に関する定量的な統計情報となります。

1. **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組が、進捗状況報告書（COP）に明記されていますか。**
 - ① 上級管理職や取締役における男女平等および女性の活躍促進をめざす
 - ② 中間管理職における男女平等および女性の活躍促進をめざす
 - ③ 同一価値労働同一賃金を実現する
 - ④ フレックスな働き方ができる選択肢を提供する
 - ⑤ 育児および扶養家族のケアを支援する
 - ⑥ 妊娠中および産前産後休暇から復帰した女性を支援する
 - ⑦ 研修や能力開発を含む、女性被雇用者を採用し、雇用を継続する
 - ⑧ 性別による心身の違いに配慮して、健康や安全を確保する（例：危険労働の回避、男女別トイレの設置、夜間警備員の配置など）
 - ⑨ 性暴力やセクシュアル・ハラスメントを防止し、対応する
 - ⑩ 女性労働者へ教育・研修の機会を提供する
 - ⑪ 男女平等推進に向けた職場の意識を作り出しそれを維持する、また、女性が排除されず、すべての労働者がその力を発揮しやすい職場をつくる（インクルージョン、無差別）
 - ⑫ 女性労働者に、メンタリングや財政支援の機会を提供する
 - ⑬ 報告すべきこれらの要素について実践はない
 - ⑭ 他の好事例がある
 - ⑮ インフォメーション：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、法律による禁止事項、プライバシー、競争利益）

「他の好事例がある」を選択した場合、質問への回答をこちらに記入してください。



2. 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組が進捗状況報告書（COP）に明記されていますか。

- ① サプライヤーのダイバーシティ推進に配慮する（サプライヤーの多様性プログラム）
- ② サプライヤーの全体のうち、女性が経営トップを務める会社は何%あるかを把握する（サプライヤーベースの構築）
- ③ 女性の経営者や起業家を支援する
- ④ サプライヤーの女性のエンパワメントや男女平等の取り組みをモニタリングしたり、参画したりする（サプライヤーがWEPsに取り組むよう促進することも含みます）
- ⑤ 固定的な性別役割分担意識を前提とせずに（ジェンダーに敏感な視点で）、マーケティングを行う
- ⑥ 固定的な性別役割分担意識を前提とせずに（ジェンダーに敏感な視点で）、製品やサービスを開発する
- 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
- ⑨ インフォメーション：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、法律による禁止事項、プライバシー、競争利益）

「他の好事例がある」を選択した場合、質問への回答をこちらに記入してください。

3. 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組が進捗状況報告書（COP）に明記されていますか。

- ① 地域でステークホルダー・エンゲージメント（地域住民や団体との対話等）を行う際は、性差別をせず、固定的な性別役割分担意識に基づかないように、立案する
- ② ジェンダー影響評価を実施する、また、社会的・人権影響評価を行う際に男女別の影響を考慮する
- ③ 地域貢献や社会貢献活動では、男性だけではなく、女性の利益も保証する
- ④ 地域貢献や社会貢献活動では、特に女性や女児のエンパワメントに焦点を当てる
- ⑤ 企業の活動場所であるコミュニティの発展に貢献するため（コミュニティ投資）のプロジェクトやプログラムでは、女性や女児に（経済的、社会的、環境的に）積極的な影響を及ぼすように戦略を立てる
- ⑥ 企業の活動場所であるコミュニティの発展に貢献するため（コミュニティ投資）のプロジェクトやプログラムでは、女性や女児が（経済的、社会的、環境的に）あらゆる過程に参加するように戦略を立てる
- 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
- ⑨ インフォメーション：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、法律による禁止事項、プライバシー、競争利益）

「他の好事例がある」を選択した場合、質問への回答をこちらに記入してください。

4. 次の項目に関する男女別データを含むまたは参照して、進捗状況報告書（COP）を作成・公表していますか。

- ① 上級管理職や取締役における男女平等および女性の活躍促進をめざす
- ② 中間管理職における男女平等および女性の活躍促進をめざす
- ③ 同一価値労働同一賃金を実現する
- ④ フレックスな働き方ができる選択肢を提供する
- ⑤ 育児および扶養家族のケアを支援する
- ⑥ 妊娠中および産前産後休暇から復帰した女性を支援する
- ⑦ 研修や能力開発を含む、女性被雇用者を採用し、雇用を継続する
- ⑧ 性別による心身の違いに配慮して、健康や安全を確保する（例：危険労働の回避、男女別トイレの設置、夜間警備員の配置など）
- ⑨ 性暴力やセクシュアル・ハラスメントを防止し、対応する
- ⑩ 女性労働者へ教育・研修の機会を提供する
- ⑪ 男女平等推進に向けた職場の意識を作り出しそれを維持する、また、女性が排除されず、すべての労働者がその力を発揮しやすい職場をつくる（インクルージョン、無差別）
- ⑫ 女性労働者に、メンタリングや財政支援の機会を提供する
- ⑬ 報告すべきこれらの要素について実践はない
- ⑭ 他の好事例がある
- ⑮ インフォメーション：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、法律による禁止事項、プライバシー、競争利益）

「他の好事例がある」を選択した場合、質問への回答をこちらに記入してください。

（翻訳：グローバル・コンパクト研究センター）