

WEPs ジェンダーギャップ分析ツール

原則から実践へ

チェックリスト

このガイダンスは、企業が自己評価を準備し、記入するためのステップを理解するために役立ちます。大企業では、あなたの部署が関連するデータを収集して、1～2週間かけて下記の段階を始めることをお勧めします。

1 主担当者を決めましょう。

御社を代表して評価を記入する主担当者を決めましょう。主担当者は関連する情報を他の部署と連携して収集できるよう調整し、WEPs GAT にログインするアカウントを作成し、オンラインで自己評価を記入し、結果を社内で共有します。

2 他の部署のメンバーを確認しましょう。

評価の手续に貢献する他の部署のメンバーを確認しましょう。このツールは御社のリーダーシップ、職場、市場、地域に関する方針や実践を扱います。会社のさまざまな部門である調達、人材、ダイバーシティとインクルージョン、CSR、事業、製造、調査・開発、地域または政府関係といった他の部署の同僚から情報を収集する必要があります。

3 評価に取り組む準備をしましょう。

評価を始める前に、この PDF をダウンロードし、御社の自己評価の担当チームと共有しましょう。評価を記入するための関連するデータと報告書を収集しましょう。この準備のための所要時間は、GAT を先行して試行した企業では平均で2～3時間です。

4 オンラインで評価を記入しましょう。

評価担当チームが収集した情報を用いて、オンラインで評価を記入しましょう。回答は途中で保存でき、いつでも後で再ログインして記入することができます。記入にあたっての所要時間は、試行企業では平均で1時間またはそれ以下です。

5 結果を受け取りましょう。

WEPs 評価ツールは、結果が文書として作成され、ダウンロードし共有することができます。すべての質問に対する御社の回答もダウンロードできます。結果は、総合評価と、女性のエンパワメントへのさまざまな取り組みの進捗を含みます。企業では、担当部署が、強みやこれを生かす機会を議論して結果を再検討し、行動計画を発展させることが推奨されます。

6 御社の取り組みを強化するため、**関連資料**にあたります。この評価ツールは御社が次のステップをとる際に役立つ資料を示します。

7 進捗状況を測定するため（1年後に）ツールのウェブサイトに再アクセスしましょう。

御社がWEPs GAT を用いて、こうして女性のエンパワメントへの重要な一歩を踏み出したことに御礼申し上げます。

I リーダーシップと戦略

- 1 ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進に、トップがリーダーシップを発揮して関与を表明し、支援をしていますか。
- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
 - はい、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進に、トップがリーダーシップを発揮して関与または支援をしています。
 - (1) 関与の表明
 - ジェンダー平等と女性のエンパワメントとの重要度について、社内で情報が確認されたり、非公式に確認したりしています。
 - ジェンダーの平等と女性のエンパワメントに会社として関与していることを示すために、社外にむけて文書で関与の表明をしています。(例：WEPSのCEO支持声明書など)。
 - (2) 実行
 - さらなる改善のために、優先分野を特定した組織横断的なジェンダー平等戦略(含：行動計画)があります。
 - ジェンダー平等に投資をするにあたっての成功事例や根拠を含む戦略があります。
 - ジェンダー平等と、その他の企業のサステナビリティや業績との関係性を明らかにする戦略があります。
 - 社員と協議して作成した組織横断的なジェンダー平等戦略があります。
 - 外部のステークホルダーと協議して作成した組織横断的なジェンダー平等戦略があります。
 - すべての社員に広報された組織横断的なジェンダー平等戦略があります。
 - 社外でもジェンダーの平等と女性のエンパワメントを提唱して企業の関与を促進しています。
 - (3) 測定
 - 戦略には、期間を定めた測定可能な目標が含まれます。
 - 戦略には、進捗と成果に関して説明責任を果たす正式なシステムが含まれます。
 - (4) 透明性
 - 戦略への関与および目標に関する進捗と成果を、ステークホルダーに報告・公表しています。
 - 戦略への関与および目標に関する進捗と成果を、取締役会に報告しています。

II 職場

- 2 差別をしないという方針および機会均等の方針が、単独で作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれていますか。
- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。

- 来年に取り組む計画です。
- 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
- 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、差別をしないという方針および/または機会均等の方針があります。
 - (1) 関与の表明
 - 差別をしないという方針および機会均等の方針があり、
 - 社内外の専門家（社員や労働組合を含む）に示されています。
 - すべての社員に広報されています。
 - 社員になる可能性がある求人応募者および採用時の社員に広報されています。
 - (2) 実行
 - 差別をしないという方針は、秘密が守られる苦情処理・解決のしくみに支えられています。
 - 苦情処理・解決のしくみは独立した第三者が運営しています。
 - 管理職を含むすべての社員に、差別をしないという方針および機会均等の方針についての研修を提供しています。
 - すべての社員に、「無意識のバイアス」についての研修を提供しています。
 - (3) 測定
 - 性差別、LGBT 差別の事案および是正措置に関する男女別のデータを収集、分析しています。
 - (4) 透明性
 - 性差別、LGBT 差別に関する事案および是正措置の件数を、ステークホルダーに報告・公表しています。
 - 性差別、LGBT 差別に関する事案および是正措置の件数を、取締役会に報告しています。

3 採用の過程において差別をしないという方針および機会均等が確保されるような取り組みを行っていますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、採用の方針または過程において、ジェンダー多様性の取り組みを行っています。
 - (1) 関与の表明
 - 差別をしないという方針および機会均等の方針が、単独で作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。なお、その方針では採用におけるジェンダー多様性を特記しています。
 - (2) 実行
 - 応募や面接の際に、結婚、妊娠または育児や介護をしているか、またはその予定があるかについて問うことを禁止しています。
 - 性差別による採用方針違反を認識・対応するためのデュー・ディリジェンスおよび救済の手続があります。
 - 職域や職種を問わず、すべてのレベルで女性を積極的に採用しようとしています。
 - 伝統的に女性が少なかった職域に女性を積極的に採用しようとしています。
 - 採用の手続では、面接官のジェンダーバランスを確保しています。
 - 最終面接では男女双方の候補者を残して、確保しています。
 - 職務明細書ではジェンダーに中立的な文言と表現を用いています。

(3) 測定

- 社員の採用と転職の理由を男女別に追跡しています。

(4) 透明性

- 男女別統計に基づき、新入社員および離職者の数と割合をステークホルダーに報告・公表しています。
- 男女別統計に基づき、新入社員および離職者の数と割合を取締役に報告しています。

4 基幹業務に必要な専門的能力の開発と昇進の過程において、差別をしないという方針および機会均等が確保されるような取り組みを行っていますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

- もっと知りたいと関心をもっています。
- 来年に取り組む計画です。
- 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
- 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

- はい、専門的能力の開発の過程において、ジェンダー多様性の取り組みを行っています。

(1) 関与の表明

- 女性の専門的能力開発の機会を含む、管理職/役員レベルに適任の女性へのパイプラインの構築を支援する方針が単独に作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。

(2) 実行

- 特に女性を支援するための複数のメンタリング・プログラムを提供しています。
- 特に女性を支援するためのリーダーシップ・コーチングを提供しています。
- 特に女性を支援するための（社内外の）専門家ネットワークを提供しています。
- 特に女性を支援するための能力開発研修、ローテーション・プログラム、教育機会を提供しています。
- 管理職/役員レベルに適任の女性へのパイプラインを構築する特別なプログラムを提供しています。
- 専門的能力の開発プログラムは、（育児や介護の責任に配慮したうえで）適切な時間帯に開催されるような方法をとっています。

(3) 測定

- 管理職レベルに適任な女性が昇進できるパイプラインを構築するための、期間を定めた、および、測定可能な目標とターゲットがあります。

(4) 透明性

- 男女別および職階別の統計に基づき、平均研修時間をステークホルダーに報告・公表しています。
- 男女別および職階別の統計に基づき、平均研修時間を取締役に報告しています。
- 男性と比較して、女性の管理職および役員の人数をステークホルダーに報告・公表しています。
- 男性と比較して、女性の管理職および役員の人数を取締役に報告しています。
- 男女別統計に基づき、最新年度における昇進した社員数をステークホルダーに報告・公表しています。
- 男女別統計に基づき、最新年度における昇進した社員数を取締役に報告しています。

5 男女同一賃金を確保するための取り組みを行っていますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

- もっと知りたいと関心をもっています。
- 来年に取り組む計画です。
- 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
- 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

- はい、男女同一賃金を確保するための取り組みを行っています。
 - (1) 関与の表明
 - 国内法の要請および／または1951年の同一報酬条約（ILO第100号条約）に規定された男女の同一価値労働同一賃金に関する方針が、単独で作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。
 - (2) 実行
 - 賃金の不平等がある場合、これを救済するための手続があります（労働組合または社員代表との協議を含む）。
 - 報酬見直しの際には、保険給付やボーナス、退職手当を含む給付金の査定を行います。
 - (3) 測定
 - 同一価値労働同一賃金の原則を確保するため、少なくとも5年に1度、社内外の当事者による男女賃金格差の監査または評価を行っています。
 - (4) 透明性
 - 女性の男性に対する基本給と報酬について、全体的および職階別の割合をステークホルダーに報告・公表しています。
 - 女性の男性に対する基本給と報酬について、全体的および職階別の割合を取締役に報告しています。

6 有給の産前休業・産後休業の制度を提供し、取得を支援していますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、有給の産前産後休業制度を提供し、取得を支援しています。
 - (1) 関与の表明
 - 有給の産前休業・産後休業制度の方針があります。
 - 事業を行っている国の国内法の基準に沿ったものですが、14週間と定めた母性保護に関するILO第183号条約の規定水準は下回っています。
 - 14週間と定めた母性保護に関するILO第183号条約の規定水準に沿っています。
 - 14週間と定めた母性保護に関するILO第183号条約の規定水準または事業を行う国内法の基準（のいずれか高い方）を超えています。
 - 産前休業・産後休業に関する方針をすべての社員に広報し、変更があれば通知しています。
 - この方針は、養子を迎えた社員にも適用されます。
 - (2) 実行
 - 社員の産前休業中・産後休業中に職場に大きな変化が生じた場合は、知らせています。
 - 産前休業・産後休業を取得する前にメンターによる指導や引継計画を提供しています。
 - 代替要員に財政的支援を行い、産前休業中・産後休業中の社員に助言を行う管理職への研修または支援を提供しています。
 - 産前休業・産後休業が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、女性社員と協議する、または、社員に調査を実施しています。
 - (3) 測定
 - 産前休業・産後休業を取得した女性社員の数を追跡しています。

- 産前休業・産後休業取得後に女性社員が定着するための取り組みの効果を追跡しています。

(4) 透明性

- 産前休業・産後休業を取得および復職した女性の人数と定着率をステークホルダーに報告・公表しています。
- 産前休業・産後休業を取得および復職した女性の人数と定着率を取締役会に報告しています。

7 父親が利用できる育児休業制度（以下、「父親育休制度」という。）を有給で提供し、取得を支援していますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、有給の父親育休制度を提供し、取得を支援しています。

(1) 関与の表明

 - 有給の父親育休制度の方針があります。
 - 事業を行っている国に国内法があり、その基準に沿ったものです。
 - 事業を行っている国に国内法があり、その基準を超えるものです。
 - 事業を行っている国に国内法はありませんが、方針があります。
 - 父親育休に関する方針をすべての社員に広報し、変更があれば通知しています。
 - この方針は、養子を迎えた社員に準用されます。

(2) 実行

 - 社員の育休中に職場に大きな変化が生じた場合は、知らせています。
 - 男性の父親育休取得を奨励するために、インセンティブを提供しています。
 - 父親育休を取得する前にメンターによる指導や引継計画を提供しています。
 - 父親育休中の社員に助言を行う管理職への研修または支援を提供しています。
 - 父親育休が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男性社員と協議する、または、社員に調査を実施しています。

(3) 測定

 - 父親育休を取得した男性社員の数を追跡しています。
 - 父親育休取得後に男性社員が定着するための取り組みの効果を追跡しています。

(4) 透明性

 - 父親育休を取得する資格のある男性のうち、実際に取得した男性の割合をステークホルダーに報告・公表しています。
 - 父親育休を取得する資格のある男性のうち、実際に取得した男性の割合を取締役会に報告しています。

8 子どもの親および育児・介護・看護の担い手である社員を支援する取り組みがありますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

はい、子どもの親および育児・介護・看護の担い手である社員を支援する取り組みがあります。

(1) 関与の表明

- 子どもの親および育児・介護・看護の担い手である社員を支援するという方針が、単独で作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。
- 子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生やサービスは、すべての社員に対して広報され、大きな変更が生じた場合は知らせています。
- 子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生は、パートタイム社員にも提供しています。
- 該当しません：パートタイム社員はいません。

(2) 実行

- 育児休業の復帰時に、社員のスキルを最新のものにするためのメンター制度、支援または研修を提供しています。
- 産前産後休業または父親育休の終了後、段階的な復帰が選択できます。
- 清潔で安全な社外保育施設を紹介しています。
- 有給の、授乳または搾乳のための保育時間を設けています。
- 清潔で安全な社内保育施設、または、社外での保育への助成金を提供しています。
- 有給の、被扶養者の医療への付き添う看護時間を提供しています。
- 子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男女の社員と協議する、または、社員に調査を実施しています。

(3) 測定

- 子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生を利用した男女の割合を追跡しています。

(4) 透明性

- 男女別統計に基づき、子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生を利用した総件数をステークホルダーに報告・公表しています。
- 男女別統計に基づき、子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生を利用した総件数を取締役会に報告しています。

9 すべての社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みがありますか。

いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

- もっと知りたいと関心をもっています。
- 来年に取り組む計画です。
- 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
- 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

はい、すべての社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みがあります。

(1) 関与の表明

- 男女のワーク・ライフ・バランスに取り組むことを明示した方針が、単独で作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。
- パートタイム社員のワーク・ライフ・バランスにも取り組んでいます。
- 該当しません：パートタイム社員はいません。
- 適切な社員に対して広報され、変更が生じた場合は知らせています。

(2) 実行：たとえば、以下の制度を導入しています。

- フレックスタイム
- テレワーク

- 福利厚生付のジョブ・シェアリングまたは短期間労働
 - 圧縮された週労働時間（労働時間を変えずに、週休2日から3日以上とする）
 - シフト時間制
 - 該当しません：社員は全員が給与制です。
 - 取り組みが社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男女の社員と協議する、または、社員に調査を実施しています。
- (3) 測定
- （パートタイム社員を含む）男女別統計に基づき、柔軟な福利厚生制度を利用した社員の総数を追跡しています。
- (4) 透明性
- （パートタイム社員を含む）男女別統計に基づき、柔軟な福利厚生制度を利用した総数をステークホルダーに報告・公表しています。
 - （パートタイム社員を含む）男女別統計に基づき、柔軟な福利厚生制度を利用した総数を取締役会に報告しています。

10 暴力、ハラスメント、性的搾取のない職場環境を保証するための取り組みがありますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、暴力、ハラスメント、性的搾取のない職場環境を保証するための取り組みがあります。

(1) 関与の表明

 - 職場（出張中やクライアントの接待中を含む）におけるあらゆる暴力を根絶することを表明した方針が、単独に作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。

(2) 実行

 - 毎年、セクシュアル・ハラスメントや、出張中の女性および女兒への性的搾取への関与を含む、あらゆる形態の暴力を根絶するための社員研修を行っています。
 - 秘密が守られる苦情処理および解決、不利益扱いの防止のためののしくみがあり、運用されています。
 - ドメスティック・バイオレンスの被害者を支援しています。秘密は守られます。
 - 警備スタッフ（契約社員を含む）に対して、ジェンダーに基づく暴力およびハラスメントの申立てに対応する手続について、ジェンダーに敏感な視点に基づく研修を受講するよう要請しています。
 - 出張やクライアント向けの接待を監視／監査する手続があり、運用されています。それは、企業の資金が女性や女兒に対する性的搾取に用いられるなどの不適切な必要経費を発見する、または、接待における裸やわいせつ行為を含む「エンターテインメント」を検査するためのものです。

(3) 測定

 - 男女別統計に基づき、職場における暴力に関する苦情処理件数を追跡しています。

(4) 透明性

 - 暴力がない職場環境を保証する取り組みについて、広く、または適切なステークホルダーに、広報・公表しています。
 - 暴力がない職場環境を保証する取り組みについて、取締役会に報告しています。

11 工作中および通勤中における女性特有の健康、安全、衛生に対応する取り組みがありますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、工作中および通勤中における女性特有の健康、安全、衛生に対応する取り組みがあります。
 - (1) 関与の表明
 - 女性の健康、安全、衛生に関するニーズに明確に対応した健康安全手順があります。
 - (2) 実行
 - 清潔な水、石鹼、女性衛生用品の処分方法など衛生のニーズに対応した適切で安全な女性用トイレを確保しています。
 - 適切な照明と安全を確保するために、企業の敷地内を定期的に点検しています。
 - 清潔で安全な授乳/搾乳室を提供しています。
 - 通勤および出張の際の交通手段（公共交通機関が安全でないまたは利用できない場合を含む）へのアクセスを提供しています。
 - 社員に、健康上および安全上女性と男性に及ぼす生物学的な影響のちがいに配慮しつつ、人間工学、危険物への接触、他の職業上のリスクに関する研修を行っています。
 - 該当しません：社員は危険物にも、その他の職業上のリスクにも晒されていません。
 - 危険から守るために、男女双方に個人用の防具を提供しています。とくに、妊産婦女性のニーズに配慮しています。
 - 該当しません：社員は個人用の防具を使用しません。
 - 健康、安全、衛生のサービスと保護が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男女の社員と協議しています。
 - (3) 測定
 - 男女別統計に基づき、健康と安全に関する事案を追跡しています。
 - (4) 透明性
 - 男女別統計に基づき、健康と安全に関する事案をステークホルダーに報告・公表しています。
 - 男女別統計に基づき、健康と安全に関する事案を取締役会に報告しています。

12 女性社員特有の健康のニーズに沿った良質な保健サービスへのアクセスを促進するための取り組みがありますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、女性社員特有の健康のニーズに沿った良質な保健サービスへのアクセスを促進するための取り組みがあります。
 - (1) 関与の表明
 - 男女で健康ニーズが異なることを反映した方針が、単独に作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。

(2) 実行

- 女性特有の健康ニーズ（婦人科、妊産婦保健、リプロダクティブ・ヘルス、ドメスティック・バイオレンスなどを含む）を扱う民間医療保険を選択できます。
- 女性特有の健康ニーズ（リプロダクティブ・ヘルス、母子保健を含む）を扱う社内保健サービスを提供している、または紹介できる地域の診療所および保健サービス提供者と連携しています。
- 社内移動診療所または検査機関について、女性の健康問題とニーズについて研修を受けた保健サービス提供者と連携しています。
- 女性に不釣り合いなほど大きな影響を及ぼす可能性がある公衆衛生上の問題の大流行が起きた地域ではとくに、地元または国内の状況に応じて、広く健康関連の情報を提供しています。
- 保健サービスおよび福利厚生が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男女の社員と協議しています。

(3) 測定

- 男女別統計に基づき、職場でどのような保健サービスが提供されたのかを追跡し、誰がサービスを利用したのかを情報収集しています。

(4) 透明性

- 職場で提供・利用された保健サービスの種類と利用者について、ステークホルダーに報告・公表しています。
- 職場で提供・利用された保健サービスの種類と利用者について、取締役会に報告しています。

III 市場

13 バリューチェーンまたは販売業者との契約において、女性経営者とのビジネス拡大に向けて積極的な調達方法（注：たとえば、CSR 調達）を採用していますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、バリューチェーンまたは販売業者との契約において、女性経営者とのビジネス拡大に向けて積極的な調達方法を採用しています。
- 該当しません：サプライヤーや販売業者はありません。

(1) 関与の表明

- 女性経営者からの積極的な調達を含む方針が、単独に作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。

(2) 実行

- 女性が経営する企業に対して、調達機会を積極的に広報するアウトリーチに取り組んでいます。
- 調達過程において、女性が経営する企業を特定できるデータベースを用いています。
- 女性が経営する企業との調達目標および／または調達額や調達比率を設定しています。
- ジェンダー比率に配慮した多様なサプライヤーが参画した見本市に参加しています。
- 女性を対象とした、正式な応札手続に関する研修を提供しています。

(3) 測定

- 女性が経営する企業との取引金額の割合を追跡しています。

(4) 透明性

- 女性が経営する企業との取引金額の割合について、ステークホルダーに報告・公表しています。
- 女性が経営する企業との取引金額の割合について、取締役会に報告しています。

14 サプライヤーおよび契約販売業者に対して、ジェンダー平等に取り組むよう奨励していますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、サプライヤーおよび契約販売業者に対して、ジェンダー平等に取り組むよう奨励しています。
- 該当しません：サプライヤーや販売業者はありません。

(1) 関与の表明

- ジェンダー平等への支援を表明したサプライヤー行動規範があります。

(2) 実行

- サプライヤーおよび契約販売業者がジェンダー平等戦略または方針を作成するよう奨励しています。その方針には、差別をしないこと、同一労働同一賃金原則、女性社員の健康と安全について記載されています。
- サプライヤーおよび契約販売業者が、とくに女性やおよび女兒の人権に有害な影響を与える要因になったり助長したりしないようにするための、強固なデュー・ディリジェンスおよび評価の手續があります。
- サプライチェーンにおける人身取引を特定するためのデュー・ディリジェンスや評価に取り組んでいます。
- サプライヤーとの対話において、ジェンダー平等に関する期待を表明しています。
- 自社独自に、または業界団体の一員として、サプライヤーおよび契約販売業者に対して、ジェンダー平等を継続的に改善するための支援を行って能力構築ができるようにしています。
- サプライヤーが男女の社員に良質な健康と衛生を支援する方針を作成したり、取り組みを行ったりするよう奨励し、ともに取り組んでいます。
- サプライヤーとともにリスクや障壁に取り組むための計画を立てます。

(3) 測定

- サプライヤーに対して、ジェンダー平等に関する目標値と指標を設定し、進捗を測るよう奨励します。

(4) 透明性

- 標準的な監査手順、サプライヤーの得点表または他のサプライチェーン・マネジメントのツールに、ジェンダー平等の評価項目が含まれています。
- サプライヤーの自己評価に、ジェンダーに特化した質問が含まれています。

15 固定的な性別役割分担意識に基づいた描写に配慮した責任あるマーケティングに取り組んでいますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。

- 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、固定的な性別役割分担意識に基づいた描写に配慮した責任あるマーケティングに取り組んでいます。
- 該当しません：対外的なマーケティング事業がありません。
 - (1) 関与の表明
 - 固定的な性別役割分担意識に基づいた描写に配慮すると表明した方針が、単独で作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。
 - (2) 実行
 - ネガティブな固定的な性別役割分担意識に基づいた描写を防ぐため、マーケティング事業や戦略を見直しています。
 - 顧客層である女性にあわせたマーケティング戦略を行っています。
 - 固定的な性別役割分担意識の規範に挑戦し、女性および女兒の積極的なイメージを促進しようとするマーケティングに取り組んでいます。
 - フォーカスグループと協議し、固定的な性別役割分担意識が持続しないようにするマーケティングに取り組んでいます。
 - (3) 測定
 - 固定的な性別役割分担意識または女性のネガティブな描写に関するマーケティングの苦情申立て件数を追跡しています。
 - (4) 透明性
 - 固定的な性別役割分担意識が持続しないようにするための方針について、ステークホルダーに広報・公表しています。
 - 固定的な性別役割分担意識が持続しないようにするための方針について、取締役会に報告しています。

16 製品および／またはサービスを開発する際に、男女で影響が異なることを評価していますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、製品および／またはサービスを開発する際に、男女で影響が異なることを評価しています。
- 該当しません：一般消費者向けの商品やサービスは提供していません。一例として、単独で販売されない携帯電話のチップ。
 - (1) 関与の表明
 - 製品やサービスが女性と男性の消費者のニーズに沿って開発されることを保証する方針が、単独で作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。
 - (2) 実行
 - 女性の製品および／またはサービスへのニーズに関する市場調査を行っています。
 - 女性のニーズに照準をあわせた製品および／またはサービスを開発しています。
 - 男女間での製品および／またはサービスに対するアクセスのちがいを考慮し、こうしたちがいに対応するために流通モデルを変更しています。
 - ステークホルダーおよびフォーカスグループと協議し、継続的に女性向けの製品およびサービスのデザインを改良しています。

(3) 測定

- 女性の消費パターンやニーズを理解するために、顧客層ごとにデータを追跡しています。
- 女性の顧客の売上と利益を追跡しています。

(4) 透明性

- 女性と男性のニーズに沿った製品およびサービスの開発を確保するための方針について、ステークホルダーに広報・公表しています。
- 女性と男性のニーズに沿った製品およびサービスの開発（2番目を削除して）を確保するための方針について、取締役会に報告しています。

IV 地域

17 企業が活動している地域における女性および女児の権利を尊重する責任を確保する方針や手続がありますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、企業が活動している地域における女性および女児の権利を尊重する責任を果たせるよう、取り組んでいます。
- 該当しません：物理的に、地域に影響を及ぼすビジネスを行っていません。

(1) 関与の表明

- 企業が活動している地域における女性および女児の権利を尊重する責任に関する方針が、単独で作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。

(2) 実行

- 地域で協議（話し合い）を行う際は、男女の平等な参画を確保しています。
- 地域において苦情処理および解決を行う、透明性のあるしくみがあり、運用しています。
- 人権または社会的な影響評価において、男女で異なる影響を評価しています。
- 地域で協議（話し合い）を行う際は、ファシリテーターに対してジェンダーに敏感な視点に基づく研修を提供しています。

(3) 測定

- 地域で協議（話し合い）を行う際は、男女別統計に基づき、ステークホルダー・エンゲージメントと参画の人数を追跡しています。

(4) 透明性

- 地域の参画、影響評価、および／または開発プログラム（ジェンダー影響評価および地域で協議（話し合い）を行った際の報告を含む）について、ステークホルダーに報告・公表しています。これは、脆弱な人々（社会的弱者）を含みます。
- 地域の参画、影響評価、および／または開発プログラム（ジェンダー影響評価および地域で協議（話し合い）を行う際の報告を含む）について、取締役会に報告しています。これは、脆弱な人々（社会的弱者）を含みます。

18 ジェンダーの視点から、企業の CSR 活動、フィランソロピー、広報、パートナーシップに取り組

んでいますか。

- いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - もっと知りたいと関心をもっています。
 - 来年に取り組む計画です。
 - 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- はい、ジェンダーの視点から、企業のCSR活動、フィランソロピー、啓発・広報、パートナーシップに取り組んでいます。
 - (1) 関与の表明
 - ジェンダーの視点から、企業のCSR活動、フィランソロピー、啓発・広報、パートナーシップに取り組む方針が、単独に作成されている、または、全社的な方針に明確に含まれています。
 - (2) 実行
 - グローバルおよび／または草の根のレベルで、ジェンダー平等に向けた取り組みに、資金的またはプロボノの支援を提供しています。
 - グローバルおよび／または草の根のレベルで、女性および女児をエンパワーする取り組みを行っている市民団体に資金援助を提供しています。
 - 女性および女児の権利を尊重し、支援するビジネス事例を広報するキャンペーンに参加し、または、広く活動しています。
 - ジェンダー平等および女性のエンパワメントに関して、地域団体およびグローバルな組織または他社と連携しています。
 - 女性の起業家の能力構築研修を提供しています。
 - 女性の起業家に、信用保証とその他の金融サービスを提供するため、資金援助および投資を行い、または銀行および金融機関と連携しています。
 - 女性の経済的エンパワメントに関する法的な障壁を取り除くために活動しています。
 - 女性および女児の権利を促進するためのマルチ・ステークホルダーによるプラットフォームに参加しています。
 - 女性および女児をエンパワーする機会がどういうところにあるのかを理解するために、外部のステークホルダーと協議しています。
 - (3) 測定
 - 地域におけるプロジェクトを開発・実施する際に、女性および女児への影響をふまえ、到達すべき明確な目標を定めています。
 - 男女別統計に基づき、地域におけるプロジェクトとイニシアチブの利益を受ける人数を追跡しています。
 - (4) 透明性
 - 男女別統計に基づき、地域におけるプロジェクトとイニシアチブの利益を受ける人数について、ステークホルダーに報告・公表しています。
 - 男女別統計に基づき、地域におけるプロジェクトとイニシアチブの利益を受ける人数について、取締役会に報告しています。