

国連女性のエンパワメント原則 (WEPs) フォーラム 参加報告

グローバルな視点から見た日本における女性のエンパワ
メントの現状と課題及び第61回国連女性の地位委員会
(CSW)等について聞く会
2017年5月31日

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
国連WEPsリーダーシップグループ・メンバー
大西 祥世

国連女性のエンパワメント原則（WEPSs）

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—男女平等の推進はビジネスそのものです

国連グローバル・コンパクトとUN Womenの協働イニシアティブ

- 2010年に、国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUN Womenが共同で作成した、グローバル・スタンダード
- 職場、市場、地域において、どのように女性の活躍を促進するかに関する、ビジネス向けの枠組み
- 企業がWEPsを活用することで、
 - 企業の経営や持続可能性に関わる活動を通じたジェンダー平等の主流化を促進する
 - ジェンダー平等を促進する好事例を共有して企業の取組を強化し、課題やカベの改善点をさぐる
 - 地域の良き企業市民として、ジェンダー平等への関与を強める

The Principles

- 1** Leadership Promotes Gender Equality
- 2** Equal Opportunity, Inclusion and Nondiscrimination
- 3** Health, Safety and Freedom from Violence
- 4** Education and Training
- 5** Enterprise Development, Supply Chain and Marketing Practices
- 6** Community Leadership and Engagement
- 7** Transparency, Measuring and Reporting

© WEPsリーフレット

<http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPs/pdf/WEPsleaflet.pdf>

2017年WEPsフォーラムの概要

- 日時：2017年3月14日（火）～15日（水）（14日は暴風雪により国連本部が閉鎖され、中止）
- 場所：国連本部（米国）信託統治理事会会議場等
- 参加者：約350人（招待者に限定）
 - － 国連機関：リセ・キンゴUNGC事務局長、プムズイレ・ムランボ＝ヌクカUN Women 事務局長 等
 - － 民間企業CEO、役員等
 - － コスタリカ大統領、各国政府等
 - － 国際NGO、研究機関、市民社会
 - － 日本からの参加者：大西祥世 等
- WEPs参加企業数：1447社（2017年3月17日現在。前年比＋265社）

◎ 2016年のWEPs年次会合の概要は、拙稿「女性の経済的エンパワメント・各国の取組③ 世界の仲間とつながる」共同参画2016年7月号に掲載。

テーマ・主な論点

- 副題「成功を測り、重視しよう: 女性および女兒・少女をエンパワメントするビジネス」
- 主な論点
 - － 調達（公共調達、バリューチェーン）を通じた女性のエンパワメントの促進（WEPs原則5）
 - ・ 取引先における女性活躍推進の取組を調達基準の一つに組み入れて、評価
 - ・ 女性の経営者や起業家とのビジネスを促進
 - － 職場、市場、地域において、女性が（男性と同様に）自己肯定感と自信をもつ取組の促進
 - ・ 経営戦略、人事戦略として（同原則2、4、5）
 - ・ 地域プログラムとして（同原則6）
 - － 進捗状況の経年変化の測定を促進（同原則7）
 - ・ WEPs GAP分析ツールの開発と運用

WEPs GAP分析ツールの運用開始

- <https://weps-gapanalysis.org/>
 - 「Take the WEPs Tool」から登録し、利用できる(無料)
 - WEPs参加企業、未参加企業、Non Businessも利用できる
 - 質問は、リーダーシップ、職場、市場、地域の4分野
- 個別の回答は、その回答者のみが閲覧可能
 - 個別データの秘密は守られる
- 回答に基づいて、スコアが算出される
 - 関与、実行、進捗測定、公表の4段階評価
- スコアの経年変化をみることで、自社の進捗状況を測ることができる
 - 国連WEPsチームは、国別、業種別にした集合データ(回答者名は匿名)を把握

© GC研にて公開研究会を実施(2017年7月28日@文京シビックセンター) <http://gc-rc.org/>

まとめ

- 先進的に取り組んでいる企業は、さらに前へ
 - 「女性のエンパワメント推進」は企業のキャパシティ・ビルディングのために取り組むという方針に基づき、実行している
 - WEPsと国連持続可能な開発目標（SDGs）とを掛け合わせて取り組むことで、実効性を高める
 - 目標⑤「ジェンダー平等」× 目標⑩
 - （主な例）①貧困、③健康、④教育、⑦エネルギー、⑧ディーセントワーク、⑨イノベーション、⑩不平等、⑬気候変動
 - 企業が政府、自治体、市民社会等ステークホルダーと連携して行うことで、より実効的に
 - ビジネスがもっている影響力を、社会をより良くするために活用する
 - 事業そのものや調達がもつインパクト

- 日本への注目
 - WEPs参加企業数が世界第1位(230社、前年比+16社)
 - 女性活躍推進法の施行と企業の実践
- 東京2020大会における調達への注目
 - 「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した運営計画第1版 持続可能性に配慮した調達コード」(2017年1月)
 - ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包摂性)の重視
 - 調達先のワーク・ライフ・バランス等の推進を促進・評価する取組が求められる
- 今後の展望
 - 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法とともにWEPsを活用して、職場(同原則1~4)だけではなく、市場(同原則5)、地域(同原則6)とともに取り組む意義が増す