

女性のエンパワーメント原則 Women's Empowerment Principles (WEPs)

株式会社資生堂 取締役
岩田 喜美枝

1

【私とWEPsの関わり】

- ① ユニフェム(国連女性開発基金)との関わり
 - ・2004年～NPOユニフェム(現在はUN Women)国内委員会理事、2012年～副理事長
- ② 資生堂においてCSRを担当
 - ・2004年度、**国連グローバル・コンパクト**(スライド3)に加盟
 - ・2010年8月、資生堂CEOが署名。他社にも署名を勧める。
- ③ 第5回APEC/WLN会合(2010年9月19日～21日in東京)
 - ・各国首脳・大臣に対する勧告を採択。勧告の文案を作成するドラフト委員会委員長
WLN勧告文(スライド4)にWEPsの支持をうたう。
- ④ WEPs リーダーズ・グループ
 - ・2011年秋、WEPsリーダーズグループのメンバーに就任。
- ⑤ 経済同友会 人財育成・活用委員会
 - ・2012年5月、副委員長として「意思決定ボード」のダイバーシティをまとめ公表、WEPsについて言及(スライド5)。

2

【国連グローバル・コンパクト】

- 原則1** 人権擁護の支持と尊重
- 原則2** 人権侵害への非加担

- 原則3** 組合結成と団体交渉権の実効化
- 原則4** 強制労働の排除
- 原則5** 児童労働の実効的な排除
- 原則6** 雇用と職業の差別撤廃

- 原則7** 環境問題の予防的アプローチ
- 原則8** 環境に対する責任のイニシアティブ
- 原則9** 環境にやさしい技術の開発と普及

- 原則10** 強要・賄賂等の腐敗防止の取り組み

3

【2010 APEC/WLN会合提言】

パラグラフ11

Support the Women's Empowerment Principles (WEPs) announced by UNIFEM and UN Global Compact as guiding principles to promote inclusive and sustainable growth that advances regional economic, social and market integration across APEC economies.

4

【同友会「意思決定ボード」のダイバーシティに向けた経営者行動宣言】

経営者が行うこと

1. 数値目標を掲げ、数値目標を含めた現状をIRやCSRレポートなどで公開

グローバル競争を視野に入れ、企業成長に向けた最適な人財ポートフォリオを組み、人財の採用・評価・登用・育成を進める。同時に、女性管理職・役員の登用・活用を含めた「意思決定ボード」のダイバーシティを経営戦略と捉え、現場責任ではなく経営トップが全責任を持って推し進める。

その上で、経営者自らが、「意思決定ボード」における女性登用・活用推進に向け、各社独自の数値目標を定め、その進捗状況の情報開示を行う。IRやSRレポートなどで発表することも有効である。

また、女性登用・活用の方針を表明するために、国連グローバル・コンパクト及びUNウィメンが提唱している『女性エンパワーメント原則』21に経営トップが署名することも検討すべきである。

経済同友会「意思決定ボード」のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言（2012年5月）より抜粋

5

【WEPsの特長】

策定期期

2010年3月8日 国際女性デーに発表

作成主体

国連グローバル・コンパクトとユニフェム（国連女性開発基金）

＊ユニフェムは、2011年1月から国連で女性問題を扱う他の3つの機関と統合してUN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）となる。
UN Womenの初代事務局長（国連事務次長級）はミチエル・バチエ（元チリ大統領）。

UN Women戦略計画2011～13（2011年6月策定）の中での位置付け

優先課題領域のひとつが「女性の経済的エンパワーメント及び機会の増進」

＊ WEPs署名企業を2013年までに250社、2015年までに500社を目標

WEPsの特長（GCと同じ）

- 規制ではなく企業の自発的な取り組みの促進
- CEOステートメントにCEOが署名
- 副題は「平等はビジネス」：男女平等をすすめることは、企業にとって正当な行為である
- だけではなく成功のカギ。第3次男女共同参画基本計画（スライド8）と同じ問題意識。
企業にとってはポジティブアクション（スライド9）

6

【7つの原則】

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

男女平等推進の方針、計画及びプログラムの策定など

② 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

男女同一労働同一賃金、女性の管理職・役員への登用、意思決定と管理の場に女性が30%以上。仕事と家庭責任の両立など

③ 健康、安全、暴力の撤廃

女性の健康にとって安全な職場環境、セクシャルハラスメント、看護休暇など

④ 教育と研修

職域拡大、教育プログラム、ネットワークづくりやメンターなど

⑤ 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

女性の小規模経営者や起業家との取引、広告の中での女性の尊厳など

⑥ 地域におけるリーダーシップと参加

ジェンダー平等の啓発活動

⑦ 透明性、成果の測定、報告

企業の方針と計画を公表、進捗状況の把握と公表など

7

【第3次男女共同参画基本計画】

第4分野(雇用)の基本的な考え方

「少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性をはじめとする多様な人材を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。

また、女性がその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは、労働供給の量的拡大という観点に加え、グローバル化や消費者ニーズが多様化するなかで持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。」

目標

2020年に指導的地位の女性が占める割合を少なくとも30%程度とする
2015年に課長相当職以上の女性比率を10%程度にする
(2009年は6.5%)

施策

企業のポジティブアクションへの支援など

8

【ポジティブ・アクション】

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置

- **クォータ制**
(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)
- **ゴール・アンド・タイムテーブル方式**
(女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法)
- **女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備等**
- **仕事と家庭の両立支援、子育て支援 等**

9

【WEPsに参加することの意義】

署名の現状(2012/4/17現在) 世界で約414社、日本企業は147社

署名の意義

- グローバル社会からの信頼
- グローバルに見た先進事例を共有
- 国連、国際的なNGO等との連携の可能性

署名企業に求められること

- WEPsの実践のための継続的な努力
- 方針と進捗状況についての情報開示
- WEPs推進のための社会への働きかけ

10