

これがあなたの会社を変える?! 女性のエンパワメント!!



男女共同参画

内閣府・男女共同参画推進連携会議
国際的に連携した女性のエンパワメント促進チーム

企業における女性のエンパワメント～国際的には急速に進展

企業における女性の活躍促進
各国は積極的に働きかけ

- 取締役の女性比率を割り当てて、任命
・ 法律に基づくクォータ制

国 名	施行年	目標年	目標値
アイスランド	2010	2013	40%
スペイン	2007	2015	
ノルウェー	2005	2008	
フランス	2011	2017	
イタリア	2011	2015	33%
ベルギー	2011	2017	
オランダ	2011	2016	30%

- ・ 証券取引所の自主規定



有価証券報告書にダイバーシティ推進計画と進捗状況を盛り込む証券取引所規則を改訂（オーストラリア、2010年）

- 従業員数の報告
従業員500人以上の企業に対し、職種別、男女別の従業員数の報告を義務付け（韓国、2008年）
- 公共調達
女性が経営する小規模ビジネスに、連邦契約の5%にあたる3000億円を優先的に発注する「女性優先調達プログラム」を導入（アメリカ、2011年）

国連やAPECエコノミーも
企業の役割に期待

- 2010年3月：「女性のエンパワメント原則」（WEPs）
・ 国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で作成
- 同年9月：APEC女性リーダーズネットワーク「APEC首脳及び閣僚への提言」
・ APECエコノミー間の地域経済・社会・市場の域内統合を推進し、持続可能な成長を促す指針として、WEPsを支持
- 2011年6月：「UN Women 戦略計画2011-2013」
・ 優先課題領域の1つ「女性の経済的エンパワメント及び機会の増進」
・ 2013年までに250社、2015年までに500社のWEPs署名を目標
- 同年12月：国連総会第2委員会決議「グローバル・パートナーシップに向けて」

・ 国連と企業等とのグローバル・パートナーシップの促進にあたって、ジェンダー視点の取り入れる際にWEPsをツールとするよう推奨。

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

- 企業がジェンダー平等と女性のエンパワメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進をめざす
- 副題は“平等推進はビジネスそのものである”
国連グローバル・コンパクトWEPs事務局ホームページ
http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/equality_means_business.html

自社で取り組みたい、または、より発展させたい企業は ➡

WEPsをツールに、女性のエンパワメントに取り組むには

企業やビジネスで、ダイバーシティ、女性のエンパワメント、男女共同参画を進めたい

WEPsの7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

- トップのコミットメント
- 全社的な目標設定
- 管理職の人事考課の要素 等



② 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

- 平等な報酬
- 管理職・役員への女性の登用促進（30%以上）
- 子どもや家族のケアへの支援 等

③ 健康、安全、暴力の撤廃

- 健康に関する男女で異なる影響への考慮
- 職場からのあらゆる暴力の撤廃
- 人身取引・性的搾取に関する理解促進 等

④ 教育と研修

- 女性の職域拡大
- 教育・研修プログラムへのアクセス
- 好事例の発信 等



⑤ 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

- 女性の経営者や起業家との取引の発展
- 取引先や同業者の関与 等



⑥ 地域におけるリーダーシップと参画

- 地域の模範となる企業のリード
- ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進
- 助成金やフィランソロピーによる支援 等

⑦ 透明性、成果の測定、報告

- 企業の方針及び実行計画の作成
- 報告書の公表
- 男女別データに基づく報告 等



好事例～世界の企業では～

- 女性のエンパワメントに引き続き取り組むことを再確認するために、WEPsに署名した。（日本の企業）
- 経営管理職や役員会の参加を得て、社風と企業方針の転換を図っている。企業のトップレベルに対する、グローバルな会計コンサルティング会社の評価により、高度な技能をもつ女性の専門職を採用したり雇用継続の取組をしなかったために、業績を落としていることが分かったからである。

- 多様性と女性の参画を支援するため、管理職と女性従業員で構成される特別な委員会を設置した。女性従業員の要望を明らかにした上で、研修やプログラムを実施している。（製鉄会社・多国籍企業）

- DV被害者が職場に復帰しやすくするために、就職の紹介を行っている（スペインの企業）



- 伝統的に女性が就く仕事と男性が就く仕事を区別していたバリアを取り除くために、研修プロジェクトを実施した。男女ともに働きやすい企業として、若者へのアピールに努めている。（ヨーロッパの航空会社）

- 女性起業家の役割拡大を認識して、そのための小額融資、商業ローンなどの金融サービスを開始した。さらに、小・中規模のビジネスを運営する女性起業家のために、オンラインの情報センターを開設した。（イギリスの銀行）

- サプライチェーン・ダイバーシティ・プログラムを策定し、サプライヤー（特に中小企業）と女性経営者とを結びつけた。ともに成長し、購買層の拡大によるビジネス発展をめざしている。（アメリカの電子機器会社）

- 女性従業員を採掘現場で大きな責任を伴う担当者に配属して、彼女たちが地域コミュニティや住民と接する機会を多く持つよう促し、女性が働くモデルを地域に示す「女性主流化プログラム」を実施。（ガーナに現地法人がある鉱業会社）

- WEPsの7原則を「ジェンダー平等報告書」の指針とした。（オーストラリアの銀行やコンサルティング会社）

職場だけでなく、市場、地域とともに取り組むことが特徴

署名の手続き

- ・ WEPsを支持するCEOは、署名用紙に署名して、国連グローバル・コンパクト（GC）事務局かUN Women本部に送付。
（送り先・問合せ先）womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org
- ・ 国連GCの参加の有無は問わない。ただし、従業員10人以上の企業が対象。
- ・ 手続きが終了したら、国連GC事務所のウェブサイトの「署名企業リスト」に掲載。
- ・ 署名したCEOは自らのリーダーシップを発揮して、WEPsのツールに、女性のエンパワメントに取り組むことが期待される。
- ・ 7原則に沿って進捗状況の報告書を作成・提出した企業は、「WEPsチャンピオン」としてWEPsウェブサイトに掲載（2012年6月以降。ただし、WEPs推進のための拠出金が必要）。

WEPsに署名をして、一緒に取り組みましょう

まず社内から

ステークホルダーや地域と

次のステップへ

WEPsの新しい視点

1 職場、市場、地域における平等の推進を目指し、取引先や調達先（サプライチェーン）、企業の事務所がある地域と協働して取り組む

- これまでは、従業員の均等待遇等、どちらかといえば社内の取組を重視。
- WEPsは、地域で一緒に底上げすることをめざす。
ビジネス活動やマーケティング戦略に、取引先、投資家、地域コミュニティ、NGO、政府等のステークホルダーも巻き込んで、連携・協働して推進することを重視。

2 インクルージョン（包摂）を重視する

- これまで伝統的に女性が少ない産業や職種に女性を登用。
- 男性も巻き込んで、一緒に取り組むことも重視。

3 取組の良さが「見える」—企業の経営方針やビジネス活動の成果をジェンダー平等推進の視点から測り、評価し、報告・公表して、好事例を共有する

- WEPsを自社の取組の進捗状況の把握だけではなく、他社と比較する際の指標としても活用。
- これまでに気が付かなかった新たに必要とされる取組や、思い切った実践の可能性を示したり、好事例を共有したり、課題を発見することに役立つ。

女性を活用する企業のメリット

- ジェンダー多様性を優先する企業の営業利益率は、一般的に、優先しない企業の2倍である。経営陣に占める女性の割合と総資産利益率（ROA）・株主資本利益率（ROE）の間には正の相関がある。（マッキンゼー2007,2008）
- 様々な領域（教育へのアクセス、健康、経済参加、政治参加等）で格差の解消が一番進んでいる国やエコノミーは、その他の地域と比較して、競争力が高く、経済が繁栄している。（世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダーギャップ・レポート2010」）

企業のCSR活動でもジェンダー平等を重視

- GRIガイドライン：企業のCSR活動の評価指標の一つで、バージョンが「3.0」から「3.1」にアップされる際、ジェンダー平等に関する条項を追加（2011年3月）。
- ISO26000：組織の社会的責任の重要な要素として、「組織のマネジメントでの男女の参画、雇用と報酬の平等、活動の平等、コミュニティ開発での配慮」および「ステークホルダー参加におけるジェンダー平等の重要性」を指摘（2010年11月）。

第3次男女共同参画基本計画における「企業等との協働・連携」

- 女性の活躍による経済社会の活性化
 - ・ 2020年30%：2020年までに指導的地位の30%を女性に
 - ・ 女性の活用促進、ポジティブ・アクションの推進
 - ・ 男性にとっての男女共同参画の重視
- 地域コミュニティ、自治体、NGO、企業等との協働・連携の推進