



女性が、可能性を十分に発揮し、能力を高め、その努力をきちんと評価され、企業や経済活動の場で活躍できるように。そのための企業のあり方を示します。

女性のエンパワーメント原則(WEPs)

Equality Means Business—平等推進はビジネスそのものです

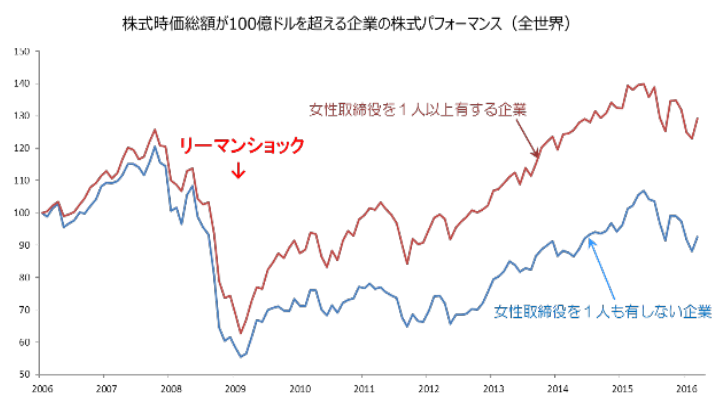
WEPsとは **女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の行動原則**です。

WEPsに経営者自らが署名することにより、企業は、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意思を、国内外に示すことができます。WEPsは国連グローバル・コンパクト事務所とUN Women（国際女性機関※）が2010年に共同で作成しました。
※2018年より、事務局機能がグローバル・コンパクトからUN Womenに移行しています。



WEPsとは **女性の力を企業活動に取り込む、企業の姿**を示します。

女性の活躍は、企業にとって公正なことであるだけでなく、ビジネス発展に利点があることを理解し、経営全般の核に位置付けて取り組むのが、WEPs署名企業の姿勢です。新しい枠組みの「WEPs」によって、女性のエンパワーメントに自社で新たに取り組む、あるいは、それまでの取組をより発展させる企業の活動が、広がり始めているのです。



■株式パフォーマンスに見る女性活躍推進の経営効果

女性の活躍推進の指標の一つとして、世界的に見ると、女性取締役を1人以上有する企業の方が、女性取締役を1人も有しない企業に比べ、株式パフォーマンスが良いとの分析もある。

（注）2006年1月を100とし、各ポートフォリオの時価総額月次伸び率で延伸。各年末に時価総額及び役員構成を再評価しポートフォリオを修正し、修正後ポートフォリオの時価総額伸び率で翌年分を延伸。
（出所）Credit Suisse（2016年4月）“performance update: The CS Gender 3000: Women in Senior Management”

WEPsとは **地域における女性の活躍を応援**します。

地域とともに歩み、生活者視点を大事にした商品開発等を行う、これからのビジネス展開には、女性がその中核を担うことが欠かせません。地域を大切にす企業として、企業活動やマーケティング戦略に、取引先や調達先（サプライチェーン）、投資家、地域社会、NGO、政府等と一緒にこれに取り組み、ビジネスを発展させることをねらいとしています。他方、地域を拠点として活動する団体やNGO、大学、労働組合もWEPsを使えば、企業と一緒に組みやすくなるでしょう。

WEPsとは **国際的視点から、CSR経営品質の向上やESG投資拡大に貢献**します。

企業のCSR活動でも、ジェンダー平等の推進を重視しています。
●経済同友会：経営トップに対しWEPs署名の検討を要請（「『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～競争力としての女性管理職・役員の登用・活用～」（2012年5月）
●持続可能な開発目標（SDGs）：国連サミットで採択された2016年から2030年までの国際目標であり、日本としても積極的に取り組んでいる「持続可能な開発目標（SDGs）」の17の国際目標のうち、において、目標5に「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。」ということが掲げられています（2015年9月）。

●ESG投資などに注目が集まる中、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が「MSCI日本株女性活躍指数」を採用するなど、女性活躍に関連する投資が注目を集めています。

国際的な動き ～企業における女性のエンパワーメントは急速に進展しています～

企業における女性の活躍促進に向け、各国は積極的に働きかけを行っています。

○公共調達

女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進。各府省が、価格以外の要素を評価する調達を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を加点点評価（2016年、日本）

女性が経営する小規模ビジネスに、連邦契約の5％を優先的に発注する「女性優先調達プログラム」を導入(2011年)、「経済的に不利な境遇にある女性優先調達プログラム」として対象に21業種を追加（2014年、米国）

○男女の賃金格差の解消

従業員250人以上の企業に対し、賃金およびボーナスの男女別の中央値と平均値、賃金構造における男女の分布等の公表を義務付け（2018年、イギリス）

国連やAPEC、G7でも、企業の役割への期待が広がっています。

○2011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」において、国連と企業とのグローバル・パートナーシップ促進に当たり、ジェンダーの視点を取り入れる際にWEPsをツールとするよう推奨。

○2012年6月

APEC女性と経済フォーラムにおける「声明」で、APECエコノミーに対しWEPs支持に向けた措置を要請。

○2015年6月

「G7エルマウ・サミット首脳宣言」において、WEPsを支持し、世界中の企業に対して、経済活動に女性を組み込むよう要請。

○2016年5月

「G7伊勢志摩首脳宣言」において、民間部門の積極的な参加を呼びかけつつ、WEPsを促進することを宣言。

さあ、WEPsへの署名で、グローバル経営品質への扉を開きましょう！

※詳しくはWEPsウェブサイトへ <http://www.WEPPrinciples.org/>

発行・編集

内閣府男女共同参画局 男女共同参画推進連携会議
「経済分野における女性の活躍促進」チーム
〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 電話03(6257)1356
ホームページ <http://www.gender.go.jp/>
ホームページ <http://www.gender.go.jp/>

This leadlet was produced by the Liaison Conference for the Promotion of Gender Equality in support of the Women's Empowerment Principles, a joint initiative of UN Women and the UN Global Compact.

女性のエンパワーメントは、ビジネスに利点がある

WEPsの7原則

好事例～世界の企業では～

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

- トップの関与
- 全社的な目標設定
- 管理職の人事考課の要素 等

➤ 女性一人一人の潜在能力に注目し、社会的にその力を最大限に発揮できる環境を整備し、女性の自己実現と企業パフォーマンスの向上を図る経営を進めている。（日本のメーカー）

➤ 高度な技能をもつ女性の専門職の採用や雇用継続の取組をしなかったために、企業業績を落としていることが分かったので、管理職や役員会の参加を得て、女性の活躍を促進するよう、社風と企業方針の転換を図っている。（多国籍企業）

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

➤ 課長以上のサクセッションプランには、通常欄の他に女性欄を設け、育成方針を定めキャリア開発する仕組みを作っている。（日本のメーカー）

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

➤ 高度な不妊治療を行う場合の休職制度を導入（日本の航空会社）

④ 教育と研修

- 女性の職域拡大
- 教育・研修プログラムの利用しやすさ
- 好事例の発信 等

➤ 伝統的に女性が就く仕事と男性が就く仕事を区別してきたが、そのカベを取り除くために研修を実施した。その後、男女ともに働きやすい企業として、若者にアピールしている。（ヨーロッパの航空会社）

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

➤ ビジネスの発展に果たす女性の起業家の役割が拡大していることに着目し、女性の起業家向けの小額融資、商業ローンなどの金融サービスを開始した。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、特に中小企業のサプライヤーと女性経営者とを結びつけた。サプライヤー、女性経営者が成長することで、購買層が拡大し、さらな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）

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が地域を主導
- ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進
- 助成金や社会貢献活動による支援 等

➤ 全国に営業拠点をもつネットワークを活かし、47都道府県と協定等を締結、地元企業の経営者、人事担当者へのセミナーの実施や企業を超えた女性社員のネットワークづくりなど、女性活躍推進やワークライフバランスなど地域が抱える課題解決に取り組んでいる。（日本の保険会社）

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

➤ WEPsの7原則に基づき、企業の「ジェンダー平等報告書」を作成した。（オーストラリアの銀行）

WEPsに署名をして、一緒に取り組みましょう。



WEPsの特徴は、「職場だけでなく市場、地域とともに取り組む」ということ

WEPsウェブサイト

<https://www.empowerwomen.org/en/weps/about>

署名の手続き

企業、CEO、もしくはCEOに相当する方※1は、「CEOステートメント」※2に署名してください。

WEPs事務局ウェブサイトの申請ページ

“How To Sign” ※3へアクセスし、必要事項の記入と、(1)で署名済みCEOステートメントをアップロードして提出してください。

WEPs事務局にて申請が確認され次第、「署名企業データベース」に社名が掲載されます。

CEOは自らリーダーシップを発揮して、WEPsをツールに、女性のエンパワーメントに取り組むことが期待されます。

※1) UNGCの参加の有無は問いませんが、従業員10人以上の企業が対象です。

※2, ※3) CEOステートメント及び申請ページは、UN Women 日本事務所HPよりアクセスください。

<http://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/in-focus/weps>

現状分析ツール

WEPsの原則7を実現するため、ご自身の企業の経営や取組を女性活躍推進の観点から振り返り、改善を検討するためのツールとして下記をご活用ください。

まずは簡易に現状を把握・分析されたい場合

OWEPs 問診票

http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html

より詳しく現状を把握・分析されたい場合

OWEPsジェンダーギャップ分析ツール(GAT)

<https://weps-gapanalysis.org/>（英文・スコアが表示）
http://gc-rs.org/repo/170912/WEpsGAT_translation_JN_GCRC170801.pdf（質問項目の和訳）

企業やビジネスで、女性のエンパワーメントを進めたい

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