資料４－７

平成26年３月11日

ＵＮＧＣＯ、ＵＮ Ｗｏｍｅｎ共催
第６回女性のエンパワーメント原則（WEPs）年次会合
出張報告（メモ）

2014年３月５日～６日に、職場、市場、地域における男女共同参画及び女性のエンパワーメントの推進を目指し、第６回WEPs年次会合が開催された。

１　テーマ

仕事に関するグローバルな課題

２　日　程

2014年３月５日（水）～６日（木）

３　場　所

国連本部等（米国ニューヨーク市）

４　参加者

プムズィレ・ムランボ＝ヌクカUN Women事務局長、ゲオルグ・ケルUNGC事務局長のほか、国連機関、民間企業CEO及び役員、各国政府、国際NGO、研究機関から招待者に限定して、約250人が参加した。日本から、橋本ヒロ子第58回CSW日本代表、大西（内閣府）が参加した。

５　概　要

（１）第３回WEPsリーダーシップグループ（LG）会合

○　年次会合に先立ち、WEPsLG会合（2011年に設置。WEPsを推進する核となる世界中の企業のCEO及び役員、NGO、研究機関、国連機関等28人のメンバーで構成。）が開催された。今回の出席者は26人であり、このほかに大西が参加した。

○　今年度の活動報告として、参加者からは各々の取組を、また、国連事務局からは署名企業数の増加（１年間に121社増え、2013年３月５日現在で681社）、日本をはじめ各国におけるWEPsを推進する活動等が報告された。大西より、本チームに関連する活動を報告した。なかでも「問診票」の取組は日本独自のものとして注目された。

○　次年度のWEPsに関する活動戦略等について、国連事務局より、署名企業数の拡大、署名企業によるWEPs実施への支援及び取組状況に関する報告の奨励、各国のGCローカルネットワーク等のWEPs推進活動の奨励、今後のLG会合のあり方等が報告され、メンバーとの意見交換が行われた。メンバーから、企業の取組の拡充に資するため、７つの原則ごと、あるいは世界の地域ごとにグループを構成した活動を構築してはどうかとの提案があり、引き続き議論することとされた。また、ファンドレイジングのあり方について議論され、今後とも署名企業による任意的寄付を継続することが確認された。

○　WEPsの原則７の実践を奨励するため、2012年に公表された「WEPs報告ガイダンス」に加えて、WEPsに署名したGC参加企業に対してCOP（GC10原則に関する年

次活動報告書）に WEPs に関する取組の自己評価を組み入れて報告を求める質問事項（案）が提案され、次年度にさらに検討することとされた。（別紙）

（２）第６回 WEPs 年次会合

〔第１日目〕

○　3 West Club 会議場において、６つのセッションが開催された。女性のエンパワーメントを推進する CEO のリーダーシップ行動、意識して又は無意識に持っている固定的な性別役割分業観を変革する実効的な方法、低賃金で働く途上国の女性のエンパワーメントに関する効果的な支援、女性の起業家とのビジネス関係の構築やサプライチェーンに女性の経営者を巻き込む取組、WEPs を推進する具体的な方法等について、パネリストから報告され、議論された。

〔第２日目〕

○　開会挨拶として、ムランボ＝ヌクカ UN Women 事務局長は、3 月 8 日の国際女性の日を記念して本会合が開催されること、女性をエンパワーして男女に平等な機会を提供することで公正でインクルーシブな経済成長と貧困撲滅が進展することを述べた。ケル UNGC 所長は、仕事に関するグローバルな課題が男女に公正になることで、ビジネス、男女共同参画、「ポスト 2015 開発アジェンダ」の中心課題となったことを指摘した。

○　会合では、６つのセッションが開催された。各セッションでは、①ビジネスリーダーが経営する企業においてビジネスの発展方法として女性のエンパワーメントを推進する方法、②女性のエンパワーメントを進展しにくくしている固定観念を具体的に変革する方法及び研修の視点、③女性の仕事と家庭の両立の困難さの克服をテーマとしたアン＝マリー・スローター氏（ニューアメリカ財団理事長・元米国国務省政策企画本部長）による講演、④女性が仕事と家庭の２つの責任を果たして活躍できるという課題を男性とともに検討する方法、⑤伝統的に女性が少ない職場で女性を増やす方策、⑥女性に投資したり金融に対する平等なアクセスを保障したりすることで女性の経済的エンパワーメントとともに地域の経済成長をもたらすこと等を中心に、企業、NGO、国際機関による好事例が報告された。

（３）第２回 WEPs リーダーシップ大賞

○　大賞受賞者は次の５社（人）である。

①　変化を実現した評価指標賞―ボイヤー・ホールディングス社（本社：トルコ。女性を業務のあらゆるレベルに登用した結果、社員の 51%及び取締役の 50%が女性となった取組について）

②　行動を実現したビジネス事例賞―パックス・ワールド・マネジメント社（本社：米国。株主議決権を活用した、「全員男性の取締役会にノーと言おう」キャンペーンによる取締役における女性比率の拡大及び企業との対話の構築について）

③　地域参画賞―コカ・コーラ社（本社：米国。2020 年までに女性の起業家 500 万人を調達先とする方針「5by20」に基づき、2013 年までに 12 か国の 30 万人の起業家をバリューチェーンとした取組について）

④　エンパワーメントを実現した企業文化変革賞―ウィプロ社（本社：インド。社内における女性のエンパワーメントのプログラムが、地域や家庭における女性のエンパワーメントの向上に貢献している取組について）

⑤　７原則総合賞─HCL テクノロジー社（本社：インド。「社員が第一、顧客は第二」という企業方針に基づく社員と経営者との対話による女性のエンパワーメントの取組について）

○　2013 年度に大賞を受賞したイタイプ・バイナショナル社による、大賞受賞後のさらなる取組として、ブラジルにおける WEPs 署名企業の自己評価指標を作成・運用していることが紹介された。

（４）その他

○　国連側より、WEPs チーム及びチームメンバーの活動に関する一層の情報共有を要請された。また、「問診票」の開発が評価され、その活動や署名企業からの報告を広く共有・発信したいとの意向が示された。

○　また、国連側より、今後の WEPs 推進活動について、各国の GC ローカルネットワークの積極的な役割を期待するものの、それぞれさまざまな可能性があり、今後情報交換をしていきたいとの意向が示された。

６　感　想

○　今回の会合でも、企業がビジネスにおける男女共同参画と女性のエンパワーメントを推進しようという熱気と熱意を直接に感じとることができた。また、女性の家族責任による仕事との両立の難しさや、男性とともに検討して企業文化を変えることの重要性等は先進国・途上国を問わず世界的に共通する課題であり、これらに取り組んで改善することが男女双方に、また企業にもメリットがあることを参加者で共有することができた。

○　日本の WEPs チームの取組は、国連及び関係者から高い評価を得ていることがわかった。署名企業数が２番目に多いブラジルでも積極的な取組が行われており、取組について国際的に発信・共有することへの期待が感じられた。

以上