



男女共同参画

平成 25 年 8 月

「女性のエンパワーメント原則」署名企業各位

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ーメント促進」チーム

平素より大変お世話になり、ありがとうございます。

先般お手紙をお送りさせていただきましたが、内閣府が事務局を務める“男女共同参画推進連携会議”では、昨年5月、「女性のエンパワーメント（WEPS）」を国内企業等に広く浸透させる取組を行う特命チームを組織し、活動しております。先日は東京、大阪、名古屋で「WEPS 問診票説明会」を開催させていただきました。ご参加くださった皆様には貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。こうした場が署名企業の皆様の横のつながりとなるきっかけになれば、と思っております。

このたび、署名企業の皆様からいただいたご意見をもとに、回答欄等を手直しし、よりご利用しやすい「WEPS 問診票」にいたしました。

つきましては、WEPS の原則7の実践として、「WEPS 問診票」をいわばモノサシとして、国際的な基準からみて、御社のお取組のこういった部分が進捗しているか、またはどの観点が今後の伸びしろか等をご確認いただくために、お役立ていただければと思います。

「WEPS 問診票」は、当てはまる項目に「○」印を付けたり、数値を記入してください。自由記述欄も活用してください。記入は日本語または日英両方でお願いします。詳しい記入方法は、添付の「WEPS 問診票」書き方ガイドをご覧ください。

なお、ご回答された際は、ファイルを私どものチームにもぜひお送りください。ご回答内容を集計し、皆様のお取組の参考になるよう、日本の署名企業様の全体的な状況をお知らせします。その際には、個別の企業名及び事例をご紹介することはございません。

また、「WEPS 問診票」は、国連 WEPS 事務局に提出する「報告書」として用いることができます。国連への提出を希望されない場合は、用紙の末尾の回答欄の「No」に○印を付けてください。「No」に○印がない場合は、国連へお送りさせていただき、世界的な取組共有へと歩を進めてまいります。なお、国連への報告した場合、国連 WEPS 事務局のウェブサイトにおいて内容や企業名が公表されますので、御社のお取組のアピールになると思われます。

「WEPS 問診票」は、9月30日（月）までに事務局にメールでお送りください。また、何かご不明の点がございましたら、お気軽に私どもにお問い合わせください。



男女共同参画

チーム活動の詳細は、弊府ウェブサイト

<http://www.gender.go.jp/renkei/team/WEPS/weps.html> をご覧ください。

今後とも「WEPS」をご活用いただき、女性のエンパワーメント促進にご理解とご協力を賜れますよう、何とぞよろしくお願い申し上げます。

(担当) 男女共同参画推進連携会議事務局

内閣府男女共同参画局 総務課 (担当者)

電話 03(5253)2111 内線 83704
e-mail

【参考】 “WEPS 問診票” について

- ・・・ 各企業の皆様が、これまで行われてきた企業経営活動において、WEPS の 7 原則に基づきどの程度のご理解・進捗が行われているかを測る、自己チェックシートです。
- ※ 主に 4 段階の選択肢から選ぶ回答によって、どういった部分が進捗しているか／どの観点が取り組まれていないかを知ることができます。
- ※ 結果は、各企業の皆様のその後の経営活動にご活用いただけます。また、毎年 1 回の記入により、持続的に企業内の取組状況を測ることができます。
- ※ ご回答は、WEPS 原則 7 に基づく報告としてもご活用いただけます。
- ※ ご回答内容は回収・集計し、各署名企業様の全体的な状況等をお知らせします。
- ※ この“WEPS 問診票”は、本特命チームが開発し、国連 WEPS 本部の了解を得た取組です。

「WEPs 問診票」書き方ガイド

【記入のしかた】

Q 1 : どのように記入するのですか。

A 1 : 当てはまる項目に「○」印を付けたり、数値を記入してください。その他、自由記述欄も活用してください。記入は日本語または日英両方でお願いします。

Q 2 : 回答すると、何か良いことがありますか。

A 2 : 国連 WEPs 事務局に提出する「報告書」として用いることができます。国連への提出については、後述の Q をご覧ください。

また、この「問診票」は、企業の女性のエンパワーメントの取組について、国際的にはこのような見方をしています、という物差しのようなものです。この物差しを使って御社の取組をご覧になり、ぜひ良いところをアピールしてください。

Q 3 : 回答ができない、または当てはまらない項目があります。

A 3 : WEPs は国際的な原則なので、すべての企業が回答できるとは限りませんが、御社の取組の伸びしろを見つけるきっかけにすることが期待されます。

Q 4 : オープンにしたくない内容があるのですが。

A 4 : 国連への報告の内容は公表されます。企業秘密やオープンにしたくない内容があるならば、書かない方がよいでしょう。

【全体について】

Q 5 : この「問診票」とは何ですか。

A 5 : WEPs に署名された企業の皆様が、簡便に経営や取組を WEPs の原則に沿って自ら確認して「見える化」するものです。自ら確認する、という趣旨で「問診票」と呼んでいます。

あくまでも各企業の PDCA に資する、また、仮に担当者等が変わっても持続的に PDCA サイクルを維持するという観点から、極力簡素なものとさせていただきました。

また、この取組は、原則 7 に基づく成果の測定・報告にも資する活動です。国連側が作成した「WEPs 報告ガイダンス」はかなり長大であり、これを分かりやすく日本流に書き落としながら、WEPs の持つ国際共通性を維持することが“WEPs 問診票”のねらいです。ですから、問診票そのものは日本独自の取組ですが、ご回答いただいた内容は、国連側も日本企業の活動の様子として理解・把握することが可能につくりになっています。

Q 6 : 何をもとに作っているのですか。

A 6 : 国連が作成した「WEPs 報告ガイダンス」(英文 14 ページ) をもとに作成しました。

Q 7 : 誰が作っているのですか。

A 7 : 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ーメント促進」チームという、WEPs 推進のために産学官で作る特命チームです。企業・関連団体等への働きかけを行う活動をしています。なお、チームの事務局は内閣府男女共同参画局が務めています。詳しくは <http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPs/weps.html> をご覧ください。

Q 8 : 国連ではなく、なぜその「チーム」が署名企業に問診票をお願いするのですか。

A 8 : 最近、国連側が署名企業の報告（原則7）の積極的な活動を促していることもあり、「問診票」を作成して、皆様と一緒に原則7に取り組むお手伝いをして、好事例や課題を共有して発信していきたいと思っています。

Q 9 : 問診票は回答したら、どうなるのですか。

A 9 : まず、チームが集計して、結果をまとめて公表します。署名企業の皆様と好事例を広く共有することで、日本における WEPs の活動を広げるきっかけになればと思います。その際、個別の企業名は公表されません。

なお、私どもは WEPs 推進のための特命チームの事務局を務めておりますが、あくまでこれはチームとしての活動であり、政府が皆様の回答内容を捉えて云々することは、全く想定にありません。

Q 10 : 国連への報告となるのですか。

A 10 : この「問診票」は、国連への報告として用いることができます。今回チームより国連への送付を希望される方は、最後にある「御社のプロフィール」の末尾の項目の「YES」に○印をつけてください。チームでまとめて国連にお送りします。なお、国連への報告の内容は、国連 WEPs 事務局のウェブサイトにおいて企業名も含めて公表されますので、ご注意ください。

【原則1について】

Q 11 : 取締役とは誰を指しますか。

A 11 : 御社の実情に合わせてください。

Q 12 : 取締役の候補者選定方法は、社長にヒアリングをして回答するのでしょうか。

A 12 : WEPs はトップが署名するものですが、規模の大きい会社では社長が直接回答することは難しいかもしれません。その場合、WEPs を活かした女性の活躍促進に関する経営方針が定着・持続性あるものになっているか、という観点からの質問ですので、組織としての御社の状況をご回答いただくことで構いません。

【原則2について】

Q 13 : 「ポジティブ・アクションを実施している」とは、制度化して公表している場合のみ、回答が「4」となるのでしょうか。

A13：実際に会社のしくみとして継続的に取り組んでいれば「4」になります。制度化して公表している場合は、ぜひ自由記述欄でアピールしてください。

Q14：「職域別」「職階別」の意味がわかりにくいのですが。

A14：問診票には記載例を記入しています。ただ、この項目のねらいは、それぞれの男女比を「見える化」することですので、御社の区分に合わせて書き換えて、記入してください。

Q15：「実質的な男女平等賃金を実現するための特別な方策」は、具体的にはどんな取組ですか。

A15：例えば、男女平等賃金の実現に向けて行った、基本給、残業代、手当の支給に関する定期的な見直し及び指標の策定、男女の賃金格差が生じた場合の理由の明示、賃金格差が明らかになった際の補償方法などが考えられます。

Q16：「妊娠している女性」とは、産前休暇を取っている人のことですか。

A16：休暇中だけではなく、妊娠中で仕事をしている社員も含まれます。

Q17：企業内保育所は設置していないのですが、会社子どもを連れて仕事をしてよいことになっています。この場合はどのように記入すればよいですか。

A17：回答は「2」ですが、ぜひ自由記述欄に書いてアピールしてください。

Q18：「人権及びジェンダー影響評価（アセスメント）」とは何ですか。

A18：人事制度や組織に関して、人権や男女共同参画の視点から評価したことがありますか、という趣旨です。

【原則3について】

Q18：警備スタッフの男女別人数の記入がありますが、ほとんどの企業では警備は委託形態をとっています。委託会社の男女人数を署名企業が記入するというのもおかしいような気がします。

A18：その通りです。企業が直接雇用する警備スタッフに関する質問ですので、委託している場合、回答は「2」に該当します。

なお、自ら雇用する警備スタッフが、性暴力の予防・対応、女性の視点での危険では、と気になる個所の発見など、社内の安全を高める観点を持つことが、女性も安心して働ける環境整備につながるという視点により、こうした項目が設けられています。

Q19：「性産業の禁止方針」の作成とはどのようなものでしょうか。

A19：例えば、接待に風俗店を利用しない、といった方針です。

【原則4について】

※ Qはありません。

【原則5について】

Q 2 0 : サプライヤーとは何ですか。

A 2 0 : 供給元、取引先のことです。

なお、サプライヤーについては、製品の製造・物流の過程は複数の企業が関与しているため、サプライヤー（理想的にはそのすべて）が男女共同参画の視点を持った企業活動を行うことで、より進んだ女性のエンパワーメントが可能になる、という趣旨でこうした項目が設けられています。

Q 2 1 : 「男女共同参画推進や女性活躍促進について計画」とは何ですか。

A 2 1 : 一般的には、その企業が男女共同参画推進や女性の採用・登用促進に関するプランや、経営計画等の基本的な計画に男女共同参画等に関する項目を盛り込んでいる場合が当てはまります。なお、日本企業の場合、次世代育成支援推進法に基づく計画の策定のみでは不十分だと思われます。

【6 原則6について】

Q 2 2 : 地域でプログラムを実施した場合やボランティア活動を実施した場合、参加者数は事業所ごとに集計しています。全社で集計した方がよいのでしょうか。

A 3 3 : 御社の事情に沿って、できる範囲で記入してください。

Q 2 3 : 「女性や少女をターゲットとしたまちづくりの方針」とは具体的にどのようなものをイメージしていますか。

A 2 3 : 日本の場合、地域開発への企業参画というとインフラ的な話は少なく、地域における人材育成やコミュニケーション強化に女性の力が発揮される活動があり、そこに企業の参与・貢献がある、というものが典型的なものかと思います。

以上

作成：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ーメント促進」 チーム（事務局：内閣府男女共同参画局）