

企業による取組推進例  
女性のエンパワメント原則  
(WEPS)の署名

男女共同参画推進連携会議

平成24年3月19日

内閣府男女共同参画局

# WEPsとは

- 女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles、略称: WEPs)
- 副題は、「平等推進はビジネスそのものである。」
- 2010年3月に、国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクト(GC)と国連婦人開発基金 (UNIFEM) (当時。現UN Women) が共同で作成。
- 企業がジェンダー平等と女性のエンパワー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。
- 女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されている。
- 署名企業数: 394社 (2012年3月現在)

# 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
- 女性の管理職・役員への登用促進(30%かそれ以上)
- 子どもや家族のケアへの支援 等

## ③ 健康、安全、暴力の撤廃

- 健康に関する女性と男性への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 (内閣府仮訳)

# WEPsの特徴

**特徴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と**

- これまでの平等推進施策は、従業員の均等待遇等、社内の取組に重点が置かれていた。他方、WEPsは、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が求められている。

**特徴②: インクルージョン(包摂)の重視**

- 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したり、男性も巻き込んだりして、具体的に男女共同参画を推進することを求めている。

**特徴③: WEPsを用いた「見える化」— 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・公表すること**

- 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することで、新たに必要とされる取組の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。

# 好事例の紹介

## 〔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

➤日本のある企業のCEO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。

➤グローバルな会計コンサルティング会社が行った、ある企業のトップレベルに対する評価によると、その会社は、高度な技能を備えた女性専門職を採用・確保しなかったために業績を落としていることが分かった。その所見を受けて同社では、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。

## 〔原則2〕機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

➤多様性と女性の参画を支援するため、多国籍企業のある製鉄会社では、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、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。

## 〔原則3〕健康、安全、暴力の撤廃

➤スペインのある企業では、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。

## 〔原則4〕教育と研修

➤ヨーロッパのある航空会社は、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障壁を取り除くための教育プロジェクトを通じて、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。6

## 好事例の紹介（続）

### 〔原則5〕事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

➤イギリスに本社を持つ大手銀行は、女性起業家の役割拡大を認識し、特別な金融サービス、小額融資貸付、商業ローンなどをスタートするとともに、小規模から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提供している。

➤アメリカに本社をもつ電子機器会社は、サプライチェーン・ダイバーシティ・プログラムを策定し、女性とサプライヤー（特に中小企業）を結び付け、両者の成長と購買層の拡大によるビジネスの展開をめざしている。

### 〔原則6〕地域におけるリーダーシップと参画

➤ガーナに事業所を持つ多国籍の鉱業会社は、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、さらに、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ことを奨励することによって、女性が働くモデルを地域に提示する、女性主流化プログラムを実施している。

### 〔原則7〕透明性、成果の測定、報告

➤オーストラリアの銀行およびコンサルティング会社の2社は、WEPsの7原則を、ジェンダー平等報告書の指針とした。

# 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・コンパクト事務所またはUN Women本部に送付。
  - 送り先・問合せ先: 国連グローバル・コンパクト事務所  
womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org
- 国連グローバル・コンパクトへ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、国連グローバル・コンパクト事務所のウェブサイトの「署名企業リスト」に掲載される(2012年3月1日現在、394社)。  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/WEPs\\_CEO\\_Statement\\_of\\_Support\\_Signatories.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/WEPs_CEO_Statement_of_Support_Signatories.pdf)
- 署名したCEOは、WEPsをツールの一つとして用いながら、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される(2012年6月以降。ただし、WEPs推進のための拠出金が必要)



# 女性のエンパワメントに取り組む 企業のメリット

## 企業のメリット

- 社員満足度や生産性の向上
- 企業のマーケティング戦略と結びつけた、女性の経済的エンパワメントの推進
- 新しいビジネス機会の獲得

(例)

- 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」)

# 企業の社会的責任(CSR)と女性のエンパワメントに関する国際的な動き

- UN Womenが「戦略計画2011～2013年」(2011年6月):WEPsを促進
- 国連人権理事会決議「企業と人権に関するガイド原則」の採択(同年6月)、「『保護・尊重・救済』フレームワーク」報告書(ラギー報告書)(2008年、2009年、2010年):企業の人権尊重責務を提言
- 国連総会第2委員会「グローバル・パートナーシップ決議」(同年11月):国連GCによるWEPsの推進
- 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)