

## 第二回 WEPs 問診票集計結果

WEPs（女性のエンパワーメント原則）署名企業 207 社に対し、前年に引き続き取り組みの進捗状況を確認する問診票を送付。とりまとめを行った。

平成 25 年 9 月 22 日に郵送・電子メールで「問診票」を送付。42 社（回答率 20.2%）から回答があった（平成 26 年 12 月までの回答分を集計）。

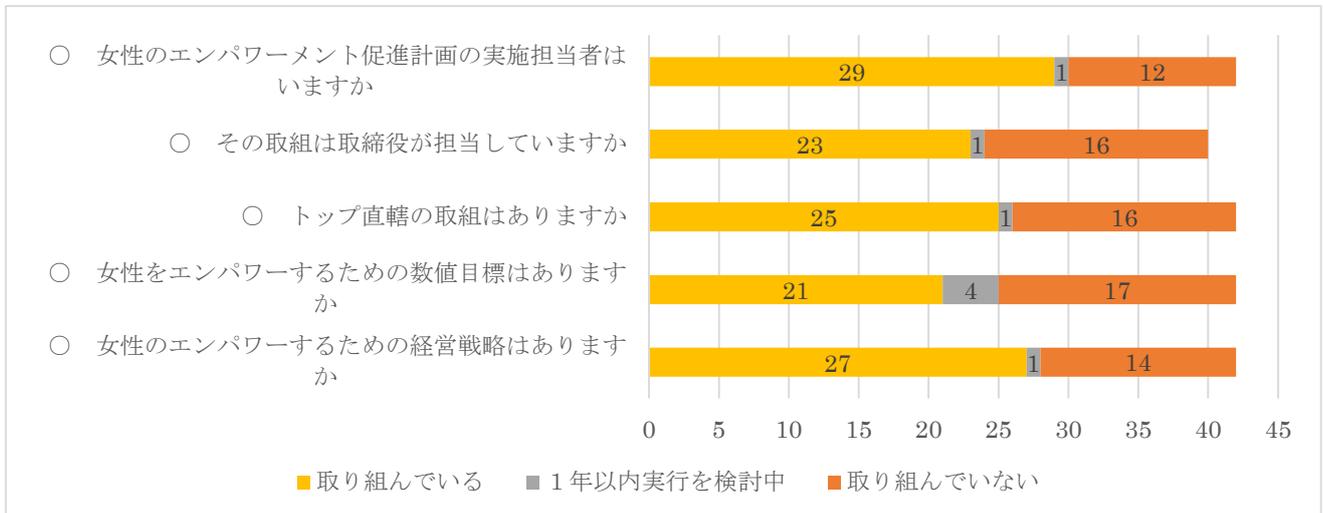
（昨年度回答 47 社（回答率 23.1%））

昨年度比での進捗： （向上） （前年同様） （減少）

## 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

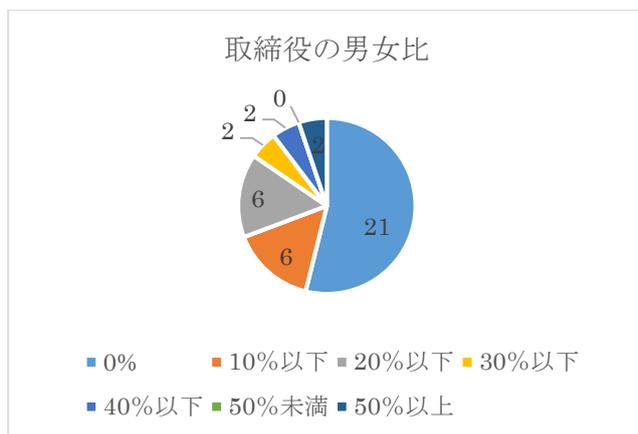
（1）女性のエンパワーメントを進めるためのしくみ 昨年度比 

- \* 女性のエンパワーメント促進計画の実施担当者を置く会社は、29 社（69.0%）、数値目標を設定している企業は、21 社（50%）、「トップ直轄の取組がある」「その取組は取締役が担当している」と回答した企業は、23 社（54.8%）といずれも過半数を超え、昨年度（22 社（46.8%）、13 社（27.6%）、14 社（29.8%））に比較して女性のエンパワーメントを進めるための仕組みづくりが進展している。



（2）取締役の男女比 昨年度比 

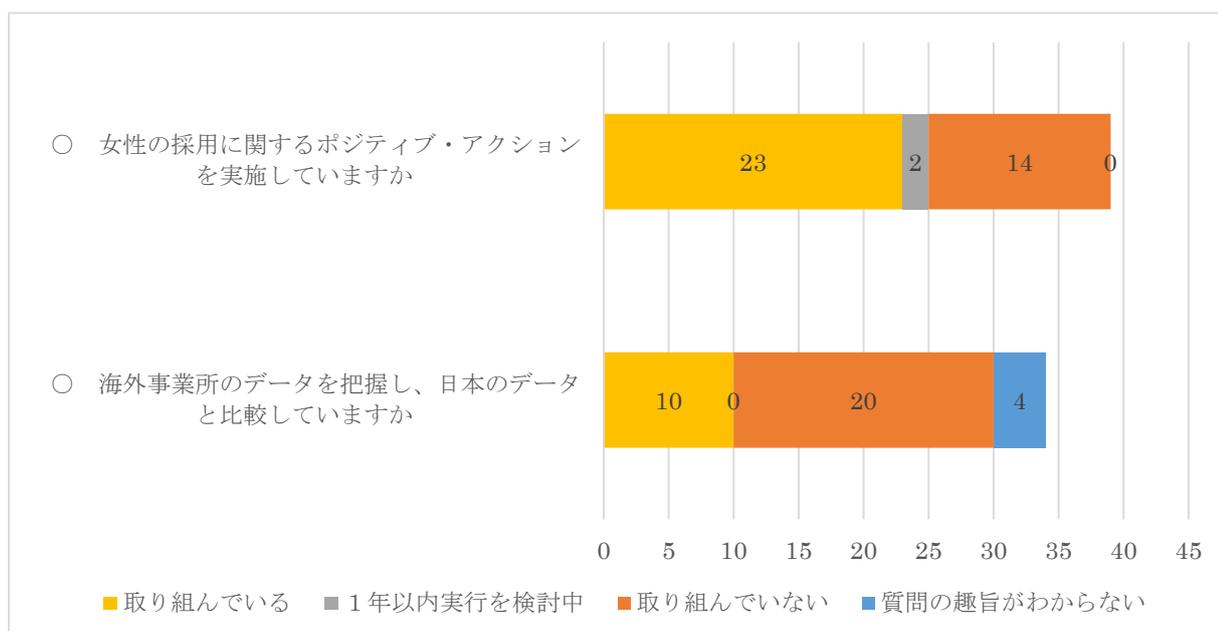
- \* 女性取締役が 50%以上の企業は 2 社。（昨年度 5 社）一方、女性取締役が一人もいないと回答した企業は 21 社。（昨年度 22 社）
- \* 「役員レベルに女性を増やすための具体的な取組」の有無と、現状の女性取締役比率に関する関係性は特に見られない。（「取組」有の企業 13 社のうち、実際に女性取締役がいる企業は 5 社にとどまる。）



**原則2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃**

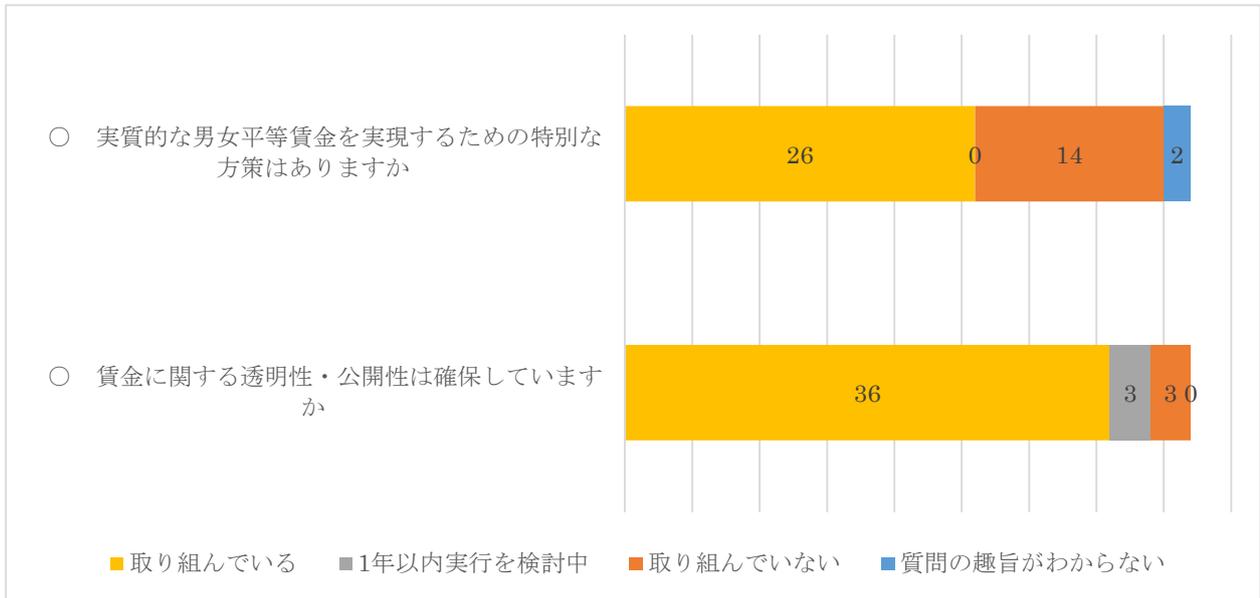
(1) 職域、職階別の男女比 昨年度比 →

\* 女性の採用に関するポジティブ・アクションを実施している割合は23社（54.8%）。



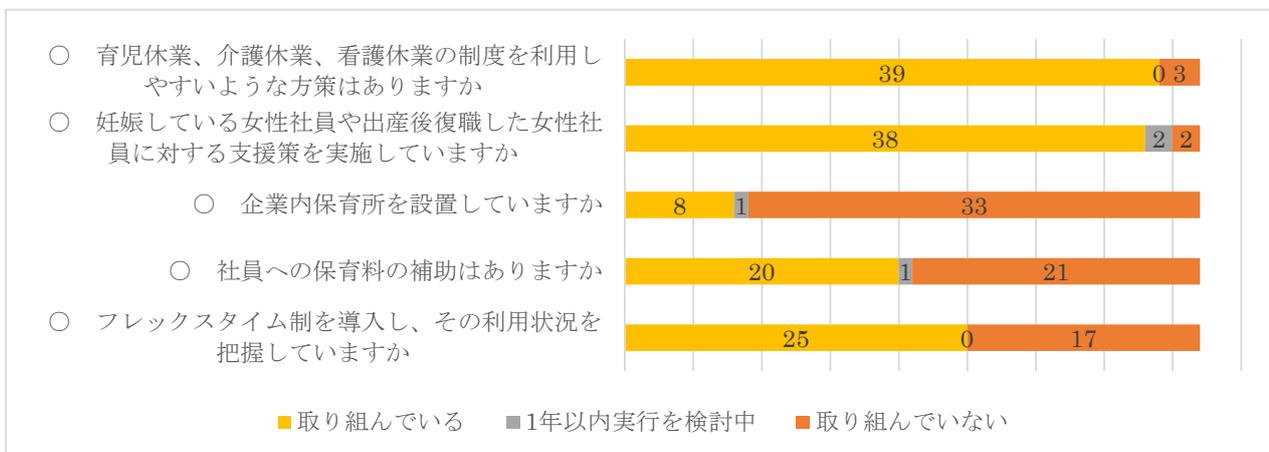
男女平等賃金 昨年度比 

- \* 実質的な男女平等賃金を実現するための特別な方策がある企業数は26社（61.9%）と増加（昨年度24社（51%））。また、賃金に関する透明性・公開性の確保のある企業についても、35社（74.5%）から36社（85.7%）へと増加。



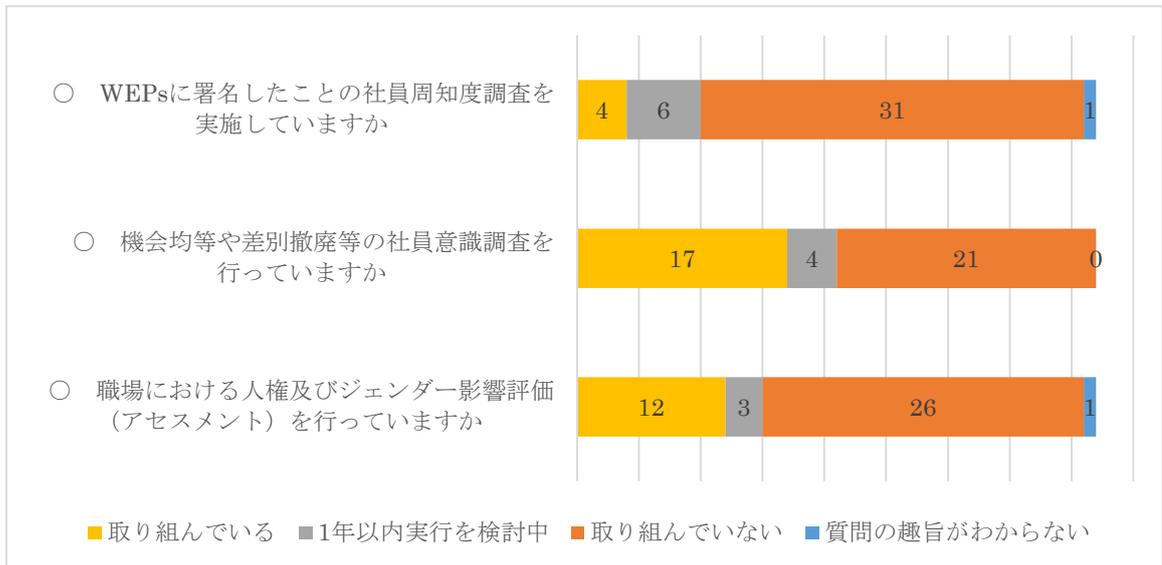
(3) ワーク・ライフ・バランス 昨年度比 

- \* 休暇制度・復職等支援策など、働き方に関する支援は多くの企業が既に取り組んでいる。
- \* 企業内保育所の設置企業は昨年とほぼ同数（8社（昨年7社））となっているものの、保育料補助実施企業が15社から20社に増加している。また、保育料補助を行う20社のうち19社が、女性のエンパワーメント促進計画の実施担当者を置いている。



(4) 調査 昨年度比 

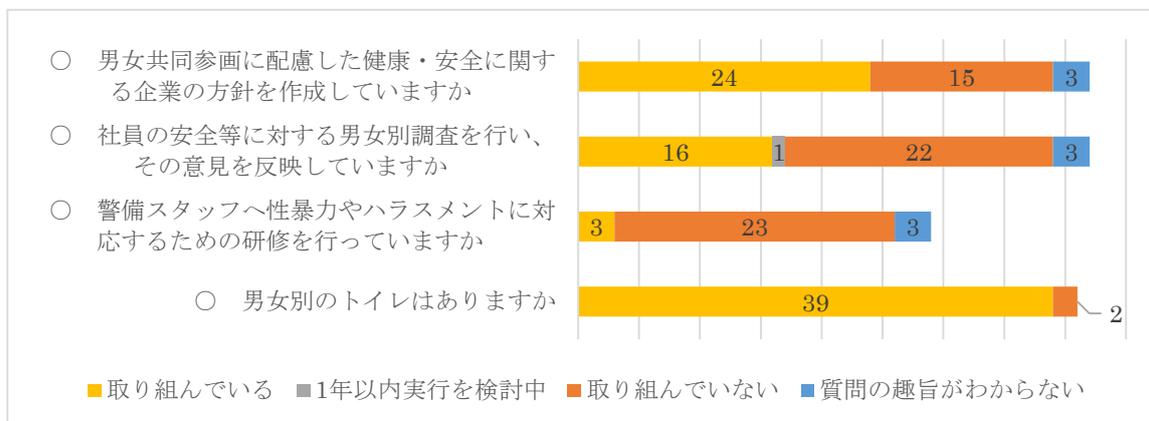
- \* WEPs 署名に関する社員認知度の調査を実施している企業は昨年の1社から4社に増加。
- \* 職場における人権及びジェンダー影響評価（アセスメント）を行っている企業も、9社から12社へと増加、うち10社が、マーケティング戦略・製品開発等において男女共同参画の推進に配慮した取り組みを行っている。



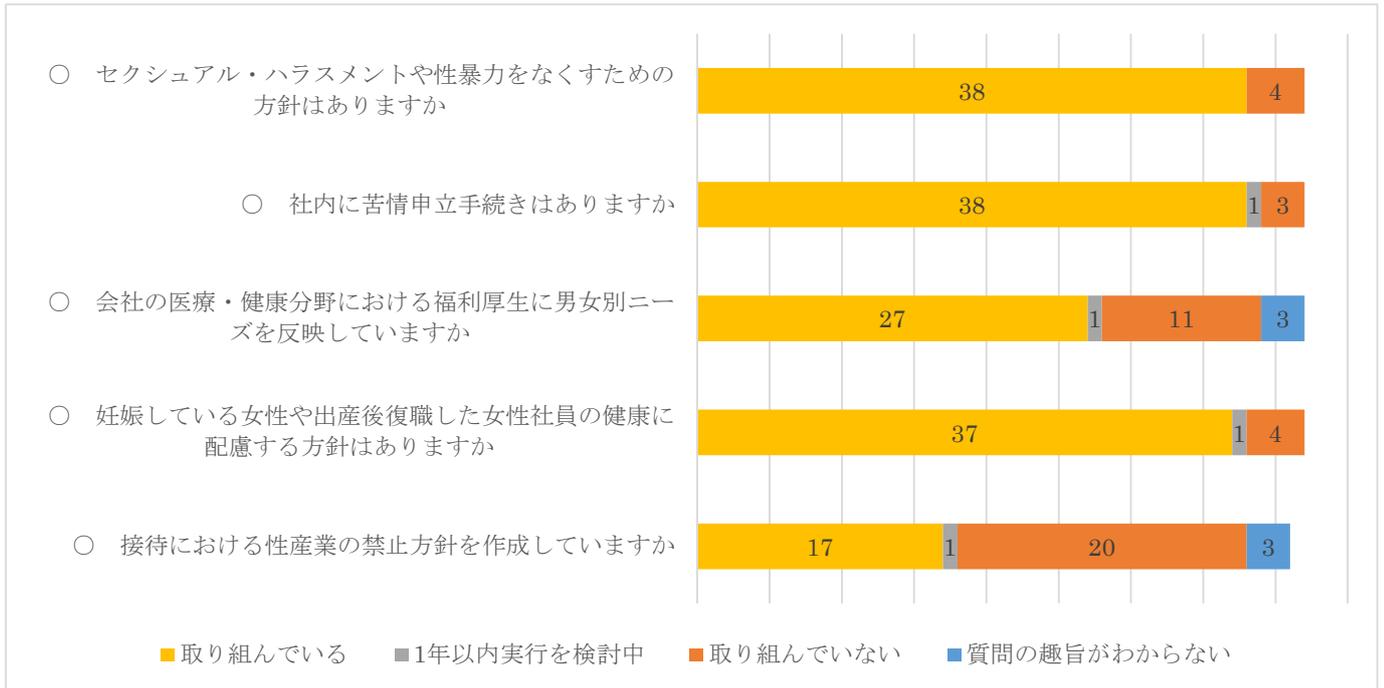
**原則3 健康、安全、暴力の撤廃**

(1) 安全への配慮 昨年度比 

- \* 警備スタッフに対する性暴力・ハラスメント対応研修を行う企業は、1社から3社へと微増。警備スタッフの男女比を回答した企業も6社のみとなっている。
- \* 研修実施に関し、無回答の企業が13社。警備の外部委託等を進めている企業が多いことが想定されるが、質問趣旨についても説明を追記する必要があると思われる。



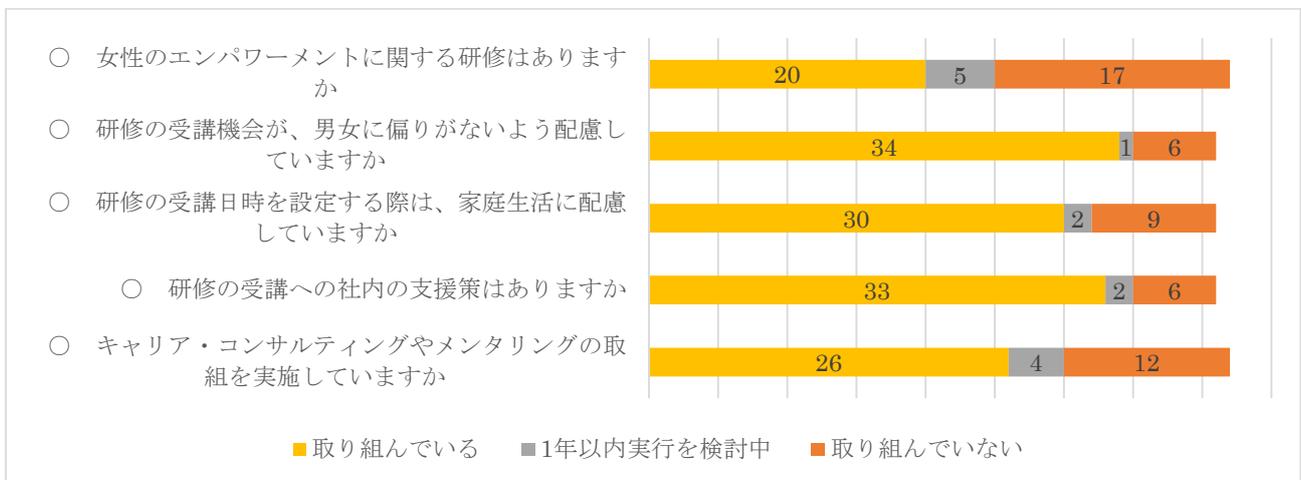
- (2) セクシュアル・ハラスメントへの対応 昨年度比 →
- (3) 健康、母性保護
- (4) 性産業



#### 原則4 教育と研修

- (1) 研修、キャリア相談 昨年度比 →

- \* 女性のエンパワーメントに関する研修に取り組む企業は20社（47.6%）と前年（18社、38.2%）より増加。
- \* キャリア相談等に取り組む企業は26社（61.9%）とほぼ前年同様（25社（53.2%））。



\* 自由回答欄からは、以下の類型に基づく事例が挙げられた。

【働く女性を対象とした研修】

- ・キャリア形成のための研修
- ・先輩ロールモデルとの交流
- ・メンター制度の導入
- ・休職中及び休職後復帰の社員に対する復帰支援の研修

【管理職を対象とした研修】

- ・管理職のマインドセット・意識改革を促す研修
- ・女性部下に対する指導に関する研修

【男性を対象とした研修】

- ・男性の家事・育児参加に向けた意識啓発

【異業種交流、社外セミナーへの派遣】

- ・業種・職場を越えた新たな人脈作り

【キャリア相談】

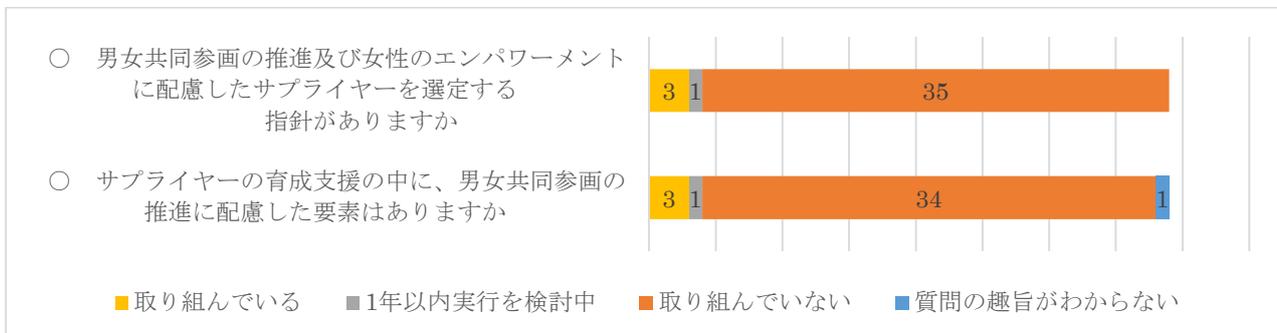
- ・キャリア面談、個別カウンセリング、キャリア支援デスクの設置、  
メンタリング制度の導入

等

## 原則5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

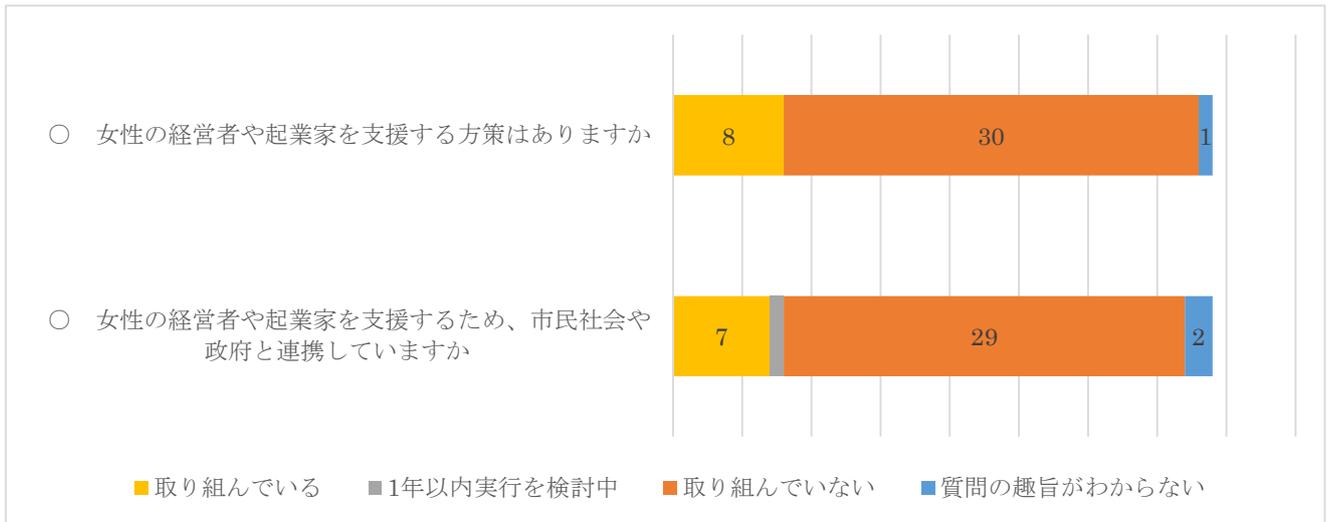
### (1) サプライチェーン → 昨年度比

- \* 男女共同参画の推進及びエンパワーメントに配慮したサプライチェーンを選定したり、サプライヤーの育成支援の中に男女共同参画の推進に配慮した要素があると回答した企業は、昨年同様3社にとどまり、「問診票」各項目の中でも取組状況が低調。継続した取組状況の共有化・事例収集が重要な部分と思われる。
- \* 男女共同参画推進や女性活躍促進について計画を策定しているサプライヤーの数を回答した企業は1社にとどまるなど、男女共同参画の視点をサプライヤーまで広げる取り組みには至っていない。



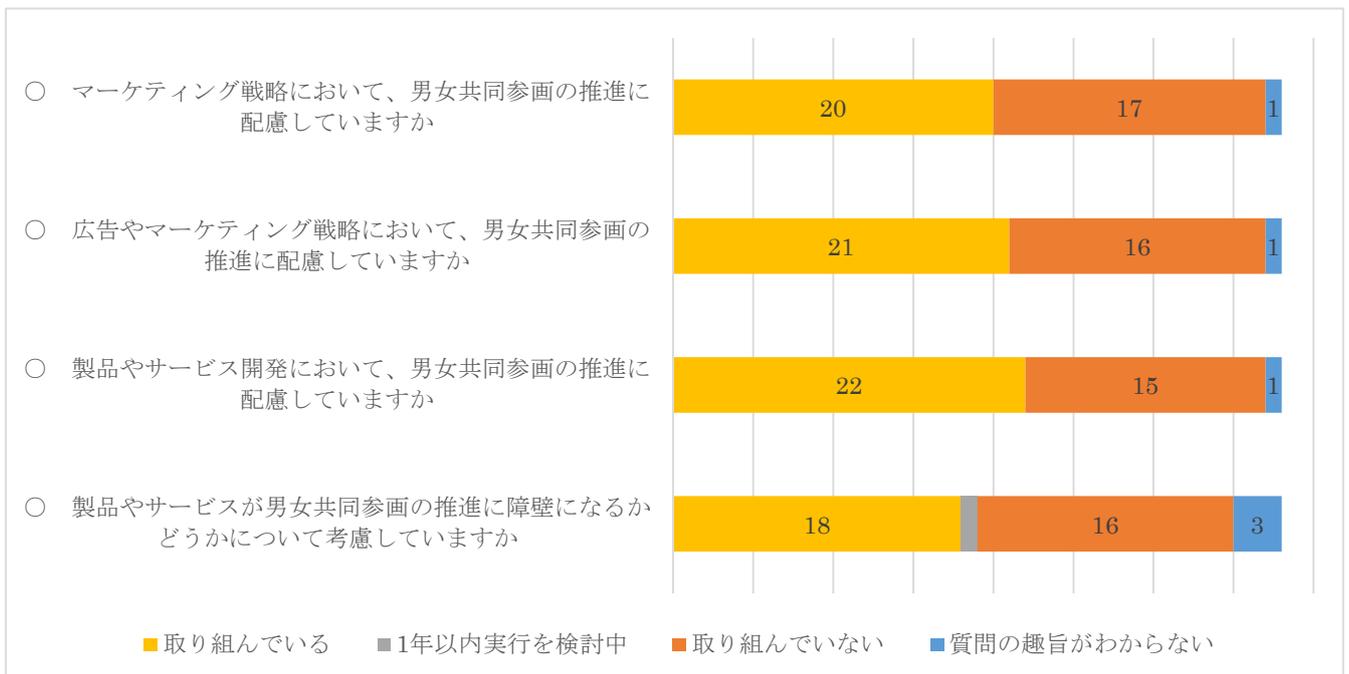
(2) 女性の起業家（社外）への支援 昨年度比

\* 女性起業家等への支援を行っている企業は、8社（19.0%）。



(3) マーケティング戦略 昨年度比 →

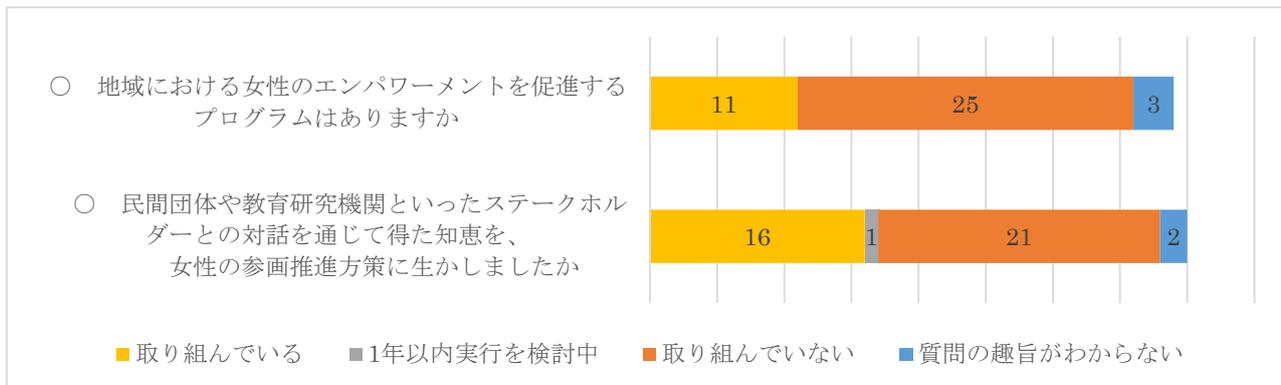
\* マーケティング戦略において男女共同参画推進に配慮している企業は、20社（47.6%）とほぼ昨年同様（23社（48.9%））。



## 原則6 地域におけるリーダーシップと参画

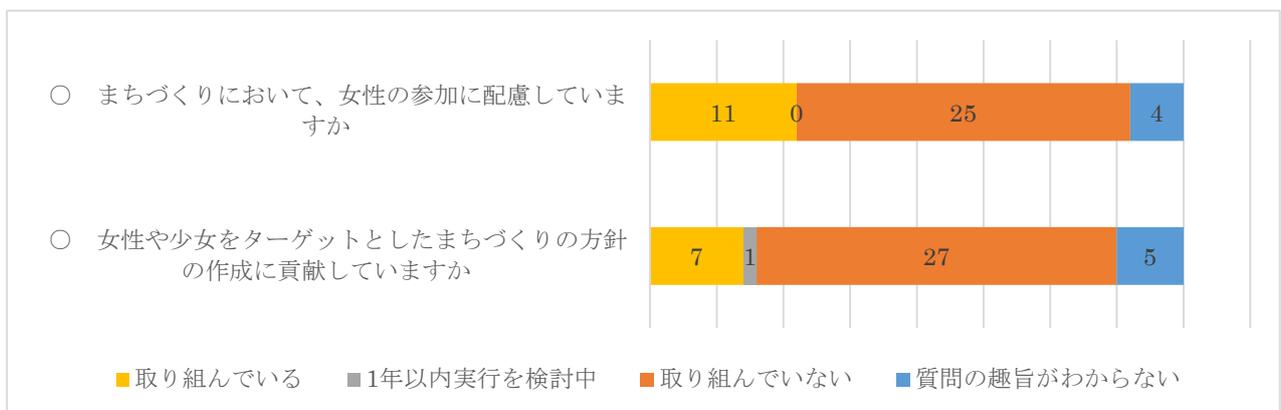
### (1) 地域との関わり 昨年度比

- \* 地域に対し女性のエンパワーメントに資するプログラムを提供・発信する企業は11社（26.2%）と昨年度比で微増（9社（19.1%））。
- \* 民間団体や教育研究機関等との対話を女性の参画推進方策を活かす企業も16社（38.1%）と昨年度比で増加（13社（27.6%））。すべてが、「女性のエンパワーメント促進計画の実施担当者の設置（原則1）」・「育児休業、介護休業、看護休業の制度を利用しやすいような方策（原則2）」・「セクシュアル・ハラスメントの際の苦情申し立て手続きがある（原則3）」・「研修の受講機会が男女に偏りがないよう配慮（原則4）」といった、制度面における対応を整備しており、社内制度の充実とさまざまなステークホルダーとの協働には相関性がある。



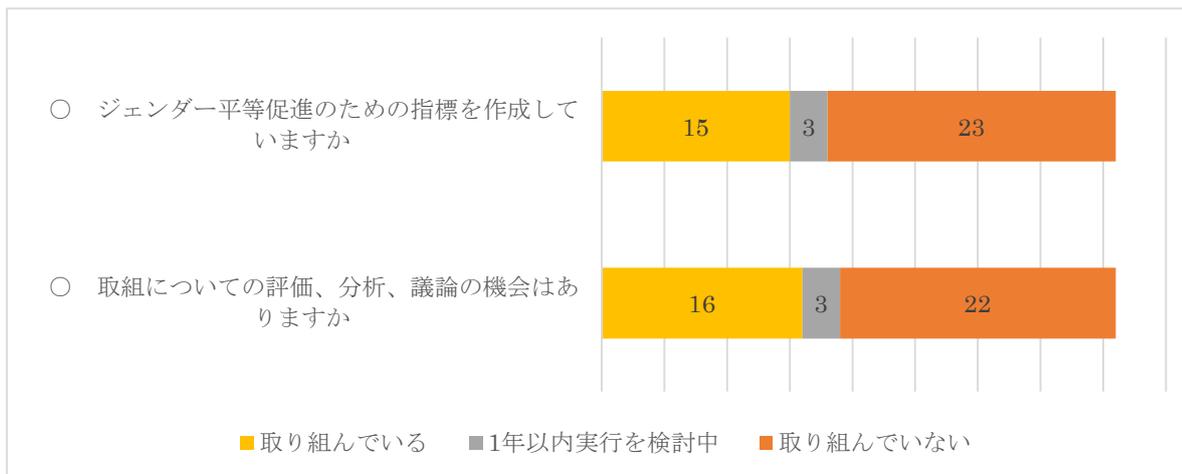
### (2) 企業が参加するまちづくり 昨年度比

- \* 前年同様、7社（16.7%）の企業が、女性・少女を対象としたまちづくりの方針作成に貢献している。
- \* 他の設問に比べ「質問の趣旨がわからない」と回答している企業が多いため、説明を追記する必要があると思われる。





- \* 取組についての評価、分析、議論の機会を設けている企業は、16社（38.1%）と昨年度比で増加（14社（29.8%））。



**その他**

- \* 「問診票の回答を、国連に提出する2014年度の報告書とするため、当チームから国連 WEPs 事務局に送付して欲しい。」との問いに対し、  
YES …19社 NO …15社
- \* 「国連 WEPs 事務局へのアピールポイント」自由記述欄に記載のあった企業は7社。企業の「グループダイバーシティ推進方針」にて女性活躍に関する数値目標を公表するとともに、LGBT（性的マイノリティ）に対する差別禁止にも言及、女性経営塾、メンター制度、女性中心の営業店の導入、管理職向けの女性活躍ハンドブック配布、男性の育児休業取得推進、子連れワークスタイルの導入、アフリカにおける女子の教育機会の支援、CSR 報告書の紹介など。

以上