

## 「WEPs問診票」利用ガイド

|      |  |
|------|--|
| 【目次】 | 1. 「WEPs問診票」について …P. 1                   |
|      | 2. 記入方法について …P. 3                        |
|      | 3. 質問内容に関する補足 …P. 3                      |
|      | 4. 参考資料「女性のエンパワーメント原則」(WEPs)リーフレット …P. 7 |

## 1. 「WEPs問診票」について

Q1. WEPsとは何ですか？

A1. 女性があらゆる分野で経済活動に参加できるように、女性をエンパワーメントする（女性の持つ潜在能力を開花させる）ことは、女性の人権への理解を深めるばかりでなく、社会や企業の持続的な発展につながります。

女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles、以下「WEPs」）は、国連グローバル・コンパクトとUN Womenが2010年に作成した「女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の行動原則」です。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、企業として何をするのかを示すものです。経営者自らがWEPsに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。

- 国連グローバル・コンパクト：各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み。潘基文前国連事務総長も明確な支持を表明したイニシアチブ。  
参考URL（国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンHP）

<http://ungcjin.org/index.html>

- UN Women：国際連合憲章にうたわれた平等の実現のために、女性と女兒に対する差別の撤廃、女性のエンパワーメント、開発、人権、人道的行動、平和と安全保障におけるパートナーおよび受益者としての男女間の平等の達成の課題に取り組むための国連機関。

参考URL（UN Women 日本事務所HP）

<http://japan.unwomen.org/ja>

## 【女性のエンパワーメント原則(WEPs)】

- 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
- 原則2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 原則3 健康、安全、暴力の撤廃
- 原則4 教育と研修

原則 5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

原則 6 地域におけるリーダーシップと参画

原則 7 透明性、成果の測定、報告

※詳細は、P.7 をご覧ください。

各国政府は、企業における女性の活躍推進に向けて、積極的に働きかけを行っています。2015 年の G7 エルマウ・サミット、2016 年の G7 伊勢志摩サミットでは、首脳宣言で WEPs が取り上げられました。また、国連においても、企業が大きな役割を果たすことに期待が広がっています。

Q 2 : 「WEPs 問診票」とは何ですか。

A 2 : WEPs の原則 7 (透明性、成果の測定、報告) は、企業が、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・公表することを促しています。WEPs を自社の取組の進捗状況の把握だけでなく、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からです。

この問診票は、企業が原則 7 を実現する上で、自らの職場や市場、地域コミュニティにおける女性活躍推進の進捗を測る指標や、取組の具体例を提示するものです。資料に沿って自ら状況を確認し「見える化」するという趣旨で、「問診票」と呼んでいます。

内容は、国連が作成した「WEPs 報告ガイドンス」を日本の企業向けにわかりやすく要約したものです。表現は、国際共通性を維持する観点から、ガイドンスに沿った形とし、また、企業が PDCA サイクルを維持しやすいよう極力簡素にしています。

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、ご使用ください。

なお、より詳しく現状を把握・分析されたい場合は、「WEPs Gender Gap Analysis Tool」(<https://weps-gapanalysis.org/>) の利用をお勧めします。※英語サイトのみ

Q 3 : 何をもとに作っているのですか。

A 3 : 国連が作成した「WEPs 報告ガイドンス」(英文 14 ページ) をもとに作成しています。

Q 4 : 誰が作ったのですか。

A 4 : 男女共同参画推進連携会議「女性のエンパワーメント促進」チームが作成しました。このチームは産官学からなり、女性活躍推進をより加速するため、WEPs への署名や「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を、企業や関連団体等に働きかける活動を行っています(事務局：内閣府男女共同参画局)。

詳しくは <http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPs/weps.html> をご覧ください。

## 2. 記入方法について

Q5：どのように記入するのですか。

A5：当てはまる項目に「○」印をつけます。中には、数値を記入する項目もあります。

Q6：回答ができない、または当てはまらない項目があります。

A6：必ずしもすべての項目に回答する必要はありません。WEPs は国際的な原則であり、すべての企業がすべての項目に回答できるとは限らないからです。ただし、各企業においては、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。地域や業種、企業の規模によって、進捗状況は様々ですので、今後回答できる項目数を増やせるよう、検討を進めてください。

## 3. 質問内容に関する補足

問診票をご使用の際、照会が多い事項について補足します。

### **【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】**

Q7：取締役とは誰を指しますか。

A7：原則として、会社法上の「取締役」が該当しますが、貴社の実情に応じて、会社法上の取締役に準ずる役職の方を含めていただいても構いません。

Q8：経営者のコミットメントを対外的に示す宣言とは何ですか。

A8：例えば、WEPs や「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言\*がこれに該当します。

\*[http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders.html](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html)

Q9：取締役の候補者選定の方法は、社長にヒアリングをして回答するのでしょうか。

A9：WEPs は社長等の経営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問診票に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し、持続性のあるものになっているかという観点から、組織としての貴社の状況をご回答いただければ結構です。

★回答欄に「3」や「4」を増やすためには・・・

- ・女性をエンパワーメントするための方針、数値目標を定め、ホームページやCSR報告書、ディスクロージャー誌等のツールで対外的に公表しましょう！
- ・取締役の選定に当たり、男女の構成比を配慮するとともに、メンター制度やスポンサー制度の導入など、役員候補者の育成に向けた取組を実施し、女性が活躍できる企業風土をつくりましょう！

## 【原則2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃】

Q10：「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。

A10：新卒の採用人数に占める女性の割合について数値目標を定めるなど、実際に会社の仕組みとして継続的に取り組んでいれば「4」になります。なお、女性活躍推進法に基づき、事業主行動計画を策定・公表している場合も「4」となります。

Q11：「職域別」「職階別」の意味がわかりにくいのですが。

A11：問診票には記載例を記入しています。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、貴社の区分に合わせて書き換えて、記入してください。

Q12：「実質的な男女平等賃金を実現するための特別な方策」とは、具体的にはどんな取組ですか。

A12：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。

Q13：「妊娠している女性社員」とは、産前休暇を取っている人のことですか。

A13：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。

Q14：企業内保育所は設置していないのですが、会社に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。

A14：回答は「2」となります。

Q15：「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。

A15：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。

★回答欄に「3」や「4」を増やすためには・・・

- ・男性しかいない、もしくは、女性のごくわずかしかない場面や役職に気づき、改善策を検討・実施しましょう！
- ・男女の賃金格差の実態を定期的に把握し、格差解消に向けた方策を検討しましょう！
- ・各種休業制度の利用促進に向け、社員への説明機会を設けるなど、周知を徹底しましょう。また、社員の声を吸い上げ、制度の改善に活かしましょう！

## 【原則3 健康、安全、暴力の撤廃】

Q16：警備スタッフの男女別人数を記入する欄がありますが、警備は委託形態をとっており、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気がします。

A16：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

答は空欄で結構です。

なお、自ら雇用する警備スタッフが、「性暴力の予防・対応、女性の視点で危険では」と気になる点の発見など、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の整備につながるという視点から、このような項目が設けられています。

★回答欄に「3」や「4」を増やすためには・・・

- ・セクシュアルハラスメントや性暴力をなくすための方針を定め、社内外に相談窓口等を設けましょう！
- ・産育休取得前後の女性社員の業務内容等について、健康に配慮するよう、職場の教育や規定等の策定を検討しましょう！

#### 【原則4 教育と研修】

Qはありません。

★回答欄に「3」や「4」を増やすためには・・・

- ・女性のエンパワーメント促進に関する研修を定期的実施するとともに、男女を問わず研修の受講を促進しましょう！

#### 【原則5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動】

Q17：サプライヤーとは何ですか。

A17：原材料、部品、製品等の供給元、取引先のことです。

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、という趣旨でこのような項目が設けられています。

Q18：「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。

A18：一般的には、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。また、女性活躍推進法に基づき策定・公表されている事業主行動計画は、これに該当します。

★回答欄に「3」や「4」を増やすためには・・・

- ・各種の財・サービスを外部から調達する場合、調達先の選定において、先方の男女共同参画や女性活躍の推進の取組を評価するしくみをつくりましょう！
- ・調達先に女性の起業家を積極的に選定しましょう。また、女性の起業家向けのサービスや、サプライヤーと女性起業家を結びつける場を提供しましょう！
- ・マーケティング戦略や、製品・サービスの開発において、男女共同参画の視点を盛り込みましょう！

**【原則6 地域におけるリーダーシップと参画】**

Q19：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。

A19：貴社の事情に沿って、できる範囲で記入してください。

Q20：「女性や少女をターゲットとしたまちづくりの方針」とは、どのようなものをイメージしていますか。

A20：日本の場合、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、というのが典型的なものかと思います。

★回答欄に「3」や「4」を増やすためには・・・

- ・自治体や地域の企業と連携し、地域における女性のエンパワーメントを促進するプログラムを実施しましょう。そして、社員の皆様にもプログラムへの参加を促しましょう！

以上

作成：男女共同参画推進連携会議  
「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)

# 女性のエンパワーメント【 Women's Empowerment 】

女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参加し、自律的な力をつけて発揮すること。

## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



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ために。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。

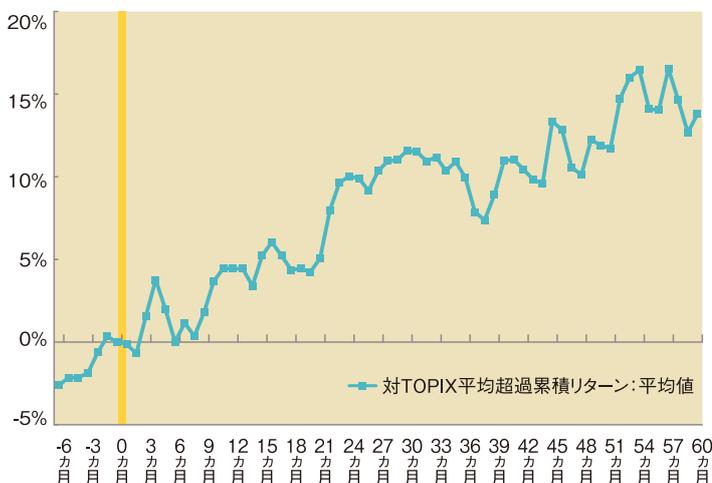
WEPsに経営者自らが署名することにより、企業は、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意思を、国内外に示すことができます。

WEPsは国連グローバル・コンパクト事務所とUN Womenが2010年に作成しました。

**WEPsとは** 女性の力を企業活動に取り込む、新しい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。



■ 均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)

日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。表彰月末から1年後には4.44%、5年後には13.80%の平均リターン。

(注)厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(出所)大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」(2012年2月13日)

女性の力によって、企業の活力と成長の促進をめざすWEPsの

詳しい7つの原則に関心があり、ビジネスを発展させたい企業は、次のページへ ▶▶▶

# 女性のエンパワーメントは、ビジネスに利点がある。

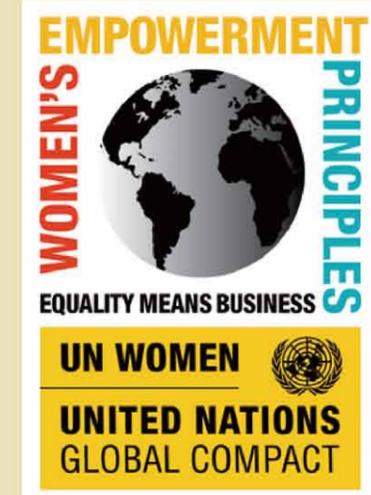
|              | WEPsの7原則  | 好事例～世界の企業では～   |
|--------------|---|--|
| まず社内から       | <b>1 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● トップの関与</li> <li>● 全社的な目標設定</li> <li>● 管理職の人事考課の要素 等</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性のエンパワーメントに引き続き取り組むことを社内で再確認するために、WEPsに署名した。<br/><small>日本の企業</small></li> <li>● 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ため、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。<br/><small>多国籍企業</small></li> </ul>  |
|              | <b>2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平等な報酬</li> <li>● 管理職・役員への女性の登用促進(30%以上)</li> <li>● 子どもや家族のケアへの支援 等</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様性の確保と女性の参画を促進するため、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た。委員会で出された女性従業員の要望に基づいて、研修やプログラムを実施している。<br/><small>製鉄会社・多国籍企業</small></li> </ul>  |
|              | <b>3 健康、安全、暴力の撤廃</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康に関する男女で異なる影響への考慮</li> <li>● 職場からのあらゆる暴力の撤廃</li> <li>● 人身取引・性的搾取に関する理解促進 等</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● DVにより職場を辞めざるを得なかった女性が、職場復帰や再就職がしやすいように、職業紹介を行っている。<br/><small>スペインの企業</small></li> </ul>  |
|              | <b>4 教育と研修</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性の職域拡大</li> <li>● 教育・研修プログラムの利用しやすさ</li> <li>● 好事例の発信 等</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。<br/><small>ヨーロッパの航空会社</small></li> </ul>   |
| ステークホルダーや地域と | <b>5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性の経営者や起業家との取引の発展</li> <li>● 取引先や同業者の関与 等</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。<br/><small>イギリスの銀行</small></li> <li>● 「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。<br/><small>アメリカの電子機器会社</small></li> </ul> |
|              | <b>6 地域におけるリーダーシップと参画</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の模範となる企業が地域を主導</li> <li>● ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進</li> <li>● 助成金や社会貢献活動による支援 等</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 伝統的に女性が少ない採掘現場で、女性従業員を責任者に配属した。女性従業員が地域コミュニティや住民と接する機会を多く持つよう促して、働く女性のロールモデルを地域に示す「女性主流化プログラム」を実施している。<br/><small>ガーナに現地法人がある鉱業会社</small></li> </ul>  |
| 次のステップへ      | <b>7 透明性、成果の測定、報告</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業の方針及び実行計画の作成</li> <li>● 報告書の公表</li> <li>● 男女別データに基づく報告 等</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。<br/><small>オーストラリアの銀行</small></li> </ul>   |

WEPs<sup>※</sup>に署名をして、一緒に取り組みましょう。

※CEO支持声明書に署名をするものです。

## 署名の手続き

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(UNGC)事務所かUN Women本部に送付して下さい。

送り先・お問い合わせ先  
womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org

※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。

▼  
手続きが完了したら、UNGC事務所のウェブサイトの「署名企業リスト」に掲載されます。

▼  
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。

WEPsウェブサイト  
<http://www.WEPrinciples.org/>



## WEPSとは 地域に根差した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。

地域を大切に作る企業として、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、企業と一緒に取り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。

- 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」が指摘されています(2010年11月)。
- 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)



### 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。

- 証券取引所の自主規定  
有価証券報告書に当該企業のダイバーシティ推進計画と進捗状況を盛り込むよう、証券取引所規定を改訂(オーストラリア、2010年)
- 公共調達  
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(米国、2011年)
- 取締役の女性比率を割り当てて、任命

#### ■ 法律に基づくクォータ制

|        | 施行年  | 目標年  | 目標値 |
|--------|------|------|-----|
| アイスランド | 2010 | 2013 | 40% |
| スペイン   | 2007 | 2015 |     |
| ノルウェー  | 2005 | 2008 |     |
| フランス   | 2011 | 2017 |     |

※その他、イタリア(33%)、ベルギー(33%)、オランダ(30%)、マレーシア(30%)等

国連やAPECでも、企業の役割への期待が広がっています。

- 2010年9月  
APEC女性リーダーズネットワークによる「APEC首脳及び閣僚への提言」で、WEPSを支持。
- 2011年6月  
「UN Women戦略計画2011-2013」にて、優先課題領域の一つに女性の経済的エンパワーメント及び機会の増進を設定。「2015年までに500社」のWEPS署名を目標とする。
- 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、ジェンダーの視点からの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、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。

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.WEPrinciples.org/>

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

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  
「国際的に連携した女性のエンパワーメント促進」チーム  
〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 電話 03(3581)2549  
ホームページ <http://www.gender.go.jp/>