

女性のエンパワメント【 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画し、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、そのための企業のあり方を示します。

女性のエンパワメント原則(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・コンパクトと現UN Women (国連女性機関※)が2010年に共同で作成しました。

※2018年より、事務局機能がグローバル・コンパクトからUN Womenに移行しています。

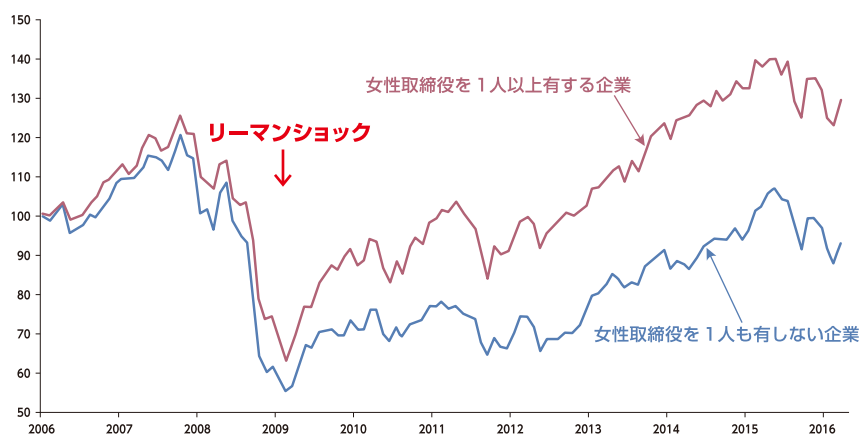
WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES

WEPsとは 女性の力を企業活動に取り込む、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、女性のエンパワメントに自社で新たにに取り組む、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。

株式時価総額が100億ドルを超える企業の株式パフォーマンス(全世界)



■ 株式パフォーマンスに見る女性活躍推進の経営効果

女性の活躍推進の指標の一つとして、世界的に見ると、女性取締役を1人以上有する企業の方が、女性取締役を1人も有しない企業に比べ、株式パフォーマンスが良いとの分析もある。

(注) 2006年1月を100とし、各ポートフォリオの時価総額月次伸び率で延伸。各年末に時価総額及び役員構成を再評価しポートフォリオを修正し、修正後ポートフォリオの時価総額伸び率で翌年分を延伸。

(出所) Credit Suisse (2016年4月) "performance update: The CS Gender 3000: Women in Senior Management"

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つの原則や、ビジネスを発展させるポイントは、次のページへ▶▶▶