

国連女性のエンパワメント原則 (WEPEs) 第8回年次会合 参加報告

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」会合
2016年8月2日



グローバル・コンパクト研究センター研究員
立命館大学法学部教授
大西 祥世

報告の内容

1 WEPs年次会合（第8回）参加報告

- 会合および関連会合の概要 【参考資料3】

2 WEPsをめぐる最近の動き

- 国連の活動
- 日本の活動



- グローバル・コンパクト研究センター「女性のエンパワメントで、企業力と地域力アップ！」公開研究会の開催（2016年1月@横浜市）
 - WEPsに基づく自己評価ツールの活用、人権CSRの最新動向
- 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにおけるWEPs分科会の発足（2016年7月）

3 その他

- 女性の経済的エンパワメントに関する各国の主な取組 【資料3-2】

国連女性のエンパワメント原則 (WEPs)

まず社内から

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

② 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

③ 健康、安全、暴力の撤廃

④ 教育と研修

ステークホルダーや地域と

⑤ 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

⑥ 地域におけるリーダーシップと参画

次のステップへ

⑦ 透明性、成果の測定、報告

ジェンダー平等に企業が取り組む理由

1. 企業には、人権尊重責任があり(「国連ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年))、役割がある。

2. ジェンダー平等は企業の持続可能性を実現するために必要な要素であり、経営やビジネスの目標を前進させるものである。

- 多様性がある職場を創り出せば、生産性が向上する。女性のリーダーとしての役割を増やせば、効率的で利益をもたらす組織になる。
- 母性保護と女性の健康支援に取り組めば、復職率の向上と、欠勤率の減少をもたらす。
- 「女性に対する暴力」に対処すれば、企業のコストを減らせる。
- 女性が経営するビジネスに投資すれば、より高いリターンが得られる。
- 女性の消費者の力を引き出せば、より良いビジネスになる。
- 男性も含めたすべての人に利益をもたらし、より良い社会を構築する・・・WEPSをいかして、「企業力と地域力をアップ！」

第8回WEPs年次会合の概要

- 日時：2016年3月15日（火）～16日（水）
- 場所：国連本部信託統治理事会会議場等
- 参加者：約350人（招待者に限定）
 - － 国連機関：パン・ギムン国連事務総長、
プムズィレ・ムランボ＝ヌクカUN Women
事務局長、リサ・キンゴUNGC事務局長等
 - － 民間企業CEO、役員等
 - － コスタリカ大統領、各国政府等
 - － 国際NGO、研究機関、市民社会
 - － 日本からの参加者：橋本ヒロ子第60回
CSW日本代表、岩田喜美枝氏、
福田加奈子住友化学CSR推進部長、大西祥世 等



テーマ・主な論点

- 副題「ジェンダー平等へのビジネス・パートナー：開発のための掛け算」
- 国連持続可能な開発目標 (SDGs)、「2030アジェンダ」との連関性
- インクルージョン：男性
 - 男性が育児を担うことへの支援
 - 男性の中間管理職への対応
- 女性に対する暴力
 - DVや性暴力等の根絶への企業の役割
- 若者：変革への力の発揮 (Champion)



分科会のテーマ

1. インクルージョンのための企業文化の変革〔原則1、2〕
2. 女性に対する暴力根絶に関する企業の役割〔原則3、6〕
3. 女性とバリューチェーン〔原則5〕
4. 男性の中間管理職の役割〔原則2〕
5. 職場およびバリューチェーンを通じた女性の健康支援〔原則3、5、6〕
6. 育児支援〔原則2〕



➤ 分科会の数が3つ(前回)→6つ(今回)へ

WEPs大賞(第4回)授賞式



- 変化を実現した評価指標賞
 - L'Oréal (フランス)
- 行動を実現したビジネス事例賞
 - Deloitte UK (イギリス)
- 地域参画賞
 - Toks Restaurantes (メキシコ)
- エンパワーメントを実現した企業文化変革賞
 - Aurizon (オーストラリア)
- 7原則総合賞
 - Sodexo (フランス)、Sodexo Chile (チリ)

授賞の理由

- L'Oréal (フランス)
 - 男女別統計に基づく30項目の指標の策定と全社評価
- Deloitte UK (イギリス)
 - 男女別賃金格差の公表と改善、女性の採用促進
- Toks Restaurantes (メキシコ)
 - 6000人の女性生産者をバリューチェーンに巻き込むことにより、その収入を向上させるプログラムの実施
- Aurizon (オーストラリア)
 - 男性支配的な企業文化がある鉄道産業において、目標値を用いて、無意識のバイアスや社会規範を変革
- Sodexo (フランス)、Sodexo Chile (チリ)
 - 財務・非財務でのジェンダー平等推進戦略の実施

WEPsリーダーシップグループ(LG)会合

- WEPs LGとは
 - 2011年に設置
 - WEPsを推進する核となる世界中の企業のCEOおよび役員、NGO、研究機関、国連機関等39人のメンバーで構成
 - 共同議長: 2人
 - エリザベス・ブロデリック氏 (UN Women特別顧問、前オーストラリア性差別コミッショナー)
 - ジョセフ・キーフェ氏 (パックス・ワールド・ファンド社CEO)
 - ビジネス: 21社、市民社会・アカデミア: 10人、国際機関: 6機関
 - 日本からのメンバー
 - ビジネス: 岩田喜美枝氏 (2011年～2016年)
 - アカデミア: 大西祥世 (2016年～)

第5回WEPEs LG会合の開催

- 日時: 2016年3月15日(火) 10:00~13:30
- 場所: UNGC事務所理事会室
- 概要



- 2015年度のLGおよびLGメンバーの活動報告
- グループディスカッションによる課題の共有・展望
 - 起業および公共調達が、女性のエンパワメント推進にどのようなインパクトを与えるか
 - 企業の実践が法律や政策の改正にどのように貢献できるか
- PRME(責任ある経営教育原則)ジェンダー平等チームによる報告
 - ビジネススクールでジェンダー平等の課題の取り扱い



WEPsをめぐる最近の動き

- 参加企業数：1270社（2016年7月25日現在）
- 政府によるWEPs促進へのコミットメントの増加
 - G7エルマウサミット首脳宣言（2015年6月）
 - 日本の政府および企業によるフォローアップへの期待
 - G7伊勢志摩サミット首脳宣言（2016年5月）
 - 「女性のエンパワーメント原則（WEPs）を我々自身も促進することを含め、女性の平等の権利、完全かつ効果的な参加、同一の労働に対する同一の賃金及び指導的地位への平等の機会を確保することを決意している」
- WEPs GAP分析ツールの開発準備
 - 2016年夏にコンサルテーション会合を開催（9か国）
日本：2016年7月25日に開催
- 国連「ジェンダー平等と法」作業部会の発足準備

- 「男性のみのパネルをなくそう」の表明(UNGC事務局長)

- 投資および投資家の役割への注目

- 証券取引所での取引開始ベル・イベント

- 7か所(2015年)→34か所(2016年)に増加

- SDGs策定(2015年9月)のインパクト

- SDGs:2016年から2030年までの、国連の目標

(国連ミレニアム開発目標(MDGs)の後継)

- 持続可能な環境や社会を実現するため、途上国・先進国を問わず、すべての国が取り組む
- 政府だけではなく、企業や市民社会等、あらゆるステークホルダーが役割を果たす「グローバル・パートナーシップ」を提唱



WEPsとSDGsが連関した好事例

- 企業が女性のエンパワメントに取り組むことで、よりよい社会が構築できる
 - WEPsの7原則と、SDGsの目標5「ジェンダー平等」
- 企業、政府、国連機関等、ステークホルダーが連携・協働して、女性の起業が生み出す力を、持続可能な経済成長に生かす
 - 女性の起業支援政策や方針を策定・実行する
 - 調達（公共調達、サプライチェーン・マネジメント）によってバリューチェーンを具体化する
 - 経済活動への女性の包含・インクルーシブ経済
 - 女性が経営するビルのメンテナンスを行う企業
 - 難民申請中の女性の雇用支援

- 気候変動とジェンダー平等の取組をつなげる
 - － グリーン経済
 - ソーラーパネル事業(販売、メンテナンス等)
 - 水の運搬用の袋の販売
 - テクノロジーの発展の成果を、女性の経済的エンパワメント促進に活用する〔原則2、5、6〕
 - － ICTの利用が、コストの削減やビジネス障壁の突破に
 - フレキシブルな働き方の実現
 - タブレットを用いた販売、売上・在庫管理
- 女性が労働市場や経済活動に参画すれば、2025年までに、世界のGDPが12兆円(最大28兆円)上昇する経済効果をもたらす(マッキンゼー、2015年)

まとめ・今後の展望

- 女性の経済的エンパワメントを具体的に推進しようという、参加者の熱気と熱意
 - － 起業家・小規模事業者へのビジネス支援
- 日本の女性活躍推進法およびその実施に対する、世界からの大きな注目
- SDGsの推進への強い意識と、企業の役割の強調
 - － 低経済成長社会における、より良い社会を実現するための企業の役割への強い期待
 - － 障壁を取り除くための改善策、法整備へのインパクト
- 男性のインクルージョンの必要性
 - － トップの「男性チャンピオン」〔原則1〕＋中間管理職、働きながら育児を担う男性〔原則2〕
- WEPsをプラットフォームにした好事例の共有と強化₁₆