



United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women



**女性のエンパワーメント原則** 平等はビジネス向上のカギ

- 1 ジェンダー平等に向けた企業経営者のリーダーシップの構築
- 2 職場で必ずすべての女性・男性の公平な待遇：人権尊重と差別撤廃への理解と支持
- 3 すべての女性・男性従業員の健康、安全、福祉の保障
- 4 女性のための教育、研修、職業能力開発の促進
- 5 女性のエンパワーメントにつながる事業開発、流通、マーケティングの実践
- 6 地域社会の取り組みと啓発による平等の推進
- 7 ジェンダー平等達成への進捗状況の測定と公表



# 女性のエンパワーメント原則 平等推進はビジネス発展の鍵

ギャップ分析ツール：原則を行動に変える



UN Women 日本事務所  
所長 福嶋 香代子

# WEPs: ギャップ分析ツール (Gap Analysis Tool: GAT) の紹介

- WEPS事務局は、WEPSに署名している企業を支援することを目的として、企業のジェンダー平等方針、戦略及びプログラムの推進、自己評価や報告ガイドラインの作成などを実施。
- その一環として、今年3月にNY州で開催されたWEPS年次イベントにて、日本政府、ドイツ政府、イタイプダム、ザ・コカコーラカンパニー、及びKPMGの支援の下で、自己評価を目的とした、Gap Analysis Tool (GAT:ギャップ分析ツール)の開発を発表。

## プロジェクト開発組織



United Nations  
Global Compact



Inter-American  
Development Bank

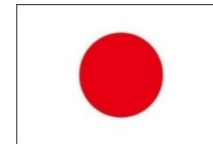


Inter-American  
Investment Corporation  
A Member of the IDB Group



Multilateral Investment Fund  
Member of the IDB Group

## 政府パートナー



Federal Ministry  
for Economic Cooperation  
and Development

## 企業パートナー



## データパートナー



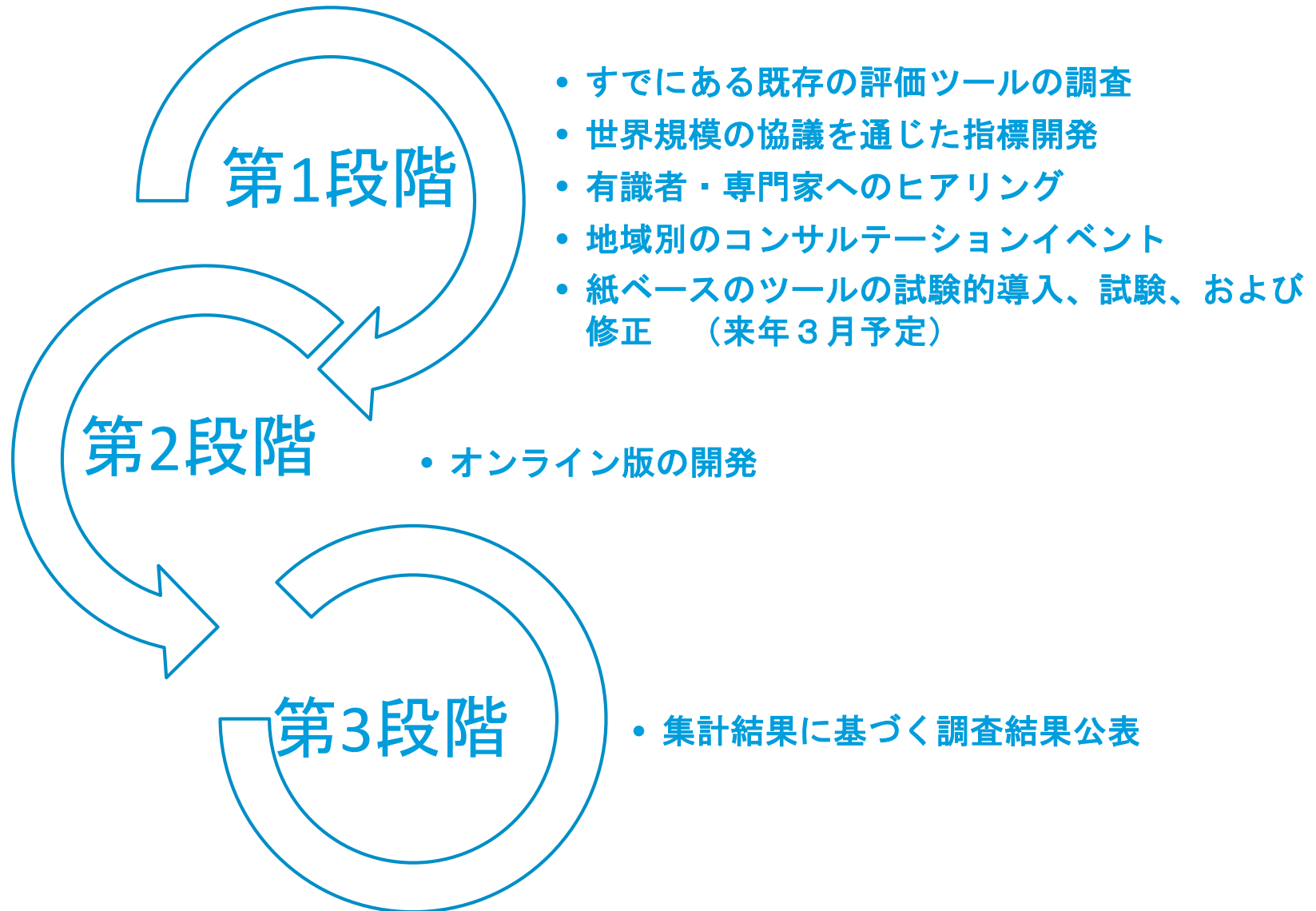
## 実施パートナー



- 自己評価やギャップ分析を通じて、結果的にWEPS署名企業へのジェンダー平等の方針や戦略の導入を推進。
- WEPSに署名した幅広い企業を念頭に置き、地域、業界、規模を問わず、すべての企業が使用できるツールを作成。
- 世界中の企業によるWEPS実施状況に関する貴重な集計データ及び情報の把握を可能とし、WEPS事務局及びその他のステークホルダーによる、今後のプログラム策定に寄与。
- 日本においては女性活躍推進法が求めている現状分析に役立つことなどが期待。

原則を行動に変えるために、ギャップと改善機会を特定

- シンプルかつ包括的な、自己評価のための一連の質問を通して、強み、ギャップ、および改善機会を特定し、7つの原則に照らし合わせながら成果を評価する
- 競合他社や業界/地域のスタンダードに対して、自社の進捗状況を評価し、トレンドやベストプラクティスを把握する
- 具体的な目標や成果指標設定に役立てる
- ギャップに対処し、パフォーマンスを向上するための新たなツールやリソースを見つける手がかりを得る
- ジェンダー平等とビジネスに関するマクロレベルのデータを共同で構築する



- 地域毎のビジネス・ジェンダー・成果指標関係の有識者・専門家からの意見を収集するヒアリングを実施（40名以上）
- ジェンダー平等や女性のエンパワーメントに関する各企業の取組みの成果を正確に評価するための、指標や質問事項を特定

- 実施内容：世界中のあらゆる業界の企業にとって、有益で実用的なツールを開発できるよう、企業担当者に経験やそれに基づく意見を共有してもらうためのコンサルテーションを実施。
- 実施期間：2016年3月～9月
- 実施国：アメリカ、アルゼンチン、日本、エクアドル、エジプト、タンザニア、南アフリカ、ドイツ、ブラジル、英国、Webinar（アメリカ、アフリカ、ヨーロッパ、オーストラリア など）から170社280名参加
- 実施目的：
  - WEPs GATプロジェクトの紹介
  - ツールの使いやすさ、企業の優先課題、ツールに期待することなど、各企業の担当者から直接意見及び技術的なフィードバックを得る
  - ジェンダー平等に関するプログラムを推進するために、どのようにツールの有効性を最大化すべきかを把握する



- 実施日：7月25日 1:30-4:30
- 参加企業：24社35名程度（うちWEPS署名企業は8社）
- 当日のアジェンダ
  - 開会の辞 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局長 大田圭介
  - 基調講演「女性エンパワーメント原則と日本企業に期待すること」内閣府共同参画局 政策企画調査官 大川内由美子
  - WEPSギャップ分析ツールの概要説明 BSR東京事務所ディレクター永井朝子
  - 二つの演習を通じて企業からのフィードバックを得る ファシリテーター 公益財団法人21世紀職業財団 会長 岩田喜美枝
  - 閉会の辞 UN Women日本事務所 所長 福嶋香代子

- WEPSのツールとしての機能に関して
  - ツールの使いやすさ：当初54あった指標（質問）の数を改定し、シンプルに、そして各企業の業種、規模、地域を越えて柔軟性を高める
  - スコア方法：基本的な事例とより先進的な事例を区別し、後者のウェイトを重くする。国際法に基づき「実施内容の先進性」を規定。また成果レベルを4段階に統一させた（方針の表明：実施、行動、能力構築：測定：透明性および説明責任）
  - 言葉の定義を明確化
- 優先的な指標の特定
  - 世界、業種、規模を超えて共通する優先課題とそうでないもの

## 原則1

### ジェンダー平等のための高水準の企業リーダーシップを確立する

質問	該当なし	パフォーマンスレベル1	パフォーマンスレベル2	パフォーマンスレベル3	パフォーマンスレベル4
取締役会またはCEOは、女性のエンパワーメントと差別撤廃に関し公式声明を行いましたか？	該当なし	取締役会またはCEOは、女性のエンパワーメントと差別撤廃に関し公式声明を行っていない。	取締役会またはCEOは、女性のエンパワーメントと差別撤廃の重要性を認識しているが、女性のエンパワーメントと差別撤廃に関し自分達自身のコミットメントについて公式声明を行っていない。	取締役会またはCEOは、WEPsのCEO Statement of Supportのように、女性のエンパワーメントと差別撤廃に対する公式声明を行った。	取締役会またはCEOは、WEPのCEO Statement of Supportのように、女性のエンパワーメントと差別撤廃に対する公式声明を行い、ジェンダー平等にむけた進捗状況の目標とベンチマークを確立している。
会社には、社内および業界におけるジェンダー平等を推進するために、ビジネス事例に基づいて組織全体のジェンダー戦略が確立されていますか？	該当なし	会社には、ジェンダー平等を推進するための方針および慣行がいくつかあるが、組織全体のジェンダー戦略は策定されていない。	会社では、継続的な改善を優先分野としてジェンダー平等を社内および業界で推進するために、ビジネスケースに基づいて組織全体のジェンダー戦略が確立されている。	会社では、継続的な改善を優先分野として、社内および業界でジェンダー平等を推進するために、ビジネス事例に基づいて組織全体のジェンダー戦略が確立されている他、優先分野に対する進捗状況を監視するためのベンチマークと方法が確立されている。	会社では、継続的な改善を優先分野として、社内および業界でジェンダー平等を推進するために、ビジネス事例に基づいて組織全体のジェンダー戦略が確立されている他、優先分野に対する進捗状況を監視するためのベンチマークと方法が確立されている。戦略には、他の事業部門や企業サステナビリティ部門でのジェンダー・メインストリーミングでの展開、および職場、市場および地域社会でのジェンダー平等の実現が含まれる。

## 指標となる質問

- ・ はい／いいえで答える質問

「はい」であれば、選択肢から選んでください		当てはまるものにチェック	ウェイト
方針の表明	実践:..... 実践:.....		
実施、行動、能力構築	実践:..... 実践:..... 実践:.....		
測定	実践:..... 実践:.....		
透明性および説明責任	実践:..... 実践:.....		

定義や理論を必要に応じて表示

方針に沿った実施・行動を複数選択

成果指標は4段階

# 現：WEPs ジェンダー分析ツールの質問例

質問：会社はジェンダー平等についてのリーダーのコミットメントとサポートがありますか？

いいえ：会社はジェンダー平等についてのリーダーのコミットメントとサポートがありません。

はい：会社はジェンダー平等についてのリーダーのコミットメントとサポートがあります

「はい」であれば選択肢から選んでください:		当てはまるものにチェック	ウエイト
方針の表明	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ジェンダー平等に関する内部のコミュニケーションや非公式の認識があった</li> <li>-ジェンダー平等についての会社のコミットメント（例：WEPsのCEOのサポートコミットメント）を表明した公式の書き物や誓約を発表した</li> </ul>		
実施、行動、能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>-組織全体でのジェンダー平等戦略があり、さらなる改善が必要な優先分野が定義されている</li> <li>-組織全体でのジェンダー平等戦略があり、それがジェンダー平等への投資に関するビジネスケースや理論を含んでいる</li> <li>-組織全体でのジェンダー平等戦略があり、ジェンダー平等と会社の持続性とビジネスパフォーマンスに関するほかの分野とのつながりを明記している</li> <li>-組織全体でのジェンダー平等戦略があり、それは従業員との協議を通して開発された</li> <li>-組織全体でのジェンダー平等戦略があり、それは外部のステークホルダーとの協議を通して開発され</li> <li>-組織全体でのジェンダー平等戦略があり、それは全従業員に連絡されている</li> <li>-ジェンダー平等への会社のコミットメントについて、公のフォーラムで提言している</li> </ul>		
測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>-戦略の中に、時間の制限があり、測定可能なゴールとターゲットを含む</li> <li>-戦略の進捗や結果についての公式な説明責任の仕組みを含む</li> </ul>		
透明性および説明責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>-戦略のコミットメントとターゲットに関する進捗と結果を会社のステークホルダーに対して公に報告する</li> <li>-戦略のコミットメントとターゲットに関する進捗と結果を役員会に報告する</li> </ul>		

- ジェンダー平等のリーダーシップ
- 差別のない平等な機会の方針
- 雇用
- 専門性の開発と促進
- 給与
- 母親の産前/産後/育児休暇
- 父親の育児休暇
- 養子縁組休暇
- 両親およびケアする人への働きかけ
- ワーク・ライフ・バランス
- 暴力、ハラスメント、性的搾取
- 健康、安全、衛生のニーズ
- 質の高い健康サービスへのアクセス
- 女性経営者のビジネスからの調達
- 女性起業家のアクセスと能力開発支援
- ジェンダー平等に基づくサプライヤーの評価
- 責任のあるマーケティングとジェンダーステレオタイプ
- 製品やサービスの開発、配布、アクセス
- 事業を実施している現地のコミュニティの女性および女兒の尊重
- CSR活動と、公共の提言/連携におけるジェンダー



United Nations Entity for Gender Equality  
and the Empowerment of Women



有難うございました

