

## 「女性のエンパワーメント原則」 国内賛同企業・団体

この指針は UN Women と国連グローバルコンパクトが協同で策定したもので、女性のエンパワーメント実現のために、企業や民間団体がこれまでの方針や慣行を見直し、改正する上で軸となるよう作成されており、2010年3月から UN Women が世界各地の企業・団体等に賛同を呼びかけているものです。

2012年6月現在、ご賛同いただいている世界の企業・団体様のうち、HP のリストに掲載されている数は433社(団体)で、ご賛同いただいている日本の企業・団体様の数は256社(団体)です。

ご賛同いただいた企業の CEO(最高経営責任者)の方々のコメントを、いくつかご紹介します。(敬称略)

「花王グループで働く女性の割合は、58.6%に達しています。この花王グループの約半数の能力を輝かせるために、さらに、すべての社員の能力を生かすために、「女性のエンパワーメントのための指針」を、ビジネスの原動力として捉え、実践するよう務めます。また、性別や年齢をこえて、すべての人々が能力を発揮できる社会の構築を目指して、社会にも働きかけていきたいと思えます。」

花王株式会社 代表取締役 社長執行役員 尾崎 元規

「今回の「女性のエンパワーメントのための7つの指針」は、グローバルに事業を展開する企業にとって、まさに「ビジネスの鍵」となるべきものであり、署名の機会を得たことを誇りに思えます。資生堂社内において着実に実行していくとともに、社会に向けても広く働きかけて行きたいと考えます。」

株式会社資生堂 前代表取締役 執行役員社長 前田 新造

「帝人グループは、その企業理念において「多様な個性に彩られた魅力ある人間集団をめざします」と謳い、以前より社員のワーク・ライフ・バランス施策や、性別や経歴・障がい・年齢・国籍・人種などにかかわらず活躍できる組織風土への改革を進めるため、専任部署を設置して、ダイバーシティ推進活動に積極的に取り組んでいます。多様な価値観と強みをもつ社員がその個性を活かし、力を発揮できる組織であることが、社会の絶え間ない変化に対応し競争力を強化することを可能にします。また、家庭責任と職場責任を共に果たすことを希求する多くの女性社員を支援することは、男性社員にとっても働きやすい職場作りにつながります。安心して仕事に注力し、同時にプライベートライフも楽しむ男女社員こそが、会社を成長させる原動力であり最も大事な財産であると私は信じています。このたび、「女性のエンパワーメントのための指針」に支持を表明したことを契機として、グループ社員のより一層のダイバーシティ推進に注力していきます。」

帝人株式会社 代表取締役社長執行役員 CEO 大八木 成男

## 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 よくある質問

### 1. 女性のエンパワーメント原則(WEPs)とはなんですか？

女性のエンパワーメント原則(WEPs)は、企業が職場、市場、地域社会で女性のエンパワーメントを推進するための7つのステップを提供しています。副題に「平等はビジネス向上のカギ」とあるように、この「原則」はジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進するための企業の実践を重視し、世界中から実際のビジネスの場での実例を集めたものです。規範的な新しいイニシアチブとして署名賛同を求めるといっても、WEPsは良き企業の社会的貢献のありかた、国連グローバル・コンパクトの目標、持続可能な開発における企業の役割などをジェンダーの側面から詳細に述べることにより最も効果的な取り組み方の方向を示しています。

### 2. WEPsは誰が作ったのですか？

WEPsはジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)と国連グローバル・コンパクト(UNGC)が共同で策定したものです。この原則は1年に及ぶ複数の国際機関との協議の末、2010年3月8日の国際女性デーに発表しました。

### 3. 誰がWEPsを使えますか？

WEPsは基本的にビジネス・コミュニティのためのものですが、民間団体や国際機関、政府などで政策決定の際に参考とされています。また、女性のエンパワーメント推進のための対話と行動のツールとしても使われています。

### 4. 最高経営責任者(CEO)のWEPsへの支持声明書とはなんですか？

最高経営責任者(CEO)のWEPsへの支持声明書は、ビジネス・リーダーに女性のエンパワーメントの推進という目標全般への支援を表明する機会と、WEPsによるアドバイスを提供します。加えて、企業幹部の方々に他のビジネス・リーダーに支持声明書に署名しWEPsを支持するよう呼びかけるプラットフォームも提供します。最高経営責任者(CEO)による支持声明書の署名者は女性と男性を平等に扱うことは正しいだけでなくビジネスにとってもプラスであり企業の優先事項であるべきだということを主張することになります。

「原則」は、ジェンダー平等推進に打ち込んでいる企業に自発的な枠組みとリソースを提供するために作成されました。最高経営責任者(CEO)による支持声明書に署名することによっていかなる義務も発生しませんが、最高経営責任者(CEO)による支持声明書は「原則1」にある

ように「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」を証明する効果的な方法です。現在すでに世界中で400人以上の最高経営責任者たちが署名しています。

#### 5. 企業の最高経営責任者(CEO)が署名をしたあとに企業内でジェンダーに配慮したアプローチやプログラムなどを企画する上で協力は得られますか？

最高経営責任者(CEO)による支持声明書はビジネス・リーダーが7つの「原則」を指標として職場、市場、地域社会で女性のエンパワーメントを推進し、性別データその他の基準をもとに進捗状況を発表することを後押しします。UN Womenと国連グローバル・コンパクト事務局は、企業に経験や専門知識を提供し、関心のある人々を集めたバーチャル・ネットワークを通じてともに取り組み、また、毎年3月の国際女性の日に合わせてニューヨークでWEPsのイベントも開催します。WEPsチームはWEPsに関する知識やWEPsへの関わりを増やすためにより多くの機会やリソースを提供するよう努めています。

すべての参加者にはWEPsのツイッター(<http://twitter.com/#!/weprinciples>)とフェイスブック(<https://www.facebook.com/WEPrinciples>)をフォローするように奨励しています。

#### 6. 最高経営責任者(CEO)のWEPsへの支持声明書に署名するためには国連グローバルコンパクトに加盟しなければならないのですか？

いいえ、世界中のあらゆる分野と地域のすべての企業が対象となります。署名者は大企業CEOや小規模ビジネスオーナーなどさまざまです。

#### 7. 最高経営責任者(CEO)による支持声明書に署名には金銭的な義務は伴いますか？

いいえ、最高経営責任者(CEO)による支持声明書や「原則」には金銭的な義務は伴いません。WEPsはすべての企業が無料でアクセスできるツールです。ただ、企業の実践を援助する活動のための寄付はいつでも歓迎します。寄付金の目安は大企業で5,000米ドル、中小企業で500米ドルです。

#### 8. わが社がWEPsのプログラムをもっと広いスケールで支援することはできますか？

はい、パートナーシップ・イニシアチブを推進し、WEPs企業や関連団体を支援するために、コミュニケーション、アウトリーチ、調査、報告、最良のWEPs実施例の文書化などの分野でより広範囲のサポートが求められています。詳しくはローレン・グーラ(Lauren Gula)までお問い合わせください([gulal@unglobalcompact.org](mailto:gulal@unglobalcompact.org))。

## 9. 最高経営責任者(CEO)による支持声明書への署名には報告や公表の義務は伴いますか？

最高経営責任者(CEO)による支持声明書への署名に伴う正式な報告や公表の義務はありません。しかしながら、その結果やそれがもたらすインパクトは絶大なため、企業にはジェンダー平等推進のために特化した基準や目標を設定することや、関係者に進捗状況を報告する際にできるだけ性別データを用いることを積極的に奨励しており、多くの企業はそれを実践しています。また、企業にはUN Women/国連グローバル・コンパクトによるコンサルテーションのほか、「原則」を実践した企業の経験を学ぶ機会(オンラインセミナーなど)を利用することも勧めています。さらに、国連グローバル・コンパクトの加盟企業には、「原則」を経営の核に取り入れる取り組みを年次「経過報告書(COP)」で発表することが奨励されています。WEPs実践の進捗状況の追跡と報告の方法について企業から助言や提案を求める声が多く、ニューヨークのWEPsパートナーシップ・チームはグローバル・レポーティング・イニシアチブ(GRI)の枠組みと国連グローバル・コンパクトの経過報告書(COP)の必要条件を考慮した報告の指針を作成しました。このガイダンス及びその他のスールは、こちらからご覧いただけます。<http://weprinciples.org/Site/WepsGuidelines/>

## 10. 企業のトップが交代したらどうなるのですか？

新しい最高経営責任者(CEO)が就任した場合、前任者の業務を引き継ぎ女性のエンパワーメント原則を実践、推進するという企業のコミットメントを引き継ぐものと思われますので、新しい支持声明書に署名していただく必要はありませんが、もしトップの交代がある場合はWEPsチームにお知らせください。こちらで保管しているデータを更新します。もちろん、もし新しいCEOの方がWEPsの目的へのコミットメントを再認識するためにご署名をご希望でしたらコメントとともにいつでもご提出ください。

## 11. どの企業が最高経営責任者(CEO)による支持声明書に署名したのですか？

現在の署名者リストはこちらからご覧いただけます。

<http://weprinciples.org/Site/Companies/>

主な署名者のコメントはこちらでご覧いただけます。

<http://weprinciples.org/Site/CeosSpeak/>

## 12. 市民社会や非営利団体はどのようなかたちでWEPsをサポートできますか？

最高経営責任者(CEO)のWEPsへの支持声明書は厳密には企業のリーダーのためのものですが、商業組合、NGO、人権団体、女性団体や学術団体などの市民社会のリーダーも、WEPsを民間企業、政府、国連やその他の団体との連携時に奨励することでサポートすることができます。

### 13. WEPsに関してもっと知りたいのですがどんな情報がありますか？

「女性のエンパワーメント原則」についての情報は基本的なものから最新のものまでこちらのウェブサイトからご覧いただけます。

●UN Women のWEPs ウェブサイト:

<http://weprinciples.org/>

●国連グローバル・コンパクト ウェブサイト:

[http://www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/equality\\_means\\_business.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/equality_means_business.html)

●ツイッター: WEPsはツイッターも始めました!こちらのアドレス [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)をフォローしてください。アカウントの設定などツイッターに関するお問い合わせは[www.twitter.com](http://www.twitter.com)までどうぞ。

●フェイスブック: WEPsはフェイスブックのアカウントも持っています。フェイスブック上でWEPsコミュニティの皆さんに関連ニュースやイベント、その他さまざまな機会についてご紹介しています。是非一度ご覧になり他の方々にも広めてください。

<https://www.facebook.com/WEPrinciples>

●WEPsチーム連絡先:

Laraine Mills, Private Sector Specialist, UN Women (laraine.mills@unwomen.org;  
+1.646.781.4467)

Lauren Gula, Human Rights & Women's Empowerment Project Manager, UN Global Compact  
(gula@unglobalcompact.org; +1.212.963.1566)

Joan Libby-Hawk, WEPs Special Adviser, UN Women & UNGC

Ursula Wynhoven, General Counsel, UN Global Compact

●一般的な WEPs に関するお問い合わせ先:

[womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org](mailto:womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org).