

## 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

よくやっている:◎、やっている:○、十分ではない:△

(1) 女性のエンパワーメントを進めるためのしくみ	
○ 女性のエンパワーするための戦略や目標はありますか	◎・○・△
○ トップは関与していますか	◎・○・△
○ 女性のエンパワーメント促進計画の実施担当者はいますか	◎・○・△
(2) 取締役の男女比	
○ 取締役の男女比は	男 : 女
○ 取締役の男女比に関して配慮する規定はありますか	◎・○・△
○ 取締役の候補者について、男女比を配慮する方針はありますか	◎・○・△
○ 役員レベルに女性を増やすためのプログラムはありますか	◎・○・△

## 2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

(1) 職域、職階別の男女比	
○ 女性の採用に関するポジティブ・アクションを実施していますか	◎・○・△
○ 職域別従業員数の男女比は	男 : 女
○ 職階別従業員数の男女比は	男 : 女
○ 管理職の男女比は	男 : 女
○ 海外事業所のデータを把握し、日本のデータと比較していますか	◎・○・△
(2) 男女平等賃金	
○ 実質的な男女平等賃金を実現するための方策はありますか	◎・○・△
○ 賃金に関する透明性・公開性は確保していますか	◎・○・△
(3) ワーク・ライフ・バランス	
○ 育児休業、介護休業、看護休業の制度を利用しやすいような方策はありますか	◎・○・△
○ 妊娠中や出産後復職した女性従業員に対する支援策を実施していますか	◎・○・△
○ 企業内保育所を設置していますか	◎・○・△
○ 従業員への保育料の補助はありますか	◎・○・△
○ フレックスタイム制を導入し、その利用状況を把握していますか	◎・○・△
(4) 調査	
○ 機会均等や差別撤廃等に関する企業方針に関する従業員調査の結果は	◎・○・△
○ ビジネスと人権に関する調査として、ジェンダー影響調査を行っていますか	◎・○・△

## 3 健康、安全、暴力の撤廃

(1) 安全への配慮	
○ ジェンダーに配慮した健康や安全に関する企業の方針を作成していますか	◎・○・△
○ 従業員の安全等に対する男女別調査を行い、その意見を反映していますか	◎・○・△
○ 警備スタッフにおける女性の人数は	男○人、女○人
○ 性暴力やハラスメントに関して警備スタッフへ研修を行っていますか	◎・○・△
○ 男女別のトイレはありますか	◎・○・△
(2) セクシュアル・ハラスメントへの対応	
○ 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はありますか	◎・○・△
○ 苦情申立手続きはありますか	◎・○・△
(3) 健康、母性保護	
○ 会社の医療・健康事業に男女別ニーズを反映していますか	◎・○・△
○ 妊婦や出産後復職した女性に対する支援はありますか	◎・○・△
(4) 性産業	
○ 接待における性産業の禁止方針を作成していますか	◎・○・△

#### 4 教育と研修

(1) 研修	
○ 女性のエンパワーメントに関する研修はありますか ※ その内容、頻度、対象、時間数、出席者を自由にお書きください	◎ ・ ○ ・ △
○ 研修の受講機会が、男女に偏りがないよう配慮していますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 研修の受講日時を設定する際は、家族責任に配慮していますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 研修の受講への支援策はありますか	◎ ・ ○ ・ △
(2) メンター制度	
○ メンタリングの取組を実施していますか ※ その内容、対象者を自由にお書きください	◎ ・ ○ ・ △

#### 5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

(1) サプライチェーン	
○ 「サプライヤーに対するダイバーシティ・プログラム」に基づく、サプライヤー選定にあたってのジェンダーに配慮した指標がありますか	◎ ・ ○ ・ △
○ サプライヤーを育成するための、ジェンダーに配慮した支援策はありますか	◎ ・ ○ ・ △
○ ジェンダー平等計画を策定しているサプライヤーの数は	○ 社
○ サプライヤーにおける女性が経営する企業の割合は	○ 割
(2) 女性の起業家への支援	
○ 女性の経営者や起業家を支援する方策はありますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 女性の経営者や起業家を支援するため、市民社会や政府と連携していますか	◎ ・ ○ ・ △
(3) マーケティング戦略	
○ ジェンダーに敏感な視点をもったマーケティング戦略を実施していますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 広告やマーケティング活動において、ジェンダー平等に配慮していますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 生産やサービス開発戦略へ、ジェンダー視点を取り入れていますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 製品開発にあたって、ジェンダーへ配慮していますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 製品やサービスにおけるジェンダーに関連した障壁を考慮していますか	◎ ・ ○ ・ △

※「ジェンダーへの配慮」「ジェンダー視点」とは、男女共同参画や女性のエンパワーメントをより一層進めたり、固定的な性別役割分担意識を助長しないようにしたりするための独自の工夫のことです。

#### 6 地域におけるリーダーシップと参画

(1) 地域との関わり	
○ 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はありますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 地域のステークホルダーとの対話での、女性の参画推進方策がありますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 地域でプログラムを実施した場合の、女性の参加割合は	男 / 女
○ ボランティア活動をする従業員の女性割合は	男 / 女
(2) 企業が行う地域開発	
○ 地域開発において、女性の参加に配慮していますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 女性や少女をターゲットとしたまちづくりの方針を作成していますか	◎ ・ ○ ・ △

#### 7 透明性、成果の測定、報告

報告	
○ ジェンダー平等促進のための指標を作成していますか	◎ ・ ○ ・ △
○ 取組についての評価、分析、議論の機会がありますか	◎ ・ ○ ・ △

◇ 国連 WEPs 事務局にアピールしたいことを、ご自由にお書きください。