

日本BPW連合会 主催 『WEPsって何?』

WEPsの最新情報

2021年2月20日

元 WE EMPOWER Japan ナショナル・コーディネーター

斎藤万里子

WEPs公式 サイトも リニューアル



About

WEPs (WEPsとは?) / FAQ

Join

Registration Form (申請フォーム) / FAQ

Companies

Signatories (署名企業リスト) / Company Profile (各社概要)

Resources

Case Studies (ケーススタディ) /
Guidance Notes (ガイダンス)

Events

イベント情報 (ウェビナー、フォーラム等)



<https://www.weps.org/about>

「女性のエンパワーメント原則」

背景：2010年3月に、国連グローバル・コンパクト、国連婦人開発基金（UNIFEM）（現UN Women）が共同で作成。

目的：企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを**経営の核に位置付けて自主的に取組む**ことで、**企業活動の活力と成長を促進するための行動指針を示す**こと。

WEPSとは？



WEPS署名企業数：

世界 4,431社

日本 267社

（2021年2月15日現在）

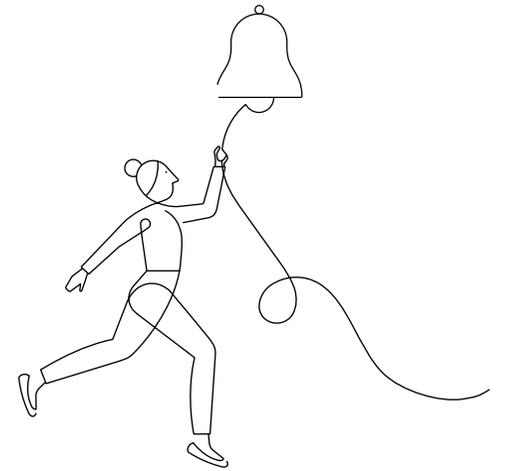
G7諸国	2018年 1月1日	2021年 2月15日 現在	増加数
日本	233	267	34
アメリカ	64	184	120
カナダ	15	88	73
フランス	44	76	32
イギリス (+北アイルランド)	29	72	43
ドイツ	21	52	31
イタリア	15	46	31
合計	421	785	364

ハンドブック 構成



WE EMPOWER Japan/
GCNJ共同制作

1. はじめに
2. 概要
WEPsとは？
WEPsとSDGs
ハンドブックの目的
3. WEPsの7原則
基本的な考え方
推奨される取組みとGCNJ加盟企業による事例報告
原則1：企業トップによるリーダーシップ
原則2：職場におけるジェンダー平等
原則3：従業員の健康、ウェルビーイング、安全
原則4：女性のキャリアアップを可能にする教育と研修
原則5：サプライチェーン・マネジメントとマーケティング
原則6：社会貢献活動とアドボカシー（啓発）
原則7：成果のモニタリングと報告
4. WEPsジャーニー
WEPsジャーニーの6つのステップとは？
（参考資料）GRIスタンダード／WEPs対照表
5. WEPsジェンダー・ギャップ・分析ツール
GATとは？
GAT活用のメリット



基本的な考え方

1 PRINCIPLE

High-level corporate leadership

企業トップによるリーダーシップ

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを重要経営課題として位置付け、マネージメントと事業活動に浸透させるには、企業トップのコミットメントとリーダーシップが不可欠です。CEOや経営トップ層が、企業の方針、経営戦略、日々の業務、そして組織文化にWEPs7原則を取り入れることでジェンダー平等と女性のエンパワーメントを実現するという強い意思を社内外に示すと共に、自らがその取組みをリードしましょう。

2 PRINCIPLE

Treat all women and men fairly at work without discrimination

職場におけるジェンダー平等

性別に関わらず、すべての労働者に対して公平で差別のない待遇を保障することは、国際的に認められた人権の基準の基本原則です。公平な職場環境は、多様な人材の獲得、定着率・満足度の向上、生産性の向上、より良い意思決定にも寄与します。

方針、戦略、組織文化、慣行に存在するあらゆる形態の差別の撤廃は、WEPsにおける最も重要な取組みの一つです。雇用形態による賃金、能力開発、職場でのキャリアの可能性の差をなくし、全ての従業員が少なくとも基礎的な生活保障とやりがいを持って働ける環境を整備しましょう。

また、従来の性別役割分業意識や男性稼ぎ手モデルを前提とした制度、慣行、働き方の変革を通じて、男女が家事・育児・介護などの家庭内のケア責任を分かち合えるようにすることが求められています。

3 PRINCIPLE

Employee health, well-being and safety

従業員の健康、ウェルビーイング、安全

雇用主は、性別に関わらずすべての従業員の心身の健康、安全、ウェルビーイングの維持と促進に重要な役割を担います。

セクシュアル・ハラスメント及びあらゆる形態の暴力が放置されることにより、特に、女性従業員は大きなダメージを受けます。休職などで収入が減少したり、昇進の機会を逃したり、心身の健康を損なったりする可能性があります。従業員の欠勤や生産性の低下といった形で企業にも損失が生じます。適切に対応しましょう。

4 PRINCIPLE

Education and training for career advancement

女性のキャリアアップを可能にする教育と研修

女性が能力を伸ばし、経験を積み、昇進できるようにするためには、女性を対象とした育成プログラムと、すべての従業員を対象としたジェンダーギャップに関する教育の両方が不可欠です。

女性の育成プログラムでは、キャリアアップを目的とした研修、ネットワーキング、メンタリングを組み合わせることで、管理職・役員クラスのパイプラインを強化することができます。従業員向けの教育では、ジェンダー平等の推進が自社の方針や事業とどう結びついているかを理解し、共通の理念と価値観を醸成すること、誰もが持つアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がいかに女性のキャリアアップの阻害要因になり得るかを理解し、対処できるようにすることが重要です。

5 PRINCIPLE

Enterprise development, supply chain and marketing practices

サプライチェーン・マネージメントとマーケティング

この原則は、企業が社内だけではなく、サプライチェーンを含む「市場（マーケットプレイス）」や社会規範の形成に対しても責任のある主体であることを前提としています。

女性と女の子に対するネガティブで画一的な固定観念は、ジェンダー平等の実現を阻む最も大きな要因の一つです。企業広告は、こうした固定観念や社会規範の形成に大きな影響を及ぼします。女性と男性、女の子と男の子が、従来の固定観念にとらわれず、現代的で多様な役割を担っている様子を表現することで、社会に深く根付いているジェンダーバイアスに変革を起こすことができます。

インクルーシブ（包摂的）なサプライチェーン方針や、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、企業は様々なビジネスパートナーとともにジェンダー平等を推進することができます。

6 PRINCIPLE

Community initiatives and advocacy

社会貢献活動とアドボカシー（啓発）

この原則は、企業が社内だけではなく、事業活動を展開する「地域コミュニティ」や社会に対しても責任のある主体であることを前提としています。国際社会共通の目標であるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの実現に向けて、企業が自らの資源や影響力を活用することが期待されています。

近年、SDGsへの関心の高まりとともに、多くの消費者が商品やサービスを購入する際に、「ジェンダー平等の視点に根差した事業活動を行っている企業」や「ジェンダー問題や女性支援に取組む企業」を選んでいるという動向もあります。

7 PRINCIPLE

Measurement and reporting

成果のモニタリングと報告

WEPsに署名することによって表明したジェンダー平等と女性のエンパワーメントへのコミットメントを遂行する際に重要なのは、透明性と説明責任です。

定期的に進捗状況や成果をチェックする仕組みを作り、報告していきましょう。数値で表せない成果もありますが、測定することで、進捗状況の把握と次のステップにつなげるための評価が可能になります。また、積極的な報告や情報開示は、投資家、消費者、人材からの評価を高めます。

経営戦略

職場

市場

社会

情報開示



原則1



原則2



原則3



原則4



原則5



原則6



原則7

WEPs原則

推奨される取組み

<p>原則 1</p> 	<p>企業トップによる リーダーシップ</p>	<ul style="list-style-type: none">1.1 トップの説明責任1.2 目標の設定とモニタリング1.3 評価への反映1.4 意思決定機関の多様性1.5 ステークホルダーエンゲージメント1.6 継続的なコミュニケーション
<p>原則 2</p> 	<p>職場における ジェンダー平等</p>	<ul style="list-style-type: none">2.1 公平なプロセス・制度の策定2.2 賃金格差の解消2.3 昇進、登用2.4 採用・リテンション2.5 柔軟な働き方
<p>原則 3</p> 	<p>従業員の健康、 ウェルビーイング、 安全</p>	<ul style="list-style-type: none">3.1 暴力・セクシュアル・ハラスメントの根絶3.2 女性の健康へのサポート3.3 休暇3.4 安全な労働環境
<p>原則 4</p> 	<p>女性のキャリアアップを 可能にする教育と研修</p>	<ul style="list-style-type: none">4.1 育成プログラム（全般）4.2 育成プログラム（管理職・役員）4.3 アンコンシャス・バイアス研修とジェンダー平等に 向けた啓発4.4 セクシュアル・ハラスメント研修

<p>原則5</p> 	<p>サプライチェーン・ マネージメントと マーケティング</p>	<p>5.1 サプライヤーの多様性 5.2 人権を侵害する行動への監視 5.3 女性起業家・女性経営者によるビジネスへの支援 5.4 WEPsの普及 5.5 広告を通じたジェンダー平等の推進</p>
<p>原則6</p> 	<p>社会貢献活動と アドボカシー（啓発）</p>	<p>6.1 地域コミュニティでの協働 6.2 知見の共有 6.3 女性の参画の促進 6.4 寄付・プロボノ活動</p>
<p>原則7</p> 	<p>成果のモニタリングと 報告</p>	<p>7.1 現状の把握 7.2 プロセスの確立 7.3 データの集計と分析 7.4 進捗の報告 7.5 ベストプラクティスの共有</p>

WEPsハンドブックに掲載された報告事例：

(ハンドブック掲載順)

WEPs原則		事例報告企業
原則 1	企業トップによるリーダーシップ	株式会社新生銀行
原則 2	職場におけるジェンダー平等	積水ハウス株式会社 大和ハウス工業株式会社
原則 3	従業員の健康、ウェルビーイング、安全	大和ハウス工業株式会社
原則 4	女性のキャリアアップを可能にする教育と研修	株式会社新生銀行 味の素株式会社
原則 5	サプライチェーン・マネジメントとマーケティング	株式会社ポーラ
原則 6	社会貢献活動とアドボカシー（啓発）	大和ハウス工業株式会社 株式会社朝日新聞社
原則 7	成果のモニタリングと報告	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ



6つのステップ

1. CONSIDER 検討する
2. SIGN 署名する
3. ACTIVATE 活性化する
4. ENGAGE 主体的に取り組む
5. SUSTAIN 定着させる
6. REPORT 報告する

WEPsジャーニーの6つのステップとは？

世界各地の署名企業で構成されるWEPsグローバルコミュニティでは、WEPsに関する一連の取組みプロセスを「WEPsジャーニー」（WEPsの旅）と呼びます。「署名」「実施」「報告」という基本的な流れに沿った具体的なアクションを6つのステップ（「検討する」「署名する」「活性化する」「主体的に取り組む」「定着させる」「報告する」）で示しています。

ここでは、現在、日本国内の企業からの問い合わせや照会が最も多い、ステップ1「検討する」とステップ2「署名する」を中心に説明します。

ステップ1: CONSIDER 検討する

WEPsへの署名を検討する。経営層の支持・賛同を得るための情報収集や働きかけを行う。

- WEPs公式サイト（英語）を参照し、必要な情報を入手する
 - WEPsについて: <https://www.weps.org/about>
 - FAQよくあるご質問: <https://www.weps.org/join>
 - WEPs署名企業情報: <https://www.weps.org/companies>
 - WEPsガイダンスノート、企業CEOインタビュー、企業の好事例などのリソース: <https://www.weps.org/resources>



- 日本語によるWEPs関連情報
 - UN Women日本事務所公式サイト: <https://japan.unwomen.org/ja>
 - グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン公式サイト: <https://www.ungcnj.org>

ステップ2: SIGN 署名する

企業トップがWEPs原則へのコミットメント表明として、CEOステートメントに署名し、WEPs公式サイトへ登録企業の申請を行う。承認後、企業プロフィールを開示し、WEPsコミュニティに参加する。

- 社長が、CEOステートメントに署名
 - 英文ステートメントにご署名ください: https://www.weps.org/sites/default/files/2020-07/CEO_Statement_of_Support_English_July2020.pdf
- オンラインの申請フォームを提出
オンラインの申請フォーム: <https://www.weps.org/join>
 - 必要な情報を入力し、署名済みのCEOステートメント（PDF）をアップロードしてください。
 - Submitボタンをクリックし、登録が完了すると、受領を知らせる自動メールが届きます。
注) Internet Explorerで登録をするとSubmitボタンをクリックできない場合があります。Chromeなど別のブラウザを使って再登録してください。
 - 承認されるまで10～15営業日がかかります。追加情報が必要な場合は、ご担当者様に連絡させていただきます。
 - 申請は、必ずオンライン申請フォームを通じて申請してください。
 - その他情報は、「よくあるご質問」をご参照ください: <https://www.weps.org/join>
- 承認メールが届き、「WEPs署名企業」と認定
申請フォームとCEOステートメントが承認された時点で、「WEPs署名企業」と認定されます。
 - 承認の通知メールが届くまでお待ちください。
 - 通知メールには、Welcome Packageが含まれます。社内・社外のコミュニケーション用テンプレートやメッセージのサンプル、ソーシャルメディアや広報用ツール（ポスター、パンフレット、バナー、ハガキなど）が含まれていますので、ご活用ください。



ステップ4: ENGAGE 主体的に取り組む

WEPs署名企業として、包摂的（インクルーシブ）でジェンダー平等視点に根差したバリュー・チェーンの構築に主体的に取り組む。

- ・ 調達先や取引先を含むビジネス・パートナーにWEPsを紹介する。その際に、コミュニケーションツール（Welcome Package）を活用する。
- ・ 民間セクターにおけるジェンダー平等/女性活躍の推進を目的としたキャンペーンやイニシアティブに参加し、WEPsへのコミットメントや取組み内容を対外的に発信する。
（例）2020年開催の#WeCommitキャンペーン

- 株式会社クレアン
- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
- 中田工芸株式会社
- 日本ユニシス株式会社
- 株式会社ポーラ

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLqNCRqxLNVZmQU6zPjLmUadE7jo70pCvP>

グローバル・コンパクト・
ネットワーク・ジャパン
代表理事 有馬利男



株式会社クレアン
代表取締役 園田綾子



ステップ5: SUSTAIN 定着させる

職場、市場（マーケットプレイス）、地域コミュニティ（社会）における取組みを継続し、対外的に情報発信する。

- ・ 進捗状況、取組みの成果、取組みから得られた経験・教訓等をWEPs公式サイト (<https://www.weeps.org/>) の企業プロフィールページ（(4) 参照）等を通じて国内外に発信する。

（例）

- 中田工芸株式会社 CEO インタビュー：
<https://www.weeps.org/resource/leading-change-regional-level>



- 日本ユニシス株式会社CEOインタビュー：
<https://www.weeps.org/resource/promoting-gender-equality-and-womens-empowerment-first-step-towards-diversity-and>



- 株式会社ポーラCEO インタビュー：
<https://www.weeps.org/resource/fostering-women-entrepreneurs-community-leaders>



WEPsを民間企業のスタンダードに…!

<https://www.weps.org/resource/weps-handbook-japanese-companies>

