

女性のエンパワーメント原則 Women's Empowerment Principles (WEPs)

公益財団法人 21世紀職業財団 会長
NPO 国連ウイメン日本協会 副理事長
岩田 喜美枝

1

【WEPsの特長】

策定時期

2010年3月8日 国際女性デーに発表

作成主体

国連グローバルコンパクトとユニフェム(国連女性開発基金)

*ユニフェムは、2011年1月から国連で女性問題を扱う他の3つの機関と統合してUN Women (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)となる。

WEPsの特長(GCと同じ)

- 規制ではなく企業の自発的な取り組みの促進
- CEOステートメントにCEOが署名
- 副題は「平等はビジネス」: 男女平等をすすめることは、企業にとって正当な行為であるだけでなく成功のカギ。第3次男女共同参画基本計画(スライド8)と同じ問題意識。
- 企業にとってはポジティブアクション(スライド9)

2

【7つの原則】

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

男女平等推進の方針、計画及びプログラムの策定など

2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

男女同一労働同一賃金、女性の管理職・役員への登用、意思決定と管理の場に女性が30%以上。仕事と家庭責任の両立など

3 健康、安全、暴力の撤廃

女性の健康にとって安全な職場環境、セクシャルハラスメント、看護休暇など

4 教育と研修

職域拡大、教育プログラム、ネットワークづくりやメンターなど

5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

女性の小規模経営者や起業家との取引、広告の中での女性の尊厳など

6 地域におけるリーダーシップと参加

ジェンダー平等の啓発活動

7 透明性、成果の測定、報告

企業の方針と計画を公表、進捗状況の把握と公表など

3

【WEPsに参加することの意義】

署名の現状(2015/8/23現在) 世界で1,036社、日本企業は213社

署名の意義

- ポジティブアクションのツール
- グローバル社会からの信頼
- グローバルに見た先進事例を共有
- 国連、国際的なNGO等との連携の可能性

署名企業に求められること

- WEPsの実践のための継続的な努力
- 方針と進捗状況についての情報開示
- WEPs推進のための社会への働きかけ

4

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置

- **クォータ制**
(国等が、性別を基準に一定の人数や比率を企業等に強制的に割り当てる手法)
- **ゴール・アンド・タイムテーブル方式**
(企業等が、女性の参画拡大に関する自主的な目標と達成までの期間を定め、その実現に努力する手法)
- **女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備等**
- **仕事と家庭の両立支援、子育て支援 等**

5

女性活躍新法の骨子

301人以上の企業・団体への義務付け
300人以下は努力義務

- 女性の活躍に関する状況把握と課題分析
- 定量的目標や取組内容を「事業主行動計画」として策定、届出、公表
- 女性の活躍に関する情報の公表

2016年4月1日施行

6