

文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録事業について

1 事業の概要

UN Women と国連グローバルコンパクトが共同で作成した女性のエンパワーメント原則は、女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則で、企業が現時点での慣行や基準、行動を調査分析するための実践的な手引きとなっている。

上記原則をふまえ、本区独自のチェックシートにより一定の基準を満たす区内事業所を文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所として登録し、ジェンダー平等と女性の活躍を推進する事業を実施する。

2 登録の要件

- (1) 申請による登録を希望する区内事業所（企業に限らず、学校法人等を含む）
- (2) 女性のエンパワーメント原則を踏まえて作成したチェックシートにより、ジェンダー平等と女性の活躍推進に取り組んでいると評価された事業所

3 登録期間

1年間とし、更新可能とする。

4 登録によるメリット

- (1) 区ホームページで、ジェンダー平等と女性の活躍推進に取り組む事業所として紹介
- (2) 区内中小企業向け融資あっせん利率優遇
- (3) 総合評価落札方式における加点
- (4) UN Women の「女性のエンパワーメント原則（WEP s）」への署名手続きの支援

5 実施時期

平成 28 年 10 月から

6 参考

- ・文京区女性のエンパワーメント原則推進チェックシート（案）
- ・女性のエンパワーメント原則 リーフレット

文京区女性のエンパワーメント原則推進チェックシート（案）

当てはまる項目に「○」をつけてください。

原則1 企業経営者のリーダーシップによるジェンダー平等の促進

【女性のエンパワーメント推進について】

女性のエンパワーメントを推進するための経営戦略がある。	はい	いいえ
女性のエンパワーメントを推進するための数値目標がある。	はい	いいえ
トップ直轄の取組がある。	はい	いいえ
トップ直轄の取組を指揮担当しているのは、トップや取締役である。	はい	いいえ
女性のエンパワーメントを促進するための実務担当者がある。	はい	いいえ

【取締役における性別の状況】 ※意思決定における推進状況

取締役の性別	男性： 人、女性： 人、その他の性自認： 人		
取締役の候補者選定について、性別に配慮する方針（取組）がある。	はい	いいえ	
役員レベルの女性を増やすための取り組みや具体的な方針がある。	はい	いいえ	

原則2 均等な機会、インクルージョン、差別の撤廃

【職域、職階別の性別の状況】

女性を積極的に採用し、中間・上級管理職及び執行役員に登用している。	はい	いいえ		
女性の採用に関するポジティブアクションに取り組んでいる。	はい	いいえ		
雇用形態別の性別の状況	雇用形態	女性	男性	その他の性自認
	正社員	人	人	人
	契約社員	人	人	人
	パート	人	人	人
	派遣社員	人	人	人
うち、職域別社員の性別の状況	製造	人	人	人
	管理	人	人	人
	営業	人	人	人
職階別社員の性別の状況	課長級	人	人	人
	部長級	人	人	人
	上記以外	人	人	人
管理職の性別の状況	人	人	人	人

【女性の雇用、賃金】

実質的な男女平等賃金を実施するための特別な方策がある。	はい	いいえ
賃金に関する透明性・公開性を確保している。	はい	いいえ

【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工夫がある。	はい	いいえ
社員の状況に応じて、労働条件や生活支援に配慮した取り組みがある。（介護、治療通院、子育て、ひとり親など）	はい	いいえ
妊娠している女性社員や出産後復職した女性社員に対する支援策を実施している。	はい	いいえ
企業内保育所を設置している。	はい	いいえ
社員への保育料補助がある。	はい	いいえ
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る。	はい	いいえ
テレワーク（在宅勤務）制を導入し、その利用状況を把握している。	はい	いいえ

【社員等への意識調査】

文京区女性のエンパワーメント原則推進事業にエントリーした（する）ことを社員に周知している。	はい	いいえ
職場の人権及び男女平等に関する社員意識調査を行っている。	はい	いいえ

原則3 安全管理、健康管理、暴力撤廃

【安全への配慮】

男女平等の視点を踏まえた社員の安全に関する方針がある。	はい	いいえ
社員や職場における安全等について男女別に調査を行い、その意見を反映している。	はい	いいえ
女性警備員の配置など、性別（ジェンダー）の視点を踏まえた警備体制にしている。	はい	いいえ
警備スタッフへ性暴力やハラスメントに関する研修等の取り組みを行っている。	はい	いいえ
性別（ジェンダー）に配慮した更衣室やトイレを整備している。	はい	いいえ
防災対策の備蓄品などに関して、女性社員に配慮した視点がある。	はい	いいえ

【性産業、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取り組みや方針がある。	はい	いいえ
接待における性産業の禁止を明確にしたり、方針を作成したりしている。	はい	いいえ
社内にセクシュアル・ハラスメントに起因する苦情申立手続きができる仕組みを取り入れている。	はい	いいえ

【暴力撤廃の取り組み】

あらゆる形（言葉・性的、身体的・心理的 他）での暴力に対し、それを許さないという方針を確立し、ハラスメントを予防する対策に取り組んでいる。	はい	いいえ
社内におけるハラスメント相談体制を提供している。	はい	いいえ
社内に苦情申立手続きができる仕組みを取り入れている。	はい	いいえ

【健康、母性保護】

社員の健康について男女別に調査を行い、意見を反映している。	はい	いいえ
男女別のニーズを反映した医療・健康分野における福利厚生を提供している。	はい	いいえ
女性特有の疾病を予防するための検診の受診を推奨している。	はい	いいえ
妊娠している女性や出産後復職した女性社員の、母子保健法の出産前検診や時差出勤などの利用に配慮している。	はい	いいえ
職場風土や職場環境に対して、妊娠中の女性に配慮する働きかけを行っている。	はい	いいえ
パートナーの出産休暇や育児休業等を利用する社員に対する職場内の理解や、制度運用を推進する取組を行っている。	はい	いいえ

原則4 教育と研修

女性のエンパワーメントのための具体的な実例を示し、こうした取り組みに女性同様に男性が参画することの必要性も明確にしている。	はい	いいえ
全ての社員に、女性活躍推進法等の趣旨を正しく理解できる機会を提供している。	はい	いいえ
女性がこれまで従事していなかった分野に参入することを奨励している。	はい	いいえ
性差や年齢に関わりなく、育児や介護を抱えている社員に対し、企業内研修会等の受講が可能となるよう日時などの配慮をしている。	はい	いいえ
あらゆる分野（情報教育・職業訓練・外国語研修等）において企業が支援する教育プログラムへの参加・受講機会が、社員全員に平等に提供されている。	はい	いいえ
キャリアコンサルティングやメンタリングなど指導育成を平等に実施している。	はい	いいえ
性別に起因するハラスメント等についての研修を全ての社員に行っている。	はい	いいえ
ダイバーシティ（多様性）の視点から男女平等や人権教育の取組を実施している。	はい	いいえ

原則5 事業開発、流通、マーケティングビジネス活動

【サプライチェーン】※供給連鎖管理、供給網

サプライヤー（供給・提供者等）選定に際し、男女共同参画推進や女性のエンパワーメントに配慮した指針がある。	はい	いいえ
サプライヤーの育成支援の中に、性別（ジェンダー）平等推進に配慮した要素がある。	はい	いいえ
サプライヤーにおける女性が経営する企業の割合について		割

【女性の企業家（社外）への支援】

女性の経営者や企業家を支援する方策はありますか。	はい	いいえ
女性の経営者や企業家との取引関係を広げるよう取り組んでいる。	はい	いいえ

【マーケティング戦略、ビジネス活動】

男女平等の視点と推進に配慮したマーケティング戦略を行っている。	はい	いいえ
男女平等の視点と推進に配慮した広告、企業刊行物等の作成を行っている。	はい	いいえ
男女平等の視点と推進に配慮した製品やサービス開発を行っている。	はい	いいえ

原則6 地域社会におけるリーダーシップと参画

【地域との関わり】

地域において女性のエンパワーメントを促進する取り組みがある。	はい	いいえ
地域社会における女性のリーダーシップや貢献の必要性を理解し、具体的な取り組みを行っている。	はい	いいえ
地域でプログラムを実施した場合の女性の参加割合	割	

【企業が参加するまちづくり】

女性や女兒が参画する催しを地域で行うことや、またはそのような地域の取り組みに協力するなど、地域のまちづくりに貢献している。	はい	いいえ
性別に関わりなく、地域のボランティア等に参加するための休暇制度等がある。	有	無
地域のボランティア活動に参加する社員の割合	割	

原則7 透明性、成果の測定、報告

女性のエンパワーメントに対する自社の決意を表明している。	はい	いいえ
男女平等を推進するための企業方針と実施計画を公表している。	はい	いいえ
性差におけるデータを活用し、男女平等推進の進捗状況を公表している。	はい	いいえ
男女平等推進のための取り組みを評価分析し、社内等で議論する機会（場）をつくり、更なる推進に取り組んでいる。	はい	いいえ

企業名：
※ アピールをご記入ください

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



女性が、可能性を十分に発揮し、能力を高め、その努力をきちんと評価され、企業や経済活動の場で活躍できるために、そのための企業のあり方を示します。

女性のエンパワーメント原則(WEPs)

Equality Means Business —— 平等推進はビジネスそのものです

WEPsとは 地域に根差した女性の活躍を応援します。

地域とともに歩み、生活者視点を大事にした商品開発等を行う、これからのビジネス展開には、女性の中核を担うことが欠かせません。
地域を大切にす企業として、企業活動やマーケティング戦略に、取引先や調達先(サプライチェーン)、投資家、地域社会、NGO、政府等と一緒にこれに取り組み、ビジネスを進展させることをねらいとしています。
他方、地域を拠点として活動する団体やNGO、大学、労働組合もWEPsを使えば、企業と一緒に取り組みやすくなるでしょう。

WEPsとは 国際的視点から、CSR経営品質の向上に貢献します。

企業のCSR活動でも、ジェンダー平等の推進を重視しています。

- ISO 26000: 組織の社会的責任の重要な要素として、「組織のマネジメントでの男女の参画、雇用と報酬の平等、活動の平等、コミュニティ開発での配慮」および「ステークホルダー参加におけるジェンダー平等の重要性」が指摘されています(2010年11月)。
- 経済同友会: 経営トップに対しWEPs署名の検討を要請(「『意思決定ボード』のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言～競争力としての女性管理職・役員の登用・活用～」(2012年5月))



国際的な動き～企業における女性のエンパワーメントは急速に進展しています～

企業における女性の活躍促進に向け、各国は積極的に働きかけを行っています。

- 証券取引所の自主規定
有価証券報告書に当該企業のダイバーシティ推進計画と進捗状況を盛り込むよう、証券取引所規定を改訂(オーストラリア、2010年)
- 公共調達
女性が経営する小規模ビジネスに、連邦契約の5%を優先的に発注する「女性優先調達プログラム」を導入(米国、2011年)
- 取締役の女性比率を割り当てて、任命

■ 法律に基づくクォータ制

	施行年	目標年	目標値
アイスランド	2010	2013	40%
スペイン	2007	2015	
ノルウェー	2005	2008	
フランス	2011	2017	

※その他、イタリア(33%)、ベルギー(33%)、オランダ(30%)、マレーシア(30%)等

国連やAPECでも、企業の役割への期待が広がっています。

- 2010年9月
APEC女性リーダーズネットワークによる「APEC首脳及び閣僚への提言」で、WEPsを支持。
- 2011年6月
「UN Women戦略計画2011-2013」にて、優先課題領域の一つに女性の経済的エンパワーメント及び機会の増進を設定。「2015年までに500社」のWEPs署名を目標とする。
- 2011年12月
国連総会第2委員会決議「グローバル・パートナーシップに向けて」において、ジェンダーの視点からの国連と企業とのグローバル・パートナーシップ促進に当たり、WEPsをツールとするよう推奨。
- 2012年6月
APEC女性と経済フォーラムにおける「声明」で、APECエコノミーに対しWEPs支持に向けた措置を要請。

さあ、WEPsへの署名で、グローバル経営品質への扉を開きましょう!

※詳しくはWEPsウェブサイトへ <http://www.WEPPrinciples.org/>

発行・編集

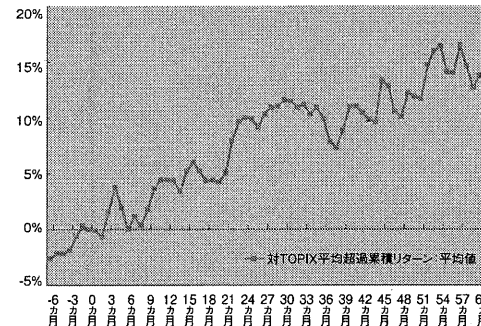
内閣府男女共同参画局 男女共同参画推進連携会議
「国際的に連携した女性のエンパワーメント促進」チーム
〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 電話 03(3581)2549
ホームページ <http://www.gender.go.jp/>

WEPsとは 女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の行動原則です。

WEPsに経営者自らが署名することにより、企業は、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意思を、国内外に示すことができます。
WEPsは国連グローバル・コンパクト事務局とUN Womenが2010年に作成しました。

WEPsとは 女性の力を企業活動に取り込む、新しい企業の姿を示します。

女性の活躍は、企業にとって公正なことであるだけでなく、ビジネス発展に利点があることを理解し、経営全般の核に位置付けて取り組むのが、WEPs署名企業の姿勢です。
新しい枠組みの「WEPs」によって、女性のエンパワーメントに自社で新たに取り組む、あるいは、それまでの取組をより発展させる企業の活動が、広がり始めているのです。



■ 均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過業績リターン(平均値)

日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。表彰月末から1年後には4.44%、5年後には13.80%の平均リターン。

(注)厚生労働省「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業)及び東証データをもとに作成。
(出所)大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオン情報」(2012年2月13日)

女性の力によって、企業の活力と成長の促進をめざすWEPsの
詳しい7つの原則に関心があり、ビジネスを進展させたい企業は、次のページへ▶▶▶

女性のエンパワーメントは、ビジネスに利点がある。

企業やビジネスで、女性のエンパワーメントを進めたい

まず社内から

ステークホルダーや地域と

次のステップへ

WEPsの7原則

好事例～世界の企業では～

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

- トップの関与
- 全社的な目標設定
- 管理職の人事考課の要素 等

- 女性のエンパワーメントに引き続き取り組むことを社内で再確認するために、WEPsに署名した。日本の企業
- 高度な技能をもつ女性の専門職の採用や雇用継続の取組をしなかったために、企業業績を落としていることが分かったので、管理職や役員会の参加を得て、女性の活躍を促進するよう、社風と企業方針の転換を図っている。多国籍企業

2

機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

- 平等な報酬
- 管理職・役員への女性の登用促進 (30%以上)
- 子どもや家族のケアへの支援 等

- 多様性の確保と女性の参画を促進するため、管理職と女性従業員で構成される特別な委員会を設置した。委員会では出された女性従業員の要望に基づいて、研修やプログラムを実施している。製鉄会社・多国籍企業

3

健康、安全、暴力の撤廃

- 健康に関する男女で異なる影響への考慮
- 職場からのあらゆる暴力の撤廃
- 人身取引・性的搾取に関する理解促進 等

- DVにより職場を辞めざるを得なかった女性が、職場復帰や再就職がしやすいように、職業紹介を行っている。スペインの企業

4

教育と研修

- 女性の職域拡大
- 教育・研修プログラムの利用しやすい
- 好事例の発信 等

- 伝統的に女性が就く仕事と男性が就く仕事を区別してきたが、そのカベを取り除くために研修を実施した。その後、男女ともに働きやすい企業として、若者にアピールしている。ヨーロッパの観光会社

5

事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

- 女性の経営者や起業家との取引の発展
- 取引先や同業者の関与 等

- ビジネスの発展に果たす女性の起業家の役割が拡大していることに着目し、女性の起業家向けの小額融資、商業ローンなどの金融サービスを開始した。小・中規模のビジネスを運営する女性起業家のために、オンラインのセンターを開設した。イギリスの銀行

- 「サプライチェーン・ダイバーシティ・プログラム」を策定し、特に中小企業のサプライヤーと女性経営者とを結びつけた。サプライヤー、女性経営者が成長することで、購買層が拡大し、さらなるビジネス発展をめざしている。アメリカの電子機器会社

6

地域におけるリーダーシップと参画

- 地域の模範となる企業が地域を主導
- ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進
- 助成金や社会貢献活動による支援 等

- 伝統的に女性が少ない採掘現場で、女性従業員を責任者に配属した。女性従業員が地域コミュニティや住民と接する機会を多く持つよう促して、働く女性のロールモデルを地域に示す「女性主流化プログラム」を実施している。オーストラリアに現地法人がある鉱業会社

7

透明性、成果の測定、報告

- 企業の方針及び実行計画の作成
- 報告書の公表
- 男女別データに基づく報告 等

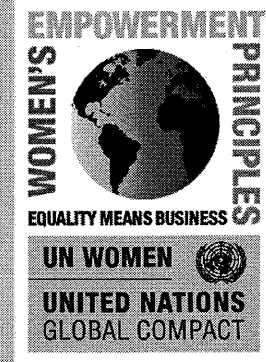
- WEPsの7原則に基づき、企業の「ジェンダー平等報告書」を作成した。オーストラリアの銀行

WEPs*に署名をして、一緒に取り組みましょう。

*CEO支持声明書に署名をするものです。

署名の手続き

WEPsの特徴は、「職場だけでなく市場、地域とともに取り組む」ということ



WEPsを支持するCEOは、署名用紙に署名して、国連グローバル・コンパクト(UNGC)事務所かUN Women本部に送付して下さい。

送り先・お問い合わせ先

womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org

※UNGCの参加の有無は問いませんが、従業員10人以上の企業が対象です。

▼
手続きが完了したら、UNGC事務所のウェブサイトの「署名企業リスト」に掲載されます。

▼
CEOは自らリーダーシップを発揮して、WEPsをツールに、女性のエンパワーメントに取り組むことが期待されます。

WEPsウェブサイト
<http://www.WEPrinciples.org/>

