



男女間の賃金格差を解消し、 職場におけるジェンダー平等を 実現する

ガイダンスノート | 原則2

THE ISSUE - 問題

現在、世界の女性の報酬は、男性に比べて平均して22%少ないことがわかっています。¹ 企業単位で見ると、男女間の賃金格差の中央値は20%だとするデータもあります。² 通常、最も大きな格差は、報酬額分布の最上層と最下層に見られます。³ それは、女性にとって「ガラスの天井」が存在していることと、女性が昇進できずに下位の職階にとどまり続けていることを示しています。

ジェンダーに基づく賃金格差が女性にどのような影響を及ぼしているかは、国によって、グループ（年齢、人種、民族、移民、その他の不利な立場に置かれているグループ）によって多様であり、女性を一つの均質的なグループとして捉えることはできません。例えば、子どもがいる女性といない女性の間には、「マザーフッド・ペイギャップ」（母親であることで生じる賃金格差）と称される賃金格差が存在しており、その差は1%~30%と推計されます。⁴ 民族的マイノリティ（少数派）に属する女性のように、複数の障壁に直面している女性たちは、報酬においても、昇進においても、より大きな格差に直面しています。⁵ また、LGBTI（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス）と、LGBTI以外の労働者の間にも賃金格差が存在するという指摘も増えています。⁶

男女間の賃金格差は、教育と研修、家事・育児などのケアワークの責任、職務経験、企業の規模、労働組合組織率だけでは説明しきれない要因があると言われています。つまり、社会に根強く残る性差別、無意識の偏見や社会規範が、企業の中にも根付いていることが示唆されています。それらを放置することが、生涯賃金における大きな格差と、労働市場や職場における構造的な不平等の温存につながるのです。

男女間賃金格差は少しずつ縮小してきましたが、現在のペースだと、格差が完全に解消されるまでに70年以上かかると予測されます。⁷ 賃金格差の拡大を防ぎ、既存の格差を解消するには大胆なアクションが必要です。⁸ この動きを加速させる上で、企業は重要な役割を担っています。実際に、多くの企業が職場における差別の解消に取り組むようになってきました。そうした取り組みの中には、賃金格差の状況の追跡と報告を義務付けるなど、男女間賃金格差を縮小させることを目的とした政府の規制への対応も含まれます。しかしながら、多くの企業で、同一価値労働同一賃金の原則を実行するまでには至っていません。

Box. 1 WEPs ツールキット

このガイダンス・ノートは、UN Women とILOが協力して作成した、WEPs署名企業の取り組みをサポートするためのツールキットの一部です。男女間賃金格差を解消することがなぜ経済合理性にかなうのか、どのように雇用主と従業員の双方に利益をもたらすかを解説しています。WEPs署名企業が率先して平等な報酬に関する方針を確立し、実行することにより、すべての女性・男性従業員が職場で平等な待遇を受けることを後押しします。（原則2）

UNWomenが開発した同一賃金のための自己評価ツールも、企業が活用できる実用的なツールです。（Box5参照）

EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE: 同一価値労働同一賃金

同一価値労働同一賃金の原則は、現在、日本を含む173カ国が批准しているILOの同一報酬条約（第100号、1951年）に定められています。⁹ 第1条は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬を「性別による差別なしに定められる報酬率」と定義づけています。¹⁰ それと関連して、持続可能な開発目標（SDGs）のゴール8は、2030年までに、若者や障害者を含む全ての女性と男性の完全かつ生産的な雇用とディーセントワーク、そして、同一価値労働同一賃金を達成するとしています。

同一価値労働同一賃金とは、女性と男性が、同じ仕事もしくは同様の仕事を行ったら、同じ報酬を受け取るということ、また、異なる任務であっても、同様の労働条件や同じレベルの技能、研修、業務量または責任を必要とする仕事を行った場合にも同じ報酬を受け取るということです。つまり、女性と男性が中身の違う仕事を行ったとしても、客観的な条件（資格、業務量、責任、労働条件）から見て同じ価値があると判断された場合は、同等の報酬を得るべきであることを意味しています。¹¹

同一価値労働同一賃金の原則を適用することは、仕事の価値を決定する際の意識的および無意識的な偏見に対処するためにも、性差別の根絶とジェンダー平等の達成に向けた取組みを進めるためにも重要です。¹²

Box. 2 女性のエンパワメント原則（WEPS）

「女性のエンパワメント原則（WEPS）」とは、企業がジェンダー平等を経営の核に位置付け、自主的に取り組むための行動指針です。持続可能で包摂的な経済成長に不可欠であるジェンダー平等を達成すると同時に、企業の経済的・社会的価値を高めることを目指しています。7つの原則は、「職場（社内）」「市場（マーケットプレイス）」「地域コミュニティ（社会）」を網羅し、企業が社会的責任のある主体としてジェンダー平等に取り組むことを推奨しています。

2010年3月に国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（UNIFEM、現UN Women）が共同で策定し、2018年より、UN Womenが事務局（<http://www.weps.org>）を担っています。

WEPSの対象は、企業（民間、公共、政府系、組合、スタートアップ）、業界団体、商工会議所です。法令に基づいて設立された組織体であれば、規模や業界は問いません。署名、実施、報告の3つが基本的なステップです。署名をすることでコミットメントを表明し、7つの原則に沿った取組みを行い、進捗状況と成果を自発的に報告することが期待されます。

Women's Empowerment Principles



企業トップによる
リーダーシップ



職場における
ジェンダー平等



従業員の健康、
ウェルビーイング、安全



女性のキャリアアップを可能
にする教育と研修



サプライチェーン・
マネージメントとマーケティング



社会貢献活動とアドボカシー
（啓発）



成果のモニタリングと
報告

THE BUSINESS CASE: ビジネス上のメリット

男女間賃金格差の解消は、公正性を確保するための正しい行いであると同時に、ビジネスの観点からも、企業にポジティブな波及効果をもたらします。

ジェンダーギャップの解消に取り組むことは、人材の獲得と、従業員の定着率、パフォーマンス、生産性の向上につながる、win-winのビジネス戦略だという認識が企業の間でも広がっています。また、ジェンダーギャップの解消は、個々の企業、そして、経済全体の成長と持続可能性にも寄与します。

ジェンダー平等の原則を遵守し、男女間賃金格差を解消するための施策や取り組みを積極的に導入している企業は、

- **従業員の満足度、コミットメント、モチベーションが高くなる:** 自分の価値が認められている、公平な報酬が支払われていると感じていると、パフォーマンスと生産性が向上し、雇用主へのコミットメント・レベルが向上します。¹³ 反対に、報酬が低く、過小評価されていると従業員が感じる職場は、離職率が高まり、企業にとってのコストも大きくなります。
- **会社の評判が社内外で高まる:** 男女間賃金格差の問題に積極的に取り組む企業は、「革新的で働きがいのある職場」という評判を持つ傾向があります。株主、ミレニアル世代やZ世代を含むステークホルダーは、従来以上に自分たちが働く会社、(物やサービスを) 購入する会社、投資をする会社に対して高い期待を表明しており、男女間賃金格差の問題も注目されています。¹⁴
- **優秀な人材が集まり、定着する:** 労働者は、自分の価値観と一致する価値観を持つ企業を選んでいきます。すべての社員に対して、公平性を重んじ、男女間賃金格差を解消しようと努力している会社こそ、優秀な人材が集まり、定着します。一方、競合他社に比べて男女格差が大きい会社には、優秀人材を失うリスクが潜んでいると考えられます。男女間賃金格差の存在は、女性の会社選びにも影響することや、女性の仕事に対するモチベーション及び会社に対するコミットメントを削ぎ、離職の増加につながることもわかっています。¹⁵
- **人的資源管理の改善につながる:** 人員配置の効率化、賃金管理に費やす時間の短縮、賃金方針の改善、仕事の価値に基づく賃金体系は、人的資源管理の有効性と生産性を向上させることができます。¹⁶

- **持続可能性と投資家へ魅力を高める:** より生産的で、より収益性が高く、ポジティブな評判を維持している企業は、持続可能性が高まります。投資家は、不確実性を排除し、信頼できる投資をすることに関心があります。つまり、企業に対してより厳格な基準を適用し、長期にわたって生産性の高い、「目的と収益」を備えた企業に投資することを選択する傾向があるのです。¹⁷

Box. 3 フランスの取り組み

フランスは、企業に対して男女間賃金格差への取り組みを義務付ける法律を可決した他の国々と同様に、2018年3月に職場におけるジェンダー平等推進行動計画を発表しました。¹⁸ その行動計画には、賃金格差を縮小するための10の施策が明示されており、「同一労働同一賃金」の原則を効果的に適用することも含まれています。

同一賃金指数の作成は、男女間賃金格差の解消を達成する義務を設定するという点において、最も野心的な施策の一つでしょう。これを受けて、企業は、男女間賃金格差に関する情報を開示し、報告する必要があります。また、必要に応じて是正措置を講じることを求められています。これを怠った企業は、根拠の無い賃金格差を解消するために3年間の猶予が与えられるか、義務を履行していない期間に支払われた報酬総額の最大1%の罰金が行政当局によって科せられます。

2019年3月1日時点で結果を発表したフランスの主要企業のうち、5分の1が100点満点中75点未満のスコアとなっており、3年以内に改善しない場合には罰金の対象となる可能性があります。報告した企業の平均スコアは80点です。企業からは、この新しい法律が、企業の評判を高め、最高レベルの人材を獲得したいと考えている企業の間でポジティブな競争を生み出したという声も上がっています。¹⁹

WHAT CAN COMPANIES DO? 企業は何ができるでしょうか？

賃金に関する透明性を高める

男女間賃金格差を解消するには、賃金に関する透明性を向上させることが必要です。賃金に関する透明性とは、従業員の給与と男女間賃金差のデータ開示を指します。賃金体系を決定するために使用する基準を設定し、公表することは、雇用主と従業員が透明で公正かつ差別の無いプロセスを確立するのに役立ちます。²⁰

賃金の透明性により、従業員は自分に支払われている報酬が公正で差別的ではないという確信を得ることができ、それが、生産性とチームワークの動機になることもわかっています。²¹ 透明性を高めることにより、雇用主と従業員の双方が、性差別の有無を確認し、賃金格差を是正するために必要な情報を入手できるようになり、会社に対する不当な賃金請求のリスクの軽減にもつながる公正な報酬交渉を可能にします。²² 逆に、賃金に関するデータを非開示にしたままだと、ビジネスプラクティスにおける性差別が強化され、同僚間または従業員と雇用主の間で不信感が生じかねません。

同一価値労働を定義づけ、定期的に審査する

男女間賃金格差を特定し、同一価値労働を確立するには、賃金に関する包括的なデータを収集し、報酬慣行の同一賃金分析 (pay equity analysis) を実行することが必要です。これは、一つ一つの仕事について、技能、資格、責任、業務量、労働条件など、ジェンダーに中立的な基準に基づいて、その仕事の価値を数値で示すこと、つまり、ジェンダーバイアスを取り除いた形で一つ一つの仕事の価値を評価するという意味です。²³ このような評価を通じて、企業は、女性に占められている職務・職域や仕事が過小評価されたり、低待遇になることを防ぐことができます。実際、女性に占められている職業は、他のいくつかの特性を照査した後も、賃金が低くなる傾向があります。²⁴ これは、女性の仕事の全体的な過小評価、つまり、女性が多い職業や職域における技能や経験への対価が不当に低いことと関連している可能性があります。²⁵

共通の客観的な基準に基づいて様々な仕事の価値を評価することは、賃金体系を決定するための、より透明性が高く、より効率的なシステム作りにも貢献すると同時に、採用・選考のプロセスの改善にもつながります。²⁶ 以下の行動をとることで、徹底した同一賃金分析 (Pay equity analysis) を行うことができます。

女性中心の部署・職務と男性中心の部署・職務を洗い出し、比較する：女性によって占められている職務・仕事は賃金差別の対象になりやすいので、社内のどの部署・仕事が女性中心で、どこが男性中心になっているかを洗い出し、比較することで、男女間賃金格差を評価します。²⁷

- これらの仕事に関する支払いデータ (pay data) を収集する
- 共通の、客観的な基準を用いて、それらの仕事の価値を決める
- 同等の価値があると判断された仕事間の賃金格差を見積もる
- 男女間賃金格差を埋めるために必要な賃金調整を行う
- 定期的に同一賃金のレビュー (pay equity review) を行う

賃金体系の定期的なレビューと分析は、企業が賃金差別の原因を特定し、的確な情報に基づいた施策を策定するために必要な洞察を提供してくれるでしょう。

Box. 4 EPIC (Equal Pay International Coalition)

EPIC (同一賃金国際連合) とは、男女間賃金格差の解消を目的とする、UN Women、OECDが運営する国際的パートナーシップです。活動分野や専門知識の異なる多様なアクターの力を結集させ、政府、雇用者、労働者に対して、それぞれの組織における賃金格差の解消が具体的かつ調整された形で進むよう支援しています。現在、グローバル、地域レベル、国レベルでの男女間賃金格差に取り組む唯一のマルチステークホルダーによる協力枠組みとなっています。

ILOのガイドブック「平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」(Promoting Equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay)に基づいて、²⁸ UN Womenは、「同一賃金のための診断ツール」(Diagnosis for Equal Remuneration)を開発しました。企業や団体が、賃金体系が同一価値労働を認識しているかどうかを評価し、男女間賃金格差の存在の可能性を測定するためのツールです。(Box 5参照)

過去の給与履歴を求めない

過去の給与履歴をベースに現在の給与を決定する慣行が続く限り、男女間賃金格差は解消できません。女性(または男性)の給与履歴もしくは過去の給与額を、現在もしくは今後の報酬レベルを決定する根拠とするのではなく、募集している仕事の内容・価値をベースに決定すべきです。雇用者に対して、応募者に過去の給与履歴に関する情報を求めることを禁止する法律や規制を導入する政府も増えています。

公正な報奨金制度 (REWARD SYSTEM) を構築する

成果に対する昇給、賞与、昇進などの報奨を決定する既存のシステムは、男女間賃金格差をさらに拡大させがちです。公正な、実績に基づく報奨制度を構築し、運用するために企業がまず行うべきことは、昇給、ボーナス、昇進を含む報奨に関する客観的で透明性の高い評価基準の設定と開示です。²⁹ 透明性とは、意思決定に関するプロセス、方針、評価基準をオープンにし、それを従業員全員に明確に伝達することです。管理職は、自分の決定が根拠に基づくものであり、他の人からの客観的なレビューにも耐えうるものでなければならないと自覚することが求められます。³⁰

母親・父親・親のための有給の育児休業制度を拡充する

母親・父親・親を対象に有給の育児休業制度を提供すること、男性に育児などの家庭内のケア責任の分担を奨励することは、男女間賃金格差の解消に向けた取組みとして位置付けられます。また、女性だけではなく、性別を問わず多くの人が無償ケア労働や家事労働を担える環境を推進することは、「母親ペナルティ」(子どもを持つこと、両立支援制度を利用することによる賃金への負の影響)の解消、少なくとも、軽減にも寄与します。³¹

母親たちは、産休の取得、時短勤務、柔軟な働き方などの制度を利用することにより、報酬、賞与、昇進の面でマイナスの影響を受けていることは既の実証されていますが、その背景には、女性たちが無償ケア労働や家庭責任を過重に負担しているという実態があるのです。³²

長期的な育児休業から復帰する際に有効なのは、休業期間中に他の従業員に支払われた可能性のある増額と同等の増額を付与するという施策です。³³ 育児及び高齢者の介護サービスの提供または利用料の補助は、女性の就業継続支援と男女間賃金格差の縮小にもつながる、家族に優しい施策の一例です。

柔軟な働き方を推進する

柔軟な勤務形態は、従業員の生産性を維持し、仕事と家庭の責任を果たす上で重要なワークライフバランスをサポートします。しかしながら、職場や仕事現場に「いる」ことに価値があるという認識が根強く、それに対して対価が支払われるという状況が未だに残っています。それは、女性の賃金にはマイナスに働きます。家庭内の無償ケア労働と家事の責任を過重に負担する中で、仕事との両立を図る女性は、男性に比べて、柔軟な勤務形態の利用度が高いからです。³⁴

Box. 5 UN Womenの「同一賃金のための自己評価ツール」

EUの資金提供によるWIN-WINプログラムによって開発された、UN Womenの同一賃金のための自己評価ツールは、男女間賃金格差の解消に取り組む企業や組織を支援するための新しいツールです。現行の賃金体系が「同一価値労働」を認識した体系になっているかを確認するのに役立ちます。民間企業、公的機関、協会、財団など、有給の従業員がいるあらゆる組織に適用することができます。

このツールは、簡単にアクセスでき、使いやすく、男女間賃金格差の状況を正確に捉えられるように設計されています。企業が求められたデータをExcelに入力すると、自動的に計算を実行してグラフを生成します。自己評価ツールであるため、入力した情報や結果の機密性は保たれます。

このツールは、WEPsの実行にも役立ちます。ツールの詳細情報(英語)はこちら <https://www.weps.org/resource/diagnosis-equal-remuneration>

女性と男性が柔軟な働き方に関する制度を利用することをマイナス視するのではなく、サポートするような職場文化は、男女間賃金格差の縮小に寄与し、さらには、女性と男性が仕事の責任と家庭の責任を分かち合える環境づくりにもつながります。

Box. 6 その他のツールやリソース

ILOのガイドブック「平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」(Promoting Equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay) は、同一価値労働同一賃金の実現を目指す、労働者団体、雇用主団体、機会均等を担当する政府機関、人事担当の管理職、ジェンダー専門家、実務者に向けた、ステップバイステップの手引書です。

日本語による関連情報はこちら

<https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/gender/lang-ja/index.htm>

WEPsジェンダーギャップ分析ツールは、企業が自社のジェンダー平等推進の取組みの強み、課題、機会を洗い出し、今後とるべき対策を導き出すための自己評価ツールです。詳細情報はこちら

<https://weps-gapanalysis.org>

団体交渉をサポートする

団体交渉の取り決めは、賃金における不平等の縮小につながる事が多く、男女間賃金格差の縮小にも寄与します。³⁵ 例えば、団体交渉は、報酬システムの透明性と公平性を推進し、差別的取り扱いの申し立て手続きを確立することもできます。

団体交渉は、多くの場合、労働者の賃金の引き上げと有給の休業制度の拡充を推進し、賃金差別の縮小、すべての従業員の生活保障、男女間賃金格差の解消の足がかりとなります。

男女間賃金格差の解消に特化した予算を割り当てる

企業は、男女間賃金の違いを解消するための特別な(一時的な)予算を割り当てること、そして、性差別による賃金格差が見つかった場合、その予算から1回限りの個別調整に充当することが求められます。³⁶ そうすることで、毎年行われる給与審査の際に適正な措置を取ることでき、男女間賃金格差が生じる可能性をさらに減らすことができるでしょう。



ENDNOTES

1. Gender pay gap of 22% is obtained when using median monthly wages. International Labour Organization (ILO). 2018. Global Wage Report 2018/2019: What lies behind gender pay gaps. ILO, Geneva.
2. 2019 Bloomberg Gender Equality Index, evaluating 230 companies from 36 countries. Media gender pay gap is 17 per cent. For more information see the Index Factsheet, data. See: www.bloomberglp.com/company/sites/46/2019/04/2019_GEIIndex_factsheet1.pdf
3. UN Women. 2015. Progress of the world's women 2015-2016: Transforming economies, realizing rights.
4. ILO. 2018. Global Wage Report 2018/2019: What lies behind gender pay gaps. ILO, Geneva. See: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
5. Data show that, compared with Caucasian men, Caucasian women on average earned 15 per cent less, Asian women earned 22 per cent less and black women earned 39 percent less according to ILO. 2019. A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All. ILO, Geneva. See: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf
6. OECD. 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. See: www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm
7. ILO. 2016. Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence.
8. UN Women. Tackling the Gender Pay Gap: from Individual Choices to Institutional Change. Policy Brief, No. 6.
9. As of August 2019, for more information see: www.ilo.org
10. According to the Convention, remuneration includes "the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment." ILO Labour Standards, C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).
11. ILO. 2009. Pay Equity: A Key Driver of Gender Equality, and Equal Pay International Coalition (EPIC) Brochure, see: www.equalpayinternationalcoalition.org
12. ILO. 2019.
13. Peggy Cloninger, Nagarajan Ramamoorthy, and Patrick C. Flood. "The Influence of Equity, Equality and Gender on Organizational Citizenship Behaviors," SAM Advanced Management Journal 76, no. 4 (2011): 37-47.
14. See for example, The Deloitte Global Millennial Survey 2019: Societal discord and technological transformation create a "generation disrupted". See: <https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/about-deloitte/articles/2019-millennial-survey.html>
15. Equality and Human Rights Commission. "Gender pay gap determines women's choice of employers." 10 October 2018 See: www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/gender-pay-gap-determines-women%E2%80%99s-choice-employer
16. ILO. 2009.
17. See for example, Larry Fink, CEO of BlackRock, Inc., 2019 Letter to CEOs, "Purpose & Profit."
18. Other countries include: Canada, Germany, Iceland, Ireland, Spain, and the United Kingdom.
19. See Government of France website available at: www.gouvernement.fr/en; See also, Mallet, Victor. "Over 100 of biggest companies in France miss equality targets", Financial Times, 8 March 2019. See: <https://www.ft.com/content/8b6a7440-4110-11e9-9bee-efab61506f44>
20. ILO. 2009.
21. Huet-Vaughn, Emiliano. 2013. "Striving for Status: A Field Experiment on Relative Earnings and Labour Supply," UC Berkeley, November 2013.
22. Equality and Human Rights Commission. "Gender pay gap determines women's choice of employers." 10 October 2018. See also: ILO. 2018. Global Wage Report 2018/19.
23. For more detailed guidance, see: ILO. 2009.
24. ILO. 2018. Global Wage Report 2018/19.
25. Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence, Conditions of Work and Employment Series No. 57, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Geneva, ILO).
26. ILO. 2009.
27. Ibid.
28. Government Equalities Office, The Behavioural Insights Team, Canada. Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations. Evidence based actions for employers. See: www.bi.team/wp-content/uploads/2018/06/GEO_BIT_INSIGHT_A4_WEB.pdf
29. ILO. 2018.
30. See for example: www.unwomen.org/en/news/stories/2015/5/the-motherhood-penalty-an-infographic-for-mothers-day-2015
31. See for example, France's Gender Equality Index: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/indexegalite_femmeshommes-ve-03-pageapage.pdf
32. ILO. 2009.
33. Hayter, S. and Weinberg, B. 2011. "Mind the gap: collective bargaining and wage inequality", in S. Hayter (Ed). The Role of Collective Bargaining in the Global Economy (Geneva, ILO and Cheltenham, Edward Elgar).
34. Rubery, Jill and Mathew Johnson. 2019. "Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?" ILO ACTRAV Working Paper.
35. Michelle J. Budig, Joya Misra, and Irene Boeckmann. "Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties." Work and Occupations 43 (2) (2016): 119-177.
36. Male Champions for Change. Closing the Gender Pay Gap. See: www.malechampionsofchange.com/wp-content/uploads/2017/08/MCC-Closing-The-Pay-Gap_Report_2017_FINAL-1.pdf

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

 weps.org
 weps@unwomen.org
 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)
 [@WEPrinciples](https://www.facebook.com/WEPrinciples)

- 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・マネー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

この日本語翻訳版は、WE EMPOWER G7プログラムを通じて、EU(欧州連合)の資金提供によって作成されました。WE EMPOWER G7プログラムは、UN Women (国連女性機関)、ILO (国際労働機関) および、EUによる3ヶ年(2018-2020)の国際協調案件です。

Funded by:

Produced by:

In support of:



European Union



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office