WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

WEPs Transparency and Accountability Framework

透明性と アカウンタビリティ のための フレームワーク

1 PRINCIPLE

High-level corporate leadership

2 PRINCIPLE

Treat all women and men fairly at work without discrimination

3 PRINCIPLE

Employee health, well-being and safety

4 PRINCIPLE

Education and training for career advancement

5 PRINCIPLE

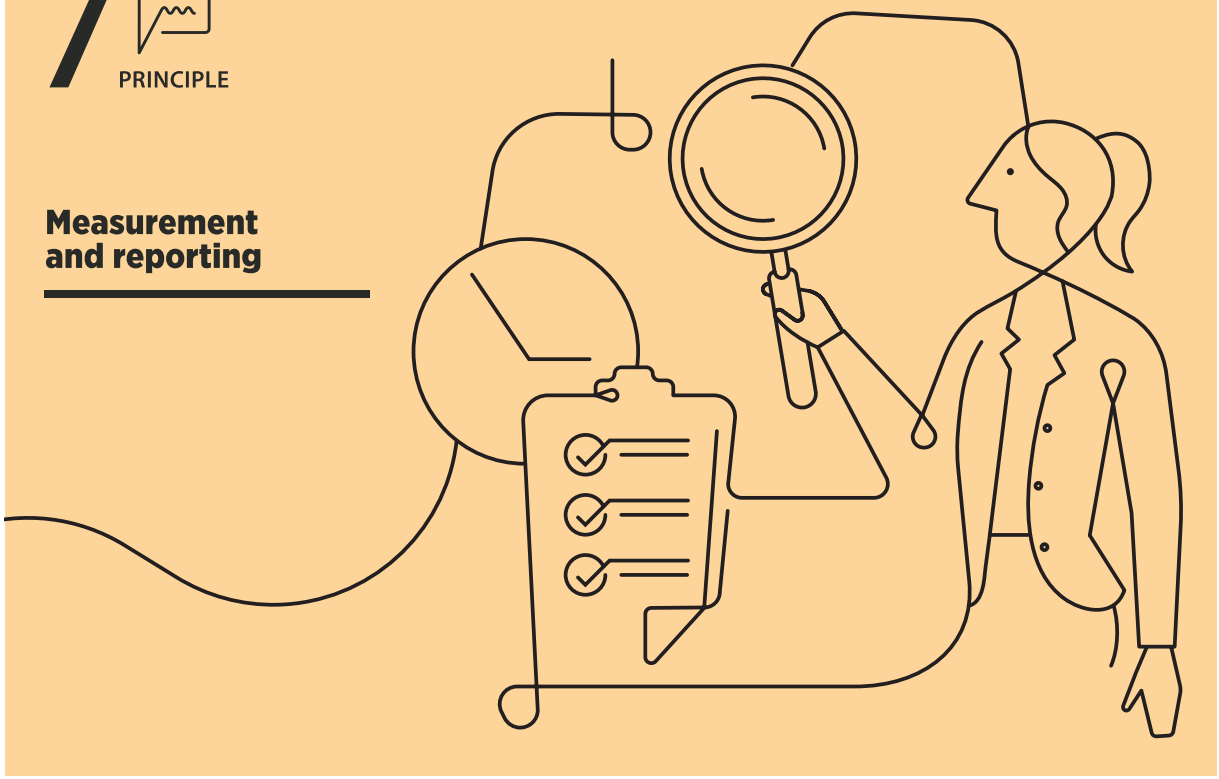
Enterprise development, supply chain and marketing practices

6 PRINCIPLE

Community initiatives and advocacy

7 PRINCIPLE

Measurement and reporting



UN Womenは、WEPs「Transparency and Accountability Framework （透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク）」の作成にあたり、貴重な助言をいただいたamfori、ブルームバーグ、EDGE、エクイリープ、GRI、国連開発計画、国連グローバル・コンパクト、Value for Women、及びWorld Benchmarking Allianceに対し謝意を表します。

このフレームワークは、BSRの協力と欧州連合（EU）が資金提供している国際協調案件（WE EMPOWER G7、WE EMPOWER Asia、Win-Win Programmes）及びamforiの資金援助を通じ、UN Womenによって制作されました。（2021年3月）

序文

企業は、女性のエンパワーメントの実現に向けて、重要な役割を担っています。方針を定め、それに基づいた施策の効果を定期的に測定・報告し、最も大きなインパクトを生み出せる分野に注力していくことが期待されています。

企業報告プロセスに、ジェンダー統計と男女別データの活用を統合することで、企業はパーパス（目的）を新たにし、自らの最優先事項を設定、それを社会に向けて発信することを可能にします。その企業が「職場」「市場」「コミュニティ」におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの実現にどのように貢献するのかを従業員、消費者、コミュニティ、投資家に伝え、理解してもらうための鍵となります。
社会のあらゆる場に、より多くの女性が参画することで世界はもっと良くなります。そのような変革をもたらすパズルの重要なピースを持っているのが企業です。ジェンダー平等の実現に向けて共に取り組むことのメリットは、従業員の士気の向上、地域コミュニティとのつながりの強化、収益の向上から、市場へのアクセスの改善、売上げの増加と新たな投資に至るまで、広範囲に及びます。

私は、すべての進歩的な企業・組織に対して、このハンドブックを活用し、ジェンダーに関連した方針や取り組みの成果を体系的に測定することをお勧めします。それがあなたの企業・組織の中で、そして、グローバルなサプライチェーンで、効果を生み出すのに役立つであろうことを期待しています。

現在、何千ものWEPs署名企業が世界141カ国でジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた取り組みを行なっていますが、その中でも多くの進歩的な企業・組織が、既に「Transparency and Accountability Framework （透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク）」を活用しながら、ジェンダーに関連した価値やパフォーマンスを統合する取り組みを強化し、自社の報告システムへの浸透を図っています。あなたの企業もこの「旅」に参加してくださることを願っています。

ムハンマド・ナシリ
UN Womenアジア太平洋地域事務所長

はじめに

ビジネスリーダーもステークホルダーも、「価値のあるものすべてを数字で表すことはできないが、測定されていないものを管理することは難しい」という点には同意するでしょう。昨今の企業による報告の取り組みは、特定の問題に関する情報開示を行うことが、いかに意味のある対応策につながるかを示しています。

変化の引き金となる可能性があるにもかかわらず、男女別データやジェンダー統計を活用して、自社の「職場」、「市場」、「コミュニティ」でのジェンダー平等と女性のエンパワーメントの達成状況を測定している企業は少数です。データの開示・公表にいたっては、さらに少ないでしょう。

従業員、消費者、投資家、市民社会を含む、多くのステークホルダーが、企業に対して、ジェンダー平等に向けた取り組みについて、より多くの情報を開示するよう求めています。その動きと並行して、ビジネスがジェンダー平等を推進すべき合理的理由を示すエビデンスも増え続けています。そのエビデンスは、女性のエンパワーメントを促進する明確な方針と対応策を打ち出し、ジェンダー平等において進歩を遂げている企業は、よりレジリエントであり、より力強い成長を遂げていることを示しています。

女性のエンパワーメント原則（WEPs）は、企業が「職場」、「市場」、「コミュニティ」においてジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進し、社会とビジネスの両方にポジティブな変化を起こすための包括的なフレームワークです。国際労働基準及び人権基準に立脚し、企業は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た責任を担う主体であるという認識に基づいて、2010年にUN　Womenと国連グローバル・コンパクトによって策定されました。2021年12月1日時点で、世界中で5700を超える企業がWEPsに署名し、その実装にコミットしています。

原則7に規定されるように、企業が「職場」、「市場」、「コミュニティ」におけるジェンダー平等へのコミットメントを遂行するには、透明性とアカウンタビリティ（成果責任：コミットしたことを実現するための具体的な目標と行動計画を設定し、資源を投入して取り組みを行い、進捗状況をモニタリングし、成果を確認し、積極的な情報開示を行うこと）が不可欠です。測定と報告の仕組みを作ることで、企業のパフォーマンスと進捗状況をモニタリングし、変化を追跡することが可能になります。

「WEPs Transparency and Accountability Framework（透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク）」（以下、TAF）は、バリューチェーン全体でジェンダー平等を推進するために最も有効であり、尚且つ、既存の報告等の枠組みとも連動した、包括的な指標を提供することを目的としています。TAFを透明性の高い報告を行うためのツールとして活用することで、企業は、政府やその他のステークホルダーの支援も得ながら、すべての女性と男性が参画できるジェンダー平等な経済の実現に向けて、効果的な取り組みができるようになるでしょう。

TAFは、既存のジェンダー関連の報告枠組みを土台とし、それらと連動させることを目的としています。そこで、TAFを開発するにあたり、既存の報告枠組み・指標の広範なマッピングと、ジェンダーダイバーシティの評価指標をもつ外部団体（ブルームバーグ、エクイリープ等）との意見交換を行いました。

目次

1 WEPsジャーニー：6つのステップ

3 WEPs Transparency and Accountability Framework
（透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク：TAF）

5 TAFに沿った報告をするために、企業は何をすべきですか?

6 TAFは、WEPsジャーニーにどのように位置づけられているのでしょうか?

11 WEPs公式サイト（www.weps.org）で報告するには?

12 「企業プロフィールページ」上における公開または非公開情報の報告手順について

14 Annex 1「主要な用語と定義」

15 Annex 2「指標のカテゴリーと基準」

16 Annex 3「必須指標の定義」

18 Annex 4「各指標の基本的な考え方と設定根拠」

25 Annex 5「WEPs指標と他のジェンダー関連の
報告要求事項の対照表」

31 参考資料一覧（日本語版限定）

The WEPs take businesses through a journey... to drive gender equality across their industry

WEPsジャーニー：6つのステップ

WEPsにコミットし、実装することで、企業は、個別のニーズに沿った、インパクトを生み出す施策を講じることができるようになります。それが、業界全体でのジェンダー平等の推進と包摂的（インクルーシブ）で持続可能な成長につながります。WEPsに署名した企業は、実装段階に入ります。「WEPs Transparency and Accountability Framework （透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク）」（以下、TAF）と「WEPs Action Planning Tool（行動計画ツール）」（以下、WEPs行動計画ツール）が、「活性化(Activate)」「定着(Sustain)」「報告（Report）」の一連のステップの実行をサポートするためのツールです。WEPs 行動計画ツールは、ジェンダー平等達成に向けた行動計画を策定し、ジェンダー平等視点のある方針や施策を実装する際に活用することができます。一方、TAFは、進捗状況を確認・モニタリングし、公表するための推奨指標群を提供します。

アジア地域のWEPs署名企業は、それぞれの国のUN Women事務所を通じてWEPs行動計画ツール（WEPs Action Planning Tool）を活用することができます。（*現在、日本のUN Women事務所では対応しておりません。UN Womenバンコク地域事務所にお問い合わせください。）

このツールを活用することで、ジェンダー平等の推進に向けた自社の取り組みを評価し、取り組むべき分野に優先順位を付け、行動計画を策定することができます。Excel版ツールにデータを入力することで、最大の課題は何か、改善が必要な領域はどこかを特定することができます。その結果に基づいて、優先的に取り組むべき領域、タイムライン、推進責任者、アカウンタビリティ・メカニズム（成果に対する説明責任を果たすメカニズム）、KPI、次のステップを含む行動計画を作成できます。WEPs行動計画ツールは、WEPs署名企業に対するメンターシップおよび実装サポートプログラムの一環として提供されています。

持続可能な開発のための2030アジェンダは、ジェンダー平等の実現を目的とし、同時に女性の人権とジェンダーの多様性と包摂を進めることが包摂的かつ持続可能な成長のための前提条件であると宣言を通じ強調しています。持続可能な開発目標5は「ジェンダー平等の達成およびすべての女性と女の子のエンパワーメント」です。そして、ジェンダー平等の達成と女性と女の子のエンパワーメントは、他の持続可能な開発目標の進展においても極めて重要です。　WEPsは、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」と国連の持続可能な開発目標の両方で掲げているジェンダー平等の達成を、ビジネス界で実現させるための主要な手段です。

TAFを活用することで、企業はジェンダー平等、女性のエンパワーメント、およびSDGs達成に向けた取り組みの進捗状況を把握しモニタリングできます。加えて、いくつかの指標は特定のSDGターゲットやトピック、特にジェンダー平等に関する目標5、ディーセント・ワークと経済成長に関する目標8に関連するものに呼応しています。（Annex 5「WEPs指標と他のジェンダー関連の報告要求事項の対照表」をご参照ください）。

参考資料:https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs;https://www.adb.org/publications/genderequality-sdgs-asia-pac

WEPs Transparency and Accountability Framework (透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク：TAF)

WEPsの実装、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの促進に向けた、企業の進捗状況を測定するための包括的なツール

TAFは、3つのカテゴリーに分かれています。(Annex 2「指標のカテゴリーと基準」をご参照ください)

1. 必須報告指標
   (Essential Reporting Indicators)

2. 補完的報告指標
   (Complementary Reporting Indicators)

3. 変化を促すために導入されたインプットや施策の効果を測定する指標
   (Input and Support Measure Indicators)

TAFは、企業が自社のバリューチェーン全体でのジェンダー平等と女性のエンパワーメントの進捗を測るためのツールです。WEPsだけではなく、SDGsや「国連ビジネスと人権に関する行動原則」などの行動指針・枠組みにおける進捗状況の測定と報告・情報開示にも活用することができます。(Annex 5「WEPs指標と他のジェンダー関連の報告要求事項の対照表」をご参照ください)

TAFの指標は、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、「職場」、「市場」、「コミュニティ」において、「構造的な変革を促すことができるか」「すべての人が享受できる、より公正な経済機会の創出を促すことができるか」という観点から選定されました。指標の開発・選定過程では、企業目線での報告のしやすさと実現可能性も考慮しています。これらの指標は、現状を打破するためのツールであると同時に、企業や団体が、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた取り組みの進展度をバリューチェーン全体で網羅的に捉え、理解するためのツールでもあります。

WEPs署名企業:規模、所在地、業種を問わず、国の法令の下に設立された、バリューチェーン全体でジェンダー平等と女性のエンパワーメントにコミットしている企業(民間、公的、国有、組合を含む)、業界団体、商工会議所。署名企業にはこのフレームワークを活用することを推奨します。

政府、規制機関、大学等研究機関、市民社会組織、企業の報告枠組み(corporate reporting platforms)は、このフレームワークを参照し、情報開示・報告の際にジェンダー関連指標を必須項目として採用することを推奨します。また、各国の政府や規制機関は、これらの指標を規制、政策、法律、指導原則などに導入・統合し、ジェンダーダイバーシティの浸透した経済環境を創出することが期待されます。

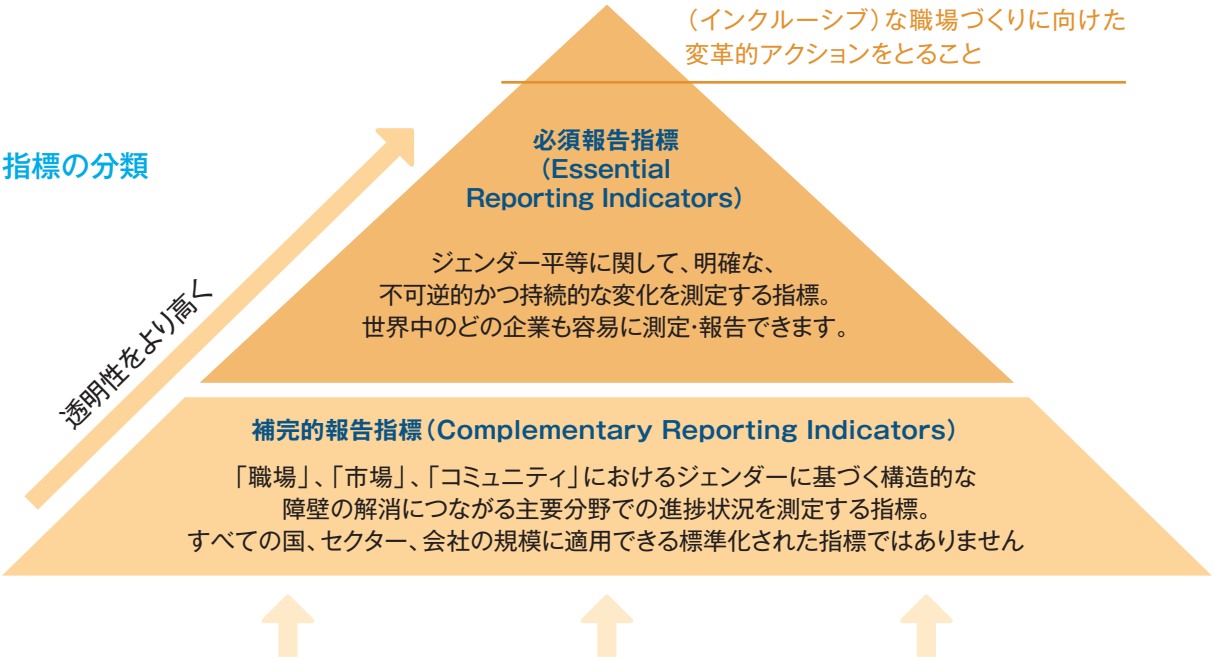
企業はすべての「必須報告指標(Essential Reporting Indicators)」について報告することが強く求められます。また、UN Womenは、企業が「補完的指標(Complementary Reporting Indicators)」にも出来る限り対応することを求めます。WEPs公式ウェブサイト(www.weps.org)は、企業が公表もしくは非公表で報告ができるプラットフォームを提供しています。

UN Womenは、政府や他のステークホルダーと密に協働し、「必須報告指標」を企業に義務付けられた報告・情報開示事項に統合し、あらゆるセクター、国々、グローバル規模で構造的な変革を起こすことを目指しています。

TAFに沿った報告の仕方

企業及び雇用主が、重点領域を特定し、ジェンダーギャップを解消し、安全で包摂的(インクルーシブ)な職場づくりに向けた変革的アクションをとること

指標の分類



変化を促すために導入されたインプットや施策の効果を測定する指標
(Input and Support Measure Indicators)

組織の「変革」を促すために導入された「インプット」(資源の投入や施策)の効果測定は、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを達成するために必要不可欠です。例えば、育休は、より多くの父親と母親が育児のための休暇を取るという「変革」を後押しする「インプット」として機能します。取得率と復職率を測定することで、人材(女性と男性)の定着率を測定することができます。指標によっては、特定の業界(例:金融)や、男女に異なる影響を及ぼすことが既にエビデンスによって示されていながら、データや報告・情報開示への対応が整備されていない新たな問題(例:人工知能/AI)を対象とし、それぞれ注釈をつけています。

TAFに沿った報告をするために、企業は何をすべきですか?

TAFを自社の既存のモニタリングと評価の枠組みに統合することも可能ですし、ジェンダーに特化した評価枠組みとして活用することもできます。年に1回、もしくは、年間を通じて定期的にデータを更新することもできます。指標によっては、より高い頻度でデータを更新し、報告することもできるでしょう。企業は、独立したジェンダーダイバーシティ報告書として、もしくは、Annex 5「WEPs指標と他のジェンダー関連の報告要求事項の対照表」で紹介している既存のジェンダー関連の報告枠組みや、サステナビリティ・ESG関連のレポートや統合報告書の一環として、可能な限り、データを公表することが期待されます。

データは以下のように報告されることが期待されます

- **会計年度:** 過去1年のデータを提供すること。
- **捕捉対象:** 最低でも従業員の80%を捕捉するデータを提供すること。
- **ダイバーシティの追加カテゴリー:** 可能な限り、他のダイバーシティカテゴリーと合わせて分析することによって、交差性や、従業員ひとりひとりが持つ多様なアイデンティティを把握することが求められます。例えば、以下のようなカテゴリーが一例として挙げられます。
  - 年齢:年代別のデータを示すことが求められます。30歳未満、30歳〜50歳、51歳以上など。
  - 人種/民族(法的に認められており、妥当な場合のみ)
  - 国籍
  - 障害
  - 性的指向

TAFは、WEPsジャーニーにどのように位置づけられているのでしょうか?

WEPs行動計画ツールとWEPsジェンダーギャップ分析ツールを併用することを推奨します。TAFは、企業や経営者が、自社のバリューチェーン全体でのジェンダー平等と女性のエンパワーメントの進捗状況を理解し、重要分野での行動を促し、ジェンダーギャップを解消し、安全でインクルーシブな職場を創出することをサポートするためのツールです。

ステップ1: WEPsジェンダーギャップ分析ツール

「職場」、「市場」、「コミュニティ」でのジェンダー平等推進のパフォーマンスを網羅的に評価できます。匿名で活用することができ、企業方針/コミットメント、実施、効果測定、透明性(情報開示)の4つの観点から自社の弱点・課題を特定することができます。

WEPs Gender Gap Analysis Tool website

ステップ2: WEPs行動計画ツール

「職場」、「市場」、「コミュニティ」で網羅的にジェンダー平等を推進するための行動計画を策定します。WEPs行動計画ツールは、方針、実施、効果測定、透明性(情報開示)における優先課題を設定し、取り組みをサポートするためのツールです。TAFに沿ってKPIを設定することで、報告や進捗状況の可視化が容易になります。

行動計画ツールはサポートツールであり、公表されているものではないため、報告のための必須条件ではありません。(*WEPs行動計画ツールは、現在、日本のUN Women事務所では対応しておりません。UN Womenバンコク地域事務所にお問い合わせください。)

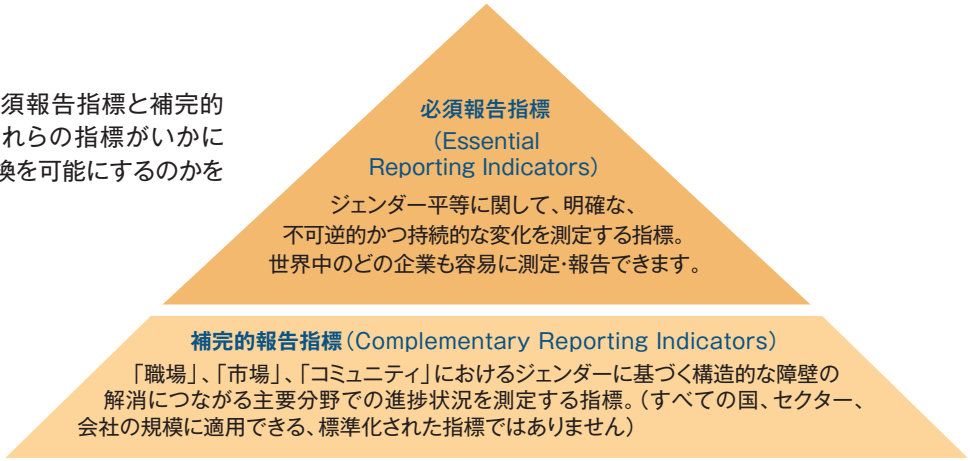
ステップ3: WEPs Transparency and Accountability Framework (透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク: TAF)

WEPsに沿ってジェンダー平等推進の進捗状況を測定し、定期的な報告・情報開示を促すためのツールとして、**内部・外部の指標の設定と明確化に活用**できます。指標は、取り組みの**進捗状況を測定するための包括的な枠組み**です。

Equality Means Business: WEPs Brochure

指標の概要

下の表は、すべての必須報告指標と補完的報告指標の概要と、これらの指標がいかにより公平な職場への転換を可能にするのかを示しています。



必須報告指標(Essential Reporting Indicators)

リーダーシップ・ポジションにおける女性比率	1a	経営陣幹部・取締役の女性比率	**なぜこの指標が重要なのでしょうか?** 世界全体で見ると、経営陣幹部に占める女性割合は29%、取締役に占める女性割合はわずか22%です。女性リーダーを増やすことは、財務実績と株主価値(shareholder value)の向上、不正や汚職のリスクの軽減、顧客と従業員の満足度の向上、投資家からの信頼の向上、市場に関する知識・情報と市場での評判の向上といった多くのメリットを企業にもたらします。女性リーダーが充分なサポートと資源を与えられている場合、経営トップ層のジェンダーダイバーシティの向上は、ロールモデル効果を生み出し、多くの女性達がリーダーシップ・ポジションを目指す後押しとなり、女性リーダーの固定的なイメージや偏見の打破につながります。リーダーシップ・ポジションに就く女性の数・割合の推移をモニタリングすることにより、企業が根拠のあるマイルストーンを設定し、アカウンタビリティ(成果責任)を果たすことを可能にします。
	1b	独立社外取締役における女性比率(独立社外取締役を設置している企業のみ)	
イコール・ペイ	2	各従業員カテゴリーの男性に対する女性の基本給と報酬の比率(重要事業拠点ごと)	**なぜこの指標が重要なのでしょうか?** 現在、世界の女性の報酬は、男性に比べて平均20%少ないことが明らかです。それが資産、退職後の蓄え、収入の安定性における男女間格差を生み出し、女性が様々なキャリア機会を最大限に活用する際の足かせになっています。有色人種、障がい者、先住民、移民の女性はさらに大きな賃金格差に直面しています。男女間の賃金格差は女性の権利の侵害であり、多くの国で違法とされていますが、それに加え、賃金格差は従業員のモチベーションや生産性を低下させ、結果的にビジネス・パフォーマンス自体にも影響を及ぼします。同等の仕事をしている男性に比べてより少ない報酬を支払われることで、女性の仕事へのコミットメントや会社に対する信頼が損なわれ、人材の獲得、離職率、定着率に負の影響が出てきます。それは企業にとっては大きな経済的・時間的損失です。近年、政府規制や国際的な報告枠組みが企業に対してイコール・ペイに関する報告を求める動きが加速しており、男女間賃金格差の解消が企業の法的責任、風評リスクに直結した責任事項となっています。

職場での機会平等	3a	新規採用における女性比率	**なぜこの指標が重要なのでしょうか?** 女性はキャリアを通じて様々な差別に直面し、それは職場や経済にも負の影響をもたらします。全体的に、女性の労働市場への参加の進捗は停滞しています。男性の労働参加率が75%であるのに対して、女性の労働参加率は55%にとどまり、短期契約やパートタイム契約での雇用に集中しています。職場での性差別は、女性の経済的権利を侵害し、採用、昇進、キャリア形成の機会、さらには女性と男性の育休取得・復帰にも負の影響をもたらします。採用と昇進における女性割合を追跡することで、職場における女性のキャリアアップの機会の状況をより深く把握し、会社全体で女性登用を進めるためのパイプライン構築に役立てることができます。世界全体で、女性は無償ケア労働の75%を担い、その割合は母親になるとさらに増えます。従業員の育休復帰後の定着率を追跡すると、働く親をサポートし、従業員が個人的な責任と仕事の責任のバランスを取れるような企業風土になっているかを把握することができます。さらに、女性と男性が必ず育休を取得できるようにする包括的な方針や施策は、労働市場での競争力と従業員の定着率を向上させます。
	3b	昇進における女性比率	
	3c	育児休業取得後の復職率(男女別)	
安全でインクルーシブな職場	4	暴力とハラスメントに関する事件に対処・対応するための、守秘を前提とした苦情処理、紛争解決、報告及び報復禁止についての仕組みや手続きを有している	**なぜこの指標が重要なのでしょうか?** 女性に対する暴力とハラスメントは女性に対する人権侵害ですが、世界中で、すべての業種、職業、仕事で起こっている問題です。現在、この問題に関しては、合意された定量的指標というものはありません。企業データが収集されることは滅多になく、公表される可能性はさらに低いのが現状です。しかしながら、女性に対する暴力が世界的に蔓延していることを踏まえると、企業には、職場における暴力とハラスメントを根絶し、DVの被害を受けた女性従業員をサポートするという重要な役割があります。ILO条約190は、政府と企業が仕事での暴力とハラスメントに対応するためのグローバルな枠組みを定めています。これには、匿名でのプライバシーが確保された形での相談・苦情申し立て、解決、不利益な取り扱いが起こらないメカニズムと手順の設置が含まれます。女性に対する暴力とハラスメントによる経済的損失は大きく、収入、機会、職場の生産性の低下により、国内総生産(GDP)が3.7%も減少すると推定されています。この問題に適切に対応することは、民間セクターに経済的利益をもたらすのです。

補完的報告指標（Complementary Reporting Indicators）			
報告領域		指標	合理的根拠
男性中心の職域における女性の登用	5	従来、女性の配置が少ない職域における女性比率	教育における男女格差は徐々に縮まりつつありますが、トレーニングやプロフェッショナルとしての専門能力開発に関しては、女性がアクセスできる機会は限定的であり、女性の職業技能は急速に変化するニーズに合致していません。その結果、女性は「女性化された」業種や職域・ポジションに集中しています。それらの業種・職域は、往々にして賃金が低いことが指摘されています。女性が、建設業、重工業、エンジニアリングのような、従来、男性が中心的だった業種に参入する際、性差別的な規範、慣行、場合によっては法律に直面します。
トレーニングと能力開発	6	従業員の研修の平均時間（男女別、従業員の職位別）	教育やトレーニングへのアクセスを向上させることが女性の労働参加率の向上に寄与することが既にわかっています。また、組織内のリーダーシップ・ポジションへの女性の昇進を促進し、従来男性が中心的だった職域や役割に就く女性を増やすことを可能にします。トレーニングや専門能力開発における男女格差を解消することで、企業も、現在必要とされているスキル、将来必要になるスキルを持つ人材ベースを社内に構築することができ、労働市場での競争力を高めることで人材を獲得し、定着させ、従業員の生産性、機敏性、適応性を高めることができます。すべての業種でデジタル化や自動化が進む中、トレーニングと教育における男女格差の解消は不可欠です。STEM（科学・技術・工学・数学）領域で専門教育や能力開発を受けた女性が圧倒的に少ないために、科学技術やデジタルに関連した産業が男性に偏っていることは既に指摘されていますが、製造業や教育産業のような女性が集中している業種や仕事でもデジタル化と自動化が急速に進んでいるからです。
ジェンダー視点のある調達	7	女性が経営、または所有する企業からの調達の比率[1]	女性が経営、または所有する企業は、ローカル及びグローバルのバリューチェーンに参入するにあたり、限られた資金、家事育児などの無償ケア労働、性差別的なビジネス環境といった、多くの障壁に直面しています。同時に、女性が経営、または所有する企業は、一部の地域においては最も急成長を遂げている市場セグメントであり、グローバル経済の成長と新たな雇用の創出に寄与するポテンシャルがあるとされています。女性が経営、または所有する企業からの調達は、収益性の向上、新たな市場へのアクセス、サプライヤーの選択肢を向上、企業イメージと顧客ロイヤルティの向上につながります。また、女性は、サプライチェーンの中でも特に不安定で低賃金な雇用やポジションに集中しています。最低賃金では、従業員とその家族の基本的ニーズを満たすには不十分です。そこで、企業による生活賃金へのコミットメントは、サプライチェーンのすべての労働者が、その国・地域における標準的な家族の基本的な生活ニーズを満たすのに十分は報酬が支払われるよう努めることを意味しています。 [1] IFC（国際金融公社）定義:P. 10ご参照 https://www.daiwa.jp/products/pdf/bond/131105_2.pdf
	8	ジェンダー平等にコミットしている事業者からの調達の比率	
	9	サプライチェーンにおいて生活賃金が支払われている労働者の割合、男女別	

ジェンダー視点のあるマーケティング	10	ジェンダーステレオタイプに基づく表現を避け、女性と女の子のポジティブな描写を促す独立したマーケティング方針がある、もしくは、より大きな企業方針においてコミットメントを表明している	広告や宣伝材料は、多くの場合、既存のジェンダーステレオタイプを反映し、それらを強化しています。ジェンダー平等に向けた変革的アプローチを採用することで、顧客ロイヤリティを向上させ、市場でのアウトリーチを強化し、次世代の優秀人材の獲得と定着率の向上を図ることができます。最初のステップは、自社のマーケティング方針もしくはコミットメントにジェンダー平等推進を明確に位置付けることです。それにより、ジェンダーステレオタイプを助長するような表現を避け、女性と女の子のよりポジティブな描写を推進することが可能になります。マーケティング・キャンペーンでは、ジェンダーステレオタイプにとらわれない表現、女性と男性とジェンダーバランスの尊重、進歩的で知的で多様な側面を持つ、主体的な存在としての男女の描写を主流化していくことが求められます。インクルーシブでジェンダーに配慮したマーケティングを行っている企業は、女性の人材にとって、より魅力的な企業であるともいえるでしょう。
ジェンダー視点のある製品設計と開発	11	製品の設計や提供に包摂的なジェンダー視点を統合するための方針がある、もしくは企業方針の中でコミットメントを明確にしている	製品の設計と提供の際にジェンダー視点を欠くと、既存のジェンダー格差を増長し、新たな格差を生み出すリスクが生じます。ジェンダー視点のあるプロダクト設計と提供は、新たなビジネス機会を創出します。女性の個人消費の総額は年間20兆米ドルであり、最も急速に成長している消費者経済です。2028年には世界の裁量消費支出の75%が女性によるものになると推定されています。しかしながら、ヘルスケアやケアワークなど、多くの業界で、女性のニーズを満たすようなサービスや商品の開発が十分にされていない、投資されていない、という現状があります。

ジェンダー視点のある社会貢献	12	協賛金等を通じた資金提供もしくはプロボノ支援に占めるジェンダー平等を目的としたプログラムの比率	企業は、地域コミュニティのプログラムへの投資・支援を通じて、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントにも、価値があり、効果的な、責任のある貢献をすることができます。そのためには、自社のCSR活動、フィランソロピー活動、アドボカシー活動、パートナーシップ戦略に「ジェンダーの視点」を主流化させること、アウトリーチの範囲を男女別データを用いて追跡・モニタリングすることが求められます。また、投資や支援の対象となるプログラムを選定する際には、暴力、ハラスメント、無償ケアワークといった、ジェンダー視点からの評価項目を必ず設けることで、少なくともそのプログラムが既存のジェンダー差別を強化することがないように、また、可能な限り、ネガティブなジェンダーステレオタイプや社会規範をなくすような取り組みになるように努めることが必要です。 ジェンダーに基づくリスクが存在するにもかかわらず、人権・社会的影響評価では、多くの場合、ジェンダー視点が欠けています。2019年、国連のビジネスと人権に関するワーキンググループは、「ビジネスと人権に関する指導原則のジェンダー側面」を発表し、デューデリジェンスと救済へのアクセスのすべての段階において、女性の人権を尊重し、ジェンダー視点を主流化させるためのガイダンス（ジェンダー視点のあるリスク評価から、ジェンダー平等の推進につながるような措置・救済策まで）を示しました。現在、WEPsジェンダーギャップ分析ツールを活用した企業のうち、人権及び社会的影響評価で、ジェンダー視点に基づいて男女に異なる影響・リスクを評価したのはわずか9%です。また、自社が支援するコミュニティプロジェクトの受益者数を男女別に示し、報告している企業はわずか12%です。

WEPs公式サイト（www.weps.org）で報告するには?

WEPsの企業プロフィールページで報告する

WEPsに署名する際に、以下の3つのベースライン指標のデータを提供することが求められます。

1. 従業員の女性比率

2. 管理職における女性比率

3. 取締役会/執行における女性比率

提供されたデータは、WEPs公式サイト上で作成した「企業プロフィールページ」で公表しない限り、WEPs事務局内で保管します。

WEPsジャーニーの「報告」段階では、WEPsの実装の進捗状況に関するあらゆるデータを「企業プロフィールページ」上で共有・公表することができます。

現在(2021年3月)、以下の必須指標について報告することができます

1.従業員の男女比率

2.経営陣幹部における男女比率

3.取締役会における男女比率

4.男性に対する女性の給与の比率

5.新規採用における男女比率

6.昇進における男女比率とキャリア開発の機会（男女別）

7.育休復帰後の従業員の定着率（男女別）

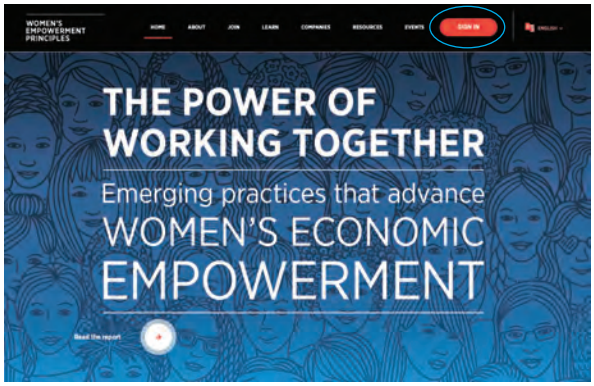
8.暴力とハラスメントに関する事件に対処・対応するための、守秘を前提とした苦情処理、紛争解決、報告及び報復禁止についての仕組みや手続きを有していること

各指標の詳細については、Annex3「必須指標の定義」を参照してください。WEPs署名企業として、報告は任意です。報告を希望する場合は、WEPs事務局と非公表で進捗状況を共有するか、「企業プロフィールページ」で情報公開することができます。

「企業プロフィールページ」上における公開または非公開情報の報告手順について

「企業プロフィールページ」にある一般情報の更新は、以下の手順を参照してください。

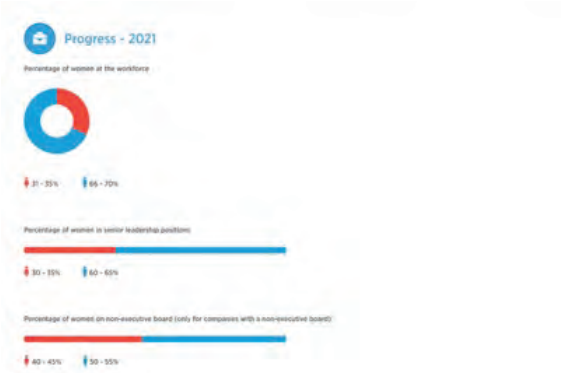
1. www.weps.orgにアクセス
2. www.weps.orgサイトの右上にある"Sign in"ボタンをクリックし、ログイン



3. "Create/Edit Company Profile"ボタンをクリックし、編集ページにアクセス
4. ページ下にある"Share your Progress"ボタンをクリック
5. 各指標に関する質問に回答し、指標の右にある「公開」「非公開」（青いボタン）を選択

6. 回答後、緑の"Save"ボタンをクリックし完了

「公開」設定にしたデータは、企業プロフィールページの下にグラフで表示されます。



詳しい報告手順については、ガイドライン（英語）をご参照ください。

Annex 1
「主要な用語と定義」

本書で使用される用語と定義の一覧です。指標毎の追加定義についてはAnnex 3「必須指標の定義」やAnnex 4「各指標の基本的考え方と設定根拠」をご参照ください。

ジェンダー:生物学的違いとは対照的に、習得された男女の社会的差異を指し、年月により変化し、各文化内や異なる文化間で広い変異の幅を持つ（出典:UN Women、以下UN Women）

性別:男性と女性を区別する身体的および生物学的特性（UN Women）

性別データ:性別データとは、女性・男性別及び少女・少年別に情報を提示し、性別に横断的に分類されたデータです。性別データは、たとえば識字率、教育水準、ビジネスのオーナーシップ、雇用、賃金格差、扶養者、家屋と土地の所有、融資や信用、負債といった社会のすべての領域や側面における女性と男性の役割、現実、一般的な状態や状況を反映します。性別データが欠落すると、不平等な境遇や現実について理解し、特定することがより困難になります。性別データは、効果的なジェンダー分析に不可欠です。（UN Women）

女性のエンパワーメント:女性が自己肯定感を持ち、自己決定しながら生き、あらゆる場での意思決定・社会変革の担い手となるための力を育むこと。経済力の獲得は、最も重要な要素の一つ。

従業員:国内法またはその適用により組織と雇用関係にある個人(出典:GRIスタンダード用語集2016、以下(GRI))

労働者:注1:「労働者」の語には従業員が含まれるが、これに限るわけではない

注2:これ以外の労働者の例には、実習生、見習生、自営業者、報告組織以外の組織（例:サプライヤー）の仕事に従事する者などが含まれる（GRI）

サプライヤー:注1:サプライヤーは、当該組織との関係が真の直接的な取引関係か、間接的な取引関係かにより、さらに詳しく特徴付けられる

注2:サプライヤーの例は次のとおり。ただし、これに限らない.

- ブローカー:他人のために製品、サービスまたは資産の売買を行う人または組織。労働力を提供する請負代理人も含む
- コンサルタント:法的に認定された職業的、商業的な基盤により、専門的なアドバイスやサービスを提供する人または組織。コンサルタントの法的な地位は、個人事業主または別の組織の従業員である
- 請負業者:生産現場または現場外で組織のための作業する個人または組織。請負業者は、直接自己の労働者を雇用したり、下請業者または自営請負人を用いたりすることがある
- ディストリビューター:他社に商品供給を行う個人や組織
- フランチャイズ加盟店、ライセンシー:報告組織からフランチャイズまたはライセンスを許諾された人または組織。フランチャイズやライセンスは、商品の生産や販売といった特定の商業活動を許諾するものである
- 自宅労働者:自宅またはその他自分で選択した場所（雇用主の職場を除く）で、報酬を得るために仕事を行い、雇用主が指定した製品またはサービスをもたらす労働者
- 自営請負人:組織、請負業者、または下請業者のために仕事を行う人または組織
- 製造業者:販売するための製品を製造する人または組織
- 一次生産者:原材料を栽培、収穫、抽出（採取）を行う人または組織
- 下請け業者:組織のために現場の中もしくは外で働く人または組織で、請負業者と直接の契約関係にあるもの（組織とは直接の契約関係がない場合もある）。下請業者は、自己が直接に労働者を雇用することもあり、自営請負人を使うこともある
- 卸売業者:他者が小売をするために製品を大量に販売する個人または組織（GRI）

Annex 2
「指標のカテゴリーと基準」

カテゴリー	基準	概要
必須報告指標 **(Essential Reporting Indicators)** 女性の状況に関して、持続的で不可逆的なポジティブな変化を測定する指標。	変革性	国連事務総長の「女性の経済的エンパワーメントに関するハイレベルパネル」(2017)で掲げられた「女性の状況の持続的かつ不可逆的な改善に資する成果」を測定するための指標。[2]
	回答可能性の高さ/報告のしやすさ	GRIを含む現行の報告メカニズムや情報開示の枠組みに含まれている指標を中心に、風評や法的なリスクは限定的だと考えられ、測定とデータ収集がしやすい項目など、企業による積極的な報告が見込める指標。 ・WEPsジェンダーギャップ分析ツールの他に、最低6つのジェンダー関連の報告枠組みに含まれている指標 ・グローバル基準/SDGsと整合する指標 ・既に広く認知された測定枠組み(GRIなど)に採用されている指標
補完的報告指標 **(Complementary Reporting Indicators)** バリューチェーン全体におけるジェンダーに基づく構造的な障壁の解消に向けた進捗状況を測定する指標。ただし、すべての国、セクター、会社の規模に適用できる標準化された指標ではない。補完的報告指標は、測定基準と情報開示の必須項目に関する合意形成が進む過程で「推奨報告指標」という位置付けに格上げされる可能性もある。	変革性	国連事務総長の「女性の経済的エンパワーメントに関するハイレベルパネル」(2017)で掲げられた「女性の状況の持続的かつ不可逆的な改善に資する成果」を測定するための指標。
	回答可能性の高さ/報告のしやすさ	現行の報告メカニズムや情報開示の枠組みに含まれている指標を中心に、測定とデータ収集がしやすい項目など、企業の積極的な報告が見込める指標。 ・WEPsジェンダーギャップ分析ツールの他に、最低4つのジェンダー関連の報告枠組みに含まれている指標 ・広く認知された測定枠組みではない、もしくは、業界、地域、企業の規模によって状況が異なるので、一般的に用いられることが少ない指標
変化を促すために導入されたインプットや施策の効果を測定する指標 **(Input and Support Measure Indicators)** 報告指標で良い結果を出すために必要な政策、取り組み、成果。例えば、該当するすべての親が育休を取得したという成果は、すべての親を対象とした育休制度という「インプット」や、育休取得者と復職率の男女別データによって裏付けられます。 以下の測定可能なアウトプットとアウトカム(成果)がWEPs原則1～6に共通する、変革を起こすための必須要素です。 1.方針とコミットメント 2.目標とターゲット 3.トレーニングと実装 4.男女別データの収集と報告	インプット(投入)、アウトプット、アウトカム(成果)	ジェンダー平等な職場の創出とバリューチェーン全体での女性のエンパワーメントの推進に向けた、WEPsの実装における企業のコミットメント、取り組み、進捗状況を測定できるようなインプット(投入)、アウトプット、またはアウトカム(成果)を指標とする。
	定量的もしくは定性的	バリューチェーン全体の女性のエンパワーメントに資するようなコミットメント、方針、取り組み・プログラムを広範に捕捉できるような定量的もしくは定性的指標。
	グローバルな関連性	ジェンダー平等を実現するために必要な基本的な指標であり、グローバルな報告指標の形成をサポートするような指標。 ・業界や規模に関係なく、すべての企業に該当するもの ・WEPsジェンダーギャップ分析ツールに合致しており、WEPsの達成に資するもの
	業界に特有のもの	それぞれの業界、役割、産業(例:金融)に特有の指標や、男女に異なる影響を及ぼすことが既にエビデンスによって示されていながら、データや報告・情報開示への対応が整備されていない新たな問題(例:人工知能/AI)に関するデータ収集を目的とした指標。

[2] https://hlp-wee.unwomen.org/en

Annex 3
「必須指標（Essential Indicators）の定義」

従業員の男女割合

指標: 総従業員数に占める女性と男性の従業員の割合

定義:従業員には、①無期の正規雇用、及び、②フルタイム換算（FTE）された有期雇用（季節雇用など）労働者数が含まれます。これは、民間セクター業務の統一指標（The Harmonized Indicators for Private Sector Operations HIPSO[3]）のフルタイム換算の定義を踏襲するもので、直接雇用された個人及び人材派遣会社などの第三者機関を通じて雇用され、当該企業の事業場での業務に直接的に携わっている個人が含まれます。また、季節雇用、契約ベース、パートタイムなどで雇用されているフルタイム換算の雇用数も含みます。

算出方法:フルタイム換算の女性従業員の割合を算出するには、フルタイム換算女性従業員の総数を数え、その数をフルタイム換算従業員の総数で割ります。男性従業員の割合も同じように算出します。上記のHIPSOの定義に従って、パートタイム雇用は、比列配分でフルタイム換算雇用に換算できます。（当該国の定義に準じますが、例えば、週当たりの労働時間が40時間であれば、週24時間の仕事はフルタイム換算で0.6となります）季節的、短期的な仕事は、働いた期間内に報告された労働時間が比列配分されます。（例えば、3ヶ月間のフルタイム・ポジションは、1年間の期間のフルタイム換算で0.25となります）もし情報が入手できない場合、経験則では概ねパートタイム雇用の2人分がフルタイム雇用の1人分に相当するとされています。

経営陣幹部における男女割合

指標:経営陣幹部の総数に対する、経営陣幹部の女性と男性の割合

定義:経営陣幹部は、C-Suiteレベルもしくは同等のFTE換算の従業員（例:マネージング・ディレクター、パートナー）として定義されます。役職名は企業の規模やストラクチャーによって異なるので、WEPs署名企業は、自社のどの役職がC-Suiteに相当するかを自ら判断します。

算出方法:女性の経営陣幹部の割合を算出するには、女性の経営陣幹部の数を経営陣幹部の総数で割ります。

取締役会における女性と男性の割合

指標:取締役会における女性と男性の割合

定義:取締役会メンバーとは、取締役会で積極的な役割を担うメンバーと定義づけます。「積極的な役割」には、重要な意思決定事項に対して、アドバイザー的な立場で助言を行うという行為も含まれ、その場合は組織内のフルタイムのポジションに就いていることが必須要件にはなりません。

算出方法:取締役会の女性の割合を算出するには、取締役会の女性数を取締役会の人数の総数で割ります。

男性の給与に対する女性の給与の比率

指標:男性の給与に対する女性の給与の比率

定義:女性と男性の給与には次の3つの要素があります

① 固定給与:安定的もしくは固定ベースで受け取る給与。つまり、従業員は毎月（もしくは給与期間）同じ金額を受け取ります。

② 追加給与:臨時に受け取る給与。残業代や従業員が負担しなければならなかった費用の補償などで、金額は月ごと（または支払い期間）によって異なります。

③ 変動給与:従業員個人の業績、または、会社・組織全体の成果によって支払われる給与。

算出方法:すべての給与を合計し、女性の数で割って、女性の給与を算出します。男性についても同じように算出します。次に、女性の給与の平均額を男性の給与の平均額で割ります。現金給与、また、現物給与は客観的な経済的価値に換算して、税金や社会保険と同じように、従業員に支払われたのか公的機関に支払われたかにかかわらず、算出され、カウントされるべきです。給与データを計算するには、比較可能である必要があり、また、期間もすべての従業員で、可能であれば1年間に統一する必要があります。対象期間を1年とする場合、就業から1年に満たない従業員を含める場合には、比例させて1年間分の給与に換算します。就業してから6ヶ月の従業員に関しては、給与を2倍にして計算します。固定給与が年間15,000の従業員で、1日あたりの就業時間が通常の50%の場合は、年間30,000と計算します。（これにより、就業日あたり100%働いている人との比較が可能になります）.

[3] https://indicators.ifipartnership.org/thematic-area/

新規採用の男女割合

指標:新規に雇用されたFTE従業員の男女割合

定義:新規採用者とは、①その会社/組織に以前に雇用されたことがない人、または、②以前その会社/組織に雇用されていたが、以前の雇用から少なくとも連続して60日以上経過している人を指します。

算出方法:新たに雇用された女性従業員の割合を算出するには、新たに雇用されたFTE女性従業員の数をFTE新規採用者の総数で割ります。新規に雇用された男性FTE従業員の割合を算出するには、新規に雇用された男性FTE従業員の数をFTE新規採用者の総数で割ります。(または、FTE新規採用の女性割合(%)を100%から差し引きます)

昇進とキャリア機会における男女割合

指標:昇進とキャリア機会における男女割合

定義:FTEの女性従業員と男性従業員の比率(上記「従業員男女割合」を参照)と比較した、経営陣幹部のFTEの女性とFTEの男性の比率(上記「経営陣幹部における男女割合」を参照)の比率

算出方法:昇進とキャリア機会における男女割合を計算するには、まず、上記の従業員と経営陣幹部の定義を参照してください。次に、経営陣幹部のFTE女性の比率をFTE女性従業員の比率で割ります。そして、経営陣幹部のFTE男性の比率をFTE男性従業員の比率で割ります。

育児休業取得後の定着率における女性と男性のFTE従業員の割合

指標:育児休業を取得したFTE社員の男女の定着率

定義:育児休業には、産休、父親休暇、育児及び養子縁組や不妊治療休暇が含まれます。適用資格は、各国の法令・法的要件と、雇用主が追加的な給付に対して設定している適用基準によって定義づけられます。定着率は、育休からの復職12ヶ月後に就業継続している従業員の割合で測ります。

算出方法:女性従業員の定着率を算出するには、育休後の職場復帰から12ヶ月後に就業を継続している女性従業員の総数を育休を取得している女性従業員の総数で割ります。男性についても同様の計算を行います。

暴力とハラスメントに関する事件に対処・対応するための、守秘を前提とした苦情処理、紛争解決、報告及び報復禁止についての仕組みや手続きを会社が有している

はい/いいえ

Annex 4
「各指標の基本的な考え方と設定根拠」

WEPs原則	テーマ	考え方と設定根拠	指標
1	トップによるリーダーシップ	WEPに対するトップレベルでのコミットメントとリーダーシップは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの原則を「職場」「市場」「コミュニティ」で網羅的に実行していくために不可欠であり、それが変革を可能にします。WEPsへの署名は、経営レベルでのコミットメントと行動変容の意思を表明することです。社内はもちろん、対外的な場での発信や、業界団体・企業連合体・経営者団体等のピア・ネットワークでの積極的な発信を通じて、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた機運醸成にも大きなインパクトを及ぼすことができます。 女性のエンパワーメントへのコミットメントとリーダーシップは、イノベーション[4]、市場の成長[5][6]、従業員や消費者をはじめとするステークホルダーとの信頼関係の醸成、コスト削減、生産性の向上など[7]、ビジネス上のメリットをもたらします。同時に、女性のエンパワーメントに取り組むことは「世界人権宣言」が掲げる「男性と女性の平等な権利」を実現することであり、「ビジネスと人権に関する指導原則」[8]及びILOの国際労働基準の遂行におけるジェンダー視点の主流化につながります[9]。SDG5の達成に向けた具体的な貢献でもあり、他のすべてのゴールの実現に向けた進捗にも寄与します。このように、ジェンダー平等へのコミットメントは、企業のサステナビリティを向上させるために不可欠な要素なのです。	・優先的に取り組むべき領域と、そのために必要な資源（予算、人材など）を特定した包括的かつ社内全体をカバーするジェンダー平等推進戦略/行動計画がある ・WEPsの必須報告指標について定期的に情報を公表・開示している ・ジェンダー評価を行ったことがある
2	イコール・ペイ	現在、世界の女性の報酬は、男性に比べて平均して20%少ないことがわかっています[10]。それが資産、退職後の蓄え、収入の安定性における男女間格差を生み出し、女性が様々なキャリア機会を最大限に活用する際の足かせになっています。格差の要因として、教育、トレーニング、家庭内での無償ケア労働の責任、職歴、企業規模、組合の組織率などにおけるジェンダーギャップが挙げられます。差別、暗黙の偏見、社会規範によって説明できることもありますが、説明されていないこともまだ多くあります[11]。企業は、男女間の賃金格差を解消する上で、重要な役割を担っています。近年では職場での性差別をなくすための行動をとる企業が増えています。 賃金は、従業員のモチベーションや生産性、さらには企業全体のパフォーマンスに影響を及ぼします。同等の仕事をしている男性に比べて少ない報酬を支払われることで、女性の仕事へのコミットメントや会社に対する信頼が損なわれ、人材の獲得、離職率、定着率に負の影響が出るなど、企業に大きな金銭的・時間的損失をもたらします[12]。男女間賃金格差の解消は、人的資源管理の有効性と生産性の向上につながります。	・各従業員カテゴリーの男性に対する女性の基本給と報酬の比率（重要事業拠点ごと） ・国内法令やILOの同一報酬条約（1951年、第100号）に沿って、同一価値労働同一賃金に関する独立した方針がある、もしくは、企業方針の中でコミットメントを表明している

[4] Accenture (2019), Getting to Equal 2019: Creating a Culture That Drives Innovation, https://www.accenture.com/us-en/about/ inclusion-diversity/gender-equality-innovation-research
[5] Ibid.
[6] EY (2013), "Women: The next emerging market", https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/topics/growth/ WomenTheNextEmergingMarket.pdf
[7] See foot note 4.
[8] http://www.un.org/en/documents/charter/preamble.shtml, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender_Booklet_Final.pdf, UN (2019), "Gender guidance for the Guiding Principles on Business and Human Rights" https://libguides.ilo.org/gender-equality- en/standards
[9] UN Women, "Women and Sustainable Development Goals", https://sustainabledevelopment.un.org/content/ documents/2322UN%20Women%20Analysis%20on%20Women%20and%20SDGs.pdf
[10] ILO (2018/19), Global Wage Report.
[11] UN (2020), Global Issue: Economic Inequalities Along Gender Lines Remain Pervasive, https://www.un.org/development/desa/ dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/WESP_MB135.pdf
[12] https://www.randstad.com/workforce-insights/talent-management/gender-pay-gap-hurting-your-workforces-performance/

WEPs 原則	テーマ	考え方と設定根拠	指標
		ILOの同一報酬条約（第100号、1951年）は、政府と企業が同一価値労働同一報酬を男性労働者と女性労働者に保障するためにはどうしたら良いかを明示した国際基準です[13]。近年、イコール・ペイに関する情報を開示するよう企業に義務付ける政府規制や国際的な報告枠組み（GRI、IIRC、グローバルコンパクト、ブルームバーグ、エクイリープ、ESGなど）が増えています[14]。男女間賃金格差は、企業の法的責任やレピュテーションに直結した責任事項として捉えられるようになってきました。格差を放置することは、法律上及びレピュテーション上のリスクとなり、投資家や消費者に選ばれなくなるという可能性を孕んでいます。 *自社の賃金格差の現状を特定・測定するには、UN Womenの 'Diagnosis for Equal Renumeration'、賃金格差の解消に向けて推奨される取り組みについては、UN Womenのガイダンスノート 'Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work'（「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」）と 'WEPs Action Card – Closing Gender Pay Gaps' を参照してください。(Annex 6「参考資料一覧」)*	
	職場での機会平等	女性はキャリアを通じて様々な差別に直面しています。性差別は、職場や経済にも負の影響をもたらします。経済全体で見ると、女性の労働市場への参加の進捗は停滞しています。男性の労働参加率が75%であるのに対して、女性の労働参加率は55%にとどまっています。また、女性の雇用は短期契約やパートタイム契約に集中しており、それが男女間賃金格差と職位別の男女分布の著しい不均衡の要因となっています[15]。女性のリーダーシップについてはある程度の進展が見られますが、世界のリーダーシップ・ポジションに占める女性割合は29%であり、報酬の高いポジションや意思決定ポジションからは依然として排除されたままです。次世代の女性たちにとってのロールモデルやメンターが不在である、もしくはごく少数しかいないという事でもあり、懸念されます[16]。 世界全体では、企業の取締役会に占める女性割合はわずか22%です[17]。リーダーシップポジションに女性を増やすことは、財務実績と株主価値（shareholder value）の向上、不正や汚職のリスクの軽減、顧客と従業員の満足度の向上、投資家からの信頼の向上、市場に関する知識・情報と市場での評判の向上といった多くのメリットを企業にもたらすことが既にわかっています[18]。*取締役会のダイバーシティを推進するために具体的にどのような取り組みを行えば良いかは、UN Womenのガイダンスノート'Building Inclusive Boards to Achieve Gender Equity' と 'WEPs Action Card – Gender Parity on Boards'を参照してください。(Annex 6「参考資料一覧」)* 職場における性差別は、雇用と採用、昇進とキャリア開発機会、賃金と福利厚生、安全とウェルビーイングに影響を及ぼします。職場における性差別の撤廃に向けた方針を定め、実行することで、女性の労働参加とリーダーシップが可能になります。組合や労働者委員会等との団体交渉は、職場におけるジェンダー平等の最大の障壁が何かを特定し、男女間賃金格差などの職場における男女間格差の解消を進めるにあたり、効果的です[19]。	・経営陣幹部・取締役における女性比率 ・独立社外取締役の女性比率（独立社外取締役を設置している企業対象） ・新規採用における女性比率（職位別） ・昇進における女性比率（職位別） ・育児休業取得後の定着率（男女別） ・従来女性が少ない役職における女性比率 ・リーダーシップポジションにおける女性比率を増やすための期限つき数値目標及びターゲットがある ・従来女性が少ない職域における女性比率を増やすための期限つき数値目標及びターゲットがある ・リーダーシップ研修、コーチング、メンタリングなど、女性が管理職や経営陣幹部などのリーダーシップポジションに就くために必要なサポートを提供している

[13] ILO Convention 100 : Equal Remuneration, 1951, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ ILO_CODE:C100
[14] Hariton, L. (2019), "Employers: Fix the Pay Gap, or You'll Be Left Behind", https://www.catalyst.org/2019/04/01/equal-pay-day- gender-gap/
[15] Financial Times, "Part-time working plays crucial role in gender pay gap", https://www.ft.com/content/fccde92e-0817-11e8-9650- 9c0ad2d7c5b5; https://www.researchgate.net/publication/320906078_Part-time_employment_the_gender_wage_gap_and_ the_role_of_wage-setting_institutions_Evidence_from_11_European_countries
[16] https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/2020/women-in- business-2020_report.pdf
[17] https://2020wob.com/wp-content/uploads/2020/10/2020-GDI-FINAL.pdf
[18] https://www.weps.org/sites/default/files/2020-11/56.%20WEPs%20GUIDANCE%20%E2%80%A2%20Inclusive%20boards%20%28final%29.pdf
[19] BSR and UNGC (2020), "Women's Empowerment and Business: 2020 Trends and Opportunities", https://www.bsr.org/reports/ WEP-AnnualReport2020.pdf

WEPs 原則	テーマ	考え方と設定根拠	指標
		教育における男女格差は徐々に縮まりつつありますが、トレーニングやプロフェッショナルとしての専門能力開発に関しては、女性がアクセスできる機会は限定的であり、女性の職業技能が急速に変化する仕事の世界におけるニーズに合致していません[20] [21]。その結果、女性は「女性化された」業種や職域・ポジションに集中しています。それらの業種・職域は、往々にして賃金が低いことが指摘されています。 最近のILOの報告では、女性が労働市場に参入し、留まり、ステップアップすることを妨げる最大の障壁は無償ケア労働であると特定されています[22]。世界では、無償ケア労働に費やされる時間の76.2%を女性が担っており、それは男性の3倍以上です[23]。無償ケア労働と家事労働の過重負担は、女性が経済的な自立を図る上で、また、女性が働くと決意する上で、大きな負の影響を及ぼします。それは、より健康で、多様性があり、生産性に優れた人的資本の確保という、企業活動の基盤にも直接的な影響を及ぼすのです。 ILOの母性保護条約（第183号、2000年）や家族的責任を有する労働者条約（第156号、1981年）のような国際基準や枠組みは、労働者の権利とウェルビーイングを保障し、ワークライフバランスの確保と育児や介護を行っているという状況をベースとした差別の防止に向けた国・政府の責任を強調しています。	・雇用契約形態別の従業員の割合（男女別） ・年間の離職率（男女別） ・年次業績評価の一部としてジェンダー平等推進を含むダイバーシティ＆インクルージョンに関連した目標が含まれている管理職/経営陣幹部の割合
		育児や介護などのケアを行なっているすべての従業員を支援し、柔軟な働き方を推進するポリシーとプログラムへの投資は、ケアの障壁を取り除くこと、職場のすべての従業員をサポートすることにつながります。さらに、母親と父親の両方を対象とした育休制度などの包括的なポリシーやイニシアティブの存在は、従業員の定着率と企業としての魅力を向上させます[24]。また、こうした方針や取り組みは、これから労働市場に参入する若い世代の価値観とも合致し、人材の獲得にもつながります。また、女性の労働市場への定着率を高めるだけではなく、従業員が子育てを通じて習得もしくはブラッシュアップした時間管理やマルチタスキングといったスキルは職場に還元されるでしょう。ただし、育休を取得し、職場復帰する従業員に対するサポートが万全でないと、離職してしまいます。そこで、育休から復帰した従業員の定着率を追跡することで、子育てをしながら働く従業員が直面する問題や必要とされるサポートを特定することが重要になります[25]。 *優先順位付けや包括的な方針やプログラムの策定を行うための推奨アクションについては、UN Womenのガイダンスノート「Attracting and Retaining Talent through Inclusive Family-Friendly Policies」を参照してください。(Annex 6「参考資料一覧」)*	・全従業員を対象とした、採用、定着、復職、昇進における非差別及び機会の平等を明示する独立した方針がある、もしくはより大きな企業方針の一環として明示している ・性別またはジェンダーに関連する差別として対処された事案の総数 ・性別またはジェンダーに関連する差別として取られた是正措置の総数 ・労働組合もしくは従業員委員会の従業員の割合（男女別）
		ジェンダー・バイアス（ジェンダーに基づく偏見）は、意識的であれ無意識的であれ、職場で女性たちが成果を上げるにあたり、深刻な負の影響を及ぼすことがわかっています。特に従来男性が中心の職場ではその深刻度はさらに高まります。世界的に、男性の91%が、女性の86%が少なくとも一つのジェンダー・バイアスを持っているとされています[26]。ジェンダー・バイアスに対処することで、職場の風土はよりインクルーシブになり、女性があらゆるポリシーやプログラムを活用しながらキャリアップできる環境が創出されます。 最後に、ジェンダーに基づく差別は、他の形態の差別と相互に関連しており、すべての女性たちのために真のジェンダー平等を実現するには、交差的なアプローチが必要になります。多様な背景や人種の女性たちの状況やニーズが、ジェンダー平等推進に関連した方針、プログラム、意思決定に反映され、含まれるようにするためには、企業はWEPsの実施においても「交差性」という視点を持ち、人種差別などの差別の問題にも取り組みながら、ジェンダー平等を実現する努力を強化する必要があります。 *交差性アプローチに関する詳細は、UN Womenの「'Call to Action: Leveraging the WEPs Framework to Target Racism and Discrimination in the World of Work'」を参照してください。(Annex 6「参考資料一覧」)*	

[20] https://www.un.org/en/un75/women_girls_closing_gender_gap
[21] http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
[22] https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
[23] https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_633284/lang--en/index.htm
[24] https://www.bcg.com/publications/2017/human-resources-people-organization-why-paid-family-leave-is-good-business.aspx
[25] https://hbr.org/2018/09/how-companies-can-ensure-maternity-leave-doesnt-hurt-womens-careers
[26] http://hdr.undp.org/en/GSNI

WEPs 原則	テーマ	考え方と設定根拠	指標
3	**安全でインクルーシブな職場**	女性に対する暴力とハラスメントは女性に対する人権侵害です。そして、様々な機会や人間らしく働けるディーセントワークへのアクセスにおける平等の実現を妨げる最大の障壁の一つです。しかしながら、女性に対する暴力とハラスメントは、職場を含め、あらゆる場所に蔓延しています。世界中のすべての業種、職業、仕事で起こっている問題です。世界の18歳以上の女性の75%がセクシュアルハラスメントの被害を受けたことがあると推定されています[27]。雇用形態・状況、仕事・業務の種類、業種に特徴的な環境によって、より被害にあいやすい状況にある女性もいます。 女性に対する暴力とハラスメントの根絶は社会全体の課題ですが、企業によるセクシュアルハラスメントへの取り組みは特に重要視されています。暴力を生み出す社会規範を可視化し、女性に対する暴力とハラスメントを根絶するための具体的な行動変容を推奨・実行し、安全な環境を提供することは、職場だけはなく社会全体に大きな意味を持つのです。ILOの暴力及びハラスメント条約（190号、2019年）は、政府と企業が仕事の世界における暴力とハラスメントをなくすための国際的な枠組みを設定しています[28]。 女性に対する暴力とハラスメントに適切に対応することは、民間セクターに経済的利益をもたらすこともわかっています。セクシュアルハラスメントによって引き起こされる精神的・身体的な影響は、従業員の仕事に対する満足度、組織へのコミットメント、生産性を低下させ、職場の人間関係の悪化、従業員の熱意やエンゲージメントの低下、レピュテーション・リスクを招きます。女性に対する暴力とハラスメントによる経済的損失は大きく、収入、機会、職場の生産性の低下により、国内総生産（GDP）が3.7%も減少すると推定されています[29]。 *すべての従業員の身体的・精神的な健康、安全、ウェルビーイングを促進することを目的とした実効性のあるセクシュアルハラスメント・ポリシーの策定や実施の仕方については、UN Womenのガイダンスノート「The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector」にて、新型コロナウイルス感染拡大に際して増加したDVについて企業がどのような取り組みを行なっているか、また、どのような短期的及び長期的な対応策が推奨されるかを紹介しています。さらに、UN Womenのポリシー・ブリーフ「Tackling Sexual Harassment in the World of Work 」を参照してください。(Annex 6「参考資料一覧」)* 女性と男性は、身体的な違いにより、健康上のニーズは異なりますが、国連の世界人権宣言のもと、女性も男性も健康に対する権利を平等に有しています。女性特有の健康上のニーズは、多くの場合、生殖上の役割と責任に関連しています。これらのニーズが職場で満たされない場合、女性は仕事を辞める、責任のある役割を辞めるもしくはそのような役割に就くことを諦めるといった選択をしたり、健康状態が悪化するといった状況に陥ります。より困難な状況にある社会経済的グループ（例:工場労働者）の場合、食糧へのアクセスにおける不平等や女性の健康の優先順位の低さ・軽視により、不健康への脆弱性は高まります。 すべての人にヘルスケアに関するサービスや情報を届ける上で、職場は効率的でありながら、ほぼ活用されていない入り口だと考えられています。さらに、女性の健康への投資は、従業員と周辺のコミュニティに利益をもたらすだけではなく、ビジネス上の業績にもプラスの影響をもたらすでしょう。製造現場における、衛生と、性と生殖に関する健康（リプロダクティブヘルス）への投資は、欠勤率、離職率、残業時間、生産エラーの減少につながり、結果として生産性が向上します。	・暴力とハラスメントに関する事件に対処・対応するための、守秘を前提とした苦情処理、紛争解決、報告及び報復禁止についての仕組みや手続きを会社が有していること ・職場での暴力とハラスメントに関する研修を受けた従業員の割合（男女別） ・ILOの暴力及びハラスメント条約（190号、2019年）に沿って、あらゆる暴力とハラスメントが許容されない行為であることを明確にした独立した方針がある、もしくは、企業方針の中でコミットメントを表明している ・DVを含む暴力やハラスメントの被害者に対し、秘密が守られる形での支援が提供されている ・職場でのセクシュアルハラスメントの事案に関し、被害者の安全、セキュリティ、秘匿性、保護を保証するポリシーや手続きがある ・和解契約において、セクシュアルハラスメントの主張に関する秘密保持条項を禁止するポリシーを有している。ただし被害者からの要請があり、セクシュアルハラスメントの主張が民事仲裁を経る必要がある場合はその限りでない（国の法律によって任意選択。日本は任意選択） ・労災事案の男女比率 ・性と生殖に健康を含む質の高いヘルスケアへのアクセスを尊重し、サポートするという全社的な方針またはコミットメントがあり、会社のプログラムや従業員の福利厚生に反映されている ・従業員の健康と安全の確保の一環として、ジェンダー視点に基づくリスク評価を行い、暴力とハラスメントを含むジェンダーに起因するリスクを特定している ・女性従業員50人あたりの授乳施設の数 ・欠勤率（男女別） ・従業員で構成されている健康と安全に関する委員会の女性比率 ・従業員で構成されている健康と安全に関する委員会の女性比率

[27] https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and- harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050
[28] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
[29] https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/violence-against-women-and-girls

WEPs 原則	テーマ	考え方と設定根拠	指標
4	トレーニングと能力開発	すべてのレベル、すべての事業分野での女性の登用・昇進への道を開くトレーニングや専門能力開発への投資は、現在必要とされるスキル、将来必要になるスキルを持つ人材ベースを社内に構築することができ、労働市場での競争力を高め、人材を獲得し、定着させ、従業員の生産性、機敏性、適応性を高めます。教育とトレーニングへの女性によるアクセスの向上は、女性の労働参加率の向上につながることが既にわかっています[30]。また、企業内の管理職及びリーダーシップポジションなど、女性が従来少なかったポジションや役割への女性の登用にもつながります。 メンタリングは、トレーニングとキャリア開発の一つの方策として、従業員の士気と仕事の満足度を向上させ、離職率を減らし、リーダーシップ及びマネージメントのスキルを次世代に伝達し、組織全体の問題解決と新入社員の育成・オンボーディングプロセスを改善する上で有効です。 *カスタマイズされたメンタリングプログラムの開発と展開の仕方については、UN Womenのガイダンスノート'Mentoring in the Workplace'を参照してください。(Annex 6「参考資料一覧」)* すべての業種でデジタル化や自動化が進む中、トレーニングと教育における男女格差の解消は不可欠です。現状において、STEM(科学・技術・工学・数学)領域で専門教育や能力開発を受けた女性が圧倒的に少ないために、科学技術やデジタルに関連した産業が男性に偏っていることは既に指摘されていますが、製造業や教育産業のような女性が集中している業種や仕事でもデジタル化と自動化が急速に進んでいるからです。	・従業員研修の平均時間(男女別、従業員の職位別) ・従来男性中心だったポジションに女性を登用・採用するための研修、能力開発、教育、ネットワーキング、メンタリングを提供している
5	ジェンダー視点のある調達	2020年に取りまとめられた、WEPsジェンダーギャップ分析ツールの設問への企業の回答の分析レポートによると、女性が経営、または所有する企業からの調達割合のデータを取っている企業は4%に留まり、データを開示している企業は3%でした[31]。女性が経営、または所有する企業は、ローカル及びグローバルのバリューチェーンに参入するにあたって、限られた資金、(無償ケア労働は女性の役割であるとするジェンダー規範から起こる)時間の制約、女性に差別的な法律、政治、宗教、文化に起因する困難なビジネス環境といった、多くの障壁に直面しています[32]。現在、女性が経営、または所有する企業からの購入・調達は、グローバルで見た企業の総調達コストのわずか1%にも満たない状況です[33]。 同時に、女性が経営、または所有する企業は、一部の地域においては最も急成長を遂げている市場セグメントであり、グローバル経済の成長と新たな雇用の創出に大きく寄与するポテンシャルがあるとされています[34]。さらに、女性が経営、または所有する企業からの調達は、収益性の向上、新たな市場へのアクセス、サプライヤーの選択肢を向上、企業イメージと顧客ロイヤルティの向上につながります。ある調査によると、女性の経営、または所有する企業と取引きをすることでサプライヤー基盤を多様化した企業の約34%が収益性にプラスの影響があったと報告しました[35]。 女性はサプライチェーンの労働者の大部分を占めていますが、職域分離、より厳しい労働条件、不平等な賃金、妊娠・出産に関する権利の弱さ、トレーニング機会の制限など、見過ごされがちなジェンダーに起因する問題に絶えず直面しています。	・女性が経営、または所有する企業からの調達の比率 ・ジェンダー平等にコミットしている事業者からの調達の比率 ・サプライチェーンにおいて生活賃金が支払われている労働者の割合(男女別) ・ジェンダーを基準としてスクリーニングされたサプライヤーの比率 ・サプライチェーンにおける労働者の従業員の職位別男女比率 ・女性が経営、または所有する企業からの調達の金額や割合に関する調達目標がある ・ジェンダー平等推進にコミットしている企業からの調達の金額や割合に関する調達目標がある

[30] https://www.un.org/en/un75/women_girls_closing_gender_gap
[31] BSR and UNGC (2020), "Women's Empowerment and Business: 2020 Trends and Opportunities", https://www.bsr.org/reports/ WEP-AnnualReport2020.pdf
[32] Cheng, M. (2018), "8 Major Challenges Women Face In Business", https://www.forbes.com/sites/margueritacheng/2018/10/31/8- major-challenges-women-face-in-business/#75e0f9816461
[33] UN Women (2017), The Power of Procurement: How to Support Women-Owned Business.
[34] IFC (2017), "Women Entrepreneurs Are Essential for Private Sector Development in Emerging Markets", https://www. ifc.org/wps/wcm/connect/d7623440-8bb4-4827-9ce5-470dcb6f86b1/Entrepreneurship+Offering+Brochure+July2017. pdf?MOD=AJPERES&CVID=lQps6KM
[35] UN Women (2017), The Power of Procurement: How to Support Women-Owned Business.

WEPs 原則	テーマ	考え方と設定根拠	指標
		ジェンダー視点のある調達方針やサプライヤーのための能力強化プログラムを通じて女性のエンパワーメントを推進することで、離職率、欠勤率、定着率を改善し、よりインクルーシブな職場環境を創出し、ひとりひとりの尊厳を尊重する労働条件を提供することができます[36]。工場の労働環境の改善のために、行動規範（Code of Conduct）が導入されますが、女性の権利やニーズがシステマティックに反映されていることは滅多にありません。それは、女性特有の状況やニーズが無視され、対処されていないことを意味しており、企業にとっては生産と配送の中断のリスク、生産・流通過程におけるボトルネック、非効率性といった形での不利益を意味していると言えるでしょう[37]。 女性は、サプライチェーンの中でも脆弱で低賃金の雇用に集中しています。さらに、世界的な賃金格差の現状が示唆しているのは、同じ仕事に対して、女性は男性に比べて少ない報酬が恒常的に支払われているということです。企業がサプライヤーに対して最低賃金の支払いを要求することで、サプライヤーが性別に関係なくすべての労働者に対して法定最低賃金を支払うことを促せます。残念ながら、最低賃金は、従業員とその家族の生活上の基本的ニーズを満たすのに必ずしも十分ではありません。したがって、企業による生活賃金へのコミットメントは、ILOが提唱するように、サプライチェーンのすべての労働者に対してその国の平均的な規模の家族が基本的な生活ニーズを満たすのに十分な賃金が支払われるよう努めることを意味しています。[37] ジェンダー視点のある調達は、バリューチェーン全体での女性のエンパワーメントを推進し、サプライヤーの多様化を通じて新しい市場機会の獲得とリスクの低減を促進し、ブランドイメージと顧客ロイヤリティの向上に寄与します。 *品質、効率性、コストパフォーマンスを損なうことなく、ジェンダー視点のある倫理的な調達行動を推進するための企業方針の策定や実施の仕方に関しては、UN Womenのガイダンスノート「Gender-Responsive Procurement」を参照してください。(Annex 6「参考資料一覧」)*	・自社単独で、もしくは、業界団体の活動の一環として、サプライヤーやベンダーが継続的にジェンダー平等を推進できるようにするための能力強化のサポートを提供している ・サプライヤーまたはベンダー行動規範においてジェンダー平等推進へのサポートを明示している ・サプライチェーンのすべての労働者に対して生活賃金を支払うコミットメントがある ・すべてのサプライヤーに対して、その会社のサプライチェーンのすべての労働者に最低でも法定最低賃金を支払うよう求める方針がある
	ジェンダー視点のあるマーケティング	広告や宣伝材料は、多くの場合、既存のジェンダー・ステレオタイプを反映し、それらを強化しています。28カ国で行われた調査（2018）によると、消費者の53%が、広告が女性に対して非現実的な（あるべき姿、理想の姿に関する）期待やプレッシャーを押し付けることが多いと答え、50%が女の子に対して期待やプレッシャーを押し付けているとし、45%がいまだに性差別的な広告を目にし、不快感を感じると答えています[38]。 同時に、マーケティングと広告に既存のジェンダー規範やバイアスを変革するアプローチを採用するビジネス上の意義は拡大しています。顧客ロイヤリティの向上、市場へのリーチの拡大、次世代の優秀人材の獲得と維持に効果的だからです。消費者は、ジェンダー平等の推進を間接的にサポートできるようなブランドや企業を探しています－75%の消費者が、男性と女性が同じ能力や役割を共有していることを広告を通じて表現している企業に対して好感を抱き、52%の消費者が企業のメッセージに個人の多様性とそれを包摂する姿勢が見られないと他のブランドに切り替える可能性が高いと報告されています[39]。 自社のマーケティング方針もしくはコミットメントにジェンダー平等視点を明確に位置付けることが、マーケティングと広告でのジェンダーステレオタイプ表現を避け、女性と女の子のポジティブな描写を推進するにあたっての最初のステップです。マーケティング・キャンペーンでは、ジェンダーステレオタイプにとらわれない表現、女性と男性とジェンダーバランスの尊重、進歩的で知的で多様な側面を持つ、主体的な存在としての男女の描写を主流化して行くことが求められます。	・ジェンダーステレオタイプに基づく表現を避け、女性と女の子のポジティブな描写を促す独立したマーケティング・コミュニケーション方針がある、もしくは、より大きな企業方針においてコミットメントを表明している

[36] BSR, HERproject webpage, Impact, https://herproject.org/impact
[37] BSR (2019), Gender Equality in Codes of Conduct, https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/gender-equality-in-codes-of- conduct-guidance
[37] https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--en/index.htm
https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_774617/lang--en/index.htm
[38] Unstereotype Alliance (2018), “Advertising is Out of Sync with World's Consumers”, https://www.unstereotypealliance.org/en/ resources/research/ipsos-study---advertising-is-out-of-sync-with-worlds-consumers
[39] Ibid.

WEPs原則	テーマ	考え方と設定根拠	指標
	ジェンダー視点のある製品設計と開発	製品の設計と提供の際にジェンダー視点を欠くと、既存のジェンダー格差を増長したり、新たな格差を生み出したりするリスクが生じます。例えば、シートベルト、ヘッドレスト、エアバッグは、主に男性の体格と着座位置による自動車事故ダミーテストから収集されたデータに基づいて設計されてきました。その結果、同様の事故に合った場合、女性は男性より重症となる確率が47%、死亡する確率が17%も高いとされています[40]。同様の問題は、医療分野でも起こっています。（医薬品などの）製品を開発する際に、女性と男性のデータを両方揃えて治験やテストをしているケースが少ないからです。 企業は、履歴書のスクリーニングや顧客からの問い合わせ対応といったルーティン業務に機械学習や人工知能(AI)を活用するようになっています。しかしながら、コンピュータービジョンシステム（画像処理システム）、自然言語処理システム（音声認識システム）、安全性や必需品および必須サービスの提供に、女性に対するバイアス（偏見）が潜んでいることが調査によって明らかにされています。こうした製品やサービスの設計過程で、男女別データが欠落し、女性のデータが活用されていないから、また、設計チームが男性中心でジェンダー視点が欠けてしまうからです[41]。それが、ビジネス上、長期的な不利益をもたらす可能性も示唆されています。テクノロジー調査会社のGartnerは、こうしたデータやアルゴリズムの偏り、それらを管理するチームが持つ意識的・無意識的なジェンダーバイアスにより、2022年までにAIプロジェクトの85%がアウトカム上のエラーを生じさせるだろうと推定しています[42]。 ジェンダー視点のあるプロダクト設計と提供は、新たなビジネス機会を創出します－女性の個人消費の総額は年間20兆米ドルであり、最も急速に成長している消費者経済です。2028年には世界の裁量消費支出の75%が女性によるものになると推定されています。しかしながら、ヘルスケアやケアワークなど、多くの業界で、女性のニーズを満たすようなサービスや商品の開発が十分にされていない、投資されていない、という現状があります[43]。金融機関（ベンチャーキャピタルを含む）など、投資する側の意思決定者の大半は男性であり、女性の健康に関する研究への関心が低いため、研究開発に必要な資金調達が進まず、市場に出回る製品やサービスが限られています。 国際金融公社（IFC）は、世界的に、女性が経営、または所有する小規模企業の資金調達において3,000億ドルの資金ギャップがあり、女性が経営、または所有する中小企業の70%以上が金融サービスへのアクセスが不十分、もしくは皆無であると推定しています。資金ギャップは、女性が自分の事業を継続し、成長させ、それによって家族の生計を支える上での大きな障壁となっています[44]。	・製品の設計や提供に包摂的なジェンダー視点を統合するための方針がある、もしくは企業方針の中でコミットメントを明確にしている（新たなアプリケーションの企画・設計や金融サービスなど） ・（一部の業界を対象）女性起業家に対して信用及び他の金融サービスの提供することを目的として、自社として独自にもしくは銀行や金融機関と提携して提供している財政支援や投資の割合 ・（一部の業界を対象）女性への潜在的なリスクを適切に把握できる製品安全性テストを実施している ・（一部の業界を対象）既存のジェンダーバイアスがAI等の使用によってさらに拡大すること、また、女性に負の影響が及ぼすことを避けるために、機械学習とAIに関してジェンダー視点からの評価を行っている
6	ジェンダー視点のある社会貢献	企業は、地域コミュニティのプログラムへの投資・支援を通じて、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た、価値のある、効果的な、責任のある貢献をすることができます。そのためには、自社のCSR、フィランソロピー、アドボカシー、あらゆるステークホルダーとのパートナーシップ戦略に「ジェンダー平等の視点」を主流化させること、そうした投資・支援のアウトリーチの成果を男女別データを用いて継続的に測定することが求められます。また、投資や支援の対象プログラムを選定する際には、選考基準に暴力、ハラスメント、無償ケアワークといったジェンダー視点からの評価項目を必ず設けることで、少なくともそのプログラムが既存のジェンダー差別を強化することがないように、また、可能な限り、ネガティブなステレオタイプや社会規範を変革する取り組みになるように努めることが必要です。 ジェンダーに起因した、男女で異なる人権リスクが存在するにもかかわらず、人権・社会的影響評価はしばしば「ジェンダー視点」を欠いた形で実施されています。2019年、国連のビジネスと人権に関するワーキンググループは、「ビジネスと人権に関する指導原則とジェンダー」を発表し、人権デューデリジェンスと救済へのアクセスのすべての段階において、どのように女性の人権を統合し、ジェンダー視点を主流化すべきかについてのガイダンスを示しました。ジェンダー視点のあるリスク評価の仕方から、ジェンダー・ギャップに変革をもたらす施策や救済措置のあり方が明示されています。現在、WEPsジェンダーギャップ分析ツールを活用している企業のうち、ジェンダー視点に基づく人権・社会的影響評価を行なっているのはわずか9%です。また、自社が支援するコミュニティプロジェクトの受益者数を男女別に示し、公表している企業はわずか12%です[45]。	・協賛金等を通じた資金提供もしくはプロボノ支援に占めるジェンダー平等を目的としたプログラムの比率 ・CSR、フィランソロピー、公共的なアドボカシー、あらゆるステークホルダーとのパートナーシップといった企業活動にジェンダーを位置付けることを独立した方針もしくはより大きな企業方針の中で明示している

[40] Hiethammer, C. (2020), “AI Bias Could Put Women’s Lives at Risk - A Challenge for Regulators”, https://www.forbes.com/sites/ carmenniethammer/2020/03/02/ai-bias-could-put-womens-lives-at-riska-challenge-for-regulators/#1b658c77534f
[41] Ibid.
[42] newsroom/press-releases/2018-02-13-gartner-says-nearly-half-of-cios-are-planning-to-deploy-artificial-intelligence
[43] Stengel, G. (2020), “Women’s Healthcare: A Market Ripe for Disruption Lacks Investment” https://www.forbes.com/sites/ geristengel/2020/07/08/womens-healthcare-a-market-ripe-for-disruption/#65daf19d1a01
[44] IFC, Bridging the Gender Gap In Finance, https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/ news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance
[45] BSR and UNGC (2020), “Women’s Empowerment and Business: 2020 Trends and Opportunities”, https://www.bsr.org/reports/ WEP-AnnualReport2020.pdf

Annex 5
「WEPs指標と他のジェンダー関連の報告要求事項の対照表」

この表は、WEPs Transparency and Accountability Framework と既存の主要な報告枠組みにおけるジェンダー関連報告要求事項の関連を示すものです。

	WEPs Indicator	WEPs Gender Gap Analysis Tool[46]	Edge[47]	Bloomberg Gender Equality Index[48]	Equileap[49]	Global Reporting Initiative (GRI)[50]	UNDP Gender Seal[51]	2x Challenge Criteria[52]	Workforce Disclosure Initiative[53]	Gender and Diversity KPI Alliance[54]	World Benchmarking Alliance Gender Benchmark[55]	Sustainable Development Goals Indicators[56]
1a	経営陣幹部･取締役における女性比率	4	Yes	4,5,7	A2, A3	405-1	Yes	Yes			11	5.5.2
1b	独立社外取締役の女性比率（独立社外取締役を設置している企業対象）	4	Yes	1,2,3	A1	405-1	Yes	Yes		Yes	11	
2	各従業員カテゴリーの男性に対する女性の基本給と報酬の比率、重要事業拠点ごと	5	Yes		7a, 7b, 7c,7d,7e	405-2	Yes		3.4	Yes	19	8.5.1
3a	新規採用における女性比率	3, 4	Yes	19	A5	401-1	Yes		5.2		12	
3b	昇進における女性比率	3, 4	Yes	19	A5	401-1	Yes		5.2		12	
3c	育児休業取得後の定着率、男女別	8	Yes	32		401-3						
4	暴力とハラスメントに関する事件に対処･対応するための、守秘を前提とした苦情処理、紛争解決、報告及び報復禁止についての仕組みや手続きを有している	10	Yes	45	C17				6.2		29, 30, 31, 32	

[46] https://www.ungcjn.org/social/detail.php?id=230
[47] https://edge-cert.org/
[48] https://www.bloomberg.com/gei/about/
https://www.bloomberg.co.jp/company/values/diversity-and-inclusion/advancing-women/
[49] https://equileap.com/our-story/
[50] GRIスタンダード2016:https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/
https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-japanese-translations/
[51] https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/gender-equality/TheUNDPGenderEqualitySeal.html
[52] https://www.2xchallenge.org/criteria
[53] https://shareaction.org/investor-initiatives/workforce-disclosure-initiative
[54] https://www.gdka.org/
[55] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/gender-benchmark/
[56] https://sdg-tracker.org/gender-equality

	WEPs Indicator	WEPs Gender Gap Analysis Tool[46]	Edge[47]	Bloomberg Gender Equality Index[48]	Equileap[49]	Global Reporting Initiative (GRI)[50]	UNDP Gender Seal[51]	2x Challenge Criteria[52]	Workforce Disclosure Initiative[53]	Gender and Diversity KPI Alliance[54]	World Benchmarking Alliance Gender Benchmark[55]	Sustainable Development Goals Indicators[56]
5	従来、女性の配置が少ない職域における女性比率	4	Yes		C10	405-1	Yes				13	
6	従業員の研修の平均時間（男女別、従業員の職位別）	4	Yes			404-1	Yes		5.1			
7	女性が経営、または所有する企業からの調達の比率	13			C16						18	
8	ジェンダー平等にコミットしている事業者からの調達の比率											
9	サプライチェーンにおいて生活賃金が支払われている労働者の割合、男女別				B6				3.3		24	
10	ジェンダー・ステレオタイプ表現の解消に向けて、独立したマーケティング方針を策定している、もしくは、企業方針の中で姿勢を明確にしている	15									33	
11	製品の設計や提供に包摂的なジェンダー視点を統合するための方針がある、もしくは企業方針の中でコミットメントを明確にしている											
12	協賛金等を通じた資金提供もしくはプロボノ支援に占めるジェンダー平等を目的としたプログラムの比率	18		55a, 55b, 55c, 56							34	
13	優先的に取り組むべき領域とそのために必要な資源（予算、人材など）を特定した包括的かつ社内全体をカバーするジェンダー平等推進戦略/行動計画がある	1	Yes	6							1,2	
14	WEPsの推奨報告指標について定期的に情報を公表・開示している											
15	ジェンダー評価を行ったことがある		Yes		D19						1	
16	リーダーシップポジションにおける女性比率を増やすための期限つき数値目標及びターゲットがある	1	Yes	8								
17	従来女性が少ない職域における女性比率を増やすための期限つき数値目標及びターゲットがある	3									13	
18	国内法令やILOの同一報酬条約（1951年、第100号）に沿って、同一価値労働同一賃金に関する独立した方針がある、もしくは、企業方針の中でコミットメントを表明している	5	Yes								19	

	WEPs Indicator	WEPs Gender Gap Analysis Tool[46]	Edge[47]	Bloomberg Gender Equality Index[48]	Equileap[49]	Global Reporting Initiative (GRI)[50]	UNDP Gender Seal[51]	2x Challenge Criteria[52]	Workforce Disclosure Initiative[53]	Gender and Diversity KPI Alliance[54]	World Benchmarking Alliance Gender Benchmark[55]	Sustainable Development Goals Indicators[56]
19	リーダーシップ研修、コーチング、メンタリングなど、女性が管理職や経営陣幹部などのリーダーシップポジションに就くために必要なサポートを提供している。	4	Yes		C10		Yes				12	
20	従業員の職域別女性割合（従業員数合計、経営陣幹部、上位管理職、中間管理職、新人／若手社員および事務職レベル）											
21	雇用契約形態別の従業員の割合（男女別）		Yes			102-8		Yes				
22	年間の離職率（男女別）	3	Yes	18		401-1	Yes				14	
23	年次業績評価の一部としてジェンダー平等推進を含むダイバーシティ＆インクルージョンに関連した目標が含まれている管理職/経営陣幹部の割合		Yes									
24	性別またはジェンダーに関連する差別として対処された事案の割合	2				406-1			6.3		5	
25	性別またはジェンダーに関連する差別として対処された事案の総数	2				406-1			6.3		5	10.3.1
26	性別またはジェンダーに関連する差別として取られた是正措置の総数	2				406-1						
27	ジェンダーバイアスに関する研修を受けた従業員の割合（男女別）		Yes	41			Yes					
28	労働組合もしくは従業員委員会の従業員の割合（男女別）											8.8.2
29	有給の育休を取得した従業員の割合（男女別）	8	Yes			401-3						
30	有給の育休を取得した従業員の復職率（男女別）	6	Yes	32		401-3					20A	
31	介護者支援プログラムを利用している従業員の割合（男女別）	8	Yes	33, 36, 37, 38	B9		Yes				20A, 21, 22	
32	主要な事業所のすべての従業員に対して、保護者または介護者としての役割を果たすためのサポートを独立した方針もしくはより大きな方針の一部として打ち出している。	6	Yes	30	8a						20A, 20B	
33	すべての主要事業所で利用可能な有給の産休の週数	6	Yes	30	8a						20A	

	WEPs Indicator	WEPs Gender Gap Analysis Tool[46]	Edge[47]	Bloomberg Gender Equality Index[48]	Equileap[49]	Global Reporting Initiative (GRI)[50]	UNDP Gender Seal[51]	2x Challenge Criteria[52]	Workforce Disclosure Initiative[53]	Gender and Diversity KPI Alliance[54]	World Benchmarking Alliance Gender Benchmark[55]	Sustainable Development Goals Indicators[56]
34	すべての主要事業所で利用可能な有給の育休の週数		Yes	30	8b						20B	
35	性別や婚姻状況を問わず、保護者や介護者へのサポートプログラムを提供している	8	Yes	33, 36, 37, 38	B9		Yes				20A, 21, 22	
36	全従業員を対象とした、採用、定着、復職、昇進における非差別及び機会の平等を明示する独立した方針がある、もしくはより大きな企業方針の一環として明示している	2	Yes		C11		Yes					
37	すべての従業員に対してフレックスタイム制を提供している	9		37	B9						22	
38	職場での暴力とハラスメントに関する研修を受けた従業員の割合（男女別）			44							29	
39	労災の事故の男女比率	11				GRI 403						
40	ILOの暴力及びハラスメント条約（190号、2019年）に沿って、あらゆる暴力とハラスメントが許容されない行為であることを明確にした独立した方針がある、もしくは企業方針の中でコミットメントを表明している	10		43	C12		Yes				50	
41	DVを含む暴力やハラスメントの被害者に対し、秘密が守られる形での支援が提供されている	10									30	
42	職場でのセクシュアルハラスメントの事案に関し、被害者の安全、セキュリティ、秘匿性、保護を保証するポリシーや手続きがある	10			C17						30	
43	和解契約において、セクシュアルハラスメントの主張に関する秘密保持条項を禁止するポリシーを有している。ただし被害者からの要請があり、セクシュアルハラスメントの主張が民事仲裁を経る必要がある場合はその限りでない（国の法律によって任意選択。日本は任意選択）		Yes	46, 47	C12						3	
44	人権デューデリジェンスの一環として、ジェンダー視点に基づくリスク評価を行い、暴力とハラスメントを含むジェンダーに起因するリスクを特定し、すべての従業員の安全と保安を確保している											
45	性と生殖に健康を含む質の高いヘルスケアへのアクセスを尊重し、サポートするという全社的な方針またはコミットメントがあり、会社のプログラムや従業員の福利厚生に反映されている	12									26	

	WEPs Indicator	WEPs Gender Gap Analysis Tool[46]	Edge[47]	Bloomberg Gender Equality Index[48]	Equileap[49]	Global Reporting Initiative (GRI)[50]	UNDP Gender Seal[51]	2x Challenge Criteria[52]	Workforce Disclosure Initiative[53]	Gender and Diversity KPI Alliance[54]	World Benchmarking Alliance Gender Benchmark[55]	Sustainable Development Goals Indicators[56]
46	女性従業員50人あたりの授乳施設の数											
47	欠勤率（男女別）						Yes					
48	委員会の全メンバーに占める健康と安全に関する委員会の女性比率											
49	女性従業員50人あたりの適切で安全なトイレの数（きれいな水、石鹸、生理用品などの衛生製品の廃棄方法を備えたトイレ）	11										
50	従来男性中心だったポジションに女性を登用するための研修、能力開発、教育、ネットワーキング、メンタリングを提供している	4	Yes	20			Yes				8, 10	
51	ジェンダーを基準としてスクリーニングされたサプライヤーの比率				C15						18	
52	女性が経営、または所有する企業からの調達の金額や割合に関する調達目標がある	13		50	C16						18	
53	ジェンダー平等推進にコミットしている企業からの調達の金額や割合に関する調達目標がある											
54	サプライヤーまたはベンダー行動規範においてジェンダー平等推進へのサポートを明示している	14			C15						15	
55	自社単独で、もしくは、業界団体の活動の一環として、サプライヤーやベンダーが継続的にジェンダー平等を推進できるようにするための能力強化のサポートを提供している	14									15	
56	サプライチェーンにおける労働者の従業員の職位別男女比率										24	
57	サプライチェーンのすべての労働者に対して生活賃金を支払うコミットメントがある[57]								3.3		34	

[57] 「生活賃金」と「最低賃金」についてILO解説（Q5ご参照）
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_755448/lang--ja/index.htm#Q5

	WEPs Indicator	WEPs Gender Gap Analysis Tool[46]	Edge[47]	Bloomberg Gender Equality Index[48]	Equileap[49]	Global Reporting Initiative (GRI)[50]	UNDP Gender Seal[51]	2x Challenge Criteria[52]	Workforce Disclosure Initiative[53]	Gender and Diversity KPI Alliance[54]	World Benchmarking Alliance Gender Benchmark[55]	Sustainable Development Goals Indicators[56]
58	すべてのサプライヤーに対して、その会社のサプライチェーンのすべての労働者に最低でも法定最低賃金を支払うよう求める方針がある											
59	ジェンダーステレオタイプに基づく表現を避け、女性と女の子のポジティブな描写を促す独立したマーケティング・コミュニケーション方針がある、もしくは、より大きな企業方針においてコミットメントを表明している	15										
60	女性起業家に対して信用及び他の金融サービスの提供することを目的として、自社として独自にもしくは銀行や金融機関と提携して提供している財政支援や投資の割合（オプション:一部の業界を対象）	18		54								
61	女性への潜在的なリスクを適切に把握できる製品安全性テストを実施している（オプション:一部の業界を対象）											
62	既存のジェンダーバイアスがAI等の使用によってさらに拡大すること、また、女性に負の影響が及ぼすことを避けるために、機械学習とAIに関してジェンダー視点からの評価を行っている（オプション:一部の業界を対象）			49								
63	コミュニティで行っているプロジェクトからの直接的な裨益者の男女比率											
64	ジェンダーに基づく基準を用いて評価されているコミュニティ・プロジェクトの割合											
65	CSR、フィランソロピー、公共的なアドボカシー、あらゆるステークホルダーとのパートナーシップといった企業活動にジェンダーを位置付けることを独立した方針もしくはより大きな企業方針の中で明示している	18									33	
66	人権デューデリジェンスにジェンダー視点を統合し、ジェンダーに起因するリスクを特定している											

参考資料一覧（日本語版限定）

WEPs 原則	テーマ	UN Women 制作WEPsツール、ガイダンスノート、ケーススタディ、ウェビナー等
1~7	WEPs実装	ハンドブック:日本企業向けWEPsハンドブック
1	トップによるリーダーシップ	Call to Action Call to Action: Leveraging the WEPs Framework to Target Racism and Discrimination in the World of Work Webinar: How Can the Women's Empowerment Principles Benefit Your Company? Report: Empowering Women at Work: Company Policies and Practices for Gender Equality Tool: The WEPs Gender Gap Analysis Tool Case Study: Taking a Global Approach to Gender Equality Case Study: Advancing Sustainability Management through Reporting WEPsリーダーシリーズ: 株式会社クレアン　代表取締役　薗田綾子氏 株式会社ポーラ　代表取締役社長　及川美紀氏 株式会社Will Lab　代表取締役社長　小安美和氏 中田工芸株式会社　代表取締役社長　中田修平氏 日本ユニシス株式会社　代表取締役社長　平岡昭良氏 #WeCommitキャンペーン動画: 株式会社クレアン　代表取締役　薗田綾子氏（COVID-19対応）（SDG5推進） 株式会社ポーラ　代表取締役社長　及川美紀氏 グローバル･コンパクト･ネットワーク･ジャパン　代表理事　有馬利男氏 中田工芸株式会社　代表取締役社長　中田修平氏 日本ユニシス株式会社　代表取締役社長　平岡昭良氏
2	イコール･ペイ	Tool: Diagnosis for Equal Renumeration Guidance Note: Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work ガイダンスノート:男女間賃金格差を解消し、職場におけるジェンダー平等を実現する WEPs Action Card: Closing Gender Pay Gaps Webinar: Making Equal Pay for Women and Men a Reality
	職場での機会平等	Guidance Note: Building Inclusive Boards to Achieve Gender Equity WEPs Action Card: Gender Parity on Boards Guidance Note: Attracting and Retaining Talent through Inclusive Family-Friendly Policies Webinar: Women's Leadership for Gender Equality Case Study: Creating the Culture of Inclusion Case Study: Harnessing a Culture of Inclusion and Diversity Case Study: Improving the Gender Balance on Boards and in Leadership Case Study: Levelling the Playing Field for Women in the Workplace

WEPs 原則	テーマ	UN Women 制作WEPsツール、ガイダンスノート、ケーススタディ、ウェビナー等
3	安全でインクルーシブな職場	Guidance Note: Tackling Sexual Harassment in the World of Work ガイダンスノート:仕事の世界におけるセクシュアルハラスメント Brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector ブリーフ:COVID-19（新型コロナウイルス）女性と女の子に対する暴力 Case study: Fighting Everyday Sexism and Domestic Violence in the Workplace 事例:COVID-19（新型コロナウイルス）危機における家族に優しい政策･方針および職場の好事例:使用者（事業主）が講じ得る重要な措置 Call to Action: COVID-19とジェンダー平等～民間セクターができること～
4	トレーニングと能力開発	Guidance Note: Mentoring in the Workplace Webinar: Mentoring to Advance Women's Professional Development Case Study: Harnessing Women's Talent in the Electricity Sector
5	ジェンダー視点のある調達	Guidance Note: Gender-Responsive Procurement Webinar: Gender-Responsive Procurement: A Transformative Strategy for Creating Better Systems for Women's Entrepreneurship
	ジェンダー視点のある マーケティング	Case Study: Creating Gender Equality in Fashion ガイダンスノート:COVID-19と企業広告･マーケティング:ポジティブなジェンダー役割を推進するための検討事項

「WEPs Transparency and Accountability Framework（TAF）」
日本語版
2022年1月発行

「WEPs Transparency and Accountability Framework（TAF）」日本語版は、公益財団法人笹川平和財団から委託を受けて、特定非営利活動法人Gender Action Platform（GAP）が制作し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局が監修しました。

日本語版の制作にあたり、TAFを策定したUN Women（国連女性機関）のWE EMPOWER Asiaチーム/WEPs事務局並びにUN Women日本事務所から多大なご協力をいただきました。また、ILO（国際労働機関）駐日事務所と株式会社Think Impactsからも助言をいただきました。
We would like to thank the WE EMPOWER Asia team and the Women's Empowerment Principles (WEPs) Secretariat for their support during the development of the translation.

Funded by:

European Union

Produced by:

UN WOMEN

In collaboration with:

United Nations Global Compact

winwin

weempower

weempowerasia