

自己診断シート
(第2号様式)
必須項目解説
～人的資本～
【ジェンダー平等】

解説内容

01. 企業はなぜジェンダー平等が求められているのか
02. 企業はジェンダー平等実現のために何が求められているのか
03. 企業はジェンダー平等の実現をどのように進めていけばよいのか
04. ジェンダー平等に関する企業の取り組み事例
05. ジェンダー平等に関する参考情報

01. 企業はなぜジェンダー平等が求められているのか

日本の「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）注」は、146か国中125位となっている。

（注）世界経済フォーラムが2023年に公表した報告書による。日本は教育と健康の値は高いが、政治と経済の値が低い。）

日本においてジェンダー平等の取組が未だ十分でない要因は、

- ①政治分野において、議員活動と家庭生活との両立が困難、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントの存在 等
- ②経済分野において、女性の採用から管理職・役員 へのパイプラインの構築が途上等
- ③社会全体において、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在 等、が挙げられる。

出所：「第5次男女共同参画基本計画」

1999年の男女共同参画基本法の制定を機に、

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、
性別にかかわらず、
その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現
を目指している

企業にとってのメリット

- 女性の意見を積極的に聞き入れる → 多様な視点で幅広い顧客のニーズに対応できる
- キャリアアップや産休・育休支援 → 優秀な人材の獲得・定着につながる
- 女性活躍の対外的アピール → 投資家へのアピールや融資制度注等、資金調達につながる

（注：日本政策金融公庫（働き方改革推進支援資金）等）

WHY

02. 企業はジェンダー平等実現のために何が求められているのか

人的
資本

ジェンダー
平等

女性のエンパワーメント原則（WEPS）とは： 企業が女性活躍推進に積極的に取り組むための行動原則のこと

（国連グローバル・コンパクトとUNIFEM（現UN Women国連女性機関）が共同で2010年3月に作成）

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ための7つの原則

職場におけるジェンダー平等を推進するためのフレームワークとして、
5つの主要分野と30の実践的な施策が示されている

職場におけるジェンダー平等を推進するための5つの主要分野（と実践事例）

1. 同一労働同一賃金の実現

（トップのコミットメントとリーダーシップ、対話と団体交渉の推進、包括的な同一賃金制度の確立と実施、男女間の賃金格差の測定と性別によらない職務評価の実施、賃金の透明性と報告の促進）

2. 暴力とハラスメントの防止と排除

（例外を許さない企業文化の醸成、暴力やハラスメントに関する職場方針の作成・実施・監視、労働安全衛生の確保と体系的な調査の実施、指導・研修・啓発の促進、職場におけるドメスティックバイオレンスの影響を緩和、不平等なジェンダーにおける力関係の解決）

3. 男女双方におけるワークライフバランスの促進

（国際労働基準に沿った、またはそれを上回る基準での母親支援、採用・職務割当・研修・労働条件・解雇において、妊婦や家庭を持つ従業員への差別の防止、父親の育児休暇取得の推奨、休暇後の円滑な職場復帰の支援、職場における母乳育児の支援、事業所内または近隣での保育補助の支援、介護に関する支援、柔軟な勤務体系の提供、全ての従業員やその家族への適用拡大）

4. 管理職における女性の平等な機会の創出

（企業経営者によるコミットメント、管理職ポジションにおける多様な候補者の確保、継続的な改善の実施、コミュニケーションや透明性の確保、女性の起業家精神の促進と男女間の資金格差の解消）

5. 女性にとって働きやすい未来の職場への投資

（リスクリングやアップスキリングに係る研修の提供、新技術におけるジェンダーのバイアス解消、STEM教育の推進、ギグ・エコノミー支援、サイバースペースにおけるプライバシーの確保）

3

WHAT

経営戦略

職場・社内

市場

社会

情報開示

- 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

出所：「ハンドブック 女性のエンパワーメント原則（WEPS）」

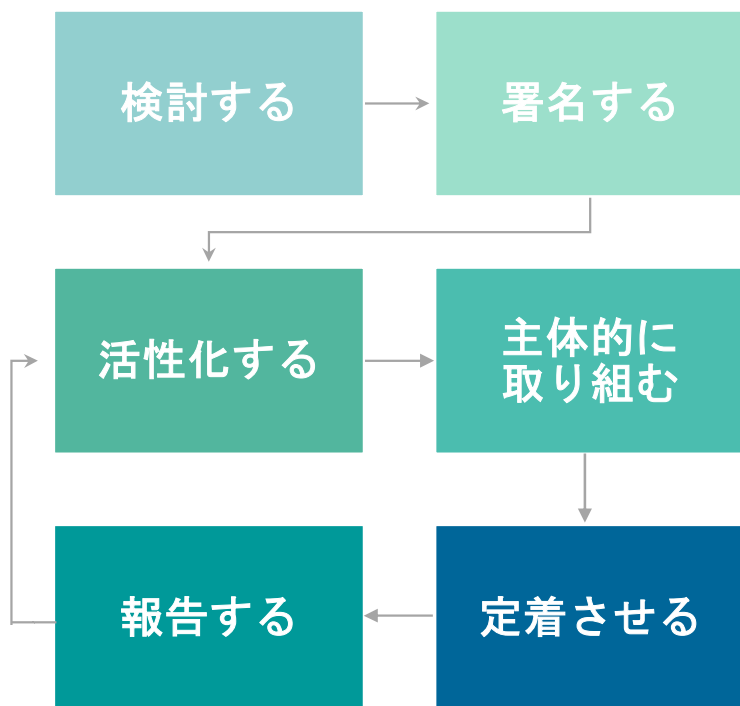
出所：「Empowering Women at Work: Government Laws and Policies for Gender Equality」を参考に作成

03. 企業はジェンダー平等の実現をどのように進めていけばよいのか

HOW

WEPs ジャーニー

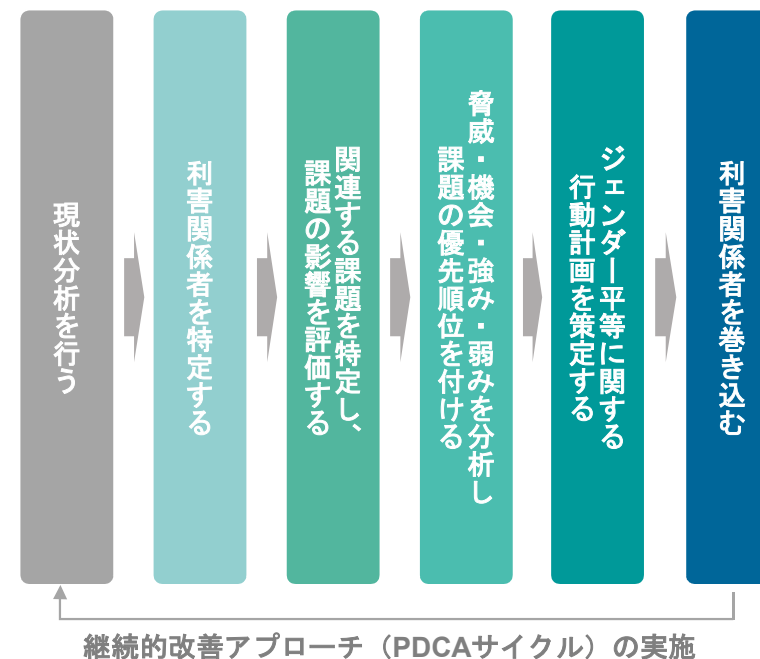
WEPs（女性のエンパワーメント原則）に関する一連の取組を進めるための6つのステップ



出所：UN Women 日本事務所「WEPs（女性のエンパワーメント原則）」
(女性のエンパワーメント原則 (WEPs) | UN Women – 日本事務所)

ISO53800 実施手順

ISO53800「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と実施のためのガイドライン」における実施ステップ



出所：ISO53800ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と実施のためのガイドライン

04. ジェンダー平等に関する企業の取り組み事例

事例

評価指標の自己診断で 第三段階（対応・対策について検討している） と答えた場合の回答例

評価項目	不十分な事例	良い事例
ジェンダー平等	ジェンダーへの対応として、社内でセクハラに関するアンケート調査を実施した実態把握を行い、その回答を基に対応・対策を考えることを想定している。	内閣府が提供する「WEPs問診票」や「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関するチェックシート」、「WEPsジェンダーギャップ分析ツール」等を活用し、自社のジェンダー平等に関する評価をるところから始める。 その上で、人権リスクのジェンダーに関する項目とも併せて、「職場におけるジェンダー平等を推進するためのフレームワーク」を活用して、社内で行き届くべき対応策について検討をしている。 対応策の検討と共に、社内の実施体制についても検討を進めている。

05. ジェンダー平等に関する参考情報

参考

提供元	内容	URL
女性のエンパワーメント原則 (WEPs)	日本企業向けWEPsハンドブック	https://www.weps.org/sites/default/files/2021-03/WEPs_HANDBOOK_JP.pdf
	「ギャップ分析ツール」で自社を評価	https://weps-gapanalysis.org
	WEPs7原則に沿って、どのような指標があるのか、指標の考え方や重要度を解説	https://www.weps.org/sites/default/files/2022-03/WEPs%20TAF%20Japanese%20FINAL.pdf
内閣府 男女共同参画局	アンコンシャス・バイアスに関するチェックシート・普及啓発用動画	https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html
	WEPs問診票で自社の課題を知る	https://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/pdf/WEPs_moshin.pdf
	女性応援ポータルサイト： 女性の活躍を実現する企業風土づくり	https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/company/promotion/
厚生労働省	女性活躍推進法特集ページ (えるぼし認定、プラチナえるぼし認定)	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit suite/bunya/0000091025.html