

男女間賃金格差の解消に向けて

国連女性のエンパワーメント原則（WEPS）の活用

2024年5月14日

(特活) Gender Action Platform理事

国連CSW68日本代表/男女共同参画会議計画実行・監視専門調査会委員

大崎麻子

1. 国連「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」を活用すること
2. 地方における取り組みを同時進行で行うこと
（まずは、地域のリーディングカンパニーである地方銀行から）
3. 就活生・求職者が開示情報を就職先の選択基準に用いるような取り組みを行うこと

1. WEPsの活用 ～意義と実例～

5つのステップ

1. 「格差」が何を示すのか、について正しく認識する
2. 実態の把握（賃金格差データ）
3. 要因の分析（関連指標・定性情報・ジェンダー視点）

～構造的な問題（制度・慣行）が浮き彫りに～

4. 課題と施策の洗い出し（バックキャストイング）
5. 包括的な戦略・行動計画の策定

WHY?

1. 企業における「ジェンダー不平等の解消」と「企業価値の向上の両立」を目的とした枠組みだから
2. 資本市場でも使われている枠組みだから
(世界最大のジェンダー評価機関Equileapがスコアカードとして採用。GPIFの国内株式ESG指数「モーニングスタージェンダーダイバーシティインデックス」、Bloomberg男女平等指数等)
3. バリューチェーンにおける人権擁護/「ビジネスと人権に関する指導原則」と連動し、SDGsに直結する枠組みだから
4. 第5次男女共同参画基本計画でも推奨されているから

「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」

策定の背景

2010年3月に、国連グローバル・コンパクト、国連婦人開発基金（UNIFEM）（現UN Women）が共同で作成。
2018年よりUN Womenが事務局を運営。

目的

企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを**経営の核**に位置付けて**自主的に取り組む**ことで、**企業活動の活力と成長**を促進するための**行動指針**を示すこと。



国連グローバルネットワーク
ジャパン（GCNJ）と共同制作

世界のWEPs署名企業数*
6,663社(2022年6月) → **9,584**社 (2024年5月)

過去3年で2倍以上。アジア諸国は、1年で5倍増。(2022年のデータ)

日本のWEPs署名企業数*

286社



318社

WEPsの枠組み：「トップコミットメント x 情報開示」「包括性」

基本的な考え方

1 PRINCIPLE
High-level corporate leadership

企業トップによるリーダーシップ

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを重要経営課題として位置付け、マネージメントと事業活動に浸透させるには、企業トップのコミットメントとリーダーシップが不可欠です。CEOや経営トップ層が、企業の方針、経営戦略、日々の業務、そして組織文化にWEPs7原則を取り入れることでジェンダー平等と女性のエンパワーメントを実現するという強い意思を社内外に示すと共に、自らがその取組みをリードしましょう。

2 PRINCIPLE
Treat all women and men fairly at work without discrimination

職場におけるジェンダー平等

性別に関わらず、すべての労働者に対して公平で差別のない待遇を保障することは、国際的に認められた人権の基準の基本原則です。公平な職場環境は、多様な人材の獲得、定着率・満足度の向上、生産性の向上、より良い意思決定にも寄与します。

方針、戦略、組織文化、慣行に存在するあらゆる形態の差別の撤廃は、WEPsにおける最も重要な取組みの一つです。雇用形態による賃金、能力開発、職場でのキャリアの可能性の差をなくし、全ての従業員が少なくとも基礎的な生活保障とやりがいを持って働ける環境を整備しましょう。

また、従来の性別役割分業意識や男性稼ぎ手モデルを前提とした制度、慣行、働き方の変革を通じて、男女が家事・育児・介護などの家庭内のケア責任を分かち合えるようにすることが求められています。

3 PRINCIPLE
Employee health, well-being and safety

従業員の健康、ウェルビーイング、安全

雇用主は、性別に関わらずすべての従業員の心身の健康、安全、ウェルビーイングの維持と促進に重要な役割を担います。

セクシュアル・ハラスメント及びあらゆる形態の暴力が放置されることにより、特に、女性従業員は大きなダメージを受けます。休職などで収入が減少したり、昇進の機会を逃したり、心身の健康を損なったりする可能性があります。従業員への欠勤や生産性の低下といった形で企業にも損失が生じます。適切に対応しましょう。

4 PRINCIPLE
Education and training for career advancement

女性のキャリアアップを可能にする教育と研修

女性が能力を伸ばし、経験を積み、昇進できるようにするためには、女性を対象とした育成プログラムと、すべての従業員を対象としたジェンダーギャップに関する教育の両方が不可欠です。

女性の育成プログラムでは、キャリアアップを目的とした研修、ネットワーキング、メンタリングを組み合わせることで、管理職・役員クラスのパイプラインを強化することができます。従業員向けの教育では、ジェンダー平等の推進が自社の方針や事業とどう結びついているかを理解し、共通の理念と価値観を醸成すること、誰もが持つアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がいかに女性のキャリアアップの阻害要因になり得るかを理解し、対処できるようにすることが重要です。

5 PRINCIPLE
Enterprise development, supply chain and marketing practices

サプライチェーン・マネージメントとマーケティング

この原則は、企業が社内だけではなく、サプライチェーンを含む「市場（マーケットプレイス）」や社会規範の形成に対しても責任のある主体であることを前提としています。

女性と女の子に対するネガティブで画一的な固定観念は、ジェンダー平等の実現を阻む最も大きな要因の一つです。企業広告は、こうした固定観念や社会規範の形成に大きな影響を及ぼします。女性と男性、女の子と男の子が、従来の固定観念にとらわれず、現代的で多様な役割を担っている様子を表現することで、社会に深く根付いているジェンダーバイアスに変革を起こすことができます。

インクルーシブ（包括的）なサプライチェーン方針や、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、企業は様々なビジネスパートナーとともにジェンダー平等を推進することができます。

6 PRINCIPLE
Community initiatives and advocacy

社会貢献活動とアドボカシー（啓発）

この原則は、企業が社内だけではなく、事業活動を展開する「地域コミュニティ」や社会に対しても責任のある主体であることを前提としています。国際社会共通の目標である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、企業が自らの資源や影響力を活用することが期待されています。

近年、SDGsへの関心の高まりとともに、多くの消費者が商品やサービスを購入する際に、「ジェンダー平等の視点に根差した事業活動を行っている企業」や「ジェンダー問題や女性支援に取り組む企業」を選んでいるという動向もあります。

7 PRINCIPLE
Measurement and reporting

成果のモニタリングと報告

WEPsに署名することによって表明したジェンダー平等と女性のエンパワーメントへのコミットメントを遂行する際に重要なのは、透明性と説明責任です。

定期的に進捗状況や成果をチェックする仕組みを作り、報告していきましょう。数値で表せない成果もありますが、測定することで、進捗状況の把握と次のステップにつなげるための評価が可能になります。また、積極的な報告や情報開示は、投資家、消費者、人材からの評価を高めます。



「WEPs: 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)

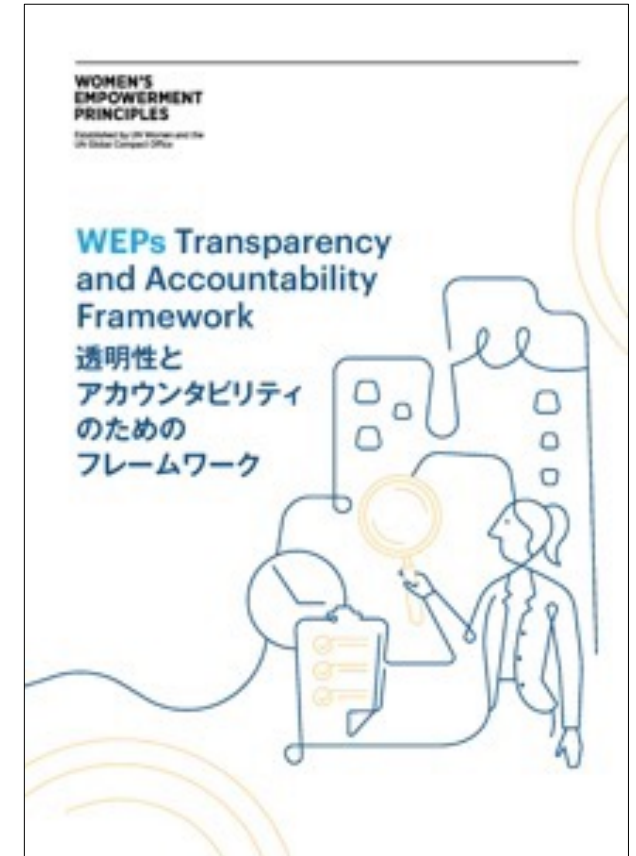
策定の背景

2021年3月に国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で策定。世界中でWEPs署名企業が急速に増加し、進捗状況を測る物差しが必要とされていること。

また、ESG投資・経営の拡大及び各国の法整備やコーポレートガバナンスコードの強化により、ジェンダー関連の情報開示に向けた動きが加速していること。

目的

企業がバリューチェーン全体でジェンダー平等を推進するにあたり、最も有効で、既存の国際的な報告枠組みとも連動した**包括的な指標を提供**すること



GCNJと共同制作

WEPs活用の先進事例：国民生活産業・消費者団体連合会（生団連）

ステップ1：

ジェンダー平等の国際・国内政策動向と国際基準「WEPs」についての学習（レクチャー形式）

ステップ2：

バックカスティング思考のトレーニング（ワークショップ形式）

ステップ3：

男女間賃金格差の要因分析・行動計画づくり（レクチャー&ワークショップ）

- 自社のデータを収集（宿題）
- 参加企業の2社のリアル・データを用いた要因分析演習とアクション・プランの策定

[ジェンダー主流化企業分科会 活動報告 \(PDF\)](#)

2023年度ジェンダー主流化企業分科会 「企業における男女間賃金格差の是正 実践編」

プログラム詳細

各回のテーマ

第1回 講義形式

「女性活躍からジェンダー平等へ：企業が知っておくべき国際・国内動向とは？」

「なぜ、男女の賃金格差の開示が義務化されたのか」「世界の企業はどのような原則に基づいてジェンダー主流化を進めているのか」といったことについて理解を深めます。

第2回 ワークショップ形式

「ジェンダー主流化が進んだ時の2035年の社会と企業、進まなかった時の社会と企業の未来シナリオを描く」

2035年の未来予測について資料を読んでいただき、ワークショップ形式にて2035年の目指すべき社会の姿をつくっていきます。

第3回 ワークショップ形式

「バックカスティングで描いた未来シナリオに近づくためのロードマップとアクションは？
生団連の企業が連携できること」

第2回でつくった社会のシナリオを元に、1企業のシナリオをつくった後、ロードマップを作成し現状とのギャップを確認します。

第4回 ワークショップ形式

「男女賃金格差の解消に向けたPDCAサイクルを確立するには？」

「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」の枠組みを使いながら、要因分析に基づいた課題の抽出と、実効性のある行動計画の策定を目的とした演習を行います。（こうした取り組みが世界では進んでいます。）

WEPsとは

「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」とは、2010年に国連グローバル・コンパクトと国連女性機関が共同で策定した、企業のためのジェンダー主流化指針です。ジェンダー平等を経営戦略に統合し、事業・人事・多様なステークホルダーと協働しながら、働き方改革や情報開示などを通じて、新しい価値を創造し、具体的な成果を出していくためのツールを提供しています。

要因分析: 男女間賃金格差のデータの収集

1. 現状を示すデータ

	設問	単位	男性	女性	
男女賃金格差	全体	全体 :	%	100	
		20代 :	%	100	
		40代 :	%	100	
	正規	全体 :	%	100	
		20代 :	%	100	
		40代 :	%	100	
	非正規	全体 :	%	100	
		20代 :	%	100	
		40代 :	%	100	

WEPSメソッド：男女間賃金格差の要因分析と行動計画の素案づくり（試作版）p 4～p30

要因分析: 関連指標・データの収集

	設問	単位	男性	女性
男女賃金格差	全体	全体：%	100	
		20代：%	100	
		40代：%	100	
	正規	全体：%	100	
		20代：%	100	
		40代：%	100	
	非正規	全体：%	100	
		20代：%	100	
		40代：%	100	
TAF必須指標	取締役	%		
	社内取締役	%		
	社外取締役	%		
	執行役員	%		
	監査役	%		
	新規役員・取締役登用	%		
	新規管理職登用	%		
	新卒採用	%		
	中途採用	%		
	育児休業取得後の復職率	%		
TAF補完的指標	従業員の職位別女性割合	全従業員：% 取締役：% 執行役員：% 中間管理職：% 係長相当職：% 一般事務職：%		
	雇用契約形態別の従業員の男女割合	正規雇用：% 非正規雇用：%		
	離職者	%		
	ジェンダーバイアスに関する研修を受けた従業員	幹部職（取締役・役員）：%もしくは人数 管理職：%もしくは人数 全従業員：%もしくは人数		
	職場での暴力とハラスメントの研修を受けた従業員	幹部職（取締役・役員）：%もしくは人数 管理職：%もしくは人数 全従業員：%もしくは人数		
	従業員の研修の平均時間	時間		
	短時間勤務制度の利用者の男女割合	%		
	平均法定外労働時間/月	時間		
	育児休業取得率（男性の取得率及び女性の取得率）	%		
	育児休業取得日数	日		
	国内および海外転勤者における男女割合	%		
	単身赴任者における男女割合	%		
	係長相当職における男女割合	%		
管理職育成につながる研修の参加者の男女割合	%もしくは人数			
基幹業務関連の研修の参加者の男女割合	%もしくは人数			

	設問
TAF必須指標	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、報告及び報告禁止についての仕組みや手続きを有しているか？
TAF補完的指標	優先的に取り組むべき領域とそのために必要な資源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ギャップ解消戦略/行動計画があるか？
	ジェンダー評価を行ったことがあるか？（WEPsセルフアセスメント、外部専門家によるWEPs診断等）
	リーダーシップポジション（管理職、執行役員、取締役）における女性比率を増やすための期限付き数値目標及びターゲットがあるか？
TAF補完的指標	女性比率が著しく低い（20%未満）職域、男性比率が著しく低い職域にはどのようなものがあるか？（職域は、受け持つ仕事の領域・仕事の種類を指します。営業、経営企画、研究・開発、カスタマーサービス、工場でのラインワーク、現場監督など、自社の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付き数値目標及びターゲットがあるか？採用戦略、メンタリング制度、研修などの具体的なプログラムはあるか？
	従業員意識調査のデータを男女別で収集し、男女で異なる傾向を分析しているか？
日本特有の指標	

WEPsメソッド：男女間賃金格差の要因分析と行動計画の素案づくり（大崎試作版）p 4～30

要因分析：4つの領域での整理

垂直分離の実態：取締役、監査役、執行役の女性比率、係長相当職における男女割合、新卒採用における女性比率、新規管理職登用の女性比率、従業員の職位女性割合、雇用形態別男女割合

要因1（無償ケア労働の責任/男女の区別）

短時間勤務制度の利用者の男女割合、男性・女性の育休取得率及び取得日数、育休取得後の復職率、残業時間の男女の違い、転勤者の男女割合、単身赴任者の男女割合、離職者の男女割合（but 年代、理由の情報が必要）

要因2（キャリア開発における男女の区別）

従業員の研修の平均時間（but管理職育成・基幹業務遂行のための研修参加者の男女割合が必要）、女性が著しく低い職域とその職域における女性比率を増やすための目標・施策の有無、離職者の男女割合（but 年代、理由の情報が必要）

要因3（労働環境・職場風土）

ジェンダーバイアス研修を受けた従業員の割合、暴力とハラスメント研修を受けた従業員の割合、暴力とハラスメントに対応するための実質的な仕組みの有無、従業員意識調査の男女別データ集計・分析の実施の有無、離職者の男女割合（年代、理由の情報が必要）

要因4（経営課題としての認識・コミットメント）

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付き数値目標及びターゲットの有無、優先的に取り組むべき領域とそのために必要な資源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ギャップ解消戦略/行動計画の有無、ジェンダー評価の実施の有無

包括的な要因分析には、今回の関連指標以外に、「賃金制度」「評価」に関する情報が必要

2社のリアルデータに基づく要因分析演習の解説

- コース別採用により、男性が管理職・幹部職に向けたキャリア、女性がそれ以外という性別トラックがある
- 管理職・幹部職登用に向けたキャリア開発・トレーニングをしてこなかった
- 期待されていると感じることができる、働きがいのある職場ではなかった
- ロールモデルがおらず、将来のキャリアのイメージを持てる職場ではなかった
- 多様な働き方が評価やキャリア形成の阻害要因にならないような、働きやすい職場ではなかった
- 女性特有の健康問題（PMS、更年期症状等）に対する理解とサポートのある職場ではなかった
- 育休・時短勤務の取得等によるチャイルドペナルティ
- 長時間労働・転勤が評価されること等によるペナルティ

構造的な要因への対応（短期的・中長期的）

男女で区別・差別しない、ジェンダー平等な制度と風土を構築すること

- 「評価」におけるジェンダーバイアスの解消
- 「雇用管理」におけるジェンダーバイアスの解消
- 「無償ケア労働」を男女が共に担えるようにすること（含：働き方改革）
- 「労働環境・職場風土風土」におけるジェンダーバイアスを解消すること



ポジティブ・アクション（短期的・時限的）

歴史的に構築されてきた構造的な偏りを是正するために時限的に資源を投入し、取り組むこと

- 「管理職・幹部職への登用」をスピーディに促進すること
- 「管理職・幹部職」の女性のパイプラインをスピーディに形成すること
- 女性の「キャリアパス形成」を支援すること
- 「女性自身の自らに対するジェンダーバイアス」（含：アンコンシャスバイアス）を払拭すること

演習：アクション・プランの検討

ジェンダー平等の推進 (構造変革を伴う取り組み)

- a. 「評価」におけるジェンダーギャップ/バイアスの是正
(ジェンダーバイアスの無い、明確で透明な評価制度の実現) → 評価基準の明確化・透明化、評価プロセスにおけるジェンダーバイアスの除去
- b. 「賃金制度・雇用管理」におけるジェンダーギャップ/バイアスの是正
(ジェンダーバイアスの無い賃金制度・雇用管理の実現) → 基本給・成果給与・手当、コース別採用、採用・配置・昇格/登用・人事評価、**無償ケア労働の時間配分、労働環境・組織風土**

ポジティブアクション (DEIの考え方に根ざした時限的な取り組み)

- c. **ポジティブアクション/女性活躍推**
執行役員・管理職パイプライン形成 (ファストトラック)、キャリアパス形成支援、アンコンシャスバイアスやリーダーシップ研修

演習：アクション・プランの検討（WEPSへの落とし込み）

1. ジェンダー平等な制度・風土

（性別によらず、働きやすく、働きがいがあり、フェアに評価される制度・風土）

- 透明で公正な評価基準・プロセス
（WEPS原則2）
- ジェンダーバイアスの無い雇用管理・慣行
（含：平等な研修・教育機会）
（WEPS原則2, 4）
- 家庭責任との両立を可能にする働き方
（WEPS原則2）
- 健康・安全に働ける環境
（WEPS原則3）
- セクシュアルハラスメントの根絶
（WEPS原則3）

2. ポジティブアクション

（歴史的に構築されてきた構造的な偏りを是正するための時限的取組み）

- 女性役員のパイプラインの形成（ファストトラック）：目標値設定、トレーニング、メンタリング、スポンサーシップ
（WEPS原則1, 2, 4）
- 中途採用・昇給・昇格の基準の見直し、女性の積極的な登用（WEPS原則2）
- 管理職・幹部職を担う年代（40代・50代）の女性特有の健康に対する理解及びサポート
（WEPS原則3）

2. 地方での取り組みを同時進行で
～地方銀行への働きかけ～

地方での取り組みを同時進行で：（例）福岡県の企業・行政機関

企業

企業名	業種	全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規雇用労働者
福岡銀行	金融業	43.0%	58.9%	31.4%
西日本シティ銀行	金融業	42.1%	63.2%	47.1%
西日本新聞社	報道	56.1%	70.6%	45.0%
西部ガス株式会社	電気・ガス	67.9%	73.7%	70.4%
九州旅客鉄道株式会社	運輸業	75.9%	67.2%	73.1%
西日本鉄道株式会社	運輸業	74.5%	67.2%	64.5%
株式会社岩田屋三越	小売業	62.4%	65.6%	79.0%

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より

行政機関

	全職員	任期の定めのない常勤職員	任期の定めのない常勤職員以外の職員
福岡県庁	82.5%	91.8%	63.8%
福岡市役所	83.7%	89.0%	85.8%
北九州市役所	73.5%	84.2%	76.8%

福岡県庁、福岡市役所、北九州市役所の各ウェブサイトより

持続可能な経営を実現できるビジネスモデルの構築に向けて

- ✓ 顧客の抱える課題の理解を起点とし、課題解決に資する付加価値のある提案
- ✓ 地域経済・企業の成長を促すことは、社会奉仕ではなく、自身の存立に関わる課題

経営改革の意思決定と実行・価値創出を支える基盤は、「ガバナンス」と「人的資本」

2022年12月～2023年にかけて「人的資本アンケート調査」(人員構成、採用状況、人材育成の取り組み、職場環境、ダイバーシティ)

Bloomberg記事より (金融庁へのインタビュー)

「地銀の女性登用、ジェンダーウォッシュがないか確認を-金融庁」(2023年4月19日)

「地銀40代の男女年収格差1.6倍 管理職の基準まちまち-金融庁調査」(2023年7月3日)

1. ジェンダー・ウォッシュ (女性管理職の「水増し」)

- 本当に管理職に見合った責任や処遇が伴っているのか疑問に思うようなケースもある
- 対外的に女性を管理職にカウントする際の定義をそのまま男性に当てはめると、男性行員から自身が管理職と見なされることに疑問の声が上がるようならジェンダーウォッシュではないか

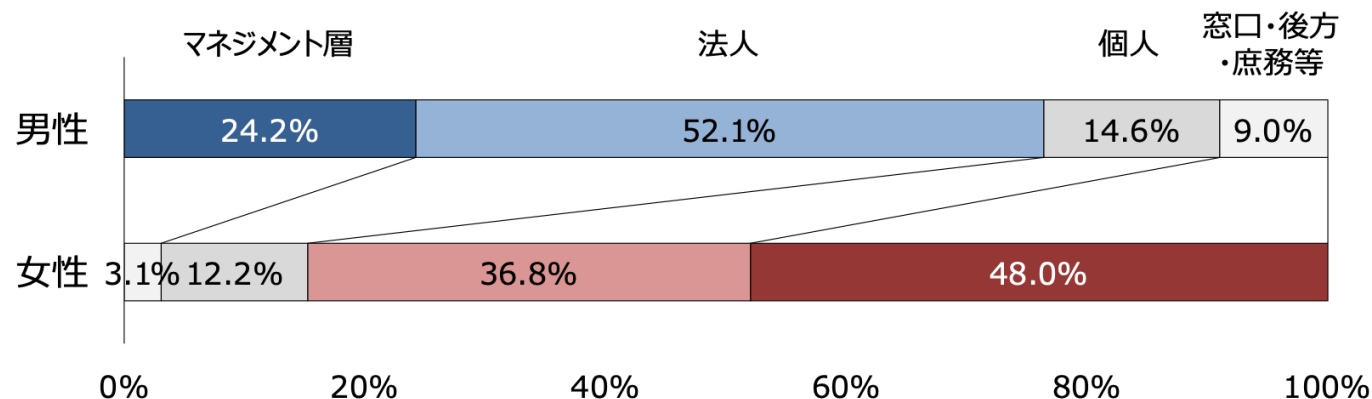
2. 性別による職務・役割の固定化

- 本部では圧倒的に男性が多く、営業店でも法人対応は男性、個人向け対応や事務は女性が多いというように、性別による役割の固定化が読み取れる
- 採用ページで紹介されている行員の役割を見ても同様の傾向が見られる
- 女性は事務職などに押し込められており、もう少し色々なチャンスが与えられても良いのでは？女性の活用は、地銀にとって、重要課題だ

職域分離：制度・慣行に構造化された性別役割分業意識

営業店では、男性の24.2%がマネジメントを担う職員だが、女性でマネジメントを担う職員は3.1%に留まる。また、マネジメント層以外では、男性職員の52.1%が法人営業を担当している一方、女性職員は個人営業や窓口・庶務等を担当する職員が84.8%を占めている（図表62）。

（図表62）営業店における配属割合（男性／女性別）

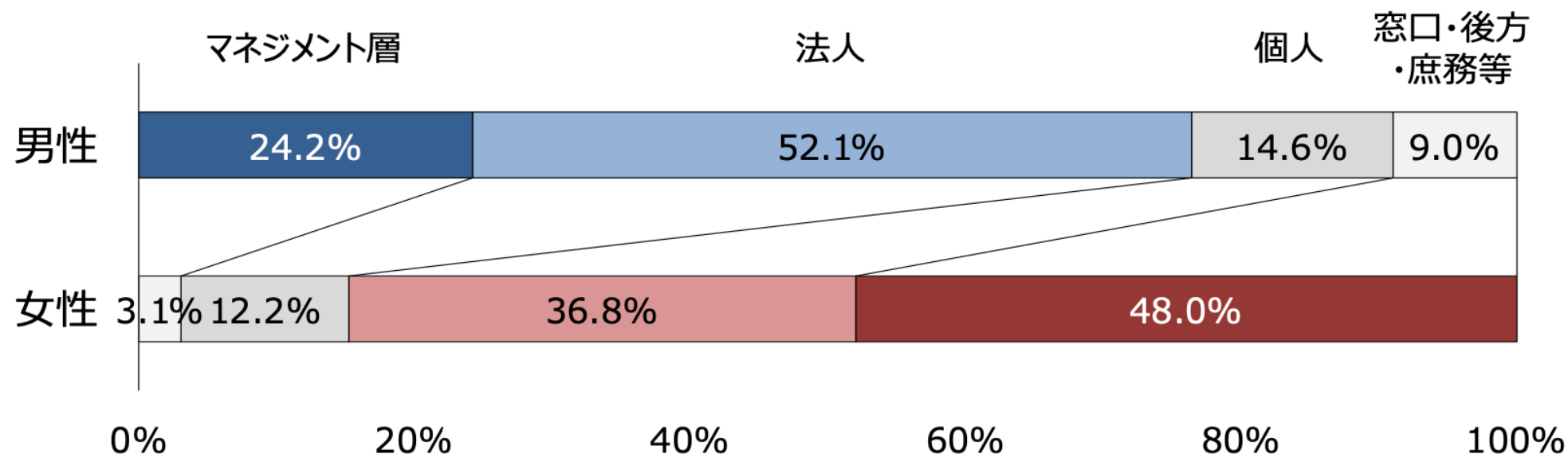


- ※ 地域銀行100行（またはその銀行持株会社）にて、男性/女性別での営業店に占める割合（2022年10月1日時点）
- ※ マネジメント層は営業店における支店長・副支店長・次長と定義
- ※ 複数の部門・業務を兼務する職員は、主たる部門・業務において計上。主たる部門・業務の特定が困難などの理由により、複数の部門・業務間で職員数を按分するなどの計上が行われている場合もある

（資料）金融庁「人的資本アンケート調査」結果

職域分離：制度・慣行に構造化された性別役割分業意識

(図表 62) 営業店における配属割合 (男性/女性別)



※ 地域銀行100行（またはその銀行持株会社）にて、男性/女性別での営業店に占める割合（2022年10月1日時点）

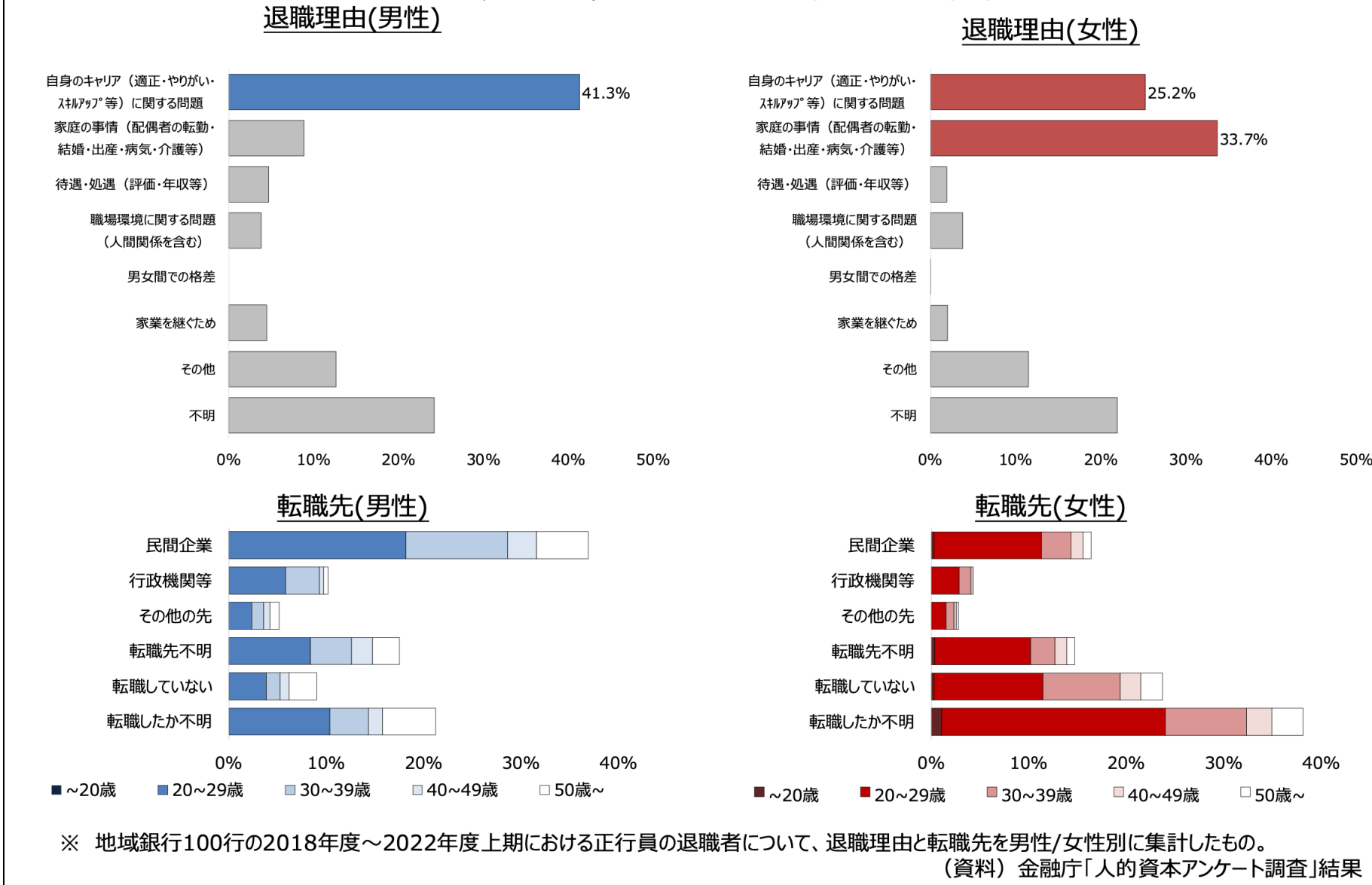
※ マネジメント層は営業店における支店長・副支店長・次長と定義

※ 複数の部門・業務を兼務する職員は、主たる部門・業務において計上。主たる部門・業務の特定が困難などの理由により、複数の部門・業務間で職員数を按分するなどの計上が行われている場合もある

(資料) 金融庁「人的資本アンケート調査」結果

家庭内での性別役割分業

(図表 68) 男性/女性別退職理由と転職先



3. 労働市場への働きかけ・取組み

就活生・求職者への教育・啓発：「本気でサステナブルカンパニー」

本気でサステナブルカンパニー

「本気でサステナブルカンパニー」を求職者が選ぶポイントを知っていますか？

持続可能な「本気」があなたらの将来生活に深く関わる社会課題や環境問題に対して、具体的な事業活動で解決することをコミットしているか、さらに成長の必須ポイントであるジェンダー・ダイバーシティがあるかなど7つの基準で選ぶことのできる企業で、実際にこの基準を踏まえて選べるサステナブルな企業を選びたい求職者のためにその選考基準を教えます。

日本企業の持続発展の取り組みについて

日本のジェンダー平等の取り組みについて

日本の現状を知ろう

WEPsって何?

9つのポイント

<http://honkicom.com>

- 1** MESSAGE
社長がグローバルな長期的視点を持ち、サステナビリティメッセージを発信しているの？
MORE →
- 2** 両手がハート
社長がジェンダー平等へのコミットメントを表明するメッセージを発信しているの？
MORE →
- 3** 金貨
男性と女性の賃金は、どのくらい違うの？
MORE →
- 4** アップの棒グラフ
女性が着実にキャリアアップできる環境は整っているの？
MORE →
- 5** 赤ちゃんのベビーカー
男性も家事・育児・介護などのケアワークが担えるような柔軟な働き方ができるの？
MORE →
- 6** 雲と雨
2050年までのカーボンニュートラル宣言を行い、長期的に持続可能な企業なの？
MORE →
- 7** 書類
超長期視点で事業における気候変動のリスクと機会を分析して開示しているの？
MORE →
- 8** 地球と温度計
パリ協定が求める水準で2030年までのCO2削減目標（SBT）はあるの？
MORE →
- 9** 会話の吹き出し
若者やNGOなど未来世代とのエンゲージメント（対話）を行っているの？
MORE →



Waveleap

テクノロジーで
ジェンダーダイバーシティを推進する
女性エンジニア向け転職サービス

なかなかジェンダーダイバーシティの
課題感や推進の優先順位が上がらない
日本の企業にエンジニア採用を通して、
優先順位を上げてもらうために
切り込んでいきます。

ご利用の流れ

STEP①

Waveleapに
新規登録



Waveleapに新規登録してください！

STEP②

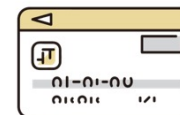
Waveleapで
サステナブル企業を
チェック



Waveleapに掲載されているサステナブル職場環境の情報をチェック！

STEP③

キャリア転職面談
(任意)



キャリアや転職活動のお悩みがある方はLINEから30分の面談が設定できます。

サステナブル職場診断について

診断方法と考え方

グローバルスタンダードなジェンダースコアカードを基本としています

GPIF Equileapのジェンダースコアの評価項目

ジェンダースコアの評価項目		
カテゴリー A リーダーシップ および職場における ジェンダーバランス(40%)	1 取締役会	> 企業の取締役会 / 執行権を持たない取締役会(または監査役会)におけるジェンダーバランス
	2 執行役員	> 企業の執行役員と執行委員会におけるジェンダーバランス
	3 上級管理職	> 企業の上級管理職におけるジェンダーバランス
	4 一般従業員	> 企業の全従業員におけるジェンダーバランス
	5 昇進・キャリア開発の機会	> 企業のキャリア上昇機会を知り ます
カテゴリー B 報酬の平等性と ワークライフ バランス(30%)	6 公正な賃金報酬	> すべての従業員に対する生活
	7 男女間賃金格差	> 男女の賃金データに関する選
	8 育児休業・休暇制度	> 全世界または少なくとも法人級
	9 フレックス勤務の選択	> 従業員自身が、勤務日の地業
カテゴリー C ジェンダー平等を 促進する企業ポ リシー(20%)	10 トレーニングとキャリア開発	> 性別に関係なくトレーニングと
	11 採用戦略	> どの集団に属する人も差別せ
	12 暴力、虐待、セクシャルハラスメント対策	> 言葉による・身体的・性的嫌が
	13 職場の安全性	> 職場、通勤時、業務に関する
	14 人権	> 法的・市民的・政治的問題に
	15 ソーシャルサプライチェーン	> 人身取引、強制労働・児童労働 など、サプライチェーンにおける
	16 サプライヤーダイバーシティ	> サプライチェーンにおける女性
	17 従業員の保護	> 企業内部の倫理遵守義務違反 懲罰の恐れなしに利用できる内
カテゴリー D コミットメント、透 明性および説明責 任(10%)	18 女性のエンパワメントに対するコミットメ ント	> UN. Womenの「女性のエンパ
	19 監査	> エクイリーブ認定団体による業

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



- WEPsをベースとしたグローバルスタンダードが確立しています。
- Equileapのジェンダースコアの評価項目を参考にしています。
- GPIFも上記のスコアカードを採用しており、今後の日本でもグローバルスタンダードとなっていく予想です。

WEPsについて : <https://japan.unwomen.org/ja/weps>

Equileapについて : <https://equileap.com/>

GPIFでの採用について : https://www.gpif.go.jp/esg-stw/20230414_esg_adopt_1.pdf