



**FORWARD
FASTER**

FORWARD FASTER

ジェンダー平等

アクション・ガイド



はじめに

Forward Faster イニシアチブに関するこの一連のアクション・ガイドでは、すでにイニシアチブに賛同したか、賛同を検討中の企業向けに、主な用語の定義や行動事例を提供し、さらに企業が2030年までの目標達成に係る戦略を策定する中で活用できる、中間目標、リソース、政策提言、重要業績評価指標 (KPI) について、目標に沿った詳しい追加情報を提供する。

課題背景

ジェンダー平等は基本的人権であり、持続可能な開発目標 (SDGs) のうち、ジェンダー平等に関するゴール5はもとより、貧困の根絶、気候変動の緩和と適応、生物多様性の保護、持続可能な経済成長を含め、17のSDGsすべての達成に向けた前進を可能にするうえでも、女性と女児のエンパワーメントは欠かせない。にもかかわらず、全世界の女性と女児は依然として、平等な権利を完全に実現できておらず、現在のペースが続けば、女性の経済的エンパワーメントと参加という点で平等を達成するには、160年以上かかる計算になる。経済、社会、持続可能な開発について変化をもたらす主体として、女性が備えている大きな潜在能力は今でも活用されていないという事情からも、平等を阻む障壁に対処せねばならない。

民間セクターには、ジェンダーによる差別をなくし、女性の権利を推進することにより、進展の加速に果たすべき欠かせない役割がある。ビジネスにおける女性の存在感があまりにも薄すぎるからである。女性がCEOである企業は、全世界の企業のわずか5%にすぎない (2022年のEquileap報告書による)。しかも国際労働機関 (ILO) によると、女性の賃金は男性を約20%下回っている¹。残念ながら、ジェンダー平等にまつわるコミットメントを行うビジネス・リーダーの数が増える一方で、期限付きで測定可能な目標やターゲットを確立している企業は、全体の30%にも達していない。

このような状況の中、ジェンダー・バランスと賃金平等の達成に向けて野心的な目標を立て、責任ある措置を取ることにより、企業が言葉を実行に移すべき時は訪れている。企業には、女性の労働参加への障壁に対処し、すべての従業員を尊重、育成する環境を整備することで、インクルーシブな職場を作る能力と責任がある。それにより、企業はすべてのSDGsの達成に欠かせない前進だけでなく、新たなビジネス・チャンスも切り開くことになる。調査によると、女性の比率が高い企業の年間売上高は平均を3ポイント上回り²、かつ、ビジネス・リーダーが女性である場合、サステナビリティ面での実績 (温室効果ガス排出量の削減、従業員との良好な関係、不正・インサイダー取引事案・その他企業倫理に反する慣行の低減など) にもつながることが判明している。

職場における女性のリーダーシップに関する目標

2030年までに、あらゆる管理職レベルで、割合、参画、リーダーシップの点において、ジェンダー平等を実現する。

主な用語・要素の定義

あらゆる管理職レベル：経営幹部から中間管理職まで、および取締役会。職業の分類と定義は、ILOが策定した国際標準職業分類 (ISCO 08) に準じている。すべての職業の定義は、www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htmを参照。(GCNJ注：総務省仮訳は、こちら。)

1 International Labour Organization, "Closing gender pay gaps is more important than ever," 18 Sep 2022

2 Morgan Stanley, "WHY GENDER LENS INVESTING MAY LEAD TO BETTER RETURNS," 21 Feb 2023



報告する項目

目標の達成を約束した企業は毎年、下記の質問に回答することにより、国連グローバル・コンパクトに報告を行う。

コミュニケーション・オン・プログレス (CoP) で回答が求められる質問：

G11. 貴社の取締役会・最高ガバナンス機関における男女別比率を記入してください：（男性／女性）

コミットメント別の質問：

1. 報告対象期間中の各レベルにおける従業員のジェンダー比率は、平均でどうなっていましたか。

	ジェンダー比率		
	男性%	女性%	その他 ³ %
全体			
経営幹部			
中間管理職			
専門職			

2. 報告対象期間中の新規採用者と離職者、昇進対象者および出産・育児休暇取得者のジェンダー比率は、平均でそれぞれどうなっていましたか。

	ジェンダー比率		
	男性%	女性%	その他%
新規採用者			
離職者			
昇進対象者			
出産・育児休暇取得者			

3. 報告対象期間中、ジェンダーを理由とする仕事関係の差別事案は合計でどれだけ発生しましたか。

事案への対応の現状や、苦情申立の内容、講じられた是正措置を開示することもできます。

4. 貴社には、さらなる改善が可能な優先分野を特定する、全社的なジェンダー平等戦略がありますか。

5. 貴社は報告対象期間中、代表、参加およびリーダーシップのジェンダー平等を前進させることをねらいに、どのようなアクションを取りましたか（当てはまるものをすべて選んでください）。

- a) 女性に対する偏見や差別を取り除くため、取締役会やその他の最高ガバナンス機関とその委員会に加わるための要件を見直しました。

³ ほとんどの人々（ほとんどのトランスジェンダーを含む）は男性または女性である。しかし中には「男性」と「女性」のどちらの類型にもしっかりと当てはまらない人もいる。例えば、男性と女性の要素が混ざり合ったジェンダーを有する人もいれば、男性とも女性とも異なるジェンダーを有する人もいる。また、どのジェンダーにも帰属意識を持たない人もいる。さらに、時間の経過とともにジェンダーが変わる人もいる。ジェンダーが男性でも女性でもない人は、多くの異なる言葉を使って自分自身を表現しているが、中でも「ノンバイナリー」は最もよく用いられる表現の一つである。その他、ジェンダークエア、エイジェンダー、バイジェンダーといった表現も使われる。これらはいずれも全く同じ意味を持つものではないが、単に男性でも女性でもないジェンダーの経験を指すという点では同じである。出典：National Center for Transgender Equality（英語）



- b) 諸手当やボーナスを含め、同一価値の労働に同一の報酬を支払うとともに、女性と男性すべての従業員に、最低でも生活賃金を確保しました。
- c) 人員の確保と定着に向け、ジェンダーに配慮した慣行を実践するとともに、管理職と幹部のポジションや、取締役会に女性を積極的に採用、任命しました。
- d) 柔軟な勤務形態や家族支援の慣行、休暇および賃金と地位が男女平等のポジションへの復帰機会を提供しました。
- e) サービスやリソース、情報の提供を通じ、子どもや扶養家族のケアに対するアクセスを支援しました。
- f) 職場でのあらゆる形態の暴力やセクシュアル・ハラスメントを防止するための社内方針や研修、手順を確立しました。
- g) 専門的能力の開発機会、ネットワーキングや指導のほか、あらゆるレベルとビジネス領域で女性の地位向上への道を切り開くプログラムに投資しました。
- h) アンコンシャス・バイアスに関する研修や、自社のジェンダー平等方針とアクション・プランに関する啓発活動を実施しました。
- i) あらゆるレベルで成果を測定、報告するため、ジェンダー統計や男女別のデータ、ベンチマークの収集、分析、活用を行いました。
- j) 報告対象期間中、割合、参画、およびリーダーシップのジェンダー平等を前進させることをねらいとするアクションは取っていません。

企業が進捗状況改善に向けて取ることができる行動

(注記:これらのアクションは包括的なものではなく、「2030年までにあらゆるレベルで割合、参画、およびリーダーシップのジェンダー平等」を達成できる機会を増やすためのアクションや考え方を提案するものにすぎない。)

ジェンダー平等を前進させるため、企業は次のことができる。

1. **トップレベルの支援確保。** [女性のエンパワーメント原則 \(WEPS\)](#) に署名し、職場、市場、コミュニティに関する7つの原則に賛同する。
2. **パフォーマンス分析の実施。** [WEPSジェンダーギャップ分析ツール](#) を使って、社内のギャップと改善を要する分野を明らかにする。
3. **TARGET GENDER EQUALITY (ジェンダー平等に照準を) アクセラレーターにコミット**し、社内のあらゆるレベルでジェンダー・バランスを改善するためのアクション・プランを策定する。

認識と理解:

- ジェンダー平等にまつわる基本的な概念と、ダイバーシティやインクルージョンがもたらす便益について理解する。
- さらなる改善が可能な具体的優先分野を把握するため、包括的な評価を実施する。
- ジェンダー平等への投資をより幅広い事業戦略と関連づけ、そのビジネスケースや合理的根拠を示す全社的なジェンダー平等戦略を策定する。この戦略は、従業員や外部のステークホルダーと協議しながら策定する。
- 気づきにくい点を把握するため、アンコンシャス・バイアスに関する定期的な研修を行う。

アプローチ:

- ジェンダー平等に関する戦略や目標の実現に向けた進捗状況を追跡することを明確な責任とする委員会、協議会または類似のメカニズムを確立する。このような役割は、ボランティアとして担うのではなく、職務記述書や業務計画に明記する。



- 取り組みが実際に行動変容やインクルーシブな社内風土となって表れているかどうかについて、定期的なフィードバックの循環や「実態調査」を確保するためのワーキング・グループや従業員リソース・グループまたは類似のメカニズムを確立する。

人材管理サイクル：

- 募集採用面でのジェンダー多様性に具体的に取り組む差別禁止・機会均等方針を確立する。
- これまで女性が少なかった役割に女性を起用するため、常日頃から施策を取る。
- 採用プロセスでジェンダー・バランスの取れた面接担当者の構成と、ジェンダー・バランスの取れた最終候補者リストを確保するとともに、職務記述書でジェンダー中立的な言語やビジュアルを用いる。
- 女性に対する具体的なサポートを伴ったリーダーシップ・コーチング、指導プログラム、専門職ネットワークへのアクセス、育成研修、異動プログラム、教育機会を提供すること。職能開発プログラムのスケジュールを、あらゆるジェンダーの事情に合わせて導入する（育児や介護の責任への配慮など）。

追加的障壁への対処：

- 柔軟な勤務形態や家族支援の慣行、休暇、および賃金と地位が平等なポジションへの復帰機会を提供する。提供された恩典を誰が活用しているかを男女別に必ず追跡するとともに、恩典が従業員のニーズに合っているかどうかを判断するための定期的調査を行う。
- サービスやリソース、情報の提供を通じ、子どもや扶養家族のケアに対するアクセスを支援するとともに、職場に授乳施設を設ける。
- 職場でのあらゆる形態の暴力やセクシュアル・ハラスメントを防止するための社内方針や研修、手順を確立する。
- すべての女性が同じ経験を共有しているわけではなく、その背景や人種、年齢、性的指向、先住民族や障害者であることを理由に、追加的障壁に直面する集団もあることを考慮し、複合的な障壁にも配慮しながら、インクルーシブな職場慣行を確立する。

目標の設定と進捗状況のモニタリング：

- ジェンダー・バランスに関する目標を定める際には、外部的要因と内部的要因を考慮する。内部的要因としては、属性や男女別の採用・定着・昇進率、既存の方針と慣行、変化に対する寛容度、より幅広い事業目標などが考えられる。一方、外部要因としては、地域の市場またはコミュニティの多様性、業界全体の労働力構成、地域または業界内の大卒者の比率、経時的な人口構成の変化などが考えられる。
- 2030年までに達成すべき目標を年間のターゲットに切り分け、ビジネス・サイクルにおけるその他のマイルストーンに一致させることで、野心的な水準と到達可能・現実的な水準との間のバランスを保つ目標を定める。
- 管理職候補の女性を輩出するために期限付きの目標やターゲットを定めるとともに、人材育成サイクルのさまざまな側面をカバーするサブ・ターゲットも設ける。

参考となるリソース

- Eラーニング・ツール：ジェンダー平等に関する目標設定の基礎知識と前進への道筋（9月に完成予定）
- [女性のエンパワーメント原則](#)
- [WEPsジェンダーギャップ分析ツール](#)
- [女性とビジネス、経営：変革に向けたビジネスケース](#)
- [国際女性デーへのカウントダウン：ジェンダー平等についてのラーニング体験](#)
- [職場のダイバーシティに向けたビジネスケース・トラッカー](#)
- [人事プロセスのバイアスを断ち切るために](#)
- [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：参考ガイド](#)
- [あらゆるレベルの管理職におけるジェンダー・バランスに関する野心的SDGベンチマーク](#)

実施上のガイダンスとなる国連グローバル・コンパクトのプログラム

- 国連グローバル・コンパクト・アカデミー：ビジネス・リーダーと実務者双方に、サステナビリティ戦略を迅速に実行に移すためのスキルと知識を提供する国連グローバル・コンパクトの主たる学習プラットフォームである。各社がそれぞれに見合ったペースで学ぶことで、女性のリーダーシップというトピックについて親しみ、自身のスピードで行動を起こす準備ができる。
 - ジェンダー平等：企業はいかにして変革を加速できるか
- Target Gender Equality (ジェンダー平等に照準を) アクセラレーター：国連グローバル・コンパクトでは、各地で多くの企業の行動変革を実現するため、6～9か月間のアクセラレーター・プログラムを提供している。Target Gender Equality アクセラレーターは、企業が女性の地位向上について野心的な目標を定め、これを達成するとともに、同一価値労働同一報酬を確保するための支援を行っている。あなたの国のローカル・ネットワークがTarget Gender Equality アクセラレーターを実施しているかどうかは、[こちら](#)。
- ピアラーニング・グループ：女性のリーダーシップ：国連グローバル・コンパクトでは、企業が重大なサステナビリティ課題につき、志を同じくする専門家とそれぞれのベスト・プラクティスや課題を共有できる安心な場として、ピアラーニング・グループを提供している。グローバル・コンパクト・ローカル・ネットワークと共同で運営されるピアラーニング・グループは、ファシリテーター付きのセッションや厳選されたリソース、グループ討論を通じ、最新のベスト・プラクティスについて学ぶための機会を会員に提供する。あなたの国のローカル・ネットワークがピアラーニング・グループを運営しているかどうかは、[こちら](#)。

同一価値労働同一報酬に関する目標

2030年までに同一価値労働同一報酬を実現する。

主な用語・要素の定義

- 同一価値労働同一報酬**：ILOは、同一価値労働同一報酬を「男性がするか、女性がするかにかかわらず、同一の価値を有する仕事に対する報酬は、性別を理由とする差別なしに支払わねばならない」と定義している。同一の価値という概念は、同じようなスキルや労力、責任を要求し、かつ、類似の労働条件下で行われる仕事を指している。
- 報酬**：報酬とは、現金か現物かにかかわらず、雇用主が労働者に直接または間接に支払う通常賃金、基本給または最低賃金と、追加的な所得で、労働者の雇用から発生するものを指す。
- 男女の賃金割合**：それぞれの職務レベルとカテゴリにつき、企業は女性と男性の従業員に支払われる総時間給の比率を計算し、職務カテゴリ全体の平均賃金割合を報告しなければならない。例えば、女性の年間賃金が職務カテゴリ全体で、男性を平均1%下回っている場合、回答は99%。

$$\frac{(\text{男性従業員の平均総時間給} - \text{女性従業員の平均総時間給})}{\text{男性従業員の平均総時間給}} \times 100\%$$



報告する項目

目標の達成を約束した企業は毎年、下記の質問に回答することにより、国連グローバル・コンパクトに報告を行うことになる。

コミュニケーション・オン・プログレス (CoP) で回答が求められる質問：

L8. 報告対象期間中、同一価値の労働を行う男性と比較して、女性の基本給と報酬の平均的な割合を記入してください。

コミットメント別の質問：

1. 貴社は、同一価値労働同一報酬の達成を目指し、どのような行動を取りましたか(当てはまるものをすべて選んでください)。
 - a) 国内の規制上の要件や1951年の同一報酬に関するILO第100号条約と整合し、より幅広い企業方針に盛り込まれた、同一価値労働同一報酬に取り組む方針またはコミットメントを確立しました。
 - b) 従業員を多数含む報酬委員会を設置しました。この委員会は研修を受け、全社の職務に関する包括的な知識を身に付けています。委員会は昇進と採用の決定を審査し、従業員の懸念と苦情に対処するとともに、平等と職務評価に関する専門能力を社内で開発しています。
 - c) 男性と女性が同一価値の仕事をしている職務を明らかにし、その報酬を比較することを含め、公正な報酬体系の確立に役立つジェンダー中立的な職務評価を確立しました。
 - d) 同一価値の仕事に係る賃金格差を推計し、必要な場合には賃金調整を行っています。
 - e) 同一の価値を有する職務に同一の報酬が支払われるようにするため、社内または社外の当事者が過去5年以内に男女の賃金格差に係る客観的な監査または評価を実施しました。
 - f) (労働組合や社員代表と連携するなどして) 賃金の不平等を是正するための手順を導入しました。
 - g) 当社のステークホルダーに対し、基本給と報酬の全体および従業員レベルでの比率を開示しました。
 - h) 報告対象期間中、同一価値労働同一報酬を保証するための行動はとっていません。
2. 現金または現物で直接または間接に支払われた給与または通常賃金その他の基本給と手当を含め、報酬を測定するために貴社が用いたジェンダー中立的職務評価手法を明らかにしてください。

企業が進捗状況改善に向けて取ることができる行動

(注記:これらの行動は包括的なものではなく、「同一価値労働同一報酬」を達成できる機会を増やすための行動や考え方を提案するものにすぎない。)

ジェンダー平等を前進させるため、企業は次のことができる。

1. **トップレベルの支援を確保すること**：[女性のエンパワメント原則 \(WEPs\)](#) に署名し、職場、市場、コミュニティに関する7つの原則に賛同する。
2. **実績の分析を行うこと**。[WEPsジェンダーギャップ分析ツール](#)を使って、**社内のギャップと改善を要する分野を明らかにする**。
3. [TARGET GENDER EQUALITY \(ジェンダー平等に標準を\)](#) **アクセラレーターに参加**し、社内のあらゆるレベルでジェンダー・バランスを改善するためのアクション・プランを策定する。



認識と理解：

- ・ ペイ・エクイティと同一賃金にまつわる主な概念や課題に親しむ。「[同一労働同一賃金](#)」と「ペイ・エクイティ」の違いは何か。「どのように」の問題に移る前に「何が」と「なぜ」の問題を理解するのが大事である。[EPIC Coalitionのウェブサイト](#)や、国連グローバル・コンパクトの同一価値労働同一報酬に関する野心的[SDGベンチマーク](#)は、そのよい出発点となる。
- ・ 国内の規制上の要件や1951年の同一報酬に関するILO第100号条約と整合し、より幅広い企業方針に盛り込まれた、同一価値労働同一報酬に取り組む独自の方針またはコミットメントを策定する。

アプローチ：

- ・ 報酬委員会を設置する。この報酬委員会には、異なる階層レベルの労働者代表や50%を占める女性をはじめ、相応の従業員を含めることが推奨される。この委員会は研修を受け、全社の職務に関する包括的な知識を身に付けるべきである。その役割には、昇進と採用の決定を審査し、従業員の懸念と苦情に対処するとともに、平等と職務評価に関する専門能力を社内で開発することが含まれる。取り組みが実際に行動変容やインクルーシブな社内風土となって表れているかどうかについて、定期的なフィードバックの循環や「実態調査」を確保するためのワーキング・グループや従業員リソース・グループまたは類似のメカニズムを確立する。
- ・ ジェンダー中立的な職務評価を行うこと。ジェンダー中立的な職務評価とは、男性と女性双方の職種に関連するスキル、労力、責任および労働条件の内容を正確かつ意識的に把握、評価するものである。職務評価はいくつかのステップで構成される。
 - 1) どの職務を比較対照するか選ぶ。社内の職務リストを作り上げたいうえで、これら職務が過度に男性または女性に偏っていないかを見極める。社内で圧倒的に女性が占める職務は、賃金差別の対象となりやすい。
 - 2) ジェンダー中立的な職務評価手法を用いて、共通の判定基準に基づき、社内の職務の特性を評価し、その相対的価値を確立する。
 - 3) 選択した要素に基づき、各職務の内容に関する情報を集める。これは、全従業員にアンケート用紙を配り、職務記述書と責任に関する情報を収集することによって可能となる。
 - 4) 職務の価値を判定する。重み付け表を作成し、それぞれの職務に点数を付ける。評価要素の重み付けは、それぞれの相対的重要性を判定し、それを数値化する形で行う。

賃金格差の特定と縮小：

- ・ 同一の価値を有する職務に係る賃金格差を推計する。
- ・ 賃金格差を是正させるための戦略とアクション・プランを策定する。
- ・ (労働組合や従業員代表と連携するなどして) 賃金の不平等を是正する手順を導入する。
- ・ 報酬を見直す際には、保険給付や賞与、退職年金積立など、その他の金銭的恩典も評価する。
- ・ 同一の価値を有する仕事に同一の報酬が支払われるようにするため、内部または外部の当事者による男女賃金格差の客観的な監査を行う。

その他の障壁への対応：

- ・ 人材のライフサイクル全体を通じ、ジェンダーに基づくバイアスに対処するため、人事主導のイニシアチブやガバナンス・メカニズムを確立する。サービスやリソース、情報の提供を通じ、子どもや扶養家族のケアに対するアクセスを支援するとともに、職場に授乳施設を設ける。
 - バイアス面から採用手順を再評価し、体系立った面接や、能力と経験に基づく査定、給与決定を導入する。
 - 昇進に関する方針を見直す(昇進最終候補者リストに複数の女性を含め、ダイバーシティに関するタスクフォースを通じて人事決定を下すなど)。
- ・ より幅広いエコシステムに同一報酬に向けた進捗状況を定期的に開示するとともに、透明性の文化を育む。
- ・ 進捗状況や、自社および社内風土への好影響について情報を発信するため、年次報告書で賃金格差に関する指標を公表する。

- 外部求人票で賃金レンジを公表する。
- 世界レベルで、または自国内で何らかのパートナーシップに参画することにより、パートナーやステークホルダーをエンゲージする。
- 労働者団体や政府機関とともに、賃金の透明性に関する立法の強化を求める。

参考となるリソース：

- [野心的SDGベンチマーク：同一価値労働同一報酬](#)
- [女性のエンパワーメント原則：職場におけるジェンダー平等に向けた男女賃金格差の解消](#)
- [EPICウェブサイト](#)
- [ILO：男女賃金格差の理解](#)
- [ILO：EW@W：働く女性のエンパワーメント能力開発プラットフォーム](#)

実施上のガイダンスとなる国連グローバル・コンパクトのプログラム

- [国連グローバル・コンパクト・アカデミー](#)：ビジネスリーダーと実務者双方に、サステナビリティ戦略を迅速に実行に移すためのスキルと知識を提供する国連グローバル・コンパクトの主たる学習プラットフォームである。各社がそれぞれに見合ったペースで学ぶことで、同一報酬というトピックについて親しみ、独自のスピードで行動を起こす準備をすることができる。
- [Target Gender Equality \(ジェンダー平等に照準を\) アクセラレーター](#)：国連グローバル・コンパクトでは、各地で多数の企業の行動変革を実現すべく、6～9か月間のアクセラレーター・プログラムを提供している。TARGET GENDER EQUALITY アクセラレーターは、企業が女性の地位向上について野心的な目標を定め、これを達成するとともに、同一価値労働同一報酬を確保するための支援を行っている。あなたの国のローカル・ネットワークがTARGET GENDER EQUALITY アクセラレーターを実施しているかどうかは、[こちら](#)。
- 同一報酬に関する[ピアラーニング・グループ](#)：国連グローバル・コンパクトでは、企業が重大なサステナビリティ課題につき、志を同じくする専門家とそれぞれのベストプラクティスや課題を共有できる安全な場として、ピアラーニング・グループを提供している。グローバル・コンパクト・ローカル・ネットワークと共同で運営されるピアラーニング・グループは、ファシリテーター付きのセッションや厳選されたリソース、グループ討論を通じ、最新のベストプラクティスについて学ぶための機会を会員に提供する。あなたの国のローカル・ネットワークがピアラーニング・グループを運営しているかどうかは、[こちら](#)。

環境整備

SDGs実現に向けた行動を拡大するため、企業は政府に対し、Forward Fasterイニシアチブに基づく野心的な目標の達成に向けた取り組みを支援する政策を実施するとともに、さらに投資を増やすための裏づけとして、必要な明快性と信頼性を提供できるよう求めることができる。

ジェンダー・ギャップを解消するには、コミュニティ内のあらゆるセクターによる協調的な取り組みが必要である。社会にとって利益となる有意義な法改革を実現するうえで、最も効果的な戦略はマルチ・ステークホルダー型のアプローチである。企業は労働者団体や労働組合など、市民社会団体と力を合わせて、積極的なロビー活動が展開できるほか、政府との連携により、民間セクター全体の参画を推進する立法や支援的エコシステムの導入を図ることもできる。法改革は社会的な規範や価値観の改革とは異なり、短期的な実現が比較的容易である。この理由から、企業が政府に以下を呼びかけることが重要である。

- 企業の取締役や経営幹部のポジションに就く女性を増やすため、クォータや目標を定める。こうした措置を講じれば、企業が女性の積極的な採用と昇進を図る動機づけとなる。
- ジェンダー格差に取り組むべく、採用、昇進および研修プログラムにおいて女性にプライオリティを置く積極的差別是正方針を定める。
- 女性が仕事と家庭での責任を両立できるよう支援するため、柔軟な労働形態や出産・育児休暇、保育援助をサポートする。

2023年に入ってから、全世界でジェンダー平等に取り組む立法が大幅な前進を見せてはいるものの、課題も多く残る。現時点で、同一価値労働同一報酬の原則を掲げる労働法を施行している国は、119か国に上る。この世界的な認識の高まりは、男女の賃金格差と賃金の透明性に取り組み、職場のジェンダー平等を促進することの重要性を物語っている。こうした法的枠組みの強化と、職場でのジェンダー平等促進は、ジェンダーにかかわらず、すべての個人にとって公正かつ公平な報酬を実現するうえで、欠かせないステップとなる。

注記：私たち国連グローバル・コンパクトは、個人が多様な性自認を有することを認識しており、業務の中で、性差別のない言葉を用いるよう努めている。本アクション・ガイドを通じ、グローバル・コンパクトでは、自認する性別が女性、男性、その他のいずれかに関わらず、出生時に女性とされた個人を表すものとして「女性」という語を用いている。詳しくは、[ジェンダー・インクルーシブな表現のための国連ガイドライン](#)を参照。

THE TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT



HUMAN RIGHTS

- 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
- 2 make sure that they are not complicit in human rights abuses.



LABOUR

- 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- 4 the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
- 5 the effective abolition of child labour; and
- 6 the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.



ENVIRONMENT

- 7 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
- 8 undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
- 9 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.



ANTI-CORRUPTION

- 10 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

The Ten Principles of the United Nations Global Compact are derived from: the Universal Declaration of Human Rights, the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Rio Declaration on Environment and Development, and the United Nations Convention Against Corruption.

Design: Laura Turlybekova

ABOUT THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

As a special initiative of the United Nations Secretary-General, the UN Global Compact is a call to companies worldwide to align their operations and strategies with Ten Principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption. Our ambition is to accelerate and scale the global collective impact of business by upholding the Ten Principles and delivering the Sustainable Development Goals through accountable companies and ecosystems that enable change. With more than 18,000 companies and 3,800 non-business signatories based in over 160 countries, and 62 Local Networks, the UN Global Compact is the world's largest corporate sustainability initiative — one Global Compact uniting business for a better world.

For more information, follow [@globalcompact](#) on social media and visit our website at [UNGLOBALCOMPACT.ORG](https://unglobalcompact.org).



United Nations
Global Compact

© 18 July 2023. United Nations Global Compact
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA