

アジア諸国のビジネスセクターにおける ジェンダー平等推進の動向



2022年3月30日

公益財団法人笹川平和財団

特定非営利活動法人Gender Action Platform

調査の概要

目的

アジア諸国のビジネスセクターにおけるジェンダー平等推進の最新動向を示す情報を紹介すること

企業のための国際的指針「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」に資する取組みを紹介すること

対象国・地域

日本、中国、香港、台湾、韓国、シンガポール、インドネシア、マレーシア、ベトナム、タイ、フィリピン

構成

1. 近年の動向：経済分野におけるジェンダーギャップ

- グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGGI）
- 取締役会における女性比率

2. 公共セクター

- 女性の経済的エンパワーメントのための法整備
- コーポレートガバナンス・コード

3. 民間セクター

- 証券取引所
- 民間企業

出典一覧

1. 近年の動向： 経済分野におけるジェンダーギャップ

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数：経済分野 (「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2021」世界経済フォーラム)

国名	総合	経済						
			労働力率			賃金	管理職	女性の管理職 比率
				女性	男性			
 フィリピン	17 (0.784)	18 (0.795)	118 (0.653)	49.1%	75.2%	15 (0.781)	1 (1.00)	50.5%
 シンガポール	54 (0.727)	33 (0.749)	73 (0.828)	69.7%	84.2%	7 (0.803)	55 (0.572)	36.4%
 タイ	79 (0.710)	22 (0.787)	79 (0.816)	66.8%	81.8%	14 (0.782)	64 (0.541)	35.1%
 ベトナム	87 (0.701)	26 (0.765)	30 (0.920)	79.6%	86.5%	33 (0.729)	104 (0.357)	26.3%
 インドネシア	101 (0.688)	99 (0.647)	115 (0.665)	56%	84.1%	59 (0.697)	92 (0.424)	29.8%
 韓国	102 (0.687)	123 (0.586)	92 (0.774)	60.1%	77.6%	116 (0.574)	134 (0.185)	15.7%
 中国	107 (0.682)	69 (0.701)	72 (0.829)	68.6%	82.8%	6 (0.806)	132 (0.201)	16.8%
 マレーシア	112 (0.676)	104 (0.638)	113 (0.686)	55.5%	80.9%	22 (0.754)	114 (0.303)	23.3%
 日本	120 (0.656)	117 (0.604)	68 (0.840)	72.8%	86.7%	83 (0.651)	139 (0.173)	14.7%

(出典) World Economic Forum “Global Gender Gap Report 2021”をもとに作成

(注) 同じ仕事の賃金の同等性：世界経済フォーラムの「エグゼクティブ意識調査」より、「あなたの国で、同じ仕事について、女性の賃金は男性の賃金とどの程度等しいですか」（「1＝男性の賃金とは全く等しくない」から「7＝男性の賃金と完全に等しい」までの7段階評価）の回答に基づく。数字は156カ国中の順位。（ ）内の数字はスコア。

取締役会における女性比率 (1/3)

取締役会における女性比率の推移：
デロイト「Women in the boardroom: a global perspective」より

	2014	2016	2018	2021
 マレーシア	10.4	13.7	20.6	24.0
 タイ	9.7	11.7	14.2	17.8
 シンガポール	9.0	10.7	13.7	17.6
 フィリピン	7.4	10.4	13.9	17.7
 ベトナム	-	-	16.6	17.0 (2020年)
 香港	8.4	9.6	11.4	13.9
 中国	8.5	10.7	10.6	13.1
 台湾	4.9	8.3	9.3	12.2
 インドネシア	3.7	7.9	9.3	8.3
 日本	2.4	4.1	5.2	8.2
 韓国	1.7	2.5	2.4	4.2

(出典) Deloitte “Women in the board room: a global perspective、Seventh Edition” ベトナムのデータは、同Sixth Edition より作成

取締役会における女性比率 (2/3)

「取締役会における女性ゼロ」の企業の割合： MSCI オールカントリーワールドインデックス (ACWI) 構成銘柄対象

2021	インドネシア	韓国	台湾	香港	中国	シンガポール	日本	フィリピン	タイ
各国の構成銘柄数	22	101	84	81	636	21	272	17	42
構成銘柄の取締役会の女性割合（平均）	12.2%	8.7%	12.0%	13.5%	13.8%	18.2%	12.6%	14.9%	18.9%
取締役会女性ゼロの銘柄数	11	42	24	23	174	4	42	1	2
取締役会女性ゼロの銘柄の割合	50%	42%	29%	28%	27%	19%	15%	6%	5%

（出典）MSCI ACWI構成銘柄(2700社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。ベトナム企業は対象外。MSCI Women On Boards Progress Report 2021より作成

取締役会「女性ゼロ」解消のための施策の例

 香港	 韓国
コーポレート・ガバナンス・コード（2021年改訂）： 「女性または男性ゼロ」の取締役会は、2024年末までに少なくとも1名を「女性または男性」とすることを義務化。“Diversity is now not considered to be achieved for a single gender board”	韓国資本市場統合法：Financial Investment Services and Capital Markets. Act（2022年8月に改正予定）：資本金17億ドルを超える大企業は、取締役会に女性を最低1名登用することを義務化

（出典）Hong Kong Exchanges and Clearing Limited “Corporate Governance Guide for Boards and Directors”
The Law Reviews “The Corporate Governance Reviews; South Korea”

取締役会における女性比率 (3/3)

東京証券取引所の市場再編

- 2022年4月4日、現在の市場区分を「プライム市場」、「スタンダード市場」、「グロース市場」の3つの新しい市場区分へと再編。
- プライム市場に移行予定の企業のうち、女性役員がいない企業は541社。

	全上場企業 (令和3年7月末時点)	東証一部 (令和3年7月末時点)	プライム市場
企業数	3,831社	2,189社	1,840社
女性役員割合	7.5%	8.8%	9.3%
女性役員ゼロ 企業数	1,747社	732社	541社
女性役員ゼロ 企業割合	45.6%	33.4%	29.4%

(備考) 1. 「役員」は取締役、監査役及び執行役。

2. プライム市場の上場企業は、日本取引所グループホームページ公表「新市場区分の選択結果の一覧(2022年1月11日現在)」等に基づき内閣府作成。

3. 令和3年7月31日時点の上場企業については、東洋経済新報社「役員四季報」等による、令和3年7月31日時点のデータ。

8

(出典) 内閣府 男女共同参画会議計画実行・監視専門調査会(第11回) 配布資料2「企業における女性役員の登用について」スライド8

2. 公共セクター

女性の経済的エンパワーメントのための法整備 （「Women, Business and the Law 2022」世界銀行）（1/2）

目的

女性の経済的権利・経済的エンパワーメントに関連した各国の法整備の現状を調べる

調査対象国

190カ国

調査項目

- | | |
|----------|-------|
| 1. モビリティ | 5. 育児 |
| 2. 職場 | 6. 起業 |
| 3. 報酬 | 7. 資産 |
| 4. 結婚 | 8. 年金 |

今年で8回目の調査。
今回初めて「法律」に加えて
「運用」状況の分析も追加。

総合ランキング (タイ)	2021	2022
 香港	40	33 ▲
 台湾	34	35 ▼
 韓国	59	61 ▼
 ベトナム	80	61 ▲
 シンガポール	73	77 ▼
 日本	80	103 ▼
 フィリピン	99	103 ▼
 タイ	104	108 ▼
 中国	115	117 ▼
 インドネシア	149	150 ▼
 マレーシア	171	172 ▼

（出典）World Bank, “Women, Business and the Law 2022”より作成

女性の経済的エンパワーメントのための法整備 (「Women, Business and the Law 2022」世界銀行) (2/2)

雇用における性差別の撤廃やジェンダー平等推進に関連した法律の有無

	日本	中国	香港	台湾	韓国	シンガポール	マレーシア	フィリピン	インドネシア	タイ	ベトナム
雇用における性差別を禁止する法律の有無	○	○	○	○	○	×	×	○	○	○	○
セクシュアルハラスメントを禁止し、防止措置だけではなく、制裁措置及び救済措置を義務付ける法律の有無	×	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○
セクシュアルハラスメントに対する罰金・懲役刑などの刑事罰や民事上の救済・補償等を規定した法律の有無	×	○	○	○	○	○	×	○	×	○	○
同一価値労働同一賃金の法的義務の有無	×	×	×	○	×	×	×	○	×	○	○
父親を対象とした有給育児休業制度の有無	○	○	○	○	○	○	×	○	○	×	○

(出典) World Bank, “Women, Business and the Law 2022”より作成

コーポレートガバナンス・コード (CGC) (1/3)

	香港	マレーシア
施行／改訂年	2021年12月改訂	2021年4月改訂
対象	上場企業	上場企業
① 役員の 多様性	メインボードへの上場規制規則13.92、CGC規定B.1.3、コーポレートガバナンス・ガイドラインP21～23： - 単一の性別によって構成される（「女性または男性ゼロ」）取締役会は多様性のあるボードと見做さない ※経過措置として2024年12月31日までに最低1名の「女性または男性」を登用しなければならない - すべての上場企業は、数値目標とタイムラインを含むジェンダー・ダイバーシティ方針（以下、方針）を設定すること、また、方針の実施状況と有効性について毎年評価すること	CGC原則A：取締役会のリーダーシップと実効性（II） 取締役会構成 (5.9) 取締役会の女性割合を30%以上とすること (G5.9) - すべての上場企業の実効性の取締役会の女性割合を30%以上とすること、30%に満たない場合は、30%以上を達成するための施策とタイムラインを公表すること（3年以内に達成することを推奨） - バランスの取れたパイプラインを確保するために経営陣幹部の女性割合についてもレビューすること
② 情報開示	CGC必須開示事項(J)：ダイバーシティ (a) 方針の概要と進捗状況について (b) 次の情報について開示および説明すること (i) いつどのようにして取締役会におけるジェンダー・ダイバーシティを達成できるか (ii) ジェンダー・ダイバーシティの達成のために設定した数値目標やタイムライン (iii) 取締役候補者のパイプライン構築にむけた施策 (c) 経営陣幹部を含むすべての従業員（職階別）の男女比、ジェンダー・ダイバーシティの達成のために設定した具体的な計画とその数値目標、及び、ジェンダー・ダイバーシティの達成がより困難になった場合にはその要因や状況の説明	CGC原則A：取締役会のリーダーシップと実効性（II） 取締役会構成 (5.10) 取締役および経営陣幹部のジェンダー・ダイバーシティ方針（以下、方針）を年次報告書で公表すること (G5.10) 企業は、取締役だけでなく経営陣幹部の女性登用促進についても方針を策定すること（中略）実効性を伴う取り組みには、具体的な数値目標と進捗状況をモニタリングする仕組みが不可欠

(出典) Hong Kong Exchanges and Clearing Limited “Corporate Governance Code (Appendix 14 of the Main Board Listing Rule)”, “Corporate Governance Guide for Boards and Directors”, Securities Commission Malaysia “Malaysian Code on Corporate Governance” より作成

コーポレートガバナンス・コード (CGC) (2/3)

	タイ	シンガポール
施行／改訂年	2017年	2018年8月改訂
対象	上場企業	上場企業
① 役員の 多様性	CGC原則3：取締役会の実効性の強化 (3.1.1) 取締役会の構成において、適切な人材の確保のためのスキルマトリックスの活用とジェンダーバランスおよび多様性の確保を推奨	CGC取締役構成およびガイダンス 原則2 (2.4) 取締役会は、グループシンク（集団浅慮）を回避し、建設的な議論を行う素地を醸成するために、適切な人数、スキル、知見、経験、そしてジェンダー及び年齢等の異なる属性を持つ多様な人員によって構成すること メインボードへの上場規制710A (2022年1月より施行) (1) ジェンダー、スキル、経験などに関するダイバーシティ方針を設定すること
② 情報開示	CGC原則3：取締役会の実効性の強化 (3.1.4) 年次報告書と公式ウェブサイトにもダイバーシティ方針および男女比率を含む取締役会の構成の詳細を報告すること	CGC取締役構成およびガイダンス 原則2 (2.4) ダイバーシティ方針に関して、目的と実現に向けた進捗状況を年次報告書で公表すること メインボード・カタリストボードへの上場規制710A (2022年1月より施行) (2) 年次報告書でダイバーシティ方針に関する以下の項目を含む情報を公表すること (a) ダイバーシティ 達成にむけた目標値 (b) 目標を達成するための計画及びタイムライン (c) 進捗状況 (d) 取締役会構成員のスキル、タレント、経験および多様性がどのように企業のニーズに対応しているか
備考	タイ証券取引員会（SEC）は、上場企業を対象に取締役会の女性割合を30%まで引き上げるソフトターゲットを提示している	

（出典）The Securities and Exchange Commission, Thailand “Corporate Governance Code for Listed Companies 2017”、Monetary Authority of Singapore “Code of Corporate Governance 2018”, SGX Rulebooks. Mainboard & Catalyst Rules 710a. Chapter 7 Continuing Obligations. Part III Equity Securities Periodic Reports. Annual Reportより作成

コーポレートガバナンス・コード (CGC) (3/3)

	ベトナム	台湾	日本
施行／改訂年	2019年8月	2020年9月	2021年6月改訂
対象	上場企業	上場企業	上場企業
① 役員の 多様性	CGC「取締役の責任」原則2： (原則2.1.2) 取締役会の構成は、多様な知識、経験、姿勢、文化、年齢および性別の人員で構成することを推奨 (原則2.1.3) リーダーシップポジションに女性が男性と同等の機会を得られるよう経営陣幹部は方針を策定し、実行することを推奨 (原則2.1.8) 取締役会は、女性2名以上もしくは女性割合が30%になるよう構成することを目指す		CGC【補充原則2－4①】 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての ・考え方・目標・人材育成方針・社内環境整備方針等を定める
② 情報開示		行動計画1「取締役会の職務と機能の強化、および企業の持続性の向上」 推奨される施策1. 取締役の多様化 1(3) 取締役会の多様性に関する情報の開示：上場企業は、情報開示を通じて、国際的な潮流に則った対応をすること 2021年に、金融監督管理委員会（FSC）は、企業がダイバーシティ方針（含：ジェンダー）及び関連情報を年次報告書で公表するためのガイドラインを改訂。2022年より、上場企業はそのガイドラインに則って情報を開示している。	①について定めた場合、内容及び実施状況 ①の目標が未達の場合又は上記について定めていない場合、未達又は定めていない理由
備考		台湾証券取引所（TWSE）の「コーポレートガバナンス評価システム」の主要指標に「取締役会における女性が1名以上いること」が含まれている。女性が3分の1以上を占める場合は、1点加点される。このシステムは2015年に導入され、台湾証券取引所（TWSE）及び台北証券取引所（TPEX）のすべての上場企業を評価対象としている。毎年評価ランキングが公表され、上位企業は「ガバナンスが機能している企業」と認知されている。	

3. 民間セクター

証券取引所

アジア有数の金融市場を誇るシンガポールをはじめとして、マレーシアやタイの証券市場が、政府や国連機関、民間団体と協働し、市場におけるジェンダー平等カルチャーの醸成や情報開示の促進に取り組んでいる

シンガポール証券取引所（SGX）

- 2012年から継続的に政府専門機関による提言等を通じてCGCの改訂を含む取り組みを進めている
- 2020年以降、3年連続でブルームバーグ男女平等指数（Bloomberg Gender Equality Index）に選定されている
- 2017年より女性起業家支援ボンドWomen's Livelihood Bonds（WLB）を発行している

マレーシア証券取引所（BMB）

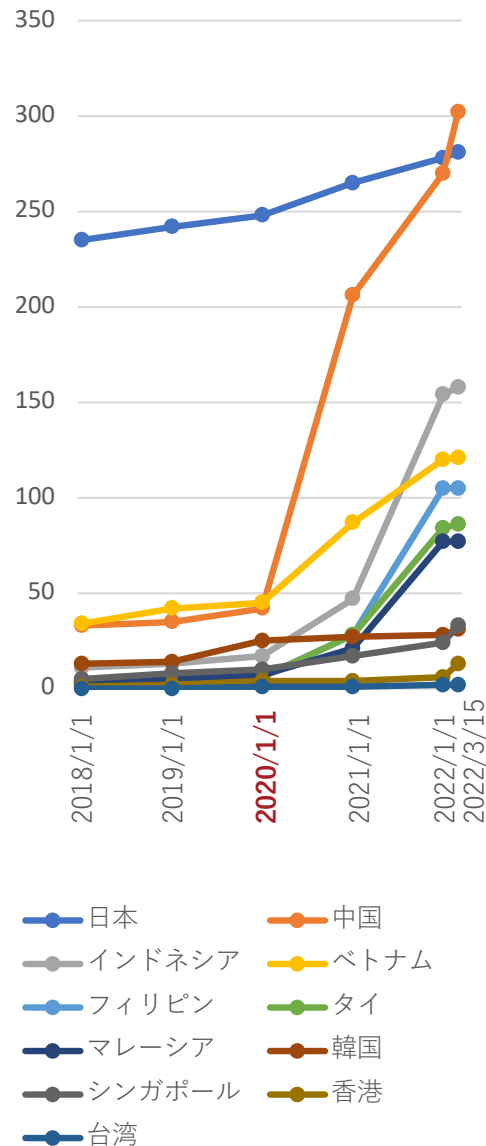
- CGC2021年改訂により上場企業の取締役会に占める女性割合30%以上を目標値に設定
- 2019年にWEPsに署名し、組織内のダイバーシティ方針や取締役会を含む男女別データを開示、取締役における女性割合50%を達成
- 2020年以降、3年連続でブルームバーグ男女平等指数に選定されている

タイ証券取引所（SET）

- 証券取引委員会（SEC）とタイ企業役員機構（SET、SEC、タイ中央銀行、世銀等が理事会を構成）が共同で、コーポレートガバナンス・スコアカード（上場企業の女性登用状況をより正確に評価する指標）を設定
- 上場企業に対し、WEPsへの署名を呼びかけている

民間企業：「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」への署名

2020年から急増



アジア（日本を除く）のWEPs署名企業数は5年で約9倍増加

	2018年 1月1日	2019年 1月1日	2020年 1月1日	2021年 1月1日	2022年 1月1日	2022年 3月15日
グローバル	1817	2183	2861	4510	5847	6304
中国	33	35	42	206	270	302
日本	235	242	248	265	278	281
インドネシア	11	13	17	47	154	158
ベトナム	34	42	45	87	120	121
フィリピン	4	5	6	28	105	105
タイ	3	5	6	28	84	86
マレーシア	3	5	7	21	77	77
シンガポール	5	8	10	17	24	33
韓国	13	14	25	27	28	31
香港	1	2	4	4	6	13
台湾	--	--	1	1	2	2
合計 (グローバルと 日本を除く)	107	129	163	466	870	928

アジア全域ランキング：

1位インド（325社）、2位中国（302社）、3位日本（281社）

「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」とは

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。



世界のWEPs署名企業数

2,861社 (2020.1.1) → **6,304社** (2022.3.15)

世界の署名企業数は、3年間で倍増
内、アジア諸国は、2021年の1年間で倍増

日本のWEPs署名企業数

281社

（出典）UN Women WEPs事務局署名企業データベースより作成、2022年3月15日現在

「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」とは

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るからです。従業員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障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（包摂的）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。

経営戦略

職場

市場

社会

情報開示



原則1



原則2



原則3



原則4



原則5



原則6



原則7

WEPsに資する 取組みの例 (1/3)

原則 1：取締役会におけるジェンダー・ダイバーシティの推進意思決定機関の多様性

◆ シティ・ディベロップメンツ (不動産デベロッパー、シンガポール)

「取締役会ダイバーシティ方針」(2017年)：

外部のエグゼクティブサーチ会社を通じて候補者を探す際は女性候補者を含めるよう指示を出すこと。取締役の選任にあたり、指名委員会は女性候補者を選考対象に含めるよう要求すること。取締役会が設定した数値目標の達成を目指して、女性比率を継続的に改善すること。少なくとも1名の女性が指名委員会の委員に任命されること。

詳細：<https://ir.cdl.com.sg/static-files/6daab095-b8a3-4a07-a8a1-097f5275776a>

数値目標 (～2020年)	2020年 実績
取締役会における女性比率： 最低限20%	2018年より20% (達成済)

◆ メイ銀行 (金融、マレーシア)

「取締役会におけるジェンダー・ダイバーシティ方針」(2017年)：

候補者リストに少なくとも女性1名を含めること。退任・辞任する女性取締役の後任には優先的に女性を選任すること。

詳細：メイ銀行年次報告書2020 (p25)
https://www.maybank.com/iwov-resources/corporate_new/document/my/en/pdf/annual-report/2021/Maybank_Sustainability_Report_2020_GRI.pdf

数値目標 (～2025年)	2022年3月時点 実績
取締役会における女性比率を 30%	31% (達成済)
経営陣幹部における女性比率 45%	41%

WEPsに資する 取組みの例 (2/3)

原則 3：暴力・セクシュアルハラスメントの根絶

◆ フィリピン・ナショナル銀行 (PNB) (金融、フィリピン)

「セクシュアルハラスメント ゼロ・トレランス方針」の策定
(2019年10月施行)：

- 正社員及び短期・契約社員だけではなく、PNBへの就職希望者、学生インターン、清掃など社内のあらゆる業務に従事するスタッフも保護の対象とする。
- 改正セクハラ禁止法に基づき、セクシュアル・ハラスメントの防止と対応に特化した委員会 (CoDI) を設置する。委員長は労使委員会の女性委員長が兼任し、構成員 (労働組合、役職者等) の過半数以上を女性とする。
- 社員の行動規範および内部通報方針も改訂し、内部通報者の秘密保持やハラスメントを行った加害者の処分等に関する規定を明確化する
- ヴァイスプレジデント以上の役職者が加害者の場合は、CoDIより取締役会の関連委員会に事案を提出し、最終処分を下す→PNBリーダーシップの強いコミットメントを社内外に明示
- バイスタンダー研修 (セクハラの「傍観者」にならないための研修) を実施する

PNBの取組みのケーススタディ：<https://pbcwe.com.ph/wp-content/uploads/2021/07/Full-Case-ASH-PNB-Rev.pdf>

原則 5：女性起業家・女性経営者によるビジネスへの支援

◆ アユタヤ銀行 (金融、タイ)

「女性起業家支援ボンド」の発行 (2019年)：

従来、金融サービスへのアクセスが限定的であった女性起業家・経営者のビジネスに対する融資を拡大することを目的として、アジア地域の民間銀行初となる女性起業家支援ボンド (2.2億米ドル) を発行。

2020年には、2019年比で女性が経営する中小企業への融資額が9%増加し、結果として37,000人以上の雇用を創出した。

アユタヤ銀行年次報告書 (2021)

<https://www.krungsri.com/getmedia/4b1827ed-6a41-47e3-805f-2775470f413b/annual-report-2021-en.pdf.aspx>

WEPsに資する 取組みの例 (3/3)

原則7: 成果のモニタリングと報告

◆ デジサーブ (情報通信、インドネシア)

「進捗の測定と報告のための5つのステップ」

1. 文脈設定：ジェンダー・ダイバーシティ推進を経営戦略に明確に位置付け、経営陣で共有する
2. データ&ファクトの収集：人事部から採用・昇格・研修・離職率等における女性の状況を示すデータを収集する。「従業員エンゲージメントサーベイ」や他の内部調査、人事面談、目安箱、内部告発制度、アンケートなどを活用して、女性従業員の状況・意識に関する情報を収集する。
3. 分析：適切なツールや手法を用いてデータおよび情報を分析し、進捗状況を把握し、課題を抽出する
4. 課題の共有・周知：分析結果を定期的に経営陣及び従業員に報告する
5. プロセスの確立：進捗の測定と報告を一貫性を持って、定期的に、継続的に行うことで、事業サイクルに統合・定着させる

詳細：<https://www.digiserve.co.id/en/insights/blogs/optimizing-women-talent-gender-equality-becomes-part-of-the-business-strategy-in-modern-organization>

出典一覧 (1/2)

1. 近年の動向：経済分野におけるジェンダー・ギャップ

- a. World Economic Forum “The Global Gender Gap Report 2021” https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- b. 【特集：ジェンダー・ギャップに立ち向かう】ジェンダー・ギャップ指数に見る男女の雇用格差 <https://www.mita-hyoron.keio.ac.jp/features/2020/04-4.html>
- c. Deloitte “Women in the boardroom Sixth Edition” <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/risk/deloitte-au-risk-women-in-boardroom-sixth-edition.pdf>
- d. Deloitte “Women in the boardroom Seventh Edition” <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html>
- e. MSCI “Women On Boards Progress Report 2021” <https://www.msci.com/www/women-on-boards-2020/women-on-boards-progress-report/02968585480>
- f. The Law Reviews “The Corporate Governance Reviews: South Korea” <https://thelawreviews.co.uk/title/the-corporate-governance-review/south-korea>

2. 公共セクター

- g. World Bank “Women, Business and the Law 2022”
報告書 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/36945/9781464818172.pdf>
データベース <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>
- h. Hong Kong Exchanges and Clearing Limited “Corporate Governance Guide for Boards and Directors” https://www.hkex.com.hk/-/media/HKEX-Market/Listing/Rules-and-Guidance/Corporate-Governance-Practices/guide_board_dir.pdf?la=en
- i. Ibid. “Corporate Governance Code (Appendix 14 of the Main Board Listing Rule)” https://en-rules.hkex.com.hk/sites/default/files/net_file_store/consol_mb.pdf
- j. Securities Commission Malaysia “Malaysian Code on Corporate Governance”
<https://www.sc.com.my/api/documentms/download.ashx?id=239e5ea1-a258-4db8-a9e2-41c215bdb776>
- k. The Securities and Exchange Commission, Thailand “Corporate Governance Code for Listed Companies 2017”
<https://www.sec.or.th/cgthailand/en/pages/cgcode/cgcodeintroduction.aspx>
- l. Monetary Authority of Singapore “Code of Corporate Governance 2018” <https://www.mas.gov.sg/-/media/MAS/Regulations-and-Financial-Stability/Regulatory-and-Supervisory-Framework/Corporate-Governance-of-Listed-Companies/Code-of-Corporate-Governance-6-Aug-2018.pdf>
<https://www.mas.gov.sg/regulation/codes/code-of-corporate-governance>
- m. SGX Rulebooks. Mainboard & Catalyst Rules 710a. Chapter 7 Continuing Obligations. Part III Equity Securities Periodic Reports. Annual Report <http://rulebook.sgx.com/rulebook/710a-0c>, <http://rulebook.sgx.com/rulebook/710a>

出典一覧 (2/2)

2. 公共セクター (続)

- n. Council for Board Diversity, Singapore <https://www.councilforboarddiversity.sg/>
- o. Financial Supervisory Commission, Taiwan “Corporate Governance 3.0 – Sustainable Development Roadmap”
<https://www.sfb.gov.tw/en/home.jsp?id=271&parentpath=0,117,118,120>
- p. Taipei Exchange “The 2022 Corporate Governance Evaluation System”
https://cgc.twse.com.tw/static/20220126/8a828e177e245a18017e946728ac000d_%E8%8B%B1%E8%AD%AF2022%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B2%BB%E7%90%86%E8%A9%95%E9%91%91%E7%B3%BB%E7%B5%B1%E4%BD%9C%E6%A5%AD%E6%89%8B%E5%86%8A%E5%8F%8A%E6%8C%87%E6%A8%99_final.
- q. 株式会社東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」
<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu000005lnul.pdf>
- r. State Securities Commission of Vietnam “Vietnam Corporate Governance Code of Best Practices”
http://ssc.gov.vn/ssc/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/en/newsdetail.jspx?dDocName=APPSSCGOVVN162126643&_afLoop=88551428241508874&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D88551428241508874%26dDocName%3DAPPSSCGOVVN16

3. 民間セクター

- s. IFC “How Exchanges can advance gender equality: Updated guidance and best practice 2022”
<https://www.weops.org/sites/default/files/2022-03/How-exchanges-can-advance-gender-equality-Updated-guidance-and-best-practice.pdf>
- t. UN Women Women’s Empowerment Principles (WEPs) Signatories <https://www.weops.org/companies>
- u. Maybank, Malaysia “Annual Report 2020” https://www.maybank.com/iwov-resources/corporate_new/document/my/en/pdf/annual-report/2021/Maybank_Sustainability_Report_2020_GRI.pdf
- v. City Developments, Ltd. “Integrated Sustainability Report 2021” <https://ir.cdl.com.sg/static-files/10dac0e1-206f-429b-a655-0d63dd39f23d>
- w. Philippine Business Coalition for Women Empowerment (PBCWE) <https://pbcwe.com.ph/wp-content/uploads/2021/07/Full-Case-ASH-PNB-Rev.pdf>
- x. Bank of Ayudhya, Thailand “Annual Report 2021” <https://www.krungsri.com/getmedia/4b1827ed-6a41-47e3-805f-2775470f413b/annual-report-2021-en.pdf.aspx>
- y. Digiserve, Indonesia Blog “Optimizing Women Talent, Gender Equality Becomes Part of the Business Strategy in Modern Organization” <https://www.digiserve.co.id/en/insights/blogs/optimizing-women-talent-gender-equality-becomes-part-of-the-business-strategy-in-modern-organization>