

Plans d'action obligatoires pour la promotion des femmes en entreprise — Loi japonaise de 2015

Gender Equality · Good practice · Japon

Score de qualité : 52/100

Niveau de preuve : Modérées

Résumé

La loi japonaise de 2015 impose aux entreprises de 100 salariés ou plus de publier des données sur le genre et de soumettre des plans d'action. La part des femmes managers est passée de 6,2 % (2012) à 9,8 % (2023) et l'emploi féminin a atteint 73,3 % (2021), mais l'objectif de 30 % en 2020 n'a pas été atteint — un cas instructif.

Dimensions clés

Dimension	Score
Transferability / replicability	2/3
Impact on gender equality	0/1
Effectiveness	0/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	1/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	0/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Évalué par C-NAPSE

Sources de données

[C-NAPSE web research](#) — consulté le 2026-06-23

[Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\), Japan](#) — consulté le 2026-06-23

[MHLW — Women's Employment Policy](#) — consulté le 2026-06-23

[Cabinet Office — Act on Promotion of Women \(English summary\)](#) — consulté le 2026-06-23

[WEPs — Japan Act profile](#) — consulté le 2026-06-23

[Nippon.com — Female manager ratio 9.8%](#) — consulté le 2026-06-23

Citer — Evidoria. *Plans d'action obligatoires pour la promotion des femmes en entreprise — Loi japonaise de 2015*. ID persistant : a0564176-9bee-412c-b6e5-e2bddc4b21dc.