

## 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会 報告の概要

### 背景

「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く『なでしこ』大作戦～（平成24年6月22日・女性の活躍による経済活性化を推進する 関係閣僚会議）において、以下を決定。

女性の活躍状況の「見える化」に向け、企業の女性活躍に関する指標等の公表に係る資本市場における企業の取組を促す方策について、例えば有価証券報告書や取引所のガイドライン、IR資料など公表方法の在り方を含め、2012年中に総合的な検討を行う。

### 検討の経緯

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定に基づき開催（平成24年9月～12月）※検討会の構成は5ページ参照

- 9月20日 第1回 検討会における議論の進め方、委員によるプレゼンテーション①
- 10月26日 第2回 事務局によるヒアリング結果報告、委員によるプレゼンテーション②
- 11月16日 第3回 論点整理、報告取りまとめに向けた検討
- 12月4日 第4回 報告取りまとめ（13日：公表）

### 報告書の構成

はじめに

#### 1. 女性の活躍促進に取り組む意義

- （1）社会全体にとって女性の活躍を進める意義
- （2）企業にとって女性の活躍を進める意義
  - ア. 役員会における女性の活躍
  - イ. 従業員における女性の活躍

#### 2. 資本市場において女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義

- （1）非財務情報としての女性の活躍状況の開示の重要性
- （2）企業における女性の活躍状況に関する情報の開示を進める意義
  - ア. 役員に関する情報
  - イ. 従業員に関する情報
- （3）情報を開示する際の手段

#### 3. 「企業における女性の活躍状況」に関する情報開示の在り方

- （1）基本的な考え方
- （2）具体的な取組

おわりに

## はじめに 【P1】

- 我が国経済を活性化する 切り札として女性に期待。OECD、IMF等も同様の認識をベースに我が国経済への提言を表明。
- 男女格差の縮小は、公平、平等という観点のみならず、その国の長期的な成長を促進する上でも不可欠。
- 企業における女性の活躍状況の「見える化」は、企業トップを始めとする男性の意識改革、社会全体の意識改革のために重要。

## 1. 女性の活躍促進に取り組む意義

### （社会全体にとって女性の活躍を進める意義）【P2】

- 減少する生産年齢人口を補うという効果にとどまらず、新しい発想によるイノベーションを促し、様々な分野で経済を活性化。
- 国内に潜在する人的資源としての可能性
  - －女性の就業希望者は約340万人と全労働力人口の約5%に相当。GDPを1.5%増加させるとの試算もある。
- 社会保障や税の担い手の中核となる「分厚い中間層」の形成にも寄与し、社会の持続可能性を高める。

### （企業にとって女性の活躍を進める意義）【P2】

- とりわけグローバルにビジネスを展開する上で不可欠。
  - －世界中の様々な市場への適応可能性やリスク耐性を高める。優秀な人材の獲得。企業の成長に必要な新たな価値の創造。
- もっぱら国内で事業を展開している企業も、そうした取組を行わなければ、海外を含む企業間の競争の中で存続が脅かされかねない。

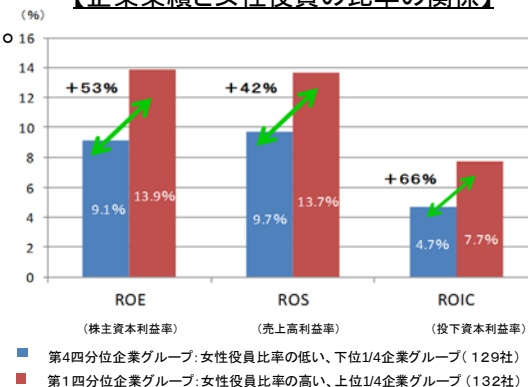
### ➤ 役員会における女性の活躍 【P3】

- ・ダイバーシティの確保された組織は株主利益の増進やリスク耐性に優れる。
- ・社内の女性活躍を推進することにも期待。
  - －トップマネジメントとの関心の高まりやロールモデルとしての効果。

### ➤ 従業員における女性の活躍 【P3～4】

- ・女性の潜在能力の発揮や多様な知見の融合による新たな価値の創造、生産性向上等を通じ、国や企業の競争力や持続可能性の向上に寄与。
- ・女性の一層の活躍によりマネジメントが見直され男性にとっても働きやすい職場に。企業収益にとっても中長期的にプラスとなることが期待。

【企業業績と女性役員の比率の関係】



資料：Catalyst「The Bottom Line : Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)  
※Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。  
注) ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象

## 2. 資本市場において女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義

### (非財務情報としての女性の活躍状況の開示の重要性)【P4~6】

- 非財務情報に含まれる、企業の「見えない価値」(知的資産やコーポレート・ガバナンス等の情報を含む)は、中長期的な競争力や財務状況の見通しに役立つとの考えが広まっている。
- 女性の活躍を通じた企業価値の向上も「見えない価値」の一部と考えられ、情報開示が重要。女性が活躍できる人事戦略やマネジメントが中長期的な企業価値に大きな影響を与え得るとの見方を背景に経営情報の一部として評価される場面が増えている。
- 非財務情報に着目した企業の多面的な評価が行われることで、中長期的視点からの投資家や、このような評価に関心をもつ若い層の資本市場への参入増加が期待される→資本市場の健全な育成・発展に。

### (企業における女性の活躍状況に関する情報の開示を進める意義)【P6~7】

- 経営戦略や人事戦略に位置づけられる企業の女性活躍に対する取組が、とりわけ中長期的な投資家に評価され、企業の資金調達が容易になるなど経済的な便益をもたらす仕組みを作ることが重要。
- 企業の女性の活躍状況に関する情報に誰もが低コストでアクセスできる環境整備が求められる。一方で情報を評価する側のスキルやリテラシーが必要であるほか、情報開示の便益と企業の負担の調和にも留意すべき。

#### ➤役員に関する情報の開示【P7】

役員会は経営規律付けのための中核機関。その人的構成等は、投資家等の大きな関心事で、役員の詳細な情報が有価証券報告書等で掲載されている。ただし男女別情報の記載はない。海外の投資家の動きも踏まえ、自主的開示を後押し、投資家の評価に委ねることが必要かつ適当。

#### ➤従業員に関する情報の開示【P8】

企業活動の現場における女性の活躍状況の「見える化」は、企業経営の源泉は「人」がコアであると考える中長期的投資家に対して特に、企業評価を行う際の重要な情報を提供。他社の人材戦略・人材活用を学び合う機会、人材確保に際して学生等への情報発信としての効果も。

### (情報を開示する際の手段)

- 金融商品取引法等の法令に基づいて行われているものから、任意の取組まで多様な手段が存在。

|                     |                                                                                                        |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 有価証券報告書             | ・ 金融商品取引法第24条において、有価証券の発行者である会社に対し、一定期間内（当該事業年度経過後三月以内）に内閣総理大臣に提出することが義務付けられている報告書。                    |
| コーポレート・ガバナンスに関する報告書 | ・ 取引所が、有価証券上場規程に基づき、上場会社に対してコーポレートガバナンス関連情報を所定の様式により開示するよう求めているもの。                                     |
| CSR報告書 等            | ・ 作成も様式も企業の任意。CSR報告書では、GRI（グローバル・レポーティング・イニシアティブ）に準拠するケースも少なくなく、「サステナビリティ報告書」、「社会環境報告書」などの呼び方をしている企業も。 |

- 有価証券報告書において、女性の活躍に関する情報を開示することについては、積極・慎重双方の立場から様々な意見。開示に積極的な意見が多数表明される一方、企業の実務への影響を懸念する強い慎重意見も表明された。
- 企業による任意の開示を一層進めていくことの重要性やそのための取組を積極的に進めていくことには幅広い合意。

### 3. 「企業における女性の活躍状況」に関する情報開示の在り方

#### （基本的な考え方）【P11～13】

- 開示される内容（情報の性格の別（定量・定性）、開示対象の別（役員・従業員））と手段との適切な組み合わせを考慮。企業による工夫の余地や開示に伴うコスト、投資家のニーズ等のバランスを保った姿を目指すべき。
- 特に一律的な対応を求めることになる手段は、業種、企業の形態・規模等企業の属性にかかわらず対応可能であり、かつ、当該情報を作成・管理するために過度のコストを要さないものとする必要がある。開示の主体である企業側の理解を得ていくことが適当。
- 情報の受け手側（投資家側）にとっては、情報へのアクセシビリティ（時間的・金銭的成本等）や企業間の比較可能性の点で、必要十分な使い勝手が確保されることが重要。

#### （具体的な取組）【P13～14】

- － 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において、役員への女性登用の状況に関する情報の開示が促されるよう、当該情報を記載例として「記載要領」に明示するよう金融商品取引所に要請、企業にも積極的な開示を働きかける
- － 任意の手段による開示を促進するため、企業側における女性活躍の意義や現状の取組、投資家側における当該情報へのニーズや評価方法について、企業等を対象としたシンポジウムの開催等を通じて一層の理解を深める
- － 東京証券取引所が特定のテーマについて一定の基準に照らして銘柄を選定・公表している「テーマ銘柄」の一環として、経済産業省も参加する形で「女性の活躍」に着目して、公開情報をベースに企業を選定・公表し、投資家へ情報を発信していくことなど、女性の活躍に積極的に取り組む企業を広く投資家に紹介し、市場関係者の理解を深める
- － 企業における女性の活躍状況に関する様々な開示の状況や、その活用方法について更に検討することに加え、それらの情報を受け取り評価に用いる側のスキルやリテラシーを高めていくための広報啓発を実施
- － 女性の活躍と企業業績との関係、女性の活躍が企業価値に結びつくプロセスや企業価値の向上につながる女性活躍の条件等について、実証データの研究・分析、企業及び投資家へのフィードバック等に取り組む、海外の動向も併せ積極的に情報発信
- － 任意の情報開示の広がりを把握し、更なる取組に資する観点から、コーポレート・ガバナンスに関する報告書等における女性の活躍状況に関する情報を開示している企業数、開示の内容等を整理・公表し、企業や市場関係者にも定期的に情報を提供

#### おわりに 【P14】

- 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」については、企業による任意開示の広がり、投資家側のニーズ等も見極めながら、本報告を一つの出発点として、様々な機会に、様々な関係者によって、議論が深められていくことを期待。



## ＜参考＞

|          |                                 |         |                                            |
|----------|---------------------------------|---------|--------------------------------------------|
| ＜構成員＞    | 座長                              | 岩田 喜美枝  | 財団法人21世紀職業財団会長                             |
|          |                                 | 河口 真理子  | 株式会社大和総研主席研究員                              |
|          | 座長代理                            | 北川 哲雄   | 青山学院大学大学院教授                                |
|          |                                 | 久保田 政一  | 日本経済団体連合会専務理事                              |
|          |                                 | 窪田 真之   | 大和住銀投信投資顧問シニア・ファンドマネージャー                   |
|          |                                 | 渋谷 健    | コモンズ投信株式会社取締役会長                            |
|          |                                 | 高橋 伸子   | 生活経済ジャーナリスト                                |
|          |                                 | 土本 清幸   | 株式会社東京証券取引所常務執行役員                          |
|          |                                 | キャシー・松井 | ゴールドマン・サックス証券株式会社マネージング・ディレクター／チーフ・ストラテジスト |
|          |                                 |         |                                            |
| ＜オブザーバー＞ |                                 |         |                                            |
|          | 内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当)           |         |                                            |
|          | 金融庁総務企画局審議官                     |         |                                            |
|          | 厚生労働省大臣官房審議官(雇用均等・児童家庭、少子化対策担当) |         |                                            |
|          | 経済産業省大臣官房審議官(経済社会政策担当)          |         |                                            |

### 資本市場で女性の活躍状況に関する情報開示を求める例

#### 【イギリス】

コーポレート・ガバナンス・コードは2012年9月の改定で、2012年10月1日以降に開始する事業年度において、アニュアルレポートで、役員指名プロセスとともに、役員のジェンダー・ダイバーシティの方針、目標、達成状況等の報告を求める内容を盛り込んだ。

#### 【オーストラリア】

コーポレート・ガバナンス原則において、組織全体及び役員等の女性割合、ジェンダー・ダイバーシティの目標値及びその進捗状況等の公表を求めている。

#### 【ニュージーランド】

マネジメントとガバナンスのダイバーシティは企業業績を高める重要な要素であるとの認識の下、2012年12月31日以降終了する事業年度のアニュアルレポートにおいて、役員会の男女の構成について（ダイバーシティの方針を設けている場合にはその内容を合わせて）開示することを求めている。