

A large, colorful illustration of a human silhouette filled with various icons representing different aspects of life, including nature, technology, health, and social interaction. The icons are arranged to form the shape of a person, with the head at the top and the feet at the bottom. The icons include a seesaw, a person on a bicycle, a cloud with rain, a mountain, a fork and knife, a pot, a globe, a flower, a dress, a syringe, a laptop, a book, a padlock, a train, a sun, a power button, a pot, a person in a suit, a mouse, a gift, a musical note, a flower, a leaf, a handbag, a treble clef, a wheelchair, a fish, a shopping cart, a telephone, an airplane, a glove, a pen, a scale, a smartphone, a clock, a high-heeled shoe, a speech bubble, a balance scale, a car, a tulip, a baby in a crib, a flower, a microphone, a dove, a stroller, a cup, a laptop, a fountain pen, a tree, a person with a backpack, a diamond, a heart, a clock, a house, a baby bottle, an ambulance, a high-heeled shoe, a microscope, a handbag, and a sofa. The colors used are primarily green, yellow, orange, and blue.

共同参画に寄せて

foreword

「ライフ」の拡大、「バランス」の多様性

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の議論は、1990年代に急速に進んだ少子化傾向への懸念から仕事と育児の両立支援の重要性が認識されたことが端緒といえます。その後2000年前後から、「ライフ」を「仕事以外のプライベートな生活」と広くとらえるようになり、WLBの議論が深化してきました。

この過程で、特に「ライフ」領域が拡大してきた点が注目されます。最初は育児が中心でしたが、介護を含む家庭生活全般へ、さらに地域生活、個人の学びへと射程は広がり、今日では病気治療も重要な「ライフ」領域となっています。また最近「副業」の議論もでてくるなど、「ワーク」と重なるような領域も「ライフ」としてとらえられています。女性、高齢者といったこれまでの潜在人材が職場で活躍するようになり、「ライフ」の多様な側面が意識されるようになってきました。これと並行して、男性の働き方への問題も提起されています。

次に「バランス」のための施策について考えてみましょう。本年4月から、いわゆる「働き方改革関連法」が順次施行されています。時間外労働の上限規制や年次有給休暇5日間の取得義務化など、WLBの実現につながる法改正がなされました。ただし、これまでの「バランス施策」は、働きすぎへの問題意識から、どうしても長時間労働の是正が主要テーマでした。しかし、「バランス状態」は、個々人により、また同じ個人でもライフステージにより多様であることを踏まえると、これからは、一律的な長時間労働削減施策以上に、柔軟に働き方を選べるのが重要になってくると考えられます。

さらにこれまでは十分に検討がなされてこなかった「どこで働くか」という点も重要です。長いスパンでとらえれば勤務地選択(転勤を含む)の問題、短期的にはテレワーク・在宅勤務など、働く場所についての検討が重要になってきます。特に転勤を含む勤務地選択は、長期安定雇用や人材育成のあり方など、基本的な人事政策と深く関わる課題であり、長時間労働の是正以上に対応が難しい課題でもあります。

「ライフ領域」の拡大への対応、そして多様な「バランス施策」の重要性の高まりを踏まえ、WLBの議論がさらに深まることを期待しています。



法政大学キャリアデザイン学部教授
武石 恵美子
Emiko Takeishi

目次

Contents

Special Feature

特集1

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2018(概要)

社会で支える継続就業

～「働きやすさ」も「働きがい」も～

page 02

Special Feature

特集2

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

行動宣言 賛同者ミーティングの開催

page 06

Topics

行政施策トピックス1

企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書

page 08

Topics

行政施策トピックス2

ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究について

page 10

News & Info

ニュース&インフォメーション

政府インターネットテレビにて公開

「女性が輝く先進企業表彰2018～女性が真に活躍できる企業を目指して～」

page 12



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2018(概要)

社会で支える継続就業

～「働きやすさ」も「働きがい」も～

内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室

仕事と生活の調和が実現した社会に向けて、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(2007年12月策定)に基づき、官民一体となって、様々な取組が進められています。「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、取組の現状、今後の課題等を「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」にまとめ、毎年公表しています。

今号では、2018年度のレポートの中から、巻頭特集として取り上げた「女性の継続就業と子育て支援」について御紹介します。

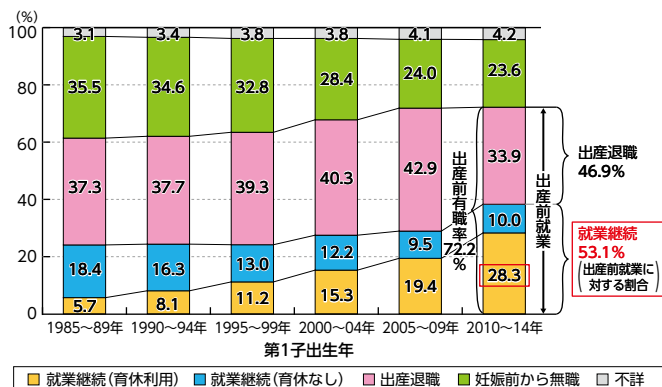
1. 第1子出産前後の女性の継続就業率

第1子出産前後に女性が就業を継続する割合は、これまでは4割前後で推移していましたが、最新の調査では53.1%となっています。

就業を継続している者の状況を見ると、育児休業制度を利用して就業を継続している者の割合が大きく上昇していることが分かります。一方で、第1子出産を機に離職する女性の割合もなお46.9%あり、依然として高い状況です(図表1)。

第1子出産前後の就業異動の状況について見ると、就業形態の異動は少ないことが分かります。正規の職員は、育児休業制度を利用して、正規の

【図表1 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】

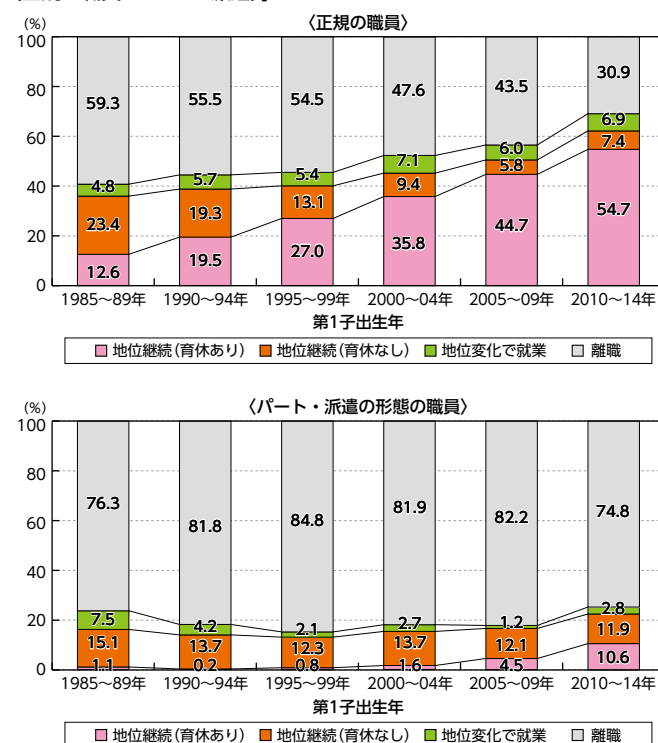


(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)。(赤枠部分については内閣府男女共同参画局にて記入。)
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴
就業継続(育休利用) — 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
就業継続(育休なし) — 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
出産退職 — 妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
妊娠前から無職 — 妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

職員として就業を継続する者が多数である一方で、パート・派遣の形態の職員として働いていた者は、育児休業制度の利用率が低く、出産後、労働市場から離れてしまう者が大半を占めています(図表2)。

【図表2 第1子妊娠前の従業上の地位別にみた妻の就業異動の状況(正規の職員、パート・派遣)】



(備考)

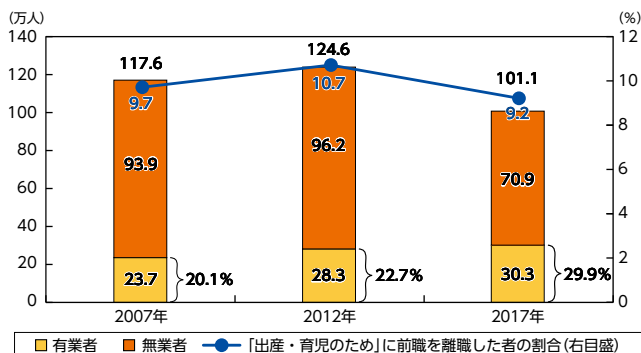
- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 妊娠前に就業している場合、第1子1歳時の従業上の地位が同じ場合を「地位継続」、異なる地位で就業している場合を「地位変化で就業」、就業していない場合を「離職」とする。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2018から、「仕事と家事・育児・介護の両立」に関する最新の情報等について御紹介します。

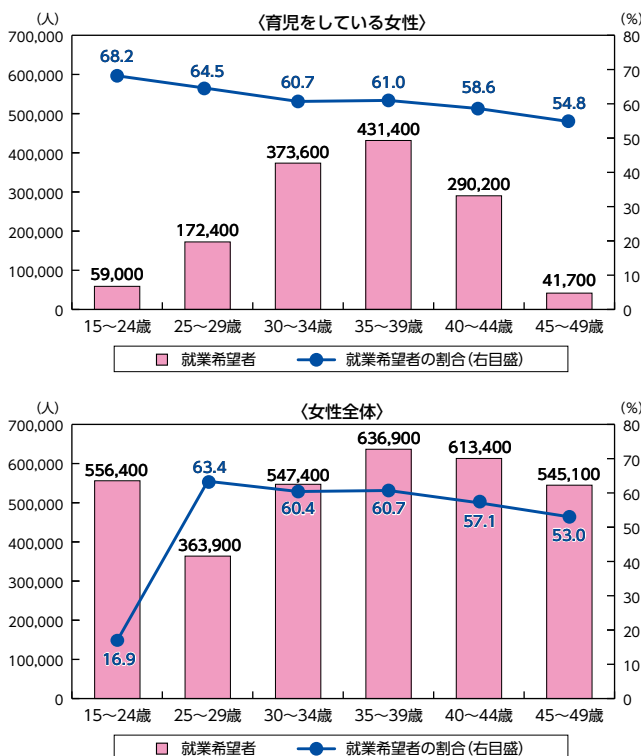
2. 出産・育児と女性の就業状況

過去5年間(2012年10月～2017年9月)の女性の出産・育児を理由とする離職者の割合は、多少の変動はあるものの、2007年以降離職者総数の1割程度で推移しています。過去5年間に出産・育児を理由に前職を離職したものの、調査時点で仕事に復帰している者の割合は、上昇しており、出産・育児を理由に一度離職しても、数年程度で再び仕事に就いている者が増えています(図表3)。

【図表3 出産・育児を理由とした離職と復職の状況】



【図表4 就業を希望する者の割合】



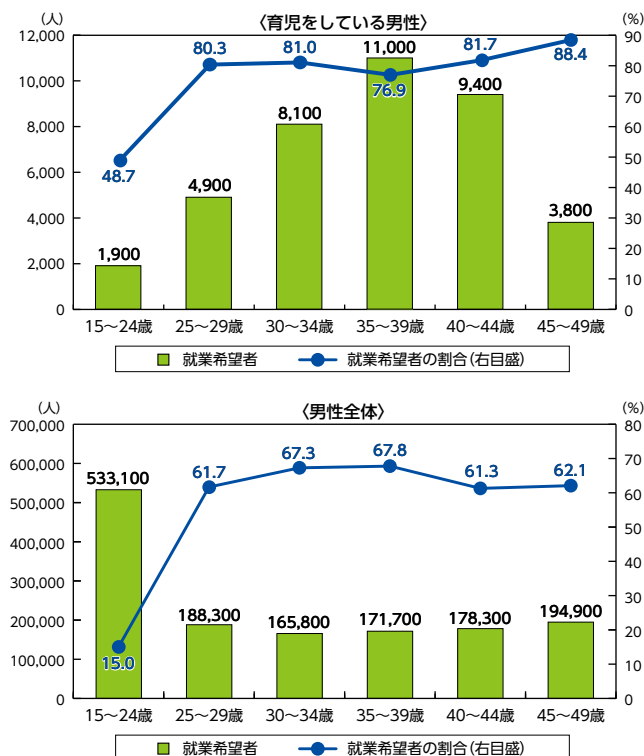
3. 無業者の就業希望状況

育児をしている女性と女性の無業者全体を比べると、15～24歳を除いて、育児をしているか否かで就業希望率に顕著な変化は見られませんが、育児をしている男性は、男性の無業者全体と比べて、いずれの年齢階級においても就業希望率が大きく上昇しています。

なお、同様の比較を行った場合、15～24歳の女性は、就業希望率の上昇が、男女、全年齢階級を通じて最も顕著です(図表4)。

(備考)

- 総務省「就業構造基本調査」より作成。
- 前職の離職理由についての選択肢は、2007年の調査では「育児のため」、2012年以降の調査では「出産・育児のため」となっている。
- 調査時点は、2007年が2007年10月1日、2012年が2012年10月1日、2017年が2017年10月1日。
- 各調査時点ともに、調査時点から遡って過去5年間に前職を辞めた者の人数及び割合。
- 「有業者」、「無業者」の人数は、小数点第2位で四捨五入しているため、離職者の合計人数とは必ずしも一致しない。
- 「出産・育児のため」に前職を離職した者の割合とは、離職者総数(女性)に占める「出産・育児のため」を理由とした離職者(女性)の割合。

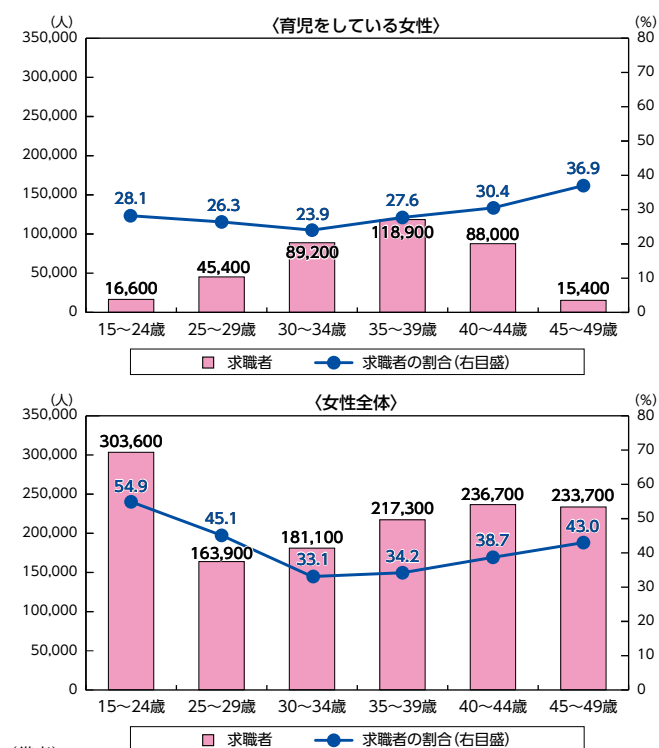


(備考)

- 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
- 割合は、いずれも無業者のうち、「就業希望者+非就業希望者」に占める「就業希望者」の割合。
- 「育児をしている女性/男性」は、「子の育児をしていますか」との問に対して、「子の育児をしている」と回答をした無業者の女性/男性。

また、就業を希望している無業者のうち、実際に求職活動を行っている者の割合は、25歳以上のいずれの年齢階級においても、女性が男性を下回っています。無業の就業希望者について全体と育児をしている者を比較すると、女性は、育児をしている者の方が実際に求職活動をしている割合が低いのに対し、男性は、育児をしている者の方が、実際に求職活動をしている割合が上昇しており、女性と男性で逆の傾向を示しています(図表5)。

【図表5 実際に求職活動を行っている者の割合】



(備考)

1. 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
2. 割合は、無業者で、就業希望者のうち、「求職者+非求職者」に占める「求職者」の割合。
3. 「育児をしている女性/男性」は、「子の育児をしていますか」との問に対して、「子の育児をしている」と回答をした無業者の女性/男性。

【図表6 新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライム(経済産業省)】



【図表7 あすばるキャリアアップ・カレッジ(福岡県)】



【図表8 仕事と家庭の両立サポートハンドブック(小田急電鉄)】



4. 女性の継続就業へ向けた取組

女性の活躍を進めるためには、女性が出産後のキャリアを継続できるよう、多様な働き方に向けた環境整備、企業における意識改革と理解の促進などの総合的な取組を進めることが重要です。

そうした観点から、2018年度のレポートでは、国や地方公共団体における女性の継続就業を推進・支援するための取組を紹介しています(図表6及び7)。また、企業において仕事と家庭の両立とキャリア形成に資することを目的として行われている、多様で柔軟な働き方を支援する先進的な取組についても紹介しています(図表8)。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2018(概要)

社会で支える継続就業

～「働きやすさ」も「働きがい」も～

内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室

5. 「新・放課後子ども総合プラン」

保育の受け皿整備や保育人材の確保を着実に進め、待機児童の解消を図ることは、最優先で取り組む課題であるという認識の下、国は、女性の就業率80%に対応する保育の受け皿を整備する「子育て安心プラン」及び「放課後子ども総合プラン」を前倒しするとともに、2018年9月に、2019年度からの5年間を対象とする「新・放課後子ども総合プラン」を策定しました。「新・放課後子ども総合プラン」では、全ての小学校区で一体的に又は連携して放課後児童クラブ及び放課後子供教室を実施し、うち一体型については、1万か所以上で実施することを目指しています(図表9)。

【図表9 放課後子ども教室と学童クラブ
(放課後児童クラブ)の一体型の取組(小平市)】



6. 今後の課題

女性の継続就業率が上昇する一方で、第一子出産を機に離職する女性の割合は依然として高く、仕事と子育ての両立への負担が女性の就業継続の大きな障壁となっています。また、正規職員の継続就業率は上昇しているものの、非正規職員の継続就業にはなかなか結びついていないこと、育児中の女性で就業を希望している者は多いものの、実際に求職活動を行っている者は少なく、男女で大きな違いがあります。

女性が就業を継続しやすくすること、また一旦出産・育児で離職をしても再度労働市場に参入しやすくすること等、就業を希望する女性が働くことができるよう、引き続き課題の把握を行うとともに、効果的な対策を行うことが求められます。

※仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2018の詳細は、HPをご覧ください。
<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-18/zentai.html>

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン
Change! JPN

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言 賛同者ミーティングの開催

内閣府男女共同参画局総務課

平成31年3月4日、経団連会館にて第7回「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者ミーティングを開催し、行動宣言賛同者と賛同者の所属組織で活躍されている管理職の皆様等、約100名が参加しました。

開会挨拶

中根一幸 内閣府副大臣

中根副大臣は、本行動宣言には「女性活躍に重要な要素がしっかり盛り込まれている」と述べ、女性活躍推進の加速を呼びかけました。

講演①

「日本がSDGsを実現するために 要となる女性のエンパワーメント」

SDGパートナーズ 代表取締役CEO

田瀬 和夫氏

SDGパートナーズ田瀬CEOは、「SDGsの目標は相互に結びついている」また、「SDGsには目標を実現するためのレバレッ



SDGパートナーズ 田瀬CEO 講演の様子

ジ・ポイント（槌の力点）があり、日本におけるレバレッジ・ポイントはジェンダー平等と女性のエンパワーメント」であり、その取組は、SDGsの目指す“Well-being”と“Freedom”の局限化に大きな役割を果たすと述べられました。

講演②

「社員の家庭を幸せに 輝く女性の活躍を加速する『イクメン休業』」

積水ハウス株式会社 代表取締役社長

仲井 嘉浩氏

積水ハウス株式会社 仲井社長は、1か月以上の「イクメン休業」推進のきっかけは、当たり前男性がベビーカーを押しているスウェーデンの公園

風景であったと紹介し、運用開始後半年の現状や取得者の声、社内の変化などを紹介されました。講演の最後には、『わが家』



積水ハウス(株) 仲井社長 講演の様子

を世界一幸せな場所にする」というビジョンのもと、お客様だけでなく、社員の幸せの実現に対しても熱い想いを語られました。

情報共有

賛同者の皆様がグループ毎に「行動宣言に沿った取組」の紹介や「自組織が女性活躍を推進するにあたっての課題」、「現在もっとも注力していること」などについて、熱い議論を交わしました。情報共有の最後には、賛同者の皆様が考える「行動宣言に沿った取組 次の一手！」をそれぞれがフリップボードに記載し、改めて女性の活躍を加速させることを決意しました。

大臣挨拶

片山さつき

女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

会合の最後には、片山大臣が挨拶し、賛同者の皆様にアンコンシャス・バイアスの解消やネットワーク拡大による好事例の横展開などを積極的に進めてほしいことを呼びかけました。



片山大臣 挨拶の様子

Report

平成26年6月、9名の男性リーダーが策定、公表した「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言は、平成31年2月末時点で賛同者が230名を超えました。3月4日には第7回となる賛同者ミーティングを開催。賛同者同士で取組の紹介や課題についての意見交換等を行いました。

◆ 賛同者の皆様の「行動宣言に沿った取組 次の一手！」

※敬省略 氏名五十音順 所属役職は開催当時

御名前	御所属 御役職	行動宣言に沿った取組 次の一手！
安藤 孝夫	三洋化成工業株式会社 代表取締役社長	ポジティブアクションで、女性リーダーの育成と登用
石坂 茂	株式会社IBJ 代表取締役社長	働き方改革と同時進行の女性エンパワーメント トップコミットと全社員浸透
エリック・クラフェイン	メットライフ生命保険株式会社 取締役 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者	CHALLENGE THE MINDSET STATUS QUO 現状の考え方を見なおそう
木地 英雄	株式会社インターアクション 代表取締役会長兼社長	協働、共育への具体的な一歩一歩の前進へ
木村 浩一郎	PwC Japanグループ 代表	もっとできる、もっとやりたい、もっと必要とされている、 だから様々な可能性を追い続けます
工藤 英之	株式会社新生銀行 代表取締役社長	女性活躍の取り組みと成果を見える化する！
斉之平 伸一	三州製菓株式会社 代表取締役社長	女性管理職比率を35%以上にするために、社内風土を改善する
島田 和幸	株式会社ファンケル 代表取締役 社長執行役員 CEO	柔軟な働き方の推進と能力開発 機会の提供
竹延 幸雄	株式会社KMユナイテッド 取締役社長	社内変革の成果と限界をクールに分析して 社会に助けを求め 女性をたくましく躍進！
竹増 貞信	株式会社ローソン 代表取締役社長	多様な価値観を尊重し合える 働きがある“働き方改革”
玉井 孝直	ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 代表取締役社長（兼任）メディカル・カンパニー 代表取締役プレジデント	多様性の推進 本気で取組む
辻 幸一	EY Japan カントリー・マネージング・パートナー	Women in Digital 女性のさらなる活躍をIT活用で支援！
富田 秀夫	リフィニティブ・ジャパン株式会社 代表取締役社長	Rising Star☆をプロデュース！
永田 良一	株式会社新日本科学 代表取締役会長兼社長	業界、地域社会において、女性が活躍できる組織構築の 意識を高める活動を広める
西浦 三郎	ヒューリック株式会社 代表取締役会長	トップが本気で進めること
布目 秀樹	株式会社システムリサーチ 代表取締役社長	女性の活躍できる場を積極的に構築していく！
林田 英治	JFEホールディングス株式会社 代表取締役社長	皆がイキイキとやり甲斐を感じられる組織に！
松本 洋介	株式会社LiB 代表取締役	モードチェンジで長期活躍
丸山 将一	エムケー精工株式会社 代表取締役社長	「女性活躍推進カフェ」を開講します
宮本 洋一	清水建設株式会社 代表取締役会長	男女共同参画の推進に向けて、 「男性管理職の更なる意識改革を！」Top Downで
村田 誉之	大成建設株式会社 代表取締役社長	女性にとって魅力あるキャリアアップシステムの構築
森 俊哉	KPMGジャパン チェアマン	女性が働きやすく更に活躍できるように 男女共パーソナルライフを向上できるキャリア形成！
山内 裕司	アフラック生命保険株式会社 取締役副会長	社内のみならず社外への発信
山田 修	東海村 村長	管理職になりたいと思える職場を作る！
吉住 公一郎	マニユライフ生命保険株式会社 代表執行役社長兼CEO	経営の強いコミットメント！
ロバート・L・ノディン	AIG ジャパン・ホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO	DRIVING CHANGE REQUIRES SUSTAINABLE FOCUS LINKING TRAINING, MEASUREMENT, ROLE MODELS THAT ARE FLEXIBLE IF BEHAVIOR CHANGE IS TO BE REALIZED.



フリップボードを掲げる賛同者の皆様



片山大臣と賛同者の皆様で記念撮影

企業等における仕事と生活の調和に関する 調査研究報告書

内閣府男女共同参画局推進課

1. 調査の目的

仕事と生活の調和した社会を実現するため、平成19年12月に「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下「憲章」という。)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針(以下「行動指針」という。)」が策定され(平成22年6月及び平成28年3月に一部改定)、官民一体で取組が推進されています。

平成30年度においては、憲章及び行動指針を踏まえつつ、今後、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス。以下「WLB」という。)を推進するために社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割等を検討する際の参考とするため、WLBに関する現状を把握するための調査研究を行い、報告書を取りまとめました。

2. 調査の概要

■ 企業調査

企業におけるWLBの取組の実態を把握し、企業に求められる取組を検討することを目的に、従業員101人以上かつ、農林水産業、公務(他に分類されないもの)を除く企業計10,000社(回収件数2,045件)を対象に調査を行いました。

■ 個人調査

WLBに関する個人の希望の実現度や、希望と実際が一致しない要因など、個人の实態と意識について分析を行うことを目的に、インターネットによるモニター調査(20～60代の男女・計6,000名)を行いました。

3. 調査の結果

■ 企業調査

企業調査により、次の5つの特徴が浮き彫りになりました。

① 従業員の規模や業種による違い

管理職への女性の登用状況、正社員の年次有給休暇の取得状況等の取組状況のほか、経営方針や経営課題にWLBの推進等を位置付けている割合についても、規模や業種による違いがみられました。

② 企業が取り組むテーマの広がり

企業が、育児のほか介護支援やメンタルヘルス対策、自己啓発支援、私傷病治療との両立支援等幅広いテーマをWLBの取組として認識していることがわかりました。

③ 推進方針・体制と取組内容との関係

WLB、ダイバーシティ、女性活躍のいずれかを推進する方針や体制がある企業ほど、性別に関わりなく社員の能力発揮を推進することを重視し、多様な働き方や柔軟な働き方の導入に積極的に取り組んでいることがわかりました。

④ 両立支援の制度の運用と取組の実施状況との関係

労働時間が短いほど有給休暇取得率も高いという関係がみられるなど、休暇を取得しやすい職場づくりのためには長時間労働の解消が必要、労働時間削減が進んでいる企業ほど柔軟な働き方を推進することを重視する等の関係があることがわかりました。

⑤ 社員の活躍を促すことを重視し、取組や制度運用上の工夫を行う企業の特徴

性別を問わず社員の能力発揮の推進を重視する企業ほど、管理職女性比率や属性に関わらず活躍できるような人事制度や制度構築を重視する割合が高い一方で、重視していない企業では、休暇を取得しにくい職場環境や長時間働くことが評価される傾向があることがわかりました。

■ 個人調査

WLBで優先したい内容について、いずれの就労形態、あるいは性別においても、「家庭生活」を優先したいという割合が高い傾向にありますが、実際には、正社員、非正社員・男性、雇用者以外の就労者では「仕事」を優先している割合が最も高く、正社員層で希望と実際の不一致率が最も高いという結果になりました。

また、希望と実際の一致に影響を与える要因について、働き方、休み方、職場の状況、評価・処遇等がその要因として大きいとみられます。また、希望と实际が一致している割合は、おおむね60代が最も高く、20代において低い傾向があること、男性・正社員は、女性回答者に比べて希望と实际が一致している割合が低い傾向にありました。

自己啓発については、男性よりも女性の方が課題があると考えており、時間的・金銭的な課題のほか、具体的なノウハウ不足を課題と感じていることがわかりました。

4. 今後の取組課題

企業調査から得られた示唆として、WLB等に関する企業の意識や実態については、従業員規模や業種による差が大きいため、こうした偏りを解消していくことが課題といえます。労働時間や休暇取得について好ましい状況にある企業ほど残業削減や休暇取得促進のための取組等に積極的な傾向がみられます。そのため、労働時間の削減や休暇取得に消極的な企業に対しては、多様な人材の活躍や能力発揮が阻害されることを示すとともに、取組方針や体制整備と併せて、効果的な取組等を示し、職場環境の改善を図っていくことが必要であるといえます。また、企業が取り組んでいる両立支援テーマは、介護や私傷病治療、自己啓発支援等、両立支援等多様化しており、今後拡大していくと考えられます。

一方、個人調査から得られた示唆として、労働者が求める柔軟な働き方の導入について、労働者と企業の認識の間に開きがあることがうかがえまし

た。また、働き続けることを希望していたが妊娠・出産等様々な理由から離職した潜在的な労働者層が実際に働けるようにすることや、結婚・妊娠・出産等の際に希望する人が就業継続できるようにすることは、個人の希望の実現のみならず、労働力不足の解消やキャリアの継続による能力の発揮等、社会全体にとってもメリットがあることから、どのような就労形態や働き方であっても、WLBが確保でき、個人が希望する結婚のあり方や夫婦関係の構築が可能な社会を実現することが課題といえます。その解消のためには、社員の働き方が、その社員の家族形成意識にも影響することを踏まえ、特定の事由に限定せず全社員がそれぞれの事情に応じて活用できる柔軟な働き方を推進することも有効と考えられます。

今回の調査結果から浮き彫りにされた課題やそれらを踏まえた、企業、個人など各主体の積極的な取組が求められます。

※ 本調査の全文は下記よりご覧ください。
<http://www.cao.go.jp/wlb/research.html>

ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究について

内閣府男女共同参画局推進課

1. 資本市場の動き(背景)

資本市場では世界的潮流として、非財務情報であるESG(環境・社会・ガバナンス)情報を投資判断に組み込み長期的な投資リターンの向上を目指す、いわゆる「ESG投資」が拡大しています。我が国においても、年金積立金管理運用法人(GPIF)が平成29年7月にESG投資に参入、約1兆円の運用を開始することを発表しました。1兆円のうち約3,800億円は「日本株女性活躍指数(WIN)」に投資されており、同指数は、女性活躍推進法施行による企業の開示情報を活用して作られました。

また、議決権行使助言会社や大手機関投資家が、「役員に1名も女性が含まれていない場合、経営トップの取締役選任議案に反対票を投じる」との指針を示すといった動きもあり、資本市場において女性活躍推進の重要性が認識され始めています。

2. 調査概要

こうした動きを受け、男女共同参画局では、ESG投資において機関投資家がどのように企業の女性活躍情報を投資判断等において活用しているのかの調査を行いました。

〈アンケート調査〉

日本版スチュワードシップ・コードに賛同する機関投資家等227社に対しアンケートを送付し、119社(回答率52.4%)から回答を得ました。アンケートでは、ESG投資の規模やその手法、女性活躍情報を投資判断に活用する理由、投資判断に資する情報開示等を回答項目としました。

〈ヒアリング調査〉

日本市場で活動する国内外の機関投資家、指数ベンダー、議決権行使助言会社等13社にヒアリングを行いました。ヒアリングでは、女性活躍と企業成長の関係性、評価できる開示方法等をお伺いしました。

〈先進企業インタビュー〉

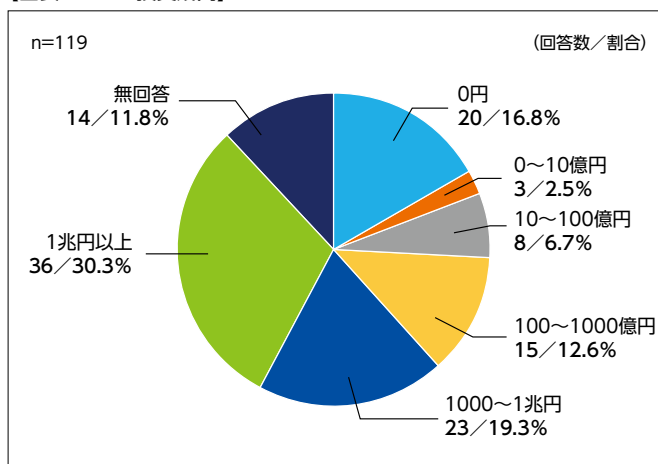
アンケートやヒアリング調査で名前が挙がった女性活躍や情報開示に関し先進的な取組を実施する企業7社にインタビューを実施しました。企業の女性活躍取組やその背景、情報開示の方針等をお伺いしました。

3. 調査結果

■ ESG投資の拡大

今回実施したアンケート調査によると、ESG投資残高について「1兆円以上」と回答した機関投資家が30.3%に上がることがわかりました。日本においてもESG投資が大きなインパクトを持つことが示されました。

【図表1 ESG投資残高】

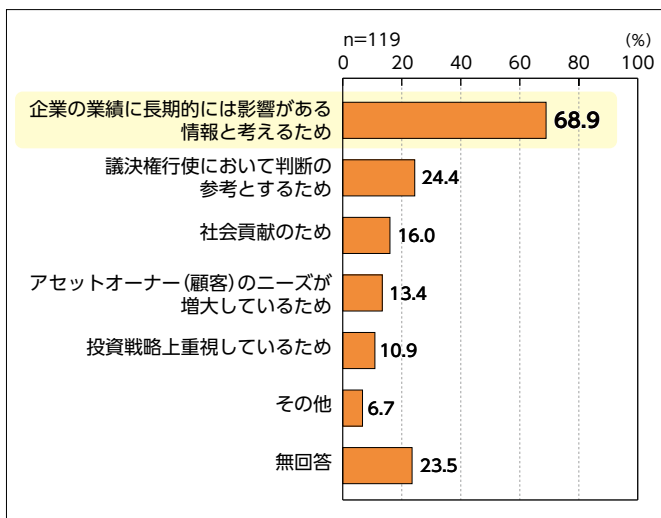


■ 女性活躍と企業成長

本調査では、約7割の機関投資家が、投資判断や業務において女性活躍を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と回答しています。

機関投資家が、女性活躍が企業業績に影響があると考ええる背景として、女性活躍が企業のイノベーション創出、働き方改革、人材の確保(採用、リテンション対策)、リスク低減等に繋がると考えていることが明らかになっています。

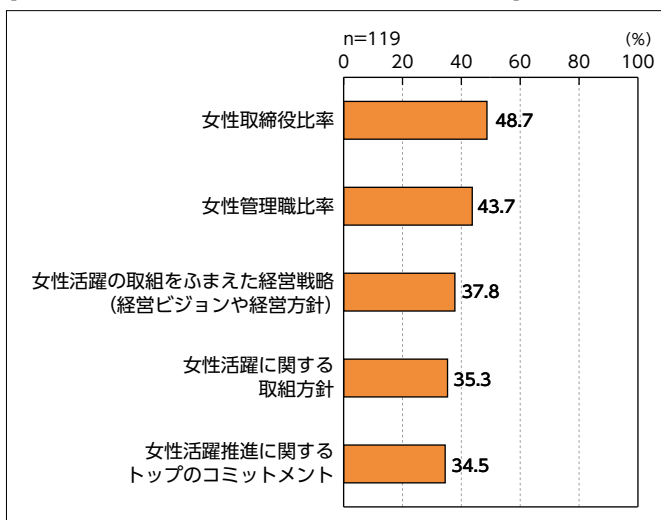
【図表2 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由】



■ 機関投資家が活用する女性活躍情報と情報開示

本調査では、機関投資家が具体的にどのような女性活躍情報を活用しているのか、またどういった着眼点で評価しているのか等について機関投資家の考えをまとめています。

【図表3 投資や業務において活用している女性活躍情報】



（備考）回答数が多い上位5項目を抜粋。

例えば、機関投資家は投資や業務において活用している女性活躍情報として、女性取締役比率や女性管理職比率に着目しており、特に経営層・マネジメント層における女性活躍を注視していることがわかります。

また、機関投資家は単純に数字を開示するだけでなく、「経営戦略上との関連性で示す」ことや、過去データの有無等、開示の質に関しても一定の水準を求めていることが明らかになりました。機関投資家による企業価値算定に資する情報開示が、日本企業に求められていることが浮き彫りになっています。

4. 今後に向けて

今後は本調査結果を、シンポジウム等を通じて、企業経営者やIR担当者に機関投資家の投資活動において女性活躍が重視されていることを広く周知していきます。その結果、企業の自発的な女性活躍の取組推進に繋がることを期待しています。

調査研究報告書では、上記内容のほか、機関投資家から名前が挙がった先進取組企業の事例紹介や、アンケート調査の全結果、英語版資料の掲載もしております。ぜひご覧ください。

ESG投資 男女

Q 検索

http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/30esg_research.html

News & Information

1

News

内閣府

令和元年度「男女共同参画週間」
キャッチフレーズを決定しました

令和元年度は「学び」を通じて、男性も女性も、ひとりひとりが、多様なライフキャリアの形成と選択ができる社会の実現に向けたキャッチフレーズを募集し、審査の結果、「男女共同参画学」(神奈川県、浜口直樹さん)、「知る 学ぶ 考える 私の人生 私がつくる」(東京都、梶浦公靖さん)の2点に決定しました。



外部審査員：左から立教大学萩原教授、(有) 谷山広告谷山代表、スリール (株) 堀江代表、立命館大学筒井教授

HP <http://www.gender.go.jp/public/week/catch2019.html>

2

News

内閣府

政府インターネットテレビにて公開
「女性が輝く先進企業表彰2018
～女性が真に活躍できる企業を目指して～」

平成30年度「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰受賞企業(株式会社新日本科学・株式会社埼玉りそな銀行)の取組をご紹介します。女性活躍推進のヒントとして、ぜひご覧ください！



HP <https://nettv.gov-online.go.jp/prg/prg18574.html>

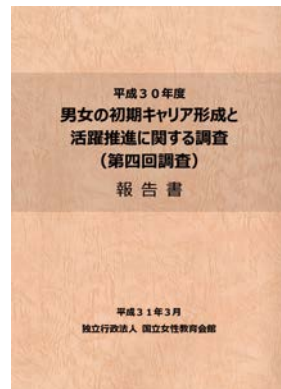
3

News

文部科学省

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に
関する調査」報告書刊行

NWECでは、早期からのキャリア支援を男女共同参画の視点から行うための方策を探ることを目的に実施している「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」の一環として報告書を刊行しました。平成27年に民間企業の正規職についた男女を5年間追跡するパネル調査の第四回調査から男女のキャリア意識を比較した結果、男女とも1年前より仕事の量・質ともに増し、その範囲も広がっていますが、男性の方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じていることがわかりました。



4

Info

文部科学省

「女性関連施設相談員研修」参加者募集

NWECでは、女性に対する暴力などの喫緊の課題解決を目指し、複雑・多様化する悩みに男女共同参画の視点から適切に対応できる相談員の育成と業務の質の向上を図るための専門的・実践的研修を実施します。

期日 6月19日(水)～21日(金)2泊3日
会場 国立女性教育会館(埼玉県比企郡)
対象 女性関連施設の相談員等90名
申込 初めて参加の方 5月13日(月)～
参加歴のある方 5月20日(月)～
締切 5月30日(木) ※先着順
参加費 無料(宿泊費、食事代等は別途)

詳細は、こちらを御覧ください。

HP https://www.nwec.jp/event/training/g_soudan2019.html

全国に女性就業支援専門員を派遣します (令和元年度女性就業支援全国展開事業)

女性就業支援(就業促進、健康保持増進)の充実に目的として、全国の女性関連施設(地方自治体、男女共同参画センター等)、事業主団体、労働組合、女性団体において“支援する立場の方”をバックアップする各種事業を実施しています。

女性労働に関するテーマ(働く女性の健康支援、管理職のための女性活躍推進等)のセミナー・研修会等に、講師として女性就業支援専門員を派遣します。是非ご利用下さい(費用無料、申込期間:5月31日まで)。

詳しくは、女性就業支援センターまでお問い合わせください。
(TEL 03-5444-4151)

HP 女性就業支援バックアップナビ
<http://joseishugyo.mhlw.go.jp>

「男女共同参画社会づくりに 向けての全国会議」を開催

「男女共同参画週間」(6/23～29)の中央行事として全国会議を開催します。本年度は基調講演、特別応援メッセージ等のほか、「多様な選択を可能にする学びの充実」をテーマにパネルディスカッションを行います。入場無料ですので、お誘い合わせの上、ぜひ来場ください。



日時 6月25日(火) 13:00～16:00
会場 東京国際フォーラムホールC

詳しくは、内閣府男女共同参画局ホームページに5月下旬をめどに掲載予定。

HP <http://www.gender.go.jp>

編集後記

Editor's Note

5月号から誌面一新です。印象はいかがですか。フルカラー化、文字拡大、レイアウト変更。より読みやすく、より印象に残ることを目指しています。同時に編集メンバーも一新となりました。不慣れなことも多いうえに、進行が大型連休とぶつかり大わらわで進めている最中です。でも新しい時代にふさわしく、新メンバーが新たな気持ちでお届けしていくつもりです。これからもどうぞよろしくお願いします。

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」5月号

 <http://www.gender.go.jp>

 <https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>

第122号 ◆ 2019年5月13日発行
編集・発行 ◆ 内閣府
〒100-8914
東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話 ◆ 03-5253-2111(代)
印刷 ◆ 株式会社ドゥ・アーバン

男女共同参画局の英文パンフレット「Women and Men in Japan 2019」を発行しました！
日本における男女共同参画の現状や施策を英語で紹介しています。



全文は、内閣府男女共同参画局のホームページに掲載しています。

