

オーストラリア



オーストラリア証券取引所はコーポレート・ガバナンス原則の見直しにおいて、上場企業に、組織全体及び取締役等の**女性割合、目標値、進捗状況等の公開を推奨**

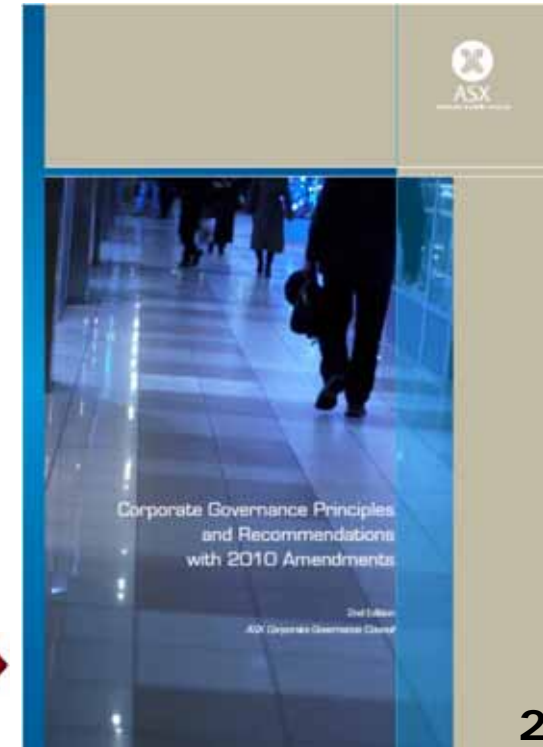
【コーポレート・ガバナンス原則見直しの目的】

コーポレート・ガバナンスはグローバルな金融市場において資本コストを低めるために重要。また状況変化に応じて高い水準の透明性を確保するため定期的に見直すことが重要。

【概要】

- 8つのコア原則のうちの「第3原則：倫理的かつ責任ある意思決定の促進」において、多様なステイクホルダーの利益に配慮し、利害関係者間の調整を図るため、「**行動規範**」や「**多様性についての指針 (diversity policy)**」、及びそれに関する目標の設定・開示を推奨。
- 「多様性についての指針」に沿った**ジェンダー・ダイバーシティに関する目標値とその目標に対する改善の状況を毎年開示することを推奨**。

“Corporate Governance Principles and Recommendations with 2010 Amendments”(2010), Australian Securities Exchange, Corporate Government Council



(参考) 日本



上場会社コーポレート・ガバナンス原則 (株式会社東京証券取引所、2004年)

【コーポレート・ガバナンスについての認識】

- 経済のグローバル化の進展により、コーポレート・ガバナンスは企業の競争力に影響を与える、との認識が広がっている。
- 外国人投資家や国内機関投資家が株主としての発言力を増すにつれて、上場企業の間でコーポレート・ガバナンス充実のための自主的な取組みが進んでいる。

【コーポレート・ガバナンス原則策定の目的】

- 上場企業によるコーポレート・ガバナンス充実のための自発的な取組みと、株主・投資者によるコーポレート・ガバナンス充実を求める諸行動とが、一体となって上場企業のコーポレート・ガバナンスの充実に結びついていくために必要と思われる、共通する認識の基盤を提供することを目的としている。

「上場会社コーポレート・ガバナンス原則」株式会社東京証券取引所
(2004年)



(参考) 日本



コーポレート・ガバナンスに期待される機能を踏まえた 【「共通する基本的要素」】

共通する基本的要素		留意点
1	株主の権利	①株主の基本的な権利の尊重 ②既存株主の権利の侵害への配慮
2	株主の平等性	①役員、職員や支配株主などの会社関係者によるその立場を乱用した会社や株主の本来の利益に反する取引の防止体制の整備 ②会社関係者が会社や株主の本来の利益に反する恐れのある取引を行った場合の株主への情報開示の充実 ③特定の株主に対する特別な利益等の提供の禁止
3	コーポレート・ガバナンスにおけるステークホルダーとの関係	①ステークホルダーの立場を尊重する企業風土の醸成、社内体制の整備 ②ステークホルダーへのステークホルダーに関する重要な情報の適時適切な提供とそのための社内体制の整備
4	情報開示と透明性	①財政状態や経営成績についての定量的な情報の開示に加え、株主が会社の経営状態をよりの確に把握するための定性的な情報開示の充実 ②株主が公平かつ容易に情報にアクセスできる機会の確保 ③情報の開示に関する適性・迅速性を確保するための社内体制の整備
5	取締役会・監査役(会)等の役割	①取締役会・監査役(会)等による経営のモニタリング ②経営者と会社の利害を適切な方法で積極的に一致させることによる会社の価値の最大化に向けた経営者の動機付け ③善良な管理者としての注意義務・忠実義務の履行状況の確保や違法行為・社会通念上不適切な行為の阻止が可能な取締役相互の監視体制の整備

有価証券報告書による開示

金融商品取引法第24条第1項の規定により有価証券報告書を提出すべき会社は「企業内容等の開示に関する内閣府令」に定める事項を報告書に記載

● 有価証券報告書の記載内容の変更

【1953(昭和28)年～1999(平成11)年の「従業員の状況」】

(1) 従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額 (例)

	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均給与月額
男子職員	494 (人)	39.8 (歳)	16.2 (年)	571,764 (円)
女子職員	179	33.6	12.0	356,385
合計又は平均	673	38.5	15.3	514,479

従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額を男女別に表示。

(2) 労働組合の状況

【現在の「従業員の状況」】

(1) 連結会社の状況

(2) 提出会社の状況

従業員数(人)	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)	平均給与月額(円)
673	38.5	15.3	514,479

男女別の表示なし。(連結によるセグメント別従業員数表示あり)

(3) 労働組合の状況

任意開示に関する他分野の取組例

【内容】 環境報告ガイドライン

【経緯】

- 2002年:「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン(2002年度版)」
- 2003年:「環境報告書ガイドライン(2003年度版)」
- 2007年:上記2つを統合したものとして「環境報告ガイドライン(2007年版)」
- 2012年:「環境報告ガイドライン(2012年版)」公表

【ガイドライン発行の意義 (「環境報告ガイドライン(2012年版) はじめに」より)(抜粋)】

- また世界規模で広がる環境課題は、貧困などの社会的課題とも密接に係わっていることがあります。そのため、これらの課題解決には、環境・経済・社会の3つの側面に配慮することが必要です。地球環境との調和が図られ、かつ安心して生活を営むが、地球環境の調和が図られ、かつ安心して生活を営むことのできる社会を来世代へ遺していくためにも、「環境と経済、社会の統合的な向上」が図られた持続可能な社会を構築することが、重要な政策課題となっています。
- 環境と経済が好循環する社会基盤を円滑に機能させるためには、事業者の環境情報が不可欠な要因となります。なぜなら、環境配慮に積極的な事業者に成功をもたらすためには、より多くの経済主体が事業者の環境配慮行動を合理的に評価して、事業者に経済的な便益をもたらすような社会を構築することが必要ですが、その仕組みを支える血脈として、環境情報がきわめて重大な役割を担うからです。

「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」での意見

(第1回目会議資料から抜粋)

【枝野経済産業大臣】

- 資本市場を通じた女性活躍推進のため、機関投資家への情報開示の仕組みを検討

【小宮山厚生労働大臣】

市場での女性の活躍促進の「見える化」

＜対象：株主・消費者、就職希望者＞

- 有価証券報告書に女性管理職比率等を盛り込めないか
- CSR報告書、求人パンフレットに女性管理職比率や女性の活躍などを盛り込むことの推奨
- 厚生労働省のポジティブ・アクション情報サイトを利用した女性の採用拡大や女性管理職比率の向上などの目標を定めた企業の「見える化」

【古川国家戦略担当大臣】

- 関係府省が連携して実効性のある「見える化」推進策(女性管理職比率の有価証券報告書への盛り込みや、行政のウェブサイトを活用した企業の女性活躍の状況や向上のための取組の公表等)を展開

民間団体からの提言・要望

【経済同友会「意思決定ボード」のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言】
～競争力としての女性管理職・役員の登用・活用～

経済同友会 経営者の行動宣言

1. 2020年までに、女性役員の登用も視野に入れ、「女性管理職30%以上」の目標を、企業が率先し達成するために努力する。
2. 上記目標を念頭に置き、業種・業態などの各社の状況に応じた目標値を自ら掲げ女性管理職・役員の登用・活用を進める。
3. 女性管理職・役員の人数・比率、及び各社で設定した目標値をIRやCSRレポートなどで積極的に情報公開する。
4. 経済同友会が、次世代の経営者育成プログラムを早急に検討し、女性役員・管理職の積極的な参加を促す。
5. 経済同友会の経営者自身が、「意思決定ボード」のダイバーシティは経営戦略であるとの自らの意識改革を行う。

【国際婦人年連絡会 野田総理・中川男女共同参画担当大臣への要望書】
(2012年8月)より抜粋

- 女性の活躍状況とその評価の「見える化」が提案されているが、金融商品取引法における有価証券報告書の記載内容に、企業における女性の従業員比率、役職比率、役員比率などを明記することを規定する必要がある。さらに女性の経済貢献を評価するよう企業の認識を高める施策をとること。

非財務情報の開示基準に関する動向

【GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン】

GRIはサステナビリティ報告のための枠組みの提供を目的とするNGO。2011年3月に公表されたガイドラインの第3.1版では、主に「人権」「コミュニティへの影響」「ジェンダー」に関するパフォーマンスについての指標が拡充された。

GRIガイドライン3.1版で拡充されたジェンダーに関する指標

(仮訳)

Standard Disclosures: Profile (パフォーマンス指標 ●中核/○追加)

4. Governance, Commitments, and Engagement

4.1	戦略の策定、組織の監督などの特別な任務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含むガバナンスの構造(最高統治機関とその委員会の権限および構成、構成メンバーの地位や直接的な任務、また年齢、マイノリティ、その他の多様性の指標ごとのグループとそれぞれのグループの性別の割合を報告)
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび/または非執行メンバーの人数と性別を明記する。
4.7	最高統治機関およびその委員会メンバーの性別その他多様性を示す指標についての配慮を含む、構成、適性および専門性を決定するためのプロセス

Labor Practices and Decent Work

●LA1	性別ごとの雇用の種類、雇用契約及び地域別の総労働力
●LA2	新規従業員の総雇用数および雇用率、従業員の離職数及び離職率の年齢、性別および地域による内訳
●LA15	性別ごとの育休休暇後の復職と定着率。
●LA10	従業員のカテゴリー別および性別ごとの、従業員あたり年間平均研修時間。
●LA13	性別、年齢、マイノリティグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳。
●LA14	従業員のカテゴリー別および種用事業所別の、基本給与と報酬の男女比

Economic

○EC5	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した性別ごとの標準的新入社員賃金の比率の幅
------	--

【ISO26000】(社会的責任に関する手引き)

国際標準化機構(ISO)が発行した**社会的責任に関する規格**。あらゆる種類の組織に対し、社会的責任に関する概念、用語及び定義、社会的責任に関する中核主題及び課題、等についての手引き。

「3.3 社会的責任の特徴」におけるボックス2で「男女の平等と社会的責任に言及」

(抜粋)

男女の平等と経済的及び社会的発展の間にはプラスの関連性があることが明らかである。だからこそ、男女の平等はミレニアム開発目標の一つになっている。組織の活動及び主張において男女の平等を推進することは社会的責任の重要な構成要素である。

ISO26000で女性に言及する部分(例)

6. 社会的責任の中核主題に関する手引き

6.2 組織統治

(抜粋)

—これまでその組織で上級職への就任が足りなかったグループ(女性、並びに人種及び民族集団を含む)に対して公平な**上級職への昇進の機会を促進**する。

6.3 人権

(抜粋)

—女性及び女子 世界の人口の半分を占めているが、男性及び男児と同条件で資源及び機会を利用するのを拒否されることが多い。女性は、教育を受ける権利、雇用される権利、経済的及び社会的活動の権利、結婚及び家庭の事情について決定する権利、自らの性及び生殖に関する健康について決定する権利など、あらゆる人権を差別なく享受する権利を持つ。組織の方針及び活動は、**女性の権利を尊重し、経済的、社会的及び政治的分野における男女平等を推進すべきである。**(注1)(注2)

(注1)国際連合(UN)女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(1979年)

(注2)国際連合(UN)第4回世界女性会議報告書(1995年)

【国連グローバルコンパクト(GC)】

グローバル・コンパクト(GC)署名企業は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わるCSRの基本原則10項目に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続している。

【責任投資原則(PRI)】

機関投資家の意思決定プロセスにESG課題(環境、社会、企業統治)を受託者責任の範囲内で反映させるべきとした世界共通のガイドライン的な性格を持つ。国連環境計画(UNEP)並びに国連グローバル・コンパクトが推進する。

【女性のエンパワーメント原則(WEPs)】

国連グローバルコンパクトとUN Womenが、女性のエンパワーメント実現に向けた企業の自発的な取組を促すために「原則」を作成。

女性の才能や技術、経験、活力を確実に活用するためには、計画的な行動と目的に基づいた方針が必要。当該原則を指示するCEOは支持声明書に署名し取組を進めるとともに、企業の方針と計画を公表、進捗状況の把握と公表を行う。

「7つの原則」

1. トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
2. 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
3. 健康、安全、暴力の撤廃
4. 教育と研修
5. 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
6. 地域におけるリーダーシップと参加
7. 透明性、成果の測定、報告