

女性の活躍の効果に関する調査等の事例

1. APEC 女性と経済サミット (WES) におけるクリントン国務長官基調講演 (2011 年 9 月 16 日) に関するデータ
 (基本問題・影響調査専門調査会 第 7 回女性と経済ワーキング・グループ (平成 23 年 11 月 25 日) 提出資料をもとに作成)

* 米国国務省資料より、内閣府男女共同参画局作成。斜体字部分は、事務局による補足。

実施主体 (時期)	主な指摘事項 (WES フォアキャストより)	定量的予測結果等	○日本に関する言及、※備考
APEC 統計 (APEC、2011 年)	○APEC 加盟 21 エコノミーは世界で最もダイナミックな発展を遂げている地域の一つである。21 エコノミー全体で世界の総経済生産の半分以上を占めている。APEC エコノミーでは女性の 60% 以上が就業しており、APEC の総女性就労者数は 6 億人以上に上る。 http://statistics.apec.org/		
アジア太平洋、中東、アフリカの女性オーナー中 小企業：評価とビジネス環境 (マスターカード、2010 年)	○インドネシアの 50 万社以上、韓国の 30 万社以上の中小企業オーナーは女性である。中国小規模企業の 20% も同様であり、そのうち 20% 近くが 1000 人以上を雇用している。 http://www.masterintelligence.com/upload/251/178/MC84-WomenSME-S.pdf		○ビジネス環境では 15 位と比較的上位であるにもかかわらず、それが女性オーナー中 小企業や全ての起業活動の成長 (11.1%) につながっていない。事実、2000 年から 2008 年までの間で、女性の中小企業オーナーは 6 万件 (Δ2.8%/年) 減っている。また、働く女性における比率で見ると、女性の中小企業オーナーは 2000 年の 1.25% から、2008 年の 1.02% に減少した。女性

<p>の被用者は、働く女性の87%に達しており、このことは、女性オーナーが、自ら選択して自営の道を選択した、決然とした強い意志の女性として、雇用や所得の増加に寄与していることを強く示唆している。</p>			
		<p>○米国には、女性が所有する企業が800万社近くあり、米国のGDPの内1.2兆ドルを生み出している。 http://www.esa.doc.gov/Reports/women-owned-</p>	<p>21世紀における女性オーナー企業(米国商務省、2010年)</p>
		<p>○米国では、女性就労者が全就業者に占める割合が、<u>過去40年間で37%から48%弱に上昇した。</u>このように労働市場に占める女性の割合が漸増したことによる生産性上昇の効果は、<u>現在の米国のGDPの約4分の1、金額に換算すると3.5兆ドル強になる。</u>その金額はドイツのGDP以上、中国と日本のGDPの半分以上に匹敵する。 http://online.wsj.com/public/resources/documents/WSJExecutiveSummary.pdf http://www.forecasts.org/gdp (ファイナンシャルフォーキャストセンター ホームページ)</p>	<p>米国経済における女性の潜在力を十分に発揮させるために(マッキンゼー、2011年)</p>
<p>○教育: PISA (15歳時点)における我が国の男女の平均点では数学・理科とも男女同</p>		<p>○社会規範や市場の障壁が原因で、女性は生産性の低い労働やインフォーマルセクターの労働に従事する傾向がある。その結果、平均賃金で大きな(男女)格</p>	<p>OECD ジェンダーイニシアチブレポート「教育、雇用、起業におけるジェン</p>

<p>ダー平等」(OECD、2011年)</p>	<p>差が生じており、これは、高所得国でも同様である。経済協力開発機構(OECD)加盟国の場合は、賃金格差が平均16%あり、いくつかの国では30%以上の格差がある。</p> <p>○教育は人的資本を蓄積し、生涯を通じた知識・技術習得の基盤となる。均等な雇用機会、成長にも欠かせない。</p> <p>○雇用における男女格差は、教育における格差より概して大きい。</p> <p>○起業は経済成長にとって重要、ただし、男女差の要因を渡航停止、政策提言につなげるためのデータが不足。</p> <p>http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf</p>	<p>水準だが、工学・製造・建設の分野の学位取得者に占める女性割合は11%でありOECD加盟国で最低。</p> <p>○雇用:労働参加率、雇業者比率、有期雇業者割合、無償労働時間男女比、平均賃金、すべての比較指標でOECD平均を下回るのは34か国中日本だけ。賃金の男女格差は31%。</p>
<p>南米とカリブ地域の公的民間部門における女性の経済機会(世界銀行、2010年)</p>	<p>○女性は市場、社会ネットワーク、信用供与へのアクセスを制限する障壁に直面しており、そのことが、女性が新たな経済機会を捉えて成功するのを困難にしている。</p> <p>http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35278574</p>	
<p>The World's Women : トレンドと統計 (国連、2010年)</p>	<p>○女性は所得のコントロールに関する格差に直面している。たとえば、コンゴ民主共和国では、28%の女性が、自分の稼いだ所得の使い方を自分で決めることができない。</p> <p>http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worlidswomen/WW2010pub.htm</p>	

<p>ジェンダーギャップ レポート2012（世界経済 フォーラム、2012年）</p>	<p>○ジェンダーギャップの縮小に成功した国と、強力な経済競争力を持つ国との間には、強い相関関係がある。</p> <p>○ジェンダーギャップ指数の高い（＝不平等が小さい）国ほど、一人当たりGDPや国際競争力が高い。</p> <p>http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf</p>	<p>○日本のジェンダー・ギャップ指数は、測定可能な135か国中101位。特に政治・経済活動での参画度合いが低いことが理由。</p> <p>※2012年10月発表の2012年レポートでは日本は135か国中101位。日本の状況について以下の指摘：「日本は、国会議員、政府高官、管理職に係る指標がこの地域の低位10か国に入っているが、それは、女性が指導的地位に占める割合が、いまだかなり低いことを示している。教育を受けた才能のある人材が十分に活用されておらず、女性の労働参加率を高めることでより大きな利益を得ることが出来る。」</p>	<p>○女性の労働力率を男性並みとした場合のGDP上昇幅を試算： 米：9% ユーロゾーン：13% 日本：16%</p>
<p>ジェンダー不平等、成長と世界的高齢化（ゴードマン・サックス、2007年）</p>	<p>○女性の労働参加の障壁を減らすことは、アメリカのGDPを9%、ユーロゾーンでは13%、日本では16%増やすと推計される。</p> <p>○なお、↑の試算は、2005年のデータに基づき、15-64歳における男女計の労働力率が、男性並みに上がり、他の男女格差が一切ないとした場合。</p> <p>http://www.ictwomendirectory.eu/digitalcity/ser/vlet/PublishedFileServlet/AAAATKMI/Gender-inequality-Growth-and-Global-Aging.pdf</p>	<p>○女性の労働力率を男性並みとした場合のGDP上昇幅を試算： 米：9% ユーロゾーン：13% 日本：16%</p>	<p>○女性の労働力率を男性並みとした場合のGDP上昇幅を試算： 米：9% ユーロゾーン：13% 日本：16%</p>

<p>天の半分は女性が支える (ゴールドマン・サックス、2008年)</p>	<p>○ジェンダー格差の縮小は、中国、ロシア、インドネシア、フィリピン、ベトナム韓国を含むいくつかのAPECエコノミーにおいて、2020年までに一人当たり所得を14%増やすことにつながる。</p> <p>○少女や女性を教育することの効果はよく知られているが、それが実現するのは易しいことではない。にもかかわらず、教育投資やマインドセットの変革の経済効果は非常に大きい。その上、よりよい教育はグローバルゼーションへの対応としても重要である。</p> <p>http://www2.goldmansachs.com/our-thinking/women-and-economics/investing-in-women/women-half-sky-pdf.pdf</p>	<p>○BRICsとNext 11諸国では、女性教育への投資拡大が、成長プレミアムを産み、GDPを毎年0.2%増加させる。</p> <p>○教育投資拡大の結果である雇用におけるジェンダーギャップの縮小は、2020年までに一人当たり所得を最大で14%、2030年までには20%引き上げる可能性。</p>	
<p>Women Wants More：世界最大の最も速く成長する市場をどうつかまえるか（ポストコンソルタテイング、2011年）</p>	<p>○各国の女性から得られたアンケート回答に基づいてまとめられたもの。</p> <p>http://www.womenwantmorethebook.com/</p>	<p>○2014年までに、世界の消費のうち15兆ドルを女性がコントロールするようになると予測されている。また、2028年までには、世界の消費の約3分の2を女性が担うようになる見込みである。</p>	<p>○日本では1.6兆ドルの消費支出のうち、女性が1兆ドルを握っている。(2009年バージョン)</p>
<p>食料と農業の状況 2010 —11：農業における女性 (FAO, 2011年)</p>	<p>○農業は大部分の途上国の都市部以外の部分において、地域によって状況は大きく異なるものの、女性にとっての最も重要な雇用の源泉である。女性は男性よりも低賃金、パートタイム、季節雇用であることが多く、賃金が男性より高い場合においても低賃金であることが多い。しかし、高付加価値の、輸出志向のアグ</p>	<p>○女性が男性と同じように生産リソースにアクセスできるようになれば、収穫高を20～30%増やすことができる。それによって、発展途上国の総農業生産高が2.5～4%増加して、世界で飢</p>	

	<p>ロビジネスにおける新しい雇用は、女性にとって、伝統的な農作業よりもはるかによい雇用機会をもたらす。</p> <p>http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm</p>	<p>餓に苦しむ人々を12~17%、人数ベースでは最大で1億5000万人減らすことができる。</p>	
<p>女性をエンパワーするビジネス (マッキンゼー、2009年)</p>	<p>http://www.mckinsey.com/app_media/reports/sso/empwomen_usa4_letter.pdf</p>	<p>○経営幹部の3分の1が、新興市場で女性雇用のための投資を行ったことにより利益が増加したと報告。</p>	

2. 企業における女性活用と経営効果に関する分析について

* 資料：松原光代・脇坂明 (2005、2006)、武石恵美子 (2006)、姉崎猛 (2010)、内閣府 (2011) 等を基に作成。

著者名	文献名 (研究名)	概要
Scandura and Lankau (1997)	"Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction"	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制度の導入は、コミットメントと仕事満足度の両方にプラス。 フレックスタイム制度がある企業の女性は、そうでない企業の女性よりもコミットメントと仕事満足度が高い。家族的責任を有する従業員は、フレックスタイム制度がある組織でコミットメントと仕事満足度が高い。制度を利用していても、制度があることを認知していることが重要である。
Perry-Smith and Blum (2000)	"Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance"	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と家庭の両立支援策を包括的に有する企業の方が、ほとんど有しない企業より、売上利益成長、業績が高い。さらに、包括的施策導入企業とパフォーマンスの関係は、企業規模との関連はないが、企業年齢が古いほど、女性比率が高いほど強まる傾向がある。両立支援策は、競争優位の施策として組織にプラスの効果をもたらすといえる。

Konrad and Mangel (2000)	"The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity"	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職比率と女性従業員比率は、広範囲な両立支援策導入と正の相関がある。また、両立支援策の生産性への影響については、女性従業員比率が高い場合、専門職比率が高い場合に、プラスの効果をもたらす。
Catalyst (2007)	"The Bottom Line: 企業収益と女性ボードメンバー"	<ul style="list-style-type: none"> ・2001～2004年フォーチュン500掲載企業において、役員会における女性比率の高い順に、第1～4分位グループに分け各社の平均値を分析。 ・女性取締役数の多い企業群は、女性取締役数が最も少ない企業群と比較して、<u>投下資本利益率が66%、自己資本利益率が53%、売上高利益率が42%、上回っている。</u>
McKinsey&Company (2007)	"Women Matter 2007"	<ul style="list-style-type: none"> ・役員会に女性が3名(10人中)以上いる場合に、明らかに「組織パフォーマンススコア」(組織で働く従業員を「リーダーシップ」、「指示の方向性と従業員の方 向付け」、「業績評価の透明性」、「業績の評価とリスク」、「創造」、「外部向けの説明」、「能力」、「モチベーション」、「労働環境」から評価)が明らかに上昇し、「組織パフォーマンススコア」が高いほど、EBITDA(利払い前・税引き前・減価償却前利益)やVALUATION(簿価に対する企業価値)といった財務状況が良い。
McKinsey&Company (2010)	"Women Matter 2010"	<ul style="list-style-type: none"> ・役員会の女性比率が第1分位の企業のROE(株主利益率)、EBIT(利払い前・税引き前利益)は業界の平均値よりも高い。
Chad Steinberg and Masato Nakane (2012)	"Can Women Save Japan?" (女性は日本を救う?)	<ul style="list-style-type: none"> ・日本の労働者1人あたりの労働生産性が、労働力人口減少のスピード以上に高まらなければ、日本のGDPは近隣諸国よりも小さくなるだろう。日本の移民の受け入れや女性の労働参加はOECD平均よりも低く、ここに潜在力があるが、教育水準も高い女性の労働参加を促すことは、労働力確保だけでなく、スキルの高い労働力の確保にもつながる。 ・日本の女性の労働力率が、日本とイタリヤを除いたG7諸国のレベルに上昇すれば、一人当たりGDPが約4%高まるだろう。またこれは潜在的GDP成長率を0.2%高めるだろう。

<p>坂爪洋美 (2002)</p>	<p>「ファミリー・フレンドリー組織のパフォーマンス」</p>	<p>・ファミリー・フレンドリー施策が個人にとっても企業にとっても望ましい効果をもたらすためには、これを単独の施策として実施するだけでなく、戦略的な人事施策としてとらえなおした上で、他の人事施策との整合性などを考慮する新たな展開が必要になる。</p> <p>・人事施策間には望ましい組み合わせが存在する可能性がある。</p>
<p>経済産業省 (2003)</p>	<p>男女共同参画研究会報告 「女性の活躍と企業業績」</p>	<p>・女性比率が高い企業は見かけ上パフォーマンスが良いが、本当の理由は女性比率ではなく、企業固有の風土である。</p> <p>・性別に関係なく個人を遇する均等施策を行う企業は、女性比率も高く、経営パフォーマンスも良い傾向があった。</p>
<p>児玉直美・小滝一彦・高橋陽子 (2005)</p>	<p>「女性雇用と企業業績」</p>	<p>・「男女勤続年数格差 (が小さい)」、「再雇用制度 (がある)」など女性と男性を同等に積極活用しようとする均等活用形の人事・労務管理が、女性比率も高め、かつ企業業績も高めている。</p>
<p>ニッセイ基礎研究所 (2006)</p>	<p>「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」</p>	<p>・両立支援策の導入は、企業内の人材育成を重視する人事戦略と併せて実施することで、人材確保の効果が高まる効果がある。</p> <p>・両立支援策の導入が進んでいる企業では、従業員の定着率が高く、女性が出産後も就業継続する割合が高い。</p> <p>・両立支援策は人材育成と組み合わせることで、従業員のモチベーションが高くなる傾向がある。</p> <p>・両立支援策を充実させることと人材育成に積極的に取り組むこととの相乗効果で企業業績へのプラスの影響がみられる。</p>
<p>武石恵美子 (2006)</p>	<p>「企業からみた両立支援策の意義」</p>	<p>・両立支援策と利益率等の企業業績が1対1の対応関係にあるわけではなく、両立支援策が、従業員の確保、定着、モチベーションの向上といった形で従業員や職場レベルに影響を及ぼし、それを經由して、企業業績にも波及していくと考えら</p>

		<p>れる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援策の「制度導入」は、採用パフォーマン스에 貢献する。 ・長期的なコミットメントを求める企業では両立支援策の「運用環境整備」と正社員に占める女性比率との間にプラスの関係がみられており、単なる制度導入にとどまらず、制度を利用できる環境整備に努める企業の姿勢が女性の雇用拡大につながる可能性が示唆される。
武石恵美子 (2007)	「ワーク・ライフ・バランス施策と従業員のモチベーション」	<ul style="list-style-type: none"> ・組織にとって高い成果を上げてくれる従業員が、短期的なパフォーマンスだけでなく、長期的な視点でモチベーションを高く維持して成果をあげる環境整備のためには、労働時間制度の柔軟化など WLB を重視した取り組みが求められる。
脇坂明 (2007)	「均等、フェアフレが財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」	<ul style="list-style-type: none"> ・均等度もフェアフレ度も「平均より高い」企業は、正社員一人当たり売り上げも、正社員一人あたり経常利益も、最も高い。また、一人当たり経常利益のバラツキは小さくなっている。
姉崎猛 (2010)	「ワーク・ライフ・バランスと企業業績の関係に関するサーベイ」	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の研究結果の結論は、おおむね、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の導入は、男女の均等施策や人材育成施策などその他の人事施策と相まって、従業員の定着率の向上や就業意欲の向上、ひいては生産性の向上をもたらし、そのことが中長期的に企業業績にプラスの影響をもたらす可能性が高いといえる。
川口章・西谷公孝 (2011)	「コーポレート・ガバナンスと女性の活躍」	<ul style="list-style-type: none"> ・財務構造とコーポレート・ガバナンスの特徴が日本企業の雇用制度、特に女性の活躍とどのような関係にあるのかを分析。(2期前の総資産利益率、従業員数、労働組合の有無、設立年ダミーをコントロール変数に採用)。 ・機関投資家持株比率が高い企業や、株主総会の改革を推進している企業ほど、ボジティブ・アクション改善に取り組んでいる。 ・さらにボジティブ・アクションの改善に取り組んでいる企業ほど、正社員に占める女性の割合、相対的女性部課長比率、女性部課長の存在確率が高いことが明らか

	かになった。
川口章 (2008)	<p>「ジェンダー経済格差」</p> <p>・ほとんどすべての国で共通の経済活動指標（平均賃金、就業率、労働/育児の時配分等）における男女間格差、つまり「ジェンダー格差」は何によって生じるか、ゲーム理論を用いてそのメカニズムを説明。終章では、<u>女性差別的な均衡から男女平等な均衡へ移行する方策として、「男女平等雇用戦略をとる企業が有利になる競争ルールを政府が整備すること (=WLB についての情報を開示することを企業に義務付けること)」を提言。</u></p>

【参考】調査・研究の課題

■ 両立支援策が経営効果につながるメカニズムの仮説構築とその検証の蓄積

一 どのような職場特性や従業員特性、人事施策の元で実施されることが有効か、等に関する今後の研究の蓄積が必要。

■ パネル・データの蓄積

一 両立支援策が経営効果に影響を及ぼす因果関係をより明確にするためにパネル・データの蓄積とパネル・データを利用した研究の蓄積が必要。

■ 企業業績に影響を及ぼす要因のコントロール～企業データによる検証の限界

一 人事施策が企業の業績に及ぼす影響を分析しようとする場合、景気動向や業界動向、為替変動等の要因、また技術開発等の要因をどのようにに排除するか。

(参考文献) 松原光代・脇坂明 (2005, 2006) 「米英における両立支援策と企業のパフォーマンス (I)、(II)、(III)」『学習院大学 経済論集』第 41 巻 第 4 号、第 42 巻第 2 号、第 42 巻第 4 号

武石恵美子 (2006) 「企業からみた両立支援策の意義－両立支援策の効果研究に関する一考察」『日本労働研究雑誌』2006 年 8 月号 (No. 553)

姉崎猛 (2010) 「ワーク・ライフ・バランスと企業業績の関係に関するサーベイ」ESRI Research Note No.10、March 2010

非財務情報の開示基準等に関するガイドライン等

1. ISO26000「社会的責任に関する手引」の7つの中核主題〔国際標準化機構（ISO）、2010年〕

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であり、以下に示す7つの中核主題が示されている。

社会的責任の中核主題	課題
組織統治	組織統治
人権	<ol style="list-style-type: none"> 1. デュー・ディリジェンス※ 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則および権利
労働慣行	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用および雇用関係 2. 労働条件および社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練
環境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の使用 3. 気候変動緩和および適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復
公正な事業慣行	<ol style="list-style-type: none"> 1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重
消費者課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公正なマーケティング、情報及び契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援並びに苦情及び紛争解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上
コミュニティへの参画及びコミュニティへの発展	<ol style="list-style-type: none"> 1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化

	3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資
--	---

※ 組織の決定や活動が社会・環境・経済に与える負の影響を調べること

2. 国連グローバル・コンパクトの10原則〔国連グローバル・コンパクト（UNGC）、2000年〕

国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、2000年7月に発足した企業の政策形成のためのプラットフォーム。参加企業には、企業の最高経営責任者の指導力によって、進んで人権、労働、環境、腐敗防止の分野で普遍合意された10原則を守り、企業戦略や活動を展開して行くことが求められる。

項目	原則	
人権	原則1	企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持、尊重する。
	原則2	人権侵害に加担しない。
労働慣行	原則3	組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。
	原則4	あらゆる形態の強制労働を排除する。
	原則5	児童労働を実効的に廃止する。
	原則6	雇用と職業に関する差別を撤廃する。
環境	原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。
	原則8	環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。
	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。
腐敗防止	原則10	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

3. 責任投資原則（PRI）の6原則〔国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEPFI）及び国連グローバル・コンパクト（UNGC）、2006年〕

国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEPFI）並びに国連グローバル・コンパクト（UNGC）が事務局となり、世界の大手機関投資家等の協力の下、2006年に作成。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有する。

1. 私たちは投資分析と意志決定のプロセスにESGの課題を組み込みます。
2. 私たちは活動的な（株式）所有者になり、（株式の）所有方針と（株式の）所有慣習にESG問題を組み入れます。
3. 私たちは、投資対象の主体に対してESGの課題について適切な開示を求めます。
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるように働きかけを行います。
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します。
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します。

4. ワーカーズキャピタル責任投資ガイドラインの基本理念〔日本労働組合総連合会、2010年〕

年金基金をはじめとするワーカーズキャピタル（労働者が拠出した、ないしは労働者のために拠出された基金のこと）の一所有者としての責任と権限を再認識し、責任投資に取り組むため、日本労働組合総連合会が2010年に策定。

1. 投資判断にESGといった非財務的要素を考慮する。
2. 労働者（労働組合）の権利保護を考慮する。
3. 過度に短期的な利益追求を助長する行動を排除し、中長期的且つ安定した収益の確保に努める。
4. 運用方針、または責任投資の手法を明示し、透明性の高い運用に努める。
5. 投資先企業に反倫理的、または反社会的な行動などが見られた場合、経営陣との対話や株主議決権行使など、適正な株主行動をとる。
6. 運用受託機関に対しても責任投資を求め、責任投資を資産運用における主流（メインストリーム化）にしていく。

5. 女性のエンパワーメント原則 (WEPs) の7原則〔国連グローバル・コンパクト (UNGC) 事務所・ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関 (UN WOMEN)、2010年〕

国連グローバル・コンパクト事務所と、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2010年に作成。当該原則を支持する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。

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画
7. 透明性、成果の測定、報告

事務局による企業・有識者等ヒアリング結果

1. ヒアリング対象者

女性の活躍状況の資本市場における「見える化」の検討に当たり、企業、投資家、レーティング会社、IR 関係者等から意見を聴取することを目的として、平成 24 年 9 月～11 月にかけて事務局及びオブザーバー省庁によるヒアリングを行った。ヒアリング先の一覧は、下表のとおりとなっている。

区分	ヒアリング先	ご担当者
企業	日産自動車株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・桐竹里佳氏(ダイバーシティディベロプメントオフィス室長) ・雨宮一太氏(IR 部主管) ・安田克明氏(渉外部部長)
	株式会社日立製作所	<ul style="list-style-type: none"> ・小林由紀子氏 (人財統括本部勤労部担当部長 兼ダイバーシティ推進センタ長) ・神宮純緒氏 (人財統括本部勤労部ダイバーシティ推進センタ部長代理)
		<ul style="list-style-type: none"> ・牛島慶一氏(CSR推進部部長代理)
投資家	大和証券投資信託委託株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・菊池勝也氏(エクイティ運用部 チーフ・ファンドマネージャー) ・重田修氏 (インベストメント・オフィサー エクイティ運用部 パッシブ運用部担当) ・網野直英氏(運用企画管理部 運用企画課次長)
	ニッセイアセットマネジメント株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・井口譲二氏 (株式運用部担当部長 コーポレート・ガバナンス・オフィサー)
	フィデリティ投信株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・三瓶 裕喜氏(ディレクター オブ リサーチ) ・キム ジョンワン氏(調査部アナリスト)
アセットオーナー	日本労働組合総連合会	<ul style="list-style-type: none"> ・川島千裕氏(総合政策局総合局長) ・伊藤彰久氏(総合政策局生活福祉局局長) ・照沼光二氏(総合総務財政局総務局付)
レーティング	株式会社グッドバンカー	<ul style="list-style-type: none"> ・筑紫みずえ氏(代表取締役社長) ・倉田麻生氏(SRIアナリスト)
IR	一般社団法人日本 IR 協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・佐藤淑子氏 (事務局長・主席研究員)
コーポレートガバナンス／議決権行使	ISS (インスティテューショナル・シェアホルダー・サービシス) 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・石田猛行氏 (エグゼグティブ・ディレクター)
	The International Corporate Governance Network (ICGN)	<ul style="list-style-type: none"> ・Ms. Christianna Wood 氏 (前議長)

2. ヒアリング結果

①訪問先	日産自動車株式会社 ダイバーシティディベロップメントオフィス室長 桐竹里佳氏 IR 部主管 雨宮一太氏 渉外部部長 安田克明氏
②所在地	神奈川県横浜市
③訪問日	2012 年 10 月 16 日 (火)
④区分	企業 (発行体)
⑤ヒアリング先の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・連結 15 万 7 千人、単独 2 万 4 千人。 ・1999 年にフランス「ルノー」と資本参加を含む自動車事業全般にわたる提携契約締結。グローバルで事業展開。 ・2011 年度の売上高約 9 兆 4,090 億円、経営利益 5,350 億円、2012 年 3 月末総資産額 11 兆 720 億円。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティは多様な能力を活かす取組。女性の能力の発揮を進めることは企業や国の競争力を高める。日本でも女性の能力発揮の数字目標とともにそれを達成するための包括的な環境整備のための施策をパッケージで打ってほしい。 ・地域×機能×商品ラインのマトリックス組織で展開する日産のダイバーシティ経営は常に「全体最適」に向けた調整をするのが強み。東日本大震災後、生産ラインを他社に先駆け復旧できたのは組織の強みが発揮されたから。 ・このような組織をうまく動かすにはダイバーシティ組織に必要なスキルや意識・行動を社員が身に付けるとともに、ルールの明確化や PDCA サイクルの徹底、開示などの取組が不可欠。「ダイバーシティ」と「透明性の確保」は表裏一体。 ・女性活躍のために必要であれば女性比率開示も選択肢。ただし単純な比較ではなく、昇進に伴っても女性比率が変わらないことなど、意味のある比較に用いられることが不可欠。
⑦当方	内閣府男女共同参画調査課 経済産業省経済産業政策局企業会計室、経済社会政策室

①訪問先	<p>株式会社日立製作所 人財統括本部勤労部担当部長 兼 ダイバーシティ推進センタ長 小林由紀子氏 人財統括本部勤労部ダイバーシティ推進センタ 部長代理 神宮純緒氏</p>
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 1 日 (月)
④区分	企業 (発行体)
⑤ヒアリング先の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・連結 32 万 3 千人、単独 3 万 3 千人 ・日経新聞「働きやすい会社ランキング」2 位、日経 BP「女性が活躍する会社 100」21 位、ワークライフバランス部門 2 位/女性活用度部門第 5 位 (2011 年) 等を受賞。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・現社長は「ダイバーシティは日立グループの成長のエンジン」であり、特に日本においてはさらなる女性の能力発揮が必要不可欠」との考えである。 ・女性の活躍支援を推進する立場としては、サステナビリティレポート等での情報開示を通じ、他社との相対比較や客観的なフィードバックが得られるようになることは、取組を進める上での従業員の意識改革促進や、採用面での優位性確保といった観点で有意義であると認識している。投資家や顧客への PR 効果なども期待できることから、IR や CSR 等社内の担当部門と連携して積極的に開示を行っている。 ・「見える化」の推進に関しては、政府が主導し、一定の強制力をもって開示を義務づけるのであれば、社内的には女性活躍支援の取組を後押しする推進力になるものと推測するが、一方で開示情報の取扱いに関しては、こちらが意図しないかたちで解釈されるリスクも懸念されることから、慎重な議論が必要である。開示情報を正しく理解する、評価サイドのリテラシーやスキルの向上が不可欠であり、企業の事業セグメントやビジネスモデル、歴史的背景などをすべて捨象して、一律に比較する安易なランキングなどが増えるようでは意味がないと考える
⑦当方	内閣府男女共同参画局

①訪問先	株式会社日立製作所 CSR 本部 CSR 推進部部長代理 牛島慶一氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 9 日 (火)
④区分	企業 (発行体)
⑤ヒアリング先の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・連結 32 万 3 千人、単独 3 万 3 千人 ・情報・通信システム、電力システム、社会・産業システム、電子装置・システムなどを中心にグローバルにビジネスを展開。2011 年度の売上高約 9 兆 6,660 億円、税引前当期純利益約 5,580 億円、2012 年 3 月末総資産約 9 兆 4,190 億円。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・海外には ESG に注目し、企業の持続可能性から企業価値を評価する投資家やアナリストもいる。こうした投資家の多くは長期的な視点で投資を行う投資家 (欧米の大手年金、各国の政府系ファンド等、長期の資金の出し手) である。 ・調査票は、中には 100 ページ以上に及び微に入り細に入る内容を尋ねるものもあるが、長期的な視点で投資を行う投資家との緊密なコミュニケーションを元に作られているので、それらの投資家が長期的に社会的価値を創造する企業の要件として何を評価しようとしているかを知る一つの手がかりとなる。 ・それらのアナリストによる調査で最も多く聞かれるのは「人」に関する部分であり、企業経営の源泉は「人」であると考えているものと考えられる。 ・またこのアナリストとは毎年ミーティングを行いお互いの考えを確認し合っている。調査項目の背景を知ることが経営品質の向上、そしてその先の企業価値向上のヒントにもなる。 ・男女の比率は外国人比率や現地法人の外国人幹部の比率などと共に、グローバル企業のダイバーシティの KPI (重要指標) であり、特に役員会の女性比率などの目標値をもつ欧州では、男女の比率は義務に近い開示項目となっている。 ・日本で男女比率等の開示が必要ならば、開示のサンプルを示したり、ルールを示した方が情報を出しやすいだろう。ただしなぜ開示をした方が良いのか等の説明が必要。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 経済産業省経済産業政策局企業会計室

①訪問先	大和証券投資信託委託株式会社 エクイティ運用部 チーフ・ファンドマネージャー 菊池勝也氏 インベストメント・オフィサー エクイティ運用部 パッシブ運用部担当 重田修氏 運用企画管理部 運用企画課次長 網野直英氏
②所在地	東京都中央区
③訪問日	2012年9月27日(木)
④区分	投資家
⑤ヒアリング先の特徴	・投資信託の運用を行っている。個人投資家が8～9割。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・”ESG”に着目する運用においては、サステナビリティ（持続可能性）、レジリエンス（対応力、再起力）等を評価する上で非財務情報への注目度が高まっている。 ・非財務情報を投資情報として利用するには、データ入手が容易でコスト（経済的・時間的）が安いことと、企業価値評価への関連性（パス）が明確であることが重要だろう。 ・「E（環境）」については定量化しやすく、データも豊富にあって使いやすい。「G（ガバナンス）」は定量化は難しいが企業価値に直結している。「S（社会）」は企業価値へのパスについての仮説構築が難しく、定量化も難しい。 ・最終投資家（個人投資家）が投資先の決定にあたり「女性の活躍状況」を考慮するケースは少ないと思われる。「女性の活躍」指標が非常に重要な指標だという認識が投資家に広まれば、自然に開示は進むのではないか。 ・非財務情報について意義や開示の在り方について様々な主体が議論する場が不足していると感じる。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 金融庁総務企画局

①訪問先	ニッセイアセットマネジメント株式会社 株式運用部担当部長 コーポレート・ガバナンス・オフィサー 井口譲二氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 12 日 (金)
④区分	投資家
⑤ヒアリング先の特徴	・企業年金資産の受託が、受託資産の 7～8 割。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ ESG 要因を倫理的な評価軸としてだけではなく、α (超過収益) の源泉であると見ている。ESG 要因を考慮することが持続的成長をする企業への投資につながり投資収益を生む。そのことが自らの社会的責任を果たすことにもつながると考えている ・ 全てのアナリストが伝統的財務分析に加え非財務情報による ESG 分析も行い、5 年程度の長期のキャッシュフロー予測を行う。 ・ 非財務情報はアナリスト判断を中心とするが、「S (社会)」項目など難しい項目については公開 CSR データベースに基づく定量スコアも参考としている。定量データにおいては、取組の状況に応じてポイントを加算している。 ・ 2010 年 4 月～2012 年 3 月までの 2 年間の超過収益は+3%だが、これを ESG レーティング別に見ると、最も評価が高い ESG1 のグループの寄与度が最も高く、ESG2・3 が低いという結果だった。 ・ ESG を評価することについて、現在のところ、国内最終投資家からのニーズは高くない。ただし、欧州など海外を中心に、年金分野でも ESG に対する取り組みへのニーズが高まっている。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 経済産業省経済産業政策局企業会計室

①訪問先	フィデリティ投信株式会社 ディレクター オブ リサーチ 三瓶裕喜氏 調査部アナリスト キム ジョンワン氏
②所在地	東京都港区
③訪問日	2012年11月5日(月)
④区分	投資家
⑤ヒアリング先の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ロンドンに本拠地。1969年に初の外資系運用会社として日本進出。投資信託及び年金基金の資産運用を行う。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・投資の基本的なスタンスは長期投資。従って企業の一貫性、持続可能性をあらゆる角度から総合的に見ている ・企業の価値を判断するにあたって、財務情報の確信度を高めるため非財務情報は非常に重要。 ・情報のソースとして有価証券報告書が最も信頼できる媒体。タイムリーではないが非財務情報が充実している。書式も統一しており読みやすい。また定性情報である「コーポレート・ガバナンスの状況等」「事業等のリスク」なども今年と昨年を比べるなど一貫性を確認すると、変化を読み取る手掛かりになることが多い。 ・男女別に開示がされたとしてもそれだけでは使いにくい。男女間に差があったとしても、多様な働き方が広まっている現在では評価が難しい。男女別の状況を見るのであれば、従業員の状況というよりは、採用状況を見る方が適しているのではないか。 ・ただ、役員や従業員に女性が多いことは印象としてはプラス。「柔軟」「先進的」「開かれた」などのイメージが湧く。海外に進出した際に「うまくいく」確率も上がるのではないかと印象である。
⑦当方	内閣府男女共同参画 経済産業省経済産業政策局企業会計室

①訪問先	<p>日本労働組合総連合会 総合政策局総局長 川島千裕氏 総合政策局生活福祉局長 伊藤彰久氏 総合総務財政局総務局付 照沼光二氏</p>
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012年10月2日(火)
④区分	投資家(アセットオーナー)
⑤ヒアリング先の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・1989年に結成の労働組合のナショナル・センター(中央労働団体)。54の「構成組織」(産業別労働組合など)が加盟し、全国47都道府県に「地方連合会」を置く。組合員は約680万人。 ・2010年に、年金基金等ワーカーズキャピタルの所有者としての責任と権限を再認識し、責任投資に取り組む道筋を示すため「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」を策定。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合の取組(環境・人権・労働に係る国際条約等の遵守、女性管理職の登用を含む職場における人材育成・訓練、ワークライフバランスの促進等)の目標達成を、投資家(アセットオーナー)という立場から目指すため、労働組合自らが年金基金等の所有者として責任投資に取り組むための指針や手順を示す「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」を策定した。 ・これまで企業は、「労働慣行を含む人権」への取組を「環境」ほどにはメリットと感じてこなかったが、企業活動のグローバル化に伴い、重要な経営課題と認識する企業も増えてきた。 ・ガイドラインに示した考え方・行動が一般的になるためには、入手しやすいデータが提供されることとそれを元にした指標が作成されること。 ・雇用・労働に関する情報開示は大いに進めるべき。情報の開示自体を「企業の社会的責任」と考える労働組合も多い。有価証券報告書の従業員に関する開示を1999年以前の男女別にするのみならず、より政策課題に近い「第1子出産前後の女性の継続就業率」、「男性の育児休業取得率」などの見える化も重要である。
⑦当方	<p>内閣府男女共同参画局 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 経済産業省経済産業政策局企業会計室</p>

①訪問先	株式会社グッドバンカー 代表取締役社長 筑紫みずえ氏 SRI アナリスト 倉橋麻生氏
②所在地	東京都中央区
③訪問日	2012 年 9 月 27 日 (木)
④区分	レーティング
⑤ヒアリング先の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ SRI 調査専門の独立系投資顧問会社。 ・ アジア・日本初の SRI 型金融商品「日興エコファンド」を日興アセットマネジメントと共同開発。「三菱 UFJ SRI ファンド (ファミリー・フレンドリー)」を三菱 UFJ 投信株式会社と共同開発。 ・ 東証の ESG に関する「テーマ銘柄」のスコアリングを実施。 ・ 日本企業約 1,000 社の ESG 分野全般を調査している。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2004 年からファミリー・フレンドリーに関する SRI ファンドをスタートしており、企業からも高い評価を得ている。企業の側は「見える化」を進めているのに、投資家が評価してくれないのが問題。運用資産約 108 兆円で、世界最大の公的年金である GRIF が SRI 投資を行うようになれば広がるだろう。 ・ 欧米では、投資家がダイバーシティを重視する傾向にある。欧州では、グローバル化によって求められる企業の競争力の源泉にクリエイティビティーがあり、そのためにも多様な人材を活用すること (ダイバーシティ) が必要と認識されている。
⑦当方	経済産業省経済産業政策局

①訪問先	一般社団法人日本 I R 協議会 事務局長・首席研究員 佐藤淑子氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 1 日 (月)
④区分	その他関係者
⑤ヒアリング先の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・企業価値の向上と資本市場の健全な発展を目標に、I R 活動の啓蒙・普及に取り組んでいる。 ・2008 年に I R 行動憲章を策定した。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・企業における WLB やダイバーシティの取組が資本市場でも評価されるよう、「見える化」には賛成。 ・情報開示の媒体として、先進的な取組を後押しするなら自主開示 (I R) でよいと思うが、全体の「底上げ」が目的であれば、ルールなどで義務づけすることも必要かもしれない。 ・開示をすると、関係者に対してプレッシャーがかかる。女性活躍でも同じことが言えて、開示により関係者が緊張感をもって取り組み、パフォーマンス達成率を高める効果があるのではないか。
⑦当方	経済産業省経済産業政策局

①訪問先	The International Corporate Governance Network (ICGN) 前議長 Ms. Christianna Wood 氏 (*過去にカリフォルニア公務員退職年金基金 (CalPERS) 国際株式の投資責任者、米国会計基準 (FASB) アドバイザー等歴任。)
②所在地	米国コロラド州 (*理事を務める IIRC 東京フォーラム出席のため来日中に取材)
③訪問日	2012 年 11 月 1 日 (木)
④区分	その他関係者
⑤ヒアリング先の特徴	・コーポレートガバナンスの向上を目的として、1995 年に設立された民間非営利組織。世界の約 50 ヶ国から機関投資家等が参加する、世界最大のコーポレートガバナンスの団体である。
⑥ヒアリングのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー・ダイバーシティが実現している組織や取締役会をもつ企業の方が業績が高いのは当然だと機関投資家の多くが考えている。両者は直接的な関係にあるわけではなく業績に結び付くまでの間には長いプロセスがあるが、性別に関わらず候補者を募る方が良い人材を確保できるのは当然だし、様々なバックグラウンドを持つ人材がアイデアをぶつけ合うことでよりよい価値が生まれる。役員会の女性比率が高い方が企業業績もよいというカタリストのデータを見ても明らか。 ・投資判断に用いる情報は、定量情報として提供されていることが重要。米国の大手機関投資家は共同で 3 D(Director Divers Database) という企業の役員会の女性比率のデータベースを構築している。 ・議決権行使に当たっても役員会のジェンダー・ダイバーシティを参照している。年金基金だけでなく、運用機関として世界最大規模である BlackRock (ブラック・ロック) もコーポレートガバナンスと責任投資とが長期的な企業価値を高め顧客の利益を守るものであると認識しており、ICGN のメンバーでもある議決権行使の責任者も、ジェンダー・ダイバーシティが重要であると言っていた。 ・企業が開示すべき情報の内容は、国の置かれた事情、抱える課題によって各国・各市場で異なって当然。日本では女性の活躍が経済成長や持続可能性の向上に繋がるし、それに取組むことが喫緊の課題なのだから、他国の例によることなく、取り組むことが必要なのではないか。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 経済産業省経済産業政策局

①訪問先	I S S (インスティテューショナル・シェアホルダー・サービシーズ) 株式会社 エグゼクティブディレクター 石田猛行氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012年10月2日(火)
④区分	その他関係者
⑤ヒアリング先の特徴	・投資家に対して議決権行使に関する助言サービスを行う業務を通じ、海外投資家の最近の動向も精通している。
⑥ヒアリングのポイント	・北欧のクライアント(年金基金等)等から、女性の取締役が誰かを示す情報をレポートに追加してほしいとのリクエストを受けた。 ・経営者側は、女性取締役に対して、社外取締役を否定するのと同じロジックで否定する傾向があるが、ジェンダーダイバーシティも独立性も最終的には意見や価値観の多様性を求めるという意味で根っこは同じ。
⑦当方	経済産業省経済産業政策局

女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会の開催について

平成 24 年 9 月 18 日
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定

1 趣旨

「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画（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決定）及び日本再生戦略（平成 24 年 7 月 31 日閣議決定）に基づき、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検討することを目的として、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（以下「検討会」という。）を開催する。

2 構成

- （1）検討会は、別紙に掲げる有識者により構成し、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が開催する。
- （2）座長は、必要があると認めるときは、あらかじめ座長を代行する者を指名することができる。
- （3）上記のほか、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 開催期間

検討会の開催期間は、平成 24 年 9 月から同年 12 月までを目途とする。

4 庶務

検討会の庶務は、男女共同参画局において処理する。

5 その他

前各項に定めるもののほか、検討会の運営に関する事項その他必要な事項は、座長が検討会に諮り、定める。

(別紙)

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

<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
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
洪澤 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

(敬称略 五十音順)

<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)

検討会の開催状況

- 第1回 平成24年 9月20日（木） 検討会における議論の進め方、
委員プレゼンテーション
- 第2回 10月26日（金） 事務局報告、委員プレゼンテーション
- 第3回 11月16日（金） 論点整理、報告取りまとめに向けた検討
- 第4回 12月 4日（火） 報告（案）について

「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～（抄）

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

・ 男性の意識改革（社会全体の意識改革を含む）

企業トップを始め、男性の意識改革、ひいては社会全体の意識改革を強力に推進することにより、経済社会での女性の活躍を推進する。

○女性の活躍促進の「見える化」総合プランの策定・推進

消費者、就職希望者、市場関係者に対し、企業の女性の活躍状況の可視化を促進する取組を「見える化」総合プランとして 2012 年末までに策定。【厚労省(取りまとめ)、経済産業省、文部科学省、内閣府、金融庁】

- ・ 以下の方向で行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針、企業の女性活躍の状況や向上のための取組について、企業の情報開示を促進する。【厚生労働省とりまとめ、文部科学省、経済産業省、内閣府、他関係省庁に協力を要請】
 - ・ 企業の情報開示を強力に推進する（約 5000 社を目標）。
 - ・ 開示情報の一覧性や業種ごとの比較を容易とする仕組みを作る。
 - ・ 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」（後掲）で、企業にとってのメリットも説明しつつ、企業の参加を促す。
 - ・ 大学のキャリアセンターとの連携（就職希望者への「見える化」。人材確保等、企業にもメリット）

・ 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。【内閣府、金融庁、厚生労働省、経済産業省】

(2) I すべての人々のための社会・生活基盤の構築 ～ 生活・雇用戦略 ～

