

機関投資家が評価する 企業の女性活躍推進と情報開示

7割※ 近くの機関投資家が、
女性活躍情報を活用する
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



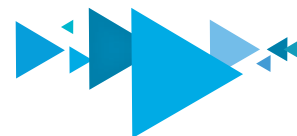
30.3%※の機関投資家は
ESG投資残高が
1兆円を超えています



※内閣府「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 アンケート調査」より

目次

1. はじめに	2
2. ESG投資の現状	4
3. ダイバーシティ(女性活躍)が進むことの意義	5
4. 女性活躍情報の開示について機関投資家が企業に求めていること	10
5. 企業インタビュー	
(1)企業の情報開示例と機関投資家が評価するポイント	16
(2)企業の女性活躍推進にかかる取組例と機関投資家が評価するポイント	22
6. 委員提言	30



1.はじめに

現在の資本市場に目を向けると、世界的な潮流として、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。これは我が国においても例外ではなく、諸外国に比べて規模は小さいながらも近年その流れが加速しています。2017年の日本版スチュワードシップ・コードの改訂では、投資先企業の状況の的確な把握をするための一例としてESG要素を考慮することが明記されました。また、2018年のコーポレートガバナンス・コードの改訂では、取締役会が確保すべき多様性としてジェンダーや国際性が明記されたこともあり、皆様の周りでも「ESG」というキーワードを耳にする機会が増えたのではないのでしょうか。

他方、我が国においては、種々の取組はなされているものの、未だにジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)による順位が低い等、女性活躍推進をさらに進めていく余地があるのが現状です。これは企業においても同様で、皆様においては女性活躍をいかに推し進めるかを検討されている方も多いのではないのでしょうか。

こうした状況を踏まえ、内閣府男女共同参画局推進課では「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」を実施しました。この調査研究は、機関投資家等の視点から、ESG投資、中でも、従業員に関する事柄を含む「S」と取締役会等のガバナンスに関する「G」を考慮した投資についての考えをまとめ、その内容を企業に発信することにより、今後より一層女性活躍の取組が加速され、労働市場や資本市場が活性化されることを目的としています。なお、本調査研究は、下記の有識者委員からの助言・指導を受け実施しました。

本調査研究では、多くの機関投資家等の皆様にご協力いただき、アンケート調査及びヒアリング調査を実施いたしました。本報告書では読者の皆さんにより身近に、そしてより現実的に機関投資家の考えを意識していただけるよう、特に「女性活躍推進の意義」と「女性活躍情報の開示」に焦点をあてながら、これらの調査を通して得られた、我が国の資本市場で活動する機関投資家等の意見をできるかぎり多く紹介できるような構成にしています。

また、機関投資家等の意見以外にも、投資先となる企業における実際の取組の事例も紹介しています。これらの情報を日頃の企業活動において参考にしていただければ幸いです。

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」企画委員会委員

〔座長〕	北川 哲雄	青山学院大学大学院国際マネジメント研究科 教授
〔委員〕	井口 譲二	ニッセイアセットマネジメント株式会社 チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー 上席運用部長
	近江 静子	アムンディ・ジャパン株式会社 運用本部 ESGリサーチ部長
	大堀 龍介	一般社団法人機関投資家協働対話フォーラム 理事
〔オブザーバー〕	金融庁 企画市場局 企業開示課 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室 一般社団法人日本経済団体連合会 株式会社日本取引所グループ	

調査概要

① 機関投資家等を対象としたアンケート調査

「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 アンケート調査」
 →アンケート結果については内閣府ホームページ
 (http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/30esg_research.html)にて掲載。

対象 「責任ある機関投資家」の諸原則「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機関
 (参考) 2018年4月5日時点で信託銀行等: 6、投信・投資顧問会社等: 162、
 生命保険会社・損害保険会社: 22、年金基金等: 30、その他(議決権行使助言会社他): 7 (合計227機関)

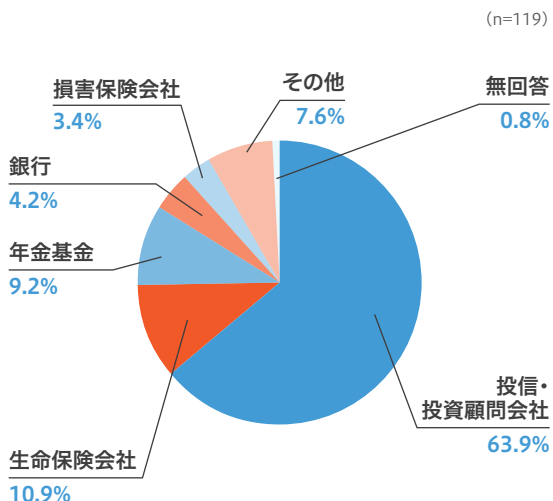
調査時期 2018年8月～9月

調査方法 対象者に郵送もしくはメールによりアンケート票を送付し回答を求めた(記名式)。

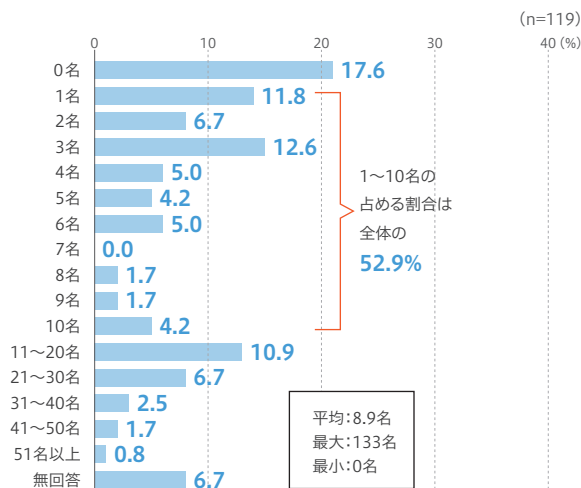
回答者について

■回答数 119件(回収率52.4%)

■回答者の所属機関



■所属機関におけるESG投資業務担当スタッフ数*1



*1 ESG投資業務担当スタッフ数について「0」と回答した21機関のうち、6機関はESG投資残高に具体的な金額の回答があった。これは質問をESG投資業務のみに専従するスタッフ数と狭義で捉えて回答したものと考えられる。

② 機関投資家等を対象としたヒアリング調査

対象 ESG投資に先進的に取り組む機関投資家等として、企画委員会委員より推薦のあった機関投資家等13機関
 (アセットマネジメント会社: 10、アセットオーナー: 1、議決権行使助言会社: 1、指数ベンダー: 1)

調査時期 2018年8月～9月

調査方法 対面もしくは電話会議システムによるインタビューを実施した。

ヒアリング対象企業 ※五十音順

アムンディ・ジャパン株式会社
 Glass, Lewis & Co.
 JPモルガン・アセット・マネジメント株式会社
 大和住銀投信投資顧問株式会社
 年金積立金管理運用独立行政法人
 三井住友信託銀行株式会社
 株式会社りそな銀行

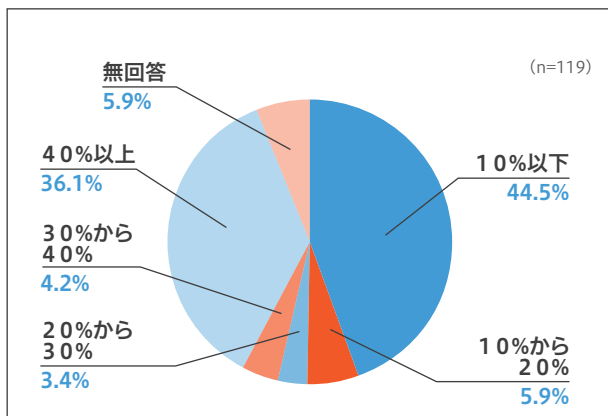
MSCI合同会社
 ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社
 シュローダー・インベストメント・マネジメント株式会社
 ニッセイアセットマネジメント株式会社
 ブラックロック・ジャパン株式会社
 三菱UFJ信託銀行株式会社

2. ESG投資の現状

GSIA「The Global Sustainable Investment Review 2016」によると、日本におけるESG投資の規模は4740億ドル(2016年)です。これは、ESG先進国である欧州や米国(それぞれのESG投資の規模は12.04兆ドル、8.72兆ドル)に比べるとまだ小規模でありませんが、2014年時点の日本における規模が70億ドルあったことを考えると、飛躍的にその規模が拡大していると言えます。

また、本事業において実施したアンケート調査では、投資全体のうち、ESG投資の占める割合が「40%以上」と回答した機関が36.1%に上りました。また、ESG投資残高について「1兆円以上」と回答した機関が30.3%に上り、ESG投資が日本においても大きなインパクトを持つものと考えられます。

■ ESG投資の占める割合



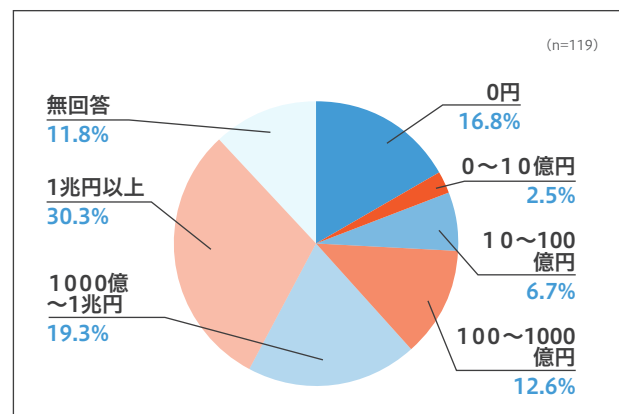
内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究 アンケート調査」より

象徴的な出来事として、2017年には世界最大規模のアセットオーナーである年金積立金管理運用独立行政法人(以下、GPIF)がESG投資への参入を表明したことも記憶に新しいことでしょう。GPIFが女性活躍をテーマとした指数である「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」を採用したことは、企業における女性活躍が「投資」という側面においても重要な要素であることが示唆された例の一つといえるでしょう。また、「女性活躍応援ファンド 椿」(大和証券投資信託委託株式会社)が①女性の活躍を推進する企業、②女性の社会進出を助ける企業、③女性向けまたは女性に人気の商品やサービスを提供する企業、④女性の所得が増加することにより恩恵を受ける企業の4つに着目して投資を行うなど、複数の金融機関において女性活躍に特化したファンドが組成されています。

こうした背景には、2015年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が成立し、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられたことで、参照できる女性活躍情報が増えたことがあると考えられます。

また議決権行使助言会社が「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を推奨する」との指針を示すなど、資本市場において女性活躍推進の重要性が認識されていることが感じ取れます。

■ ESG投資残高



内閣府「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 アンケート調査」より

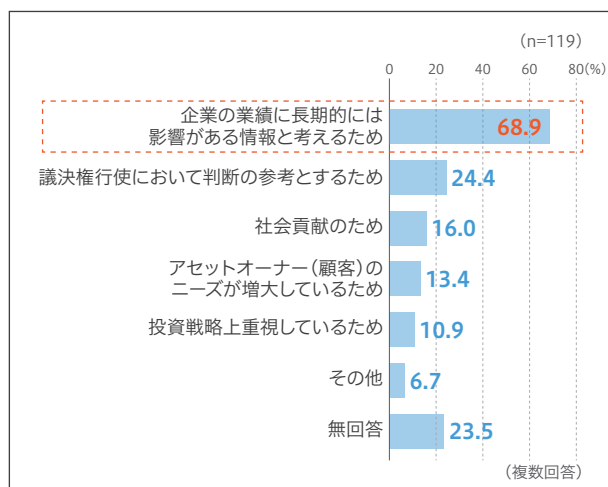
(注) ESG投資残高が「0円」と回答した20機関のうち、ESG投資に関する業務を担当するスタッフ数が1名以上と回答したのは9機関であることから、「ESG投資」を特化型ファンドの運用など狭義で捉えて残高を回答した可能性が考えられる。

3. ダイバーシティ(女性活躍)が進むことの意義

この章では、機関投資家が「ダイバーシティや女性活躍の推進の意義」をどのように考えているのかについて、アンケート調査やヒアリング調査の結果をもとにまとめていきます。

本事業で実施したアンケート調査の結果では、7割近くの機関投資家が、投資判断や業務において女性活躍情報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」と回答しました。このことから、多くの機関投資家が、女性活躍の推進が長期的に企業の成長につながっていくと考えていることがうかがえます。

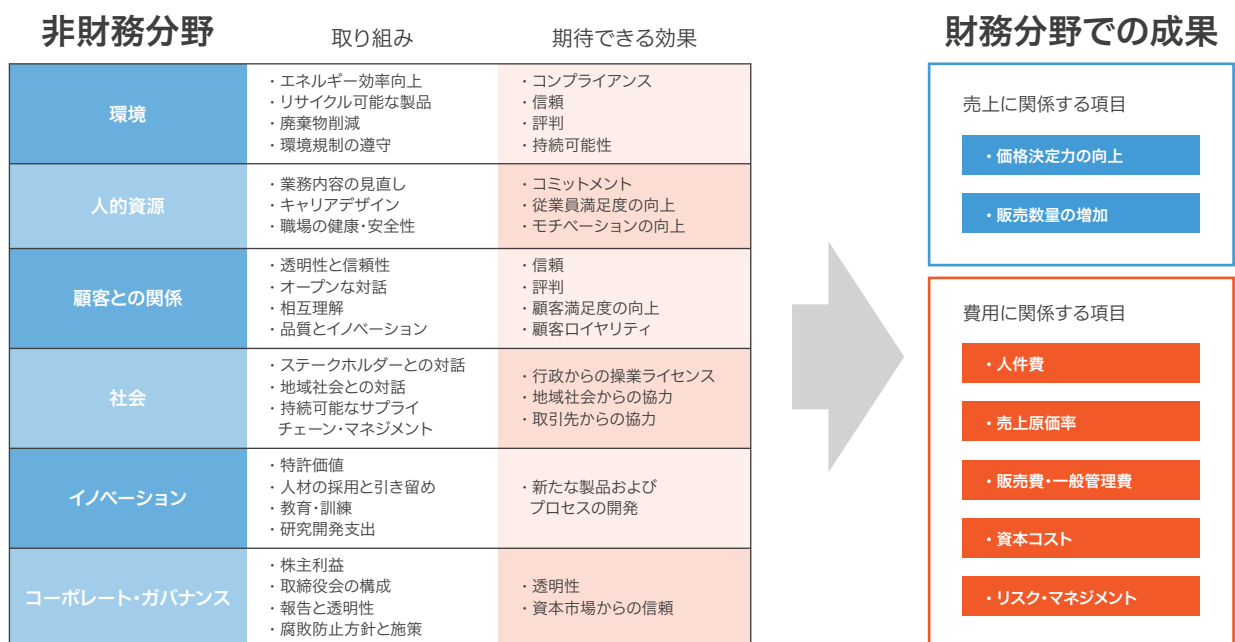
■投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由



内閣府「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 アンケート調査」より

女性活躍の推進に関する情報は非財務情報の一つであり、一見すると、売上や費用といった財務指標とは遠いように感じられるかもしれませんが、しかし、機関投資家の多くは将来の業績に長期的な影響がある情報と位置付けて見ており、将来の業績予想をしたり投資判断をしたりする際に有用と考えて参考にしています。

■非財務情報の有益性についての考え方



ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社提供資料より

ここからは、機関投資家等へのヒアリングから見えてきた、女性活躍の推進が企業の成長につながる4つのポイントを紹介します。

1 イノベーション

■機関投資家からの評価ポイント



A社

今までやってきたことを続けると、将来手詰まりになるビジネスモデルが増えている中、今までとは違う発想で違うことをやっていく必要がある。その観点から、女性をはじめとして今までにないタイプの人をボードや会社の中に増やさないと変わらない。



B社

これまで男性しかいなかった職種に女性を登用し、誰が入っても誰が作っても同じような品質を担保できたりするようなラインの見直しが行われるという例もある。女性が入ることによって企業がもう一段高い所に行くきっかけが生まれる。



C社

今までと違った考え方や、グループシンキングにならない新しい視点を入れることができる。女性をこれまで取り入れていない所にとっては、女性が入ることで、新しい視点や新しいビジネスが生まれる、新しく社内文化の改革がおこる、といったプラスの影響が生じる。



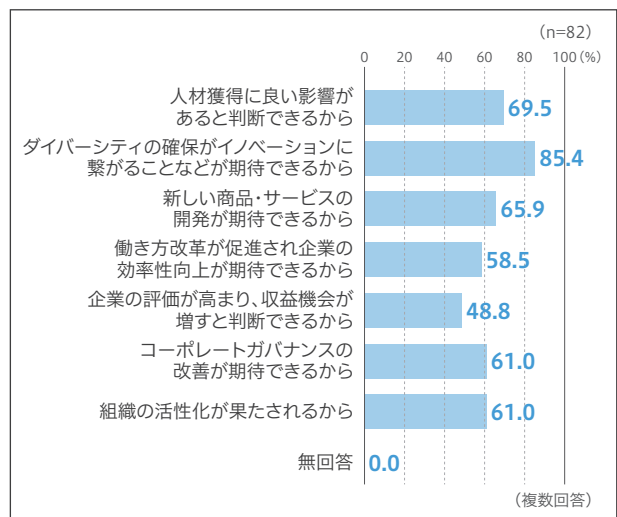
D社

柔軟で多様な意思決定を図ることができる。

本事業のアンケート調査結果では、機関投資家が女性活躍情報を企業の業績に影響がある情報と考える理由について、「ダイバーシティの確保がイノベーションに繋がることなどが期待できるから」との回答が9割近くに上りました。また、「新しい商品・サービスの開発が期待できるから」との回答も、6割以上に上っています。

機関投資家は、女性活躍を含むダイバーシティの推進により多様な視点が入ることで、企業においてイノベーションがおこるという考えを示しています。例えば、工場においてこれまで男性従業員のみが力のいる作業をしていた現場があったとします。そこに女性が入ることで、運搬用の機材を導入するなどして重い物を直接運ばなくても作業が進むように工程を変えると、結果的に体力に自信のない人を含めすべての従業員が作業しやすい環境になることがあります(プロセスイノベーション)。また、商品を開発する際に女性の視点が入ることで、これまで使うことの無かった色味や素材、形などのアイデアが生まれることもあります(プロダクトイノベーション)。このように、機関投資家は、女性の活躍が推進されることで企業の日々の活動においてこれまで無かったものが生みだされ、それが企業を強くしていくと考えているのです。

■女性活躍情報を企業の業績に影響がある情報と考える理由



内閣府「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 アンケート調査」より

(注)アンケート回答者のうち、女性活躍情報を活用する理由について「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と回答した82名を対象としている。

2 働き方改革による生産性向上

■機関投資家からの評価ポイント



E社

女性活躍が言われるが、男女共に働きやすい会社となることが重要。そうすることで様々なバックグラウンドを持つ人が会社に加え、新しい取組やイノベーションが生まれるきっかけとなる。



F社

女性活躍と働き方改革は、非常に結びつきが大きい。また、人口減少の問題もかかわってくる。それらの課題のリンケージを増やし、総合的に課題を解決していく必要がある。



D社

ダイバーシティを促進すると、従業員が多様な働き方や生き方ができるようになる。

長時間労働が続き休暇も充分に取れないようないわゆる‘ブラック企業’では、現場が疲弊していく中で作業に遅れがでたりミスが生じたりして、業務効率が悪いのは明白です。こうした企業では、女性はおろか、男性にとっても働き難く、企業としても残業代といったコストが増え悪循環が生じます。

機関投資家は、働き方改革が進み生産性が向上するという好影響は企業の成長に欠かせない要素であると考えています。よって、フレックスタイム制、在宅勤務、各種休暇など柔軟な働き方の実現に向けた制度を整えたり、長時間労働の是正、休暇の取得促進など従業員の意識を変えて行動に移してもらうための取組を行ったりといった、限りある人材に最大限

活躍してもらい働き方が実現している企業を評価しているといえるでしょう。働き方改革が進めば、生産性が向上し残業代など余剰の人件費の削減、業務効率化による作業時間の削減、品質不良の発生や廃棄ロスといったムダの削減などにつながります。また、より多くの商品やサービスをより早く、より高品質に提供できるようになることも考えられます。従業員のモチベーションも高まり、さらにより商品やサービスを生み出すことにもつながることでしょう。

機関投資家は、ダイバーシティの推進と平行して働き方改革が進むことで、インプット(投入するもの)・アウトプット(生み出すもの)の両側面から生産性向上が図られるという考えで、企業の成長につながるものと評価しています。



3 人材の確保(採用、リテンション対策)

■機関投資家からの評価ポイント



D社

ダイバーシティを促進すると、それを実現できるような職場という評判が立ってくる。それによって従業員のモチベーションや企業に対する忠誠心のようなものが上がり、多様な人材、特に優秀な人材を引き付けるような力が高まってくる。また、経験やスキルのある従業員が辞めてしまうというリスク・コストを抑えることができる。



G社

高齢化社会が進む日本において、被雇用者という意味での女性は非常に大きな存在。その点に配慮している会社には当然優秀な人材が集まる。



H社

現在は有休消化率や男性の育休取得率を気にしている求職者も多い。今後人材不足になる中で、そのような点を重視して若く優秀な層が働きやすい環境を作っていくことは、新しいタレントが入ってくることにつながり、定着率の向上にもつながるだろう。



I社

労働人口が減っている中、投資家の目線から見ても企業における女性の活用は大きな事項。女性を積極的に活用し、社内保育園を設ける等してリラックスして働けるようすることで、サービスの向上ひいては企業価値の向上につなげた例もある。

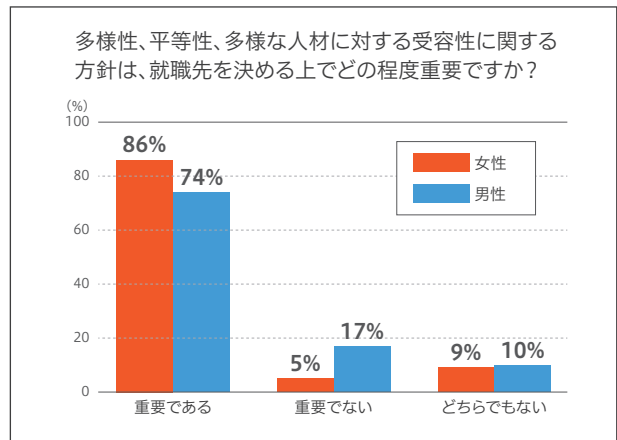
我が国においては、少子高齢化が大きな問題となっています。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2015年現在7,728万人いるとされる生産年齢人口は、2065年には4,529万人まで減少する[※]ことが予想されています。企業にとって人材の確保は大きな課題の一つであると言えるでしょう。

そのような中、今後労働力の中核をなす世代としてミレニアル世代(1981年から1996年までに生まれた世代)に注目が集まっていますが、先行調査では、彼ら/彼女らは、就職先を決める上で、多様性や平等性、多様な人材に対する受容性に関する方針を重要視しているということが示されています。事実、「従業員構成が多様な組織で働いていると感じている従業員」はそうでない従業員よりも長く同じ会社にとどまる傾向があると示す調査結果もあります。

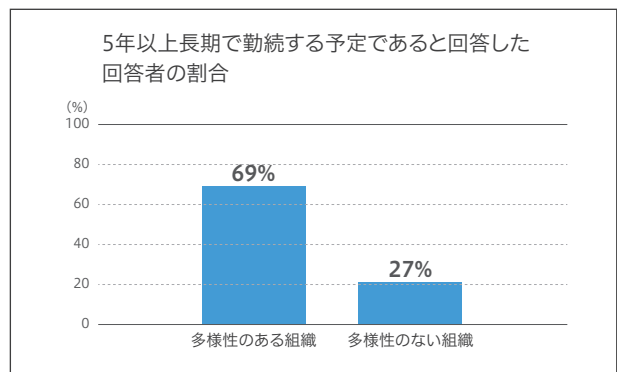
機関投資家は、生産年齢人口が減りゆく中であるからこそ、今後ますます女性は男性とともに重要な労働力になっていくという認識を持っています。そして、働きやすい会社である、活躍できる会社である、といったアピールポイントを示し、男女問わず優秀な人材を獲得していくよう工夫している企業については、将来的な成長が見込めるものと評価しています。企業において女性活躍の推進をはじめとしたダイバーシティを推進し多様性を実現することは、その魅力的な職場に集う新規人材の確保のみならず、既存人材の定着にもつながり、企業をさらなる成長へと導くと考えられています。

※「日本の将来推計人口(平成29年推計)」

■ミレニアル世代を対象とした先行調査の結果



PwC「ミレニアル世代の女性:新たな時代の人材」より



デロイトトーマツ「2018年 デロイト ミレニアル年次調査」より

4 ダイバーシティによるリスク低減

■機関投資家からの評価ポイント



J社

ある会社が出した広告に、女性にとって望ましくない表現があったが、女性側から見たら違和感を覚えやすかったと思われる。世に出る前に早く気が付くことができたのではないかな。意思決定や判断にまで多様性が浸透していることが重要。



K社

女性活躍推進を含む非財務分野の取組が進めば、従業員のコミットメントが進んだり、満足度やモチベーションが向上したりする。それが売上の増加や人件費の削減、リスクマネジメントの強化、訴訟・リコール費用の低減にも効いてくるかもしれない。



H社

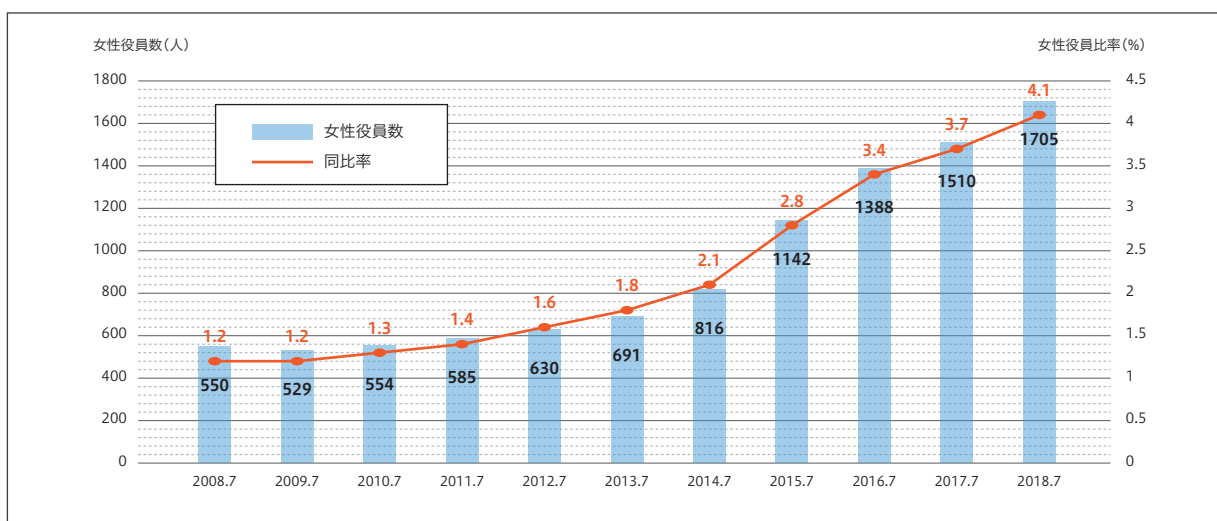
ダイバーシティに富んだ取締役会では、多様な視点からリスクマネジメントをすることができる。

2018年6月に、コーポレートガバナンス・コードが改定されました。改定された事項の一つには、取締役会が確保すべき多様性としてジェンダーや国際性が明記されたことが挙げられます。持続的な企業価値向上のために上場企業に求められる自律的な対応を定めたコーポレートガバナンス改革をより実効性のあるものに深化させるために必要なポイントの一つとして多様性が注目されているといえるでしょう。

しかしながら、我が国の企業の取締役会の多くは、女性の割合は圧倒的に少なく、男性中心の構成になっており、ダイバーシティが実現しているとは評価しがたい状況です。

機関投資家は、均質な人材プールが集団をグループシンク(同質思考)に導き、物事を多様な視点から評価したり判断したりする能力を失わせ、大きな危機を招くことがあると考えています。一方でダイバーシティが進み、多様な視点から議論や評価をすることは、グループシンクに陥ることなく企業にとってのリスクを回避したり軽減したりすることにつながると評価しています。これは取締役に限ったことではありません。従業員においても同様で、多様な視点でチェックすることで、日々の業務におけるリスクを低減でき、それが企業の成長へとつながるものと考えられているのです。

■上場企業における女性役員数の推移



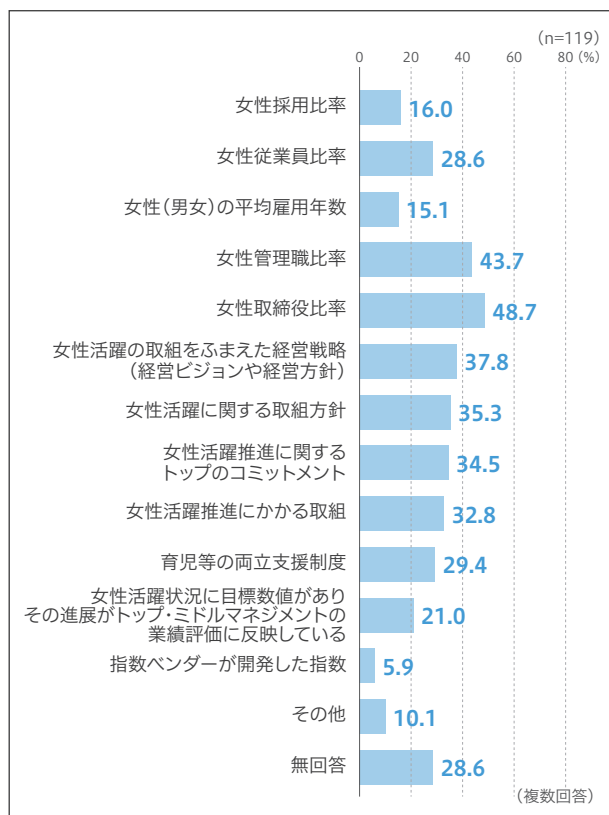
東洋経済新報社「役員四季報」より(内閣府にて一部改変)

4. 女性活躍情報の開示について機関投資家が企業に求めていること

この章では、女性活躍情報の開示について、機関投資家が企業に求めていることをアンケート調査やヒアリング調査の結果をもとにまとめていきます。

まず、本事業で実施したアンケート調査結果においては、**機関投資家は、定性的な説明に加えて、女性取締役比率や女性管理職比率などの各種の定量データを参照していることがわかりました。**

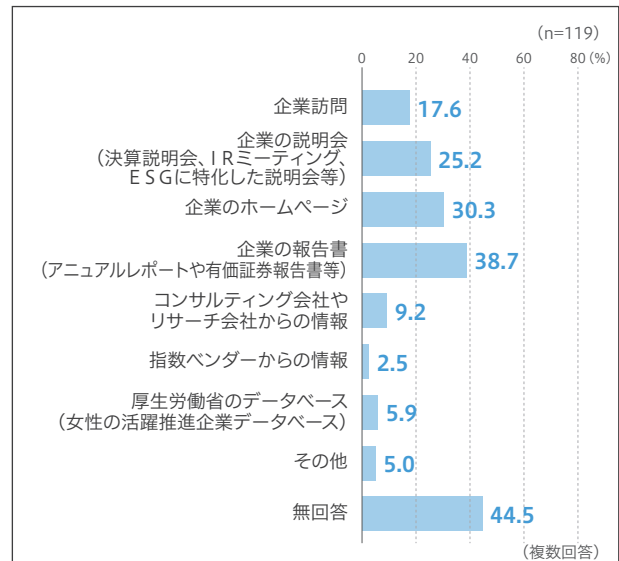
■投資や業務において活用している女性活躍情報



内閣府「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 アンケート調査」より

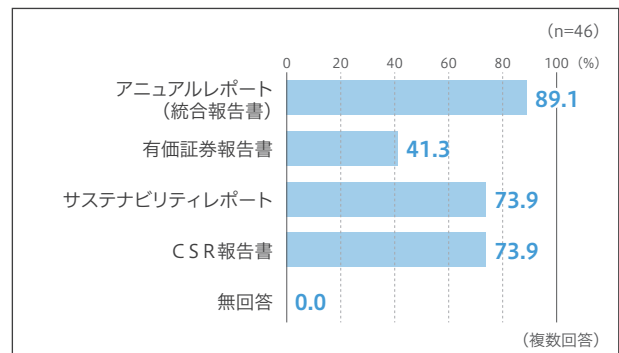
また、それらの情報は、企業の報告書やホームページから得る場合が比較的多いと言えますが、企業の説明会や企業訪問など、多種多様な方法で入手していることも示されました。**参考にしてしている企業の報告書としては、有価証券報告書のみならず、アニュアルレポート(統合報告書)やサステナビリティレポート、CSR報告書など、さまざまな報告書があげられていますが、企業価値創造プロセスを理解するため、普段、投資家が読んでいるアニュアルレポート(統合**

■女性活躍情報の入手先



内閣府「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 アンケート調査」より

■参考にしてしている企業の報告書



内閣府「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 アンケート調査」より

(注)アンケート回答者のうち、女性活躍情報の入手先として「企業の報告書(アニュアルレポートや有価証券報告書等)」と回答した46名を対象としている。

報告書)を参考にしてしている割合が一番高くなっています。

加えて、本事業で実施した機関投資家等へのヒアリング調査においては、機関投資家向けに開示されている女性活躍情報が不十分な場合には、新卒の求職者に向けて発信している採用に関する情報や従業員向けの情報などから読み取れる女性活躍推進にかかる情報を参考にしてしているという声も聞かれる等、積極的に情報を求めている様子がうかがえました。

では、具体的に女性活躍情報の開示に関して機関投資家が重視するポイントはどのようなものでしょうか。機関投資家等へのヒアリング調査を通し、次の5つのポイントが浮き彫りになりました。

1 「当たり前」と思っていることを開示することの重要性

■ 機関投資家からの評価ポイント



E社

企業によっては「当たり前」と思い、開示しないケースもある。アピールが苦手という企業もあるだろう。



K社

絶対に開示する方がよい。少なくとも開示するという努力はしたということで、現状把握という意味での努力はしたと評価する。



L社

人に関する部分の情報はまだ十分に出していない企業が多い。そのような中で対話によって口頭で聞いても、そのデータは信ぴょう性が乏しい。



D社

報告書などでポリシーを示し、いつまでにどのような目標を掲げているか、現状としてどこまでできているか、そしてそれに責任を負っているのが誰かということが書かれていれば評価する。それがないと、極端な話をすれば嘘を言っている可能性もある。公開情報の中でそれを謳える企業というのは、コミットしている企業。

女性活躍にかかる取組を行っていても、それが開示されていなければ評価ができません。企業としては当然やっていることとして開示しないという考えがあっても、機関投資家としては「やっていないこと」と判断せざるをえないからです。ここに企業側と機関投資家側の認識に大きなギャップがあります。女性比率といった定量的な情報も、取組の内容や計画といった定性的な情報も含め、まずは開示するという姿勢が重要といえるでしょう。

2 数字を羅列するだけでなく 経営戦略上との関連性で示す

■機関投資家からの評価ポイント



M社

形から入るのも大事ではあるが、女性活躍が企業価値にどのような影響を与えているのか、それが最終的にどのように自社の強靱性につながると考えているのかを一連のストーリーとして示すことが重要である。



B社

開示できているのはターゲットだけで、今はどのような状況でどのようなパスでそこまで持って行こうとしているのかが見えない開示に終わっている企業は多い。掛け声をかけても、そこに仕組み(システム)がなければ到達しない。



J社

現状このように考えていて、自分たちにとってはこれが大事で、こうやっています、というようなプロセスと結果を示していただきたい。



C社

プランがあるかどうか。今は女性がいないが今後頑張るって増やすといったことが書かれていても、具体的に何を頑張るのが分からないようなものであれば評価できない。

女性比率等の数字だけを追い求めるのでは意味がありません。なぜその数字を目標にするのか、そして、それがどのような道筋をたどり企業の成長につながると計画しているのかが一連のストーリーとして示されていることが重要です。

3 トップマネジメント層からの発信があり、 それが施策と結びついている

■機関投資家からの評価ポイント



A社

会社の将来像を見据えて女性活躍の必要性とその対応を経営トップが語る事が重要。それがないと、経営の真ん中にビルトインされない。



I社

女性をどのように活躍させなければならないのかについて経営者は当然どこかで考えているはずである、それを出していただければよい。



L社

トップが動かなければ物事は動かない。その上で、骨抜きにならないよう定期的にKPI等でチェックする体制でなければならない



J社

トップがメッセージや行動により示す責任は重いと考える。どんなに現場が頑張っても、トップが率先しないと浸透しないということは多くある。

女性活躍の取組について、トップがコミットすることで物事が動きます。また、トップがコミットすることは経営戦略に位置付けられるとも判断できます。それらが機関投資家をはじめとする外部に向けて示されていることが重要です。

4 経年で比較できるデータがある

■機関投資家からの評価ポイント



D社

2年、3年、5年と続けていったときに本当に変わっていたかという改善策等を見ることになる。



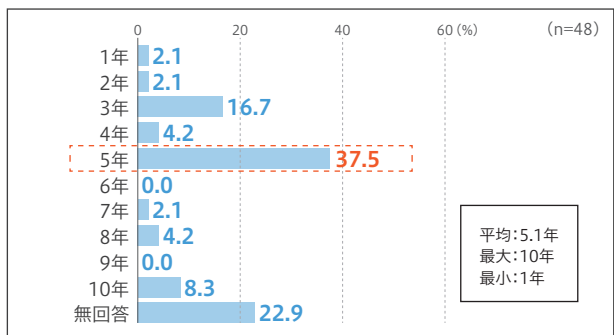
F社

投資家としては、経年変化を追いたい。数字を一つの局面で見るのではなく、企業においてその数字がどう変わってきたかを見る方が重要である。

アンケート調査結果においては、機関投資家の7割以上が過去の推移を参考にしていることが示されました。これは、単年ではなく経年で示されれば、その差分から企業の取組の進展度や成果を推し量ることができるからと考えられます。なお、参考に過去の女性活躍情報の推移の年数については、「5年」と回答した機関投資家が最も多い結果となりました。

内閣府「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 アンケート調査」より
 (注) アンケート回答者のうち、女性活躍情報の過去の推移を「参考にする」と回答した48名を対象としている。

■参考にする過去の推移の年数



5 KPIを設定している

■機関投資家からの評価ポイント



L社

言っていることとやっていることが違うかどうか分かるのが、KPIの良い所。



K社

開示においてKPIを設定しているかは重視している。特に「WHEN」の部分が説明されているか投資家としてはみている



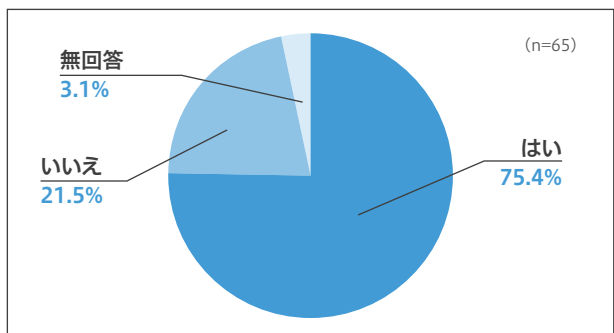
I社

「WHY」が重要である、なぜ、女性を重視して活躍してもらおうとするのかということ。そして、それに対して見ているKPIは何かということ。WHYとKPIが結びつかなければ、投資家としてピンとこない。

アンケート調査結果においては、7割以上の投資家が、中期KPIの開示が大切であると考えていることが示されています。取組の成果を確認するためにもKPIを設定することが重要であり、KPIが明確になっていれば、機関投資家にとっても企業の取組の成果が納得感をもって理解できるといえるでしょう。

内閣府「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 アンケート調査」より
 (注) アンケート回答者のうち、投資や業務において活用している女性活躍情報として、「女性採用比率」「女性従業員比率」「女性(男女)の平均雇用年数」「女性管理職比率」「女性取締役比率」のいずれかを回答した65名を対象としている。

■今後の中期KPIの開示が大事と思われるか



こんなときどうする？

～企業と機関投資家側の認識のギャップを埋めていきましょう～

女性活躍にかかる取組を行っていても、それが開示されていなければ評価できません。企業としては当然やっていることとして開示しないという考えがあっても、機関投資家としては「やっていないこと」と判断せざるをえないからです。ここに企業と機関投資家側の認識に大きなギャップがあります。ここからは、そのギャップを埋めていくことを目指し、企業が開示について疑問に思うと考えられる点に対する機関投資家の考え方をQ&A方式でまとめます。



女性活躍情報を開示するうえで、基本とする考え方はありますか？



企業として当たり前だから公表していないことであっても、開示されていなければ機関投資家からすると、やっていないことと判断せざるをえません。まずは開示するという姿勢が重要です。

情報開示にあたっては、単に数字を開示するだけでなく、機関投資家が望む長期的な企業価値向上において、会社がどういった課題を抱えているのかの認識を示すことが大切です。機関投資家は、会社自体がどのような「課題認識」をしているのか、その課題にどのように取り組んでいるのかを注視しており、こうした認識を持つこと自体も評価の対象となります。



女性管理職比率や女性役員比率が低いのですが、その情報を開示する必要はありますか？



まず、開示したこと自体が「課題を認識している」との評価につながります。加えて、数値が低い現状であっても、企業として女性活躍を推進する意識が垣間見え、どこまで高めるか・どのように高めるかといった戦略や計画が開示されることが評価のポイントになるでしょう。



女性活躍の指標として開示するとよいものはありますか？



例えば、MSCI日本株女性活躍指数(WIN)では、以下のような指標が評価に用いられています：

- ・新規採用者に占める女性比率
- ・管理職における女性比率
- ・従業員に占める女性比率
- ・取締役会における女性比率
- ・男性と女性の平均雇用年数の違い

その他にも、機関投資家は以下のような情報も注目しています：

- ・賃金における男女差
- ・執行役員における女性比率
- ・今後役員の候補となり得る次世代の女性人材に関する情報

厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」にある項目や経済産業省の「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」に示されている「情報公表を検討すべき事項」、機関投資家が活用している格付け機関の評価項目等も参考になります。

また、このような数値を示すだけでなく、KPI等を示すことも大切であると考えられており、なぜそのKPIを設定したのか、その数値を達成するためにどのような取組を行うのかもあわせて示すことが重要と考えられます。

開示について迷った時には自社で新卒求職者や従業員に向けて用意した情報を活用するとよいかもしれません。キャリアアップのためのロールモデルであったり、具体的な働き方の事例がまとめられていたりして、むしろそれらの情報の方が参考になると感じる機関投資家もいるようです。



開示は必要と認識しているのですが、社内のリソース(ヒト、カネ、時間)が足りません。



開示に際しては、凝った作りをする必要はなく**シンプルなもの**でよいという意見もあります。例えば、トップが女性活躍をどのように考えており、どのような目標を持っているのかということそのまま開示するというやり方もあるでしょうし、シンプルに現状のデータや今後の目標、計画を示すというだけでもよいでしょう。いかに綺麗に見せるかが重要なのではなく、中身が重要と考えられます。



IR部門は開示したいと言っているのですが、人事部門が反対している(他の部署からの理解が得られない)場合はどうすればよいでしょうか？



企業へのヒアリングでは、先進的な情報開示を行っている企業も開示するに当たり、当時は苦勞したとの声が多くありました。中には、**部署同士で10年近くの歳月をかけて話し合い、より詳細な情報開示に至った企業**もあります。そこから得られるヒントとしては、**部署同士で対話を重ねて理解を得る**ということではないでしょうか。その際は開示することで企業にどのようなメリットがあるのかについて議論してみるのもよいでしょう。例えば、機関投資家や求職者など、外部の者にとって関心のある情報で、投資や採用に影響のある情報だと伝えるのも一つの方法かもしれません。



投資家は、そもそも女性活躍情報に興味があるのでしょうか？



本事業のアンケートでは、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情報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回答しています。女性の活躍は長期的にみて企業の成長につながると考える機関投資家は決して少なくありません。



そもそも業種として女性が少なく、各種女性比率も当然低い現状があります。女性比率を開示すると不利になるのではないのでしょうか？



機関投資家は単に数値だけを見ている訳ではありません。業種によってはそもそも女性の比率が低いものもありますが、機関投資家はその業種特性(業界平均やグローバルと対比したときの日本の低い現状)を理解した上で女性活躍情報を活用しています。また、機関投資家は、各種女性比率のように現状の分かる情報とあわせて、**企業が女性比率を高めようとしているのか(意識)、そして現状の比率をどの程度まで高めようとしているのか(目標)、どのように高めようとしているのか(戦略や計画)**についても考慮しています。