

ジェンダー投資に取り組む 資本市場関係者の先進的な取組を紹介

ジェンダー投資に積極的に取り組む資本市場関係者に、取組内容や重視する情報等についてヒアリングしました(記載内容は2021年1月取材時点の情報です。)

女性活躍に関する4つのテーマを軸とした ファンドを運用

大和アセットマネジメント株式会社

運用資産総額：15.9兆円(2020年3月末日時点)

女性活躍について、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・女性人気の商品を提供する企業、④女性の社会進出によって恩恵を受ける企業、という4つのテーマを軸とするファンドを運用しています。ファンドの運用においては、経営トップのコミットメントを最も重視しています。また、女性役員比率、男女の育児休業取得率等も重要な情報として注視しています。

企業価値向上の観点から女性活躍の取組を 定量的・定性的に評価し活用

インベスコ・アセット・マネジメント株式会社

運用資産総額：約4兆4,366億円(2020年12月末日時点)

企業の女性活躍と企業価値の関係性に注目し、女性活躍情報を定量的・定性的両面から活用したファンドを2006年に立ち上げています。女性活躍に関するデータは取得容易性、比較可能性、継続性の観点から重視します。取締役会における女性役員比率は全社で確認し企業価値向上の観点から女性活躍を含む人的資本への投資及びその活用に着目して投資先企業との対話を行っています。ダイバーシティや女性活躍における各社における方針、現状を示すデータと事例、目標を示すKPI、目標を担保する体制の開示を期待します。

女性のエンパワメントに特化した ファンドを運用

アクサ・インベストメント・マネージャーズ株式会社

運用資産総額：8,300億ユーロ(2020年9月末日時点)

女性のエンパワメントに特化したファンドを運用しています。投資対象とする銘柄群の選定に当たっては、ジェンダーに関するKPIとして、取締役会の女性比率を20%(新興国では10%)、国連女性のエンパワメント原則への署名等を基準として設定しています。また、全てのESG投資において、企業の女性活躍情報も取り入れています。取締役会の1/3以上は女性にすべきであると考えており、今後、議決権行使においてジェンダー・ダイバーシティの基準を強化していきます。

大学としてSDGsの取組に注力しており 大学基金の運用においてESG投資を実施

上智大学

運用資産総額：約500億円(2021年1月末日時点)

本学の建学の理念や教育精神、及び、国際的な社会課題を解決できる人材の養成という理念に基づき、SDGsに力を入れています。この理念を資産運用においても実現するため、ESG投資に取り組んでおり、投資が社会に与えるインパクトについて、授業にも取り入れています。投資先の選定にあたっては、ガバナンスや環境のみならず、ジェンダーや人的資本マネジメント等の社会的側面が企業にもたらすリスクや機会も分析して投資判断に統合している運用会社を選択したいと考えています。

全てのファンドにおいて、企業評価の一部に 女性活躍情報を含むESG情報を活用

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社

運用資産総額：約67.8兆円(2020年6月末日時点)

企業のESG情報を判断するための独自の指標を開発し、全てのファンドの投資判断において活用しています。評価項目の一部に女性活躍やダイバーシティの要素を取り入れています。女性採用比率、女性従業員比率、女性管理職比率、女性役員比率など全段階の女性比率の開示を希望しますが、最も重視しているのは、経営トップのコミットメントと社内外への発信、コミットを担保するための社内の環境整備や社内制度等の状況です。

女性活躍指数を活用した インデックスファンドを運用

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)

運用資産総額：172兆4,996億円(2020年9月末日時点)

GPIFでは「被保険者の利益のために長期的な収益を確保する観点から、財務的な要素に加えて、非財務的要素であるESGを考慮した投資を推進する」という方針に基づき、MSCI日本株女性活躍指数(WIN指数)及びMorningstarジェンダー・ダイバーシティ指数(GenDi)をベンチマークとした運用を行っています。グローバルで見ると、日本企業のジェンダーに関する取組は遅れている面があり、今後の改善が長期的な投資収益の改善やリスク低減につながることを期待しています。

独自のESGスコアを活用した運用

リーガル・アンド・ジェネラル・インベストメント・マネジメント

運用資産総額：1兆5,383億ドル(2020年6月末日時点)

ESGに関する28の指標により、独自のスコアを算出し、インデックスファンドを運用するとともに、アクティブファンド等の投資判断にも活用しています。この中でダイバーシティについては、取締役会、経営幹部、管理職、全従業員の4階層について女性比率を評価しており、基準の閾値はどの階層においても30%とし、満たない場合にスコアを減点しています。また、議決権行使基準においても取締役会における女性比率に関する基準を導入しています。



男女共同参画局

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1
TEL 03-5253-2111(代表)
URL <https://www.gender.go.jp/>

詳細は内閣府男女共同参画局ホームページ
https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/r2gender_lens_investing_research.html

に掲載しております。ぜひご覧ください。



投資において 企業の女性活躍情報が 注目されています！

女性活躍情報に注目する機関投資家の声

企業価値向上の観点から
女性活躍を含む、
人的資本への投資及び
その活用と戦略という
点を注視しています

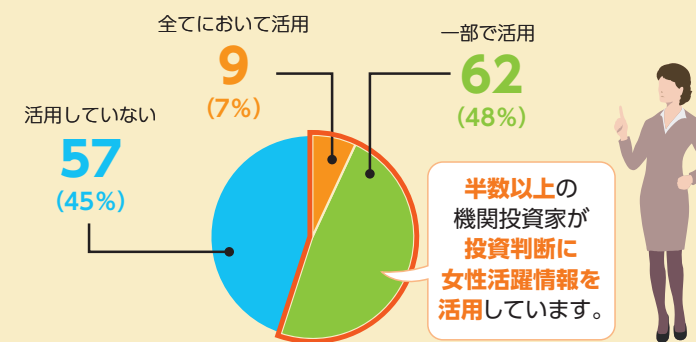
今後、
議決権行使において
ジェンダー・
ダイバーシティの
基準を強化していきます

グローバルで見ると、
日本企業の
ジェンダーに関する取組や
情報開示は遅れており
今後の改善に期待します

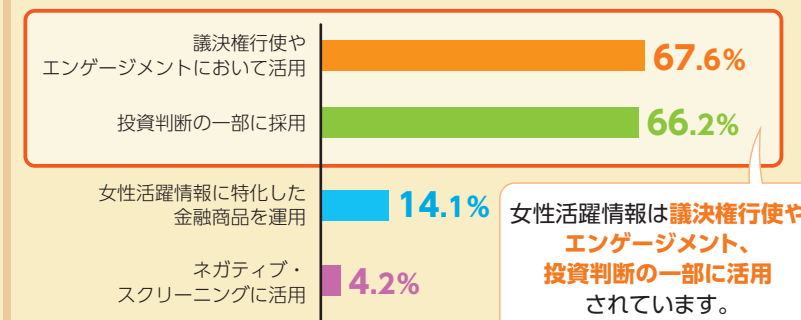
詳細は裏面をご覧ください

投資判断の一助として女性活躍情報が活用されています

投資判断に女性活躍情報を活用していますか (n=128)



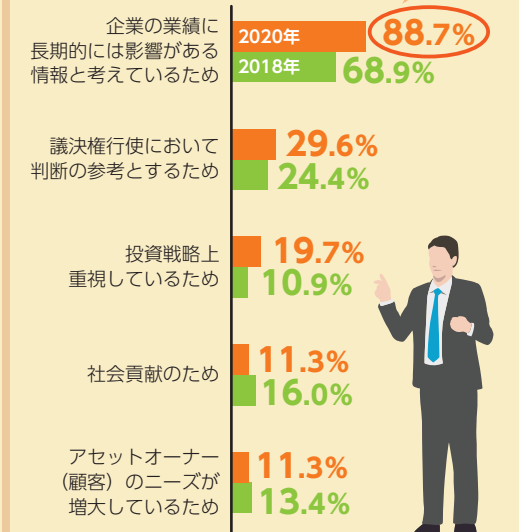
女性活躍情報をどのように活用していますか (複数選択) (n=71)



投資判断や業務において 女性活躍情報を活用する理由

(2020年 n=71) (2018年 n=119)

投資判断に女性活躍情報を活用している機関投資家のうち、女性活躍情報は企業の業績に長期的には影響があると考える機関投資家は約9割となりました。



(注)2018年と2020年とは設問の構成が異なるため、単純な比較はできません。

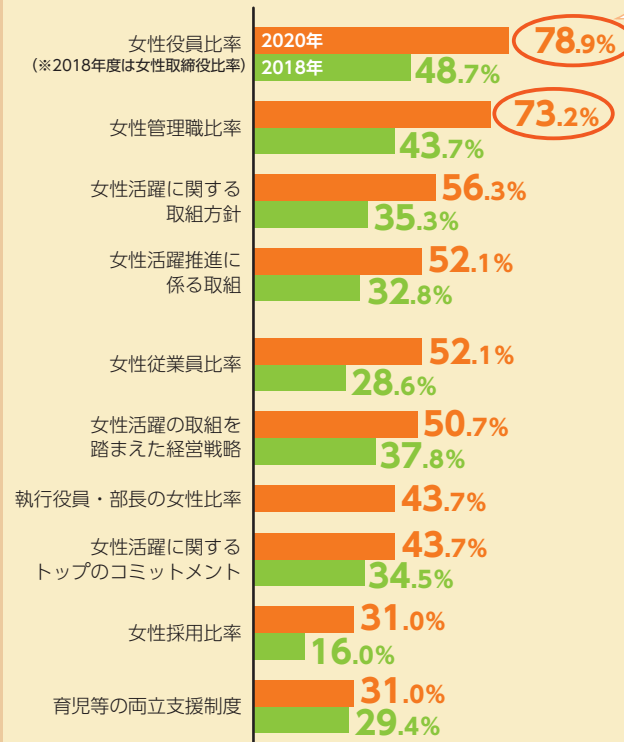
※内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」(令和2年度)
「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究」(平成30年度)より
※年表記のないデータは2020年時点の情報

ESG投資と女性活躍情報

どのような女性活躍情報が注目されていますか？

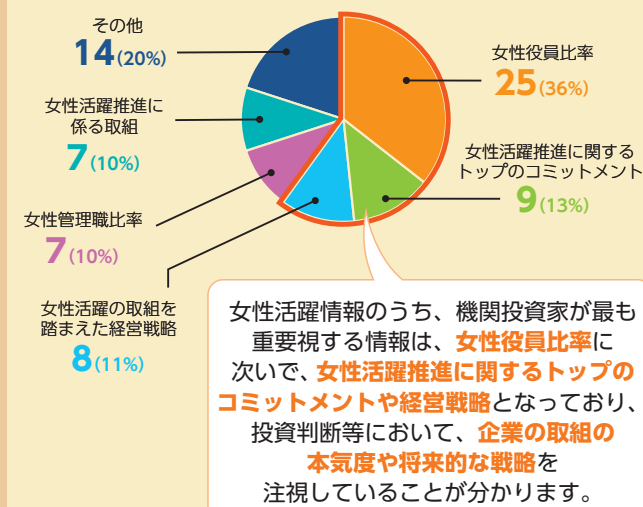
投資や業務において活用している女性活躍情報はどのようなものですか

(2020年 n=71) (2018年 n=119)



投資や業務において活用している女性活躍情報として、**女性役員比率**や**女性管理職比率**が多く挙げられています。その他、**女性活躍に関する取組方針**や**取組**を参考に行っているという回答も多く見られました。

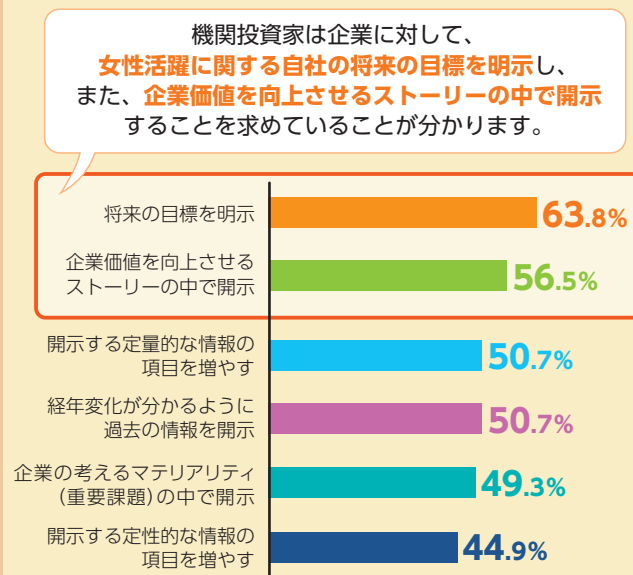
投資や業務において活用している女性活躍情報のうち、最も重視しているのは、どのような情報ですか (n=70)



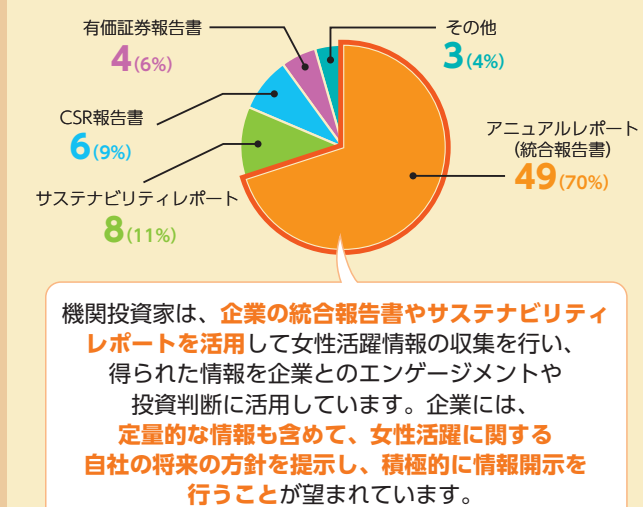
(注)2018年と2020年とでは設問の構成が異なるため、単純な比較はできません。

女性活躍情報はどのように開示すればよいのでしょうか？

企業の女性活躍情報の開示に対してどのようなことを求めますか (複数選択) (n=69)



企業の報告書から女性活躍情報を入手している場合、最も参考になっているものはどのような報告書ですか (n=70)



内閣府 「ジェンダー投資に関する調査研究 アンケート調査」

対象：日本版スチュワードシップコードに賛同する国内に拠点を有する機関投資家等、計234機関(回答数：131件、回答率56%)
実施期間：2020年10月～11月
調査方法：対象者にメールまたは郵送によりアンケート票を送付し回答を求めた(記名式)

ジェンダー投資に取り組む資本市場関係者の声！

アンケート調査において、**ジェンダー投資**^{*1}について「現在取り組んでいる」、「今後検討したい」、「現在は取り組んでいないが関心はある」と回答した機関投資家は全体の約2/3に上りました。ジェンダー投資に積極的に取り組む資本市場関係者^{*2}に、企業の女性活躍推進の取組への評価や女性活躍情報の開示等について、ヒアリングを行いました。女性活躍の取組や情報開示を進める際に、是非、参考にしてください。

*1 ジェンダー投資：企業の女性活躍の要素を投資判断に考慮した投資 *2 資本市場関係者：機関投資家、アセットオーナー

企業の女性活躍推進の取組としてどのようなものを評価しますか？

- ✓ 女性が活躍できる**職場環境の整備**。過去からの**改善状況**も含めて評価
- ✓ **トップのコミットメント**。その内容や力強さを評価。また、持続的に**内外に発信**しているか、トップのコミットを担保できる制度や仕組みが整っているかを評価
- ✓ **企業理念と取組を組み合わせ**た発信
- ✓ 企業価値拡大という目的に沿った従業員の**教育訓練**や**パイプラインの構築**
- ✓ 女性の**スキルアップ**や**キャリアの機会**を中断させない取組
- ✓ 雇用、昇進、報酬について、**公正で平等な機会を確保**し、ジェンダーの偏見を取り除くような人事設計
- ✓ 企業の先進的な思想を持った取組

企業の女性活躍情報をどのように収集・評価していますか？

- ✓ 企業の情報開示資料 (**統合報告書**、**CSRレポート**、**企業のウェブサイト**等)を確認
- ✓ 数値だけでは把握できない情報があるため、**企業との対話を重視**
- ✓ 厚生労働省の**女性の活躍推進企業データベース**
- ✓ 国の企業認定の取得状況 (**なでしこ銘柄**、**えるぼし認定**、**くるみん認定**等)
- ✓ **データプロバイダー**から情報を取得(MSCI日本株女性活躍指数(MSCI)、Gender Equality Index(Bloomberg)等)
- ✓ **経済系外部ベンダー**のデータを参考とし、入手できない場合は独自のアンケートを行って実態を把握

女性活躍情報の開示としてどのような改善が望まれますか？

- ✓ 女性採用比率、女性従業員比率、女性管理職比率、女性役員比率など**全段階の女性比率**を開示してほしい
- ✓ 定義を明確にした上で、**時系列で比較可能なKPI**を設定してもらいたい
- ✓ KPIや目標値を設定したり、**将来的なロードマップ**を作成し、将来計画等を示してほしい
- ✓ 職場の男女平等推進のため**人事方針**、**取組の目標や進捗状況**が分かると望ましい
- ✓ **中小企業**は情報開示が少ないため、情報開示を求めたい
- ✓ **英語でのESG情報の開示**が取組の実態に対して乏しいため、見せ方の工夫をすればより効果的

開発や営業の現場なども含め様々な職場で偏りなく、**管理職クラスの女性がもっと増えれば、多様な視点が浸透して企業価値につながりうると考えます。**

理想的にはジェンダー平等で50:50。30%はクリティカルマスではありますが**女性はマイノリティであり、まだ改善の余地はあると考えています。**

企業側が謙遜して情報開示が進んでいないケースも多くみられますが、女性活躍に関する実情やポリシーがあるのであれば、積極的に開示して欲しいです。情報開示によって**透明性が担保され取組の実効性が高まり、企業価値向上につながることに期待します。開示することで取組が評価されることもあります。**

