

ジェンダー投資に関する調査研究 報告書

令和3年3月

内閣府 男女共同参画局

(受託者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)

目次

第1章 本調査研究の概要	3
1 本調査研究の目的	4
2 本調査研究の全体実施計画	6
3 企画委員会の概要	7
第2章 アンケート調査	8
1 アンケート調査の実施概要	9
2 アンケート調査結果	10
第3章 ヒアリング調査	33
1 ヒアリング調査の実施概要	34
2 ヒアリング調査結果	35
第4章 企画委員会委員対談	51

添付資料

- ・アンケート調査票
- ・ヒアリング調査票

第 1 章 本調査研究の概要

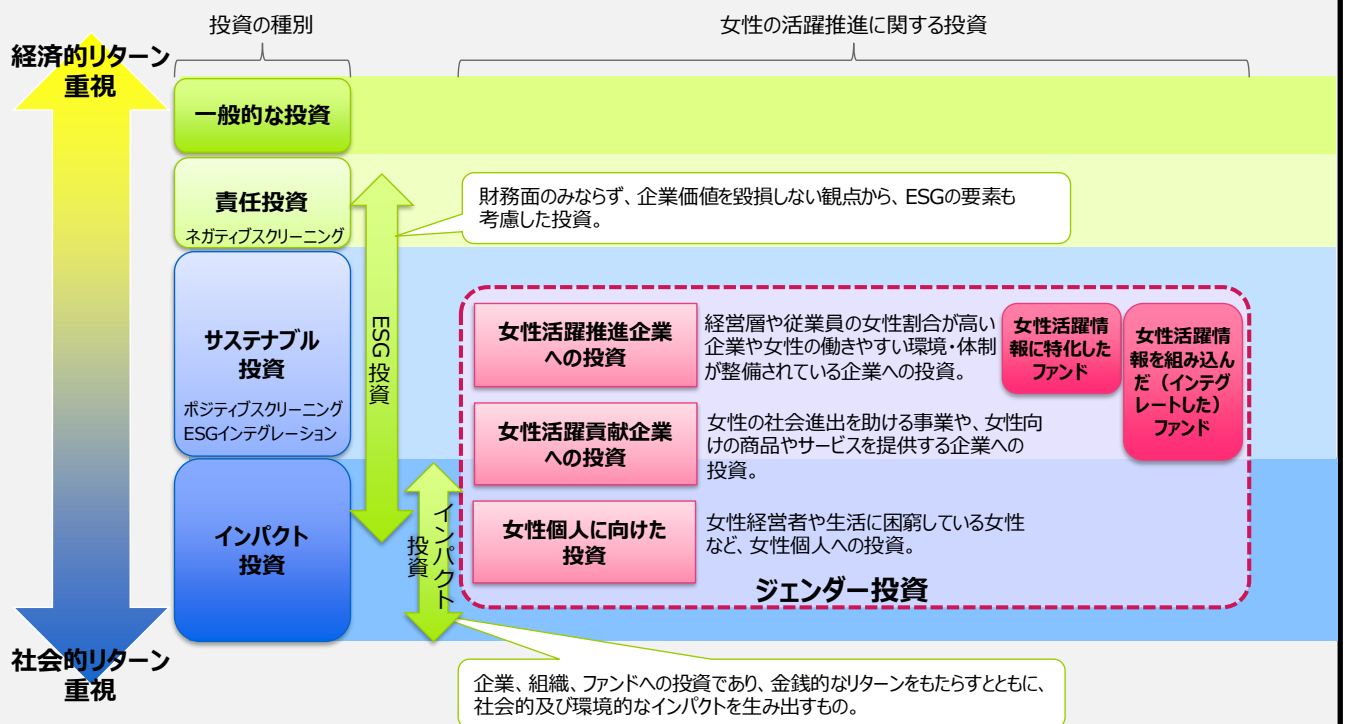
1 本調査研究の目的

女性の活躍推進は、少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する我が国において、多様な視点によってイノベーションを促進し、我が国の経済社会に活力をもたらすものであり、持続的成長のために不可欠なものである。さらに、昨今の資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断に考慮されるようになっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものである。

近年は、ESG（環境・社会・ガバナンス）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 投資が世界的に拡大している。また、SDGs 達成のための次のステップとして、社会的及び環境的な影響をより重視した、インパクト投資が欧米を中心に広がりを見せている。その中でも、企業における女性の活躍の状況や、SDGs のゴール 5『ジェンダー平等を実現しよう』の達成を企図した「ジェンダー投資」が着目されつつある。

本調査研究は、国内外におけるジェンダー投資に関する事例収集を行い、その分析を通じて我が国におけるジェンダー投資を推進することを目的として行った。

- 本調査研究では、企業における女性活躍の取組に関する情報や女性活躍の前提となる働き方改革等の情報を「女性活躍情報」と定義する。
- 本調査研究では、以下の概念（イメージ）に基づき、「女性活躍情報に特化したファンド」、「女性活躍情報を組み込んだ（インテグレートした）ファンド」、「女性活躍推進企業への投資」、「女性活躍貢献企業への投資」及び「女性個人に向けた投資」を行っている場合、「ジェンダー投資」を行っているとして定義する。



※「インパクトファイナンス（インパクト投資）の定義」

「インパクトファイナンス」とは、次の①～④の要素全てを満たすものをいう。

要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

出典：ESG金融ハイレベル・パネル ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース
「インパクトファイナンスの基本的考え方」
(<https://www.env.go.jp/press/files/jp/114284.pdf>)

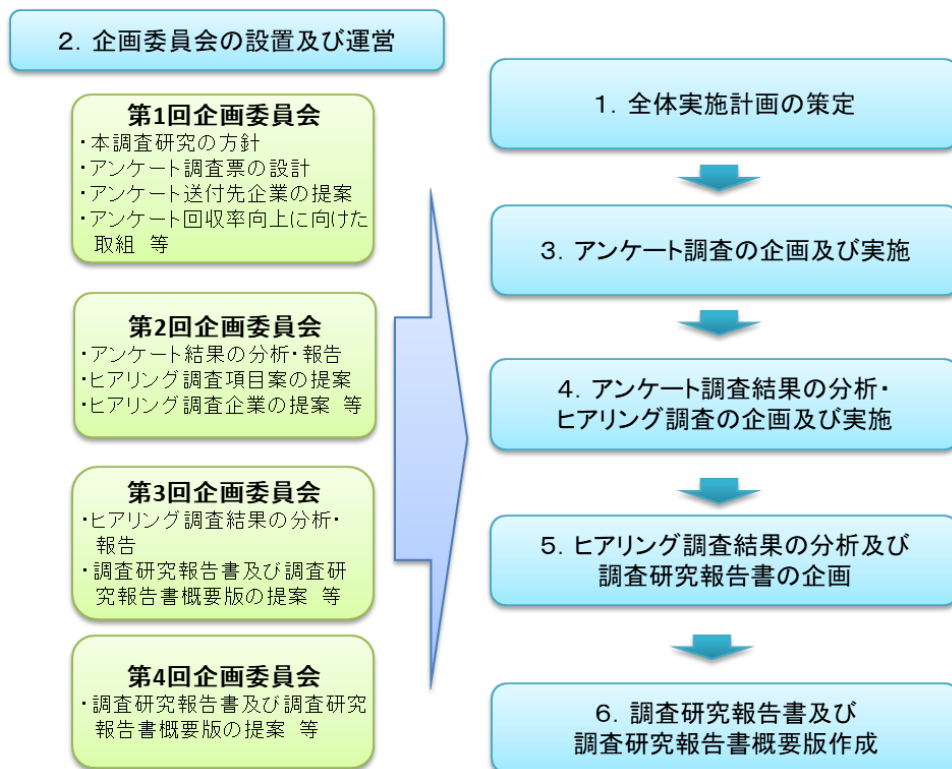
2 本調査研究の全体実施計画

本調査研究では、次の内容を実施した。

- －全体実施計画の策定
- －企画委員会の設置及び運営
- －アンケート調査の企画及び実施
- －ヒアリング調査の企画及び実施
- －調査研究報告書及び調査研究報告書概要版の作成

本調査の流れは下図のとおり。

図表 1 調査研究の流れ



3 企画委員会の概要

(1) 企画委員会の目的

調査研究を効果的に遂行するため、有識者4名から構成される「ジェンダー投資に関する調査研究企画委員会」を設置した。そして、本調査研究の方針（調査研究報告書の内容を含む。）、アンケート調査及びヒアリング調査の設計、調査結果の分析並びに企業に提供すべき情報の抽出に関して検討を行った。

(2) 企画委員会の構成員（敬称略）

座長：北川 哲雄 青山学院大学名誉教授 / 東京都立大学特任教授
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
徳田 展子 一般社団法人 日本投資顧問業協会 ESG 室長
松原 稔 りそなアセットマネジメント株式会社
責任投資部 執行役員 責任投資部長

(3) 企画委員会の開催日程及び議事概要

企画委員会の各回の開催日程及び議事概要は次のとおり。

	日時	実施形態	議事概要
第1回	令和2年10月1日（木） 13：00～15：00	オンライン	本調査研究の方針 アンケート調査票の設計 アンケート送付先企業の提案
第2回	令和2年12月14日（月） 15：00～17：00	オンライン	アンケート調査の分析結果 ヒアリング対象企業の提案 ヒアリング調査の結果
第3回	令和3年2月17日（水） 15：00～17：00	オンライン	ヒアリング調査の結果 調査研究報告書の構成設計
第4回	令和3年3月19日（金）	書面開催	調査研究報告書について

第2章 アンケート調査

1 アンケート調査の実施概要

(1) 調査目的

国内外の ESG 投資における女性活躍推進の取組に関する事例収集を行い、その分析を通じて、我が国におけるジェンダー投資及び企業における女性の活躍を推進することを目的としてアンケートを実施した。

なお、本調査は 2018 年度に実施した「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」※の調査項目の一部の設問について、経年変化を比較する目的で同じ設問を設定した。

(2) 調査対象

『「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（全 285 機関のうち日本支社のない 54 社を除いた 231 機関）及び「ジェンダー投資に関する調査研究」企画委員会委員に御推薦いただいた機関（大学基金等）等、計 234 機関に対してアンケート調査票を送付した。

(3) 調査期間

2020 年 10 月 14 日（水）～2020 年 11 月 9 日（月）

(4) 調査方法

メール調査/郵送調査（返信用封筒を同封）

(5) 調査票

前章に記載の企画委員会にてアンケート調査票の設計を行った。

アンケート調査票は本報告書の末尾に掲載する。

※2018 年度調査におけるアンケート結果は、内閣府事業（「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」報告書（https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/30esg_research.html））を参照のこと。

2 アンケート調査結果

(1) アンケート調査結果要旨

① 機関投資家の女性活躍情報に対する関心が増進

- ・半数以上の回答者が投資判断において女性活躍情報を活用している。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影響があると考える機関投資家は約9割となった。【P.13 図表3、P.14 図表5】
- ・投資や業務において活用す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た。特に、女性役員比率、女性活躍推進に関するトップのコミットメントや経営戦略など、企業の取組の本気度や将来的な戦略が重視されていた。【P.15 図表6】
- ・女性活躍推進の取組について、過去からの改善状況等に関心が高いことがうかがえた。また、中期KPIの設定・開示を含め、企業が目標を掲げて継続的に取組を推進していることに対して、多くの機関投資家が注視していた。【P.17～18 図表9、図表10、図表12】

② ESG投資は実施機関が増加

- ・投資全体のうち ESG投資が40%以上を占める機関投資家の割合は4割弱であった。投資全体のうち、ESG投資が占める割合及びESG投資の概算には大きな変化は見られなかったものの、ESG投資を実施している機関投資家は85機関から92機関となった。【P.22 図表18、図表19】

③ ジェンダー投資は、現在は小規模だが、今後の増加が考えられる

- ・女性活躍情報に特化したファンド及び/又はインテグレートしたファンドは、回答者の約2割が運用していた。一般的な金融商品と比較した場合、女性活躍情報をインテグレートしたファンドの運用成績は、半数以上が良好との回答であった。【P.23 図表20、P.25 図表24】
- ・女性活躍情報を活用したファンドの運用を行う理由として、「企業の業績に長期的には影響がある」と考えている回答者が8割を上回っており、女性活躍の取組が企業の業績に影響があるとの認識が高いことがうかがえた。【P.25 図表25】
- ・ファンドを運用する上での課題として、女性活躍情報の入手や重要な女性活躍情報の判断が難しいことが挙げられた。また、投資を行わない理由としては、重要な女性活躍情報の判断が難しい、アセットオーナーの関心が低い・理解が得られ

ない、女性活躍情報の入手が困難等が多く挙げられており、女性活躍情報の活用や入手、アセットオーナーの理解等に課題があることが推察された。【P. 26 図表 26、図表 27】

- ・女性活躍分野のインパクト投資を行っているのは回答者の7%であり、回答者において女性活躍分野のインパクト投資が占める割合は投資全体の1%以下が約9割であり、投資残高は1～5億円が4割近く、まだ市場としては限定的であることがうかがえた。ファンドの運用成績は、約半数が一般的な金融商品と比べ良好と回答した。【P. 27～28 図表 28、図表 29、図表 30、図表 31】
- ・女性活躍分野のインパクト投資を行う理由として、「企業の業績に長期的には影響があると考えている」との回答が75%、「投資戦略上重視している」との回答が約63%であった。【P. 29 図表 32】
- ・インパクト投資を行う上での課題としては、「アセットオーナーの理解が得られない」、「インパクトの評価が困難」が多く挙げられていた。また、投資を行わない理由としては、「インパクトの評価が困難」との回答が最も多く、次いで「インパクトのモニタリングが困難」が挙げられており、インパクト投資特有の課題が示された。【P. 29 図表 33、P. 30 図表 34】
- ・ジェンダー投資の今後の方向性として、「現在は取り組んでいないが関心はある」、「現在は取り組んでいないが今後検討したい」の回答と合わせると半数を占めており、今後、ジェンダー投資に参入する機関投資家が増加することが考えられる。また、ジェンダー投資を拡大するために必要な施策として、「社会におけるジェンダー投資への認知度の向上」、「アセットオーナーの関心の高まり」が多く挙げられており、今後ジェンダー投資を拡大するためには、社会全体の理解や関心を高めるための施策が求められていた。【P. 31 図表 36、P. 32 図表 37】

(2) アンケート調査結果の内容

① アンケート回収状況

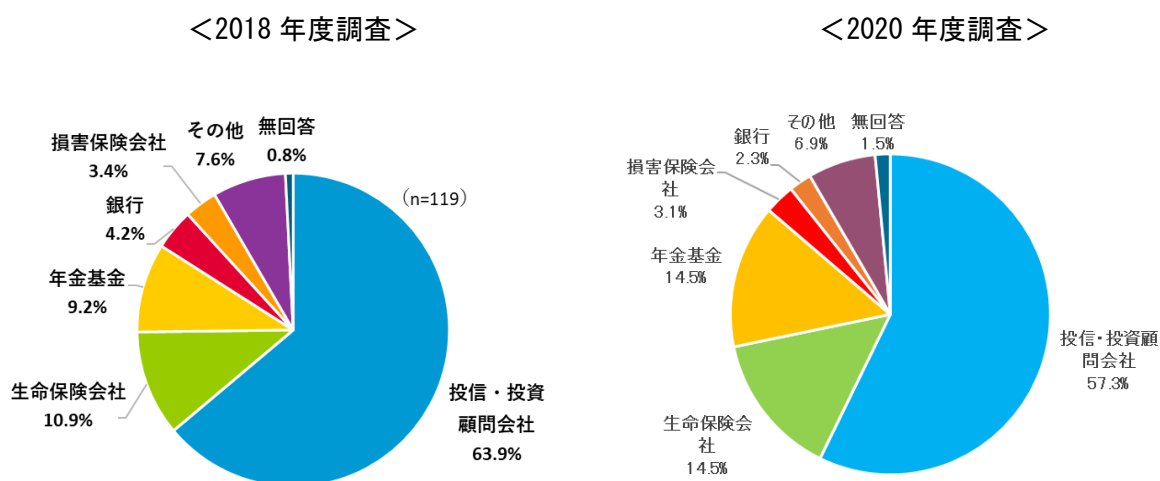
アンケート回収数は131件（回収率56%）であった。以下に、項目別のアンケート結果（グラフ及び集計表）を示す。

② 回答者の状況

回答者の所属機関

- 回答者の所属機関は、2018年度調査、2020年度調査ともに、「投信・投資顧問会社」が最も多かった。

図表 2 回答者の所属機関



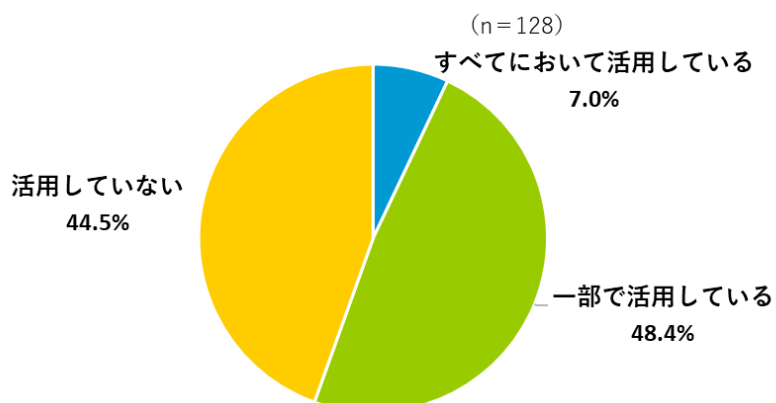
- 「その他」として以下の回答があった。
 - ・ 共済組合
 - ・ 大学基金
 - ・ 信託銀行
 - ・ 地方公務員共済組合 等

③ 女性活躍情報の活用について

Q1. 投資判断における、女性活躍情報の活用状況

- 女性活躍情報を投資判断のすべて又は一部において活用しているとの回答が半数以上であった。

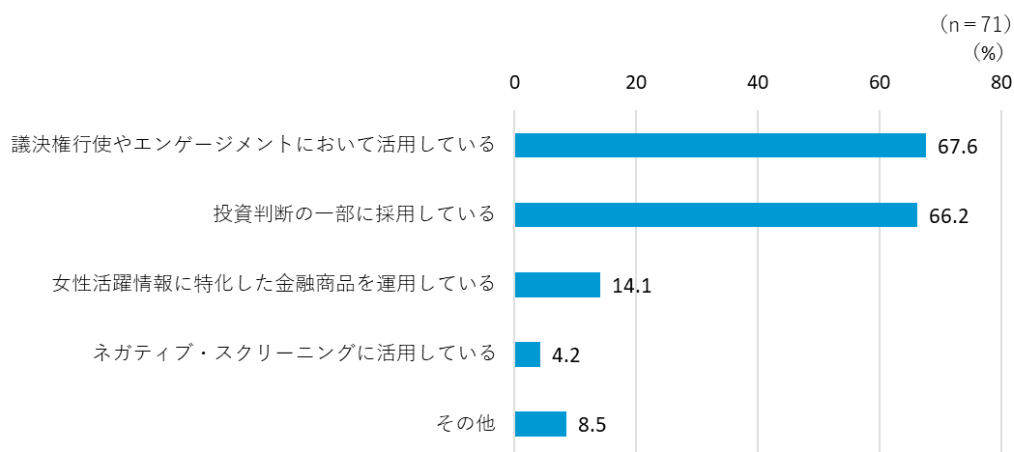
図表 3 投資判断における女性活躍情報の活用状況



Q1. -付問 (Q1で「すべてにおいて活用している」「一部で活用している」と回答した方)
女性活躍情報の活用用途 (複数選択)

- 女性活躍情報は、「議決権行使やエンゲージメントにおいて活用している」が最も多く、次いで「投資判断の一部に採用している」が多かった。

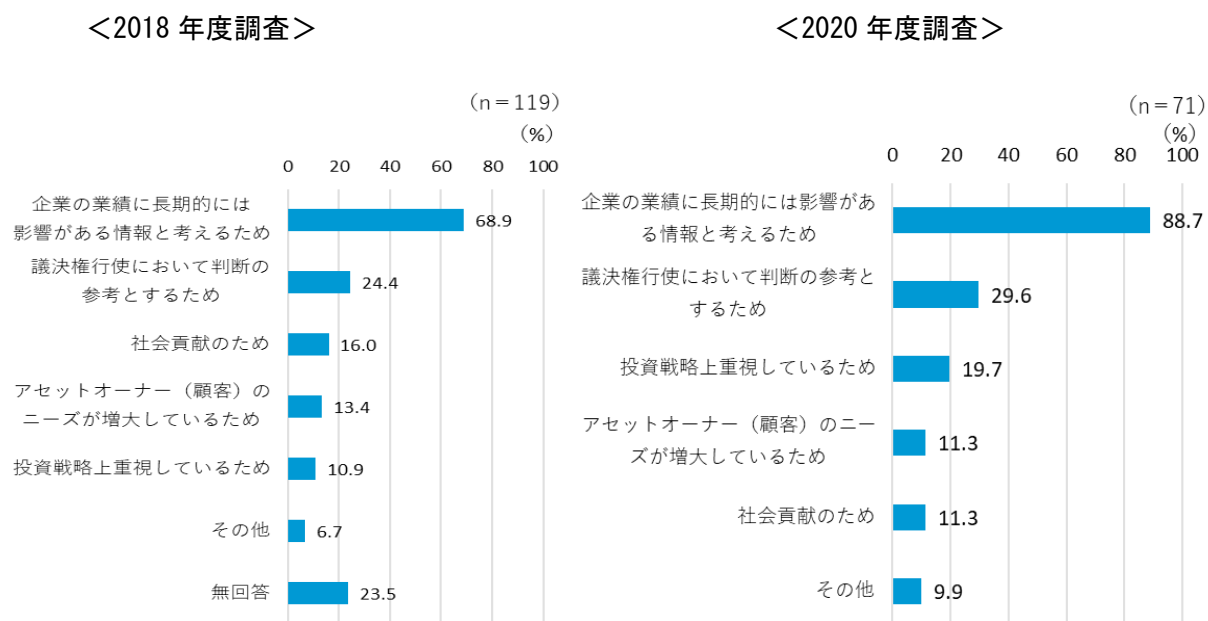
図表 4 投資判断における女性活躍情報の活用用途 (複数選択)



Q2. 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由（複数選択）

- 2018年度調査、2020年度調査、いずれも「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」が最も多く、2020年度調査ではその比率は約9割となった（※2018年と2020年とでは設問の構成が異なるため、単純な比較はできない。）。

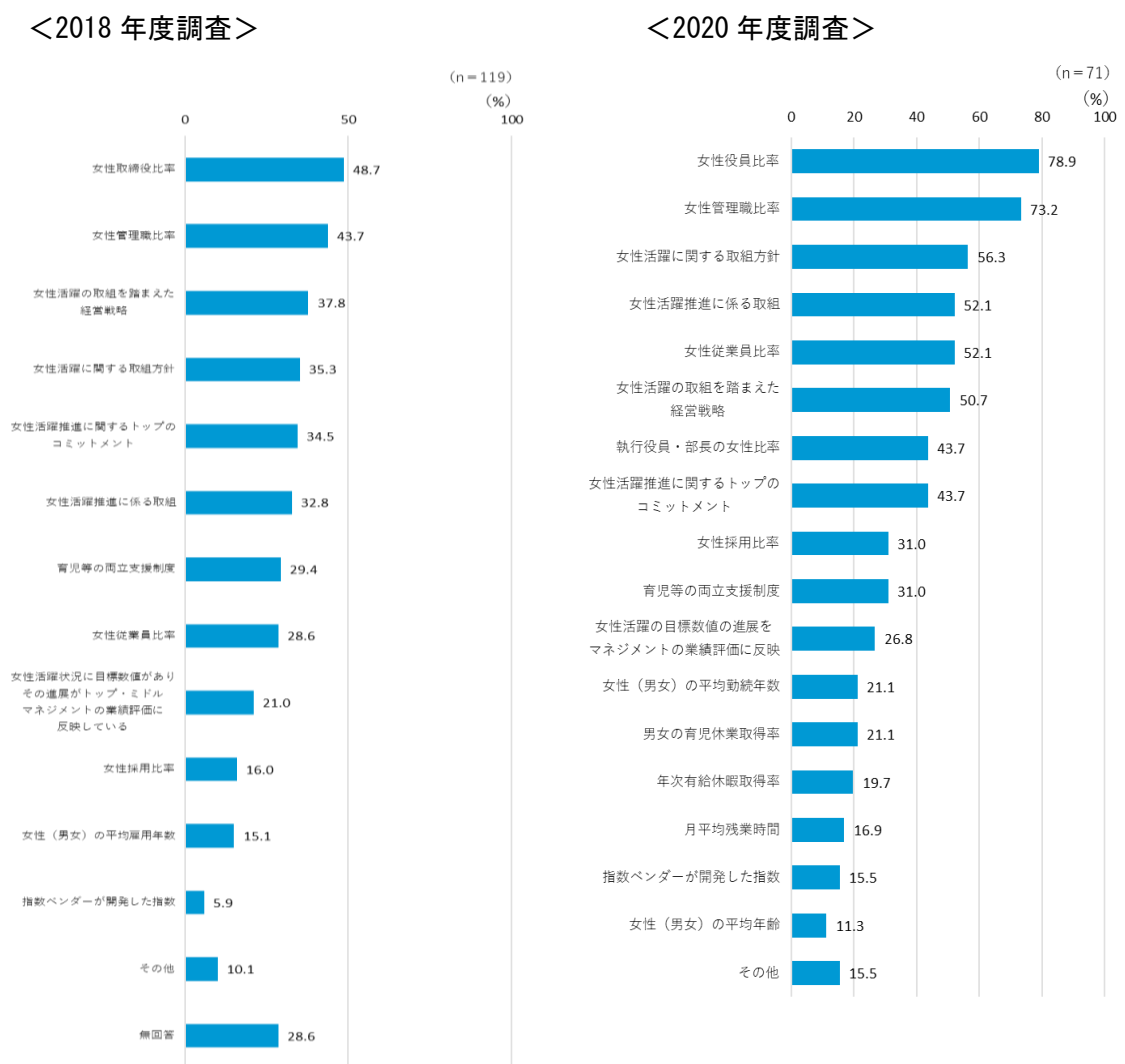
図表 5 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由（複数選択）



Q3. 投資や業務において活用する女性活躍情報（複数選択）

- 2018 年度調査、2020 年度調査、いずれも「女性役員比率（2018 年度調査では女性取締役比率）」が最も多く、2020 年度調査ではその比率は約 8 割となった。次いで、「女性管理職比率」が高かった（※2018 年と 2020 年とでは設問の構成が異なるため、単純な比較はできない。）。

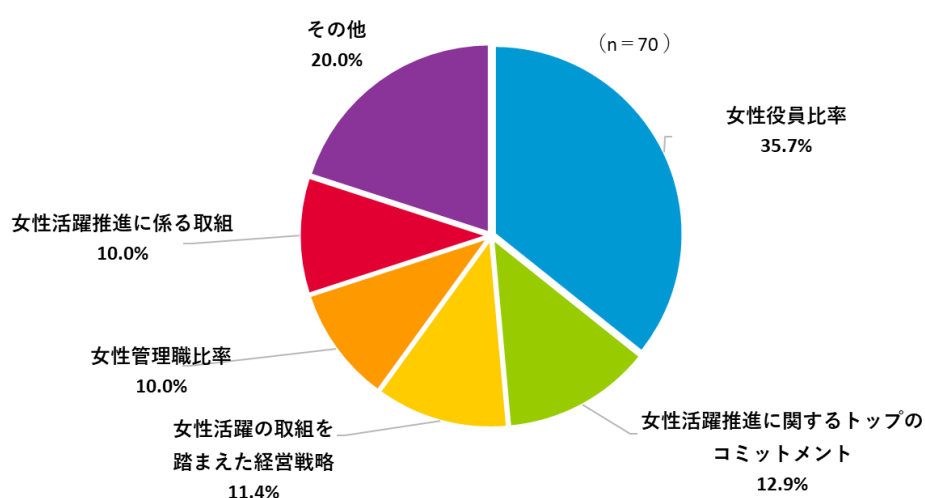
図表 6 投資や業務において活用する女性活躍情報（複数選択）



Q3.-付問 1. (Q3 で選択肢のいずれかを選択した方) 投資や業務において活用している女性活躍情報のうち、最も重視している情報

- 最も重視している情報は「女性役員比率」が最も多く、次いで、「女性活躍推進に関するトップのコミットメント」、「女性活躍の取組を踏まえた経営戦略」であった。

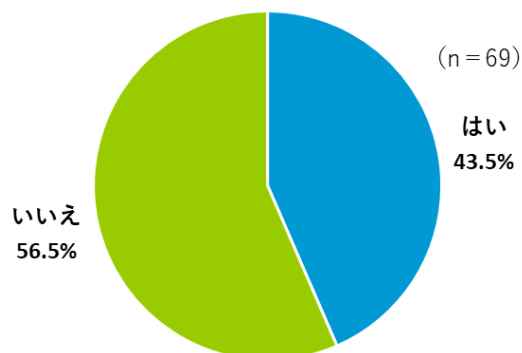
図表 7 投資や業務において活用している女性活躍情報のうち、最も重視している情報



Q3.-付問 2. (Q3 で選択肢のいずれかを選択した方) 業種のベストプラクティス（業種特性に応じた好事例等）を参考にするか

- 業種のベストプラクティスについては、「参考にしない」が約6割であった。

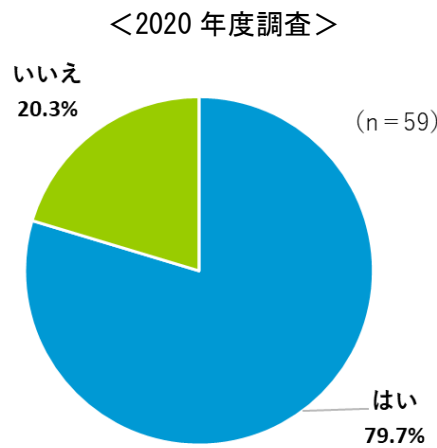
図表 8 業種のベストプラクティスを参考にするか



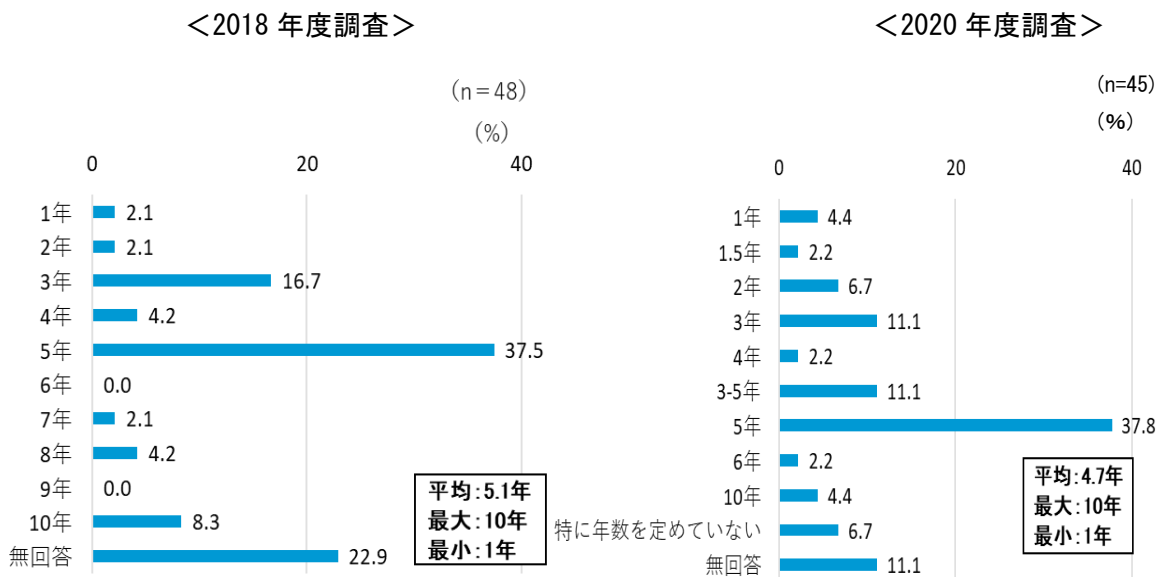
Q3. -付問 3. (Q3 で「女性採用比率」、「女性従業員比率」、「女性(男女)の平均勤続年数」、「女性(男女)の平均年齢」、「女性管理職比率」、「執行役員・部長の女性比率」、「女性役員比率」のいずれかを回答した方) 過去からの推移を参考にするか。「はい」を選択した場合は年数も回答。

- 女性活躍情報を活用している場合、「過去からの推移を参考にする」との回答が約8割であった。また、参考にする年数は、2018年度調査、2020年度調査ともに「5年」が最も多かった(※2018年と2020年とでは設問の構成が異なるため、単純な比較はできない)。

図表 9 過去からの推移の参照



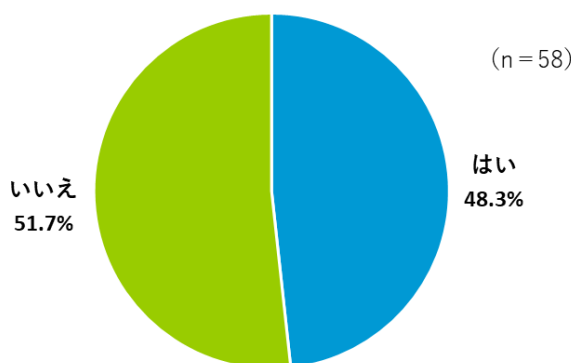
図表 10 参考にする期間



Q3.-付問 4. (Q3 で「女性採用比率」、「女性従業員比率」、「女性(男女)の平均勤続年数」、「女性(男女)の平均年齢」、「女性管理職比率」、「執行役員・部長の女性比率」、「女性役員比率」のいずれかを回答した方) 業種平均値を参考に
するか。

- 女性活躍情報を活用している場合、業種平均値を「参考にする」、「参考にしない」との回答はほぼ同数であった。

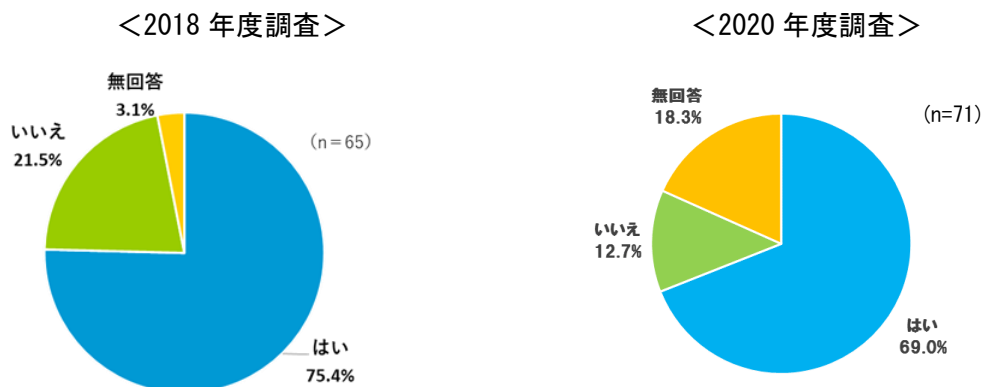
図表 11 業種平均値の参考有無



Q3.-付問 5. (Q3 で「女性採用比率」、「女性従業員比率」、「女性(男女)の平均勤続年数」、「女性(男女)の平均年齢」、「女性管理職比率」、「執行役員・部長の女性比率」、「女性役員比率」のいずれかを回答した方) 今後の中期 KPI の開示が大事
だと思うか。

- 2018 年度調査、2020 年調査のいずれも「大事だと思う」との回答が 7 割前後であった(※2018 年と 2020 年とでは設問の構成が異なるため、単純な比較はできない)。

図表 12 中期 KPI の開示の重要性

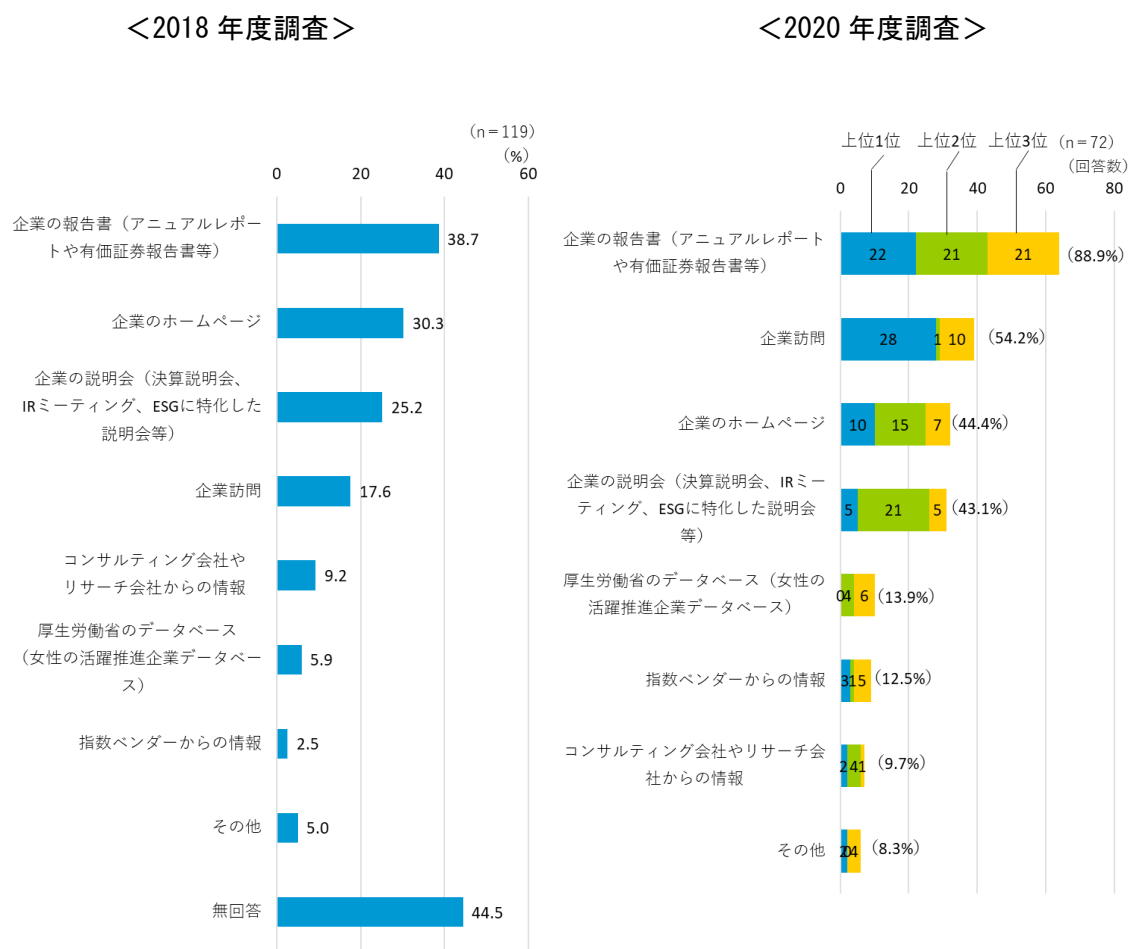


- 「大事だと思う」理由として以下のような回答があった(括弧内は同意見の回答数、以下同じ)。
 - ・ 取組の達成状況を評価するため、対話の中で進捗を確認するため (12)
 - ・ KPI や数値目標を設定することでそれを達成するための具体的行動計画につながり、取組が進むため (11)
 - ・ ダイバーシティ推進に向けた経営陣のコミットメントや取組姿勢を把握するため (11)
 - ・ 中長期的な企業価値向上に資するため (6) 等

Q4. 女性活躍情報の入手方法 (上位3つを選択)

- 2018年度調査、2020年度調査ともに、「企業の報告書」が最多であったが、2020年度調査では、次いで「企業訪問」、「企業のホームページ」が多かった(※2018年と2020年とでは設問の構成が異なるため、単純な比較はできない。)

図表 13 女性活躍情報の入手方法 (上位3つを選択)



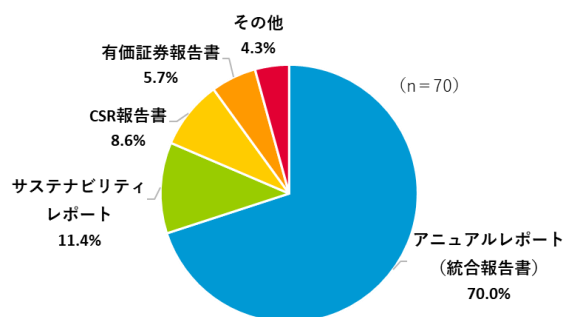
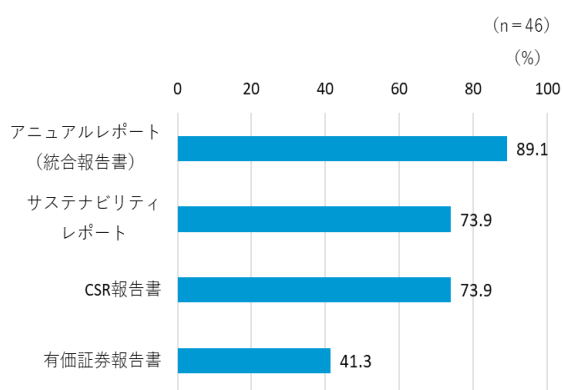
Q4. -付問 1. (Q4. で「企業の報告書」と回答した方) 最も参考になっている報告書

- 2018 年度調査、2020 年度調査ともに最も参考になっている報告書は「アニュアルレポート（統合報告書）」であり、2020 年度調査では回答の 7 割を占めた。（※2018 年度は複数回答、2020 年度は単一回答）

図表 14 最も参考になっている企業の報告書

<2018 年度調査>

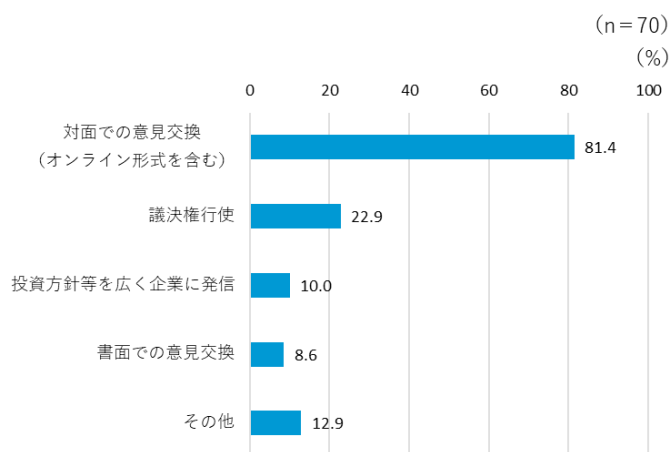
<2020 年度調査>



Q5. 過去 1 年間の女性活躍情報を活用したエンゲージメントの実施形態（複数選択）

- 「対面での意見交換（オンライン形式を含む）」が最も多く、回答者の 8 割程度であった。

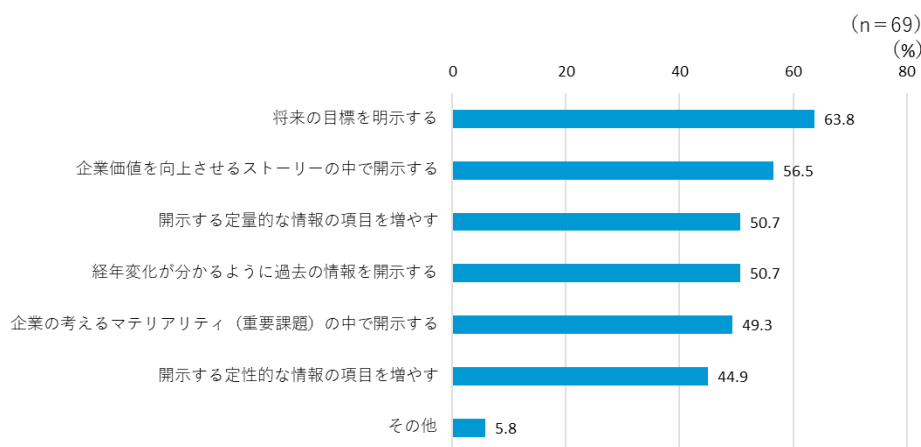
図表 15 過去 1 年間の女性活躍情報を活用したエンゲージメントの実施形態（複数選択）



Q6. 企業の女性活躍情報の開示に対して求めること（複数選択）

- 企業の女性活躍情報の開示について求めることとして、「将来の目標を明示する」が最も多く、次いで多かったのは、「企業価値を向上させるストーリーの中で開示する」、「開示する定量的な情報の項目を増やす」、「経年変化が分かるように過去の情報を開示する」であった。

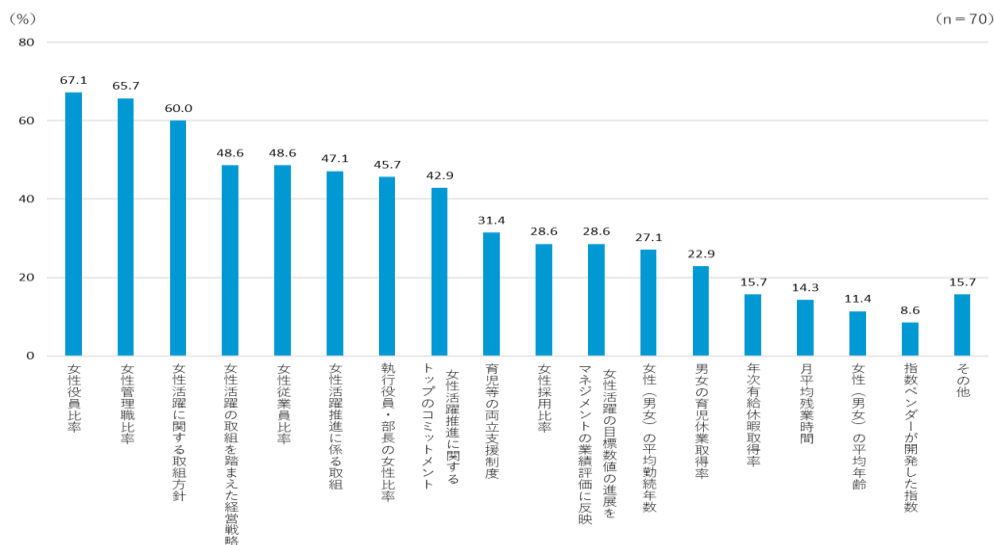
図表 16 企業の女性活躍情報の開示に対して求めること（複数選択）



Q6.-付問 1. 企業の女性活躍情報について開示を求める具体的な項目（複数選択）

- 企業に開示を求める女性活躍情報として、「女性役員比率」が最も多く、次いで多かったのは「女性管理職比率」、「女性活躍に関する取組方針」であった。

図表 17 企業の女性活躍情報について開示を求める具体的な項目（複数選択）



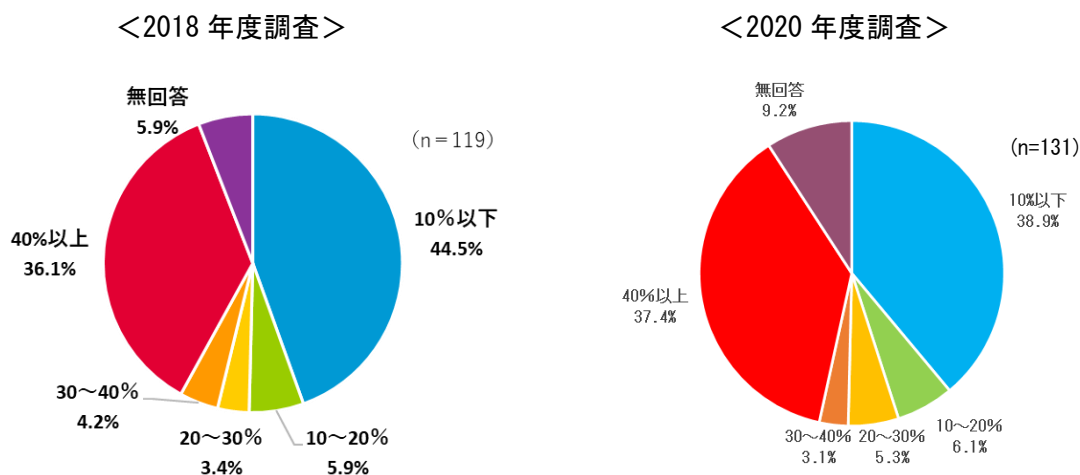
- 「その他」の具体的な内容として、以下の回答があった。
 - ・ 男女賃金比率（男女給与格差）（2）
 - ・ 男女賃金格差、職系別（一般職・総合職）従業員比率、従業員満足度調査、取締役・役員のスキルマトリクス（2）

④ ESG 投資について

Q8. 投資全体のうち、ESG 投資が占める割合

- 2018 年度調査、2020 年度調査いずれも「10%以下」が最も多く、次いで「40%以上」であった。

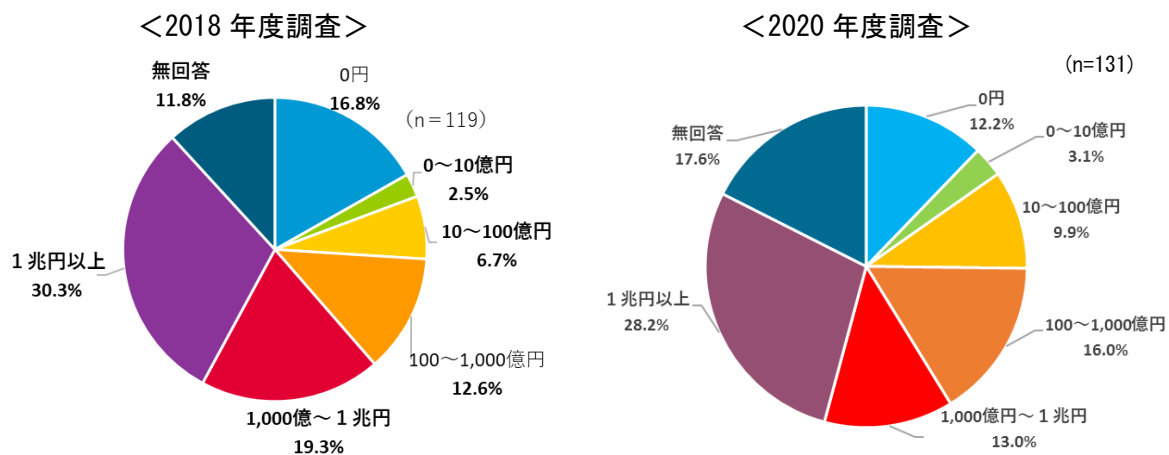
図表 18 投資全体のうち、ESG 投資が占める割合



Q8.-付問 1. ESG 投資の概算

- 2018 年度調査、2020 年度調査のいずれにおいても「1兆円以上」の回答が最も多かった。また、ESG 投資を実施している機関投資家は 85 機関から 92 機関となった。

図表 19 ESG 投資の概算

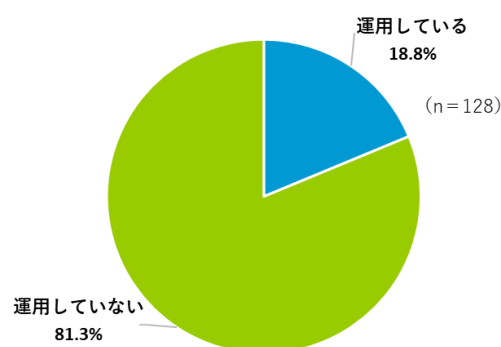


⑤ ジェンダー投資について

Q9. 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドの運用

- 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドを「運用している」のは約2割であった。

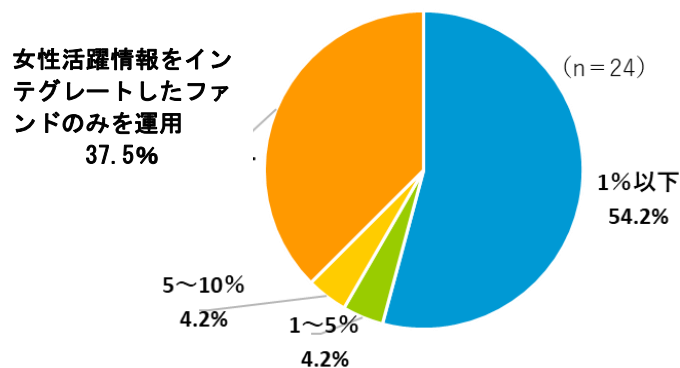
図表 20 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドの運用有無



Q9.-付問3 (Q9で「運用している」と回答した方) 投資全体のうち、女性活躍情報に特化したファンドの占める割合

- 「1%以下」が5割超、「1%から5%」、「5%から10%」がそれぞれ約4%となっており、女性活躍情報に特化したファンドが占める割合は低い傾向にあった。

図表 21 投資全体のうち、女性活躍情報に特化したファンドの占める割合

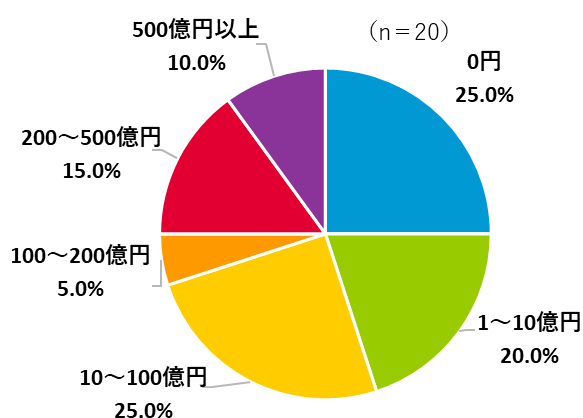


Q9. -付問 4 (Q9で「運用している」と回答した方) 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドの投資残高(概算)

(i) 女性活躍情報に特化したファンド

- 女性活躍情報に特化したファンドの投資残高は、「0円」を除くと、「10~100億円」が最も多く、次いで多かったのは、「1~10億円」であった。「500億円以上」の回答も10%あった。

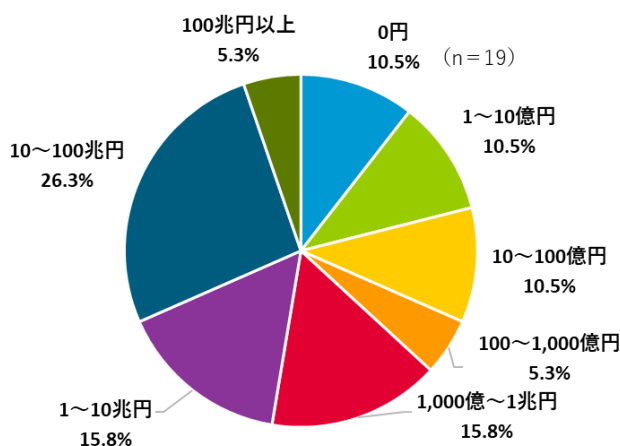
図表 22 女性活躍情報に特化したファンドの投資残高(概算)



(ii) 女性活躍情報をインテグレートしたファンド

- 女性活躍情報をインテグレートしたファンドの投資残高は「10~100兆円」が最も多く、次いで多かったのは、「1~10兆円」、「1,000億~1兆円」であった。

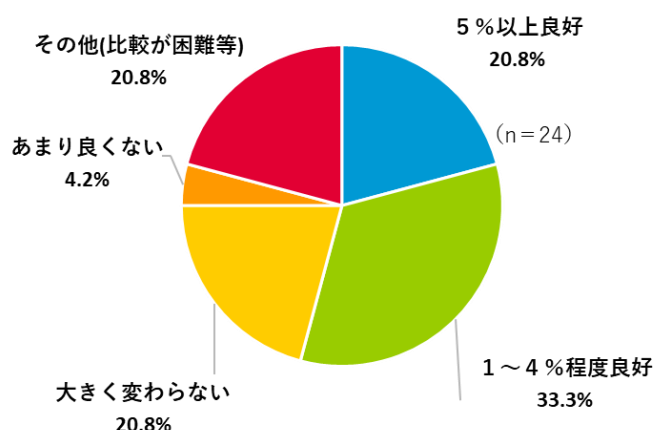
図表 23 女性活躍情報をインテグレートしたファンドの投資残高(概算)



Q9.-付問 5. (Q9で「運用している」と回答した方) 中長期的に見た時(3~5年程度)の運用しているファンドの運用成績

- 一般的な金融商品と比較して、運用成績が「1~4%良好」が最も多く、次いで多かったのは、「5%以上良好」、「大きく変わらない」であった。

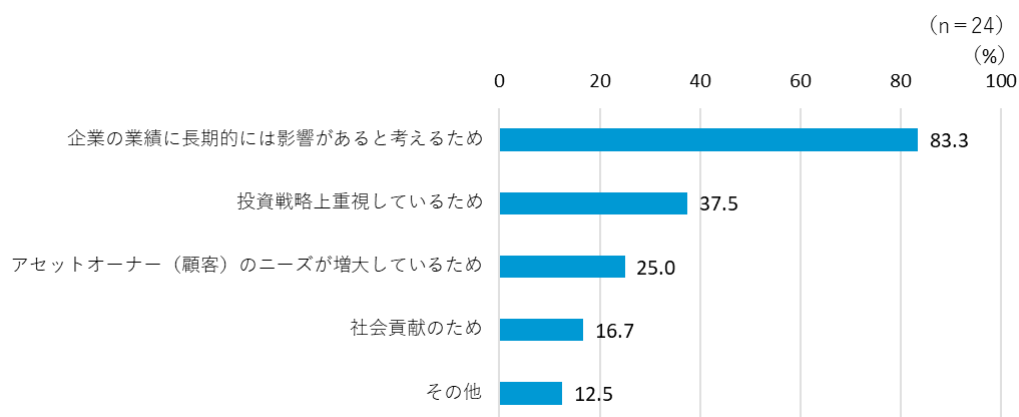
図表 24 中長期的に見た時(3~5年程度)の女性活躍情報をインテグレートしたファンドの運用成績



Q9.-付問 6. (Q9で「運用している」と回答した方) 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドを運用している理由(複数選択)

- 「企業の業績に長期的には影響があると考えるため」が最も多かった。

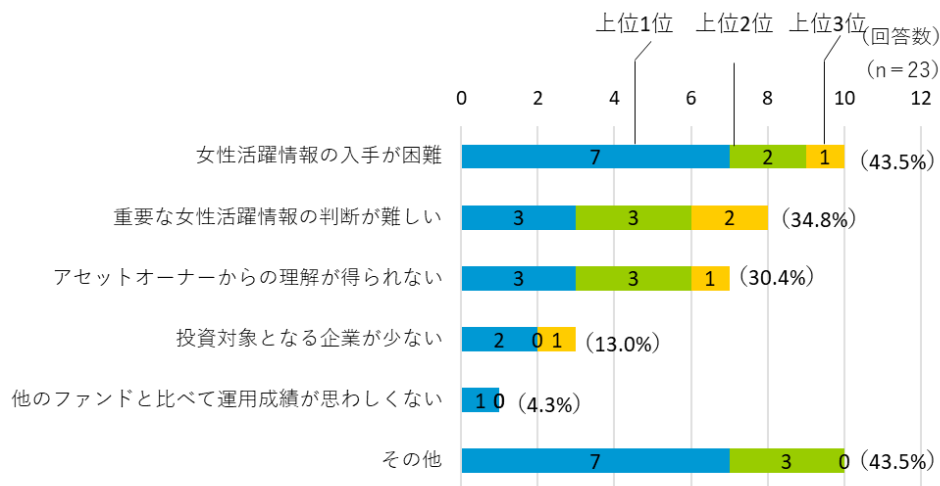
図表 25 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドを運用している理由(複数選択)



Q9. -付問 7. (Q9 で「運用している」と回答した方) ファンドを運用する上での課題
(上位 3 つ)

- 「女性活躍情報の入手が困難」が最も多く、次いで多かったのは、「重要な女性活躍情報の判断が難しい」、「アセットオーナーからの理解が得られない」であった。

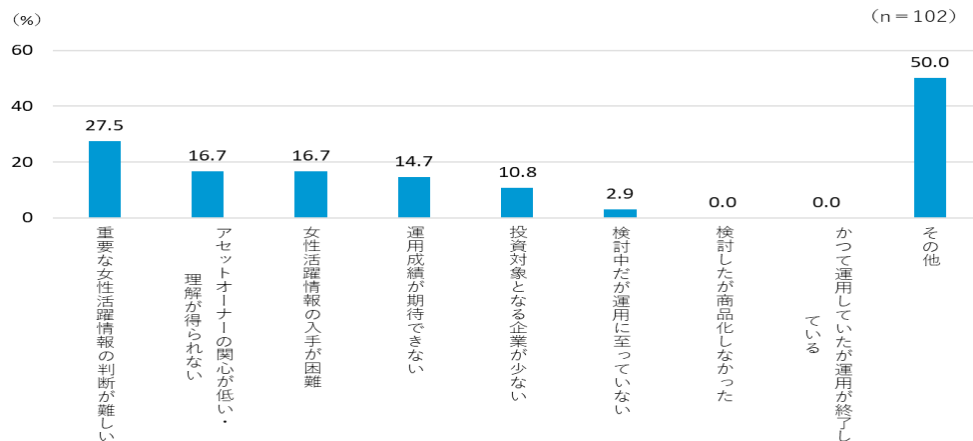
図表 26 ファンドを運用する上での課題 (上位 3 つ)



Q10. (Q9 で「運用していない」と回答した方) 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドを運用しない理由 (複数選択)

- ファンドを運用しない理由として、「重要な女性活躍情報の判断が難しい」が最も多かった。

図表 27 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドを運用しない理由 (複数選択)

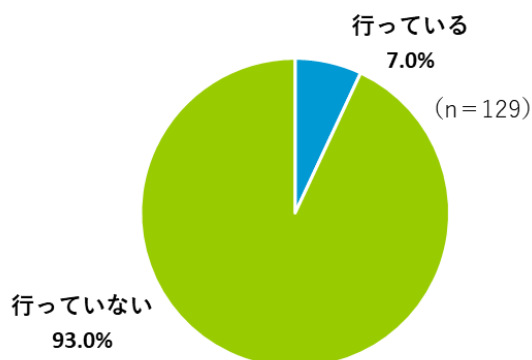


- 「その他」の具体的な内容として、以下のような回答があった。
 - ・ 一部において考慮している、女性活躍情報だけに特化はしない (16)
 - ・ 会社の方針、投資のスタイルと整合しない (10)
 - ・ 優先順位が低い、そのような議論に至らない (6)
 - ・ 投資運用業務を行っていない (6)
 - ・ 運用会社から提案がない、運用会社の運用戦略にない (4)

Q11. 女性活躍貢献企業への投資又は女性個人に向けた投資（以下、「女性活躍分野のインパクト投資」という。）の実施状況

- 女性活躍分野のインパクト投資を「行っている」と回答があったのは約7%であった。

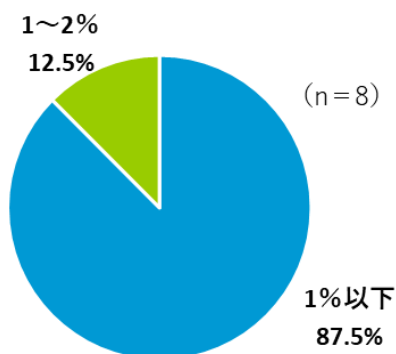
図表 28 女性活躍分野のインパクト投資の実施状況



Q11.-付問3. (Q11で「行っている」と回答した方) 投資全体のうち、女性活躍分野のインパクト投資の占める割合

- 女性活躍分野のインパクト投資の占める割合は、「1%以下」が約88%を占めた。

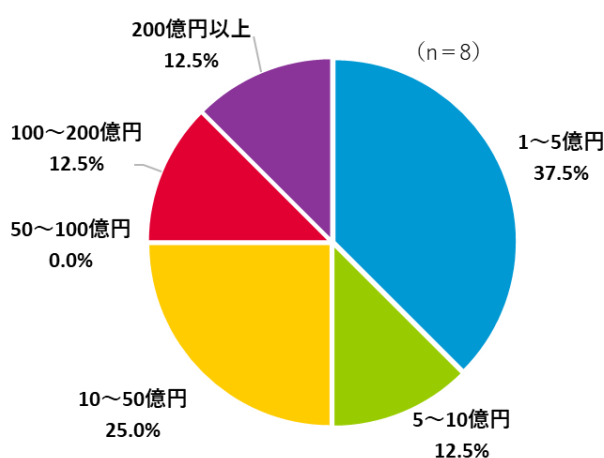
図表 29 投資全体のうち、女性活躍分野のインパクト投資の占める割合



Q11.-付問 4. (Q11 で「行っている」と回答した方) 女性活躍分野のインパクト投資の投資残高 (概算)

- 女性活躍分野のインパクト投資の投資残高は「1～5億円」が約4割となっており、次いで多かったのは、「10～50億円」であった。

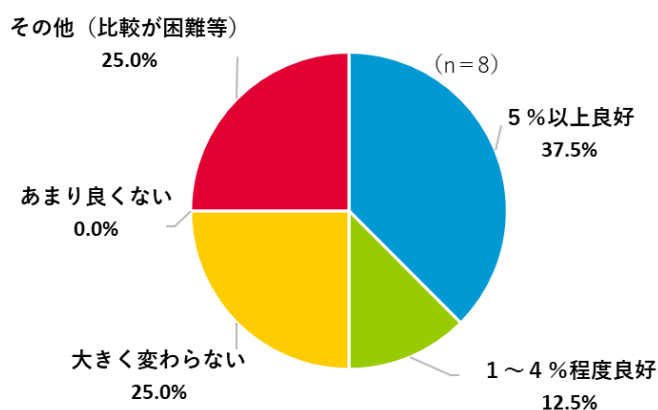
図表 30 女性活躍分野のインパクト投資の投資残高 (概算)



Q11.-付問 5. (Q11 で「行っている」と回答した方) 中長期的に見た時 (3～5年程度) の運用しているファンドの運用成績

- ファンドの運用成績は、一般的な金融商品と比較して運用成績が「5%以上良好」が最も多く、約4割であった。

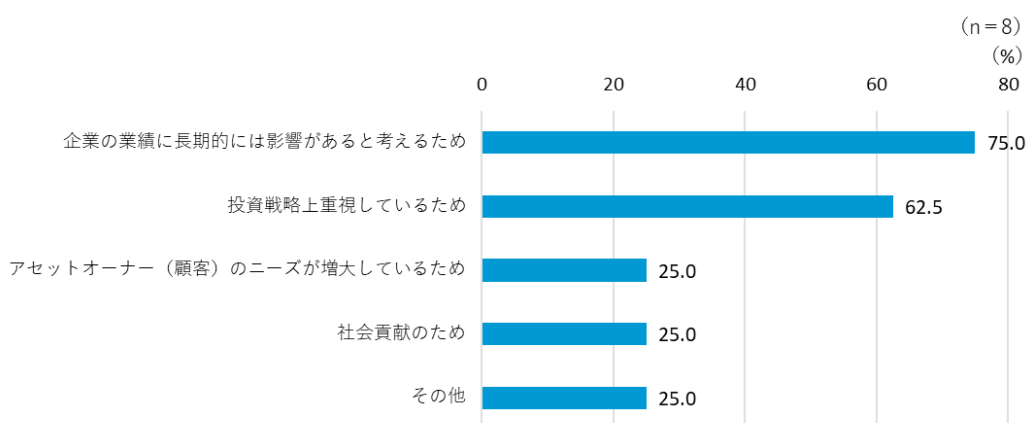
図表 31 中長期的に見た時 (3～5年程度) の女性活躍分野のインパクト投資ファンドの運用成績



Q11.-付問 6. (Q11 で「行っている」と回答した方) 女性活躍分野のインパクト投資を行っている理由 (複数選択)

- 「企業の業績に長期的には影響があると考えるため」が最も多く、次いで多かったのは、「投資戦略上重視しているため」であった。

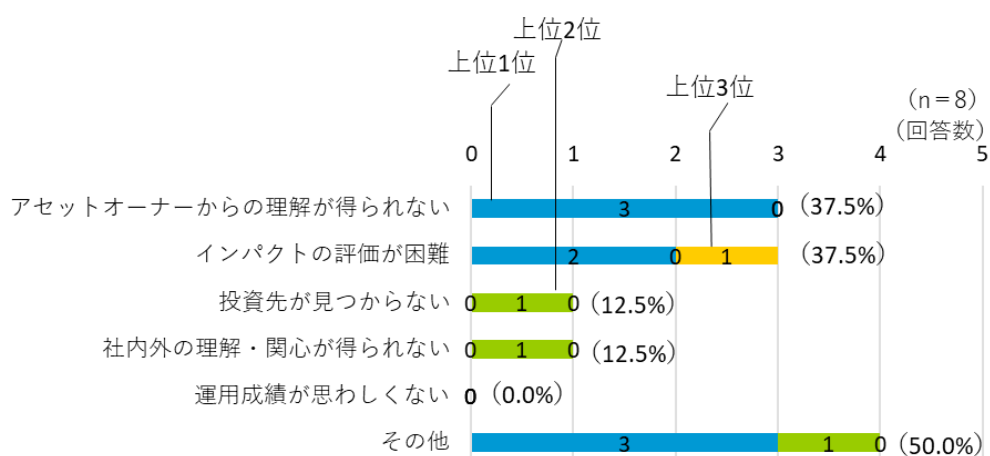
図表 32 女性活躍分野のインパクト投資を行っている理由 (複数選択)



Q11.-付問 7. (Q11 で「行っている」と回答した方) 女性活躍分野のインパクト投資を行う上での課題 (上位3つ)

- 「アセットオーナーからの理解が得られない」を1番目の理由とした回答が最も多く、次いで「インパクトの評価が困難」が挙げられた。

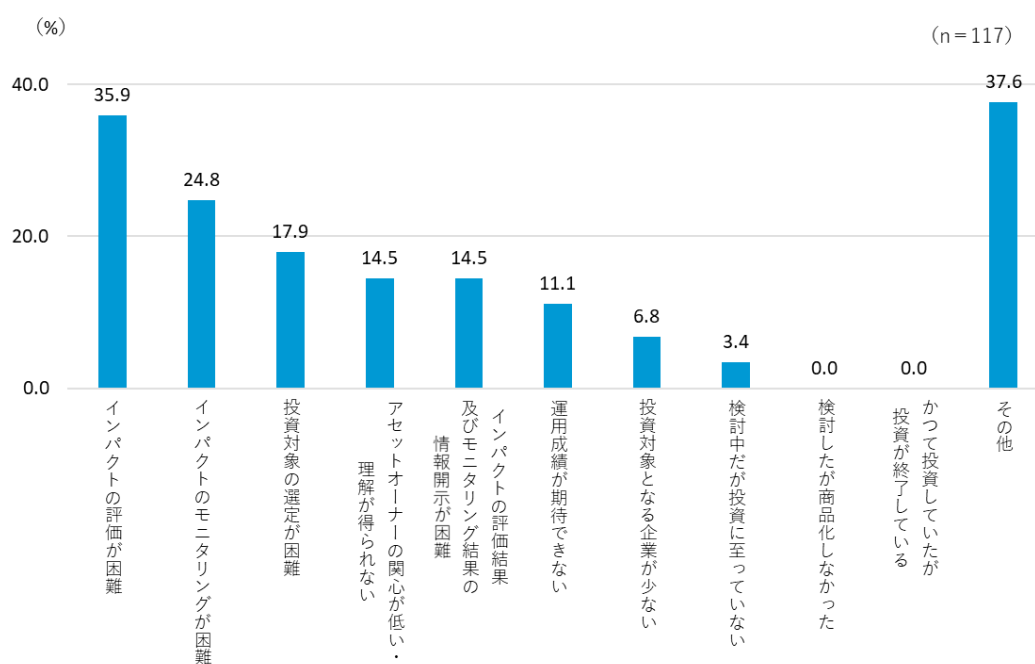
図表 33 女性活躍分野のインパクト投資を行う上での課題 (上位3つ)



Q12. (Q11. で「行っていない」と回答した方) 女性活躍分野のインパクト投資を行わない理由 (複数選択)

- 「インパクトの評価が困難」が最も多く、次いで多かったのは、「インパクトのモニタリングが困難」であった。

図表 34 女性活躍分野のインパクト投資を行わない理由 (複数選択)

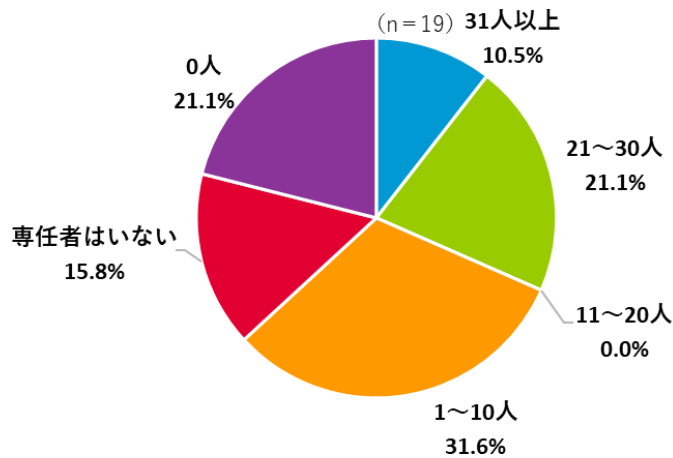


- 「その他」の具体的な内容として、以下のような回答があった。
 - ・ 一部において考慮している、女性活躍情報だけに特化はしない (12)
 - ・ 会社の方針、投資のスタイルと整合しない (10)
 - ・ 優先順位が低い、そのような議論に至らない (5)
 - ・ 投資運用業務を行っていない (3)
 - ・ メリットが感じられない・リターンにつながる確証がない (3)

Q13. (Q9で「運用している」と回答した方、Q11で「行っている」と回答した方)
ジェンダー投資に関する業務を担当するスタッフの数

- ジェンダー投資に関する業務を担当するスタッフとして、「1～10名」が最も多かった。20名以上と回答したのは6機関あり、最も多いスタッフの数は「35人」であった。

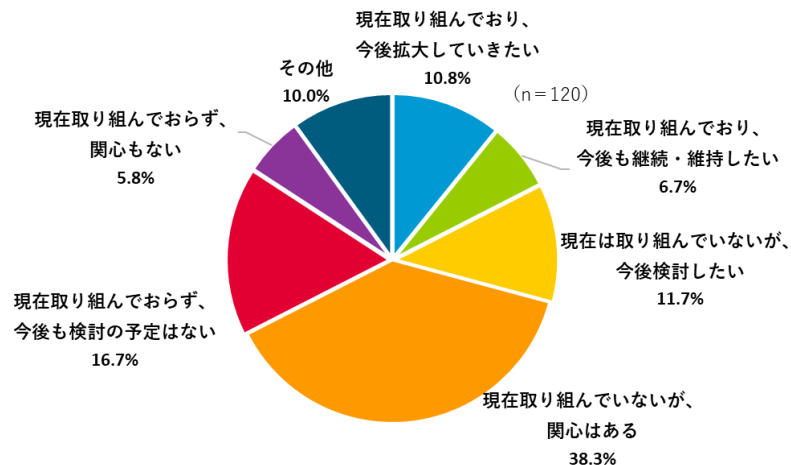
図表 35 ジェンダー投資に関する業務を担当するスタッフの数



Q14. ジェンダー投資の今後の方向性

- ジェンダー投資に取り組んでいる機関は全体の2割弱であるものの、現在はジェンダー投資に取り組んでいないが「今後検討したい」、「関心はある」という機関が全体の約半数を占めた。

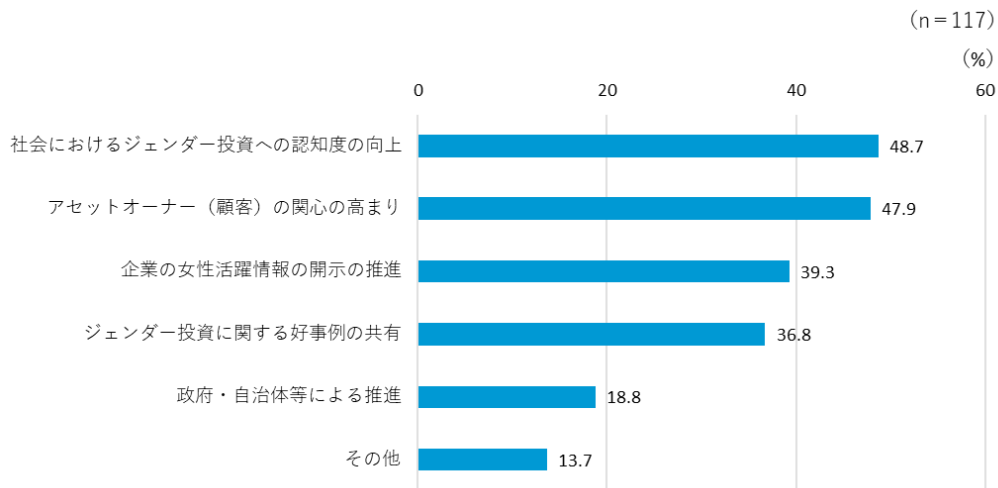
図表 36 ジェンダー投資の今後の方向性



Q15. 今後、ジェンダー投資を拡大するため必要な施策（複数選択）

- 「社会におけるジェンダー投資への認知度の向上」が最も多く、次いで多かったのは、「アセットオーナー（顧客）の関心の高まり」であった。

図表 37 ジェンダー投資を拡大するために必要な施策（複数選択）



- 「その他」の具体的な内容として、以下のような回答があった。
 - ・ 企業価値向上やパフォーマンス向上に対して有意であることの実証 (5)
 - ・ 社会におけるジェンダー問題に対する認知度の向上 (2)

第3章 ヒアリング調査

1 ヒアリング調査の実施概要

第2章におけるアンケート調査結果などを踏まえ、ジェンダー投資に関して先進的な取組を実施している資本市場関係者（機関投資家、アセットオーナー）8機関を対象にヒアリング調査を行った。ヒアリング調査対象の選定に当たっては、第1章に記載の企画委員会に諮り、決定した。

ヒアリング調査の対象、実施時期及び実施方法を下表に示す。

表1 ヒアリング調査対象一覧（五十音順）

No.	対象機関	実施時期	方法
1	アクサ・インベストメント・マネージャーズ株式会社	2021年2月	オンライン
2	インベスコ・アセット・マネジメント株式会社	2021年1月	オンライン
3	公益財団法人 笹川平和財団	2021年1月	オンライン
4	上智大学	2021年1月	オンライン
5	大和アセットマネジメント株式会社	2020年12月	オンライン
6	年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）	2021年1月	オンライン
7	三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社	2021年1月	オンライン
8	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	2021年2月	オンライン

ヒアリング調査を行うに当たり、ヒアリング調査票を作成した。ヒアリング調査票は、原案を作成後、企画委員会に諮り、最終化した。

ヒアリング調査票は本報告書の末尾に掲載する。

2 ヒアリング調査結果

(1) ヒアリング調査結果の概要

ヒアリング調査で得られた資本市場関係者からの意見等を以下にまとめた。

Q. ファンドの組入れ銘柄やインパクト投資先の選定プロセスにおいて、女性活躍情報をどのように収集・評価していますか？

A. 多くの資本市場関係者は、企業のウェブサイトや統合報告書、サステナビリティレポートや IR レポート等、企業の自主的な開示情報から女性活躍情報を収集しています。データベンダーから企業情報を取得している資本市場関係者でも、独自に企業の開示情報を収集し、最新の情報やより詳細な情報を取得しています。また、開示情報をもとに、直接企業と対話の機会を設けることで、取組内容等についてより深い情報を入手しているケースもあります。

○機関投資家 A：女性活躍情報は投資判断の一部として活用しており、ESG 情報の一部として投資評価にインテグレーションしています。女性活躍情報は企業情報を調べる際に確認しており、IR レポート、ウェブサイト、統合報告書や厚生労働省の女性の活躍推進企業データベース等を確認しています。

○機関投資家 B：情報の収集は基本的には開示情報、特に統合報告書における開示が重要であると考えています。収集した情報をもとに直接対話することで、各企業がどのように取り組んでいるのかを確認しています。

○機関投資家 C：データプロバイダー（MSCI 日本株女性活躍指数（WIN 指数）（MSCI）、Gender Equality Index（Bloomberg）等）からデータを購入しています。あわせて、企業の開示情報としてウェブサイトや各種のレポートを確認しています。

○機関投資家 D：経済系外部ベンダーのデータを参考にしていますが、すべての企業をカバーしてはいないため、数値を把握できない企業もあります。その場合、当社独自のアンケートを行って実態を把握しています。また、数値で把握できない部分について企業との対話を重視しています。

○アセットオーナー E：我々は外部の運用機関に運用を委託しており、個別の投資先企業の選定を直接的に行っていませんが、我々の運用方針を運用機関に伝える際に、運用機関の投資戦略や女性活躍情報の活用方法についても確認しています。

Q. 女性活躍情報のうち、特に重視する情報はどのようなものですか？

- A. 最も重視する情報として、多くの資本市場関係者が、取締役会における女性役員比率を挙げていました。また、会社がどのくらい真剣に、女性活躍を含む ESG に取り組んでいるのかを判断する情報として、トップのコミットメントを重視するという声も多くありました。

○機関投資家 A：取締役会の多様性が重要であると考えているため、女性役員比率を重視しています。女性役員比率が 10%以上であると ROE (自己資本利益率) が高いというデータも示されています。

○機関投資家 B：データは取得容易性、比較可能性、継続性が重要であると考えています。役員における女性比率が有価証券報告書に開示されているように、法定開示が果たす意味は大きいと認識しています。

○機関投資家 C：女性活躍に係るすべての情報が重要であると考えます。いろいろな数字が、異なるタイプの情報を示しているからです。

○機関投資家 D：男女の育児休業取得率も重視しています。また、家庭と仕事の両立を可能とする、多様な働き方を許容する組織や体制となっているか、という点も重視しています。

○アセットオーナー E：トップの本気度を示すものとして、トップのコミットメントを重視しています。トップが問題意識を持ち、全社的に情報発信し、思いを全社に浸透させることが重要です。

Q. 企業の女性活躍情報について、改善が望まれる点を教えてください。

- A. 資本市場関係者は、従業員における女性比率や管理職における女性比率などの各種の女性活躍情報について、継続的に、容易に取得可能な形で開示されることを希望しています。謙遜せず、まずは現状を開示するとともに、今後の目標やロードマップ等も示すことを希望しています。また、管理職や休暇制度の取得状況等については各社で定義が異なるため、定義も明示されることを期待しています。

○機関投資家 A：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。改善状況や今までの取組による効果なども開示してもらえるととても参考になります。

○機関投資家 B：現状の開示だけでなく、今後の方向性や目標値、将来計画等も示すことを希望します。また、これまでの取組の成果やそのインパクトの開示も参考になります。

○機関投資家 C：職場における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と考えます。

○機関投資家 D：時系列で比較可能な KPI を設定して開示することを希望します。

○機関投資家 E：中小企業は情報開示が少なく、直接企業に聞かないと情報が得られないため、情報開示を求めます。

○機関投資家 F：日本企業はアピールがうまくないように思います。ESG 情報について、英語での情報開示は増えていますが、日本語での情報開示よりは内容が乏しい傾向にあるので、見せ方を工夫してもっとアピールすればより効果的だと考えます。

Q. 企業の女性活躍に関する取組としてどのようなものを評価しますか。

A. トップのコミットメントの内容や社内への発信、また、コミットメントを実現するための仕組み等々を評価しています。加えて、良い人材を雇用し、活躍につなげるための人事制度として、女性が働き続けられる職場環境が整備されているか、公正で平等な人事慣行や人事評価制度等が導入されているか、という点についても評価しています。さらに、法定以上の取組等、先進的な思想を持って取り組んでいるか、というような定性的な情報も評価しています。

○機関投資家 A：トップのコミットメントの内容や力強さを見ています。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ように制度化し、継続的にダイバーシティを推進できる仕組みができているかどうかを評価しています。

○機関投資家 B：女性が活躍できる職場環境が整備されているか、また、職場環境整備を含む女性活躍推進の取組について、過去からの改善状況、例えば過去5年間の男性の育児休業取得率の改善状況等を評価しています。

○機関投資家 C：人事慣行として、雇用、昇進、評価等について、公正で平等な機会を確保し、ジェンダーに関する偏見を取り除くような制度設計がされているか、という点を評価しています。

○機関投資家 D：企業価値増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など、人的資本の有効活用が重要です。

○機関投資家 E：企業が先進的な思想を持って取り組んでいるか、法定以上の取組や同業他社より抜きでた取組等を行っているか、固定概念を捨てて機会均等に取り組んでいるか等の定性的な部分も評価しています。

Q. 企業が企業価値を向上させるために注力することが望まれる取組を教えてください。

- A. 企業価値向上という観点から、多様な人材が活躍できる職場環境、雇用慣行、社内風土の醸成が望まれます。そのためには、トップのコミットメントの下、女性の採用、育成、キャリア形成、管理職登用等に注力し、多様な人材が活躍できる職場環境を構築することが望まれます。

○機関投資家 A：経営トップが明確な目的意識の下に、事業戦略として ESG 課題に取り組み、社内外にコミットし、継続的に取り組めるように制度を変えていくことが必要です。継続性が重要であり、多様性を担保できるような制度を作ることが望まれます。

○機関投資家 B：ダイバーシティ経営を重視しています。多様性を受容することで、イノベーションが生まれる企業風土が醸成されると考えています。

○機関投資家 C：企業価値増大のための戦略という観点で、人的資本の活用が含まれると考えています。ダイバーシティを重視することにより、より良い人材を採用し、より良い従業員の育成ができると考えます。効率的かつ継続的に企業価値を増大する仕組みを有する企業は、女性に限らず効率的かつ公平な人事体系を有しています。

○アセットオーナー D：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は企業価値につながると考えます。ロールモデルを増やしたり、多様な働き方を実現したりするような取組は、企業価値にプラスとなる取組であると考えます。

○機関投資家 E：採用、キャリア形成、定着のための取組が望まれます。また、取組に留まらず、多様な従業員が受け入れられてその能力を生かせるようなインクルージョンの文化が根付いていないと、企業としてさまざまなステークホルダーのニーズに応えられないのではないかとということも企業との対話において話しています。

Q. 日本でジェンダー投資を推進する上での障壁や課題等を教えてください。

- A. 企業による女性活躍関連情報の開示はまだ十分ではないため、投資判断や意思決定を行うために、まずは情報開示を進めることが重要です。また、女性活躍推進の取組が企業価値向上に資する、ということへの関係者の理解がまだ十分ではないため、社会への浸透が望まれます。社会の理解が進むことにより、ジェンダーに特化した金融商品へのニーズも高まると考えられます。

○機関投資家 A: データの開示は課題の一つです。女性活躍情報を、時系列や同業他社等との比較が可能な、統一された基準で入手することが容易ではないことが課題です。

○機関投資家 B: ダイバーシティが本当にイノベーションやパフォーマンスの改善につながる、という意識がもっと定着する必要があると考えます。人々の意識や関心が重要であり、それらがあれば、ジェンダーをテーマにした投資はもっと進むのではないのでしょうか。

○機関投資家 C: アセットオーナーと運用会社の双方が、ジェンダー・ダイバーシティと経済的パフォーマンスについてもっと注視し、進歩的で多様性を受け入れる企業を支持し、そのような社会的変化を推進するような投資を進めることが重要です。

○機関投資家 D: 企業も変わりつつあるものの、ジェンダーバランスの改善が企業価値の増大に資すると確信している経営者が少ないと感じています。一方で、女性の活躍を推進したいが、「自分にはできないかもしれない」と思う女性が多いことを残念に感じているという声を企業側から聞くこともあります。社員がそのように感じる過去の経緯を含め現状の制度・環境を改めて認識した上で、戦略的にジェンダー・ダイバーシティを改善し企業価値拡大につなげていただきたいと思います。

○アセットオーナー E: ジェンダー投資に特化した金融商品や投資商品は圧倒的に少ない状況です。投資家サイドから見て、そのような商品に投資したいと考えても供給される商品が少ないので選択の余地が極めて限定的となってしまいます。アセットオーナーが「このような運用をもっとやりたい」と広く考えるようになるには、ジェンダーの要因が企業価値向上に資するというエビデンスが必要です。企業価値との関連性に関するエビデンスがもっと出てくるようになれば、それに基づいてアセットオーナーサイドからのニーズが盛り上がってくると考えます。

Q. 今後のジェンダー投資への取組方針等について教えてください。

- A. 企業の女性活躍の取組やダイバーシティの取組は重視される傾向にあり、今後、企業に対しては、より積極的な取組が求められる傾向にあります。女性取締役比率が議決権行使基準に盛り込まれるケースも見られます。

○機関投資家 A：企業評価における重要項目は数年で変わっていくため、定期的に評価項目の入替えをしています。今後、ジェンダーやダイバーシティについては、よりウェイトを高めていく可能性があります。

○機関投資家 B：ESG に対する問題意識は高まっているため、ジェンダー投資に関する商品へのニーズはあると考えており、今後、商品開発につながっていく可能性は高いと思います。

○機関投資家 C：ジェンダーやダイバーシティについては、当社がスチュワードシップ活動をする中で、重要な対話テーマの一つとして捉えていきたいと考えています。

○機関投資家 D：当社では、ジェンダー・ダイバーシティに関する議決権行使方針を強化しており、取締役会の 1/3 を女性にするべきであると考えています。大企業に対しては、取締役会における女性比率の最低基準を 10%としており、日本企業にも適用を開始しています。

○機関投資家 E：議決権行使基準を毎年見直しています。2020 年からは TOPIX100 を対象として、女性取締役が一人もない企業において取締役選任議案に反対しています。2021 年は対象を広げ、より多くの企業を対象に議決権行使基準を適用します。

Q. 貴機関における、女性活躍推進の取組について教えてください。

A. 資本市場関係者における女性活躍推進の取組の一部を御紹介します。

○機関投資家 A: 現在は女性のファンドマネージャーは多くありませんが、育成を進めています。人材の育成には時間がかかるため、長期的な視点で育成の取組を進めています。直近の採用方針として、従来よりも女性を多く採用しています。

○機関投資家 B: 女性の活躍推進については、課題として認識しており、育成に取り組んでいます。投資運用業務はプロフェッショナルなスキルが求められる専門職であり、女性が活躍できる分野であると考えています。本来女性にとって働きやすい分野であると考え、意識しながら取組を進めたいと思います。

○機関投資家 C: グローバルでもダイバーシティ&インクルージョンに注力しており、女性管理職比率を 35~40%にすることを目指しています。複数の主要部署においてトップに女性が就任しており、自然体で活躍が進んでいます。

○機関投資家 D: 組織全体としてジェンダー・ダイバーシティ、インクルージョンアクションに取り組んでおり、女性取締役比率は 1/3 に届くようにしています。さまざまな人事プロセスを通じて、マネージャーから新卒社員までのすべての階層においてパイプラインを構築してサポートしています。採用担当にもジェンダーレスの考え方に関する研修を行い、多様性を持った採用を進めています。

○機関投資家 E: 女性活躍推進に真剣に取り組んでおり、2020 年目標として、全従業員における女性比率 50%、中級・上級管理職は女性比率 40%と設定しました。現在、取締役会の女性比率は 43%で、CEO、CIO（投資責任者）等、多くのシニアのポジションが女性であり、経営委員会も女性が 50%を占めています。

【その他】ヒアリングの中でお伺いした、資本市場関係者のコメントを一部御紹介します。

○機関投資家 A：国際的な ESG の取組に関する評価を見ると、日本企業は実際にやっていることに対して、評価が少し低くなっているように感じます。自社の取組に関するアピールが慎ましいためだと考えられますが、もったいないので、もう少しアピールが必要であると感じます。ESG の S、特に女性活躍については、表現が難しくアピールが伝わりにくい情報であると考えます。一方、日本には創業 100 年、200 年というような企業があり、これらの企業には企業が続けてきたサステイナブルな強みがあるはずなので、その点をうまく表現できると良いと考えます。

○アセットオーナー B：世界経済フォーラムが発表している最新の「ジェンダー・ギャップ指数」において、日本は 153 か国中 121 位（※ヒアリング実施時点）となっています。グローバルでは、ジェンダーを内包するダイバーシティの問題が注目されており、日本企業は明確に遅れています。まずはジェンダー・ダイバーシティに取り組むことが重要であると考えます。

○アセットオーナー C：日本企業は他国と比較しても気候変動に関する情報開示レベルは高いですが、ジェンダー関連の情報開示は少ない状況です。TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）には日本企業の約 300 社が賛同し、取組を進めていますが、これらの企業がジェンダー平等やダイバーシティを推進することで、気候変動対策にも効果があり、イノベーションにもつながると考えます。

○アセットオーナー D：大学の授業において、金融や投資が果たす社会的役割や意義、インパクトの実例を紹介しています。「投資と社会課題」、「投資と社会貢献のつながり」という点への気づきを促しています。学生の反応は非常に高く、受講した学生は投資に対する興味も増しています。

(2) ヒアリング調査対象機関の取組

ヒアリング調査対象の資本市場関係者におけるジェンダー投資の取組を紹介します。
(企業名五十音順)

アクサ・インベストメント・マネージャーズ株式会社	
資産運用総額	8,300 億ユーロ (2020 年 9 月末日時点)
<p>【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】</p> <p>女性のエンパワー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ー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、すべての 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。</p> <p>【運用の経緯や目的、関連情報等】</p> <p>当社はインパクト投資を含む ESG 投資に 20 年取り組んでおり、この分野では高い評価を得て、革新的な商品を作成してきました。グローバルでも女性活躍に特化したファンドはあまり多くありませんが、4 年前に運用開始した時には、このテーマに特化した少ないファンドの一つであると評価されました。</p> <p>ジェンダーの多様化は世界的な課題の一つです。このファンドが評価されたことは、世界中の市場がこの戦略に興味を示しており、歓迎しているということであると考えています。</p>	

インベスコ・アセット・マネジメント株式会社	
資産運用総額	約 4 兆 4,366 億円 (2020 年 12 月末日時点)
<p>【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】</p> <p>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・定性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、継続性の観点を重視します。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注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</p>	

ます。

【運用の経緯や目的、関連情報等】

これからは女性活躍が企業価値向上において重要となるだろうという考えの下、当ファンドを立ち上げました。ファンドの運用に当たっては、女性活躍と企業価値の関係性について考慮しています。女性活躍が進むことによって、コロナ禍のような困難があっても、柔軟性が高い企業はその困難を乗り越えて中長期的に企業価値を向上することができると考えています。

業種によって女性従業員比率は大きく異なるので、ポートフォリオに業種による偏りが出ないように考慮しています。基本的には当社のリサーチを元に、業界の状況も考慮して、企業が女性活躍の取組を前向きに進めているか判断しています。

公益財団法人 笹川平和財団

資産運用総額 (アジア女性インパクト 基金)	約 30 億円 (2021 年 1 月末日時点) (目標額 100 億円)
------------------------------	---------------------------------------

【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】

2017 年 9 月にアジアの財団としては初めて、女性の起業家や女性の社会生活の向上、経済力向上等、女性に裨益する投資先に対して支援するジェンダー投資ファンドとして、100 億円を上限にアジア女性インパクト基金 (AWIF) を設立しました。現在出資している 2 件はマイクロファイナンスファンドであり、女性の金融アクセスの向上をマイクロファイナンス機関が少額融資の提供をする事で進めています。裨益者の大多数は女性ですが、必ずしも女性の起業活動や生計向上活動にだけ資金が使われるわけではありません。女性が金融機関にアクセスできると本人のみならず、その家族や子供たちの生活改善、健康増進、教育機会の増大など、波及効果も期待できます。そのため、女性中心に考え、彼女たちのニーズに合致した女性の生活環境の改善等に資するビジネスに対する支援も含めています。

【運用の経緯や目的、関連情報等】

基金設立の当時、当財団においてインパクト投資を積極的に推進していきたいという意向がありました。また、女性の資金アクセス、金融包摂には大きなジェンダーギャップが存在しており、そのギャップを埋めることは非常に大きな課題と認識されていました。当財団がミッションとして掲げるインクルーシブな社会の実現のために、女性の活

躍また課題解決への積極的参画は不可欠であるとの認識の下、資金調達でのジェンダーギャップ課題への対応を推進したいという、当時の役員とスタッフの強いイニシアティブがあり、基金の設立に至りました。

運用開始当初は枠組み作りに苦心しました。運用資金は、資産運用の対象となる財源であるため、ソーシャルインパクトの創出だけを目的とするのではなく、金融リターンも求めなければならなかったからです。また、それに加え、インパクト投資故にインパクトの測定・評価を実施する、という一連の作業が必要ですが、どのようなインパクトをどこまで測定していけば良いのかは、まだまだ検討が必要です。

また、運用開始時点で、どこまでやることができるかを厳密に決めていた訳ではありませんが、少なくともジェンダー投資の啓発の目的で、本事業が呼び水となることを狙っていました。

設立表明以降、アジアを中心に活動を展開している様々な人たちから提案や情報が寄せられるようになりました。単なる啓発のみならず、情報のハブとしての役割も重要になってきていると考えています。

アジア女性インパクト基金に関する基本方針は、当財団の資産運用規定に加えて、AWIFの目的である女性のエンパワーメント、又はジェンダー平等に資するもので、明確な基準により測定可能なものとし、以下の二つの基準を作っています。1点目は、インパクト基金が運用対象とする投資によって、マイクロファイナンス金融機関等から融資を受ける裨益者の数が、地域別で見た時にアジアに最大数存在するようにするということ、つまり、アジア重視です。2点目は、裨益者の半数以上が女性、又は投資の結果として裨益者が得る融資により、女性の経済的エンパワーメント、又はジェンダー平等が推進、促進されると判断され、その効果が明確な基準によって測定可能なものであることです。

上智大学

資産運用総額

約 500 億円 (2021 年 1 月末日時点)

【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】

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。投資先の選定に当たっては、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。

【運用の経緯や目的、関連情報等】

ESG 投資については、国連 PRI に加入した 2015 年に本格的に開始しました。国内外株式では 100%ESG 投資を行っています。債券は、グリーンボンドやソーシャルボンド等のインパクト投資やサステナビリティ債券を中心にする部分と、インパクト投資を債券型にストラクチャリングしてもらって投資しているものがあります。

中南米のマイクロファイナンスファンドは、米州開発銀行と共同投資をしている案件です。このファンドは女性を中心に融資を行い、女性と教育をセットにしているのが特色です。Women Centered Finance with Education という項目があり、女性の起業や農業経営に対して融資すると同時に、財政計画や資金のやりくりについて教育を行う等のサポートをするところにも融資しています。Women Centered Finance with Health という項目では、健康や衛生面のアドバイスをすることをセットにして女性に融資しています。インドのベンチャーキャピタルは女性に特化してはいませんが、投資の手法として女性の起業を意識している点が中南米のマイクロファイナンスとの共通点です。これら二つのマイクロファイナンスへ投資することで、貧困問題だけでなく、飢餓やジェンダー、教育、健康、衛生などの SDGs の複数項目にまたがってインパクトを与えることができるという点が、我々の考え方と合致しているため、投資対象としています。

日本の大学全体については、資金運用という面で課題を抱えている大学が多いと感じます。株式投資をしている大学の割合は多くなく、全体として ESG 投資に取り組む大学は少ないですが、個別にはグリーンボンド等に投資している大学基金も増えています。大学はリスクの許容度が不高くないため、まずは債券でグリーンボンド、サステナビリティボンドから開始し、そこから他のアセットに展開していくということが今後見込めると考えています。

大和アセットマネジメント株式会社	
資産運用総額	15.9 兆円 (2020 年 3 月末日時点)
【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】	
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、という四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。	

【運用の経緯や目的、関連情報等】

アベノミクスの政策において女性活躍が掲げられたことで、当社としても日本株の成長に長期的に貢献するためにできることを考えたことがきっかけです。同時に、ある地方銀行から女性活躍に着目した金融商品を作れないかという声掛けがあったことから、両社のニーズが合致して商品化に至りました。また、当時、女性活躍はまだ認知度が低い社会的テーマであり、代表的な金融商品もなかったため、女性活躍に興味を持たせる役割を担いたいと考えていました。

女性活躍を通じた企業価値の向上は、ダイバーシティの問題でもあります。企業が多様性を尊重して働きやすい環境を整備し、イノベーションを促進して顧客満足度の高い商品を開発した結果の企業価値向上がダイバーシティの最終的な姿だと考えて、商品の魅力を訴えています。しかし、ダイバーシティの取組が企業価値の向上につながるにはタイムラグがあり、女性役員などの比率が向上しても、実際の業績にすぐにインパクトが生じることはなく、結果が表れるまでには5～10年程度かかるので、その中でどうしたら直接的リターンを受益者に提供できるのか、という点には苦心しました。

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）

資産運用総額	172兆4,996億円（2020年9月末日時点）
--------	--------------------------

【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】

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。

【運用の経緯や目的、関連情報等】

MSCI日本株女性活躍指数（WIN指数）をベンチマークとした運用については、期待したマーケット並みのパフォーマンスは出ていると考えています。ESG指数は全般的に、コロナショックでマーケットが大きく下落する中、底堅さを見せています。局面によって、パフォーマンスが良い時も悪い時もあるため、1、2年で評価するものではなく5年、10年という単位で、その局面やサイクルをすべて見て評価することが求められていると考えています。まだ運用開始して約4年ですが、少なくとも市場並みに期待しているパフォーマンスは出ています。

評価機関に対しては、評価対象を拡大するように依頼をしており、スタート時の評価対象は 500 社でしたが、現在は 700 社にまで拡大しています。今後もさらなる評価対象の拡大を要望しています。

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社

資産運用総額 約 67.8 兆円 (2020 年 6 月末日時点)

【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】

企業の ESG 情報を判断するための独自の指標を開発し、すべ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、女性役員比率など各段階のすべての女性比率の開示を希望しますが、最も重要視しているのは、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。

【運用の経緯や目的、関連情報等】

この指標は、2014 ～2015 年頃、企業による四半期決算などの短期の財務指標が充実し、そのようなものに目が行きがちになる一方で、企業のあるべき姿をきちんと見ていくには企業戦略やマネジメントの資質が重要であるという認識から、本来の企業の強みについて示す指標がつかれないかと考えて開発しました。中長期の目線で企業の魅力を議論する際に社内で使用していた指標です。

すべてのファンドにこの指標を組み込んでいるため、運用成績が ESG 情報に起因しているか否かの判断は難しいですが、環境や人材に関する社会の注目は高まっており、評価はこれからついてくるものだと考えており、今後期待できる分野として取り組んでいます。

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

資産運用総額 1 兆 7,483 億ドル (2020 年 12 月末日時点)

【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】

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、保有する全株式に適用しています。

【運用の経緯や目的、関連情報等】

あらゆる資産クラスや投資スタイルにおける投資判断に ESG を統合しています。また、いわゆる「ESG ファンド」を 2017 年に運用開始しており、2020 年には 20 の新たな ESG 戦略を設定しました。これらの責任投資の運用資産残高は 2,000 億ポンド超です（2020 年 12 月末日時点）。

上記の ESG に関するスコアは、主に銘柄のウェイト調整に用いています。投資先企業に著しい懸念がある場合はダイベストメントを辞さないものの、インデックスを強みとする運用機関としては、株主としての影響力を保持するため、保有し続けてエンゲージメントや議決権行使を行うことで行動変容を促すという姿勢を重視しています。

当社の本拠地がある英国では、確定拠出年金のデフォルトファンドとして ESG ファンドが採用される流れが加速しています。当社が独自に実施している年代別の年金意識調査では、とりわけ若い世代（将来の年金受給者）を中心に、ダイバーシティに限らず ESG を組入れたファンドに自身の年金を投資することを希望しているという結果が出ており、アセットオーナーからこのような商品を望む声が大きくなっています。

第4章 企画委員会委員対談

ジェンダー投資に関する調査研究 企画委員会委員による対談

企画委員会委員にお集まりいただき、本調査研究の結果に対する考察と、今後我が国においてジェンダー投資を拡大するために必要な取組等について、お話を伺いました。

青山学院大学名誉教授
東京都立大学特任教授
北川 哲雄氏



一般社団法人 機関投資家
協働対話フォーラム
理事 大堀 龍介氏



りそなアセット
マネジメント株式会社
責任投資部
執行役員 責任投資部長
松原 稔氏



一般社団法人 日本投資
顧問業協会
ESG 室長 徳田 展子氏



「ジェンダー投資に関する調査研究企画委員会」委員

Q1. ここ数年で社会における ESG 投資に対する関心は急激に高まっていますが、ジェンダー投資についてはどのようにお感じですか？

(大堀委員) 今回の調査結果から見ても、いわゆる ESG インテグレーションという手法の一要素としてジェンダー要素に注目する機関投資家は非常に多くなっているという印象です。むしろ、ESG インテグレーションを採用していながらジェンダー要素を重視していないところはほとんどないと思われます。ただ、ジェンダーに特化した運用というのは少ないようです。他方、インパクト投資については、少数の機関投資家がヒアリングに応じてくれた程度で、まだ事例が多いとは言えない感じです。

(徳田委員) ESG 投資に対する関心の高まりとともにジェンダー投資への関心も徐々に高まっていると感じます。特に機関投資家のジェンダー投資に対する関心は、ここ数年で明らかに変化しています。それは今回のアンケート調査結果にも表れており、例えば、「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」と回答した機関投資家は 88.7%に上りました。少し遅いような気もしますが、ようやく多くの機関投資家がジェンダー投資の重要性や有効性を認識し始めたと言えるのではないのでしょうか。

(松原委員) おっしゃるとおり、E（環境）を中心とした気候変動問題にフォーカスしたものが、コロナ禍を受けて、S（社会）の側面、特に労働安全や人権にも関心が高まりました。QUICK ESG 研究所「ESG 投資実態調査 2020」において、機関投資家に 2020 年度に重視するエンゲージメントテーマをアンケート調査したところ、気候変動がトップであったものの、2位に労働慣行、3位に人権が入っており、このような結果を見ても、そうした傾向はうかがえます。S の中では労働安全や人権に高い関心が寄せられましたが、ジェンダー投資についても同様のことが伺えます。例えば、2020 年 12 月に GPIF が外国株式を対象とした ESG 指数を選定しましたが、その 1 つに Morningstar ジェンダー・ダイバーシティ指数（愛称「GenDi」）が設定されたことや、その半年前の 2020 年 5 月には 30%Club Japan インベスターグループが企業へ「多様な働き方の進展とダイバーシティ経営の推進を応援する」声明を発表するなど、S の中でもジェンダー投資にフォーカスした投資家の取組が目立っています。

(北川先生) ESG 投資は我が国においてもかなり隆盛化してきています。この動きは中途半端なものではなく帰らざる河となっています。こういった状況の中で、ジェンダーへの配慮は S の中での重点項目の一つとなってきていると感じます。

Q2. 機関投資家が関心のある情報と、企業の情報開示にはまだギャップがあるように思いますが、企業にはどのような対応が求められるでしょうか。

(北川先生) 今、ESG 情報開示に関してはさまざまな設定機関によって統一化・充実化が進められています。企業はこういったことを先取りして、開示を積極的に進めるべきだと思います。その際重要なことは、企業自身の長期的企業価値にとって重要課題の一つであることを意識することだと思います。中途半端な半身の対応を優れた機関投資家はすぐ見破ってしまいます。

(松原委員) まず、企業の対応の中で、社会からの要請で始めるというより、「なぜ、ジェンダーに取り組むのか?」「それは企業にとって、それはいかなる意義があるのか」について、徹底した議論をしていただきたいと思います。そこを基点に、企業の持続可能性を高めていく上で、「誰が」、「何を」、「いつまでに」、「どのようにして」、それを実現していくのか? そのためにどのような情報開示が必要なのか、について議論した上で、投資家への開示をお願いしたいと思います。数値だけを出すのではなく、そのデータの持つ意味、それが企業の持続可能性にとってなぜ重要なのかについての説明とその活動内容について、投資家を始め外部者に分かりやすく記載していただきたいと考えています。

(徳田委員) 今回のアンケート調査結果からも分かるとおおり、機関投資家は投資判断を行う上で、多岐にわたる企業の女性活躍情報を求めています。企業としては、取組の途中で、現時点ではまだ開示したくない情報やデータもあると思います。一方、機関投資家としては、過去からの推移にも注目していますので、そのような場合でも、今後の取組や方針等とともに積極的に情報を開示し、機関投資家との対話の中でどのような企業を目指しているのかをストーリーとして具体的に説明すると良いでしょう。エンゲージメントにおいては、建設的な双方向の対話が求められます。機関投資家に対して、どのような情報に関心があるのか直接聞いてみるのも良いと思います。相互の理解が促進することで、より実効性ある対話が実現し、情報開示に関するギャップの解消にもつながるのではないのでしょうか。

(大堀委員) 私は基本的には非財務情報についてむやみにデータ等の開示項目を増やすべきではなく、経営陣の考え方や戦略を分かりやすく示すことの方が大事だと考えています。それでも、明らかに経営陣がチェックしていなければいけない重要なデータや、ほとんどの投資家が必ず質問するような項目については、分かりやすく開示することが必要だと思います。例えば管理職に占める女性比率などは、「当社の場合、管理職の定義が他社と違うので開示は難しい」などという細かい懸念から躊躇するのではなく、「当社が適切と考える定義であって、他社とは少し違うかもしれない、でも時系列では比較できるものだ」といった姿勢でまず開示することが望ま

しいでしょう。日本企業は情報の正確性に過度に敏感になることがあるように見受けられ、そのために外部からは情報開示に消極的と見えているのではないかとちょっと心配です。もちろん、比較可能性があまりにも損なわれていると、データを開示してもミスリーディングになることはあります。機関投資家と話をしていると、「教えてもらった男女別の育児休暇取得率の数字をよく確認したら男性が1日でも取得したらフルにカウントしているケースがあった」などという声が聞かれます。経営陣から見てもあまり意味がないようなデータなら、出すほうがむしろ有害ということもあるかもしれません。

Q3. 機関投資家のジェンダーに対する意識はどうでしょうか。また、機関投資家自身の女性活躍の取組についてはどのようにお考えですか。

(徳田委員) 企業のガバナンスに対する関心の高まりを背景として、機関投資家のジェンダーに対する意識は徐々に高まっていると感じます。ESG投資を行う機関投資家が、投資判断を行う上で取締役会のメンバー構成に関する情報や女性活躍に関する取組等の情報を求めるのは、それらが企業の中長期的な企業価値の向上と関連があると考えているからです。企業と機関投資家とのエンゲージメントにおいても、これまで以上にジェンダーに関する話題が増えてくるでしょう。その際、機関投資家が企業に対して様々な女性活躍の取組を要望することもあると思います。機関投資家は、企業に要望するだけでなく、自身も一企業として価値を高めていく上で、企業に求めている内容が自社で実行できているかどうかを確認し、できていない場合は組織として対応していくことが必要ではないでしょうか。

(大堀委員) 今回ヒアリングした先の多くに対しては、投資先もさることながら自社の女性活躍はどうか、という質問もしました。意外なことではありませんが、外資系の運用会社では女性が枢要なポジションで業務執行をしているケースが少なくない一方で、その他の運用会社などからは「自社では必ずしも十分できていない」というコメントが聞かれることが多かった印象です。日本の現状を機関投資家の実態が素直に反映していると言えるでしょう。よく、「投資家からの声をテコにして企業の変革を促そう」という話がありますが、運用会社でも「投資先にはこういう水準のことを求めているのだから、当社でも同様のことを検討することが必要だ」という具合に活用してもらいたいと思います。

(松原委員) 先ほどの質問にも関係しますが、コロナ禍で従業員に対する労働慣行全般に多くの機関投資家が目を向け始めているため、感度が高まっています。一方、機関投資家自身の女性活躍の取組はまだまだ、という印象があります。本来、運用専門家であり、プロフェッショナル集団であることから女性の活躍が進みやすい環境であると思いますが、現実には道半ばです。また、多くの運用機関のマネジメント層は取組の必要性について認識していると思いますが、一朝一夕ではいけないところが悩ましいところです。継続的な人材ポートフォリオの再構築が重要です。当社も採用段階からジェンダーを意識し、取組を進めています。継続採用と育成を進めており、随分ダイバーシティが進んできているとの印象があります。しかしながら、課長級以上では課題が多く、早期の人材登用が必須です。このため、中途採用も含め、積極的に取組を進めています。

(北川先生) 機関投資家のジェンダーに対する意識は、かなり見方が先進的かつ厳しくなりつつあります。また、機関投資家におけるESGアナリストの中にも女性の活躍も目立つようになってきました。この傾向はますます拍車がかかると思われます。数的目標を掲げなくても女性活躍が進んでいるなということが外部から見て自然と分かるというのが理想です。数年と言わず来年あたりまでに多くの機関投資家はそうなるしてほしいと思います。

Q4. 日本で今後、ジェンダー投資を拡大していくためには、どのようなことが求められていると考えますか？

(徳田委員) アセットオーナーを含む機関投資家や企業を始め、インベストメントチェーンにおける様々なプレイヤーが、その有効性や必要性を認識し、共有する必要があります。例えば、アセットマネジャーには、アセットオーナーへの丁寧な説明や、経営陣のジェンダー投資に対する本質的な理解が求められます。また、企業には、女性活躍の取組に関する能動的な情報発信や、経営陣のジェンダー課題に対する態度の向上等が求められています。このように、インベストメントチェーンの各プレイヤーが真にジェンダー投資を理解し、それぞれに期待される役割を担っていくことで、日本でもジェンダー投資は今後一層拡大していくのではないのでしょうか。

(北川先生) 機関投資家による積極的なエンゲージメントが一つの推進力になると期待しています。そのためには機関投資家自身が責任投資報告書(スチュワードシップ報告書)において強調してエンゲージメント事例を具体的に描写することが必要です。

(松原委員) インベストメントチェーンを強くしていく必要があると感じます。企業では、ジェンダーに関して大企業を中心に取組が進んでいます。投資家もジェンダーに対する関心を高めており、ジェンダーへの取組は、対話やエンゲージメントにおいて重要なテーマとなっています。では、インベストメントチェーンを構成する重要なアクターであるアセットオーナーはどうでしょうか？ GPIFは30%Club Japanに参画し、ジェンダー指数を採用するなど活発に活動していますが、それ以外の年金基金は主だった活動が見られない状況です。アセットオーナーによる取組の推進が投資家を動かし、そして投資家が企業に働きかけていく、というこの一連の流れが重要です。そして、その基点である年金基金を始めとするアセットオーナーの関与拡大がキーポイントになると考えます。一方で、年金基金は加入者・受給者に対して受託者責任を負っています。受託者責任を果たす上では、ジェンダーへの取組が企業価値の向上に結び付いていくことを論証する必要がありますし、企業の競争力の源泉であることを明確にする必要があると考えます。

Q5. 30%Clubのような、我が国におけるダイバーシティ&インクルージョン（以下、「D&I」とする。）の取組を積極的・効果的に進める動きが日本にもあると、投資家にとっても一つの目安となると思われますが、いかがでしょうか。

（松原委員）30%Clubは、2019年5月に日本でも立ち上がった、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした世界的なキャンペーンです。機関投資家によるワーキンググループである「インベスターグループ」には、直近では25社が加盟しています。また、2020年10月末時点で運用資産総額は2,500兆円を超える非常に大きな影響力を持つ組織です。この30% Club Japan インベスターグループでは、昨年10月末に日本初のジェンダー・ダイバーシティに関するレポートを発表しており、企業との対話・エンゲージメントだけでなく、情報開示も進め、日本の投資家のイニシアチブを主導する立場になっています。また、こうした活動を通じて海外の30%Club インベスターグループとの連携を深めており、日本の投資家の取組を伝える機会も提供しています。こうした活動の連携は内外に広がりつつあり、投資家が実効性、継続性、波及性を進めていく上で有効な役割を果たしていると考えています。

（北川先生）機関投資家の積極姿勢と社会的な運動の盛り上がり相まって、様々なESGの問題が推進されてきています。30%Clubのような活動は、我が国においても重要なことであると思います。機関投資家自身がアライアンスを組んでメッセージを出すことも一案でないでしょうか。漸進主義、すなわち少しずつ改善するという発想は捨てるべきです。一気に比率を上げることがしなければならぬでしょう。

（大堀委員）「海外ではこうだから」という形の議論を冷笑的に見る向きもありますが、少なくともダイバーシティに関しては、海外からどう見られているかを強く意識しておくことが現実的に適切な対応につながりやすいと思います。「30%Club」などは、環境分野における気候変動関連のイニシアチブの一部と同様、大きな潜在力を持っていると見ています。個別の機関投資家では大きな声を上げにくいような場面では、このようなイニシアチブを活用することによって効果を高められる余地があります。単に「趣旨に賛同」するのではなく、メンバーを出してイニシアチブの議論に積極的に参加し、必要に応じて意見を表明するという姿勢も必要だと思います。

（徳田委員）確かに、30%Clubのような動きもあるに越したことはありませんが、その場合、D&Iに積極的な企業や投資家が参加するだけでなく、D&Iに関心のない企業や投資家をいかに巻き込むかが重要だと思います。そうすることで、日本全体でのD&Iが効果的に進み、投資家にとっても有益なものになる可能性があるのではないのでしょうか。

Q6. その他、ジェンダー投資についてお感じになっていること等について特筆すべき内容があれば教えてください。

(大堀委員) アセットオーナーや年金コンサルタント、その他の運用評価機関のように、運用会社の能力や成績を評価する側の体制強化についても十分に留意する必要があります。運用会社は、これらの運用会社を評価する側の意向を無視して勝手に振る舞うわけにはいきません。どのような哲学・ビジョンを持って運用会社にジェンダー要素を考慮した投資を委託するのか、アセットオーナーも熟慮して明確な説明をするべきですし、また、運用会社の能力や成績を正当に評価するだけの体制やノウハウをアセットオーナーや運用評価機関が装備することが重要です。ジェンダー投資を一過性の流行に終わらせないためにも、これらの点を注視し対策を練る必要があると考えます。

(徳田委員) ジェンダー投資のインパクトを短期的に実感することは難しいかもしれませんが、長期的視点に立つとジェンダー課題の解決につながると考えられます。ジェンダー課題の解決は、企業の持続的な価値向上を実現するだけでなく、私たちの社会を持続可能なものにする重要な要素ではないでしょうか。ジェンダー投資は、資金の流れと未来の社会をつなげて考える想像力も必要だと思います。

2020年10月

内閣府委託事業「ジェンダー投資に関する調査研究」
『ESG投資における女性活躍推進の取組に関するアンケート調査』
ご協力のお願い

拝啓 時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

この度、内閣府より委託を受け、『「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を対象に、ESG投資における女性活躍推進の取組に関するアンケート調査を行うこととなりました。本アンケートは、国内外におけるESG投資における女性活躍推進の取組に関する事例収集を行い、その分析を通じて、我が国におけるジェンダー投資及び企業における女性の活躍を推進することを目的として実施いたします。

一昨年、内閣府事業（「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」報告書（http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/30esg_research.html））にて「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関するアンケート」に多くの皆様にご協力いただいておりますが、今回は一昨年度からのお取組の変化とあわせて、投資活動における女性活躍推進についての設問を設けております。

近年は、ESG（環境・社会・ガバナンス）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投資が世界的に拡大しています。また、SDGs達成のための次のステップとして、社会貢献の要素をより重視した、インパクト投資が欧米を中心に広がりを見せています。その中でも、企業の女性の活躍の状況や、SDGsのゴール5達成を企図した「ジェンダー投資」が注目されつつあります。

ご多用の中、大変恐縮ではございますが、本調査にご理解をいただき、貴機関のお取組等につきまして裏面以降のアンケートにご回答くださいますよう、ご協力をお願い申し上げます。

ご回答の内容は、組織名や個人が特定されない形で取りまとめ、個人が特定されうる情報をそのまま公開することはございません。

なお、本アンケートにご協力を頂きました機関には、後日、本事業で作成いたします「調査結果報告書（概要版）」をお送りいたします（2021年3月末頃の発送を予定しております）。

敬具

【同封内容】 依頼書兼アンケート調査票（本紙） 返信用封筒

【アンケート回答期限】 2020年11月9日(月)(当日消印有効)

【回答方法】 Eメール（environment@tokiorisk.co.jp）への添付による返信

アンケート票の電子ファイルは、以下のURLにアクセスいただき、ダウンロードいただくか、下記担当にEメールにて、お申し付けください。右記のQRコードからもアクセスいただけます。

（HTML）<http://www.tokiorisk.co.jp/questionnaire/Gender-lensinvesting/>

アクセス用ID：gender PW：7ax5fWBq



同封の返信用封筒による郵送（切手は不要です）

【本事業の事務局、本調査の提出・問い合わせ先】

内閣府委託事業「ジェンダー投資に関する調査研究」事務局

（東京海上日動リスクコンサルティング株式会社内） 担当：坪井・佐藤

E-mail：environment@tokiorisk.co.jp

電話：03-5288-6582 FAX：03-5288-6596

【女性活躍情報の活用について】

Q1. 投資判断に、企業における女性活躍の取組に関する情報や女性活躍の前提となる働き方改革等の情報（以下、「女性活躍情報」という。）を活用していますか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

1. 全てにおいて活用している 2. 一部で活用している 3. 活用していない

（「1. 全てにおいて活用している」「2. 一部で活用している」と回答した方は以下の付問にお進みください。

「3. 活用していない」と回答した方は Q7.にお進みください。）

Q1.-付問（Q1で「1. 全てにおいて活用している」「2. 一部で活用している」と回答した方にお尋ねします。）女性活躍情報をどのように活用していますか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

1. 女性活躍情報に特化した金融商品を運用している
2. 投資判断の一部に採用している
3. 議決権行使やエンゲージメントにおいて活用している
4. ネガティブ・スクリーニングに活用している
5. その他[具体的に：]

Q2. 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由はどのようなものですか？

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

1. アセットオーナー（顧客）のニーズが増大しているため
2. 社会貢献のため
3. 企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため
4. 投資戦略上重視しているため
5. 議決権行使において判断の参考とするため
6. その他 [具体的に：]

Q3. 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？

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

- | | |
|--|------------------|
| 1. 女性採用比率 | 2. 女性従業員比率 |
| 3. 女性（男女）の平均勤続年数 | 4. 女性（男女）の平均年齢 |
| 5. 女性管理職比率 | 6. 執行役員・部長の女性比率 |
| 7. 女性役員比率 | 8. 男女の育児休業取得率 |
| 9. 月平均残業時間 | 10. 年次有給休暇取得率 |
| 11. 女性活躍の取組をふまえた経営戦略 | 12. 女性活躍に関する取組方針 |
| 13. 女性活躍推進に関するトップのコミットメント | |
| 14. 女性活躍推進にかかる取組 | 15. 育児等の両立支援制度 |
| 16. 女性活躍状況に目標数値がありその進展がトップ・ミドルマネジメントの業績評価に反映している | |
| 17. 指数ベンダーが開発した指数 | |
| 18. その他[具体的に: |] |

Q3.-付問1.(Q3で選択肢のいずれかを選択した方にお尋ねします。)

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。Q3.の選択肢から当てはまる数字を選び、その理由を教えてください。

最も重視している情報：

その理由：(下の枠内に1～2行程度でご記入ください)

Q3.-付問2.(Q3で選択肢のいずれかを選択した方にお尋ねします。)

業種のベストプラクティス（業種特性に応じた好事例等）を参考にしますか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

参考にする場合、具体的な情報についてもご記入ください。

- | | |
|---------------|---|
| 1. はい [具体的に: |] |
| 2. いいえ | |

Q3.-付問3.(Q3で「1.女性採用比率」、「2.女性従業員比率」、「3.女性（男女）の平均勤続年数」、「4.女性（男女）の平均年齢」、「5.女性管理職比率」、「6.執行役員・部長の女性比率」、「7.女性役員比率」のいずれかを回答した方にお尋ねします。)

過去からの推移を参考にしますか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

また、1.を選択した場合には、年数もご記入ください。

- | | |
|----------------------------|--------|
| 1. はい（参考にする過去からの推移の年数：__年） | 2. いいえ |
|----------------------------|--------|

Q3.-付問4.(Q3で「1.女性採用比率」、「2.女性従業員比率」、「3.女性(男女)の平均勤続年数」、「4.女性(男女)の平均年齢」、「5.女性管理職比率」、「6.執行役員・部長の女性比率」、「7.女性役員比率」のいずれかを回答した方にお尋ねします。)

業種平均値を参考にしますか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

参考にする場合、具体的な情報についてもご記入ください。

1.はい [具体的に:

]

2.いいえ

Q3.-付問5.(Q3で「1.女性採用比率」、「2.女性従業員比率」、「3.女性(男女)の平均勤続年数」、「4.女性(男女)の平均年齢」、「5.女性管理職比率」、「6.執行役員・部長の女性比率」、「7.女性役員比率」のいずれかを回答した方にお尋ねします。)

今後の中期KPIの開示が大事と思われますか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

また、そのように考えられた理由を教えてください。

1.はい

2.いいえ

その理由:(下の枠内に1~2行程度でご記入ください)

Q4. 女性活躍情報はどのように入手していますか？

よく利用しているものから順に3つまで選択し下の枠内に当てはまる数字を記入してください。

1.企業訪問

2.企業の説明会(決算説明会、IRミーティング、ESGに特化した説明会等)

3.企業のホームページ

4.企業の報告書(アニュアルレポートや有価証券報告書等)

5.コンサルティング会社やリサーチ会社からの情報

6.指数ベンダーからの情報

7.厚生労働省のデータベース(女性の活躍推進企業データベース)

8.その他[具体的に:

]

Q4.-付問1.(Q4で「4.企業の報告書」と回答した方にお尋ねします。)

最も参考しているものはどのような報告書ですか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

- | | |
|---------------------|------------|
| 1. アニュアルレポート(統合報告書) | 2. 有価証券報告書 |
| 3. サステナビリティレポート | 4. CSR 報告書 |
| 5. その他 [具体的に: |] |

Q5. 過去1年間の女性活躍情報を活用したエンゲージメントはどのような形態で行いましたか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. 対面での意見交換(オンライン形式を含む) | 2. 書面での意見交換 |
| 3. 投資方針等を広く企業に発信 | 4. 議決権行使 |
| 5. その他 [具体的に: |] |

Q6. 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?

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. 開示する定量的な情報の項目を増やす[具体的項目あれば: |] |
| 2. 開示する定性的な情報の項目を増やす[具体的項目あれば: |] |
| 3. 経年変化がわかるように過去の情報を開示する | |
| 4. 将来の目標を明示する | |
| 5. 企業の考えるマテリアリティ(重要課題)の中で開示する | |
| 6. 企業価値を向上させるストーリーの中で開示する | |
| 7. その他 [具体的に: |] |

Q6.-付問1. 企業の女性活躍情報について具体的にどのような項目の開示を求めますか?

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

- | | |
|--|------------------|
| 1. 女性採用比率 | 2. 女性従業員比率 |
| 3. 女性(男女)の平均勤続年数 | 4. 女性(男女)の平均年齢 |
| 5. 女性管理職比率 | 6. 執行役員・部長の女性比率 |
| 7. 女性役員比率 | 8. 男女の育児休業取得率 |
| 9. 月平均残業時間 | 10. 年次有給休暇取得率 |
| 11. 女性活躍の取組をふまえた経営戦略 | 12. 女性活躍に関する取組方針 |
| 13. 女性活躍推進に関するトップのコミットメント | |
| 14. 女性活躍推進にかかる取組 | 15. 育児等の両立支援制度 |
| 16. 女性活躍状況に目標数値がありその進展がトップ・ミドルマネジメントの業績評価に反映している | |
| 17. 指数ベンダーが開発した指数 | |
| 18. その他 [具体的に: |] |

Q7. 女性活躍と企業価値の向上という観点から、女性活躍の取組として評価できる企業の取組例を簡潔にお教えてください。(複数回答可、下の枠内に1~2行程度で記入してください。)

	取組例
	評価できると考える理由
	取組例
	評価できると考える理由

【ESG投資について】

● 本アンケートでは、ESG情報を何らかの形で投資判断に含めている場合、「ESG投資」を行っているとして定義します。

Q8. 投資全体のうち、ESG投資はどの程度の割合を占めますか？

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

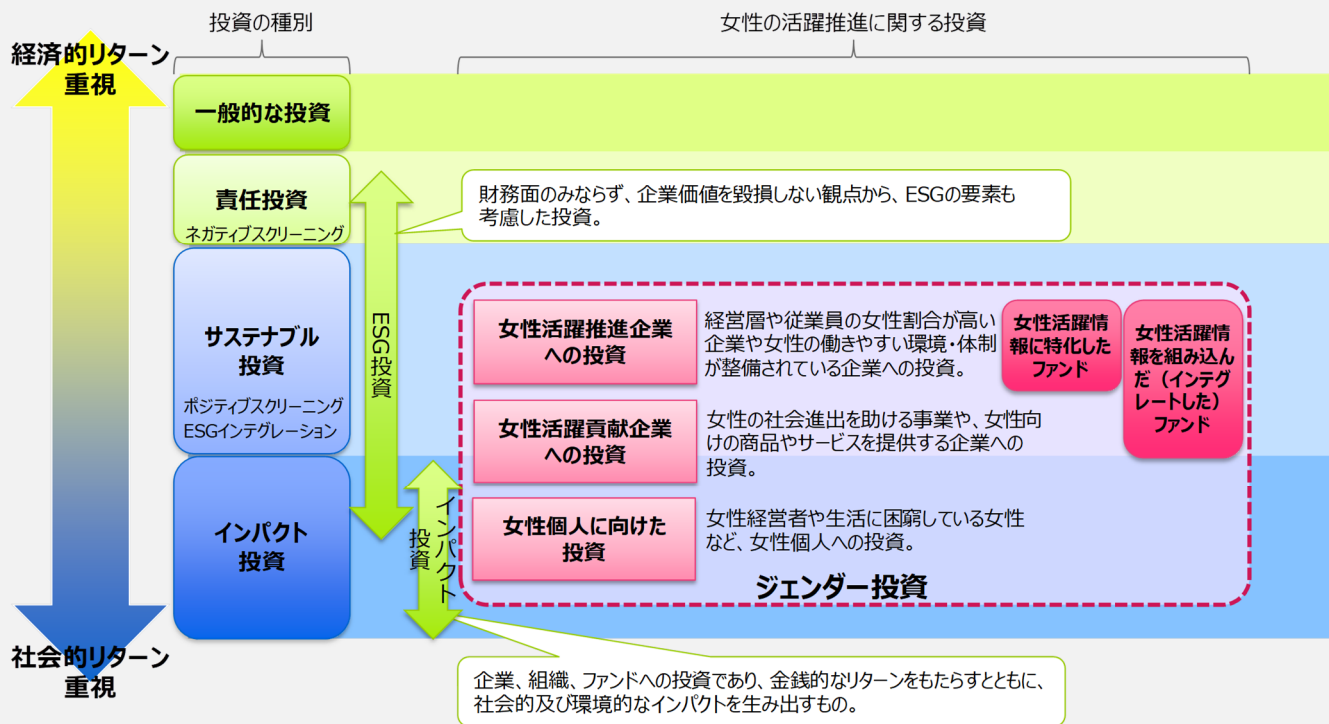
- 1 . 10%以下 2 . 10%から 20%
 3 . 20%から 30% 4 . 30%から 40% 5 . 40%以上

Q.8-付問1. ESG投資について概算をお答えください(下の枠内に数字を記入してください)

 億円

【ジェンダー投資について】

- 本アンケートでは、以下の概念(イメージ)に基づき、「女性活躍情報に特化したファンド」、「女性活躍情報を組み込んだ(インテグレートした)ファンド」、「女性活躍推進企業への投資」、「女性活躍貢献企業への投資」及び「女性個人に向けた投資」を行っている場合、「ジェンダー投資」を行っているとして定義します。



「インパクトファイナンス(インパクト投資)の定義」

- 「インパクトファイナンス」とは、次の ~ の要素全てを満たすものをいう。
- 要素 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの
 - 要素 インパクトの評価及びモニタリングを行うもの
 - 要素 インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの
 - 要素 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

出典：ESG金融ハイレベル・パネル ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース
「インパクトファイナンスの基本的考え方」
(<https://www.env.go.jp/press/files/jp/114284.pdf>)

Q9. 女性活躍情報に特化したファンド、及び/または、女性活躍情報をインテグレートしたファンドを運用していますか？

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

1. 運用している 2. 運用していない

(「1. 運用している」と回答した方は以下の付問にお進みください。

「2. 運用していない」と回答した方は Q10.にお進みください。)

Q9.-付問1.(Q9で「1.運用している」と回答した方にお尋ねします。)

ファンドの概要についてお教えてください。(下の枠内に1~2行程度でご記入ください)

Q9.-付問2.(Q9で「1.運用している」と回答した方にお尋ねします。)

どのような女性活躍情報を、どのような形で収集し、活用していますか。

(下の枠内に1~2行程度でご記入ください)

Q9.-付問3 (Q9で「1.運用している」と回答した方にお尋ねします。)

投資全体のうち、女性活躍情報に特化したファンドはどの程度の割合を占めますか？

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

1. 1%以下 2. 1%から5% 3. 5%から10%

4. 10%から20% 5. 20%以上

6. (女性活躍情報をインテグレートしたファンドのみの運用で、)女性活躍情報に特化したファンドは運用していない

Q9.-付問4 (Q9で「1.運用している」と回答した方にお尋ねします。)

女性活躍情報に特化したファンド及び/または、女性活躍情報をインテグレートしたファンドの投資残高について概算をお答えください(下の枠内に数字を記入してください)

女性活躍情報に特化したファンド

億円

女性活躍情報をインテグレートしたファンド

億円

Q9.-付問5.(Q9で「1.運用している」と回答した方にお尋ねします。)

運用しているファンドの運用成績は、中長期的に見た時(3~5年程度)、一般的な金融商品と比較していかがですか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

1. 大きく変わらない 2. 1~4%程度良好

3. 5%以上良好 4. あまり良くない

5. その他[具体的に:

]

Q9.-付問6.(Q9で「1.運用している」と回答した方にお尋ねします。)

女性活躍情報に特化したファンド及び/または、女性活躍情報をインテグレートしたファンドを運用している理由はどのようなものですか？

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

1. アセットオーナー(顧客)のニーズが増大しているため
2. 社会貢献のため
3. 企業の業績に長期的には影響があるため
4. 投資戦略上重視しているため
5. その他[具体的に:

]

Q9.-付問7.(Q9で「1.運用している」と回答した方にお尋ねします。)

ファンドを運用する上で課題となっていることは何ですか。

課題と感じている順に3つまで選択し、下の枠内に当てはまる数字を記入してください。

1つ目

2つ目

3つ目

1. アセットオーナーからの理解が得られない
2. 他のファンドと比べて運用成績が思わしくない
3. 女性活躍情報の入手が困難
4. 重要な女性活躍情報の判断が難しい
5. 投資対象となる企業が少ない
6. その他[具体的に:

]

Q10.(Q9で「2.運用していない」と回答した方にお尋ねします。)

女性活躍情報に特化したファンド、及び/または、女性活躍情報をインテグレートしたファンドを運用されていないのはどのような理由ですか。右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

1. アセットオーナーの関心が低い・理解が得られない
2. 運用成績が期待できない
3. 女性活躍情報の入手が困難
4. 重要な女性活躍情報の判断が難しい
5. 投資対象となる企業が少ない
6. 検討したが商品化しなかった[理由:
7. 検討中だが運用に至っていない[理由:
8. かつて運用していたが運用が終了している[理由:
9. その他[具体的に:

]

]

]

]

Q11. 女性活躍貢献企業への投資又は女性個人に向けた投資(以下、「女性活躍分野のインパクト投資」という。)を行っていますか？

インパクト投資は、以下の定義に該当するもののみお答えください。

「インパクトファイナンス（インパクト投資）の定義」

「インパクトファイナンス」とは、次の①～④の要素全てを満たすものをいう。
要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの
要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの
要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの
要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの
出典：ESG金融ハイレベル・パネル ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース
「インパクトファイナンスの基本的考え方」
(<https://www.env.go.jp/press/files/jp/114284.pdf>)

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

1. 行っている 2. 行っていない

(「1. 行っている」と回答した方は以下の付問にお進みください。

「2. 行っていない」と回答した方は Q12.にお進みください。)

Q11.-付問 1.(Q11 で「1. 行っている」と回答した方にお尋ねします。)

女性活躍分野のインパクト投資の概要についてお教えてください。

(下の枠内に 1～2 行程度でご記入ください)

Q11.-付問 2.(Q11 で「1. 行っている」と回答した方にお尋ねします。)

どのような目的で(インパクトを期待して)行っていますか。

(下の枠内に 1～2 行程度でご記入ください)

Q11.-付問 3.(Q11 で「1. 行っている」と回答した方にお尋ねします。)

投資全体のうち、女性活躍分野のインパクト投資はどの程度の割合を占めますか？

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

1. 1%以下 2. 1%から 2% 3. 2%から 5%
4. 5%から 10% 5. 10%から 20% 6. 20%以上

Q11.-付問 4. (Q11 で「1. 行っている」と回答した方にお尋ねします。)

女性活躍分野のインパクト投資の投資残高について概算をお答えください(下の枠内に数字を記入してください)。

億円

Q11.-付問 5. (Q11 で「1. 行っている」と回答した方にお尋ねします。)

運用しているファンドの運用成績は、中長期的に見た時(3~5年程度)、一般的な金融商品と比較していかがですか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

- 1. 大きく変わらない
- 2. 1~4%程度良好
- 3. 5%以上良好
- 4. あまり良くない
- 5. その他[具体的に:

]

Q11.-付問 6. (Q11 で「1. 行っている」と回答した方にお尋ねします。)

女性活躍分野のインパクト投資を行っている理由はどのようなものですか?

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

- 1. アセットオーナー(顧客)のニーズが増大しているため
- 2. 社会貢献のため
- 3. 企業の業績に長期的には影響があるため
- 4. 投資戦略上重視しているため
- 5. その他[具体的に:

]

Q11.-付問 7. (Q11 で「1. 行っている」と回答した方にお尋ねします。)

女性活躍分野のインパクト投資を行う上で課題となっていることは何ですか。

課題と感じている順に3つまで選択し、下の枠内に当てはまる数字を記入してください。

1つ目 2つ目 3つ目

- 1. アセットオーナーからの理解が得られない
- 2. 運用成績が思わしくない
- 3. インパクトの評価が困難
- 4. 投資先が見つからない
- 5. 社内外の理解・関心が得られない
- 6. その他[具体的に:

]

Q12. (Q11.で「2.行っていない」と回答した方にお尋ねします。)

女性活躍貢献企業への投資又は女性個人に向けた投資をされていないのはどのような理由ですか。右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

- 1. アセットオーナーの関心が低い・理解が得られない
- 2. 運用成績が期待できない
- 3. インパクトの評価が困難
- 4. インパクトのモニタリングが困難
- 5. インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示が困難
- 6. 投資対象の選定が困難
- 7. 投資対象となる企業が少ない
- 8. 検討したが商品化しなかった[理由:]
- 9. 検討中だが投資に至っていない[理由:]
- 10. かつて投資していたが投資が終了している[理由:]
- 11. その他[具体的に:]

Q13. (Q9で「1.運用している」と回答した方、Q11で「1.行っている」と回答した方にお尋ねします。)

ご所属の機関で、ジェンダー投資に関する業務を担当するスタッフの数は何名ですか？

下の枠内に数字を記入してください。

人

Q14. ジェンダー投資について、今後どのように考えていますか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

- 1. 現在取り組んでおり、今後拡大していきたい
- 2. 現在取り組んでおり、今後も継続・維持したい
- 3. 現在は取り組んでいないが、今後検討したい
- 4. 現在取り組んでおらず、今後も検討の予定はない
- 5. 現在取り組んでいないが、関心はある
- 6. 現在取り組んでおらず、関心もない
- 7. その他[具体的に:]

Q15. 今後、ジェンダー投資を拡大するためには、どのような施策が必要であると考えますか。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字をいくつでも記入してください。

- 1. 社会におけるジェンダー投資への認知度の向上
- 2. アセットオーナー(顧客)の関心の高まり
- 3. 政府・自治体等による推進
- 4. 企業の女性活躍情報の開示の推進
- 5. ジェンダー投資に関する好事例の共有
- 6. その他[具体的に:]

【回答者について】

Q16. ご所属の機関を教えてください。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 投信・投資顧問会社 | 2. 年金基金 |
| 3. 生命保険会社 | 4. 損害保険会社 |
| 5. 銀行 | 6. 議決権行使助言会社 |
| 7. その他 | (具体的に:) |

Q17. (Q9で「1. 運用している」と回答した方、Q11で「1. 行っている」と回答した方にお尋ねします。)

貴機関におけるジェンダー投資について、具体的なお話をお伺いするヒアリング調査にご協力いただけますか？

ヒアリング調査は本年11月以降に実施予定です。貴機関のご要望をお伺いした上で、貴機関に訪問する対面形式又はオンライン形式での開催を予定しております。

右の枠内に、以下の選択肢から当てはまる数字を一つ記入してください。

1. 協力できる 2. 協力できない

ヒアリング調査として取材をさせていただいた場合、貴機関のご了解を得た上で、本事業で作成する報告書において、貴機関の取組をご紹介します、内閣府ホームページに掲載する予定です。貴機関の取組のPRとして、是非取材へのご協力をご検討くださいますよう、お願いいたします。

【貴機関およびご回答者様について】

ご回答いただいた内容について、ご確認等させていただく場合がございますので、ご連絡先をご教示くださいますよう、お願い申し上げます。下記に記載の「個人情報の取り扱いについて」をご確認いただき、同意の上、ご記入をお願いいたします。

貴機関名			
所属部署		お役職	
お名前		お電話	
e-mail			

<個人情報の取り扱いについて>

ご記載いただいた個人情報は、上記目的およびそれに準じる情報提供の目的のために使用いたします。東京海上日動リスクコンサルティング株式会社(以下、事務局とする)は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えてご記載の個人情報を利用いたしません。事務局にご連絡いただいた個人情報の照会、開示、情報が誤っている場合の訂正・削除等を希望される場合には、ご本人であることを確認させていただいたうえで、合理的な範囲で対応させていただきます。上記につき、本アンケート調査票回答をもって、同意したものとみなします。

個人情報に関する問い合わせ先:

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 コーポレートサービス部 管理ユニット
〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア TEL 03-5288-6580

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました

ご記載いただいた情報は、本事業報告書作成等のための事例把握、及び今後の施策の参考とさせていただきます。集計の目的に限り使用いたします。

**ESG 投資における女性活躍推進の取組に関するアンケート調査
機関投資家ヒアリング調査票**

企業名		ヒアリング実施日	年 月 日 : ~ :
対応者	先方		
	当方		

【基本情報】 (年 月 日現在の確認情報)			
設立	年 月 日	事業内容	
社員数	名		
運用資産残高	億円 (年 月末時点)		

【ジェンダー投資における女性活躍情報の活用】

Q1. ファンドの組入れ銘柄やインパクト投資先の選定プロセスにおいて、女性活躍情報をどのように収集・評価しているのか教えてください。

Q2. 特に重視する情報はどのようなものですか、またその理由を教えてください。

Q3. 企業の女性活躍情報について、改善が望まれる点を教えてください。

【企業の女性活躍に関する取組について】

Q4. 企業の女性の活躍推進に関する取組として、どのようなものを評価していますか。

Q5. 企業が企業価値を向上させるために注力することが望まれる取組を教えてください。

Q6. Q1 で企業訪問（オンライン面談を含む）を実施している場合、対話の結果、企業における女性活躍に関する姿勢や取組の変化はありましたか。

【女性活躍情報に特化した/女性活躍情報をインテグレートしたファンドについて】

Q7. 概要を教えてください。

Q8. 運用を始めた経緯および目的について教えてください。

Q9. 運用しているファンドに関する外部からの評価・評判について教えてください。

【女性活躍貢献企業や女性個人へのインパクト投資について】

(インパクト投資を行っている場合)

Q10. 概要を教えてください。

Q11. 投資を始めた経緯および目的について教えてください。

Q12. 投資に関する外部からの評価・評判について教えてください。

(インパクト投資を行っていない場合)

Q10. 投資を行っていない理由を教えてください。

Q11. 投資を行うために必要な情報や施策があれば教えてください。

Q12. 日本で女性活躍貢献企業や女性個人へのインパクト投資を推進する上での障壁や課題について教えてください。

【ジェンダー投資の拡大に向けて】

Q13. 日本でジェンダー投資を推進する上での障壁や課題について教えてください。

Q14. ジェンダー投資を拡大するために必要な施策等があれば教えてください。

Q15. ジェンダー投資のマーケットの今後の見通し等について教えてください。

【今後の活動等】

Q16. 貴機関における今後のジェンダー投資への取組方針等について教えてください。

Q17. ジェンダー投資に関連して、貴機関で実施する、企業の女性活躍情報を活用した活動（企業評価、エンゲージメント、議決権行使、国際イニシアティブ等）があれば教えてください。今検討している点も含めてご教示いただければ幸いです。

Q18. 貴機関における、女性活躍推進のお取組について教えてください。投資運用業務における女性の登用等のお取組や方針があれば、教えてください。

以上