

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（第1回）議事録

1 日時 平成24年9月20日（木） 9:00～11:00

2 場所 内閣府本府庁舎3階特別会議室

3 出席者

座長 岩田 喜美枝 財団法人21世紀職業財団会長

構成員 河口 真理子 株式会社大和総研主席研究員

同 久保田 政一 日本経済団体連合会専務理事

同 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

同 渋澤 健 コモンズ投信株式会社取締役会長

同 高橋 伸子 生活経済ジャーナリスト

同 土本 清幸 株式会社東京証券取引所常務執行役員

同 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

オブザーバー 内閣府（男女共同参画局）、金融庁、厚生労働省、経済産業省

4 議題

(1) 会議の進め方について

(2) 委員によるプレゼンテーション

(3) 意見交換

(配布資料)

資料1 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

資料2 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会における議事の公開の在り方について（案）

資料3-1 今後の検討の進め方について（案）

資料3-2 資本市場における「見える化」の検討のポイント（案）

資料3-3 女性の活躍による経済活性化と資本市場における企業の女性活躍状況の「見える化」について

資料4 松井委員提出資料

資料5 河口委員提出資料

資料6 高橋委員提出資料

資料7 岩田座長提出資料

(参考資料)

1 「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～

2 日本再生戦略（抄）

5 議事録

○三上調査課長 おはようございます。ただいまから第1回「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」を開催いたします。

北川委員は本日、御欠席でございます。河口委員は少々遅れて御到着との連絡をいただいております。また、後藤副大臣は10時頃、後程御到着の予定となっております。

私は本検討会の庶務を担当いたします、内閣府男女共同参画局調査課長の三上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

開会に当たりまして、中川男女共同参画担当大臣より御挨拶申し上げます。

○中川内閣府特命担当大臣 皆さん、改めておはようございます。

この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、長い名前がついていますが、それぞれ御無理を言ひまして御就任をいただきました委員の皆様、改めて心から感謝を申し上げたいと思います。

経済戦略を国でまとめてきておりますが、その中で特に「働く『なでしこ』大作戦」という、男女共同参画を軸にして経済活性化していこう、あるいは本来の女性の力を経済に付加していくことによって、本当の新しい付加価値というのはそこから生まれてくるんだという、そんな考え方の中ではありますが、その中でも特に資本市場における女性の活躍の「見える化」ということについて焦点を当てて、具体的な戦略をつくっていこうということになりました。

そういう文脈の中で、この7月に日本再生戦略を閣議決定をしたわけではありますが、今回はそこに肉づけをしていただいて、そして具体的な戦略にまとめていただくということを、この検討会でぜひ御期待を申し上げたいと思っておりますので、よろしくお祈りを申し上げます。

非常にタイトなスケジュールになってまいりますけれども、どうぞ忌憚のない御意見を御披露していただきまして、よろしくお祈りを申し上げます。ありがとうございます。

○三上調査課長 本検討会の座長につきましては、開催要領におきまして岩田喜美枝財団法人21世紀職業財団会長をお願いすることとしております。ここから先の議事進行を岩田座長をお願い申し上げます。

○岩田座長 皆様おはようございます。岩田と申します。

簡単に自己紹介をさせていただきますが、私は労働行政に長くおまして、男女雇用機会均等法の制定や施行に何回か携わりました。その後、株式会社資生堂に移りまして、そこで8～9年、経営の一端を担うことになりました。

資生堂のボードというのは非常に多様な構成になっておまして、例えば取締役、監査役は13名いたのですが、その中で男性の生え抜きの役員というのは13名中5名だけで、それ以外は私のような中途で入ってきた人あるいは社外の役員ということでございました。また、性別で見ても当時は13名中4名が女性でしたし、1名は外国人という多様

なボードでございました。おかげさまで中途採用であるということですか、女性であるということを含くハンディには感じず、むしろそれを他の生え抜きの男性にはない強みと自覚をして、経営の一端を担ったところでございます。

今年6月の株主総会で退任したのですが、現在は幾つかの会社の社外役員をさせていただいたり、今日の名簿の中にあります21世紀職業財団というのは、企業がダイバーシティ・マネジメントを推進することのサポートをする公益法人でございますが、そのような仕事もさせていただいております。

大臣からのお話もございましたけれども、大変タイトなスケジュールのようでございますが、なるべく具体的な成果がしっかり出せるよう、皆様方の力をぜひ拝借したいと思っております。

それでは、まず委員の皆様方から、お名前の五十音順で簡単に1分程度ずつ、自己紹介をお願いできればと思います。

河口さんは遅れて来られるということですので、久保田さんからお願いします。

○久保田委員 経団連の専務理事の久保田でございます。よろしくお願いいたします。

米倉会長が、国家戦略会議のメンバーですので、この検討会ができた経緯は承知しています。少子化が進む中、女性や高齢者の活用などは、日本のマクロ経済においても重要なことですし、企業にとっても非常に重要な問題だと認識しております。他方、私は厚生労働省でやっているポジティブ・アクション関連の女性の活躍推進協議会のメンバーにもなっています。いろいろ実態を見ますと企業ではかなり女性の活用・登用は進んでおりまして、私はそれを自主的に促進していくことが一番望ましいと考えています。これを規制的な手法であるとか、あるいは強制的なディスクロージャーで後押ししていくことについては、反対という立場でございます。

○窪田委員 大和住銀投信投資顧問の窪田と申します。よろしくお願いいたします。

私は日本株のファンドマネージャー兼アナリストを20年以上してまいりまして、年間100社以上の企業の取材をずっと行ってきています。

日本証券アナリスト協会の企業会計研究会の委員を2004年からしてまいりまして、その関係で定期的に企業会計基準委員会に会計基準について投資家の意見を言ってきました。また、ロンドンの国際会計基準審議会とも度々ミーティング持って、会計基準について意見交換をさせていただいております。

その会計基準の中で、最近、非財務情報の開示ということが重視されるようになってきてまいりまして、企業の財務に全く関係ないことを何でもかんでもというわけではないのですが、重要な非財務情報は開示しなければいけないというふうに思っております。

今の日本の株がなかなか上がらない、財務内容はよくなったし、収益力もよくなったし、配当もしているのに上がらないのはなぜかと考えると、コーポレート・ガバナンスの問題と日本の人口構成の問題が大きく、女性の活用ということも日本企業の将来にとって非常に重要なことだと考えておりますので、まず事実がどうなっているかをきちんと開示する

ことから始めることが重要ではないかと考えております。また議論は後程させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○渋澤委員 おはようございます。渋澤健と申します。

本日の検討会議のキーワードが多様性ということでございますが、私は多様な仕事をしております、今日はコモنز投信の会長ということで参加させていただいております。

このコモنز投信というのは、ちょうどリーマンショックの最中に立ち上げた小さな運用会社でございます、日本人の一般家庭の方々に長期投資の御提案をする、そのような思いで立ち上げた会社でございます。我々の投資先は日本企業でございますが、10年、20年、30年後でもきちんと価値を創造しているような会社はないか、そういうものをやっております。

その中で我々が当初から着目していたのは、企業に見える価値と見えない価値というところでございます。見える価値というのは平たく言いますと、数値化できる価値だと思っております。ほとんどの場合、数値化できる価値というのは過去の数字だと思うのです。長期投資で私たちが大切だと思っているのは、実は単純に数値化できない、見えないところの価値ではないかと思っております、そこがある意味で投資の醍醐味ではないかと思っております。

ですから、我々の仕事は、企業の見えない価値を、なるべく我々のお客様である一般家庭の個人投資家の方々に「見える化」するということではないかなと思っております、その観点から先程窪田さんから非財務情報という話もありましたが、女性は企業の1つの大きな価値になっているかと思うのですけれども、これは当然中々数値化できないところもありますし、非常に興味深い分野だと思いますので、私も皆様と一緒に議論させていただくことを楽しみにしておりました。

○高橋委員 私は最初に新卒採用で就職した出版社を、出産育児で残念ながら退職をいたしまして、その後、長らくフリーランスのジャーナリストとして生活、経済、教育、金融の領域で活動している状況でございます。その傍ら、20年程前から企業のアドバイザーボードやCSR委員会の委員、社外取締役等、様々な経験をさせていただいております。

2006年に、お隣に東証の方がいらっしゃいますけれども、東証がボードに初めて女性と外国人を就任させるという時に、初めての女性の社外取締役を務めさせていただきました。

現在は、後程発表させていただきますけれども、ベネッセホールディングスと日本政策金融公庫の社外監査役をさせていただいております。東証の社外取締役をしましたときからコーポレート・ガバナンスに非常に興味を持ちまして、現在は日本コーポレート・ガバナンスネットワークの理事として、ガバナンスの中での女性の役割ということを特に考えております。ですので、そういった観点から皆様と意見交換できたらありがたいと思っております。

○土本委員 東京証券取引所の土本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

御案内のように、日本の株式市場がここ数年、決して良い状況ではないという現実がございまして、そこで今、私どもはマーケットの活性化を通じて日本経済の再生に貢献したい、ここに非常に焦点を当てて、今年活動をさせていただいております。

そのプロジェクトの担当をさせていただいております、その関係から国内外の機関投資家の方々あるいは個人の方々と直接いろんな対話あるいは情報交換の機会を持っておりますので、そういった皆様のお声もいろいろ聞きながら、この会でも少しでも貢献できるようにやってまいりたいと思います。

日本経済あるいは企業の活性化にとって、女性の活躍を促進していくというのは非常に重要なことだと思っておりますので、資本市場がその面でどういったことができるのか、少しでも貢献できるような形で対応させていただければと思います。資本市場で「見える化」をするということと、実際に実態面で女性の活躍が進んでいくということを切り離すのではなくて、セットで考えていく必要があると思いますし、それぞれの状況に応じてどういう施策が一番効果的なのかを、ストラテジックに考えていく必要もあるなど思っております。その辺はまた議論の中で私の考え方を述べさせていただきたいと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

○松井委員 おはようございます。私はゴールドマン・サックス証券調査部のキャシー・松井でございます。

私のバックグラウンドを簡単に申し上げますと、日系アメリカ人で、日本に参りましたのは1986年です。金融業界に入ったのは1990年ですから、日経平均が3万8,900円の時でございました。年間300から400回以上の内外機関投資家とミーティングを持っていますが、22年も経過しますとやはり日本の成長性、日本の競争優位性、競争力という質問を何千回と受けます。私の観点からは、余りにも暗い結論に至るのは悲しいのですが、これを暗い結論ではなく、以前から考えていたもう少し変化を起こしたいという思いを込めて、約13年前にウーマノミクスというレポートを書きました。当時は投資テーマという観点だけから書きましたが、これは日本のマクロ経済において、今後株式市場の成長だけではなく、やはり国、国民の生活水準に直接関わる問題だと思えます。私も今日のプレゼンテーションで、何が事実で何が通説なのかというところを明確にしたいと思えます。機会をいただきましたので、また後程よろしく申し上げます。

○河口委員 大和総研の河口でございます。遅れて大変申し訳ございませんでした。

簡単に自己紹介ということで、普通こういう女性活躍という委員会等に出ますと、どちらかと言うと労働問題系の方が多いのですが、今日は資本市場系の方が非常に多い、珍しい会だなと思ってお話を伺っておりました。

私は大和総研で調査本部にございまして、CSR、企業の社会的責任及び社会的責任投資に関して13~14年前から調査研究をしております。また、NPO法人社会的責任投資フォーラムの代表理事も務めております。

CSRの観点からすると、労働者の権利という観点で女性の活躍ですとか、ダイバーシティを推進しなければならないという話をさせていただくことができますが、逆に投資家の観点からすると、後でプレゼンもさせていただきますけれども、先程もお話がありましたが、やはり女性の活躍ですとか、そういうことが進んでいる会社の方が企業価値が高いのではないかというような観点から見たほうがいいのではないか、投資家から見ても、それは非常に意味のあることで、企業価値にプラスになるという観点があります。女性の活躍を進めなければならない、それをコストと思って無理やりに企業の方が我慢してやるのではなくて、投資として考えて、投資であればどう回収するかという話になりますので、いかに企業価値に結びつけられるような経営をするかという観点で見る、これは投資家にとっても非常に重要な視点ではないか。両方の視点から考えてこの問題に取り組んでおるのですけれども、そういったことから、今回この会議に参加させていただくことで何らかのいろいろなインプットができればと思っております。よろしく願いいたします。

○岩田座長 皆様どうも御挨拶ありがとうございます。

この会議には委員の皆様以外に、内閣府男女共同参画局長の佐村さんがおられますし、関係府省の審議官の皆様にもオブザーバーとして同席いただくことになっております。オブザーバーというのは聞くだけではなくて、各省の皆様は行政の蓄積や様々な情報をたくさんお持ちだと思いますので、ぜひここに惜しみなく出していただいて、議論に御一緒に入っていただければと思います。万が一御欠席の場合も、代理の方にどなたか御出席いただければ大変ありがたく思います。

それでは、運営要領におきまして、座長があらかじめ座長代理を指名することができるかとされております。そこで私の方から、今日は御欠席なのですが、学術分野で御活躍の北川先生にお願いしたいと思ひまして、事務局を通じて御本人の御内諾もいただいております。もし私が座長を務めることができないときには、北川先生にお願いしたいと思っておりますので、よろしく願ひします。

それでは、本検討会の運営についてですが、議事の公開をどうするかや、検討会開催までに至った経緯、これからの検討の進め方等について、一括して事務局から御説明をお願いしたいと思ひます。

○三上調査課長 御説明申し上げます。資料1から資料3-2まで通して御説明申し上げます。

まず資料1でございます。これは中川男女共同参画担当大臣の決定ということで、決めさせていただいているものでございます。

「1 趣旨」は既に先生方に個別に御説明申し上げましたとおりですので、詳細は省略させていただきます。バックグラウンドとしては今年6月に関係閣僚会議で決定いたしました行動計画、それから、それを取り込んだ形で閣議決定いたしました日本再生戦略に基づきまして、資本市場における女性の活躍状況を「見える化」する方策について検討することを目的としております。

「2 構成」につきましては、この種の有識者会議の例文に近いものでございます。座長は既に岩田委員にお願いしておるところでございます。それから、オブザーバーとしては先程の閣僚会議の行動計画において関係府省とされている府省から、審議官の方々の御参加をいただいております。

「3 開催期間」でございますけれども、本日を第1回といたしまして、12月までを目途としております。12月までと申しますのは、この閣僚会議の行動計画で年内に工程表を策定することになっており、また、それは再生戦略の工程表としても明記されているということでございますので、タイトなスケジュールでございますが、この間の御検討をよろしくお願ひしたいと思います。

「5 その他」は、以上に定めているものの他は、座長が検討会にお諮りして定めるといふこととしております。その関係でまずお決めいただきたいのは、資料2でございます。

この検討会の議事の公開をどのような扱いとするかということでございます。この種の有識者会議の運営につきましては、平成11年に審議会等の運営に関して一般的なルールが定められております。その他最近の内閣府の特命担当大臣が主催する、この種の会議の例等を参考に、また、事前に委員の先生方の御意見等も伺って、資料2のような案でいかがかということでも事務局が用意したものでございます。

ポツの1つ目でございます。座長が会議終了後に議事要旨及び配付資料を速やかに公表する。ただし、配付資料の一部において公表することが適当でない認められるものが仮にあれば、その場合には公表しないことができるとしてあります。

ここで議事要旨と申しますのは、A4で言えば1～2枚の非常に簡単なものを想定してございます。詳しい議論はポツの2つ目で出てくる議事録で御参照いただくことを考えてあります。

ポツの2つ目ですけれども、会議に速記を入れてございまして、逐語的な議事録を後程各発言者の方々に御発言部分を確認いただいた上で公表すること、公表の手段としては内閣府男女局のホームページを通じて行うことを考えてございます。

議事の公開に関連いたしまして、本日この会議終了後に記者会見を予定してございます。座長に御対応いただく予定でございます。事務局も同席いたします。そういった形で議事運営の透明性を図ってまいりたいと考えてございます。

資料3-1に基づいて、今後の検討の進め方について事務局から御提案申し上げます。

まず、本日は第1回でございますので、この後、若干のバックグラウンドとなる資料等を御紹介させていただき、その後、何人かの委員の方にプレゼンテーションあるいは意見の開陳をお願いします。その後、意見交換を行っていただければと存じます。

第2回につきましては10月下旬で考えております。11月、12月も今後急ぎ日程を調整いたしますが、それぞれ月1回行うことといたしまして、論点を整理し、報告書を取りまとめるということ考えております。

先程の関係閣僚会議の行動計画の中で、より大きく「見える化総合プラン」を取りまとめることにしておりますので、ここで取りまとめた報告はその中に反映して閣僚会議に報告していくという流れを想定してございます。

なお、検討会の構成員は人数をある程度絞らざるを得なかったということ、それから、会議の開催がそれほどたくさん持てないということもございますので、第1回から第2回の間にかけて、事務局が構成員以外の有識者の方あるいは企業等を個別に訪問して意見を聴取して、それを第2回の会議にインプットしていくという作業も考えてございます。

本件の検討テーマに照らして、どこに行けば有益な情報が得られるのかなどの御示唆は、後程の意見交換の中で、あるいは会議後に個別に事務局に御連絡をいただければ大変ありがたいと考えております。

資料3-2は検討のポイントということで、タイトなスケジュールでございますので、出口までにカバーしておきたい点あるいは検討においてポイントとなりそうな点を事務局で整理したものでございます。あくまで議論の取っ掛かりとして、言わばたたき台的に用意したものでございますので、今後の議論の枠組みを拘束するような意図で用意したものではありません。

まず1でございませけれども、議論の入口としてはまず企業における女性の活躍の意義、先程も何人かの委員の方から御紹介いただきましたが、そういったあたりを確認、整理しておければと思います。国としても日本再生戦略において、女性の活躍促進を重要政策の1つに位置づけておりますし、近年、産業政策としても注目されておるところでございます。また、企業活動において重要な経営に関する要素になっているということなど、事例等も参考にして整理していただければありがたいと考えております。女性の活躍を情報開示していくこと、これを「見える化」と言っているわけですが、そういうものを進めることで、女性の活躍が更に促進されていくという面からの必要性等もあろうかと思っております。

2でございませけれども、資本市場における内外の投資家からの情報開示の要請につきまして、考え方や基準、特に女性の活躍に関する情報について近年の変化ですとか、あるいは海外の状況や動向等も含めて御議論いただけたらと考えております。これらの点につきましては、本日御欠席の北川委員から次回お話をいただくようお願いしておりますし、事務局が次回会合までに外部の方々にお話を伺い、参考の情報を得られればと考えているところでございます。

3でございませ。引き続きまして、企業の情報がどのような形で現在、開示されているのか。それから、財務情報と非財務情報という話が先程ありましたけれども、これがどういう関わりを持っているのかといった点を押さえた上で、企業における女性の活躍状況を開示することが、市場の評価とどのように結びつき得るのかといったことを御議論いただければと思います。財務情報と非財務情報は相互に補完的な性格もあるということもござ

いましょうし、関連付けて開示することで、企業の価値あるいは持続可能性に関する投資家とのコミュニケーションを深めるといった考え方等もあろうかと思えます。

4でございます。資本市場における開示の手段は御案内のとおり、法令に基づくものから企業の任意の取り組みによるものまで幾つか想定されるところでございます。それらで取り扱われる内容に照らして女性の活躍に係る情報はいろいろあるわけでございますが、どこでどのように扱われることが適当なのか、御議論いただければ幸いです。

5でございますけれども、この検討会の議論の成果は先程申し上げましたとおり、関係閣僚会議の工程表に反映させることが期待されております。以上のようなポイントをカバーしながら、最後は短期的な取り組み、中長期的な取り組みというようなタイムスパンに応じまして、今後、取り組むべき課題を整理していただければと考えております。

もちろん今後、議論の進展に応じましてこれらのポイントを集約したり、あるいは新たなポイントを追加することがあろうかと思えますけれども、年内のとりまとめに向けて事務局において議論を整理してまいりたいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

○岩田座長 御説明ありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明、資料1から資料3-2までですが、一括して御質問や御意見がございましたらここでお受けしたいと思えますけれども、いかがでしょうか。

まず確認しなければならないのは、公開の仕方をどうするかということなのですが、ただいまの事務局の御提案の内容はどういうことかと言いますと、私の理解では、会議自体は公開しない。皆様に自由闊達な御議論をいただくように、会議自体は公開しないけれども、それ以外のことは極力公開するということで、速やかな議事要旨の公開やこの会議に提出された資料の公開、また少し時間がかかるかもしれませんが、正式な議事録も開示するという御提案だと思います。その点について何か御異論あるいは御意見ございますか。

○岩田座長 よろしいでしょうか。それでは、開示については御提案どおりで決めたいと思います。

それ以外にスケジュール等、具体的な論点について何かございましたらどうぞ。

○渋澤委員 最終報告書ですけれども、これは誰宛てに出すのかということを念頭に置いておいた方がよろしいかと思うのですが、何かお考えはございますでしょうか。

○三上調査課長 この検討会は、男女共同参画担当大臣の決定に基づいて開催されてございます。その意味では、取りまとめられた報告書は男女共同参画担当大臣に提出され、それが関係閣僚会議に「見える化総合プラン」との関わりを持ちながら報告されていくという運びで考えております。

○岩田座長 他にはいかがですか。よろしいですか。特に論点のところは実質的な議論になってくると思えますので、この後4人の方からプレゼンをいただくことになっているのですが、そのプレゼンに対する質疑応答の中でも、また何かございましたら御発言いただければと思っております。

それでは、今日は4人の方からプレゼンの御準備をいただいておりますので、お一人10分程度お話をいただきしたいと思います。そして、時間の関係もありますので、4人の皆様のプレゼンを伺った後で、一括してそれに基づいた質問や意見交換をしたいと考えておりますが、そのような進め方でよろしゅうございますでしょうか。

今日は御発表いただかない、それ以外の委員の皆様方にも、もしよろしければ次回以降ぜひプレゼンをお願いしたいと考えております。

その前に、まず事務局から資料3-3について、概括的な御説明をお願いいたします。○高村分析官 議論に先立ちまして、日本の経済分野における女性の活躍の現状ですとか、企業の女性活躍状況の開示について、御報告申し上げたいと思います。

私は事務局の高村でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

資料3-3を御覧ください。10分以内で御説明を終わりたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。

2ページ目から始まりますけれども、前半は主に日本の女性の経済での活躍状況を示しているものでございます。

2ページは、社会の基礎的条件である人口動態の変化の予測をお示ししております、3ページ目につきましては、生産年齢人口の予測をお示しております。団塊の世代が高齢者に差しかかります今年からの3年間、生産年齢人口が毎年100万人を超える規模で減少し、高齢者人口へと異動することが予測されております。

4ページ、人口減少と急速な高齢化で、就業率の低下は避けられない見通しですけれども、国民一人当たり所得の維持・向上を図るには就業率を高めるということと、一人当たりの生産性を高めることが欠かせません。このため、政府は25歳から44歳の女性の就業率を2009年の66パーセントから、2020年に73パーセントへ高めるといったことなどを含めまして、全体として就業率の維持を図ることを日本再生戦略の目標に掲げてございます。

この目標のために、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画を策定しておるわけございまして、その中に女性活躍推進の「見える化総合プラン」、また、その一部として今回の市場での「見える化」ということの御検討をお願いしておりますので、そういった観点からも繰り返してございますが、今回の御議論は日本再生戦略の一部というふうに位置付けられるものでございます。

6ページ、ここでは先程申し上げた25歳～44歳の女性の就業率には、その前後の年代に比べて落ち込みが見られる、いわゆるM字カーブがあるということが見ていただけます。しかし、現在、働いてはいないものの、就業を希望する方が緑の薄い帯の分だけいらっしゃいまして、これが大体340万人。この方たちの就業が実現すれば、先程の66パーセントから73パーセントへ、達成できる水準ということでございます。

7ページ目ではM字カーブは社会環境によって変化するというので、すなわち、かつてM字カーブが見られました米国や欧州の国々では、既にM字の落ち込みが見られないということを示しております。

8 ページは国際比較でございます。日本は政治・経済分野での男女格差が大きく、全体的な男女格差の大きさが、様々な発展段階の国々を合わせた 135 カ国の中でも 98 位と低い状況でございますし、また、このような状況というのは長年変化が見られないということでございます。

経済分野での格差が大きいことの要因としまして、就業者の中の男女の比率ということもでございますけれども、特に管理職の中における女性の比率が低いということが 1 つの大きな要因でございます。

10 ページは給与の格差。ここのグラフは総賃金で比較してございますけれども、こういったものが国際比較をしても低いですし、改善のスピードも非常に緩やかであることを示しております。

11 ページ、ここでは生産性の問題ということで、労働時間当たり GDP、それから、国の再生産の指標である合計特殊出生率と女性の労働参加率をプロットしてみると、正の相関が見られるということをお示ししております。

12 ページ、13 ページにつきましては、女性が経済活動に参画することが企業活動にも良い影響が見られるという経済産業省、厚生労働省が作成されました資料をお示ししております。

14 ページ以降でございますけれども、各国、女性の労働参加を高めてきた国々で、女性の活躍を促進する取り組みとしてどのようなものがあるかを例示しております。これは結構長くございまして 14 ページから 20 ページまでございます。今回の証券市場に関連した取り組みですと、16 ページに、英国の例、オーストラリアの例がございます。これにつきましては後の方で少し詳しく御説明させていただきたいと思っております。

少しお戻りいただきますが、15 ページ、16 ページにかけましては取締役の女性割合を何パーセントにするのかという目標を決めた上で取り組んでいる国の例を掲載させていただいております。

21 ページに、そういった課題での国際連携が進んでいるということで A P E C の動きを紹介させていただいております。

そして、先程御紹介しました証券市場における取組ということで、まず英国の事例を 22 ページにお示ししております。英国ではビジネス・イノベーション・技能省というところが深く関わる形で Women on Boards という報告書を取りまとめております。この中で特に社会的な影響力が大きい Financial Times Stock Exchange 上場の上位 100 社に対しましては、役員会の女性比率を 2015 年までに最低 25 パーセントにするという目標値の設置と、毎年現状値の公表等を推奨しております。このような推奨を行う理由については、取締役会の戦略決定や、リスク管理の機能を果たすための最良の人選を行うためであると述べております。

また、100社には入らないものの、上位350位までの企業については、最低25パーセントという制約はございませんが、女性役員比率に関しまして自主的に目標を定めること及び現状値について公表することを推奨しております。

結果だけではなくて、役員指名委員会での選定のプロセスについても、コーポレート・ガバナンス・コードに沿って開示するよう推奨しております。2012年の同じレポートでは役員に占める女性比率とともに、指名委員会で候補者とされた女性の比率についても公表されております。この1年間で役員比率が3%以上高まるという成果が見られます。

機関投資家に向けての推奨もありまして、企業のこれら一連の取り組みに関心を向けるようにという要請がされております。

23ページには、1年経った2012年の企業の開示状況の抜粋をお示ししております。

24ページはオーストラリアの事例でございます。オーストラリアの証券取引所では、コーポレート・ガバナンスの充実ということの中で、ジェンダー・ダイバーシティを進めております。ここではコーポレート・ガバナンスの充実というのは、グローバルな金融市場での資本コストを低めるために重要であるという認識が示されておまして、ジェンダーのダイバーシティについては「多様性についての指針」に沿って、目標値と現状値を公表することを推奨しております。

25ページは御参考ですが、東京証券取引所が策定したコーポレート・ガバナンス原則を紹介しております。これは基準ということではなくて、緩やかな努力義務として示されたものであると理解しておまして、概要については26ページにお示しをしております。

27ページ以降は日本の開示についてでございます。まず27ページでは有価証券報告書での従業員の状況についてということで、1953年から1999年までの開示の状況を上段に、それ以降の開示の状況を下段にお示ししております。

1999年までは従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額のそれぞれにつきまして男女別に開示されておりました。それ以降は下段になりますが、合計値または平均値のみの開示となっております。

28ページ目ではガイドラインということで、環境についての報告ガイドラインの定めを御紹介させていただいております。これは開示自体は任意でございますが、政府の調査によればCSR報告書等に含める形で公表するものも合わせますと、上場企業の8割弱、特に売上高1兆円以上の93社に絞れば、既に9割以上の企業が環境報告書を作成している状況になってございます。

また、なぜこういった開示が必要かということについて述べておる部分がございますけれども、こういった環境配慮に積極的な事業者に成功をもたらすためには、より多くの経済主体が事業者の環境配慮行動を合理的に評価し、事業者に経済的な便益をもたらすような社会を構築することが必要ですが、その仕組みを支える血脈として情報が極めて重大な役割を担う、ということが示されてございます。

29ページ、30ページは開示についての提言の御紹介です。

29 ページは有価証券報告書での公表に言及されたことも含めまして、女性の活躍による経済活性化を推進する閣僚会議で閣僚が御発言になりましたものを抜粋したものでございます。

30 ページは民間団体からの提言で、1 点目は経済同友会が企業の意思決定過程における女性の比率を高める必要があるということで、女性管理職比率等の目標値や実績値の開示を I R、C S R レポート等で行うよう、経営者に求めたものでございます。

下段につきましては、女性団体が 8 月に野田総理、中川男女共同参画担当大臣に向けた要望書の中に、有価証券報告書に女性活躍状況の記載を要望している例として御紹介させていただいております。

31 ページ目以降は、非財務情報についての開示の動向として、まず最初に広い範囲で準拠が見られる Global Reporting Initiative の最新の基準について、ジェンダー別の表示が一層求められるようになってきているというところの該当箇所を示させていただいております。

32 ページは、2010 年に国際標準化機構から社会的責任に関する規格として公表された ISO26000 の中での女性に関する言及。こちらの中では男女の平等と経済的及び社会的発展の間には、プラスの関連性があることが明らかであるというふうに言及されている部分を抜粋しております。

最後のページは国連グローバルコンパクト、責任投資原則、女性のエンパワーメント原則についての御紹介として、特に責任投資原則ということについて申し上げますと、これは投資のプロセスの中に E S G の要素を組み入れるように求めるものでございまして、現在、世界全体で 1,116 の主体が署名をしています。日本でも 12 の運用会社を含む 24 の会社、団体等が署名をしているということで、その署名も徐々に増えていることをつけ加えさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○岩田座長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明に対する質疑は、後程の一括した議論の中でお願いしたいと思いますので、委員の皆様方からのプレゼンをお願いしたいと思います。それでは、1 番バッテリーは松井さんから。

○松井委員 私のプレゼンテーションは「ウーマノミクス」というタイトルが入っている資料から始めたいと思っております。

先程の事務局からの情報と重なりますが、まずこのプレゼンテーションに入る前に確認しておきたいポイントがございます。まず、どの国でもその国の成長率、成長性、GDP を上げる、あるいは左右する要因としては 3 つしかありません。それは、その国の資本、人材と生産性です。

日本において考えますと資本、今は貯蓄が豊富な国ですけれども、当然ながら高齢化社会に向かってその資本は限られたものだと思います。生産性は規制緩和なり、イノベー

ションなりに依存しますので、時間がかかると思います。つまり、人材というところが一番重要なファクターだと思いますが、先程御説明がありましたように、かなり急速に労働人口が減っている現状になっております。

人材面の解決策も、日本においては3つのオプションしかありません。

1つ目は、その国の出生率を上げること。

2つ目は、移民政策を考え直すこと。

3つ目は、既存の労働参加率を引き上げることです。参加していない人口となると、もちろん高齢者の方あるいは女性の方になります。

私が13年前に書き出したこのウーマノミクスのポイントは、この3点目の既存の人口のフル活用、結論としては日本の最大の含み資産は女性だということです。グッドニュースとしては、13年前から見ると日本の女性の就業率は徐々に上がってまいりましたが、このデータは先程のデータと少し違いますが、2ページにありますとおり国際比較でみると、まだまだ非常に低い位置づけになっております。

3ページ目は去年NPO法人センター・フォー・ワークライフポリシーが発表した調査です。日本を含む海外で調査を行っておりまして、この調査の結果の1つをみると、6か月以上自発的に仕事を辞めた女性の割合は、アメリカ31パーセント、ドイツ35パーセントに対し、日本は何と74パーセントにも上っております。

ここで女性の労働参加率はなぜこんなに低いのか、どうやって引き上げるのか、この議論はよくなされますけれども、こういうふうになっているから仕方がない、あるいは変えられないという、言わば通説を4点、4ページ目に挙げております。

まずは、仕事を辞める理由は「プル」、引っ張られる要因のみ、また後ほど御説明しますが、例えば育児とか介護の負担等のみというのが1つ。

2点目は、大半の女性は出産後復帰したくない。これは文化の話も入ります。

3点目が、ダイバーシティは企業の収益性と関係ない。

最後、女性の就業率が向上すると、既に低い日本の出生率が更に下がるというものです。

そして5ページ目ですが、この引っ張られる要因と、逆にプッシュの要因、これは押し出される要因のことで、プルの要因と呼ばれるのは例えば育児と介護です。先程のNPO法人が実施したアンケート調査の結果、こちらは日本人女性とアメリカ人女性を対象にした調査ですが、私が面白いと思ったのはプルの要因、すなわち例えば育児や介護を理由として辞めた日本人女性の方々はもちろん多い。けれども、実は育児に関しては、アメリカ人女性の74パーセントが日本人女性の32パーセントを上回りました。

一方、右側のプッシュの要因、すなわち押し出される要因。これはどういうことかと言いますと、組織、企業の中から押し出される要因です。すなわち仕事への不満、行き詰まり感、言わばジェンダーバイアスのところ、あるいは柔軟なワークスタイルができない部分、そういった要因がいわゆるプッシュの要因です。

この要因のグループを見ると、アメリカ人女性もちろん関係してきますけれども、圧倒的に日本人女性が理由として挙げている割合が高いというのが、私は面白いと思いました。

もちろんプッシュの要因としては、次のページにありますように、日本の場合、先程のデータにもございましたようにロール・モデルが少な過ぎる、これは皆様御存じのとおりです。

7 ページ、不均衡的な評価・報酬制度。賃金の差だけではなく昇進の機会、言ってみれば大半の企業がまだ使っていると思われる年功序列の評価制度を、これから成果主義、結果主義へいかに移行できるかという問題が大きいと思います。

プッシュの要因のもう一つはフレキシビリティです。同じ調査によりますと、もっとフレキシブルな働き方が可能であった場合、仕事を辞めなくて済んだと答えた日本女性の割合が実に 66 パーセントにも上りました。

第 2 の通説は、出産後復帰したくない。私はこれについて、よく聞かれます。日本人女性は、欧米女性に比べアンビション(野心)が少ない、別に(あえて)企業の中で高いポジションまで昇りたくない。もちろんこれは個人個人の判断ですので、それは尊重しないとはいけません。ただ、私の周りではこれは 100 パーセント正確ではありません。ですので、例えばこれも国際比較しますと、日本人、アメリカ人、ドイツ人の女性の復帰したい割合は、アメリカ人女性は 89 パーセント、ドイツ人は 78 パーセント、日本人は 77 パーセント。すなわち、日本人女性も仕事を一旦辞めてから復帰したいと考えている割合が何と 4 分の 3 以上。ただ、ちゃんと復帰できる、仕事を見つけられた割合が相変わらず非常に低い割合にとどまっています。

第 3 の通説、ダイバーシティは企業の収益性、競争力に関係ないということ。これは厚生労働省のデータなのですが、2005 年から 2008 年の間で、従業員一人当たり経常利益が 10 パーセント以上上昇した企業の割合です。赤い棒で示している、両立支援策、公平な評価制度等を導入している企業、実施している企業では 57 パーセント、そうではない、全然実施していない企業では 48 パーセントでございます。これは 1 つの例でございます、アメリカのカタリストという有名なダイバーシティの研究をしている NPO 法人も同じような結果を出していますし、マッキンゼーの調査にも同様の結果があり、昨今、次から次に全く同じような結果が出てきております。

ここで強調したいポイントは、これは決して日本人女性だけのために環境をよくするものではありません。結局、日本の出生率は約 1.3 人ですから、一人っ子の男性が非常に増えているわけです。そして最近「未婚率」が徐々に上がっている為独身男性が大人になると、誰がその子の親の面倒を見てあげるのですか。彼しかいない。ですから、彼もよりフレキシブルなワーク・ライフ・バランスを求める時代が近い将来、必ず来ると思いますので、こういったダイバーシティを実施している企業は女性 friendly だけではなく、employee-friendly な企業であるという認識をまず確認したいと思います。

また、私は外資系企業に勤めていますが、皆様御存じのとおり、昨今例えば新興国市場で非常に優秀な方々をリクルートするためには、やはり一番働きやすい環境、それは給料やプロモーションの機会だけではなく、働く環境そのものが一番重要視されます。将来、日本の企業がどんどん海外に進出しグローバル競争で負けない為には、よりダイバーシティを重視しないといけないと思います。

最後の通説は、出生率と就業率との関係なのですが、先程のデータにもありましたが、これはよく質問が来ます。日本人女性がもっと働いてしまいますと、出生率がさらに下がるのではないかと。ただ、国際比較しますと実はこれは逆相関ではなく、正の相関です。ですから当然、右上にあるスウェーデン、デンマーク、オーストラリア、アメリカ、オランダ等の国の場合は高い就業率と高い出生率になっています。よく日本で講演しますとこのグラフを見せた後に、日本は全然違うから外国の話は関係ないのではないかとということになるので、次のスライドを作りました。

これは47都道府県で、同じことをプロットしました。縦軸が出生率、横軸が就業率。御覧のとおりスロープは全く同じ正の相関ではないでしょうか。東京が一番下の出っ張っているところ、福井県、長野県、富山県、言わば地方が右上ですね。就業率が上がれば出生率も上がるということは、まず事実として確認しておきたいと思います。

次のページは、私のリサーチから算出したものですが、もしも日本の現在の女性の就業率が男性並みになった場合、つまり、男女間の就業率のギャップが縮まった場合、日本の労働人口が一気に820万人増えます。そうすると、他の生産性等の要因を全く変えずに計算しますと、何とGDPの水準が15パーセントも押し上げられます。実は今、財政問題に直面しているギリシャやイタリアにも同じような解決策があります。

最後の2ページですが、2年前に書いたレポートから書き出した10の提言です。全部説明する時間はありませんので、外から見るとこういったものを考えてみればどうかということを出しております。

様々なダイバーシティの会合に参加させていただいていますが、私から見ると日本の競争力のカギは、やはり一番は優秀な人材ですね。他の資源よりも人材が一番大事な資源ですので、それを一番早く、長く取り込むためにはダイバーシティは不可欠だと前から常々思っております。ただ、皆様総論はかなり賛成でしょう。ただ、各論はどうやって、「move the needle」というところを、もう21世紀ですから、何かしら針を動かせば非常に私はありがたいと思います。

以上です。

○岩田座長 どうもありがとうございました。

通説がいかにも間違っているかということをお説明いただいたのですが、私が一番共感したのは、プッシュとプルのところですね。確かに今まで6割以上の女性が第一子を出産する時に辞めているのですが、仕事と子育ての両立が大変だからという側面と、おっしゃるように出産育児に入る前、20代の時にいかにおもしろい仕事に、チャレンジングな仕

事にめぐり会って、達成をするというような体験をしているか、自分の成長実感を感じているか、その職場でのこれからのキャリアパスが見えるかなど、そういうところがすごく効いているなど思っておりました。それを今、数字で見せていただいたと思います。どうもありがとうございました。

それでは、お2人目、少し時間が押してきましたけれども、河口さん、お願いします。
○河口委員 松井さんからはマクロ的な観点で女性の活躍と経済効果のお話があったわけですけれども、私は投資の世界のお話を簡単にさせていただきます。

まず、最初の御説明にもあったのですけれども、投資の世界ではESGの情報に着目して、それが企業価値向上につながるという動きが1つあります。これは女性ということに限ったわけではなくて、環境ですとかガバナンスですとか、いろいろな非財務情報が企業価値を評価する上で非常に重要である、その流れの中で女性という因子が非常に重要であるという建て付けになっているので、必ずしも女性に限っている話ではありません。

まず最初にESG投資の流れという形で簡単に書かせていただいております。ESGというのは、EはEnvironment、SはSocial、GはGovernance。いわゆる社会的責任投資という言い方をされているものなのですけれども、どちらかと言うと社会的責任投資と言うとキリスト教の倫理のようなイメージが強いので、最近ではESGという非財務情報にも考慮した投資ということで、今はESG投資という言われ方が増えています。

これは基本的に90年代からアメリカやヨーロッパに飛び火して本格化しておりまして、その後も拡大を続けています。誰がこれを押し上げているかということですが、基本的には欧米の公的年金基金が、こうした投資をやり始めるということで広がっていることがあります。

特に、今までは欧米の公的年金基金が中心になってESG投資、環境やガバナンス、女性の活躍というものを投資判断の中に入れていこうという動きがあったわけですが、ここ数年、ブラジル、韓国、中国でもこのESG投資を本格的に公的年金で行おうという動きがあります。

キャシーさんのお話からもあったわけですが、日本から見ると欧米は先に行っていて、中国や韓国は後ろだと思っているかもしれませんが、この領域では中国や韓国に既に、特に韓国には後れをとっている、先を越されてしまっているんだという認識がなぜか皆様ないので、意外にそうなっているという状況があります。BRICsの一角であるブラジルでも、こうしたESG投資を積極的に公的年金基金が行おうという動きがあります。

日本の状況と書いていますけれども、90年代から公的年金は動かない。その理由としては、ESG投資というよりは昔のSRI投資、それは例えば倫理的な観点からアルコールはいけないとか、たばこはいけないだとか、そういうものを投資銘柄から外すといったSRIというものがアメリカでは昔からあるわけですが、いまだにSRIとはそういったものだと思っている人たちが多くいます。そして、特に投資対象のユニバースからた

ばこ業界やアルコール業界を外すことは、投資ユニバースを狭め最初からパフォーマンスを下げる可能性があるので、だからそれはいけないという考え方をずっと踏襲されている方が多いのです。

ただ、SRI投資がESG投資に変化したということの背景には、逆に特定の業界、業種を倫理的な観点や宗教的な理由で外すのではなくて、業種の倫理的な観点は見なくてもいい、ただ、そこで環境や社会の取り組みをきちんとやっているかどうか、それをきちんとやっている会社を企業価値が高い可能性があるということで選んでいこうよと。ですから特定の業種を排除するわけではない、ポジティブスクリーニングという発想が多いのです。けれども、なぜか日本の年金基金はネガティブスクリーニング、特定の業種を外すのがSRI、だからいけないという考え方の方が多く、なかなか動かないということがあります。

一方で、日本でこのESG投資を押し上げていったというか、サポートしていたのは誰かということなのですが、個人投資家です。これはエコファンドということで御存じの方もいらっしゃると思うのですが、個人投資家向けの投資信託で、環境や社会的な観点で銘柄を選びますよという投資信託が1999年から出てきているわけです。けれども、これも過去10年の相場を見ていただければわかるとおり、ESGでなくても非常に相場環境が悪い状況の中で、なかなかエコだから儲かるわけではないというので、必ずしもパフォーマンスをあげられていない状況です。

そういう状況で、日本の国内ではESG投資のニーズはない、投資家からそういう話も聞かない、逆に投資される企業に話を持っていきますと、投資家からIRでESGの話も聞かれたことがないので、そういうニーズはないのではないかという主張もあります。

企業を見ますと、大体女性活用ですとかESGに関わっているのはCSRセクションです。このCSRセクションとIRセクションは全く別物で、その間にコミュニケーションがある会社の方がまだ少ないです。両部署がお互いに全然違うものだと思っているということがあって、だから、CSRの話は投資家は関心がないし、女性活用にも関心がないし、日本の公的年金が関心をしめていないので、運用を受託している日本の運用会社からESGに関する質問が来ることもない、だから必要ないというところに安住しているのが、日本の状況です。

やっとなら去年あたりからこの状況が変化しているということがあります。1つは、労働組合の連合の動きです。ここでワーカーズキャピタル責任投資ガイドラインというものをつくりまして、労働者の権利、労働者の福利厚生という観点から、彼らが参加している企業年金に対して、ESG投資を働きかけようという活動を始めています。

それから、去年ですけれども、21世紀金融行動原則というものができておりまして、21世紀を持続可能な世の中にしていくために、日本の金融機関が自分たちの金融の在り方自体を変えていきたいと思いますという原則です。これは180超の金融機関が賛同して署名をしているという動きがあります。金融機関の中でも投資に限らず、融資や保険業務等、全ての

業務において、E S Gという観点を自分たちの業務の中で考えていきたいと思いますという動きが出てきています。

この2つの動きによって、実際に運用する側や、運用する運用機関等がE S Gに配慮しなければいけないというような、アクセルがやっと少し踏まれ始めたかなと思います。一部の公的年金基金の中でも、E S G投資を少し行っていかなければいけないという動きが出てきています。

そうなりますと、当然運用会社はそういう公的年金の運用を受託しているわけですから、E S G投資をしたいという公的年金が出てくれば、運用会社でもE S G投資、調査もしていかなければいけない。そういう運用もしていかなければいけないという会社が、昨年ぐらいから少し増えてきている。

例えば第一生命では、普通の財務分析をしているアナリストの人たちが、自分たちの担当している業界のC S R報告書を個別に見て、分析して、その結果を自家運用に活用するとか、かつ、その内容を自分たちのC S R活動にも活用するという動きをしていますし、実際に幾つかの運用会社ではE S G調査や、E S Gアナリストという肩書を持っている人たち、あるいはそういうポジションを作っているということがあります。

先程事務局も御説明があったのですが、責任投資原則（P R I）というものがございまして、これに署名している機関が日本でもだんだん増えてきているということで、E S G投資もやらなければいけないと。

その下にあるC D PというのはCarbon Disclosure Projectと言いまして、主に気候変動に関する個別の企業の情報開示を求める国際的なN G Oなのですが、こういった情報が投資家にとっては企業分析に有効であるという見方は広がってきております。

金融端末のブルームバーグやロイター等で、個別の企業のE S G情報が取得できる。先程もお話があったように、基本的に大手の会社は大体C S R報告書を出していますので、そこにあるいろいろなE S Gの情報を引っ張り出してきたものが、ブルームバーグ等の端末に出ていますので、売上や、そういう財務情報と同じような形で女性の役員比率、障害者雇用率、C O 2の排出量等のE S G情報が取れるようになってきています。

もう一つは、世界的な動きとして統合報告というものがございまして、今のところ、法定的な財務情報の開示の中にE S G情報も統合していこうという動きがあります。そういうところでE S G投資への注目が高まっているということでもあります。

その理由としては、E S Gを考慮した投資をしなければいけない投資家が増えている。先程も御説明したように、P R Iに署名している機関がいるということです。P R Iに署名するとE S Gに配慮した投資をしなければいけないことになります。ですので、先程言いましたように、E S Gアナリストのような人を作らなければいけない、やらなければいけないという人たちが増えていきます。なぜかと言うと、公的年金基金がE S G投資をやりたい、自分たちの運用でそういうことをしてほしいと言っているからです。日本の場合で

すと、連合がそういう働きかけを年金基金にするということで、やっていかなければいけない機関が増えているということがあります。

なぜやらなければいけないかということですが、実際にESGに着目した投資をすることによって、自分たちのパフォーマンスも良くなる可能性があるし、そういった投資によって世の中も良くしていく。お金の流れにESGという配慮を入れることによって、社会全体を良くすることもできる。投資家の責任として世の中を良くしつつ、それが自分たちのパフォーマンスを下げるのであれば問題になりますけれども、それがパフォーマンスを上げる可能性が非常にあるということから、こういうことをしたいという年金基金等が増えている状況があります。

ESG投資への関心が高まった結果、ESG要因と企業価値、株価パフォーマンスの関係性が明らかになりつつあります。いろいろな情報データが取れるようになって、いろいろな分析ができるようになっております。そのうちESG情報といえどもたくさんあるので、では何を使えばいいのかという話になるのですけれども、環境のところだと大体カーボンの情報、CO2排出量等の情報、ソーシャルのところだとダイバーシティの関連で女性の比率や、障害者雇用率が比較的取りやすく、いろんなパフォーマンスの結果も出るというところではあります。

3ページ目を見ていただきたいのですが、女性取締役を有する企業とTOPIXの株価パフォーマンスを比較したものが、この図です。2004年から2011年をプロットしたものですけれども、女性取締役がいる企業のポートフォリオ、青い線ですが、これが配当込みTOPIXのパフォーマンスを上回っている。特にリーマンショック以降、大きく下げたところからの戻りが、女性役員がいる会社の方がいいという結果が出ておまして、これは女性役員がいる方がリスクに対して非常に感度が高い傾向があるのだとか、そういう説明が付いていたりもするのでありますが、結果としてこうなっております。

ちなみに、この青い線ですが、八百数十銘柄調べのうち、女性役員がいる会社は五十数社しかないのです。これを調査したのは私の部署の人間ですが、女性役員比率によって幾つかパターンができるかと思って調査をしたところ、全体の役員数が違うので比率でいうと3割だったり1割だったりするのですが、よくみたら女性役員はいても1人しかいないので、女性役員比率というものが空しい。女性役員がいる会社とそうでないところを比較しているというのが、非常にお粗末な日本の女性活用の実態です。

その次のチャートですが、これは当社グループの吉野といたしまして、日本のクオンツアナリストとしてはトップを走り続けている人間なのですが、彼もESGの情報というのは超過リターンを取るためには有効ではないかと考えておまして、いろいろな分析をしています。彼はサザエさんの視聴率と株価の比較とか、いろんなことをやっているのですけれども、女性活躍のテーマは結構好きなのでこのチャートは毎年アップデートしています。これは均等推進表彰企業という、厚生労働省から均等表彰された企業の株価パフォーマンスで、表彰された時を0カ月として、その後どうなっているのかをTOPIXに対する

超過リターンで見たところ、ここで見ているように 60 カ月、5 年経つと大体 15~20 パーセント位、表彰されている企業のパフォーマンスが TOPIX より上がっているというお話になっております。

5 ページ目は似たように、ファミリーフレンドリー表彰された企業のパフォーマンスを比較したところ、似たように非常に高くなっている傾向がございます。

こういったことから、いろいろと女性関係の因数で株価とのパフォーマンスを比較してみると、結構有効ではないかということが分かってきます。投資家というのは細かい学術的な因果関係というより相関関係があれば、この指標を見ればある程度良い会社を選べる可能性が高いということになると、そういう要素は見ていく、自分たちが分析をする時に必ず見る要因になってきます。そういう点を考えても、女性に関するデータが財務データと同じようにより出てくるということは、投資家にとってもいいお話ですし、それが企業にも良い影響を与えてくる。

先程言いましたように、日本の会社ではまだ I R と C S R が分断されていて、ごく一部の投資家はそのあたりをつなごうとしている、あるいはごく一部の企業がそういうことに認識を高めていて、投資家にも E S G 情報をアピールすることによって、自分の会社の魅力をより良く知ってもらえるのだということにやっと気がつき始めたという初期の段階ですので、こういったタイミングで女性のデータをどんどん出そうというのは、投資の世界を考えても良いことかと思っております。

最後にざっとまとめましたけれども、これは今までの中であつたような話なので、割愛させていただきます。

御清聴ありがとうございました。

○岩田座長 どうもありがとうございました。

特に最後に御紹介いただいた、女性の活躍の程度と株価パフォーマンスの関係を示していただいた 3 つのグラフというのは本当に貴重な情報で、これを見て胸がすく思いがいたしました。ありがとうございました。

それでは、高橋さんからお願いします。

○高橋委員 私からは、女性活躍推進企業の情報開示とコーポレート・ガバナンスと題しまして、私が関与しております企業の先進的な取り組みを御紹介しつつ、この会議体の検討テーマであります女性活躍推進のあり方や、それに関する情報開示につきまして、私自身が学んだことや気づいたことなどをお話させていただこうと思います。

お手元の資料の 1 枚目、下のスライドになりますけれども、女性が長く活躍し続けられる企業を目指して、早くからポジティブ・アクション等に取り組んだベネッセグループの創業から今日に至るまで、57 年間の歩みを整理してみました。

この会社は、現在は出産育児や国内外の教育、グローバル人材育成、介護事業等、赤ちゃんからお年寄りまでを対象にグローバルな事業展開をしておりますけれども、前身は赤ペン先生でなじみのある通信教育会社であります。岡山の会社です。

1970年代から女性施策を展開し始めましたのは、矢印の右にありますように、事業の拡大に伴う労働力確保という必要に迫られてのことでございまして、男女均等処遇・全員総合職という思い切ったことをしまして、1977年には女性社員の方が多くなったということです。

そして、今はこどもちゃれんじというブランドになっている幼児向けの家庭教育講座や、たまひよでおなじみの出産育児雑誌等がヒットいたしまして、戦力として女性社員たちを職場にとどめたいという課題解決のために各種施策が打たれたわけでございます。

例えば再雇用制度、介護休職制度、育児期の短時間勤務制度等、公的な制度に先駆けていろんな施策を行っているということです。

1995年にフィロソフィブランド Benesse を発表いたしました。今はグループ名にもなっております Benesse というのは、ラテン語の bene（よく）と esse（生きる）を組み合わせた造語でございます。志を持って夢や理想の実現に一步一步近づいていく、そのプロセスをも楽しむ生き方を追求すべく、創業 40 周年にベネッセコーポレーションに社名変更いたしました。赤ちゃんからお年寄りまで、一人ひとりのよく生きる意欲向上と課題解決を支援することを企業理念として打ち出したわけなのですけれども、同時にそこで働く人々の「よく生きる」を実現しなくてははいけませんので、福利厚生制度を更に充実させたということでございます。

そうした取り組みが評価されまして、3 ページ目にありますように、1999 年に第 1 回のファミリーフレンドリー企業労働大臣優良賞を受賞しております。翌年に東証一部に上場いたしまして、その後、高齢社会の課題解決のために介護事業にも参入いたしました。2008 年には均等・両立推進企業表彰厚生労働大臣最優良賞受賞、翌年には日経子育て支援大賞を受賞しております。こういうものを受賞すると社内のモチベーションが非常に高まると思いました。

私は 2007 年にこの会社の社外監査役に就任したのですけれども、監査役 4 人のうち 2 人が女性でございまして、当時、取締役も 2 名女性ということで、女性を全然意識しないで仕事ができる、それが経営陣から新入社員の層に至るまで普通なのです。普通だけれども、私としてはこれはただ者ではない会社だと思ったわけです。私は様々な分野で紅一点であることが非常に多かったものですから、複数女性がいるというのは非常に居心地が良いといえますか、生産的にいろんなことが進んでいくことを実感しました。ここに至るにはいろんな福利厚生を先駆的に適用していったということがあると気づきました。

2009 年に持ち株会社体制に移行しましたが、ホールディングスの傘下には 35 の連結子会社がございます、中にはベルリッツやサイマル・インターナショナルもあります。私は介護事業に非常に興味がありますので、ベネッセスタイルケアという介護と保育の事業をする会社の監査役も兼務しており、そこではグループ企業で唯一のユニークな手当も持っています。これは 2009 年に介護報酬が引き上げられたのを原資にしまして、働きたい意欲を応援すべく、時短を取ってもいいし、保育手当ももらってもいいという、ちょ

っとユニークな制度を作ったわけです。現在 210 名の方が利用していますが、こういったカフェテリアプランを充実させて、ワーク・ライフ・マネジメントが行えるようにしているわけなのです。ベネッセグループの主要企業では、必要な人は所定労働時間を 6 時間とか 5 時間に短縮する時短を選択できます。これは 1992 年に未就学児を持つ親は誰でも利用できるというふうにいたしました。2 年前の 2010 年からは小学校 3 年生まで時短が利用できるとしており、個人の選択ということになるわけです。

2 - 3 ページの矢印の右側に、企業の成長に伴いどんな施策を打ったのか、対比する形で整理させていただいておりますので、御関心がおありでしたら後で御覧いただけたらと思います。

こうした施策を打っていったらどうなったかですけれども、4 ページを御覧いただきますと、上の段は主要子会社の 1 つであるベネッセコーポレーションの従業員に占める女性の諸々の比率です。従業員に占める女性比率は 55 パーセントで過半数ですけれども、係長クラスでは 61 パーセントが女性という状況でございます。課長クラスになると 33 パーセント、部長クラスは 25 パーセント、上に行くに従ってやや苦戦していると感じますので、この辺の原因もこれから見ていきたいと思っています。役員比率についてですが、役員というのはボードメンバーだけです。執行役員制度はやめてございます。以前は執行役員を入れると女性が 9 名と多かったのですけれども、今はボードメンバーだけでカウントしております。もう少しで 3 割、27 パーセントという状況になっております。

経営の意思決定を迅速にすべく持ち株会社化をしたわけなのですけれども、ホールディングス自体は下で見ていただくように非常にスリムでございます。この数字を開示しても余りインパクトはないのですが、女性役員比率が 25 パーセントというのは日本のスタンダードからすると非常に高いと思います。

もう一つ、監査役をしておりますベネッセスタイルケアは、働く者の 76 パーセントが女性でございます。女性管理職比率が 32 パーセント、ここは執行役員制度を設けておまして、その女性比率が 25 パーセント、ボードメンバーの女性比率が 10 パーセントとなっております。

御参考までに、全世界 70 カ国以上で事業を展開するベルリッツの状況なのですけれども、経営トップは内永ゆか子さん、IBM の元取締役で現在 J - W i n 理事長としても活躍の方でいらっしゃいます。従業員の 7 割が女性でございます。女性管理職比率は 57 パーセント、女性役員比率は全世界で 15 パーセントとなっております。ここでもやはり役員比率をどう上げるかが課題だと私は認識しております。両立支援、男女均等が非常に進んだこの企業グループでございますが、こういう状況について何が原因なのかというのは研究対象になるのではと思っています。

そもそもベネッセでは女性に優しいとか、女性活躍等というのは既に死語になっております。5 ページ目に CSR & サステナビリティ報告書に掲載している人財ポリシーが書いておりますけれども、志を持った人材の成長を支援する、事業そのものが展開している地

域が多岐にわたっており、従業員はますます多様な価値観等の強みを活かして対応することを求められているので、ベネッセグループでも性別や国籍、年齢にかかわらず、多様な人材が志を持ってお客様や社会に対する価値を高めることを目指しています、となっているわけでございます。

男女別管理職比率はCSRレポート、海外向けのCSRレポートやホームページ等にも開示しておりまして、それをお手元資料の6ページ、7ページに掲載しております。7ページには海外向けの英語版を掲載しております。

今、統合レポートに向けていろんな検討がされていると思うのですが、ここに現物を持ってまいりました。こちらがCSRレポートで、配布資料はその一部を切り取っているものです。アニュアルレポートは日本語版と英語版を作っております。御覧になって分かりますように、厚い方が英語版でございます、人財のところも英語版の方がグラフを入れるなど非常に細かく書いており、日本語版の方がダイジェストになっているという状況です。いずれもウェブ上で開示をしております。

こうしたレポートに関しましては、世界最大のアニュアルレポートのコンペティションで2010年、2年連続で賞を取り、日経のアニュアルレポートのアワードでは10年連続ということで、いろんなところを評価していただいています。

投資対象としましては、8ページ目でございますけれども、国内外の主要なSRIインデックスやファンドに組み入れられております。世界の代表的な社会的責任投資評価会社であるSAM社が世界の大手約2,500社を対象に経済・環境・社会面での取り組みについて評価を行い、上位15%の企業を「持続可能性に優れた企業」として選出した中で、特に優れた企業をゴールドクラスとしているのですが、2012年にゴールドクラス格付けの日本企業は、ベネッセの他にパナソニックと丸紅と積水化学工業の4社だと認識しております。

以上、駆け足でベネッセグループの状況を見てきたのですけれども、9ページ目に企業の女性活躍、ダイバーシティに関する情報開示の有用性につきまして、メモ程度で恐縮ですけれども、少し整理をしてみました。

企業における男女均等度合いの「見える化」は、いろんな形があるわけですが、消費者、就職希望者、市場関係者等に対する開示を推進していくことは、当然ながら企業のポジティブ・アクションにつながっていくと思います。

ポジティブ・アクションによって、企業における女性の能力発揮が進んで、その状況をCSRレポート等を開示をしていくことでブランドイメージが高まり、またよりよい人財が集まってくるという善の循環が起きると思います。

よい人財がダイバーシティ、多様性ということ意識して集合しますと、付加価値を生産して、その結果が財務データとして蓄積されて、それを投資家が判断材料にして投資を行うようになるわけです。

ただ、こうなっていくには、ベネッセの場合も創業から57年の間、いろんな施策を打ってきたわけで、時間がかかるのも事実なのです。この時間の壁を越えるにはどうしたらいい

いかですが、やはり経営トップの強力なリーダーシップが不可欠でございます。経営トップがボードメンバーに社外からでもまず女性を入れようというふうなことをなさったところは、効率的に女性活躍が進んで、企業価値の向上につながっていると実感しております。

冒頭の自己紹介の時に、東証のボードメンバーになった話を申し上げましたけれども、その時も株式会社東芝で女性活躍推進をなさった西室さんが当時、社長・会長でいらっしゃいました。私がボードメンバーになった時に社内は驚いたのですが、私も女性社員とのミーティング等に参加するなど、女性活躍を推進できるメリットもございました。

現在、もう一つ日本政策金融公庫という国の政策金融機関にあります。ここは4年前に株式会社化をしておりますけれども、そこでも帝人株式会社で女性活躍を推進された安居さんが総裁に就任されて、企業価値向上のために女性活躍を進めなくてはならないということで今、強力なリーダーシップの下で女性活躍推進を行っております。それを進めるに当たって、資生堂コミュニケーションセンター所長として御活躍だった早川祥子さんを社外取締役を迎え、女性活躍推進委員長として、取締役会で決めた施策がきちんと浸透するように現場を見ていらっしゃいますし、私も社外監査役をしておりますので、往査をしております。今、全国10ブロックで地域版女性活躍推進委員会活動をしている現場に行くなどしています。

多少長くなって恐縮でございましたけれども、コーポレート・ガバナンスの観点から皆様と今後、意見交換ができるとうれしいと思っております。

以上です。

○岩田座長 どうもありがとうございました。

日本で女性の活躍が進んでいる企業は、当初ほとんど外資系だったのですが、ベネッセは、その中で日系企業としては本当にいつもトップを走っておられて、私はずっと注目してきた会社です。今日はまたそれを御紹介いただきありがとうございました。

皆様にお知らせするのが大変遅くなったのですが、先程から後藤副大臣が御到着で御着席いただいております。御紹介が遅れて申し訳ございません、どうもありがとうございます。

それでは、今回の事例紹介の最後は私からなのですが、時間の都合もありますので、ごくかいつまんで御紹介したいと思います。資料7-1と資料7-2です。私からは資生堂の女性社員、女性役員の状況についてどのように情報開示をしているかという、その点だけに絞って簡単に御紹介したいと思います。

まず最初のスライドですけれども、女性役員や女性社員の育成、登用についての取組は、単に人事政策だというような位置付けではございませんで、CSRの領域にも位置付けて取り組んでおります。というのも、もし本当に先進的な取組ができ、資生堂らしい取組ができれば、それが必ずや企業価値に結びつくのではないかということで、そういうレベルの活動を目指したいという気持ちから、CSRの領域に位置付けて考えております。

この楕円形は資生堂が取り組むべき様々なCSRの課題を示しているのですが、下半分は言わば直接的に事業活動に影響を与えるもので、上半分は直接的には与えないのだけれども、人材等の経営資源に影響を与えて、それを通じて事業活動に影響を及ぼすであろうと思われる課題が整理されております。いずれにしろ下半分であれ上半分であれ、最終的には企業価値の向上に結びつけるような活動をしたいという思いで取り組んでおります。

次のスライドは非財務情報に関する情報開示についての資生堂の姿勢です。これまで情報開示は比較的行ってきたと思えますけれども、2011年の取締役会で非財務情報の開示方針を決めております。これがその方針です。何をどういう体系で開示するかということについては、①に書いてありますようにGRI (Global Reporting Initiative) に沿って情報を整理して開示をすることが、おそらく投資家、アナリスト、その他の方々にとって、どこにどういう情報があるか分かりやすいのではないかとということで、GRIのガイドラインを使っております。

次に、どんなツールで情報開示しているかということなのですが、まず公式のウェブサイトのうちCSRサイトを設けております。このCSRサイトの中ではどういう課題を取り上げているかということなのですが、それについてはISO26000の中に中核的な課題というものが7つありますので、その7つ区分で整理をして記載をしております。

7つの中核課題の中に労働慣行という課題があるのですが、その労働慣行の中で例えば女性の活躍促進についての資生堂の基本的な方針ですとか、2013年までに管理職の30パーセントを女性にするという数値目標も設けているのですが、その目標の開示ですとか、それを達成するために取り組んでいること、そして現状はどうかといったことを施策と数値的なデータで開示しております。

2番目のツールはアニュアルレポートです。アニュアルレポートはそもそもは財務レポートだったのでありますが、今日何回かお話に出てきましたが、統合レポートの動きがありますので、2011年頃から非財務情報、CSR情報についてもなるべく充実させるように今、取り組んでおります。先程のCSRサイトに載せておりますような女性の活躍についての方針、目標、現状等をここでも開示をしているのですが、それとあわせて経営体制としてボードメンバーについても載せております。外国の方は名簿を載せただけでは日本人の名前はどれが男性で、どれが女性かというのが中々分からないため、写真を載せることにしました。写真を載せた上で、数字も現在では私が抜けましたので13名中女性は3名になってしまいましたけれども、13名中3名が女性であることを文章でもコメントしております。

3つ目のツールが次のスライドですが、株主総会の場です。株主総会では、当社のようなお客様がほとんど女性であるという業界にしては、本当にまだまだ女性のボードメンバーが少ないということが毎年のようによく質問に出ておりました。そこで今年の招集通知からは、先程のアニュアルレポートも同じなのですが、コーポレート・ガバナンスの記載を充実させる中で取締役、監査役の候補者の顔写真を載せるようにしたということ

がございます。また、社長の報告の後、私が少し時間をもらいまして、コーポレート・ガバナンスについての取組について補足説明をしたのですが、その中で女性役員の現状と育成についてお話をしたりしております。

最後に書いておりますのが、国内外の機関投資家との、私たちはCSRミーティングと言っておりますが、投資家から見るとESGミーティングということだと思いますけれども、その取組も、通常のIRと比べるとまだまだ量的にもレベル的にも未熟なものもあるのですけれども、河口さんにもお世話になって、国内でも、CSRに限って投資家とミーティングするというのもやっております。

今、お話を申し上げましたような、どういうツールでどういう情報を開示しているかということ整理したのが次のページでございます。私たちはなぜこのように積極的に情報開示に努めているかということなのですけれども、当社にとっては女性役員、女性管理職を含めて、女性社員が活躍している、あるいはもっと活躍させたいということを経営の戦略として位置付けているということ、関係方面の皆様にご存知いただくことが資生堂の企業価値、資生堂の強みになるという確信があるからでございます。

簡単ですが、当社の情報開示の事例紹介は以上です。

その次の資料7-2は先程の事務局の御説明の中に、1ページだけ入ってございましたけれども、今年5月に経済同友会が意思決定ボードのダイバーシティに向けて、経営者の行動宣言というものを取りまとめたものです。この取りまとめに私も深く関わりましたので、少し御紹介させていただきたいと思っております。

時間もございませんので、1枚めくっていただいて左側に「経済同友会経営者の行動宣言」が出ておりますので、それを御覧いただければと思います。このポイントは、ダイバーシティを推進するというのは経営戦略そのものであるということと、先程の高橋さんのお話にもありましたけれども、トップが自分のこととしてコミットしてやるのだという精神で作ったものでございます。

具体的には2で努力をするということを書いております。ただ、どういう目標を作るかについては、一律的な目標ではなく、それぞれの企業が置かれた現状を踏まえて、ゴール・アンド・タイムテーブル方式と言うのですけれども、企業の実情に応じて、企業が自発的・自主的に目標を定めるとしております。また、その実施状況を、3に書いてございますが、IRやCSRの活動の中で積極的に情報開示をしようということ、同友会の経営者自らが自分のこととして宣言をしたということがございますので、この領域で少し進むのではないかと期待をしているところでございます。

私からは以上でございます。

それでは、残りが20分くらいになってしまい、限られた時間なのですが、冒頭の事務局からの御説明、それから、4人の皆様からのプレゼンの内容等につきまして、御感想、御質問がございましたら、どうぞお出しいただきたいと思っております。

○河口委員 私のプレゼンで最後に説明するのを忘れていたのですが、女性活用というのは、女性を優位にするということではないというお話もありましたように、女性に優しいということではありません。男女ともに人材を大事にするということを考えていくと、結果として女性に配慮する、それは男性に対する配慮と同じことにもなるわけです。私の周りでも夫が育休を取ったという後輩の女性がいるのですけれども、旦那さんが取ったらその旦那さんが社内ですぐに遭って、それまで出世街道一番だったのに何年も遅れたなど、逆にそういうこともあったりします。育休は女性ばかり取れて、男性でも取りたい人は取れないなど、それは男性に対しても非常に働きづらい環境です。

女性の環境を良くするというのは、男女ともに自分が生きたいライフスタイルをとれるという意味で、とりあえず女性にフォーカスしているのだということを経営意識にしているだけだと、男性はどうなるのかという話が必ず出てくるので、違う、と。これは車輪の両輪というか、コインの裏表であるという認識で、この検討会をしていただきたいと思います。

○岩田座長 ありがとうございます。窪田委員、どうぞ。

○窪田委員 先程から、日本ではESGの投資がほとんど注目されていなくて、投資家も関心を持っていないというお話について、事実、そういうファンドが幾つか立ち上がってうまくいかなかったということがあるので、その事実自体は間違いのないと思います。しかし私は、ESGという基準の決め方に不満があるのでESG投資と銘打ちたくないのですが、私が考えるESGは、私だけではなくて私の会社全部で実際に投資銘柄を選ぶときに、非常に重視しています。ただ、ESG投資と銘打ってしまうと形式基準ばかりが表に出てきて、実質的な中身が問われないことがあるのです。

例えばESGのG、ガバナンスの良い会社と言うと形式的には社外役員が何人いるとかいないなどという話になる。逆に私たちは、例えば株式持ち合い比率が高いと議決権行使によるガバナンスが働かない、だから株式持ち合い比率が高い企業はGの低い企業だと、そういうふうを考えるべきだと思うのですけれども、そういう基準はない。

私は配当や自社株買いといった株主還元も非常に重視していますし、配当利回りの高い企業を重視して投資することはアクティブマネージャーも最近していて、そのパフォーマンスも非常に良いのです。配当利回りが高いというのも1つ表に出てきた現象として、ガバナンスの良い会社と考えることも当然できると思うのです。

また、先程ネガティブスクリーニングとポジティブスクリーニングという話が河口さんからありましたが、最近ポジティブスクリーニングになっていると言いながら、現実にはネガティブスクリーニングが多いと思うのです。

例えば環境重視企業とって、例えば日本の鉄鋼会社、要するに世界で最も生産性が高く、CO2の排出率が少なく、エネルギー効率の高い製鉄所を持っている企業を環境企業として出していいかどうか。そういう企業は競争力があるので利益は上げられるわけです。ところが、製鉄所をしている会社はそもそも環境企業であるわけがないだろうと考える人

は、製鉄業をネガティブスクリーニングで外してしまっているわけです。それに対して人間は鉄を作って使わざるを得ず、それを世界で最も優れた技術によって、少ない環境負荷で行っている会社は環境企業と言って良いのだったら、それは投資家のニーズと合います。そういう意味で、ネガティブスクリーニングになっているところが多いのです。そもそもそうした産業は該当しないという見方をされることが多いのではないかと思います。

投資家としてESGという考え方は大いに重視しているし、今後ますます重要になると考えていますけれども、形式的に広がったESGという、この企業こそがESGだと言われているような考え方に対しては、様々な考え方の違いがあるというのが現状です。

○岩田座長 ありがとうございます。渋澤委員、どうぞ。

○渋澤委員 窪田さんの話と関連しておりますが、実は私たちも自分たちのファンドをESGと謳っていませんが、内容としてはほとんど同じような内容を見ています。全く同じ理由で、SRIという看板を立てずに、それで運用しているのですけれども、その中身が他の違う看板を立てているファンドとほとんど同じなのです。

SRIというファンドを立ち上げて、ESGと何が違うんですかと言うと、先程河口さんからお話があったように若干違うところもあるかもしれませんが、ポートフォリオだけ見たときに、そこでの違いというのは中々現れないのではないかと思います。ですから、私はESGを進めることは非常に大切だと思っていて、そういう意味では全然否定しているわけではなくて、もっともっと進めてほしいと思うのですけれども、余りそういう看板だけ立てるということは果たしてどうなのかなということがあります。

それと関連するのですが、先程因果関係の話がされました。女性の比率が高いと株価のパフォーマンスが良い。こういうものはよく使われて、すごく分かりやすいのです。すごく分かりやすいのですけれども、その反面、もしかすると収益が良かったからそういうことに取り組む余裕があったのかもしれないという見方もできるかもしれないのです。私自身がそう思っているわけではないのですけれども、だけれども、そのように思われるかもしれない。ですから、そういう批判というか、意見に対してもう少しきちんと、論理的に説明できるような枠組みも必要なのではないかと思っています。

企業の具体名を出して非常に恐縮なのですが、例えば資生堂さんは我々のポートフォリオに入っています。我々のポートフォリオの中で、ダイバーシティやガバナンスへの意識が一番高いことは、本当にわかるのです。ただ、我々の運用チームといろいろ議論する中で、では株価のパフォーマンスは、業績はということになると、いろいろ議論がある意味で建設的な議論だと思えるのですけれども、あります。もう一つ、そういう取組が目前の株価にすぐ反応するかというと、多分すぐには反応しないのではないかと思います。ですから、もしかすると10年、20年、30年単位で見たら、確かにそれが企業価値として株価に反映されると言えるのではないかと期待も込めて思っています。

ですから、直接株価というようなものと比べてしまうと、勘違いを起こす人がいると思うのです。せっかく良いことに取り組んでいるのに、株価に反映しないから関係ないでは

ないかという人もいますかと思えます。そうすると、やはり大きな流れとして全然反対方向に行くおそれもありますので、この辺はもう少し議論したいと思っています。

○河口委員 窪田さんからお話があったのですけれども、別段E S G投資というのはこういうフォーマットで、それを満たさなければいけないというものではないです。おっしゃったような社外監査役というフォーマットで見ていくというものだけではなくて、投資家が投資決定をする際に、どれだけE S Gの要素を考慮しているか。おっしゃったようにガバナンスも、社外取締役の数は実質的ではなく、持ち合い比率の方が実質的だと思うので、我々はこういうスタイルでE S Gを考慮していると言えればいいだけです。違うんだと言う必要はなく、渋澤さんも自分たちのスタイルではこういう非財務情報を考慮しているという話であって、E S G投資というのはこういうものだと決まっているわけではないので、そこは誤解のないようにお願いします。ただ、今やっている人たちがそういうフォーマットで行っているというのが、わかりやすいというのでベースになっていますけれども、いろんなスタイルがあります。投資というのは本当に自分のスタイルでやらないと相場に勝てないので、どういう要素を見るか、その中で重要であろうということと、山のように女性と企業価値の学術的な分析がありますから、そちらから言ってもいいのです。ただ、それはすごく長くなりますので説明は省いてしまったのですけれども、ここでは結果としてありますよということだけお話させていただきます。

○岩田座長 事務局にお願いしたいと思うのですが、経済産業省その他の省庁も含めて、女性の活躍と経営パフォーマンスにどういう関係があるかという調査結果が最近結構出ておりますので、それをまたしっかり御説明をしていただくように、資料提供をしていただくようお願いできればと思います。

お待たせしました。土本委員、どうぞ。

○土本委員 委員の皆様には、大変示唆に富むプレゼンテーションをしていただきまして、本当にありがとうございます。

冒頭の自己紹介のところでも少し触れましたように、私どもは今、日本のマーケットを活性化することによって、日本の経済を応援していこうというプロジェクトをしております。その取組の1つが今回のテーマでも少し参考になるのではないかと思いますので、御紹介をさせていただきたいと思えます。

そのプロジェクトの中では、日本の上場企業の魅力を投資家に発信していくという視点から幾つかの取組をしております。そのうちの1つが、テーマ銘柄を公表していこうというものです。

これは従来の取引所からするとかなり一歩進んだ施策なのですけれども、幅広い投資家の方に証券市場を支えていただいて、その結果、経済を活性化していくというものです。そうは言っても新しく投資を始める方にとって、どういう会社に投資したらいいかというのは中々難しいことがありますので、こういうテーマについて先進的な取組をしている企業はこういうところがありますという発信をするようにしております。実は今年7月にそ

のテーマ銘柄の公表の第1弾として取り上げたテーマがESGでした。翌月には特許の競争力ということで、国際的に見ても特許の競争力で競争力の高い企業を選定して、こういった会社がありますというような紹介をさせていただいております。

「見える化」というのはいろんなやり方、ツールがあると思うのですが、こういったこともある意味1つの方法だと思っております。これは投資家にもそういった会社があるのかという関心と呼んでいただくとともに、新聞等でも報道されましたので、上場企業さんからも、今回うちは選ばれなかったけれども、どういう取組をしていったら、よりそういう候補になっていくのか、是非そういうことも研究して対応していきたいという、非常にポジティブなアクションもありました。こういうことを通じて全体の、実態としてのレベルアップ、それから、開示の充実というものが進んでいくのではないかと考えております。この研究会に呼んでいただいたということも関連しますけれども、女性の活躍ということも1つのテーマとして取り上げられるのではないかと考えております。もし可能であれば次回の会議にでも意見を述べさせていただく時に、もう少し細かい紹介もさせていただければと思います。

○岩田座長 どうぞよろしく申し上げます。次回楽しみにしております。何かございますか。

○久保田委員 感想だけですけれども、皆様のプレゼンテーションを非常に興味深く伺いましたし、ほとんどがそのとおりだなという感じがしました。

これはそもそも国家戦略会議で出てきた話で、最終的に成長戦略に結びつく話なので、キャシーさんからあったようにマクロ経済で押さえることも重要ですし、少子化対策や移民も含めて、あるいは労働政策等、そういうものを全体として取り組まなければ本当はいけなくて、その中の一部だという認識です。もう一つは、今も出ていましたけれども、一律的に形式的にと言うよりは、ガバナンスもそうですけれども、むしろ実質的に、あるいは各社がそれぞれの経営判断で取り組んでいく。そういう中でグッドプラクティスを相互に学び合うという方向で、日本全体を良くしていくことが必要ではないかと考えています。経団連もCBCCというまさに企業の社会的責任を諸外国を含めていろいろ勉強したり、お互いに学び合う機会を持っています。各社非常に熱心で、それぞれ先端のところはどういう取組がなされているかというのを相互に勉強していますので、そういう活動も強化していきたいなと思っております。

○岩田座長 松井さんから、他のことについて何かありますか。

○松井委員 この会ではまず女性に関する情報開示を先に合意するべきなのか、そして今後の会で情報開示の方法などについて議論してく予定なのか、議論する時間も限られておりますので確認させて下さい。

○岩田座長 資料1に趣旨というところで、この検討会の目的は「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」と書いてございます。ですから、資本市場で女性の活躍についての情報開示をどのようにすれば

開示できるか、そのことがどうやれば実際の女性活躍と一体のものとなって進んでいくか、情報開示ができるとするとおっしゃるようなどういうやり方があるかというような議論ができれば、大変良いかと思っています。

○松井委員 事務局の御説明の中で、1999年まで開示があったのになぜやめられたのかについて、勉強不足で聞きたいのですけれども。

○金融庁 これは雇用均等法の大改正の際に、かえって男女を分けて示すほうがおかしいのではないかといった議論があって、そのときに内訳を出さずに、全体の職員の開示を行うというふうに様式を変えたところでございます。

○岩田座長 そうですか。では、そのことも含めてぜひここで議論しましょう。

他には各省庁からも、何かございますか。よろしいですか。

それでは、せっかく今日は長い時間、大臣、副大臣に御同席いただいておりますので、私たちの議論を聞いていただいた御感想や御助言がありましたら、ぜひ最後をお願いしたいと思います。

○中川内閣府特命担当大臣 ありがとうございます。

「見える化」をやっていきましょうということが1つの方向性なのですが、お話を聞いていて思ったのは、重要なのは「見える化」の中身だと思うのです。外形的にボードの中に何人、何パーセント女性がいる、従業員の女性比率が何パーセントであるなどの単純な書き方は過去の書き方だったと思うのです。

ところが、例えばそれで投資を呼び込むとか、企業価値が上がるというところまで表現しようと思うと、もう一工夫が要るのだらうと思うのです。その一工夫した上で具体的にどういうところでどういう改善をしていくかというようなことが、もう一つあると思うので、そこまでぜひ議論をしていただければありがたいと思っております。世界標準から遅れているというのはよく言われるのですけれども、中身が伴って具体的ものとなって初めて、おそらく日本でもこの話が生きてくるのだらうと思います。

ひょっとして外形的には遅れているが、中身ではもっともって生きていくところもあるという観点もあると思いますので、そのようなことも含めてこれから期待していきたいと思っておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

○後藤内閣府副大臣 民間というか、それぞれの企業ではかなり進んでいるということを改めて感じました。

その中で先程窪田さんがおっしゃったように、1つの「見える化」の指標だけで投資家のパフォーマンスがどうかということになると、ある意味では受け手の部分とそうではない部分の対照みたいなものを少し整理しなければいけないと思います。また、最終的な取りまとめに向けては、東証のようにある意味では公的な部分とそうではない民間の部分でどういうガイドラインにするかというのを組み合わせながら、いろんな指標やそれぞれ官民の部分でどんなことができるかということについて、建設的な意見をぜひ出していただきたいと思います。先程座長から役所の方にも資料の要求をしていただきましたし、ま

た、先程松井さんがおっしゃったこの会の目的にもつながると思いますが、女性の活躍促進という1つの大きなキーワードに向けて、年末まで回数も限られておりますので、ぜひ良い形で御議論を進めていただきますように、私からもお願いしておきたいと思っております。ありがとうございます。

○岩田座長 ありがとうございました。

それでは、今日は予定の時間もまいりましたので、これで終えたいと思っております。第2回は先程の資料の中にもありましたように、今日御発表なさらなかった方でプレゼンをしていただける方にはぜひお願いしたいと思いますし、関係省庁から御提出いただく資料、そして事務局が個別にヒアリングをされる企業や団体、専門家のヒアリング結果等も出していただいて、次回はディスカッションの時間もしっかりとりつつ運営したいと思います。

今日はこれで閉会としたいと思います。どうも皆様ありがとうございました。