

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3回）議事録

1 日時 平成24年11月16日（金） 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	北川 哲雄	青山学院大学大学院教授
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	渋谷 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）事務局からの報告

（2）取りまとめに向けた意見交換

（配布資料）

資料1 事務局による企業・有識者等ヒアリング結果

資料2 これまでの議論・論点の整理（案）

5 議事録

○岩田座長 皆様、おはようございます。ただいまから第3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」を開きたいと思います。

第4回で報告書をまとめるという予定で進んでおります。今日は、これまでの議論を整理したものを事務局で御用意いただいておりますので、それをベースになるべく意見を出していただき、意見を寄せることができるところは寄せたいと思っております。

意見交換に入ります前に、前回の会合から、事務局と関係省庁で追加のヒアリングをされていると伺っておりますので、まずはその御報告をお願いします。

○高村分析官 おはようございます。事務局でございます。

はじめに、前回の御報告以降にヒアリングをさせていただきました内容につきまして、簡単に御説明をさせていただきたいと思っております。

資料は、右肩に資料1と書いてあるものでございます。報告させていただく内容は3件で、2ページ目以降、概要がございますので、ページをおめくりいただけたらと思います。

最初に、日立製作所様にお伺いしております。前回、人材統括部のヒアリングの内容を

御報告いたしましたけれども、今回はCSR推進部で伺った内容の御報告でございます。この中では、海外にはESGに注目をして、企業の持続可能性から企業評価を実施する投資家やアナリストがいるということ、またその多くは長期的投資を行う欧米の大手年金基金、政府ファンド等であり、安定的な長期の資金の出し手として重視されているという話を伺いました。

さらに、そうした投資家の意向を受けまして、ESGの観点から調査を行う調査評価会社があり、彼らを通じて、その背景にいる投資家とのコミュニケーションを緊密に行うことを心がけておられるというお話でございました。

コミュニケーションとしましては、1対1でコミュニケーションをとるというケースもあれば、より多くの投資家や評価会社に対して十分な情報提供ができるよう、積極的にウェブサイト等をツールとして情報の開示を行っているというお話を伺ってまいりました。

持続可能性の評価という意味では、3ページ目の下でございますけれども、人材戦略、人権、労働安全、教育訓練等、「人」について多様なことが尋ねられる。「人」がコアであると考えているのであろうというお話を伺いました。

その中で、今回のテーマである男女に関する情報は、グローバル企業のダイバーシティに関する重要指標となっているというお話で、その開示については欧米でも義務化はされていないけれども、クォータ制の導入等を背景に、義務に近い開示項目となっているというお話を伺いました。

最後に、企業が効率よくお金を作り出すマシンというよりは、社会的価値を作り出す主体であるべきという観点から、経営者は開示をするべきですし、投資家は評価をすることが必要ではないかというお考えが示されまして、また、男女比率の開示については、当然必要があるということをお話前提にするのだけれど、サンプルやルールを示すことが情報の出しやすさにつながるのではないかというお話でございました。

2件目は、5ページ目です。フィデリティ投信株式会社様にお話を伺っております。こちらの運用会社の特徴は、本拠地がロンドンにある外資系の投信会社で、日本で初めて運用ビジネスを始められたということでございます。

また、組織の中で女性の比率が高いということも特徴だと伺いまして、日本オフィスの代表が女性であり、株式運用プロフェッショナルの3分の1が女性という特徴があるということです。女性が組織の中に3分の1いるという状況の中で女性が活躍するメリットを日頃から感じとられるという話でございます。女性が活躍している組織では、更にその状況を見て、若い優秀な女性が入社してくる良い循環があると冒頭で伺ったところでございます。

こちらは、長期運用を基本としておられて、徹底的にボトムアップリサーチを行う。その中で非財務情報は財務情報の確度というか確からしさを高める重要な要素として重視しておられるということです。特に有価証券報告書を隅々まで読むというお話をされておりました。

理由としては3点ですが、最も信頼できる媒体であるということ、非財務情報が充実しているということ、そして、書式が統一されていて、どこに何が書いてあるのかがわかって読みやすいということを挙げられておりました。

横に業界間の比較をするということもあれば、同じ企業の前年との比較という縦の比較もあり、非財務情報についても比較する中でリサーチのきっかけになることがあるというお話でございます。

女性の情報の開示についてですけれども、有価証券報告書を見る中で役員の状況や従業員の情報を見るということなのですが、女性の比率が高いというだけで投資の材料になるわけではないというお話です。ただ、印象が上がるということで、印象というのは柔軟であるとか先進的であるとか、開かれたとか、あるいは海外でもうまくいくのではないかという印象につながるということと、より重要なのは、リサーチやミーティングの際の切り口、トピックになるのだということでした。

従業員の情報ということについては、単に男女別に出しても、今、雇用が多様化している状況では中々使いにくいのではないかという御指摘がありまして、能力主義がその会社で取り入れられているかどうかを見るのであれば、採用の情報等が新しい指標になり得るのではないかという御指摘です。

また、個人の投資家の方と直接的にコミュニケーションをとる機会は余りないのだけれども、退職・投資教育研究所という研究所を通じて、情報提供や長期的な株式投資の在り方を提供しているという話でございます。

最後に外国の方にお話を伺っておりまして、8ページでございます。こちらはCalPERSや大手年金基金等の株式運用の責任者等を歴任され、昨年まで国際コーポレート・ガバナンスネットワークの議長をされておられて、現在、それ以外にも公職を務められておられるChristianna Woodさんという女性に伺っております。

主に機関投資家のお立場からジェンダー・ダイバーシティをどのように評価しているのかという点について伺っております。ジェンダー・ダイバーシティが実現している組織や取締役会を持つ企業の業績が高いのは当然だと多くの機関投資家が考えているという御指摘がございまして、両者は直接的な関係にあるわけではなく、業績に結びつくまでの間には長いプロセスがあるのだけれども、性別にかかわらず、役員会の候補者のプールを広げることがよい人材を確保できるのは当然のことだし、様々なバックグラウンドを持つ人材がアイデアをぶつけ合うことでよりよい価値が生まれると考えているということでした。役員会の女性比率が高い方が企業業績もよいというデータ等も見れば、それは明らかではないかという御指摘です。

企業が開示すべき情報の内容としては、国際的に協調すべき点もあれば、また国のおかれた事情や抱える課題によって異なる部分もあるのは当然だろうというお話でございました。

最後に、アメリカの機関投資家の現状等について、事務局から9ページ目で資料を足し

ておりますので、後ほど御覧いただけたらと存じます。

あと1点、申し訳ありませんが英文そのままの資料なのですけれども、参考配布として、お配りしているものがございます。

こちらは本研究会のテーマであります資本市場における女性活躍の「見える化」につきまして、最近公表された情報ということでお配りさせていただいております。

ニュージーランドの証券取引所のニュースリリースという位置付けでございますけれども、これまでも資本市場における女性活躍状況の「見える化」の関連としましては、ロンドンのFTSEや、オーストラリアの証券取引所で女性役員の比率等について開示を推奨している例を御紹介しましたがけれども、こちらは、今年の12月31日以降に公表されるアニュアルレポートではそれを開示することに決まったというような内容と理解しております。

ニュースリリースの中で、開示をする根拠としましては、国際的に経営やガバナンスのダイバーシティが企業の業績を高める上で重要な要素であるというデータがあるということとを挙げておまして、開示をすることが更に意思決定過程のダイバーシティを高めるツールの1つになり得ると考えている、ということが示されていると理解しております。御参考までということです。

以上でございます。

○岩田座長 他省庁からは何かございますか。この段階ではよろしいですか。ありがとうございます。

それでは、議論に入る前に、前回の検討会で御紹介いただいた、経済産業省と東京証券取引所が共同で女性の活躍状況を選定基準とするテーマ銘柄の取組について、それ以降について動きがあると伺っておりますので、経済産業省の方からまずコメントをいただいておりますか。

○経済産業省 私が先の方がいいのかわかりません。土本委員におっしゃっていただいた方がいいのかもしれませんが、御指名ですので、少し先に申し上げさせていただきます。

前回御説明させていただいて以降、正確な報道かどうかは別にしまして、それなりに報道もなされたものですから、色々なところ、特に企業の方々から色々お問い合わせをいただいて、そのような意味での関心は高まっているのであろうとは思っております。もちろん、中身はこれから東証を中心に私どもも協力させていただきながらやっていくということになります。

ただ、あわせて、実は私どもがさせていただいているダイバーシティ経営企業100選と呼ばれているものも同じなのでございますけれども、東証とさせていただいている今のは来年の2月に選定を行うということを目途にしております。この種のものというのは1回で十分選定、審査できる数にも限りがございますし、企業の行動も進んでいくということになりますので、内容をよく見ていかなければわかりませんが、企業の方々から見て、ここに自主的に参画されたいという方の裾野が広がり、なおかつ、いい意味で刺激

になれば、これも東証との御相談ですけれども、将来的には全く同じ形かどうかは別にしまして、ある種継続的というのでしょうか、何回かにわたって発展させていくということも考えることができるのではとは思っております。

以上です。

○岩田座長 ありがとうございます。

どうも失礼しました。土本委員、もしよろしければお願いいたします。

○土本委員 今、経済産業省から御説明していただいたとおりでございますので、私どもから特に付け加えることもございませんけれども、大変関心をいただいておりますので、経産省とよく御相談を申し上げながら、しっかりと進めていきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○岩田座長 どうぞよろしくお願いいたします。

確か前回御報告いただいたときに、高橋委員から1回限りでは限界があるのではないかという御発言があったかと思えます。ですので、できればこのような取組を継続していただければ、この分野の企業の取組を後押しする力になってくるのではないかと思えますので、是非継続性を私からもよろしくお願いいたします。

ありがとうございます。それでは、ここから議論に入りたいと思えます。前回までに皆様方からこの会議で出された御意見、あるいは会議の外で、事務局にどうぞ直接御意見を出してくださいと私からも申し上げたので、そのような形で出していただいた御意見もあろうかと思えます。それを取りまとめていただいたものが資料として配付されておりますので、まずその内容の御説明を事務局からお願いいたします。

○高村分析官 お配りさせていただいております資料2と、机上配布で御用意させていただいている資料について、御説明させていただきたいと思えます。

まず、資料2でございますが、これまで2回の検討会での御議論、会議に提出していただいた資料等を取りまとめたものとなっております。

構成ですけれども、1、2、3、4とございますが、私どもの考え方は、1、2、3は現状についての認識であるなど現状そのものということでもとめました。そのうち1については、なぜ「見える化」をするのかということ、なぜそれを資本市場でやるのかということ念頭に取りまとめたつもりでございます。

2ですけれども、資本市場で企業の女性活用の「見える化」をするといった場合に、どのような視点から評価することが考えられるのかということで2点あるのではないかと、1つ目が役員会における女性の登用を見るという視点です。2つ目が、女性従業員の定着・活躍の促進という観点から見るという視点があるのではないかと、取りまとめております。

3は、テーマが大きいですので、御意見を頂ければと思うのですが、非財務情報全体の開示の動向を踏まえるという意味で取りまとめをさせていただいております。

4につきましては、今後の取組の方向性について、今まで頂いた御意見を集約した部分

となっております。

1～3までの現状と、4の方向性は今の段階では必ずしも対応しておりませんが、全体として整合がとれていないのではないかと御意見もいただいておりますが、それは今までの様々な御意見を列記しているからということで、本日御意見を頂きたいと思っております。

なお、この資料の今後の扱いでございますけれども、本日、この中身を議論のきっかけとしていただいて御意見を頂き、これはそういうことではないかと認めていただけた部分については、報告書に取り込むということを考えております。

報告書に入れるに当たりましては、このような検討を行うことになった経緯や背景も最終的には追加いたします。最後の部分は、今後の取組についての結論部分、それに関連資料を付け加えて、報告書の形に取りまとめていきたいと思っております。

中身につきましては、今まで頂いた御意見それぞれの御説明については割愛させていただきまして、9ページに飛んでいただけたらと思います。

9ページ、ここでは、今後の方向性ということで御意見を集めた部分です。けれども、四角の中では、任意なのか一律でやっていくのかという御議論があるかと思うのですけれども、どこでそれを開示していくかといった点について、今まで御意見頂いたものを集めております。

有価証券報告書、東京証券取引所様のコーポレート・ガバナンス報告書、任意のもので、IR資料や株主通信がコミュニケーションの手段としてあるという御意見を頂いておりますので付け加えさせていただいております。

また、CSR報告書、アニュアルレポートに加えまして、その他と書いてございます。ここは皆様から御意見を頂く中で、会社法に定める事業報告があるのではないかと御意見をいただいたところではございますが、そちらの方ですと対象とする範囲がかなり広く、今回、資本市場でということを検討させていただく上で、資本市場に上場してらっしゃる企業様よりもかなり広い範囲を対象にすることになりますので、あえてここでは取り上げずにその他と記載させていただいているところでございます。

それぞれのツールについて簡単に11ページ目以降で御紹介しております。これを御覧いただきたいと思いますのですけれども、まず、有価証券報告書を最初に持ってきておりますが、これは法定の報告書であるということと、3つ目のポツですけれども、重要事項に虚偽記載がある場合には、懲役刑もあり得るという非常に重い性質のものであるということを書いてございます。

2番目としましては、証券取引所の開示基準はここでは外しているのですけれども、ガイドライン等ということでございます。証券取引所様では会社情報の適時開示制度と、次のページのコーポレート・ガバナンス報告書の、大きく分けて2つの開示の手段があるということで伺っております。

コーポレート・ガバナンス報告書については、ガバナンスの体制について一覧性のある

形式で比較判断することが困難であったというそれまでの状況を踏まえまして、取引所が有価証券報告書規程に基づき、上場会社に対してコーポレート・ガバナンス関連の情報を開示するよう求めているものだということをごさいます。

これについては、ヒアリングをさせていただいた中でもウェブで閲覧が可能であるなど、フォーマットが統一されていて、どこに何が書いてあるか、知りたいことをどこに行けば見ることができるのか非常に分かりやすいということ、さらに情報の入手コストも下がったということをお伺ってきたところでございます。

それ以降、(3)、(4)、(5)は任意のもので企業様が自由なフォーマットで出されているものを記載させていただいております。IR資料と株主通信は、決算短信あるいは株主総会等のタイミングで記者や投資家の方あるいは株主の方向けに状況を知らせるものであるという性質について述べています。

CSR報告書につきましては、任意ではあるのですが、準拠しているルールのようなものも幾つかあるということで、ここではGRIとISO26000、国連のグローバル・コンパクトを挙げさせていただいているところでございます。

開示の比率がどのぐらいかということもここで簡単に触れておまして、CSR報告書については全上場企業のうち、ホームページで公表されている企業は55.0%ぐらいで、CSR報告書では22.4%ぐらいという調査結果がございます。

アニュアルレポートにつきましても、これは英語で発行されるケースが多いということですが、調査対象を500社と絞って調査したところ、430社が公表していたというある調査の結果について書かせていただいております。

あと座長からの御指示で、実際の記載例を用意してくださいということがございましたので、机上配布資料として1、2、3を用意させていただいております。

まず机上配布資料1でございますが、これは有価証券報告書に関するものになっております。有価証券報告書は先ほど御覧いただきましたとおり、法律に基づいて提出するものでして、記載事項は府令で決められております。

ここで第3号様式とございますが、これは有価証券報告書に何を記載すべきかという決まりになってございます。非常に厚いものなのですが、今回、御議論いただいております女性の活躍状況というものをもし記載するとしたら、あるいは既に公表されている企業がどういったところに公表されているのかということをお頭に、該当しそうなところをピックアップして資料にさせていただいております。

実例として、後ろの方に行くと座長から1回目に御紹介いただきました資生堂様の例と今回ヒアリングをさせていただいた日立製作所様の例が付いているのと、更に後ろに行きますと、JSR様の例です。表紙の裏側の16ページにワーク・ライフマネジメントの推進に取り組んでいるということが有価証券報告書の中の対処すべき課題の部分に定性情報として書かれているという例でございます。

ほかにもTOTO様の事例としまして、こちらもおなじく対処すべき課題という場所にダイバ

ーシティのことが書かれているというケース、もう一つ、最後は三菱総合研究所様の事例ですけれども、こちらについても対処すべき課題というところでダイバーシティへの取組、ワーク・ライフ・バランスを含む積極的な取組が記載されていることを書かせていただいております。

最後に、参考なのですけれども、日本では、定性情報につきましては府令ではなく、ガイドラインでどのようなことを書くのがいいのか示されている部分もあるということでお示しさせていただきます。

机上配布2-1から始まる資料ですが、これはコーポレート・ガバナンスに関する報告書についての見本でございます。一番上にありますのが、記載要領で、東京証券取引所様のウェブサイトからダウンロードしたものですけれども、この後ろに企業の実例がございまして、女性の活躍や管理職の登用、ワーク・ライフ・バランスについて書かれている例、該当部分に丸をつけたり下線を引いたりということで用意させていただきます。

それらのことが主にどのようなところに書かれているか、あるいは今後書くことのできる可能性がありそうな箇所はどこかということで、太枠で記載要綱を囲んでおります。

最後に、ホチキス止めの机上配布3では、今、任意で開示されておりますCSR報告書あるいはサステナビリティ報告書というもののなかで、かなり幅広く準拠が見られるガイドライン3つがどのようなものか書かせていただいております。

最初がGRIのサステナビリティレポーティングガイドラインというものでございまして、こちらは1ページ目から9ページまでございます。かなり幅広い範囲にわたってのフレームワークを示しておりますけれども、直近の改定では主にガバナンス面と雇用面について男女別で表記をするようにという要請が盛り込まれてございまして、そういった部分を赤字でお示ししているものでございます。

10ページはISO26000というもので、社会的責任に関する手引きということでございます。

最後、11ページが国連グローバル・コンパクトの10原則ということでお示しさせていただきます。

以上でございます。

○岩田座長 ありがとうございます。前回の会議の最後に私から4つの論点があるのではないかとということをお申し上げました。

1つ目は、「見える化」と言っても一体何のための「見える化」なのかという点。

2つ目は、開示すべき情報の範囲というのとはどのようなことが考えられるかという点。

3つ目は、開示の仕方、開示をするということを経済的なルールにするのか、それとも企業の自主性、任意の努力を推奨するものにするのかという点。

4つ目は、具体的に情報開示の媒体、ツールとしてどのようなものが考えられるのか。

この4つの点について問題を投げかけさせていただきました。

今日、これから資料2について議論したいと思うのですけれども、最初の何のための「見える化」かという論点については、資料2の構成でいきますと1～3までにそのことを書

いていただいているのかなと思います。

それ以外の3つの論点については、最後の4に書かれていると理解しておりますので、私の問題意識を反映していただいた構成になっていることをまずお礼申し上げたいと思います。

これから今日は残り時間、たっぷり議論していただくわけですが、言わば4はこの検討会の結論に当たるところで大変重要なところだと思いますので、約30分程度、まず1～3までについて議論していただき、4について残りの1時間程度で議論ができればいいのではと思っています。

資料2についての私の理解は、これまでの会議で皆様が出された御意見や事務局に直接出していただいた御意見を一つ一つ非常に丁寧に事務局の方で拾っていただいて、それを構成化したものと思っています。そのような努力に本当にお礼を申し上げたいと思います。

ただ、ここに書かれていることがお一人の御意見なのか、それとも大多数が賛同される意見なのか、あるいは強い反対意見があるのか、その辺りのことがまだこれまでの議論でははっきりしておりませんので、資料2をベースにして、皆様の御意見を賜りたいと思っています。

今、皆様御存じのとおり国会の状況でございますが、公表のタイミングなどは事務局の方でしっかり考えていただくとして、この検討会としては、予定どおり粛々と議論し、第4回目には報告書をまとめていただくという前提で議事を進行してまいりたいと思っています。

さて、それでは、ここから議論に入りたいと思うのですが、まず1～3までについて何かお気づきのこと、あるいは賛同意見、反対意見がございましたら出していただくようお願いいたします。

窪田委員、どうぞ。

○窪田委員 最初に目的ですけれども、もう一回、何度も繰り返してきた私の意見を言います。長期投資を行っている投資家の目的は、10年後、20年後にかけて、日本企業がきちんと成長できるか、少なくとも現在のビジネスを維持していけるかを見極めることです。これは経営者も同じで、長期的視点に立った経営者は、同じ目的を持っていると思っています。投資家も経営者も長期的な目的は同じだと思います。短期的な経営者や短期的な投資家が色々なことを言いますが、今、ここで議論しているのは長期的視点に立った経営者、長期的な投資家にとってどのような「見える化」が必要か考えることだと思います。

現在の日本の人口構成を見ると、30代より20代、20代より10代の人口構成がどんどん小さくなっています。10年後、20年後を考えた人事政策、採用政策をとっていかないと日本企業の将来はないことは見えています。それが株式市場にもあらわれていて、目先の2～3年だけ何とかなればいいということで若い人を採らないというような経営をやっている会社に対しては、株式市場の評価がPBRといった尺度で非常に低くなっているという現

状があります。

若年層ほど人口が少ないから、女性を活用しないことには、若い世代の活用はできません。結果的に女性を採るといことと、若い人を採って将来をきちんとやっていくということ是一緒だと思います。共働きが前提になっている世代にもうなっていますから、若い世代を採るためにはライフ・ワーク・バランスということも人事政策の中で考えていかなければいけないということがあります。

最初に言いたいことはそれだけですが、報告書の中で1つ気になったことがあります。7ページ目に非財務情報を「E」「S」「G」で区分した場合、従業員情報はソーシャルに入ると書いてありますが、私は半分ソーシャル、半分ガバナンスに入ると思います。先ほどガバナンス報告書の中に従業員についての考え方を書いている事例が事務局から紹介されました。目先の2～3年のことだけを考えて経営して人事政策を行っているような会社は、ガバナンスに問題があると考えべきです。

ただ、人事政策には例えば障害を持たれた方が働きやすいようにオフィスの中のバリアフリー化を進めましょうといったソーシャルの面もちろんあります。確かに両面あります。けれども、この情報はソーシャルという位置付けよりも、むしろ企業自身が10年後、20年後まで生き残っていくために必要な人事戦略を経営者がきちんと考えているか、考えていないかという意味で、私は今の日本においてはガバナンスの側面がより大きいと思っています。

とりあえず出だしとして以上です。

○岩田座長 窪田委員、ありがとうございます。

河口委員、どうぞ。

○河口委員 ありがとうございます。今の窪田委員の意見とも重複するところがあると思うのですが、全体を見ていて思うのは、女性活躍を推進させなければいけないという実態面と、それを「見える化」するという2つのテーマがあって、結構それが入り混じっているのです。

女性活躍の意義という話が出てきて、女性を活躍させなければいけない意義や長期投資の話なども今お話があったわけですが、長期経営のような話の中に実質的に女性活躍をさせなければいけない、女性が活躍できる社会を作らなければいけないという話があって、それを推進する手段として、また評価する手段として「見える化」という情報開示があるのだという二段構成になっているはずなのです。けれども、この2つが結構入り混じって議論されているので、もう一回整理して、そもそも女性を使っていかなければいけない企業の立場としての意味と社会としての意味というのはまとめて、ではなぜそれを開示という手法をとらなければいけないのか、今回は開示という手法をメインに議論するので、そこを分けていただいた方がいいと思います。1の(1)にも両方の意見が入っているので、そのような視点で見た方がいいかなと思います。

特に(2)の資本市場において取り組む意義というのは、皆様の御意見を取りまとめて

いて、それはそれで各御意見なのですが、現状認識と、現状認識を踏まえてだからこうしなければいけないという話が入り混じっていると思うのです。

例えば上から5つ目の○で、ESGの話をIRで聞くことは現状ないと、だからどうなのだという事なのです。現状ないのはほとんどそうなのです。それでいいと思っているのか、それを変えないといけないのかがここでの意義です。現状ないという事実認識は意義ではなくて現状認識なので、全部整理された方がいいかなと思いました。

とりあえず以上です。

○岩田座長 他にはございませんか。

渋澤委員、どうぞ。

○渋澤委員 資料2の6ページの「(3) 企業と投資家のミス・コミュニケーション」という部分なのですが、3番目の○に「有価証券報告書はタイムリーではないが非財務情報が充実しており」とあります。私は、有価証券報告書は非常に重要な資料だと思っているのですが、それはどちらかというと非財務情報が充実しているということではなくて、様式が統一しているところではないかと思うのです。ですから、ある意味ではダイバーサな企業を画一化して処理しやすくしているということではないかと思います。

例えばこの報告書で資生堂様のものに目を通したのですが、資生堂様が持っている非財務情報がここだけで十分充実しているかということと違うのではないかと感じたことなので、非財務情報が充実しているというのはもう少し議論を深めるか、削除した方がいいのかなという感じもします。

「CSR報告書は企業の「PR」にすぎないのではないか」について、そのような側面もあるかと思うのですけれども、有価証券報告書は特に過去にこうありましたということの報告書であって、課題というところに、このように考えていますという将来のこともありますが、本来のCSR報告書というのは、単なる報告書ではなくて企業理念そのものです。ですから、先ほどの窪田委員、河口委員の話にありましたけれども、長期的に企業はどのように持続的に価値を創造するのですかという提示をする媒体ではないのかなと思っています。

国際的動向というところに関連するのですが、最近ではアニュアルレポートとCSR報告書を一緒にレポートするIntegrated Reporting、統合報告というのがございまして、これは日本では約5～6年前から話が出てきたのですが、最近大変関心が高まっていると実感しております。日経新聞のアニュアルレポートの審査をしております、今年から統合レポートは別枠でやることになったのです。ということは、それなりに数が増えてきたということです。そのような意味では非常に意識が高まっている。

先々週、海外の、ちょうど本日ヒアリング結果として紹介されたChristianna Woodさんも御一緒に登壇したのですが、IIRCというIntegrated Reportingの会議があり、その前日には元通産省の住田さんのやってらっしゃるWICIというところと2日間、統合レポートについて議論を重ねました。私はお話をすることによって最初30～50人ぐらいの人が集まる

のかなと思っていたのですが、数百人の方々が集まりました。余りにも多い人数なので驚いたのです。

背景としては、そのような国際的動向もありますし、日本企業もどのように自分たちの持っている価値をステークホルダーにきちんと情報開示するのかということの意識が高まっているというのは非常に感じております。ですから、統合レポートの話はもしかすると4のところでもう少しお話しした方がいいのかもしれませんが、そのような状況に今なっているのではないかなと思っております。

○岩田座長 ありがとうございます。他にはどうですか。

それでは、土本委員からどうぞ。

○土本委員 1の「(2) 資本市場において取り組む意義」というところについてです。こういった課題に限らず、資本市場での情報開示はどのような意義があるのかということについて触れておきたいのです。あくまでも投資家と企業との間で、その投資情報としての有用性、重要性が大事だと思っておりますので、それ以外の要素を含めて議論してしまうと議論が混ざってしまうのではないかなと思っております、あくまでも投資家にとっての情報の有用性、それがどれくらい重要なのかということが大事ではないかと思っております。

それとの関連で、先ほど河口委員が御発言されたように、そもそも女性の活躍を促進するということの意義と分けて考えるというか、そこのところも大事だろうと思っております。私は第1回目でもコメントしましたが、「見える化」ということとは別に、色々な促進策があるのではないかと思いますので、例えば底上げのために色々な取組もされると思うのですが、そういったものがどうなっているのかということも含めて情報をどのように考えていったらいいのかという、そこをうまく考えないと、「見える化」だけで色々なものを全部達成しようということになると議論が曲がってしまうのではないかと、このことをコメントさせていただきたいと思っております。

○岩田座長 お待たせしました。松井委員、お願いします。

○松井委員 少し気になったところだけですが、3ページの2「(1) 役員会における女性の登用」で、外国人投資家を例として挙げることはいいとは思いますが、日本の株式市場においては、外国人の保有比率は26%に過ぎません。そもそも何のために必要なのかという視点が欠けているのではないかと私は思います。日本の株式市場、資本市場が今後継続的に健全に拡大していくためには、貯蓄から投資へという日本の将来の成長性に結びつくような話も加えた方が良くないかなと思います。ざっと読むと海外の例が比較対象になっていることが多いようです。ここは日本ですから、日本の資本市場を活性化することの目的、その辺をもっと明確にしてほしいと思っております。

以上です。

○岩田座長 まだ御発言になっていない方、いかがでしょうか。

北川委員、どうぞ。

○北川委員 北川でございます。

お聞きしていて私自身気になったのは、6ページの「企業と投資家のミス・コミュニケーション」ということです。その場合の投資家というのは何をさすのかということですが、もちろん、アメリカのように非常に層の厚い機関投資家、あるいは欧州のようにSRIファンドが主流を占めている、あるいはその1つになっているという環境ではございませんので、私の見るところ、やはり日本においてはかなりショートターミズムに毒された投資家も相当多いと思います。ですから、そのような方たちにとっては余り意味のある調査ではないということなので、投資家というものの定義をきちんとした方がいいと思います。

長期的な企業価値の向上を共有する仲間としての投資家もなければいけないので、いわばこれら投資家向けへの情報としてこれらも必要なのだということに持っていかないと、恐らくは理解が得られないのではないかとというのが1つです。

その場合には、これを機にきちんとショートターミズムと戦うのだということ踏まえた上で、ある意味で無駄な情報はもう一度見直していくというトレードオフがないと、いわゆる社会一般、市場一般の理解は得られないのではないかとというのが私の意見です。

具体的に言いますと、ショートターミズムを助長するような開示があるためにそうなっているというところもありまして、これは後ほどまた具体的に申し上げたいと思いますけれども、私の意見は以上です。

○岩田座長 ありがとうございます。

久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 ありがとうございます。今日の議論に入る前に前回出た論点で、例の平成11年以前の有価証券報告書に義務付けられていた従業員の状況の開示を付加させたらどうかという御意見がございましたが、これは前回経緯等について金融庁から御説明があったと思いますけれども、連結中心の開示の方向転換の中で簡素化されたという項目でございます。仮に連結情報で開示するということになる、海外の連結子会社の情報把握が非常に困難だということと、企業のコストが多くなるということであって、コスト&ベネフィットの観点で我々、ディスクロージャーを考えていますけれども、単体であってもそういったことについては反対ということをまず申し上げておきたいと思っております。

今日の論点整理、事務局が大分苦勞して色々されておりまして、最終的な報告書は多分また形が変わっていくのだろーと思っておりますけれども、私も見えていて事実の部分と意見の部分が入り混じっているのと、両論あるものについては両論併記で記述してもらいたいということがあります。

構成の中で、河口委員から指摘があったように、論理構成が難しく、女性の活躍推進や長期的な株価の上昇、将来の企業の成長といった目的の手段として、「見える化」を唐突に加えて、女性の役員が何人かなどという論理になるので中々難しいのです。3のところでききなり非財務情報開示に関する動向が入っているのですが、これだけで非常に大きなテーマで、確かに「見える化」でこれからしようとしている議論は非財務情報の中の1

つなので、このような項目は一つあるかもしれませんが、これ自体は大変大きなテーマです。これが入ると流れがよくわからないし、この場で議論をまとめるというのは無理だと思いますけれども、きちんと非財務情報の開示そのものを日本としてどう考えるかという大テーマでそれなりの検討をしないと無理だと思うのです。構成からこのような大きなテーマがぼんちと入るのはどうかと思いますので、その辺も御検討いただければと思います。

○岩田座長 ありがとうございます。

高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 この検討会は、政府の働くなでしこ大作戦と副題がつけられている活動にあるわけですが、そこの最初に、大切なのは男性の意識改革だ、ということが入っているわけですが。報告書をまとめる上でも、「見える化」に取り組む意義というのは、ここの委員では共有できているのですけれども、もう少し一般の方に分かるような表現が必要かなと思っております。

私自身は、意義というより必要性をもっと訴えるべきだと思っているのですけれども、日本経済の成長モデル、株式会社及び日本株式会社の成長モデルが、まさに性別役割分業で高度成長を成し遂げたというのは事実としてあるわけですが、その辺のことをずっと見ていった場合に、やはりフェーズが大きく変わっていて、今、底上げをしなければいけない、国がそれに乗り出さなければいけない崖っぷち感というのを共有する必要があると思っております。ですので、この成長モデルが変わったということを前提にして「見える化」が必要になっているという構成にしていきたいと思っております。

企業にとってのコストや負荷といったお話がたくさん出ているものですから、私も本業は取材ですので色々な経営者の方にもお話を伺ってみましたけれども、それほど大きな反対というのはなくて、私がお聞きしている中ではむしろ歓迎の言葉の方が多いということもお伝えしておきたいと思っております。

自主的な競争をするというのもとても大事なことですけれども、競争がきちんと見えるようにするにはルールがなくてはいけないということだと思っております。ルールの上で競争をしていくということでもありますので、私自身は「見える化」という情報開示では、法定書面であります有価証券報告書に1999年までのレベルの開示は最低必要、前回窪田委員もおっしゃってございましたけれども、そのように思います。

連結中心の開示ももう10年以上やってきて、財務担当者もかなり慣れてきているわけですが。その上で今、CSR報告書やアニュアルレポートや色々なものを出して、ウェブページでも出していて、どうしたら自分の企業の状況が伝えることができるかと考えているわけですが、やはり比較可能性の上で優位に立つということも大事ですので、私は有価証券報告書というのを1つ主張したいと思っております。

そして、それをベースにガバナンスが海外から非常に注目されていると、私も全くそう思っております。今回の報告書の2ページ目の下から4つ目の意見は、初期だったからと

ということがあると思うのですが、日本国内の投資家の間では、「人」に関する情報やガバナンスの話にそれほど関心が高くないのではないかという書きぶりになっているのですけれども、今日御報告いただきましたように、日立の方のお話、フィデリティ及びICGNからもガバナンス、「人」に関して非常に注目しているというヒアリング結果が得られているわけですので、日本だけではなく海外のことをきちんと書いていただきたいと思いますし、海外からの投資の呼び込み、市場の活性化が必要であるということは説明するまでもないことですので、そのような構成にしていきたいと思います。ガバナンスについては、報告書に定性情報を自由記述で書いていくべきだというのは、前回お出しした意見でございます。

以上、また続きは後ほど。

○岩田座長 ありがとうございます。

1～3についてまだ御意見のある方はおられますか。久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 今の高橋委員の御発言について、今日の資料1で配られている日立のヒアリングの4ページを見ていただくと、情報開示についての考え方というのがあるのですけれども、この中で確かにダイバーシティ等が非常に重要だとは言っているのですが、2ポツのところ、一方、近年の法定開示量の増大や内部統制報告制度導入等に伴う開示疲れが出ているという意見が出ています。これは率直に、まさにCSR担当部門や、むしろ経理部門に聞いてもらえばもっとそうだと思うのですが、四半期決算が導入され、連結になり、かつ内部統制報告書が導入されているということで、非常に過大なコストがかかっております。先ほど北川先生が言われたように、何かプラスするのであれば、カットできるものはカットするなど、非財務情報あるいは財務情報全体の開示の在り方という中で議論しないといけない問題で、企業の実態は相当負担増になっているということは認識していただきたいと思います。

○岩田座長 高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 私も2つの企業の監査役をしておりますので、このような有価証券報告書も決算に対してもみんな付き合っているわけですので、彼らがどのような行動をしているのかというのは、狭い範囲かもしれませんが、実際に知っております。

負荷、コストをかけてもする意味があればやるわけですから、意味のない開示を進めようと言っているのではなくて、企業自身がやりたい内容の開示が進むような形にしたいと思っています。

私も金融審の委員で企業の開示の方にも関わってきましたけれども、確かにここに来て反省しなければいけない点はたくさんあると思いますので、不要な情報は落として必要な情報を入れていく。今回のこの部分を入れるのがどのぐらいの負荷になるかということで私は申し上げたのですが、もう既に色々なことをしていて、ほんの少し付け加えるなど、今まで持っている情報を組み替えるだけで済むのではないかと情報を収集しておりますので、コストや人的負荷ということがあるのだとすれば、具体的な数字なり何なりを出して

いただきたいと思います。

○岩田座長 河口委員、どうぞ。

○河口委員 ありがとうございます。議論が開示の方に行ってしまったのですが、その前に松井委員からも言われていた点があって、外国人投資家は4分の1だけである。誰に買ってもらいたいのか、国内の投資家が大きなターゲットになっているとすれば、千何百兆円の個人資産の中で日本人が個人で株を買っている比率は1割もないというような状況下で、この方たちにもう少し株を買ってもらいたいなという思いがあるのであれば、また違った情報開示の仕方があるかなと思います。

渋澤委員もされていますけれども、色々と独立系の投資信託があるわけですが、彼らのメッセージとしては、本当に身近でいい会社、本当に個人投資家が寄り添いたいなという会社に投資していこうということです。それで共感を得て長期的にはこんないいパンを作っているのだなどと思われつつ買ってもらう、生活者の目線で買ってもらうというような、それが本当に長期的に伸びて、パフォーマンスも上がっている。

例えばそのようなところを1つの新しいターゲティングとして、今まで株を買ったことはないのだけれども、このようなものだったらいいではないかというところを切り崩してらっしゃるわけですが、その1,500兆円のうちの何割か、そのような方達は、今まで株など買ったことはありません。私は、CSRの話等を市役所の市民向け講座のようなところでお話することがあって、そうすると、株など買ったことがないですという人に株を買うというかお金を投資する意義のようなことを話すと、そのようなことだったのかと大変驚かれるのです。

銀行に行ったことがない人がいなくても、証券会社に行ったことのある人は10人に1人もいないのではないかという現状の中で、投資というのは何か怖いものだと思っている人たちに、いい会社は何なのかと思わせるようなアプローチというのは非常に重要なのですが、今の日本の金融政策は間接から直接へと言いつつも何もしていないというのが私の実感なのです。言われたことがないという人ばかりだから。そのようなことを考えると、そこに全然アプローチしていないなど。そこにアプローチする意義の一つとして、例えばこうした女性の情報などがどんどん出て行って、投資家も、女性を活躍させている、子育て中の女性がすごくハッピーに働いている会社なのだというようなことも評価して、皆さんの投資信託を運用しているのですよというようなメッセージがあると全然変わってくると思うのです。

外国人も女性の状況は重要なクライテリアとして見ているというのがあるとなれば、そちらを今回の大きな戦略の中で、個人金融資産の活性化と、そこに個人が安心して買えるような運用のツールとして考えている、その中の情報開示としてこのようなのはいかがかな、というような売り出し方もあると思うので、どこをターゲティングにするかというのも1つ大きな要素で、だからこそ開示が必要なのだと、だからこそ小さな会社も開示しなければいけないと思います。多分、このままの議論でいくと、日立等大きな優秀な会社

は自主開示してどんどんいけばいいでしょうということに終わりそうなのですけれども、なぜボトムもやらなければいけないのかということ考えたときにそのようなベースを作っていくというような視点、発想がなかったので、私も今そのようなものが必要なと思ったので1つ入れたらどうかということです。

○岩田座長 他にございますか。皆様、様々な観点から色々な御意見が出たので、これをまとめるというのは難しいかもしれません。座長として意見を言うというのもなかなか難しいところもあるのですが、私のこの会議の理解は高橋委員に近いのです。そもそも「見える化」は日本の人口構成や非常に長期に及んで停滞している経済の実態等から日本を再生するという日本の再生戦略の中から出てきているのだと思うのです。

日本経済の再生のための1つの切り口が、これまでは使い切れていなかった資源である女性にもっと活躍してもらうことによって、日本の再生を果たしたい、これが働くなでしこ大作戦だと思うのです。

働くなでしこ大作戦の最初の柱に「見える化」というのが出てきて、もちろん資本市場における「見える化」だけではなくて、それ以外の様々な「見える化」を関係省庁が関わってこれから進めていくのですけれども、経営者に気付かせる、社会全体の意識を変えるための「見える化」の1つのやり方として、資本市場の「見える化」があるのではないかとということで、この検討会は置かれたのだと思うのです。

ですから、もちろん、証券市場にとって有害な、投資家の判断をゆがめるような有害な「見える化」はあってはいけないと思いますし、全く無用な情報も出す必要はないと思います。けれども、資本市場にとっても有益な情報は、そしてもちろん、今日随分議論が出てきましたけれども、企業にとって本当に負荷なのか、本当に負荷であればそれは考慮する必要があると思いますので、企業負担の配慮という視点もしっかり入れて、開示をまとめることはあってよいと思います。それでは、次の4に移りたいと思うのですが、よろしゅうございますか。

それでは、論点4に進みたいと思います。どなたからでもどうぞ。

窪田委員、どうぞ。

○窪田委員 私の結論は、女性の比率その他については、定量情報は有価証券報告書で出していきたい。定性情報については、各種色々な自主開示の媒体がありますので、アニュアルレポート等そういったところで進めることが望ましい。

有価証券報告書に関して、コストとベネフィットの問題がどうか当然考えなければいけないのですが、まずベネフィットということを見ると、私はいつも同じことを言うのですが、長期投資家の視点と、経営者にとって役立つ情報は同じであるから、投資家にとって役立つ情報が開示されると、それは、経営者にとっても重要な利益があると思います。経営者がお互いに他の会社の色々な情報を見ることができるようになるからです。これからの日本の人事管理をどうするか、従業員をどのように採用していくか、男女・年齢別でどのような比率で雇用していくのが望ましいかといったことは、長期投資家にとって非常

に関心が高いのですが、当然経営者にとっても重要です。それについて同業他社の事例を見ることができるというのは、情報交換をやりながら色々考える上で経営者にとってのメリットが極めて大きいので、コスト対ベネフィットということで言うと、まずベネフィットは、投資家だけでなく経営者自身にとって大きいと思います。

次に、コストの方ですけれども、コストの1つ目として、もし単体での開示でよいということになると、それは以前行っていた開示と同じですから、問題なくできると思います。それでは次に、連結で開示する場合に開示のコストが大きくなりすぎないようにするにはどうしたらいいかですけれども、ここで私が1つ提案したいのは、マネジメント基準という考え方です。マネジメント基準というのは、国際会計基準の中ではよく使われている基準ですが、日本の会計基準にも今その考え方が部分的に取り入れられてきています。

どのような考え方が簡単に一言で言いますと、管理会計で行っているベースの開示を財務会計でそのまま使っているというのが、基本的にマネジメント基準です。管理会計と財務会計と税務会計と3つも企業が管理するのが非常に大変だと。それでは物によっては、管理会計の数字を財務会計に使っていいことにしよう。とはいっても、管理会計を全て財務会計にしたら企業の横比較は全然できませんから、やはり最低限の統一基準も必要だ。そのために財務会計がある。といろいろ考えた結果、何から何まで統一基準ではなくて、企業が社内で管理しているベースをそのまま財務会計に取り入れるところも一部作ったら、それによって企業の負担も軽くなるし、投資家も企業の本音がより見えやすくなる。それがマネジメント基準の考え方です。

具体的にどこで取り入れられているかということ、たとえば、2010年から日本の会計基準でセグメント情報の開示ルールがマネジメント基準に変更されています。それまでは標準産業分類や所在地別の情報開示を求めるというルールだったのですけれども、それ以降はマネジメント基準で出していいことになりました。利益の出し方が、それまでは営業利益と決められていましたが、新しく社内の管理ベースの利益でもいいですよとなっています。

長々とマネジメント基準を説明しましたがけれども、私は従業員の連結情報開示に関してもマネジメント基準でいいと思います。企業が将来の経営戦略にとって重要だと思って社内で管理している人事のダイバーシティに関する情報を出してくださいと。もしそれが単体でしか取れませんということでしたら、単体で開示していただければいいと思います。連結でもとれるけれども、連結の従業員の例えば海外の従業員の30%については正確な情報が取れないというのだったら、30%は不明と開示して、残り70%についての従業員のダイバーシティはこうなっていますというふうに開示すればいいと思います。要するに経営者が知っている情報と同じものをそのまま出してくださいということです。それによって投資家としては、経営者が人事のダイバーシティをどのように管理しているかが非常によく見えるわけだし、企業にとっても、普段管理しているものをそのまま出すわけですから、負担は小さいと思います。

結論としては、コストも大きくないし、ベネフィットは大きいということで、私は定量

情報については、有価証券報告書で開示することが望ましいと考えています。

以上です。

○岩田座長 質問してよろしいでしょうか。御意見は理解したつもりなのですが、今おっしゃいました定量情報としてのダイバーシティ情報というのは、具体的にはどのようなことを念頭に置いておられますか。以前、連結情報開示が義務付けになる前に男女別で情報を出しておりましたけれども、そのようなレベルのことでしょうか。もう少し違うことをおっしゃっていますか。

○窪田委員 投資家として何が欲しいかということと、何をどこまで義務付けるかということは別の議論だと思っています。投資家としては、男女別の比率だけではなく、年齢別の構成比も含めた人口ピラミッドのような形での従業員ピラミッドがわかることを望みます。加えて、専門職とジェネラリストがそれぞれどのような構成になっているか、国籍別でどのような構成になっているか、平均給与等も含めて知りたいと思います。もちろん、経営者のダイバーシティに関しては、更にどのようなバックグラウンド、専門知識を持っているかなど、もっと詳しい情報が必要になります。ただ、投資家が全部必要だといっても、では全部義務付けるかということ、必ずしもそうはいきません。どこまで義務付けるかは開示コストを考えながら作成者と議論しなければいけないと思っています。最低限、男女別、年齢別の構成は開示してもらいたいと思います。

少しだけ横道にそれますけれども、先ほどからインテグレイティドレポートという話が出ていますが、インテグレイティドレポートの話、渋澤委員が委員で議論に参加しており、私もその議論はずっとフォローしています。インテグレイティドレポート、つまり統合報告書を作っていかなければいけないという議論が世界中で非常に盛り上がっています。ただ、そうは言っても、非財務情報について必要なものを全部盛り込んだ統合報告書の規格が決まって、世界中のたくさんの企業が出すようになるまではロングジャーニーと言われています。それが世界で完成するには相当な年数がかかるだろうと、まだまだ先と言われているわけです。

必要な開示が何から何まで全部実現するのをめざして、いきなりインテグレイティドレポートを議論するのか、それでは時間がかかりすぎるから、とりあえず非常に重要なものから個別にピックアップして議論していくのか2つの選択肢があると思うのです。私はインテグレイティドレポートでいきなり全部決めましょうというのではかえって時間がかかりすぎるので、そうではなくてインテグレイティドレポートの中の最も重要なものからピックアップしていく議論の方が現実的だと思うのです。そう考えると、従業員情報とガバナンス情報は重要で、最初に議論すべきだと言っているのです。

開示コストを考える場合でも、とりあえず1990年まで出していたものは最低限出せるでしょう。それも単体でもいいですし、マネジメント基準でもいい、つまり社内管理ベースで出していただけでもいいわけです。それならばコスト&ベネフィットで言って絶対できることではないかと思っています。そこから先どこまで義務付けるかという話になると、

投資家が欲しいことと、企業にどれぐらい負担がかかるかということを考えながら話し合っていきたいと思っています。

○岩田座長 御意見はよく理解できました。ありがとうございます。

他の方はいかがでしょうか。

○久保田委員 色々意見の違いもありますけれども、この検討会で共通認識もできてきたと思っています、それは非常にいいことだと思っています。1つは女性の活躍を推進していくことの重要性の共通認識、もう一つは、ディスクロージャーする際には、あるいは開示を求める場合にはコスト&ベネフィットで考える。このようなところは共有されているのではないかと思います。

前者のところは、企業はまさに必死に生き残りをかけてやっていますので、女性の活躍を推進するために人事制度、採用も含めて、大変必死にやっているのです。私どもでは、労使交渉あるいは労使の色々な議論をするためのベースになる経営労働政策委員会報告というのを毎年作って、大企業だけではなくて地方の中堅・中小企業の経営者にも周知しているものです。最近はず、企業経営において、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍に向けての対応が重要であると述べております。これを抜いた企業経営というのはないのです。

もう一つ、非財務情報のトレンド、インテグレートレポートもそうですが、欧州でどうなっているかなど、そのようなところは非常に関心があります。だから、色々講演会をすればたくさん人が来るのも当然だし、経団連自身もつい10月にEUに行って、EUのCSR戦略を聞いてきています。そのようなものを諸外国がどうしているかを聞いて、そのような中で自分たちの企業あるいは日本企業としてどうするかというのを必死でやっているというのが現状です。

もう一つ、コスト&ベネフィットと、義務化か任意かというところは、突き詰めていくと、国として明確にコストよりもベネフィットが明らかに大きいのだということが判断できるならば義務化したらいいと思います。しかし、それができないものについては、個々の企業でコスト&ベネフィットを考えて、ベネフィットが勝ると考えれば開示していくという方向で、女性の活躍の推進が、いきなり従業員あるいは管理職あるいは役員の男女比率かというところはやや論理の飛躍がありますので、そのようなものを開示することがコストよりベネフィットだと思えば開示すればいいと思うし、それを国で法定化することには反対という立場でございます。

○岩田座長 御意見ありがとうございました。

松井委員、どうぞ。

○松井委員 2点ございます。久保田委員の御意見はよく理解しておりますが、今のペースで続けていても、女性の地位が改善されるまでには100年かかってしまうように感じてしまいます。もちろん、できるだけ自主的に、企業がいいと思うことをやってもらえばいいと思うのですが、実際問題、現状は全ての企業、全ての経営者がそうではないのです。ト

ーク・ザ・トークは皆さんやっているのです。ただ、実際に組織内で、例えば客観的な評価制度や採用方法、賃金格差の改善が本当に行われているかどうかは、社外の人間から見ると疑問に思うところもあります。本当に皆さんが必死でやっていれば、最初の検討会に出された数字に表れていたような状況にどうしてなっているのか、というのが私の質問の1つです。

もう一つは、先ほどの窪田委員の発言と全く一緒に、負荷があるかもしれないけれども、以前に開示した、既に持っているデータがあれば開示したほうがよいと思います。既存のデータでしょうし、当時開示した論理もあったと思います。そもそもこれは私から見ると非常に小さなステップではないかなと思います。データがなければ仕方ありませんが、もし日本がこんな小さなこともできなければ、外から見ると日本という国がどう見えるのかなと思ってしまいます。日本の人口が減っていく、グローバル化が進む中で、男女問わず一番優秀な人材に日本の企業で働いてもらうためには、一番優秀な人材が働きたい環境を作らないといけないと思います。一番働きやすい、例えば女性の比率が比較的高い、多国籍の人が比較的高い組織であれば、いわゆる人材選択のプールの層を最大化できるのではないのでしょうか。

そもそもこれは大局的に見るとほんの少しの努力だと思います。これがもし不可能なら、他のオプションは何があるのですかというのが逆に聞きたいことです。

○岩田座長 松井委員の御発言に対して、久保田さん。

○久保田委員 100年待つ必要はないですね。女性の問題というか、制度的に言えば1985年男女雇用機会均等法の施行以前は男女の差別が明らかにあって、業種によっても違いますが、採用においても、その後の処遇においても男女で別のラインを引いていました。けれども、1985年以降は均等法という法律ができていますから、どこの組織もそうだと思いますけれども、採用についても男女の差別なくやってきていて、ただ、そのとき採用された1期生がまだ部長クラス少し手前ぐらいのところなのです。だから、あと何年かすればそれがもう少し解消されていくということで、業種によってはもちろん男性がより働きやすい、女性がより働きやすいなどというのはあると思いますけれども、基本的にはそここのところがネックになっています。つまり、男女の機会の均等というものを本質的に導入されたのがそもそも遅かったために、時間が経つのを待たねばならないという状況はあると思います。

○岩田座長 河口委員、お待たせしました。

○河口委員 松井委員の意見をなぞる形でもう一回御質問したいのですけれども、私は2006年にダイバーシティに関してCSRで書いていまして、とにかくダイバーシティにはたくさん要素があるけれども、日本は女性だと言って、とりあえず女性もできていないのだということで書いたのです。

そのときに女性の管理職比率は、例えば係長で10%、2005年ですから、おっしゃったとおり1985年から20年経って係長で1割とは、20年何をやってきたのかと。通常10年か15年

で係長にはなるでしょうと。それがまだ1割で、部長はいないというような、本当にそのような数字を出して、そして「女性活躍させようにも人がいないのですよね、辞めてしまうし」、などと言われる。5年だったらそれは分かるけれども、20年ですよ。今おっしゃったように部長が10%だったらまだ我慢できるけれど、20年経って係長だって10%で、その比率は今だって大して変わっていません。だから、企業が努力しているのかということと考えると、まだまだ人が育っていない。25年、四半世紀たつてこの程度ということはどう評価するか。頑張っているけれどもできないのか、実は余り頑張っていないのはいかというのが私の実感です。

経営者は非常に必死ですということをおっしゃるのですけれども、色々な会社のCSR戦略のようなことを話すチャンスがあるのですが、最近2つ、日本でグローバル化を一生懸命頑張っているところがあります。どちらも生活資材を作っている会社です。国内ではシェアがナンバーワンだからグローバルに展開するのでどうしましょうと。どちらも役員には一人も女性がいなくて、海外の会社に業務提携しにいて、うちはすごい技術があるから提携してくれと言っても、彼らからすれば女性向けの製品作ってるのに、女性が一人も役員にいない会社、どう思うでしょう。しかし日本企業はそれが変と思わないのです。そのようなものでしょうか、技術はあり高品質だから、と言われる。技術は頑張っているかもしれないけれども、海外の人たちにそういう発想のマーケティング努力で商売できるのかという発想が抜けていませんか。そこで女性の視点みたいなのが入ってくると、男性ばかりでやっていて努力が空回りしているのではないかという視点も出てくる。頑張っているのは分かるのですけれどもね。

なぜかと聞いてみると、男性同士だと「こんなに頑張っているのに女性活躍できないよね」という議論で終わってしまっているケースがすごく多くて、女性がいったり外国人がいったりすると、また全然違う視点が出てくる。松井委員も色々な事例を御存じだと思うのですが、私も実感としてそのようなことがあります。

そのような現状を踏まえた上で、開示の考え方ということで申し上げたいのですが、私はグリーンリポーティングフォーラム等で環境報告書の評価審査制度に携わっていましたが、GRIも初期に関わっていて、このような情報開示を始めるときには最初から義務化は無理で、だから、良いことをしている会社を褒めて引っ張り上げようというところから始まっています。報告書の表彰は、これも97年からなのでもう15年経っているわけです。

そうして引っ張り上げていって自主的に頑張るところを支援していたら、だんだん下に付いてくる会社増えてきて、10年ぐらい経てば開示がデファクトスタンダードになるのだから、その段階でルール化してもいいのではないかと、思うわけなのですけれども、この議論は先ほどの85年の話と同じで、自主的開示でないと無理だということを経てもおっしゃっているなという気がします。まだまだそのレベルなのか、もうそろそろ違おうでしょうというのは、他の外部のステークホルダーの意見のような気がしますので、そこをどう捉えるか、かつ、コストがかかるからとおっしゃいますけれども、女性の例えば人口

ピラミッド等の把握は難しいかもしれなくても、男女比率をきちんと把握していない企業があったらそちらの方が驚きです。そのように言われてしまったら、どの企業も把握していないから、このようなことを言われたらいきなり計算するのかなと思ってしまったのです。

例えばCO2の排出量というのは電気代を換算しなければいけない、計算しなければいけないからコストがかかるのは分かるのですが、男女比率や、部長の中でどれだけ女性がいるなど調べるのがコストがかかると言われて、データを持っていないのか、とビックリします。

もう一つは、CSRについて、人事というのはどこの会社も大変保守的で、持っているはずの情報を絶対出したがらないというのがあるので、色々と内部で御議論される上で、環境の情報等と違ってすごく抵抗が強いという内部事情もあるのではと思いつつ、外から見るとなぜここまでイヤなのか非常に不思議な感じを持っています。認識が随分違うので、お立場は分かるのですけれども、時間がたっていますよというところです。

○岩田座長 それでは、渋澤委員、どうぞ。

○渋澤委員 議論がコスト&ベネフィットというところが結構中心になっているかと思うのですが、私が思うには、有価証券報告書は明らかにコストであって、そのベネフィットは明らかで、上場企業になれるというそれだけだと思うのです。そのようなことはすごく簡単で、そのような意味で有価証券報告書の中で例えば女性の比率を出す、人口構成を出すなど、窪田委員がおっしゃったことは、事務的な負荷はほとんどかからないものなので、義務化というのは別かもしれませんけれども、それは載せるべきだと思います。もしかしたら義務化でもいいかもしれない。コスト&ベネフィットということであればコストはかからないと思いますけれども、コスト&ベネフィットの話ではなくて、ダイバーシティが企業にとってコストなのか、企業が社会的課題に取り組むことがコストなのか。

1つの考え方は、そのような意味で社会的コストを払って企業はそこで存在できるという考え方もあるかと思うのですが、私はコストではなくて長期投資だと思っているのです。コストというのは単年度で、費用として落とすならば単年度ですから、単年度のベネフィットしかないのです。ですから、有価証券報告書というのは単年度にこの企業が上場できますというコストなのです。

ですけれども、ダイバーシティに取り組むのが長期投資だとすると、インテグレートレポートの話に戻りますが、これは長期投資だと思っていて、なぜかという、それを読んで響く投資家というのは、まさに長期投資家であるからが1つであります。

その中でどれほどこのレポートに力を入れるかということは別に義務されていることではなくて、自分たちの将来の企業価値を高めるためにどこまで自分たちは「見える化」しますかという判断、これにどれくらい投資しますかということは当然企業が決めることなので、そこは本当に自主的に決めていいと思うのです。

統合レポートを見ていると、非常に差があるのです。河口委員がおっしゃったとおり、

女性しか使わない商品を作っているメーカーを見ると、女性の従業員を「見える化」していると確かにそうだなと思うのですが、役員の写真を見るとみんな男性なのです。そこから結構メッセージが伝わってくるので、そのような意味では統合レポートはある意味で規格化することは反対なのです。それぞれの企業の見せ方があるし、それぞれのストーリーがありますし、なぜかというコストではなくて長期投資という観点で見ているからだと思います。

もう一つは、統合レポートに期待しているところは、実は多くの統合レポートは今の段階ですとアニュアルレポートと統合レポートをただ合体した、足しただけなのです。本当にインテグレートしているレポートはないのです。インテグレートできるレポートというのは、企業、組織内の垣根がある意味で破壊されて壊れている、きちんとインテグレートできるからそのようなレポートを出せるのだと思うのです。

ですから、そのような意味では統合レポートが日本社会で広まるということは、その過程で企業が内部でインテグレートしているということです。これは当然ながら企業の将来の価値創造につながることはないのかなと思いますので、そのような期待感もあります。

もう一つ、統合レポートの違う側面からの「見える化」の話なのですが、先ほど河口委員も御紹介していましたが、私たちの投資家というのは30代、40代中心あるいは彼らの子供たち、未来志向を持っている長期投資の普通の個人投資家なのです。当然ですが一般国民ですからアニュアルレポートを手にしたことがないのです。そこで企業もお招きして、アニュアルレポートの読み方のワークショップをしましょうとなって、初めて手に持って経営者のメッセージはこうだ、経営戦略はこうだ、そのようなことを色々自分たちで考えてもらったものを企業のIR担当の方にある意味直接投げ返したのです。

最初はどのようなことになるのかと企業側も緊張されていたのですが、非常にいい体験だったのです。なぜかという、自分たちが一生懸命考えて出しているレポートが、一般的な長期的目線を持って企業を応援したいと思っている投資家にこのように読まれているのだという声を直接聞くことができたのです。

4でいうと媒体というところだと思うのですが、そのような媒体という場づくりも必要なのではないかなと思っています。それはアニュアルレポートでしたのですが、最近、統合レポートの話が盛り上がっているのも、今度統合レポートでしょうという話をしていて、この前の会議で誰か手を挙げる企業がいらっしゃったらと言ったら、早速連絡も頂いたので、大変期待しているところがあります。

最後に1点なのですが、もしかすると土本委員に対する御質問になるかもしれません。今度、東証と大証が合併されます。証券取引所のグローバル化という流れの中の一つにあると思うのですが、その流れの中で私が思うのは、日本株式がだめだと思われているのは、全体と平均しか見ていないからだということです。全体というのはTOPIXです。平均というのは日経225です。過去10年間を見ていると、TOPIXがマイナス20%下がっています。日

経225はマイナス5～6%下がっているのです。

では、ダイバーシティというところできちんと色々な委員も含めて色々な企業価値を創造することに取り組んでいる企業を見ていると、倍増になっている会社もあるのです。これも別にベンチャー企業ではなくて、もう何十年続いている会社も、実はこの10年間ぐらいで倍増している会社もあるのです。ですから、そういう意味で「見える化」という意味では、一つ一つの企業をきちんと見なければいけないと思っていて、それは私たちが一般個人投資家向けにしている1つの仕事、役目だと思っっているのですが、そのような意味では、せっかく東証・大証が今度合併してグローバル社会に取り組むということであれば、日本グローバルインデックスのようなもので、多くはないと思うのです。その中で、ダイバーシティをただレポーティングするという意味ではなくて、きちんと企業価値を創造する意味で本当に取り組んでいる会社にそのようなインデックスがあれば、必ずこれは他の国のグローバルインデックスと同じようなレベルのパフォーマンスが出ると私は確信しております。

それがまだできていないので、一般的に見ると日本株式はだめだよね、資本市場はだめだよねと言われているので、河口委員がおっしゃっているとおり、ちゃんとやっているところをちゃんと応援するための取組が必要なのではないかなと思っています。

○岩田座長 ありがとうございます。今の話の関連でもし何かありましたら。

○土本委員 ありがとうございます。今の渋澤委員の問題意識、御提言というのは非常に大事だと思っております。その一環としてテーマ銘柄というような取組も、ある意味で位置付けております。そのテーマ銘柄の中で、テーマ銘柄の対象を選ぶということと、インデックス化するというのは実は非常に難易度が違うのですが、将来的にそのような御要望があればそれをインデックス化していくというようなことも検討できるのではないかと考えています。

テーマ銘柄だけではなくて、企業価値の向上に取り組んで入らっしゃる会社を表彰するというような制度も今年度から始めておまして、前回お配りした「+YOU」のパンフレットの中にも、その取組として掲げてございますけれども、色々な視点から株式市場における企業価値の向上に取り組んでいる会社を専門の先生の方々、特に長期投資をしている先生にも入っていただいて、セレクションをして表彰させていただく、表彰することだけではなくて、それによって他の企業の気づきになればいいというような取組もさせていただいております。渋澤さんの問題提起についてはそのように対応しております。

今の議論の中で、私も上場会社の方にこの問題、女性の社会進出の「見える化」について少しヒアリングをしてみたのですが、比較的ディスクロージャーの分野で優秀だという会社にお聞きして、その方々の意見としては、今、渋澤委員が言われていた統合レポートのようなものが開示ツールとしてはありがたいという御意見がありました。

定量的な情報と定性的な情報をミックスして開示していくというのが実際には必要なのではないかということから、現行で言えばアニュアルレポート、あるいは将来的には統合

レポートのようなものがそれを一番反映できるのではないかという御意見でございました。御参考までに申し上げさせていただきます。

○岩田座長 ありがとうございます。

北川委員、どうぞ。

○北川委員 ベンチマーキングの問題は大変重要ですが問題が非常に拡散しますその点については私の方ではコメントを差し控えます。この問題に関して焦点を絞りまして言いますと、2つ言いたいことがございまして、まず、現実の情報ベンダーの提供するデータから世界の主要企業のESG情報は取得できます。SRI投資を旨とする機関投資家はフルにこのデータを利用しています。SRI投資の世界では、そのような情報は行き渡っているし、そこで必要なデータを出していない会社はおのずから投資対象から外されてしまいます。私は大学でブルームバーグを実際に入れていますが、やろうと思えば相当のことが把握できます。

でも、これは結局一部の機関投資家が把握できる、特に外人投資家が容易に把握できるものなのです。原則として英語でのみ整理し開示されているからです。それはともかく、そのような意味ではESG情報が資本市場に行き渡っているということは確かなのです。ではそれでいいのかということになって、私も学生と議論していたのですが、ロバート・シラーさんが最近書かれた『Finance and the Good Society』は大変いい本で、その中に個人の投資家と云いますか個人の方々自身とファイナンスの世界とがより有機的に結ばなければいけないということが書かれてあります。古くからある概念なのですけれども、いわゆるサブプライムローン以降、金融工学等は相当悪者になっていますけれども、そうではないのだということをこの書は強調しています。つまり新たな開示とか金融ビジネスというものは個人投資家を念頭に置き社会をよい方向に持ってゆく推進力にならなければならないということになります。今回のこの問題も、女性の「見える化」の問題もそのようなところに落とし込んでいかなければならないとすると、有価証券報告書の中に何らかの情報を入れるべきだと思っています。

またやや論点がずれますけれども有価証券報告書に期待しているのは、進化したXBRL化です。EDINETは本当に使いにくいものでユーザーフレンドではありません。金融庁に苦言を呈したこともあるのですが今度大分改善するというのを聞いております。そうすると、初めて非財務情報も個人投資家が効率的に利用できるという世界に入っていきます。そのときに、その間をとった情報ベンダーというのが出てきて、そこから情報を集約し一定の役立つ情報を整理して伝えることができるようになると思います。これは画期的なものになるのではないかなと思っています。

そうなりますと、有価証券報告書に盛り込まれることにより、結局、非財務情報を網羅的に、コード番号を押すと全部わかるような仕組みになると思います。これは我々国民にとってもいいことだと思うのです。ただ、個人投資家はおそらくすぐに判断できない。でも、その間に情報ベンダーが日本できちんとビジネスとして起こってくる。だから、シラ

一さんが言っているのは、金融というのは今、本当に人がどんどん抜けて大変な不況産業なのだけれどもまた再生できる、本当に真のつなぎ役を果たすような金融の仕事というのはどんどんできるのだということで、まさしくそのようなことの一環なのです。

ついでに、もう一つ言いますと、例えば今アメリカで独立のアナリスト会社というのは相当隆盛していますけれども、これはインターネットの普及とパラレルなのです。この間も申し上げたと思いますけれども、例えば今、インテルという会社を分析したいと思えば、個人の投資家が40人ぐらいのアナリストのレポートを即座に見ることができます。もちろん、部分的に有料なのですが、有料と言っても何百万円かかるわけではなくて、ブルームバーグで月何十万も払うということが必要ないわけです。おそらく相当な安いコスト、おそらく一レポート数百円で読むことができます。40人のアナリストの中には色々な考え方があり、中長期で投資価値を弾く人もいるし、比較的短期の人もいます。しかしどちらかに偏っているわけではなく多様化しています。

これに対し日本ではアナリストの数が少なく短期志向は否めません。適時開示の過剰反応で企業側もそれら短期志向のアナリストの意識に反応し私からみれば無駄な業績予想の修正、たとえば100億円の営業利益を102億円に修正するとかを頻繁に行います。挙句の果てに結果は101億円だったということもあります。そのようなことに外国の長期志向の機関投資家は驚いています。

このような企業の行動にも驚いていますし、もちろん日本のアナリストの意識にも驚いています。そのようなことをまた要求するという、非常に情けない世界にいるというのがおそらく外国の方々の意識だと思います。ですから、我々はそのようなところにいるのだということを東京にいる資本市場関係者は全然気づいていない。

一方で中期経営計画の公表も日本独特なものがあります。なんとも詳細な計画数値を企業が律儀に出してきます。アナリストも専門紙の記者もこれを重視しこの数値の達成を「市場の約束」と囃して来ます。こんなことは恐らく欧米ではありません。それこそ、それがインテグレートレポートの中で我々はこのようなことを目指すのだということを、ある程度定性的に言うことにとどめています。つまり日本企業の情報開示には無駄な意味のないものもあるということです。その一方で女性に見える化に関する情報は取り入れるべきものかどうかです。このようなスクラップアンドビルドを早く一斉に行う必要があるのではないのでしょうか。

○岩田座長 その場合、個人投資家にも分かりやすいように有価証券報告書の中で開示すべきという情報開示の中身、範囲については何か御意見ございますか。

○北川委員 これも正直言って、ミニマムなものを定めればいいと思うのです。あとは工夫で男女比や、前の有価証券報告書のレベルで十分かと思います。非財務情報の比較の中で、例えばコード番号を開いていくとこの会社はこれだけ開示しているのだということ自体を個人投資家が受け取るということで、もしかしたらそこで競争が起きるかもしれないというのを期待しているのです。

○岩田座長 ありがとうございます。皆様一通り1回は御発言されたと思うのですが、議論がこれまで有価証券報告書と統合レポートに集中しております。東証のコーポレート・ガバナンス報告書について何か御意見のある方は是非お願いします。

高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 東証の上場企業にとっては負担の面もあるかもしれないのですが、取引所とすれば、自分のところで扱っている金融商品の品質表示であり、取扱説明書という位置付けであろうと、以前東証に在籍していた私としては思っております。

これをきちんと充実させることが投資をしていただける最低条件だと思っておりますので、東証のコーポレート・ガバナンス報告書には色々な定性的な情報を、それぞれ企業が自主性を持って書いていただきたいと思っています。ただ、そのときに項目を提示しないと、書かれなくて困るものがあります。例えば定性情報の中ではダイバーシティ経営に関しては必ず書いていただくなどが必要です。東証も色々なガイドラインを作りますので、このようなものを開示すれば海外や個人投資家等に非常に支持されるという項目をどんどん出していくといいと思います。

私は先日、SRIファンドを立ち上げたところに取材に行ってきたのですが、ダイバーシティに関する評価項目が20項目ある、先ほど北川先生がおっしゃったように、ブルームバークから女性の取締役比率や国連グローバル・コンパクトに加盟しているかどうかなど、その辺は取得しているのだけれども、知りたい情報の中で役職者の女性比率に関しては就職四季報女子版やCSR報告書で確認していて、これは若い人たちに手分けしてやってもらえるのだけれども、かなり大変、どこかでまとめてくれないかという話がありました。育児休業取得率も同じもので確認しているということでした。障害者雇用率はCSR報告書で確認しているのだけれども、やはりこのようなデータを取るのが非常に大変だし、定義にばらつきがあるので、このようなものを容易に取得できるためには、コーポレート・ガバナンス報告書への一定の義務付けがよいと思います。

定義にある程度ばらつきがあたりするのはやむを得ないので、その辺に関しては個別の企業が説明していくということが必要と思っています。

以上です。

○岩田座長 ありがとうございます。コーポレート・ガバナンス報告書については何か御意見がありますか。

久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 企業の立場からすれば、有価証券報告書であると非常に重いけれども、コーポレート・ガバナンス報告書であればもう少し軽く開示できるというものではなくて、企業にとっては有価証券報告書もコーポレート・ガバナンス報告書も義務化という意味では非常に重いものだと受け止めております。

○岩田座長 ありがとうございます。

高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 誤解があるといけないので付け加えさせていただきますけれども、例えば従業員やボードメンバーの男女の比率、年齢構成等、そのようなものは義務化してある程度のフォーマットで書いていただきたいと思うのですが、定性情報は例えばダイバーシティ経営に関する情報を記載するというを義務化していただいて、それに対してどう書くかはそれぞれの会社の自由で、そこに競争が働けばいいのではないかという考え方です。内容の細かい項目まで義務化するのではなくて、それはある種分かってらっしゃるところが、例えば東証が推奨のような形で、このような記載例もあのような記載例もありますと出していただければいいのではないかと思います。

○岩田座長 ありがとうございます。

座長の務めは、皆様から重要な御意見を出していただいて、ここでの議論の質を高めるというのがまず責任かと思いますが、それは多分果たせているかと思うのですが、3回目の会合としては、私たちの間で合意形成ができそうなところがどこで、その合意形成ができそうな領域というのは広いほどもちろん会議として成功したということだと思います。その辺りを残りの時間で少し探りたいと思っています。

論点を3つに絞ってよろしいでしょうか。有価証券報告書と、コーポレート・ガバナンス報告書と、統合レポート・CSR報告書・アニュアルレポート、これらはひとくくりにしたいと思いますが、その3つについて、今日のこの時点でどこまで合意ができるか、これから次の会議までの間、事務局や、必要であれば私も個別の委員の先生方と意見交換したいと思いますので、今日ここで決まったことが最終決定ということではないと思いますが、今、どのあたりに合意があるのかというのを探りたいと思います。何かございますか。

○河口委員 ありがとうございます。その議論に入る前に1つだけ久保田委員に質問があります。このような情報を出すことのメリットというのは皆様おっしゃっていて、出すことはコストだというお話もあって、それは一部皆様も納得いただいているのですけれども、経営側として出さないことのメリット、出し続けないことにどのようなメリットがあるのかという御説明をいただけますか。それは出したら大変なことになるからやめておこうということでしょうか。邪推いたしますと、余りにも数字が低くて恥ずかしいからということなのかなと。あとコストについて、データが全くないという企業があるのであれば、多分そちらの経営者の方がおかしいということになってしまうのですが、日本社会にとって出さないことのメリットは何なのですか。

○久保田委員 私の立場というか議論の立て方は、企業の経営者はそれがコストよりベネフィットだと思えば出せばいいし、そうではなければ出さなければいい。だから、従業員の中で男女の管理職あるいは役員の比率を出すことがベネフィットだと思う経営者は自主的に開示すればいいし、そもそも義務化する必要がないという立場です。

○河口委員 では、社会が出さない企業にデメリットが起きるような仕組みを作っていけば自主的に出すようになるということでもあるかと、それが私の解釈です。

今の座長のお話で論点を3つに絞りたいということだったのですけれども、最初に一言

申し上げたいのは、CSR報告書やアニュアルレポートの開示は今でもしているのに、そこで結論がつくとしたらこの会議はノープログレスだったのかなという気になってしまうなというのが感想です。

○岩田座長 ありがとうございます。3つ、お願いしたのですが、最初は、CSR報告書、アニュアルレポート、統合レポート、これはレベルとしてはあくまでも推奨する、任意の項目について任意の記述、定量情報も定性情報もあると思いますけれども、その中でダイバーシティ経営なканずく女性の活躍の課題について記載していただくことを推奨することだと理解したのですが、それ以上のことがもしございましたら御発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、2つ目のコーポレート・ガバナンス報告書についてですが、私の理解が違っていたらおっしゃってください。今、高橋委員からありましたが、ダイバーシティ経営について記載することを促すようにフォーマットの中に項目を挙げると理解してよろしいでしょうか。ですから、記載しないこともあっていいということでしょうか。それについて記載しないこともある。書くか書かないかも任意。何を書くかも任意なのだけれども、コーポレート・ガバナンス報告書の中にダイバーシティ経営について書くことが期待されているということに気づいてもらうために項目を挙げるという理解でよろしいでしょうか。違っていたらおっしゃってください。

○高橋委員 項目があるのに記載がなければなぜかなと見る人は思うわけで、であれば書かないということは多分あり得なくて、comply or explain的な考え方で、書かないなら書かない理由をお書きになるだろうと思いますので、それでよろしいのではないかと。

○岩田座長 これについては今の時点で何かありますか。

窪田委員、どうぞ。

○窪田委員 半分意見、半分質問なのですが、東証の色々な開示基準というのは、柔軟性があり、非常に役立っていると思いつつ、1つ欠点があるのは、罰則規定がないこと。開示しない会社に対して上場廃止になるわけでもないということで、必ずしも守られていない事例がある。コーポレート・ガバナンス報告書でそのようなことを決めても、開示しない企業が出てきたときにどうなるのか。

それに対して有価証券報告書は、法律上の上場企業に対する義務なので、私は有価証券報告書の方がより徹底すると思うのです。有価証券報告書で開示を義務づけた上で、コーポレート・ガバナンス報告書でもさらにそのような提言を出すというのなら、つまり両方するというのなら私は賛成します。けれども、コーポレート・ガバナンス報告書だけでは不安を感じるのです。これは私の認識不足なのでしょうか。

○岩田座長 それは3つ目のテーマとしてもう一回議論したいと思いますが、御意見ありがとうございます。

久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 先ほど申し上げましたように、企業の立場からすると、もちろん、規則に

従わないなど、逸脱している企業はあるかもしれませんが、基本的にはまっとうな企業は有価証券報告書であろうが、コーポレート・ガバナンス報告書であろうが、同じ重い意味で受け止めるということで、私としては任意で開示すべきという立場からすれば、このコーポレート・ガバナンス報告書にそういった欄を作る、あるいはガイドラインを作ることについては反対ということでございます。

○岩田座長 土本委員、いかがでしょうか。

○土本委員 先ほど色々な上場会社の方の御意見も聞いたということなのですが、任意か強制かということではなくて、どのようなものをカバーするのかというカバーの範囲があって、例えば従業員の状況等のようなものは、ガバナンスをどう定義するのかによるのですけれども、ガバナンスというと取締役会や監査役がどうなっているかというような、経営がどうなっているのかを指しているのと比べますと、やや遠い範囲のものです。今回議論しているのは役員や役員会の状況、あるいは従業員がどうなっているのかということまで含めた女性の進出ということなので、それをカバーしやすいのはアニュアルレポートや統合レポートだと皆さんおっしゃっているということです。

それは強制がよいか任意がよいかということではなくて、そうしたもののの方が一番全部をまとめて開示しやすいのではないかと考えているということです。

○岩田座長 今日の事務局からの資料を拝見しますと、例えば既に出されている企業もありました。それらはコーポレート・ガバナンス報告書の大きな柱でいくと、3のその他で、ステークホルダーに関連する施策、方針を有しているところは記述してほしいという箇所があったと思いますが、今ある例はそのような箇所で、私などは座長としてではなくて一委員として、そのようなことが参考になるのかなと思った次第です。

他にはこれについてはいかがでしょうか。ここも相当まだまだ意見が離れている感じがいたします。

高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 久保田委員から反対をされてしまったのですけれども、進んでいる企業であれば、例えばもう既にこのようなところで議論が進んで議事録など色々なものをチェックしていて、ここで出たものについてはうちの会社ではやっているかな、やっていないかなというようなことのチェックが始まっているわけです。気付いていない企業にはそのようなことも教えてあげなければいけないということ言えば、東証のコーポレート・ガバナンス報告書に、百歩譲ってダイバーシティの項目だけは入れてくださいということです。あとの従業員や役員の情報、特に役員の情報等は、今はかなり充実して入ってきていますので、そこに男女別を入れれば全然負荷がかからないので、来年度からしてもらえるかなと思うわけなのです。

全てノーです、と言われると、頑張っている企業も頑張っているのが見えないし、頑張らせなければいけない企業も何をやらなければいけないかわからない。先ほど申し上げたように、機関投資家が銘柄選定するときに拾えない状況なわけですから、先ほど窪田委員

もおっしゃったと思うのですけれども、他社の情報等は全然分からないところにきているので、やはり細かい項目を例として出したりしながら開示を進めていくというのが必要なことだと思います。

○岩田座長 もう残りの時間も本当はないのですが、この時点では、「ここは合意ができていない」と言うのは中々難しいところがあると思いますので、次回まで少し時間をかけて意見交換をしたいと思います。

もう一つの有価証券報告書についてですが、皆様おっしゃいました1999年以前のように情報を男女別に出してもらおうということをおっしゃった方、それに付け加えて、管理職の男女別情報等についても必要だと言われた方もおられれば、全く反対とおっしゃった方もおられます。この辺りについて、有価証券報告書について何かございましたら。どうぞ。

○河口委員 99年まで出していたものがなくなるというのは、事情を聞いたら分かるのですけれども、そんなことを聞くチャンスのある人はほとんどいないので、なぜ後退したのかというメッセージが世界の投資家には広がるということがありますね。

ここで復活させるというのはいいのですけれども、99年から13年経っていて同じレベルでいいのか。先ほど申し上げたように、99年レベルですと女性の管理職などもまだそんなに時間が経っておらず余りいないので、意味のあるデータであったかどうかは分からないわけですが、この時点になって85年に均等法を施行したからと、ついこの間の85年だと言ってから25年以上経っているわけです。ですので、何らかのプログレスがあって、99年の情報をベースにもう少し時間が経っているということを踏まえて管理職比率等のデータもプラスしないと、今、復活させる意味が、外から見るとなぜ元通りになっているのかというようになるので、復活させるにはプラスアルファが必要かと思っています。

○岩田座長 他の方はいかがですか。

渋谷委員、どうぞ。

○渋谷委員 有価証券報告書で男女比率を開示することによって世の中ががらっと変わることは全くないと思います。だけれども、久保田委員のお立場としては分かるのですけれども、先ほど言いましたようにデータがあるのに開示しないということも全然理解できません。ただの数字で、それを見てほとんどの人は、そうか、このような会社なんだぐらいで大きなインパクトがあるとは思わないのですが、逆に河口委員も言っていましたなぜ出さないのか理解ができないところがあります。経営者も多分10人に聞いて9人がいいと言うのではないかなど、100人のうち99人かなという感じがイメージとしてあるのです。そのような意味では、義務化するというのを反対するのは、コストという意味では反対はないはずだと思います。

○岩田座長 他の方はいかがでしょうか。

窪田委員どうぞ。

○窪田委員 有価証券報告書に最低限99年の開示を復活させることと、経営者における男女比率を出すことは必要だと思います。本当はもっとたくさん欲しいのですけれども、私は

まずファーストステップとしてそこをきっちりやるということに全力をかけるべきであって、その次のことはまた段階を追って実現していったらいいと思います。

以上です。

○岩田座長 高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 私も今の窪田委員の御意見に賛成でございます。

○岩田座長 松井委員、どうぞ。

○松井委員 私も窪田委員と全く同意見で、出発点としては最低99年当時のデータプラス、管理職です。採用時には男女間にインバランスはないのですが、やはり上に昇進していけばいくほど女性が非常に少なくなることが問題だと思います。海外にいる子会社のデータが取れないのであれば、それは仕方なく受け入れないといけませんが、とりあえず出発しないとどこにも行きませんので、私は大賛成です。

○北川委員 先ほどの話に戻るのですけれども、EDINETを使いやすくするということに、例えば私は窪田委員がおっしゃったとおり、最低限の情報でいいと思うのですが、これ以上の情報は参照先を示してこちらを見なさいというのが入っていればいいですね。そうしたら、興味をもつ個人投資家はそこまで行きます。そのようなことはできる時代だと思っております。ですから、そこら辺は余計なコストをかけずに、例えばそれは統合報告書に行くのかもしれないし、アニュアルレポートに行くのかもしれないし、CSR報告書に行くのかもしれないというようなたまたまを是非工夫して金融庁でしていただければと思います。

○岩田座長 もうそろそろ時間がありません。

高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 松井委員の御意見で思い出したのですけれども、私、初回のプレゼンのときに、ホールディングカンパニーのケース、連結が非常に多いケースをどうするかということをやや申し上げました。自分が関わっている企業の実例で言えば、連結の中で重要子会社について開示していくという方向性を示せば、持株会社プラス重要3社のような形でいけると思いました。子会社に世界70か国で展開している企業がありましたが、男女別のデータがなかったので私が要求したら、2日で男女別と役職者別の比率は拾ってきて、ただし男女でどうしても名前からわからないものが国によってあるという注釈がついてきました。それで良いのではないかと考えていますので、とにかく前に進めるということを希望します。

○岩田座長 皆様、どうもありがとうございました。有価証券報告書については、多くの方は99年当時の開示基準プラス管理職と役員の男女比率、女性比率、連結ベースで難しければ単体や重要子会社だけでもいいし、定義はマネジメント基準でもないのではないかなというように、実際のデータの作成については結構弾力的に考えるという方が大方の御意見だったと思います。一方で、経団連の久保田委員はそのことに対してははっきり反対と御意見をおっしゃっておられます。

ですから、今日は、これ以上は意見を寄せられないと思いますので、時間も参りましたので、ここで議論を閉めたいと思います。これから次回会合までの間も必要に応じて個別に意見を伺う場合があるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、事務局からお願いいたします。

○三上調査課長 現在のような状況ではありますが、次回会合については、一応、今のところ、当初の予定どおり12月上旬に報告案を御審議いただくということで御準備をお願いします。

○岩田座長 それでは、これで閉会いたします。皆様、どうもありがとうございました。