

ジェンダー投資に関する調査研究 報告書

令和 5 年 4 月

内閣府 男女共同参画局

(受託者：東京海上ディーアール株式会社)

目次

第1章	本調査研究の概要	2
1	本調査研究の目的	3
2	本調査研究の全体実施計画	5
3	企画委員会の概要	6
第2章	アンケート調査	7
1	アンケート調査の実施概要	8
2	アンケート調査結果	9
第3章	ヒアリング調査	42
1	ヒアリング調査の実施概要	43
2	ヒアリング調査結果	44
第4章	企画委員会委員ご意見	62

添付資料

- ・ アンケート調査票
- ・ ヒアリング調査票

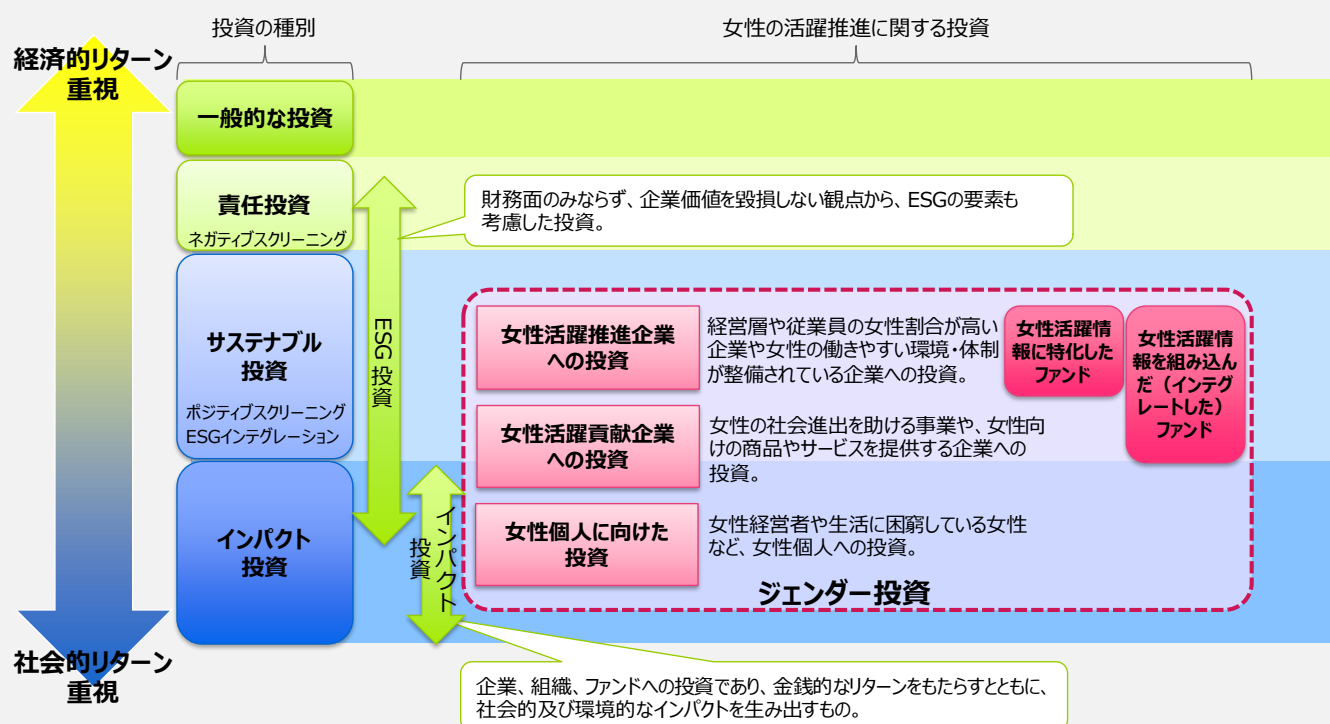
第 1 章 本調査研究の概要

1 本調査研究の目的

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）において、「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。」とされている。我が国における女性の政策・方針決定過程への参画には一定の進捗がみられるものの、更に一層の取組が必要となっている。

このような状況を踏まえ、女性活躍の要素を考慮したジェンダー投資の状況等について調査し、広く発信することにより、企業における女性活躍を推進することを目的として本調査研究を実施した。

- 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>)

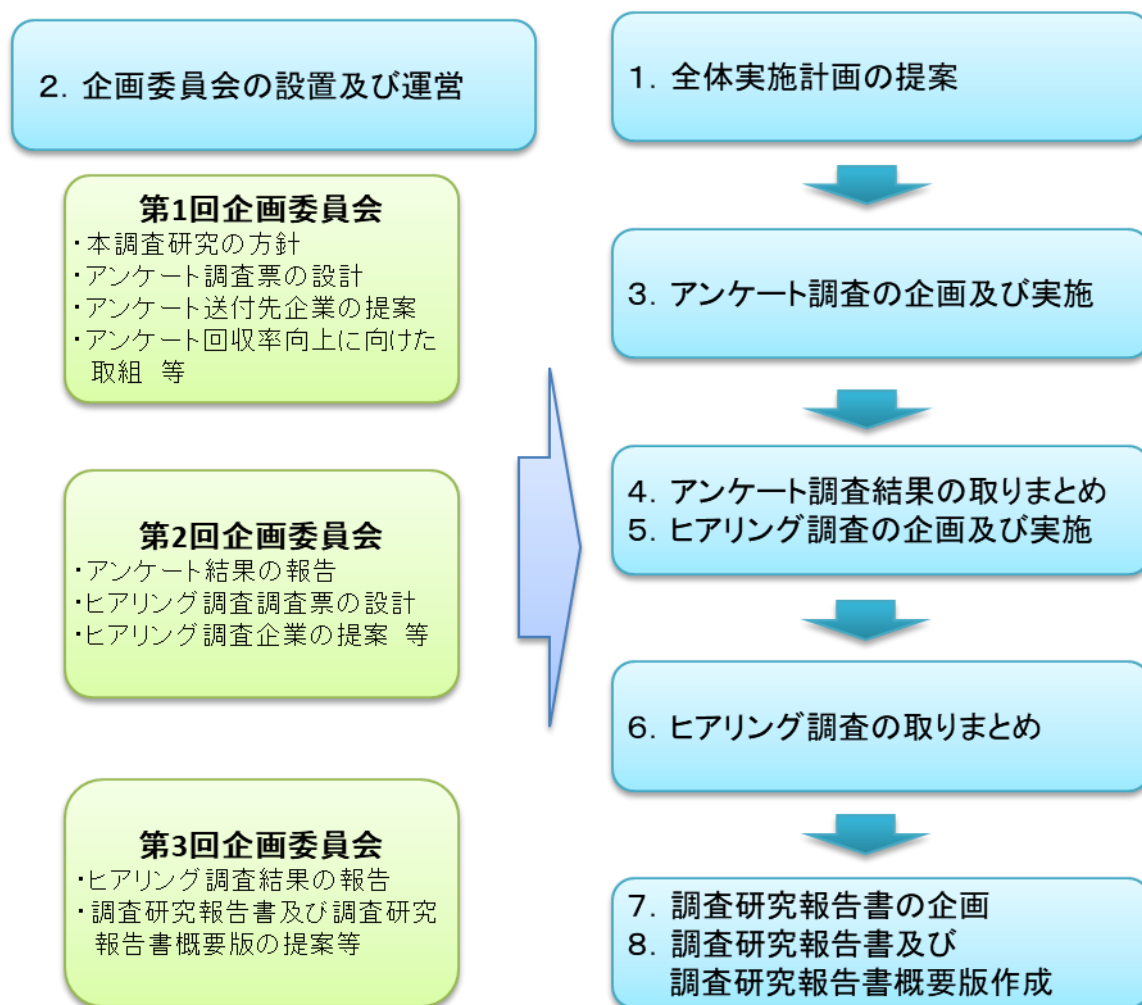
2 本調査研究の全体実施計画

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実施するため、有識者 5 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 機関投資家協働フォーラム 理事
菊池 勝也 東京海上アセットマネジメント株式会社 理事
古布 薫 インベスコ・アセット・マネジメント
運用本部 日本株式運用部 ヘッド・オブ・ESG
徳田 展子 一般社団法人 日本投資顧問業協会 ESG 室長

(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 4 年 12 月 20 日（火） 15 時～17 時	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
第 2 回	令和 5 年 2 月 1 日（水） 13 時～15 時	オンライン	アンケート調査の集計結果 ヒアリング対象企業について ヒアリング調査票について 調査報告書及び調査報告書概要版の構成案
第 3 回	令和 5 年 3 月 1 日（水） 10 時～12 時	オンライン	ヒアリング調査の結果 調査研究報告書等の構成設計

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調査を行った。

(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 322 機関（令和 4 年 11 月末時点）のうち、日本支社のない等の 67 社を除いた 255 機関）に対してアンケート調査票を送付した。

(3) 調査期間

令和 4 年 12 月 23 日（金）～令和 5 年 1 月 27 日（金）

(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。

※ 令和 2 年度におけるアンケート結果は、内閣府事業（「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書

（https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/r2gender_lens_investing_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 女性活躍情報が投資判断に活用されている

- ・ 投資判断の全て又は一部において女性活躍情報を活用していると回答した機関投資家等の割合は約 65%と約 3 分の 2 となった。【P.13 図表 3】
- ・ 女性活躍情報を活用する用途として、8 割以上の機関投資家等が、議決権行使やエンゲージメントにおいて活用していると回答した。【P.13 図表 4】
- ・ 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」が約 75%で最も多く、次いで「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」が多かった。多くの機関投資家等は、女性活躍は企業の長期的なリターンや人材確保につながると考えているといえる。【P.14 図表 5】
- ・ 女性活躍情報を投資判断において参考にする市場区分（東証）については、「企業の市場区分は問わず参考にする」と回答した機関投資家等が約 4 分の 3 を占めた。女性活躍情報は、企業評価における基本的な指標として、投資判断に活用されていることがうかがえる。【P.15 図表 6】

② 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機関の約 6 割で、令和元年度（2019 年度）末と比較してファンドの残高が「増加した」と回答

- ・ 投資全体のうち、ESG 投資が占める割合について、「10%以下」が 40.3%と最も多く、次いで「40%以上」が 37.2%であった。【P.40 図表 38】
- ・ 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」と回答したのは 15.9%であった。【P.26 図表 19】
- ・ 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機関のうち、令和元年度（2019 年度）末と比較して、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について、投資残高が「増加した」との回答は約 6 割であった。【P.28 図表 23】
- ・ 女性活躍分野のインパクト投資を行っているとは回答したのは 4.8%であり、インパクト投資を行う上での課題として「インパクトの評価が困難」と回答する機関投資家等が 21.1%で最も多かった。【P.33 図表 28、P.36 図表 33】

③ 女性活躍情報について、様々な情報が活用されているとともに、目標の明示や経年変化が分かる形での開示、定量的な項目の開示を増やすことが求められている

- ・ 企業の女性活躍情報について、投資や業務において活用している情報は「女性役員比率」（79.0%）次いで「女性管理職比率」（65.4%）、「女性従業員比率」（44.4%）であった。また、「執行役員・部長の女性比率」も 38.3%と、役員だけでなく様々な役職段階の女性割合が活用されている。【P.16 図表 7】
- ・ 女性割合以外では「女性活躍に関する取組方針」（43.2%）が最も多く、次いで「女性活躍推進にかかる取組」（38.3%）、「女性活躍の取組を踏まえた経営戦略」（37.0%）、「女性活躍推進に関するトップのコミットメント」（37.0%）であった。なお、令和 4 年 7 月の女性活躍推進法に関する制度改正によって労働者が 301 人以上の企業に開示が義務化された「男女の賃金の差異」（以下「男女間賃金格差」という。）については 29.6%であった。【P.16 図表 7】
- ・ 企業の女性活躍情報について、今後開示を求める具体的な項目としては、「女性役員比率」が 72.5%で最も多く、次いで「女性管理職比率」（70.0%）、「女性活躍に関する取組方針」（53.8%）、「執行役員・部長の女性比率」（52.5%）であった。【P.25 図表 18】
- ・ 企業の女性活躍情報の開示に対して求めることとして、「将来の目標を明示」が 62.5%で最も多く、次いで「経年変化が分かるように過去の情報を開示」（60.0%）、「開示する定量的な情報の項目を増やす」（51.3%）であった。現時点の数値だけではなく、目標に対する進捗や改善状況等が分かる形での情報開示が期待されているとともに、「開示する定量的な情報の項目を増やす」と回答した割合も半数を超えているように、開示内容の拡充に対する期待が示された。【P.24 図表 17】

④ 企業における比較検証が可能な情報開示とその見える化及び学術的な実証研究が進むことが期待されている

- ・ 令和 2 年度以降、一般的な ESG 投資の投資判断において重視するようになった項目として、「コーポレートガバナンス」が 56.9%、「気候変動による影響」が 54.9%、「GHG 排出量」が 34.3%であった。次いで「ダイバーシティ」、「人権」がともに 31.4%、「人材育成」が 20.6%となった。【P.41 図表 40】
- ・ ジェンダー投資の拡大のために必要な施策は、「企業の女性活躍情報の開示の推進」（54.6%）、「社会におけるジェンダー投資への認知度の向上」（52.1%）のほか、その他の回答内容として「女性活躍情報が運用パフォーマンスを高めることの因果関係の実証」との回答があった。比較や検証に十分な企業の情報開示とその見える化が進み、学術的な実証研究が進むことが期待されている。【P.39 図表 37】

- ・ ジェンダー投資の今後の方向性として「現在取り組んでいないが、関心はある」が 31.1%、「現在は取り組んでいないが、今後検討したい」が 18.9%で、両者をあわせると、現在は取り組んでいないものの関心がある又は検討したいと考えている機関投資家等は約半数に及ぶ。【P.38 図表 36】

(2) アンケート調査結果の内容

① アンケート回収状況

アンケート回答数は 129 件（回答率 51%）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

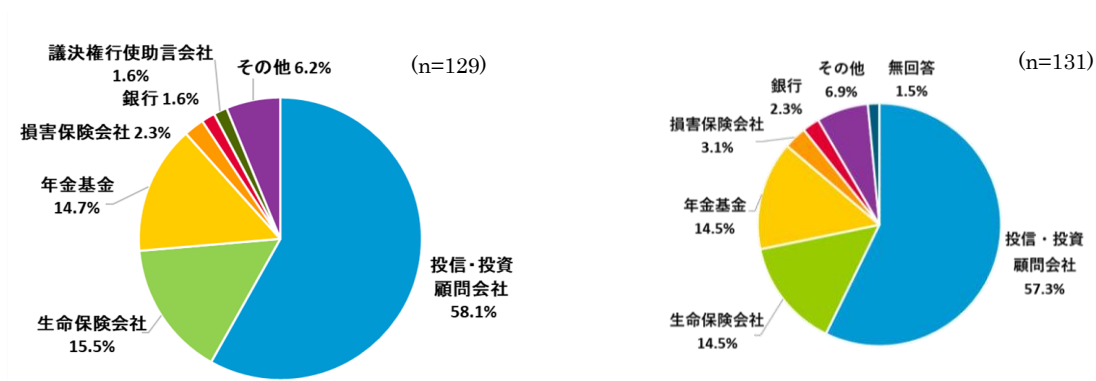
回答者の所属機関

- 回答者の所属機関は、令和 2 年度調査、令和 4 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

<令和 4 年度調査>

(参考) <令和 2 年度調査>



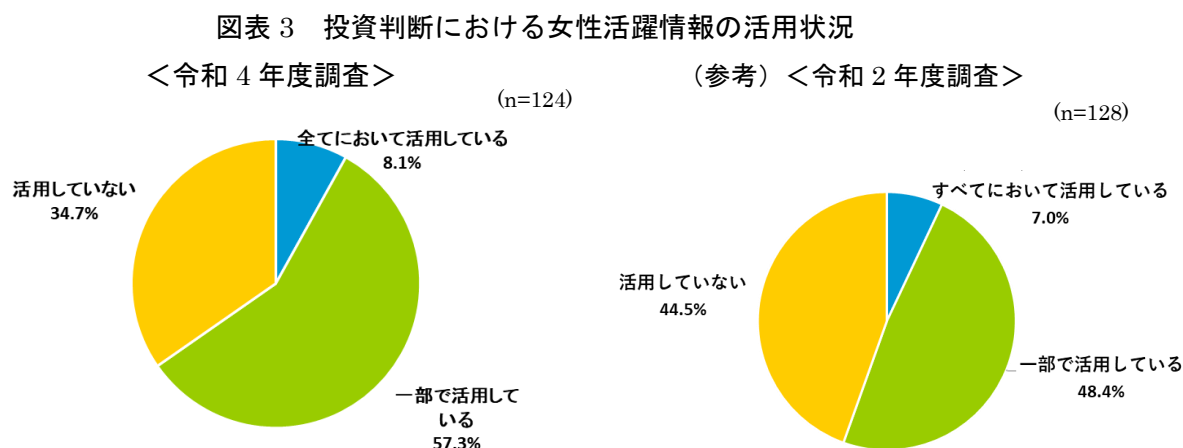
「その他」として以下の回答があった。

- ・ 第二種金融商品取引業
- ・ 信託銀行
- ・ ベンチャーキャピタル
- ・ 投資助言・代理業 等

③ 女性活躍情報の活用について

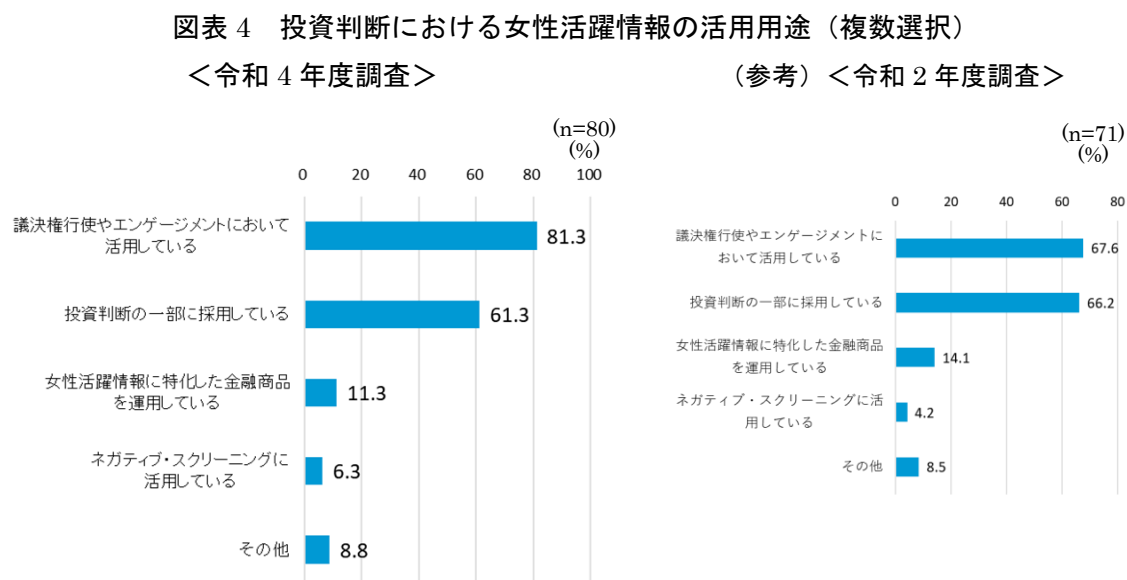
Q1. 投資判断における、女性活躍情報の活用状況

- 女性活躍情報を投資判断の「全てにおいて活用している」が 8.1%、「一部において活用している」が 57.3%となった。



Q1-付問 1. (Q1 で「全てにおいて活用している」又は「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 81.3%で最も多かった。



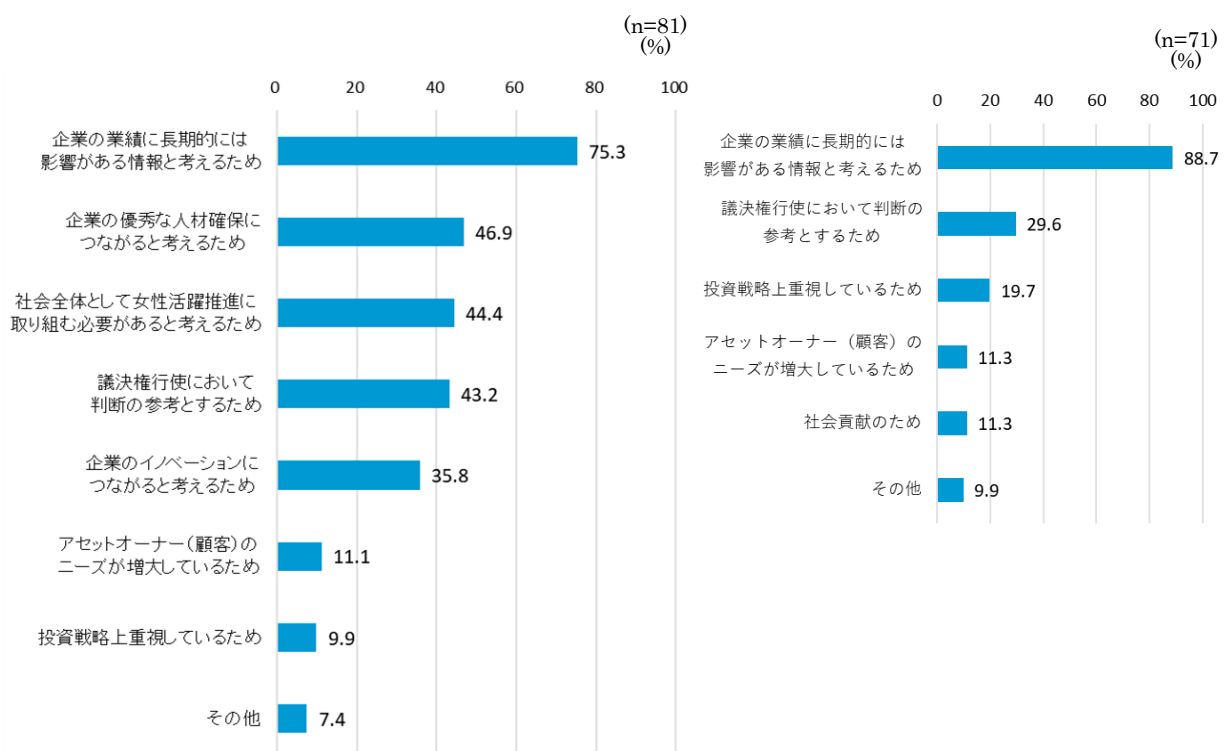
Q2. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した方) 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由(複数選択)

- 「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75.3%で最も多く、次いで「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」(46.9%)、「社会全体として女性活躍情報に取り組む必要があると考えるため」(44.4%)の回答が多かった。次いで、「議決権行使において判断の参考とするため」(43.2%)となった。(※令和2年度調査と令和4年度調査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)

＜令和4年度調査＞

(参考)＜令和2年度調査＞



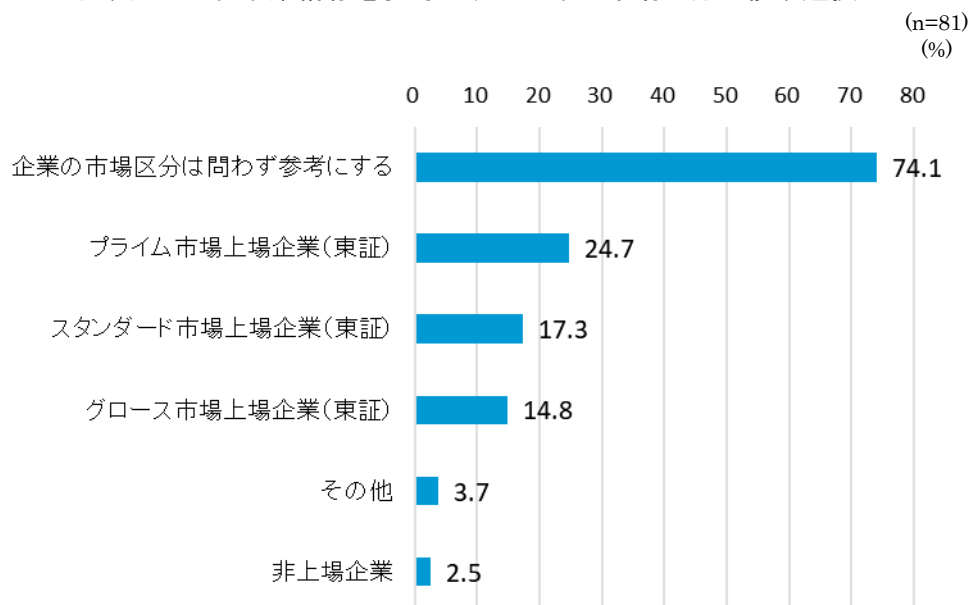
「その他」の具体的な内容として以下の回答があった。

- ・ 女性の社会進出の機会増加や男女間経済格差の是正により平等な社会を実現するため
- ・ 多様な視点が経営の意思決定に必要であると考えているため 等

Q3. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した方) 投資判断において女性活躍情報を参考にする企業の市場区分(複数選択)

➤ 「企業の市場区分は問わず参考にする」が最も多く 74.1%となった。

図表 6 女性活躍情報を参考にする企業の市場区分(複数選択)



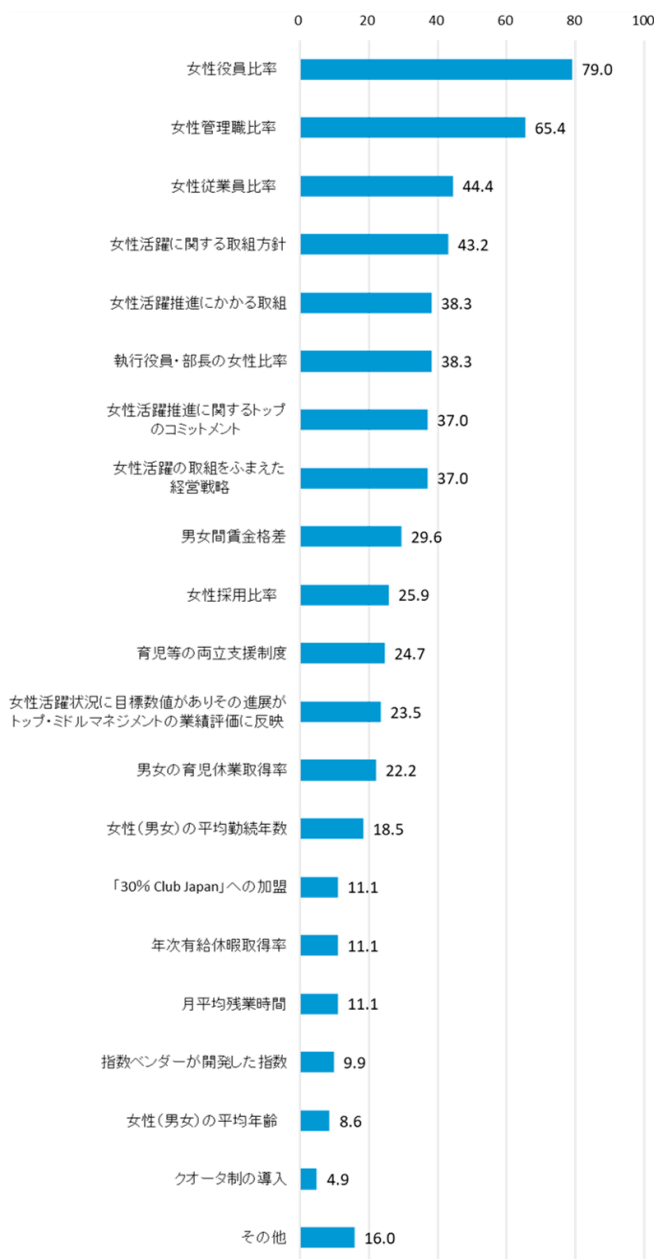
Q4. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した方) 投資や業務において活用している女性活躍情報(複数選択)

- 令和2年度調査、令和4年度調査、いずれも「女性役員比率」が最も多くその比率は約8割であった。次いで「女性管理職比率」が高かった。(※令和2年度調査と令和4年度調査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7 投資や業務において活用する女性活躍情報(複数選択)

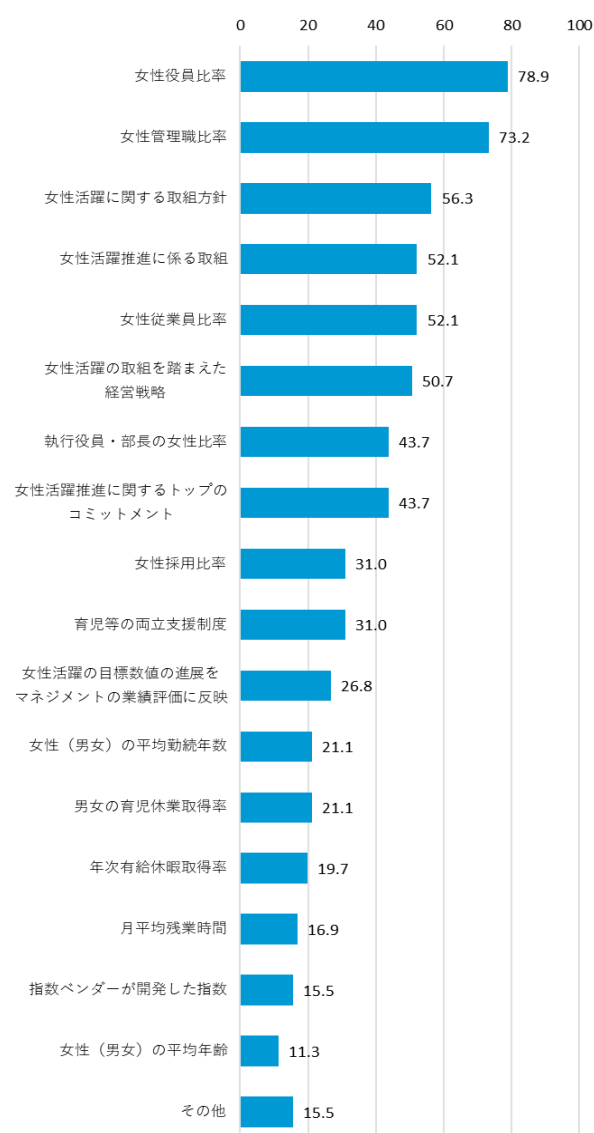
<令和4年度調査>

(n=81)
(%)



(参考) <令和2年度調査>

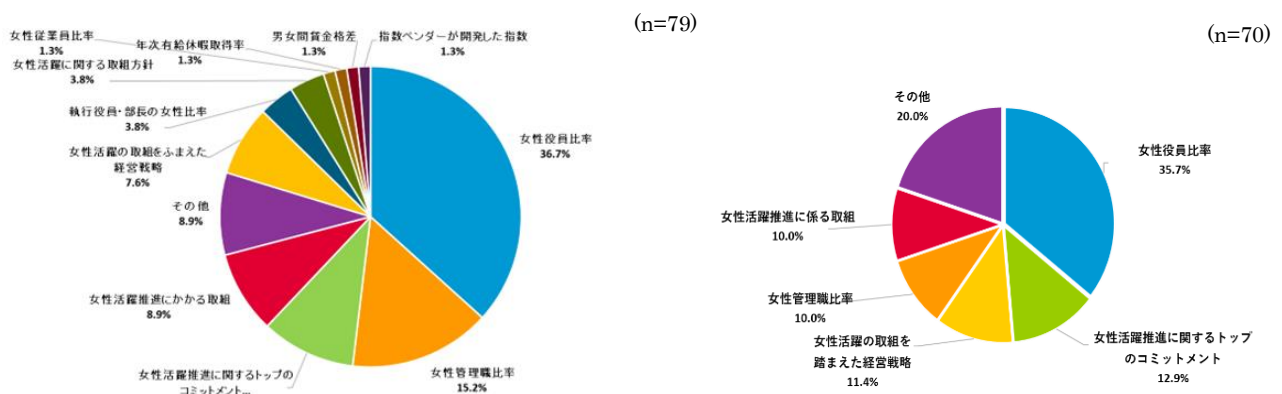
(n=71)
(%)



Q4-付問 1. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答、かつ Q4 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(複数選択)

- 最も重視している情報は「女性役員比率」が最も多く 36.7%で、次いで「女性管理職比率」が 15.2%であった。

図表 8 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
 <令和 4 年度調査> (参考) <令和 2 年度調査>



各女性活躍情報を重視する理由として以下のような回答があった。

【女性役員比率】

- ・ 議決権行使基準に含んでいるため
- ・ 取締役会の決定に意見の多様性が反映されているか確認するため
- ・ 全ての上場企業が開示する情報であり、企業間の比較が可能であるため 等

【女性管理職比率】

- ・ 企業におけるダイバーシティ推進がイノベーション創出につながると考えるため
- ・ 企業における女性活躍の度合いを端的に表すものと考えため
- ・ 将来の取締役会の多様性に寄与すると考えているため 等

【女性活躍推進にかかる取組】

- ・ 課題や取組が各企業や業種で大きく異なることから、各社の状況を踏まえた取組を確認して評価することが望ましいと考えるため
- ・ 女性社員の人材育成等を通じた取組が将来の役員や管理職における女性比率の向上につながり、企業の成長に資するため 等

【女性活躍の取組を踏まえた経営戦略】

- ・ 持続的な企業価値向上のためには、経営戦略の中に働きやすい環境づくり、多様性を意識することが重要と考えるため
- ・ 企業において、女性活躍が経営戦略とどのようにリンクして企業価値の向上につながるか判断するため 等

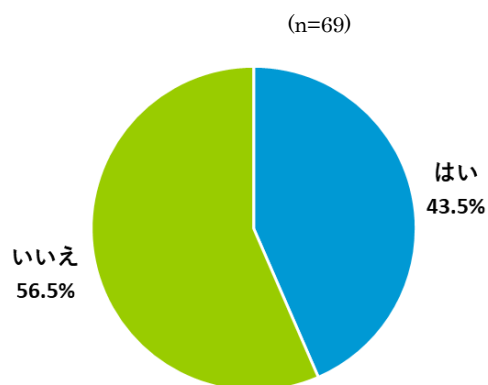
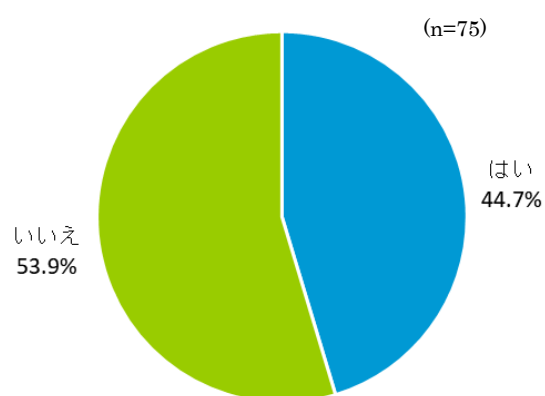
Q4-付問 2. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答、かつ Q4 で選択肢のいずれかを選択した方) 業種のベストプラクティス(業種特性に応じた好事例等)を参考にするか

➤ 業種のベストプラクティスについては、「参考にする」が 44.7%であった。

図表 9 業種のベストプラクティスを参考にするか

＜令和 4 年度調査＞

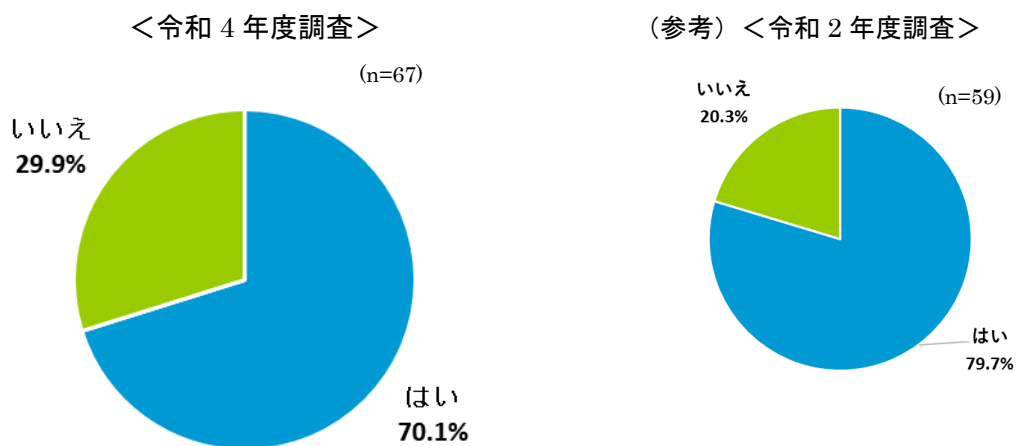
(参考) ＜令和 2 年度調査＞



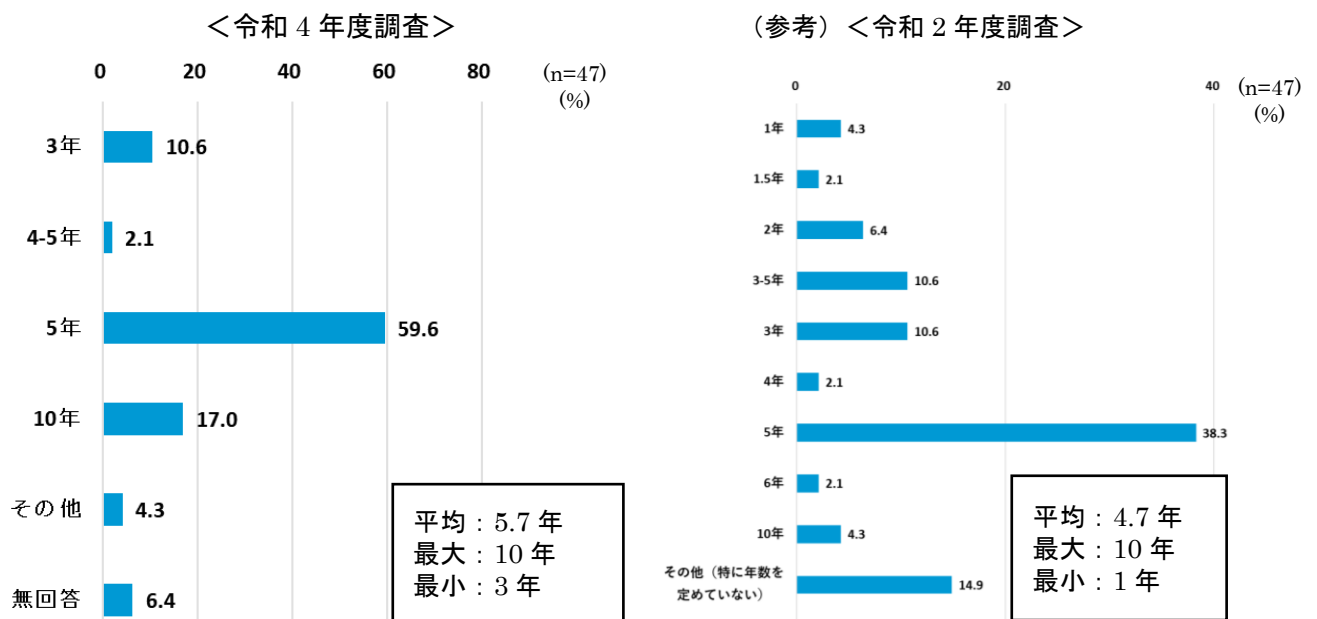
Q4-付問 3. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答、かつ Q4で「女性採用比率」、「女性従業員比率」、「女性(男女)の平均勤続年数」、「女性(男女)の平均年齢」、「女性管理職比率」、「執行役員・部長の女性比率」「女性役員比率」のいずれかを回答した方)
過去からの推移を参考にするか。「はい」を選択した場合は年数も回答。

- 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7割であった。また、参考にする年数は「5年」が最も多かった。

図表 10 過去からの推移の参照



図表 11 参考にする期間

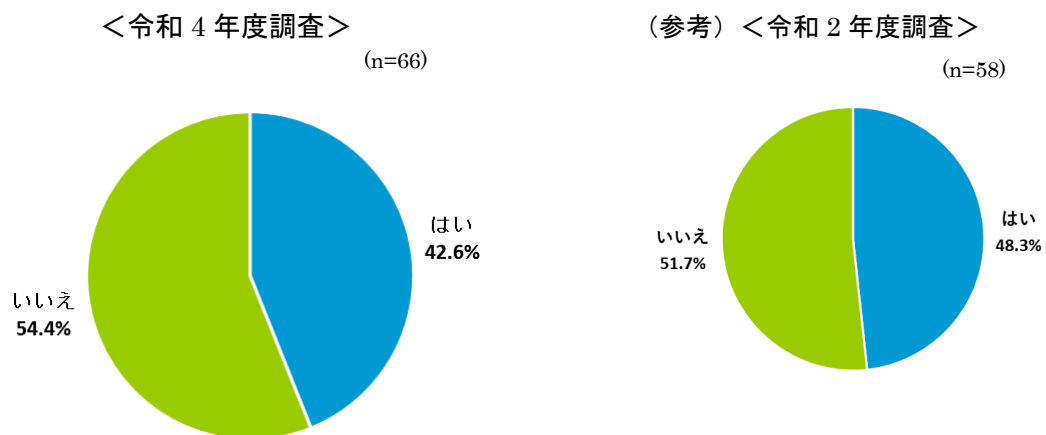


※令和2年度調査と令和4年度調査とは、回答方法が異なるため、単純な比較はできない。

Q4-付問 4. (Q1 で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答、かつ Q4 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」との回答は 42.6% であった。

図表 12 業界平均値の参考有無



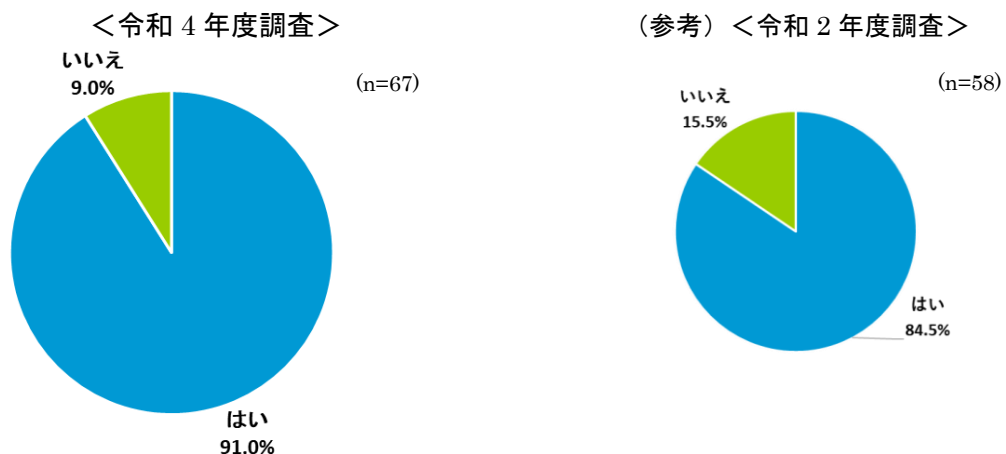
「参考にする」場合の具体的な内容として以下のような回答があった。

- ・ 同業他社との比較のため
- ・ 業界固有の事情等を考慮するため
- ・ 単なる数値の高低だけではなく、取組を進化させている企業を抽出するため
- ・ 業種平均値との差の原因を検証することで、企業の課題や評価できる点を探すヒントになるため 等

Q4-付問 5. (Q1 で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答、かつ Q4 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

➤ 「大事だと思う」との回答は約 9 割であった。

図表 13 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。

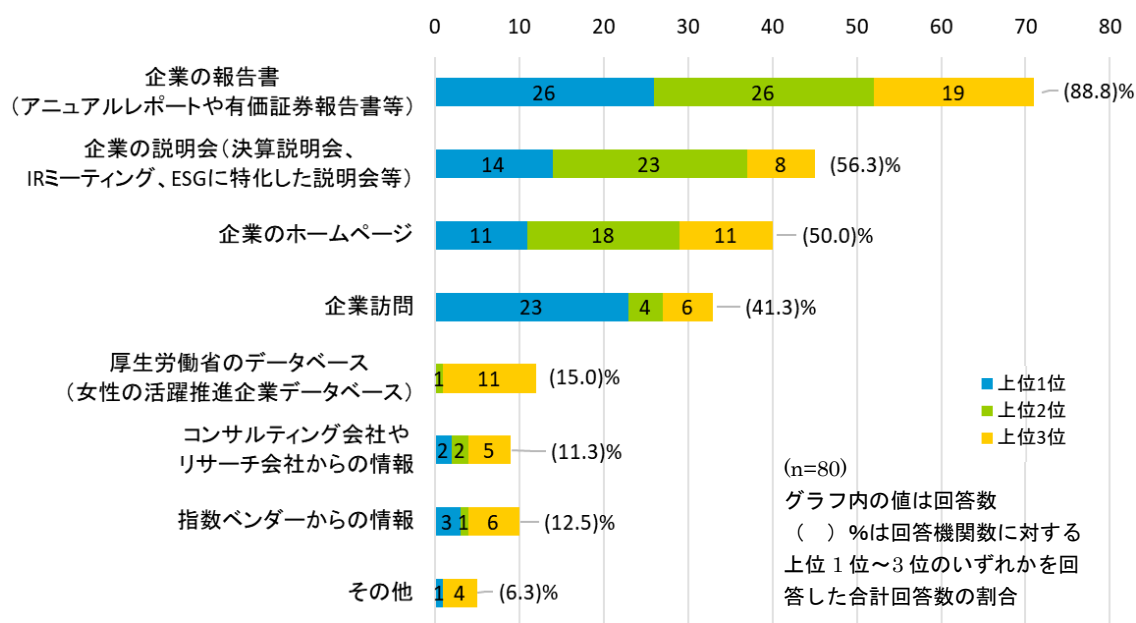
- ・ 中長期計画や戦略との整合性を見る上で、進捗を確認するために必要であるため
- ・ KPI を設定することが、ダイバーシティへの取組の推進や改善につながると考えるため
- ・ 経営者の考え方や方針を KPI として示すことが重要と考えるため
- ・ 議決権行使の判断基準となるため
- ・ 女性管理職比率の向上には、中期での目標設定とそれに向けた具体的取組が重要と考えるため
- ・ 企業の経営戦略上、なぜ女性活躍や多様化の推進を行うかを明確にし、どのような時間軸で取り組むかを示す上で KPI は重要だが、単なる数字合わせの KPI では意味がないと考えるため
- ・ 目先の状況を鑑みると、企業に女性取締役の登用を促す上で数値目標は必要と考えるが、今後取締役会の構成に多様性が認められるようになれば、数値目標や比率ありきの構成は本来目指す姿ではないと考えるため
- ・ 企業の価値向上には「タスク型ダイバーシティ」が寄与すると考えているが、その前段階として「デモグラフィック型ダイバーシティ」は必要だと捉えており、ダイバーシティ関連項目は、KPI の設定や開示を通じて、経営がモニタリングすべき項目であると経営陣が認識することが望まれるため 等

Q5. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した方) 女性活躍情報の入手方法(よく利用しているもの(上位)から順に3つを選択)

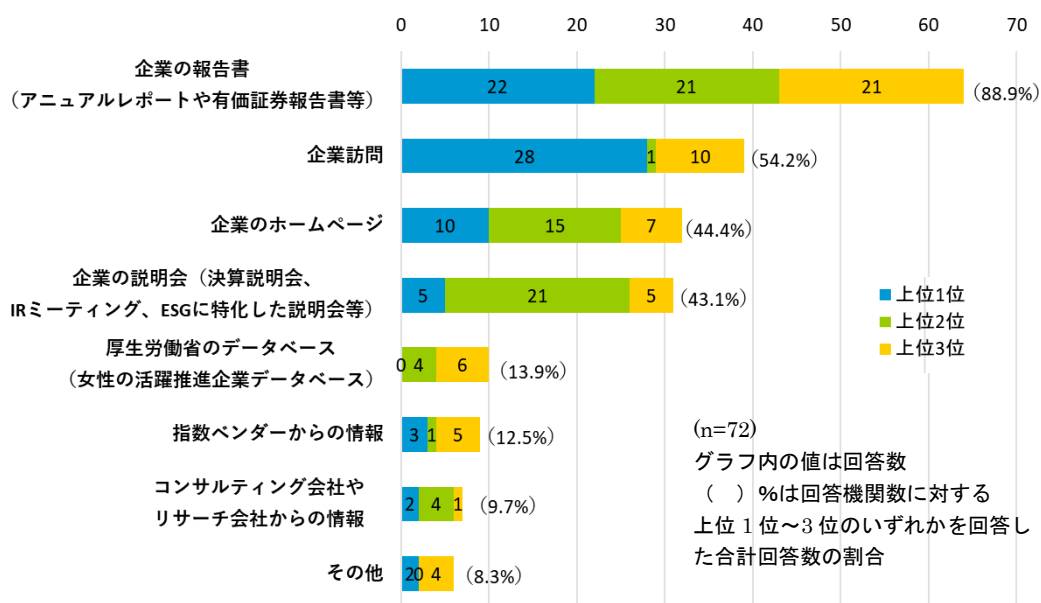
- 「企業の報告書」が88.8%で最も多く、次いで「企業の説明会(決算説明会、IRミーティング、ESGに特化した説明会)」が56.3%であった。

図表 14 女性活躍情報の入手方法(よく利用しているものから順に3つを選択)

<令和4年度調査>



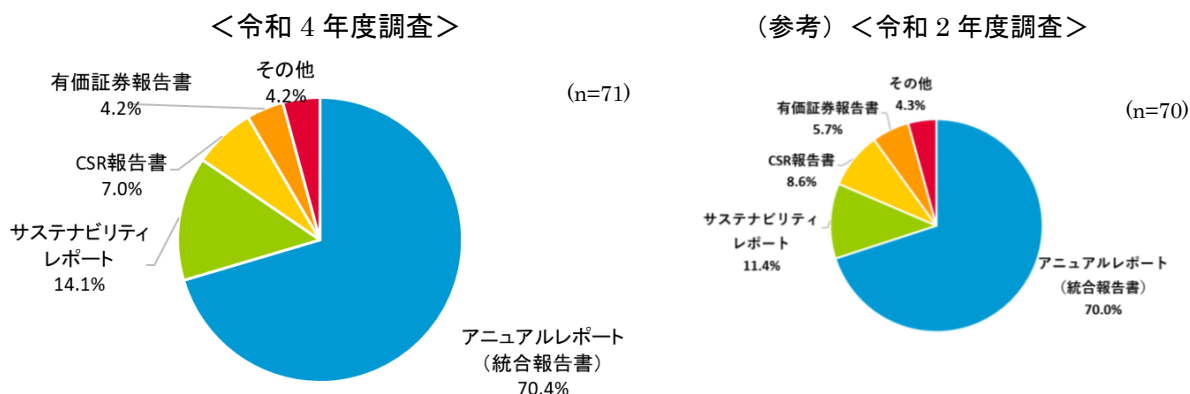
(参考) <令和2年度調査>



Q5 付問 1. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答し、かつ Q5. 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

- 令和 2 年度調査、令和 4 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)」(70.4%)であり、次いで「サステナビリティレポート」(14.1%)となった。

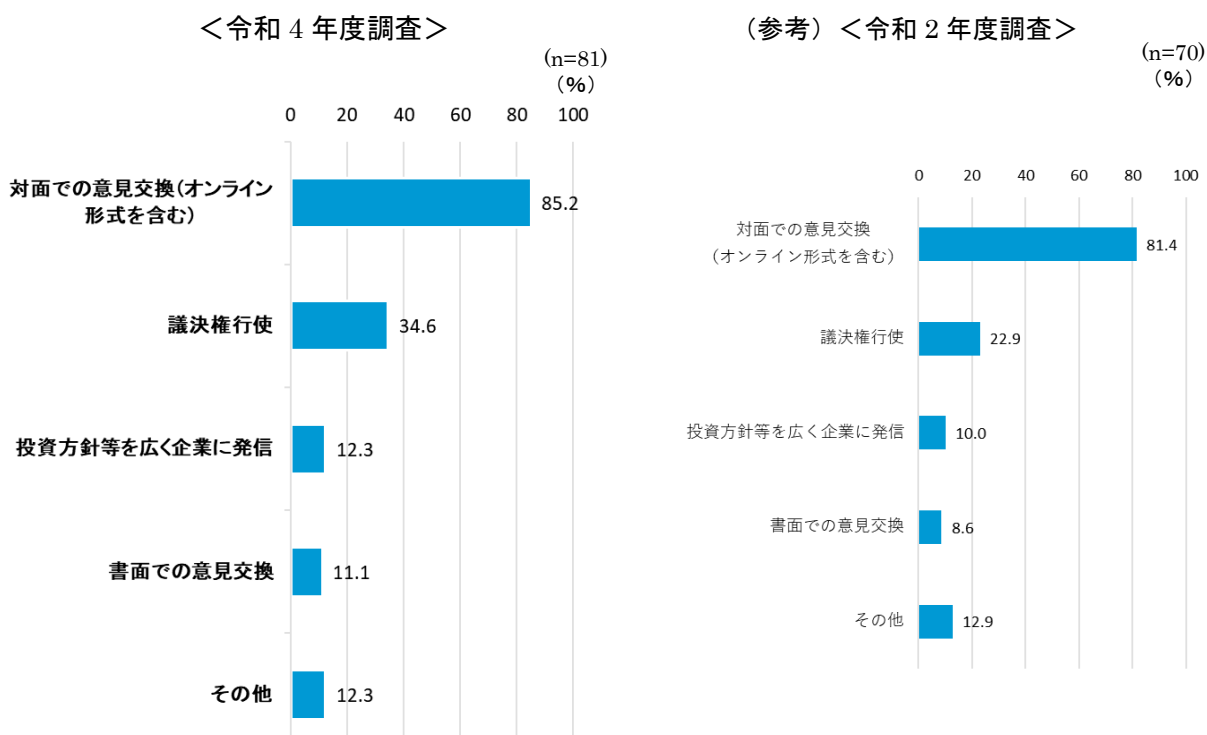
図表 15 最も参考になっている企業の報告書



Q6. (Q1で「全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) 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」が最も多く、回答者の 85.2%であった。

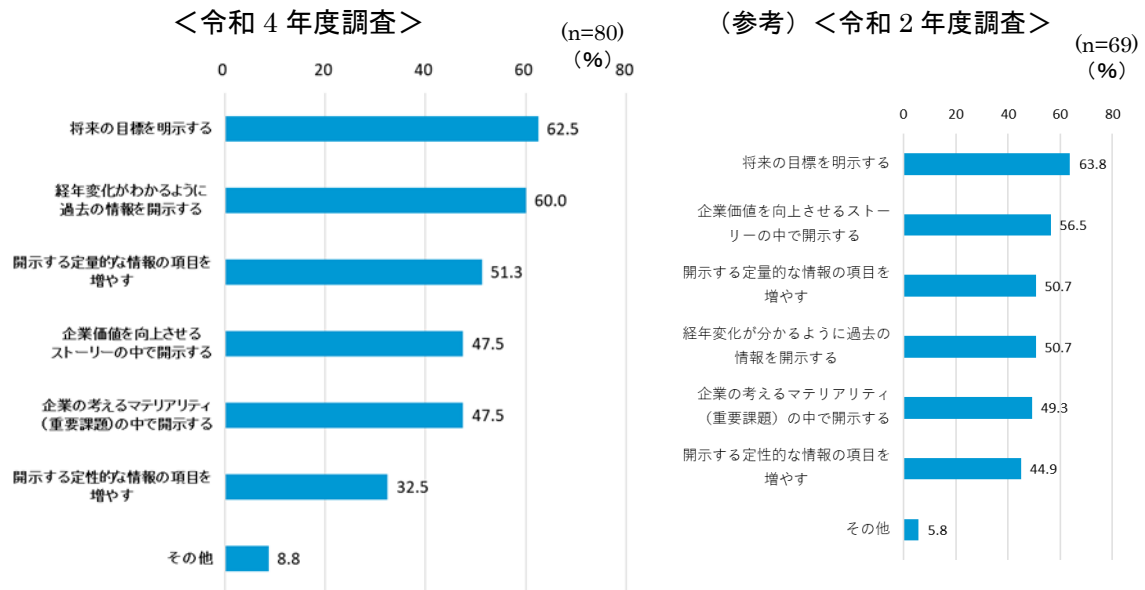
図表 16 過去 1 年間の女性活躍情報を活用したエンゲージメントの実施形態(複数選択)



Q7. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した方) 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対して求めることとして、「将来の目標を明示する」が62.5%で最も多く、次いで「経年変化が分かるように過去の情報を開示する」(60.0%)、「開示する定量的な情報の項目を増やす」(51.3%)であった。

図表 17 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)



「開示する定量的な情報の項目を増やす」の具体的な回答として以下のような回答があった。

- ・ 従業員エンゲージメント関連情報
- ・ 連結ベース、グローバル全体での人的資本情報の充実
- ・ 役職ごと(部長等)の女性比率 等

「開示する定性的な情報の項目を増やす」の具体的な回答として以下のような回答があった。

- ・ 取締役、役員のスキルマトリクス
- ・ 改善や変化が見られた項目について、その背景や取組についての説明 等

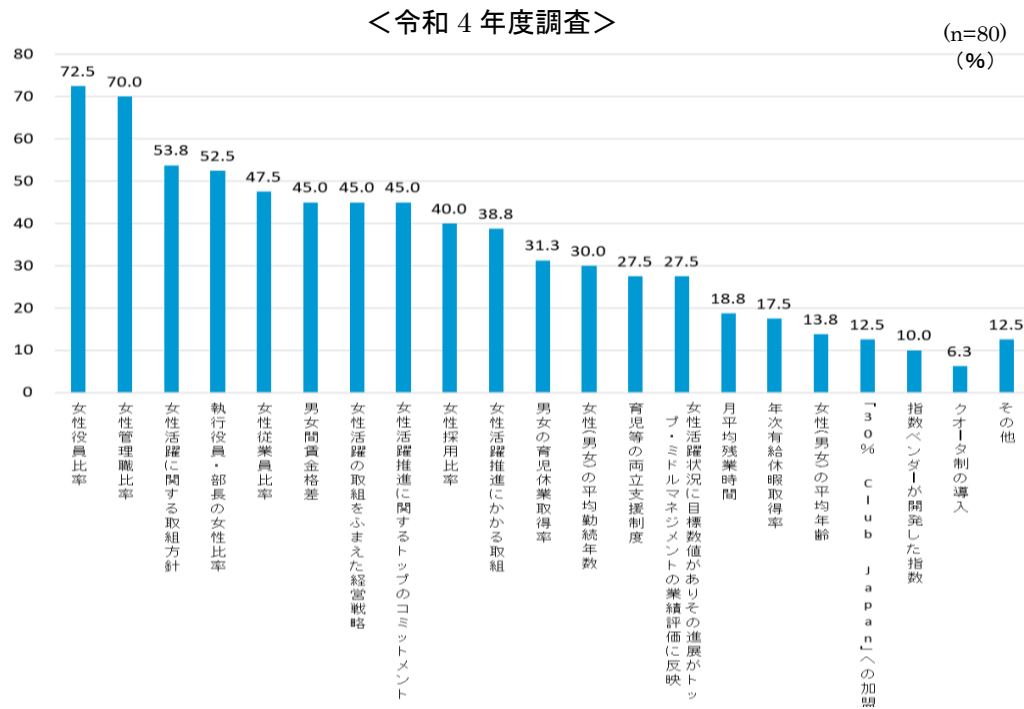
「その他」の具体的な回答として以下のような回答があった。

- ・ 定義の標準化、連結・スコープの範囲の明確化
- ・ 企業価値向上との因果関係
- ・ 男性の育児休業取得率や日数、可能であれば出生率等のデータ(男性の育児参画推進に積極的な企業は女性の働きやすさや活躍を重視する可能性が高いと考えるため) 等

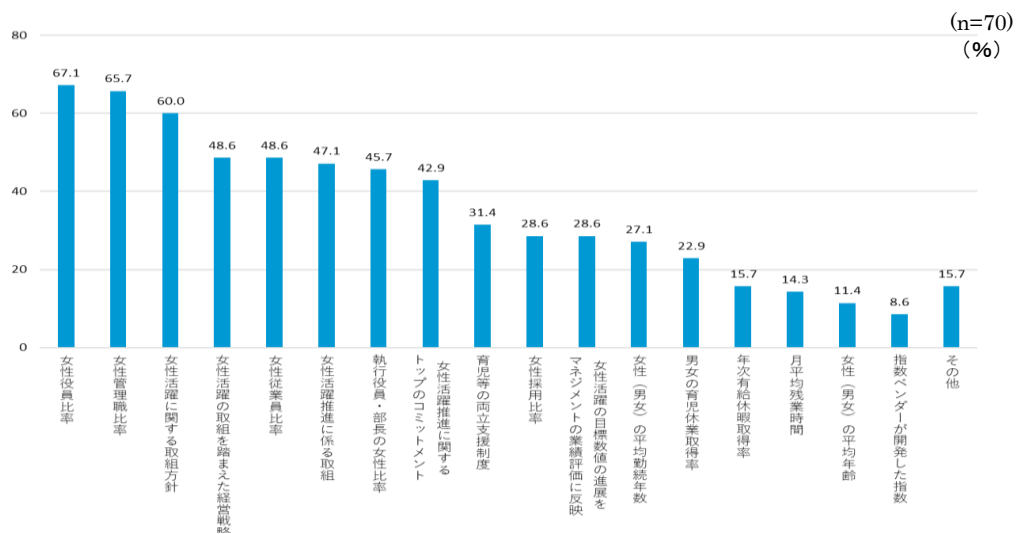
Q7-付問 1. (Q1で「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した方) 企業の女性活躍情報について開示を求める具体的な項目(複数選択)

- 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72.5%で最も多く、次いで「女性管理職比率」が70.0%であった。(※令和2年度調査と令和4年度調査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 18 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)



(参考) ＜令和2年度調査＞

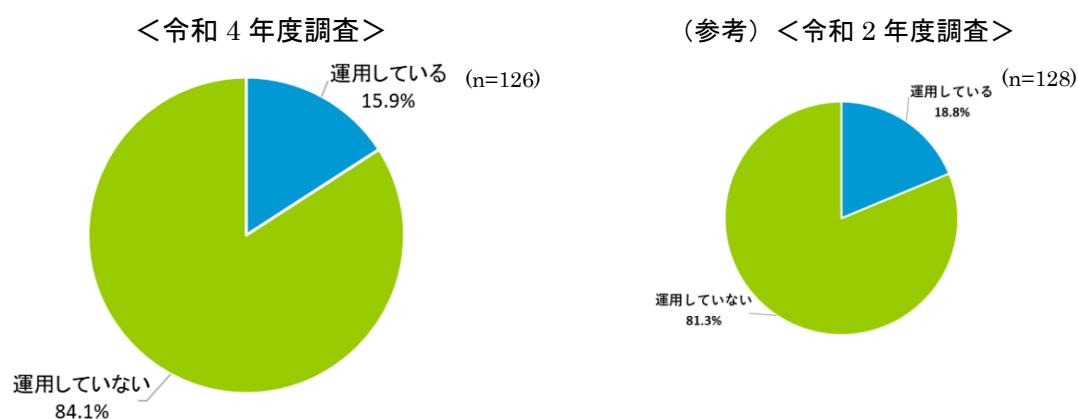


④ ジェンダー投資について

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」と回答したのは 15.9%であった。

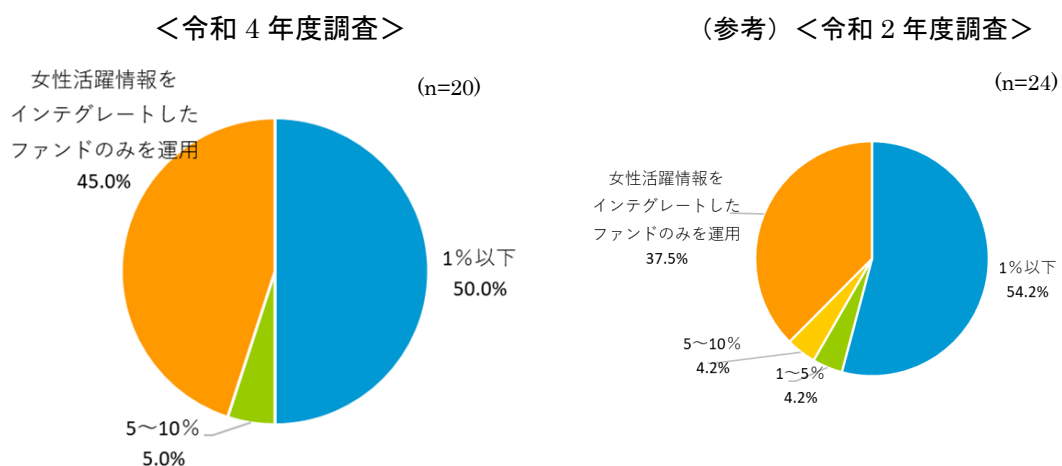
図表 19 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又は、女性活躍情報をインテグレートしたファンドの運用有無



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、次いで「(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」が 45%を占めた。

図表 20 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)

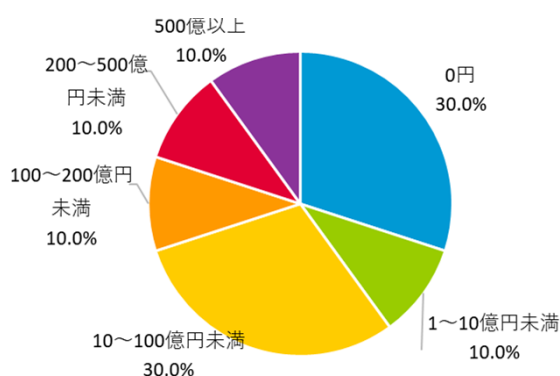
(i) 女性活躍情報に特化したファンド

- 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、「10～100億円未満」が多かった。

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投資残高(概算)

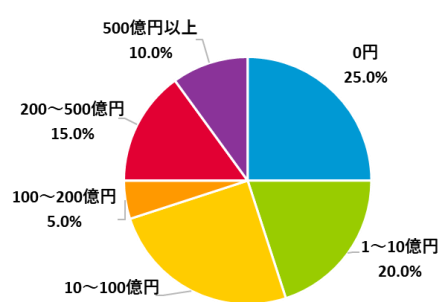
＜令和 4 年度調査＞

(n=10)



(参考) ＜令和 2 年度調査＞

(n=20)



(ii) 女性活躍情報をインテグレートしたファンド

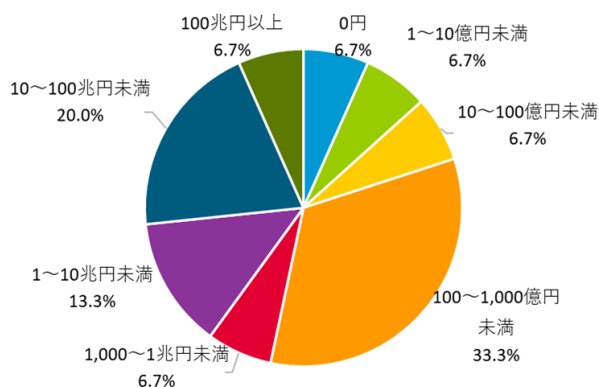
- 女性活躍情報をインテグレートしたファンドの投資残高は、「100～1,000億円未満」が最も多かった。

図表 22 投資全体のうち、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)

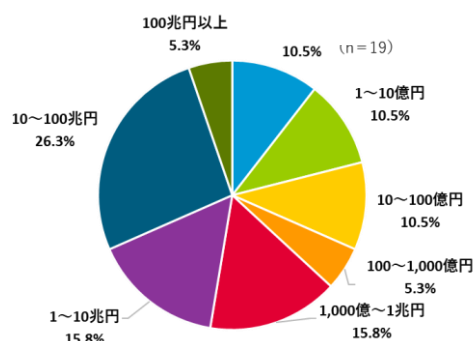
＜令和 4 年度調査＞

(n=15)



(参考) ＜令和 2 年度調査＞

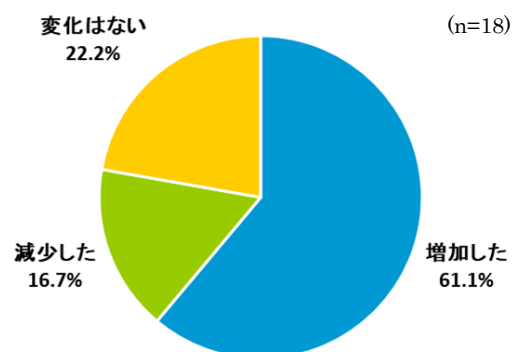
(n=19)



Q9-付問 5. (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について、令和元年度(2019 年度) 末と比較した投資残高の変化

- 令和元年度(2019 年度) 末と比較して、投資残高が「増加した」との回答は約 6 割となった。

図表 23 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について、令和元年度(2019 年度) 末と比較した投資残高の変化



「増加した」と回答した理由として以下のような回答があった。

- ・ ESG への関心の高まり
- ・ 市場環境の変化による要因
- ・ 議決権行使基準に取り入れたため 等

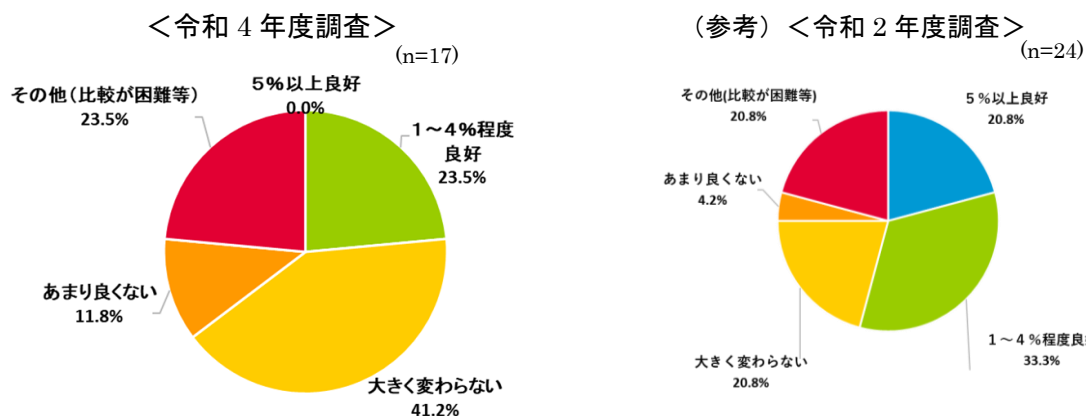
「減少した」と回答した理由として以下のような回答があった。

- ・ 市場環境の変化による要因 等

Q9-付問 6. (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)、女性活躍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と一般的な金融商品との運用成績の比較

➤ 「大きく変わらない」が約 4 割を占め、次いで「1~4%良好」との回答が多かった。

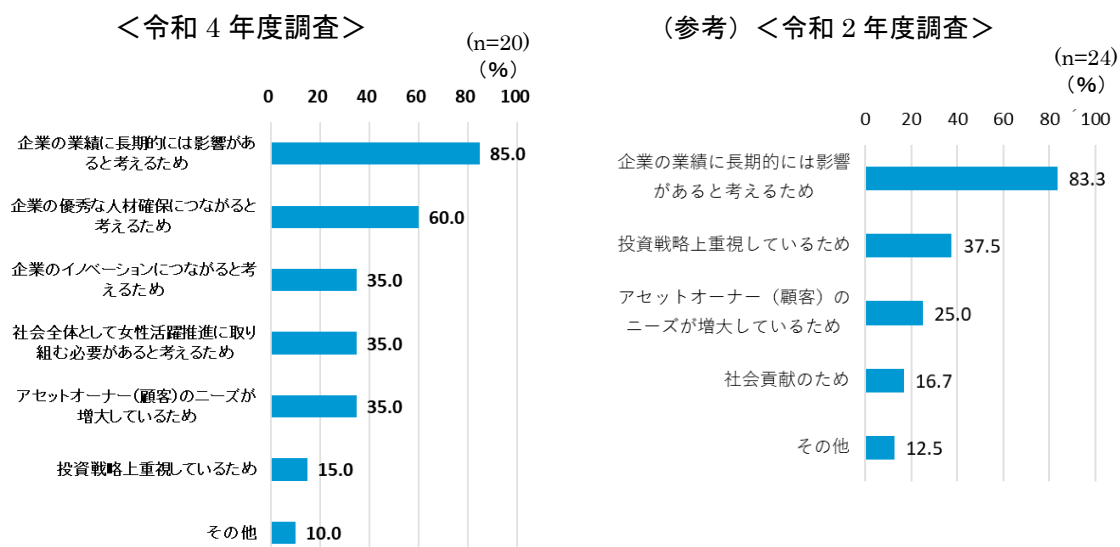
図表 24 女性活躍情報に特化したファンド、及び/又はインテグレートしたファンドと一般的な金融商品の運用成績の比較



Q9-付問 7. (Q9 で「運用している」と回答した方) 女性活躍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」が最も多く 85%を占め、次いで「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」が 60%であった。(※令和 2 年度調査と令和 4 年度調査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 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)

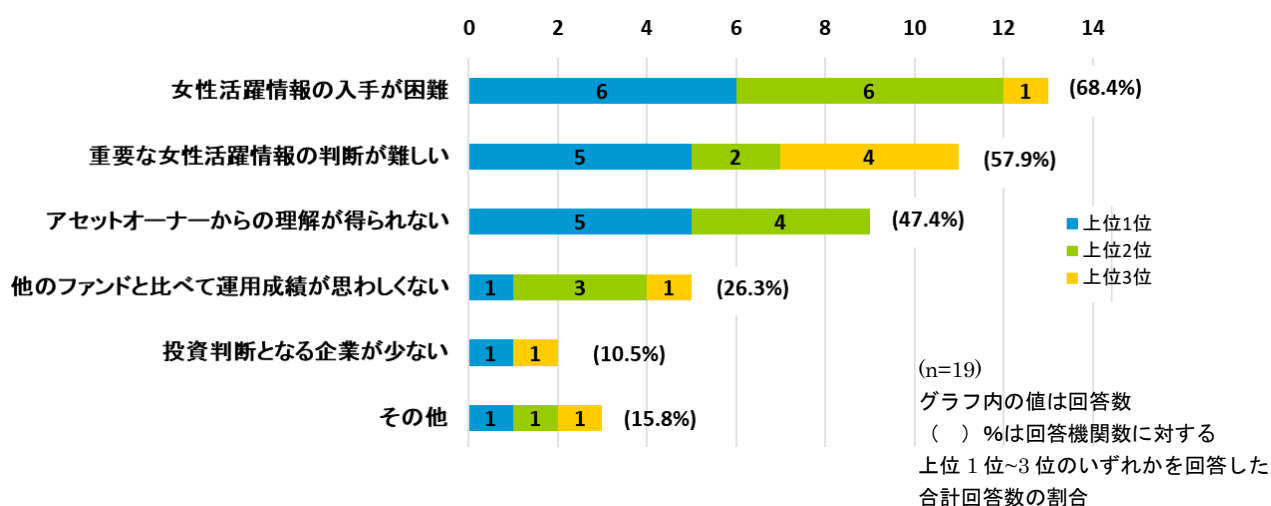


Q9-付問 8. (Q9で「運用している」と回答した方) ファンドを運用する上での課題
(課題と感じている順(上位)に3つを選択)

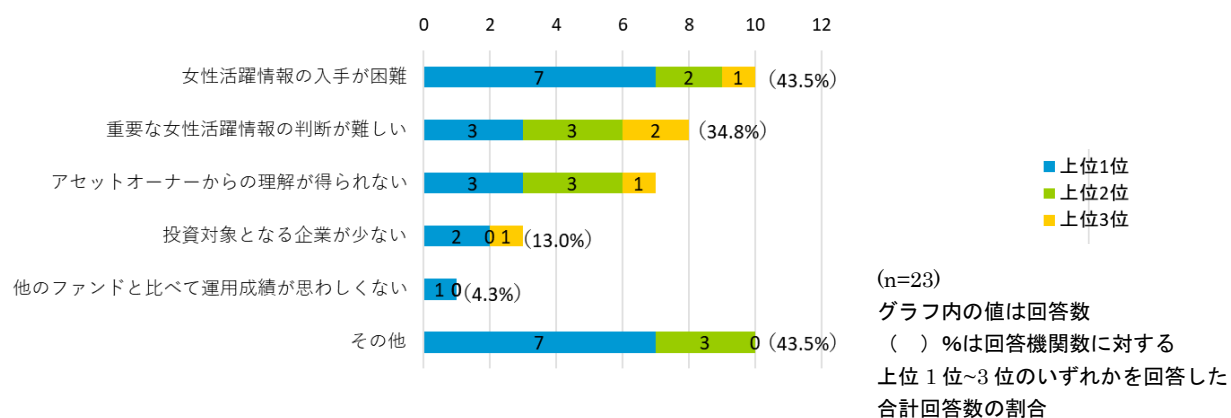
- 「女性活躍情報の入手が困難」が68.4%で最も多く、次いで「重要な女性活躍情報の判断が難しい」、「アセットオーナーからの理解が得られない」が多かった。

図表 26 ファンドを運用する上での課題(課題と感じている順に3つを選択)

<令和4年度調査>



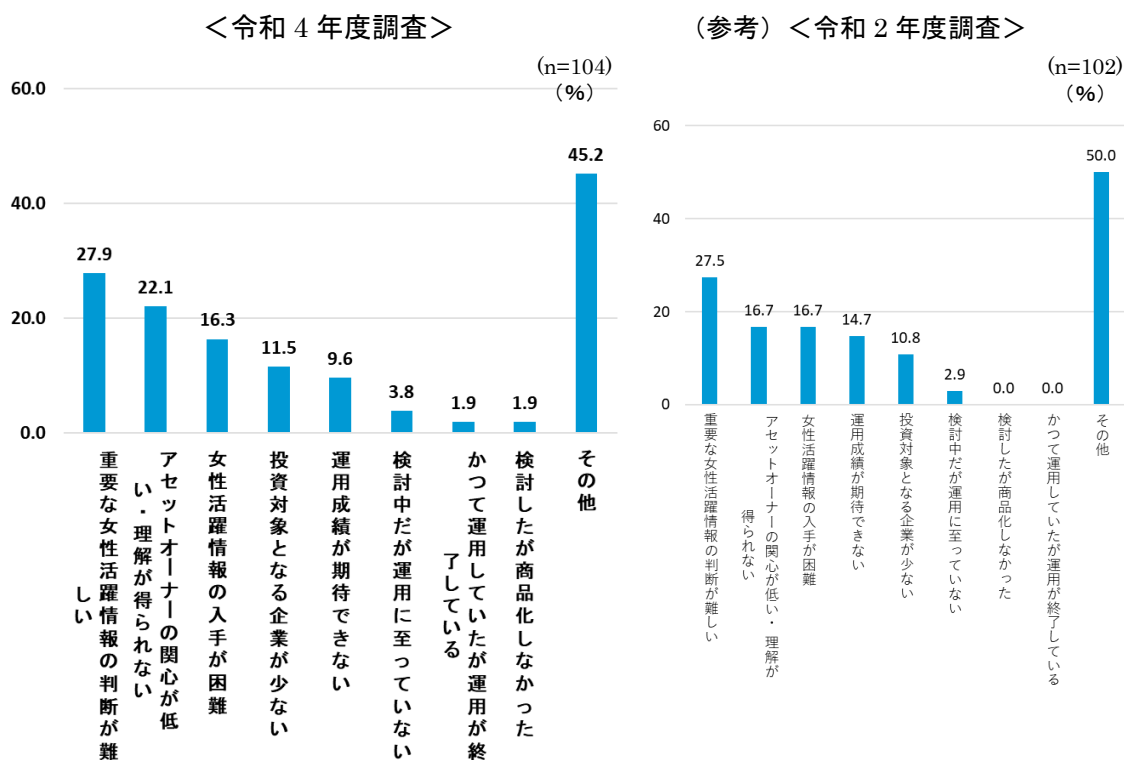
(参考) <令和2年度調査>



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27.9%で最も多く、次いで「アセットオーナーからの関心が低い・理解が得られない」が22.1%で多かった。

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」の回答として以下のような回答があった。

- ・ ESG要素の一つとして考慮しており、女性活躍情報だけに特化していないため
- ・ 投資効果が未知数であるため
- ・ 魅力的な投資案件がなかった 等

「検討中だが運用に至っていない」理由として以下のような回答があった。

- ・ 運用成績が期待できる運用手法、プロセスが確立されていないため
- ・ 最終投資家からの理解を十分に得られていないため 等

「検討したが商品化しなかった」理由として以下のような回答等があった。

- ・ ESG 指数を参照するパッシブファンドを検討したが、他の ESG 指数を参照するファンドを取り扱ったため 等

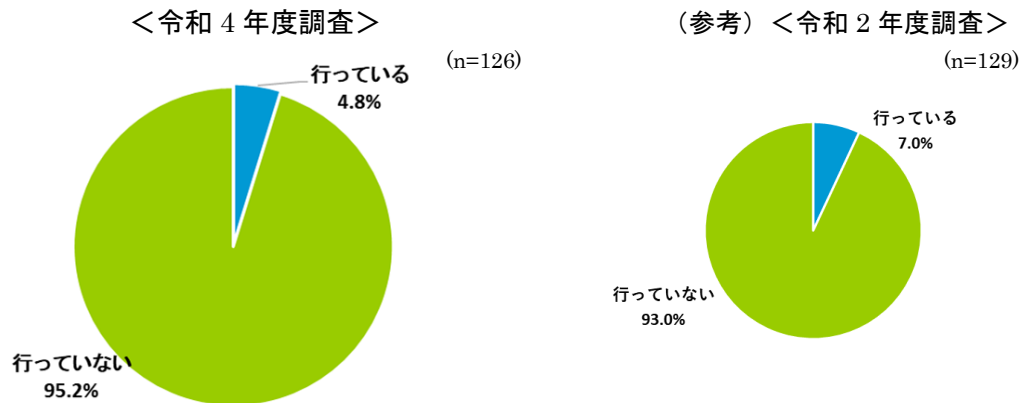
「かつて運用していたが運用を終了している」理由として以下のような回答等があった。

- ・ 運用者の退社、及びファンドサイズの成長に限界があったため 等

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、4.8%であった。

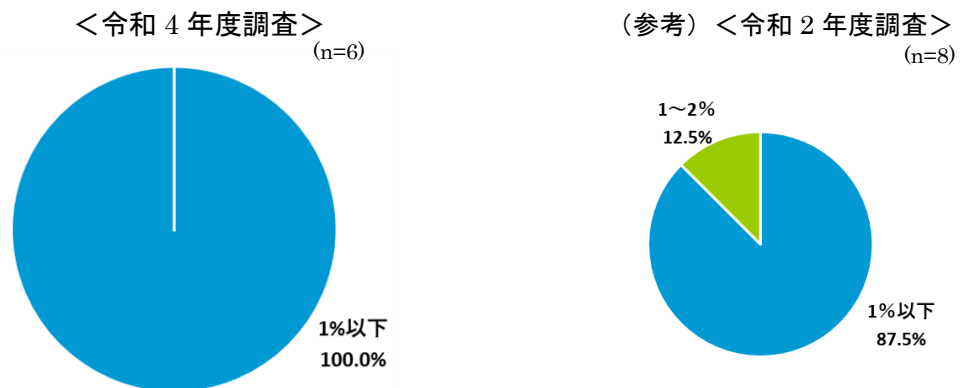
図表 28 女性活躍分野のインパクト投資の実施状況



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 100%であった。

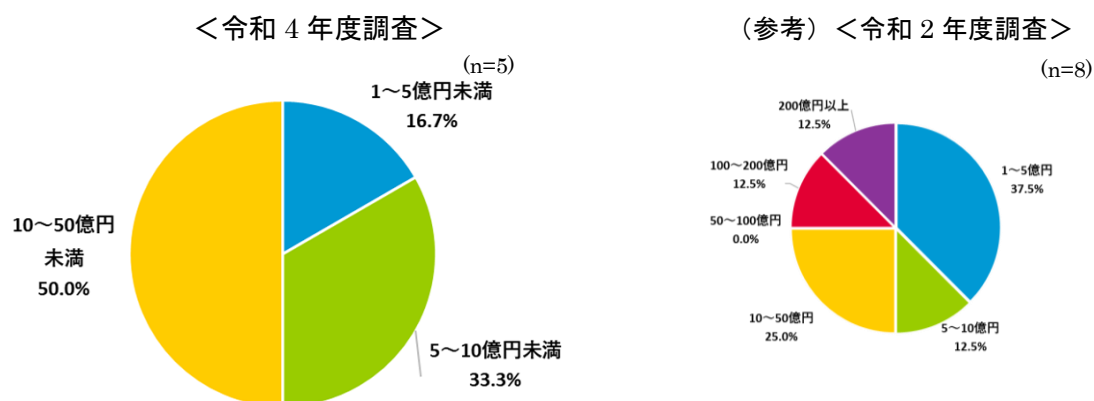
図表 29 投資全体のうち、女性活躍分野のインパクト投資の占める割合



Q11-付問 4. (Q11で「行っている」と回答した方) 投資全体のうち、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「10～50 億円未満」が最も多く、50.0%を占めた。

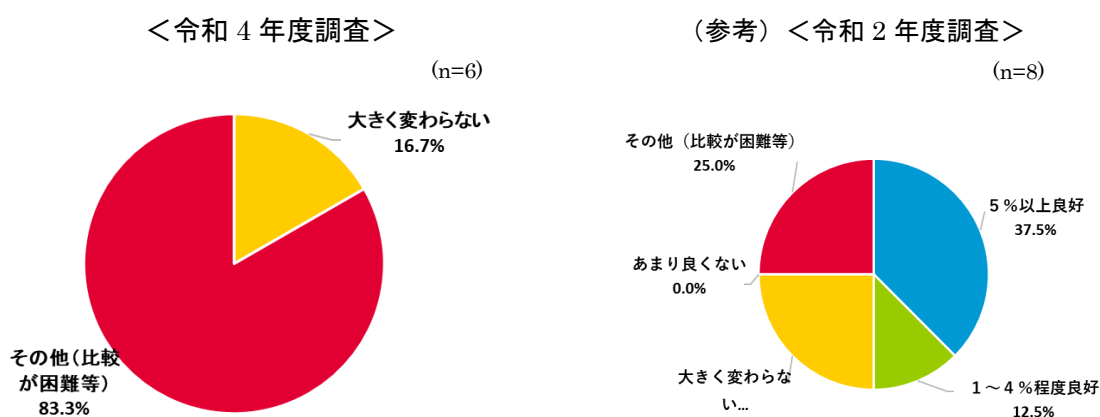
図表 30 女性活躍分野のインパクト投資の投資残高(概算)



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)、女性活躍分野のインパクト投資ファンドと一般的な金融商品との運用成績の比較

- 女性活躍分野のインパクト投資の運用成績については「大きく変わらない」が 16.7%であった。

図表 31 女性活躍分野のインパクト投資ファンドと一般的な金融商品の運用成績の比較



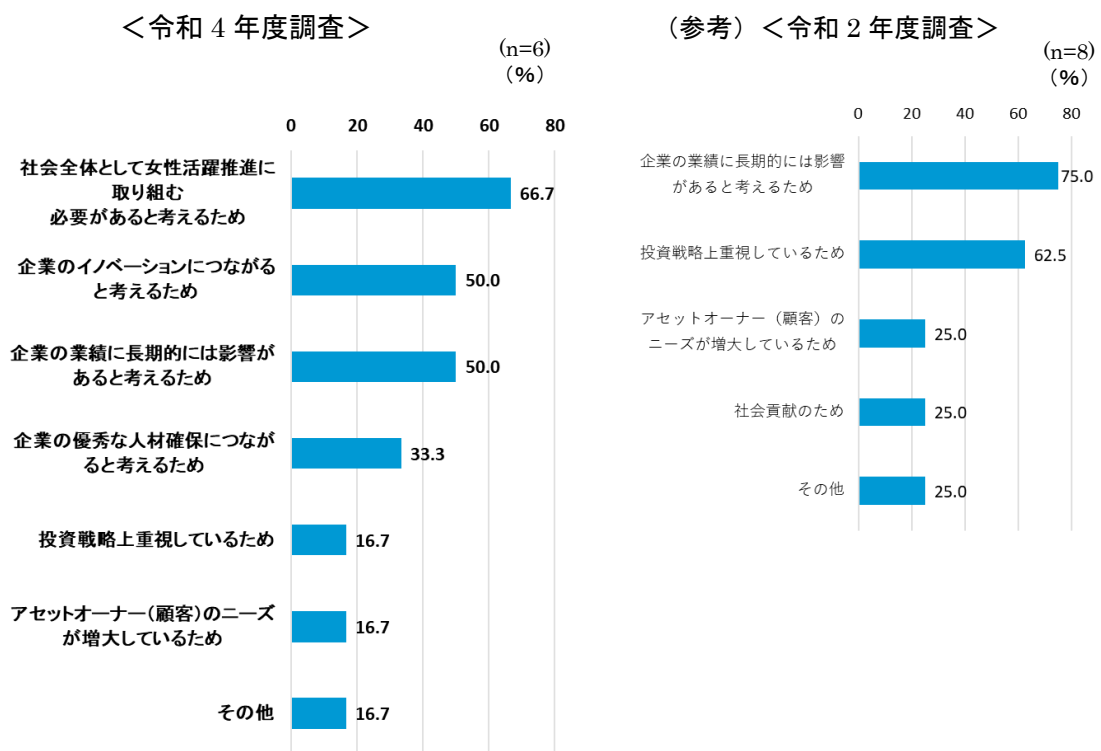
「その他」の回答として以下のような回答等があった。

- ・ 投資実行直後であるため、比較が難しい 等

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)

- 「社会全体として女性活躍情報に取り組む必要があると考えるため」が66.7%で最も多く、次いで「企業のイノベーションにつながると考えるため」(50.0%)、「企業の業績に長期的には影響があると考えられるため」(50.0%)との回答が多かった。(※令和2年度調査と令和4年度調査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 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)



「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。

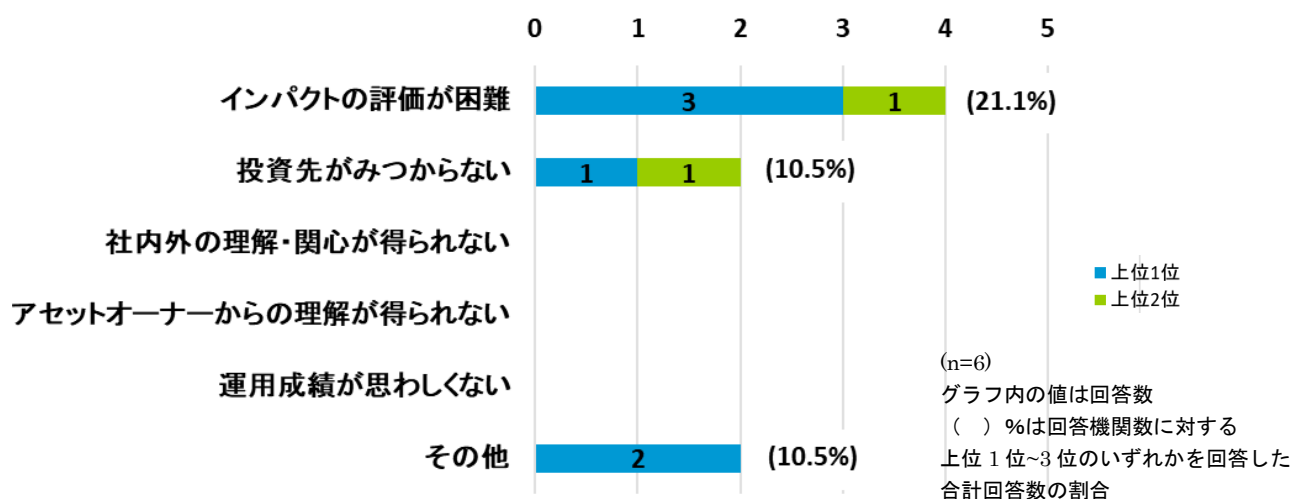
- ・ 安定的なキャッシュフローの獲得 等

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(課題と感じている順(上位)に3つを選択)

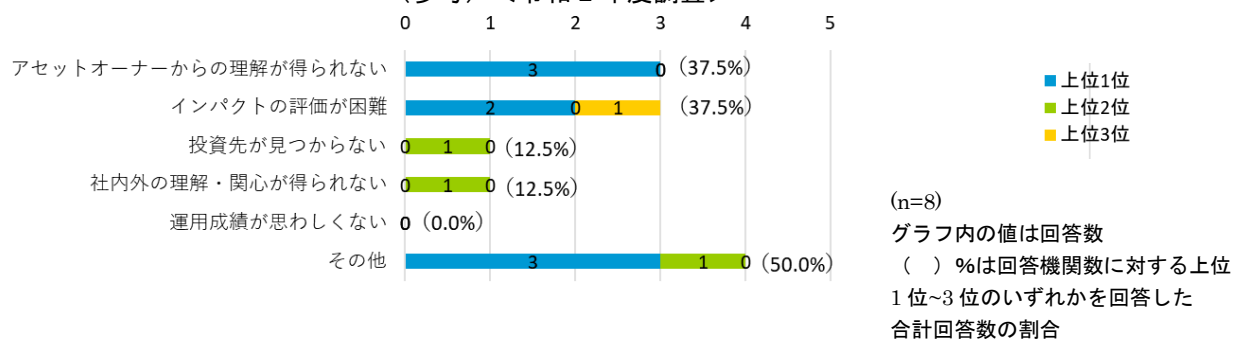
➤ 「インパクトの評価が困難」の回答が21.1%で最も多かった。

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
(課題を感じている順に3つを選択)

<令和4年度調査>



(参考) <令和2年度調査>



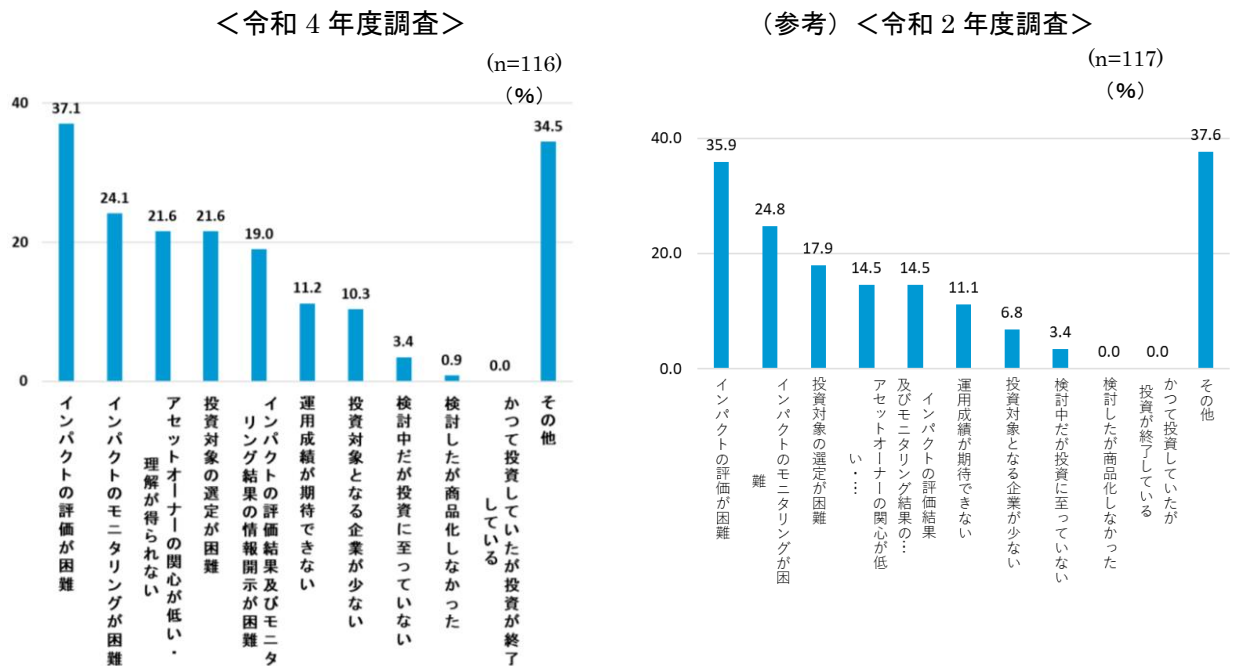
「その他」の具体的な内容として以下のような回答があった。

- ・ 投資先企業の KPI に関する開示が不十分
- ・ パフォーマンスとの因果関係 等

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っていない理由(複数選択)

- 「インパクトの評価が困難」が37.1%で最も多く、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24.1%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。

- ・ ESG用途の一つとして女性活躍情報を考慮しており、特化していない
- ・ インパクト投資を採用していない
- ・ 投資判断が難しい、本分野の知見が少ない 等

「検討中だが投資に至っていない」理由として以下のような回答があった。

- ・ 最終投資家がテーマを考慮しない純粋なリターンを求めているため 等

「検討したが商品化しなかった」理由として以下のような回答があった。

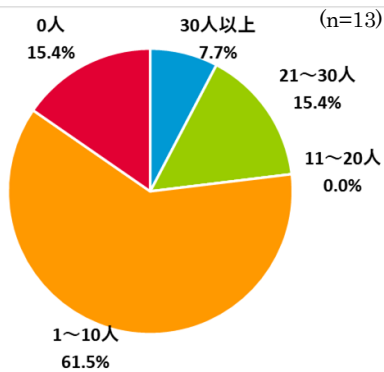
- ・ ビジネスとして成立する程の規模が見込めなかった 等

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

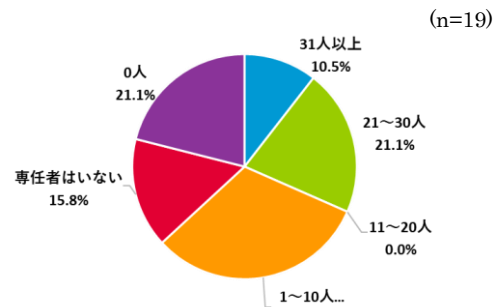
➤ ジェンダー投資に関する業務を担当するスタッフとして「1～10人」が多かった。

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

<令和4年度調査>



(参考) <令和2年度調査>

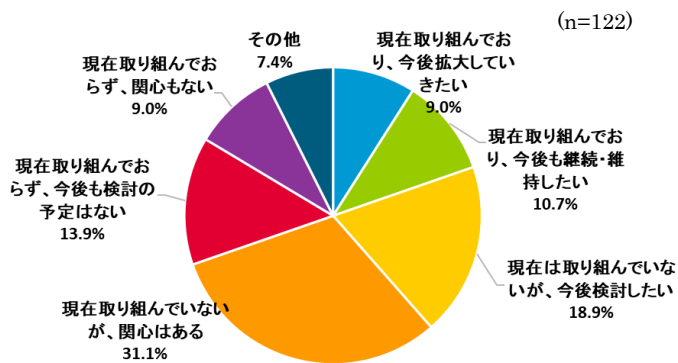


Q14. ジェンダー投資の今後の方向性

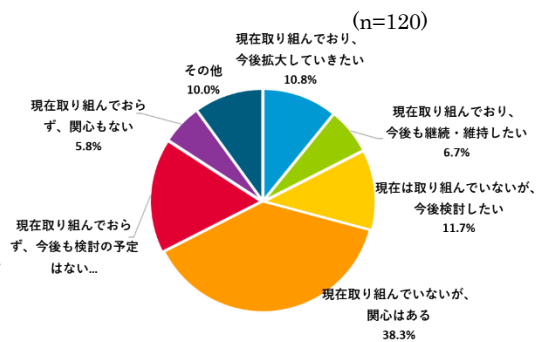
➤ ジェンダー投資の今後の方向性として「現在取り組んでいないが、関心はある」との回答が31.1%、「現在は取り組んでいないが、今後検討したい」が18.9%であった。

図表 36 ジェンダー投資の今後の方向性

<令和4年度調査>



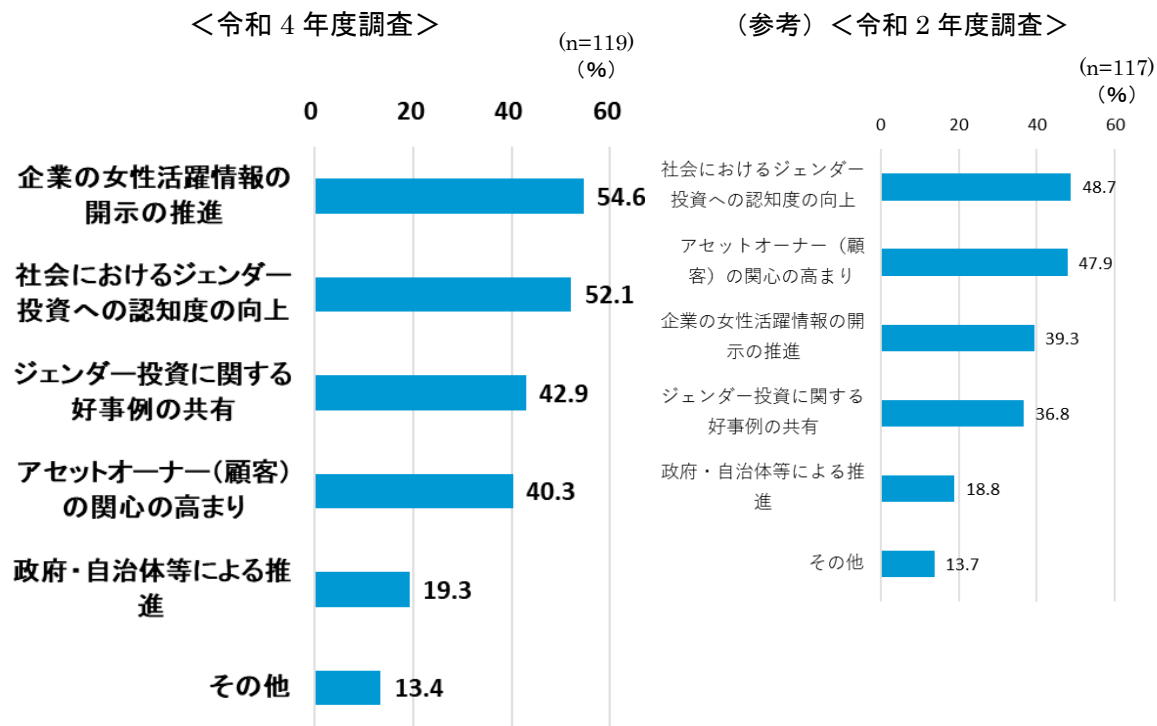
(参考) <令和2年度調査>



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）

- 「企業の女性活躍情報の開示の推進」が54.6%で最も多く、次いで多かったのが「社会におけるジェンダー投資への認知度の向上」で52.1%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。

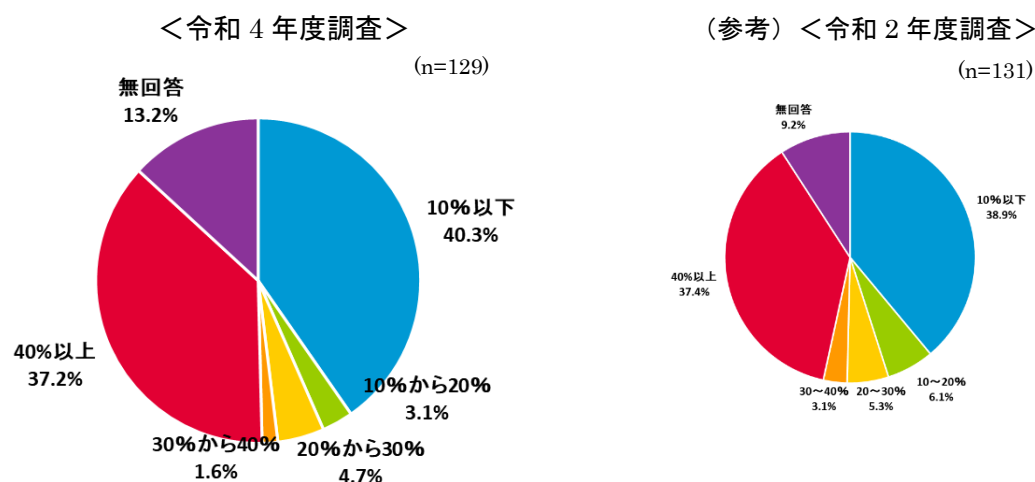
- ・ パフォーマンスとの因果関係の実証 等

⑤ ESG 投資全般について

Q16. 投資全体のうち、ESG 投資が占める割合

- 令和 2 年度調査、令和 4 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。

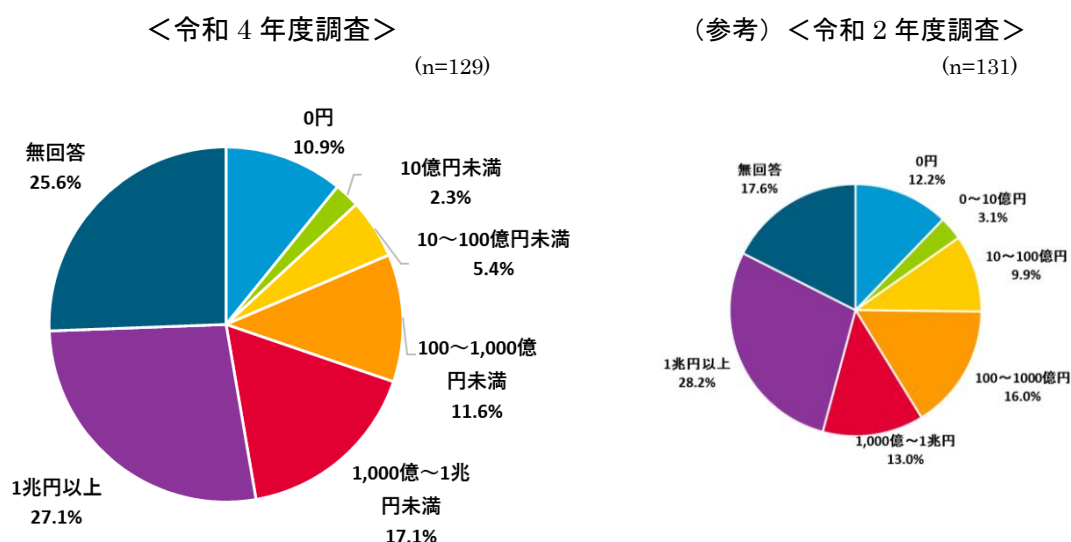
図表 38 投資全体のうち、ESG 投資が占める割合



Q16-付問 1. ESG 投資の概算

- 令和 2 年度調査、令和 4 年度調査いずれも「1 兆円以上」の回答が最も多かった。

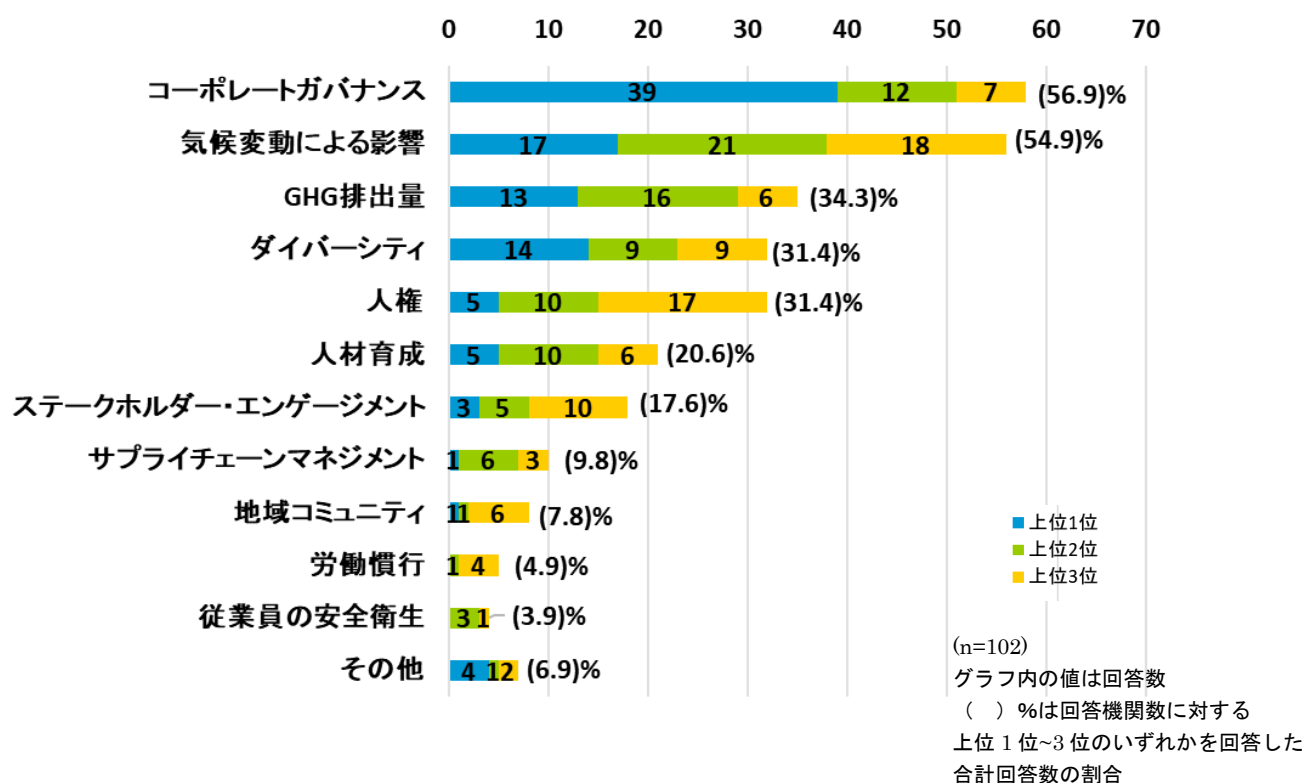
図表 39 ESG 投資の概算



Q17. 令和2年度以降、一般的な ESG 投資の投資判断において、より重視するようになった情報（重視するようになった順（上位）に3つを選択）

- 令和2年度以降、一般的な ESG 投資の投資判断において、より重視するようになった情報について、「コーポレートガバナンス」が 56.9%で最も多く、次いで「気候変動による影響」（54.9%）、「GHG 排出量」（34.3%）が多かった。次いで「ダイバーシティ」（31.4%）、「人権」（31.4%）、「人材育成」（20.6%）となった。

図表 40 令和2年度以降、ESG 投資の投資判断において重視するようになった情報（重視するようになった順に3つを選択）



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する取組を実施している資本市場関係者等 11 機関を対象にヒアリング調査を実施した。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等からの意見等を以下にまとめた。

Q. 女性活躍を重要視している理由について教えてください。

- 日本社会においては、企業の長期的な価値向上や優秀人材の確保のために、「ダイバーシティの中でもまずはジェンダーの多様性から」という視点で女性活躍が重要視されています。
- 機関投資家：単に女性活躍が社会的に良いことだからではなく、長期的な企業価値改善もしくはリスク軽減において、ジェンダー平等を含むダイバーシティが非常に重要であると考えているからです。女性活躍に取り組まなくてはならないから取り組むのではなく、労働人口の半分以上を占める女性を人財として獲得し、確実に利益につなげることができているかが、投資家としてリターンを追求するうえで非常に重要なポイントであると考えています。
- 機関投資家：企業はあらゆるステークホルダーと関わりながら企業活動を行っており、最大で重要なステークホルダーの一つが従業員です。従業員は企業の売上利益の創出や生産性に対して大きな役割を果たしており、優秀人材をどのように確保していくかは重要な視点であり、そのコンテキストの中で女性活躍を捉えるべきと考えています。
- 機関投資家：多様性こそがイノベーションの源泉であるという認識に企業が立ち、将来の企業価値向上につなげるという意図をもって経営戦略に女性活躍を取り込んでいくことが重要だと考えます。ダイバーシティには様々なものが含まれますが、文化や言語、バックボーンが異なる外国籍の人材を登用するよりも、まずは性別だけが異なる女性を登用することが一番取り組みやすいと考えます。消費財業界では消費者に女性が多いためこのような説明が響くのですが、B to Bの企業等にも問いかけたいです。
- 機関投資家：取締役会は偏ったグループで構成されるのではなく、ジェンダーをはじめとする様々なグループに属する人々で構成されるほうが望ましいという考えがあるためです。米国であればジェンダーだけでなく人種も考慮すべき要素ですが、日本企業の取締役会においては、まずはジェンダーの多様性が求められていると考えています。

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。

- 多くの資本市場関係者が、統合報告書や企業のホームページ等で定量的なデータを収集した上で、データの背景にある取組や KPI 達成に向けての進捗などを、企業とのエンゲージメントを通じて確認しています。また、女性活躍情報は、ESG 情報の一つとして投資評価にインテグレートされ、企業の人材戦略や人材確保、ダイバーシティ等を評価する上で活用されています。
- 機関投資家：統合報告書やサステナビリティレポート、企業ホームページ等で公開していない情報については、企業へのヒアリングや指数ベンダーからの情報、アンケート等を組み合わせて収集しています。
- 機関投資家：アニュアルレポート等の公開情報に加え、企業との直接のエンゲージメントを通じ、情報収集をしています。性別にかかわらず、労働力が適切にマネジメントされているか、多様な労働力を取り込めているかを確認し、人材獲得競争に勝つことができる企業なのかを評価しています。
- 機関投資家：アニュアルレポートや厚生労働省の女性の活躍推進企業データベース等から情報を収集するほか、女性活躍を含む ESG について、少なくとも年 1 回、経営層との対話を行っています。その際、当社独自の ESG 分析シートを活用し、効果的な対話ができるよう工夫しています。収集した女性活躍情報は、企業の人材戦略を評価するうえでの一つの要素として分析を行い、財務分析にインテグレートする形で考慮しています。
- 機関投資家：統合報告書、サステナビリティレポート等の公開情報で女性役員比率や女性管理職比率を把握し、企業との対話において数値の背景や今後の取組等を確認しています。これらの女性活躍情報は、ESG 情報として投資評価にインテグレートしたうえで、投資判断の一部に活用しています。

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。

- 多くの機関投資家から、取締役会における女性役員比率については、議決権行使基準に適用している、あるいは今後適用を検討するとの回答がありました。
また、企業の人材育成や労働力の適切な活用を評価する上で、女性管理職比率が重視されているほか、経営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も投資判断に活用されています。
- 機関投資家：女性役員比率を重視していますが、女性役員登用に至る過程として、女性従業員比率や採用比率、階層ごとの女性比率にも注目しています。人的資本の議論が進む中で「何を開示すれば良いのか」に関心が集まっていますが、本質的には、開示された情報から「企業が労働力を適切に活用できているか」を確認できることが重要だと考えています。
- 機関投資家：ここ数年で、女性管理職比率や従業員比率、職場環境や制度については、企業間の差が縮小してきたと考えられることから、企業価値向上に大きな影響を与える経営側のダイバーシティに関するコミットメントを重視するようになっていきます。また、女性役員比率については、議決権行使方針に基準を設けることを検討しています。
- 機関投資家：女性取締役の存在が、企業の女性活躍の推進力になると考えていることから、取締役会のジェンダー・ダイバーシティを重視し、議決権行使方針に女性取締役に関する基準を設けています。また、優秀人材のリテンションを評価する上で、女性管理職比率、従業員教育の時間や費用等も注意して見えています。女性管理職比率は、業種やビジネスモデルによって事情が異なるため、主に業種内での比較として活用しています。
- 機関投資家：将来的に取締役会の多様性につながるという点から、女性管理職比率を重視しています。
- 機関投資家：女性活躍の取組を踏まえた経営戦略を重視しています。女性活躍を推進すること自体が最終的な目標ではなく、女性活躍を通じた人的資本の高度化や経営戦略の実現、企業価値向上が重要だと考えているためです。

- 市場関係者：議決権行使方針に取締役会におけるジェンダー・ダイバーシティに関する基準を適用していますが、欧米諸国では早い段階で適用されており、日本でもようやく取り入れたという印象です。日本の場合、女性役員比率向上のために、女性管理職比率から引き上げていく必要があると考えています。
- 市場関係者：総合的に判断しているため、重要な情報を一つ選ぶことは難しいですが、例えば、男女間賃金格差はその背景に様々な問題を反映しており、その問題を考えるという点では重要な指標ではないかと考えています。

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。

- 企業とのエンゲージメントの材料として、定量的な情報をまずは開示することが重要とされています。また、各階層（採用時、係長、課長、部長等）での女性比率の開示など、将来的な取締役会及び経営陣の多様性につながるパスを示すことが期待されています。
- 機関投資家：現時点の数値が悪くても今後改善すれば良く、定量データの開示は必要です。企業の価値創造ストーリーも、キラキラストーリーを期待しているわけではなく、あくまでもデータに基づいたものが望ましいです。また、社員のシニアレベルの男女差、賃金格差についての開示があれば、人材育成や人材流出のリスクについて等、対話の場面での議論が可能になると思います。
- 機関投資家：女性管理職比率とあわせて、目標とそれを達成するための仕組みの開示があると望ましいです。仕組みや取組について、具体的に明らかにされていないと、その目標の実行性を判断することが難しいためです。
- 機関投資家：キャリアアップの各段階での女性比率について、経年変化が分かる形での開示があると良いと思います。採用時、及び係長、課長、部長クラス的女性比率を見ることによって、その企業において何がボトルネックになっているかが分かるためです。定性項目では、女性活躍におけるトップのコミットメントと具体的な取組を示し、企業価値向上につながるストーリーが投資家の頭の中で具現化できるように示してほしいと思います。
- 市場関係者：女性活躍推進法の施行を契機に、日本でも情報開示が進んできた印象はありますが、開示情報の定義などが企業ごとに異なるため、今後は情報の標準化が必要だと考えます。
- 市場関係者：従業員、管理職、役員等、階層ごとの女性比率と KPI の開示が進むと望ましいと思います。また、女性管理職比率については、部署や役割も示されると良く、例えば、同じ管理職でも役員を輩出する、いわゆる花形部署とそうでない部署の管理職では事情が異なります。女性管理職比率が高くても取締役の女性が少ない、男女の賃金格差があるような場合には、その点に課題があるのではないかと思います。

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。

- 女性が働きやすい職場環境の整備（リモートワークの定着や出張・転勤に関する働き方の変革等を含む）は、労働力の確保という点と、性別にかかわらず会社全体の働きやすさやウェルビーイングの向上につながるという点から評価されています。また、男性の育児休業取得促進は、アンコンシャス・バイアスの低減につながるという意見もあり、女性活躍に寄与する取組と考えられています。

- 機関投資家：取締役会のダイバーシティを評価しますが、そこから、柔軟な働き方や適切な報酬体系の運用につながる点が重要です。適切な報酬体系の運用は、ジェンダー・ダイバーシティの改善に効果があると考えています。
- 機関投資家：従業員の満足度やエンゲージメントが向上し、それぞれのスキルや生産性が上がることによって企業価値の向上につながると考えています。従業員満足度調査は各社基準が異なり、企業間の比較は難しいですが、経年データを見ることでその企業の変化を確認することができるため、利用価値が高いと考えています。
- 機関投資家：中堅・中小や小型株では、女性活躍に関する目標設定ができていない企業も多いのですが、一足飛びに高い水準を求めることはしないため、まずは目標と期限を設定し、段階的な取組を進めてほしいと思います。
- 機関投資家：ライフイベントを考慮した女性が働く環境の整備を評価しています。男性の育児休業取得促進も間接的に女性活躍に寄与すると考えます。制度があるだけでは意味がなく、フレキシブルな働き方が社内に浸透してはじめて企業全体に変化をもたらすと思います。
- 機関投資家：女性管理職比率の上昇や、性別にかかわらず全ての社員が働きやすい環境整備が、企業イメージや採用力向上に寄与している点を評価しています。
- 市場関係者：男性の育児休業取得促進は、アンコンシャス・バイアスの低減に役立つと考えています。男性も当然に育児休業を取得し、男性にもライフイベントがあると管理職が認識することで、キャリア形成や待遇等の男女差の解消に寄与するのではないかと考えています。

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。

- 多くの機関投資家が、女性を含めた多様な人材の適切な育成や活用が、将来的な企業の業績向上につながることを期待しています。また、業界全体の企業価値向上のため、好事例の発信を望む声も聞かれました。

- 機関投資家：女性を含めた様々なバックグラウンドを持つ人材を適切に採用し、活躍させ、自社のキャッシュフロー創出につなげる仕組みができているか、という点に注目しています。
- 機関投資家：女性が活躍すれば良いというよりも、企業が人材をどのように活かすかという点に注目し、評価しています。
- 機関投資家：女性登用によって企業に起こった変化や効果を、外部に発信してほしいと思います。女性登用による変化の積み重ねが、将来的なキャッシュフローにポジティブな変化をもたらすと考えていますし、同業他社にも取組が波及していくことで、業界全体の価値向上につながると考えます。
- 機関投資家：女性がその企業でキャリアアップを重ね、管理職になり、取締役候補になるという実績の積み上げが、「企業の女性活躍が進んだ」という状態であると考えています。真のダイバーシティ実現のために、将来的には、社外取締役だけではなく、執行側の女性役員登用を期待します。
- 機関投資家：女性がライフイベントを経ても働きやすい職場環境の整備です。女性が出産や育児を機に、離職したり、昇進を諦めたりしてしまう事例は現在でも一定数あると考えられますが、女性が本来持っている能力を発揮することで、企業価値の向上が期待できると考えるためです。

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。

- 日本でジェンダー投資を推進する上では、一部の先進的な企業だけではなく、日本企業全体で女性活躍や情報開示が進み、投資家が比較可能になることが必要との意見が聞かれました。また、女性活躍が企業の業績に好影響を与えるという実証研究やエビデンスが求められています。

- 機関投資家：ジェンダー平等や多様性がない状態が続き、少子化が進めば、将来的に労働力が減少することを多くの人に認識してもらう必要があります。「なぜ女性活躍に取り組むのか」ということを、企業や社会に対して、機関投資家から発信していく必要もあると考えています。
企業にエンゲージメントが受け入れられているかという点については、ケースバイケースです。持合いや金融機関から融資で資金が確保できており、投資家は関係ないと考え、エンゲージメントを受け入れる気がない企業がプライム市場に上場していることは問題だと考えます。
- 機関投資家：女性の活躍推進に向けたエンゲージメントが、企業の価値向上やサステナビリティ向上につながるという論拠を、合理的に整理する必要があると考えています。当社でも、研究を重ね、女性活躍に関する考え方を確立する必要があると思います。
- 機関投資家：経営のコミットメントを測るため、役員報酬を決定する KPI に、女性活躍や従業員に関する項目が組み込まれることを期待しています。例えば、中期経営計画に KPI 達成に向けたロードマップが描かれていると、投資家としても蓋然的な見積りが可能になるからです。
- 機関投資家：ジェンダー投資を行う上では、定量情報による相対比較を必要とするため、一部の企業で開示が進んでも意味がなく、日本の企業全体で開示が進む必要があると思います。また、女性活躍が企業にもたらすイノベーションや企業価値向上を数値で表す実証研究が必要だと考えます。
- 機関投資家：日本における女性活躍に関する認識は大きく改善したと感じる一方で、実際の取組は途上段階と認識しており、女性活躍に関する投資先は多くはないと考えています。ベンチャーを含む投資に資する企業が増加することを期待しています。

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。

- 多くの資本市場関係者が、今後も **ESG 投資の投資判断の一つとして、女性活躍情報を活用していく**と回答しました。また、ジェンダー投資を含む ESG 投資は中長期で投資効果が表れると想定されるため、時間をかけて、女性活躍情報とリターンとの関係の検証や知見の蓄積に取り組むという意見も聞かれました。

- 機関投資家：ジェンダー・ダイバーシティは地域によって状況が異なり、企業だけの責任ではない、日本やアジア特有の外部要因があります。日本ではどのような取組がベストプラクティスであり、その実現に向けて投資家がどのようなエンゲージメントを行えば良いか、社内で知見を積み上げていくことが必要だと考えています。
- 機関投資家：ESG 情報の一つとして女性活躍を捉え、日本企業の女性活躍の推進と経済的リターン獲得の両方を目指したいと考えています。
- 機関投資家：ポジティブ・インパクトの創出に向けては、当社が設定する重点的な社会課題である、気候変動の緩和、QOL（クオリティ・オブ・ライフ；生活の質）の向上、地方創生・地域活性化、自然資本の持続可能性、人権尊重・ダイバーシティ推進に資する投融資を推進しており、ジェンダー投資についても今後も引き続き積極的に取り組んでいく方針です。
- 機関投資家：少子化、労働力不足という社会課題が深刻化する中で、今後は働き手から企業が選ばれる時代になると思いますが、女性活躍を重視することにより、選ばれる企業を見極められる可能性が高まると考えています。
- 機関投資家：女性の活躍をテーマに中長期的に投資魅力が高いと判断される銘柄に投資することで、中長期的な視点では、信託財産の成長が期待できると考えています。

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。

● 資本市場関係者における女性活躍推進の取組や意見の一部を紹介します。

- 機関投資家：マネージャー階層全員に対し、アンコンシャス・バイアス認知に関する研修を実施し、バイアスを排除することを重視しています。また、ペイ・フォー・パフォーマンスをしっかりと評価し、報酬を決定しています。
- 機関投資家：運用部門においては未だ女性が少ないですが、経営陣が中心となって女性が働きやすい環境整備を進めています。エンゲージメントにおいて企業にダイバーシティ推進について対話する立場であることから、当社でも更なる女性活躍に取り組む必要があると考えています。
- 機関投資家：当社全部門での取組として、「意識・風土の改革」「能力開発の充実」「ワーク・ライフ・マネジメントの推進」の3本柱で女性活躍に向けた取組を推進しています。特に次世代女性リーダーの育成およびパイプライン強化に向け、目的にあわせて階層別研修を体系化し、所属での実践と支援による育成強化に取り組んでいます。女性リーダー比率においては、組織の意思決定に関わる女性リーダーの育成に向けて、「2030年までに女性役員比率30%を目指し、2024年4月にライン部長・ライン課長級に占める女性割合を30%とする」ことを目標に掲げ、その実現に向けて様々な取組を実施しています。

【その他】ヒアリングの中でおうかがいした、資本市場関係者のコメントを一部紹介します。

- 機関投資家：企業がジェンダー・ダイバーシティにどの程度取り組んでいるかを理解する上で、新型コロナウイルスの流行は試金石になったと考えています。コロナ前からリモートワークやフレキシブルな働き方が進んでいた企業は、コロナ禍での対応が迅速だったのに対し、型にはまった働き方の企業は大きな遅れをとったと感じており、多様な働き方が重要であることが改めて顕在化したと思います。
- 機関投資家：ここ数年間についてパフォーマンス面で苦戦していることと、女性活躍はあくまでダイバーシティの一つという意識になりつつあることとを背景に、女性活躍に特化したファンド及びインテグレートしたファンドの顧客からの関心や需要はどちらかというと低下している印象があります。
- 機関投資家：日本では女性活躍に関して二極化が進んでいると感じています。企業のトップが投資家サイドの意図を理解すると動きが早く、すぐに企業全体が変わっていく一方、口では賛同していても行動が伴わない企業もあるのが現状です。
- 市場関係者：日本では良いランキングが関心を集める傾向がありますが、女性活躍や情報開示を進めるためには、トップだけではなくボトムのランキングに注目することも必要ではないかと考えます。
- 機関投資家：ダイバーシティの学術的議論としては、デモグラフィック型ダイバーシティとタスク型ダイバーシティに分別されており、双方の課題認識、課題解消による効用が異なっています。このような観点を分別しつつ、ESG 分析や議決権行使に反映することで、ESG 情報の適切な取扱いにつながると考えています。

- 市場関係者：海外の企業事例を見ると、G（ガバナンス）が優れていると、S（社会）と E（環境）の取組も必然的に進むという印象を持っています。ガバナンスが構築されているのに、S と E の取組が進んでいない場合、ガバナンスが形式的である可能性が高いのではないかと考えています。
- 機関投資家：機関投資家、運用側にも女性の視点が必要だと感じます。海外のカンファレンス等では投資担当者に女性が多く、ダイバーシティという観点で投資する側にも女性が必要だと考えます。社会全体で女性活躍が進んでいる国は政治分野での女性活躍が進んでいる国が多く、企業ばかり多様性を求められてもなかなか進まないと感じます。

(2) アンケート調査及びヒアリング調査から注目した各社の取組

アンケート調査及びヒアリング調査対象の資本市場関係者の取組の中から、ジェンダー投資に関する取組を紹介します。（企業名五十音順）

アライアンス・バーンスタイン株式会社	
運用資産総額	約 5 兆 8,741 億円（2022 年 9 月末時点）
【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】 アライアンス・バーンスタイン（AB）では、昨年、ダイバーシティに特化したファンドを立ち上げました。また、AB が運用する多くのアクティブ運用のファンドにおいて、ジェンダー、女性活躍を含む ESG 情報を企業評価の際に考慮に入れています。企業を評価するにあたって、ジェンダーの要素で最も重視している項目の一つは取締役会に占める女性の割合です。企業には、取締役会に少なくとも 1 名の女性が含まれていることを求めており、これが満たされない場合には経営トップの選任に反対することを議決権行使方針として表明しています。 女性活躍情報については、取締役会の女性比率だけでなく、若年層、中間層などの各階層の女性比率にも注目しています。充実した情報開示をもとにエンゲージメントを行うことができる企業もある一方で、まだこれからの企業も多くあると認識しており、AB では、エンゲージメントを積極的に実施し、企業に情報開示を促して、その情報をもとに企業の取組を後押ししていきたいと考えています。 【運用の経緯や目的、関連情報】 AB では、投資家として、投資先企業におけるダイバーシティを重視するとともに、自社においても取組を進めています。中長期的な視点から、ダイバーシティは企業の戦略立案やリスク軽減において、より幅広く柔軟な検討を促し、将来にわたる安定的な収益の確保につながると考えるためです。さらに、日本では人口が減っていく中、事業運営や成長に必要な人材を安定的に確保するという観点からも、男性だけに偏らない多様な人材を雇用して活躍できる環境を整えることが重要な課題となってきます。また、コロナ禍はダイバーシティをはじめとした企業の「社会（ソーシャル）」への取り組み度合を把握するための試金石になりました。突発的な事象でも、これまでにダイバーシティを大事にして多様な働き方を実現している企業は、情報セキュリティが確保された環境でテレワークが問題なく実施できるなど、スムーズに事業を継続でき、レジリエンシーが高いことが確認された例などがありました。「ダイバーシティが長期的な収益成長のために大事である」ということを、上記の通りエンゲージメントを通じてより多くの企業にご認識いただき、女性活躍、ジェンダー、ESG を「目的」にするのではなく、「手段」として活用し、企業価値向上に努めていただけたらと考えています。	

M Power Partners Fund L.P.
【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】 当社は、日本初の ESG 重視型ベンチャーキャピタルファンドです。スタートアップ企業が ESG の視点を戦略に取り入れることによって、持続的な成長と社会への好循環をもたらすことができるという信念と、次世代の起業家を応援したいという思いからこのファンドを立ち上げました。 【運用の経緯や目的、関連情報】 投資の判断に当たっては、一般的なベンチャーキャピタルファンドと同様、財務的な指標におけるデューデリジェンスを実施した後、ESG に関するデューデリジェンスを行います。投資先企業とは、ESG に関するマテリアリティの策定、KPI 等を定めた MOU (Memorandum of Understanding、覚書) を取り交わし、効果的に ESG の取組が進められるよう、トレーニングやサポートを行っています。 当社の創業メンバーは、ジェンダー・ダイバーシティに関するリサーチに長年携わってきました。企業がダイバーシティを推進することによって、イノベーションが起こり、高いパフォーマンスにつながることを示していきたいと考えています。

Glass Lewis Japan
【ジェンダーに関する取組などの概要】 かねてより、日本の上場企業に対して、多様な性別の役員（女性、及び男性と女性以外の性別の役員）が不在の場合には、会長・社長等の取締役選任議案に反対助言を行う助言基準を適用してきました。取締役会の多様性が求められる中で、日本企業においては、まずはジェンダー・ダイバーシティの推進が必要であるとの判断からです。2023 年 2 月以降に開催される株主総会からは、固定数値方式から割合方式に基準を変更しました。具体的には、プライム市場の上場企業において、少なくとも 10%以上の多様な性別の役員が不在の場合には、指名委員会等設置会社では指名委員長、それ以外の会社機関設計の会社では取締役会議長に対して反対助言を行う基準を適用する助言方針を公表しています。 【助言方針適用の経緯や目的、関連情報】 日本企業の取締役会におけるジェンダー・ダイバーシティは徐々に改善されているものの、諸外国と比較すると未だ望ましい状態とは言えません。先般、東証の市場区分が変更になるタイミングで、一歩進んだ基準に見直しを行いました。プライム市場への上場を自ら選択した企業は、ジェンダー・ダイバーシティの取組についても、グローバル基準を目指していただくことを期待しています。

シュローダー・インベストメント・マネジメント株式会社	
運用資産総額	約 107 兆円 (2021 年 6 月末時点、グループ全体)
【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】 当社で運用している日本株式の全てのプロダクトには、女性活躍情報を含む ESG に関する非財務情報をインテグレートしています。企業における女性活躍の進捗を測る際には女性管理職比率の経年変化に注目しており、企業評価に活用しています。 企業が女性活躍を推進するには、期限を定めた目標を設定してマネジメントのコミットメントを示すことに加えて、目標を達成するための実効性のある仕組みを整備することが必須と考えています。さらに、企業に対しては、管理職に女性を登用した際など女性活躍推進の成果が表れたときに、企業の中でどのような変化が生まれたのかについて情報発信することを望みます。ポジティブな変化は将来キャッシュフローや企業価値向上につながることはもちろん、好事例を開示することで同業他社にも取組が広がることを期待しています。 【運用の経緯や目的、関連情報】 当社の投資方針は、企業が持続的に成長していくためには従業員や株主、取引先などの多様なステークホルダーとの良好な関係性の構築が不可欠という考えに立脚しています。従業員は、企業の売上利益や生産性に対して最大の影響力を有するステークホルダーの一つであり、また、将来的に日本の人口が減少していくことを踏まえても、性別にかかわらず優秀な人材をいかに確保するかは重要な視点です。当社では取締役会の多様性と人材のリテンションを重視しており、2022 年にはまずは TOPIX 100 を対象として、日本株式の議決権行使ガイドラインに取締役会における女性の登用に関する基準を盛り込みました。女性取締役の存在は、企業内で女性活躍を推進するためのドライビングフォースになると考えています。	

第一生命保険株式会社	
運用資産総額	35 兆 6,296 億円 (2022 年 9 月末時点)
【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】 当社は、お客さまからお預かりした資金を幅広い資産で運用する「ユニバーサル・オーナー」として、中長期・安定的な運用収益の確保と、地域や社会の重要課題の解決を目指した資産運用を行っています。ポジティブ・インパクトの創出に向けては、当社が設定する重点的な社会課題である、気候変動の緩和、QOL 向上、地方創生・地域活性化、自然資本の持続可能性、人権尊重・ダイバーシティ推進に資する投融資を積極的に推進しており、ジェンダーに関する投融資も積極的に取り組んでいます。 女性活躍推進に資する投資事例として、保育士が働きやすいスマート保育園の実現に向けた IoT 等を活用したデジタルソリューションの提供を行っている国内ベンチャー企業	

へのインパクト投資を行っています。当該企業による、園児の睡眠チェック、写真販売フロー、連絡帳、登降園管理等の DX サービスを通じて、保育士の働きやすい環境を構築することで、保育士不足を解消し、子育て世帯が働きやすい環境の構築や、女性の更なる社会進出の促進に貢献できると考えています。

なお、投融資先の選定プロセスにおいては、女性活躍の取組みを踏まえた企業の経営戦略を特に注視していますが、これは、女性活躍を促進すること自体が最終的な目標ではなく、女性活躍を通じた人的資本の高度化やその先にある経営戦略の実現、企業価値向上が重要であると考えているためです。

【運用の経緯や目的、関連情報】

当社は、運用収益の獲得と社会的インパクトの創出の両立を意図して投資判断を行うインパクト投資を 2017 年から開始し、女性活躍推進に関するテーマを含めた、幅広いテーマへの投融資を積極的に推進してきました。今後も引き続き、運用手法の高度化・多様化によって資産運用収益の向上を図るとともに、責任ある機関投資家として持続可能な社会の実現に寄与すべく、ESG 投融資に積極的に取り組んでいきたいと考えています。

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）

運用資産総額	189 兆 9,362 億円（2022 年 12 月末時点）
--------	--------------------------------

【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】

GPIF では、「長期的な投資収益の拡大には、投資先及び市場全体の持続的成長が必要」との投資原則の考え方に基づき、その運用プロセスを通じ、ESG を考慮した投資を推進しており、2022 年度時点で 8 つの ESG 指数に基づく運用を行っています。そのうち、ジェンダー・ダイバーシティに関するテーマ指数としては、「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」、「Morningstar 先進国（除く日本）ジェンダー・ダイバーシティ指数（GenDi）」に基づく運用を行っております。

【運用の経緯や目的、関連情報】

ESG 投資については、長期的には投資収益の拡大やリスクの低減につながると考えており、期待通りの効果が生まれているのか等について継続的に検証、分析を行っています。これらの分析結果や ESG に関する取組については、定期的に刊行している「ESG 活動報告」等において、報告及び情報発信を行っています。

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社	
運用資産総額	約 87 兆円（2022 年 3 月末時点）
【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おり、ダイバーシティ推進は当社の重点的な取組の一つです。企業には、女性管理職比率をはじめ、採用段階や取締役レベルなどキャリアアップの各段階での女性比率について、経年での情報開示を求めます。 当社では 2022 年 12 月に議決権行使ガイドラインを改定し、当面 TOPIX500 構成銘柄を対象として、取締役会に女性が不在の場合、取締役選任決議に反対することを規定しました。これまでも日々のエンゲージメントでは女性取締役が不在の場合には女性を登用すること、1 名しかいない場合には複数名の登用をお願いしており、今後は社外取締役だけでなく執行側でも女性登用を推進していきたいと考えています。 【運用の経緯や目的、関連情報】 当社独自の指標は、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。2020 年からは女性活躍情報も組み込んだインパクトファンドの運用を開始しています。就業・教育機会の男女差、家庭内労働の性別格差、差別による社会・経済・政治的課題の解決のインパクトを目指す目的で設立し、運用対象を当初の国内株のみの運用からグローバルに拡大するなど、取組を進めています。	

明治安田アセットマネジメント株式会社	
運用資産総額	投資顧問：1 兆 7,609 億円 投資信託：2 兆 0,147 億円（2022 年 3 月末時点）
【ジェンダーに関する商品・取組などの概要】 2015 年 7 月に「女性活躍推進ファンド」という公募投信を設定しました。月報で月に 2 社を対話取材し、女性活躍推進の取組を紹介してきましたが、最近是对話を拡充するという意味で、上位 10 社の女性活躍の取組紹介や、1 社の取組を少し掘り下げて、過去からの取組の変遷、今後の取組方針等の内容等を開示・紹介をすることで、社会に取組事例を共有する形で運用を続けています。 このファンドでは、取材に基づいて銘柄選定を行うことを主軸とし、ポートフォリオ全体の特性として、女性に関する項目である、管理職登用比率、勤続年数差、また社長のコミットメント、取締役選任制度等、13 項目をトレースしており、TOPIX やベンチ	

マーク企業の平均を上回るポートフォリオを目指すファンドとして組成・管理しています。

【運用の経緯や目的、関連情報】

「女性活躍推進ファンド」は、親会社である明治安田生命から発案で、ジェンダー・ダイバーシティが進めば、企業価値が上がるだろうという発想のもと、女性活躍推進を図る、企業を後押しするようなファンドを作れないかという考えで設定しました。

当時から製造業や物販において、女性の視点から作られた商品がヒットしていたこともあり、女性ならではの視点を取り入れ、女性ファンドマネージャーが担当しています。女性活躍推進ファンドに限った話ではありませんが、企業のエンゲージメントにおいては、個社ごとに「ESG 分析・対話シート」を作成し、事前に企業側に確認いただくことで、密な意見交換ができるように工夫しています。

第 4 章 企画委員会委員ご意見

ジェンダー投資に関する調査研究 企画委員会委員のご意見

企画委員会委員に本調査研究の結果に対する考察と、今後我が国における女性活躍推進のために必要な取組等について伺いました。



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



東京海上アセット
マネジメント株式会社
理事 菊池 勝也氏



インベスコ・アセット・
マネジメント株式会社
運用本部 日本株式運用部
ヘッド・オブ・ESG
古布 薫氏



一般社団法人
日本投資顧問業協会
ESG 室長 徳田 展子氏

1. 機関投資家の投資における、女性活躍情報（ジェンダー要素）の活用について、アンケート調査及びヒアリング調査結果を踏まえ、現状と課題をどのようにお考えですか。

（北川先生）日本企業において情報開示が進んできていることは確かではありますが、機関投資家がその実績や将来目標を把握し、分析する上で十分とはなっていないと考えています。特に、ネガティブな印象を与えられる情報を積極的に出さない傾向は変わっていません。遅れている事実を変えることはできませんが、これからどのようにするかに投資家は期待しています。その姿勢を示すことが重要である点を企業は再認識する必要があると思います。

（大堀委員）女性活躍情報が投資においてどうして重要なのかという問題設定に対し、社会的な要請や世界の趨勢などの素朴で受動的な理由ではなく、企業の競争力や長期的な企業価値に貢献することを確信している投資家が多くなっていると感じます。一方、ジェンダーという観点のみに注目するというよりも、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）や ESG／サステナビリティ全般の議論における一要素としてジェンダーを位置づけ、ことさらジェンダーを強調する立場をとらない投資家も増えていると思いますが、これは決して後退でなく進化だと見ています。投資家にとってジェンダー情報に目配りすることは当たり前のことになりつつあると言ってもいいのではないのでしょうか。

（菊池委員）女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績には長期的には影響がある」と回答する比率が約 75%と高く、企業価値と女性活躍の関係性を意識している投資家が多いことが今回も確認できたと思います。注目できるのは「議決権行使やエンゲージメントに活用している」という回答が増加していることです。コーポレートガバナンス・コードの改訂の影響が大きいと想定されますが、多様性を重視する声が強まっている証左であるといえるのではないのでしょうか。課題としては、女性役員比率が向上しているとはいえ、社外取締役が中心であること等、外形的な改善にとどまっている可能性が否定できない点が挙げられます。実効性のある取組と開示のあり方について議論の余地があると考えられます。

（古布委員）女性活躍推進法成立を一つの契機に企業の情報開示が進み、コーポレートガバナンス・コードでも多様性の重要性が掲げられました。運用会社のステュワードシップ活動にも取り入れられています。アンケート調査やヒアリング調査を通じて、女性活躍情報の活用は道半ばというのが関係者の実感だと認識しました。今回の調査研究では、ベンチャーキャピタル、議決権行使助言会社を含む多様な方々にご協力いただきました。各専門家のコメントには「単に気分が良くなるための多様性推進ではない」「企業価値との関連性が重要」

「定量・定性双方の情報が重要」といった共通点が複数含まれていました。これまでの取組を経て課題が明確になり、さらなる進展を目指すべきタイミングであると考えています。

(徳田委員) 従来にも増して人的資本が注目されるようになり、その中で女性活躍情報の活用も着実に進んでいると考えます。今回の調査でも、女性活躍情報を投資判断に活用する割合が増加していることに加え、より重視するようになった情報として「ダイバーシティ」が「人権」と並んで3割以上選択されています。このような現状の中、課題としては、女性活躍情報を活用する意義が十分共有しきれていないことが挙げられるでしょう。アンケート調査やヒアリング調査では、多くの投資家が、女性活躍情報は投資判断において企業の業績に長期的な影響を与え、優秀な人材確保につながると回答しています。一方で、ジェンダー投資に対するアセットオーナーの関心が低い・理解が得られないという回答が多いことから、女性活躍情報を活用する意義をインベストメント・チェーン全体で共有する工夫が必要ではないかと思います。

2. 企業の開示と投資家による評価を両輪として女性活躍を進めるべく、ジェンダー投資を拡大するために、機関投資家、企業、国等に対して今後期待することを教えてください。また、現状、投資家による評価が女性活躍を促す結果につながっていない企業に対し、女性活躍を促すためにはどのような方法があるとお考えですか。

(北川先生) 機関投資家によるより積極的なエンゲージメントが有効であると思います。長期的目標を議論するのも重要ですが、「今やりましょう」という促しも重要です。

(大堀委員) 開示基準づくりなど制度面での施策を通じて、女性活躍関連に関して企業が開示すべき最低限の重要指標・データを設定することは適切なことだと思いますし、実際にそれが企業の行動変容につながる余地は大きいと考えています。ただし、開示の要請が独り歩きし形式的・機械的なものになることは好ましくありません。あるジェンダー関連指標について、企業はなぜそれを重視するのか、どの程度重視するのかを説明することが重要ですし、投資家も根気よく企業に説明を求める必要があります。また、投資家としてもなぜそれを問うているのかをきちんと説明しなければならないと思います。双方の努力とそれをサポートする仕組みづくりが求められます。

(菊池委員) 最も期待するのは、有価証券報告書において、女性管理職比率、男性育休取得率、男女間賃金格差といった女性活躍につながる KPI の開示が始まることです。法定開示においてこのような情報開示が義務化されてくる中で、企業の取組が後押しされるのではと考えています。外形的な対応だけでなく、女性活躍の実効性を向上させ、企業価値の向上につながるような取組を促すためには、企業と投資家の対話も重要なカギを握っていると思います。政府に対しては「えるぼし認定」、「くるみん認定」、「なでしこ銘柄」といった認定・表彰制度の連携を深め、好事例の共有がしやすい環境の構築を目指していただきたいですね。

(古布委員) 情報開示及び女性活躍の重要性が企業価値拡大の文脈で議論されていること、議論の過程において日本企業及び社会における歴史的背景が、企業・投資家双方において正確に把握されることが重要だと考えています。例えば、男女間賃金格差の開示を例にとると、大前提としてジェンダーによる給与格差があってはならないことに加え、かつてのように画一的な給与体系では激変する外部環境下で企業価値拡大を持続させることが難しく、多様な人的資本構築を可能にする給与体系の証左となりうる開示であると思います。政府において議論されている税制度改正の方向性からも、国としての課題認識は明確です。そ

のような根本的な課題認識を整理すれば、自ずと必要な施策が浮かび上がってくるのではないのでしょうか。

(徳田委員) 機関投資家においては、アセットオーナーとアセットマネジャーのより深い対話が期待されます。アセットマネジャーは、企業だけでなくアセットオーナーとの対話においても、なぜこの情報が重要だと考えるのか、どのように活用しているのかを丁寧に、わかりやすく説明することが求められます。また、投資家による評価が女性活躍を促す結果につながっていない企業に対しては、複数の機関投資家による協働エンゲージメントも有効でしょう。そして、企業には、情報開示自体が目的にならないよう、なぜこの情報が求められているのかを担当者だけでなく経営陣を含めて議論し、経営戦略として開示と取組を進めていくことが期待されます。国等に対しては、クォータ制など女性活躍を促す様々な制度の可能性を探っていただくことを期待したいと思います。

3. 女性活躍情報を活用した投資について、パフォーマンスの定量的な測定・評価が難しいという声がありましたが、その方法についての具体的なアイデアがあれば教えてください。

(北川先生) 私見によると、女性活躍の問題と投資パフォーマンスの因果関係を明確に実証する研究については未知の段階です。そもそも特定企業の株価の動きを特定のファクターとの関係で考えることはかなり無理があるためです。むしろ、ダイバーシティの推進が企業経営にとってアプリアリなものとして考える、という考えを先ず持つことが重要ではないでしょうか。そう思うとスッキリするような気がします。

(大堀委員) 女性活躍情報に限らず、いわゆる ESG 要素を考慮した投資のパフォーマンス計測については、なお実証的に結論めいたものは得られていないと理解しています。何らかのベンチマークとの対比で、女性活躍情報あるいはその他の ESG 情報を活用したポートフォリオの相対パフォーマンスを算出し、付加価値の有無・程度を判断する手法自体は過度に難しい話ではないでしょうが、やはり時系列的なデータの蓄積がまだ十分でないところに根本的な制約があると思います。また、市場の価格形成を直接観察できないいわゆるインパクト投資については、成果の測定・検証の難易度はさらに高いものになると思います。いずれも、時間と経験の蓄積で地道に対処する以外にないと考えています。

(菊池委員) サステナビリティ情報と企業業績や株価パフォーマンスの関係については、学術の世界でも研究途上にあり、因果関係まで踏み込んだパフォーマンス測定手法を確立することは容易ではないと思います。まずは、女性活躍情報と各企業が財務面での KPI としている定量指標との相関分析を促すこと等が考えられるのではないのでしょうか。定量的な検証の積み上げを行ったうえで、企業の特徴を活かしたナラティブなストーリーについて開示していただき、企業と投資家との対話を通して女性活躍と価値創造ストーリーのブラッシュアップを行うという流れを繰り返すことで、新たな知見が生まれてくるのではないかと思います。

(古布委員) 女性活躍の企業価値へのポジティブな影響を測定することは難しいという意見が多くありますが、既に多くの研究・考察がなされています¹。人的資本に関する施策は明確な成果が出るまでに時間を要し、資本市場に反映される経路も一つではないでしょう。現状ジェンダーバランスが諸外国に比較して遅れている市場において、測定が難しいというのは当然と言えば当然であると考え

¹ 年金積立金管理運用独立行政法人 「2021 年度 ESG 活動報告」 (GPIF_ESGReport_FY2021_J_02.pdf)
「ESG 指数の選定について～外国株式の ESG 総合指数およびジェンダー・ダイバーシティ指数を新たに選定～
2020 年 12 月 18 日」 (esg_selection03_JP.pdf (gpi.go.jp))

ます。また、多様性促進を含む組織変革においては、ある種の軋轢が生じる側面もあると考えます。こうした一時的な「副作用」やジェンダー以外の多様性の要素との関連性を考慮・指摘した議論も含め、建設的な議論がなされることに期待しています。

（徳田委員）女性活躍情報がパフォーマンスにどれだけ寄与しているかを正確に測定・評価するのはなかなか難しいと思います。ヒアリング調査において、エンゲージメントが企業価値向上につながるという論拠を合理的に整理する、という回答があったように、企業の女性活躍に関する取組がどのような道筋で企業価値向上につながっているのか仮説を立て、その途中経過を分析・評価するという方法も一つのアイデアとして有効でしょう。女性活躍に関する取組は効果としてすぐに表れるものではありません。現状の数値のみならず、過去からの変化や目標値に対する進捗率、数字の裏にある取組や企業を取り巻く外部環境等にも目を向けながら、より広い視野をもって創意工夫することが求められます。

4. 女性活躍情報をインテグレートしたファンド、特化したファンドについて、全体としては「資産残高は増加した」という回答が多かったものの、投資全体における資産割合は多くないこと、運用状況が必ずしも優れているわけではないことを示す結果もありました。この点について、どのようにお考えでしょうか。

(北川先生) 前項の回答と同様に、ESG インテグレーションを考える際の前提事項として女性活躍情報を考えることが重要であり、特化ファンドの隆盛に拘る必要がないと料します。サステナビリティ・ウォッシュの観点からも安易なファンドの設定は再考すべき時に来ています。

(大堀委員) 二点、考えるべきことがあります。一点はパフォーマンスの計測の話で、前項の回答と同様に、十分に長い期間にわたるデータの蓄積がなく、運用成果の優劣を判断できる段階にはないということだと思います。持続的に運用成果が得られるというデータが増えれば最終投資家の関心も高まる可能性はあるでしょう。もう一点は、女性活躍という観点が ESG 全般の一要素に過ぎないという場面が増え、女性活躍に特化するファンドというよりもその他の要素を含めて活用するファンドに投資家の関心が向いていて、結果として特に女性活躍に重点を置いたファンドの残高の増加が目立たないという側面がありそうだと思います。特化型ファンドの動向を見て女性活躍情報への関心を押し量ることはもはや適切とは言えないのかもしれません。

(菊池委員) 企業経営に求められるダイバーシティの視点を考えると、女性活躍は入口に過ぎないのではと思います。グローバル比較で、日本における女性活躍問題が深刻なのは明らかですから、ダイバーシティにおいてまず取り組むべき問題ということになるのではないのでしょうか。女性活躍に特化したファンドというコンセプトは短期的なテーマファンドとの区分が難しくなるので、過度に特化することにこだわらないほうがよいのではと思います。あくまでもダイバーシティの追求をする中で、まずは女性活躍に対して、喫緊の課題として取り組んでいると考えれば、視野が広がると思います。

(古布委員) あるファンドの運用状況及び資産残高増減の要因が、女性活躍情報にあるのか、それ以外の ESG 要素にあるのか、あるいは全く別の要因にあるのか、明確に分析をされた上で女性活躍情報が足かせになっていると断じることができるのか十分な議論が必要だと考えます。前項の回答と同様にジェンダーという課題が本格的に議論されてから十分な時間が経過していない点もあるでしょう。であればこそ一層運用戦略の投資哲学に則った女性活躍情報のインテグレートがなされるべきと考えます。運用者が企業価値拡大の持続性を判断するために有用な投資判断を行い、実効的なスチュワードシップ活動に必要な女性活躍情報が開示されることが望ましいと考えます。

（徳田委員）女性活躍情報をインテグレートしたから、特化したからという理由ですぐに資産残高が増加したり運用状況が改善したりするものではないように思います。特に、女性活躍情報をインテグレートしたファンドの場合、女性活躍情報以外にも多くの非財務情報を考慮しているため、資産残高の増減には様々な要因があるでしょう。アンケート調査では、一般的な金融商品と比較して女性活躍情報をインテグレートまたは特化したファンドの方が、運用成績が良くなかったと回答したのは17社中2社のみでした。女性活躍情報と言ってもその内容は多岐に渡りますし、取組の効果が表れるタイミングもそれぞれ異なることから、中長期的に評価することが一層求められるのではないかと思います。

5. アンケート調査にて、ファンドを運用する上での課題としてアセットオーナーの関心が低い・理解が得られないという声もありますがどのようにお考えですか。関心が低い・理解が得られない状況があるとお考えであるならばその原因についてどのようにお考えですか。また、今後どうしていきべきとお考えでしょうか。

(北川先生) アセットオーナーに対するモニタリングは我が国では資本市場ネットワークの中で手薄な感があります。欧州の一部アセットオーナーはむしろ過剰なくらいに ESG 投資に関し明確なスタンスを持ちますが、我が国では、一部を除きそうでもありません。これを解決するには、アセットオーナー自身が欧米のように ESG 投資へのスタンスを織り込んだ詳細なアニュアルレポートを自らも作成する必要があるでしょう。

(大堀委員) 日本では、公的年金基金や企業年金基金のようなアセットオーナーの多くは、運用資産の多くを運用受託機関に運用しているため、直接投資先企業とエンゲージメントをする機会が少なく、その場合、企業経営者がどのような理由からどのような形で女性活躍なり他の ESG 要素なりに着目しているかについては、運用会社を通じて間接的に情報を得ることになり、そこで十分に深い議論ができていないと、アセットオーナーも関心・理解を高められないという側面はあるのではないのでしょうか。先にも述べた、データが不足しているという制約から運用リターンへの確信が持ちにくい段階では、運用会社等との意思疎通をさらに増やし質も深めるための工夫が必要になると思っています。

(菊池委員) サステナビリティ全般に関する考え方を整理する必要があるのではないのでしょうか。投資先の持続的成長に資する取組であれば、アセットオーナーの関心もより高まると思います。まずは、各企業において、企業経営の中にサステナビリティがどのような位置を占めているのかについての開示を充実していただくことが起点になるのではと思います。開示が充実してくれば、アセットオーナーの関心も変化してくる期待はあると思います。

(古布委員) 令和 5 年 1 月末時点で『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》² (以下、本コードという) を受け入れている機関は 323 に上り、うち 79 が年金基金等という内訳になっています。これだけ多くのアセットオーナーが本コードの受け入れを表明していることは大変心強いと思います。本コードではジェンダーそのものについては言及がありませんが、「運用戦略に応じたサステナビリティ (ESG 要素を含む中長期的な持続可能性) の重要性」が掲げられています。今後、ESG の中でもそれぞれ具体的な要素についての分析やスチュワードシップ活動への活用が進むことが期待されま

² 金融庁「スチュワードシップ・コードの受け入れを表明した機関投資家のリストの公表について」
(<https://www.fsa.go.jp/singi/stewardship/list/20171225.html>)

す。その中で、日本企業においては、ESGにおけるSの要素を議論する際にジェンダーが必然的に課題になり、ジェンダーは他の多様性促進を考える上でも重要な要素になると考えます。

(徳田委員) お金はリターンが期待できるところに流れます。アセットマネジャーは、中長期的な企業価値向上においてはジェンダーが重要なファクターであり、ジェンダーの視点を組み込むことでファンドのリターン獲得が期待できるということを従来以上にアセットオーナーに丁寧に説明する工夫が求められるでしょう。そして、アセットオーナーには短期ではなく、中長期的な評価を行うことが求められます。そういう意味でも今後、アセットオーナーとアセットマネジャーの対話がより重要になってくるのではないかと思います。

6. ヒアリング調査にて、ジェンダー投資を拡大するためには運用する側に女性を増やしていく必要があるという声がありましたが、どのようにお考えですか。必要があるとお考えであるならば運用する側に女性を増やすためには、何が必要でしょうか。

(北川先生) おそらくこの問題は、我が国の機関投資家に投げかけられた問題だと思います。各社、責任投資報告書を作成していますが、その開示項目に「現状とダイバーシティ促進方針」を設けるべきかと思います。

(大堀委員) 私の個人的な経験を言えば、以前所属していた運用会社では、日本のオフィスでも海外拠点でも、運用チームに女性のマネージング・ディレクターが相当の人数いて、それを特に不思議に思う同僚はほとんどいなかったと思っています。運用業務においては男性に相対的な適性があるという主張を、根拠を挙げてするのなら別ですが、そうでなければ男女比が半々に近いものになることが自然だと考えます。仮に運用業務には男性のほうが向いているという確信をお持ちの運用会社幹部がいらっしゃるのなら、是非お話を伺いたいところです（これは皮肉ではなく、本当に興味があります）。

(菊池委員) 運用会社のジェンダー問題は確かに小さくないと思います。徐々に変化が進んでいるものの、経営と現場の双方において女性活躍度が低いことは否定できません。運用会社も投資先企業の女性活躍を求めるだけでなく、自らの襟を正すためにも、女性活躍を含めた多様性をどう考えているのかなどについて積極的に開示することがまずは求められると考えています。また、前提条件のような話になりますが、運用会社の社会的認知度を引き上げることが重要であると思います。コロナ禍で進んだ働き方改革を更に前進させることも必要ですね。

(古布委員) 投資の意思決定を行う組織においては、多様性が強みになると考えます。なぜなら運用対象である企業は常に変化を遂げ、経済環境も大きく変わり続けていることから、多様なチームメンバーが前例にとらわれず議論をすることで最良のパフォーマンスを期待できるからです。また、資産運用業は長期的な観点からも社会課題解決との関係が深い業界であり、その側面からも多様な人的資本の形成が期待されます。もし現状と理想にギャップがあれば、採用や育成の方針を大胆に見直さざるを得ないのではないのでしょうか。運用会社自身の企業価値拡大・持続性の観点から施策が実行されるべきだと考えます。

(徳田委員) 運用する側に女性を増やしていく必要があるという意見に私も同感です。運用会社は、従来と比較してより多様な視点から投資先企業の分析・評価を行うことが求められています。女性の視点で投資先企業を見ると、これまで気づけなかった点が見えてくるかもしれません。それが投資先企業の価値向上

と超過収益の獲得につながることを期待しています。運用する側に女性を増やすためには、運用を委託するアセットオーナーが運用機関にその問題を提起することも一つのきっかけになると思います。経営陣が問題意識をもち、女性を増やすことの意義を腹落ちさせることで、女性の管理職や取締役を戦略的に増やし、積極的な採用や育成を進める方向に向かうでしょう。

7. その他、ジェンダー投資について（企業の女性活躍推進について）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。

（北川先生）機関投資家側の中でベストプラクティスを行っている企業を調査し、公表することにも必要だと思います。

（大堀委員）一般論としては、「形式よりも実質が大事である」という考え方に大いに共感しますが、ジェンダー問題に関して言えば、ある程度の水準まではクオータ的な発想を導入することが必要だと個人的に思っています。外形的にバランスの良い状況をスピーディに実現してしまえば、そこからは「人材登用にジェンダーは関係ない、能力次第だ」と堂々と言えるようになります。なお、企業や事業の特性上、男女同数が必ずしも最適ではないと判断されるケースも現実にはあるのかもしれませんが、その場合には経営トップがわかりやすく論理的に「この事業部門ではこのような理由で構成メンバーのジェンダーの偏りは正当化できる」と発信することが肝要です。この点で、やはり「対話」は重要です。

（菊池委員）「ジェンダー投資」や「女性活躍」という言葉がなくなることが理想であると思います。ジェンダーパリティを目標とする企業が出るなど、日本企業の行動にも大きな変化が出てきています。この流れを確かなものとするための政策支援も必要であると考えています。女性活躍はダイバーシティの入口に過ぎないと思います。女性活躍をきっかけに、国籍、年齢、障害などあらゆる壁をなくすことが重要なのではないのでしょうか。壁をなくすことで、企業としてはイノベーションの創造に、個人としては幸福の実現につながることを期待します。

（古布委員）日本企業における女性活躍推進及び多様性促進のためには、企業・投資家双方において、ジェンダー推進が必要であるとされるに至った歴史的経緯と現状把握について、今一度整理し、正確に把握される必要があると考えます。日本における「30 % Club Japan」の取組は、企業・機関投資家、そして大学による統合的アプローチを目指している点が特徴的です。日本社会の持続性を考える上で企業における取組はもちろんのこと、財務資本のステークホルダーである機関投資家、人的資本や知的資本のステークホルダーである大学、それぞれが課題を共有し取組を進めることが日本という市場においては実効性が高いと期待しています。

（徳田委員）日本の就業構造をみると、女性は男性と比較して非正規雇用の割合が高くなっています。そのため、女性活躍推進に向けて、今後は非正規社員に関する情報開示も一層重要になってくるのではないのでしょうか。少子高齢化による人口減少が深刻化する我が国においては、正規社員だけでなく非正規社員も戦

力として捉え、育成していくことで、日本企業全体の活性化と持続的成長を期待しています。

2022 年 12 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』
ご協力をお願い

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取組に関する調査研究」報告書（https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/r2gender_lens_investing_research_02.pdf））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、一昨年度に引き続き、投資活動における女性活躍推進情報についておうかがいするものです。

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、SDG s 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、SDG s のゴール 5 達成を企図した「ジェンダー投資」が着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）」をメールにてお送りいたします（2023 年 3 月末以降の送付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】 2023 年 1 月 27 日（金）（当日消印有効）

【回 答 方 法】 ① WEB アンケートフォームからの回答
(HTML) <https://enquete.cc/q/gender2022>
(パスワード) **esg2022**

② メール添付による回答

本 Word ファイルにご記入いただきまして、E-メールに添付の上、事務局（environment@tokio-dr.co.jp）までご返送ください。



【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

（東京海上ディーアール株式会社内） 担当：柳川・佐藤

E-mail : environment@tokio-dr.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間にお進みください。

「3. 活用していない」と回答した方は Q8 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. 社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため
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. 企業のイノベーションにつながると考えるため
5. 企業の優秀な人材確保につながると考えるため
6. 投資戦略上重視しているため
7. 議決権行使において判断の参考とするため
8. その他〔具体的に：

〕

Q3. 日本企業における投資判断や業務において、女性活躍情報を参考にする企業の市場区分を教えてください。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. プライム市場上場企業（東証） 2. スタンダード市場上場企業（東証）
3. グロース市場上場企業（東証） 4. 非上場企業
5. 企業の市場区分は問わず参考にする
6. その他〔具体的に：

〕

Q4. 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. 男女間賃金格差 | |
| 12. 女性活躍の取組をふまえた経営戦略 | 13. 女性活躍に関する取組方針 |
| 14. 女性活躍推進に関するトップのコミットメント | |
| 15. 女性活躍推進にかかる取組 | 16. 育児等の両立支援制度 |
| 17. 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 | |
| 18. 指数ベンダーが開発した指数 | |
| 19. 「30% Club Japan」への加盟 | |
| 20. クォータ制の導入 | |
| 21. その他[具体的に: |] |

Q4.-付問 1. (Q4 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。Q4.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)

Q4.-付問 2. (Q4 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

Q4.-付問 3. (Q4 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

Q4.-付問 4. (Q4 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

Q4.-付問 5. (Q4 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)

Q5. 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：]

Q5.-付問 1.（Q5 で「4. 企業の報告書」と回答した方にお尋ねします。）

最も参考になっ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：] | |

--

Q6. 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：] | |

--

Q7. 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：] |

--

Q7.-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。

--

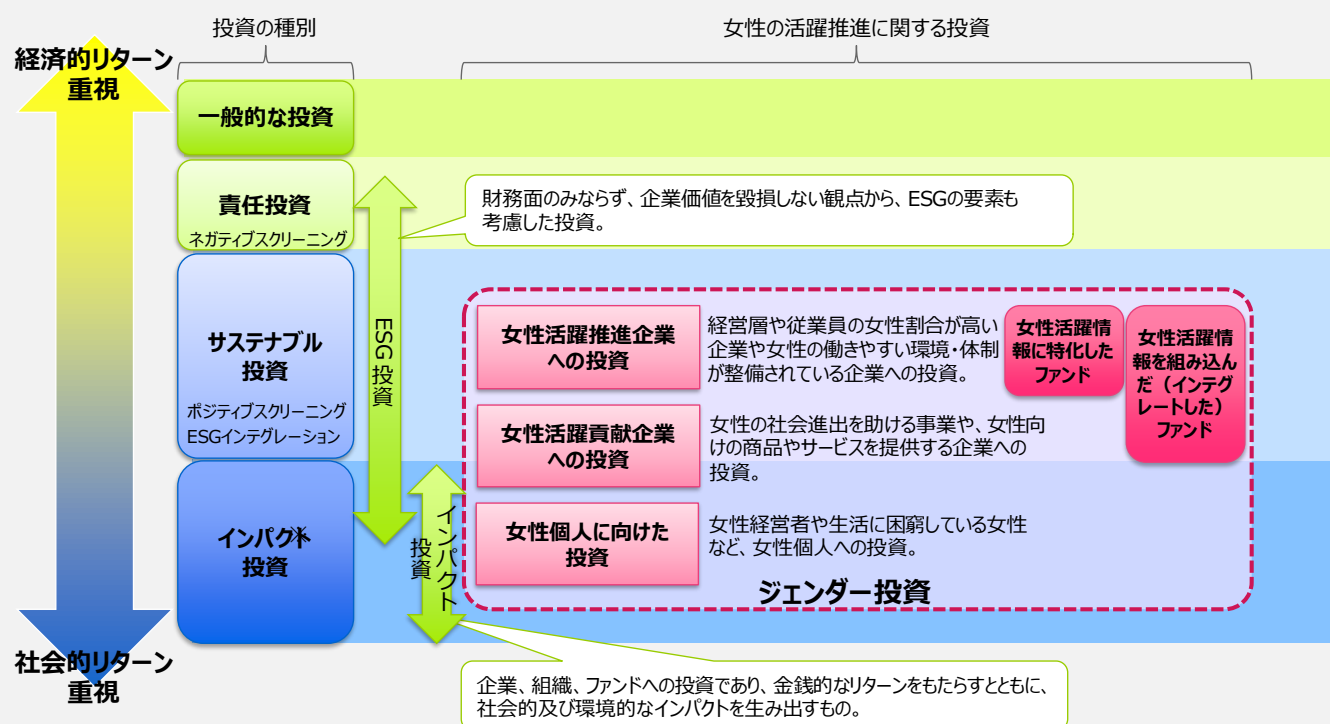
- | | |
|--|-----------------|
| 1. 女性採用比率 | 2. 女性従業員比率 |
| 3. 女性（男女）の平均勤続年数 | 4. 女性（男女）の平均年齢 |
| 5. 女性管理職比率 | 6. 執行役員・部長の女性比率 |
| 7. 女性役員比率 | 8. 男女の育児休業取得率 |
| 9. 月平均残業時間 | 10. 年次有給休暇取得率 |
| 11. 男女間賃金格差 | |
| 12. 女性活躍の取組をふまえた経営戦略 | |
| 13. 女性活躍に関する取組方針 | |
| 14. 女性活躍推進に関するトップのコミットメント | |
| 15. 女性活躍推進にかかる取組 | |
| 16. 育児等の両立支援制度 | |
| 17. 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 | |
| 18. 指数ベンダーが開発した指数 | |
| 19. 「30% Club Japan」への加盟 | |
| 20. クォータ制の導入 | |
| 21. その他〔具体的に： 〕 | |

Q8. 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。）

①	取組例
	評価できると考える理由
②	取組例
	評価できると考える理由

【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>)

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？（本アンケートでは、女性活躍推進企業への投資等を行っているファンドを女性活躍情報に特化したファンドとし、女性活躍情報を投資判断に組み込んだファンドを女性活躍情報をインテグレートしたファンドとします。）

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. 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、概算及びいつ時点の投資残高かをお答えください。（※2022 年度における直近の投資残高をお答えください。）

女性活躍情報に特化したファンド

億円

年

月時点

女性活躍情報をインテグレートしたファンド

億円

年

月時点

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。)

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は、2019年度末と比較して、どのような変化がありましたか。(下の枠内に数字を記入してください)。

1. 増加した 2. 減少した 3. 変化はない

その理由：(下の枠内に1～2行でご記入ください)

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。)

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7. (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. 社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため
3. 企業の業績に長期的には影響があると考えするため
4. 企業のイノベーションにつながると考えるため
5. 企業の優秀な人材確保につながると考えるため
6. 投資戦略上重視しているため
7. その他[具体的に：]

Q9.-付問 8. (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、概算及びいつ時点の投資残高かをお答えください。(※2022 年度における直近の投資残高をお答えください。)

	億円		年		月時点
----------------------	----	----------------------	---	----------------------	-----

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. 社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため
3. 企業の業績に長期的には影響があると考えするため
4. 企業のイノベーションにつながると考えるため
5. 企業の人材確保につながると考えるため
6. 投資戦略上重視しているため
7. 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。)

女性活躍分野のインパクト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 | <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 40px; background-color: #f0f0f0;"></div> |
| 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 | <div style="border: 1px solid black; width: 80px; height: 50px; background-color: #f0f0f0;"></div> |
| 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 | <div style="border: 1px solid black; width: 120px; height: 40px; background-color: #f0f0f0;"></div> |
| 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: | |

【ESG投資について】

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

Q16. 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

11

Q.16-付問 1. ESG 投資について、概算及びいつ時点の概算かをお答えください。(※2022 年度における直近の概算をお答えください。)

億円

11

年

1

月時点

Q17. 2020 年度以降、一般的な ESG 投資の投資判断において、より重視するようになった情報は何か。重視するようになった順に 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

11

2 つ目

11

3 つ目

11

1. ダイバーシティ 2. 人権 3. 地域コミュニティ
4. 労働慣行 5. 従業員の安全衛生 6. 人材育成
7. サプライチェーンマネジメント 8. コーポレートガバナンス
9. ステークホルダー・エンゲージメント
10. GHG 排出量 11. 気候変動による影響
12. その他「具体的に：

【回答者について】

Q18. 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:) | |

Q19. (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2023年1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、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。東京海上ディーアール株式会社(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利用目的の通知、開示、訂正・追加、削除、利用・提供の拒否権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。個人情報の取り扱いについては、事務局のプライバシーステートメント(https://www.tokio-dr.jp/policy/privacy_statement/)をご覧ください。

個人情報に関する問い合わせ先:

東京海上ディーアール株式会社 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。

**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について】

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。

Q3.2019 年度末以降、投資判断におけるジェンダー要素の優先順位や重要度に変化はありましたか。変化があった場合、その理由も教えてください。(理由の例：新型コロナウィルスの流行、2021 年のコーポレートガバナンス・コード改訂等)

Q4.女性活躍情報を活用した企業評価を通じて、企業のどのような点に注目しているかについて教えてください。

Q5.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】

Q1.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。

Q2.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、またその取組が企業価値を向上させると考える理由を教えてください。

Q3.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】

Q1. 概要を教えてください。

Q2. 運用を始めた経緯および目的について教えてください。

Q3. 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）

Q1.概要を教えてください。

Q2.投資を始めた経緯および目的について教えてください。

Q3.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。

Q4.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。

Q5.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）

Q1.投資を行っていない理由を教えてください。

Q2.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。

Q3.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】

Q1.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。

Q2.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。

Q3.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】

Q1.貴社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。

Q2.ジェンダー投資に関連して、貴社で実施する、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。

Q3.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法があれば教えてください。

以上