

資本市場における女性の活躍状況の「見える化」促進に関する調査等業務 報告書

I. 総論

1. 委託事業の概要

1. 1 件名

資本市場における女性の活躍状況の「見える化」促進に関する調査等業務

1. 2 目的

人口減少と少子高齢化の進展により、社会を支える生産年齢人口が減少していく中、政府においては、日本経済を活性化させる原動力として、女性の活躍促進に取り組んでいる。内閣府では、上記取組の一環として、平成 24 年 12 月に「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」報告を取りまとめた。同報告では、女性の活躍に関する情報は、財務情報に現れない「見えない価値」の一つであり、企業の存続可能性や中長期的な成長性が資本市場において適切に判断され、投資家からの資金調達等においてメリットが得られるようにするためには、女性の活躍状況を「見える化」していくことが重要としている。このため、企業への積極的な開示の働きかけやシンポジウムの開催等を通じた理解の促進とともに、女性の活躍に関する情報を「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」等で自主的に開示している企業数、開示内容等を整理・公表し、企業や市場関係者へ情報提供していくことが必要としている。

同報告を受けて、金融商品取引所においては、女性の活躍状況の開示に係る「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂（平成 25 年 4 月 18 日付け）が行われ、今後、役員への女性の登用状況等に関する情報開示の進展が期待されている。

また、「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）においても、女性の活躍推進は成長戦略の中核として位置付けられ、「女性の活躍を促進する企業の取組を後押しし、企業の職場環境を整備するため、管理職・役員への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進等を行う」とされている。

こうしたことから、本業務では、企業における女性の活躍に関する情報開示について、開示状況を調査・分析するとともに、優れた開示内容を紹介・公表することにより、企業の積極的な情報開示を促進することを目的とする。

1. 3 業務内容

(1) 検討会の設置・運営

企業における女性活躍に関する情報の開示状況の分析やシンポジウムの企画等について検討を行うため、有識者等 4 名程から成る検討会を開催した。

委員

氏 名	役 職
北川 哲雄	青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授
佐藤 淑子	一般社団法人日本 I R 協議会事務局長・首席研究員
関 孝哉	明治大学商学部特任講師
鷹羽 美奈子	M S C I Inc. ESG リサーチ シニアアナリスト

日程

第 1 回： 平成 25 年 10 月 18 日（金）10:00-12:00

第 2 回： 平成 25 年 12 月 19 日（木）10:00-12:00

第 3 回： 平成 26 年 3 月 19 日（水）14:30-16:30

(2) 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」における開示状況の調査・分析

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」における女性の活躍に関する情報開示について、開示状況を調査・分析するとともに、優れた開示内容を選定した。

分析は国内の全上場企業（3,535 社、平成 25 年 12 月末時点）を対象とし、女性の活躍状況の開示に係る「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の記載事項に関する分析を行った。平成 25 年 9 月末までのデータで第 1 回目の分析を行い、次いで平成 25 年 12 月末までのデータで第 2 回目の分析を行った。

【調査項目】

- i) 役員の男女別構成に関する情報の記載数
- ii) 「i」の記載がある企業について、女性役員の人数及び比率
- iii) 管理職や従業員における女性の活躍状況の記載数
- iv) 女性の活躍を促進するための取組等の記載数 / 等

さらに、女性活躍に関する情報を記載している企業の中から、優れた開示内容（好事例）を選定した。

(3) 海外の情報開示制度等の調査

海外の証券取引所等において、企業における女性活躍に関する情報の開示について、企業に義務付ける制度や自主的に促すための取組等について、英語文献やインターネット等を通じて調査し、その概要を日本語で取りまとめた。

【調査対象国（地域）】

- i) EU
- ii) 英国
- iii) フランス
- iv) 米国
- v) シンガポール

【調査項目】

各国の制度（法律・取引所規則等）の原典等に当たり、制度の概要（法律・取引所規則等の名称、掲載 URL、該当条項等）、導入年、対象企業、制度の位置づけ（自主的取組／義務付け等）、遵守されない場合の措置等

1. 4 事業実施期間

平成 25 年 9 月 6 日～平成 26 年 3 月 28 日

2. 調査結果を振り返って

2.1 コーポレート・ガバナンスに関する報告書における記載状況の分析

(1) 「女性活躍」の記載社数

平成 25 年 12 月末時点の上場企業は 3,535 社あり、そのうち東京証券取引所が女性の活躍状況の開示に係る「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（以下、C G 報告書）の記載要領を改訂した平成 25 年 4 月 18 日の翌 4 月 19 日以降に C G 報告書を更新した企業は 3,196 社あった。このうち「女性活躍」に関する記載があったのは 556 社・17.4%であった。これは全上場企業 3,535 社に対して 15.7%となる。

(2) 「女性活躍」記載の有無に関する分析

(ア) 企業のガバナンスとの関係

「女性活躍」に関する記載の有無を企業のガバナンスとの関係でみると、①監査役設置会社よりも委員会設置会社、②社外取締役数が多い企業、③独立役員数が多い企業、④外国人持株比率が高い企業で「女性活躍」に関する記載をしている企業の構成比率が高い傾向がみられた。これは、コーポレート・ガバナンスに関する意識が高く、欧米型のガバナンス構造に近い企業ほど「女性活躍」に関する記載を積極的に行う傾向にあることを示唆するものである。

(イ) 企業規模との関係

企業規模との関係では、①取締役数が多い企業、②売上高が多い企業、③従業員数の多い企業で「女性活躍」に関する記載をしている企業の構成比率が高い傾向がみられた。これは、一般に企業規模が大きい企業の方が情報開示に関わる体制が整備されており、情報開示に関する意識も高いためであると考えられる。

(ウ) 業種及び女性従業員比率との関係

「女性活躍」に関する記載をしている企業の構成比率は業種によって異なる。製造業に比べてサービス業の方が記載をしている企業の比率が比較的高く、特に金融関連業、電気・ガス、空運業の比率が高い。また、女性従業員比率が高い業種ほど「女性活躍」に関する記載をしている企業の比率が高い傾向にある。これは、製造業よりもサービス業の方が女性従業員比率が高く、相対的に女性従業員が活躍する場が多いため、人事制度など社内の諸制度が女性従業員を意識したものとなっていることが背景にあるものと考えられる。

(3) 「女性取締役」記載の有無に関する分析

(ア) 企業のガバナンス体制との関係

「女性取締役」に関する記載の有無は、①監査役設置会社よりも委員会設置会社、②社外取締役比率が高い企業、③独立役員数が多い企業、④社外役員比率が高い企業、⑤

外国人持株比率が高い企業で「女性活躍」に関する記載をしている企業の構成比率が高い傾向がみられた。これは（１）と同様に、コーポレート・ガバナンスに関する意識が高く、欧米型のガバナンス構造に近い企業ほど「ボード・ダイバーシティ（取締役会の多様化）」が進んでおり、「女性取締役」を登用していることを反映した結果であると思われる。

（イ）企業規模との関係

企業規模との関係では、①取締役数が多い企業、②売上高が１兆円以上の企業で「女性取締役」に関する記載をしている企業の構成比率が高い傾向がみられた。

（ウ）業種との関係

業種別では、保険業において「女性取締役」に関する記載をしている企業の構成比率が特に高い傾向がみられた。

2.2 好事例の選定

（１）記載内容の分析

好事例の選定に際して、「女性活躍」に関する記載をしている 556 社の記載内容を項目別に分析したところ、最も多くの企業が記載していた項目は、「仕事と育児の両立支援、ワークライフバランス」（全体の 41.7%）など取組に関するものであった。また、「女性取締役がいる」と記載した企業が 3 割弱（27.0%）あり、女性役員や女性管理職の人数や構成比を記載している企業の比率も 20%以上あった。女性登用の実績値を記載している企業は一定程度見受けられた。一方、女性管理職登用の目標値を記載している企業は 2.3%にとどまり、目標値の記載は今後の課題であることが明らかになった。

（２）企業規模・業種との関係

今回、好事例の選定にあたっては、企業規模、業種、ビジネスモデルの違い等のカテゴリー区分は設けず、純粋に記載内容だけを評価の対象とした。結果的に、様々な規模、業種、ビジネスモデルの企業が選定されている。積極的な開示は、企業規模、業種、ビジネスモデル等の環境条件ではなく、専ら当該企業の情報開示に関する意識に依存するものであると考えられる。

2.3 海外の情報開示制度等の調査

調査対象とした 5 地域のコーポレート・ガバナンス・コードは、国・地域によって濃淡があるものの、ボード・ダイバーシティの方針、目標、実施方法、進捗状況を開示することを求めている。そして、これらを遵守しない場合にはその説明が求められるという“comply or explain”の原則はどの地域にも共通している。

上場企業の取締役会の女性比率はどの地域においても 2010 年以降の短期間に向上してきたもので、比較的歴史は新しい。日本においてボード・ダイバーシティに関する情報開示

は緒についたばかりであるが、状況によっては法律・規則の整備が急速に進むことも考えられる。

2.4 まとめと今後の課題

以上の調査結果を総合すると、「女性活躍」やダイバーシティ、及びその情報開示に関する認識は、特に企業関係者の間で徐々に高まりつつあることが窺える。平成 26 年度には C G 報告書に「女性活躍」について記載する企業の数が増加し、開示内容も質的に向上することが期待される。