

I. はじめに

1. 企業における女性の活躍状況に関する情報開示の意義

平成 25 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略」においては、「女性の活躍」は我が国の成長戦略の中核として位置付けられ、「出産・子育て等による離職の減少」、「指導的地位に占める女性の割合の増加」に向けた施策が盛り込まれている。

企業においても、激しい競争環境の中で中長期的に存続し、成長していくためには、性別にかかわらず優秀な人材の確保・定着を図り、多様な人材による新たな価値の創造に取り組んでいかなければならない。優秀な人材を獲得するための候補者のプールを広げるためには、女性の活躍促進を含む「ダイバーシティ&インクルージョン」の促進に取り組んでいく必要がある。また、女性が一層活躍することは、減少する生産年齢人口を補うという効果にとどまらず、新しい発想によるイノベーションを促し、様々な分野で経済を活性化する力となるとともに、社会保障や税の担い手の中核となる中間層の拡充にもつながり、社会の基盤を安定させ社会の持続可能性を高めることにもなる。

企業が投資家に対して発信する情報（IR 情報）は財務情報と非財務情報に大別される。企業の真の価値や将来の成長性の多くの部分は「見えざる資産」に依存し、「見えざる資産」を財務情報だけで示すことには限界があるため、近年の資本市場では非財務情報の重要性が注目されるようになった。とりわけ「女性の活躍」に関する情報の多くは非財務情報に分類され、中長期的な投資を行う際の重要な情報となりつつある。例えば、役員会における女性の割合などの男女別情報やジェンダー・ダイバーシティに関する取組を、企業評価の際の重要な判断材料とする投資家は増えており、「女性の活躍を推進している企業である」との評価が、資本市場でもポジティブに評価される機運が高まりつつある。

企業における「女性の活躍」に関する情報は、中長期的な企業価値に大きな影響を与え得る重要な経営情報の一部として、今後ますます積極的な開示が望まれる。そのためには、経営戦略や人事戦略に位置づけられる企業の女性活躍に対する取組が、投資家に高く評価され、企業の資金調達が容易になるなど経済的な便益をもたらす仕組みを確固たるものにしなければならない。また、企業の女性の活躍状況に関する情報に誰もが低コストでアクセスできる環境整備が求められる。一方で情報を評価する側のスキルやリテラシーが必要であるほか、情報開示の便益と企業の負担の調和にも留意しなければならない。

2. 日本における非財務情報の開示手段とその位置づけ

女性の活躍状況を適切に開示する仕組みを充実させていくためには、まず開示状況の現状を正しく把握することが必要である。企業が女性の活躍状況を開示するための手段としては、金融商品取引法等の法令に基づいて行われているものから、任意の取組まで多様な手段が存在する。主な開示手段は下記の通りである。

① 有価証券報告書

金融商品取引法第 24 条により、有価証券の発行者である会社には、一定期間内（当該事業年度経過後三月以内）に内閣総理大臣に提出することが義務付けられている。法令には虚偽記載に対する罰則規定があるため、報告書の記載事項には高い信頼性がある。様式は統一されており、同一時点における企業間比較や同一企業の経年比較が行いやすい。金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム「EDINET」を通じてインターネット上での閲覧も可能である。

② コーポレート・ガバナンスに関する報告書（CG 報告書 CG:Corporate Governance）

証券取引所の定める適時開示制度の一環として、上場会社が提出を求められるコーポレート・ガバナンスの状況を記載した報告書である。投資者保護や株価形成の公正化を目的とし、国内各証券取引所は上場した会社に対して、株価に影響するとされる重要な会社情報の開示を求めている。証券取引所による記載要領により標準的な記載内容が定められているため、企業間で一定の比較が可能である。また、自由記入欄からは、企業の健全な運営を目的としたコーポレート・ガバナンス（企業統治）や企業活動に関して直接的・間接的に影響を受ける利害関係者であるステークホルダーに関する情報も入手することができる。これらの情報は、証券取引所の web サイトから閲覧・入手が可能となっている。平成 26 年 4 月の記載要領改訂以降、規則経営会議、執行役員会、常務会等での男女別構成や役員への女性の登用に関する情報が開示されるようになっている。

③ CSR 報告書（CSR: Corporate Social Responsibility）

持続可能な発展を目指して、企業の求められる社会的責任（CSR）の重要性が増している。CSR 報告書は、こうしたニーズを受け、環境や人権に関する取組やそれに伴う法令遵守、さらには利益分配といった会社の社会的責任についての情報を記載したものである。しかし、報告書の作成は企業が任意に行うものであり、国際的ガイドラインである GRI（グローバル・レポーティング・イニシアティブ）に準拠するケースが多いものの、記載すべき項目や様式は統一されておらず、会社によっては、「サステナビリティ報告書」、「社会環境報告書」などの呼び方をしている場合もある。企業もある。報告書は会社の web サイトで公開されているケースが多いため、CSR に関する個別の情報は比較的容易に得ることができるが、会社の横断的な比較検証は困難である。

④ 統合報告書

統合報告書とは、民間組織「国際統合報告評議会（IIRC）」が開発・定義した様式（5つの基本原則と 6つの構成要素）に準じ、会社の財務情報と非財務情報、さらにはその関連性をまとめたものである。日本でも既に 100 社以上の企業が公表している（内閣府男女共同参画局平成 26 年度「女性の活躍『見える化』サイト」調査より）。

財務情報と非財務情報のバランスを重視しているため、CSR 報告書に比べて非財務情報の記載量が少ない場合が多い。情報へのアクセスの容易性、企業間比較のコストという点では CSR 報告書と同様である。

IIRC は平成 25 年 12 月に「国際統合報告フレームワーク」を公表した。ここでは単に「統合報告」(Integrated Reporting)と「統合報告書」(An Integrated Report)だけでなく、その前提となる「統合思考」(Integrated Thinking、長期的な視点から企業価値の創造に資する経営戦略レベルの発想)を求めている。今後はこうした「統合思考」に沿った統合報告書が増加することが予想される。

3. 企業による女性の活躍状況の開示に向けた取組

政府は、企業における女性の活躍状況の「見える化」に向け、平成 24 年 6 月 22 日の「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」において、「女性の活躍促進による経済活性化行動計画 ～働く『なでしこ』大作戦～」を決定し、平成 24 年度中に総合的な検討を行うことを決定した。

これを受け、内閣府は平成 24 年 9 月「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」を立ち上げ、12 月まで計 4 回開催し、「企業における女性の活躍状況に関する情報について、企業による任意かつ積極的な情報開示を一層促進すること」という提言を得た。平成 25 年 4 月には、各金融取引所が「コーポレート・ガバナンス報告書」の記載要領（ガイドライン）の一部改訂を行い、企業に対して同報告書に女性活躍に関して記載することを求めた。主な改訂内容は、取締役会や監査役会などにおける役員の男女別構成や、役員への女性の登用に関する現状を記載すること等である。

さらに内閣府では、平成 25 年 9 月から「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」を実施し、「コーポレート・ガバナンス報告書」を対象に、記載要領の一部改訂以降における企業の女性活躍状況の開示に関する調査を行った。また、女性活躍の記載に関してのガイドとすべく女性活躍記載の好事例企業の選定し、企業の経営者、IR・CSR 部門などの担当者、投資家を対象にした『『女性の活躍』と非財務情報の開示 ～経営戦略としての取組に向けて～』と題するシンポジウムを開催した。

平成 26 年には前年の調査を拡大し、「コーポレート・ガバナンス報告書」だけでなく、「有価証券報告書」、「CSR 報告書」、「統合報告書」を対象として、女性の活躍状況に関する企業の情報開示に関する調査を行った。これらの調査から、我が国でも、資本市場における女性の活躍状況の開示が年々進んでいることが明らかとなった。

4. 本報告書の構成と利用方法

4. 1 本報告書の構成

本報告書のデータは、全上場企業の「コーポレート・ガバナンス報告書」並びに「有価証券報告書」の非財務情報をもとに、女性役員、女性管理職の数や割合、育児支援や女性活躍促進のための組織や女性登用の目標の有無といった女性活躍支援施策などを網羅している。さらに「CSR報告書」、「統合報告書」から「女性の活躍」についての記載がある100社を選定し、追加的な情報を得た（100社の選定方法は第IV章を参照）。本報告書の構成は以下のとおりである。

【データ時点】

- ・「有価証券報告書」：平成26年6月30日時点で公開されていた直近決算期の報告書
- ・「コーポレート・ガバナンス報告書」：平成26年9月30日時点における最新の報告書
- ・「CSR報告書」・「統合報告書」：データ取得時点（平成26年11～12月）において最新の報告書

第II章 上場企業によるコーポレート・ガバナンスに関する報告書における「女性の活躍」、「女性役員」の記載

IIでは、上場企業における「コーポレート・ガバナンス報告書」を対象として、「女性の活躍」に関する記載状況を、(1) コーポレート・ガバナンスに関する属性（会社形態、取締役・監査役人数、社外取締役・監査役人数等）、(2) 企業属性（業種、規模等）、(3) 上場取引所などの属性ごとに分析を行った。

第III章 コーポレート・ガバナンスに関する報告書における「女性の役員」への登用状況に関する記載（本社企業に「女性役員」、「女性取締役」がいる企業）

「女性役員」や「女性取締役」がいる企業すべてが、「コーポレート・ガバナンス報告書」においてその旨記載しているとは限らない。また、「女性役員」がいない企業でも、役員が男性のみである旨記載している場合も考えられる。このような実態を把握するために、第III章では、有価証券報告書に記載されている役員の氏名等の情報から役員の性別を可能な限り特定し、本社企業に「女性役員」、「女性取締役」がいる、あるいはいないと想定される企業が、「コーポレート・ガバナンス報告書」においてその旨記載しているかどうかについて、分析を行った。

第IV章 「女性の活躍」に関する情報開示先進企業によるCSR・統合報告書における記載

第IV章では、「CSR報告書」及び「統合報告書」を対象として、「女性の活躍」に関する記載項目ごとに、その記載状況の分析を行った。分析にあたっては、(1) 「CSR報告書」と「統合報告書」の比較、(2) 「コーポレート・ガバナンス報告書」と「CSR報告書」の比較、(3) 「コーポレート・ガバナンス報告書」と「統合報告書」の比較を行い、各報告書における「女性の活躍」に関する記載状況の特徴を明らかにした。

4. 2 本報告書の利用方法

本報告書は、公表されている主要な非財務情報（「コーポレート・ガバナンス報告書」、「CSR報告書」、「統合報告書」）をもとに、日本の企業における女性の活躍の記載状況を多様な観点から明らかにしたものである。利用方法としては、以下のようなものが考えられる。

4. 2. 1 企業

「女性の活躍」についてどのような企業がどのような情報を開示しているかを把握し、自社の情報開示促進の参考とすることができる。

4. 2. 2 投資家

非財務情報を投資判断の基準の一つとして採用する投資家にとっては、国全体、あるいは特定の属性（業種、企業規模等）における「女性の活躍」に関する情報開示状況を概観することが可能となり、投資情報の参考とすることができる。

4. 2. 3 消費者・就職活動中の学生

消費者や就職活動中の学生にとっては、自らが特定の企業、あるいはその商品・サービス等を選択する際に、参考情報とすることができる。