

IV. 「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

1. データ及び調査方法

1.1 対象企業の抽出方法

1.1.1 候補企業のリスト化

以下の情報をもとに候補企業をリストアップしたのち、未上場企業を除外して作成した。

- ① 内閣府が平成 25 年度に実施した「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」の中で、「コーポレート・ガバナンス報告書」における女性の活躍状況の「好事例」として選定した企業
- ② 経団連の呼びかけに応じて女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画を公表した所属企業
- ③ 経団連が女性の活躍支援・推進に関する企業の取組事例集として公表した企業
- ④ 東証・経済産業省が「なでしこ銘柄」として 2013 年、2014 年の少なくともいずれかで選定した企業
- ⑤ ESG コミュニケーションフォーラムの事務局である企業が HP で紹介している統合報告書公表企業一覧等

1.1.2 候補企業の選定

1.1.1 で作成した候補企業リストにあがった企業について、

- <1> 平成 26 年度調査において「好事例」として選定した企業
- <2> 「コーポレート・ガバナンス報告書」での女性活躍情報開示企業
(今年度の調査結果)
- <3> 経団連「自主行動計画」策定企業
- <4> 経団連「取組事例集」公表企業
- <5> 東証・経産省「なでしこ銘柄」選定企業
- <6> 「統合報告書」発行企業
- <7> 東洋経済新報社『CSR 企業ランキング』
の順に考慮して、最終候補企業一覧を作成した。

1.1.3 選定方針

上記の選定方法によって、『統合報告書』または『CSR 報告書』にて女性の活躍状況を掲載している企業」を 100 社程度選定することとした。尚、web サイト上で閲覧できても、報告書をダウンロードできない企業は除外した。

1.1.4 調査対象とする報告書

以下の報告書を対象とした。

- ① 「統合報告書」または「CSR 報告書」のいずれか片方を発行している企業
⇒発行している報告書を調査

②「統合報告書」または「CSR 報告書」の両方を発行している企業

⇒「統合報告書」と「CSR 報告書」の両方を調査

尚、報告書にデータ集などの別冊がある場合にはこれらも対象とした。

この結果、調査対象企業として 100 社が選定された。

1.2 CSR 報告書及び統合報告書データの概要

1.2.1 CSR 報告書

「CSR 報告書」に関する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）に準拠するケースも少なくないが、作成も様式も企業の任意で作成されている。「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企業もある。

典型的な記載内容は以下のとおりである。

- * CEO メッセージ
- * 事業概況
- * CSR 推進体制
- * 環境
- * 社会
- * ガバナンス
- * 会社データ

1.2.2 統合報告書

国際統合報告評議会（IIRC）」が定義した様式（5つの基本原則と 6つの構成要素）に準じた構成の報告書であり、財務情報および非財務情報の関連性を分かりやすく、コンパクトな形でまとめている。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。

典型的な記載内容は以下のとおりである。

- * CEO メッセージ
- * 事業概況
- * 経営戦略
- * 人事戦略
- * コーポレート・ガバナンス
- * 内部統制システム
- * リスクマネジメント
- * コンプライアンス
- * 環境・社会貢献
- * 財務データ
- * 会社データ

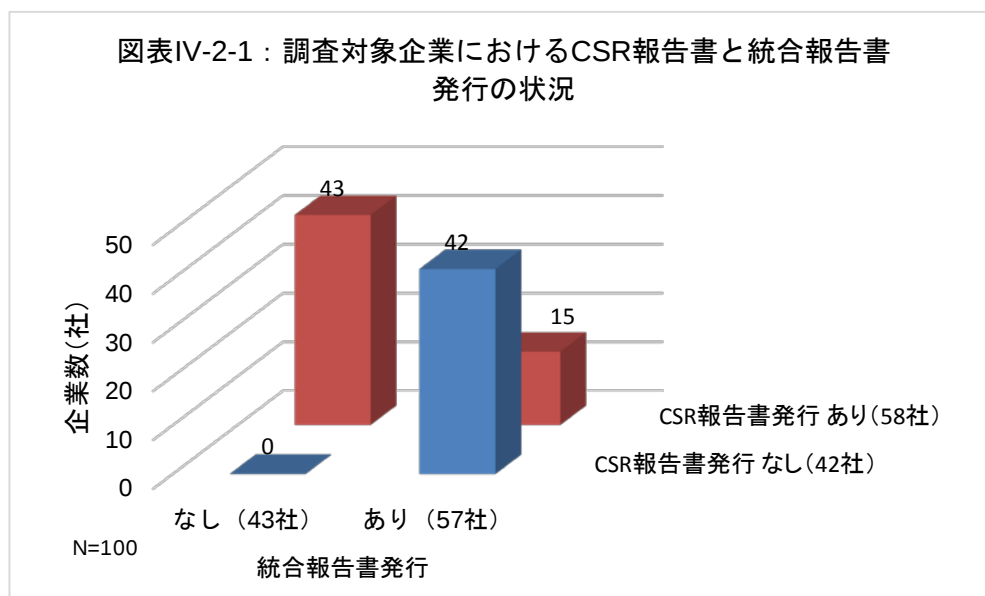
1.3 調査方法

「女性の活躍」、「女性役員」の記載については、IIの1.2と同じ方法で判定した。

2. 分析対象企業及びCSR・統合報告書における記載状況の概要

2.1 分析対象企業におけるCSR報告書、統合報告書発行企業数

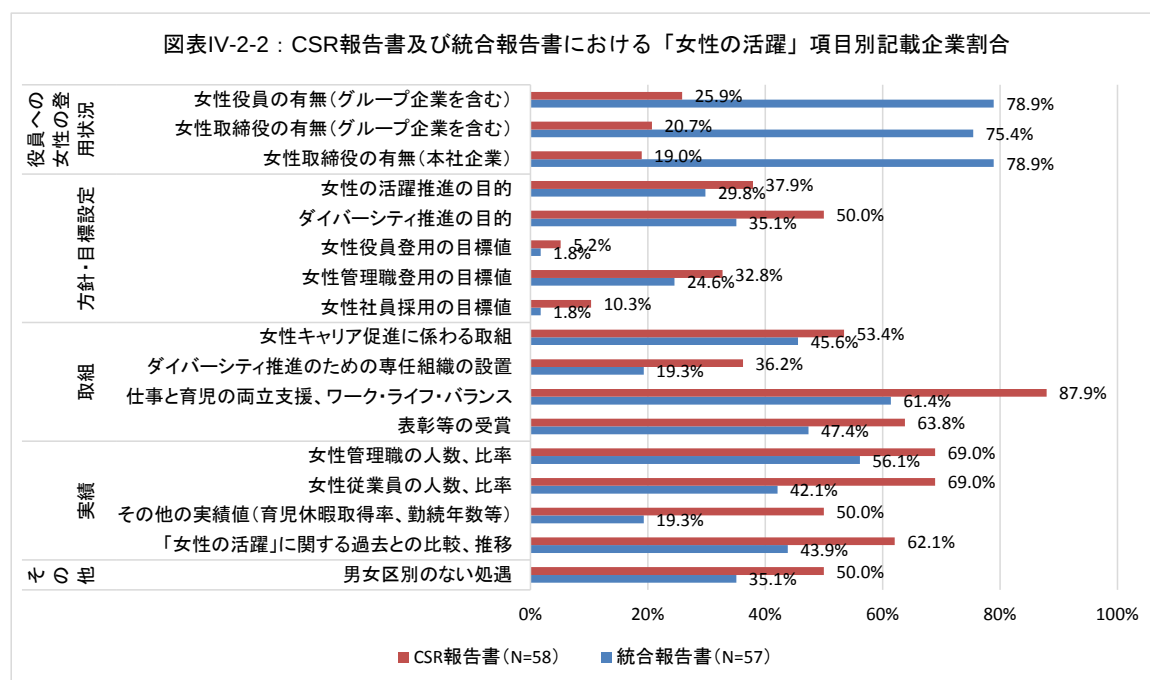
分析対象企業100社のうち「CSR報告書」を発行している企業は58社、「統合報告書」を発行している企業は57社であった。また、いずれの報告書も発行している企業は15社であった。



2.2 CSR 報告書・統合報告書における「女性の活躍」項目別記載割合

「CSR 報告書」と「統合報告書」における「女性の活躍」に関する記載内容を項目別に比較すると、「役員への女性の登用状況」に関する 3 項目（「女性役員の有無（グループ企業を含む）」、「女性取締役の有無（グループ企業を含む）」及び「女性取締役の有無（本社企業）」）については、「CSR 報告書」に比べて「統合報告書」における記載割合が高い。それ以外の項目については、「CSR 報告書」における記載割合の方が高い。

これは、「統合報告書」においては、ほとんどの企業が「コーポレート・ガバナンス」に関する項目を設けているのに対して、「CSR 報告書」においては「コーポレート・ガバナンス」に関する項目を設けていない企業が多いためである。「コーポレート・ガバナンス」以外の項目については、一般的に CSR 報告書の方が紙面は多いため、「女性の活躍」に関する記載内容も多くなる傾向にある。

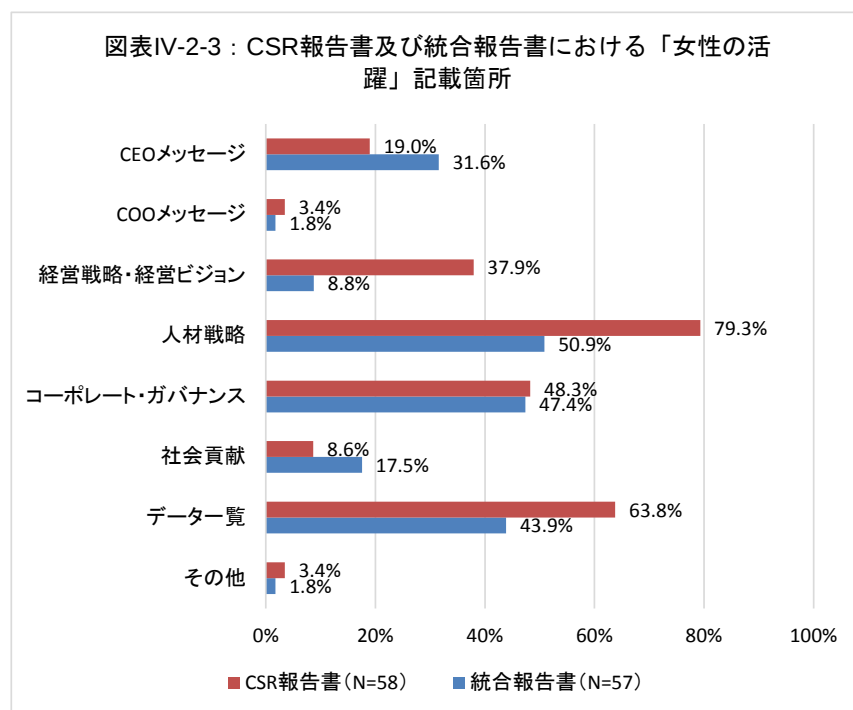


2.3 CSR 報告書・統合報告書における「女性の活躍」記載箇所

「CSR 報告書」と「統合報告書」における「女性の活躍」の記載箇所を比較すると、「CSR 報告書」に比べて、「統合報告書」では「CEO メッセージ」及び「社会貢献」における「女性の活躍」に関する記載割合が高い。これは報告書の記載項目として、「統合報告書」には「CEO メッセージ」を設けている企業が多いのに対して、「CSR 報告書」では必ずしも「CEO メッセージ」という項目を設けていない場合が多いためである。また、「統合報告書」では「社会貢献」という項目の中に CSR に関する記載がすべて含まれてしまい、「女性の活躍」に関する記載もここに含まれる場合が多い。

「コーポレート・ガバナンス」に係わる項目における「女性の活躍」の記載は、「CSR 報告書」と「統合報告書」でほぼ同じ割合（半数程度）である。前項の「役員への女性の登用状況」が統合報告書において多く記載されているのは、ここには「女性役員がいない」場合も含まれているためである。

他の項目については、「CSR 報告書」の方が「女性の活躍」を記載している企業の割合が高く、特に「人材戦略」でその傾向が顕著にみられる。これは一般的に「CSR 報告書」の方が「統合報告書」よりも紙面が多く、情報量が多いためである。



3. コーポレート・ガバナンスに関する報告書における記載との比較

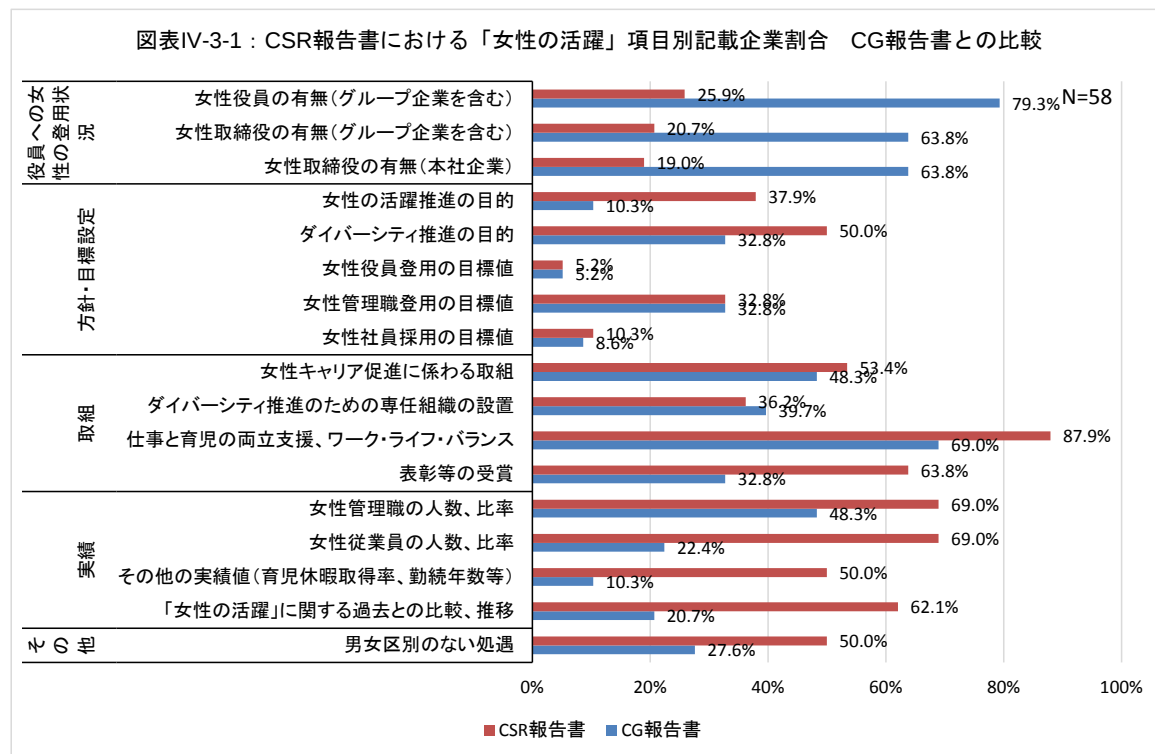
3.1 CSR 報告書での記載有無とコーポレート・ガバナンスに関する報告書での記載有無

「CSR 報告書」発行企業 58 社について、「コーポレート・ガバナンス報告書」における記載状況と比較すると、「女性役員の有無（グループ企業を含む）」、「女性取締役の有無（グループ企業を含む）」、「女性取締役の有無（本社企業）」、及び「ダイバーシティ推進のための専任組織の設置」については、「コーポレート・ガバナンス報告書」に記載している企業の割合が高い。

これは「コーポレート・ガバナンス報告書」では、当然のことながらコーポレート・ガバナンスに関する記載が必須であるのに対して、「CSR 報告書」では必ずしもコーポレート・ガバナンスに関する項目を設けていない企業が多いためである。「ダイバーシティ推進のための専任組織の設置」については、社数にして 2 社の差であり、報告書の種類の差としては説明できない。

「女性社員採用」、「女性管理職登用」、「女性役員登用」のそれぞれの目標値については、「コーポレート・ガバナンス報告書」と「CSR 報告書」での記載割合はほぼ同水準となっている。これは「女性の活躍」に関する明確な目標値を掲げている企業の数はまだ少ないため、目標値を持っている企業はどの報告書においても積極的に開示しているためと考えられる。

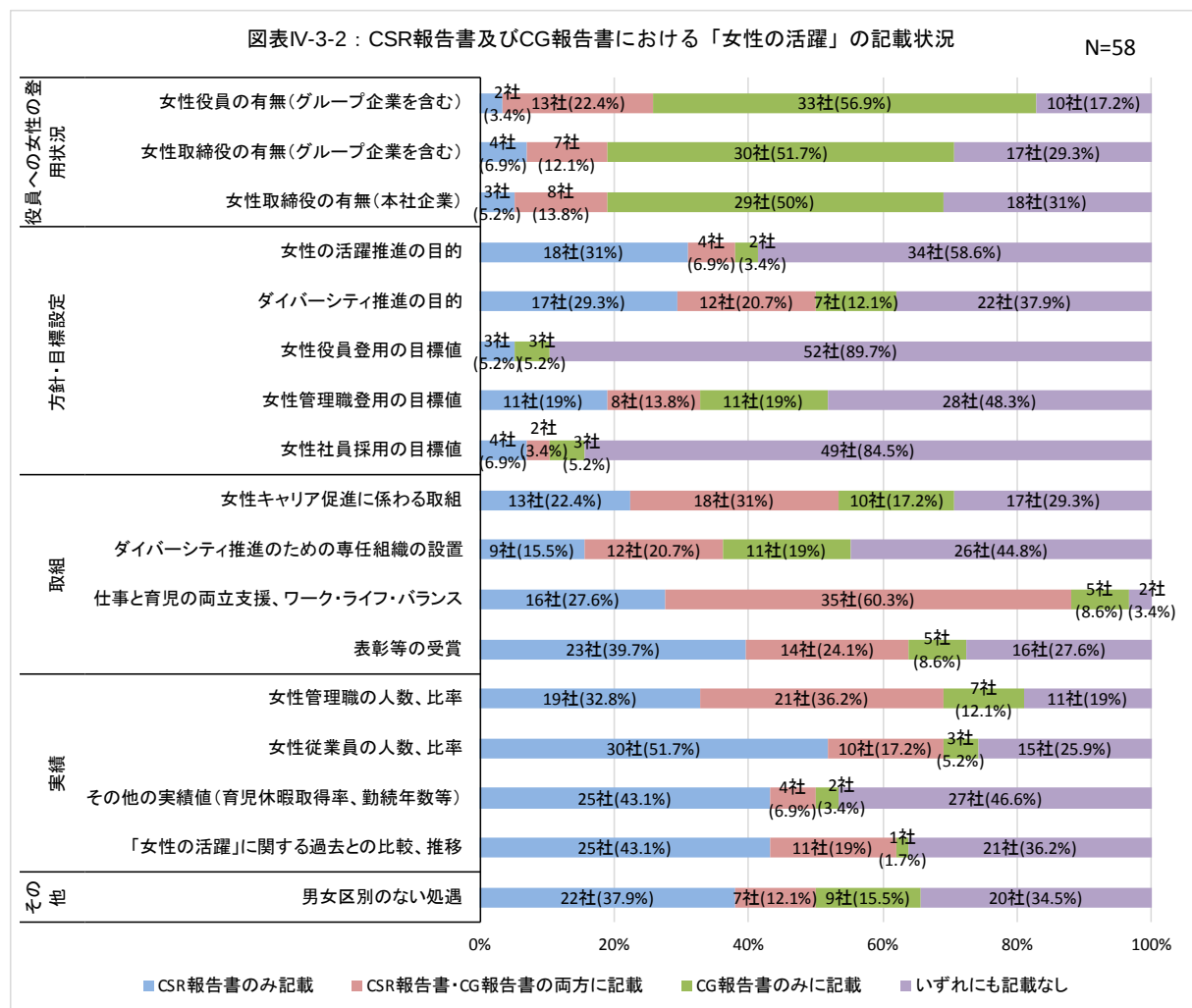
他の項目については、「CSR 報告書」における記載割合の方が高い。これは「統合報告書」との比較と同様に、「CSR 報告書」の情報量の多さが影響していると考えられる。



「CSR 報告書」及び「コーポレート・ガバナンス報告書」における「女性の活躍」の記載状況を項目別に見てみると、「女性活躍推進の目的」、「ダイバーシティ推進の目的」、「表彰等の受賞」、「女性従業員の人数、比率」、「その他の実績値（育児休暇取得率、勤続年数等）」、「女性の活躍」に関する過去との比較、推移」、「男女区別のない処遇」は、情報量が多い「CSR 報告書」に記載されているものの「コーポレート・ガバナンス報告書」には記載されていない傾向にあることが窺える。

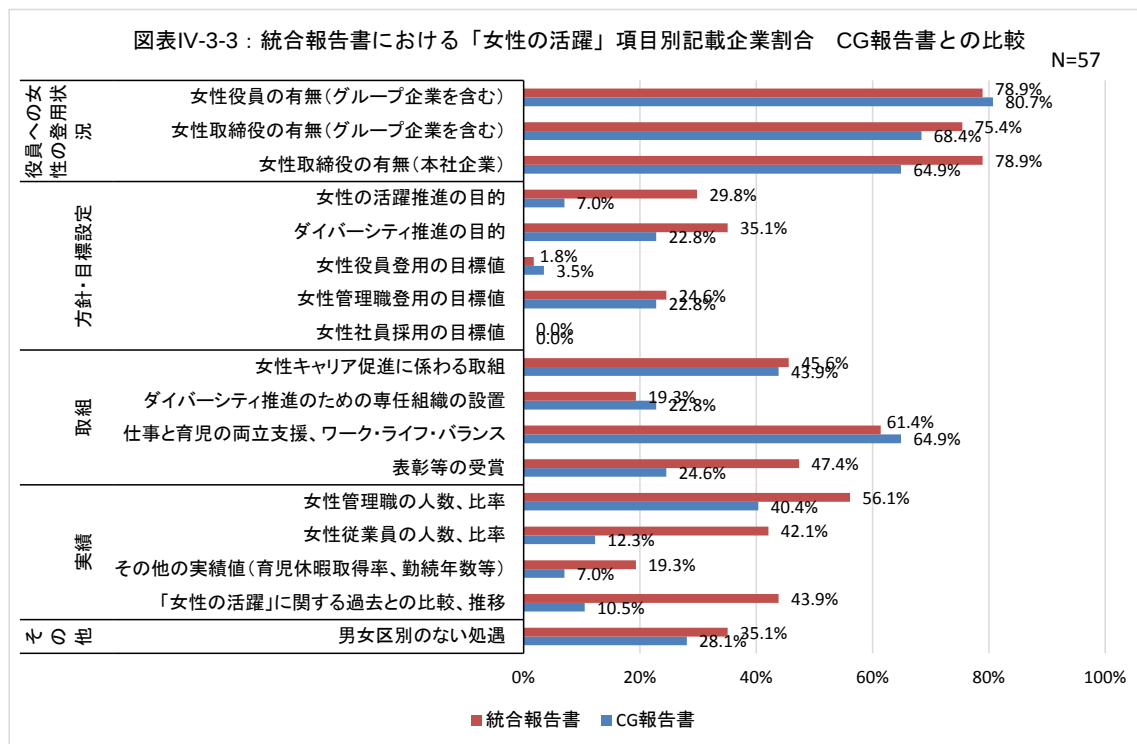
一方、「女性役員の有無（グループ企業を含む）」、「女性取締役の有無（グループ企業を含む）」、「女性取締役の有無（本社企業）」などコーポレート・ガバナンスに関する項目は「コーポレート・ガバナンス報告書」に記載されているものの、「CSR 報告書」には記載されていない場合が多い。

また、「女性役員登用の目標値」と「女性社員採用の目標値」はいずれの報告書にも記載されていない場合が多い。数値目標の中では「女性管理職登用の目標値」が比較的多く記載されている。



3.2 統合報告書での記載有無とコーポレート・ガバナンスに関する報告書での記載有無

「統合報告書」発行企業 57 社について、「コーポレート・ガバナンス報告書」における記載状況と比較すると、「女性役員の有無（グループ企業を含む）」及び「仕事と育児の両立支援、ワーク・ライフ・バランス」で「コーポレート・ガバナンス報告書」での記載割合がやや高いことを除いて、全般的に「統合報告書」における記載割合の方が高い。特に、実績に関する項目でその傾向が顕著である。これは、「統合報告書」ではデータ集として数値データを取りまとめている場合が多いのに対して、「コーポレート・ガバナンス報告書」では、一部の企業を除いてデータ集を添付することはまだ一般的ではないということが影響していると考えられる。



「統合報告書」及び「コーポレート・ガバナンス報告書」における「女性の活躍」の記載状況を項目別に見てみると、「女性の活躍推進の目的」、「ダイバーシティ推進の目的」、「表彰等の受賞」、「女性管理職の人数、比率」、「女性従業員の人数、比率」、「その他の実績値（育児休暇取得率、勤続年数等）」、「「女性の活躍」に関する過去との比較、推移」、「男女区別のない処遇」といった項目には、「統合報告書」には記載されているが「コーポレート・ガバナンス報告書」では記載の割合が低い傾向が見られる。

また、役員への女性の登用状況は、両方の報告書に記載されている場合が多い。一方、「女性役員登用の目標値」、「女性管理職登用の目標値」、「女性社員採用の目標値」はいずれの報告書にも記載されていない場合が多い。

図表IV-3-4：統合報告書及びCG報告書における「女性の活躍」の記載状況

N=57

