

「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状況の開示状況と好事例(平成25年12月31日現在)及び諸外国における情報開示制度 報告書概要版

内閣府男女共同参画局
2014年3月

1. 資本市場における女性の活躍状況に関する「見える化」の主な動き

▶ 2012年 12月

女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会報告とりまとめ

URL: <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/index.html>

※男女共同参画担当大臣主宰による有識者会議。投資関係者、経済界関係者等の有識者計9名で構成。

▶ 2013年 4月

各証券取引所がコーポレート・ガバナンスに関する報告書（以下、「CG報告書」）の記載要領を改訂。上場企業に対して、女性の活躍状況の積極的な開示を要請。内閣府からも企業に働きかけ。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書での積極開示のお願い

URL: http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/topic_20130418.pdf

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」記載要領の改訂について（平成25年4月18日・東京証券取引所）

URL: http://www.tse.or.jp/news/09/130418_a.html

1. 資本市場における女性の活躍状況に関する「見える化」の主な動き

▶ 2013年 9月

全上場企業を対象に、CG報告書で女性の活躍に係る情報を開示している企業数、開示内容等の分析、好事例の選定、海外制度調査等に着手。

(委嘱先: (株)大和総研)

▶ 2014年 2月

2013年9月末時点データに基づく分析結果、好事例をシンポジウムにて公表

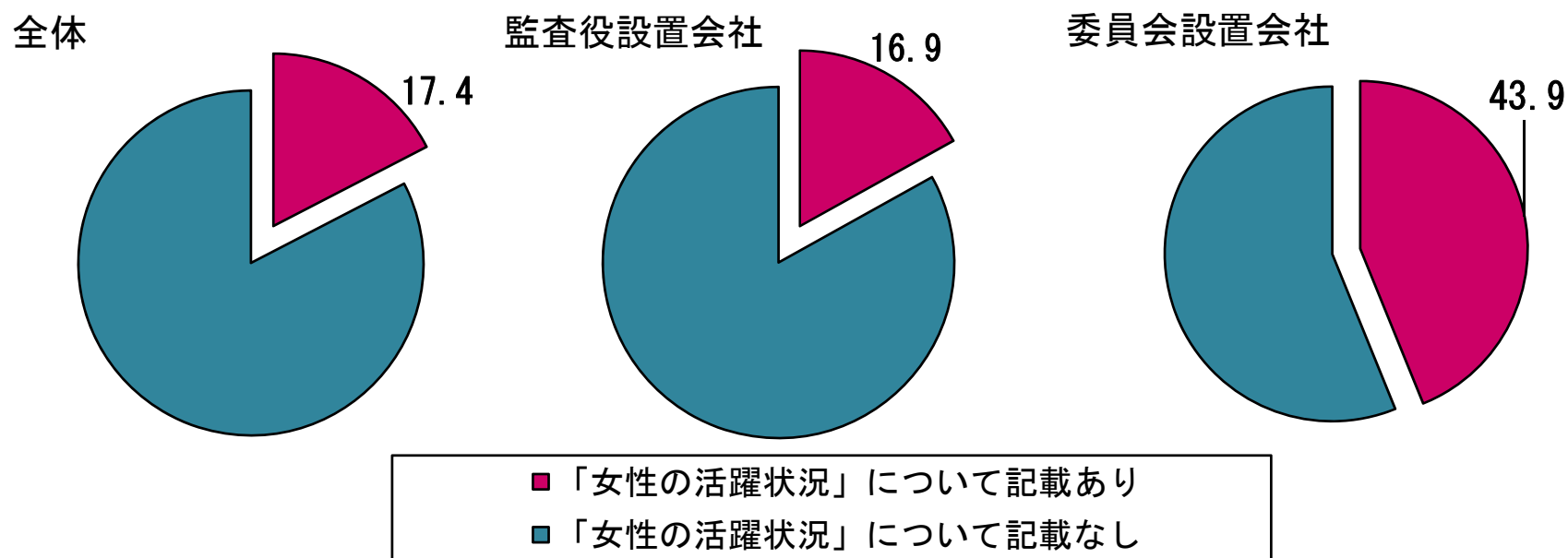
URL: <http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/eventreport.html>

▶ 同 3月末

2013年12月末時点データを用いた分析結果、好事例、海外制度調査結果等を取りまとめ

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分析結果

- ▶ 上場企業3,196社(※1)のうち、「女性の活躍状況」(※2)について記載があったのは、556社・17.4%。



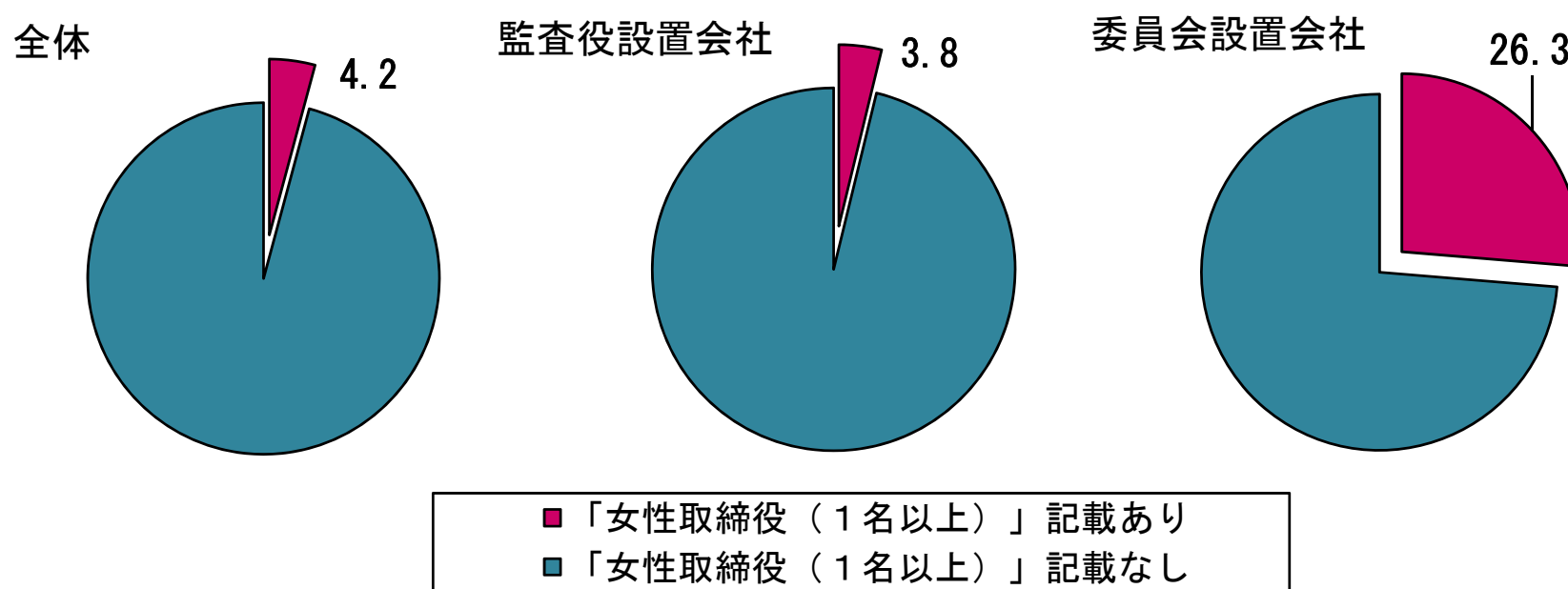
※1: 2013年12月末時点において、最終更新日が同年4月19日以降の上場企業。

※2: 役員の男女別構成、女性の活躍推進の方針・目標、キャリア促進に関する取組等。役員が男性のみで構成されている旨や、「ダイバーシティの推進」、「性別にかかわらず処遇・登用」等の記述も含む。

▶ 4 ※全体:N=3,196 ・ 監査役設置会社:N=3,139 ・ 委員会設置会社:N=57

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分析結果

- ▶ 上場企業3,196社のうち、取締役女性がいる旨の記載(※3)があったのは、134社・4.2%(※4)。

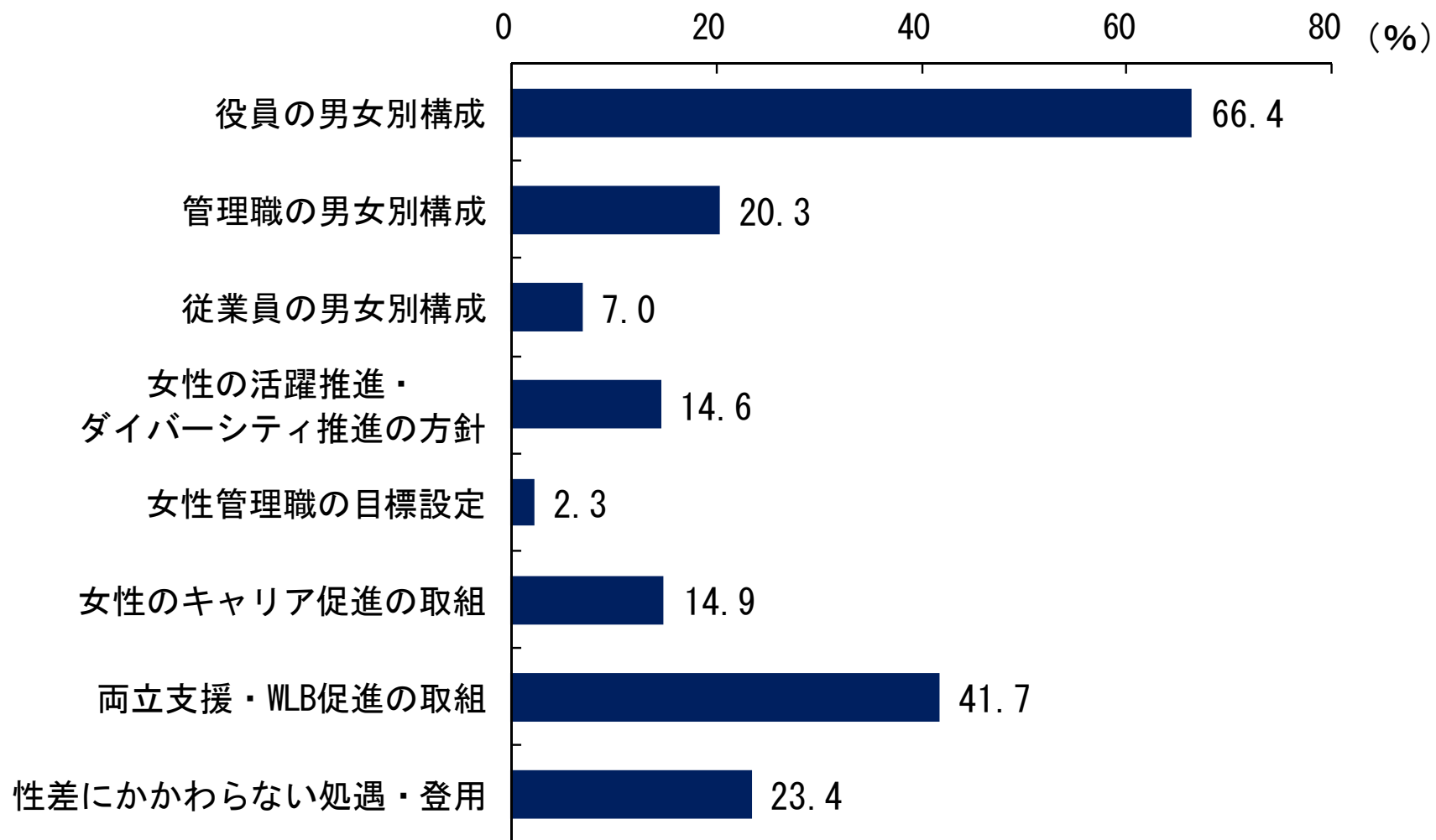


※3: グループ会社によりのみ女性取締役がいることを記載した企業は除く。

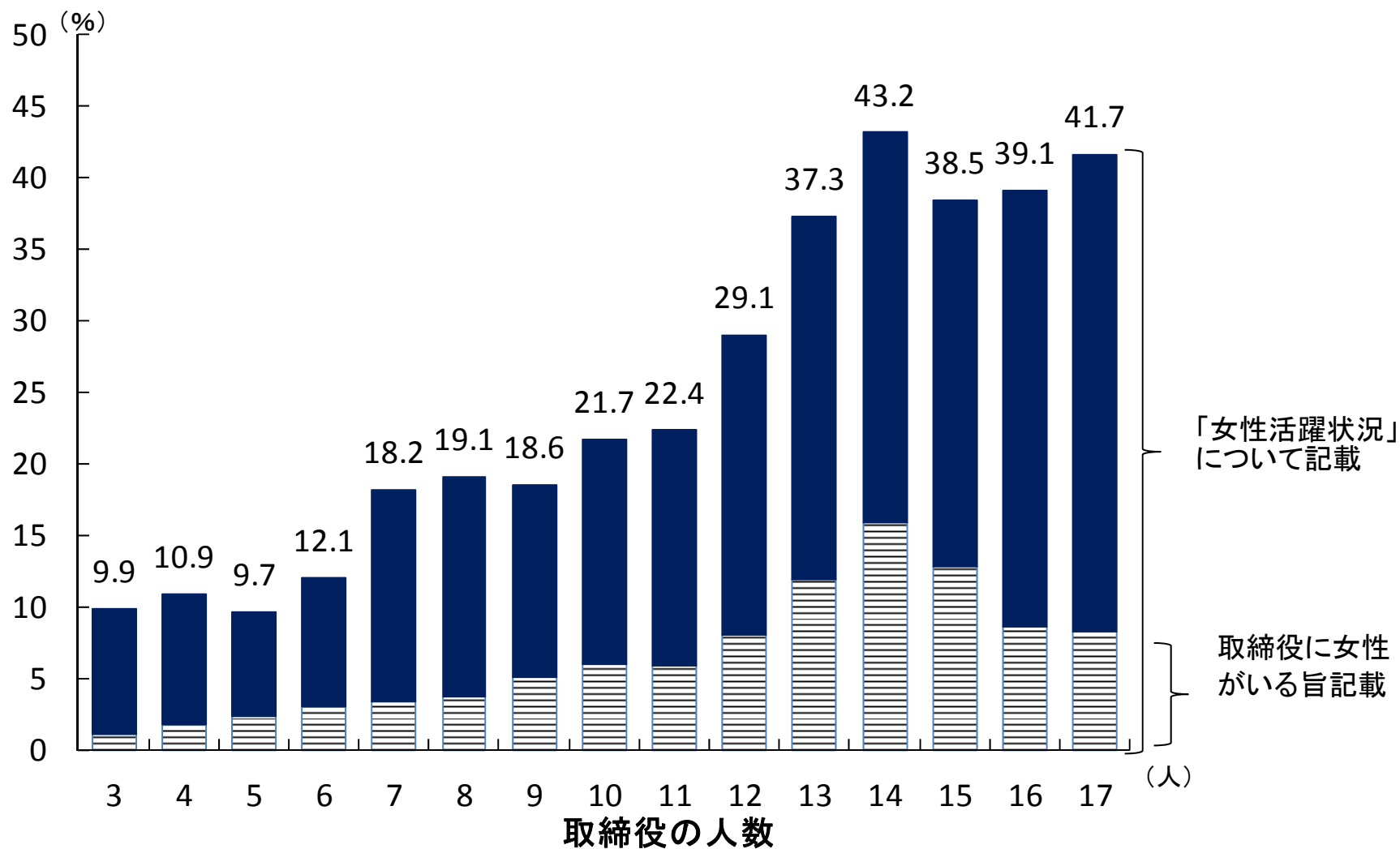
※4: 女性取締役がいる上場企業は約11%(対象は、平成24年7月～25年6月提出の有価証券報告書)。
コーポレート・プラクティス・パートナーズ株式会社の集計による。

▶ 5 ※全体: N=3,196 ・ 監査役設置会社: N=3,139 ・ 委員会設置会社: N=57

(1) 「女性の活躍状況」に関する記載内容

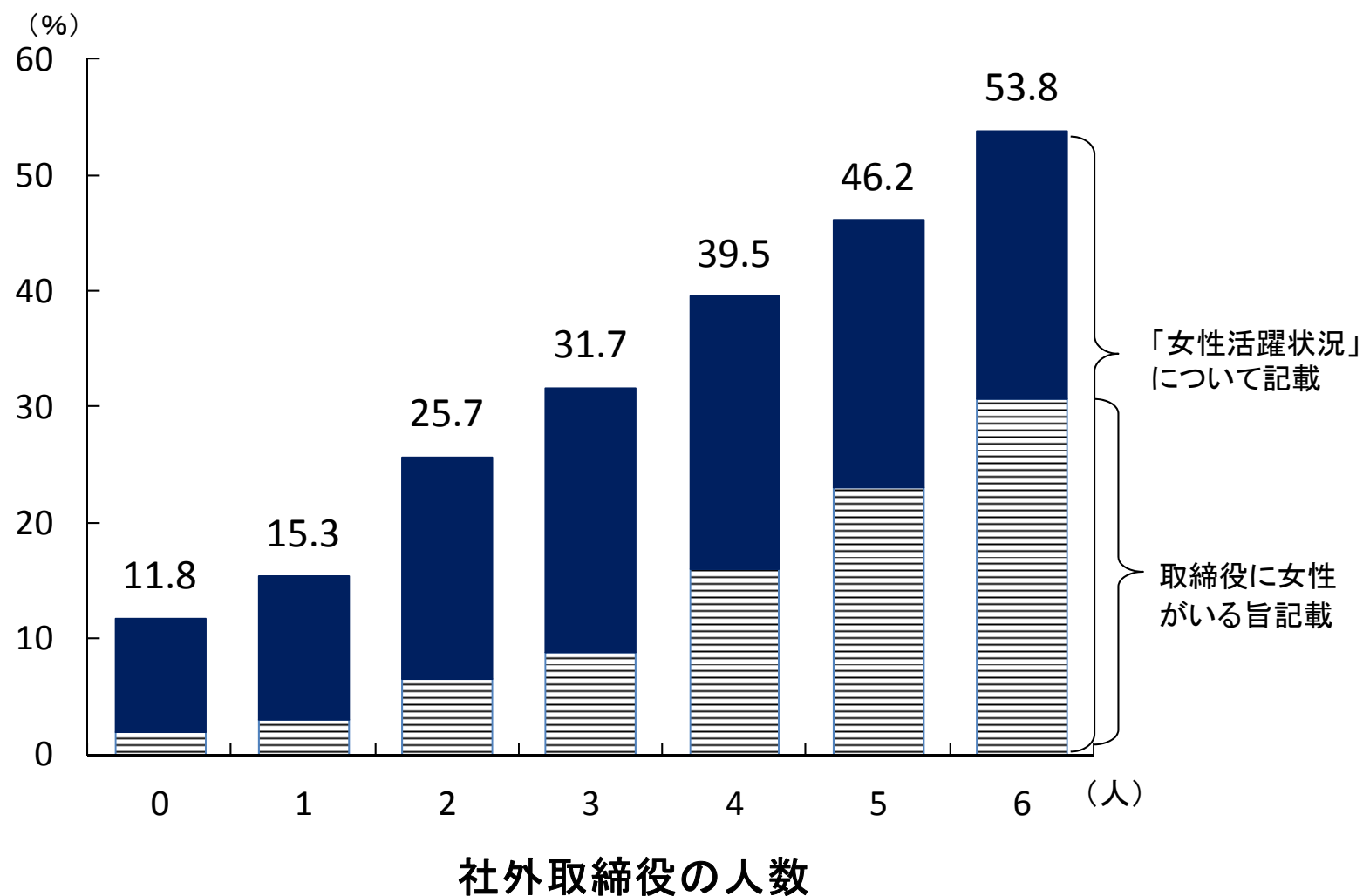


(2) 取締役人数別



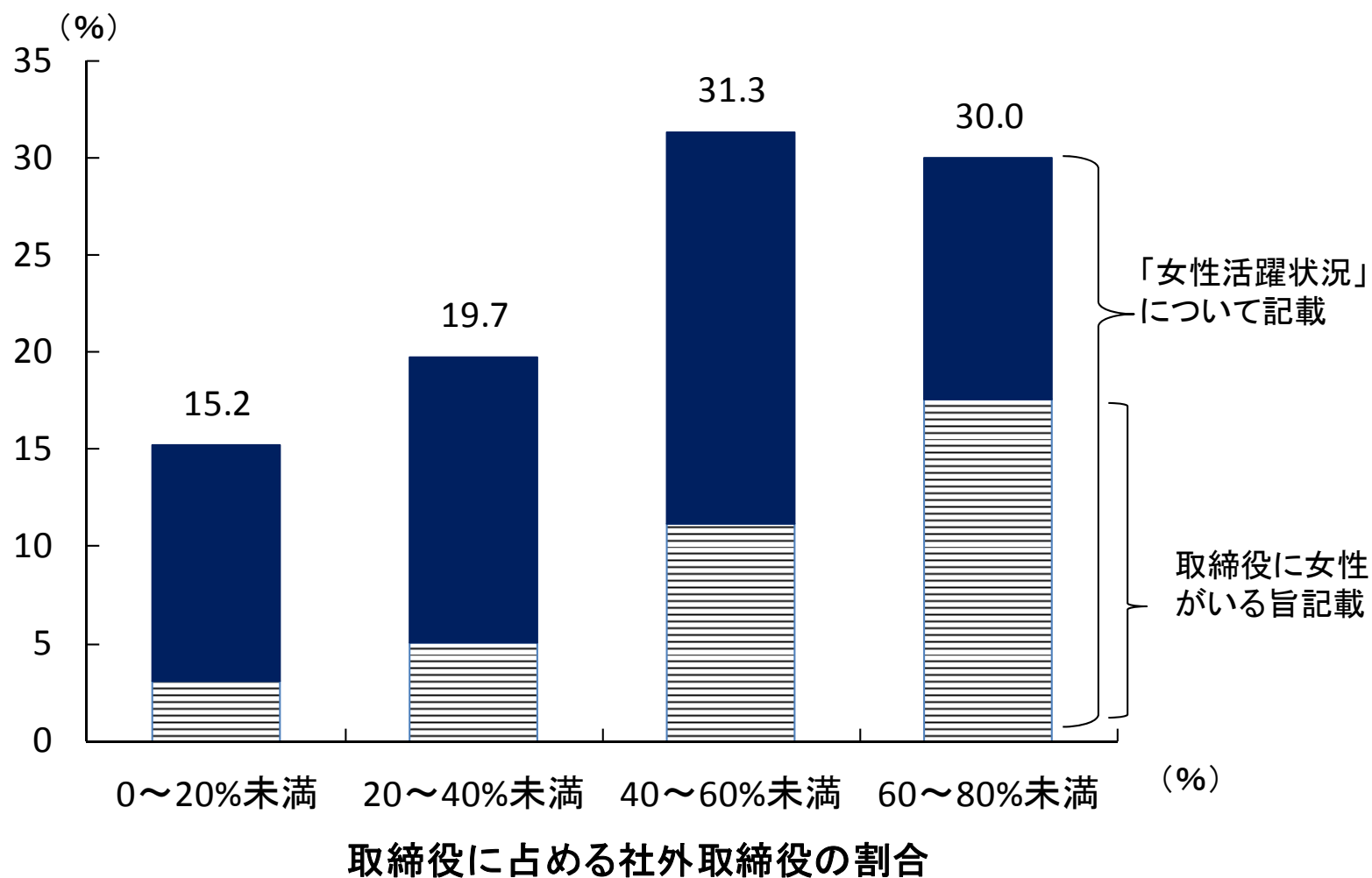
▶ 7 ※N=3,196。ただし、各カテゴリーの母数が10未満の階層は、表示していない。

(3) 社外取締役役人数別



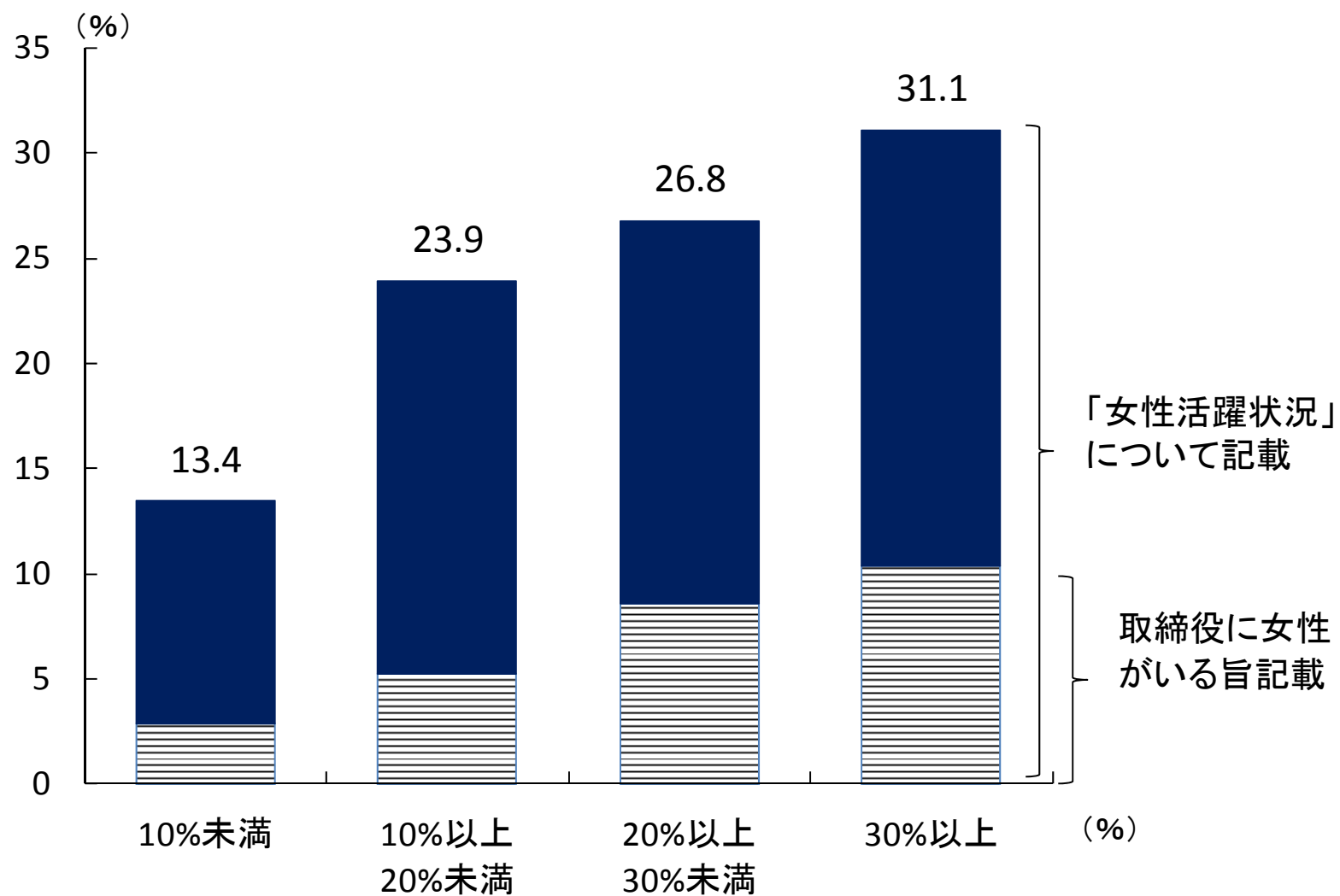
▶ 8 ※N=3,196。ただし、各カテゴリーの母数が10未満の階層は、表示していない。

(4) 社外取締役比率別

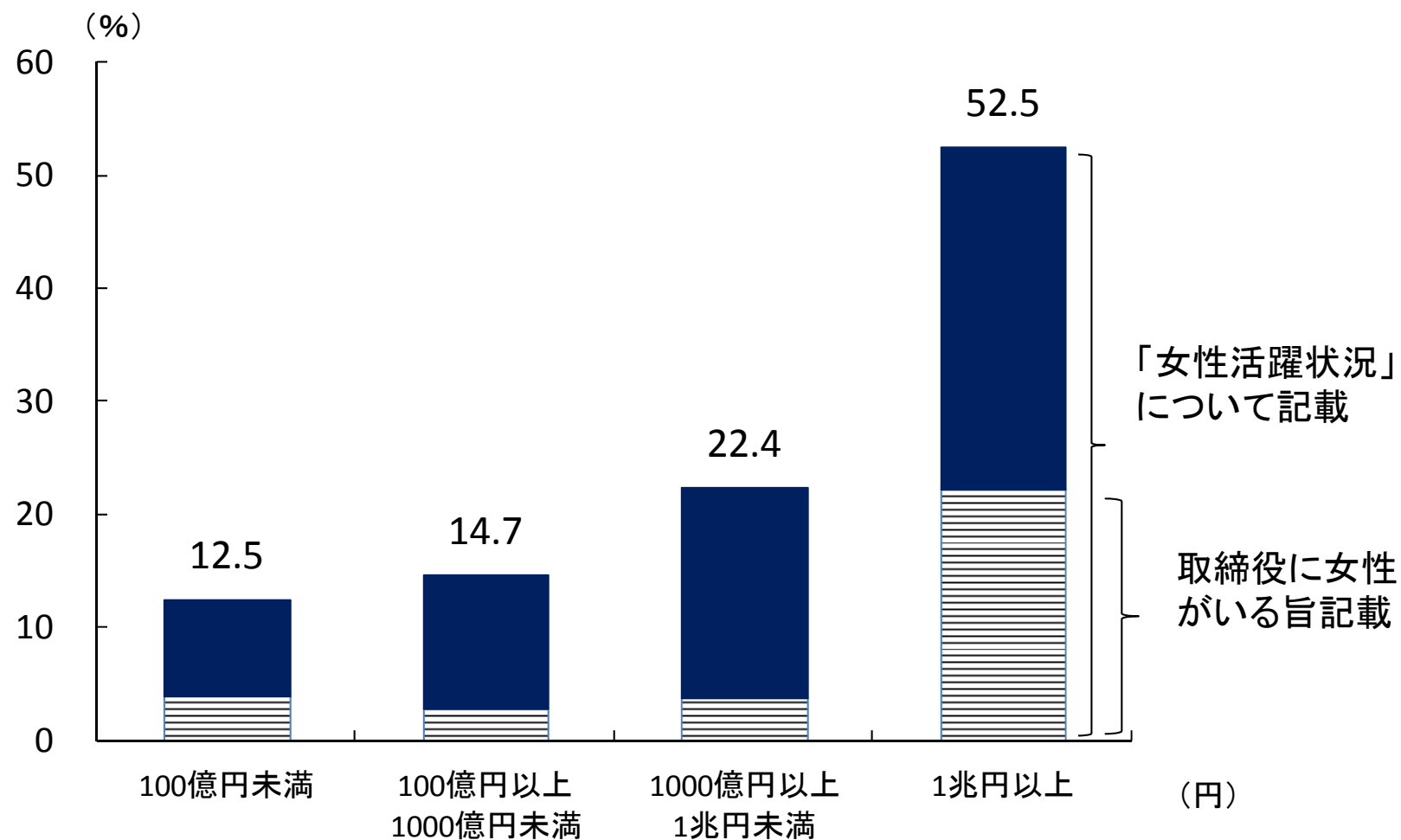


▶ 9 ※N=3,196。ただし、各カテゴリーの母数が10未満の階層は、表示していない。

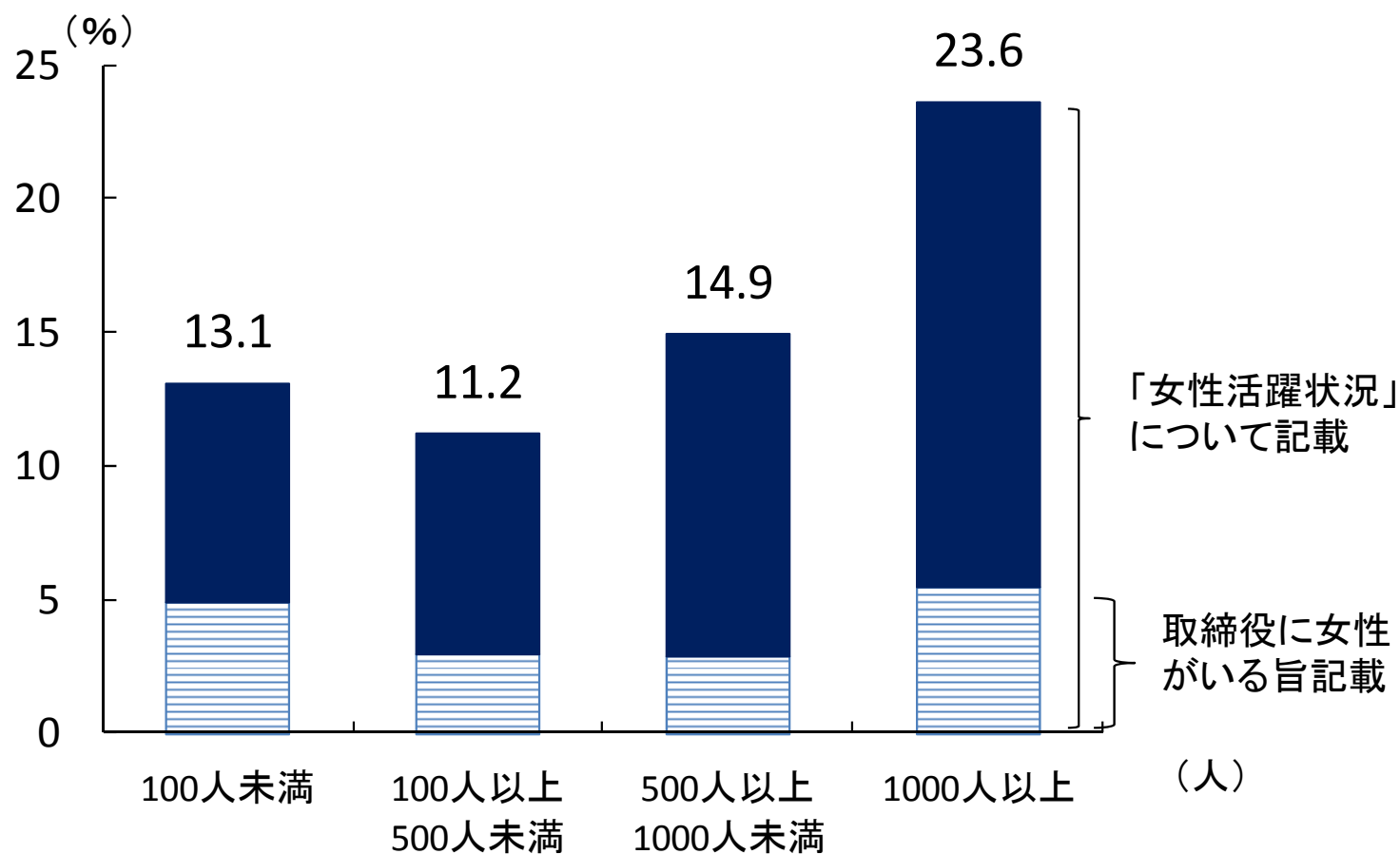
(5) 外国人持株比率別



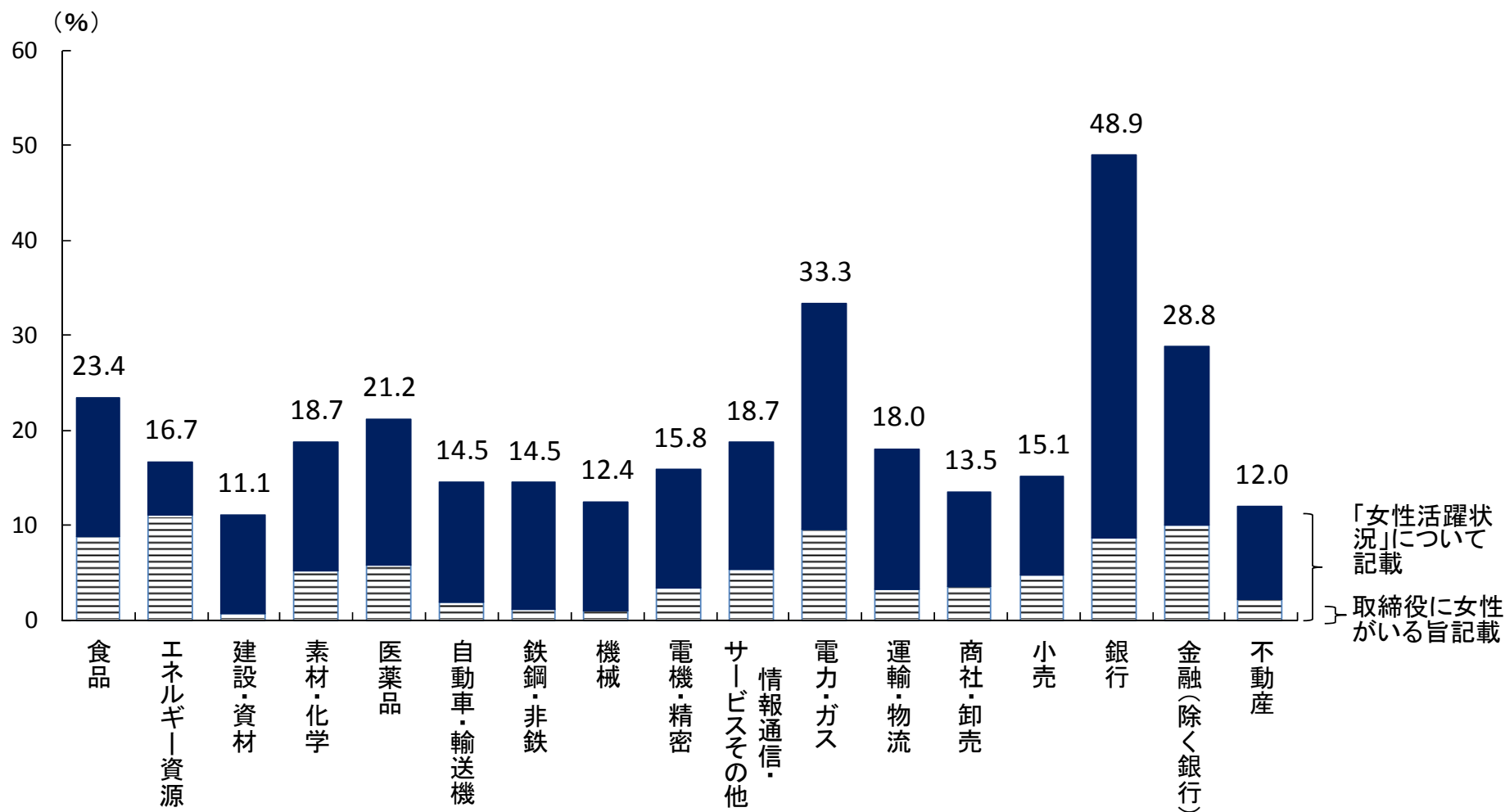
(6) (連結) 売上高別



(7) (連結) 従業員規模別



(8) 業種別 (東証17業種)



(9) まとめ

- ▶ 「女性の活躍状況」記載企業のうち、
 - ⇒ 約3分の2が、「役員の男女別構成」を記載。
 - ⇒ 「両立支援・WLB促進に関する具体的な取組内容」も約4割。
 - ▶ 「女性の活躍状況」や「取締役に女性がいる」旨の記載
 - ⇒ 取締役人数、社外取締役人数が多いほど、記載が多い。
 - ⇒ 外国人持株比率、売上高が高いほど、記載が多い。
 - ⇒ 業種別では、バラつきが大きいですが、女性従業員比率が高い業種ほど記載が多い傾向が見られる。
- (女性従業員比率の水準に対して、「女性の活躍状況」の記載は「銀行」、「取締役に女性がいる」旨の記載は「食品」などで顕著に多い。)

3. 「女性の活躍状況」に関する記載の好事例

(1) 選定の基本的な考え方

必須

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」で記載することがとりわけ期待される、取締役や役員の男女別構成が何らかに記載されているか。(⇒369社が該当)

上記以外

- 投資家にとって、企業における女性の活躍状況がわかりやすい内容となっているか。
- 経営戦略における女性の活躍推進の位置づけが明確であるか。
- 他企業や、時系列での比較が可能か。

(2) 具体的な着眼点

最重要

◆ 役員の男女別構成詳細

例) 各種ガバナンス機構（取締役会・監査役会等）別、取締役及び監査役の社内／社外別

重要

◆ 女性管理職比率

例) 各種階層別女性比率、単体・連結ベース別等

◆ 女性の活躍推進・ダイバーシティの推進に関する方針

例) 経営戦略での位置付け

◆ 女性管理職の目標設定

例) 現状値と比較可能

関連

◆ 女性のキャリア促進に関する具体的な取組内容

例) 女性リーダー育成研修、職域の拡大

※仕事と育児・介護等との両立や、ワークライフバランスの促進のための取組のみの場合は、上記に含まない。

関連(横断的事項)

◆ 時系列比較

例) 目標値と現状値の比較、女性管理職比率の増減率

記載方法の工夫

例) 詳細情報のURL、表の活用

(3) 着眼点ごとの記載事例①

	着目した項目		企業名
最重要	役員の男女別 構成詳細	各種ガバナンス機構（取締役会・監査役会等）別	○雪印メグミルク（食料品） ○資生堂（化学） ○メック（化学） ○パルコ（小売業） ○エヌ・ティ・ティ・ドコモ（情報・通信業）
		取締役及び監査役の社内／社外別	○日本電産（電気機器） ○ONKSJホールディングス（保険業）

▶ 17 ※各社の実際の記載内容は、参考資料ご参照ください。

(3) 着眼点ごとの記載事例②

	着目した項目		企業名
重要	女性管理職比率	階層別（役員・管理職・従業員等）の女性比率	○パナソニックグループ(サービス業) ○ツクイ(サービス業) ○野村ホールディングス(証券、商品先物取引業) ○エヌ・ティ・ティ・データ(情報・通信業) 【以下再掲】 ○資生堂 ○メック
		単体・連結ベース別等の区別	○花王(化学) ○【再掲】資生堂
		その他	○静岡銀行(銀行業)
	女性管理職の目標設定	目標値及び現状値	○セブン&アイ・ホールディングス(小売業) ○帝人(繊維製品) ○イオン(小売業) ○【再掲】資生堂
		目標値のみ	○武田薬品工業(医薬品) ○【再掲】NKSJホールディングス

(3) 着眼点ごとの記載事例③

	着目した項目		企業名
重要 (続き)	女性の活躍推進・ダイバーシティの推進に関する方針※		○シャープ(電気機器) 【以下再掲】 ○資生堂 ○NKJSJホールディングス ○パソナグループ ○野村ホールディングス ○エヌ・ティ・ティ・データ ○花王 ○セブン&アイ・ホールディングス ○帝人 ○イオン
	女性のキャリア促進に関する具体的な取組内容※		○藤田観光(サービス業) ○大和証券グループ本社(証券、商品先物取引業) 【以下再掲】 ○NKJSJホールディングス ○野村ホールディングス ○エヌ・ティ・ティ・データ ○静岡銀行 ○セブン&アイ・ホールディングス ○帝人 ○シャープ
関連	記載方法の工夫	詳細情報のURL	○【再掲】野村ホールディングス
		表の活用	○【再掲】エヌ・ティ・ティ・データ

▶ 19 ※「方針」や「取組内容」とともに、女性管理職比率等のデータが記載されている企業を掲載。

(4) 事例紹介①【役員の男女別構成詳細】

取締役、監査役、執行役員等、各種ガバナンス機構の男女別構成を記載

- ▶ また執行役員制度を設け、執行役員が業務執行に専念できる体制にするとともに、取締役会での意思決定の迅速化を図っております。**取締役5名のうち、1名が独立社外取締役であり、男性5名で構成**しております。また**執行役員は、社長を除き5名の常務執行役員で構成されており、うち1名は女性**であります。

当社は、監査役制度を採用しております。監査役は、取締役会等重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、内部監査部門その他関係者からの報告聴取などにより、取締役の業務執行について監査をしております。**監査役3名全員が独立社外監査役であり、男性2名、女性1名で構成**しております。

内部統制に関わる専門的事項について審議し、取締役会への提言、報告を行う専門委員会として、**指名報酬諮問委員会(独立社外委員過半数、うち女性1名)**、内部統制委員会、リスクマネジメント委員会、財務報告の信頼性確保委員会等を設置し、ガバナンス体制を整備しております。

(メック・化学、【Ⅱ-2】)

- ▶ 20 ※【Ⅱ-2】：「業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」

(4) 事例紹介②【役員の男女別構成詳細】

取締役及び監査役について、社内／社外別の男女別構成を記載

- ▶ 当社は監査役会設置会社です。取締役会は社内取締役9名(うち女性0名)、社外取締役2名(うち女性1名)の計11名、監査役会は社内監査役2名(うち女性0名)、社外監査役3名(うち女性0名)の計5名で構成しております。

(日本電産・電気機器、【Ⅱ-2】)

▶ 21 ※【Ⅱ-2】：業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

（４）事例紹介③【女性管理職比率】

国内と海外のグループ会社の女性管理職比率を区別して記載

- ▶ 女性の活躍度合いは職種により差がありますが、花王の顧客の多くが女性であることから、商品のマーケティング企画・商品開発、消費者交流、商品広報、社会貢献などの分野では多くの女性が主導的立場を担い活躍しています。管理職における女性比率は、2012年12月現在で、国内花王グループ全体で9.6%、海外関係会社を含めたグループ全体で23.6%となりました。

（花王・化学、【Ⅲ-3】＜その他 補足説明＞）

(4) 事例紹介④【女性管理職の目標設定】

女性管理職の「目標値」及び「現状値」とともに、企業の方針や、目標達成に向けたキャリア促進の具体的な取組内容を記載(定性的な記載＋定量データ)

▶ <ダイバーシティ方針について>

帝人グループではダイバーシティ推進に力を入れており、求人、雇用、昇進などのあらゆる局面で、国籍・年齢・性別・人種・障がいの有無などにとらわれず、多種多様な人財の価値観を尊重するとともに、その能力を最大限に発揮できるよう支援しています。

<女性の活躍の方針・取組に関して>

帝人グループでは、女性社員が能力を最大限に発揮できる職場を目指し、1999年12月から女性活躍の推進に取り組んでいます。

新卒総合職採用に関しては、国内グループ主要6社で女性比率30%以上という目標を立てており、2012年度は41%、2013年度は31%という結果でした。また、女性管理職については、2012年度末に85人に達しました。2014年度末120人、2016年度末160人を目指して、女性リーダー育成プログラムの継続や、女性社員の立場に立ったきめ細かい職場慣行の見直しなどに注力していきます。

(帝人・繊維製品、【Ⅲ-3】<<その他 補足説明>>)

(4) 事例紹介⑤【記載方法の工夫】

詳細情報についてURLを記載

▶ <ダイバーシティ&インクルージョン>

当社では、社員の多様性を尊重し合い、協働していく「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進しております。**(取組みの詳細につきましては、当社ホームページをご参照ください。)**
<http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/citizenship/employee/support.html>

その一環として、女性の活躍支援に向けた取組みも積極的に推進しています。

(中略)

加えて、女性のキャリア推進とネットワーキングを考える「WIN (Women In Nomura)」やワークライフ・マネジメントを考える「Life & Family」といった社員ネットワークを立ち上げ、社員の自主的な運営のもと、社員の意識の醸成や自らの成長に向けた活動を行っています。

なお、**管理職における女性比率や、育児・介護支援諸制度の取得実績等のデータは、こちらからご覧いただけます。**

<http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/data/#people>

(野村ホールディングス・証券、商品先物取引業、【Ⅲ-3】<<その他 補足説明>>)

4. 諸外国における情報開示制度

国名	内容	制定／改定年
英国	・英国政府からの依頼を受けてLord Davies(元英国商務省大臣)がとりまとめたWomen on Boards 2011において、取締役会(Board)等における女性比率を毎年公表すること、及びFRC(Financial Reporting Council)に対し上場企業が計画・目標・進捗状況等を毎年公表するようにコーポレート・ガバナンス・コードを改定すること等が推奨されている。 【対象】上場企業 【法的位置付け】自主的な取組の推奨	2011
	・コーポレート・ガバナンス・コードの2012年9月の改定において、同年10月1日以降に開始する事業年度では、年次報告書で、役員指名プロセスとともに、取締役会のジェンダー・ダイバーシティに関する方針、目標、達成状況等の報告が求められている。 【対象】ロンドン証券取引所上場企業のうちPremium Listing(EU基準より厳しい英国独自の規制や基準を満たすことが求められる)の企業 【法的位置付け】原則(法的拘束力なし)	2012
	・会社法の2013年8月の改定において、同年10月1日以降に開始する事業年度では、年次報告書のStrategic Reportで、取締役(Director)等の性別人数(当該会計年度末時点)の開示が求められている。 【対象】上場企業(小規模企業を除く) 【法的位置付け】法律	2013
フランス	・「取締役会(le conseil d'administration)と監査役会(le conseil de surveillance)における女性と男性のバランスと職業における平等に関する2011年1月27日の法律第2011-103号」において、上場企業及び公営企業のうち、以下の条件を満たす企業は、①2014年1月1日以降、取締役会及び監査役会における男女双方の割合を20%以上とする、②2017年1月1日以降の同割合を40%以上とする、③取締役会の構成と女性と男性が平等に代表権を得る原則の適用に関する方針等を年次報告書で開示することが求められている。 【対象】 ①EU金融商品市場指令適用市場上場企業のうち、従業員数500人以上等の要件を満たす企業 ②特定の公営企業(政府により設立された商工業企業、政府により設立された公共サービス企業で従業員の過半数が私法の適用を受けるもの等) 【法的位置付け】法律(商法典等の改正)	2011
	・「企業の社会と環境に関する情報開示に関する2012年4月24日の政令第2012-557号」において、2012年1月1日以降に開始する事業年度以降、以下の企業を対象に、年次報告書で、全従業員数及び従業員の性別・年齢別・地域別割合等の開示が求められている。 【対象】 ①上場企業 ②総資産または売上高、及び従業員数の条件を満たす非上場企業(2012年以降段階的に適用され、2014年からは総資産または売上高€1億かつ従業員数500人以上が対象) 【法的位置付け】法律	2012

4. 諸外国における情報開示制度

国名	内容	制定／改定年
フランス	・上場企業に対するコーポレート・ガバナンス・コードの2013年6月の改定において、以下が求められている。①同年6月以降に開始する事業年度において、取締役会が、取締役会と委員会等のメンバーの性別比率、国籍、能力の多様性を考慮すること、②金融市場庁への提出書類 (document de référence) において、それらの方針の目標、実施方法、進捗状況を開示すること、③取締役会における女性比率について、2013年の株主総会または上場日から3年後までに20%、6年後までに40%を超えることを目標とすること。 【対象】上場企業 【法的位置付け】原則 (法的拘束力なし)	2013
米国	・SEC (アメリカ証券取引委員会) によるガバナンス開示規則の2009年12月の改定において、指名委員会が取締役 (Board position) 候補者を特定する際には、評価プロセス、候補者の多様性を考慮しているか否か、また、考慮している場合にはその方法、期待される効果について、年次報告書等での開示を義務付けている。 【対象】上場企業 【法的位置付け】規則 (連邦法である証券取引法によるSEC規則として法的拘束力あり)	2009
シンガポール	・コーポレート・ガバナンス・コードの2012年5月の改定において、同年11月1日以降に開始する事業年度から、取締役会 (Board) と取締役会に関する委員会のメンバーは、技術、経験、性別、企業に関する知識において適切なバランスと多様性を有することとされ、年次報告書でその実施状況を開示することが求められている。 【対象】上場企業 【法的位置付け】原則 (法的拘束力なし)	2012
EU	・EU会計指令修正指令案 (COM (2013) 207 final) において、執行、経営、監査組織における多様性方針 (年齢、性別、地域的多様性、教育及び職業的専門性) を持つ場合は、目標と実施事項、及びその結果について、コーポレート・ガバナンス・ステートメントに記載することを義務付けることを提案。また、多様性方針を持たない場合には、その理由を説明することを義務付けることを提案している。(欧州議会、閣僚理事会で審議中)。 【対象】従業員数250名以上の上場企業 【法的位置付け】現行のEU会計指令を修正する指令として提案された法律 (修正指令発効後、加盟国において国内法化)	審議中

(参考)

(注) EUは別途クォータ制に関する審議も進行中 (社外取締役におけるジェンダー・バランスに関するEU指令案 [COM (2012) 614 final])。