

## 企業における女性の活躍状況の積極的な開示をお願いします

～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～

このたび、各金融商品取引所が定める「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領が改訂され、役員等の男女別の構成や、役員への女性登用の状況に関する現状を記載することが考えられる旨追加されました。今回の改訂の趣旨を踏まえ、各企業による積極的な開示をお願いします。

内閣府では、今後、女性の活躍状況に関する情報の開示状況（開示している企業数、記載内容等）を把握・分析し、定期的に公表をしていく予定です。

※ 記載要領への記載例追加の詳細は、各金融商品取引所からの「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日付）をご参照下さい。

※ 記載の参考としては、別添「参考資料：投資家も注目する「女性の活躍」」をご参照下さい。

### ○ 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について

内閣府では、資本市場における女性の活躍状況の開示の方策について、有識者の参集を得て検討を行いました。コーポレート・ガバナンスに関する報告書記載要領の今般の改訂と各企業への働きかけは、この検討会報告（平成24年12月取りまとめ）を受けた取組の一環です。

<検討会報告（抄）>

- 女性の活躍を通じた企業価値の向上も「見えない価値」の一つと考えられることから（中略）、企業の将来にわたる存続可能性や中長期的な価値が資本市場において適切に判断されるようにするためには、女性の活躍の状況を「見える化」していくことも重要
- 役員会は、投資家のために経営者が企業経営を行っているかを監視する「コーポレート・ガバナンス」における中核機関であり、役員的人的構成を始めとするその在り方は運用機関、投資家の大きな関心事。
- 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において役員への女性登用の状況に関する情報の開示が促されるよう、当該情報を記載例として「記載要領」に明示することを金融商品取引所に要請する。企業にも積極的な開示を働きかける。

※ 報告のURLはこちら⇒ <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/index.html>

### ○ 女性の活躍に向けた政府の取組について

政府では、人的資源の半分を占める女性の活躍促進が我が国経済を再生・成長させる重要な鍵の一つであるとの認識の下、関係府省庁が連携して様々な施策を展開しています。

<各省の関連施策の例>

- ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）に取り組まれる企業の方へ【厚生労働省】  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku04/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/)
- ポジティブ・アクション情報ポータルサイト【厚生労働省】  
<http://www.positiveaction.jp/>
- 女性の活躍で企業を視る「なでしこ銘柄」の選定・公表【経済産業省（東京証券取引所と共同）】  
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>
- ダイバーシティ経営企業100選【経済産業省】  
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen.html>

<別添> 参考資料：投資家も注目する「女性の活躍」

【本件お問い合わせ先】

内閣府男女共同参画局調査課

電話：03-5253-2111（代表）

# 投資家も注目する「女性の活躍」

女性の活躍を推進している企業に対する注目が高まっています（以下参照）。今般、各金融商品取引所が定める「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領が改訂されたことを契機として、内閣府では、各企業による積極的な情報発信を働きかけてまいります。

## 東京証券取引所「+YOU(プラス・ユー)～一人ひとりがニッポン経済」 テーマ銘柄（女性の活躍）

株式会社東京証券取引所は、個人投資家に株式投資を考えるきっかけや関心材料を提供する観点から、特定のテーマや指標をベースに銘柄（テーマ銘柄）の選定・公表を行っています。

平成25年2月に公表された第3回目のテーマは「女性の活躍」。少子高齢化が急速に進む中、労働力の確保という量的な側面からだけでなく、企業の経営戦略として女性人材の登用を促進することが競争優位に結びつくという質的な側面からの期待も込められています。

東京証券取引所一部上場企業の中から、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業17社が「なでしこ銘柄」として紹介されています。

\* 東京証券取引所関連サイト [http://www.tse.or.jp/news/31/130226\\_a.html](http://www.tse.or.jp/news/31/130226_a.html)

↓ 東京証券取引所【第3回】テーマ銘柄(女性の活躍)を公表しました



女性人材の活用を積極的に進めている企業17社が選定されました ↑

\* 経済産業省関連サイト <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

## 投資家がよく見るESG項目

日本企業のESGに関する情報開示は、E（環境）関連で多くの項目が開示されているものの、G（ガバナンス）、S（社会）関連の項目では少ないとの分析があります。

他方で、投資家が最もよく参照するESG項目のトップ5項目には女性取締役比率、女性管理職比率が含まれるとの結果も出ています（下記「最もよく参照されるESG項目」参照）。これらの情報の開示を進めることが、日本企業のESGに関する情報開示の充実につながるものと考えられます。

### 最もよく参照されるESG項目

順位	項目
1	取締役数
2	女性取締役比率
3	取締役平均年齢
4	女性管理職比率
5	社外取締役比率

（出典：ブルームバーグ プロフェッショナル® サービス）

### ブルームバーグESGの開示スコア： 日本と各国の比較（平均とのかい離）

	環境	社会	ガバナンス
日本	+8.10	-1.80	-4.00

ブルームバーグESGの開示スコアとは、環境(246項目)、社会(43項目)、ガバナンス(173項目)における各企業の開示状況を項目毎に数値化し、さらに国別に平均点を算出している。上記スコアは、全世界の開示スコアの平均と日本企業の平均を比較している。

# コーポレート・ガバナンスに関する報告書等での 記載イメージについて（ご参考）

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂を踏まえて役員への女性の登用状況等を記載いただく際のご参考としてご活用ください。以下は、記載要領改訂前の事例も参考に内閣府において作成したものですので、これにとらわれることなく、各企業において投資家のニーズを捉えた創意工夫に富んだ情報発信が行われることを期待しています。内閣府では、今後、各企業による開示状況を分析・公表するとともに、記載要領改訂を受けた新たな記載の中からベストプラクティスを紹介していく予定です。

## 役員会等の男女別構成についての記載イメージ

➤ 想定される記載箇所：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）

### ＜役員会等の男女別の構成＞

取締役会は、経営上の重要事項に係る審議と経営方針の決定を行います。取締役10名のうち3名が社外取締役、また日本人8名・外国人2名、**男性9名・女性1名の構成**です。

監査役は、5名のうち社外監査役が半数以上を、また**女性が2名を占める構成**としています。原則として月1回以上監査役会を開催し、取締役の業務執行の適正性について、監査を行っています。

さらに、取締役会の効率的な運営と迅速な意思決定に資することを目的に、当社の中長期的な戦略を討議する機関として、**役付執行役員等で構成された経営戦略検討会**を設置しています。経営戦略検討会は、**男性7名・女性1名、執行役員全体は男性17名・女性3名で構成**されています。

### ＜役員の登用方針で言及＞

取締役の**ダイバーシティ（多様性）を確保し、当社以外でのキャリアを持つ人材の登用及び女性の登用に配慮**しています。また、当社では、執行役員制度を採用し、監督機能と業務執行機能を分離しています。執行役員についても、少数精鋭化と若手登用を進め、業務執行能力の向上を図っています。

## 女性の活躍の方針・取組等についての記載イメージ

➤ 想定される記載箇所：ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

### ＜女性の活躍の方針・取組に関して＞

当社では、女性の活躍促進に向けて、仕事と育児の両立に向けた職場環境の整備や女性のキャリア形成支援について検討を行う機関として、女性社員をメンバーとする社長直轄の検討委員会を設置し、取組を進めています。

これまでに、妊娠中・育児休業中の従業員による社内のネットワーク形成支援、女性のキャリア形成支援のための人材育成研修、職場のワーク・ライフ・バランス推進を目的とした全社員向けの研修、出産・育児や介護等をサポートするための正社員・パートナー社員の転換制度、出産・育児等により退職した女性の再雇用制度を実施しています。

CSR報告書、アニュアルレポート、IR資料といった任意の開示手段においても、管理職層への女性の登用状況や人材育成への取組等に関する情報を積極的に情報発信していただくことを期待しています。

### ＜昇格・昇進における女性の活躍に関する現状＞

当社では、経営戦略の一環として女性活用を進めています。仕事と育児の両立支援を進めるとともに、採用、配置、昇進などあらゆるステージにおいて性別による区別なく、実力や成果に応じた評価を行っています。これらの取り組みの結果、管理職に占める女性の割合は年々増加し、経営への関与も進んでいます。

	男性	女性	女性比率
従業員数	900名	1,100名	55%
係長層	60名	100名	63%
課長層	150名	75名	33%
部長層	40名	15名	27%
執行役員	8名	2名	20%

### ＜女性の活躍に関する目標・進捗状況＞

項目	指標	2011年度実績	2012年度実績	2013年度実績	2015年度目標
女性の活躍を通じたダイバーシティの推進	女性管理職比率	日本：7% 米国：11% 欧州：14% アジア：10%	日本：8% 米国：12% 欧州：16% アジア：11%	日本：10% 米国：12% 欧州：17% アジア：13%	日本：15%