

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

平成24年12月

目次

はじめに	1
1. 女性の活躍促進に取り組む意義	2
(1) 社会全体にとって女性の活躍を進める意義	2
(2) 企業にとって女性の活躍を進める意義	2
ア. 役員会における女性の活躍	3
イ. 従業員における女性の活躍	3
2. 資本市場において女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義	4
(1) 非財務情報としての女性の活躍状況の開示の重要性	4
(2) 企業における女性の活躍状況に関する情報の開示を進める意義	6
ア. 役員に関する情報	7
イ. 従業員に関する情報	8
(3) 情報を開示する際の手段	9
3. 「企業における女性の活躍状況」に関する情報開示の在り方	11
(1) 基本的な考え方	11
(2) 具体的な取組	13
おわりに	14
＜資料編＞	
参考資料1 関連データ	15
参考資料2 女性の活躍の効果に関する調査等の事例	25
参考資料3 非財務情報の開示基準等に関するガイドライン等	35
参考資料4 事務局による企業・有識者等へのヒアリング結果	39
参考資料5 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会の開催について （平成24年9月18日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）	51
参考資料6 検討会の開催状況	53
参考資料7 「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～ （平成24年6月22日女性の活躍促進による経済活性化を促進する関係閣僚会議決定）（抄）	54
参考資料8 日本再生戦略（平成24年7月31日閣議決定）（抄）	55

はじめに

- 少子高齢化が急速に進み、社会を支える生産年齢人口が減少していく中、長期にわたって低迷から抜け出せない我が国経済を活性化する切り札として「女性」への期待が、これまでになく高まっている。「日本の潜在力の最たるものは女性」、「女性こそ日本にとって最大の含み資産」といった比喻も、多くの人々に次第に違和感なく受け入れられるようになってきている。最近では、IMF（国際通貨基金）¹やOECD（経済協力開発機構）²といった国際機関からも、こうした認識をベースにした我が国経済への提言が表明されている。
- 経済的な機会と成果における根強い男女格差を減らすことは、公平、平等という観点のみならず、その国の長期的な成長を促進する上でも不可欠であるとの認識は、国際的にも広がりを見せている。そうした認識を支える実証的な分析も数多く知られるようになってきている。
- 政府においては、総理の指示に基づき発足した女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議が本年6月に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～を策定し、その後に閣議決定された日本再生戦略（平成24年7月閣議決定）にもこれを取り込みながら、経済を活性化させる力としての「女性の活躍」を進める取組を一丸となって進めている。
- 働く「なでしこ」大作戦は、経済を活性化させる力としての「女性の活躍」を推進するため、男性の意識改革とポジティブ・アクションの取組を車の両輪として進めることを基本とし、各種の「見える化」への取組を主要な項目に位置付けている。企業における「女性の活躍」の現状に関する「見える化」を進めることは、企業トップを始めとする男性の意識改革、ひいては社会全体の意識改革のために重要な役割を果たすものであり、そうした流れの中で「資本市場における見える化」にも新たな展開が期待されている。
- 本検討会は、働く「なでしこ」大作戦及び日本再生戦略に基づき、企業の女性活躍に関する指標等の公表に係る資本市場における企業の取組を促す方策について総合的な検討を行うために、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）の主宰により、資本市場に関わりの深い有識者や関係府省の参加を得て開催されたものである。
- 以下、本検討会におけるこれまでの議論を取りまとめている。本報告に含まれる提言の実現に向け、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）においては、関係府省・団体等と力を合わせて取り組んでいただくことを強く期待する。

¹ 平成24年10月、IMF・世界銀行年次総会出席のために来日したラガルドIMF専務理事は、「多額の債務を抱え、近い将来に深刻な労働力不足に直面しようとしている日本は、活用されていない労働力を生かす、働く女性を増やすことでこの問題に対処することができ、それによって社会全体が恩恵を受けることになる。」との認識を示した。

² OECD「日本再生のための政策 OECDの提言」（平成24年4月）は、男女間の格差縮小は日本の長期的な成長を促進する上でも不可欠であること、特に女性の労働参加が増加することで高齢化による影響を緩和するという効果も期待できることなどを指摘している。

1. 女性の活躍促進に取り組む意義

(1) 社会全体にとって女性の活躍を進める意義

- 少子高齢化や労働力人口の減少が我が国の今後の経済の深刻な制約条件となる中、経済社会で女性の活躍を促進することは、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。
- 社会全体の労働力の減少を補う方策としては、移民の受入れ又は国内人口における労働参加率の引上げが考えられるが、我が国においては、言語の問題や外国人労働者の受入れに係る政策上の課題等に鑑みても、また、現に潜在している国内の人的資源としての可能性や企業側の受入れの面でも、まずは最も身近といえる女性の活躍促進に取り組んでいくことが適当かつ現実的である³。
- 女性の就業希望者（現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望する女性）は女性の年齢階層別労働力率を表す「M字カーブ」の底に当たる30歳代を中心に約340万人と見込まれ、これは全労働力人口のおよそ5%に相当し、これらの女性の力が発揮されることによってGDPが約1.5%増加するとの試算もある⁴。
- 女性が一層活躍し、その活躍に応じた所得を得るようになれば、社会保障や税の担い手の中核となる「分厚い中間層」の形成にもつながり、社会の基盤を安定させ、社会の持続可能性を高める観点からも望ましい。女性と男性が喜びと責任を分かち合いながら、その能力と個性を存分に発揮できるようになり、個人にとっても、より満足度の高い生活につながっていくものと期待される。

(2) 企業にとって女性の活躍を進める意義

- 女性の活躍促進を含むダイバーシティの促進は、とりわけグローバルにビジネスを展開する上では欠かせない取組となっている。多様な価値の受容を前提とするダイバーシティを進めることは、世界中の様々な市場への適応可能性やリスク耐性を高め、優秀な人材を獲得するための候補者のプールを広げ、企業の成長に必要な新たな価値を創造することにつながる。
- 企業の成長を支える様々な要素の中でも人材は特に重要なものの一つである。もっぱら国内市場に向けて事業活動を展開し、国内で人材を確保している企業であっても、海外の企業を含む企業間競争の中で、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、中長期的な存続が脅かされかねない。

³ 就業希望者の数は、労働力調査（平成22年）によると、若者（20～34歳男女）約146万人、高齢者（60～64歳男女）約29万人であるのに対し、女性は約340万人と全労働力人口の5%に上る。

⁴ 女性の活躍による効果等に関する調査・分析の事例については、参考資料2を参照。

ア. 役員会⁵における女性の活躍

- 役員会は、企業経営の基本方針や施策を決定し、その実行をモニターすると同時に、リスクマネジメントにおいても重要な役割を担うことから、一般に、同質的な人的構成による組織よりも、ダイバーシティの確保された組織、すなわち様々なバックグラウンドや属性をもつ者によって構成され、多様な価値を受容しやすい組織の方が株主利益の増進やリスク耐性の観点から優れていると考えられている⁶。
- 役員会に女性が参画し⁷、企業の重要な方針決定に関与することで、経営戦略や人事戦略、特に人事戦略の中で女性従業員の育成と登用をどのように織り込み、進めていくかという問題に役員会を始めとするトップマネジメントの関心が高まることが見込まれ、また、そうした女性役員が当該企業の管理職以下の女性職員の目標ないしロールモデルとなって、社内の女性の活躍を一層促進する力となることも期待される。コーポレート・ガバナンスへの影響という観点だけでなく、全社的な女性活躍の推進の面からも、役員会における女性の活躍が望まれる。

イ. 従業員における女性の活躍

- ビジネスにおける女性の能力を高め、活躍の機会や領域を広げることなどを通じて、経済分野における女性の活躍を幅広く後押しすることは、これまで埋もれがちであった女性の潜在能力の発揮や多様な知見の融合による新たな価値の創造、生産性の向上等を通じて、国や企業の競争力や持続可能性を高めることに寄与することが考えられる。新商品・新サービスの開発、新たな販路の開拓等様々な局面で、女性がリーダーになって、あるいは男性ばかりだったチームに新たに女性を加える形で、企業にブレイクスルーをもたらした最近の実例は多数知られるようになっている。
- 国内で生産年齢人口が減少する一方、国際的には経済活動のグローバル化が進む中、世界中から優秀な人材を引き付け、能力発揮を促す上で「ダイバーシティ&インクルージョン」の取組は、企業の大きな強みとなる。もっぱら国内で活動している企業であっても、優秀な人材の確保・定着、多様な人材による新たな価値の創造に継続的に取り組む以上は、企業における女性の活躍を一層促進していく必要がある。
- 女性の活躍が一層進むことで、効率的な業務フロー・処理方法の確立、総労働時間では

⁵ この報告において「役員」とは会社法（平成17年法律第86号）で定められる取締役及び監査役を、「役員会」とは取締役及び監査役が参加する取締役会をそれぞれ念頭に置いている。

⁶ 経済同友会においては、本年5月、「意思決定ボード」のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言を取りまとめ、企業の国際競争力向上の観点に立って国内外から優秀な人財を登用・活用するための一環として、女性の「意思決定ボード」への参画を促すべく、女性管理職・役員の活用に向けた5つの行動宣言の実現に取り組んでいる。

⁷ マッキンゼー・アンド・カンパニー“Women Matter”（2007）。特に役員会女性が3人（10人中）いる場合に、明らかに「組織パフォーマンス・スコア」（その組織の機能や働く環境の状況を9の指標により得点化したもの）に変化が現れ、「組織パフォーマンス・スコア」が高いほどEBITDA（利払い前・税引き前・減価償却前利益）やVALUATION（簿価に対する企業価値）といった財務状況が良いことが指摘されている。

なく時間当たりの生産性にウエイトを置いた評価制度の導入等企業におけるマネジメント全般が、仕事と生活の調和を可能にすることを念頭に、柔軟な働き方を可能とし、女性が主体的に働きキャリア形成を図ることのできるマネジメントへと見直されていくことは、女性だけでなく、男性にとっても働きやすい職場づくりにつながり、同時に企業収益にとっても中長期的にプラスに働く取組となると考えられる。

2. 資本市場において女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義

(1) 非財務情報としての女性の活躍状況の開示の重要性

- 企業の「見える価値」が主として財務情報に表れるのに対して、企業の「見えない価値⁸」の多くは非財務情報に含まれており、また、そうした非財務情報は中長期的な競争力や財務状況の見通しにも役立つという考え方が広がりを見せている。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、投資家の視点や投資スタイルは様々であるものの、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である。
- 女性の活躍の状況に関する情報がどのように評価され得るかについて、現状では、例えば人権や雇用に関する一定の基準を満たさない場合、将来の企業価値が毀損されるリスクがあるなどとして投資先リストから排除される、いわゆるネガティブ評価に用いられるケースと、企業価値の創造につながる有益な企業情報として、積極的な投資行動に結びつくポジティブな評価が行われる場合があり得る。女性の活躍が十分でない場合はネガティブ評価される現状があるとの指摘もある一方、1. (2) でも指摘したとおり、産業構造の変化や消費者としての女性の一層の存在感・購買力の高まり、女性が労働市場においてその能力を発揮し活躍できる人事戦略やマネジメントの在り方が中長期的な企業の価値に大きな影響を与え得るとの見方を背景に、経営情報そのものの一部として女性の活躍に関する情報が評価される場面が増えている⁹。
- 中長期的な成長性や持続可能性という観点から企業価値を見極めようという機関投資家の動きは、海外を中心に高まってきており、「ESG¹⁰」と呼ばれる非財務情報を積極的に評価しようとの動きが加速している¹¹。また女性の活躍を含めた情報の開示について制度化

⁸ 人材、技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランド等の目に見えない資産や無形資産のことで、企業の競争力の源泉となる知的資産やコーポレート・ガバナンス等の持続可能性に関する情報を多く含む。

⁹ 定量情報を評価すべきか定性情報を評価すべきかの論点についてはこれまでの取組の成果とも受け取られる定量情報、今後の取組に関する戦略とも受け取られる定性情報の双方が必要とされるが詳細な議論は3. を参照。

¹⁰ Environment (環境)、Social (社会)、Governance (企業統治：ガバナンス) を表す。

¹¹ 域内の経済的な結びつきがとりわけ強く、中長期的な成長や持続可能性の高い社会の構築を目指している欧州では、欧州全体の成長戦略の観点からも、企業にも中長期的な成長や持続可能性を期待し、そのような視点から企業を評価しようとする動きが強まっている。

する動きもみられる¹²。

- これまでは異なる手段で開示されることの多かった財務情報と非財務情報の統合を図ろうとする動きが欧州を中心に见られる。これは、企業の情報開示に当たっては、投資家（株主）・従業員はもとより、幅広いステークホルダーを念頭に置いて、企業の経営戦略と目指すべき目標、具体的な行動、成果等を、全体として首尾一貫した論理性をもって企業価値に結び付いているものとして開示していくことが重要との考えに基づいて、投資家が必要とする情報について、財務情報と非財務情報を補い合う形で開示しようとの動きである。主に長期投資家に対して、持続可能性や知的資産に関する情報を含む非財務情報と財務情報の相互関係を、明瞭かつ簡潔に報告する「統合報告」に関する国際的なフレームワークについての議論も始められている。
- 女性の活躍に関する情報のほとんどは非財務情報に分類されるものであるが、役員会における女性の割合を始めとする企業における各種の男女別情報又はジェンダーダイバーシティへの取組を企業の評価に当たっての重要な判断材料の一つとする投資家も現われていることを背景に、今後その開示の在り方をめぐっても、国際的な議論の中で様々な動きが出てくるものと見込まれる¹³。
- 他方で、我が国の企業は非財務情報の積極的な開示に取り組んでいるものの、ある調査によれば¹⁴、投資家側からは十分な満足が得られていないとの調査結果もあり、企業側の開示する情報と一定の投資家の知りたい情報との間にギャップのあることがうかがえる。
- 個人投資家にとっての「関心の持てる観点」から企業の取組を評価し、魅力ある投資先として選定した企業を公表しようとする取組が、本年7月から東京証券取引所が始めた「テーマ銘柄」の選定¹⁵である。これまで一般の投資家にはなじみの薄かったESGや特許競争力といった非財務情報を企業の持続的な成長につながる要素として投資判断に活用するこ

¹² 英国のコーポレート・ガバナンス・コード（Corporate Governance Code）は2012年9月の改定において、2012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、役員会のジェンダーダイバーシティに関する方針、目標、達成状況等の報告を求める内容を盛り込んだ。また、ニュージーランド証券取引所は、マネジメントとガバナンスのダイバーシティが企業業績を高める重要な要素であるとの認識の下、2012年12月31日以降に終了する事業年度の年次報告書において役員会の男女の構成について（ダイバーシティについての方針を設けている場合にはその内容をあわせて）開示することを求めることにしている。

¹³ EUは2011年10月に欧州CSRアワードの創設等の提案を含めた「新CSR戦略2011～2014年（A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility）」を公表した。取締役のダイバーシティ情報の開示も項目として含む非財務情報の開示に関する立法化にも言及している。また2012年11月14日付でジェンダーバランスに関し、上場企業（中小企業を除く）の社外取締役における女性の割合を、40%に引き上げるという目標を伴った法律を提案した。

¹⁴ 公益社団法人日本証券アナリスト協会 企業価値分析におけるESG要因研究会「企業価値分析におけるESG要因」（平成22年6月）。同協会検定会員のうち、メールでの質問票送付が可能な（メールアドレス登録済み）者を対象とし599名が回答。「我が国の企業は、あなたが重視するESG要因を適切に回答していると思いますか。」に対する回答で「適切に開示している」4.3%、「どちらともいえない」46.0%、「適切に開示していない」49.7%。
http://www.saa.or.jp/account/account/pdf/report_esg_201006.pdf

¹⁵ 東京証券取引所グループが「日本経済応援プロジェクト「+YOU（プラス・ユー）～一人ひとりがニッポン経済」」の活動の一環として行っているもの。主に個人投資家をターゲットに、株式投資を考えるきっかけや関心材料としてもらうため、特定のテーマや指標をベースに銘柄（テーマ銘柄）を抽出、公表するもの。第1回はESG、第2回は特許競争力をテーマにそれぞれ十数社が選定されている。

とを後押しする取組として注目される。

- そのような非財務情報にも着目して企業の取組を多面的に評価した投資が行われるようになることは、社会的な課題の解決・改善、更には新たに中長期的視点から投資を行おうとする者や、このような評価に関心を持つ主に若い層からの資本市場への新たな参加者を増やすことにつながり、ひいては資本市場の健全な育成・発展にもつながることが期待される。
- 「テーマ銘柄」に係る取組の一環として、東京証券取引所が経済産業省と協力して「女性の活躍」をテーマに優れた取組を行う企業の選定・公表を行うとの報道に対しては、多くの企業が高い関心を寄せている様子が見え、**「女性の活躍を推進している企業」**であるとの評価が、資本市場においてポジティブに評価され得る情報であるとの期待が高まっていることを示すものとも考えられる。

(2) 企業における女性の活躍状況に関する情報の開示を進める意義

- 資本市場で女性の活躍状況を「見える化」することにより、中長期的な企業価値に関わる経営戦略や人事戦略の中に位置付けられる企業の女性活躍に対する取組が、投資家、とりわけ安定的な資金の出し手として、中長期的な株式保有を前提に市場で活動している投資家に合理的に評価され、そのような投資家からの資金調達を容易にするといった形で企業に経済的な便益をもたらす仕組みを作ることが重要である。
- 企業における女性の活躍状況に関するデータの中には、いわゆる金融情報ベンダー（外国為替や金融・証券関係情報の加工・提供に携わる事業者）が企業の公表情報や、自らが企業から直接入手した情報を利用して作成し、一般に提供されているものも少なくない。ただしそれら情報の多くが有料かつ英語で提供されていることから、その利用者はもっぱら機関投資家、それも海外の機関投資家が中心との指摘がある。幾つかの異なるルートによって既に開示されている企業の女性の活躍に関する情報に誰もが低コストでアクセスできる環境が整備されれば、それを利用して企業評価を行う投資家の利便性が高まり、また企業の多面的評価を誰もが行えるようになることによって、潜在的な投資家の資本市場への参加コストを引き下げ、市場の裾野の拡大や活性化、ひいては我が国の資本市場の健全な発展に寄与していくことが考えられる。他方で、一般に企業の業績は経営環境の様々な要因に影響されるものであり、女性比率を高めることが直ちに企業業績に結び付くという単純な関係ではなく、女性活躍の状況が企業価値にどのように影響するかは、業種やビジネスモデル等によって様々であると考えられている。そのため、企業による情報の開示と併せて、それらの情報を用いて企業風土や企業文化も含め組織の在り方や人事戦略等も踏まえた意味のある企業間比較や企業評価が行われるよう、情報を受け取って評価する側にも一定のスキルやリテラシーが求められる。

- 国際的にも企業における女性の活躍に関する情報への関心が高まっており、また、我が国においても今後高まっていくと考えられる一方で、企業が開示している情報は全体的に既に多くの項目・広い範囲に及んでおり、かつ、開示の間隔も総じて短くなってきていることを考慮すれば、女性の活躍状況に関する開示の在り方は、そうした企業側の負担にも配慮しつつ検討することが必要である。とりわけ企業に一律の対応を求めることとなる手段による場合には、情報の開示による便益と企業側の負担が調和したものとなるよう留意すべきである。

ア. 役員に関する情報

- 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、役員の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となっており、現行でも有価証券報告書において、「役員の状況」として生年月日、略歴等の役員に係る個人の情報を含む各種の記載が求められている。
- 我が国の証券取引所に上場する企業は、平成 18 年以降、コーポレート・ガバナンス関連情報について所定の様式（コーポレート・ガバナンスに関する報告書）に従って一律の開示を行っているが、こうした取組も、各社のコーポレート・ガバナンスの体制について、一覧性のある形式で比較・判断し得る情報の提供を望む投資家の要請を受けたものである。
- 役員会におけるジェンダーダイバーシティの進んだ企業は市場変化への適応力やリスク耐性に優れているとのデータや、ジェンダーダイバーシティの進んだ企業はそうでない企業に比べて ROE（株主資本利益率）等の経営指標がよい傾向が見られるとの相関を示す分析は、様々な場面で度々言及されている¹⁶。
- 欧州では、近年、企業の長期的な企業価値を高める要素として、役員会における女性参画の促進に、企業も投資家も大きな関心を払う状況となっている。そうした動きを背景に、役員会において一定割合以上の女性の参画を義務付ける動き（女性の割合を 20%～40%程度の一定の比率以上とすること）が広がっている。我が国の有価証券報告書においては、現在、「役員の状況」として、生年月日、略歴等の役員に係る個人の情報を含む各種記載が求められているものの、男女別情報は記載されておらず、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領においても、そうした情報の記載を求める記述はない。中長期的視点から投資を行う海外の投資家の動きも踏まえ、まずは企業の自主的な取組を後押ししつつ、役員の男女構成に関する情報の開示を促して、投資家の評価に委ねていくことが必要

¹⁶ 例えば、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議（第 1 回）枝野経済産業大臣提出資料「女性活躍の推進による「価値創造」経済の実現に向けて」、欧州委員会 “GREEN PAPER: The EU corporate governance framework”（2011 年）、オーストラリア証券取引所（ASX）“Corporate Governance Principles and Recommendations with 2010 Amendment”、英国 “Women on Boards 2011”（英国政府から委託を受けた委員会が、役員会への女性登用の阻害要因と必要な施策を提言した報告）。

かつ適当である。

イ. 従業員に関する情報

- 企業活動の現場における女性の活躍状況を「見える化」することによって、女性の活躍促進に対して企業の内外から関心が高まるとともに、投資家が中長期的観点から企業評価を行う際の重要な情報を提供できる。
- 従業員における男女別の構成は、外国人比率や現地法人の外国人幹部の比率等と共にグローバル企業のダイバーシティへの取組を表すKPI（重要指標）との指摘もあり、海外で事業を展開している企業、特に海外市場に上場している企業はこれを積極的に開示している¹⁷。特に役員会の女性比率に目標値を掲げて取り組んでいる欧州では、男女別の構成に関する情報は事実上義務に近い開示項目となっているとの指摘もある¹⁸。
- 国境を越えたM&A等によって成長を続けている優良企業では、企業内部に多様な人材を抱えているのが通例であり、ダイバーシティ・マネジメントの成否が企業経営の行方を左右する要因の一つであるとの認識は広く共有されつつある。
- グローバルな事業展開を行っている企業にとって女性を含むダイバーシティへの取組を進めることは、企業が特定地域の市場に依存することなく、多様な地域のビジネスチャンスを生かすことが可能かどうかという点の評価につながる一方、男女間で差別的な慣行を残していれば他の地域に進出しても市場に受け入れられなかったり、ILO（国際労働機関）中核的労働基準等との関係等から人権の観点からのリーガルリスクにさらされる危険性があるとしてネガティブに評価されるおそれもあるとの指摘もある。
- 中長期の投資を行う欧州の企業年金基金等の投資家（アセットオーナー）がCSRに関する評価を委託している格付け会社やNPO等は、個別企業から直接情報を入手しようとする際、「人材戦略」「人権」「労働安全」「教育」等「人」に関する部分にも強い関心を向けており、企業経営の源泉は「人」がコアであると考えている様子がうかがえる¹⁹。
- このような海外の中長期的視点から投資を行う投資家の動きを踏まえれば、もっぱら国内を舞台に活動している企業であっても、海外からの安定的な資金²⁰と優秀な人材の確保の

¹⁷ オーストラリア証券市場では、コーポレート・ガバナンス原則の中で、上場企業に対し、組織全体及び役員等の女性割合、目標値、進捗状況等の公開が求められている(Corporate Governance Principles)。また英国の上場企業も、アニュアルレポートで役員の指名プロセス及び役員会のジェンダーダイバーシティに関する方針、目標、達成状況等の報告を行うことが求められている(Corporate Governance Code)。

¹⁸ 脚注17参照。

¹⁹ 具体的な質問としては例えば、人事考課の基準、処遇・報酬から教育訓練、正規や非正規の問題、労働組合との対話、ダイバーシティや人権に関わる取組、男女の給与格差等。報酬については固定給と変動給の比率、人事考課の基準については評価に当たっての会社及び個人のパフォーマンスの比率、報酬については現金と現金以外（ストック・オプション等）のものの比率を、各々一般社員から役員までの各レベル・各職種について求められる。役員報酬にはCSRへの取組の成果も反映されるのか、といった質問も見られる。

²⁰ 2012年3月末の日本株式時価総額合計約308.3兆円のうち、「外国人」の保有額は全体の26.3%であり、これはほぼ純投資額である。なお国内の純投資の機関投資家の保有分は14.6%であり、海外の純投資部分は国内の2倍近くとなっている（日本銀行、東京証券取引所による資料）とのデータがある。

ためにも、こうした動きを視野に入れて取り組んでいくことが不可欠となる。

- 各企業が女性の活躍と人材戦略に関する情報の開示をすることは、各企業の経営者や人事担当者が同じ業種や地域内で活動する他社の人材戦略・人材活用への取組を学び合うきっかけともなる。また、労働市場に新たに参入しようとしている者（学生等）や一層の活躍の機会を他の企業に求めようとしている者が有益な情報源として活用し得ることによって優秀な人材の応募の広まりが期待され、そのことを通じて、女性の活躍に積極的に取り組む企業が便益を受けることともなる。

（３） 情報を開示する際の手段

- 企業の情報開示は、金融商品取引法（昭和 23 年法律第 25 号）等の法令に基づいて行われているものから、企業の任意の取組として行われているものまで多様な手段を通じて行われている。女性の活躍に関する情報を開示する手段について検討する際には、以下のような、それぞれの手段の特性を踏まえておくことが必要である。

【有価証券報告書】

金融商品取引法に基づいて、投資家の保護に資することなどを目的に、有価証券の発行者等に義務付けているもので、虚偽記載に対する罰則が設けられていることなどに担保されて記載内容に高い信頼性がある。E D I N E T（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）を通じてインターネット上で誰もが閲覧可能となっており、情報の入手が容易で入手のためのコストも安い。

開示される内容が企業内容等の開示に関する内閣府令（昭和 48 年大蔵省令第 5 号）に基づいて定められていることから、同一の様式で統一され、同一時点における企業間比較や同一企業の経年比較といった企業分析が行いやすいことも特徴と言える²¹。報告内容は上記府令が定める様式に付記された「記載上の注意」や金融庁が定めるガイドライン²²によって、定性情報についても一定の同質性が保たれるよう配慮されている一方、客観性が求められているため、将来予測等の不確実な情報の記載には適していない。

【コーポレート・ガバナンスに関する報告書】

国内の各証券取引所が上場企業にコーポレート・ガバナンス関連情報の開示を求めているもので、投資家にとってのコーポレート・ガバナンス情報の比較可能性の向上を念頭に置いて作成されている。

同報告書の記載要領において所定の様式と標準的な記載内容を定めることで一定の比較可能性を担保しつつ、具体的な開示に当たっては広い範囲で企業の自主性をいかすこと

²¹ 有価証券報告書では、昭和 28 年から平成 11 年まで、提出会社単体についての従業員情報として、従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額を男女別に記載することとされていた。

²² 金融庁総務企画局「企業内容等の開示に関する留意事項について」（企業内容等開示ガイドライン）（平成 24 年 9 月）

も可能となっている。コーポレート・ガバナンスはもとより、ステークホルダーに関する事項について自由記入欄が設けられており、定性情報、定量情報を基本的に自由に記入することが可能である。記入に当たっては「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の「記載上の注意」に記載された記入の例示等を参照しながら各社の現状や将来の見込み等を記入する。

例えば、東京証券取引所のホームページ（コーポレート・ガバナンス情報サービス）から東京証券取引所に上場している企業の情報について、誰もが入手することができ、情報の入手の容易性や入手コストの点では有価証券報告書とほぼ同等の利便性を有している。

【CSR報告書、IR資料等】

上記のほか、企業による任意の情報開示の手段として、CSR報告書、IR資料、アニジュアルレポート等様々なものがある。任意の取組であるだけに企業ごとの創意や工夫をいかに余地も大きい。

他方で、例えばCSR報告書²³では企業によっては国際的なガイドラインに準拠しているものも少なくないが²⁴、書式、開示する情報の範囲・内容の統一性やそれらに伴う企業間の比較可能性という点では有価証券報告書等には及ばない。

これらの報告内容やデータは当該企業のウェブサイトに掲載されていることが多く、一企業ごとの情報へのアクセスは比較的容易と言えるが、投資家の側から企業横断的に一覧性を持った形で閲覧・検索することは難しく、企業間比較をする際のコストは大きくなりがちである。

- 女性の活躍に関する情報の開示に関して、有価証券報告書においてどのように取り扱うべきかについては、開示項目として追加することをめぐって積極・慎重双方の立場から様々な意見が開陳された。開示に積極的な意見が多数表明される一方、企業の実務への影響を懸念する強い慎重意見が表明された。

積極的な立場からの主な意見は下記のとおりである。

- ・ この20年間で女性活躍の状況は他国と一層差が開いており、企業の自主的な取組のみに委ねておくのではなく、一律の対応を求めることで我が国の企業全体としての状況について共通認識を形成し、取組の底上げを促すことが必要

²³ 企業がCSR報告書を作成する際に準拠されることが多い基準の一つであるGRI（Global Reporting Initiative）ガイドラインにおいては、ガバナンスや雇用に関する多くの指標において男女別情報の開示が求められ始めたところであり、任意の開示の分野でも男女別情報の積極的な開示への要請が高まっている。

²⁴ GRIガイドラインに準拠又は参照してCSR報告書を作成している企業は「報告書内の標準開示の所在場所を示す表」を作成して、記載事項の掲載箇所を明確にする取組を行っている。また、GRI適用レベルの自己宣言を行い、どの項目について準拠した記載を行っているか（いないか）を明示している。GRIガイドラインでは、パフォーマンス指標の開示を推奨しており「性別、年齢、マイノリティグループ及びその他の多様性の指標に従った、カテゴリー別の統治体（経営管理職）の構成及び従業員の内訳」「性別ごとの雇用の種類、雇用契約及び地域別の総労働力」「従業員のカテゴリー別および性別ごとの従業員当たり年間平均研修時間」等について数値として示すこととなっている。

- ・ 役員や従業員に関する男女別情報は、既に多くの場合企業で管理されていると思われ、開示することになっても追加的なコストはほとんど発生しないのではないか。連結ベースでは、改めて集計の必要に迫られたり、海外の事情から性別の集計が難しかったりする場合も、提出会社や重要子会社等に範囲を絞ったり、マネジメント基準での開示を許容するなど、集計の範囲や開示基準等を工夫することで、過度のコストをかけない形で開示を求めることは可能ではないか
- ・ 今後の人口減少を踏まえた従業員の採用・育成計画は、企業（経営者）にとって中長期の重要課題であり、中長期の投資を行う投資家にとっても同じく大きな関心事
- ・ 情報開示をめぐる統合報告の国際的検討も含め様々な動きがあり、電子的共通フォーマット（XBRL）の整備も進行中。投資家の多面的な企業評価を進めるためにも、役員や従業員等人に関わる情報も開示していくことが重要
- ・ 株式市場が健全な拡大をする上でも、多面的な企業評価を通じて、潜在的な投資家（中長期投資をする海外投資家や、総額千数百兆円の金融資産を抱える個人）を取り込むことが重要

一方、慎重な立場からの主な意見は下記のとおりである。

- ・ コスト・ベネフィットに照らして各企業が独自に判断してベネフィットが大きいと考える企業が自主的に開示することで、女性の活躍に関する情報開示は足りる。この場合の「コスト」には、常に変動している従業員の情報を詳細に開示しようとして、結果的に事実と異なる情報を開示してしまうことに伴う責任の重さを含む
 - ・ 平成11年に有価証券報告書における「従業員の状況」から男女別情報が削除されたのは、連結制度の導入時に投資情報としての優先順位が考慮された結果であり、その事情は現在も変わっていない
 - ・ 非財務情報の開示に関する検討は、女性の活躍に関する情報だけでなく、開示制度全体を見渡しながらスクラップ・アンド・ビルドを行い、全体のバランスがとれた形で行われるべき
- 有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書において企業に一律に開示を求めることとなる方法については検討会として一定の結論を得るには至らなかったが、企業による任意の開示を一層進めていくことの重要性やそのための取組を積極的に進めていくことには幅広い合意がなされた。

3. 「企業における女性の活躍状況」に関する情報開示の在り方

（1）基本的な考え方

- 1. ～2. に述べたとおり、我が国の資本市場において、企業における女性の活躍状況に関する情報開示を促す取組は、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

よって総合的な検討を本年中に行うこととされた事項であり、また、潜在的な投資家を含む国内外の市場関係者からの期待もあり、これに応えていくための取組が求められる。

- 企業における女性の活躍状況（役員・従業員に係る現状を表す男女別データ、女性の人材育成・登用に係る取組や目標等）に関する情報は、開示される際の情報の性格の観点から①定量情報（人数、年齢、賃金のようにもっぱら数値で表示される情報）、②定性情報（女性の役員・管理職への登用や職域の拡大、男性社員を含むワーク・ライフ・バランスの推進等への取組のように、数値のみでは表すことができない情報）に分けることができ、開示される情報の対象者という観点からは、ア）役員に係る情報、イ）従業員に係る情報に分類することができる。
- 企業情報の開示の手段としては、関係法令や証券取引所の有価証券上場規程等に基づいて対象企業が一律の対応を行うこととなるもの（有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書等）と、各企業が任意の取組として自主的な判断に基づいて対応しているもの（CSR報告書、IR資料等）がある。
- 女性の活躍状況に関する情報の開示の在り方を検討するに当たっては、それぞれの手段が設けられている趣旨と各手段の特性が生かされるように、開示される情報の内容とそれを開示する手段との適切な組合せを考えながら、企業による開示の際の工夫の余地や開示に伴うコスト、投資家（現在は国内の市場で活動していない国内外の潜在的な投資家を含む）のニーズ等のバランスを保った姿を目指すべきである。
- 開示の内容とその手段を考える際には、多種多様な企業が資本市場を通じて資金調達を行っていることに鑑み、特に企業側が一律的な対応を求められることになる手段（有価証券報告書や証券取引所の有価証券上場規程に基づくコーポレート・ガバナンスに関する報告書）の場合には、業種、企業の形態・規模等企業の属性にかかわらず対応可能な内容であり、かつ、当該情報を作成・管理するために過度のコストを要さないものとする必要がある。また、開示項目全体のバランスに配慮しつつ、開示の主体である企業側の理解も得てゆくことが適当である。他方、情報の受け手側（投資家側）にとっては、情報へのアクセシビリティ（時間的・金銭的成本等）や企業間の比較可能性の点で、必要十分な使い勝手が確保されることが重要になる。
- 有価証券報告書やコーポレート・ガバナンスに関する報告書では、現在、明示的に女性の活躍に関する情報を記載することを求める項目は設けられていないが、関連する項目の中で女性の活躍に関する情報を自主的に開示している例²⁵も見られる。このような情報開示

²⁵ 現在、有価証券報告書に女性の活躍やワーク・ライフ・バランス等に関する事項を記載している例としては、第一部第2【事業の状況】3【対処すべき課題】に「ダイバーシティ（多様性）推進、ワークライフマネジメント（仕事と生活の調和）推進に全社で取り組んでまいります」、「女性の管理職への積極登用などによるダイバーシティ推進と、研修体系の強化・拡充による、強い人財の育成を進めました」、「ダイバーシティへの取組み、ワーク・ライフ・バランスを含む就業環境の向上などを積極的に進めてまいります」等の例がある。また、コーポレート・ガバナンスに関する報告

は当該企業による自主的な取組の形をとりながらも、CSR報告書のように各企業が独自の形式・体裁で作成・開示している他の手段よりも情報の信頼性や情報の入手容易性という点で優れていると考えられることから、こうした取組を更に広めていくための方策も検討していく必要がある。

- 女性の活躍に関する情報について企業に一層の開示を促していくためには、女性の活躍やその関係の情報開示に積極的に取り組む企業が資本市場において評価されるよう、企業が開示した情報が正しく理解され、正しい企業価値の評価に結び付いていくような環境を整備していくことが重要である。あわせて、女性の活躍と企業業績との関連等について、理解を広げるための取組を行っていくことも必要である。

(2) 具体的な取組

- 内閣府その他の関係府省は、企業における女性の活躍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が一層促進されるよう、経済団体、企業、投資家、資本市場の実務関係者や有識者等と連携・協同しつつ、以下の取組を行うことが適当である。
 - ア) コーポレート・ガバナンスの観点から役員会の構成が投資家にとって重要な関心事項であるとの視点に立って、国内の上場企業が金融商品取引所の有価証券上場規程等に基づいて作成を求められている「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。あわせて、企業にも積極的な開示を働きかける。
 - イ) コーポレート・ガバナンスに関する報告書における記述や、CSR報告書、アニュアルレポート等の任意の開示の手段においても、企業価値向上のプロセスと結びついた戦略的開示が促進されるよう、企業側における女性活躍の意義や現状の取組、投資家側における当該情報へのニーズや評価方法について、企業等を対象としたシンポジウムの開催等を通じて一層の理解を深める。
 - ウ) 広く投資家に向けて、女性の活躍に積極的に取り組む企業を取り上げて紹介することにより、女性の活躍及び当該情報の開示に対する市場関係者の理解を深める取組を行う。例えば、東京証券取引所が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、特定のテーマについて一定の基準に照らして銘柄を選定・公表する取組(「テーマ銘柄」)を行っているが、その一環として、経済産業省も参画するかたちで「女性の活躍推進」に着目して公開情報をベースに企業を選定・公表し、投資家へ情報を発信し

書では、「Ⅲ株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」欄や「Ⅴその他 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」欄において、当該企業における女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに関する取組等を記載している例が見られる。

ていくことが考えられる。

- エ) 企業における女性の活躍状況に関する様々な開示の状況や、その活用方法について更に検討を行い、加えて、それらの情報を受け取って評価に用いる側のスキルやリテラシーを高めていくための広報啓発活動に取り組む。
- オ) 女性の活躍と企業業績との関係、女性の活躍が企業価値に結び付くプロセスや企業価値の向上につながる女性活躍の条件等について、企業、投資家等の理解を深める観点から、実証データの研究・分析、ケーススタディの集積、企業及び投資家へのフィードバック等に引き続き取り組むとともに、それらに関する海外の動向や取組も併せて積極的に情報を発信する。
- カ) 上記の取組等を通じた企業による任意の情報開示の広がりを把握し、今後の更なる取組に資する観点から、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、CSR報告書、アニュアルレポート等における女性の活躍状況に関する情報開示について、開示している企業数、開示の内容等を整理・公表し、企業や市場関係者にも定期的に情報を提供する。

おわりに

- 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」については、企業による任意の情報開示の広がり、投資家側のニーズ等も見極めながら、本報告を一つの出発点として、様々な機会に、様々な関係者によって、今後更に議論が深められ、女性の活躍による経済活性化及び日本再生につながっていくことを期待したい。

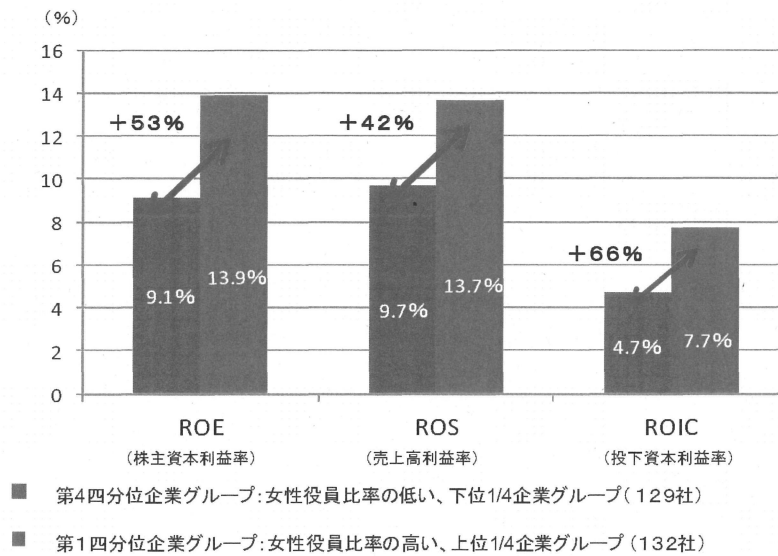
関連データ

目 次

図表 1	企業の業績と女性役員の比率	16
図表 2	役員会の女性比率と企業の財務状況の関係	17
図表 3	企業の「組織パフォーマンス・スコア」と財務状況の関係	18
図表 4	均等推進企業表彰銘柄の対 TOPIX 超過累積リターン(平均値)	19
図表 5	WLB に対する取組と粗利益率の関連	20
図表 6	WLB に対する取組と TFP の関連	21
図表 7	諸外国における女性の活躍促進策の例	22
図表 8	SRI(社会的責任投資)の市場規模の国際比較	24
図表 9	日本企業の株主構成の推移	24

- ・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、株主資本利益率、売上高利益率、投下資本利益率などの経営指標が良い傾向がみられる。

図表1 企業の業績と女性役員の比率



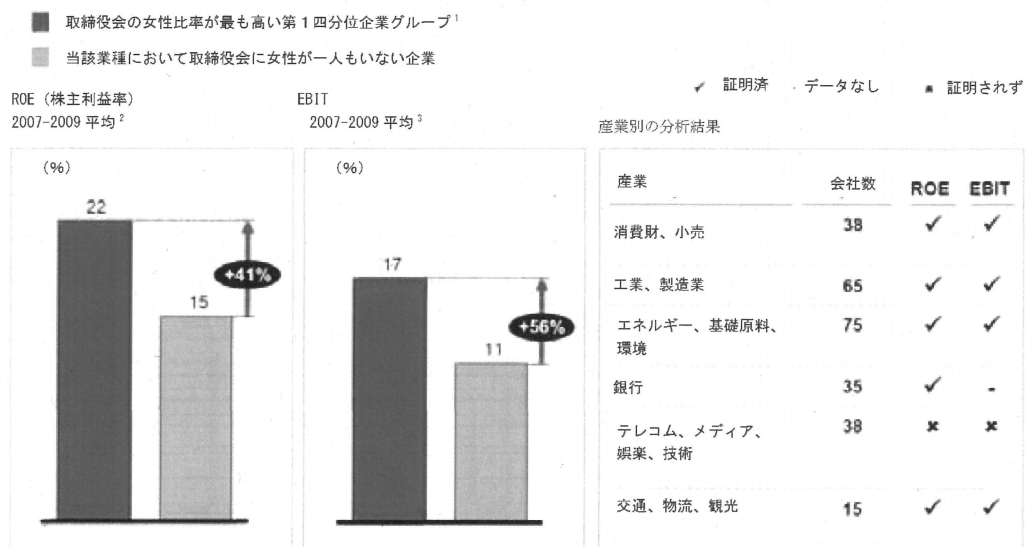
資料：Catalyst 「The Bottom Line : Corporate Performance and Women' s Representation on Boards」 (2007)

※Catalyst は、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的な NPO。

注) ROE、ROS、ROIC データは、2001～2004 年の平均値。役員数は 2001 年及び 2003 年。「フォーチュン 500」企業 (520 社) を対象。

- ・ 役員会の女性比率が第1分位の企業のROE（株主利益率）、EBIT（利払い前・税引き前利益）は業界の平均値よりも高い。

図表2 役員会の女性比率と企業の財務状況の関係



1：第1四分位：取締役会に占める女性の割合が当該業種において最も高い上位25%の企業グループ

2：ROE：279社の2007～2009年の期間について平均を算出

3：EBIT：銀行、保険、金融サービス業を除く231社のサンプル

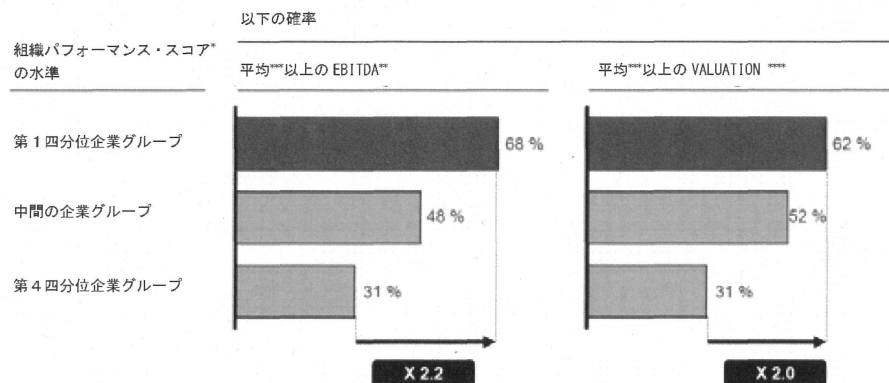
注：調査範囲は、欧州6ヶ国（イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー）及びBRICs（ブラジル、ロシア、インド、中国）

出所：McKinsey ウェブサイト

資料：McKinsey & Company 「Women Matter」 (2010)

- ・「組織パフォーマンス・スコア」が高いほど、EBITDA（利払い前・税引き前・減価償却前利益）、VALUATION（簿価に対する企業価値）等の財務状況が良い。

図表3 企業の「組織パフォーマンス・スコア」と財務状況の関係



* : 231 機関の 115,000 人の従業員が 9 つの要素について格付けしたスコアの算術平均に基づいて、企業グループを四分位ごとに分類したもの

** : 利払い前、税引き前、減価償却前利益

*** : 調査の年もしくは過去 3 年間の平均のデータに基づく。調査はここ 5 年間に、異なる企業で異なる回数行われた

**** : 簿価に対する企業価値

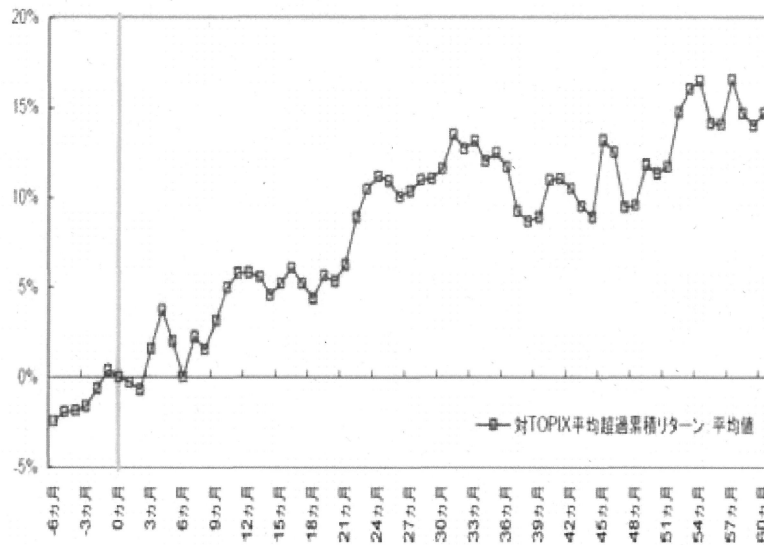
出所 : McKinsey-OPP analysis

資料 : McKinsey & Company 「Women Matter」 (2010)

注) 「組織パフォーマンス・スコア」とは、組織で働く従業員が、「リーダーシップ」、「指示の方向性と従業員の方向付け」、「業績評価の透明性」、「業績と評価とリスク」、「創造」、「外部向けの説明」、「能力」、「モチベーション」、「労働環境」の 9 項目を評価したもの。同レポートにおいて、取締役会に女性が 3 人以上いる企業の方が、1 人もいない企業に比べ、組織パフォーマンス・スコアの各項目が概して高まることが明らかとなっている。

- ・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業（均等推進企業表彰企業）は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向がみられる。

図表4 均等推進企業表彰銘柄の対 TOPIX 超過累積リターン(平均値)

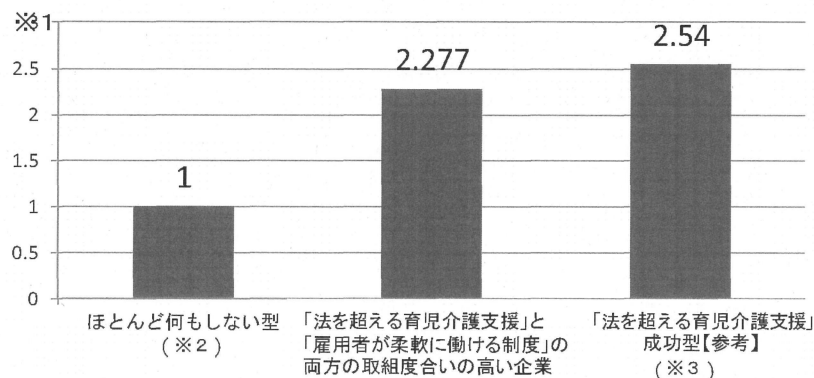


資料：大和証券キャピタル・マーケット（株）金融証券研究所「クオンツ情報」
2011年6月14日

注）厚生労働省（「均等・両立推進企業表彰（うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。）」の受賞企業（表彰月の月末に上場していた152企業））及び東証データをもとに作成。

- ・女性の活躍推進のために必要なワークライフバランス（WLB）の環境整備（育児介護との両立支援や雇用者が柔軟に働ける制度など）に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性（正社員1時間当たりの粗利益率）が2倍以上高い。
- ・ただし、WLBの取組を企業利益に結びつけるためには、単に育児・介護休業等の制度整備に留まらず、性別にかかわらず社員の能力発揮を図る人事管理、WLB推進の専任組織の設置、職務を明確化した上での成果評価の客観性向上等が重要。

図表5 WLBに対する取組と生産性(※1)の関連(「何もしない」型の生産性を1とした場合)



資料：RIETI BBL（2011年12月21日）「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係：RIETIの企業調査から見えてきたこと」山ロー男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

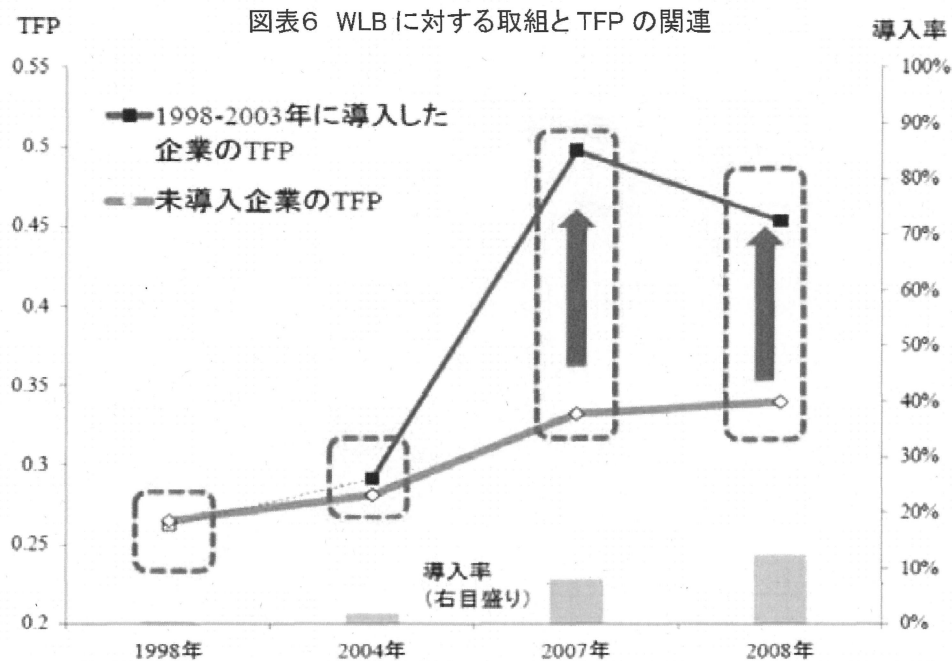
※『仕事と生活に関する国際比較調査』（2009年経済産業研究所）の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成。

注）※1：正社員就業時間一時間当たりの売上総利益（粗利）

※2：『ほとんど何もしない型』＝「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業

※3：『法を超える育児介護支援成功型』＝「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

- ・ 多様な人材を活用する観点から、推進本部の設置など積極的に WLB 推進に取り組んでいる企業は、取組後に企業の全要素生産性（TFP）を向上させている傾向がみられる。



原典：山本勲・松浦寿幸（2011）RIETI-DP. 山本氏提供。

- 注） 1. 「企業活動基本調査」（経済産業省）の回答企業（商工鉱業、および一部の電力・ガスやクレジットカード業などの一部のサービス業に属する事業所を有する企業のうち、従業員 50 人以上、かつ資本金または出資金 300 万円以上）のうち、従業員 100 人以上の企業を対象に、RIETI の研究プロジェクト「ワーク・ライフ・バランス施策の国際比較と日本企業における課題の検討」において、郵送によるアンケート調査を実施し、回答を得た 1,677 社を分析したもの。
2. WLB の取組（推進組織の設置など）を 1998 年から 2003 年までに導入した企業の TFP は、未導入の企業よりも大きく伸びている。

図表7 諸外国における女性の活躍促進策の例

○証券市場における取組		
英国		・FTSE100（ロンドン証券取引所上場企業のうち時価総額の上位100社）の企業を対象に、取締役の女性割合を2015年までに25%とするよう推奨 ・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、2012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、役員会のジェンダー・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
オーストラリア		・ASX（オーストラリア証券取引所）コーポレートガバナンス原則の中で、すべての上場企業に全組織及び取締役等の女性割合、ジェンダー・ダイバーシティの目標値及びその進捗状況等の公開が求められている
ニュージーランド		・NZSX（ニュージーランド証券取引所）／NZDX（ニュージーランド債権市場）の上場基準の改正により、上場企業の年次報告書において、取締役及び役員の性別構成（ダイバーシティについての方針を設けている場合にはその内容をあわせて）を開示することが求められている（2012年12月1日以降の予定）
アメリカ		・SECのガバナンス開示規則により、指名委員会が取締役候補者を特定する際には、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についての開示も含め、取締役会に求められるスキル及び経験について説明することを義務付け
○取締役等への女性の登用の促進		
アイスランド	40%へ (クオータ制)	・従業員50人以上の国営企業・株式会社（2013年までに）
スペイン		・従業員250人以上の上場企業（2015年までに）
ノルウェー		・株式会社（2008年1月1日以降）
フランス		・上場企業（2017年までに）
イタリア	33%へ	・国営企業・上場企業（2015年までに）
ベルギー	(クオータ制)	・国営企業・株式会社（2017年までに）
オランダ	30%へ	・従業員250人以上の上場企業・有限責任会社（2016年までに）
マレーシア	(クオータ制)	・上場企業（2016年までに）
EU	自主的取組の促進	・取締役の女性割合を2015年までに30%、2020年までに40%とするように自主的に取り組むEU域内の企業とEUとの協定
	法律による義務付け	・ジェンダーバランスに関し、上場企業（中小企業を除く）の社外取締役における女性の割合を、40%に引き上げるという目標を伴った法律を欧州委員会が提案(2012年11月)
オランダ	憲章	・政府、企業、労働組合による「女性幹部数を増やすための憲章」の作成
デンマーク		・政府と企業等10団体による「管理職に女性を増やす憲章」の作成

図表7 諸外国における女性の活躍促進策の例(続き)

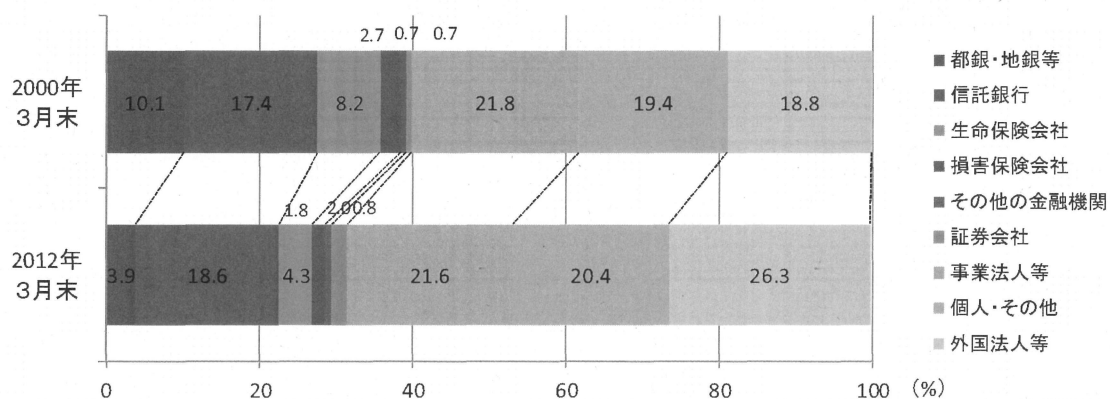
○男女別データの作成、報告		
韓国		・従業員 500 人以上の企業に対し、職種別、男女別の従業員数の提出を義務付け（女性比率が規模・業種別に定める一定の基準以下の場合には、企業は自ら改善案を策定して施行することを求められる）
オーストリア		・従業員 1000 人以上の企業に対し、男女別に、平均賃金と労働時間の情報公開を義務付け（2014 年までに、順次対象企業を拡大）
○平等を促進する企業計画やプログラムの作成		
スウェーデン スペイン フィンランド	男女共同 参画	・企業による男女共同参画を推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け
イギリス カナダ ナミビア 南アフリカ	ダイバー シティ	・企業によるダイバーシティを推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け

図表8 SRI(社会的責任投資)の市場規模の国際比較

	日本 (2009 年)	欧州 (2009 年末)	米国 (2010 年初)
SRI市場規模	約 7,000 億円	約600兆円	約258兆円
SRI市場シェア (全運用資産比)	約0. 2%	約39%	約12%

資料: European SRI Study 2010、Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States、
三菱 UFJ 信託銀行「責任投資セミナー2010」を基に作成。

図表9 日本企業の株主構成



<参考>東京証券取引所の株式時価総額

2000年3月末; 458.84兆円 / 2012年3月末; 298.36兆円

資料: 「平成 23 年度株式分布状況調査の調査結果について」(平成 24 年 6 月 20 日) 株式会社東京証券取引所、株式会社大阪証券取引所、株式会社名古屋証券取引所、証券会員制法人福岡証券取引所、証券会員制法人札幌証券取引所

注) 金融機関(純投資)は、国内年金および投資信託における日本株資産の残高

女性の活躍の効果に関する調査等の事例

1. APEC 女性と経済サミット (WES)におけるクリントン国務長官基調講演 (2011 年 9 月 16 日) に関するデータ

(基本問題・影響調査専門調査会 第 7 回女性と経済ワーキング・グループ (平成 23 年 11 月 25 日) 提出資料をもとに作成)

* 米国国務省資料より、内閣府男女共同参画局作成。斜体字部分は、事務局による補足。

実施主体 (時期)	主な指摘事項 (WES ファクトシートより)	定量的予測結果等	○日本に関する言及、※備考
APEC 統計 (APEC、2011 年)	○APEC 加盟 21 エコノミーは世界で最もダイナミックな発展を遂げている地域の一つである。21 エコノミー全体で世界の総経済生産の半分以上を占めている。 APEC エコノミーでは女性の 60%以上が就業しており、APEC の総女性就労者数は 6 億人以上に上る。 http://statistics.apec.org/		
アジア太平洋、中東、アフリカの女性オーナー中 小企業：評価とビジネス 環境 (マスターカード、 2010 年)	○インドネシアの 50 万社以上、韓国の 30 万社以上の中小企業オーナーは女性である。中国小規模企業の 20%も同様であり、そのうち 20%近くが 1000 人以上を雇用している。 http://www.masterintelligence.com/upload/251/178/MC84-WomenSME-S.pdf		○ビジネス環境では 15 位と比較的上位であるにもかかわらず、それが女性オーナー中 小企業や全ての起業活動の成長 (11.1%)につながっていない。事実、2000 年から 2008 年までの間で、女性の中小企業オーナーは 6 万件 (△2.8% / 年) 減っている。また、働く女性における比率でみると、女性の中小企業オーナーは 2000 年の 1.25%から、2008 年の 1.02%に減少した。女性

			の被用者は、働く女性の 87% に達しており、このことは、女性オーナーが、自ら選択して自営の道を選択した、決然とした強い意志の女性として、雇用や所得の増加に寄与していることを強く示唆している。
21 世紀における女性オーナー企業 (米国商務省、2010 年)	○米国には、女性が所有する企業が 800 万社近くあり、米国の GDP の内 1.2 兆ドルを生み出している。 http://www.esa.doc.gov/Reports/women-owned-		
米国経済における女性の潜在力を十分に発揮させるために (マッキンゼー、2011 年)	○米国では、女性就労者が全就業者に占める割合が、 <u>過去 40 年間で 37% から 48% 弱に上昇した。このように労働市場に占める女性の割合が漸増したことによる生産性上昇の効果は、現在の米国の GDP の約 4 分の 1、金額に換算すると 3.5 兆ドル強になる。</u> その金額はドイツの GDP 以上、中国と日本の GDP の半分以上に匹敵する。 http://online.wsj.com/public/resources/documents/WSJExecutiveSummary.pdf http://www.forecasts.org/gdp (ファイナンシャルフォーキャストセンター ホームページ)		
OECD ジェンダーイニシアチブレポート「教育、雇用、起業におけるジェン	○社会規範や市場の障壁が原因で、女性は生産性の低い労働やインフォーマルセクターの労働に従事する傾向がある。その結果、平均賃金で大きな (男女) 格		○教育: PISA (15 歳時点) における我が国の男女の平均点では数学・理科とも男女同

ダー平等」(OECD、2011年)	差が生じており、これは、高所得国でも同様である。経済協力開発機構(OECD)加盟国の場合は、賃金格差が平均16%あり、いくつかの国では30%以上の格差がある。 ○教育は人的資本を蓄積し、生涯を通じた知識・技術習得の基盤となる。均等な雇用機会、成長にも欠かせない。 ○雇用における男女格差は、教育における格差より概して大きい。 ○起業は経済成長にとって重要、ただし、男女差の要因を渡航停止、政策提言につなげるためのデータが不足。 http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf		水準だが、工学・製造・建設の分野の学位取得者に占める女性割合は11%でありOECD加盟国で最低。 ○雇用:労働参加率、雇用者比率、有期雇用者割合、無償労働時間男女比、平均賃金、すべての比較指標でOECD平均を下回るのは34か国中日本だけ。賃金の男女格差は31%。
南米とカリブ地域の公的民間部門における女性の経済機会(世界銀行、2010年)	○女性は市場、社会ネットワーク、信用供与へのアクセスを制限する障壁に直面しており、そのことが、女性が新たな経済機会を捉えて成功するのを困難にしている。 http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35278574		
The World's Women:トレンドと統計(国連、2010年)	○女性は所得のコントロールに関する格差に直面している。たとえば、コンゴ民主共和国では、28%の女性が、自分の稼いだ所得の使い方を自分で決めることができない。 http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW2010pub.htm		

ジェンダーギャップ レポート 2012 (世界経済 フォーラム、2012 年)	○<u>ジェンダーギャップの縮小に成功した国と、強力な経済競争力を持つ国との間には、強い相関関係がある。</u> ○ジェンダーギャップ指数の高い (=不平等が少ない) 国ほど、一人当たり GDP や国際競争力が高い。 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf		○日本のジェンダー・ギャップ指数は、測定可能な 135 か国中 101 位。特に政治・経済活動での参画度合いが低いことが理由。 ※2012 年 10 月発表の 2012 年レポートでは日本は 135 か国中 101 位。日本の状況について以下の指摘:「日本は、国会議員、政府高官、管理職に係る指標がこの地域の下位 10 か国に入っているが、それは、女性が指導的地位に占める割合が、いまだかなり低いことを示している。教育を受けた才能のある人材が十分に活用されておらず、女性の労働参加率を高めることでより大きな利益を得ることができる。」
ジェンダー不平等、成長 と世界的高齢化 (ゴール ドマン・サックス、2007 年)	○<u>女性の労働参加の障壁を減らすことは、アメリカの GDP を 9%、ユーロゾーンでは 13%、日本では 16% 増やすと推計される。</u> ○なお、↑の試算は、2005 年のデータに基づき、15-64 歳における男女計の労働力率が、男性並みに上がり、他の男女格差が一切ないとした場合。 http://www.ictwomendirectory.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAATKMI/Gender-inequality-Growth-and-Global-Aging.pdf	○<u>女性の労働力率を男性並みとした場合の GDP 上昇幅を試算:</u> 米: 9% ユーロゾーン: 13% <u>日本: 16%</u>	

天の半分は女性が支える (ゴールドマン・サックス、2008 年)	○ジェンダー格差の縮小は、中国、ロシア、インドネシア、フィリピン、ベトナム韓国を含むいくつかの APEC エコノミーにおいて、2020 年までに一人当たり所得を 14%増やすことにつながる。 ○少女や女性を教育することの効果はよく知られているが、それを現実にするのは易しいことではない。にもかかわらず、教育投資やマインドセットの変革の経済効果は非常に大きい。その上、よりよい教育はグローバリゼーションへの対応としても重要である。 http://www2.goldmansachs.com/our-thinking/women-and-economics/investing-in-women/women-half-sky-pdf.pdf	○BRICs と Next 11 諸国では、女性教育への投資拡大が、成長プレミアムを産み、GDP を毎年 0.2%増加させる。 ○教育投資拡大の結果である雇用におけるジェンダーギャップの縮小は、2020 年までに一人当たり所得を最大で 14%、2030 年までには 20%引き上げる可能性。	
Women Wants More : 世界で最大の最も速く成長する市場をどうつかまえるか (ボストンコンサルティング、2011 年)	○各国の女性から得られたアンケート回答に基づいてまとめられたもの。 http://www.womenwantmorethebook.com/	○2014 年までに、世界の消費のうち 15 兆ドルを女性がコントロールするようになると予測されている。また、2028 年までには、世界の消費の約 3 分の 2 を女性が担うようになる見込みである。	○日本では 1.6 兆ドルの消費支出のうち、女性が 1 兆ドルを握っている。(2009 年バージョン)
食料と農業の状況 2010-11 : 農業における女性 (FAO, 2011 年)	○農業は大部分の途上国の都市部以外の部分において、地域によって状況は大きく異なるものの、女性にとっての最も重要な雇用の源泉である。女性は男性よりも低賃金、パートタイム、季節雇用であることが多く、資質が男性より高い場合においても低賃金であることが多い。しかし、高付加価値の、輸出志向のアグ	○女性が男性と同じように生産リソースにアクセスできるようになれば、収穫高を 20~30%増やすことができる。それによって、発展途上国の総農業生産高が 2.5~4%増加して、世界で飢	

	ロビジネスにおける新しい雇用は、女性にとって、伝統的な農作業よりもはるかによい雇用機会をもたらす。 http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm	餓に苦しむ人々を12～17%、人数ベースでは最大で1億5000万人減らすことができる。	
女性をエンパワーするビジネス（マッキンゼー、2009年）	http://www.mckinsey.com/app_media/reports/sso/empwomen_usa4_letter.pdf	○経営幹部の3分の1が、新興市場で女性雇用のための投資を行ったことにより利益が増加したと報告。	

2. 企業における女性活用と経営効果に関する分析について

* 資料：松原光代・脇坂明（2005、2006）、武石恵美子（2006）、姉崎猛（2010）、内閣府（2011）等を基に作成。

著者名	文献名（研究名）	概要
Scandura and Lankau (1997)	"Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction"	フレックスタイム制度の導入は、コミットメントと仕事満足度の両方にプラス。フレックスタイム制度がある企業の女性は、そうでない企業の女性よりもコミットメントと仕事満足度が高い。家族的責任を有する従業員は、フレックスタイム制度がある組織でコミットメントと仕事満足度が高い。制度を利用していなくても、制度があることを認知していることが重要である。
Perry-Smith and Blum (2000)	"Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance"	仕事と家庭の両立支援策を包括的に有する企業の方が、ほとんど有しない企業より、売上利益成長、業績が高い。さらに、包括的施策導入企業とパフォーマンスの関係は、企業規模との関連はないが、企業年齢が古いほど、女性比率が高いほど強まる傾向がある。両立支援策は、競争優位の施策として組織にプラスの効果をもたらすといえる。

Konrad and Mangel (2000)	"The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity"	・専門職比率と女性従業員比率は、広範囲な両立支援策導入と正の相関がある。また、<u>両立支援策の生産性への影響については、女性従業員比率が高い場合、専門職比率が高い場合に、プラスの効果をもたらす。</u>
Catalyst (2007)	"The Bottom Line:企業収益と女性ボードメンバー"	・2001～2004年フォーチュン500掲載企業について、役員会における女性比率の高い順に、第1～4分位グループに分け各社の平均値を分析。 ・<u>女性取締役数の多い企業群は、女性取締役数が最も少ない企業群と比較して、投下資本利益率が66%、自己資本利益率が53%、売上高利益率が42%、上回っている。</u>
McKinsey&Company (2007)	"Women Matter 2007"	・<u>役員会に女性が3名(10人中)以上いる場合に、明らかに「組織パフォーマンス・スコア」(組織で働く従業員を「リーダーシップ」、「指示の方向性と従業員の方向付け」、「業績評価の透明性」、「業績の評価とリスク」、「創造」、「外部向けの説明」、「能力」、「モチベーション」、「労働環境」から評価)が明らかに上昇し、「組織パフォーマンス・スコア」が高いほど、EBITDA(利払い前・税引き前・減価償却前利益)やVALUATION(簿価に対する企業価値)といった財務状況が良い。</u>
McKinsey&Company (2010)	"Women Matter 2010"	・<u>役員会の女性比率が第1分位の企業のROE(株主利益率)、EBIT(利払い前・税引き前利益)は業界の平均値よりも高い。</u>
Chad Steinberg and Masato Nakane (2012)	"Can Women Save Japan?" (女性は日本を救う?)	・日本の労働者1人あたりの労働生産性が、労働力人口減少のスピード以上に高まらなければ、日本のGDPは近隣諸国よりも小さくなるだろう。日本の移民の受け入れや女性の労働参加はOECD平均よりも低く、ここに潜在力があるが、教育水準も高い女性の労働参加を促すことは、労働力確保だけでなく、スキルの高い労働力の確保にもつながる。 ・<u>日本の女性の労働力率が、日本とイタリアを除いたG7諸国のレベルに上昇すれば、一人当たりGDPが約4%高まるだろう。またこれは潜在的GDP成長率を0.2%高めるだろう。</u>

坂爪洋美 (2002)	「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」	・ファミリー・フレンドリー施策が個人にとっても企業にとっても望ましい効果をもたらすためには、これを単独の施策として実施するだけではなく、<u>戦略的な人事施策としてとらえなおした上で、他の人事施策との整合性などを考慮する新たな展開が必要になる。</u> ・人事施策間には望ましい組み合わせが存在する可能性がある。
経済産業省 (2003)	男女共同参画研究会報告 「女性の活躍と企業業績」	・女性比率が高い企業は見かけ上パフォーマンスが良いが、<u>本当の理由は女性比率ではなく、企業固有の風土である。</u> ・性別に関係なく個人を遇する均等施策を行う企業は、女性比率も高く、経営パフォーマンスも良い傾向があった。
児玉直美・小滝一彦・高橋陽子 (2005)	「女性雇用と企業業績」	・「男女勤続年数格差（が小さい）」、「再雇用制度（がある）」など女性と男性を同等に積極活用しようとする<u>均等活用形の人事・労務管理が、女性比率も高め、かつ企業業績も高めている。</u>
ニッセイ基礎研究所 (2006)	「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」	・両立支援策の導入は、企業内の人材育成を重視する人事戦略と併せて実施することで、人材確保の効果が高まる効果がある。 ・両立支援策の導入が進んでいる企業では、従業員の定着率が高く、女性が出産後も就業継続する割合が高い。 ・両立支援策は人材育成策と組み合わせることで、従業員のモチベーションが高くなる傾向がある。 ・<u>両立支援策を充実させることと人材育成に積極的に取り組むこととの相乗効果で企業業績へのプラスの影響がみられる。</u>
武石恵美子 (2006)	「企業からみた両立支援策の意義」	・両立支援策と利益率等の企業業績が1対1の対応関係にあるわけではなく、両立支援策が、従業員の確保、定着、モチベーションの向上といった形で従業員や職場レベルに影響を及ぼし、それを經由して、企業業績にも波及していくと考えら

		れる。 ・両立支援策の「制度導入」は、採用パフォーマンスに貢献する。 ・長期的なコミットメントを求める企業では両立支援策の「運用環境整備」と正社員に占める女性比率との間にプラスの関係がみられており、単なる制度導入にとどまらず、制度を利用できる環境整備に努める企業の姿勢が女性の雇用拡大につながる可能性が示唆される。
武石恵美子 (2007)	「ワーク・ライフ・バランス施策と従業員のモチベーション」	・組織にとって高い成果を上げてくれる従業員が、短期的なパフォーマンスだけでなく、<u>長期的な視点でモチベーションを高く維持して成果をあげる環境整備のためには、労働時間制度の柔軟化などWLBを重視した取り組みが求められる。</u>
<u>脇坂明 (2007)</u>	「均等、ファミフレが財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」	・<u>均等度もファミフレ度も「平均より高い」企業は、正社員一人当たり売り上げも、正社員一人あたり経常利益も、最も高い。また、一人当たり経常利益のバラツキは小さくなっている。</u>
姉崎猛 (2010)	「ワーク・ライフ・バランスと企業業績の関係に関するサーベイ」	・国内外の研究成果の結論は、おおむね、<u>企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の導入は、男女の均等施策や人材育成施策などその他の人事施策と相まって、従業員の定着率の向上や就業意欲の向上、ひいては生産性の向上をもたらし、そのことが中長期的に企業業績にプラスの影響をもたらす可能性が高いといえる。</u>
川口章・西谷公孝 (2011)	「コーポレート・ガバナンスと女性の活躍」	・財務構造とコーポレート・ガバナンスの特徴が日本企業の雇用制度、特に女性の活躍とどのような関係にあるのかを分析。(2期前の総資産利益率、従業員数、労働組合の有無、設立年ダミーをコントロール変数に採用)。 ・<u>機関投資家持株比率が高い企業や、株主総会の改革を推進している企業ほど、ポジティブ・アクション改善に取り組んでいる。</u> ・<u>さらにポジティブ・アクションの改善に取り組んでいる企業ほど、正社員に占める女性の割合、相対的女性部課長比率、女性部課長の存在確率が高いことが明らか</u>

		かになった。
川口章 (2008)	「ジェンダー経済格差」	・ほとんどすべての国で共通の経済活動指標（平均賃金、就業率、労働/育児の時間配分等）における男女間格差、つまり「ジェンダー格差」は何によって生じるか、ゲーム理論を用いてそのメカニズムを説明。終章では、<u>女性差別的な均衡から男女平等な均衡へ移行する方策として、「男女平等雇用戦略をとる企業が有利になる競争ルールを政府が整備すること (=WLB についての情報を開示することを企業に義務付けること)」を提言。</u>

【参考】調査・研究の課題

■ 両立支援策が経営効果につながるメカニズムの仮説構築とその検証の蓄積

— どのような職場特性や従業員特性、人事施策の元で実施されることが有効か、等に関する今後の研究の蓄積が必要。

■ パネル・データの蓄積

— 両立支援策が経営効果に影響を及ぼす因果関係をより明確にするためにパネル・データの蓄積とパネル・データを利用した研究の蓄積が必要。

■ 企業業績に影響を及ぼす要因のコントロール～企業データによる検証の限界

— 人事施策が企業の業績に及ぼす影響を分析しようとする場合、景気動向や業界動向、為替変動等の要因、また技術開発等の要因をどのようにに排除するか。

(参考文献) 松原光代・脇坂明 (2005、2006) 「米英における両立支援策と企業のパフォーマンス (Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ)」『学習院大学 経済論集』第 41 巻第 4 号、第 42 巻第 2 号、第 42 巻第 4 号

武石恵美子 (2006) 「企業からみた両立支援策の意義—両立支援策の効果研究に関する一考察」『日本労働研究雑誌』2006 年 8 月号 (No. 553)

姉崎猛 (2010) 「ワーク・ライフ・バランスと企業業績の関係に関するサーベイ」ESRI Research Note No.10、March 2010

非財務情報の開示基準等に関するガイドライン等

1. ISO26000「社会的責任に関する手引」の7つの中核主題〔国際標準化機構（ISO）、2010 年〕

国際標準化機構（ISO）が発行した社会的責任に関する規格。あらゆる種類の組織に対し、社会的責任に関する概念、用語及び定義、社会的責任に関する中核主題及び課題等についての手引であり、以下に示す7つの中核主題が示されている。

社会的責任の中核主題	課題
組織統治	組織統治
人権	1. デュー・ディリジェンス※ 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則および権利
労働慣行	1. 雇用および雇用関係 2. 労働条件および社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練
環境	1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の使用 3. 気候変動緩和および適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復
公正な事業慣行	1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重
消費者課題	1. 公正なマーケティング、情報及び契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援並びに苦情及び紛争解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上
コミュニティへの参画及びコミュニティへの発展	1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化

	3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資
--	---

※ 組織の決定や活動が社会・環境・経済に与える負の影響を調べること

2: 国連グローバル・コンパクトの10原則〔国連グローバル・コンパクト（UNGC）、2000年〕

国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、2000年7月に発足した企業の政策形成のためのプラットフォーム。参加企業には、企業の最高経営責任者の指導力によって、進んで人権、労働、環境、腐敗防止の分野で普遍合意された10原則を守り、企業戦略や活動を展開して行くことが求められる。

項目	原則	
人権	原則1	企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持、尊重する。
	原則2	人権侵害に加担しない。
労働慣行	原則3	組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。
	原則4	あらゆる形態の強制労働を排除する。
	原則5	児童労働を実効的に廃止する。
	原則6	雇用と職業に関する差別を撤廃する。
環境	原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。
	原則8	環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。
	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。
腐敗防止	原則10	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

3. 責任投資原則（PRI）の6原則〔国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEPFI）及び国連グローバル・コンパクト（UNGC）、2006 年〕

国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEPFI）並びに国連グローバル・コンパクト（UNGC）が事務局となり、世界の大手機関投資家等の協力の下、2006 年に作成。機関投資家の意思決定プロセスに ESG 課題（環境、社会、企業統治）を受託者責任の範囲内で反映させるべきとした世界共通のガイドライン的な性格を有する。

1. 私たちは投資分析と意志決定のプロセスに ESG の課題を組み込みます。
2. 私たちは活動的な（株式）所有者になり、（株式の）所有方針と（株式の）所有慣習に ESG 問題を組み入れます。
3. 私たちは、投資対象の主体に対して ESG の課題について適切な開示を求めます。
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるように働きかけを行います。
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します。
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します。

4. ワーカーズキャピタル責任投資ガイドラインの基本理念〔日本労働組合総連合会、2010 年〕

年金基金をはじめとするワーカーズキャピタル（労働者が拠出した、ないしは労働者のために拠出された基金のこと）の一所有者としての責任と権限を再認識し、責任投資に取り組むため、日本労働組合総連合会が 2010 年に策定。

1. 投資判断に ESG といった非財務的要素を考慮する。
2. 労働者（労働組合）の権利保護を考慮する。
3. 過度に短期的な利益追求を助長する行動を排除し、中長期的且つ安定した収益の確保に努める。
4. 運用方針、または責任投資の手法を明示し、透明性の高い運用に努める。
5. 投資先企業に反倫理的、または反社会的な行動などが見られた場合、経営陣との対話や株主議決権行使など、適正な株主行動をとる。
6. 運用受託機関に対しても責任投資を求め、責任投資を資産運用における主流（メインストリーム化）にしていく。

5. 女性のエンパワーメント原則（WEPs）の7原則〔国連グローバル・コンパクト（UNGC）事務所・ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN WOMEN）、2010 年〕

国連グローバル・コンパクト事務所と、UN Women が、女性のエンパワーメント実現に向けた企業の自発的な取組を促すために 2010 年に作成。当該原則を支持する CEO は支持声明書に署名し取組を進めるとともに、企業の方針と計画を公表、進捗状況の把握と公表を行う。

1. トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
2. 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
3. 健康、安全、暴力の撤廃
4. 教育と研修
5. 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
6. 地域におけるリーダーシップと参画
7. 透明性、成果の測定、報告

事務局による企業・有識者等ヒアリング結果

1. ヒアリング対象者

女性の活躍状況の資本市場における「見える化」の検討に当たり、企業、投資家、レーティング会社、IR 関係者等から意見を聴取することを目的として、平成 24 年 9 月～11 月にかけて事務局及びオブザーバー省庁によるヒアリングを行った。ヒアリング先の一覧は、下表のとおりとなっている。

区分	ヒアリング先	ご担当者
企業	日産自動車株式会社	・桐竹里佳氏(ダイバーシティディベロプメントオフィス室長) ・雨宮一太氏(IR 部主管) ・安田克明氏(渉外部部長)
	株式会社日立製作所	・小林由紀子氏 (人財統括本部勤労部担当部長 兼ダイバーシティ推進センタ長) ・神宮純緒氏 (人財統括本部勤労部ダイバーシティ推進センタ部長代理))
		・牛島慶一氏(CSR推進部部長代理)
投資家	大和証券投資信託委託株式会社	・菊池勝也氏(エクイティ運用部 チーフ・ファンドマネージャー) ・重田修氏 (インベストメント・オフィサー エクイティ運用部 パッシブ運用部担当) ・網野直英氏(運用企画管理部 運用企画課次長)
	ニッセイアセットマネジメント株式会社	・井口譲二氏 (株式運用部担当部長 コーポレート・ガバナンス・オフィサー)
	フィデリティ投信株式会社	・三瓶 裕喜氏(ディレクター オブ リサーチ) ・キム ジョンワン氏(調査部アナリスト)
アセットオーナー	日本労働組合総連合会	・川島千裕氏(総合政策局総局長) ・伊藤彰久氏(総合政策局生活福祉局局長) ・照沼光二氏(総合総務財政局総務局付)
レーティング	株式会社グッドバンカー	・筑紫みずえ氏(代表取締役社長) ・倉田麻生氏(SRIアナリスト)
IR	一般社団法人日本 IR 協議会	・佐藤淑子氏 (事務局長・主席研究員)
コーポレートガバナンス／議決権行使	ISS (インスティテューショナル・シェアホルダー・サービス) 株式会社	・石田猛行氏 (エグゼグティブ・ディレクター)
	The International Corporate Governance Network (ICGN)	・Ms. Christianna Wood 氏 (前議長)

2. ヒアリング結果

①訪問先	日産自動車株式会社 ダイバーシティディベロップメントオフィス室長 桐竹里佳氏 IR 部主管 雨宮一太氏 渉外部部長 安田克明氏
②所在地	神奈川県横浜市
③訪問日	2012 年 10 月 16 日 (火)
④区分	企業 (発行体)
⑤ヒアリング先の特徴	・連結 15 万 7 千人、単独 2 万 4 千人。 ・1999 年にフランス「ルノー」と資本参加を含む自動車事業全般にわたる提携契約締結。グローバルで事業展開。 ・2011 年度の売上高約 9 兆 4,090 億円、経営利益 5,350 億円、2012 年 3 月末総資産額 11 兆 720 億円。
⑥ヒアリングのポイント	・ダイバーシティは多様な能力を活かす取組。女性の能力の発揮を進めることは企業や国の競争力を高める。日本でも女性の能力発揮の数字目標とともにそれを達成するための包括的な環境整備のための施策をパッケージで打ってほしい。 ・地域×機能×商品ラインのマトリックス組織で展開する日産のダイバーシティ経営は常に「全体最適」に向けた調整をするのが強み。東日本大震災後、生産ラインを他社に先駆け復旧できたのは組織の強みが発揮されたから。 ・このような組織をうまく動かすにはダイバーシティ組織に必要なスキルや意識・行動を社員が身に付けるとともに、ルールの明確化や PDCA サイクルの徹底、開示などの取組が不可欠。「ダイバーシティ」と「透明性の確保」は表裏一体。 ・女性活躍のために必要であれば女性比率開示も選択肢。ただし単純な比較ではなく、昇進に伴っても女性比率が変わらないことなど、意味のある比較に用いられることが不可欠。
⑦当方	内閣府男女共同参画調査課 経済産業省経済産業政策局企業会計室、経済社会政策室

①訪問先	株式会社日立製作所 人財統括本部勤労部担当部長 兼 ダイバーシティ推進センタ長 小林由紀子氏 人財統括本部勤労部ダイバーシティ推進センタ 部長代理 神宮純緒氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 1 日 (月)
④区分	企業 (発行体)
⑤ヒアリング先の特徴	・連結 32 万 3 千人、単独 3 万 3 千人 ・日経新聞「働きやすい会社ランキング」2 位、日経 BP「女性が活躍する会社 100」21 位、ワークライフバランス部門 2 位/女性活用度部門第 5 位 (2011 年) 等を受賞。
⑥ヒアリングのポイント	・現社長は「ダイバーシティは日立グループの成長のエンジン」であり、特に日本においてはさらなる女性の能力発揮が必要不可欠」との考えである。 ・女性の活躍支援を推進する立場としては、サステナビリティレポート等での情報開示を通じ、他社との相対比較や客観的なフィードバックが得られるようになることは、取組を進める上での従業員の意識改革促進や、採用面での優位性確保といった観点で有意義であると認識している。投資家や顧客への PR 効果なども期待できることから、IR や CSR 等社内の担当部門と連携して積極的に開示を行っている。 ・「見える化」の推進に関しては、政府が主導し、一定の強制力をもって開示を義務づけるのであれば、社内的には女性活躍支援の取組を後押しする推進力になるものと推測するが、一方で開示情報の取扱いに関しては、こちらが意図しないかたちで解釈されるリスクも懸念されることから、慎重な議論が必要である。開示情報を正しく理解する、評価サイドのリテラシーやスキルの向上が不可欠であり、企業の事業セグメントやビジネスモデル、歴史的背景などをすべて捨象して、一律に比較する安易なランキングなどが増えるようでは意味がないと考える
⑦当方	内閣府男女共同参画局

①訪問先	株式会社日立製作所 CSR 本部 CSR 推進部部長代理 牛島慶一氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 9 日 (火)
④区分	企業 (発行体)
⑤ヒアリング先の特徴	・連結 32 万 3 千人、単独 3 万 3 千人 ・情報・通信システム、電力システム、社会・産業システム、電子装置・システムなどを中心にグローバルにビジネスを展開。2011 年度の売上高約 9 兆 6,660 億円、税引前当期純利益約 5,580 億円、2012 年 3 月末総資産約 9 兆 4,190 億円。
⑥ヒアリングのポイント	・海外には ESG に注目し、企業の持続可能性から企業価値を評価する投資家やアナリストもいる。こうした投資家の多くは長期的な視点で投資を行う投資家 (欧米の大手年金、各国の政府系ファンド等、長期の資金の出し手) である。 ・調査票は、中には 100 ページ以上に及び微に入り細に入る内容を尋ねるものもあるが、長期的な視点で投資を行う投資家との緊密なコミュニケーションを元に作られているので、それらの投資家が長期的に社会的価値を創造する企業の要件として何を評価しようとしているかを知る一つの手がかりとなる。 ・それらのアナリストによる調査で最も多く聞かれるのは「人」に関する部分であり、企業経営の源泉は「人」であると考えているものと考えられる。 ・またこのアナリストとは毎年ミーティングを行いお互いの考えを確認し合っている。調査項目の背景を知ることが経営品質の向上、そしてその先の企業価値向上のヒントにもなる。 ・男女の比率は外国人比率や現地法人の外国人幹部の比率などと共に、グローバル企業のダイバーシティの KPI (重要指標) であり、特に役員会の女性比率などの目標値をもつ欧州では、男女の比率は義務に近い開示項目となっている。 ・日本で男女比率等の開示が必要ならば、開示のサンプルを示したり、ルールを示した方が情報を出しやすいだろう。ただしなぜ開示をした方が良いのか等の説明が必要。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 経済産業省経済産業政策局企業会計室

①訪問先	大和証券投資信託委託株式会社 エクイティ運用部 チーフ・ファンドマネージャー 菊池勝也氏 インベストメント・オフィサー エクイティ運用部 パッシブ運用部担当 重田修氏 運用企画管理部 運用企画課次長 網野直英氏
②所在地	東京都中央区
③訪問日	2012 年 9 月 27 日 (木)
④区分	投資家
⑤ヒアリング先の特徴	・投資信託の運用を行っている。個人投資家が 8～9 割。
⑥ヒアリングのポイント	・”ESG”に着目する運用においては、サステナビリティ（持続可能性）、レジリエンス（対応力、再起力）等を評価する上で非財務情報への注目度が高まっている。 ・非財務情報を投資情報として利用するには、データ入手が容易でコスト（経済的・時間的）が安いことと、企業価値評価への関連性（パス）が明確であることが重要だろう。 ・「E（環境）」については定量化しやすく、データも豊富にあって使いやすい。「G（ガバナンス）」は定量化は難しいが企業価値に直結している。「S（社会）」は企業価値へのパスについての仮説構築が難しく、定量化も難しい。 ・最終投資家（個人投資家）が投資先の決定にあたり「女性の活躍状況」を考慮するケースは少ないと思われる。「女性の活躍」指標が非常に重要な指標だという認識が投資家に広まれば、自然に開示は進むのではないか。 ・非財務情報について意義や開示の在り方について様々な主体が議論する場が不足していると感じる。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 金融庁総務企画局

①訪問先	ニッセイアセットマネジメント株式会社 株式運用部担当部長 コーポレート・ガバナンス・オフィサー 井口譲二氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 12 日 (金)
④区分	投資家
⑤ヒアリング先の特徴	・企業年金資産の受託が、受託資産の 7～8 割。
⑥ヒアリングのポイント	・ ESG 要因を倫理的な評価軸としてだけではなく、α (超過収益) の源泉であると見ている。ESG 要因を考慮することが持続的成長をする企業への投資につながり投資収益を生む。そのことが自らの社会的責任を果たすことにもつながると考えている ・ 全てのアナリストが伝統的財務分析に加え非財務情報による ESG 分析も行い、5 年程度の長期のキャッシュフロー予測を行う。 ・ 非財務情報はアナリスト判断を中心とするが、「S (社会)」項目など難しい項目については公開 CSR データベースに基づく定量スコアも参考としている。定量データにおいては、取組の状況に応じてポイントを加算している。 ・ 2010 年 4 月～2012 年 3 月までの 2 年間の超過収益は+3%だが、これを ESG レーティング別に見ると、最も評価が高い ESG1 のグループの寄与度が最も高く、ESG2・3 が低いという結果だった。 ・ ESG を評価することについて、現在のところ、国内最終投資家からのニーズは高くない。ただし、欧州など海外を中心に、年金分野でも ESG に対する取り組みへのニーズが高まっている。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 経済産業省経済産業政策局企業会計室

①訪問先	フィデリティ投信株式会社 ディレクター オブ リサーチ 三瓶裕喜氏 調査部アナリスト キム ジョンワン氏
②所在地	東京都港区
③訪問日	2012 年 11 月 5 日 (月)
④区分	投資家
⑤ヒアリング先の特徴	・ ロンドンに本拠地。1969 年に初の外資系運用会社として日本進出。投資信託及び年金基金の資産運用を行う。
⑥ヒアリングのポイント	・ 投資の基本的なスタンスは長期投資。従って企業の一貫性、持続可能性をあらゆる角度から総合的に見ている ・ 企業の価値を判断するにあたって、財務情報の確信度を高めるため非財務情報は非常に重要。 ・ 情報のソースとして有価証券報告書が最も信頼できる媒体。タイムリーではないが非財務情報が充実している。書式も統一しており読みやすい。また定性情報である「コーポレート・ガバナンスの状況等」「事業等のリスク」なども今年と昨年を比べるなど一貫性を確認すると、変化を読み取る手掛かりになることが多い。 ・ 男女別に開示がされたとしてもそれだけでは使いにくい。男女間に差があったとしても、多様な働き方が広まっている現在では評価が難しい。男女別の状況を見るのであれば、従業員の状況というよりは、採用状況を見る方が適しているのではないかと。 ・ ただ、役員や従業員に女性が多いことは印象としてはプラス。「柔軟」「先進的」「開かれた」などのイメージが湧く。海外に進出した際に「うまくいく」確率も上がるのではないかと印象である。
⑦当方	内閣府男女共同参画 経済産業省経済産業政策局企業会計室

①訪問先	日本労働組合総連合会 総合政策局総合局長 川島千裕氏 総合政策局生活福祉局長 伊藤彰久氏 総合総務財政局総務局付 照沼光二氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 2 日 (火)
④区分	投資家 (アセットオーナー)
⑤ヒアリング先の特徴	・1989 年に結成の労働組合のナショナル・センター (中央労働団体)。54 の「構成組織」(産業別労働組合など) が加盟し、全国 47 都道府県に「地方連合会」を置く。組合員は約 680 万人。 ・2010 年に、年金基金等ワーカーズキャピタルの所有者としての責任と権限を再認識し、責任投資に取り組む道筋を示すため「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」を策定。
⑥ヒアリングのポイント	・労働組合の取組 (環境・人権・労働に係る国際条約等の遵守、女性管理職の登用を含む職場における人材育成・訓練、ワークライフバランスの促進等) の目標達成を、投資家 (アセットオーナー) という立場から目指すため、労働組合自らが年金基金等の所有者として責任投資に取り組むための指針や手順を示す「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」を策定した。 ・これまで企業は、「労働慣行を含む人権」への取組を「環境」ほどにはメリットと感じてこなかったが、企業活動のグローバル化に伴い、重要な経営課題と認識する企業も増えてきた。 ・ガイドラインに示した考え方・行動が一般的になるためには、入手しやすいデータが提供されることとそれを元にした指標が作成されること。 ・雇用・労働に関する情報開示は大いに進めるべき。情報の開示自体を「企業の社会的責任」と考える労働組合も多い。有価証券報告書の従業員に関する開示を 1999 年以前の男女別にするのみならず、より政策課題に近い「第 1 子出産前後の女性の継続就業率」、「男性の育児休業取得率」などの見える化も重要である。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 経済産業省経済産業政策局企業会計室

①訪問先	株式会社グッドバンカー 代表取締役社長 筑紫みずえ氏 SRI アナリスト 倉橋麻生氏
②所在地	東京都中央区
③訪問日	2012 年 9 月 27 日 (木)
④区分	レーティング
⑤ヒアリング先の特徴	・ SRI 調査専門の独立系投資顧問会社。 ・ アジア・日本初の SRI 型金融商品「日興エコファンド」を日興アセットマネジメントと共同開発。「三菱 UFJ SRI ファンド (ファミリー・フレンドリー)」を三菱 UFJ 投信株式会社と共同開発。 ・ 東証の ESG に関する「テーマ銘柄」のスコアリングを実施。 ・ 日本企業約 1,000 社の ESG 分野全般を調査している。
⑥ヒアリングのポイント	・ 2004 年からファミリー・フレンドリーに関する SRI ファンドをスタートしており、企業からも高い評価を得ている。企業の側は「見える化」を進めているのに、投資家が評価してくれないのが問題。運用資産約 108 兆円で、世界最大の公的年金である GRIF が SRI 投資を行うようになれば広がるだろう。 ・ 欧米では、投資家がダイバーシティを重視する傾向にある。欧州では、グローバル化によって求められる企業の競争力の源泉にクリエイティビティーがあり、そのためにも多様な人材を活用すること（ダイバーシティ）が必要と認識されている。
⑦当方	経済産業省経済産業政策局

①訪問先	一般社団法人日本 I R 協議会 事務局長・首席研究員 佐藤淑子氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 1 日 (月)
④区分	その他関係者
⑤ヒアリング先の特徴	・企業価値の向上と資本市場の健全な発展を目標に、I R 活動の啓蒙・普及に取り組んでいる。 ・2008 年に I R 行動憲章を策定した。
⑥ヒアリングのポイント	・企業における WLB やダイバーシティの取組が資本市場でも評価されるよう、「見える化」には賛成。 ・情報開示の媒体として、先進的な取組を後押しするなら自主開示 (I R) でよいと思うが、全体の「底上げ」が目的であれば、ルールなどで義務づけすることも必要かもしれない。 ・開示をすると、関係者に対してプレッシャーがかかる。女性活躍でも同じことが言えて、開示により関係者が緊張感をもって取り組み、パフォーマンス達成率を高める効果があるのではないか。
⑦当方	経済産業省経済産業政策局

①訪問先	The International Corporate Governance Network (ICGN) 前議長 Ms. Christianna Wood 氏 (* 過去にカリフォルニア公務員退職年金基金 (CalPERS) 国際株式の投資責任者、米国会計基準 (FASB) アドバイザー等歴任。)
②所在地	米国コロラド州 (* 理事を務める IIRC 東京フォーラム出席のため来日中に取材)
③訪問日	2012 年 11 月 1 日 (木)
④区分	その他関係者
⑤ヒアリング先の特徴	・コーポレートガバナンスの向上を目的として、1995 年に設立された民間非営利組織。世界の約 50 ヶ国から機関投資家等が参加する、世界最大のコーポレートガバナンスの団体である。
⑥ヒアリングのポイント	・ジェンダー・ダイバーシティが実現している組織や取締役会をもつ企業の方が業績が高いのは当然だと機関投資家の多くが考えている。両者は直接的な関係にあるわけではなく業績に結びつくまでの間には長いプロセスがあるが、性別に関わらず候補者を募る方が良い人材を確保できるのは当然だし、様々なバックグラウンドを持つ人材がアイディアをぶつけ合うことでよりよい価値が生まれる。役員会の女性比率が高い方が企業業績もよいというカタリストのデータを見ても明らか。 ・投資判断に用いる情報は、定量情報として提供されていることが重要。米国の大手機関投資家は共同で 3 D(Director Divers Database)という企業の役員会の女性比率のデータベースを構築している。 ・議決権行使に当たっても役員会のジェンダー・ダイバーシティを参照している。年金基金だけでなく、運用機関として世界最大規模である BlackRock (ブラック・ロック) もコーポレートガバナンスと責任投資とが長期的な企業価値を高め顧客の利益を守るものであると認識しており、ICGN のメンバーでもある議決権行使の責任者も、ジェンダー・ダイバーシティが重要であると言っていた。 ・企業が開示すべき情報の内容は、国の置かれた事情、抱える課題によって各国・各市場で異なって当然。日本では女性の活躍が経済成長や持続可能性の向上に繋がるし、それに取組むことが喫緊の課題なのだから、他国の例によることなく、取り組むことが必要なのではないか。
⑦当方	内閣府男女共同参画局 経済産業省経済産業政策局

①訪問先	ISS（インスティテューショナル・シェアホルダー・サービスズ）株式会社 エグゼクティブディレクター 石田猛行氏
②所在地	東京都千代田区
③訪問日	2012 年 10 月 2 日（火）
④区分	その他関係者
⑤ヒアリング先の特徴	・投資家に対して議決権行使に関する助言サービスを行う業務を通じ、海外投資家の最近の動向も精通している。
⑥ヒアリングのポイント	・北欧のクライアント（年金基金等）等から、女性の取締役が誰かを示す情報をレポートに追加してほしいとのリクエストを受けた。 ・経営者側は、女性取締役に対して、社外取締役を否定するのと同じロジックで否定する傾向があるが、ジェンダーダイバーシティも独立性も最終的には意見や価値観の多様性を求めるという意味で根っこは同じ。
⑦当方	経済産業省経済産業政策局

女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会の開催について

平成 24 年 9 月 18 日
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定

1 趣旨

「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画（平成 24 年 6 月 22 日女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議決定）及び日本再生戦略（平成 24 年 7 月 31 日閣議決定）に基づき、企業の女性活躍に関する指標等の公表に係る資本市場における企業の取組を促す方策について検討することを目的として、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（以下「検討会」という。）を開催する。

2 構成

- （１）検討会は、別紙に掲げる有識者により構成し、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が開催する。
- （２）座長は、必要があると認めるときは、あらかじめ座長を代行する者を指名することができる。
- （３）上記のほか、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 開催期間

検討会の開催期間は、平成 24 年 9 月から同年 12 月までを目途とする。

4 庶務

検討会の庶務は、男女共同参画局において処理する。

5 その他

前各項に定めるもののほか、検討会の運営に関する事項その他必要な事項は、座長が検討会に諮り、定める。

(別紙)

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

<構成員>

(座長) 岩田 喜美枝	財団法人 21 世紀職業財団会長
河口 真理子	株式会社大和総研主席研究員
北川 哲雄	青山学院大学大学院教授
久保田 政一	日本経済団体連合会専務理事
窪田 真之	大和住銀投信投資顧問シニア・ファンドマネージャー
洪澤 健	コモンズ投信株式会社取締役会長
高橋 伸子	生活経済ジャーナリスト
土本 清幸	株式会社東京証券取引所常務執行役員
キャシー・松井	ゴールドマン・サックス証券株式会社マネージング・ ディレクター／チーフ・ストラテジスト

(敬称略 五十音順)

<オブザーバー>

内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当)
金融庁総務企画局審議官
厚生労働省大臣官房審議官(雇用均等・児童家庭、少子化対策担当)
経済産業省大臣官房審議官(経済社会政策担当)

検討会の開催状況

- 第1回 平成24年 9月20日（木） 検討会における議論の進め方、
委員プレゼンテーション
- 第2回 10月26日（金） 事務局報告、委員プレゼンテーション
- 第3回 11月16日（金） 論点整理、報告取りまとめに向けた検討
- 第4回 12月 4日（火） 報告（案）について

「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～（抄）

平成 24 年 6 月 22 日

女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議

・ 男性の意識改革（社会全体の意識改革を含む）

企業トップを始め、男性の意識改革、ひいては社会全体の意識改革を強力に推進することにより、経済社会での女性の活躍を推進する。

○ 女性の活躍促進の「見える化」総合プランの策定・推進

消費者、就職希望者、市場関係者に対し、企業の女性の活躍状況の可視化を促進する取組を「見える化」総合プランとして 2012 年末までに策定。【厚生労働省(取りまとめ)、経済産業省、文部科学省、内閣府、金融庁】

- ・ 以下の方向で行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針、企業の女性活躍の状況や向上のための取組について、企業の情報開示を促進する。【厚生労働省とりまとめ、文部科学省、経済産業省、内閣府、他関係省庁に協力を要請】
 - ・ 企業の情報開示を強力に推進する（約 5000 社を目標）。
 - ・ 開示情報の一覧性や業種ごとの比較を容易とする仕組みを作る。
 - ・ 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」（後掲）で、企業にとってのメリットも説明しつつ、企業の参加を促す。
 - ・ 大学のキャリアセンターとの連携（就職希望者への「見える化」。人材確保等、企業にもメリット）

・ 女性の活躍状況の「見える化」に向け、企業の女性活躍に関する指標等の公表に係る資本市場における企業の取組を促す方策について、例えば有価証券報告書や取引所のガイドライン、IR資料など公表方法の在り方を含め、2012 年中に総合的な検討を行う。【内閣府、金融庁、厚生労働省、経済産業省】

(2) I すべての人々のための社会・生活基盤の構築 ～ 生活・雇用戦略 ～

