

機関投資家が評価する

# 企業の女性活躍推進と情報開示

7割※ 近くの機関投資家が、  
女性活躍情報を活用する  
理由として  
「企業の業績に長期的には影響が  
ある情報と考えるため」  
と回答しています



30.3%※の機関投資家は  
ESG投資残高が  
1兆円を超えています



※内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究 アンケート調査」より



内閣府  
Cabinet Office

# ESG投資と女性活躍情報

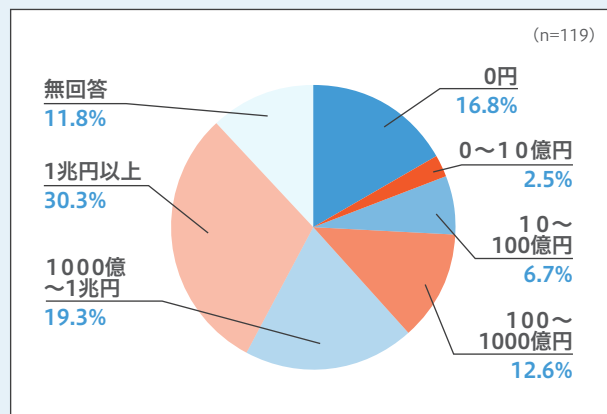
## 🔗 ESG投資が拡大しています

現在の資本市場に目を向けると、世界的な潮流として、非財務情報であるESG(環境・社会・ガバナンス)情報を投資判断に組み込み長期的な投資リターンの向上を目指す、いわゆるESG投資が拡大しています。

内閣府が日本版スチュワードシップコードに賛同する227社\*の機関投資家等を対象に実施したアンケート調査(回答率52.4%)では、ESG投資残高について「1兆円以上」と回答した機関が30.3%となりました。これは、ESG投資が日本においても大きなインパクトを持つことを表しています。

\*2018年4月5日時点

■ ESG投資残高

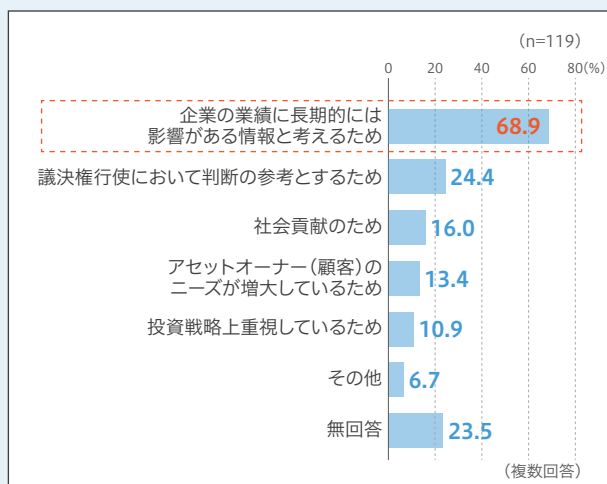


内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究 アンケート調査」より

## 🔗 企業の業績に影響がある情報として女性活躍情報が注目されています

また、同アンケート調査では、7割近くの機関投資家が、投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と回答しました。このことから、多くの機関投資家が、女性活躍の推進が長期的に企業の成長につながっていくと考えていることがうかがえます。

■ 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由



内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究 アンケート調査」より



女性活躍の推進に関する情報は非財務情報の一つであり、一見すると、売上や費用といった財務指標とは遠いように感じられるかもしれませんが、しかし、機関投資家の多くは将来の業績に長期的な影響がある情報と位置付けて見ており、将来の業績予想をしたり投資判断をしたりする際に有用と考えて参考にしています。

# 女性活躍の推進が企業の成長につながる4つのポイント

## 1 イノベーション



機関投資家B社

これまで男性しかいなかった職種に女性を登用し、誰が入っても誰が作っても同じような品質を担保できたりするようなラインの見直しが行われるという例もある。女性が入ることによって企業がもう一段高い所に行くきっかけが生まれる。

## 2 働き方改革による生産性向上



機関投資家F社

女性活躍と働き方改革は、非常に結びつきが大きい。また、人口減少の問題もかわってくる。それらの課題のリンケージを増やし、総合的に課題を解決していく必要がある。

## 3 人材の確保(採用、リテンション対策)



機関投資家D社

ダイバーシティを促進すると、それを実現できるような職場という評判が立ってくる。それによって従業員のモチベーションや企業に対する忠誠心のようなものが上がり、多様な人材、特に優秀な人材を引き付けるような力が高まってくる。

## 4 ダイバーシティによるリスク低減



機関投資家J社

ある会社が出した広告に、女性にとって望ましくない表現があったが、女性側から見たら違和感を覚えやすかったと思われる。世に出る前に早く気が付くことができたのではないかと。意思決定や判断にまで多様性が浸透していることが重要。

# 機関投資家が重視する女性活躍情報の開示に関する5つのポイント

## 1 「当たり前」と思っていることを開示することの重要性



機関投資家K社

絶対に開示する方がよい。少なくとも開示するという努力はしたということで、現状把握という意味での努力はしたと評価する。

## 2 数字を羅列するだけでなく経営戦略上との関連性で示す



機関投資家M社

女性活躍が企業価値にどのような影響を与えているのか、それが最終的にどのように自社の強靱性につながると考えているのかを一連のストーリーとして示すことが重要である。

## 3 トップマネジメント層からの発信があり、それが施策と結びついている



機関投資家J社

トップがメッセージや行動により示す責任は重いと考える。どんなに現場が頑張っても、トップが率先しないと浸透しないということは多くある。

## 4 経年で比較できるデータがある



機関投資家F社

数字を一つの局面で見のではなく、企業においてその数字がどう変わってきたかを見る方が重要である。

## 5 KPIを設定している



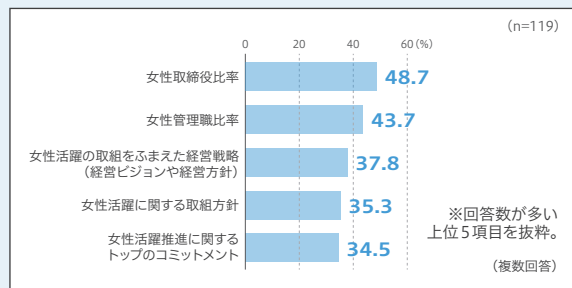
機関投資家L社

言っていることとやっていることが違うかどうか分かるのが、KPIの良い所。

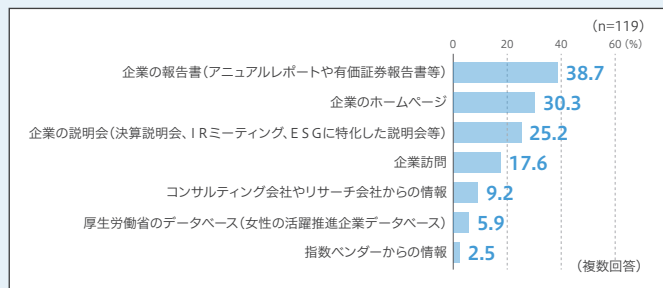
# 機関投資家が着目する女性活躍情報とその入手先

機関投資家は女性取締役比率や女性管理職比率をはじめ、様々な情報を参照していることがわかります。それらの情報は企業のホームページやアニュアルレポート、企業訪問等、多種多様な方法で入手しています。加えてヒアリング調査によると、機関投資家向けの情報が不十分な場合には、新卒の求職者に向けて発信している採用に関する情報等を参考にするなど、機関投資家は積極的に情報を求めています。

## ■投資や業務において活用している女性活躍情報



## ■女性活躍情報の入手先



内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究 アンケート調査」より

# 先進企業紹介 (情報開示)

## 株式会社小松製作所

雇用の流動化や業界特性などがある中で、数字が独り歩きし、女性の比率やパーセンテージといった一律の数字で評価されることは避けるべきと考えますが、開示をしないということではありません。むしろ開示をして質問を受けるほうが重要であると考えており、情報については積極的に開示しています。

報告書のレベルが非常に高く、公開されている情報の質、量ともに、ヨーロッパなどESGに関する取組がさかんな地域の機関投資家からの質問や要求にも問題なく対応できるレベルである

有識者



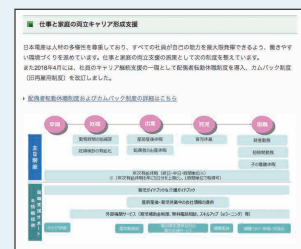
CSR・環境報告書2018フルレポート

## 日本電産株式会社

女性活躍推進室長インタビューや中長期計画、関連データ、各種施策の内容など、女性活躍関連の情報はホームページに掲載し、外部から見える様になっています。情報は開示しなければステークホルダーの皆様には伝わりません。情報開示を担当するIR・CSR部門と各部署との間で議論を重ねた結果、現在のような形の開示に結びつきました。

ホームページにおいて女性活躍推進の取り組みの開示が充実している。また仕事と家庭の両立支援の施策及び育児休暇に関する開示も充実し、女性活躍に対する姿勢を具体的に把握できる

機関投資家



ホームページにて開示された各種施策

## 塩野義製薬株式会社

女性活躍推進にかかる取組を含めESGやCSRに関連する活動の情報は、投資家や自社を取り巻くステークホルダーに対し、統合報告書等の中でストーリーとして描いて示すことが一番重要だと考えています。各項目を一つずつ追っていくということではなく、全体のストーリーの中で各項目について企業としてどのように考えているのかを示すことに重点を置いています。

トップが率先して取り組んでいる。「ダイバーシティ推進に取り組まないという選択肢はない」とトップが語るということは、結構インパクトがあることである。

有識者



統合報告書におけるトップメッセージ

# 先進企業紹介(女性活躍)

## 石油資源開発株式会社

ダイバーシティ推進を「人材の獲得」「女性社員の活躍機会の拡大」「働き方改革」という3本の軸で進めています。また、性別にとらわれず優秀な人材を採用し、ライフチェンジにかかわらず従業員一人一人がそれぞれ自律したプロフェッショナルとして活躍し成長し続けられる環境を整備するために人事制度の改定を進め、全従業員の総合職への転換(一般職の廃止)を進めています。



機関投資家

同社では学卒採用における女性の割合、2020年までに女性管理職比率を3倍に引き上げることなどの数値目標を行動計画として公表している。同社での人材のダイバーシティ向上につながり、中長期的なビジネスモデルのサステナビリティを向上させることになると考える。



女性従業員の育成や従業員の意識改革を推進している

## オムロン株式会社

女性が活躍する環境を整えるために、キャリア支援と仕事と家庭の両立支援の二つの軸で取り組んでいます。男性も女性もライフイベントを超えて継続して会社で力を発揮できるように制度や仕組みを整えると同時に、女性従業員が自分の将来のキャリアを描き、それを実現するための育成支援を行っています。



機関投資家

「女性活躍推進に関する行動計画」「中長期な視点に立った家庭と仕事の両立支援」を公表しており、取組の本気度がうかがわれる。両立支援は人材確保に直結し、結果的に生産性の優位性につながると評価する。



企業内保育施設を2拠点に開設

## 株式会社リクルートホールディングス

女性活躍推進というと、「女性のもの」というイメージがありますが、ダイバーシティは「個の尊重」を意味するため全員が対象となります。ただ、こうした概念はどうしても忘れられがちなので、日々目にする耳にする、大事にしている、ということがわかるような取組を実施するようにしています。また、従業員のみならず世の中全体に「個の尊重」を実現したいという考えがあるため、こうした風土醸成の取組を社外にも発信しています。



機関投資家

「iction!プロジェクト」や女性経営者育成プログラム等を多数実施し、ダイバーシティ推進は、同社の強みである企業文化(当事者意識、個重視)に貢献していると考えている。



広く社会に価値提供できるサービス・ソリューションを開発

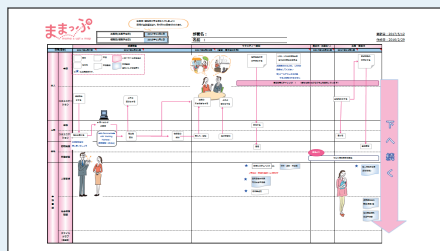
## 株式会社LIXILグループ

ワーキングマザーのキャリア形成を目的として上司と部下のコミュニケーションを深める施策を行っています。例えば、育児しながらでもキャリアアップをしたいと女性も思っている、育児休業明けのタフな仕事は本人が辛いであろうと男性上司が気を遣ってアサインしないことがあります。こうしたキャリアアップしたい女性を埋もれさせないためには、上司と部下の思いを一致させることが必要と考え、「ままっぷ」という取組を始めました。



機関投資家

ダイバーシティの重要性へのコミットメントが明記され、役員の多様性や女性採用率や、トレーニング参加比率などKPI目標が明示されている。事業においてダイバーシティが商品開発に大変重要であることが理解できる開示になっている他、有効なKPIが設定されている。



ワーキングマザーのキャリア形成サポートツール「ままっぷ」



# こんなときどうする？

～企業と機関投資家側の認識のギャップを埋めていきましょう～



**女性活躍情報を開示するうえで、基本とする考え方はありますか？**



機関投資家

企業として当たり前だから公表していないことであっても、開示されていなければ機関投資家からすると、やっていないことと判断せざるをえません。まずは開示するという姿勢が重要です。情報開示にあたっては、単に数字を開示すればよいということではなく、機関投資家が望む長期的な企業価値向上において会社がどういった課題を抱えているのかの認識を示すことが大切です。



**女性管理職比率や女性役員比率が低いのですが、その情報を開示する必要はありますか？**



機関投資家

まず、開示したこと自体が「課題を認識している」との評価につながります。



**女性活躍の指標として開示するとよいものはありますか？**



機関投資家

例えば、MSCI日本株女性活躍指数(WIN)では、次のような指標が評価に用いられています：

- ・新規採用者に占める女性比率
- ・従業員に占める女性比率
- ・男性と女性の平均雇用年数の違い
- ・管理職における女性比率
- ・取締役会における女性比率

厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」にある項目や経済産業省の「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」に示されている「情報公表を検討すべき事項」、機関投資家が活用している格付け機関の評価項目等も参考になります。

その他にも、機関投資家は以下のような情報も注目しています：

- ・賃金における男女差
- ・執行役員における女性比率
- ・今後役員の候補となり得る次世代の女性人材に関する情報



**開示は必要と認識しているのですが、社内のリソース(ヒト、カネ、時間)が足りません。**



機関投資家

開示に際しては、凝った作りをする必要はなくシンプルなものでよいという意見もあります。いかに綺麗に見せるかが重要なのではなく、中身が重要です。



**IR部門は開示したいと言っているのですが、人事部門が反対している(他の部署からの理解が得られない)場合はどうすればよいでしょうか？**



機関投資家

部署同士で対話を重ねて理解を得ることが大切です。その際は、開示することで企業にどのようなメリットがあるのかについて議論してみたいかがでしょうか。



**投資家は、そもそも女性活躍情報に興味があるのでしょうか？**



機関投資家

本事業のアンケートでは、約7割の機関投資家が、投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、企業の業績に長期的には影響がある情報と考えています。女性の活躍は長期的に見て企業の成長につながると考える機関投資家は少なくありません。



**そもそも業種として女性が少なく、各種女性比率も当然低い現状があります。女性比率を開示すると不利になるのではないのでしょうか？**



機関投資家

機関投資家は単に数値だけを見ている訳ではありません。業種によってはそもそも女性の比率が低いものもありますが、機関投資家はその業種特性(業界平均やグローバルと対比したときの日本の低い現状)を理解した上で女性活躍情報を活用しています。



内閣府

当調査の全体版は内閣府男女共同参画局ホームページ  
([http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/30esg\\_research.html](http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/30esg_research.html))に  
掲載しております。ぜひ一読ください。