

CSR 報告書に見る企業のジェンダー・ギャップに関する取組

平成 26 年 9 月 3 日

日本公認会計士協会

- 目 次 -

	頁
要約	1
はじめに	5
企業におけるジェンダー・ギャップに関する取組の必要性とその動向	7
1．取組の必要性	7
2．主なイニシアティブ・規制等の概要	8
(1) 国内外の主なイニシアティブ	8
(2) ジェンダー・ギャップに関する国内外の施策	11
3．日本におけるジェンダー・ギャップの現状と取組の必要性	16
ジェンダー・ギャップに関する事例調査	19
1．調査目的	19
2．調査方法	19
(1) 女性データの開示状況	19
(2) 取組項目別の状況	20
(3) 女性役員数と業績との関連に関する調査	21
3．日本企業の取組と開示状況	22
(1) 女性データの開示状況	22
(2) 取組項目別の状況	23
4．海外企業の情報開示事例	39
(1) 組織の概要と開示媒体	39
(2) 女性データの開示状況	40
(3) 取組項目の状況	41
5．日本企業における女性役員数と業績との関係に関する調査	43
6．調査結果の分析と考察	44
(1) 日本企業の取組と開示状況に関する調査	44
(2) 女性役員数と業績との関係調査	45
企業におけるジェンダー・ギャップに関わる課題と今後に向けて	47
1．体系的な取組の計画的推進	47
2．データに基づく進捗管理と定量的な情報開示	47

要約

職場における男女格差いわゆるジェンダー・ギャップを解消するための取組は、人権尊重に関わる。また、経済がグローバル化していく中で、企業によるダイバーシティへの取組における重要なテーマとして、企業の業績や戦略にも大きく影響すると認識されている。しかしながら、世界経済フォーラムが公表した「2013年グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート」によれば、日本企業における職場のジェンダー・ギャップは依然として大きいことが示されている。この現状は、社会全体の課題であるとともに企業の重要な不確実性要因であり、企業はもとより公認会計士も業務上理解しておく必要がある。そこで、日本企業の職場におけるジェンダー・ギャップに関する取組の現状と課題について情報提供するために、以下の調査を行い今後の課題を探った。

1. 調査内容

(1) 取組状況及び情報開示に関する調査

取組状況については、日本経済新聞社のウェブサイトに公開されている売上高ランキング(2013年3月6日現在)の上位100社(金融機関を除く。)が発行する2012年度を対象とするCSR報告書等による情報開示状況を通じて、職場での男女の均等な機会及び待遇の確保等について、どのような方針の下で、どのような取組を行い、現在どのような状況にあり、今後どのようにしたいと考えているのかについて調査した。また、日本企業の取組の参考となる情報を得るために、世界経済フォーラムで公表されるGLOBAL100index2013のうち、女性のエンパワーメント原則を支持している企業を中心として任意に海外企業6社を抽出し、上記日本企業の調査と同様の項目について、これらの企業が発行する2012年度を開示対象とするCSR報告書等により調査を行った。なお、日本企業の調査において金融機関を除いた理由は、売上高による他業種との単純な比較では企業の抽出に偏りが生じると判断したためである。

(2) 女性役員数と業績との関係に関する調査

企業にとって、ジェンダー・ギャップへの取組が業績にどう影響するのかが重要である。これについて、海外では女性役員数が多い企業は相対的に業績が優れているという調査の結果が存在することから、日本経済新聞社のウェブサイトに公開されている売上高ランキング(2013年3月6日時点)の上位100社(金融機関を除く。)を対象とし、これら企業の有価証券報告書データを基礎として、各社の女性取締役比率の2010年度及び2012年度の平均値に基づく女性取締役の有無を調べ、女性取締役のいる企業といない企業とに分けて同期間における自己資本利益率の平均値及び売上高経常利益率の平均値との相関関係について調査した。なお、取締役の性別判断に当たっては、必要に応じて問合せを行った。

2. 調査結果

(1) 取組状況及び情報開示に関する調査

調査の結果、「開示された取組の偏り」と「定量的な情報の開示不足」の2点が課題として認識された。

開示された取組の偏り

日本企業においてはこの問題が重要な経営課題として認識されつつあるが、調査の結果、多くの場合、日本企業におけるジェンダー・ギャップに関する開示された取組は一部の項目に偏っているように見受けられた。

職場におけるジェンダー・ギャップを解消するに当たっては、採用から育成・昇進・退職に至るキャリアパス全体に関わる体系的な取組を計画的かつ中長期に実施していくことが必要である。しかしながら、日本企業においては、方針を明示している企業が6割程度あるものの、開示されている具体的な取組は育児休暇に偏っており、体系的な取組を計画的かつ中長期に実施している状況は確認できなかった。

定量的な情報の開示不足

調査の結果、全体的に定性的な取組内容の開示はあるものの、目標値や実績値を開示している企業の割合は非常に少なかった。

企業に求められる開示内容として考えられるのは、職場におけるジェンダー・ギャップに関する方針、取組範囲、現状及び今後の計画、及び目標に対する定期的なモニタリング結果などであるが、これらは可能な限り定量的に示すことによって取組状況をより分かりやすく開示することが可能となる。

(2) 女性役員数と業績との関係に関する調査

今回の調査対象とした日本企業100社について、有価証券報告書の記載を基に女性役員数と業績の関係を調査した結果は以下のとおりである。

調査対象100社のうち、2010年度と2012年度の少なくともどちらかで女性取締役の存在が読み取れる企業は28社であり、読み取れない企業は72社であった。2つのグループそれぞれの2010年度から2012年度の間業績の平均値を比較したところ、女性取締役の数と業績には正の相関があるとする海外調査の結果とは必ずしも一致しなかった。しかしながら調査対象となった日本企業の女性取締役総数の全体に占める割合が2期平均で1.9%(23名)と極めて低いため、この期間において日本企業の女性役員数と業績との間の関係を分析することは難しく、この結果をもってそれらの相関関係を示しているとは言えないものと考えられる。こうした調査結果の背景にあることとして以下が推察される。

- ・これまで、有価証券報告書においては役員の男女別記載を求めておらず、またCSR報告書に意識して記載している企業も少なく、調査対象とした時点では、国

内においては全体的にこの問題に対する意識が高まっていなかったのではないか。

- ・役員全体に対する女性の絶対数が少ないため、女性の能力や考え方を一定レベルで経営に反映し業績に影響を及ぼすまでに至っていないのではないか。

以上、業績との関係からも改めてこの問題に関する現状が浮かび上がったものと考えられるが、女性役員数は調査対象期間においても確実に増えており、政府や経済団体等の取組と相まって今後より増加するものと予想されるため、その数が一定レベル以上に達した時点で改めて調査する必要がある。

3. 課題と今後に向けて

上記調査結果から認識された課題を踏まえ、職場におけるジェンダー・ギャップに関する取組の実質的な効果を得るために、企業に対して今後求められる事項は、次の点であると考えます。

(1) 体系的な取組の計画的な推進

職場におけるジェンダー・ギャップの解消は、一朝一夕に成し得るものではない。したがって、企業は基本的な方針を明確にした上で、採用から育成・昇進を経て経営者としての育成も含め、退職に至るキャリアパス全体について、体系立てた取組を中長期にわたり計画的に実施していくことが必要である。

また、その取組を着実に推進していくには、経営層の課題認識が重要となるであろう。

(2) データに基づく進捗管理と定量的な情報開示

職場におけるジェンダー・ギャップへの取組は、性差に関する人権という社会的側面に関するリスク対応である一方、潜在的な女性の能力をビジネスに生かすチャンスでもあり、対応次第で事業への影響が大きく変わってくるものと思われる。しかしながら、日本企業のCSR報告書を通して見た現状からは、データに基づくマネジメントや情報開示が行われているとは必ずしもいえない。企業は、ジェンダー・ギャップへの取組を実質的で有効なものとするために、データに基づく目標設定や進捗管理を行うとともに、その取組について、対象範囲を明確にし、基本的な方針・体制、目標、目標を達成するための行動計画、実績等を可能な限り定量的に情報開示することが求められる。女性役員数や女性管理職数に関する情報は、目標まで含めた開示がとりわけ期待される。

以上、職場における男女の均等な機会や処遇の確保等において、企業が果たす役割は大きい。しかしながら、ジェンダー・ギャップの解消は企業の取組のみで実現し得るものではなく、行政、地域社会、家庭及び個人との適切な役割分担と連携が必要で

あることは言うまでもない。

このような中で、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標達成に向け、2013年4月、安倍首相から経済界に対して、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用するよう要請が行われた。また、2014年6月に発表された安倍内閣の「日本再興戦略」改訂2014 - 未来への挑戦 - において、女性の活躍推進の中で女性の登用を促進するための新たに講ずる施策として、次の点を掲げている。

- ・女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築
- ・企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進

なお、有価証券報告書等において、各企業の役員の男女人数及び女性比率の記載の義務付けが、2015年3月31日以後に終了する事業年度に関わる有価証券報告書等から適用される見込みである。

さらに、一般社団法人日本経済団体連合会では、2014年4月に「女性活躍アクション・プラン ~企業競争力の向上と経済の持続的成長のために~」を公表するなど、その取組が拡大している。

企業は、国内における少子高齢化による労働力不足やグローバル化の進展による国際競争が激化している中で、中長期の事業戦略を踏まえ、自らの競争力を強化し、持続的経営を推進するためにも、ダイバーシティの重要な一側面として職場におけるジェンダー・ギャップ解消に関する取組を今後ますます加速していくものと思われる。

はじめに

日本では、1972年7月制定の「男女雇用機会均等法」、1999年7月制定の「男女共同参画社会基本法」を受け、職場での男女の均等な機会及び待遇の確保や、女性労働者の就業に関する妊娠中及び出産後の健康の確保について、これまで様々な取組が実施されてきた。この結果、女性の就労機会や処遇について各種の改善が進められている。

しかしながら、世界経済フォーラムが公表した「2013年グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート」によれば、日本の総合順位は136か国中105位であり、日本における職場の男女格差いわゆるジェンダー・ギャップは依然として大きい。日本のジェンダー・ギャップの特徴は、経済分野における「議員、政府高官、管理職の女性比率」が106位であるように、指導的な立場に占める女性の割合が低い点にあり、これは、教育を受け能力を持つ女性が十分に活用されていないことを示している。

また指導的地位に占める女性の割合の向上については、既に第3次男女共同参画基本計画（2000年12月17日閣議決定）で2020年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標に向けた取組を推進することが定められていた項目だが、平成26年版男女共同参画白書によれば、企業の「指導的地位」に占める女性の割合は依然として低い。

これらの調査結果から、日本においては現在もなお、職場における男女の均等な機会及び処遇の確保を求める本質的な意味や、日本のジェンダー・ギャップに関する世界の中での相対的な立ち位置について、必ずしも正しく認識・理解し、体系的な改善に取り組んでいるとはいえない状況がうかがえる。

職場における男女の均等な機会や処遇の確保は、性差なく人権を尊重するという点において不可欠であることは言うまでもないが、経済的な視点においても重要である。国内における少子高齢化による労働力不足やグローバル化の進展による国際競争激化の中で、多くの企業は、性別・国籍・出身国・人種・皮膚の色・言語・宗教・民族的又は社会的出身・経済的背景・障害の有無等異なる多様な人々と、様々な市場で向き合い経済活動を行っている。こうした中で、人口の半分を女性が占めることを考えると、日本企業にとって、ダイバーシティの重要な一側面として潜在する女性の能力を社会により活かすことによって競争力を維持向上させることが極めて重要な課題となっている。このことは、企業にとって、職場におけるジェンダー・ギャップへの取組次第で、今後大きなビジネスチャンスを得るか、又は重大な人材リスクを抱える可能性を意味する。それは同時に、公認会計士にとっても認識すべき企業のリスクである一方、新しい業務の機会ともなり得る。

このような問題認識の下、本研究報告は、公認会計士として業務上知っておくべき事項であるとともに企業の参考となる事項として、日本企業の職場におけるジェンダ

ー・ギャップに関する取組の現状と課題について、サステナビリティ情報開示の観点から情報提供するものである。

企業におけるジェンダー・ギャップに関する取組の必要性とその動向

1. 取組の必要性

1972年7月に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(通称：男女雇用機会均等法)が施行されて以来30年余りが経過した。この間、同法が目的として掲げる「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進すること」¹について、様々な取組がなされ、女性の就労や機会、処遇に関する環境改善が図られてきた。

しかしながら、1999年6月に制定された「男女共同参画社会基本法」の前文では、改めて男女平等の実現への一層の努力の必要性が訴求され、「少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている」との指摘がなされている²。15年経った今日でもいまだ日本の社会は、当初の目的を達成した状況にはないと言わざるを得ず、冒頭で述べたとおり、国際的なジェンダー・ギャップ調査においてもそれが裏付けられた形となっている。

また、指導的地位に占める女性の割合の向上については、既に第3次男女共同参画基本計画(2000年12月17日閣議決定)で2020年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標に向けた取組を推進することが定められていた項目だが、平成26年版男女共同参画白書によれば、2013年の企業における「指導的地位」に占める女性の割合は下記のとおり依然として低い。

- ・民間企業(100人以上)における管理職(部長相当職): 5.1%
- ・民間企業(100人以上)における管理職(課長相当職): 8.5%

人口減少社会を迎えた日本が、現在の質の高い社会インフラを将来世代にわたって保持し、急速に進むグローバル化の進展の中で国際競争力を獲得していくためには、女性の労働力及び能力の活用が不可欠である。さらに、少子化の進行緩和という側面においても、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、喫緊の課題である。その主役となる企業に課された責任は極めて重く、職場におけるジェンダー・ギャップの解消に向けて更なる努力が求められている。

¹ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」第一章 第一条
<http://law.e-gov.go.jp/htmlldata/S47/S47H0113.html>

² 「男女共同参画社会基本法」前文
http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html

2. 主なイニシアティブ・規制等の概要

(1) 国内外の主なイニシアティブ

ジェンダー・ギャップについては、労働者保護や社会的責任の観点から、国際労働機関（ILO）国際労働基準、国際連合（UN）グローバル・コンパクト、国際標準化機構（ISO）26000、及びグローバル・レポーターリング・イニシアティブ（GRI）サステナビリティ報告ガイドラインなどで取り扱われている。

各イニシアティブの中での職場におけるジェンダー・ギャップに関わる取扱いは、以下に示すとおりであるが、いずれも雇用及び職業における差別の排除に関わる主要項目として位置付けられている。

国際労働機関（ILO）国際労働基準

国際労働機関（ILO）は、1919年の設立以来2013年8月現在までの間に、ILO国際労働基準と総称される189の条約と202の勧告を採択しており、その内容は、労働条件、労働安全衛生、労使関係、雇用、職業訓練、社会保障、船員関係等、労働社会問題全般の分野に及んでいる。

ILO国際労働基準の中でジェンダー・ギャップと関係するものとしては、中核的労働基準とされている「1951年の同一報酬条約（第100号）」「1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）（同条約は我が国では批准されていない。）」がある。また、女性の就労等を支援するための条約として、「1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）」「1990年の夜業条約（第171号）」「2000年の母性保護条約（第183号）（同条約は我が国では批准されていない。）」等がある。

国際連合（UN）グローバル・コンパクト

国連（UN）グローバル・コンパクト（以下「UNGC」という。）は国連事務総長室の傘下にある組織の一つであり、2000年7月にニューヨークの国連本部で正式に発足した。各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加するための自発的な取組をいう。

2014年6月現在、世界各国の12,000を超える団体が署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を軸に活動を展開している。

ジェンダー・ギャップに関連するものとして、10原則の中の原則6において「企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである」と定められている。ここでいう「雇用と職業における差別」とは、その人の能力にも、また該当する職務に必要な固有の要件にも関係のない特徴を理由に、他者とは異なる、若しくは不利な処遇を行うことを意味し、このような特徴には、性別などが挙げられるとされている。

経済協力開発機構（OECD）多国籍企業ガイドライン

経済協力開発機構（OECD）が、企業に対して期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するため策定し、1976年に採択したガイドラインをいう。2013年2月現在、OECD加盟国34か国を含め、合計44か国が参加している。そこでは、情報開示、雇用及び労使関係、環境、贈賄の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税などの幅広い分野における責任ある企業行動についての指針が取りまとめられている。ジェンダー・ギャップとの関係では、ガイドラインの『雇用及び労使関係』の項目の一つに次のように記載されている。

e) 事業活動全体を通じ、雇用における機会及び待遇の均等原則に則るとともに、労働者をその特質に従って選別的に取り扱うことが特に雇用機会の一層の均等化を推進しようとする政府の確立した政策を更に促進することとなる場合又は職業に固有の要件に関連している場合を除き、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自又はその他の状況等に基づき、労働者を雇用又は職業において差別しない。

注釈によると、雇用及び職業に関する非差別の原則は、そうした原則が採用、配属、解任、給与及び各種給付、昇進、異動又は転勤、期間満了、訓練、並びに退職といった諸条件に適用されることを示しているとされ、さらに、『企業は、選抜、報酬、昇進における均等な基準とそれらの均等な適用、結婚、妊娠又は育児を理由とする差別又は解雇の防止に特に重点を置いた男女の均等な機会の促進を期待される。』と結んでいる。

国際標準化機構（ISO）26000

国際標準化機構（ISO）は、各国における標準化機関による世界的な連合であり、ISO26000は、ISOの技術管理評議会の「社会的責任」ワーキンググループによって作成されたものである。

ISO26000は、あらゆる国々のあらゆる組織に対して、社会的責任に関する手引を提供する国際規格であり、ISOはこの規格開発の協力を促進するために、ILOのみならずUNGC及びOECDとも了解覚書（MoU）を締結している。

ジェンダー・ギャップの関連では、2.用語及び定義において「男女の平等」、3.社会的責任の理解において「男女の平等と社会的責任」が記載されている。中でも、3.社会的責任の理解の「ボックス2-男女の平等と社会的責任」において、次のように記載されている点が特徴的といえる。

- ・性別による差別は、個人、家族、コミュニティ及び社会の潜在的可能性を制限してしまう。
- ・男女の平等と経済的及び社会的発展との間にはプラスの関連性があることが

明らかである。

- ・組織の活動及び主張において男女の平等を推進することは、社会的責任の重要な構成要素である。
- ・体系的なやり方で男女の平等の実現の進捗を監視するために、組織は指標、目標及び最良実施例の参照を利用することが奨励される。

さらに、6 . 社会的責任の中核主題に関する手引の「バリューチェーンにおける社会的責任の推進」において、次のように記載されている点も特徴的である。

- ・社会的責任に関する目的との整合性を高めるため、自らの購入、流通及び契約に関する方針及び慣行に、倫理的基準、社会的基準、環境的基準及び男女の平等に関する基準、並びに安全衛生を統合する。

グローバル・レポート・イニシアティブ (GRI) サステナビリティ報告ガイドライン

グローバル・レポート・イニシアティブ (GRI) は、1997 年、米国の市民団体シリーズ (CERES) と国連環境計画 (UNEP) とが協力してスタートしたものである。GRI のサステナビリティ報告ガイドラインの最新版である第4版 (G4) が 2013 年 5 月に公表されている。

このガイドラインは、各界の多様な専門家の代表を巻き込んだグローバルなマルチ・ステークホルダー・プロセスを通して、国際的に認められた報告に関連する文書と整合させながら開発されており、初版の発行以来、常に世界のサステナビリティ報告をリードしている。

G4 は、サステナビリティ報告において開示すべき項目を「一般標準開示項目」と三つのカテゴリーに区分された「特定標準開示項目」に分けて整理しているが、ジェンダー・ギャップに関しては、「男女同一報酬」のような直接的な開示要求のほかにも多くの開示項目にわたって横断的にそれを意識した記述が行われている。G4 におけるジェンダー・ギャップに関連する具体的な開示要求の一部を以下に紹介する。

- ・「一般標準開示項目」において、総従業員数、総正社員数及び総労働力に関する男女別情報並びに最高ガバナンス組織及びその委員会の構成に関するジェンダー情報の開示が求められている。
- ・「特定標準開示項目」においては、重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率、従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率、出産・育児休暇後の復職率と定着率、傷害の種類と傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率及び業務上の死亡者数、並びに従業員一人当たりの年間平均研修時間などに関する男女別情報のほか、女性の基本給と報酬総額の対男性

比の開示が求められている。

(2) ジェンダー・ギャップに関する国内外の施策

本項では、日本における主な施策を整理し、最後に、ジェンダー・ギャップについて特徴的とされるフランスにおける規制的な施策について示す。日本においては、「働く『なでしこ』大作戦」「くるみんマーク認定」「見える化の促進」といった個別の取組自体のバックアップや取組に関わる情報開示を通じ、企業の自主的な取組を促進する施策が中心である。

これに対し、フランスの施策は、「取締役会と監査役会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（以下「法律第 2011 - 103 号」という。）」という法律により、強制的に経営層における女性の進出を促進する点に特徴があり、日本におけるジェンダー・ギャップ解消に向けたアプローチとは大きな差異がある。ただし、昨今、日本においても、女性管理職や女性役員を増加させようとする政策的な動きが急速に高まりつつあり、今後その具体的な進展に注視する必要があるだろう。

日本：「働く『なでしこ』大作戦」

ア．概要

「働く『なでしこ』大作戦」とは、2012 年 6 月 22 日に開催された「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」において取りまとめられた「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」である。社会や職場の意識を変え、女性の活躍の場を広げることにより、社会経済の活力アップを目指すもので、男性の意識改革と実質的な機会均等を実現するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を車の両輪として推進している。

イ．ポジティブ・アクションに対する主な国の支援事業

ポジティブ・アクションに対する主な国の支援事業として次のものがある。

- ・「均等・両立推進企業表彰」制度
- ・男女間格差の「見える化」支援ツールの作成・普及
- ・ポジティブ・アクション情報ポータルサイトにおける情報提供及び女性の活躍推進状況に関する自己診断システムの運営

ウ．女性の就業希望の実現

子育て中の女性などがその能力を發揮できる職場を確保できるよう、実施拠点を拡充するなど、マザーズハローワーク事業の一層の強化を図ることとしている。

エ．仕事と家庭の両立支援策の推進

女性の就業率アップのため、以下の取組を実施している。

- ・期間雇用者の育児休業や短時間勤務の取得等に関する好事例の収集・普及
- ・両立支援に取り組む事業主などへの助成（期間雇用者の育児休業取得促進のための支援の拡充等）
- ・イクメンプロジェクトの拡充などによる男性の育児休業の取得促進
- ・イクメン本人による「イクメン宣言」の登録や男性の育児を応援するウェブサイトの運営
- ・男性の休業体験談を盛り込んだハンドブックの作成等
- ・次世代法に基づく認定マーク「くるみん」取得企業 2,000 社を目指し、営業大作戦に合わせ働きかけを実施
- ・仕事と介護の両立支援対応策モデルの構築・周知（企業向け）、ハンドブックの作成（労働者向け）等

日本：くるみんマーク認定

ア．概要

企業が次世代育成支援対策推進法に基づき一定の基準を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定（くるみんマーク認定）を行う制度である。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク「くるみん」を自社商品や広告などに使用することができ、子育てをサポートしている企業であることを対外的にアピールすることができる。

イ．認定基準

「くるみん」マークは、以下の認定基準を全て満たした企業が取得できる。

- 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 2009年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。ただし、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主については、特例がある。
- 計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が70%以上であること。
- 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 次の(1)から(3)までのいずれかを実施していること。

- (1) 所定外労働の削減のための措置
 - (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - (3) その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- i. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

日本：企業における「見える化」

ア．概要

内閣府男女共同参画局におけるウェブサイトにおいて、女性の活躍を促進するために、企業における「見える化」と題し、情報開示に関わる各種情報を提供している（2014年7月11日現在）

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

区分	概要
トピックス・お知らせ	女性活躍推進に関わる各種諸取組
女性の活躍「見える化」サイト	了解を得た上場企業について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立促進等に関する情報を業種別に公表 上場企業 3,552 社（2013 年 4 月現在）中 1,165 社（32.8%）公表 このほか、非上場企業（2013 年 4 月現在）8 社情報開示
資本市場における「見える化」	調査等報告として、下記を掲載するほか、各種関連情報 「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記載事例 平成 25 年度事業：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
関連リンク	経済産業省、東京証券取引所、厚生労働省等関連情報を提供

イ．女性の活躍「見える化」サイトにおける開示情報

本サイトにおいて公表されている項目は、下記のとおりである。

- ・ 従業員（合計、うち女性、女性比率）
- ・ 管理職（合計、うち女性、女性比率）
- ・ 役員（合計、うち女性、女性比率）
- ・ 女性登用に関する目標の有無・内容
- ・ 平均年齢（合計、男性、女性）
- ・ 勤続年数（合計、男性、女性）
- ・ 新卒入社者の定着状況（男性、女性）

- ・ 産休取得者数
- ・ 育休取得者数（合計、うち男性）
- ・ 育児休業復職率
- ・ 平均年間給与
- ・ 月平均残業時間
- ・ 年休取得率

日本：金融商品取引所による女性の活躍状況の開示

2013年4月に各金融商品取引所は、内閣府が2012年12月に取りまとめた企業における女性の活躍に関する情報の積極的な開示促進を提言に盛り込んだ報告を受け、「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等に関する情報開示を促進するために、「記載要領」(ガイドライン)の改訂を実施した。

本改訂においては、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の記載例として、役員等の男女別構成や、役員への女性の登用に関する現状を記載することが考えられる旨が新規に追加された。なお、報告書に記載するか否か、どの内容を記載するかは、企業の自主性に委ねられているが、各金融商品取引所から上場企業に対し、積極的な記載を検討するよう要請する方法がとられている。

フランスにおけるジェンダー・ギャップ規制

2014年3月内閣府公表の報告書³(以下「内閣府報告書」という。)によれば、取締役会や従業員に対しダイバーシティへの配慮の一環として、諸外国において、職場における女性の登用や活躍状況の情報開示が進められている。その背景には、企業業績の向上、能力ある人材の登用、コーポレート・ガバナンスの強化、企業経営の透明性の確保等を通じた各国における資本市場の効率化の推進が考えられる。

内閣府報告書によれば、例えばフランスでは、取締役会における女性比率が2009年6月の10.5%から2013年3月には26.8%へ上昇している。この大きな原動力となったと考えられるのが法律第2011-103号である。以下その概要を示す。

ア．法律第2011-103号の対象

この法律は、上場している一層制及び二層制の株式会社⁴、株式合資会社、

³ 「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 - 報告書 - 」(内閣府男女共同参画局 調査課：2014年3月28日株式会社大和総研コンサルティング本部作成)
<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/25mierukachosa.html>

⁴ 一層制の株式会社とは、株主総会で選任される取締役会が経営方針を決定しその業務執行を監督及び監視する形態であり、二層制の株式会社とは、執行役会の業務執行を監査役会が監督・監視する形態である。

並びに特定の公営企業を、クォータ制⁵導入対象企業としている。

イ. 法律第 2011 - 103 号の規制の主な内容

上場している一層制及び二層制の株式会社における具体的な規制の主な内容は次のとおりである。なお、下記における括弧書きは、二層制の株式会社における規定を示す。

・取締役会（監査役会）における男女バランスの確保に関して、下記が規定されている。

上場企業のうち、直近 3 年間ににおける正社員数が平均 500 人以上、かつ、売上高又は総資産額が 5,000 万ユーロ以上である企業においては、次回の役員の任命を承認する会議後は、役員構成において、男女どちらの性の比率も 40% 以下となつてはならないとしている。

また、これらの企業においては、取締役会（監査役会）の構成が 8 人以下である場合には、女性と男性の人数差は 2 人以上あつてはならないとしている。

なお、一層制及び二層制の株式会社では、法律第 2011 - 103 号の公布年から 3 年後の 1 月 1 日以降に開催される最初の年次総会では、取締役会及び監査役会の構成において男女いずれの性の比率も 20% 以下としてはならず、法律第 2011 - 103 号の公布時点において、取締役会及び監査役会が一つの性でしか構成されていない場合においては、次に開催される取締役や監査役を任命を承諾する総会で、欠落している性を少なくとも 1 人任命しなければならないことになっている。

なお、取締役会（監査役会）構成について、遵守しなかった場合、取締役（監査役）に対する報酬の支払い停止に関する規定がある。

・また、情報開示に関して、法定の報告書において、取締役会の構成と男女が平等に代表権を得る原則の適用に関する方針を記載することが規定されている。

⁵ 「雇用や議員選出などの際に、人員構成に性別、人種などによる偏りが生じないように、一定の比率を定めて行う制度。割当て制。（三省堂大辞林第三版）」を意味し、これを企業の役員構成に当てはめたもの。

3. 日本におけるジェンダー・ギャップの現状と取組の必要性

内閣府男女共同参画局『女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会報告』によって、我が国の女性活躍における課題、女性活躍の施策を推進する意義、女性活躍状況に関する情報開示の意義が整理されたが、そこでの問題意識を踏まえた上で、日本のジェンダー・ギャップに関する状況がグローバルレベルではどのような位置付けにあるのかに目を転じると、世界経済フォーラムが毎年公表している「2013年グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート(世界男女格差年次報告書)」⁶においては、このテーマに関する日本の立ち遅れた現状が示されている。

「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート(世界男女格差年次報告書)」は、世界経済フォーラム⁷が、各国・地域の男女間の格差の状況について、2006年から毎年継続的に調査・分析を行い公表している報告書である。

世界経済フォーラムは、スイスに本部を置く非営利で独立した国際組織で、グローバル、地域及び産業における課題を明らかにするために、ビジネス、政治、教育研究等の各分野のリーダーが連携し、世界情勢の改善に取り組んでいくことを目的としている。スイスのダボスで開催される年次総会、通称「ダボス会議」がよく知られている。

2013年の調査では、世界人口の93%以上をカバーする136か国について、以下の4分野における男女間の格差を調査し、結果をジェンダー・ギャップの割合としてスコア化し、国・地域の順位付けを行っている。

調査項目

- ・ 経済活動の参加と機会
 - 労働人口における女性比率
 - 同一の職種における賃金の平等性
 - 男性と比較した女性の所得水準
 - 議員、政府高官及び管理職の女性比率
 - 専門職・技術職における女性比率
- ・ 教育
 - 男性と比較した女性の識字率
 - 男性と比較した初等教育への入学率
 - 男性と比較した中等教育への入学率
 - 男性と比較した高等教育への入学率

⁶ World Economic Forum (2013), “The Global Gender Gap Report 2013”

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

⁷ <http://www.weforum.org/>

- ・健康と生存
 - 出生時男女比
 - 男性と比較した健康寿命
- ・政治への関与
 - 男性と比較した女性議員の人数
 - 男性と比較した女性閣僚の人数
 - 直近 50 年間に於いて女性が国家元首だった年数

2006 年と 2013 年における世界平均の男女格差の状況(100%に近いほど格差が小さい。)を比較すると、経済分野は 2006 年に 56%だった格差が 2013 年に 60%、教育分野は同 92%から 93%、健康分野は同 97%から 96%、政治分野は同 14%から 21%という結果となった。調査によって、経済及び政治分野における男女格差が依然として大きいことが示されている。

全世界の上位 5 か国は、アイスランド、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン、フィリピンで、北欧諸国が大部分を占めている。アジア地域の上位 5 か国は、フィリピン、モンゴル、スリランカ、シンガポール、ラオスで、日本は総合順位 105 位、アジア地域では 16 位(アジア・太平洋地域では 19 位)である。

また、日本の各分野の順位は、経済分野 104 位、教育分野 91 位、健康分野 34 位、政治分野 118 位であった。

特徴的なのは、経済分野の「議員、政府高官、管理職の女性比率」である。「労働人口における女性比率」は 79 位 / 136 か国である一方、「議員、政府高官、管理職の女性比率」は 106 位 / 114 か国と 4 分野 14 指標の中で最も順位が低く⁸、これが経済分野の順位を下げる要因となっている。「議員、政府高官、管理職の女性比率」の全世界ランキングを最下位から列挙すると、イエメン、パキスタン、アルジェリア、カタール、サウジアラビア、アゼルバイジャン、レバノン、オマーン、日本となり、アジア・太平洋地域においては、パキスタンに次いで低い順位である。

同レポートの 2013 年版⁹においては、日本は女性が指導的な立場に占める割合が低いこと、教育を受け能力を持つ人材が十分に活用されていないとの分析がなされている。さらに、報告書の共著者であるサーディア・サビディ氏は、国際競争力指数¹⁰の上位 10 か国のうち 6 か国が世界ジェンダー・ギャップ指数の上位 20 位以内

⁸ 「議員、政府高官、管理職の女性比率」の 106 位 / 114 か国より、「男性と比較した女性議員の人数」の方が、120 位 / 132 か国で単純な順位としては低い、集計対象の国数を考慮すると、「議員、政府高官、管理職の女性比率」の方が下位となる。

⁹ World Economic Forum (2013), "The Global Gender Gap Report 2013"
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

¹⁰ 世界経済フォーラムが、国際競争力指数(GCI, Global Competitiveness Index)に基き 12 の分野について世界各国・地域の分析を行っている報告書。2013 年の日本の順位は 148 か国・地域中 9 位(2006 年は 7 位)である。<http://www.weforum.org/issues/global-competitiveness>

に入っており、男女格差の解消と経済競争力の間には強い相関関係があると指摘している。

日本にとって、特に経済競争力の主役となる企業においては、今後の少子高齢化の更なる進行に伴う労働力不足は大きな企業リスクであり、持続可能な企業経営にとって女性の潜在能力を生かすためのジェンダー・ギャップの解消に向けた取組は喫緊の課題といえる。

このことを念頭に、次章以降においては CSR 報告書の情報を基礎として、ジェンダー・ギャップに関する日本企業の取組の現状と課題について調査し、分析を試みた。

ジェンダー・ギャップに関する事例調査

1. 調査目的

ジェンダー・ギャップへの取組は今後の企業の競争力を左右する重要な要因であり、取組次第では事業リスクとなる。これは同時に、公認会計士にとっても認識すべき企業のリスクである一方、新しい業務機会ともなり得る。したがって、公認会計士が業務上知っておくべき事項であるとともに企業の参考となる情報として、日本企業の職場におけるジェンダー・ギャップに関わる取組及び情報開示の現状と課題についてサステナビリティ情報の開示の視点から調査するとともに、女性役員数と業績との関係についても調査し情報提供することを目的とした。

2. 調査方法

職場におけるジェンダー・ギャップに関する日本企業の取組状況について、日本経済新聞社のウェブサイトに掲載されている売上高ランキング（2013年3月6日現在）における上位100社（金融機関を除く。）を対象とし、各社の2012年度を開示対象として発行するCSR報告書等（名称にかかわらず、CSRに関する年次報告書としての位置付けのもの）による開示情報を基礎として、以下の事項について調査を行った。なお、対象企業として金融機関を除いた理由は、売上高による他業種との単純な比較では企業の抽出に偏りが生じると判断したためである。

- (1) 女性データの開示状況
- (2) 取組項目別の状況
- (3) 女性役員数と業績との関係

また、日本企業の取組の参考となる情報を得るために、世界経済フォーラムで公表されるGLOBAL100index2013のうち、女性のエンパワーメント原則を支持している企業を中心として任意に海外企業6社を抽出し、上記日本企業の調査と同様の項目について企業が発行するCSR報告書等による開示状況の調査を行った。

(1) 女性データの開示状況

ジェンダー・ギャップに関する取組の現状を把握するに当たっては、その内容を理解すると同時に、各企業における女性の活躍実態をデータで認識する必要がある。すなわち、調査対象企業における全従業員に占める女性の割合や管理職や役員に占める女性の割合は、ジェンダー・ギャップに関するその企業の現状を端的に示すことから、以下の表にまとめた内容を調査した。

表：女性の活躍実態についての調査項目

区分	項目	調査目的
従業員	連結従業員数（人）	女性比率に対応する全従業員数と連結従業員数を比較することにより、女性に関わるデータの開示カバー率を把握する。
	女性比率(女性数に対応する組織の範囲)の分母となる総数（人）	
	女性（人）	女性従業員比率を把握する。
	女性従業員比率	
	離職率（男女別人数）	離職率について、男女差の有無を把握する。
管理職	人数（総数・女性人数）	女性管理職比率を把握する。なお、管理職の定義は各社の定義による。
	女性管理職比率	
役員	人数（総数・女性人数）	女性役員比率を把握する。
	女性役員比率	

(2) 取組項目別の状況

職場での男女の均等な機会及び待遇の確保等について、どのような方針の下で、どのような取組を行い、現在どのような状況にあり、今後どのようにしたいと考えているのかについて調査した。調査項目を決定するに当たり、次のような視点で整理を行っている。

まず、単に職場におけるジェンダー・ギャップに対する当該企業内での取組状況に限定することなく、自社の取引先におけるジェンダー・ギャップへの取組も視野に入れた。これは社会的責任の国際規格である ISO26000 においても着目されているように、近時、社会的責任の遂行に当たって重要性が注目されているバリューチェーンの視点を取り入れたものである。

次に、本調査に当たっては、基本的な方針や統治体制（方針・体制）の下に、採用から退職までの一連のキャリアフロー全般に関わる取組について調査を行った。これは、ISO26000 の 3 . 社会的責任の理解の「ボックス 2 -男女の平等と社会的責任」において、男女の平等を推進するために、自らの決定及び活動を確認すべき領域として下記が含まれていることを参考にしたものである。

- ・より進んだ同等を達成し、性別の壁をなくすことを目的とした、その組織の統治構造及びマネジメントにおける男女の混在
- ・採用、仕事の割当、訓練、昇進の機会、報酬及び雇用の終了における男女の平等な取扱い

以上を踏まえ、具体的な取組の調査は、「方針・体制」「採用」「育成」「昇進」「職種」「報酬」「育児休暇」及び「事業の社会的影響」の 8 項目を対象とし、各項目について、職場のジェンダー・ギャップ解消に関わる取組の有無、取組の内

容及び取組に関するデータの有無、データの内容について調査を行った。なお、「方針・体制」「事業の社会的影響」について、理解のためにその内容を下表に示すものとする。

項目	内容
方針・体制	女性活躍推進に関わる全体的な理念・方針、女性の活躍推進に関わる体制
事業の社会的影響	サプライチェーンにおける女性活躍推進に関わる事項

(3) 女性役員数と業績との関連に関する調査

2013年3月時点における売上高上位100社（金融機関を除く。）¹¹の日本企業について、女性役員数と業績との関連を調査した。これは、「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート」の共著者であるサーディア・サビディ氏による、国レベルにおけるジェンダー・ギャップの解消と経済競争力の間には強い相関関係があるとの指摘のほか、女性役員数と業績との間に正の相関関係があったとする Catalyst「The Bottom Line:企業収益と女性ボードメンバー」（2007年）や McKinsey&Company「Women Matter」（2010年）の調査結果を下に、国内の企業レベルにおいても同様の傾向が見られるかどうかについて調査したものである。

具体的には、これら企業の有価証券報告書データを基礎として、各社の女性取締役比率の2010年度及び2012年度の平均値に基づく女性取締役の有無を調べ、女性取締役のいる企業といない企業とに分けて同期間における自己資本利益率の平均値及び売上高経常利益率の平均値との相関関係について調査した。なお、取締役の性別判断に当たっては、必要に応じて問合せを行った。

なお、上記(1)及び(2)の調査に当たっては、データの開示対象組織について、「連結」、「その他」、「単体」及び「不明」に区分して調査した。データの開示対象組織について調査を行った理由は、女性の活躍推進に関わる取組がどのような組織範囲で行われているのかを把握するとともに、データの開示対象組織についての情報開示状況を把握するためでもある。また、女性役員数の調査については、(2)と(3)とでは基礎とした情報やデータが異なることに留意されたい。

¹¹ 日本経済新聞社ウェブサイト 2013年3月6日時点の売上高ランキング
<http://www.nikkei.com/markets/ranking/keiei/uriage.aspx>

3. 日本企業の取組と開示状況

(1) 女性データの開示状況

調査対象企業 100 社の CSR 報告書で開示されている女性従業員、女性管理職及び女性役員に関する開示状況は、下記のとおりである。

項目	TOTAL 企業数	業種別									
		商社 13	自動車 12	電気機器 11	化学 6	建設 6	機械 5	石油 5	通信 5	その他 37	
連結従業員人数を開示している企業	72	9	6	10	6	3	5	3	4	26	
	72%	69%	50%	91%	100%	50%	100%	60%	80%	70%	
女性従業員	47	6	7	3	2	3	2	1	3	20	
	47%	46%	58%	27%	33%	50%	40%	20%	60%	54%	
女性管理職	45	3	4	7	4	2	1	0	4	20	
	45%	23%	33%	64%	67%	33%	20%	0%	80%	54%	
	- 女性管理比率が開示している企業	29	2	2	4	3	2	1	0	3	12
	- 管理職数(性別情報)からのみ算定可能	16	1	2	3	1	0	0	1	8	
女性役員	34	5	2	7	3	2	1	2	1	11	
	34%	38%	17%	64%	50%	33%	20%	40%	20%	30%	
	- 女性役員がいる企業	16	3	0	6	0	0	1	1	5	
	- 女性役員がない企業	18	2	2	1	3	2	0	1	6	

女性管理職比率及び女性役員比率が読み取れる企業とは、CSR 報告書において、比率又は比率が算定できる人数を明示している場合、女性役員等がない旨明示している場合及び取締役の氏名と顔写真が記載されている場合を対象とした（氏名のみ記載の場合は必ずしも性別を判別できないため、対象に含めていない。）

女性従業員数

調査対象企業 100 社中、女性従業員数を開示している企業は 47 社（47%）であった。

業種別では、通信（5 社中 3 社）及び自動車（12 社中 7 社）が若干開示割合が高かった。また、女性従業員の範囲は、「連結」で開示している企業は 3 社のみで、大半は「単体」（34 社）での開示となっており、連結ベースで男女別の従業員数を把握できていない企業が多いと推測される。なお、女性従業員数を開示していないが、女性比率を開示している企業が 6 社あった。

女性管理職比率

調査対象企業 100 社中、女性管理職比率が分かる企業は 45 社（45%）であった。うち、女性管理職比率を開示している企業が 29 社、女性管理職比率を開示していないが管理職数(性別情報)から算定可能な企業が 16 社であった。

業種別では、通信（5 社中 4 社）、化学（6 社中 4 社）、電気機器（11 社中 7 社）と比較的開示割合が高かった。

女性管理職比率の範囲は、「連結」7 社、「単体」32 社、「その他」5 社、「不明」1 社であった。女性比率と同様に単体で開示している企業が多いことがわかる。

また、女性管理職比率の値は、0.5%から23.6%までと幅があるが、大部分（40社）が10%以下であった。

女性役員比率

調査対象企業100社中、女性役員比率が分かる企業は34社（34%）であった。うち、女性役員がいる企業が16社、女性役員がいない企業が18社であった。

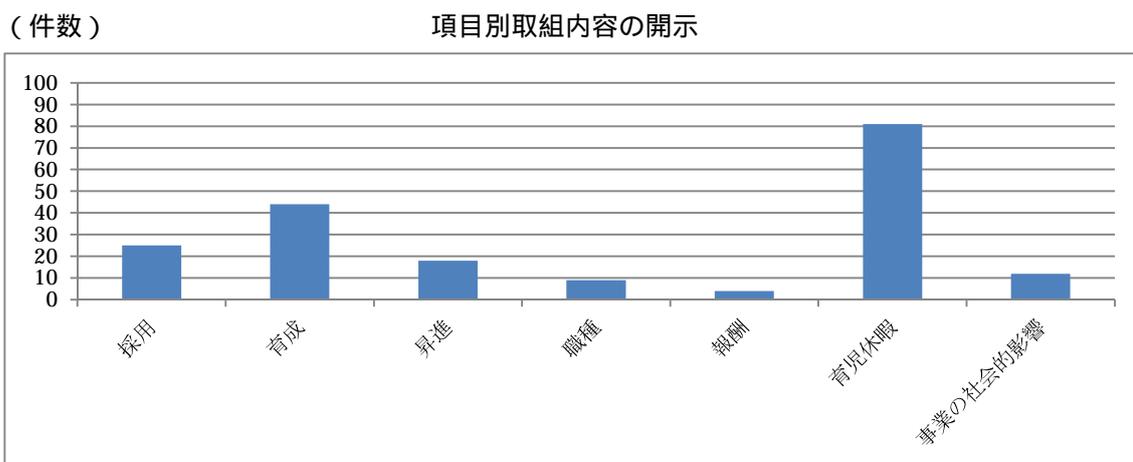
女性役員がいる企業の女性役員比率は、3.4%から11.1%までであり、女性役員が複数いる企業が2社、女性役員1人の企業が14社であった。女性役員が複数いる企業のうち1社は、親会社だけではなく、グループ会社の役員も含めて開示しており、当該企業の親会社の取締役に限れば、女性役員は含まれていなかった。

親会社に女性役員がいる企業15社について確認したところ、1社を除き当該女性役員は全て社外取締役であった。

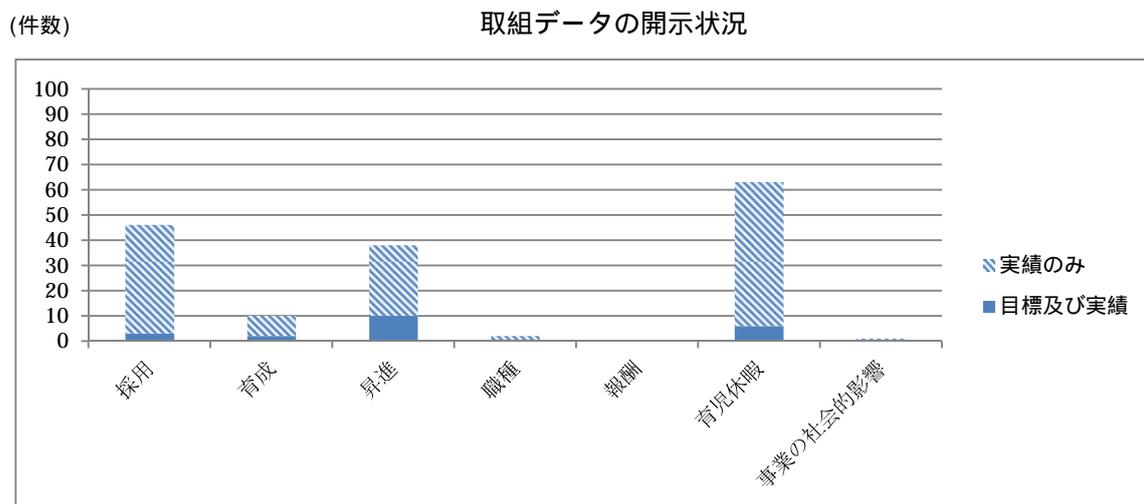
女性役員がいることをCSR報告書から読み取れる企業は100社中16社と少なく、今回の調査の範囲では役員層のジェンダーに関する多様性が確保されていることを明示している企業が限られていることが分かった。また、女性役員が1社を除き全て社外取締役であることから、女性が内部から昇格して取締役となる環境がまだ醸成されていないことが推測される。

(2) 取組項目別の状況

100社の取組内容に関わる開示状況は、下記グラフのとおりである。方針・体制の開示（60%）を除き、50%超の企業で取組内容の開示がある項目は、育児休暇（81%）のみであり、開示された取組項目に偏りがあることが分かる。



また、目標及び実績データの開示状況は、下記グラフのとおりである。取組内容の開示状況と同様に 50% 超の企業でデータの開示がある項目は、育児休暇（63%）のみである。なお、データの開示は全般的に実績のみである場合が多く、目標及び実績の開示がなされている場合は極めて少ない。



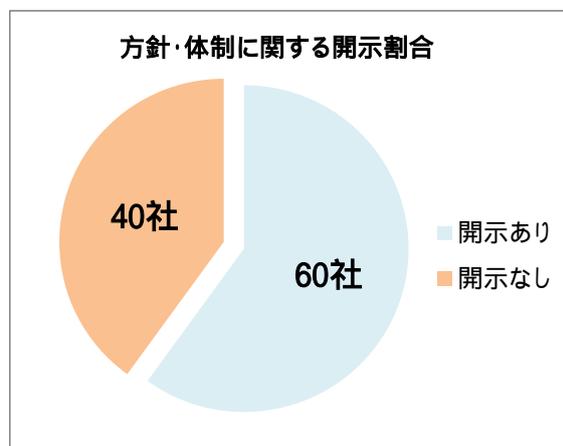
方針・体制

ア．項目の説明

方針・体制とは、「女性」「女性に関する人権」「多様性(ダイバーシティ)」「機会均等」「女性活躍推進」「女性就労環境整備」に関する方針や体制をいい、これらの方針や体制が示されている場合、取組があるものとして集計している。なお、「多様性(ダイバーシティ)」は、ジェンダー以外の要素を含む広い概念であるが、重要な要素であるジェンダーを含むものとして取り上げている。

イ．全体状況

調査対象企業 100 社中、女性に関連する方針・体制の取組の開示を行っている企業は 60 社（60%）であった。その主な内容としては、性差別の禁止を明記している企業が 26 社、企業行動憲章・指針及び CSR 方針に関連する方針（上記性差別禁止を含む。）を明記している企業が 25 社、ダイバーシティに特



化した方針を明記している企業が6社、国連の「女性エンパワーメント原則」の支持を表明している企業が5社あった。また、ダイバーシティを重要課題であると明記している企業は6社であった。

体制に関しては、「ダイバーシティ推進室」等のダイバーシティ等の推進組織の設置を明記している企業が16社、ダイバーシティ推進等のプロジェクトを推進している企業が5社であった。

なお、売上上位50位までのうち31社、売上51位から100位までのうち29社が方針・体制の取組を開示しており、規模による開示の差は見られなかった。

ウ．業種別状況

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	60	7	6	10	6	4	1	2	4	20
	60%	54%	50%	91%	100%	67%	20%	40%	80%	54%

業種別には、化学が100%（6社中6社）、電気機器が91%（11社中10社）、通信80%（5社中4社）と開示割合が高かった。

化学については、ダイバーシティの推進組織の設置を明記している企業が1社、企業行動憲章・指針及びCSR方針に関連する方針を明記している企業が3社あったが、業種的な特徴は見られなかった。

電気機器については、ダイバーシティの推進組織の設置を明記している企業が5社、ダイバーシティを重要課題であると明記している企業が3社、ダイバーシティに特化した方針を明記している企業が2社であった。また、取締役の多様性推進を掲げている企業が2社ある点も特徴として挙げられる。

通信については、ダイバーシティの推進組織の設置を明記している企業が2社、推進プロジェクトを設置している企業が1社、国連の女性エンパワーメント原則の支持を表明している企業が1社であった。また、女性管理職比率の向上を目指している企業が2社あるほか、厚生労働省の関連サイトにトップメッセージを掲載する取組を明記している企業が1社あった。

採用

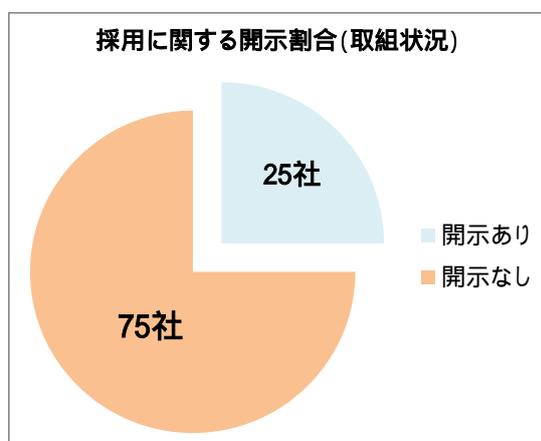
ア．項目の説明

ここでいう採用は、従業員の採用に当たって、女性を積極的に採用する取組を行っている場合や、採用時の男女の機会均等に関する取組を行っている場合を対象とする。

イ．全体状況

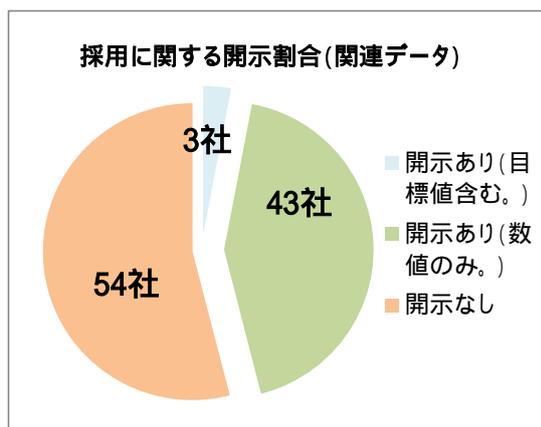
(ア) 取組

調査対象企業 100 社中、女性の採用に関する取組の開示を行っている企業は 25 社（25%）であった。その内容としては、女性に特定した取組を開示しているというよりは、『性別を問わず人材を幅広く多様性をもって採用する』という取組が多い。取組を開示している企業のうち、女性の積極的な採用に関する取組の開示を行っている企業は 9 社であった。



(イ) 関連データ

調査対象企業 100 社中、女性の採用に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は 46 社（46%）であり、関連するデータの内容としては、男女別の採用者数の実績であった。取組を開示していない企業であっても、採用者数の実績の開示を行っている企業が多くあった。その他、女性の採用者数の実績のみを開示している、又は女性の採用比率を開示している企業もあった。



また、関連するデータとともにその目標値について開示を行っている企業は 3 社（3%）のみであった。目標の内容としては、女性の採用比率の定量的目標の設定のほか、入社 3 年以内の女性の離職率を設定している企業もあった。

取組の開示数に比べると、関連データの開示数が少なくなるのが一般的な傾向であるが、採用に関しては、取組の記載がない企業であっても、新入社員の採用実績（男女別、女性比率）を開示している企業が多い状況となっている。

ウ．業種別状況

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	25 25%	5 38%	0 0%	3 27%	3 50%	3 50%	2 40%	0 0%	1 20%	8 22%
関連データ	46 46%	4 31%	5 42%	4 36%	3 50%	5 83%	3 60%	0 0%	3 60%	19 51%

(ア) 取組

業種別には、女性の採用に関する取組の開示を行っている企業は、化学が50%（6社中3社）、建設が50%（6社中3社）と比較的開示割合が高い傾向が見られた。

化学については、性差別のない採用が1社、多様な人材の採用が1社、女性の採用比率向上と女性の配属先拡大の推進が1社であった。

建設については、多様な人材の雇用が1社、女性の採用の増加が1社、特定職種における女性の積極的採用が1社であった。

(イ) 関連データ

業種別には、女性の採用に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は、建設が83%（6社中5社）、機械が60%（5社中3社）、通信が60%（5社中3社）と比較的開示割合が高かった。

建設については、男女別の採用者数を開示している企業が3社、女性採用人数と女性採用比率を開示している企業が1社、女性採用比率を開示している企業が1社であった。

機械については、女性採用者数と女性採用比率を開示している企業が1社、女性採用者数を開示している企業が2社であった。

通信については、男女別の採用者数を開示している企業が2社、男女別の採用者数と男女別の離職者数と離職率を開示している企業が1社であった。

5社以上対象のある業種では、基本的に、取組の開示に合わせて関連データの開示が行っている傾向が見られるが、自動車については取組の具体的な説明は記載していないものの実績は高い割合で開示されていた。

育成

ア．項目の説明

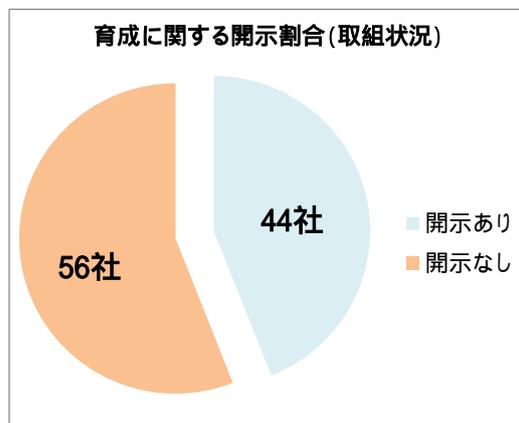
ここでいう育成は、女性のキャリア開発・支援や女性の活躍を想定したダイバーシティ研修等の女性の育成に関する取組を対象とする。女性社員向け

の取組だけでなく、女性の育成に係る上司等への取組も含まれる。

イ．全体状況

(ア) 取組

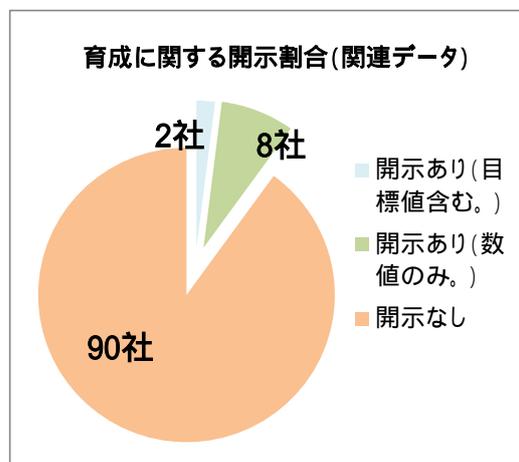
調査対象企業 100 社中、女性の育成に関する取組の開示を行っている企業は 44 社（44%）であった。その内容としては、女性社員向けのキャリア育成研修やフォーラムの開催、女性社員の社内外でのネットワーク構築支援に関する取組、その他女性部下を持つ上司向けの研修の取組やダイバーシティ研修の開示が多かった。



女性社員の個人の育成・キャリアアップのための研修とともに、周囲の男性上司や全従業員向けにも女性のキャリアについて理解させるための研修や風土作りに取り組んでいる企業が多い。

(イ) 関連データ

調査対象企業 100 社中、女性の育成に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は 10 社（10%）であり、関連するデータの主な内容としては、女性のリーダーシップ育成研修の実績（受講者数）を開示している企業が 6 社、女性管理職層の育成について目標と実績を開示している企業が 2 社であった。



具体的には、女性マネージャー数の目標（2016 年度）と実績を開示している企業が 1 社、女性リーダー育成研修受講者数の目標と実績を開示している企業が 1 社である。

育成に関しては、取組について定性的な記載を行う企業は 44 社と比較的多いにもかかわらず、関連データの開示まで行っている企業は限られていた。これは、社内では取組を推進しているものの、女性管理職・リーダー等の育成を数値で示せるほど実績を上げている企業はまだ少ないということが推測される。

ウ．業種別状況

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	44 100%	6 46%	3 25%	9 82%	1 17%	3 50%	1 20%	0 0%	4 80%	17 46%
関連データ	10 100%	0 0%	0 0%	3 27%	0 0%	1 17%	0 0%	0 0%	2 40%	4 11%

(ア) 取組

業種別には、女性の育成に関する取組の開示を行っている企業は、電気機器が82%（11社中9社）、通信が80%（5社中4社）と開示割合が高く、次に建設の50%（6社中3社）となっている。

電気機器については、育成に関しては、女性向けのキャリアアップ研修や上司向けの研修だけでなく、多様な取組が推進されている傾向がある。例えば、女性のリーダーシップ・ネットワークの支援、女性の経営参画加速のための女性向け勉強会やセミナーの実施、女性リーダー向けのメンター制度の導入、マネージャー向け女性活用推進ハンドブックの配布等の取組が見られる。

通信については、ダイバーシティに関するe-learning研修の実施が1社、女性社員向けのスキルアップセミナー、ワーキングマザーのためのキャリアデザインセミナー等の開催、ダイバーシティを戦略的視点から学ぶ本部長・部長向けセミナーの開催を実施している企業がそれぞれ1社、キャリア開発研修、女性部下を持つ管理者研修の開催、女性管理者候補向けメンター制度等の取組を実施している企業がそれぞれ1社であった。

建設については、女性リーダー育成研修の実施が1社、入社2年目から5年目までの女性総合職の座談会開催が1社、女性営業職員や女性技術系社員を対象とした各種支援の実施が1社であった。

(イ) 関連データ

関連データの開示が10社と限られており、開示割合が50%以上の業種がないため、業種別の関連データの説明は省略する。

昇進

ア．項目の説明

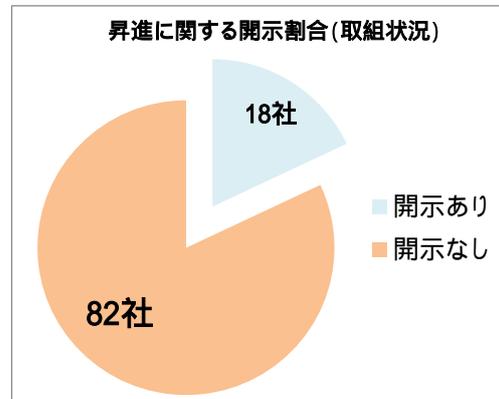
女性の昇進に関する取組状況及びその結果について開示を行っている企業の分析を行った。

イ．全体の状況

(ア) 取組状況の開示

調査対象企業 100 社中、女性の昇進に関する取組の開示を行っている企業は 18 社（18％）であった。その内容としては、女性の管理職等役職者への登用の拡大・推進を進めている旨の記載をしている企業が 6 社のほか、女性リーダー層の育成を行っている旨の記載が 2 社、その他ネットワーク作りの支援や育児休業期間中でも昇格できる制度などの紹介があった。

うち、取組内容を連結ベースで開示しているのは 2 社のみであり、その他の企業は、単体のみ、単体及び一部の子会社又は範囲が不明であった。



(イ) 関連データの開示

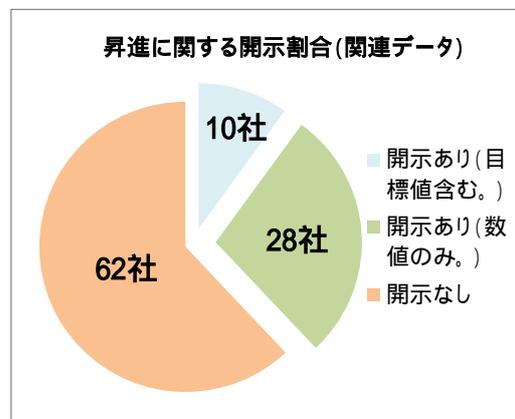
調査対象企業 100 社中、女性の昇進に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は 38 社（38％）であり、関連するデータの内容としては、38 社の全てが女性管理職（ほとんどの企業で管理職の具体的な定義はなく、マネジメント職、役職者等の表現も見られた。）の人数

又は割合の開示を行っていた。そのほか、リーダー育成研修受講者男女別人数も併せて開示している企業があった。

そのデータの対象範囲は、単体のみが 20 社、連結ベースの開示が 4 社、その他（不明・未記載を含む。）が 14 社であった。

また、関連するデータとともにその目標値について開示を行っている企業は 10 社（10％）であった。目標の内容としては、一定時点における女性管理職の目標人数又は割合であった。

なお、具体的な取組状況の記載はないものの、結果としての関連データを開示している企業の割合が比較的多いのが、昇進に関する取組状況の特徴である。



ウ．業種別状況

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	18 18%	4 31%	0 0%	4 36%	1 17%	1 17%	1 20%	0 0%	2 40%	5 14%
関連データ	38 38%	1 8%	1 8%	6 55%	4 67%	5 83%	2 40%	0 0%	4 80%	15 41%

(ア) 取組状況の開示

業種別には、女性の昇進に関する取組の開示を行っている企業は、上記のとおりであり、業種別には、電気機器及び商社における開示割合が高かった。

内容としては、多くが女性管理職の登用に関するものであるが、

- ・女性執行役員の誕生を掲げている企業
- ・出産育児の期間における評価及び昇格制度の詳細を記載している企業が特徴的な開示として見られた。

(イ) 関連データの開示

業種別には、女性の昇進に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は上記のとおりであり、電気機器、化学、建設及び通信については取組の具体的な説明は記載していないものの実績は高い割合で開示されていた一方で、商社については、取組に関する定性的な記載はあるものの、具体的な実績の開示は余り見られなかった。

関連データの開示社数が取組の状況の開示を上回ったのは、採用と昇進のみであり、具体的な方針は定めにくい、実績としては集計しやすい項目であることがうかがえる。

また、具体的な目標を開示しているのは、電気機器及び建設が2社ずつ、商社、自動車及び通信が1社ずつ、その他業種が3社であった。目標の内容としては、各社定義は異なると思われるが女性管理職の数又は比率を定めており、目標女性管理職数を定めている企業が3社、目標女性管理職比率を定めている企業が4社、その両方を定めている企業が3社であった。

職種

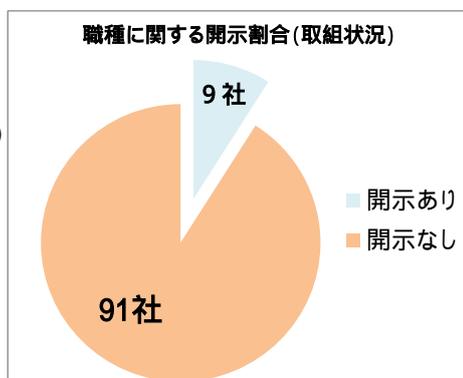
ア．項目の説明

女性が活躍する職種の拡大に関する取組状況及びその結果について開示を行っている企業の分析を行った。

イ．全体の状況

(ア) 取組状況の開示

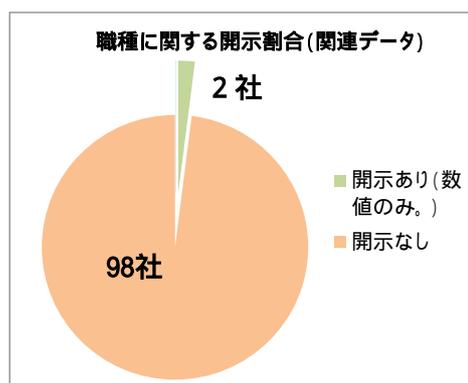
調査対象企業 100 社中、女性が活躍する職種の拡大に関する取組の開示を行っている企業は 9 社（9%）であった。その内容としては、技術系の職域への活躍支援、女性中心の店舗や組織運営、体力的なハンディをカバーするための製造装置や作業工程の導入といった具体的な記述のほか、単に職域の拡大とのみ記載している企業もあった。



なお、取組内容の範囲は、単体と明記している企業が 1 社であり、ほかはその他（不明・未記載を含む。）であった。

(イ) 関連データの開示

調査対象企業 100 社中、女性が活躍する業種の拡大に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は 2 社（2%）であった。関連するデータの具体的な内容としては、女性の海外駐在者数の開示及び女性営業職・女性技術職等の人数の開示であった。



ウ．業種別状況

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	9 9%	1 8%	1 8%	0 0%	1 17%	3 50%	0 0%	0 0%	0 0%	3 8%
関連データ	2 2%	1 8%	0 0%	0 0%	0 0%	1 17%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%

(ア) 取組状況の開示

業種別には、女性が活躍する業種の拡大に関する取組の開示を行っている企業は、建設（6社中3社）が最も多く、その他同一業種の中で複数の企業による開示があった業種はなかった。

開示内容としては、単に職域の拡大等と記載している企業もあるが、女性が少ないと思料される技術系職種への拡大施策を掲げている企業が数

社で見られたことが特徴的であった。

(イ) 関連データの開示

開示が2社のみであるため、詳細な記述は省略する。

報酬

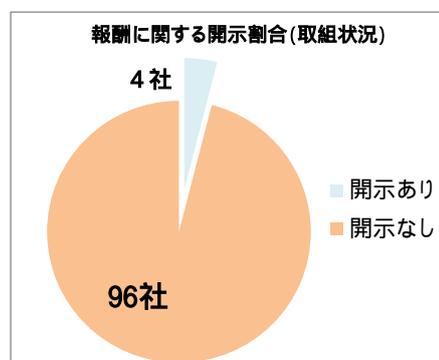
ア．項目の説明

男性と女性の報酬格差等に関する取組状況及びその結果について開示を行っている企業の分析を行った。

イ．全体の状況

(ア) 取組状況の開示

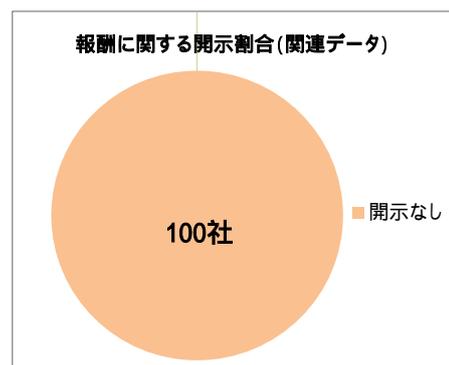
調査対象企業 100 社中、男性と女性の報酬格差等に関する取組状況の開示を行っている企業は4社(4%)であった。その内容としては、4社とも性別による格差のない賃金を掲げており、また、出産育児の期間における給与の支給方針として、出産期間は給与を支給する旨の定めがあることを開示をしている企業があった。なお、取組内容の範囲は、いずれも不明であった。



(イ) 関連データの開示

調査対象企業 100 社中、男性と女性の報酬格差等に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は全く見られず0社であった。

諸外国では男女間の報酬格差などの開示も見られるが、我が国ではそのような開示実務は定着しておらず、定量的な開示がなされていない状況である。



ウ．業種別状況

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	4 4%	1 8%	1 8%	1 9%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 3%
関連データ	0 0%									

(ア) 取組状況の開示

開示企業が4社しかないため、業種別分析は省略するが、諸外国で見られる開示がグローバル企業においても開示されていない状況が改善されることが望まれる。

(イ) 関連データの開示

開示企業がなかったため、記載は省略する。

育児休暇

ア．項目の説明

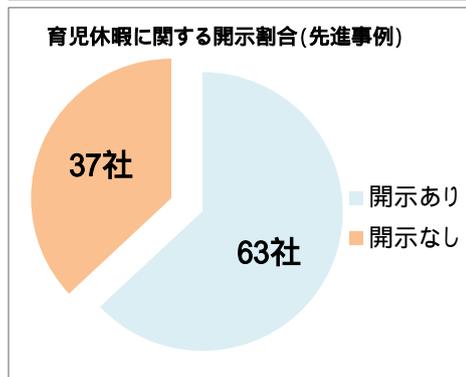
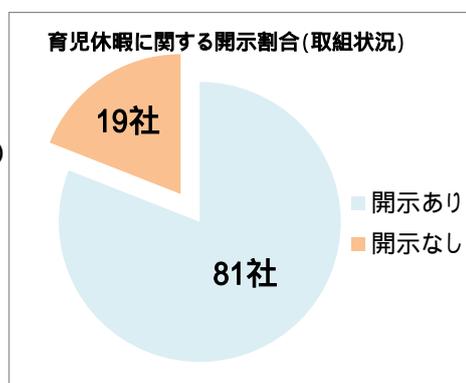
育児休暇等の育児支援に関する取組状況及びその結果について開示を行っている企業の分析を行った。

イ．全体の状況

(ア) 取組状況の開示

調査対象企業100社中、育児休暇等の育児支援に関する取組状況の開示を行っている企業は81社(81%)であった。

その内容としては、a)くるみんマーク(企業が次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣の認定)を取得している旨、b)育児休業に関する記載、c)時短勤務、時差勤務、在宅勤務などフレックス勤務制度に関する記載、d)出産・子育て後の復職・再雇用の支援に関する記載、e)託児所等を設けている旨の記載、f)ハンドブックの配布やセミナーの開催など育児休暇・復職等のための情報支援に関する記載をしてい



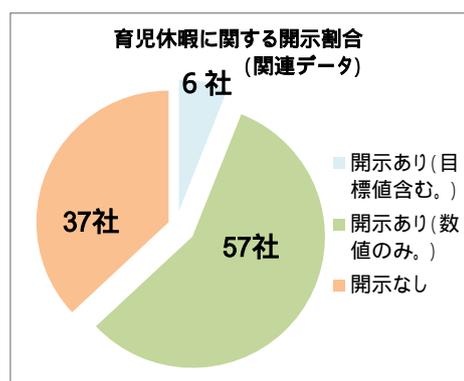
る企業が多かった。

それぞれの項目の具体的な企業数は、業種別分析で行う。

また、例えば、『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律』で定められた育児休業期間等、最低限遵守すべき制度以上に育児支援等を行っている旨（例：育児休業期間の延長等）を明確に開示している企業（グラフ及び表では「先進事例」と記載）は、63社（63%）であった。

(イ) 関連データの開示

調査対象企業 100 社中、育児休暇等の育児支援に関する取組状況に関連するデータの開示を行っている企業は 63 社（63%）であり、そのうち、具体的な目標数値を含めて開示している企業は 6 社（6%）であった。



また、そのデータの対象範囲については、データの開示がある 63 社中、単体のみを集計範囲としている企業が 41 社（65.1%）、範囲が不明であったり、単体及び一部の子会社などの企業も合計で 21 社あり、連結ベースで開示データを集計している企業は 3 社のみであった。

また、その内容として、a) 育児休暇等の取得者数を開示している企業が 63 社、b) 育児休暇等の取得率を開示している企業が 6 社、c) 時短勤務等のフレックスタイム制度を利用している人数を記載している企業が 27 社、d) 育児休暇等の取得後の復職率を開示している企業が 8 社という結果であった。なお、取組状況に関連するデータの開示はあるが、取組状況に関する定性的な開示がなかった企業も 7 社見られた。

すなわち、定性的記載を行っている 81 社と合わせると、ほとんど全ての企業が育児休暇に関する何らかの記載を行っていた。

ウ．業種別状況

A) 全般

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	81 81%	10 77%	10 83%	10 91%	5 83%	5 83%	4 80%	4 80%	5 100%	28 76%
関連データ	63 63%	6 46%	8 67%	6 55%	5 83%	5 83%	3 60%	4 80%	3 60%	23 62%

B)取組状況の開示内訳

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	81 81%	10 77%	10 83%	10 91%	5 83%	5 83%	4 80%	4 80%	5 100%	28 76%
先進事例	63 63%	6 46%	9 75%	8 73%	5 83%	4 67%	4 80%	4 80%	4 80%	19 51%
くるみん マーク	40 40%	6 46%	5 42%	7 64%	2 33%	2 33%	2 40%	3 60%	3 60%	10 27%
育児休暇等	55 55%	4 31%	7 58%	7 64%	4 67%	4 67%	2 40%	4 80%	2 40%	21 57%
フレックス 勤務	54 54%	7 54%	10 83%	8 73%	3 50%	1 17%	3 60%	3 60%	3 60%	16 43%
復職・再雇 用施策	30 30%	1 8%	0 0%	5 45%	3 50%	4 67%	2 40%	1 20%	3 60%	11 30%
託児所等 設置	21 21%	3 23%	2 17%	5 45%	3 50%	0 0%	2 40%	0 0%	1 20%	5 14%
情報支援	29 29%	0 0%	3 25%	7 64%	1 17%	2 33%	2 40%	1 20%	3 60%	10 27%

C)関連データの開示内訳

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
関連データ	63 63%	6 46%	8 67%	6 55%	5 83%	5 83%	3 60%	4 80%	3 60%	23 62%
目標数値 を開示	6 6%	0 0%	0 0%	1 9%	0 0%	3 50%	0 0%	0 0%	1 20%	1 3%
育休取得 人数	63 63%	6 46%	8 67%	6 55%	5 83%	5 83%	3 60%	4 80%	3 60%	23 62%
育休取得率	6 6%	1 8%	0 0%	0 0%	1 17%	2 33%	0 0%	0 0%	0 0%	2 5%
時短勤務等 人数	27 27%	1 8%	3 25%	6 55%	2 33%	1 17%	0 0%	2 40%	3 60%	9 24%
復職率	8 8%	0 0%	0 0%	1 9%	1 17%	2 33%	2 40%	0 0%	0 0%	2 5%
単体数値の 開示	41 41%	4 31%	7 58%	5 45%	1 17%	2 33%	3 60%	1 20%	2 40%	16 43%
連結数値の 開示	3 3%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 20%	0 0%	2 5%
その他数値 の開示	11 11%	1 8%	0 0%	1 9%	4 67%	0 0%	0 0%	1 20%	1 20%	3 8%
開示範囲 不明	10 10%	1 8%	1 8%	0 0%	0 0%	3 50%	0 0%	1 20%	0 0%	4 11%

(ア) 取組状況の開示

全体的な状況としては、どの業種もおおむね大部分の企業が何らかの開示を行っていたが、特に電気機器の業界の開示が項目を通じて最も充実しており、商社については育児休暇等の開示割合が最も少ないなど、全体として開示が低調であることがうかがえる。

項目別には、育児休暇等はそれほどばらつきはないが、フレックス勤務については建設の開示が少ない一方で、自動車・電気機器といった製造業で開示が多く、また、復職・再雇用支援については商社・自動車で低調な点が特徴的であった。

(イ) 関連データの開示

関連データの開示がある企業はいずれも a) 育児休暇の取得者数を開示していた。b) 育児休暇の取得率を記載している企業は同時に取得者数も開示しているが、母集団が不明なため、取得者数よりも取得率の開示が望まれるところである。

時短勤務については電気機器、通信の開示割合が高い一方で機械、商社及び建設の割合が低かった。時短勤務の割合は構造的にワークシェアの容易性の影響を受けると思われ、建設業や商社では実施が相対的に難しいのかもしれない。

復職率は、今後、我が国が人材の多様化を進めていく上で非常に重要な要素となるが、これに関する開示をしている企業の割合は8社のみであり、今後の開示企業の増加が望まれる。特に相対的に従業員数が多いと思われる商社並びに自動車及び電気機器といった製造業は復職率を開示しておらず、今後の対応が望まれる。

また、開示の範囲もほとんどが単体ベースであることが特徴的である。

事業の社会的影響関連

ア．項目の説明

女性の活躍に関連した事業のサプライチェーンを通じた社会的影響に関する取組状況及びその結果について開示を行っている企業の分析を行った。

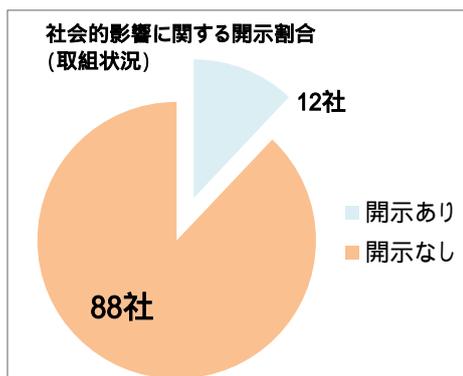
イ．全体の状況

(ア) 取組状況の開示

調査対象企業 100 社中、女性の活躍に関連した事業の社会的影響に関する取組状況の開示を行っている企業は 12 社（12%）であった。その内容としては、

- ・ サプライチェーンにおける差別及びハラスメントの防止

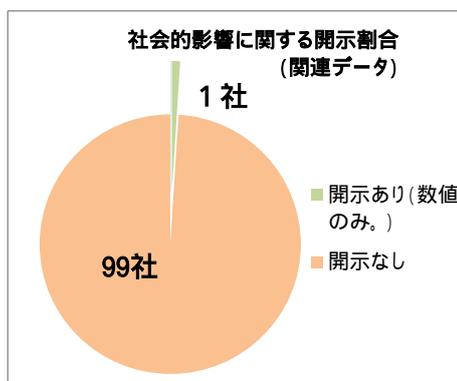
- ・異業種他社とともに「女性のためのビジネスリーダーシップ塾」を開催
- ・サプライチェーンのCSR取組方針において雇用における差別の撤廃
- ・購買取引行動指針において「雇用と職業に関する不当な差別撤廃」及び「働きやすい職場作り」を規定し、主要調達先のモニタリング及び外部監査を実施するとともにダイバーシティに関する異業種交流会への参画
- ・CSR調達のために「取引基本契約書」において差別撤廃及び機会均等を規定
- ・CSR調達ガイドラインに女性差別に関する記載などであった。なお、取組内容の範囲はいずれも不明であった。



(イ) 関連データの開示

調査対象企業 100 社中、女性の活躍に関連した事業の社会的影響に関連するデータの開示を行っている企業は 1 社であった。

その内容は、調達取引先へ提示した行動規範・基準がどの程度浸透しているかを点検するために実施した主要調達取引先におけるモニタリング（自己チェック）の回収状況であった。



ウ．業種別状況

	TOTAL	業種別								
		商社	自動車	電気機器	化学	建設	機械	石油	通信	その他
	100	13	12	11	6	6	5	5	5	37
取組	12 12%	2 15%	1 8%	4 36%	1 17%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	4 11%
関連データ	1 1%	0 0%	0 0%	1 9%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%

(ア) 取組状況の開示

業種別には電気機器の開示割合が高かった。また、内容としては、4社ともCSR調達に関する記載であった。

(イ) 関連データの開示

開示企業が1社しかないため、業種別分析は省略する。

4. 海外企業の情報開示事例

女性の活躍への取組に関する海外企業の開示実態を知るために、世界経済フォーラムで公表されるGLOBAL100Index2013のうち、女性のエンパワーメント原則を支持している企業を中心に任意に海外企業6社を抽出して調査を行った。調査対象は、Alcatel-Lucent、Daimler AG、Nestle SA、Novo Nordisk A/S、Unilever PLC、Novartisの6社である。

(1) 組織の概要と開示媒体

アルカテル・ルーセント社 (Alcatel-Lucent)

フランスを拠点とする通信サービスのサプライヤー。従業員数は約72,000人、年間売上高は114億ユーロである(2012年末)。主な開示媒体は、SUSTAINABILITY REPORT¹²である。

ダイムラー社 (Daimler AG)

ドイツを拠点とする、乗用車、商用車のサプライヤー。従業員数は約275,000人、年間売上高1,142億ユーロ(2012年末)。主な開示媒体は、Sustainability Report¹³である。

ネスレ社 (Nestle)

スイスを拠点とする食品、飲料のサプライヤー。従業員数は約330,000人、年間売上高921億スイスフラン(2012年現在)。主な開示媒体は、Creating Shared Value and meeting our commitments¹⁴である。

ノボノルディスク社 (Novo Nordisk)

デンマークに本社を置く製薬企業。売上高は約780億デンマーククローネ、従業員数約35,000人(2012年末)。Annual Report 2012¹⁵の開示のほか、グローバル・コンパクトやGRI対応のレポート¹⁶も開示している。

¹² ALCATEL-LUCENT (2013) “2012 SUSTAINABILITY REPORT” .
(<http://www.alcatel-lucent.com/sustainability>)

¹³ Daimler AG (2013) “Sustainability Report 2012” .
(http://sustainability.daimler.com/daimler/annual/2013/nb/English/pdf/Sustainability_Report_2012_final.pdf)

¹⁴ Nestle SA(2013), “Creating Shared Value and meeting our commitments 2012” .
(http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-csv-full-report-2012-en.pdf)

¹⁵ http://www.novonordisk.com/images/annual_report/2012/Novo-Nordisk-AR-2012-en-highres.pdf

¹⁶ <http://www.novonordisk.com/investors/annual-report-2012/ar2012.asp>

ユニリーバ社 (Unilever)

イギリスとオランダに本社を置く消費財メーカー。売上高は約 513 億ユーロ、従業員数約 173,000 人 (2012 年末)。Unilever Sustainable Living Plan: Progress Report¹⁷で CSR 情報の開示がされているが、ANNUAL REPORT AND ACCOUNTS¹⁸でも多様性についての記載がある。

ノバルティス社 (Novartis)

スイスに本社を置くヘルスケア企業。売上高は約 567 億ドル (2012 年末) 従業員数約 128,000 人 (2012 年末)。Novartis2012 GRI report¹⁹、UN Global Compact Leadership Blueprint²⁰、Diversity & Inclusion Report²¹などを発行している。

(2) 女性データの開示状況

女性従業員数

6 社のうち、4 社が従業員数に関する情報を開示している。このうち、1 社は女性従業員数を記載しているが、他の 3 社は女性従業員比率のみ記載している。

女性管理職数

女性管理職数に関する情報としては、6 社のうち、5 社で女性管理職比率を掲載している。ただし、女性従業員数について比率を開示している場合、その計算をしている範囲が単体か連結かが明確であったのと異なり、女性管理職比率を開示している 5 社のうち 3 社は、その計算の範囲が不明か、単体・連結以外の区分になっているため、女性管理職数の絶対値の情報を入手することは難しい。

女性役員数

6 社全てが女性役員数に関する記載がある。4 社で女性役員数、1 社が女性役員比率、どちらも開示している企業も 1 社ある。従業員数や管理職比率と異

¹⁷ Unilever(2013) “ *Unilever Sustainable Living Plan: Progress Report 2012* ”.
(http://www.unilever.com/images/USLP-Progress-Report-2012-FI_tcm13-352007.pdf)

¹⁸ Unilever(2013) “ *ANNUAL REPORT AND ACCOUNTS 2012.* ”
(http://www.unilever.com/images/ir_Unilever_AR12_tcm13-348376.pdf)

¹⁹ Novartis (2013) “ *Novartis2012 GRI report* ”.
(<http://www.novartis.com/downloads/corporate-responsibility/metric-and-reporting/2012-GRI-report.pdf>)

²⁰ “ *Novartis and the UN Global Compact Leadership Blueprint* ”
(<http://www.novartis.com/downloads/corporate-responsibility/responsible-business-practices/10-principles.pdf>)

²¹ “ *Diversity & Inclusion Report2012* ”
(<http://www.novartis.com/careers/diversity-inclusion/diversity-inclusion-report-2012.html>)

なり、具体的な人数の記載の割合が高い。

なお、役員数を開示している4社では、11人から14人の役員のうち、2人又は3人が女性役員であった。

ダイムラー社では、マネジメント層での女性の昇進が、多様性戦略の中で焦点を当てている領域の一つであり、2020年までのグループ全体での女性役員割合の目標を20%と設定し進捗を開示している（Daimler AG (2013) “*Sustainability Report 2012*”p.90）。

(3) 取組項目の状況

方針・体制

6社とも、女性を含めた多様性を支えるための方針・体制についての記述がある。例えば、アルカテル・ルーセント社では、グループの全従業員の日々の活動やサプライヤーなど他者との関わりで守るべき行動規範について記述しているが、その行動規範は法令で義務付けられたものだけでなく、多様性などの概念も含むものである（Alcatel-Lucent (2013) “*2012 Sustainability Report*” p.84）。

採用

採用におけるジェンダーバランスまで言及しているのは2社のみだが、採用の男女比や増加についてはそれ以外の企業でも触れている。ジェンダーバランスについては、ノボノルディスク社が人事システムの開発に触れている。このシステムでは、採用時のジェンダーバランスを追跡できる（Novo Nordisk (2013) “*2013 UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS 2012*”p.9）。

育成

6社いずれでも、ジェンダー関連の障壁を取り除き、多様性を支える社内文化の醸成を図るためのワークショップなどを行っていることが開示されている。

例えば、ダイムラー社では、管理職の実践的なワークショップとして、多様性のあるチームを率いる方法についての課題としている（Daimler AG (2013) “*Sustainability Report 2012*”p.63）。

昇進

女性管理職や上級マネジメントの比率を増加させるための何らかのプログラムを6社とも導入しており、いずれの企業も管理職比率や上級マネジメントの比率といった実績を開示している。

ノバルティス社においては、2010年度から Executive Female Leadership

Program (EFLP)を導入し、女性管理職の育成を強化している旨の記載がある
(Novartis Pharmaceuticals AG (2013) “*Diversity & Inclusion Report 2012*”p.11)

職種

職種についての記載の開示はいずれでも見られない。

報酬

報酬について6社のうち、2社が男女比率を開示しており、1社が同一賃金を目指していることを記載、1社は基本給が個人の職種や職位によって決まる旨を記載している。

ノバルティス社では、役員、管理職、非管理職といった職能別に基本給与の男女比を開示している(Novartis (2013) “*Novartis2012 GRI report*”p.71)

育児休暇

育児休暇に関しては、6社のうち、4社が記載をしている。

各国により制度が異なるため、各地域での事例紹介のような記載もされているが、日本企業での開示に多い親会社だけの制度が記載されているわけではない。

なお、ネスレ社は、男女別の育児休暇後の職場復帰率の目標設定についても記載している(Nestlé (2013) “*Nestlé in society | Creating Shared Value and meeting our commitments 2012*”p.263)

事業の社会的影響

6社とも、CSR調達方針等の中でサプライチェーンの企業にも自社の方針に沿った対応を求めることを盛り込んでおり、実効性を確認するために実施されている調査についても記載がされている。

ネスレ社では、サプライチェーン全体で、サプライヤー規則に沿って公正な労働環境を確保することが求められているが、報告書からこの規則の内容にリンクが付され、サプライヤーに対しても性別等での差別を禁止していることが読み取れる(Nestlé (2013) “*Nestlé in society | Creating Shared Value and meeting our commitments 2012*”p.108、Nestlé(2013) “*The Nestlé Supplier Code*”p.2)

また、サプライチェーンの多様性を考慮していること、サプライチェーンの中での女性の地位向上を図るための施策をとっているということで社会的影響を開示している企業もある。

例えば、アルカテル・ルーセント社では、サプライチェーンの多様性に関して、2011年度の北米でのマイノリティーや女性が所有する企業との取引金額

の割合などを重要な数値として記載している (Alcatel-Lucent (2013) “2012 Sustainability Report ”p.208)。

また、ユニリーバ社では、農家の生計を改善することを手助けしているが、特に社会発展のための相乗効果が期待できる女性への支援に重きを置いていることが報告されている (Unilever (2013) “Unilever Sustainable Living Plan: Progress Report 2012 ”p.2)。

5 . 日本企業における女性役員数と業績との関係に関する調査

海外においては「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート」の共著者によって、国レベルにおけるジェンダー・ギャップの解消と経済競争力の間には強い相関関係があるとの指摘のほか、女性役員数と業績との間に正の相関関係があったとする Catalyst 「The Bottom Line:企業収益と女性ボードメンバー」 (2007 年) や McKinsey&Company 「Women Matter」 (2010 年) の調査結果が報告されている。企業経営に当たって、同様の見方が日本企業の女性役員数と業績との間にも当てはまるのかが注目される場所である。こうした観点から、日本企業の女性役員数と業績との関係を調査分析した。

調査の対象は、日本経済新聞社のウェブサイトに公開されている売上高ランキング (2013 年 3 月 6 日時点) の上位 100 社とし、これら企業の有価証券報告書データを基礎として、女性取締役比率の 2010 年度及び 2012 年度の平均値と、同期間の自己資本利益率の平均値及び売上高経常利益率の平均値との相関関係の有無について調査した。なお、取締役の性別判断に当たっては、必要に応じて問合せを行った。

その主な調査結果は以下のとおりである。

- ・調査対象とした 100 社のうち、2010 年度と 2012 年度のどちらか又は両方で女性取締役の存在が読み取れる企業は 28 社、存在が読み取れない企業は 72 社であった。
- ・100 社の取締役総数に占める女性の割合は 2010 年度及び 2012 年度の 2 年平均で 1.9% (23 名) にとどまっているものの、2010 年度の 1.4% から 2012 年度には 2.3% に増加している。
- ・女性取締役がいる 28 社の女性取締役数は 1 人又は 2 人であり、取締役全体に占める平均割合も最高で 23.6% で、10% を超える企業は 3 社のみであった。
- ・女性取締役は 1 社を除き全て社外取締役であった。
- ・女性取締役がいる企業 28 社及びいない企業 72 社の 2010 年度から 2012 年度までの間の業績の平均値は、自己資本利益率及び売上高経常利益率ともに女性取締役がいない企業が、いる企業を上回る結果となった。なお、基礎とした業績データ

には会計基準の異なる企業が含まれている。

以上、今回の調査範囲においては、海外の調査結果から見られるような女性取締役数と業績との正の相関関係はなく逆の結果となったが、女性取締役数の全体に占める割合が極めて低いことも明らかとなった。

6. 調査結果の分析と考察

(1) 日本企業の取組と開示状況に関する調査

情報開示の範囲で行った取組と開示状況に関する調査の結果、認識された課題は、次の点である。

開示された取組の偏り

今回の調査の結果、多くの場合、日本企業におけるジェンダー・ギャップに関して開示された取組は一部の項目に偏っていた。

職場におけるジェンダー・ギャップを解消するに当たっては、採用から育成・昇進・退職に至るキャリアパス全体に関わる体系的な取組を計画的に中長期に実施していくことが必要である。しかしながら、日本企業においては、方針を明示している企業が6割程度あるものの、開示されている範囲においては取組は特定項目に偏っており、体系的な取組を計画的かつ中長期に実施している状況は確認できなかった。

具体的には、開示されている取組は、育児休暇に偏重している（81%の企業が開示）。その他の取組は、育成が44%、採用が25%である以外は、2割に満たない状況にある。また、事業の社会的影響（サプライチェーンを通じた取組）については、12%のみ開示しており、取組が社内に集中している傾向にある。

このような日本企業の取組開示状況は、今回調査した海外企業が、方針、採用、育成、昇進、育児休暇、事業の社会的影響について体系的に取組開示しているのに比べて特徴的である。

このような特徴の背景には、育児休暇に関連する法規制の整備が充実していることから、雇用におけるジェンダー・ギャップの引き金になりやすい事項として出産・育児が重視されている一方で、採用から育成・昇進・退職に至るキャリアパス全体に関わる体系的な取組が発展途上なのではないかと推察される。

定量的な情報の開示不足

調査の結果、全体的に定性的な取組内容の開示はあるものの、目標値や実績値を開示している企業の割合は非常に少なかった。職場におけるジェンダー・ギャップに関する取組は可能な限り定量的に示すことによって取組状況をよ

り分かりやすく開示することが可能となるが、調査結果からは必ずしもそうした開示が行われていないことが認識された。

ジェンダー・ギャップへの取組は、基本的に人権に関わるものであり、また企業の業績や戦略にも大きく影響すると認識されていることから、企業は、社会的・経済的な観点からステークホルダーに対して、その方針と取組範囲を示した上で、現状がどのような状況にあり、今後どのような状況にしていく予定かという点に関するデータを明確にし、定期的に目標に対する実績値をモニタリングするとともにそれらを開示していくことが求められる。しかしながら、取組内容の開示はあっても、実績及び目標値を掲載している日本企業の割合は非常に少ない。

海外企業との比較における顕著な差異は、ジェンダー・ギャップに関わるデータの開示状況であり、女性従業員、女性管理職及び女性役員の数若しくは比率が読み取れる企業の割合は、日本企業の47%、45%及び34%に対して、海外企業6社中、4社、5社及び6社となっている。

なお、主な項目として、育児休暇、育成及び採用についての取組に関わる開示状況について、取りまとめたものが下記である。

(%)

項目	取組開示割合	数値開示割合		
		目標・実績開示	実績開示	開示なし
育児休暇	81	6	57	37
育成	44	2	8	90
採用	25	3	43	54

(2) 女性役員数と業績との関係調査

当該調査結果の要約は以下のとおりである。

- ・調査対象とした100社のうち女性取締役の存在が読み取れる企業は28社
- ・100社の取締役総数に占める女性の割合は2010年度及び2012年度の2年平均で1.9%(23名)で増加傾向
- ・女性取締役がいる28社の女性取締役数は1名又は2名で、取締役全体に占める平均割合が10%を超える企業は3社のみ
- ・女性取締役は1社を除き全て社外取締役
- ・女性取締役がいる企業28社の2010年度から2012年度の間自己資本利益率及び売上高経常利益率は、女性取締役がいない企業を下回った。

以上、女性取締役の数と業績との関係について正の相関があるとする海外調査

に対して、今回の調査では逆の結果となった。しかしながら、今回の調査における日本企業の女性取締役数の全体に占める割合が2010年度及び2012年度の2期平均で1.9%(23名)と極めて低いため、この期間において日本企業の女性役員数と業績との間の関係を分析することは難しく、この結果をもってそれらの相関関係を示しているとは言えないものと考えられる。こうした調査結果の背景にあることとして以下が推察される。

開示制度による影響

これまで、有価証券報告書においては役員の男女別内訳が分かるような記載を求めておらず、またCSR報告書に記載している企業も少ないことから、調査時点においては、全体的にこのテーマに対する意識が高まっていないのではないかと推測される。なお、有価証券報告書等において、各企業の役員の男女人数及び女性比率の記載の義務付けが、2015年3月31日以後に終了する事業年度に関わる有価証券報告書等から適用される見込みである。

女性役員数の絶対的な少なさ

役員全体に対する女性役員の絶対数が極めて少ないため、女性の能力や考え方を一定レベルで経営に反映し業績に影響を及ぼすまでには至っていないのではないかと推測される。

以上、業績との関係からも改めてこの問題に関する現状が浮かび上がったものと考えられるが、調査対象とした2期間においては確実に女性役員数が増えている。今後、政府の要請や経済団体の取組によって上場企業における女性役員数はさらに増加していくことが予想され、女性役員数と業績との相関関係については女性役員の絶対数が一定レベル以上になった段階で改めて検証する必要がある。

企業におけるジェンダー・ギャップに関わる課題と今後に向けて

上記調査結果から認識された課題を踏まえ、職場におけるジェンダー・ギャップに対する取組を、表面的な対応に終わらせず実質的な効果を得るために、企業に今後求められる主な事項は次の点であると考えます。

1. 体系的な取組の計画的推進

職場における男女の均等な機会や処遇の確保等の実現は、一朝一夕に成し得るものではない。したがって、企業は基本的な方針を明確にした上で、採用から始まり、育成・昇進等を通じ経営陣の育成も含め退職に至るキャリアパス全体について、体系立てた取組を中長期にわたり計画的に実施していくことが必要である。

またその取組を着実に推進していくには、経営層の課題認識が重要となるであろう。

2. データに基づく進捗管理と定量的な情報開示

職場におけるジェンダー・ギャップへの取組は、性差に関する人権という社会的側面に関するリスク対応である一方、潜在的な女性の能力をビジネスに生かすチャンスでもあり、対応次第で事業への影響が大きく変わってくるものと思われる。しかしながら、日本企業のCSR報告書を通して見た現状からは、データに基づくマネジメントや情報開示が行われているとは必ずしもいえない。企業は、ジェンダー・ギャップへの取組を実質的で有効なものとするために、データに基づく目標設定や進捗管理を行うとともに、その取組について、対象範囲を明確にし、基本的な方針・体制、目標、目標を達成するための行動計画、実績等を可能な限り定量的に情報開示することが求められる。女性役員数や女性管理職数に関する情報は、目標まで含めた開示がとりわけ期待されている。

企業はこうした情報を適切に開示することにより、下記の効果を期待できると考える。

自社の現状把握

各社が自らの現状を把握する機会となり、職場におけるジェンダー・ギャップの解消取組の契機となり得る。

目標の確実な実現

目標に対する実績を確認することで、各社において目標の確実な実現に資する。

ステークホルダーの企業姿勢に関する理解深耕

企業姿勢に対する情報の透明性を高め、ステークホルダーの理解深耕に資する。

職場におけるジェンダー・ギャップ解消の促進

情報開示によって得られる上記 から までの効果を通じて、日本全体の

職場におけるジェンダー・ギャップ解消の取組の促進に資する。

以上、職場における男女の均等な機会や処遇の確保等において、企業が果たす役割は大きい。しかしながら、ジェンダー・ギャップの解消は企業の取組のみで実現し得るものではなく、行政、地域社会、家庭、個人との適切な役割分担と連携が必要であることは言うまでもない。

例えば、行政はジェンダー・ギャップの本質が基本的人権尊重にある点を啓発するとともにそのための施策を実施し、企業側もこれを理解し協力する必要がある。また、企業は、行政における待機児童解消のための各種施策に関心を持ち積極的に関わったり、社員の家庭における家事や子育てに関する役割分担についてともに考えていくことも有用と考えられる。

また、日本企業における女性役員数と業績との関連についても、今回の調査結果が示すように、女性役員の絶対数が極めて少ないためにその相関を示すような状況にはない。

このような中で、2014年6月に発表された安倍内閣の「日本再興戦略」改訂2014 - 未来への挑戦 - においても、女性の活躍推進の中で、例えば女性の登用を促進するための新たに講ずる施策として、次の点を掲げている。

- ・女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。

- ・企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進

有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務付けるとともに、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において、企業における役員、管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取組を記載するよう各金融商品取引所に要請する。また、政府において、女性の登用状況等に関する企業情報を一元化することで総合データベース化を図り、企業の女性活躍に向けた取組を推進する。

なお、有価証券報告書等において、各企業の役員の男女人数及び女性比率の記載の義務付けが、2015年3月31日以後に終了する事業年度に関わる有価証券報告書等から適用される見込みである。

さらに、女性活躍推進に関する動きは、経済団体においても広がってきている。

一般社団法人日本経済団体連合会では、2014年4月に「女性活躍アクション・プラン ~企業競争力の向上と経済の持続的成長のために~」を公表するとともに、2014年7月より会員企業のうち、掲載希望のあった企業の女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画を掲載している。

<https://www.keidanren.or.jp/policy/woman/actionplan.html>

企業は、国内における少子高齢化による労働力不足やグローバル化の進展による国際競争が激化している中で、中長期の事業戦略を踏まえ、自らの競争力を強化し、持続的経営を推進するためにも、ダイバーシティの重要な一側面として職場におけるジェンダー・ギャップ解消に向けた取組を今後ますます加速していくものと思われる。

以 上