

2016年3月8日 全12頁

“女性の活躍”に関する開示から見えるもの①

コーポレート・ガバナンス報告書における開示状況の調査から

経済環境調査部 研究員 物江 陽子

[要約]

- “女性の活躍推進”が政府の重点施策となり、企業は関連する開示を求められている。本稿では、わが国における女性の登用に関する開示制度を整理し、上場企業のコーポレート・ガバナンス報告書における開示状況を調査した。
- まず、東京証券取引所のコーポレート・ガバナンス情報サービスから情報を取得できた上場会社3,488社のCG報告書を調査した。女性の登用に関する記述があった企業の比率は、東証上場企業全体で23.9%、東証一部上場企業で32.5%、JPX日経400採用企業で54.5%、日経平均株価採用企業で64.4%、TOPIX100採用企業で79.0%との結果が得られた。大企業ほど開示比率が高い傾向が見られた。
- 次に、CG報告書においてどのような情報が開示されているのかを調べるため、サンプル的にTOPIX100採用企業のCG報告書を調査し、開示制度、企業、投資家への示唆を得た。
- 女性の登用促進といっても、単に政府の要請に応じて形だけ女性登用の実績を作っている場合と、新たな企業価値の創出を図るために多様な人材の登用を進めている場合とでは、その意味合いは異なろう。CG報告書は、CGコードが示した、組織の多様性が企業の成長の強みになるという認識に基づき、各社が女性登用を進めているのかを読み解く材料のひとつとなろう。

1. はじめに

「女性の活躍推進」が政府の重点施策となり、あらゆる職場で女性の登用を促す施策が行われている。その背景には、少子高齢化が進むなかで労働力人口を確保する必要性とともに、「女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進は、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらす」（2013年、「日本再興戦略」）という考え方がある。政府はこのような考えに基づき、企業に対して助成金や税制措置などにより女性の登用支援を行うほか、女性の登用に関する開示を促してきた。

一方、企業における女性の登用はESG投資における企業調査の観点からも注目されている。国際統合報告評議会（IIRC）がS&P 500採用企業の市場価値の構成要素を調査したところ、1975

年には「物的及び財務的資産」の比率が全体の 83%を占めたが、2009 年にはその比率は 19%にまで低下し、「その他の要素」の比率は 1975 年には 17%に過ぎなかったが、2009 年には 81%に上昇したという¹。企業価値分析における非財務情報の重要性が高まっており、企業における女性の登用は、投資家にとって気になる非財務情報のひとつだろう。

女性の登用に関する企業の情報は、どのような開示制度の下、どの程度開示されているのだろうか。本稿では、わが国における女性の登用に関する開示制度を整理し、開示の現況を探る一助として、上場企業のコーポレート・ガバナンス報告書における開示状況を調査する。

2. 開示を促す政策・制度の動向

2-1. 情報開示の三つの手段

女性の登用に関する企業の情報開示手段には、大きく分けて三つある。(1) 有価証券報告書と(2) コーポレート・ガバナンスに関する報告書、そして(3) アニュアル・レポートや CSR 報告書などの任意開示書類である。(1) の有価証券報告書は、金融商品取引法で上場企業等に事業年度ごとの作成・提出が義務づけられており、開示内容は「企業内容等の開示に関する内閣府令」で定められている。報告書は金融庁の電子開示システム EDINET などで開示されている。(2) のコーポレート・ガバナンスに関する報告書(以下、CG 報告書)は、2006 年より各証券取引所が上場企業に開示を求めているもので、どのような内容を開示すべきかについて、東京証券取引所では「コーポレート・ガバナンスに関する報告書 記載要領」を提示しており、報告書は東京証券取引所のウェブサイトで開示されている。(3) のアニュアル・レポートや CSR 報告書などの任意開示書類は、文字通り開示は任意、内容も多種多様で、各社のウェブサイト等で開示されている。以下ではこれらのうち、上場会社に開示が義務づけられており、投資家にとっては企業評価をする際の重要な資料である上記(1)および(2)を中心に、女性登用に関する開示を促す政策・制度の動きを整理する。

2-2. ガバナンス報告書の記載要領改訂①

女性の登用に関する開示を促す動きの発端は、民主党政権の時代に遡る。2012 年 6 月、野田政権下で「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」が閣議決定され、「企業の情報開示を強力に推進する」こと、また「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」とされた。2012 年 7 月に発表された「日本再生戦略」でも、「企業における女性の活躍推進状況の『見える化』の促進」が盛り込まれ、同年 9 月からは内閣府で「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」が開催された。同検討会が同年 12 月に発表した報告書では、「『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

¹ IIRC(2011) “TOWARDS INTEGRATED REPORTING”

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」との提言がなされた。

この内閣府の提言を受け、東京証券取引所は2013年4月にCG報告書の記載要領を一部改訂し、役員への女性の登用に関する現状を記載例として加えた²。まずは(2)に関して、女性役員に関する開示が推奨されるかたちとなった。

2-3. 有価証券報告書での開示義務化とガバナンス報告書の記載要領改訂②

女性の登用に関する開示を促す動きは、安倍政権発足後にも継続され、拡大した。2013年6月に発表された「日本再興戦略」では「女性の活躍推進」が掲げられ、施策のひとつとして「登用状況の開示促進」が盛り込まれた。2014年6月に発表された『「日本再興戦略」改訂2014』ではさらに明確に「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」ことが盛り込まれた。

この提言を受けて、2014年10月に「企業内容等の開示に関する内閣府令」が一部改正され、2015年3月31日以後に終了する事業年度について、有価証券報告書等において役員の男女別人数および役員女性比率を記載することが義務付けられた。また2015年10月には、東京証券取引所はCG報告書の記載要領を一部改訂し、記載例として女性役員に関する現状に加え、管理職への女性の登用と、女性の登用促進に向けた取組みを記した³。このように、(1)では役員に関する開示が義務づけられ、(2)では女性の役員および管理職への登用状況や女性の登用促進に向けた取組みに関する開示が推奨されるようになった。

2-4. ガバナンス・コードにおける「多様性の確保」原則

また、(2)に関連して、安倍政権が成長戦略の柱とするコーポレート・ガバナンス改革の文脈でも、女性の登用に関する動きがあった。前述した『「日本再興戦略」改訂2014』では、コーポレート・ガバナンスの強化が掲げられ、東京証券取引所が企業価値向上のための行動規範「コーポレートガバナンス・コード」(以下、CGコード)を策定することが盛り込まれた。これを受けて、金融庁と東京証券取引所が共同事務局を務める有識者会議は2015年3月にCGコード原

² 具体的には、「Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」において、ガバナンス機構に関する現状の体制についての情報の例として、各組織の「男女別の構成」が記載された。また、「Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」で、「d. 『その他』における補足説明については、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ます」と記載された。

³ 具体的には、「Ⅲ株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」に、「d. 『その他』における補足説明については、役員や管理職への女性の登用に関する現状や登用促進に向けた取組みを記載することが考えられます」との記載が加えられた。

案を発表、原案発表を受けて東京証券取引所は2015年6月に有価証券上場規定の別添としてCGコードを定め、関連する上場規定の改正を行った（2015年6月1日から適用）。

CGコードにより、上場企業にはCG報告書でCGコードに関する情報開示が義務づけられた。CGコードは株主の権利やステークホルダーとの協働などに関する5つの基本原則、30の原則、38の補充原則（全73原則）から成り、原則のひとつに「女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保」（原則2-4）が盛り込まれた。CGコードが提示する各原則に法的拘束力はないが、当該原則を実施しない場合には、その理由をCG報告書において説明することが求められる（Comply or Explain）。このため、原則2-4を実施しない場合には（2）においてその理由の開示が求められることとなった。

2-5. 女性活躍推進法の施行

なお、直接（1）および（2）に関するものではないが、関連する政策として、2015年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立し、同年9月に公布・施行された。同法により301人以上の労働者を雇用する事業主には、2016年4月までに女性の活躍に関する状況の把握、行動計画の策定・届出・公表、女性の活躍に関する情報の公表が求められる。省令によれば、情報の公表については、採用者に占める女性比率、男女別平均勤続年数、管理職女性比率、役員女性比率など省令で挙げる事項のうち、事業主が適切と認めるものについて、「おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない」とのことである。投資家への情報提供を目的としたものではないが、事業者による現状の把握と情報開示が進む一助となる。

3. ガバナンス報告書における開示状況

3-1. ガバナンス報告書について

本章では、開示の現況を探る一助として、上場企業のCG報告書における開示状況を調査する。CGへの関心の高まりを受け、東京証券取引所では投資家にCGの状況をより明確に伝えるために、2006年から上場企業にCG報告書の提出を求めている。それ以前は決算短信においてCG関連の情報が一部開示されていたが、開示内容は各社の裁量に委ねられ、また他の決算情報と共に開示されていることから、投資家が各社のCG体制について比較・評価することは難しい状況にあった⁴。この状況を改善するためにCG報告書が制度化されたわけである。なお、2015年6月には上述したCGコードが実施され、CG報告書のI（コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報）において、CGコードに基づく情報の開示が求められるようになった。

⁴ 東京証券取引所「コーポレート・ガバナンス」(<http://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/01.html>)

3-2. 東証上場企業のガバナンス報告書を調査

東京証券取引所のコーポレート・ガバナンス情報サービスから、2016年1月13日時点で情報を取得できた上場会社3,488社のCG報告書を調査した⁵。その結果、女性の登用に関する記述があった企業の比率は、東京証券取引所上場企業全体で23.9%、東証一部上場企業で32.5%、JPX日経400採用企業で54.5%、日経平均株価採用企業で64.4%、TOPIX100採用企業で79.0%との結果が得られた（図表1）。大企業ほど開示比率が高い傾向が見られ、上場企業全体では開示している企業は少数派であるが、TOPIX100採用企業では開示がない企業の方が少数派という状況であった。

図表1 CG報告書における女性の登用に関する開示状況

	CG報告書数	女性の登用に関する記述があった企業数	女性の登用に関する記述があった企業の比率(%)
東証上場企業全体	3,488	834	23.9
東証一部上場企業	1,932	627	32.5
JPX日経400採用企業	400	218	54.5
日経平均株価採用企業	225	145	64.4
TOPIX100採用企業	100	79	79.0

(注) 1月13日時点での情報に基づく。女性の登用に関する開示については、CG報告書から「女」というキーワードでの記述をピックアップし、女性の登用と関係のない記述（人名や団体名など）は除外してカウントした。

(出所) 東京証券取引所コーポレート・ガバナンス情報サービスより大和総研作成

3-3. TOPIX100採用企業のガバナンス報告書を調査

(1) 調査結果概観

CG報告書において、どのような女性の登用に関する情報が開示されているのかを調べるため、上述した東京証券取引所上場会社3,488社のCG報告書のうち、サンプル的にTOPIX100採用企業の報告書について調査を行った。

CG報告書は、記載要領に定められたI～Vの各章から成る⁶。これらの各章のうち、Iに該当する記述があった企業が14社、IIに該当する記述があった企業が45社、IIIに該当する記述があった企業が70社という結果になった（図表2）。以下では、章ごとに具体的な事例を取り上げながら、どのような情報が開示されていたのか紹介したい。

⁵ 東京証券取引所「コーポレート・ガバナンス情報サービス」

(<http://www2.tse.or.jp/tseHpFront/CGK010010Action.do?Show=Show>)

⁶ 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書 記載要領」（2015年10月改訂版）

(<http://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008j85-att/20151023-2.pdf>)

図表2 TOPIX100 採用企業のCG報告書における女性の登用に関する開示状況

	合計 (Ⅰ～Ⅲ)	Ⅰ コーポレート・ガバナンス に関する基本的な考え方 及び資本構成、企業属性 その他の基本情報	Ⅱ 経営上の意思決定、執行 及び監督に係る経営管理 組織その他のコーポレー ト・ガバナンス体制の状 況	Ⅲ 株主その他の利害関係 者に関する施策の実施状 況
女性の登用に関する 記述があった社数	79	14	45	70

(注) 企業によっては複数の章に該当する記述がある。

(出所) 東京証券取引所コーポレート・ガバナンス情報サービスより大和総研作成

(2) CG 報告書Ⅰにおける開示 ～コーポレートガバナンス・コードに関する情報～

TOPIX100 採用企業のうち、CG 報告書のⅠ（コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報）において、女性の登用に関する記述があった企業は14社で、全てがⅠの1（基本的な考え方）における記述で、そのほとんどがCGコードに関する記述であった。具体的には、原則2-4（2社が記述）、原則3-1（2社が記述）、補充原則4-11①（12社が記述）に関する記述であった（図表3）。

図表3 コーポレートガバナンス・コードの原則2-4、原則3-1、補充原則4-11①

原則	内容	TOPIX100 における開 示社数
【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】	上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。	2
【原則3-1. 情報開示の充実】	上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。 (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画 (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針 (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続 (iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続 (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明	2
【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】 補充原則4-11①	取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。	12

(注) 下線部は大和総研による。

(出所) 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」より大和総研作成

CG 報告書の記載要領では、I の 1（基本的な考え方）において、CG コードについて、（1）コードの各原則を実施しない理由、（2）コードの各原則に基づく開示、の記載を求めている。（1）では、CG コードで定められた全 73 原則のうち、実施しないものがある場合にその理由を説明することが求められており、（2）では、「特定の事項を開示すべきとする原則」に基づき、11 の原則および補充原則に関して開示することが求められている（以下ではこれら 11 の原則および補充原則を特定事項と呼ぶ）。補充原則 4-11①と原則 3-1 は特定事項であるため、ほとんどの企業が何らかの開示を行っている。特に補充原則 4-11①では、取締役会の多様性に関する考え方が開示すべき情報として明記されていることから（前掲図表 3）、この原則に基づいて女性の登用に関連する情報を記載した企業が多かったものと思われる⁷。

補充原則 4-11①に関連して、女性の登用に関する記述があった 12 社の事例を確認すると、11 社が取締役や監査役など女性役員の人数を示しており、4 社が取締役会の多様性に関する方針に言及していた。単に女性役員数を記述したケースが多かったが、下記の事例 A のように、取締役会の多様性に関する方針について言及したケースもあった（図表 4）。

図表 4 事例 A

取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方（原則 4-11-1、原則 2-4）
 上記の指名方針に従い、以下の通り取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスと多様性を確保します。
 （中略）
 また、知識・経験・能力だけでなく、女性や外国人等による多様な視点が事業の推進やグローバル拡大、適切な監督や監査に資するとの認識に立ち、これらの多様な人材の役員への登用を進めます。

（注）下線および中略は大和総研による。

（出所）花王株式会社「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（最終更新日：2015 年 10 月 23 日）

そもそも補充原則 4-11①は、女性の登用に関する開示を明示しておらず、この項で女性の登用に関する情報を記載するかどうかは任意である。それにも関わらず、女性の登用について言及している事例は、経営陣が事業推進やガバナンス等における女性登用の重要性を強く認識していることを示している可能性がある。

女性の登用を進めるといっても、単に政府の要請に応じて外形的に女性登用の実績を作っている場合と、組織を活性化し、新たな企業価値の創出を図るために多様な人材の登用を進めている場合とでは、その意味合いは全く異なる。I で開示された情報は、CG コードの原則 2-4 が示した、「社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである」という認識に基づき、各社が女性登用を進め

⁷ 原則 3-1 は特定事項だが、多様性や女性についての情報は開示すべき情報として明記されていない。原則 2-4 は女性の活躍を含む多様性の確保に関する事項だが、特定事項ではない。

ているかを読み解く材料のひとつとなろう。

なお、原則 2-4 については、東京証券取引所の調査によれば、CG コード適用開始後 2015 年 12 月末までに CG 報告書を提出した東証 1 部・2 部上場企業 1,858 社のうち、Explain した企業は 9 社に留まり、99.5%の企業が Comply しているという⁸。つまり、ほとんどの企業が原則 2-4 の考え方に同意している状況である。それでも、実際の CG 報告書における開示は、企業によりかなり異なっている。

(3) CG 報告書Ⅱにおける開示 ～役員に関する情報～

TOPIX100 採用企業のうち、CG 報告書のⅡ（経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況）において、女性の登用に関する何らかの開示があった企業は 45 社で、全てが役員に関する情報であった。Ⅱの 1（機関構成・組織運営等に係る事項）に該当する記述があった企業が 9 社、Ⅱの 2（業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項）に該当する記述があった企業が 42 社、Ⅱの 3（現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由）に該当する記述があった企業が 1 社であった⁹。Ⅱの 2 に関する記述が多いのは、前述したように、記載要領においてⅡの 2 のガバナンス機構に関する情報の例として、「男女別の構成」が挙げられたためであろう¹⁰。

具体的な記述を見ると、1 における記述は、ほとんどが女性取締役の選任理由に関するもので、当該取締役の経歴や専門性に加えて「女性の視点から」という記述が加わったシンプルなものが多かったが、少数ながら事例 B のように、踏み込んで女性を含めたダイバーシティ・マネジメントへの期待を述べるものもあった（図表 5）。

図表 5 事例 B

【社外取締役に関する事項】

（中略）

選任理由）

内永 ゆか子氏は、日本アイ・ビー・エム株式会社において同社初の女性取締役となり専務にまで昇進された女性エグゼクティブの草分けであり、その後転進された株式会社ベネッセホールディングス傘下のベルリッツ コーポレーションでは、最高経営責任者として「グローバル人材育成企業」としてのブランドを確立され、世界で勝てる日本人経営者を作るための英会話学校としての実績を収められてきました。

また、長年、企業の女性活用を促進する活動にも力を注いでこられており、当社指名委員会では、当社においても人材のグローバル化や女性を含めたダイバーシティ・マネジメント等に対して大きな貢献をしていただけると判断し、昨年に引き続き取締役候補者といたしました。

（注）中略および下線は大和総研による。

（出所）HOYA 株式会社「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（最終更新日：2015 年 12 月 18 日）

⁸ 東京証券取引所(2016)「コーポレートガバナンス・コードへの対応状況（2015 年 12 月末時点）」

⁹ 複数の箇所に女性の登用に関する記述があるケースがあるため、1～3 の各社数の単純合計は意味をなさない。

¹⁰ ガバナンス機構に関する現状の体制についての情報の例として、各組織の「男女別の構成」が記載された。

一方、2における記述は、そのほとんどが取締役会や監査役会などガバナンス機構における女性の人数に触れたものであった。シンプルに人数を示したものがほとんどであったが、少数ながら事例Cのように、女性の登用についての考え方や方針についても詳述し、実績データとともに示したものもあった（図表6）。

図表6 事例C

<取締役および監査役等のダイバーシティ>

当社の取締役会は、業務執行の監督と重要な意思決定を行うために、多様な視点、多様な経験、多様かつ高度なスキルを持った取締役で構成されることが必要であると考えています。また、監査役についても、取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べる義務があることから、取締役と同様多様性と高いスキルが必要であると考えます。

(中略)

取締役会における重要な意思決定に際しては、取締役及び監査役のダイバーシティ（多様性）が担保されていることが重要であり、その中でも化粧品メーカーとして女性の価値観及び発想が特に重要であることから、女性の取締役及び監査役の選任が必要であると考えています。

2015年6月末日現在、取締役会での議決権を持つ取締役6名は、資生堂グループ以外で経営者としての幅広いキャリアを積み上げてきた執行役員社長を筆頭に、資生堂グループにおいてキャリアを有する者2名、高い独立性を有する社外者3名で構成されています。また監査役5名は、資生堂グループでキャリアを有する常勤者2名と高い独立性を有する非常勤の社外者3名で構成されています。取締役・監査役計11名は、男性8名（取締役5名、監査役3名）、女性3名（取締役1名、監査役2名）で構成されています。

(中略)

- ・取締役（6名）：男性5名、女性1名（2015年6月末日現在）
- ・監査役（5名）：男性3名、女性2名（2015年6月末日現在）
- ・執行役員（取締役を兼務していない者）（17名）：男性14名、女性3名（2015年6月末日現在）
- ・役員報酬諮問委員会 委員長および委員（5名）：男性4名、女性1名（2015年6月末日現在）
- ・役員指名諮問委員会 委員長および委員（5名）：男性4名、女性1名（2015年6月末日現在）
- ・CSR委員会 委員長および委員（9名）：男性8名、女性1名（2015年6月末日現在）

(注) 中略および下線は大和総研による。

(出所) 株式会社資生堂「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（最終更新日：2015年12月25日）

Iと同様IIにおいても、女性の登用に関する情報を記載するかどうかは任意であるが、記載要領にガバナンス機構の「男女別の構成」が例として示されたことで、Iよりも開示のあった企業数が多かったものと考えられる。開示された情報は多様だが、取締役や監査役の性別構成に触れている企業が多いことから、女性比率について、ある程度は定量的な企業間比較も可能であろう。

(4) CG 報告書Ⅲにおける開示 ～登用の現状や取組み全般に関する情報～

TOPIX100採用企業のうち、CG報告書のⅢ(株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況)

において、女性の登用に関する何らかの開示があった企業は70社で、全てがⅢの3（ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況）に関する情報であった。前述したように、記載要領では3（ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況）において、「d. 『その他』における補足説明については、役員や管理職への女性の登用に関する現状や登用促進に向けた取組みを記載することが考えられます」と記載された。任意ではあるものの、明確に女性の登用に関する取組みが記載例として明記されたことで、開示した企業が多数に上ったものとみられる。

Ⅲにおける具体的な記述を見ると、Ⅰ、Ⅱにおける記述とは対照的に、ほとんどの企業が登用した女性の人数を示すだけでなく、女性の登用に関する方針や取組みなどについて詳細に記述していた。事例Dのように比較的シンプルな記述もあれば（図表7）、事例Eのようにかなり詳細な記述もあり（図表8）、情報の質・量ともに、非常に多様であった。

図表7 事例D

当社グループは年齢、性別、国籍にかかわらず、能力と実績を元にした採用、配属、登用を行っています。その一環として当社は女性が能力を発揮できる働きやすい職場環境の実現にも早くから取り組んでいます。その一例が育児休業制度と短時間勤務制度で、育児休業については法定の1年間の休業期間に加え最長3年間の育児休業を認めています。また、短時間勤務についても育児休業を終え復職した者が活用できるように法定の3年間に加えて小学校3年生終了時まで認めており、育児を行いながら女性が働き、能力を発揮できるように積極的に支援しております。

（注）下線は大和総研による。

（出所）信越化学工業株式会社「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（最終更新日：2015年11月27日）

図表8 事例E

当社グループでは、女性の活躍が企業の継続的な競争力を強め、企業価値の最大化に繋がるとの考えに基づき、早くから女性の管理職を登用しております。1993年にはセブン-イレブン・ジャパン及びイトーヨーカ堂の取締役にそれぞれ1名ずつ女性が就任しています。その後、2006年の4月には、将来的に幹部の2割以上を女性にするという方針を発表しました。

これまでも女性管理職の積極的登用は実施してきましたが、2012年6月にセブン&アイ・ホールディングスの中に、グループダイバーシティ推進プロジェクトを発足し組織化することにより、さらなる女性の活躍推進を図っています。このプロジェクトでは4つの目標（注）1（1. 2016年2月末までに、女性管理職比率を係長級以上30%達成、課長級以上20%達成、2. 男性の育児参加促進、3. 従業員満足度の向上、4. 社会的評価の向上）を掲げ、グループの各事業会社と連携しながら様々な施策を実施してきました。

具体的には、プロジェクトで立案した施策を各事業会社にもスピーディーに水平展開するために、グループ主要8社（注）2のダイバーシティ推進担当をメンバーとして、ダイバーシティ推進連絡会議を定期的に開催しています。また、グループ横断的に育児中の女性社員のランチミーティングや男性の育児参加を促すためのセミナー実施、女性管理職のスキルアップを図る勉強会、育児休業復職者への支援、育児休暇制度導入など仕事と育児の両立支援制度の見直しを進めています。さらに、昨年度からは管理職の意識変革をめざし

て管理職向けハンドブックの活用や「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」の定期開催を行っております。

現状、当社と傘下の国内主要事業会社 8 社の合計で、女性役員比率は 15.0%、課長級以上の女性管理職比率は 19.7%、係長級以上は 22.3%です。(注) 3 また、当社グループでは女性の社長が 4 名おり、うち 1 社は中国の現地法人の中国人です。各事業会社の女性管理職比率については、上記のホームページをご参照ください。

これらのダイバーシティ推進の取組みや積極的な女性管理職への登用が評価され、2015 年 1 月には「女性が輝く先進企業表彰・内閣総理大臣表彰」と、株式会社東京証券取引所の「企業行動表彰」を受賞し、同年 5 月には日経 BP 社発刊「日経 WOMAN」が実施する「女性が活躍する企業ランキング」にて総合 2 位、および業界別 1 位を獲得しました。

(注) 1. 係長級以上の女性管理職比率については、当初、2015 年 2 月末までに 20%の達成を目標としておりましたが、1 年前倒しで 2014 年 2 月末に目標を達成したため 2014 年 3 月に改定

(注) 2. セブン&アイ・ホールディングス、セブン-イレブン・ジャパン、イトーヨーカ堂、そごう・西武、ヨークベニマル、セブン&アイ・フードシステムズ、セブン銀行、赤ちゃん本舗

(注) 3. 課長級以上、係長級以上は 2015 年 2 月末現在、役員は 2015 年 5 月末現在で監査役含む

(注) 下線は大和総研による。

(出所) 株式会社セブン&アイ・ホールディングス「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」(最終更新日：2015 年 6 月 3 日)

I、IIと同様、IIIにおいても、女性の登用に関する情報を記載するかどうかは任意であるが、記載要領に「役員や管理職への女性の登用に関する現状や登用促進に向けた取組み」が例示されたことで、開示のあった企業が多数に上り、また開示された情報も多岐にわたった。開示情報は多様だが、7 割の企業が何らかの情報を開示していることから、取組み実績・方針ともに、一定の企業間比較が可能であろう。

4. 終わりに

今回の調査から、わが国における女性の登用に関する開示制度、企業および投資家に、どのような示唆が得られるだろうか。

まず、制度面からは、記載要領における例示が、開示に影響を及ぼしている様子が窺えた。記載要領では、ガバナンス機構の概要の一例として「男女別の構成」が記され(II-2)、またステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況の「その他」の補足説明において「役員や管理職への女性の登用に関する現状や登用促進に向けた取組みを記載することが考えられます」と記載された(III-3)。記載要領に女性の登用に関する情報が示されたとは言っても、女性登用に関する開示は基本的に任意であり、記載要領においても単にひとつの記載例として挙げられているに過ぎない。それにもかかわらず、TOPIX100 採用企業の CG 報告書の調査では、これら記載要領に例示された項目(II-2 および III-3)に関する開示がそれぞれ 42 社および 70 社

と、他の項目に比べて突出して多く見られた。このため、女性の登用に関する開示をさらに進めるのであれば、記載要領における女性の登用に関する位置づけをより明確なものとする事で、開示率の向上が期待できよう。また、これらの項目については、記載の自由度が高く、記載されている情報がかなり多様である。企業間の比較、時系列の比較を可能とするためには、有価証券報告書での役員の男女別人数・女性役員比率のように、開示すべき情報を規定することも有用であろう。

次に、企業への示唆としては、今回の調査では、各社の開示にかなりの多様性が見られた。企業にとっては、開示が任意で、内容も自由度が高いだけに、どのような情報をどのように開示すべきか、判断が難しい面もあるものと推察される。しかし、CG 報告書の読み手は一義的には投資家であり、その主な関心は当該企業の成長ポテンシャルであろう。その意味からは、女性の登用に関する情報と言っても、それが企業の成長にどのようにつながると考えているのかを示すことが、投資家によるプラスの評価につながる可能性がある。女性活躍推進法の施行により、301人以上の労働者を雇用する事業主には、2016年4月までに女性の登用に関する情報の収集・行動計画の策定・公表が義務づけられる。義務づけという意味では企業にとって負担となる側面があるが、そのような新しいルールを、どう企業価値に結び付けていくかは、各社の経営手腕に委ねられているとも言えよう。女性の登用が進むことが、「これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらす」(2013年、「日本再興戦略」)のかどうかは、各社の取り組みにかかっている。

最後に、投資家への示唆としては、今回の調査で見たように、TOPIX100採用企業に関しては、CG 報告書から女性の登用に関する一定の情報を取得することが可能となりつつある。ただし、女性の登用促進といっても、単に政府の要請に応じて形だけ女性登用の実績を作っている企業と、組織を活性化し、新たな企業価値の創出を図るために多様な人材の登用を進めている企業とでは、投資家の評価は異なるだろう。前者のような企業では、女性の登用を進めていたとしても、企業の成長ポテンシャルという観点からは、むしろネガティブな評価が下されるかもしれない。CG 報告書は、CG コード原則 2-4 が示した、「社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る」という認識に基づき、各社が女性登用を進めているのかを読み解く材料のひとつとなるだろう。