

当レポートでは2017年9月末時点(中間発表版)で統合報告書を発行している企業のレポート内容を分析し、その動向・潮流等を広く発信することを目的としている。第22回となる今回は、狭義の統合報告書発行企業178社(※)に焦点を当て、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が指定する3つのインデックスの1つであるMSCI日本株女性活躍指数(以下、WIN)構成銘柄のレポートニングの特徴等について考察する。

(※)狭義の統合報告書：統合報告書等のレポート名、IIRCフレームワークへの言及がある報告書、web等で統合報告書等と謳っている企業の報告書を指す

WINは、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、多面的に性別多様性スコアを算出、各業種から同スコアの高い企業を選別して指数を構築している。将来的な労働人口減少リスクに晒されている日本において、女性の活躍を推進している企業は労働力を確保しやすく、長期的な持続性に勝るとされる。

女性活躍推進に関連する外部表彰制度として、経産省と東証が平成24年度から共同企画で実施している「なでしこ銘柄」がある。平成28年度は多岐に渡る業種から47社が選定されているが、選定の一次スクリーニング要件の一つとして、厚労省の「女性活躍推進企業データベース」に「女性管理職比率」を開示していることが挙げられ、このデータベースの情報は、WIN選定においても全面的に利用されている。

人的資本のマネジメントを企業活動全体で捉える中で、女性管理職を示すことは企業報告においては重要な要素と考えられる。女性管理職関連のデータ(比率、目標、数など)を非財務ハイライト、社会性セクション等において示している企業は狭義178社中の88社(49%)、WIN構成銘柄に限ってみれば81社中の43社(53%)であった。さほどの差異はなかったが、半数以上の企業が、その重要性を勘案し、統合報告書において開示を行っていた。

その一方で、有意な差異が表れたのが女性役員の割合である。1人以上の女性役員(取締役・監査役)がいる企業の割合は、狭義178社中では122社(69%)であったのに対し

て、WIN構成銘柄81社に限ってみれば実に81社中71社(88%)にも達していた(左記グラフ参照)。

CGコードにおいても「取締役会の多様性」に関しては言及されているが、女性の視点からのモニタリング・戦略等に関する意見は、企業の持続性にとり重要なファクターと考えられているからこそ、女性活躍推進に先進的な企業は経営の舵取りを担うボードメンバーに女性の視点を積極的に取り入れているのだと解される。

企業経営における女性活躍推進の意義は複数考えられるが、多様な市場ニーズへの対応、事業へのイノベーションを期待できるという効果が挙げられる(※1)。あるメーカーでは、製品開発に積極的に女性が携わることで、女性の視点を活かし、女性の健康課題を事業を通じて解決するといった例が見られる。

(※1)<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/pdf/nadeshiko2017.pdf>~「なでしこ銘柄」レポート

人口減少社会の今、女性の活躍推進をはじめとするダイバーシティを社員構成・働き方改革等のあらゆる面で推し進めていくことは、いい人材を惹きつけること、ブランド力強化、よい取引先の獲得等の「見えない資産」の強化につながる。

冒頭にも記載したが、WINにおいては性別多様性が重視される。WIN構成銘柄においては、マテリアリティにおいて女性活躍を挙げたり、ステークホルダーとの対談で女性をクローズアップしたり、女性役員の対話等を掲載する等、充実した記載を行っている企業は高スコアとなっている傾向が見られた。統合思考による情報開示を通し、投資家に女性活躍と企業価値との正の相関関係を伝えることが出来れば、WINのコンセプトであるGDPを通じた市場リターンへの改善(※2)、ひいてはSDGsが掲げる社会課題の解決にも繋がっていくことだろう。

(※2)http://www.gpif.go.jp/operation/pdf/esg_selection.pdf~ESG指数の選定について(GPIF)

【グラフ:女性管理職等データの掲載割合】

