

「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」の解説

公認会計士 ま せ み つ こ 間瀬 美鶴子

1. はじめに

昨今新聞やテレビ等で、女性の活躍推進に関するテーマを見聞きする機会が多くなっている。

日本では、女性の活躍推進に注目が集まってきているが、職場における男女格差いわゆるジェンダー・ギャップ解消の取組は、人権尊重に関わるとともに、グローバル化の中で、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。

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、日本では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。

日本公認会計士協会経営研究調査会は、平成26年9月3日、経営研究調査会研究報告第54号「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」（以下、研究報告第54号）を公表した。研究報告第54号は、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。

本稿では、研究報告第54号の概要、主として調査結果の要約について紹介することとしたい。なお、本文中の意見は、筆者の私見である。

2. 調査結果から得られたポイント

研究報告第54号では、「取組状況及び情報開示に関する調査」と「女性役員数と業績との関係に関する調査」が報告されている。

前者の調査では、開示された取組が一部の項目に

偏っている点と、定量的な情報開示が不足している点が課題として導き出された。また後者の調査では、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いという結果が得られた。

最近の日本の状況を見ると、政府や経済団体の取組により、女性の活躍推進に関する動きが加速化しつつある。前者の調査から導き出された課題については、女性の活躍推進をこれから始めようとする企業やこれまで以上に加速しようとする企業において、留意すべき参考情報となるであろう。また後者の調査については、女性役員数が一定レベル以上に到達した時点で改めて調査する必要があるであろう。

3. 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て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、職場での男女の均等な機会及び待遇の確保等について、①方針、②取組、③現状、④今後の計画に関わる調査がなされた。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も行われた。

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

(1) 開示された取組の偏り

現在日本企業において、職場におけるジェンダー・ギャップが重要な経営課題として認識されつつある。今回の調査結果では、方針を開示している日本企業は6割程度あるが、ジェンダー・ギャップに関

わる開示された取組は、育児休暇に偏っていることが分かる【図表1参照】。

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、上記のとおり今回の調査結果からは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。

図表1：項目別取組内容の開示状況

項目	取組が開示されている社数
採用	25
育成	44
昇進	18
職種	9
報酬	4
育児休暇	81
事業の社会的影響（注）	12

（注） サプライチェーンにおける女性活躍推進に関わる事項（出所） 研究報告第54号をもとに筆者作成

（2）定量的な情報の開示不足

全体的に定性的な取組内容の開示はあるが、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【図表2参照】。

求められる開示情報は、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、実行計画、及び目標に対する定期的なモニタリング結果等と考えられる。これらは可能な範囲で定量表示することで、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であろう。

図表2：取組データの開示状況

項目	（件数）	
	目標及び実績が開示されている社数	実績のみ開示されている社数
採用	3	43
育成	2	8
昇進	10	28
職種	0	2
報酬	0	0
育児休暇	6	57
事業の社会的影響	0	1

（出所） 研究報告第54号をもとに筆者作成

4. 女性役員数と業績との関係に関する調査

ジェンダー・ギャップへの取組が業績にどのように影響するのかは、企業にとって重要である。海外では女性役員数が多い企業は、相対的に業績が優れ

ているという調査結果が存在する。研究報告第54号においても、女性役員数と業績との関係を調査するために、下記の方法が採用された。日本経済新聞社のウェブサイト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。）を対象に、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がなされた。今回の調査対象とした日本企業100社について、女性役員数と業績の関係を調査した結果は下記のとおりである。

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社あった。また女性役員が存在が読み取れない企業は72社あった。これら2グループについて、各々2010年度から2012年度の間の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。上記調査結果の背景には、以下2点が推察される。

（1）開示制度による影響

従来有価証券報告書において、役員男女別記載を求めていなかった。またCSR報告書に役員を男女別に記載している企業も少なかった。このため調査時点では、国内で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と推察される。

（2）女性役員数の絶対的な少なさ

役員全体に占める女性の絶対数が少ないことから、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と推察される。

女性役員数は調査対象期間で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ことが予想される。したがってその数が一定レベル以上に到達した時点で改めて調査する必要があると推察される。

5. 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、企業に今後求められる事項は、次の点であるとしている。

（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・ギャップ解消は、一朝一夕では成し得ない。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で、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。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特に重要であろう。

(2) データに基づく進捗管理と定量的情報開示

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。しかし、調査時点の日本企業の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、下記が必要であろう。

- ① データに基づく目標設定や進捗管理を行う
- ② 取組について、対象範囲を明確にする
- ③ 方針・体制、目標、行動計画、実績等を可能な限り定量的に情報開示する

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。

6. おわりに

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、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い。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。

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する。一方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たりすることも有用と考えられている。

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、女性役員数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かった。

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。

①女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築として、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向け、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。

②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として、有価証券報告書における役員女性の比率の記載を義務付ける^(注)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。

(注) 有価証券報告書等において、各企業の役員男女人数及び女性比率の記載の義務付けは、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。

また、政府が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。

一方、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~」を公表した。また、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*。

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による国際競争激化が進展しつつある。こ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、人口の半分以上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し競争力を維持向上させる取組を今後ますます加速していくことになろう。

しかしながら、前述のように企業は多様な人々と向き合い経済活動を行っていることを忘れてはならない。企業は、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、女性に限定することなくダイバーシティに関する取組を今後一層推進していくことが重要になってくるだろう。

以上

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