

わが国企業の女性活躍に関する情報開示の動向 2013

報告サマリー

2014 年 4 月

株式会社 日本総合研究所
ESG リサーチセンター

調査内容の要約

1. はじめに

平成 25 年 6 月 14 日に政府から公表された「日本再興戦略」では、女性の活躍を促進する企業の取り組みを後押しし、企業の職場環境を整備するため、管理職・役員への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進、女性の活躍促進や仕事と子育ての両立、育児休業中及び復職後の能力アップの支援に取り組む企業への支援を行うことが掲げられている。

今後ますます、政府からも企業に対する女性活躍支援策への要請は高まってくると考えられる。女性活躍支援策は、少子高齢化が急速に進むなか、将来の人材不足に備えるための方策として必要である。国内では、女性の役員及び管理職比率が諸外国に比べても非常に低い。企業の経営戦略としても積極的に女性の登用を促進することが、優秀な人材の発掘や、女性ならではの視点を活用した新しい製品・サービスの創出につながり、長期的には、企業としての業績や競争力などに結びつくという効果もある。また、女性活躍に関する情報開示という点については、積極的な開示を行うことが、ESG 投資を行う長期投資家による株式購入の契機につながるとも考えられる。

2. 調査の概要

株式会社日本総合研究所 ESG リサーチセンターでは、ESG（環境・社会・ガバナンス）による企業評価を 2003 年より実施している。2012 年度からは、企業の女性活躍支援策や、女性活躍に関する情報開示の評価を新たに実施している。弊社では、2013 年度の企業情報の更新にあたり、2013 年 11 月末時点における東京証券取引所第一部上場企業約 1,750 社を対象に、当該企業の開示情報から、少なくとも 1 名以上の女性管理職が登用されている事実が確認できた企業 384 社について、女性活躍に関する情報開示状況や内容を調査した。本稿では、女性のキャリア促進及び仕事と家庭の両立支援という 2 つの視点から、調査結果の概要を報告する。

本稿では、対象となる調査企業数が著しく少ない業種が存在していることから、計 17 業種に再分類して分析を試みている。証券コード協議会が定める中分類は、33 業種分類であるが、ここでは、繊維製品と化学を「繊維・化学」に、鉱業、パルプ・紙、石油・石炭製品、ゴム製品、ガラス・土石製品を「素材・材料」に、鉄鋼、非鉄金属、金属製品を「金属」に、精密機器、電気機器を「電気機器・精密機器」に、陸運業、海運業、空運業、倉庫・運輸関連業を「運輸」に、銀行業、証券・商品先物取引業、保険業、その他金融業を「金融」に、不動産業、サービス業を「サービス・不動産」に、食料品、水産・農林業を「食料品」に、それぞれ業種を統合して集計を行っている。

3. 女性活躍に関する情報開示の状況（調査の結果）

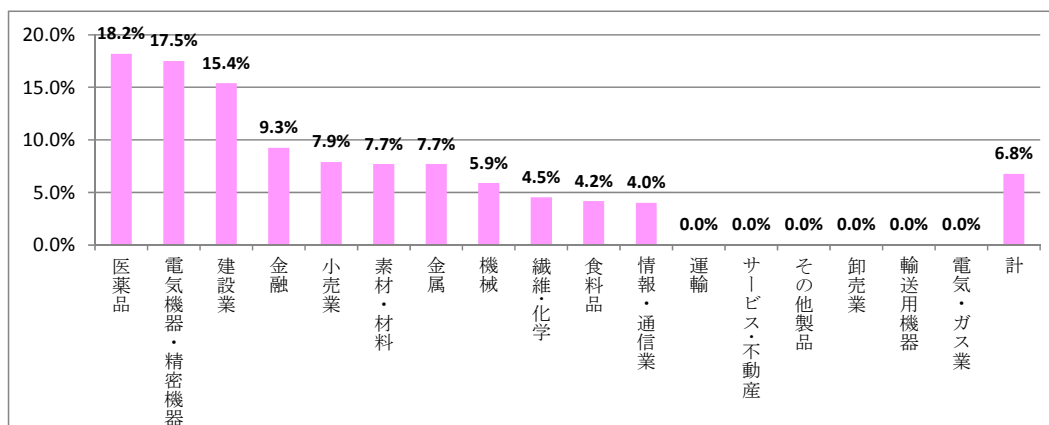
1. 女性のキャリア促進

1-1. 女性活躍に向けた経営姿勢

女性活躍を全社で効果的かつ継続的に推進していくためには、トップのコミットメントが明確に掲げられていることや、会社として方針を明確に定めていることが重要である。本調査では、女性を含む人材の多様性について、明確な方針を定めているか否かを調査した。調査対象企業の6.8%が方針を定めており、1割に満たない結果となった。方針を定めている企業の割合が高かった業種は医薬品（18.2%）、次いで電気機器・精密機器（17.5%）であり、2割に満たない結果であった。

図表1 人材の多様性に関する方針の策定及び開示状況

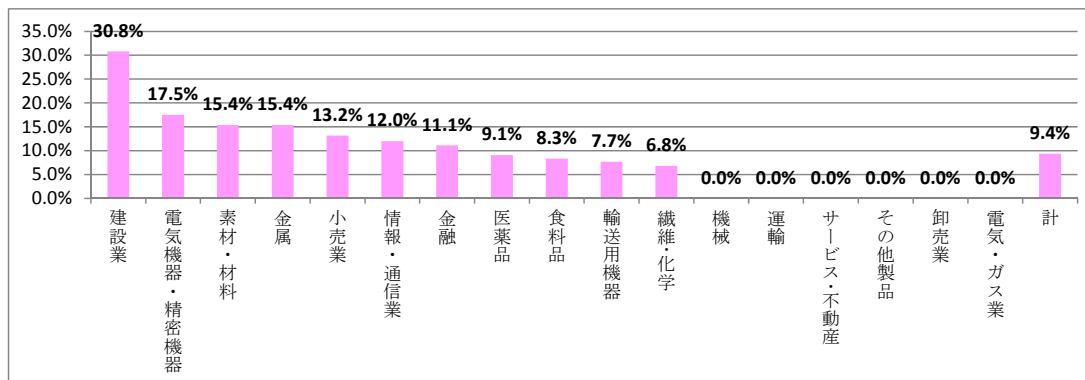
N=384（開示情報収集対象企業）



上記に加えて、本調査では、女性管理職の数値目標について調査を行った。数値目標を明確に定め、開示を行っている企業は、調査対象企業の9.4%であり、1割に満たない結果となった。女性管理職の数値目標を30%に設定していることを開示している企業は、6社に留まる結果（カルビー、資生堂、ローソン、アスクル、イオン、日本ハム）となった。安倍政権では、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%以上とすると目標を設定しており、今後の企業の動向が注目される。

図表2 女性管理職の数値目標の設定及び開示状況

N=384（開示情報収集対象企業）

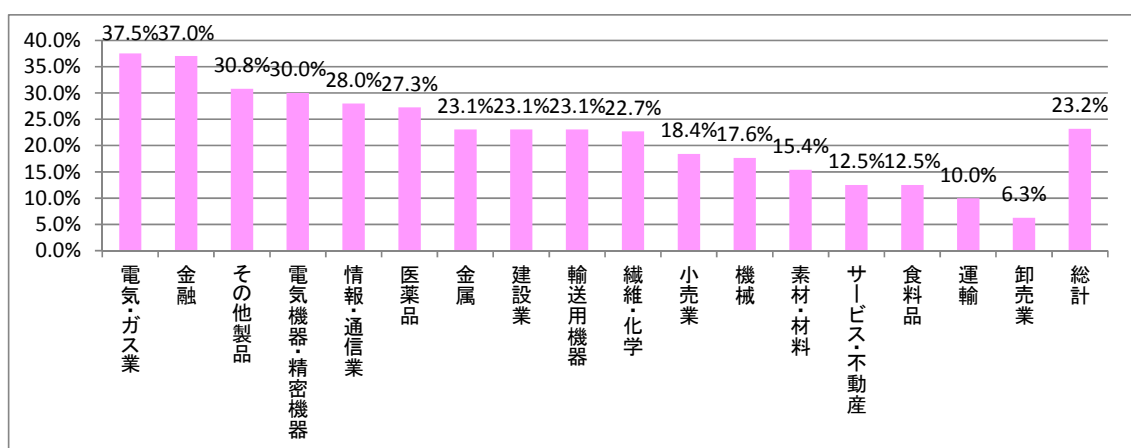


1-2. 女性のキャリア促進に向けた取り組み

女性のキャリア促進を、PDCA サイクルにしたがって進めていくためには、社内に推進体制が構築されていることが効果的である。本調査では、女性のキャリア促進を推進するための組織体制について調査を実施した。調査対象企業の約 2 割でダイバーシティ推進室等の女性のキャリアを促進するための組織体制を構築していることの開示があった。業種別に見てみると、電気・ガス業（37.5%）が最も高く、次いで金融（37.0%）であり、約 4 割に近い数値となった。

図表 3 女性のキャリア促進を推進するための組織体制の構築及び開示状況

N=384（開示情報収集対象企業）

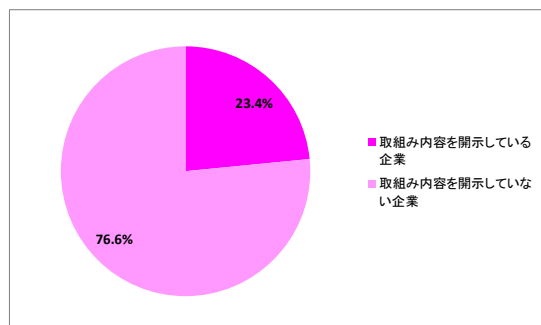


女性の登用をより推進していくためには、女性管理職や女性管理職候補の育成、女性の意識啓発に向けたモチベーションを高める制度が重要である。本調査では、女性のキャリア研修や、メンター制度・幹部との交流機会の実施、それらの開示状況を調査した。女性社員向けにキャリア研修を実施していることを開示している企業は調査対象企業の 23.4% であったが、メンター制度・幹部との交流機会の実施を開示している企業は 9.4% にとどまった。キャリア研修に比べると、メンター制度・幹部との交流機会を実施している企業は少ないことがうかがえる。

図表 4 女性社員向けのキャリア研修の実施及び

開示状況

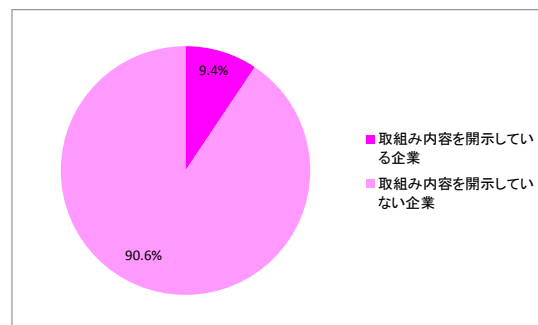
N=384（開示情報収集対象企業）



図表 5 メンター制度・幹部との交流機会の実施及び

開示状況

N=384（開示情報収集対象企業）

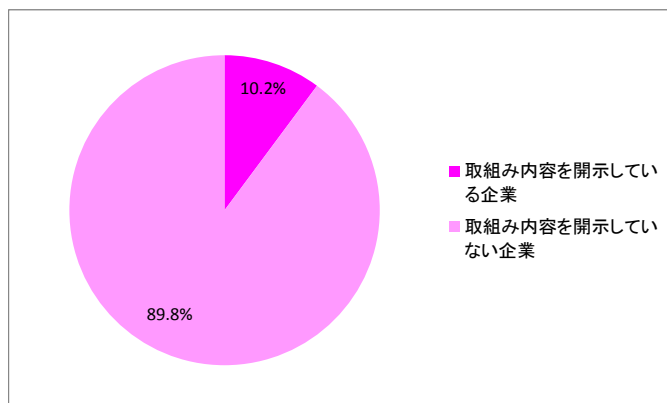


女性の登用を増やしていくためには、周囲の管理職の理解が不可欠である。本調査では、

管理職（男女問わない）を対象とし、女性のキャリア促進に対する理解を深めるための意識啓発の取り組み及びその開示状況を調査した。当該取り組み内容を開示している企業は、調査対象企業の10.2%であった。

図表6 管理職を対象とした意識啓発及び開示状況

N=384（開示情報収集対象企業）

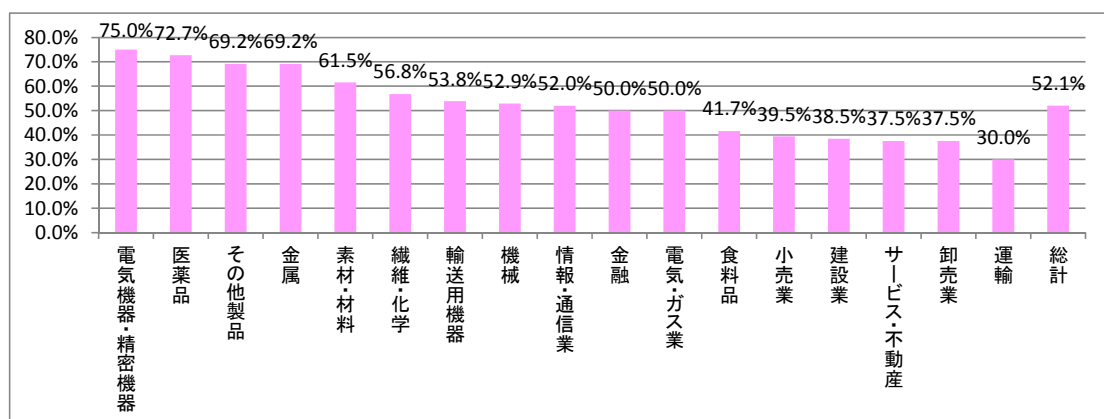


1-3. 女性の登用実績

女性管理職比率について、業種別に開示状況の調査を実施した。女性管理職比率の開示を行っている企業が、調査対象のなかで最も高かった業種は、電気機器・精密機器（75.0%）、医薬品（72.7%）であり、約7割に上っていた。一方、運輸（30.0%）については、女性管理職比率の開示を行っている企業が、調査対象のなかで最も少ない結果となった。

図表7 女性管理職比率の開示

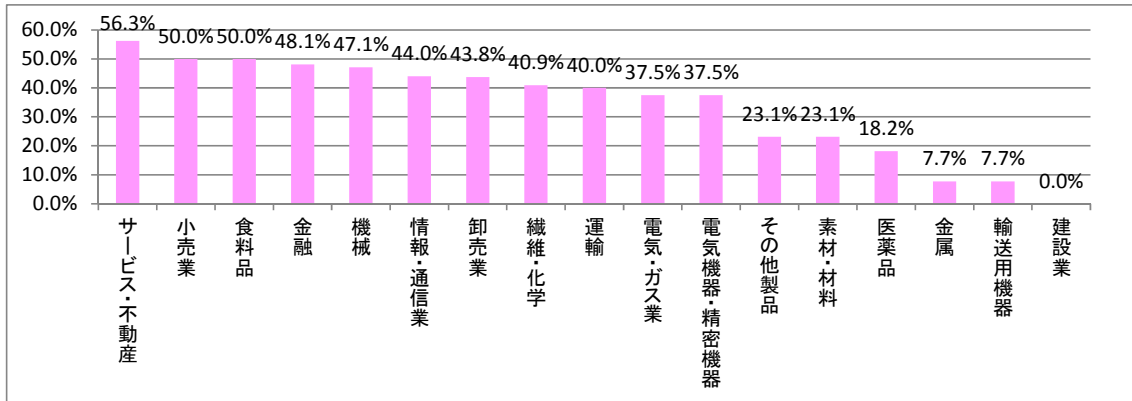
N=384（開示情報収集対象企業）



また、役員（社内取締役・社外取締役・監査役・執行役員含む）のなかに、女性が存在していることを明確に開示しているか否かについても、業種別に開示状況の調査を実施した。女性役員の存在を開示している企業として、調査対象のなかで最も高かった業種は、サービス・不動産（56.3%）であり、次いで小売業（50.0%）、食料品（50.0%）であった。一方、女性役員の存在を開示している企業が、調査対象のなかで最も少なかった業種は、建設業（0.0%）であり、次いで輸送用機器（7.7%）、金属（7.7%）であった。

図表 8 女性役員（取締役・監査役・執行役員含む）の有無及び開示状況

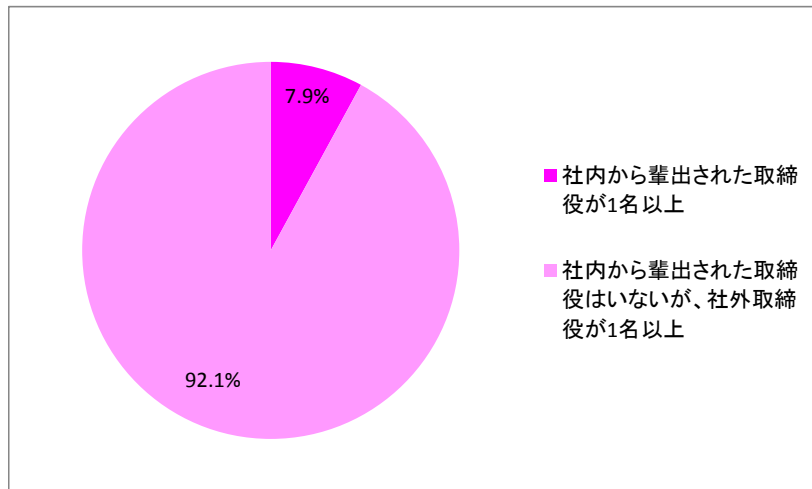
N=384（開示情報収集対象企業）



上記のなかでも、女性の取締役を1名以上選任していることを、開示している企業151社を対象に、社内から輩出された取締役と社外取締役の割合を調査した。社内から輩出された取締役は選任していないが、社外取締役を選任していることを開示している企業は、約9割に上る結果となった。女性の取締役は、社外取締役で多くを占める状況がうかがえる。今後は、社内から取締役を輩出するための取り組みが期待される。

図表 9 女性取締役における社内から輩出された取締役及び社外取締役の割合

N=151（女性取締役が1名以上存在していることを明記している企業）



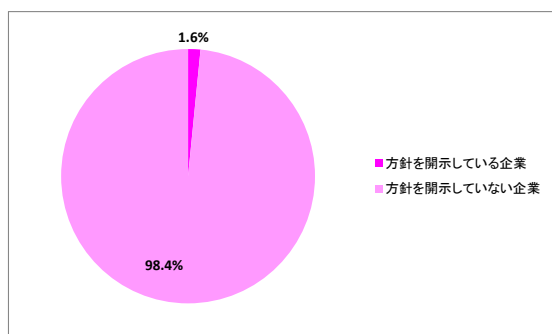
2. 仕事と家庭の両立支援

2-1. ワーク・ライフ・バランスに関する方針

ワーク・ライフ・バランス（以下 WLB と記載）を会社全体で推進していくためには、トップのコミットメントが明確に掲げられていることや、会社として方針を明確に定めることが重要である。本調査では、WLB について、個別かつ明確な方針を定めているか否かを調査した。個別方針を定め開示していた企業は調査対象企業の1.6%となり、1割に満たない結果となった。数値目標については、全体の4.7%が設定しており、WLB に関する個別方針の策定と同様に1割に満たない結果となった。

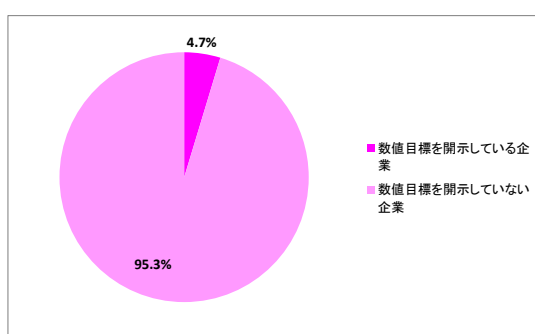
図表 10 WLB に関する方針の策定及び開示状況

N=384 (開示情報収集対象企業)



図表 11 WLB に関する数値目標の設定及び開示状況

N=384 (開示情報収集対象企業)



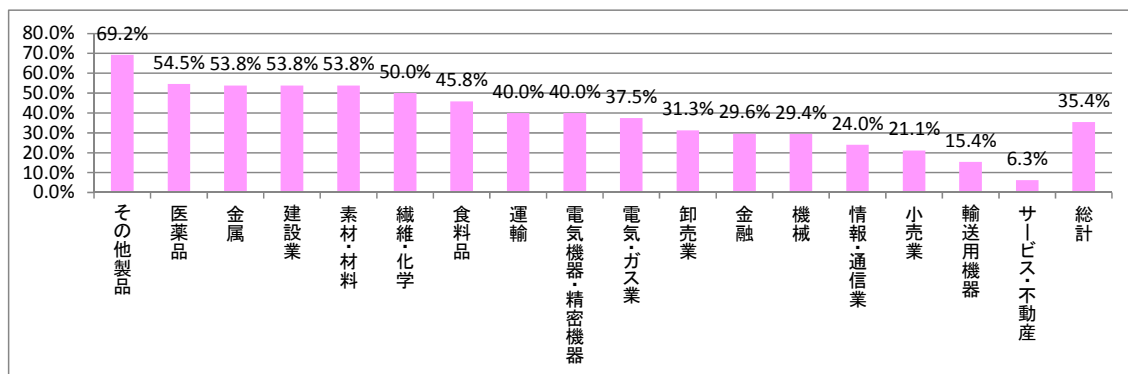
2-2. ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み

女性の活躍推進に向けて、子育てとの両立を実現し、女性が継続就業していくためには長時間労働が前提となる勤務形態を変革することが必要である。内閣府「平成 25 年版男女共同参画白書」によれば、6 歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間は、ノルウェー、スウェーデン、ドイツでは 3 時間、フランス、米国、英国では 2 時間を超えているにも関わらず、日本では、1 日当たり 1.07 時間に過ぎない。長時間労働を削減することは、女性の働きやすさということに留まらず、男性の家事・育児への積極的参画を実現させ、日本社会における女性の就業継続やキャリアの促進にもつながると考えられる。

本調査では、調査対象企業の約 3 割が、長時間労働削減に関する取り組み内容を開示していた。業種別に見てみると、その他製品 (69.2%) が最も高いが、サービス・不動産については、最も低く 1 割にも満たない結果となった。

図表 12 長時間労働削減の取り組み

N=384 (開示情報収集対象企業)

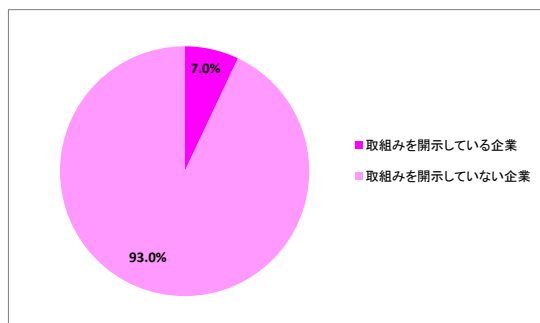


配偶者の転勤に伴う配置転換制度や、配偶者の海外転勤に伴う一時休職制度など、家庭の事情に合わせて、勤務場所に柔軟性を与える社内制度も女性活躍には効果があろう。ただ、それらの制度を整備し、かつ開示している企業は調査対象企業の 7.0% であり、1 割にも満たない結果となった。また、柔軟な勤務時間を認める制度としては、フレックスタイム制度、在宅勤務制度があげられる。上記で述べた通り、女性の活躍支援のためには、男性の家庭参画に向けた男性の WLB が重要であることから、本調査では全従業員を対象とした柔軟な勤務時間を認める制度があるかも調査した。柔軟な勤務時間を認める制度を提供し、かつ開示している企業は調査対象企業の 21.6% であった。柔軟な勤務場所を認める制

度に比べ、柔軟な勤務時間を認める制度に取り組む企業が多いことがうかがえる結果となった。

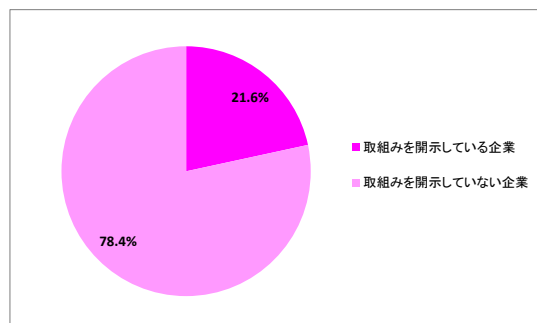
図表 13 柔軟な勤務場所を認める制度及び開示状況

N=384 (開示情報収集対象企業)



図表 14 柔軟な勤務時間を認める制度及び開示状況

N =384 (開示情報収集対象企業)

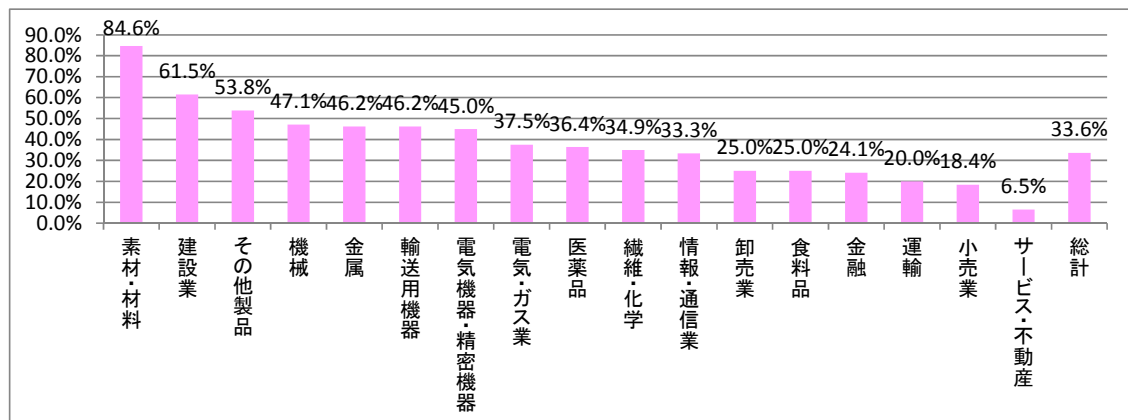


2-3. WLB の取り組み実績

男性の育児休暇取得比率の開示状況を調査したところ、調査対象企業全体の 33.6%が開示をしている結果となった。業種別に最も開示割合が高かったのが、素材・材料 (84.6%)、であり、約 8 割を超える結果となった。最も開示割合が少なかったのが、サービス・不動産 (6.5%) であり、1 割未満の結果となった。

図表 15 男性の育児休暇取得比率の開示状況

N=384 (開示情報収集対象企業)



5. 最後に

本稿では、当該企業の開示情報から、少なくとも 1 名以上の女性管理職が登用されている事実が確認できた企業 384 社を調査していることから、結果の母集団は、東証一部上場企業のなかでも、女性のキャリア促進を以前から推進、もしくは、今後更に推進する意欲のある企業だと考えられる。このため当然ながら、女性管理職比率の開示 (52.1%) が、他の取り組み内容に比べて取り組みが進んでいるという結果となった。

他方で、日本企業の課題として 3 つの点を指摘したい。1 つ目は、女性活躍に向けた経営姿勢を明確にすることである。人材の多様性に関する方針を策定し、かつ開示している企業 (6.8%) は 1 割に満たない結果となっている。このことは、経営レベルでは、未だに女

性活躍に関するコミットメントが低調であることを示している。女性の活躍に向けて、全社で積極的に取り組んでいくためには、経営のなかでの明確な位置づけが必要である。

2つ目は、社内の女性従業員からの取締役の登用である。本調査の結果からは、女性の取締役の多くが社外取締役であることは明らかとなった。会社が求めるレベルの女性人材の不足が、社外人材の活用の理由の1つであると考えられるものの、将来は、社内からの女性取締役の輩出を視野に入れた取り組みが必要である。

3つ目は柔軟な勤務場所を認める制度の提供である。本調査の結果からは、柔軟な勤務時間を認める制度を整備し、かつ開示している企業（21.6%）に比べると、柔軟な勤務場所を認める制度を整備し、かつ開示している企業（7.0%）が少ないことが明らかとなった。育児や家庭との両立を促すために、柔軟な勤務場所を認める制度の実施の余地が残されている。

本調査に関するお問い合わせ先:

株式会社日本総合研究所 ESG リサーチセンター 小島

住所: 東京都品川区東五反田 2-18-1

大崎フォレストビルディング〒141-0022

電話: 03-6833-6315(受付:佐藤)

e-mail: csr-enq@ml.jri.co.jp