

シリーズ：女性活躍推進① 企業価値向上に向けて

2015.9.1 発行

「女性の力」で日本再興

女性活躍推進は2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略」の中核の一つと位置付けられています。「2020年までに指導的地位に占める女性割合を少なくとも30%に引き上げる」という政府目標達成に向けて、来春から女性登用状況等の開示が義務化されます。女性が働きやすい環境の整備が重要である旨を2013年9月の当コラムでも取り上げましたが、当時はまだ理念中心であったものが、その後2年間で着実に実践され、資産運用を考える上でも重要なテーマとなりつつあります。

この流れは、①企業側の変化、および、②投資家側の変化、の2つの側面から整理できます。まず、①企業側の変化ですが、図表1に示すとおり、女性登用を拡大している企業がこの2年間で着実に増加している事が報告されています。女性管理職比率が20～40%の欧米諸国と比べればまだ低水準ですが、着実に改善していることが伺えます。

(図表1) 拡大する女性登用*1

	平成23年度	平成25年度
新規登用管理職に占める女性比率	8.4%	10.4%
女性管理職比率	5.5%	6.7%

出所：経済産業省

*1 経済産業省「平成26年度なでしこ銘柄(企業における女性活躍推進支援のあり方に関する実態調査)」(経済産業省ホームページより)同調査アンケートに有効回答した284社の集計結果。

また2015年6月に東京証券取引所が採択した、わが国初の「コーポレートガバナンス・コード」(企業が守るべき行動規範)の存在も見逃せません。同コードでは、「女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保」を原則の一つとして採択しており、東京証券取引所に上場する全企業に、同原則に従うか、従わない場合は何故従わないかを説明する義務が生じます。同コードは、企業側の女性活躍推進の大きな原動力になると考えられます。

②投資家側の変化として挙げられるのが、「日本版スチュワードシップ・コード」(機関投資家向けに策定された行動規範)の出現です。2014年2月に提唱された同コードは、資産運用会社や信託銀行などのアセット・マネジャーのみならず、年金基金や生損保会社などのアセット・オーナーまで対象にしている点が大きな特徴で、「投資と対話を通じて企業の持続的成長を促す」ことを視野に制定されています。世界最大の公的年金基金、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)や、明治安田生命保険など、191を超える機関投資家が同コードの受け入れ表明しており、女性活躍推進が企業価値向上に有効であるとなれば、これらの投資家は必然的に、その推進状況を企業に問いかける構図となるわけです。

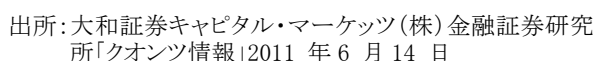
女性活躍推進の効果として、視点の多様性による商品開発力やリスク管理能力の向上、優秀な人材

当資料は、ホームページ閲覧者の理解と利便性向上に資するための情報提供を目的としたものであり、投資勧誘や売買推奨を目的とするものではありません。また、当サイトの内容については、当社が信頼できると判断した情報および資料等に基づいておりますが、その情報の正確性、完全性等を保証するものではありません。これらの情報によって生じたいかなる損害についても、当社は一切の責任を負いかねます。

明治安田アセットマネジメント株式会社

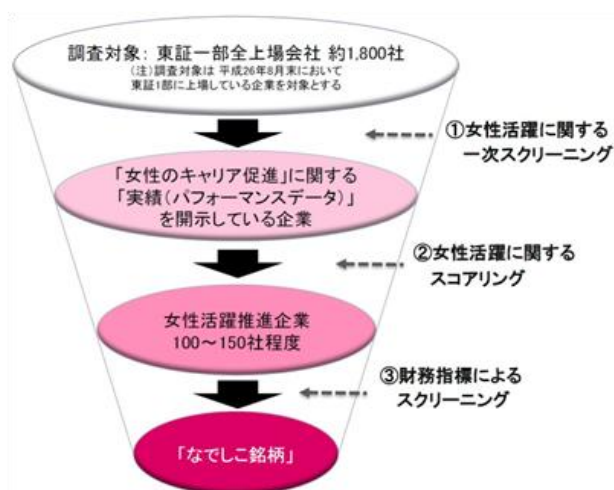
女性活躍推進と企業価値

(図表2)均等推進企業表彰銘柄の対 TOPIX 累積超過リターン(平均値)*2



注目が高まる「なでしこ銘柄」

(図表3)「なでしこ銘柄」選定の流れ



国内株式運用部 兼 ファンド運用部
シニア・ポートフォリオ・マネジャー
伊藤 恵里

明治安田アセットマネジメント株式会社