



Hosted by



Gender Equality and Global Capital Markets

In partnership with



このセミナーはSSEがIFCとUN Womenとともに開発した内容を基に、JPXが和訳・編集したものです。一部日本に関係する補足説明を加えていますが、主にはグローバルな観点から開発されたプログラムであるため、必ずしも日本企業に該当するものではないことをご了承ください。

The SSE is a UN Partnership Programme of





資本市場機能を利用したジェンダー平等の促進

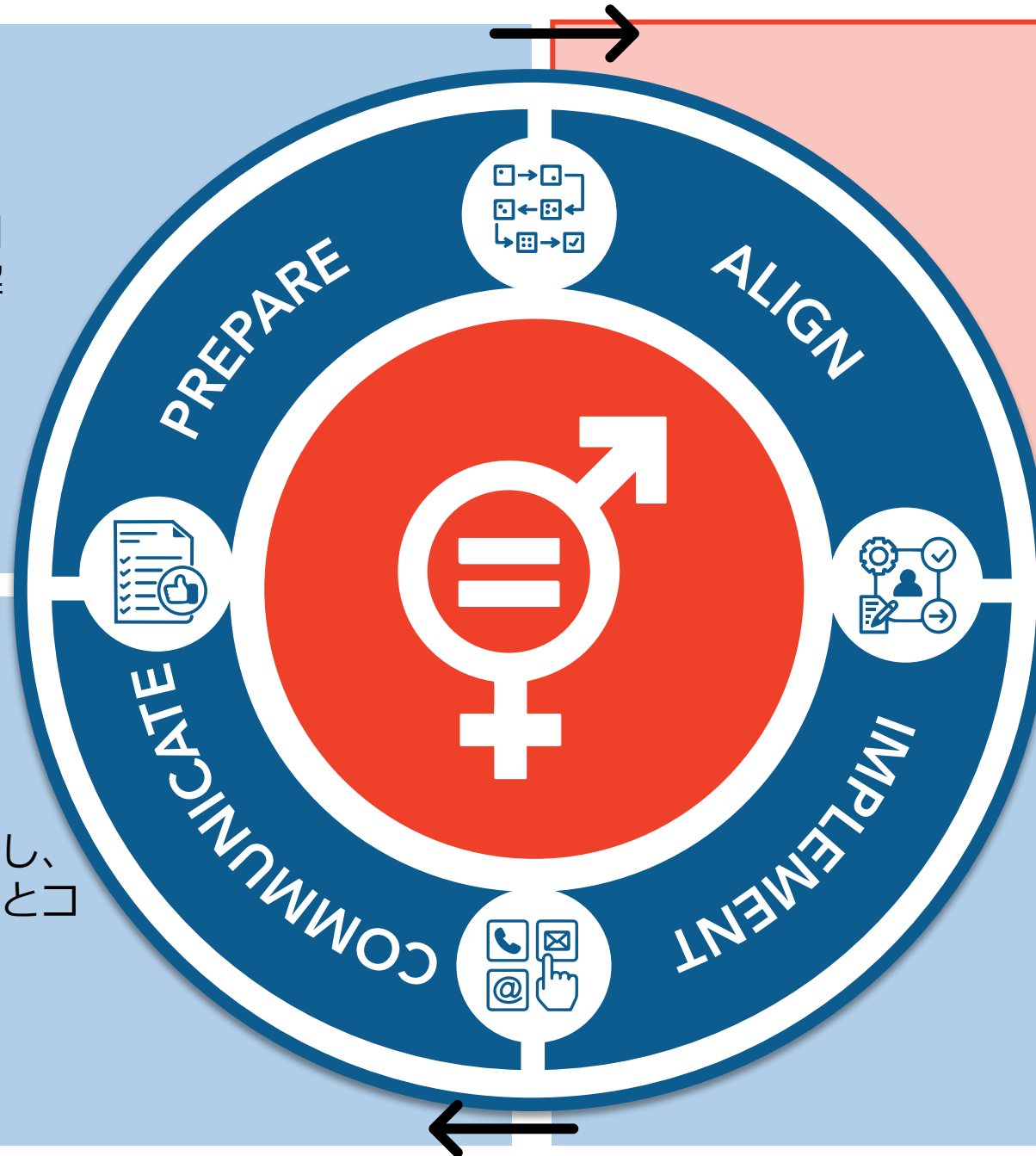
第2回：具体的な対応を検討する

準備する

ジェンダー平等の**現状、用語、及び目的**の概要を理解する

情報を発信する

ジェンダー関連情報を開示し、**社内外のステークホルダー**とコミュニケーションをとる



一致させる

ジェンダー平等への取組みを検討する際に参考にできる**グローバルな基準、当該国・地域の法規制、他社の取組み**を特定

実践する

ジェンダー要素を取り入れた**投資の推進・金融商品**の観点から価値構造を検討

一致させる

グローバル

国・地域

他社

ジェンダー関連の法規制



世界各国の現状

女性が1人
もいない
取締役会
(%)

女性の取締役
会長 (%)

女性のCEO
(%)

市場	義務（最低限）	目標年	女性取締役 (%)
フランス (Euronext-Paris)	女性40%	2017年	45
イタリア (Borsa Italiana)	女性40%	2019年	36
ドイツ (Deutsche Boerse)	女性30%	2016年	33
USA (Nasdaq)	女性1人	2023年	31
スイス (SIX)	女性30%	2026年	28
マレーシア (Bursa Malaysia)	女性1人	2024年	26
モロッコ (Bourse de Casablanca)	女性30%	2024年	20
日本 (TSE)	女性30%（目指す）	2030年	19
インド (NSE and BSE)	女性1人	2019年	17
中国 (HKEX)	女性1人	2024年	14
エジプト (EGX)	女性25%	2021年	12
アルゼンチン (BYMA)	女性33%	**	11
韓国 (KRX)	女性1人	2022年	10
アラブ首長国連邦 (ADX)	女性1人	2020年	8

出典：SSE「Gender equality in corporate leadership」各レポート

日本の法規制状況

- 厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（101人以上の従業員を持つ民間企業が対象）
 - 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施
 - 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表
 - 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表
- 金融庁 人的資本に関する開示義務（有価証券報告書等が対象）
- 内閣府「女性版骨太の方針」（上場会社が対象）
 - 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める
 - 2030年までに、女性役員の比率を30%以上とする

世界各国の現状

女性が1人もいない取締役会 (%) 女性の取締役会長 (%) 女性のCEO (%)

市場	義務（最低限）	目標年	女性取締役 (%)
フランス (Euronext-Paris)	女性40%	2017年	45
イタリア (Borsa Italiana)	女性40%	2019年	36
ドイツ (Deutsche Boerse)	女性30%	2016年	33
USA (Nasdaq)	女性1人	2023年	31
スイス (SIX)	女性30%	2026年	28
マレーシア (Bursa Malaysia)	女性1人	2024年	26
モロッコ (Bourse de Casablanca)	女性30%	2024年	20
日本 (TSE)	女性30%（目指す）	2030年	19
インド (NSE and BSE)	女性1人	2019年	17
中国 (HKEX)	女性1人	2024年	14
エジプト (EGX)	女性25%	2021年	12
アルゼンチン (BYMA)	女性33%	**	11
韓国 (KRX)	女性1人	2022年	10
アラブ首長国連邦 (ADX)	女性1人	2020年	8

出典：SSE「Gender equality in corporate leadership」各レポート

経営戦略：2つの会社の物語



2社とも役員の女性比率が10%

2社とも非管理職の女性比率が50%

2社ともジェンダー平等を重視する新CEOが就任



役員の女性比率40%という目標を設定



CEOは自らの経験を共有



当面の間、男性の採用凍結を発表

目標を優先





CEOは30%クラブに加盟



原因を特定するタスクフォースを設置




逆メンター制度を導入

**抜本的な原因へ
の対応を優先**



**株式会社
フクロウ**



どちらの戦略が効果的だと思いますか？

- ・ 自身の経験共有 vs 逆メンター制度
- ・ 「40%」 vs 「30%以上」
- ・ 採用凍結 vs タスクフォース設置



社内の昇進候補者が減少



社外採用が増加



採用までの期間が長期化



イノベーションが低下

**目標を優先する
結果**





社内からの昇進が増加



出産後に会社に残る女性が増加



人事リソースが研修に再配分



イノベーションが増加

抜本的な原因を優先する結果



**株式会社
フクロウ**

組織内の文化



採用プロセス

- 履歴書の個人情報の黒塗り
- 多様性に配慮した求人募集
- ジェンダーへの配慮に関する研修

方針・施策

- 反ハラスメントの方針
- 育児休暇制度の見直し
- ワークライフバランス
- 方針の情報発信

監査・調査

- 無意識なバイアスの調査
- ジェンダー平等の監査
- 第三者による男女賃金格差の監査

トップからのメッセージ

- 取締役・経営層の研修・教育
- ESG取組みの導入
- サステナビリティ関連目標

一致させる

グローバル

国・地域

他社

同業他社の取組み



セクター・業界に特化した取組み



職場

- スウェーデンの銀行：男女賃金格差
- スペインの銀行：平等な機会提供
- 南アメリカの航空会社：女性パイロットの増員



市場

- アメリカの金融プラットフォーム：包摂的な投資のソリューションの提供
- 南アメリカの銀行：女性の金融アクセスを支援するプログラムを開始



加速化支援

- WEPs Business Accelerator
 - Assess
 - Action
 - Connect
 - Grow
 - Impact

準備する

ジェンダー平等の**現状、用語、及び目的**の概要を理解する

情報を発信する

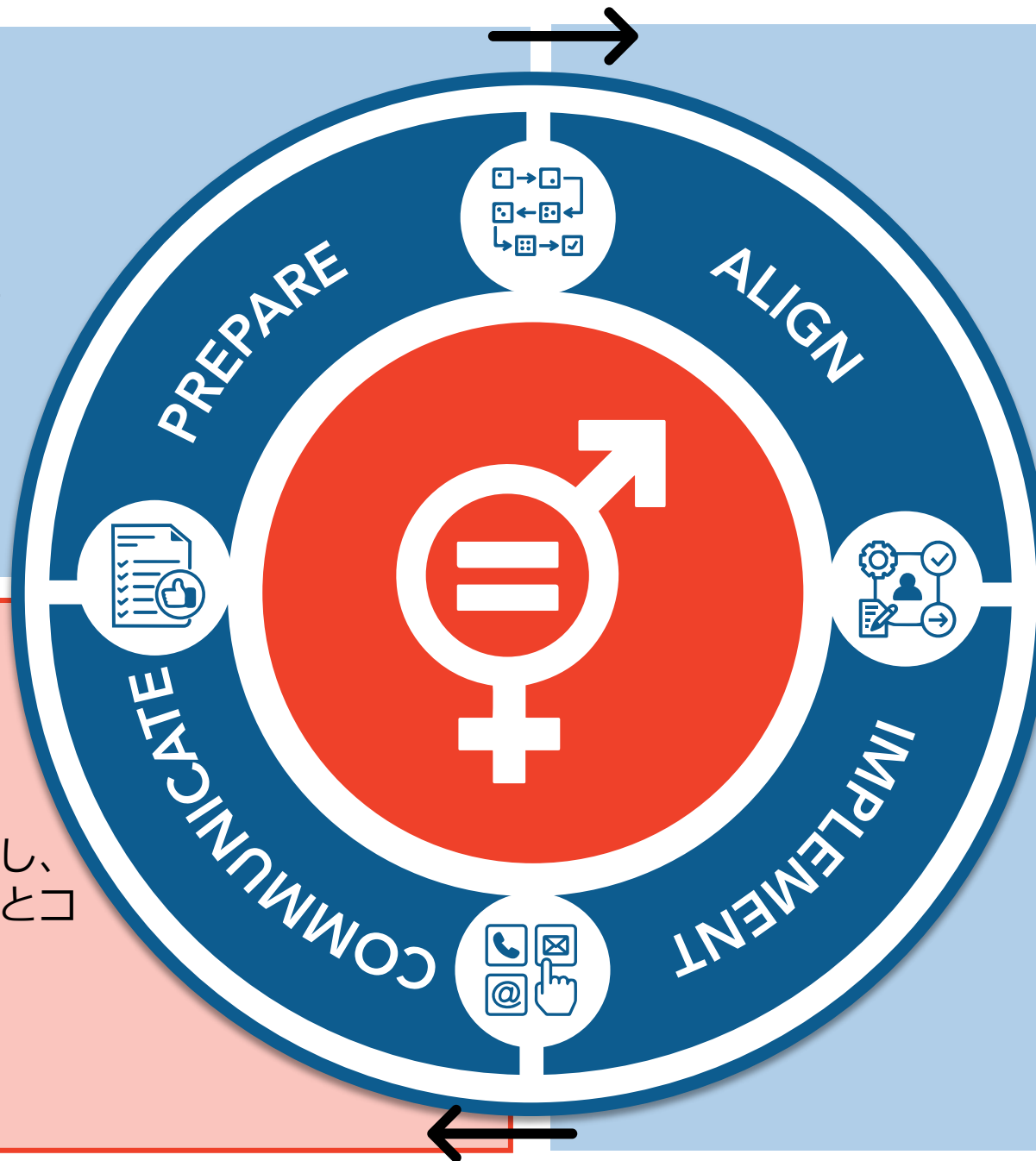
ジェンダー関連情報を開示し、**社内外のステークホルダー**とコミュニケーションをとる

一致させる

ジェンダー平等への取り組みを検討する際に参考にできる**グローバルな基準、当該国・地域の法規制、他社の取り組み**を特定

実践する

ジェンダー要素を取り入れた**投資の推進・金融商品**の観点から価値構造を検討



情報を発信する



外部
ステークホルダー

情報開示：何をどう公開するのか

各種情報の開示媒体

毎年の財務報告

財務諸表

- ❑ 資産
- ❑ 負債
- ❑ 純資産
- ❑ 収益
- ❑ 費用
- ❑ キャッシュフロー等

サステナビリティ関連の財務情報

- ❑ 財務諸表の解釈を支援する情報または利用者の経済的判断に貢献する情報
- ❑ 報告主体の活動のインパクトに関連するまたは関連しないマテリアルなリスク・機会

その他サステナビリティ関連情報

- ❑ 経済、環境、住民へのインパクト
- ❑ 社会貢献活動
- ❑ 特定のステークホルダーのための補足情報

補完

補足

IFRSサステナビリティ開示基準

“中期又は長期にわたる企業のキャッシュ・フロー、ファイナンスへのアクセス又は資本コストに影響を与えると合理的に見込み得る、サステナビリティ関連のリスク及び機会”

コア・コンテンツ	項目
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none">・ ガバナンス機関・ ガバナンスのプロセスにおける経営者の役割
戦略	サステナビリティ関連のリスク及び機会を管理する戦略が以下に与える影響： <ul style="list-style-type: none">・ 企業の見通し・ ビジネス・モデル及びバリュー・チェーン・ 戦略及び意思決定・ 財政状態、財務業績及びキャッシュ・フロー
リスク管理	<ul style="list-style-type: none">・ サステナビリティ関連のリスク及び機会の識別、評価、優先順位付け・ 全体的なリスク・プロファイル・ リスクのモニタリング
指標及び目標	<ul style="list-style-type: none">・ サステナビリティ関連のリスク又は機会を測定し、モニタリングするために用いている指標・ 戦略的目標の達成に向けた進捗をモニタリングするために企業自身が設定した目標及び法令により満たすことが要求されている目標

GRI 2のジェンダー関連基準



開示事項
2-7

従業員（性別・地域別の内訳）

開示事項
2-9

ガバナンス構造と構成

開示事項
2-23

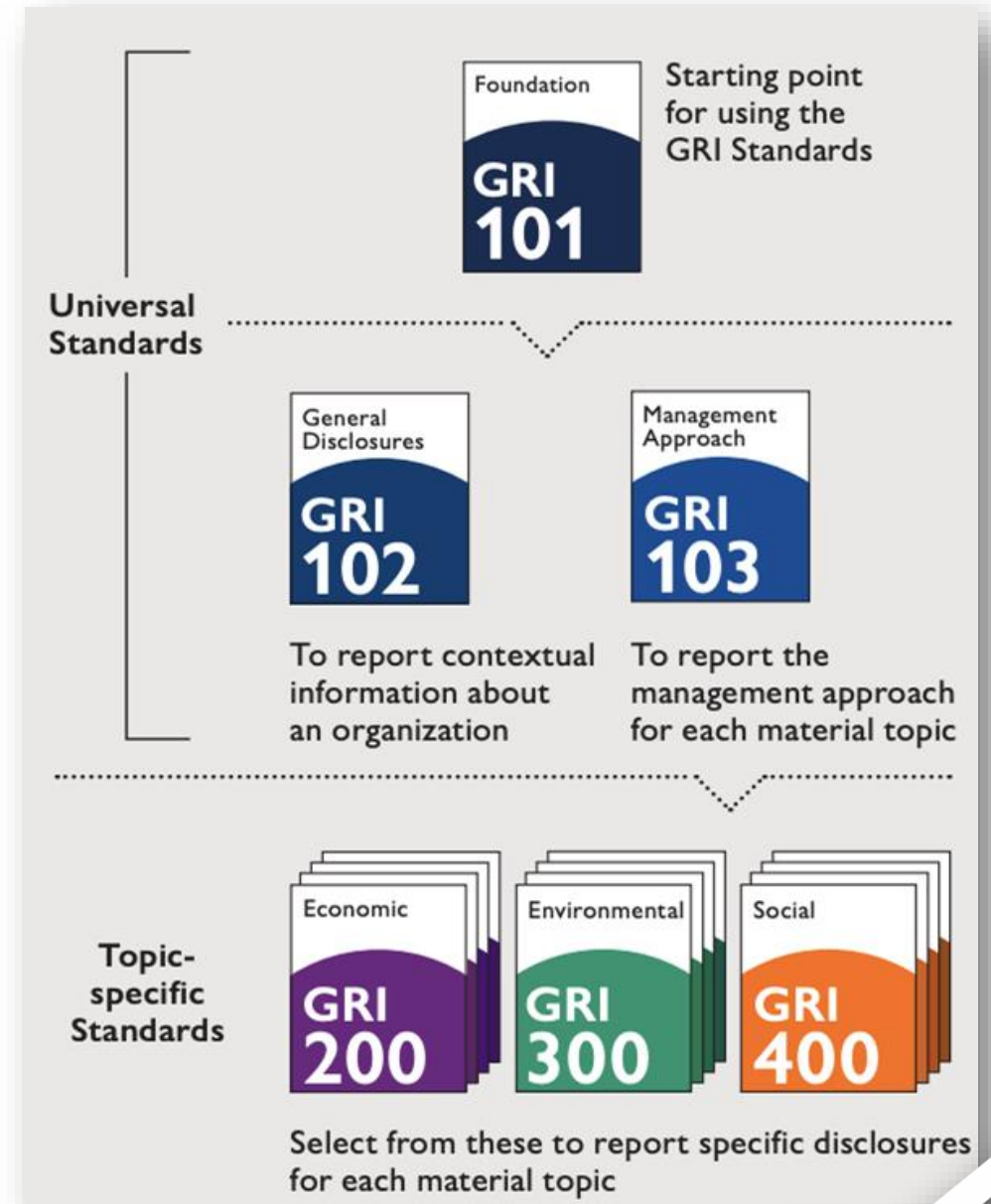
方針声明

開示事項
2-29

ステークホルダー・エンゲージメント
へのアプローチ

GRI 400

- **GRI 405** : ダイバーシティと機会均等
- **GRI 406** : 非差別
- **報告義務** : GRI 103「マネジメントアプローチ」を使ってダイバーシティ及び機会均等に関する方針を報告するべき。



開示事例：ガバナンス

Our KPIs give our Board and management a clear sense of where we are and where we need to improve.

Measuring the success of our strategy

We monitor the success of our strategy through operational, financial and non-financial key performance indicators (KPIs). These KPIs give us a crucial insight into our business performance and the progress being made towards our strategic intent.

Our selected KPIs help us to communicate the Group's strategy across all levels of the organisation, and form part of our governance and performance management process.

Ensuring our KPIs are meaningful and responsive

出典：[Airtel Annual Report 2023](#)

Further, our non-financial performance KPIs linked to our sustainability strategy are scope 1, 2 and 3 GHG emissions, energy consumption, population covered and gender diversity.

We review our operational, financial and non-financial KPIs regularly to ensure that they are aligned with our strategy and organisational goals.

» For more information about our sustainability KPIs, see page 38

» See definition and reconciliation of our alternative performance measures on pages 87-88

Linkage with remuneration

We review our remuneration-linked KPIs every year to ensure these are

開示事例：戦略



PEOPLE ROADMAP

Astra employees form the backbone and key success factor that determines the overall success that Astra can achieve. In the People Roadmap, Astra 2030 Sustainability Aspirations involves Employee and Board Diversity & Inclusion, which is supported by the flagship initiative Astra for Everyone with programs related to diversity, equality, and inclusion, focusing on gender.

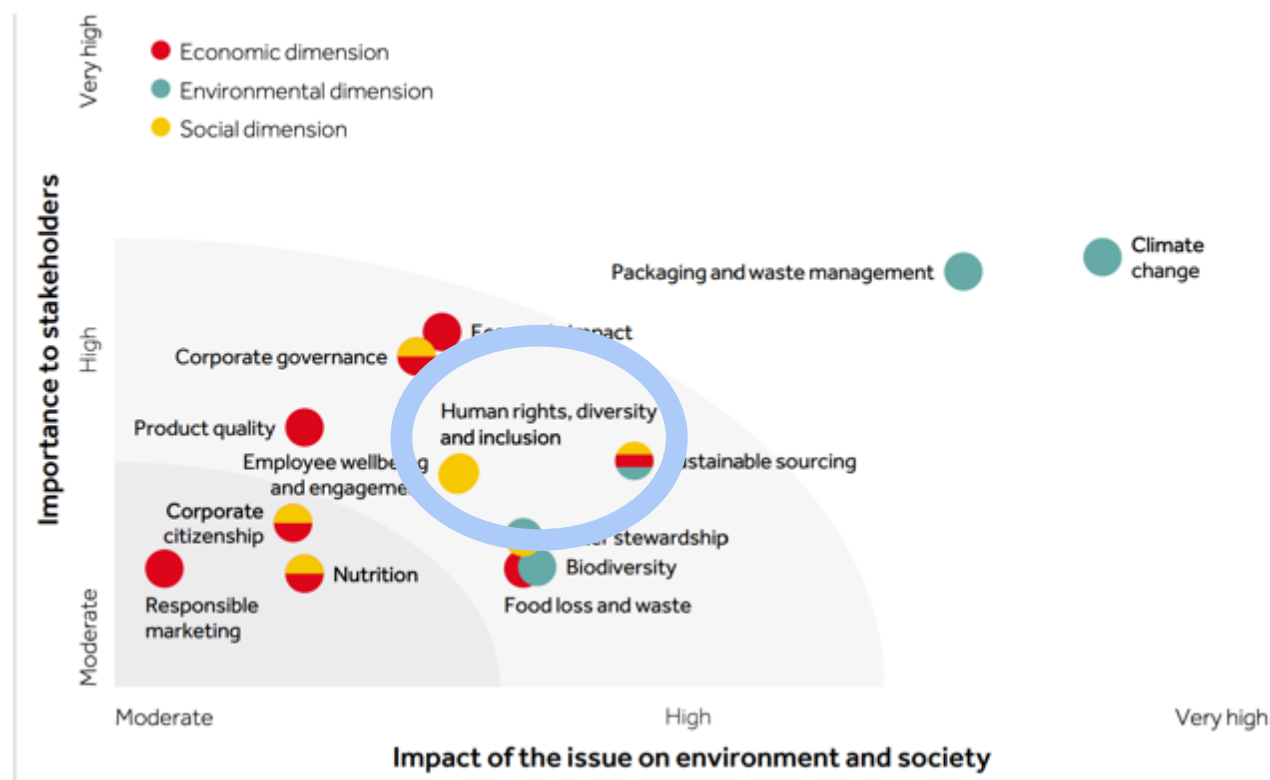
Human Capital (HC) Development in 2022 covers three focus areas, which are to build an agile organization, develop passionate and energetic leaders so as to be able to navigate the organization in facing business challenges as well as carry out the culture of continuous improvement and innovation to maintain Astra's relevancy in the era of disruptions.

People Roadmap:

- Champion actions to support employee diversity and inclusion, focusing on gender;
- Achieve group-wide zero workforce fatalities and 60% reduction in lost time injury rate;
- Champion actions that support board and executive leadership diversity and inclusion, focusing on gender;

開示事例：リスク管理

2022 Materiality matrix



To assess inward impacts, we use our annual materiality survey, but also investor-driven frameworks such as the Sustainability Accounting Standards Board (SASB), insights from regular calls with investors, our risk management process, including climate scenario analysis, and input from our markets and business units. Our assessment of material outward impacts is presented in the horizontal axis of the materiality matrix, and in the 2022 GRI Content Index.

開示事例：指標及び目標

WOMEN'S REPRESENTATION IS GROWING ACROSS DIFFERENT LEVELS OF RESPONSIBILITY AT CEMEX

Global Workforce

16% of Cemex's workforce is comprised of women, a **50%** increase from our 2015 baseline, and the highest percentage in our industry.

Senior Management

Our goal is to achieve **30%** representation of women in senior management positions globally by 2030, up from **13%** in 2022.

Operations

Growth in the number of women in operational jobs during 2022.

2X in SCA&C

2X in Mexico

開示に関する参考ガイドライン等

基本原則

国連「国際人権規約」
国連「持続可能な開発目標（SDGs）」
UN Women「Women's Empowerment Principles」

法規制

自社が拠点とする国・地域の法規制

ランキング・ベンチマーク

World Benchmarking Alliance
ジェンダーの要素を取り入れる指数
ESG評価機関

マネジメント基準

ISO 26000「社会的責任（SR）に関する手引き」
SDGインパクトスタンダード



*Sustainable
Stock Exchanges
Initiative*

In partnership with



IFC | International
Finance Corporation



**UN
WOMEN**

Hosted by



The SSE is a UN Partnership Programme of



Disclaimer

All information and opinions, including all figures, terms, and conditions, contained in this work are stated as of the presentation date and are subject to change without notification. Neither UN SSE nor IFC shall have any liability to any of the recipients of this work for any loss, cost or damage alleged to have been incurred by any such recipients arising out of their use of or reliance on the work and neither UN SSE nor IFC accepts any responsibility whatsoever for any action taken or omitted to be taken by any recipient of this work on the basis of any matter contained in, or omitted from, this work. All names, logos and trademarks belonging to UN SSE or IFC appearing in this work are the property of the respective organization and you may not use any such materials for any purpose without the express written consent from the respective organization.

THANK YOU