

# アジア太平洋地域の上場企業における ジェンダー平等推進度ランキング

---

2022年  
日本語版

エクイリープは、世界の上場企業におけるジェンダー平等の状況についてデータおよび知見提供を行う、業界を牽引する機関です。データの提供を受けた投資家は、ジェンダーの視点に立った責任ある投資を推進し、企業のESG（環境・社会・ガバナンス）ポリシーと実践の中でも特に社会的側面に注目することができます。

私たちは、19項目の基準から成るエクイリープ独自の包括的な「ジェンダー平等スコアカードTM」を使用して、世界中の上場企業4,000社を調査し、その結果を基にランク付けしました。基準には、一般従業員・上級管理職・取締役のジェンダーバランス、男女間賃金格差、育児休業・休暇やセクシャルハラスメント防止に関するポリシーなどが含まれています。

本報告書は、公益財団法人笹川平和財団の依頼を受けて作成したもので、アジア太平洋（APAC）地域の5大経済圏（日本、オーストラリア、シンガポール、ニュージーランド、香港）の上場企業1181社におけるジェンダー平等の状況をランク付けし、評価することを目的としています。

**本報告書の全部または一部を、エクイリープの書面による事前の許可なしに、あらゆる方法で複製することを禁じます。**

**本報告書の全部または一部を商業的に使用する場合は、使用許諾が必要です。** 商業目的での使用をご希望の場合は、エクイリープ（[info@equileap.com](mailto:info@equileap.com)）までご連絡ください。

本報告書委託元：

 THE SASAKAWA PEACE FOUNDATION



まえがき .....	4
はじめに .....	5
エグゼクティブサマリー .....	6
主な調査結果 .....	7
日本 .....	14
オーストラリア .....	17
シンガポール .....	19
ニュージーランド .....	21
香港 .....	23
自動車セクター .....	25
エネルギーセクター .....	27
金融セクター .....	28
巻末注 .....	29
調査・分析の手法 .....	30
スコアカード .....	32

近年、企業経営や投資家の投資判断における、サステナビリティの重要性は急速に高まっています。中でも、ジェンダーを含む、人的資本や多様性については、長期的に企業価値に関連する情報として着目されており、欧米を中心に個別企業による情報開示が進んでいます。

こうした中、金融庁が本年6月に公表した金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告-中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて-」では、人的資本や多様性に関する情報について、①中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」や「社内環境整備方針」、②各企業の事情に応じ、①と整合的で測定可能な指標の設定、その目標および進捗状況、③女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差、などを有価証券報告書の開示項目とすることを提言しています。

本報告書は、アジア太平洋地域の職場におけるジェンダー平等推進度について、日本を含む5つの経済圏の企業を対象とし、データ収集と分析を行ったものであり、今後の企業の取組みの参考として示唆に富む内容となっています。こうした取組みが、有価証券報告書等における企業の情報開示のさらなる充実につながっていくことを期待しています。

金融庁 企画市場局企業開示課長 廣川 斉

今回エクイリープの協力を得て、アジア太平洋の上場企業におけるジェンダー平等推進度調査が発表できたことを大変嬉しく思っております。思えば、2019年にアジアの3大経済圏の調査を発表してから、3年ごしの構想を経てやっと実現した報告書です。その間、世界最大の運用資産を持つ日本の年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）はエクイリープのジェンダー平等スコアカードのデータを用いたモーニングスター社の指数を採用し、外国株の運用を開始しました。世界を代表する機関投資家が、各企業のジェンダー平等推進度を「企業価値を見極める指標」の1つとして注目している、と市場にシグナルを送ったという点で、エポックメイキングでした。当財団は、2019年よりエクイリープと協働し、市場に向けてジェンダー平等に関するデータの重要性、及び情報開示の必要性を訴え続けてきました。

今まさに、エクイリープの基準やデータはESG投資の「S：ソーシャル」の文脈からも注目を集めております。つまり、企業にとっては本調査報告書の結果を改善していくことが、投資家の理解と支持を得ていくうえで益々重要となっております。岸田文雄首相が表明した2022年6月に策定された「新しい資本主義」の実現に関する計画には、上場・非上場を問わず、301人以上を常時雇用する企業を対象に、男女の賃金格差の公表が義務化される方針が盛り込まれています。女性管理職の比率や男性の育児休業取得率などの開示を義務づける方針も示されています。時代は、役員の女性比率や従業員の女性比率を数えるだけでなく、男女共に働きやすい職場および社会を実現していく上で、ジェンダー平等推進は必要不可欠であると認識し始めております。本書が、企業および投資家にとってジェンダー平等を加速的に進めることの後押しとなることを期待しています。

公益財団法人 笹川平和財団 ジェンダーイノベーション事業グループ グループ長 松野 文香

# はじめに

エクイリープの調査チームを代表し、アジア太平洋（APAC）地域の5大経済圏（日本、オーストラリア、シンガポール、ニュージーランド、香港）におけるジェンダー平等の状況を述べた本報告書をお届けできることを、大変嬉しく思っております。

今回、笹川平和財団の皆様と協力して調査・分析と報告書の作成に取り組んだことは貴重な経験でした。世界で最もダイナミック、かつ世界の技術や企業の発展を常にリードしているAPAC市場について、詳しく研究することができました。

もっとも今回の調査は、そうした技術面のリーダーシップとはおよそ不釣り合いな、APACのジェンダー平等実現に向けた推進において変革すべき項目を明らかにする機会でもありました。本書の内容は、APAC主要5経済圏において職場のジェンダー平等が満足できる状態ではないことを裏付けています。最高経営責任者（CEO）の女性比率はわずか4%、取締役会会長は5%、従業員のジェンダーバランスが取れている企業は2社のみ、さらに男女間の賃金格差を是正した企業はAPAC全体でわずか3社です。特に日本は、残念ながらAPAC域内だけでなく世界全体でも、他の経済圏に後れを取っています。

この調査結果を目にしたとき、数年前に東京で出席した会食での出来事が鮮明によみがえりました。同席していた多国籍企業の高名な日本人取締役と、ジェンダー平等、そして米国に留学しその後ロンドンで働いていた2人のお嬢さんについて話していたときのことです。お2人はいつ帰国されるのかと尋ねたところ、彼は笑ってこう言いました。「帰ってくることはありません。日本ではキャリアを積むことができないため、戻る気はないそうです」

この話における頭脳流出の例から、職場のジェンダー不平等とは単なる公正さの欠如ではなく、経済的にも大きな損失であるということだということが分かります。より公正な環境を求めて最高レベルの女性人材が流出していけば、その損失に経済が永久に耐え続けることは不可能です。

しかしながら、地域としてのAPACの多様性を踏まえると、非常に優れた改善の取り組みを見せている企業があることも驚きません。世界で最もジェンダー平等が進んでいるのはオーストラリアの企業であり、香港にはAPACと世界の中で唯一、組織の人員構成のすべての階層で男女間賃金格差を是正した企業があります。また2022年5月になってからは、日本政府が上場企業に管理職の女性比率を開示するよう義務付けることを決定し、従業員が301人以上を常時雇用する企業に男女間の賃金格差の公表を求める報告書案を了承しています。

これらは明るい兆しであり、さらなる変化を起こすことのメリットは計り知れません。マッキンゼーの計算によると、APAC地域のジェンダー平等を推進することにより、APAC域内のGDP合計額が2025年までに4.5兆米ドル増加する可能性があります。これよりも限定的な収益の向上のために、APAC企業各社が達成してきた素晴らしい変革の数々を考えれば、企業がジェンダー平等の恩恵を理解し、APACの働く女性が長く待ち望んできたポジティブな変化が見られる可能性は高いと私は信じています。



ダイアナ・ヴァン・マーアズディック  
エクイリープCEO

# エグゼクティブサマリー

アジア太平洋（APAC）地域における職場のジェンダー平等の進捗には、ばらつきがあります。この調査では日本、オーストラリア、シンガポール、ニュージーランド、中華人民共和国香港特别行政区（以下、香港）<sup>2</sup> の先進国5経済圏を対象にしていますが、各経済圏のジェンダー平等の進捗には大きな差があることが判明しました。全体として最もスコアが高かったのはオーストラリア（平均スコアは46%）、最も低かったのは日本（平均スコアは28%）でした。

次のような喜ばしい結果もいくつか出ています。

▷ オーストラリアは、APAC地域の中で最もジェンダー平等が進んでいるだけでなく、働き方の柔軟性についてもトップとなりました。80%の企業が勤務時間の選択制、69%の企業が勤務地の選択制を導入しています。

▷ 社内の人員構成のすべての階層（取締役、執行役員、管理職、一般従業員）で男女間賃金格差の解消を達成した企業は、地域でも世界でも、香港の企業1社のみでした。

▷ 日本の企業は、セクシャルハラスメントへの対策を進めています。セクシャルハラスメント防止方針を公表している日本企業の割合は、地域内最高の52%でした。

▷ ニュージーランドは、企業の人員構成のすべての階層で、女性の占める割合が地域内で最高水準となりました。取締役の32%、執行役員の28%、上級管理職の34%、一般従業員の43%を女性が占めています。

▷ シンガポールは経営幹部における女性比率が地域内で最も高く、CEOの14%、CFOの26%が女性で、一般従業員全体に女性が占める割合も地域内最高の44%でした。

このような好結果もあったものの、職場のジェンダー平等状況を総合的に見るとAPAC地域の状況は芳しくなく、ジェンダー平等の平均スコアは33%に留まりました。とりわけ日本と香港は、ニュージーランド、シンガポール、オーストラリアに後れを取っています。日本は調査に参加した企業数が最多（分析対象企業1,181社のうち、617社が日本企業）だったにもかかわらず、高スコアを獲得した企業はごくわずかでした。

APAC地域の上場企業で女性がトップ層に占める割合は、CEOが4%、CFOが10%、取締役会会長が5%に過ぎません。一般従業員全体での割合も低く35%です。人員構成の階層（取締役、執行役員、管理職、一般従業員）のすべてでジェンダーバランスを達成した企業はわずか2社のみでした。

APAC地域で男女間の賃金格差を公表している企業はわずか9%、格差解消を達成した（すなわち、男女間の未調整賃金格差の平均が会社全体または各賃金帯で3%以下になったと発表した）企業は1%未満でした。

セクシャルハラスメント防止方針の公開については、国ごとに著しい格差が存在しています。APAC地域全体では43%の企業が方針を公開していますが、国別では、ニュージーランドが22%、香港が19%の低いレベルです。

また、代表的な業種に注目すると、エネルギーセクターは金融や自動車よりもスコアが高くなっています。経営層と一般従業員の間には存在するいわゆる「ガラスの天井」については、金融セクターでは一般従業員の50%を女性が占めるにもかかわらず、女性従業員比率が22%しかないエネルギーセクターよりも、はるかに深刻であることが分かりました。

# 主な調査結果

## 調査・分析の手法

エクイリープは本報告書の作成にあたり、上場企業1,181社を対象に、職場の取締役会から一般従業員までの人員構成の階層におけるジェンダーバランスのほか、男女間の賃金格差、育児休業・休暇やセクシャルハラスメントに関するポリシーなど、ジェンダー平等に関する19項目の基準に照らして調査を実施しました（「スコアカード」）。

これらの企業には、アジア太平洋（APAC）地域の2,300万人を超える従業員が在籍しています。企業各社は、時価総額が20億米ドル以上か、APACの主要5経済圏（日本、オーストラリア、シンガポール、ニュージーランド、香港）のいずれかにおいて主要な指数の構成銘柄として上場しています。本書では、2021年（暦年）を通して実施され、2021年12月22日に終了した調査の結果を分析しました。

APAC域内企業のジェンダー平等スコアは、平均33%でした。この低い平均値は、APACが職場のジェンダー平等推進に地域を挙げて取り組む必要性をはっきりと示しています。APACのスコアは世界平均（37%）だけでなく、北米（36%）や欧州（45%）など他の地域のスコアも下回っています。

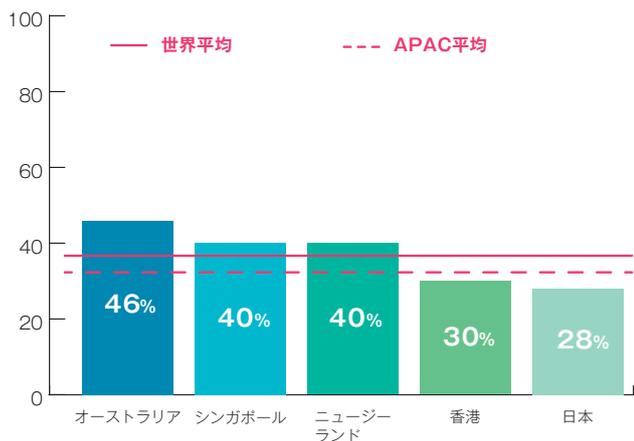
## ジェンダー平等推進の上位企業

APAC全体のスコアが低迷するなか、各経済圏のスコア上位企業が職場におけるジェンダー平等を牽引しています。

経済圏	第1位の企業	ジェンダー平等スコア
オーストラリア	ミルバック	79%
ニュージーランド	キセロ	63%
シンガポール	シティ・デベロップメンツ	62%
香港	恒生銀行	61%
日本	武田薬品工業	60%



図1/APACのジェンダー平等スコア



▶ オーストラリアはAPACのジェンダー平等をリードしており、企業ランキング（ミルバック、スコア79%）、経済圏平均（同46%）とも第1位です。

▶ APACは世界的に最も低スコアの企業群も存在しており、なかでも日本（平均スコア28%）と香港（同30%）に集中しています。一部には従業員の女性比率が極端に低く、ジェンダー平等の問題全般について透明性の欠けている企業もあります。

▶ ジェンダー平等の推進には、国の法律が重要な役割を果たします。例えばオーストラリア政府が定めた「職場ジェンダー平等推進法」（2012）は、多くの基準で国内企業の透明性を高める要因となりました。同様に、日本とシンガポールの法定有給育休制度はAPACで最も充実しており、この基準における企業スコアを上げています。

## ジェンダーバランス

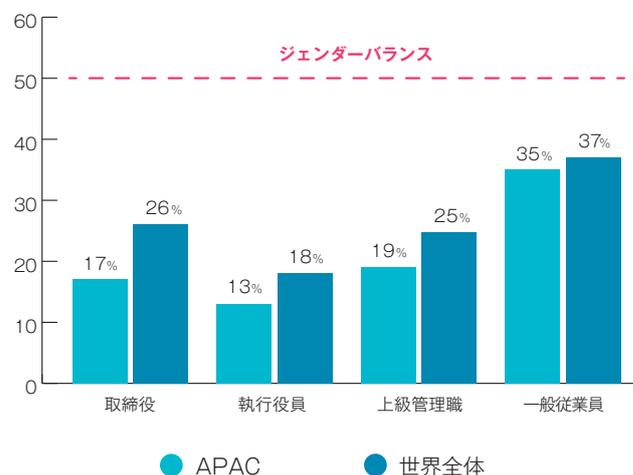
職場のジェンダー平等を評価する場合、その企業の組織内の人員構成の階層に女性比率を分析することが重要です。より公正で平等な社会の実現に資することはもちろんですが、ジェンダー多様性に富む企業はそうでない同業他社と比べ、優れた業績と高いリターンを達成することが証明されています<sup>3</sup>。マッキンゼーはAPAC域内における女性のリーダー不在を特に重視し、単なる「ガラスの天井」ではない、組織の人材開発・登用全体に根差す問題であると指摘しています<sup>4</sup>。

エクイリープは企業組織の人員構成の4つの階層（取締役、執行役員、上級管理職、一般従業員）についてジェンダーバランスを調査し、企業の上級職への女性の昇進について評価しました（「スコアカード」、基準1~5）。私たちの目標は、男女がバランスの取れた人数比（女性が40~60%）になることです。

## 企業の人員構成のすべての階層における女性比率

APAC地域のジェンダーバランスは、人員構成の各階層でまだ実現には程遠く、取締役の女性比率は17%、執行役員では13%、上級管理職では19%、一般従業員では35%です。企業の各階層における女性比率のAPAC平均はいずれもジェンダーバランスに届かず、また世界平均を下回りました。

図2/世界平均と比較したAPAC企業の人員構成の各階層における女性比率

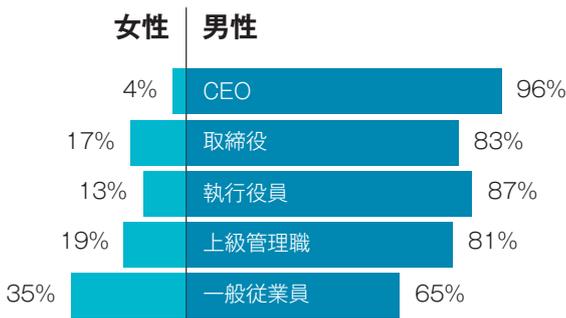


▶ APAC企業の一般従業員に占める女性比率は、ジェンダーバランスに最も近い数字です。APAC企業の平均（35%）は世界平均（37%）と近くなっています。

▶ 上級職になると女性比率は低下しており、これは世界全体の傾向と一致します。上級管理職の女性比率は19%、執行役員ではわずか13%です（経済圏により数字に開きがあります）。

▶ 取締役に占める世界全体の女性比率は26%、APACでは17%と、人員構成の全階層の中で差が最大となりました。

図3/APAC企業の人員構成の全階層における男女比率



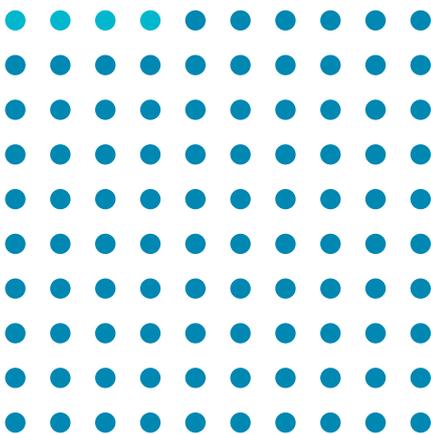
女性のトップ

▷ 企業のトップに女性が就く人数は非常に限られています。最高経営責任者（CEO）に占める女性比率はAPAC全体でわずか4%であり、世界全体の5%とほぼ同率です。女性が最高財務責任者（CFO）を務める企業の割合は10%です（世界全体では13%）。また、女性が取締役会会長を務める企業は5%です（世界全体では7%）。

▷ APAC企業の執行役員に占める女性比率ではシンガポールが突出しており、CEOの14%、CFOの26%が女性です。反対に日本では、女性のCEOが全体の1%未満です。

図4/APAC企業の女性CEOの割合

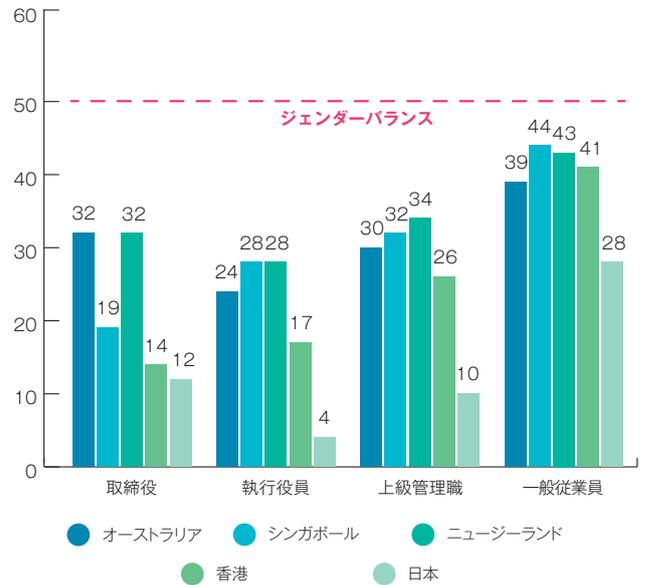
4%  
女性がCEOを務めるAPAC企業



96%  
男性がCEOを務めるAPAC企業

ジェンダーバランス実現に最も近い経済圏

図5/APACの経済圏別に見た、企業の人員構成の各階層における女性比率 (%)



▷ 従業員の人員構成のほぼすべての階層でニュージーランドの女性比率が最も高く、反対に、日本は平均して低さが際立っています。

▷ オーストラリアとニュージーランドでは、女性取締役が全体の3分の1近く（32%）に達しています。これは香港と日本の2倍以上で、シンガポールを上回る数字です。

▷ シンガポールとニュージーランドは、執行役員、上級管理職、一般従業員における女性比率が世界で最高水準となっています。

ジェンダーバランスの最も優れた企業

▷ 4つの組織の人員構成のすべての階層でジェンダーバランスを達成した企業は、キセロ（Xero、ニュージーランド）と恒生銀行（香港）の2社のみでした。

▷ 企業の人員構成の上位3階層（取締役、執行役員、上級管理職）でジェンダーバランスを達成した企業は、キセロ、恒生銀行、ブラックモアズ（Blackmores）、レッドバブル、コーポレート・トラベル・マネジメント（Corporate Travel Management）の5社でした。

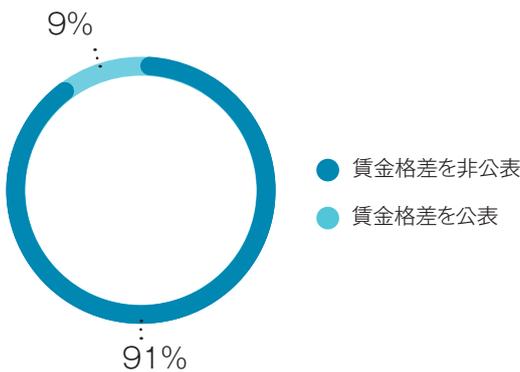
▷ 27社が、人員構成の4つの階層のうち3つでジェンダーバランスを達成しました。

## 男女間賃金格差

男女間賃金格差は、ある企業で働く女性の平均給与と男性の平均給与との差を明らかにします。男女別の賃金データはこれまで世界的にもほとんど報告されておらず、APAC企業も例外ではありませんでした。しかしながら、APACの各経済圏における男女間賃金格差に関する推計値はニュージーランドの7%から日本の23%までの開きがあり、職場がこの指標に注目すべきことが分かります<sup>5</sup>。男女別の賃金データを開示することは、ジェンダー不平等を示す測定可能な指標について透明性を確保し、説明責任を果たす企業の決意の表れだからです。

エクイリーブは、全社的な男女間賃金格差と、人員構成の3つ以上の階層における男女間賃金格差の両方を調査しました。各企業の評価にあたっては、情報開示（全社および賃金帯別の男女別賃金データを公表しているか）、格差の現状（未調整平均賃金の格差<sup>6</sup>）、格差是正のための戦略を策定済みか否かを基準にしました。

図6／賃金格差を公表しているAPAC企業の割合



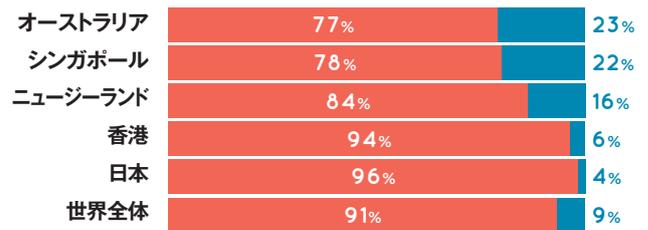
▶ APAC企業の大多数（91%）が、男女間の賃金格差に関する情報を公表していません（世界全体では83%が非公表）。

▶ 調査を実施したAPAC企業1,181社のうち、男女間の賃金格差を縮小したのは、オイルサーチ、リオティント、チャイナ・ガス・ホールディングスの3社でした。オイルサーチとリオティントでは会社全体の男女間賃金格差が是正（男女の未調整平均賃金の格差が3%以下であると公表）し、チャイナ・ガスは全賃金帯で男女間賃金格差が是正（同社の全賃金帯で平均賃金の格差が3%以下と公表）しました。

▶ 賃金データを開示しているAPAC企業108社のうち、全従業員を対象に各賃金帯の男女間格差を公表している企業は51社（47%）でした。格差の全体像を把握するためには、全社的な賃金格差と賃金帯別の賃金格差の両方を開示することが望まれます。

▶ 男女間の賃金格差を是正するための詳細な戦略を公表しているAPAC企業は、わずか4%（46社）でした。

図7／APACの経済圏別に見た男女間賃金格差の情報開示状況 (%)



- 男女間賃金格差の情報を非公表の企業
- 男女間賃金格差の情報を公表済みの企業

▶ 男女間の賃金格差に関する情報開示を義務付ける法律はAPAC地域に存在せず（2022年6月時点）、低い開示率（APAC企業の9%）にそれが反映されています。この数字は北米（8%）とほぼ同じですが、世界平均（17%）や欧州（39%）を大きく下回ります。

▶ APAC地域で男女間賃金格差の情報開示率が最も低いのは日本（4%）で、最も高いのはオーストラリア（23%）とニュージーランド（22%）でした。



## 育児休業・休暇制度

有給あるいは給付金の支給を受けることのできる育児休業・休暇の取得は、ジェンダーに関わる世界的な問題です。とりわけ子どもが小さい間は、育児の主たる担い手が女性であるケースが非常に多いからです。育児を含む無償のケア労働の分担が男女間で偏っていることは、新型コロナウイルス流行期に増したケア負担を、しばしば自身の有償労働と並行して女性が引き受けるようになったことで、さらに顕在化しました<sup>7</sup>。こうした二重の負担を軽減し、女性が働き続けられるよう後押しし、出産・育児に伴って発生しがちなキャリア上の障害を緩和するためには、十分な給付を受けられる育休制度が不可欠です。なかでも父親に対する育休と両親に対する共有休暇は、職場や家庭でジェンダー平等を推進するカギとなります<sup>8</sup>。

エクイリブは、子どもの主たる養育者と第二養育者の両方を対象とする育休制度に注目しています<sup>9</sup>。主たる養育者については給与の3分の2以上が支給される最低14週間の育休を、第二養育者には給与の3分の2以上が支給される最低2週間の育休を認めるよう求めます（「スコアカード」、基準8）。これらの基準は、国際労働機関（ILO）の「改正母性保護条約」（第183号、2000年）、および欧州委員会による提言に、それぞれ対応しています。エクイリブの分析では企業の支援する育休制度と法定育休制度の両方を検討し、優れている方を最終評価の対象としました。

▷ **日本はすべての親に対して長期の法定有給育休制度を整備しており、平均給与の3分の2を支給する6カ月間の育児休業に加え、支給額はやや減るものの6カ月の延長を認めています。これはAPAC域内において、また世界的に見ても特に充実した制度です。**こうした手厚い育休制度の背景の一部には、出生率の低下に対する日本政府の危機感があります<sup>10</sup>。ただし、民間部門に勤める男性のうち、2019年にこの制度を利用した人の割合はわずか7%です。有識者は、長期の有給育休を取得できるはずの日本の夫婦の多くが育児の負担を分担できない理由として、伝統的な性別に根差した役割観や職場の文化を挙げています<sup>11</sup>。**企業の育休ポリシー策定については、2社が際立っています。日本たばこ産業は全世界の従業員に向けた育休ポリシーを策定し、すべての親に給与を全額支給する20週間の育休を認めています。また、東海旅客鉄道（JR東海）は、産前・産後休業の延長や育休中の付加給付を設けています。**

▷ シンガポールの法律では、子どもの両親に16週間の産前・産後休業と2週間の父親育休を、通常の給与を支給されながら取得することを認めています。**シティ・デベロップメンツはシンガポールで最も育休制度の充実した企業です。**同社はシンガポールで唯一、法定育休よりも2週長い4週間の有給父親育休を整備しています。

▷ 香港では、母親は通常の日額賃金の80%が支給される14週間の育休を取得できますが、父親の法定育休はわずか5日間です。第二養育者に2週間以上の有給育休を認めるポリシーを公表している企業は、2%にすぎません。**恒生銀行とBOC香港ホールディングス（中銀香港控股）は、香港企業の中でも育休制度が特に充実しています。**両社は法定期間を超える育休の取得を両方の養育者に認め、主たる養育者に16週間、第二養育者に2週間の育休を認めています。

▷ ニュージーランドの法律では、主たる養育者に6カ月間の育休取得が認められていますが、給与支給額に上限があります。第二養育者は、2週間の無償育休を取得する権利があります。主たる養育者の育休について、エクイリブの求めるポリシー基準を満たしている企業はわずか8%で、同じく第二養育者については14%でした。**育休制度の最も充実している企業はキセロ、シンライト（Synlait）、スパーク・ニュージーランドの3社で、主たる養育者に26週（6カ月）間の有給育休を認めています。**

▷ 2021年に、オーストラリアの法定育休制度は主たる養育者に18週間の有給育休に加え、2週間の父親・パートナー用育児手当が与えられ、いずれも国の定める最低賃金が支給されました（2022年現在、同ポリシーは両親共有で20週間となっており、自由に配分することができます）。企業の30%が主たる養育者について、エクイリブの求める基準を満たすポリシーを策定しており、第二養育者については同じく41%が基準を満たしています。**オーストラリアで両親向け育休制度が最も充実している企業はストックランドで、親の性別を問わず20週間の有給育休が取得できます。**

## セクシャルハラスメント

エクイリープは、あらゆるジェンダーやアイデンティティを持つ従業員が受け入れられていると感じ、その能力を十分に発揮できるよう、ジェンダー平等の推進と安心して働ける職場づくりのための8つのポリシーについて企業を評価しました。（「スコアカード」、基準10~17）

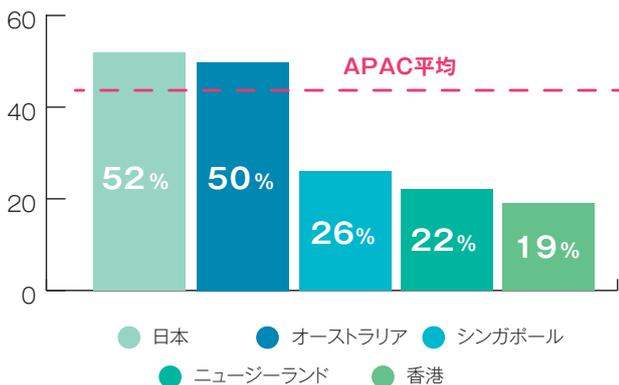
セクシャルハラスメントは、私たちが重視する項目の1つです（「スコアカード」、基準12）。この項目では、企業がセクシャルハラスメントやジェンダーに基づく暴力を禁止すると明言しているかどうかを評価します。

▷ APAC企業の57%が、セクシャルハラスメント防止ポリシーを公表していません。これは欧州企業48%、北米企業39%よりも大きい数字です。

▷ APACで最もパフォーマンスが高かったのは日本で、52%の企業がセクシャルハラスメント防止ポリシーを公表しています。オーストラリアは50%で、僅差の2位でした。この項目では法律の影響がはっきりと表れました。日本<sup>12</sup>とオーストラリア<sup>13</sup>はともに、従業員を差別や嫌がらせから守る説明責任を企業に問う法律を強化したばかりです。

▷ シンガポール、ニュージーランド、香港においてセクシャルハラスメント防止ポリシーを公表している企業の割合は、それぞれ26%、22%、19%と低い数字になりました。3経済圏はこの項目で、世界でも最も低い部類に属しています。

図8/APACの経済圏別に見たセクシャルハラスメント防止ポリシー公表企業の割合



## フレックス勤務

新型コロナウイルスの感染拡大は、フレックス勤務を格段に普及させました。職場がリモートワークへの適応を急ぐ中で、女性が引き受けることの多いケア労働の負担が顕在化しました。企業が徐々に出勤勤務へと舵を切る現在、従業員が今後も長期にわたってフレックス勤務の選択肢を与えられることは極めて重要です。始業・終業時刻を変更でき、各自が異なる場所においても働けることは、ワークライフバランスの実現を促し、燃え尽き症候群を防止し<sup>14</sup>、家庭内で無償のケア労働と有償の雇用労働をより均等に配分する助けとなります。

PwCの発表した「Women in Work Index（働く女性インデックス）2022」は柔軟な労働環境を、労働市場の重要な担い手である女性をはじめ、疎外されている人々のニーズに応える、包摂的で公正な職場づくりの中核要素であると論じています<sup>15</sup>。APAC地域では柔軟な働き方において大いに進展が見られ、中には最も高いパフォーマンスを示す経済圏や著しく改善した経済圏もあります。

▷ APACでは勤務時間と場所の両方を柔軟に選択できる企業の割合が高く（39%、コロナ対応の緊急措置を除く）、2020年の28%から増加しています。

▷ フレックス勤務を認めるAPAC企業の割合は、世界の平均を上回りました。54%のAPAC企業がフレックスタイムを認めるポリシーを公表し（世界全体では43%）、同じく46%が勤務する場所を柔軟に選べます（世界全体では33%）。

▷ オーストラリアでは、企業の80%で勤務時間を、69%で勤務場所を、それぞれ柔軟に選べます。オーストラリアはこの項目で最高のパフォーマンスを示しています。

▷ 日本では、勤務場所の柔軟性（58%）と勤務時間の柔軟性（61%）がほぼ同じ割合で認められており、勤務場所の柔軟性をそれほど重視しない他の経済圏の傾向とは対照的です。

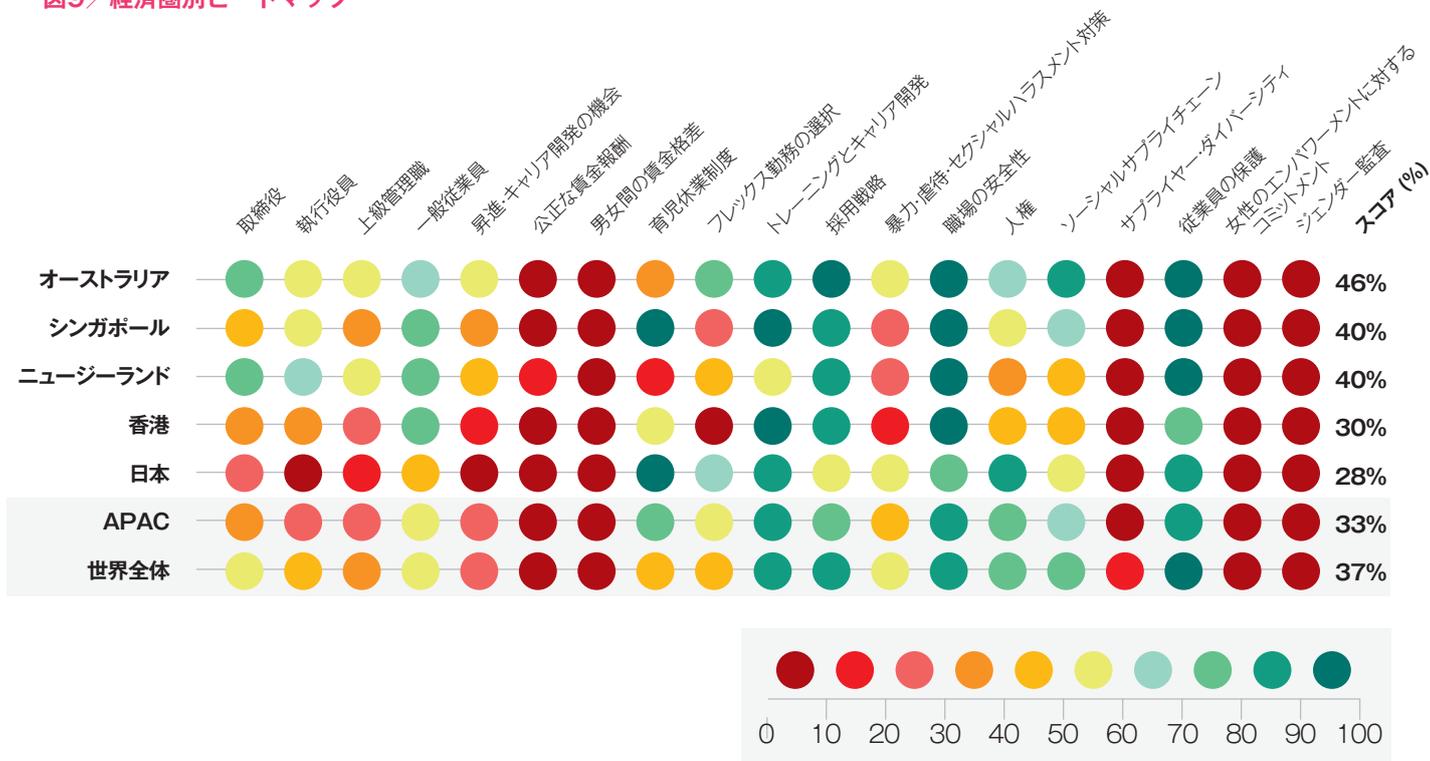
▷ 香港のパフォーマンスは最も低く、フレックスタイムを認める企業はわずか14%、勤務場所については4%でした。この低い数字には、勤務の柔軟性に関する透明性の低さと制度の不備が表れています。

## 経済圏のランキング

APACでジェンダー平等スコアが第1位の経済圏はオーストラリア（46%）、次いでシンガポール（40%）とニュージーランド（40%）が同率で2位となりました。

3経済圏とも、APAC（33%）と世界全体（37%）の平均スコアを上回っています。香港（30%）と日本（28%）はAPAC域内で最もスコアの低い経済圏でした。

図9／経済圏別ヒートマップ



世界経済フォーラムが発表した「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート2021」において、日本は156カ国中120位とAPACでも最低ランクのグループに属し、他のG7諸国に大きく水をあけられる結果となりました<sup>16</sup>。日本でジェンダー不平等がはびこる要因の1つに、女性が男性と比べて4倍もの時間を無償の家事労働に費やし、その結果キャリア形成を妨げられている問題があります<sup>17</sup>。また、職場ではパートタイム雇用や契約雇用の女性比率が非常に高いことが女性の賃金を引き下げ、昇進の機会を狭めている一方、管理職に占める女性比率は非常に低いです<sup>18</sup>。

政府が近年、企業のジェンダー平等を益々重視しており、「2016年女性の職業生活における活躍の推進に関する法

律（女性活躍推進法）」と「2020年改正労働施策総合推進法」を施行し、企業のセクシャルハラスメント防止措置を取り上げ<sup>19</sup>、また「くるみん」認定<sup>20</sup>などのワークライフバランス実現に向けた取り組みを推進していることは心強いことです。2023年には企業が有価証券報告書の中で女性の管理職比率を公表することが義務付けられることになり<sup>21</sup>、先ごろ2022年5月23日には、従業員301人を超える全上場・非上場企業に対し、正規・非正規従業員の男女間賃金格差を公表するよう義務付ける案を金融庁が了承しました。

表3／日本のジェンダー平等ランキング上位30社

世界順位	企業名	セクター	ジェンダー平等スコア	前年比
208	武田薬品工業	ヘルスケア	60%	↑
299	ポーラ・オルビスホールディングス	生活必需品	58%	—
444	資生堂	生活必需品	55%	↓
793	リクルート	資本財・サービス	50%	↑
820	コカ・コーラ ボトラーズジャパン	生活必需品	50%	↑
824	LIXIL	資本財・サービス	50%	↑
831	新生銀行	金融	50%	↑
856	ヤマハ	一般消費財・サービス	50%	↑
981	ファンケル	生活必需品	47%	↑
996	ソフトバンク	通信サービス	47%	↑
997	アサヒグループホールディングス株式会社	生活必需品	47%	↑
999	アスクル株式会社	一般消費財・サービス	47%	—
1001	ユナイテッド・アーバン投資法人	不動産	47%	↑
1002	野村ホールディングス株式会社	金融	47%	↑
1003	株式会社大和証券グループ本社	金融	47%	↑
1012	日本ペイントホールディングス株式会社	素材産業	47%	↑
1050	HOYA株式会社	生活必需品	47%	↑
1051	森ヒルズリート投資法人	不動産	47%	↑
1087	株式会社 丸井グループ	一般消費財・サービス	47%	—

世界順位	企業名	セクター	ジェンダー平等スコア	前年比
1125	積水ハウス株式会社	一般消費財・サービス	47%	↑
1126	参天製薬株式会社	生活必需品	47%	↓
1176	三菱自動車工業株式会社	一般消費財・サービス	46%	↑
1227	ディップ株式会社	通信サービス	45%	—
1242	味の素株式会社	生活必需品	45%	↑
1259	不二製油グループ本社株式会社	生活必需品	45%	↑
1264	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	金融	45%	↓
1265	株式会社ゆうちょ銀行	金融	45%	↑
1267	株式会社りそなホールディングス	金融	45%	↓
1268	宝ホールディングス株式会社	生活必需品	45%	↑
1280	タカラバイオ株式会社	生活必需品	45%	↑

## 主な調査結果

日本企業のジェンダー平等平均スコアは28%でした。これはAPACと全世界のEquileap調査対象経済圏のうち最も低いスコアです。

### ジェンダーバランス

▷ 取締役のジェンダーバランス（女性が40～60%）を達成している日本企業は1%未満（5社）でした。女性がCFOを務める企業はわずか1%（8社）、同じく取締役会会長を務める企業は1%（9社）でした。

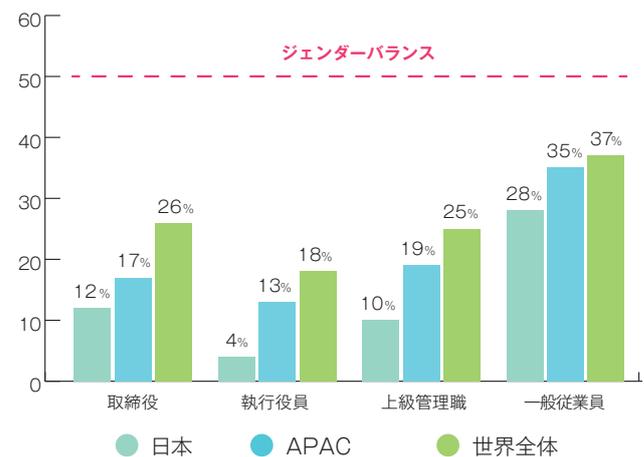
▷ 「ヒロシ」という名の男性CEO（14人）は、女性CEO全員の人数（4人）を上回りました。それどころか、23種類の男性名のCEOそれぞれの人数よりも、女性CEO全員の人数は少なかったのです。

▷ 女性がCEOを務める日本企業は1%未満で、それらは産業ファンド投資法人、トレンドマイクロ、オプトラン、フジシールインターナショナルの4社でした。

▷ 従業員の女性比率は、人員構成の全階層において世界平均とAPAC平均を大きく下回りました。執行役員に至っては、女性はわずか4%でした。

▷ 企業の人員構成のすべての階層（取締役、執行役員、上級管理職、一般従業員）でジェンダーバランスを達成している日本企業はありませんでした。

図12／女性比率



### 男女間の賃金格差

▷ 日本企業の96%が、男女間の賃金格差（すなわち男女の平均給与額の差）に関するデータを開示していません。

▷ 男女間の賃金格差を公表している日本企業は4%で、そのうち3分の1が各賃金帯の男女別賃金データを開示しています。

▷ ソフトバンクは、男女間の賃金格差データを開示し、明らかになった格差を是正する戦略を策定している唯一の日本企業です。他にも2社（第一三共、セブン銀行）が是正に向けた戦略を検討中ですが、賃金データは開示していません。

## セクシャルハラスメント

▷ セクシャルハラスメント防止ポリシーを公表している日本企業の割合は、52%です。この数字はAPAC市場でも高く、香港の19%を大きく上回っています。

## 育児休業・休暇制度

▷ 育児休業制度に関する日本の法律は、APACおよび世界のトップレベルの市場の中で最も充実しています。14週間の有給産前・産後休暇が設けられ、12カ月間の育児休業を両方の親が取得できます。この12カ月間のうち最初の6カ月は給与の67%、残る6カ月は50%が、それぞれ支給されます。ただし、2019年に実施された調査によると、民間企業でこの育休制度を利用した男性は、わずか7%でした<sup>22</sup>。

▷ 5社の日本企業は、法定休暇に独自の休暇を上乗せして従業員を支援しています。**注目すべきは日本たばこ産業と東海旅客鉄道（JR東海）の2社です。日本たばこは全世界の従業員を対象とする育休ポリシーを策定し、子どもを持つ全従業員に20週間の完全有給育休を設けています。JR東海は、産前・産後休業を延長し、育休中の付加給付を設けています。**

## その他の主な調査結果

▷ UN Womenの「女性のエンパワーメント原則」に署名した日本企業の数、APACでも最多のレベルです。署名企業の割合は、オーストラリアの8%をわずかに下回る7%でした。

### ケーススタディ／武田薬品工業

武田薬品は日本企業としてはジェンダー平等における最高のパフォーマンスを示し、世界順位は208位、平等スコアは60%でした。管理職と一般従業員の階層でジェンダーバランスを達成したものの、執行役員（女性32%）や、とりわけ取締役（同6%）の階層に課題が残りました。男女別の賃金データは開示していませんが、従業員にフレックス勤務（時間・場所）の選択肢を認めています。また、職場のジェンダー平等実現に向けてエクイリープが推奨する8つのポリシーをすべて策定済みであり、UN Womenの「女性のエンパワーメント原則」に署名するなど、ジェンダー平等実現への決意も示しています。

# ／ オーストラリア

オーストラリア政府が2012年に制定した職場ジェンダー平等推進法は、以後、国内企業のジェンダー平等の透明性向上に貢献しています<sup>23</sup>。従業員100人以上の民間企業を対象とするこの法律は、従業員の男女比率や柔軟な勤務制度などの各項目を統一された形式で報告するよう義務付けることで、企業の説明責任の文化を育成しています。こうして透明性が向上し、最近では国内の男女間賃金格差が13.8%まで縮小したことが報告されたものの<sup>24</sup>、人々の意識の変革はなかなか進んでいません。ドリーム・コレクティブ（The Dream Collective）が実施した調査では、オーストラリア人男性の48%が、職場でジェンダー平等を意識することに「ジェンダー平等疲れ」を起こしていると回答しています<sup>25</sup>。

政府は2021年9月、セクシャルハラスメントに関する報告を促進するための手段として「性差別およびフェア・ワーク（職場における尊重）改正法」を成立させ<sup>26</sup>、2022年には、給与支給額がまだ低いとはいえ両親に対しての共有休暇を認めることで、ケア労働の平等化を目指しています<sup>27</sup>。今回の調査から、オーストラリア企業は職場の女性登用や柔軟な働き方の点では前進が見られるものの、セクシュアルハラスメント防止ポリシーや男女間の賃金格差データの開示においてまだ改善の余地があることが明らかになりました。

表1／オーストラリアのジェンダー平等ランキング上位10社

世界順位	企業名	セクター	ジェンダー平等スコア	前年比
1	ミルバック	不動産	79%	↑
8	トランスアーバン	資本財・サービス	71%	↑
11	メディバンク	金融	70%	↑
12	ビバ・エナジー	エネルギー	70%	↑
19	BHP	素材	68%	↑
21	IAG	金融	68%	↑
24	ストックランド	不動産	68%	＝
28	ナショナルオーストラリア銀行	金融	68%	＝
38	オリジン・エナジー	公益事業	67%	↑
43	REAグループ	通信サービス	66%	↑

## 主な調査結果

オーストラリア企業の平均スコアは46%でした。ちなみにニュージーランドは40%、APAC全体では33%です。オーストラリアの平均スコアは、APAC域内最高でした。

## ジェンダーバランス

▷ オーストラリアは、人員構成の4つのすべての階層における女性比率が、APACと世界全体の平均を上回っています。

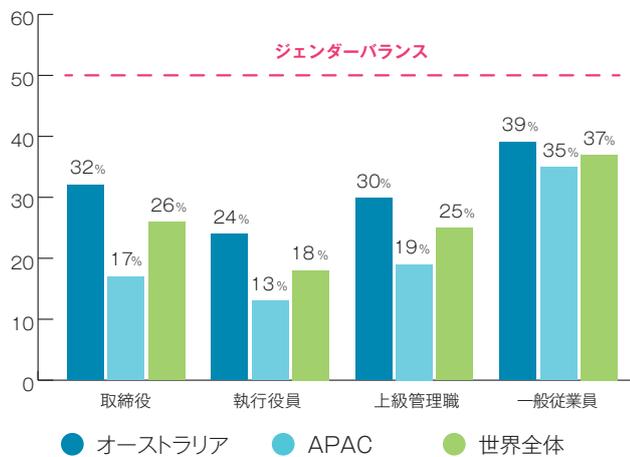
▷ オーストラリア企業のうち、会長とCEOの両方に女性が就いているのは、AMP、ベンディゴ・アンド・アデレード銀行（Bendigo and Adelaide Bank）、ライナス・レアアースの3社でした。

▷ オーストラリア企業には、女性の全CEOの数（15人）と同程度に「マーク」（12人）や「アンドリュー」（12人）という名の男性CEOがいます。

▷ 取締役レベルでは、オーストラリア企業の4分の1（25%）がジェンダーバランスを達成していました。執行役員ではこの数字は5分の1（19%）、上級管理職では6分の1（15%）未満までの低いレベルでした。

▷ 人員構成の4階層すべてでジェンダーバランスを達成した企業はありませんでした。

図10／女性比率



## 男女間の賃金格差

▷ オーストラリア企業の77%は、男女別の賃金データ（すなわち男女の平均給与額の差）を公表していません。

▷ オーストラリア企業の14%（32社）は男女間賃金格差の是正に向けた戦略を公表しており、そのうち21%は男女別の賃金データも公表していました。

▷ 企業のうち11%（25社）が、各賃金帯の男女別賃金データを公表しています。

▷ いずれもオーストラリアに本社を置くオイルサーチとリオティントの2社のみが、男女間の賃金格差が是正した（男女の未調整平均賃金の格差が3%以下）と報告しています。

## セクシャルハラスメント

▷ オーストラリア企業の半数（50%）が、セクシャルハラスメント防止ポリシーを公表しています。この数字は、同じく公表している日本（52%）と世界全体（53%）の企業の割合を下回ります。

## 育児休業・休暇制度

▷ オーストラリア企業のうち30%（67社）が、エクイリーの求める最低14週間・給与支給額3分の2以上という基準を満たす、主たる養育者向けの育休ポリシーを公表しています。最低2週間・給与支給額3分の2以上という基準を満たす、第二養育者向けの育休ポリシーを公表している企業の割合は、41%まで上昇します。

▷ ストックランドは、親の性別を問わず20週間の有給育休が取得できる点が注目になります。他にもテルストラ（16週間）、IGO（16週間）、メディバンク（14週間）の3社が、両親に同等の有給育休を設けています。

## その他の主な調査結果

▷ オーストラリアは柔軟な働き方の選択肢においてAPACで最もパフォーマンスが高く、フレックスタイムポリシーを公表している企業は80%、勤務場所の柔軟性ポリシーを公表している企業は69%、両方とも公表している企業は65%でした。

▷ オーストラリアは、エクイリーの認定するジェンダー監査を受けている企業の割合が最も高く、11%でした。これらの企業はすべて、職場ジェンダー平等機関（WGEA）から「the Employer of Choice for Gender Equality（従業員が選ぶジェンダー平等に優れた経営者）」の表彰を受けています。

## ケーススタディ／ミルバック

ミルバックは、ジェンダー平等スコアが79%と世界第1位の企業です。取締役、上級管理職、一般従業員の各階層でジェンダーバランスを達成し、執行役員でもこれに近い比率（女性が37.5%）となりました。同社は男女間の賃金格差データとそれを是正するための戦略を公表し、子どもの主たる養育者に20週間、第二養育者に4週間の有給育休制度を設け、フレックス勤務（時間・場所）を認めています。また、エクイリーの求める職場のジェンダー平等推進ポリシー8つのうち「女性の経営する企業を含むサプライヤー多様化の取り組み」を除く7つが公表済みです。さらに、国連女性機関（UN Women）の「女性のエンパワーメント原則」に署名し、ジェンダー監査の認証（WGEAの「従業員が選ぶジェンダー平等に優れた経営者」表彰）もを受けています。

# シンガポール

シンガポールではこの20年に、女性の就労率が急速に上昇しており、2002年の62%から2018年には78%となりました<sup>28</sup>。それに伴い、職場における男女のダイナミクスがますます認識されるようになると、2022年には不平等を是正するために効果的な対策がいくつか講じられました。

政府は先ごろ、「White Paper on Singapore Women's Development（シンガポール女性の能力開発に関する白書）」を発表し、今後10年間に実施すべき25の行動計画を提案しました<sup>29</sup>。行動計画ではフレックス勤務制度、女性のキャリア開発、取締役階層のジェンダー多様性推進の

ための指針等が取り上げられています。労働組合も企業各社と連携し、職場のハラスメントやジェンダー差別の防止に取り組んでいます<sup>30</sup>。賃金格差の報告は義務付けられていませんが、2018年に実施された調査では、性別による職域分離がもたらす大きな賃金格差が依然としてあること、ケア労働や家事を主に女性が引き受けていることが裏付けられました<sup>31</sup>。

エクイリープによる今回の調査結果は、シンガポール企業が従業員の各レベルで女性比率の改善に成果を上げているものの、ジェンダー平等の問題に関して一層の透明性が求められていることを示しています。

表5／シンガポールのジェンダー平等ランキング上位10社

世界順位	企業名	セクター	ジェンダー平等スコア	前年比
146	シティ・デベロップメンツ	不動産	62%	▼
231	シングテル	通信サービス	59%	▼
456	フレイザーズ・プロパティ	不動産	55%	▲
503	DBSグループ	金融	54%	▼
558	CapitaLand Integrated Commercial Trust	不動産	53%	▼
601	Singland	不動産	52%	—
627	スターハブ	通信サービス	52%	—
733	ケッペル・コーポレーション	資本財・サービス	51%	▼
751	Mapletree Industrial Trust	不動産	50%	▲
753	シンガポール・ポスト	資本財・サービス	50%	▲

## 主な調査結果

▶ シンガポール企業のジェンダー平等に関する平均スコアは**40%でした**。これはニュージーランドと同率で、APAC平均（33%）を上回っています。

## ジェンダーバランス

▶ 女性比率は企業の人員構成の4つの階層すべてで他のAPAC経済圏を上回り、特に執行役員（28%）、上級管理職（32%）、一般従業員（44%）で高い割合となりました。

▶ シンガポールは、企業の執行役員レベルに就く女性の数でも世界平均を上回り、女性がCEOを務める企業の割合は14%（8社、世界平均は5%）、同じく女性がCFOを務める企業は26%（15社、世界平均は13%）でした。

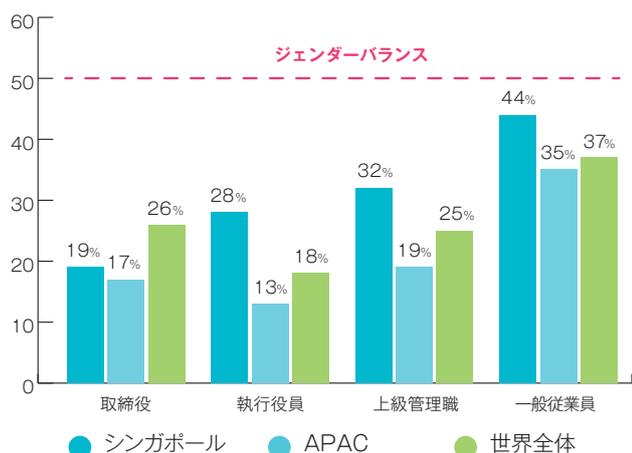
▶ しかし、人員構成の4つの階層すべてでジェンダーバランス（女性が40~60%）が取れているシンガポール企業はありませんでした。

▷ 取締役における女性比率は世界平均を大幅に下回る19%で、APAC平均をわずかに上回るにとどまりました。

▷ **シンガポール企業で執行役員の階層のジェンダーバランスが取れている企業は全体の4分の1（25%）で、一般従業員のジェンダーバランスを達成した企業は、ほぼ半数（46%）でした。**

▷ シンガポール企業の40%は、上級管理職の女性比率に関するデータを開示していません。

図14／女性比率



## 男女間の賃金格差

▷ **シンガポール企業のうち、男女間の賃金格差を縮小した（全社または賃金帯別を問わず、男女の未調整平均賃金の格差が3%以内であると公表した）企業はありませんでした。**

▷ シンガポールで男女別の賃金データを開示している企業は、わずか16%（9社）でした。そのうち5社は、各賃金帯のデータを報告しています。

▷ 賃金格差の是正に向けた戦略を公表しているシンガポール企業はありませんでした。

## セクシャルハラスメント

▷ **シンガポール企業の4分の3（74%）は、セクシャルハラスメント防止ポリシーを公表していません。ちなみにAPACでは57%、世界全体では47%です。**

## 育児休業・休暇制度

▷ シンガポールの両親には、産前・産後休暇を16週間、父親育休を2週間（いずれも完全有給）取得する権利があります。

父親は、申請すればパートナーの産休のうち最大4週間を共有することができます。

▷ **シティ・デベロップメンツは、シンガポールで育休制度の最も充実している企業です。**同社は父親の法定育休を2週間延長し、4週間の有給育休を認めている唯一の企業です。

## その他の主な調査結果

▷ **シンガポールは柔軟な働き方においてオーストラリア、日本、ニュージーランドに後れを取っています。**フレックスタイム制を採用している企業は33%、勤務場所の選択を認めている企業はさらに低い19%です。両方に関するポリシーを公表している企業は、わずか18%でした。

▷ ジェンダー平等への決意を正式に表明している企業は少なく、UN Womenの「女性のエンパワーメント原則」に署名した企業はわずか5%（3社）でした。認定ジェンダー監査を受けている企業はありませんでした。

## ケーススタディ／シティ・デベロップメンツ

シティ・デベロップメンツ・リミテッド（CDL）はシンガポールにおけるジェンダー平等のリーダー企業であり、総合スコアは62%でした。同社は執行役員と上級管理職のレベルでジェンダーバランスを達成しましたが、一般従業員では女性の比率が大きいものの（68%）、取締役では女性比率が低くなっています（13%）。CDLは一般従業員の賃金格差データを開示しており、法定休暇を上回る4週間の父親の有給育休と、16週間の産前・産後休暇が取得できます。フレックスタイムとリモートワークの選択肢も認められています。CDLは、ジェンダー平等実現に向けてエクイリープが推奨する8つのポリシーのうち「女性経営企業を含むサプライヤー多様化の取り組み」を除く7つを公表済みです。CDLは、UN Womenの「女性のエンパワーメント原則」に署名し、ジェンダー平等実現を推進する決意を表明しています。

# ／ ニュージーランド

女性が首相を務め、世界で最もジェンダーバランスの取れた議会を有することで知られるニュージーランドは、社会生活における女性の権利を一層推進する態度を表明しています。職場の権利については、2021年に流産・死産した女性への有給忌引休暇を導入し<sup>32</sup>、2020年には同一賃金に関する法規制を拡充して同一労働同一賃金に的を絞り、性別による職域分離から生じる不平等に対処する<sup>33</sup>など、法律の整備を進めています。

これらの取り組みを進める一方で、ニュージーランドは男女間の賃金格差に関する報告を義務付けていません。2022

年にマインド・ザ・ギャップ（Mind the Gap）が作成した、ニュージーランド初のジェンダーと民族に関する「Pay Gap Registry」には、任意でこれらの情報開示を行う企業名が掲載されています<sup>34</sup>。それ以前には、2017年にニュージーランド証券取引所が上場企業に対し、多様性ポリシーとジェンダー多様性に関するデータの公表を義務付けています<sup>35</sup>。今回の調査結果では、ニュージーランド企業が特に女性の登用において高いパフォーマンスを挙げているものの、セクシャルハラスメントへの断固とした取り組みや育児休業中の十分な給付金といった課題があることを示しています。

表4／ニュージーランドのジェンダー平等ランキング上位10社

世界順位	企業名	セクター	ジェンダー平等スコア	前年比
83	キセロ	情報技術	63%	↑
98	ニュージーランド航空	資本財・サービス	63%	↓
120	コーラス	通信サービス	62%	↑
179	オークランド空港	資本財・サービス	60%	↑
212	ジェネシス	公益事業	60%	↑
215	シンライト	生活必需品	60%	↑
220	メリディアン	公益事業	59%	↓
225	SkyCity	一般消費財・サービス	59%	↑
227	コンタクト	公益事業	59%	↑
274	フォンテラ	生活必需品	58%	—

## 主な調査結果

ニュージーランドのジェンダー平等スコアは40%でした。ちなみにオーストラリアは46%、APAC全体では33%でした。

### ジェンダーバランス

▶ ニュージーランドは、組織の人員構成の4つの階層すべてにおける女性比率が、APACと世界の平均を大きく上回りました。

▶ 企業の3分の1（33%）が取締役レベルのジェンダーバランス（女性が46～60%）を達成し、ほぼ半数（47%）が

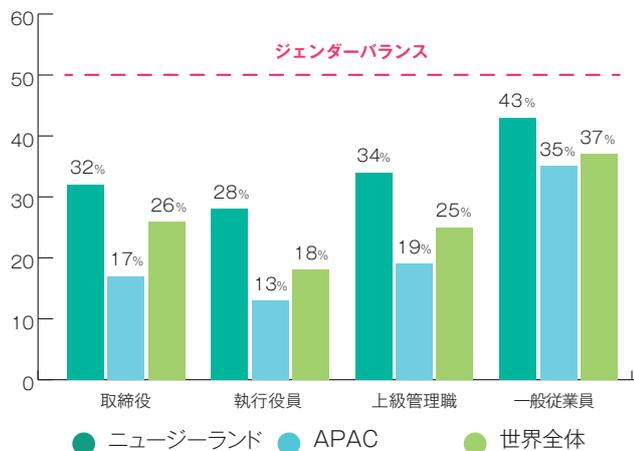
一般従業員レベルのジェンダーバランスを達成しました。このことは、一般従業員レベルの女性比率の高さ（43%）にも表れています。

▶ 「デービッド」という名のCEOの数（4人）は、女性のCEO全員の数（3人）を上回りました。スパーク・ニュージーランドは、取締役会会長とCEOの両方を女性が務める注目すべき企業です。

▶ 女性がCEOを務めるニュージーランド企業はわずか6%（3社）で、女性のCFOについては16%（8社）でした。20%（10社）の企業に女性の取締役会会長が存在するのは、心強いデータです。

▷ キセロは、人員構成の4つの階層すべてでジェンダーバランスを達成した唯一の企業でした。

図13／女性比率



## 男女間の賃金格差

▷ ニュージーランド企業の78%が、男女別の賃金データ（すなわち従業員の平均給与の男女間格差）を開示していません。

▷ 18%（9社）の企業が、男女間の賃金格差を是正するための詳しい戦略を公表しています。

▷ 賃金帯別の情報開示は進んでいません。各賃金帯の男女別賃金データを開示している企業は、ニュージーランド航空、フォンテラ協同組合グループ、Zエナジーの3社でした。

▷ 男女間の賃金格差を縮小した企業（企業全体か賃金帯別かを問わず、男女の未調整平均賃金の格差が3%以下であると公表した企業）はありませんでした。

## セクシャルハラスメント

▷ ニュージーランドでは、企業の78%がセクシャルハラスメント防止ポリシーを公表していません。APACでは、香港の81%に次ぐ高い数字です。

## 育児休業・休暇制度

▷ ニュージーランドの法律は主たる養育者に26週間の有給育児休業を認めていますが、支給額に上限があります。パートナーの取得できる法定休暇は2週間で、給与は支給されません。

▷ エクイリーブが推奨する14週間以上、給与支給額3分の2以上の基準を満たす育児休業を主たる養育者に認めている企業の割合は、わずか8%（4社）でした。一方で企業の14%（7社）が第二養育者に対し、2週間以上かつ給与の3分の2以上を支給する育児休業を認めていました。

▷ ニュージーランドで主たる養育者に手厚い育児休業を整備している企業は、キセロ、シンライト、スパーク・ニュージーランドの3社で、いずれも26週（6カ月）間の十分な有給育児休業を取得できます。

## その他の主な調査結果

▷ ニュージーランドでは、従業員が人間らしい生活水準を送ることのできる給与を保障する、生活賃金に関するポリシーの策定が、他のAPAC域内経済圏と比べてはるかに取り入れられており、14%（7社）の企業がこれを定めています。一方でこれを定めている日本企業は5%、オーストラリア、香港、シンガポールの企業では2%でした。

▷ ポリシーの中で公表している企業の少なかった項目は、人権（37%）、ソーシャルサプライチェーン管理（41%）、トレーニングとキャリア開発（55%）でした。

## ケーススタディ／キセロ

キセロはニュージーランド企業の中でジェンダー平等におけるパフォーマンスが最も高く、総合スコアは63%でした。また、人員構成の4階層すべてでジェンダーバランス（男女の割合が40～60%）を達成した、国内唯一の企業です。育児休業ポリシーの内容は充実しており、26週間の育児休業中に主たる養育者への給付が給与の100%となるよう支援するとともに、パートナーにも6週間の育児休業を設けています。勤務時間・勤務場所の柔軟性を認め、職場のジェンダー平等推進に向けてエクイリーブが推奨する8つのポリシーのうち、5つを公表済みです。UN Womenの「女性のエンパワーメント原則」への署名や、認定ジェンダー監査の実施は行われていません。

中華人民共和国の香港特別行政区（香港）では、人口に占める女性比率が男性を大きく上回っていますが<sup>36</sup>、ジェンダー平等の達成には依然として程遠い状況です。香港の機会均等委員会（EOC）の報告書によれば、職場における女性比率は性差に基づく役割の影響を受けており、結婚している女性はしていない女性と比べ、参画の割合が大きく下回っています<sup>37</sup>。

職場における男女間の賃金格差は、管理職の女性比率が低くなり、低い平均賃金で専門職に就く女性が多くなれば拡大します<sup>38</sup>。また、同一労働同一賃金は、そのための法律

を整備しなければ強制が困難です<sup>39</sup>。より包摂的な職場文化を確立しようと、EOCは香港の法律でセクシャルハラメントをより多く取り上げることの重要性を訴えています<sup>40</sup>。

エクイリープの調査は、香港で上場されているすべての企業を対象としました。ただし、企業の多く（50%）が香港以外の地域（最も多いのは中国本土、一部は欧州）で事業を営んでいるという、香港市場の特殊性に留意する必要があります。

表2／香港のジェンダー平等ランキング上位10社

世界順位	企業名	セクター	ジェンダー平等スコア	前年比
162	恒生銀行	金融	61%	▼
224	第一太平（ファースト・パシフィック）	生活必需品	59%	▲
310	香港証券取引所	金融	58%	▲
341	太古地産（スワイヤー・プロパティーズ）	不動産	56%	▼
638	中電控股（CLPホールディングス）	公益事業	52%	—
645	PCCW	通信サービス	52%	▲
656	ビタソイ・インターナショナル・ホールディングス	生活必需品	52%	—
660	領展房地產（リンクREIT）	不動産	52%	▲
662	Hysan	不動産	52%	▲
739	バドワイザーAPAC	生活必需品	51%	▲

## 主な調査結果

香港の上場企業のジェンダー平等に関する平均スコアは30%で、APACでは日本（28%）に次いで低い数字となりました。

## ジェンダーバランス

▶ 組織の人員構成の4つの階層すべてでジェンダーバランス（女性が40～60%）を達成したのは、恒生銀行ただ1社でした。

▶ 香港の上場企業のうち女性がCEOに就いているのはわずか5%（12社）で、取締役会会長では6%（14社）でした。一方で女性がCFOを務める企業は19%（45社）で、APAC平均の10%を上回っています。

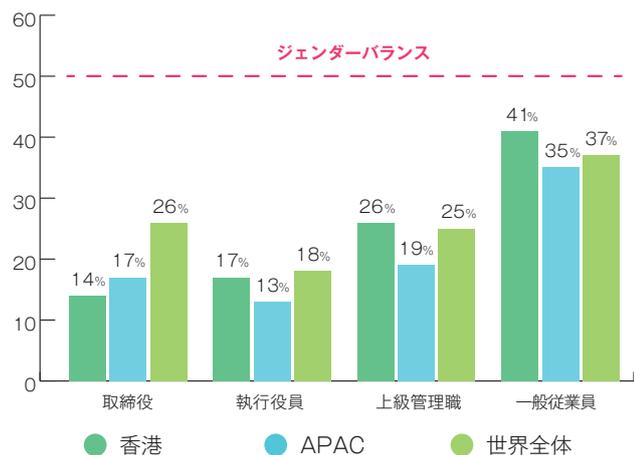
▶ 香港企業の取締役の女性比率は14%でした。これはAPACの平均を下回り、世界平均よりかなり低い数字です。

▶ 執行役員と上級管理職の階層の女性比率は、ジェンダーバランスに遠く及ばないものの、APAC平均を上回りました。

▷ 香港の一般従業員の階層の女性比率は、世界で最も高い部類に入ります（41%）。

▷ 香港企業の59%が、上級管理職の女性比率に関するデータを開示していません。公表企業のデータでは上級管理職の階層の女性比率が平均26%とされていますが、リーダーへの登用データを通じて女性の昇進に関する実態を正確に把握するためには、一層の透明性を高めなくてはなりません。

図11 / 女性比率



## 男女間の賃金格差

▷ 香港の上場企業の93%が、男女間の賃金格差（すなわち男女別の賃金データ）を開示していません。男女間の賃金格差を是正するための戦略を公表している企業は2社のみです。

チャイナ・ガスはただ1社、男女間の賃金格差を人員構成のすべての階層で是正した注目すべき企業です（同社はすべての賃金帯で、未調整平均賃金の格差が3%以下になったと公表しました）。

## セクシャルハラスメント

▷ 香港の上場企業のうち、セクシャルハラスメント防止ポリシーを公表している企業はわずか19%で、APAC域内でも世界的にも最も低いレベルです。ちなみにAPAC平均は43%、世界平均は53%です。

## 育児休業・休暇制度

▷ 香港は2020年、主たる養育者に認められる法定育休（平均賃金日額の80%を支給）を、10週間から14週間に延長しました。ただし、第二養育者向け有給育休は5日間と、エクイリーの求める最低2週間の基準を満たしていません。第二養育者に2週間以上の有償育休を認めるポリシーを公表している企業は、わずか2%です。

▷ 香港で育休制度が充実している企業は、恒生銀行とBOC香港ホールディングス（中銀香港控股）です。両社は法定育休よりも長い16週間の育休を主たる養育者に、2週間の育休を第二養育者に認めています。

## その他の主な調査結果

▷ フレックス勤務の選択において、香港の上場企業は他のAPACの企業に大きく後れを取っています。フレックスタイムポリシーを公表している企業は14%しかなく、勤務場所の柔軟性ポリシーについてはわずか4%です。これはAPAC平均の54%（勤務時間）と46%（勤務場所）を大きく下回ります。

▷ 香港企業のジェンダー平等推進ポリシーについては、改善すべき余地があります（「スコアカード」、カテゴリーC）。人権ポリシーを公表している企業はわずか47%、同じくソーシャルサプライチェーン管理ポリシーについては48%、内部通報ポリシーについては66%という結果になりました。

## ケーススタディ / 恒生銀行

恒生銀行はジェンダー平等を推進する香港企業のリーダーであり、世界順位は162位、総合スコアは61%です。同社は人員構成の4つの階層でジェンダーバランスを達成した、APAC企業2社のうちの1社です。男女別の賃金データは開示していませんが、主たる養育者に16週間、第二養育者に10日間の有給育休をそれぞれ設けています。恒生銀行はフレックス勤務（時間・場所）に関するポリシーを公表しており、ジェンダー平等推進に向けてエクイリーが推奨する8つのポリシーのうち6つを策定済みです。

# 自動車セクター

自動車セクターは伝統的に女性労働者が少なく、他のセクターと比べて世界的にもセクシャルハラスメントが多い傾向にあります<sup>41</sup>。一部の企業は、この問題を解決するための対策に着手しました。例えば日産の星野朝子執行役副社長は、自動車業界に女性のロールモデルがない問題に対処すべきであると訴えています<sup>42</sup>。

表6 / APACにおける自動車セクターのジェンダー平等ランキング上位5社

世界順位	企業名	経済圏	ジェンダー平等スコア
1176	三菱自動車工業	日本	46%
1553	GUDホールディングス	オーストラリア	42%
1633	日本特殊陶業	日本	42%
1946	本田技研工業	日本	38%
2016	Minthグループ	香港	37%

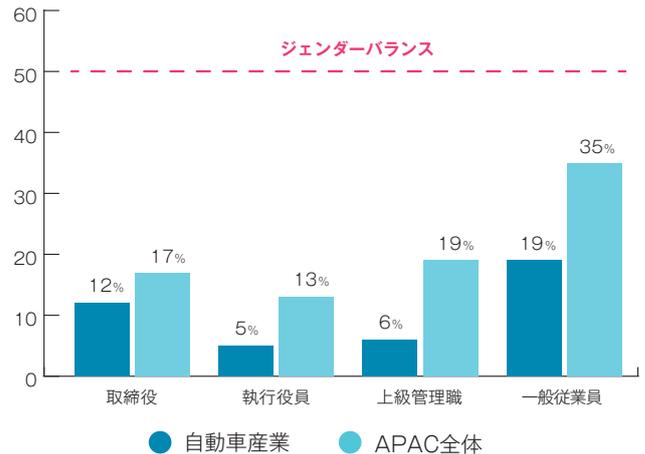
## 主な調査結果

APACの自動車企業におけるジェンダー平等スコアは29%と、世界の自動車セクターの平均（34%）を下回りました。この数字は、APACの全セクターで最も低い部類に入ります。APACの自動車企業の4分の3近く（73%）を占めるのは日本企業で、香港企業が5分の1（21%）を占めています。シンガポールとニュージーランドの自動車企業は、今回の調査対象に含まれませんでした。



## ジェンダーバランス

図15 / 女性比率



▷ 自動車セクターでは、一般従業員に占める女性比率が低くなっています（19%）。

▷ 女性の管理職登用比率も極めて低く、女性は取締役の12%、執行役員5%、上級管理職6%という結果になりました。

## 男女間の賃金格差

▷ 自動車企業のうち、男女間の賃金格差が是正した（全社または各賃金帯を問わず、男女の未調整平均賃金の格差が3%以内であると公表した）企業はありませんでした。

▷ APACで男女別の賃金データを開示している自動車企業はわずか3社（8%）で、すべて日本企業（三菱自工、本田技研、マツダ）でした。

▷ 男女間の賃金格差を是正するための戦略を公表している企業はありませんでした。

## その他の調査結果

▷ 自動車企業の66%が、セクシャルハラスメント防止ポリシーを公表していません。

▷ 一方で、すべての自動車企業が従業員の安全衛生ポリシーを公表しています。

# エネルギーセクター

特許出願業務から上級管理職まで、エネルギーセクターに占める女性比率は低く、国際エネルギー機関などの組織は、業界全体のジェンダー多様性を促すポリシーの提言に取り組んでいます<sup>43</sup>。世界が持続可能なエネルギーへと移行しつつある現在、より包摂的なセクター創出へのチャンスが生まれています<sup>44</sup>。石油・ガス業界と比べ、再生可能エネルギー業界で働く女性の比率が高いという事実には、変化の可能性が感じられます<sup>45</sup>。

表7/APACにおけるエネルギーセクターのジェンダー平等ランキング上位5社

世界順位	企業名	経済圏	ジェンダー平等スコア
12	ビバ・エナジー	オーストラリア	70%
155	Ampol	オーストラリア	61%
550	オイルサーチ	オーストラリア	53%
771	サントス	オーストラリア	50%
796	ピーチ・エナジー	オーストラリア	50%

## 主な調査結果

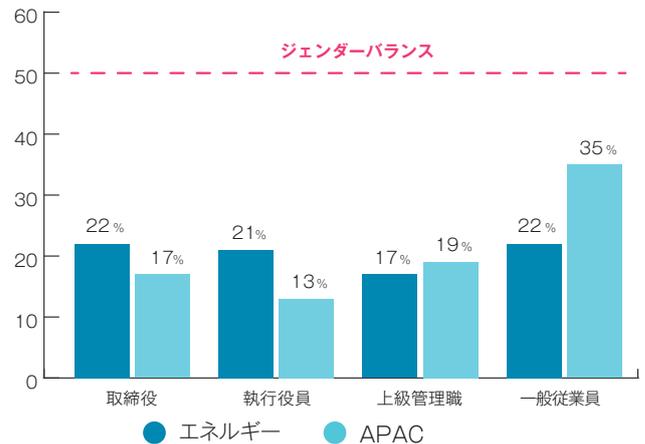
エネルギーセクターは、ジェンダー平等スコアの平均が39%と、APACの全セクターの中で最も高いパフォーマンスを示しました。

APACのエネルギー企業の半数（12社）はオーストラリア企業で、これらはジェンダー平等ランキングでも上位を占めています。各経済圏で1位となった企業は、ビバ・エナジー（オーストラリア、スコア70%）、CNOOC（香港、同34%）、出光興産（日本、同38%）、Zエナジー（ニュージーランド、同50%）でした。

## ジェンダーバランス

▶ エネルギーセクターで働く女性一般従業員の割合はわずか22%と低くなっています。経営幹部階層における女性比率は低いものの、一般従業員と同程度の割合になっています。

図16/女性比率



## 男女間の賃金格差

▶ エネルギー企業の21%（5社）が、男女別の賃金データを開示しています。そのうち2社は、社内の各賃金帯についてデータを公表しています。

▶ ビバ・エナジーは、男女間の賃金格差を是正するための戦略を公表している唯一のエネルギー企業です。

▶ オイルサーチは、男女間の賃金格差を是正した（男女間の未調整平均賃金の格差が3%以下であると公表した）APACでは唯一の、また世界全体でも2社しかないエネルギー企業のうちの1社です。

## その他の調査結果

▶ エネルギーセクターの平均スコアは、生活賃金の保障（0%）と育休制度（50%）において、APACで最も低いスコアとなりました。

▶ 一方で、APACにおいて従業員の安全衛生ポリシーを全企業（100%）が公表している唯一のセクターであり、従業員の保護（報復禁止）（96%）、およびジェンダー監査（6%）でも最もスコアの高いセクターとなりました。

▶ APACのエネルギー企業の63%は、セクシャルハラスメント防止ポリシーを公表していません。

# 金融セクター

金融セクターではジェンダー平等推進に進展が見られ、特に労働者全体で見た女性比率は高まっています。ジェンダー平等推進において高いパフォーマンスを示すAPAC企業も存在し、特にオーストラリアの銀行と保険会社は注目に値します。ただし、金融セクターには恒常的な長時間勤務など、家族との時間やケアを困難にする数多くの障害が

あり、女性の上層部への昇進を阻んでいます<sup>46</sup>。一方で改善に向けた前進も見られます。香港で先ごろ実施された調査では、ファンドマネージャーの20%超を女性が占めており、英国や米国の比率を上回っていることが分かりました<sup>47</sup>。

表8/APACにおける金融セクターのジェンダー平等ランキング上位5社

世界順位	企業名	経済圏	サブセクター	ジェンダー平等スコア	前年比
11	メディアバンク	オーストラリア	保険	70%	↑
21	IAG	オーストラリア	保険	68%	↑
28	ナショナルオーストラリア銀行	オーストラリア	銀行	68%	—
58	ウェストバック	オーストラリア	銀行	65%	↑
59	コモンウェルス銀行	オーストラリア	銀行	65%	—

図17/各経済圏でスコア1位の金融セクター企業



## 主な調査結果

APACの金融セクターのジェンダー平等スコアは平均36%で、同セクターの世界平均(38%)をわずかに下回りました。

APACの銀行の平均スコア(34%)は、世界の銀行の平均スコア(39%)を下回りました。

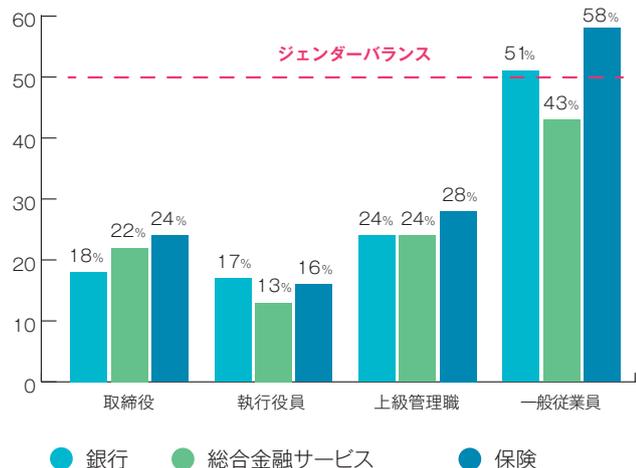
## ジェンダーバランス

▶ APACの金融セクター各社で働く女性の比率は高く、平均で50%を占めています。保険会社に限定すると、女性比率は58%です。

▶ ただし、管理職の階層になると女性の比率は大幅に下がり、取締役の21%、執行役員15%、上級管理職25%にとどまります。

▶ 金融セクターの企業でトップに就く女性の数は不動産セクターに次ぐ第2位で、CEO8人(7%)、CFO12人(10%)、取締役会会長11人(9%)という結果になりました。

図18／女性比率



## 男女間の賃金格差

▷ APACの金融セクターで男女別の賃金データを開示している企業は、11%（13社）でした。その半数以上はオーストラリア企業です。

▷ 男女別の賃金データを開示している企業の大半（69%）が、各賃金帯のデータも公表しています。

▷ 金融セクターのAPAC企業のうち、男女間の賃金格差を是正した（全社または各賃金帯の未調整平均賃金の格差が3%以下であると発表した）企業はありませんでした。

▷ 男女間の賃金格差を是正するための戦略を公表している企業は、わずか8%（9社）でした。大半はオーストラリア企業ですが、ニュージーランド、日本の企業も各1社が公表しています。

## その他の調査結果

▷ 金融セクターは、職場の安全衛生、人権、ソーシャルサプライチェーン管理、従業員の保護（報復禁止）に関するポリシーを公表している企業の割合が、APACで最も低いセクターです。

▷ 一方で、女性の経営する企業を含むサプライヤー多様化の取り組みに関する情報を開示している企業や、UN WOMENの「女性のエンパワーメント原則」に署名している企業の割合では、APACで最も高いセクターとなっています。

▷ セクシャルハラスメント防止ポリシーを公表していない企業の割合は65%（77社）で、APAC平均の57%を上回っています。



- 1<sup>4</sup> The power of parity: Advancing women's equality in Asia Pacific、マッキンゼー
- 2 中華人民共和国の香港特別行政区(本書では「香港」)は、APACの主要経済圏です。本調査では、香港で上場された時価総額20億米ドル以上の企業を対象としました。
- 3 Why Gender Diversity may lead to better return for investors、モルガン・スタンレー
- 5 「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート2021」、世界経済フォーラム
- 6 未調整賃金格差は、男女の平均賃金の差です。未調整賃金格差の算出には、従業員の年齢、教育水準、勤続年数、役職など性別以外の要素も考慮に入れています。
- 7 国際通貨基金(IMF)(2021)、「Gender Equality and COVID-19: Policies and Institutions for Mitigating the Crisis」
- 8 A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal、マッキンゼー
- 9 エクイリープは、ジェンダー中立的で同性の両親が含まれることから、「主たる養育者」と「第二養育者」という名称を用いています。主たる養育者とは、両親のうち、子どもと過ごす時間が多い方の養育者です。本来であれば両親が同等の有給育休を取得して育児に当たることが望ましいのですが、世界の現状を見るとまだ数多くの区別が設けられています。
- 10 Why Icelandic Dads Take Parental Leave and Japanese Dads Don't、『アトランティック』
- 11 Japan enacts law making paternity leave more flexible for men、『ジャパントゥタイムズ』
- 12 New Anti-Harassment Law Introduced In Japan、Human Rights Pulse
- 13 Australia: Sex Discrimination and Fair Work (Respect at Work) Amendment Bill 2021、Global Compliance News
- 14 Women in the Workplace 2021、マッキンゼー
- 15 「働く女性インデックス2022」、PwC
- 16 「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート2021」、世界経済フォーラム
- 17 How to narrow Japan's widening gender gap、世界経済フォーラム
- 18 Japan 2022: The devil you know. Why Japan continues to shrug off the staggering costs of gender inequality、イブノス
- 19 New Anti-Harassment Law Introduced In Japan、Human Rights Pulse
- 20 雇用均等・児童家庭局、厚生労働省
- 21 FSA to require listed firms to disclose ratio of female managers、『朝日新聞』
- 22 Japan enacts law making paternity leave more flexible for men、『ジャパントゥタイムズ』
- 23 Workplace gender equality agency、オーストラリア政府
- 24 Gender pay gap in Australia falls slightly down to 13.8%、SmartCompany
- 25 Half of men in corporate Australia are fatigued by gender equality、Financial Review
- 26 Australia: Sex Discrimination and Fair Work (Respect at Work) Amendment Bill 2021、Global Compliance News
- 27 Federal budget 2022: policy change could discourage men from taking parental leave, experts say、『ガーディアン』
- 28<sup>31</sup> シンガポールの未調整男女間賃金格差、人材開発省
- 29 25 action plans from the White Paper on Singapore Women's Development、『ストレーツ・タイムズ』
- 30 Singapore SMEs and labour union pledge workplace gender equality、Pinsent Masons
- 32 New Zealand becomes one of the first countries to legalize paid leave for miscarriages、『ワシントン・ポスト』
- 33 New Zealand Passes Substantial Bill to Ensure Pay Equity Between Men and Women、Global Citizen
- 34 The Pay Gap Registry、Mind the gap
- 35 NZX releases new Diversity Reporting guidelines、Global Women
- 36 Gender Equality in Hong Kong、均等機会委員会
- 37 同上
- 38 Monthly gender pay gap widens to \$6,500、Hong Kong Business
- 39 Adopt a systematic approach to meet equal pay requirements in Hong Kong、Simmons + Simmons
- 40 Hong Kong equality watchdog wants laws tightened to provide more protection for victims of sexual harassment、『サウスチャイナ・モーニング・ポスト』
- 41 Women in the Automotive Industry (Quick Take)、カタリスト
- 42 Nissan executive takes on Japan's male-dominated car industry、『フィナンシャルタイムズ』
- 43 Energy and gender: A critical issue in energy sector employment and energy access、国際エネルギー機関(IEA)
- 44 Addressing gender equality in the energy sector、Florence School of Regulation
- 45 「再生可能エネルギー:ジェンダーの視点」、国際再生可能エネルギー機関(IRENA)
- 46 Money in finance: more work to be done、Asia Money
- 47 Making An Impact In The Finance World: Meet 5 Women Leaders In Hong Kong、『フォーブス』

# 調査・分析の手法

## データセット

本報告書のデータセットは、アジア太平洋（APAC）地域の主要5経済圏（オーストラリア、中華人民共和国の香港特別行政区（SAR）、日本、ニュージーランド、シンガポール）に上場する、過去2会計年度における時価総額が20億米ドル以上の企業1,181社から成ります。関連するベンチマークをカバーするため、それ以外の中規模・大規模企業も追加しました。本報告書のための調査は、2021年12月22日に完了しました。

データセットに含まれるすべての企業は上記の基準を満たしていますが、中には上場先の市場と実際に事業を行う市場が異なる企業もあります。エクイリープは、実際の従業員に関連するポリシーやデータを網羅的に評価するため、ある企業の上場先と本社所在地の市場が一致しない場合は、上場先、本社所在地、設立地であること以外にも、事業リスクを有する、従業員・業務の大半が存在するなど複数の要素を考慮に入れて、評価対象の経済圏を選定しました。

APAC地域のデータに関し、エクイリープの「2022 Global Report」と本書の間に見られる細かな差異は、上場先経済圏と評価対象経済圏に基づいて企業各社を最終データセットに含めるか否かの判断に起因しています。

## ランキング

各企業は、スコアカードに掲載された19項目の基準に照らして算出した、エクイリープ・ジェンダー平等スコアの総合得点順にランク付けします。2社以上が同一スコアになった場合は、順位を決めるためにカテゴリAのデータを使用して、まず基準5（昇進・キャリア開発）のスコアが高い方を上位とし、以下、必要に応じて基準4（一般従業員）、基準3（上級管理職）、基準2（執行役員）、基準1（取締役）の順に繰り返します。

## データ収集および要求プロセス

エクイリープは2通りの調査手法を併用しています。第一に、企業の年次報告書やサステナビリティレポート、ウェブサイトなど、企業自身が提供する公開情報を収集します。第二に、企業に呼びかけて最新の公表データを送付してもらう機会を提供します。本書に掲載された情報の正確性については万全を期しておりますが、万が一誤りを発見された場合は、[research@equileap.com](mailto:research@equileap.com)宛てに最新の情報をお送りください。

## 透明性について

エクイリープの調査・分析手法では、データを公表している透明性の高い企業のスコアが高く出る傾向にあります。透明性を保ち、格差や問題の所在を認めることが、世界的な男女間の賃金格差を是正するための行動に向けた第一歩であると、私たちは確信しているからです。投資家と従業員は公表されたデータを利用して、職場のジェンダー平等を実現するために企業が掲げているポリシーや対策の責任を問うことができます。全世界の女性に対する経済的公平性に企業各社が寄与するためにも、エクイリープはジェンダー平等への進捗状況を可能な限り公表するよう呼びかけています。

## アラーム・ベルについて

エクイリープは、企業がジェンダー差別やセクシャルハラスメントを防止するために策定したポリシーに注目するだけでなく、該当する事案を記録し、ジェンダーに関する争議の調査結果を投資家に提供します。私たちはジェンダー関連の訴訟、調停、裁定に関する情報を収集し、エクイリープの定めるアラーム・ベルの定義に基づいて評価します。その結果に応じて、監視リスト対象となる、あるいは正式にアラーム・ベルとしてクライアントが警告を発するエスカレーション事案となる可能性があります。

APACデータセットに含まれる企業のうち、2021年にアラーム・ベルの対象となったのは以下の2社でした。

▷ ウォーリー（2021年6月29日）：過去に女性、黒人、ヒスパニック系の従業員に被害を与えた男女賃金差別の申立てに対する和解金支払い（100万米ドル）<sup>51</sup>

▷ テンセント・ホールディングス（騰訊控股、ライアットゲームズの親会社）（2021年12月28日）：2,000人の女性従業員に被害を与えたライアットゲームズ社に対するジェンダー差別の申立てに対する和解金支払い（1億米ドル）<sup>52</sup>

免責事項：APACにおける法的手続きの詳細は常に公開されるとは限らないため、エクイリープが全情報を収集することはできません。

<sup>51</sup> [Worley pays to resolve historical alleged gender-based pay discrimination, Upstream](#)

<sup>52</sup> [Riot Games to Pay \\$100 Million in Gender Discrimination Case, 『ニューヨーク・タイムズ』](#)

# ／ エクイリープ・ジェンダー 平等スコアカード™

「エクイリープ・ジェンダー平等スコアカード™」は、UN Womenの「女性のエンパワーメント原則」に着想を得たものです。各ジェンダー評価基準の分類につき、それを評価する1つまたは複数の評価尺度が定義されています。ある問題が別の問題よりもジェンダー平等推進において重要となり得る場合は、それを反映させる形で各基準へのスコアとウエイトが配分されています。

## A リーダーシップおよび職場におけるジェンダー バランス

### 1／取締役

企業の実業取締役と非執行取締役（または監査役会）におけるジェンダーバランス

### 2／執行役員

企業の執行役員と執行役員会におけるジェンダーバランス

### 3／上級管理職

企業の上級管理職におけるジェンダーバランス

### 4／一般従業員

企業の一般従業員におけるジェンダーバランス

### 5／昇進・キャリア開発の機会

企業のキャリア上昇機会を知る手がかりとなる、一般従業員のジェンダーバランスと対比したときの上級管理職のジェンダーバランス

## B 報酬の平等性とワークライフバランス

### 6／公正な賃金報酬

すべての従業員に対する生活賃金の支払いを保障

### 7／男女間賃金格差

男女の賃金データに関する透明性、男女間の賃金格差を是正するための戦略、その実現における具体的な進捗

### 8／育児休業・休暇制度

全世界または少なくとも法人設立国での主たる養育者・第二養育者に対する（給与の2/3以上の）有給休暇の付与

### 9／フレックス勤務の選択

従業員自身が、勤務日の始業・終業時間を決定・変更し、勤務場所を変更する選択権を有すること

## C ジェンダー平等推進ポリシー

### 10／トレーニングとキャリア開発

性別に関係なくトレーニングとキャリア開発の平等な機会を保障するコミットメント

### 11／採用戦略

どの集団に属する人も差別せず、ジェンダーパリティを目指す平等な機会を保障するコミットメント

### 12／暴力・虐待・セクシャルハラスメント対策

言葉による・身体的・性的嫌がらせを含め、職場でのあらゆる形態の暴力を禁止

### 13／職場の安全性

職場、通勤時、業務に関する出張時の従業員の安全に加え、職場におけるベンダーの安全確保に対するコミットメント

### 14／人権

法的・市民的・政治的問題に関与する権利を含め、従業員の人権保護へのコミットメント

### 15／ソーシャルサプライチェーン

人身取引、強制労働・児童労働、性的搾取などを容認、支援またはそれ以外のやり方で関与するような業務上の活動を禁止するなど、サプライチェーンにおける社会的リスクを軽減するコミットメント

### 16／サプライヤー・ダイバーシティ

サプライチェーンにおける女性経営企業を支援するなど、サプライチェーンにおける多様性へのコミットメント

### 17／従業員の保護

企業内部の倫理遵守義務違反を報告するにあたり、秘密の守られる第三者倫理ホットラインや文書による申立制度が、報復や懲罰の恐れなしに利用できる内部通報制度およびポリシー

## D コミットメント・透明性・説明責任

### 18／女性のエンパワーメントに対するコミットメント

UN Womenの「女性のエンパワーメント原則」に署名

### 19／監査

エクイリープ認定団体による第三者ジェンダー監査を実施し、認証を取得

## E ジェンダーに関する 争議・アラームベル

企業のセクハラやジェンダー差別に関する事案をエクイリープが監視し、ジェンダーに関する争議の調査結果を投資家に報告

## 免責事項

本報告書に含まれる情報は、Equileap B.V. (以下総称して「Equileap」) が作成したものです。Equileap の書面による事前の許可なしに、あらゆる方法で、本報告書のいかなる部分も複製することを禁じます。**本報告書またはその一部の商業目的での利用には、使用許諾が必要です。商業目的で利用したい場合は、Equileap ([info@equileap.com](mailto:info@equileap.com)) までご連絡ください。**

本報告書は、一般的な情報提供のみを目的としており、いかなる点においても宣伝資料としての利用を意図していません。本報告書は、いかなる金融商品の販売または発行の申し出、あるいは購入または契約の勧誘を構成するもの、またはその一部を成すものでもありません。また、本報告書に含まれる情報またはその一部、あるいはその存在または配布の事実、契約または投資の決定の根拠となるものでも、契約や投資の決定の際に依頼できるものでも、金融商品を推奨するものでもありません。

本報告書は、会計、法律、規制、税務、研究または投資に関する助言または勧告を与えるものとして扱われるべきではなく、投資を評価する際に投資家が考慮すべき事項の説明として依頼されるべきでもありません。本報告書に含まれる情報は、いかなる個人の目的、財務状況またはニーズも考慮していません。独立した機関等から、個別に助言を受けるようにしてください。本報告書の受領者は、受領者の管轄における適用可能な法的要件について熟知し、遵守しなければなりません。特定の管轄における法律によって、本報告書の配布が制限されている場合があります。したがって、受領者は、受領者が居住または事業を行っている管轄内において提供される法律または規則の制限に違反することなく、本報告書を受け取れることを表明するものとします。

本報告書で説明されている見解は、Equileapの見解のみを示しています。本報告書に記載されている情報および意見は現時点で提供されているものであり、予告なしに変更されたり、内容が大幅に変更される可能性があります。本報告書に記載されている声明、調査結果、解釈、意見および結論は、Equileapの専門的な基準に従って作成されており、使用されている情報は、信頼できるとされる情報源から得たものですが、Equileapまたはその代理人、顧問、関連会社、取締役、役員、従業員（以下総称して「代表者」）は、本報告書内、または本報告に関連して利用可能となった情報および意見の真実性、正確性、信頼性、正当性または完全性に関して、（明示または黙示を問わない）表明を一切行わず、保証または請負に対する責任を一切負いません。Equileapまたはそのいかなる代表者も、本報告書の受領者への追加情報の提供、本報告書に含まれる情報の更新、または明らかになった不正確な項目の修正について、一切の義務を負いません。

Equileapは、法律によって許可される最大限の範囲において、本報告書または関連するあらゆる資料についての責任または義務を、明示的に放棄します。また、本報告書に記載されている情報に依拠して個人で行動することの結果、または行動を中止することの結果、もしくは本報告書に基づいた決断について、Equileapまたはその代表者は、一切の責任、義務、または注意義務を負いません。

本報告書から、または本報告書に関連して発生した論争、訴訟または法的手続きは、オランダの法律に準拠し、解釈され、オランダの裁判所の専属管轄権に従うものとします。

info@equileap.com  
00 31 6 2818 1219  
[www.equileap.com](http://www.equileap.com)



 @equileap

 [www.linkedin.com/company/equileap](http://www.linkedin.com/company/equileap)

