



女性管理職比率30%超を現実に！真の女性活躍推進とは②



関連記事はこちら・女性管理職比率30%超を現実に！真の女性活躍推進とは①

1. 国内外の投資家から、多くの投資マネーを呼び込める

内閣府の「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」によると、アンケートに回答した機関投資家等のうち、投資判断に女性活躍情報を活用しているのは全体の3分の2にのぼります。

活用する理由として最も多いのが、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」、次いで「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため」という理由が多く挙がりました。

ESG投資で先を行くヨーロッパをはじめ、世界の様々なESG評価機関が、日本の上場企業を格付しています。有価証券報告書への記載義務化によって、自社の女性活躍の状況が同業他社と比較されるとともに、取り組みの成果が数値で見えないと、投資判断にも大きな影響を与える可能性があります。

つまり、上場企業にとって女性活躍推進に関する情報をわかりやすく発信することは、国内外の投資家から選ばれ、多くの投資マネーを呼び込むための重要な戦略となります。

2. 人的資本開示によって、非上場企業が上場企業と肩を並べられる

有価証券報告書提出の義務がない非上場企業においても、この流れを無視することはできません。なぜなら、企業活動のステークホルダーは投資家だけに限らないからです。

規模の大きい同業他社と同様、以下の図に示すあらゆるステークホルダーとの関わりにおいて人的資本に関する情報発信を積極的に行うことが、非常に大きな意味を持つようになっていきます。

例えば就職活動において、希望する企業は女性が働きやすさを感じ、自分の能力やスキルを発揮して活躍できる組織かどうか、多くの求職者や学生が重視しています。上場企業と同じ指標を用いて、同業他社よりも女性活躍が進んでいる企業であるとアピールできれば、知名度で不利なスタートアップ企業などでも大きなアドバンテージとなります。

このように、優秀な人材の獲得・定着を促し、強い組織にしていくためには、上場／非上場に関わらず、積極的な情報発信があらゆる企業にとって必要不可欠な時代となっています。

株式会社インソース より