

要請が強まるジェンダーダイバーシティ

世界経済フォーラムが昨年3月に公表した男女間格差を測る「ジェンダーギャップ指数」によれば、日本は156カ国中120位であり、海外の主要国に比べて格差は大きい。

同指数の評価を構成する「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のうち、「経済」「政治」において、ジェンダー平等に向けた取り組みが遅れていることを示唆する結果である。

こうした中、国内では企業に対して女性の登用を求める要請は強まりつつある。情報開示においては、有価証券報告書の記載項目に、女性管理職比率や男女間賃金格差などのジェンダーダイバーシティにかかわる情報を追加する方向で検討が進められている。

主要な運用会社は、TOPIX100を構成する大企業などで女性取締役がゼロの場合には、代表取締役の選任議案などに原則反対する方針を相次いで明らかにしている。

ジェンダーダイバーシティの改善は、企業価値の中長期的な向上や経済の持続的成長に資するESG課題の一つとして広く認識されている。年金運用の収益性を確保する観点においても重要な課題であり、今後の取組や改善が期待される。

《目次》

- ・ (企業年金)：国内の企業年金基金のPRI署名はなぜ進まない？
- ・ (年金運用)：オルタナティブ投資の見直しを
- ・ (資産運用)：動的資産配分による掛金の安定化