

2020.10.20

日本総合研究所 翁百合

申し訳ございませんが第1回の会議を欠席致しますので、以下の通り意見を申し上げます。

○新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、内閣府が6月初に実施したアンケート調査をみても、人々の価値観がSDGs重視、ワークライフバランス重視の方向へ大きく変化している。企業も長期にサステナブルなビジネスモデルが一層求められるようになっていく。サステナビリティは、コロナ危機により、企業の本業でのSDGsへの配慮（環境対応など）という点がグローバルに注目されているが、企業内部のダイバーシティ（多様性）の確保の重要性も社会の関心が高まっている。というのも、今回の危機により、企業にとって改めて予見不可能なリスクが多いことが認識され、企業のレジリエンスのためには、変化への対応力、創造力が必要で、多様性を確保する必要性が示されたからと思われる。日本企業の多くはまだ、年功序列で男性中心であるが、多様性の確保は企業にとって社会的責任というだけでなく、経営戦略として重要になっている。そうした点について、企業経営者の認識が高まっていないならば問題である。投資家は、企業のサステナビリティをみていく上で、多様性を尊重した経営かどうかにも関心を持つことが一層求められるのではないかと。

○なお、女性管理職の増加という点では、男女を問わず働きやすい職場であるか、が問われる。内閣府に設けられた「選択する未来2.0」委員会中間報告（7月公表）でも、M字カーブは解消されつつあるが、女性正規社員比率が20代でピークを迎え、年齢とともに下がる問題が指摘された。女性管理職を増加させるには、社外取締役だけでなく、内部からの昇進が増えることが望ましい。そのためには、家庭生活と仕事を両立しやすい環境を企業が用意することが大事であり、女性社員の正規化や、社員の柔軟な働き方、男性育休が実現しているかなどの企業の姿勢がわかりやすく開示され、投資家との間で議論されることも必要になると考える。

○事業再編実務指針が今年公表されたが、ウイズコロナ、アフターコロナで大きく経営環境が変わる中、事業再編による選択と集中、「両利きの経営」は重要になっている。一方で、DXの加速により、様々な事業間の水平的なネットワークによって付加価値が創造される可能性も広がっている。このことは、企業にとって、事業の選択と集中だけでなく、事業間のシナジー、協業を戦略とする選択肢もあることを意味しており、その場合は事業の組み合わせによる企業価値向上の道筋をしっかりと投資家に説明できる必要があると考える。また、コロナ後の短中期的事業ポートフォリオに関する戦略と、SDGsに沿った長期的な企業価値向上がどう結びつくかといったことが、企業の取締役会でも、また企業と投資家との間でも議論されることが期待される。

以上