

ブルームバーグ男女平等指数 (GEI)

主要パフォーマンス指標 (KPI) 2023年8月

ブルームバーグ男女平等指数 (GEI) のKPIに関するお知らせ

ブルームバーグ男女平等指数 (GEI) への組み入れに関しまして、ブルームバーグが検証対象とする各種の主要パフォーマンス指標 (KPI) について以下の通りお知らせいたします。

2022年度の男女平等関連情報をまだ報告されていない企業のご担当者さまは、下記のKPIを会社の開示情報に含めてくださいますよう、お願い申し上げます。なお、いかなるデータも全従業員の80%以上の状況が反映されたものである必要があります。すでに2022年度のデータを報告されている企業のご担当者さまは、スタンドアロン文書 (自己実行文書、会社ウェブサイトにてPDF形式で添付されている文書) につきましてもぜひご提出ください。間もなく発表されるGEIスコアにこれらのデータも反映させていただきます。そのほか、GEIスコアで考慮すべき補足文書がある場合は、会社のESG報告書、CSR報告書、サステナビリティ報告書などと同じ場所へ2023年10月31日 (火) までにご掲載ください。

当プロセスに関するご質問は、gei@bloomberg.netまでお問い合わせください。GEIの取り組みにご協力いただきますよう、お願い申し上げます。

KPI	定義
リーダーシップ	
取締役会における女性の比率	<p>年度末時点における、会社の経営監督責任を負う取締役会全体に占める女性取締役の比率。*</p> <p>常勤取締役に限ります。副取締役や代理取締役は除きます。追加取締役は含まれません。監査役会と取締役会の両方を設置している会社の場合、監査役会の人数を指します。会社秘書 (もしくはボードオブザーバーやボードセンサー) は除きます。</p>
会長が女性	<p>取締役会長もしくは同相当職者が女性。監査役会と取締役会の両方を設置する欧州の会社の場合、監査役会の会長を指します。</p>
取締役会のリーダーシップにおける女性の比率	<p>取締役会傘下の各種委員会に占める、女性が議長もしくは共同議長を務める委員会の比率。</p>
最高経営責任者 (CEO) が女性	<p>最高経営責任者 (CEO) もしくは同相当職者が女性。監査役会と取締役会の両方を設置する欧州の会社の場合、取締役会のCEOもしくは同相当職者を指します。</p>
最高財務責任者 (CFO) もしくは同相当職者が女性	<p>最高財務責任者 (CFO) もしくは同相当職者が女性。</p>
女性役員の比率	<p>年度末における、役員全体に占める女性役員、もしくは同等の経営陣や執行機関に占める女性の比率。</p> <p>役員は、会社ごとの定義に従います。もしくは、会社の執行委員会、取締役会、経営委員会、経営取締役会、もしくはその同等機関を構成する個人を指します。*</p>
最高ダイバーシティ責任者 (CDO)	<p>最高ダイバーシティ責任者 (CDO)、もしくは (経営幹部の2階層以内に位置する) 役員陣に報告する役員で、年度末時点における会社のダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 戦略を主たる責務とする者を指します。最高人事責任者 (CHRO) をCDOとできるのは、その主たる責務が会社のD&I戦略の開発と維持である場合に限りです。</p>

KPI	定義
人材候補	
管理職全体に占める女性の比率	管理職全体に占める、女性の上級管理職者、中間管理職者、下級管理職者の比率。*
上級管理職全体に占める女性の比率	上級管理職レベルの監督責任を担い、経営階層において経営幹部の2階層以内に位置する女性管理職者の比率。*
中間管理職全体に占める女性の比率	中間管理職レベルもしくは下級管理職レベルの監督責任を担い、経営階層において経営幹部から3～4階層以内に位置する女性管理職者の比率。*
非管理職全体に占める女性の比率	年度末時点における、管理職以外の従業員全体に占める女性の比率。 特定の部門で個人として直接貢献し、他の従業員に対する管理責任は一切負わない女性従業員を指します。*
従業員全体に占める女性の比率	会社の従業員全体に占める女性の比率。*
昇進全体に占める女性の比率	年度内に行われた昇進全体に占める女性の比率。 昇進・昇級した従業員全体に占める女性の比率を意味します。*
IT／エンジニアリング全体に占める女性の比率	社内でIT(情報技術)および／もしくはエンジニアリング(研究開発、プログラミング、コーディング)を職務とする従業員全体に占める、女性の比率。*
新規雇用者全体に占める女性の比率	新規雇用者全体に占める女性の比率。*
従業員の自然減全体に占める女性の比率	退職者全体に占める女性の比率。*
リーダー職における女性比率の向上を目標とした期限付きアクションプラン	リーダー職に占める女性比率の向上を目的とした、公開されている、期限付き定量アクションプランの有無。 リーダー職の従業員(上級管理職を含む)、もしくは直属の部下1人以上の監督責任を有する従業員を対象とします。
女性比率の向上を目標とした期限付きアクションプラン	社内の女性比率の向上を目的とした、公開されている、期限付き定量アクションプランの有無。

KPI	定義
賃金	
調整後平均賃金の男女格差	役割、勤務地、勤続期間を考慮して合理的な調整を行った後の男女間賃金格差。
グローバルな男女間の調整前平均賃金格差	男女間の調整前賃金格差とは、職務、職階、学歴、業績、勤務地などの要因を考慮することなく男女間の合計賃金の格差を測定したものの。
男女間賃金格差是正のための期限付きアクションプラン	男女間の賃金格差是正を目的とした、公開されている、期限付き定量アクションプランの有無。
性別多様性もしくは「DEI」(Diversity, Equity, and Inclusion、ダイバーシティ・公平性・インクルージョン)に連動する役員報酬	長期・短期を問わず、役員報酬が性別多様性に連動しているかどうかを示します。女性比率や男女間賃金格差などが対象となります。
インクルーシブな企業文化	
主たる保育者の全額有給育児休暇週数	<p>(会社および／もしくは政府が提供する制度で)全世界の従業員を対象とした、給与が全額支払われる、主たる保育者の育児休暇(もしくは産前産後休暇)の週数。</p> <p>主たる保育者とは、保育の主たる責任を有する者、もしくは指名された第一親権者を指します。会社が産前産後休暇方針を規定している場合、主たる保育者に対する育児休暇方針に関する質問に対しては、会社の産前産後休暇方針に基づいて回答いただけます。</p>
補助的保育者の全額有給育児休暇週数	<p>(会社および／もしくは政府が提供する制度で)全世界の従業員を対象とした、給与が全額支払われる、補助的保育者の育児休暇(もしくは産前産後休暇)の週数。</p> <p>補助的保育者とは、保育の責任が主たる保育者よりも軽度な者を指します。会社が父親育児休暇を規定している場合、補助的保育者に対する育児休暇方針に関する質問に対しては、会社の父親育児休暇方針に基づいて回答いただけます。</p>
育児休暇後定着率	前年度に育児休暇を取得した全女性従業員のうち、育児休暇から復帰して12カ月後も退職しなかった女性従業員の比率。
会社によるバックアップ介護サービスもしくは補助金支給	<p>会社が従業員に対して、通常の介護サービスでは不足部分がある場合において、バックアップ介護サービスもしくは家族の介護費用を援助する補助金を提供しているかどうかを示します。</p> <p>会社が拠出しないフレキシブル支出口座(FSA)は、家族介護補助金として認められません。政府のサービスを通じて提供される支援を含むことは可能です。</p>
フレックスタイム制の勤務方針	<p>従業員が就業日や就業週の始業時刻と終業時刻を自分で管理できる制度(フレックスタイム)、もしくは従業員が勤務場所を自分で管理できる制度(テレワークや在宅勤務など)を会社が提供しているかどうかを示します。</p> <p>新型コロナウイルス感染症関連の制度は除きます。テレワークとは、従業員が勤務場所を選べる制度で、一般的には在宅勤務と呼ばれるものです。</p>

KPI	定義
インクルーシブな文化(続き)	
女性のための従業員リソース・グループ	女性従業員の採用、定着、能力開発に焦点を絞った、従業員リソース・グループもしくは「コミュニティ」を会社が提供しているかどうかを示します。
無意識のバイアスに関する研修	<p>会社がすべての従業員に対して、暗黙の偏見(バイアス)に対する自己認識を高めるための無意識のバイアスに関する研修や、差別的行動を減らすためのツールや戦略を提供しているかどうかを示します。</p> <p>無意識のバイアスとは、自分では気づいていなくても発言や行動に表れてしまう、人物・ものの見方・グループに対する好感もしくは反感を指します。無意識のバイアスに関する研修の目的は、各自の無意識下に潜むバイアスを理解してもらい、バイアスによる不平等性の軽減に役立つ知識を提供し、インクルージョン、エンゲージメント、パフォーマンスの障壁を取り除くことです。</p>
セクシュアルハラスメント防止に関する年次研修	会社がすべての従業員に対して、セクシュアルハラスメント防止のための研修を少なくとも1年に1回受講することを義務付けているかどうかを示します。セクシュアルハラスメント防止に関する研修とは、自社のセクシュアルハラスメント防止に関する方針を解説し、不適切な行為の具体例を提示するほか、被害を申し立てるプロセスおよび手順を説明するものを指します。

*もしくは、当該比率を算出するために使用された絶対値でも可能とします。

詳細情報

GEIデータに関連するインサイトや、GEIへの貴社参加方法に関する詳細につきましては、ブルームバーグのGEI担当アナリスト、gei@bloomberg.netへご連絡ください。

Take the next step.

詳細につきましては、ブルームバーグターミナルで<HELP>キーを2度押してお問い合わせください。

北京	香港	ニューヨーク	シンガポール
+86 10 6649 7500	+852 2977 6000	+1 212 318 2000	+65 6212 1000
ドバイ	ロンドン	サンフランシスコ	シドニー
+971 4 364 1000	+44 20 7330 7500	+1 415 912 2960	+61 2 9777 8600
フランクフルト	ムンバイ	サンパウロ	東京
+49 69 9204 1210	+91 22 6120 3600	+55 11 2395 9000	+81 3 4565 8900

bloomberg.com/GEI

ブルームバーグ男女平等指数 (GEI) および本資料に含まれるデータは、例示を唯一の目的としています。ブルームバーグ男女平等指数 (GEI) は、欧州連合、英国またはその他の管轄区域のいずれにおいても、規制された金融「ベンチマーク」としての使用を意図したのではなく、かつそのような使用は許可されていません。上記にかかわらず、いかなる場合においてもGEIまたはGEIに関連する情報またはデータは、以下のいずれかの目的で使用されるために提供されるものではありません: (i) 評価もしくは会計のため、(ii) 金融商品もしくは金融契約に基づきもしくはこれらに関連して支払うべき利息もしくはその他の金額を決定するため、(iii) 金融商品の売買、取引、償還の価格を決定するため、(iv) 金融商品の価値を決定するため、または、(v) 投資信託のパフォーマンスを測定するため (GEIのリターンを追跡する、ポートフォリオの資産配分を決定する、パフォーマンス手数料を計算するなどの目的のための使用を含みますがこれらに限定されません)。

ブルームバーグターミナルのサービスおよびブルームバーグのデータ商品 (GEIを含みます、以下「サービス」) は、ブルームバーグファイナンス・エルビー (以下「BFLP」) が所有、配信しています。ただし、(i) アルゼンチン、オーストラリアおよび太平洋諸島の一部の管轄区域、バミューダ、中国、インド、日本、韓国、ならびにニュージーランドでは、ブルームバーグ・エルビーおよびその子会社 (以下「BLP」) が、(ii) シンガポールおよびブルームバーグ・シンガポールオフィスの管轄区域ではBFLPの子会社が、当該サービスを配信しています。BLPもしくはその子会社は、BFLPおよびその子会社にグローバルマーケティング業務および運用支援・サービス業務を提供しています。特定の特徵、機能、商品およびサービスは、高度な投資判断能力のある機関投資家のみを対象としており、法的に認められている場合のみ提供されます。BFLP、BLPおよびそれらの関連会社は、当該サービスに含まれる価格または情報の正確性を保証しません。当該サービスのいかなる事項も、BFLP、BLPまたはそれらの関連会社による金融商品の勧誘、投資戦略や金融商品の「売り」、「買い」、「中立」に関する投資助言または推奨を構成するものではなく、そのように解釈されるべきではありません。当該サービスを通じて提供される情報は、投資判断の根拠となる十分な情報とみなされるべきではありません。以下は、米国デラウェア州のリミテッドパートナーシップであるBFLPまたはその子会社の登録商標およびサービスマークです: ブルームバーグ、BLOOMBERG ANYWHERE、ブルームバーグ マーケッツ、ブルームバーグ ニュース、ブルームバーグ プロフェッショナル、BLOOMBERG TERMINAL、BLOOMBERG.COM。上記に含まれていない商標やサービスマークについても、ブルームバーグはその名称・マーク・ロゴに対する知的財産権を放棄するものではありません。無断複写・複製・転載を禁じます。©2023 Bloomberg 2549850 DIG 0823 LOC