

第1章

骨太方針、CGコード、投資家からの要請 女性役員比率向上が なぜ求められるのか

【この章のエッセンス】

●人口減少社会に直面する日本企業が、稼ぐ力を確保し成長を遂げるにあたり、女性の活躍促進は欠かせない。

●政府から、「2030年までに女性役員比率30%」との目標も示された。

●今や上場会社にとって女性役員の登用は、「する・しない」の選択肢ではなく、不可避なものとなっている。

はじめに

2023年3月総会において、製造業大手企業のトップを長年にわたって務めている取締役の選任議案

が50・5%の薄氷の可決となったことが大きく報じられた。同社では、取締役候補者が全員男性であったため、一部の議決権行使助言会社が多様性に欠けるとして反対推奨したことがその理由の1つとされている。

近年、企業各社、特に上場企業において、女性役員の登用を進める動きが広がっている。また、女性登用に向けた動きは企業にとどまらず、地方自治体^①や弁護士会^②などの行政や各種団体においても、女性登用のガイドライン等が策定されている。このように、日本社会全体で女性登用に向けた動きが活発化しているものの、企業における女性役員の登用については、必ずしも十分に達成できていない企業も多いように見受けられる。

そこで、本章では、企業において女性役員の登用が求められる理由と、日本企業の現状をみていく。

(1) たとえば、愛知県豊川市では、令和7年度未までのみで早期に女性の登用率40%以上となることを目標とする豊川市審議会等委員会の女性登用促進ガイドライン^①が制定されている。(2) たとえば、日本弁護士連合会では、理事・副会長の一定割合を女性から選出する「クォータ制」がとられている。女性比率の目標は従来から段階的に引き上げられてきており、2023年2月に策定された「第四次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」では、①副会長および理事に占める女性割合の目標をそれぞれ30%以上とする、②委員会の委員および主要な役職者に占める女性割合について「委員会行動計画」により、委員会全体の目標を定め、段階的に30%に近づけるとの目標が定められた(https://www.nichibenren.or.jp/library/pdf/document/opinion/2023/230216_2.pdf)。

なぜ女性役員の登用が求められるのか

2023年6月13日に公表された「女性版骨太の方針2023」^③では、プライム市場上場企業は、①2025年を目標として、女性役員を1名以上5年を目標に、女性役員を1名以上

(図表1) 女性役員登用に関する主な提言

	概要
政府「女性版骨太の方針2023」(2023年6月)	プライム市場上場企業は、①2025年を目処に、女性役員を1名以上選任するように努め、②2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを旨とする取引所規則に定める。
「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」意見書(6)「コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラム」(2023年4月)	女性役員比率の向上(2030年までに30%以上を目標)等、取締役会や中核人材の多様性向上に向けて、企業の取組状況に応じて追加的な施策の検討を進める。
日本経済団体連合会「2030年30%へのチャレンジ #Here We Go 203030」(2021年3月)	「2030年までに役員 [*] に占める女性比率を30%以上にすることを旨とする。 [*] 会社法上の役員を基本とする(執行役員またはそれに準じる役職者を含めることも可能)

選任するように努め、②2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを旨とする取引所規則に定めることが提言された。また、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、さらには将来の女性役員候補を供給するパイプラインの構築も急務であることが指摘された。

その他にも、企業における女性役員の登用に関しては各種提言が出されている。近時の主な提言として、図表1のようなものがある。