

いての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきこと、および②中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況とあわせて開示すべきことを定めている(CGコード補充原則2-4①)。

社内人材の「多様性」は、性別に限られるわけではなく、各社の置かれた状況に応じて、経歴・年齢・国籍・文化的背景等、幅広い内容が含まれるが、女性・外国人・中途採用者は、「多様性」の要素のなかでも、日本の上場企業において、総じて対応を特に進めることが考えられる課題として挙げられているものである⁽¹⁶⁾。

(16) 島崎征夫ほか「コーポレートガバナンス・コードと投資家と企業の対話ガイドラインの改訂の解説」『商事法務』226号(2021年)9頁参照。
 (17) 「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(5)参照。
 (18) 2015年3月5日付け金融庁「コーポレートガバナンス・コード(原案) 主なバリエーション(英文)の概要及びそれに対する回答」3番参照。
 (19) 島崎ほか(前掲(注16))「コーポレートガバナンス・コードと投資家と企業の対話ガイドラインの改訂の解説」『商事法務』226号(2021年)10頁参照。

議決権行使助言会社や 機関投資家の動向

機関投資家等の行動も、上場企業

による女性役員登用の動きに大きな影響を与えている。

冒頭で紹介したように、2023年3月総会で、製造業大手企業のトップの取締役選任議案の賛成比率が50・5%であったことが大きく報じられた。取締役候補が全員男性で多様性に欠けるとして一部の議決権行使助言会社が反対推奨したことがその理由の1つとされている⁽¹⁸⁾。これとは反対に、昨年6割台だった上場会社トップの選任議案の賛成率が、女性役員候補者を立てた今年は8割台だったという例もある。

図表7は、女性役員の選任に関して推奨基準や議決権行使基準を設けている議決権行使助言会社・機関投資家の例である。このような基準を

設ける機関投資家は増えており、現時点では女性役員に関する基準は設けていなくても、今後新たに基準を設けることを検討している旨公表している機関投資家もある。

なお、「女性役員」「女性取締役」ともに不在(0名)の場合に国内外投資家の平均反対率は大幅に上昇しており、2022年6月総会では、女性役員人数が0名の企業の経営トップ選任議案の国内反対率が31・1%、海外反対率は41・5%、女性取締役人数が0名の企業の国内反対率は30・8%、海外反対率は42・2%に至った⁽¹⁹⁾。CGコード上「上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有

に関する方針を開示すべきである」

(原則1-4)「上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない」(補充原則1-4①)とされ、持合解消に向けた動きが進み、安定株主が減少しているなか、機関投資家や議決権行使助言機関の影響力は増しており、前記の平均反対比率は上場企業としては決して無視できない数字になっている。

(18) <https://www.nikkei.com/article/DGZQOUC039AHT00C23A400000/>
 (19) 前掲注(6)「女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて」データ集(令和5年5月)

第2章

2025年までの努力目標 女性役員1名以上選任に 向けた対応と留意点

【この章のエッセンス】

●女性社内役員登用の準備が進んで

いない企業にとっては、社外役員
登用が1つの選択肢となる。

●女性の社外役員登用の際には、①

社外役員一般に共通するポイント
と、②女性ならではの特徴を踏ま
える必要がある。