



GLASS LEWIS

ジェンダー・ダイバーシティに関する考え方

Glass Lewis Japan, Vice President, Asian Research and Engagement

上野直子

目次

会社概要

- グラス・ルイス 会社概要

ジェンダー・ダイバーシティに関する考え方

- グラス・ルイスの基本的な考え方
- 日本市場向けの方針
- 日本企業における女性取締役比率

今後の課題

- 企業そして社会における心理的な意識改革の課題

会社概要



グラス・ルイス 会社概要

機関投資家の責任投資活動をサポートする 独立系議決権行使助言会社

株主	•Peloton Capital Management
	Stephen Smith
主要サービス	•プロキシ・ペーパー
	議決権行使サポートシステム（ビューポイント）
リサーチ範囲	市場数：約100市場
	株主総会数：約3万
クライアント	世界有数の年金基金、投資信託、資産運用会社の大半を含む1,300社以上のクライアント
従業員数	380人以上（半数以上はリサーチアナリスト）

【オフィス所在地】

米国

- サンフランシスコ （本社）
- ニューヨーク
- カンザスシティ

英国 — ロンドン

アイルランド — リムリック

ドイツ — カールスルーエ

フランス — パリ

オーストラリア — シドニー

日本 — 東京

ジェンダー・ダイバーシティに関する考え方

詳細な方針は弊社ホームページにて開示している議決権行使助言方針をご覧ください

<https://www.glasslewis.com/voting-policies-current/>

グラス・ルイスの基本的な考え方

取締役会レベルにおけるジェンダー・ダイバーシティの必要性は、ここ数年、投資家、企業、そしてより広いコミュニティにとって注目される課題。

無条件にジェンダー・ダイバーシティが企業のパフォーマンス向上に貢献するとは言い難いが、ジェンダー・ダイバーシティは企業業績を促進するプラスの力である。

グラス・ルイスは、取締役会レベルにおけるジェンダー・ダイバーシティ促進のため、数年前から欧州、米州、アジア地域等においてジェンダー・ダイバーシティの方針を導入し、現在は全ての主要な市場において方針を制定している。

グラス・ルイス助言方針比較例（2023年方針）

日本		U.S.	U.K.
ジェンダー・ダイバーシティ	取締役会の10%以上 (プライム市場)	取締役会の30%以上 (Russell 3000 index)	取締役会の33%以上 (FTSE 350)

日本市場向けの方針

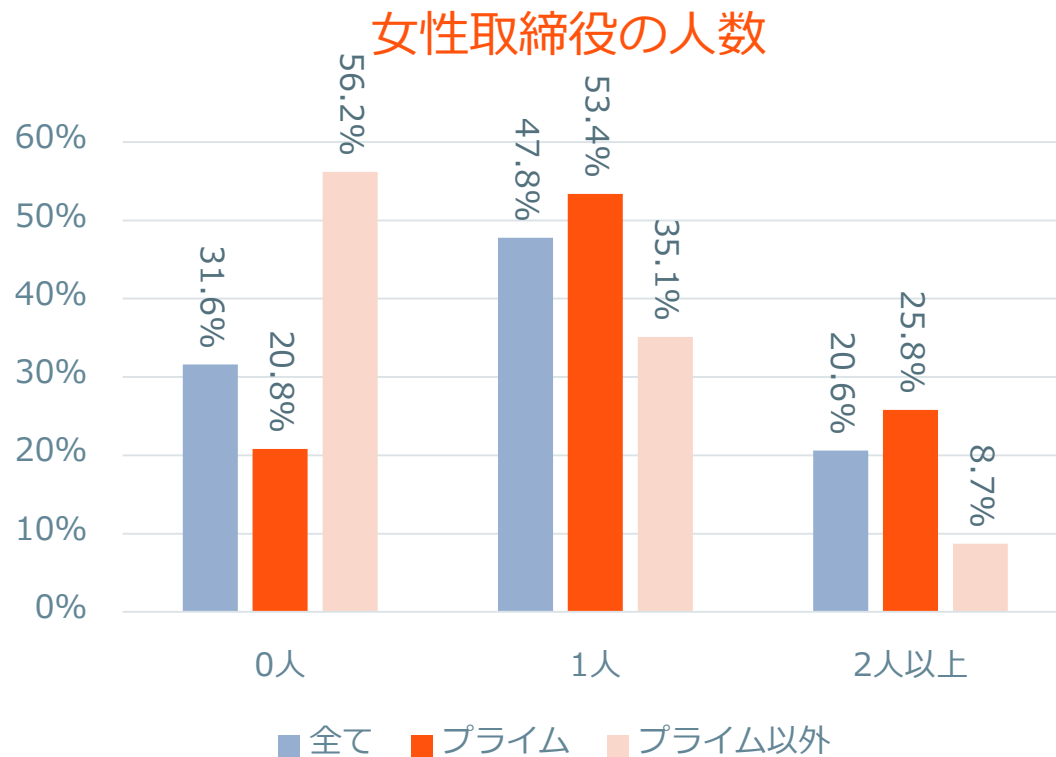
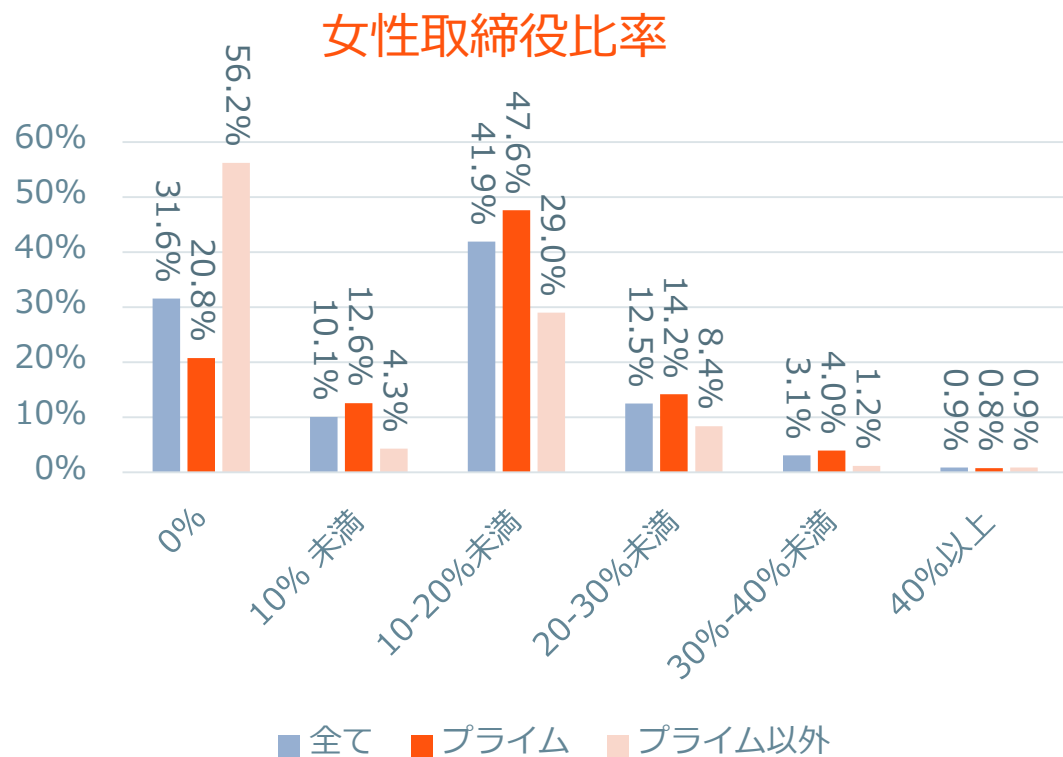
【方針内容】

2023年2月開催の株主総会より、プライム市場へ上場する企業の取締役会に占める多様な性別の取締役を10%以上求める。プライム市場以外に上場している企業に関しては、現行の方針通り、多様な性別の役員を最低1名以上求める。

- 上記基準を満たさない場合、監査役会設置会社または監査等委員会設置会社では、取締役会議長、指名委員会等設置会社では、指名委員会の委員長の選任に対して反対助言とする。
- ただし、基準を満たさない場合でも、ジェンダー・ダイバーシティ方針や、将来の目標値設定、取組みを明確に説明し、その情報を開示している場合、例外的に、反対助言を見送る場合がある。

*** 2024年2月開催の株主総会より、上記例外条項はプライム市場上場企業には適用しない。**

日本企業における女性取締役比率



(注) 調査対象は2022年1月から6月に株主総会を開催したグラス・ルイスの調査対象企業

- プライム上場企業において、女性取締役の登用が進んだが、その登用数が1名という企業が半数を占め、複数の女性取締役の登用を実施した企業は増加したものの、他のグローバル市場から大きく遅れを取っている。

今後の課題

日本市場におけるジェンダー・ダイバーシティ促進への課題

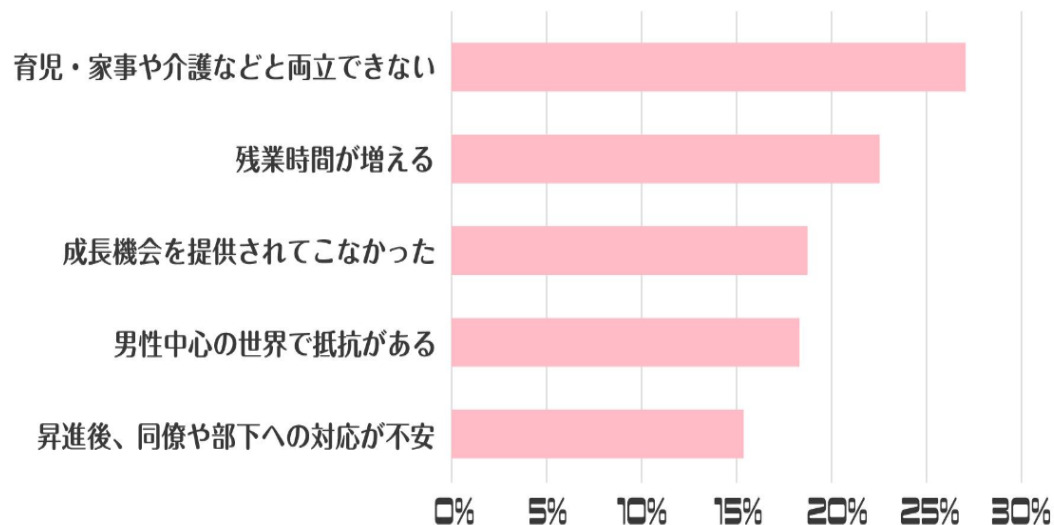
企業そして社会における心理的な意識改革の課題

□「管理職希望」の女性の割合（現管理職を含む）



■ = はい ■ = いいえ（「前向きではない」含む）

□管理職希望をしない理由



出典：日経ウーマノミクスプロジェクト「女性管理職、増えない壁は—アンケートで見た本音」
／調査期間2022年7月19日～8月8日
(<https://nwp.nikkei.com/report/2022/nwpq202209.html>)

- 他のグローバル市場と日本市場の大きな違いの一つは、根深く存在する日本における性別役割分担意識。
- もう一点は、年齢により、社会から期待される役割、立場が他の市場より固定観念化されている傾向にあること。
- 心理的な意識改革を実行するため、女性活躍推進のためのルール作りは実施されているが、結果には表れていない状況が続いている。
- 男性育休取得促進、健康経営、働き方改革、雇用体系・報酬制度の見直し等は、個別的に対応するのではなく、包括的に実施すべきである。
- 女性活躍促進において重要なことは、キャリア形成において選択肢を増やし、その選択肢を個人が望むタイミングで柔軟に選べる社会になることが重要である。
- 政府によるルール設定も必要であると考えるが、各企業内での企業文化、ルールを変えることで、社会全体に変化をおよぼすことに期待する。



お問い合わせ先

機関投資家 | GROW@glasslewis.com

上場企業 | ENGAGE@glasslewis.com

Corporate Website | Glasslewis.com

Email | Info@glasslewis.com

Social | [@glasslewis.com](https://twitter.com/glasslewis.com)

[!\[\]\(e474458956c9a37fbf9586ddb60a7fa1_img.jpg\) Glass, Lewis & Co.](#)

免責事項

© 2023 Glass, Lewis & Co., and/or its affiliates. All Rights Reserved.

この資料に含まれる情報は、米国証券取引委員会やその他の規制機関によって設定または承認されたものではなく、また、投資アドバイスとして依拠することはできない。この資料の内容は、議決権行使やコーポレート・ガバナンスに関するグラス・ルイスの知見、クライアントや企業とのエンゲージメント、コーポレート・ガバナンスの研究や調査レビューに基づいて作成されたものであり、特定の個人や企業に合わせたものではない。さらに、グラス・ルイスのガイドラインは、コーポレート・ガバナンスのベスト・プラクティスに基づいており、最低限の法的要件よりも厳しい基準を定めている場合がある。したがって、特段の記載がない限り、記載されている特定のガイドラインを満たさないことが、企業または個人が法的要件を満たしていないことを意味するわけではない。

ここに含まれる情報の正確性または完全性については、明示的にも黙示的にも、いかなる表明も保証も行わない。また、グラス・ルイスは、ここに掲載されている情報、またはそのような情報の使用、依拠、あるいは使用できないことに起因または関連して生じるいかなる損失または損害に対しても責任を負わない。グラス・ルイスは、この資料に含まれるいかなる情報からも完全に独立した独自の判断を下すことができる十分な経験と知識を持っていると想定している。

本資料に含まれるすべての情報は、著作権法を含む（ただしこれに限定されない）法律によって保護されており、グラス・ルイスの書面による事前の同意がない限り、いかなる者も、そのような情報の全部または一部を、いかなる形式または方法であれ、また、いかなる目的のためにも、複写複製、再パッケージ化、送信、転送、普及、再配布、再販売、またはその後の使用のために保存してはならない。