

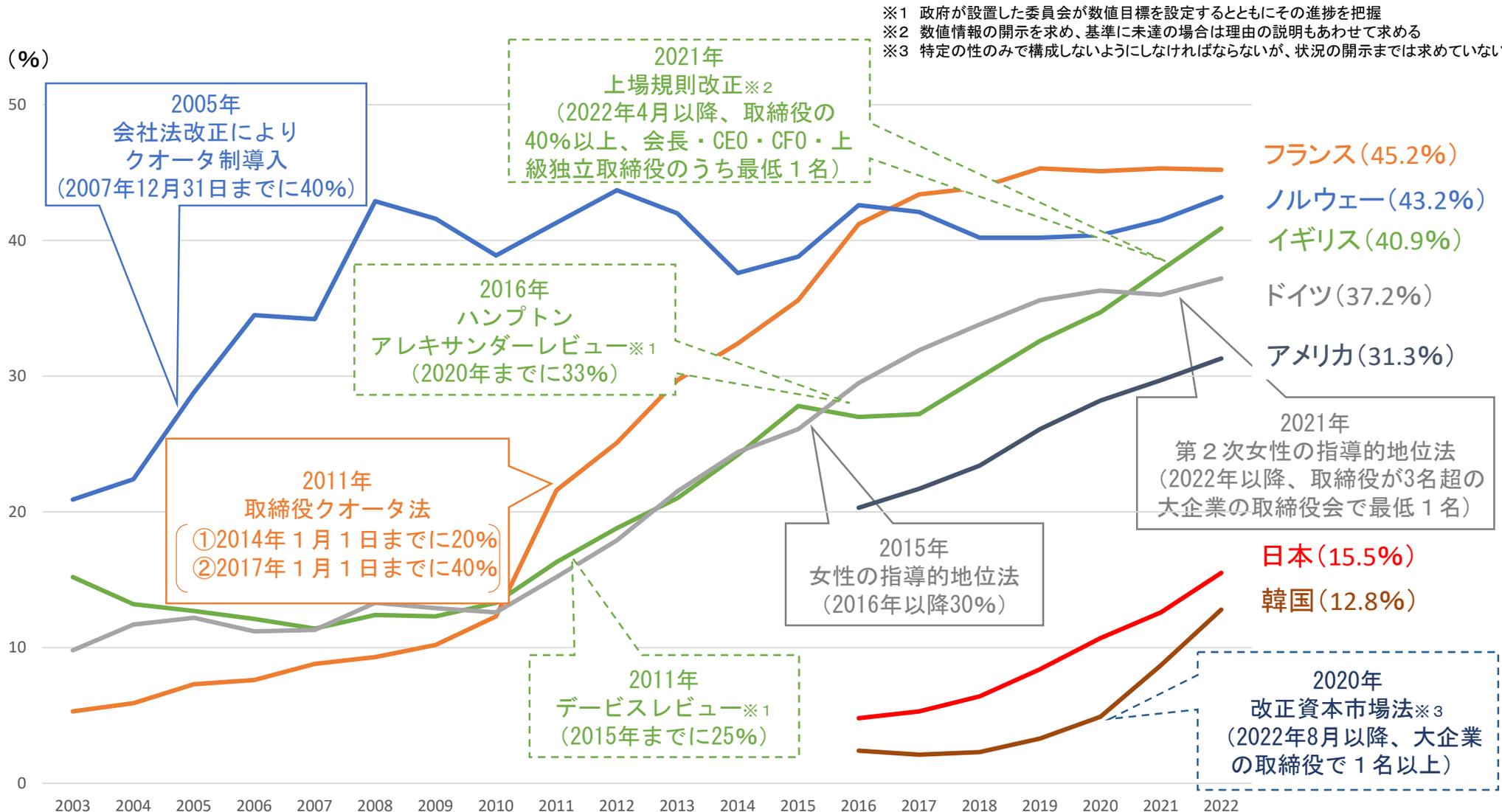


# 女性役員登用の現状等について

令和5年4月28日  
内閣府男女共同参画局

# 各国の企業役員に占める女性比率の推移

- 国際的にみて、日本の企業役員に占める女性比率は極めて低い水準にある。義務付けの程度に差はあるが、諸外国では、数値目標の設定等により、これまで企業役員に占める女性比率を向上させてきている。

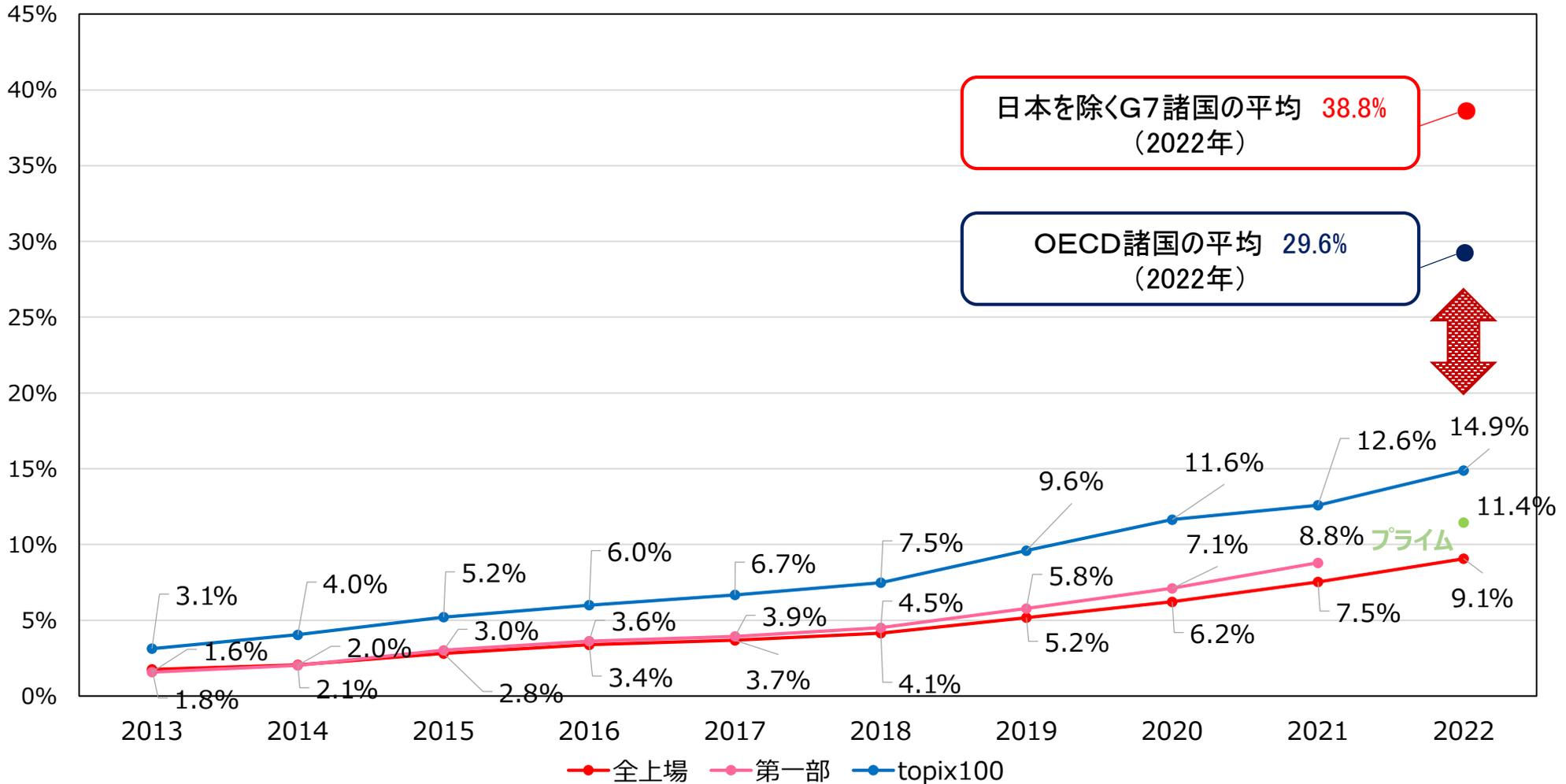


(出典) OECD “Social and Welfare Statistics”

※EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,800社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

# 我が国の女性役員比率の推移

- 我が国の女性役員比率は過去約10年間で徐々に上昇してきているものの、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きい。

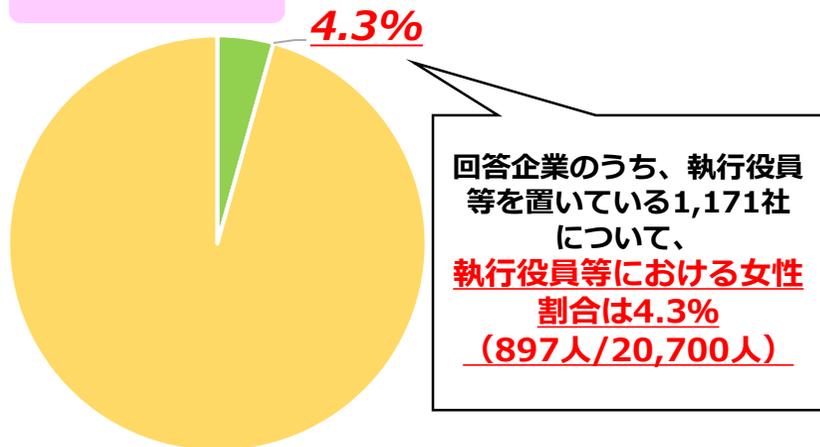


(備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。  
 2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。ただし、TOPIX100対象企業は各年10月末時点。  
 3. 役員は、取締役、監査役及び執行役。  
 4. 日本を除くG7諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD "Social and Welfare Statistics"から引用。

# 「執行役員又はそれに準じる役職者」に占める女性割合

- 内閣府が令和4年度に行った「執行役員又はそれに準じる役職者」（以下、「執行役員等」という。）における女性割合に関する調査では、回答企業のうち、執行役員等を置いている企業について、その女性割合は4.3%にとどまっている。
- 回答企業のうち、執行役員等を置いている企業について、女性の執行役員等がない企業の割合は、60.4%に及ぶ。

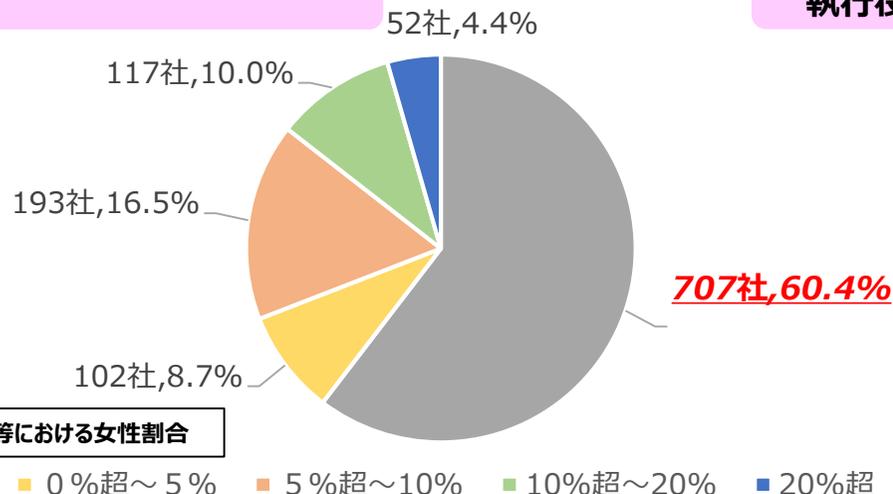
## 調査結果



## 調査概要

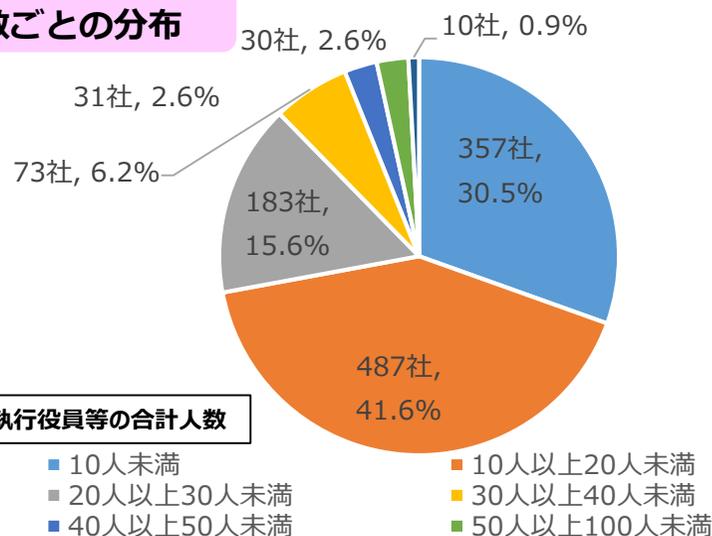
調査対象	令和4年7月末時点の東京証券取引所プライム市場上場企業（1,837社）
調査内容	令和4年7月末時点の「執行役員又はそれに準じる役職者」（※）における男性、女性及び合計人数  （※）「執行役員又はそれに準じる役職者」の範囲は、会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本としつつ、業務において重要な権限を委任されている役職者等、運用状況を踏まえて対象となる役職者を回答企業が判断
回答率	<b>65.5% (1,171社/1,788社)</b> ※調査対象企業は1,837社で、回答企業は1,220社。回答率は、回答企業のうち、執行役員等を置いていない企業49社を分母分子から除いたもの

## 執行役員等の女性割合の分布



## (参考)

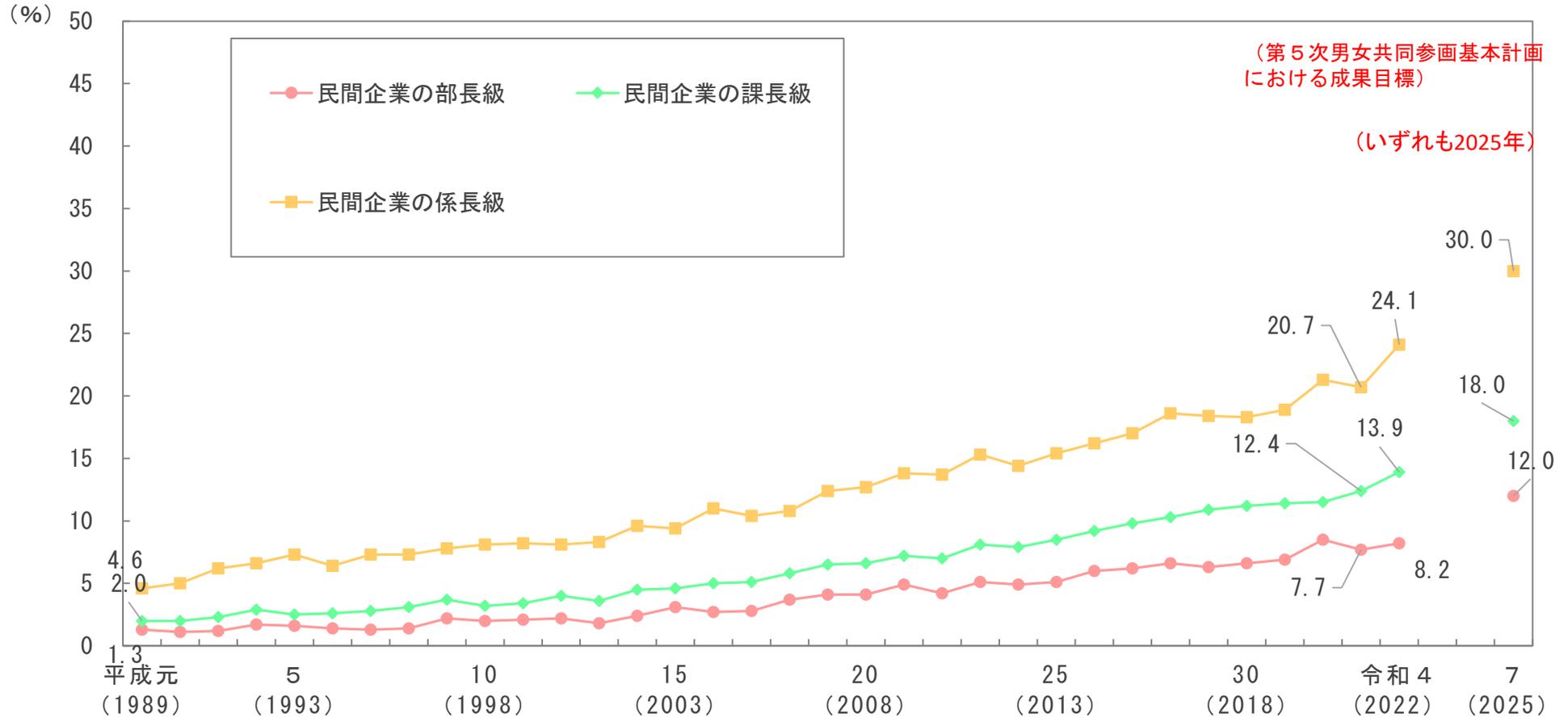
## 執行役員等合計人数ごとの分布



(備考) 回答企業1,120社のうち、執行役員等を置いていない企業49社を抜いた1,171社について集計。

# 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移

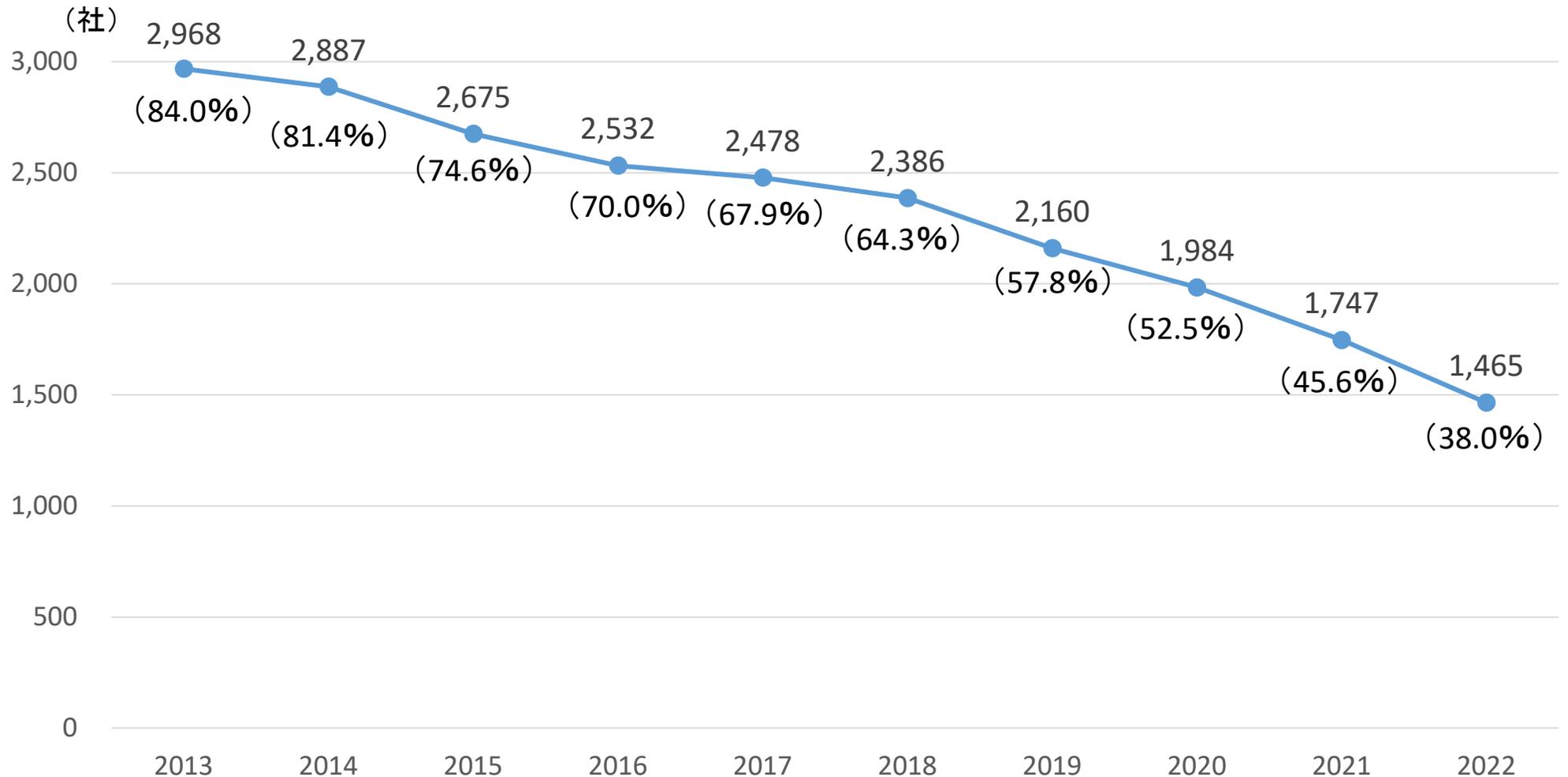
- 常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を役職別に見ると、上位の役職ほど女性の割合が低く、令和4(2022)年は、係長級24.1%、課長級13.9%、部長級8.2%。



- (備考)
1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
  2. 令和2(2020)年から、役職者は、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計対象とするよう変更しているが、令和元年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
  3. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
  4. 令和2(2020)年から推計方法が変更されている。
  5. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31(2019)年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

# 女性役員がいない上場企業数

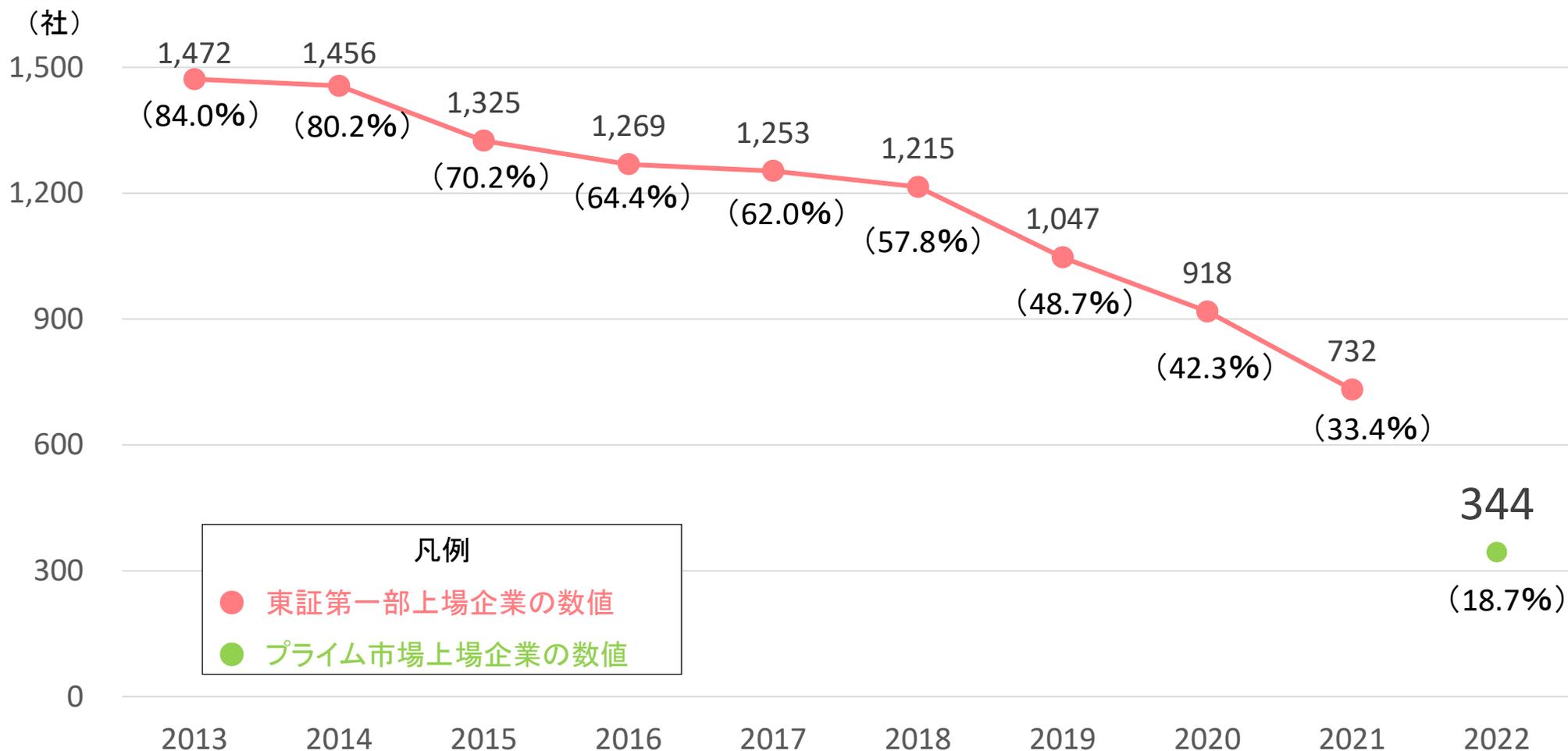
- 日本では、2013年に安倍総理大臣(当時)から経済界に対し、「役員に一人は女性を登用していただきたい」との要請を行ったが、女性役員が一人もいない企業の減少は緩やかであり、要請から約10年たった現在も、約4割の上場企業に女性役員が一人もいない状況にある。



調査時点は原則として各年7月31日現在。カッコ内の数値は各年における上場企業全体に占める割合。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。  
出典：東洋経済新報社「役員四季報」

# 女性役員がいない東証第一部市場／プライム市場上場企業数

- 東証第一部上場企業又はプライム市場上場企業(2022年4月から)でも、女性役員が一人もいない企業の減少は緩やかであり、いまだにプライム市場上場企業の約2割に女性役員が一人もいない状況にある。



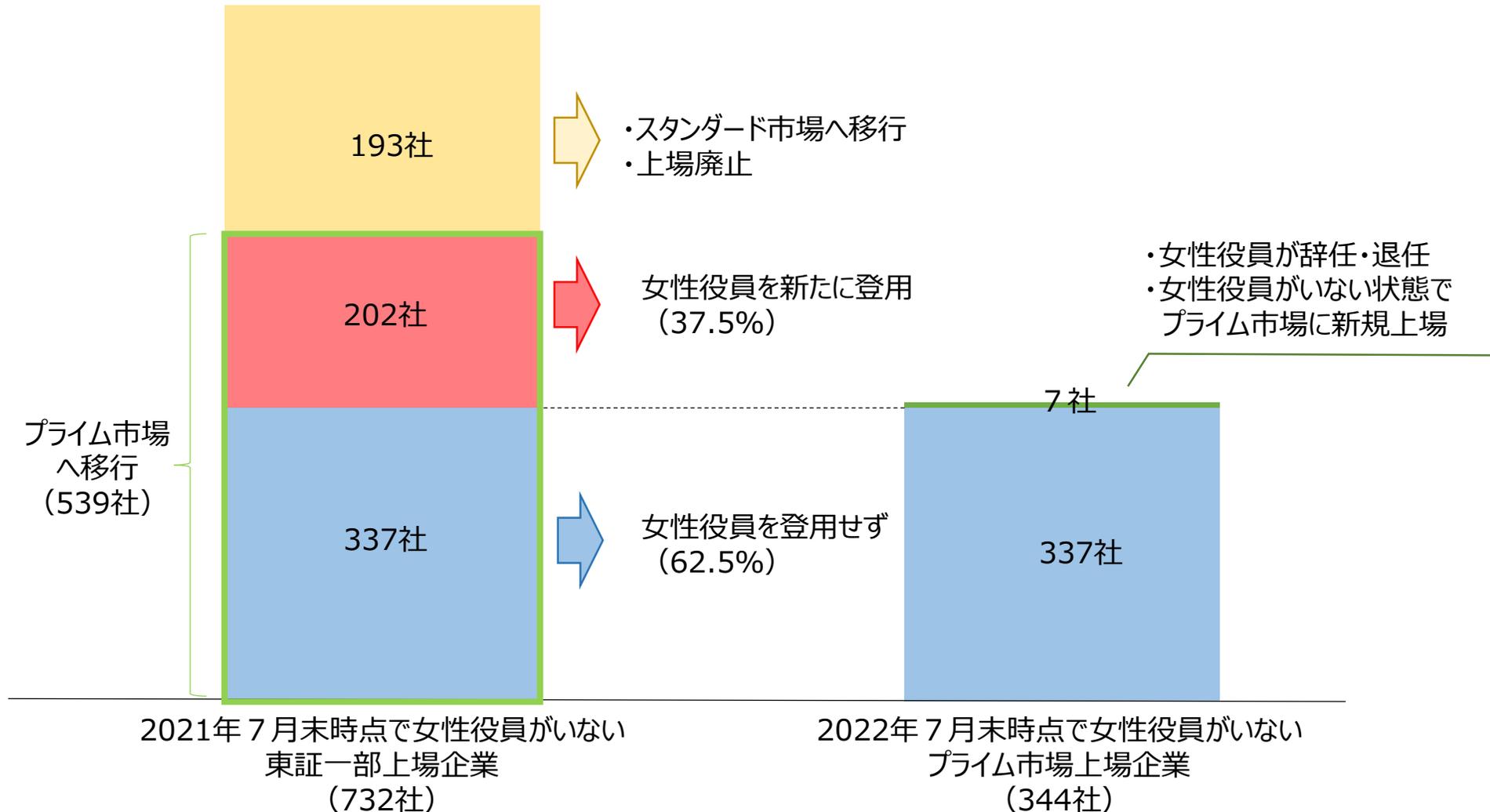
調査時点は原則として各年7月31日現在。カッコ内の数値は各年における東証第一部市場／プライム市場上場企業全体に占める割合。

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

出典：東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページ

# 女性役員がない東証一部上場企業の市場再編後の状況

- 市場再編前に女性役員がいなかった東証一部上場企業のうち、再編後にプライム市場に上場した企業539社をみると、女性役員を新たに登用したのが202社(37.5%)ある一方、引き続き女性役員が不在であった企業は337社(62.5%)に及ぶ。

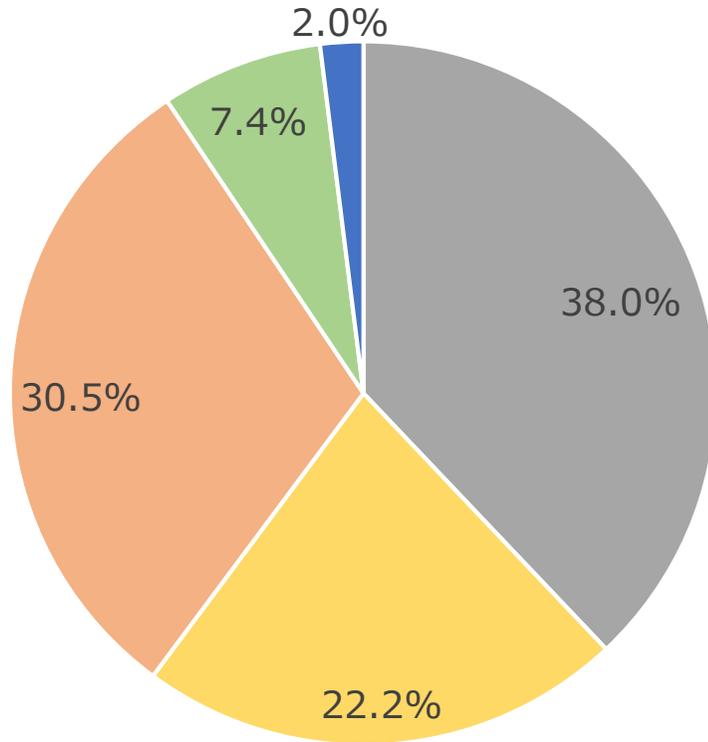


調査時点は原則として各年7月31日現在。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

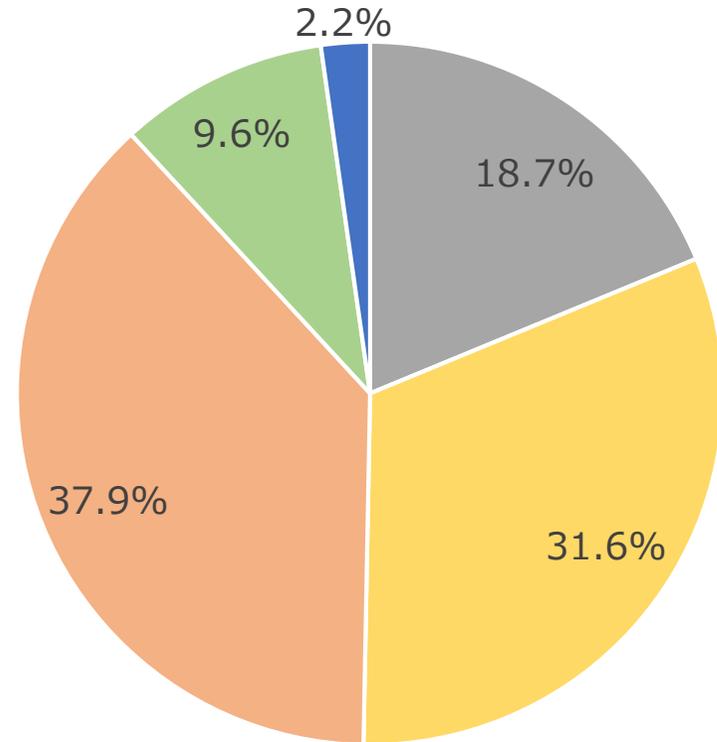
出典：東洋経済新報社「役員四季報」

# 女性役員割合ごとの分布

## 全上場企業（3,860社）



## プライム市場上場企業（1,835社）

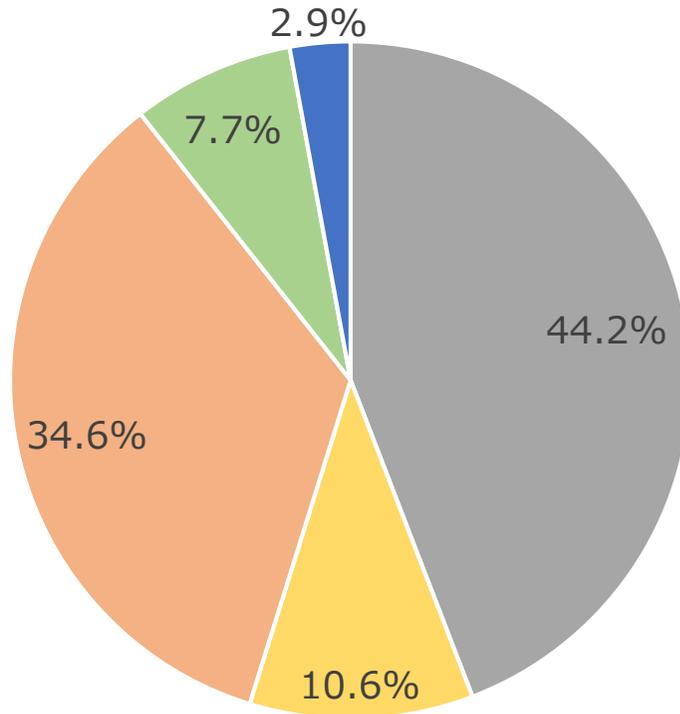


■ 0% ■ 0%超10%以下 ■ 10%超20%以下 ■ 20%超30%以下 ■ 30%超

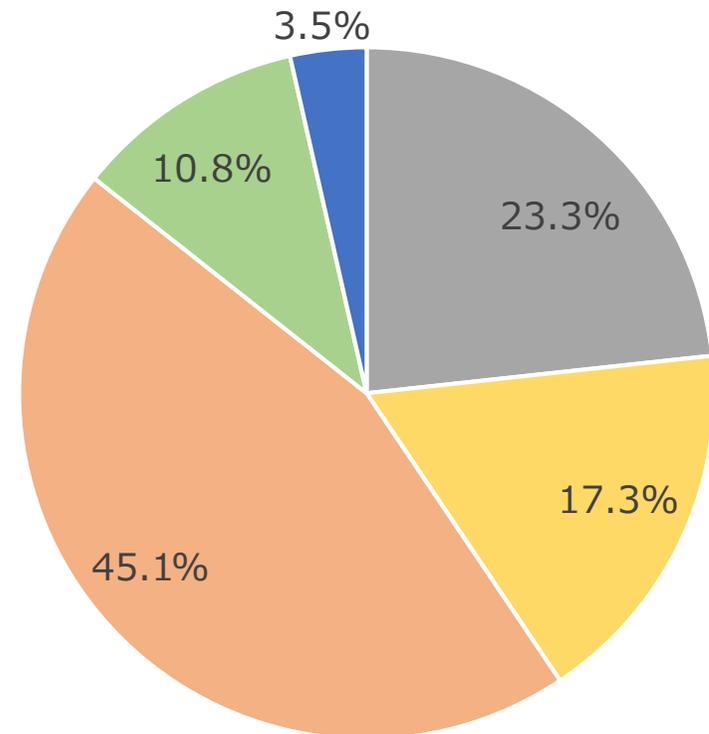
(備考) 1.東洋経済新報社「役員四季報」より作成。  
2.調査時点は原則として2022年7月31日現在。  
3.役員は、取締役、監査役及び執行役。

# 女性役員（取締役）割合ごとの分布

## 全上場企業（3,860社）



## プライム市場上場企業（1,835社）

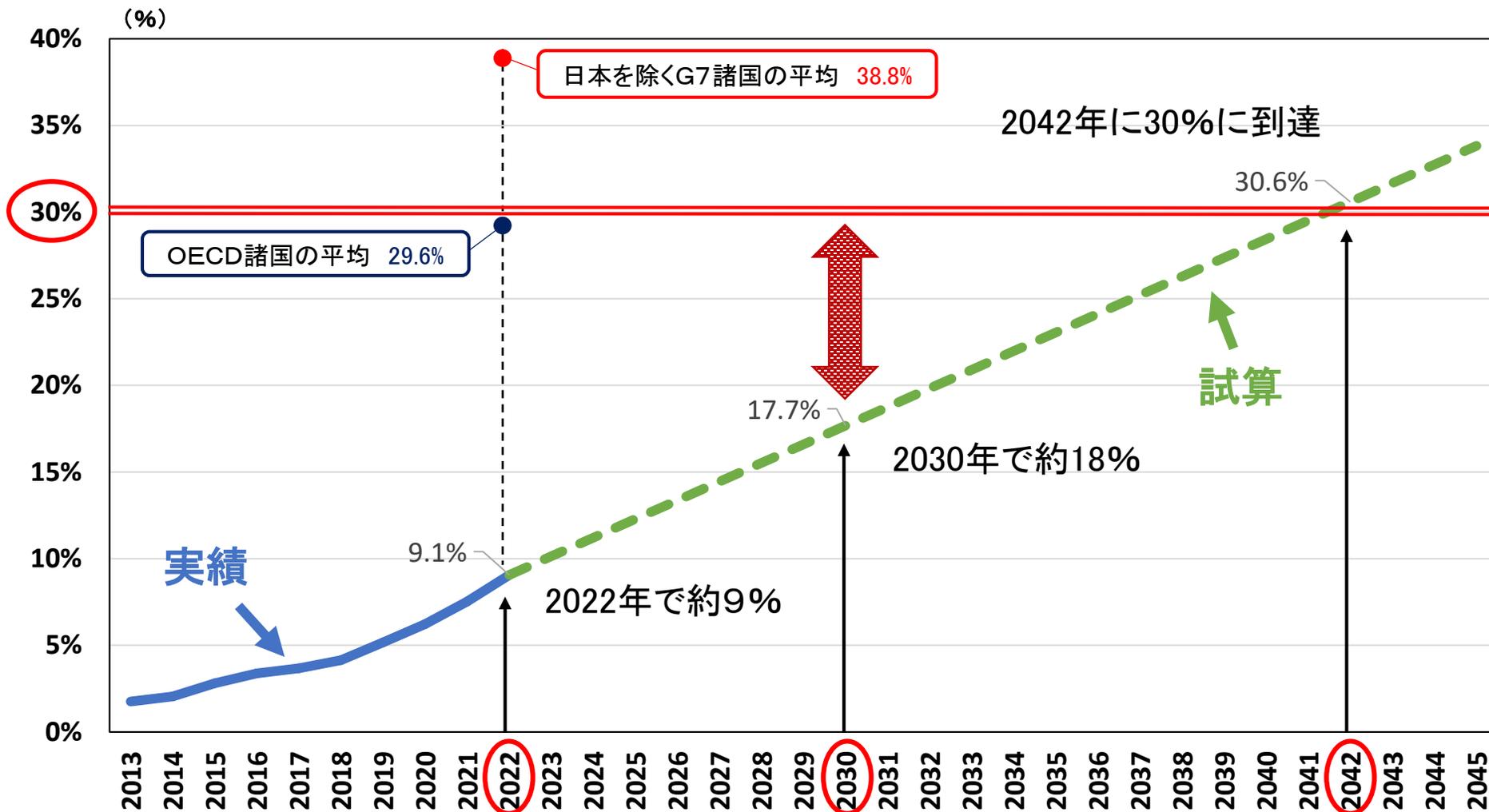


■ 0%    ■ 0%超10%以下    ■ 10%超20%以下    ■ 20%超30%以下    ■ 30%超

(備考) 1.東洋経済新報社「役員四季報」より作成。  
2.調査時点は原則として2022年7月31日現在。

# 全上場企業における女性役員比率の推移（イメージ）

- 現在のトレンドを維持した場合、7年後の2030年の女性役員比率は約18%に留まり、我が国において、女性役員比率が30%に達するのは19年後の2042年になると試算される。



備考：2017～2022年の5年間の年間平均伸長値（1.08%）を用いて2023年以降の数値を試算。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

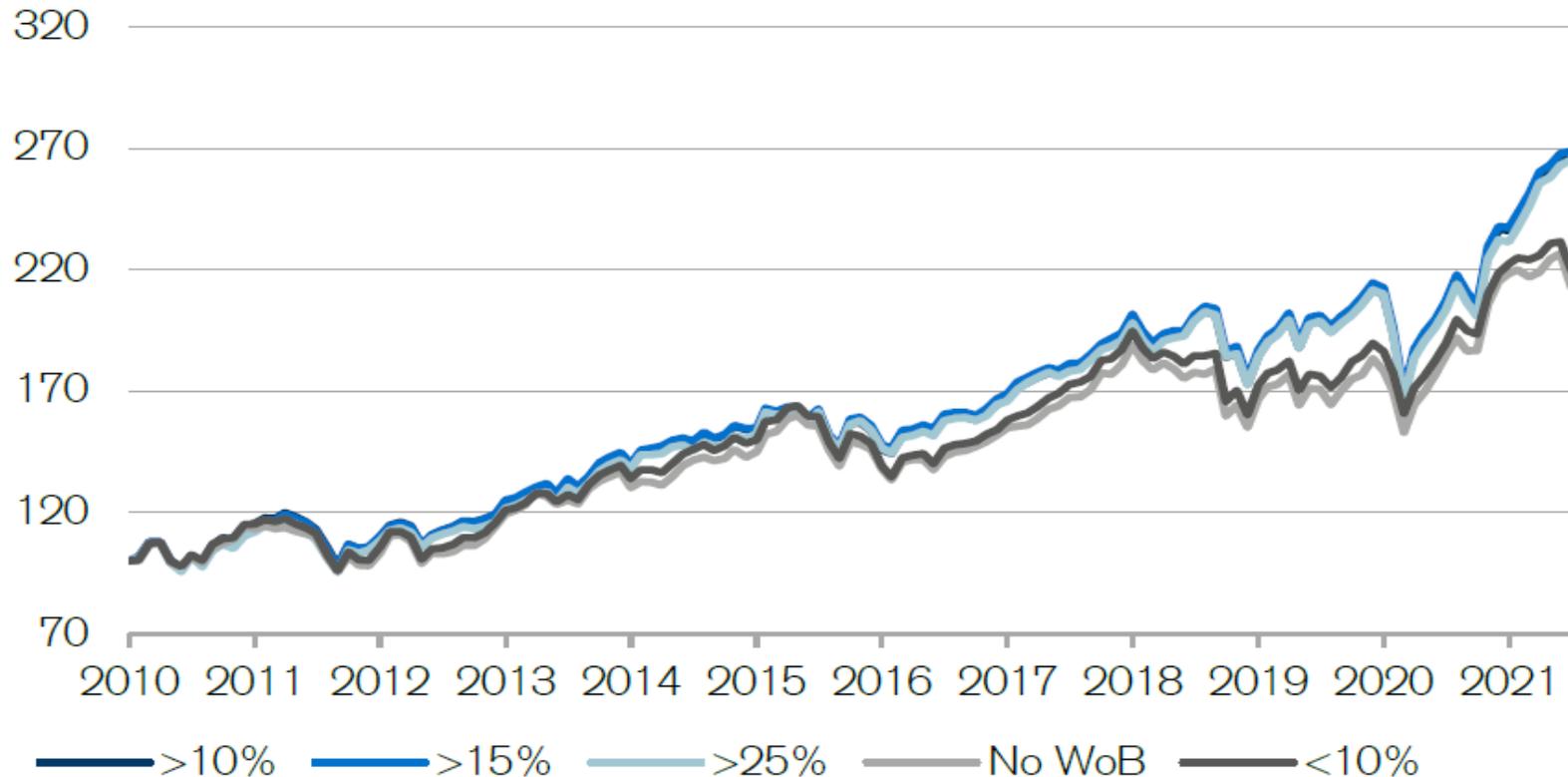
出典：東洋経済新報社「役員四季報」

# 企業が女性活躍に取り組むことのメリット

## 取締役会における女性割合が高い企業ほど 株価パフォーマンスは高い

【調査対象】  
日本を含む  
46カ国

取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(備考) 2010年の株価パフォーマンスを100としている

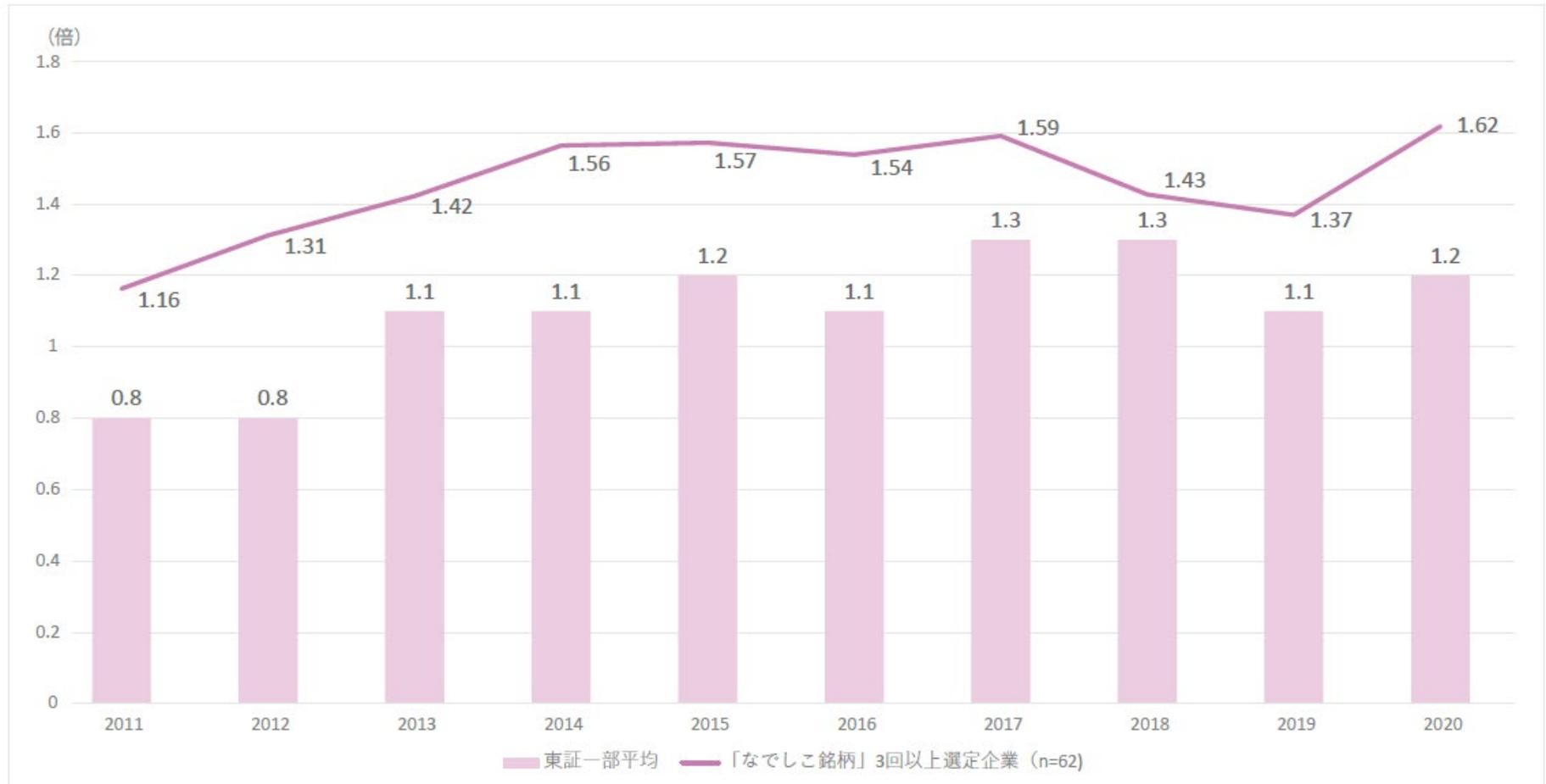
(出典) Credit Suisse Research Institute ” Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion “(2021年)

<調査対象：46カ国の企業約3,000社>

# 企業が女性活躍に取り組むことのメリット

- 「なでしこ銘柄」選定企業のPBR(株価純資産倍率)の平均値の推移を見ると、「なでしこ銘柄」が開始されてから全年度で東証一部平均よりも高い値を示していた。

PBR 平均 10年間の推移

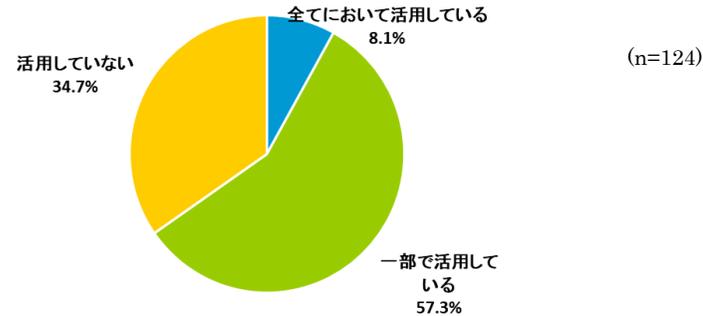


(出典) 経済産業省「令和3年度なでしこ銘柄」レポート

# 機関投資家等による女性活躍情報の活用状況

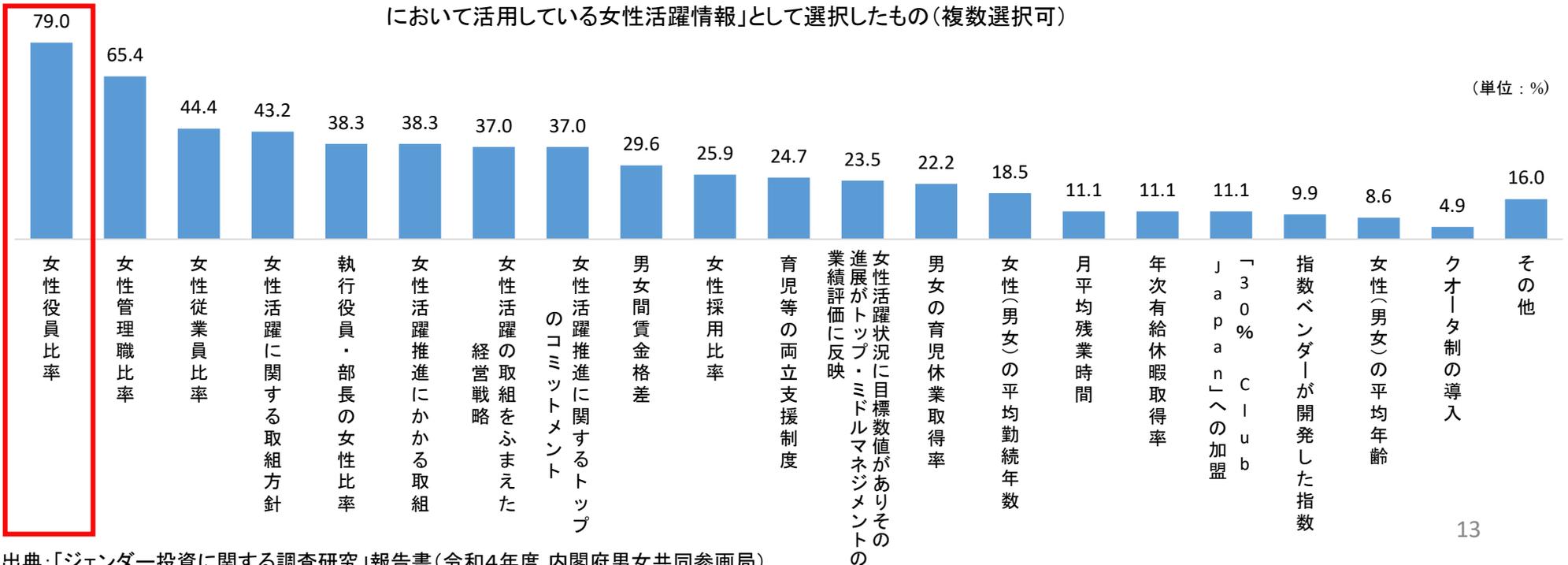
- 投資判断に女性活躍情報を活用しているとする機関投資家等は約3分の2に及ぶ。また、活用する割合がもっとも高い女性活躍情報は「女性役員比率」で約8割である。

## 投資判断における女性活躍情報の活用状況



## 活用する女性活躍情報

※ 女性活躍情報を「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した機関投資家等(n=81)が「投資や業務において活用している女性活躍情報」として選択したもの(複数選択可)



# 主要な機関投資家による議決権行使基準の現状（日系資産運用会社）

- 多くの機関投資家が議決権行使基準に女性役員の数や割合に関する基準を設けている。近年、当該基準を強化する動きが多くみられる。役員の中でも「取締役」に関する基準が多い。

機関投資家	主な行使基準(女性役員・取締役関連)	適用対象
野村アセットマネジメント	取締役会が「モニタリング・ボード」として満たすべき最低限の要件に「女性の取締役が取締役の人数の10%以上」が入っており、女性の取締役がいない場合、会長・社長等の取締役再任に原則反対	記載なし
大和アセットマネジメント	役員(取締役及び監査役会設置会社における監査役)に女性が1名以上選任(上程)されていない企業の代表取締役(または代表執行役)である再任候補については反対	TOPIX500の構成企業
日興アセットマネジメント	女性取締役が不在の場合は原則として経営トップである取締役選任議案に反対(2023年1月以降適用)	プライム市場上場企業(対象市場の拡大、人数要件の段階的引き上げを検討)
アセットマネジメントOne	総会後の取締役会において、女性の取締役が1名以上在任していない場合、代表取締役に原則反対	当面はTOPIX100の構成企業(プライム市場上場銘柄全体へ向け広げていくことを検討)
三井住友DS	取締役会もしくは役員等(執行役員等を含む)の構成に関して多様性の視点で改善の余地がある場合(プライム市場上場企業においては女性取締役1名以上を原則とする)には、候補者ごとに精査の上原則反対。ただし、対話等での確認を踏まえた総合判断により賛成することが可能	記載なし
三井住友トラスト・アセットマネジメント	女性取締役が不在の企業について、エンゲージメントの申し込みに応じない場合や継続的にエンゲージメントを実施したにもかかわらず状況に改善が見られない場合、反対することも検討	当面はTOPIX100の構成企業
ニッセイアセットマネジメント	女性取締役が存在しない場合、代表取締役に反対(2023年6月以降適用)	プライム市場上場企業かつTOPIX100構成企業(将来的には対象企業を拡大)
東京海上アセットマネジメント	取締役会において、多様性確保の観点から、女性が1名以上選任されていない場合、経営トップである取締役の選任に反対(2023年1月以降適用)	記載なし
りそなアセットマネジメント	取締役、監査役、指名委員会等設置会社の執行役に、女性の存在が確認できない場合、代表取締役の選任に反対。ただし、ジェンダーの問題に対する方針や取組について合理的かつ納得性ある説明があった場合、または株主総会参考書類で女性の存在が確認できた場合は反対しない(2023年1月以降適用)	プライム市場上場企業

# 主要な機関投資家による議決権行使基準の現状（外資系資産運用会社）

機関投資家	主な行使基準(女性役員・取締役関連)	適用対象
フィデリティ投信	女性取締役比率が15%を下回る場合は(任意の)指名委員会委員長(株主総会参考書類及び事業報告で判明しない場合、もしくは委員会がない場合、代表取締役)の再任議案に反対	プライム市場上場企業
ブラックロック・ジャパン	取締役会の多様性確保の取組が著しく不十分な場合、すなわち女性の取締役もしくは監査役が2名以上選任されていない場合、その理由に関して合理的な説明がなされなければ、取締役会構成に責任のある取締役の再任に反対(2023年1月以降適用)	TOPIX100構成企業
アライアンス	女性メンバーがいない取締役会では、トップマネジメントに反対	記載なし
ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント	取締役会に少なくとも10%の女性取締役が採用されない場合は、指名委員会に反対。監査役会設置会社または監査等委員会設置会社においては、経営トップに反対	記載なし
キャピタル・グループ	女性の取締役が不在の場合、当該企業が多様性を高めるコミットメントが示されているか、または多様性を高めるための取り組みを具体的に説明し、意味のある目標を設定しない限り、指名委員会の委員長および／または取締役会議長に対し、原則として反対	記載なし
JPモルガン・アセット・マネジメント	女性取締役が不在の場合、社長等、代表取締役の選任に原則として反対	記載なし
アムンディ・ジャパン	取締役会に1名以上の女性取締役が含まれない場合、代表取締役の選任に原則として反対	記載なし
シュローダー・インベストメント・マネジメント	女性取締役が不在の取締役会構成となっている場合、経営トップである取締役の選任に原則として反対	TOPIX100構成企業
Vanguard ファンド	原則として、指名委員会の委員長、取締役会に女性がいない場合、委員長および／またはその他最上級役員の再選に反対	TOPIX100構成企業

# 女性役員・女性取締役が不在の場合の経営トップに対する反対率の状況

- 「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。2023年以降、議決権行使基準において対象市場の拡大や人数要件の引上げを実施済みまたは検討中の機関投資家がいるため、反対率は更に上昇する可能性がある。

女性役員人数	2022年6月総会			2021年6月総会			増減	
	候補者数	国内反対率	海外反対率	候補者数	国内反対率	海外反対率	国内反対率	海外反対率
2名以上	291	7.8%	15.5%	267	5.0%	11.2%	+2.8%	+4.3%
1名	193	9.7%	19.5%	189	5.5%	11.9%	+4.2%	+7.6%
0名	25	<b>31.1%</b>	<b>41.5%</b>	38	11.2%	30.1%	<b>+19.9%</b>	<b>+11.4%</b>
全体	509	9.7%	18.3%	494	5.7%	12.9%	+4.0%	+5.4%

女性取締役人数	2022年6月総会			2021年6月総会			増減	
	候補者数	国内反対率	海外反対率	候補者数	国内反対率	海外反対率	国内反対率	海外反対率
2名以上	206	7.2%	14.2%	125	4.9%	9.0%	+2.3%	+5.2%
1名	271	9.1%	18.7%	275	5.1%	12.2%	+3.9%	+6.5%
0名	32	<b>30.8%</b>	<b>42.2%</b>	94	8.3%	20.5%	<b>+22.5%</b>	<b>+21.7%</b>
全体	509	9.7%	18.3%	494	5.7%	12.9%	+4.0%	+5.4%

(出典) Investor Communications Japan(ICJ)社からの提供資料

(備考) ・日経平均株価採用銘柄もしくはJPX日経インデックス400採用銘柄のうち、議決権電子行使プラットフォーム参加2022年6月総会342社が対象。

経営トップは代表権の有無に関わらず、会長及び社長が対象

・女性役員は取締役及び監査役を指す

# 上場企業による女性役員に係る目標設定について

- 女性役員に係る目標設定に関する規定としては、コーポレートガバナンス・コードや女性活躍推進法があるが、TOPIX100の構成企業において役員に占める女性の割合に関する目標を以下の報告書等のいずれか1つ以上で公表している企業は24社であった(内閣府調べ)。

- ・女性活躍推進法に基づく目標として定めた一般事業主行動計画における公表...7社(2023年3月17日時点)
- ・有価証券報告書における公表...3社(2023年3月31日時点)
- ・統合報告書(アニュアルレポート)における公表...18社(2023年4月6日時点)
- ・コーポレート・ガバナンスに関する報告書における公表...15社(2023年4月7日時点)

## ○ コーポレートガバナンス・コード

補充原則2-4① 上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保につ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である。

## ○ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標設定項目

### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の配置の状況
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び**役員に占める女性の割合**
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(派遣労働者の場合は雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況
- ・男女の賃金の差異

### ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況
- ・雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況
- ・有給休暇取得率

銘柄	女性役員に関する目標	一般事業主行動計画 における公表 (2023年3月17日時点)	有価証券報告書 における公表 (2023年3月31日時点)	統合報告書 における公表 (2023年4月6日時点)	コーポレート・ガバナンス に関する報告書 における公表 (2023年4月7日時点)
積水ハウス	女性取締役人数(単体) 2022年度目標3人以上			○	
エムスリー	女性取締役比率40%を維持				○
アサヒグループホールディングス	経営層(役員及び指導的地位にある一定階層以上)における女性比率2030年までに40%以上			○	
麒麟ホールディングス	役員の女性比率(2030年30%)				○
味の素	女性取締役比率2030年度目標30%	○		○	○
花王	取締役会の女性比率を2025年までに30%		○		
資生堂	2030年度国内資生堂グループのあらゆる階層における女性リーダー比率50%を目指し、(行動計画のみ)2026年度中40%	○	○	○	○
リクルートホールディングス	取締役及び監査役全体の女性比率約50%		○	○	○
ダイキン工業	内部登用女性役員数 1人以上(2021/4/1~2026/3/31)	○		○	
日立製作所	役員層(執行役および理事)の女性、外国人比率(FY2030:30%)			○	
日本電産 (ニデック)	(行動計画)女性役員を2021年度までに2名以上とする。 (統合報告書)女性取締役比率20%以上を常に達成できている状態を保つ。(2025年度) (CG報告書)2022年度中に女性役員比率10%の達成	○		○	○
キーエンス	女性役員を最低1名以上登用する	○			
三菱重工業	2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする			○	
住友商事	女性の役員(取締役・監査役)比率を2030年までに30%以上	○		○	○
りそなホールディングス	2030年度までに女性役員比率30%以上			○	○
三井住友フィナンシャルグループ	2025年度までに女性役員25名			○	○
オリックス	2030年3月期までに取締役会の女性取締役の比率を30%以上			○	○
M S & A D インシュアランスグループホールディングス	取締役会メンバー(取締役+監査役)に占める女性割合は現在33.3%で2025年度までに30%以上の目標達成済。「取締役・監査役・執行役員」における女性役員の割合は現在24.1%、2030年度までに30%以上とする				○
第一生命ホールディングス	2030年までに女性役員比率30%	○		○	○
東京海上ホールディングス	2030年度目標:女性取締役・監査役比率:30%クラブで掲げる理念の実現(女性役員比率30%)			○	
三井不動産	取締役のうち1名以上は女性				○
A N Aホールディングス	2020年代の可能な限り早期における女性役員比率30%の実現			○	○
日本電信電話	女性の役員比率(取締役+監査役+執行役員)を2025年までに25~30%			○	○
K D D I	女性取締役の構成比率を25年3月期までに20%以上			○	18