

女性役員の登用促進に向けた取組

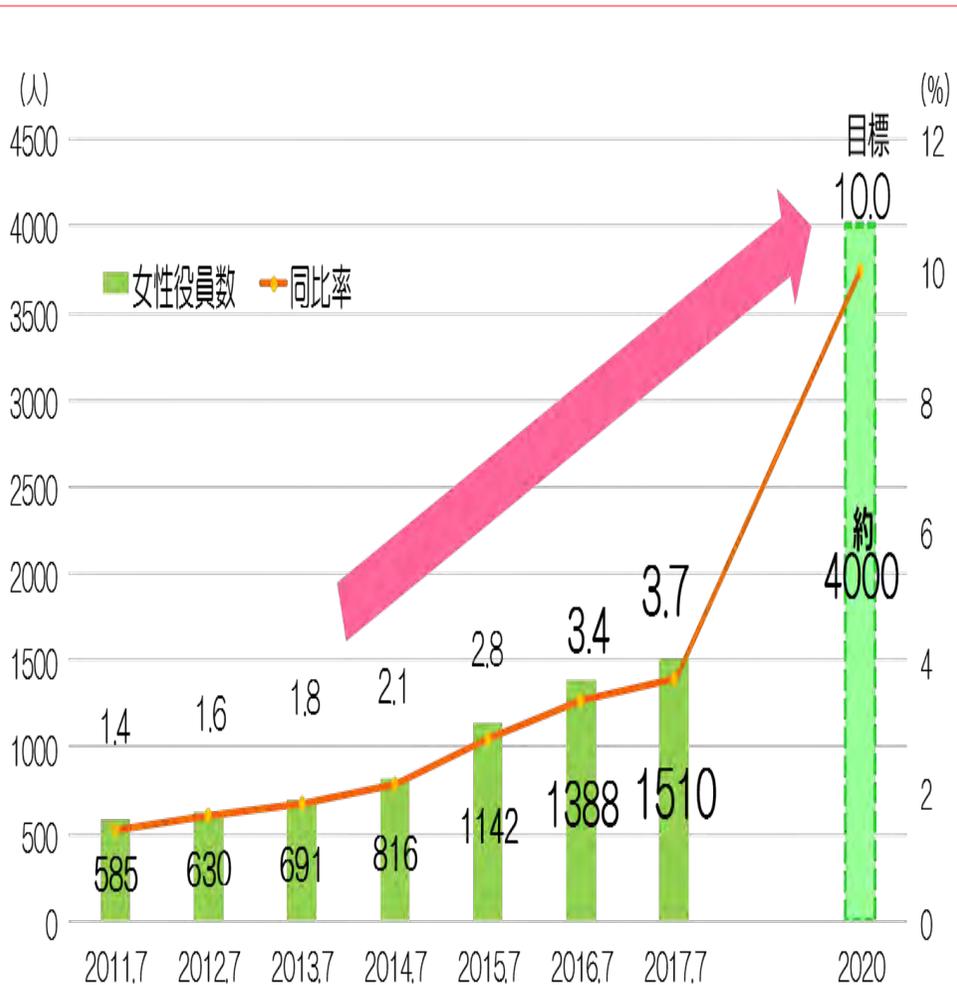
平成30年4月24日
内閣府男女共同参画局

女性役員の登用の必要性について

課題・背景

- 第4次男女共同参画基本計画の上場企業役員に占める女性の割合を「5%（早期）、更に10%を目指す（平成32年）」という成果目標の達成に向けて、**女性役員数を1,510人（平成29年7月現在）→約4,000人に増やす必要がある。**

<上場企業の女性役員数の推移と目標>



<女性役員の登用の必要性について>

- 取締役会の構成員が多様となることで、多様な視点・価値観を反映した幅広い選択肢の検討が可能となり、暗黙の了解や集団的浅慮（groupthink）に陥らず、柔軟・最適な業務執行の決定（攻めのCG*）、及びリスク回避（守りのCG*）が可能となり、取締役会の監督機能の向上に資する。また、このような多様な視点・価値観を受容する組織においては、イノベーションが促進され、この結果、企業競争力や社会的評価が向上し、企業価値も向上する。
* CG = Corporate Governance
- 女性役員比率が高い企業は、低い企業と比べて、自己資本利益率（ROE）等の経営指標や株式パフォーマンス（TOPIXなど株価指数に対する騰落率＝相対株価）が良くなっており、女性役員の登用は企業経営にプラスの影響があるとの指摘もある。また、女性の需要に対応した商品・サービスの開発にもつながっている実例もある。
- 女性社外取締役が、根強く残る日本型の長時間労働の問題点や女性活躍の必要性を指摘し、男女とも働きやすい職場改善や女性の登用を促すことで、内部昇進による女性役員が増えていく環境が整い、ともに増加する相乗効果が見込まれる。
- 女性役員がロールモデルやメンターとなることにより、企業における裾野の広い女性人材育成が加速する可能性がある。
- 取締役への登用者を、男性限定の候補者から探すより、男女の候補者から探す方が、選択肢が広がり、より適任者を探せる可能性が高まる。

(過年度の取組) : 平成28年度モデルプログラムの策定

課題・背景

- 第4次男女共同参画基本計画の上場企業役員に占める女性の割合を「5% (早期)、更に10%を目指す (平成32年)」という目標の達成に向けて、女性役員数を1,510人 (平成29年7月現在) →約4,000人に増やす必要がある。
- 女性役員候補者の効果的な育成のためのモデルプログラムを策定 (平成28年度)
- プログラムは、広い経営経験を持った経営層による講演と役員として必要な法律上の義務や責任、コーポレート・ガバナンスなどの講義による組み合わせにより、自ら学ぶきっかけを与え、自律的な成長を促す構成となっている

<モデルプログラム構成 (1回2時間~3時間 隔週で開催 定員30人程度) >



(過年度の取組) : 平成29年度モデルプログラムの試行実施

概要

- 京都と神奈川で、モデルプログラムに基づく研修を試行実施
- プログラム研修修了者には、内閣府名での修了証書を授与
- 取締役候補者の人材プールとして活用できるよう、研修修了者のうち同意を得た人のリストを内閣府HPに掲載

対象者

- ・内部昇進により役員に選抜されることが見込まれる、または期待される、上級管理職・執行役員候補等
- ・社外取締役・社外監査役候補等

プログラム構成

参加のしやすさなどを考慮し、5回の研修とフォローアップ研修1回の全6回に、モデルプログラムをカスタマイズ。経営層による講演と講義の組み合わせを柱に実施。

※社内外候補者、同一プログラムを受講

修了者人材バンク

研修修了者のうち、同意を得た人のリストを掲載
(主な掲載項目)

氏名、職業、最終学歴、保有資格、過去10年間の役員経験、自己PR、連絡先(メールアドレス、電話番号)



研修の様子



受講生にメッセージを送る野田大臣



修了証書の授与

平成29年度モデルプログラムの試行実施から見た主な課題と方向性

- モデルプログラムを通じ、各種アンケートを実施。そこからバックグラウンドも多様な受講生のニーズに則したプログラムの必要性が明らかに。
- 今後はこうした課題を踏まえ、選択制プログラムの導入も視野に入れ、大学等との共催による研修や社外取締役向けプログラム等を対象地域も拡大しつつ実施する。

主な課題

項目

主な課題等

- | 項目 | 主な課題等 |
|-------------|---|
| (1) プログラム構成 | <p>社内外候補者同一プログラムについては、多様なバックグラウンドや価値観を持つ受講生同士が意見交換を行うことで新たな気付きを得たとのプラス面が指摘されている。一方で、<u>社内外役員候補者</u>では、これまでの専門性や経験が異なるため直面している課題も区々である。また<u>社内外役員に求められる役割も異なることから、各々の課題を補う実践的なプログラム内容も必要</u>である。</p> <p><u><企業の受講生の声></u>
・<u>そもそも社内の中で役員の仕事イメージがわからない</u></p> <p><u><土業等の受講生の声></u>
・<u>業務上で経営に関わるため講義内容はある程度理解できているが、経営者と社外取締役では経営への関わり方が異なるため、具体的な事例を知りたい</u></p> |
| (2) 交流会 | <p>研修初回と最終回に30分程度の交流時間を用意し、また講義ではディスカッションの時間を設けるなどの工夫をしたが、<u>多くの受講生から交流会の時間確保を求める声が多かった</u>。今後のネットワーク構築においても受講者間の交流は重要であることから、初回の時間を長くする、研修の中間地点でも開催するなど更なる工夫が必要。</p> |

平成30年度の実施と今後の方向性

- ✓ 30年度は29年度事業を踏まえ、地域を拡大して実施。
- ✓ 社外取締役候補向けプログラムの試行実施や大学等と共催した研修の実施等を検討。

ヒアリング項目： 女性役員の登用拡大のための取組

担当府省：内閣府男女共同参画局

第4次男女共同参画基本計画における記載箇所		P10 第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍 4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正 P22 第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 4 経済分野
女性活躍加速のための重点方針2017との関連	通し番号	69、71、72
	記載箇所	P11 I あらゆる分野における女性の活躍 3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成 (5) 企業における女性の参画拡大に資する環境整備
女性活躍加速のための重点方針2016との関連	通し番号	40、41、42
	記載箇所	P6 I あらゆる分野における女性の活躍 2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成 (4) 組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大 (5) 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実 ①、②
女性活躍加速のための重点方針2015との関連	通し番号	39
	記載箇所	P9 2. 社会の課題解決を主導する女性の育成 (2) 国連など国際機関等で活躍する日本人(女性)の飛躍的増加 ③