

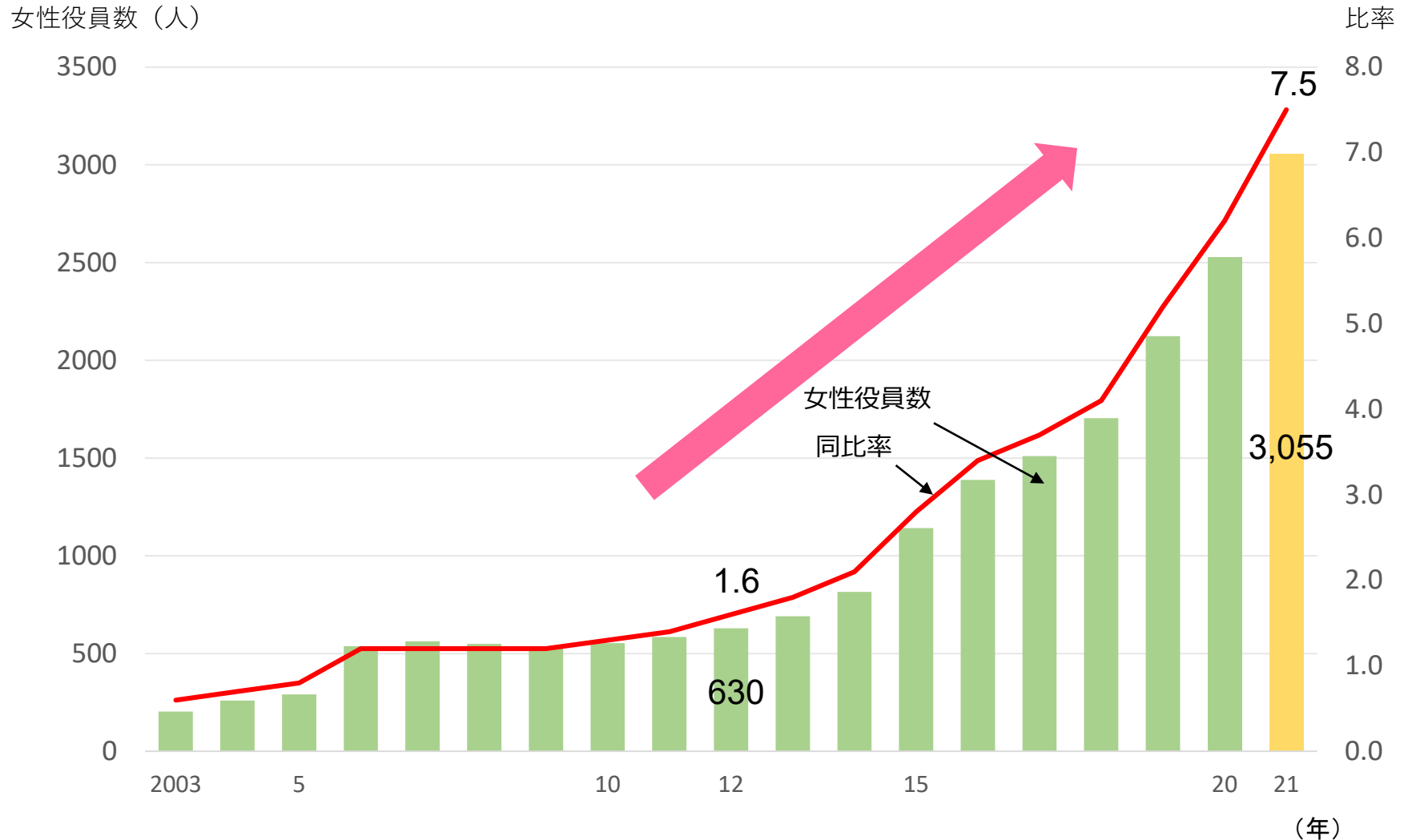
企業における女性役員の登用について

令和4年2月15日
内閣府男女共同参画局

企業における女性役員の登用状況

女性役員数の推移

- 上場企業の女性役員数は、9年間(2012-2021)で約4.8倍に増加。



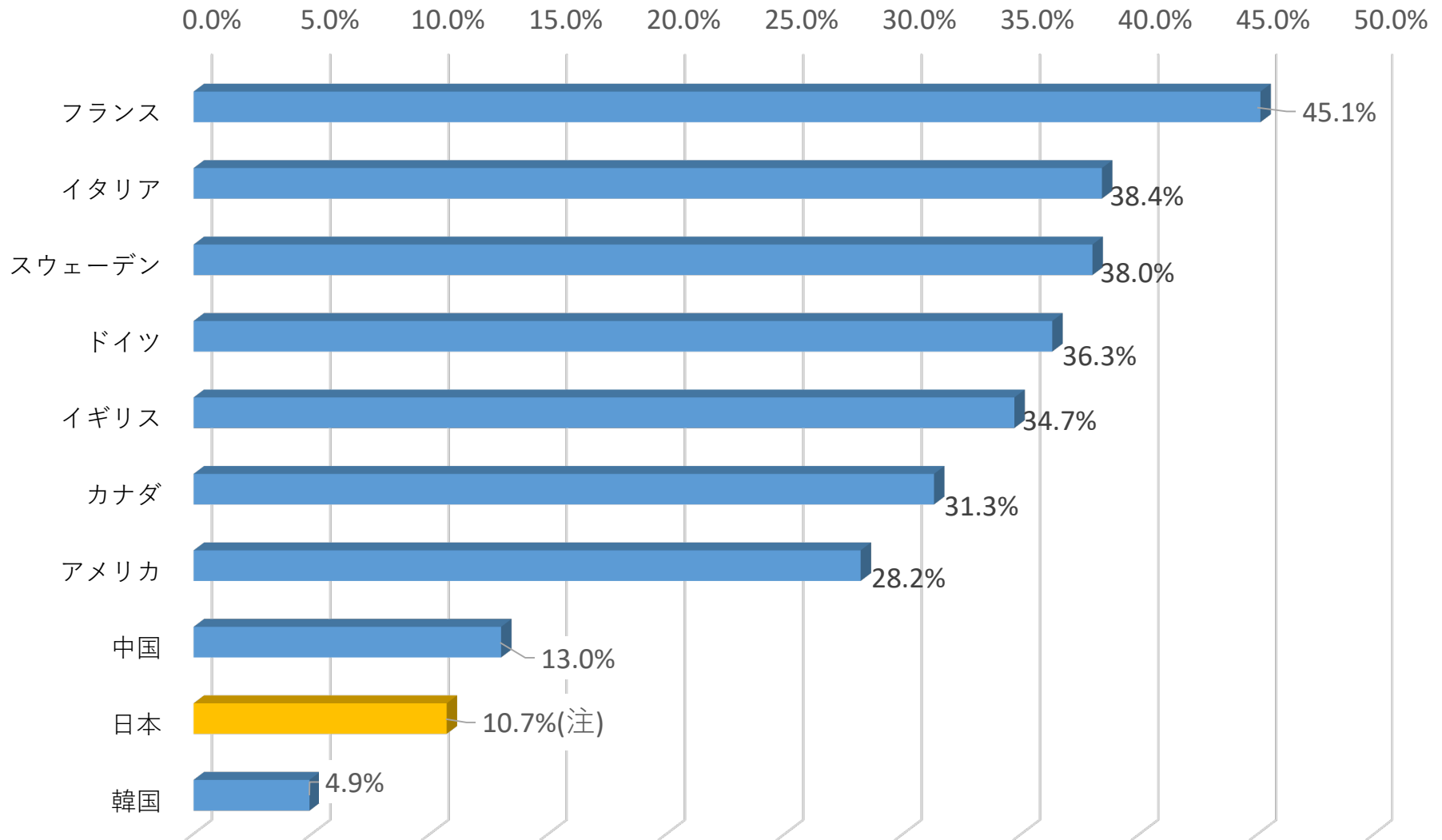
出典：東洋経済新報社「役員四季報」

(注)：調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は全上場企業。

「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

諸外国の女性役員割合

- 日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。



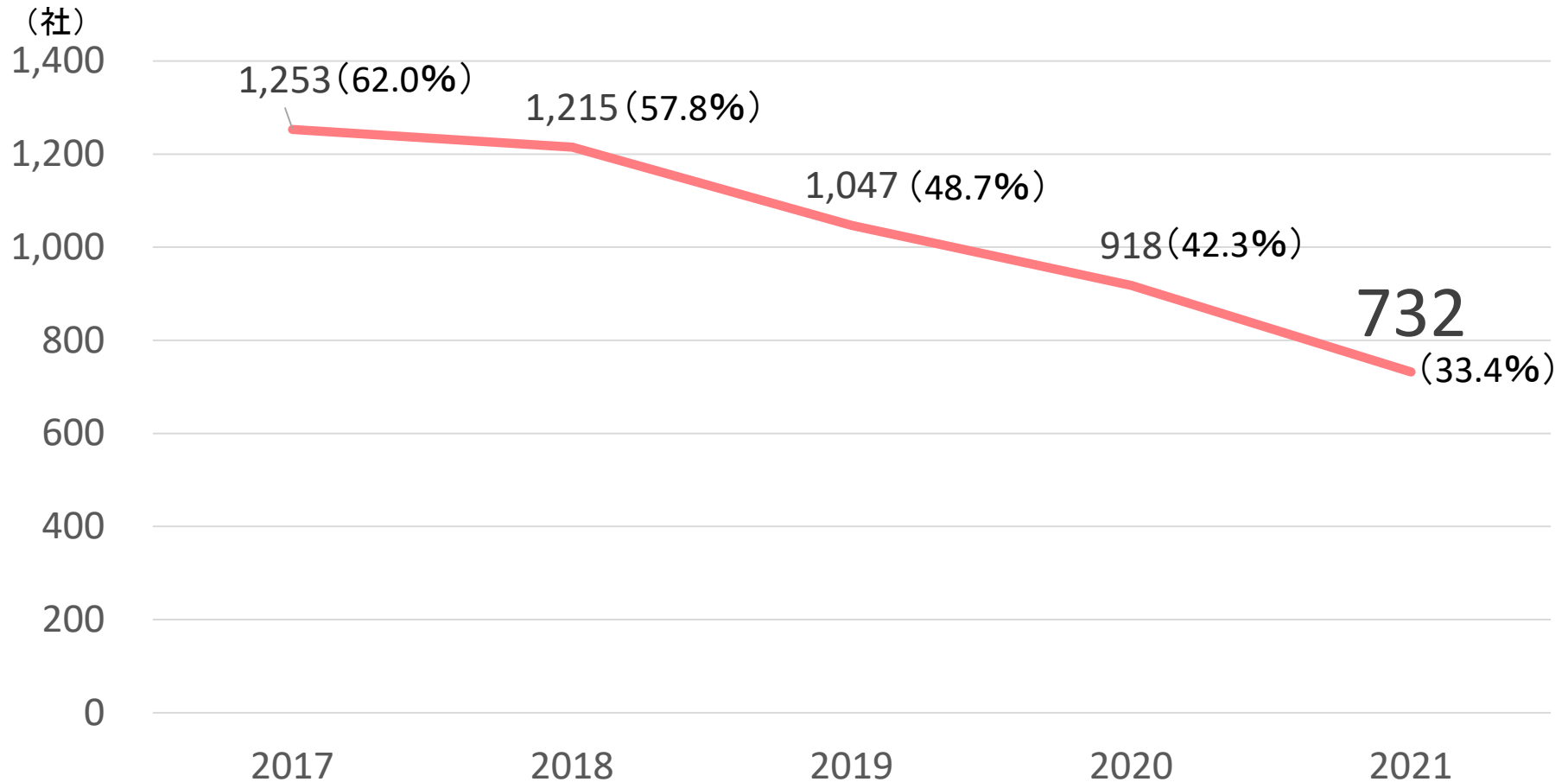
出典: OECD "Social and Welfare Statistics" 2020年の値。

※ 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(2700社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

(注) 2021年7月時点の全上場企業役員に占める女性の割合(7.5%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

女性役員がない東証一部上場企業数

- 東京証券取引所第一部市場上場企業において、女性役員がない企業数は減少しているものの、2021年時点において未だ約1/3の企業において女性役員がない。



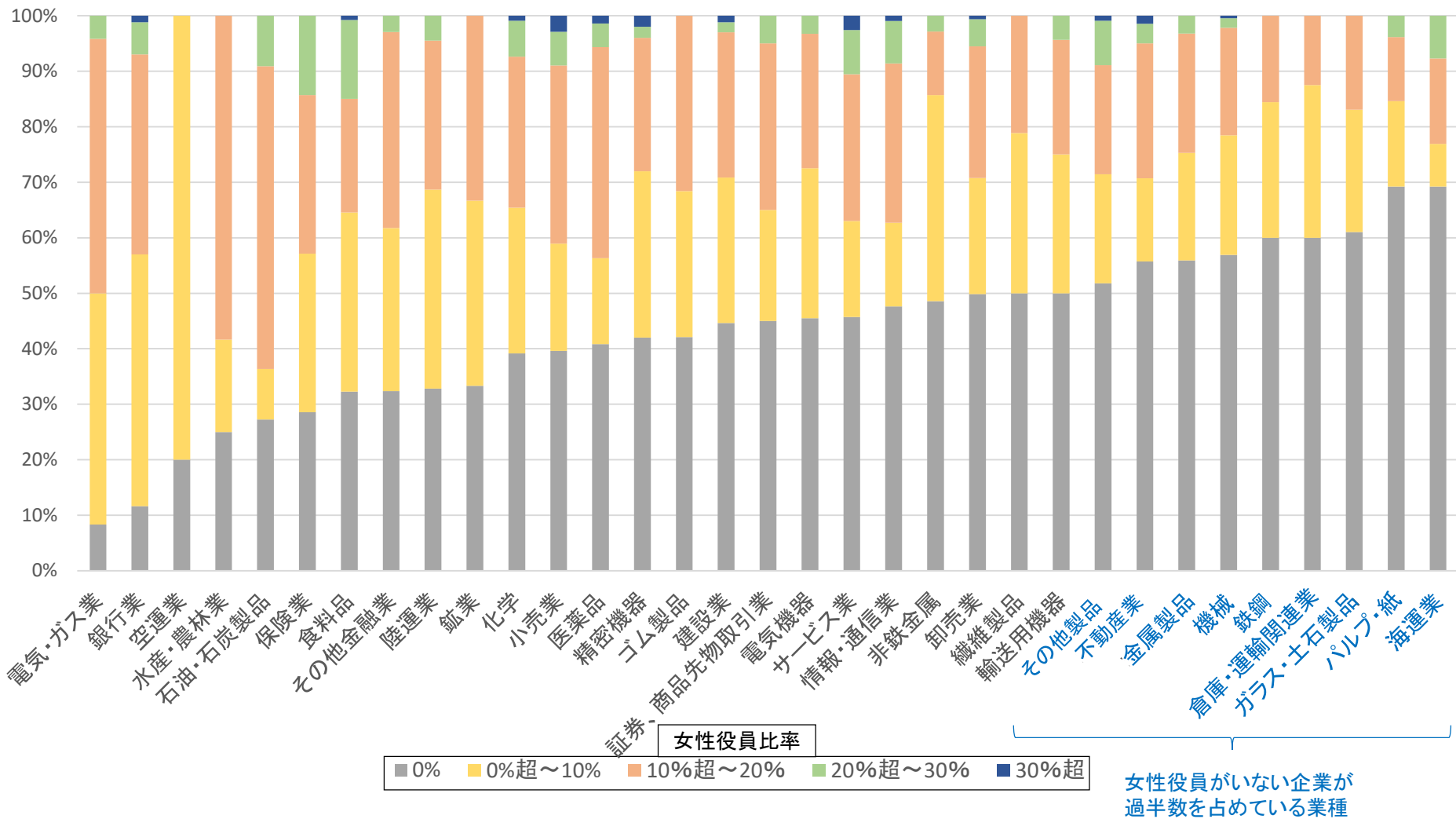
カッコ内の数値は各年における東証一部上場企業全体に占める割合。
調査時点は原則として2021年7月31日現在。

「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」及び日本取引所グループホームページ

業種別の女性役員割合分布状況

- 女性役員がない企業が過半数を占める業種が、33業種中9業種。

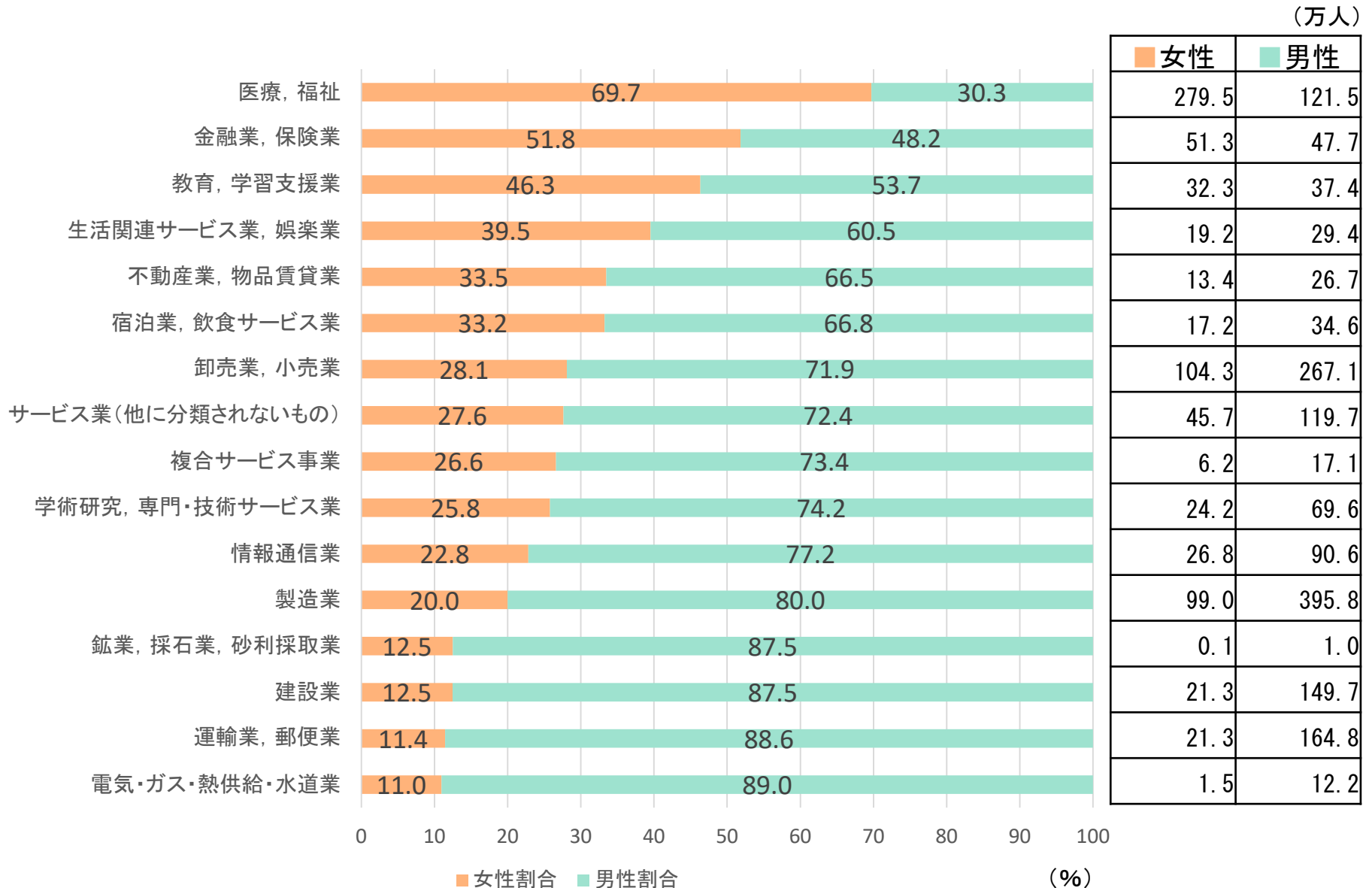


出典：東洋経済新報社「役員四季報」

(注)：調査時点は原則として2021年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

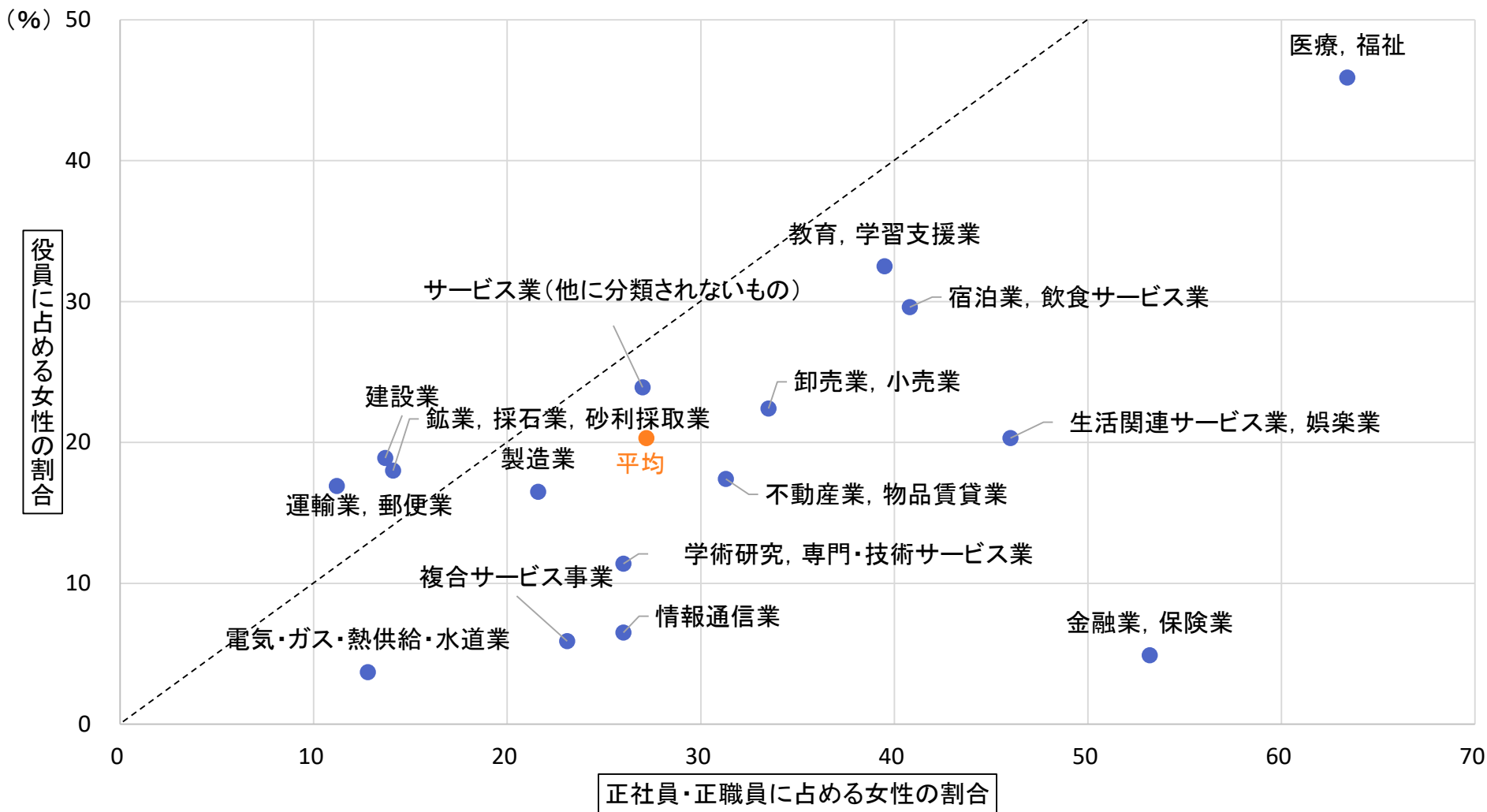
正社員・正職員の労働者数と女性割合（男女別、産業別）



(注) 厚生労働省「令和2年度賃金構造基本統計調査」より内閣府男女共同参画局作成。
10人以上の常用労働者を雇用する企業について集計。

正社員・正職員及び役員に占める女性割合（産業別）

正社員・正職員及び役員に占める女性の割合



(注)厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査(企業調査)」より内閣府男女共同参画局作成。
10人以上の常用労働者を雇用する企業について集計。

東京証券取引所の市場再編

- 2022年4月4日、現在の市場区分を「プライム市場」、「スタンダード市場」、「グロース市場」の3つの新しい市場区分へと再編。
- プライム市場に移行予定の企業のうち、女性役員がいない企業は541社。

	全上場企業 (令和3年7月末時点)	東証一部 (令和3年7月末時点)	プライム市場
企業数	3,831社	2,189社	1,840社
女性役員割合	7.5%	8.8%	9.3%
女性役員ゼロ 企業数	1,747社	732社	541社
女性役員ゼロ 企業割合	45.6%	33.4%	29.4%

(備考) 1. 「役員」は取締役、監査役及び執行役。

2. プライム市場の上場企業は、日本取引所グループホームページ公表「新市場区分の選択結果の一覧(2022年1月11日現在)」等に基づき内閣府作成。

3. 令和3年7月31日時点の上場企業については、東洋経済新報社「役員四季報」等による、令和3年7月31日時点のデータ。

国内外の証券取引所における女性の活躍に関するルール

	東京証券取引所	ロンドン証券取引所	NASDAQ (※2)
	コーポレートガバナンス・コード改訂	上場規則改正 (案) (※1)	上場規則改正
上場数	約3,800社	約2,000社	約3,300社
対象	第一部・第二部上場企業 約2,700社	メイン市場上場企業 約1,100社	全上場企業(※3)
時期	2021年6月改訂 2021年12月までに適用	2022年1月以降に始まる決算期からの適用を目指す	2022年8月8日以降順次適用
① 役員の 多様性	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・目標・人材育成方針 ・社内環境整備方針等を定める	・取締役の構成において ・40%以上を女性 ・最低一人を非白人 ・会長・CEO・CFO・上級独立取締役のうち最低1名を女性とする	以下に該当する取締役を少なくとも一人ずつ選任 ・女性 ・人種マイノリティーやLGBTQ+
② 情報 開示	①について定めた場合、 内容及び実施状況 ①の目標が未達の場合又は上記について定めていない場合、 未達又は定めていない理由	取締役、会長・CEO・CFO・上級独立取締役及び執行役員における性別（ノンバイナリーを含む）及び人種に関する定量的な情報 ①の内容が未達・未実施の場合、 その理由	自認する性別（ノンバイナリーを含む）及び社会的少数者（人種、LGBTQ+）の人数 ①の内容が未達・未実施の場合、 その理由
罰則等	適切な開示を実施しない場合は改善を要請し、改善されない状態が継続する場合は上場廃止	適切な開示を実施しない場合は罰金又は企業名の公表	適切な開示を実施しない場合は指摘を行い、原則45日以内に是正が求められる。その後も違反が継続する場合には上場廃止

(※1) 金融行為規制機構（FCA）が案を作成。FCAが2021年7月に公表した資料によると、2021年10月20日までの意見募集手続きを経て、2021年内の制定を目指すとしているが、2022年2月8日時点において規則改正には至っていない。

(※2) ニューヨーク証券取引所(NYSE)は、現状においてNASDAQのような見直しを行う意向はない。

(※3) ただし、小規模企業や外国法人に対しては緩和措置あり。また、今回の規則改正による要件を満たせない上場企業に対し、2022年12月1日までの間、多様な取締役候補者を紹介するサービスの利用を取締役候補者2名まで無料で提供。なお、NYSEも、2019年5月に、上場企業の取締役会における多様性を高める観点から、NYSE上場企業に対し人材を紹介する「NYSE取締役会助言評議会」を設置。

(※4) 各証券取引所公表資料等より内閣府作成。

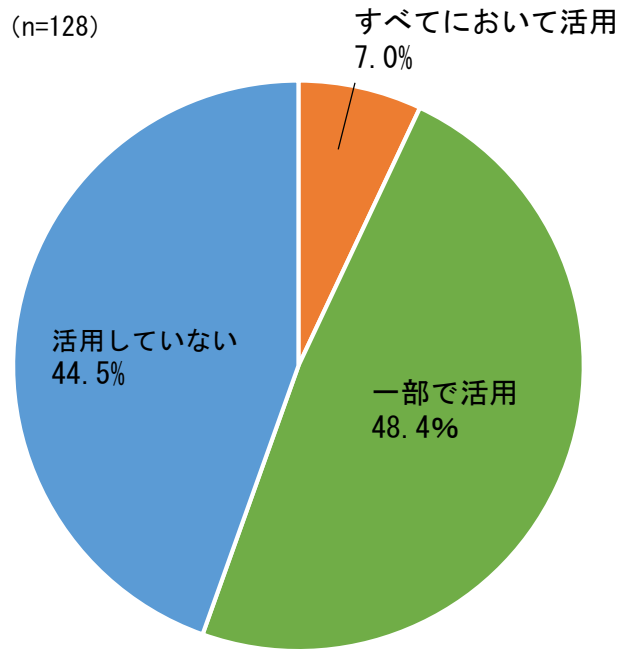
企業が女性活躍に取り組むことのメリット①

女性活躍の状況が投資判断で重視されている

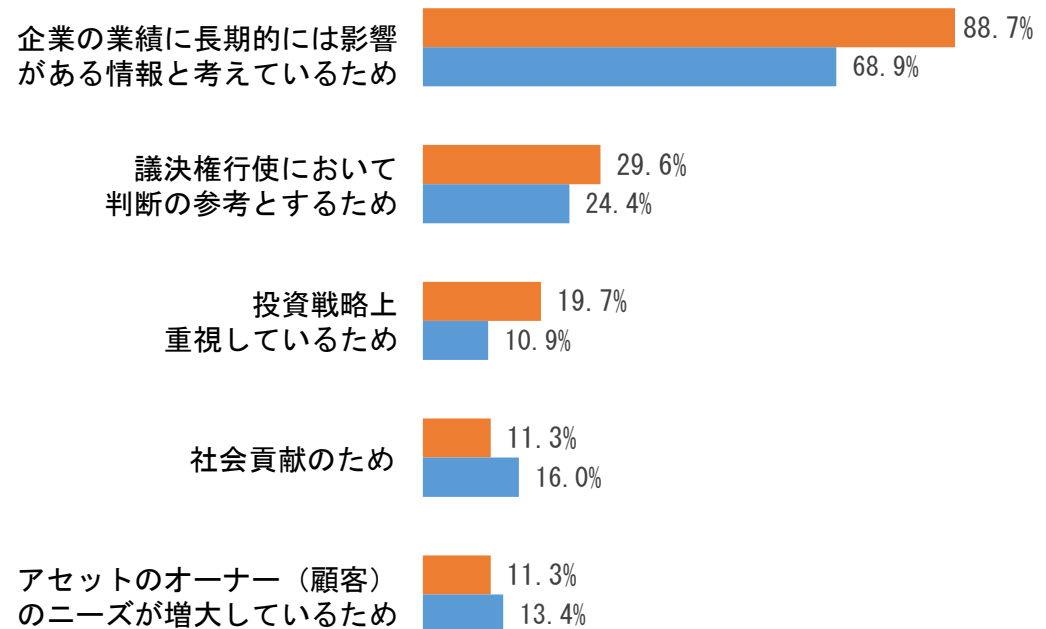
【調査対象】
国内

- 投資判断において半数以上の投資家が女性活躍情報を活用している。
- 投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家のうち、約9割が、活用する理由として「企業の業績に影響があるため」と回答。多くの機関投資家が、女性活躍の推進が長期的に企業の成長につながっていくと考えている。

■ 投資判断における女性活躍情報の活用状況



■ 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由



■ 2020年 (n=71) ■ 2018年 (n=119)

（出典）内閣府男女共同参画局「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書（2021年）

（注）2018年と2020年とでは設問の構成が異なるため、単純な比較はできない。

＜調査対象：日本版スチュワードシップ・コードに賛同する国内に拠点を持つ機関投資家等＞

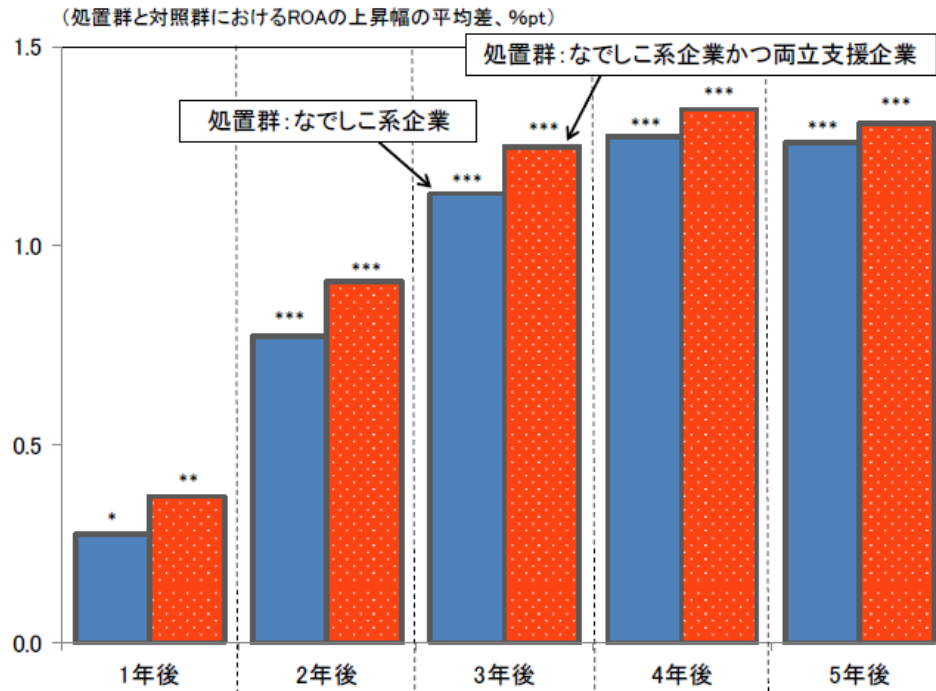
企業が女性活躍に取り組むことのメリット②

女性が活躍できると利益率は高く、
両立支援があれば更に高まる

【調査対象】
国内

- 「なでしこ系企業」、中でも両立支援制度を整備している企業は、財務パフォーマンスが中期的に向上することが示唆されている。

■ 女性活躍を支援する企業ほどROA（総資産利益率）は高い
（傾向スコアに基づくIPW推定量（成果指標：ROAの上昇幅））



- (注1) 青色は処置群：なでしこ系企業、対照群：それ以外の企業。
(注2) 赤色は処置群：なでしこ系企業かつ両立支援企業、対照群：それ以外の企業。
(注3) 平均処置効果 (Average Treatment Effect (ATE)) を用いた。
(注4) ***は1%有意水準、**は5%有意水準、*は10%有意水準を満たす。
(注5) なでしこ系企業とは、「CSRデータベース」（東洋経済新報社）において、管理職に占める女性比率が、分析対象としたサンプルの中央値（2.6%）を超え、女性役員が1人でも存在する企業。「両立支援企業」とは、「CSRデータベース」（東洋経済新報社）において、子育てと仕事の両立を支援する制度いずれか一つを設けている企業。
(注6) サンプル数は以下のとおり。
1年間：3,314、2年間：2,749、3年間：2,247、
4年間：1,765、5年間：1,318

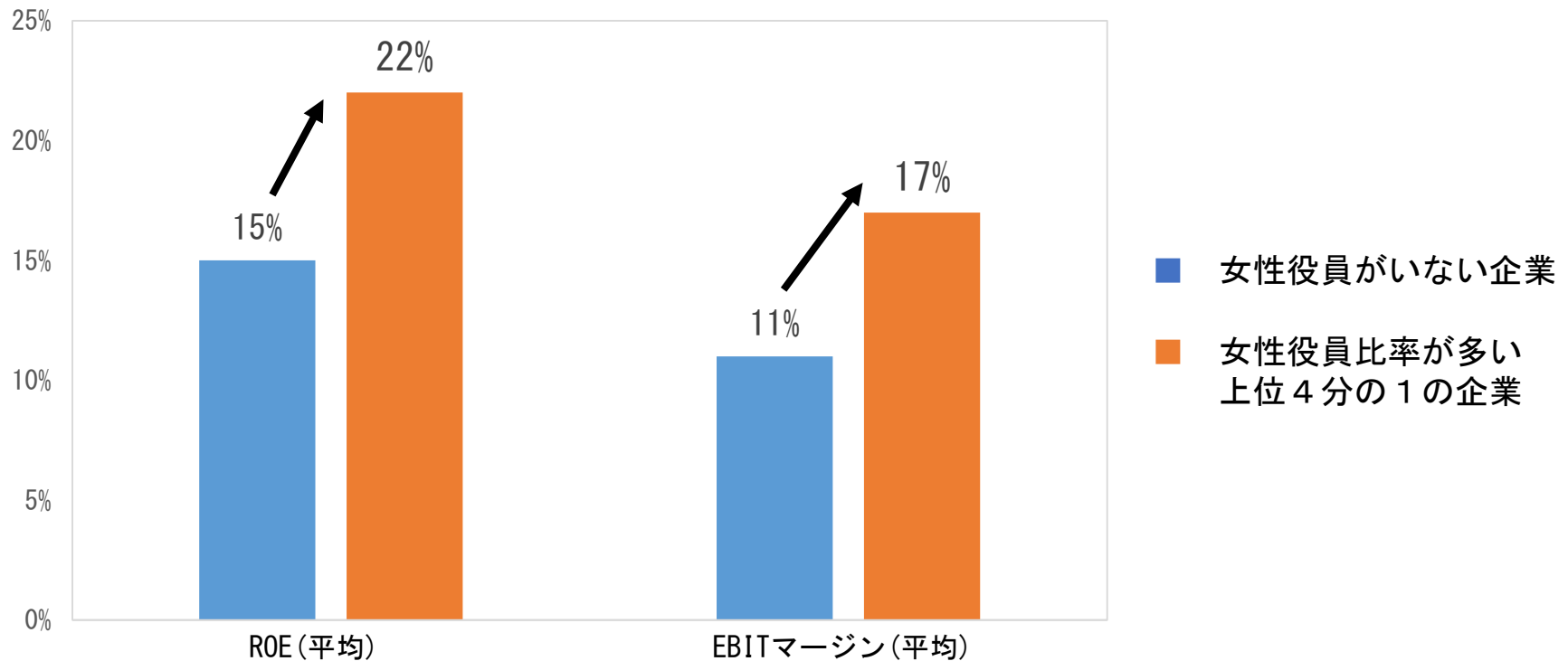
(出所) 東洋経済新報社「CSRデータベース」、QUICKより大和総研作成

企業が女性活躍に取り組むことのメリット③

役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高い傾向にある

【調査対象】
日本以外の
10カ国

- 女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE（自己資本利益率）、EBITマージン※が高くなっている。



（出典）McKinsey & Company ” Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity” （2017年）

＜調査対象：10カ国の企業約300社（日本を含まない）＞

※EBITマージン：支払金利前税引前利益と売上の比率

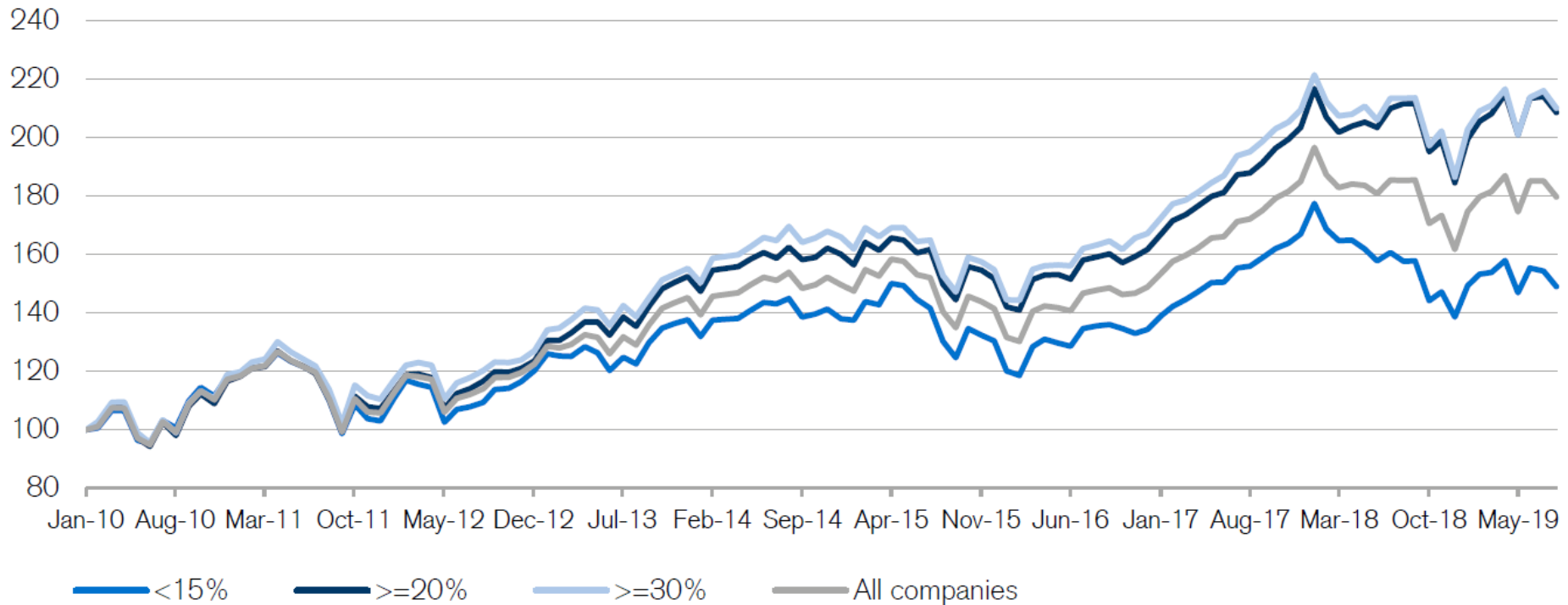
企業が女性活躍に取り組むことのメリット④

経営幹部における女性割合が高い企業の 株価パフォーマンスは高い

【調査対象】
日本を含む
56カ国

- 経営幹部における女性の割合が高い企業では、株価パフォーマンスが高い。

経営幹部における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, CS Gender 3000, Thomson Reuters

(出典) Credit Suisse Research Institute "The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies" (2019年)
<調査対象: 56カ国の企業約3,000社>

企業における女性の参画拡大の取組

5次計画における成果目標（企業における女性の参画拡大関係）

■「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）における成果目標

項目		現状	成果目標(期限)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合(注1)			
	係長相当職	21.3% (2020年)	30% (2025年)
	課長相当職	11.5% (2020年)	18% (2025年)
	部長相当職	8.5% (2020年)	12% (2025年)
東証一部上場企業役員に占める女性の割合(注2)		－	12% (2022年)(注3)

(注1) 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の算出根拠である「賃金構造統計基本調査」は、2020年より推計方法を一部変更している。

(注2) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者も含む。

(注3) 5次計画の中間年フォローアップの際に、市場再編後の目標を設定予定。

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

4 経済分野

（1）施策の基本的方向

- 女性の活躍推進は、少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する我が国において、多様な視点によってイノベーションを促進し、我が国の経済社会に活力をもたらすものであり、持続的成長のために不可欠なものである。さらに、昨今の資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断に考慮されるようになっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものである。
- 女性就業者数や上場企業における女性役員数が増加し、女性活躍は着実に前進しているが、女性役員は社外役員が多いなど、男性役員とはキャリアが異なる。また、役員や管理職に占める女性の割合の上昇の速度は国際的に見て遅く、管理職等の意思決定層への女性の登用はいまだ遅れている。
- さらに、女性活躍の裾野を広げるため、令和元（2019）年には女性活躍推進法が改正され、令和4（2022）年からは一般事業主行動計画の策定等の義務の対象が拡大される。
- 経済分野において、男女共同参画を推進するためには、企業が主体的かつ積極的に女性の活躍や従業員の仕事と家庭生活の両立を推進するとともに、女性起業家や女性労働者の能力開発・発揮の支援が重要である。
- 政府としては、公共調達、補助金、認定制度等を活用したインセンティブ付与、資本市場等に対する女性の活躍状況に関する情報の開示、女性の活躍の重要性に関する各界の男性リーダーの理解の促進、人材の育成等必要なあらゆる取組を進める。

（2）具体的な取組

ア 企業における女性の参画拡大（抄）

- ④ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。【金融庁】
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。【内閣府】

Ⅱ 女性の登用目標達成に向けて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、社会に多様性と活力をもたらし、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現のために極めて重要である。政府は長年にわたる制度・慣行等によって積み重なってきた男女間の格差の解消に向けて、今こそ取り組まなければならない。具体的には、社会的影響力が大きい行政・経済分野における、現在、そして将来に向けた人材プールの確保を含めた女性の参画拡大を図る。また、暮らしに身近な地域における女性活躍の裾野を広げ、意思決定過程への女性の参画を推進し、将来の人材育成に影響を与える教育分野において女性の登用を加速するなど、あらゆる分野において、5次計画の目標達成に向け、強力に取組を進める。このため、以下の（１）から（７）までに記載した内容を含め、5次計画における女性の登用・採用に関する全58項目の成果目標について、令和3年度及び4年度に取り組む施策を内閣府のホームページにおいて公表し、成果目標の達成に向けた取組と進捗の「見える化」を行う。

（２）経済分野：企業、商工会・商工会議所、公共調達

○企業における女性の登用・採用拡大（抄）

経済分野においては、雇用者の各役職段階に占める女性の割合を令和7年までに引き上げる目標（係長相当職で30%、課長相当職で18%、部長相当職で12%）や、東証一部上場企業役員に占める女性の割合を令和4年までに12%とする目標、起業家に占める女性の割合を令和7年までに30%以上とする目標を掲げているところ、これらの目標を達成するため以下の取組を進める。（略）

その他、企業のガバナンスにおけるジェンダーを含む多様性の確保に資する施策として、上場会社に対し、女性等の管理職へ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とする内容を盛り込んだコーポレートガバナンス・コードの再改訂の公表を令和3年6月に行い、その内容に沿った取組を企業に促すとともに、令和3年度以降、フォローアップを行う。【金融庁】

女性役員の社内登用促進のため、令和3年度に、社内取締役等に占める女性割合の高い企業に対し既存の人事慣行の見直し事例や人材育成等の取組事例の調査を行い、好事例を幅広く発信する。また、企業において女性を計画的に育成する観点不足していないか等、女性役員の登用が進んでいない要因について調査を行い、企業における女性登用の課題克服につなげる。【内閣府】

令和4年度に、東証一部上場企業及び市場再編後のプライム市場上場企業を対象として、執行役員等も含めた役員に占める女性割合や取組状況等の調査を行い、5次計画に掲げる成果目標の達成度評価を行うとともに、令和7年までの新たな成果目標の検討を行う。【内閣府】