

諸外国における企業役員的女性登用について

令和4年4月21日
内閣府男女共同参画局

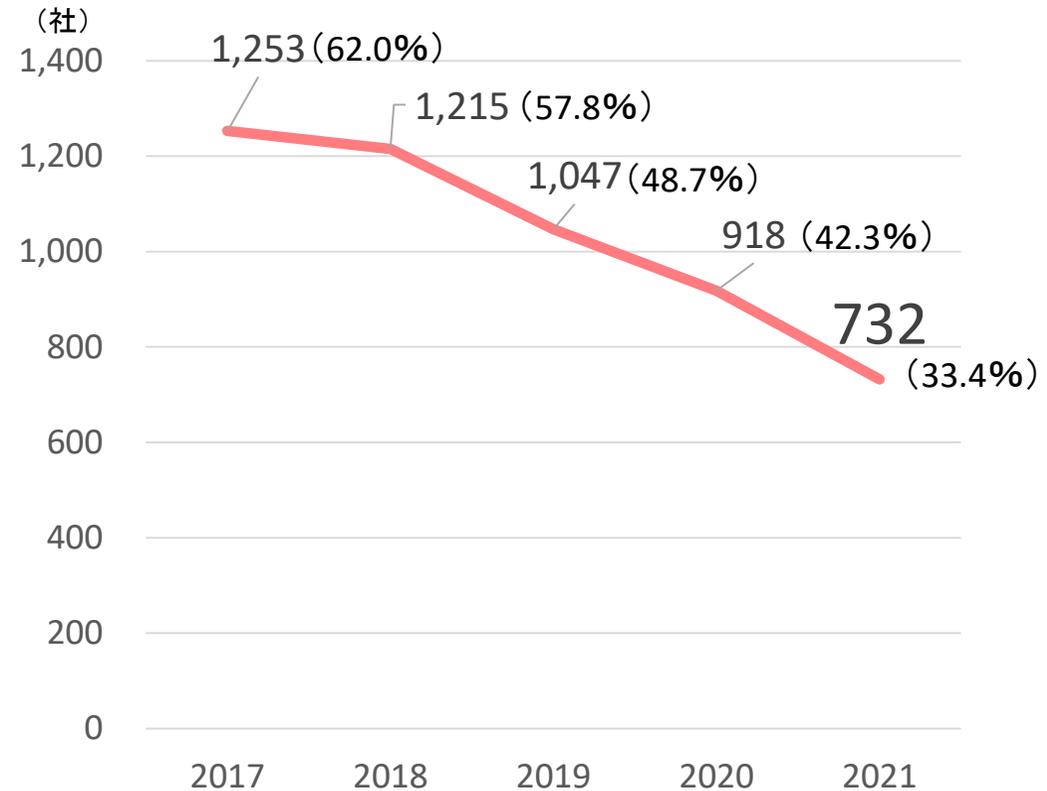
上場企業における女性役員の状況

- 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。

上場企業の女性役員の状況

	① 全上場企業	② 東証一部	(参考) ①のうち プライム市場 移行企業
企業数	3,831社	2,189社	1,838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	539社
女性役員 ゼロ 企業割合	45.6%	33.4%	29.3%

女性役員がない東証一部上場企業数

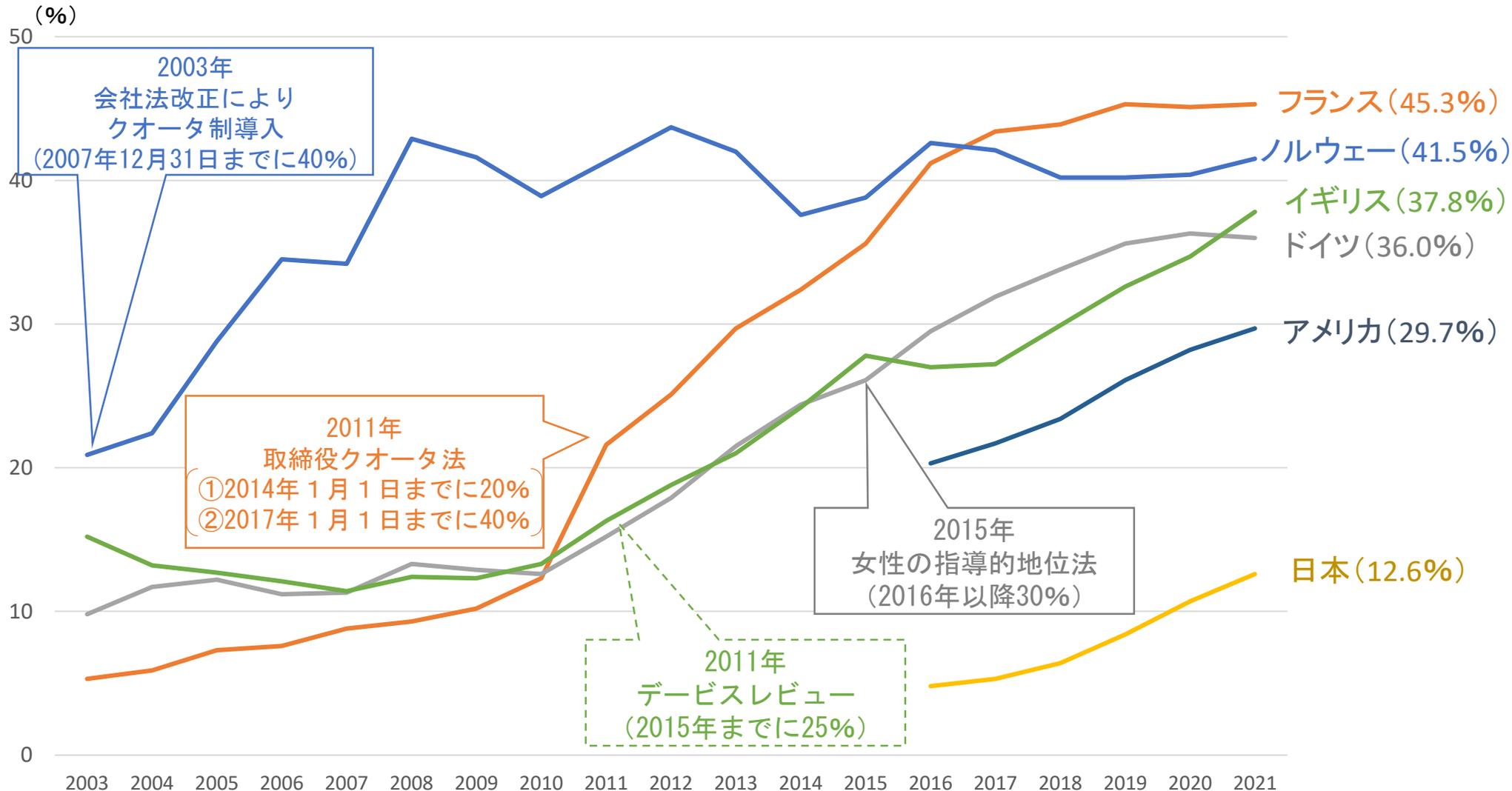


・2021年7月31日時点のデータを基に集計。
・プライム市場移行企業のデータは、日本取引所グループホームページ公表「新市場区分の選択結果一覧(2022年4月3日現在)」等に基づき内閣府作成。
・「役員」は、取締役、監査役及び執行役。
出典：東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページ

・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」及び日本取引所グループホームページ

各国の企業役員に占める女性比率の推移

- 各国で企業役員における女性のクォータ制の導入以降、大きく女性比率が向上している。



(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(2,900社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

役員クオータ制に関する各国の取組（フランス）

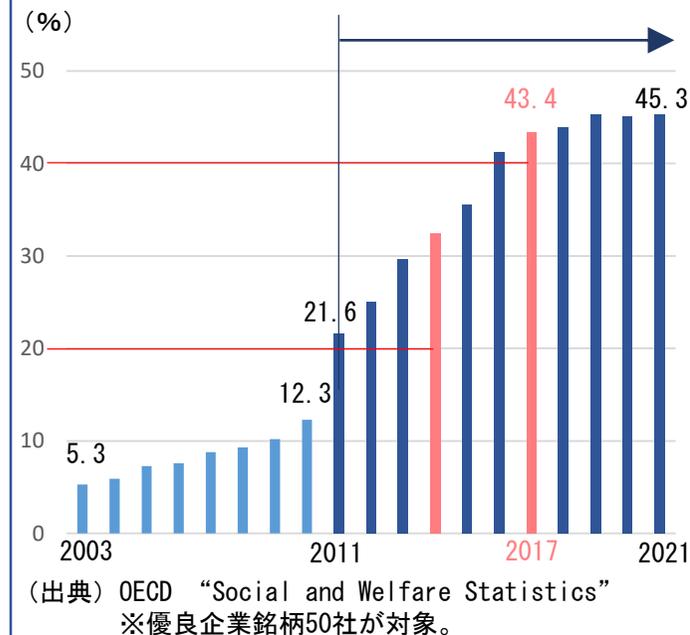
■制度導入の背景・経緯等

- 2006年のジェンダーギャップ指数は115カ国中70位と欧州先進国では下位。
- 2006年に取締役へのクオータ制導入が検討されたが、違憲とされたため実現せず。
- 2008年に憲法を改正し、2011年に取締役クオータ法を制定。

■企業役員に関するクオータ制度概要

制度名	取締役クオータ法
制定時期	2011年制定
対象企業	上場企業及び3会計年度連続して従業員500人以上で売上高又は総資産が5,000万ユーロ以上の非上場企業など
内容	取締役会及び監査役会の男女の比率をそれぞれ2014年1月1日までに20%、2017年1月1日までに40%
ペナルティ	男女の比率がそれぞれ40%に達するまで、取締役又は監査役への報酬の一部の支払が停止される。
効果	2020年に女性役員比率は45.1%に上昇。

■役員における女性割合の推移



■近年の動向

- 2021年12月に、従業員が1,000人以上の企業に対し、幹部社員に占める女性割合を2027年までに30%、2030年までに40%以上とすることを義務付ける法案が可決。
 - ・対象企業は毎年労働省のウェブサイトですべての幹部社員に占める男女の割合を公表。
 - ・割合が達成できていない企業には罰金が科される。

役員クォータ制に関する各国の取組（ドイツ）

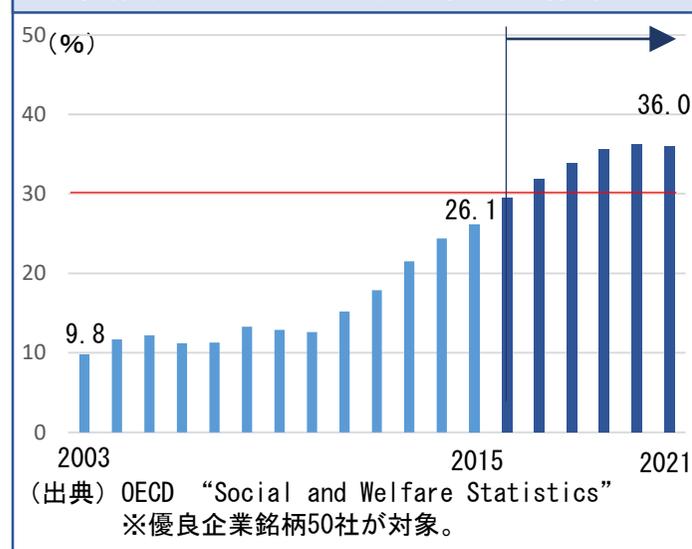
■制度導入の背景・経緯等

- 2001年、指導的立場の女性比率の向上に企業が自主的に取り組むこと等を定めた協定を政府と使用者団体が締結。
- 2011年の段階で取締役の女性比率（上位30社）で約3.2%と成果が上がらなかったことから、法規制をめぐる議論に。
- 2015年3月に可決した「女性の指導的地位法」において、監査役会にクォータ制を導入。
- 遵守状況は「状況報告書」（日本の事業報告に対応）において報告され、遵守できない場合は理由の報告も求められる。

■企業役員に関するクォータ制度概要

制度名	「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律」（女性の指導的地位法）
制定時期	2015年3月
対象企業	上場大手108社
内容	2016年以降、新たに監査役*を選出する場合、男女の比率をそれぞれ30%以上とすることを義務付け
ペナルティ	女性又は男性の選出人数が不十分な場合、空席を維持しなければならない。
効果	施行時に21.9%だった監査役会の女性割合は、2020年4月末には35.2%に上昇。

■役員における女性割合の推移



※ドイツ企業の監査役会は日本と異なり、取締役を選解任するなど重要な権限を持っている。

■運用状況・近年の動向

- 以下の内容を規定した「第2次女性の指導的地位法」が2022年1月に施行。
 - ・従業員数が通常2,000人超の上場企業に対し、取締役が3名以上の場合、少なくとも1名を女性、1名を男性とすること。
 - ・連邦が過半数の株式を保有する企業94社に対し、監査役会の女性クォータ(30%以上)を導入。さらに、取締役が2名超の場合、取締役会における女性クォータ(最低1名以上)を導入。
 - ・公法上の団体に対し、複数名の取締役会における女性1名の最低参加を義務付け。

役員クォータ制に関する各国の取組（ノルウェー）

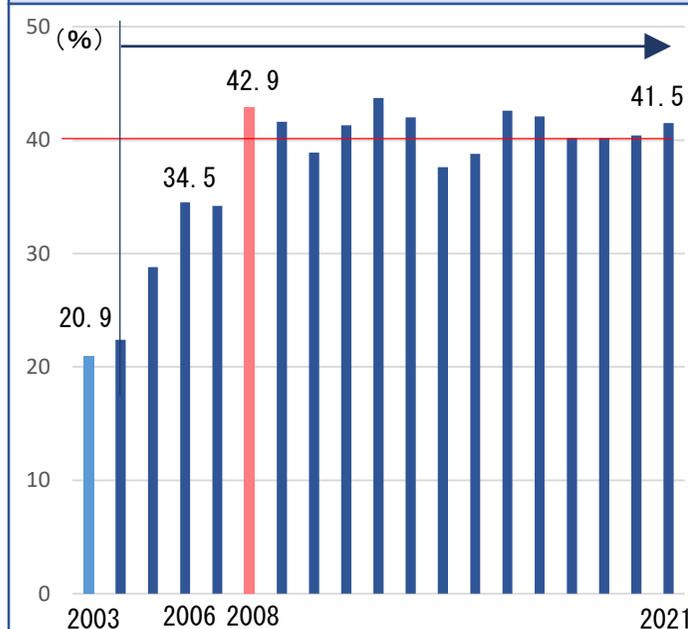
■ 制度導入の背景・経緯等

- 2002年初め時点の上場企業の取締役に占める女性比率は6%。
- 2003年、会社法改正案が可決し、2004年から国営企業の取締役会は2005年7月1日までに自発的に40%のクォータ制を達成することとされ、2006年には上場企業も対象とされた。
- 2007年12月31日までに40%が達成されない場合は、会社解散も含む罰則が科せられることとなった。

■ 企業役員に関するクォータ制度概要

制度名	会社法
実施時期	2004年に国営企業等、2006年に民間企業に対して施行
対象企業	上場企業
内容	取締役会の男女の比率をそれぞれ40%以上
ペナルティ	2007年中に目標が達成できなかった場合は、警告され、改善されない場合は会社名が公表され、裁判所に報告される。裁判所は会社を解散する権限を持つ。
効果	2005年7月1日時点で国営上場企業の実績の女性割合が25%だったが、罰則が施行される2007年末までには全体として40%が達成された。

■ 役員における女性割合の推移



(出典) OECD “Social and Welfare Statistics”
※MSCI ACWI構成銘柄の企業が対象。

■ 近年の動向

2021年の女性役員比率は41.5%となっている。

役員クォータ制に関する各国の取組（イギリス）

■背景・経緯等

- クォータ等を義務化する法律は存在しないが、政府が設置した委員会が数値目標を設定するとともに、その進捗状況を把握して企業の取組を促進。
- 上場企業は戦略報告書において取締役の性別構成を開示する義務あり。

■委員会が設定した数値目標等

報告書名	デーヴィス・レビュー	ハンプトン・アレキサンダー・レビュー
時期	2011年2月	2016年11月
対象	FTSE※100企業	FTSE※350企業
内容	2015年までに取締役会に占める女性比率を25%以上とすることを推奨。	2020年までに取締役会に占める女性比率を33%とすることを推奨。
ペナルティ	なし	なし
効果	FTSE100企業の取締役会に占める女性比率は、12.5%（2011年）から26.1%（2015年）に増加。	2020年2月にFTSE100企業は33%の目標を達成。 2020年9月にFTSE350企業において、平均値で33%を達成（企業単位では41%が目標に未達）。

■役員における女性割合の推移



■証券取引所に関する動向

- 英国の金融当局である金融行為監督機構が新たな上場ルールを検討中
 - ・対象はロンドン証券取引所プレミアム市場及びスタンダード市場の全上場企業。
 - ・取締役会においてメンバーの最低40%を女性とする。さらに、会長、最高経営責任者（CEO）、最高財務責任者（CFO）、上級独立取締役のうち少なくとも1人を女性とする。
 - ・関連する人数構成の情報を年次報告書で開示する。
 - ・未達の場合、理由を対外的に説明する。

役員クォータ制に関する各国の取組（アメリカ 証券取引所）

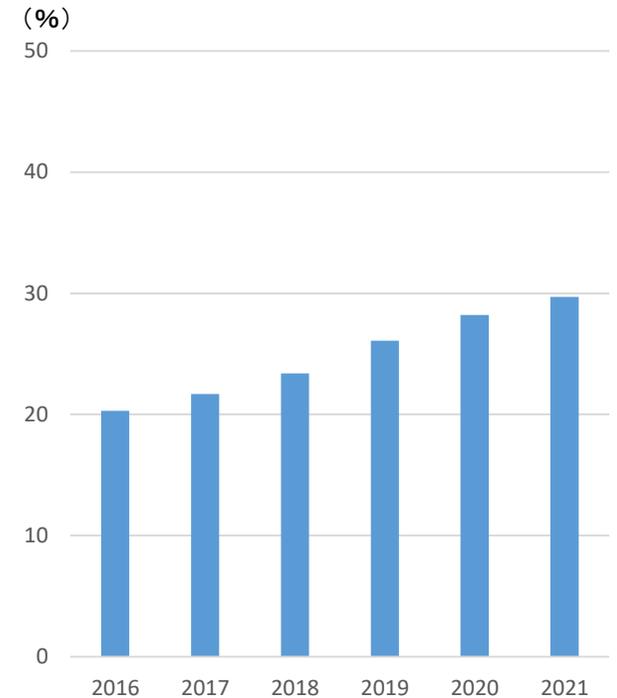
■ 制度導入の背景・経緯等

- 国レベルでの役員クォータ制はないが、NASDAQでは上場規程において役員に対するクォータ制を設けている。
- カリフォルニア州を始め、取締役会の多様性を高めるための法令等を制定している州もある。

■ NASDAQにおける上場規則改正

改正時期	2022年8月8日以降順次適用
対象企業	全上場企業（約3,300社）。 ただし小規模企業や外国法人に対しては緩和措置あり。
内容	①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以下の内容を情報開示 ・取締役会メンバーの自認する性別等 ・①が未達又は未実施の場合、その理由
ペナルティ	適切な開示を実施しない場合は指摘を行い、原則45日以内には是正が求められる。その後も違反が継続する場合には上場廃止。

■ 役員における女性割合の推移



(出典) OECD “Social and Welfare Statistics”
※MSCI ACWI構成銘柄の企業が対象。

役員クォータ制に関する各国の取組（アメリカ 各州）

○カリフォルニア州

- ・2018年9月に州法人法を改正し、取締役に対するクォータ制度導入
- ・証券取引委員会への提出書類に記載されている「主たる執行事務所」がカリフォルニア州にある企業が対象
- ・2019年末までに、少なくとも1人の取締役を選任
- ・2021年末までに、取締役の人数により、以下の人数の女性を選任

取締役	女性
6人以上	3人以上
5人	2人以上
4人以下	1人以上

- ・2021年12月末日までに女性取締役の最低基準人数を満たす義務に違反した場合、初回は10万ドル、それ以降は30万ドルの罰金

○メリーランド州

- ・2019年10月より取締役の総数と女性取締役の総数を年次報告書において開示を義務付け
- ・州内に本社を置く事業体（外国・国内、営利・非営利を問わない。上場企業及び売上高が500万ドルを超える株式会社等）が対象

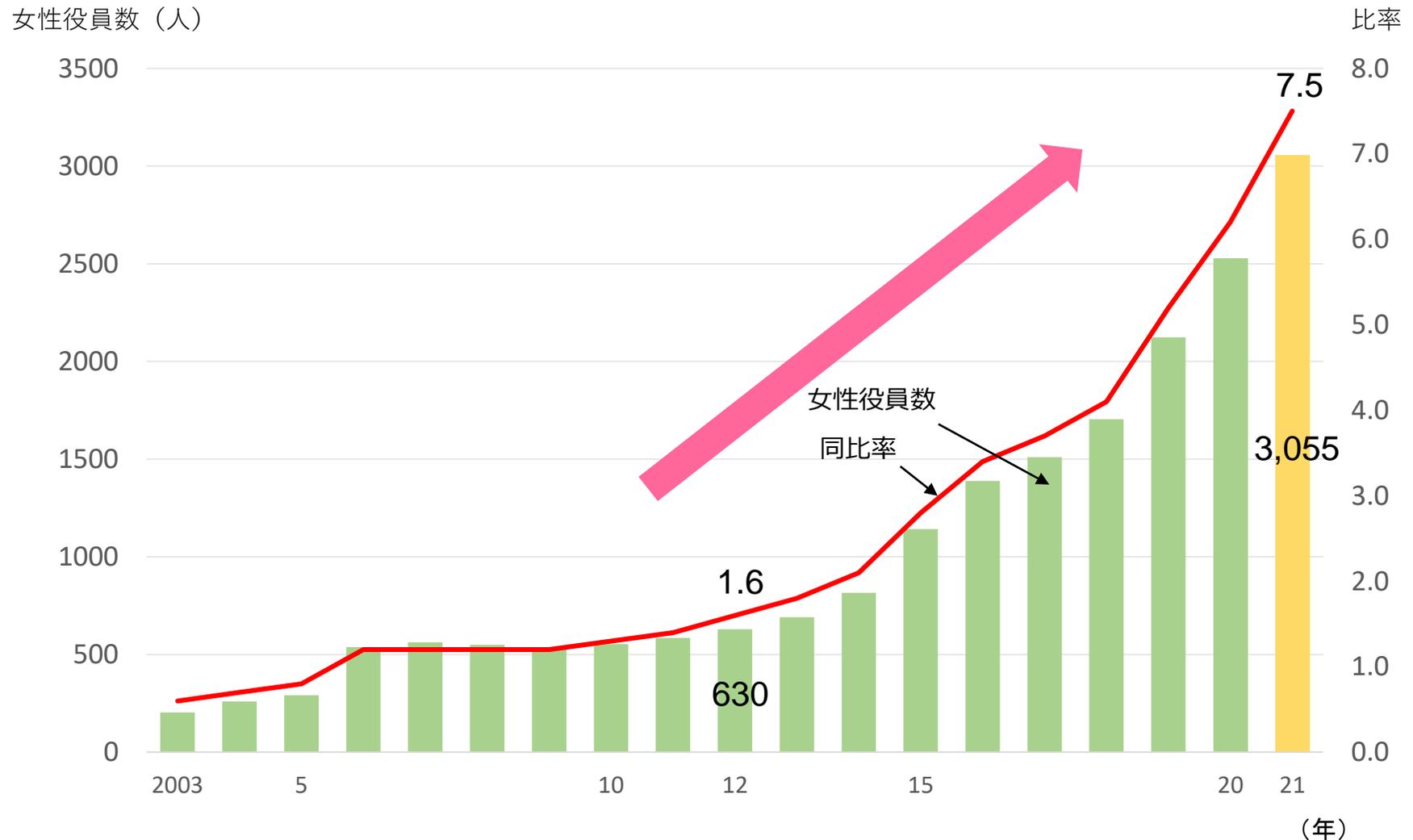
○ニューヨーク州

- ・取締役の総数と女性取締役の総数の報告を義務付け
- ・ニューヨークで事業を行うことを許可されたすべての営利企業が対象

(参考) 企業役員における女性の登用状況

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。



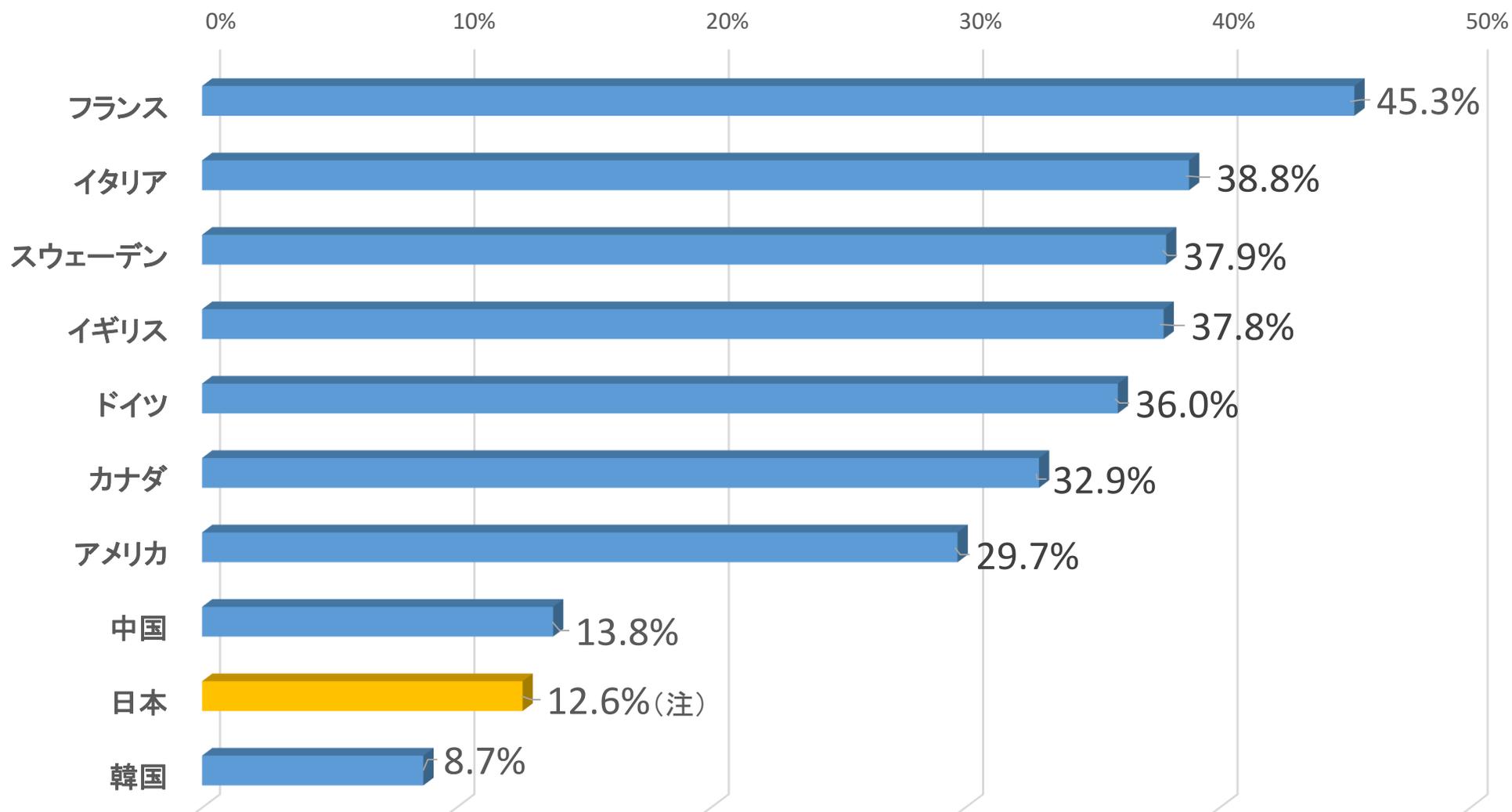
出典: 東洋経済新報社「役員四季報」

(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。



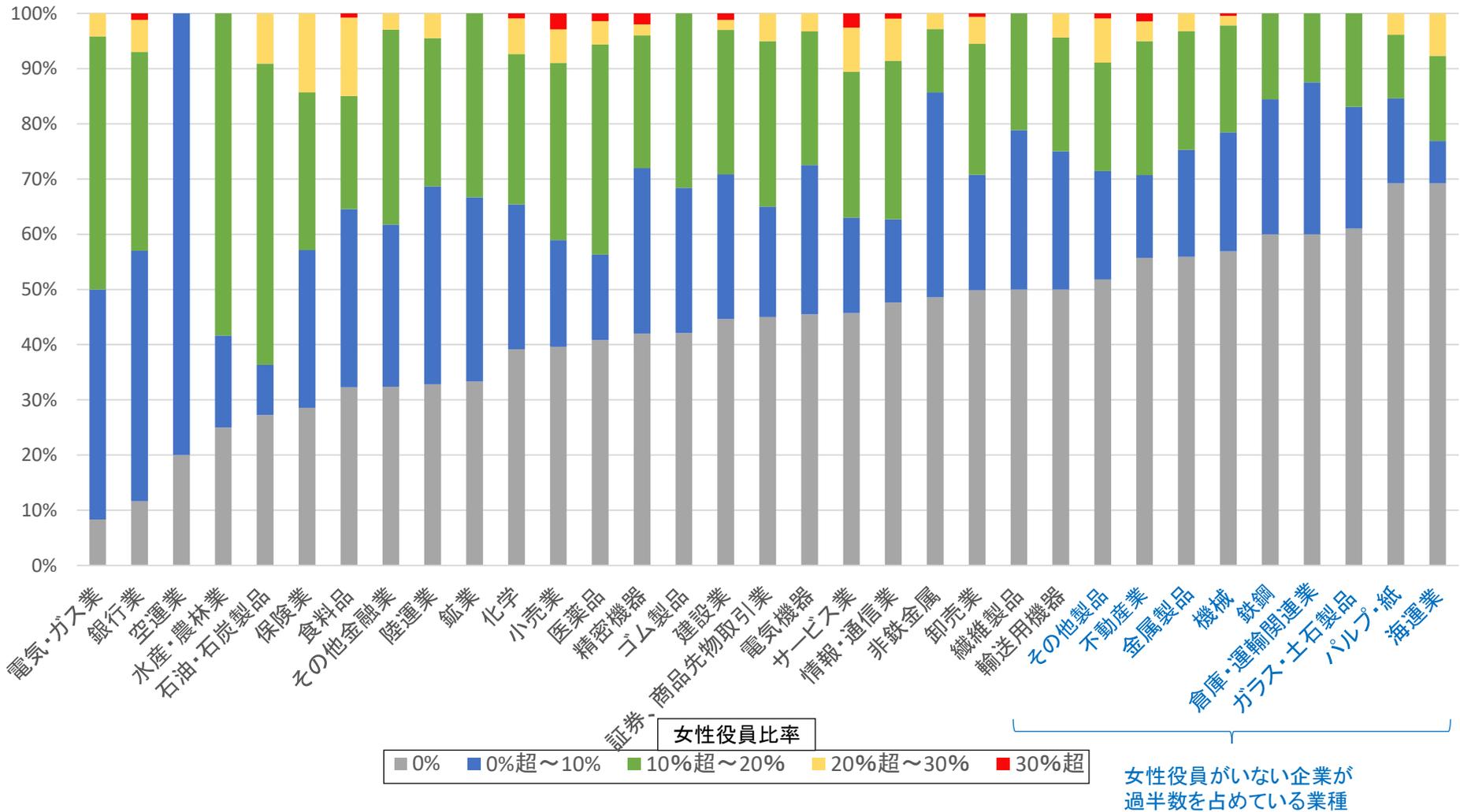
出典:OECD” Social and Welfare Statistics” 2021年の値。

※ 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(2,900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。

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。

(参考) 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～

(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¹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²が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】

(8) その他

令和3年秋以降、個別の分野における成果目標の達成状況を勘案し、男女共同参画社会基本法に基づく積極的改善措置の在り方に関し、幅広い分野におけるクオータ制の適用等を含め、インセンティブやペナルティが設けられている他の分野や諸外国の例なども参照しつつ、男女共同参画会議において検討する。【内閣府】

我が国の制度（有価証券報告書等）

- 2015年3月期決算より、有価証券報告書において、役員の名目別人数及び女性比率の開示を義務付け

第三号様式
【表紙】
【提出書類】

有価証券報告書
(略)

4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
(1)【コーポレート・ガバナンスの概要】⁽³⁵⁾
(2)【役員】⁽³⁶⁾

男性	名	女性	名	(役員のうち女性の比率 %)	
役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数 (株)
計					

(略)

■ 有価証券報告書等における開示の在り方の検討

- ・金融庁の金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループにおいて、経済社会情勢の変化を踏まえ、投資家の投資判断と建設的な対話に資する企業情報開示の在り方を検討

・第3回会議(2021年10月29日)における論点(抄)

比較可能性等の観点から、以下の項目については開示が必要との意見があるが、どう考えるか。

- ・多様性確保に関する開示(女性管理職比率等)
- ・人的資本に関する開示

その他、どのような事項に関する開示について、検討すべきか。

我が国の制度（コーポレートガバナンス・コード）

■コーポレートガバナンス・コード

- ・上場企業が、幅広いステークホルダー（株主、従業員、顧客、取引先、地域社会等）と適切に協働しつつ、実効的な経営戦略の下、中長期的な収益力の改善を図るための行動原則。
- ・東京証券取引所が定める有価証券上場規程の一部であり、コードの規定にコンプライするか、しない場合のエクस्पラインを上場会社に義務付けている。
- ・2021年6月11日改訂に合わせ、補充原則2-4①を新設。

<p>女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保</p>	<p>原則2-4 上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、<u>社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべき</u>である。</p>	<p>補充原則2-4① 上場会社は、<u>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</u>である。また、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併せて開示すべきである。</p>
<p>取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件</p>	<p>原則4-11 取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、<u>ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべき</u>である。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。 取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。</p>	<p>補充原則4-11① 取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、<u>取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化した</u>いわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて<u>開示すべき</u>である。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。</p>

我が国の制度（女性活躍推進法）

■女性の活躍に関する情報公表

- ▶ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、令和2年6月1日以降、以下の①と②の区分ごとに、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表する必要がある。
- ▶ 常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、①と②の全項目から1項目以上情報公表する必要がある。
- ▶ 常時雇用する労働者数が100人以下の事業主については、情報公表は努力義務とされている。情報公表を行う際は、①と②の全項目から1項目以上選択して公表する。

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(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・**管理職に占める女性労働者の割合**
- ・**役員に占める女性の割合**
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

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(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

(注) ①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

●女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省）による「女性管理職比率」に関するTOP100社の開示状況

目標設定（数値）の公表	実態（数値）の公表
78%	91%

国内外の証券取引所の取組

	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	プライム・スタンダード市場上場企業 約3,300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	<u>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</u> ・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日以内には是正が求められる。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4月15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、上場企業を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。

(参考) 企業が女性活躍に取り組むことのメリット

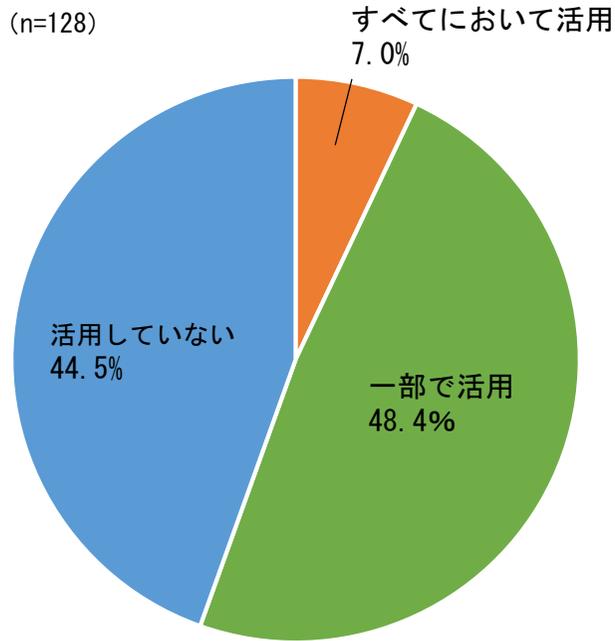
企業が女性活躍に取り組むことのメリット①

女性活躍の状況が投資判断で重視されている

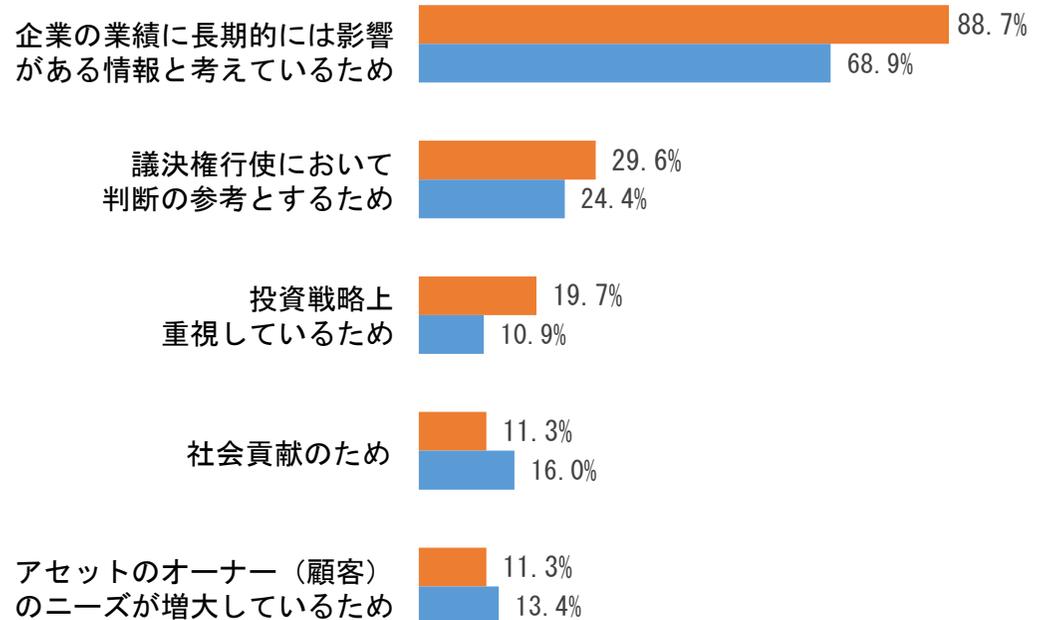
【調査対象】
国内

- 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>

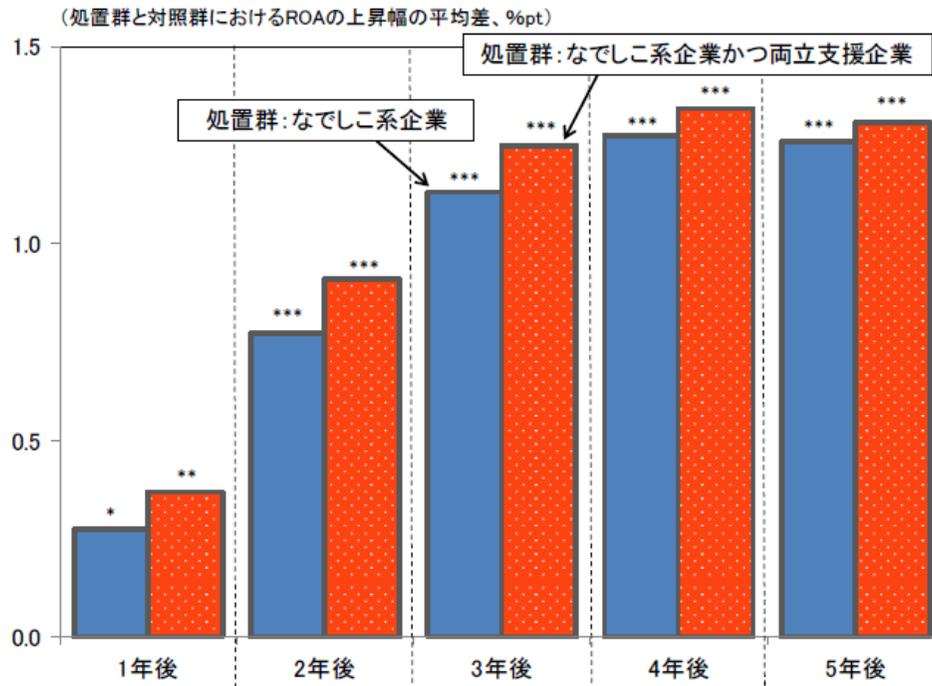
企業が女性活躍に取り組むことのメリット②

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））



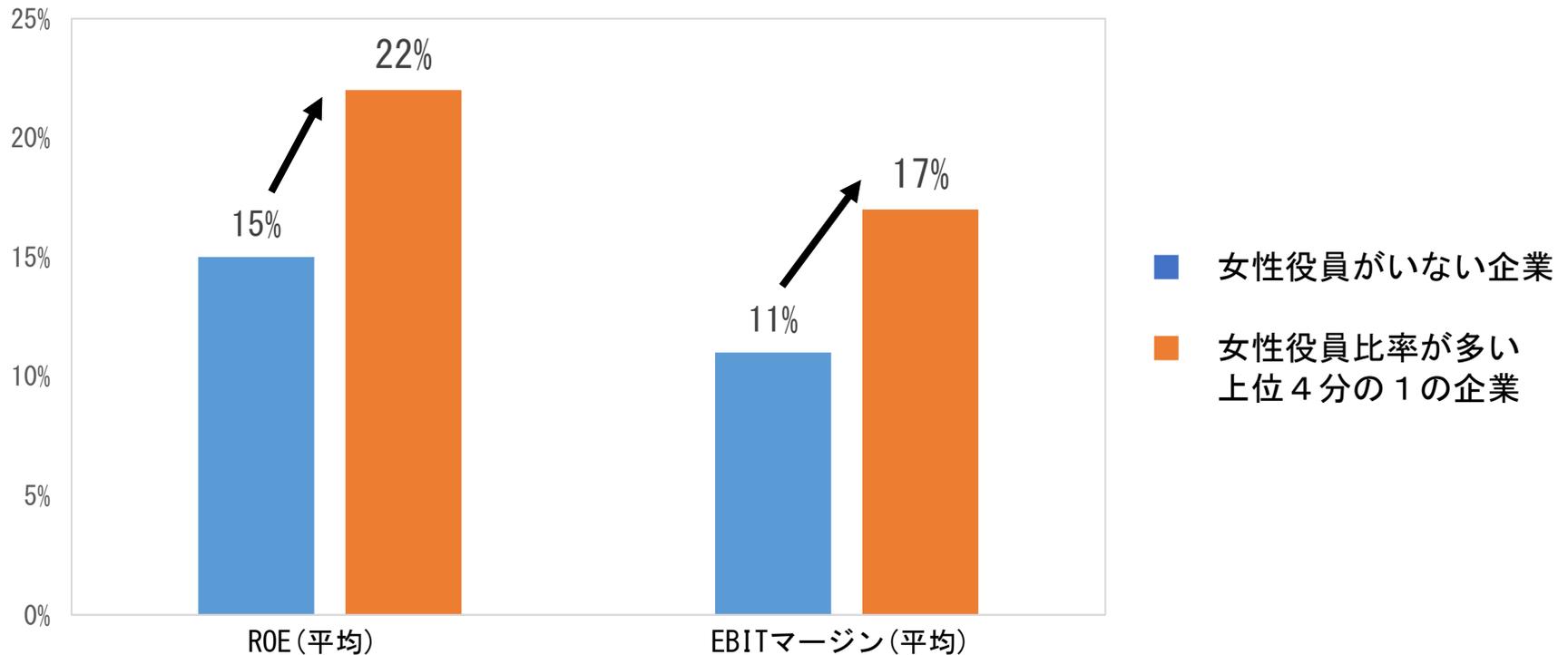
- (注1) 青色は処置群：なでしこ系企業、対照群：それ以外の企業。
 - (注2) 赤色は処置群：なでしこ系企業かつ両立支援企業、対照群：それ以外の企業。
 - (注3) 平均処置効果(Average Treatment Effect(ATE))を用いた。
 - (注4) ***は1%有意水準、**は5%有意水準、*は10%有意水準を満たす。
 - (注5) なでしこ系企業とは、「CSRデータベース」(東洋経済新報社)において、管理職に占める女性比率が、分析対象としたサンプルの中央値(2.6%)を超え、女性役員が1人でも存在する企業。「両立支援企業」とは、「CSRデータベース」(東洋経済新報社)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

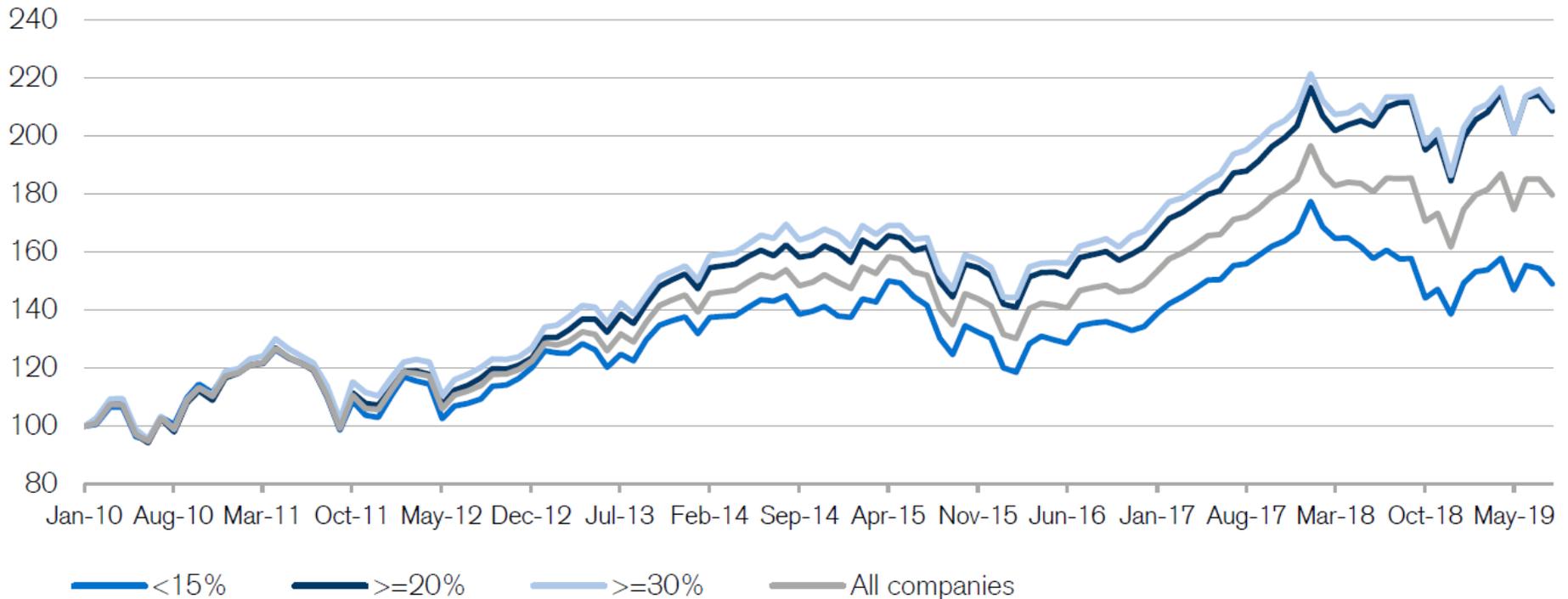
企業が女性活躍に取り組むことのメリット④

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>