

2024年10月18日 全9頁

女性役員比率の現状と今後の課題

TOPIX500 構成企業を対象に集計・分析

金融調査部 研究員 藤野 大輝
リサーチ業務部 兼 金融調査部 大和 敦

[要約]

- プライム市場上場企業は2030年までに女性役員比率を30%以上とすることをめざすこととされている。また、機関投資家も投資判断や議決権行使において、女性役員比率を考慮している。
- TOPIX500 構成企業（2024年6月末時点）493社における取締役、監査役、執行役の女性比率を集計・分析したところ、女性役員比率は平均で19%となっていた。ただし、社内取締役に限ると女性比率は4%であり（社外取締役の女性比率は37%）、社内取締役の女性比率を高めていくことが今後の課題の一つと考えられる。
- 女性役員比率以外の企業の多様性指標について、平均して女性管理職比率が10%、男性の育児休業取得率が74%、男女間賃金格差が72%となっていた。女性が働きやすい環境を整備し、女性役員を増やしていき、女性役員が増えることで多様な視点から女性が働きやすい環境の整備がさらに進むというサイクルを円滑に回していくことが重要だろう。
- 女性役員比率の高い企業グループほど、ROE（自己資本利益率）、PBR（株価純資産倍率）などの値が高かった。女性役員比率の向上に伴い、多様な視点に基づく経営の実施や、女性が働きやすい環境の整備により、企業の価値向上、持続的成長が実現することが期待される。

1. 女性役員比率の引き上げが求められている

2024年6月に世界経済フォーラムが公表した“Global Gender Gap Report 2024”では、わが国のジェンダーギャップ指数が146カ国中118位であることが示された。特に、政治参画（Political Empowerment）、経済参画・機会（Economic Participation and Opportunity）のスコア、順位が低かった。

わが国ではこうした状況の改善に向け、政府が目標を立て、取り組みが進められている。2023年6月には「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」（女性版骨太の方針 2023）が公表され

た。ここでは、企業における女性登用の加速化のための第一歩として、東京証券取引所のプライム市場上場企業の女性役員比率の数値目標が示された。これを受けて、東京証券取引所は有価証券上場規程等を改訂し、プライム市場上場企業に係る下記の数値目標を設定した。

1. 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
 2. 2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを旨とする。
 3. 当取引所は、上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- ※上記の女性役員には、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を含むことができる。

さらに、2023年12月に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画では、企業における女性登用の加速化等に係る成果目標が設定された。具体的には、2025年までにプライム市場上場企業の役員に占める女性の割合を19%にし、プライム市場における女性役員が登用されていない企業の割合を0%にすることが目指されている。

女性役員比率を高める重要性は機関投資家も認識している。2023年4月に内閣府が公表した「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」では、調査対象である機関投資家のうち、約65%が女性活躍情報を投資判断に用いていることが示された。また、それらの機関投資家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、最も多かった回答は女性役員比率(79%)であった。

機関投資家は投資判断だけでなく、議決権行使においても女性役員比率を勘案している。例えば、議決権行使助言会社であるISS (Institutional Shareholder Services Inc.) やグラスルイス (Glass, Lewis & Co. LLC) は、わが国の議決権行使助言の基準・方針において、取締役会の多様性について記載している。機関投資家も議決権行使の方針において役員多様性を一つの基準として示している場合が見受けられる。

政府目標や機関投資家の方針から、企業は女性役員比率の引き上げが求められているといえる。企業にとって女性役員比率の向上は、多様な価値観や視点に基づく経営が行われること、より女性が働きやすい環境が実現されることなど、様々な形で企業価値の向上につながり得る。

こうした状況を受け、本稿では、TOPIX500構成企業を対象に女性役員比率について分析する。具体的には、社内・社外の役員女性比率、業種ごとの違い、多様性指標(女性管理職比率、男性育休取得率、男女間賃金格差)との関係などについて確認し、女性の役員への登用について考察する。

2. TOPIX500構成企業の女性役員比率に関する分析

本章ではTOPIX500構成企業(2024年6月末時点)493社を対象に、取締役、監査役、執行役の女性比率を集計・分析する。なお、政府目標における女性役員比率には執行役員又はそれに準じる役職者を含むことができるとされているが、本稿ではこれを含めていないことには注意さ

りたい。

もう一つの注意点として、本稿の分析における男女の判断方法について述べる。役員データの2024年6月末のものを用いているが、個々の役員の性別については例えば有価証券報告書等で記載は求められていない。そのため、本稿では、①株式総会招集通知で性別の記載がある場合はこれを用いている。①の記載がない場合は、②各社のウェブサイトにおける役員の紹介ページを確認している。例として、各社の英語版のウェブサイトを見ると、Mr./Ms.、He/Sheといった性別を判断することができる記載がある場合が見受けられる。②でも性別を判断できない場合は、③役員の名前・写真をもとに判断している。

(1) 女性役員比率とその構成

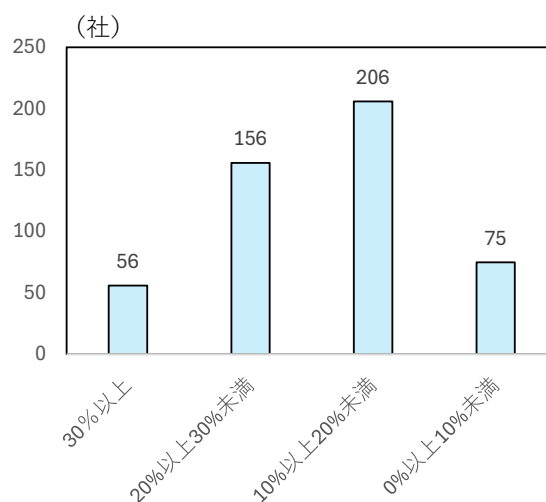
①女性役員比率の目標を達成することは可能か

まずはTOPIX500構成企業の女性役員比率を見てみよう(図表1)。女性役員比率は平均で19%である。1. で述べた第5次男女共同参画基本計画の、2025年までにプライム市場上場企業の役員に占める女性の割合を19%にするという目標について、TOPIX500構成企業に絞ると既におおむね達成している。また、図表2の通り、女性役員比率が30%以上の企業は56社あり、これらの企業は2030年までに女性役員比率を30%以上とすることを目指すという有価証券上場規程等の目標を達成し得る段階にある(前掲の通り、本稿の分析には執行役員等が含まれないため、有価証券上場規定等で求める数値とは合致しない)。現時点では女性役員比率が30%未満である企業でも、今後の取り組みによって2030年までに30%を目指していくことが期待される。

図表1 女性役員比率の平均値

役員	19%
取締役	19%
社内取締役	4%
社外取締役	37%
監査役	19%
社内監査役	6%
社外監査役	27%
執行役	12%

図表2 女性役員比率ごとの企業数



(注) 役員は取締役、監査役、執行役を合計したもの。また、取締役については、監査等委員であるか否かは本稿では区分していない。取締役と執行役を兼任している者については、取締役としてカウントし、執行役には含めていない。

(出所) 各社の株主総会招集通知・ウェブサイト、QUICKより大和総研作成

(注) 役員は取締役、監査役、執行役を合計したもの。(出所) 各社の株主総会招集通知・ウェブサイト、QUICKより大和総研作成

②社内と社外の取締役の女性比率には大きな差がある

図表1でさらに着目すべきは社内・社外の実務取締役・監査役の女性比率の違いである。TOPIX500構成企業には監査役会設置会社以外も含まれるため、ここでは取締役にフォーカスするが、社内取締役の女性比率は4%、社外取締役の女性比率は37%となっている。つまり、取締役会の女性役員比率を高めているのは、社外取締役が中心である様子が見えてくる。

社内取締役に關しては、女性が一人もいない企業は393社と全体の80%あった。社内取締役の女性比率が低いことについては、社内の女性社員が十分に活躍・昇進し、役員に至る機会が得られていない可能性が懸念される。この点については、女性管理職比率を含む多様性指標との関係と併せて(2)で考察する。

社外取締役に關しては、一定の女性が複数の企業で取締役を兼任することも懸念点として挙げられる。東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コード(CGコード)では、補充原則4-11②で「社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、(後略)」とされている。

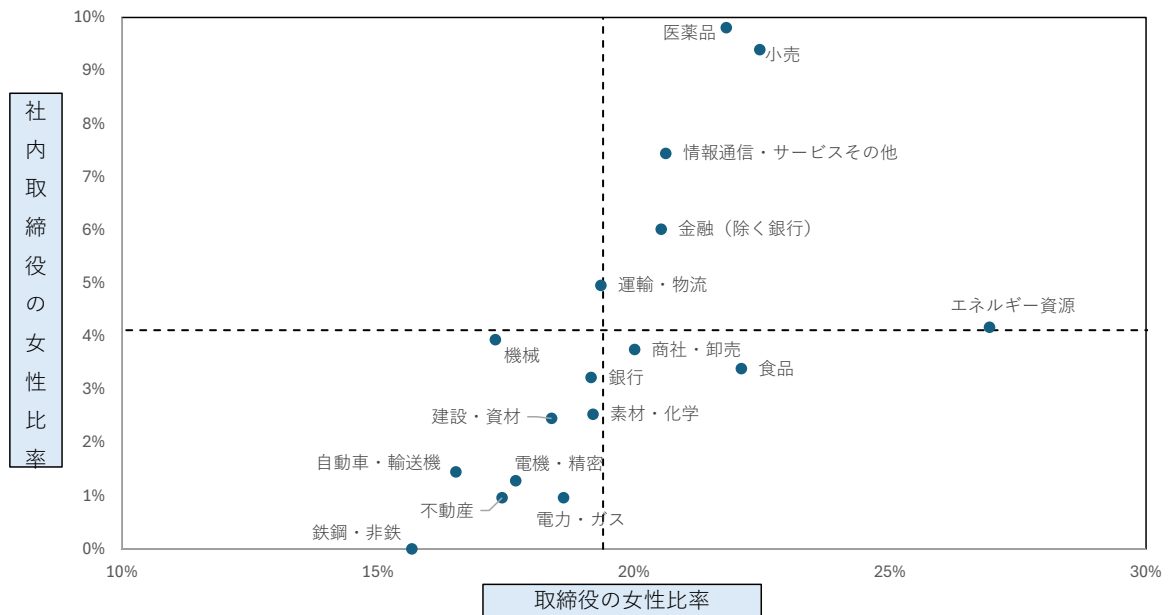
今回の調査対象であるTOPIX500構成企業の中で、同姓同名の実務取締役・監査役について集計したところ、3社以上で取締役・監査役である者の数は、男性で63人、女性で45人となった。同姓同名であることは必ずしも同一人物であることを意味しないが、調査対象全体における社外取締役・監査役の延べ人数が男性は2052人、女性は1062人であったことを考慮すると、女性の方が少ない候補者の中で複数社を兼任していることを示唆する結果であると考えられる。今後さらに女性役員比率を高めていくことが目指されるのであれば、兼任の観点からも、社外取締役だけでなく社内取締役の女性比率を高めていくことは重要と考えられる。

③業種ごとの違い

続いて、女性役員比率の業種ごとの特徴を見てみよう。17業種に分類した場合、女性役員比率の平均値は、エネルギー資源(28%)、医薬品(23%)、小売(22%)が高い一方で、鉄鋼・非鉄(16%)、電機・精密(16%)、機械(16%)が低い。

さらに、②で述べた社内取締役、社外取締役の女性比率についても確認する。図表3の通り、今回の集計対象の中では社数の少ないエネルギー資源(4社)を除き、社内取締役の女性比率が高い業種は取締役全体の女性比率も高くなっている。この関係はあくまでも業種ごとの特徴を示したものにすぎないが、②で指摘した通り、社内取締役、社外取締役、全取締役、いずれの女性比率も高めていくことがポイントとなるだろう。

図表3 業種ごとの社内取締役の女性比率

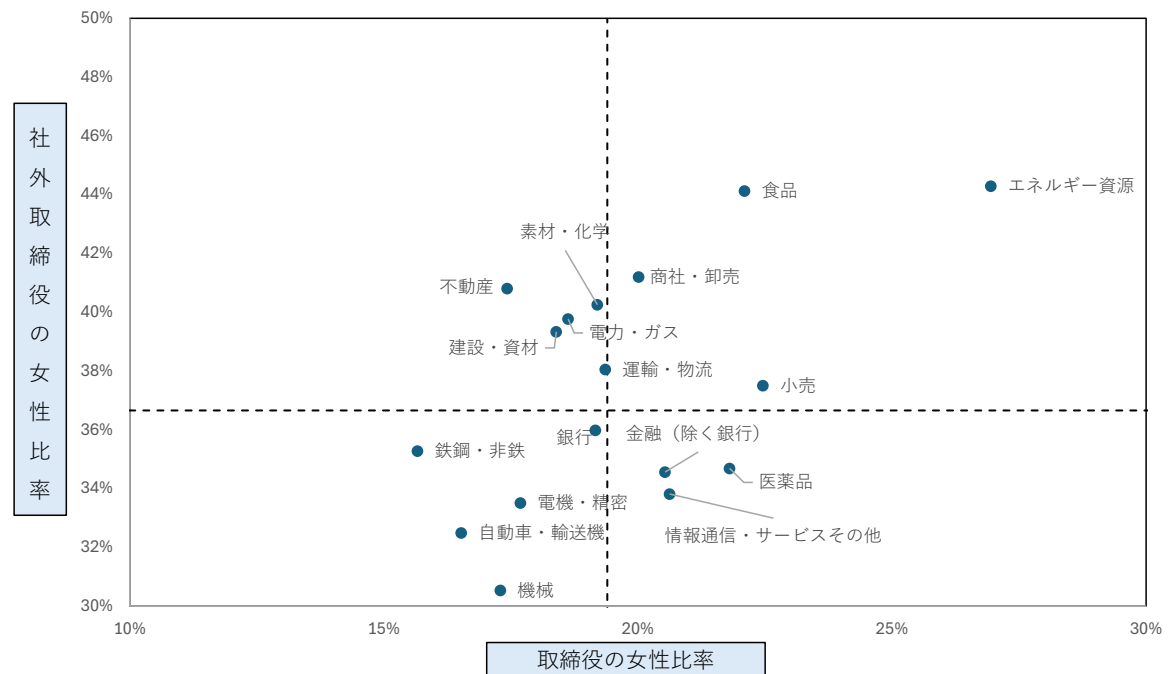


(注1) 点線は全体の平均値。

(注2) 取締役については、監査等委員であるか否かは本稿では区分していない。

(出所) 各社の株主総会招集通知・ウェブサイト、QUICKより大和総研作成

図表4 業種ごとの社外取締役の女性比率



(注1) 点線は全体の平均値。

(注2) 取締役については、監査等委員であるか否かは本稿では区分していない。

(出所) 各社の株主総会招集通知・ウェブサイト、QUICKより大和総研作成

(2) 女性役員比率と多様性指標

①社内の女性が活躍できる環境の整備が期待される

女性活躍に関連する重要な指標は女性役員比率だけではない。例えば、2023年3月期以降の有価証券報告書では、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差を開示することが求められている（ただし、女性活躍推進法、育児介護休業法に基づいてこれらの指標を公表している場合に限る）。

今回の調査対象であるTOPIX500構成企業について各指標の平均値は、女性管理職比率が10%、男性の育児休業取得率が74%、男女間賃金格差（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）が72%となっていた¹。特に、女性役員比率が19%であったことを考慮すると、社内の中核人材たる管理職の女性比率は比較的低いといえる。男性の育児休業取得率や男女間賃金格差にも関連して、多様性を確保できる社内環境の整備を行い、女性が管理職に就き、活躍できる企業が増えていくことが望ましい。

有価証券報告書では、人的資本に関する指標・目標を開示することも求められているが、この一つとして女性管理職比率などを設定している企業が見受けられる。1. で述べた女性役員比率を2030年までに30%にするという目標に鑑みると、それに合わせて女性管理職比率について目標を設定することは社内の女性活躍という観点から有効と考えられる。

②業種ごとの違い

多様性指標を業種ごとに見てみると、女性管理職比率は銀行（17%）、小売（17%）、金融（除く銀行）（16%）が高い一方で、鉄鋼・非鉄（3%）、自動車・輸送機（3%）、機械（4%）が低い。男性の育児休業取得率は、電力・ガス（96%）、銀行（92%）、不動産（91%）が高い一方で、商社・卸売（58%）、自動車・輸送機（63%）、電機・精密（67%）が低い。男女間賃金格差は医薬品（76%）、情報通信・サービスその他（75%）、自動車・輸送機（74%）が高い一方で、銀行（62%）、金融（除く銀行）（64%）、商社・卸売（66%）が低い。例えば銀行は他業種と比較すると女性管理職比率や男性の育児休業取得率が高いが、男女間賃金格差は大きいというように、それぞれの業種の特徴がうかがえる。

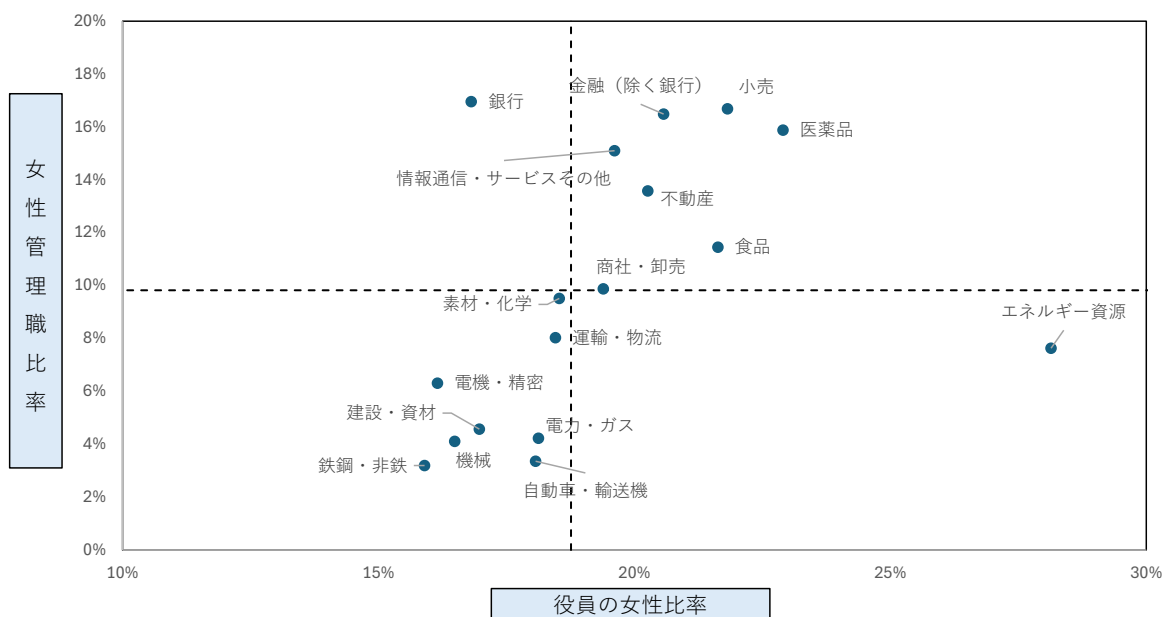
続いて、女性役員比率と多様性指標の関係について、業種別に見たものが図表5、6、7である。特に図表5に着目すると、社数の少ないエネルギー資源を除き、女性管理職比率の高い業種ほど女性役員比率が高いことが見て取れる。ただし、この関係も2. の（1）③と同様に、あくまでも業種ごとの特徴を示したものにすぎないことには注意する必要がある。

重要なことは、1. で政府目標としても掲げられていた通り、女性が登用され、活躍できる企業を目指すことである。例として、医薬品や食品といった業種は3つの多様性指標と女性役員

¹ いずれの数値も連結として開示されている場合はそれを使用している。また、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差は、正規雇用労働者の数値がある場合はその数値を、ない場合は全労働者の数値を使用している。さらに、男性の育児休業取得率は、女性活躍推進法に基づくものや育児介護休業法に基づくものなど、複数の数値が開示されている場合は最も大きい数値を使用している。

比率がいずれも平均を上回っている。この例から、女性が働きやすい環境を整備するとともに、中核人材として働く女性を増やしていくことで、役員となる女性が増えていくことが考えられる。また、女性役員が増えることが、より多様な視点に基づいた社内環境整備につながるという流れも推察される。これらの指標に関する取り組みが上手く連動していくことが、企業、投資家、従業員など、幅広いステークホルダーにとって望ましいと考えられる。

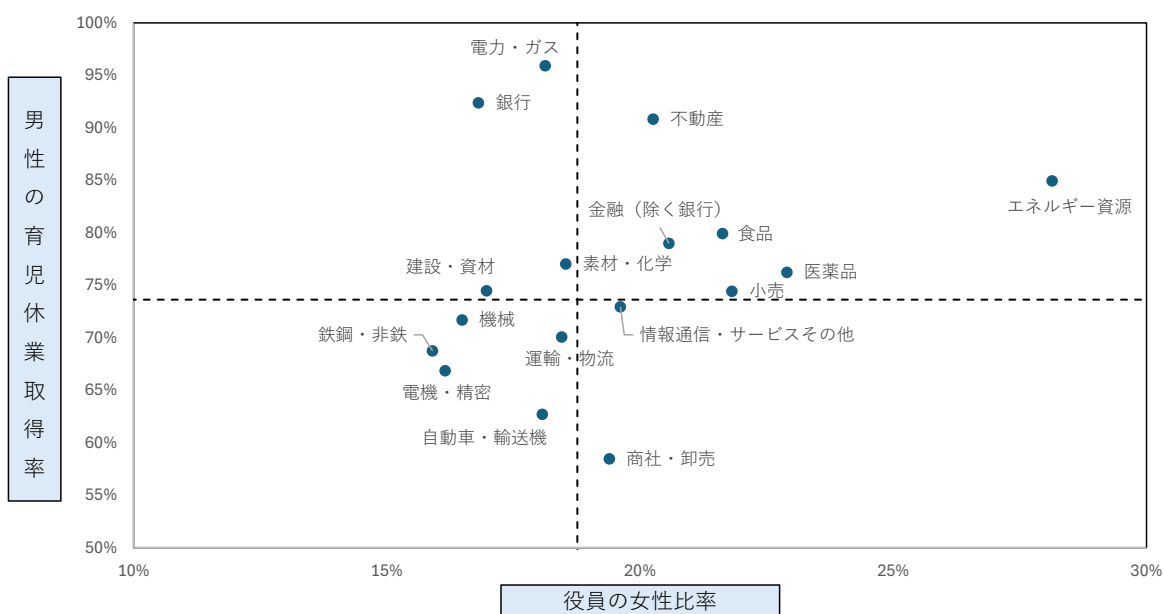
図表 5 業種ごとの女性管理職比率と女性役員比率



(注) 点線は全体の平均値。また、役員は取締役、監査役、執行役を合計したもの。

(出所) 各社の株主総会招集通知・ウェブサイト・有価証券報告書、QUICK より大和総研作成

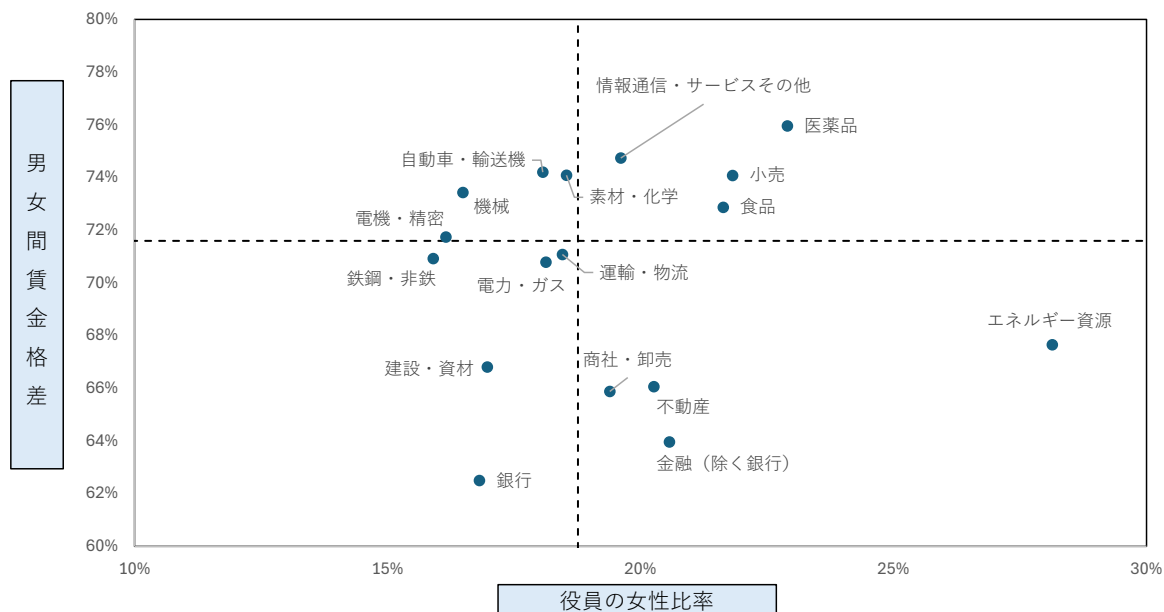
図表 6 業種ごとの男性の育児休業取得率と女性役員比率



(注) 点線は全体の平均値。また、役員は取締役、監査役、執行役を合計したもの。

(出所) 各社の株主総会招集通知・ウェブサイト・有価証券報告書、QUICK より大和総研作成

図表7 業種ごとの男女間賃金格差と女性役員比率



(注) 点線は全体の平均値。また、役員は取締役、監査役、執行役を合計したもの。

(出所) 各社の株主総会招集通知・ウェブサイト・有価証券報告書、QUICK より大和総研作成

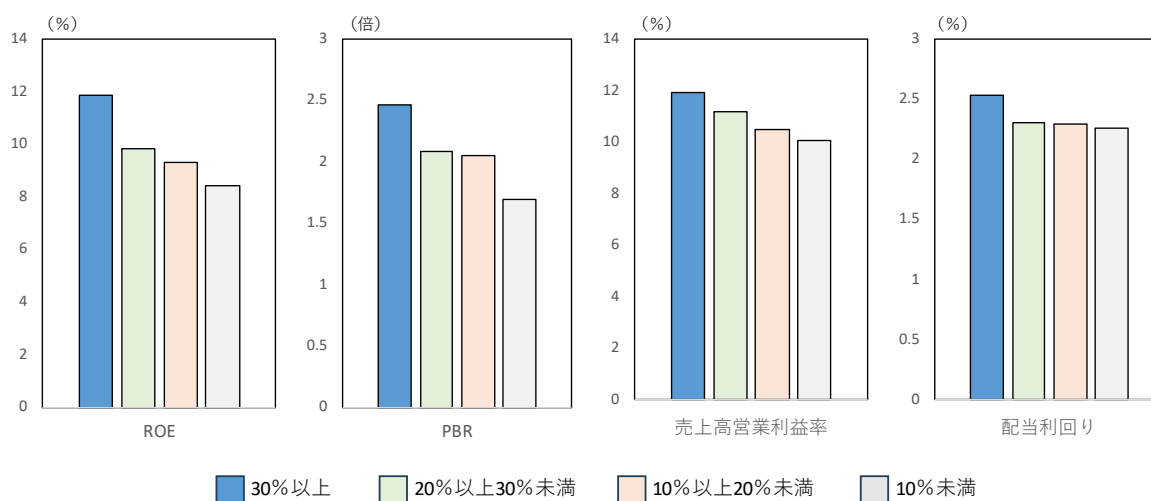
(3) 女性役員比率と株式指標・財務指標との関係

最後に、女性役員比率と株式指標・財務指標との関係を確認する。女性活躍と株価等との関係については、女性活躍に優れた企業として選定される「なでしこ銘柄」に係る報告書として2024年3月に経済産業省が公表した「令和5年度『なでしこ銘柄』レポート」でも取り上げられている²。なでしこ銘柄が株価や売上高営業利益率、配当利回りで高いパフォーマンスを発揮していることが記載されている。

今回の調査対象であるTOPIX500構成企業における女性役員比率と株式指標・業績指標との関係について、「令和5年度『なでしこ銘柄』レポート」で挙げられていた売上高営業利益率、配当利回りに加えて、東京証券取引所が求める「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」を意識して、ROE（自己資本利益率）、PBR（株価純資産倍率）について見たものが図表8である。女性役員比率の高い企業グループほど、各指標の値が高いという関係になっていた。これは女性役員比率と各指標との因果関係を示すものではないが、1.で述べた通り、女性役員比率の向上に伴い、多様な価値観や視点に基づく経営が行われたり、より女性が働きやすい環境が実現されたりすることで、企業価値が向上していくことが期待される。

² <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

図表8 女性役員比率のレンジごとの各種指標



(注1) いずれの指標も 2024 年 6 月末の実績値。

(注2) 役員は取締役、監査役、執行役を合計したもの。

(出所) 各社の株主総会招集通知・ウェブサイト、QUICK より大和総研作成

3. まとめ

女性版骨太の方針 2023 で、プライム市場上場企業の女性役員比率を 2030 年までに 30%以上とすることを目指す、という目標が掲げられたことをはじめ、企業における女性活躍の注目度が高まっている。CG コードの原則 4-11 にも「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、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」とある。

今回の調査結果から、TOPIX500 構成企業の女性役員比率には幅があるものの、既に 30%以上を達成しているといえる企業も少なからず見受けられた。ただし、現状では女性の社外取締役を置くことで女性役員比率を高めている企業が多く、社内取締役の女性比率も併せて高めていくことが一つの課題と考えられる。

女性が働きやすい環境が整備されることで、女性管理職比率が高まり、役員に就く女性が増えていくことが考えられる。これに伴い、男女間賃金格差も小さくなるだろう。また、女性役員が増えることで、多様な視点から女性が働きやすい環境の整備がさらに進むことも考えられる。このサイクルが円滑に回っていくことによって、企業が持続的な成長をしていくとともに、女性が活躍できる社会が実現するのではないかと推察する。