

2024 年 10 月 28 日 全 10 頁

今なお不十分な米国企業のダイバーシティ

複合マイノリティを取り残さないインターセクショナル리티の視点を

金融調査部 研究員 中 澤

[要約]

- NASDAQ100 構成企業の取締役会を事例として米国企業におけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）の現状を分析した結果、主に次の 4 点が明らかとなった。（1）依然として白人男性が取締役会の多数派を占める。（2）女性比率の平均値は 32.8%、非白人比率では 26.0%である。（3）性的マイノリティの取締役がいる企業はほとんどない。（4）白人女性比率の平均値が 23%なのに対し非白人女性比率は 10%と女性内部に格差があり、複合マイノリティが取り残されている。
- 米国企業のダイバーシティ推進は今なお不十分である現状が示唆される。さらなる DEI 推進における課題としては、インターセクショナル리티（交差性）の視点を取り入れ、取り組みの包摂性を高めることが挙げられる。また、ウォッシング（見せかけの対応）の防止も重大な課題である。企業は、DEI が人権の観点から求められる取り組みであることを理解する必要がある。これらの課題は日本企業にも当てはまる。
- 大統領選挙を控えた米国では、企業を取り巻く政治的・社会的状況として DEI 推進をめぐる不確実性が高まっている。しかし、ダイバーシティの推進は十分に達成されていない。また、短期的な状況の変化だけを理由として DEI 推進を止めることは妥当な判断とはいえない。マイノリティの権利が積極的に保障されているとはみなしにくい状況が生じているからこそ、企業の社会的責任として DEI のさらなる推進が求められていると、筆者は考える。

1. 米国企業のダイバーシティはどこまで進んだのか

今日、企業等の組織において人事制度や職場環境整備の形をとって推進されるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（以下、「DEI」と表記）は、ジェンダー、人種・エスニシティ、性的指向と性自認、障害の有無といった社会的属性に基づく差別や不平等、格差を是正し、それらの属性を有する求職者や被雇用者らにとっての組織の公平性や包摂性を高めるための理念や実践と捉えることができる¹。企業における DEI には、従業員全体を対象とした取り組みもあ

¹ 組織におけるダイバーシティ推進を意味する DEI は、理念においてもその実践においても多義的であると考えられる。また、類似した理念や実践に対して様々な呼称が存在している。例えば、「エクイティ」を付けず

れば、管理職や取締役といった特定の階層における社会的属性ごとの構成比率に焦点を当てるものもある。中でも、取締役会を対象とした取組みは、経営上の重要な意思決定にマイノリティの視点が取り入れられることで、組織全体の DEI 推進において大きな意義を持つと考えられる。

米国における DEI は、公民権運動の成果を基盤に推進されてきた。1960 年代に展開された公民権運動は、主な成果として 1964 年公民権法の制定を実現した。その第 7 編（以下、「タイトル・セブン」）は、米国の最も包括的な差別禁止法であり、人種、肌の色、宗教、性別、出身国に基づく雇用差別を禁止する。1965 年にはタイトル・セブンの遵守状況の監視機関として、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission : EEOC）が設立された。1964 年公民権法の成立以降、米国では雇用・労働の場面における様々なマイノリティに対する差別を禁止する立法が進展する。例えば、1967 年の雇用における年齢制限禁止法や、1978 年の妊娠差別禁止法、1990 年の障害を持つアメリカ人法等がある。このようにして、企業等の組織が DEI を推進するための法的基盤が形成されていった。

こうした展開を経ても、依然として人種やジェンダーの差異による賃金格差や採用・昇進の不平等は根強い問題であり、企業を取り巻くステークホルダーも状況を注視してきた。投資判断に環境・社会・ガバナンス（ESG）要因を考慮する ESG 投資の普及を背景に、様々なステークホルダーの中でも機関投資家の視点は厳格化し、企業の現状を知るための情報開示が要求されるようになった。2021 年、米国の主要な証券取引所の 1 つである NASDAQ の改正上場規則が証券取引委員会（SEC）に認可、導入された。この規則によって、NASDAQ 上場企業には、女性、人種・民族的マイノリティ、または LGBTQ+ と自認する取締役を少なくとも 2 名、選任すること（選任しない場合はその理由を明らかにすること）が要求され、共通のテンプレートをを用いた情報開示が義務化された²。こうして、NASDAQ 上場企業については取締役会のダイバーシティに関する企業間で比較可能なデータが収集できるようになった。

そこで本稿では、NASDAQ100 構成企業の取締役会を事例として、米国企業における DEI がどこまで進んだのかを検証する。また、その結果を基に、米国の DEI をめぐるこれまでの状況や、企業におけるこれからの DEI 推進に求められることを議論したい。

2. NASDAQ100 構成企業の取締役会におけるダイバーシティの現状

(1) サンプルとしての NASDAQ100 の特徴

本稿でデータ収集・分析の対象とする NASDAQ100 は、1971 年に世界初の電子株式市場として設立された NASDAQ への上場企業のうち金融セクターを除く、時価総額の上位 100 社である。データ収集時点での上位 10 社には、Apple や Microsoft、Alphabet、Amazon.com、Meta Platforms

にダイバーシティ&インクルージョン（D&I）と呼ばれる場合もあれば、「アクセシビリティ」を付けて「DEI A」と呼ばれる場合等がある。本稿ではこの点を踏まえた上で「DEI」と表記する。

² この規則の詳細については、鳥毛拓馬「[米取引所、取締役会の多様性ルールを採用](#)」（大和総研レポート、2021 年 10 月 8 日）を参照。

が含まれ、情報技術（IT）セクターの存在感が大きいという特徴がある³。必ずしもその他の米国企業に一般化できるわけではない点を念頭に置いた上で、分析結果を提示したい⁴。

(2) ダイバーシティ・マトリックスからのデータ収集

取締役会のダイバーシティに関するデータは、各社のプロキシ・ステートメント（Form DEF 14A）等に掲載される「Board Diversity Matrix」（以下、「ダイバーシティ・マトリックス」と表記）から収集する⁵。ダイバーシティ・マトリックスとは、NASDAQ 規則により上場企業に開示が求められる表で、取締役会の人数を、ジェンダー・アイデンティティ、人種的・民族的アイデンティティ、LGBTQ+と自認するかどうか、等に基づいて集計した表である。

図表 1 は、NASDAQ が提示するダイバーシティ・マトリックスのテンプレートである。企業はこのテンプレートに実質的な変更を加えてはいけませんが、該当しないカテゴリを削除したり、取締役に関する項目を増やしたりすることはできる。例えば、この表をさらに取締役ごとに分割したり、取締役ごとのスキルや経験を追加したりすること等は可能とされている。

本稿では、「米国におけるマイノリティであるかどうか」に注目した分析を行うため、男性以外のジェンダー・アイデンティティ、白人以外の人種的・民族的アイデンティティを持つと自認する取締役の比率を算出する。

図表 1 NASDAQ が提示する「Board Diversity Matrix」のテンプレート

Board Diversity Matrix (As of Date)				
Total Number of Directors	#			
	Female	Male	Non-Binary	Did Not Disclose Gender
Part I: Gender Identity				
Directors	#	#	#	#
Part II: Demographic Background				
African American or Black	#	#	#	#
Alaskan Native or Native American	#	#	#	#
Asian	#	#	#	#
Hispanic or Latinx	#	#	#	#
Native Hawaiian or Pacific Islander	#	#	#	#
White	#	#	#	#
Two or More Races or Ethnicities	#	#	#	#
LGBTQ+	#			
Did Not Disclose Demographic Background	#			

出所：NASDAQ “Board Diversity Matrix Instructions and Templates” (Last Updated June 6, 2023) より抜粋

³ データ収集時点での時価総額の上位 10 社には、半導体メーカーの NVIDIA や Broadcom、電気自動車メーカーの Tesla、小売・卸売業の Costco Wholesale Corporation もあり、IT 以外のセクターの存在感も小さくはない。

⁴ 非米国企業が上場している場合もあるが、分析結果に大きな影響を与えるほどの数ではない。

⁵ データ収集時点での最新版を用いる。なお、非米国企業についてはアニュアル・レポート（Form 20-F）等を参照している場合がある。

(3) 分析結果

まず、データの特徴を確認する。図表 2 は、NASDAQ100 構成企業における取締役人数、及び女性比率と非白人比率について、データの特徴を知るための基本統計量を示したものである。取締役会の規模は 6 人から 17 人の範囲で、11 人の企業が最も多いことが分かる。

図表 2 データの基本統計量

	取締役人数	女性比率	非白人比率
平均値	10.7	32.8%	26.0%
標準偏差	1.7	8.5%	14.0%
中央値	11.0	33.3%	23.1%
最頻値	11.0	33.3%	20.0%
最大値	17.0	57.1%	77.8%
最小値	6.0	7.7%	0.0%

出所：NASDAQ100 構成企業の開示資料を基に大和総研作成

女性比率の最小値は 7.7%であるが、最大値は 57.1%と、数の上では女性が多数を占める企業も存在することが分かる。平均値は 32.8%である。一方、非白人比率の最小値は 0.0%と、白人ではない人種・民族的アイデンティティを持つ取締役が 1 人もいない企業があることが分かる。平均値は 26.0%と、女性比率より 7%ポイントほど低い。人種・エスニシティの面でのダイバーシティの推進に課題があることが示唆される。

次に、データの分布状況を確認する。図表 3 は、NASDAQ100 各社の取締役会における様々なマイノリティの構成比率を複数の階級に区分し、各階級に該当する企業の数を示している。

女性比率を見ると、0%の企業は 1 社もない。NASDAQ100 各社においては、いずれの企業の取締役会にも少なくとも 1 人の女性が存在していることが分かる。最も多くの企業が該当するのは「30%以上～40%未満」の階級で、企業数は 48 社と、全体のおよそ半数に上る。

背景には、2010 年に英国で立ち上がり、今や世界的な取組みとなった「30%クラブ」（米国では 2020 年までに S&P100 構成企業の取締役会における女性比率を 30%とすることを目指す取組みとして推進されてきた）があると考えられる。データは、多くの企業が「取締役会の女性比率を 30%にする」という目標に向かったことを反映していると考えられる。ただし、その目標の達成後は、さらなる女性比率の向上のための取組みが進んでいない可能性が示唆される。

非白人比率については、「0%」（取締役会に白人以外の人種・民族的アイデンティティを自認する取締役が 1 人もいない）の企業が 4 社、「0%超～10%未満」の企業が 9 社と、NASDAQ100 の 1 割を超す企業では未だ白人以外の人種・民族的アイデンティティを持つ取締役がいないか、ごくわずかな数に留まっていることが分かる。また、「30%以上～40%未満」の階級への集中がみられた女性比率とは異なり、「10%以上～20%未満」（21 社）、「20%以上～30%未満」（26

社)、「30%以上～40%未満」(22 社)の各階級に概ね同数の企業が該当しており、特定の階級への集中が見られない。よって、女性に比べ、非白人の取締役登用は、企業によってその推進の度合いにより大きな差が生じていると考えられる。

LGBTQ+については、「0%」が 84 社と大半を占め、NASDAQ100 のほとんどの企業には LGBTQ+ であると自認し、開示する取締役はいないことが分かる。「0%超～10%未満」から「20%以上～30%未満」までに該当する企業の合計が 16 社であり、いたとしても取締役会に 1 人か 2 人である。また、ジェンダー・アイデンティティとしてノンバイナリー（女性か男性かという性別二元論に当てはまらない／当てはめないジェンダー・アイデンティティのあり方、以下「NBi」と表記）であると自認し、開示する取締役は 1 人もいない。LGBTQ+を含む性的マイノリティの取締役登用には、他のマイノリティの登用に比べて課題が残されているといえる。

なお、NASDAQ のテンプレートに含まれないマイノリティについては、中東・北アフリカ系（以下、「MENA」と表記）の人種・エスニシティを自認する取締役の人数を記載する企業が 10 社あることが確認された。これは、NASDAQ のテンプレートでは、自らの人種的・民族的アイデンティティを選択できなかった人がいたことを示唆している。その他、退役軍人（7 社）や障害者（2 社）の人数を記載する企業が確認された。

図表 3 NASDAQ100 構成企業の取締役会における様々なマイノリティの構成比率別の該当企業数

階級	女性	非白人	LGBTQ+	NBi	MENA	退役軍人	障害者
0%	0	4	84	100	90	93	98
0%超～10%未満	1	9	9	0	5	1	2
10%以上～20%未満	3	21	6	0	4	6	0
20%以上～30%未満	26	26	1	0	1	0	0
30%以上～40%未満	48	22	0	0	0	0	0
40%以上～50%未満	17	12	0	0	0	0	0
50%以上～60%未満	5	5	0	0	0	0	0
60%以上～70%未満	0	0	0	0	0	0	0
70%以上～80%未満	0	1	0	0	0	0	0
80%以上～90%未満	0	0	0	0	0	0	0
合計	100	100	100	100	100	100	100

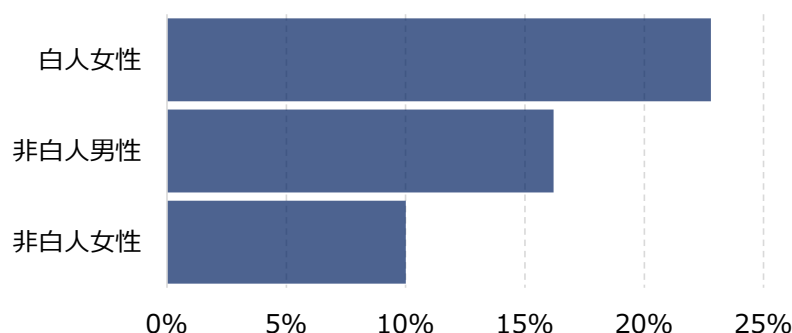
注：NBi＝ノンバイナリー、MENA＝中東・北アフリカ系

出所：NASDAQ100 構成企業の開示資料を基に大和総研作成

また、図表 4 は、ジェンダー・アイデンティティ（女性か男性か）と人種的・民族的アイデンティティ（白人かそうでないか）の組み合わせで「白人女性」、「非白人女性」、「非白人男性」のカテゴリを作成し、各カテゴリの構成比率の平均値を示したものである。これを見ると、白人女性比率が 23%、非白人男性比率が 16%、非白人女性比率が 10%となっている。女性の内部で比較すると、白人と非白人との間には 13%ポイントの差がある。また、非白人の内部で比較すると、男性と女性の間には 6%ポイントの差がある。

この結果は、取締役会においてダイバーシティが推進される中でも、依然として最も多くを占めるのは白人男性であり続けていることを示している⁶。また、白人女性の取締役登用が進みつつある中で、ジェンダーと人種に基づく複合マイノリティである非白人女性が取り残されていることを示している。これらは、米国企業において、白人であることや男性であることの特権性が未だに根強く残っていることを示唆していると考えられる。

図表 4 NASDAQ100 構成企業の取締役会におけるジェンダー及び人種的マイノリティの構成比率



注：集計上の理由によりいくつかの企業を除外している

出所：NASDAQ100 構成企業の開示資料を基に大和総研作成

3. さらなる DEI 推進の重要性とそれに向けた課題

(1) ダイバーシティが不十分な現状の認識

分析結果は、米国企業において DEI のさらなる推進が課題であることを示唆している。今なお、取締役会の多数派を占めるのは白人男性であり、マイノリティである取締役の数は限定的である。さらに、マイノリティの間でも取締役会の構成比率には大きな格差が生じている。白人女性の取締役は相対的に多いが、非白人男性や、複合マイノリティである非白人女性の取締役の数は少ない。

これらより、米国企業においては依然として女性や人種的・民族的マイノリティ、性的マイノリティの包摂が課題であること、また、包摂を推進する過程で、これらのマイノリティの間で生じつつある格差を是正することも課題となっていることが示されたと考えられる。

(2) インターセクショナル리티の視点とウォッシングの防止

企業には今後も DEI の取組みを進めることが求められる。ただし、取組みを推進する上での課題はいくつかある。ここでは日本企業にも当てはまる、2つの課題を指摘したい。

⁶ 白人男性比率は、100%からこれら3つのカテゴリの比率の合計（49%）を引いた、51%であると算出されるが、集計方法上、この51%には非回答等が含まれる。もっとも、非回答等の数は分析結果の解釈に大きな影響を与えるほど多くはない。

1つ目の課題は、DEI の推進においてインターセクショナル리티の視点を取り入れることである。インターセクショナル리티とは、人種、エスニシティ、国籍、ジェンダー、性的指向と性自認、障害の有無、年齢等の様々な社会的属性が互いに関わりあうことで形成される権力関係の複雑性や、そのような権力関係の下で生じる差別や不平等、格差の多層性を捉えるための概念である。日本語では「交差性」と訳されることもある。

例えば、取締役会のダイバーシティを推進する過程で白人女性と非白人女性の間で構成比率に大きな格差が生じているといった問題に対処する上では、人種・エスニシティとジェンダーという複数の属性が組み合わさることで生じる複合的な抑圧のありようを捉える視点が重要な役割を果たすと考えられる。このようなインターセクショナル리티の視点を取り入れることで、企業が DEI の包摂性をさらに高めることが期待される。

2つ目の課題は、ウォッシング（見せかけの対応）の防止である。近年、DEI をめぐるウォッシングは「ダイバーシティ・ウォッシング」と呼ばれ、その存在が実証されるようになった。Baker et al. (2024) は、米国の上場企業の大規模サンプルを分析し、DEI に関する情報開示の内容と実際の雇用慣行との間に重大な不一致があることを示した。また、従業員の人種的及びジェンダー・ダイバーシティの実際に比べて、DEI に関する記述が過大である（このような状態を「ダイバーシティ・ウォッシング」と定義している）企業が、高い ESG 評価を受け、より多くの ESG 投資を惹きつけていることを明らかにした⁷。ダイバーシティについての信頼性の高いデータが求められる中、情報開示におけるウォッシングは ESG 評価を歪め、機関投資家の投資判断を誤らせる可能性があるという点で大きな問題であると考えられる。

また、潜在的な顧客や従業員、求職者も含め、多様なステークホルダーの間で、企業が行っていると謳う DEI の「取組み」が、公平性や包摂性を高めるという目的を果たしておらず、マーケティングやブランディングのための手段にすり替えられていることに対する批判は根強い。例えば、LGBTQ+包摂に関するウォッシングは「ピンクウォッシング」と呼ばれ、企業には取組みの意図や実質的な内容がより厳しく問われるようになっている⁸。このような問題が提起される背景の1つには、DEI が人権の観点から求められる取組みであることへの理解の欠如があると考えられる。ウォッシングの防止には、女性、人種的・民族的マイノリティ、性的マイノリティ等、DEI の対象となる様々なマイノリティが直面する困難を知り、重要な人権問題として理解を深めることが求められる。

4. DEI 推進をめぐる不確実性の高まり

(1) 企業の DEI に対するバックラッシュの顕在化

DEI のさらなる推進が求められる一方で、企業を取り巻くより大きな政治的・社会的状況とし

⁷ Baker, Andrew C., David F. Larcker, Charles G. McClure, Durgesh Saraph, and Edward M. Watts (2024) “Diversity Washing” *Journal of Accounting Research*. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12542>

⁸ 中澤「[LGBTQ+の人権をめぐる国連の活動の展開と日本企業への示唆](#)」（大和総研レポート、2023年6月5日）を参照。

て、DEI 推進をめぐる不確実性が増していることは無視できない。近年の連邦最高裁判所は保守派の判事が多数派となり、例えば 2022 年 6 月には人口妊娠中絶の権利を認めた 1973 年の「ロー対ウェイド判決」が覆されるなど、女性の権利保障の進展に対する逆行とも呼べる状況が生じている。さらに、2023 年 6 月には、ハーバード大学とノースカロライナ大学の入学選抜で志願者の人種を考慮するアファーマティブ・アクション（以下、「AA」と表記）について⁹、連邦最高裁判所が違憲判決を出した。この判決を受け、公民権運動の流れを汲んで半世紀以上にわたり推進されてきた¹⁰、米国における AA の「終焉」を示すのではないかという議論がなされるようになった¹¹。

このような状況の下で、一部の米国企業は DEI 推進に対するバックラッシュ（反動、揺り戻し）を経験している。南川（2024）によると¹²、米国では 2022 年頃から DEI を推進する企業が保守運動の標的とされるようになり、人種やジェンダーを考慮する企業の雇用慣行について、保守派の団体が EEOC に提訴する事例が見られるようになった。民主党政権下の EEOC はこのような訴えを棄却しているが、2025 年以降に共和党政権となった場合には、企業に対する攻撃的な運動が激化する可能性があると思われている。

実際に、DEI プログラムの中止や、DEI に関する企業評価への不参加など、取組みからの撤退を表明した企業もある。例えば自動車メーカーの Ford、二輪車メーカーの Harley-Davidson、農業機械メーカーの Deere & Company、農村ライフスタイル小売チェーンの Tractor Supply Company、住宅リフォーム・生活家電チェーンの Lowe's Company、電動工具メーカーの Stanley Black & Decker 等である。ウイスキーの「ジャックダニエル」を手掛ける飲料メーカーの Brown-Forman、ビールの「ブルームーン」やリキュールの「ジーマ」といったブランドを持つ Molson Coors 等も挙げられる。これらの企業の共通点として、ピックアップトラックやバイク、農業機械、アルコール飲料といった、男性的な、あるいは農村的なライフスタイルに関連した製品を取り扱う企業であることが指摘できる。このようなライフスタイルを送る消費者層は、共和党の支持層と重なる面が大きいと考えられる¹³。

企業の DEI 推進に対する考え方は、人種関係やジェンダー秩序、性的指向・性自認の多様性をめぐる価値観に関わり、共和党と民主党、そして各党の支持層の間で明確に異なる。大統領選挙

⁹ AA は、過去の差別によって不利な状況に置かれているマイノリティを支援するための措置である。日本語では「積極的措置」や「積極的差別是正措置」と訳されることが多い。

¹⁰ 今日の DEI 推進を支える「ダイバーシティ・マネジメント」と呼ばれる経営理念が米国で広まり始めたのは 1980 年代以降であり、特にその転換点となったのは、シンクタンクのハドソン研究所が、米国の労働力構成に大きな変化が生じることを予測した報告書“Workforce 2000”を公表した 1987 年であると考えられている。

¹¹ もっとも、AA に対するバックラッシュはこれが初めてではない。AA が、白人男性をはじめとするマジョリティに対する「逆差別」なのではないかという論争は、1970 年代から見られる。

¹² 南川文里『アファーマティブ・アクション——平等への切り札か、逆差別か』（中央公論新社、2024 年）

¹³ 米国中西部における共和党支持者の日常や米国政治に対する理解を克明に描き出したエスノグラフィー（研究対象としての、ある特定の社会集団の生活の場に深く入り込み、対象の行動を直接的に観察・記録することで、対象の経験や理解のあり方を明らかにする質的調査法）として、Cramer, Katherine J. (2016) *The Politics of Resentment: Rural Consciousness in Wisconsin and the Rise of Scott Walker*. Chicago University Press. がある。また、ウェブサイト上で読める記事として、Vox “For years, I’ve been watching anti-elite fury build in Wisconsin. Then came Trump.” (URL: <https://www.vox.com/the-big-idea/2016/11/16/13645116/rural-resentment-elites-trump>、最終閲覧日：2024 年 10 月 3 日）を参照。

を控えた今、米国において DEI 推進をめぐる不確実性は増大しているといえる。

(2) DEI を重視するステークホルダーの反応

DEI 推進をめぐる不確実性が増大する中、DEI 推進企業と同様に、DEI 推進企業のステークホルダーも保守運動による攻撃の対象とされることがある。例えば、職場での LGBTQ+ 包摂に関する企業評価「Corporate Equality Index (CEI)」を実施する Human Rights Campaign Foundation (以下、「HRC 財団」と表記) もその 1 つである。

HRC 財団は保守運動の攻撃に対して積極的に反論を展開し、企業の DEI 推進を引き続き後押ししている。具体的には、DEI の取組みから撤退する企業の一部が、その一環として CEI への不参加を表明している状況に対し、HRC 財団は、保守運動は「米国企業を策略の道具として利用し、包摂へのコミットメントを撤回することで LGBTQ+ の人々やピープル・オブ・カラー、女性、そして障害を持つ人々のコミュニティを見捨てるよう、企業に要求している」(筆者による日本語訳) とのステートメントをウェブサイトで発している¹⁴。併せて、CEI への不参加を表明した企業の経営層に対して、DEI の重要性を訴えるメッセージを送付できる機能を設けている。

また、HRC 財団は、LGBTQ+ と自認する 2,432 名の成人を対象として実施した調査データに基づき、企業と LGBTQ+ の従業員と消費者、双方にとっての DEI の重要性を示している。その調査の主な結果として、調査対象者の 80.1% は「DEI の取組みから撤退する企業の製品やサービスを買わないようにする」と答えたことが分かった。また、52.5% は「ソーシャル・メディアにおけるレビューや投稿を通じて、他の人に対してもそのような企業の製品やサービスを買わないように勧める」と回答したことが明らかとなった。さらに、職場が DEI の取組みから撤退した場合、72.4% は「職場において包摂されている、または受け入れられていると感じにくくなる」と答えている。19.6% は「退職するか、転職活動を開始する」と答えた¹⁵。これらの結果は、他の複数の世論調査等の結果とも整合的であることが示されている。そして、データに基づき、企業が DEI 推進を止めることは、従業員や消費者に対してのみならず、企業自身に対しても中長期的な負の影響を及ぼすと主張されている。

他方、こうした中、機関投資家の ESG 投資において企業のダイバーシティを重視する投資戦略に大きな変化は生じていないと考えられる。2024 年以降も、例えば米国最大の公的年金基金の 1 つである New York State Common Retirement Fund は、投資先企業の DEI に焦点を当てたエンゲージメントを強化している。具体的には、LGBTQ+ の従業員に対する差別禁止方針や、平等で包摂的な福利厚生、従業員リソース・グループ (ERG) に対する支援に関する情報開示を求

¹⁴ Human Rights Campaign ウェブサイト (URL : https://act.hrc.org/page/156114/action/1?ea.tracking.id=or_gnr_hrc_CEIletter0824、最終閲覧日 : 2024 年 10 月 3 日)

¹⁵ Human Rights Campaign “New Data Indicates LGBTQ+ Community Backlash Against Companies Backing Down from Diversity, Inclusion Commitments” (2024 年 9 月 4 日付プレスリリース、URL : <https://www.hrc.org/press-releases/new-data-indicates-lgbtq-community-backlash-against-companies-backing-down-from-diversity-inclusion-commitments>) (最終閲覧日 : 2024 年 10 月 3 日)

め、ポートフォリオ上の 17 社に対してレターを送付した¹⁶。

また、米国の議決権行使助言会社の Institutional Shareholder Services (ISS) は、2024 年の米国における議決権行使のガイドラインで、ジェンダー・ダイバーシティに関わる方針として、取締役会に女性がいない企業には反対投票を推奨するとしている。人種・民族的ダイバーシティに関する方針としては、Russel 3000 または S&P 1500 の構成企業で、取締役会に人種・エスニシティの面で多様な取締役がいない企業に対して反対投票を推奨するとしている¹⁷。

同じく議決権行使助言会社の Glass Lewis は、取締役会のジェンダー・ダイバーシティに関して、Russel 3000 の構成企業ではジェンダーの面で多様な取締役の構成比率が 30%、その他の企業ではジェンダーの面で多様な取締役が 1 名に満たない場合、反対投票を推奨する方針を示している。ジェンダー以外の面でのダイバーシティに関しては、Russel 1000 の構成企業について、取締役会に少なくとも 1 人の人種・民族的マイノリティか性的マイノリティがいない場合、反対投票を推奨するとしている¹⁸。

なお、両社とも、反 ESG 運動の標的とされており、2023 年 1 月、テキサス州やユタ州等、21 州の共和党の検事総長が、ISS と Glass Lewis に対して気候変動やダイバーシティに関する投票推奨が顧客への義務に違反していると主張し、両社に回答を求めた。これに対し、両社とも同月中には反論を公表している¹⁹。これらより、米国企業の DEI や、機関投資家の ESG 投資に対する攻撃的な運動の激化を示す事例は増えているものの、現時点までの影響は限定的であると考えられる。

本稿で検証した通り、米国企業では今なお、ダイバーシティの推進が十分に達成されている状況ではないことがデータから読み取れ、DEI の推進を止める段階にはない。また、短期的な状況の変化だけを理由として DEI 推進を止めることは妥当な判断とはいえない。マイノリティの権利が積極的に保障されているとはみなしにくい状況が生じているからこそ、企業の社会的責任として、依然としてダイバーシティが不十分である現状を認識し、DEI をさらに推進することが求められていると、筆者は考える。

¹⁶ Office of the New York State Comptroller “DiNapoli Bolsters State Pension Fund Support of LGBTQI A+ Equity & Inclusion at Portfolio Companies” (2024 年 6 月 13 日付ニュースリリース、URL : <https://www.osc.ny.gov/press/releases/2024/06/dinapoli-bolsters-state-pension-fund-support-lgbtqia-equity-inclusion-portfolio-companies>) (最終閲覧日 : 2024 年 10 月 3 日)

¹⁷ ISS “United States Proxy Voting Guidelines Benchmark Policy Recommendations” (Published early January, 2024、URL : <https://www.issgovernance.com/file/policy/active/americas/US-Voting-Guidelines.pdf?v=1>) (最終閲覧日 : 2024 年 10 月 3 日)

¹⁸ Glass Lewis “2024 Benchmark Policy Guidelines – United States” (URL : <https://www.glasslewis.com/wp-content/uploads/2023/11/2024-US-Benchmark-Policy-Guidelines-Glass-Lewis.pdf>、最終閲覧日 : 2024 年 10 月 3 日)

¹⁹ Reuters “Top U.S. proxy advisers defend their ESG approaches” (2023 年 1 月 31 日付 (2 月 2 日最終更新)、URL : <https://www.reuters.com/business/sustainable-business/proxy-adviser-glass-lewis-defend-s-its-esg-approach-2023-01-31/>) (最終閲覧日 : 2024 年 10 月 7 日)